

大学改革と技術職員のあるべき将来像 (Part 1)

野呂明美 (生物資源学部共生環境学科)

【はじめに】

2004年4月、独立行政法人へ移行することがほぼ確実になってきた。現時点において各人が成し得ることは「各々スキルアップ・資格取得に励むこと」だと思うが、工学部以外の組織を持たない学部には所属する技術職員にはOJT (On the Job Training) などを利用して技術力を鍛える機会が与えられていない。当然技術の継承も行われにくい状況にある。また、学部によっては一部の技術職員に研究室付き事務職員と同様な職務を課している学部もある。このような現実の中で独立行政法人化が推進されている。

大学がその成果を社会に対してフィードバックし、新しい産業を芽吹かせるような力を持つには組織の構成員がそれぞれの能力を最大限に発揮できる新しい組織作りが必須である。旧態依然とした人材の使い方をしては大学の発展はありえないであろう。理想的な技術職員組織の構築について議論を活発化させるために「大学改革と技術職員のあるべき将来像」について考察した結果を記す。

【技術系職員待遇等に関する法的背景および経過】

技術職員（施設系技術職員を除く）は1995年頃から組織化が全国の各大学で進められる以前は、国立学校設置法施行規則に基づき採用され、講座・共同実験施設などに配属され、配属先の教官が与える仕事を行ってきた。したがって、実験など研究的業務、装置保守など技術的な業務、実験・実習に関する教育補助的な業務、研究室内の秘書的な業務、事務的な業務など多岐に渡る業務を行い、各研究室などに散らばって個人で仕事をしているため組織として技術を継承するすべもなく、配属先の教官次第でどのような使い方も出来る「便利屋さん」的な存在であった。

平成6年頃に各地の大学で技術職員が組織化された後、平成10年に「国立大学、国立短期大学及び国立高等専門学校技術専門官及び技術専門職員に関する訓令（文部省訓令第33号）」が発令され技術職員に職が初めて付与された。学内で唯一組織化された工学部では技術研修やOJT制度などが確立し、組織の中で人を励まし育てることが出来るようになり、技術の継承も可能となった。また、意欲ある技術職員らによる分野別WG (Working Group) が誕生し活躍している。

【生物資源学部の現状】

生物資源学部の技術系職員の現員数を表1に示す。行政職と海事職の技術職員が在籍し、行政職技術職員の大半が附属農場に配属されている。平成13年4月に附属農場、附属演習林、附属水産実験所・練習船の3施設がセンター化され、これに伴い附属農場では各専門部門に技術職員が張り付く形で組織が作られた。研究室付技術職員の内3名は平成12年4月学科改組と定員削減の影響を受け学科に配属され、職務内容も学科事務が大半を占める様になった。演習林、水産実験所については遠隔地にあることと、人数が少ないこともあり現時点では技術職員組織は作られていない。

表1 生物資源学部における技術系職員の現員数

	行(一)	行(二)	海(一)	海(二)
研究室	4			
農場	11	2		
演習林	2	1		
水産実験所		1		
練習船			5	8
合計	17	4	5	8

前生物資源学部長により平成13年8月に作成された技術職員の組織化私案が、現学部長へ引き継がれたが、今なお学内における組織化検討委員会は発足していないのが現状である。表2に久能前学部長により作成された技術職員組織の構築に関する私案を掲載する。

表2 生物資源学部における技術職員組織の組織化（久能前生物資源学部長私案）

<p>組織化の必要性</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 平成15年度の学部学年進行の終了および平成13年度の附属3施設のセンター化に伴い、教官・事務官・技官組織を学部およびセンター（練習船を含む）レベルで一体化する必要がある（以下、学部全体とは、両者を含む）。 2. 学部全体の技術系業務の多様化が予想されるため、学部全体で技官の配置を適切に行える体制を整備する必要がある。 3. 技官が有する高度な専門技術を、学部全体の財産として保存・継承すべきである。技術専門官及び技術専門職員への格付けによって技術系職員の待遇改善を積極的に図るべきである。 4. 教室系技術職員の専門行政職俸給表適用審査基準（国立大学協会）における定義のように、技術職員は、「専門的な知識、技術等に基づき教官の示す大綱的な方針のもと、研究教育に関わる技術開発及び技術業務並びに学部学生の実験・実習の技術指導及び大学院生の研究の技術指導等を独立して行う職務」と定義されているので、教官組織の理解と協力が不可欠である。特に、附属農場では専門部門に教官、技官が張り付いた形になっているので、教官の理解と協力を得られる体制を構築する必要がある。 5. 本学部に、「技術職員組織化検討委員会」を学部長主導で設置し、想定される部門から少なくとも1名ずつの教官委員および技術職員委員、ならびに学部事務長、附属施設事務長が相互理解を深めながら、検討を推進すべきである。 <p>組織化私案</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 学部全体の技官を組織して、技術部を構築する。技術部には必要に応じて農場、演習林、水産実験所、教室付技官室等の部門をおくことができる。技術部長は技術部の業務を統括する。技官は行政職であるため、事務長が全体の配置計画の定員管理、人事異動などの人事配置の責任者となる。ただし、技術部の業務管理、予算管理などの実際の運営は技術部長が統括する。 2. 将来予想される行政職の定員削減には、全体計画のもとに事務部・技術部が均等の比率で負担する。 3. 各技官は、学部全体の業務計画における自己の業務の位置付けを的確に把握し、業務評価に耐える業績をあげるよう努力する。 4. 技官の研究・技術の向上を、必要に応じて教官が積極的に支援する。教官は、技術部員の技術向上を目的とした研修、講習会、OJTへの積極的な参加を奨励する。 5. 各技官は、自己の業務のみではなく組織全体の業務成績が向上するよう努力し、業務の成果をまとめ技術発表、学術論文等で公表する。 6. 現附属施設の技術系業務の多様化に伴い、各技官は単一の業務に固執することなく、状況に応じて組織全体の業務に協調できる体制とする。技術部長および部門長は全体業務計画、実施を統括する。 7. 本来の技術系業務が多岐に亘る附属農場の場合には、部門長が全体の業務計画を作り、技官の専門性を考慮しつつ相互協調体制を構築する。現在、学部の教室系事務室に勤務する技官が本来の技術系業務につくことを希望しない場合は、停年退職あるいは他部局への移籍によって、その席が空席になった時点で、学部全体の技術系業務計画の必要性に応じて適切な技官を補充する。 8. 学部の教室系事務室に勤務する技官が、事務系業務の継続を希望する場合は、学部全体の配置転換で事務系職員と同等に扱うこととする。

【技術職員の将来の展望】

平成6年前後に組織化された他大学の組織では、現時点において技術部組織を見直し、将来を視点に入れ組織の再構築が行われている。組織化されたことにより技術職員の意識が変化し、活動が活発になり、意欲ある技術職員の間で専門性の近い人が集まりグループによる自己研鑽を開始している。また、OJTを利用してスキルアップを計る技術職員もいる。

このような状況の中、組織化されていない技術職員は情報量が少なく、外から受ける刺激も僅かである。旧態依然とした環境の中で日常業務を行っている人が大半である。自ずと独法化に対する危機感も希薄である。私達は公務員制度の適用を受け、年功序列制度の中で、意欲を持つことなく与えられた仕事だけを為すだけでも歳月が大過なく過ぎて行く環境に長い間置かれた。国家公務員法により身分保障された中で、人材活用より組織の中の平等論が重んじられ、個人が尊重されない組織形態が長い年月の間に作り上げられた。

独法化は、これまで自分に掛かるコストと自分の成し得る仕事の価値など一度も考えたことが無かったし考える必要もなかった私達に対してどの様な変化を与えるだろうか。これら旧態依然とした組織形態を打破し、自分の仕事に対して意欲ある人が能力を発揮し、生き生きと仕事ができるような環境を整備するチャンスではないかと私は捉えている。しかし一方では、独法化構想が国家の財政難に端を発していることに大きな問題を感じているのも事実である。

生物資源学部には34名の技術系職員が在籍し、その年間人件費として1億円越える国費が費やされている。約2年後には国民に対してこの巨費の使用に関して説明責任が生じると仮定される。大学には教育機関と研究機関という側面があり、民間企業と同じ土俵で論ずることは出来ないにしても現状のままでは社会からの非難は免れないであろう。理想的な技術職員集団はどの様に組織されるべきか、早急に議論すべきである。

私が技術職員の視点から三重大学の大学改革について考えるとき、次のような提案がある。

1. 三重大学の場合、組織化は全学レベルで行い、全学のバランスを考慮し技術職員を配置する。
2. 専門業務別のグループを作り、グループ全体で技術力のレベルアップに努める。
3. 重点研究を行っている研究室に対して期限付きで技術職員を配置する。
4. 高額機器は全学共通機器として保有し、使用に際して技術指導を行える技術職員を配置し、稼働率を上げる。
5. 一つの研究テーマが終了し使用されなくなった機器などを有効に利用するため、現存機器の保有リストと稼働状況を技術職員組織にて掌握し、使用希望研究者に対し休眠装置の貸出と使用方法の指導を行う。
6. 工作工場などは全学に対して開放し、学内の全ての研究者からの依頼に対して応える。
7. 技術の継承・蓄積を行い、TLOを通じて技術移転・技術指導を行えるような優秀な技術者を育成できるような組織形態を創る。
8. 年功序列を廃止し、年齢に関わらず優秀な技術者が力を発揮できるような組織にする。
9. 人事異動を行い外部からの新しい知識を取り入れる。

今回この発表を行ったのは、仕事に対し生き甲斐を求めていること、現状に危機を感じていることが理由である。私は人は人により異なった様々な能力を持っていて、小さな一個人では成し得ない事が色々な人が集まりそれぞれの能力を発揮することにより成就できると思っている。誰にでも何らかの能力が必ずあると信じている。それを発掘し活用することが大切なのである。

従来の一講座に一技官が張り付き講座の中の仕事をする時代ではもう無くなってきている。定員削減が進み技術職員の数が減少してきている今、教官の平等論を最優先に時間で分けて技術職員を小間切れに使おうというのは間違っている。個人の利益より、大学の利益を優先させ、技術職員一人一人が、それぞれの持つ能力を発揮できるような組織作りをしていくべきだと考える。もっと大学全体を見渡した大きいスタンスで仕事をして行かねばならない時代がもうそこまで来ている。