

## 平成11年度国立学校等技術専門官研修報告

第2技術系技術長 技術専門官 市川 貴之

国立学校の技術専門官や文部省直轄研の技術課長等の職にある者に必要な行政的識見の  
かん養を深めさせ、その職務に必要な専門的知識と技術を修得させるとともに、技術の継  
承や保存などに関して指導的役割をはたさせるよう資質を向上させることを目的に、初め  
ての「国立学校等技術専門官研修」が平成11年8月25日～27日までの3日間、東京  
大学付属図書館会議室で開催された。

第1日目が「開校式」(加茂川人事課長)、「大学行政上の諸問題」(合田大学課長)、「人  
事管理上の諸問題・職場の安全管理」(野中人事課福祉班主査)、「技術専門職制度につい  
て」(嶋貫人事課給与班主査)、「学術研究の振興と国際交流」(佐々木学術課長)の講義が  
行われた。

2日目は、ポスターセッションに続いて、「職場の健康管理・ストレスマネジメント」(渡  
辺章二(株)東京ストレスマネジメント企画グループチーフ)、「地球環境問題について」  
(小宮山東大大学院工学系研究科教授)の講演

3日目は、東大のインテリジェント・モデリング・ラボラトリー、医学部標本室、総合研  
究博物館の施設を見学するとともに、フリーディスカッション、「リーダーシップ」(永崎  
一則話力総合研究所長)の講演、特別講演「科学技術の展望」(小林正彦東大副学長)が行  
われた。

上記の講演の中で、独立行政法人化についての話は幾度も出てきた、東京大学の副学長  
が東大対応として「あるべき大学像の理想形態について」のワーキンググループと「国立  
大学、独立行政法人、私学になった場合の比較検討」のワーキンググループを発足して検  
討を始めたとの話があった。東京大学は独法化に無批判に賛成ではなく、この問題に受身  
でなく正面から対応していくと講演され、三重大学での議論とレベルが違うとの感想を持  
った。

専門技術職制度についての講義は、直接この問題に取り組んできた行政官の話だったの  
で大変参考になった。この制度ができるまでの歴史的経緯を詳しく説明し、文部省として  
の期待も含めた将来展望にまで及んだ。以下に私のメモから演者の話を再現してみる。

「教室系技術職員は採用されてからの昇進システムが確立していない。例として事務の場  
合は係員→主任→係長(専門職員)→専門員→事務長補佐→事務長のように昇進している。  
技術職員は入ったときも技術職員で退職するときも同じ技術職員である、給与面でも差が  
あるのでは(事務官と比較して)という問題意識があった。それと共に外部環境の変化と  
して、技術職員の仕事の変化→高度化・専門化→大学運営上優秀な技術職員の確保が必要  
である。定員削減→業務の効率化、能力化をしないと対応できない状況も生まれてきた。  
国大協等から専門行政職俸給表の適用要求が出された(組合からも要望が強く出されてい  
た)平成2年から各大学で技術部等組織化を諮り、技術長、班長等役職を配置した。

平成 7 年科学技術基本法で科学技術を支える技術職員の処遇を諮るべきと明記、学術審議会からも処遇改善の答申がだされた。文部省としては、専行職適用が当面は困難となったので、文部省内での処遇改善の方法として、技術職員は 1 人々独立性が強いので 1 人々の技術の評価がはかられ処置される道をつくることを考えた→具体的には技術レベルに応じた職名として技術専門官と技術専門職員をつくった→(訓令)平成 9 年 1 1 月 17 日(発足は 10 年 4 月 1 日)この目的は、外から見て役割を明確にすることにある。訓令の中で技術の継承及び保存を入れた意味は特に重要である。現状は定員削減→自分が辞めなければ新規に採用できない→技術が継承できない。これを改め他の技術職員に技術を伝える→このことと昇進の仕組みができ給与が上昇していく→技術のグレードをアップしていく方策を考えた。専門官等の選考についても具体的には、学内で選考委員会をつくり専門官、専門職員を選考していった。これまでは 7 級は定数としてなかった(1 部の人々が個別に技術力によって昇格していた)今後は 7 級が標準定数となった。→文部省としては、これに満足しないで 8 級が標準定数となるよう要求している。制度導入の初年度は、6 級の定数枠もほぼ倍増した。これは新しい制度の効果である。今後の課題としては、全国で 7 5 0 0 人いる技術職員の中で、専門官定数は現在 3 0 0 名弱である、これを組織運営上からも拡大していく必要がある。専門職員についても同様である。昇給も早い時期に 6、7、8、になれるようする必要がある。

待遇改善の形は作ったが、制度を生かすにはスキルアップする必要がある、その為の研修制度を確立するために概算要求をだし、予算化して今回文部省研修として行うことにした。文部省と各ブロック単位の研修をおこなうことで横のつながりをつけ、又大学に持ち帰り広げていきたい。そのほかに国大協では教官にあるような研究費等が措置できないか等新しい課題も考えている。又今後残された問題として専行職適用はどうするのか?がある、技術専門職制度により専行職への移行を立ち切ったわけではない。技術職員で高い技術を持った人が停年で辞める、その後 23 歳の新人がそのポストに座る。事務の場合には事務長が辞めた後は、補佐が事務長になる。技術職員はそのポストで要請されている職は何なのかわかりにくい。専行職の問題は、今後解決しなければならない問題である。

専門職制度と同様に組織化は、各大学で大切に育成していく合い並ぶものとしてスタートした。職人に近い人と教官に近い人により専門官への道のハードルが違う、分野によって差ができるべきでなく、分野の中で専門性の差がでてくる。組織化したことにより技術職員としての自立性への自覚が高まったという変化が出ている面もある。今後の課題として、技術の継承及び保存並びに技術研修に関して専門官が書籍を残す等、関連分野以外の人々がその技術を別な形で生かす等々どう工夫で継承及び保存をしているかを文部省として調査したいと思っている。

組織化のイメージとして看護婦さんの組織を例に見ればよいのでは→日常的には病棟にいたり外来にいたりし、医師と一緒に仕事をしている。技術職員も組織化して研修等は内部で行っていても日常的には研究室等に配置されている。」