

理学部技術系職員の業務の現状と問題点

一口に技術系職員の業務といっても、その内容は多様である。理学部は学問分野がそれぞれに特徴的なために、多様さは一段と大きいと推察される。今回は、物理、化学、植物、地質の各教室と植物園をお願いして、技術系職員の方々に業務の実情、問題点などを整理していただいた。

物理学教室

物理学教室には研究室に所属する技術系職員（以下技官と略す）と共通系に所属する技官があり、又業務内容も多様である。11名の技官の内8名が意見を寄せたので、それを要約して以下にまとめた。又寄稿者に要約の原稿をチェックしてもらい、正しく意見が伝えられていることを確認した。

まずほとんどの人が提起した問題は、技官の職務内容が不明瞭なことである。職務内容、権限、

責任の明確化、明文化が急務で、それを行なう前に、技官の組織化や部課長制度の導入を行なうことは不適當と考えている。職務内容が不明瞭なため自分に何が求められているのか、又責任の所在が分らない。そのためどの様な知識、技術を向上すれば良いのかもあいまいであり、仕事がどのように評価されるのかも不明である。研修制度もまず以上の事項を明確にしなければ効果が上がらないのではないか。職務内容、権限、責任の明確化は働きがいのある職場づくりにつながる。

研究室に所属する技官の多くは、研究室の教官の退職又は異動にともなう配置がえの問題に不安を感じている。研究室の業務は専門化されていて、他の職種にくらべて流動性が少い。配置がえについてのガイドラインが必要であり、又配置換えの際には教室、学内の枠を越えた広い範囲で技官の希望がかなえられるよう行なって欲しい。研究室

によっては技官が研究分担者になったり、研究の補助者になったりしている処もある。このように技官の向上心を盛り上げる配慮を教官側に要望したい。なお物理学教室では技官が所属する研究室への校費配分額を2単位減らしているが廃止して欲しい。

実験装置試作室は理学部の多くの教室、研究施設の多種多様の装置の製作ならびに設計上の助言等を行なっている。これらの業務を適切に遂行するには汎用工作機械の操作の熟知、材質に最適の切削工具の選択等高度の知識、技術と豊富な経験が要求される。このためにこの職種は必ずしも公務員試験になじまないのではないと思われる。

以上技官の組織化について不明瞭な点が多いと不安感を持つ人も多くいるが、制度的ではなく自発的に横のつながりを持ち同様な業務にたずさわる技官の月例研修会等で知識、技術の交流を望む人もいる。又、研修、学会等業務に関連した行事への校費による参加を可能にする様にという声もあった。理学部広報19巻3号で行政職(二)の技官の問題が取上げられなかったことに不満を持つ意見もあった。又理学院構想における技官の立場、専門行政職移行による待遇の改善の有無等の不明瞭さに対する不安もみられる。部課長制が導入された場合、組織と独立に一人歩きを始め、上部の命令で動きだすのではないかという危惧もあった。

化学教室

化学教室の行政職職員は、11種類11室で構成された職場に所属している。各室の職務は職員の責任とチームワークで前向きに行われている。

教室系技術職員は有機分析室、学生実験室、木材工作室、装置試作室、電気回路室の5室に6名が所属し、他にR Iセンターに1名が所属している。講座所属でないSHOP形で構成された職場である。定員削減が進み1室を除いて全部一人職場である。

以下に技術職員の職務遂行上の問題について各室の職員の意見を整理してまとめた。

職場環境の問題

一人職場で怪我をし応急処置が出来なくて血だらけになって隣の室に駆け込んだという前例がある。危険と隣合わせの一人職場には緊急呼び出し装置が必要である。

試作工作室関係の職場は、それぞれの部屋が狭く製作施工するうえで能率が悪い。そのうえ地階にあるために夏場は湿度が高くカビが発生し、機器や資材が被る障害は甚大である。精密な工作加工には工作室のエアコンデショニングが必要である。

装置等の設備の充実、更新の問題

試作工作室に現在設置されている機械は昭和30年代の旧式であるため加工能力に限界があり、研究者の要求を満たすことが出来ない場合がある。特に縦フライス盤、普通旋盤、時計旋盤は使用頻度が高いので早急に更新する必要がある。年度予算では10~15年分累積しないと購入出来ない。

SHOP形の技術室の装置等の設備充実、更新の為の予算措置の問題は深刻である。理学部としてSHOP形技術室の為の予算を別枠で計上するなど検討をしてもらいたい。

大変時間がかかるが、一般設備費を講座とは別枠で申請出来ないだろうか。

研修について

技術職員はその職務を遂行するに当たり、かなりの熟練が必要で技術職員が裁量するところが極めて多く、他官の指示を仰ぐ事はほとんどない専門職である。またこれでよしという技術の到達点のない職種である。そのために研修は大変重要である。しかし技術職員の研修制度は確立されていない為に各自の自己努力にまかされている。職務に必要な研修へ参加するための旅費の工面も大変である。またやむなく私費で行こうとすると有給休暇をとらなければならない。職務上必要な出張は旅費が付くに越したことはないが、旅費がつかない場合でも出張出来る研修制度も必要なのではな

いか。

理学部の技官シンポジウムが毎年行われているが、自分の担当する分野が理学部にないのでシンポジウムとは別の仕事に関連する研修を受ける機会を与えてもらいたい。また一人職場なので孤立した環境である。自分と同年代の職員との交流の場がほしい。

組織について

化学教室の技術職員はSHOP形の技術室に所属する技術専門職員で各技術職員の裁量で職務が遂行されている。しかし大学技術職員は組織が確立していないので待遇問題、研修問題、予算問題がなおざりにされてきた。これらの問題を解決する為に組織化は必要であるが、勤労意欲を低下させる組織であってはならない。

化学教室の技術職員は各自が責任と裁量で職務を遂行しているので、部長の命を受けて係員が仕事を行う部課長制を導入することはなじまない。専門職の組織がなじむ。

6級定数を確保するために部課長制を強引に押し進めなければ、技術職員の研修も、装置更新の予算も理学部では検討出来ないのだろうか。

(化学教室技官会議)

植物学教室

植物学教室では4名の技官が勤務していて、各人が4つの研究室に所属しています。従って仕事内容も異なりますので簡単に紹介すると、

Aさんは実験植物栽培及び温室圃場の維持管理、陸上植物の光合成、呼吸等の測定及び学生院生の指導、植物プランクトン株の保存、生態学会関東地区委員等。

Bさんは菌類、藻類や植物培養細胞の維持管理及び実験のための多量培養、葉緑体やミトコンドリアの分裂、増殖や遺伝に関する突然変異体の単離及び解析等。

Cさんは遺伝子作用の調節に関する細菌を用いた遺伝学的解析、データ整理、研究用細菌の性質

検定、系統保存、及び学生実習の補助等。

Dさんは大腸菌のエネルギー代謝変異株及びアミノ酸能動輸送変異株の分離、同定、保存、実験データの整理、学生実習の補助等。

この他4人が共通している仕事として研究室内の機器の管理保守及び教育研究活動に対する事務分担があります。

植物学の研究内容は時代と共に進歩していくので、技術職員も教官と同様に新しい知識の吸収と高度な技術の習得、開発に日頃から切磋琢磨しており、学会や研究室セミナーに参加している人もいます。

また定員削減の続く中で、研究費の校費依存から科研費、委任経理金への依存度が高くなり、事務処理能力も要求されています。研究室所属の技術職員は、ある特定の技術・機器を用いる仕事だけに専念できるものではありません。前記したように仕事内容が各人各様であることをご理解いただければ、組織化に当たっては、部課長制のライン官職はふさわしくないこともお分かりいただけると思います。組織化することによって職員の中に新たな昇給昇格の差別ができては困ります。

私達は組織化の機会に待遇が良くなることを切望しています。

地質学教室

現在、理学部では技術系職員の組織を来年4月に発足させる検討が進められています。ここでは地質学教室と同じ地学系の鉱物学教室も含めて、業務の現状について述べ、組織化について考えてみたいと思います。

地質学教室には、現在4名の技官がおり、それぞれの業務は以下の通りです。岩石試料の湿式化学分析を行なう者、岩石試料を偏光顕微鏡で観察するためのプレパラートを作製し、学生に技術指導を行なう者、主に試料や作図などの写真撮影、地質調査の現状記録等映像、画像処理技術を担当する者、そして数台の機器分析装置を維持、管理し、ユーザーへの指導を行ない、さらに実験装置

の製作等も行なっている者です。これら職員はこの技術業務のほかにもそれぞれ、教室の様々な業務を分担しています。他方、鉱物学教室では技官が一人しかいないため、数台の分析装置の維持、管理、開発、ユーザーへの指導、そして教室の業務分担と様々な仕事を受け持っています。以上のように、教室が違い、取り扱う試料が異なるため類似した業務の部分もありますが、一般的にはそれぞれ全く異なった業務を各自の裁量でこなしており、しかも責任はその職務を遂行している本人が持っています。これは大学における業務の最大の特徴であり、特殊性であると思います。また、ある人の業務を他の人が替わりに行なうということは極めて困難であり、今後定員削減によって減らされた人の分の業務を残りの人で補うことは不可能なことではないかと思っています。

従来技官の職務が文部省令には明確に位置付けられていないため、その職務内容は不明確であり、そのため他の省庁の技術系職員と比べて著しく低い待遇におかれています。こうしたことを打開するためにも組織化を行ない技官という職務を明確化する必要があります。それでは大学における技官の組織とはどのようなものが望ましいのでしょうか。大学が研究教育を遂行するために必要な技術には以下の3点が制約条件となりうると考えられます。1) 業務の特殊性を考慮すること。2) 各人の行なっている業務は一般に互換性がないこと。3) 現在の昇格水準以上でなければいけないことです。以上の条件を満足する組織として先ず部課長制を考えてみます。部課長制は上位のポストのものが命令し、下位のポストのものが仕事を行う職務には適用可能ですが、大学では各自が裁量し、各自が責任を持つという1)の条件があるので適しません。さらに2)の条件を考慮するならば大学の技術職員に部課長制はなじみません。もし部課長制を導入したら昇格の水準はその組織を構成している年令の分布に左右されと考えられます。適当に分布していればとどこおりなく昇格しますが、ある年令層、40歳以上の年令が多い場合

には上位のポストが少ないと今の昇格水準より悪くなることが予想されます。特に理学部の技官の年令分布をみると、まさにこの例にあてはまり、3)の条件を満たさなくなります。こうしたことから部課長制は大学の技術職の組織に不適當であると考えられます。一方、他の組織形態としてスタッフ制があります。この組織の特徴はポストに関係なく各自の判断と責任で業務を行うことでありまして、これは1)、2)の条件を考慮した場合最適な組織ではないかと思います。また3)の条件を満たすためには少なくとも現在の昇格水準まではスタッフ制にすべきであると考えます。

定員削減によって技官のニーズがますます高まっている現在、それにみあった待遇と組織が構築されることを望みます。(文責 吉田英人)

植 物 園

植物園は研究部、共通研究施設、育成部、事務部、日光分園の5部門からなり、研究部と共通研究施設とに各々教務技官1名、育成部に行(一)技官8名、日光分園育成係に行(一)技官2名がいる。育成部は樹木園と温室・標本園の2係に分れている。

研究部技官は研究、実験植物の育成管理、共通研究施設技官は主にさく葉標本および図書の収集管理を行ない、育成部技官(日光分園技官を含む)は、研究植物の育成管理、野生植物の系統保存、種子保存、植物展示を通じた社会教育などに携わっている。

植物園は本園と日光分園を併せて27ヘクタールの面積に、本園4,000種、分園2,200種の植物を保有し、植物学の研究と教育を行なう施設である。また明治初年から一般に公開され、社会教育のための利用も多く、学部内では特殊な施設といえる。

昭和59年7月にだされた「植物園における植生の現状と将来計画に関する報告」に、とるべき指針が示されているように、植物園は主に日本及びアジアの野生植物を収集植栽して、研究教育材料として供給し、ひいては潜在遺伝子資源の維持を

することを旨している。そのために育成部技官は、系統保存する植物について、樹木園、温室、分類標本園、薬園保存園、シダ園、山地植物栽培場、実験材料園、日本庭園などにおいて、多種多様な植物の育成と維持管理を行なっている。今後更に、研究教育のために要望される植物資料を充実するため、国内の適正な植生配置を目指した実行計画の立案も、育成部技官が中核となって推進している。また、野生種の系統保存のほか、絶滅危惧種の保存と増殖、野生植物の種子保存と発芽の関係、貴重な種の生長点培養などを行なっている。

以上の業務を行なうために、次のような問題の解決が望まれる。

1) 系統保存種の増加に加えて、植物園における研究活動の増大に伴って、研究用の植物も増加している現在、保有する植物も益々多種多様になってきている。それを健全な状態で生育させるためには、限られた技官数という著しい人的制約の下では、種に適応した栽培環境が与えられる温室、プロパゲーション施設等の拡充が不可欠であるが、現有の栽培施設は手狭であるばかりか、老朽化が著しい。技官による内部努力にも限度があり、早急に抜本的な栽培施設の拡充が望まれるところである。

2) 植物の特性についての豊富な知識と高度な技術を要求される技官業務であるにも拘らず、給

与等について、民間企業の同種就業者との比較はもちろん、他省庁間との比較をした場合、その格差は明らかに大きい。今後技術系職員の待遇改善が、十分に行なわれないうえ、有能な技官の確保が困難となり、十分応えることができない状態が考えられるので、速やかに、現技官の待遇改善にも配慮して頂きたいと考える。

3) 植物園は一般にも公開され、植物の自然史にもふれる場として有効に利用されているが、昭和40年代には、一般公開にかかわる草刈り、除草、清掃などの単純作業を含め、育成部では16名、日光分園育成係には4名（季節労務を除く）の在職者を数えたが、その後の定員削減によって今日では半減し、特に除草などの単純労務を担当する技能職員等は皆無となって久しく、これらの業務を我々技官が、かなりの労力をさいて補っているのが現状である。そのために植物園の技官の主たる業務が単純労務であると間違えられて、実際にあげている成果も、不当に過小評価されていることがあるのは残念なことである。欠員の補充が困難で、一層の人員削減が予想される今日、技術系職員は無理としても、経費の増額または民間委託などによって、除草作業などの負担の軽減をはかり、技官が本来の業務である植物の系統保存、育成管理に専念できるようにすることを強く望む。

（文責 伊藤義治）