

科学技術政策推進に係る隘路調査
－「研究支援の強化」から見えてくるもの－

名古屋工業大学 玉岡悟司

【はじめに】

国立大学や高専の「技術職員のあり方」については、1980年代から国大協を中心として人事院、文部省（当時）、組合等を巻き込んだ議論がなされていた。その当時は専門行政職適用など職群の確立が課題であった。しかし専門行政職適用が見送りとなり、1997年の技術専門官及び専門職員に関する訓令の制定によって、技術職員のあり方の議論は一段落することになる。国立大学等の法人化以降は各機関（大学等）の個別の問題となり、国や文科省として技術職員のあり方が積極的に提示されることはなかった。

法人化後も研究支援の重要性は認識されているものの、研究支援の方向性は多様化しており、単なる技術的なサポートにとどまらず、外部資金の獲得や大学と企業との連携、知的財産権の確保などさまざまな側面からのサポートの必要性が指摘されている。

内閣府では科学技術政策を重要な政策のひとつと位置づけており、前回の報告⁽¹⁾で述べたように「科学技術基本計画」を5期にわたって策定している。この間、さまざまな提言や調査を行っているが、技術職員に関わる研究支援の調査は平成18年度に実施された「円滑な科学技術活動と成果還元に向けた制度・運用上の隘路調査」（以下、「隘路調査」と記す。）の成果報告以降、新たな調査や提言はされていない。この調査結果は「1.研究支援者等の雇用環境」「2.研究支援者等の雇用環境の現状」「3.外部支援者の活用実態」「4.研究支援システム」「5.研究支援ネットワーク」などそれぞれの項目が興味深い内容であるが、すべてを記載するのは難しい。ここでは今後の技術職員のあり方にもつながる「3.外部支援者の活用実態」を中心に平成18年の隘路調査の結果と現在の状況について考察することとする。

【派遣労働者の賃金】

外部支援者すなわち大学が直接雇用していない派遣労働者については「労働者派遣事業法の改正により研究者・研究支援者の派遣が追加され、研究支援者の雇用が可能となる等の整備は進んでいる。」とされており、平成17年度の集計では、派遣労働者数は約255万人のうち研究開発は2.8%、平均賃金は全体平均10,518円（8時間換算）に対して12,242円と他の業種と比較して高めに設定されている。こうした外部からの研究者・研究支援者の人件費については競争的資金の間接経費から捻出されており、平成19年度予算の競争的資金は4700億円ほどになるため、直接経費の最大30%（約1400億円）の間接経費が確保されていると分析している。

【派遣労働者の研究支援業務】

派遣労働の研究支援者業務については民間事業者の事業紹介に次のような記載がある。「研究分野・研究支援業務における人材－研究者、研究支援者（事務職員、技術職員）等

を派遣いたします。登録スタッフの適正を細かく把握し、研究機関等のお客様からのご要望に応じることができます。お客様は、研究・研究支援業務の進捗や展開に応じて『必要な時』、『必要な人材』を『必要な期間』確保することが可能となります。

弊社事業の一つである産学連携事業を通じ、研究分野におけるスタッフ不足や、それによって煩雑な事務処理業務におられる研究者の方々の実情を目にしてきました。研究者の方々には、人材派遣をご利用いただくことにより事務処理業務から開放され、本来の目的である研究業務に集中していただくことができます。

また、研究機関・大学等での研究支援業務を行なわれるご部門では、昨今、各種補助金などの外部資金獲得等が増加し、それに伴う管理的な業務量が増大・負担増の傾向にあります。事務量及び人件費の縮減対策の手助けに管理部門様での人材派遣のご利用をおすすめいたします。」

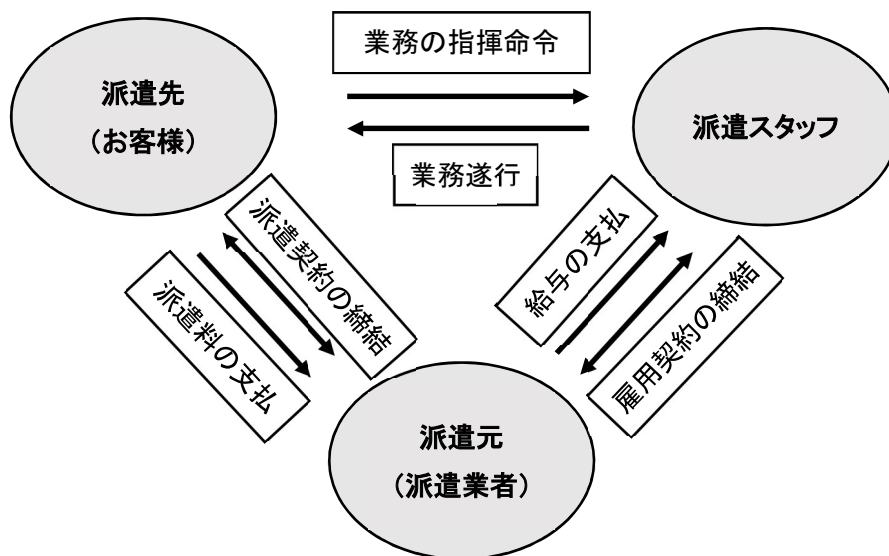


図1 人材派遣サービスの仕組例（隘路調査の結果から一部抜粋）

さらに、隘路調査では正社員（中途採用）と派遣スタッフの経費比較の資料を取り上げ、「単純に事業者側からみると、派遣社員の方が費用的に安価であり、またわずらわしい諸手続きがなく、人材派遣の方が制度的にすぐれているように思われる。」と記されている。こうした記述からも、派遣労働者による研究支援の方法は既存の技術職員による研究支援よりもコスト面や柔軟な対応、例えば技術的なサポートだけでなく経理面や企画書作成など事務的なサポートにも使えるという点で優れているという判断をしていることがわかる。

【派遣労働者の貢献度】

派遣労働者の研究サポートに関する技術力についても触れており、活用例として重点研究支援協力員派遣事業（JST）について記載されている。この事業は「国立試験研究機関および試験研究を行う独立行政法人（以下、「国研等」という）において研究内容や研究者のニーズに合わせて研究活動を支援する高度な知識や技術の提供、当該研究活動の支援に必要な技術の開発を行うことによる研究の効率化、高度化および特殊な技術の維持・継承を目的とした研究支援業務である。国研等へ派遣され研究支援業務を行う技術者を重点研究支援協力員と称し、重点研究支援協力員は3～5人程度のチームを構成し、研究支援業務

に従事する。支援（派遣）期間は、最長 5 年間とする。」と記載されており、ここでは省略するが細かな処遇についても記されている。また、この事業に関する事後評価の結果についても「事後評価結果報告書（要旨）」には、「多くの課題は、高度な技術や知識を有する支援協力員らの支援により、当初計画していた重点研究について十分な成果を上げるとともに、得られた研究成果の発表を国際学会での発表や著名な論文誌への掲載等により積極的に行っており、総じて重点研究の達成度は高いと評価できる。支援協力員は、『試料作製』『機器の操作』『データ収集・整理』『実験結果の解析』の業務を行った。貢献の具体的内容として、支援協力員からは、『地道な繰り返し作業を正確に遂行した』等が挙げられ、研究機関からは、『学会発表、論文発表を支援協力員自身が行った』等が挙げられた。また、研究機関に与えた影響として、『人的資源の不足を軽減した』『研究協力者の技術が他の研究にも寄与した』等が挙げられた。支援協力員に類する人材の雇用制度を新設した研究機関や、支援期間終了後も引き続き支援協力員を雇用する研究機関があった。一方、本事業が打ち切られることに対し新たな制度として発足することを望む意見があった。」と記載されており、派遣労働者は技術力も高く、研究者への貢献度も大であると結論付けている。

【研究支援の現状】

こうした高い評価を受けたにも関わらず、何故かこの事業は平成 14 年度で打ち切られており、平成 15 年度以降は支援課題の新規募集は行われていない。募集が終了した理由については書かれていないので詳細は不明であるが、派遣労働など外部から研究支援ニーズは必要なくなったわけではない。例えば、平成 28 年度の国立大学法人等の評価結果には、次のような事例が記載されている。

○新たな職員配置制度の構築による事業継続性の確保：京都大学

時限付きの教育研究プロジェクト運営業務等に対応するため、運営費による定員内職員の配置に加えて、新たに外部資金や寄附金等を財源とした職員配置を可能としている。このことで、従来、有期の職員（特定職員）をその都度雇用することで対応してきたプロジェクト運営に係る経験やノウハウの蓄積・継承を可能とする体制が整備されており、平成 28 年度は 4 部局において 8 名分の職員を措置している。

○研究支援体制を強化するための新たな職位の創設：浜松医科大学

イメージング装置群を活用した研究支援体制のさらなる強化を図るため、個々の装置や実験方法に関する高度な知識及び能力を併せ持ち、さらにそれらを用いた多角的な実験プランを、研究者の立場に立って提案できる研究支援者として、博士号を持った研究技術職員（University Research Technician ; URT）の制度を創設しており、2名の採用を決定している。

このように現状の法律的な守備範囲で研究支援の人材不足を少しでも改善しようという取り組みが見られる。

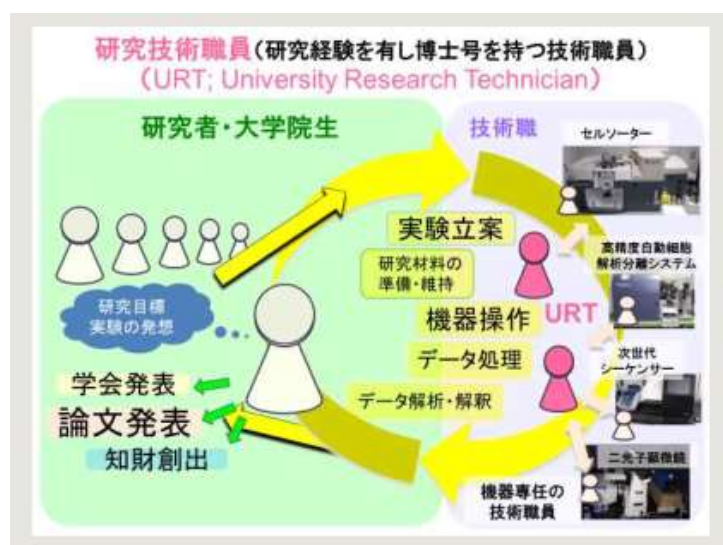


図 2 研究技術職員の概念図

【派遣労働者の問題点】

派遣労働者の研究支援については法的な整備も進み、一定の成果をあげていると言えるが、一方で課題もまだ多く残されている。現状の応募型のプロジェクト研究は期限付きのものがほとんどであり、研究支援者を雇用する場合には雇用期間は研究期間に限定される。そこには長期的な視野に立った技術者の育成という視点はなく、即戦力で使える研究支援者に限定されてしまう。また高いスキルや資格、専門技術が求められる割には給与がそれほど高くないという点も挙げられる。さらに雇用する側からも、研究組織が蓄積してきた実験設備や技術部関するノウハウが外部に流出してしまう危険性もつきまとう。派遣労働者による研究支援は今後も続くと思われるが、こうした問題が解決されないかぎりすべて派遣労働に置き換わることはないであろう。しかし技術職員が現状のままの意識・体制で組織を維持できるかどうかは派遣労働のあり方によって大きく変わる可能性がある。

【技術職員の今後は】

平成 17 年 6 月に報告された日本学術会議学術体制常置委員会の「大学等の研究環境の改善について－研究支援スタッフの活性化と研究施設整備の改善を中心として－」には、「①研究支援スタッフ（実験助手・技官・専門技術者・研究助手・秘書など）の職務を洗い直し、研究支援スタッフにも研究者としての自律性と責任を与え、研究者のパートナーとして協力すること。②研究支援スタッフのキャリア・パスを明確にし、自己の専門分野でも技能と資格を向上しうる仕組みを確立すること。③組織内あるいは地域内において、研究スタッフを集中的に管理し、環境の変化に柔軟に対応する。大学内では学部を超え、大学間では一定の地域で研究支援スタッフの流動的な活用を行うこと」と提言している。

この提言が実現できるのであれば技術職員の未来展望も拓け、技術職員が派遣労働の研究支援者に置き換わることはないであろう。しかし①と②については現状の行政職（一）俸給表を適用している限り難しいと思われる。何故なら行政職（一）俸給表は事務組織を前提としている俸給表であり、部下を一定数もった管理職を上位級に位置づける性格のものである。技術職員がいくら熟練技術や高い技能を身につけても部下がいなければ上位級には格付けすることはできない。実際、技術専門官制度の発足時にも 8 項目の条件をクリアしても技術長などの管理する立場でなかったために技術専門官への発令が見送られたという例もいくつか存在した。③についても、大規模大学であればある程度の流動化も可能であるが、中小規模大学では専門技術に縛られていることがネックとなり、流動化できない。技術職員を流動化させるためには、機関を超えた異動システムの構築が必要である。

技術職員が置かれてきた歴史的な経緯を鑑みれば、講座制の枠組みが残っている状況や技術職員の意識が変わらない限り、提言で示されたような改革ができる可能性は極めて低いと言わざるを得ない。大学の枠組みを超えた視点で、制度の見直しをしなければ先に進めない。個々の大学組織の中で技術職員を確保することは困難になってきており、日本の科学技術政策の観点から研究支援者としての技術職員のあり方を考え、それを具現化していくべきではないだろうか。

参考資料

- 1) 「科学技術基本計画から見た技術職員の近未来像について」
第 1 回大学技術職員組織研究会資料（2018/3/18）