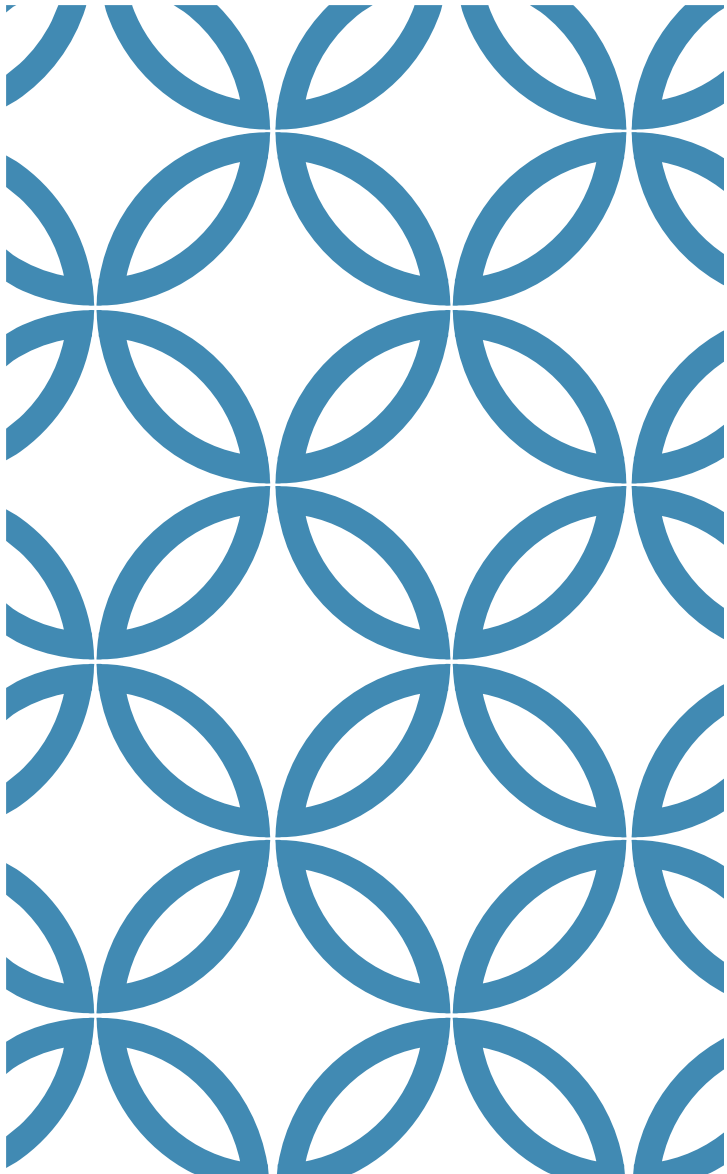




共用設備に関わる人材の 業務内容の現状と 評価についての アンケート結果

2025年6月吉日

国立大学法人等機器・分析センター協議会

アンケート概要

- 回答期間 2025年4月3日～5月14日
- 対象 国立大学等に所属する教員及び技術職員等
- 回答数 121
- 回答機関数 47

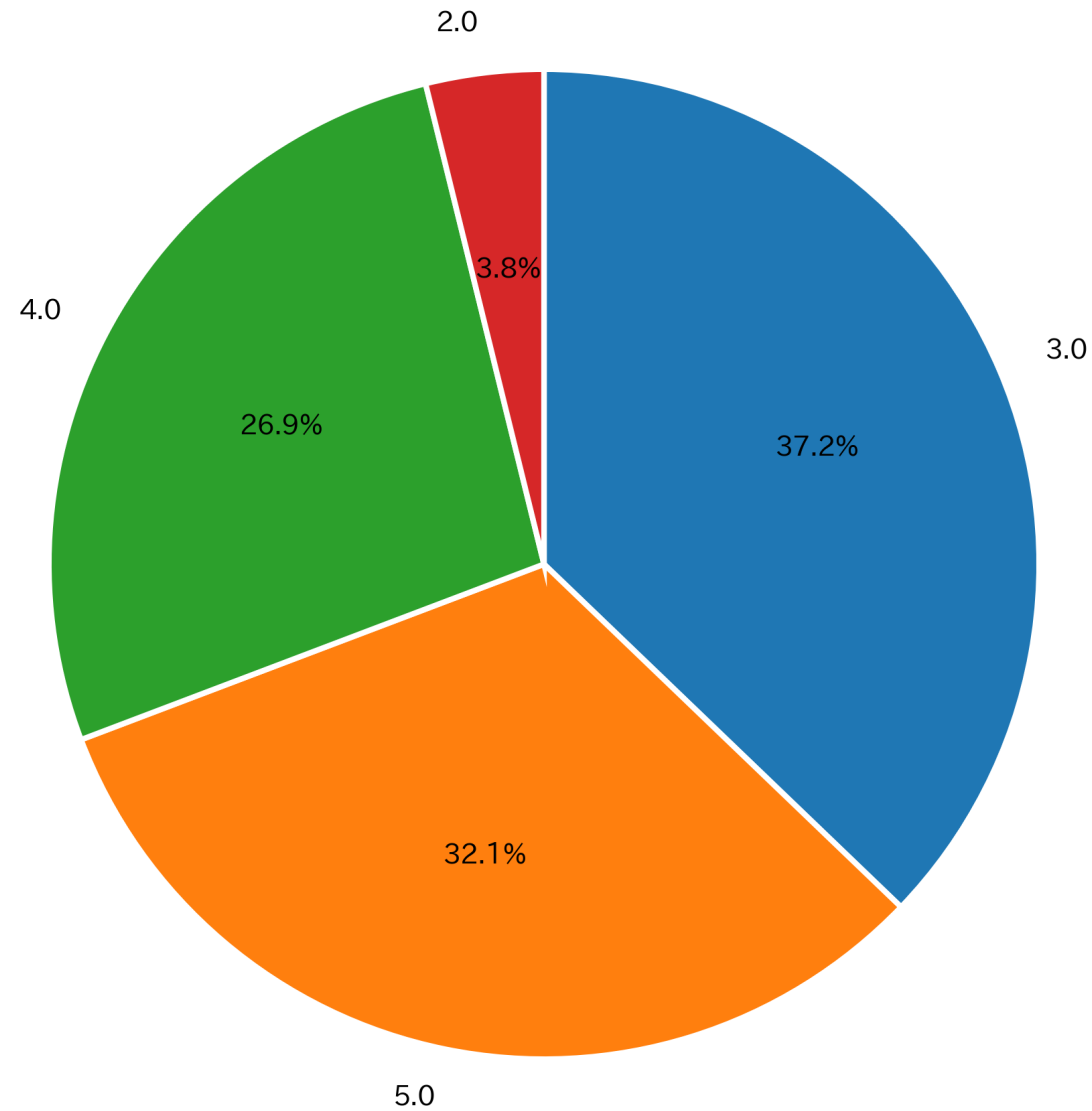
技術職員	78
技術補佐員	5
URA	1
事務	1
その他	3
教員	33

職位	割合
技術職員等	64.5%
教員	27.3%
事務職員等	4.1%
准教授	0.3%
研究員	0.3%
助教授	0.3%
助教	0.3%
技術補佐員・技能補佐員等	0.3%
専任講師	0.3%
専任准教授	0.3%
専任研究員	0.3%
専任技術職員	0.3%
専任事務職員	0.3%

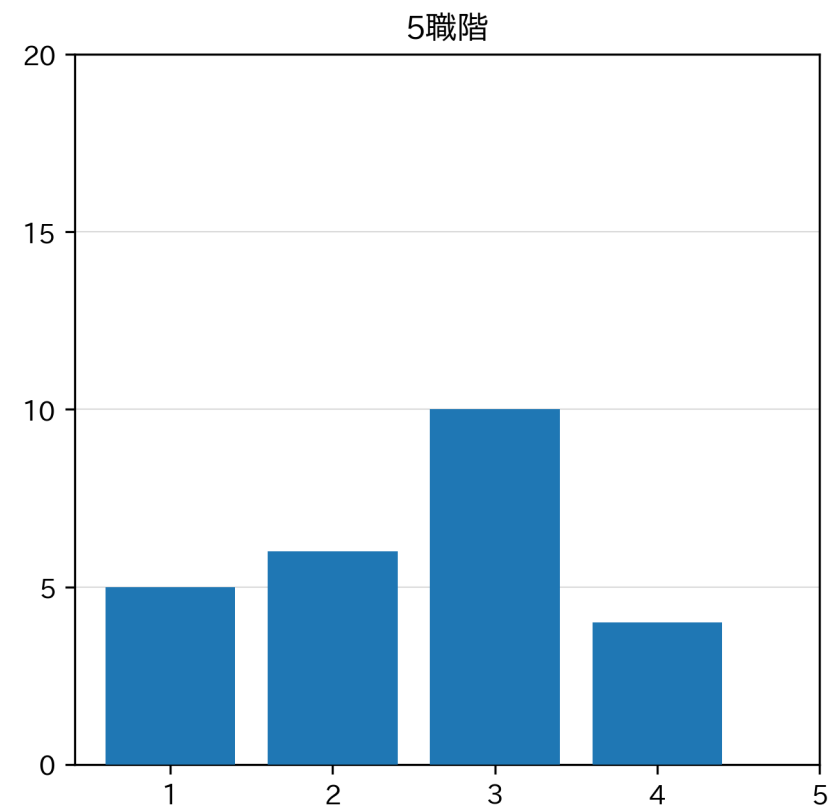
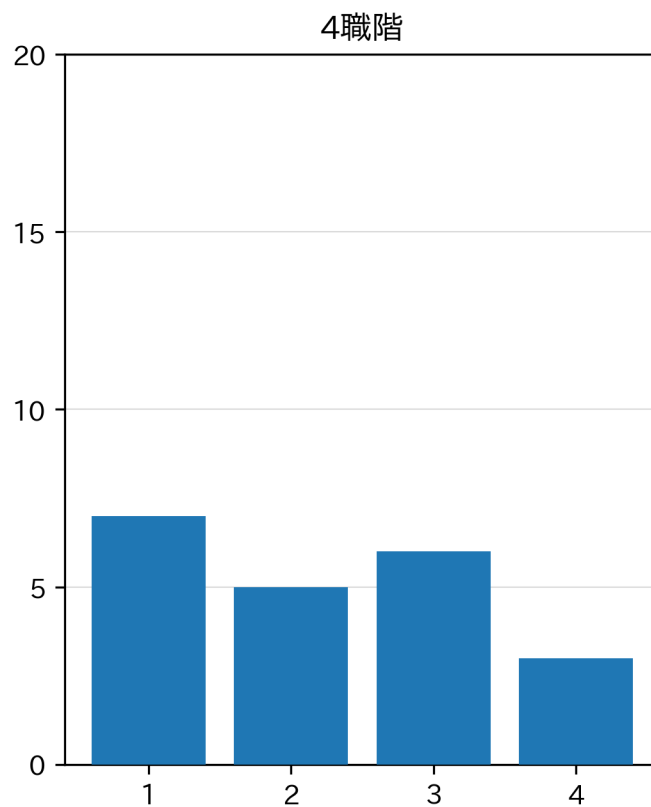
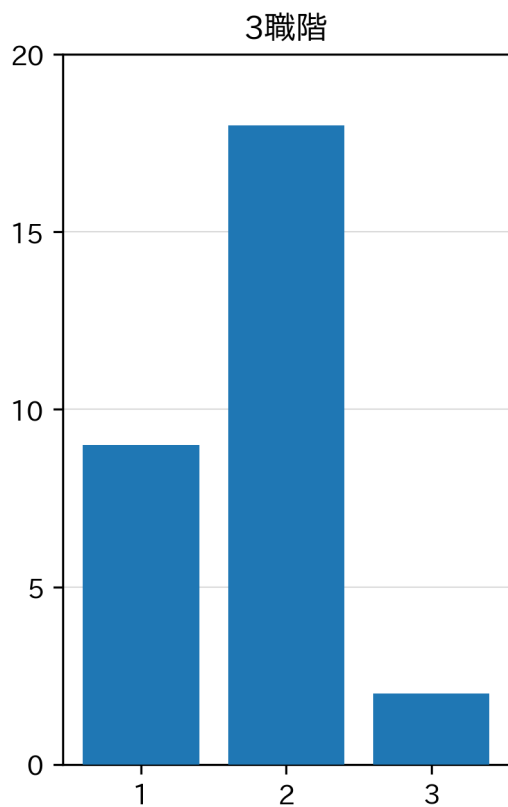
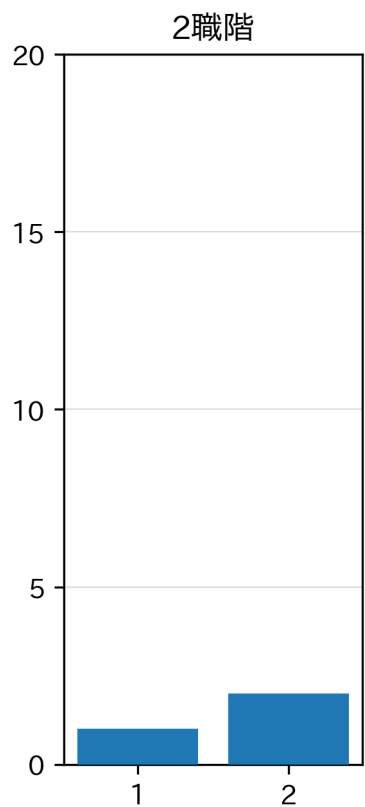
技術職員



所属機関または部局等において、職階は何段階ありますか？

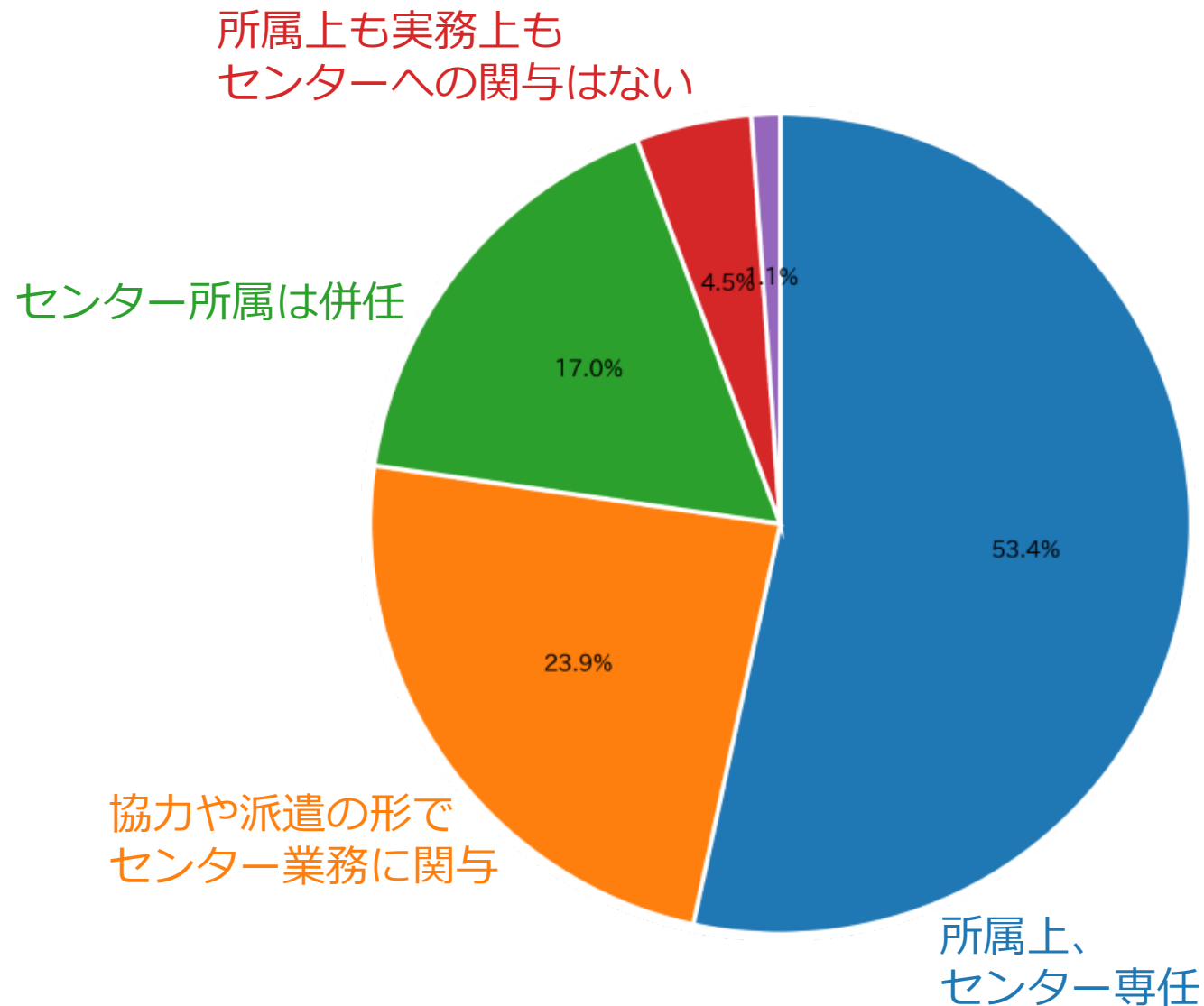


あなたの職位は、下位から数えて何番目ですか？



センターへの関与

以降のデータで「専任」と分類しているのは、
「所属上、センター専任」と回答した人のみ



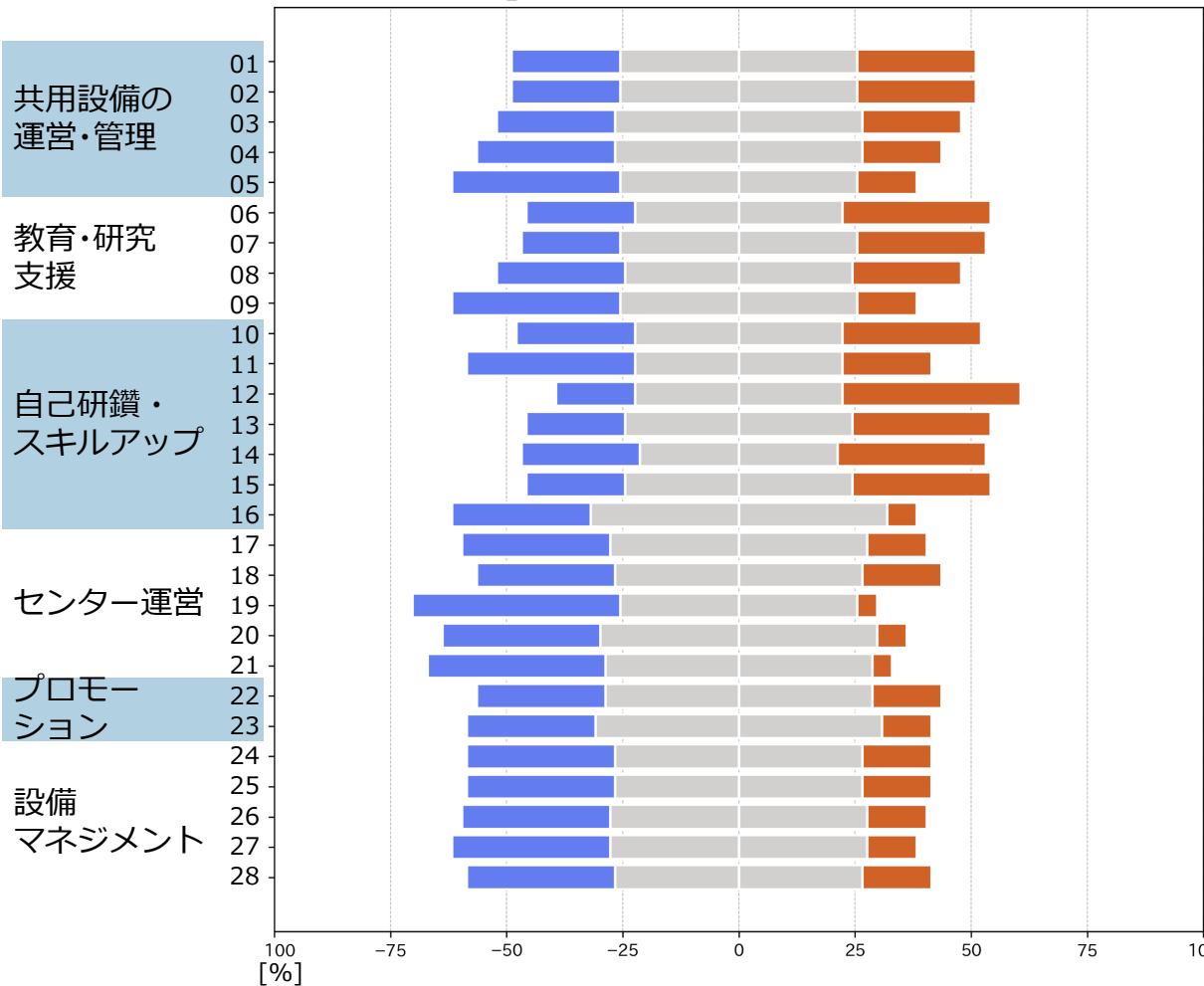
アンケートで使⽤した業務項目一覧

共有設備の 運営・管理	01：共有設備の⽇常メンテナンス 02：共有設備の不具合対応 03：共有設備の利⽤ルール策定 04：共有設備の消耗品の管理 05：設置環境の維持・管理（空調管理、掃除等）	センター運営	17：事務業務（予算管理、⼊退室管理、予約システムの 管理、利⽤実績集計作業、ホームページ管理、 業務采配等） 18：機関外者が共有設備を利⽤するためのコーディネート 19：⼈事・採用・評価 20：会議、スタッフミーティング等の開催・参加 21：学内⽂書や⽂科省からの調査対応
教育・研究支援	06：ユーザー対応 （操作指導・マニュアル作成・クレーム対応等） 07：ユーザーからの研究相談対応 （測定技術相談・論文投稿のフォロー等） 08：特に⼤学への教育・研究支援（講義・実習等） 09：機関内ユーザーが機関外の設備の利⽤するための支援	プロモーション	22：学内利⽤促進（説明会や公開実習等の企画・開催、 ホームページ整備等） 23：学外利⽤促進（説明会や公開実習等の企画・開催、 ホームページ整備、産学連携推進、学外イベントへの 参加等）
⾃⼰研鑽・ スキルアップ	10：⾃らで分析技術の研究開発 11：研究会・関連学会等の聴講 （技術セミナー等の受講等） 12：研究会・関連学会等での発表・講演 13：競争的研究資金等への応募 14：競争的研究資金等の採択状況 15：論文執筆・投稿 16：協議会等への参画	設備 マネジメント	24：設備戦略の策定（マスタープランへの寄与） 25：導入設備の機種選定 26：導入設備の性能・機能に関する情報収集 27：導入設備についてのニーズ調査 28：設置要綱確認と施設⼯事対応

職務評価項目になっていますか？

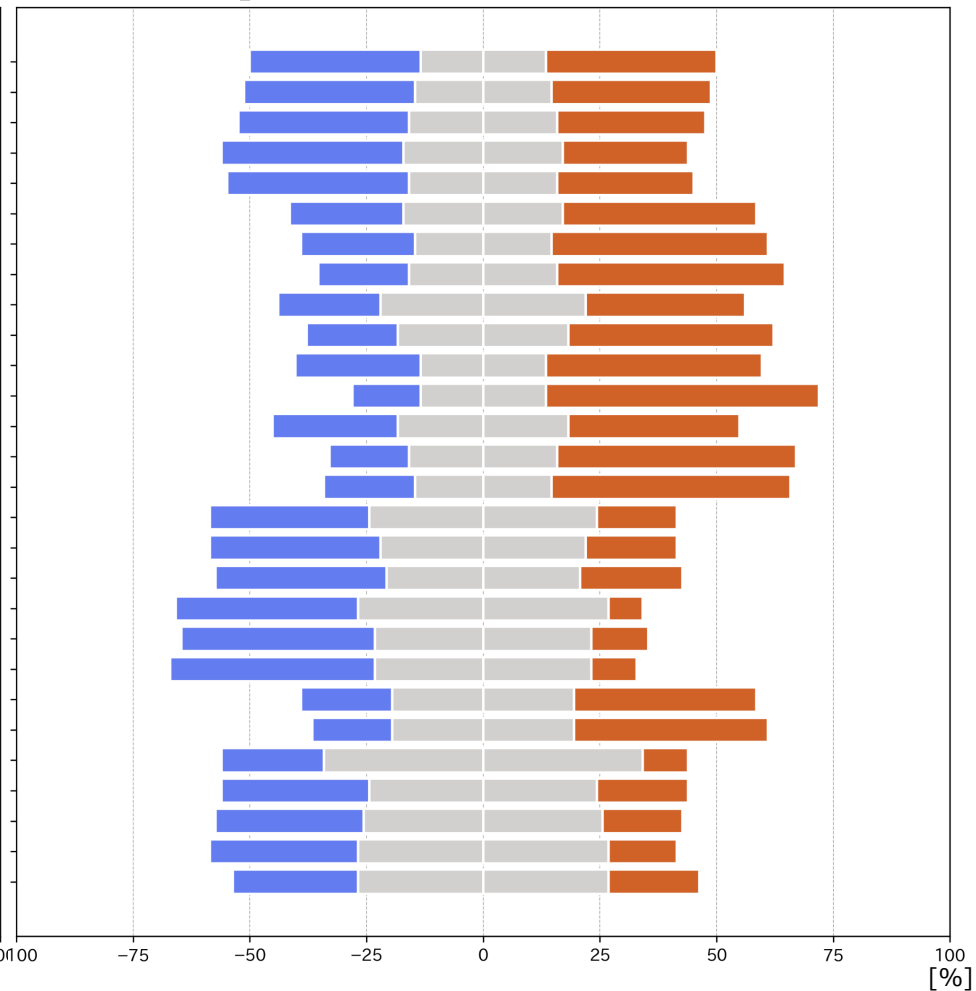
専任

01_職務評価項目になっていますか？ 技術職員（専任）



非専任

01_職務評価項目になっていますか？ 技術職員（非専任）



■ 評価項目ではない
■ わからない
■ 評価項目である

職務評価項目にすべきだと思いますか？

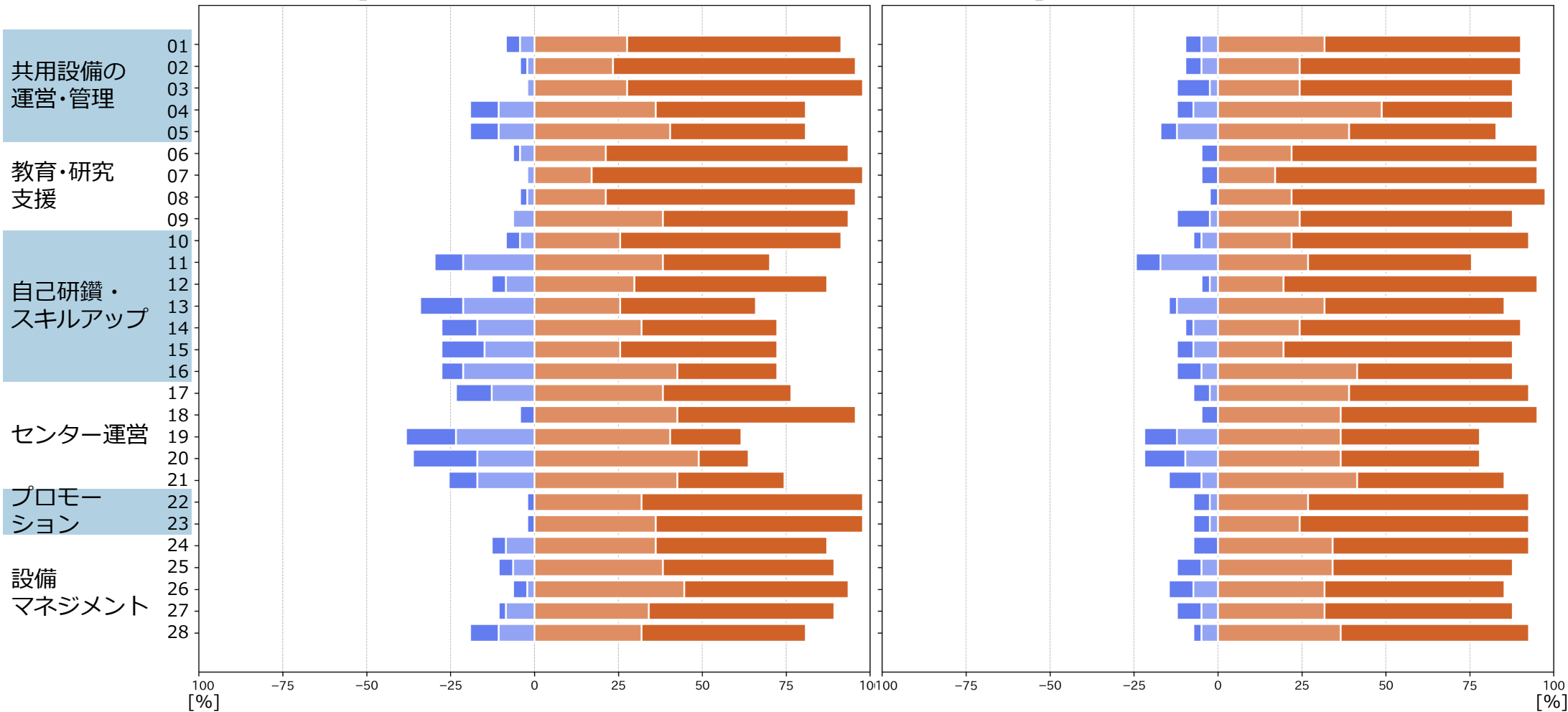
専任

非専任

- 評価項目にする必要はない
- どちらかといえば評価項目にする必要はない
- どちらかといえば評価項目にすべき
- 評価項目にすべき

02_評価項目にすべきだと思いますか？ 技術職員（専任）

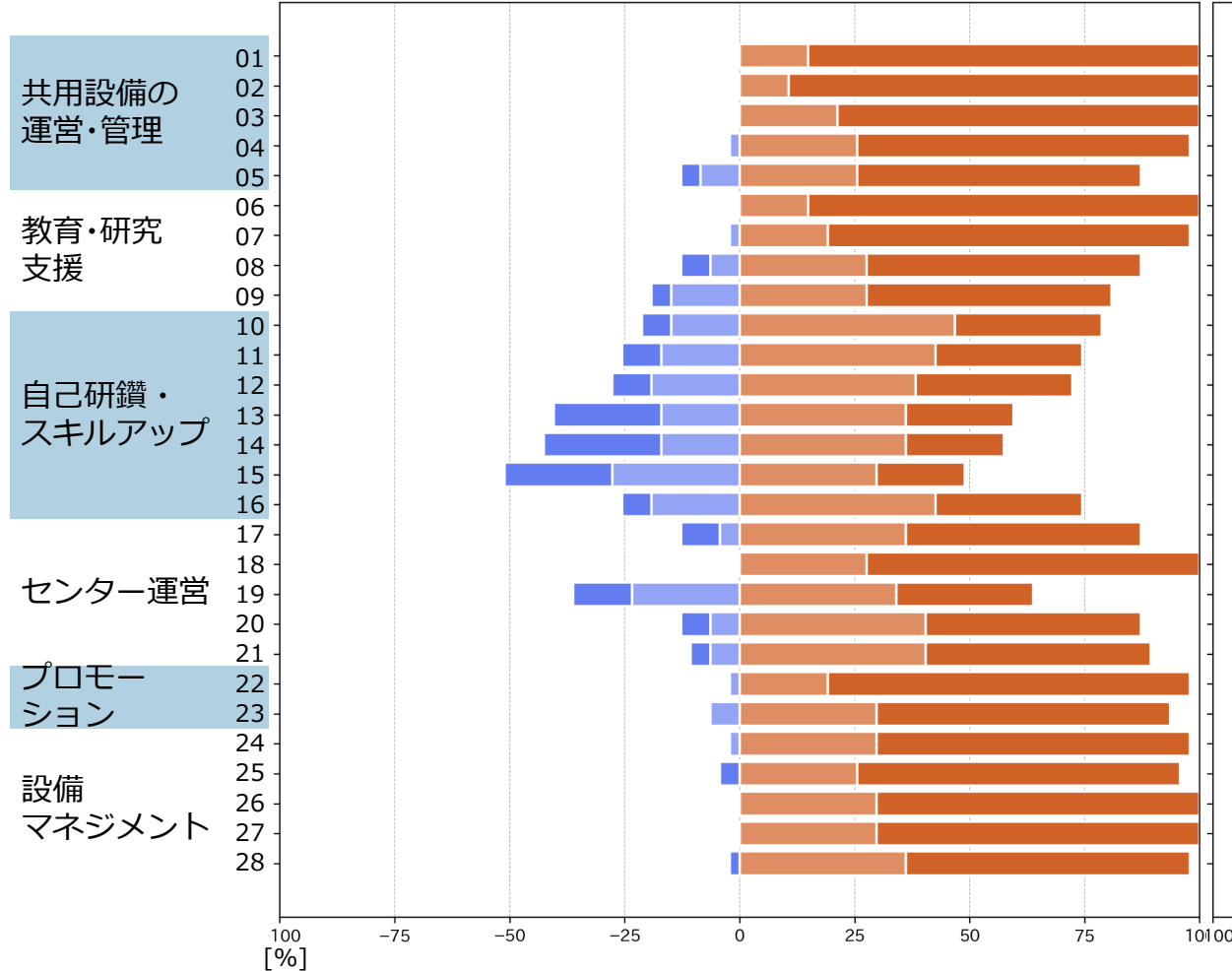
02_評価項目にすべきだと思いますか？ 技術職員（非専任）



センターのミッションだと思いますか？

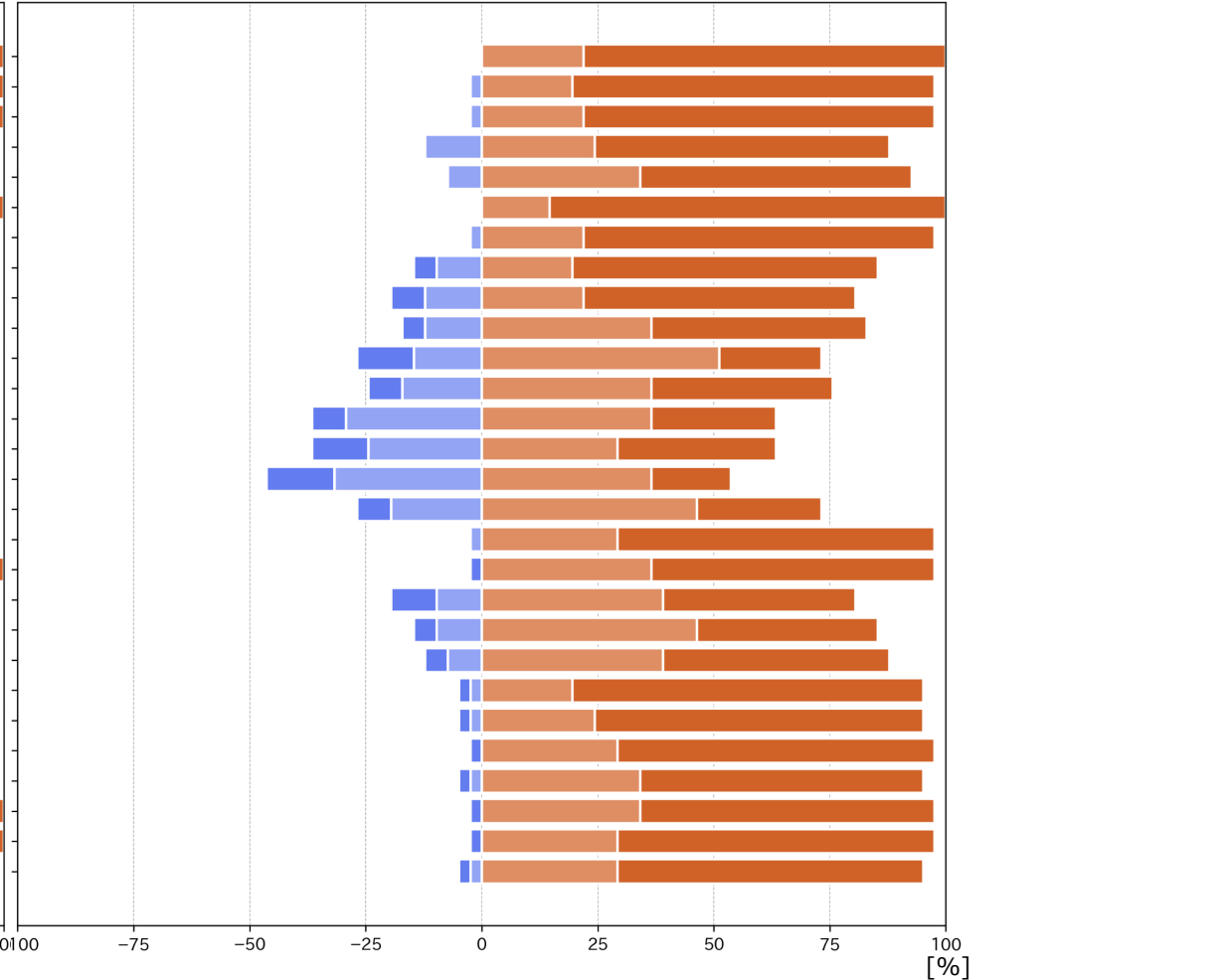
専任

03_ミッションだと思いますか？ 技術職員（専任）



非専任

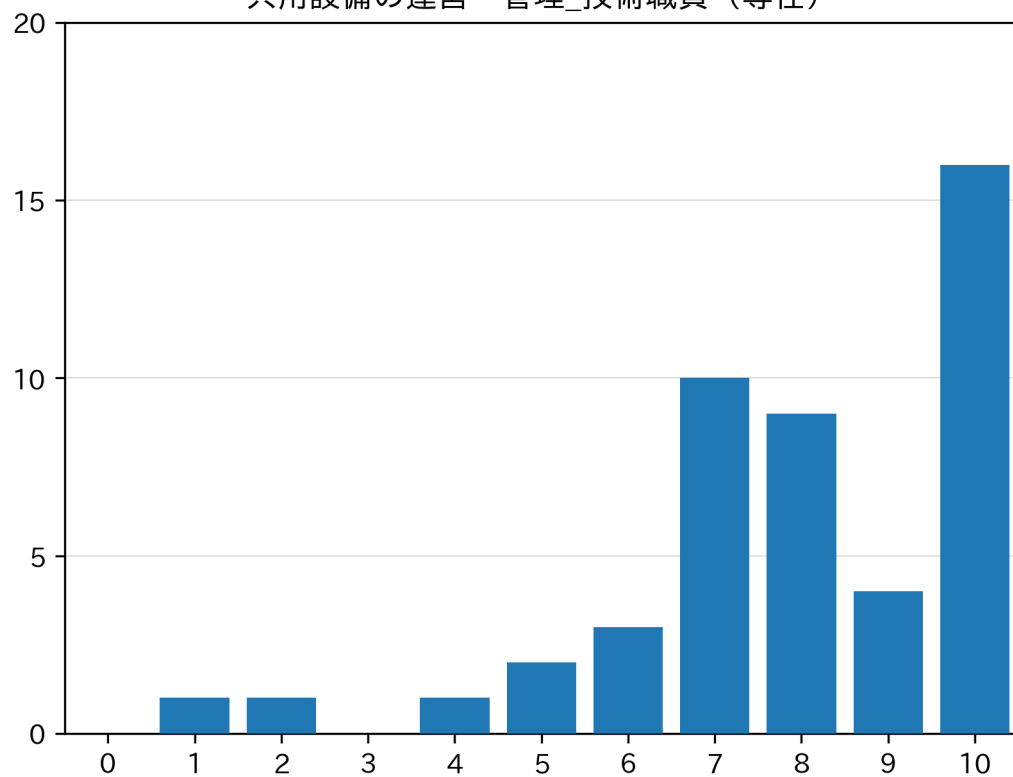
03_ミッションだと思いますか？ 技術職員（非専任）



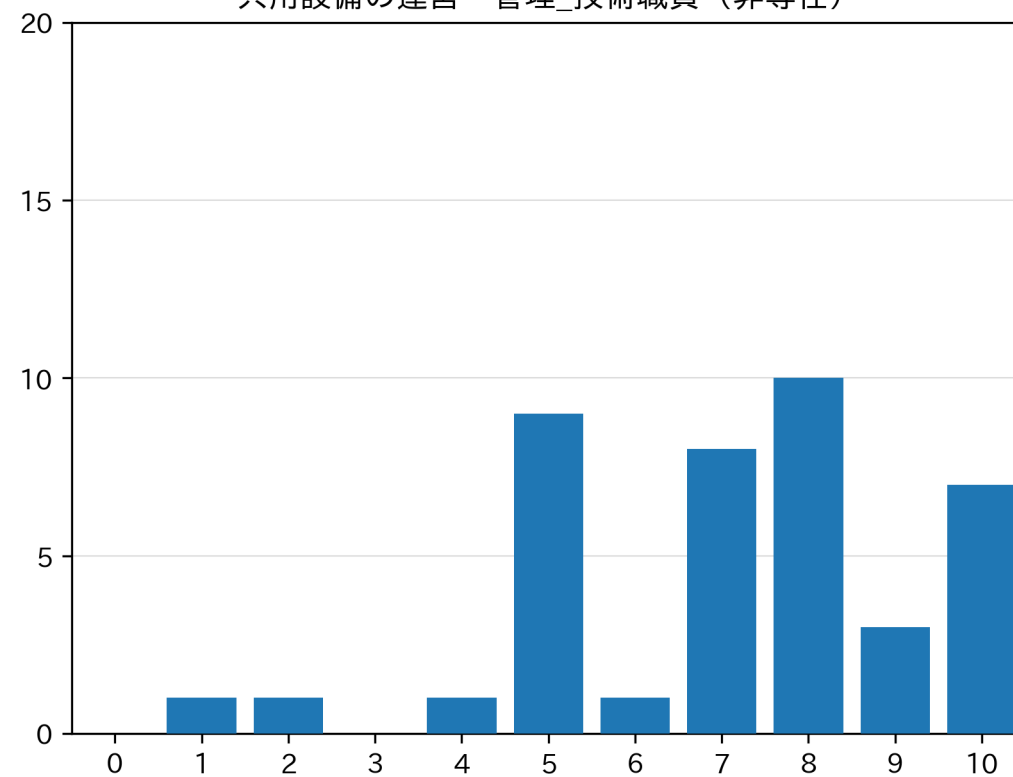
- ミッションではない
- どちらかといえばミッションではない
- どちらかといえばミッションである
- ミッションである

自己評価 | 共用設備の運営・管理（貢献度）

共用設備の運営・管理_技術職員（専任）

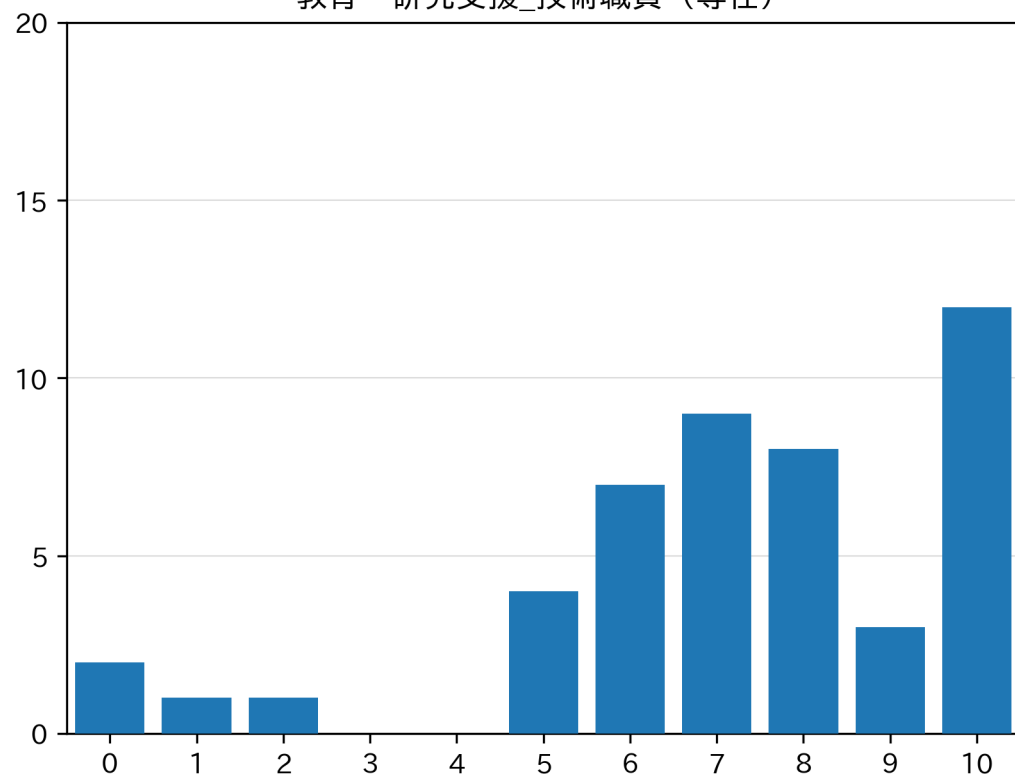


共用設備の運営・管理_技術職員（非専任）

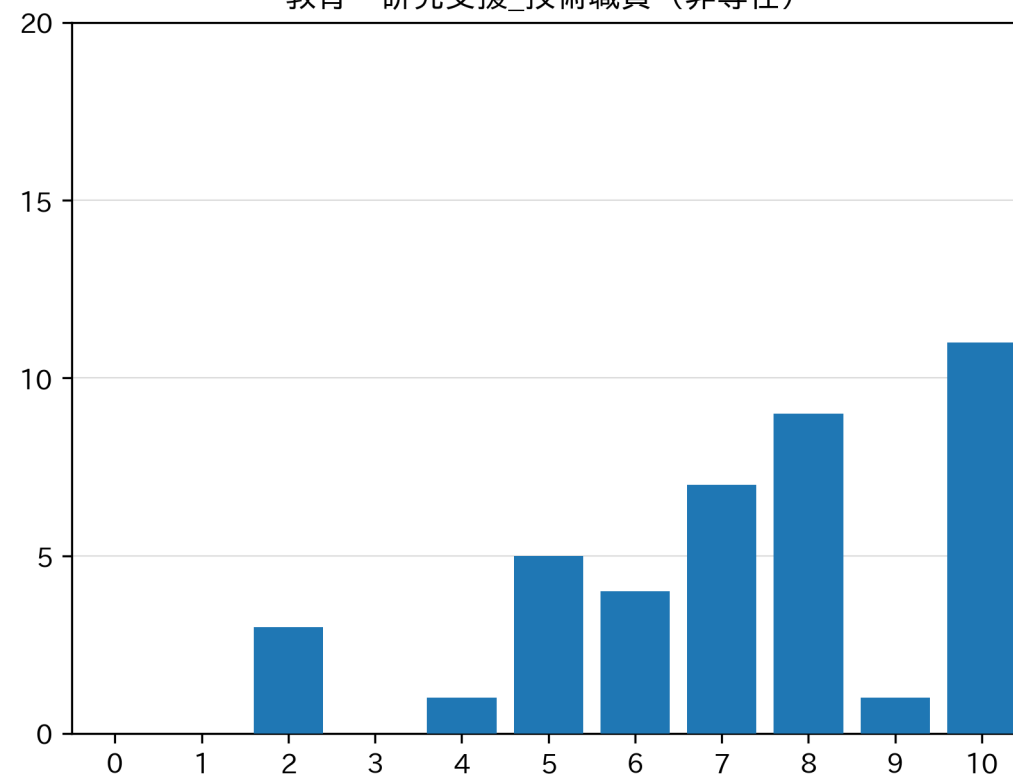


自己評価 | 教育・研究支援（貢献度）

教育・研究支援_技術職員（専任）

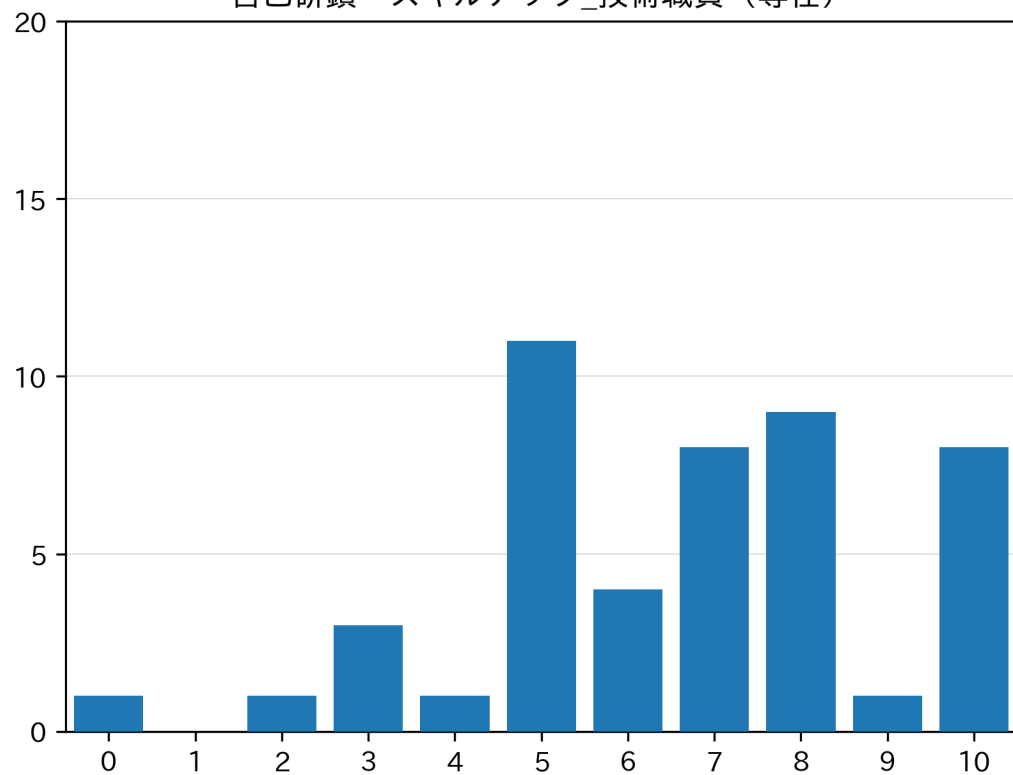


教育・研究支援_技術職員（非専任）

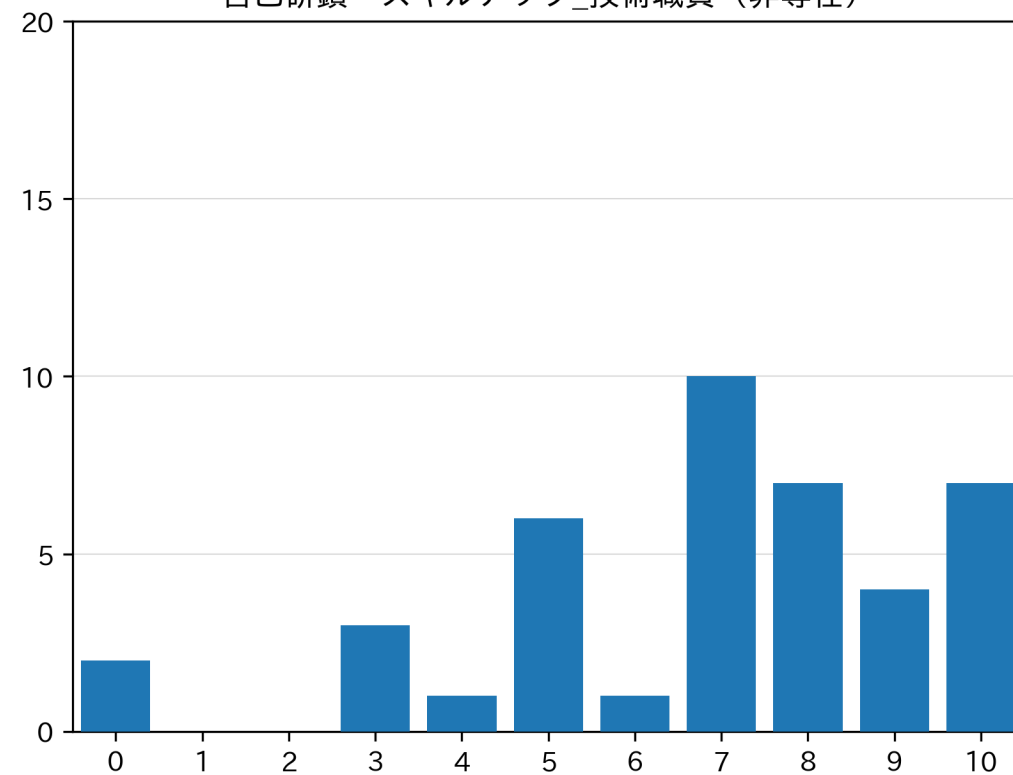


自己評価 | 自己研鑽・スキルアップ（意欲）

自己研鑽・スキルアップ_技術職員（専任）

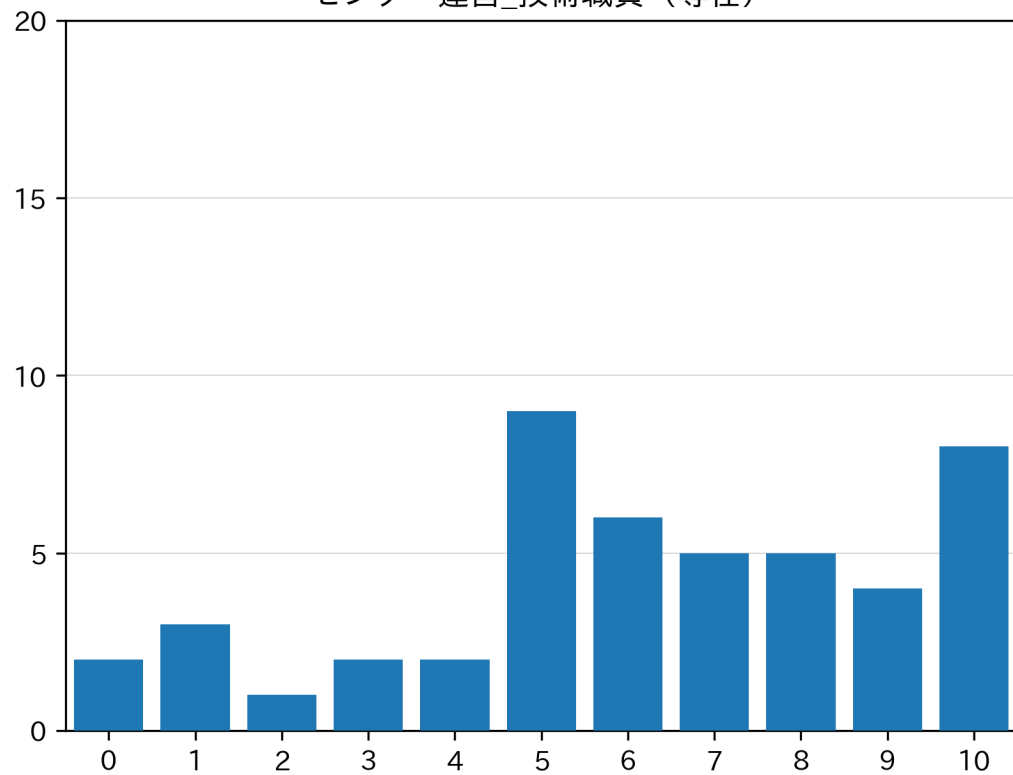


自己研鑽・スキルアップ_技術職員（非専任）

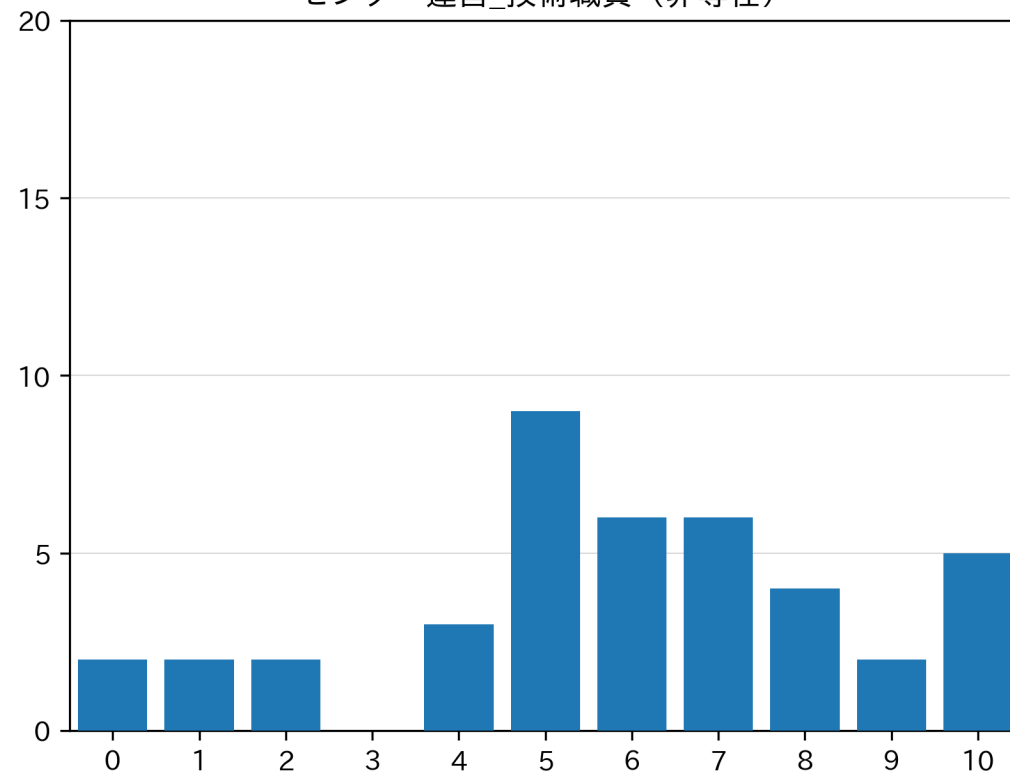


自己評価 | センター運営（貢献度）

センター運営_技術職員（専任）

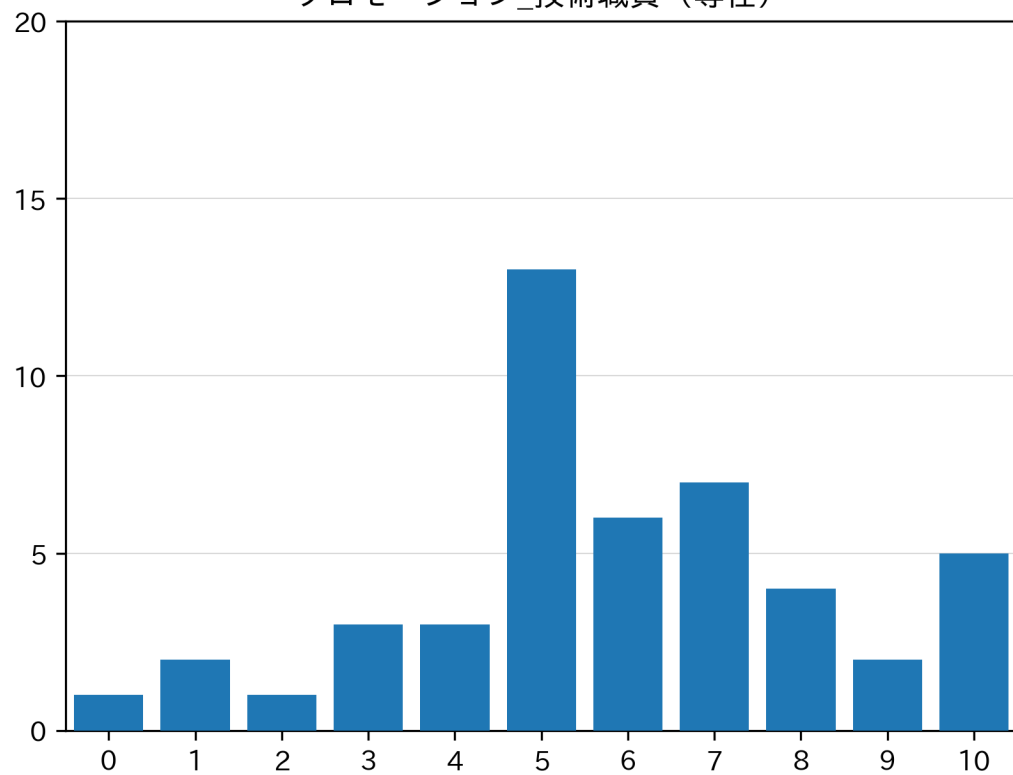


センター運営_技術職員（非専任）

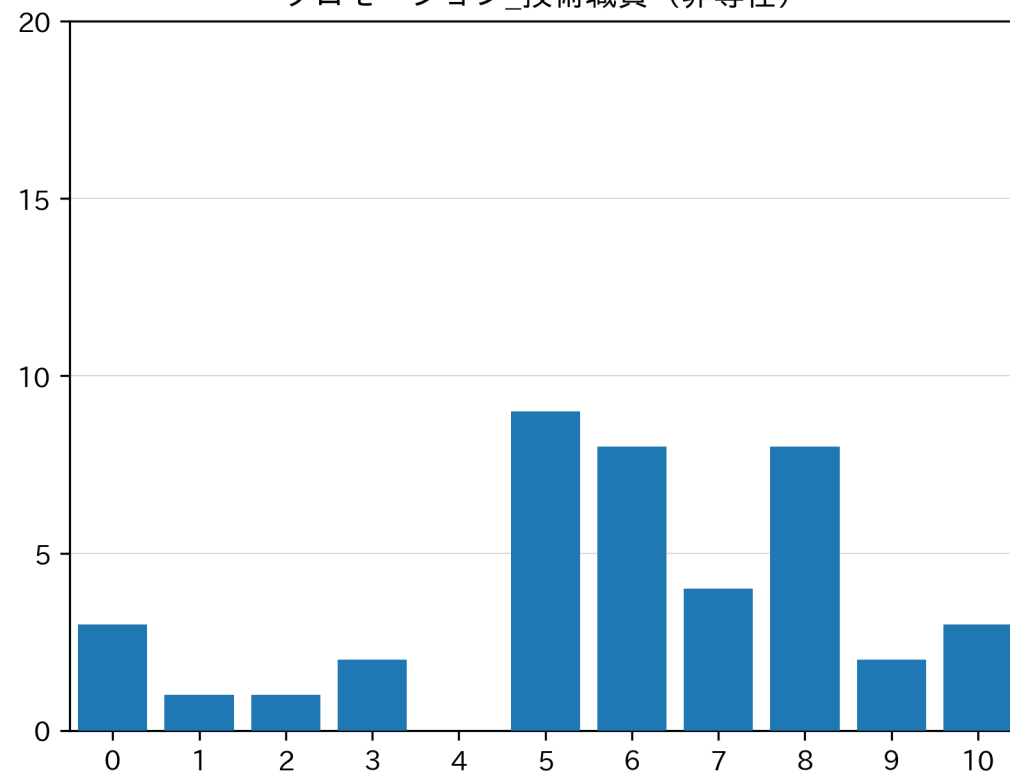


自己評価 | プロモーション（貢献度）

プロモーション_技術職員（専任）

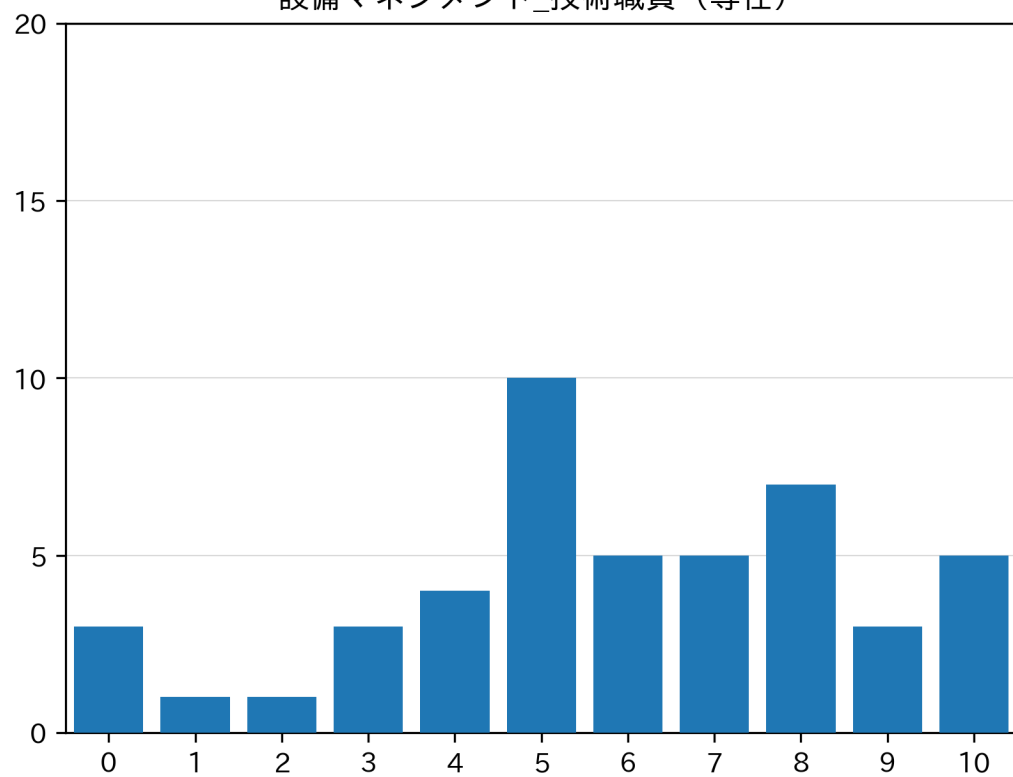


プロモーション_技術職員（非専任）

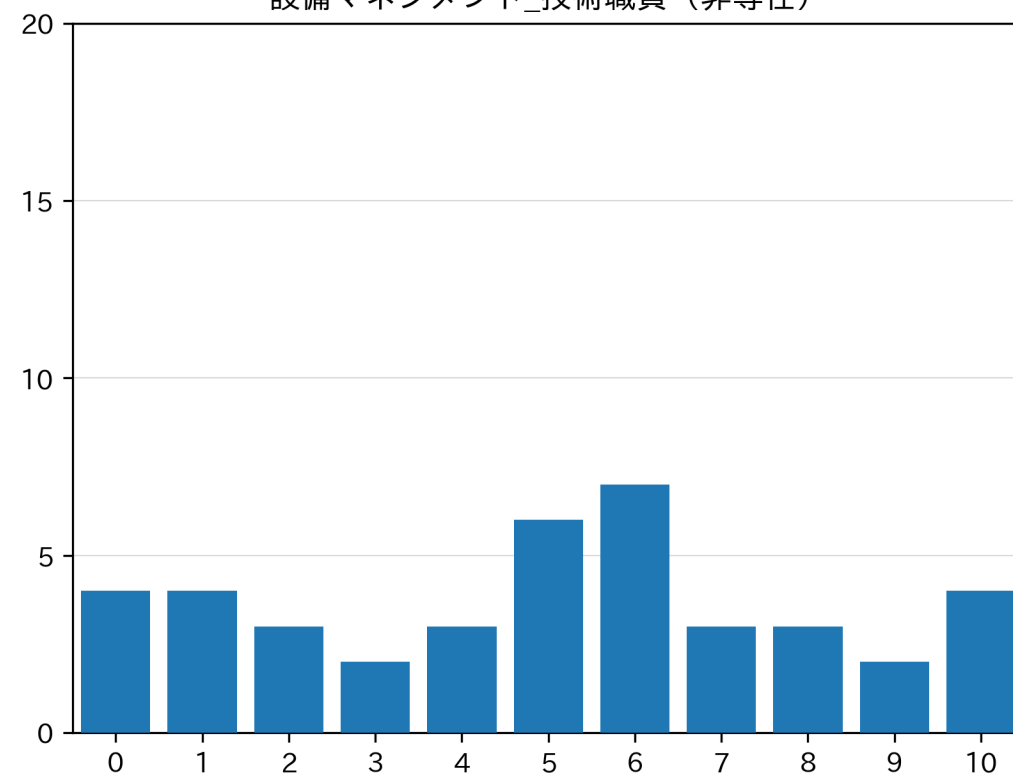


自己評価 | 設備マネジメント（貢献度）

設備マネジメント_技術職員（専任）



設備マネジメント_技術職員（非専任）

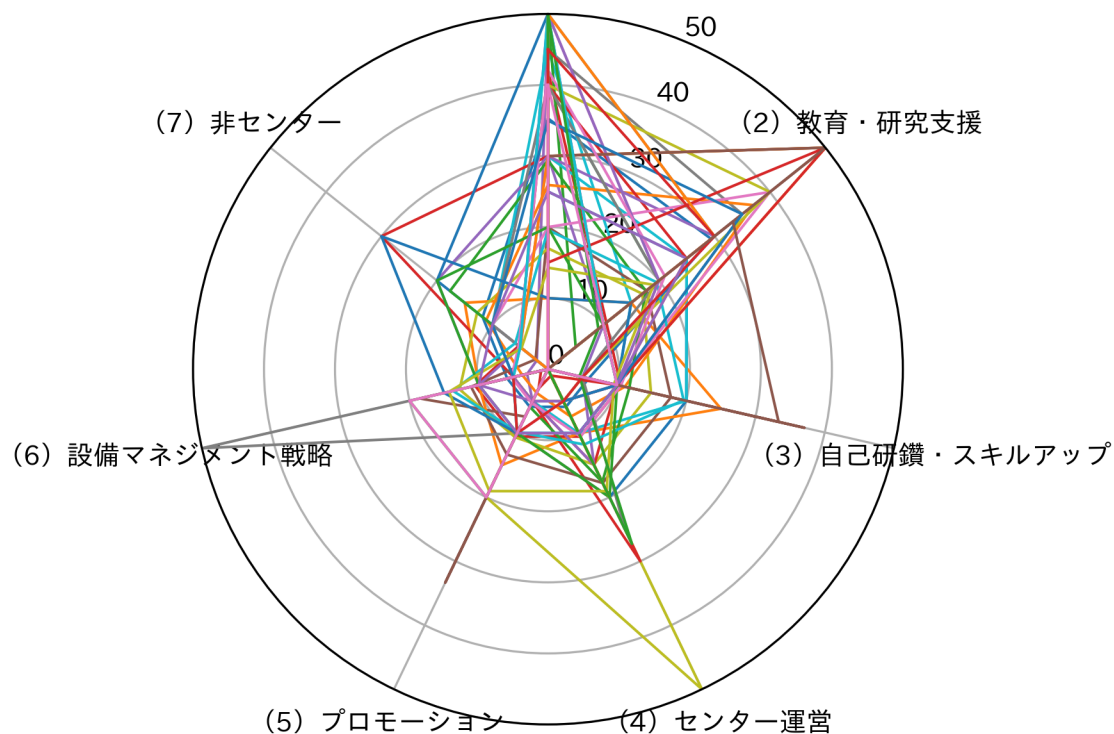


求められていると思うエフォート

50以上の値を50に置換

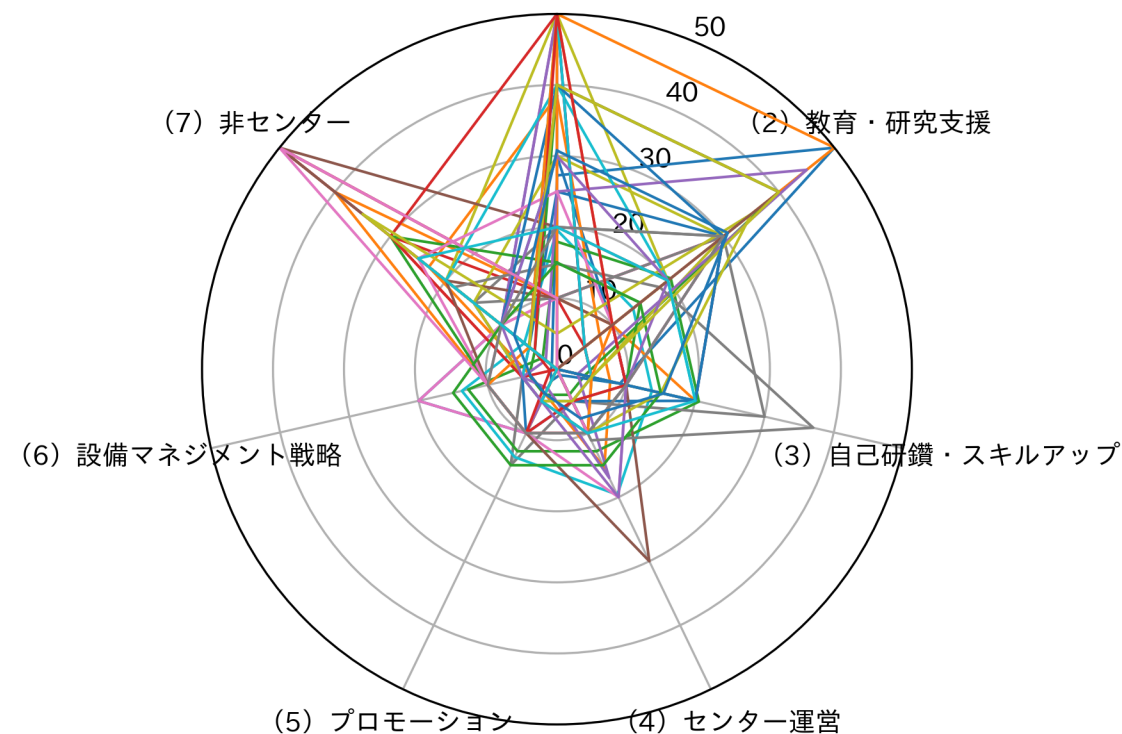
求められているエフォート_技術職員（専任）（50以上の値を置き換え）

(1) 共用設備運営・管理



求められているエフォート_技術職員（非専任）（50以上の値を置き換え）

(1) 共用設備運営・管理

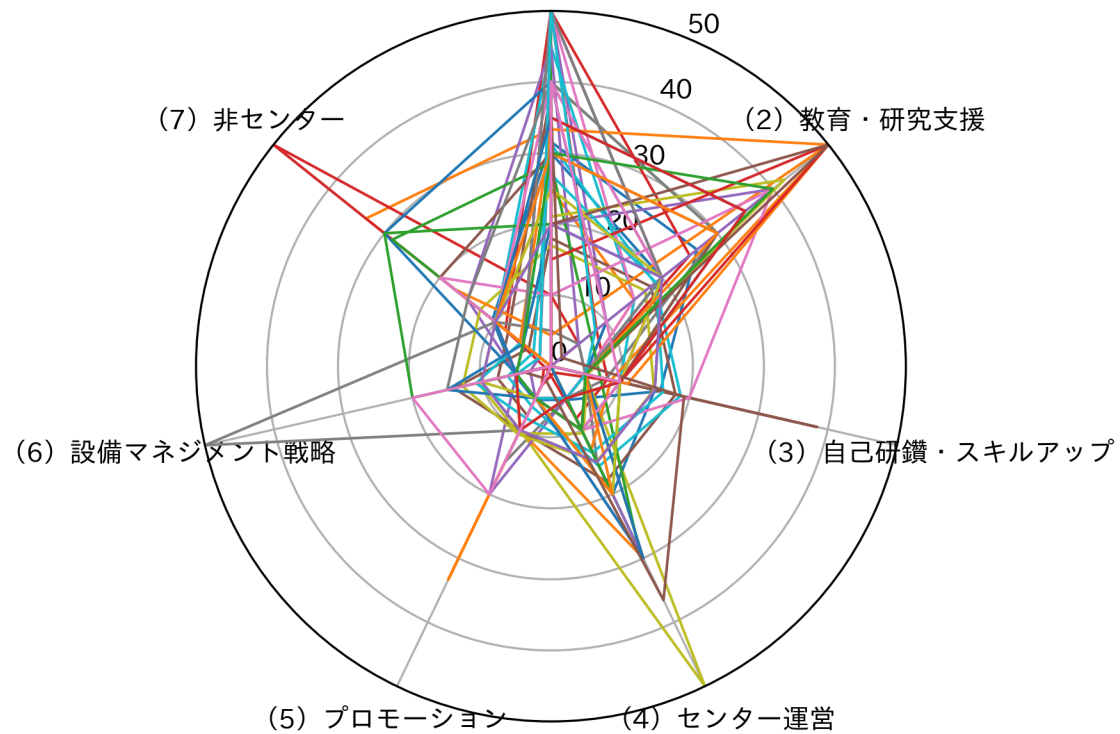


実際のエフォート

50以上の値を50に置換

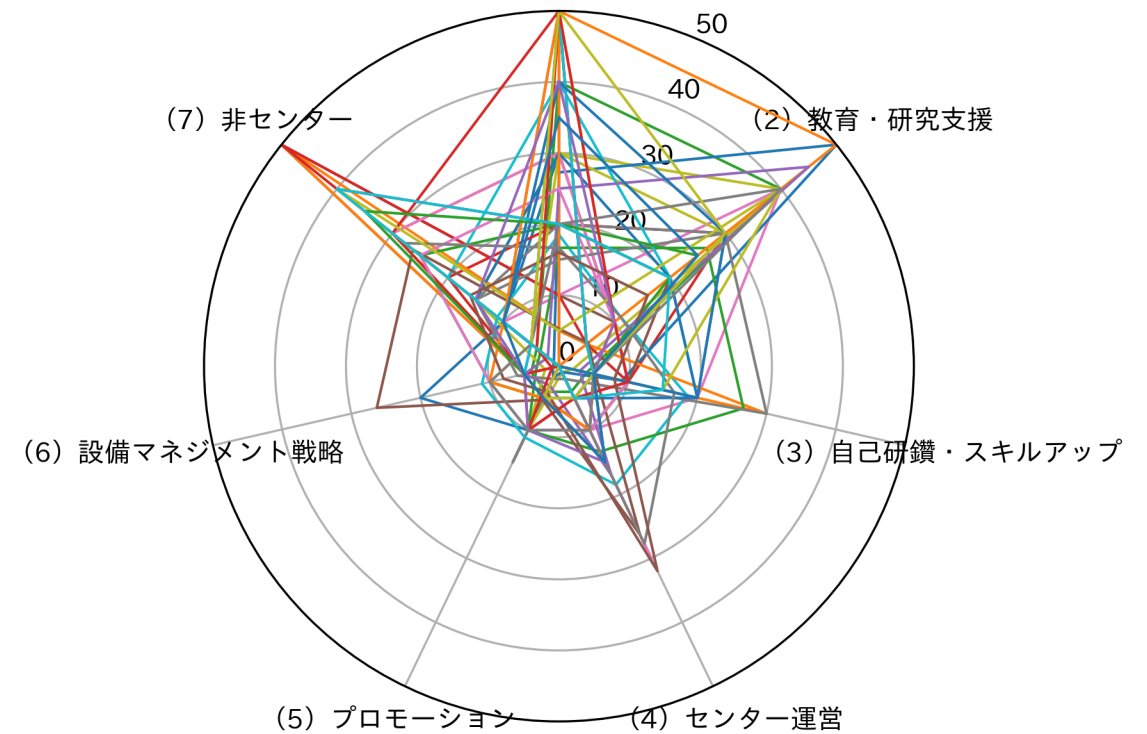
実際のエフォート_技術職員（専任）（50以上の値を置き換え）

(1) 共用設備運営・管理



実際のエフォート_技術職員（非専任）（50以上の値を置き換え）

(1) 共用設備運営・管理

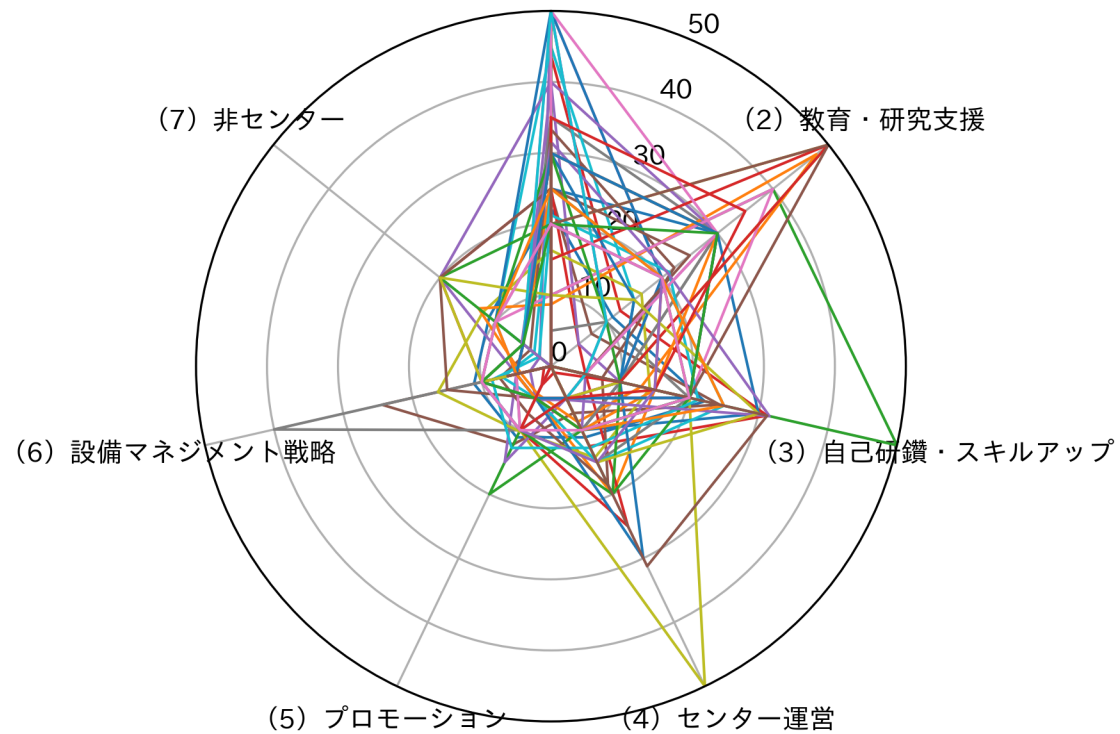


理想のエフォート

50以上の値を50に置換

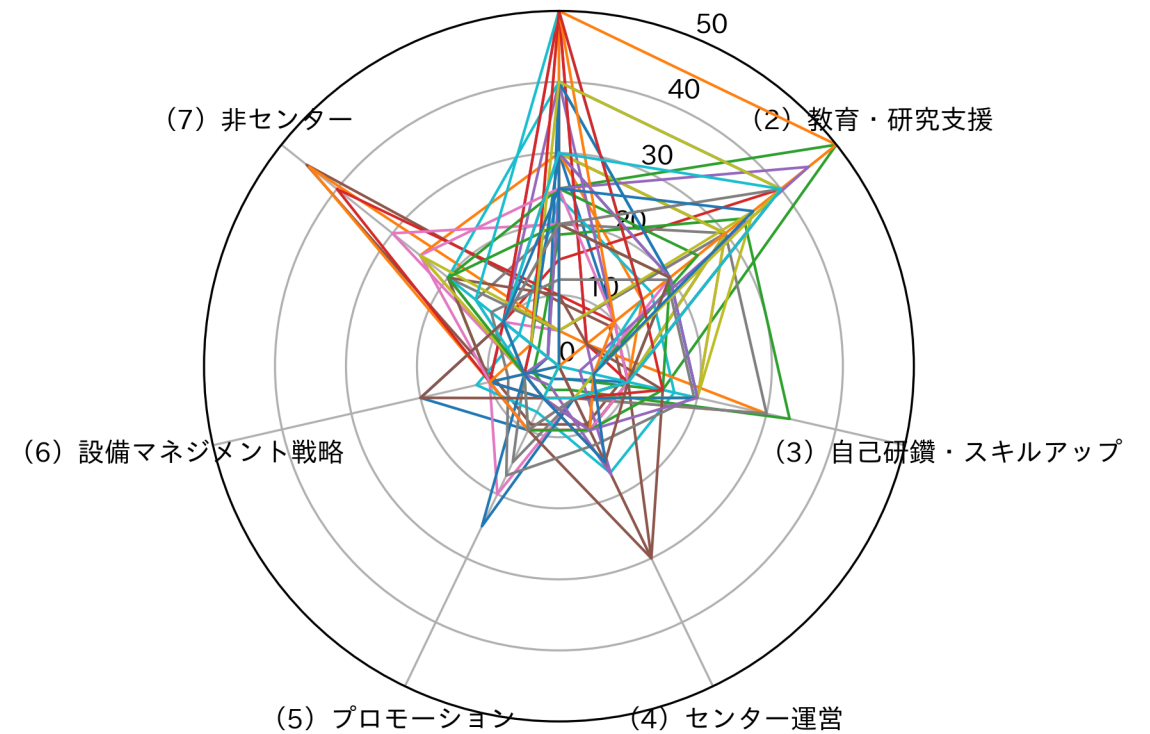
理想のエフォート_技術職員（専任）（50以上の値を置き換え）

(1) 共用設備運営・管理



理想のエフォート_技術職員（非専任）（50以上の値を置き換え）

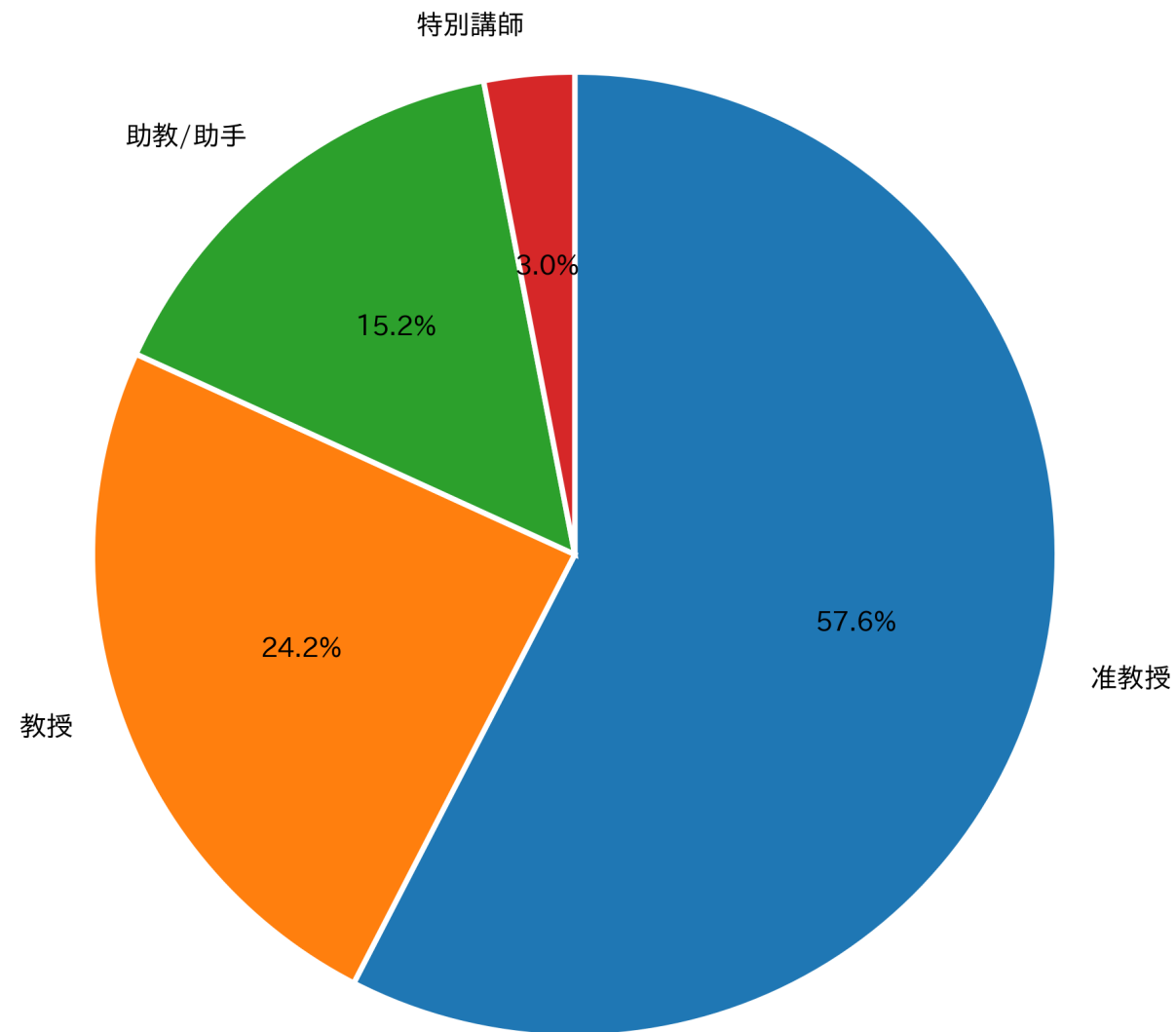
(1) 共用設備運営・管理



教員

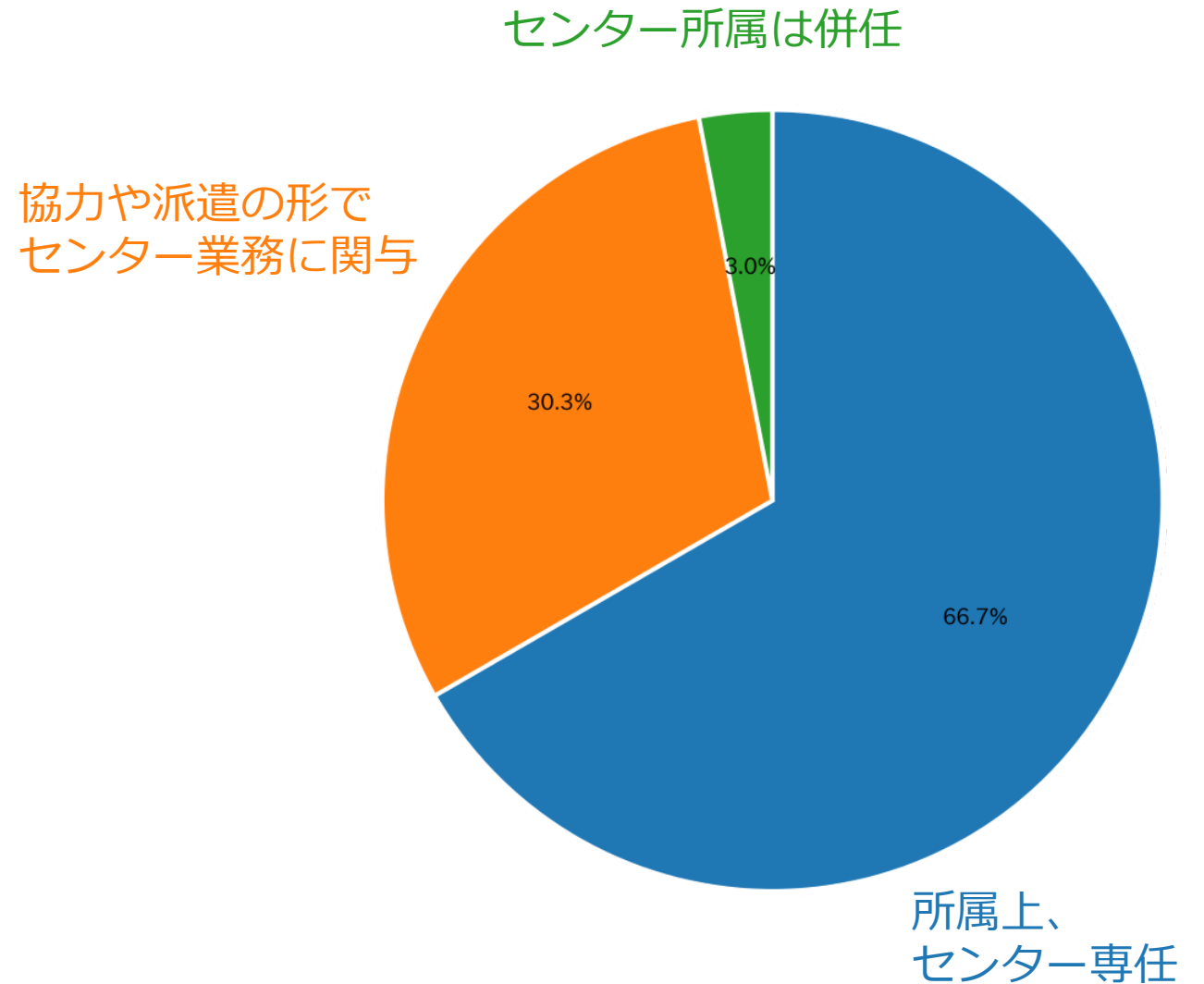


職位を選択してください



センターへの関与

以降のデータで「専任」と分類しているのは、
「所属上、センター専任」と回答した人のみ



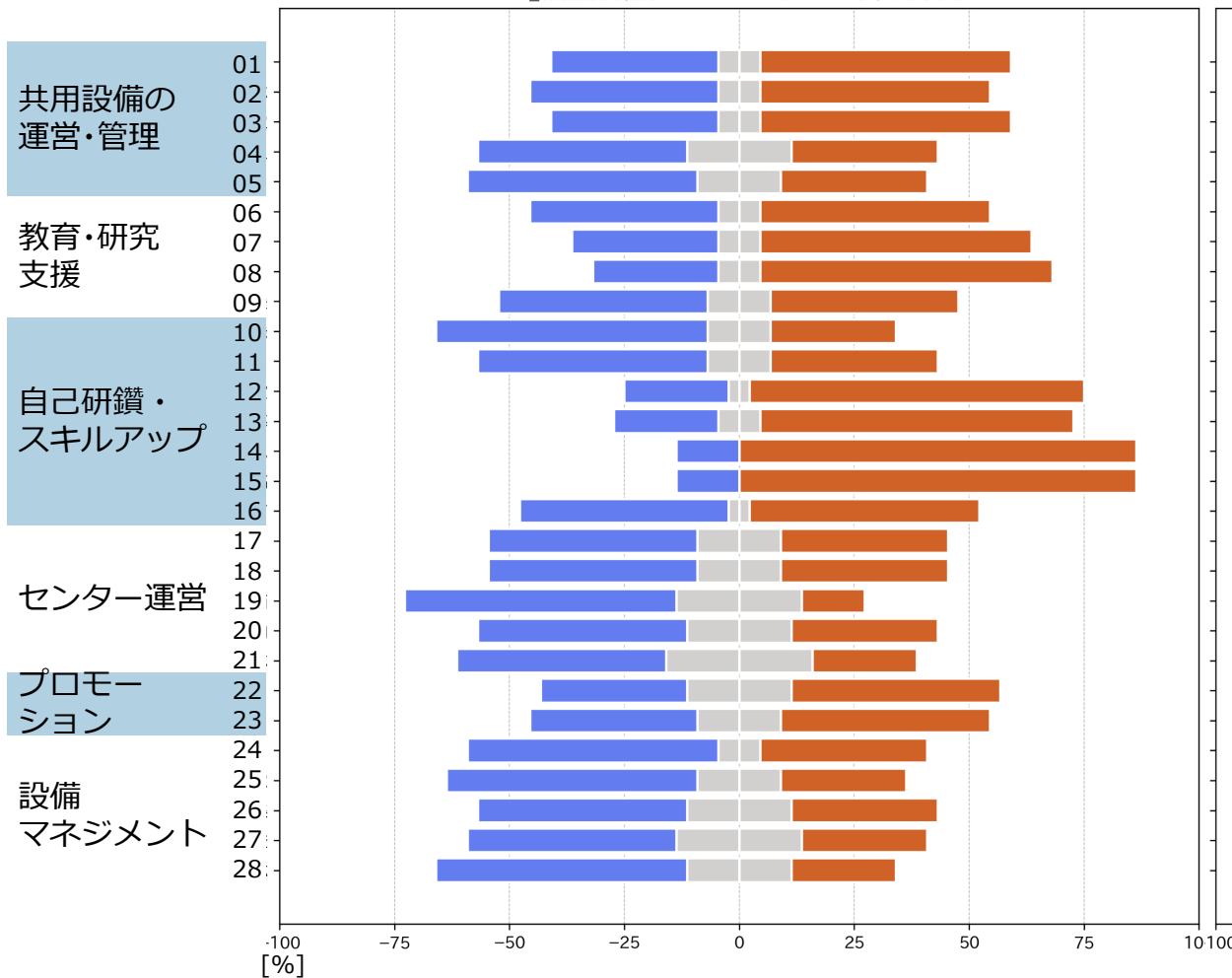
アンケートで使った業務項目一覧

共用設備の 運営・管理	01：共用設備の日常メンテナンス 02：共用設備の不具合対応 03：共用設備の利用ルール策定 04：共用設備の消耗品の管理 05：設置環境の維持・管理（空調管理、掃除等）	センター運営	17：事務業務（予算管理、入退室管理、予約システムの管理、利用実績集計作業、ホームページ管理、業務采配等） 18：機関外者が共用設備を利用するためのコーディネート 19：人事・採用・評価 20：会議、スタッフミーティング等の開催・参加 21：学内文書や文科省からの調査対応
教育・研究支援	06：ユーザー対応 （操作指導・マニュアル作成・クレーム対応等） 07：ユーザーからの研究相談対応 （測定技術相談・論文投稿のフォロー等） 08：特に学生への教育・研究支援（講義・実習等） 09：機関内ユーザーが機関外の設備の利用するための支援	プロモーション	22：学内利用促進（説明会や公開実習等の企画・開催、ホームページ整備等） 23：学外利用促進（説明会や公開実習等の企画・開催、ホームページ整備、産学連携推進、学外イベントへの参加等）
自己研鑽・ スキルアップ	10：自らで分析技術の研究開発 11：研究会・関連学会等の聴講 （技術セミナー等の受講等） 12：研究会・関連学会等での発表・講演 13：競争的研究資金等への応募 14：競争的研究資金等の採択状況 15：論文執筆・投稿 16：協議会等への参画	設備 マネジメント	24：設備戦略の策定（マスタープランへの寄与） 25：導入設備の機種選定 26：導入設備の性能・機能に関する情報収集 27：導入設備についてのニーズ調査 28：設置要綱確認と施設工事対応

職務評価項目になっていますか？

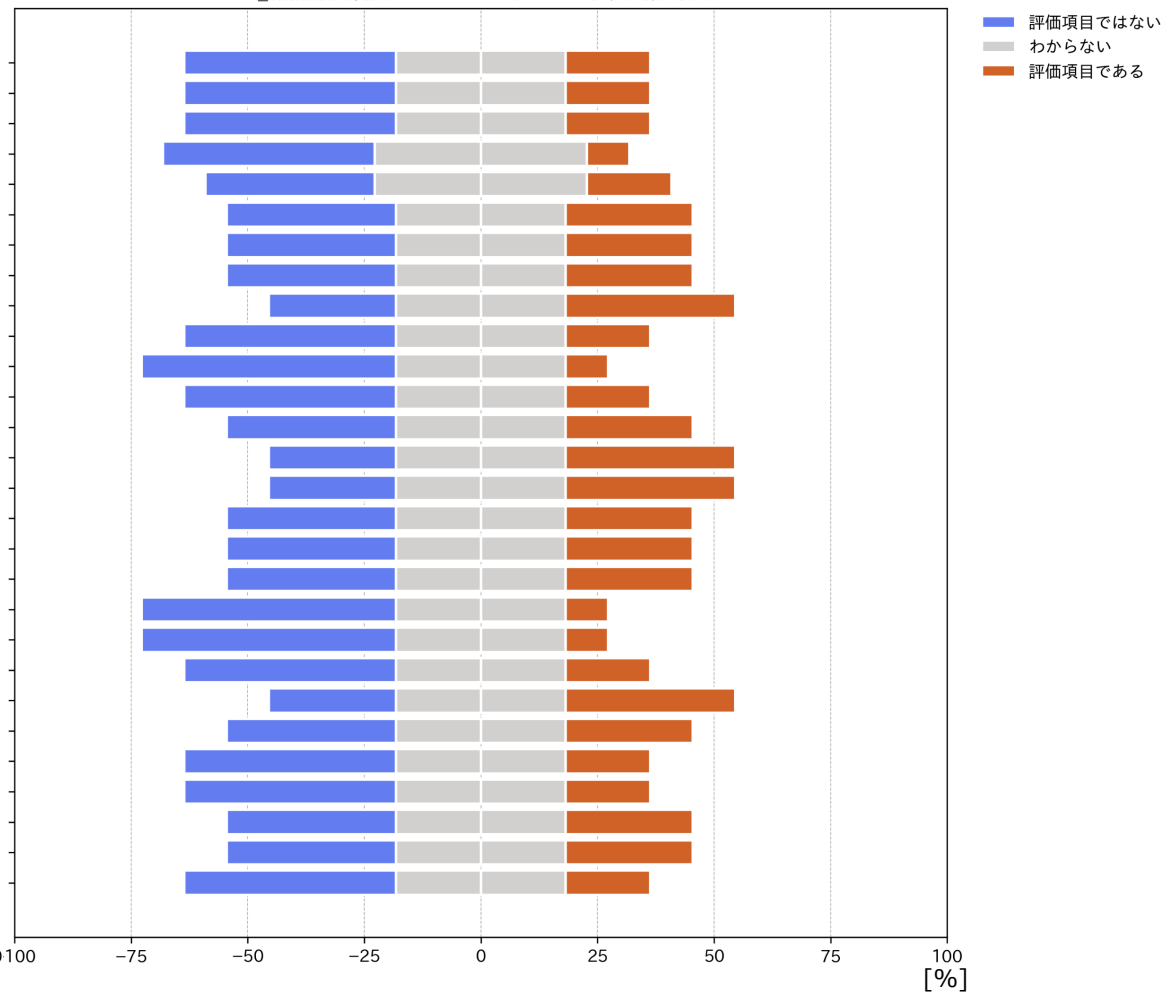
専任

01_職務評価項目になっていますか？ 教員（専任）



非専任

01_職務評価項目になっていますか？ 教員（非専任）



職務評価項目にすべきだと思いますか？

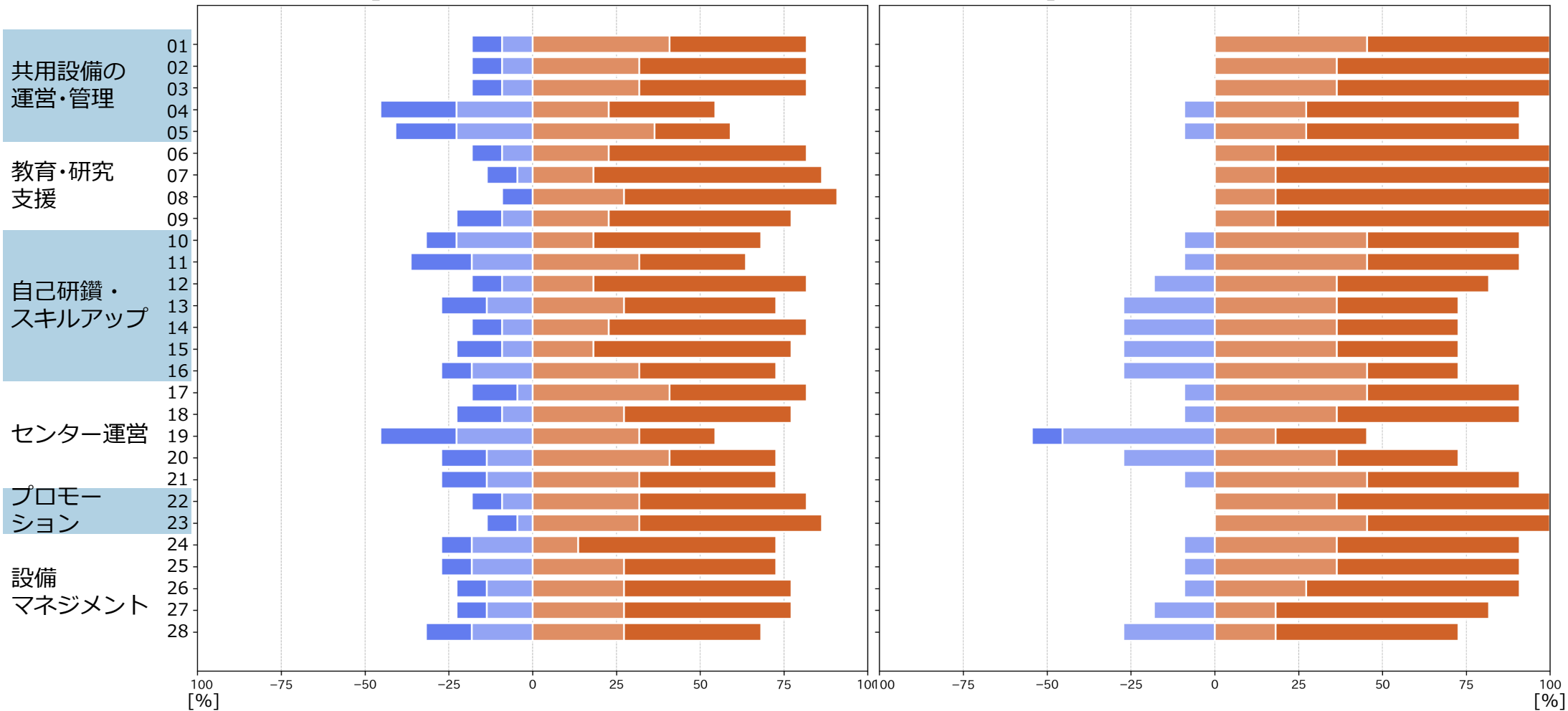
専任

非専任

- 評価項目にする必要はない
- どちらかといえば評価項目にする必要はない
- どちらかといえば評価項目にすべき
- 評価項目にすべき

02_評価項目にすべきだと思いますか？ 教員（専任）

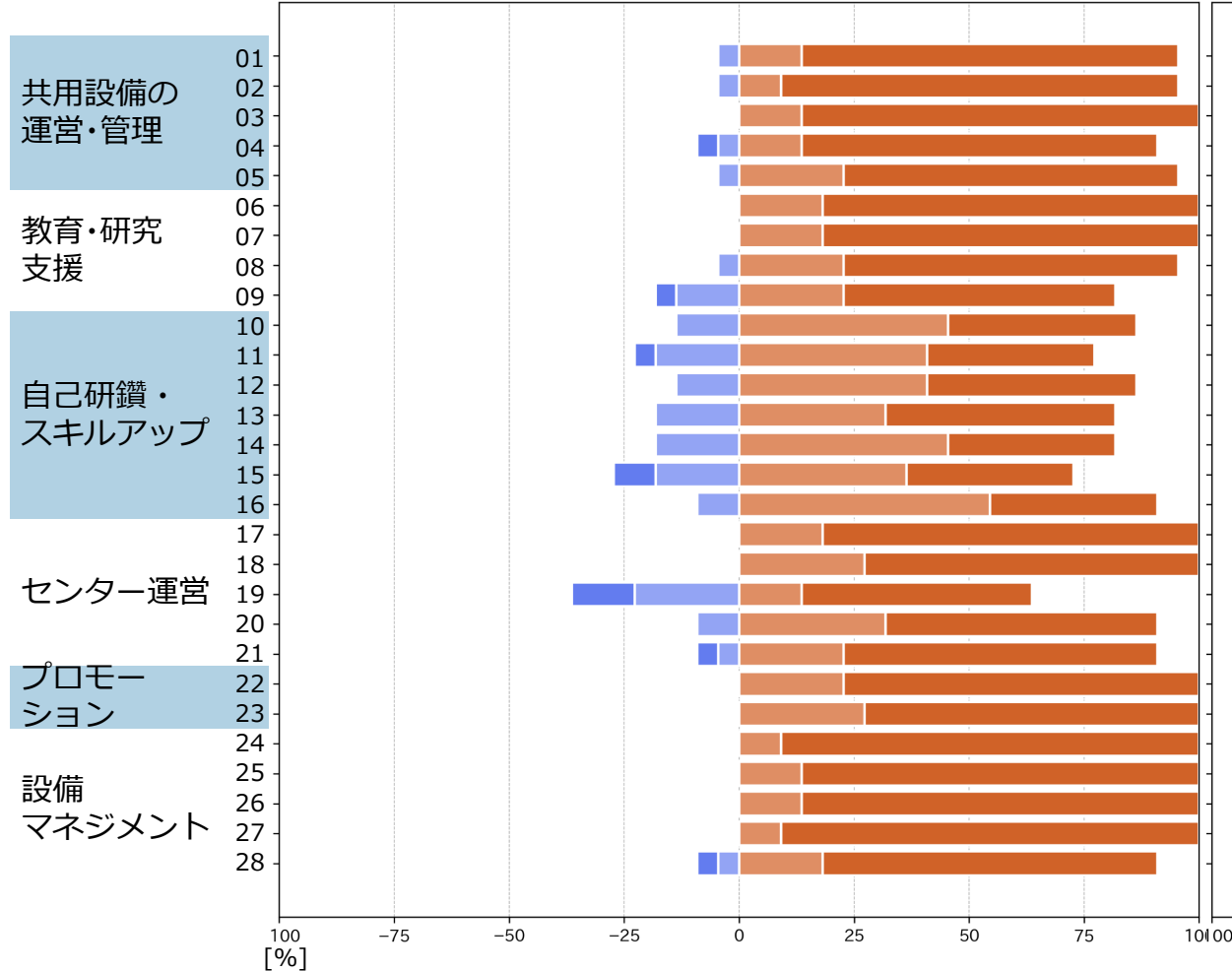
02_評価項目にすべきだと思いますか？ 教員（非専任）



センターのミッションだと思いますか？

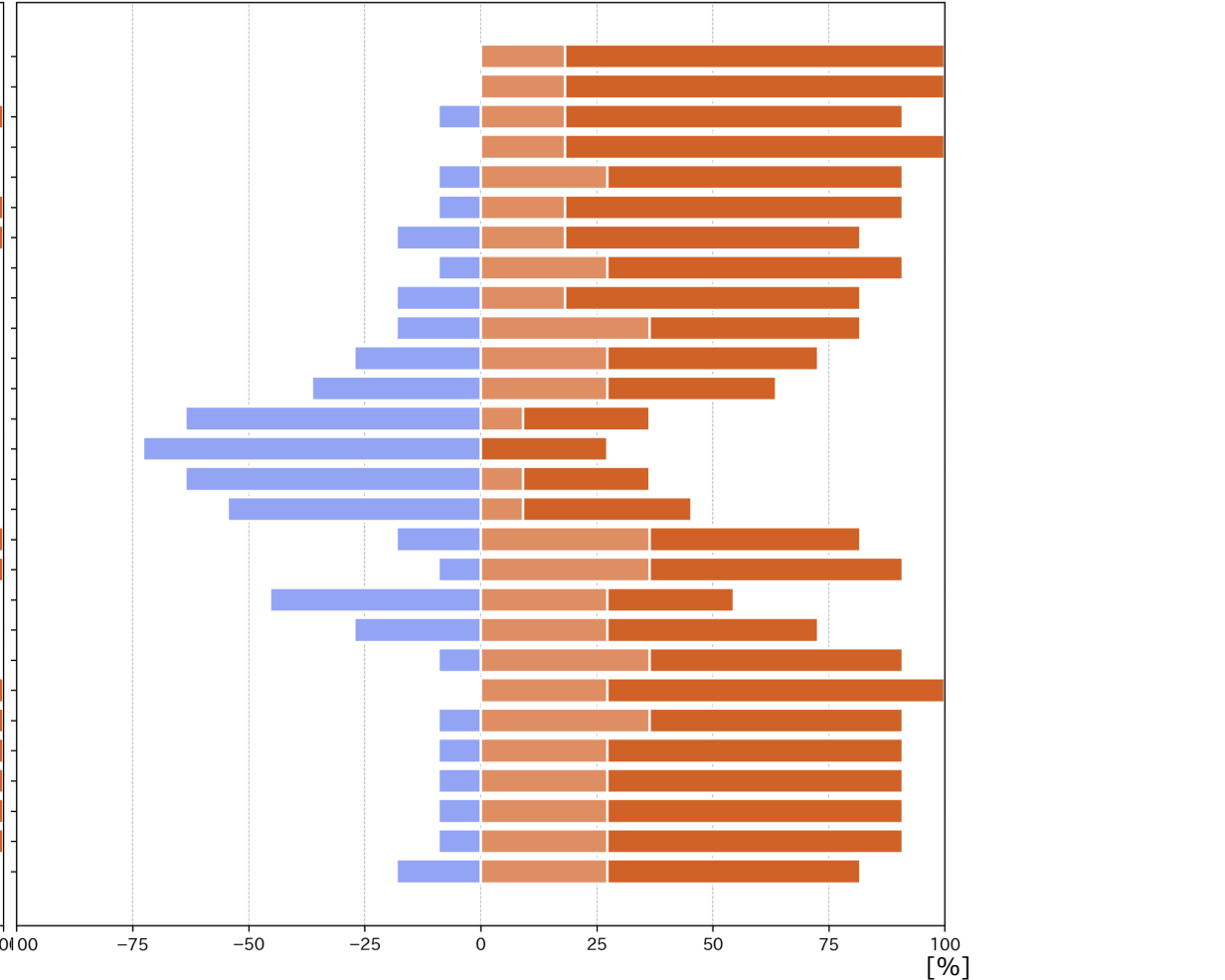
専任

03_ミッションだと思いますか？ 教員（専任）



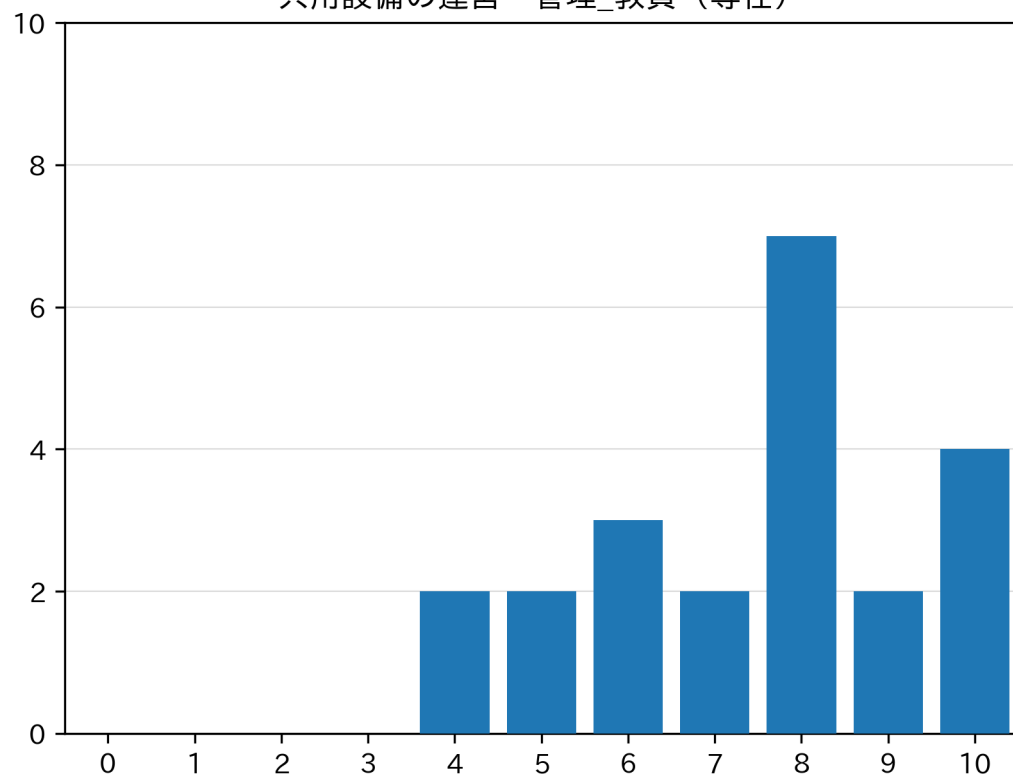
非専任

03_ミッションだと思いますか？ 教員（非専任）

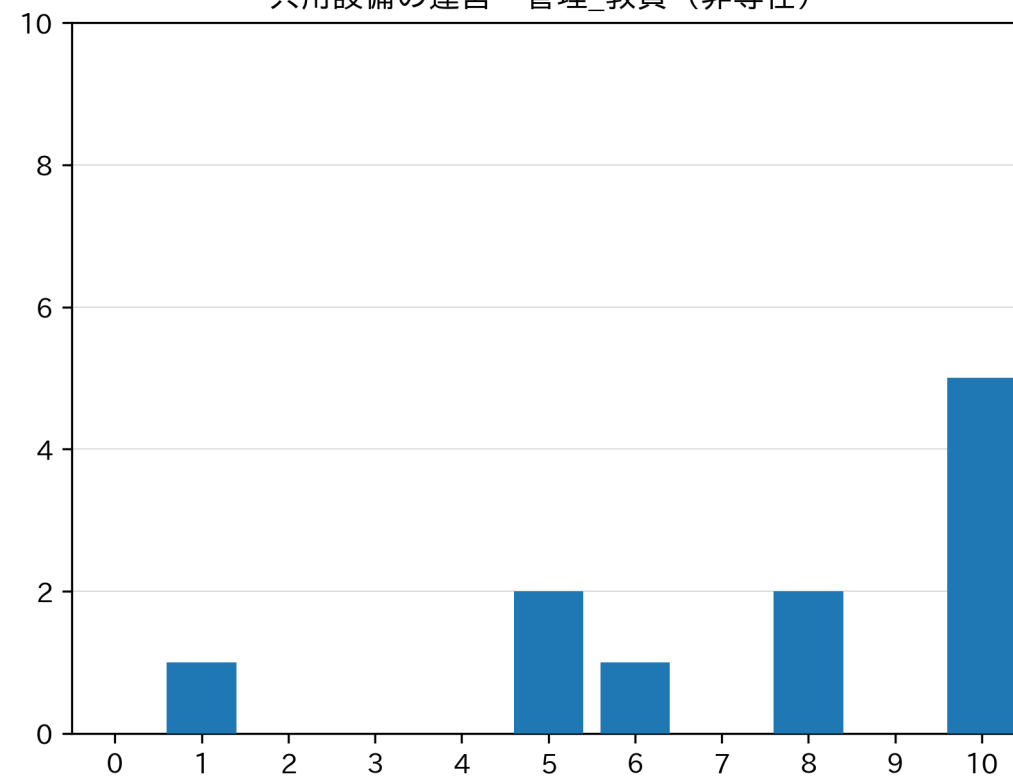


自己評価 | 共用設備の運営・管理（貢献度）

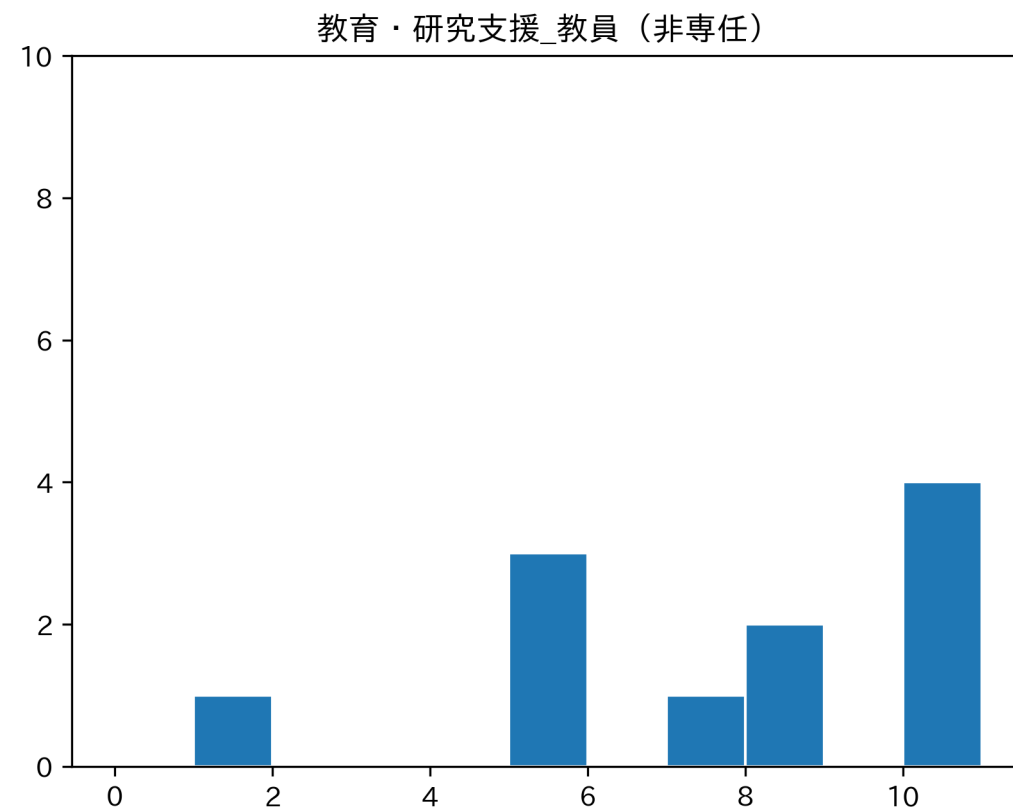
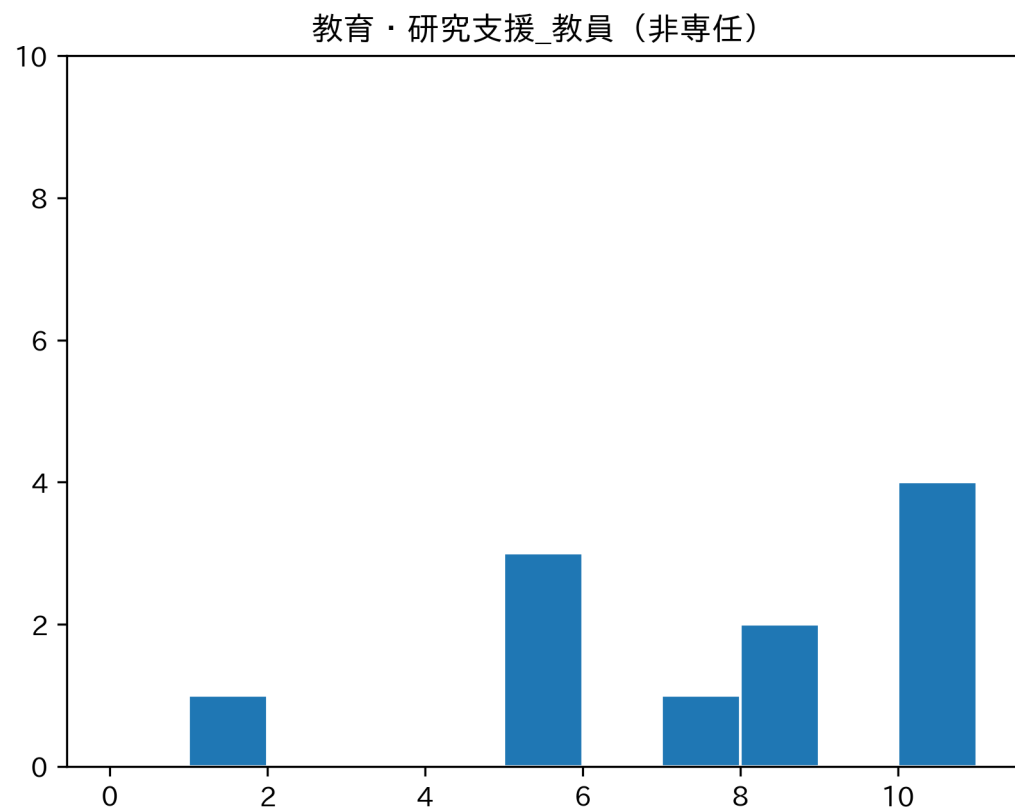
共用設備の運営・管理_教員（専任）



共用設備の運営・管理_教員（非専任）

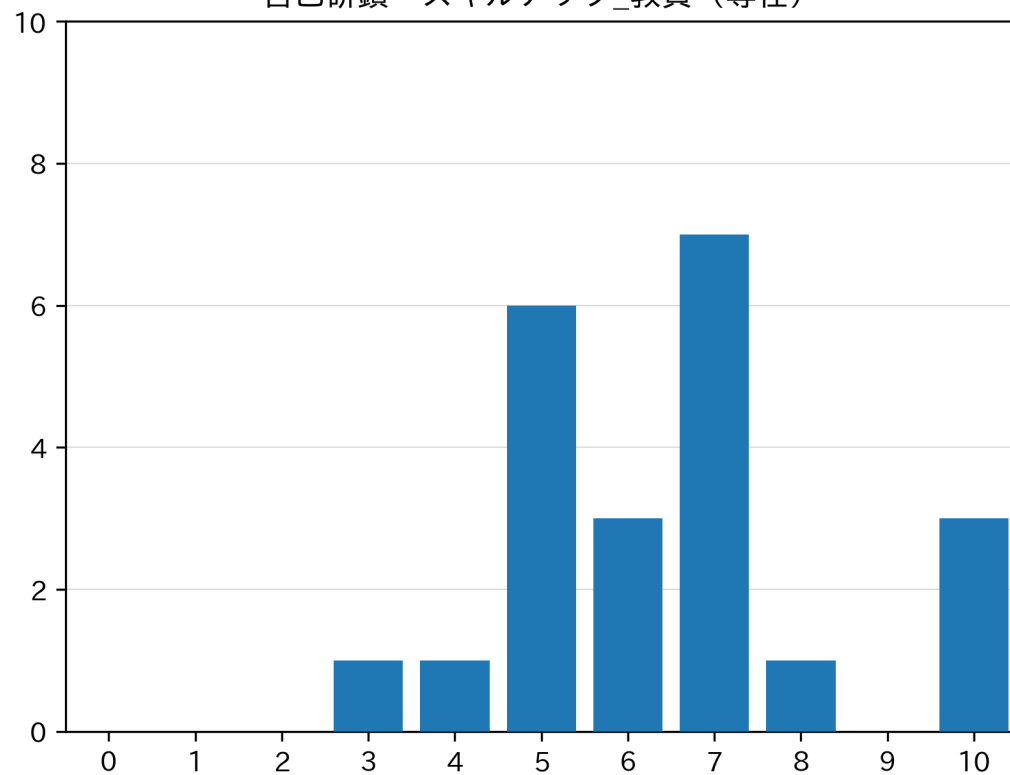


自己評価 | 教育・研究支援（貢献度）

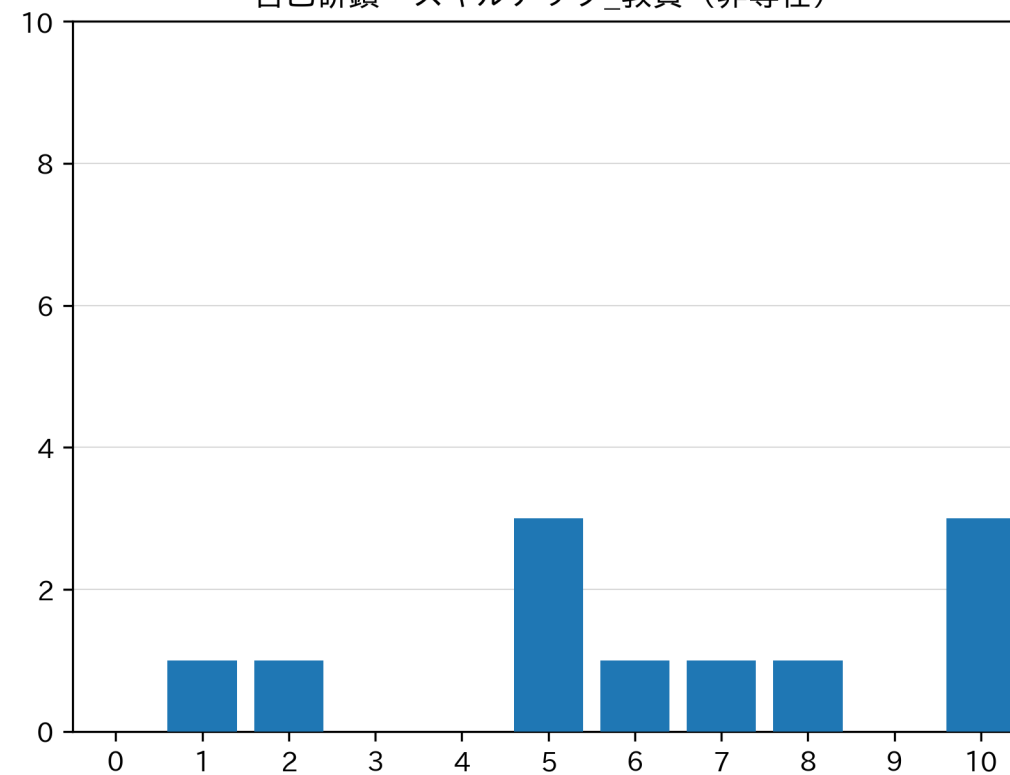


自己評価 | 自己研鑽・スキルアップ^o（意欲）

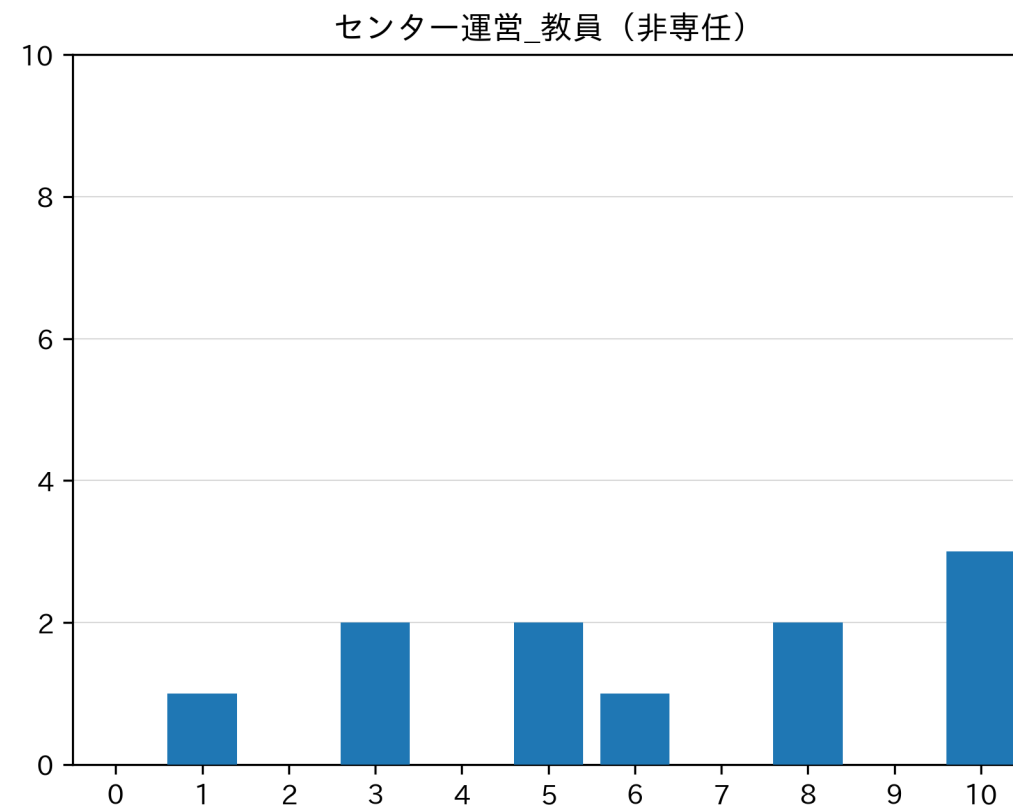
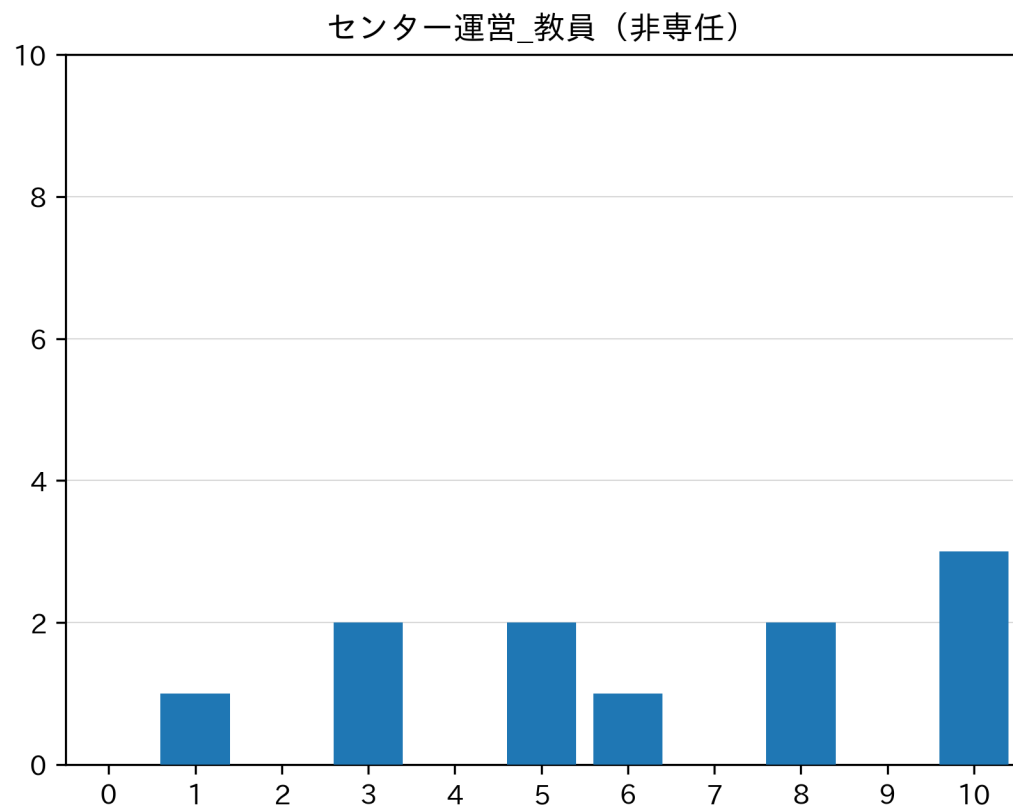
自己研鑽・スキルアップ_教員（専任）



自己研鑽・スキルアップ_教員（非専任）

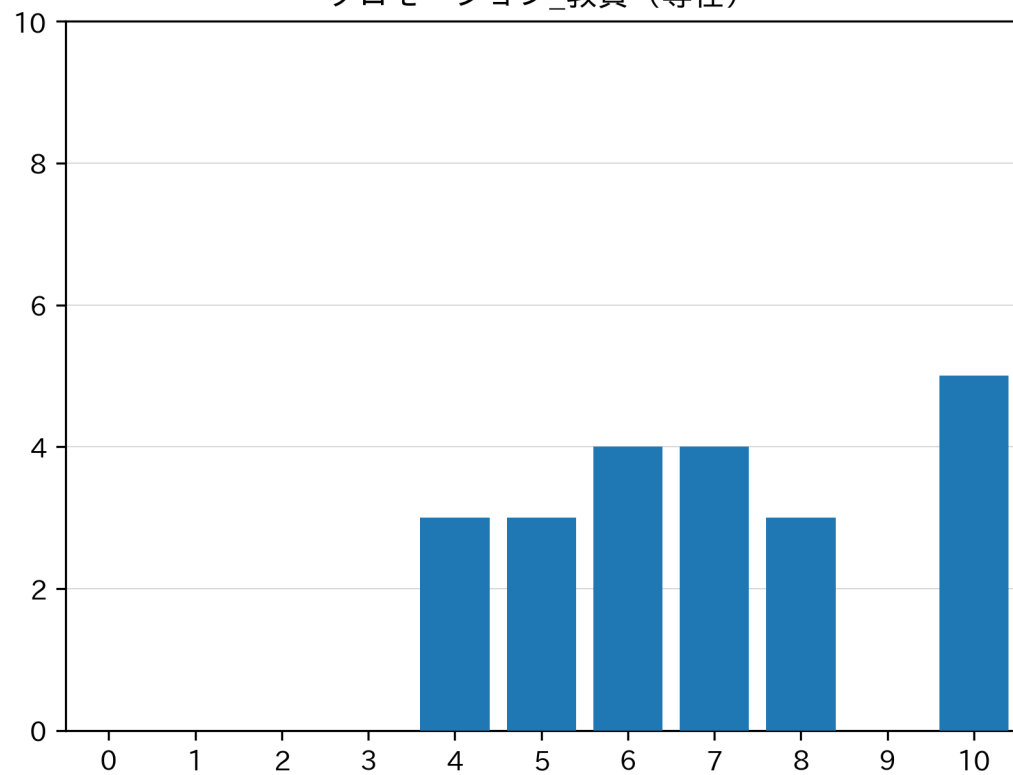


自己評価 | センター運営（貢献度）

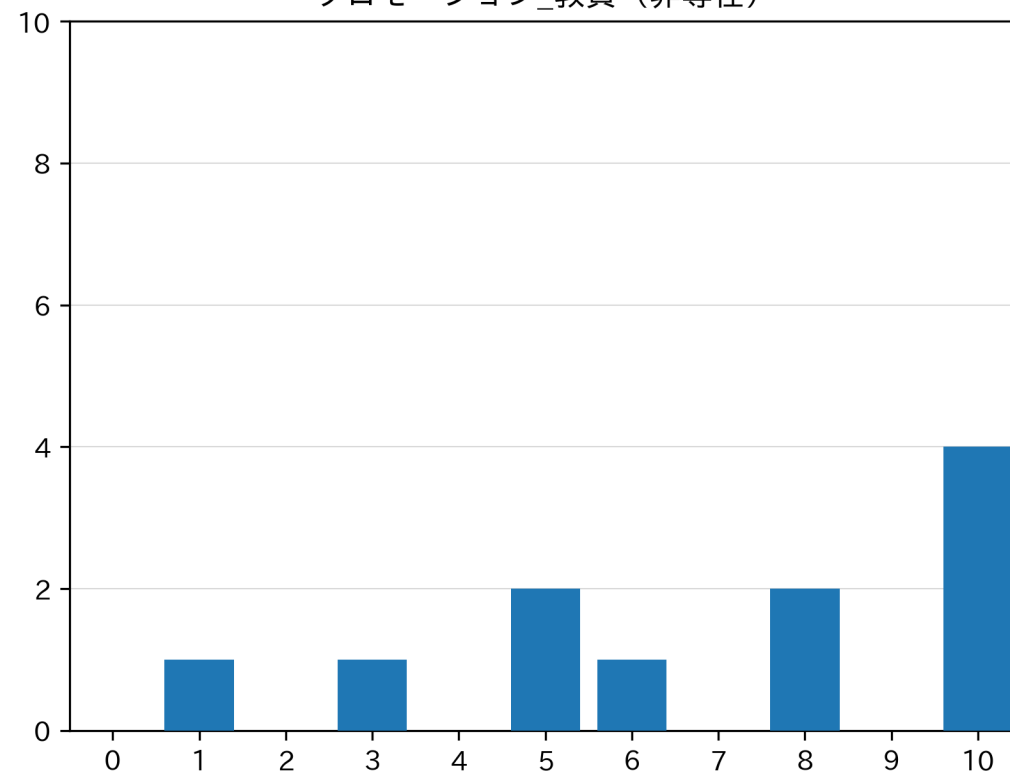


自己評価 | プロモーション（貢献度）

プロモーション_教員（専任）

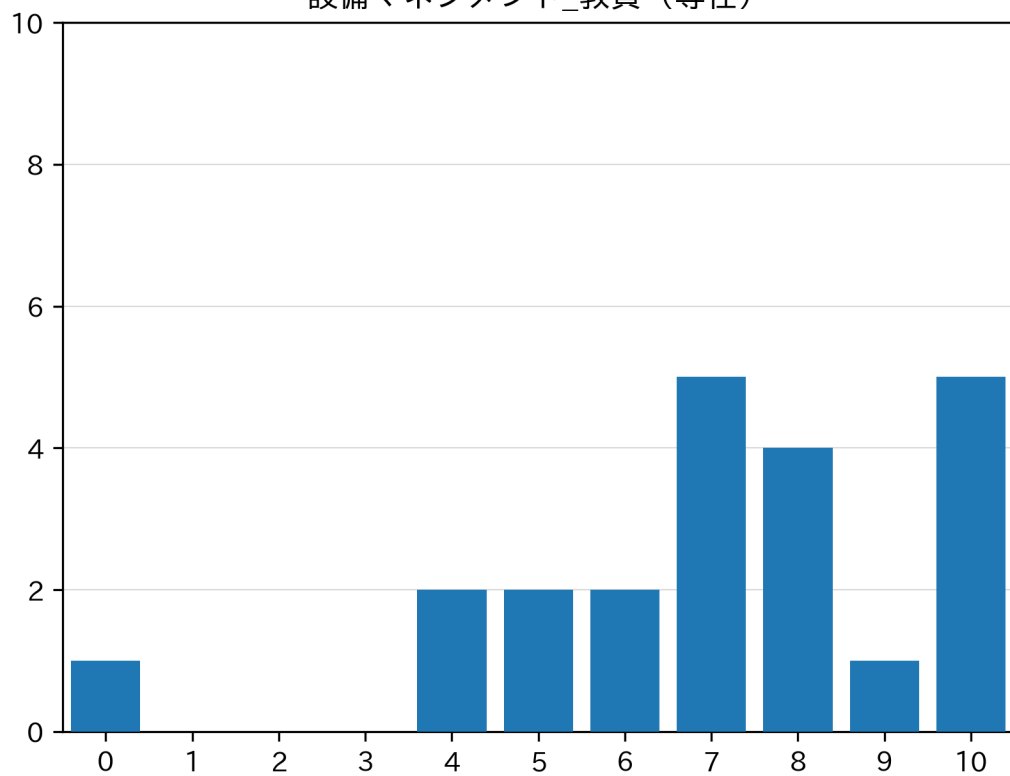


プロモーション_教員（非専任）

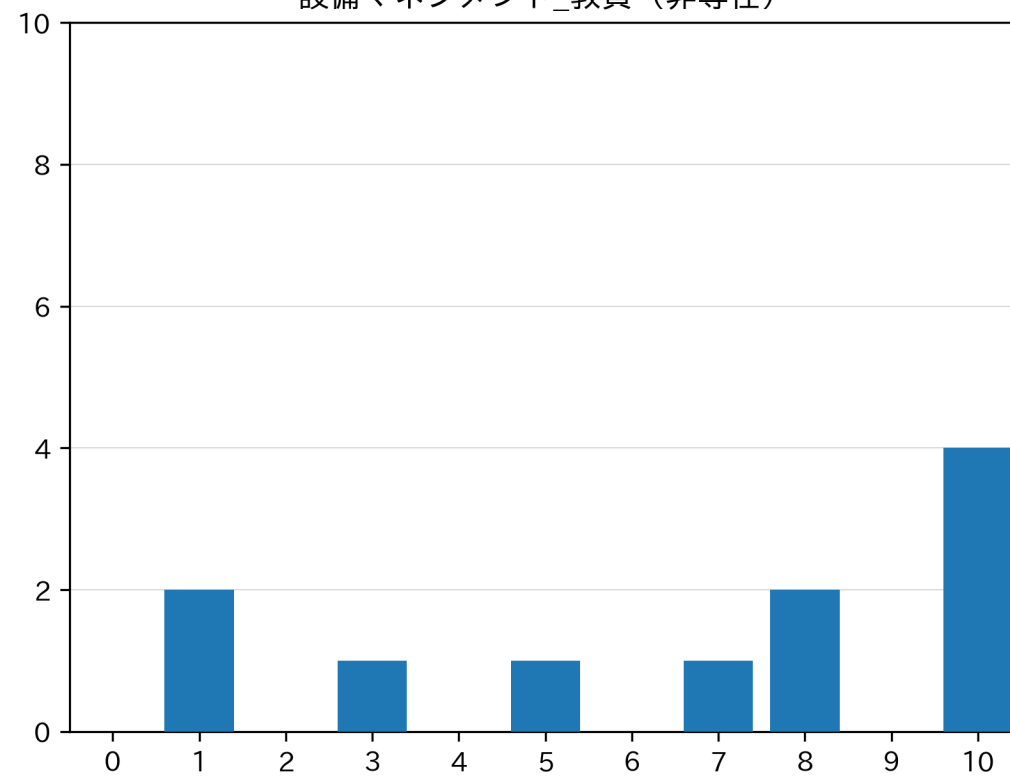


自己評価 | 設備マネジメント（貢献度）

設備マネジメント_教員（専任）



設備マネジメント_教員（非専任）

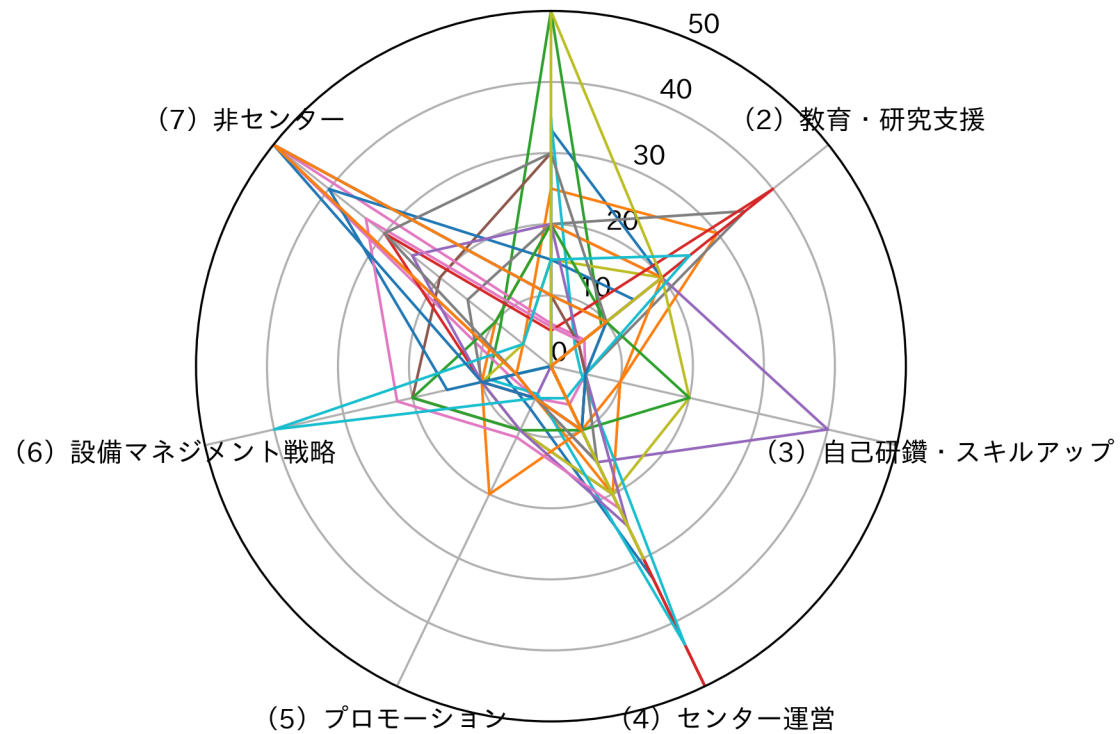


求められているエフォート

50以上の値を50に置換

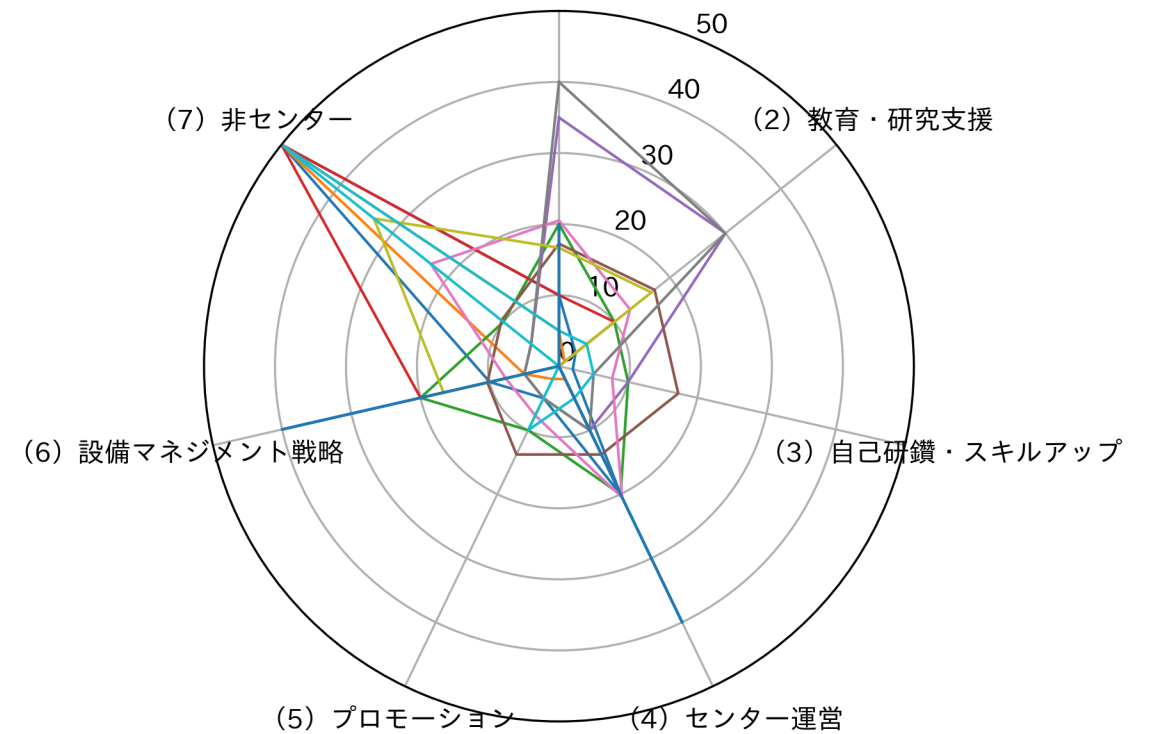
求められているエフォート_教員（専任）（50以上の値を置き換え）

(1) 共用設備運営・管理



求められているエフォート_教員（非専任）（50以上の値を置き換え）

(1) 共用設備運営・管理

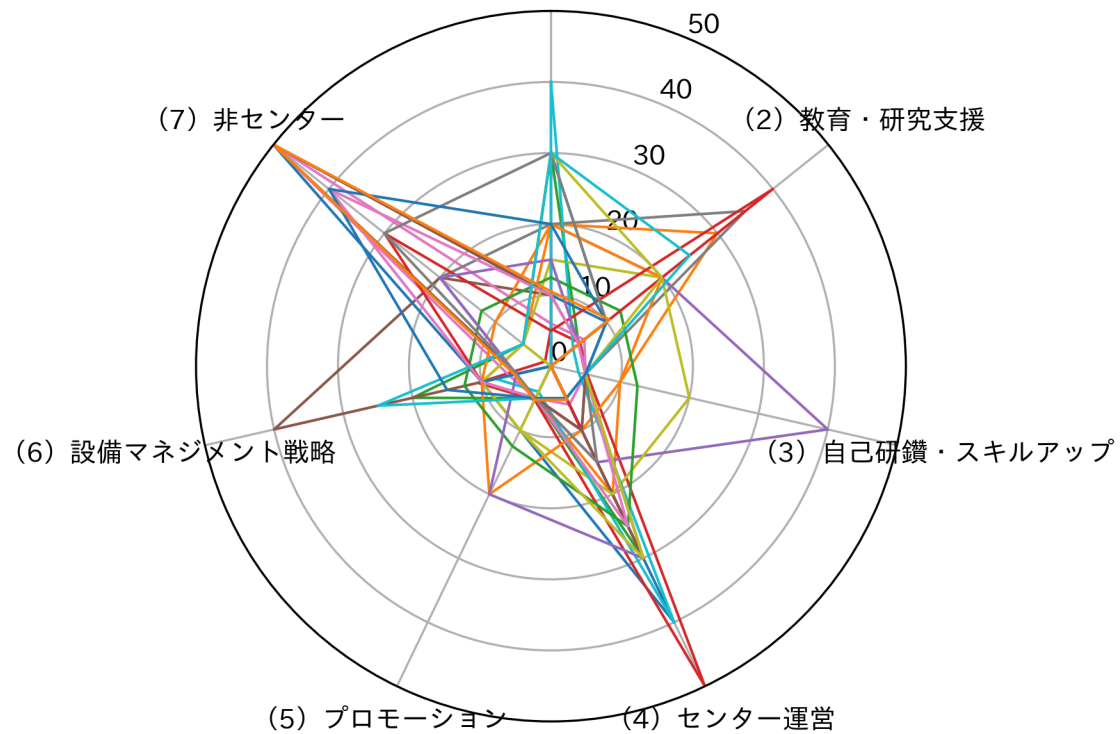


実際のエフォート

50以上の値を50に置換

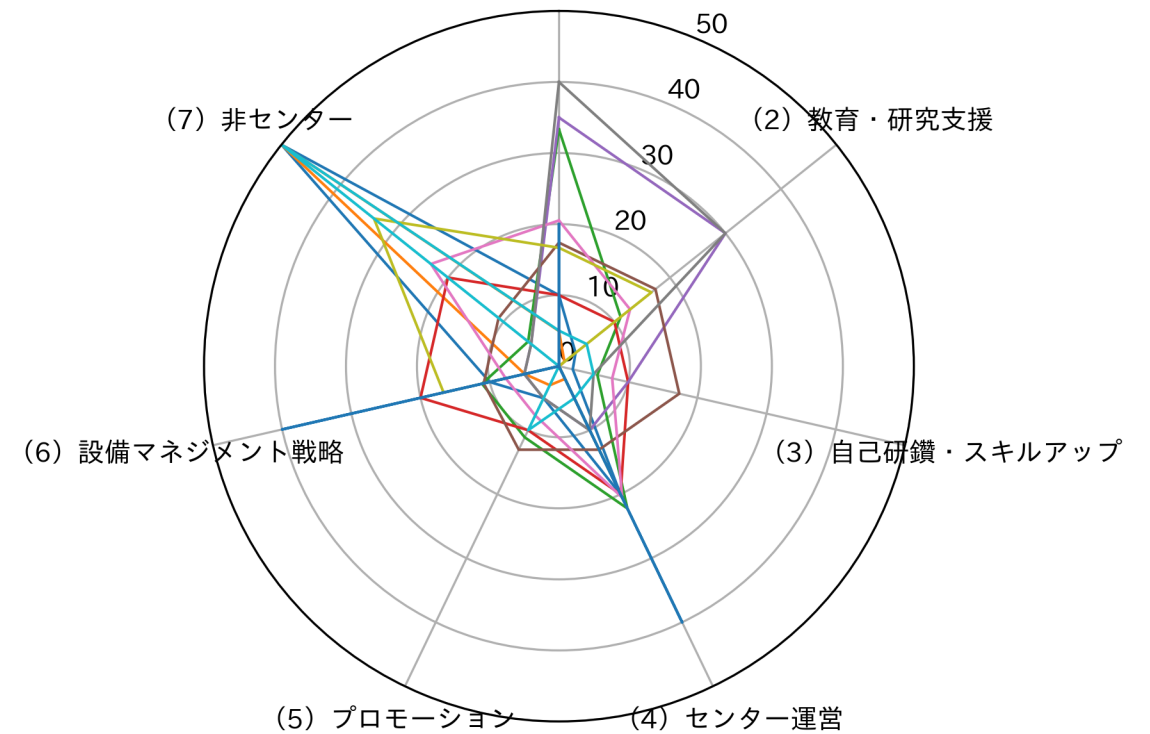
実際のエフォート_教員（専任）（50以上の値を置き換え）

(1) 共用設備運営・管理



実際のエフォート_教員（非専任）（50以上の値を置き換え）

(1) 共用設備運営・管理

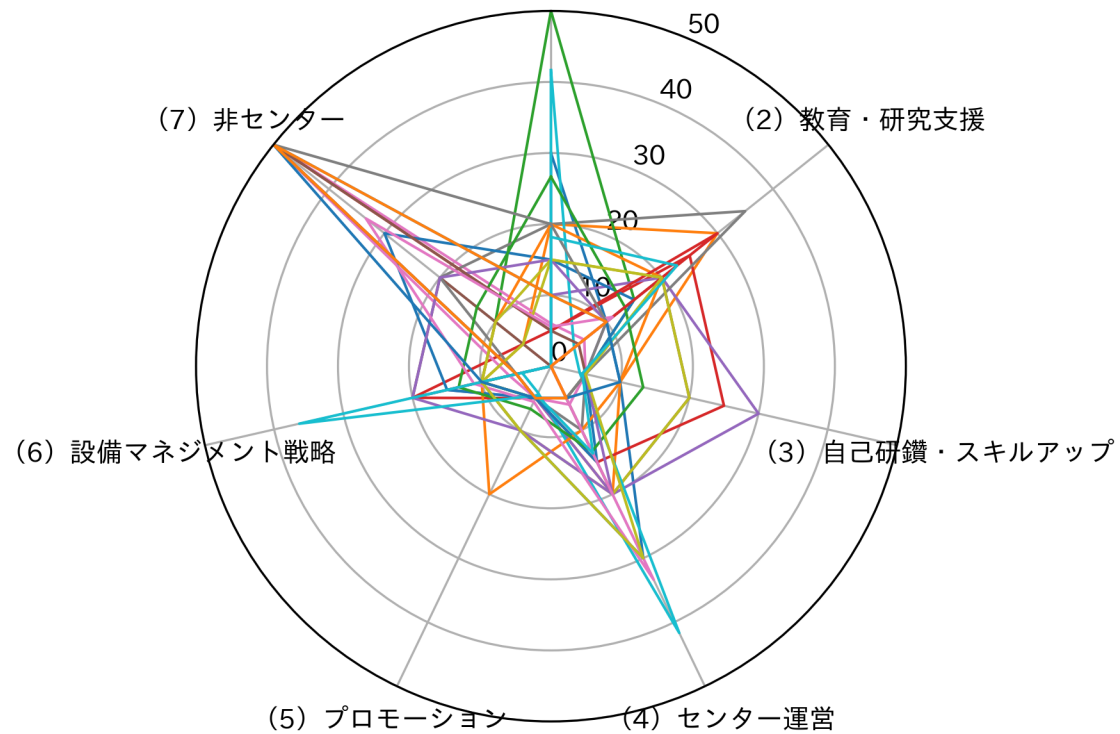


理想のエフォート

50以上の値を50に置換

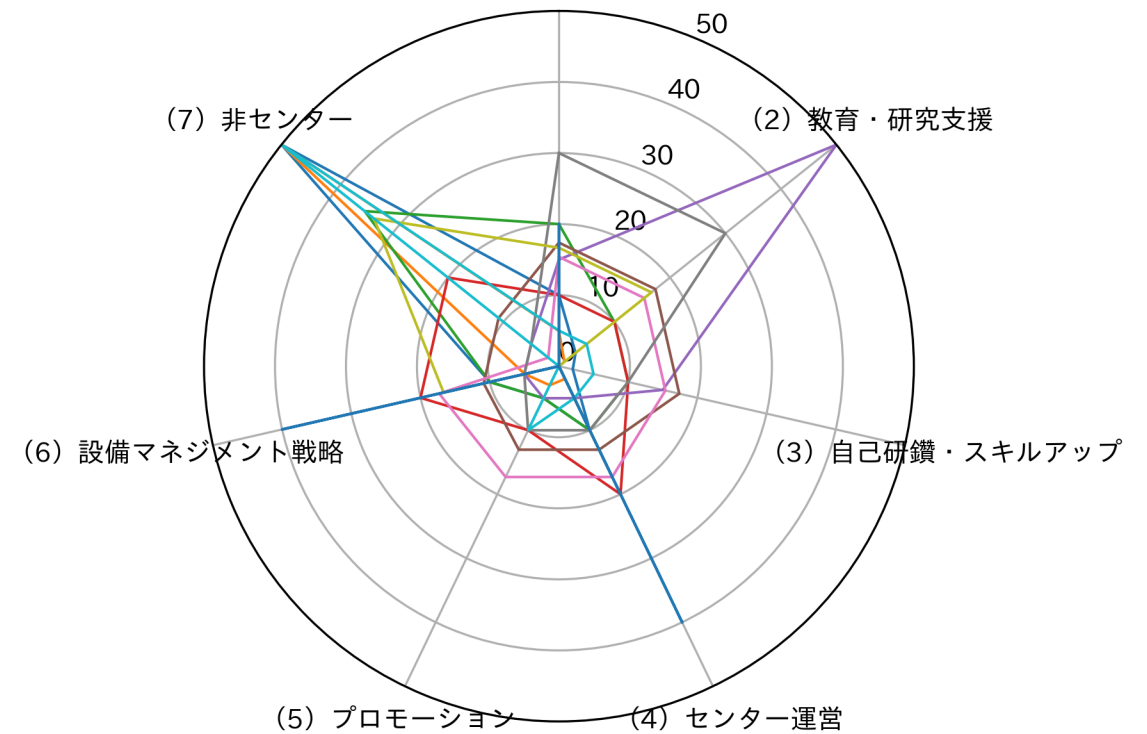
理想のエフォート_教員（専任）（50以上の値を置き換え）

(1) 共用設備運営・管理



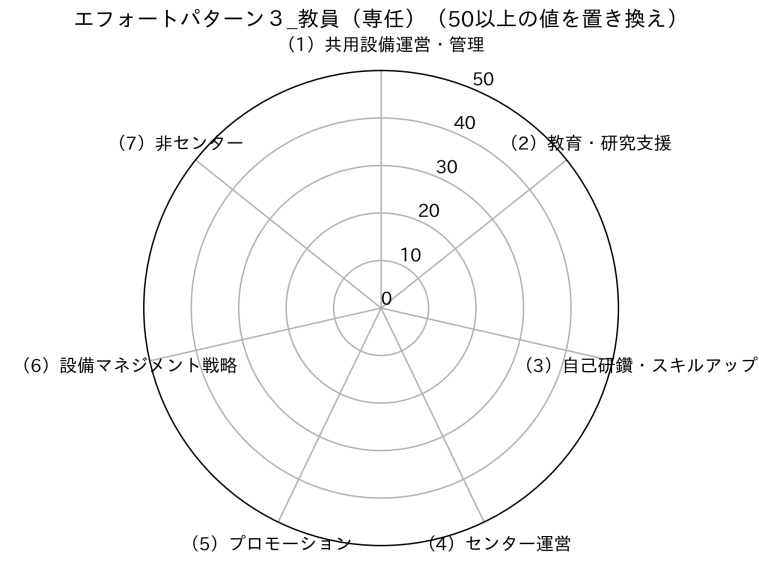
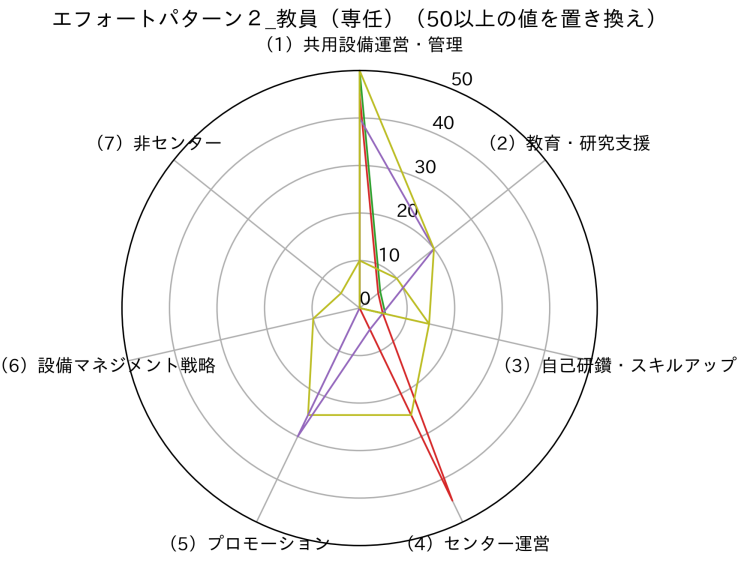
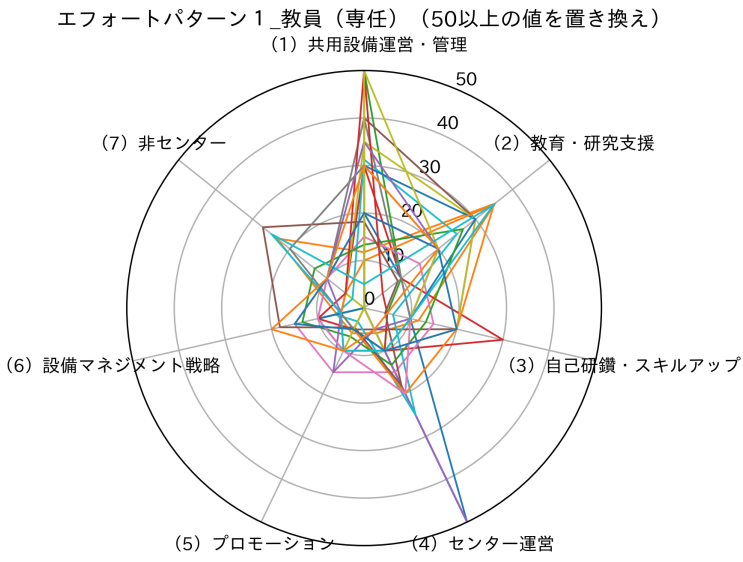
理想のエフォート_教員（非専任）（50以上の値を置き換え）

(1) 共用設備運営・管理



技術職員のエフォートパターン（専任）

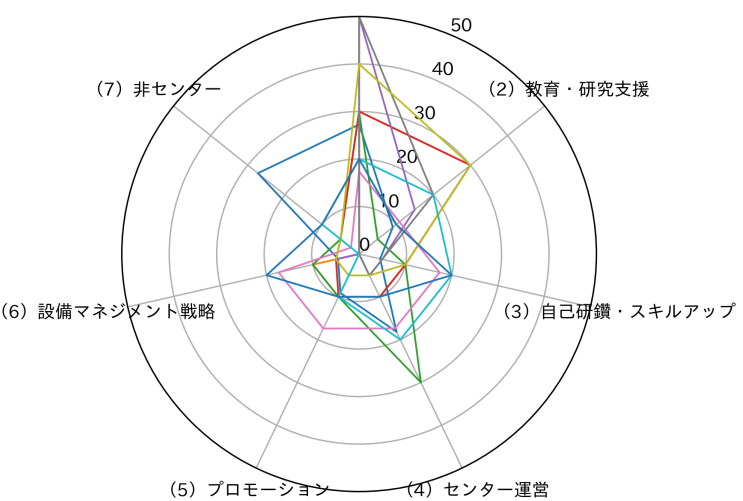
50以上の値を50に置換



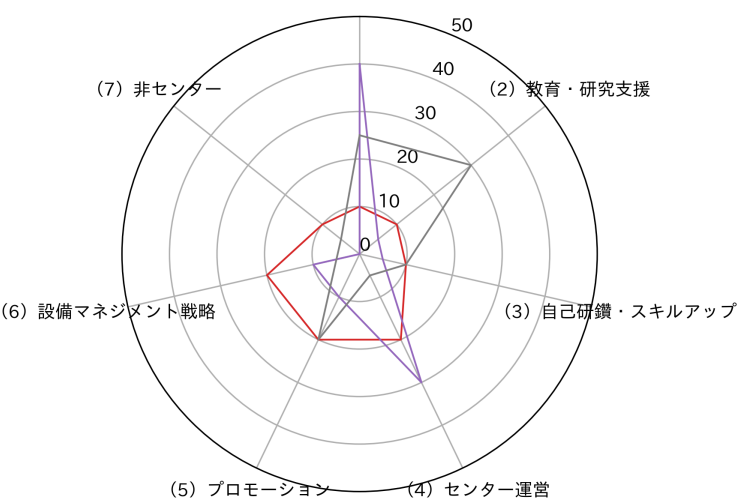
技術職員のエフォートパターン（専任）

50以上の値を50に置換

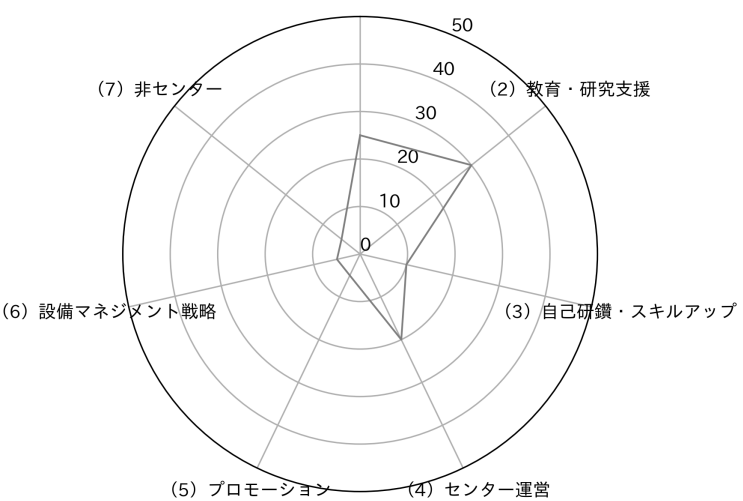
エフォートパターン1_教員（非専任）（50以上の値を置き換え）
(1) 共用設備運営・管理



エフォートパターン2_教員（非専任）（50以上の値を置き換え）
(1) 共用設備運営・管理



エフォートパターン3_教員（非専任）（50以上の値を置き換え）
(1) 共用設備運営・管理



自由記述欄

※生成AIを利用しています

※学習には用いられないように
配慮しています



業務内容についての自由記述

技術職員

共用設備の運営・管理

- 技術職員は、機器の稼働率向上、利用者への丁寧な指導、講習会の実施、マニュアル作成など多岐にわたる業務を担っている
- 機器の更新や導入に関する書類作成、利用状況の集計、設備の安定性チェックなども重要な役割
- 利用者対応においては、単なる操作説明にとどまらず、研究支援やトラブル対応など高度な判断力が求められる
- 一方で、評価制度が不透明で、スキルや貢献が正當に評価されていないという声もある
- 自己負担での試薬購入や、注意喚起がハラスメントと受け取られるリスクなど、現場の課題も指摘されている

教育・研究支援

- 学生や研究者への技術指導、講習会の実施、研究相談、実習授業への貢献など、教育・研究活動を支える役割が多い
- 測定事例の蓄積や、論文への貢献（共著・主著）も行われている
- 技術職員が研究者と同等の知識や経験を持っていても、給与や評価に反映されにくいという課題がある
- 教育支援の成果が見えにくく、評価されにくい点への不満も見られる

業務内容についての自由記述

技術職員

自己研鑽・スキルアップ

- 資格取得、語学学習、他大学との技術交流、セミナー開催など、積極的なスキルアップの取り組みが行われている
- 最新機器の情報収集やデモの誘致など、業務に直結する研鑽も多い
- しかし、出張費や研修費が支給されず、自己負担となるケースもある
- 自己研鑽が業務として認識されていない、評価基準が不明確といった制度面の課題もある

センター運営

- 広報活動、ネットワーク構築、労働衛生業務、教職員間の連携強化など、センター全体の運営に関わる業務が多岐にわたる
- 文科省からの突発的な調査対応や、運営体制の改善に向けた仕組みづくりも行われている
- 一方で、センターに所属していない技術職員の貢献が評価されにくい、職位によって裁量が制限されるといった課題もある

業務内容についての自由記述

技術職員

プロモーション

- 他大学との共同セミナーや、学外機関との連携、測定事例の紹介など、機器利用の促進に向けた取り組みが行われている
- 学内での部局間交流が難しく、技術情報の共有が進まないという指摘もある
- 技術職員が学外との連携で不利な立場に置かれることがあり、組織内外での役割の明確化が求められている

設備マネジメント

- 機器導入時の価格交渉、収益増加の取り組み、関係部局との調整など、設備の有効活用に向けた業務が行われている
- 機器に関する知識や経験がない職員が意思決定に関与することで、適切な運用が妨げられるケースもある
- 経験やスキルがあっても、年次や制度上の理由で評価されにくいという課題がある

従来の技術職員が高度専門人材のような役割を担うことについて、どう思われますか？

技術職員

高度専門人材とは、研究開発マネジメントや高度技術支援をベースとしながら、機関の組織運営にも携わる人材を指します。

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu10/005/gijiroku/mext_00013.html

賛成・肯定的な意見

1. キャリアアップの機会として有意義

- 高度専門人材としての役割は、モチベーション向上やキャリアパスの明確化につながる
- 組織運営に関わることで、技術職員の視点を反映できるのは良いこと

2. 適任者が担うべきという前提で肯定

- 適性や意欲のある人が担うならば良い
- 全員に強制しない形であれば、選択肢として歓迎される

3. 現場経験を活かせる

- 現場を知る技術職員が運営に関わることで、実情に即した運営が可能になる
- 技術とマネジメントの橋渡し役としての価値がある

4. 制度としての整備を期待

- 高度専門人材の役割を明確にし、待遇や評価制度を整備すれば、優秀な人材の確保につながる
- 教員と同等の待遇が必要との意見も

懸念・否定的な意見

1. 業務負担の増加への懸念

- 現状でも業務が多く、さらに運営まで担うのは現実的でない
- 現場業務とマネジメントの両立は困難で、業務過多になる恐れがある

2. 適性や能力の問題

- 技術職員の中にはマネジメントに向かない人も多く、全員が担うのは非現実的
- マネジメントには専門的な知識や経験が必要で、教育体制が必要

3. 制度や評価の不備

- 現状では技術職員が高度専門人材として評価されていない
- 呼称だけ変えても待遇や制度が変わらなければ意味がない

4. 役割の混同への懸念

- 技術職員は本来、研究支援や機器管理が主業務であり、運営は別職種が担うべき
- 組織運営に関わることで、本来の技術支援が疎かになる可能性がある

理想とすご自身の評価方法に関して、 ご意見等がございましたら記入ください。

技術職員

理想的な評価方法に対する提案・期待

1. 評価の透明性と明確化の必要性

- 評価基準を明確にし、スキルマップや目標設定を通じて進捗を可視化すべき
- 定量評価と定性評価のバランスが重要
- 自己評価と上司からのフィードバックを組み合わせる仕組みが望ましい

2. 多面的な評価の導入

- 上司だけでなく、同僚や利用者（学生など）からのフィードバックも取り入れるべき
- 全方位評価（360度評価）やセンター内での相互評価が有効

3. モチベーション向上につながる評価

- 評価が待遇（昇給・昇格）に反映されることで、やる気が維持される
- 自己申告による業績アピールの場があると良い

4. 業務内容に応じた柔軟な評価

- 職種や業務内容に応じたカテゴリ別評価（例：管理職、教育支援、研究支援など）
- 維持管理やコスト削減など、目に見えにくい貢献も評価対象に

現状の課題や懸念

1. 評価制度の不透明さと不公平感

- 何を評価されているのか分からない
- 実績が評価に反映されず、年功序列的な昇格に不満
- 評価が待遇に結びつかないため、やる気が削がれる

2. 評価方法の限界と懸念

- 実績ベースの評価は業務内容によって不公平になる可能性がある
- 数値化が難しい業務（インフラ、技術相談など）は評価されにくい
- 評価者の主観や性格に左右されるリスクがある

3. 評価制度の運用負担

- 評価のための時間や労力がかかりすぎる
- 評価者の育成や制度設計が不十分

4. 待遇改善が伴わない評価の無意味さ

- 評価されても待遇が変わらないなら意味がない
- 「頑張らない方がコスパが良い」という風潮が生まれる

アンケート全体を通して、 何かご意見・ご質問・ご感想等があれば記入ください。

技術職員

評価・制度に対する期待や前向きな提案

1. アンケートの意義を評価

- 現場の意見に基づいて評価項目を確立することは非常に重要
- 共通機器室としてのアンケート内容が良かった

2. 評価制度の改善提案

- 評価項目は広く設定し、職員の業務やミッションに合わせた評価が望ましい
- 技術職員のキャリアアップや昇給につながる評価制度は好ましい
- 全国の好事例を共有しながら試行錯誤していくべき

3. 待遇改善の必要性

- 同一労働同一賃金の原則に基づき、非常勤職員の待遇改善が必要
- 収益性を高めることで設備や人員の拡充につながる

4. 人材確保と育成

- 後継者不足への対応が急務
- スキルアップやキャリアパスへの理解が大学によって異なるため、格差是正が必要

現状への不満や課題の指摘

1. 評価の不透明さ

- 何で評価されているのかが明確でない
- 評価項目が細分化されすぎて、実際の評価との関連が不明

2. 待遇・報酬への不満

- 頑張っても頑張らなくても給与が変わらない
- 非常勤職員が常勤と同様の役割を担わされている

3. 人員不足と業務過多

- 常勤技術職員が少なく、非常勤に過度な負担がかかっている
- 評価のための時間や人員が不足している

4. 制度設計の課題

- 評価制度を導入しても、誰が評価するのかが不明
- 従来の技術系職員を流用するのではなく、新たな枠組みで雇用すべき

業務内容についての自由記述

教員

共用設備の運営・管理

- 設備の維持管理、利用実態の分析、PDCAサイクルの実施、予防保全、利用調査、設備更新の申請など
- 教員評価指標にはなりにくい、重要なミッションである
- 総合的な評価が望ましいとの声が多い
- 操作マニュアルやデータ管理など、周辺業務も含めた評価が必要
- 利用者対応や教育的側面も含まれる

教育・研究支援

- 依頼対応だけでなく、能動的な支援、技術開発、情報提供、機器セミナーの企画など
- 支援の質や柔軟性を重視した評価が必要
- 異分野の研究者との橋渡しなど、波及効果も評価対象に
- 業務分類が不明確で、記入に混乱があったという指摘も

業務内容についての自由記述

教員

自己研鑽・スキルアップ

- 研修や学会参加、講演、展示会など
- 自助努力も評価対象にすべき
- 組織全体での評価制度の整備が必要
- 自身の研究活動はミッションに含まれないという認識も

センター運営

- 個人ではなくセンター単位での評価が必要
- 全体最適を意識した運営が求められる

業務内容についての自由記述

教員

プロモーション

- 中高生向けの広報活動など

設備マネジメント

- ニーズ調査、他部局との連携、機器の提案など
- 技術判断力やコミュニケーション能力が求められる
- 自己研鑽と重なる部分もあるが、独立した評価が必要との声も

業務内容についての自由記述

教員

その他全体を通して

- 文科省プロジェクトへの参加、教育資料作成、学内調整など
- 外部資金獲得やプロジェクト参加の評価が不明確
- 評価に上限を設けるべきでないという意見が多い
- 組織全体の評価と個人の貢献のバランスが課題

従来の技術職員が高度専門人材のような役割を担うことについて、 どう思われますか？

教員

高度専門人材とは、研究開発マネジメントや高度技術支援をベースとしながら、機関の組織運営にも携わる人材を指します。

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu10/005/gijiroku/mext_00013.html

肯定的・前向きな見解

1. 制度としての必要性

- 高度専門人材は必要であり、国全体としてもその職位と待遇の整備が求められる
- キャリアパスの多様化につながる点で望ましい
- 技術支援に加え、マネジメントや組織運営を理解した人材の必要性も指摘

2. 支援・育成の方向性

- 意欲的な人には積極的に担当してもらいたい
- 資質のある人材を見極め、青天井でスキルを伸ばせるプログラムが必要
- 本学では全員が高度専門人材として活躍できることが理想

3. 待遇・評価

- 相応の職位と加給が必要
- 正当な給与体系が整えば良い制度になる
- 希望する人には応援したいという声も

懸念・批判的な意見

1. 制度運用への懸念

- 派手な業務ばかりが評価されると、研究基盤の維持が軽視される恐れがある
- 全員がすべての面に対応する必要はなく、適性に応じた役割分担が必要

2. 現実とのギャップ

- 現在の人員体制では新たな役割を担うのは困難
- 非常勤技術補助員しかいない現状では、高度な職務を求めるのは無理がある
- 大学執行部がその必要性を十分に認識していない

3. 制度設計への提案

- 博士取得者に限定するなど、一定の基準を設けるべき
- 資質のない人に無理にリソースを割くのは非効率

理想とすご自身の評価方法に関して、 ご意見等がございましたら記入ください。

教員

前向きな提案・建設的な視点

現状の課題や懸念

1. 評価制度の改善提案

- 業務量の標準化と勤務状況に応じた加給の導入が望ましい
- 支援業務に注力できるよう、学部教員とは異なる評価基準が必要
- マネジメントに関わる教員には、研究とは異なる評価軸を設けるべき
- 自己評価と上長評価を組み合わせた柔軟な制度が実施されている例もある

2. 制度の方向性に理解

- 評価結果が組織全体の向上につながるような仕組みが理想
- 上限や業務範囲の制限がない評価が望ましい（点取りゲーム化を防ぐため）

1. 制度の未整備・不公平感

- センター専任教員の評価指標が確立されておらず、ミッションの明確化が必要
- 教員でありながら学生や研究室を持たず、教員としての扱いに不満がある

2. 制度運用への不安

- 評価が小さなパイの奪い合いになると、業務が増えるだけで逆効果
- 教育・研究以外の業務が増えることで、研究室運営に支障が出ている

3. 現実とのギャップ

- 教員数の減少や採用の停滞により、若手教員の補充が困難
- 地方国立大学では研究力の低下が進んでおり、制度だけでは解決できない構造的課題がある
- 併任教員にとっては評価の必要性が低く、代わりに利用料の減額などの実利的な優遇が望ましい

アンケート全体を通して、 何かご意見・ご質問・ご感想等があれば記入ください。

教員

1. 個人情報の取り扱いに関する懸念

- アンケートで「大学名」と「職階」の両方を回答させる形式は、個人が特定される可能性があり不適切
- 匿名性が担保されない場合は、アンケートの削除を希望するという強い懸念が示されている

2. アンケート設計に対する意見

- 技術職員と兼任している教員にとって、質問内容が適しておらず、回答が困難
- 質問が不明瞭で、集計結果の信頼性に疑問がある
- エフォート（業務量）などの回答形式が難しく感じられた
- 組織には階層が必要であり、役割分担を意識したアンケート設計が望ましい

3. 評価制度に対する見解

- 統一的な評価基準を作ろうとする意図は理解されているが、能力の高い人材の評価が埋もれる可能性がある
- 上限のない評価制度が望ましく、点数稼ぎのような制度は避けるべき
- 自己研鑽は原則として評価対象外

4. 組織運営に関する意見

- 技術職がパートナーとして認識されていない現状には共感があり、改善への協力意欲が示されている
- 組織改革と「評価疲れ」のバランスが課題として挙げられている