

## 大学技術職員組織研究会意見交換会

日 時：2022年7月25日（月）16:00～17:30

会 場：ZOOM 会議

テーマ：技術職員の教育活動に関する貢献について

はじめに評議員から今回の意見交換会開催の背景と内容に関する説明があった。  
出された意見・質問（○印）を順不同で項目別に掲載した。

### <技術職員の業務について>

- 技術職員の業務内容については法人採用試験の案内にまとめられている。
- 工作実習ではレポートの採点にも技術職員が大きく関与している。

### <業績評価について>

- 学部や組織化などによって教育に関わる技術職員の役割は変わってくる。  
講座に配属されている場合、業務や評価は完全に教授によって決まるので、共通の物差しによる評価は難しい。
- 解剖の実習に関わる付随する業務でカビを抑えるなど工夫・発展が評価につながる。
- 技術部の全学化によって学部や研究室とは関係なく学生実験業務を行っている。  
担当者の人数の関係でキャンパスを超えて教育支援に関わっている。  
評価は教員が行うのではなく係長，班長が行っている。
- TA ができることは技術職員にはさせないなど業務の絞り込みを行う。  
技術職員しかできない業務をすることで評価につながる。
- 業務をうまく説明できる，できないで評価が変わってくる。日頃の行動を見ている必要がある。
- 教員が行っている KPI 評価を技術職員にも取り入れるなどの方法もある。
- 自己評価の書き方セミナーを行う。
- 教育支援が主体の人も研究支援が主体の人も比較的平等に評価されているように思われる。
- 教育支援や研究支援より人事評価シートで社会人基礎力の指標等で評価されている。
- 教育評価について，グループの取りまとめが評価する場合には信頼できないので教育評価はされなくなった。
- 研究支援に関する評価方法と同様に，教育支援についても実験・実習に関する改善の提案，発表，受賞等で評価している（管理職からの発言）。

### <エビデンスについて>

- 授業支援の中で培ってきた技術力を活用して科研費獲得につながっている。そうしたことが評価につながる（エビデンス）。
- 授業支援の中で工夫した点について技術研究会等に発表すればエビデンスになる。
- 工学教育に関しては日工教のような発表の場がある（詳細は ML に配信）。  
公益社団法人 日本工学教育協会  
<https://jsee.or.jp>
- 安全教育に関しては大環境で発表できる（エビデンス）。
- 法定の安全教育・講習については特別教育という形で技術職員が実施できる（詳細は ML に配信）。

### <マネジメントについて>

- できる人に仕事が集中するので，それをうまく配分するのが組織のマネージャーの腕になる。
- 業務の量について均等化しようとしている（今後の課題）。
- 授業支援の業務が集中するので均等化は難しい。均等化できる方法があれば教えてほしい。
- 技術職員が減ってきており，コアファシリティ絡みで装置を担当する技術職員は存在の必要性が高いが，技術職員の教育への関わり方として専任化するのか，一部として教育を担当するのか。
- 実験・実習レポート等は教員の仕事とするなど技術職員の業務範囲を明確にする。
- 学生実験への技術職員の関わり方について整理してそれを全学へ展開していく。