

# 部局長、評議員でも共通理解なし!? 「教員の個人活動評価」に関する質問書の回答から

## 21名の部局長・教育研究評議会評議員から回答

周知のように、昨年10月6日の大学評価会議「教員の個人活動評価の見直しの考え方」の方針通り、3月23日に「熊本大学における教員の個人活動評価指針」が改正され、評価結果を給与(特別昇給、勤勉手当)に反映させたい考えを学長が同日の教育研究評議会でも表明しました。

『赤煉瓦』48(2006.4.7)でお伝えした通り、我われ熊本大学教職員組合は、今後の団体交渉等の参考とするため、4月5日に部局長・教育研究評議会評議員へ質問書を提出しました。質問の内容は次の通りです。

大学評価会議「教員の個人活動評価の見直しの考え方」では、評価結果を給与(昇給、勤勉手当等)に反映させることを前提に、各教員が設定した目標の達成度を各部長等が評価する方法が示されていますが、この方法で、客観性を保ちながら、教員の活動を正當に評価することが可能であると考えますか? 不安を感じられている場合は、不安の内容を具体的に記してください。

これまで21名の部局長・教育研究評議会評議員から回答をいただきました。新年度当初の忙しい時期にもかかわらず、多くの方が回答くださったことに、厚く御礼申し上げます。回答いただいたご意見は、団体交渉の貴重な資料として活用させていただきます。ここでは、いただいた回答の全体的な傾向と代表的な意見を紹介します。

## 支持と不安 意見は大きく分かれる

大学評価会議「教員の個人活動評価の見直しの考え方」・「熊本大学における教員の個人活動評価指針」に示された評価方法、また評価結果を給与に反映させることを支持する考えが見られる一方で、評価の客観性・公平性を確保することや評価結果を給与に反映することを明確に不安視する考えが見られ、意見は大きく分かれました。また、評価結果を給与に反映させることについては、今後も慎重に検討する必要があることを指摘する意見も見られ、多くの方が自らの責任の重さを自覚していました。

### 【評価方法、給与に反映させることを支持する意見の例】

本家で評価可能と考えていますので、特に意見はありません。教育、研究等の向上を図る為の個人活動評価をそのまま、「給与、賞与等に反映」させるには無理があると考えます。そこで、この二つの目的を満たすような評価方法と評価システムを作りあげなければなりません。私は、今回の評価指針で示されたような体制と方法によって可能であると考えています。個人活動の評価は、いずれいつかはやらなければならないもので、避けては通れないものと考えています。……給与の査定に使われるとのことですが、それも止むを得ないものと考えます。要は、このようなシステムが存在するということが、教員の日常の教育・研究活動に緊張感を与えるということであり、それに伴う問題は、実施してから検討すればよいのではないかと考えます。

### 【評価方法、給与に反映させることを不安視する意見の例】

実施に際して十全な公平性と客観性をどのように担保するかについては、不安があることは否めません。不安は評価結果を給与に反映させる点です。熱心な教員を「しらけ」させる結果となれば、学部の活性化はおろか教員間の不信、学部長への不信も招きかねず、学部運営にも支障をきたす恐れがあります。結果、何のために評価結果を給与に反映させるようにしたのか、その本来の目的も不明確になるような気がしています。

第1の問題は、本来、評価の目的とは違う運営面に個人活動評価の結果を活用し、「給料へ反映させる方向で考えたい」という点にあると思う。……個人活動評価の結果は、組織の目標・計画の達成度に活用すべきであり、研究業績等の諸々の個人活動を総合的に評価することはできないと思う。まして、そのような評価を給料の査定に活用することが出来るであろうか。悩みは甚大である。

### 【慎重に検討することの必要性を指摘した意見の例】

評価結果を給与に反映させることは、とてもデリケートな問題であり、慎重に取り扱う必要があると思います。評価の結果を昇給、勤勉手当等(給与)にどう反映させるかは、規則等の整備を含め、今後も十分な検討が必要と考えます。

## 新たな評価制度についても対照的な意見

各教員が設定した目標の達成度を学部長等が評価するという新たな評価制度の大枠についても、“工夫次第によって客観的評価は可能”とする意見から、“学部長の能力に依存するので不安が残る”、“平成16年度に試行されたポイント制の方が客観性の点でいえば良い。ポイント制を各学部の実情に合ったより良いものにしていくべきではなかったか”といった新たな評価制度を疑問視する意見に大きく分かれました。また、どのような点を評価するのかという点に関して、個人の絶対評価ではなく、どれくらい努力したか・頑張ったかを評価するという意見が複数見られました。

### 【評価制度の大枠についての対照的な意見の例】

個人活動において各人が設定した目標の達成度による評価については、目標がどのように設定されるかに依存して評価の精度が決まると考えます。……その設定の詳細は、客観的な評価が可能のように事前に十分考慮される必要があります。……結論を申し上げます、工夫次第で客観的評価は可能と考えます。評価に関して学部長の能力に依存するところが大きいので、その点で不安が残る。評価制度に完全なものは求められないので、試行錯誤しながら改善していく必要はあるであろう。第2の問題は、「ポイント制を改めて各教員が目標を定めて評価してはどうか。」という点にあると考える。到達目標が違う各教員の評価を、どのような基準で客観性を持たせて評価できるのか甚だ疑問であり、「学部を中心とした評価体制を構築してほしい」と、学部にも丸投げされている。学部長1人では責任が重過ぎる。むしろ平成16年度に試行したポイント制のほうが、客観性から云えば遥かに良いと思う。……評価項目の妥当性、ポイントの配分など改善を加えながら、各学部の実情に合ったより良いものにしていくべきではなかったかと思う。

### 【各教員の努力具合を評価するという意見の例】

目標設定の点では、能力の個人差をある程度認めながら、その達成度評価においては能力の絶対評価ではなく、どれくらい努力したかが重要視されることになるでしょう。

赤煉瓦

熊本大学教職員組合

52  
2006.5.8

内線:3529 FAX:346-1247  
ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp  
http://union.kumamoto-u.ac.jp/

それぞれの立場で頑張った者が報われるというだけであって、あくまで、皆さんの力を十二分に發揮いただけるようにするのが本来の目的ですので、この評価の機会を利用して、個々人との話し合いの中で、むしろそれを徹底したいと思います。

## 研究面と教育面の評価方法

より具体的な研究面・教育面についての評価方法についても、ご意見をいただきました。それもまた、対照的なものです。研究面では、“大型科学研究費の取得、拠点形成研究やCOEのリーダーなど、第三者によって客観的に評価されている事項を評価すればよい”と学部長等の管轄を超えた事項を評価するという意見があれば、“専門性を考慮して学科・講座単位で実施要領をつくる必要ある”という意見もありました。教育面では、学生の授業アンケートの結果を重要なものとする意見があれば、“「授業改善のためのアンケート」の結果を評価の参考にするに止めるべき”という意見もありました。

### 【研究面の評価方法についての意見の例】

大型科学研究費の取得、拠点形成研究やCOEのリーダーなど、第三者によって客観的に評価されている事項のみを評価すればよい。  
自然科学系においては、研究の面では専門性を強く考慮した評価を行うために、最小単位の講座または学科等で実施要領を作る必要があるでしょう。

### 【教育面の評価方法についての意見の例】

教育の評価をどうするかは、難しい面もありますが、昨年度の評価方法の中の学生による授業評価は、やはり評価の上で重要なものとなるでしょう。  
授業評価アンケートは中止し、授業改善アンケートの結果を評価の参考にするに止めるべきでしょう。たとえば、大学院の場合、博士学生を何人指導しているか、当該年度に何人の学生に学位を出したかなどを評価すればよいでしょう。

## 各部局の「実施要領」の重要性

最も多かった意見は、“新たな評価制度の適否は各部局で作成する「実施要領」をどのようなものにするかにかかっている”というものでした。新たな評価制度を支持する方も、各部局の「実施要領」の重要性を指摘しています。

### 【「実施要領」の重要性を指摘した意見の例】

教員の特質や意欲をできるだけ多くの視点で拾えるような評価の実施要綱<sup>(ママ)</sup>や実施要領が設計されるものと考えています。  
評価基準は積極的な活動ばかりでなく地道な活動も考慮した方法を学部、学科で考えればよいと考えています。したがって、評価も学部長による評価と学部長による二段階の評価を導入し、話し合いによる達成度評価を考えると、客観性はある程度確保できると確信しています。  
客観性を保ちながら、教員の活動を正当に評価するには、各部局でどのような評価実施要領を作成するのが重要になってくると思います。  
評価する方の姿勢をキチンと正して、どういう目的・方針で評価するのかを、部局でキチンと宣言しておかれればよいことだと考えています。  
「教員の活動を正当に評価」するには、学部長を中心とした評価体制を構築し、学部等の特性を十分に考慮した目標設定と、教員個人の目標等についても、組織のなかで十分検討しつつ、実施要領を作成する必要があると考えます。  
それでも評価を給与に反映させよというなら、全学的な指針の中で学部の裁量に委ねる部分を残し、その方法は各部局長の判断・裁量に任せるべきだと思います。

## 使用者側の説明努力を疑問視する意見、学内合意の必要性を指摘する意見も！

総じて、賛否は大きく分かれていますが、評価結果を給与に反映させることに戸惑いながらも、自らの責任の重さを自覚しつつ、所属部局の「実施要領」をいかに作成するかに苦慮しているというのが全体的傾向です。

評価結果を給与に反映させることは、多くの方が憂慮しています。また、教育研究評議会でも評価結果を給与に反映させることの意味が共通認識となっているかどうかを疑問視し、学内合意の必要性を指摘する意見や、昨年来の給与問題について熊大使用者の説明努力を疑問視する意見も見られました。

### 【学内合意の必要性を指摘した意見の例】

「評価結果を『勤勉手当や特別昇給に反映させる』が具体的にどのようなことを意味するか、教育研究評議会を含め十分共通認識ができていないところに問題があると思います。個人活動評価の結果が一義的に給与（昇給や勤勉手当）に反映される、あるいはこの結果のみが給与に反映されるとすると、個人活動評価の改訂指針の想定とは異なると思います。給与査定が目的なら、その目的に照らして教員が合意できる個人活動評価の仕組みが必要だからです。……評価システムがもう少し具体化した段階で、しかるべき場を通して「評価結果を『勤勉手当や特別昇給に反映させる』」の具体的な内容を詰め、合意を得て行く必要があると思います。  
個人活動評価を給与等に反映させる方式を含めて、給与問題全般についての全学構成員に対する大学側の説明努力が、必ずしも十全ではないのではないか、と思います。

## 部局の「実施要領」作成以前に不可欠なこと

評価結果を給与に反映するかどうかは、教育研究評議会で学長が考えを表明したに止まり、未だ正式には決定されていません。また、評価結果を給与に反映させることを盛り込んだ理由は、昨年の人事院勧告に準拠するためと説明されましたが、2005年12月15日の団体交渉では、人事院勧告に準拠する法的根拠はないことを学長自らが認めるに至っています。本学の中期計画でも、2006年度は「教員の人事評価制度の確立に併せ、賞与、給与等への評価結果の反映について検討する」と記されるに止まっており、今年度から実施する必然性はありません。そもそも、評価結果を給与（昇給、勤勉手当等）に反映させることを構想するのであれば、「教員の個人活動評価」の問題に盛り込む前に、昇給、勤勉手当を今後どのように運用していくかを明確にし、組合・過半数代表者から合意を得るように努めるべきです。今回の混乱、部局長・教育研究評議会評議員の憂慮の元凶は、熊大使用者がそうした努力をまったく怠ってきたことにあります。

部局長・教育研究評議会評議員の多くは、自らの部局の「実施要領」をどのように作成するかに苦慮しています。しかし、これまで紹介したように、給与に反映させることの是非、新たな評価制度の根本＝各教員の目標の達成度を学部長等が評価する方法を是とするか否か、研究面については第三者によって客観的に評価されている事項（大型科研費の取得、拠点形成研究・COEのリーダー）のみを評価すればよいのか、地道な活動を評価するのか、教育面については学生の授業アンケートの結果を活用するのか否か、など制度の大枠についてさえ意見が大きく分かれているのですから、全学共通の「実施要項」の段階で慎重に検討し、共通認識を確立していく必要があります。今後のスケジュールも、7月初めを目途に全学共通の実施要項を改正し、9月末までに部局の「実施要領」を改正するように変更され、全学共通の「実施要項」に議論を尽くす条件は改善されました。

我われ熊本大学教職員組合は、「教員の個人活動評価」について、まずは全学の共通理解を確立するよう慎重に検討することを強く要望します。