

農林工学系の「総合評価」の考え方

西尾道德、前川孝昭

前農林工学系教授、生命環境科学研究科教授

1. 「評価」のレベルをどこに置くのか

国立大学法人法によって、大学は、文部科学大臣の定める6年間の中期目標を達成するために中期計画を策定し、各年度と中期目標終了後とに国立大学法人評価委員会の評価を受けることが規定されている。また、文部科学省以外の省の所管する独立行政法人でも、3～5年の中期目標を達成する中期計画に照らして、各年度と中期目標終了後とに評価がなされている。

しかし、大学と他の独立行政法人とは大きな違いが存在する。一部の例外を除いて、大学に比べて独立行政法人の研究拠点は、組織的に小規模で、業務範囲も限定されている。このため、各年度計画の中に全ての研究テーマが盛り込まれているケースも多い。しかし、大学では教員数も多く、人文・社会科学から自然科学までテーマの範囲も広大であり、研究だけでなく教育もあり、大学の全ての研究テーマを盛り込むこと

はできないし、それによってフレキシビリティを狭める必要もない。従って、国立大学法人評価委員会が個々の研究テーマの進捗状況を評価するとは考えにくい。この大学全体の業務を評価するレベルと、個々の教員を評価するレベルとは異質なはずである。

2. 研究評価か総合評価か

この筑波フォーラムの特集は「研究評価—法人化を迎えて」と銘打っている。ところが、国立大学法人法や独立行政法人通則法には「研究評価」という言葉はどこにも出てこない。出てくるのは、「国立大学法人等の業務の実績に関する評価」、「教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価」、「各事業年度の業務の実績の評価」などの表現である。「研究評価」と表現すると、あたかも大学の業務は研究だけであるかの印象を与える。研究だ

けて評価されるなら、教育や大学の運営に必要な各種委員などの活動に熱心だと、研究に振り向ける時間が減って、評価で不利になるといった気風が出てくる。また、外部資金を獲得しても、学系などで吸い上げられて研究に投入できる資金が減って、研究の進展が阻害されるから、学系などによる共通経費負担などなくしてしまった方がよいなどの意見も出てくる。また、研究教育活動を支えたり、外部に大学をPRしたりするのに大切なのが情報ネットワークのインフラの整備である。しかし、LANを管理する専門オペレータが少なく、各学系などの組織では若手教員が委員として動員されている。こうした活動を評価対象から外せば、情報インフラは崩壊し、研究教育活動に支障がでよう。このように大学における研究教育の成果を挙げるためには、各教員の様々な活動を「総合的に評価する」ことが大切なはずである。

3. 農林工学系の業績評価の考え方

法人化に際して任期付き任用拡大の提案が2003年1月に大学執行部からなされたのを契機に、農林工学系は、6名からなる「任期付任用委員会」を設置して、同年2月から3月にかけて、農林工学系の教員の活性化を図る観点に立って、教員の教育・研究活動の業績を評価する方法のフレームワーク

を検討した。

検討に際して次のことなどを前提にした。すなわち、(1) 定年年令の問題は対象外とする。(2) 任期制は新規採用者から適用し、現在の教員については任期制を受ける可否は本人の自由意志とする。(3) 評価を行うなら、教員が教育・研究活動に現在以上に専念できる体制を整備するように大学が努力する。(4) 新規採用教員には、必要な実験スペースと器材購入資金を与えて、研究を早急に立ち上げられる条件を整備する努力を大学が行う。

こうした前提の上で、概ね下記のフレームワークを作成した。

1) 総合評価

大学の運営には研究以外にも多様な活動が必要であり、今まで以上に国民に関わった大学とすることが求められ、競争的研究費の確保が必要になるなどを考慮して、研究業績、教育、競争的研究費の確保、学内運営、学会及び学外社会活動などの項目を総合的に斟酌した総合評価を行う。

2) 評価の公平性

任期制の者とそうでない者や、農林工学系に以前からいた者と新たに来た者などを区別せずに、予め定められた日程とルールに従って学系所属の全ての教員について評

価作業を行う。

3) 将来計画／中期目標及び評価結果の学系人事への反映

学系の人事は、関連教育組織の要請に応えるとともに、学系の研究推進を踏まえた将来計画及び中期計画（目的、任務、重点課題）に合致する形でなされるべきであり、総合評価の結果を人事に反映させることが必要である。

4) 採用・昇任・再任基準

現行の農林工学系教員採用・昇任基準は、研究業績だけを重視したものである。総合評価の考え方に則して、採用・昇任・再任基準を策定し直すことが必要である。その際、外部からの応募者については研究業績以外の他の側面での貢献を把握できないケースが予想されるが、内部者の場合にはその点を具体的に把握できているので、内部者の昇任基準は総合評価の結果を踏まえ、外部者の新規採用基準と異なるものにする必要がある。

5) 学系全体でのバランス

ある教員の評価結果が特定評価項目だけで高い結果となっても、学系全体の教員によって各評価項目について総体的にバランスの取れた結果となっていれば良い。

こうした方式を採用することによって、個性豊かな人材の採用ないし存在が可能になる。

6) 「達成目標調書」（仮称）の提出

評価期間当初に、教員は、学系の将来計画及び中期計画における当該者の研究の位置付けに加え、各評価項目に関する自己の達成目標を提出する。各評価項目を満遍なく達成しようとするケースや、一部の項目に重点を置き、他の項目については低くするといった達成目標の設定がありうる。達成目標調書提出後に、研究資金や学生数などで変化が生じた場合は、「達成目標調書」を変更できる。

7) 評価期間

評価期間は、任期制の者とそうでない者のいずれでも、同じとする。ただし、任期付任用者で評価期間終了時前までに、学系が公募する人事ポストでの公募に応募し、任用された場合には、あらためて当該新ポストの任期を評価期間とする。病気等で研究が不可能な場合は、休職期間とみなし、その期間は任期と評価期間をずらす。

8) 活動報告調書（仮称）の提出

教員は一定の様式に従い、各項目についての活動実績を活動報告調書（仮称）に記

載して提出する。

9) 達成度の評価基準

重点を置いた項目については、教員の平均値を斟酌して定めた平均基準を上回り、その他の項目については最低基準を上回ることを基本に置く。最低及び平均基準は職階ごとに設定する。項目は質的に異なるため、ある項目で超過達成したとして、その超過分によって未達成事項を相殺することはない。

10) 中間評価

採用・昇任・再任基準に照らして中間評価を行う。

- (a) 昇任資格／再任資格を既に満たしている (eligibleである)。
- (b) 上記 (a) を任期終了時点までに満たす可能性が極めて高い。
- (c) 現状のまま推移すれば、上記 (a) を満たす可能性が低い、今後の努力次第では任期終了時点までにその可能性も見込める。
- (d) 任期終了時点までの努力の如何にかかわらず上記 (a) を満たす可能性が望めない。

上記 (a) 以外の場合には残り期間における達成目標を勧告し、当該者に関する教授等は目標達成のための指導に尽力する。

11) 最終評価

評価期間の最終年に最終評価を行い、採用・昇任・再任基準に照らし、昇任資格／再任資格のための条件を満たしたか否かを評価する。昇任資格を満たした者は再任資格も同時に確保したとすが、再任資格を確保できなかった任期付任用者の再任は認めない。任期付任用を承諾しなかった教員で昇任資格を満たしたと評価された者は、学系の公募する当該上位級ポストに応募することができる。学系は昇任資格を満たした者を学内外においてプロモートする努力を行う。

12) 評価実施体制

農林工学系長を委員長とする人事選考委員会が評価を行う。人事選考委員会における評価は透明性の高い仕方で行われることが必要であり、評価の仕方についての内規を定めることが必要である。中間及び終了評価の結果を本人に説明する際には、人事選考委員以外の学系の代表者を同席させることが望ましい。

農林工学系ではこうしたフレームワークに基づいて、具体的様式素案も検討したが、任期制の姿が明確にならないので、作業を中断している。こうした評価作業を実行するとなると、多大の労力が必要で、支

援スタッフの強化も必要になると考えている。平成16年度から国立大学法人化を迎え、学系は「研究企画」と「教員評価」が主たる任務となることが決められている。部局化された大学院研究科の各専攻には教育カリキュラムに基づく教員のはり付けがなされ、教育の継続性の主張が今後大きく出てくると考えられる。この時、学系のもっていた研究活動のダイナミックな動きの成果を6年毎の評価の下で大学院教育に発揮するために、本学系が考えてきたフレームワークの具体的な運用が今から必要となり、学系の役割の重要性が再認識される日が必ず来ると考えている。

【参考】

- (1) 農林工学系の将来展望と改善方策、平成14年10月
- (2) 筑波大学農林工学系外部評価報告書、平成14年12月
- (にしお みちのり／生態構造工学)、
(まえかわ たかあき／食品プロセス工学)