

教員人事と研究評価

藤原保明

人文社会科学研究所教授

はじめに

現代語・現代文化学系は平成14年度に
本学の文系研究組織としては初めて学外の
有識者による外部評価を実施したが、評価
の対象はあくまでも学系であり、個々の教
員ではなかった。また、平成12年夏には博
士課程研究科の改組再編のため、研究指導
または授業担当予定者は大学設置審議会の
審査を受けた。これは純然たる教員の研究
評価であり、目的も明確であるが、学系の
教員が全員対象となったわけではなく、な
た、在職中に何度も審査を受ける可能性の
少ない特殊なものである。そこで、本稿で
は教員が在職中に何度か受けることのある
研究評価に対象を絞ることにする。

研究評価を学内の教員個人に限定すると、
昇任や採用、任期の更新等の人事と切り離
せない。私は平成12年度から4年間、現代語・
現代文化学系長の職にあり、学系発議の昇
任・採用人事に関わり、また、大学の人事

委員会委員として他の発議組織の人事にも
関わってきた。これ以前にも学系内での予
備選考やさまざまな発議組織の人事に係る
委員を務めたことから、本稿では私のこれ
までの経験をふまえ、従来の教員の研究評
価を概括し、今後の評価のあり方について
私見を述べてみたい。

学系の人事における教員の研究評価

現代語・現代文化学系（以下、現々学系
と略す）では他の学系と比べても遜色のな
い厳正かつ公平な人事が行われてきたと自
負している。現々学系の研究分野は外国語
学・外国文学・外国語教育学・現代文化学
の4つから成るが、たとえば、教授枠に欠員
が生じ、この空席を昇任によって補充する
場合、前任者の研究分野と担当外国語に関
わらず、学系所属の20余名の助教授全員を
対象に審査を行い、最終候補者1名を特定
する。したがって、20数倍の厳しい選抜が

行われることになる。そして、この候補者の空席予定助教授枠を昇任人事によって補充することになると、研究分野を問わず、学系所属のすべての講師が対象となることから、この場合でも激しい競争となる。ちなみに、最終的に空席となる講師枠を用いて講師を新規に採用することになるが、この際に前教授の研究分野と外国語の補充を図ることから、研究面と外国語の担当面で不都合は生じない。

形式面での研究評価

多岐にわたる研究分野の多くの教員を研究業績という観点から選考するのは容易ではないが、形式面と内容面での評価の基準と手順が確立していることから、評価は想像するほど難しくはない。教授を昇任または採用によって登用する場合、たとえば、博士の学位またはそれに準じる研究業績があるか、過去5年間に5点以上の著書または論文を出しているか、全国規模の学会での研究発表の実績があるか、助教授昇任以降どのくらいの期間を経ているかなどである。

職階、昇任、採用という区別を問わず、5年間で5点という研究業績の量的な条件は、人事委員会や学系での重要な選考基準となってきたが、この条件は決して緩やかなものではなく、とりわけ、単著の著書や論文が研究業績の大半を占める個人研究が中

心の文系の教員にとって、途切れることなく成果を公表するのは決して容易なことではない。事実、昇任・採用人事を開始すると、5年間で5点以上という基準を下回り、研究業績の内容面での審査以前に選考上不利な立場に置かれる件数の多さに愕然とすることがしばしばある。それゆえ、最終的な成果が出るまでに数年以上かかるような研究に取り組む場合、中間的な成果を目に見えぬ形で小出ししておくことは大切である。

文系の場合、「紀要」と呼ばれる雑誌が研究成果の発信に果たしてきた役割は決して小さいものではない。査読と呼ばれる審査を経て掲載の可否が決定される紀要も少なくない。紀要に書き溜めた論文を元にした著書が学士院賞の対象となった例もある。しかし、仮に論文の内容が同じなら、学系という研究組織内部での委員の審査に基づく、掲載率のかなり高い紀要より、審査制度が確立した、採択率が低く、かつ発行部数が多い全国規模の学会誌の方が高い評価を得られるのは事実である。主要業績の大半が紀要論文である場合、「外で勝負をしていない」という声も聞かれる。所属学会誌を研究成果の発表の場として活用する前向きな姿勢が求められる。口頭発表についても、学外のより多くの研究者の厳しい目にさらされる場での実績を重ねる必要がある。

研究成果の公表に用いる言語についても不文律に近いものがある。第2次世界大戦後、英語は急速に学術媒体としての地位を高め、とりわけ自然科学分野では英語で論文を書き、全世界に研究成果を発信することが常識化している。文系の場合も、分野を問わず、また英語以外の外国語に係る研究においても、次第に英語で書かれる論文が多くなってきている。日本の文学・文化・歴史はもとより、教育や政治経済などの研究においても、論文や著書が英語で書かれていれば、日本語で書かれているよりもはるかに多くの読者を地球規模で獲得できる。それゆえ、現々学系の教員人事における研究業績の評価においても、論文や著書が何語で書かれているかは大切な項目の一つとなってきた。世の中には学問を趣味として行い、立派な業績をあげる人も皆無ではないが、研究を自分の仕事として位置付ける人は、成果のより広汎な伝播を心がけるべきであろう。他の言語ではなく、英語が世界の公用語であることを危惧する人もいるのは事実であるが、少なくとも、日常生活言語と学問上の言語が同一である必要はないであろう。

学問の世界では年齢の上下は不問であるが、大学・学系・研究科・専攻などの限られた数の構成員から成る組織においては、また、教授・助教授・講師・助手という職

階が存続する限り、はたまた、給与体系が職階や年功に対応している以上、研究の評価に年齢や経験年数の差が全く無縁というわけにはいかないであろう。たとえば、助教授に採用ないしは昇任された人が、半年か1年後という短期間に教授に昇任する可能性は低い。それが可能なほどの業績がある人なら、なぜ最初から教授にしなかったのかという批判にさらされるであろう。教授への短期昇任が仮にあるとすれば、顕著な業績があるにもかかわらず、たまたま教授の空席枠がなかったとか、1年足らずの間にノーベル賞級の優れた研究成果をあげたといった特別な場合に限られるであろう。もっとも、職階が下に行くほど、次の職階への昇任までの年数は一般に短い。ただし、助手や講師といった若い研究者を採用する場合、分野の相違や年齢の差が業績の質と量を大きく左右することから、公募時には年齢の上限設定に慎重な配慮が必要となる。

内容面での研究評価

さて、形式面で評価が高かった候補者を研究業績の内容面で評価する場合、高度な専門的知識を要することから、発議組織には候補者と同じか近い研究分野の選考委員が数名いることが前提となる。この点、多様な研究分野の教授を多く抱えている組織では委員の人選が容易である。現々学系の

場合、60名近い構成員の約3分の1が教授であることから、この中から当該分野に係る選考委員3～5名を選出することは難しくはない。もっとも、研究分野は4つであるが、現々学系は外国語科目の授業担当者の集団でもあることから、英・独・仏・中・露・西のうちのいずれかの言語と研究分野の審査を合わせて行える委員の人選は容易ではないこともある。ただし、研究業績の内容の審査が主となる人事専門委員会では学系外の関連分野の委員や人事委員会から委嘱された委員も加わることから、研究内容のよりきめ細かな吟味に支障は出ない。小規模の学系の場合でも、特定の分野の研究者集団となっていることから、評価に窮することはない。

結び

以上、平成15年度まで発議組織であった現々学系での教員人事における研究評価を中心にその概略と若干の提言を述べたが、4月以降、従来の教員人事制度は見直され、発議組織は博士課程の研究科等に移行する。これに伴い、審査にあたる選考委員の数や選出方法はもとより、評価の項目、基準、手順などが適宜見直され、また、個々の教員の研究成果に係る情報が学内で公開され、研究活動の一層の活性化を図る一助となるであろう。いずれにせよ、著書や論文は広

く認知されなければ意味がない。それゆえ、研究成果をより広範囲に発信できる手段と媒体の選択が重要である。今後、学内の各組織では教員の教育評価と並んで研究評価のあり方が検討の対象となるであろうが、評価そのものにそれほど神経質になることはないと思う。大切なのは研究の質と姿勢、そして人間であるからである。時おり「最後は人」という声が聞こえてくる。人物の評価の大切さと難しさを痛感しているのは私だけではなさそうである。

(ふじわら やすあき/英語学)