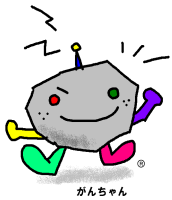


「評価担当教員」に関する「現況報告」

－ その経歴、職責、学内立場、そして不安 －



岩手大学（評価室） 大川 一毅

全国の国公立大学評価担当者が集う、この「コンソーシアム」・「研究会」は、大学評価について、活きた議論ができる貴重な機会。

本報告は、「大学評価に関わる専門人材育成」という全体テーマをふまえ、「評価担当専任教員」の職務や現況を報告することにより、今後の建設的展望を開く議論の題材を提供したい。

評価担当専任教員の経歴

着任までの経歴（学歴、職歴、研究、研究歴）は多様

（着任前の職歴）

（研究領域、あるいは主な業務）

大学教員・研究職	高等教育研究、教育学研究、経営マネジメント研究 統計分析研究、情報学研究、計量科学研究
企業・独立行政法人	経営分析室、シンクタンクでの「分析評価」
官公庁職員	文教行政、政策評価室
大学職員	大学マネジメントを含め業務全般、

「大学評価」そのものを専攻、研究してきた者は**まだ**少ない。

採用は、その大学が「評価業務」に何を期待するか次第。

むしろ、大学評価業務に求めるものが「不明瞭」だったか。

職務

評価室は、次に掲げる業務を行う。専任教員は、評価室の業務を処理する。

- 一 認証評価に係る自己評価書作成に関すること。
- 二 中期目標原案及び中期計画案の作成に関すること。
- 三 中期目標・中期計画に基づく年度計画案及び各事業年度に係る業務の実績報告書作成に関すること。
- 四 中期目標期間の業務実績報告書作成に関すること。
- 五 その他自己点検評価及び外部評価に関すること。

大学それぞれに違う評価専任教員「職務」

- ・ 評価業務の日程調査・調整や学内への連絡調整
- ・ 「評価報告書」の執筆、資料収集・保管
- ・ 中期目標・中期計画の立案関与
- ・ 評価分析と、それをふまえた大学経営（マネジメント）への提言
- ・ 大学評価業務に関するシステムの開発、保全
- ・ 教員個人評価の企画開発や「教員DB」の管理保全
- ・ 大学評価や高等教育政策に関する国内外の動向調査・研究

たとえば

学内での立場・居場所

「学長手持ち枠（大学管理枠）」ポストでの採用が大半。

★学長や理事など、大学執行部に近い部署（立場）

「評価担当専任教員」は、その大学で「唯一（たった1人）」の場合も多い。

・学部教員からはちょっと疎遠。

（学部から離れて立地する「評価室（センター）」）

（「査定屋かよ？」 そうでもないようだが「近づく必要もない」）

（自学部からの「教員員枠提供」という経緯に起因する「不快感」）

（「評価を生業[なりわい]とする輩」という存在への「嫌悪」）

・職員スタッフからも距離をとられる。

・大学執行部が交代すると……。

どれも「評価担当専任教員」に
対して実際に言われた内容です。

★「学部」という「傘」がなく、職員と違って「組織」が無い。

評価担当部署のスタッフとの協力、信頼関係、コミュニケーションは重要（支え）。

評価業務に関わる教員と職員の指示系統の不明瞭さ、あるいは違い

- ・評価担当職員スタッフとの業務分担の「曖昧」さ。
- ・明確な線引きができない。
- ・「教員」も「スタッフ」も困惑。

評価担当
専任教員の
守護神

- ・「評価担当専任教員」は誰の指示で動けばよいのか。
- ・「評価担当専任教員」の企画は誰に持って行けばよいのか。

※ 評価担当組織内で情報交換(提供・共有)が行われていない場合がある。

大学における「評価業務」全体を統括できる「役員・副学長」等の指導力や運営力が重要

「評価担当者」としての在任期間は、スタッフや担当役員より長いこともある。

評価担当専任教員の「経験」を伝えることで、大学の評価業務を円滑に継承することは重要なのだが、必ずしもそれを期待されてはいない。

大学教員として研究活動は不可欠（と見なされているのか？）

「業務規程」で「研究活動」については明記されていない大学も多い。

「同じ業務をしていると『あなたは何で教員なの？』という目で見られる。
それゆえ研究活動にも取り組むと『業務山積みなのに』と言われる。

業務処理能力や学内調整能力を期待されると、それに応える術に乏しい。

「専門」分野の研究成果など、あまり興味も関心も示されない。

着任早々、組織長（学長特別補佐）から「研究」活動を禁止された。

「任期延長」や「教員評価」のためには研究業績が不可欠。

人目につかぬよう、「研究活動」をおこなう評価担当専任教員

（それがまた、いらぬ誤解やトラブルの原因）

「不安」

- 業務内容の曖昧さ
- 研究活動の「白眼視」、されど不可欠
- 学内組織のなかでの「居場所」の脆弱さ
- 上層部の交代による立場の不安（「学長裁量ポスト」という不安）
- 評価チームメンバーの移動による業務環境の変化という不安
- 「記録」や「履歴」に残らぬ「評価報告書」（業務実績）

決定的な不安材料としての「任期採用」

- 契約内容（任期更新契約）の曖昧さ。
- 「任期」による今後の将来設計（家族の生活）

★ 評価業務能力を高めても、これからどうなるのか、どうすればいいのか…。

（評価担当教員の個々の力では「限界」）

「評価担当専任教員」はガンバッテマス

評価**担当**専任教員の大学への「ロイヤリティ」

- ・大学には愛着あり。しかし「任期」があり・・・。

勤務する大学に対する愛着は強いです。

しかし、新参の流れ者だし、数年の任期が終われば「解雇」ですから、大学にロイヤリティが本当にあるのか、自分でもわかりません。

- ★ 大学の「主人公」である学生との接点が希少なことも一因か
 （「教員」としての不完全燃焼）

それでも

大学の諸活動が「評価」されたときや

「評価」によって大学の改善が進んだことを確認したときは嬉しいものです。

各大学の「評価担当専任教員」は、今日も頑張っています。