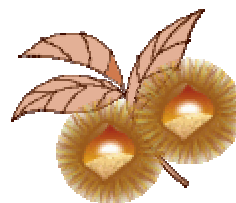


# 不二速報



発行日 2007年10月9日  
第3号(全国教研特集号)

## 2007年度全大教教研集会(9月22-24日)の報告

### ◆執行委員長 久保 英雄

去る9月22日(土)から24日(日)まで2泊3日の日程で、全大教第19回教職員研究集会に、京都へ行ってきました。数年前、独法化前の教研集会に参加したことがあります、そのとき以来の盛況だったそうです。独法化以後、様々な問題が一斉に噴出してきたことの現れだと思います。

オープニングの記念講演は津市の市長、松田直久さんのお話でした。松田さんは地方国立大学がもつ固有の存在意義と使命とを直接、文科省に訴えられ、近畿地方の知事さんたちに呼びかけ、運営費交付金の競争的配分に反対の知事声明を出して貰うことに尽力された方です。

最初の分科会では、組合と過半数代表と当局(とはいわないですよ、大学執行部ですか)、この3者の関係を巡ってかなり激しい議論が交わされました。岡山大学では2ヶ月に1度、大学執行部が時間外労働の実態を部局別の1欄表にして過半数代表者に示しているとの報告がありました。「それは良い執行部ですね」と私が真っ先に発言したのが、激しい議論のきっかけになったようです。子供の頃からよそ様のことがよく見える性が抜けきれません。

その後はずっと「非常勤職員」の分科会に出ました。法人化後、非常勤職員の労働条件は、財政上の制約意外には、原則的にはないようです。大学の独自の判断で改善しうる状況になっているようです。

非常勤職員と一口に言っても、私の知る限りでも5つのカテゴリーがあります。フルタイム週40時間の人(契約職員というそうです。旧定員外職員)、パートタイム週30時間の人、30時間未満の人、そして後の2つのカテゴリーにはそれぞれ法人化以前に雇用されている人、以後の人、の区別があります。

大学独自の判断ですから、例えば、名古屋大学では今年の1月に8名が「正規職員化」されております

\*\*\*\*\*◇\*\*\*\*\*

詳細な内容の報告会として、有期雇用職員・パート職員職種別懇談会を企画しています。

- ・浜松地区懇談会：10月26日(金)12:30~13:20 会場は書記局を予定  
静岡地区は日程調整中です。決まりましたらお知らせします。

静岡大学教職員組合

静岡：  
〒422-8529  
静岡市駿河区大谷 836

TEL/FAX:  
054(236)0173(直)  
054(237)1111(代)  
2790(内線)

E-mail  
[suu@jade.dti.ne.jp](mailto:suu@jade.dti.ne.jp)

浜松：  
〒432-8561  
浜松市中区城北三丁目  
5-1

TEL/FAX:  
053(475)9035(直)  
3910(内線)

E-mail  
[suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp](mailto:suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp)

目次：

|               |     |
|---------------|-----|
| 全国教研<br>報告    | 1~3 |
| 組合からのお知<br>らせ | 4   |

### ◆全国で始まった人事評価について……藤村 久 (工学部技術職員)

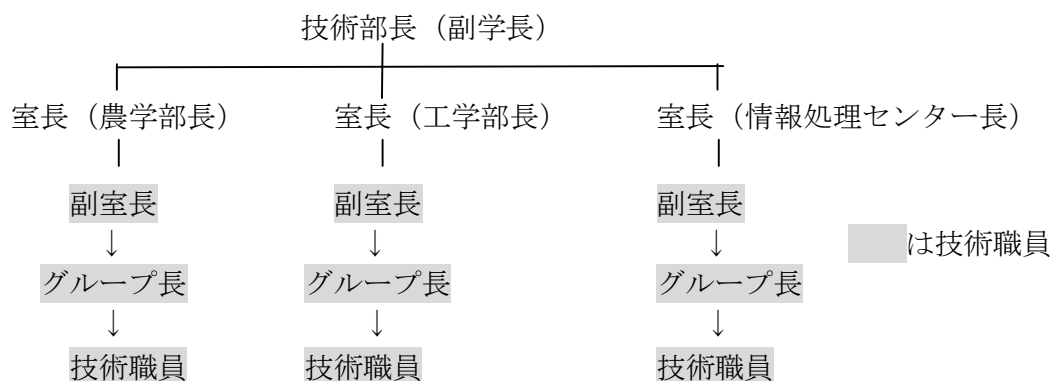
京都大学吉田キャンパスで全国教研が開催され、静大からは久保執行委員長と藤村が参加した。今回の教研では、とくに本年度から静大でも人事評価の試行が始まったこともあり、技術職員の立場でレポートを提出し討論に参加してきた。

技術職員分科会は、多くの課題について討論してきた従来の職懇とは異なり、人事評価に論点を絞った議論が二日間熱心に行われた。一日目は、すでに人事評価を処遇に反映させている岩手大学の実情報告を受け質疑討論を行った。どの大学も試行の段階にあり、岩手大のケースは先例として大きな関心が集まったことから、本報告でも詳しく述べる。二日目は、唯一分科会にレポート提出した「静大における人事評価の試行」(藤村)と、当日持込の京都大の資料をもとに討論を行った。なお、レポート集・資料集など教研の資料は書記局に置く。

## 1. 岩手大学における技術職員の人事評価

### (1) 技術部組織…83名全学一元組織化

3室制 (農学系、工学系、情報系) :



副室長は、管理職手当の付く技術専門員であり、人事権 (評価、任用、勤務時間管理等) を持ち、教授会に出席する。管理職手当は定額であり、月約 18 時間分の超勤に相当する。手当て以上に業務に負担を感じている。グループ長に手当はなく、技術職員の直属のリーダーとして人事評価等で副室長の補佐を務める。組織の再編後、技術専門員が増えるなど改善があった。

### (2) 評価と処遇

すでに 1 期 (18 年 4~9 月の評価を 12 月の勤勉手当)、2 期 (同年 10 月~19 年 3 月を 6 月の勤勉手当) の期間で評価し待遇面に反映させた。評価に際し評価マニュアルを作成し、評価者によって差が出ないように、また被評価者にも評価基準が分かるように心がけた。個々の評価は絶対評価となるので、待遇に反映させるために相対評価システムを作成し総合評価点を算出した。

(参考) 総合評価点 = {業務目標評価平均点 (自己評価 + 評価者評価) + 業務行動評価平均点 (1 期評価と 2 期評価)} × 1/2

ここで目標達成の個人評価点が、総合評価に大きく係わってくることになる。目標を作成するに当たっては、組織 (室) の目標を設定しなければならない。組織目標に沿った個人目標になることが望まれる。スキルアップの一つに、社会人修士課程への進学を希望する技術職員が増えてきた。また、研究者志向の技術職員の能力は認めるが、技術部として共通業務等を通じて大学への貢献度を大切にすべきだと考えている。

2010 年の次期中期目標のための見直し作業、WG に事務局 (人事課) 以外に技術部の副室長から代表が 1 名加わって検討を始めている。

## 2、静岡大学における人事評価の試行

今年度静岡大学で始まった人事評価の試行について、次の項目を報告した。試行については、7月に技術職員全体説明会の他、WG 構成員から説明を受けた内容である。

- (1)今年度1次試行(限定部局の事務系・技術系・医療系職員が対象)を行い、20年度に全学で2次試行を行う。
- (2)施行期間中は、評価結果を待遇に反映させない。
- (3)能力評価と業績評価について、評価者による評価が行われる。個人では目標達成度が問われる。
- (4)評価者に、評価実施者と調整者を置く。評価実施者には、公平な評価が求められるので研修を課す。
- (5)過去の実績は、評価の対象としない。

これに対し次のような質問や指摘があった。

- ① 技術部組織・技術長についての質問、②人事権のない者の評価は無理である、③試行対象者の選考方法、④一次試行の反省点がどう WG に反映されるか、⑤待遇に反映するための相対評価をどうするか。他



## 3、他大学との交流で学んだこと

岩手大学の報告の中で、今まで技術職員として仲間意識があった者が、管理職に就き「評価」を行うことで、意識の中にも上下関係が生じてしまったことは残念であり、仕方がないことなのかと感想も聞かれた。技術部が人事権を持つことで、処遇・任用・異動等を任せられその責任まで委譲されることになる。機能する技術部組織として積年の目標であり、望ましい姿であるはずのものであるが、「評価」等責任に関しては管理職に身を置く者の辛さを改めて感ずるところである。

人事評価を行う上での問題点の一つは、**評価実施者の能力の問題**がある。今まで技術職として実験・研究や教育に専念してきた者が、ある時を境に部下の評価を業務にするなど大学の技術職員には考えられないことであった。評価実施者の陥りやすい誤りの例が、静大の評価マニュアルにも掲載されているが、指摘されていることの大部分が自分に該当するということを多くの大学の技術長等が発言した。評価者は研修等により常に客観的な判断基準と資質を養い、評価結果と被評価者に責任を持てるよう努力しなければならない。能力とは別に、人事権のない者の評価は試行の段階で受け入れられても、実際の処遇に反映されると疑心暗鬼を生ずることは他大学で明らかである。人事評価は、人事権を持つなど**機能する組織体制が確立されていることが前提**となる。

評価の中で今一つの問題点は、**目標設定と自己評価**にある。被評価者と評価実施者が行う面談の中で、目標設定を適正に行わないと目標達成度の判断が曖昧になり、相対評価判断に矛盾が生ずることが指摘されている。場合によっては、自己評価の妥当性が問われることになる。

技術職員の評価は、専門性と技術力を考慮した評価基準が必要となる。評価者と被評価者との合意で定めた目標・項目に対し、その達成度と過程(名大他のプロセス評価)における行動によって評価することが望まれる。

今回試行されるのは個人の絶対評価であり、最終的には処遇へ反映させることを目的としている。処遇へ反映させるためには相対評価が必要となり、絶対評価を相対評価へ変換させるシステムが必要となるが正直 WG にはまだそれが確立していない。最も大切で厄介な部分が後回しで、見切り発車の様相であるのは問題である。

-----

残暑が続く三連休の京都は、観光客で市内は人人人。せっかくの京都では仏閣見学の時間もなく、また期待していた「総長カレー」レトルトパックのお土産版も品切れ。でも京大グッズの中に、八ツ橋の京大箱入りなんてのはありましたが。

静岡大学教職員組合公式HPも  
ご覧ください。(随時更新中)

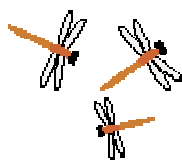
<http://www.jade.dti.ne.jp/~suu/>

働きやすい職場を  
実現したいと思いませんか？

組合員のための組合

あなたも組合に加入しましょう！

ともに、静岡大学を明るく、  
働きやすい職場に  
していきましょう！



## 組合からのお知らせ

### ★11月、12月は『組合員拡大特別推進月間』です！★

組合ではこの期間、組合員拡大に集中的に取り組むことになりました。

この2ヶ月の間に

未組合員を勧誘し紹介者となった組合員の方1名に…

常勤教職員 おひとり拡大につき 10,000円

非常勤職員 " 2,000円 を

年度末に商品券、図書券などで還元いたします！

この機会に10月着任の皆さまや、まだ組合に入っておられない方  
にお声をおかけください。

- \* 要求を実現させる決め手、それは組合の力「組織力」です。
- \* 組合の組織率が高ければ高いほど、

さまざまな要求を実現する大きな力を発揮できます。

—よりよい教育・研究・待遇改善のために—

ご協力よろしく願いいたします。

書記局に拡大パンフレットなどがございます。ご利用ください。  
執行部からも役員がご説明に伺います。お知らせください。

※ 期間中に脱退した組合員が再加入した場合及び期間中に新規加入  
した組合員が年度末までに脱退した場合は上記対象外となります。

～映画「日本の青空」を浜松キャンパスで上映します～

◆とき 11月29日(木)

◆ところ 佐鳴会館会議室

◇上映時間 1回目 15:00-17:00 2回目 17:30-19:30

◇入場券 前売券:1000円(高校生以下800円) 当日券:1200円(高校生以下1000円)

★静大学生、教職員組合員、生協職員に限り、前売り600円……書記局にお問合せください。

