

不二速報



発行日 2007年10月25日
第5号(2007年度教職員研究集会報告号②)

2007年度教職員研究集会の報告—第2部—

◆第2部 報告「職員の人事評価…すでに動きはじめています。」

- ・「全国教研・中部ブロック技術職員交流会に参加して…」

藤村 久さん(工学部技術職員)

- ・「評価する立場から」

中嶋 英司さん(工学部技術長)

本学では中期目標で「教職員の人事の適正化に関する目標」を掲げ、中期計画の中に「人事評価システムの整備・活用」が明記されています。このため「職員人事評価制度検討ワーキンググループ」により、職員人事評価の第1次試行(平成19年7月1日～平成19年12月31日)が本部・人文学部・工学部・電子工学研究所の事務職員(抽出?)と工学部の技術職員全員と電研の技術職員半数で行われました。新たな人事評価制度は「職務行動」と「役割達成状況」を評価すべきであること、評価結果のフィードバックや苦情処理のあり方についての検討に言及しています。「試行期間中の評価結果は、処遇に反映しない。」としています。人事院勧告の人事評価制度の概要に基づけば処遇に関する権限は非常に拡大したものとなっています。

組合としては、人事評価に論点を絞り、中部ブロック技術職員交流会(9月8日～9日)、学内(技術)職種別懇談会(9月20日)、全国教研(9月22日～24日)において議論を行ってきました。そこで学内教研の場では、静大から参加された藤村さんに人事評価についての他大学の状況や討論の中で明らかになった問題点などを報告してもらい、教員を含めた人事評価のあり方の認識を深める目的としました。また、組合員で唯一評価者となった中嶋技術長には、38名(技術長を除く)という多人数の工学部技術職員を評価しての実感などをお聞きしました。

1. 全国教研等の参加報告(討論の概略)

- ・組織がどの単位(全学単位、学部単位等)かによって評価項目が変わってくる。単科大学は評価項目が立てやすい。
 - ・人事権のない者が評価することは無理である。
 - ・評価者の資質が問われる。適任者でない評価者が上に立つと悲惨さが退職まで続く。
 - ・技術長等管理職(管理職手当受給者)に任期は付けられない。手当をはずすと降格人事となる。任期制の学科長手当等とは異なる。
 - ・評価者の研修が重要である。ハロー効果、寛大化、倫理的誤差対策をしっかりと。
 - ・組織目標があっても個人目標がある。
- 組織目標と個人目標のベクトルが異なるとは良い評価を付けられない。

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

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

目次：

学内教研 報告	1～3
全国教研 報告(修正)	4

- ・本人のやる気と次の目標に係わってくるので、評価後のフィードバックが大切となる。
- ・評価の低い職員に対し、上司の面談によって業務の改善、派遣先の変更等技術部としての責任で改善に努める。(名工大等で実施)
- ・評価に値しない者の評価をどうするか。放置すれば技術部の評価が下がる。

2. 人事評価の第1次施行の経緯とコメント

- ・技術長も評価者になることになり、「人事評価と目標管理」と題した講演会に出席した。あまり、評価する上で役立つようなものではなかった。
- ・8月1日～3日の3日間で1人30分の面談を行った。多人数を適切に評価するのは難しいということで被評価者の仕事内容をよく知っている室長等を評価補助者として指名し、業務上の目標の明確化および業務遂行状況などの指導・助言を行った。
- ・目標の達成度(業績評価)と日常の職務のプロセス(能力評価)のどちらに重点をおいて評価するかなど評価システム上で不明確な点が多々あった。

3. 質疑・討論

- ・技術長を管理職にすべきという要求を組合からもするのか検討する必要がある。
- ・評価に値しない者の評価をどうするか。
- ・被評価者のことを思いやると評価に差がなくなり、膨大な書類を書く仕事だけが課せられ、そのことが評価者のストレスにならないか心配である。
- ・組合としては、人事評価にはもっと慎重であるべきだ。



◆出席者のご感想、ご意見

1) 教研集会の感想・意見・取り上げて欲しいテーマ

- ・このような意義のある集会に、参加者が少ないのが残念。各支部の活動が大切なのだろうが、多忙な中で難しいのが現状。
- ・大学の財務に関するお話はとても興味深かった。人事評価については、技術職員だけでなく、事務職員と教員の評価もあわせて取り上げていただけたらもっとよかった。
- ・佐藤先生のお話は非常にわかりやすかったが、同時に国立大学法人のおかれている厳しい現状を再認識した。ただ組合も含めて、まだまだ現状認識が甘いのではないだろうか。情報収集も含め、認識を深めるための議論の場がもっと必要であろう。

- ・情報の共有化がとても重要であると感じた。
教授会での情報開示が少ないように思う。原因は、メールによる報告済みということが多いところにあるように思う。
- ・大学の財政、人件費の問題について、自分の中で整理することができてよかったと思う。
- ・テーマとしてはタイムリーであった。討論で深める余裕が欲しかった。
- ・ためになる話だった。今後非組合員にもオープンにし、多くの人に情報を提供したらよいと思う。
- ・財政、評価の2大テーマについて、講師やコメンテーターの方たちからは、たいへん充実したお話を伺うことができた。とりわけ第一部では、講師の佐藤先生よりの確かな問題分析を披露いただいたあと、いわばここから先はまさに「社会的紐帯」を形成すべく組合の出る番だと見事に宿題を手渡されたように実感した。
- ・評価システムというものは評価する側の好ききらいが反映されるというのは、能力主義、成果主義が導入されてから、民間会社などで実証済みである。可能であるならば(従来は評価システムはなかった)評価主義はないにこしたことはない。いわば、職員が競争させられるということのなかで総人件費の引き下げが目的ではないだろうか?また、組合的に言えば、競争させられることで団結と逆のベクトルを向いてしまうのではないか?この人事システムを大学が導入することが文科省から良い評価をうけ、運営費交付金が増やされるということがあるのでは?
- ・テーマを絞っての討論は成功でした。当分の間、評価についての議論を進めたいと思います。
- ・後半のみの出席でしたが、全国からの報告をどのように生かすかが、課題であると感じた。
- ・「職員の評価」の問題ですが、技術職員の評価は組織のあり方との関わりがあり、今の静岡大学では技術部のあり方が各部局でその認識が異なっております。このような状況のもとで今日試行されている職員の評価がうまくいくとは思いません。
- ・「絶対評価」はできるのか?
- ・今回のテーマは、とてもタイムリーでよかったと思います。教文担当の方に感謝します。ご苦労さまでした。
- ・大変参考になりました。
やはり大学の運営の風通しをよくする法など・・・
- ・大学の予算・財政については、そのときどきの資料が教授会に出てくるが、或る意味で断片的提示になるわけで、今日の報告のようにまとめて体系的に聞くと、その全体像がかいま見えるように思われ、極めて参考になりました。

2) 組合に対する感想・意見

- ・組合費を少し安くして欲しい。
- ・組合員の一人として、今後一層努力していきたいと思います。
- ・頑張りましょう。
- ・組合費が高いという声が、非組合員から多数出ている。
- ・未組ももちろんだが、組合員同士のコミュニケーションがとみに稀薄化しているように思われる。各集会への参加者の漸減にそれを痛感する。何か打つ手はないだろうか。
- ・教研集会という名称を教職員集会という名称に変えたほうが事務系が参加しやすいのでは?
- ・技術職員の評価は延期または中止すべきだと思います。
- ・組合員拡大をがんばります。

不二速報第3号の久保委員長の全大教全国教研報告ですが、全文掲載されていませんでした。大変申し訳ありませんでした。再度掲載させていただきます。

◆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が、そのとき以来の盛況だった

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？**

**「組合員拡大特別推進月間」
実施中です！**

**10月着任の皆さまや、
まだ組合に入っておられない方
にぜひお声をおかけください。**

**ご勧誘くださり紹介者となった
組合員1名に…**

常勤教職員勧誘の場合

おひとりにつき 10,000円

非常勤教職員勧誘の場合

おひとりにつき 2,000円

年度末に還元します！

(商品券、図書券などにより)

よろしく願いいたします。

- ・書記局にパンフレットがあります。
- ・役員がご説明に伺います。

※期間中に脱退した組合員が再加入した場合、期間中に加入した組合員が年度末までに脱退した場合は対象外です。



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、ね、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、学内募集で70名が応募し、8名が合格したそうです。

法人化後のパート職員の期限も3年から、5年のところまであり、その期限も1部で撤廃された大学もあるそうです。つまり、部局によってはその部局の長が推薦し、面接を受けて期限をなくす、というやり方です。分科会の議論の最中に、高知大学では雇い止めに撤廃されたとの情報が入り、一場ざわめきましたが、これはまだ未確認情報です。

非常勤問題の実態は錯綜しており、私も未だに十分に把握できないところもあるのですが、私にもよく理解でき、また、面白かったのは、金沢大学の前田達男さんの「改正パートタイム労働法」についてのお話でした。その全部を報告することは出来ませんが、一番、感銘を受けた点は、労働条件の明示を努力義務から法定義務化したこと、「通常の労働者への転換推進措置」が努力義務になったこと、この2点です。努力義務とは、組合が経営者側に、具体的にどのような努力をしたのですか、それでも出来なかったのは何故ですか、と聞くことが出来るということだそうです。

折角、秋の京へ行きながら、議論が面白くて、お寺を観る時間もありませんでした。唯一、早朝散歩の折、織田信長の廟のある本能寺を訪ねました。朝の5時頃でしたが、本堂にはすでに燈明が点いていました。払暁の中、幻灯のように映る本能寺。こういうゆったりとした時間の流れが、あらまほしきものです。



◆組合からお知らせ◆ ～SPAC秋のシーズン「静岡大学教職員割引」のお知らせ～

静岡県舞台芸術センター(SPAC)で、11月9日～12月2日に行われます<SPAC秋のシーズン>のうち、静岡舞台芸術劇場(グランシップ内)で上演される『巨匠』と『転校生』を、本人+同伴1名に限り2割引でご覧いただけます。この機会に「芸術の秋」に触れてみてはいかがでしょうか。

『巨匠』：芸術総監督・宮城聡のSPAC初演出作品

11/9(金) 19:00、10(土) 14:30、11(日) 14:30 特別価格 3,200円(通常4,000円)

『転校生』：県内の女子高校生が出演

12/1(土) 16:30、2(日) 16:30 特別価格 2,400円(通常3,000円)

※ 予約はメールで。order@spac.or.jp宛に、件名：「特別割引予約」とし、①氏名(ふりがな) ②住所 ③電話番号 ④所属 ⑤希望演目・日時 ⑥希望枚数を明記して送信してください。

※ ウェブ予約はできません。

※ チケットは当日劇場でのお渡しとなります。