

「次期中期計画」原案策定に重要問題が判明

現在、次期中期計画の原案作成が進められていますが、研究に関する目標WGにおいて、以下に示す内容が素案として提示されています。大学の研究の広告塔ともなるべき部分を一層拡大し、現在教員ポストの30%を任期制ポストとして、別枠にし、研究のみに特化する組織を創出しようとしています。

このような抜本的組織変更を考えるのであれば、少なくとも既存組織や様々の構成員の意見を聴取することを、考えるべきですが、その姿勢すらないようです。組合としては事態の緊急性を認め、ここに皆様のご意見を掲載し、今後の問題解決への出発としたいと考えます。

金沢大学資料 <第2期中期目標・計画（研究に関する目標）（素案）>

中期目標	中期計画
<p>2 研究に関する目標</p> <p>(1) 研究水準及び研究の成果等に関する目標</p> <p>○世界に通用する高度な学術研究を推進し、卓越した研究成果と将来性のある研究を産み出す先進的研究拠点を目指すとともに、地方基幹大学としての特色ある研究拠点を形成する。</p>	<p>(1) 研究水準及び研究成果等に関する目標を達成するための措置</p> <p>○各研究域、がん研究所及び研究を主たる業務とするセンターは、第1期中期目標・計画期間中に実施した自己点検評価と外部評価の評価結果に基づき、世界に通用する高度な学術研究を自ら選択し、それらを組織的に推進する。</p> <p>○各研究域は、先進的研究拠点の中核としての研究センターを理工・医薬系で2センター以上、人間社会系で1センター以上設置し、重点支援する。なお、既存のセンターも含めて、センター設置3年経過後に中間評価、6年経過後に最終評価を実施し、その評価結果に基づき、改廃を含めて、改組・改編を行う。</p> <p>○少数の研究者で構成され、所属組織にとらわれない学際的・融合的な新領域を創成する研究プロジェクトチームを立ち上げ、先進的研究拠点のシーズを形成する。</p> <p>○能登半島を中心とした地域研究を推進し、国内最高水準の総合的地域研究の拠点を形成する。</p> <p>○科学研究費補助金、その他の競争的研究資金の年間採択件数について、中期計画開始時比で15%増加させる。</p> <p>○学術論文数及び学術論文被引用数を着実に増加させる。</p> <p>○共同研究、受託研究を活用した研究活性化、研究体制強化をするための環境を構築し、中期計画開始時比で共同研究件数を50%、受託研究件数を30%増加させる。</p>

○地域と世界に開かれた先進的研究拠点として特色ある研究の成果を社会に還元する。

(2) 研究実施体制等に関する目標

○優れた人材が参集する大学を目指し、優秀な人材の確保と育成のための仕組みを構築する。

○研究スペースの最適化を図ることにより、世界的な研究拠点となる上で必要な研究設備及び学術情報基盤を計画的に整備する。

○各研究域、がん研究所及び研究を主たる業務とするセンターは、研究活動を Web で公表するとともに、地域での研究活動報告会を定期的に関催することにより、研究成果を積極的に発信する。

○発明届出件数、特許実施許諾件数を着実に増加させることにより、研究成果を社会に還元する。

(2) 研究実施体制等に関する目標を達成するための措置

○教員の任期制の拡大を図り、テニユア・トラック教員を含め任期付き教員の割合を人間社会研究域で10%以上、理工研究域で20%以上、全学で30%以上を目指す。

○教員選考基準や昇任基準など教員人事のルールとプロセスを全学共通化する。

○個々の教員が目標を設定し、自己点検・自己評価を行うとともに、教員評価制度を用いて評価を行うことにより、教員の資質能力の向上を図る。

○教員のスキルを飛躍的に上昇させるサバティカル制度を導入する。

○教員のキャリアパスを多様化し、教育、研究、地域貢献等を効率的に分担できる体制を構築する。特に、若手教員が研究に専念できる体制を構築する。

○ノーベル賞級の研究者を各研究域1名以上、研究アドバイザーとして採用し、教員への助言を行う。

○女性研究者が積極的に研究を継続し成果を挙げられるよう、仕事と子育てが両立できる研究環境を整備する。

○全学共通スペースを確保し、必要なところに重点的に配分する。このため、全学共通スペースの確保・配分を決定する権限を付与した組織を設立する。

○本学において重点的に推進する学術研究・技術開発に必要な研究設備を優先的に整備するとともに、学術情報基盤を整備し、研究支援機能を強化する。

「第2期中期目標・計画（素案）」についての意見

*** 一周遅れの先頭ランナーをめざすのか？ ***

松下 良平（学校教育学類）

以下は、「第2期中期目標・計画（素案）」についての私見を、研究と教育に関する部分に分けてポイントごとにまとめたものである。問題点を網羅したものではないし、論じた項目であっても言及していない論点は少なからずある。みなさんの議論のたたき台にいただければ幸いである。

□ 「研究に関する目標」について

● 中期計画（1）「先進的研究拠点の中核としての研究センター」と「教員のキャリアパスの多様化＝教育、研究等を効率的に分担する体制の構築」について

この二つを結びつけると、一部の教員に研究センターの仕事割り当て、その他には教育中心の仕事割り当てで、（大学の国際ランキングで？）国内ベスト10入りを効率的にめざそうとする発想が浮かび上がってくる。しかしそのような発想は大きな問題点を抱えている。

① 研究評価に理系の規準（国際ジャーナルでの被引用件数や外部資金の獲得状況など）が採用されると、文系（「人間社会系」）の教員——その大半は特定の社会や時代（コンテキスト）に根ざした研究をしている——は、脱コンテキスト化した研究領域（心理—生理学的分野や経

経済学等)に従事するごく一部の者を除いて、研究は副次的な仕事とみなされるようになる。文系の研究者は大量に“抹殺”されかねないということである。

② 教育をほとんど担わない研究中心の“教員”と研究を期待されていない教育中心の教員とに分かれることによって、学士課程教育の質は低下していくであろう。その結果、将来的には、(現在の)一定の社会的威信をもった堅実な大学から、一部のresearch universityクラスの教員とその他大勢のcommunity collegeクラスの教員が混在するグロテスクな大学に変わっていく可能性がある。このような大学に受験者は魅力を感じるだろうか。

③ 教育が中心で、研究は期待されていない教員ポストが多くを占めるとき、そのポストにどれほどの教員が魅力を感じるだろうか。②の補足になるが、文系、理系を問わず多くの教員が流出し、代わりに標準化された授業スキル——それは教育方法としてはさまざまな問題点を抱えている——に長けたという意味で教育熱心だが研究には関心のない教員が採用されるようになるだろう。

④ 上記の発想がいささか極端であり、教育中心の教員にも大学院修士課程を担当可能なほどの研究能力を求めるとした場合でも、一部の研究中心の教員を支えるためにその他大勢の教育中心の教員には財政面、研究時間確保等の点で大きなしわ寄せが来ることが避けられない。それが研究の低下につながれば、当初の期待(大学院修士課程担当可能な研究能力)と齟齬を来す可能性も十分にある。

このような発想は、経営危機にある高校が「特進クラス」を増設したり、スポーツ特待生を入学させたりして学校の威信を高めようとする戦略に似ている(本学も「危ない」学校ということか……)。しかし、それらの学校でも既存クラスの教員の質の低下と引き替えにそうした「改革」を行ったという話は聞いたことがない。

●中期計画(1)「学術論文数及び学術論文被

引用数を着実に増加させる」について

論文の質を「被引用数」で評価するのは文系では成り立たない。文系の研究の多くは、研究者が目的や課題を共有した上でその達成を競うような性格を持っていないからである。むしろそれとは反対に、学界(学会)や社会で合意・共有された目的や課題を再検討したり、新たな問題・課題を指摘・発見したり、未だ知られていないテーマや課題を追求したりすることが多いからである。このような研究の性格上、「受託研究」も容易ではない。にもかかわらず、このような規準によって個人や組織の研究が評価されるならば、文系研究者の排除を意図的に目論んでいるとみなさざるをえない。

●中期計画(2)「教員の任期制の拡大」について

現在の日本で任期制を導入している大学に在籍している教員の関心は、自分の大学からいかに脱出するかである。将来の生活設計が見通せず、自分を信頼していない(「不安定な状況に置かないと人は仕事をしない」という人間不信の前提に立っている)大学にはだれも居たくないからだ。その結果、自分の業績づくりに腐心し、「金沢大学をどうするか」には関心のない教員が増加することは必至である。将来の不安定という脅しによってどれだけ研究が活性化するのはかは知らないが(まずは「エビデンス」を示して欲しい)、その前にはっきり言えることは、日本の大学では任期制の「負の副作用」は数多く指摘されているし、アメリカとは異なり日本社会の雇用制度にはなじまないということである。

● 同上 「ノーベル賞級の研究者を各研究域に1名以上、研究アドバイザーとして採用し、教員への助言を行う」について

なぜ必要なのかまったく理解に苦しむ。大半の(文系の場合はおそらくほぼすべて)の教員の研究目的はノーベル賞級の賞を取るのではなく、少しでも社会にとって有意義な研究をすることだからである。さらにいえば、ノーベル賞級の研究者と同じ研究条件が与えられていないのに助言してもらっても、ただ「ありがた迷

惑」なだけだからである。

□ 「教育に関する目標」について

●【教育方法】に関して

「授業にPDCAサイクルを導入」とあるが、PDCAサイクルはモノの生産管理・品質管理のシステムであって、組織マネジメントにはいくらか応用できても、複雑で多義的なプロセスとしての人間の教育には原理的に適合しない。PDCAサイクルは、形式的な記号操作や単純な技能の伝授にはある程度有効かもしれないが、教育一般には適用できないのである（無理に適用したら、教育内容の平板化や形式化、教育成果の偽装、教育効果の上がらない者の切り捨てなどが横行するようになる）。このような薄っぺらい考え方を大学教育に一般的に適用しようとするのは教育の自殺行為にほかならず、一教育学者としては断じて受け入れられない。人間の教育の多様性と複雑性を自覚し、それにふさわしい教育方法を各教員が相互に議論しながら開発・創造していくことこそが、大学教育にはふさわしいという基本原則こそをまずは確認する必要がある。

同様のことが「ポートフォリオ」についてもいえる。教育評価について研究したことがある者として、「ポートフォリオ」にどのような教育的意味があるのか今だにさっぱりわからない。意義が見いだせないものを画一的に教員に強制したとき何が起こるだろうか。教育改善にはつながらず、評価システムの形骸化が進むだけであり、さらには無用な仕事が増え、教員のやる気が失われるだけであろう。

●【成績評価等】GPA制度などについて

GPA制度や「マイコース」など、学生の学習が個人主義的・利己主義的なものになるよう誘導するシステムだけが整備され、社会（地域・国家・グローバル社会）に貢献することを目的としたり、公共性を考慮したりするような学習支援システムがまったく視野に入っていない。いいかえれば、大学の公共的性格、あるいは国立大学法人であることを踏まえた教育理念がまったく欠如している。市場原理主義の再考という金融危機後の社会的課題や今日の日本の大学生

が抱える問題に照らしても、これは大きな問題である。

(3) 「学生への支援」にも関係するが、これからしばらく続く経済危機の中で、一定の能力や意欲があっても金銭的な問題で大学進学を諦めざるをえない学生のための支援システムこそをまずは構築すべきである。そのほうが効果の上がりそうにない現在のGPA制度の利用（「アカンサス・スカラシップ」）よりも、優秀な学生の確保という目的にも合致するであろう。

ついでにいえば、「学長アクションプラン」にある「幅広い教養と優しさを具現した人間力の形成と、人間力を伴った学士力の向上」といった表現（基本計画1-2「学士課程」）は、自動車メーカーの社長が「国の方針に従ってだれからも愛されるステキな車づくりをめざす」と宣言するようなものであり、あまりにもコンセプトに欠ける。そこで働く者としてはただため息をつくしかない。

●【教育の質を改善するためのシステム】「学士力」について

中教審が先頃「素案」を提示した「学士力」なる概念もあまりにも問題が多い。

① 現在示されている4分野13項目の「学士力」はいずれも内容が曖昧で、かつ育成・形成過程がはっきりしないものばかりである。このような「学士力」を確実に身につけさせよといわれても教員は混乱するばかりであり、さらには教育成果を保障しようとするほどに成果の捏造・偽装・歪曲の類が横行するようになる。たとえば、学士力を形式的かつ単純なスキルに置き換え、それを習得させるための画一的で平板な方法論が蔓延し、教育の質はむしろ大きく低下するであろう。くわえて、教員は無意味な文書の「作文」に忙殺されることになる。

② 「学士力」導入の趣旨は、大学の規制緩和が教育の質の低下を招かないように「出口管理」しようすることにある。それゆえ、規制緩和の結果として出現した、資格試験予備校まがい

の大学や、受験生に媚びたいいかげんな学士号を出す大学に向けられるのであれば一理ある。しかしながら、規制緩和を悪用したわけではない本学のような場合には、むしろ大学教育を混乱させる可能性のほうが高い。さまざまな問題を抱えた中教審答申の安易な先行実施は、本学の自立性の欠如（教育理念の欠如）を自ら宣伝しているようなものである。

③ 学校教育学類についていえば、そのカリキュラムは教員免許法によってすでに細かく規定されているので、「学士力」の導入によって授業の目的や内容がかえって大きく混乱することになる。もっとはっきりいえば、教員養成課程にはそもそも最初から（「学士力」導入の前提である）規制緩和—「出口管理」の原則はまったく適用されていないので、「学士力」の導入は原理的になじまないのである。

④ その他の学類であっても、諸学問の内容・論理と学士力の論理は随所で矛盾を来しかねない。少なくとも両者をどのように関係づけるかという難題が待ち受けていることは肝に銘じておくべきである。

金沢大学は「学士力」とは別の概念・やり方によって（たとえば学生を社会の中に積極的に送り込み、研究成果や社会人としての思考・行動に対する社会の側からの評価を教育に活かすシステムを作るなど）教育についての説明責任を果たすべきである。

本「素案」は全体として、弱い者に犠牲を強いて、組織および一部の者だけが肥え太りながら生き残ろうとするアメリカ型グローバル化の発想に根ざしていることは否定しようがない。金沢大学を一周遅れの先頭ランナーにするつもりなのだろうか。

最後にもう一言。次期の「中期目標・計画」の策定をめぐる本学の最近の動きには、情報をぎりぎりまで隠蔽し、トップダウンによって効率的に組織運営を行おうという意図が見え隠れしている。しかしながら、こういうやり方は混乱をもたらし、構成員の志気を削ぎ、結果的に非効率を招く場合が少なくない。本学の組織運営に当たる人たちは、「合理性の過度の追求は非合理的な結果を引き起こす」というパラドクスについて勉強されたことがあるのだろうか。研究者であれば知らないわけではないですよ。

文部科省による振興調整費に関する記事（科学新聞 次頁掲載）から

「科学新聞」は科研費などに関心を持つ、大学教員や機器メーカーなどを対象とした、1種の業界紙の1つであり、組合員の読者より記事をいただきました。

各大学の計画や報告に対する文部科学省の「評価」体制が強化されつつあり、記事はその様子を物語っています。転載部分は平成20年の科学技術振興調整費の評価についてのものです。今回の金沢大学の任期制のモデルの1つと思われる「テニア・トラック」について、東京農工大の場合が紹介されています。東京という立地条件を活かし、多数の応募者を確保した点が「評価」されているようですが、しかし、中身はこれからの状態です。このような「プラス」の内容もありますが、別の部分では中間段階のチェックにより「ペナルティー」を含む厳しい「評価」となった

例も書かれています。計画は大きくて、格好が良ければよいというものでなく、「責任」も大きくなり、その点検もスピーディになっているということです。一つの計画の達成にとって、直接に関係する教員や学生に加え、様々に協力体制をつくっている大学関連部門の力を合わせることも不可欠です。

さらに「任期制」を組み合わせることにより、「エリート的」若手の人生をも左右するものとなります。民主的討議もなく、一部の人の検討で中期計画の根幹をつくってしまおうとする姿勢に対して、大学の将来を危ぶむ見方が多いと考えます。



Cは13課題、Dは2課題

20年度 振興調整費評価結果 発表

文科省

文科省は、平成30年度科学技術振興調整費の評価結果を公表した。今回の評価では、18年度にスタートしたプログラムの課題と18年度に開始した重要課題解決型研究の課題、合計26課題については中間評価を、19年度に終了した56課題については事後評価を実施。中間評価ではC評価が4課題、事後評価ではC評価13課題、D評価2課題という結果になった。文科省では中間評価でC評価となった課題については減額を、事後評価でD評価とな

った課題については各ファンディング機関等に情報提供を行う。また、来年度新規公募要領を見直すなどして、プログラムの趣旨の徹底を図っていく。

今回の評価では、評価結果が非常に明確に示された。例えば、吉田博一・慶應義塾大学教授の「電力貯蔵用リチウムイオン電池セルの標準化」は、科学的成果や波及効果などすべての項目でD評価（事後評価）という、これまでに最も悪い評価結果になった。標準化

を自指すとしながらも主要メンバーが参画しておらず標準化に向けた成果が全く出ていないほか、査読付論文ゼロ、知的財産権ゼロと科学的な成果も出ていないという。文科省では、省内や各ファンディング機関に情報提供することでペナルティを与えるという。

京都大学の「新領域を开拓する独自の人材の飛躍システム」は、次世代開拓研究ユニットを設立し、優秀な若手研究者を国際公募で特別研究員として採用し、先端理工学分野の人材育成

システムを構築しようというものだ。国際公募が1カ月と短い上、自校出身者割合が高く、さらに学内での連携も十分ではないということだ。C評価（中間評価）となった。来年度は予算を縮減する。

一方、同じ人材育成でも東京農工大学の「若手人材育成拠点の設備と人事制度改革」はオールA評価。テナユア・トラック制度を中心とする人事制度を新設し、若手研究者が自立的に研究できる独立した拠点を新設。30数名のテナユア枠

を用意し、国際公募によって非常に多くの応募者から、外国籍および女性研究者を含む優れた若手人材を登用している。さらに20年度からは、予定を繰り上げて自己資金による任用を始めており、将来的には、全額で採用すべてをテナユアにするという計画もあるという。

戦略的研究拠点育成でもオールAの物質・材料研究機構「若手国際イノベーション特区」と総合評価Cの北海道大学「北大リサーチ&ビジネスパーク構想」とで、明暗が分かれた。物材機構はこの拠点をベースに取り込んだ構想で世界トップレベル拠点形成プログラムに採択され、一方の北大はシステム改革のやり直しを求められ、フォロワーシップ評価の対象になった。