

平成 2 8 年度研究開発評価人材育成研修（初級）アンケート集計結果

（開催概要）

- ◆平成 28 年度研究開発評価人材育成研修（初級）は平成 28 年 12 月 6 日・7 日の二日間にわたり開催。
- ◆全国の国公立大学等及び国立研究開発法人から、研究開発評価に係る部署に所属し、研究開発評価の業務に 1 年から 3 年程度従事している係員～課長補佐級の事務職員等合計 36 名が参加。

1. 所属

①国立大学法人	38.9%	（14 名）
②大学共同利用機関法人	11.1%	（4 名）
③私立大学	33.3%	（12 名）
④独立行政法人	13.9%	（5 名）
⑤公立大学	2.8%	（1 名）

2. 主な職務内容（複数選択可のため人数はのべ人数）

①法人・機関評価	30.6%	（11 名）
②機関内の研究課題やプロジェクト等の評価	30.6%	（11 名）
③外部資金の獲得支援	61.1%	（22 名）
④RA/URA（リサーチアドミニストレーター）	0.0%	（0 名）
⑤IR（インスティテューショナル・リサーチ）	5.6%	（2 名）
⑥産学連携支援	27.8%	（10 名）
⑦その他	11.1%	（4 名）

3. 参加理由（2 つまで選択可能のため人数はのべ人数）

①職務上必要と感じたから	55.6%	（20 名）
②研修内容（講義）に興味があったから	61.1%	（22 名）
③講師が話を聞きたいと思う人だったから	0.0%	（0 名）
④前からこの研修を受けたいと思っていたから	2.8%	（1 名）
⑤上司に勧められたから	58.3%	（21 名）
⑥その他	2.8%	（1 名）

4. 講義内容

（1）研究開発評価に関する最近の政策動向等について

（文部科学省科学技術・学術政策局科学技術・学術戦略官（制度改革・調査担当） 橋爪 淳）

（I）満足度

①とても満足した	33.3%	（12 名）
②満足した	61.1%	（22 名）
③やや不満であった	5.6%	（2 名）
④不満であった	0.0%	（0 名）

《主な意見》

「とても満足した」「満足した」に回答

- ・ 研究開発評価に関する基本的なこれまでの経緯や内容を知ることができて、研修のスタートとして役に立った。
- ・ 日常業務と大学の中期計画・中期目標、また政策との関係性を、改めて整理できた。

「やや不満であった」に回答

- ・ 何回か聞いたことがある内容だった。

(Ⅱ) 参考の程度

①すぐに活用できる部分が多い	16.7%	(6名)
②将来的には役立ちそう	77.8%	(28名)
③あまり役立ちそうにはない	0.0%	(0名)
④まったく役立ちそうにはない	0.0%	(0名)
⑤どちらとも言えない	5.6%	(2名)

《主な意見》

「すぐに活用できる部分が多い」「将来的には役立ちそうだ」に回答

- ・ 政策の考え方に研究費の獲得の連動や視点が反映できる。
- ・ 研究推進を図るうえで、基本的な知識を得ておく必要があり、今後何を参考にすべきかが明確になった。
- ・ 制度や付随する指針などを理解しておくことは評価業務を実施するうえでの基礎となる。

(2) 基礎編 (研究開発評価の意義、体系、制度、評価の実施時期、評価方法、評価の活用のあり方、人材育成等)

(成城大学社会イノベーション学部教授 伊地知 寛博)

(Ⅰ) 満足度

①とても満足した	22.2%	(8名)
②満足した	72.2%	(26名)
③やや不満であった	5.6%	(2名)
④不満であった	0.0%	(0名)

《主な意見》

「とても満足した」「満足した」に回答

- ・ 個々の評価手法等について体系的に説明いただいたので、理解が進んだ。
- ・ 総論的な内容だったので、全体像を把握する上では、初心者にとって満足した内容だった。
- ・ 評価と意思決定は必ずしも同一ではないということ、評価は次のサイクルをより良い方向にもっていくためのツールであることが分かった。

「やや不満であった」に回答

- ・ 非常に細かくて、概念的な話が多かった印象で、もう少し具体的な事例で話していただけると良かった。
- ・ 様々な側面から「評価」についてお話しただけのため、より深く理解することができたが、

説明資料が少々わかりにくく感じた。

(Ⅱ) 参考の程度

①すぐに活用できる部分が多い	22.2%	(8名)
②将来的には役立つそう	75.0%	(27名)
③あまり役立つそうにはない	0%	(0名)
④まったく役立つそうにはない	0%	(0名)
⑤どちらとも言えない	2.8%	(1名)

《主な意見》

「すぐに活用できる部分が多い」「将来的には役立つそう」に回答

- ・ 他者に「評価」の意味合いを伝える際、「assessmentとevaluation」の区別が役立つと思う。
- ・ 評価の基本体系などを理解しておくことは、評価業務を実施するうえでの基礎となる。
- ・ 機関として学内共同研究の活性化を目指しても、インセンティブがないことには、研究者は興味を示さない。このインセンティブを考えるうえで非常に重要な内容であった。

(3) 研究開発機関の評価、研究者等の業績評価

(大学改革支援・学位授与機構研究開発部教授 林 隆之)

(Ⅰ) 満足度

①とても満足した	41.7%	(15名)
②満足した	52.8%	(19名)
③やや不満であった	5.6%	(2名)
④不満であった	0.0%	(0名)

《主な意見》

「とても満足した」「満足した」に回答

- ・ 具体的に、他機関で行われている評価の事例を交えてご説明いただけただけなので、参考になった。
- ・ 調査結果を用いた説明や他機関の取り組み事例を示していただき、本学に置き換えた場合をイメージしやすく、わかりやすかった。また、国立と私立との差を認識できた。
- ・ 講義1、2を踏まえたうえで「強み・弱み・機会・脅威」を検証することの重要性が分かりやすく、様々なデータがグラフに視覚化されて理解しやすかった。

「やや不満であった」に回答

- ・ 研究者の評価と研究開発機関の評価であったが、本音を言えば、研究開発プロジェクトの評価を聞きたかった。
- ・ 講義の内容や具体例がほとんど大学よりのものであったため、直接参考にするには難しいように感じた。

(Ⅱ) 参考の程度

①すぐに活用できる部分が多い	25.0%	(9名)
②将来的には役立つそう	66.7%	(24名)
③あまり役立つそうにはない	2.8%	(1名)
④まったく役立つそうにはない	0.0%	(0名)
⑤どちらとも言えない	5.6%	(2名)

《主な意見》

「すぐに活用できる部分が多い」「将来的には役立つそう」に回答

- ・ すぐに別の評価方法に切り替えるというのはなかなか難しいが、まずは自大学に見合った評価方法について見極め、その上で参考になりそうな方法を提言できるようにしたい。
- ・ 大学と国立研究開発法人の比較は非常に参考になった。
- ・ これから実際に始まる平成28年度評価に向けて、各研究者等の業績評価を行う上での目安や指標となる事項が多く含まれていた。

(4) アイスブレイク

(Ⅰ) 満足度

①とても満足した	27.8%	(10名)
②満足した	63.9%	(23名)
③やや不満であった	8.3%	(3名)
④不満であった	0.0%	(0名)

《主な意見》

「とても満足した」「満足した」に回答

- ・ 二日目のワークショップで一緒のグループ以外の参加者の状況がわかった。
- ・ 相互理解のきっかけづくりになった。
- ・ 一人一人がどのような業務を担当しどのような問題意識を持って参加しているのかが分かり、非常に良い機会であったと思う。研修プログラムの一番はじめに、この時間をとっていただくのも、また異なる休憩時間の過ごし方になって面白いのではないか。

「やや不満であった」に回答

- ・ 忙しく自己紹介したという感が残った。
- ・ せっかくの機会であったが、時間的な制約があり、所属法人名と指名程度しか紹介する時間がなかったので少々物足りない感じがした。

(Ⅱ) アイスブレイクの時間

①十分だった	80.6%	(29名)
②もう少し時間がほしかった	19.4%	(7名)
③かなり時間が足りなかった	0.0%	(0名)
④長かった	0.0%	(0名)

《主な意見》

- ・ ワークショップを行うグループ内でのアイスブレイクもできれば、議論を開始しやすかったと感じる。
- ・ 40名程度であれば、一人1分程度でちょうどいいと思ったが、これ以上の人数だと間延びしてしまうため、小グループにする等工夫する必要もあるのかもしれない。
- ・ 可能であれば質問などをする時間もあればなお良いのではないかと。

(5) ロジック・モデル作成ワークショップ

(名古屋大学教授、評価企画室副室長・教養教育院副院長 栗本 英和／九州大学基幹教育院准教授 小湊 卓夫／茨城大学全学教育機構准教授 鳶田 敏行／日本学術振興会総務企画部専門調査役 遠藤 悟／理化学研究所計算科学研究推進室調査役 内田 理之)

(I) 満足度

①とても満足した	44.4%	(16名)
②満足した	52.8%	(19名)
③やや不満であった	2.8%	(1名)
④不満であった	0%	(0名)

《主な意見》

「とても満足した」「満足した」に回答

- ・ ロジック・モデルの作成は非常に勉強になった。日常業務によるアウトカムと組織目標との関係性をより明確に理解することができた。
- ・ 具体的なテーマをもらって考えることで、前日の講義内容を体感的に考えることができた。
- ・ テーマは難しく感じた。全てが終わった後で、1つの回答案を示していただけると、理解の間違いを補正することができるのではと思う。
- ・ 講義を聞くだけでなく、そこで学んだ内容を含め実践につなげられるような経験ができたのは、とても大きかったが、前もって進捗状況と時間配分の目安をお伝えいただきたかった。
- ・ 参加者同士がアイデア出し合いながら、課題に取り組むことそのものに、まず意味があったと思う。同じ班の方とは名刺交換以上のつながりが生まれた。

「やや不満であった」に回答

- ・ 段取りが今一つだと感じた。ファシリテーターによって、進め方や発言内容に相違があり、ファシリテーター同士での認識合わせが間に合っていないのではないかと感じた。

(II) 参考の程度

①すぐに活用できる部分が多い	33.3%	(12名)
②将来的には役立つそう	61.1%	(22名)
③あまり役立つそうにはない	2.8%	(1名)
④まったく役立つそうにはない	0.0%	(0名)
⑤どちらとも言えない	2.8%	(1名)

《主な意見》

「すぐに活用できる部分が多い」「将来的には役立つそうだ」に回答

- ・ 学内の様々な事業計画を立案する手法として、極めて有効だと思う。
- ・ ロジック・モデルそのものについてはすぐに業務に活用することは難しいが、本グループワークを通じて、他機関の職員の考え方を知ることができ、自分の考え方を見直すきっかけとなった。このことは今後の業務に活用していきたい。
- ・ 目標・計画を策定し、その「道筋」を明確にするうえで、非常に有効である。一方で、組織の中で取り入れていくためには、時間がかかると思われる。

「あまり役立つそうにはない」に回答

- ・ 考える練習にはなったと思うが、何かを進める際に、現場で熟考するような時間はないと思った。また、本ワークショップと評価との関係性が今一つわからなかった。評価に直結することを行ってほしい。

(Ⅲ) ワークショップの時間

①十分だった	44.4%	(16名)
②もう少し時間が欲しかった	47.2%	(17名)
③かなり時間が足りなかった	8.3%	(3名)
④長かった	0.0%	(0名)

《主な意見》

「十分だった」に回答

- ・ 時間が長ければより良いものができたかもしれないが、その反面、様々な機関から参加者が集まっているため、最大公約数的な仕上がりになってしまうのではないかと。
- ・ 多少厳しい時間設定がされていたことにより、議論が分散せず、常に収斂を意識することにつながったため、今回の時間は十分であったように思う。しかし、発表中にも関わらず、議論・作業を続けている班があったため、このような班があるのであれば、時間はもう少し確保すべきだと思う。

「もう少し時間が欲しかった」「かなり時間が足りなかった」に回答

- ・ ディスカッションの時間も少し足りなかったが、発表時間のほうがさらに足りなかった。
- ・ 他のグループとのディスカッションの時間がもう少しあると良いと思った。グループワークについては、求められる内容に対する時間としてはちょうど良かった。
- ・ もう少し他の班の話聞き、意見を交わす時間があればよかった。
- ・ 進捗状況の目安時刻を最初にお伝えいただけると良かったと思う。

4. 運営等

(1) 研修全体の満足度

①とても満足した	58.3%	(21名)
②満足した	38.9%	(14名)
③やや不満であった	2.8%	(1名)
④不満であった	0.0%	(0名)

《主な意見》

（満足の声）

- ・ 難しい内容が多かったが、実践的で、人脈作りの工夫もあり、とても満足だった。
- ・ 評価について学ぶだけでなく、他法人・大学などと交流を図る機会も設けられており、大変貴重な経験をさせていただいた。
- ・ 講師の先生方が皆様非常に熱心であり、多くのことを学べたので、本当に参加して良かったと思う。
- ・ 講義内容も当然のことながら、この研修に参加しなければお会いできなかった多くの方とご挨拶ができ、また、一緒に課題を考える時間を持てたことは、得がたい経験だと感じている。かしこまりすぎない場の雰囲気作りも含めて、多くの工夫を頂いたものと思う。

（今後の課題に向けて）

- ・ 内容はとても勉強になったが、グループワークが不完全燃焼という感じだった。二日目の最初は皆探し探しという感じだったので、一日目からグループワークのさわりだけでも始めていただけたら、二日目は最初からスムーズに議論できたと思う。
- ・ 全体的に、期待していたものとは少し、路線がずれていた。
- ・ 非常に参考になる内容であったが、「最近の政策動向」の講義の前に基礎編の講義があれば、より容易に理解できたように思う。

（2）研修実施希望時期

①4月～6月	2.8%	（1名）
②7月～9月	41.7%	（15名）
③10月～12月（今回）	47.2%	（17名）
④1月～3月	0.0%	（0名）
⑤その他	5.6%	（2名）

《主な意見》

- ・ 今回同様 10月～12月の時期であれば、ちょうど法人評価の対応が一段落している時期なので参加しやすい。
- ・ 12月は年末の慌ただしさがあるので、可能であれば、10月～11月頃の実施が望ましい。
- ・ 4～6月は時期的にこれらの課題について腰を据えて考えるのは難しいと思う。7～9月であれば、全体的に落ち着き、考えやすい時期だと思う。今回の12月は次年度以降に研修内容を生かすには少し遅いように感じる。
- ・ 大学等は7月～9月であれば余裕があると思う。
- ・ 科研費業務が11月に終わるので、その後の方が良い。

（3）研修希望日数

①1日	11.1%	（4名）
②2日（今回）	86.1%	（31名）
③3日	5.6%	（2名）
④その他	0.0%	（0名）

(4) 研修人数

①20人程度	0.0%	(0名)
②30人程度	5.6%	(2名)
③40人程度(今回)	86.1%	(31名)
④50人程度	5.6%	(2名)
⑤その他	2.8%	(1名)

(5) 研修スタイル

①講義形式	5.6%	(2名)
②講義形式で一部ワークショップ(今回)	80.6%	(29名)
③ワークショップ形式中心	16.7%	(6名)
④その他	0.0%	(0名)

(6) 研修受講前の「研究開発評価」の理解について

①正しく認識(理解)していた	0.0%	(0名)
②おおむね正しく認識(理解)していた	30.6%	(11名)
③あまり理解していなかった	52.8%	(19名)
④ほとんど理解していなかった	11.1%	(4名)
⑤その他	5.6%	(2名)

(7) 中級編・上級編を企画した場合の需要

①ぜひ参加したい	30.6%	(11名)
②プログラム内容によっては参加したい	50.0%	(18名)
③時期・場所などの都合があれば参加したい	19.4%	(7名)
④どちらとも言えない	0.0%	(0名)

(8) 研究開発評価人材育成研修(初級)として、今後取り上げてほしいテーマ又は講義内容

- ・ 評価の概論だけでなく科研費等公募研究費の審査や中間評価・事後評価の在り方等について、例えばファンディングエージェンシーの担当者等からの概要説明があると良い。
- ・ 望まれる研究開発評価の在り方(どうあれば良いものができるか)。
- ・ 機関の規模に応じた評価の在り方。
- ・ 研究者のモチベーションをあげるための効果的なインセンティブや評価手法。
- ・ 評価項目の設定方法、項目の粒度の統一について。
- ・ 評価の実施に関する学内での合意形成について、現場の例等。
- ・ 業務やテーマ別(機関評価、研究プロジェクト評価、外部資金に係る評価など)の内容。
- ・ 研究プロジェクトに対する評価方法。
- ・ ブランディングについて。
- ・ 今回の方針を、より身近に、より掘り下げられると有難い。例えば、今回のロジック・モデルを持ち帰り、自大学で実際にどのように取り組んだかの実例紹介等。
- ・ 研発法人向けのテーマや講義が増えるとより有効と思われる。
- ・ ロジック・モデルの実際の導入について。現中期目標・計画期間が終了する法人は、新中期目標・計画の開始に合わせて、プログラム評価及びロジック・モデルを取り入れるものと考えられるため。

(9) 全体に関する主なご意見・ご要望

(全体的な満足度について)

- ・ 外部資金獲得戦略の観点から、本研修に興味を持ち、参加したのだが、目標や計画を策定するためには評価が重要である、ということをごこれまで十分に理解していなかったため、大変勉強になった。一般的な評価人材育成研修であれば、おそらく法人評価や認証評価の担当部署に案内通知が展開されていたかと思う。研究開発評価というテーマでの研修は、とても貴重だと感じた。
- ・ 先生方とお話させていただく機会があり、とても勉強になった。ワークショップも良いが、担当業務が同じ人同士で悩みや解決策を共有し、講師や経験者の経験に基づくアドバイスを拝聴する機会があれば大変嬉しい。評価は組織内でそういった話を共有しづらい部署なので。
- ・ 文部科学省でこういった研修が受けれるとは考えていなかった。今後もこのような機会を増やしていただくと有難い。

(全体的な研修内容について)

- ・ 今回の研修は評価全般に係るものも多く含まれていたように思う。(担当部局がまたがるかもしれないが) 研究開発評価だけでなく、教育評価も含め、大学にかかる評価全般ということで研修会を行っていただけたら有難い。
- ・ 評価手法についてももう少し深掘りしていただけると勉強になって良いと感じた。優れたマネジメントの例を提示し、その中で評価がどのような役割を担ったか、という事例紹介があれば良いと感じた。
- ・ 研究を評価することの重要性と難しさをよく学ぶことができた。せっかく同じ悩みを共有する人たちとの出会いだったので、もっと話す時間があれば良かった。

(ワークショップについて)

- ・ 今回は、大学、大学共同利用機関法人、私立大学、独立行政法人といった法人形態ごとに班別されていたが、時間が許されるならば、それとは別の班も作り、違った環境の方との情報共有できたらよかったと思う。
- ・ ワークショップを行う際に、指導員が多すぎて、まとまった感がなかった。多くても良いかもしれないが進め方や時間配分、ゴール等のすり合わせを事前に十分に行っておいてほしい。
- ・ 国立、私学、研究所といった大枠でグループを組まれていたため、グループ内での共通点や共感が大きいことがメリットだった。一方で、悩みや課題が皆同じ、という点もあるため、グループ内に多様性を持たせることも良いのではないか。
- ・ 同じグループのメンバーで、それぞれの機関で抱えている課題を共有し、その中から一つ課題を選び、その課題についてロジック・モデルを検証するというのはいかがか(トップダウンでテーマが与えられるより、自ら課題を見つけ対策を考えたほうが、当事者意識を持って参加できるのではないか)。
- ・ ぜひ、他の職員にもこの研修参加を勧めたい。ロジック・モデルを考えている段階で、色々な矛盾が見えてくると研修最後におっしゃっていた点、その考え方等をまた聞いてみたい。

(今後の開催について)

- ・ 実施回数を重ねていくと、学内の参加者が増え、結果としてその参加者同士で相談しやすくなると思う。
- ・ 今後、中級や上級を実施する際は、機関への通知とともに、参加者個人に対して連絡がある

と有難い。

- ・ 今回の研修に満足した参加者の一人としては、日付を別にして複数回、同様の研修を開催し、受講を希望する多くの皆様にその機会を提供していただけたらと思う。