

## 平成 29 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 29 年度研究開発評価人材育成研修（初級）は平成 29 年 11 月 30 日・12 月 1 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～課長級の事務職員等合計 47 名が参加。

### 1. 所属

1 国立大学法人	31.9%	(15 名)
2 大学共同利用機関法人	4.3%	(2 名)
3 私立大学	42.6%	(20 名)
4 研究開発法人・独立行政法人	8.5%	(4 名)
5 公立大学	12.8%	(6 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	38.3%	(18 名)
2 機関内の研究課題やプロジェクト等の評価	31.9%	(15 名)
3 外部資金の獲得支援	63.8%	(30 名)
4 RA/URA（リサーチ・アドミニストレーター）	4.3%	(2 名)
5 IR（インスティテューショナル・リサーチ）	10.6%	(5 名)
6 産学連携支援	42.6%	(20 名)
7 その他	10.6%	(5 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	63.8%	(30 名)
2 研修内容（講義）に興味があったから	55.3%	(26 名)
3 講師が話を聞きたいと思う人だったから	2.1%	(1 名)
4 前からこの研修を受けたいと思っていたから	10.6%	(5 名)
5 上司に勧められたから	46.8%	(22 名)
6 その他	2.1%	(1 名)

### 4. 講義内容

- (1) 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長 伊地知 寛博）

#### (1) 満足度

1 とても満足した	38.3%	(18 名)
2 満足した	55.3%	(26 名)
3 やや不満であった	6.4%	(3 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

- ・ 研究開発評価について、ほぼ知識が無い状態で参加したが、研修の導入としてわかりやすい説明だったため。
- ・ 研究開発評価について、体系的に理解することができた。また、以後の講義を受ける際も参考になった。

「やや不満であった」に回答

- ・ 聞きたかった事柄の内容が薄かった。
- ・ 資料を参照しながら補足説明として話をしてほしかったから。

(2) 参考の程度

1 すぐに活用できる部分が多い	27.7%	(13名)
2 将来的には役立ちそう	61.7%	(29名)
3 あまり役立ちそうにはない	8.5%	(4名)
4 まったく役立ちそうにはない	0%	(0名)
5 どちらとも言えない	2.1%	(1名)

《主な意見》

「すぐに活用できる部分が多い」「将来的には役立ちそう」に回答

- ・ evaluation や assessment の概念など、両者の性質をもつ「評価」関連業務に従事しているため。
- ・ 評価業務に関して、機構内での教育プログラムのようなものはなく、入り口的な学習に悩んでいたのが、今年度の法人評価の前に基礎的なことを学べて大変助かりました。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。

「あまり役立ちそうにはない」「どちらとも言えない」に回答

- ・ 概念的なことがメインであったため、勉強にはなったが業務へのレリバンスは少ないと感じた。
- ・ 現在の業務に直接関わる機会は少ないように思う。ただ、関連部署への共有や自己研鑽の一環として受け止め今後役立てていきたい。

(2) アイスブレイク

(九州大学基幹教育院教育院准教授 小湊 卓夫、茨城大学全学教育機構准教授 鳥田 敏行)

(1) 満足度

1 とても満足した	46.8%	(22名)
2 満足した	48.9%	(23名)
3 やや不満であった	4.3%	(2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

- ・ 研修において必要であるのは、参加者とコミュニケーションをとることにあると思います。アイスブレイクを契機に場が打ち解け、その後のコミュニケーションの活発化につながったと思います。相互理解のきっかけづくりになった。
- ・ 内容には満足しているが、アイスブレイクは研修の冒頭でも良いかと思う。他の参加者とも最初にコミュニケーションがとれるので、緊張がほぐれ、より集中して初日の講義を受けることができると思う。

「やや不満であった」に回答

- ・ タイミング的に紹介の時間が足りない場合があったから。せつかくの機会であったが、時間的な制約があり、所属法人名と氏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。

(2) アイスブレイクの時間

1 十分だった	72.3%	(34名)
2 もう少し時間がほしかった	27.7%	(13名)
3 かなり時間が足りなかった	0%	(0名)
4 長かった	0%	(0名)

《主な意見》

「十分だった」に回答

- ・ 短すぎても物足りないが、長すぎるとだらけるので丁度良かった。
- ・ 名札に所属機関や業務内容を表示したことで、相手と自分の経歴等の違いを理解することができ、属性の近い人とは具体的な内容にするなど、話をする際の助けになり、非常に良かったと思いました。

「もう少し時間がほしかった」に回答

- ・ 殆ど自己紹介だけで終わってしまったため、各研修生の所属機関における取り組み等についての情報交換の時間がもう少し欲しかった。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。
- ・ お話できる相手が限定されるので、もう少し時間があるとありがたいと感じました。または、情報交換会等で補うべきなのかもしれませんが。

(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)

(1) 満足度

1 とても満足した	44.7%	(21名)
2 満足した	55.3%	(26名)
3 やや不満であった	0%	(0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

- ・ 業績評価について、全般的な知識とともに現状と課題を理解することができた。他機関の事例に触れることができたこともよかった。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。
- ・ 「評価」するにあたっての目標設定や成果把握の方法、マネジメントの有効性分析などのあるべき前提を教わったため。

(2) 参考の程度

1 すぐに活用できる部分が多い	27.7%	(13名)
2 将来的には役立ちそう	66.0%	(31名)
3 あまり役立ちそうにはない	4.3%	(2名)
4 まったく役立ちそうにはない	0%	(0名)
5 どちらとも言えない	2.1%	(1名)

《主な意見》

「すぐに活用できる部分が多い」「将来的には役立ちそう」に回答

- ・ 申請書を書く上でも、競争的資金を得るためにも、学内で自学の自己分析を行い、次にどこに向かうべきかを「共有する機会」を設けることが重要だと認識していたので、すぐに活用できる部分が多いと思いました。大学と国立研究開発法人の比較は非常に参考になった。
- ・ 教わった前提を基に業務に携わることで「評価」の理解が深まると思うが、実業務をこの前提に落とし込んで、しっかりと PDCA をまわしていくような文化を醸成していくには、学内の人材の集積や人材育成が必要だと思う。

「あまり役立ちそうにはない」「どちらとも言えない」に回答

- ・ 自分のような現場の人間よりも、執行部のような全体を見るべき人に必要な内容だと思いました。
- ・ 大型大学の事例が多かったため、中小規模の大学では、対応が難しいものも多い。

(4) 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・学術政策局企画評価課長補佐 國分玲子)

(1) 満足度

1 とても満足した	23.4%	(11名)
2 満足した	68.1%	(32名)
3 やや不満であった	8.5%	(4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

- ・ 大学の政策等を体系的に説明いただいたので、研究開発評価の大枠が理解できました。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。
- ・ 紹介いただいた海洋研究開発機構（JAMSTEC）における中期目標達成に向けたフローチャートを参考に本学でも類似の取組を行いたいと思った。

「やや不満であった」に回答

- ・ 評価に関する、というよりは科学技術基本計画がどうなっているか、という内容であり、期待していたものと異なった。また、文科省（に限らず中央省庁）の資料は全般的にそうだが、細かすぎて要点が伝わらない。
- ・ パワーポイントの資料の密度が高すぎて、どの部分の説明をしているのか追いつけず、わかりにくかったから。

(2) 参考の程度

1 すぐに活用できる部分が多い	40.4%	(19名)
2 将来的には役立ちそう	51.1%	(24名)
3 あまり役立ちそうにはない	2.1%	(1名)
4 まったく役立ちそうにはない	0%	(0名)
5 どちらとも言えない	4.3%	(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」に回答

- ・ 国の政策指針をどのように個々の研究に落とし込んでいくのか、今後競争的資金を獲得するうえでの大きなヒントとなった。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。
- ・ 国の動向を見ながら競争的資金を得ることが重要だと認識していますので、大変参考になりました。

「あまり役立ちそうにはない」「どちらとも言えない」に回答

- ・ 国の科学技術政策において学術軽視の傾向が目立つ中、政策動向に則ることが必ずしも自機関のためになっているとは思えない。

(5) ワークショップ・ロジックモデル作成ワークショップ

(モデレータ：国立大学法人 名古屋大学 教授・教養教育院副院長・評価企画室副室長 栗本 英和)

(ファシリテータ：国立研究開発法人 科学技術振興機構・社会技術研究開発センター

アソシエイトフェロー 安藤 二香

独立行政法人 日本学術振興会 総務企画部 専門調査役 遠藤 悟

国立大学法人 九州大学 基幹教育院 准教授 小湊 卓夫

国立大学法人 茨城大学 全学教育機構 総合教育企画部門 准教授 畠田 敏行

国立研究開発法人 海洋研究開発機構 研究推進部長 花田 晶公

独立行政法人 大学改革支援・学位授与機構研究開発部 教授 林 隆之

国立研究開発法人 理化学研究所 経営企画部評価推進課長 丸山 亮介

(1) 満足度

1 とても満足した	38.3%	(18名)
2 満足した	48.9%	(23名)
3 やや不満であった	10.6%	(5名)
4 不満であった	2.1%	(1名)

《主な意見》

「とても満足した」「満足した」に回答

- ・ ロジックモデルを組み立てる手法について、目標から逆算していくという方法を学ぶことができて参考になった。
- ・ 班の区分けが狙いをもってなされており、参加者としては、円滑なディスカッションに繋がったと思います。規模や属性の違う大学では、視点や抱える課題など、イメージするものが大きく異なる場合があるので、内容よりもうまく議論をまとめることがワークショップの主眼になりがちです。
- ・ 時間内にグループ内の議論を十分に深めることができなかった。参加者の担当業務の幅が広いので、それぞれが「課題」と思うことからの認識の調整に時間をとってしまった。各機関の関連部署の状況をいろいろお聞きしたので、情報交換として有益であったが、グループ分けの際に担当業務を考慮していただくと、ワークショップのなかで自部門の具体的な解決策として議論のなかでアイデアを共有できたり、研修後の人脈にもつながるように思う。

「やや不満であった」「不満であった」に回答

- ・ ワークショップに対しての理解度や参加度に幅があり、深い議論が出来なかった。活発な議論を行いたかったが、様々な事情でうまくいかず残念な思いをした。
- ・ ロジックモデルの作成自体は、着実に想定した成果を上げるという意味では有効かもしれないが、これをどのように評価に生かすのかが必ずしも有機的に結びついていないように感じた。
- ・ 1つの課題を長時間話すのではなく、軽いものをいくつもこなして、思考方法を身に着ける内容の方が初級にとってはありがたいと思いました。

(2) 参考の程度

1 すぐに活用できる部分が多い	44.7%	(21名)
2 将来的には役立ちそう	48.9%	(23名)
3 あまり役立ちそうにはない	2.1%	(1名)
4 まったく役立ちそうにはない	4.3%	(2名)
5 どちらとも言えない	0%	(0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

- ・ 研究開発にとどまらず、多様な企画立案時にも活用できると思われる。
- ・ 今回のロジックモデル作成については、現在の担当業務と重なる部分が多く、すぐにでも活用したいと考えている。
- ・ 年度計画の立案、KPI 設定などの場面における考え方の実践的な勉強になった。

「あまり役立ちそうにはない」「まったく役に立ちそうにはない」に回答

- ・ 評価への活用法がわからない。また、現実的には日常業務の中で評価に取り組む際において、関係者を集めて議論をしてロジックモデルを作成する時間を確保できるとは思えない。
- ・ 業務の参考にならなかった。また、気づきを得ることもできなかったから。
- ・ 3にはしましたが、所属大学の規模の違い、法人格の違い、財務基盤の違いがテーマ設定や結論に垣間見えて、それが今後の参考になると思いました。

(3) グループディスカッションの時間は十分でしたか

1 十分だった	74.5%	(35名)
2 もう少し時間がほしかった	17.0%	(8名)
3 かなり時間が足りなかった	2.1%	(1名)
4 長かった	6.4%	(3名)

《主な意見》

「十分だった」に回答

- ・ グループのメンバーが所属する機関の共通点を短い時間で整理することができたことやリーダーが円滑にとりまとめられたため、時間は十分であったと思います。
- ・ 各班に1名ファシリテーターの先生がついていただいたので良かったが、先生がおられなかったら、時間内にまとまっていなかったかもしれない。

「もう少し時間がほしかった」「かなり時間が足りなかった」「長かった」に回答

- ・ ワークショップでは、事前に議論の対象する仮定の大学等を設定した方がよい。それぞれ異なる機関の者のため共通意識の構築に無駄に時間を要したように思われる。
- ・ ディスカッションと発表の時間をもう少し短くして、最後に講師の先生方からコメントをいただくと有り難いと思う。
- ・ それぞれの大学が抱えている課題にも様々なものがあり、まず、その理解に時間がかかりま

した。課題ごとの解決策の検討に思ったより時間を要し、取りまとめの時間があまり取れませんでした。

#### 4. 運営等

##### (1) 研修全体の満足度

1 とても満足した	48.9%	(23名)
2 満足した	44.7%	(21名)
3 やや不満であった	6.4%	(3名)
4 不満であった	0%	(0名)

##### 《主な意見》

###### (満足の声)

- ・ 研究開発評価に関する知識が深まったことに加え、様々な参加者との交流ができたため。
- ・ 当初の目的であった評価に係る基礎的な知識の取得を達成できた。さらに、参加者とのつながりを得られたことは大変感謝しております。
- ・ 課員という自分の立場としては、現在遂行している業務とのギャップがあり、話に入るのが難しかった。しかしながら研修自体のクオリティの高さによって、興味がわき、こういった業務に携わりたいというモチベーションが生まれた。

###### (今後の課題)

- ・ 講義とワークショップとの関連性が明確に伝わらなかった。また、分母の関係上仕方がないと思うが、全体的に大学向けの内容である。(大学共同利用機関)
- ・ 講師によってはマイクを使っても声が小さく聞き取りにくい、音量・照明調整にも気を配ってほしい。ワークショップは机間の距離が短く前後左右の人との間隔が狭かった。

##### (2) 研修実施希望時期

14月～6月	0%	(0名)
27月～9月	29.8%	(14名)
310月～12月(今回)	63.8%	(30名)
41月～3月	0%	(0名)
5 その他	6.4%	(3名)

##### 《主な意見》

- ・ 大学の職務経験上、夏場が最も落ち着く時期のため。
- ・ 法人評価の大臣評価が終わり、次年度の法人評価に向けて準備開始の時期であるので、この時期が望ましい。
- ・ 11月の文部科研費申請が終了した時期で比較的落ち着いている。大学等は7月～9月であれば余裕があると思う。
- ・ 直近の補助制度に関する説明といった内容ではないため、時期は問わないのではないかと思います。



(3) 研修希望日数

11日	4.3%	(2名)
22日(今回)	89.4%	(42名)
33日	6.4%	(3名)
4 その他	0%	(0名)

(4) 研修人数

120人程度	0%	(0名)
230人程度	10.6%	(5名)
340人程度	21.3%	(10名)
450人程度(今回)	57.4%	(27名)
5 その他	10.6%	(5名)

(5) 研修スタイル

1 講義形式	0%	(0名)
2 講義形式で一部ワークショップ(今回)	93.6%	(44名)
3 ワorkshop形式中心	6.4%	(3名)
4 その他	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	2.1%	(1名)
2 おおむね正しく認識(理解)していた	21.3%	(10名)
3 あまり理解していなかった	55.3%	(26名)
4 ほとんど理解していなかった	21.3%	(10名)
5 その他	0%	(0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	34.0%	(16名)
2 プログラム内容によっては参加したい	48.9%	(23名)
3 時期・場所などの都合があれば参加したい	10.6%	(5名)
4 どちらとも言えない	6.4%	(3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

- ・ (本学の事情で恐縮ですが) 教員養成に係る研究のように、「学校教育の現場への波及など実践的意義での研究評価」等のあり方について、ヒントを得たい。
- ・ 実際に委員会等で機関や補助事業等を評価する際の様子についても取り上げていただき、学内制度の運用に反映できるとよりありがたいと感じました。
- ・ 「研究開発」の定義が難しいと感じています。解説いただくと嬉しいです。具体的な研究課題と向き合ったときに、基礎研究、応用研究、開発研究の分類説明はよくお聞きしている話なんです、保健系で学術指導と開発研究の識別が難しいと感じることがあります。
- ・ 正直、「次は何を勉強すべきか」、よく分かっていません。そこは先生方からも示されていないかもしれません。
- ・ 研究評価の研究者の講演も良いが、現場レベルで頑張っている、URA等に事例を紹介いた

だくことも検討いただければ幸いです。

- ・ (今後も法人評価担当を対象とされるのであれば…) 中期目標・計画、年度計画の立案方法、KPI の設定方法、各年度業務実績報告書の作り方など研究プロジェクトに対する評価方法。
- ・ 研究開発評価による研究の活性化の事例について (大学等規模別によるもの)

(9) 全体に関する主なご意見・ご要望

- ・ 遠方からの参加のため、もう少し早く参加決定通知を頂けると安い航空券が取れるので、助かります。
- ・ 研究者評価に特化した研修を企画いただき、学部長等評価者の研修を実施いただければと思います。
- ・ GWの際は、講師陣の中でもやや意見が割れていたり、スタンスの違いなどが有り、多様性や色々な尺度からの意見が垣間見えることについては勉強になったが、受講者としては少し不安に感じることもあった。また、時間の都合がつかなかったことが原因だと思うが、各班の発表についてコメント (長所・短所) も頂けると、今後に活かせると思う。
- ・ 当方は学内では「自己評価」「認証評価」「研究支援」を担当しているが、「教員評価」は担当していない。今回の研修は「研究開発評価」とのテーマで、前述の全てを含有する内容であったが、現場としては、それぞれの項目についてより掘り下げた内容の研修が必要と考える。そうしないと研修内容と参加者のミスマッチが起こりかねないような気がする。「評価」という言葉の幅が広いので、今回の参加者も「自己評価・認証評価」「教員評価」「研究支援」のそれぞれの担当の方が多かったように見え、参加者層はばらついていたように見えました。
- ・ 定員 40 名では特にワークショップの時に会場に対して一人あたりのスペースが狭い。別の会場にするか、30 名程度の定員が望ましいと考える。
- ・ 事務職員と URA を分けて開催いただけると、参加させやすいと思いました。ご負担が 2 倍になりますがご検討いただければ幸いです。
- ・ ワークショップでは、事前に議論の対象する仮想の大学等を設定した方が良い。それぞれ異なる機関の者のため共通意識の構築に無駄に時間を要したように思われる。
- ・ 内容の重複が多かったのが気になりました。
- ・ もっとたくさんの方が受講できるよう回数を増やしてほしい。
- ・ ワークショップについては、ファシリテーターの先生に引っ張っていただかないと、参加者だけでは少し難しいように感じた。
- ・ 研修自体には非常に満足度が高いですが、忌憚なく申し上げれば、自己紹介文及び本アンケートの依頼は、運営サイドの後手後手感が否めないです。