

独立行政法人産業技術総合研究所における研究ユニット評価について

産業技術総合研究所における研究ユニット評価は、同研究所が独立行政法人として発足した平成13年4月から実施されている。その考え方、実施体系等について概説する（なお、下記は平成15年度における研究ユニット評価の実態を中心としたものであり、産総研内においては、産総研研究評価検討委員会におけるアウトカムの視点からの評価に関する議論を踏まえて、研究ユニット評価方法の改善について検討を行っているところである。）。

1. 産業技術総合研究所の概要

旧通商産業省工業技術院傘下の試験研究機関15所及び計量教習所を統合し、平成13年4月に発足した。

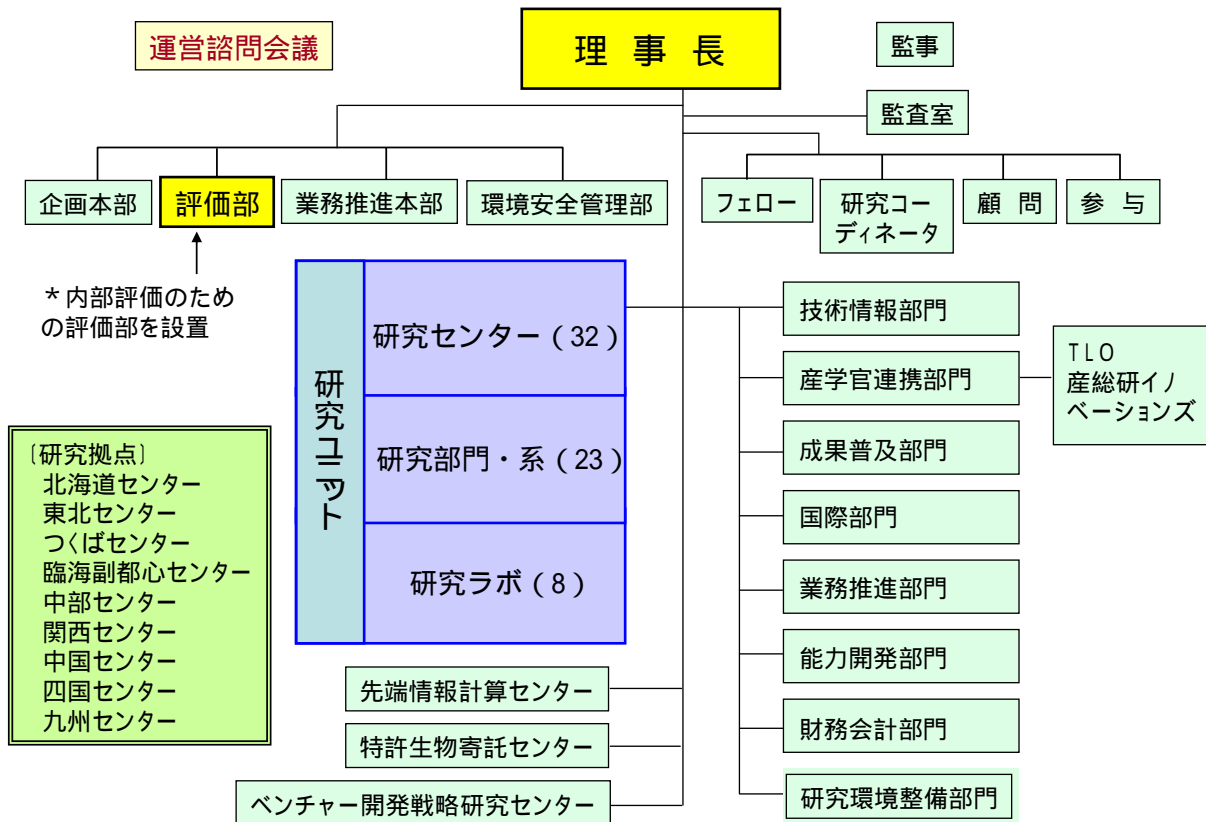
研究所内の研究関係の組織は「研究ユニット」を単位としている。研究ユニットには、研究センター、研究部門、研究系と研究ラボの4種類があり、それぞれ下記の特徴を持っている。

	数	人員規模	
研究センター	32	約10名～ 約60名 (研究職員数： 10～30名)	<ul style="list-style-type: none">・特定の課題解決に向けた短期集中的研究展開・研究資源（予算、人、スペース）の優先投入・センター長の強いリーダーシップ・トップダウン型マネジメント・存続時限あり（3～7年）
研究部門・研究系	23	約100名～ 約250名 (研究職員数： 50～100名)	<ul style="list-style-type: none">・持続的な研究展開とシーズ発掘・シナリオ設定とボトムアップ型テーマ設定・設定時限なし（改廃はあり得る）
研究ラボ	8	2名より	<ul style="list-style-type: none">・機動的・時限的研究推進・研究センターへの展開を目指す・2年以内に見直し（センター化審査）

（注：上記ユニット数は、平成15年10月1日現在）

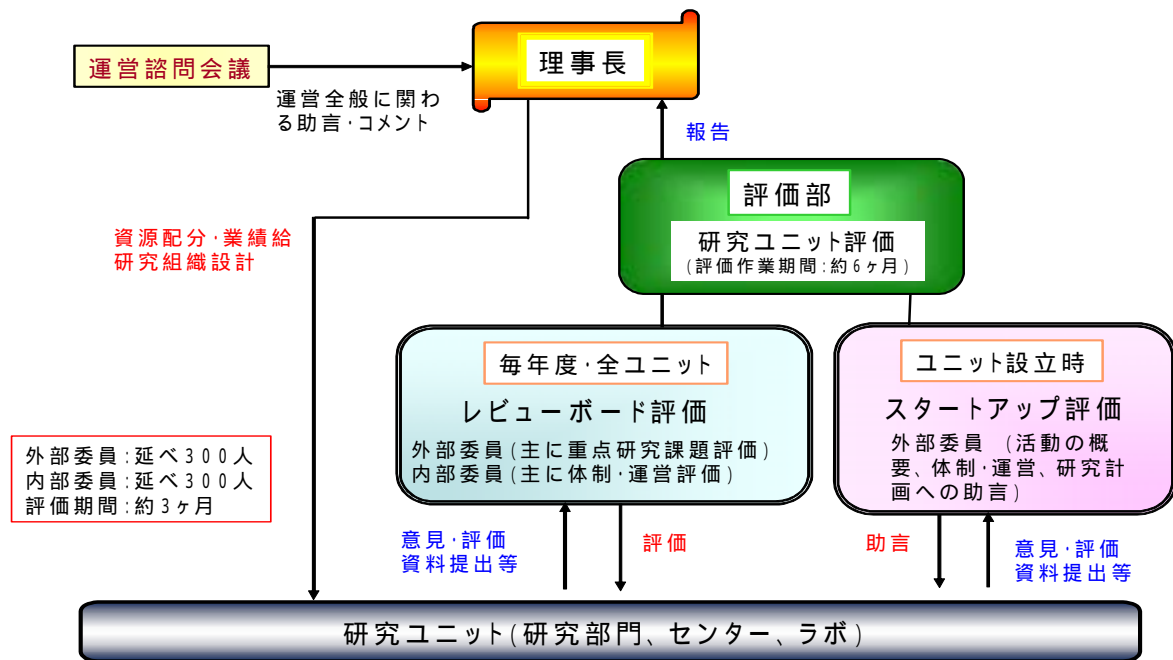
職員数は平成15年4月時点で3,111人、うち研究職員は2,375人である。

産業技術総合研究所組織図



2. 研究ユニット評価の概要

産総研における研究ユニット評価のしくみ



産総研発足時に評価部を設置し、すべての研究ユニットを対象に、外部委員（ピアレビューア）と内部委員による評価を毎年度実施している。

2 - 1 . 研究ユニット評価の目的

産総研の運営方針にかかる研究者の意識改革を図るとともに、評価結果を研究ユニットの運営に反映することにより、研究活動の活性化・効率化を図る。

評価結果を経営判断に活用する。

産総研の活動を一般に公開し、透明性の確保と理解を得る。

2 - 2 . 研究ユニット評価の進め方

各研究ユニットの評価は、外部の専門家・有識者を中心とした外部委員（各ユニット毎に3～7名、延べ約三百数十名）と内部委員（理事・コーディネータ等）によって行なわれる。外部委員はレビューボードとして研究ユニット毎に組織され、毎年秋から研究ユニット毎に実績の評価を行うための、成果ヒアリングを内部委員とともに実施する。成果ヒアリングは被評価研究ユニット長および関係者によるプレゼンテーションとそれに対する質疑応答で行う。それに費やす時間は一件につき半日～1日である。

新しい研究ユニットが発足した際には、できるだけ早い時期にスタートアップ評価を行う。スタートアップ評価は、新しい研究ユニットの運営や今後の方向性等に対して、外部委員より助言を得ることを目的としている。

2 - 3 . 評価方法

評価は、事前に送付された進捗状況報告書ならびに成果ヒアリングでの議論をもとに、下表の項目に沿って、各委員が独立に行う。

項目	外部委員	内部委員
重点課題	課題毎に目標レベルと進捗状況の評点およびその根拠、助言	課題全体を見た評点およびその根拠、助言
体制・運営	助言	評点（合議）、根拠、助言
特記事項	コメント	コメント

評価基準は下表のとおりである。

進捗状況は研究ユニットが策定した重点課題の研究実施計画（長期、中期、年度計画）に照らして、適切に研究の進捗が得られているかの評価を行う。評価に際しては定量的な観点のみならず、最終的には研究の質で判断する。

項目	評点	基準
目標レベル	AA (5点) A (4点) B (3点) C (2点) D (1点)	特に優れている 世界のトップレベルにある 概ね妥当なレベルにある 適切なレベルへの改善が望まれる 不適切なレベルにある
研究の進捗状況	AA (5点) A (4点) B (3点) C (2点) D (1点)	特記的に優れている 十分に良好である 概ね良好である 努力を要する 極めて不十分である
重点課題全般	AA (5点) A (4点) B (3点) C (2点) D (1点)	特記的に優れている 十分良好である 概ね良好である 努力を要する 極めて不十分である
研究ユニットの 体制・運営	AA (5点) A (4点) B (3点) C (2点) D (1点)	特記的に優れている 十分良好である 概ね良好である 努力を要する 極めて不十分である

委員による評価の内容は研究ユニットへ送られ、研究ユニットのコメントを付けることができる。この時点で研究ユニットが評価内容に事実誤認に基づくものがあると判断し、研究ユニットの修正要求に評価部が同意した場合には、委員に研究ユニットのコメントを回付し、委員はその内容を踏まえて評価内容の修正ができる。

2 - 4 . 評価対象課題の選定

評価対象となる重点課題は、中期目標、中期計画に記載されている研究課題を核として、研究ユニットが選定する。中期計画に記載されていない研究課題のうち、研究ユニットが重点と考える課題（例：特記的な研究成果・業績をあげた研究課題）を評価部と相談のうえ含めることができる。

2 - 5 . 総合評点の決定

研究ユニットの総合評点は、課題の平均点の重みを7割（その内、外部委員を6割、内部委員を1割とした。）、体制・運営の平均点を3割として以下の式により決定する。

$$\text{総合評点} = \text{課題点(外部委員)} \times 0.6 + \text{課題点(内部委員)} \times 0.1 + \text{体制・運営点(内部委員)} \times 0.3$$

、 の算出方法は以下のとおりである。

について、外部委員による各課題の評価の「研究レベル」と「進捗状況」の評点は各委員の相乗平均(積の平方根)した上で、評点を付した委員全員の単純平均として算出する。各研究ユニットの課題点は、各課題の評点に課題の重み係数(1または2)を掛けたのち、全課題の平均として求める。

について、内部委員による重点課題全般の総合平均点は、委員毎の評点の単純平均として算出する。

について、各研究ユニットの体制・運営の平均点は、内部委員全員による合議により求める。外部委員からは、評点を求めずにコメントのみとする。

2 - 6 . 総合評価

成果ヒアリングの終了後、評価部が、1) 評点とその分析、2) 外部委員と内部委員のコメント、3) 研究ユニットからのコメント、4) 研究ユニット群別や研究分野別の特徴などを総合的に勘案して、 (非常に優れた成果が上がった)、 (優れた成果が上がった)、 (基本)、 の3グループにグループ分けを行い、理事長の了解を得る。

平成14年度は全研究ユニット数の1割程度を 、5割程度を 、4割程度を 、とすることを念頭に割り振りを行い、それぞれ、7ユニット(12%)、33ユニット(55%)、20ユニット(33%)、となった。

2 - 7 . 内部評価と外部評価の役割分担、及びその経緯

13年度の評価は外部委員のみで行い、総合点は課題点の8割と運営体制点2割で評点をつけた。この配点等を含め、13年度の評価方法について、様々な指摘がなされたことを踏まえ、平成14年6月に副理事長を委員長とする評価システム検討委員会を設置し、評価システムのあり方について検討を行った。その結果、外部委員及び内部委員の役割分担、評点のつけ方については、平成14年度より、課題点6割(外部委員)+課題点1割(内部委員)+体制・運営点3割(内部委員)という形になっている。

3 . 評価者及び評価事務局について

3 - 1 . 評価部及びシニアリサーチャーについて

評価部は理事兼任の評価部長以下、16名からなるがそのうちの8名がシニアリサーチャーである。評価者や被評価者とのやりとり等の評価作業の実務はシニアリサーチャーが行う。シニアリサーチャーは、現在、経験を重ねた研究職であり、研究ユニットから配置転換されて評価部に所属している。研究職であることは、事務局といえども前述のとおりその研究内容に通じていることが求められるとともに、評価の実効性を高める観点からは有益であると考えられる。また、一線級の研究者である研究ユニット長に率いられた各ユニットとの調整等を行うには、相応の研究経験等が必要となっている。

シニアリサーチャーの明示的な任期はないが、1～2年で研究職に戻る人も多い。これはシニアリサーチャーは研究者でありそれまでの研究の継続等の事情も考慮されているものと考えられる。

3 - 2 . 内部委員について

内部委員は理事と企画本部の総括企画主幹と研究コーディネータ(総勢8名)さらに評価部のシニアリサーチャーを経験し評価部に所属していない人の中から最低3名が一つの研究ユニットを評価する。

3 - 3 . 外部委員について

委嘱は評価部長が行う。実際に誰を選任するかというのは、シニアリサーチャーが当該分野の専門家の中から適任者と考えられる候補者を選定し、研究ユニットとの利害関係の有無等のユニットへの確認等を経て、最終的には、評価部内で決定する。

4 . 評価結果の反映

研究組織設計、資源配分及び業績給への反映等の経営への反映と、研究課題の重点化や研究グループの再編等の研究ユニット内での評価意見の活用が行われる。

4 - 1 . 資源配分への反映について

研究ユニットについては上記のグループ分けに応じて、人員等に応じ各研究ユニットに配分される運営費交付金について、次年度に のユニットには25%、 のユニットには5%の予算の加算を行う(ただし、本例は平成14年度の場合で、年度により加算割合は変動しうる)。

4 - 2 . 業績給への反映について

個人評価結果の業績給の反映に加え、本研究ユニット評価の結果についても、業績給への反映が行われており、期末手当の中の業績給部分について、1%を原資とし、 のユニットに対しては、概ね4%程度、 のユニットについては、概ね2%程度を還元し、ユニット長による研究員への配分が行われている。