

首都大学東京における研究評価について

首都大学東京は、東京都立の4つの大学を再編・統合した平成17年4月の開学以来、運営組織の改革に取り組み、平成20年に策定した「首都大学東京の将来像」の検討を契機としてマネジメント体制を整えた。

評価は、主に教員業績評価と研究費の配分における評価を実施している。教員業績評価では、毎年度の取組内容を評価する「年度評価」と一任期における中期的な取組内容を評価する「任期評価」を実施し、「年度評価」では評価結果を年俸等に反映し「任期評価」では再任判定を行っている。

1. 首都大学東京の概要

1-1 基本理念

理念

「大都市における人間社会の理想像の追求」を使命とし、教育研究機関及び産業界等との連携を通じて、広い分野の知識と深い専門の学術を教授研究するとともに、大都市の現実に立脚した教育研究の成果をあげ、豊かな人間性と独創性を備えた人材を育成し、人間社会の向上・発展に寄与する。

目標

○ 重点課題

大都市に共通する次の3つの項目を重点課題として取り組むこととしている。

- ① 都市環境の向上
- ② ダイナミックな産業構造を持つ高度な知的社会の構築
- ③ 活力ある長寿社会の実現

○ 教育

学生にとって、大学は生きた学問を修得できる場となるべきである。意欲ある学生一人ひとりの自主性を尊重し、大都市の特色を活かした教育を実施し、広く社会で活躍できる人材の育成を図る。

○ 研究

「大都市」に着目した高度な研究を推進し、大学の存在意義を世界に示す。大学の使命に対応した研究に、学術の体系に沿った研究を有機的に結合させ、研究を推進する。

○ 社会貢献

都政との連携を通し、東京都のシンクタンクとしての機能を発揮するとともに、企業、民間非営利団体（NPO）、教育研究機関、行政機関等と協力、連携し、大学の教育研究成果を社会に還元し、都民の生活・文化の向上・発展、産業の活性化に

貢献する。「地場優先」の視点に立って大都市東京の現場に立脚した教育研究及びその成果の地域への還元に取り組む。

1-2 教育研究組織（資料1参照）

1-3 教員数（平成20年5月1日現在）

教授	289名
准教授	236名
助教	165名
助手	4名
合計	694名

※ 学長・理事・監事は含まない。

1-4 学生数（平成20年5月1日現在）

学部	6,583名
修士課程（博士前期）	1,355名
博士課程（博士後期）	454名
専門職学位課程	146名
合計	8,538名

1-5 収入・支出（平成19年度決算）

収入 (単位：百万円)

区 分	金 額
運営費交付金	14,378
施設費補助金	1,296
自己収入	5,245
授業料及入学金検定料収入	5,004
その他収入	241
外部資金	1,352
計	22,271

支出 (単位：百万円)

区 分	金 額
業務費	18,476
教育研究経費	11,705
管理費	6,771
施設整備費	1,296
外部資金研究費	1,351
効率化推進積立金	70
計	21,193

科学研究費補助金・外部資金 (単位：百万円)

区 分	金 額
科学研究費補助金（間接経費を含む。）	886
共同研究費	198
受託研究費	43
特定研究寄附金	125
提案公募型研究	615
その他	13
計	1,880

2. マネジメント体制

研究マネジメント及び評価は、理事長、学長の下に設置した委員会で運営している（資料2参照）。研究マネジメントに関係する事項は、経営審議会、教育研究審議会、経営・教学戦略委員会等で審議・検討される。

経営審議会は、理事長、学長、事務局長、副学長、学外委員等から構成され、法人の経営に関する重要事項を審議する。

教育研究審議会は、学長、副学長、事務局長、部局長等から構成され、教育研究に関する重要事項を審議する。

経営・教学戦略委員会は、事務局長、副学長、部局長等10数名から構成され、教育研究の活性化等に向けた中長期的・短期の大学全体の戦略や実施方法等を検討する。経営・教学戦略委員会の下には、研究を戦略的に推進する仕組みを検討する戦略研究検討部会その他、国際化検討部会、社会貢献検討部会、教育検討部会、入試検討部会を設け、この5つの部会において、次期中期計画をにらんだ長期の将来計画である「首都大学東京の将来像」（5-1及び<http://www.tmu.ac.jp/kikaku/outline/future.html>参照）を平成19年度から20年度にかけて検討した。「首都大学東京の将来像」は、経営・教学戦略委員会での23回の検討を経てとりまとめられた。

3. 評価体制

評価に関する業務は、人事委員会、研究費評価・配分委員会、自己点検・評価委員会等で行っている。

人事委員会は、事務局長、副学長、部局長、学外委員等から構成され、教員人事に関する事項を検討または審査する。人事委員会には以下の3つの部会（人事制度等検討委員会、教員評価委員会、教員選考委員会）を設置している。

- ・ 人事制度等検討委員会

総務部長、各部局からの委員等で構成し、人事制度の見直しや設計等を行っている。

- ・ 教員評価委員会

部局長、部局の教員から成り、各教員の業績評価等を実施する。部局の教育・研究の特性を考慮した公平・公正な教員評価を実施する観点から、教員評価委員会は各部局に設置している。教員評価の社会的・学術的妥当性を担保するために、運営に当たっては、外部委員の意見を反映させることとしている。

- ・ 教員評価教育選考委員会

部局長、学内委員、学外委員から成り、教員を採用する際の選考を行う。

研究費評価・配分委員会は、事務局長、副学長、部局長等から構成され、研究費の配分及び研究の評価に関することを検討する。

自己点検・評価委員会は、各部局からの委員及び関係課長から構成され、自己点検・評価

の基本方針の検討、全学的な事項の点検・評価、地方独立行政法人法に基づく評価の取りまとめ、学校教育法に基づく認証評価の準備等を行っている。

4. 大学として実施されている評価

4-1 一般財源研究費の配分における評価

1) 一般財源研究費の配分について

一般財源研究費は主に基本研究費と傾斜的研究費から構成され、以下の3つの基本的考え方のもとで配分されている。

- ・ 学外に向かって競争力を高めるための基礎・基盤を強化する
- ・ 大学の使命実現に向け、戦略的、重点的に活用する
- ・ 部局の特性に応じて最も効果的に活用する

基本研究費は、研究内容及び研究成果を、担当する科目や教育及び研究に活かすことを目的とし、教員の職位に応じた単価で配分している。

傾斜的研究費は、「全学分」と「部局分」から成る。「全学分」は、首都大学東京の特徴をアピールしその強みを発展させる研究に重点的に配分し、「部局分」は、部局の特性に応じた研究を活性化することを目的として配分する。「全学分」の配分は、学長の定める方針をふまえ、研究費評価・配分委員会で審議し、学長が裁定を行っている。「部局分」は、部局の教員の数に応じ定額的に部局に配分された研究費を、部局長の裁量により部局内で配分する。部局長の配分方針に基づき、部局で審査を行った後、研究費評価・配分委員会での報告・審議を行っている。

2) 評価方法等

傾斜的研究費全学分の選定時の評価及び各研究費による研究終了時の評価について記載する。

傾斜的研究費全学分の選定評価は以下の5段階の手順で行っている。

- ① 部局長を通じて、ふさわしい研究テーマを募集
- ② 研究費評価・配分委員会において、提出された研究テーマについて意見交換
- ③ 研究代表者等から学長に対しプレゼンテーション
- ④ 研究費評価・配分委員会での審査（評価）
 - (ア) 提出資料、学長へのプレゼンテーションの内容をもとに、研究目的、計画、期待される成果等の観点から、各委員が、ふさわしいと思うテーマを4件抽出し1位～4位まで順位を付ける。
 - (イ) 各委員が、1位～4位の順位の理由を「審査票」に記載する。
- ⑤ 研究費評価・配分委員会での検討結果、学外委員の意見を踏まえ、学長が研究テーマを決定

研究終了時の評価は以下の2段階の手順で行われる。

- ① 研究費の区分ごとに、該当する教員が傾斜的研究費報告書（資料3参照）を提出
- ② 成果発表と評価

- (ア) 終了した研究は口頭発表、その他はポスターセッションによる発表を行う。
- (イ) 終了した研究について、口頭発表の内容と研究代表者の自己評価に基づき、評価項目ごとに研究費評価・配分委員会の委員が5段階評価を行う。

4-2 教員評価

1) 趣旨・目的

教員評価制度は、教育研究水準の更なる向上を図ること等を目的とする人事制度全体の根幹をなす制度として、教員の教育・研究、組織運営等の諸活動を公正・公平に評価できるよう整備された。

全学共通として統一的な制度運用を行う一方で、各部局に教員評価委員会を設置し、部局の教育・研究の特性を考慮した評価基準を設定して評価する仕組みとしている。また、外部委員の意見も反映させることで、社会的・学術的な妥当性を確保している。

評価の目的として、大きく以下の3つが挙げられる。

- ① 教員が自らの教育・研究等の職務に目標を設定して取り組むことで、課題の発見と改善を進め、優れた点を更に伸ばし意識改革及び能力向上を図る。
- ② 大学全体の教育研究活動の活性化を通じて、学生、大学院生に対する教育の質の向上を図る。
- ③ 大学の出資者である都民に対する説明責任を果たす。

2) 制度の概要

毎年度1年間の教育・研究等の取組内容を評価する「年度評価」と、1任期における教育・研究等に対する中期的な取組内容を評価する「任期評価」から構成される。

a) 年度評価

教員は年度当初に目標を設定し、年度末に取組状況を報告する。評価は絶対評価により行い、「教育」「研究」「社会貢献」「組織運営」の領域ごとの評価と「総合評価」から成る。

まず領域ごとに、部局別評価基準に従い4段階で評価を行い、次にその結果を踏まえ4段階の総合評価を行う。総合評価の際、教員の職層、職務の特殊性や専門性などを考慮し、各領域の評点に重みを加える。また、合計点を踏まえて、4段階の評価を実施する。

教員評価が課題の把握と改善、優れた点を更に伸ばす取組の契機となり教員の意識改革及び能力向上に貢献するように、また、教員評価制度の公平性、透明性の向上を図るために、評価結果は本人に通知される。更に、通知を受けた教員が、評定結果及び通知に際しての通知者の対応について苦情を申し出ることができる仕組みを設けることで、教員評価制度の公平性、透明性、納得性の向上を図っている。評価結果は、業績給や昇給に反映する仕組みをとっている。

なお、本評価は平成18年度が試行で、平成19年度から本格実施している。

b) 任期評価

教員は任期当初に目標を設定し、任期末申告時に自己評価を実施のうえ、取組状況を報告する。任期初年時における任期当初目標の設定は、任期末申告（再任申請）時に、再任時における取組目標を記載することをもって行われる。年度評価と同様に、評価は絶対評価により行い、「教育」「研究」「社会貢献」「組織運営」の領域ごとの4段階評価と、その結果に基づく4段階の「総合評価」から成る。なお、任期評価は、任期中に実施した年度評価及び任期末申告の結果を総合的に踏まえて行われる。

任期評価の通知は、再任審査結果の通知と合わせて行われる。

大学教員としてふさわしい能力を有し、意欲を持って職務に取り組んでいる者については、原則として再任される。具体的には、再任基準は、任期評価を実施した結果、総合評価が4段階の最下位でないこととする。

なお、本学ではまだ任期末を迎えた教員がいないため、本評価はまだ実施されていない。

5. その他特記事項

5-1 「首都大学東京の将来像」策定について

1) 策定の基本的な考え方

首都大学東京は、東京都立4大学を再編・統合して開学してから4年目に入り、改革の枠組みである学部学科編成、教員人事制度等が制度的に完成しつつある。一方、大学間競争がますます激化の傾向を強めている今日、改革の真の成果を確かなものとし、社会や学生のニーズに的確に把握した魅力ある大学になることが求められている。そのためには、社会へアピールできる将来像を発信していく必要がある。

そこで「首都大学東京の将来像」を策定し、次期中期計画（平成23年度から28年度）を念頭に、10年後を展望した大学の将来像を自ら描いて対外的に明らかにする。同時に、その達成に向けた当面の検討課題を掲げ、現行中期計画期間である今後3年間（平成20年度から22年度）において、具体的に取組むプランを提案する。

2) 策定にあたっての視点

将来像の検討に当たっては、開学時に掲げた「大都市における人間社会の理想像の追求」という基本的な理念を踏まえつつ、「人類の壮大な実験場」とも言えるメガシティ「東京」が設置する唯一の公立総合大学という特色を活かし、「社会と共鳴する大学」として以下の視点を重視した。

- ① 首都大学東京の持つ強み、特長、可能性を最大限に生かす。そのために、大学の教育理念について、これを深める議論を早急に開始する。
- ② 特色ある教育研究をさらに発展し、新しい課題にも柔軟に対応できるよう、必要な体制を整備するなど、大学としての足腰をしっかりと固める。
- ③ 各学部・研究科における教育研究の内容や成果を社会、都民、高等学校等にさらに広く発信し、大学の姿が十分に理解されるよう努める。

- ④ 首都東京の公立総合大学として、人材供給や学術発信による社会や国政・都政への貢献を進めるとともに、大学の外からの、教育研究活動に対する提言や参加も求める。
- ⑤ 教育・研究両面での国際化への対応を強め、特にアジアにおける優秀な人材の育成に役割を果たす。

3) 将来像における研究マネジメント面のポイント

① 世界水準の研究への重点支援

大学院博士後期課程の学生への経済的な支援を実施する。学長直轄の戦略研究センターの体制を整備し、また、部局を超えて、共通の研究課題を共同研究するグループとして研究環を設置し、求心力のある国際的な研究を推進する体制を構築する。

② 首都大学東京の志向する国際化の推進

東京都における国際交流の一翼を担いつつ、全学横断的な国際戦略・国際交流を行う部署として国際センターを創設し、首都大学東京の国際化に向けた取組みを推進する。

③ 強みを活かした社会貢献

施策プロジェクトの内容に応じて、全学から相応しい専門家を招集し、学部・研究科の枠を超えてプロジェクトを支援・推進する、行政ニーズに応えた、分野横断型の総合窓口として、都市科学連携機構を設置する。また、オープンユニバーシティ機能を拡充し、首都大学東京ならではの特色ある講座を実施する。

5-2 研究者へのインセンティブについて

最も効果的なインセンティブは研究に関する自由度、と考え、サバティカル制を導入した。サバティカル中も研究費をつけることを検討している。

また、特定の研究課題について一定期間、学内外の共同研究グループによる研究を推進するための「研究環」制度を平成21年度から導入し、当該グループによる国際会議等の開催や成果の発信に対する支援を行うことにより、首都大学東京を核とする研究の国際ネットワークや研究拠点の形成を目指すとともに、学外に対して存在感を強くアピールし求心力を高めることとしている。

6. 部局で実施されているマネジメント・評価

都市環境科学研究科／都市環境科学部では、研究推進のためのマネジメントを積極的に実施している。また、他の部局に先駆けて部局独自の自己点検・評価を実施している。

6-1 都市環境科学研究科／都市環境科学部におけるマネジメント

研究科長、学部長のもとに、4人の研究科長補佐と理系管理課長から成る研究科長スタッフ会を設置し、基本的な方針を決めている。また、8つの推進室（教育推進室、研

研究推進室、国際交流推進室、学生支援室、施設高度化推進室、アドミッションオフィス、自己点検評価推進室、新コース推進室)を中心に、研究科・学部を運営している。各推進室は4人の研究科長補佐が分担で室長となり、その下にそれぞれの研究科・学部の委員会が設置されている。

部局独自の教員表彰制度として、研究主幹教授表彰、教育主幹教授表彰及びリーディングサイエンティスト表彰を実施している。研究主幹教授表彰では講義義務や運営参加義務の一部を免除し、教育主幹教授表彰及びリーディングサイエンティスト表彰では研究費を支給している。これらの教員表彰制度の審査委員会として、研究科長、研究科長補佐、各専攻長で構成する選考委員会とその下に分野ごとに審査部会を設置し、専門ごとに審査を実施している。

大学による研究費配分制度のもとに、部局独自の裁量で、部局長裁量経費による傾斜配分制度及び若手研究者奨励研究費制度を実施している。部局長裁量経費による傾斜配分制度では、基本的には研究科長、スタッフにより配分方針を決定している。若手研究者奨励研究費制度は、若手研究者と自覚する准教授、助教の申請に基づき、前記審査委員会で配分審査を行っている。

その他、部局長裁量による傾斜配分費の一部及び研究科・学部への寄附金の一部を、外部から採用された新任教員に支給するスタートアップ研究奨励費制度、間接経費付の外部資金を獲得した者に対し研究科・学部への寄附金の一部を一定の比率で支給する研究奨励費制度を実施している。

6-2 都市環境科学研究科／都市環境科学部における評価

平成20年度に部局独自の自己点検・評価を実施し、平成21年度に市民アンケートも取り入れた外部評価を実施する予定としている。中でも都市環境学部の地理環境コースは、日本技術者教育認定機構(JABEE)の認定を受けており、既に、2年ごとにコース独自の外部評価を実施している。

この他、民間や官公庁等から招聘した客員教授を中心とするアドバイザリーボードを形成する取組や、アニュアル・レポートを刊行し研究グループごとに研究概要と成果を発表するなどの試みを行っている。

7. 文部科学省研究開発評価推進検討会委員からのコメント

平成20年9月29日に首都大学東京のマネジメント及び評価担当者との意見交換を実施し、首都大学東京におけるマネジメント及び評価活動を確認した。

意見交換には、研究開発評価推進検討会委員である永田潤子氏(大阪市立大学大学院創造都市研究科准教授)及び林部尚氏(科学技術振興機構経営企画部調査役)に同席いただいた。後日、両委員から、下記のコメントが寄せられた。

1) 大学全体について

区 分	コ メ ン ト
マネジメントについて	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成17年度に東京都立の4つの大学を再編・統合して以降、大都市東京の現場に即した教育研究の推進とその成果の還元を目指し、改革にいち早く取り組んだ。平成18年には「改革加速アクション・プログラム2006」を策定するなど、継続的に全学的なベクトル付けのために様々な模索を行ってきた。 ○ 特に、新たに10年後を見据えた3年後までのアクションプランをまとめた中期ビジョン「首都大学東京の将来像」(平成20年9月)を策定し、全体の方針を明確に打ち出したところである。 ○ 研究評価と人事評価については、学長の指示のもと、研究者・教員のインセンティブに配慮しつつ実施され、評価結果がマネジメントに活かされている。 ○ 「卓越した研究者を如何に確保するか」をテーマに、教員の人格と研究の自由度を確保する仕組みの構築とその認識をいかに持ってもらうかにポイントを置き、さまざまな工夫を実施している。
実施の体制・プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中期ビジョン「首都大学東京の将来像」(平成20年9月)は経営・教学戦略委員会により策定された。当該委員会は平成19年7月～平成20年9月の間、全23回にわたって開催され、検討・調整が行われた。 ○ 全学的なマネジメント及び評価関連の体制としては、学長の下に <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営・教学戦略委員会(中長期的戦略の検討) ・ 人事委員会(人事に関する事項の検討・審査) ・ 研究費評価・配分委員会(研究費の配分、評価に関する検討) ・ 自己点検・評価委員会(認証評価対応、自己点検・評価の実施) が組織されている。
目標(方向性)の明確化と情報・問題意識の共有	<ul style="list-style-type: none"> ○ 経営・教学戦略委員会は各学部長や系長、センター長、管理部門の部室長などから構成され、その下には5つの部会が設置されるなど、全学的な参画による調整の場が設計されており、全体のベクトル付けに対する意識の共有や普及の工夫がある。 ○ 中期計画の共有というよりも、計画の実践につながる仕組みを構築している(EX. 研究環として500万円の支出枠を設ける等)。
評価活動について	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研究の活性化のための評価の活用と、人事における評価の活用がなされている。 ○ 「卓越した研究評価者を如何に確保するか」をテーマに評価体制を構築している。
評価の目的・対象に応じたシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> ○ 一般財源による研究費の配分において、教員一人あたりの基本研究費に加え、傾斜的研究費を設定し、評価に基づいて配分している。

	<p>傾斜的研究費は全学分と部局分に分けて運用されており、大学の核となる研究に重点的な配分を行うとともに、各部局の特性に応じた弾力的・効果的な運用を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 全学分の傾斜的研究費の評価は、学長の方針を踏まえ研究評価・配分委員会により実施され、外部の専門家コミュニティの評価を取り入れるため、学外委員も参加して研究評価を実施している。 ○ 評価にあたっては、社会の負託に対する社会貢献の観点に留意し、「都市形成に関わる研究」、「特徴ある教育プログラム開発をめざす研究」を全学分のテーマとしている。 ○ 教員評価制度を導入し、教育・研究・社会貢献・組織運営の領域毎にS/A/B/Cの4段階の評価をするとともに、領域毎の評価に応じた評点と各領域に設定する重み付けなどを踏まえ、総合評価をS/A/B/Cの4段階で実施している。 ○ 評価結果は、被評価者に通知することで、課題の把握と改善、優れた点を更に伸ばす取組みの契機とし、教員の意識改革及び能力向上を図ることとしている。 ○ 評価は、毎年度実施する年度評価と、任期末に実施する任期評価があり、外部委員の意見とともに、教員評価委員会及び人事委員会を経て行われる。 ○ 教員評価委員会を経て、部局の教育・研究の特性を考慮した評価基準を設定した上で、「年度評価」と「任期評価」を実施している。
<p>評価の実施における工夫、特徴</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研究評価、人事評価とも、被評価者側のインセンティブとして研究への自由度を大きくする点に配慮し、新たに研究費付きサバティカル制度を導入するなど、卓越した研究者を如何に擁し、育成するか、また研究者が参加したい大学を如何に作るか、といった観点から模索を行っている。 ○ 外部の専門家コミュニティの評価を取り入れる観点から学外委員の参加により研究評価を実施している。 ○ 研究の成果に対する評価結果を給与等に反映している。研究の成果には一定期間が必要なため任期評価（相対評価）で実施している。
<p>マネジメントと評価との関係</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 全学的な中期ビジョンを明確に提示し、そのビジョンに沿った研究評価、人事評価を行い、研究費の傾斜配分や人事考課に活用することにより、インセンティブを高めて研究活動を活性化し、教員の意識改革・能力向上などを行っている。 ○ 研究の自由度の確保や大学のアドバイザリーボードの東京都からの依頼による研究の実施（研究予算の確保に繋がる）などの工夫がある。

2) 部局（都市環境科学研究科）について

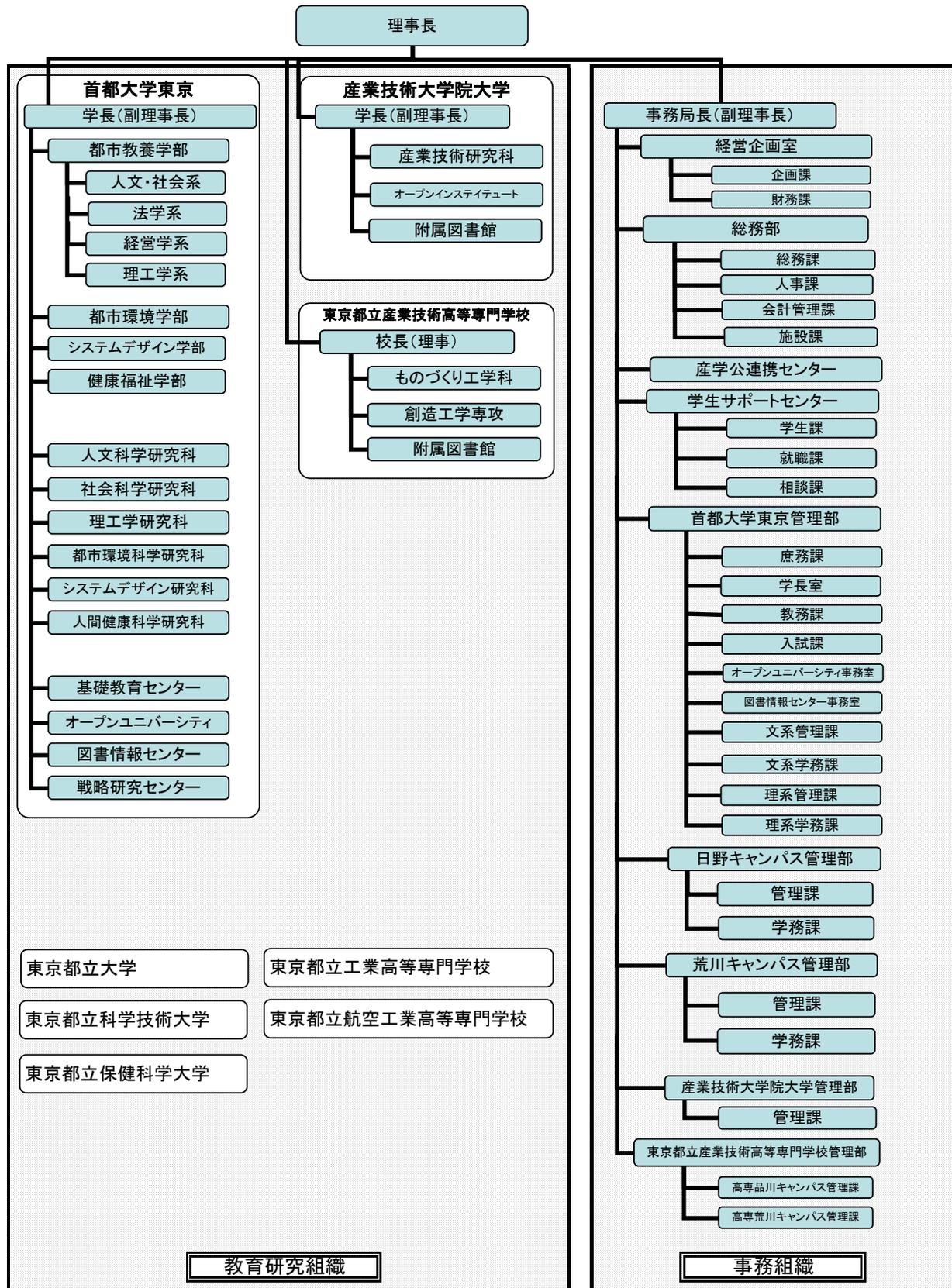
区 分	コ メ ン ト
マネジメントについて	<ul style="list-style-type: none"> ○ 部局の特性に応じ、研究評価を基にした研究費配分や教員表彰などの取組みが弾力的になされている。
実施の体制・プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研究科長、学部長、研究科長補佐などからなる、研究科長スタッフ会を設置し、8つの推進室を中心に、研究科・学部運営を行っている。（都市環境科学研究科、都市環境学部） ○ 研究評価については「研究推進室」「自己点検評価推進室」で主に実施している。
目標（方向性）の明確化と情報・問題意識の共有	<ul style="list-style-type: none"> ○ 全学的な中期ビジョンを踏まえ、研究科長、研究科長スタッフにより配分方針を決定している。 ○ さまざまな制度により、目指すべき方向を共有する工夫を行っている。
評価活動について	<ul style="list-style-type: none"> ○ 評価に基づく研究費配分制度、教員表彰制度を実施している。 ○ 「研究者のインセンティブに繋がる評価」「学部独自の予算を如何に確保するか」をテーマに設計している。
評価の目的に応じたシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研究科長、研究科長補佐、各専攻長で構成する審査委員会において、以下の通り、研究配分のための評価、表員表彰制度のための評価を実施している。 <p>(1) 研究費配分制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ①部局長裁量による傾斜配分制度： 研究科長と研究科長スタッフにより配分方針を決定して配分。 ②若手研究者奨励研究費制度： 若手研究者と自覚する准教授・助教が対象。80～100万円／年程度。5～6人／研究科・年程度。 ③スタートアップ研究奨励費制度： 部局長裁量 傾斜配分費の一部、及び寄附金の一部を新任教員に支給。250万円／年。 ④外部資金獲得者に対する研究奨励費制度： 寄附金の一部を外部資金獲得者に対し、一定の比率（毎年変動）で研究奨励費として支給。10万円／人程度～80万円／人程度。 <p>(2) 教員表彰制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ①研究主幹教授表彰（Leading Professor in Research）： 顕著な研究業績を上げ、専門家コミュニティ・社会からも評価の高い教授・准教授が対象。本人の希望により、講義義務、運営参加義務の一部を免除。1～2名／研究科・年程度。 ②教育主幹教授表彰（Leading Professor in Education）： 顕著な教育活動実績を有する教授、准教授が対象。研究費 50万円

	<p>／年 を支給。若干名／研究科・年。</p> <p>③リーディングサイエンティスト表彰 (Leading Scientist) : 過去数年間に顕著な業績を有する助教が対象。研究費 50 万円／年 を支給。若干名／研究科・年。</p> <p>○ 研究の自由度や研究費につながる「教員表彰制度」、研究費の確保 を促進する「奨励制度」、研究の萌芽期に活用できる「奨励制度」、 外部資金を確保する「外部資金獲得者に対する研究奨励費制度」等 目的に応じた制度を構築している。</p>
評価の実施における工夫、特徴	<p>○ 様々な表彰制度や研究費配分の仕組みを用意するなど、被評価者側 のインセンティブに配慮した評価システムを用意している。</p> <p>○ 客員研究員として高名な専門家を迎え、研究科の運営や研究内容の 助言を求める仕組みとしている。予算の借入・立替制度など円滑な 研究の支援を行っている。</p>
マネジメントと評価との関係	<p>○ 評価結果とそれに対する反映（研究費や事務免除等など）がセット で設計されている。</p>

3) その他のコメント

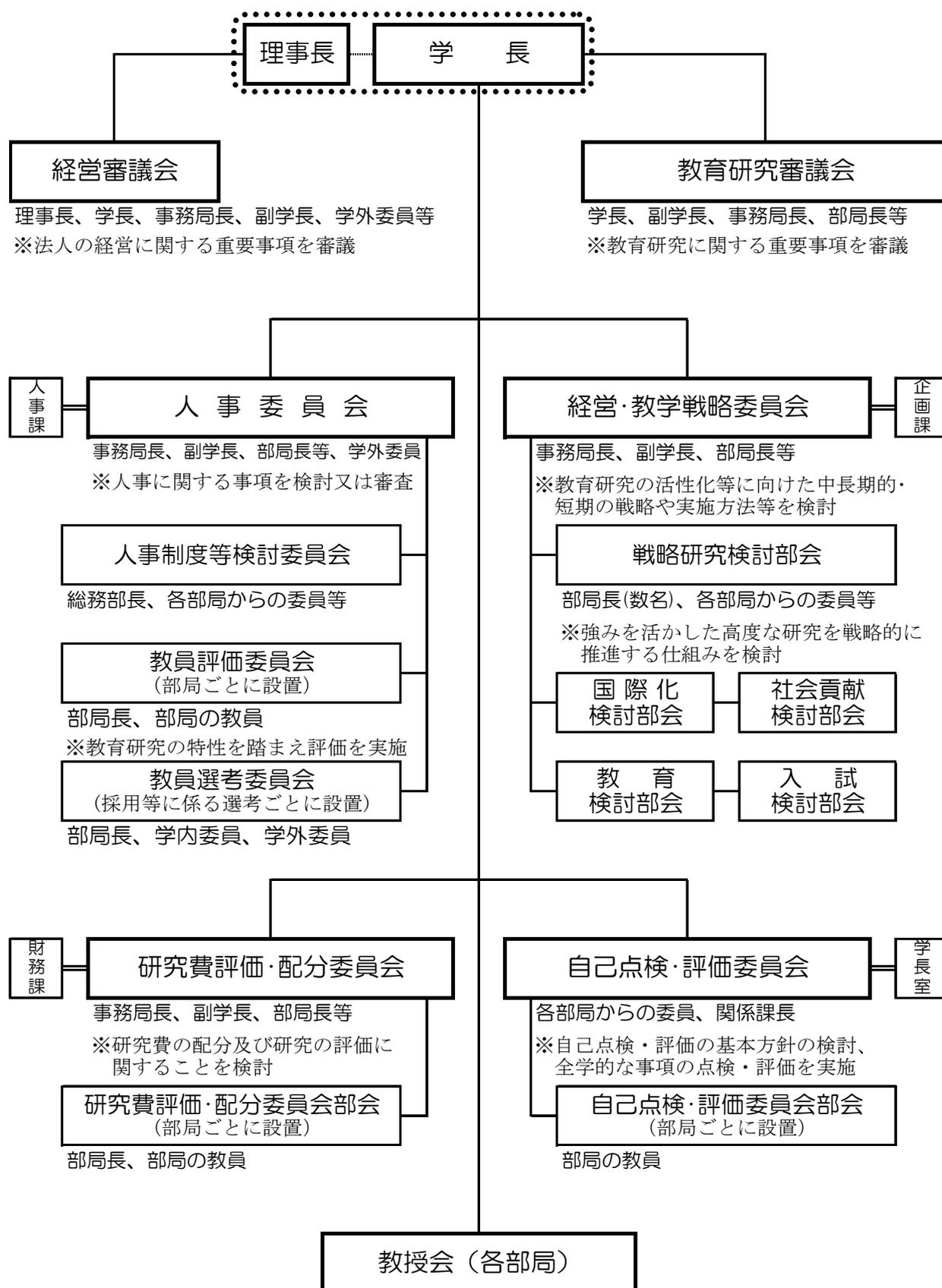
<p>○ 次期中期計画の策定に向けた中期的な方向性を打ち出したビジョン「首都大学東京の将来像」 について全学参加により策定し、10 月には WEB 上で外部にも公表されており、大学トップに よるビジョン設定という点ではホットな状況にある。当該ビジョンでは、大学の特色に沿っ た首都大学東京の使命として、先導的人材の養成とメガシティ東京への教育研究成果の社会 還元を打ち出しており、他の国立私立大学や地方公立大学との差別化を明確に打ち出してい る。当該ビジョンに基づいた運営を進めるにあたり、今後全職員がビジョンを共有し日々の 運営の中でビジョンに立ち返りつつ運営が行われることが必要であり、今後の状況が注目さ れる。</p> <p>○ 研究評価の実施と評価結果の活用は、学長の指示に基づき、研究費の傾斜配分や人事評価に 活用する仕組みが構築され、運用されている。被評価者へのフィードバックを重視しつつ、 特に、被評価者のインセンティブに配慮する姿勢は重要であり、人材の確保・育成のための 積極的な模索がなされている。</p> <p>○ 東京都からの受託調査を多く受ける潤沢な環境にある上、企業からの寄附や競争的資金の間 接経費などを活用して研究の自由度を確保し、研究費配分制度に活用するなど、研究を活性 化するための種々の取り組みがなされている。全学的な取り組みに加え、部局の特性を活か した独自のインセンティブの設計は工夫がされており、全学的に取り組めないことを試行的 に取り組んでいる面もあり実験的で興味深い。</p> <p>○ 大学内での全体のマネジメントと学部の自由度のバランスを保ちながら、トライしている様 子が感じられた。また、評価というよりも、「卓越した研究者を如何に確保するか」（研究成 果は研究者が生み出すもの）に注力し、そのためのインセンティブの設計や評価を考えてい るプロセスが明確であった。</p>

公立大学法人 首都大学東京 組織図



資料 2

首都大学東京における研究マネジメント及び評価等の関係委員会



平成19年度 傾斜的研究費 (特定) (全学分) (戦略分・公募分) 研究報告書

研究費区分 (戦略分) ①都市形成に関わる研究 ②特徴ある教育プログラム開発をめざす研究
(公募分) ①都市形成に関わる研究 ②特徴ある教育プログラム開発をめざす研究

研究代表者 所属		フリガナ 研究代表者氏名		職	
研究分担者所 属		研究分担者氏名		職	

研究課題名					
研究実績の概要 (600~800字で記入。図、グラフ等は記載しないこと。)					
学会発表 (発表題目、発表大会名、年月を記入)					
論文発表又は著書発行 (発表題目、著者、発表誌又は出版社、年月を記入)					
科学研究費補助金への応募状況、採択状況					
国等の提案公募型研究費、企業からの受託研究費・共同研究費の獲得状況					
その他社会貢献 [公的審議会・委員会等の公的貢献、生涯学習支援・普及啓発、国際貢献・国際交流等]					
研究成果による特許等の工業所有権の出願・取得状況					
工業所有権の名称	発明者	権利者	工業所有権の種類・番号	出願年月日	取得年月日
研究分担額					
研究代表者・分担者名	所属			金額 (円)	