

研究開発マネジメントにいかす評価
～我が国の研究開発機関における研究開発評価活動の現状と課題～

研究開発機関において 実施している施策の事例と工夫

鳶田敏行 茨城大学 大学戦略・IR室
小湊卓夫 九州大学 基幹教育院

研究開発評価の目的

- **説明責任** → 研究開発に対する理解と支持を広げる
- **改善** → 進捗状況を把握し資源配分を行うことを通して研究開発の一層の促進を図る
 - 説明責任では研究開発の目的や特徴、成果を示すこととなる
 - 改善のためには、課題を抽出し改善策を考えられる手がかりを示すこととなる
 - 進捗状況の点検は、計画等の達成状況を把握し改善へ向かわせる手助けとなる
 - 資源配分を行うための選択は、ピア・レビューを通じて助成金等の配分が決定され、質の維持・向上の仕組みとして機能する

研究開発機関における事例の多様性と共通性

- (1) 社会への説明責任をはたすため
 - (2) 研究成果を社会に役立てるため
 - (3) 研究機関のレピュテーションを高めるため
 - (4) 研究者を励まし、育てるため
 - (5) 研究プロジェクトを活性化するため
 - (6) 若手研究者の育成・流動性を確保するため
 - (7) 分野を超えた研究活動の活性化を図るため
 - (8) 研究環境を整備するため
 - (9) 研究拠点の育成のため
 - (10) 社会・地域ニーズを踏まえた研究を行うため
- 取組の多くが多様な機関に共通、一つの取組が複数の目的を持って行われる

マネジメントの一環としての評価

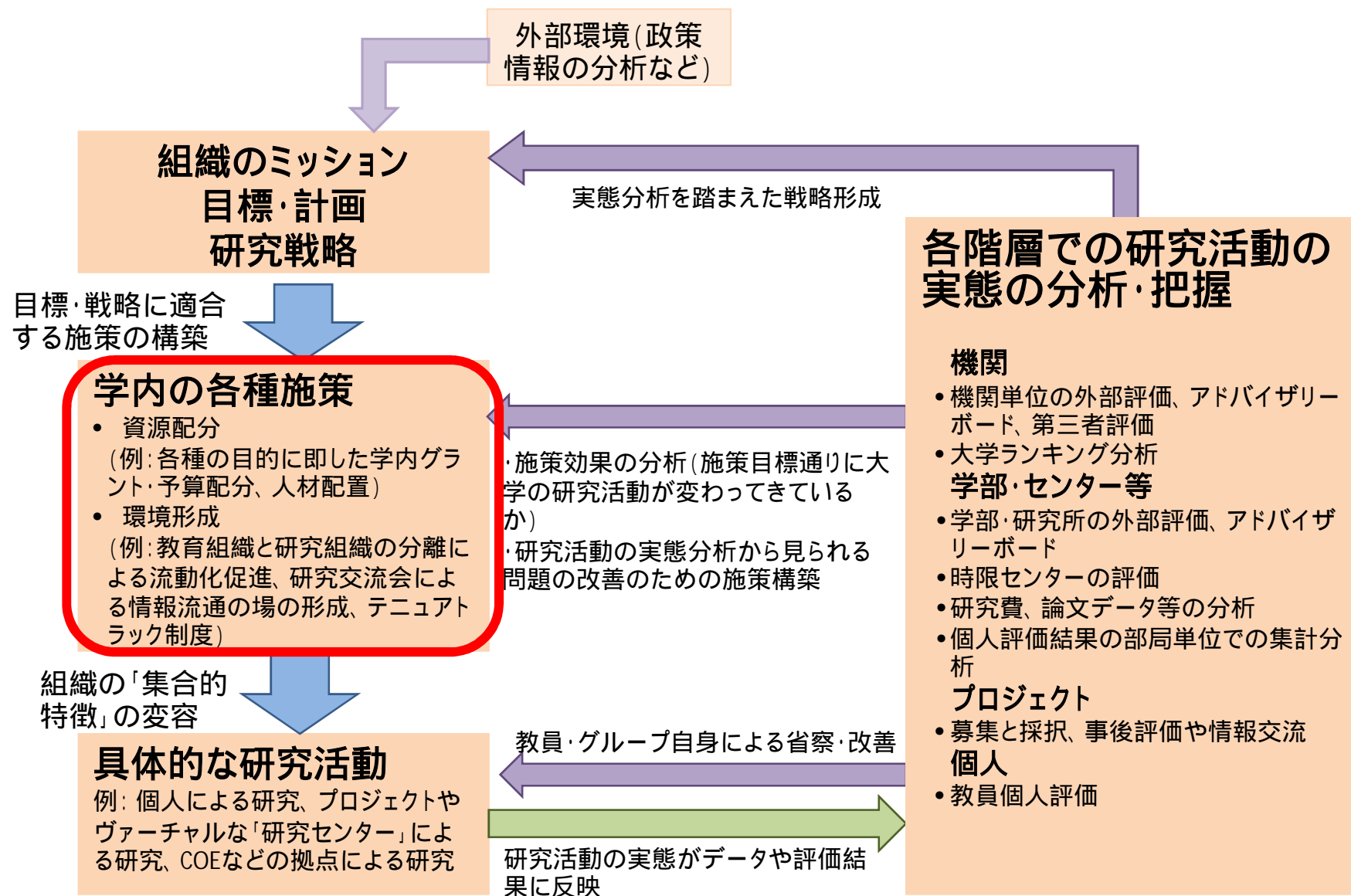
- PDCAサイクル(マネジメント・サイクル)
 - Plan: 計画
 - Do: 実行
 - Check: 点検・評価
 - Act: 改善



研究開発評価現場の観点からはCheckだけに意識が集中しがちであるが、評価はマネジメント・サイクルの一要素であって手段であるという点を認識することが重要。

計画通りに実施できているか、当初の目的通りに結果を得られているかを点検し、改善点を明らかにしたうえで次の計画へ反映させることが求められる。

研究マネジメントと評価の概念図



評価結果をどのように反映させている のか

大きく次の四つに分類

研究支援者の配置

研究ポストの配分

新組織設置への誘因

機関内資金配分

研究支援者の配置

- 研究時間の確保が主たる目的
- 課題：人材の確保をどのように行うのか
 - 研究を行っていた大学院修了者をあてることが行われているが、ポストの数は限られている
 - 労働市場の形成に時間がかかる
 - 人材育成の機会が少ない
 - 最近では研究企画や戦略等のポスト・アワードに注目

研究ポストの配分

- 任期制ポストの配置
 - 教員評価の結果と連動する形で再任を判断
 - 多くの大学で設置
- テニユアトラック制
 - 優秀な若手研究者の採用を目的とし、任期の定めのない研究ポストを将来準備
 - 配分可能な研究者ポストを準備しなければならないため、少数の大学で実施

新組織設置への誘因

- 背景：硬直的な教員組織の壁を越えて、新たな研究ユニットの創設
 - バーチャルな研究センターの設置
 - 大型の学内資金配分による学際研究ユニットへの誘導
- 活動状況の定期的な点検による存続の可否の判断が必要

機関内資金配分

- 裁量経費(学長、学部長)を原資として、若手研究者、女性研究者、大型研究、学際的研究等の機関が重視したい領域に、学内審査経た資金配分
- 大学により金額の規模と範囲は大きく異なる
 - 大規模機関ほど配分される資金総額が大きく、配分領域も広い

多様な評価軸の必要性

- 研究の目的や特性に応じた多様な評価の観点が必要
 - 経済的な価値
 - 文化的な価値
 - 基礎研究
 - 応用研究
 - ハイリスク研究
 - 社会的ニーズ 等

組織としての施策の効果把握

- 事前審査に重きが置かれ、中間評価、事後評価の取組は少ない
 - 施策の効果把握できずにいる
 - 事後評価の方法や運用を定めにくい
 - 人的・時間的コストがかかる
- 機関が改善点を把握できず、制度自体の妥当性を判断できない
- 研究マネジメントの知見や方法論の蓄積が必要