

4. まとめ

4.1 調査結果のまとめ

本調査の結果、研究開発評価及び関連人材に関して、以下のことが明らかとなった。

(1) 研究開発評価に関する実態

1) 研究開発評価の実施状況

- 研究開発評価としては、大学等、独法等とも、「教員／研究者業績評価」、「機関全体を単位とする外部からの研究評価の対応」、「機関全体を単位とする、研究活動の自己点検・評価や外部評価」が比較的实施率が高い。
- 大学等では、私立大学を中心に、いずれの評価も実施していないという大学も約 4 割程度存在する。
- 外部獲得資金比率が高い（3%以上）大学では、研究開発評価の実施率は高く、「機関全体の外部獲得資金等実績の分析」や「機関全体の産学連携データの分析」、「教員業績評価」などでは、独法等の実施率を上回る。
- 独法等では、「時限的な機関内組織（センター等）の研究活動の評価」以外は実施率が 50%を超えており、全般的に研究開発評価の実施率が高い。全体での実施率が高い「研究者業績評価」、「機関全体を単位とする外部からの研究評価の対応」、「機関全体を単位とする、研究活動の自己点検・評価や外部評価」に加えて、「機関の内部資金で行う研究開発課題の内部での評価」や「機関内の恒常的組織の研究活動を含む評価」の実施率が高い。

2) 研究開発評価の重要度と対応する意思決定

- 大学等、独法等とも、研究開発評価のそれぞれの実施状況と重要度はおおむね正の相関がみられる。
- 大学等よりも独法等の方が全般的に重要度が高くなっており、大学等の中でも外部獲得資金比率が高い（3%以上）大学や国立大学で比較的重要度が高くなっている。
- 研究開発評価に関連する業務と対応する意思決定については、おおむね評価対象と対応する意思決定に関連がみられる。
- 独法等の方が、それぞれの研究開発評価を、さまざまな意思決定に活用する比率が全般的に高い。
- 大学等では、評価を実施しても、必ずしも意思決定に活用できていない可能性が示唆される。

(2) 研究開発評価に関連する人材の状況

1) 従事状況

- アンケート回答機関の研究開発評価に関連する業務従事者数（ヘッドカウント値）の合計は、4500 人余りとなっており、従事率を勘案した FTE 換算でも 1000 人余りとなっている。
- ヘッドカウント値では、大学等では教員が過半数を占め、独法等では職員が過半数を占める。
- 1 機関当たりのヘッドカウント値は国立大学が 20.2 人と最も多く、次いで独法等の 18.5 人、私立大学の 13.0 人と続く。FTE 換算値では、独法等が 10.8 人と最も多くなり、次いで国立大学の 5.7 人、私立大学の 3.0 人と続く。
- 大学等では、委員会による評価が多いため、教員がヘッドカウント値としては多いが、従事率は低いため、FTE 換算では、職員が過半数を占める。
- 独法等では、研究者の従事率が高く、FTE 換算では、研究者が 4 割強、職員が 4 割弱を占める。
- 従事者のうち、専門職がいる割合については、全体では 10%程度だが、独法等においては、回答数が少ないものの専任の専門職が 3 割程度在籍しており、研究開発評価に関連する業務に専門の人材を確保し担当させていることがわかる。
- 大学等について、研究開発評価関連業務従事者数を日本全体に拡大推計をすると、ヘッドカウント値として 7000 人弱～1 万人余りが従事しており、FTE 換算で 1300 人余り～2500 人余りとなる。

2) 経験年数

- 研究開発評価に関連する業務を行う教員・研究者の最長経験年数については、大学等では、関連組織の約半数の組織で 5 年以上を占める。平均経験年数では、5 年以上は 26%に減少し、1～2 年未満の 29%が最も多い。
- 大学等の研究開発評価に関連する業務を行う職員については、最長経験年数が 5 年以上が 4 割強となっているが、平均経験年数では 16%に減少し、2～3 年未満 29%、1～2 年未満 28%と多くなっている。これは職員の多くがローテーションにより移り変わっているためと考えられる。

3) 所属組織

- 研究開発評価に関連する業務従事者の所属組織は、大学等では、研究支援部門、企画部門、研究開発評価を担当する委員会を運営する組織などに分散しているケースが多く、対応する研究開発評価の種類も少ない結果となっている。
- 独法等では、評価部門が多く、担当している研究開発評価の種類も多い。

(3) 研究開発評価に関連する知識、スキルの状況

1) 研究開発評価に関連する業務に関する知識、スキル

- 研究開発評価に関連する業務として重要で知識、スキルも比較的十分なものは以下のものが挙げられる。
 - ✓ 必要な情報の収集
 - ✓ 評価結果のとりまとめ
 - ✓ 評価者への説明
- 一方、重要だが、知識、スキルが比較的不十分で課題と考えられるものとして以下のものが挙げられる。
 - ✓ 評価システムの設計
 - ✓ 評価結果の反映
 - ✓ 情報の加工・分析
 - ✓ 被評価者への説明（独法等のみ）
- 独法等の方が全体的に重要度、知識、スキルが十分であるとする比率が高い。
- 大学等においても外部獲得資金比率が高いと重要度、知識、スキルが十分であるとする比率が高くなる。

2) 組織として必要な知識、スキルの重要度、充足度

- 組織として必要な知識、スキルとしては、「評価方法一般に関する知識（ロジックモデルなど）」が、重要度が高い一方、知識、スキルが不十分とされており、課題と考えられる。
- 独法等では、「イノベーション、事業化に関する知識」や「研究成果の利用状況（インパクト）についての情報把握のスキル」も課題領域に挙げられている。
- 外部獲得資金比率 3%以上の大学等では、「一般的な統計やデータベースのスキル」や「科学技術自体に関する知識」、「競争的資金等の外部資金における事前評価や事後評価の方法に関する知識」も課題領域に挙げられている。

3) 中核的人材に必要な知識、スキル

- 研究開発評価の中核的人材に必要な知識、スキルとしては、以下が挙げられる。
 - ✓ a.科学技術政策や大学政策に関する知識
 - ✓ b.学校教育法、国立大学法人法、研究評価の大綱的指針などの法律・政府指針に関する知識
 - ✓ i.評価方法一般に関する知識（ロジックモデルなど）
 - ✓ r.学内教員とのコミュニケーション能力
- 独法等では、「b.学校教育法、国立大学法人法、研究評価の大綱的指針などの法律・政府指針に関する知識」や「i.評価方法一般に関する知識（ロジックモデルなど）」が大学等より高く、他に「l.法人評価における評価方法に関する知識」も大学等より

高い。

- 大学等の研究開発評価を担当する委員会を運営する組織では、「g.研究活動に関わるコンプライアンスの知識」の割合も高い。

(4) 人材育成方策の実施状況及び外部に実施して欲しい人材育成内容

- 現状の人材育成方策については、無料の外部セミナー、シンポジウム等への参加は比較的多く実施されているが、全般的に実施されている人材育成は少ない。
- 外部に実施して欲しい人材育成内容としては、以下のように短時間のものが多い。
 - ✓ b.評価に関するセミナー、シンポジウム（半日程度）初任者向け
 - ✓ a.評価に関する e-learning（数時間程度）
 - ✓ c.評価に関するセミナー、シンポジウム（半日程度）経験者向け
- 独法等では、上記に加え「e.評価に関する研修（2~3 日程度）経験者向け」、「f.海外での OJT 型研修（数ヶ月）」、「h.複数機関間の評価人材の人材交流」の回答割合も高い。
- 大学等でも、外部獲得資金比率が高いグループでは、「g.複数機関間の評価人材での意見交換の実施」や「c.評価に関するセミナー、シンポジウム（半日程度）経験者向け」、「e.評価に関する研修（2~3 日程度）経験者向け」などの割合も高くなっている。
- 全体では、実施を希望する研修テーマは、「b.評価システムの設計・構築について」を希望する割合が高い。
- 独法等では、「e.研究開発の特性に応じた評価手法の考え方」、「m.機関評価事例」の割合も高い。
- 大学等でも外部獲得資金比率が高いグループでは、「b.評価システムの設計・構築について」、「e.研究開発の特性に応じた評価手法の考え方」に加え「l.評価結果の反映」の回答割合も高い。

4.2 研究開発評価に関する人材の育成方策に関する提言

(1) 研究開発評価人材に対する研修の必要性

研究開発評価に関連する業務は、独法等では評価部門が所掌する割合が多いのに対し、大学等では研究支援部門や、企画部門、総務部門等の研究開発評価を担当する委員会を運営する組織等、多様な組織が所掌している。

また、当該組織においても、教員や職員、専任や兼任など評価への関与の仕方は様々となっており、結果として「研究開発評価人材」には、多様な人材が入り混じることとなる。

本調査の結果、それらの人材に関する現在の育成方策はそれほど積極的に行われておらず、一方で重要な知識・スキル等については必ずしも十分ではないことが明らかになった。

限られたリソースを活用して研究開発を実施していくためには、研究開発評価を効果的、効率的に実施、活用していくことが必要であり、そのために各機関で十分に実施できない知識・スキル等に関しては、国として研修プログラムを整備していくことが求められる。

研修に対するニーズは、重要度が高いが知識・スキルが比較的十分でない「評価システムの設計」、「評価結果の反映」、「情報の加工・分析」に関連する「評価システムの設計・構築について」が全般的に高いが、詳細に見てみると、研究開発評価に関する活動実態に応じてニーズが異なる部分があることから、共通の研修プログラムとともに、対象者をセグメント分けした研修設計を行う必要がある。セグメントの観点としては、以下が挙げられる。

- 機関属性（独法、研究評価に注力している大学、一般）
- 所属組織属性（評価専門部署、企画部門、関連委員会運営部門）
- 当該従事者のポジション（従事率の高い専門職、従事率の低い一般職員、関連委員会委員となる教員）
- 現状の知識、スキルレベル（初級者、経験者）

(2) 研修プログラムの検討の考え方

従来の初級者向け研修については、毎年異動により相当数の新任者が発生する見込みであることから、今後も継続していくことが望ましい。

- 参考意見：毎年、文部科学省において実施している研究開発評価人材育成研修（初級）は、本学のような小規模大学では独自に実施することが難しいので、今後も継続して開催してほしい。（国立大学）

上記に加え、初級者向けのコースのうち、業務実施に際して必要となる基本的な知識セットのうち、もっぱら講義形式で提供可能なものはできる限り e-learning 化を進め、評価を実施していない大学関係者や東京での研修に参加することが難しい地方大学の関係者に広く提供できるようにすることが望ましい。

併せて、関連する用語集やハンドブック、各種資料についてリンク集のような形で取りまとめることも自主的な啓発を進める上で有効であろう。

また、一定のボリュームがあるにもかかわらず、あまりこれまで実施されていないセグメ

ントとして評価システムなどの設計に関与する専任教員⁸向けの研修プログラムも検討していくことが望ましい。

本調査では、約4割の大学で評価を実施していない実態が明らかになった。これらの大学では、そもそも評価の必要性や効果について十分に意識が高まっていない場合が多いと想定されることから、セミナーやシンポジウムの前段階として、評価を活用して変革を果たした事例を中心とした読みものの啓発書を作成することも有効と考えられる⁹。

比較的、研究開発評価に関する業務を実施しており、評価に関する一定の知識・スキルがある層（独法評価部門、研究評価に注力している大学の企画部門）については、経験者向けの2～3日程度の研修プログラムや当該機会を活用して、複数機関間の評価人材での意見交換の実施等を検討する必要がある。

その際には、重要度が高いが、知識・スキルが十分でない「評価システムの設計」、「評価結果の反映」、「情報の加工・分析」に関連する「評価システムの設計・構築について」などを共通プログラムとするともに、参加者のニーズに合わせて「研究開発の特性に応じた評価手法の考え方」や「機関評価事例」をはじめとした事例を用いたグループワーク等による研修を意識することが望ましい。

なお、上記の研修を実施するにあたっては、従来の研修講師陣に加え、上記の事例における事例紹介や意見交換などのために担当者を追加するなど、研修体制の確保・充実を検討する必要がある。

(3) 研究開発評価に関連する人材の育成に向けて

研究開発評価に関しては、評価はしたものの、評価結果の反映が難しいという課題がある。

また、研究開発評価に関して、多くの大学では、様々な部署で対応しており、関連する人材のキャリアパスが十分に定まっていない状況である。

そのため、研究開発評価を担当している人材についても、自身の専門性を高め、評価システムを高度化することに関してインセンティブが十分ではない可能性がある。

したがって、研究開発に関して、課題レベル、組織レベル、機関レベル、研究者レベルでPDCAサイクルが回るように評価システムとマネジメントをリンクしていくとともに、そのPDCAサイクルを回していく研究開発評価人材についてもフィードバックがなされ、キャリアアップしていくモデルを構築するなど、評価人材のモチベーション向上策を検討する必要がある。

⁸ 研究開発評価を担当する組織を本務とする教員を指す。任期付を含む。

⁹ 例えば、文部科学省研究開発評価推進検討会によって平成25年3月にとりまとめられた「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～」(http://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/hyouka/1338814.htm)も参考となる情報の一つと考えられる。

参考資料

参考資料 1 「研究開発評価に関わる人材」に関するアンケート（全体調査票）；大学等向け

「研究開発評価に関わる人材」に関するアンケート(全体調査票)

平成 28 年 1 月

MRI株式会社三菱総合研究所

《はじめに》

このたび、株式会社三菱総合研究所では、文部科学省の委託により、「研究開発評価に関わる人材」に関するアンケート調査を行うことになりました。

この調査票は、我が国の国公私立大学及び大学共同利用機関すべてに対して送付しています。

本調査では、「研究開発評価に関わる人材」の現状を把握するとともに、今後の育成方針についての調査・分析を行うことにより、今後の育成方策について提言を行うことを目的としています。

《アンケートの回答方法》

本アンケートは、郵送または電子メール返送のいずれかで回答してください。

いずれの方法も 2月5日(金)までにご返送ください。

同封の「アンケート調査票のご回答にあたって」、「本調査の目的と、「研究開発評価」の定義について」をご一読ください。

【郵送によるご回答】

本調査票に直接記入の上、同封の返信用封筒にて返送ください。

【電子メールによるご回答】

本調査用ウェブサイト(<http://www.r-mri.jp/evahr/>)から調査票ファイルをダウンロードして記入し、mext-eval-info@mri.co.jp までご返信ください。

《回答頂いた情報の取り扱いについて》

ご回答頂いた内容につきましては、今回の調査目的に従って、統計的な分析のみに使用し、本調査目的以外の目的で利用することはありません。また、組織が特定できる形で公開されることはありません。なお、回答いただいた機関には、まとまり次第、調査結果をフィードバックいたします。

《アンケートの目的や内容に関するお問い合わせ先》

株式会社三菱総合研究所 科学・安全政策研究本部 担当: 佐々木、高谷、岡田
お問い合わせ用メールアドレス mext-eval-info@mri.co.jp
本調査用ウェブサイト(調査票ダウンロード、FAQ など) <http://www.r-mri.jp/evahr/>
電話 (03)6705-6051(9:30~17:00) FAX (03) 5157-2145

ご記入された方の連絡先をご記入ください

【重要】

※ご役職、ご氏名、ご連絡先(電話)、ご連絡先(電子メール)につきましては、個人情報となりますので、別紙「個人情報のお取り扱いについて」の説明文を読み、了解、承諾された上で記入ください。アンケート内容の確認、結果のフィードバックのみに利用します。

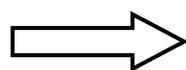
＜ご記入欄＞

機関名			
ご所属(部署)			
ご役職*		ご氏名*	
ご連絡先(電話)*		ご連絡先(電子メール)*	

問1 「研究開発評価に関連する業務」の実施状況

問1-1 貴機関では、「研究開発評価に関連する業務」として、次のような業務を実施していますか。また、どの組織が主に実施していますか。それぞれ、列「実施状況」で該当する記号を、列「主な実施組織」で主な実施組織の組織名を記入ください。

分類	「研究開発評価に関連する業務」の種類	実施状況	主な実施組織
		○:定期的・継続的に実施している △:過去に実施したことはある ×:実施したことはない	具体的な組織名
記入例	○	研究支援課、IR室
機関評価	a. 機関全体を単位とする、外部からの研究評価への対応(国立・公立大学法人評価や認証評価の研究評価に関連する部分など)		
	b. 機関全体を単位とする、研究活動の自己点検・評価や外部評価(アドバイザリーボードも含む)		
	c. 機関全体の外部資金獲得等実績の分析		
	d. 論文データによる機関全体の研究力の分析		
	e. 機関全体の産学連携データの分析		
組織評価	f. 学部・研究科等の恒常的組織の研究活動を含む評価		
	g. 時限的な学内組織(センター等)の研究活動の評価		
教員等の研究業績の評価	h. 教員等業績評価		
研究課題の評価	i. 機関の内部資金で行う研究開発課題(プロジェクト)の内部での評価		
	j. 外部資金で行う研究開発課題(プロジェクト)の外部からの評価への対応		
研究施策の評価	k. 「機関内部の競争的資金制度」に対する評価		
	l. 研究基盤・環境(施設・スペース等)の配分・活用状況の調査		
その他	m. その他()		



太枠にご記入いただいた組織に、組織別調査票を配布ください。(同じ組織が複数回記入された場合でも、当該組織は1通ご回答くだされば結構です)

問1-2 貴機関のミッションの遂行のためには、各活動の重要性はどの程度とご思いますか。番号でお答えください。また、重要性が「1.重要である」か「2.やや重要である」を選択した業務のみについて、その業務はどのような意思決定において重要かを選び、○をつけてください。

1.か2.を選んだ場合のみ

分類	「研究開発評価に関連する業務」の種類	重要性	意思決定											
		1. 重要である 2. やや重要である 3. どちらとも言えない 4. あまり重要ではない 5. 重要ではない 6. 不要である	研究の戦略の策定	重点領域の設定	学内資金配分	組織改編	新規教員を採用する分野等の判断	教員へのインセンティブの設定	外部資金応募課題の選定	外部資金の獲得支援	他大学等との研究連携	産学連携の促進	研究施設等の設備・拡充	その他()
記入例	2	○						○	○			○	
機関評価	a. 機関全体を単位とする、外部からの研究評価への対応(国立・公立大学法人評価や認証評価の研究評価に関連する部分など)													
	b. 機関全体を単位とする、研究活動の自己点検・評価や外部評価(アドバイザーボードも含む)													
	c. 機関全体の外部資金獲得等実績の分析													
	d. 論文データによる機関全体の研究力の分析													
	e. 機関全体の産学連携データの分析													
組織評価	f. 学部・研究科等の恒常的組織の研究活動を含む評価													
	g. 時限的な学内組織(センター等)の研究活動の評価													
教員等の研究業績の評価	h. 教員等業績評価													
研究課題の評価	i. 機関の内部資金で行う研究開発課題(プロジェクト)の内部での評価													
	j. 外部資金で行う研究開発課題(プロジェクト)の外部からの評価への対応													
研究施策の評価	k. 「機関内部の競争的資金制度」に対する評価													
	l. 研究基盤・環境(施設・スペース等)の配分・活用状況の調査													
	m. その他()													

問2 機関全体のプロフィール等

問2-1 本務教員数¹は何人ですか。

1. [100 人未満] 2. [300 人未満] 3. [500 人未満] 4. [1000 人未満] 5. [1000 人以上]

問2-2 本務職員数¹は何人ですか。

1. [50 人未満] 2. [100 人未満] 3. [500 人未満] 4. [1000 人未満] 5. [1000 人以上]

問2-3 学生数¹は何人ですか。(学生のいない研究開発機関では回答不要)

1. [500 人未満] 2. [1000 人未満] 3. [3000 人未満] 4. [10000 人未満] 5. [10000 人以上]

問2-4 設置している学部・研究科をすべて選んでください。(大学のみ)

1. 人文科学 2. 社会科学 3. 理学 4. 工学 5. 農学 6. 医歯薬保健学 7. その他(家政、教育、芸術、その他)

問2-5 総収入に占める獲得した外部資金(競争的資金、委託研究等)の比率はどの程度ですか。

1. [1%未満] 2. [3%未満] 3. [5%未満] 4. [10%未満] 5. [10%以上]

¹ 学校基本調査に提出した数字を基に判断してください。

「研究開発評価に関わる人材」に関するアンケート(組織別調査票)

平成 28 年 1 月

MRI 株式会社三菱総合研究所

《はじめに》

このたび、株式会社三菱総合研究所では、文部科学省の委託により、「研究開発評価に関わる人材」に関するアンケート調査を行うことになりました。

この調査票は、我が国の国公立大学及び大学共同利用機関すべてに対して送付しています。

本調査では、「研究開発評価に関わる人材」の現状を把握するとともに、今後の育成方針についての調査・分析を行うことにより、今後の育成方策について提言を行うことを目的としています。

《アンケートの回答方法》

本アンケート(組織別調査票)は、貴組織で取りまとめの上、別紙「アンケート調査票のご回答にあたって」に従ってご返送ください。

7 頁目「本調査の目的と、「研究開発評価」の定義について」をご一読ください。

電子ファイルで回答される場合は本調査用ウェブサイト(<http://www.r-mri.jp/evahr/>)からダウンロードしてください。

《回答頂いた情報の取り扱いについて》

ご回答頂いた内容につきましては、今回の調査目的に従って、統計的な分析のみに使用し、本調査目的以外の目的で利用することはありません。また、組織が特定できる形で公開されることはありません。なお、回答いただいた組織には、まとまり次第、調査結果をフィードバックいたします。

《アンケートの目的や内容に関するお問い合わせ先》

株式会社三菱総合研究所 科学・安全政策研究本部 担当: 佐々木、高谷、岡田

お問い合わせ用メールアドレス mext-eval-info@mri.co.jp

本調査用ウェブサイト(調査票ダウンロード、FAQ など) <http://www.r-mri.jp/evahr/>

電話 (03)6705-6051(9:30~17:00) FAX (03) 5157-2145

ご記入された方の連絡先をご記入ください

【重要】

※ご役職、ご氏名、ご連絡先(電話)、ご連絡先(電子メール)につきましては、個人情報となりますので、別紙「個人情報のお取り扱いについて」の説明文を読み、了解、承諾された上で記入ください。アンケート内容の確認、結果のフィードバックのみに利用します。

＜ご記入欄＞

組織名			
ご所属(部署)		評価関連業務 の経験年数	
ご役職*		ご氏名*	
ご連絡先 (電話)*		ご連絡先 (電子メール)*	
貴組織の種類 (複数回答)	1. URA 組織 (URA: University Research Administrator) 2. IR 組織 (IR: Institutional Research) 3. 研究支援部門(1.~2.を除く。研究推進課、研究協力課、産学連携課等) 4. 企画部門(1.~3.を除く。研究戦略室等) 5. 人事部門 6. 研究開発評価を担当する委員会を運営する組織 7. その他		

問1 「研究開発評価に関連する業務」に関わる組織・人員

問1-1 貴組織で「研究開発評価に関連する業務」を担当している方の職種別人員数を、専任/兼任別にお答えください。また、兼任の方の従事率を考慮した FTE (Full-time equivalent)¹換算人員をお答えください。

問1-2 職種別の担当者の「研究開発評価に関連する業務」の最長経験年数および平均経験年数をお答えください。なお、現在の所属組織での業務経験に限らず、これまでの業務経験を通算してお答えください。

職種	問 1-1 (人員数)		問 1-1 FTE 人員数	問 1-2 最長経験年数 (1:[1年未満]、2:[2年未満]、3:[3年未満]、4:[5年未満]、5: [5年以上])	問 1-2 平均経験年数
	専任	兼任			
教員・研究者	人	人	人	1 - 2 - 3 - 4 - 5	1 - 2 - 3 - 4 - 5
うち専門職(本業務を専門として従事する者)	人	人	人	1 - 2 - 3 - 4 - 5	1 - 2 - 3 - 4 - 5
職員	人	人	人	1 - 2 - 3 - 4 - 5	1 - 2 - 3 - 4 - 5
その他 ()	人	人	人	1 - 2 - 3 - 4 - 5	1 - 2 - 3 - 4 - 5
計	人	人	人		

問1-3 貴組織で担当している「研究開発評価に関連する業務」について、以下から当てはまるもの全てを選択して○をつけてください。

1. 機関全体を単位とする、外部からの研究評価への対応（国立・公立大学法人評価や認証評価の研究評価に関連する部分など）
2. 機関全体を単位とする、研究活動の自己点検・評価や外部評価（アドバイザーボードも含む）
3. 機関全体の外部資金獲得等実績の分析
4. 論文データによる機関全体の研究力の分析
5. 機関全体の産学連携データの分析
6. 学部・研究科等の恒常的組織の研究活動を含む評価
7. 時限的な学内組織（センター等）の研究活動の評価
8. 教員等業績評価
9. 機関の内部資金で行う研究開発課題（プロジェクト）の内部での評価
10. 外部資金で行う研究開発課題（プロジェクト）の外部からの評価への対応
11. 「機関内部の競争的資金制度」に対する評価
12. 研究基盤・環境（施設・スペース等）の配分・活用状況の調査
13. その他（ ）

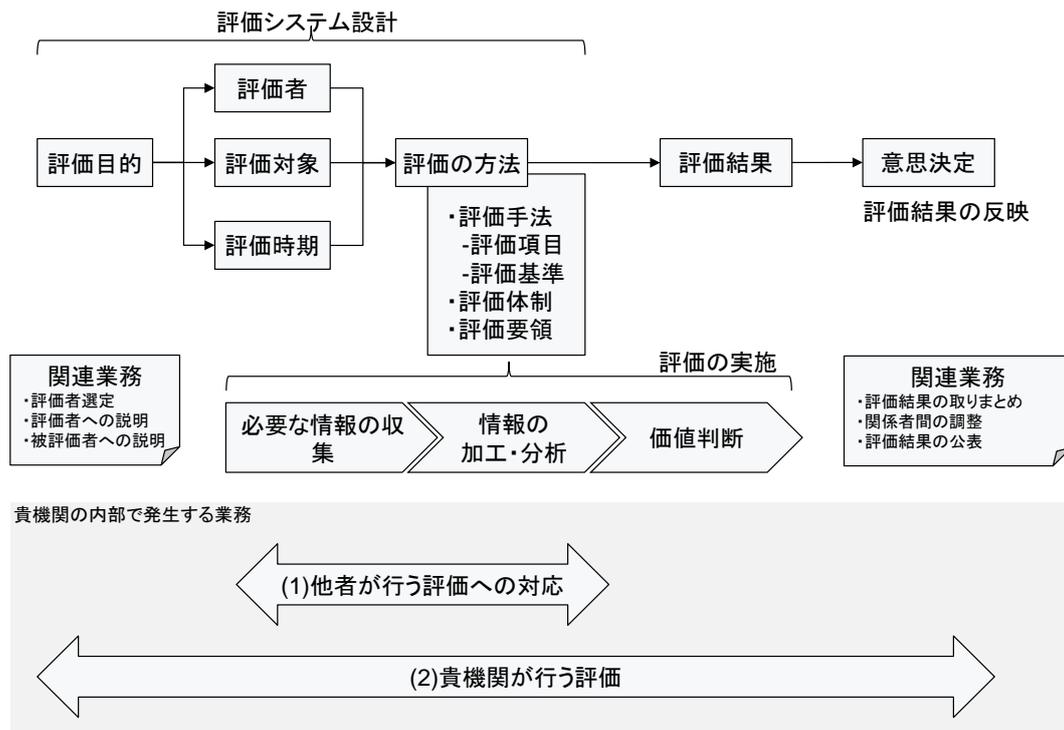
¹ FTE とは、当該業務に専従した時間割合を勘案した人数で、頭数にフルタイム換算係数を乗じて算出する。総職務時間の内訳がすべて当該活動の場合にフルタイム換算係数は1.0になり、半分が当該活動であれば 0.5 となる。大まかな算定でかまいません。

問2 「研究開発評価に関わる人材」の知識、スキルおよび体制

問2-1 研究開発評価に関連する業務のフローは下図のように考えられます。貴組織が行う「研究開発評価に関連する業務」の中で、フロー中の各業務内容の重要度をどのようにお考えですか。また、各業務内容を遂行する上で、貴組織の人材の知識・スキルは十分だと思われますか。それぞれ当てはまるもの一つに○をつけてください。

業務内容	業務の重要度	知識・スキル
	1. 重要である 2. やや重要である 3. どちらとも言えない 4. あまり重要ではない 5. 重要ではない 6. 不要である	1. 十分である 2. やや十分である 3. どちらとも言えない 4. あまり十分ではない 5. 十分ではない 6. 不要である
a. 評価システムの設計	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
b. 評者者の選定	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
c. 評価者への説明	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
d. 被評価者への説明	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
e. 必要な情報の収集	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
f. 情報の加工・分析	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
g. 評価結果の取りまとめ	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
h. 関係者間の調整	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
i. 評価結果の公表	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
j. 評価結果の反映	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
その他 (具体的に:)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6

研究開発評価に関連する業務のフロー



問2-2「研究開発評価に関連する業務」を実施するのに必要と考えられる以下の知識・スキルについて、貴組織としての重要性はどの程度とご思いますか。また、組織として、知識・スキルの充足度はどの程度とご考えられますか。それぞれ当てはまるもの一つに○をつけてください。

さらに、貴組織の人材の中でも、研究開発評価を中核的に担う人材(たとえばシニア IR、シニア URA などの専門人材)を今後、育成・確保していくことが期待される場合には、そのような中核的人材に必要と考えられるスキル・知識を最大5つまで○をつけてください。

知識・スキル	組織としての重要性	組織としての充足度	中核的人材に必要なスキル・知識 (最大5つまで○)
	1. 重要である 2. やや重要である 3. どちらとも言えない 4. あまり重要ではない 5. 重要ではない 6. 不要である	1. 十分である 2. やや十分である 3. どちらとも言えない 4. あまり十分ではない 5. 十分ではない 6. 不要である	
＜政策・法律の理解＞			
a. 科学技術政策や大学政策に関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
b. 学校教育法、国立大学法人法、研究評価の大綱的指針などの法律・政府指針に関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
c. 大学ランキングに関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
d. 科学技術自体に関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
e. イノベーション、事業化に関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
f. 研究不正に関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
g. 研究活動に関わるコンプライアンス(利益相反、安全保障等)の知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
h. 研究経費の執行・会計に関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
＜評価の方法＞			
i. 評価方法一般に関する知識(ロジックモデルなど)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
j. 他大学における研究開発評価の取り組み状況に関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
k. 競争的資金等の外部資金における事前評価(選定)や事後評価の方法に関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
l. 法人評価における評価方法に関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
m. 論文データの分析(ビブリオメトリクス)のスキル	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
n. 特許データの分析のスキル	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
o. 研究成果の利用状況(インパクト)についての情報把握のスキル	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
＜ジェネリックスキル＞			
p. 一般的な統計やデータベースのスキル	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
q. 学内制度の設計などのデザイン能力	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
r. 学内教員とのコミュニケーション能力	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
s. その他 (具体的に:)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	

問2-3 貴組織における「研究開発評価に関わる人材」について、今後どのような人材が必要と
考えていますか。ご自由に記述ください。



問3 「研究開発評価に関わる人材」育成方策について

問3-1 貴組織の「研究開発評価に関わる人材」の育成方法について実施状況を教えてください。

	実施状況			
	1. 一年に一度以上	2. 二年以上に一度	3. 必要に応じて(頻度は決まっていない)	4. 実施していない
a. 外部セミナー、シンポジウム等への参加(無料)	1	2	3	4
b. 外部研修プログラム等への参加(有料)	1	2	3	4
c. 外部講師を招へいしての講演会・セミナー	1	2	3	4
d. 内部での勉強会	1	2	3	4
e. 評価関連図書・雑誌の購読	1	2	3	4
f. 組織内での関連部署との人事ローテーション	1	2	3	4
g. その他 (具体的に:)	1	2	3	4

問3-2 以下の中で、外部の機関(府省や関係団体等)で実施してもらいたいことはどれですか。

	参加したいもの (当てはまるものすべてに○)	特に参加したいもの (当てはまるものひとつに○)	参加しているもの (当てはまるものひとつに○)
a. 評価に関する e-learning (数時間程度) 初任者向け			
b. 評価に関するセミナー、シンポジウム(半日程度) 初任者向け			
c. 評価に関するセミナー、シンポジウム(半日程度) 経験者向け			
d. 評価に関する研修(2~3日程度) 初任者向け			
e. 評価に関する研修(2~3日程度) 経験者向け			
f. 海外でのOJT型研修(数ヶ月)			
g. 複数機関間の評価人材での意見交換の実施			
h. 複数機関間の評価人材の人材交流			
i. その他(具体的に:)			

問3-3 セミナー、シンポジウムや研修に参加する場合、どのようなテーマが望ましいですか。希望するテーマすべてに○をつけ、その中でも最も希望するテーマ一つの右列に○をつけてください。また、最も希望するテーマを選定した理由を下にご記入ください。

	希望するテーマ (当てはまるものすべてに○)	最も希望するテーマ(当てはまるものひとつに○)
a. 評価論		
b. 評価システムの設計・構築について		
c. マネジメント・サイクルについて		
d. 評価の階層構造について		
e. 研究開発の特性に応じた評価手法の考え方		
f. 科学的・技術的観点からの評価手法について		
g. 社会的・経済的観点からの評価手法について		
h. 評価者の選任		
i. 評価時期の設定		
j. 評価結果の公開		
k. 評価方法の設定 (メールレビュー、パネルレビューの組み合わせ等)		
l. 評価結果の反映		
m. 機関評価事例		
n. 研究課題評価事例		
o. 研究者業績評価事例		
p. その他(具体的に:)		

「最も希望するテーマ」を選んだ理由。

問4 その他

問4-1 文部科学省が進める「研究開発評価に関わる人材」の育成について、ご意見・ご要望があれば、ご自由にご記入ください。

設問は以上です。ご協力ありがとうございました。

「研究開発評価に関わる人材」に関するアンケート(全体調査票)

平成 28 年 1 月

MRI株式会社三菱総合研究所

《はじめに》

このたび、株式会社三菱総合研究所では、文部科学省の委託により、「研究開発評価に関わる人材」に関するアンケート調査を行うことになりました。

この調査票は、我が国の独立行政法人等に対して送付しています。

本調査では、「研究開発評価に関わる人材」の現状を把握するとともに、今後の育成方針についての調査・分析を行うことにより、今後の育成方策について提言を行うことを目的としています。

《アンケートの回答方法》

本アンケートは、郵送または電子メール返送のいずれかで回答してください。

いずれの方法も 2 月 5 日(金)までにご返送ください。

同封の「アンケート調査票のご回答にあたって」、「本調査の目的と、「研究開発評価」の定義について」をご一読ください。

【郵送によるご回答】

本調査票に直接記入の上、同封の返信用封筒にて返送ください。

【電子メールによるご回答】

本調査用ウェブサイト(<http://www.r-mri.jp/evahr/>)から調査票ファイルをダウンロードして記入し、mext-eval-info@mri.co.jp までご返信ください。

《回答頂いた情報の取り扱いについて》

ご回答頂いた内容につきましては、今回の調査目的に従って、統計的な分析のみに使用し、本調査目的以外の目的で利用することはありません。また、組織が特定できる形で公開されることはありません。なお、回答いただいた機関には、まとめ次第、調査結果をフィードバックいたします。

《アンケートの目的や内容に関するお問い合わせ先》

株式会社三菱総合研究所 科学・安全政策研究本部 担当：佐々木、高谷、岡田

お問い合わせ用メールアドレス mext-eval-info@mri.co.jp

本調査用ウェブサイト(調査票ダウンロード、FAQ など) <http://www.r-mri.jp/evahr/>

電話 (03)6705-6051(9:30~17:00) FAX (03) 5157-2145

ご記入された方の連絡先をご記入ください

【重要】

※ご役職、ご氏名、ご連絡先(電話)、ご連絡先(電子メール)につきましては、個人情報となりますので、別紙「個人情報のお取り扱いについて」の説明文を読み、了解、承諾された上で記入ください。アンケート内容の確認、結果のフィードバックのみに利用します。

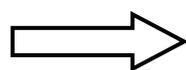
＜ご記入欄＞

機関名			
ご所属(部署)			
ご役職*		ご氏名*	
ご連絡先(電話)*		ご連絡先(電子メール)*	

問1 「研究開発評価に関連する業務」の実施状況

問1-1 貴機関では、「研究開発評価に関連する業務」として、次のような業務を実施していますか。また、どの組織が主に実施していますか。それぞれ、列「実施状況」で該当する記号を、列「主な実施組織」で主な実施組織の組織名を記入ください。

分類	「研究開発評価に関連する業務」の種類	実施状況	主な実施組織
		○:定期的・継続的に実施している △:過去に実施したことはある ×:実施したことはない	具体的な組織名
記入例	○	研究支援課、IR室
機関評価	a. 機関全体を単位とする、外部からの研究評価への対応(独立行政法人評価など)		
	b. 機関全体を単位とする、研究活動の自己点検・評価や外部評価(アドバイザリーボードも含む)		
	c. 機関全体の外部資金獲得等実績の分析		
	d. 論文データによる機関全体の研究力の分析		
	e. 機関全体の産学連携データの分析		
組織評価	f. 恒常的組織の研究活動を含む評価		
	g. 時限的な機関内組織(センター等)の研究活動の評価		
研究者の研究業績の評価	h. 研究者業績評価		
研究課題の評価	i. 機関の内部資金で行う研究開発課題(プロジェクト)の内部での評価		
	j. 外部資金で行う研究開発課題(プロジェクト)の外部からの評価への対応		
研究施策の評価	k. 「機関内部の競争的資金制度」に対する評価		
	l. 研究基盤・環境(施設・スペース等)の配分・活用状況の調査		
その他	m. その他()		



太枠にご記入いただいた組織に、組織別調査票を配布ください。(同じ組織が複数回記入された場合でも、当該組織は1通ご回答くだされば結構です)

問1-2 貴機関のミッションの遂行のためには、各活動の重要性はどの程度とご思いますか。番号でお答えください。また、重要性が「1.重要である」か「2.やや重要である」を選択した業務のみについて、その業務はどのような意思決定において重要かを選び、○をつけてください。

1.か2.を選んだ場合のみ

分類	「研究開発評価に関連する業務」の種類	重要性	意思決定										
		1. 重要である 2. やや重要である 3. どちらとも言えない 4. あまり重要ではない 5. 重要ではない 6. 不要である	研究の戦略の策定	重点領域の設定	学内資金配分	組織改編	新規研究者を採用する分野等の判断	研究者へのインセンティブの設定	外部資金応募課題の選定	外部資金の獲得支援	他機関との研究連携	産学連携の促進	研究施設等の設備・拡充
記入例	2	○					○	○			○	
機関評価	a. 機関全体を単位とする、外部からの研究評価への対応(独立行政法人評価など)												
	b. 機関全体を単位とする、研究活動の自己点検・評価や外部評価(アドバイザーボードも含む)												
	c. 機関全体の外部資金獲得等実績の分析												
	d. 論文データによる機関全体の研究力の分析												
	e. 機関全体の産学連携データの分析												
組織評価	f. 恒常的組織の研究活動を含む評価												
	g. 時限的な機関内組織(センター等)の研究活動の評価												
研究者の研究業績の評価	h. 研究者業績評価												
研究課題の評価	i. 機関の内部資金で行う研究開発課題(プロジェクト)の内部での評価												
	j. 外部資金で行う研究開発課題(プロジェクト)の外部からの評価への対応												
研究施策の評価	k. 「機関内部の競争的資金制度」に対する評価												
	l. 研究基盤・環境(施設・スペース等)の配分・活用状況の調査												
	m. その他()												

問2 機関全体のプロフィール等

問2-1 研究者数¹は何人ですか。

1. [100 人未満] 2. [300 人未満] 3. [500 人未満] 4. [1000 人未満] 5. [1000 人以上]

問2-2 職員数²は何人ですか。

1. [50 人未満] 2. [100 人未満] 3. [500 人未満] 4. [1000 人未満] 5. [1000 人以上]

問2-3 総収入に占める獲得した外部資金(競争的資金、委託研究等)の比率はどの程度ですか。

1. [1%未満] 2. [3%未満] 3. [5%未満] 4. [10%未満] 5. [10%以上]

¹大学(短期大学を除く。)の課程を修了した者(又はこれと同等以上の専門的知識を有する者)で、特定の研究テーマをもって研究を行っている者をいう。(科学技術研究調査と同じ定義)

²独立行政法人通則法第 38 条第二項に基づく事業報告書に記載した数字を基に判断してください。

「研究開発評価に関わる人材」に関するアンケート(組織別調査票)

平成 28 年 1 月

MRI 株式会社三菱総合研究所

《はじめに》

このたび、株式会社三菱総合研究所では、文部科学省の委託により、「研究開発評価に関わる人材」に関するアンケート調査を行うことになりました。

この調査票は、我が国の独立行政法人等に対して送付しています。

本調査では、「研究開発評価に関わる人材」の現状を把握するとともに、今後の育成方針についての調査・分析を行うことにより、今後の育成方策について提言を行うことを目的としています。

《アンケートの回答方法》

本アンケート(組織別調査票)は、貴組織で取りまとめの上、別紙「アンケート調査票のご回答にあたって」に従ってご返送ください。

7 頁目「本調査の目的と、「研究開発評価」の定義について」をご一読ください。

電子ファイルで回答される場合は本調査用ウェブサイト(<http://www.r-mri.jp/evahr/>)からダウンロードしてください。

《回答頂いた情報の取り扱いについて》

ご回答頂いた内容につきましては、今回の調査目的に従って、統計的な分析のみに使用し、本調査目的以外の目的で利用することはありません。また、組織が特定できる形で公開されることはありません。なお、回答いただいた組織には、まとまり次第、調査結果をフィードバックいたします。

《アンケートの目的や内容に関するお問い合わせ先》

株式会社三菱総合研究所 科学・安全政策研究本部 担当: 佐々木、高谷、岡田

お問い合わせ用メールアドレス mext-eval-info@mri.co.jp

本調査用ウェブサイト(調査票ダウンロード、FAQ など) <http://www.r-mri.jp/evahr/>

電話 (03)6705-6051(9:30~17:00) FAX (03) 5157-2145

ご記入された方の連絡先をご記入ください

【重要】

※ご役職、ご氏名、ご連絡先(電話)、ご連絡先(電子メール)につきましては、個人情報となりますので、別紙「個人情報のお取り扱いについて」の説明文を読み、了解、承諾された上で記入ください。アンケート内容の確認、結果のフィードバックのみに利用します。

＜ご記入欄＞

組織名			
ご所属(部署)		評価関連業務 の経験年数	
ご役職*		ご氏名*	
ご連絡先 (電話)*		ご連絡先 (電子メール)*	
貴組織の種類 (複数回答)	1. RA 組織 (RA: Research Administrator) 2. IR 組織 (IR: Institutional Research) 3. 研究支援部門 (1.~2.を除く。研究推進課、研究協力課、産学連携課等) 4. 企画部門 (1.~3.を除く。研究戦略室等) 5. 人事部門 6. 研究開発評価を担当する委員会を運営する組織 7. その他		

問1 「研究開発評価に関連する業務」に関わる組織・人員

問1-1 貴組織で「研究開発評価に関連する業務」を担当している方の職種別人員数を、専任/兼任別にお答えください。また、兼任の方の従事率を考慮した FTE (Full-time equivalent)¹換算人員をお答えください。

問1-2 職種別の担当者の「研究開発評価に関連する業務」の最長経験年数および平均経験年数をお答えください。なお、現在の所属組織での業務経験に限らず、これまでの業務経験を通算してお答えください。

職種	問 1-1 (人員数)		問 1-1 FTE 人員数	問 1-2 最長経験年数 (1:[1年未満]、2:[2年未満]、3:[3年未満]、4:[5年未満]、5: [5年以上])	問 1-2 平均経験年数
	専任	兼任			
研究者	人	人	人	1 - 2 - 3 - 4 - 5	1 - 2 - 3 - 4 - 5
うち専門職(本業務を専門として従事する者)	人	人	人	1 - 2 - 3 - 4 - 5	1 - 2 - 3 - 4 - 5
職員	人	人	人	1 - 2 - 3 - 4 - 5	1 - 2 - 3 - 4 - 5
その他 ()	人	人	人	1 - 2 - 3 - 4 - 5	1 - 2 - 3 - 4 - 5
計	人	人	人		

問1-3 貴組織で担当している「研究開発評価に関連する業務」について、以下から当てはまるもの全てを選択して○をつけてください。

1. 機関全体を単位とする、外部からの研究評価への対応（独立行政法人評価など）
2. 機関全体を単位とする、研究活動の自己点検・評価や外部評価（アドバイザーボードも含む）
3. 機関全体の外部資金獲得等実績の分析
4. 論文データによる機関全体の研究力の分析
5. 機関全体の産学連携データの分析
6. 恒常的組織の研究活動を含む評価
7. 時限的な機関内組織（センター等）の研究活動の評価
8. 研究者業績評価
9. 機関の内部資金で行う研究開発課題（プロジェクト）の内部での評価
10. 外部資金で行う研究開発課題（プロジェクト）の外部からの評価への対応
11. 「機関内部の競争的資金制度」に対する評価
12. 研究基盤・環境（施設・スペース等）の配分・活用状況の調査
13. その他（ ）

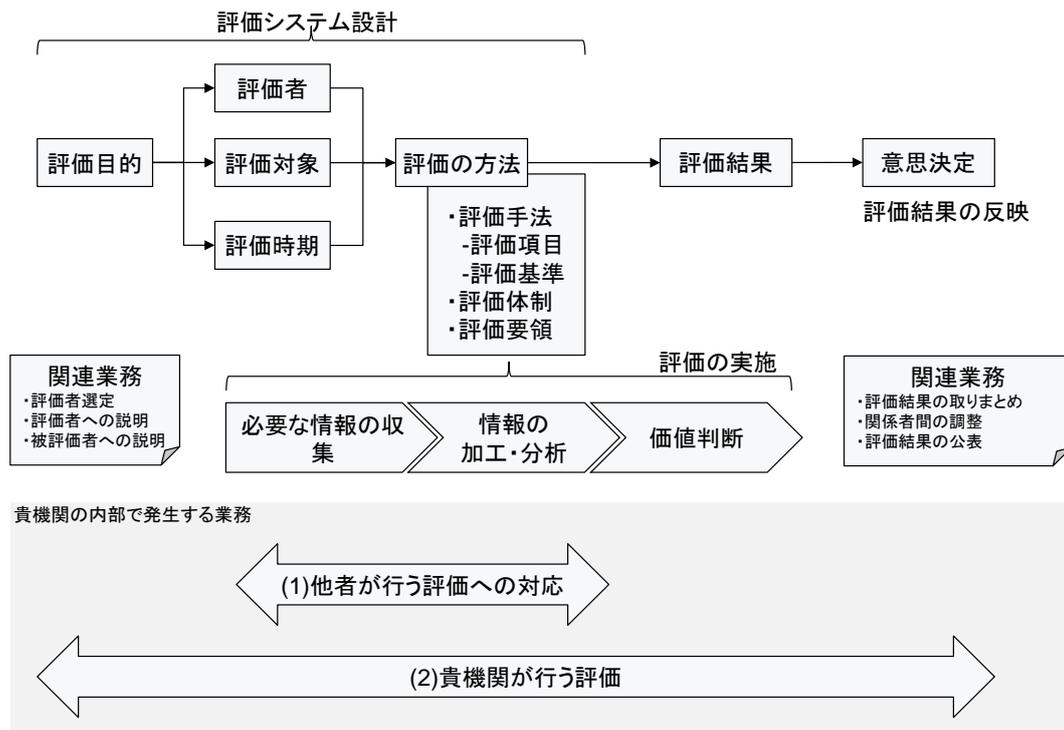
¹ FTEとは、当該業務に専従した時間割合を勘案した人数で、頭数にフルタイム換算係数を乗じて算出する。総職務時間の内訳がすべて当該活動の場合にフルタイム換算係数は1.0になり、半分が当該活動であれば0.5となる。大まかな算定でかまいません。

問2 「研究開発評価に関わる人材」の知識、スキルおよび体制

問2-1 研究開発評価に関連する業務のフローは下図のように考えられます。貴組織が行う「研究開発評価に関連する業務」の中で、フロー中の各業務内容の重要度をどのようにお考えですか。また、各業務内容を遂行する上で、貴組織の人材の知識・スキルは十分だと思われますか。それぞれ当てはまるもの一つに○をつけてください。

業務内容	業務の重要度	知識・スキル
	1. 重要である 2. やや重要である 3. どちらとも言えない 4. あまり重要ではない 5. 重要ではない 6. 不要である	1. 十分である 2. やや十分である 3. どちらとも言えない 4. あまり十分ではない 5. 十分ではない 6. 不要である
a. 評価システムの設計	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
b. 評者者の選定	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
c. 評価者への説明	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
d. 被評価者への説明	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
e. 必要な情報の収集	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
f. 情報の加工・分析	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
g. 評価結果の取りまとめ	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
h. 関係者間の調整	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
i. 評価結果の公表	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
j. 評価結果の反映	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
その他 (具体的に:)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6

研究開発評価に関連する業務のフロー



問2-2「研究開発評価に関連する業務」を実施するのに必要と考えられる以下の知識・スキルについて、貴組織としての重要性はどの程度としますか。また、組織として、知識・スキルの充足度はどの程度とされますか。それぞれ当てはまるもの一つに○をつけてください。

さらに、貴組織の人材の中でも、研究開発評価を中核的に担う人材(たとえばシニア IR、シニア RA などの専門人材)を今後、育成・確保していくことが期待される場合には、そのような中核的人材に必要と考えられるスキル・知識を最大5つまで○をつけてください。

知識・スキル	組織としての重要性	組織としての充足度	中核的人材に必要なスキル・知識 (最大5つまで○)
	1. 重要である 2. やや重要である 3. どちらとも言えない 4. あまり重要ではない 5. 重要ではない 6. 不要である	1. 十分である 2. やや十分である 3. どちらとも言えない 4. あまり十分ではない 5. 十分ではない 6. 不要である	
＜政策・法律の理解＞			
a. 科学技術政策に関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
b. 独立行政法人通則法、研究評価の大綱的指針などの法律・政府指針に関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
c. 大学ランキングに関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
d. 科学技術自体に関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
e. イノベーション、事業化に関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
f. 研究不正に関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
g. 研究活動に関わるコンプライアンス(利益相反、安全保障等)の知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
h. 研究経費の執行・会計に関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
＜評価の方法＞			
i. 評価方法一般に関する知識(ロジックモデルなど)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
j. 他機関における研究開発評価の取り組み状況に関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
k. 競争的資金等の外部資金における事前評価(選定)や事後評価の方法に関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
l. 法人評価における評価方法に関する知識	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
m. 論文データの分析(ビブリオメトリクス)のスキル	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
n. 特許データの分析のスキル	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
o. 研究成果の利用状況(インパクト)についての情報把握のスキル	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
＜ジェネリックスキル＞			
p. 一般的な統計やデータベースのスキル	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
q. 機関内制度の設計などのデザイン能力	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
r. 機関内研究者とのコミュニケーション能力	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	
s. その他 (具体的に：)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	

問2-3 貴組織における「研究開発評価に関わる人材」について、今後どのような人材が必要と
考えていますか。ご自由に記述ください。

問3 「研究開発評価に関わる人材」育成方策について

問3-1 貴組織の「研究開発評価に関わる人材」の育成方法について実施状況を教えてください。

	実施状況			
	1. 一年に一度以上	2. 二年以上に一度	3. 必要に応じて(頻度は決まっていない)	4. 実施していない
a. 外部セミナー、シンポジウム等への参加(無料)	1	2	3	4
b. 外部研修プログラム等への参加(有料)	1	2	3	4
c. 外部講師を招へいしての講演会・セミナー	1	2	3	4
d. 内部での勉強会	1	2	3	4
e. 評価関連図書・雑誌の購読	1	2	3	4
f. 組織内での関連部署との人事ローテーション	1	2	3	4
g. その他 (具体的に:)	1	2	3	4

問3-2 以下の中で、外部の機関(府省や関係団体等)で実施してもらいたいことはどれですか。

	参加したいもの (当てはまるものすべてに○)	特に参加したいもの (当てはまるものひとつに○)	参加しているもの (当てはまるものひとつに○)
a. 評価に関する e-learning (数時間程度) 初任者向け			
b. 評価に関するセミナー、シンポジウム(半日程度) 初任者向け			
c. 評価に関するセミナー、シンポジウム(半日程度) 経験者向け			
d. 評価に関する研修(2~3日程度) 初任者向け			
e. 評価に関する研修(2~3日程度) 経験者向け			
f. 海外でのOJT型研修(数ヶ月)			
g. 複数機関間の評価人材での意見交換の実施			
h. 複数機関間の評価人材の人材交流			
i. その他(具体的に:)			

問3-3 セミナー、シンポジウムや研修に参加する場合、どのようなテーマが望ましいですか。希望するテーマすべてに○をつけ、その中でも最も希望するテーマ一つの右列に○をつけてください。また、最も希望するテーマを選定した理由を下にご記入ください。

	希望するテーマ (当てはまるものすべてに○)	最も希望するテーマ(当てはまるものひとつに○)
a. 評価論		
b. 評価システムの設計・構築について		
c. マネジメント・サイクルについて		
d. 評価の階層構造について		
e. 研究開発の特性に応じた評価手法の考え方		
f. 科学的・技術的観点からの評価手法について		
g. 社会的・経済的観点からの評価手法について		
h. 評価者の選任		
i. 評価時期の設定		
j. 評価結果の公開		
k. 評価方法の設定(メールレビュー、パネルレビューの組み合わせ等)		
l. 評価結果の反映		
m. 機関評価事例		
n. 研究課題評価事例		
o. 研究者業績評価事例		
p. その他(具体的に:)		

「最も希望するテーマ」を選んだ理由。

問4 その他

問4-1 文部科学省が進める「研究開発評価に関わる人材」の育成について、ご意見・ご要望があれば、ご自由にご記入ください。

設問は以上です。ご協力ありがとうございました。

参考資料 5 自由記述回答の内容：今後必要とされる「研究開発評価に関わる人材」（問 2-3）

<評価システムの設計>

- 論文データだけでなく他の情報を組み合わせて組織の総合的な研究力の評価方法の設計ができる人材（国立大学）
- 評価制度を改善・運用できる者（国立大学）
- 評価システム設計等における関連業務についての十分な知識を有する人材が求められる。（国立大学）
- 公正な研究開発活動を通じて、研究開発の質を高め、より積極的に活動を推進できるような効果的かつ発展性のある環境構築に貢献できる人材（公立大学）
- 評価システムについて、設計から分析、評価結果の公表・反映までをトータルにアドバイスできる専門的スキルを持った人材（私立大学）
- 何のための評価か理解でき、評価から制度を設計できる人材。（私立大学）
- 専門的知識を持って、学内での評価システムを構築してゆける人材。（私立大学）
- 学内制度の設計ができる人材（私立大学）
- 学内制度を理解し、適切な評価制度を構築できることが最も重要である。また、その制度を継続して管理できることが望ましい。（私立大学）
- 評価は組織の PDCA サイクルを廻していく上で不可欠の要素であり、本来であるならばこれに精通した専門的な能力を有する人材が必用とされている。教育文化学部の場合、その研究の範囲は人文科学・社会科学から自然科学・応用化学の分野までと幅広く、その評価方法や基準も多様であり、これを評価することについては多くの困難を抱えている。そうした多様性を許容しながらも、妥当な評価を下すことを可能とする制度設計や、評価の実務を行なう事のできる専門性を備えた人材が求められている。（国立大学）
- 本学においては、研究開発評価に関してはまだまだ十分ではないので関係業務をデザインできる人材が必要である（私立大学）
- 研究評価全体をマネジメントする人材（私立大学）

<理解力、提案力、実行力>

- 評価に終わらず評価結果を意志決定に反映できるような戦略提言能力のある人材（国立大学）
- 所属機関の歴史・背景等を理解し、今後、その機関をどのような方向に向けて進むべきかを念頭におき、研究者等のスキルを理解した上で、その方向に導くことができる人材が必要と考えている。（国立大学）
- 社会の情勢や大学の現状をしっかりと把握し、それらを踏まえて何をするべきか自ら考えて行動する人材（国立大学）
- 現状把握や潜在能力を把握し、社会の流れに沿った提案ができる人材。（国立大学）
- 大学の研究開発の内容・特徴を十分に理解しておくことが前提として極めて重要である。（国立大学）
- 研究評価に関しては、多分野における研究業績を正確に評価できる知識が必要であり、

URA 等が必要である。また、その研究評価結果を学内の研究向上へつなげるための学内の体制整備ができる人材が必要である。（国立大学）

- 実情、評価を担当する教職員は数年ごとに交替する為、評価の経験・知識が蓄積されにくい状況にある。今後は実務的な政策運営や評価のマネジメント手法等の知識を有する人材、その知識を活かして当該機関の課題解決に取り組むことができる人材が必要と考えます。（国立大学）
- 各組織の動きを横断して見ることができ、課題等を分析、整理し、執行部へ諮ることができる人材（国立大学）
- 本センターでは、産学連携活動において、外部資金獲得数（件数、金額）の増大を実行（計画）できる人材が必要（国立大学）
- 研究開発の評価結果をもとにして、新しく大学のシーズを地域の産業振興に繋げられるような研究開発テーマやプロジェクトの企画・提案ができる人材。（国立大学）
- 研究力の分析結果を基にした、新たな研究課題の開拓、研究グループの形成などの企画（プロモート）や実施推進（プロデュース）スキルを持つ人材の育成（国立大学）
- 科学技術基本計画など科学技術に関する学外環境、及び、学内の産学連携、外部資金、論文等の実績データを分析・評価し、本学の産学連携活動の戦略立案（狙うべき外部資金の選定など）ができる人材。（公立大学）
- 組織の現状について、執行部・教員等と情報共有ができ、限られた資源（人員、財源等）の中で取組を選択していく際の合意形成の基盤となる考え方を提案できる人材。（公立大学）
- 研究評価に関する知識、調査分析能力、手法を有し、研究活動の活性化に向けた提言ができる人材（私立大学）
- 社会及びその将来がどのようになっていくか、それに対して大学が何をすべきかを構想・実行できる人材（私立大学）
- 機関全体に関係する広範な知識と情報収集・処理能力、統計・分析スキルを持ち、学内教職員とのコミュニケーションに長け、改善・改革への意欲が高い人材。（私立大学）
- 評価を行うだけではなく学内の研究組織に働きかけ、起案の段階で本学における最善のプロジェクトを提案できる人材。（私立大学）
- 他大学における評価の取り組み状況に関する事例を分析し、本学の方針に取り入れ、新たな取り組みを提案できる人材。（私立大学）
- 学内の研究活動に関する情報を集約し、大学の個性・特色の向上を提案できる人材。研究成果の社会への発信及び還元を提案できる人材。（私立大学）
- 他大学での先行事例を参考にしながら、本学に適した評価体系を構築できる柔軟なアイデアと調整力を兼ね備えた人材。（私立大学）
- 学外の他の機関の取組を積極的に知り、学内に活かせる取り組みを企画・立案できる人材を増やしていきたいと考えている。（私立大学）
- 社会からの養成と自学の研究資源を分析し、比較したうえで、自学の進むべき研究開発指標を提示できるスキルを持ち合わせた人材。（私立大学）
- 競争的資金等の選定や評価についての知識を持ち、研究費獲得に貢献できる人材。組織内で制度の設計を検討し、次の研究へ繋げられる仕組みを考えられること。（独法）

- 弊所独自の考えとは一線を画するような社会情勢の流れを読んだ戦略・企画が可能な人材（独法）
- 単に評価するにとどまらず、他機関の取組みを調べるなどして、その状況を元にして、次に何をすべきかを提案できる人材。（国立大学）

<研究マネジメント>

- 分野や職階を超えたチームでの研究を推進することのできる URA の拡充。（国立大学）
- URA 等の研究開発マネジメント人材（私立大学）
- 経費的に可能であれば、シニア IR、シニア URA などの専門人材（国立大学）
- 研究（課題、解決手段、議論）とプロジェクトや組織のマネジメントの双方に精通し、人との関わりの中で物事を進めていく能力のある人材（国立大学）
- 専門職的スキルを有し、公正な評価を実施でき、優れた研究を伸ばすことをモットーにする人材。（私立大学）
- 生物統計家、プログラママネージャー（PM）（私立大学）
- 大学の研究そのものが社会的評価に耐えうるものであるかどうかある程度の指針が示せる人材が必要である。（私立大学）
- 小規模大学であるため、外部人材への依存度が高くならざるを得ない。そのため、そのような外部人材・資源をマネジメントすることができる人材が必要であると考えている。（私立大学）
- 1. 研究活動をマネジメント出来る人材。
2. 研究制度のデザインと評価能力を持った人材。（私立大学）
- 研究開発評価を実施するだけでなく、本学独自の独創的な研究や、研究者を発掘するなど、広い視野で包括的に研究開発評価に携わることのできる人材。（私立大学）

<関連知識、分析力>

- 研究 IR に長けた人材（国立大学）
- 評価分析結果を可視化できる人材が必要である。（国立大学）
- 論文データによる機関全体の研究力の分析手法は、当部署において分析方法を構築、強みを持つ分野の可視化等に活用されているが、分析手法を更に改良し、当室の業務である研究支援に有効に活用するために、他機関での経験者を取り入れることが必要と考えている。（国立大学）
- IR を担当する人材により、大学戦略の基礎となる情報の収集及び分析機能等を強化することで、学長のリーダーシップをサポートする必要がある。（国立大学）
- 自機関全体の実績等データ収集・加工・分析及び他大学のデータ等を比較分析できる人材（国立大学）
- 学術論文、学会発表等の研究活動における情報収集及び分析する能力を有し、他分野との連携や中期計画等への反映が企画できる人材。（国立大学）
- 国の政策に精通しており、データ分析、評価のスキルが高い人材（公立大学）
- 巨大なデータベースからの必要なデータの抽出、及び抽出したデータの分析が可能な人材が必要と考えています。（公立大学）

- 自組織の事象を一般化、体系化できる人材が必要と考える。(私立大学)
- 研究評価に関する法律等の知識、研究活動に関わるコンプライアンスの知識を有する人材が必要。(私立大学)
- 知的財産権に関する知識を有し、研究開発に資する人材が必要と考えています。(私立大学)
- 現在、情報収集が主な業務となっているので、具体的な分析、評価が実施しうる人材が必要である。(私立大学)
- 国の科学技術政策のトレンドに精通し、学内にフィードバックできる人材(私立大学)
- 評価方法・研究開発評価の取り組みに関する知識を持った人材が必要と思います。(私立大学)
- 内部資金で行う研究開発課題等の評価体制について今以上に整備して行きたいと考えているので、研究不正に関する知識や研究活動に係るコンプライアンスの知識を備えた人材を充実化していきたい。(私立大学)
- 科学技術や研究開発法人に関する法律・政府方針、法人評価、評価方法に明るい人材。(独法)
- 研究活動に関する評価方法全般にわたる知識(私立大学)
- 研究開発についての知識と分析力のある人材(私立大学)
- 科学技術自体と国の政策をよく知り、評価方法の知識を持つ(私立大学)
- 各種の教育研究情報(データ)の加工・分析について、専門的なスキルを持った人材。(私立大学)

<専門知識、評価能力>

- 評価する分野の専門知識を有する者(国立大学)
- 実績として研究開発を経験した人材(国立大学)
- 専門性があり、継続して従事することのできる専任の教員が必要(国立大学)
- 幅広い分野で評価ができる人(国立大学)
- 分野融合などに関して目利きができる人材(国立大学)
- 異なる組織間の連携・協働に係る理解、受容性・先見性を備える人材(国立大学)
- 情報収集能力・分析能力に加え、高い科学技術に対する素養が必要と考えます。(国立大学)
- 評価担当の専任教員が必要(国立大学)
- 専門家(私立大学)
- 本学は、学部・研究科に理工学系及び医科学系(医学部ではない)があるため、当該研究を専門に評価する人材が必要である。(私立大学)
- 事務職と研究職をつなぐ働きのできる専門的知識を持った人材が必要。(私立大学)
- リベラルアーツ教育についての理解と経験を有する人材(私立大学)
- 事業化に関するスキルを持っている人材が必要(私立大学)
- 本学は医療系大学であるから、医療全般に幅広い知識をもっていること。日本の医療の将来について明確なビジョンをもっていること。(私立大学)
- 研究者としての経験と実績がありながらも、組織運営において、戦略的且つ客観的に研究開発評価を行うことのできる人材が必要。(私立大学)

- 医療機器の開発において産学連携が可能な人材の育成（私立大学）
- 学部、学科の分野ごとに、専門的な知見をもって評価可能な人材が必要である。（公立大学）
- 研究開発評価に関わる人材は、研究開発がどのようなものかを理解しておく必要があり、またそれを評価するに辺り、科学技術政策や各指針等の理解も十分に必要と考えております。（独法 MEXT）
- 専門知識を有する人材。（私立大学）
- 研究開発といった業務の重要性を考えた時、専門的スキル専門知識を熟知した職員の配置が必要であると考えています。（私立大学）

<コミュニケーション能力>

- 設問の選択肢にあるような知識・スキルが高ければ高いほど良いが、特にコミュニケーション能力が高く、大きな視野で判断できる人材が必要と考える。（国立大学）
- 国・地方自治体の科学技術政策を理解しており、教員に対して外部資金の獲得のための申請支援及び、法人評価に基づき各研究プロジェクトを事務各部署との調整、マネジメントできる人材。（国立大学）
- 機関の意思決定に有効なデータの収集・分析について、本学では、URA が特定の研究プロジェクトについて、現場の研究者と対話しながら、適切な情報を収集するなど、効果的な分析を行うための専門人材が既に存在する。一方で、外形的なデータ分析解析における方法論制約を充分理解し、国内外の研究 IR の動向に精通した専任教職員が必要である。また、データから得られる多くの知見や洞察を改善策にまとめ、学内の多様な利害関係者から合意やコンセンサス得るための交渉力を有する人材の拡充が必要と考えている。（公立大学）
- 本組織では、大学全体の学部評価や自己点検・評価を所管している。大学に関する政策の動向を把握し、全学的な視点を踏まえた評価業務を進める人材が必要である。また、評価及びその結果の反映に当たっては、学内各部署及び評価者との連絡調整を担うスキルも必要と考える。（公立大学）
- 大学の教員の専門分野等を熟知し、コミュニケーション能力の高い人材、国内外の研究政策に精通している人材（私立大学）
- 聴く能力が高く総合的な判断のできる人材（私立大学）
- 本学は人文科学を中心とする大学であり、理系の大学に比べて競争的資金などの外部資金を取得することが難しく、外部資金に対する研究者の意識も高いとは言えない。このような状況にあって研究を開発・促進していくためには、研究者とのコミュニケーション能力が高く、また、学際的に研究をコーディネートできる人材が必要である。合わせて、他大学との情報交換が積極的に行え、科学技術に対する知見の深い人材が必要である。（私立大学）
- 大学（文教）政策及び各種法令に精通し、コミュニケーション能力に長けたアイデアに富む人材（私立大学）
- 量的評価と質的評価をバランスよく理解できる人材・評価結果を将来の組織的研究活性化に活かせる柔軟性を備えた人材・広範な領域に関する知識を持ち、研究者との良好なコミュニケーションを築ける人材（私立大学）

- 先方（研究者など）の発言内容について、Q&A をしながら核心を引き出すコミュニケーションスキルの醸成が重要と考えている。（私立大学）

<その他>

- 他大学や他国の大学動向に関する知識と分析スキルの両方を備えた人材。（国立大学）
- 研究開発評価を本学の研究力強化につなげていくためには、学長のリーダーシップによる研究戦略の立案を支えることのできる URA の育成と、研究支援部門の事務職員の専門職化が必要である。（国立大学）
- 本学は、医学部と保健看護学部で構成される医療系大学であり、研究対象となる分野はほぼ医学・看護学に限定される。この分野での研究開発は、PubMed に掲載される論文の数や論文掲載誌のインパクトファクター、日本医療研究開発機構（AMED）研究費の採択状況等の指標により概ね判定可能であり、評価に関して特に高度な専門的知識が必要であるとは考えていない。（公立大学）
- 大学評価について理解している教職員数の増加、特に大学基準協会の評価者として経験を積んだ教員、職員を増やすことが必要である。
その上で研究開発、研究評価はまた異なる知識やスキルが必要となるので、研修プログラムがあると助かる。（公立大学）
- 小規模な大学であるため、研究開発評価に専門の職員を配置するのは困難であるが、工業系大学として研究の推進・活性化は、本学の最重要活動と考えている。このため、研究推進・産学連携委員会ならびに事務局の研究支援部が中心となり、研究費をはじめとする外部資金の獲得や研究成果の把握に努めており、こうした活動の推進を通じて、本学としての研究開発を担う実践的な教育職員を育成していきたい。（私立大学）
- 専門的な部署及び人材が必要であると考えている。（私立大学）
- 研究開発評価以前に、研究全般に係る体制が整っていないので、その部分の改善から取り掛かる必要がある。人材育成云々以前の状態にある。（私立大学）
- 研究開発評価は中核的な業務であるため、継承性と専門性と透明性が重要であり、有期雇用職員でなく無期雇用職員で人材確保と育成が必要と考えている。（私立大学）
- 研究者と非研究者の立場から研究開発について正當に評価し提言できる人材が必要と考える。（私立大学）
- 本学には「研究開発評価」を専門業務として行う人材（教員）がいないので、まず専門とする職員を配置することが必要と考えられる。（私立大学）
- 文科省（国）の動向を注視しながら、学内制度を設計できる人材。（私立大学）
- 現在、本学では研究開発評価に特化した評価は実施していないため、①研究戦略の構築を検討できる人材、②全教職員に周知、説明ができる人材が先に必要と考えている。（私立大学）
- 小規模組織において、限られたリソースの中、教育研究の改善に貢献する研究評価を行うことができる人材。（私立大学）
- 研究評価の重要性を理解していますが、内実のある評価活動やそれに関わる人材育成・体制整備はこれからという状況です。科学技術について少なくとも一分野についての高い専門性と幅広い知識、及び研究の社会的インパクトについての鋭敏なセンス、異分野の人材を結ぶコミュニケーション能力を備えた人材が必要と考えています。

(私立大学)

- 研究だけでなく、一般の事務スキルをもった人材 (国立大学)
- 学内の異なる部署間、大学本部と各部局間の橋渡し人材 (国立大学)
- 人材→定着、若手人材の育成が重要と考えている。(国立大学)
- 中核的人材に必要なスキル・知識を持った URA。(国立大学)
- 社会動向や国際情勢を把握したグローバルな人材 (私立大学)
- 研究成果を最大化させる方向で、研究開発評価を適切に運営できる人材 (独法)
- 外部資金獲得増、知財、イノベーションの発掘等、研究者個々に対する支援から、大学 (機関) 全体の研究活動活性化のためには、URA 等専門的知識を持った人材が不可欠である。内部育成には時間がかかるため、外部の人材活用が有効と考える。(私立大学)
- 研究計画、実施の知識と財務知識、情報処理力を備えたアドミニストレーター他必要。(私立大学)
- 地方の小規模校の実態にあわせた研究開発評価に関する方法。(私立大学)
- まだ若い組織であることも考慮しても、これからの研究機関の在り方についてビジョンを持ち、かつ所属する研究機関の研究者の研究成果と (社会や地域で) 求められる研究ニーズとを上手にリンクさせることができ、得られた成果を十分に社会や地域に還元する橋渡しができる人材がまずは必要であると思われる。(私立大学)
- 研究の大学への貢献度、他大学の情報収集・分析、研究成果の学内共有、予算配分、学外資金の情報収集・申請支援、遂行状況管理等をトータルにマネジメントできる事務職員が必要であると考えている。研究内容にも精通するとともに、これらの個別業務を担う職員を統括し、タイムリーに業務指示ができる人材が重要と考える。研究内容を分析評価し学内共有に結び付けることができる、全体を俯瞰する目を持つ人材が求められると考える。(私立大学)
- 特定の分野に特化して精通するより、広く浅くでもよいので、全般的な知識を持ち合わせる人材が必要である。(私立大学)
- 下記事項に関する知識、理解のある人材。(私立大学)
 - ✓ 政策、法律の理解・評価の方法
 - ✓ ジェネリックスキル
 - ✓ PDCA

参考資料 6 自由記述回答の内容：特に実施を希望する研修テーマ（問 3-3）を選んだ理由

a. 評価論を選んだ理由

- 評価に対する知識・経験を有する者が少数であると考えられるため。（国立大学）
- 基礎から学びたいため（国立大学）
- 評価自体が、「評価のための評価」になっていて、関係者の誰もにとって負担にしかかかっていない、ということが見受けられるような気がします。そうしたことを是正するためにも、もっとも根本的な評価論こそが大事であると考えます。（国立大学）
- 研究に関連する事項をどのように評価するかが、最も重要と考えるため。（公立大学）
- 知識及びスキルの充足度が十分ではないため。（公立大学）
- 研究開発評価に関する知識を得たいため。（私立大学）
- 研究開発評価が定着しておらず、基本的な理解ができていないため（私立大学）
- 本学において「評価」そのものについての理解が浸透していないため（私立大学）
- 基本的な知識から身に付けたいから（私立大学）
- 評価基準等についての理解が必要であるため。（私立大学）
- 基準の明確化のため（私立大学）
- 本学には該当する人材がおらずその必要性さえも認識されていないことから、「そもそも論」についての説明が求められる。（私立大学）
- 全容を把握できていないため。（私立大学）

b. 評価システムの設計・構築についてを選んだ理由

- 評価システムの設計・構築は、研究開発評価において基礎となることから。（国立大学）
- 評価システムは、研究開発評価業務に係る基盤となるものであるため。（国立大学）
- 評価の目的や方法論等、全体像を理解しないと出来ないことであり、全体像を理解するには一番向いているコースだと考えられるから。（国立大学）
- URA スキル標準の策定にあたり、現在萌芽期にある URA にある程度の共通像を構築し、大学組織における URA の将来展開に資するため。（国立大学）
- 評価システムについて、さらに理解を深めたいため。（国立大学）
- 評価システムの設計思想が、その後の運用に大きな影響を与えると考えられるため。（国立大学）
- 評価システムの適切な運用を確保するための取組等についての知識を習得するため必要だと思われるため。（国立大学）
- 大学評価の実施においては、評価システムのデザインが最も重要であると考えられるため。（国立大学）
- 評価システムの設計・構築に向けた知識・スキルを養いたいため（国立大学）
- 評価を公正かつ効果的に実施するために必要な、基礎的な情報であるだけでなく、評価結果の活用にあたって重要な情報であるため。（公立大学）
- 業績評価、評価した結果をどのように改善に活かすのかという PDCA サイクルの CA

の仕組みについて充実を図りたい（公立大学）

- 本学の評価システムは十分に整備されているとは言えず、また、今後重要性が増していくと考えられるため（公立大学）
- 評価方法を深く考慮すべきだから（公立大学）
- 本学では現在、研究開発評価システムが確立していないため。（私立大学）
- 評価システムを構築する素地となる知識を身につけたいから。（私立大学）
- 組織として、知識・スキルが十分でない状況であるため（私立大学）
- 評価システムの設計・構築についての知識・スキルを向上させるため（私立大学）
- 評価システムを構築する為の参考としたい。（私立大学）
- 評価システムを構築するにあたり、基本的な概念を学びたいため。また、有効なシステムを設計するための情報を得たいため。（私立大学）
- 評価の基本構造を理解しないと、全体的な進め方や評価の在り方等の理解ができないと考えたから。（私立大学）
- 業績・人事評価のシステムを、どれだけ公平、公正なものにできるのかを考えてみたいから。（私立大学）
- 機関別評価以外の評価についてどのように評価軸を設けて評価すべきか検討する情報を得るため（私立大学）
- 本学における評価システムを構築し、確立させたいため。（私立大学）
- 評価システムが学内に未構築のため、まずはシステム設計に関する基本的知識を取得する必要があると考えられるため（私立大学）
- 評価の基本だと考えるから。（私立大学）
- 研究開発評価に本格的に取り組もうと計画準備している段階であるため、その基本となる「評価システムの設計・構築」について学び、実施していきたいから。（私立大学）
- 第三期認証評価を控え、研究活動評価に耐える評価システムに関心がある（私立大学）
- 研究評価を行う上で、まず「スケール」を持たないと一定の評価が困難であり、他大学との比較ができないため。（私立大学）
- 評価システムの構築について、これから進めていく段階であるため。（私立大学）
- 研究開発評価システム自体が構築・整備されていないのでその基礎を修得したい。（私立大学）
- 評価システムが不十分なため（私立大学）
- 評価システムの構築方法について知りたいため（私立大学）
- 基盤の部分を再確認したいため。（私立大学）
- 学内での評価システムが不十分なため（私立大学）
- 本学のプロジェクト研究（独自資金）制度の評価体制の見直しの参考にする。（私立大学）
- 研究業績の評価システムを検討しているが、合意形成が難しいため（私立大学）
- このテーマの中では、評価システムの設計・構築が最も重要であると考えました。（私立大学）
- 本学における評価システム作りに反映させたい。（私立大学）
- 基本的事項の確認のため（私立大学）
- 一から始めなければならない為。（私立大学）

- 本学では、事務部門の業務の一つとして、研究開発評価に関連する業務を行っており、機関としての評価システムが構築されていない。（私立大学）
- 評価システムの設計・構築のあり方をまず学ぶ事が重要であると考えため（私立大学）
- 機関毎に背景状況が異なることもあり、制度設計が最も苦勞する領域であるため（私立大学）
- 適正な評価のためには、適切な評価システムが不可欠と考えるため。（私立大学）
- 有効に機能する評価システムを構築することがまず重要と考えるため（私立大学）
- 研究開発評価の方法等について基本的なことから習得するため（私立大学）
- 初任者向けのセミナー、シンポジウムを望むため、まずは評価システムの設計、構築について理解したい。（私立大学）
- システム設計が不完全であるため。（私立大学）
- システム作りが最も難しいと感じるため（私立大学）
- 薬学部における4、6年制学科では目的が異なるため、他大学における評価システムの設計・構築法について聞きたい。（私立大学）
- 現在、本学では研究開発評価に特化した評価を実施していないため。（私立大学）
- 様々な評価手法があると思われるが、一般的な評価手法についての知識を得て業務に生かしたいため。（私立大学）
- 評価体制がほぼ構築されていないため。（私立大学）
- 機関別認証評価が未経験であるため、認証評価に耐え、かつ自己点検評価を組織の改善に生かせる体制を構築することが、組織のメリットになると思われるから。（私立大学）
- 本学の研究開発推進は遅れており、客観的評価基準を開発することで、推進が期待されるため。（私立大学）
- 所属組織（医学系研究科・医学部）では研究業績評価を実施していないため、新規で実施するためには適切な制度設計が重要と考え、「2. 評価システムの設計・構築について」を選択した。（私立大学）
- 現在行なわれている評価システムが、必ずしも十分なものとは考えていないので、より適正な評価方法の制度設計を作り直す必要性を感じているため。（国立大学）
- 大学の運営に関して、文部科学省や大学評価・学位授与機構等からの評価に基づいて、今後の方針・計画等を構築していくため、評価の妥当性は極めて重要である。それゆえ、「2の評価システムの設計・構築」は重要な業務内容である。（国立大学）
- 不足していると思う分野だから（国立大学）
- 評価システムはあるが、他者との比較をし、自らの評価方法について見直す機会が必要であると考えたため。（公立大学）
- 現在、検討中のため。（私立大学）
- 評価を行うに当たっての基礎となるものと思われるため。（国立大学）
- 研究の基礎となる評価システムを学ぶことで、次の研究へ繋げる仕組みを構築するのに役立つため。（独法 MEXT）
- 公平で納得性の高い評価システムが構築されていれば、一連の評価関連業務がスムーズに行えると考えられることから、その概論を学びたい。また、当法人で現在構築している評価システムの検証も行えるため。（独法）

- 本学の評価システム（オンラインDB）の運用に役立てたいため。（私立大学）
- 委員会に所属する構成員の業務経験が浅い為。（私立大学）
- 評価システムの制度設計の現況を把握するため。（私立大学）
- 研究評価の制度設計の構築に関する知識が必要と思われるため。（私立大学）
- 本学では評価システムがきちんと構築されているとはいいがたいため（私立大学）
- 研究開発評価に関して、根本的なところから学びたいため。（私立大学）
- 評価システムの設計・構築が運営にあたり最も時間をかける項目であるため（私立大学）
- 評価システムを構築する際に必要な、原理・原則を確認したい。（公立大学）
- 基本的なことを押さえておきたいため。（私立大学）
- そもそもの評価についての取り組みがまだ充分ではない側面があるため、まずはここからと感じています。（私立大学）
- 最も実効性があるテーマであると思われるため。（私立大学）
- 基本的な内容から参加することが好ましいと考えるため（私立大学）
- 最も基本的な事項のため（私立大学）
- 評価システムの構築に当り、始めに受講を希望することから（私立大学）
- 現在、本学において研究開発評価に関するシステムが構築されていないため。（公立大学）
- 研究開発評価を具体的に取り入れていきたい（私立大学）
- 納得性の高い評価システムの構築が最大のポイントと考える（私立大学）
- 設計・構築が重要であるため（公立大学）
- 本格的に取り組むためには、まず制度設計が重要と考えるため。（公立大学）
- 評価システムの構築にはかなりの困難が予測されるため（私立大学）
- 比較的、内容が類推しやすいテーマであると思われるため。（私立大学）
- 評価システムの構築・運用のノウハウを聞きたいから。（私立大学）
- 本学としては未着手の分野であるため、評価システムをすでに使用している機関のノウハウを学びたいので。（私立大学）
- 合理性、客観性、平等性を確保し、教職員の理解が得られる設計・構築が重要であると判断したため。（私立大学）
- 合理性、客観性、平等性を確保し、教職員の理解が得られる設計・構築が重要であると判断したため。（私立大学）
- 合理性、客観性、平等性を確保し、教職員の理解が得られる設計・構築が重要だと判断したため。（私立大学）
- 本学において未構築であるため。（私立大学）
- 現在、学内には、評価システムが、IRに集中している為（私立大学）
- 評価者の異動等が行われることを考えると、ある程度評価システムが構築される必要があると考えるため。（公立大学）
- 現在実施している評価方法が適切であるかどうか判断したいから。（独法 MEXT）
- より効果的・効率的な評価システムの構築が望まれるため（独法 MEXT）

c. マネジメント・サイクルについてを選んだ理由

- 評価システムを設計・構築後の、目標を達成するための管理・運営が特に重要である
と考えるため。(国立大学)
- 研究の評価に関しても、評価のPDCAサイクルを明確に意識する必要があるため。
(国立大学)
- 評価のPDCA、特に Action をどのようにすべきかについて知りたいため。(国立大
学)
- 評価にかかる全般的な過程において、どのように効率よく業務を遂行できるか、客観
的・多角的視点から考えたい。(国立大学)
- 近年の評価においては「内部質保証」が重要視されることが多いものの、真に効果的
な内部質保証の手法やプロセスについては不明な点もある。できれば具体的な事例を
踏まえて、有効なマネジメント・サイクルについての研修を実施していただければあ
りがたい。(公立大学)
- 学校の運営において特に重要と考えたため(公立大学)
- 学内組織のマネジメントについて、組織を以下に動かすのかそのスキル・アプローチ
方法が今後重要であると思われるから。(私立大学)
- 機関の自己点検評価をどのようにマネジメントに反映させているか参考にしたい。
(私立大学)
- 組織のマネジメントを有効に機能させることが重要と考える。(私立大学)
- 評価を次の段階に活用する必要性を認識(私立大学)
- 研究開発には持続性と有効性が必要であり、PDCAサイクルが不可欠であると考え
ています。(私立大学)
- 現状、学内において十分機能しているとは言いがたい為。(国立大学)
- 所属組織が総務課であるため、必然的に選択した。(私立大学)
- 定義や推奨期間があるのか不明なため(私立大学)

d. 評価の階層構造についてを選んだ理由

- 研究評価に関するシステムが本学の場合、構築が不十分なため、個々の研究力の向上、
研究拠点形成を推進するためにも対応できる人材を教育していくことは今後重要な
施策に繋がるため(私立大学)

e. 研究開発の特性に応じた評価手法の考え方を選んだ理由

- 研究開発評価に関連する業務を担当している職員のスキルアップに最適なテーマで
あると考えるため。(国立大学)
- 当部署の主要な業務は研究支援であり、そのための基礎として研究開発評価を行って
いる。研究支援のためには、個々の研究の研究開発の特性を理解することが重要な
ので、上記を選択した。(国立大学)
- 研究力の向上に向け、現状と課題を洗い出し、マネジメント陣及び大学構成員の間で
共有するために効果的な分析手法(誰もが理解できるよう、なるべくシンプルな分析
結果が望ましい)について、具体的な事例を踏まえながら、分析の専門家であるコン
サルタントや、他大学で同様の業務に携わる方々と意見交換できるようなセミナー等

があれば参加したい。(国立大学)

- 本学では、研究推進機構を中心として、研究力評価の改革に向けて、新たな研究力評価システムの構築に取り組んでいる。本学で現在取り組んでいる「新たな研究力評価システムの構築」においては、画一的な評価基準ではなく、学問分野の違いなど評価対象に応じた柔軟な評価指標を設定することが重要であると認識しているため。(国立大学)
- 研究開発評価について5W1H「誰が、何を、いつ、どこで、何のために、どのように評価するか」についての国の考え方を知っておきたい。(国立大学)
- 色々な分野があるので、評価方法を決定するのに苦慮している。(国立大学)
- 全体的に興味深いテーマが多く、決めにくいところですが、研究開発はアウトプットを含め多種多様でないかと思しますので、その内容に応じた評価手法が難しいと考えておりますので、セミナーなど開催して頂ければ助かります。(国立大学)
- 研究テーマにより評価方法が異なってくるため、考え方を学ぶことで評価の対象範囲を広げたいため。(国立大学)
- 分野毎の研究評価の手法開発の必要性(国立大学)
- 総合大学で非常に広い分野にわたっているので、「研究開発の特性に応じた評価手法の考え方」に関心があります。(国立大学)
- 認証評価や法人評価等、全学的な評価を進める中で、研究開発も評価対象となることがある。評価をより意義あるものとするため、研究開発の特性に応じ、その他の評価と比べ留意すべき点等についての知識を深める必要がある。(公立大学)
- 研究分野や研究プロセスごとで評価する基準が違っていると感じているから(私立大学)
- 分野により評価方法が異なるため、機関全体として評価する際の参考としたいため。(私立大学)
- 多岐に渡る研究開発について、一律に評価することは困難であり、どのような手法が妥当であるのか知りたいため。(私立大学)
- 私立大学の研究は例をあげれば人文社会科学分野と自然科学分野との融合など多様性がひとつの特徴となっており、自ずから研究開発に対し”エッジを立てる”、つまり特性評価が重要な視点となる。その特性をどのような観点から定量的、また定性的に評価するかの考え方が重要であると思っている。(私立大学)
- それぞれの特性に応じた評価手法の設定が不可欠と考えるが、その設定をどうするか判断基準の策定が難しいため。(私立大学)
- ファッションという特色のある分野に特化した内容をうかがいたいため。(私立大学)
- 本学が医療系の単科大学であるため。(私立大学)
- 「研究開発の特性に応じた評価手法の考え方」が重要と考えるから。(私立大学)
- 医療系の総合大学で、研究分野が多岐にわたり、研究面でのレベルに格差が大きく、研究機関として統一的な基準で評価するのが難しい。(私立大学)
- 研究開発領域が多岐にわたる所属教員に対して、平等な評価を実施するため。(国立大学)
- 評価に際しては学内に考え方を周知する必要があるため。(国立大学)
- 研究開発に関する評価手法の充実を図りたい。(公立大学)
- 研究テーマにより評価方法は多様であり、最も複雑であると思われるため。(国立大学)

- 当法人における調査研究は、その多くが芸術分野に該当するため、その評価手法についての考え方について前例等があれば参考にしたいため。（独法 MEXT）
- 研究成果の最大化を目標として、研究成果の社会実装が求められる次期中長期研究計画において、研究開発評価も従来以上に、研究開発の特性に応じた評価手法が必要になると考えるため。（独法）
- 本学は福祉保育に特化した専門大学であるため、これらの分野の特性に応じた評価方法を知ることが重要であると考えたため。（公立大学）
- 評価手法の有り方、事例を知りたい為。（私立大学）
- どのような視点から評価すべきかその考え方、基準を理解しておくため（私立大学）
- 研究の分野や種類によって業績内容等が異なるため、より客観的な評価手法が必要であるため。（公立大学）
- 研究開発の手法を習得した上で如何にしたら業務に取り入れていくかを検討していく。（公立大学）
- 美術大学の特性に応じた研修があれば希望したい（私立大学）
- 研究評価手法の改善に役立つと思うから（独法）
- 人文系研究等の特性に応じた評価手法の開発に役立てるため（独法 MEXT）

f.科学的・技術的観点からの評価手法についてを選んだ理由

- 国立大学法人評価の研究業績説明書を確認する際に学術的意義をどのように記載するのが良いのか困っています。「科学的・技術的観点からの評価手法」を学べば、その問題が少なからず解決すると考えているからです。（国立大学）
- 本部署では、学内の研究者の研究実績（論文、産学連携、外部資金など）を評価することが必要であり、そのためには科学技術特有の評価手法を実に付けることが重要と考えるから。（公立大学）
- 実務上、評価手法に関する知識、評価スキルの向上が重要であるため。（私立大学）
- 薬学部における「研究開発評価に関わる人材」としては、科学的・技術的観点からの評価が必須であると考えため（私立大学）
- 薬学は様々な領域を守備範囲としており、ひとつのものさしで、いろいろな研究成果を比較評価することがむずかしいため（私立大学）
- 一般的な社会通念上の評価に関する指標、指針などについて学んでみたい。（独法 MEXT）
- 研究開発を進展させる最も良い方法を知りたい（私立大学）
- 評価の妥当性を科学的に検証したい。（私立大学）

g.社会的・経済的観点からの評価手法についてを選んだ理由

- 論文業績にあらわれにくいインパクトの評価手法について知識を得たいため（独法 MEXT）
- 社会から投資対象として見た場合の「大学」は、共通認識となっている価値基準がありません。そのため、大学に対して、一方的な基盤的経費の予算削減などが起こっています
この状況を打破するために、各大学は独自のビジョン策定を行うとともに、「大学」

の価値提案を社会に対してきちんと行い、それに対して社会からの投資を受けるべきだと考えます。

大学はそれぞれ規模や構成、設立の主旨等が異なり、世界大学ランキング等の画一的な指標で評価されるべきではありませんが、現状はそれらの指標に踊らされてしまっています。

このため、「大学」から価値を提案し、それに対して継続的・発展的に社会からリターンを得るため仕組みと、それに必要な評価手法を作っていくことが必要だと考えます。（国立大学）

- 大学における研究成果について、広く社会からの理解を得るためには、適切な手法で評価を実施し公表することが効果的であると考えます。（国立大学）
- 国立大学法人に求められる社会的ニーズの把握・分析及び厳しい財政状況の中、目標を達成するために、どのように大学の運営を行っていくかという観点からの評価方法を構築する必要性から。（国立大学）
- 評価業務には教職員の多大な負担がかかるため、効率的な実施体制の整備が必要である。

研究成果が社会で役に立ったのかが判明するには時間がかかるため、社会的・経済的観点からの評価を軸とする方が、他の評価観点と比較して、評価のインターバルを長く設定できることから、負担が少ないと思われる。さらに、社会への説明責任を果たすことが、大学のレピュテーション向上にも寄与するものと思われる。（公立大学）

- JST など出口戦略重視の傾向があり、社会的・経済的関連からバックキャストする評価方法を必要と考えるから（公立大学）
- 社会的・経済的にも評価を得たいから。（私立大学）
- 研究開発評価の事例について具体的に知りたいため（私立大学）
- 社会的評価の重要性から（私立大学）
- 社会のためにどれだけ役立つかを考察するうえで参考になると思われる。（私立大学）
- 大学の研究成果は、最終的には社会・人間の幸福に資するものであるべきと考え、評価もそのために行うものとするためです。（国立大学）
- 適切な手法がないため（国立大学）
- アウトカムとして成果の社会（国民生活、社会経済等）への貢献が強く求められているところであり、アウトカムを評価するための研究開発段階における成果に対する社会的・経済的観点からの評価手法（特に定量的評価）とその妥当性について知る必要がある。（独法 MEXT）
- 当法人は科学技術イノベーションを目指しており、社会的・経済的価値の創出を求められるため。（独法 MEXT）
- 近年、研究成果の社会還元が強く求められている中、社会的・経済的観点から適正に評価することが重要となっているため。（独法）
- この観点が不足している。（私立大学）
- 社会的な観点で「評価」をとらえる必要性を感じているため（私立大学）
- 突発的な視点ではなく、継続的に評価に関わる人材育成を養成する上で、評価手法をより理解することが重要であり、本学の特性から、社会的、技術的観点からを希望する。（私立大学）

h. 評価者の選任を選んだ理由

- 評価者が重要だと感じたため。ただし、第三者評価では選べない。(国立大学)

i. 評価時期の設定を選んだ理由

該当なし

j. 評価結果の公開を選んだ理由

- 評価結果を社会に公開して研究の活性化、大学のアピール等にもつなげるため。(国立大学)

k. 評価方法の設定（メールレビュー、パネルレビューの組み合わせ等）を選んだ理由

- 現行の評価方法に改善点があるか参考にしたい。(国立大学)
- 評価を含め、運用方法が十分に確立されていないため。(私立大学)
- 評価方法の設定を学び、目的に応じた評価基準や、公平な業績評価を行えるよう活用したいため(私立大学)
- 評価システムの中で最も重要な要素である評価方法について具体的事例を多く知りたいため。(私立大学)
- 評価を客観的に行いたいから(私立大学)
- 教員個人業績評価制度における、評価者による評価方法に難しいところがあるため。(国立大学)

l. 評価結果の反映を選んだ理由

- 現在、評価結果を有効に活用できていないため(国立大学)
- 評価結果を大学の運営に反映させることが重要であると考えているため。(国立大学)
- 評価結果により自組織の研究開発能力を客観的に把握し、その向上に反映させる事こそ評価の目的と考えるため。(国立大学)
- 評価そのものも重要であるが、評価結果を大学の研究戦略（資金調達・管理・活用）にいかにつなげるかが重要。(国立大学)
- 評価を行う意義は、評価結果をどのように反映するかにかかってくるため。(国立大学)
- 評価結果を大学運営にうまく反映できると評価活動の意義が向上するため。(国立大学)
- 評価結果の活用については、他大学の事例を含めケーススタディーとして学ぶことが、評価担当人材の育成として有効であると考えられるため。(国立大学)
- 評価結果をもとに今後の研究戦略に活かす術を知りたいため。(国立大学)
- 評価結果を学内の予算配分に適用しているため、ただ単に点数付けにより案分してよいものか、もっと反映の仕方に工夫することが出来るのかを知る必要があるため。(国立大学)
- 評価結果を今後どのように活かしていくかが最も重要であり、効果的なマネジメント・サイクルにも繋がっていくので。(国立大学)
- 評価結果に基づき、改善すべき事項は改善し、良い評価については更に上を見据えて

努力する必要がある。

そのため評価結果をどのような方法で反映すれば、研究者の意欲を引き立て、より良い研究開発に繋げて行くことができるのか、その考察に役立てたい。(国立大学)

- 評価は大学の戦略に反映させることが最も重要であり、反映を意識しない評価では評価システムの設計も困難である。(国立大学)
- 評価結果の反映について、他機関の成功事例等を評価関係者が多数参加するセミナー等に出席して情報収集を行い、参考にしたいと思うから。(国立大学)
- 評価結果を反映させることが、研究開発の活性化につながると考える。(公立大学)
- 評価結果をその後の自己向上にどう生かすかが評価の最重要課題と考える。(私立大学)
- 評価しても学内運営にフィードバックすることが難しいため。(私立大学)
- 次のプログラムや制度に反映することがなかなか難しいため。(私立大学)
- 評価結果の反映については学内で検討中であり、全学的に実施するより良い方法を考案するための知識が必要なため。(私立大学)
- 評価結果を踏まえて改善を図ることが重要である為(私立大学)
- 現状が不十分であるため(私立大学)
- 大学の評価も定着してきたと思われしますので、結果をどのような形で反映させているか、他大学等の状況を知りたい。(国立大学)
- 国立大学法人法の改正により、各事業年度に係る業務の実績等に関する評価の結果について、業務運営の改善に適切に反映させなければならないとされているため。(国立大学)
- 評価結果の反映が、被評価者のモチベーションに直結すると考えられるため。(独法 MEXT)
- 他の組織の良い事例を、取り入れたい。(独法)
- 評価結果をどのように反映すれば適切(適当)なのか思案しているため(私立大学)
- 重要な事項と考えているが、現状、知識・スキルが不十分なため。(私立大学)
- 評価結果の公開を実施している大学は多く見受けられるが、当該結果を踏まえた改善・改革を実施している事例は少なく、具体的な取組みについて調査、情報収集したいため。(私立大学)
- 評価結果の扱いが最も難しいと考えられるから。(私立大学)
- 他大学の事例を参考としたい。(私立大学)

m.機関評価事例を選んだ理由

- 評価を受ける側として、様々な機関評価の事例を学ぶことで、外部からの評価に円滑に対応できるようにするため。(国立大学)
- 自大学の評価に参考としたいため(国立大学)
- 他大学における優れた取組等を参考に、効果的な評価活動を実施するため。(国立大学)
- 本学では、「研究開発評価」を検討するための特化した組織(委員会等)は無く、検討内容により各委員会組織等が活動しているため、機関全体の評価事例をテーマにした内容を聴取したい。(国立大学)

- 本組織は機関評価を担当する組織であり、他大学に参考となる事例があれば役に立つと思われるため。（国立大学）
- 他機関（他大学）の実情を把握し、今後の参考としたい。（国立大学）
- 本組織では、研究評価に特化せず、機関全体の評価を担当していることから、他機関の機関評価事例について参考にしたいと考えるから。（国立大学）
- 他機関がどのように機関評価を実施しているかが、最も参考になる情報の一つである反面、通常業務の中でその情報を得る機会が少ないため。（国立大学）
- 教員個々の研究業績を大学としての実績にまとめる手法について、効率的かつ効果的な評価業務を行いたいと思うため。（国立大学）
- 本部署は、公立大学法人評価や認証評価、教員業績評価（教育・研究・社会貢献・大学運営についての総括的なデータ収集、評価）に携わっている。しかしながら、大学IR（教学IR除く）に向けたシステム構築などの段階にも、まだ至っておらず、実際にどのような評価に結び付けているのかなどについて、他大学の実践例などに学びたい。（公立大学）
- 外部の実施状況を知ることで本学の評価システム構築に活かせるのではと考えたから。（私立大学）
- 現時点で評価についての基礎的知識と経験が不足しているため、他機関（大学）での実施例を参考にしたい。（私立大学）
- 研究開発評価という観点からは、しっかりとした体制・人材が整っていないのが現状である。他の機関がどのような仕組みで実施しているか、まずは事例を知りたい。（私立大学）
- 本学では機関としての研究開発評価制度が確立されていないので、今後の導入に向けて、他機関の評価事例について把握するため。（私立大学）
- 各部門や事項別の評価も重要であるが、やはり大学全体の評価が最も重要と考えるため（私立大学）
- 研究開発評価については、本学はこれからであり、積極的な取り組み事例を参考にさせていただきたいため。（私立大学）
- 全般的に経験がないため（私立大学）
- 他の機関の評価事例を本学の評価方法の参考にさせていただきたいため。（大学）
- 横並びを知りたいから。（独法 MEXT）
- （独法）評価に関する事務を担当しているため（独法）
- 最も重要と考えられるため。（独法）
- 具体的な機関評価の事例について学び本学の研究評価の構築に役立てたい（私立大学）
- 事例の検討が最も理解を助けると考えられる。（私立大学）
- 他大学で具体的にどのような評価を実施しているかを参考としたいため。（私立大学）
- 機関評価をどのように活用しているか、その事例を知りたい。（私立大学）
- 他機関における研究開発評価の現状を把握したい。（私立大学）
- 情報収集（私立大学）
- 機関評価に関する具体事例を知ることで、IRの収集・分析に役立てるため（独法）

n.研究課題評価事例を選んだ理由

- 研究課題間の評価指標の違いをどのように捉えるべきかが難しいと思われるため。（国立大学）
- 様々な研究課題がある中で、各課題に対する評価方法や比較する仕組み等に関する知識が不足しているため。（国立大学）
- 研究課題の評価は短期的な観点に陥りがちであるが、中長期的な観点の評価法なども必要と考える。そういった観点でのテーマを要望する。（国立大学）
- 実際にどう評価されるかを具体的に知る事が早道。（国立大学）
- 大学全体としての研究力向上や外部資金獲得増を目指しており、それらに繋がる有効な研究推進方策の企画に役立つと考えられるため。（国立大学）
- 事例であれば、上記の他のテーマも含んだものとなると考えたため（国立大学）
- 本学において具体的に未着手のテーマであるため（私立大学）
- 現状担当しているテーマである。（私立大学）
- 具体的な事例を共有することで、より具体的にイメージを持つことができ、本学の取り組みに活かせると考えたため。（私立大学）
- 結論を導く過程を明確にすることが難しいため。（私立大学）
- 学術界の動向把握、研究機関における科学技術施策に対する取り組み、機関方針への反映がどのように行われているかを確認したい（私立大学）
- 研究課題評価の知識を得ることにより、研究費申請にかかわる業務等においても、研究者に対し適切なアドバイスができるようになるため。（私立大学）
- どのような科学的・社会的観点から課題(プロジェクト)が評価されているかの事例を知りたい。（私立大学）
- 他分野の研究開発課題について、評定の付け方とその理由を学びたい。（独法）
- 研究テーマや内容により評価の内容や方法は異なると思うので、様々な評価手法を知っておきたい。（公立大学）
- 多分野の事例を知ることは、応用がきくと思われるため（国立大学）

o.研究者業績評価事例を選んだ理由

- 多様な分野の研究をどのような項目で評価するのか参考としたいため。（国立大学）
- 今必要としているため（国立大学）
- 個人業績評価については、不満を多く受けるので。（国立大学）
- 実施している研究者業績評価への参考とできるため。（国立大学）
- 職員の研究、教育活動に関する評価の中で、研究については論文数（量的評価）のみで良いのか。また、数だけなのかという疑問があり、良い事例について知りたい。（公立大学）
- 職員の研究、教育活動に関する評価の中で、研究については論文数（量的評価）のみで良いのか。また、数だけなのかという疑問があり、良い事例について知りたい。（公立大学）
- 業績評価に関し具体的な情報が得られるため（公立大学）
- 本学以外の事例を参考に今後の活用方法を模索したい。（私立大学）
- 研究者のモチベーションに最もかかわりが深いと考える。（私立大学）

- 本学では未実施のため（私立大学）
- インセンティブにおいて重要だから（私立大学）
- 実務に直結するから（私立大学）
- 研究分野により社会的・学術的な成果が出るまでに一定の時間を要するものがあるため、短期間における公平公正な研究者業績の評価を行う方法が課題と認識しているため。（私立大学）
- 研究者への評価があつてこそ、研究が高度化していくと考えます。（私立大学）
- 本学の研究評価にとって必要と思われるため（私立大学）
- 本学で新たに導入予定で検討しているため。（私立大学）
- 研究者評価による研究資金・環境の配分について検討が必要であると考えため（私立大学）
- 研究業績による教員評価の他大学における事例を知ること、本学における研究開発推進に役立てるため。（私立大学）
- 多くの事例を参考としたい為（私立大学）
- 事例を知り、今後に活かす。（私立大学）

参考資料 7 自由記述回答の内容：「研究開発評価に関わる人材」の育成についての意見・要望（問4）

<研修プログラムについて>

- 研究支援部門における職員の評価実施能力の向上を図るため、eラーニング等について、早急に実施いただくよう要望いたします。（国立大学）
- 「研究開発評価に関わる人材」のスキルを標準化するための研修プログラムの開発を要望する。（公立大学）
- 研修する機会をできるだけ増やしてほしい（公立大学）
- URA 制度の定着化事業や、大学 IR 室の設置等、大学の研究力の評価・分析をするセッションやポストが設置され、研究力評価人材が育成・定着化しつつある。しかし、大学の研究力評価の手法は、Web of Science や Scopus 等の欧文誌の収録を中心とした DATA に基づくビブリオメトリックスを中心としたものであり、特に、文系研究者等の研究評価や、地域連携や産学連携の現場対応の研究の評価については、URA 等各大学の評価者の方法論の模索が続いている。また、評価の方法論や、目的、反映の仕方も各大学で個別の検討が進んでいる。その点では先進例の情報共有の機会設定や、評価者の教育・訓練、評価を使う側の道具としての、大学経営への反映法についての教育も必要だと思われる。（国立大学）
- 研究支援セッションの職員ではなく、評価セッションの職員が評価業務（例えば法人評価）において必要となる知識・スキルを学べる場があったら良いと思います。（国立大学）
- 専門評価者育成プログラムの開催（私立大学）
- 様々な分野の特性に応じた評価スキルを示し、そのスキルが上がるようなセミナー等を開催してほしいです。（国立大学）
- 今までも首題に関わる研修等の機会を設けていただき、ありがとうございます。今後も関連の機会を増やしていただけますと大変ありがたく存じます。（国立大学）
- 毎年、文部科学省において実施している研究開発評価人材育成研修（初級）は、本学のような小規模大学では独自に実施することが難しいので、今後も継続して開催してほしい。（国立大学）
- 研究開発評価については、一つの物差しで計るとするのは困難であり、私立大学、国立大学、公立大学もそれぞれ自主（見学の精神や理念）、政府、自治体とそれぞれのミッションと親組織や創始者との関係から尺度や目盛りが異なると考えている。共通評価（どの組織でも普遍的な評価）と独自評価（特色や構想など）の2本軸をうまくミックスさせ総合評価する”考え方”のレクチャーが今、各機関に望まれていると思う。（私立大学）

<キャリアパス、URA 関連>

- URA や研究開発評価に関わる人材についての評価基準や評価されるべき項目を明らかにし、こうした仕事に興味を持つ人材にキャリアパスを提示することを希望します。（国

立大学)

- 各大学における URA の実態を把握し、その質の向上への強力なサポートをお願いしたい。(国立大学)
- 研究開発評価を実効性のあるものにしていくには、URA などを核とした人材の育成・確保が必要になると思います。そうした仕組みを整備するための支援(情報提供・教育訓練の機会等)があると大変有意義であると考えます。(私立大学)

<資金面での支援>

- 当該人材育成の推進にあたっては、公立大学も含めた、資金面での支援を期待します。(公立大学)
- 本部署においては、競争的資金等の外部資金の獲得を重視しており、そのためには各種研究データ(論文、産学連携、外部資金獲得等)を評価し、活用することが重要と捉えている。一方で、本学の限られた予算と人員の中で、これらの人材を育成することが極めて難しいのが実態である。よって、これらの評価手法の習得が可能な研修や、学内の評価実施スキームに対して補助金等の財政的支援があれば、積極的に活用していきたいと考える。(公立大学)
- 研究開発評価にかかわる人材は、広範な知識と経験を必要とするため、長期的に育成をしていく必要があり、各種の研修等を充実するとともに、安定的なポストを用意するための十分な財政的支援を行っていただきたい。(国立大学)
- 人材の育成及び採用における補助制度を充実させていただきたい。(私立大学)
- URA 制度が着実に定着することが可能になる定常的な財源の保証が欲しい(大学)

<評価に関連する要望>

- 研究開発評価に取り組もうとしている大学等研究機関に対しての評価構築支援を行ってほしい。(私立大学)
- 小規模大学においては、研究に関わる部分が最も遅れている。基本的(基礎的)な取り組みを支援していただきたい。(私立大学)
- 研究評価には、「機関」「研究課題」「人材」の評価があるが、いずれも人材が足りない。これは、研究機関、機関を評価する行政、共に当てはまり、評価の意味がよく分かっていない人間が評価し、評価されるという、非常にゆゆしき事態にあると思う。評価のプロが必要であり、育成策を進めてほしい。(独法 MEXT)
- 大学独自での人材育成は困難で、研修・教育を国レベルで行って欲しい。(私立大学)
- 国の研究開発評価に関する大綱的指針の決定等により研究開発評価のポイントが変わって行くこと、当センターでは研究開発評価に係る組織の職員が2、3年で異動することが多いため、研究開発評価のノウハウが集積しづらく、法人独自に人材育成を行うことも容易ではない。研究開発評価に関する参考図書を紹介、セミナーの開催など、文部科学省から支援頂けるよう期待する。(独法)

<その他>

- 本学は公立大学法人である医療系大学であり、本学に関する評価としては、「地方独立行政法人法に基づく法人評価」、「学校教育法に基づく機関別認証評価」、「医学教育分野別評価」、「病院機能評価」などが行われている。研究開発についても、法人評価や機関別認証評価において評価対象となっており、適正な評価を行うための人材育成は必要であると考えられるものの、全ての大学において統一的な基準に基づく評価が義務づけられることとなると負担が過大となる懸念がある。（公立大学）
- 世界大学ランキングについて：国際的にも注目度の高い世界大学ランキングですが、現在は海外の機関が評価のイニシアティブを取っています。そのため日本の大学に対して日本の社会や企業が期待しているニーズとそれに対する評価が入っていません。ぜひ日本社会が必要としている高等教育・研究機関のビジョンを反映した世界大学ランキングを作成し、各大学の研究開発評価に関する者と認識の共有化をはかっていただけないでしょうか。
多様な資金調達のための情報共有セミナー等について：海外大学の資料を見ると、財源の多様化が進んでいる大学があるようです（例、出版事業収入が授業料収入に匹敵する等）。また、金額は大きくありませんが、国立大学がクラウドファンディングで資金調達をした事例もあります。大学の予算規模はそれぞれ違うので、必要な資金調達額は異なると思います。そういった理由で、多様な資金調達方法について情報を共有化できるようなセミナーや勉強会等の開催を要望します。（国立大学）
- 研究開発評価の「評価」にとらわれすぎて、逆に独創的で優れた研究開発や研究者の発掘を妨げることにならないか危惧する。現状からどの程度の成果・効果（研究開発や研究者の発掘の増加等につながるのか）を想定されているのか、あるいはイメージされているのかご教示いただきたい。（国立大学）
- 他人の研究を評価するには、評価者が具体的な研究開発を経験していることが重要ではないでしょうか。（国立大学）
- 研究機関の規模によって、この評価のあり方がかわるのではないかと思います。（私立大学）
- 種々の評価結果を政府政策や種々のプログラムに反映させるにはどうしたらよいか考えていただきたい。良いプログラムがなかなか継続されないし、また、評価疲れの声を多々聞く。（私立大学）
- 大切な項目であることは十分に理解しておりますが、最近、いろいろなところが、独自の評価をはじめているため、評価する側、される側ともに、評価に振り回されとかれきっているように感じます。（私立大学）
- 組織として、人材確保は研究職が優先であり、評価関連業務の人材確保・育成は、必ずしも十分ではない。また、人事異動のサイクルは、通常の行政職同様に、専門性の高い研究職と比べ短い。
制度改革や評価制度・指針等の改正により厳格化・複雑化がすすみ、評価者・被評価者・評価業務担当者の「評価疲れ」につながっているところもある。

文科省がすすめる人材育成に期待するところは大きいですが、セミナーや研修等でどれだけカバーできるか未知数であり、人事異動のサイクルから技術伝承も難しい。（独法）

研究開発評価に関わる人材の現状と育成に関する調査・分析
報告書

2016年3月

株式会社三菱総合研究所
科学・安全政策研究本部
人間・生活研究本部