

評価人材の養成・確保のための 方策について(参考資料)

平成18年5月
文部科学省 科学技術・学術政策局
評価推進室

評価人材に関する論点と今後の方向性(案)

政策評価	資金配分機関	大学等
<p>現状認識</p> <ul style="list-style-type: none"> ○第3期計画では、政策目標の設定、評価の強化が唄われている。行政官のスキルアップが急務。 ○欧米では基礎研究やイノベーションの評価方法(指標等)の開発が加速。 ○重要な政策については、本格的な政策評価とそれに基づく政策形成が必要。 ○評価手法開発や本格的な政策評価に必要な評価専門家が極めて少ない。 	<p>現状認識</p> <ul style="list-style-type: none"> ○評価マネジメント人材(PO等)の多くが非常勤。評価の設計についての基本的知識が不足している場合がある。評価のみならず、研究開発のマネジメントの技術の習得が必要。 ○第3期計画では、イノベーションの重要性が唄われ、基礎シーズを発掘(評価)し、イノベーションへつなげることが必要 ○評価者は質・量ともに不足。 	<p>現状認識</p> <ul style="list-style-type: none"> ○法人化等により、評価の必要性が高まっている。 ○適切でない指標の活用、必要性の低い評価、過度の資料・データ収集及び評価の形式化等により、評価疲れや徒労感が顕著。 ○担当者においては、評価マネジメントのための基本的な知識が不足。 ○評価だけではなく、マネジメントの一環として考える必要がある。
<p>諸外国の例</p> <ul style="list-style-type: none"> ○PRESTやSPRU、GIT大学等、高等教育機関で評価専門家育成及び評価手法の開発を推進。 ○政策担当者と評価の専門家の連携による政策評価の実施。 	<p>諸外国の例</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ファンディング機関独自や大学等への派遣制度等により、マネジメント人材を育成。 ○OPOの多くは専任。魅力的な職業になっている。 	<p>諸外国の例</p> <ul style="list-style-type: none"> ○研究評価の実務者養成コースや評価を含む科学技術政策の専攻課程を設置し、評価マネジメント人材や評価専門家を育成。
<p>必要なスキル</p> <p>評価を含むマネジメントに関する基礎的知識、科学技術、イノベーション政策論等</p>	<p>必要なスキル</p> <p>評価を含むマネジメントに関する基礎的知識、科学技術、イノベーション政策論等</p>	<p>必要なスキル</p> <p>評価を含むマネジメントに関する基礎的知識、経営学等</p>

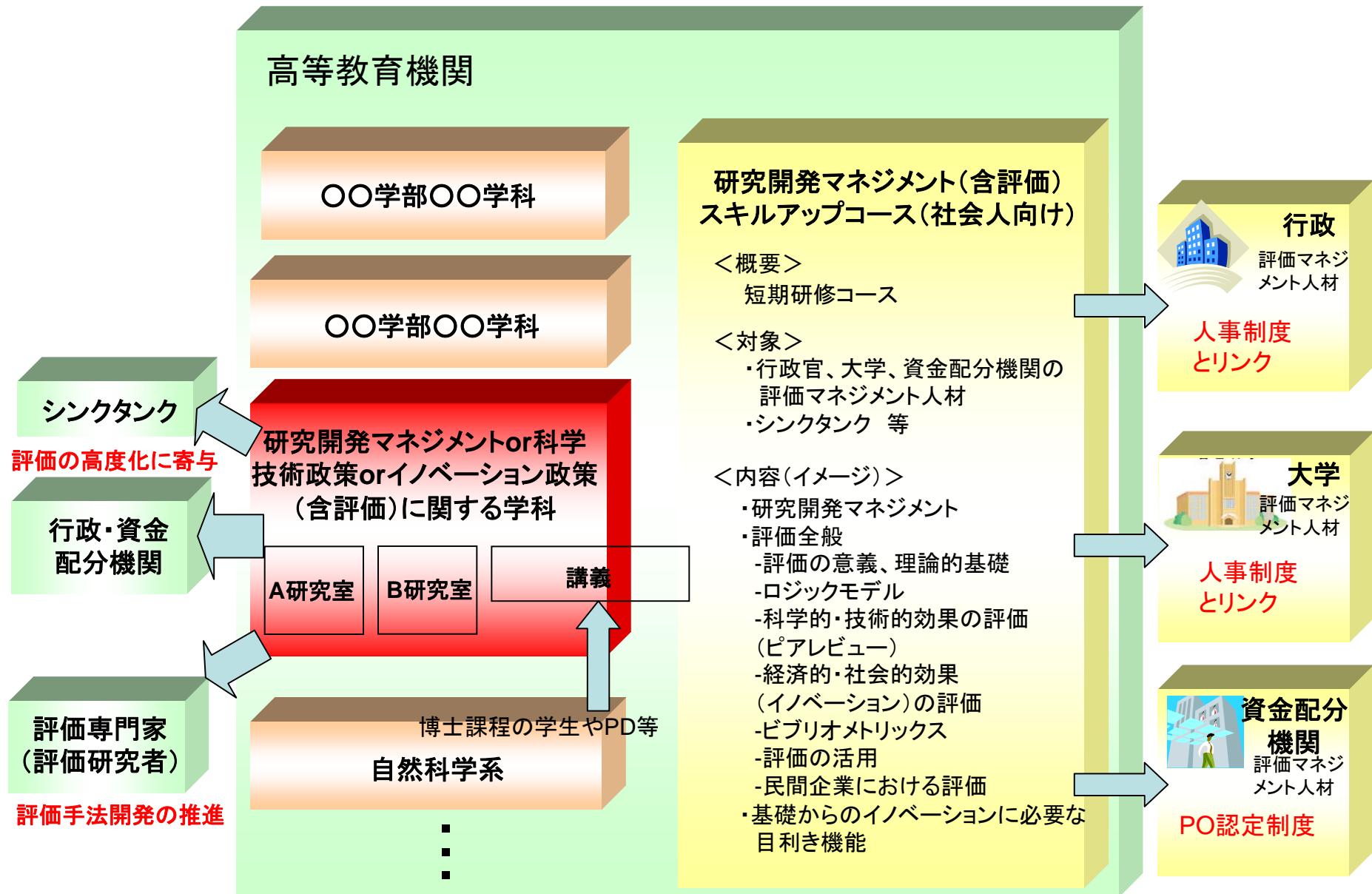


日本においても、優れた研究開発をより効果的・効率的に推進するため、

- 評価の専門家を育成する、大学院の整備
- 評価マネジメント人材の基礎固めのため、高等教育機関に研究開発マネジメント(評価)コースを整備

することが急務。併せて、第3期計画ではイノベーションの重要性が強調されていることから、評価のみならず、イノベーション政策、基礎シーズからのイノベーション創出に必要な目利き機能の強化等もスコープに入れることが必要。

評価人材育成構想(イメージ)



評価人材の養成・確保にかかるニーズ調査

評価現場における主な問題点

○評価人材の養成が必要

- 国全体として「管理運営者」「評価者」を育成するプログラムが貧困
- 評価に関する専門的な知識や経験が不足しており、効果的な評価活動を実施できていない
- 専門家の評価が必須だが、評価者の人材不足に悩む 等

○評価に関する意識改革が必要

- 評価に対する重要さの認識が、教員全体にまだ定着していない
- 評価者と被評価者の共同作業という雰囲気醸成しにくく、感情的インセンティブが共有できない 等

○研究の発展段階や特性に応じた評価手法の開発・普及

- 研究分野、領域ごとの実際的な評価手法の開発に対する支援とその情報を共有できる環境の整備が必要
- 研究目標の高さに応じた評価指標のベンチマーク作成作業が急務
- 分野ごと、評価の活用方法ごとに評価指標と評価基準を定めることが必要。
- 参考となる評価事例、評価基準等の提供が必要 等

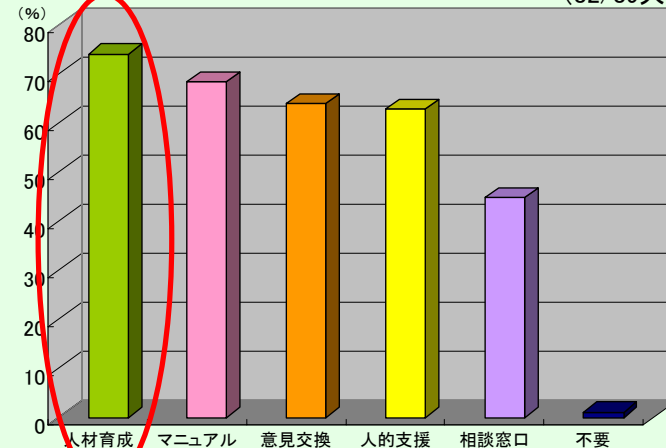
○個人評価における評価手法の開発・普及

- 多岐にわたる教員の個人業績に対する評価や重み付けのための基準が定められていない点、定量的・定性的項目の評価基準、さらに質的評価のための指標の明瞭化が課題
- 個人業績評価のための評価基準の策定が必要 等

必要な支援策について

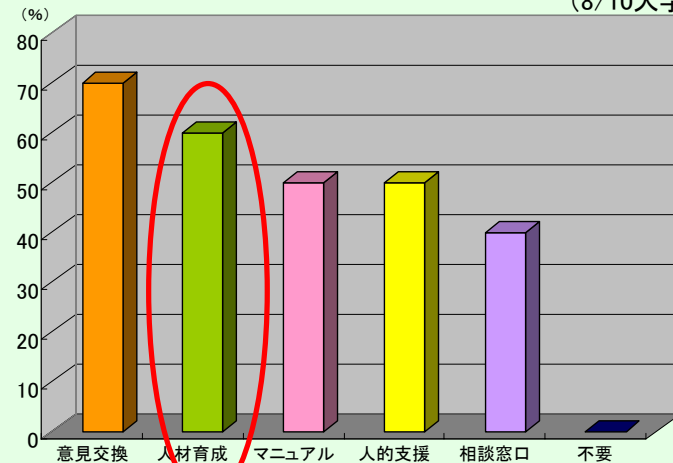
○大学が求める効果的な支援策

回答率92%
(82/89大学)



○研究機関が求める効果的な支援策

回答率80%
(8/10大学)



評価推進室で実施したアンケート調査データ(平成17年8月)

諸外国における評価人材(評価運営者、評価者)育成の取組状況

- 諸外国において、研究開発評価を**研究開発の改善**や**適切な資源配分**に積極的に活用。
- 評価人材(評価運営者、評価者)の育成が各省庁、大学、研究開発機関等において活発に実施**されている。
- 我が国においては、評価人材に係る取組がほとんど行われておらず、評価の専門家層の薄さが諸外国に比して顕著。

オランダTwente大学

- 行政、資源配分機関、大学等における**研究評価の実務者養成コース**
- 実践的な教育コース
(評価の意義、デザイン、方法等)

英国マンチェスター大学PREST

- 行政や資源配分機関、大学等における**研究評価の実務者養成コース**
- 実践的な教育コース
(評価の意義、評価の基礎、評価手法、活用方策等)

米国ジョージア工科大学

- 行政や資源配分機関、大学等における**研究評価の実務者養成コース**
- 研究開発評価概念、事例、評価結果の反映等
- 学生(修士、博士)向けのコース**
- 研究開発マネジメントや研究開発評価の基礎、事例、実際の評価活動の体験等

英国リサーチ・カウンシル

- 評価運営者を対象として
- 講習会(ベストプラクティス)の開催
 - 英国サセックス大学やPREST、リーズ大学等への派遣
- 評価者を対象として
- トレーニング制度の実施

米国NIH

- 評価運営者を対象として
- 所外活動オリエンテーションコース(初心者向け)
 - 評価運営者コアカリキュラムトレーニングコース(初心者向け)
 - 継続コース(2年以上の経験者向け)
 - 評価運営者セミナーシリーズ(3~4年以上の経験者向け)

米国NSF

- 評価運営者を対象として
- 無料、有料のプログラム**
(提案書の評価方法、利害関係者の排除等)
 - 英国サセックス大学やPREST、オランダTwente大学等への派遣

英国テクノポリス

- 行政や資源配分機関、大学等における**研究評価の実務者養成コース**
- 基礎と応用コースを設置
- コンサル等の**評価実務者養成コース**
- 基礎コース

米国の評価研修(米国評価学会が支援)

- 評価関係者の初心者コースとして研修内容が設定。(左図)**

A	1) プログラム評価の基礎		2) アウトカム及びインパクトアセスメント		
B	3) 評価における疑問点と統計分析の関連性		4) 政府、NPO団体のための Performance Measurement (業績評価)	5) 効果的な評価内容の伝達方法	
C	6) 組織の評価の方向上: 外部からの視点		7) 内部評価: 内部からの組織機構		8) プログラム改善及び結果へのフィードバックのための実施内容分析
D	9) 成功する評価コンサルティング	10) 定性評価の基礎		11) 単独/共同型、その他の定性評価方法	12) 定性データの分析
E	13) 政策検討のための評価活用	14) 評価とパフォーマンスモニタリングの統合	15) 評価におけるプログラム理論入門	16) プログラム理論の発展と利用の注意点	17) 評価の管理

文部科学省における評価人材育成に関する方策(最近3カ年)

方 策 (●は評価推進室が担当)	実 績			効 果
	平成15年度	平成16年度	平成17年度	
○第3期科学技術基本計画の策定			平成18年3月28日 閣議決定	・評価システムの改革・推進
●文部科学省における研究及び開発に関する評価指針の改定			平成17年9月26日 文部科学大臣決定	・効果的・効率的な評価の実施
●研究開発評価研修の実施 ・実務者向け研修 (Basic Course) 〔参加者相互に啓発できる形式も検討〕	参加者 延べ342名 (文部科学省・他省庁の行政、 独立行政法人研究機関、研 究・技術計画学会員)	参加者 37名 (文部科学省)	参加者 延べ128名 (文部科学省・他省庁の行政、 独立行政法人研究機関、大学 (試行))	・職員等の資質の向上 (基礎知 識の習得)
・専門家向け研修 (Advance Course) 〔海外講師による講演、上級者向けに より適した内容の企画・立案〕	参加者 延べ182名 (文部科学省・他省庁の行政、 独立行政法人研究機関、研 究・技術計画学会員)	参加者 延べ297名 (同左)	参加者 延べ214名 (文部科学省・他省庁の行政、 独立行政法人研究機関、大学 (試行)、研究・技術計画学会 員)	・職員等の資質の向上 (専門的 知見の習得) ・評価支援人材のスキルアップ
●研究開発評価ワークショップ 2005 の開催 〔評価に係る課題について、国内外の 有識者等による意見交換の場。 次回の実施時期の検討〕			参加者 108名 (文部科学省・他省庁の行政、 独立行政法人研究機関、大学 等)	・評価を巡るフロンティア課題 の解決 ・国内外の評価関係者のネット ワークの構築・強化
●研究開発評価シンポジウムの開催 〔先進的な事例の抽出、より効果的な 実施方法・内容の検討〕			参加者 250名 (文部科学省・他省庁の行政、 独立行政法人研究機関、大学 等)	・個々の研究機関等の評価シス テムの改善 ・評価関係者のネットワークの 構築
○科学技術振興調整費「競争的研究資 金配分機関構築支援」プログラムに よる支援		国内セミナーの開催 参加者 約200名 (資金配分機関のPO等) PO海外研修 派遣者数 5名	PO海外研修 派遣者数 3名	・POの資質の向上 ・PO間のネットワークの構築 ・海外研修で得られた成果を広 く紹介することにより、PO 制度の普及・定着に寄与

※ PO = プログラムオフィサー