



# 評価人材の養成・確保について

---

平成18年8月

文部科学省 科学技術・学術政策局

評価推進室



## 評価人材の養成・確保について(趣旨)

- ▶ 研究開発評価は、国民に対する説明責任を果たし、柔軟かつ競争的で開かれた研究開発環境の創出、研究開発の重点的・効率的な推進及び質の向上、研究者の意欲の向上、より良い政策・施策の形成等を図る上で極めて重要であり、大綱的指針及び各府省等が定めた具体的な指針等に沿って実施している。

第1期科学技術基本計画で大綱的指針を策定することとされて以来10年が経ており、評価システムは一通り構築されたと考えられる一方、評価疲れや評価の形式・形骸化を招くなど種々の問題点が発生している。これらの問題は、様々な要因が考えられるが、一つの解決策として、一定のルールに沿って決められた通り評価をするのではなく、評価に携わる人が評価、ひいては、企画立案、推進、評価に至るマネジメントに関する知識を持ち、状況に合わせ適切な評価を自ら考え実施していく必要があると考えられる。

- ▶ 平成18年度より第3期科学技術基本計画がスタートしたが、本計画には、評価システムの一層の発展が重要とされ、そのためには、評価人材の養成や評価能力の向上を図ること等に努めることとされている。限られた資金を有効活用するためには、評価システムの高度化が喫緊の課題であり、科学技術関係経費の6割以上を占める文部科学省においては、具体的な方策を的確かつ早急に講ずる必要がある。

# 評価人材の養成・確保について(現状分析①)

## 評価人材とそれぞれに求められる専門性

分類	マネジメント評価人材	専門的評価人材	レビューア
人材像	行政関連機関内部で評価の実践や運営に携わる人材	評価実務に関する専門的知見を活かし、評価作業を専門的見地から遂行する人材	評価パネルを構成し、評価対象の質的側面を専門的観点から明確にする人材
専門性	目的に適合した実務的なマネジメント手法の知識	評価対象の実態を把握するための分析的手法を使いこなすスキル	当該分野に関する学問領域(自然科学、人文・社会科学、経営・政策)の体系的知識
専門性の区分	<p><b>Expert</b> 経験を積んだ人、日常的な体験に基づく能力</p> <p><b>Generalist</b> 広い能力に特色を有する人</p> <p><b>Qualified</b> 日常的活動により高度化された人</p>	<p><b>Professional</b> 職業にしうる高度な能力を有する人、訓練や教育に基づく能力</p> <p><b>Specialist</b> 深い能力に特色を有する人</p> <p><b>Specialized</b> 特別の訓練や教育により高度化された人</p>	<p><b>Evaluator</b> 評価対象領域の専門的人材</p> <p><b>Peer-Reviewer</b> 単一の学問領域内部の専門的人材</p> <p><b>Expert-Reviewer</b> 学問的ないし実務的内容に関する専門的人材</p>

(参考資料：内閣府委託調査報告書)

# 評価人材の養成・確保について(現状分析②)

## 各国における評価人材の養成方策の状況

	各国の状況				
	英国	独国	米国	仏国	EU
大学院専門課程の設置	SPRU、PREST等、政策研究コースの充実。	大規模な政策研究コースはない。	GITに集中。GWUは修士レベル中心で方法論の修得には至らない。アカデミーでの研究者養成コースが有効。	行政大学院に省レベルの養成機能が一元化。グラン・ゼコールによる優秀な人材を選抜するシステム。	Twente大学、PREST(マンチェスター大学)等から人材供給。
留学・派遣制度の充実	国際会議への出席は資金配分機関の職員が中心。	国際会議への出席は資金配分機関の職員が中心。	国際会議での意見交換が有効。	国際会議での意見交換が有効。	国際会議での意見交換が有効。
国内研修制度の充実	省レベルの国内研修や転換プログラムはない。専門家の中途採用によるジェネラリストとの置換メカニズムが卓越。	研修制度や転換プログラムはない。	行政府内部での研修を通じたアカデミア人材の実務者への転換プログラム(AAAS)が有効。	政策評価の専門官を設置し、着任時に3週間のセミナーを実施。	OJTが制度化している。
外部評価機関の育成	テクノポリスやPRESTが政策評価を支援	FhG-ISI等の支援が最も有効。	政策研究や評価の専門家は、外部シンクタンクや一部の大学に集積。それぞれ得意分野を有し、支援先機関が固定。	機関評価は外部の独立した機関が実施	内部に欠けている専門性(経済性評価、市場性評価等)はシンクタンクを活用。

AAAS…全米科学振興協会(American Association for the Advancement of Science) : USA

(参考資料 : 内閣府委託調査報告書)

FhG-ISI…フラウンホーファ協会 システム・イノベーション研究所

(Fraunhofer Institute for Systems and Innovation Research) : DE

GIT…ジョージア工科大学(Georgia Institute of Technology) : USA

GWU…ジョージワシントン大学(George Washington University) : USA

PREST…工業科学技術政策研究所(Policy Research in Engineering, Science & Technology) : UK

SPRU…科学技術政策研究所(Science and Technology Policy Research) : UK

WREN…ワシントン研究評価ネットワーク(Washington Research Evaluation Network) : USA

# 評価人材の養成・確保について(方策案)

## 我が国に必要な評価人材の養成方策案

我が国のための専門性の養成方策案とその例		方策案の適用先	
		マネジメント評価人材	専門的評価人材
大学院専門課程の設置	<b>本格的なコース等の開設が必要</b> ・カリキュラム開発やその助成 ・プログラム開発やその助成 ・評価機関連携プログラム(修・博)開発 等	◎	◎
留学・派遣制度の充実	<b>海外派遣は有効で、積極的な取り組みが必要</b> ・海外研修 ・学会・国際会議派遣 ・留学期間の弾力的運用(博取得を可能にするため) 等		○
国内研修制度の充実	<b>国内研修制度の充実が有効</b> ・評価担当部署職員の研修義務化(研究開発関連省庁横断) ・講師人材の養成プログラム ・研修センター機能の継続的委嘱 等	○	
外部評価機関の育成	<b>評価専門家を集めることが必要</b> ・実績重視の評価委託業務 ・委託数の増加など被委託機関で専任者の雇用を確保 ・業務の中期的(3-5年)ないし包括的契約による発注 等		○
その他	・養成プログラム実施段階でのインターンシップ先や就職先のチャネルの確保 ・評価機関等の評価人材ネットワークの構築やICT(e-learning等)の有効活用		

# 評価人材の養成・確保について(方策案)

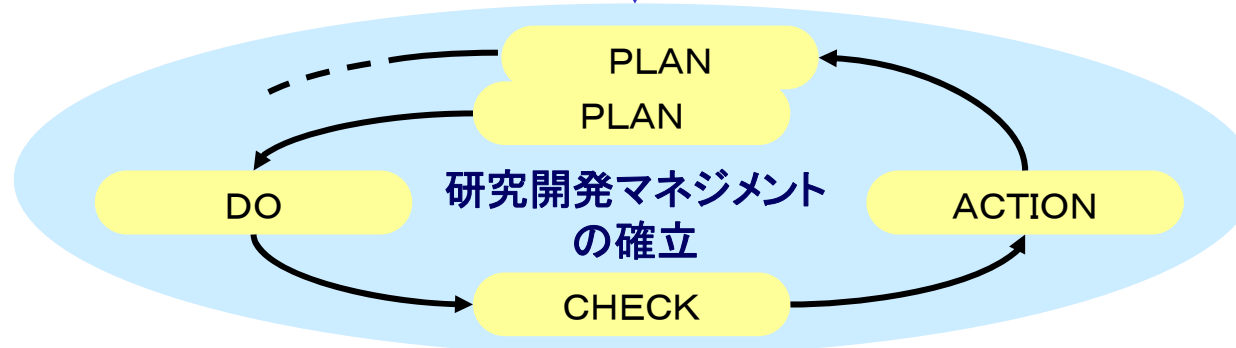
- 評価システムの一層の発展 ⇒ 評価人材の養成・確保の仕組みが必要
- 特に研究開発マネジメントの基礎知識を習得した評価人材  
⇒ マネジメント評価人材の養成・確保への取り組みが重要

## 【求められる評価の在り方】

- 評価による適切なマネジメントサイクルの運営
- 世界水準で信頼できる評価
- 効果的・効率的な評価システム

## 【求められる研究開発の在り方】

- 多種多様な研究開発の効果的・効率的な推進
- 研究費の無駄の排除、研究費の有効活用
- 国民への成果の還元



評価の専門知識と研究開発マネジメントに資する幅広い知識を持ったマネジメント評価人材の「量」「質」の向上のためのプログラムを開発