

# 研究評価活動に関する意見交換で得られた所見

茨城大学評価室 助教  
畠田 敏行

## 研究評価をマネジメントに活かすためには(基本的考え方)

- ①研究評価は、研究マネジメントサイクルの一部であり、Checkに応じたActionをきちんと起こす、**ツールとしての評価の実現**
- ②評価の目的を予め明確化
- ③具体的なActionの方法は工夫次第で様々  
例えば、資源の重点化、適切な課題選択、人材の登用etc
- ④研究活動パターンは多義にわたり、評価の視点・指標として適宜必要な事項を選択



- 研究評価の方法は、機関や研究の特性に応じた**機関毎のテーラーメード**
- 機関として最高のパフォーマンスが発揮させるよう、適切な評価制度を設計

## 研究評価をマネジメントに活かすためには(チェックポイント)

- ①明確な目標・方向性の提示；ブレイクダウンによる具体的な評価
  - －全学、部局、個人
- ②トップ・マネジメントの機能が発揮される仕組みの確保
  - －大学規模
- ③教職員全体での問題意識の共有
  - －情報(データ)収集
- ④機関全体と部局との間の問題の共有
  - －部分最適と全体最適
- ⑤機関内研究政策の運営の評価あるいはチェックの実施
  - －短期的、長期的
- ⑥機関内(自己点検・)評価活動における外部の視点や意見の導入
  - －観点の多様性

※ 平成19年度文部科学省研究開発評価シンポジウム「大学における研究のマネジメントと評価」より

# 意見交換からの所見①

## ①研究方針・研究戦略の策定

- －多くの大学で、長期の目標(方向性)やビジョンは、大学憲章や長期ビジョン、大学の理念・目標として示している。(東北大学、一橋大学、神戸大学、愛媛大学etc)
- －研究戦略に関しては、一部の大学で、「〇〇大学研究戦略」というような形で明確に示している大学は多くない。(九州大学、鹿児島大学etc)

## ②研究マネジメント体制(意思決定)

- －調査を行った全ての大学で、全学的な研究戦略を企画立案する部署を設置している。
- －組織形態は、理事クラスが長の組織が多い。
- －方針については、学長を長とする場合もあれば、研究に秀でた若手、中堅をタスクフォース等の下部組織を作り企画に起用している。(山形大学、神戸大学etc)
- －企画・意思決定は、トップダウンとボトムアップを調和的に用いる場合が多い。役員と部局の代表による研究戦略形成が基本ではないか。

## 意見交換からの所見②

### ③研究マネジメント(業務内容)

- ー具体的な施策の企画立案及び運用を担当していることが多い。資源配分が伴うプロジェクトの審査(事前評価)、中間評価の実施を行う。
- ープロジェクトの評価は行っているが、その大学の研究ミッションに照らした現状について、明示的に評価を行っているケースは少ない。研究力の把握、目的・目標に照らした現状把握についても非明示的(評価、というようなカチツリとした枠組みを定めるのではなく、議論の中で行う方式)に実施している。

### ④研究マネジメント(情報収集)

- ー研究力の把握は、部局から企画立案部署に人をだしてもらうことで集めている。また、ほとんどの大学では、データベースを作っているが、どのように活用されているかは曖昧。
- ートップダウンとボトムアップの調和のためのコミュニケーションのとり方を工夫しており、学長等が現場を回ったり、意見交換を大切にしている大学は少なくない。

### ⑤研究マネジメント(第三者の参画)

- ー研究戦略について学外者を含めたアドバイザリーボードを設置しているケースは少ない。(奈良先端研究大学院大学、広島大学etc)
- ープロジェクト評価に学外者を起用しているケースも少ない。(山形大学etc)

## 意見交換からの所見③

### ⑥研究を活性化するための機関内研究政策の運営と評価(ユニット化)

- ー研究グループを組むことを奨励していることが多い。目的の多くは、外部資金獲得や大学の特色を示すこと。
- ーボトムアップで始まる研究ユニットに対して名乗る権利のみを付与しているところから、学内公募により、一定程度の資金、研究スペースの付与、研究スタッフ(任期付き助教など)、事務スタッフの支援を行う場合まである。(弘前大学、東京工業大学、山形大学、神戸大学、広島大学、山口大学etc)
- ーセンターの枠組みは一定程度大学として作り、兼務教員のみ、もしくは少数の専任教員と多数の兼務教員で研究を実施している例もある。一定程度の経常経費を支給する場合もあれば、ほとんど支援を行っていない場合もある。

### ⑦研究を活性化するための機関内研究政策の運営と評価(個人レベルの支援)

- ー個人レベルの支援としては、学内公募による個人を対象とした研究費支援や科学研究費補助金申請についての支援がある。科研費獲得支援としては、申請書についてのアドバイスをを行うところやA評価不採択者に対する研究費助成がある。(鳥取大学、和歌山大学、鹿児島大学etc)
- ーリーダーのほかの業務負担の軽減。報奨金、表彰、研究業務以外の軽減、サバティカル付与などもある。(東京外国語大学、東京工業大学etc)

## 意見交換からの所見④

### ⑧研究を活性化するための機関内研究政策の運営と評価(外部資金獲得支援)

—一部の大学では、大型競争的資金獲得のための学内でのブラッシュアップ制度がある(誰かがアドバイザーになる、パネル方式)。(東北大学etc)

### ⑨研究を活性化するための機関内研究政策の運営と評価(研究者交流)

—学内研究プロジェクトの発表会が義務付けられているようなところがある。研究者間の交流が進みユニット構成が促進される効果があると考えられる。

### ⑩研究を活性化するための機関内研究政策の運営と評価(スクラップアンドビルド)

—教育組織と研究組織が一体の場合、社会的情勢の変化によって柔軟な研究体制を組織することが難しい場合がある。教育組織と研究組織を分離し、柔軟な研究体制を組織することが多い。学類・学系制のように教育組織と研究組織(教員組織)を分離する場合もあるが、一般的には、研究ユニットに兼務的に所属することで、教育課程の維持と研究ユニットの柔軟性を確保する、というやり方である。(九州大学、東京工業大学etc)

## 意見交換からの所見⑤

### ⑪現状把握(評価)

- 国立大学では、中期目標・計画(年度計画)や認証評価の枠組みを使った組織評価が一般的。
- 組織評価と資源配分(傾斜配分)を誘導している大学もある。
- 国立大学では、評価専門の部署を設置していることが多い。ただし、評価専任の教員を置いている大学は少ない。
- 年報をとりまとめている大学から、外部評価を行っている大学まで研究評価が幅広く行われている。

### ⑫教員個人評価

- 評価結果は、個人の改善のために学部長からフィードバックされていることが多い。
- 勤勉手当や昇給などへの反映している場合や、研究費の減額などの措置もある。
- 目標に対する達成度をみている大学は多いが、質の評価を行っている大学もある。
- 明確に評価者側が部局内や学内のリソース把握まで行っている大学は少ない。