

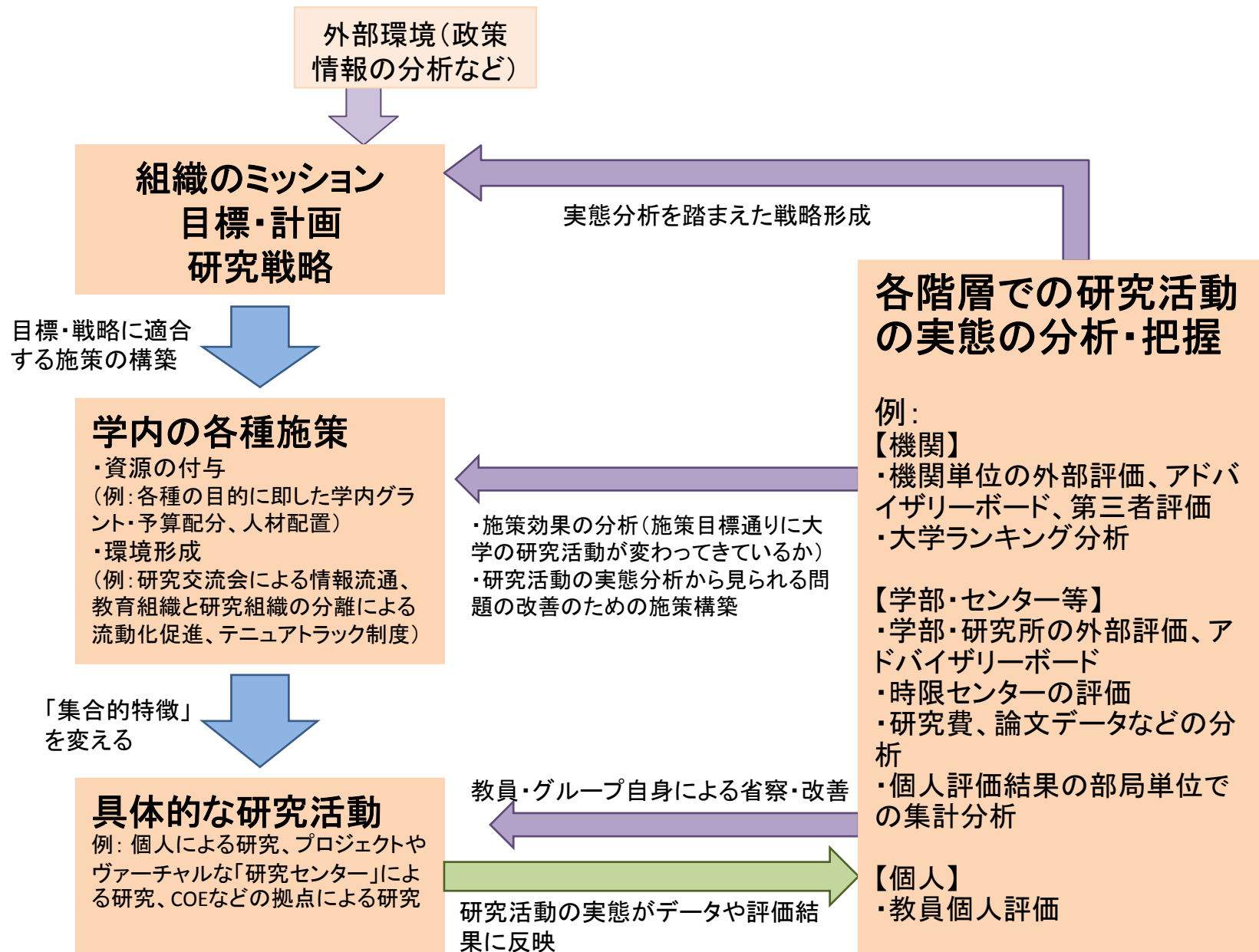
パネルディスカッションの論点

パネルディスカッションの前提:

本意見交換における「研究評価」とは

- 法人評価や認証評価の話ではない
- 「国の研究開発評価に関する大綱的指針」
 - H9年～ 第1版(「国の研究開発全般に共通する評価の実施方法のあり方についての大綱的指針」)
 - 課題と機関の評価。省庁や国立研究所(現・独法)が対象の中心。
 - H13年～ 第2版
 - +施策や研究者の評価
 - H17年～ 第3版
 - 評価疲れ → 「創造への挑戦を励ます」意欲向上の評価
 - 「評価結果を活用するように」 ← まだ評価ありきからの枠組み
 - H20年～ 第4版
 - 「評価結果に基づく資源配分等を通じて、成果の国民・社会への還元効率化、迅速化」
- 大学において組織的な研究マネジメントをいかに導入し定着させるか？
 - 例えば: グローバル競争の中でいかに国際的研究拠点になるか、新分野・学際分野が次々と生まれる環境を作れるか、国内外から研究者が集積するようにできるか、地域クラスターの中核にいかになるか、専門職の高度化を実現する拠点になれるか、研究活動を基礎とする高度な教育による人材養成をいかに行うか
 - これらを実現するための、組織的な研究マネジメントの一断面としての「研究評価」 (評価を考えることを通じて、研究マネジメント全体を考える)

研究マネジメントと評価の概念図



パネルディスカッションにおける論点

- 論点1： 研究活動の(組織的／集合的な)実態をいかに把握し、意思決定へ活用するか
 - 現状把握・分析としての評価 (assessment) とその利用
 - 例: どの研究分野に強みがあるのか、地域ニーズに合致した研究が行われているのか、学際的な研究が行われているか
- 論点2： 研究活動の活性化施策をいかに実施し、改善するか
 - 施策の構築・実施・事後検証としての評価 (logic assessment, program-evaluation, project-selection)
 - 例: 大学の目標や戦略を実現するように学内グラント制度が作られ、プロジェクトを選択しているか
- 論点3： 評価を担う人材の養成

論点1： 研究活動の(組織的／集合的な)実態をいかに把握し、意思決定へ活用するか

- 研究活動の特徴 = 教員個人の活動が中心、各々が高度に専門的。
→ 可視化、分野外からの判断、組織レベルへの総合化に難しさ。
- 分析・評価が自己目的化しがち： 結果を何に使うのか。意思決定への利用を促進・阻害する要因とは実際は何か？
- 大学で行われている方法
 1. **教員個人の活動データの収集・評価**
 - 評価基準をいかに作るか、組織が求める教員像の反映？ 学部の独自性と比較可能性？
 - 個人データの組織レベルへの集積(ポートフォリオ形成)により、組織全体の特性を分析可能か
 - 何のために行うのか、個人の改善へインセンティブが機能するか
 2. **論文データ・研究費データ・産学連携データなどの分析**
 - 実用に耐えうるか(各種の分野の違い)、分析可能な者がいるか
 - 意思決定とどう結びつけるか。重点分野として設定できるか、学内コンセンサスを得られるか、配分できる資源(資金、人材)を確保できるか
 3. **外部評価の実施、第三者評価の活用**
 - 外部者・ステークホルダー・潜在的競争相手からの意見、「建設的批判」をいかに実現できるか
 - 国際的な評価が可能か。
 - 評価結果をどう活かすか、漸進的改善のみか、組織再編などの大きな変更が可能か

論点2: 研究活動の活性化施策をいかに実施し、改善するか

- 学内で行いうる施策は他種類
 - 学内グラント(例: 若手育成、学部・学科をまたぐ学際研究推進、大学間連携推進、競争的資金を獲得できなかった課題へのつなぎ資金、拠点形成を目指した重点化、国際共同、渡航支援、地域産業との連携)
 - 人材の流動化(例: 任期制・テニユアトラック、内部昇格禁止、研究組織と教育組織との分離)
 - 時限組織、バーチャルな研究センター
- 全ての施策メニューを一揃えできる(資金的)余裕があるか?
- ボトムアップ的展開(教員の知的関心、自律性)と、トップダウン的展開(組織戦略からの要請)をいかに調和させるか
- プログラム評価／プロジェクト評価の高度化
 1. 施策の構築
 - 大学の目標や戦略から施策が構築／実施されているか、どのように施策を立案するか
 - そもそも大学で戦略的マネジメントは可能か、どのような体制で行うか
 2. 学内グラントにおける研究プロジェクト採択
 - グラントの施策目的に適合した評価基準や評価者をいかに設定できるか
 3. 施策の効果の検証と改善
 - 大学においても施策効果の評価が可能か

論点3： 評価を担う人材の養成

- 評価を担当する部署としての、評価室・情報分析室など
 - 現在の日本の大学で「インスティテューショナル・リサーチ」が機能できるか、障害は何か？
 - 専任教員や専門職スタッフが確保できるか、兼任や委員会の先生のインセンティブは確保できるか、現場との距離感はどのようであるべきか
- 研究マネジメントについては、別途、研究戦略室など
 - 知財部署の専門職化は進んだが、リサーチ・アドミニストレーションも専門職化できるか
- 両者それぞれに必要なスキルや背景知識は何か。