


## 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

### 研究開発評価をマネジメントに活かすためには(基本的考え方)

- ①研究開発評価は、研究マネジメントサイクルの一部であり、Checkに応じたAct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Act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

- 
- 研究開発評価の方法は、機関や研究の特性に応じた**機関毎のテーラーメイド**
  - 機関として最高のパフォーマンスを発揮させるよう、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)やビジョンについては、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。
  - －研究戦略に関しては、「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もある。(九州大学、鹿児島大学、福井大学等)
- ②研究マネジメント体制(意思決定)
  - －調査を行ったほとんどの大学で、全学的な研究戦略を企画立案したり、運営する組織体や会議体を設置している。
  - －組織形態は、理事クラスが長の組織が多い。
  - －全学的な研究方針の策定については、学長を長とする場合もあれば、研究に秀でた若手、中堅によるタスクフォース等の下部組織による企画を起用している場合もある。(山形大学、神戸大学等)
  - －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となっている。

## 意見交換からの所見②

### ③研究マネジメント(業務内容)

- 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。具体的には、学長裁量経費などによる研究プロジェクトの企画・運営(制度設計、事前評価[採択審査]・中間評価等)を行っていることが多い。
- その大学の研究ミッションに照らした現状把握(研究力、成果など)は、それらの組織体や会議体内外の意見交換の中で行う場合が多いが、外部評価などを積極的に採り入れている大学もある。

### ④研究マネジメント(情報収集・分析)

- 研究力の把握は、②のような企画立案担当の組織体か会議体に部局から人を出してもらうことで情報を集めていることが多い。
- ほとんどの大学ではデータベースシステム(教員が入力、データ購入)が整備され個人評価への活用は進んでいるが、大学や部局全体の研究評価(現状把握)への活用という点では、そこまでに至っていない大学が多い。しかし、データ分析を研究戦略に活用している大学もある(岡山大学、静岡大学ほか)。
- 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が少なくない。

### ⑤研究マネジメント(第三者の参画)

- 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たり、プロジェクト研究の採択審査に学外者を起用することも多い。

4

## 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)

- 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、である。
- 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、一定程度の資金、研究スペースの付与、研究スタッフ(任期付教員など)、事務スタッフの支援を行う場合までである。(弘前大学、東京工業大学等)
- 研究ユニットの時限を明確にし、一定期間後に評価し、継続・廃止を判断する大学もある。
- トップダウン的に、学内共同利用施設などの枠組みを大学として作り、兼務教員や少数の専任教員を配置して、研究を実施している例もある。支援は大学の考え方による。

### 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)

- 学内公募による個人を対象とした研究費支援は、資金がない教員に支援する型と資金がそこそこある教員をさらに支援する型がある。
- 科学研究費補助金申請への支援としては、申請書についてのアドバイスを行うところやA評価不採択者に対する研究費助成がある。(新潟大学、香川大学等)
- 優秀な研究者を認定し、研究業務以外の業務負担の軽減(非常勤講師の財源を部局に配分など)、報奨金の付与、表彰、軽減、サバティカル付与などを実施。

5

## 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)

－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大学も多い。  
例えば、学外からアドバイザーを招聘したり、学内で専門的な人材を集めてくる。

### 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・広報)

－学内措置の研究プロジェクトは学内での成果報告を義務付けている大学もある。  
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。  
－学内での報告、学会等への報告だけでなく、報道機関への成果報告を義務づけた  
学内研究プロジェクトを行っている大学もある。

### 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を分離することにより、柔軟な研究体制を組織している大学  
が多い(岩手大学、九州大学など)。  
－教育組織と研究組織(教員組織)を分離せずに、教育組織に教員を配置し、研究  
ユニットへは兼務的に所属させることで、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。(東京工業大学、中央大学等)

## 意見交換からの所見⑤

### ⑪現状把握(組織評価)

－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  
価が一般的である。  
－組織評価と資源配分(傾斜配分)を連動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、データ分析を行っ  
ている大学まで幅広いが、研究評価(研究力や成果、弱み強みの分析)は各大学で  
何らかの形で行われている。

### ⑫教員個人評価

－評価結果は、個人の業績等の改善に資するために、部局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に反映している場合や、研究費の減額などの措置を行って  
いるところもある。  
－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。  
－個人評価を実施するが、その際に、部局内や学内のリソース把握に活かしている  
大学は少ない。