

挑戦的（チャレンジング）な研究開発の 評価 ～ 大綱的指針における記載

- ✓ 挑戦的（チャレンジング）な研究開発プログラム及び研究開発課題とは、目標の達成確率は低い（ハイリスク）ものの、実現すれば産業や社会の在り方に大きな変革（ハイインパクト）をもたらすような研究開発である。
- ✓ このため、社会情勢の変化や研究開発の進捗状況等に応じ、**目標やアプローチ等の妥当性について、研究開発開始後も絶えず検証し、見直しを実施する必要がある。**
- ✓ また、挑戦的（チャレンジング）な研究開発の実績評価の視点としては、研究開発成果と研究開発過程（プロセス）の2つがある。すなわち、直接的な研究開発成果における目標の達成度に加え、**関連する制度、体制、運営といった研究開発過程（プロセス）が成果の最大化に向けて適切に組み合わせられたかという視点での評価も必要である。**また、**技術的な限界・ノウハウ・うまくいかなかった要因等の知見、副次的成果や波及効果、プログラム全体として得られた成果の大きさなども積極的に評価する等、果敢な挑戦を促進するとともにハイリスクであることを前提とした評価項目・評価基準を設定する必要がある。**

PD・POや組織による積極的関与

- 巨大科学プロジェクトの管理、研究所等の組織ガバナンス
- 定量的な目標管理よりも、学術的変革をいかに生み出しているか。
- 個別プロジェクトよりも、プログラムレベルやユニットレベルで、マネジメント方法を含めた評価（失敗を許容し学習）

- POチームと橋渡しの受け手側（産業等）とのインタラクションによる、ビジョナリーな出口シナリオの明確化・共有
- 研究課題設定や連携関係へのPOの介入（研究開発活動を変える）
- 社会・技術状況の変化を踏まえた目標の適時変更(moving target)
- 上位目的の視点からの研究課題のポートフォリオ管理、絞り込み評価（ex.ステージゲート）

学術的価値を重視

- POが既存の学問分野にとらわれない新しい発想を持つ者を見つけ出し、PIに自由度を与えつつ、メンターとしてエンカレッジ。
- 新しい発想が生まれる「場」の形成例：若手人材が分野を問わずに集う場。既存の部局構造とは異なる組織。早期からのPIとしての独立+メンター
- 課題選定の場合は、2段階審査や2段階グラント(FS)。課題事後評価では、想定外の成果の積極的な評価。

出口戦略（社会・経済的な効果）を重視

- 個別提案プロジェクトにおけるインパクト構想の要求＝いかなる変化につながるかを考える（例：英RC）
- 評価結果が次の資金獲得につながる、シームレスな資金制度の構築

PIの多様な取り組みの促進

講演者へのご質問

●JST ALCA

1. ALCAのプログラム目的に合致する応募者をいかに確保できているか、目的を共有できるか。
2. プログラム全体としての実績をいかに確認されているか。特に、プロジェクト間の関係がない場合に。
3. プログラムがステージゲートをやろうとしたときに、いかに財政的にもダイナミクスを持ちうるか。

●理研

1. RAC、ACs、中長期計画評価、文科省の各施策評価の間の関係は。RACが重要で、あとは本質的には不要か。
2. 白眉研究員や特別研究員などの若手人材の評価をいかに行うか。いかなる評価方法・項目ならば、挑戦的な研究を行う人材をエンカレッジできるか。