令和３年度研究開発評価推進調査委託事業

令和３年度「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」の活用状況と課題に関する調査・分析

報　告　書

２０２２年３月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

本報告書は、文部科学省の研究開発評価推進調査委託事業による委託業務として、三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング株式会社が実施した「令和３年度「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」の活用状況と課題に関する調査・分析」の成果を取りまとめたものです。

■■■　目　　次　■■■

I.　調査の背景と目的 1

II.　調査手法 2

１．　検討会における検討 2

２．　アンケート調査の実施 3

３．　ヒアリング・意見交換等の実施 3

(1)　ヒアリング・意見交換等の実施概要 3

(2)　ヒアリング・意見交換等における調査項目 4

４．　研究開発評価人材育成研修の開催 6

III.　アンケート調査結果 7

１．　調査の目的と概要 7

(1)　調査の目的 7

(2)　調査の概要 7

２．　国公私立大学・大学共同利用機関・独立行政法人集計結果 13

(1)　総括 13

(2)　回答機関の属性 15

(3)　文科省指針の活用状況等 18

(4)　研究開発課題の評価 24

(5)　個人業績データベース 27

(6)　研究者個人の業績評価 29

(7)　教員・研究者の採用 106

(8)　その他 122

３．　学部等集計結果 124

(1) 総括 124

(2) 学部等のプロフィール 126

(3) 研究者個人の業績評価 130

(4) 教員・研究者の採用 204

(5) その他 219

４．　「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター(IF) 等)」に関する分析 221

(1) 総括 221

５．　自由回答（機関＋学部等） 253

IV.　ヒアリング・意見交換等の結果 313

１．　ヒアリング・意見交換等結果の分析 313

(1) 大学共同利用機関法人 自然科学研究機構 分子科学研究所の取組や評価との関係で特徴的な点 313

(2) 東京医科歯科大学の取組や評価との関係で特徴的な点 314

(3) 沖縄科学技術大学院大学（OIST）の取組や評価との関係で特徴的な点 315

２．　大学共同利用機関法人 自然科学研究機構 分子科学研究所（分子研） 316

(1) 教員・研究者の研究業績の評価について 316

(2) 参考資料 329

３．　東京医科歯科大学 344

(1) 教員・研究者の研究業績の評価について 344

(2) 参考資料 351

４．　沖縄科学技術大学院大学（OIST） 374

(1) 教員・研究者の研究業績の評価について 374

(2) 参考資料 405

V.　研究開発評価の効果的・効率的な在り方に関する分析・提言 421

１．　評価指針の効果的・効率的な活用の在り方に関する分析・提言 421

２．　教員・研究者の研究業績の評価の在り方に関する分析・提言 422

VI.　参考資料 429

１．　アンケート調査依頼状・調査票等 429

(1) アンケート調査依頼状 430

(2) ウェブ画面での回答手順書 433

(3) アンケート調査票（国公私立大学・大学共同利用機関・独立行政法人（資金配分機関以外）用） 435

(4) アンケート調査票（学部等用） 463

(5) アンケート調査票（資金配分機関用） 490

(6) 用語等説明書 497

(7) 文部科学省における研究及び開発に関する評価指針（概要） 500

２．　検討会名簿 503

■■■　詳　細　目　次　■■■

I.　調査の背景と目的 1

II.　調査手法 2

１．　検討会における検討 2

２．　アンケート調査の実施 3

３．　ヒアリング・意見交換等の実施 3

(1)　ヒアリング・意見交換等の実施概要 3

(2)　ヒアリング・意見交換等における調査項目 4

４．　研究開発評価人材育成研修の開催 6

III.　アンケート調査結果 7

１．　調査の目的と概要 7

(1)　調査の目的 7

(2)　調査の概要 7

a)　調査対象 8

b)　調査期間 8

c)　回答数 8

d)　調査項目 9

e)　備考 12

２．　国公私立大学・大学共同利用機関・独立行政法人集計結果 13

(1)　総括 13

(2)　回答機関の属性 15

a)　機関の種類【Q2-1】 15

b)　研究内容の学問別区分【Q2-2】 16

c)　本務教員数【Q2-3】 17

(3)　文科省指針の活用状況等 18

a)　評価指針の認知度【Q3-1】 18

b)　評価指針の活用状況【Q3-2】 20

c）評価指針を活用しない理由【Q3-3】..... 22

(4) 研究開発課題の評価..... 24
a）研究開発課題の評価の実施状況【Q4-1】..... 24
b）研究開発課題の評価について改善の好事例【Q4-2】..... 26

(5) 個人業績データベース..... 27
a）個人業績データベースの構築状況【Q5-1】..... 27

(6) 研究者個人の業績評価..... 29
① 研究者個人の業績評価の方法等の決定単位..... 29
a）研究者個人の業績評価の方法等の決定単位【Q7-1】..... 29
② 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価..... 30
a）業績評価の実施状況【Q7-2】..... 30
b）業績評価の実施目的【Q7-3】..... 31
c） 現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効だと考えるもの【Q7-4】..... 34
d）業績評価における評価項目【Q7-5】..... 36
e）業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの【Q7-6】..... 45
f）代表的な評価項目・指標【Q7-7】..... 46
g）業績評価の活用状況【Q7-8】..... 51
h）現在の業績評価方法における課題【Q7-9】..... 52
③ テニュアトラック研究者個人の業績評価..... 56
a）「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い【Q7-10】..... 56
b）業績評価の実施目的【Q7-11】..... 57
c）現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効だと考えるもの【Q7-12】..... 59
d）業績評価における評価項目【Q7-13】..... 62
e）業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの【Q7-14】..... 67
f）代表的な評価項目・指標【Q7-15】..... 69
g）業績評価の活用状況【Q7-16】..... 74
h）現在の業績評価方法における課題【Q7-17】..... 76
④ 任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価..... 80
a）「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い【Q7-18】..... 80

b) 業績評価の実施目的【Q7-19】 81
c) 現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効と考えるもの【Q7-20】 84
d) 業績評価における評価項目【Q7-21】 87
e) 業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの【Q7-22】 92
f) 代表的な評価項目・指標【Q7-23】 94
g) 業績評価の活用状況【Q7-24】 99
h) 現在の業績評価方法における課題【Q7-25】 101
⑤ 「月給制の研究者」と「年俸制の研究者（任期の有無は問わない）」の業績評価の目的や評価方法等における違い 105
a) 「月給制の研究者」と「年俸制の研究者（任期の有無は問わない）」の業績評価の目的や評価方法等における違い【Q7-26】 105

(7) 教員・研究者の採用 106
① 教員・研究者の採用の際の審査等の方法の決定単位 106
a) 教員・研究者の採用の際の審査等の方法の決定単位【Q8-1】 106
② 若手の教員・研究者 107
a) 採用審査時に行っている事項【Q8-2】 107
b) 採用する際に、考慮している評価項目【Q8-3】 109
c) 「採用する際に、考慮している評価項目」を設定する際に、参照したもの（複数回答）【Q8-4】 116
d) 代表的な評価項目・指標【Q8-5】 117

(8) その他 122
a) 「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況【Q9-2】 122
b) 「研究計量に関するライデン声明」の認知状況【Q9-3】 123

３． 学部等集計結果 124

(1) 総括 124

(2) 学部等のプロフィール 126
a) 機関の種類【Q2-1】 126
b) 組織の種類【Q6-1】 126
c) 直接関係する大学院の研究科【Q6-2】 127
d) 学問別分野【Q6-3】 127
e) 研究内容の専門分野【Q6-4】 128
f) 専任教員数【Q6-5】 129

(3) 研究者個人の業績評価..... 130
① 研究者個人の業績評価の方法等の決定..... 130
a) 研究者個人の業績評価の方法等の決定【Q7-1】..... 130
② 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価..... 131
a) 業績評価の実施状況【Q7-2】..... 131
b) 業績評価の実施目的【Q7-3】..... 132
c) 現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効と考えるもの【Q7-4】..... 134
d) 業績評価における評価項目【Q7-5】..... 136
e) 業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの【Q7-6】..... 143
f) 代表的な評価項目・指標【Q7-7】..... 144
g) 業績評価の活用状況【Q7-8】..... 149
h) 現在の業績評価方法における課題【Q7-9】..... 150
③ テニュアトラック研究者個人の業績評価..... 154
a) 「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い【Q7-10】..... 154
b) 業績評価の実施目的【Q7-11】..... 155
c) 現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効と考えるもの【Q7-12】..... 157
d) 業績評価における評価項目【Q7-13】..... 160
e) 業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの【Q7-14】..... 165
f) 代表的な評価項目・指標【Q7-15】..... 167
g) 業績評価の活用状況【Q7-16】..... 172
h) 現在の業績評価方法における課題【Q7-17】..... 174
④ 任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価..... 178
a) 「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い【Q7-18】..... 178
b) 業績評価の実施目的【Q7-19】..... 179
c) 現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効と考えるもの【Q7-20】..... 182
d) 業績評価における評価項目【Q7-21】..... 185
e) 業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの【Q7-22】..... 190
f) 代表的な評価項目・指標【Q7-23】..... 192
g) 業績評価の活用状況【Q7-24】..... 197
h) 現在の業績評価方法における課題【Q7-25】..... 199

⑤ 「月給制の研究者」と「年俸制の研究者（任期の有無は問わない）」の業績評価の目的や評価方法等における違い..... 203
a) 「月給制の研究者」と「年俸制の研究者（任期の有無は問わない）」の業績評価の目的や評価方法等における違い【Q7-26】..... 203

(4) 教員・研究者の採用..... 204
① 教員・研究者の採用の際の審査等の方法の決定単位..... 204
a) 教員・研究者の採用の際の審査等の方法の決定単位【Q8-1】..... 204
② 若手の教員・研究者..... 205
a) 若手の教員・研究者の採用審査時に行っている事項【Q8-2】..... 205
b) 若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目【Q8-3】.... 207
c) 「若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目」を設定する際に、参照したもの【Q8-4】..... 213
d) 【若手の教員・研究者】代表的な評価項目・指標【Q8-5】..... 214

(5) その他 219
a) 「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況【Q9-2】..... 219
b) 「研究計量に関するライデン声明」の認知状況【Q9-3】..... 220

4. 「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター(IF）等)」に関する分析.. 221

(1) 総括 221
① 「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況と JIF 等の関係性.. 222
a) 「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況と、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価項目における JIF 等の設定について【Q9-2×Q7-5】..... 222
b) 「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況と、若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目における JIF 等の関係【Q9-2×Q8-3】..... 225
c) 考察 227
② 「研究計量に関するライデン声明」の認知状況と、業績評価における JIF 等の関係性 228
a) 「研究計量に関するライデン声明」の認知状況と、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価における JIF 等の設定について【Q9-3×Q7-5】..... 228
b) 「研究計量に関するライデン声明」の認知状況と、若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目における JIF 等の設定について【Q9-3×Q8-3】..... 231
c) 考察 233

③ 業績評価の項目を設定した際に参照したものと業績評価における JIF 等設定の関係性 234
a) 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価の項目を設定した際に参照したものと業績評価における JIF 等設定について【Q7-6×Q7-5】..... 234
b) 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価の項目を設定した際に参照したものと、影響を与えた代表的な評価項目・指標として選択された JIF 等の設定について【Q7-6×Q7-7】 238
c) 若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目」を設定する際に参照したものと、業績評価における JIF 等の設定について【Q8-4×Q8-3】. 242
d) 若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目とその評価項目を設定する際に参照したもの（評価項目・指標の設に定影響を与えた代表的な評価項目・指標）について【Q8-4×Q8-5】 246
e) 考察 249
④ 業績評価における JIF 等設定と評価項目数..... 250
⑤ JIF 等の雑誌単位の定量的指標を業績評価に利用する際の注意点 251

５． 自由回答（機関＋学部等）..... 253
a) 研究者の業績評価の実施において、若手研究者と中堅・シニア研究者で求められる役割の違いに関して工夫している点【Q9-1】..... 253
b) 数量的指標の利用に関する課題【Q9-4】..... 266
c) インパクトファクター等重視の傾向がある場合、業績評価において注意されている点【Q9-5】..... 281
d) 研究開発評価について感じている課題【Q9-6】..... 292
e) 評価の見直しを行った際の改善点【Q9-7】..... 305

IV. ヒアリング・意見交換等の結果 313

１． ヒアリング・意見交換等結果の分析..... 313

(1) 大学共同利用機関法人 自然科学研究機構 分子科学研究所の取組や評価との関係で特徴的な点..... 313

(2) 東京医科歯科大学の取組や評価との関係で特徴的な点..... 314

(3) 沖縄科学技術大学院大学（OIST）の取組や評価との関係で特徴的な点..... 315

２． 大学共同利用機関法人 自然科学研究機構 分子科学研究所（分子研）..... 316

(1) 教員・研究者の研究業績の評価について..... 316
① 教員・研究者の研究業績の評価方法..... 316

a）分子研の人員体制..... 316
b）分子研の人事ポリシー..... 318
c）採用審査対象の研究者の評価方法..... 319
d）任期なし（常勤）の研究者の毎年の評価方法..... 321
e）PI の研究計画・成果の毎年の評価 324
f）グループに属さない助教の研究計画・成果の毎年の評価..... 324
g）任期付きの研究者の在職中の評価方法..... 324
h）研究領域の研究計画・成果の毎年の評価..... 325
② 教員・研究者個人の研究業績の評価と研究開発機関／研究開発分野全体の研究力強化との関係..... 326
a）高い人材流動性による分子科学研究コミュニティに対する貢献..... 326
b）高い人材流動性による機関に対する長所と短所..... 328
c）研究者個人の研究業績の評価と研究開発機関の研究力強化の関係..... 328

(2) 参考資料 329
① ファクトシート..... 329
a）沿革 329
b）ミッションと具体的な対応..... 329
c）組織 331
② 分子研　人事ポリシー..... 337
③ 分子研における近年の新たな人事施策..... 337
a）特別研究部門の新たな運用..... 337
b）主任研究員制度..... 338
c）若手独立フェロー制度..... 338
④ 分子研「自己検証結果報告書」（2020 年 8 月）（抜粋） 339

３．　東京医科歯科大学..... 344

(1) 教員・研究者の研究業績の評価について..... 344
① 教員・研究者の研究業績の評価方法..... 344
a）東京医科歯科大学の人員体制..... 344
b）任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）の評価方法..... 344
c）テニュアトラック研究者の評価..... 347
d）研究者の研究業績評価結果の活用方法..... 348
e）研究者の研究業績評価に係る課題..... 348
f）採用審査対象の教員・研究者の評価方法..... 349

(2) 参考資料 351

① ファクトシート..... 351
a) 設置 351
b) 組織 351
c) 研究の特色..... 360
② 「第３期中期目標計画」(2016 年 3 月 1 日文部科学大臣提示)（抜粋） 361
③ 教員評価制度の概要..... 364
④ 教員個人評価に関する規則..... 366
⑤ テニュアトラック制度に関する規則..... 370

４． 沖縄科学技術大学院大学（OIST）..... 374

(1) 教員・研究者の研究業績の評価について..... 374
① 教員・研究者の研究業績の評価方法..... 374
a) OIST の特徴 374
b) 教員ハンドブック（Faculty Handbook）..... 375
c) 研究資金配分の仕組み..... 375
d) 採用審査対象の教員の評価方法..... 376
e) 任期なし（テニュア付き）のアソシエイト・プロフェッサーの昇進審査（Promotion Review）方法..... 382
f) 任期付き（テニュア無し）の専任教員のテニュア審査（Tenure Review）方法 387
g) 教員の年間業績評価（Faculty Annual Performance Appraisal）の方法.. 395
h) 研究ユニット（Research Unit）の評価（Evaluation）..... 401
② 教員・研究者個人の研究業績の評価と研究開発機関／研究開発分野全体の研究力強化との関係..... 403
a) 大学全体の研究力強化に向けた教員の採用審査..... 403

(2) 参考資料 405
① ファクトシート..... 405
a) 機関名 405
b) 設立年・目的..... 405
c) 日本で比類なき特徴（Unique in Japan）..... 405
d) 基本理念（Guiding Principles）..... 407
e) ビジョン・重視する価値・ミッション（Vision, Values, and Mission）. 407
f) その他大学の特長..... 408
g) 組織 408
h) 財務 413

② OIST 戦略計画 2020-2030（OIST Strategic Plan 2020-2030）..... 414
a）OIST 戦略計画 2020-2030（OIST Strategic Plan 2020-2030）の概要..... 414
b）OIST 戦略計画 2020-2030（OIST Strategic Plan 2020-2030）（一部抜粋） 415

V.　研究開発評価の効果的・効率的な在り方に関する分析・提言 421

１．　評価指針の効果的・効率的な活用の在り方に関する分析・提言..... 421
◆ 評価指針はおおよそ認知されているが、必ずしも活用されていると言えない 421
◆ 適切に研究成果の質が評価されるよう、評価者・被評価者双方の学習・育成が必要 421

２．　教員・研究者の研究業績の評価の在り方に関する分析・提言..... 422
◆ 研究者の業績評価に当たっては定性的な項目も含めた多様な項目が評価されている 422
◆ 論文掲載誌の影響度を測る定量的指標である「ジャーナル・インパクトファクター等」を研究者の研究業績の評価に使用している研究開発機関等の割合は、平成 26 年度調査時から若干低下し、任期なし（常勤）の研究者に関して全体の 2 割程度である 423
◆ 研究者の研究業績の評価では研究開発評価を巡る様々な情報に注意を払っていると思われる研究開発機関等が多様な評価項目の一つとして「ジャーナル・インパクトファクター等」を評価項目に含めている状況がみられる..... 423
◆ 「保健（医学・歯学・薬学）」分野では研究者の研究業績の評価において「ジャーナル・インパクトファクター等」が重視される傾向がみられた..... 424
◆ 研究者の研究業績の評価における評価項目を設定した際に、研究開発機関等が受ける評価における評価項目・指標が 2 割程度の割合で参照されている..... 425
◆ 「研究者の多様な能力や適性に配慮し、・・・質を重視した評価を行う」ためには、定量的指標の利用ではなく、場面に応じて重点の置き方を変えるメリハリが一案 425
◆ 採用に際しては、定性的な判断も重視されていることが確認されたものの、さらに質を重視して採用を行うには採用を行う方法に検討の余地がある..... 427
◆ 研究データの管理・利活用に関する状況の変化に対応..... 427

VI.　参考資料 429

１．　アンケート調査依頼状・調査票等..... 429
(1) アンケート調査依頼状..... 430
(2) ウェブ画面での回答手順書..... 433

(3) アンケート調査票（国公私立大学・大学共同利用機関・独立行政法人（資金配分機関以外）用）..... 435

(4) アンケート調査票（学部等用）..... 463

(5) アンケート調査票（資金配分機関用）..... 490

(6) 用語等説明書..... 497

(7) 文部科学省における研究及び開発に関する評価指針（概要）..... 500

２．　検討会名簿 503

I. 調査の背景と目的

文部科学省では、「国の研究開発評価に関する大綱的指針」（平成 28 年 12 月 21 日内閣総理大臣決定）[1]（以下、「大綱的指針」という。）の改定を受けて改定された「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」（平成 14 年 6 月 20 日（最終改定平成 29 年 4 月 1 日）文部科学大臣決定）[2]（以下、「評価指針」という。）に基づき、優れた研究開発が効果的・効率的に行われることを目指し、文部科学省の所掌に係る研究開発の評価を遂行する上での基本的な考え方をまとめたガイドラインとして評価指針を活用し、一層実効性の高い研究開発評価を推進している。

現在の評価指針は、第 5 期科学技術基本計画の策定を受けて大綱的指針が改定されたことを踏まえ、2017（平成 29）年度に改定されて以来、改定がなされていない状況である。一方、2021（令和 3）年 4 月より第 6 期科学技術・イノベーション基本計画（令和 3 年 3 月 26 日閣議決定）が開始され、当該計画には、研究データの管理・利活用に関する取組について、2022 年までに研究者、プログラム、機関等の評価体系に導入することが記載されている。また、国立大学においては、大学改革が進み、2022（令和 4）年度より、年度評価が廃止され、6 年間を通した業績実績を評価することになるなど、評価指針の最終改定時から研究開発評価の周辺状況は大きく変化しており、現在の研究開発評価を巡る状況や研究開発評価の実態と課題を把握する必要があると考えられる。

本調査では、文部科学省に置かれる施設等機関及び特別の機関、国公私立大学、大学共同利用機関、資源配分機関を含む独立行政法人及び国立研究開発法人等（以下、「研究開発機関等」という。）を対象に、アンケート調査及びヒアリング・意見交換等を実施し、研究開発評価の実務上における評価指針の活用状況や課題等を把握・分析するとともに、今後の効果的・効率的な評価指針の活用方策や現行課題の改善方策等について検討した。

また、研究開発機関等の実務担当者等を対象に研究開発評価人材育成研修を行い、研究開発評価を取り巻く状況や研究開発評価の実態を共有するとともに研究開発評価の更なる普及を図った。

それらの結果を報告書に取りまとめ、文部科学省及び研究開発機関等において今後の研究開発評価に関する実務・施策の企画立案に資することを目的とした。

---

[1] 「国の研究開発評価に関する大綱的指針」（平成 28 年 12 月 21 日内閣総理大臣決定）
https://www8.cao.go.jp/cstp/kenkyu/taikou201612.pdf

[2] 「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」（平成 14 年 6 月 20 日（最終改定平成 29 年 4 月 1 日）文部科学大臣決定）
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/science/detail/__icsFiles/afieldfile/2017/05/02/1314492_1.pdf

II. 調査手法

１．検討会における検討

本調査に対する助言・協力を得るため、本業務にふさわしい専門家から構成される検討会「令和３年度『文部科学省における研究及び開発に関する評価指針』の活用状況と課題に関する調査・分析検討会」（検討会名簿は後掲）を設置し、下記の通り開催した。

今年度は、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の状況をふまえ、全ての回を Zoom による Web 会議で開催した。

【第１回】

日時：２０２１年１１月１１日（木）１０：００～１２：００

場所：Zoom による Web 会議

議題：

（１）今年度調査計画について

（２）アンケート調査について

〇研究開発機関等における評価指針の活用状況及び現状の課題等について

〇アンケート調査票・集計結果の分析方針、調査対象機関、調査手法について

（３）研究開発評価人材育成研修企画ワーキンググループの設置について

【第２回】

日時：２０２１年１２月２１日（火）１０：００～１１：４０

場所：Zoom による Web 会議

議題：

（１）ヒアリング・意見交換等について

【第３回】

日時：２０２２年1月２０日（木）１０：００～１２：００

場所：Zoom による Web 会議

議題：

（１）アンケート調査結果について

（２）ヒアリング・意見交換等について

【第４回】

日時：２０２２年3月２９日（火）１３：３０～１５：４０

場所：Zoom による Web 会議

議題：

（1）ヒアリング・意見交換等の結果について

（2）アンケート調査結果（再集計結果）について

（3）研究開発評価の効果的・効率的な在り方に関する分析・提言について

（4）その他報告書について

2．アンケート調査の実施

研究開発評価の実務上における評価指針の活用状況や課題等を把握・分析するとともに、今後の効果的・効率的な評価指針の活用方策や現行課題の改善方策等について検討するため、研究開発機関等に対してアンケート調査を行った。

アンケート調査では、研究開発評価の実務上における評価指針の活用状況や課題を尋ねたと共に、周辺状況の変化を踏まえ、特に「研究者の研究業績の評価」に着目して調査を行った。具体的には、研究開発課題の評価の実施状況と課題、研究者の個人業績データベースの構築状況を尋ねた上で、「研究者の研究業績の評価」に関しては、その目的・活用方法、具体的な評価項目、課題を調査した他、研究者個人の研究業績の評価のあり方に関する近年の動向に対する認知状況等を調査した。

また、ヒアリング・意見交換等の対象とするため、効果的・効率的な研究開発評価の具体的な事例を抽出した。

3．ヒアリング・意見交換等の実施

(1) ヒアリング・意見交換等の実施概要

研究開発評価の実務上における評価指針の活用状況や課題等を把握・分析するとともに、今後の効果的・効率的な評価指針の活用方策や現行課題の改善方策等について検討するため、研究開発機関等に対してヒアリング・意見交換等を行った。

ヒアリング・意見交換等の対象機関は、アンケート調査結果から、ヒアリング・意見交換等のテーマとした「研究者の研究業績の評価」に関して特徴的な取組みを実施している研究開発機関等（またはその内部部局）を抽出することにより、全対象機関のうちの一部を選定し、一部は、アンケート調査結果が出る前に選定し、合計 3 機関（大学 2、大学共同利用機関 1）に対して、ヒアリング・意見交換等を行った。

各機関の選定理由や調査目的は下表に記載した通りである。

ヒアリング・意見交換等は、「令和３年度『文部科学省における研究及び開発に関する評価指針』の活用状況と課題に関する調査・分析検討会」委員の中から専門性等が合致するなど委員の希望を踏まえて調査員を選定して行った。今年度は、新型コロナウイルス感染

症（COVID-19）の影響によりオンラインで行った。また、文部科学省が同席した。ヒアリング・意見交換等の結果は、調査員の意見に従い、対象機関に内容の確認を受けて調整の上で取りまとめた。

図表 II-1　ヒアリング・意見交換等実施概要

（敬称略）

対象機関	ヒアリング実施年月日	担当委員
大学共同利用機関法人 自然科学研究機構 分子科学研究所	2022 年 2 月 25 日（金） 14 時～15：30	林、鈴木、伊地知、佐々木
山本　浩史　研究力強化戦略室　副室長／国際・共同研究担当、施設長、教授 協奏分子システム研究センター　山本グループ　グループリーダー 亀高　愛　研究力強化戦略室　室長補佐		
〔選定理由／調査目的〕研究分野全体の研究力の強化を使命とする大学共同利用機関における研究者の研究業績評価方法を調査する		
国立大学法人 東京医科歯科大学	2022 年 3 月 2 日（水） 15 時～16：30	林、栗本、伊地知、鈴木
木村　彰方　理事（目標・評価担当） 清水　重臣　副理事（目標・評価担当） 霧島　眸　総務部人事企画課　副課長 大竹　新太郎　総務部人事企画課　人事評価係長 鳥居　靖憲　統合研究機構研究推進課　課長 青木　明日加　統合研究機構研究推進課　総務企画係主任 馬場　英寿　統合研究機構研究推進課　総務企画係主任		
〔選定理由／調査目的〕定量的評価が重視される傾向がある医学系の大学における研究者の研究業績評価方法を調査する		
沖縄科学技術大学院大学	2022 年 3 月 10 日（木） 13 時～15 時	林、佐々木、栗本、鈴木
ミリンダ・プロヒッタ（Milind Purohit）　教員担当学監（Dean of Faculty Affairs） 具志堅　千晶　教員担当学監オフィス　教員評価事務担当 クーリーきよみ（Kiyomi Cooley）　教員担当学監オフィス　教員採用事務担当		
〔選定理由／調査目的〕日本の通常の大学とは異なる特性を有する大学における研究者の研究業績評価方法を調査する		

⑵ ヒアリング・意見交換等における調査項目

今年度は、アンケート調査の中心的なテーマが「研究者の研究業績の評価」であることから、ヒアリング・意見交換等のテーマは「研究者の研究業績の評価」とした。具体的な調

査項目は下記のとおりである。

図表 II-2　ヒアリング・意見交換等の背景と問題意識

［背景］

「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」（平成１４年６月２０日文部科学大臣決定（最終改定平成２９年４月１日））においては、研究者等の業績評価の実施に当たり、「評価の目的を明確にするとともに、機関の設置目的等に照らして、評価時期も含め適切かつ効率的な評価の体制や方法を整備し、評価をその処遇等において適切に反映するなど、責任をもって実施する」ことが求められているほか、「研究者の多様な能力や適性に配慮し、・・・質を重視した評価を行う」こととされている。

［問題意識］

○研究者個人の研究業績評価と組織や分野全体の研究力強化との関係、例えば、研究力強化につなげるために研究者個人の研究業績評価をどのように活用するか

○研究者の多様な能力や適性に配慮し質を重視した評価はどのように実現可能か

○若手研究者の育成という目的の下、研究者個人の研究業績評価を組織全体の中でどのように位置付け、制度化すべきか

図表 II-3　ヒアリング・意見交換等の調査項目

◆研究者の研究業績の評価について

［包括的な事項］

○研究者の研究業績評価を行う目的

○研究者の研究業績評価結果の活用方法

・組織や分野全体としての研究力強化と若手育成につながる人材マネジメントを行うために、研究者個人の研究業績評価をどのように活用しているか。

・研究者の研究業績評価を、組織全体の中でどのように構造化／制度化しているか。

○組織知／チーム力が求められている中、研究チームの研究成果と、研究者個人の研究業績の評価との連結をどう考えているか、両者間でどう折り合いを付けているか。

・特に学際的な研究においてはどうか。

○研究者の研究業績評価を行い良かった点・悪かった点

○研究者の研究業績評価に関連して感じている課題

【個別具体的な事項】

○以下のような研究者（がいる場合）の研究業績評価の目的や評価方法等に違いはあるか。

・任期なし（常勤）の研究者

・テニュアトラック研究者
・任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）
・年俸制の研究者（任期の有無は問わない）
・採用審査対象の研究者
＊特に若手の研究者を採用する際はどうか。
○研究分野ごとの研究業績評価指標
・特に研究活動の質を評価する際の工夫点
・研究者の研究業績評価指標を設定した際に参照したもの（機関単位の評価指標や研究開発課題（プロジェクト）単位の評価指標による影響等）
等

４．研究開発評価人材育成研修の開催

研究開発評価を取り巻く状況や研究開発評価の実態を共有するとともに研究開発評価の更なる普及を図るため、座学とワークショップを組み合わせた 2 日間の「研究開発評価人材育成研修」を 2022 年 1 月 6 日～2022 年 1 月 7 日に 38 名を対象として開催した。

III. アンケート調査結果

１．調査の目的と概要

(1) 調査の目的

文部科学省では、「国の研究開発評価に関する大綱的指針」（平成 28 年 12 月 21 日内閣総理大臣決定）（以下、「大綱的指針」という。）の改定を受けて改定した、「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」（平成 29 年４月１日文部科学大臣決定）（以下、「評価指針」という。）に基づき、優れた研究開発が効果的・効率的に行われることを目指し、文部科学省の所掌に係る研究開発の評価を遂行する上での基本的な考え方をまとめたガイドラインとして評価指針を活用し、一層実効性の高い研究開発評価を推進しているところである。

現在の評価指針は、第５期科学技術基本計画の策定を受けて大綱的指針が改定されたことを踏まえ、平成 29 年度に改定されて以来、改定がなされていない状況である。一方、令和３年 4 月より第６期科学技術・イノベーション基本計画（令和３年３月 26 日閣議決定）が開始され、当該計画には、研究データの管理・利活用に関する取組について、2022 年までに研究者、プログラム、機関等の評価体系に導入することが記載されている。また、国立大学においては、大学改革が進み、令和４年度より、年度評価が廃止され、６年間を通した業績実績を評価することになるなど、評価指針の最終改定時から研究開発評価の周辺状況は大きく変化しており、現在の研究開発評価を巡る状況や研究開発評価の実態と課題を把握する必要があると考えられる。

本調査は、評価指針の活用状況を把握するとともに、課題やニーズを把握し、研究開発評価の在り方や指針の位置づけ、普及の方針等をより一層改善するための基礎資料を作成することを目的としている。

(2) 調査の概要

アンケート協力の依頼状を郵送して、調査票ファイル等はウェブサイトからダウンロードして、ウェブ回答またはメールにて回答ファイルを送付する方法で実施した。調査票は「国公私立大学・大学共同利用機関・独立行政法人（資金配分機関以外）用」、「学部等用」、「独立行政法人（資金配分機関以外）」の３種類を作成した。

学部等の調査票は、「理学」、「工学」、「保健（医学、歯学、薬学）」分野の学部等のうち、研究者個人の業績評価や教員・研究者の採用の方法等を独自に決定している場合に学部等が直接回答する方式とした。

実施概要は以下のとおりである。

a) 調査対象

国公私立大学、大学共同利用機関、独立行政法人の合計 848 機関を対象に、アンケート調査を実施した。

※学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に基づく大学の学部（大学院の研究科を含む。）、大学附置研究所、大学附置研究施設（以下、「学部等」と言う。）のうち、総務省「令和３年科学技術研究調査」（基幹統計）調査票丙【3】の「学問別区分」（学問別区分が２つ以上の項目にわたる場合は、そのうち主なもの）について、「理学」、「工学」、「保健（医学、歯学、薬学）」のいずれかを選択した学部等のうち、研究者個人の業績評価や教員・研究者の採用の方法等を独自に決定している場合には、上記対象機関のうち、該当の学部等も対象とした。

- 国公私立大学 809 機関（国立大学 86 機関、公立大学 98 機関、私立大学 625 機関）
- 大学共同利用機関 １７ 機関
- 国立研究開発法人研究機関 8 機関
- 独立行政法人研究機関 14 機関
- 合計 848 機関

b) 調査期間

2021 年 11 月 26 日(金)～2022 年 1 月 31 日(月)

※回答受付を当初予定の1月7日(金)から延長

c) 回答数

有効回答数：機関 377 件、学部等 174 件

■機関種類別回答数

	a) 対象機関数	b) 有効回答機関数	回答率（b/a）
大学	809	356	44.0%
国立大学	86	69	80.2%
公立大学	98	57	58.2%
私立大学	625	230	36.8%
大学共同利用機関	17	10	58.8%
国立研究開発法人研究機関	8	5	62.5%
独立行政法人研究機関(※)	14	6	42.9%
合計	848	377	44.5%

※国立研究開発法人研究機関を除く。

■学部等種類別回答数

	有効回答学部等数
大学	174
国立大学	129
公立大学	2
私立大学	43

d) 調査項目

■国公私立大学・大学共同利用機関・独立行政法人（資金配分機関以外）

Q2-1　機関の種類
Q2-2　研究内容の学問別区分
Q2-3　本務教員数
Q3-1　評価指針の認知度
Q3-2　評価指針の活用状況
Q3-3　評価指針を活用しない理由
Q4-1　研究開発課題の評価の実施状況
Q4-2　研究開発課題の評価について改善の好事例（自由回答）
Q5-1　個人業績データベースの構築状況
Q7-1　研究者個人の業績評価の方法等の決定単位
Q7-2　任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価の実施状況
Q7-3　【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価の実施目的
Q7-4　【任期なし（常勤）の研究者個人】現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効だと考えるもの
Q7-5　【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価における評価項目
Q7-6　【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの
Q7-7　【任期なし（常勤）の研究者個人】代表的な評価項目・指標
Q7-8　【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価の活用状況
Q7-9　【任期なし（常勤）の研究者個人】現在の業績評価方法における課題
Q7-10　「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い
Q7-11　【テニュアトラック研究者個人】業績評価の実施目的
Q7-12　【テニュアトラック研究者個人】現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効だと考えるもの
Q7-13　【テニュアトラック研究者個人】業績評価における評価項目
Q7-14　【テニュアトラック研究者個人】業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの
Q7-15　【テニュアトラック研究者個人】代表的な評価項目・指標
Q7-16　【テニュアトラック研究者個人】業績評価の活用状況
Q7-17　【テニュアトラック研究者個人】現在の業績評価方法における課題
Q7-18　「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い
Q7-19　【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価の実施目的
Q7-20　【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効だと考えるもの
Q7-21　【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価における評価項目
Q7-22　【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの
Q7-23　【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】代表的な評価項目・指標
Q7-24　【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価の活用状況
Q7-25　【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】現在の業績評価方法における課題
Q7-26　「月給制の研究者」と「年俸制の研究者（任期の有無は問わない）」の業績評価の目的や評価方法等における違い

Q8-1　教員・研究者の採用の際の審査等の方法の決定単位
Q8-2　若手の教員・研究者の採用審査時に行っている事項【審査委員会の構成等】
Q8-3　若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目
Q8-4　「若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目」を設定する際に、参照したもの
Q8-5　【若手の教員・研究者】代表的な評価項目・指標
Q9-1　研究者の業績評価の実施において、若手研究者と中堅・シニア研究者で求められる役割の違いに関して工夫している点（自由回答）
Q9-2　「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況
Q9-3　「研究計量に関するライデン声明」の認知状況
Q9-4　数量的指標の利用に関する課題（自由回答）
Q9-5　インパクトファクター等重視の傾向がある場合、業績評価において注意されている点（自由回答）
Q9-6　研究開発評価について感じている課題（自由回答）
Q9-7　評価の見直しを行った際の改善点（自由回答）

■独立行政法人（資金配分機関）
Q2-2　研究内容の学問別区分
Q3-1　評価指針の認知度
Q3-2　評価指針の活用状況
Q3-3　評価指針を活用しない理由
Q4-1　研究開発課題の評価の実施状況
Q4-2　研究開発課題の評価について改善の好事例（自由回答）
Q9-1　研究者の業績評価の実施において、若手研究者と中堅・シニア研究者で求められる役割の違いに関して工夫している点（自由回答）
Q9-2　「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況
Q9-3　「研究計量に関するライデン声明」の認知状況
Q9-4　数量的指標の利用に関する課題（自由回答）
Q9-5　インパクトファクター等重視の傾向がある場合、業績評価において注意されている点（自由回答）
Q9-6　研究開発評価について感じている課題（自由回答）
Q9-7　評価の見直しを行った際の改善点（自由回答）

■学部等
Q2-1　機関の種類
Q6-1　組織の種類
Q6-2　直接関係する大学院の研究科
Q6-3　【回答者】学問分野別区分
Q6-4　研究内容の専門分野
Q6-5　現在の専任教員数
Q7-1　研究者個人の業績評価の方法等の決定単位
Q7-2　任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価の実施状況
Q7-3　【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価の実施目的
Q7-4　【任期なし（常勤）の研究者個人】現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効だと考えるもの
Q7-5　【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価における評価項目
Q7-6　【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの
Q7-7　【任期なし（常勤）の研究者個人】代表的な評価項目・指標
Q7-8　【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価の活用状況

Q7-9　【任期なし（常勤）の研究者個人】現在の業績評価方法における課題
Q7-10　「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い
Q7-11　【テニュアトラック研究者個人】業績評価の実施目的
Q7-12　【テニュアトラック研究者個人】現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効だと考えるもの
Q7-13　【テニュアトラック研究者個人】業績評価における評価項目
Q7-14　【テニュアトラック研究者個人】業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの
Q7-15　【テニュアトラック研究者個人】代表的な評価項目・指標
Q7-16　【テニュアトラック研究者個人】業績評価の活用状況
Q7-17　【テニュアトラック研究者個人】現在の業績評価方法における課題
Q7-18　「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い
Q7-19　【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価の実施目的
Q7-20　【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効だと考えるもの
Q7-21　【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価における評価項目
Q7-22　【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの
Q7-23　【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】代表的な評価項目・指標
Q7-24　【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価の活用状況
Q7-25　【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】現在の業績評価方法における課題
Q7-26　「月給制の研究者」と「年俸制の研究者（任期の有無は問わない）」の業績評価の目的や評価方法等における違い
Q8-1　教員・研究者の採用の際の審査等の方法の決定単位
Q8-2　若手の教員・研究者の採用審査時に行っている事項【審査委員会の構成等】
Q8-3　若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目
Q8-4　「若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目」を設定する際に、参照したもの
Q8-5　【若手の教員・研究者】代表的な評価項目・指標
Q9-1　研究者の業績評価の実施において、若手研究者と中堅・シニア研究者で求められる役割の違いに関して工夫している点（自由回答）
Q9-2　「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況
Q9-3　「研究計量に関するライデン声明」の認知状況
Q9-4　数量的指標の利用に関する課題（自由回答）
Q9-5　インパクトファクター等重視の傾向がある場合、業績評価において注意されている点（自由回答）
Q9-6　研究開発評価について感じている課題（自由回答）
Q9-7　評価の見直しを行った際の改善点（自由回答）

e) 備考

回答結果の集計は百分率を採用し、小数点第 2 位を四捨五入しているため、各選択肢の割合の合計値が 100%にならない場合がある。

回答結果（%）を分析する際には、回答率と回答数を踏まえて、非標本誤差、標本誤差があることに留意して分析している。

特に、回答率が低い私立大学の回答については、過去の調査との比較に留意して分析している。

雇用形態別（任期なし（常勤）の研究者／テニュアトラック研究者／任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外））に「業績評価の目的や評価方法等が異なっている」とした回答数が十分であるとは言えず、雇用形態別の比較には留意して分析している。

学部等の学問分野別（理学／工学／保健）の回答数が十分であるとは言えず、学問分野別の比較には留意して分析している。

一部の調査項目については、過去の調査（平成 26 年度及び平成 28 年度）にも調査を実施しており、過去の調査結果との比較分析を行っている。比較に当たっては、過去の調査における調査対象や回答率が異なることに留意して分析している。

（参考：平成 26 年度調査）

【調査対象】

大学、大学共同利用機関、研究開発型の独立行政法人の、合計 819 機関

【回答率】

大学、大学共同利用機関：73％

研究開発型の独立行政法人：64％

（参考：平成 28 年度調査）

【調査対象】

大学、大学共同利用機関、国立研究開発法人研究機関、文部科学省所管独立行政法人研究機関、その他関連機関の、合計 815 機関

【回答率】

大学全体：63.6％

国立大学：91.1％

公立大学：55.7％

私立大学：60.7％

国立研究開発法人研究機関、文部科学省所管独立行政法人研究機関、

その他関連機関：75.9％

※大学共同利用機関は、国立大学に含めて集計した。

２．国公私立大学・大学共同利用機関・独立行政法人集計結果

(1) 総括

①文科省指針の活用状況等【Q3-2】

評価指針を「活用していない」割合は全体の 67.4%を占める。平成 28 年度と比べると国立大学、公立大学、私立大学いずれも活用割合が低下している。活用していない理由としては、研究開発評価を実施していないことが主な理由。

②研究開発課題の評価【Q4-1】

実施率は全体では 43.9%。国立大学（72.4%）と大学共同利用機関（70.0%）は７割を超えている。本務教員数が「400 人以上」の機関では実施率が 76.0%。

全体の実施率（43.9%）は平成 28 年度の「大学等」の実施率（69%）に比べて低下している。

③個人業績データベース【Q5-1】

個人業績データベースを独自に構築している機関は全体の 42.4%。データベースを構築していない機関は 25.8%、既存の公開データベースを利用している機関が 22.4%、他企業などによる個人業績データベースを購入し活用している機関が 9.3%。本務教員規模が大きくなるほどデータベースを構築または活用している割合が高く、300 人以上の機関ではデータベースの構築を行っていない機関はほとんどない。

④研究者個人の業績評価【Q7-1】

実施している割合は全体では 73.7%、国立大学では 98.5%、私立大学では 66.1%が実施している。全体では研究者個人の業績評価の方法等を決定している単位が「機関全体」の割合が 61.6%、「学部等」が 10.9%となっている。

（任期無し（常勤）の研究者個人の業績評価）【Q7-5、Q7-8、Q7-9】

評価項目は、全体では「学会発表・講演」（86.8%）、「競争的資金など外部資金の獲得数」（82.6%）の割合が高い。「競争的資金など外部資金の獲得数」の割合は、テニュアトラック研究者（50.0%）や任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）（30.8%）と比しても高い。「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）」は、全体では 21.9%であり、国立大学では 37.3%と割合が比較的高くなっている。

平成 26 年度調査結果と比較すると、「成果の学術的価値」は 32%から 44.3%、「成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値」は 22%から 32.0%に増加しており、指標化しにくい定性的な評価の割合が増加しているとみられる。

「挑戦的な課題への取組」は全体で 19.6%、国立大学では 16.9%であるが、独立行政法人のうち、資金配分機関以外（71.4%）と大学共同利用機関（50%）では高くなっている。評価結果は「賞与・一時金・報奨金」（56.6%）、「昇任」（50.7%）、「給与」（47.5%）、など雇用面で活用されている。

現在の評価方法は、「研究分野間の比較」（全体の 42.9%）、「教育活動の評価手法の確立」（同 41.1%）、「評価実施の負荷」（同 37.0%）「間接業務など、目立たない仕事が評価されにくい」（同 34.2%）、「業績に結び付かない能力や努力が評価できない」（同 32.0%）等多くの課題を抱えている。

（テニュアトラック研究者個人の業績評価）【Q7-10、Q7-11、Q7-13、Q7-16】

業績評価の目的や評価方法等は、「任期なし（常勤）の研究者個人」と「同じ」が全体の 24.7%、「異なる」は 9.9%、「テニュアトラック研究者が存在しない」が 62.6%。「異なる」機関の業績評価の実施目的は、「テニュア付与のための判断」（全体の 83.3%）、「若手研究者の育成」（50.0%）、「研究者個人の研究レベル向上」（62.5%）、「優秀な研究者の確保・維持」（62.5%）の割合が高い。業績評価における評価項目は、全体

では「競争的資金など外部資金の獲得数」（50.0%）、「英語の論文・総説」（41.7%）、「日本語の論文・総説」（41.7%）、「学会発表・講演」（37.5%）、「国際共著論文」（37.5%）など研究活動に関する項目の割合が高く、管理・運営、教育活動・人材育成、社会貢献活動などの項目が低くなっている。任期なし（常勤）の評価項目と比べて、管理・運営、教育活動・人材育成、社会貢献活動の項目が低い。

業績評価は「雇用継続・任期延長（任期が定められている者のみ）」（全体の 58.3%）、「採用」（同 25.0%）などに活用されている。

（任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価）【Q7-18、Q7-21、Q7-24】

「任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と業績評価の目的や評価方法等は同じ」が全体の約 6 割を占めており、「異なる」割合は 10.7%と低い。

業績評価における評価項目は、「任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様」が全体の 34.6%、評価の活用は「雇用継続・任期延長（任期が定められている者のみ）」（全体の 46.2%）の割合が最も高くなっている。

⑤教員・研究者の採用【Q8-1、Q8-3】

審査等の方法を「機関全体」で決定している機関は全体で 74.7%と多いが、国立大学では「学部等」が 36.2%と全体より高くなっている。

若手の教員・研究者の採用審査時に行っている事項は、全体では「審査委員会の構成員に海外の他機関の教員・研究者を含む」（0.3%）や「審査委員会が海外の他機関の教員・研究者にレビュー書類（意見書）作成を依頼する」（1.7%）の割合が低い。

若手の教員・研究者を採用する際に考慮している評価項目は、「日本語の論文・総説」（全体の 58.0%）、「学会発表・講演」（57.3%）「英語の論文・総説」（53.5%）など研究活動に関する項目が中心となっている。

国立大学では、特に「競争的資金など外部資金の獲得数」（68.2%）の割合がすべての評価項目の中でも最も高い。他にも「国際共著論文」（50%）、「特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング」（45.5%）などの割合が全体より特に高く、「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）」（34.1%）も全体（9.4%）と比べて高い。

⑥その他【Q9-2、Q9-3】

「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」があることを知らなかった機関は、全体の 69%、「研究計量に関するライデン声明」は全体の 75.3%となっている。

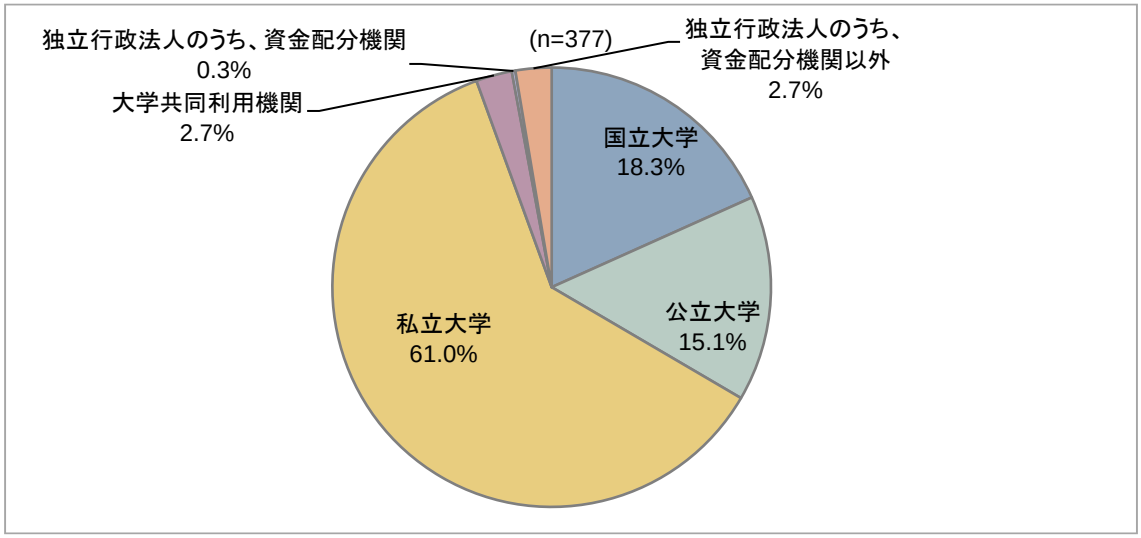
(2) 回答機関の属性

a) 機関の種類【Q2-1】

貴機関の種類を選んでください。（１つだけ）

回答機関数の割合は、私立大学が 61.0%を占めている。国立大学（18.3%）、公立大学（15.1%）を合わせると、大学が 94.4%を占める。

図表 III-1　機関の種類

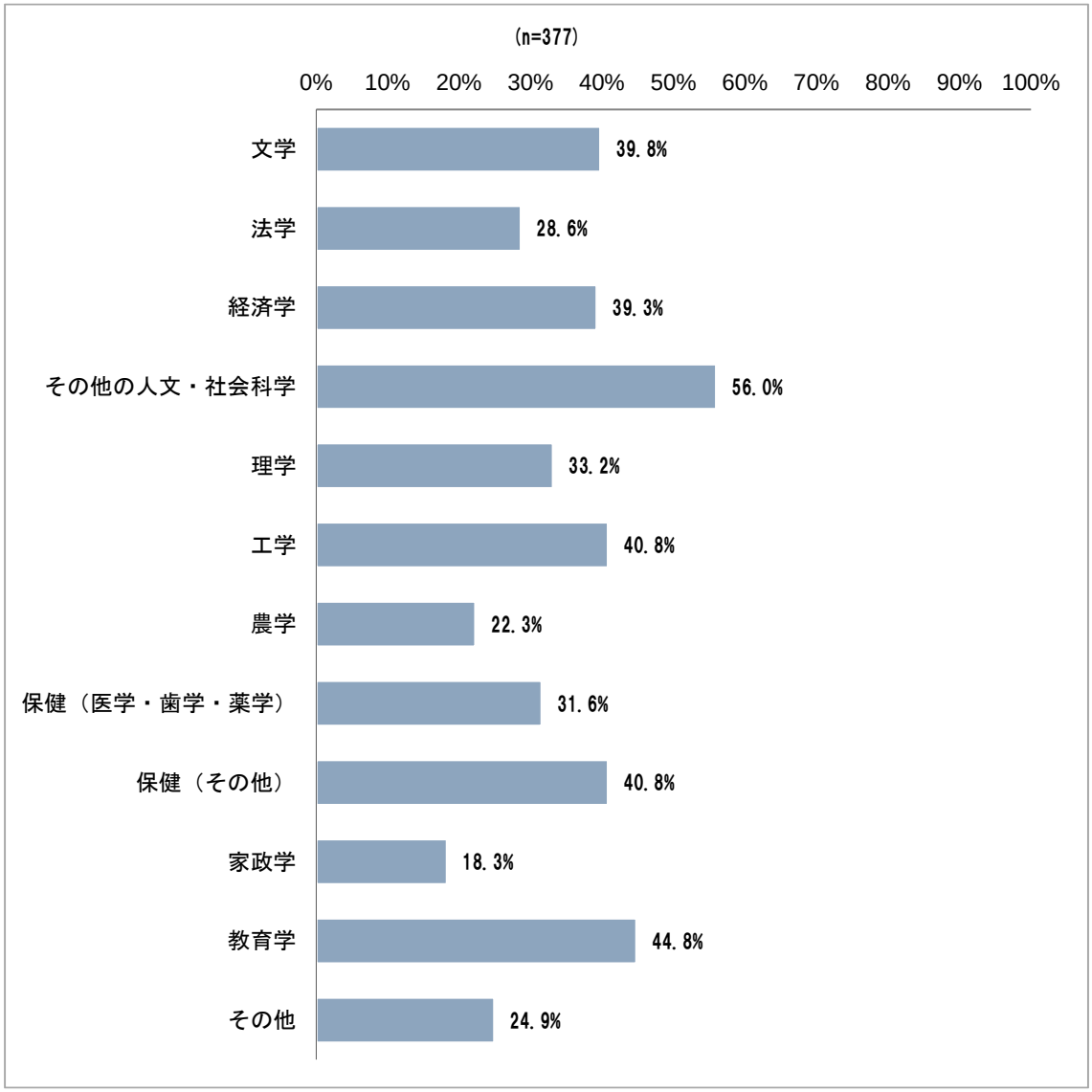


b)研究内容の学問別区分【Q2-2】

貴機関における研究内容の学問別区分について該当するすべてを選んでください。複数の分野にわたって研究が行われている場合には、関係する分野をそれぞれ選んでください。

学問別区分は、「その他の人文・社会科学」が 56.0%と最も多い。「理学」は 33.2%、「工学」は 40.8%、保健（医学・歯学・薬学）は 31.6%となっている。

図表 III-2　研究内容の学問別区分



（注）「その他」の主な回答：芸術、音楽、メディア、社会福祉、地域学、国際教養学、心理学、体育学、環境、観光文化、水産学、獣医学、時間学

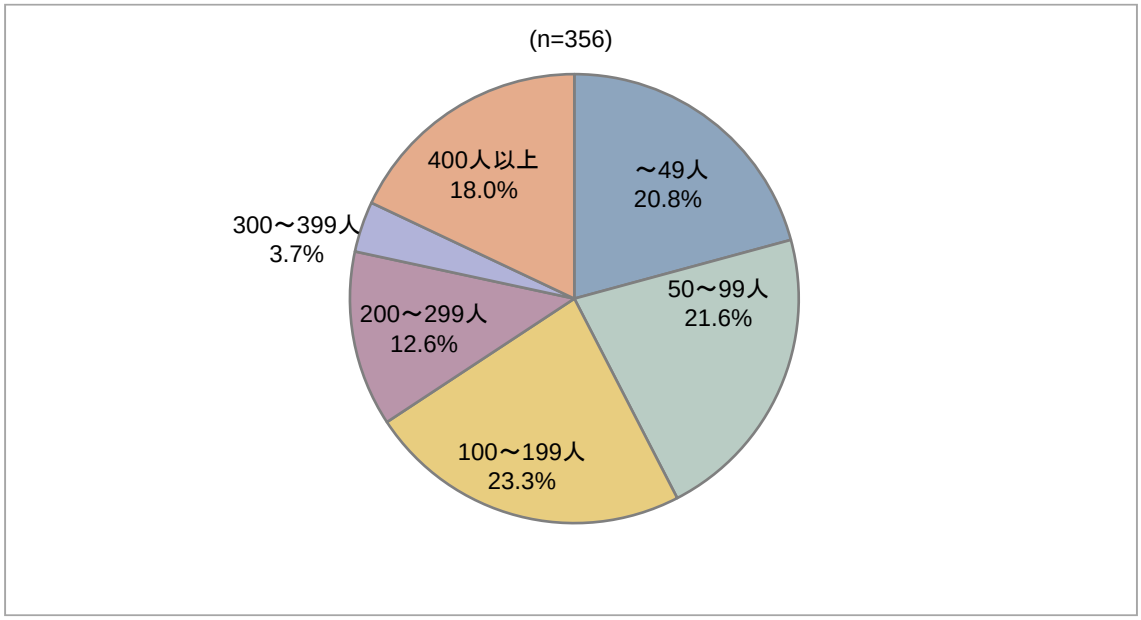
c)本務教員数【Q2-3】

【大学のみ】本務教員数は、何人ですか。（１つだけ）

※本設問の対象は、Q2-1 において「国立大学」、「公立大学」、「私立大学」、「大学共同利用機関」と回答した者のみ。

本務教員数が 49 人以下の機関が 20.8%、50～99 人が 21.6%を占めている。一方、「400 人以上」の大規模な機関は 18.0%を占めている。

図表 III-3　本務教員数



(3) 文科省指針の活用状況等

a) 評価指針の認知度【Q3-1】

貴機関では、当該「評価指針」があることを知っていましたか？　貴機関の状況に近いと思われるものを選択してください。（１つだけ）

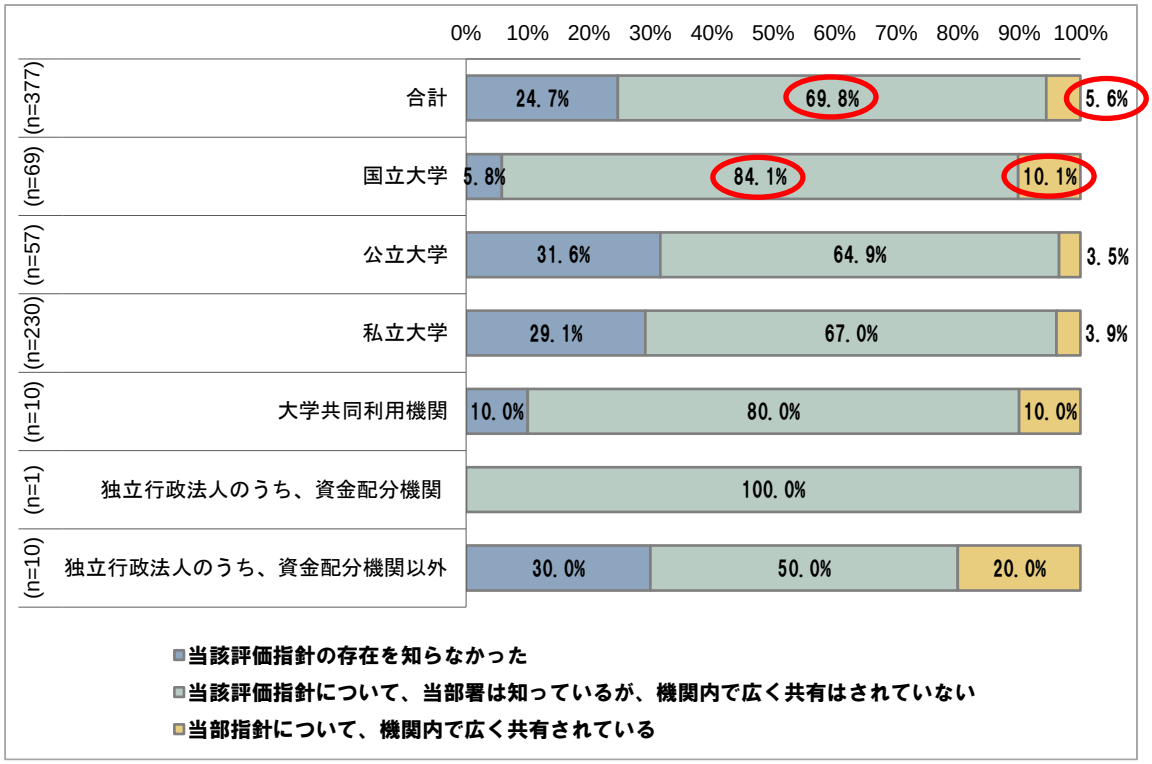
■ 機関の種別

全体の評価指針の認知率は 75.4%（「当部指針について、機関内で広く共有されている」5.6%＋「当該評価指針について、当部署は知っているが、機関内で広く共有はされていない」69.8%）となっている。

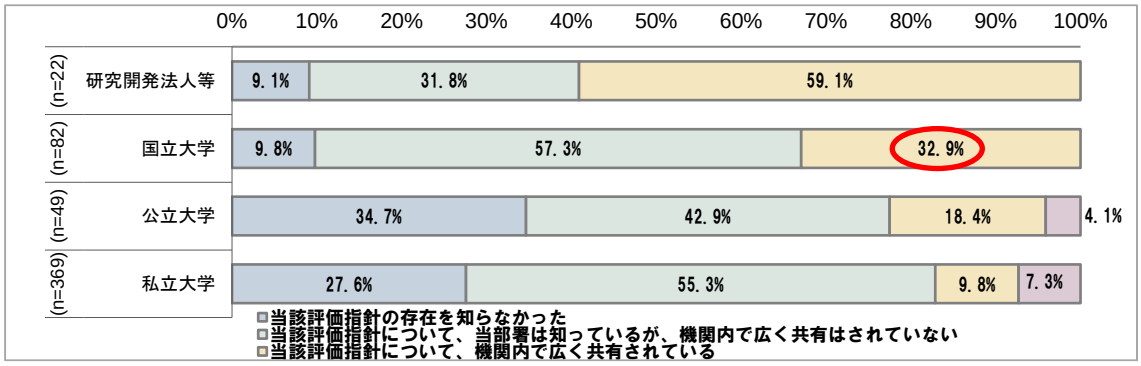
国立大学と大学共同利用機関の認知率は９割以上と高く、公立大学と私立大学では７割程度と相対的に低くなっている。

平成 28 年度調査の回答と比較すると、「当該指針について、機関内で広く共有されている」回答割合が減少しており、国立大学では 32.9%から 10.1%に減少した。

図表 III-4 評価指針の認知状況（機関の種別）



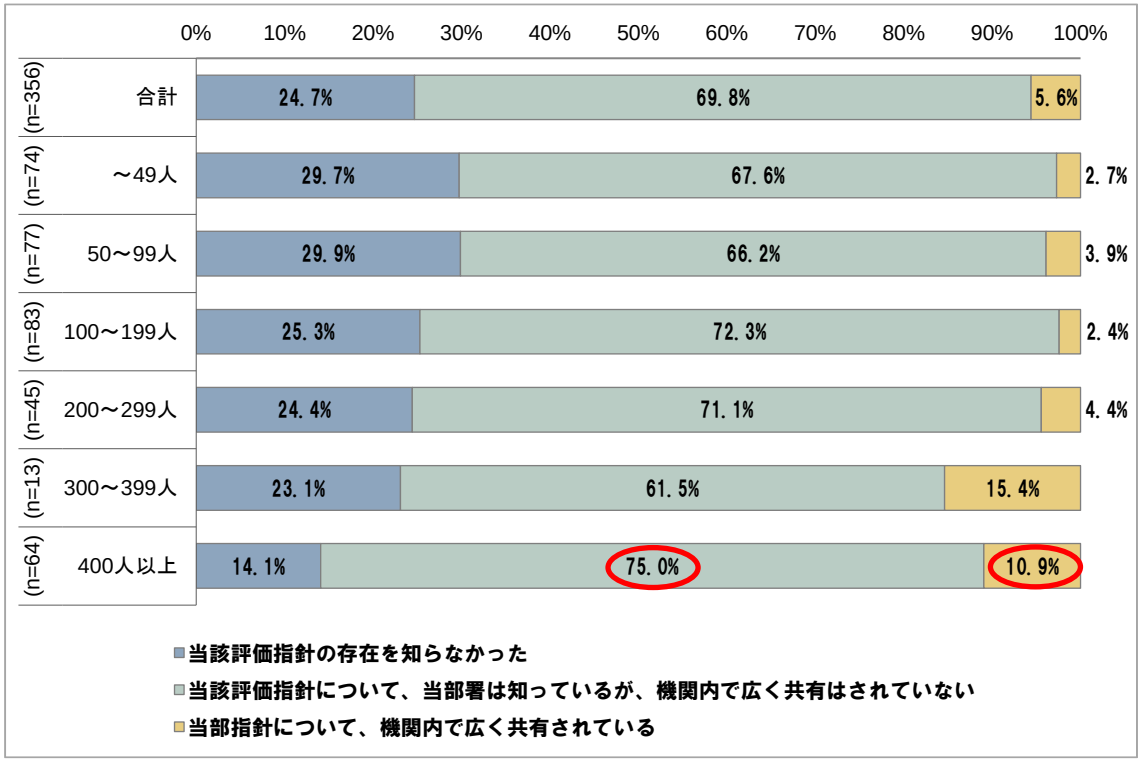
図表 III-5 （参考）平成 28 年度調査「評価指針の認知状況（機関の種別）」



■ 本務教員数規模別

本務教員数規模別にみると、規模が大きい機関ほど評価指針の認知率が高い傾向がみられ、「400 人以上」の機関は認知率が 85.9%（10.9%＋75.0%）と最も高くなっている。

図表 III-6 評価指針の認知状況（本務教員数規模別）



b)評価指針の活用状況【Q3-2】

貴機関では、当該「評価指針」を活用していますか。あてはまるものを選択してください。（複数回答）

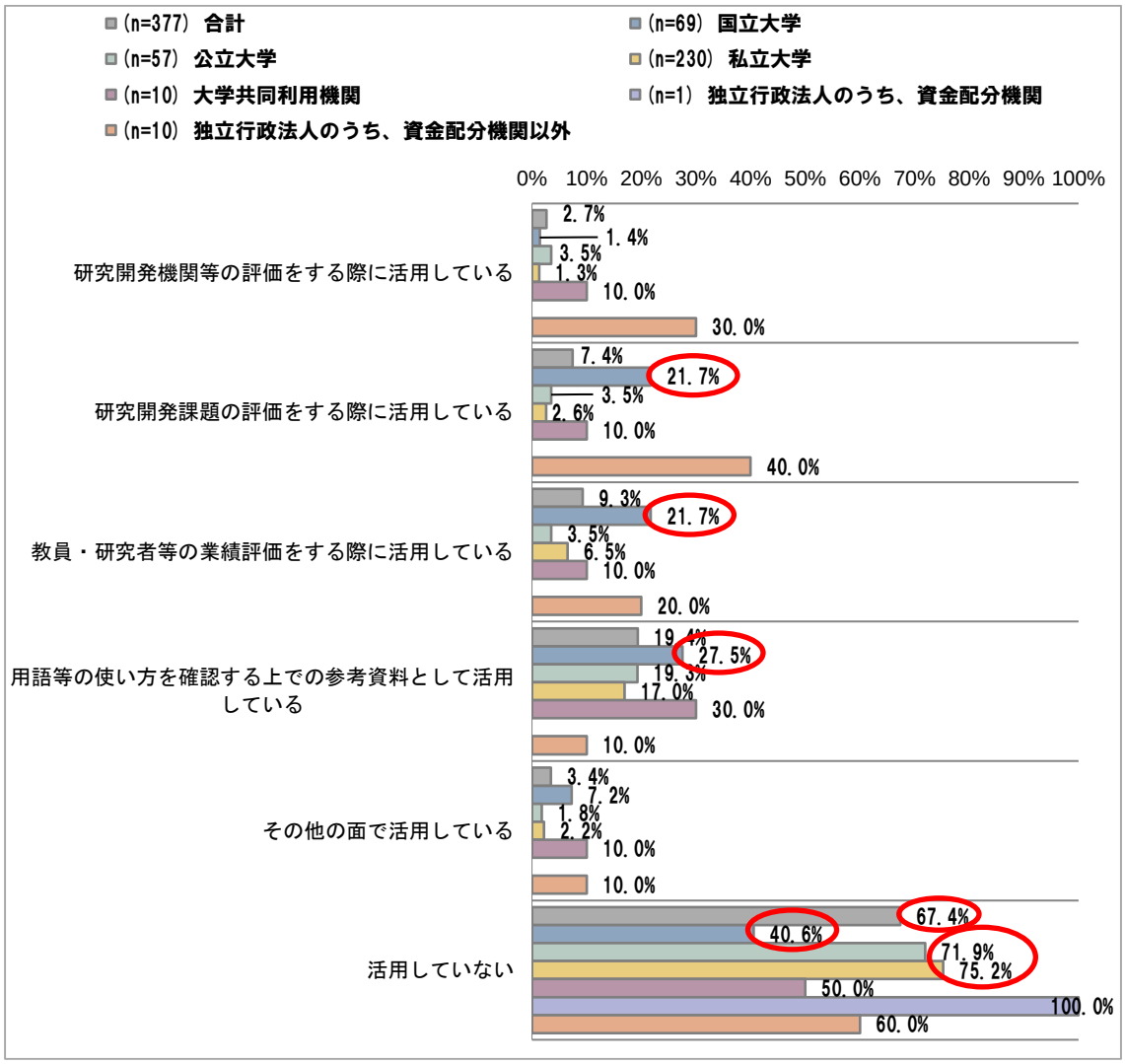
■ 機関の種別

当該「評価指針」を「活用していない」割合は全体の 67.4%で最も高く、特に公立大学（71.9%）と私立大学（75.2%）では高くなっている。

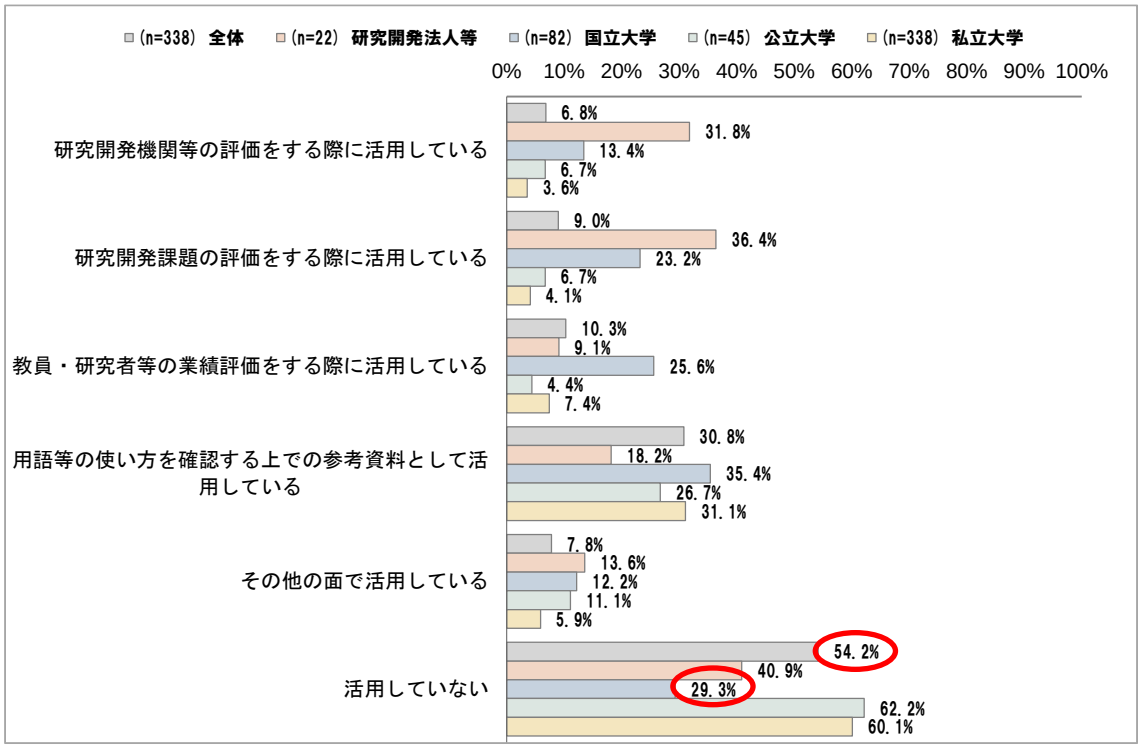
国立大学では「用語等の使い方を確認する上での参考資料として活用している」(27.5%)が「活用していない」（40.6%）の次に多い。「研究開発課題の評価をする際に活用している」と「教員・研究者等の業績評価をする際に活用している」はともに 21.7%となっており、その次に多い。

平成 28 年度調査結果と比較すると、「活用していない」割合は全体が 54.2%から 67.4%に増加しており、国立大学についても増加している（29.3%→40.6%）。

図表 III-7 評価指針の活用状況（機関の種別）



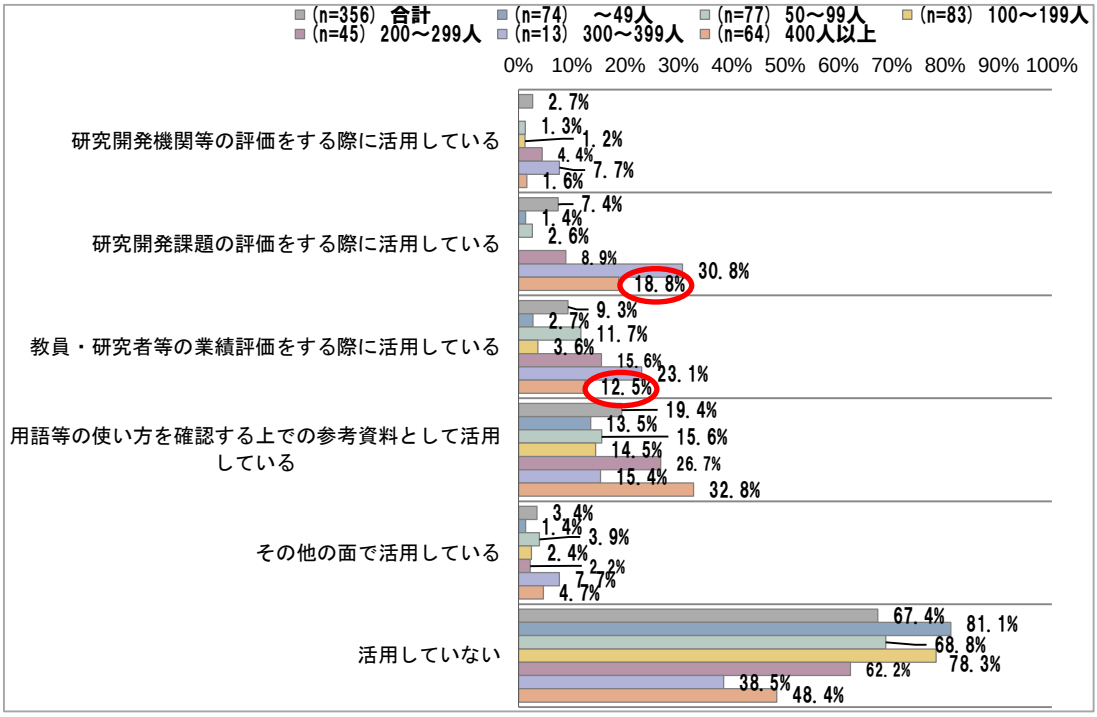
図表 III-8 （参考）平成 28 年度調査「評価指針の活用状況（機関の種別）」



■ 本務教員数規模別

本務教員数規模別でみると、大規模な機関では比較的「評価指針」を活用している傾向がみられる。「400 人以上」の機関では「研究開発課題の評価をする際に活用している」割合が 18.8%、「教員・研究者等の業績評価をする際に活用している」割合が 12.5%となっており、全体に対して高い

図表 III-9 評価指針の活用状況（本務教員数規模別）



c)評価指針を活用しない理由【Q3-3】

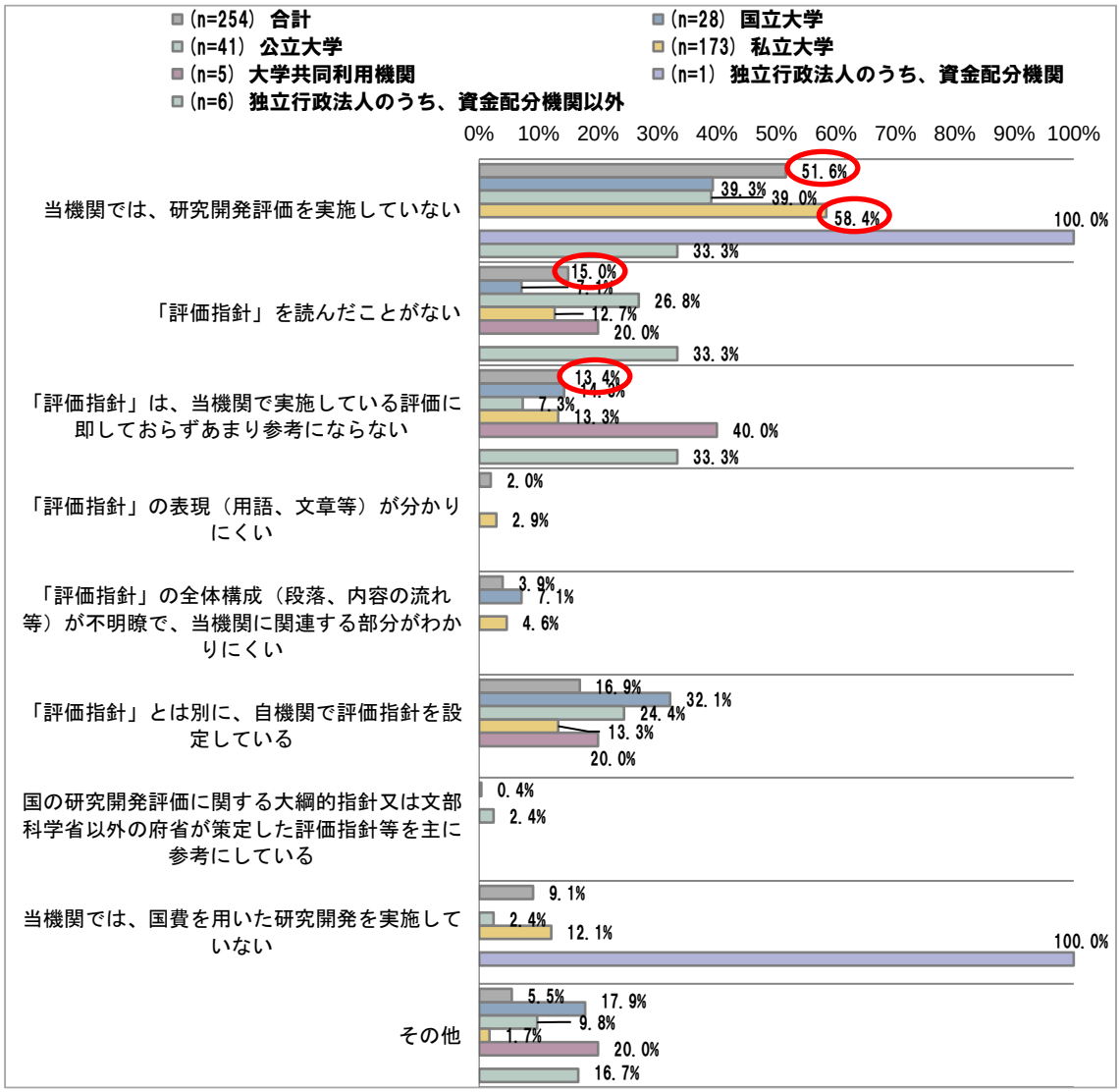
活用していない理由について、あてはまるものを選択してください。（複数回答）

■ 機関の種別

全体では「当機関では、研究開発評価を実施していない」が半数を占めているが、そのうち私立大学では 58.4%と比較的高くなっている。また、「「評価指針」とは別に、自機関で評価指針を設定している」と回答した割合が 16.9%と相対的に高い。

平成 28 年度調査結果と比較すると、「「評価指針」を読んだことがない」割合は 26.3%から 15.0%に減少した。

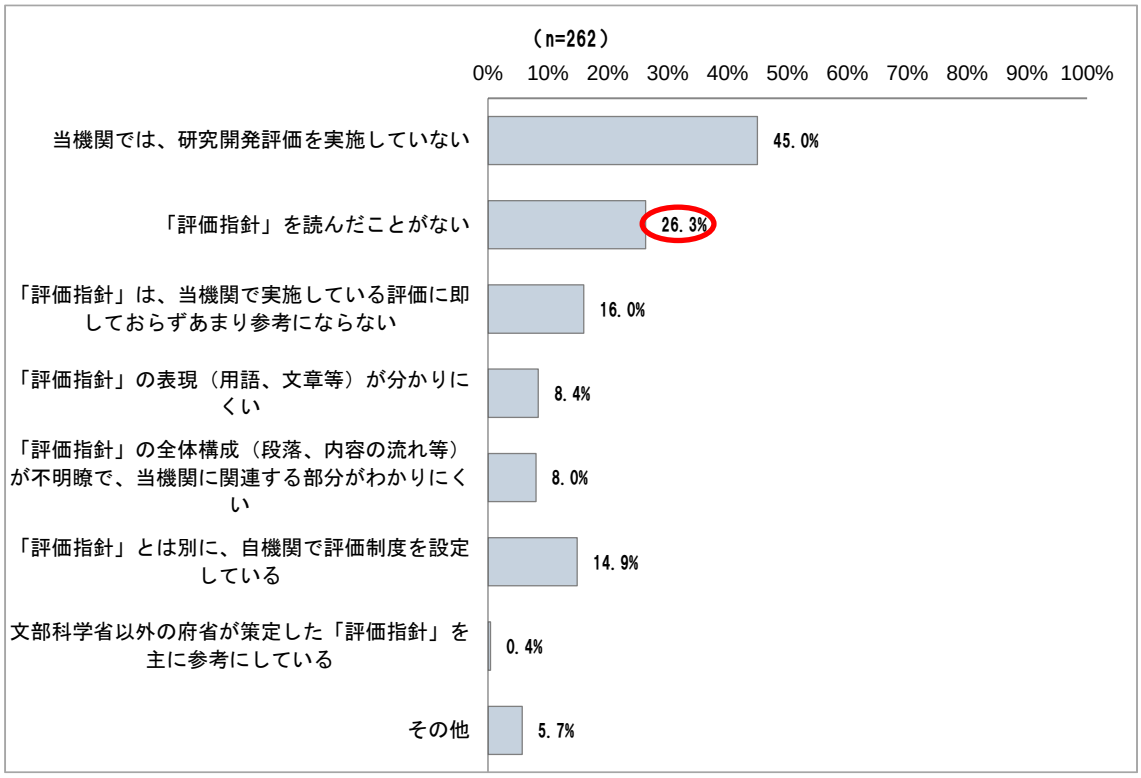
図表 III-10 評価指針を活用しない理由（機関の種別）



（注）「その他」の主な回答：

文学（法律学）単価大学であり評価指針は実態に合わない／第三者評価（法人評価）、認証評価など国立大学法人関係法令に基づく評価で対応している／教員活動評価の実施において，受託研究や共同研究等の実績を踏まえた研究評価を実施している／本学で実施している研究開発の評価は限定的であるため、当該評価指針の一部は活用できていない／中小規模大学にとって本指針はハードルが高い／評価について検討中のため／教員個人の研究業績評価は独自の業績データベースを構築して毎年実施しているが、「評価指針」に示されているような研究開発評価は実施していない

図表 III-11（参考）平成 28 年度調査「評価指針を活用しない理由（全体）」



(4) 研究開発課題の評価

a) 研究開発課題の評価の実施状況【Q4-1】

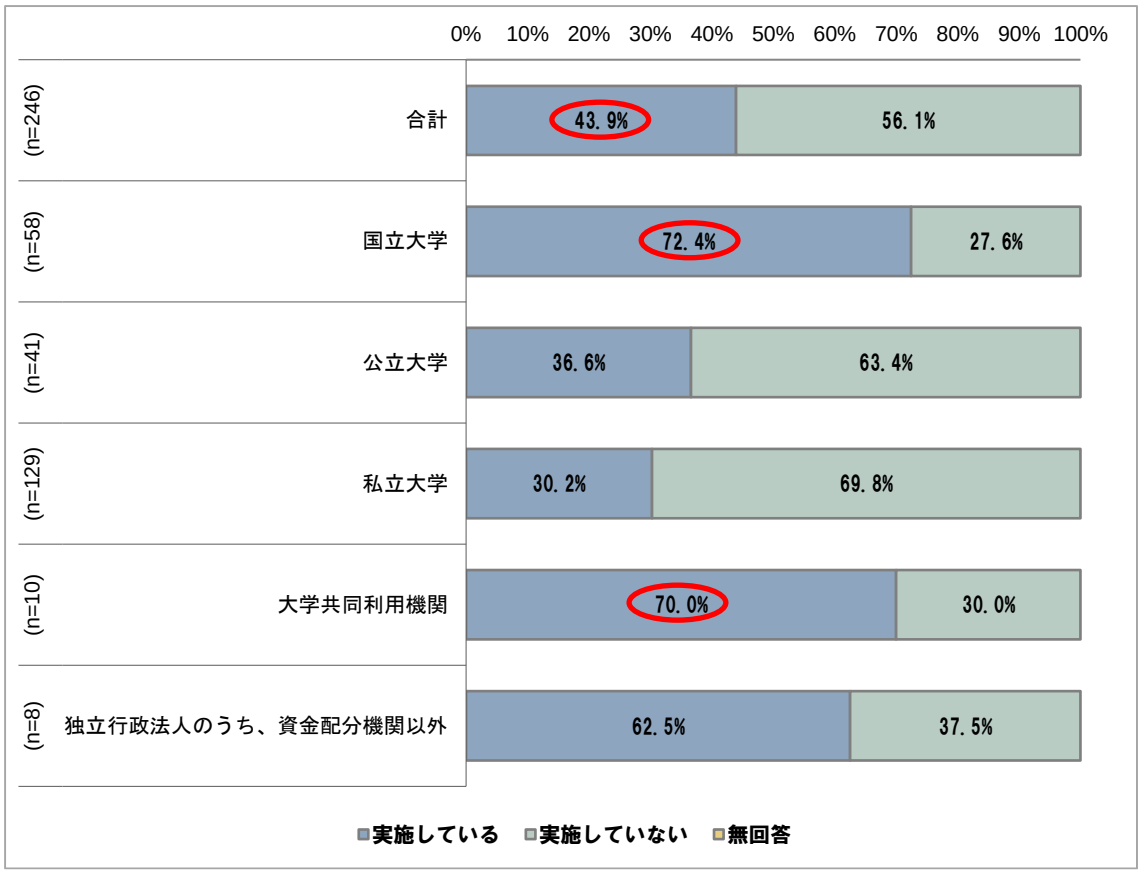
貴機関が主体的に実施している研究開発課題（機関内ファンド、資金配分機関においては取り扱っている研究開発課題　等）の評価を実施していますか。（１つだけ）

■ 機関の種別

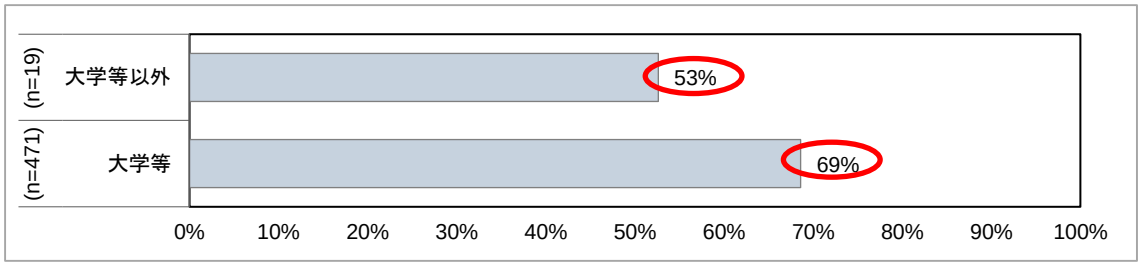
研究開発課題の評価実施率は全体では 43.9%であるが、国立大学（72.4%）と大学共同利用機関（70.0%）は７割を超えている。

平成 28 年度調査結果では、「大学等」の実施率が 69%、「大学等以外」は 53%であり、全体として実施率は低下しているとみられる。

図表 III-12 研究開発課題の評価の実施状況（機関の種別）



図表 III-13 （参考）平成 28 年度調査「研究開発評価の実施状況（全体）」



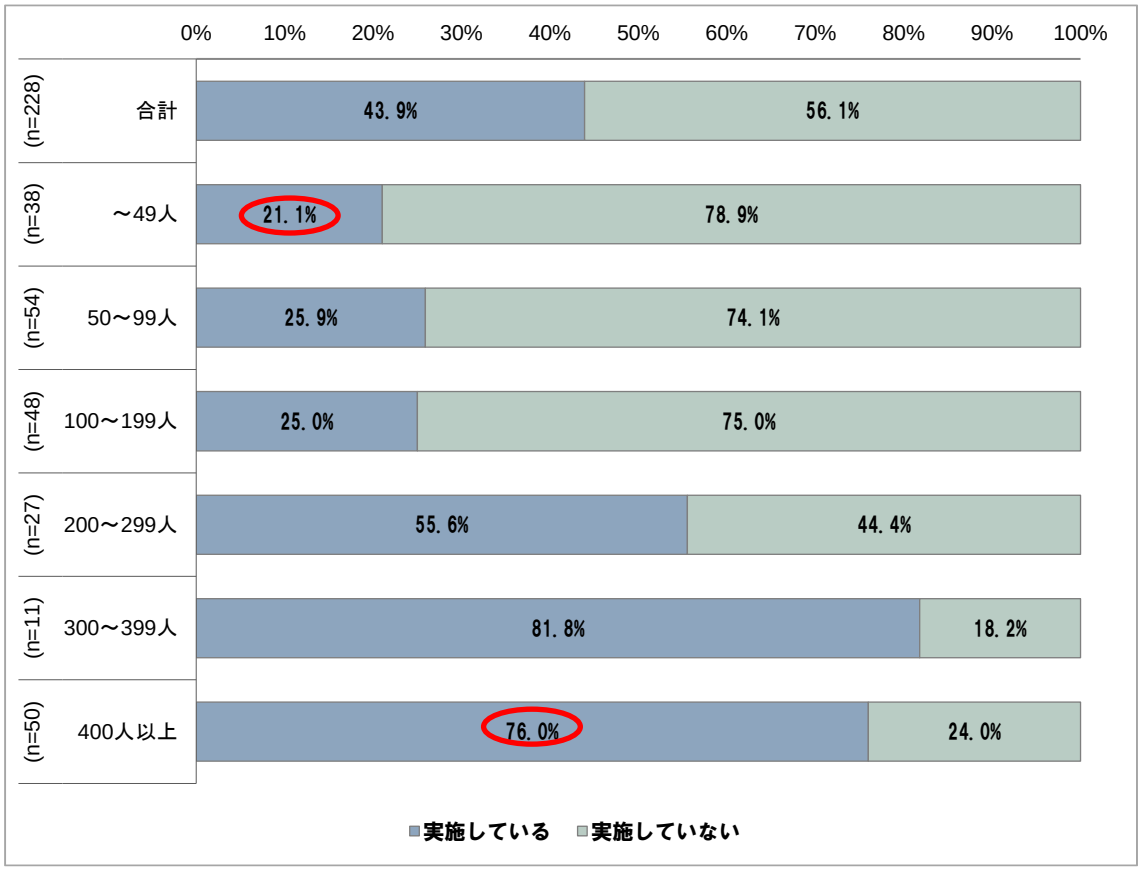
（出典）平成 28 年度調査報告書の P37「 図 3-13 研究開発評価の実施状況（全体）」より「7 . 課題評価・内部資金によるもの・評価実施・大学等」「8 . 課題評価・内部資金によるもの・評価実施・大学等以外」を抜粋。

■ 本務教員数規模別

本務教員数規模が大きい機関ほど課題評価の実施率が高い傾向がみられ、「49 人以下」では研究開発課題評価の実施率が 21.1%と低い。

「200～299 人」の機関と「300～399 人」の機関との間で研究開発課題評価の実施率が大きく変化し、「300～399 人」の機関では 81.8%、「400 人以上」の機関では 76.0%と実施率が高い。

図表 III-14 研究開発課題の評価の実施状況（本務教員数規模別）



b)研究開発課題の評価について改善の好事例【Q4-2】

貴機関内の研究開発課題の評価について改善の好事例などがもしあれば、どのような改善をしたか、具体的に記載ください。（自由回答）

【国立大学】

- 研究費の一部について、学内の教員に対して公募で配分しており、執行完了後に提出される実績報告の内容を次年度の配分時における審査等に活用することを検討している。
- 評価を実施し、インセンティブ経費を配分することで，採択課題間の競争環境が醸成されたり、採択を目指す研究グループ等の活動活性化に寄与できている。
- 学内予算を効率的に利用し、重点領域研究プロジェクトの推進からイノベーションに繋がる研究活動を支援する方策として、平成 29 年度から戦略重点経費(研究戦略経費)を各重点領域研究プロジェクトを推進する具体的研究テーマを公募し、選考の上、配分する制度を設けている。 採択研究テーマの選定に際し、研究戦略の観点から学長が大学研究委員会に諮問できることとし、第 3 期の具体的研究戦略を策定してきた大学研究委員会が研究テーマの選定に関わることで採択から事後評価までの一連のサイクルが確立され、全学の研究戦略に即した研究費配分の制度化が図られている。
- アウトプット（成果）を重視した評価を行っている。
- 2022 年度より、学内外・国内外のトップ研究者による「統合研究評価会議（仮称)」を設置し、本学における重点研究領域を含めた研究の方向性や研究成果等について、評価・助言を行う体制を整備する予定である。
- 本学において重点分野として推進している研究プロジェクトの実績評価に際し、従来は自己点検・自己評価に重点を置いた評価方法であったが、「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」の内容に通じる評価基準を設定し、より多面的な評価を実施することができた。
- 大学教員業績評価における研究領域の平均水準を組織（分野）ごとに明示している。

【公立大学】

- クラスター研究に関して、地域連携センターが評価している。

【私立大学】

- 本学では外部資金等を獲得するための準備的研究課題を評価し、高評価を得たものには、奨励金を支給している。結果として、ここで支給を受けた多くの研究がその後、科研費等に採択されている。
- 応募型の共同研究として、プロジェクトの募集、研究課程、研究報告を受け、外部に評価を依頼する等したうえで、学術研究センター運営委員会で内容を審議している。
- 科学研究費の獲得や採択率が全国平均の半分程度に低迷していた。「希望者の申請書類を学内経験者で添削する制度」を立上げ、地道に申請書の改定を行ったところ全国平均に改善した。
- 1.教育開発改善経費…学内公募による研究助成制度　2.教育職員の職務評価を令和２年度に導入し、教員の半数での施行を完了し、令和４年度より評価を行う。
- 科研費等の外部資金を多く獲得した研究者への表彰制度を設けている。

【独立行政法人のうち、資金配分機関以外】

- 超スマート社会（Society 5.0）に貢献するべく、中長期計画期間の途中から次の２つのプロジェクトを開始しており、当該プロジェクトでは、毎年、外部有識者による厳しいピアレビューを受け、研究計画や研究体制の見直し等に反映している。　（１）研究開発プロジェクト（2018 年度から実施）　直近では、2020 年度：3 領域・18 課題 から 2021 年度：2 領域・14 課題 に体制等を見直し　（２）基礎基盤研究プロジェクト（2020 年度から実施）　直近では、2020 年度：7 課題 2021 年度：7 課題 と課題数は変わらないが、 1 課題をチーム型へ拡充など、今後の研究計画に反映

(5) 個人業績データベース

a) 個人業績データベースの構築状況【Q5-1】

貴機関では所属する研究者の個人業績データベースを構築されていますか。（１つだけ）

■ 機関の種別

個人業績データベースを独自に構築している機関は 42.4%（「独自のデータベースを構築している（他データベースと連携している）」（22.9%）＋「独自のデータベースを構築している（他データベースと連携していない）」（19.5%）、データベースを構築していない機関は 25.8%（「データベースの構築は行っていないが、今後構築を検討する」（15.7%）＋「データベースの構築は行っていないし、今後構築を検討する予定もない」（10.1%）となっている。

国立大学及び独立行政法人のうち、資金配分機関以外は「独自のデータベースを構築している（他データベースと連携している）」が５割を超えている。

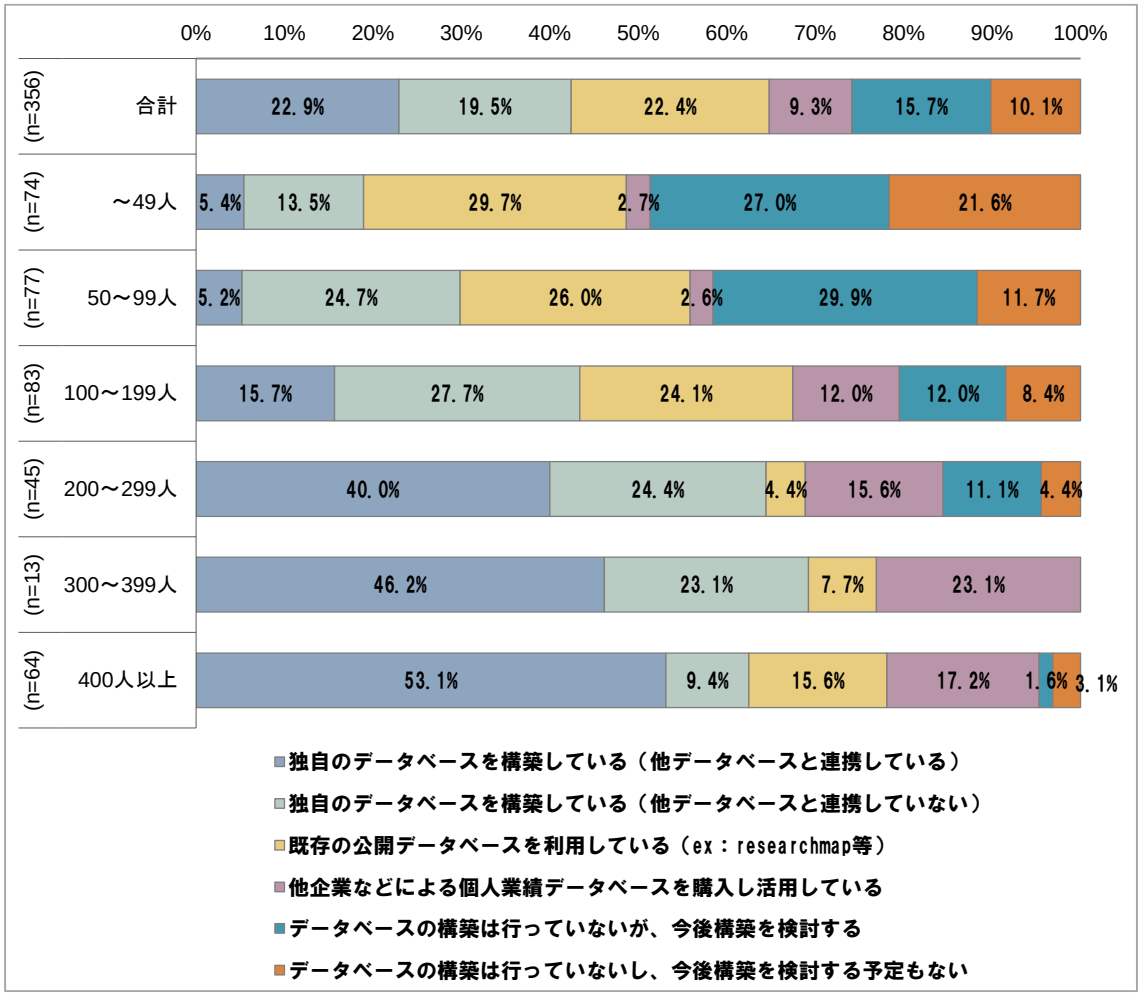
図表 III-15 個人業績データベースの構築状況（機関の種別）

（注）「他企業などによる個人業績データベースを購入し活用している」を選択した者の具体的な内容：DB-Spiral（株式会社 SRA 西日本）／株式会社エデュース「研究業績プロ」／企業が作成したパッケージを購入（業務委託）／日立情報通信エンジニアリング製「研究者情報管理システム」／富士通 Ufinity を利用(research map と連携している)／教員業績管理システム／株式会社メディアフュージョン MF 教員業績管理システム／パッケージソフト「大学情報データシステム」を購入し、本学用にカスタマイズして活用

■ 本務教員数規模別

本務教員規模別にみると、規模が大きくなるほどデータベースを構築または活用している割合が高い傾向がみられ、300 人以上の機関ではデータベースの構築を行っていない機関はほとんどない。

図表 III-16 個人業績データベースの構築状況（本務教員数規模別）



(6) 研究者個人の業績評価

①研究者個人の業績評価の方法等の決定単位

a) 研究者個人の業績評価の方法等の決定単位【Q7-1】

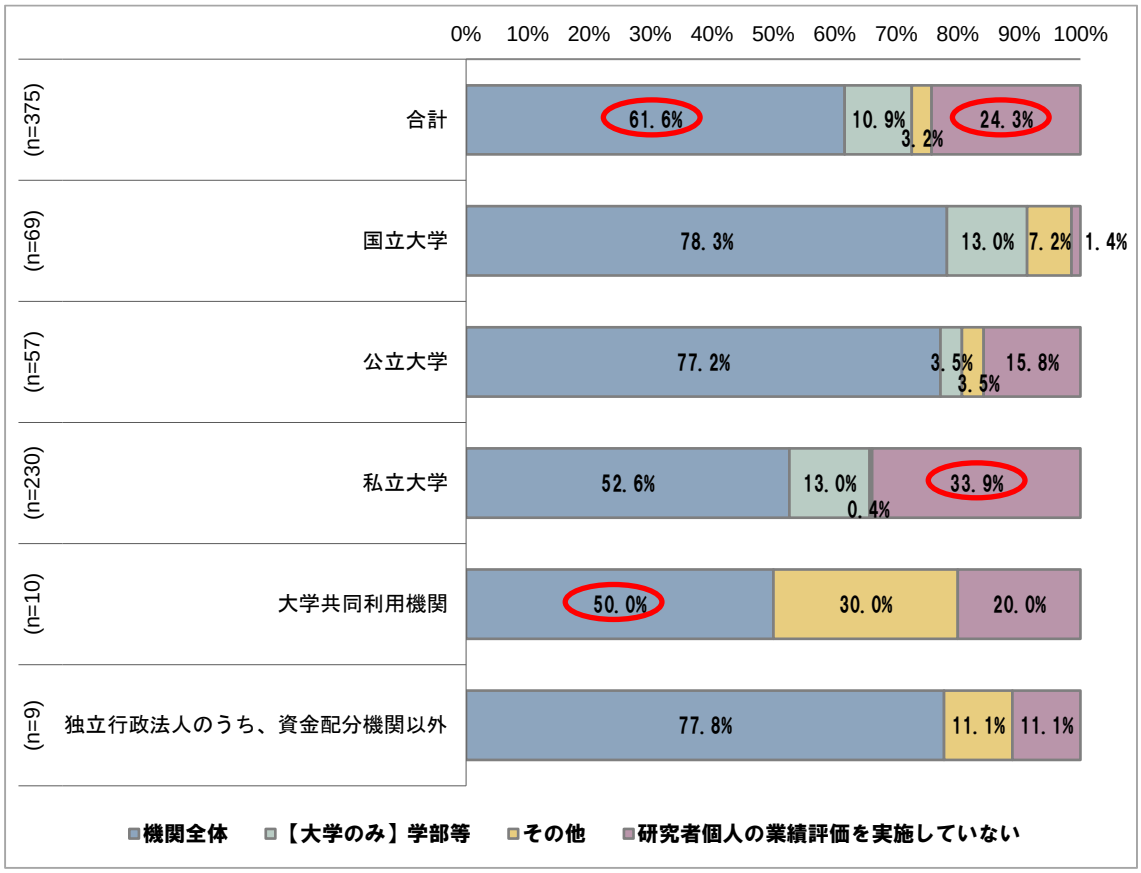
研究者個人の業績評価の方法等について、貴機関内のどの単位で決定されていますか。

■ 機関の種別

研究者個人の業績評価を実施している割合は、全体では 73.7%（全体から実施していない割合（24.3%）を差し引いた割合）となっており、国立大学では 98.5%が実施している。一方、私立大学では実施してない割合が 33.9%と比較的高くなっている。

「機関全体」単位で研究者個人の業績評価の方法等を決定している割合は、全体では 61.6%、国立大学、公立大学及び独立行政法人のうち、資金配分機関以外では８割弱と相対的に高くなっている。また、大学共同利用機関では研究者個人の業績評価の方法等を「機関全体」単位で決定している割合が 50.0%と相対的に低い。

図表 III-17 研究者個人の業績評価の方法等の決定単位（機関の種別）



（注）「その他」の主な回答：
学科／評価会議／法人本部及び機関／部署ごと／研究基盤国際センター／全学に共通する評価基準の中で，各学部等の特色を反映した評価基準を設定／機関全体での共通評価項目及び学系ごとの評価の合算

②任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価

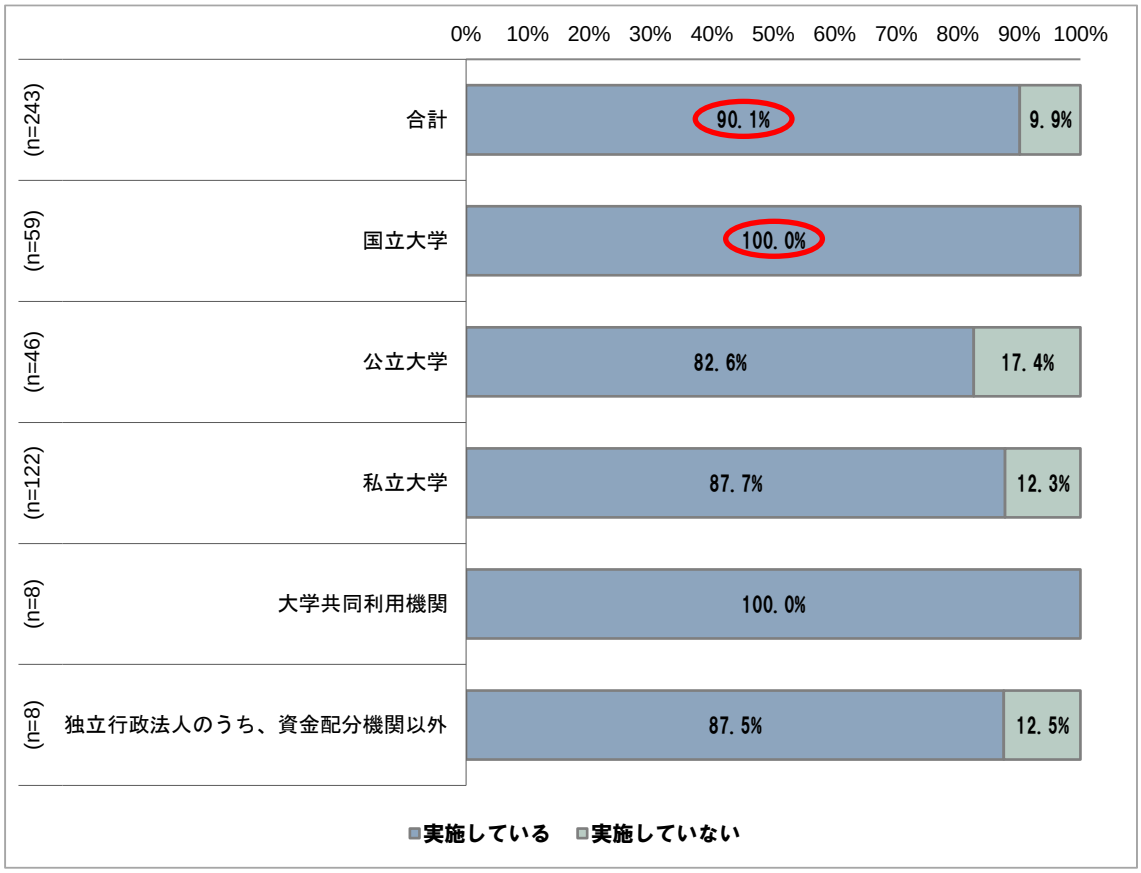
a) 業績評価の実施状況【Q7-2】

貴機関・学部等では任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価を実施していますか。

■ 機関の種別

任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価は、「機関全体」または「その他」の単位で評価を実施している機関の約 9 割が実施しており、国立大学および大学共同利用機関では 10 割となっている。

図表 III-18　任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価の実施状況（機関の種別）



（注）%は、研究者個人の業績評価の方法等の決定単位について、「機関全体」または「その他」と回答した機関を 100%として計算した割合

b) 業績評価の実施目的【Q7-3】

貴機関・学部等が業績評価を実施するのは、どのような目的ですか。（複数回答）

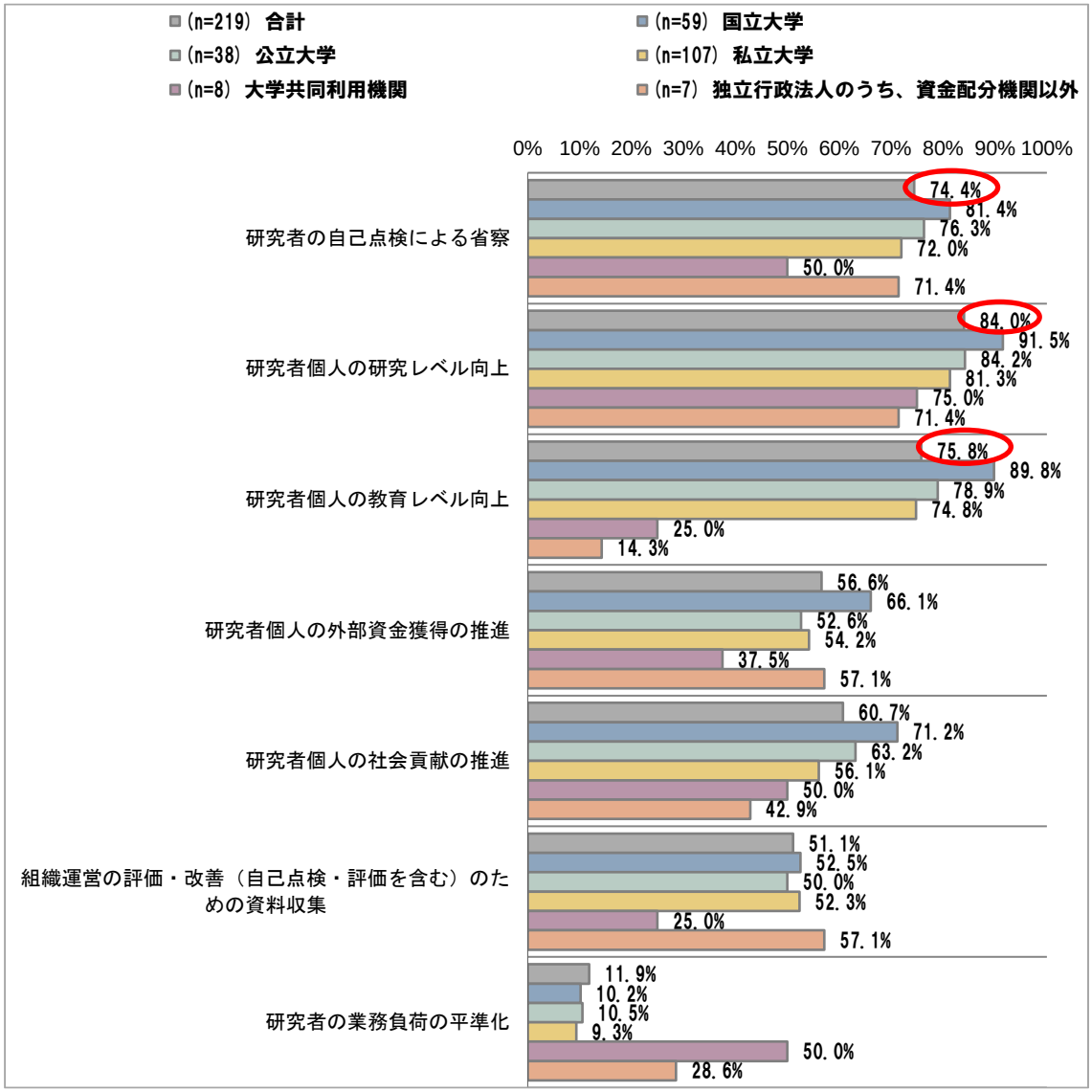
■ 機関の種別

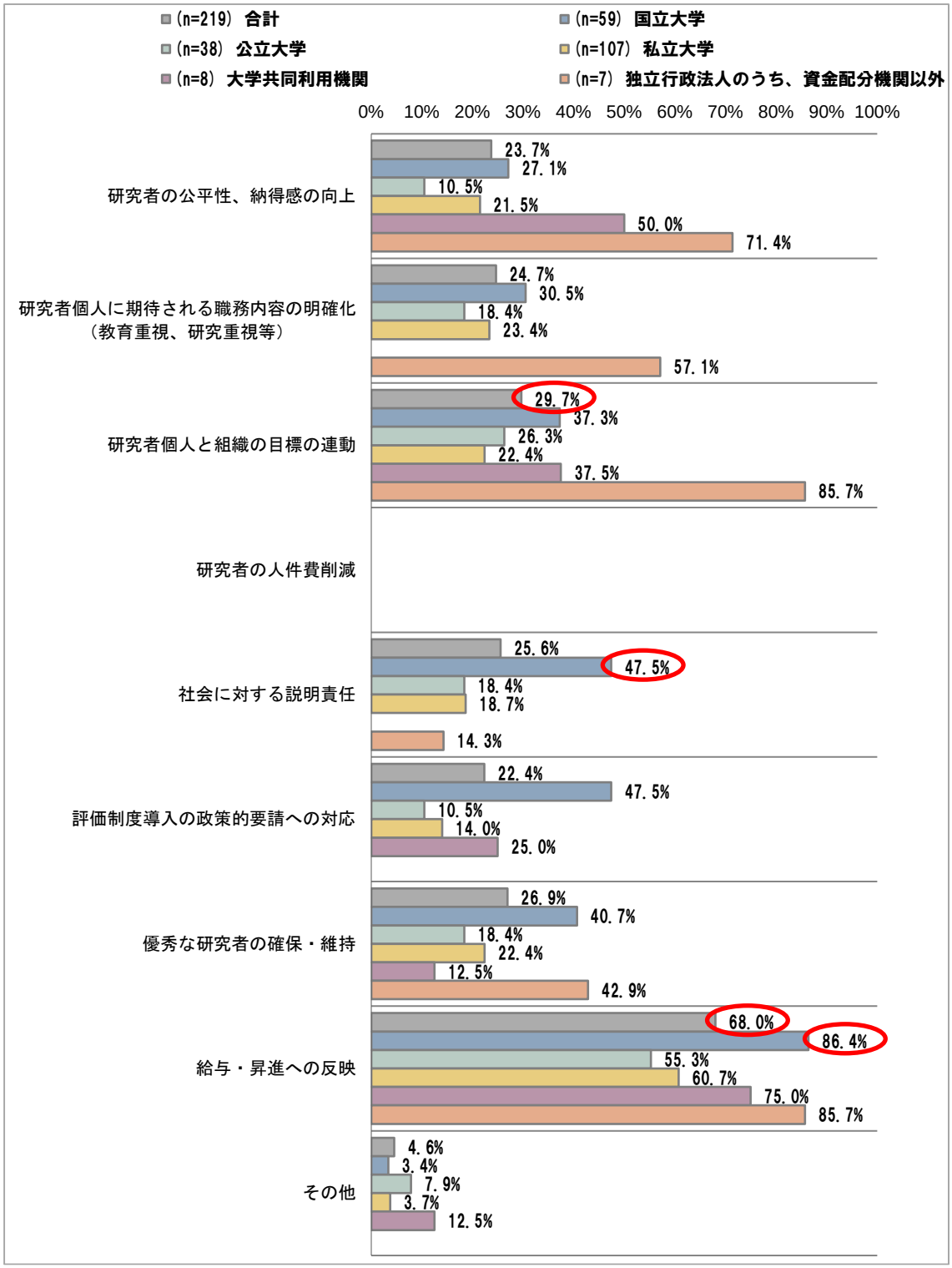
研究者個人の業績評価を実施する目的は、全体では「研究者個人の研究レベル向上」（84.0%）、「研究者個人の教育レベル向上」（75.8%）、「研究者の自己点検による省察」（74.4%）、「給与・昇進への反映」（68.8%）が多い。

国立大学は全般的に割合が高くなっているが、「給与・昇進への反映」（86.4%）、「社会に対する説明責任」（47.5%）、「評価制度導入の政策的要請への対応」（47.5%）は全体と比べて特に割合が高くなっている。

平成 26 年度調査結果と比較すると、概ね同程度の割合となっているが、「研究者個人の教育レベル向上」は 90.0%（任期無し教員（月給制））から 75.8%（全体）、「研究者個人と組織の目標の連動」は 44.0%（任期無し教員（月給制））から 29.7%（全体）、「社会に対する説明責任」は 44.0%（任期無し教員（月給制））から 25.6%（全体）に減少している。

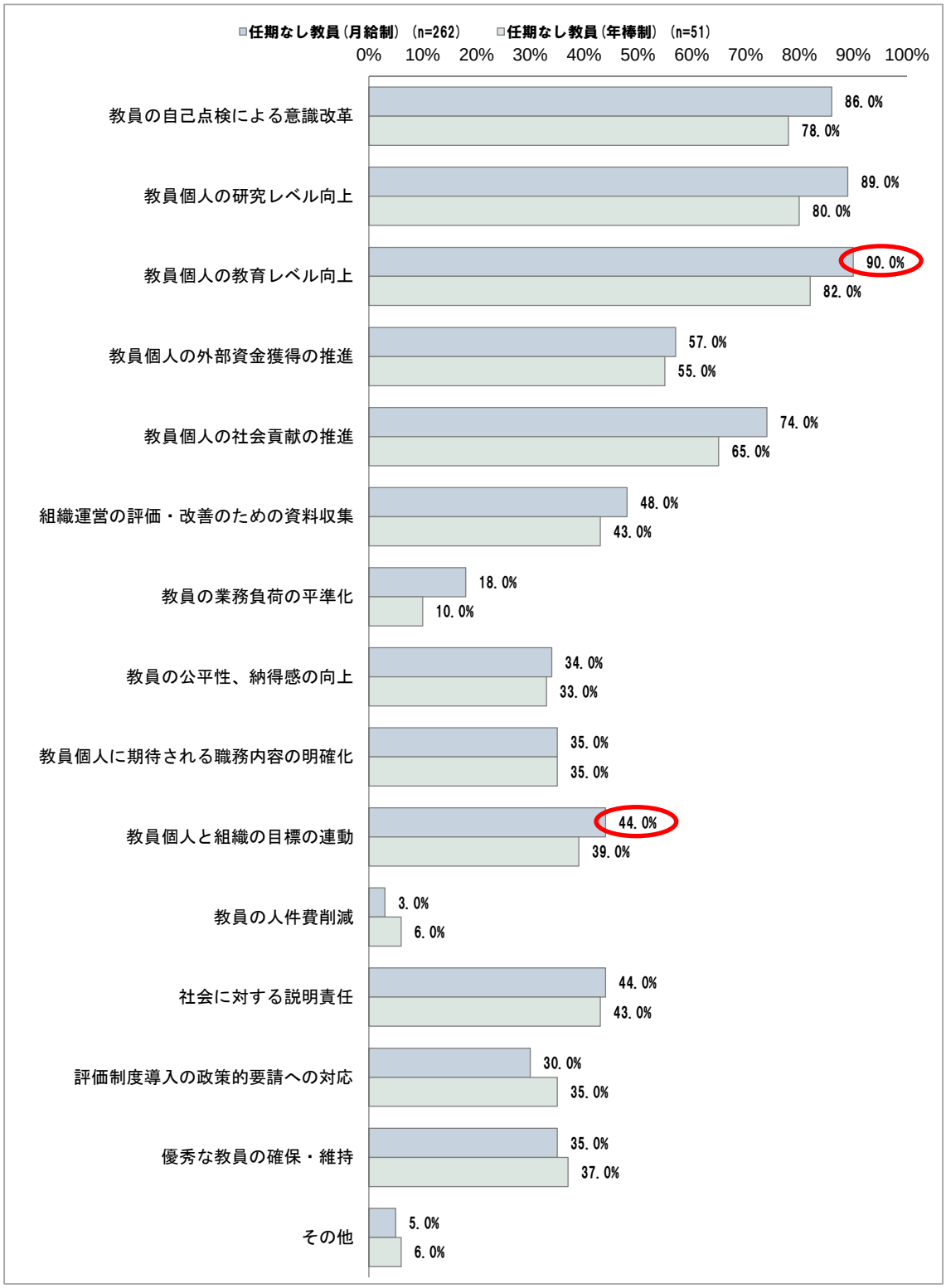
図表 III-19 【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価の実施目的（機関の種別）





（注）「その他」の主な回答：
教職員の意識改革／法人全体の教育研究力の強化と発展／個人研究費の配分算定／エクセレント・ファカルティーとして表彰

図表 III-20（参考）平成 26 年度調査「個人業績評価導入の目的」



c)現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効だと考えるもの【Q7-4】

現在の、貴機関・学部等における業績評価方法は、導入目的に対して有効とお考えですか。有効とお考えのものをお答えください。Q7-3 で回答した選択肢の中から選択ください。（複数回答）

※Q7-3 で回答した選択肢の中から選択。

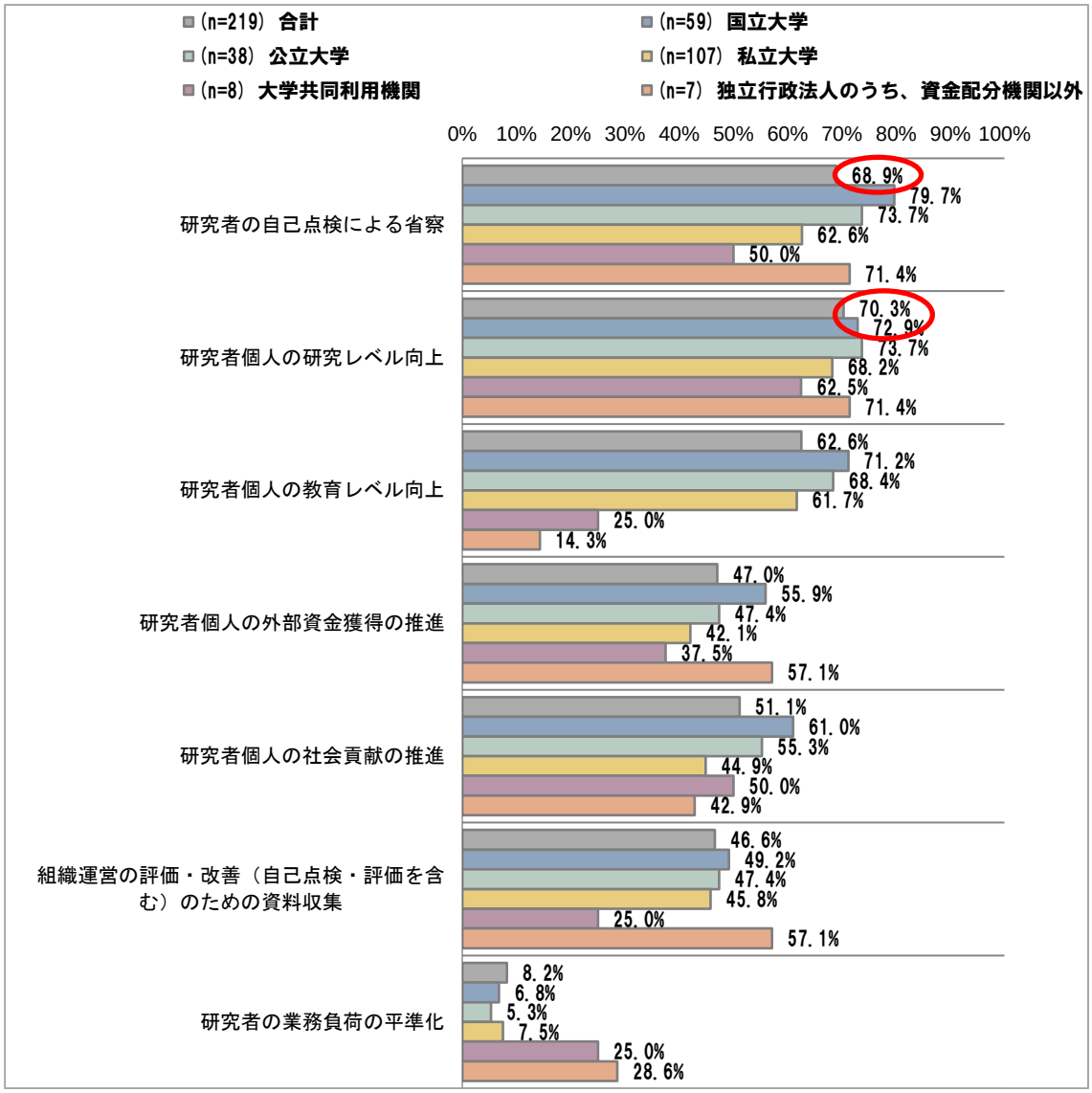
■ 機関の種別

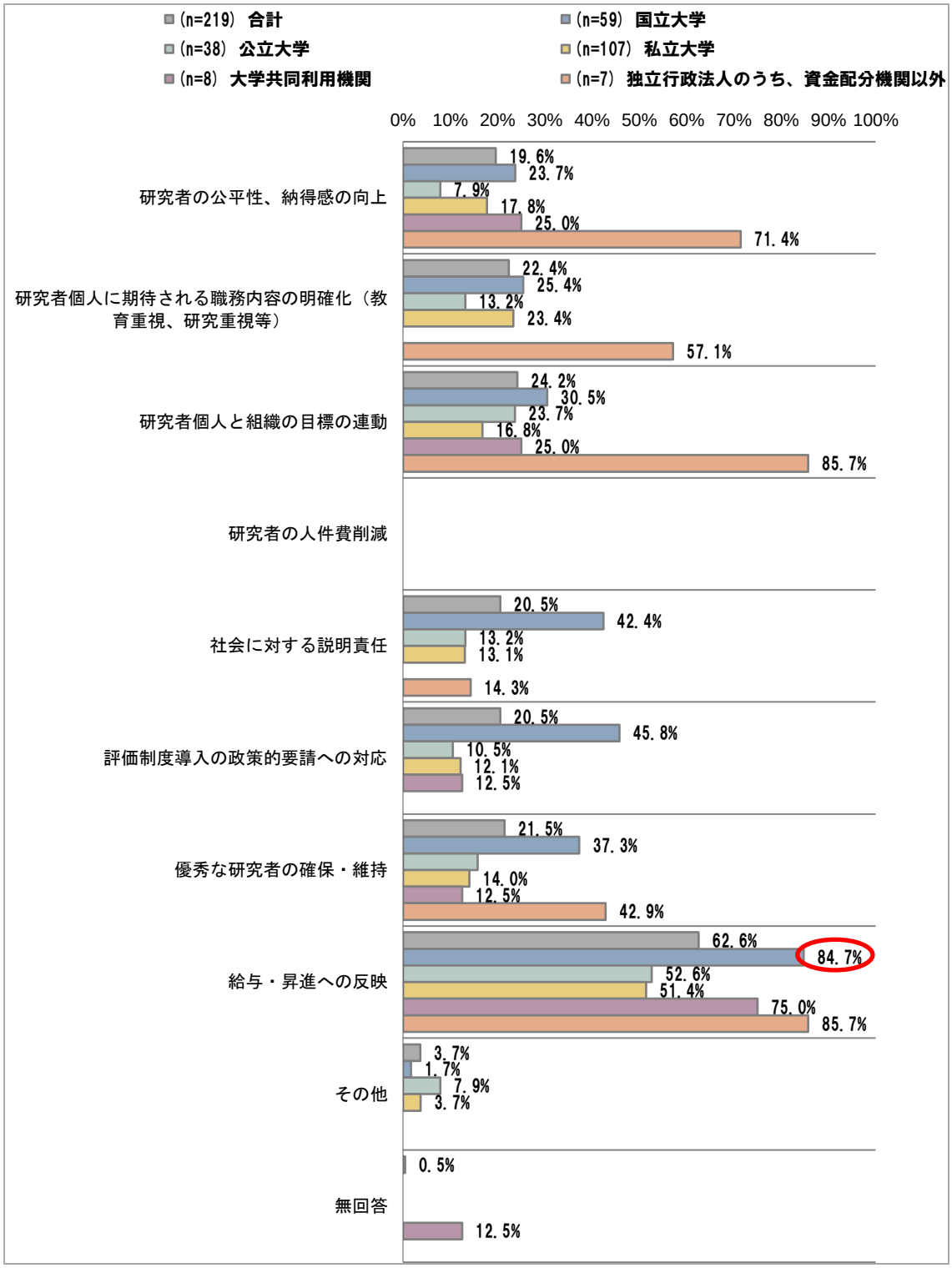
研究者個人の業績評価の導入目的として有効と考えるものは、全体では「研究者個人の研究レベル向上」（70.3%）、「研究者の自己点検による省察」（68.9%）が 7 割以上となっている。

業績評価の実施目的の割合と比較すると、「研究者個人の研究レベル向上」を業績評価の実施目的とする割合（全体 84.0%、国立大学 91.5%）に比べて、導入目的として有効と考える割合（全体 70.3%、国立大学 72.9%）は低くなっている。

国立大学では「給与・昇進への反映」が 84.7%と最も高く、業績評価の実施目的の割合（86.4%）とほぼ同じ程度となっている。

図表 III-21　【任期なし（常勤）の研究者個人】現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効だと考えるもの（機関の種別）





（注）%は任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価を実施している機関を 100%として計算
「その他」の主な回答：教職員の意識改革／個人研究費の配分算定／大学の諸活動の向上と活性化／エクセレント・ファカルティーとして表彰

d)業績評価における評価項目【Q7-5】

貴機関・学部等における業績評価では、どのような項目について評価していますか。（複数回答）

■ 機関の種別

＜機関全体＞

研究活動に関する業績評価における評価項目は、全体では「学会発表・講演」(86.8%)、「競争的資金など外部資金の獲得数」(82.6%) が 8 割以上となっており、「英語の論文・総説」「日本語の論文・総説」(ともに 79.5%)、「専門書籍の編集、執筆」(78.5%) なども割合が高くなっている。一方、「オルトメトリクス（論文の SNS やニュースでの取り上げ回数など)」(4.6%)、「分野補正された引用指数（FWCI 等)」(5.0%)、「h-index」(5.0%)、「プレプリント」(5.5%)、「ノウハウの創出」(7.8%)、「研究データの管理・公開・共有・利活用」(8.7%) は割合が低い。

研究活動以外の項目をみると、全体では「学外の審議会・委員会」(81.7%)、「役職（学部長、学科長、内部委員等)」(75.8%)、「講義・演習担当数」(74.0%)、「アウトリーチ活動（公開講座等)」(70.8%) が 7 割を超えている。

＜国立大学＞

国立大学は、「学会発表・講演」、「競争的資金など外部資金の獲得数」、「英語の論文・総説」「日本語の論文・総説」、「専門書籍の編集、執筆」に加えて、「外部からの賞・表彰」(88.1%)、「学会活動（役職等)」(76.3%)、「特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング」(76.3%)、「国際共著論文」(76.3%)が 7 割以上と高くなっている。

「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等)」は、全体では 21.9%であるが、国立大学では 37.3%と割合が比較的高くなっている。同様に「被引用数の高い論文（トップ○%論文等)」も国立大学の割合（32.2%）は全体（13.2%）より高い。

また、研究活動に加えて、管理・運営、教育活動・人材育成、社会貢献活動、その他の全ての活動について、多くの評価項目において国立大学の割合は全体より高くなっており、他の機関に比べて多様な評価項目が設定されている。

＜特筆課題＞

評価指針で特筆課題とされた「挑戦的な課題への取組」は全体で 19.6%、国立大学では 16.9%であるが、独立行政法人のうち、資金配分機関以外は 57.1%、大学共同利用機関は 50%と比較的高くなっている。「学際・融合領域・領域間連携研究への取組」は全体で 18.7%、国立大学は 16.9%である一方、独立行政法人のうち、資金配分機関以外は 71.4%となっている。また、「若手研究者の育成」については、全体では 12.8%、国立大学は 10.2%であるが、独立行政法人のうち、資金配分機関以外は 57.1%、大学共同利用機関は 37.5%となっており、独立行政法人のうち、資金配分機関以外及び大学共同利用機関の２つの回答グループでは割合が高くなっている。

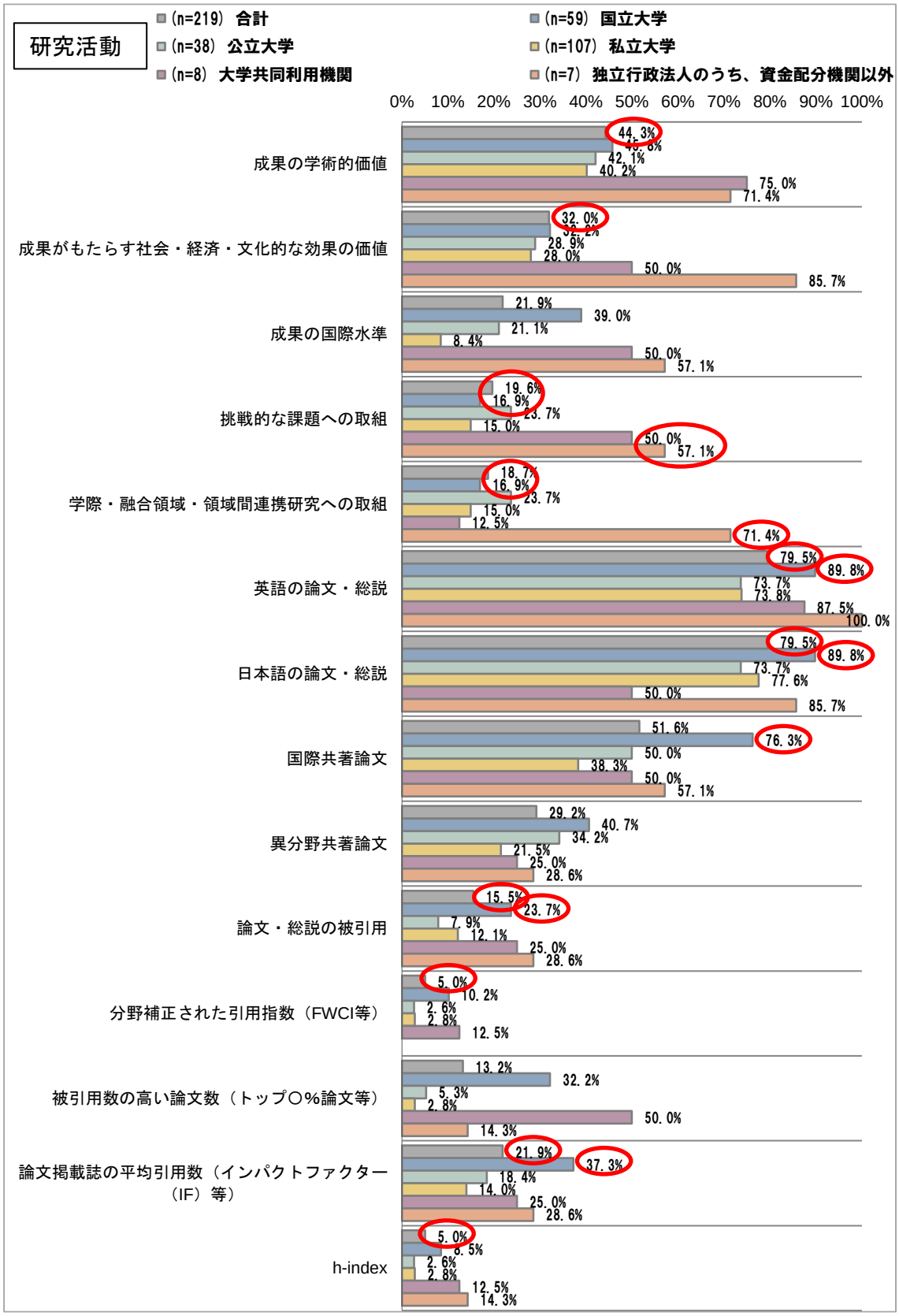
＜時系列変化＞

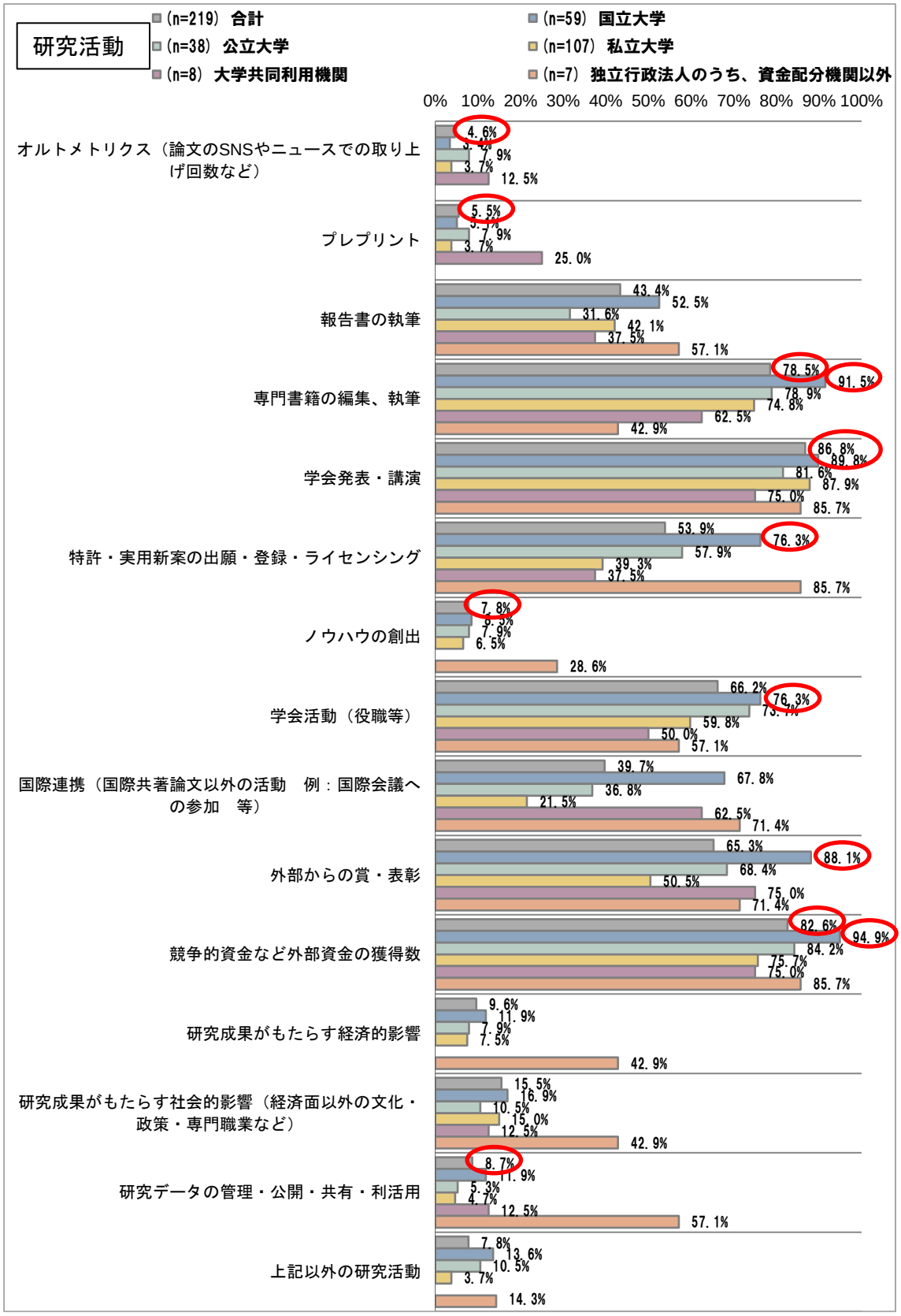
平成 26 年度調査結果[3]と比較すると、「成果の学術的価値」は 32%から 44.3%、「成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値」は 22%から 32.0%に増加しており、指標化しにくい定性的な評価を実施する割合が増加しているとみられる。

一方、それ以外の定量的指標については、「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等)」が全体では 30%から 21.9%、国立大学では 45%から 37.3%、「論文・総説の被引用」は全体では 15%から 15.5%、国立大学では 32%から 23.7%と、若干減少している。

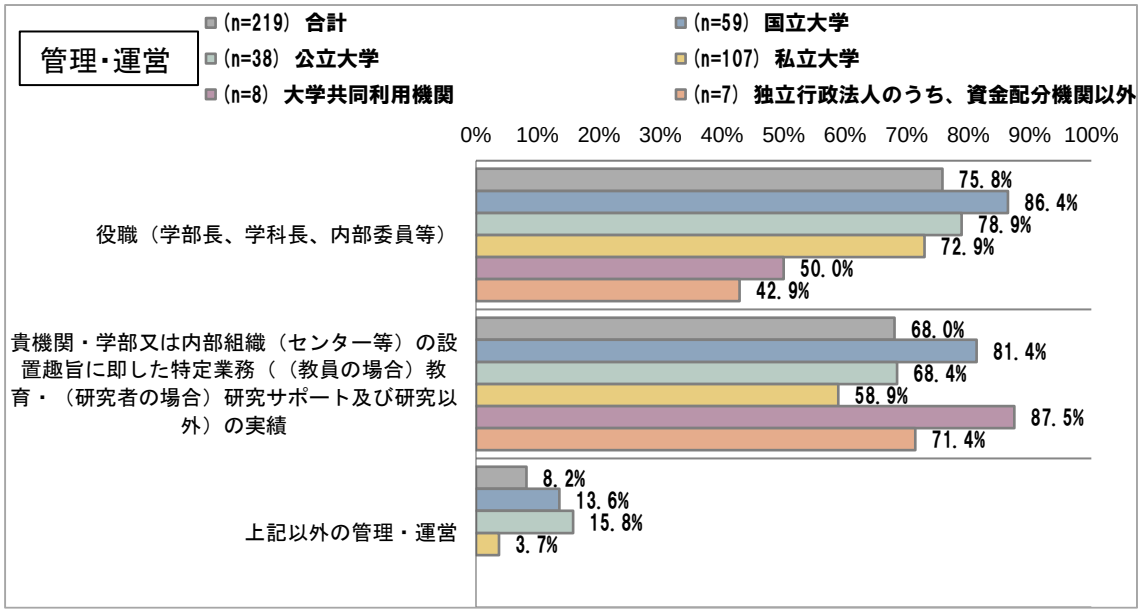
[3] 平成 26 年度調査の数値は、任期無し（常勤）に限定したものではない。

図表 III-22【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価における評価項目（機関の種別）

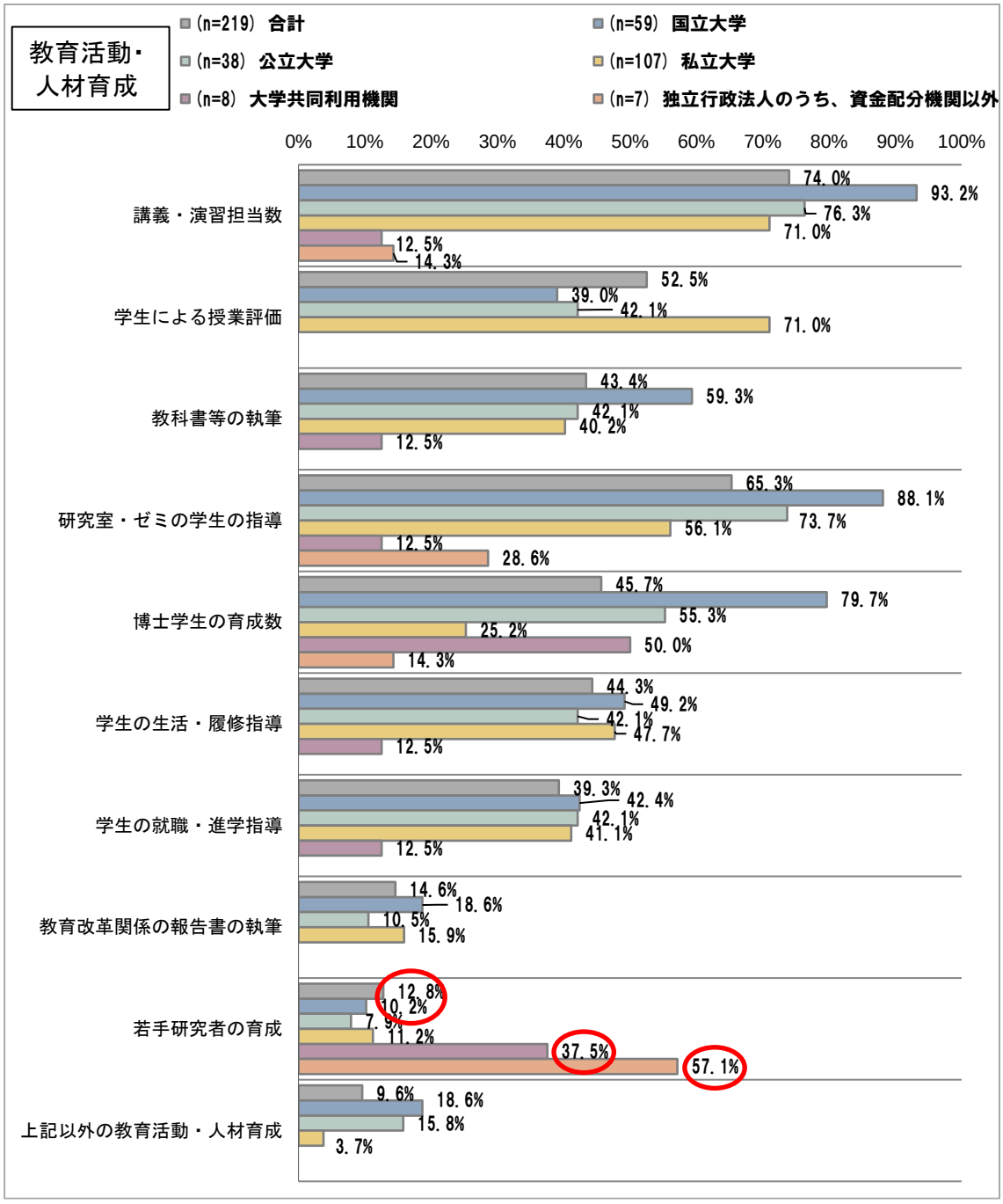




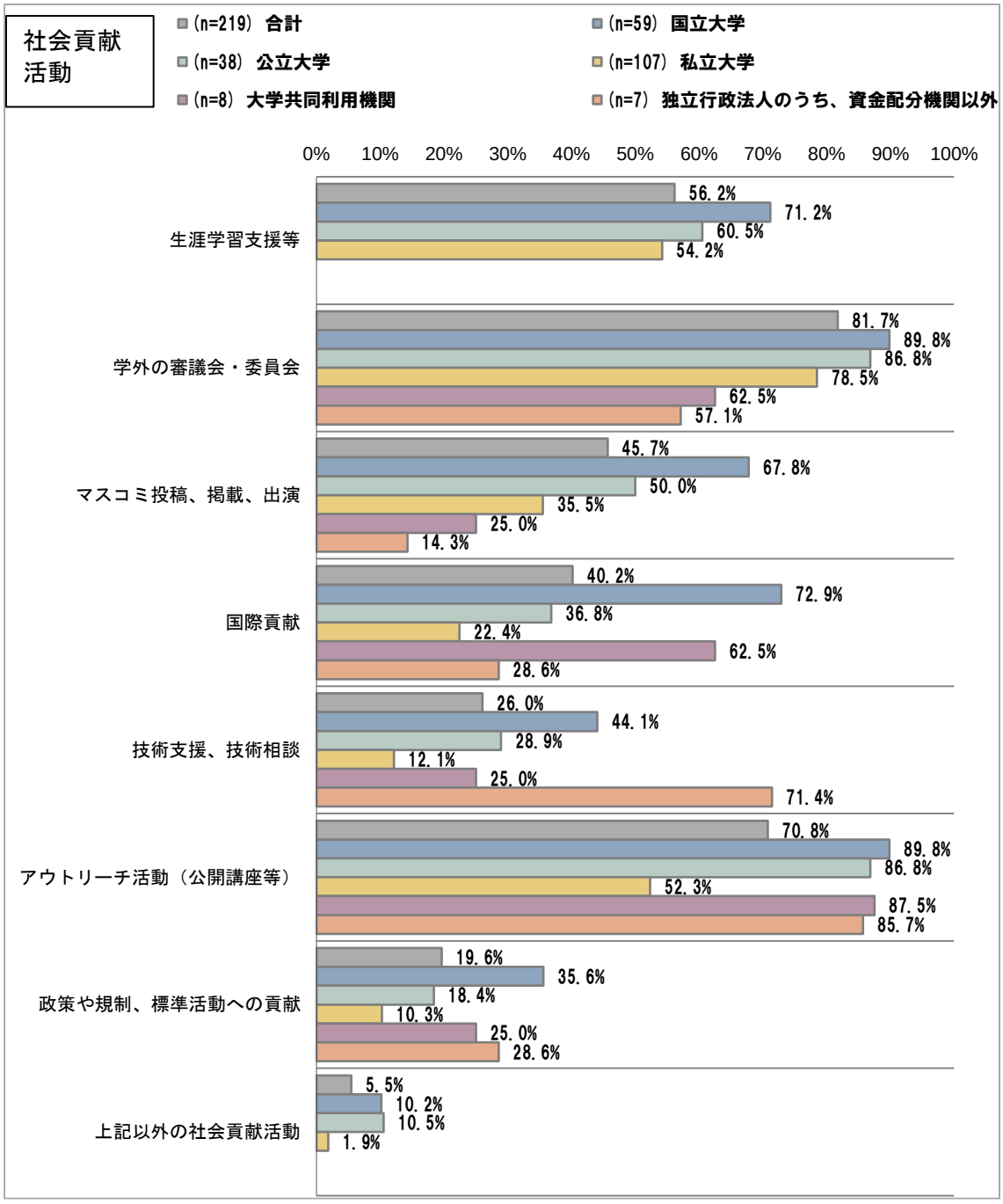
（注）「上記以外の研究活動」の主な回答：
作品制作数／製作，演出，スポーツ等の特殊技能など／翻訳／研究ワークショップ等の開催，査読業務等／附属学校園への研究活動の支援／プロジェクトの遂行／奨学寄附金受入額、競争的プログラムの担当状況／フィールドワーク、研究員受入実績／被評価者の作成する自己点検書の内容



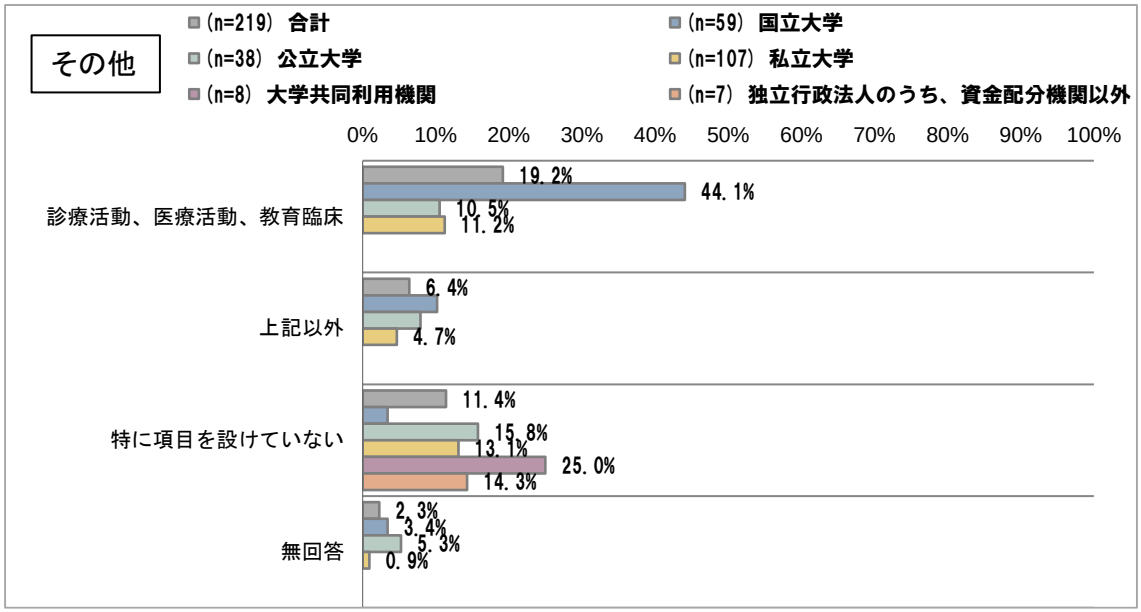
（注）「上記以外の管理・運営」の主な回答：
健康安全管理業務への従事、入試業務への従事／広報活動／大学行事への参加／学内委員会活動／オープンキャンパス講師，出前講座／課外活動支援、コンプライアンス／研究者総覧の情報公開広報活動業務／講演会・研修会等受講歴／被評価者の作成する自己点検書の内容



（注）「上記以外の教育活動・人材育成」の主な回答：
学外実習、フィールドワーク指導、課外活動での国家試験対策支援、資格取得試験対策支援等／授業外の教育活動／授業回数の確保等／実習機関訪問、海外引率等／入試業務／課外活動支援／担当科目の授業目標の達成状況／研究生や留学生の受入れ／研修への参加／学内教育環境の整備／競争的プログラムの担当状況／JSPS 特別研究員に採用された学生数、主指導学生の受賞／英語での授業，高校生への課題研究の指導や授業／授業担当学生数、教材開発・改定数、研究指導学生・大学院生数、初期研修医・専攻医指導／大学院生の研究派遣学生数、全学の教育プログラムの開発等／被評価者の作成する自己点検書の内容

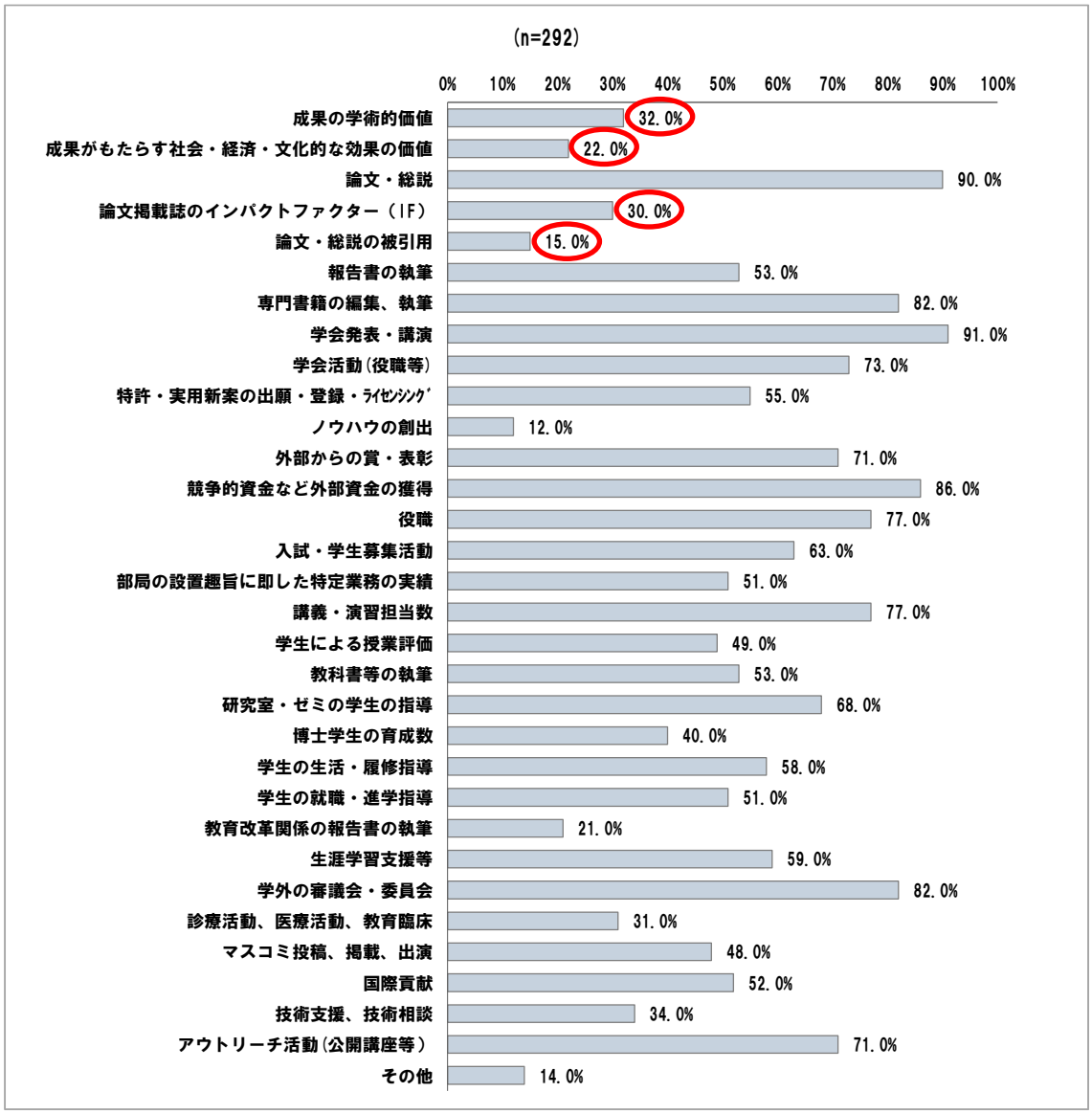


（注）「上記以外の社会貢献活動」の主な回答：
高校等模擬講義、教員免許更新講習、他大学等非常勤講師等／公的な機関の依頼による業務／コンクール・競技大会等の審査員／研究員受入／地域振興・文化保存等の活動への参加／共同研究活動、入試業務への参加、高校への出前授業、実習、治験の責任者、担当医への就任等／地域連携活動／被評価者の作成する自己点検書の内容



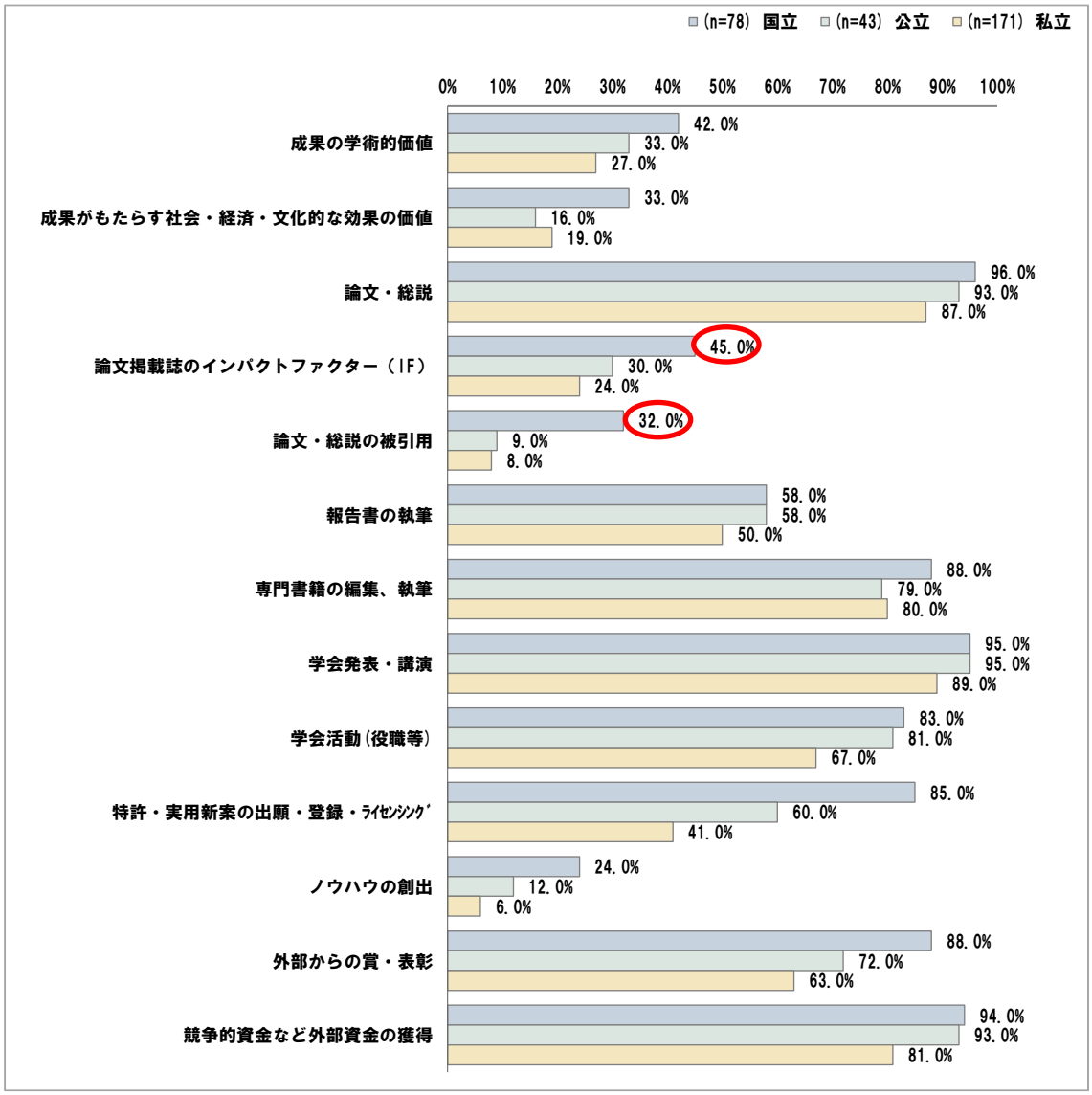
（注）「上記以外」の主な回答：
産官学連携活動／地域生活支援活動、国際交流活動、国際共同研究活動、海外支援活動／専門医資格の有無等／実践経験／診療の領域において、各教員が設定した目標

図表 III-23（参考）平成 26 年度調査「個人業績評価の項目」



（注）%は任期なし（常勤）に限定しない個人業績評価の割合

図表 III-24（参考）平成 26 年度調査「個人業績評価の項目」【教育活動】（国公私立別）



（注）%は任期なし（常勤）に限定しない個人業績評価の割合

e)業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの【Q7-6】

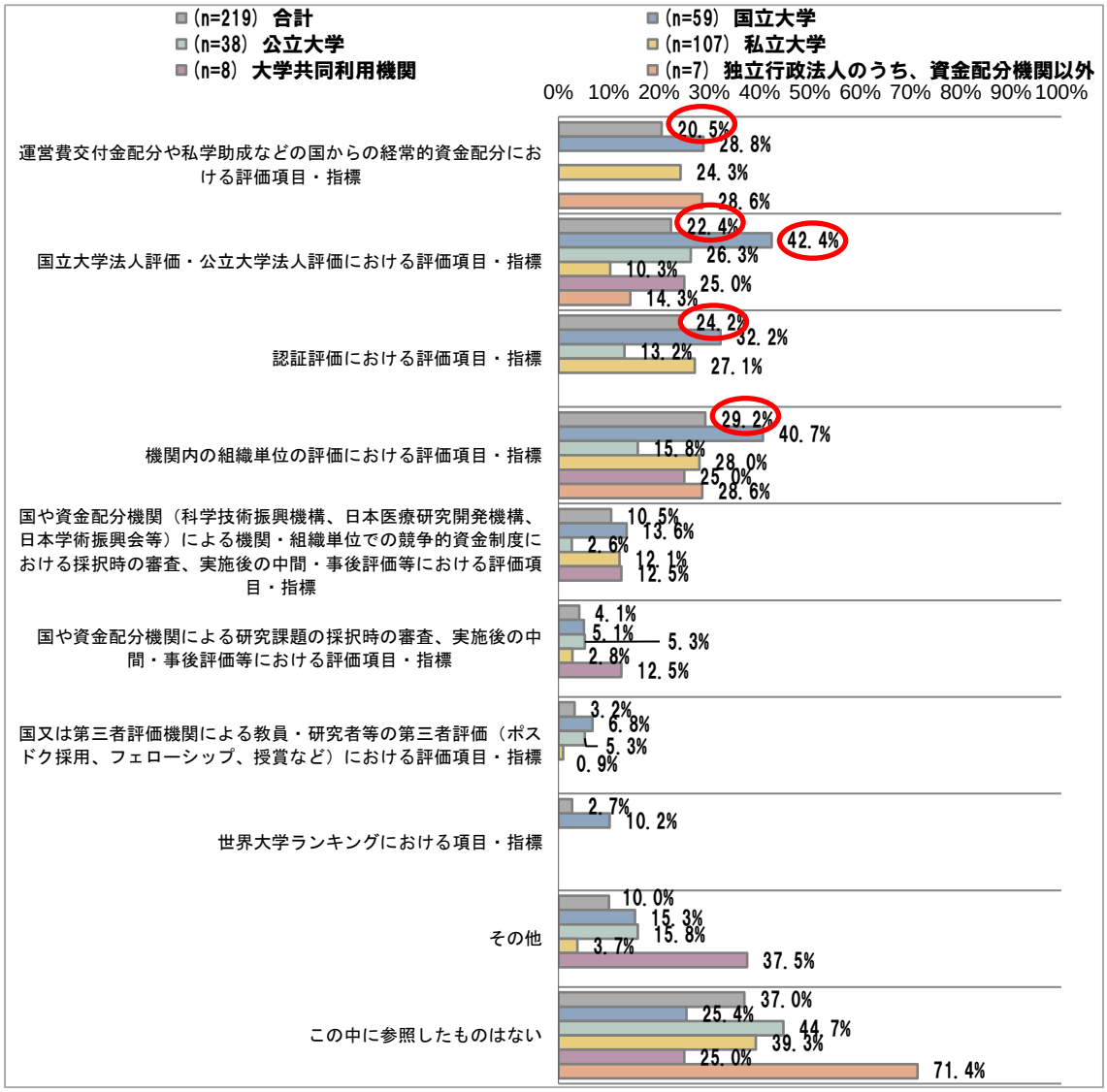
Q7-5 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。

■ 機関の種別

業績評価における評価項目を設定した際に、参照したものは、全体では「機関内の組織単位の評価における評価項目・指標」が 29.2%、「認証評価における評価項目・指標」は 24.2%、「国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標」は 22.4%、「運営費交付金配分や私学助成などの国からの経常的資金配分における評価項目・指標」は 20.5%となっている。

国立大学は全般的に割合が高いが、「国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標」は 42.4%と他の項目・指標等より割合が高くなっている。

図表 III-25【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの（機関の種別）（複数回答）



（注）「その他」の主な回答：

他大学の評価事項／設定当時の経緯が不明確／上位法人の評価項目／本学年俸制教員の業績評価制度／教育・研究活動の成果等にかかる学内からの意見等／日本私立大学連盟がまとめた評価項目／法人の方針／様々な研究活動を想定し、評価項目を設定した。さらに、実情に合わせて毎年のように見直しを実施しており、現在の内容に至った。／research map 、文科省が実施する研究活動等状況調査

f)代表的な評価項目・指標【Q7-7】

Q7-6 において参照した Q7-5 の評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標を Q7-5 から最大３つ選択してください。

※Q7-5 で回答した選択肢の中から３つ以内を選択。

■ 機関の種別

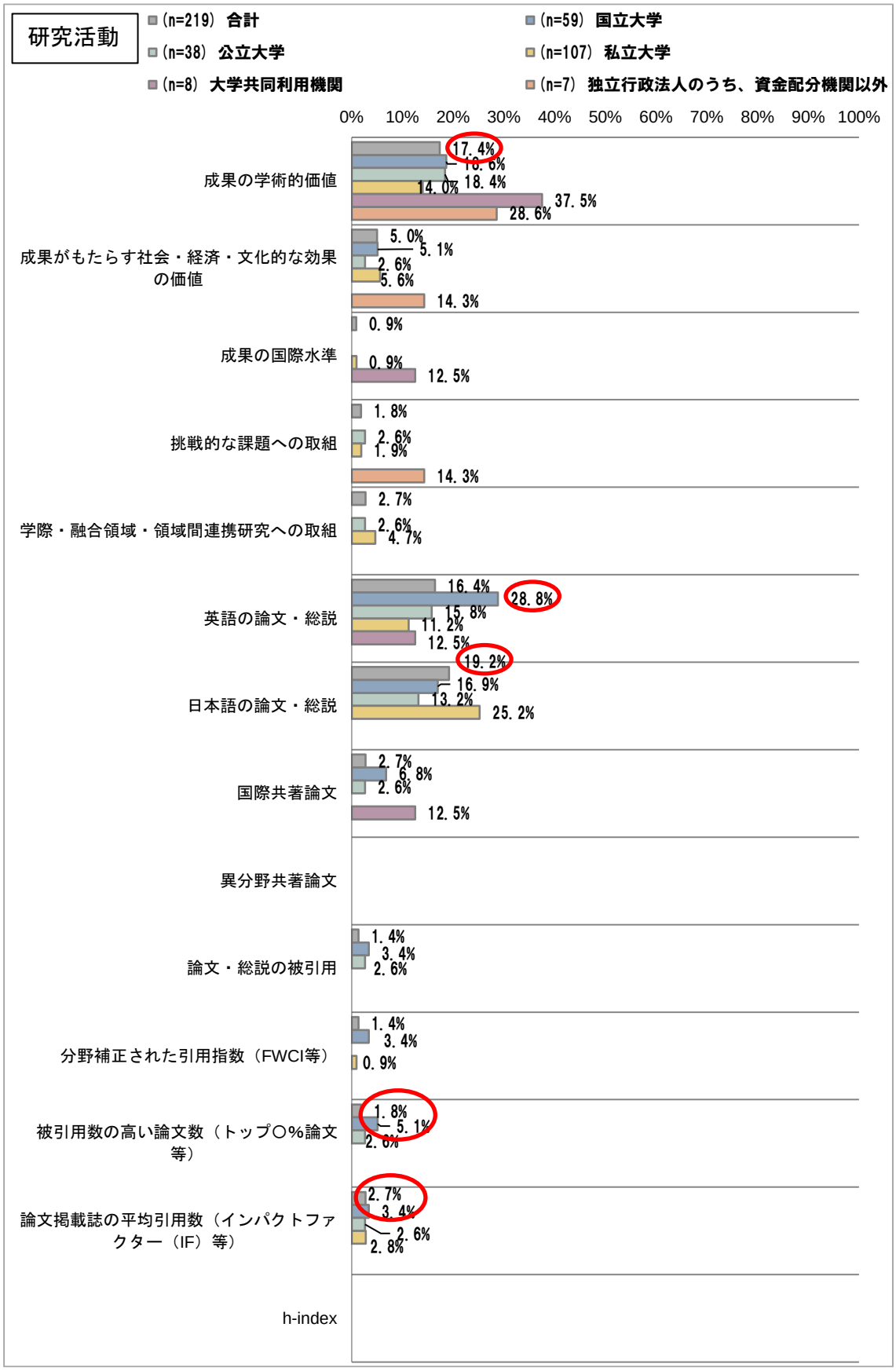
参照した評価項目・指標のうち、特に影響を与えた代表的な評価項目・指標は、全体では「競争的資金など外部資金の獲得数」(22.4%)、「日本語の論文・総説」(19.2%)、「成果の学術的価値」(17.4%) の割合が比較的高い。「研究データの管理・公開・共有・利活用」は 0.5%となっている。

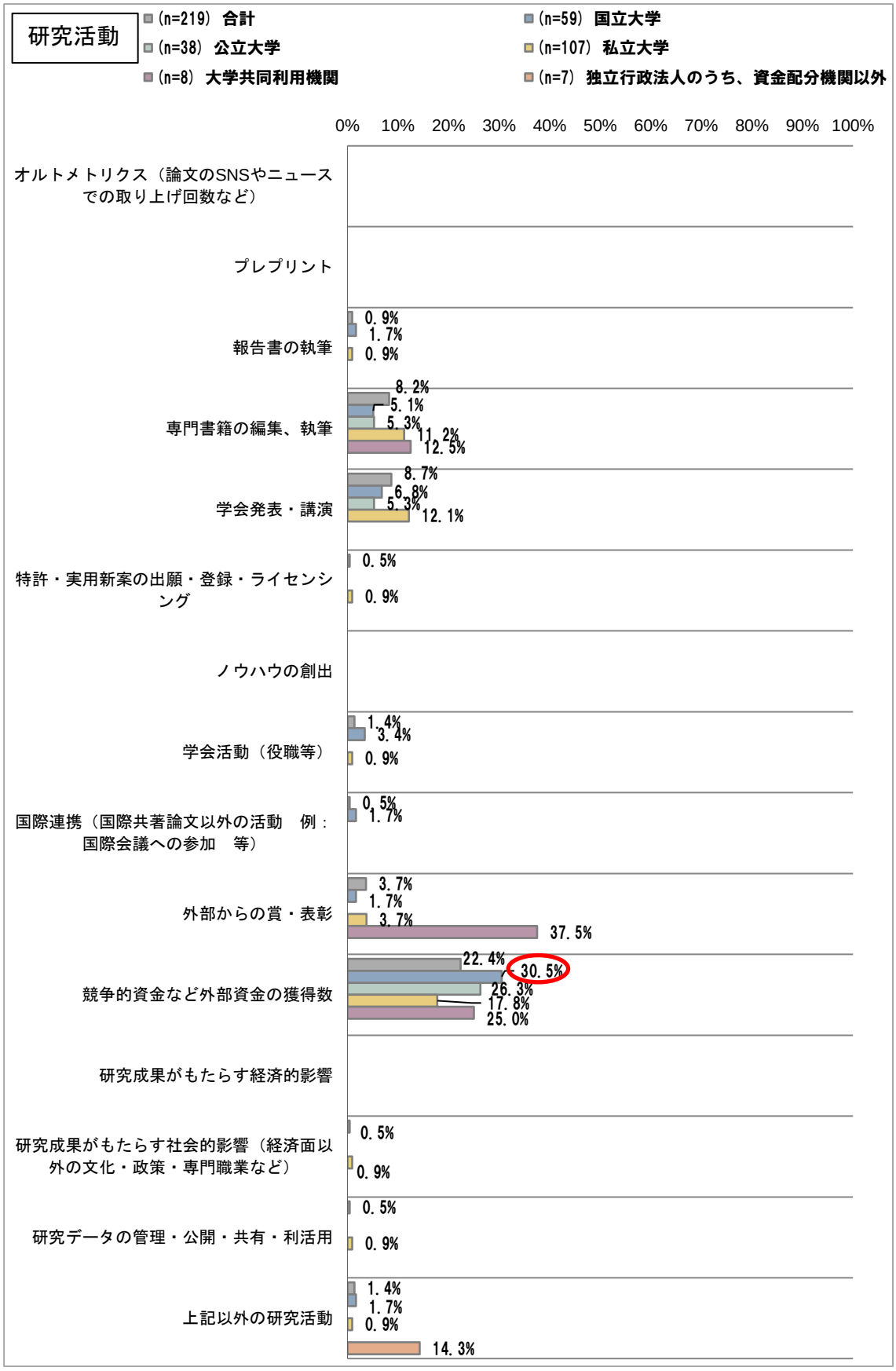
国立大学は、「競争的資金など外部資金の獲得数」(30.5%)と「英語の論文・総説」(28.8%)の割合が約 3 割と高くなっている。

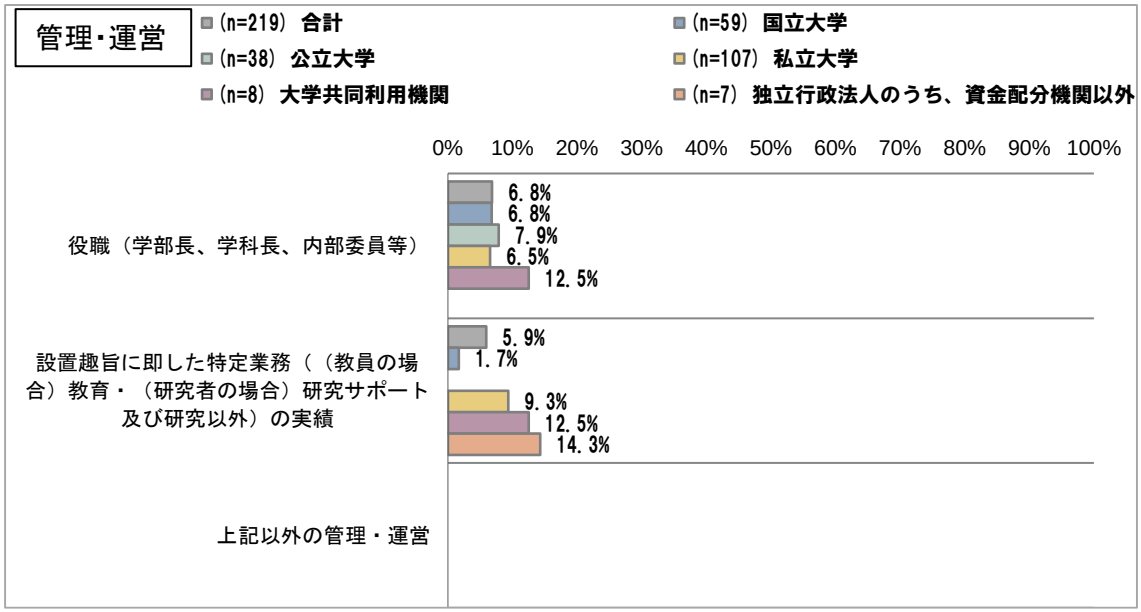
「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等)」は、全体では 2.7%、国立大学では 3.4%、「被引用数の高い論文数（トップ〇%論文等)」は全体では 1.8%、国立大学では 5.1%となっている。

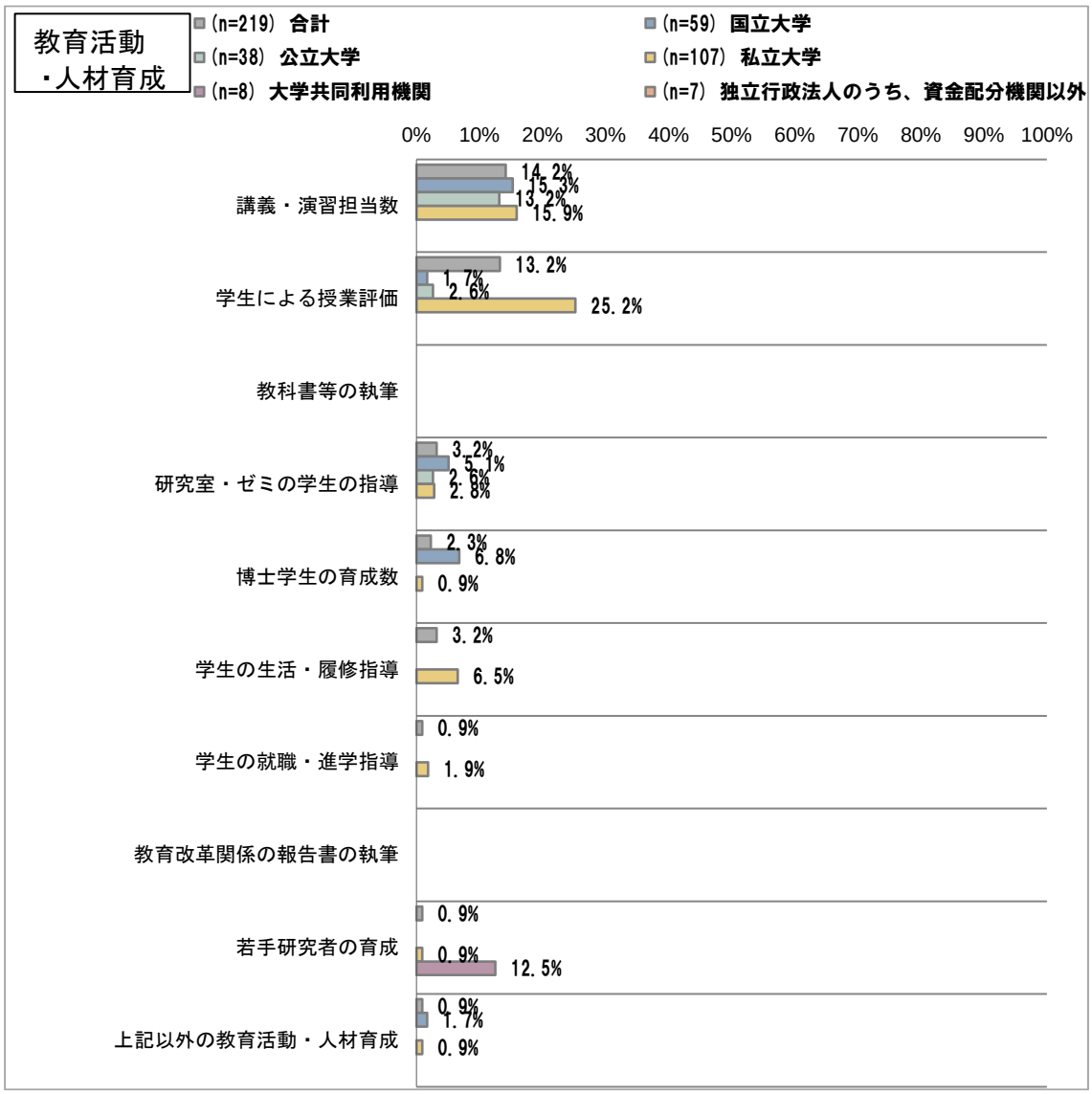
（図表は次頁）

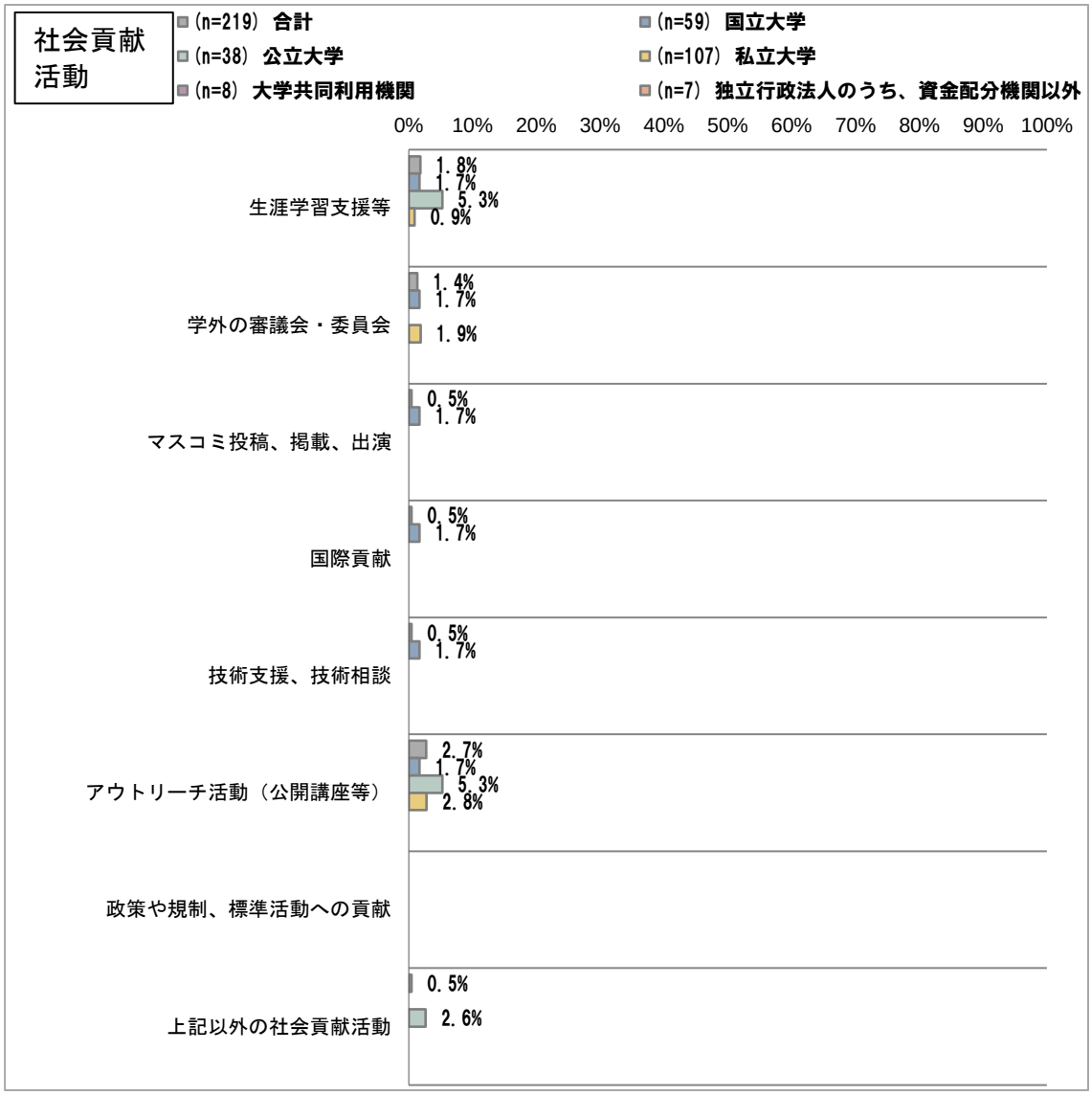
図表 III-26【任期なし（常勤）の研究者個人】代表的な評価項目・指標（機関の種別）

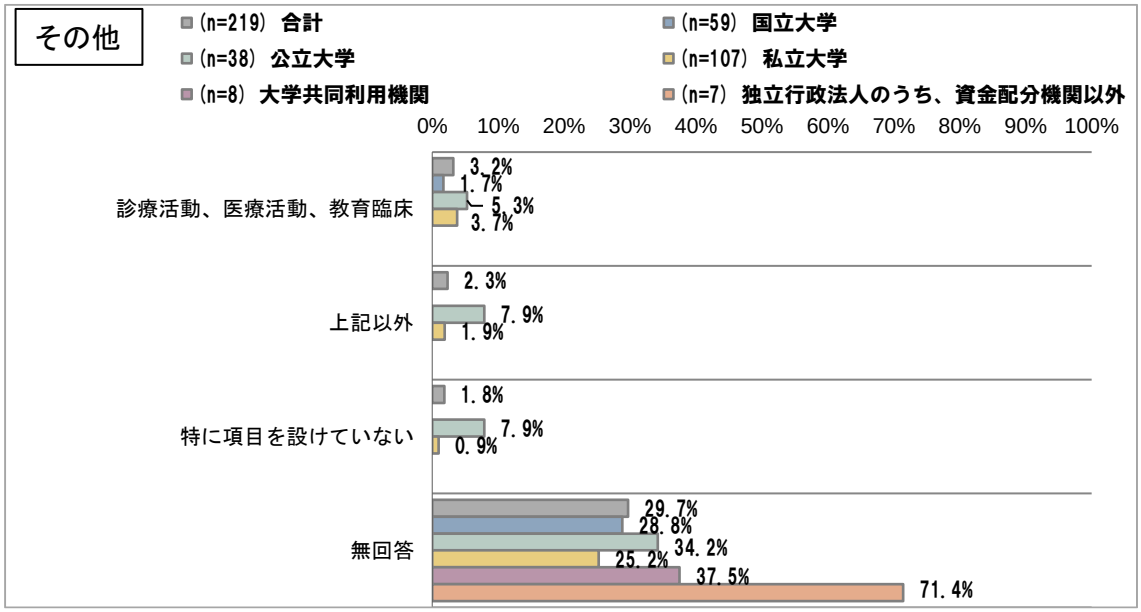



研究活動
(n=219) 合計
(n=59) 国立大学
(n=38) 公立大学
(n=107) 私立大学
(n=8) 大学共同利用機関
(n=7) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
オルトメトリクス（論文のSNSやニュースでの取り上げ回数など）
プレプリント
報告書の執筆
0.9%
1.7%
0.9%
専門書籍の編集、執筆
8.2%
5.1%
5.3%
11.2%
12.5%
学会発表・講演
8.7%
6.8%
5.3%
12.1%
特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
0.5%
0.9%
ノウハウの創出
学会活動（役職等）
1.4%
3.4%
0.9%
国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
0.5%
1.7%
外部からの賞・表彰
3.7%
1.7%
3.7%
37.5%
競争的資金など外部資金の獲得数
22.4%
30.5%
26.3%
17.8%
25.0%
研究成果がもたらす経済的影響
研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
0.5%
0.9%
研究データの管理・公開・共有・利活用
0.5%
0.9%
上記以外の研究活動
1.4%
1.7%
0.9%
14.3%


管理・運営
(n=219) 合計
(n=59) 国立大学
(n=38) 公立大学
(n=107) 私立大学
(n=8) 大学共同利用機関
(n=7) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
役職（学部長、学科長、内部委員等）
6.8%
6.8%
7.9%
6.5%
12.5%
設置趣旨に即した特定業務（（教員の場合）教育・（研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
5.9%
1.7%
9.3%
12.5%
14.3%
上記以外の管理・運営


教育活動・人材育成
(n=219) 合計
(n=59) 国立大学
(n=38) 公立大学
(n=107) 私立大学
(n=8) 大学共同利用機関
(n=7) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
講義・演習担当数
14.2%
15.3%
13.2%
15.9%
学生による授業評価
13.2%
1.7%
2.6%
25.2%
教科書等の執筆
研究室・ゼミの学生の指導
3.2%
5.1%
2.6%
2.8%
博士学生の育成数
2.3%
6.8%
0.9%
学生の生活・履修指導
3.2%
6.5%
学生の就職・進学指導
0.9%
1.9%
教育改革関係の報告書の執筆
若手研究者の育成
0.9%
0.9%
12.5%
上記以外の教育活動・人材育成
0.9%
1.7%
0.9%


社会貢献活動
(n=219) 合計
(n=59) 国立大学
(n=38) 公立大学
(n=107) 私立大学
(n=8) 大学共同利用機関
(n=7) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
生涯学習支援等
1.8%
1.7%
5.3%
0.9%
学外の審議会・委員会
1.4%
1.7%
1.9%
マスコミ投稿、掲載、出演
0.5%
1.7%
国際貢献
0.5%
1.7%
技術支援、技術相談
0.5%
1.7%
アウトリーチ活動（公開講座等）
2.7%
1.7%
5.3%
2.8%
政策や規制、標準活動への貢献
上記以外の社会貢献活動
0.5%
2.6%


その他
(n=219) 合計
(n=59) 国立大学
(n=38) 公立大学
(n=107) 私立大学
(n=8) 大学共同利用機関
(n=7) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
診療活動、医療活動、教育臨床
3.2%
1.7%
5.3%
3.7%
上記以外
2.3%
7.9%
1.9%
特に項目を設けていない
1.8%
7.9%
0.9%
無回答
29.7%
28.8%
34.2%
25.2%
37.5%
71.4%

g) 業績評価の活用状況【Q7-8】

貴機関・学部等における業績評価は、何に活用していますか（複数回答）

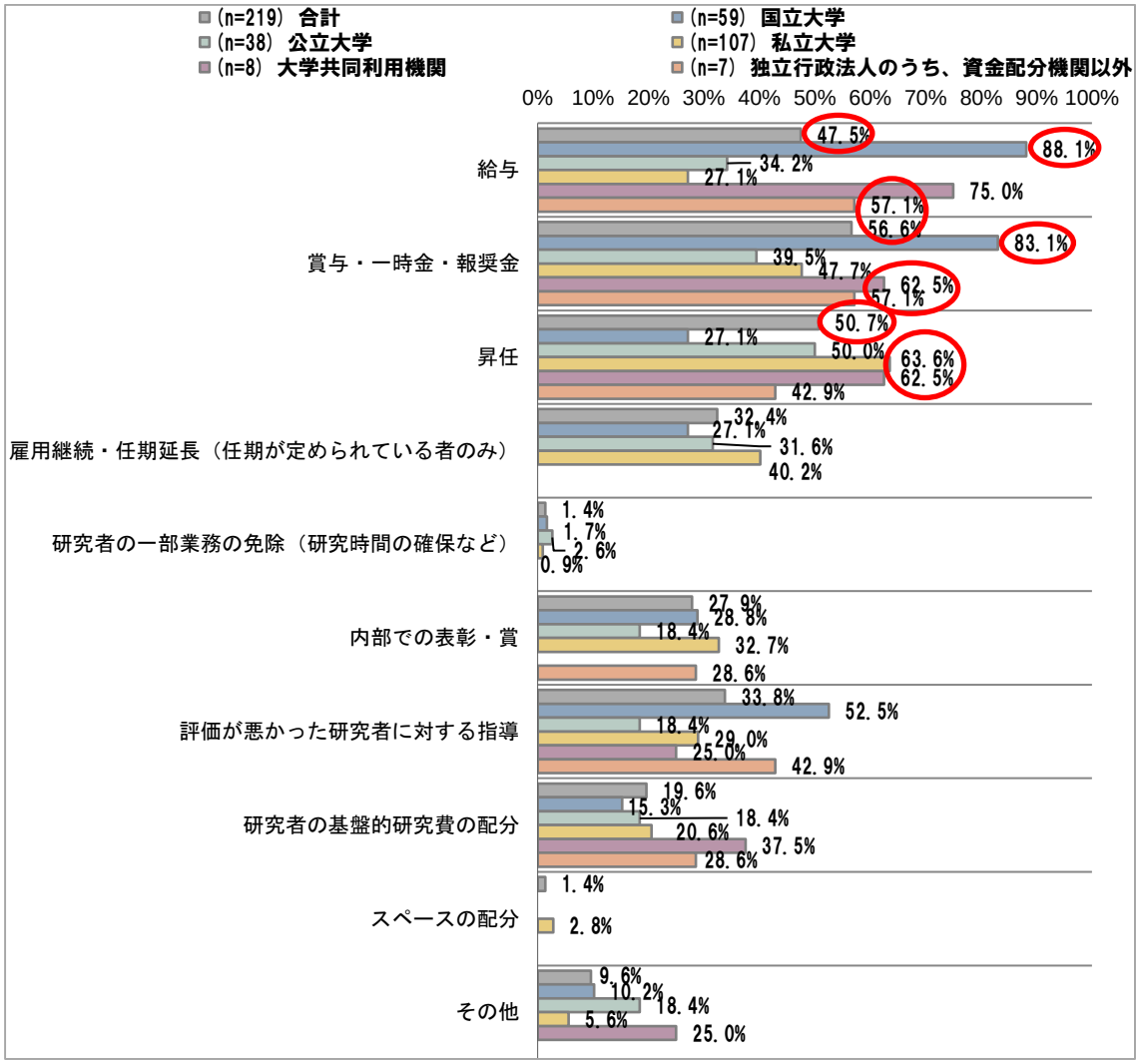
■ 機関の種別

業績評価の活用については、全体では「賞与・一時金・報奨金」(56.6%)、「昇任」(50.7%)、「給与」（47.5%）など雇用面での活用が多くなっている。

国立大学では、「給与・昇進への反映」を導入目的としている割合が多いことから、「給与」（88.1%）、「賞与・一時金・報奨金」（83.1%）での活用が多い。また、「研究者の自己点検による省察」を導入目的としている割合が多く、「評価が悪かった研究者に対する指導」（52.5%）についても比較的割合が高くなっている。

公立大学及び私立大学は「昇任」（公立 63.6%、私立 62.5%）、大学共同利用機関は「給与」（75.0%）、独立行政法人のうち、資金配分機関以外は「給与」（57.1%）と「賞与・一時金・報奨金」（57.1%）に活用する割合が最も高くなっており、機関種別によって業績評価の活用が異なっている。

図表 III-27 【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価の活用状況（機関の種別）



（注）「その他」の主な回答：テニュア審査／自己研鑽／適正な職務分担、処遇改善／採用／教員の諸活動並びに大学組織の運営の改善及び向上に活用する／ディスティングイッシュトプロフェッサー（卓越教授）の学内公募で過去 3 年間の評価結果（SS 又は S 評価 1 回以上）を要件／IR、法人評価や各種調査への対応／大学院の担当資格の審査／評価の優劣に限らず当該年度の確認と次年度以降の課題確認／サバティカル研修に従事する資格基準の一つとして評価結果を活用している

h)現在の業績評価方法における課題【Q7-9】

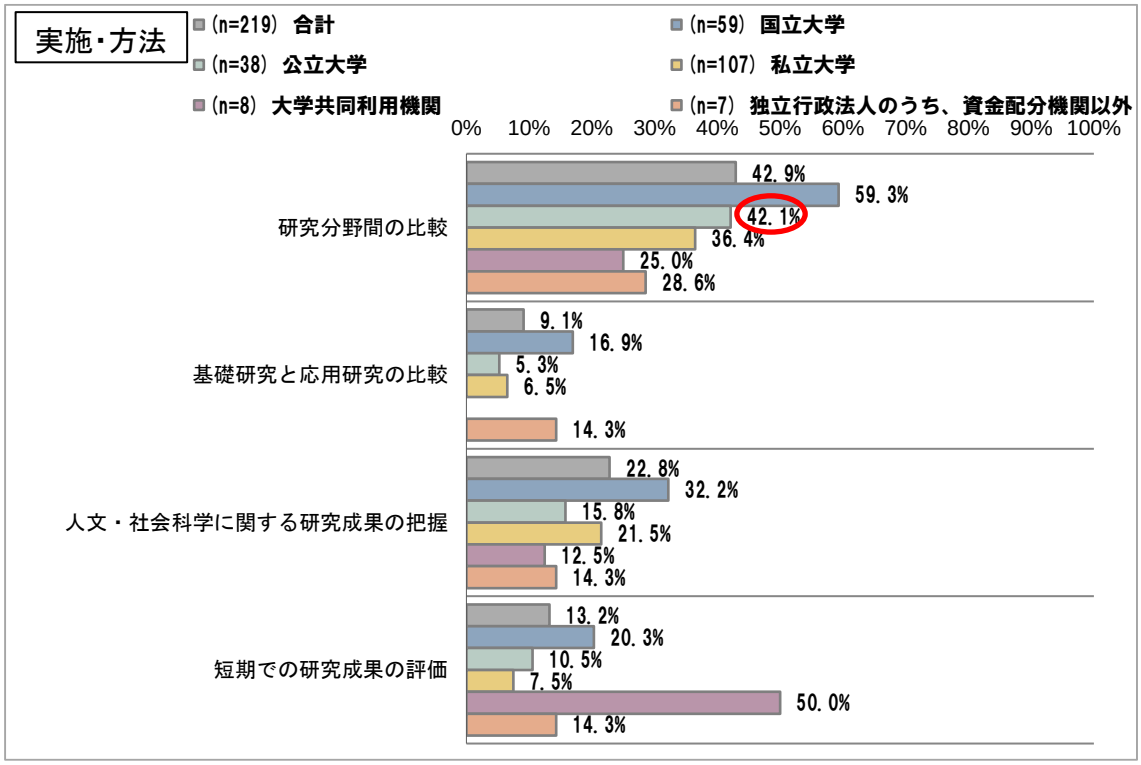
貴機関・学部等における現在の業績評価方法について、どのようなことが課題となっていますか。（複数回答）

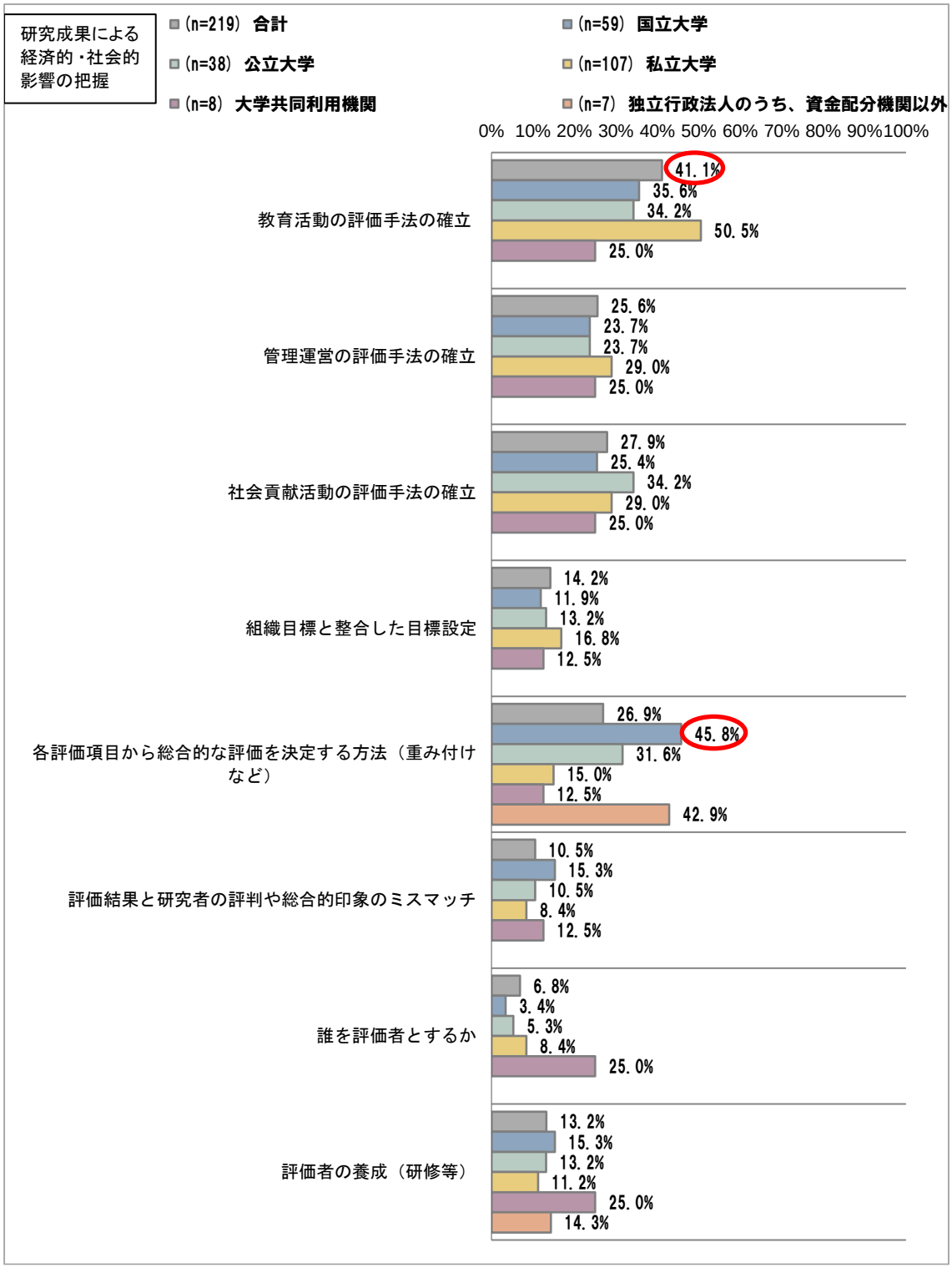
■ 機関の種別

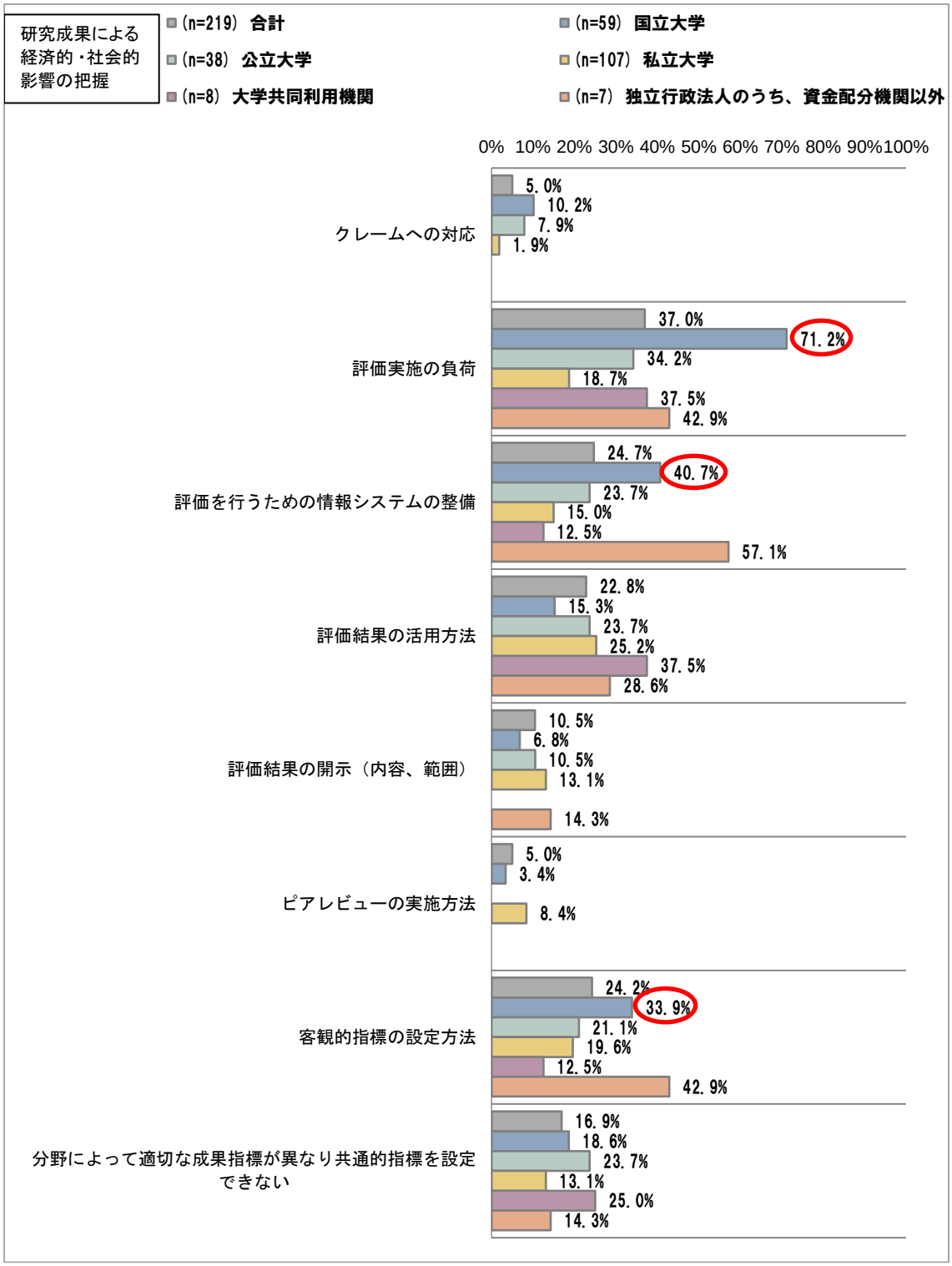
業績評価方法について「課題はない」とする機関の割合は全体の 4.1%と少なく、「研究分野間の比較」（全体の 42.9%）、「教育活動の評価手法の確立」（同 41.1%）、「評価実施の負荷」（同 37.0%）、「間接業務など、目立たない仕事が評価されにくい」（同 34.2%）、「業績に結び付かない能力や努力が評価できない」（同 32.0%）など多くの課題を抱えている。

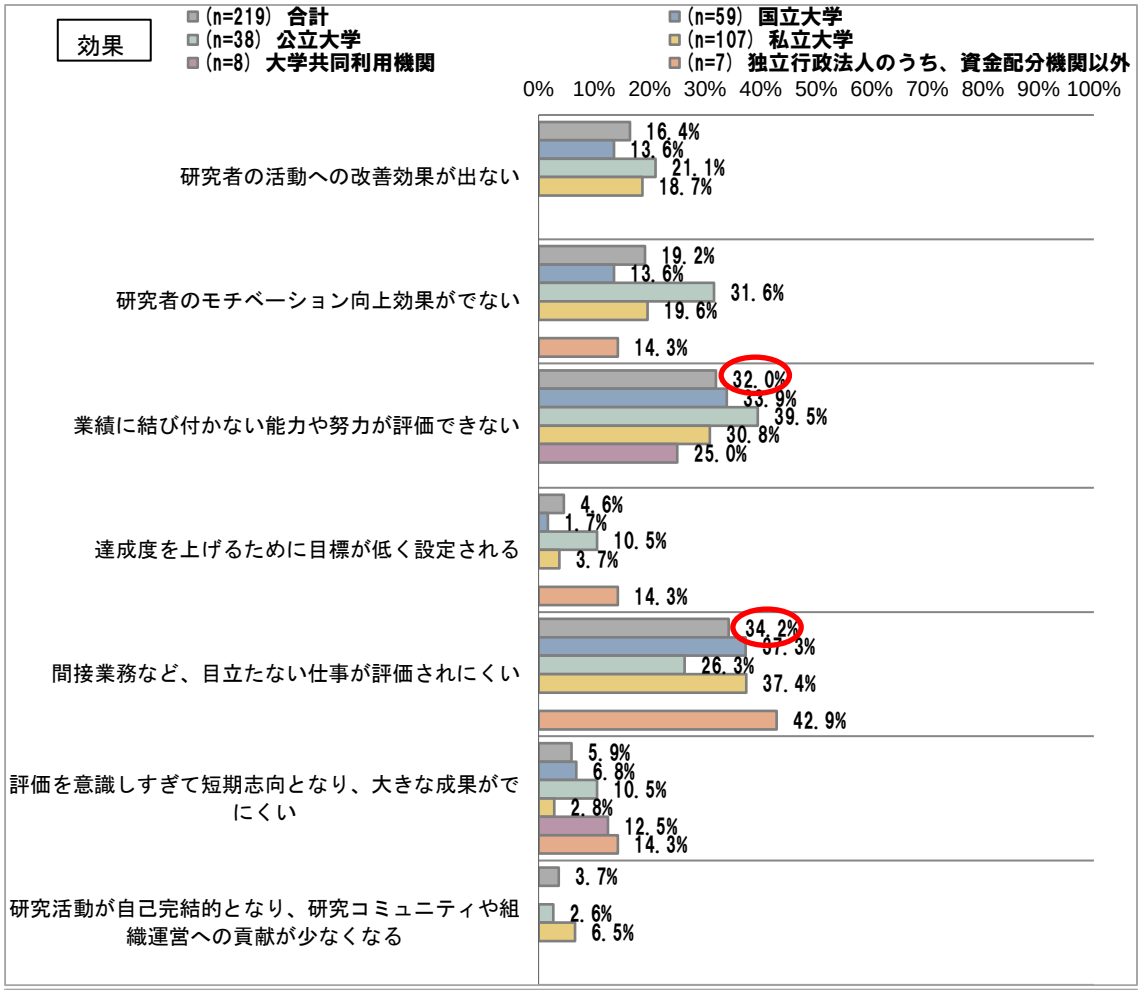
国立大学は他機関と比べて課題が多くなっているが、特に「評価実施の負荷」（71.2%）が７割を超えており、評価指針で特筆課題とされた「評価負担増大に対する改善」は依然として課題となっているものとみられる。また、「各評価項目から総合的な評価を決定する方法（重み付けなど）」（45.8%）、「評価を行うための情報システムの整備」（40.7%）、「客観的指標の設定方法」（33.9%）などの割合も高くなっている。

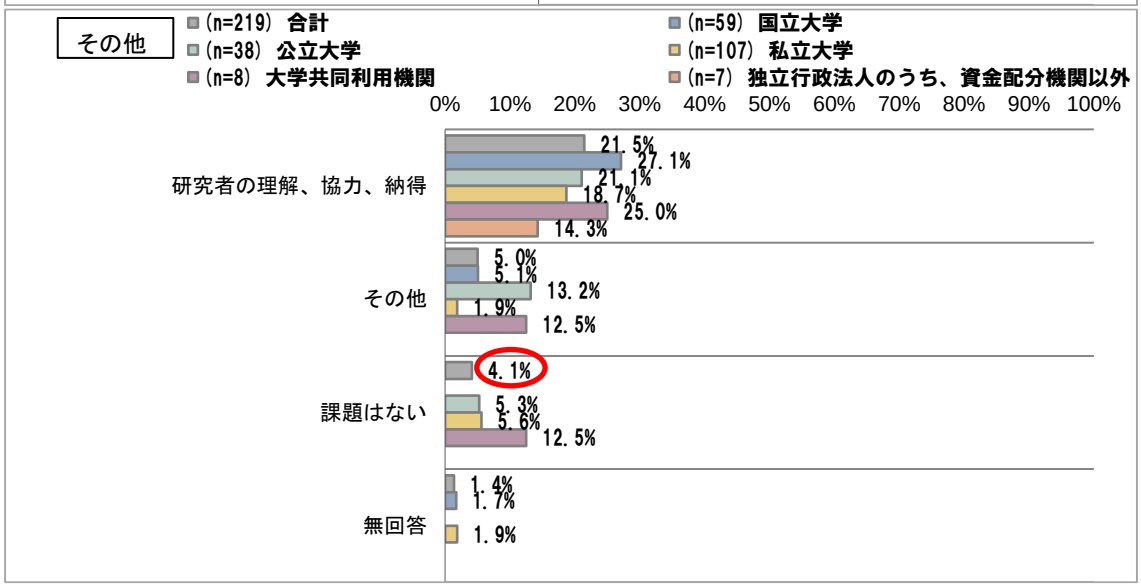
図表 III-28 【任期なし（常勤）の研究者個人】現在の業績評価方法における課題（機関の種別）




研究成果による経済的・社会的影響の把握
(n=219) 合計
(n=59) 国立大学
(n=38) 公立大学
(n=107) 私立大学
(n=8) 大学共同利用機関
(n=7) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
教育活動の評価手法の確立
41.1%
35.6%
34.2%
50.5%
25.0%
管理運営の評価手法の確立
25.6%
23.7%
23.7%
29.0%
25.0%
社会貢献活動の評価手法の確立
27.9%
25.4%
34.2%
29.0%
25.0%
組織目標と整合した目標設定
14.2%
11.9%
13.2%
16.8%
12.5%
各評価項目から総合的な評価を決定する方法（重み付けなど）
26.9%
45.8%
31.6%
15.0%
12.5%
42.9%
評価結果と研究者の評判や総合的印象のミスマッチ
10.5%
15.3%
10.5%
8.4%
12.5%
誰を評価者とするか
6.8%
3.4%
5.3%
8.4%
25.0%
評価者の養成（研修等）
13.2%
15.3%
13.2%
11.2%
25.0%
14.3%


研究成果による経済的・社会的影響の把握
(n=219) 合計
(n=59) 国立大学
(n=38) 公立大学
(n=107) 私立大学
(n=8) 大学共同利用機関
(n=7) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
クレームへの対応
5.0%
10.2%
7.9%
1.9%
評価実施の負荷
37.0%
71.2%
34.2%
18.7%
37.5%
42.9%
評価を行うための情報システムの整備
24.7%
40.7%
23.7%
15.0%
12.5%
57.1%
評価結果の活用方法
22.8%
15.3%
23.7%
25.2%
37.5%
28.6%
評価結果の開示（内容、範囲）
10.5%
6.8%
10.5%
13.1%
14.3%
ピアレビューの実施方法
5.0%
3.4%
8.4%
客観的指標の設定方法
24.2%
33.9%
21.1%
19.6%
12.5%
42.9%
分野によって適切な成果指標が異なり共通的指標を設定できない
16.9%
18.6%
23.7%
13.1%
25.0%
14.3%





（注）「その他」の主な回答：
分野と多様性を尊重した評価方法が確立されていないこと／全ての評価領域において一定水準の業績を求める現行制度では、教員の過重負担が慢性化していること／長所を伸ばし、短所を改善できるような評価であるべきだが、単年度評価では困難／評価への結びつけ／評価項目ごとの重要度の違い／課題に対する意見集約はしていない／ライフイベントのために本来のパフォーマンスを完全に発揮できない者への対応／研究業績と教育業績の評価

③テニュアトラック研究者個人の業績評価

a)「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い【Q7-10】

テニュアトラック研究者個人の業績評価と任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価とで、業績評価の目的や評価方法等に異なっている点はありますか。（１つだけ）

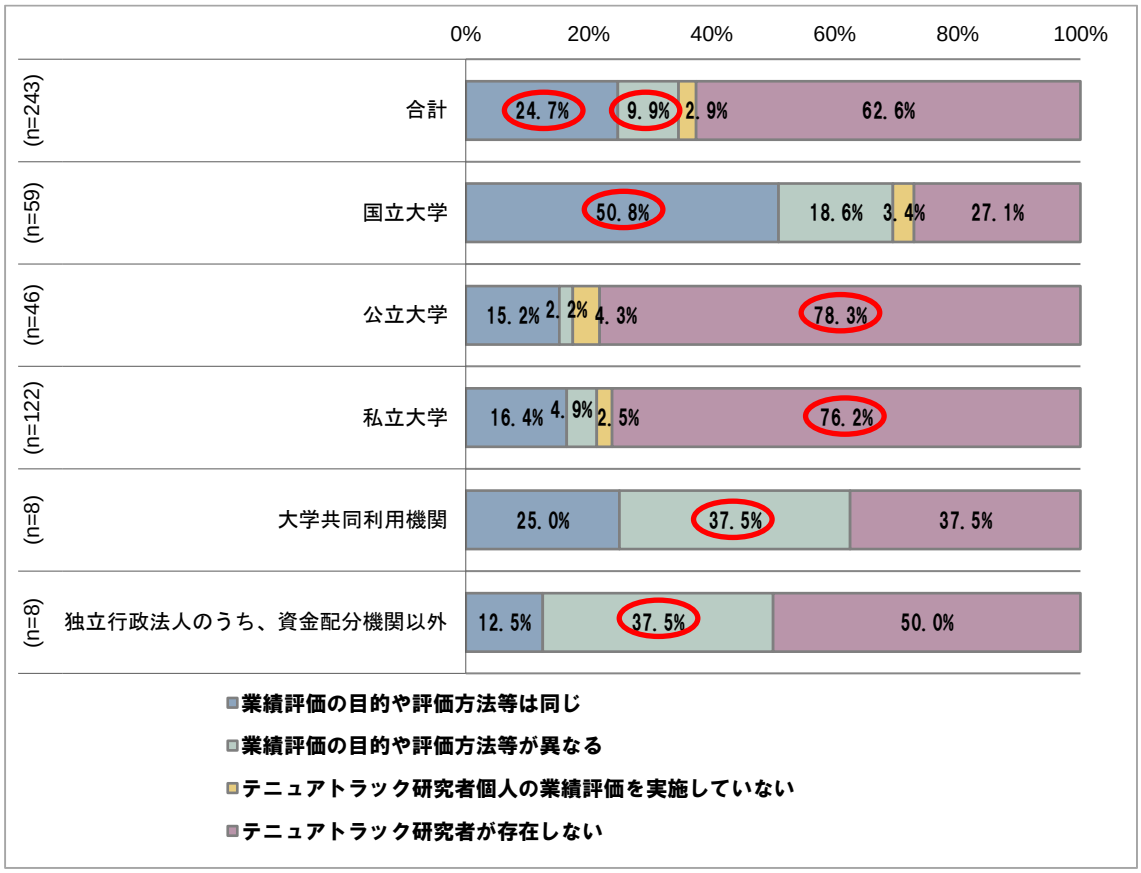
■ 機関の種別

「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等は、「任期なし（常勤）の研究者個人」と「同じ」とする機関の割合は全体の 24.7%、「異なる」は 9.9%となっている。テニュアトラック研究者独自の評価目的、評価方法等を設定している大学等は全体の約１割となっている。

「テニュアトラック研究者が存在しない」機関の割合は、公立大学（78.3%）及び私立大学（76.2%）で高くなっている。

国立大学は「同じ」割合が 50.8%、大学共同利用機関及び独立行政法人のうち、資金配分機関以外の２つの回答グループは「異なる」割合が 37.5%と比較的高い。

図表 III-29「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い（機関の種別）



（注）%は研究者個人の業績評価の実施について「機関全体」または「その他」と回答した機関を 100%として計算

b)業績評価の実施目的【Q7-11】

テニュアトラック研究者個人の業績評価について、貴機関・学部等が業績評価を実施するのはどのような目的ですか。（複数回答）

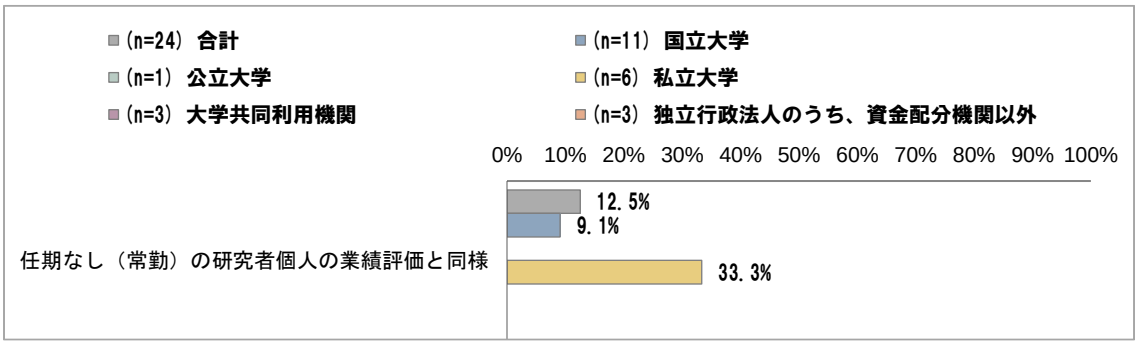
※「Q7-10「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 24 機関。

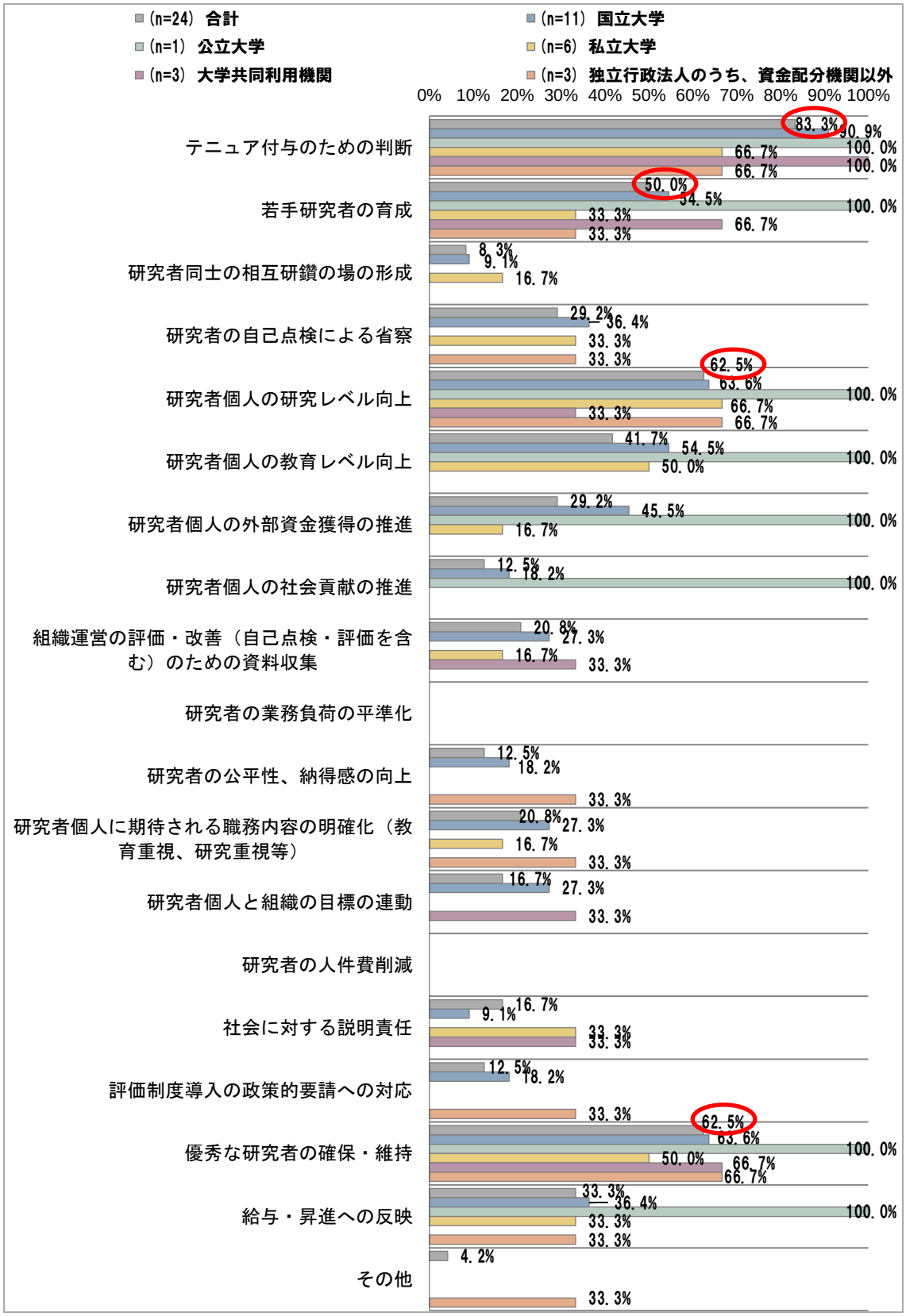
■ 機関の種別

テニュアトラック研究者個人の業績評価の目的や評価方法等が任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と異なる大学等についてみると、業績評価の実施目的は「テニュア付与のための判断」が全体の 83.3%となっている。また、「研究者個人の研究レベル向上」（62.5%）、「優秀な研究者の確保・維持」（62.5%）、「若手研究者の育成」（50.0%）の割合も半数を超えている。

任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価の実施目的【Q7-3】と比較すると、任期なし（常勤）では「研究者個人の研究レベル向上」（84.0%）、「研究者個人の教育レベル向上」（75.8%）、「研究者の自己点検による省察」（74.4%）、「給与・昇進への反映」（68.0%）の割合が高いが、テニュアトラック研究者個人の業績評価についてはそれらの割合が相対的に低い一方、「優秀な研究者の確保・維持」の割合（62.5%）は、任期なし（常勤）（26.9%）よりも高くなっている。

図表 III-30【テニュアトラック研究者個人】業績評価の実施目的（機関の種別）





（注）%はテニュアトラック研究者個人の業績評価と任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価で、業績評価の目的や評価方法等が異なると回答した機関を 100%として計算

「その他」の主な回答：研究テーマの進捗確認

c)現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効だと考えるもの【Q7-12】

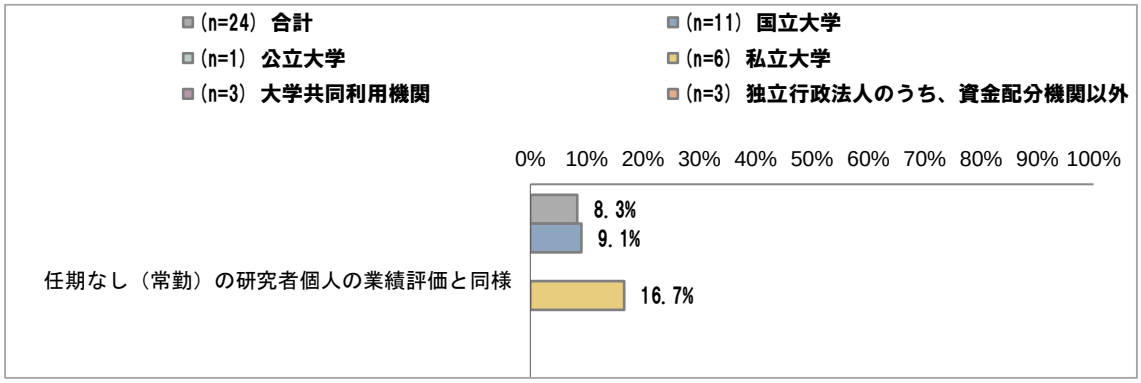
現在の貴機関・学部等における業績評価方法は、導入目的に対して有効とお考えですか。有効とお考えのものをお答えください。Q7-11 で回答した選択肢の中から選択してください。（複数回答）

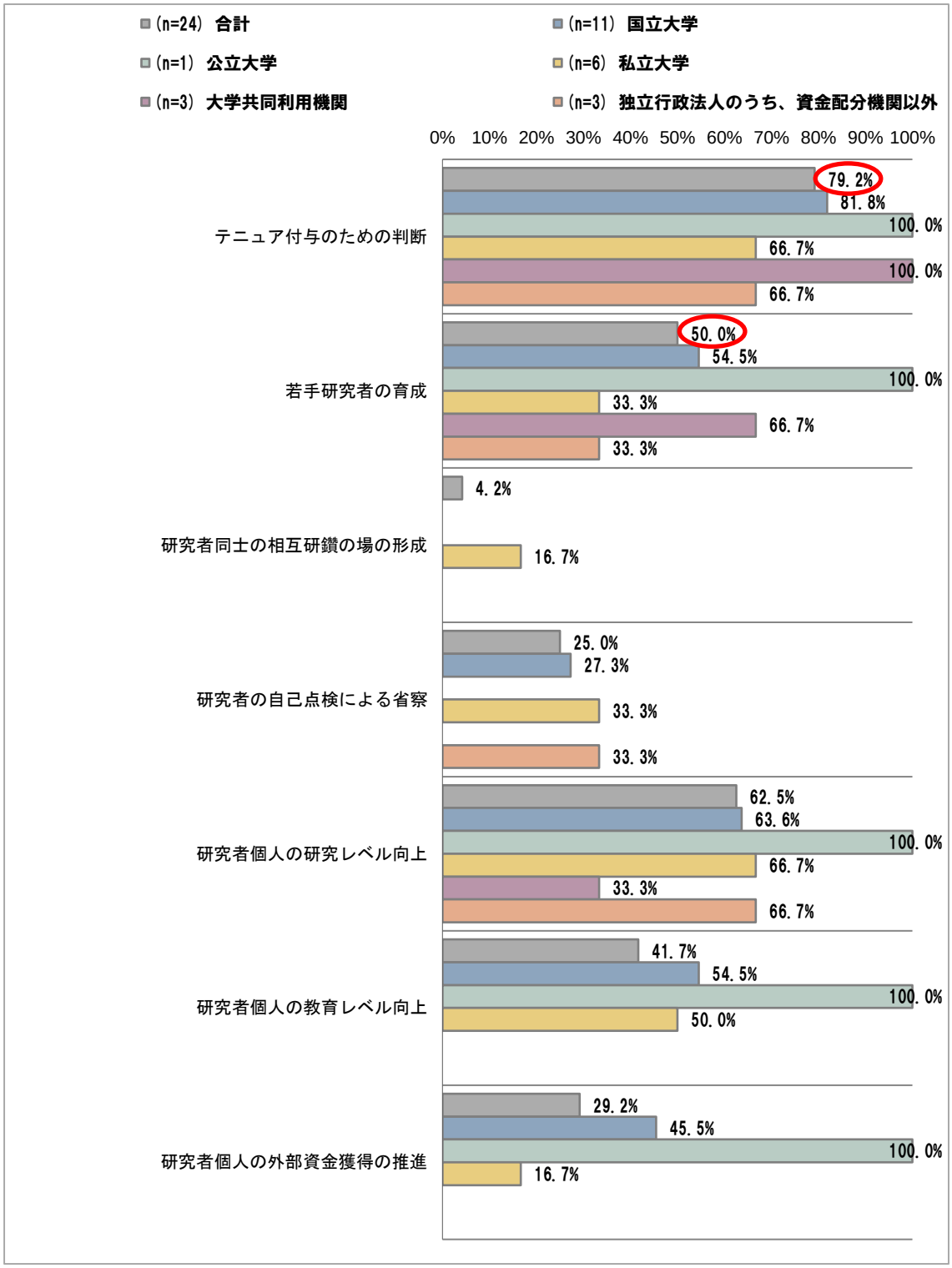
※「Q7-10「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 24 機関。

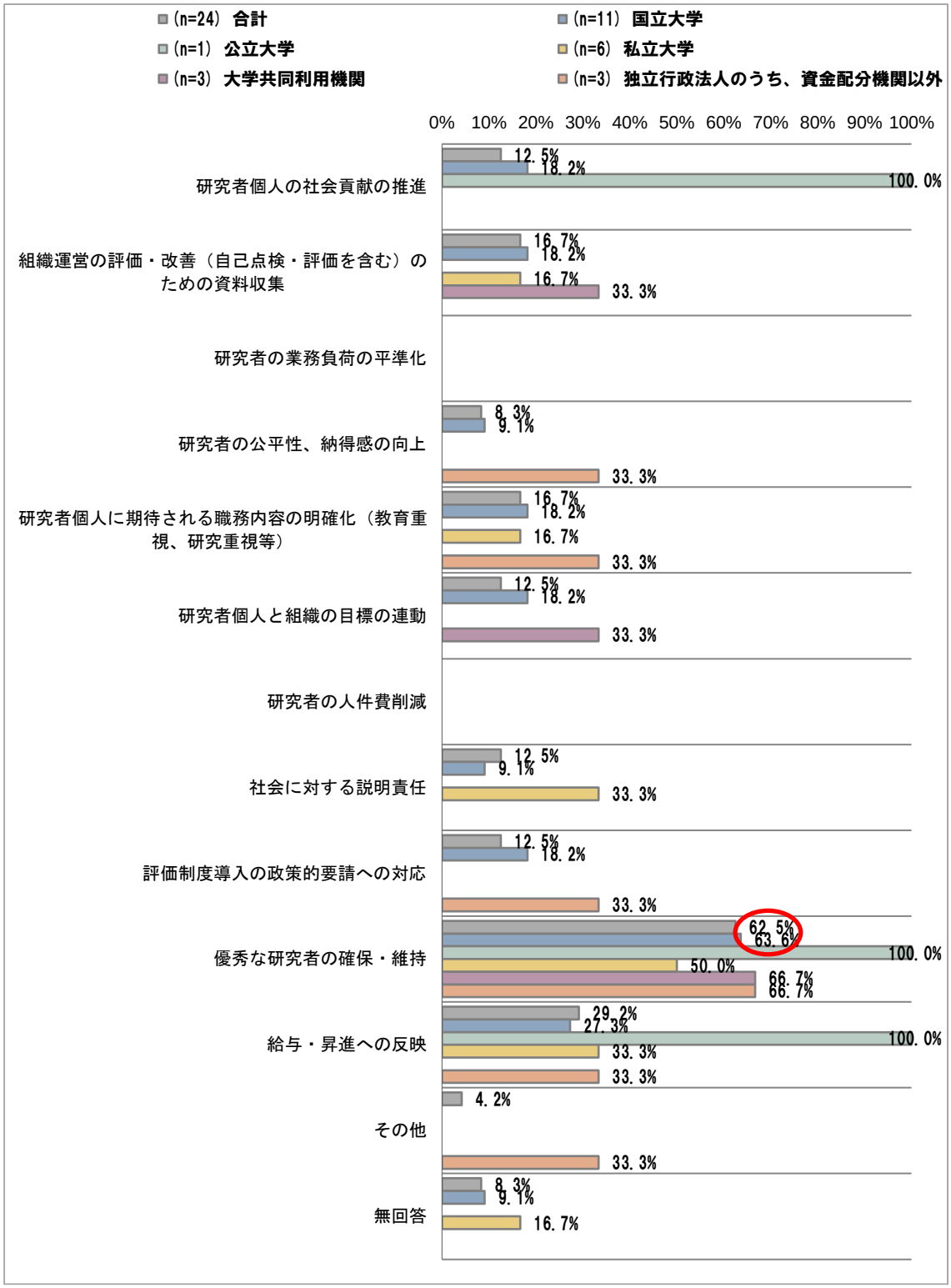
■ 機関の種別

業績評価方法について、導入目的に対して有効と回答した割合をみると、「テニュア付与のための判断」の回答割合（79.2%（全体））は、導入目的の回答割合（83.3%）とほぼ同じとなっている。また、「優秀な研究者の確保・維持」（62.5%）と「若手研究者の育成」（50.0%）についても導入目的の回答割合と同じであり、導入目的に対して有効に機能しているとみられる。

図表 III-31【テニュアトラック研究者個人】現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効だと考えるもの（機関の種別）




(n=24) 合計
(n=11) 国立大学
(n=1) 公立大学
(n=6) 私立大学
(n=3) 大学共同利用機関
(n=3) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
テニュア付与のための判断
79.2%
81.8%
100.0%
66.7%
100.0%
66.7%
若手研究者の育成
50.0%
54.5%
100.0%
33.3%
66.7%
33.3%
研究者同士の相互研鑽の場の形成
4.2%
16.7%
研究者の自己点検による省察
25.0%
27.3%
33.3%
33.3%
研究者個人の研究レベル向上
62.5%
63.6%
100.0%
66.7%
33.3%
66.7%
研究者個人の教育レベル向上
41.7%
54.5%
100.0%
50.0%
研究者個人の外部資金獲得の推進
29.2%
45.5%
100.0%
16.7%



（注）%は、テニュアトラック研究者個人の業績評価と任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価について、業績評価の目的や評価方法等が異なると回答した機関を 100%として計算

「その他」の主な回答：研究テーマの進捗確認

d)業績評価における評価項目【Q7-13】

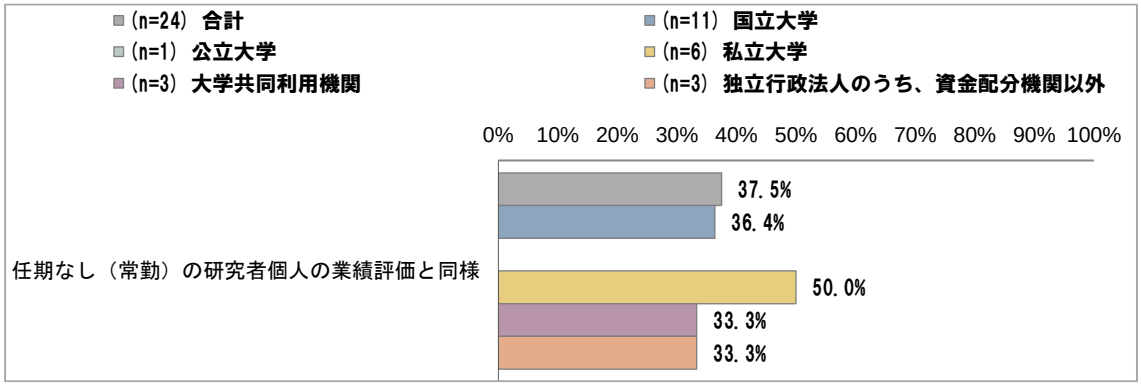
貴機関・学部等における業績評価では、どのような項目について評価していますか。（複数回答）

※「Q7-10「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 24 機関。

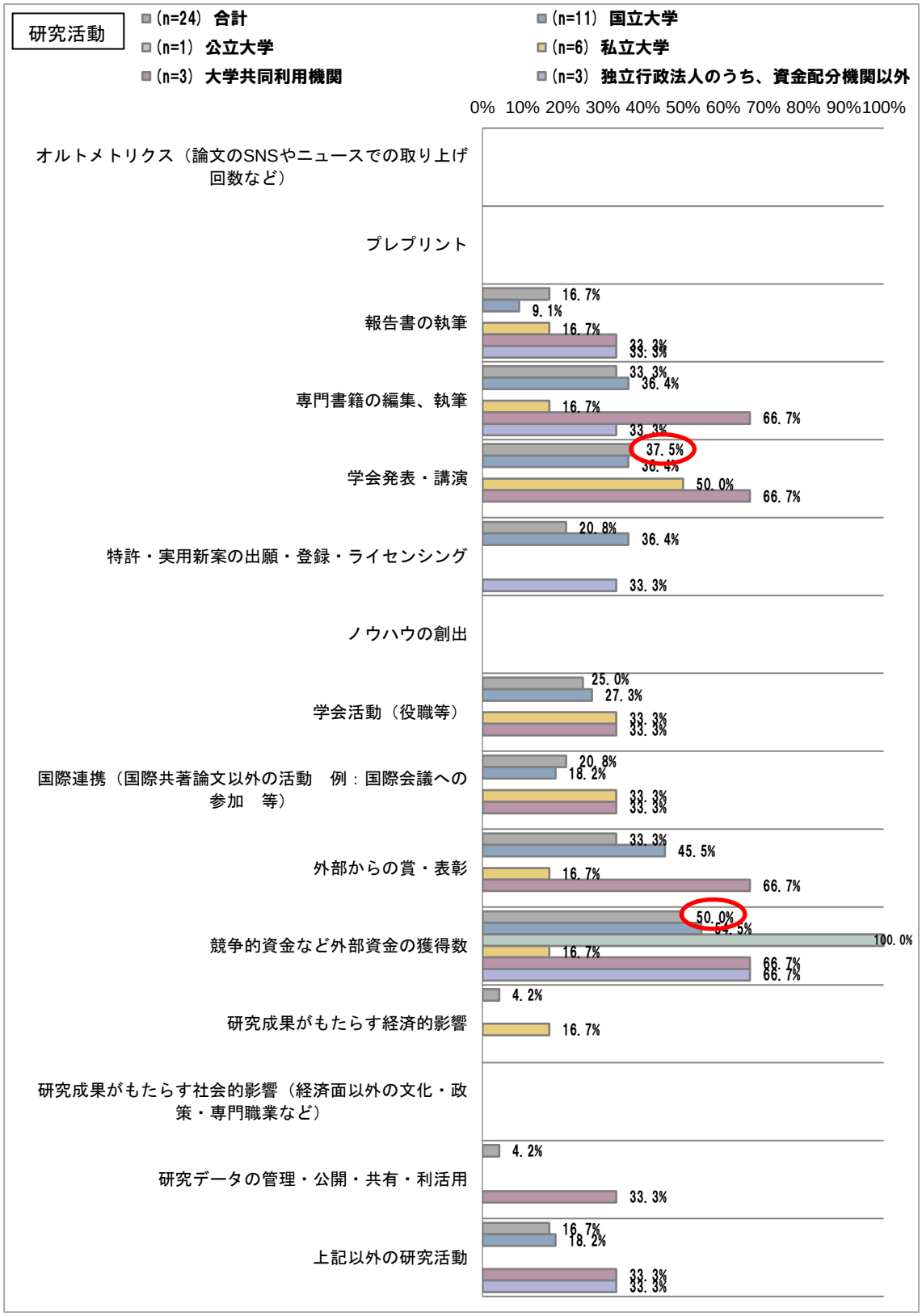
■ 機関の種別

テニュアトラック研究者個人の業績評価における評価項目は、全体では「競争的資金など外部資金の獲得数」(50.0%)、「英語の論文・総説」(41.7%)、「日本語の論文・総説」(41.7%)、「学会発表・講演」(37.5%)、「国際共著論文」(37.5%) など研究活動に関する項目の割合が高くなっている。一方、管理・運営、教育活動・人材育成、社会貢献活動に関する項目の割合は、テニュアトラック研究者は若手研究者が多いことから、研究活動の項目に比べて全般的に低くなっている。

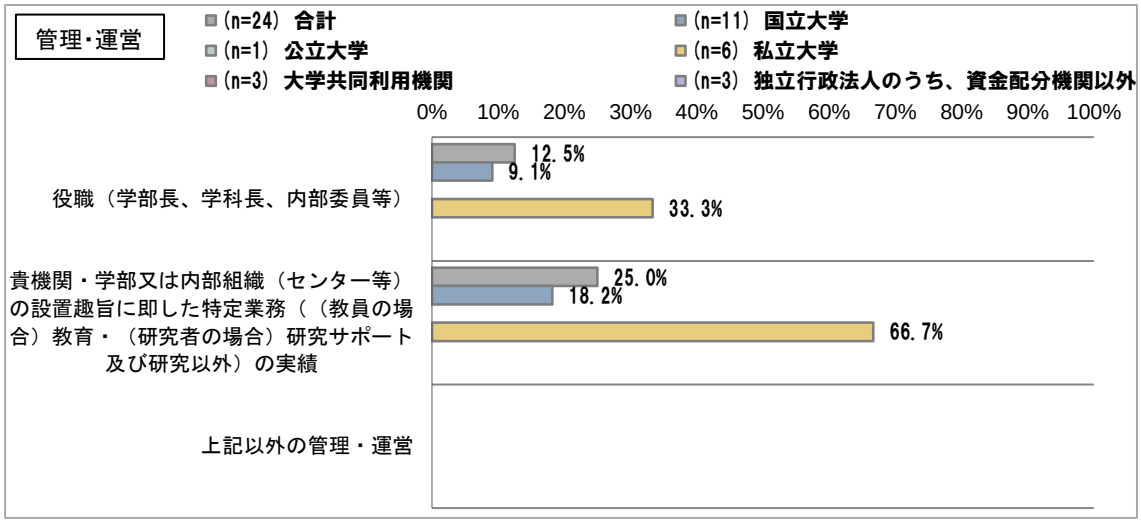
図表 III-32　【テニュアトラック研究者個人】業績評価における評価項目（機関の種別）

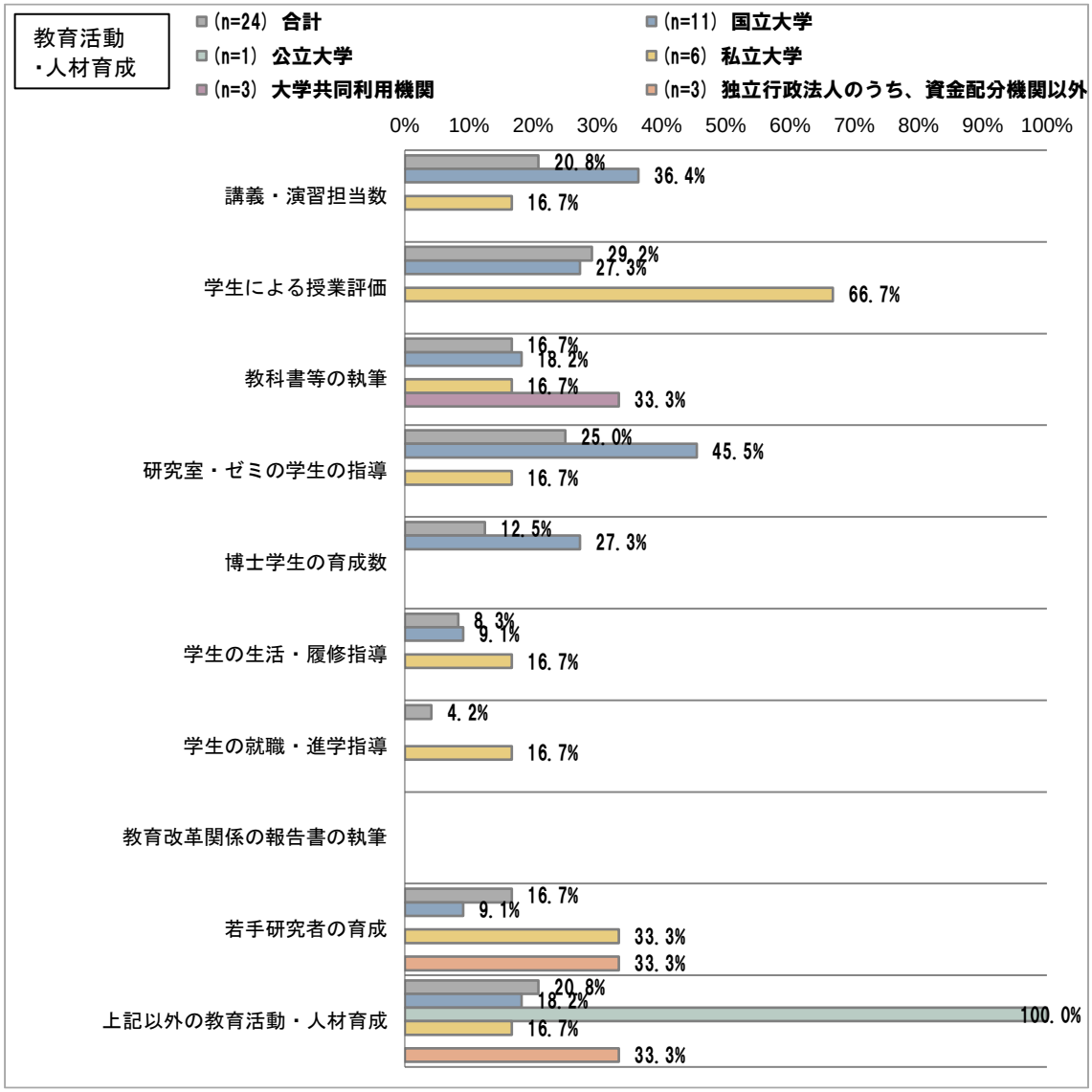


研究活動
(n=24) 合計
(n=11) 国立大学
(n=1) 公立大学
(n=6) 私立大学
(n=3) 大学共同利用機関
(n=3) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
成果の学術的価値
成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
成果の国際水準
挑戦的な課題への取組
成長の度合い
学際・融合領域・領域間連携研究への取組
英語の論文・総説
日本語の論文・総説
国際共著論文
異分野共著論文
論文・総説の被引用
分野補正された引用指数（FWCI等）
被引用数の高い論文数（トップ○%論文等）
論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
h-index

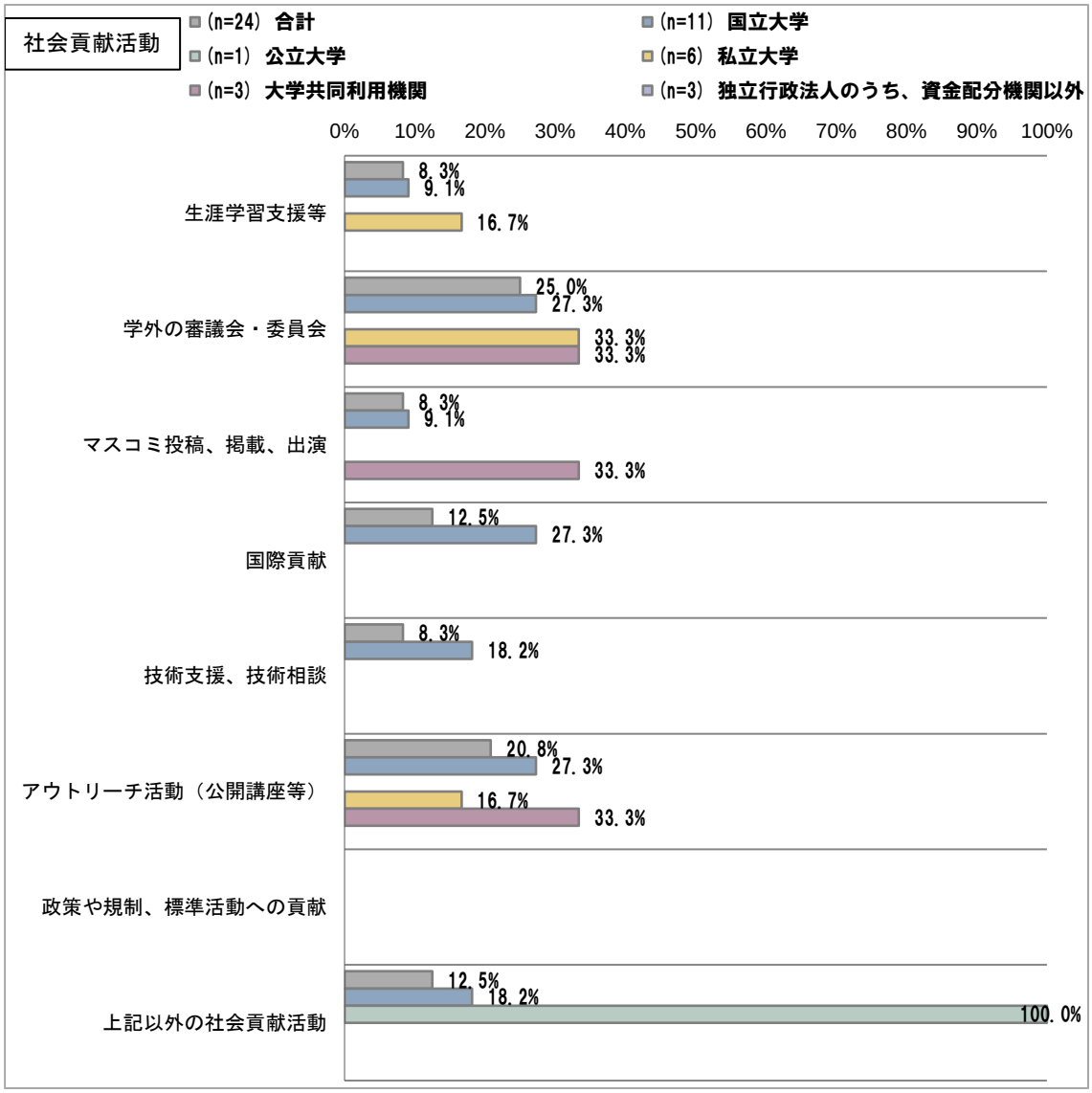


（注）「上記以外の研究活動」の主な回答：
FA 及び共著の論文数／審査書類で自由記述が可能であるため、上記のうち、回答に含めなかった項目についても、記述すれば評価の対象となりうる／プロジェクトへの貢献／展示活動

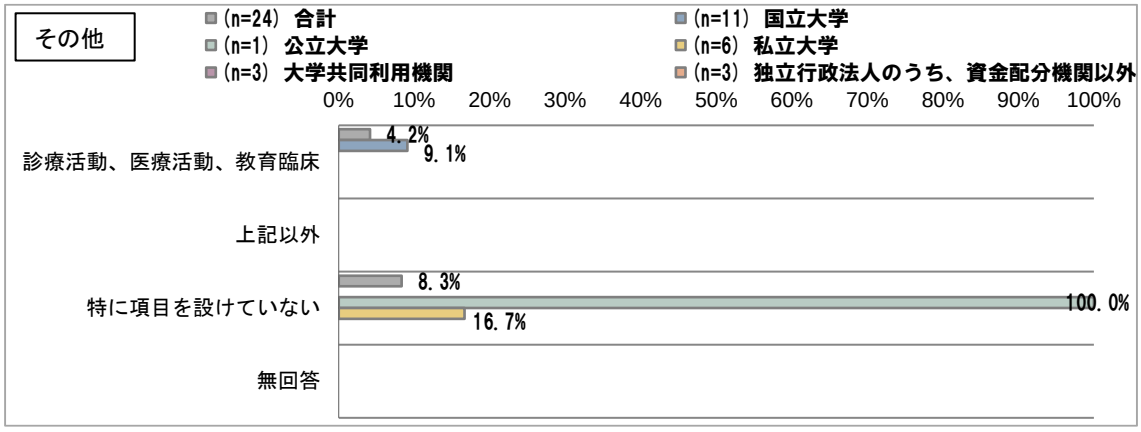




（注）「上記以外の教育活動・人材育成」の主な回答：
展示・学習支援活動／教員による授業評価／審査書類で自由記述が可能であるため、上記のうち、回答に含めなかった項目についても、記述すれば評価の対象となりうる



（注）「上記以外の社会貢献活動」の主な回答：
審査書類で自由記述が可能であるため、上記のうち、回答に含めなかった項目についても、記述すれば評価の対象となりうる



（注）%はテニュアトラック研究者個人の業績評価と任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価で、業績評価の目的や評価方法等が異なると回答した機関を 100%として計算

e)業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの【Q7-14】

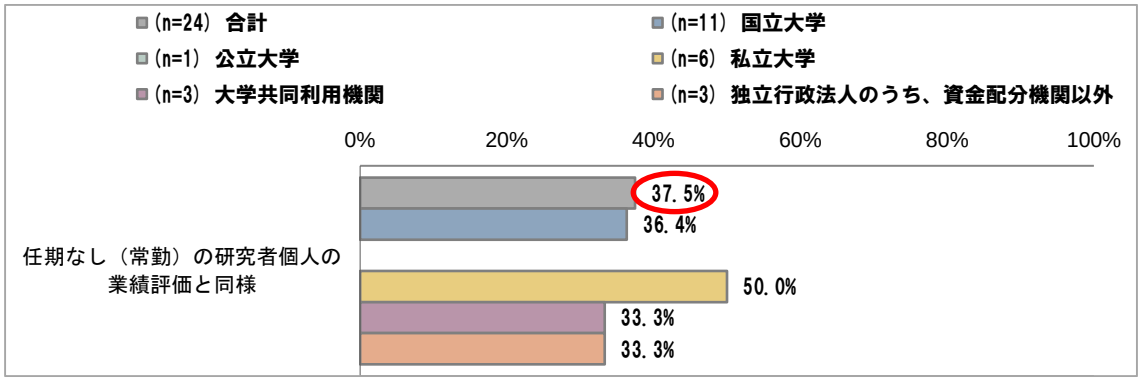
Q7-13 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。

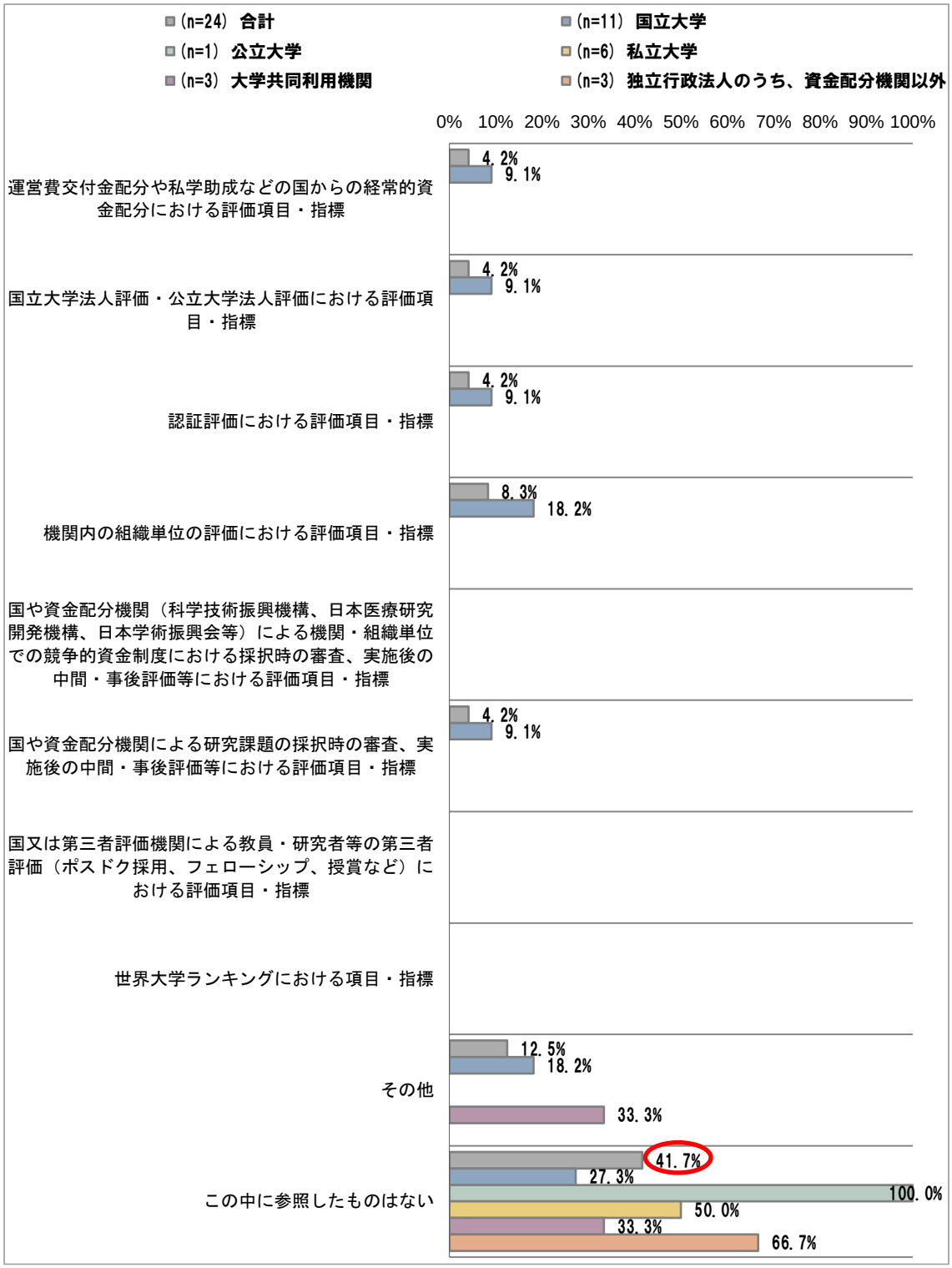
※「Q7-10「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 24 機関。

■ 機関の種別

業績評価における評価項目を設定した際に、参照したものは、全体では「この中に参照したものはない」が 41.7%、「任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様」が 37.5%となっている。

図表 III-33【テニュアトラック研究者個人】業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの（機関の種別）





（注）「その他」の主な回答：他大学のテニュア評価事項／research map 文部科学省が実施する研究活動等状況調査のほか独自に設定

f)代表的な評価項目・指標【Q7-15】

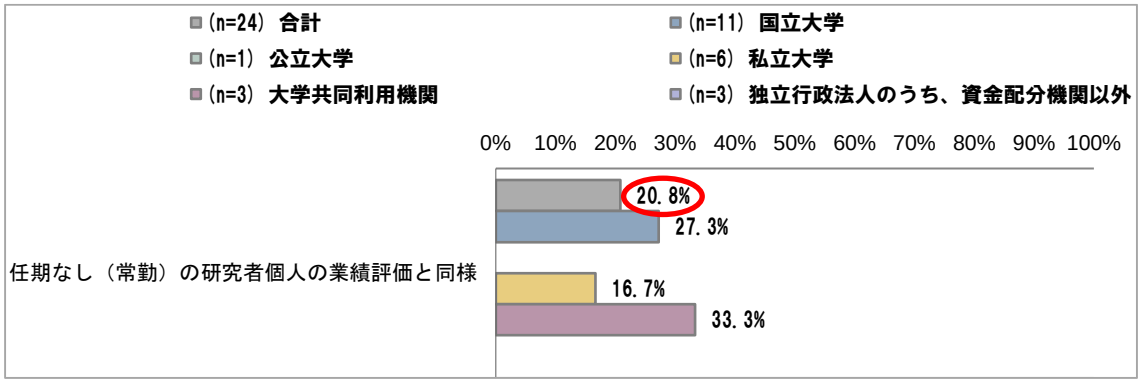
Q7-14 において参照した Q7-13 の評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標を Q7-13 から最大３つ選択してください。

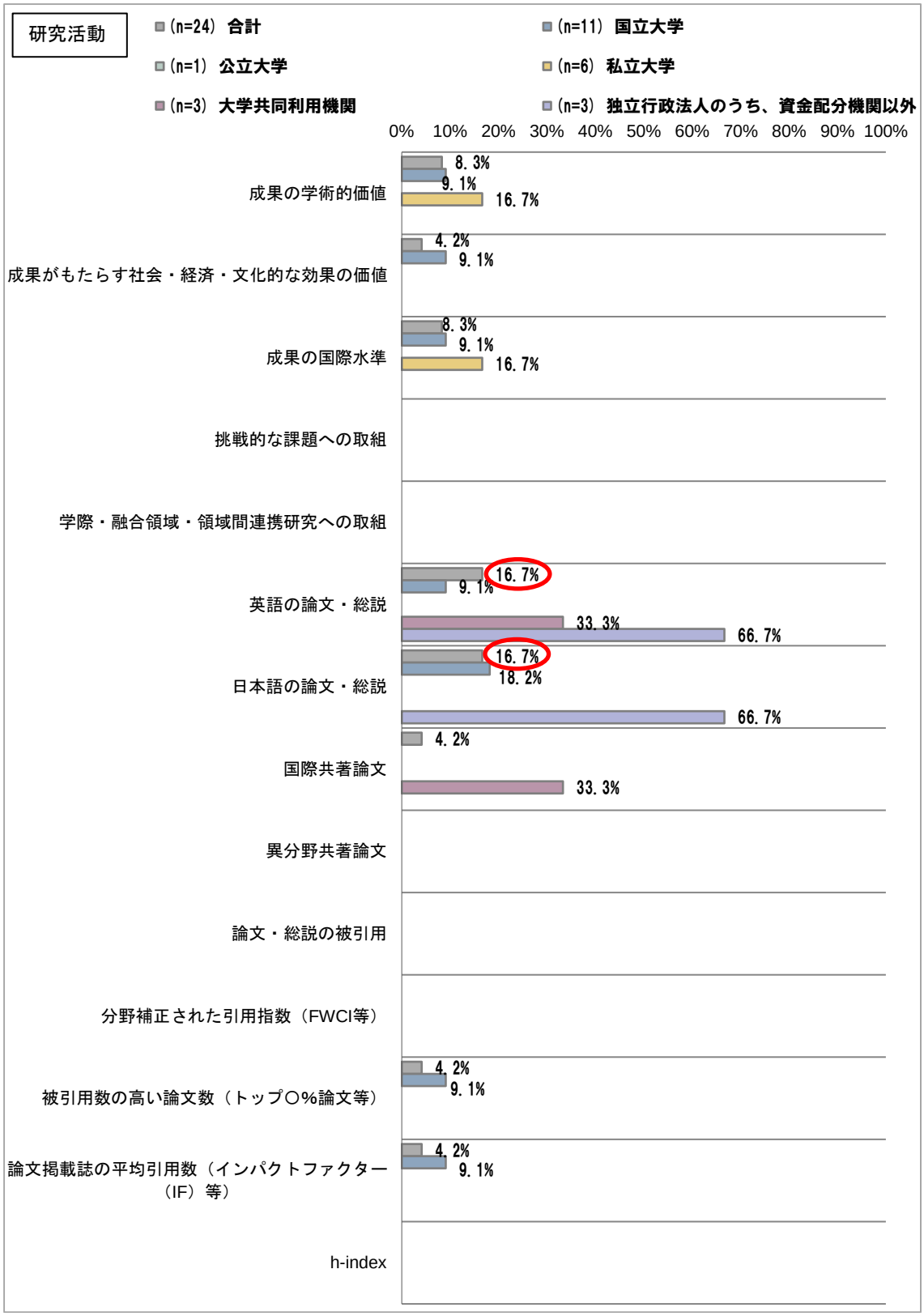
※「Q7-10「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 24 機関。

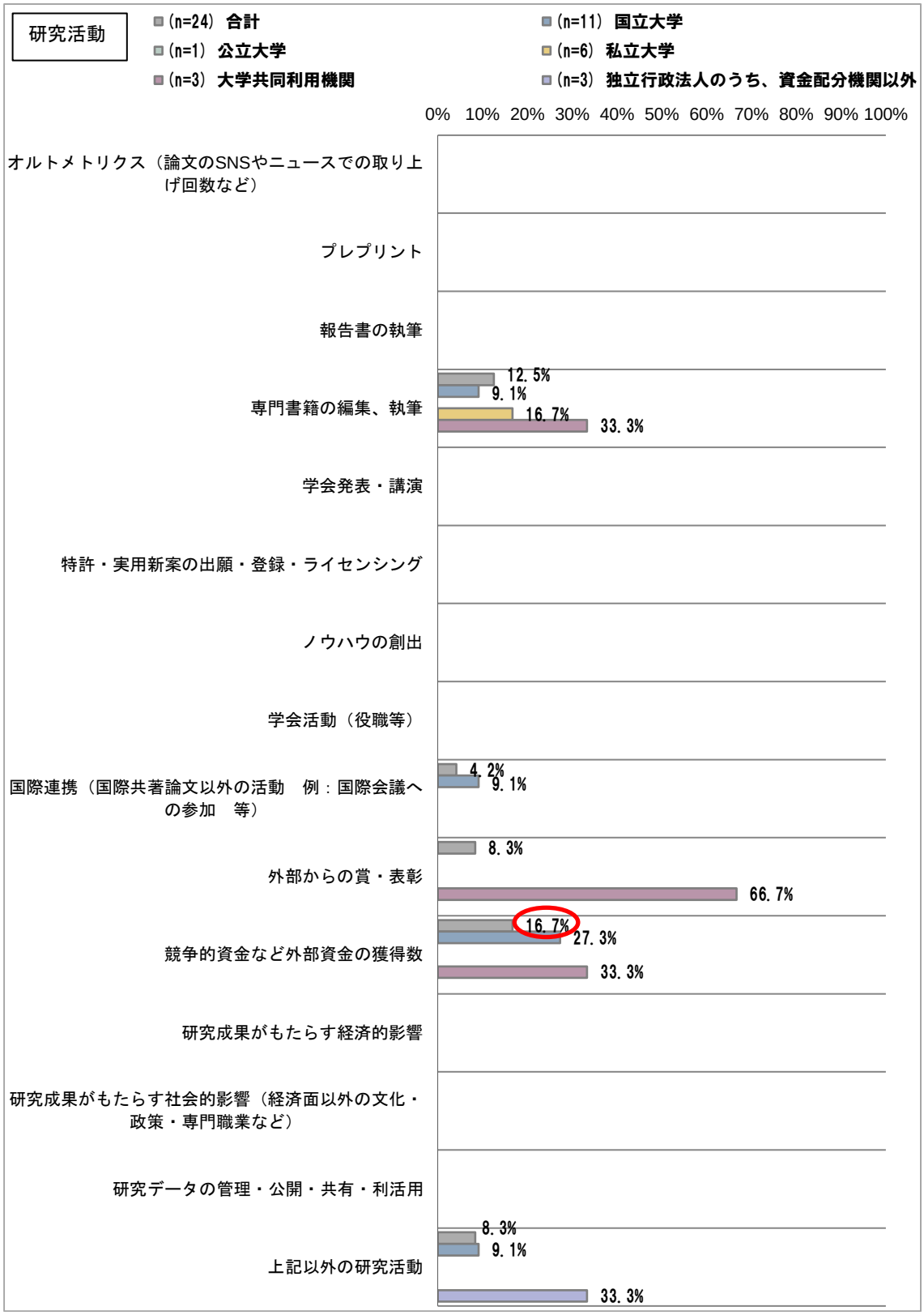
■ 機関の種別

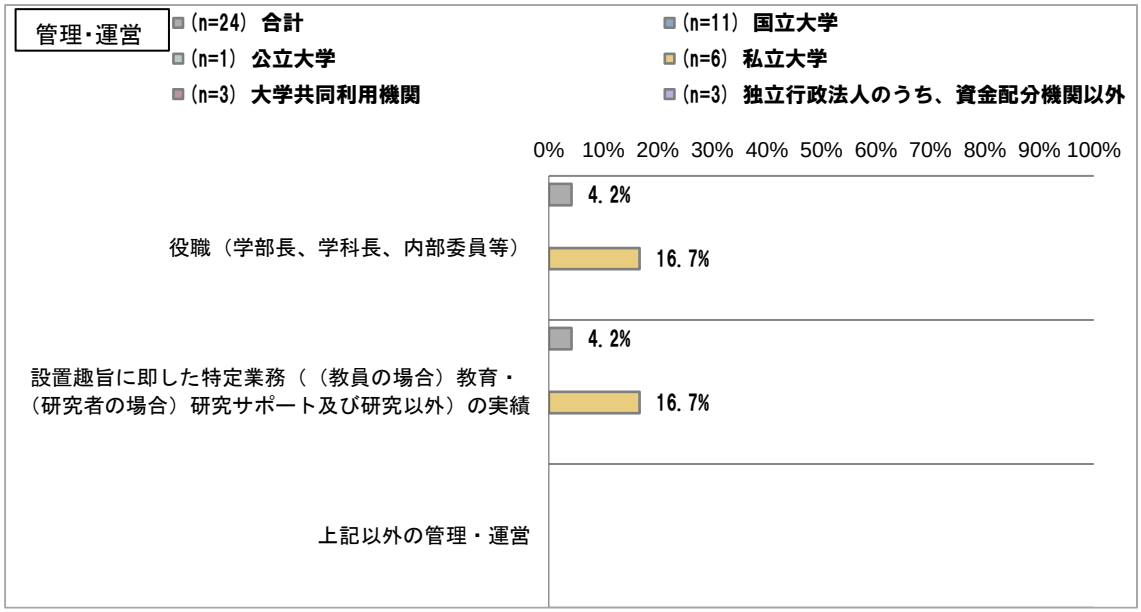
参照した評価項目・指標のうち、特に影響を与えた代表的な評価項目・指標は、「任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様」が全体の 20.8%を占めている。「競争的資金など外部資金の獲得数」、「日本語の論文・総説」、「英語の論文・総説」がともに 16.7%と他の項目・指標よりも割合が高く、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同じ傾向がみられる。無回答が全体の 29.2%を占めており、各評価項目・指標の割合が相対的に低くなっている。

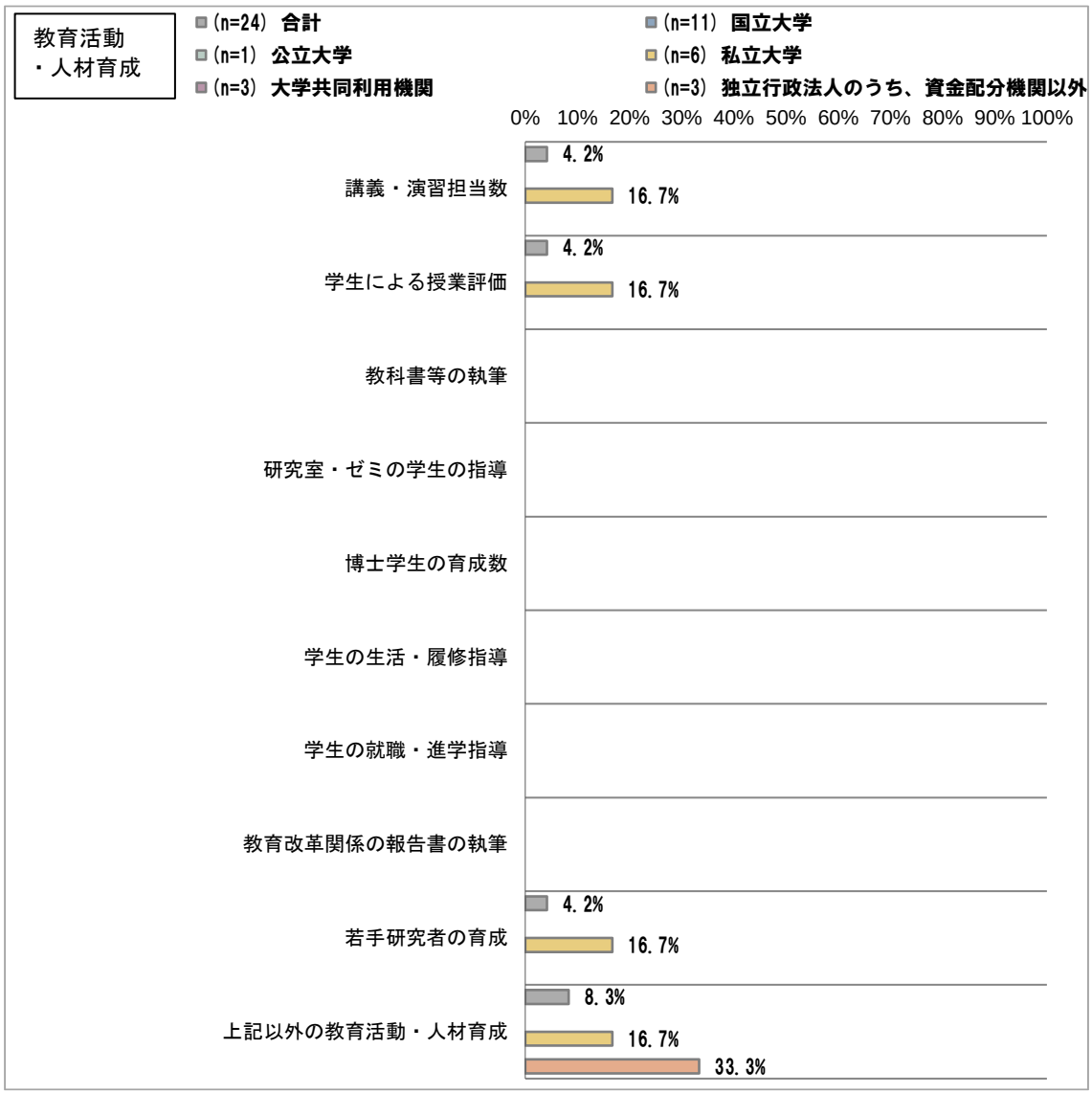
図表 III-34【テニュアトラック研究者個人】代表的な評価項目・指標（機関の種別）

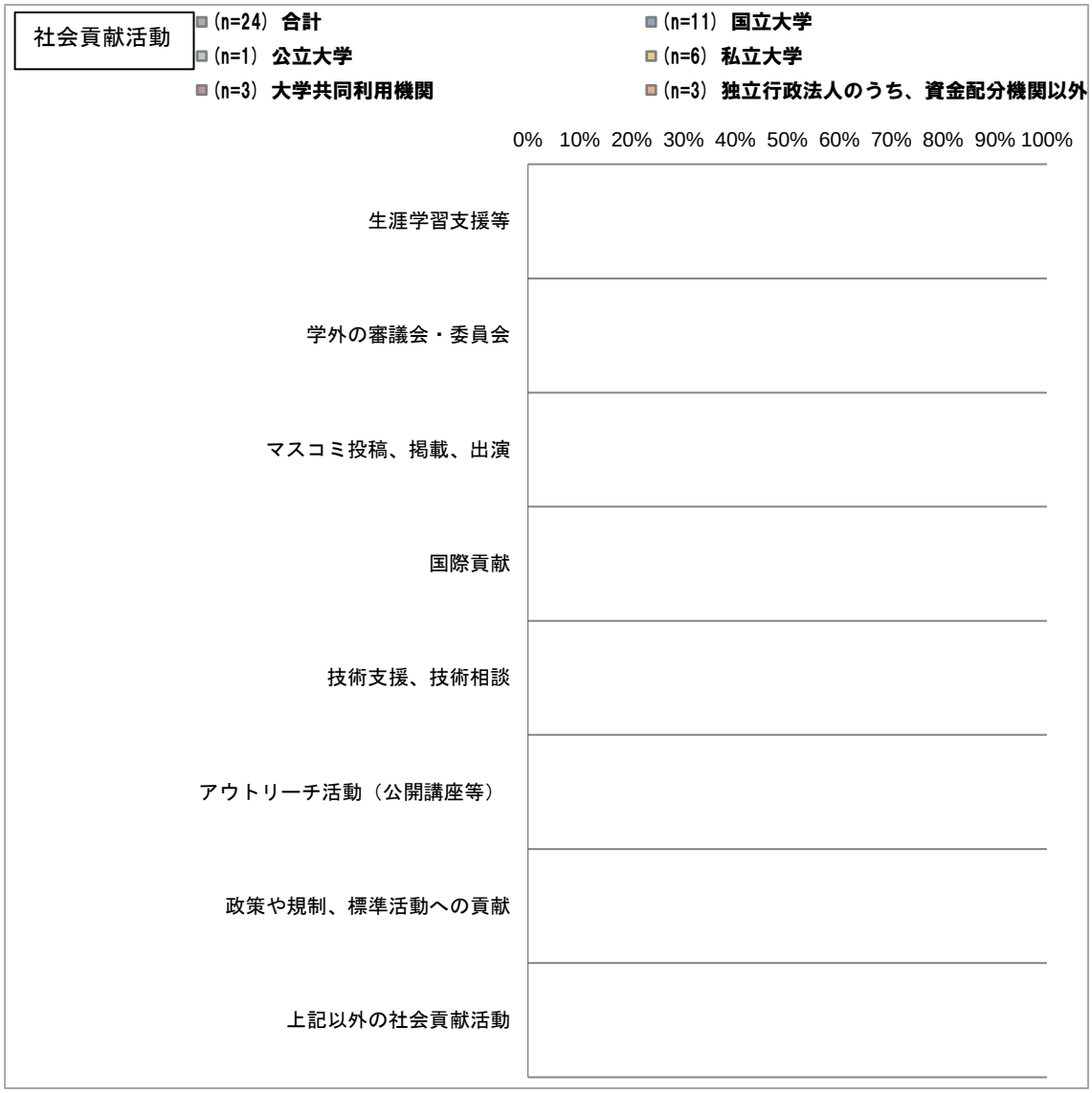


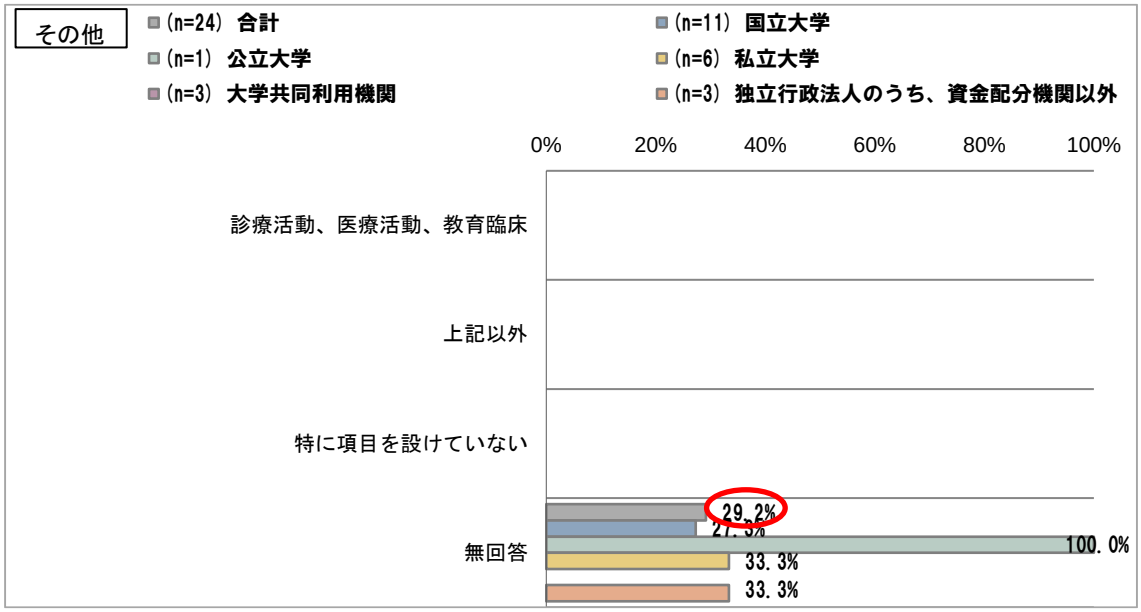

研究活動
(n=24) 合計
(n=11) 国立大学
(n=1) 公立大学
(n=6) 私立大学
(n=3) 大学共同利用機関
(n=3) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
成果の学術的価値
8.3%
9.1%
16.7%
成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
4.2%
9.1%
成果の国際水準
8.3%
9.1%
16.7%
挑戦的な課題への取組
学際・融合領域・領域間連携研究への取組
英語の論文・総説
16.7%
9.1%
33.3%
66.7%
日本語の論文・総説
16.7%
18.2%
66.7%
国際共著論文
4.2%
33.3%
異分野共著論文
論文・総説の被引用
分野補正された引用指数（FWCI等）
被引用数の高い論文数（トップ○%論文等）
4.2%
9.1%
論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
4.2%
9.1%
h-index


研究活動
(n=24) 合計
(n=11) 国立大学
(n=1) 公立大学
(n=6) 私立大学
(n=3) 大学共同利用機関
(n=3) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
オルトメトリクス（論文のSNSやニュースでの取り上げ回数など）
プレプリント
報告書の執筆
専門書籍の編集、執筆
12.5%
9.1%
16.7%
33.3%
学会発表・講演
特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
ノウハウの創出
学会活動（役職等）
国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
4.2%
9.1%
外部からの賞・表彰
8.3%
66.7%
競争的資金など外部資金の獲得数
16.7%
27.3%
33.3%
研究成果がもたらす経済的影響
研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
研究データの管理・公開・共有・利活用
上記以外の研究活動
8.3%
9.1%
33.3%


管理・運営
(n=24) 合計
(n=11) 国立大学
(n=1) 公立大学
(n=6) 私立大学
(n=3) 大学共同利用機関
(n=3) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
役職（学部長、学科長、内部委員等）
4.2%
16.7%
設置趣旨に即した特定業務（（教員の場合）教育・（研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
4.2%
16.7%
上記以外の管理・運営


教育活動・人材育成
(n=24) 合計
(n=11) 国立大学
(n=1) 公立大学
(n=6) 私立大学
(n=3) 大学共同利用機関
(n=3) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
講義・演習担当数
4.2%
16.7%
学生による授業評価
4.2%
16.7%
教科書等の執筆
研究室・ゼミの学生の指導
博士学生の育成数
学生の生活・履修指導
学生の就職・進学指導
教育改革関係の報告書の執筆
若手研究者の育成
4.2%
16.7%
上記以外の教育活動・人材育成
8.3%
16.7%
33.3%


社会貢献活動
(n=24) 合計
(n=1) 公立大学
(n=3) 大学共同利用機関
(n=11) 国立大学
(n=6) 私立大学
(n=3) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
生涯学習支援等
学外の審議会・委員会
マスコミ投稿、掲載、出演
国際貢献
技術支援、技術相談
アウトリーチ活動（公開講座等）
政策や規制、標準活動への貢献
上記以外の社会貢献活動


その他
(n=24) 合計
(n=1) 公立大学
(n=3) 大学共同利用機関
(n=11) 国立大学
(n=6) 私立大学
(n=3) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 20% 40% 60% 80% 100%
診療活動、医療活動、教育臨床
上記以外
特に項目を設けていない
無回答
29.2%
27.3%
100.0%
33.3%
33.3%

g)業績評価の活用状況【Q7-16】

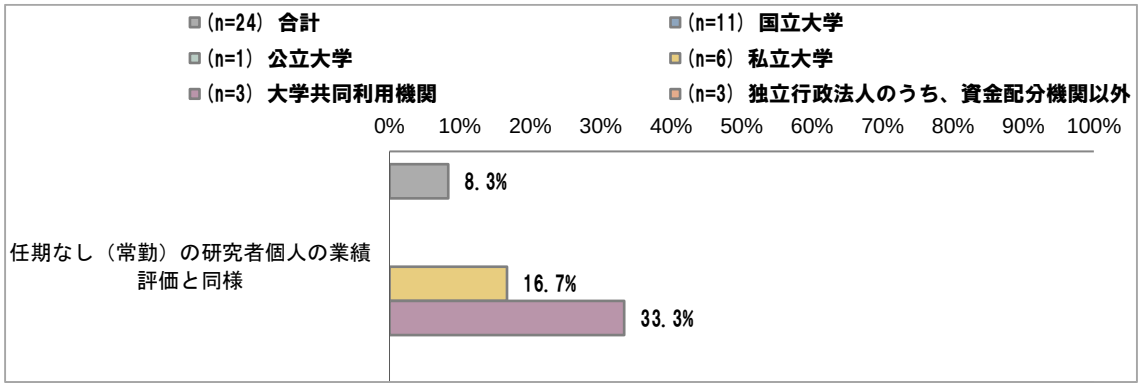
テニュアトラック研究者個人の業績評価について、貴機関・学部等における業績評価は何に活用していますか（複数回答）

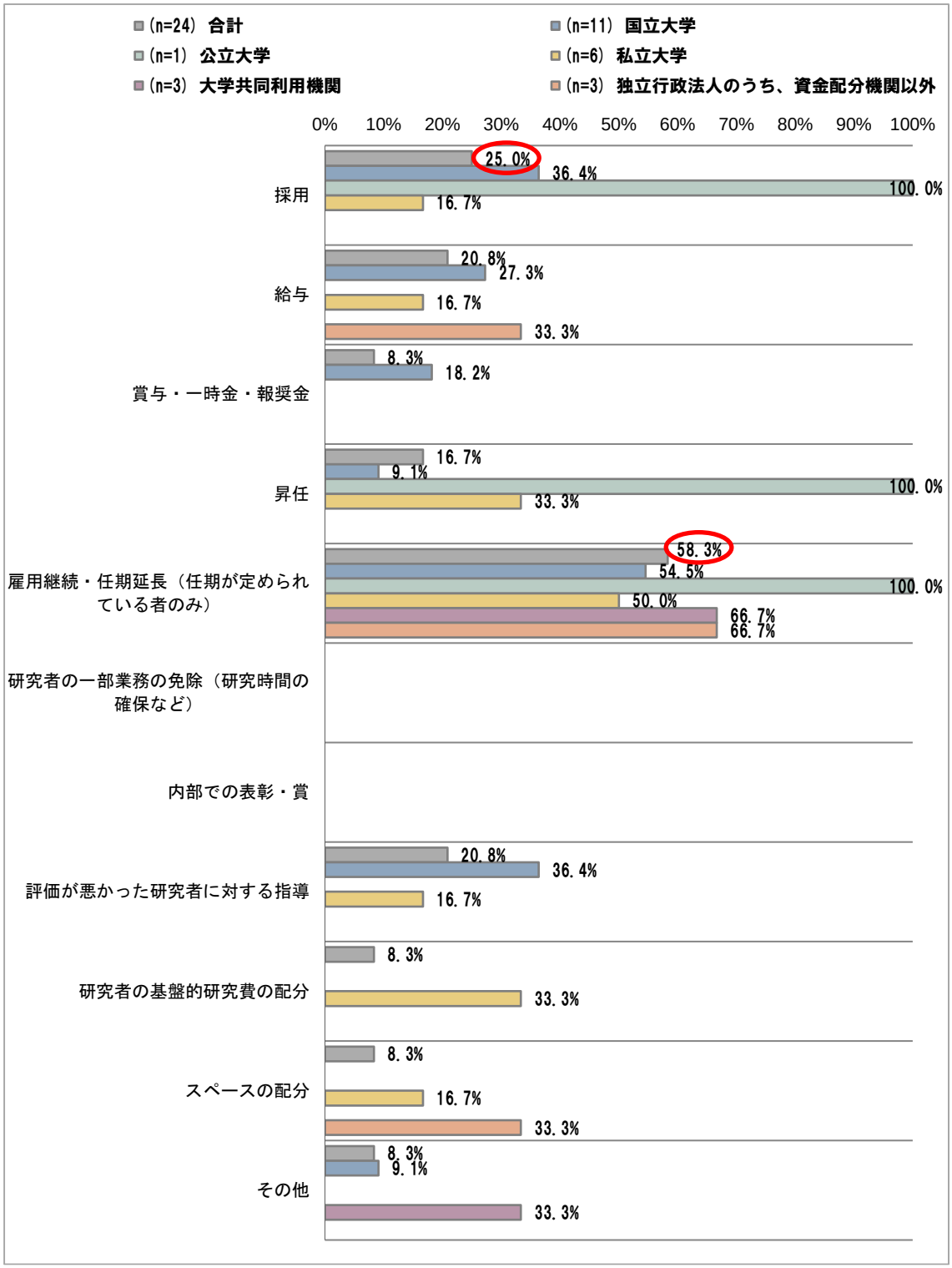
※「Q7-10「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 24 機関。

■ 機関の種別

テニュアトラック研究者個人の業績評価は、「雇用継続・任期延長（任期が定められている者のみ)」の割合が全体で 58.3%、「採用」が同 25.0%と高い。

図表 III-35 【テニュアトラック研究者個人】業績評価の活用状況（機関の種別）





（注）「その他」の主な回答：
テニュア審査の際の資料として活用予定／テニュア付与、IR、法人評価、各種調査への対応

h)現在の業績評価方法における課題【Q7-17】

テニュアトラック研究者個人の業績評価について、貴機関・学部等では現在の業績評価方法についてどのようなことが課題となっていますか。（複数回答）

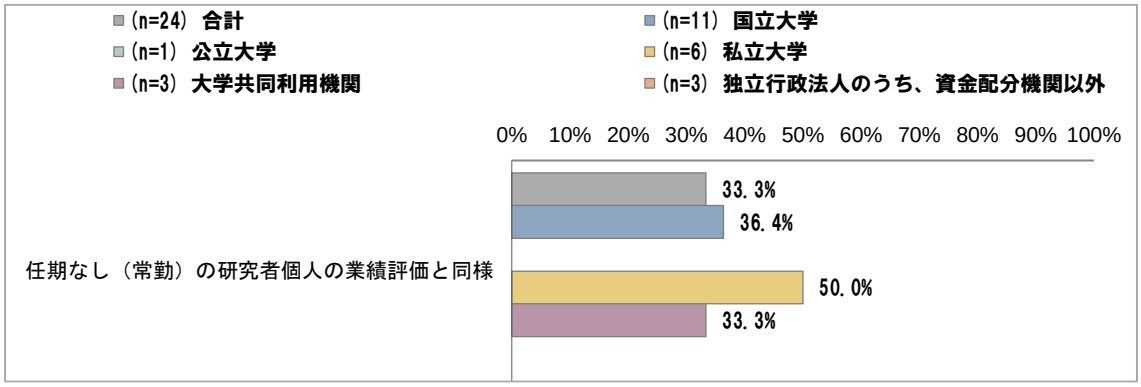
※「Q7-10「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 24 機関。

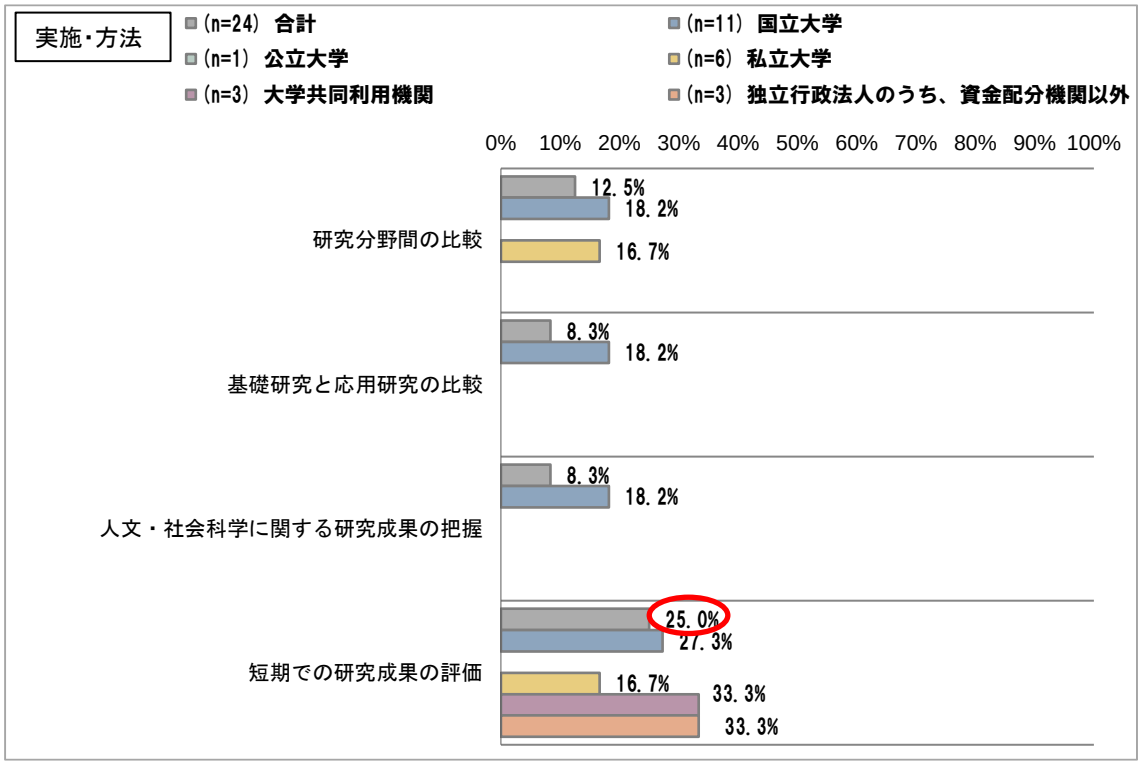
業績評価方法における現在の課題は、テニュアトラック研究者個人については「短期での研究成果の評価」の割合が最も高く、全体の 25.0%を占めている。

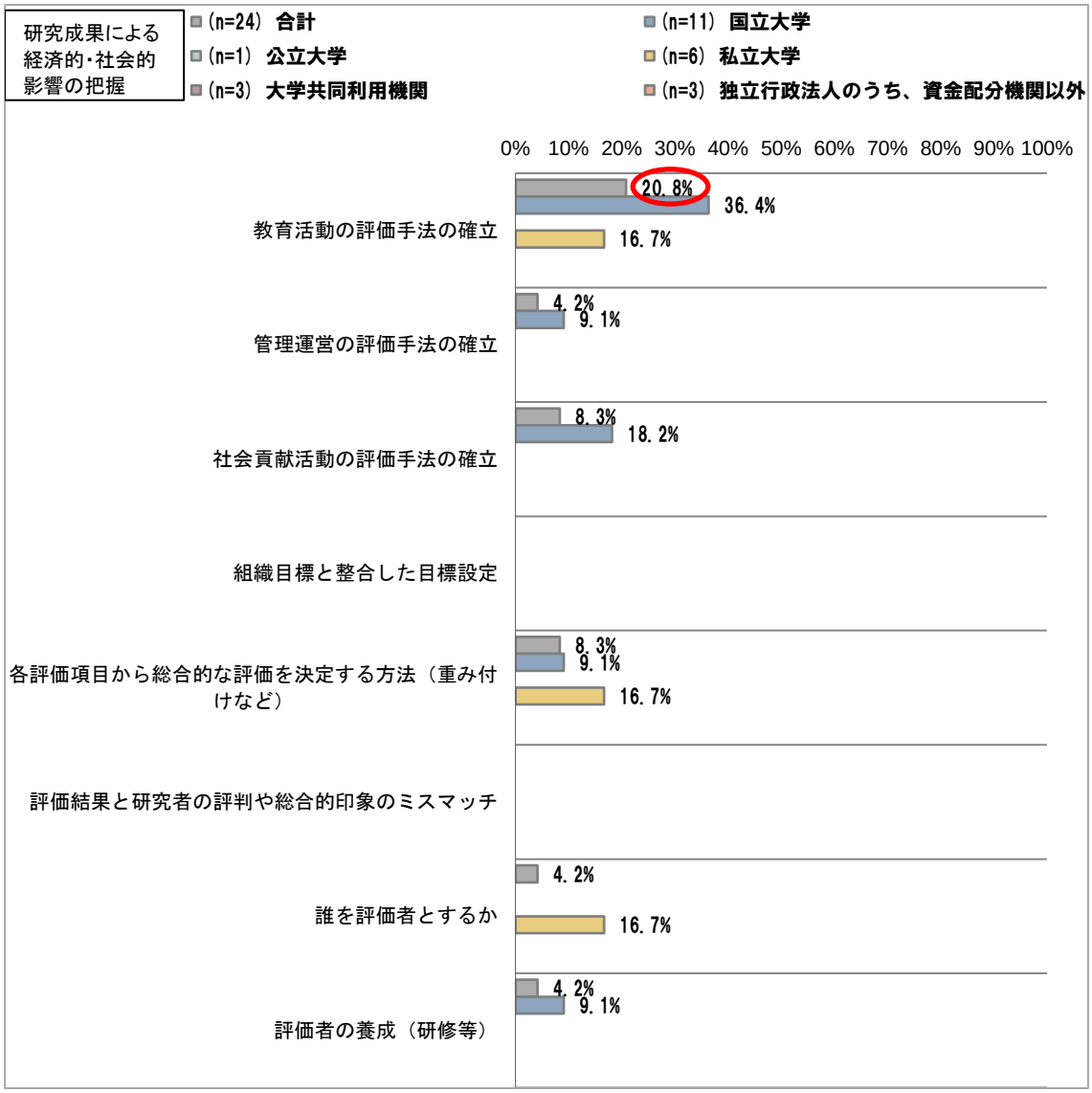
任期なし(常勤)の研究者個人【Q7-9】で割合が高い「研究分野間の比較」(任期なし 42.9%、テニュアトラック 12.5%)、「教育活動の評価手法の確立」(同 41.1%、20.8%)、「評価実施の負荷」(同 37.0%、20.8%) 等については、任期なし（常勤）よりも割合が低くなっている。

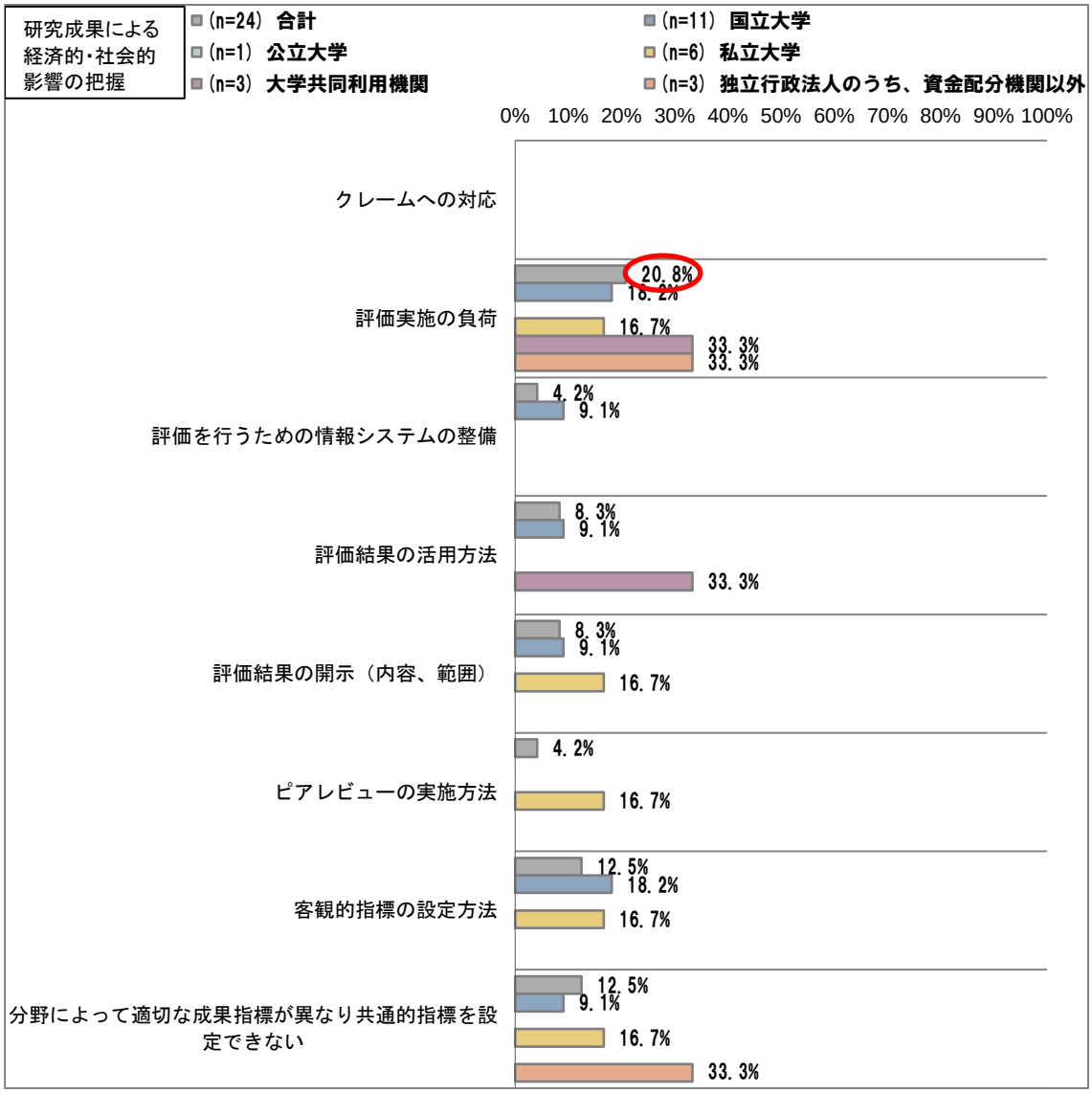
また、「課題はない」という割合は全体の 20.8%を占めており、任期なし(常勤)(4.1%)より割合が高くなっている。

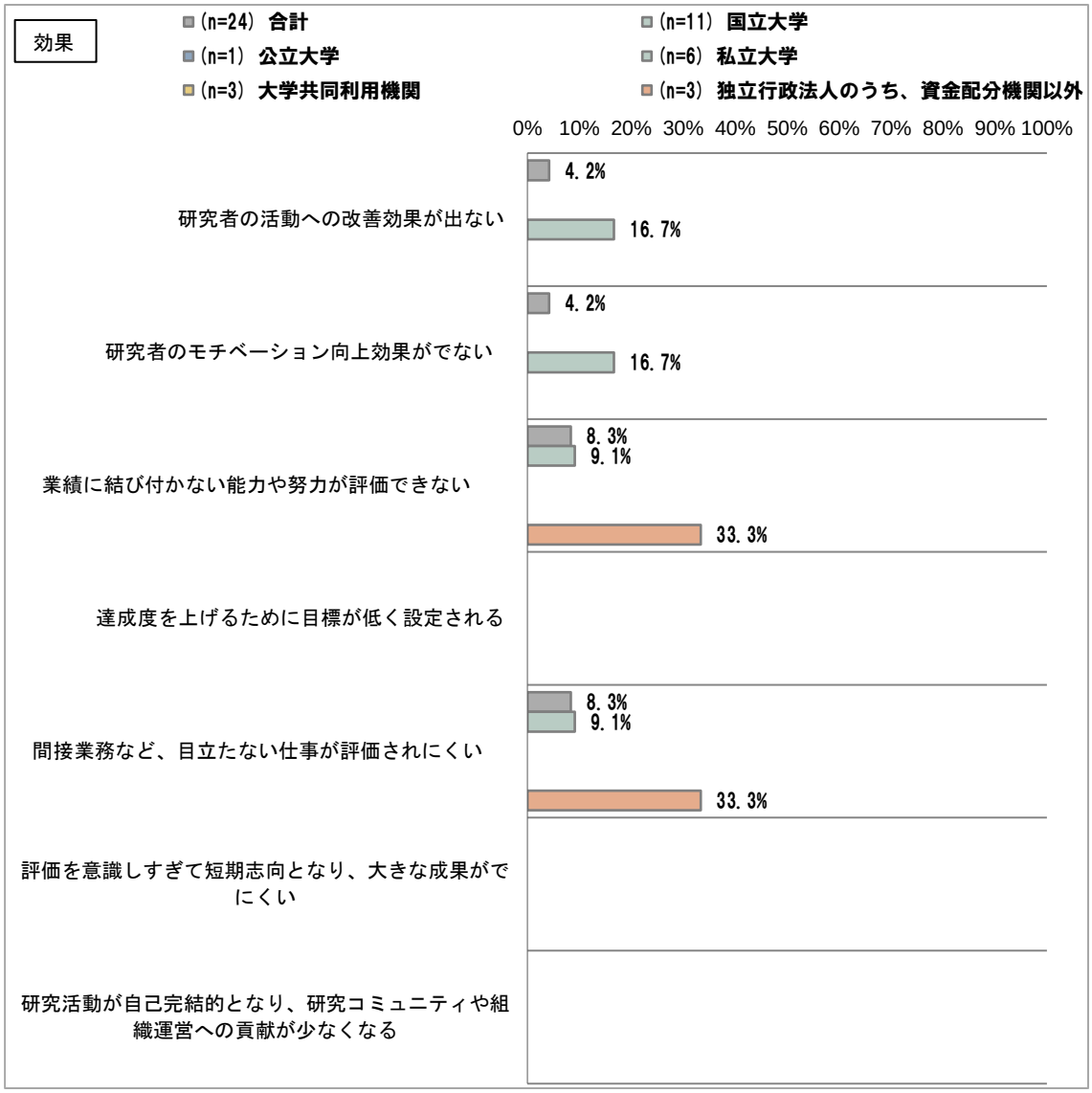
図表 III-36【テニュアトラック研究者個人】現在の業績評価方法における課題（機関の種別）

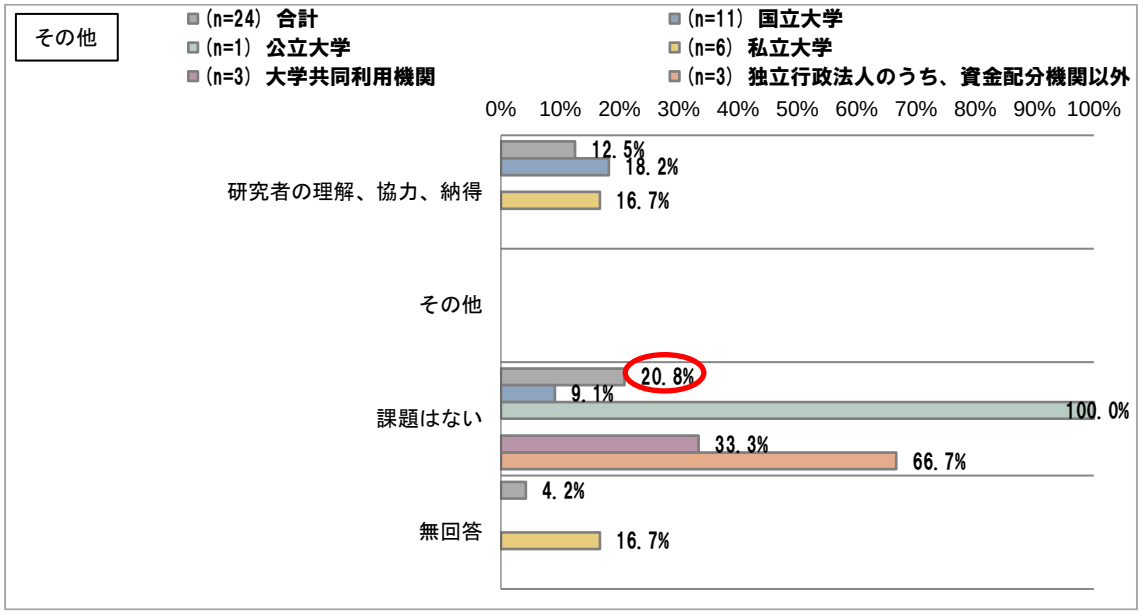





研究成果による経済的･社会的影響の把握
(n=24) 合計
(n=11) 国立大学
(n=1) 公立大学
(n=6) 私立大学
(n=3) 大学共同利用機関
(n=3) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
教育活動の評価手法の確立
20.8%
36.4%
16.7%
管理運営の評価手法の確立
4.2%
9.1%
社会貢献活動の評価手法の確立
8.3%
18.2%
組織目標と整合した目標設定
各評価項目から総合的な評価を決定する方法（重み付けなど）
8.3%
9.1%
16.7%
評価結果と研究者の評判や総合的印象のミスマッチ
誰を評価者とするか
4.2%
16.7%
評価者の養成（研修等）
4.2%
9.1%


研究成果による経済的･社会的影響の把握
(n=24) 合計
(n=11) 国立大学
(n=1) 公立大学
(n=6) 私立大学
(n=3) 大学共同利用機関
(n=3) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
クレームへの対応
評価実施の負荷
20.8%
18.2%
16.7%
33.3%
33.3%
評価を行うための情報システムの整備
4.2%
9.1%
評価結果の活用方法
8.3%
9.1%
33.3%
評価結果の開示（内容、範囲）
8.3%
9.1%
16.7%
ピアレビューの実施方法
4.2%
16.7%
客観的指標の設定方法
12.5%
18.2%
16.7%
分野によって適切な成果指標が異なり共通的指標を設定できない
12.5%
9.1%
16.7%
33.3%


効果
(n=24) 合計
(n=11) 国立大学
(n=1) 公立大学
(n=6) 私立大学
(n=3) 大学共同利用機関
(n=3) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
研究者の活動への改善効果が出ない
4.2%
16.7%
研究者のモチベーション向上効果がでない
4.2%
16.7%
業績に結び付かない能力や努力が評価できない
8.3%
9.1%
33.3%
達成度を上げるために目標が低く設定される
間接業務など、目立たない仕事が評価されにくい
8.3%
9.1%
33.3%
評価を意識しすぎて短期志向となり、大きな成果がでにくい
研究活動が自己完結的となり、研究コミュニティや組織運営への貢献が少なくなる


その他
(n=24) 合計
(n=11) 国立大学
(n=1) 公立大学
(n=6) 私立大学
(n=3) 大学共同利用機関
(n=3) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
研究者の理解、協力、納得
12.5%
18.2%
16.7%
その他
課題はない
20.8%
9.1%
100.0%
33.3%
66.7%
無回答
4.2%
16.7%

④任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価

a)「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い【Q7-18】

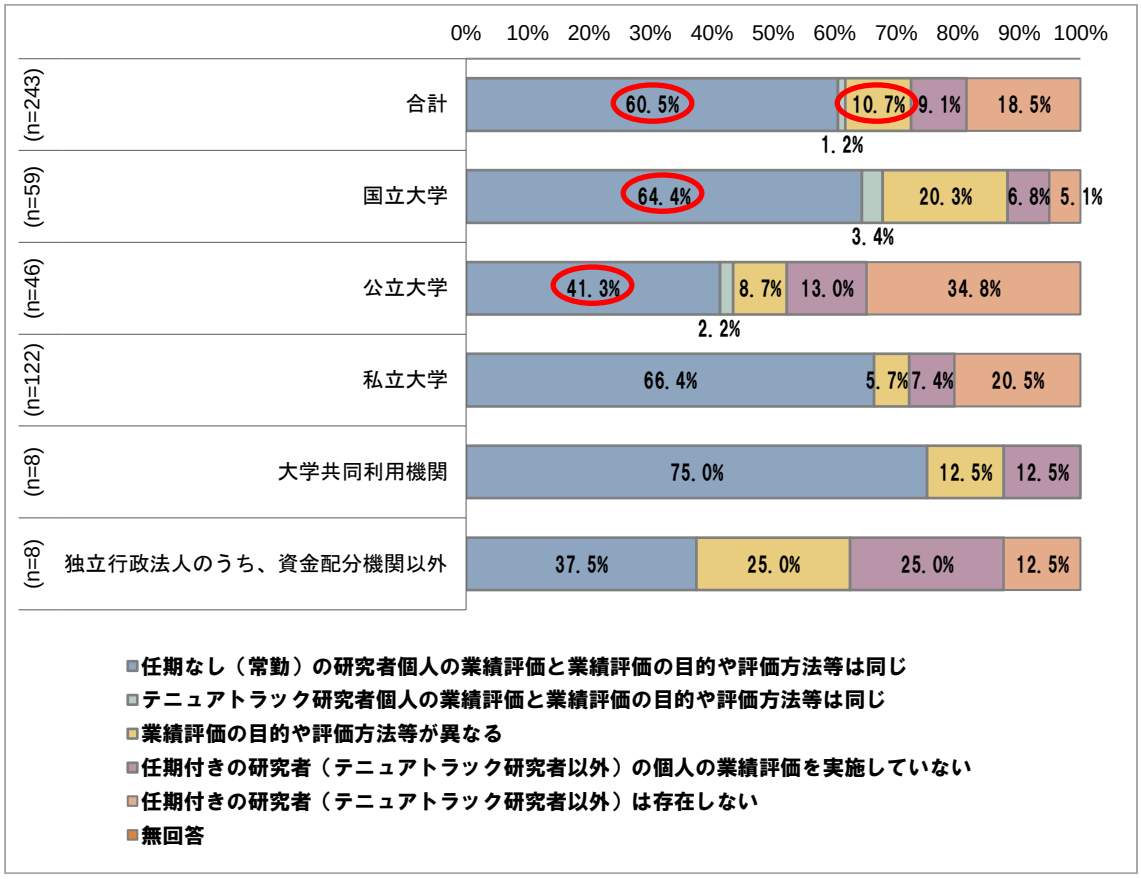
任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価と任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価及びテニュアトラック研究者個人の業績評価とで、業績評価の目的や評価方法等に異なっている点はありますか。（１つだけ）

■ 機関の種別

任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価の目的や評価方法等について、「任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と業績評価の目的や評価方法等は同じ」という回答が全体の約 6 割を占めており、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」は全体の 10.7%と割合が低くなっている。

国立大学では「任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と業績評価の目的や評価方法等は同じ」の割合が 64.4%と高いが、公立大学では「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）は存在しない」が 34.8%を占めており、「任期なし（常勤）と同じ」割合は 41.3%となっている。

図表 III-37 「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い（機関の種別）



（注）%は、研究者個人の業績評価の方法等の決定単位ついて、「機関全体」または「その他」と回答した機関を 100%として計算した割合

b) 業績評価の実施目的【Q7-19】

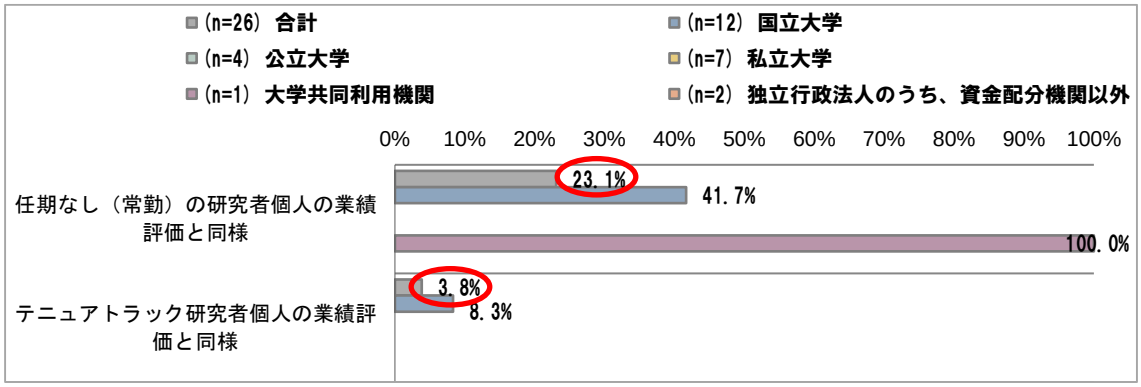
任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価について、貴機関・学部等が業績評価を実施するのはどのような目的ですか。（複数回答）

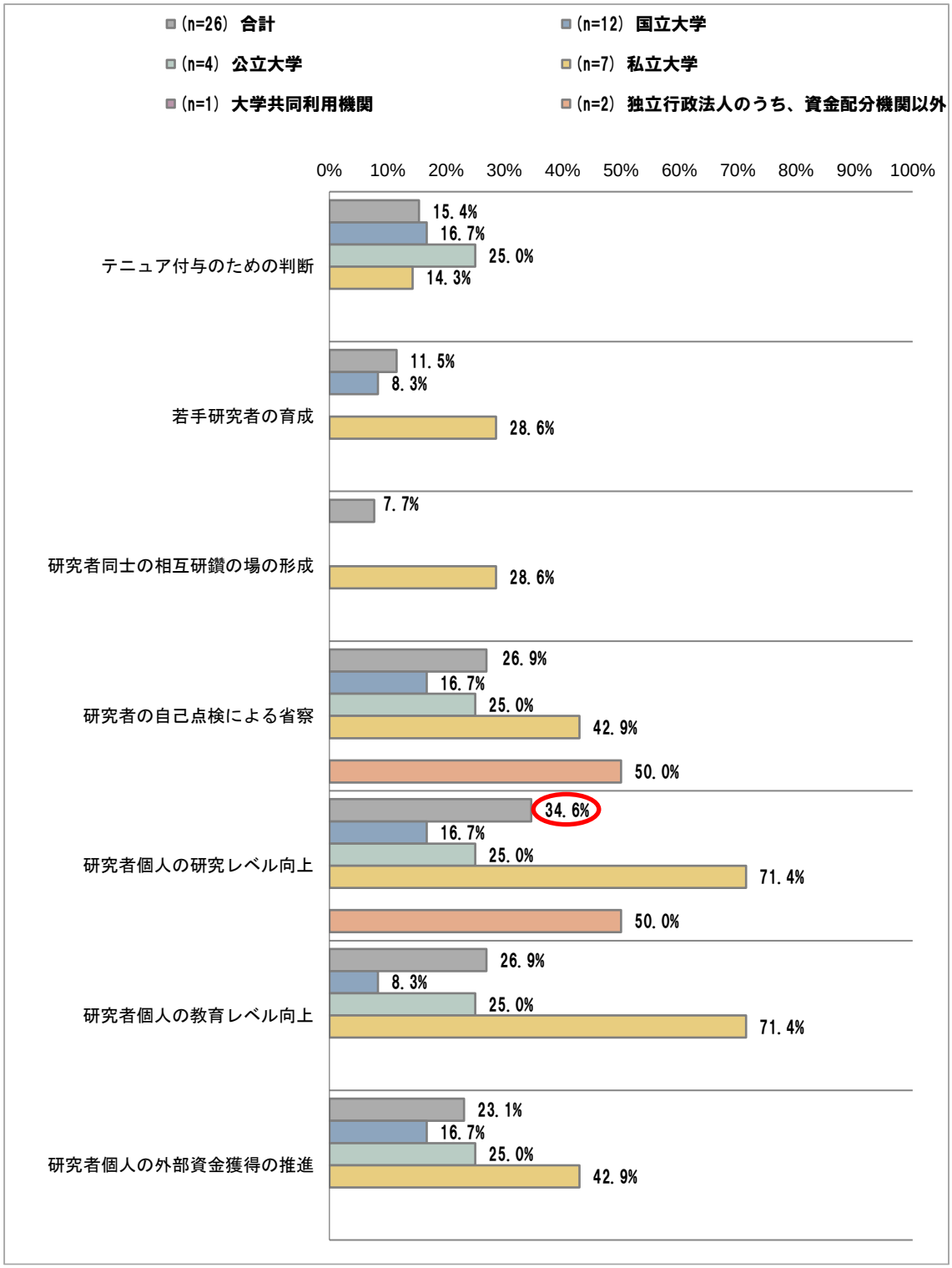
※「Q7-18「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は 26 機関。

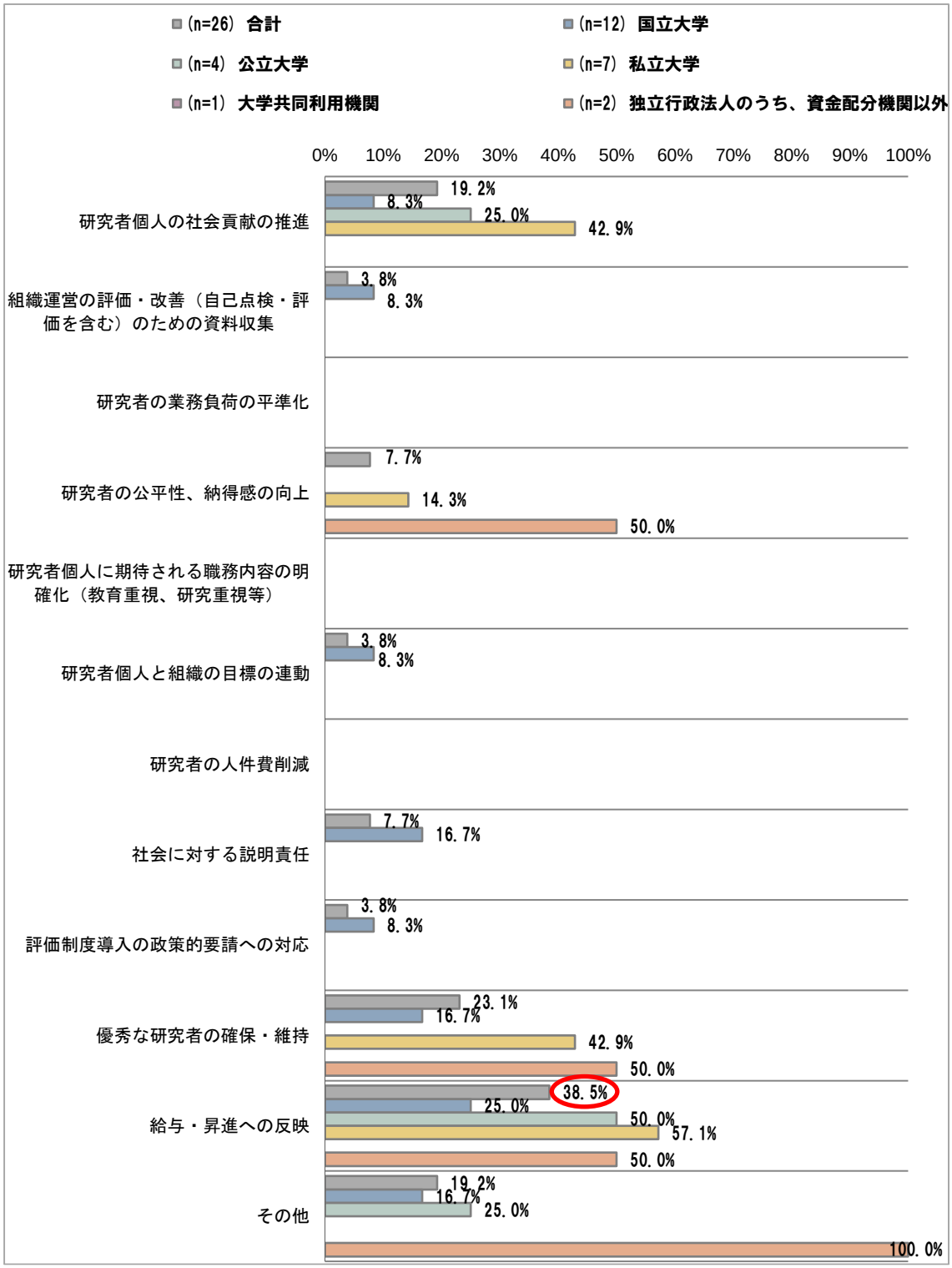
「任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様」の回答割合が全体では 23.1%、「テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様」が全体の 3.8%となっている。

任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価と、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価及びテニュアトラック研究者個人の業績評価の目的や評価方法等が異なると回答した機関について、業績評価の実施目的をみると、「給与・昇進への反映」（全体の 38.5%）、「研究者個人の研究レベル向上」（同 34.6%）の割合が他の項目より高く、任期なし（常勤）【Q7-3】と同じ項目が高くなっている。

図表 III-38　【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価の実施目的（機関の種別）




(n=26) 合計
(n=12) 国立大学
(n=4) 公立大学
(n=7) 私立大学
(n=1) 大学共同利用機関
(n=2) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
テニュア付与のための判断
15.4%
16.7%
25.0%
14.3%
若手研究者の育成
11.5%
8.3%
28.6%
研究者同士の相互研鑽の場の形成
7.7%
28.6%
研究者の自己点検による省察
26.9%
16.7%
25.0%
42.9%
50.0%
研究者個人の研究レベル向上
34.6%
16.7%
25.0%
71.4%
50.0%
研究者個人の教育レベル向上
26.9%
8.3%
25.0%
71.4%
研究者個人の外部資金獲得の推進
23.1%
16.7%
25.0%
42.9%



（注）%は、任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価と、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価及びテニュアトラック研究者個人の業績評価の目的や評価方法等が異なると回答した機関を 100%とした割合

「その他」の主な回答：任期延長の可否／研究テーマの進捗確認

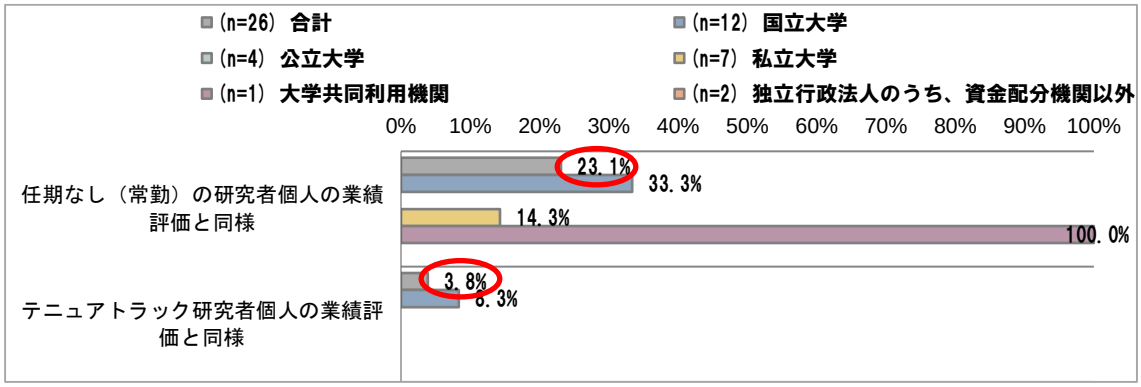
c)現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効と考えるもの【Q7-20】

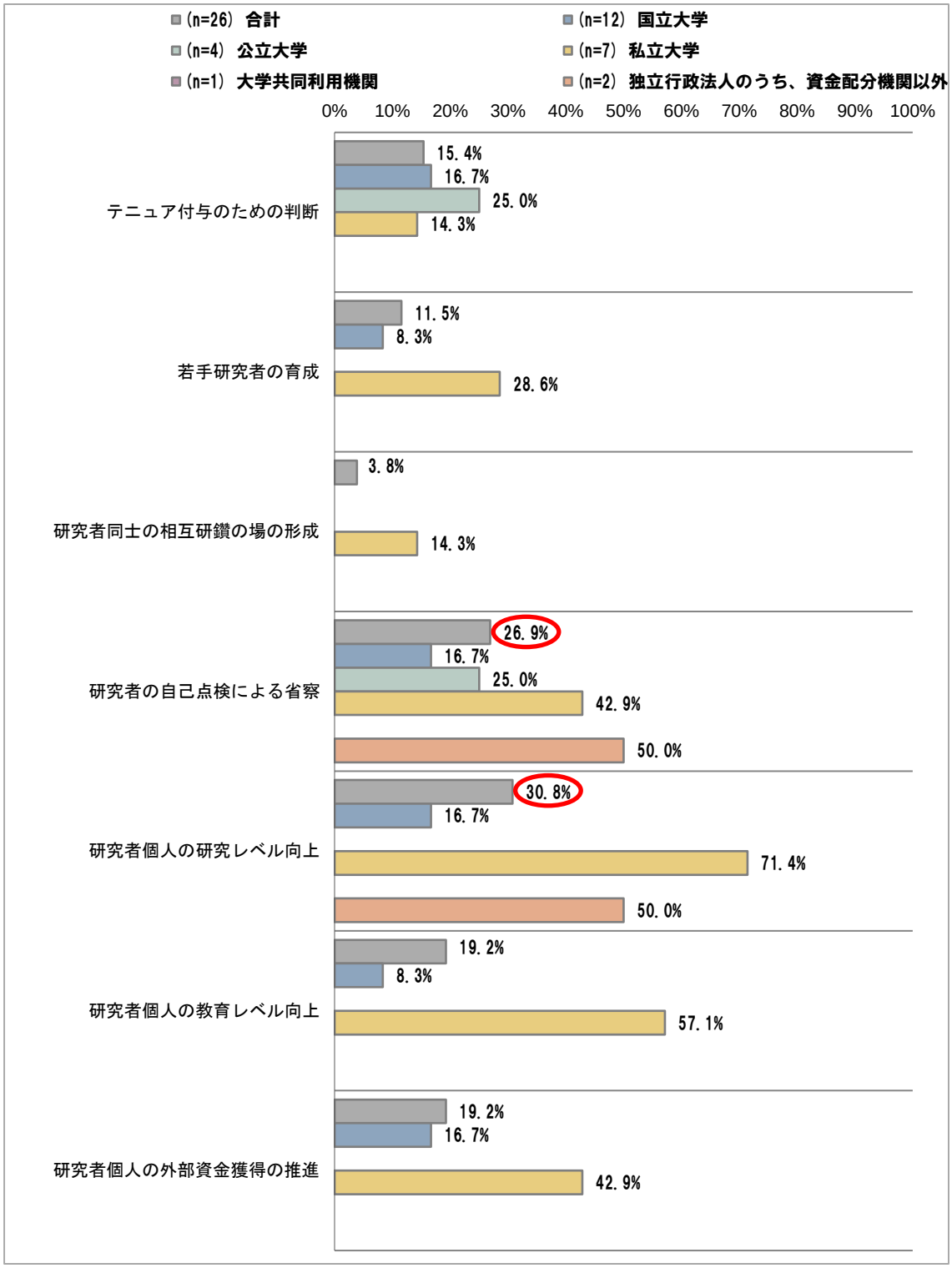
現在の貴機関・学部等における業績評価方法は、導入目的に対して有効とお考えですか。有効とお考えのものをお答えください。Q7-19 で回答した選択肢の中から選択してください。（複数回答）

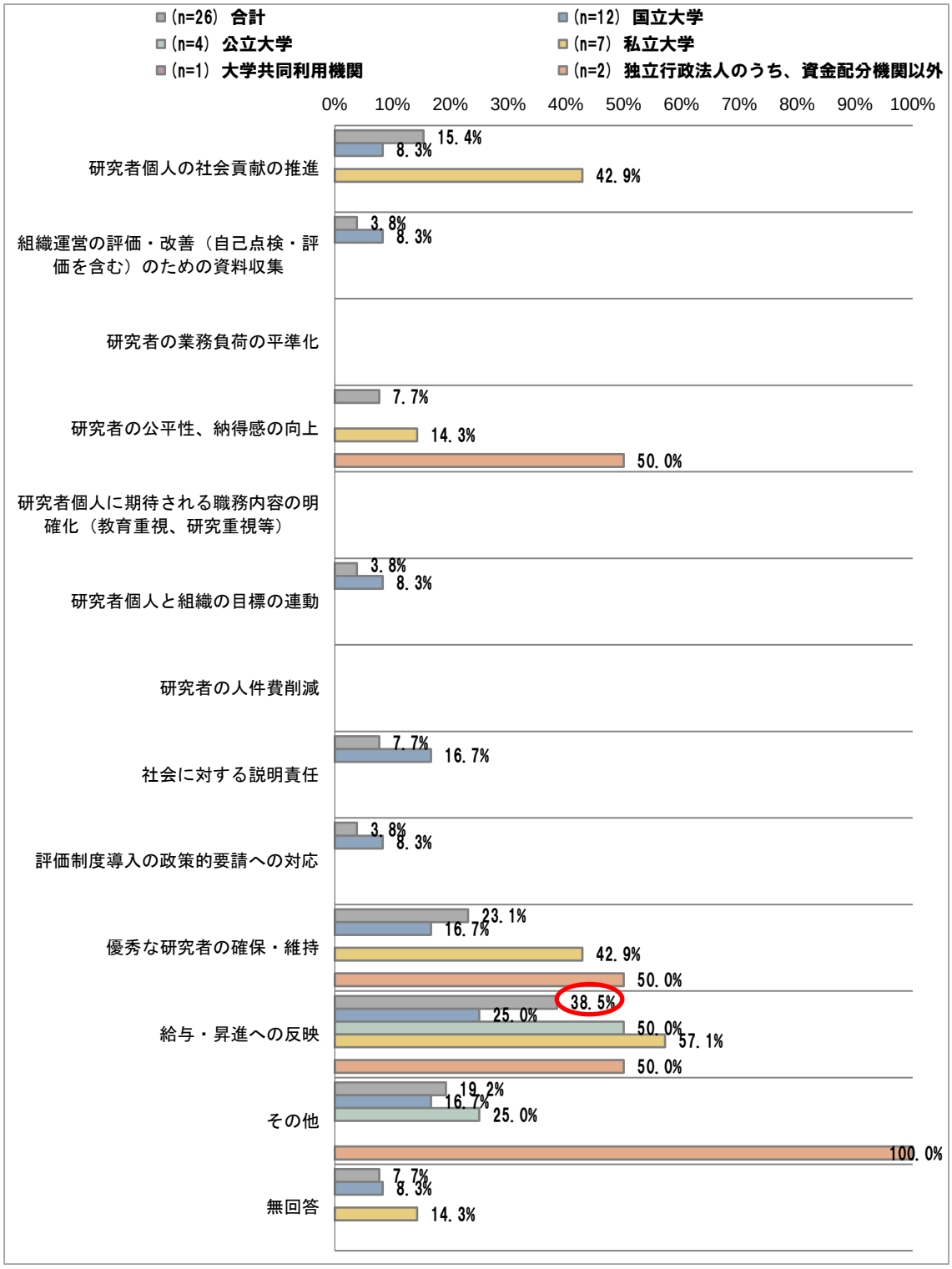
※「Q7-18「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は全体で 26 機関。
※Q7-19 で回答した選択肢の中から選択。

業績評価方法が導入目的に対して有効と考える項目は、「給与・昇進への反映」の割合が全体の 38.5%、「研究者個人の研究レベル向上」が同 30.8%、「研究者の自己点検による省察」が同 26.9%と高い。また、それらの割合は実施目的と同じ割合であることから、導入している全ての機関が有効と考えているものとみられる。

図表 III-39　【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効だと考えるもの（機関の種別）




(n=26) 合計
(n=12) 国立大学
(n=4) 公立大学
(n=7) 私立大学
(n=1) 大学共同利用機関
(n=2) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
テニュア付与のための判断
15.4%
16.7%
25.0%
14.3%
若手研究者の育成
11.5%
8.3%
28.6%
研究者同士の相互研鑽の場の形成
3.8%
14.3%
研究者の自己点検による省察
26.9%
16.7%
25.0%
42.9%
50.0%
研究者個人の研究レベル向上
30.8%
16.7%
71.4%
50.0%
研究者個人の教育レベル向上
19.2%
8.3%
57.1%
研究者個人の外部資金獲得の推進
19.2%
16.7%
42.9%



（注）「その他」の主な回答：
任期延長の可否／研究テーマの進捗確認

d)業績評価における評価項目【Q7-21】

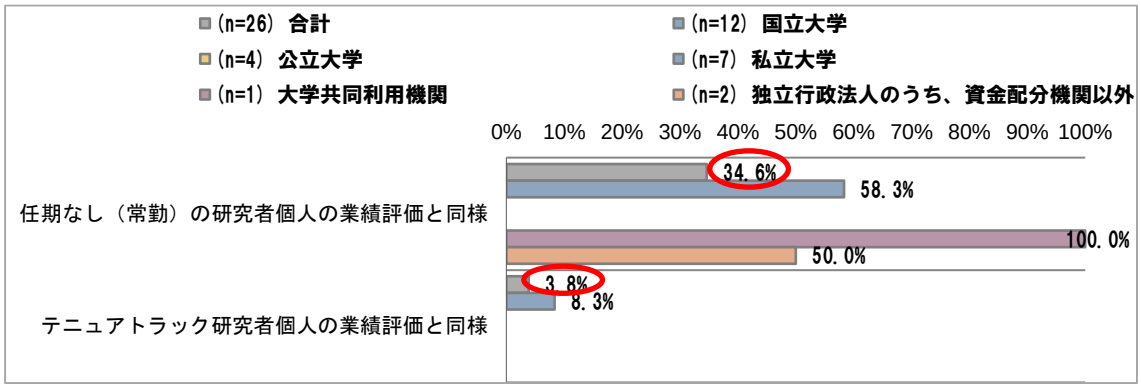
貴機関・学部等における業績評価では、どのような項目について評価していますか。（複数回答）

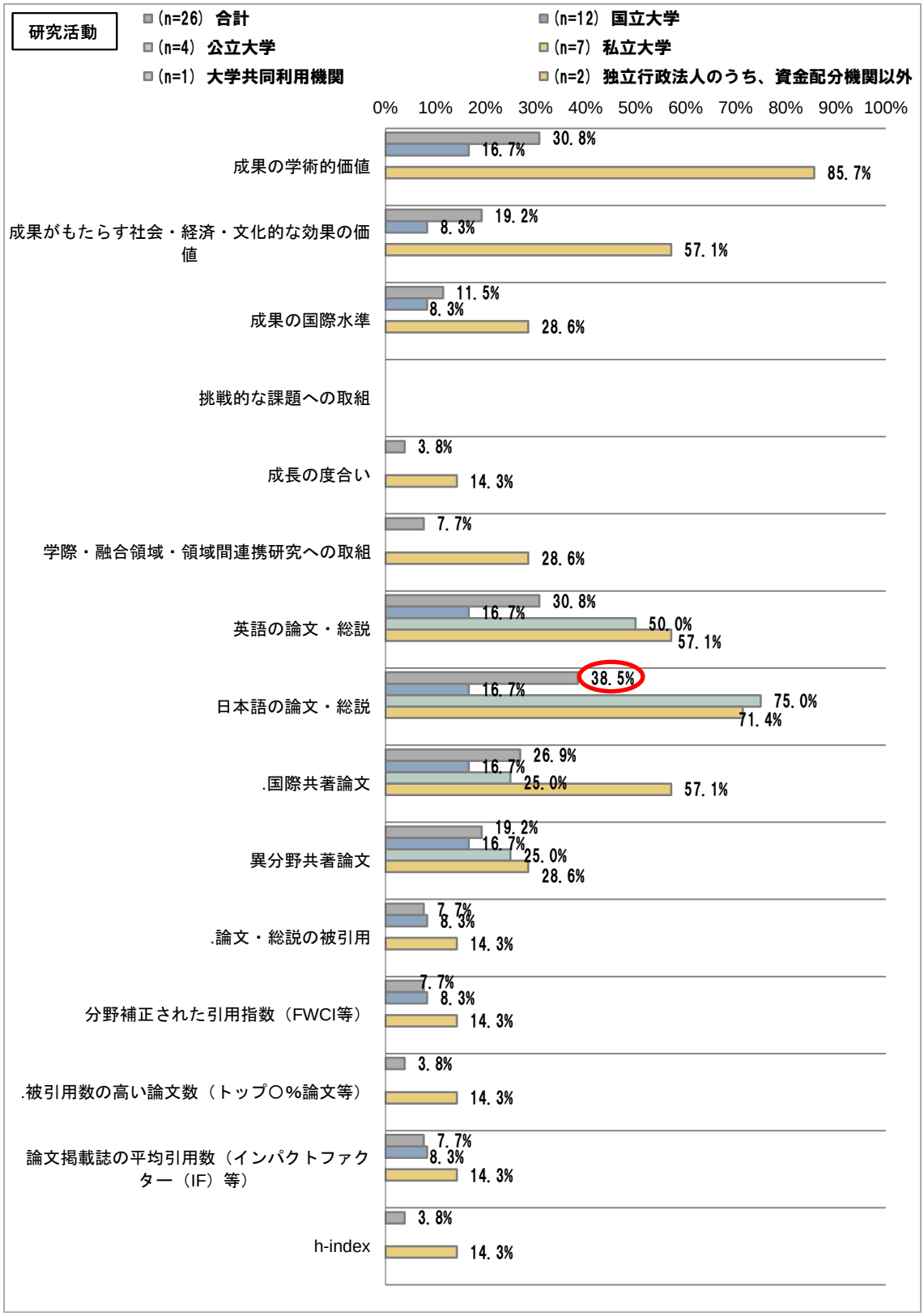
※「Q7-18「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 26 機関。

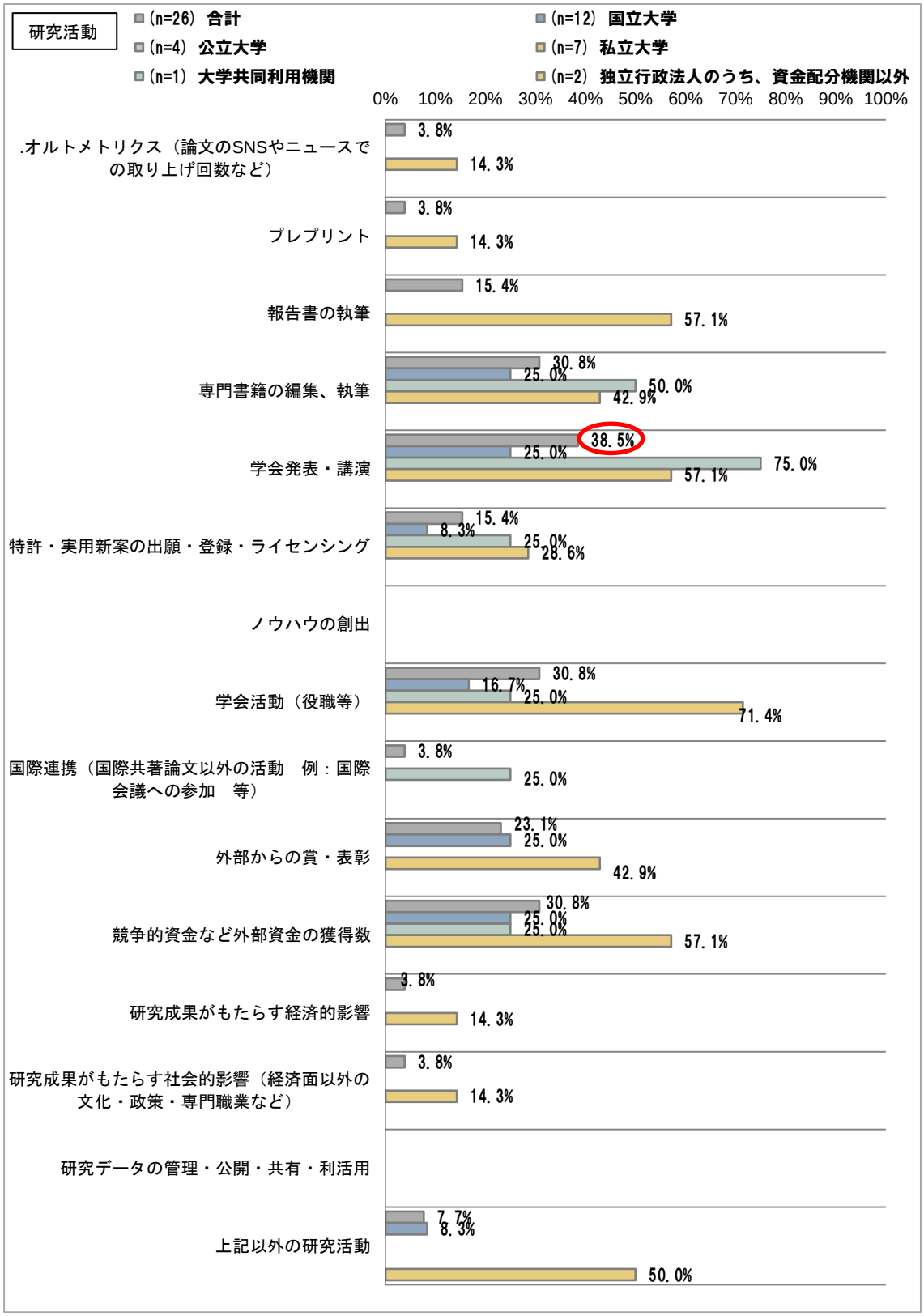
任期付き研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価の項目は、「任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様」が全体の 34.6%。「テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様」が全体の 3.8%となっている。

業績評価の項目は「学会発表・講演」及び「日本語の論文・総説」が 38.5%（全体）と割合が最も高いが、「講義・演習担当数」（34.6%）、「アウトリーチ活動（公開講座等）」（34.6%）、「役職（学部長、学科長、内部委員等）」（30.8%）など研究活動以外の活動に関する項目も 3 割以上となっており、研究活動の項目が多いテニュアトラック研究者個人【Q7-13】とは評価項目が異なっている。

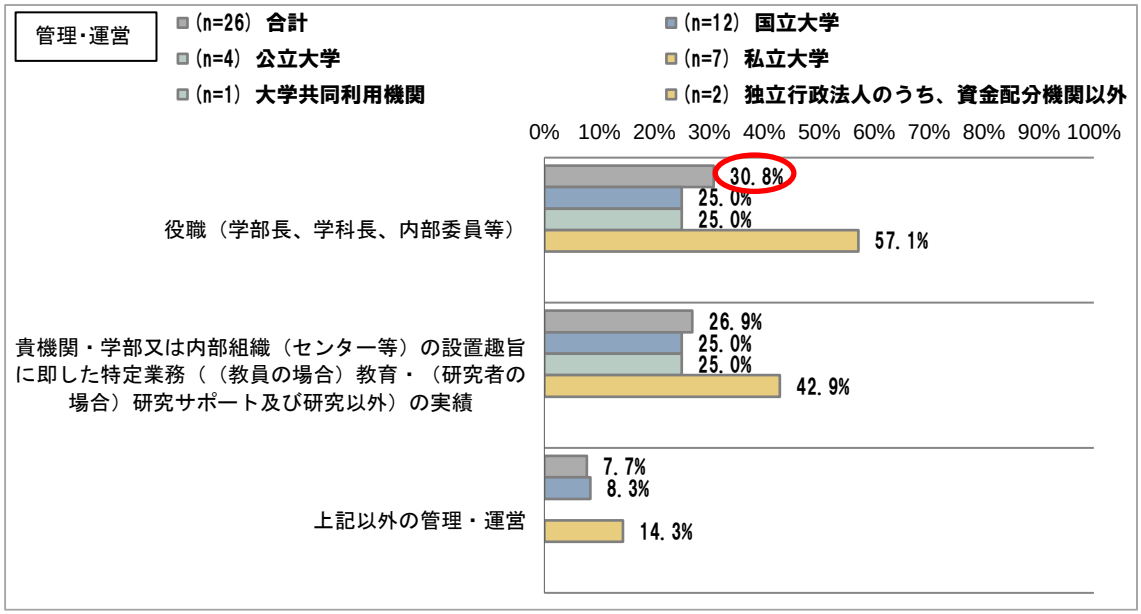
図表 III-40【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価における評価項目（機関の種別）



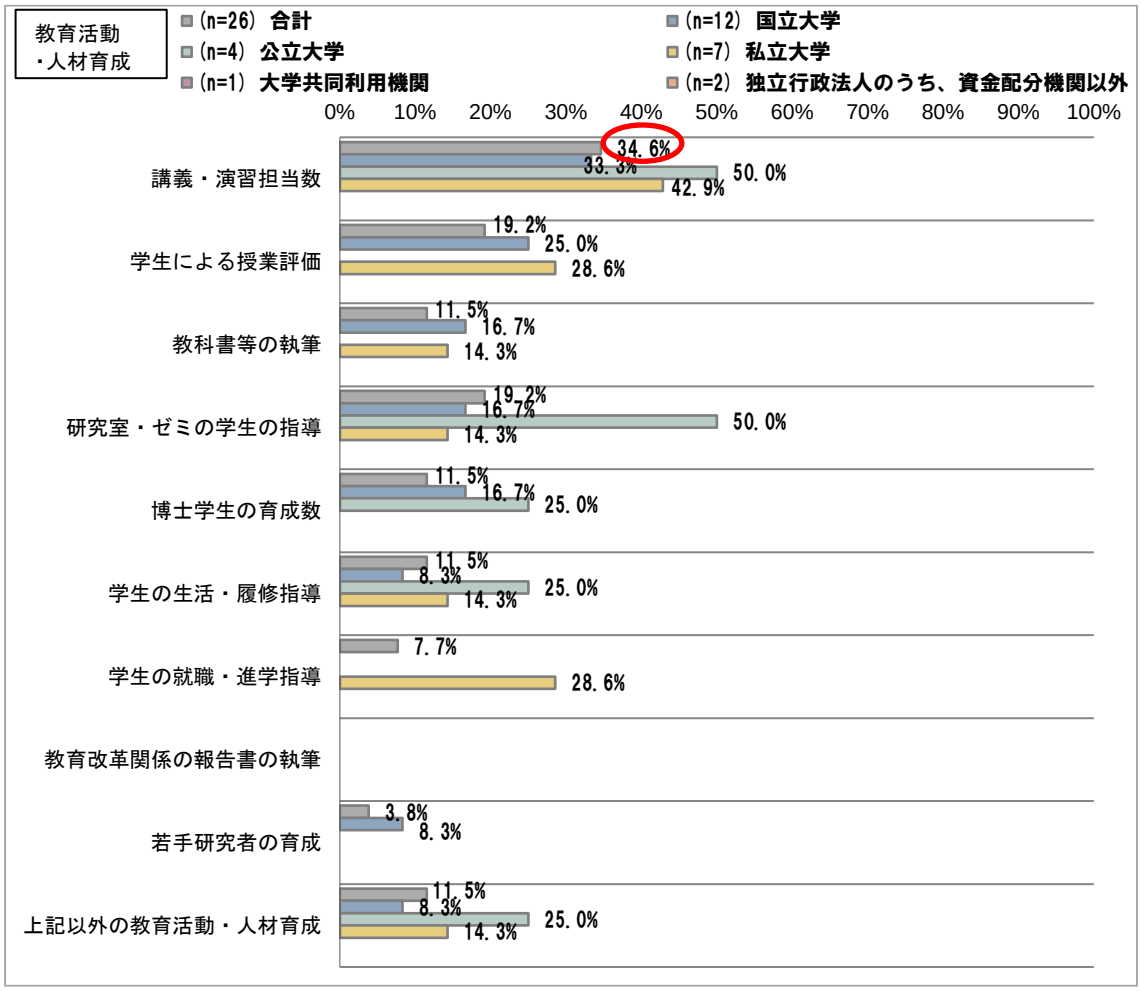

研究活動
(n=26) 合計
(n=12) 国立大学
(n=4) 公立大学
(n=7) 私立大学
(n=1) 大学共同利用機関
(n=2) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
成果の学術的価値
30.8%
16.7%
85.7%
成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
19.2%
8.3%
57.1%
成果の国際水準
11.5%
8.3%
28.6%
挑戦的な課題への取組
成長の度合い
3.8%
14.3%
学際・融合領域・領域間連携研究への取組
7.7%
28.6%
英語の論文・総説
30.8%
16.7%
50.0%
57.1%
日本語の論文・総説
38.5%
16.7%
75.0%
71.4%
.国際共著論文
26.9%
16.7%
25.0%
57.1%
異分野共著論文
19.2%
16.7%
25.0%
28.6%
.論文・総説の被引用
7.7%
8.3%
14.3%
分野補正された引用指数（FWCI等）
7.7%
8.3%
14.3%
.被引用数の高い論文数（トップ○%論文等）
3.8%
14.3%
論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
7.7%
8.3%
14.3%
h-index
3.8%
14.3%



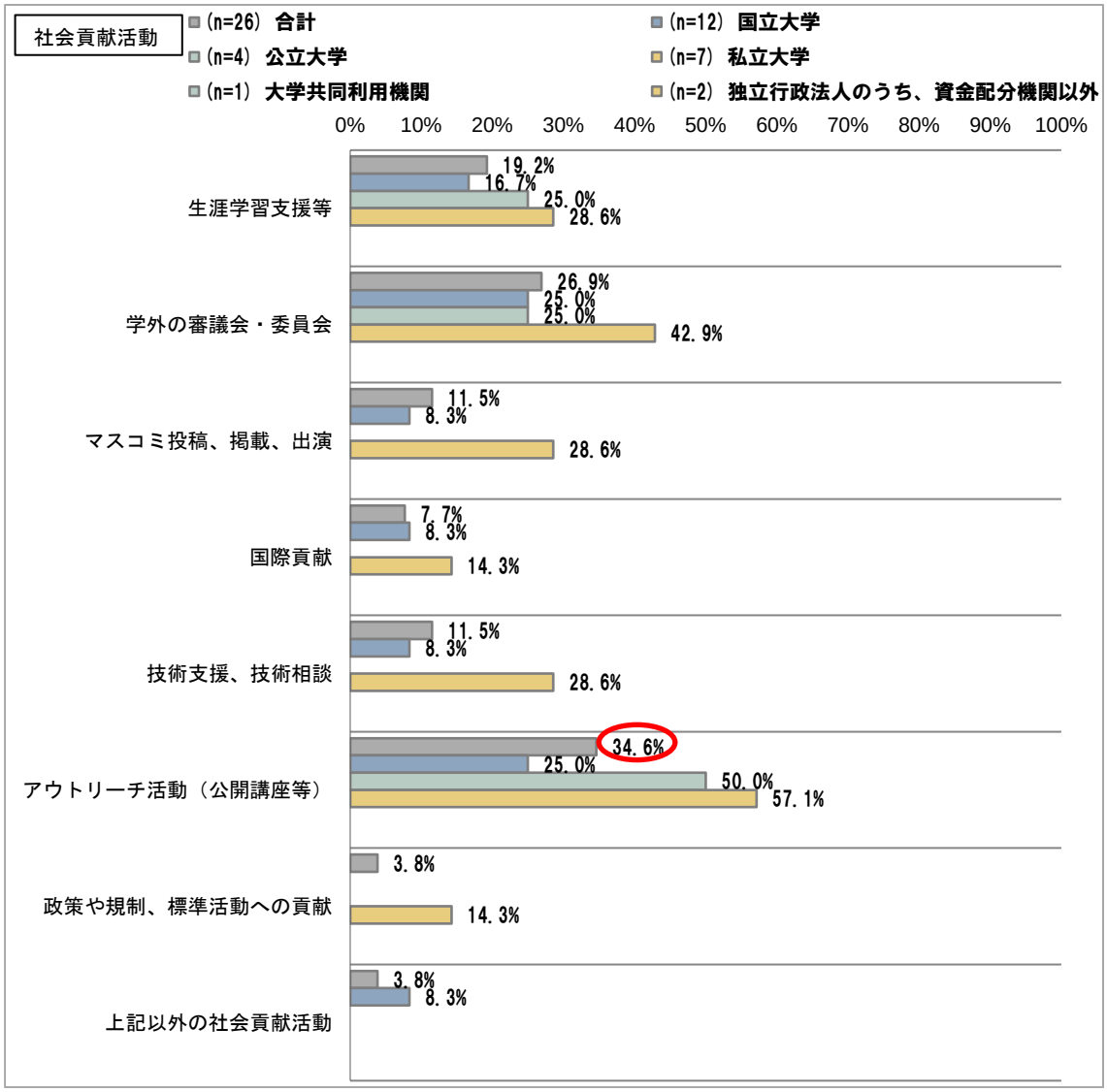
（注）「上記以外の研究活動」の主な回答：
教室における研究運営上の貢献、海外出張研修、部検業務／契約業務の遂行



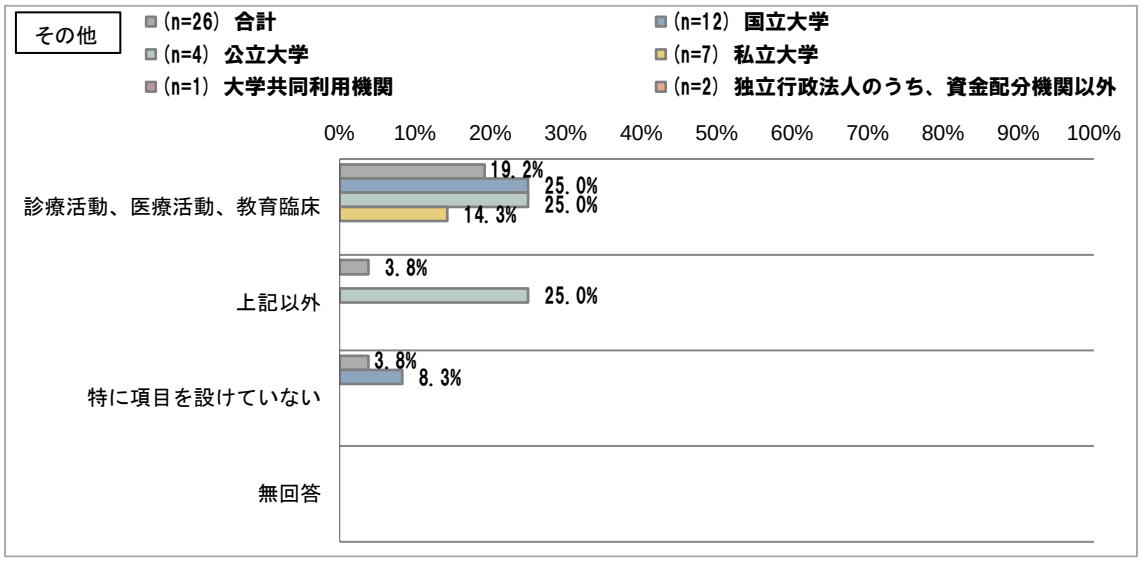
（注）「上記以外の管理・運営」の主な回答：
入学試験業務、学位審査／学生募集等業務への貢献



（注）「上記以外の教育活動・人材育成」の主な回答：
学内外の教育ワークショップセミナー等への参加、症例・教材等の作成やコース責任者の実績、技術指導及び特殊技能の指導／教育システム、教育法の改善など教育活動への貢献



（注）「上記以外の社会貢献活動」の主な回答：医療援助等のボランティア行為



（注）「上記以外」の主な回答：無回答

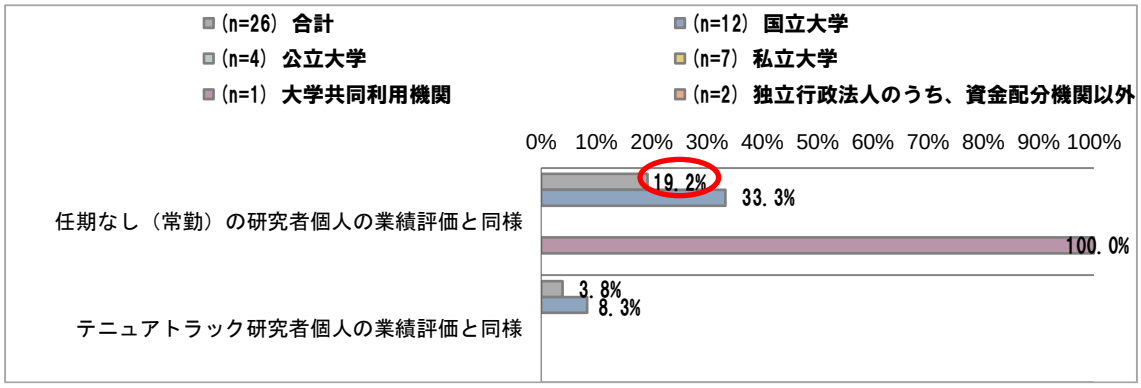
e)業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの【Q7-22】

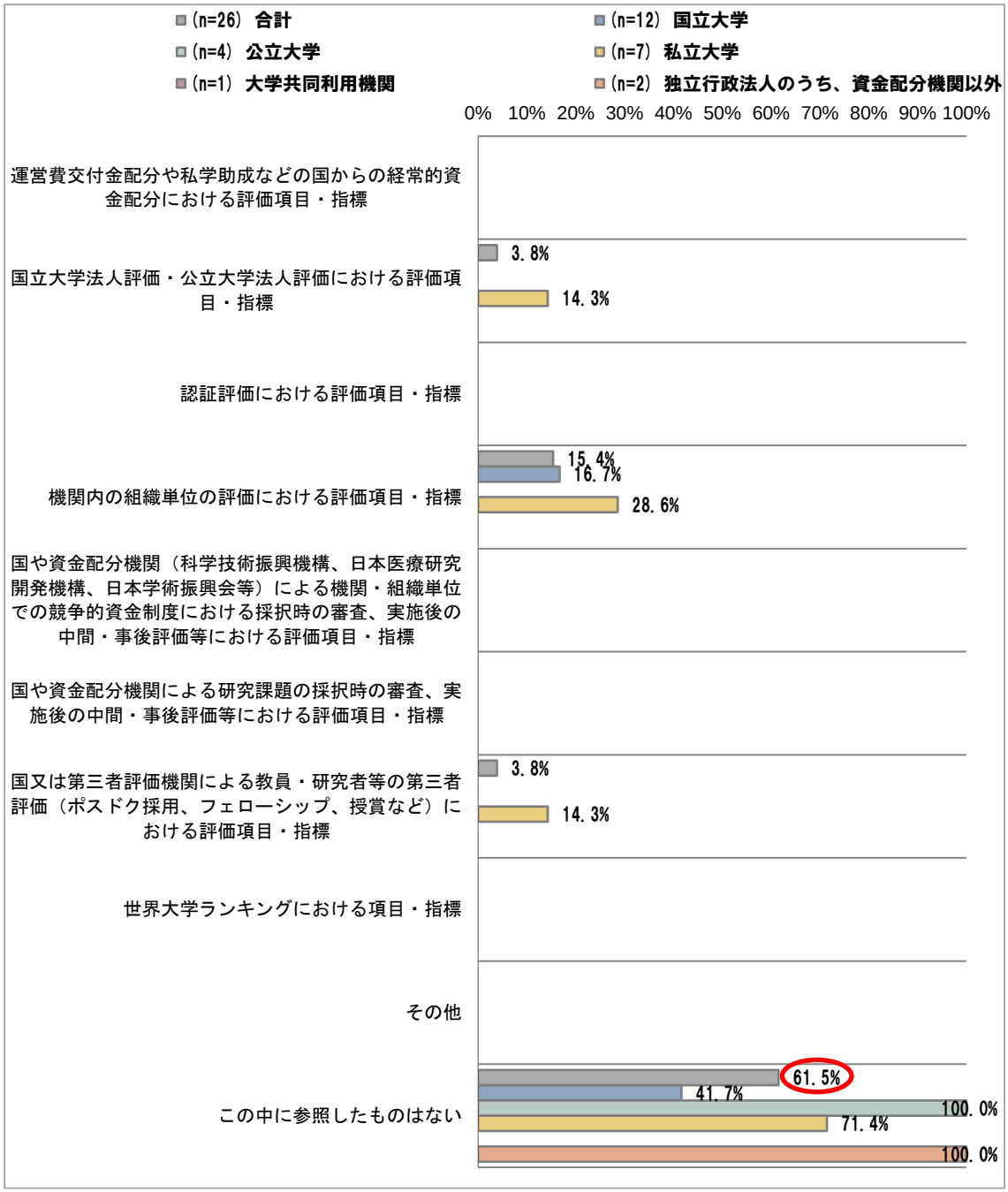
Q7-21 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。

※「Q7-18「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は 26 機関。

業績評価における評価項目を設定した際に、参照したものは、「この中には参照したものはない」が 61.5%、「任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様」が 19.2%となっている。

図表 III-41【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの（機関の種別）



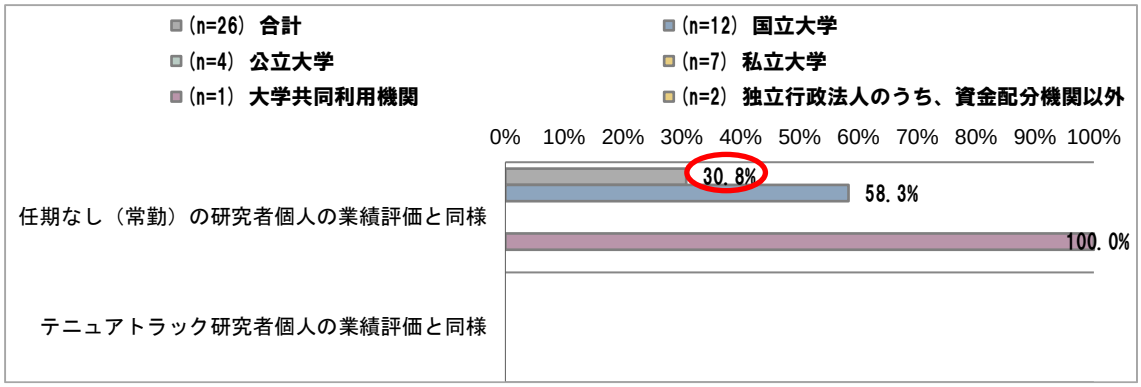

(n=26) 合計
(n=12) 国立大学
(n=4) 公立大学
(n=7) 私立大学
(n=1) 大学共同利用機関
(n=2) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
運営費交付金配分や私学助成などの国からの経常的資金配分における評価項目・指標
国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標
3.8%
14.3%
認証評価における評価項目・指標
機関内の組織単位の評価における評価項目・指標
15.4%
16.7%
28.6%
国や資金配分機関（科学技術振興機構、日本医療研究開発機構、日本学術振興会等）による機関・組織単位での競争的資金制度における採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標
国や資金配分機関による研究課題の採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標
国又は第三者評価機関による教員・研究者等の第三者評価（ポスドク採用、フェローシップ、授賞など）における評価項目・指標
3.8%
14.3%
世界大学ランキングにおける項目・指標
その他
この中に参照したものはない
61.5%
41.7%
100.0%
71.4%
100.0%

f)代表的な評価項目・指標【Q7-23】

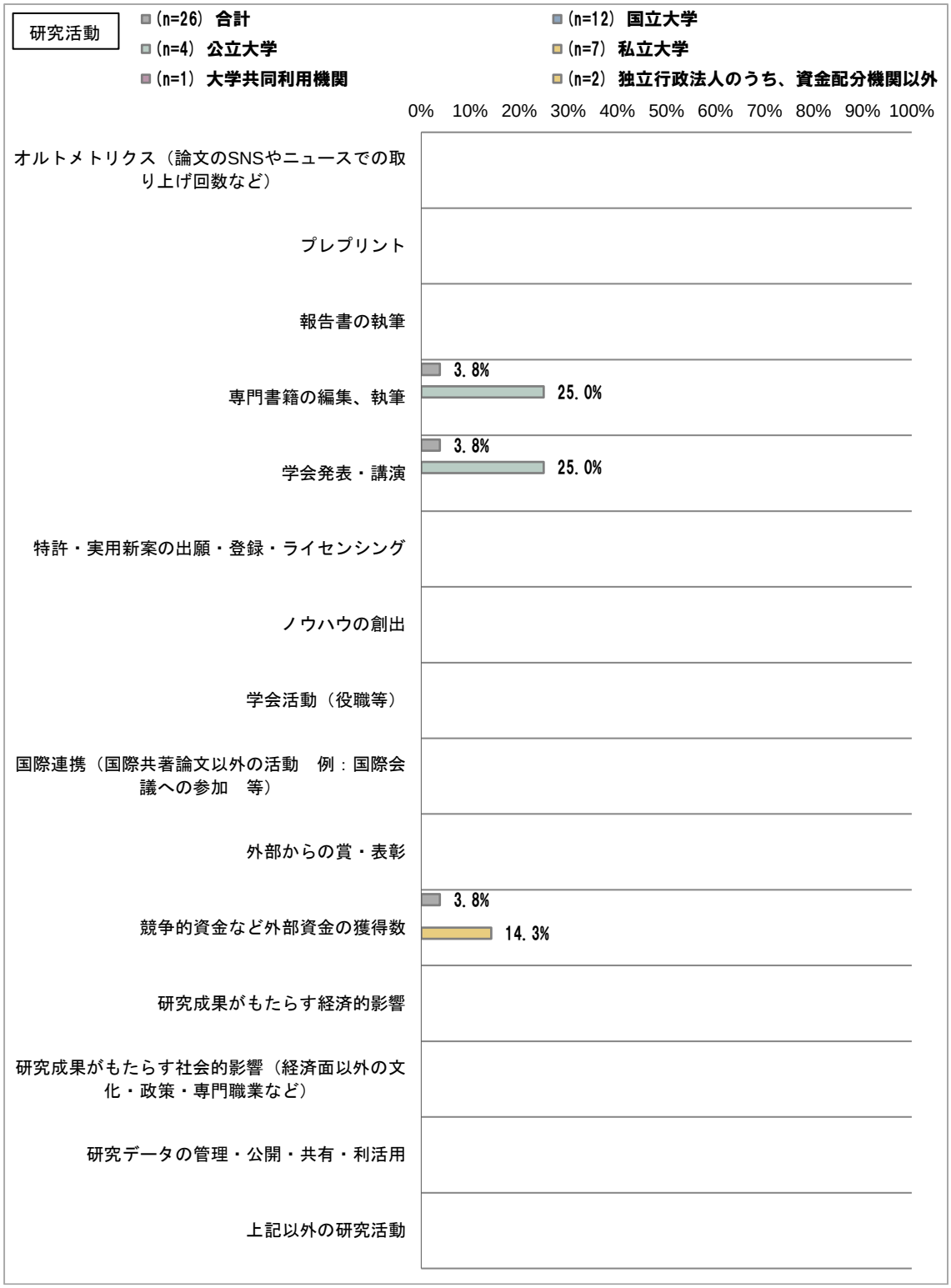
Q7-22 において参照した Q7-21 の評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標を Q7-21 から最大３つ選択してください。

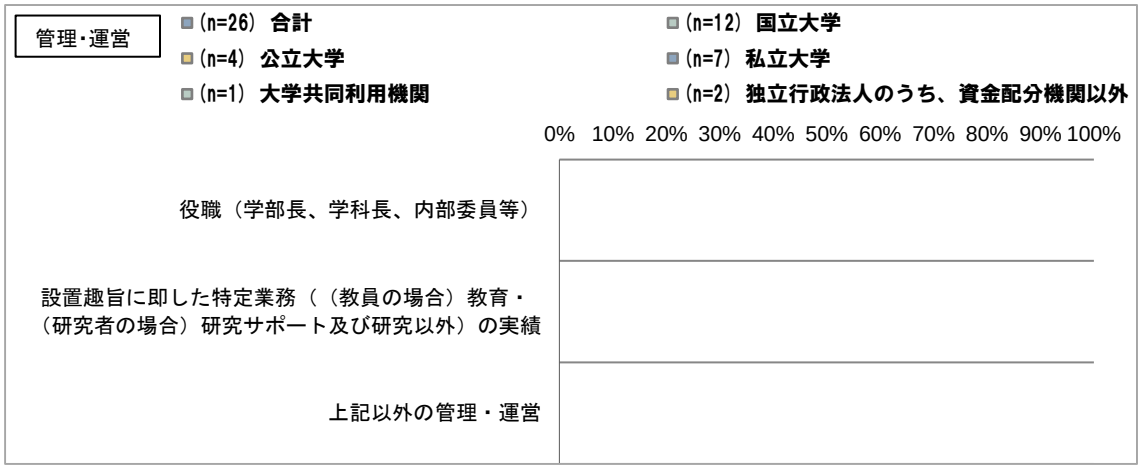
参照した評価項目・指標のうち、特に評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標は、「任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様」が 30.8%となっている。また無回答が約４割を占めており、「日本語の論文・総説」（11.5%）以外の項目は 10%以下の割合となっている。

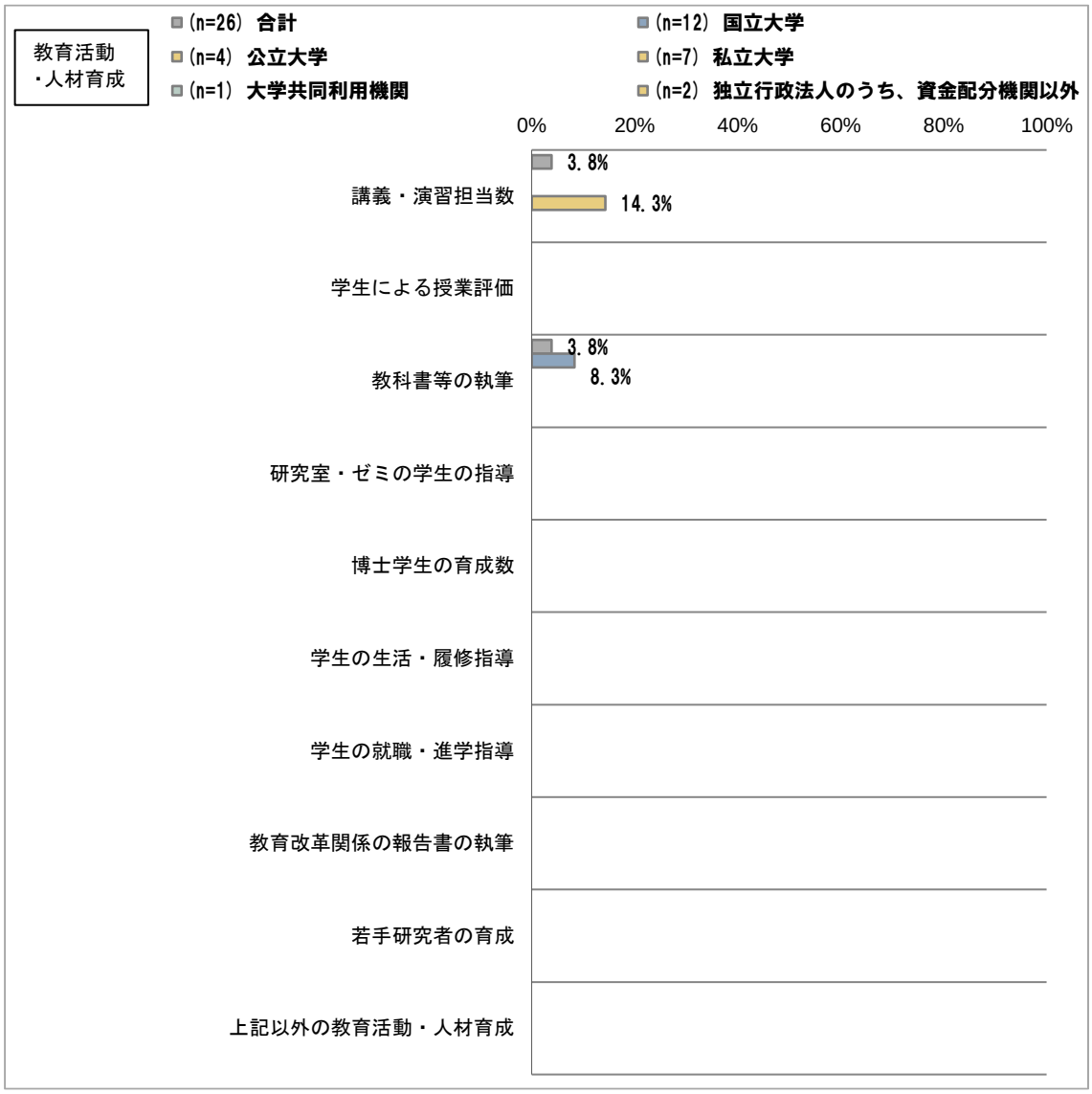
図表 III-42【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】代表的な評価項目・指標（機関の種別）

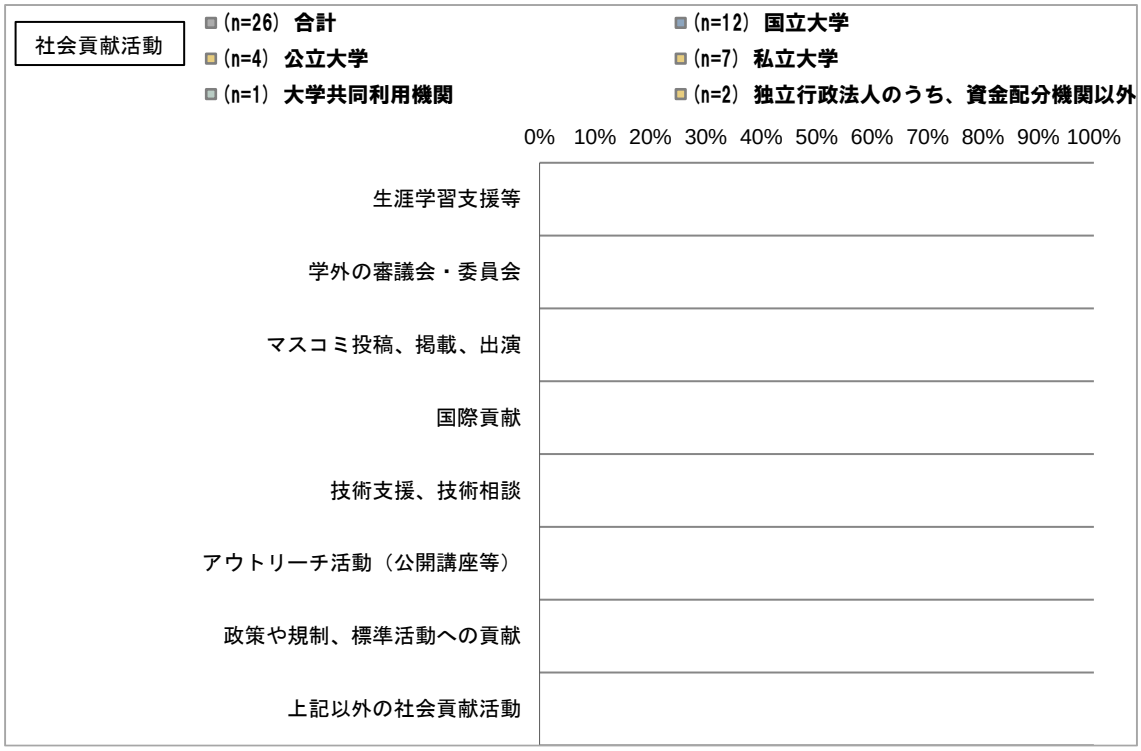


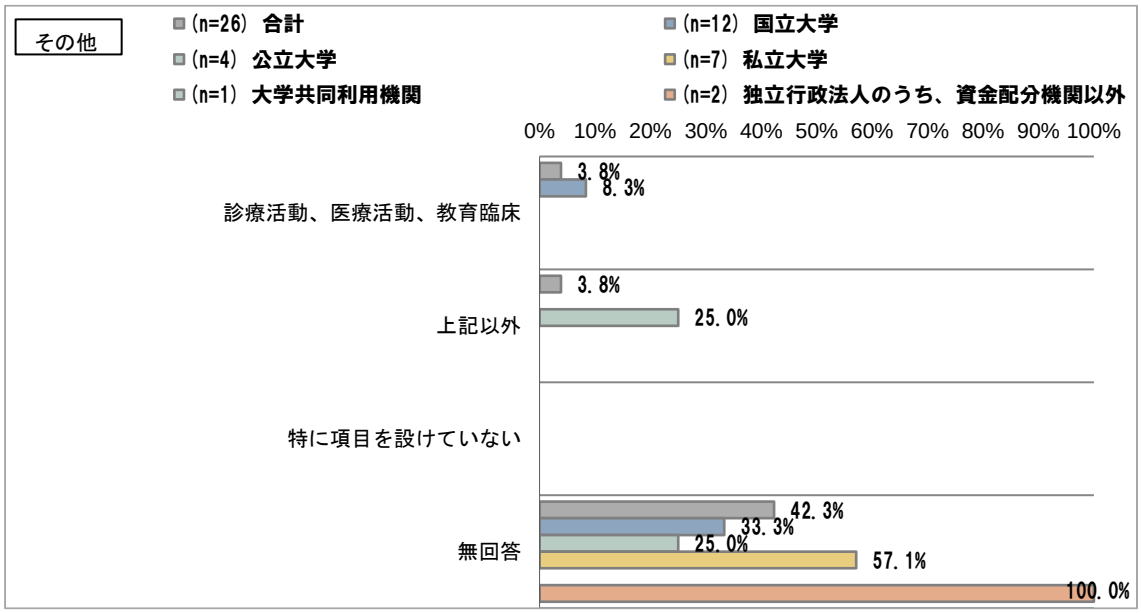
研究活動
(n=26) 合計
(n=12) 国立大学
(n=4) 公立大学
(n=7) 私立大学
(n=1) 大学共同利用機関
(n=2) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
成果の学術的価値
7.7%
8.3%
14.3%
成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
成果の国際水準
3.8%
14.3%
挑戦的な課題への取組
成長の度合い
3.8%
14.3%
学際・融合領域・領域間連携研究への取組
英語の論文・総説
7.7%
28.6%
日本語の論文・総説
11.5%
50.0%
14.3%
国際共著論文
異分野共著論文
論文・総説の被引用
分野補正された引用指数（FWCI等）
.被引用数の高い論文数（トップ○%論文等）
論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
h-index


研究活動
(n=26) 合計
(n=12) 国立大学
(n=4) 公立大学
(n=7) 私立大学
(n=1) 大学共同利用機関
(n=2) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
オルトメトリクス（論文のSNSやニュースでの取り上げ回数など）
プレプリント
報告書の執筆
専門書籍の編集、執筆
3.8%
25.0%
学会発表・講演
3.8%
25.0%
特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
ノウハウの創出
学会活動（役職等）
国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
外部からの賞・表彰
競争的資金など外部資金の獲得数
3.8%
14.3%
研究成果がもたらす経済的影響
研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
研究データの管理・公開・共有・利活用
上記以外の研究活動


管理・運営
(n=26) 合計
(n=12) 国立大学
(n=4) 公立大学
(n=7) 私立大学
(n=1) 大学共同利用機関
(n=2) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
役職（学部長、学科長、内部委員等）
設置趣旨に即した特定業務（（教員の場合）教育・（研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
上記以外の管理・運営


教育活動・人材育成
(n=26) 合計
(n=12) 国立大学
(n=4) 公立大学
(n=7) 私立大学
(n=1) 大学共同利用機関
(n=2) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 20% 40% 60% 80% 100%
講義・演習担当数
3.8%
14.3%
学生による授業評価
教科書等の執筆
3.8%
8.3%
研究室・ゼミの学生の指導
博士学生の育成数
学生の生活・履修指導
学生の就職・進学指導
教育改革関係の報告書の執筆
若手研究者の育成
上記以外の教育活動・人材育成


社会貢献活動
(n=26) 合計
(n=12) 国立大学
(n=4) 公立大学
(n=7) 私立大学
(n=1) 大学共同利用機関
(n=2) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
生涯学習支援等
学外の審議会・委員会
マスコミ投稿、掲載、出演
国際貢献
技術支援、技術相談
アウトリーチ活動（公開講座等）
政策や規制、標準活動への貢献
上記以外の社会貢献活動


その他
(n=26) 合計
(n=12) 国立大学
(n=4) 公立大学
(n=7) 私立大学
(n=1) 大学共同利用機関
(n=2) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
診療活動、医療活動、教育臨床
3.8%
8.3%
上記以外
3.8%
25.0%
特に項目を設けていない
無回答
42.3%
33.3%
25.0%
57.1%
100.0%

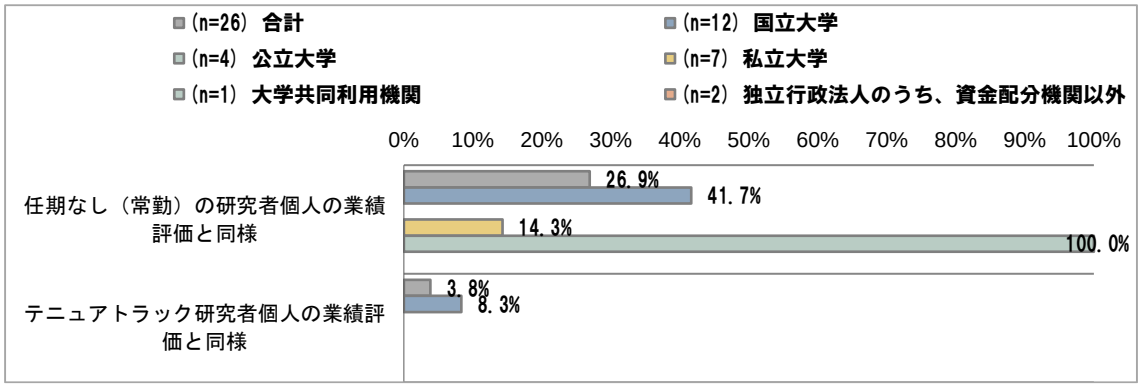
g)業績評価の活用状況【Q7-24】

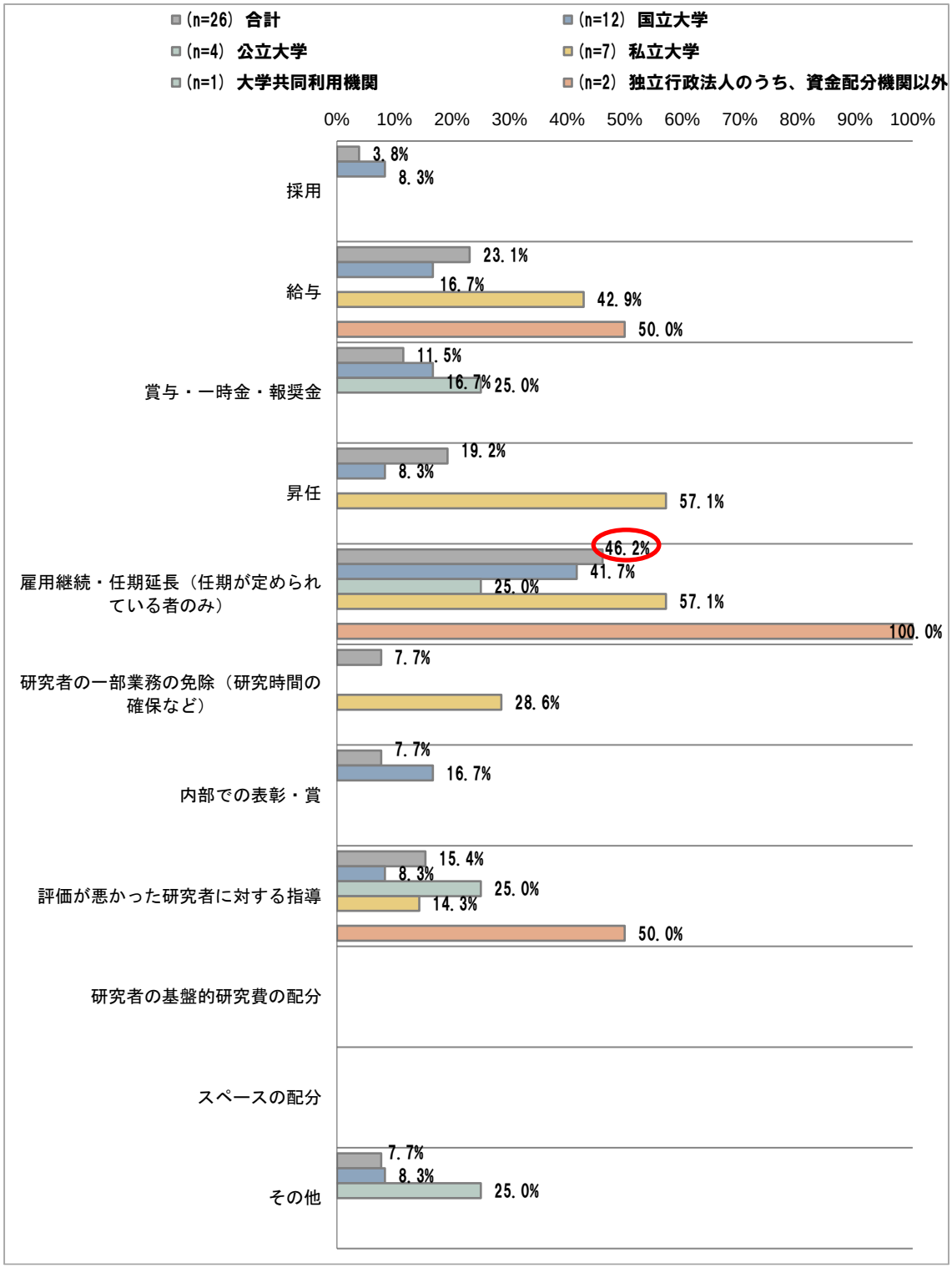
任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価について、貴機関・学部等における業績評価は、何に活用していますか（複数回答）。

※「Q7-18「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は 26 機関。

業績評価の活用は、「雇用継続・任期延長（任期が定められている者のみ）」（全体の 46.2%）が最も割合が高い。

図表 III-43【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価の活用状況（機関の種別）





（注）「その他」の主な回答：
任期無し雇用の再任審査

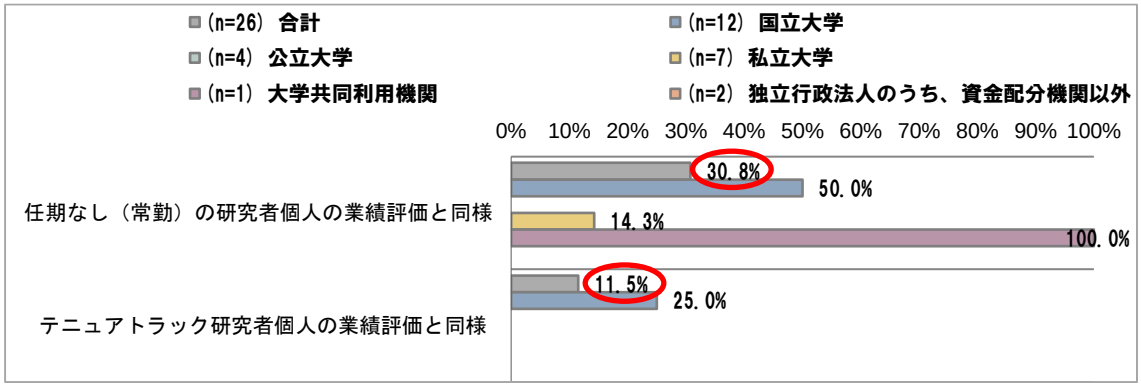
h)現在の業績評価方法における課題【Q7-25】

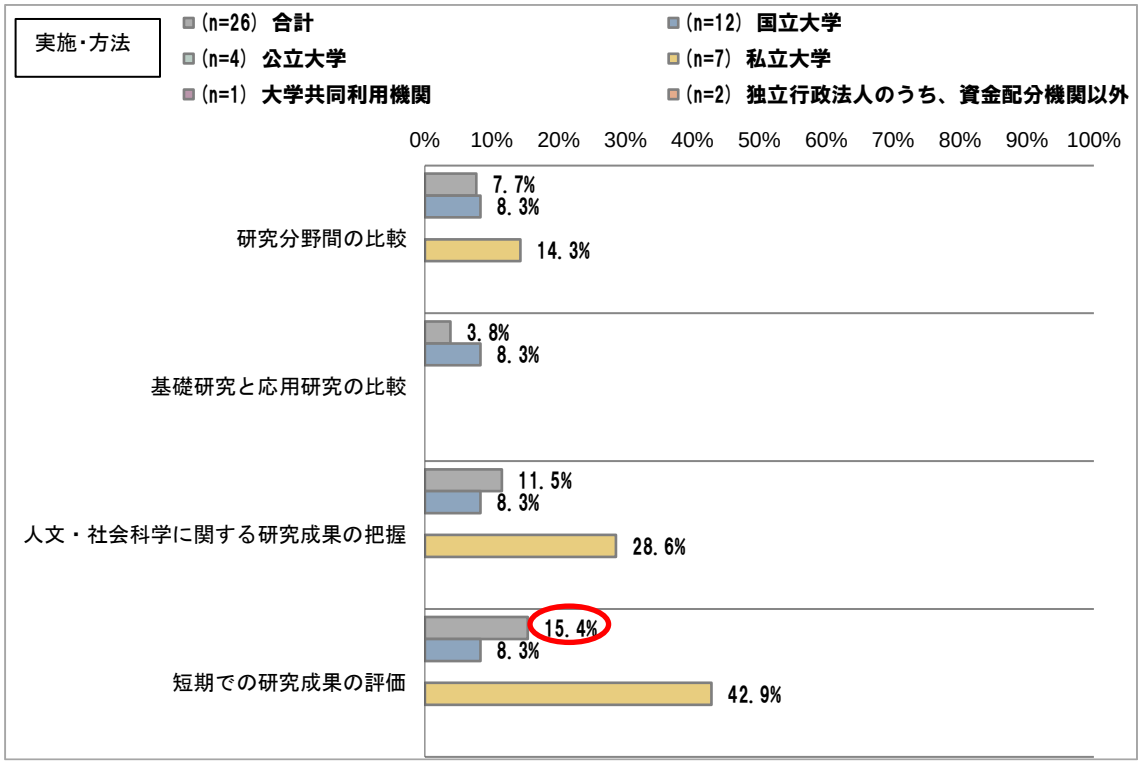
任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価について、貴機関・学部等では現在の業績評価方法についてどのようなことが課題となっていますか。（複数回答）

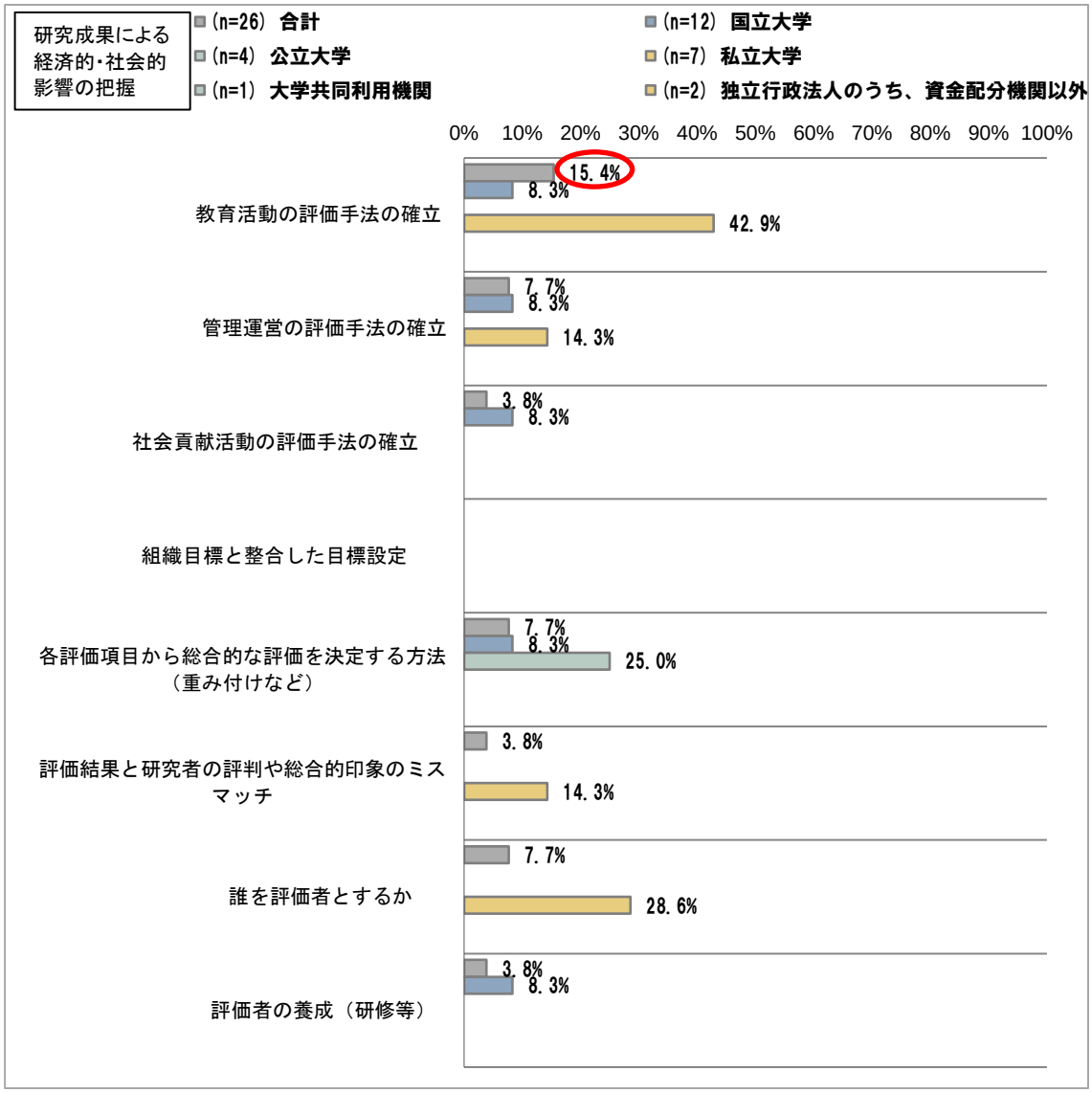
※「Q7-18「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は 26 機関。

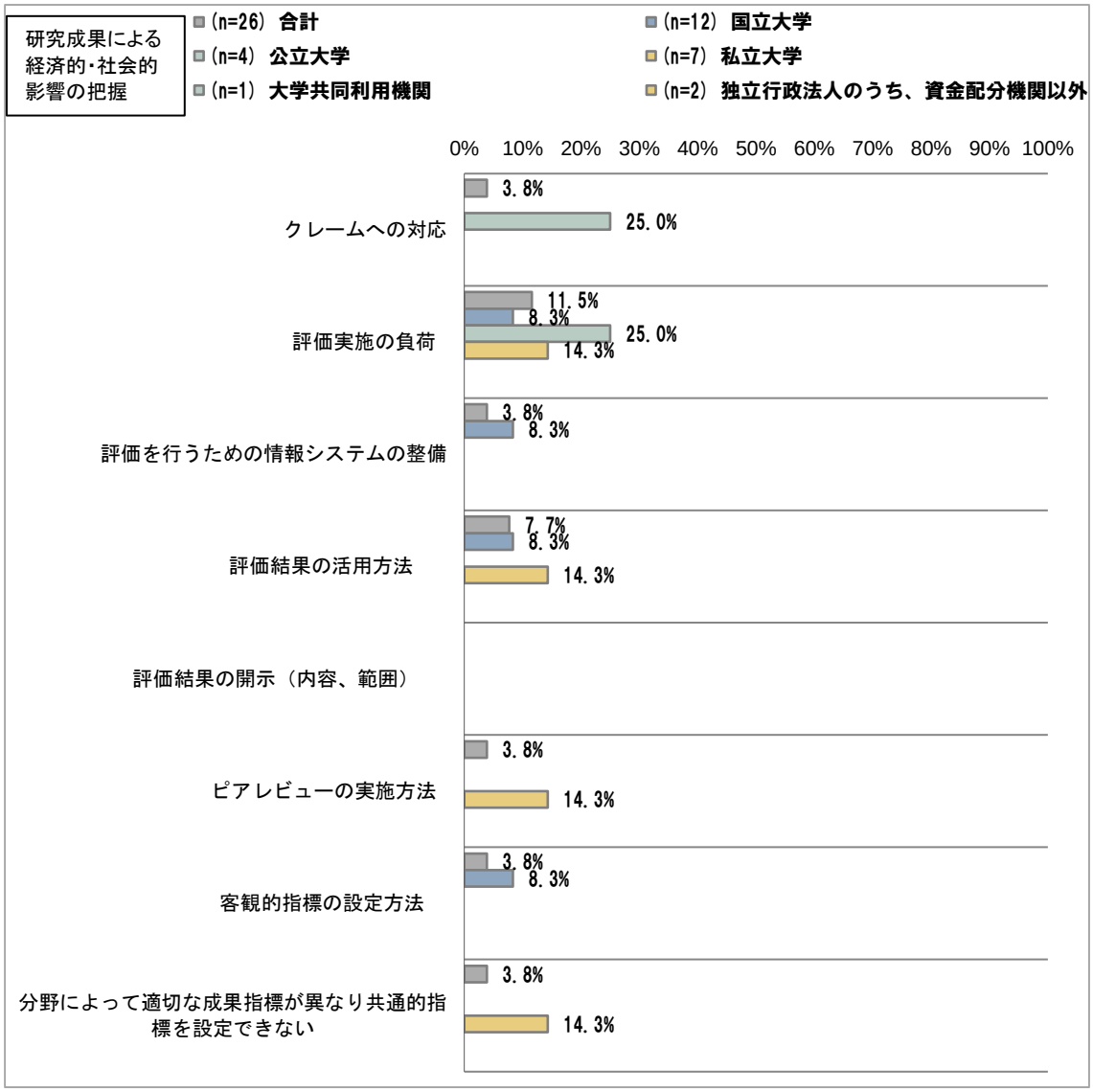
現在の業績評価方法における課題は、全体では「任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様」が 30.8%、「テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様」が 11.5%と合わせて約半数を占めている。任期なし（常勤）の研究者個人【Q7-9】では、「研究分野間の比較」（全体の 42.9%）、「教育活動の評価手法の確立」（同 41.1%）の割合が高いが、任期付き研究者（テニュアトラック研究者以外）個人は「教育活動の評価手法の確立」、「短期での研究成果の評価」「課題はない」がともに 15.4%と最大となっている。

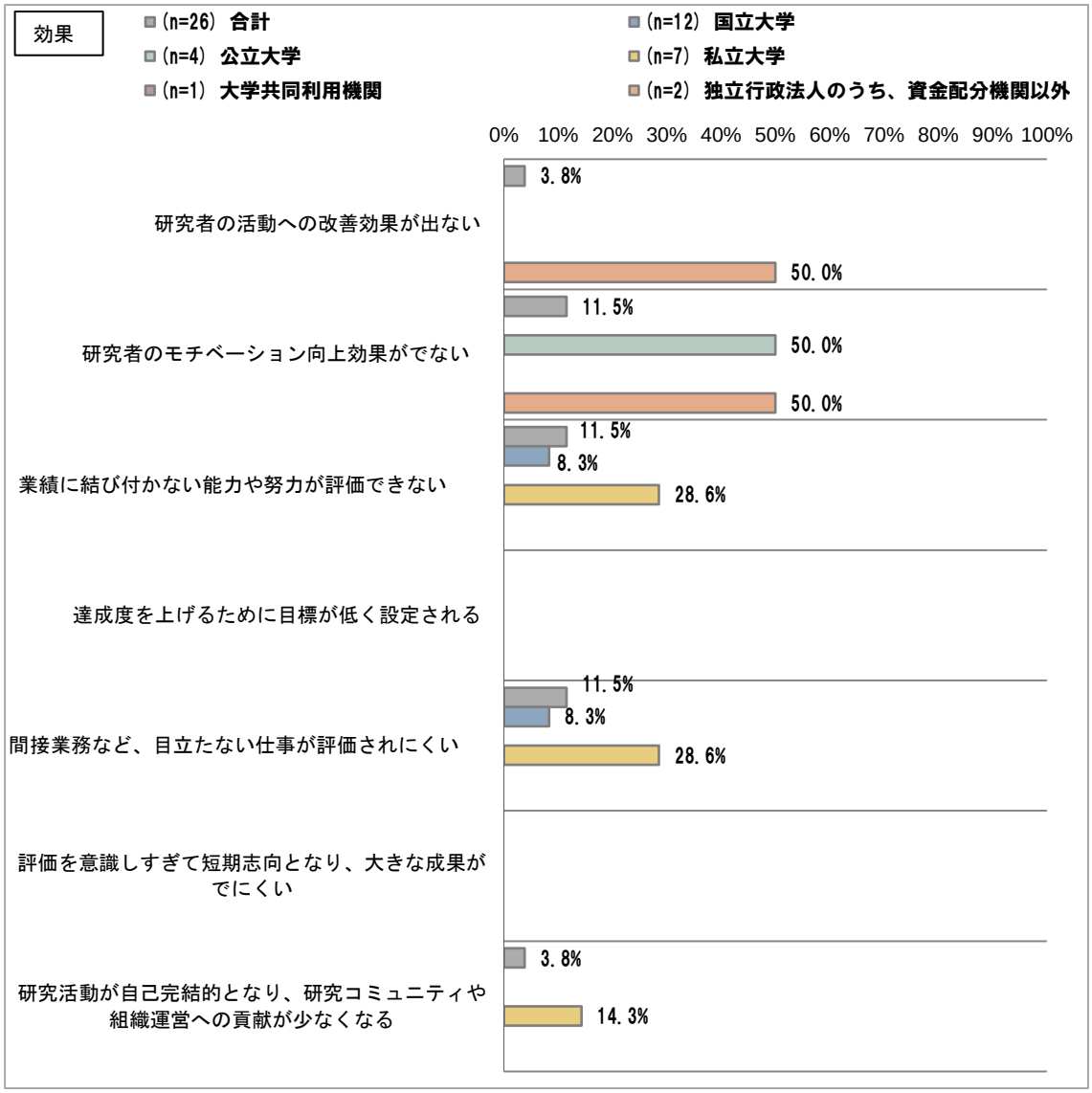
図表 III-44【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】現在の業績評価方法における課題（機関の種別）

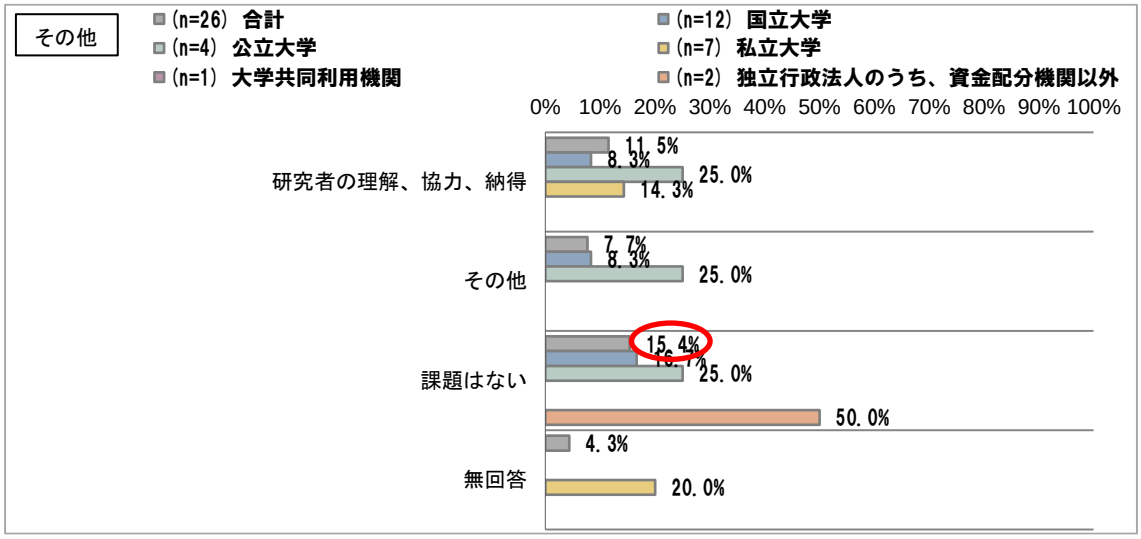





研究成果による経済的･社会的影響の把握
(n=26) 合計
(n=4) 公立大学
(n=1) 大学共同利用機関
(n=12) 国立大学
(n=7) 私立大学
(n=2) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
教育活動の評価手法の確立
15.4%
8.3%
42.9%
管理運営の評価手法の確立
7.7%
8.3%
14.3%
社会貢献活動の評価手法の確立
3.8%
8.3%
組織目標と整合した目標設定
各評価項目から総合的な評価を決定する方法（重み付けなど）
7.7%
8.3%
25.0%
評価結果と研究者の評判や総合的印象のミスマッチ
3.8%
14.3%
誰を評価者とするか
7.7%
28.6%
評価者の養成（研修等）
3.8%
8.3%


研究成果による経済的･社会的影響の把握
(n=26) 合計
(n=12) 国立大学
(n=4) 公立大学
(n=7) 私立大学
(n=1) 大学共同利用機関
(n=2) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
クレームへの対応
3.8%
25.0%
評価実施の負荷
11.5%
8.3%
25.0%
14.3%
評価を行うための情報システムの整備
3.8%
8.3%
評価結果の活用方法
7.7%
8.3%
14.3%
評価結果の開示（内容、範囲）
ピアレビューの実施方法
3.8%
14.3%
客観的指標の設定方法
3.8%
8.3%
分野によって適切な成果指標が異なり共通的指標を設定できない
3.8%
14.3%





（注）「その他」の主な回答：
自己申告によるデータが多分に含まれており、精度の検証が困難

⑤「月給制の研究者」と「年俸制の研究者（任期の有無は問わない）」の業績評価の目的や評価方法等における違い

a)「月給制の研究者」と「年俸制の研究者（任期の有無は問わない）」の業績評価の目的や評価方法等における違い【Q7-26】

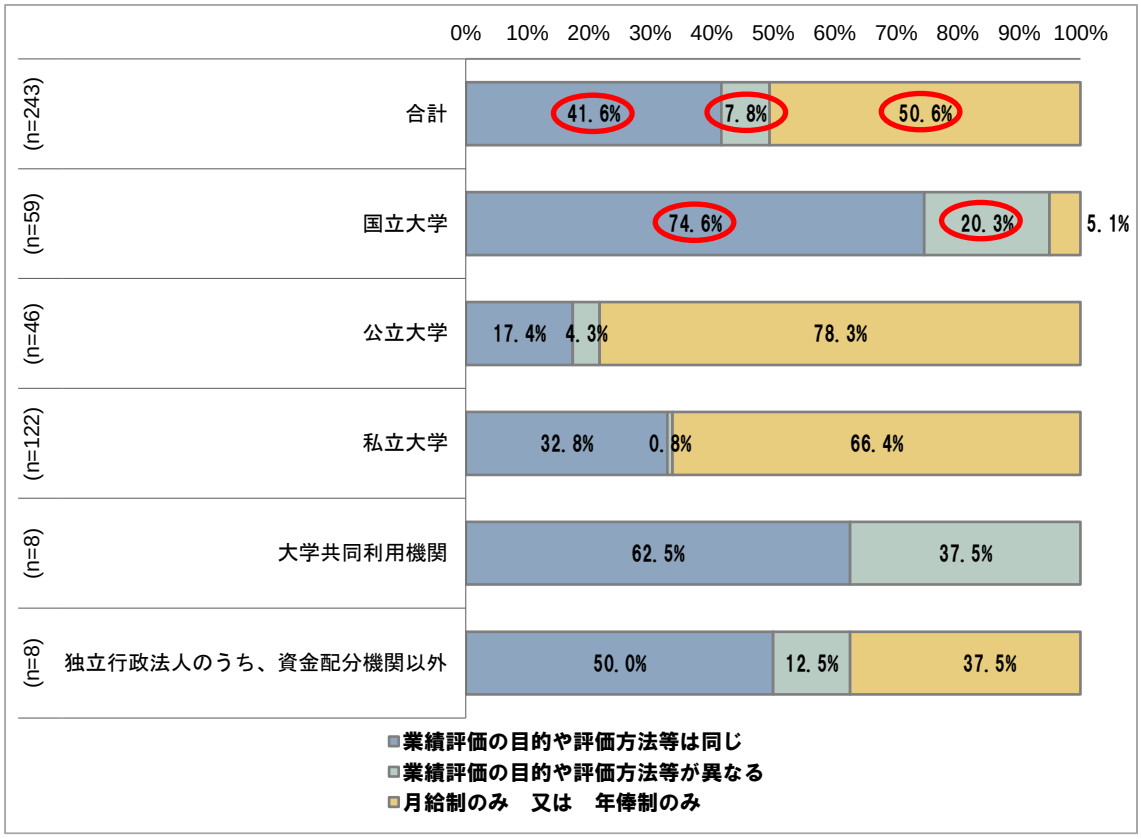
月給制の研究者と年俸制の研究者（任期の有無は問わない）とで、業績評価の目的や評価方法等に異なっている点はありますか。（１つだけ）

■ 機関の種別

月給制の研究者と年俸制の研究者（任期の有無は問わない）の業績評価について、全体では「月給制のみ又は年棒制のみ」が約半数を占めており、「業績評価の目的や評価方法等は同じ」割合は 41.6%、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」割合は 7.8%となっている。

国立大学では、「業績評価の目的や評価方法等は同じ」割合が 74.6%、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」が 20.3%となっている。

図表 III-45「月給制の研究者」と「年俸制の研究者（任期の有無は問わない）」の業績評価の目的や評価方法等における違い（機関の種別）



（注）%は、研究者個人の業績評価の方法等の決定単位ついて、「機関全体」または「その他」と回答した機関を 100%として計算した割合

(7) 教員・研究者の採用

①教員・研究者の採用の際の審査等の方法の決定単位

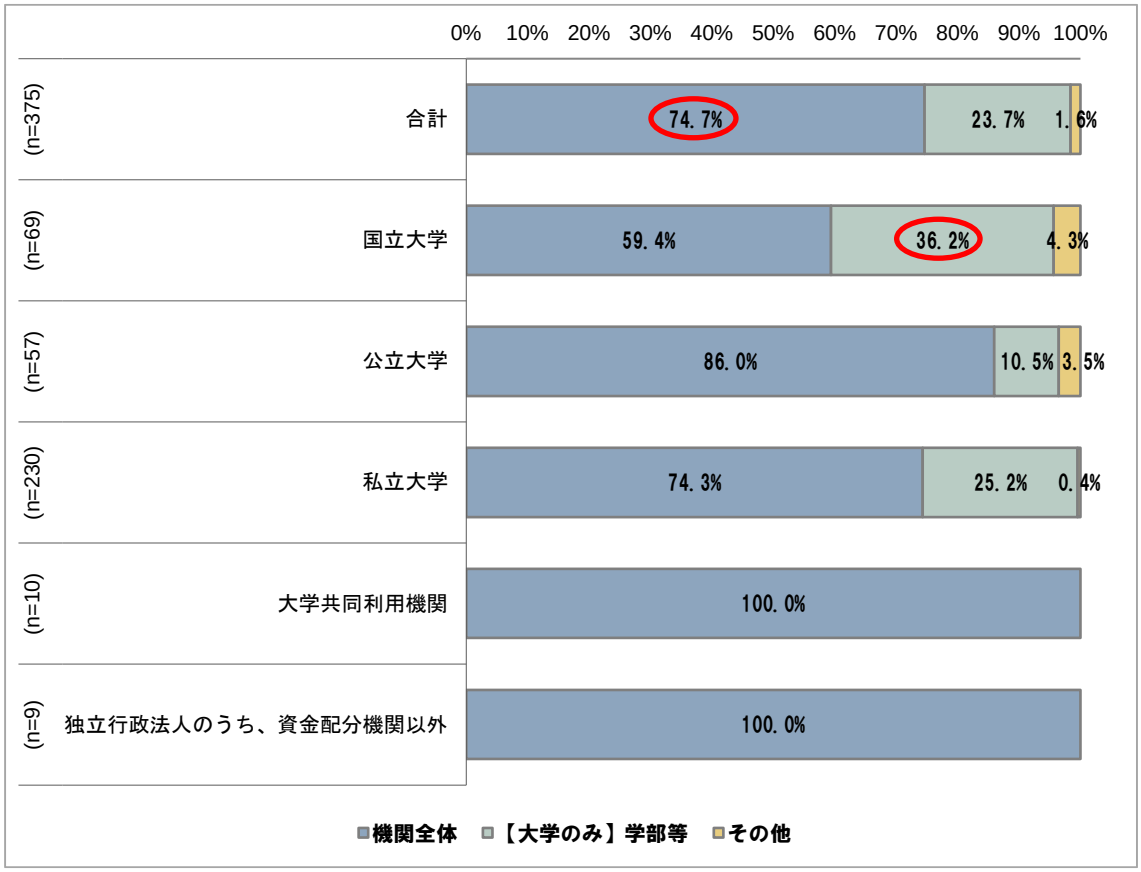
a) 教員・研究者の採用の際の審査等の方法の決定単位【Q8-1】

教員・研究者の採用の際の審査等の方法について、貴機関内のどの単位で決定されていますか。（１つだけ）

■ 機関の種別

教員・研究者の採用の際の審査等の方法を、「機関全体」で決定している機関が多く、全体で 74.7%を占めているが、国立大学は学部等で決定する割合が 36.2%と全体より高くなっている。

図表 III-46 教員・研究者の採用の際の審査等の方法の決定単位（機関の種別）



（注）「その他」の主な回答：研究者については、各部局単位で審査。教員については職位・所属・雇用経費により全学的な教員選考委員会で審議をする場合がある／学系で公募・選考の後、教員組織の会議体である学術研究部会議で審議・推薦し、学長が採用者を決定する／各医局において独自に審査される／大学及び大学院それぞれ教員選考委員会に諮っている／機関全体として審査の大枠を定め、審査の方法など詳細は学部等で決定している

②若手の教員・研究者

a)採用審査時に行っている事項【Q8-2】

特に若手の教員・研究者の採用審査時に通常行っている事項について、あてはまるものすべて選択してください。

■ 機関の種別

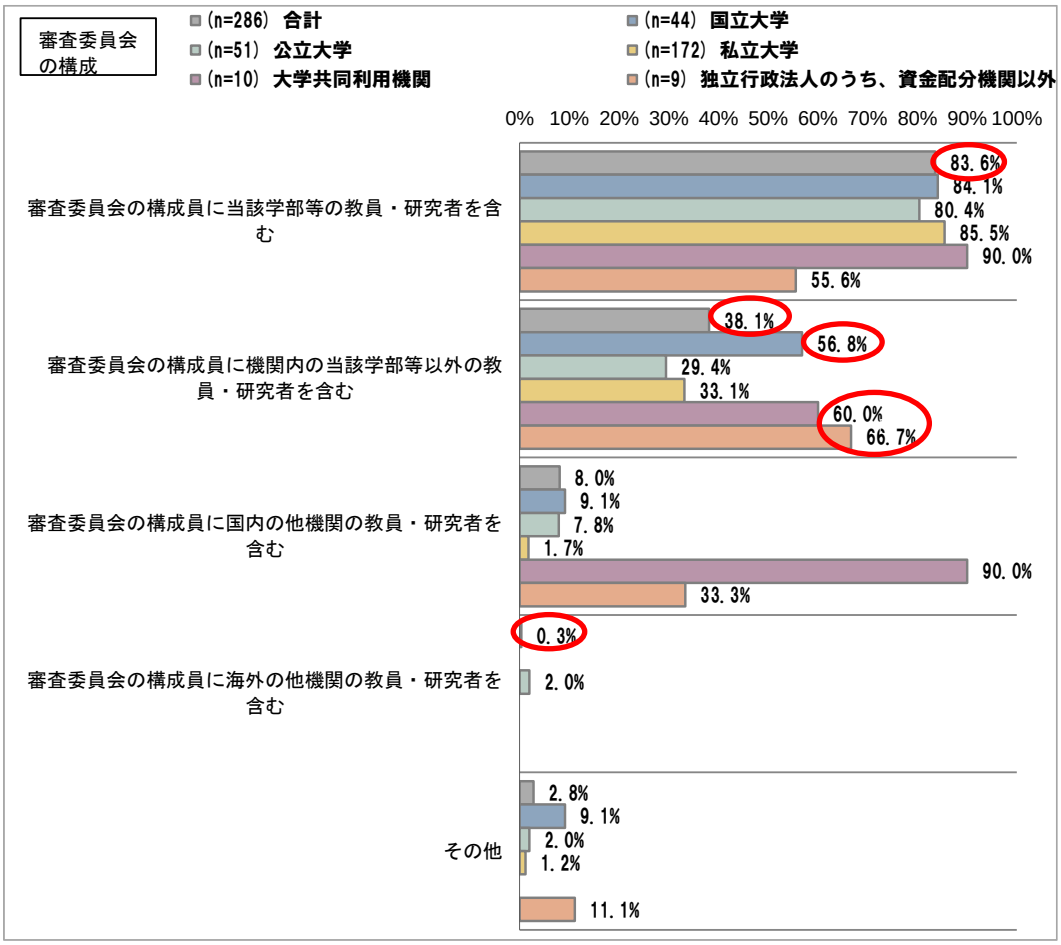
若手の教員・研究者の採用審査時に通常行っている事項は、「審査委員会の構成員に当該学部等の教員・研究者を含む」の割合が全体では 83.6%、「審査委員会の構成員に機関内の当該学部等以外の教員・研究者を含む」が 38.1%となっている。

全体では「審査委員会の構成員に海外の他機関の教員・研究者を含む」(0.3%) や「審査委員会が海外の他機関の教員・研究者にレビュー書類(意見書)作成を依頼する」(1.7%) の割合が低い。

国立大学、大学共同利用機関及び独立行政法人のうち、資金配分機関以外の３つの回答グループでは、「審査委員会の構成員に機関内の当該学部等以外の教員・研究者を含む」割合が６割程度と、全体に比べて高い。

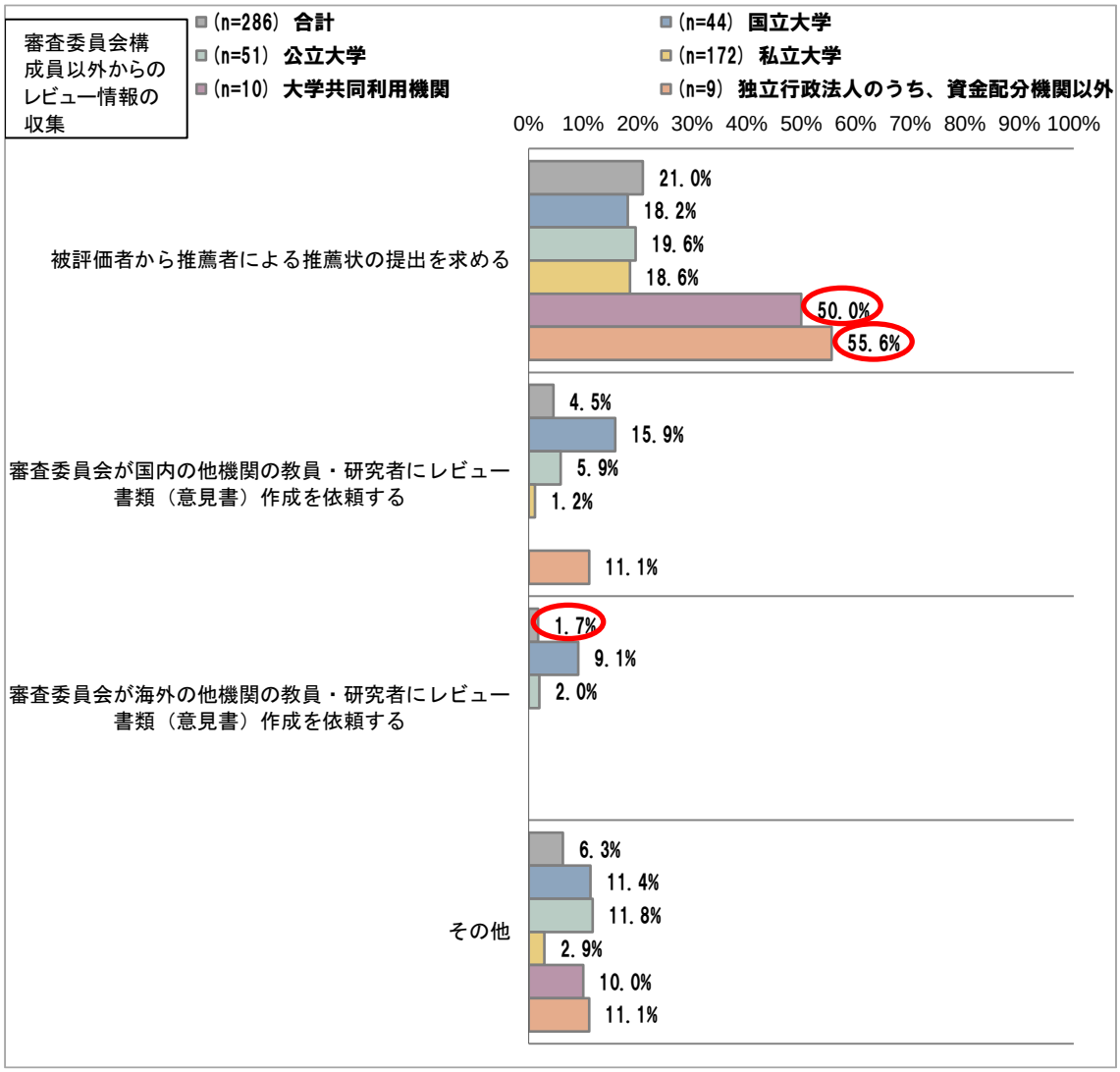
大学共同利用機関及び独立行政法人のうち、資金配分機関以外の２つの回答グループでは、「被評価者から推薦者による推薦状の提出を求める」割合が５割以上となっている。

図表 III-47 若手の教員・研究者の採用審査時に行っている事項（機関の種別）

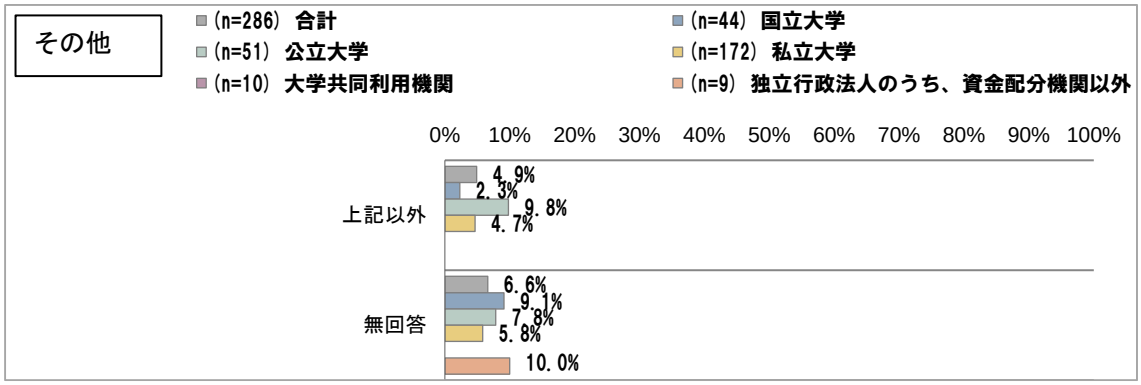


(注)「その他」の主な回答：

全学教授等選考委員会及び戦略本部等教員選考委員会の構成員は全て役員／審査委員会の構成は、新卒採用、中途採用で変えている／事務局／学長を委員長とする人事調整委員会で審議／学長が指名する理事・副学長 1 名／部局での審査に委ねている／学部は無いが、被評価者の研究分野に近い教員、分野外の教員を含む。国内外の他機関の研究者を含むことがある



（注）「その他」の主な回答：
被評価者から推薦者による推薦状の提出または照会可能者の提出を求める／助教選考時に限り、被評価者から推薦者による推薦状の提出を求める／審査委員会が被評価者の情報を収集し人物評価を行う／事例による



（注）「上記以外」の主な回答：
上申書（推薦理由を含む）の提出を求める／若手を採用していない／審査委員会は無く、学長が審査している／各医局において独自に審査される／若手教員採用の際も他の教員と同じ審査基準

b)採用する際に、考慮している評価項目【Q8-3】

特に若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目はどれですか。（複数回答）

■ 機関の種別

若手の教員・研究者を採用する際に考慮している評価項目は、全体では「日本語の論文・総説」(58.0%)、「学会発表・講演」(57.3%)「英語の論文・総説」(53.5%) が５割以上となっており、研究活動に関する評価項目が中心となっている。「論文掲載誌の平均引用数(インパクトファクター（IF）等)」(9.4%) の割合は「論文・総説の被引用」(8.0%)、「被引用数の高い論文数（トップ○%論文等)」(4.5%) よりも高くなっている。

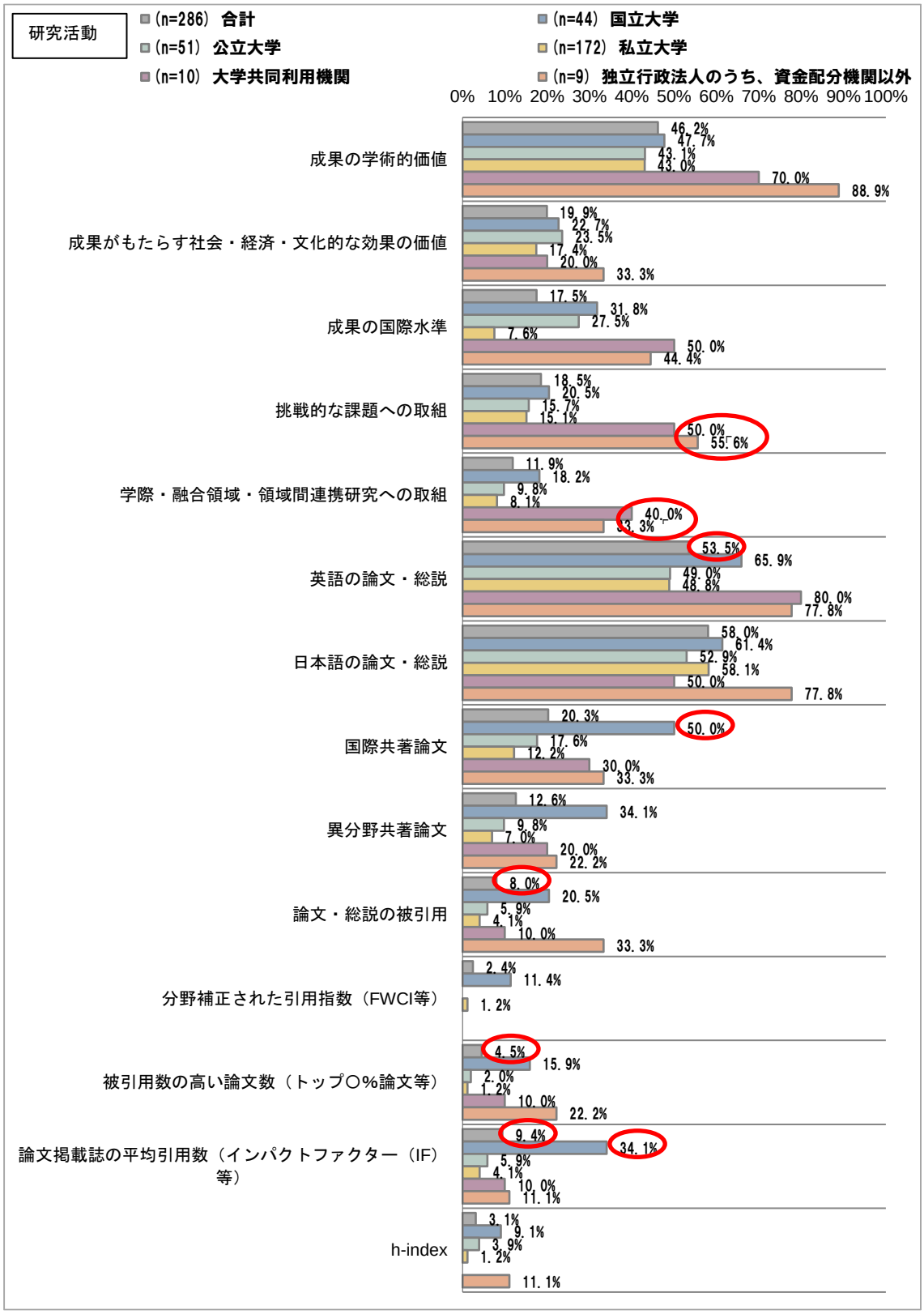
大学共同利用機関及び独立行政法人のうち、資金配分機関以外の２つの回答グループでは、「挑戦的な課題への取組」「学際・融合領域・領域間連携研究への取組」等の割合が全体と比べて高くなっており、評価指針にて示された方向性[4]と合致した項目となっている。

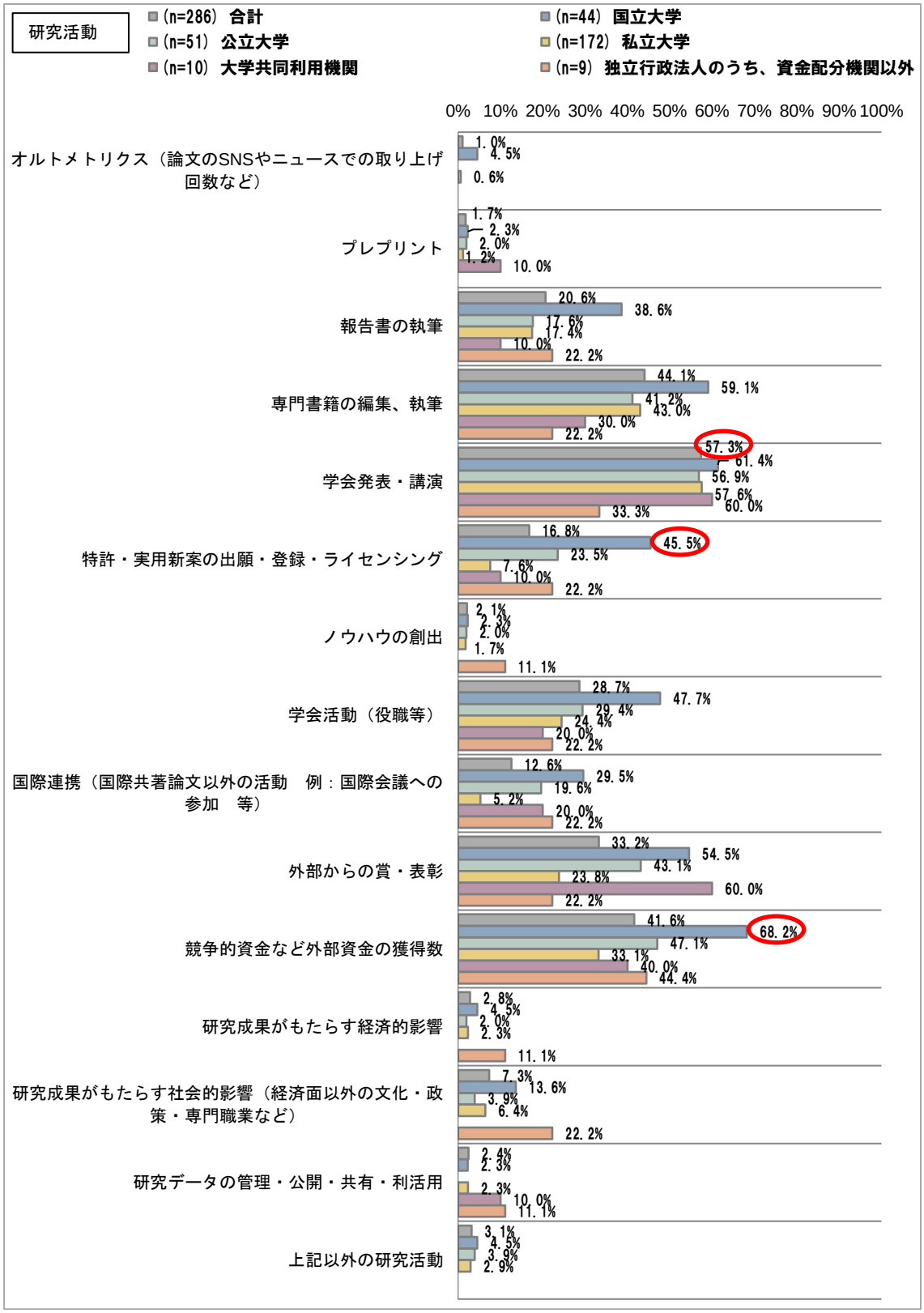
国立大学では、「国際共著論文」(50%)、「特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング」(45.5%)、「競争的資金など外部資金の獲得数」(68.2%) の割合が全体より 25%以上高く「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等)」(34.1%) についても全体 (9.4%) に比べて高くなっている。特に、国立大学の「競争的資金など外部資金の獲得数」(68.2%) の割合は国立大学のすべての評価項目の中でも最も高い。

（図表は次頁）

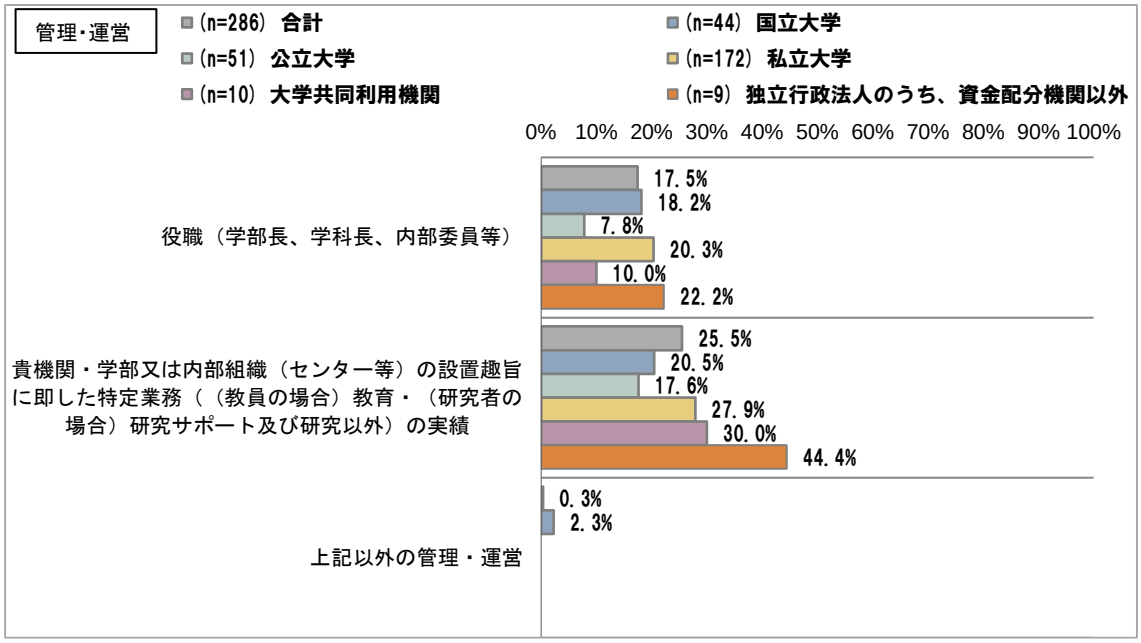
[4] 評価指針「第１部　研究開発評価の在り方に係る特筆課題」においては、(1) 研究目標が達成されるかどうかには高いリスクがあるが、成果が出ると社会的・経済的・学術的にインパクトがあり、領域の進展に貢献するなど非常に大きな影響を与える可能性が高い挑戦的（チャレンジング）な研究や、(2) 一つの学問領域では解決が困難な課題に対して二つ以上の学問領域を統合・融合・連携協力して横断的に取り組むことで、新しい研究領域を開拓する学際・融合領域・領域間連携研究 を今後一層促進することが重要である。としている。

図表 III-48 若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目（機関の種別）

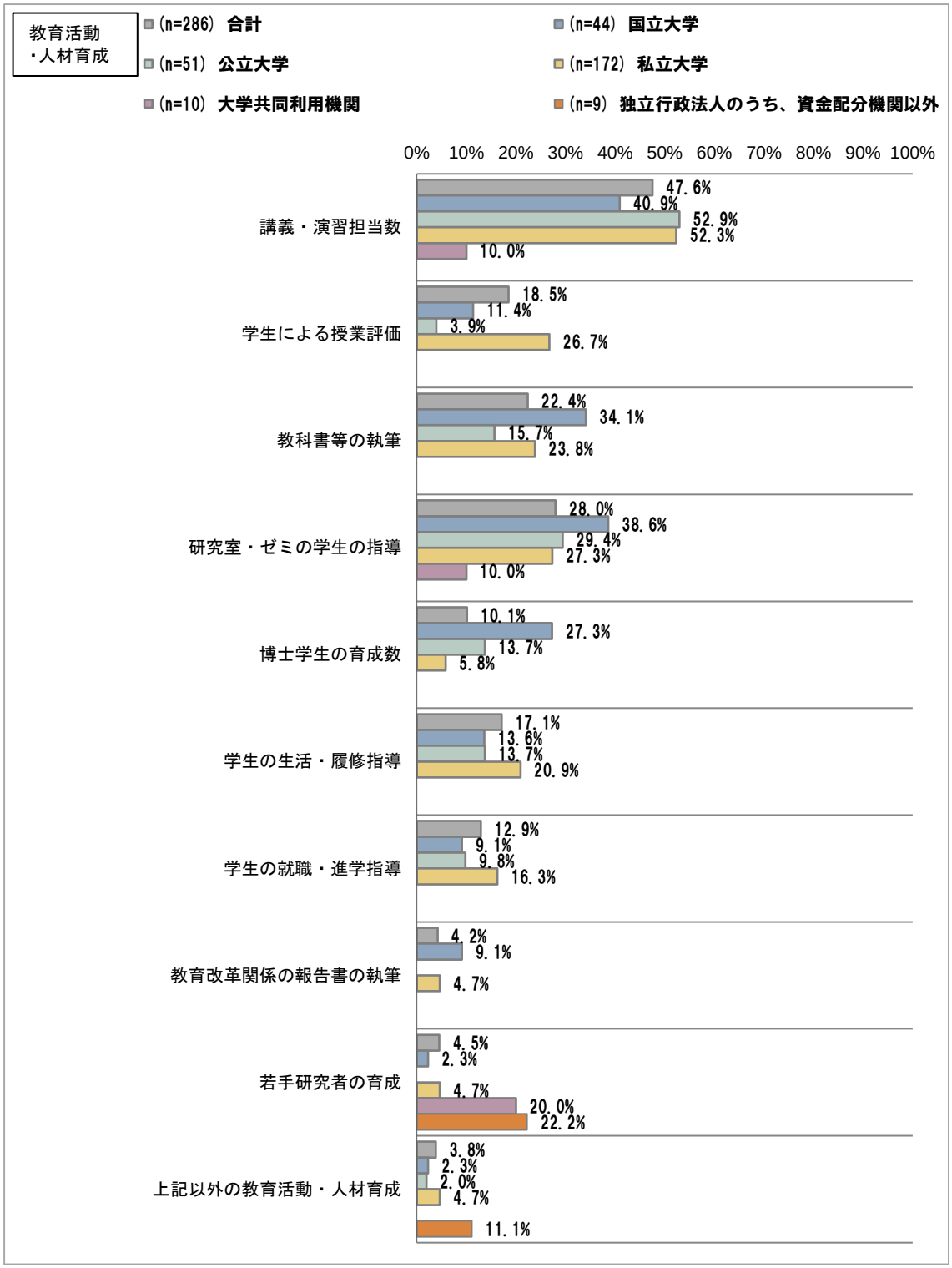




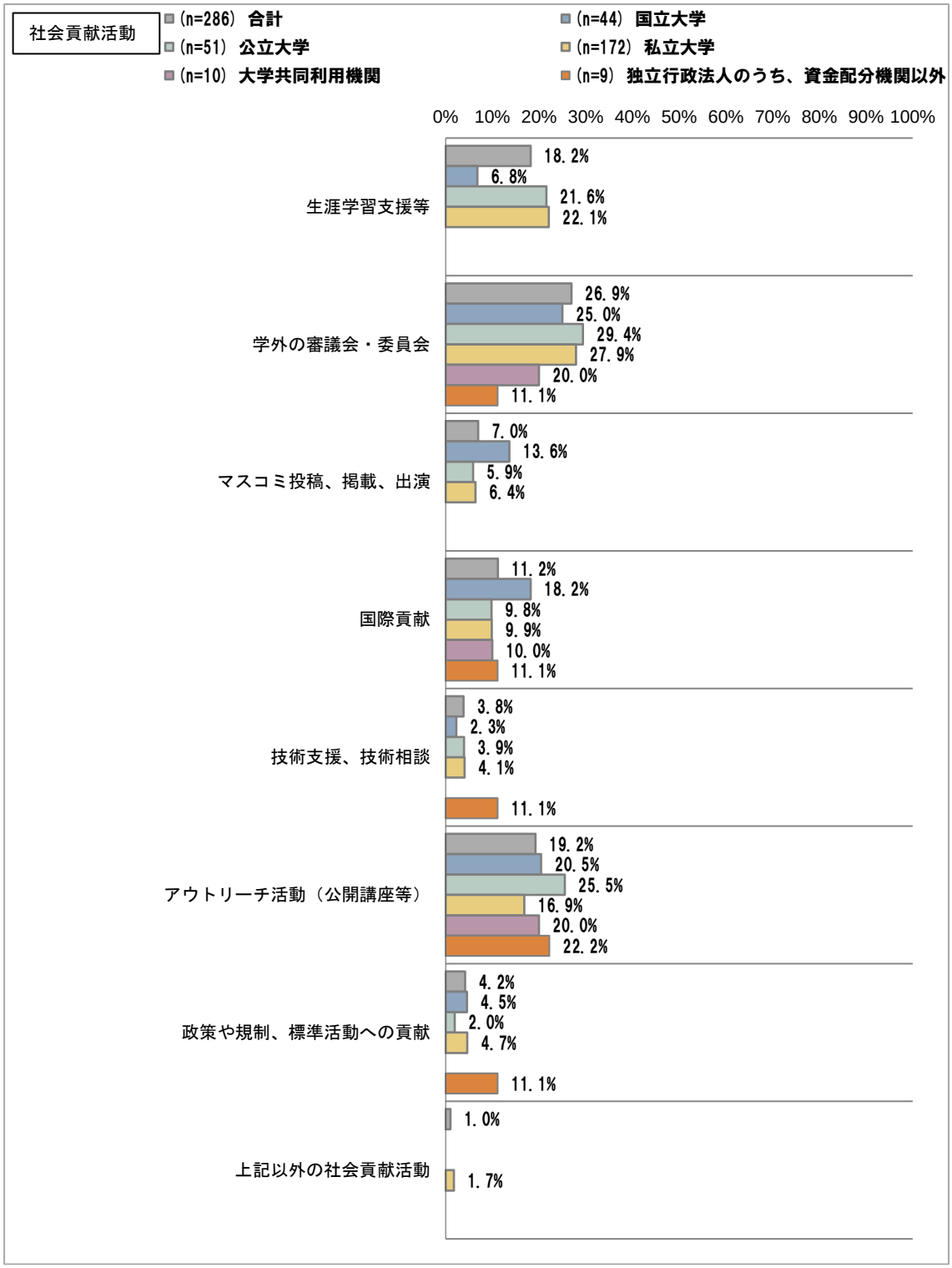
（注）「上記以外の研究活動」の主な回答：
作品制作数／教育実践記録／翻訳／実技に関する業務／就任後の研究計画／音楽活動／関連教員の研究分野との親和性



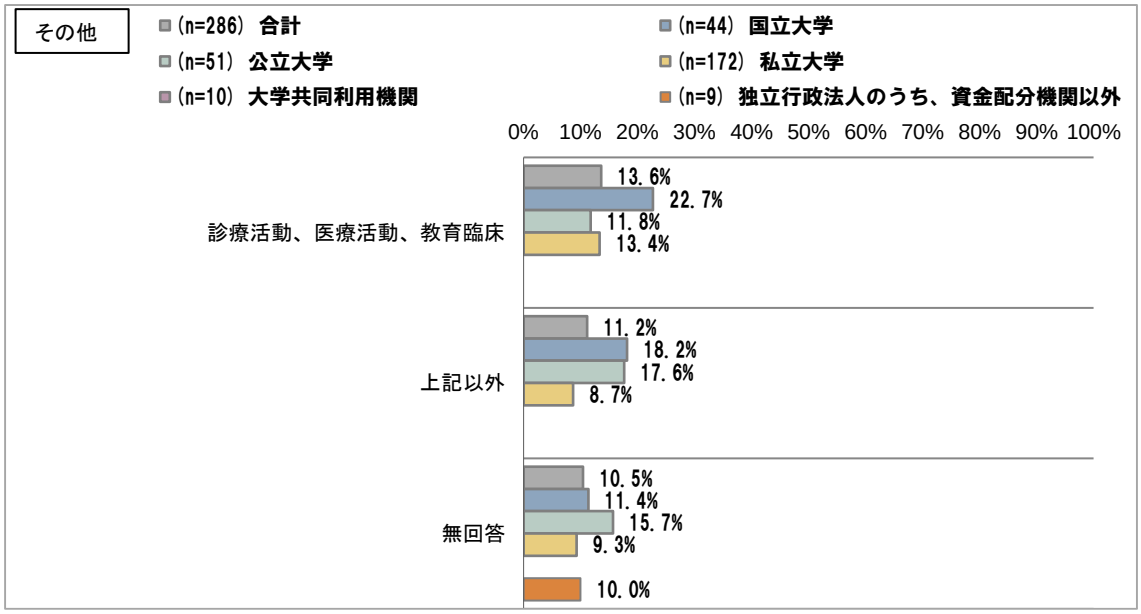
（注）「上記以外の管理・運営」の主な回答：
男女比率の改善



（注）「上記以外の教育活動・人材育成」の主な回答：
教育方法の実践例、学校現場での実務経験／教育歴／展示・学習支援活動／授業の教育内容・実施方法／教員養成に係る学生の教育・実習指導（現職教員に対する教育・研修を含む）ができること／模擬授業の内容、担当予定科目と専門分野の適合性／指導していた部活動の実績／他の教育機関における教育活動



（注）「上記以外の社会貢献活動」の主な回答：
ボランティア活動／地域での活動／学会並びに社会における活動



（注）「上記以外」の主な回答：

実績だけを評価するのではなく将来の研究展開の可能性や人格も考慮している／関係分野の実務歴／建学の精神及び教育理念への理解・共感／若手を採用していない／若手教員採用時のみの特別な取り組みはない／企業等における実務業績／教育者としての資質／上記の様々な点が評価項目に該当する。特に何を重視して採用するかは職階等によって異なるため，教員選考規則に基づき，都度審査委員会等において審議の上決定している／研究業績、教育業績、社会貢献、大学運営、教育・研究に対する考え方や抱負／推薦者や照会者による人物評価／そのときどきで異なり、決まっていない／修士または学士の学位／部局での審査に委ねている

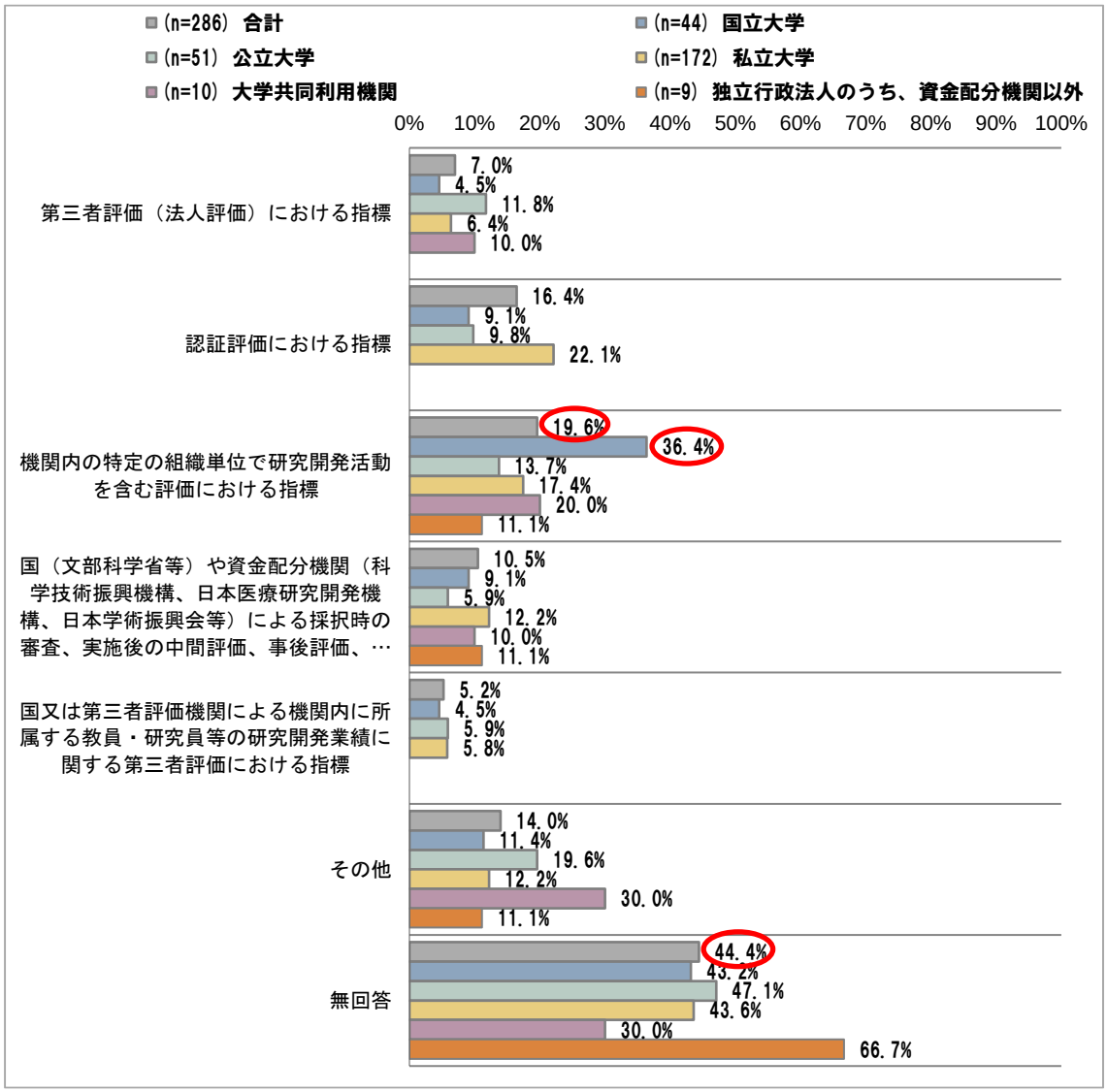
c)「採用する際に、考慮している評価項目」を設定する際に、参照したもの（複数回答）【Q8-4】

Q8-3 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。

■ 機関の種別

評価項目を設定した際に、参照したものは、「機関内の特定の組織単位で研究開発活動を含む評価における指標」の回答割合が高く、全体で 19.6%、国立大学で 36.4%となっている。また、無回答が 44.4%と半数近くを占めており、参照したものが無い機関が多いとみられる。

図表 III-49「若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目」を設定する際に、参照したもの（機関の種別）



（注）「その他」の主な回答：

特になし／大学の教員選考基準／本学独自の経験の蓄積による分析結果／本学の実情に合わせている／以前より設定されており、不明／個別の人事計画ごとに評価項目を設定している／日本私立大学連盟がまとめた評価項目／大学設置基準をベースとし，国立大学法人以前の本学の指標を踏襲している／都度審査委員会等において評価項目を設定しているため回答できない／各医局において独自に審査される／他学の教員採用に関する規程／海外大学のポストドクトラルフェロー審査に係る様式／学外評価者からの評価書／若手を採用していない

d)代表的な評価項目・指標【Q8-5】

Q8-4 において参照した Q8-3 の評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標を Q8-3 から最大３つ選択してください。

■ 機関の種別

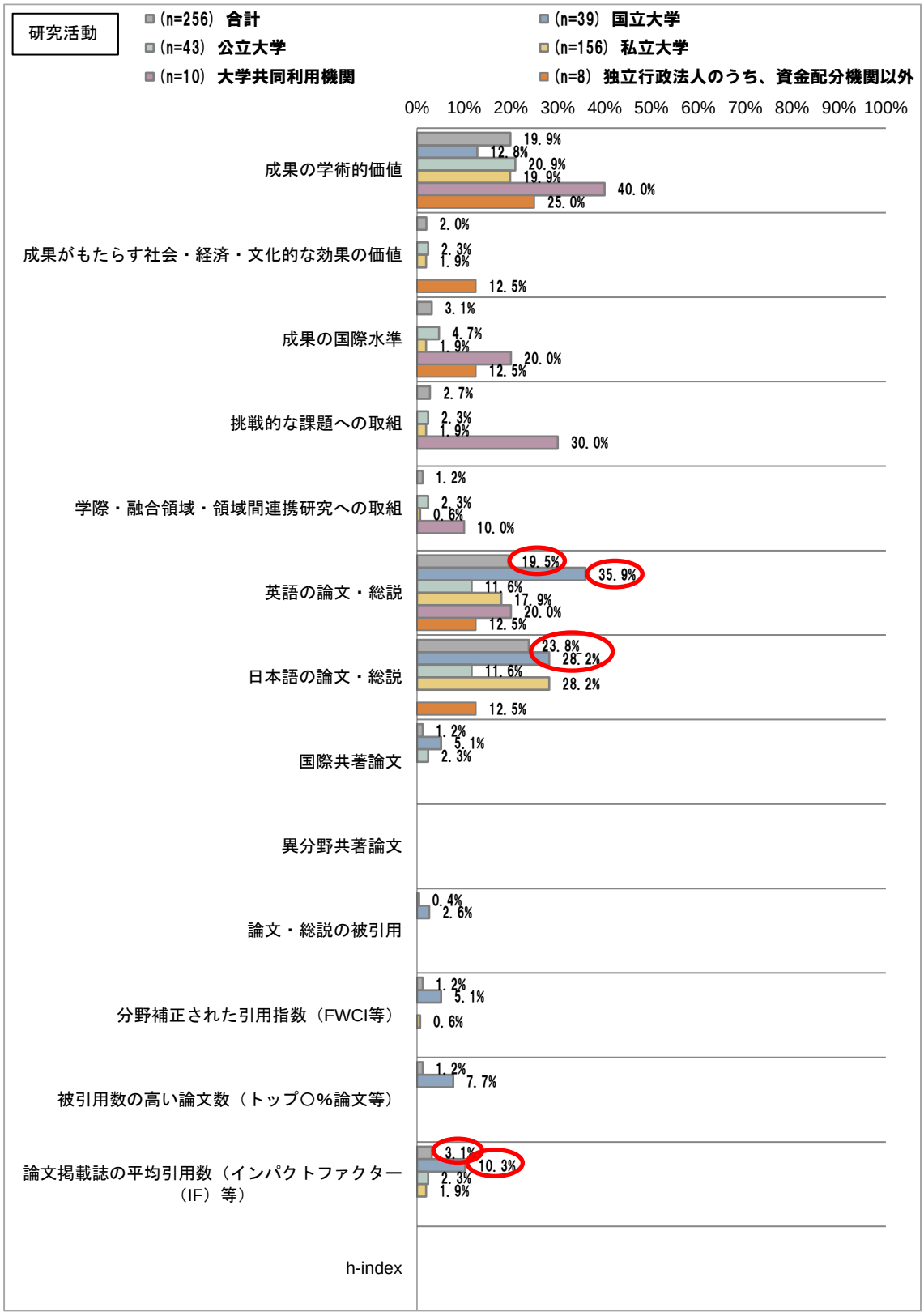
参照した評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標は、全体では「日本語の論文・総説」(23.8%)、「成果の学術的価値」(19.9%)、「英語の論文・総説」(19.5%) の３つの割合が高い。

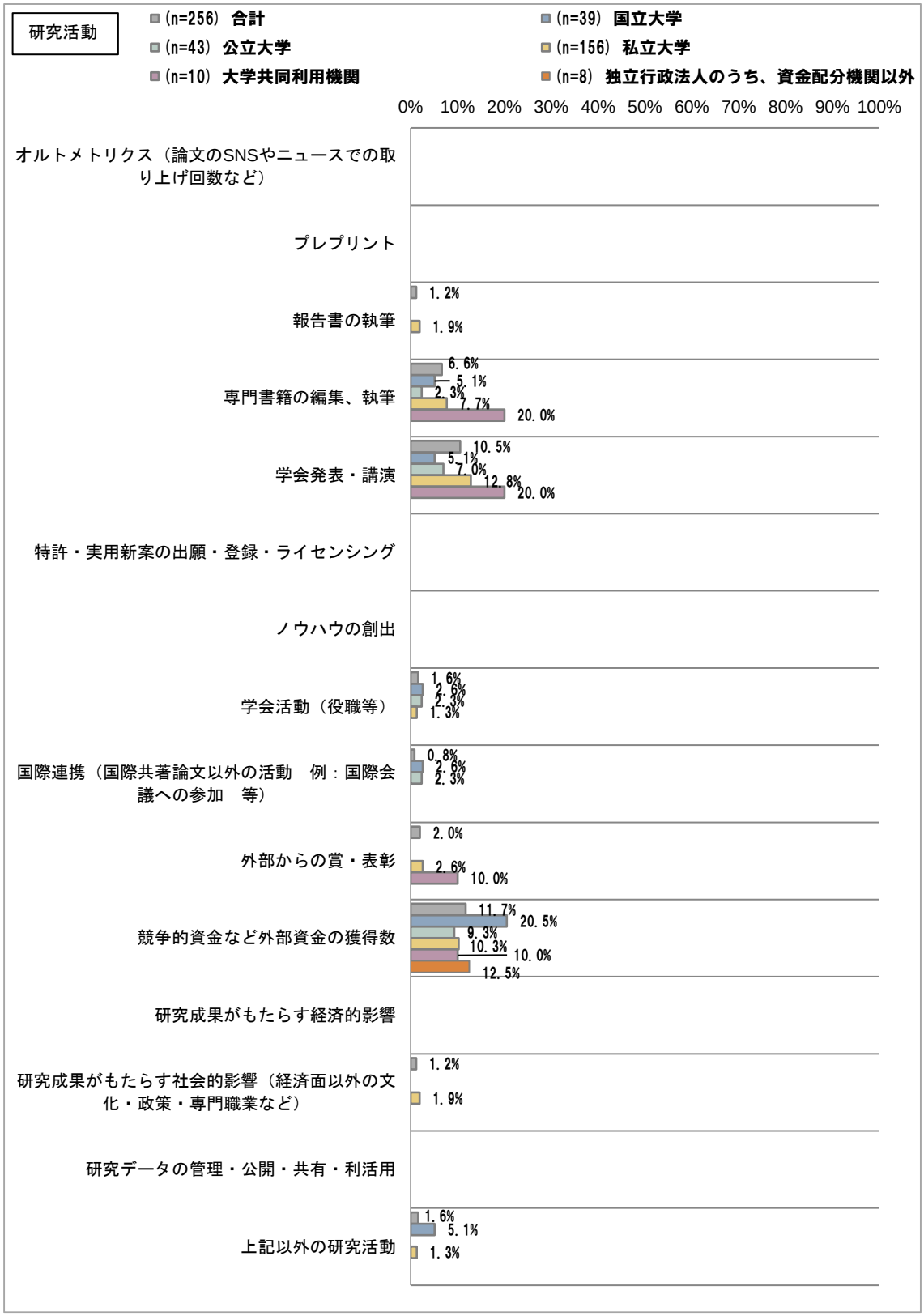
国立大学では、「英語の論文・総説」(35.9%)、「日本語の論文・総説」(28.2%) に次いで、「競争的資金など外部資金の獲得数」(20.5%) の割合が高く、国立大学以外の４つの回答グループでは「成果の学術的価値」の割合が比較的高くなっている。

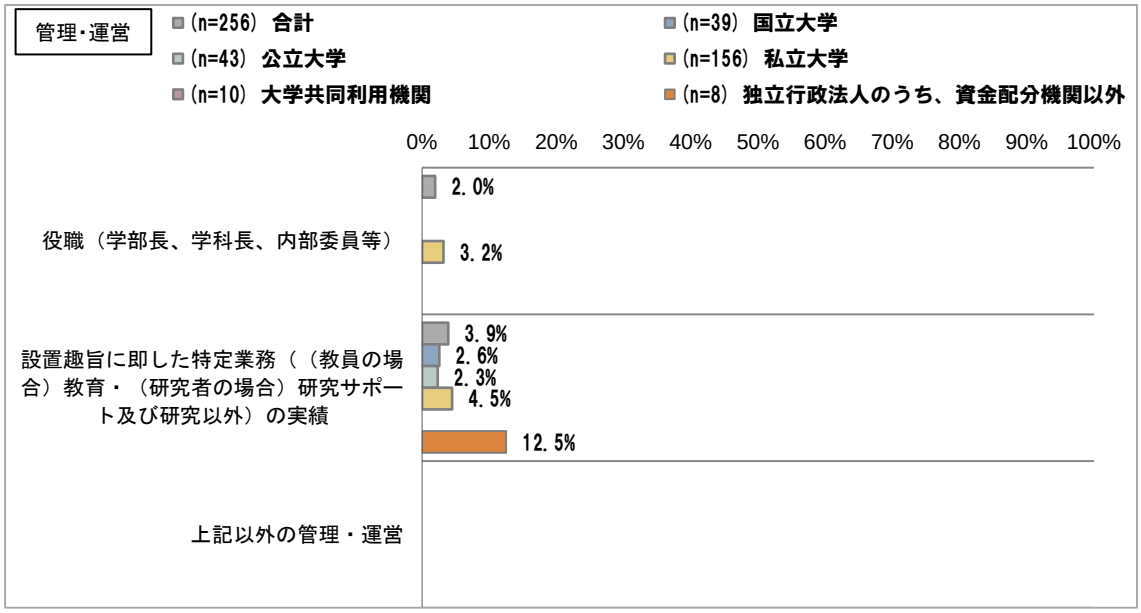
「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター(IF)等)」は、全体では 3.1%であるが、国立大学では 10.3%と比較的高くなっている。

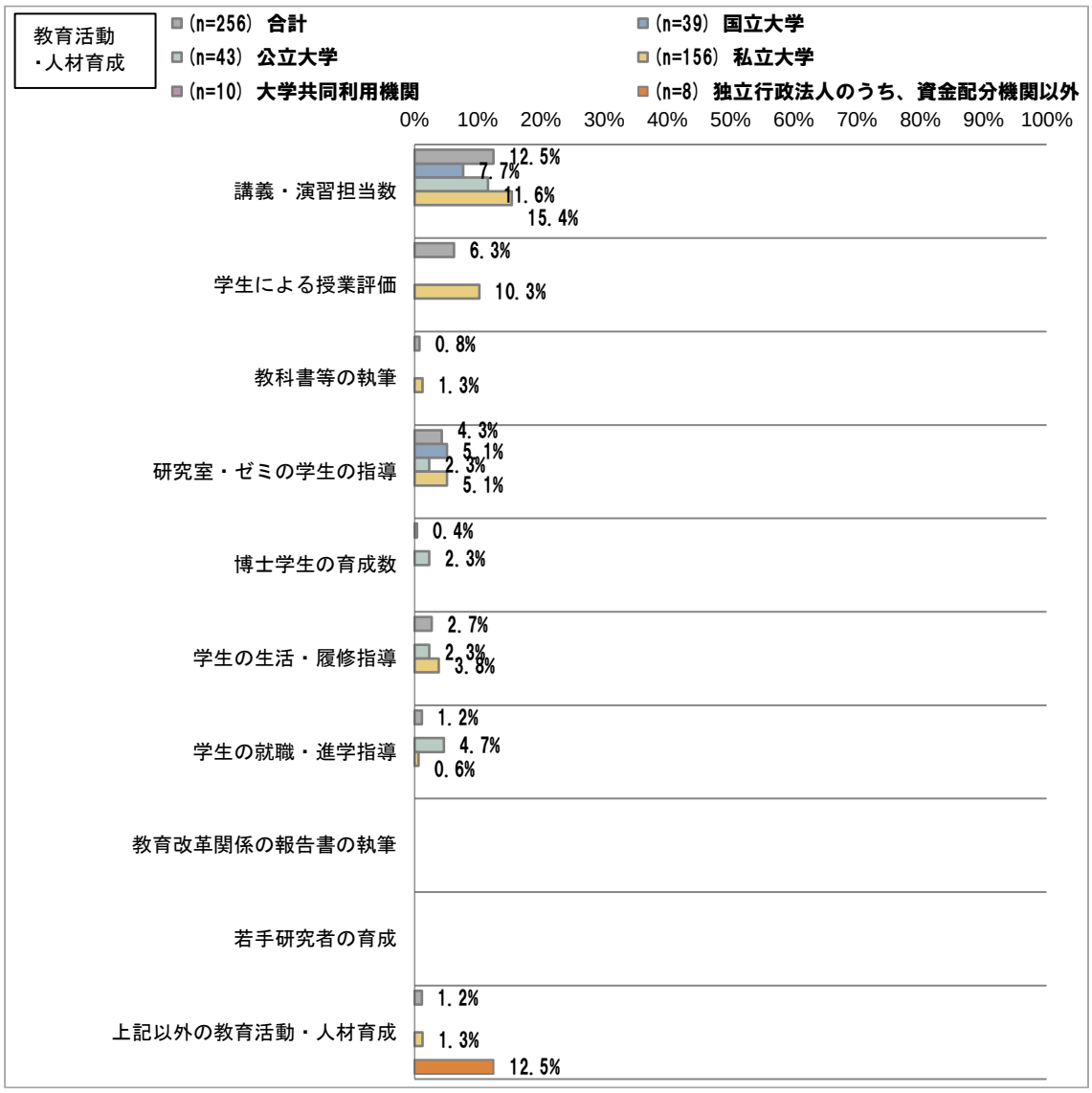
(図表は次頁)

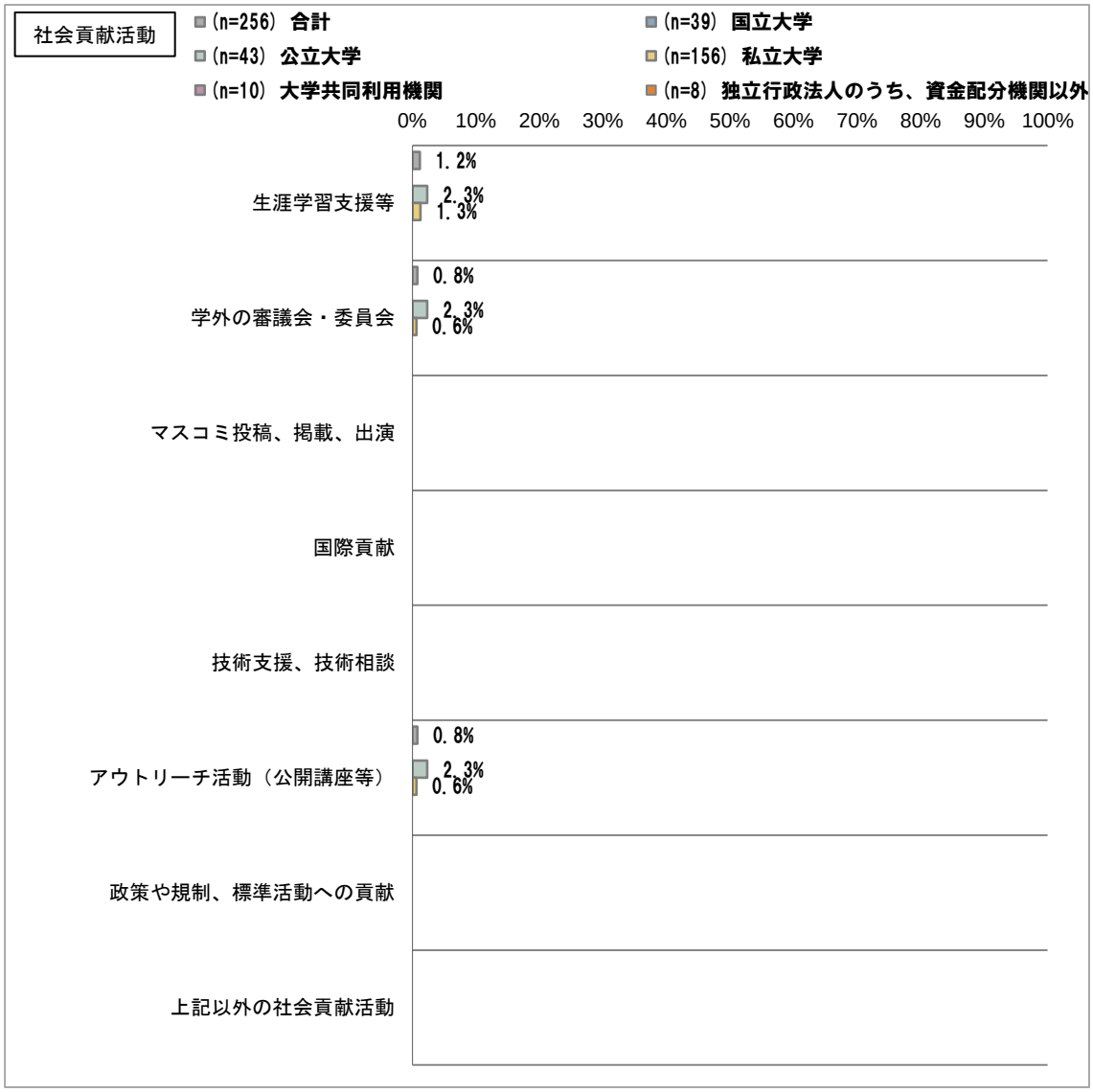
図表 III-50【若手の教員・研究者】代表的な評価項目・指標（機関の種別）

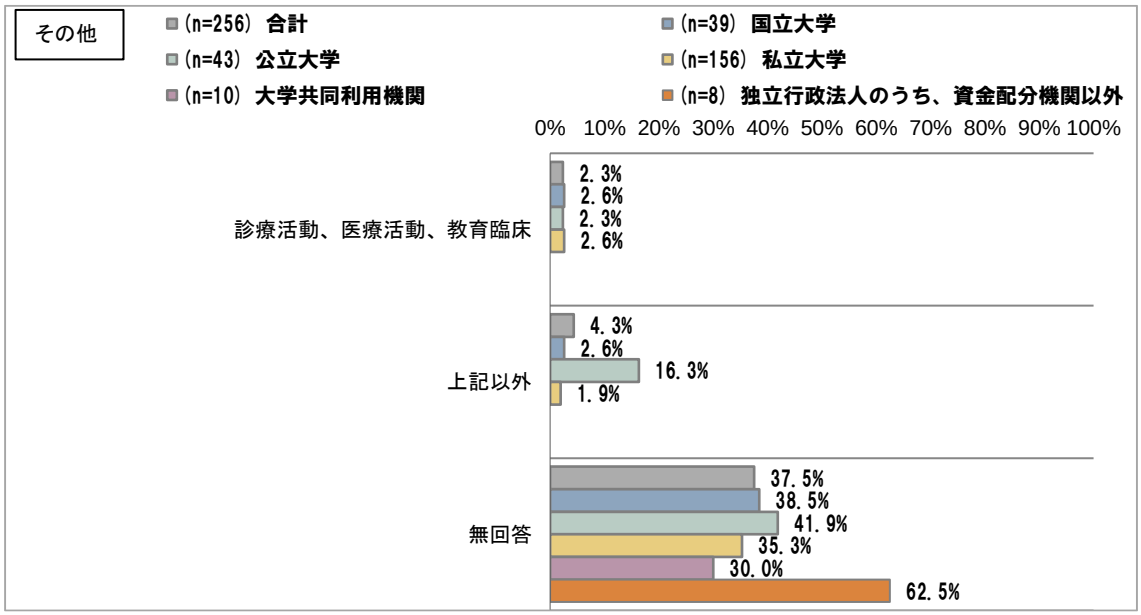



研究活動
(n=256) 合計
(n=39) 国立大学
(n=43) 公立大学
(n=156) 私立大学
(n=10) 大学共同利用機関
(n=8) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
オルトメトリクス（論文のSNSやニュースでの取り上げ回数など）
プレプリント
報告書の執筆
1.2%
1.9%
専門書籍の編集、執筆
6.6%
5.1%
2.3%
7.7%
20.0%
学会発表・講演
10.5%
5.1%
7.0%
12.8%
20.0%
特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
ノウハウの創出
学会活動（役職等）
1.6%
2.6%
2.3%
1.3%
国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
0.8%
2.6%
2.3%
外部からの賞・表彰
2.0%
2.6%
10.0%
競争的資金など外部資金の獲得数
11.7%
20.5%
9.3%
10.3%
10.0%
12.5%
研究成果がもたらす経済的影響
研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
1.2%
1.9%
研究データの管理・公開・共有・利活用
上記以外の研究活動
1.6%
5.1%
1.3%


管理・運営
(n=256) 合計
(n=39) 国立大学
(n=43) 公立大学
(n=156) 私立大学
(n=10) 大学共同利用機関
(n=8) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
役職（学部長、学科長、内部委員等）
2.0%
3.2%
設置趣旨に即した特定業務（（教員の場合）教育・（研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
3.9%
2.6%
2.3%
4.5%
12.5%
上記以外の管理・運営


教育活動・人材育成
(n=256) 合計
(n=39) 国立大学
(n=43) 公立大学
(n=156) 私立大学
(n=10) 大学共同利用機関
(n=8) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
講義・演習担当数
12.5%
7.7%
11.6%
15.4%
学生による授業評価
6.3%
10.3%
教科書等の執筆
0.8%
1.3%
研究室・ゼミの学生の指導
4.3%
5.1%
2.3%
5.1%
博士学生の育成数
0.4%
2.3%
学生の生活・履修指導
2.7%
2.3%
3.8%
学生の就職・進学指導
1.2%
4.7%
0.6%
教育改革関係の報告書の執筆
若手研究者の育成
上記以外の教育活動・人材育成
1.2%
1.3%
12.5%


社会貢献活動
(n=256) 合計
(n=39) 国立大学
(n=43) 公立大学
(n=156) 私立大学
(n=10) 大学共同利用機関
(n=8) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
生涯学習支援等
1.2%
2.3%
1.3%
学外の審議会・委員会
0.8%
2.3%
0.6%
マスコミ投稿、掲載、出演
国際貢献
技術支援、技術相談
アウトリーチ活動（公開講座等）
0.8%
2.3%
0.6%
政策や規制、標準活動への貢献
上記以外の社会貢献活動


その他
(n=256) 合計
(n=39) 国立大学
(n=43) 公立大学
(n=156) 私立大学
(n=10) 大学共同利用機関
(n=8) 独立行政法人のうち、資金配分機関以外
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
診療活動、医療活動、教育臨床
2.3%
2.6%
2.3%
2.6%
上記以外
4.3%
2.6%
16.3%
1.9%
無回答
37.5%
38.5%
41.9%
35.3%
30.0%
62.5%

(8) その他

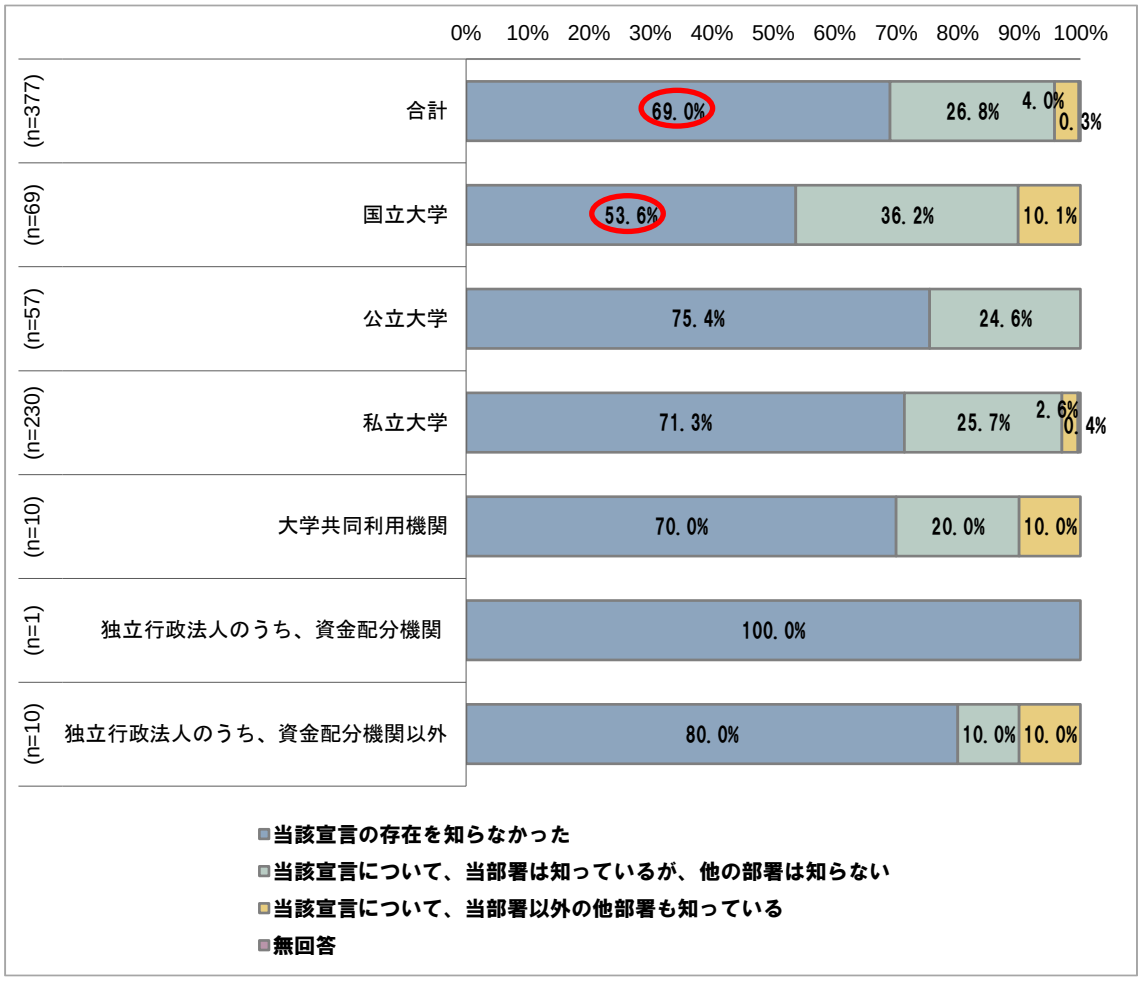
a)「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況【Q9-2】

貴機関・学部等は、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」があることを知っていましたか？貴機関の状況に近いと思われるものに選択してください。（１つだけ）

■ 機関の種別

「当該宣言の存在を知らなかった」の割合が全体で 69.0%、国立大学で 53.6%となっており、現状では広く認知されているまでには至っていない。

図表 III-51「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況（機関の種別）



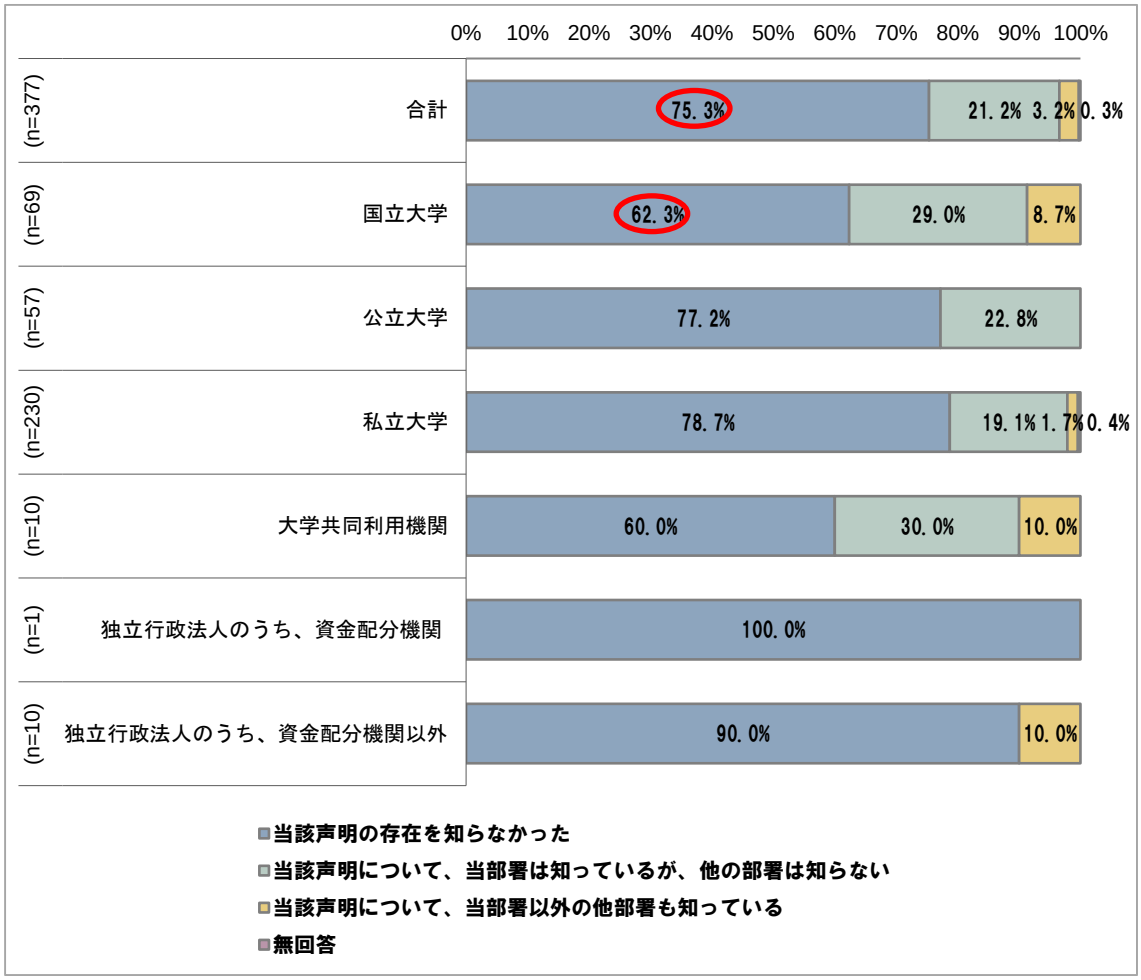
b)「研究計量に関するライデン声明」の認知状況【Q9-3】

貴機関・学部等では、「研究計量に関するライデン声明」があることを知っていましたか？ 貴機関の状況に近いと思われるものに選択してください。（１つだけ）

■ 機関の種別

いずれの機関でも、「当該声明の存在を知らなかった」の割合が最も高く、全体で75.3%、国立大学で62.3%となっている。

図表 III-52「研究計量に関するライデン声明」の認知状況（機関の種別）



３．学部等集計結果

(1) 総括

①研究者個人の業績評価

（任期無し（常勤）の研究者個人の業績評価）【Q7-3、Q7-5、Q7-8、 Q7-9】
実施目的は、「研究者の自己点検による省察」の割合が最も高く、全体では 87.9%、「理学」は 91.7%、「保健（医学・歯学・薬学）」は 95.0%。
評価項目は、「英語の論文・総説」の割合が全体で 92.5%、どの学問分野でも高い。「工学」では「競争的資金など外部資金の獲得数」が 100%となっている。「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター(IF)等）は全体では 32.7%、保健（（医学・歯学・薬学）」では 47.5%と他の学問分野より高い。
評価結果は、「賞与・一時金・報奨金」（全体の 60.7%）、「給与」（同 54.2%）、「評価が悪かった研究者に対する指導」（同 43.9%）、「昇任」（同 33.6%）等に活用されている。
評価方法の課題は、「研究分野間の比較」の割合が最も高く、全体の 57.9%、「理学」では 66.7%となっている。

（テニュアトラック研究者個人の業績評価）【Q7-10、 Q7-11 、Q7-13、Q7-16、Q7-17】
業績評価の目的や評価方法等は、「任期なし（常勤）の研究者個人」と「同じ」が全体の 21.5%、「異なる」は 19.8%、「テニュアトラック研究者が存在しない」が 52.9%。
「異なる」学部等の業績評価の実施目的は、「テニュア付与のための判断」（全体の 91.7%）、次いで「若手研究者の育成」（54.2%）の割合が高い。
業績評価における評価項目は、「英語の論文・総説」「日本語の論文・総説」「学会発表・講演」「特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング」「競争的資金など外部資金の獲得数」の全体の割合が 50%以上となっている。「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）」は全体では 20.8%、評価項目では 19 番目に高い割合となっている。
業績評価は、主に「雇用継続・任期延長（任期が定められている者のみ）」（全体の 62.5%）と「採用」（同 37.5%）に活用されており、「賞与・一時金・報奨金」（8.3%）、「給与」（16.7%）より割合が高い。
評価方法の課題は、「研究分野間の比較」と「短期での研究成果の評価」の割合（全体で 20.8%）が最も高く、「課題はない」は全体で 16.7%となっている。

（任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価）【Q7-18、 Q7-19、Q7-21、Q7-24】
「任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と業績評価の目的や評価方法等は同じ」が全体の 45.5%、「異なる」は 21.5%、「テニュアトラック研究者個人の業績評価と業績評価の目的や評価方法等は同じ」は 3.3%、「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）の個人の業績評価を実施していない」は 12.4%、「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）は存在しない」は 17.4%となっている。
業績評価の実施目的は、「研究者の自己点検による省察」の割合が全体の 46.2%と最も高く、評価項目は「競争的資金など外部資金の獲得数」（46.2%）、「英語の論文・総説」（全体の 42.3%）が高い。
評価の活用としては、「雇用継続・任期延長（任期が定められている者のみ）」（全体の 53.8%）が最も高い。

⑤教員・研究者の採用【Q8-2、Q8-3】
若手の教員・研究者の採用審査時に行っている事項は、「審査委員会の構成員に当該学部等の教員・研究者を含む」が最も高く全体の 94.7%、「被評価者から推薦者による

推薦状の提出を求める」は次に高く同 38.8%となっている一方、「審査委員会の構成員に海外の他機関の教員・研究者を含む」（同 0%）や「審査委員会が海外の他機関の教員・研究者にレビュー書類（意見書）作成を依頼する」（同 3.9%）の割合は低い。

採用する際に考慮している評価項目は、「英語の論文・総説」（全体の 81.6%）、「競争的資金など外部資金の獲得数」（同 70.4%）、「外部からの賞・表彰」（同 63.2%）の割合が高い。

「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）」の割合は全体で 34.9%とテニュアトラック研究者個人の業績評価（全体の 20.8%）と比べて高くなっている。

⑥その他【Q9-2、Q9-3】

「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」があることを知らなかった割合は、全体の 67.2%、「研究計量に関するライデン声明」は全体の 78.2%となっている。

(2) 学部等のプロフィール

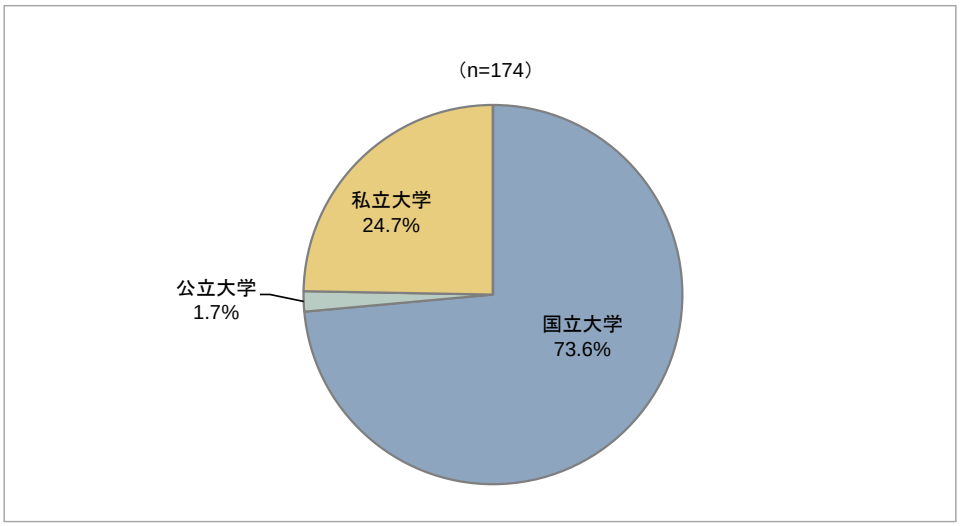
本アンケートは、研究者個人の業績評価や教員・研究者の採用の方法等を「理学」、「工学」、「保健（医学、歯学、薬学)」分野の学部等が独自に決定している場合は、学部等用の調査票に回答する設計とした。以下に学部等調査の回答結果を示す。

a) 機関の種類【Q2-1】

貴機関の種類を選んでください。（１つだけ）

機関の種別は、国立大学が 73.6%、私立大学が 24.7%を占めている。
356 大学のうち 57 大学から合計 174 件の回答があった。

図表 III-53 機関の種類

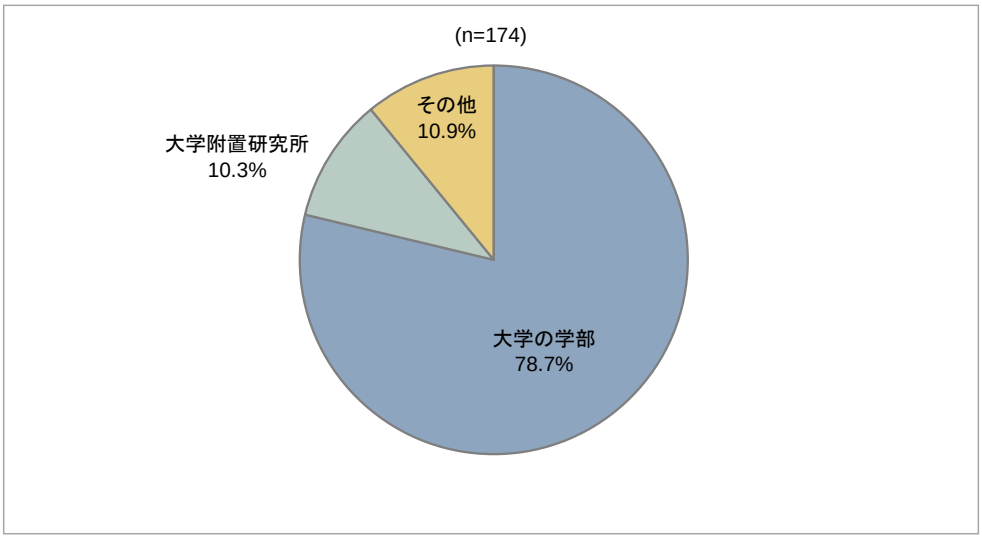


b) 組織の種類【Q6-1】

貴組織の種類を選んでください。（１つだけ）

大学の学部が約 8 割を占めている。

図表 III-54 組織の種類

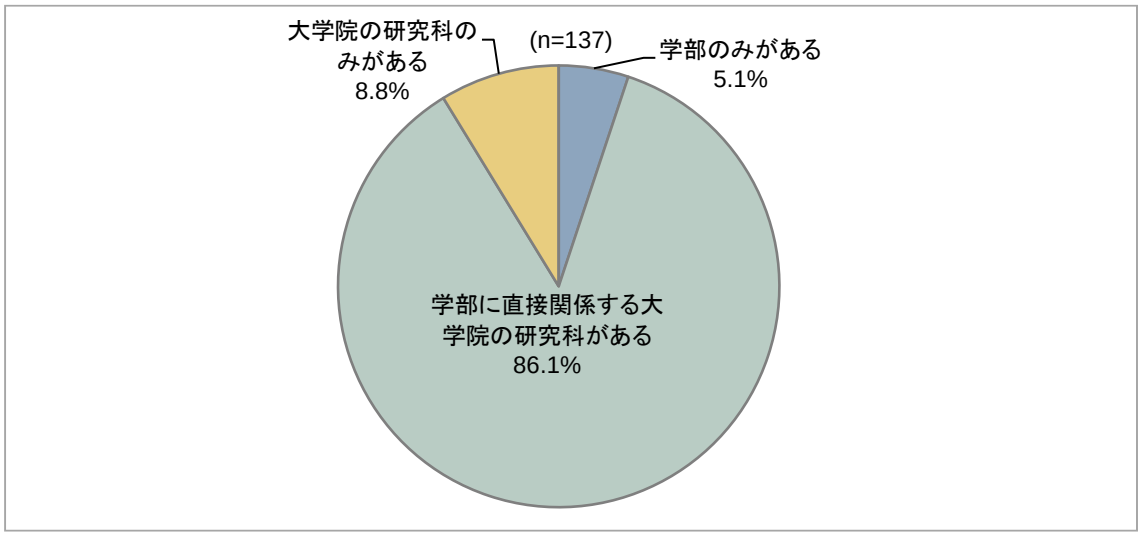


c)直接関係する大学院の研究科【Q6-2】

貴学部等に直接関係する大学院の研究科がありますか。（１つだけ）

「学部に直接関係する大学院の研究科がある」が 86.1%を占めている。

図表 III-55 直接関係する大学院の研究科

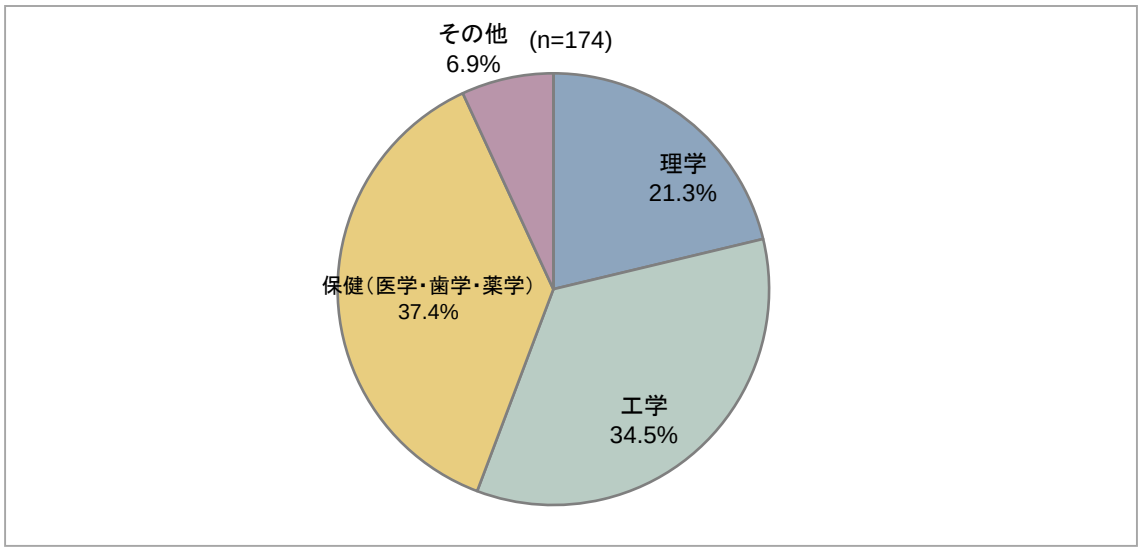


d)学問別分野【Q6-3】

研究内容の学問別区分について該当するものを選んでください。(学問別区分が２つ以上の項目にわたる場合は、そのうち主なものを１つ選んでください)

学問別区分は、保健（医学・歯学・薬学）が 37.4%、工学が 34.5%、理学が 21.3%となっている。

図表 III-56 学問分野



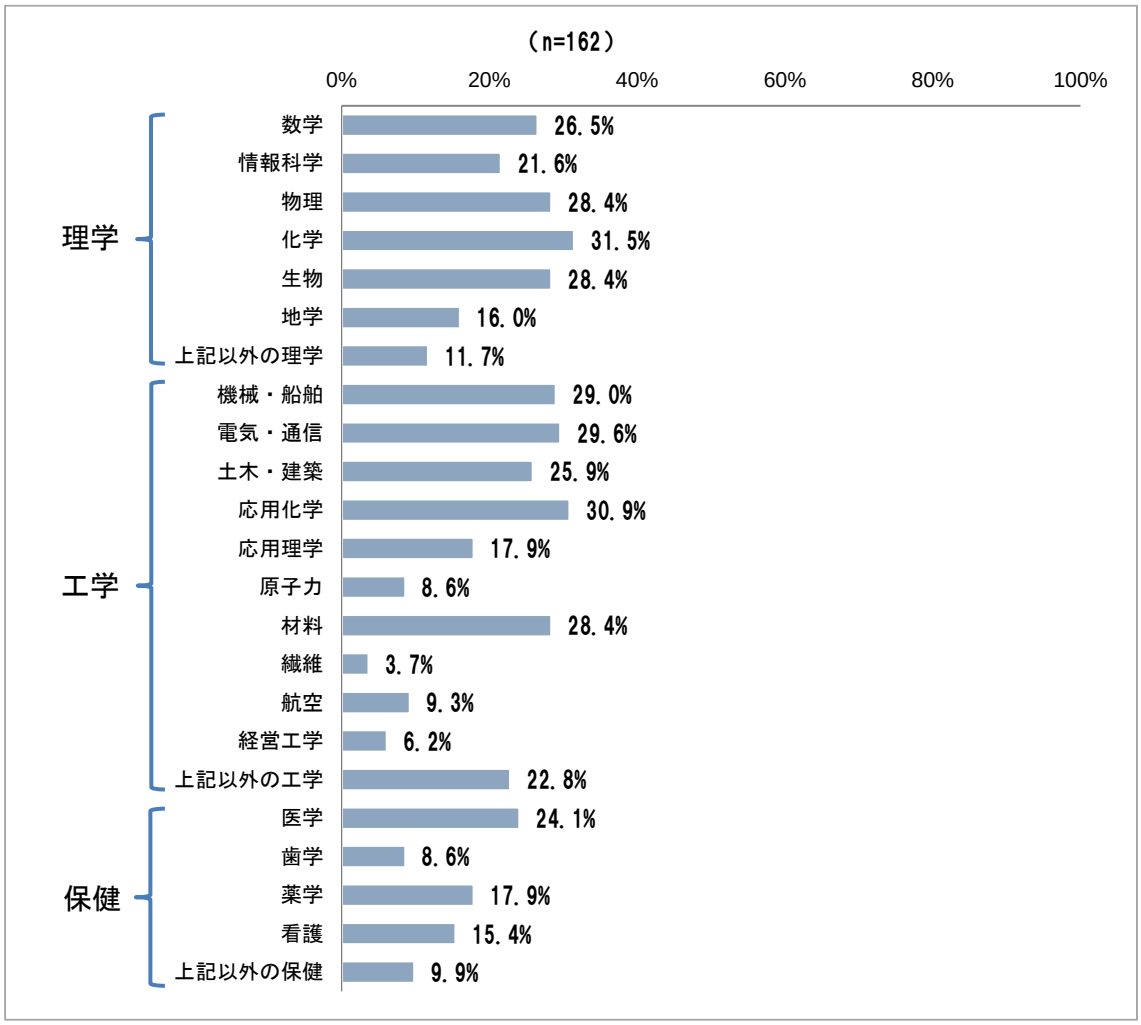
（注）「その他」の主な回答：
その他の人文・社会科学／農学／経済学／学際研究／リハビリ／スポーツ学

e) 研究内容の専門分野【Q6-4】

研究内容の専門分野について該当するものをすべて選んでください。

※本設問の対象は、Q2-1 において「国立大学」、「公立大学」、「私立大学」、「大学共同利用機関」と回答した者のみ。

図表 III-57 研究内容の専門分野

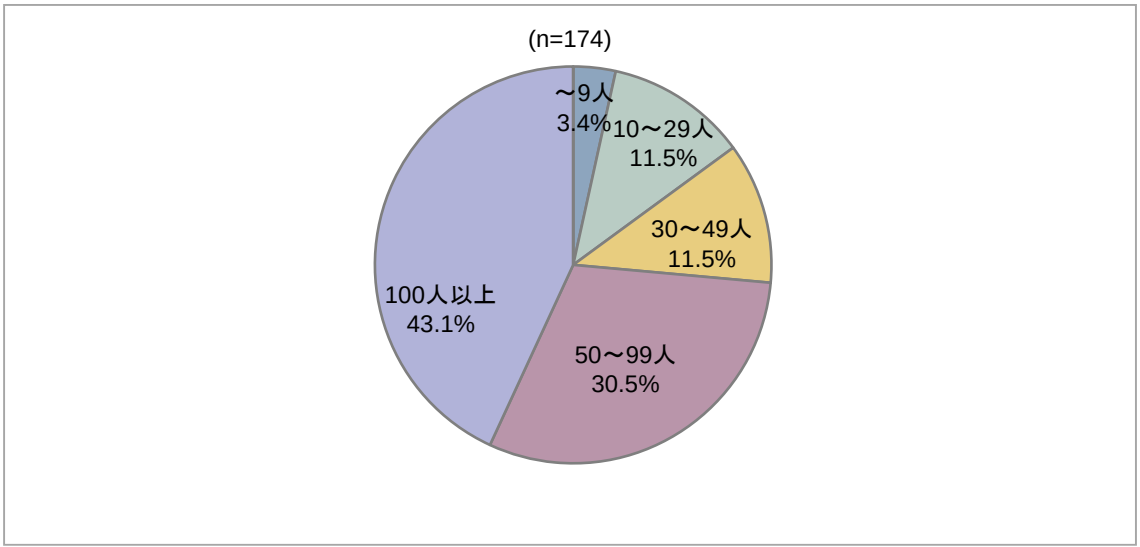


f)専任教員数【Q6-5】

現在の専任教員数を選択してください。（１つだけ）

学部等の専任教員数は、「100 人以上」が 43.1%、「50～99 人」が 30.5%、「10～29 人」および「30～49 人」が 11.5%となっている。

図表 III-58 専任教員数



(3) 研究者個人の業績評価

①研究者個人の業績評価の方法等の決定

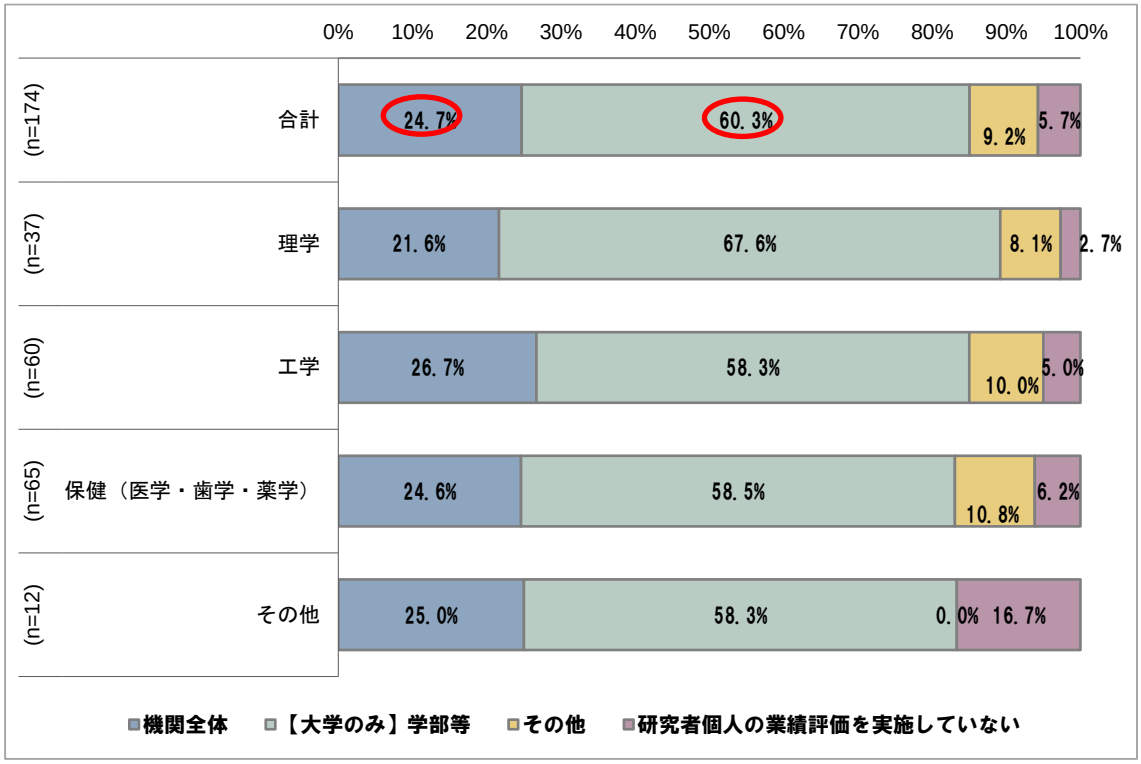
a) 研究者個人の業績評価の方法等の決定【Q7-1】

研究者個人の業績評価の方法等について、貴機関内のどの単位で決定されていますか。（１つだけ）

■ 学問分野別

全体では「【大学のみ】学部等」で決定している割合が 60.3%、「機関全体」が 24.7%となっている。

図表 III-59 研究者個人の業績評価方法等の決定単位（学問分野別）



（注）「その他」の主な回答：

機関全体での共通評価項目及び学系毎の評価の合算／学科／機関全体の枠組みの中で部局独自に定めるものがある／任期付き研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価は研究所単位で決定している／機関で基本方針を定め、学部等で業績評価基準を定めている／任期なし（常勤）の研究者及び任期付き研究者（テニュア・トラック研究者以外）は「機関全体」、テニュアトラック研究者は「学部等」

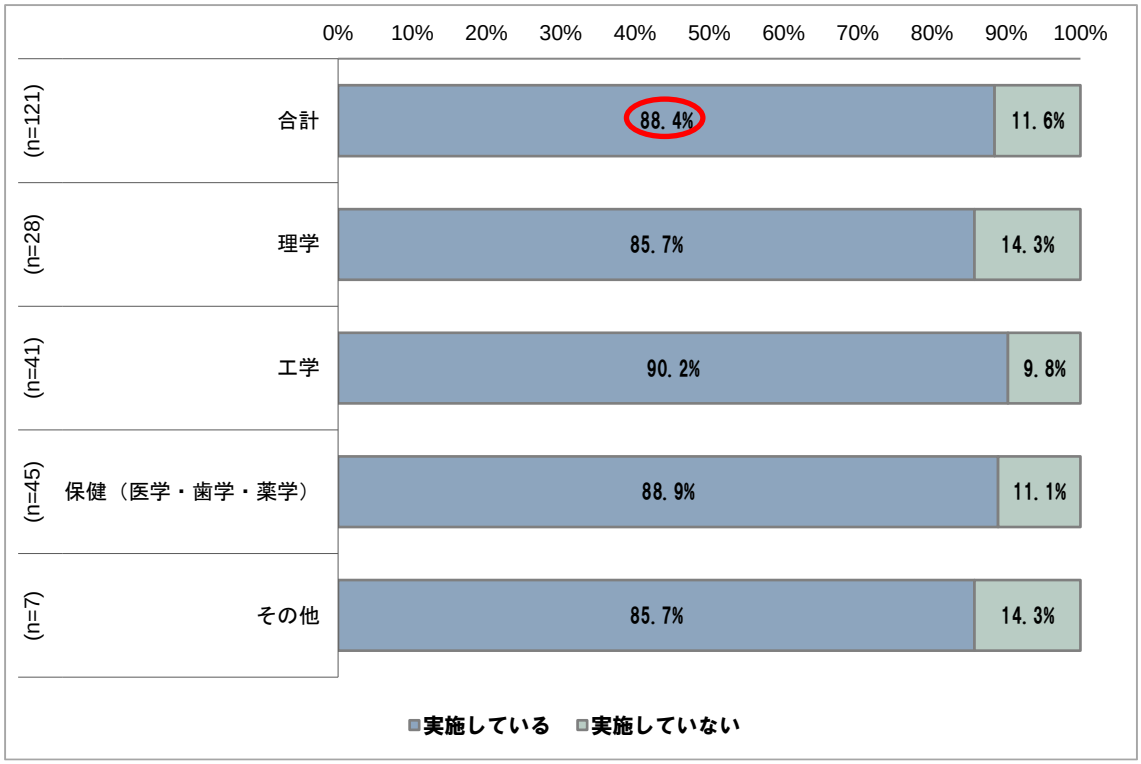
②任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価

a) 業績評価の実施状況【Q7-2】

貴機関・学部等では任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価を実施していますか。

任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価を実施している機関・学部等の割合は、全体で88.4%を占めている。

図表 III-60　任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価の実施状況（学問分野別）



b) 業績評価の実施目的【Q7-3】

貴機関・学部等が業績評価を実施するのは、どのような目的ですか。（複数回答）

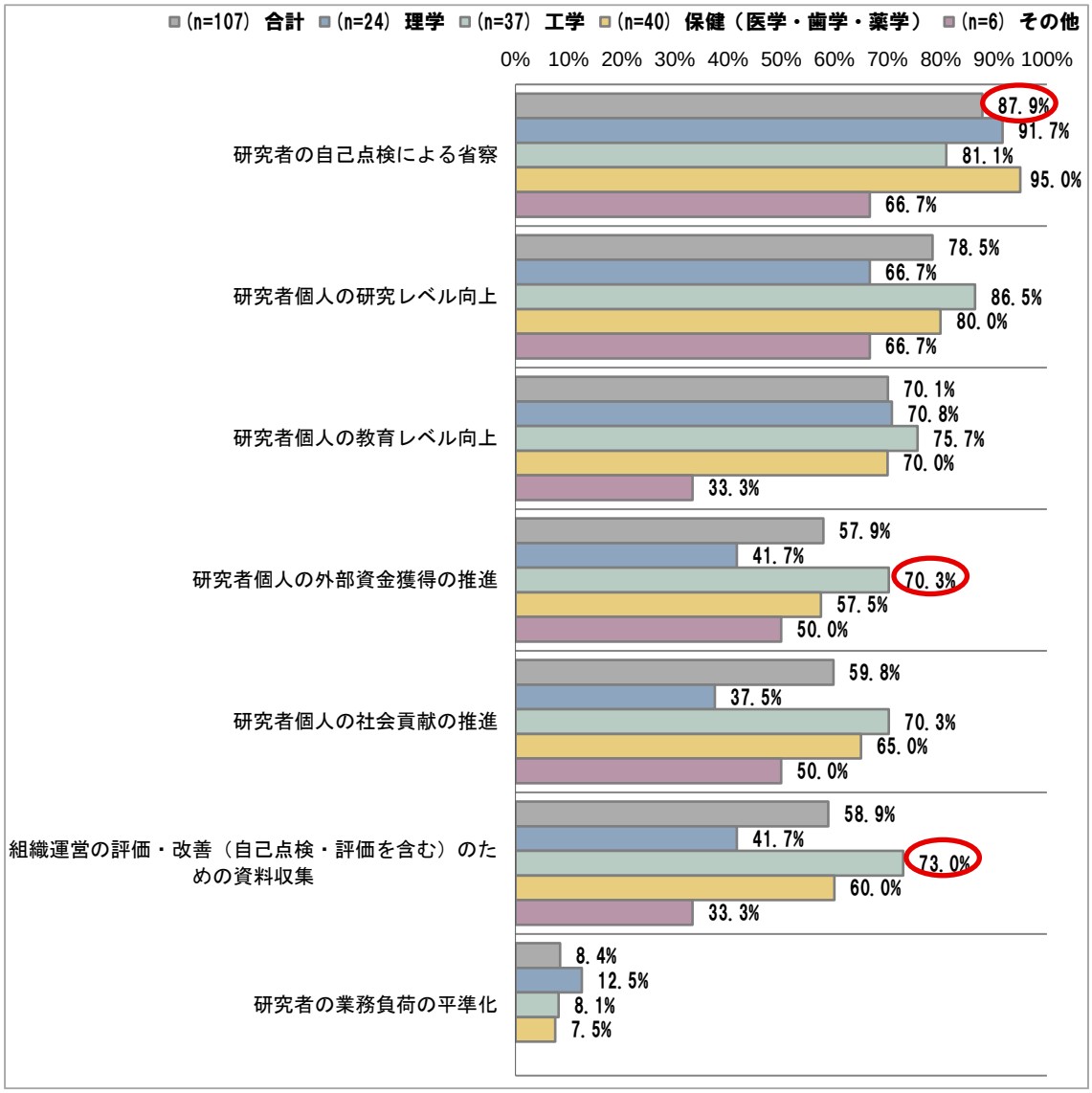
■ 学問分野別

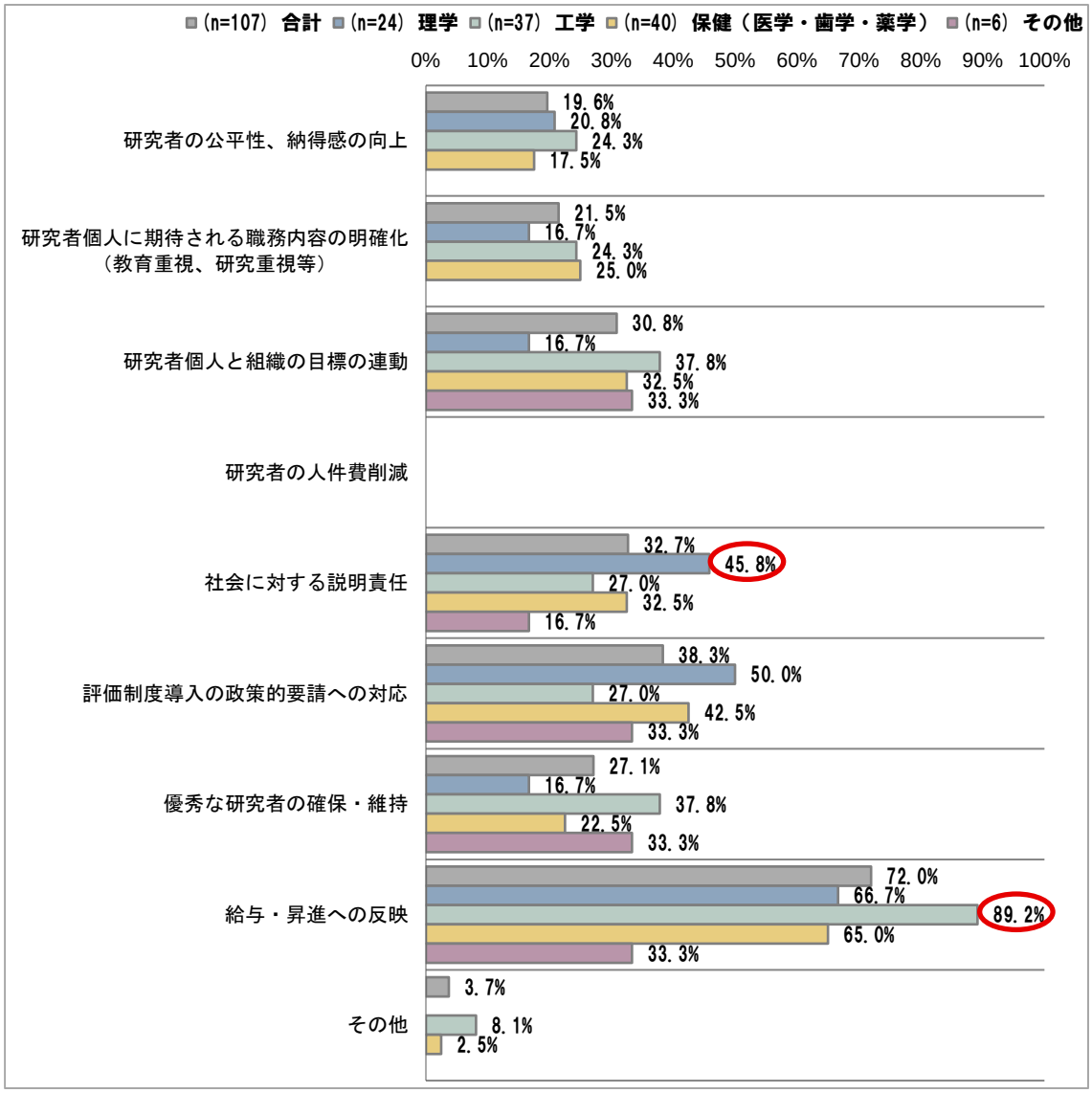
業績評価を実施する目的は、「研究者の自己点検による省察」の割合が最も高く、全体の87.9%となっており、いずれの学問分野でも、「研究者の自己点検による省察」の割合が最も高い。

「工学」は、「研究者個人の外部資金獲得の推進」(70.3%)、「組織運営の評価・改善（自己点検・評価を含む）のための資料収集」(73.0%)、「給与・昇進への反映」(89.2%）の割合が他の学問分野と比較すると10%以上高くなっている。

「理学」は、「社会に対する説明責任」(45.8%）の割合が他の学問分野と比較すると10%以上高くなっている。

図表 III-61 【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価の実施目的（学問分野別）





（注）「その他」の主な回答：
研究科長賞表彰選考の基礎資料として／研究費の配分／大学院指導資格の確認のため／教員の役割の明確化

c)現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効と考えるもの【Q7-4】

現在の、貴機関・学部等における業績評価方法は、導入目的に対して有効とお考えですか。有効とお考えのものをお答えください。Q7-3 で回答した選択肢の中から選択ください。（複数回答）

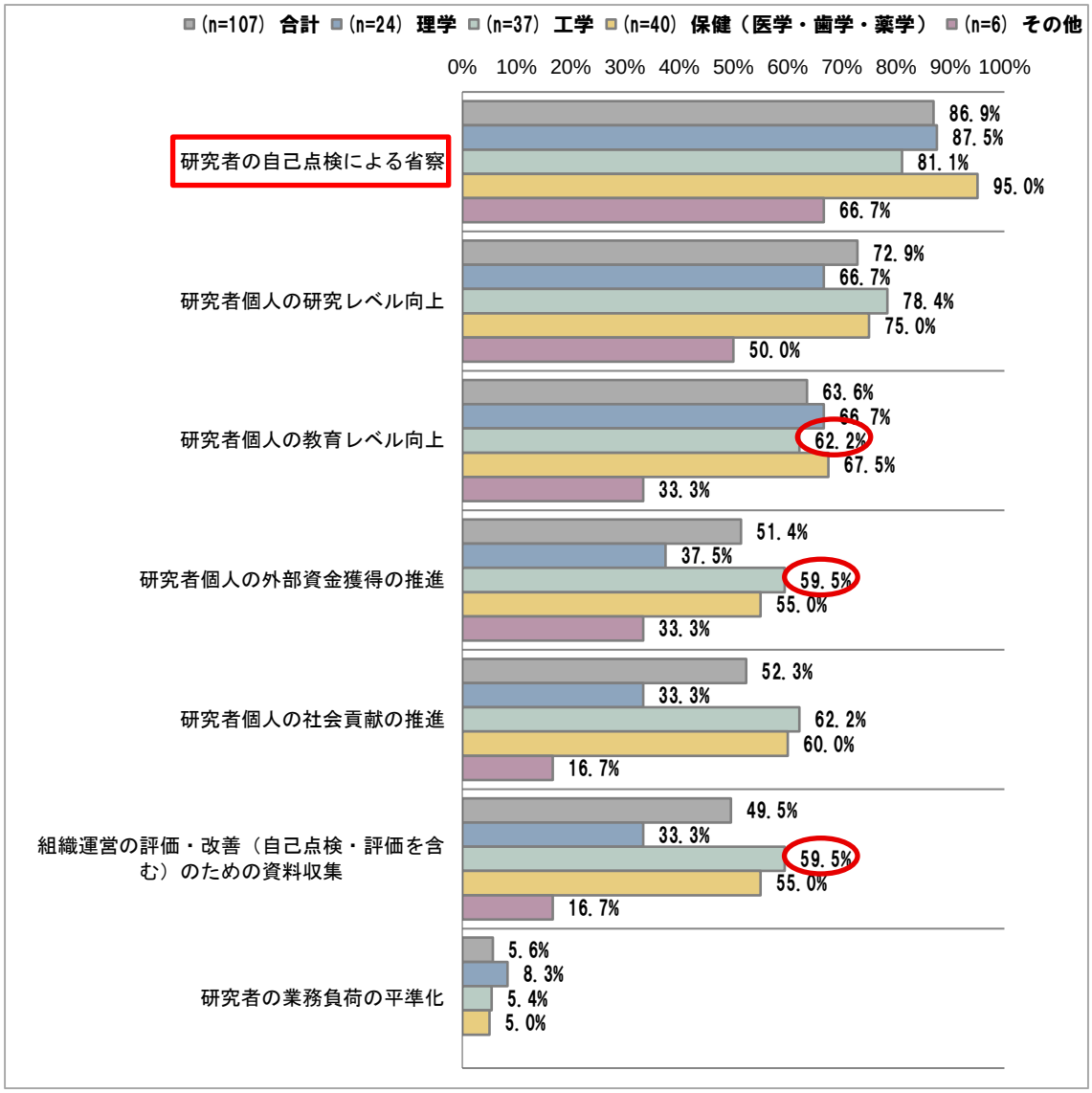
※Q7-3（業績評価の実施目的）で回答した選択肢の中から選択。

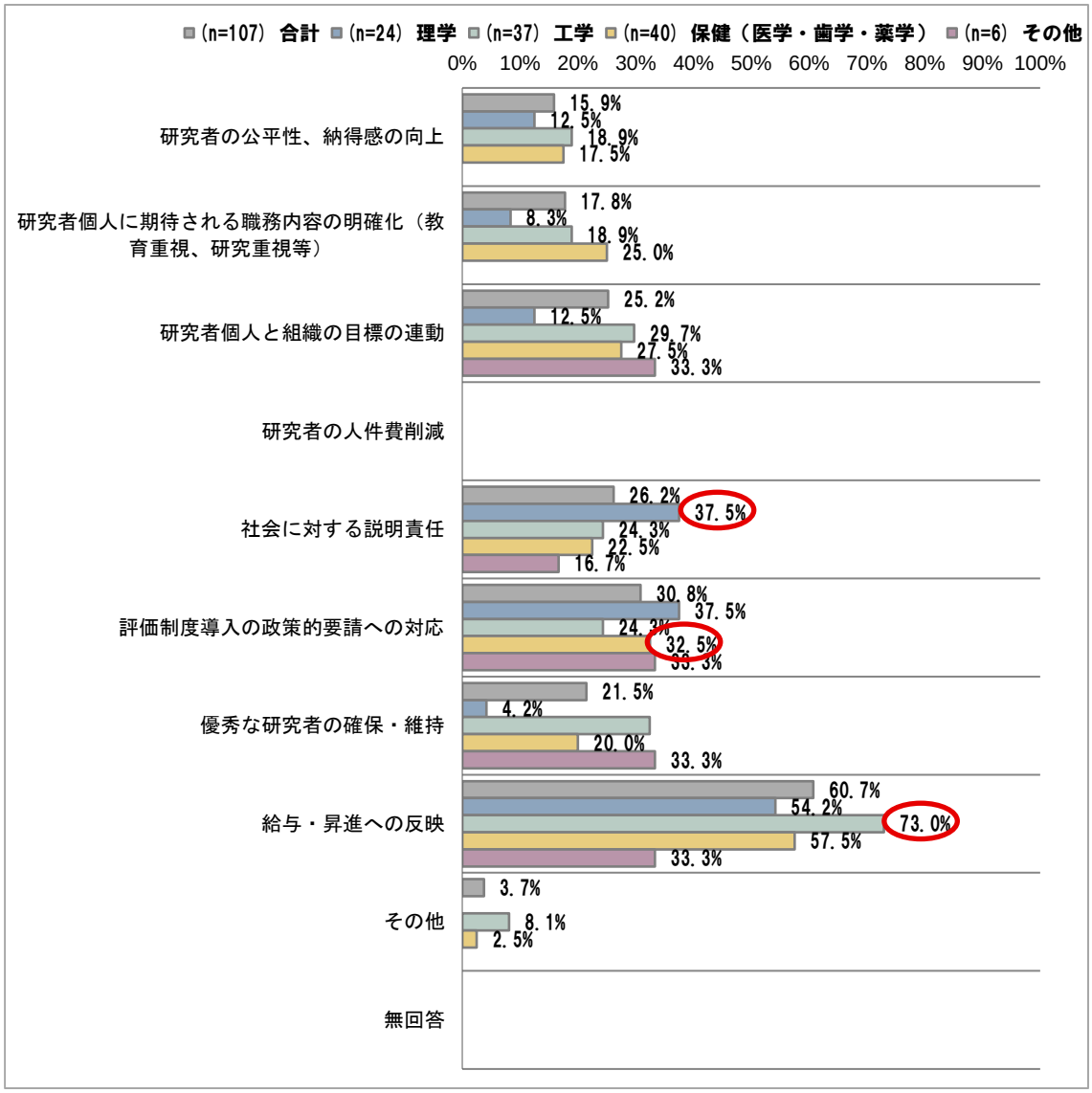
■ 学問分野別

「Q7-3【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価の実施目的（以下、「Q7-3 実施目的」）」と同様に、いずれの学問分野でも「研究者の自己点検による省察」の割合が最も高く、「保健（医学・歯学・薬学）」では 95%となっている。

Q7-3 実施目的の割合と比較すると、「工学」は「給与・昇進への反映」（73.0%）、「研究者の教育レベル向上」（62.2%）、「研究者個人の外部資金獲得の推進」（59.5%）、「組織運営の評価・改善（自己点検・評価を含む）のための資料収集」（59.5%）の項目で実施目的と比べて 10%以上割合が低い。「保健（医学・歯学・薬学）」は「評価制度導入の政策的要請への対応」（32.5%）の項目で実施目的より 10%低くなっている。

図表 III-62【任期なし（常勤）の研究者個人】現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効と考えるもの（学問分野別）





（注）「その他」の主な回答：
研究科長賞表彰選考の基礎資料として／研究費の配分／大学院指導資格の確認のため／教員の役割の明確化／高等教育機関としての教育研究活動等の質を保証

d)業績評価における評価項目【Q7-5】

機関・学部等における業績評価では、どのような項目について評価していますか。（複数回答）

■ 学問分野別

「英語の論文・総説」の割合が 92.5%と最も高く、「その他」を除く学問分野でも 90%以上となっている。

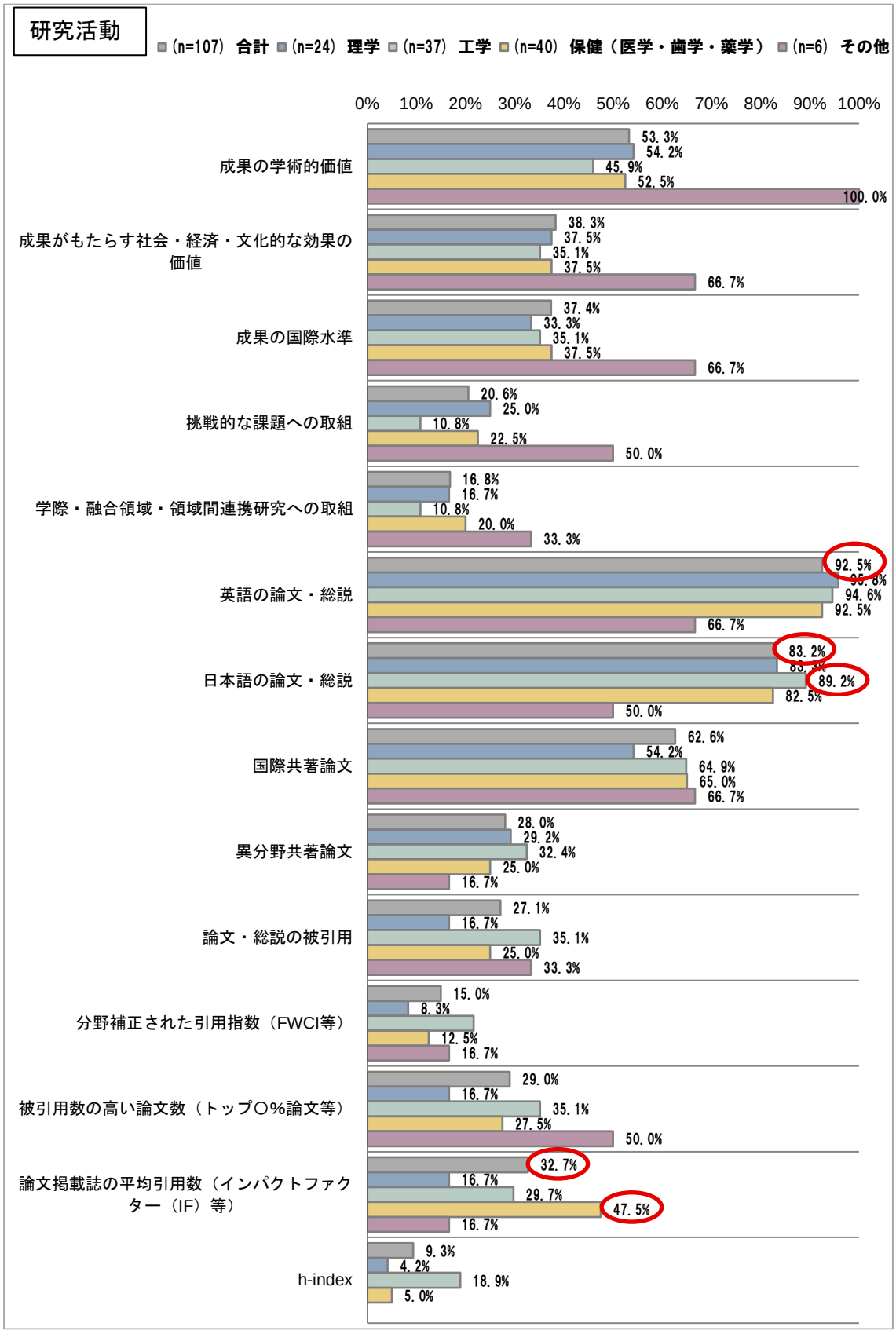
「競争的資金など外部資金の獲得数」は全体で 90.7%、「工学」では 100.0%、「学外の審議会・委員会」は全体で 86.9%、「工学」は 91.9%、「日本語の論文・総説」は全体で 83.2%、「工学」は 89.2%、「講義・演習担当数」は全体で 81.3%、「工学は 86.5%となっており、いずれも「工学」が他の学問分野よりも高い。

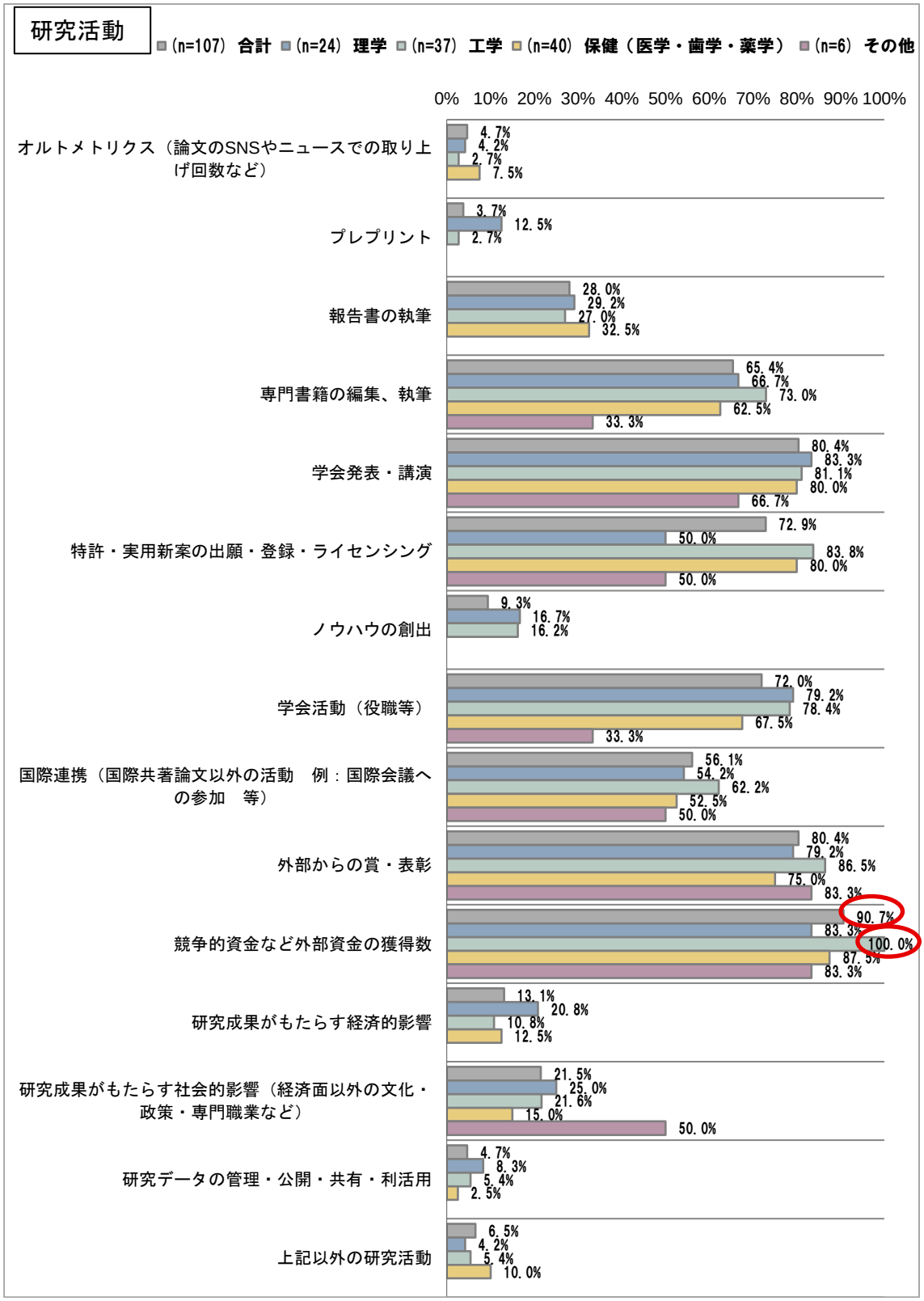
また、これらの５項目は、任期なし（常勤）の研究者個人の機関の回答割合がいずれも 70%以上と高く、機関と同様の傾向となっている。

「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター(IF)等）は、全体で 32.7%となっており、任期なし（常勤）の研究者個人の機関の回答割合（全体 21.9%、国立大学 37.3%）よりも高い。特に「保健（医学・歯学・薬学)」では 47.5%と高くなっている。

（図表は次頁）

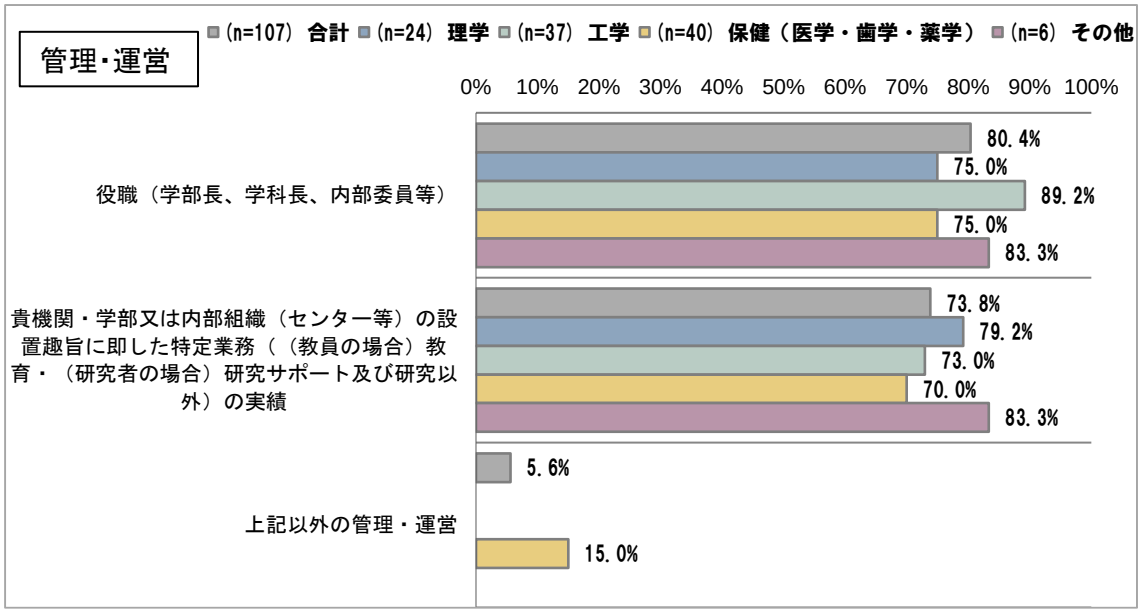
図表 III-63【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価における評価項目（学問分野別）



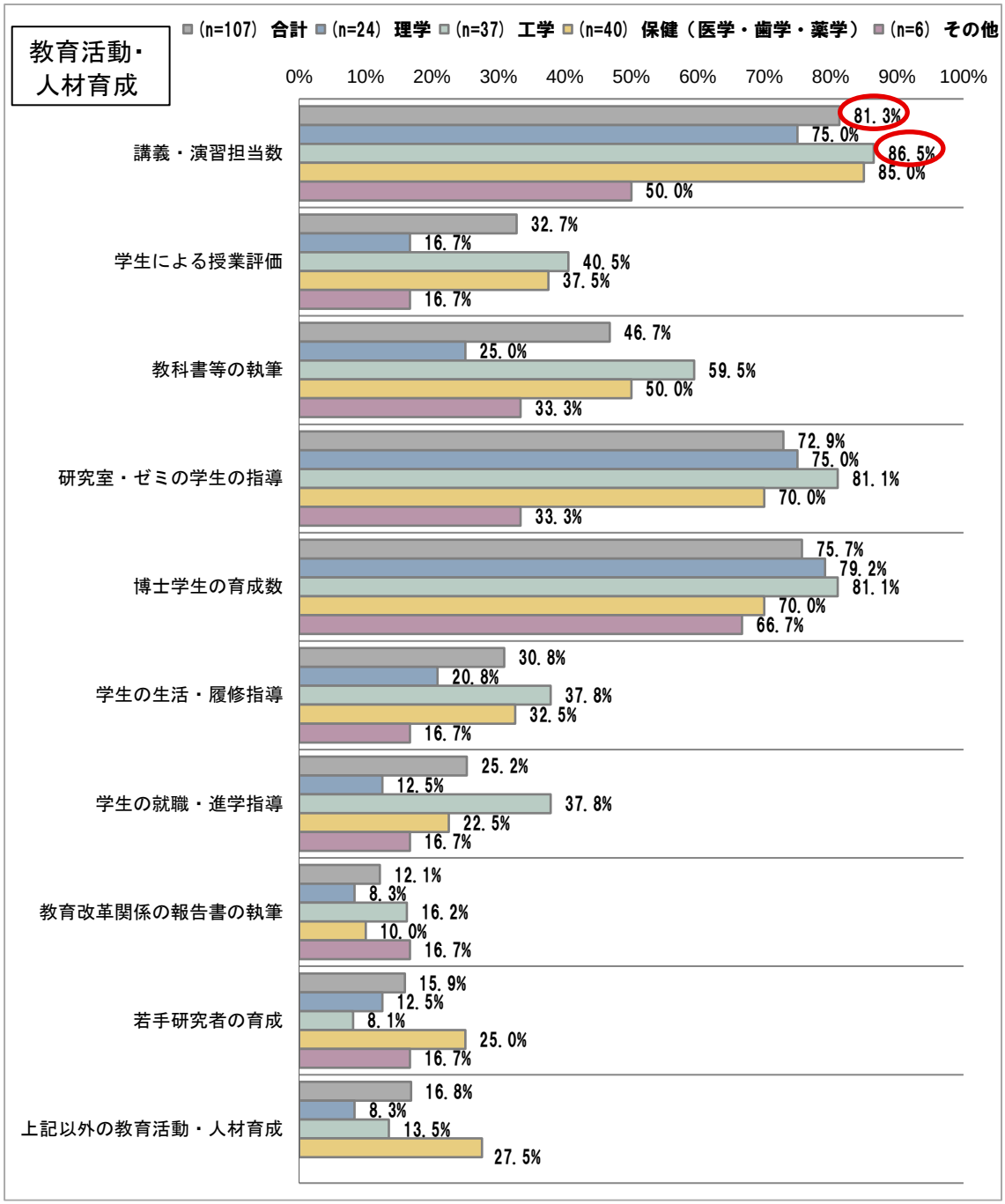


（注）「上記以外の研究活動」の主な回答：

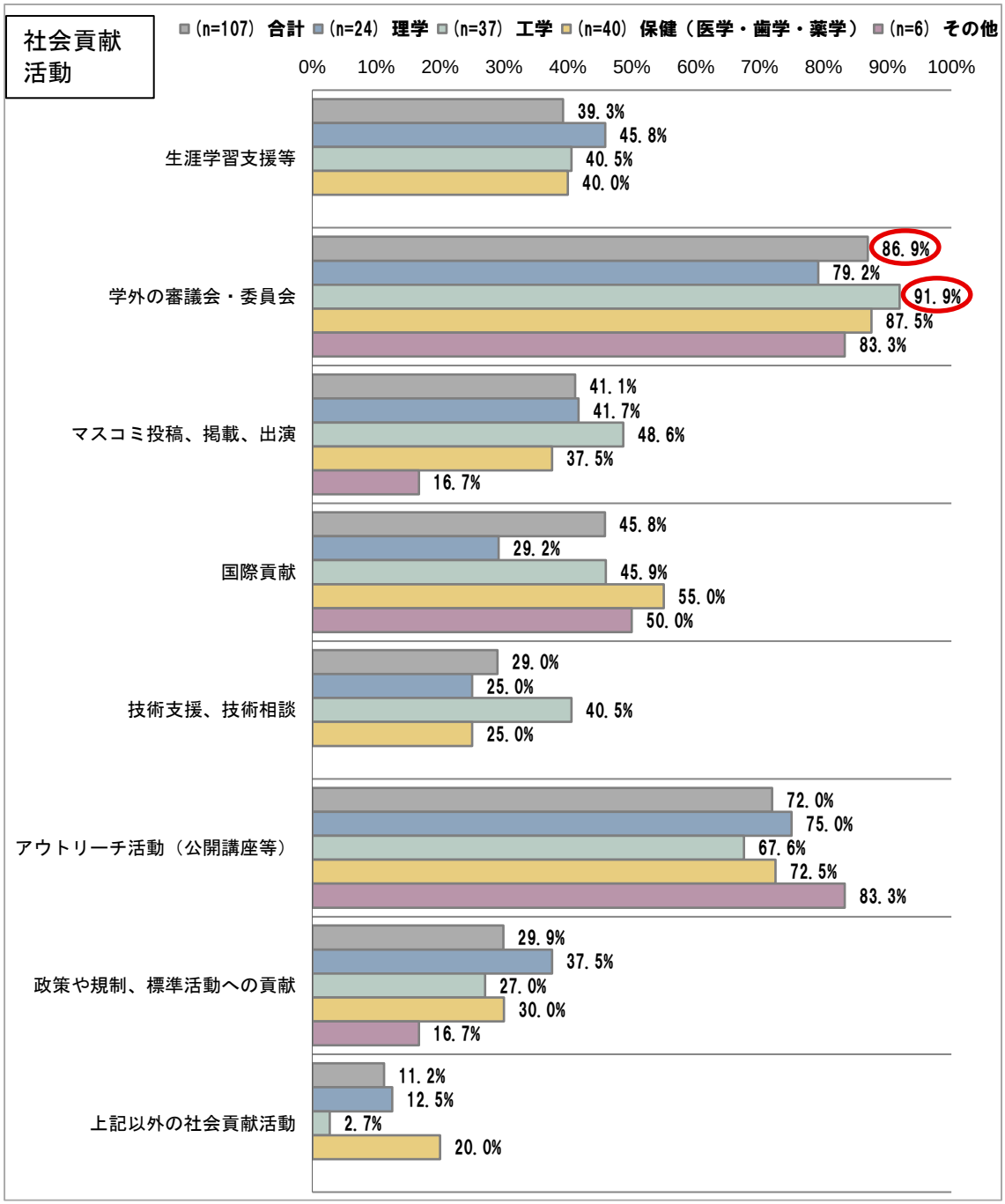
ベンチャー企業設立、共同研究講座、共同研究部門／作品（建築作品、知財登録済意匠、特許が採用された商品、テレビ・ラジオ放送作品、劇場公開作品、公募展入選作品、企画展招へい作品、展覧会企画・キュレーション、企画執行作品）／研究成果の事業化状況／間接経費獲得額／外国人研究員の受入、共同研究、受託研究、海外機関との研究／特定臨床研究数、医師主導治験数



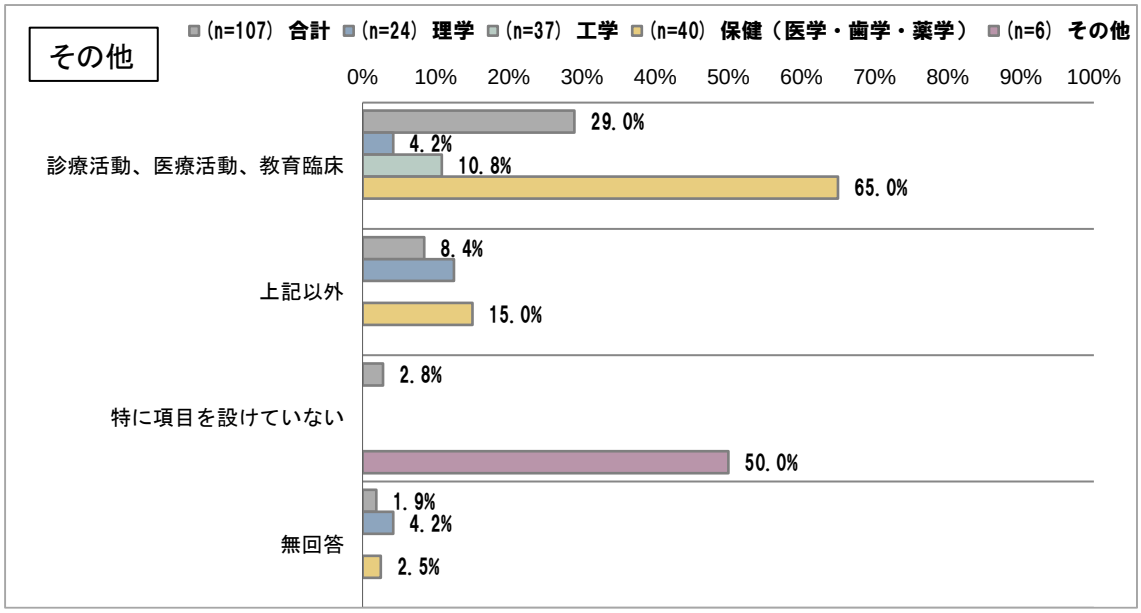
（注）「上記以外の管理・運営」の主な回答：
学内委員会委員等／ワーキンググループ、プロジェクト等への参加、管理運営に関与する集会、セミナー等への参加状況／入試業務への参加



（注）「上記以外の教育活動・人材育成」の主な回答：論文の審査／研修受講歴、教育活動に関する受賞、教育に関する外部資金の獲得／教材開発、教員本人の受賞、指導学生の受賞／入学試験・共用試験に関わる活動、FD への参加、FD での講師担当、チュータ担当、部活動の顧問・部長／グローバル教育（留学生・海外インターンシップの受入れ数など）／初期研修医、専攻医指導/研究指導学生数／教育改革、教育支援業務／実習時間数/週（学部・大学院）、JDP 学生



（注）「上記以外の社会貢献活動」の主な回答：
出前授業、団体の役職／学協会役員／他校での非常勤講師／学術誌の編集担当者および査読、研究班の主任、分担・協力者、アドバイザリーボード、診療ガイドラインの作成、ベンチャー起業等、ホームページ作成による情報発信／科研費審査／高大連携、産学官連携／法医解剖時間数/週



（注）「上記以外」の主な回答：

診療能力向上のためのワークショップ等への参加、インシデント・アクシデントレポート提出）／薬剤師会等の連携／臨床試験及び治験／評価に際してアピールすべき事を記述できる自由記入欄を設けている／共同利用・共同研究への貢献／上記 1 から 50 の項目について、各教員の判断により、総合的に自己評価を行っている。また、各教員の自己評価結果について、部局内の教員評価委員会が部局としての評価を出している／大きく「研究業績」「外部資金獲得状況」「診察」「社会貢献」などと項目を設け、その枠の中で自由に記載する形式をとっている

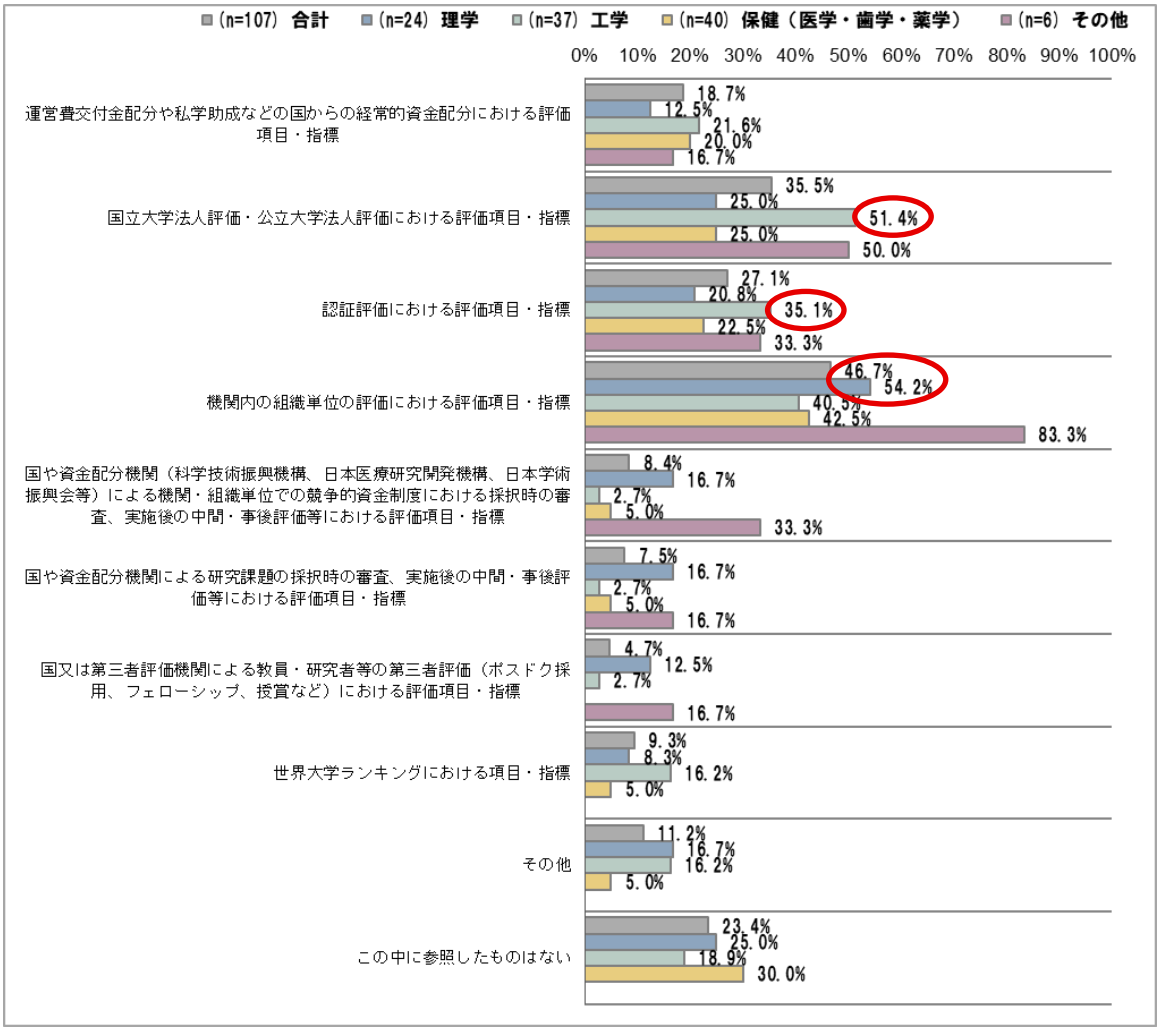
e)業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの【Q7-6】

Q7-5 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。

「機関内の組織単位の評価における評価項目・指標」を参照した学部等の割合が全体で46.7%と高く、「理学」では54.2%と高くなっている。

「工学」では「国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標」の割合が51.4%、「認証評価における評価項目・指標」は35.1%と、他の学問分野と比べて高くなっている。

図表 III-64【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの（学問分野別）



（注）「その他」の主な回答：

他の国立大学の評価指標／参考にしたものがあるかどうか分からない／自大学の他部局で先行実施していた教員評価の指標を参考にした／機関が設定した評価項目・指針

f)代表的な評価項目・指標【Q7-7】

Q7-6 において参照した Q7-5 の評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標を Q7-5 から最大３つ選択してください。

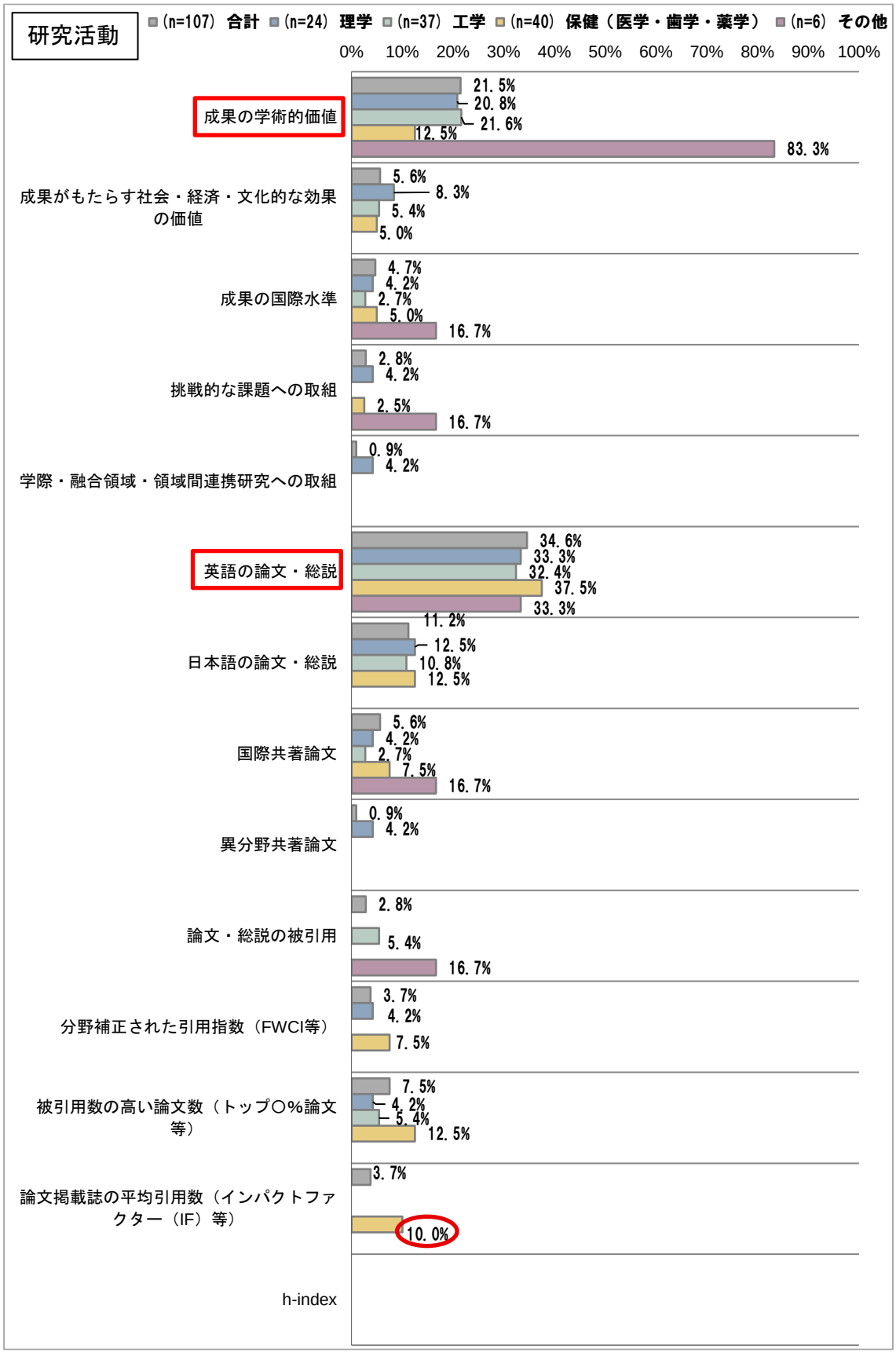
※Q7-5（業績評価における評価項目）で回答した選択肢の中から３つ以内を選択。

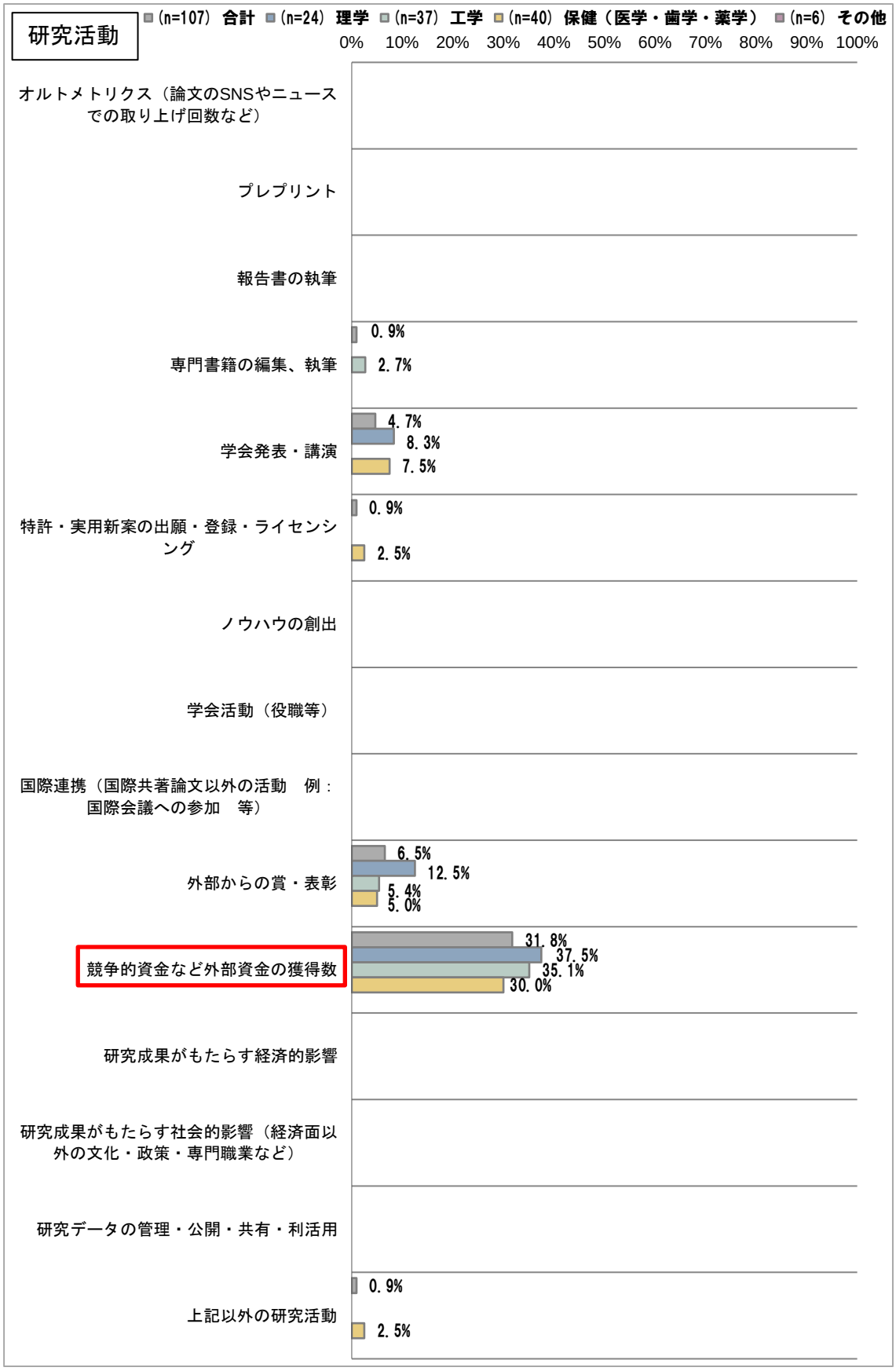
「英語の論文」(全体で 34.6%)、「競争的資金など外部資金の獲得数」(全体で 31.8%)、「成果の学術的価値」(全体で 21.5%)、「講義・演習担当数」(全体で 17.8%) の割合が高く、「その他」を除く学問分野でいずれも高くなっている。

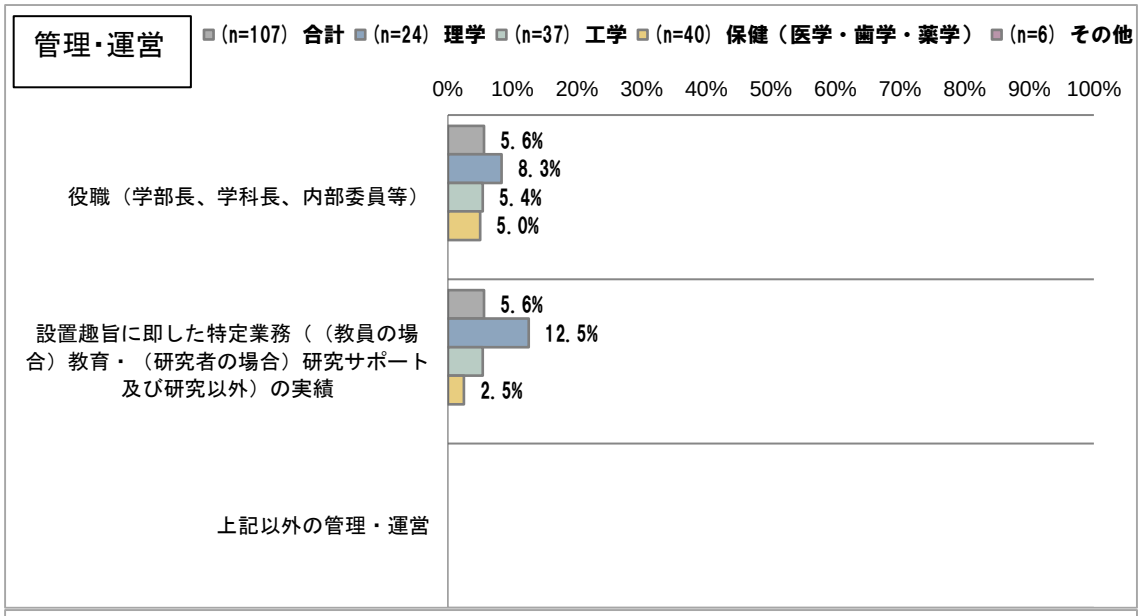
「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター(IF)等)」は、「保健（医学・歯学・薬学」では 10.0%、それ以外の学問分野では 0%となっている。

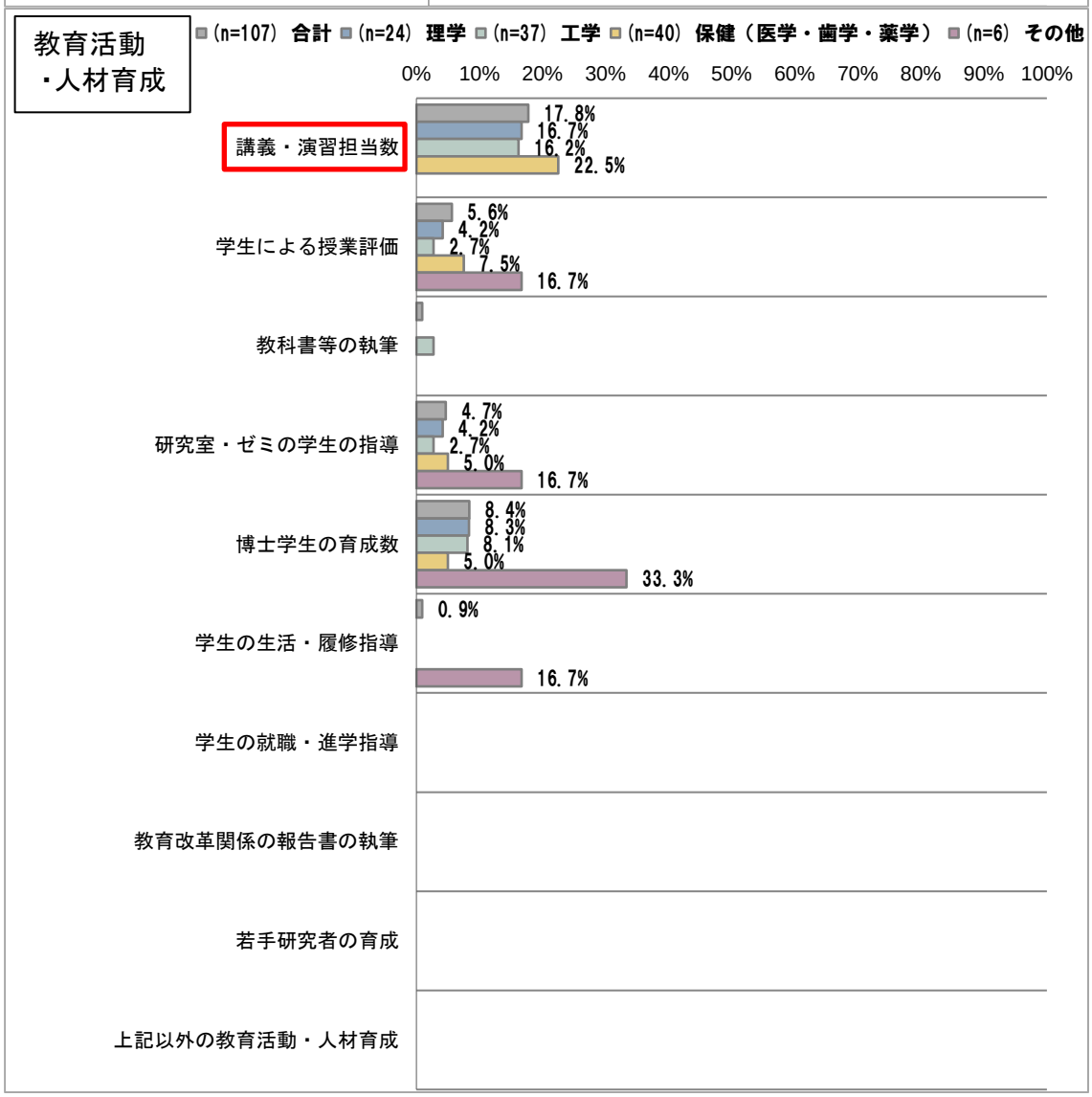
(図表は次頁)

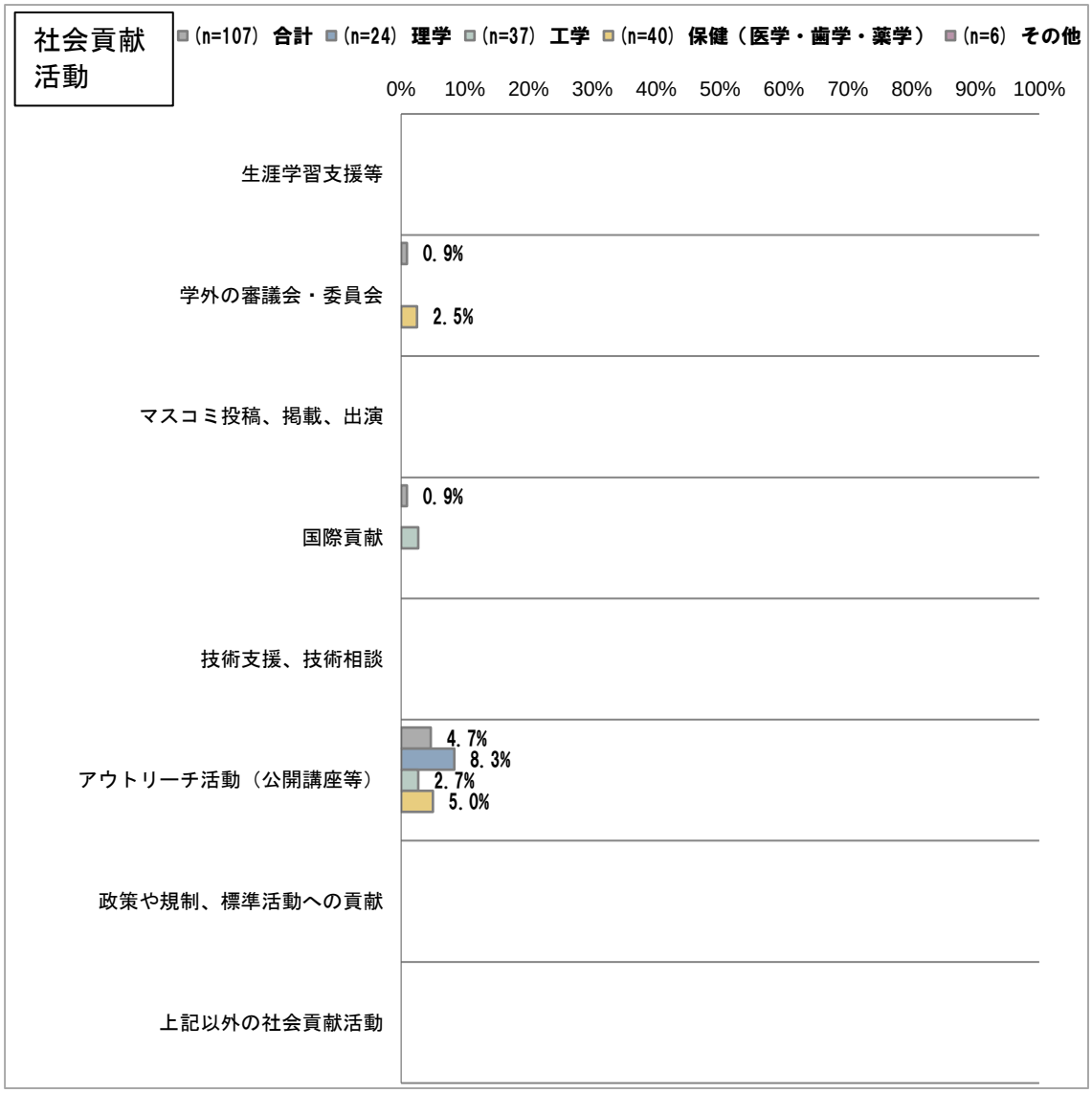
図表 III-65【任期なし（常勤）の研究者個人】代表的な評価項目・指標（学問分野別）

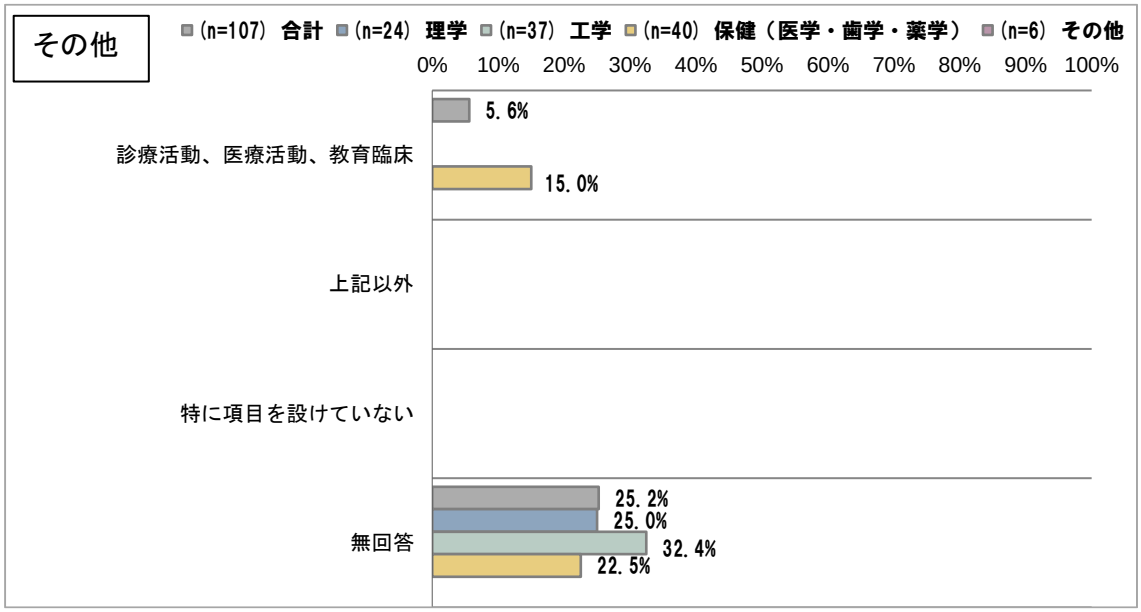



研究活動
(n=107) 合計
(n=24) 理学
(n=37) 工学
(n=40) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=6) その他
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
オルトメトリクス（論文のSNSやニュースでの取り上げ回数など）
プレプリント
報告書の執筆
専門書籍の編集、執筆
0.9%
2.7%
学会発表・講演
4.7%
8.3%
7.5%
特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
0.9%
2.5%
ノウハウの創出
学会活動（役職等）
国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
外部からの賞・表彰
6.5%
12.5%
5.4%
5.0%
競争的資金など外部資金の獲得数
31.8%
37.5%
35.1%
30.0%
研究成果がもたらす経済的影響
研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
研究データの管理・公開・共有・利活用
上記以外の研究活動
0.9%
2.5%


管理・運営
(n=107) 合計
(n=24) 理学
(n=37) 工学
(n=40) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=6) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
役職（学部長、学科長、内部委員等）
5.6%
8.3%
5.4%
5.0%
設置趣旨に即した特定業務（（教員の場合）教育・（研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
5.6%
12.5%
2.5%
上記以外の管理・運営


教育活動・人材育成
(n=107) 合計
(n=24) 理学
(n=37) 工学
(n=40) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=6) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
講義・演習担当数
17.8%
16.7%
16.2%
22.5%
学生による授業評価
5.6%
4.2%
2.7%
7.5%
16.7%
教科書等の執筆
研究室・ゼミの学生の指導
4.7%
4.2%
2.7%
5.0%
16.7%
博士学生の育成数
8.4%
8.3%
8.1%
5.0%
33.3%
学生の生活・履修指導
0.9%
16.7%
学生の就職・進学指導
教育改革関係の報告書の執筆
若手研究者の育成
上記以外の教育活動・人材育成


社会貢献活動
(n=107) 合計
(n=24) 理学
(n=37) 工学
(n=40) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=6) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
生涯学習支援等
学外の審議会・委員会
0.9%
2.5%
マスコミ投稿、掲載、出演
国際貢献
0.9%
技術支援、技術相談
アウトリーチ活動（公開講座等）
4.7%
8.3%
2.7%
5.0%
政策や規制、標準活動への貢献
上記以外の社会貢献活動


その他
(n=107) 合計
(n=24) 理学
(n=37) 工学
(n=40) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=6) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
診療活動、医療活動、教育臨床
5.6%
15.0%
上記以外
特に項目を設けていない
無回答
25.2%
25.0%
32.4%
22.5%

g) 業績評価の活用状況【Q7-8】

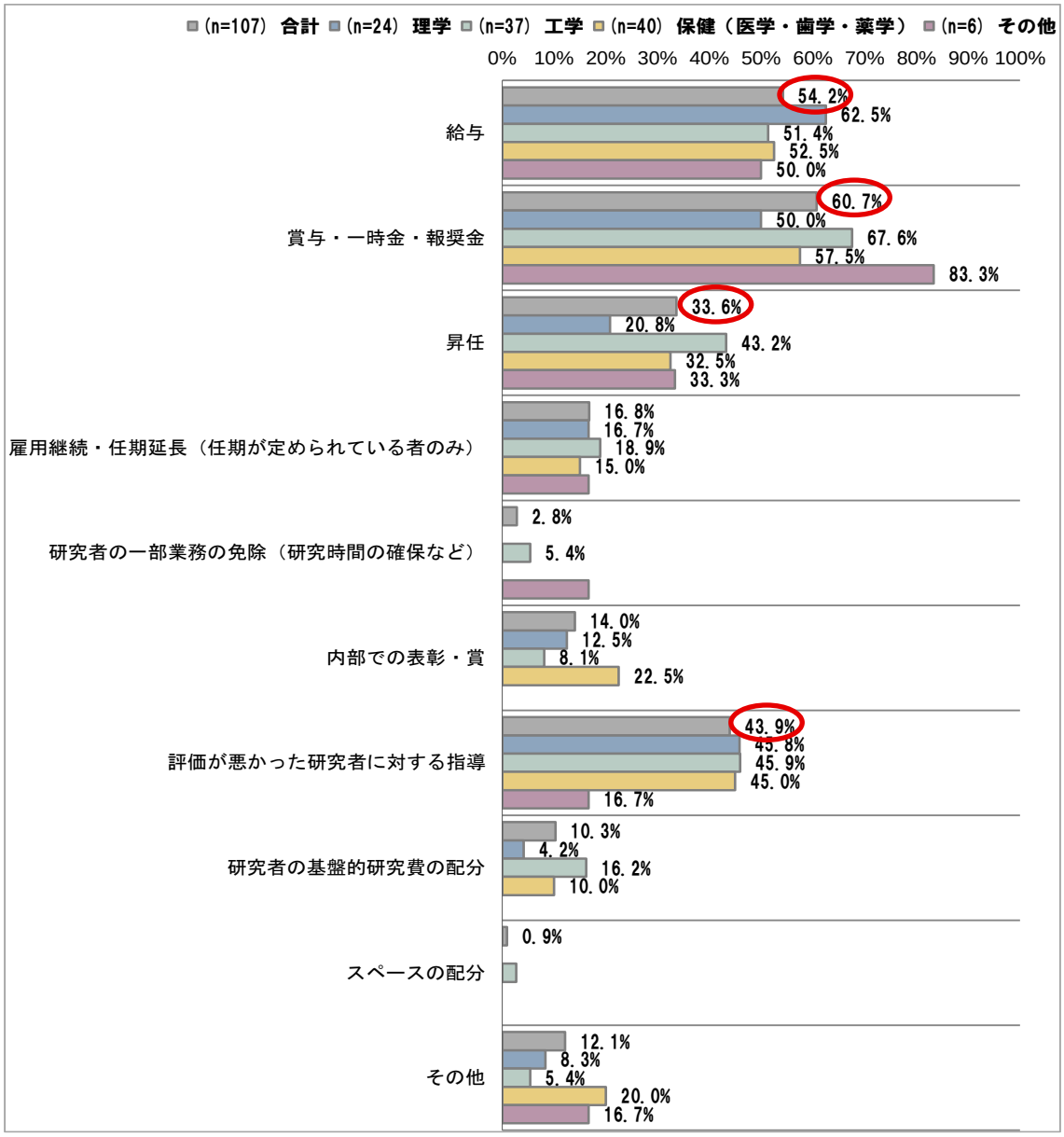
貴機関・学部等における業績評価は、何に活用していますか（複数回答）

■ 学問分野別

業績評価の活用先は、「賞与・一時金・報奨金」（全体の 60.7%）、「給与」（同 54.2%）、「評価が悪かった研究者に対する指導」（同 43.9%）「昇任」（同 33.6%）の割合がいずれの学問分野でも高くなっている。

任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価の割合と比べると、「賞与・一時金・報奨金」は機関全体の割合が 56.6%、「給与」は同 47.5%、「評価が悪かった研究者に対する指導」は同 33.8%と概ね同じ割合であるが、「昇任」については、学部等全体は 33.6%と機関全体（50.7%）より低くなっている。

図表 III-66 【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価の活用状況（学問分野別）



（注）「その他」の主な回答：部局評価書作成時の基礎資料／教員個人における活動状況の省察と自己研鑽、職場環境のモニタリングと改善など／組織的なＦＤ活動等に活用／大学院指導資格／組織運営の評価、改善（自己点検・評価を含む）のための資料収集

h)現在の業績評価方法における課題【Q7-9】

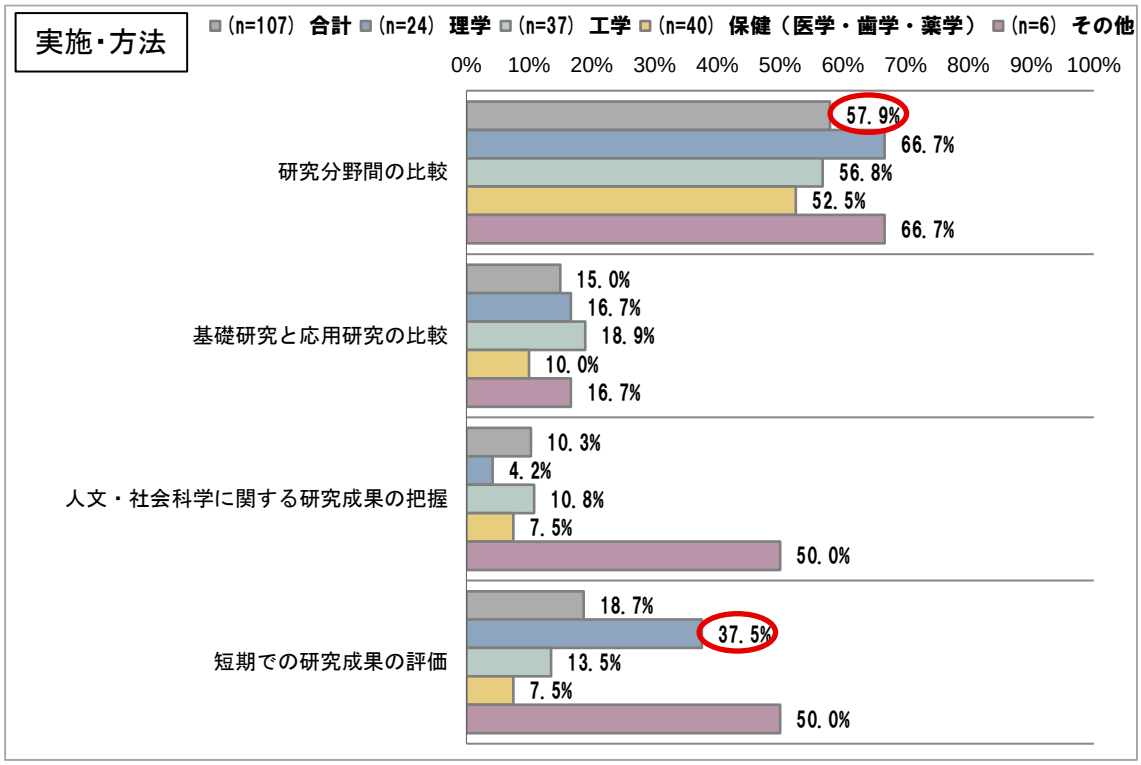
貴機関・学部等における現在の業績評価方法について、どのようなことが課題となっていますか。（複数回答）

課題は「研究分野間の比較」（全体の 57.9%）の割合がいずれの学問分野でも高くなっている。また、「業績に結び付かない能力や努力が評価できない」（全体の 43.9%）、「間接業務など、目立たない仕事が評価されにくい」（全体の 44.9%）についてもどの学問分野でも高い傾向にある。

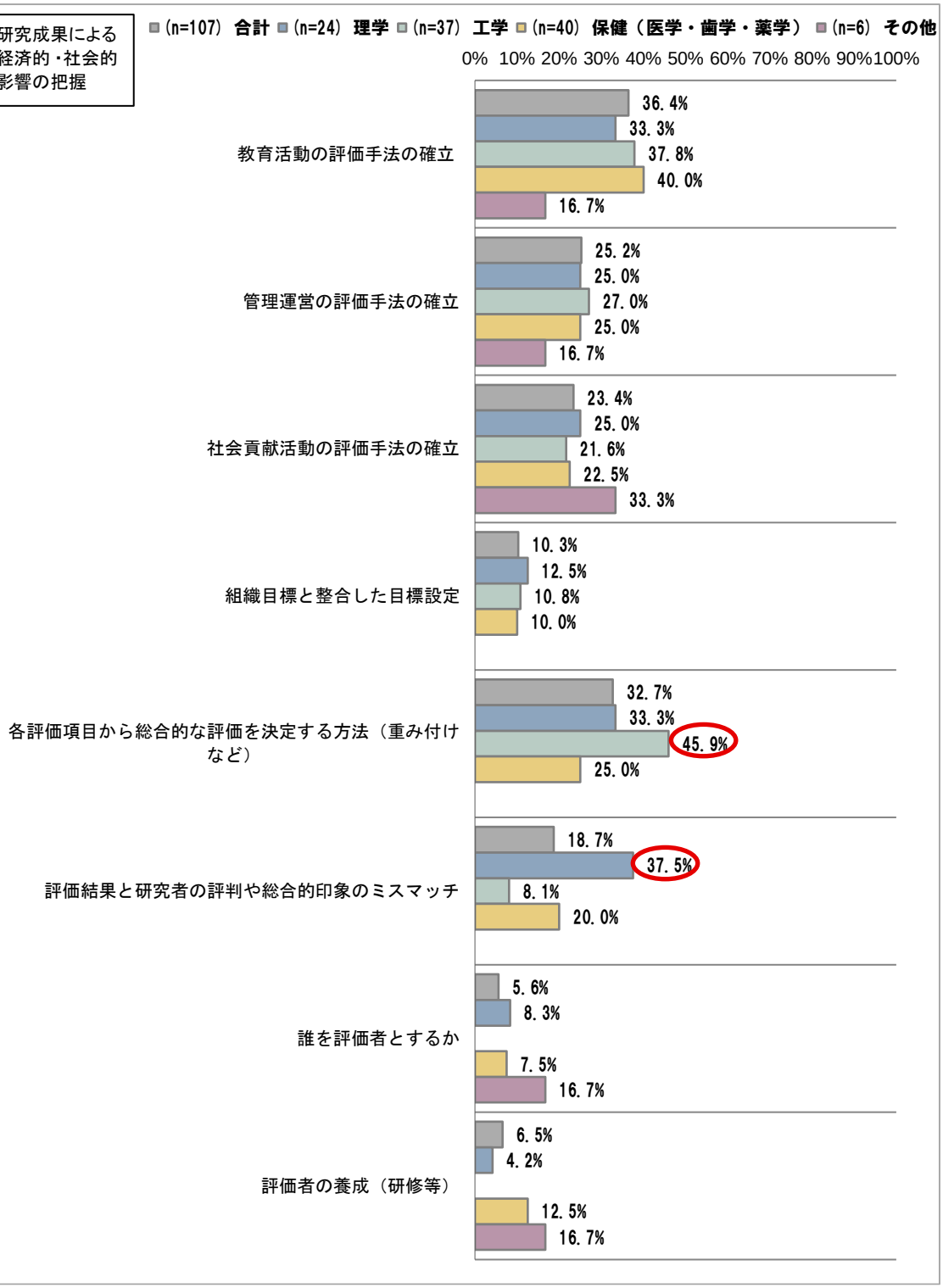
一方「理学」は「短期での研究成果の評価」（37.5%）と「評価結果と研究者の評判や総合的印象のミスマッチ」（37.5%）の割合が他の学問分野よりも高く、「工学」では「各評価項目から総合的な評価を決定する方法（重み付けなど）」（45.9%）の割合が高くなっている。

任期なし（常勤）の研究者個人の機関回答と比べると、機関では「研究分野間の比較」が全体の 42.9%、「業績に結び付かない能力や努力が評価できない」は同 32.0%、「間接業務など、目立たない仕事が評価されにくい」は同 34.2%となっており、学部等の回答割合の方が高い。

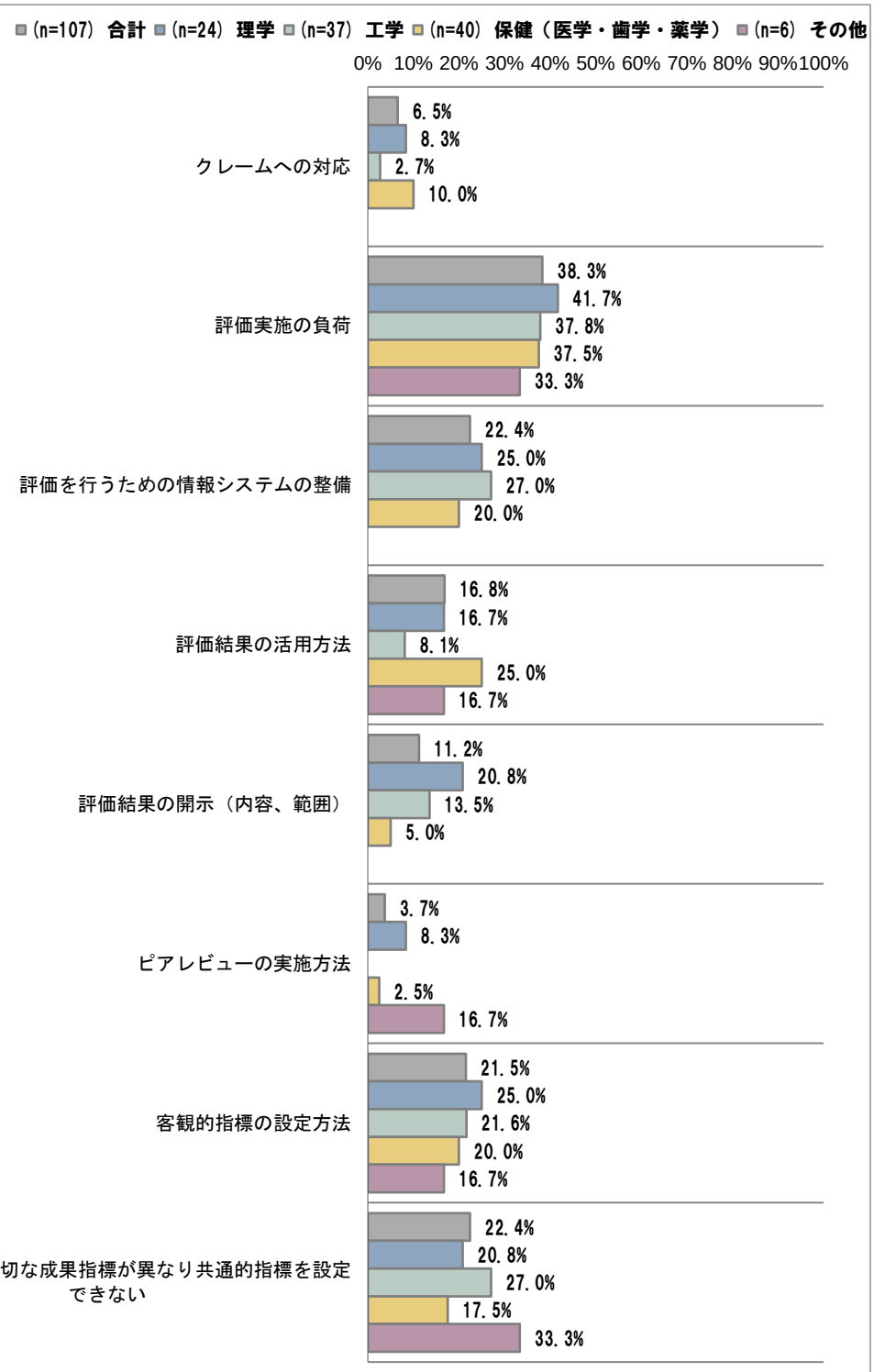
図表 III-67 【任期なし（常勤）の研究者個人】現在の業績評価方法における課題（学問分野別）

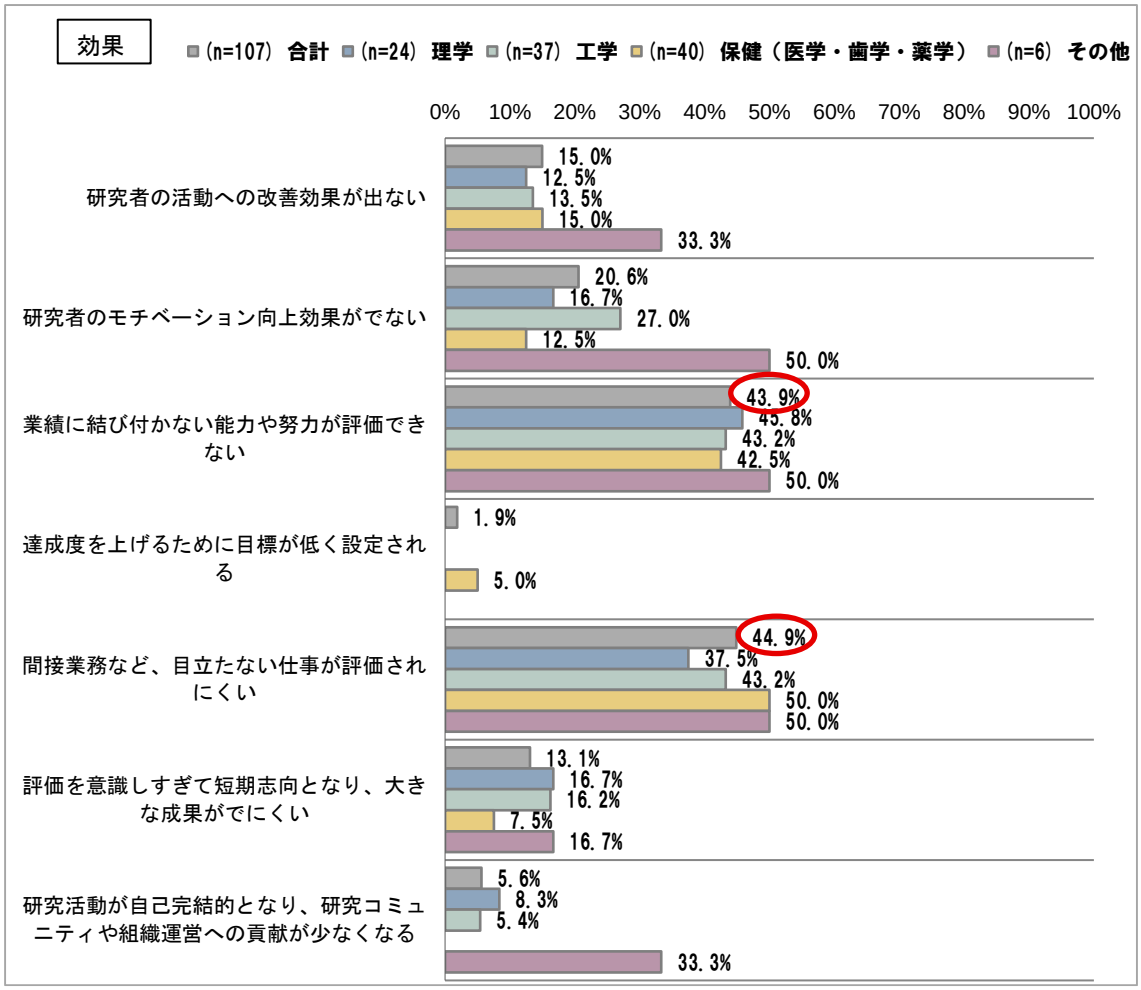


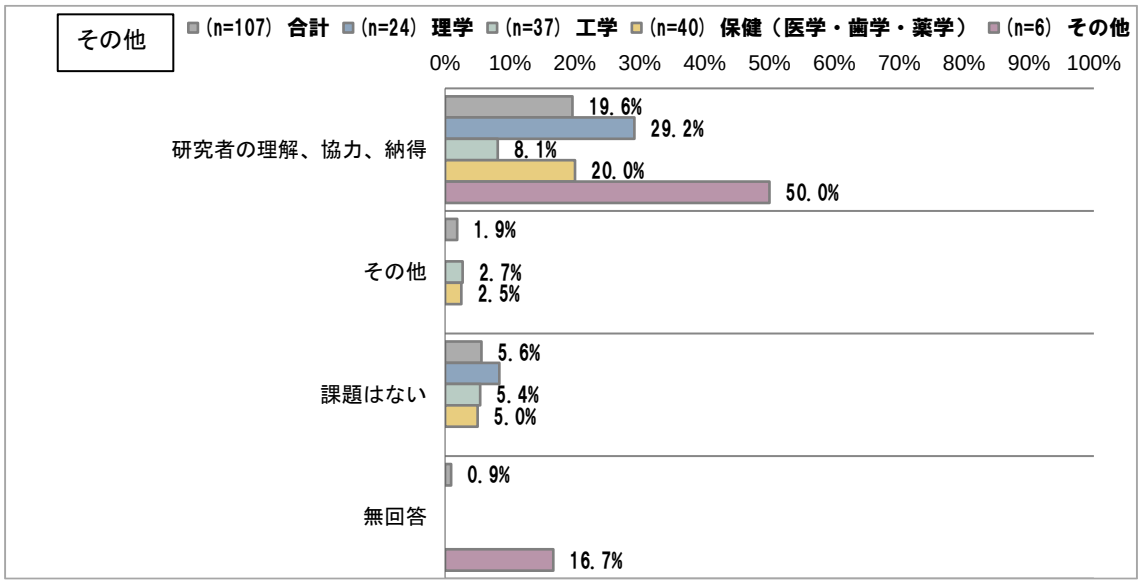
研究成果による経済的・社会的影響の把握



研究成果による経済的・社会的影響の把握







（注）「その他」の主な回答：
選択肢に記載の課題は一応クリアできているが、「評価軸の多様化」、「透明性、説得性の確保」、「ダイバーシティ推進」、「人材流動性の促進」を狙いに評価体系の更なる改善の議論を継続している

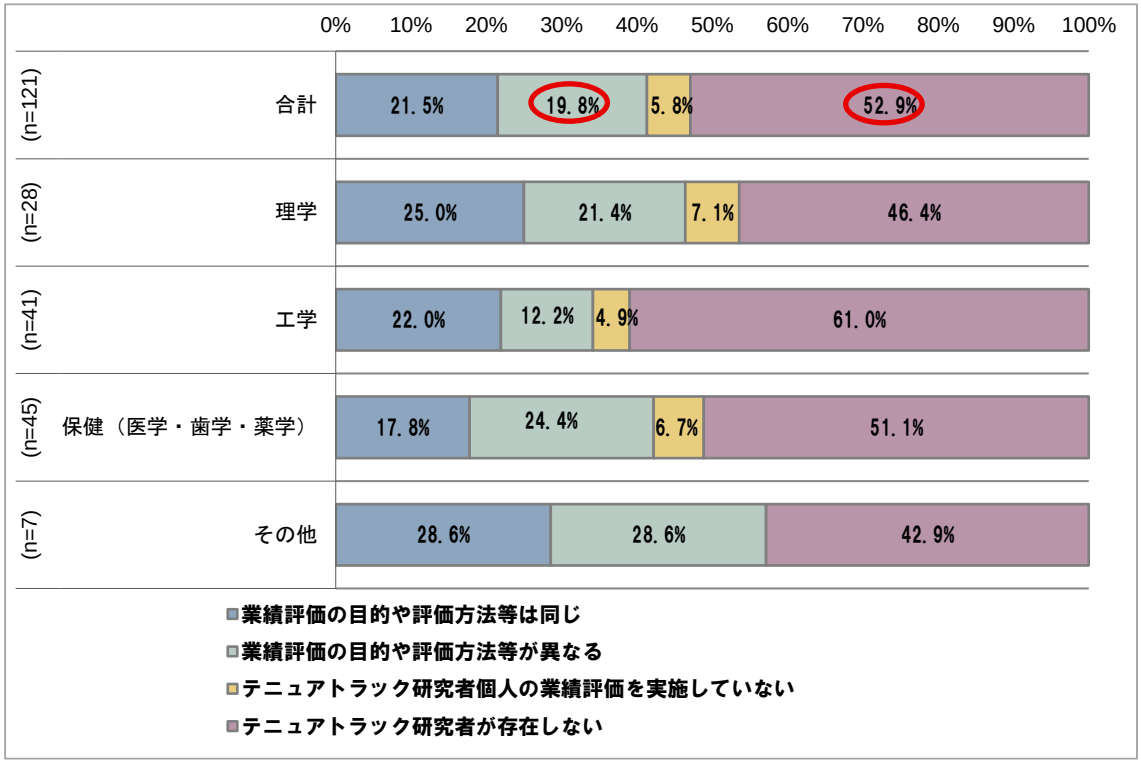
③テニュアトラック研究者個人の業績評価

a)「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い【Q7-10】

テニュアトラック研究者個人の業績評価と任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価とで、業績評価の目的や評価方法等に異なっている点はありますか。（１つだけ）

「テニュアトラック研究者が存在しない」割合が全体の 52.9%を占めており、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」は全体の 19.8%となっている。

図表 III-68「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い（学問分野別）



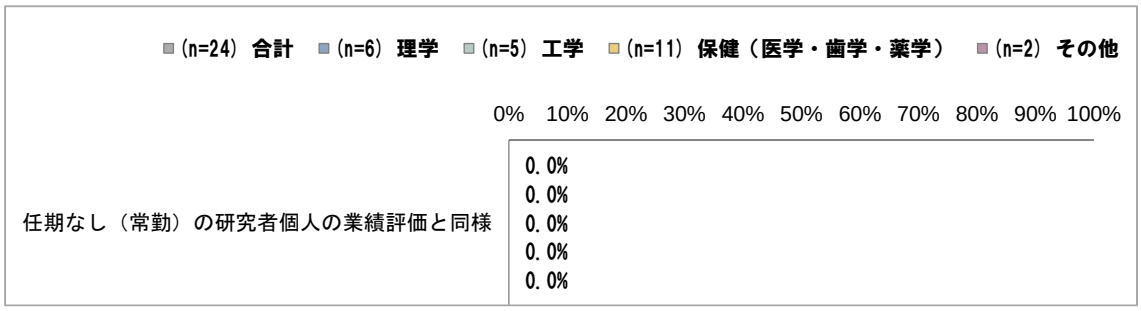
b)業績評価の実施目的【Q7-11】

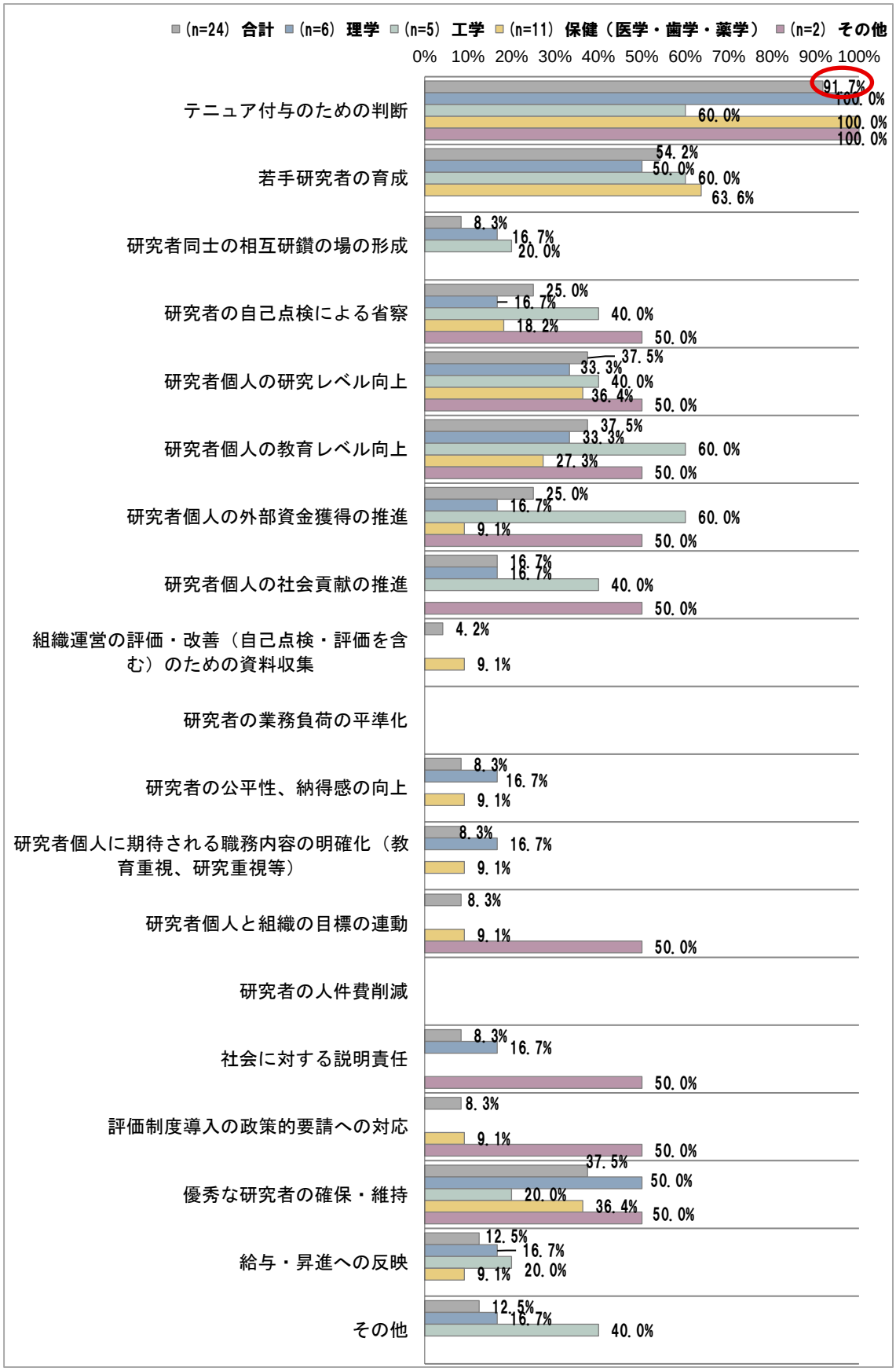
テニュアトラック研究者個人の業績評価について、貴機関・学部等が業績評価を実施するのはどのような目的ですか。（複数回答）

※「Q7-10「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 24 件。

業績評価の目的は、「テニュア付与のための判断」が全体の 91.7%と高くなっている。

図表 III-69【テニュアトラック研究者個人】業績評価の実施目的（学問分野別）





（注）「その他」の主な回答：大学全体の教育・研究を活性化

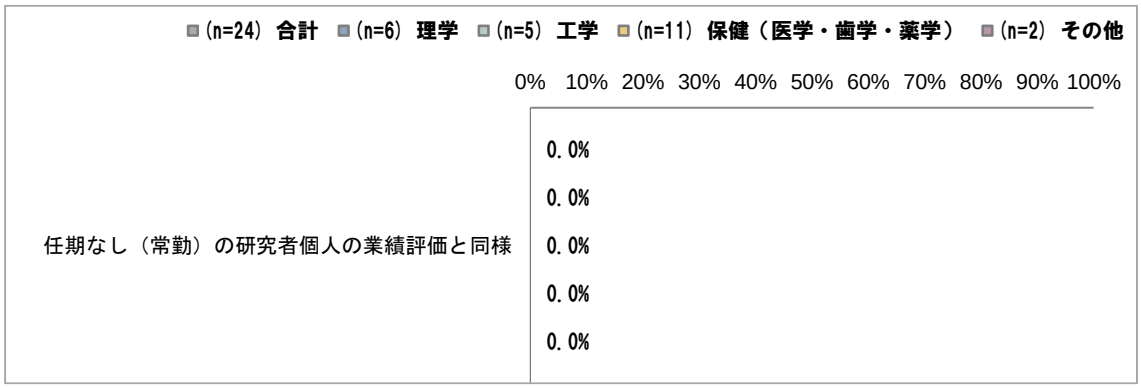
c)現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効と考えるもの【Q7-12】

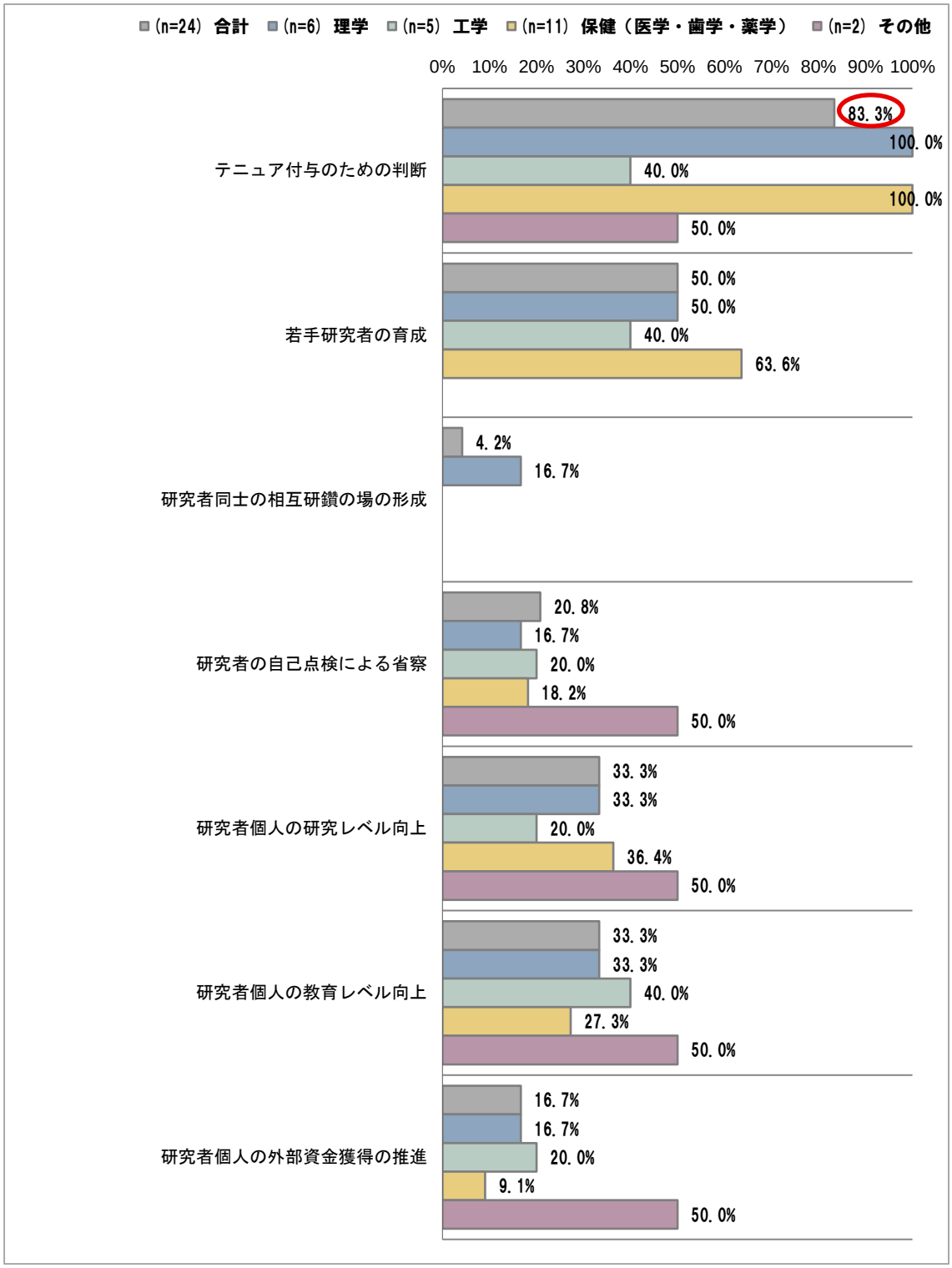
現在の貴機関・学部等における業績評価方法は、導入目的に対して有効とお考えですか。有効とお考えのものをお答えください。Q7-11 で回答した選択肢の中から選択してください。(（複数回答）

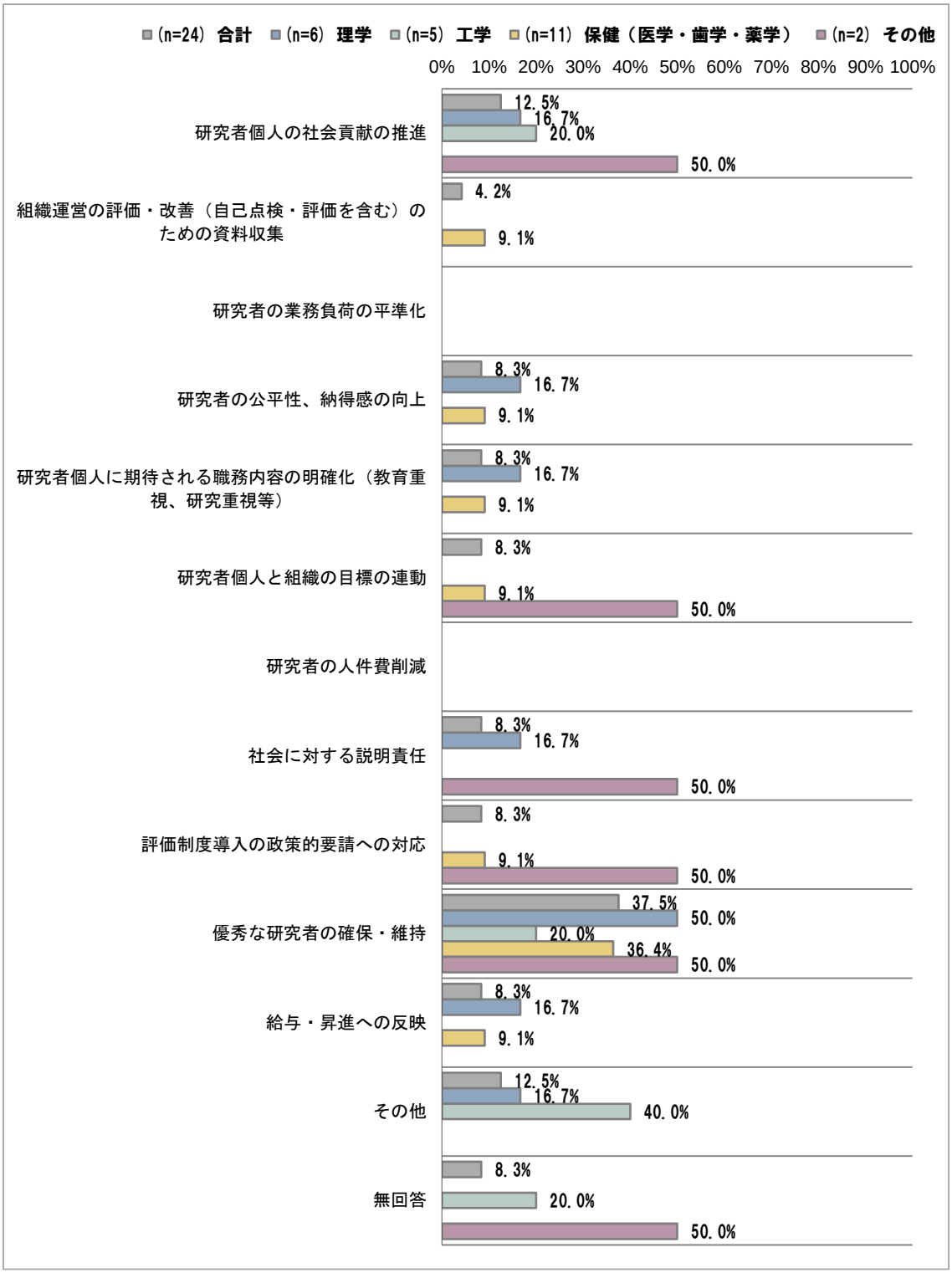
※「Q7-10「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 24 件。
※Q7-11 で回答した選択肢の中から選択。

「Q7-11　【テニュアトラック研究者個人】業績評価の実施目的」と同様、「テニュア付与のための判断」の割合が高く、全体で 83.3%が有効としている。

図表 III-70【テニュアトラック研究者個人】現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効と考えるもの（学問分野別）




(n=24) 合計
(n=6) 理学
(n=5) 工学
(n=11) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=2) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
テニュア付与のための判断
83.3%
100.0%
40.0%
100.0%
50.0%
若手研究者の育成
50.0%
50.0%
40.0%
63.6%
研究者同士の相互研鑽の場の形成
4.2%
16.7%
研究者の自己点検による省察
20.8%
16.7%
20.0%
18.2%
50.0%
研究者個人の研究レベル向上
33.3%
33.3%
20.0%
36.4%
50.0%
研究者個人の教育レベル向上
33.3%
33.3%
40.0%
27.3%
50.0%
研究者個人の外部資金獲得の推進
16.7%
16.7%
20.0%
9.1%
50.0%



（注）「その他」の主な回答：
大学全体の教育・研究を活性化

d)業績評価における評価項目【Q7-13】

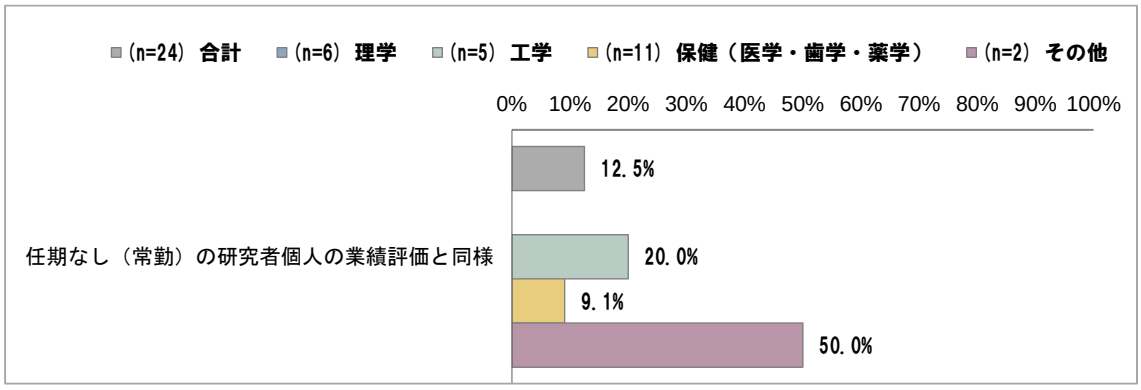
貴機関・学部等における業績評価では、どのような項目について評価していますか。（複数回答）

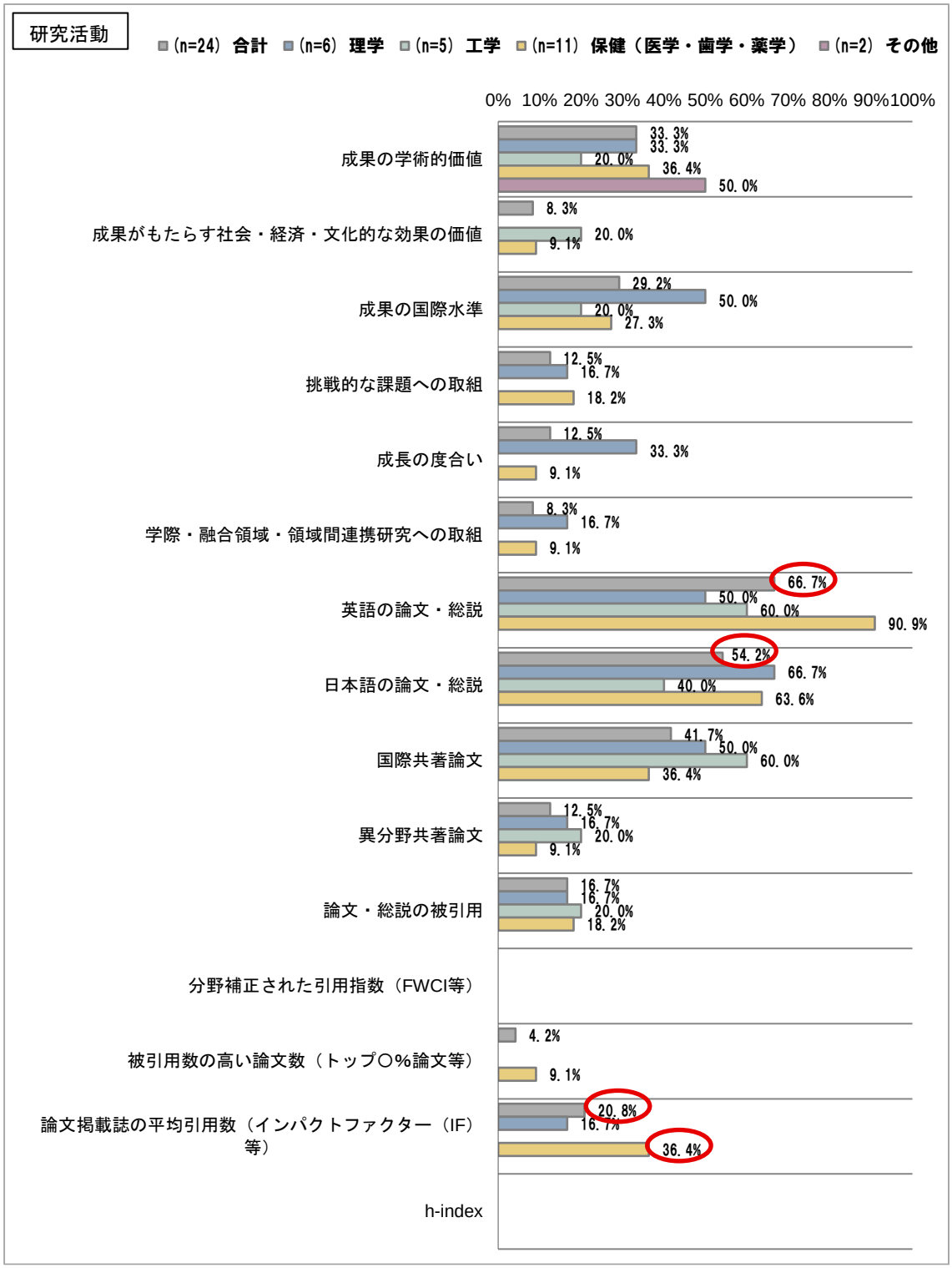
※「Q7-10「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 24 件。

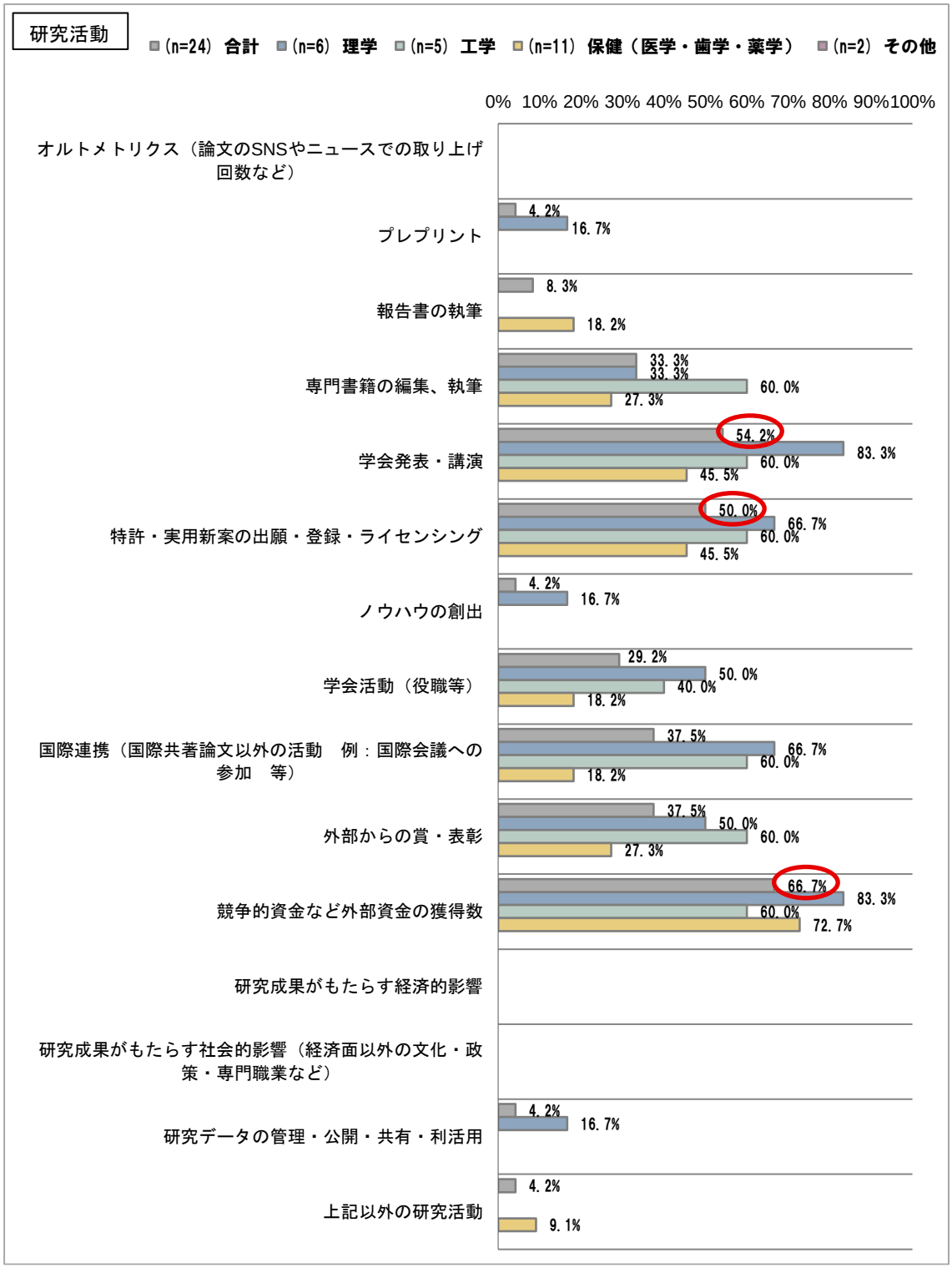
評価項目は「英語の論文・総説」（全体の 66.7%）、「競争的資金など外部資金の獲得数」（66.7%）「日本語の論文・総説」（同 54.2%）、「学会発表・講演」（同 54.2%）、「特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング」（50.0%）の割合が高い。

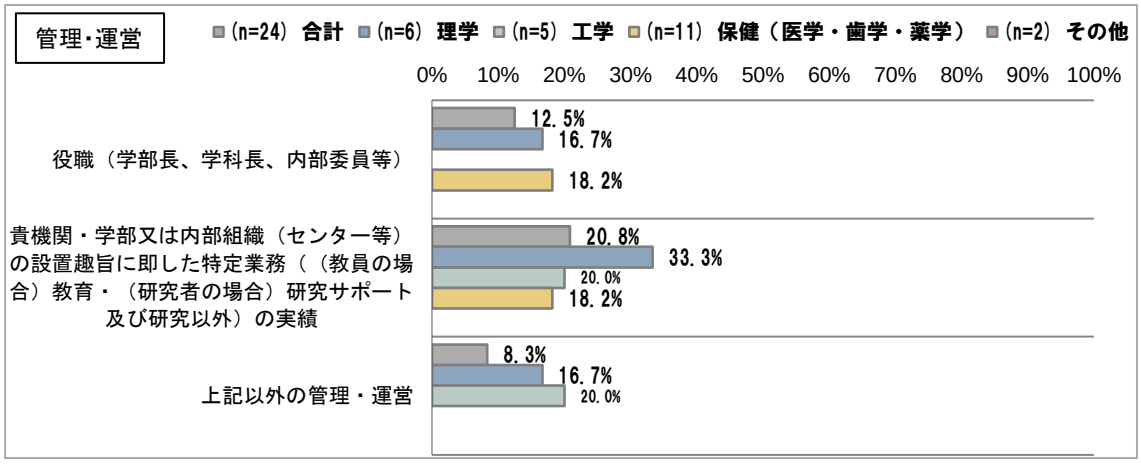
「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター(IF)等)」は全体で 20.8%、「保健（医学・歯学・薬学)」は 36.4%と比較的高くなっている。

図表 III-71　【テニュアトラック研究者個人】業績評価における評価項目（学問分野別）

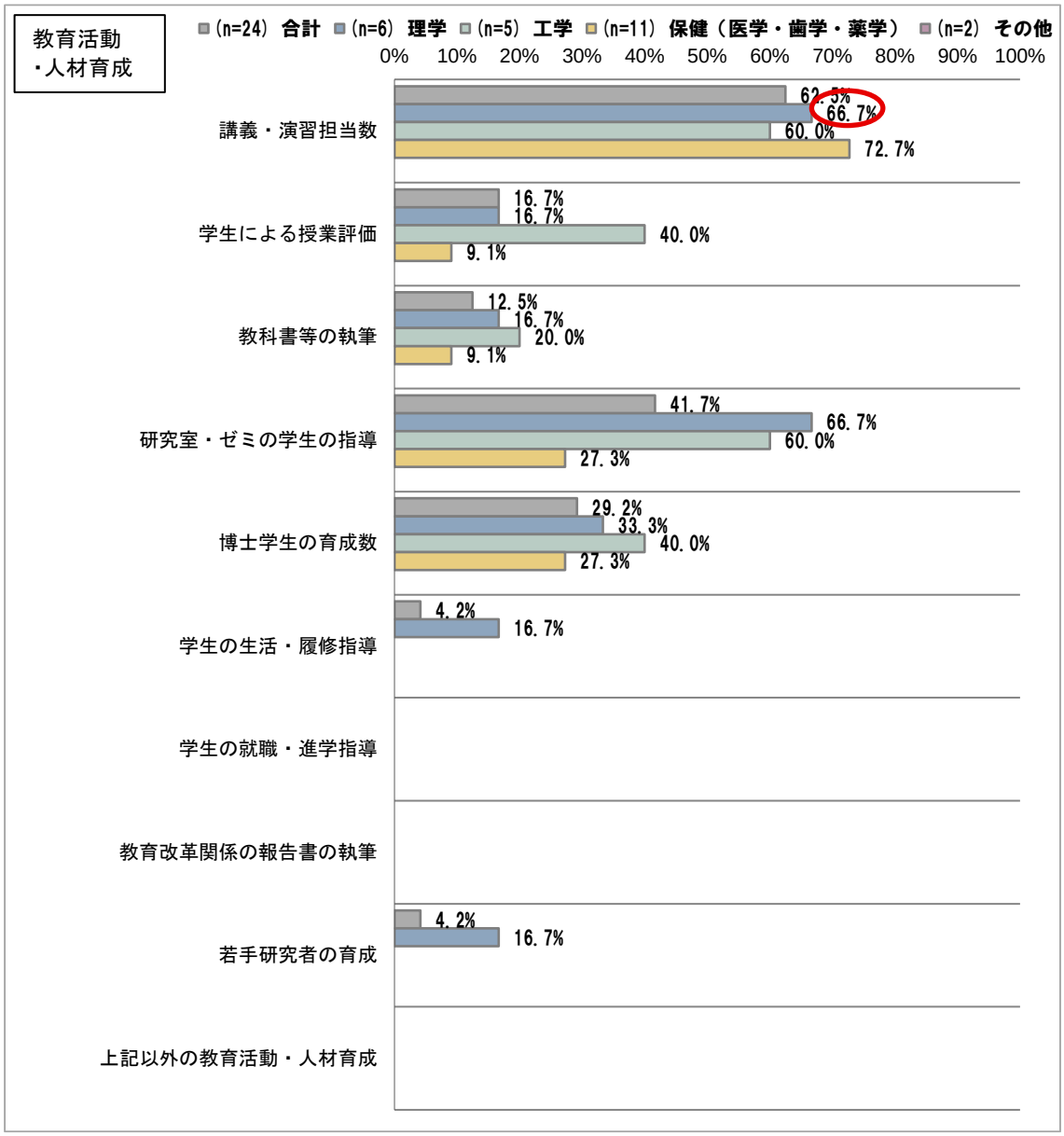


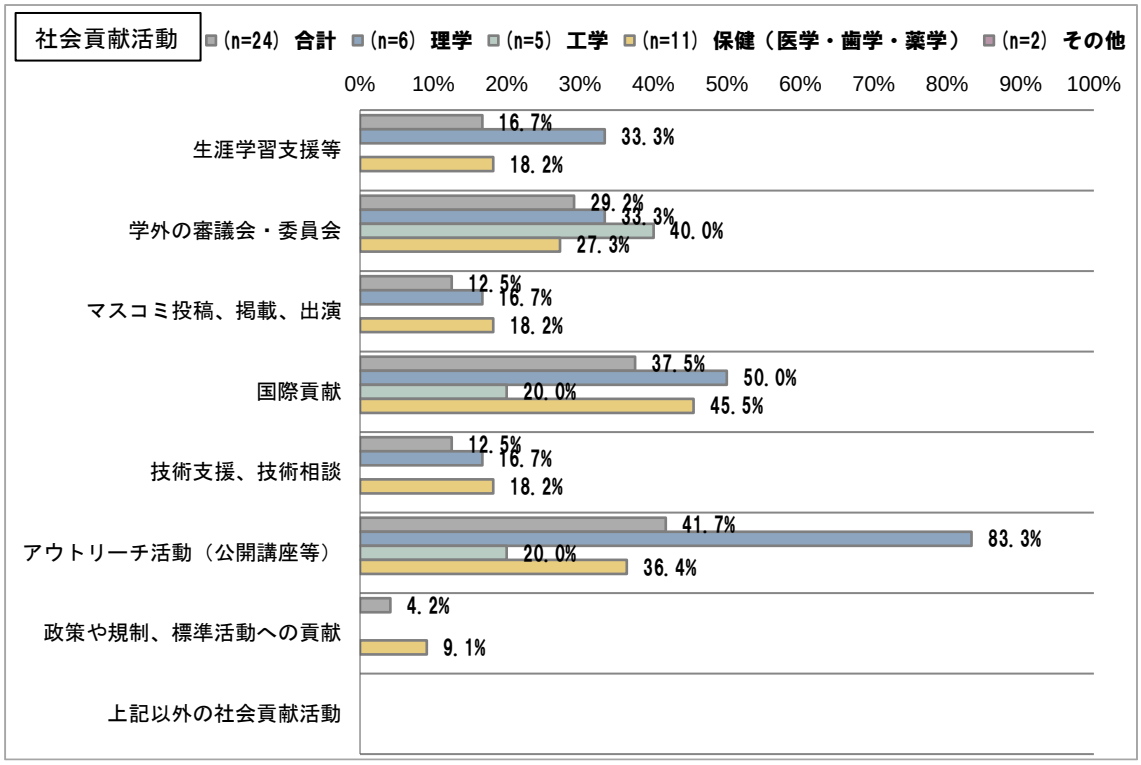

研究活動
(n=24) 合計
(n=6) 理学
(n=5) 工学
(n=11) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=2) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90%100%
成果の学術的価値
33.3%
33.3%
20.0%
36.4%
50.0%
成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
8.3%
20.0%
9.1%
成果の国際水準
29.2%
50.0%
20.0%
27.3%
挑戦的な課題への取組
12.5%
16.7%
18.2%
成長の度合い
12.5%
33.3%
9.1%
学際・融合領域・領域間連携研究への取組
8.3%
16.7%
9.1%
英語の論文・総説
66.7%
50.0%
60.0%
90.9%
日本語の論文・総説
54.2%
66.7%
40.0%
63.6%
国際共著論文
41.7%
50.0%
60.0%
36.4%
異分野共著論文
12.5%
16.7%
20.0%
9.1%
論文・総説の被引用
16.7%
16.7%
20.0%
18.2%
分野補正された引用指数（FWCI等）
被引用数の高い論文数（トップ○%論文等）
4.2%
9.1%
論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
20.8%
16.7%
36.4%
h-index

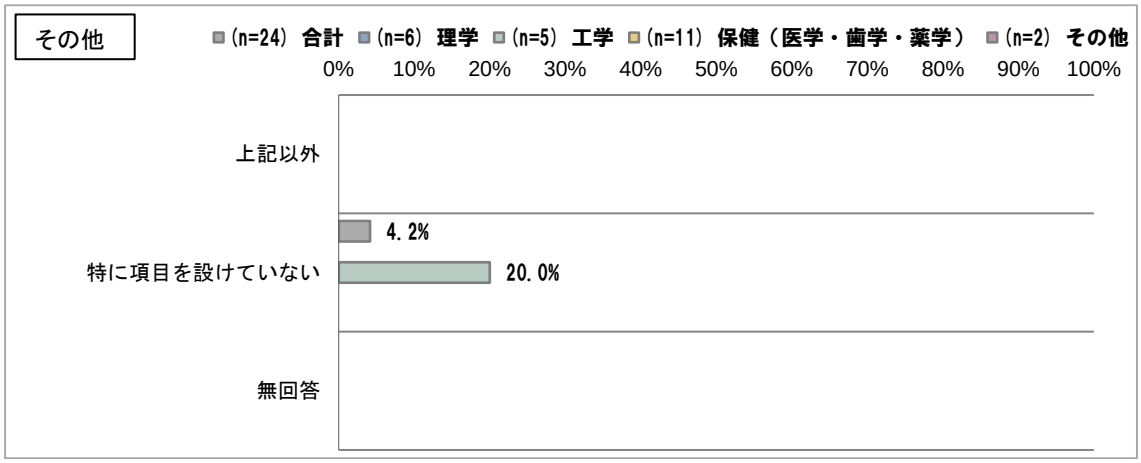

研究活動
(n=24) 合計
(n=6) 理学
(n=5) 工学
(n=11) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=2) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90%100%
オルトメトリクス（論文のSNSやニュースでの取り上げ回数など）
プレプリント
4.2%
16.7%
報告書の執筆
8.3%
18.2%
専門書籍の編集、執筆
33.3%
33.3%
60.0%
27.3%
学会発表・講演
54.2%
83.3%
60.0%
45.5%
特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
50.0%
66.7%
60.0%
45.5%
ノウハウの創出
4.2%
16.7%
学会活動（役職等）
29.2%
50.0%
40.0%
18.2%
国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
37.5%
66.7%
60.0%
18.2%
外部からの賞・表彰
37.5%
50.0%
60.0%
27.3%
競争的資金など外部資金の獲得数
66.7%
83.3%
60.0%
72.7%
研究成果がもたらす経済的影響
研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
研究データの管理・公開・共有・利活用
4.2%
16.7%
上記以外の研究活動
4.2%
9.1%



（注）「上記以外の管理・運営」の主な回答：入試関連業務




社会貢献活動
(n=24) 合計
(n=6) 理学
(n=5) 工学
(n=11) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=2) その他
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
生涯学習支援等
16.7%
33.3%
18.2%
学外の審議会・委員会
29.2%
33.3%
40.0%
27.3%
マスコミ投稿、掲載、出演
12.5%
16.7%
18.2%
国際貢献
37.5%
50.0%
20.0%
45.5%
技術支援、技術相談
12.5%
16.7%
18.2%
アウトリーチ活動（公開講座等）
41.7%
83.3%
20.0%
36.4%
政策や規制、標準活動への貢献
4.2%
9.1%
上記以外の社会貢献活動


その他
(n=24) 合計
(n=6) 理学
(n=5) 工学
(n=11) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=2) その他
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
上記以外
特に項目を設けていない
4.2%
20.0%
無回答

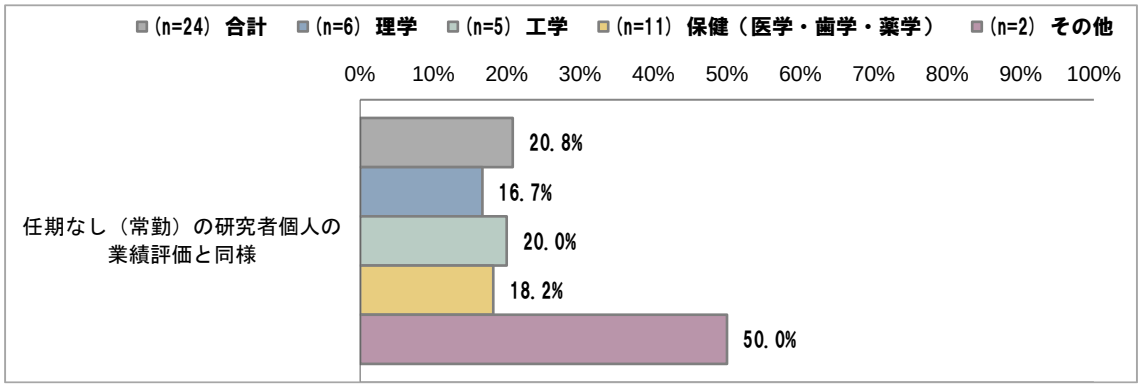
e)業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの【Q7-14】

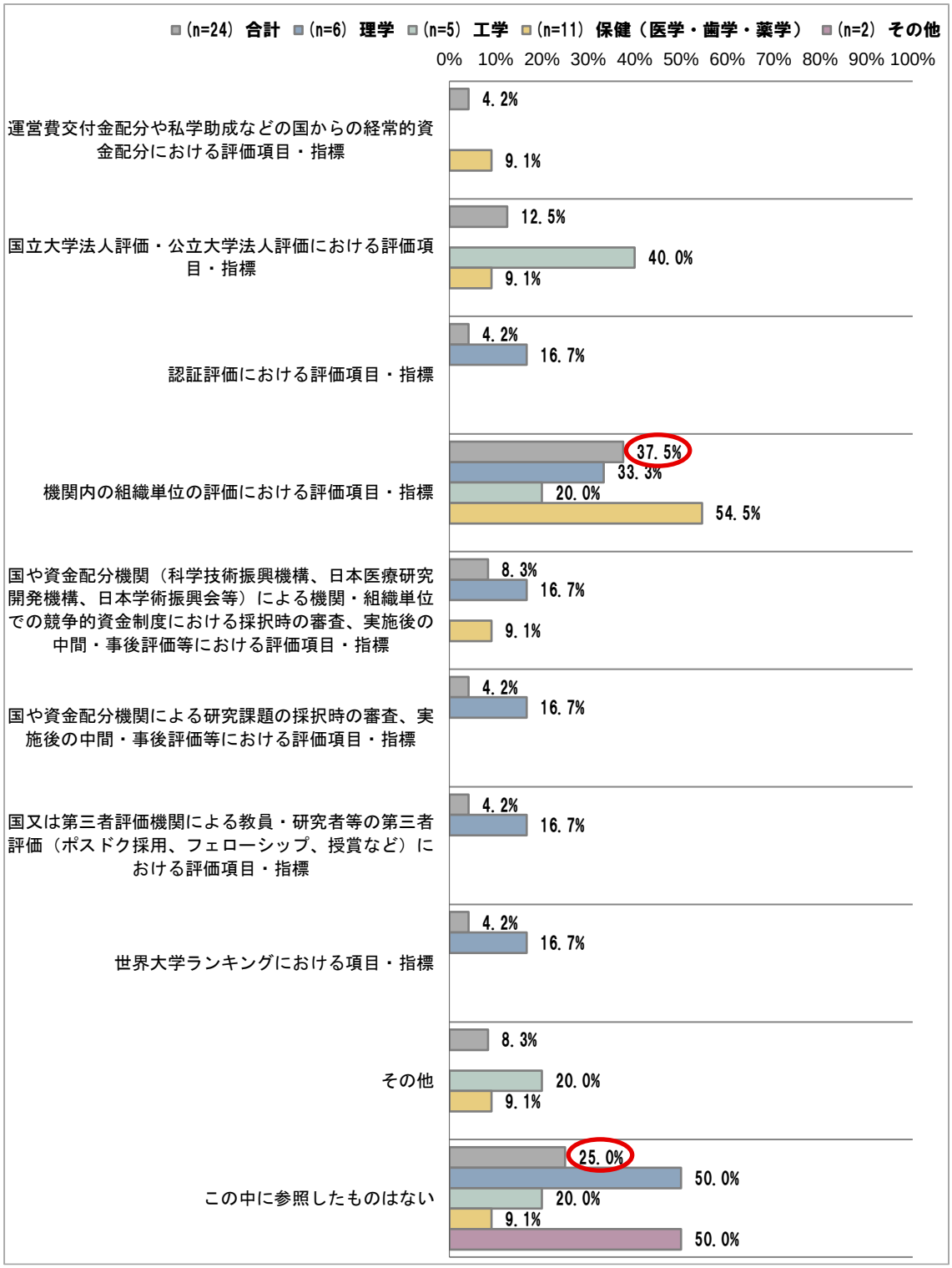
Q7-13 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。

※「Q7-10「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 24 件。

「機関内の組織単位の評価における評価項目・指標」を参照した学部等の割合が全体の 37.5%を占めており、「この中に参照したものはない」が全体の 25.0%となっている。

図表 III-72【テニュアトラック研究者個人】業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの（学問分野別）




(n=24) 合計
(n=6) 理学
(n=5) 工学
(n=11) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=2) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
運営費交付金配分や私学助成などの国からの経常的資金配分における評価項目・指標
4.2%
9.1%
国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標
12.5%
40.0%
9.1%
認証評価における評価項目・指標
4.2%
16.7%
機関内の組織単位の評価における評価項目・指標
37.5%
33.3%
20.0%
54.5%
国や資金配分機関（科学技術振興機構、日本医療研究開発機構、日本学術振興会等）による機関・組織単位での競争的資金制度における採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標
8.3%
16.7%
9.1%
国や資金配分機関による研究課題の採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標
4.2%
16.7%
国又は第三者評価機関による教員・研究者等の第三者評価（ポスドク採用、フェローシップ、授賞など）における評価項目・指標
4.2%
16.7%
世界大学ランキングにおける項目・指標
4.2%
16.7%
その他
8.3%
20.0%
9.1%
この中に参照したものはない
25.0%
50.0%
20.0%
9.1%
50.0%

f)代表的な評価項目・指標【Q7-15】

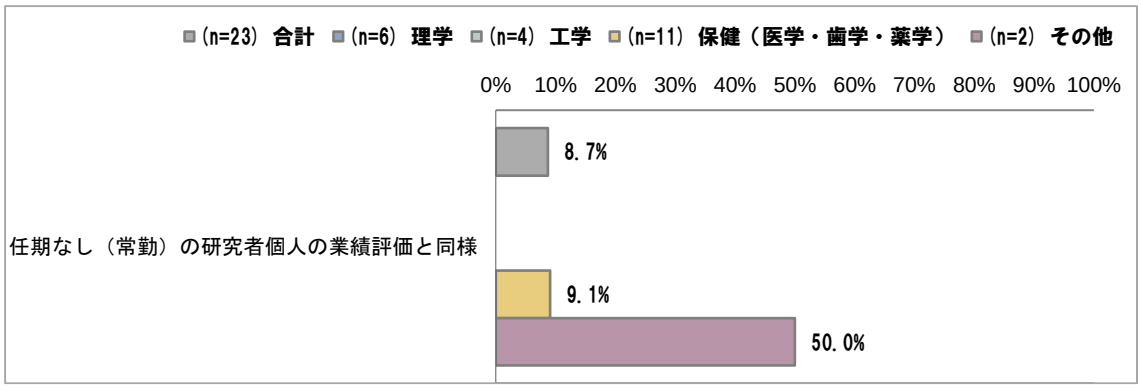
Q7-14 において参照した Q7-13 の評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標を Q7-13 から最大３つ選択してください。

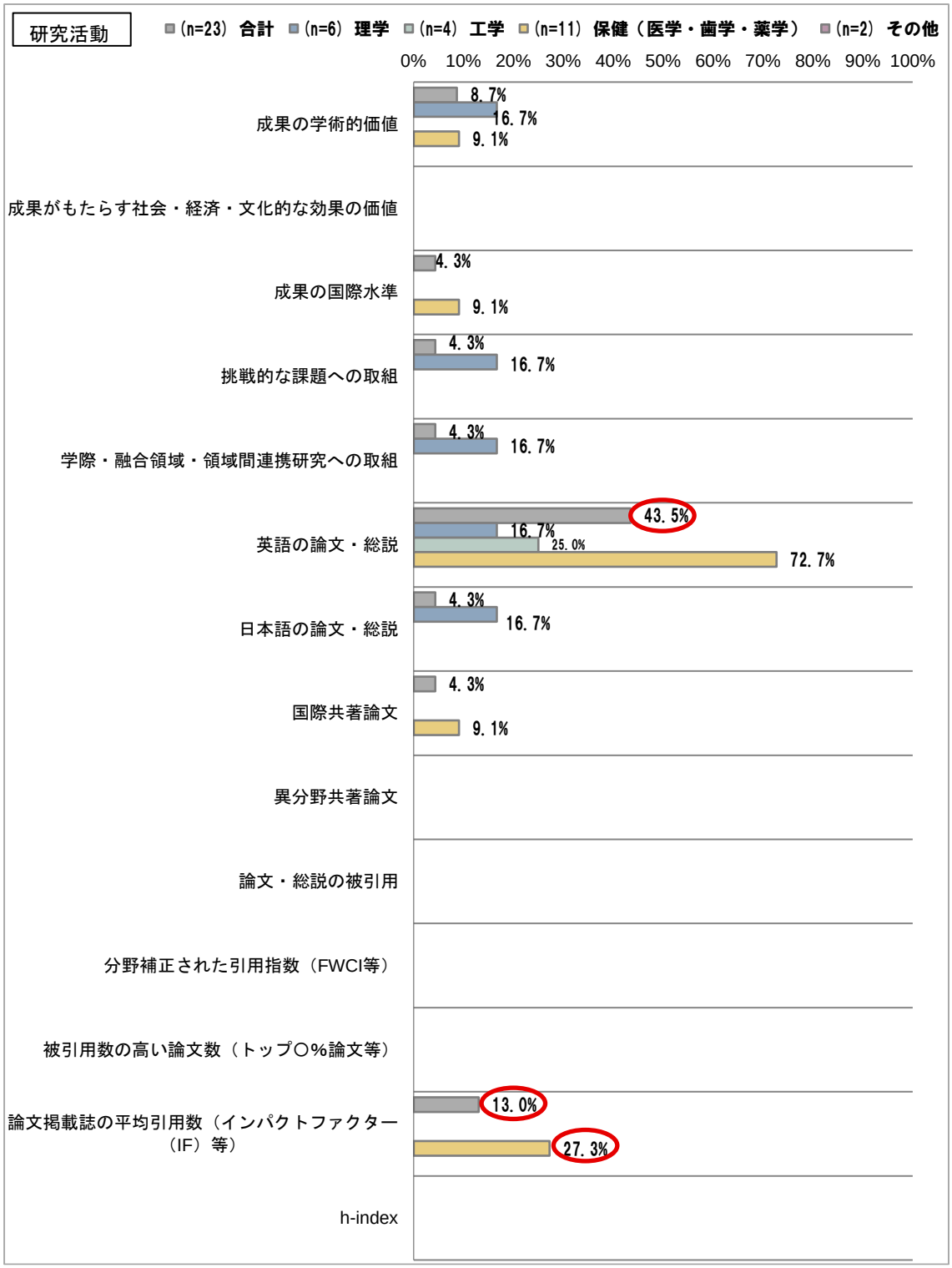
※「Q7-10「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。有効回答数は合計 23 件。
※Q7-13 で回答した選択肢の中から選択。

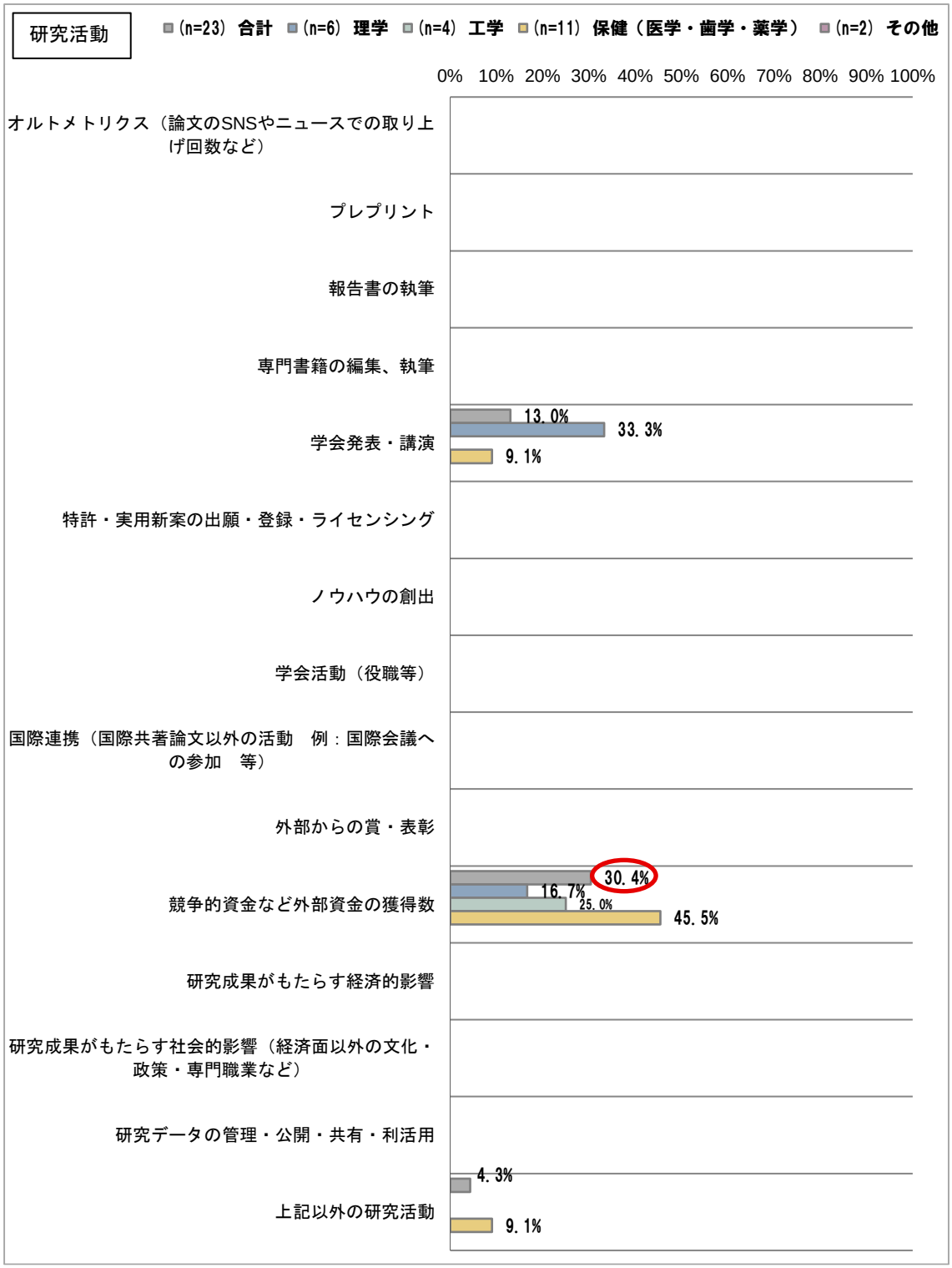
「英語の論文・総説」の割合が全体の 43.5%、「競争的資金など外部資金の獲得数」が同 30.4%と高い。

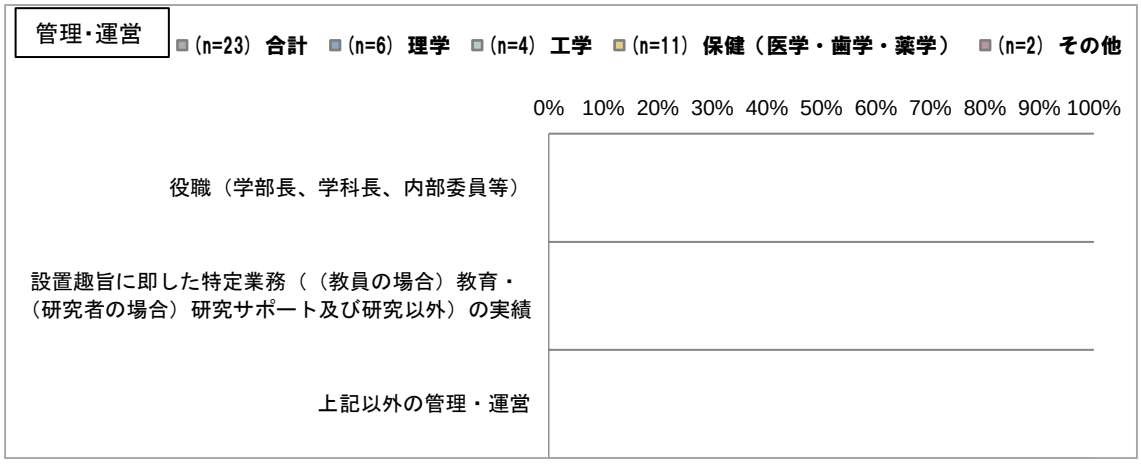
「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター(IF)等)」は全体の 13.0%、保健（医学・歯学・薬学)」では 27.3%と比較的高くなっている。

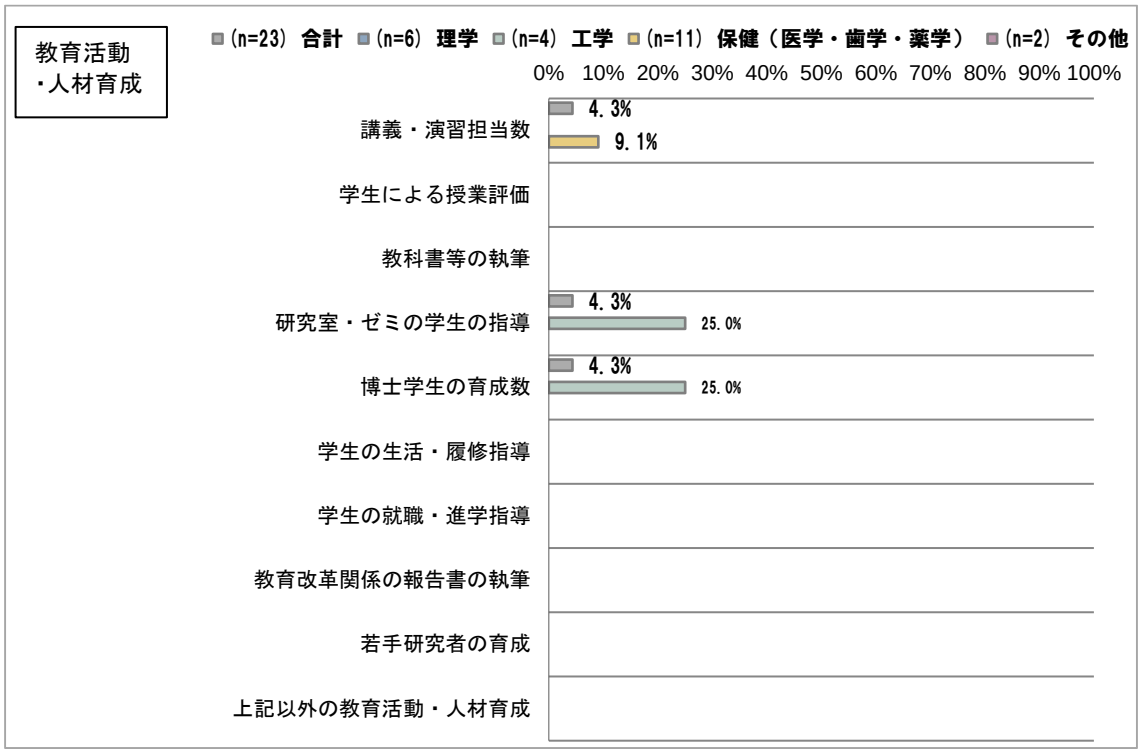
図表 III-73【テニュアトラック研究者個人】代表的な評価項目・指標（学問分野別）

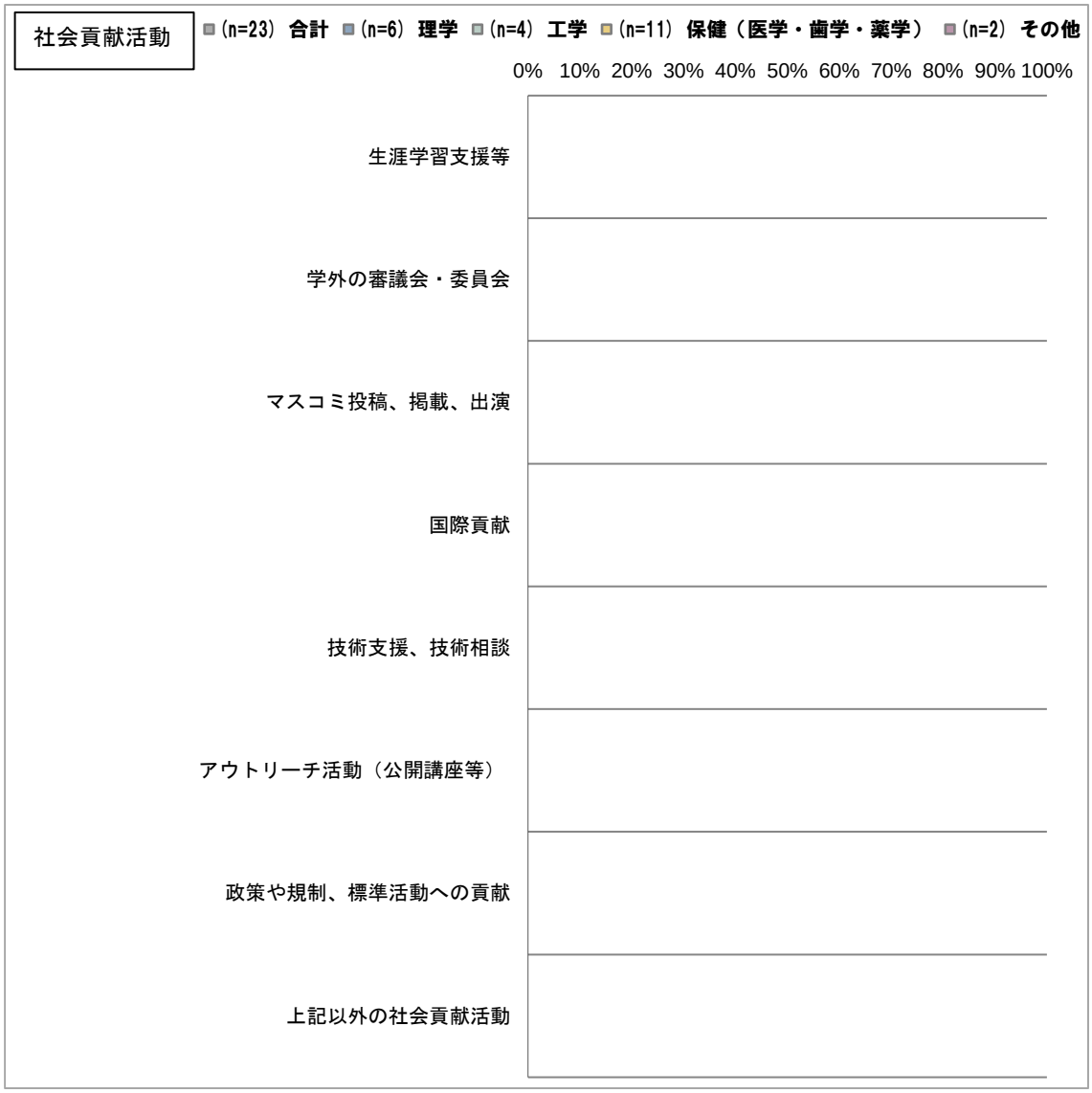


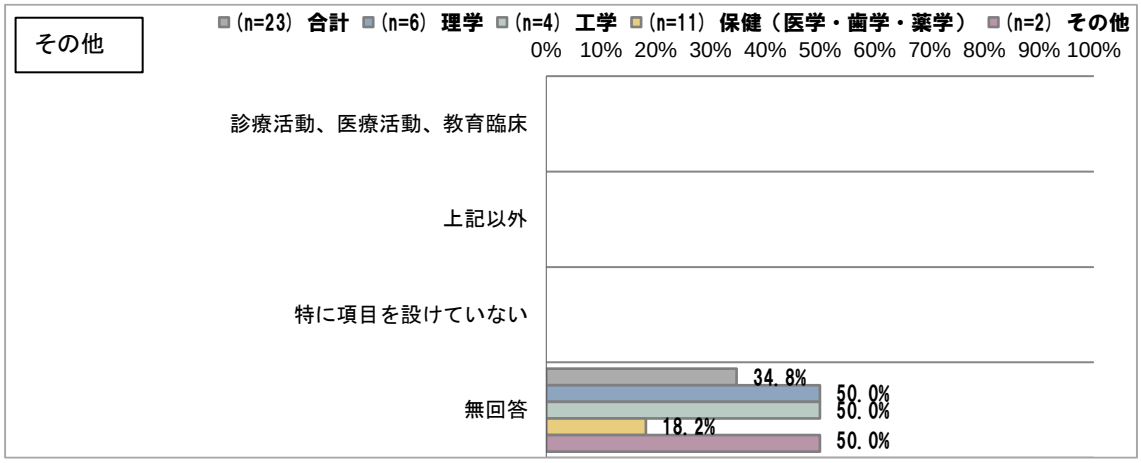

研究活動
(n=23) 合計
(n=6) 理学
(n=4) 工学
(n=11) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=2) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
成果の学術的価値
8.7%
16.7%
9.1%
成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
成果の国際水準
4.3%
9.1%
挑戦的な課題への取組
4.3%
16.7%
学際・融合領域・領域間連携研究への取組
4.3%
16.7%
英語の論文・総説
43.5%
16.7%
25.0%
72.7%
日本語の論文・総説
4.3%
16.7%
国際共著論文
4.3%
9.1%
異分野共著論文
論文・総説の被引用
分野補正された引用指数（FWCI等）
被引用数の高い論文数（トップ○%論文等）
論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
13.0%
27.3%
h-index


研究活動
(n=23) 合計
(n=6) 理学
(n=4) 工学
(n=11) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=2) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
オルトメトリクス（論文のSNSやニュースでの取り上げ回数など）
プレプリント
報告書の執筆
専門書籍の編集、執筆
学会発表・講演
13.0%
33.3%
9.1%
特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
ノウハウの創出
学会活動（役職等）
国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
外部からの賞・表彰
競争的資金など外部資金の獲得数
30.4%
16.7%
25.0%
45.5%
研究成果がもたらす経済的影響
研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
研究データの管理・公開・共有・利活用
上記以外の研究活動
4.3%
9.1%


管理・運営
(n=23) 合計
(n=6) 理学
(n=4) 工学
(n=11) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=2) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
役職（学部長、学科長、内部委員等）
設置趣旨に即した特定業務（（教員の場合）教育・（研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
上記以外の管理・運営


教育活動・人材育成
(n=23) 合計
(n=6) 理学
(n=4) 工学
(n=11) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=2) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
講義・演習担当数
4.3%
9.1%
学生による授業評価
教科書等の執筆
研究室・ゼミの学生の指導
4.3%
25.0%
博士学生の育成数
4.3%
25.0%
学生の生活・履修指導
学生の就職・進学指導
教育改革関係の報告書の執筆
若手研究者の育成
上記以外の教育活動・人材育成


社会貢献活動
(n=23) 合計
(n=6) 理学
(n=4) 工学
(n=11) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=2) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
生涯学習支援等
学外の審議会・委員会
マスコミ投稿、掲載、出演
国際貢献
技術支援、技術相談
アウトリーチ活動（公開講座等）
政策や規制、標準活動への貢献
上記以外の社会貢献活動


その他
(n=23) 合計
(n=6) 理学
(n=4) 工学
(n=11) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=2) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
診療活動、医療活動、教育臨床
上記以外
特に項目を設けていない
無回答
34.8%
50.0%
50.0%
18.2%
50.0%

g)業績評価の活用状況【Q7-16】

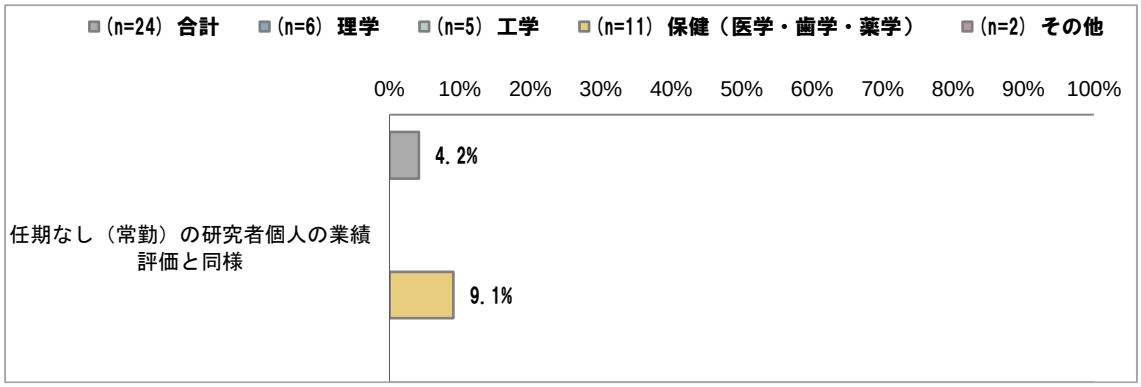
テニュアトラック研究者個人の業績評価について、貴機関・学部等における業績評価は何に活用していますか（複数回答）

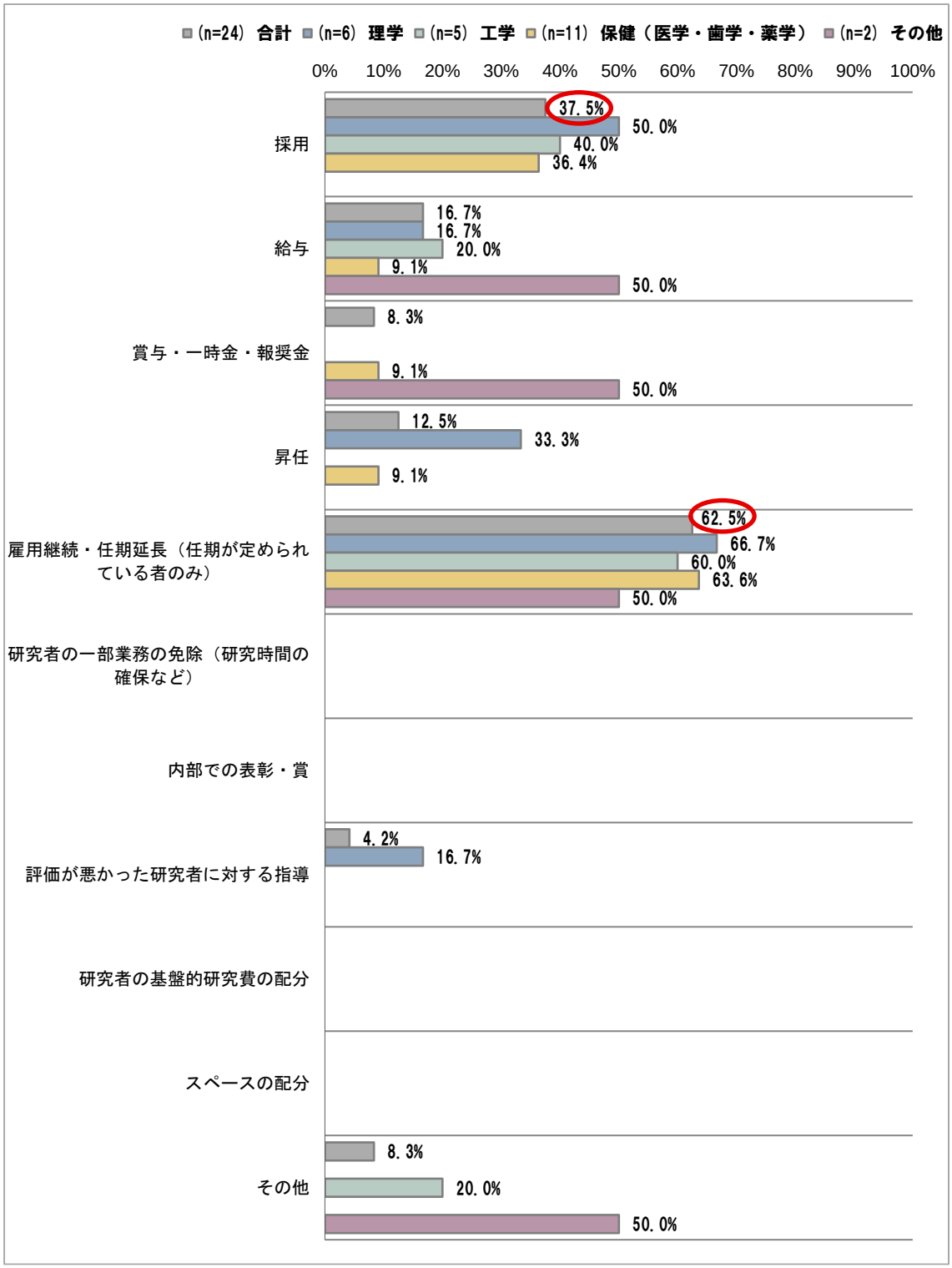
※「Q7-10「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 24 件。

業績評価の活用先は「雇用継続・任期延長（任期が定められている者のみ)」が全体の 62.5%、「採用」が同 37.5%となっている。

機関回答では「雇用継続・任期延長（任期が定められている者のみ)」が全体の 58.3%、「採用」が同 25.0%となっており、同様の傾向となっている。

図表 III-74 【テニュアトラック研究者個人】業績評価の活用状況（学問分野別）




(n=24) 合計
(n=6) 理学
(n=5) 工学
(n=11) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=2) その他
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
採用
37.5%
50.0%
40.0%
36.4%
給与
16.7%
16.7%
20.0%
9.1%
50.0%
賞与・一時金・報奨金
8.3%
9.1%
50.0%
昇任
12.5%
33.3%
9.1%
雇用継続・任期延長（任期が定められている者のみ）
62.5%
66.7%
60.0%
63.6%
50.0%
研究者の一部業務の免除（研究時間の確保など）
内部での表彰・賞
評価が悪かった研究者に対する指導
4.2%
16.7%
研究者の基盤的研究費の配分
スペースの配分
その他
8.3%
20.0%
50.0%

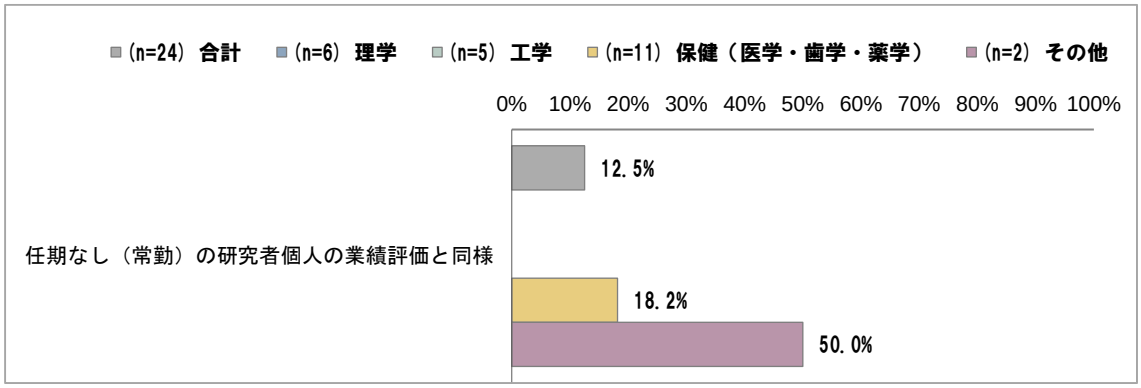
h)現在の業績評価方法における課題【Q7-17】

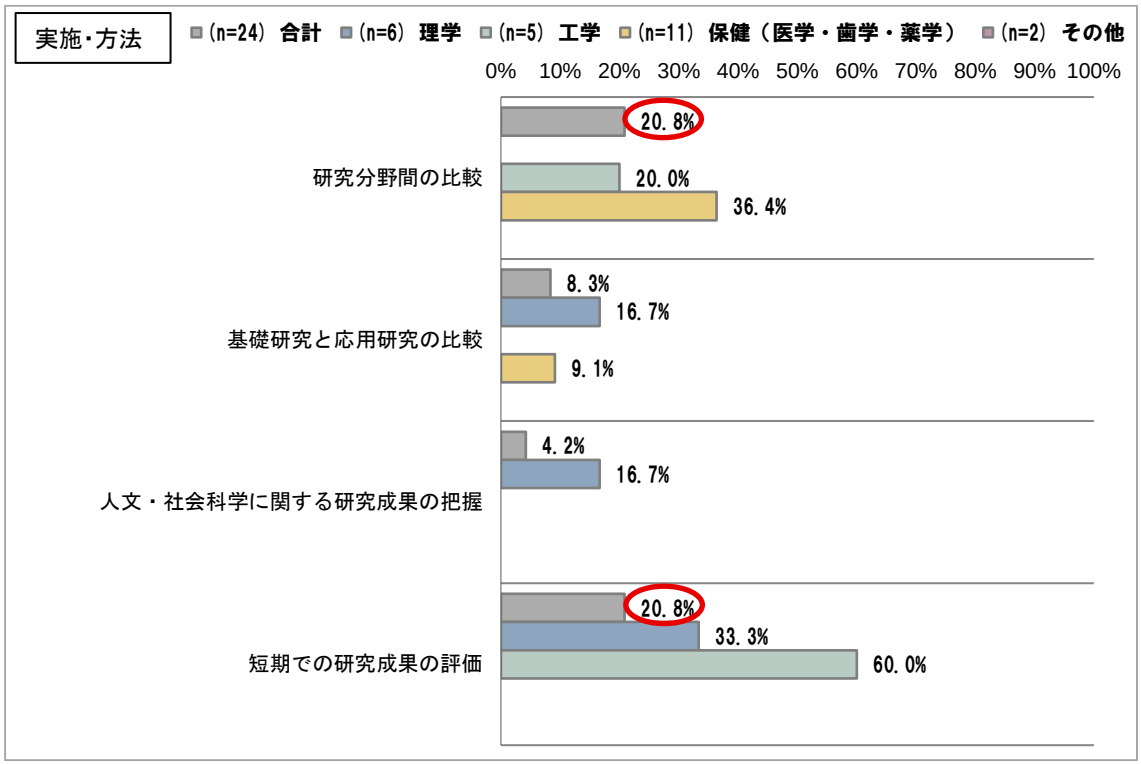
テニュアトラック研究者個人の業績評価について、貴機関・学部等では現在の業績評価方法についてどのようなことが課題となっていますか。（複数回答）

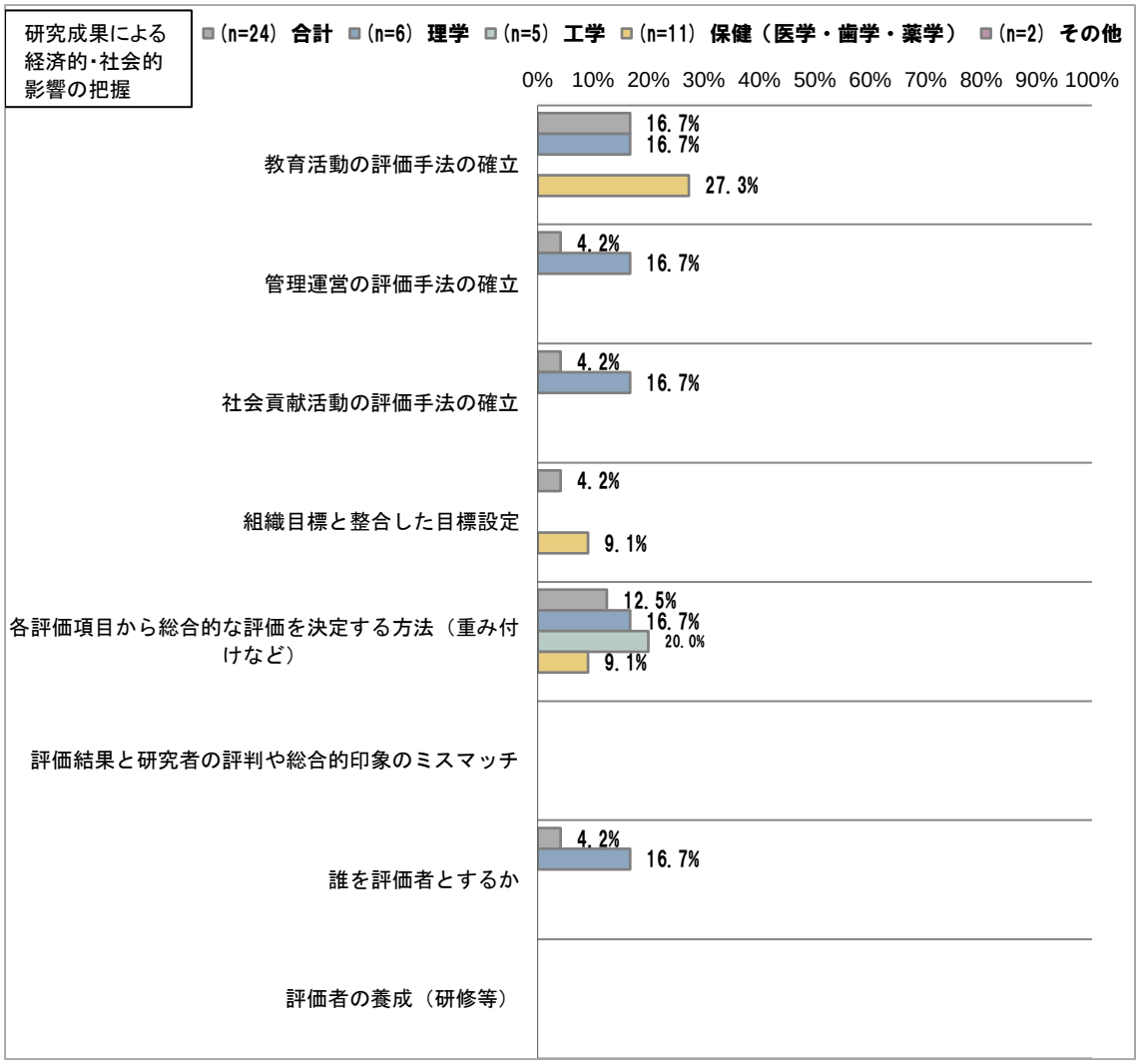
※「Q7-10「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 24 件。

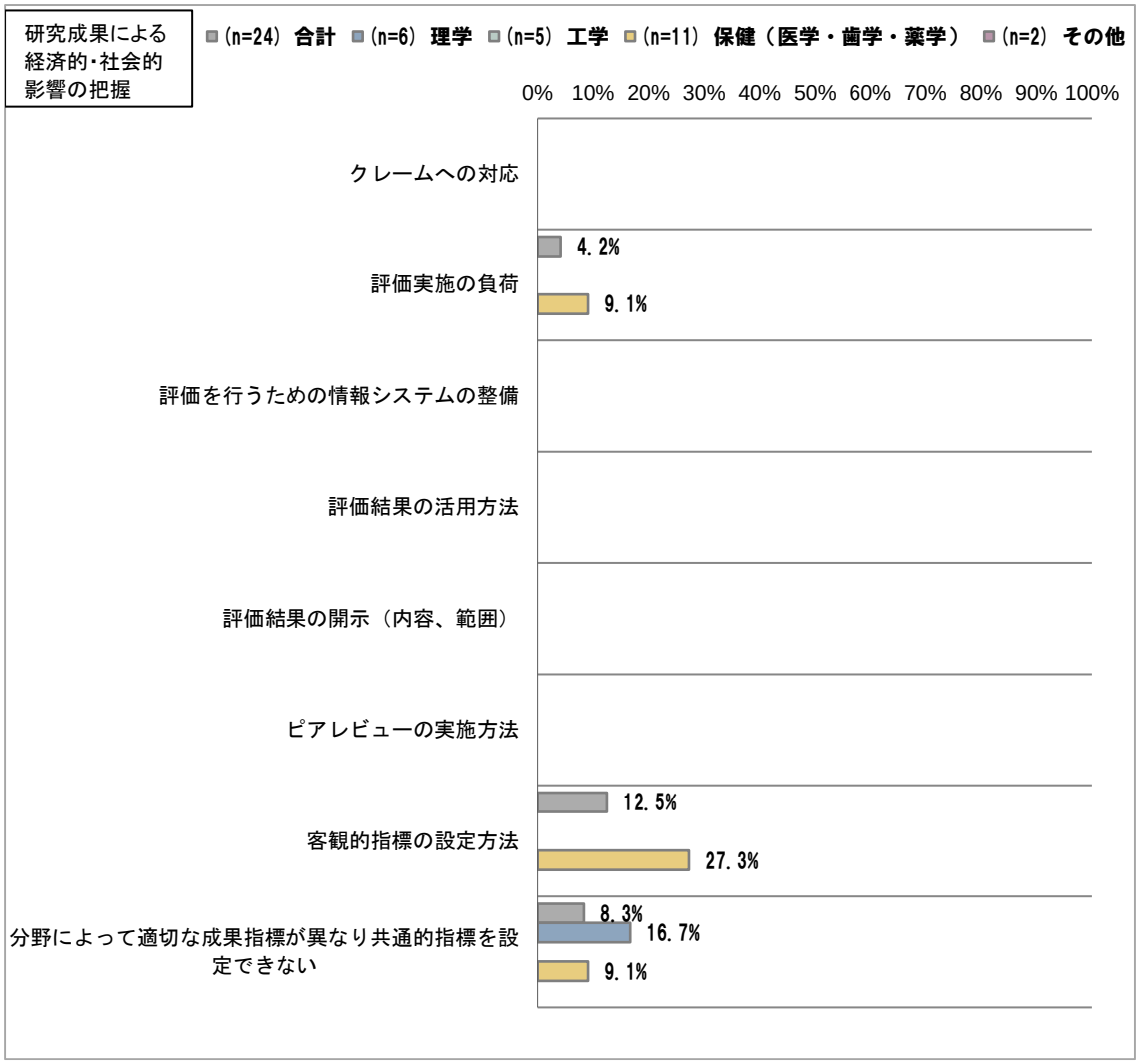
課題は「研究分野間の比較」と「短期での研究成果の評価」の割合が全体の 20.8%となっている。

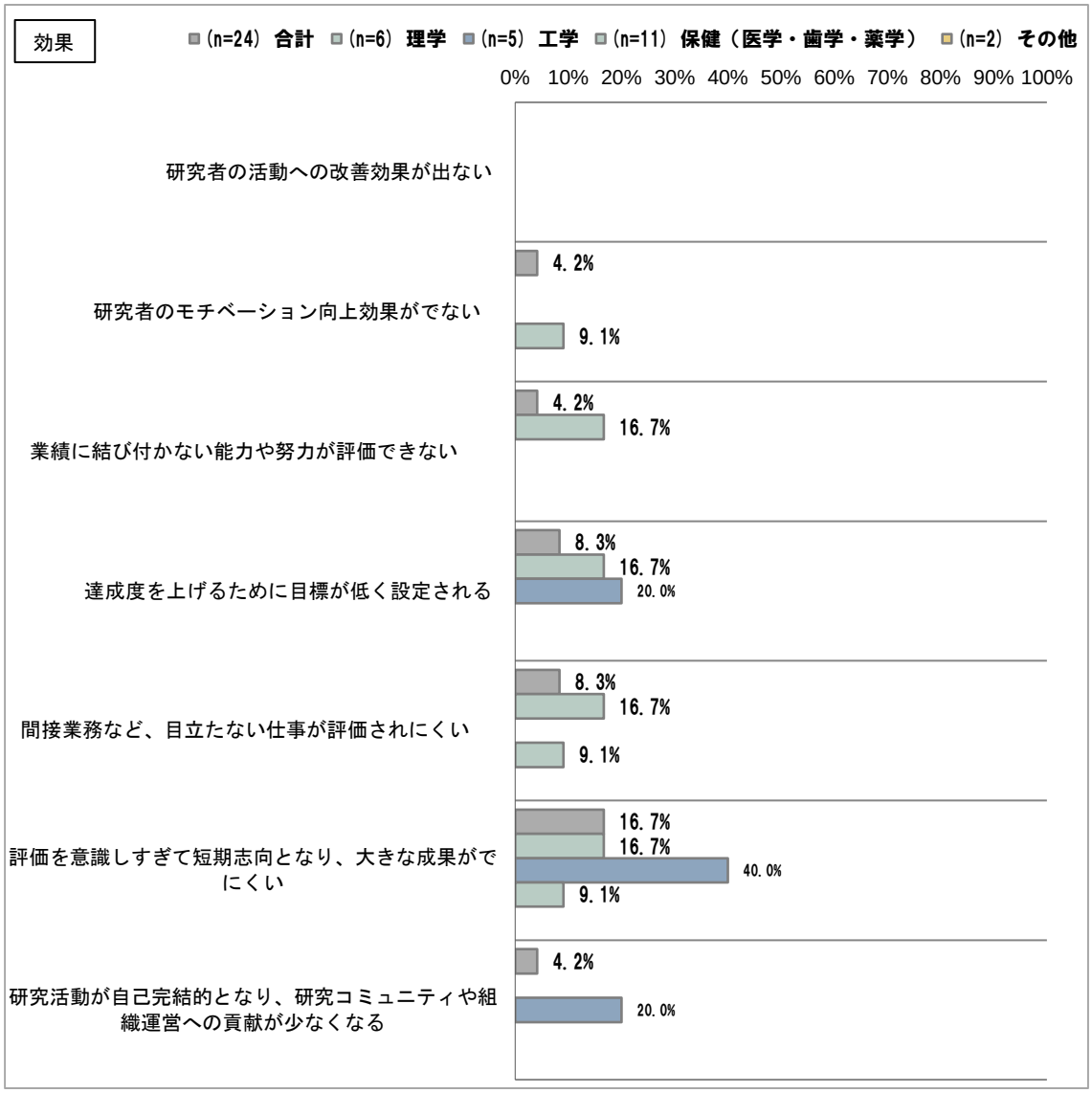
図表 III-75【テニュアトラック研究者個人】現在の業績評価方法における課題（学問分野別）

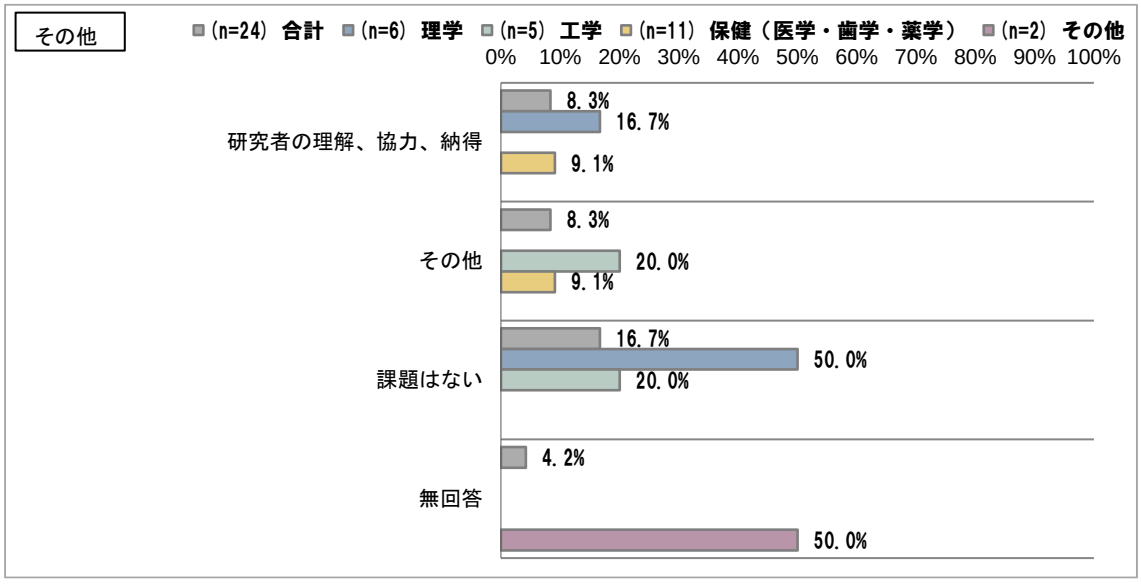





研究成果による経済的･社会的影響の把握
(n=24) 合計
(n=6) 理学
(n=5) 工学
(n=11) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=2) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
教育活動の評価手法の確立
16.7%
16.7%
27.3%
管理運営の評価手法の確立
4.2%
16.7%
社会貢献活動の評価手法の確立
4.2%
16.7%
組織目標と整合した目標設定
4.2%
9.1%
各評価項目から総合的な評価を決定する方法（重み付けなど）
12.5%
16.7%
20.0%
9.1%
評価結果と研究者の評判や総合的印象のミスマッチ
誰を評価者とするか
4.2%
16.7%
評価者の養成（研修等）


研究成果による経済的･社会的影響の把握
(n=24) 合計
(n=6) 理学
(n=5) 工学
(n=11) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=2) その他
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
クレームへの対応
評価実施の負荷
4.2%
9.1%
評価を行うための情報システムの整備
評価結果の活用方法
評価結果の開示（内容、範囲）
ピアレビューの実施方法
客観的指標の設定方法
12.5%
27.3%
分野によって適切な成果指標が異なり共通的指標を設定できない
8.3%
16.7%
9.1%





（注）「その他」の主な回答：評価水準の設定

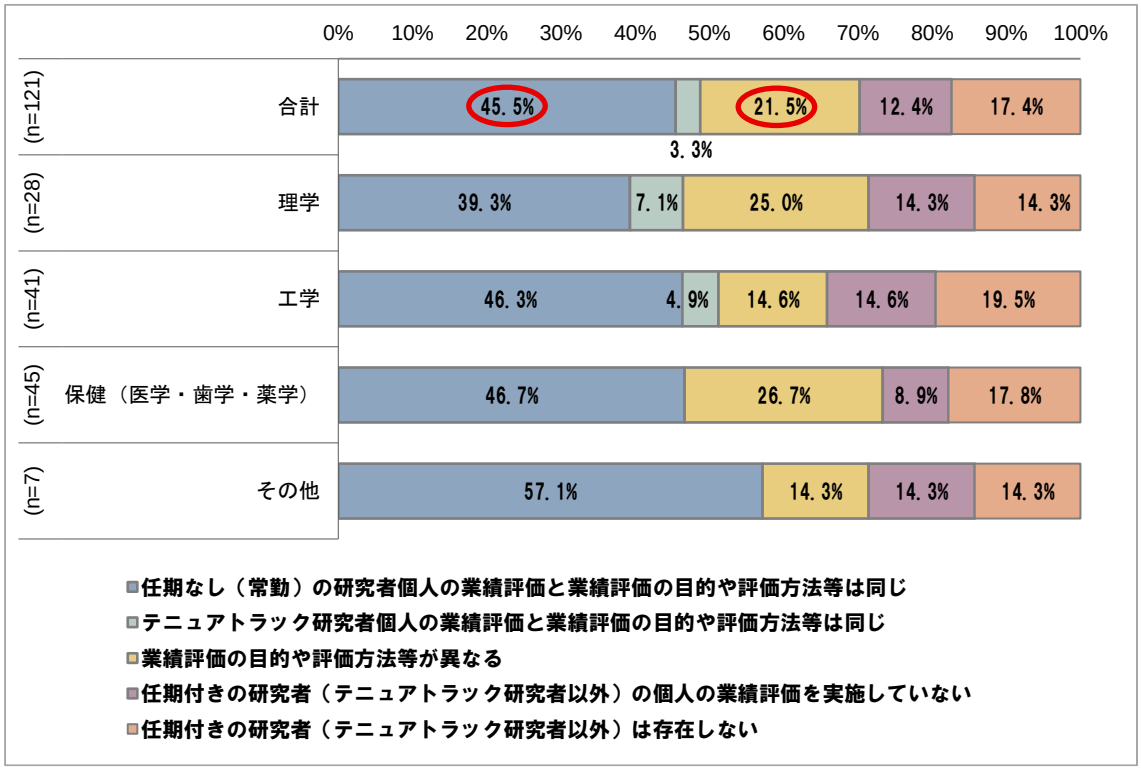
④任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価

a)「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い【Q7-18】

任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価と任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価及びテニュアトラック研究者個人の業績評価とで、業績評価の目的や評価方法等に異なっている点はありますか。（１つだけ）

「任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と業績評価の目的や評価方法等は同じ」が全体の 45.5%、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」の割合は全体の 21.5%となっており、「理学」「工学」「保健（医学・歯学・薬学）」は概ね同じ割合となっている。

図表 III-76 「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い（学問分野別）



b)業績評価の実施目的【Q7-19】

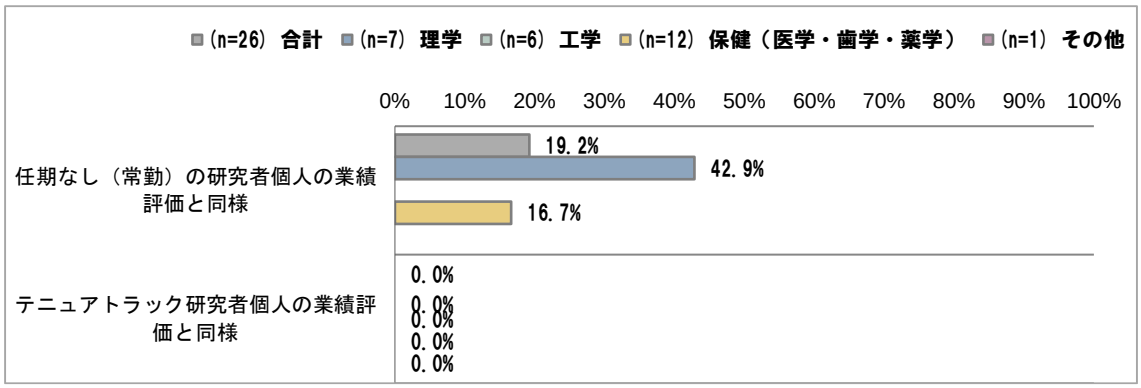
任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価について、貴機関・学部等が業績評価を実施するのはどのような目的ですか。（複数回答）

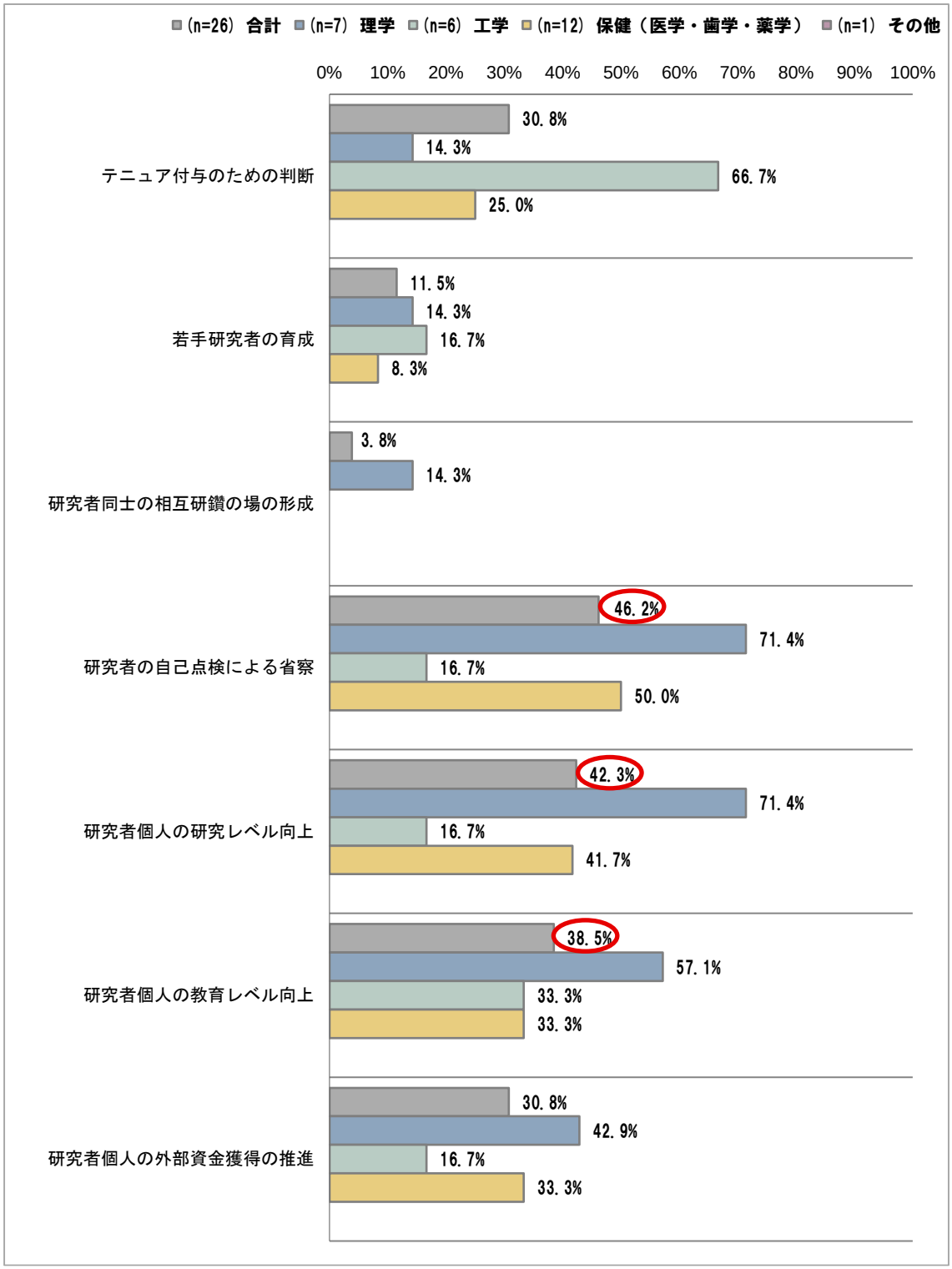
※「Q7-18「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 26 件。

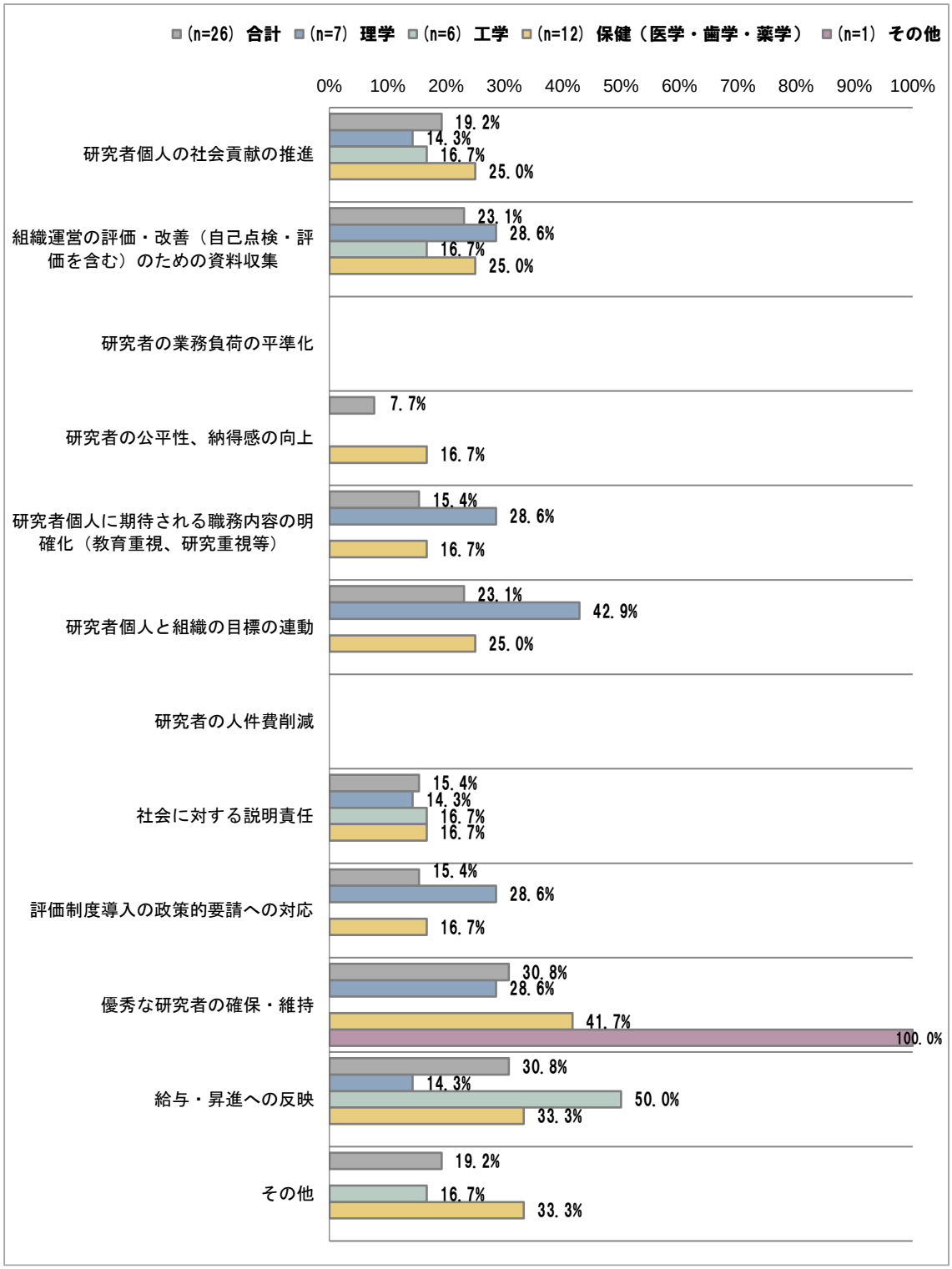
業績評価の目的は、「研究者の自己点検による省察」（全体の 46.2%）、「研究者個人の研究レベル向上」（同 42.3%）、「研究者個人の教育レベルの向上」（38.5%）当該分野の全回答者が選択している。

機関回答と比較すると、機関回答では「研究者の自己点検による省察」は全体の 26.9%となっており、学部等の回答割合の方が高い。

図表 III-77　【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価の実施目的（学問分野別）




(n=26) 合計
(n=7) 理学
(n=6) 工学
(n=12) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=1) その他
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
テニュア付与のための判断
30.8%
14.3%
66.7%
25.0%
若手研究者の育成
11.5%
14.3%
16.7%
8.3%
研究者同士の相互研鑽の場の形成
3.8%
14.3%
研究者の自己点検による省察
46.2%
71.4%
16.7%
50.0%
研究者個人の研究レベル向上
42.3%
71.4%
16.7%
41.7%
研究者個人の教育レベル向上
38.5%
57.1%
33.3%
33.3%
研究者個人の外部資金獲得の推進
30.8%
42.9%
16.7%
33.3%



（注）「その他」の主な回答：
再任の審査

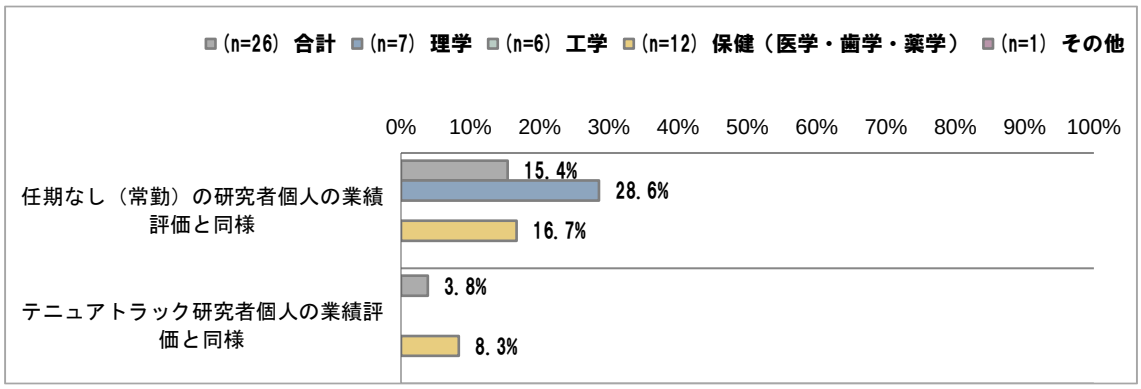
c)現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効と考えるもの【Q7-20】

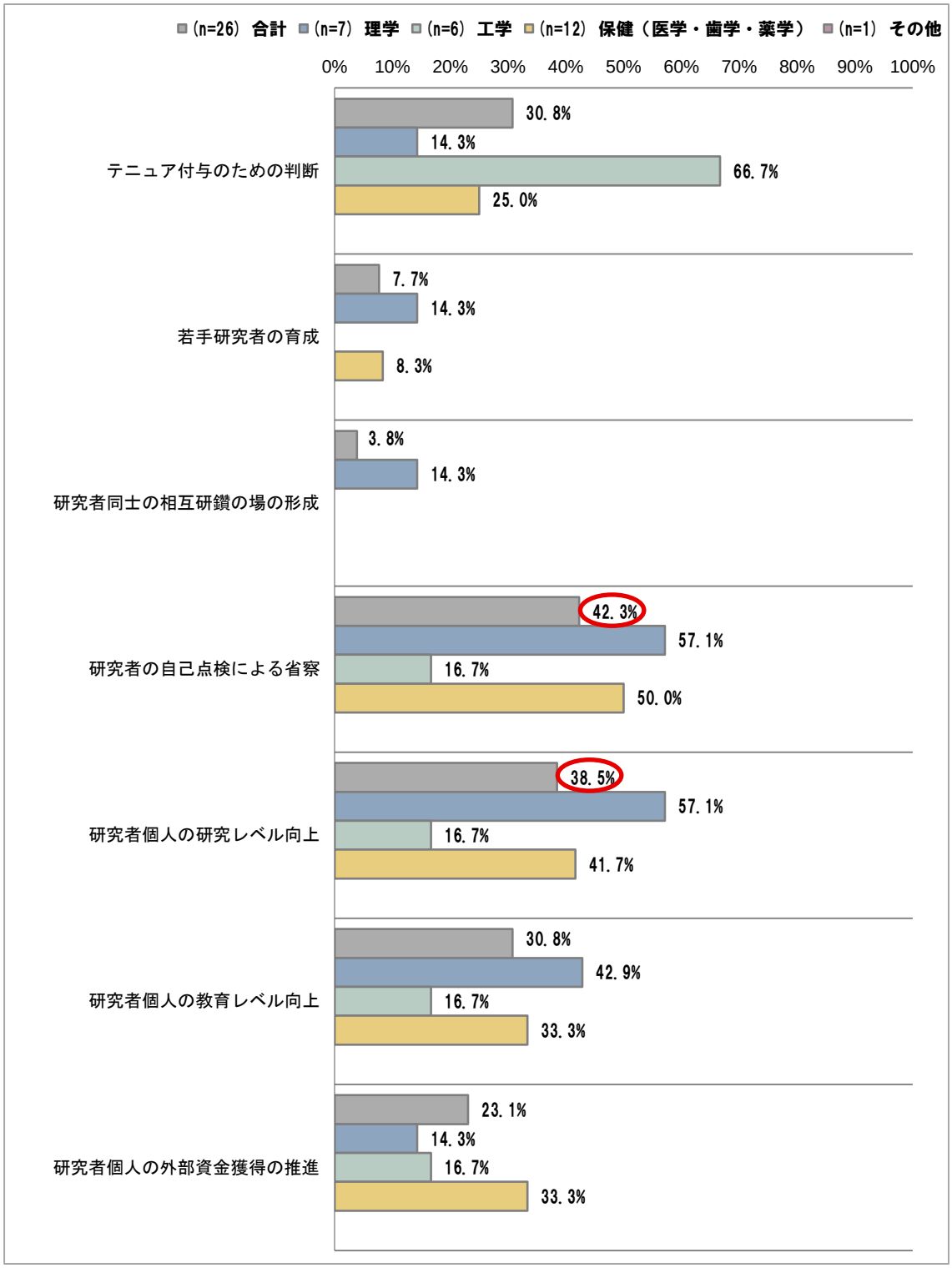
現在の貴機関・学部等における業績評価方法は、導入目的に対して有効とお考えですか。有効とお考えのものをお答えください。Q7-19 で回答した選択肢の中から選択してください。（複数回答）

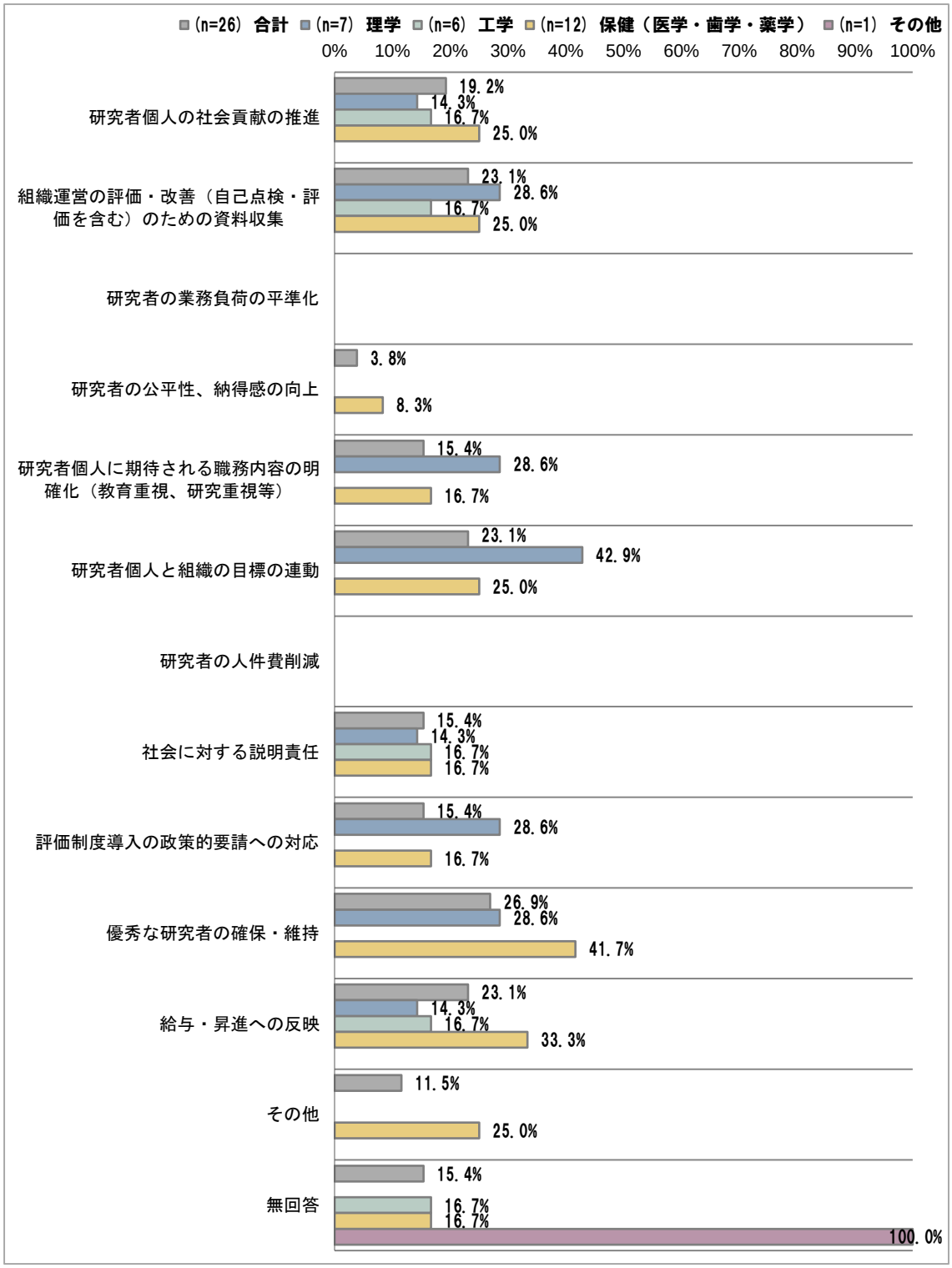
※「Q7-18「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 26 件。
※Q7-19 で回答した選択肢の中から選択。

「研究者の自己点検による省察」（全体の 42.3%）、「研究者個人の研究レベル向上」（同 38.5%）、「研究者個人の教育レベルの向上」（同 30.8%）の割合が高く、実施目的【Q7-19】と概ね同じ割合となっている。

図表 III-78　【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効と考えるもの（学問分野別）




(n=26) 合計
(n=7) 理学
(n=6) 工学
(n=12) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=1) その他
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
テニュア付与のための判断
30.8%
14.3%
66.7%
25.0%
若手研究者の育成
7.7%
14.3%
8.3%
研究者同士の相互研鑽の場の形成
3.8%
14.3%
研究者の自己点検による省察
42.3%
57.1%
16.7%
50.0%
研究者個人の研究レベル向上
38.5%
57.1%
16.7%
41.7%
研究者個人の教育レベル向上
30.8%
42.9%
16.7%
33.3%
研究者個人の外部資金獲得の推進
23.1%
14.3%
16.7%
33.3%



（注）「その他」の主な回答：
再任審査または任期の延長の定めのない教員への転換に係る審査

d) 業績評価における評価項目【Q7-21】

貴機関・学部等における業績評価では、どのような項目について評価していますか。（複数回答）

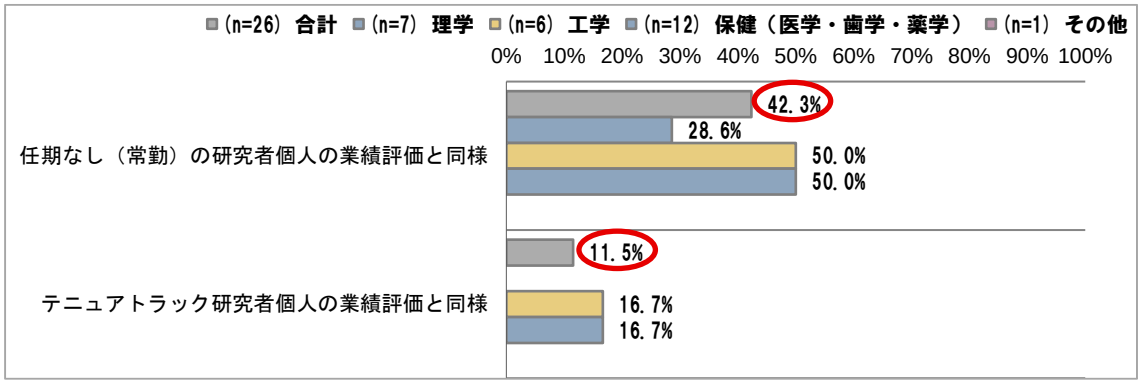
※「Q7-18「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 26 件。

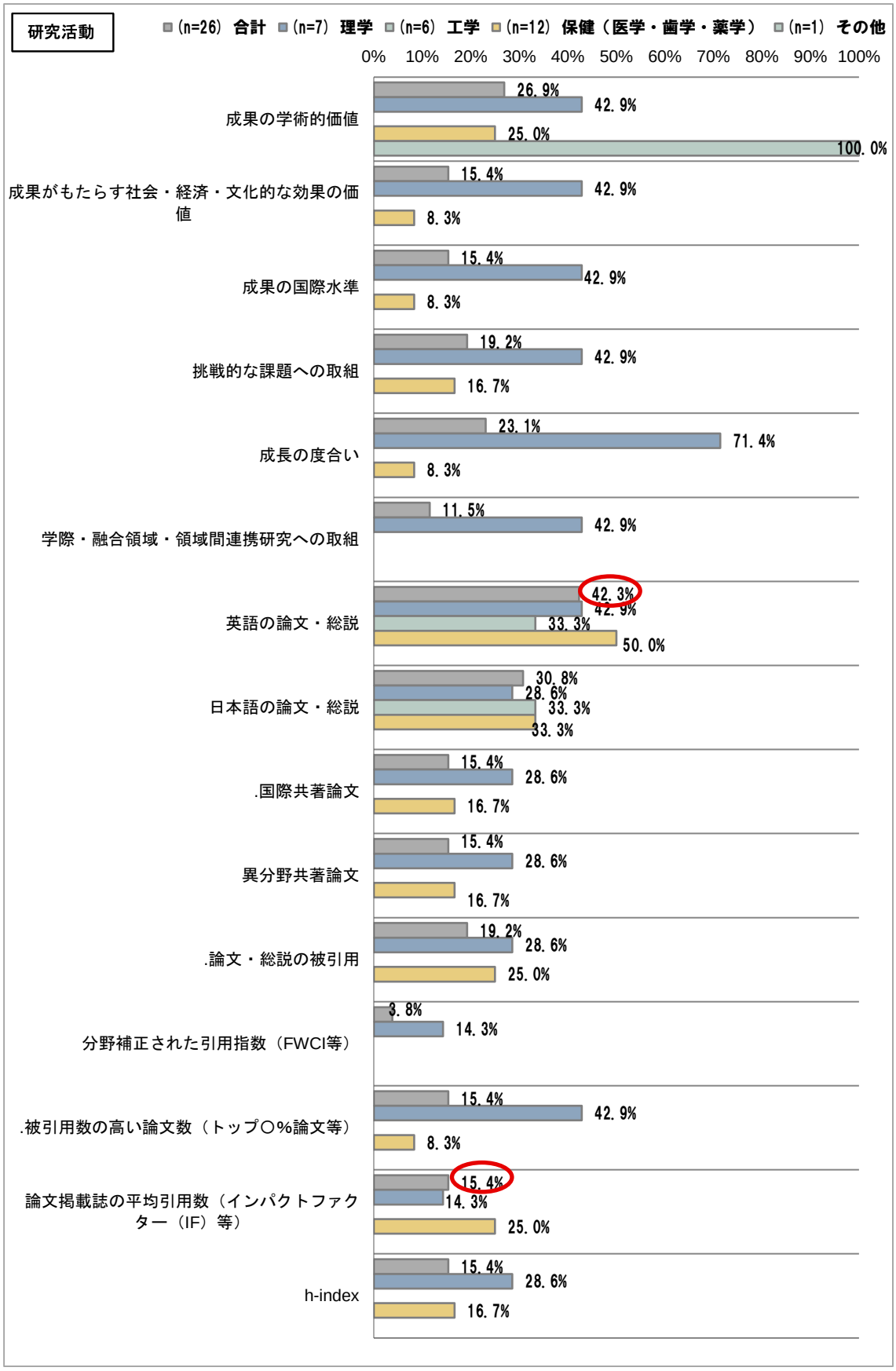
評価項目は「任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様」とする回答割合が全体の 42.3%。「テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様」が 11.5%を占めている。

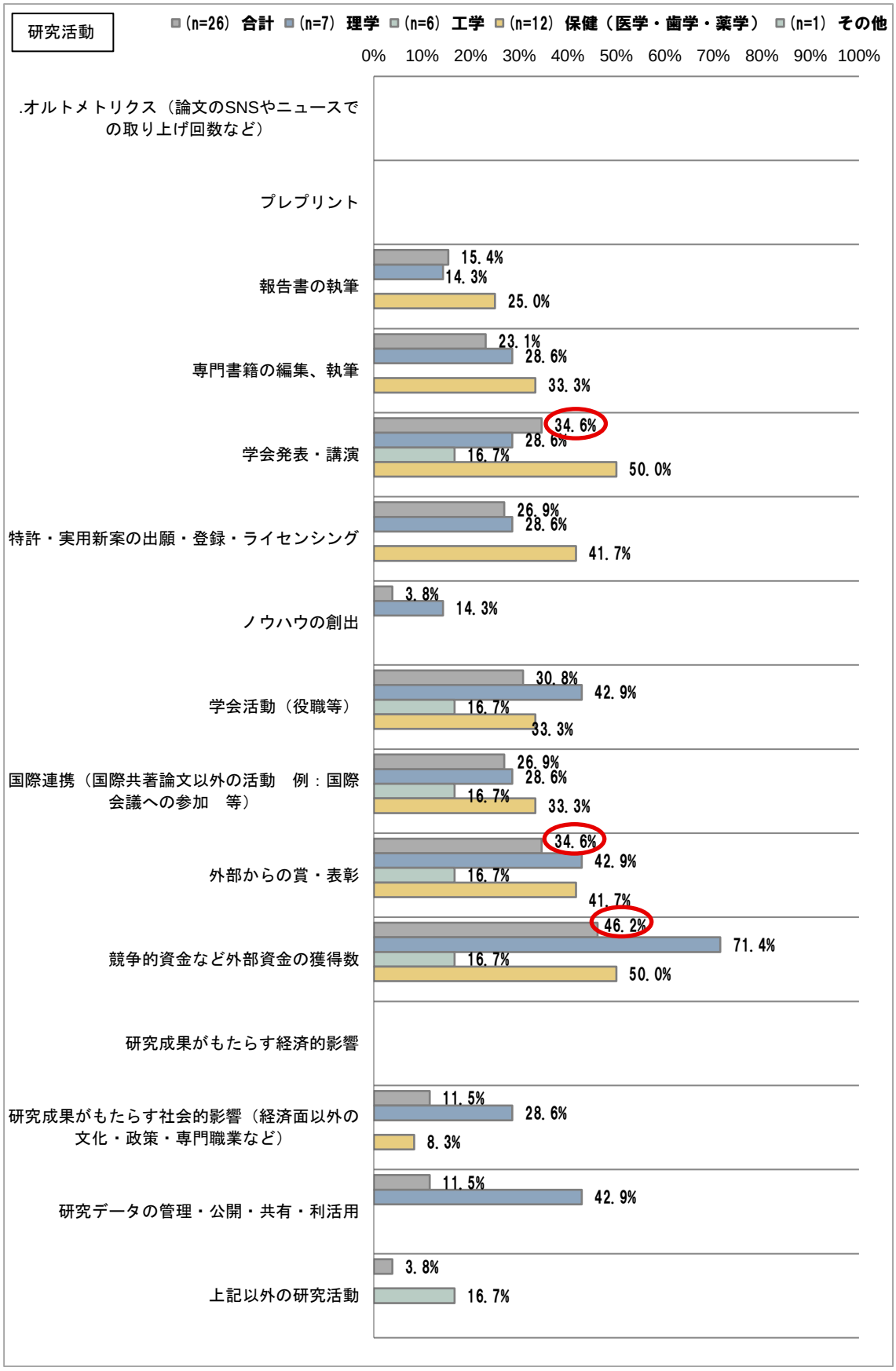
任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の独自の評価項目を設定している学部等では、「競争的資金など外部資金の獲得数」（全体の 46.2%）、「英語の論文・総説」（同 42.3%）、「学会発表・講演」（同 34.6%）、「外部からの賞・表彰」（同 34.6%）が高い。

「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）」は全体の 15.4%となっている。

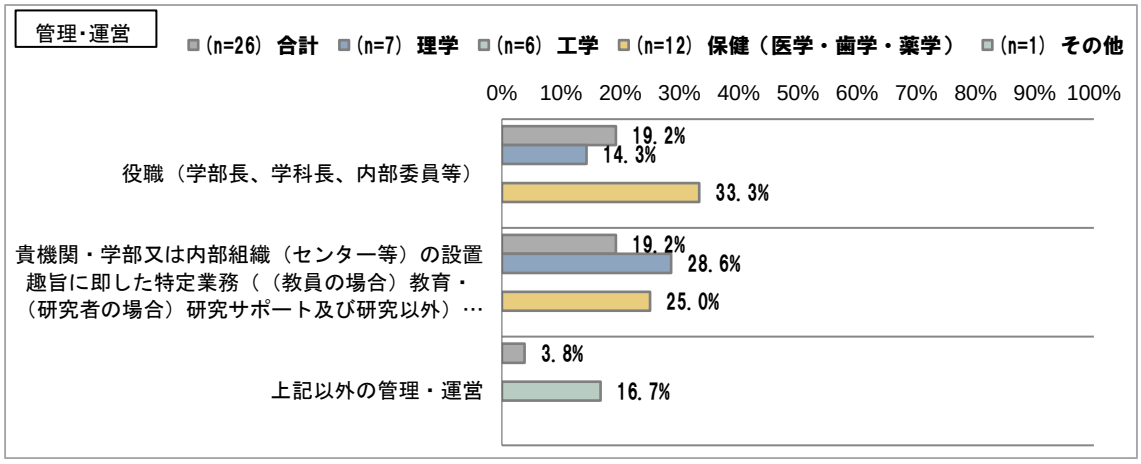
図表 III-79 Q7-21【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価における評価項目（学問分野別）



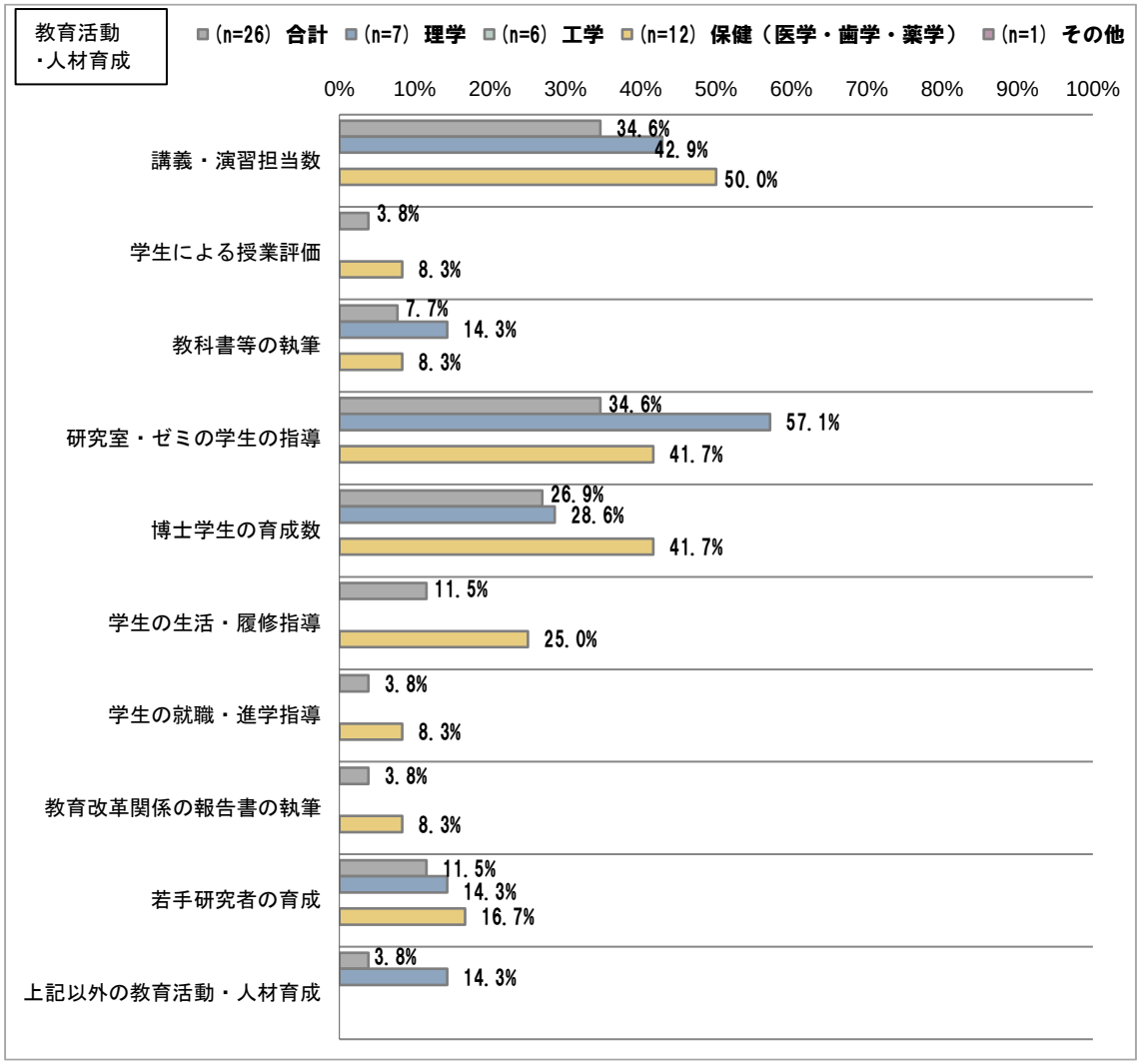

研究活動
(n=26) 合計
(n=7) 理学
(n=6) 工学
(n=12) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=1) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
成果の学術的価値
26.9%
42.9%
25.0%
100.0%
成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
15.4%
42.9%
8.3%
成果の国際水準
15.4%
42.9%
8.3%
挑戦的な課題への取組
19.2%
42.9%
16.7%
成長の度合い
23.1%
71.4%
8.3%
学際・融合領域・領域間連携研究への取組
11.5%
42.9%
英語の論文・総説
42.3%
42.9%
33.3%
50.0%
日本語の論文・総説
30.8%
28.6%
33.3%
33.3%
.国際共著論文
15.4%
28.6%
16.7%
異分野共著論文
15.4%
28.6%
16.7%
.論文・総説の被引用
19.2%
28.6%
25.0%
分野補正された引用指数（FWCI等）
3.8%
14.3%
.被引用数の高い論文数（トップ○%論文等）
15.4%
42.9%
8.3%
論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
15.4%
14.3%
25.0%
h-index
15.4%
28.6%
16.7%



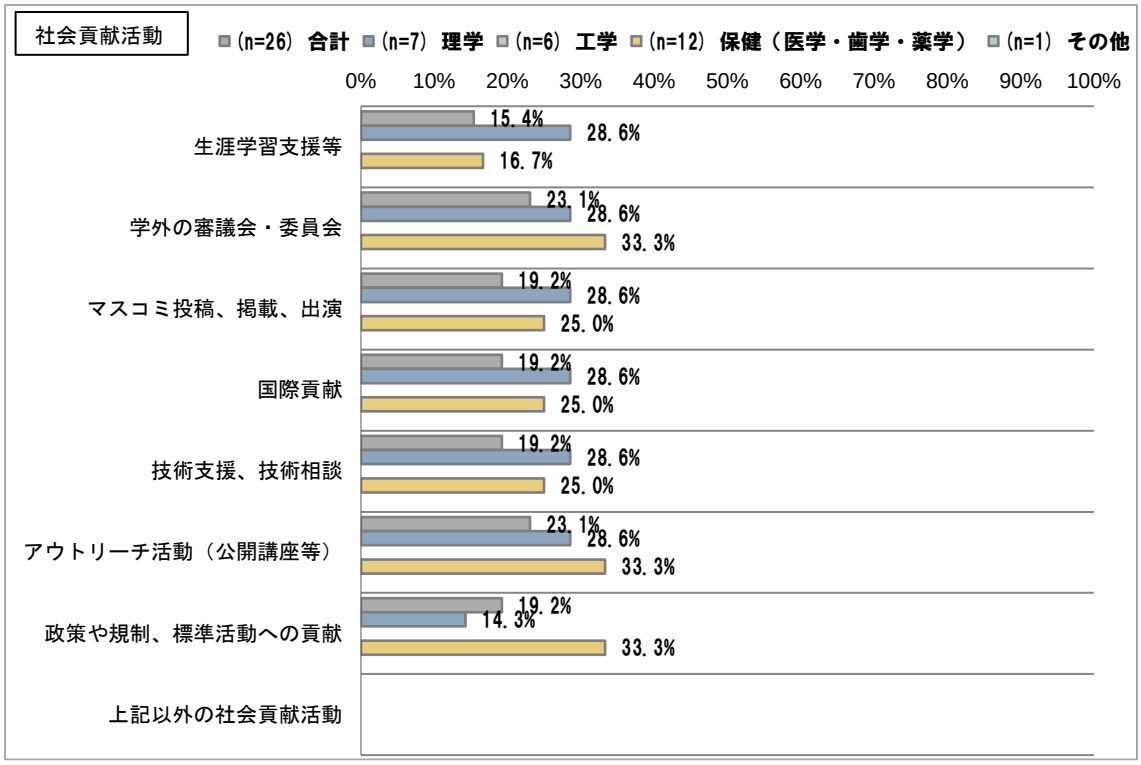
（注）「上記以外の研究活動」の主な回答：
研究所における共同利用研究への貢献

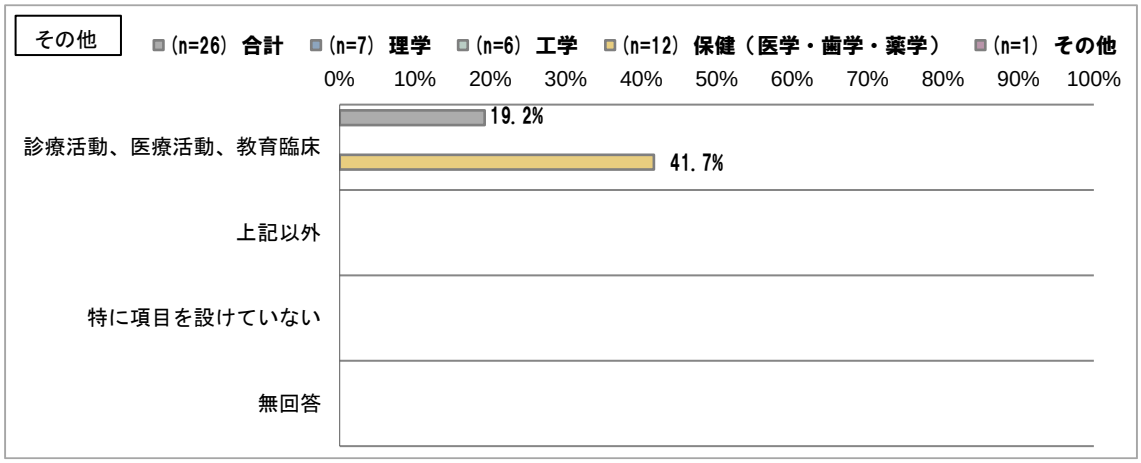


（注）「上記以外の管理・運営」の主な回答：
所内大型施設等の維持管理への貢献、その他の維持管理業務への貢献



（注）「上記以外の教育活動・人材育成」の主な回答：
国際共同大学院などの世界トップレベルの教育の推進


社会貢献活動
(n=26) 合計
(n=7) 理学
(n=6) 工学
(n=12) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=1) その他
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
生涯学習支援等
15.4%
28.6%
16.7%
学外の審議会・委員会
23.1%
28.6%
33.3%
マスコミ投稿、掲載、出演
19.2%
28.6%
25.0%
国際貢献
19.2%
28.6%
25.0%
技術支援、技術相談
19.2%
28.6%
25.0%
アウトリーチ活動（公開講座等）
23.1%
28.6%
33.3%
政策や規制、標準活動への貢献
19.2%
14.3%
33.3%
上記以外の社会貢献活動


その他
(n=26) 合計
(n=7) 理学
(n=6) 工学
(n=12) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=1) その他
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
診療活動、医療活動、教育臨床
19.2%
41.7%
上記以外
特に項目を設けていない
無回答

e)業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの【Q7-22】

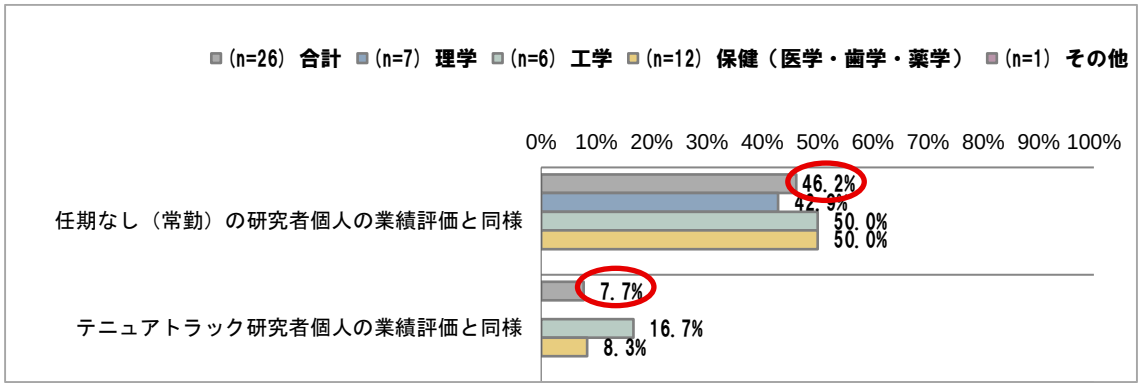
Q7-21 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。

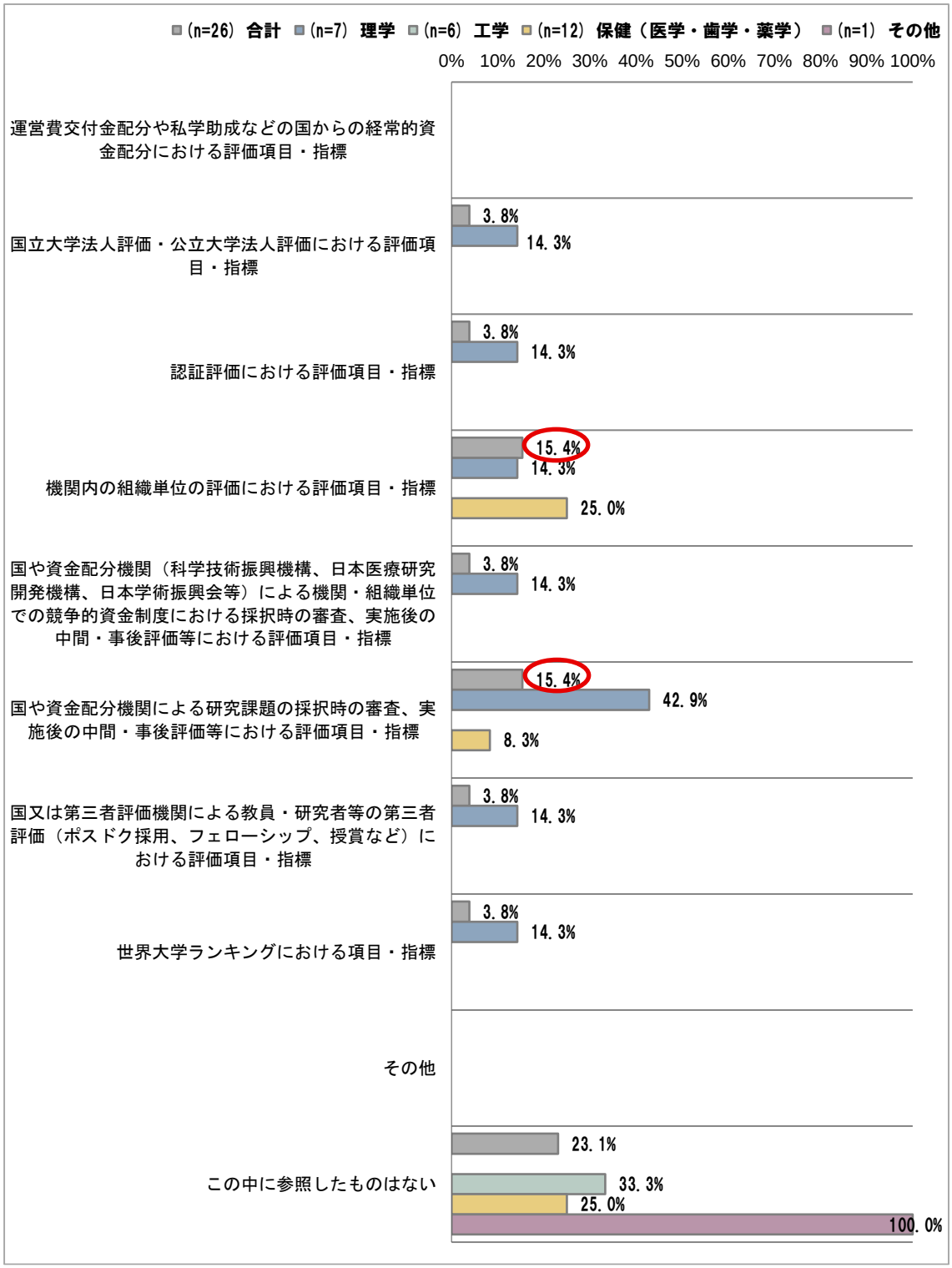
※「Q7-18「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 26 件。

参照したものは「任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様」は全体で 46.2%、「テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様」は全体の 7.7%となっている。

任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人独自に参照したものとしては、「機関内の組織単位の評価における評価項目・指標」及び「国や資金配分機関による研究課題の採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標」の割合が全体の 15.4%となっている。

図表 III-80【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの（学問分野別）




(n=26) 合計
(n=7) 理学
(n=6) 工学
(n=12) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=1) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
運営費交付金配分や私学助成などの国からの経常的資金配分における評価項目・指標
国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標
3.8%
14.3%
認証評価における評価項目・指標
3.8%
14.3%
機関内の組織単位の評価における評価項目・指標
15.4%
14.3%
25.0%
国や資金配分機関（科学技術振興機構、日本医療研究開発機構、日本学術振興会等）による機関・組織単位での競争的資金制度における採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標
3.8%
14.3%
国や資金配分機関による研究課題の採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標
15.4%
42.9%
8.3%
国又は第三者評価機関による教員・研究者等の第三者評価（ポスドク採用、フェローシップ、授賞など）における評価項目・指標
3.8%
14.3%
世界大学ランキングにおける項目・指標
3.8%
14.3%
その他
この中に参照したものはない
23.1%
33.3%
25.0%
100.0%

f)代表的な評価項目・指標【Q7-23】

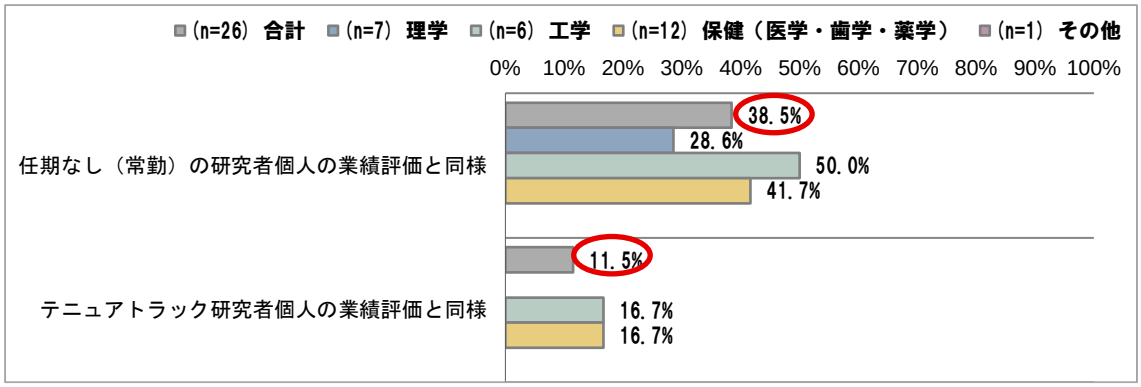
Q7-22 において参照した Q7-21 の評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標を Q7-21 から最大３つ選択してください。

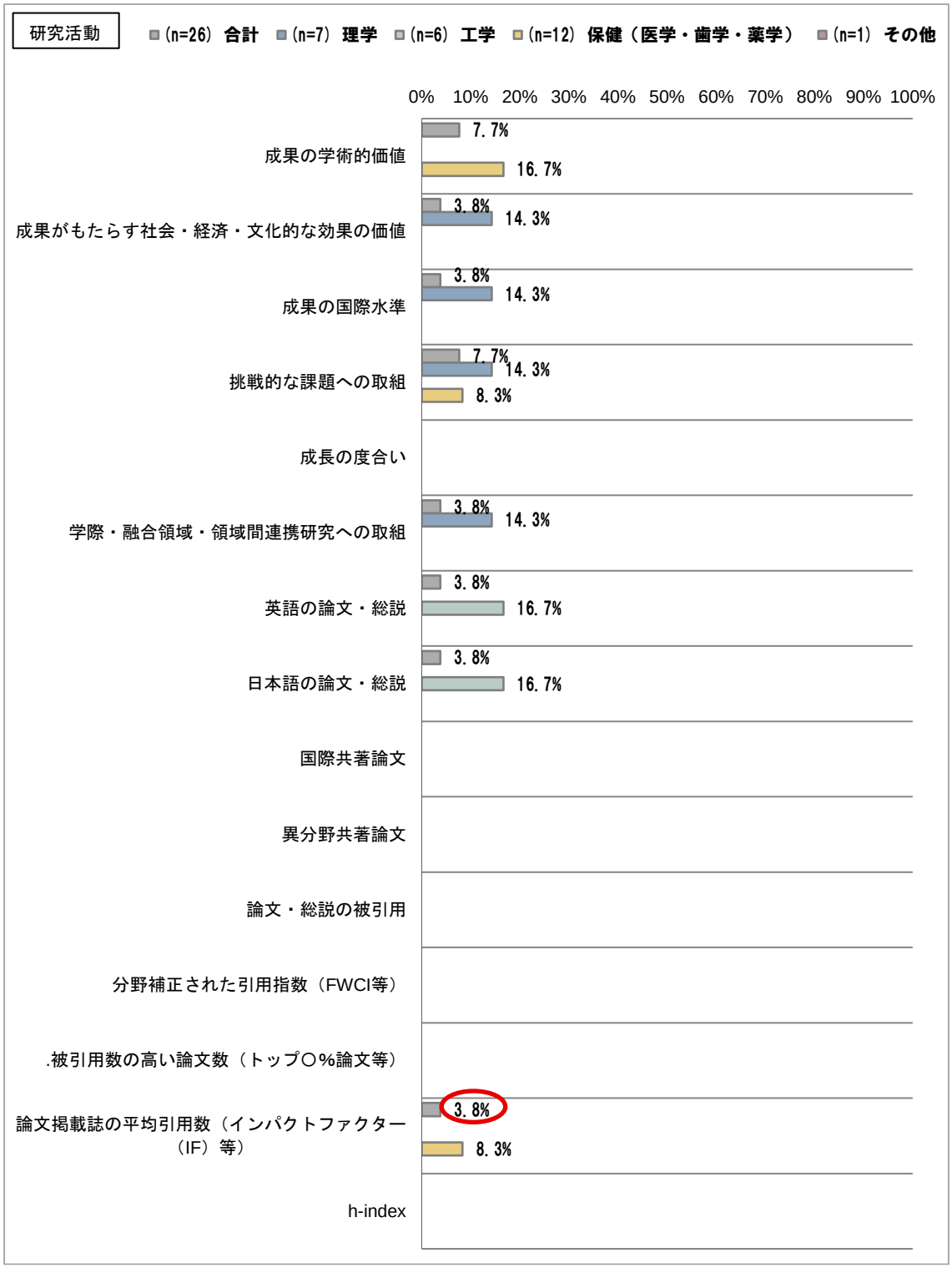
※「Q7-18「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 26 件。
※Q7-21 で回答した選択肢の中から選択。

代表的な評価項目・指標は、「任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様」の回答割合が全体の 38.5%、「テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様」が同 11.5%、無回答が 26.9%となっている。

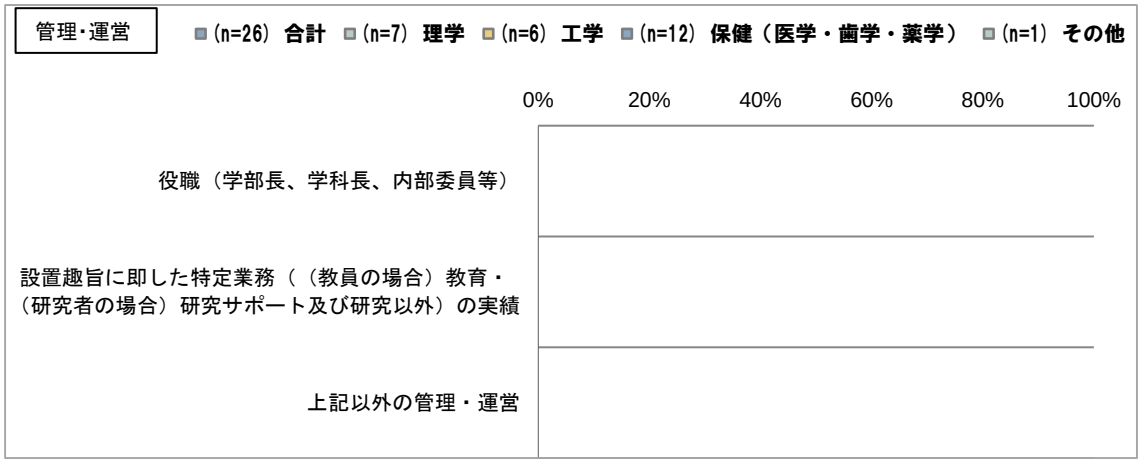
それ以外の項目・指標としては、「講義・演習担当数」が全体の 11.5%と最も高く、「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター(IF)等)」は全体の 3.8%となっている。

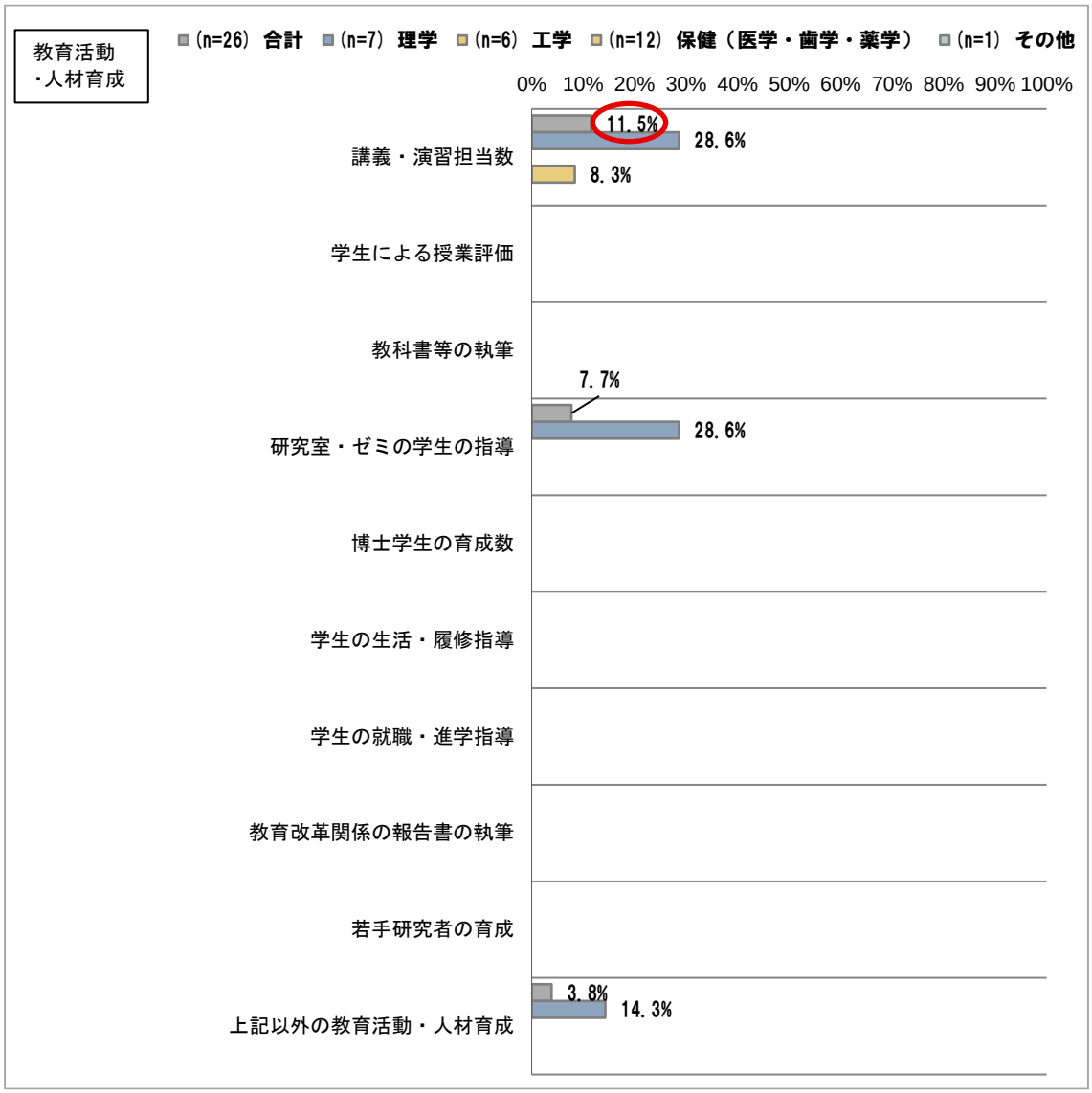
図表 III-81【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】代表的な評価項目・指標（学問分野別）

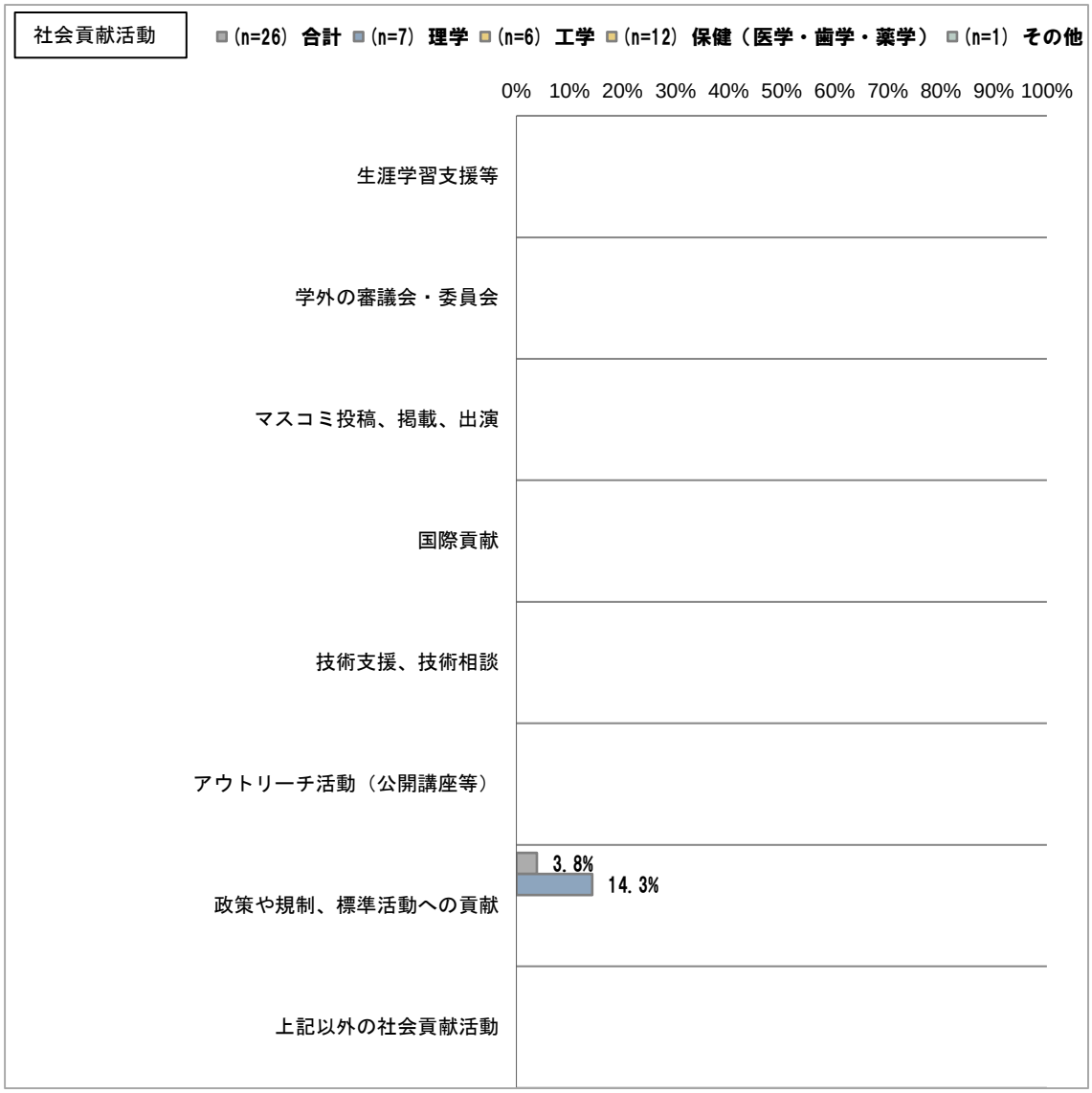


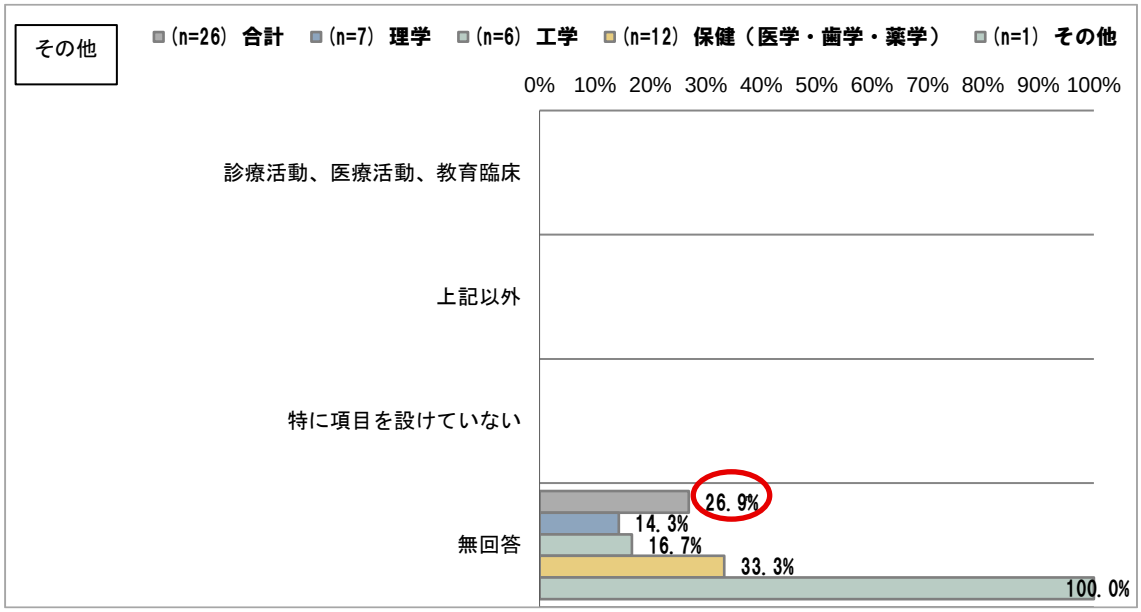

研究活動
(n=26) 合計
(n=7) 理学
(n=6) 工学
(n=12) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=1) その他
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
成果の学術的価値
7.7%
16.7%
成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
3.8%
14.3%
成果の国際水準
3.8%
14.3%
挑戦的な課題への取組
7.7%
14.3%
8.3%
成長の度合い
学際・融合領域・領域間連携研究への取組
3.8%
14.3%
英語の論文・総説
3.8%
16.7%
日本語の論文・総説
3.8%
16.7%
国際共著論文
異分野共著論文
論文・総説の被引用
分野補正された引用指数（FWCI等）
.被引用数の高い論文数（トップ○%論文等）
論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
3.8%
8.3%
h-index

研究活動
(n=26) 合計
(n=7) 理学
(n=6) 工学
(n=12) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=1) その他
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
オルトメトリクス（論文のSNSやニュースでの取り上げ回数など）
プレプリント
報告書の執筆
専門書籍の編集、執筆
学会発表・講演
3.8%
8.3%
特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
ノウハウの創出
学会活動（役職等）
国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
外部からの賞・表彰
3.8%
16.7%
競争的資金など外部資金の獲得数
研究成果がもたらす経済的影響
研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
研究データの管理・公開・共有・利活用
上記以外の研究活動


管理・運営
(n=26) 合計
(n=7) 理学
(n=6) 工学
(n=12) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=1) その他
0%
20%
40%
60%
80%
100%
役職（学部長、学科長、内部委員等）
設置趣旨に即した特定業務（（教員の場合）教育・（研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
上記以外の管理・運営


教育活動・人材育成
(n=26) 合計
(n=7) 理学
(n=6) 工学
(n=12) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=1) その他
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
講義・演習担当数
11.5%
28.6%
8.3%
学生による授業評価
教科書等の執筆
7.7%
研究室・ゼミの学生の指導
28.6%
博士学生の育成数
学生の生活・履修指導
学生の就職・進学指導
教育改革関係の報告書の執筆
若手研究者の育成
上記以外の教育活動・人材育成
3.8%
14.3%


社会貢献活動
(n=26) 合計
(n=7) 理学
(n=6) 工学
(n=12) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=1) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
生涯学習支援等
学外の審議会・委員会
マスコミ投稿、掲載、出演
国際貢献
技術支援、技術相談
アウトリーチ活動（公開講座等）
政策や規制、標準活動への貢献
3.8%
14.3%
上記以外の社会貢献活動


その他
(n=26) 合計
(n=7) 理学
(n=6) 工学
(n=12) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=1) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
診療活動、医療活動、教育臨床
上記以外
特に項目を設けていない
無回答
26.9%
14.3%
16.7%
33.3%
100.0%

g) 業績評価の活用状況【Q7-24】

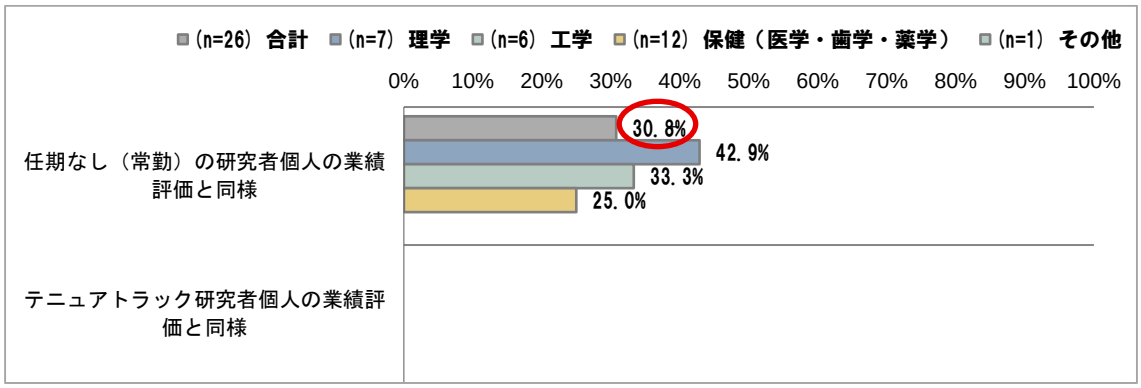
任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価について、貴機関・学部等における業績評価は、何に活用していますか（複数回答）。

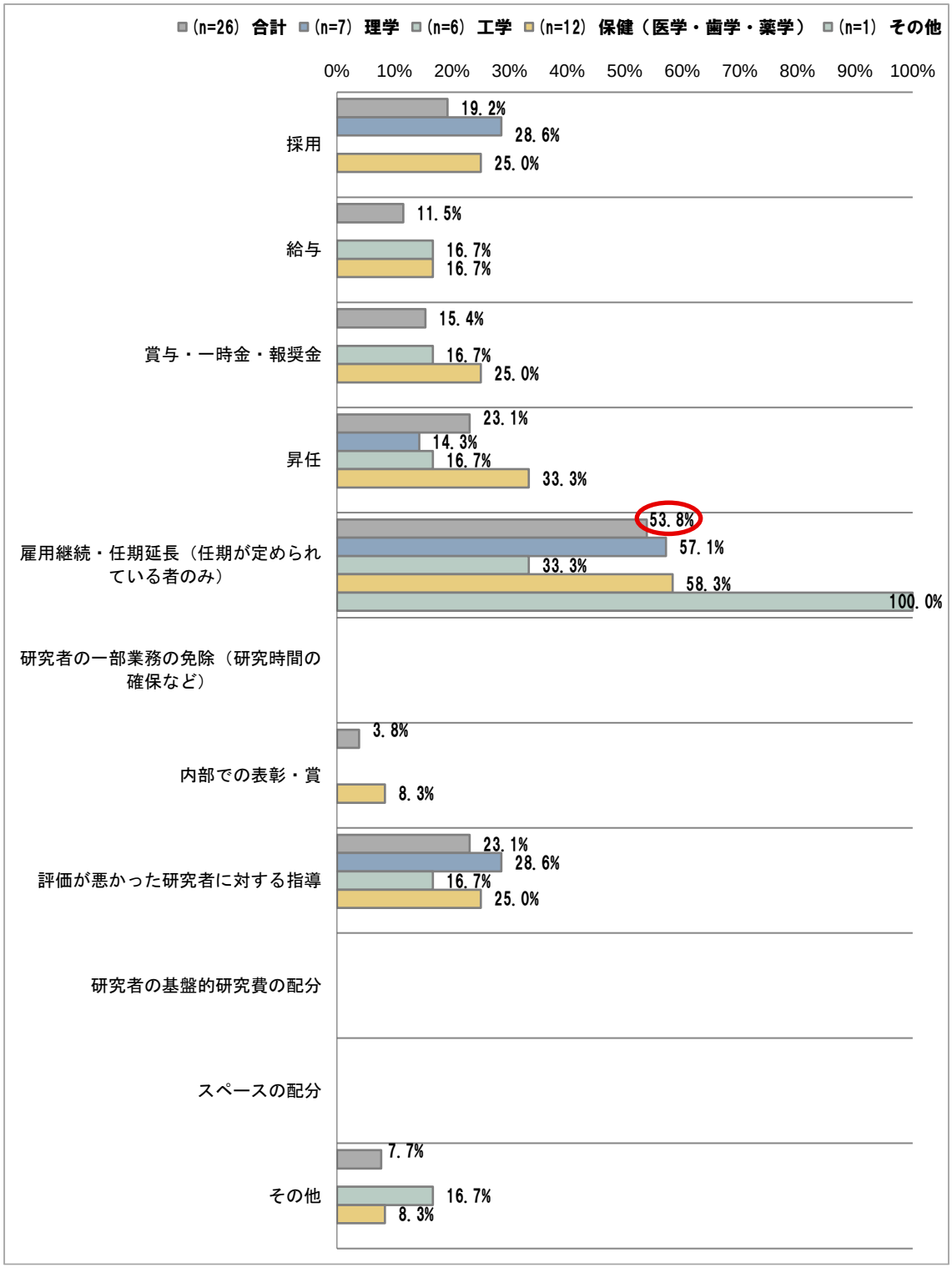
※「Q7-18「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 26 件。

業績評価の活用は「任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様」が全体の 30.8%を占めている。

「雇用継続・任期延長（任期が定められている者のみ）」に活用する学部等の割合が全体の 53.8%を占めている。

図表 III-82【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価の活用状況（学問分野別）





（注）「その他」の主な回答：
再任審査

h)現在の業績評価方法における課題【Q7-25】

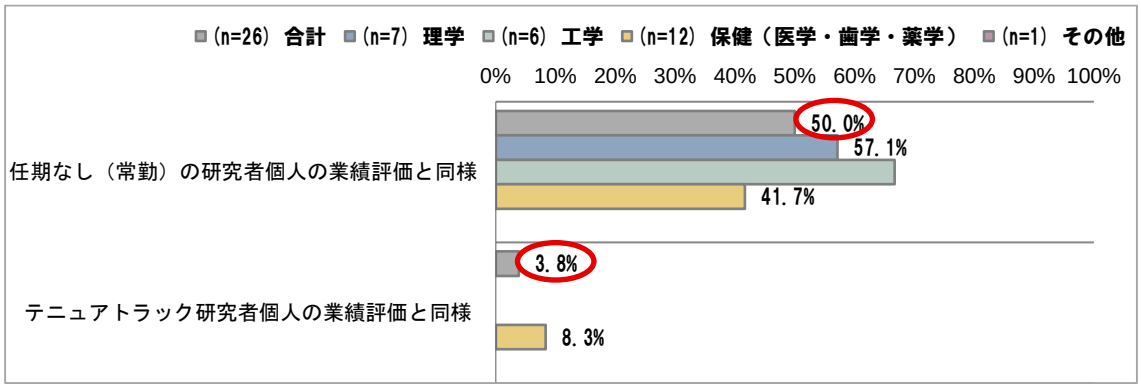
任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価について、貴機関・学部等では現在の業績評価方法についてどのようなことが課題となっていますか。（複数回答）

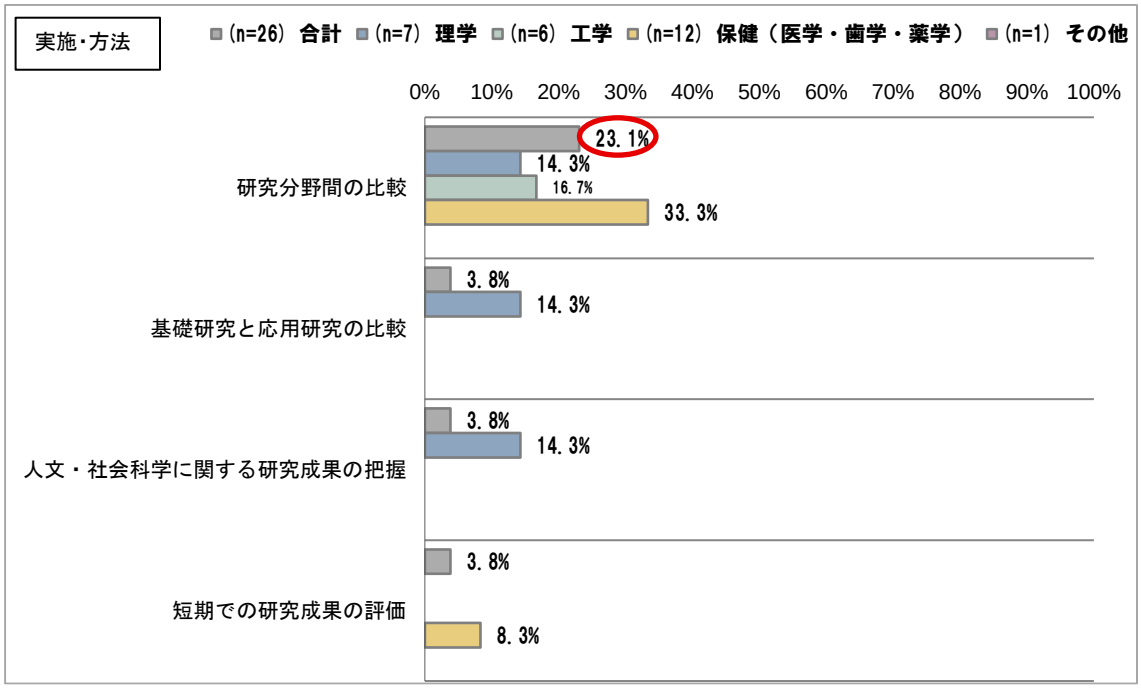
※「Q7-18「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い」において、「業績評価の目的や評価方法等が異なる」を選択した場合のみ回答。回答数は合計 26 件。

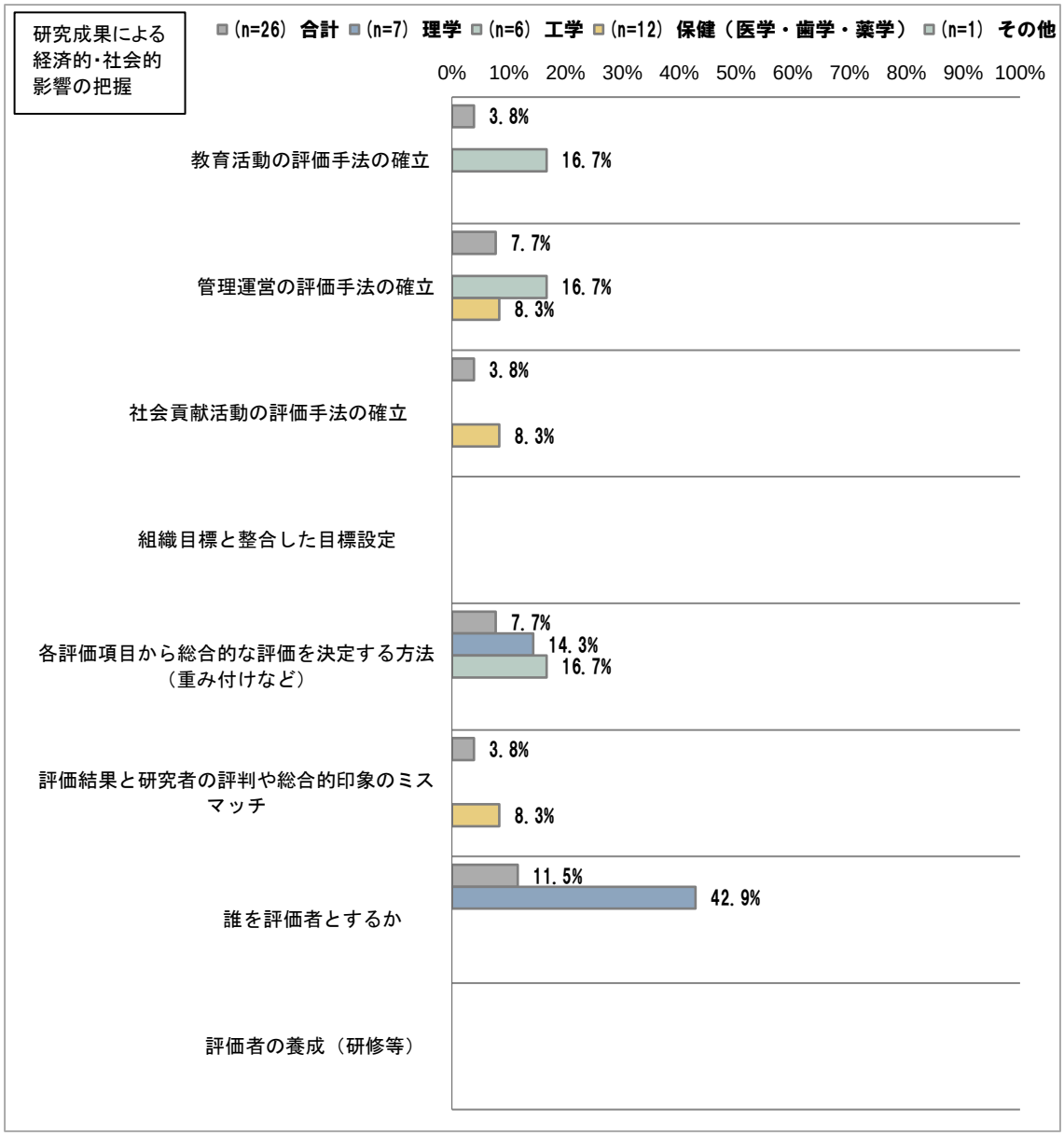
課題は「任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様」が全体の 50.0%を占めている。

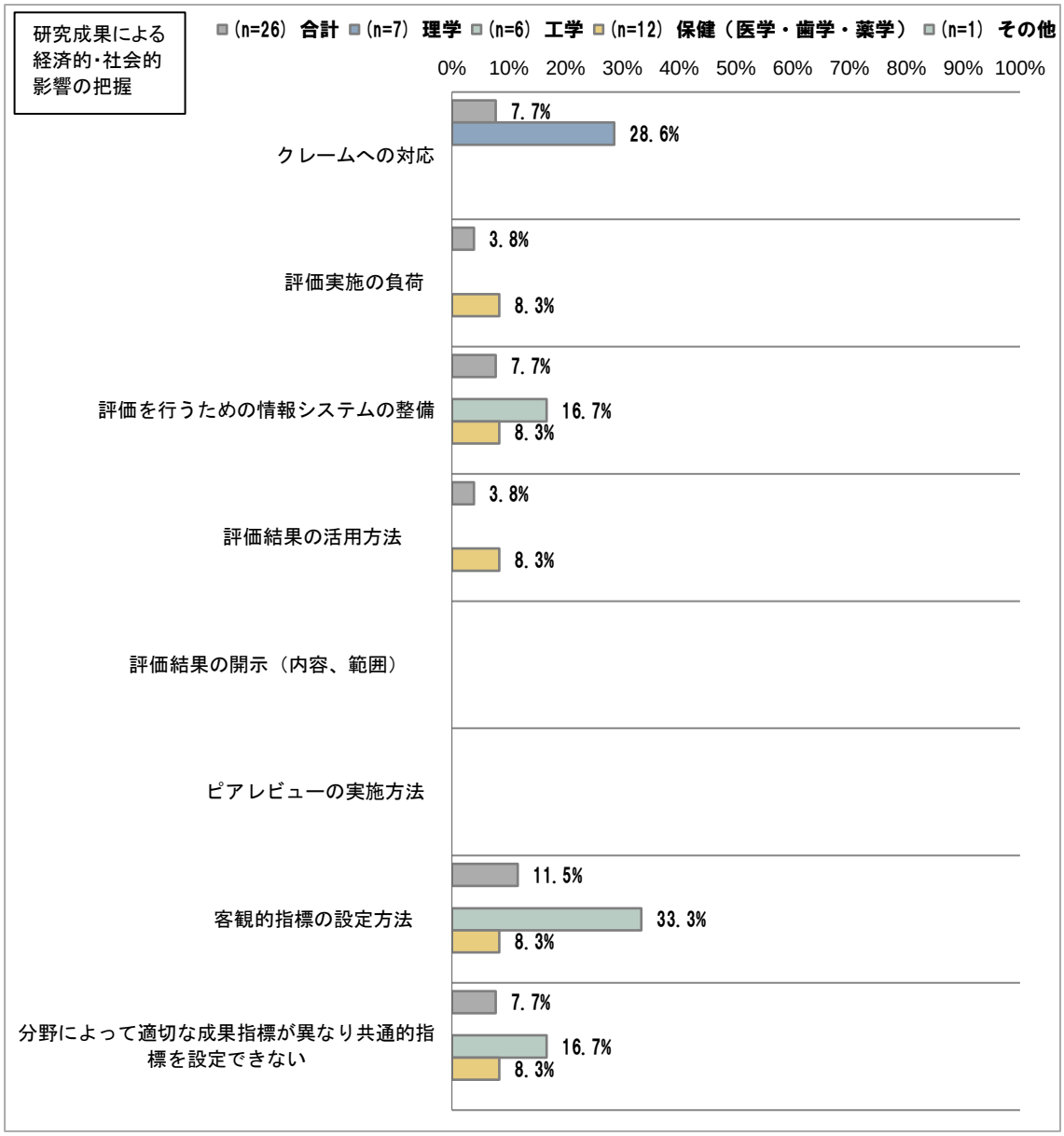
「研究分野間の比較」の割合が全体の 23.1%と高くなっている。

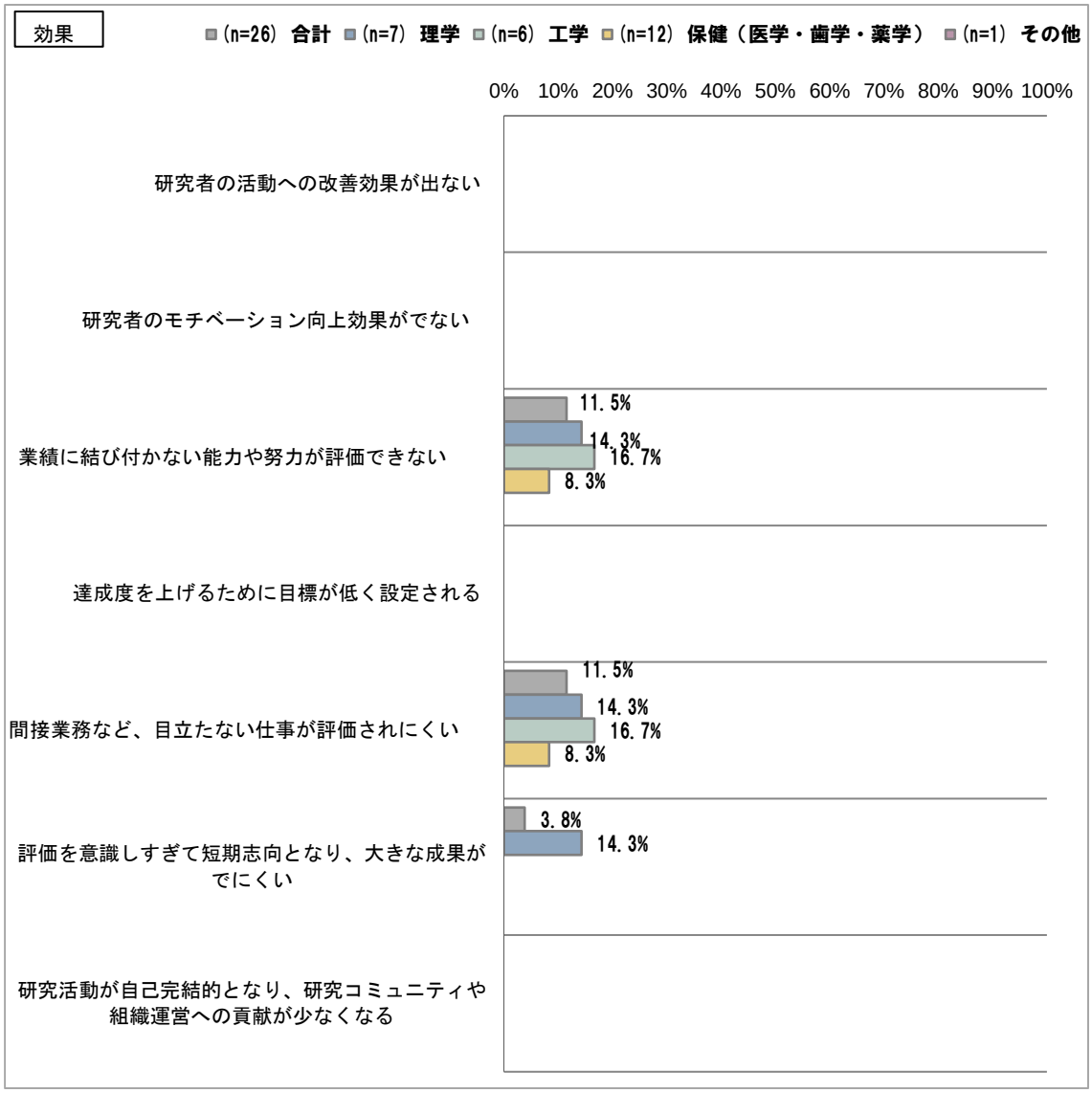
図表 III-83【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】現在の業績評価方法における課題（学問分野別）

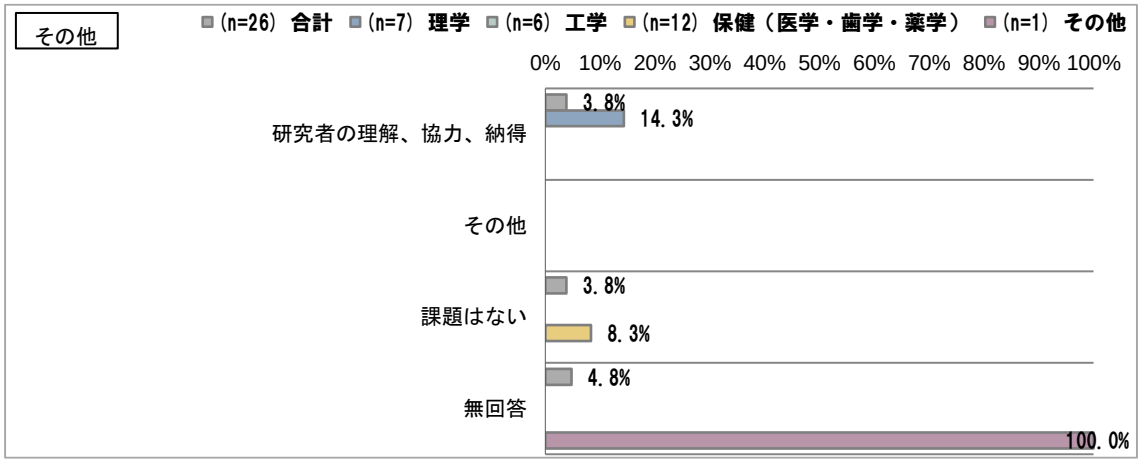





研究成果による経済的･社会的影響の把握
(n=26) 合計
(n=7) 理学
(n=6) 工学
(n=12) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=1) その他
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
教育活動の評価手法の確立
3.8%
16.7%
管理運営の評価手法の確立
7.7%
16.7%
8.3%
社会貢献活動の評価手法の確立
3.8%
8.3%
組織目標と整合した目標設定
各評価項目から総合的な評価を決定する方法（重み付けなど）
7.7%
14.3%
16.7%
評価結果と研究者の評判や総合的印象のミスマッチ
3.8%
8.3%
誰を評価者とするか
11.5%
42.9%
評価者の養成（研修等）


研究成果による経済的･社会的影響の把握
(n=26) 合計
(n=7) 理学
(n=6) 工学
(n=12) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=1) その他
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
クレームへの対応
7.7%
28.6%
評価実施の負荷
3.8%
8.3%
評価を行うための情報システムの整備
7.7%
16.7%
8.3%
評価結果の活用方法
3.8%
8.3%
評価結果の開示（内容、範囲）
ピアレビューの実施方法
客観的指標の設定方法
11.5%
33.3%
8.3%
分野によって適切な成果指標が異なり共通的指標を設定できない
7.7%
16.7%
8.3%


効果
(n=26) 合計
(n=7) 理学
(n=6) 工学
(n=12) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=1) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
研究者の活動への改善効果が出ない
研究者のモチベーション向上効果がでない
業績に結び付かない能力や努力が評価できない
11.5%
14.3%
16.7%
8.3%
達成度を上げるために目標が低く設定される
間接業務など、目立たない仕事が評価されにくい
11.5%
14.3%
16.7%
8.3%
評価を意識しすぎて短期志向となり、大きな成果がでにくい
3.8%
14.3%
研究活動が自己完結的となり、研究コミュニティや組織運営への貢献が少なくなる


その他
(n=26) 合計
(n=7) 理学
(n=6) 工学
(n=12) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=1) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
研究者の理解、協力、納得
3.8%
14.3%
その他
課題はない
3.8%
8.3%
無回答
4.8%
100.0%

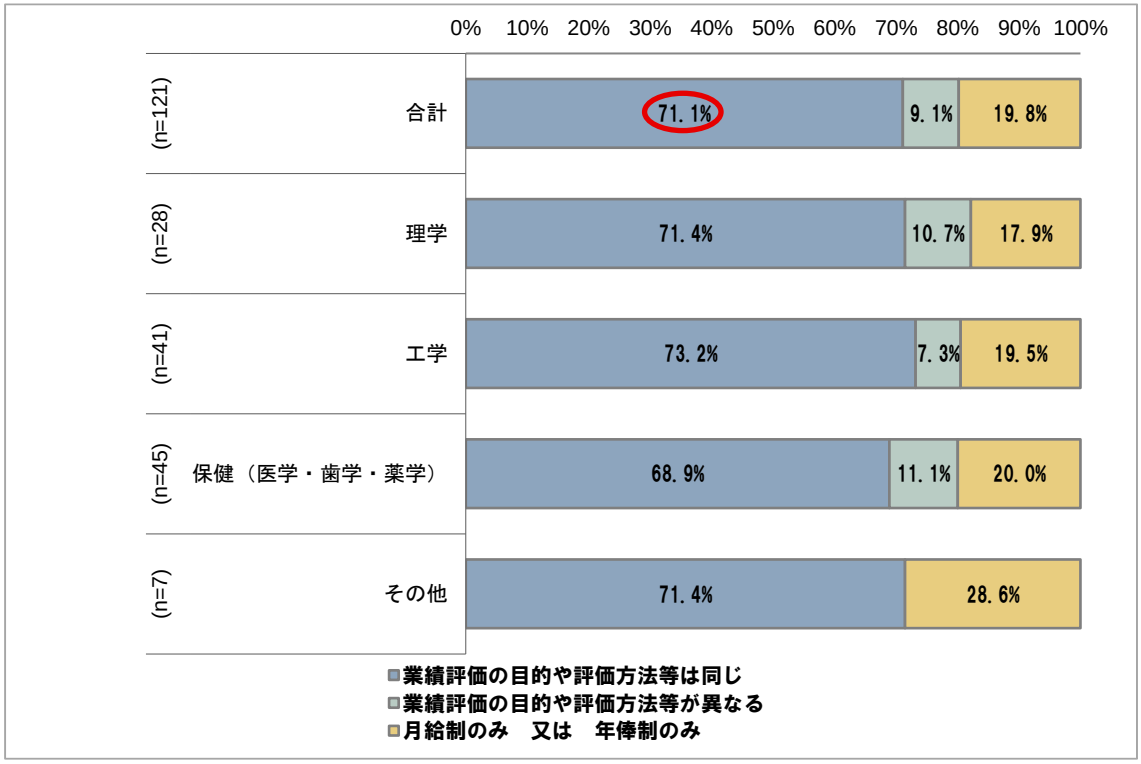
⑤「月給制の研究者」と「年俸制の研究者（任期の有無は問わない）」の業績評価の目的や評価方法等における違い

a)「月給制の研究者」と「年俸制の研究者（任期の有無は問わない）」の業績評価の目的や評価方法等における違い【Q7-26】

月給制の研究者と年俸制の研究者（任期の有無は問わない）とで、業績評価の目的や評価方法等に異なっている点はありますか。（１つだけ）

月給制の研究者と年俸制の研究者の「業績評価の目的や評価方法等は同じ」という割合が 71.1%を占めている。

図表 III-84「月給制の研究者」と「年俸制の研究者（任期の有無は問わない）」の業績評価の目的や評価方法等における違い（学問分野別）



(4) 教員・研究者の採用

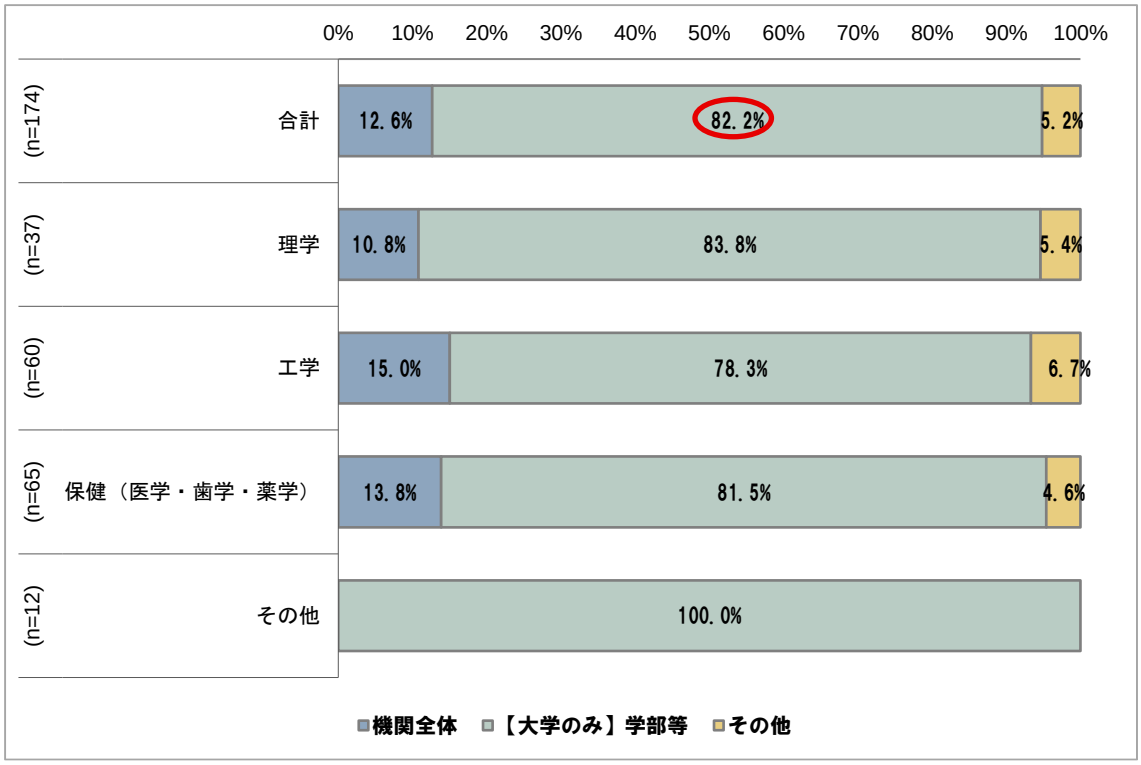
①教員・研究者の採用の際の審査等の方法の決定単位

a) 教員・研究者の採用の際の審査等の方法の決定単位【Q8-1】

教員・研究者の採用の際の審査等の方法について、貴機関内のどの単位で決定されていますか。（１つだけ）

学部等の調査票回答者では、審査等の方法の決定単位は「【大学のみ】学部等」の割合が約８割となっており、研究者の評価と採用を共に学部等で実施する傾向がみられる。

図表 III-85 教員・研究者の採用の際の審査等の方法の決定単位（学問分野別）



（注）「その他」の主な回答：
教授：１（機関全体）、それ以外：２（学部等）／系列および学系／研究所単位／学系で公募・選考の後、教員組織の会議体である学術研究部会議で審議・推薦し、学長が採用者を決定する

②若手の教員・研究者

a)若手の教員・研究者の採用審査時に行っている事項【Q8-2】

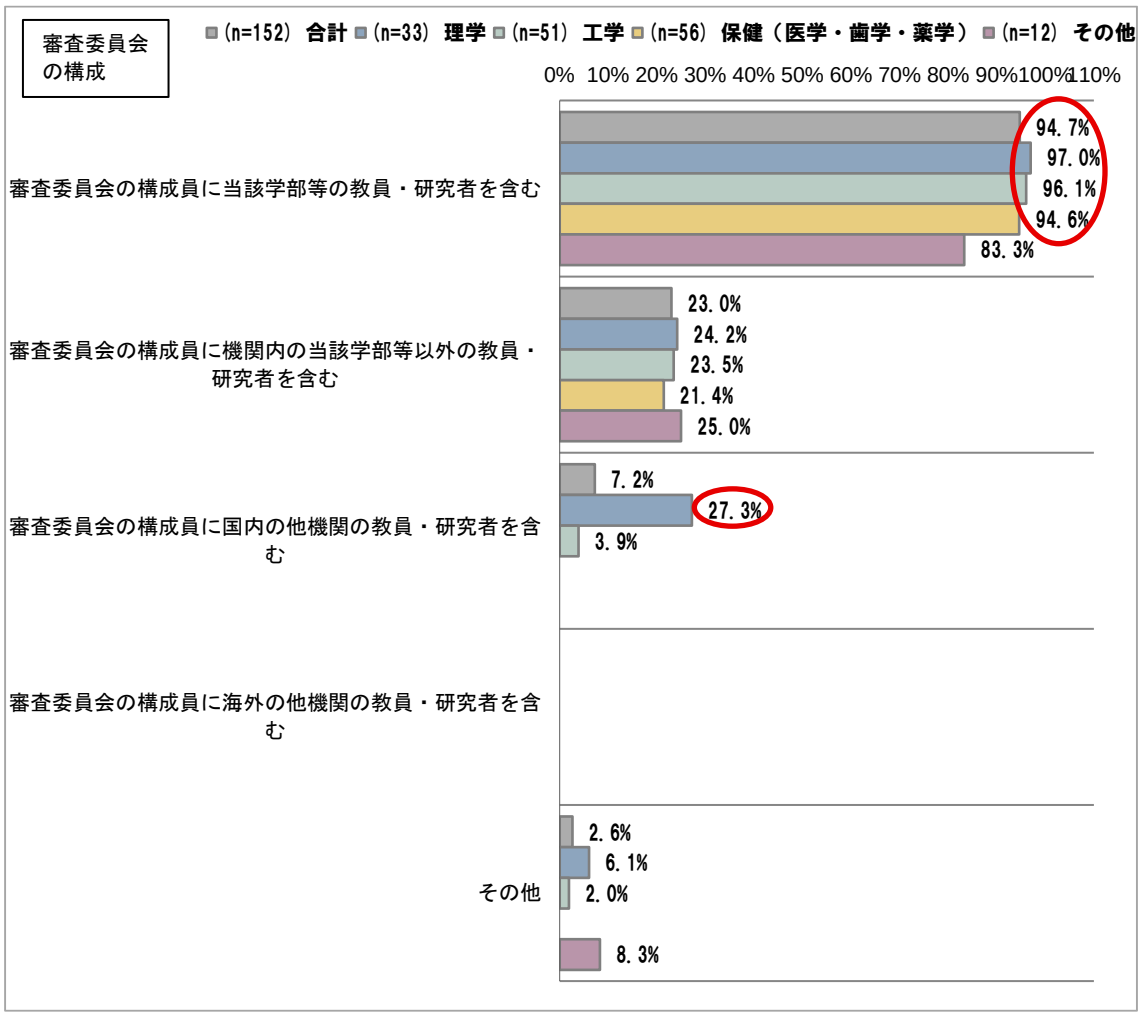
特に若手の教員・研究者の採用審査時に通常行っている事項について、あてはまるものすべて選択してください。

「審査委員会の構成員に当該学部等の教員・研究者を含む」の割合が全体の 94.7%、「その他」を除く３学問分野でも約 95%と最も高くなっている。

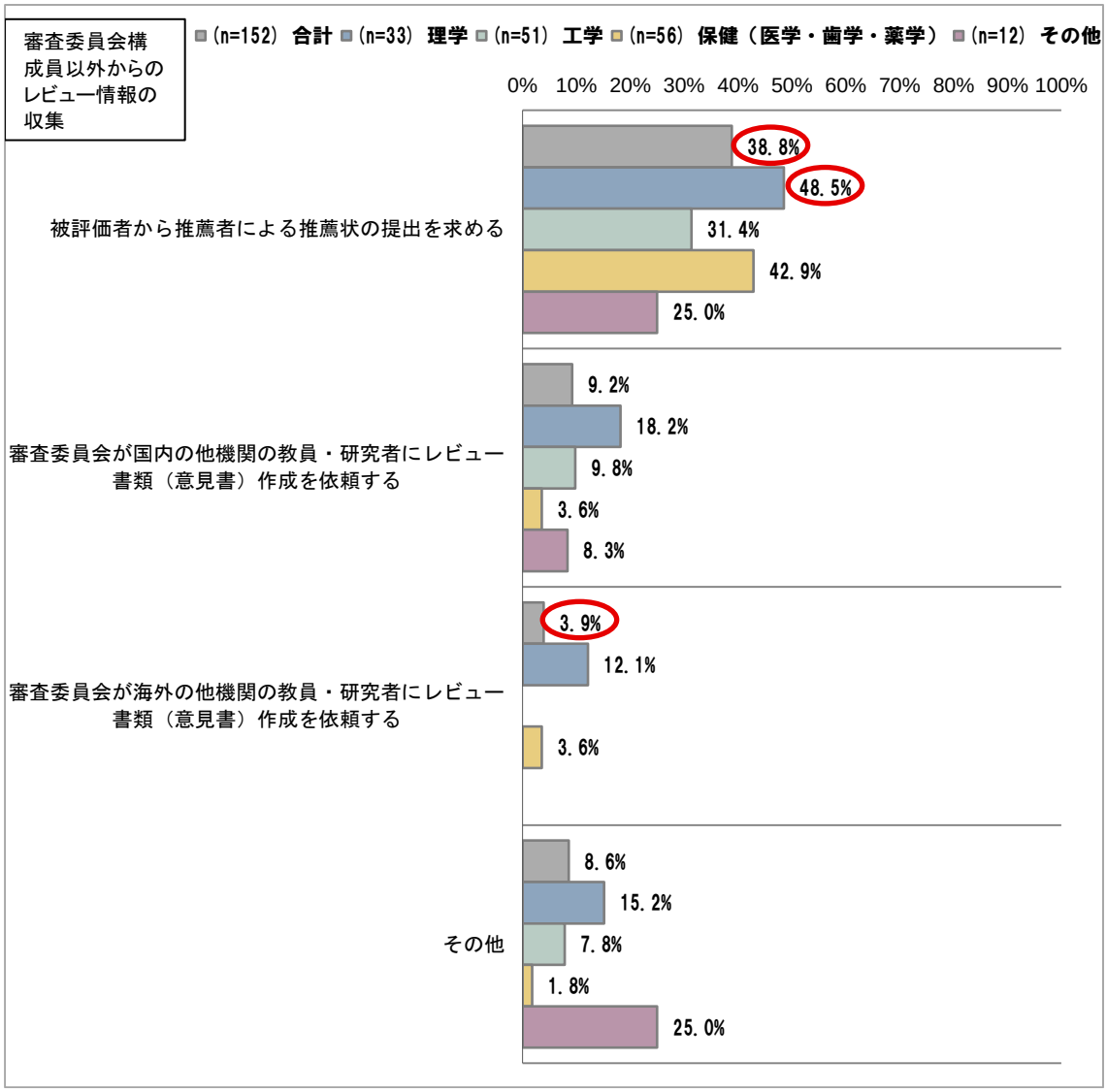
「被評価者から推薦者による推薦状の提出を求める」割合は全体の 38.8%、「理学」では 48.5%と次に高くなっている。また「理学」は「審査委員会の構成員に国内の他機関の教員・研究者を含む」（27.3%）など他の学問分野よりも割合が高い事項が多くなっている。

全体では「審査委員会の構成員に海外の他機関の教員・研究者を含む」（0%）や「審査委員会が海外の他機関の教員・研究者にレビュー書類（意見書）作成を依頼する」(3.9%)の割合が低い。

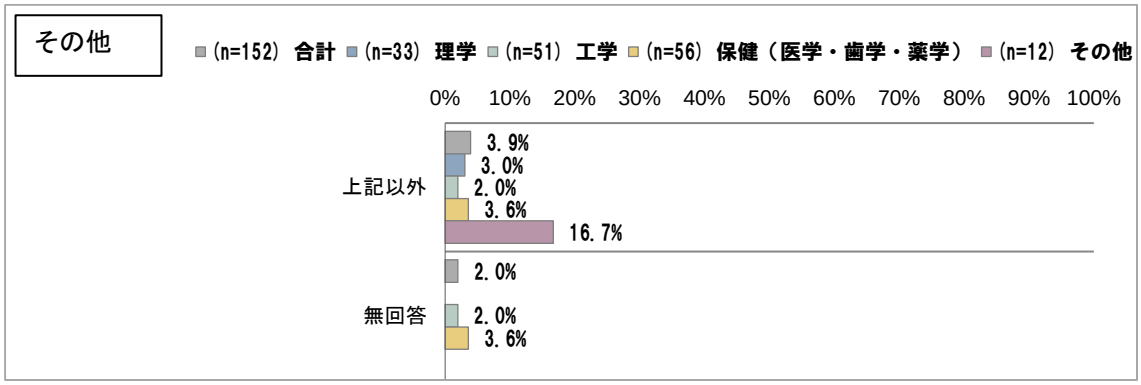
図表 III-86 若手の教員・研究者の採用審査時に行っている事項（学問分野別）



（注）「その他」の主な回答：
審査委員会は未設置／専攻等により異なる



（注）「その他」の主な回答：被評価者から国内・海外の教員・研究員に依頼／学長以下、教授会にて最終審議を行う／推薦書の提出や意見を求めることがある／被評価者について意見を伺える方を挙げてもらい参考意見を聴取している／専攻等により異なる／応募者についての照会先を求めている



（注）「上記以外」の主な回答：
必要に応じて、審査員会が国内・海外の研究者に意見書作成を依頼することがある／レビュー情報を収集する場合もあるが、必須とはしていない／系又は専攻毎に考え方が異なり、統一した回答が困難である／若手の教員・研究者の採用審査時に行っている特段の事項はない／セミナーの開催／必ず面接を実施する

b)若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目【Q8-3】

特に若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目はどれですか。（複数回答）

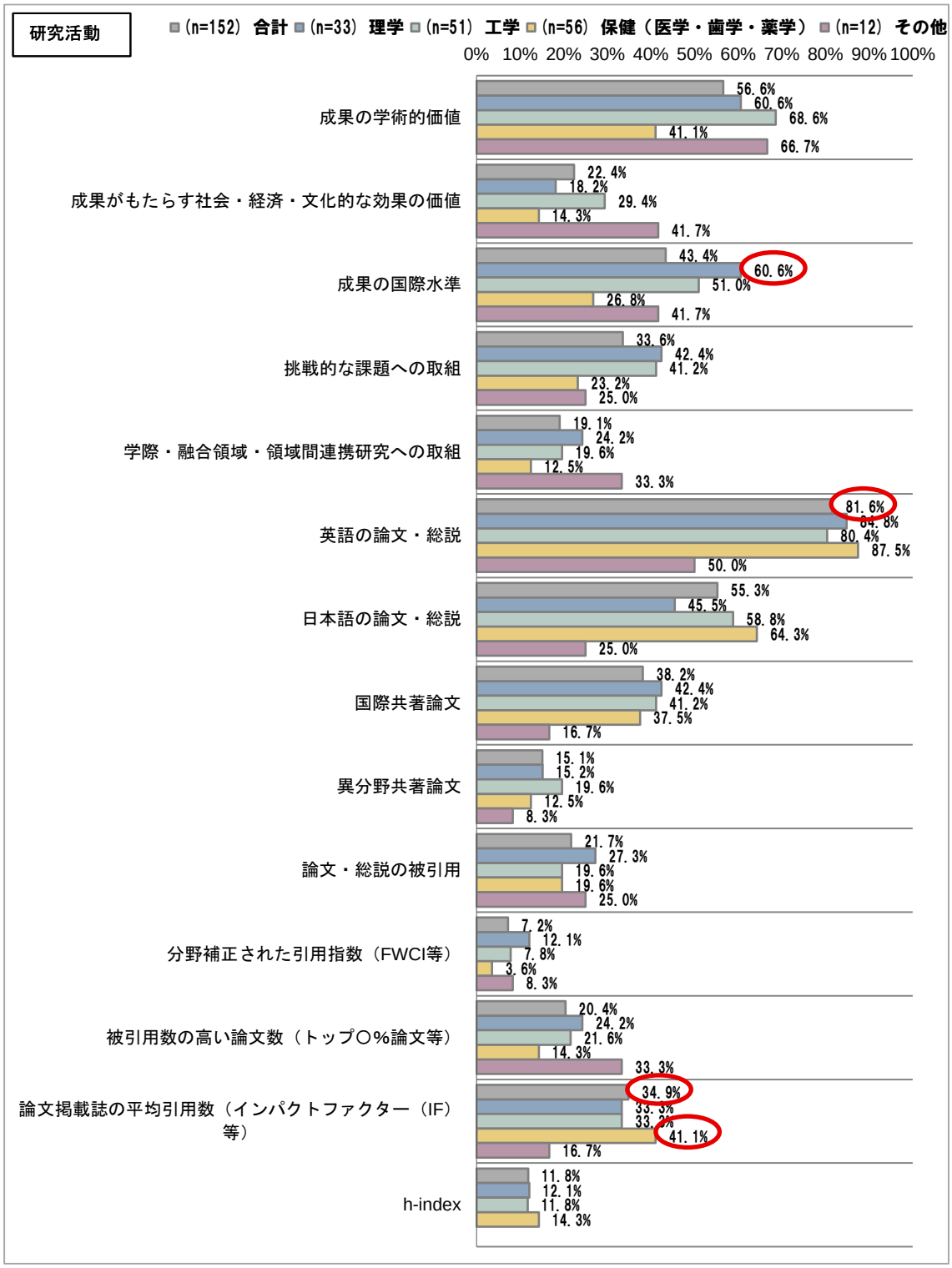
採用時の評価項目は、「英語の論文・総説」（全体の 81.6%）、「競争的資金など外部資金の獲得数」（同 70.4%）、「外部からの賞・表彰」（同 63.2%）の割合が高い。

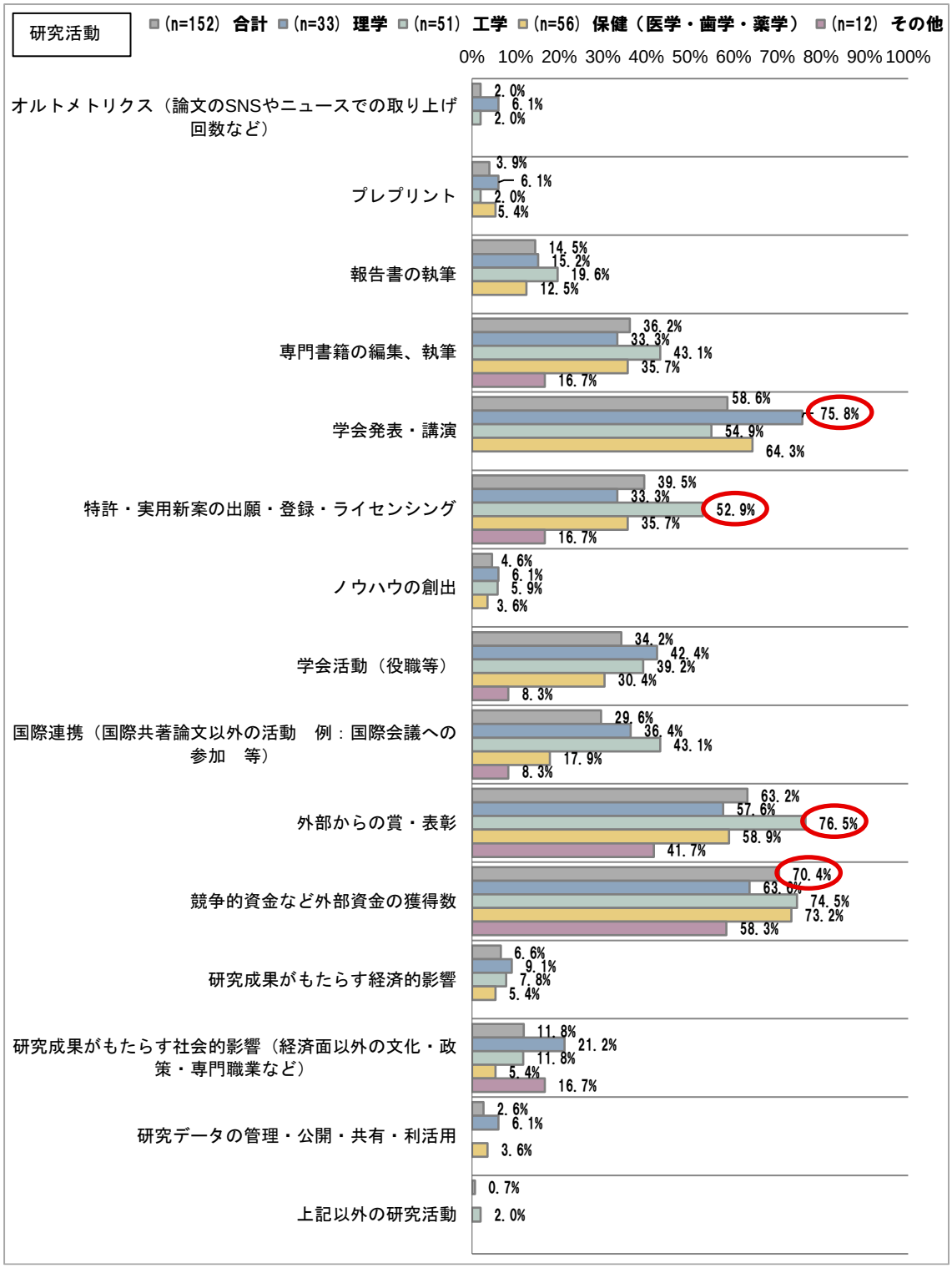
「理学」は「学会発表・講演」（75.8%）と「成果の国際水準」（60.6%）の割合が他の学問分野より高く、「工学」は「外部からの賞・表彰」（76.5%）及び「特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング」（52.9%）の割合が他の学問分野より高い。

「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター(IF)等)」は、全体の 34.9%、「保健（医学・歯学・薬学)」では 41.1%と比較的高くなっている。

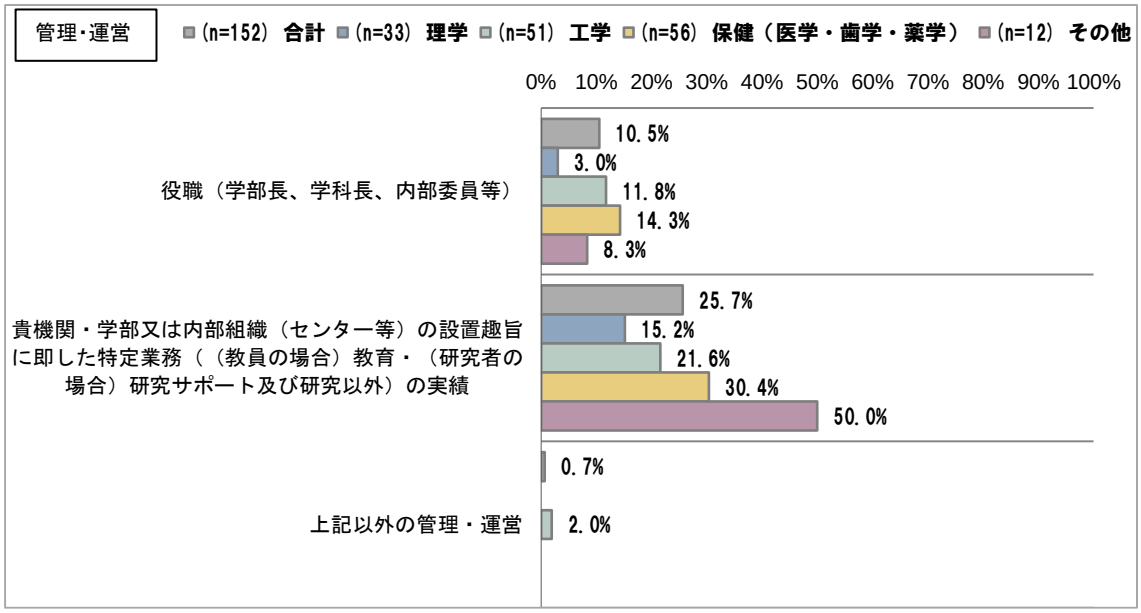
（図表は次頁）

図表 III-87 若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目（学問分野別）

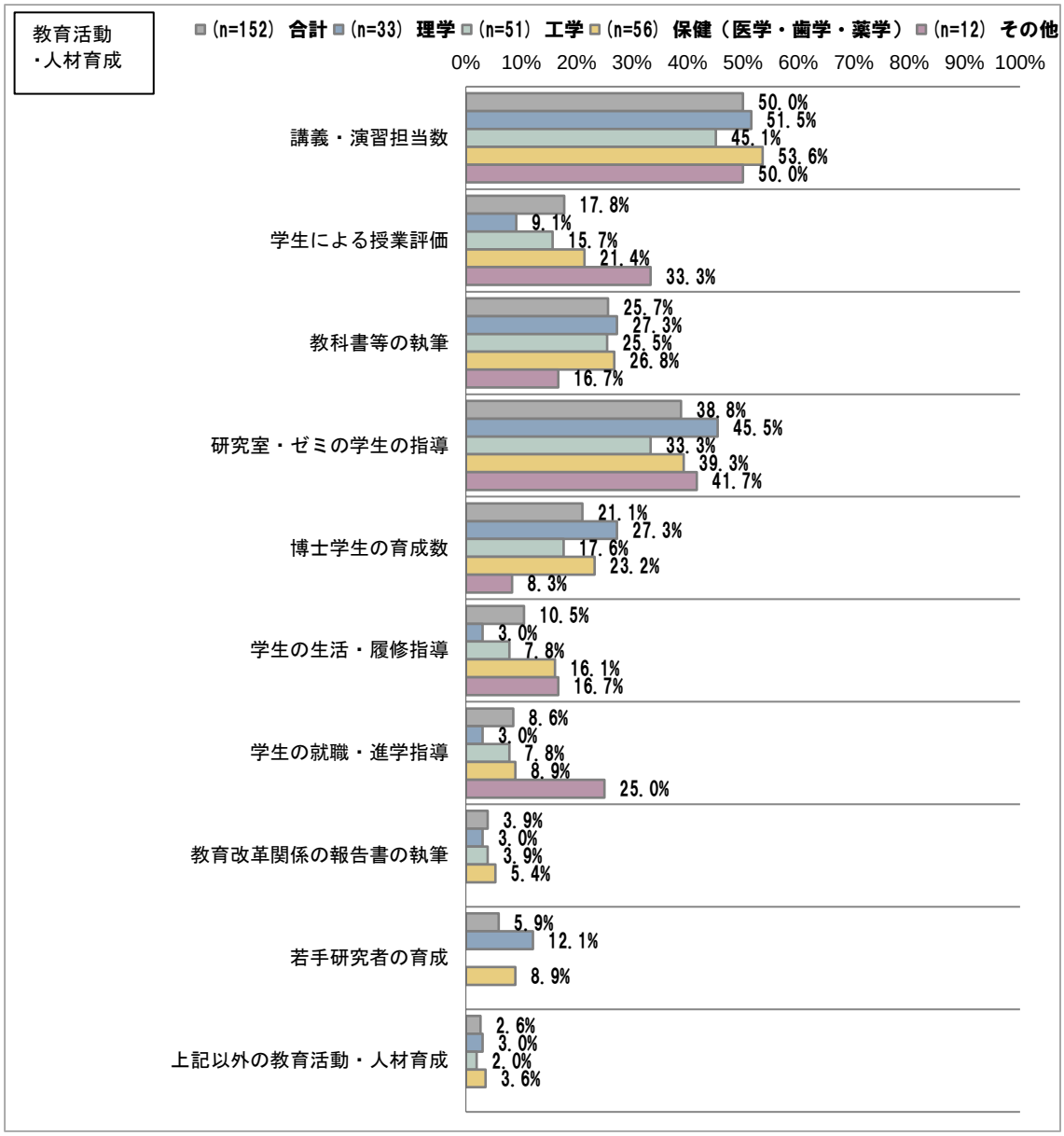




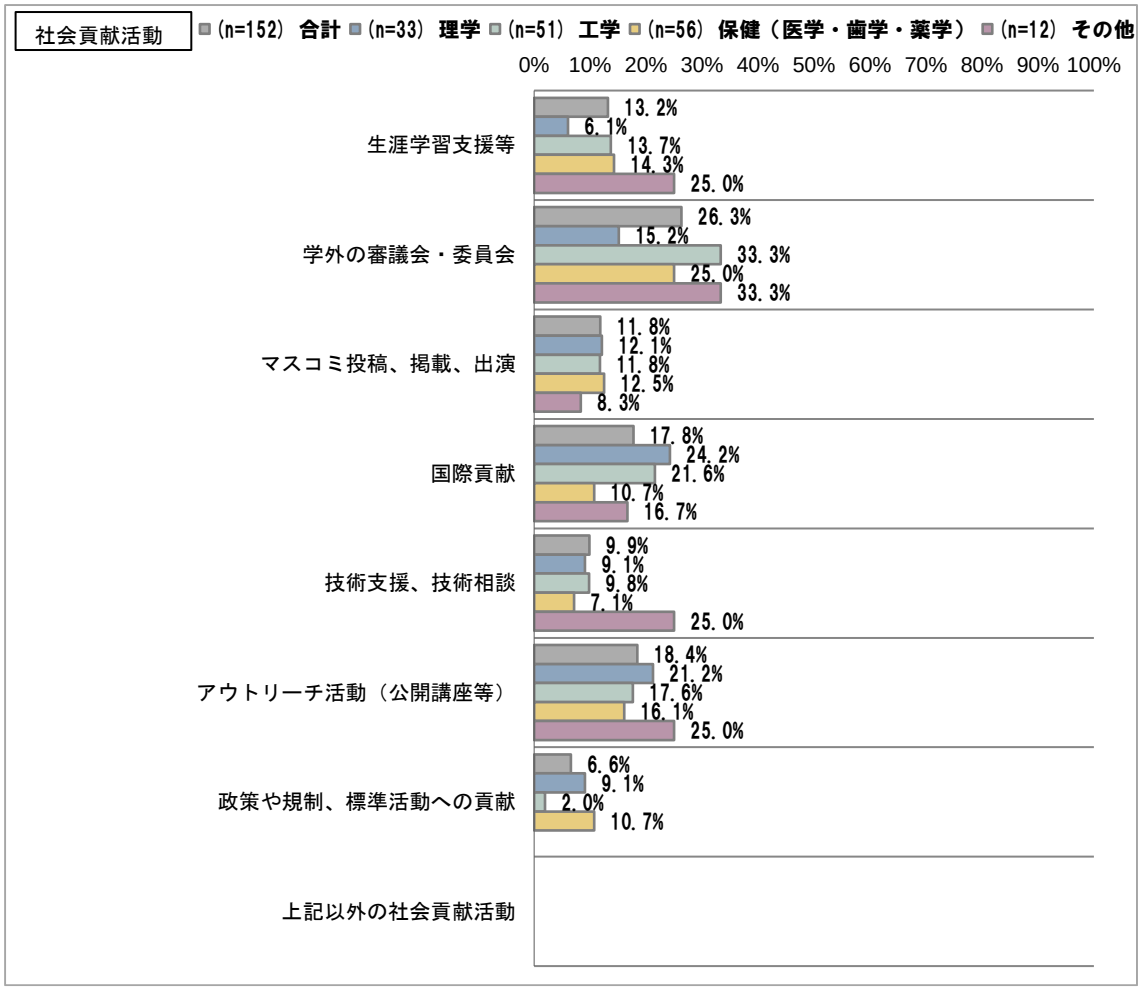
（注）「上記以外の研究活動」の主な回答：
作品（建築作品、知財登録済意匠、特許が採用された商品、テレビ・ラジオ放送作品、劇場公開作品、公募展入選作品、企画展招へい作品、展覧会企画・キュレーション、企画執行作品）

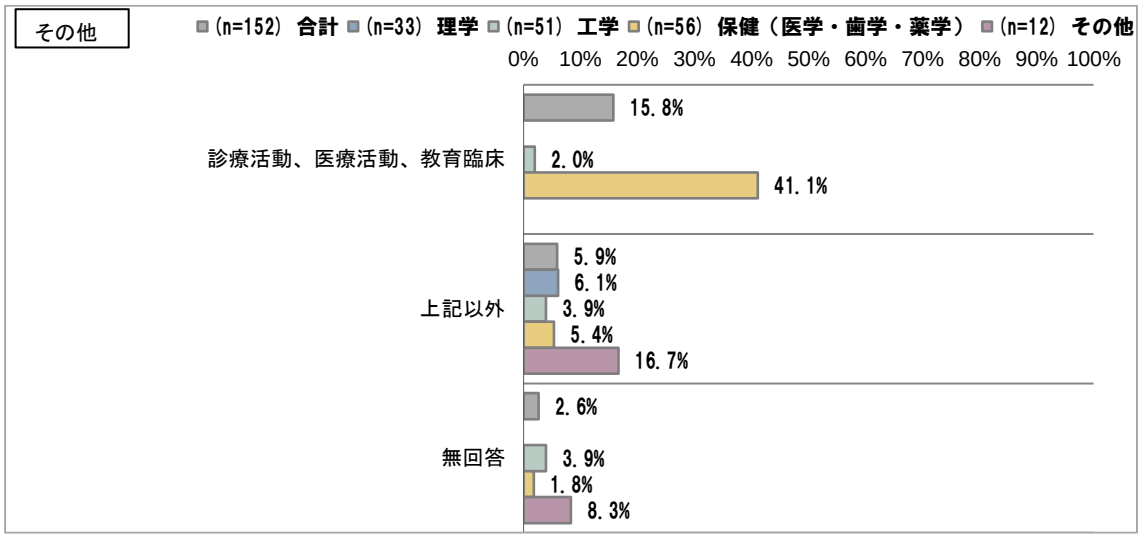


（注）「上記以外の管理・運営」の主な回答：
実験施設の安全管理の実績



（注）「上記以外の教育活動・人材育成」の主な回答：
担当講義の分野、内容／学会での教育講演／教育方法の実践例、実務家教員についての特記事項





（注）「上記以外」の主な回答：

産官学連携活動／系又は専攻毎に考え方が異なり、統一した回答が困難である／面接による人物像／専門医資格や免許等／若手の教員・研究者を採用する際に特段の評価をおこなっていない／専攻等で将来計画に基づき適切な人事を行うこととしており、案件ごとに人事委員会を立ち上げ、評価項目を検討するため、考慮すべき評価項目は案件ごとに異なり、一概に言うことはできない／１から 50 までの項目全てについて総合的に判断するとともに、時間をかけた面接により候補者の人柄を判断する

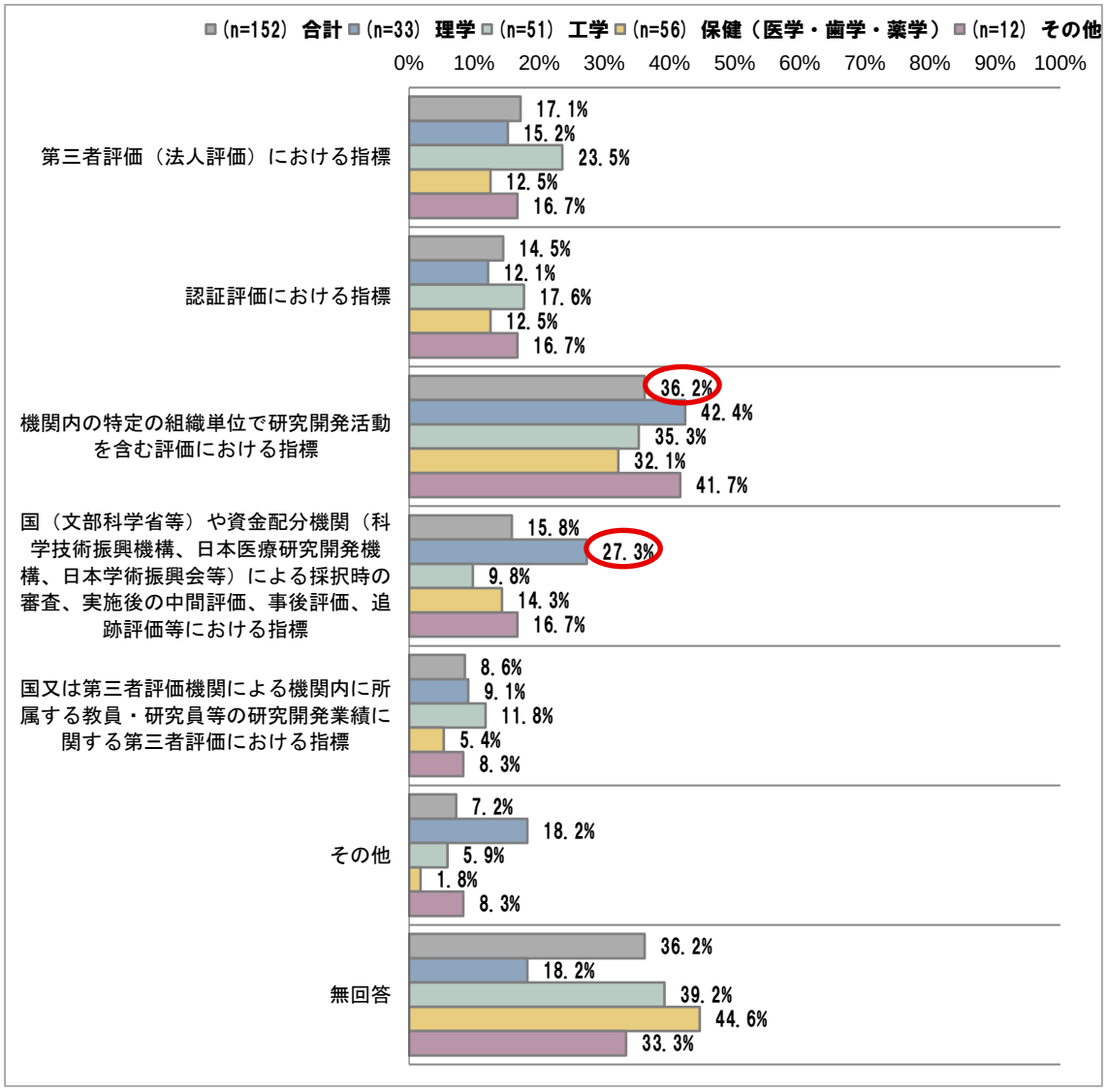
c)「若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目」を設定する際に、参照したもの【Q8-4】

Q8-3 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。

■ 学問分野別

「機関内の特定の組織単位で研究開発活動を含む評価における指標」を参照した学部等の割合が全体で 36.2%と最も高く、全ての学問分野で最も高くなっている。また、「理学」は「国（文部科学省等）や資金配分機関（科学技術振興機構、日本医療研究開発機構、日本学術振興会等）による採択時の審査、実施後の中間評価、事後評価、追跡評価等における指標」の割合（27.3%）が全体より 10%程度高くなっている。

図表 III-88「若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目」を設定する際に、参照したもの（学問分野別）



（注）「その他」の主な回答：

系又は専攻毎に考え方が異なり、統一した回答が困難である／日頃の研究活動／特になし／評価項目は案件ごとに異なり、一概に言うことはできない／テニュアトラックを例に挙げると、大学本部作成の「東北大学テニュアトラック制度　ガイドライン」をもとに項目を設定した／SCOPUS や citation index 等の論文や掲載雑誌の指標／自己点検評価書に対する外部評価報告書／分野での国際的な暗黙の選考基準

d)【若手の教員・研究者】代表的な評価項目・指標【Q8-5】

Q8-4 において参照した Q8-3 の評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標を Q8-3 から最大３つ選択してください。

※Q8-3 で回答した選択肢の中から選択。

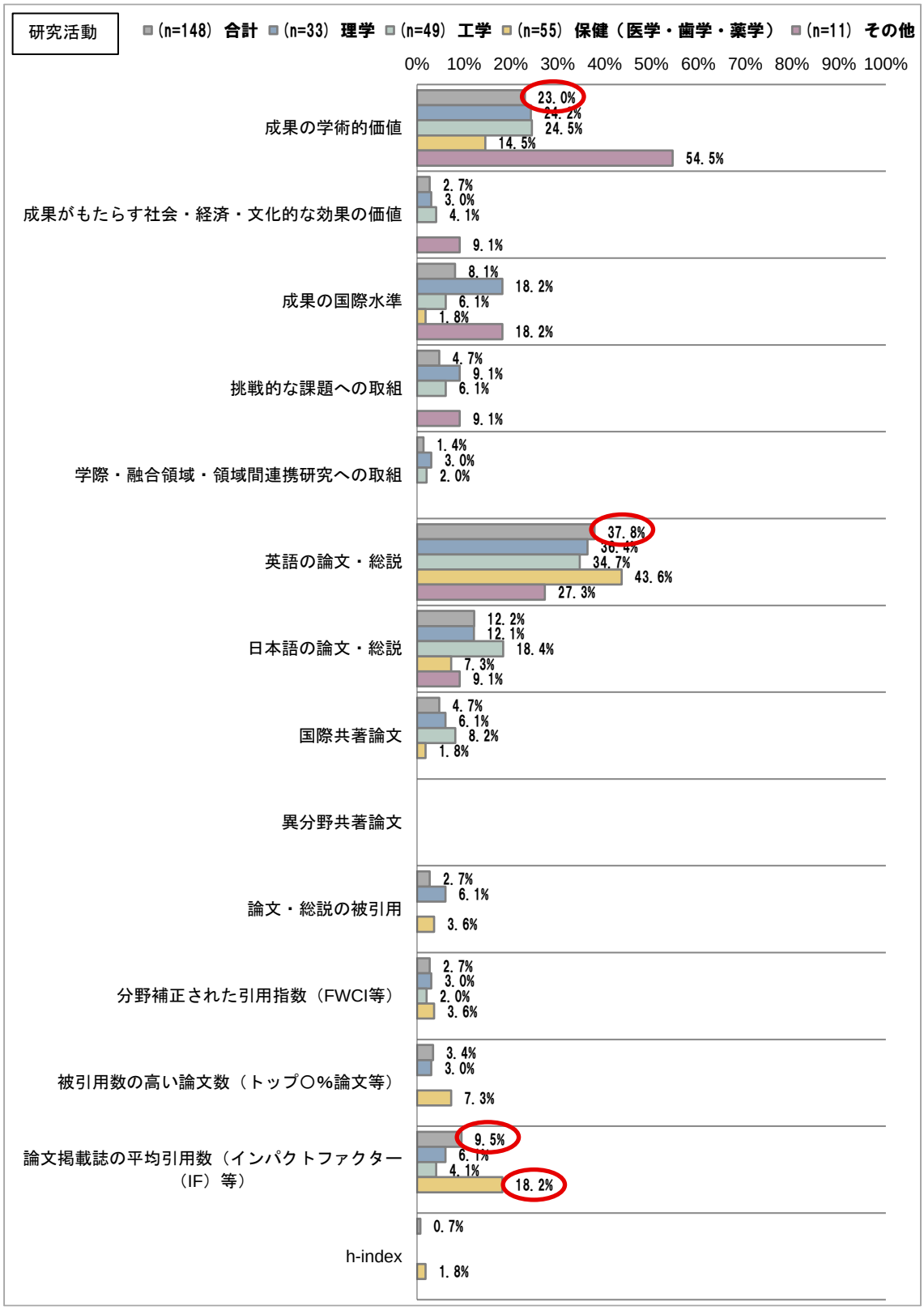
■ 学問分野別

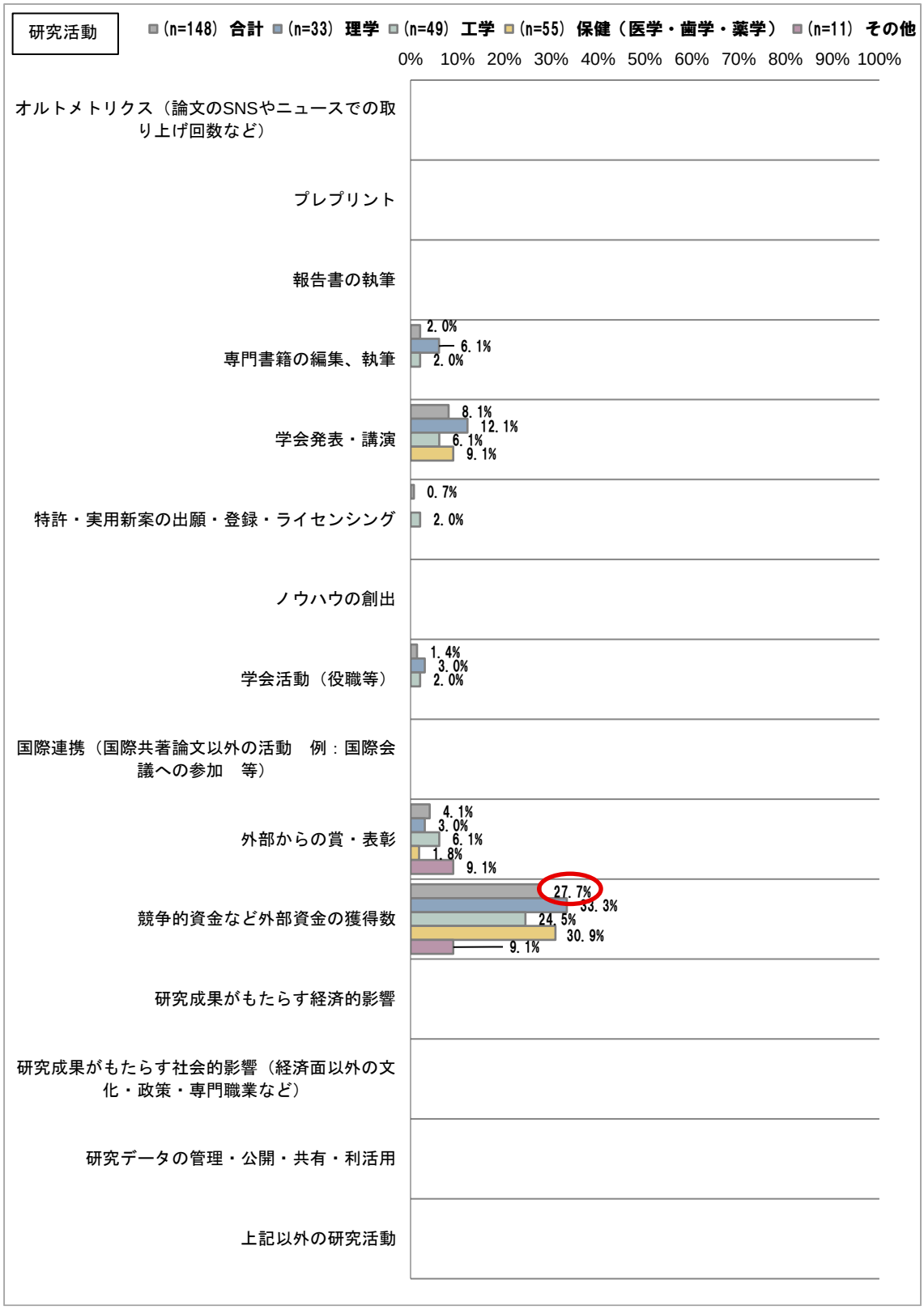
「英語の論文･総説」(全体で 37.8%)、「競争的資金など外部資金の獲得数」(同 27.7%)、「成果の学術的価値」（同 23.0%）の割合が高く、「その他」を除く３つの学問分野ではいずれも高くなっている。

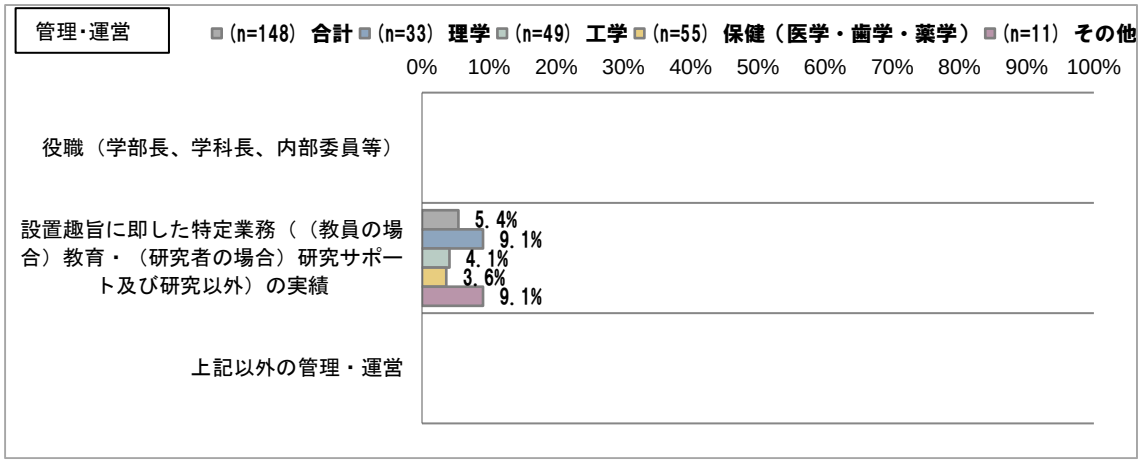
「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等)」の割合は、全体で 9.5%、「保健（医学・歯学・薬学)」では 18.2%と比較的高い。

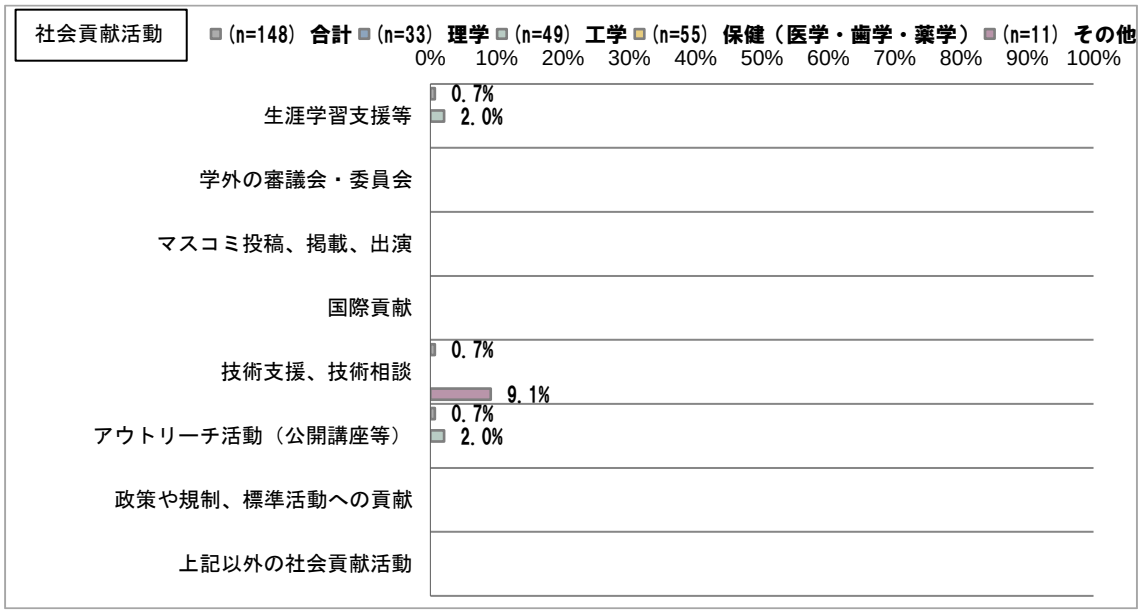
（図表は次頁）

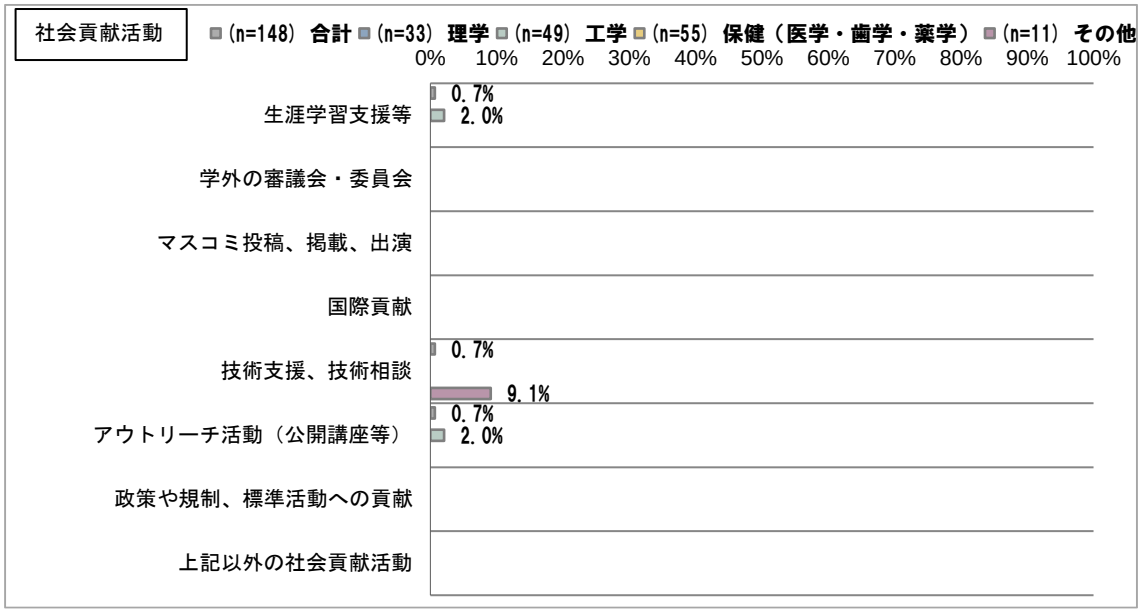
図表 III-89【若手の教員・研究者】代表的な評価項目・指標（学問分野別）

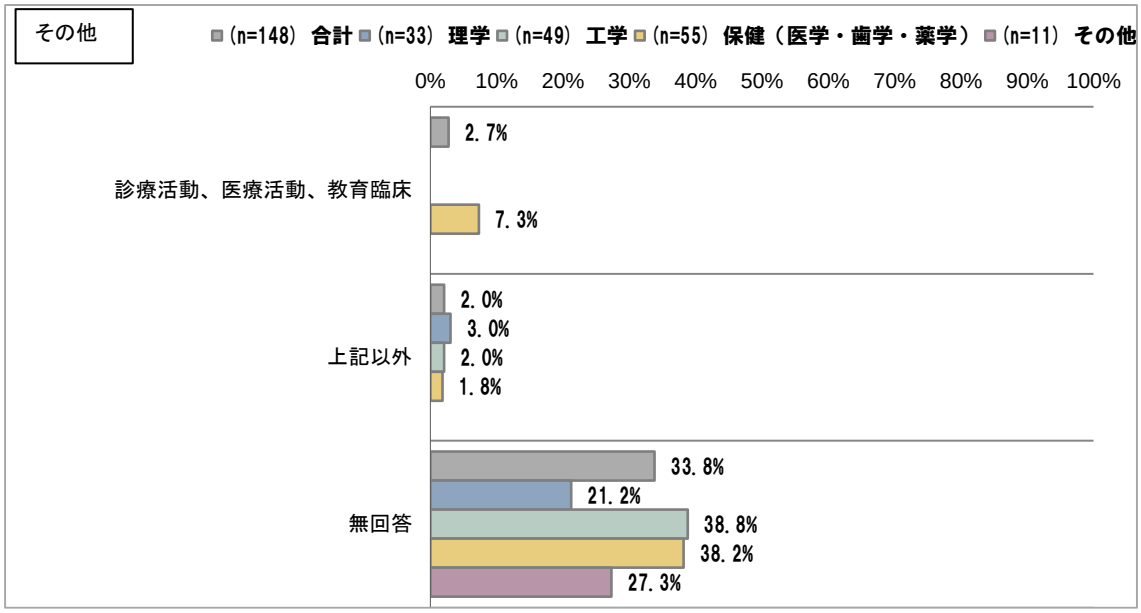



研究活動
(n=148) 合計
(n=33) 理学
(n=49) 工学
(n=55) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=11) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
オルトメトリクス（論文のSNSやニュースでの取り上げ回数など）
プレプリント
報告書の執筆
専門書籍の編集、執筆
2.0%
6.1%
2.0%
学会発表・講演
8.1%
12.1%
6.1%
9.1%
特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
0.7%
2.0%
ノウハウの創出
学会活動（役職等）
1.4%
3.0%
2.0%
国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
外部からの賞・表彰
4.1%
3.0%
6.1%
1.8%
9.1%
競争的資金など外部資金の獲得数
27.7%
33.3%
24.5%
30.9%
9.1%
研究成果がもたらす経済的影響
研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
研究データの管理・公開・共有・利活用
上記以外の研究活動


管理･運営
(n=148) 合計 (n=33) 理学 (n=49) 工学 (n=55) 保健（医学・歯学・薬学） (n=11) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
役職（学部長、学科長、内部委員等）
設置趣旨に即した特定業務（（教員の場合）教育・（研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
5.4%
9.1%
4.1%
3.6%
9.1%
上記以外の管理・運営


社会貢献活動
(n=148) 合計 (n=33) 理学 (n=49) 工学 (n=55) 保健（医学・歯学・薬学） (n=11) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
生涯学習支援等
0.7%
2.0%
学外の審議会・委員会
マスコミ投稿、掲載、出演
国際貢献
技術支援、技術相談
0.7%
9.1%
アウトリーチ活動（公開講座等）
0.7%
2.0%
政策や規制、標準活動への貢献
上記以外の社会貢献活動


社会貢献活動
(n=148) 合計 (n=33) 理学 (n=49) 工学 (n=55) 保健（医学・歯学・薬学） (n=11) その他
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
生涯学習支援等
0.7%
2.0%
学外の審議会・委員会
マスコミ投稿、掲載、出演
国際貢献
技術支援、技術相談
0.7%
9.1%
アウトリーチ活動（公開講座等）
0.7%
2.0%
政策や規制、標準活動への貢献
上記以外の社会貢献活動


その他
(n=148) 合計
(n=33) 理学
(n=49) 工学
(n=55) 保健（医学・歯学・薬学）
(n=11) その他
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
診療活動、医療活動、教育臨床
2.7%
7.3%
上記以外
2.0%
3.0%
2.0%
1.8%
無回答
33.8%
21.2%
38.8%
38.2%
27.3%

(5) その他

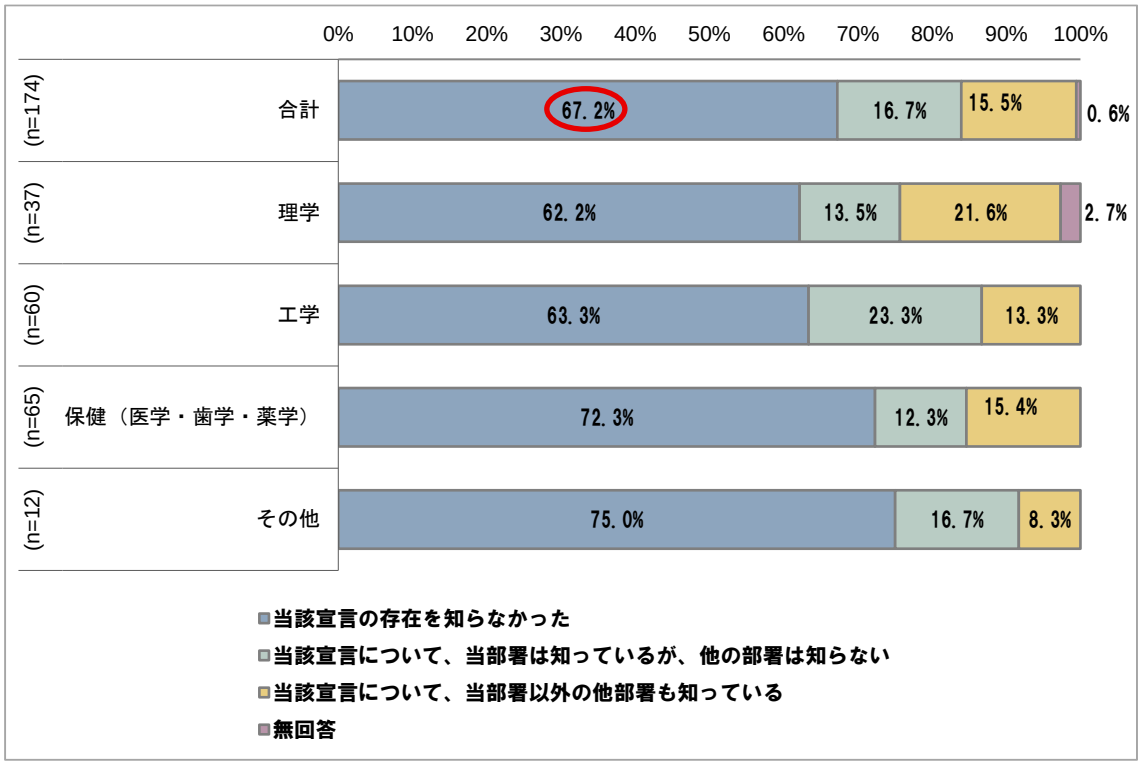
a)「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況【Q9-2】

貴機関・学部等は、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」があることを知っていましたか？貴機関の状況に近いと思われるものに選択してください。（１つだけ）

■ 学問分野別

いずれの学問分野でも「当該宣言の存在を知らなかった」の割合が６割を超えており、全体で 67.2%となっている。

図表 III-90「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況（学問分野別）



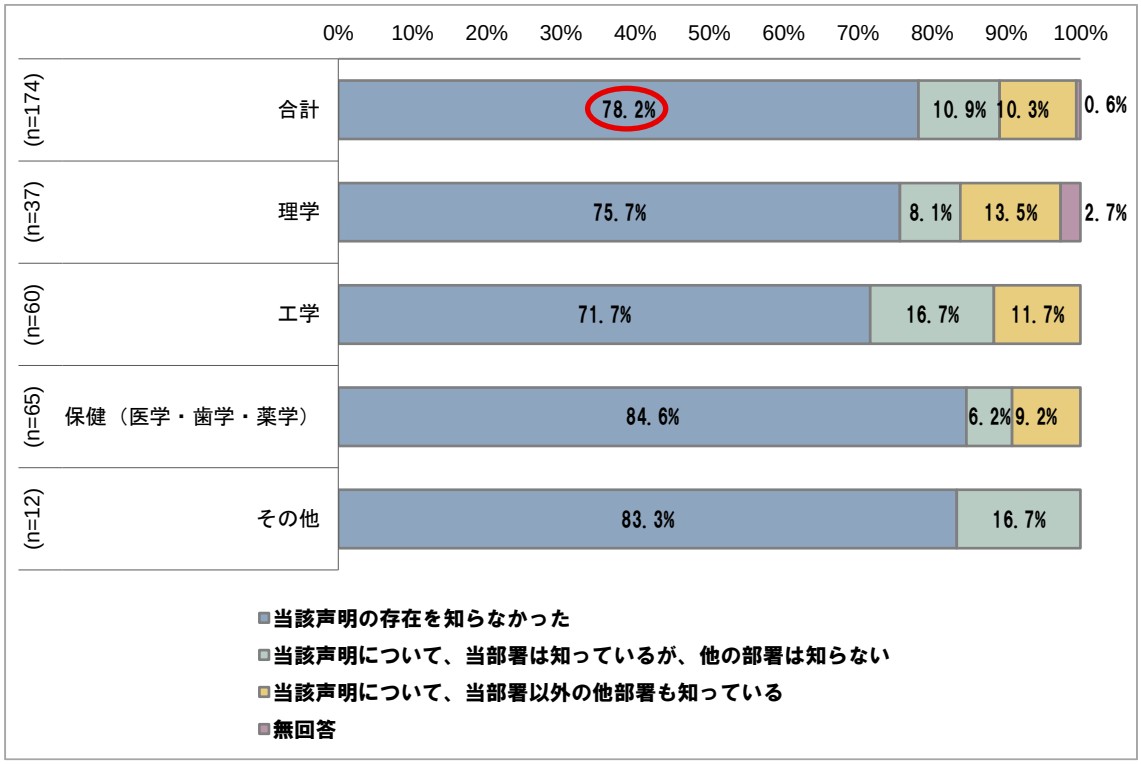
b)「研究計量に関するライデン声明」の認知状況【Q9-3】

貴機関・学部等では、「研究計量に関するライデン声明」があることを知っていましたか？ 貴機関の状況に近いと思われるものに選択してください。（１つだけ）

■ 学問分野別

いずれの学問分野でも「当該声明の存在を知らなかった」の割合が７割以上となっており、全体では 78.2%となっている。

図表 III-91「研究計量に関するライデン声明」の認知状況（学問分野別）



４．「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター(IF）等)」に関する分析

本章は、研究者個人の業績評価項目として「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）（以下、「ジャーナル・インパクトファクター[5]（JIF）等」という。)」が利用されていることについて焦点を当て、①「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」、②「研究計量に関するライデン声明」、③業績評価の項目を設定した際に参照したものとの関係性について分析する。

①は「資金配分，任用，及び昇進についての検討の際におけるインパクトファクターのような学術誌に基づく測定法の利用を排除する必要」を勧告しており、①を認知している機関、学部等は JIF 等を評価項目に利用していないことを仮説として検証する。

②は「定量的評価は定性的な専門家による評定の支援に用いるべきである」「機関、グループ又は研究者の研究目的に照らして業績を測定せよ」等の 10 原則をベストプラクティスとして示しており、②を認知している機関、学部等は JIF 等を利用していないことを仮説として検証する。

③は評価項目を設定する際に参照した指標が、JIF 等の利用に影響を与えていることを検証する。

(1) 総括

①「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況と JIF 等の関係性

任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価項目における JIF 等の設定割合について、機関及び国立大学では、いずれも「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」を知っている機関の方が知らない機関よりも割合が高く、知っている機関、学部等においても JIF 等を評価項目に設定している。

若手の教員・研究者を採用する際の評価項目についても、機関及び国立大学では当該宣言を知っている機関の方が知らない機関よりも JIF 等を評価項目として設定している割合が高い。また、当該宣言を知っている学部等においても JIF 等を設定している。

②「研究計量に関するライデン声明」の認知状況と JIF 等の関係性

任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価項目における JIF 等の設定割合について、機関及び国立大学では「研究計量に関するライデン声明」を知っている機関の方が知らない機関よりも割合が高く、知っている機関、学部等においても JIF 等を評価項目に設定している。

若手の教員・研究者を採用する際の評価項目についても、機関及び国立大学では当該宣言を知っている機関の方が知らない機関よりも JIF 等を評価指標として設定している割合が高い。また、当該宣言を知っている学部等においても JIF 等を設定している。

③業績評価の項目を設定した際に参照したものと業績評価における JIF 等設定の関係性

任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価については、国の各種指標等を参照して評価項目を設定した機関、学部等では JIF 等を評価項目に設定している割合が全体よりも高くなっており、JIF 等の設定に影響を与えている可能性がある。

④業績評価における JIF 等設定と評価項目数

任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価の評価項目として JIF 等を設定している機関では平均 26.0 の評価項目を設定しており、JIF 等を設定している学部等では平均 26.6 の評価項目を設定している。このことから、数多くの評価項目を設定している機関、学部等がその１つとして JIF 等を設定していることが伺われる。

若手の教員・研究者を採用する際に考慮している評価項目について、JIF 等を評価項

[5] ジャーナル・インパクトファクター（Journal Impact Factor（JIF)）：Web of Science Core Collection のデータをもとに算出した、クラリベイトのみが提供する、ジャーナルの指標。(出典)クラリベイト・アナリティクス・ジャパン　ウェブサイト https://clarivate.com/ja/blog/journal-impact-factor/

目に設定している機関では平均 16.6、学部等では平均 17.9 の評価項目を設定しており、JIF 等はその１つとして利用されている。
⑤JIF 等の雑誌単位の定量的指標を業績評価に利用する際の注意点
　JIF 等を利用する機関から利用する際の注意点について指摘がされており、JIF 等利用の問題を理解したうえで、限定して評価項目に設定している機関、学部等もみられる。

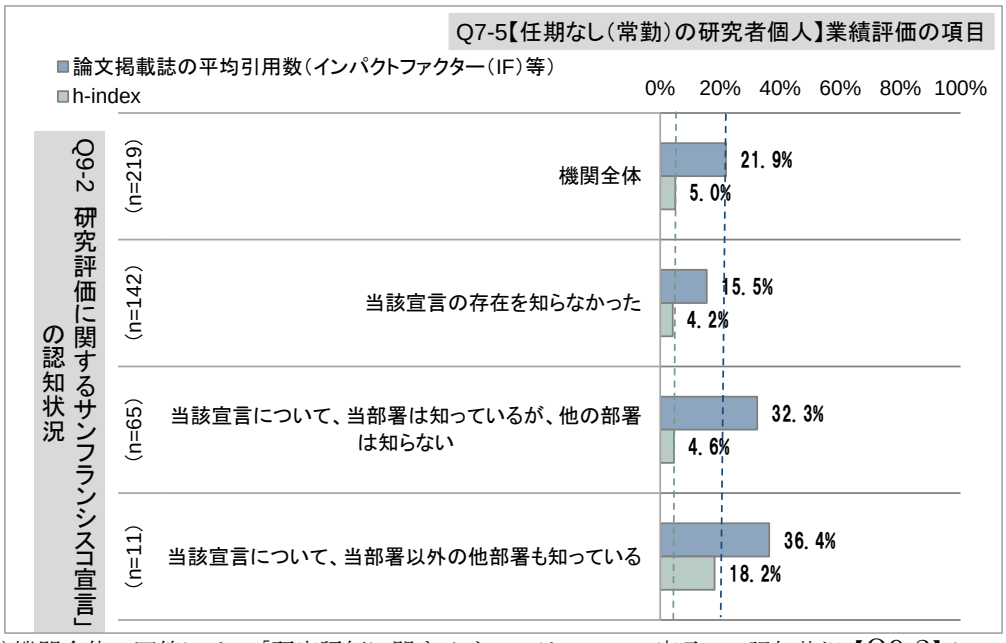
①「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況と JIF 等の関係性

a)「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況と、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価項目における JIF 等の設定について【Q9-2×Q7-5】

【Q9-2】	【Q7-5】
貴機関・学部等は、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」があることを知っていましたか？貴機関の状況に近いと思われるものに選択してください。（１つだけ）	貴機関・学部等における業績評価では、どのような項目について評価していますか。（複数回答）

■ 機関全体
　任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価について、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」を「知らなかった」機関では JIF 等を評価項目として設定している機関の割合が 15.5%であるが、「当該宣言について、当部署は知っているが、他の部署は知らない」では 32.3%、「当該宣言について、当部署以外の他部署も知っている」機関では 36.4%が JIF 等を設定している。この集計結果からみると「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」を知っている機関の方が JIF 等を評価指標として設定している割合が高くなっている。

図表 III-92 「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況と、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価における JIF 等のクロス集計（機関全体）

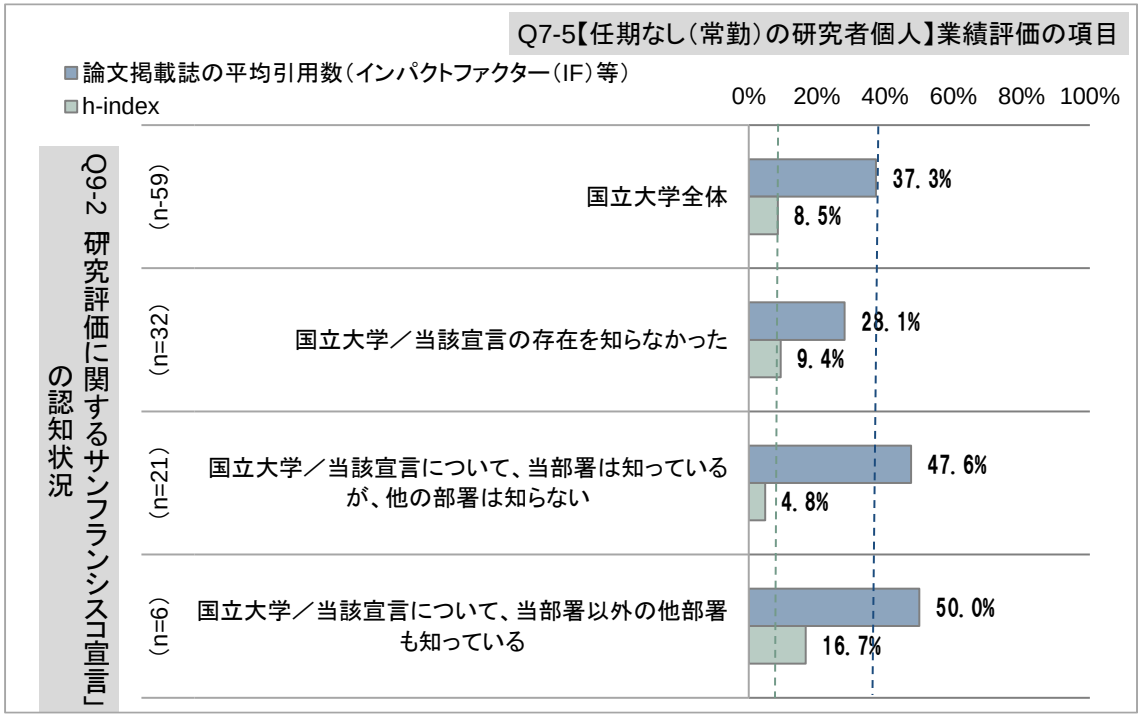


（注）機関全体の回答には、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況【Q9-2】についての問に無回答であったものを含む。

■ 国立大学

国立大学の任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価についてみると、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」を「知らなかった」機関では JIF 等を評価項目として設定している機関の割合が 28.1%であるのに対して、「当該宣言について、当部署は知っているが、他の部署は知らない」では 47.6%、「当該宣言について、当部署以外の他部署も知っている」機関では 50.0%となっており、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」を知っている方が JIF 等を評価指標として設定している割合が高い。

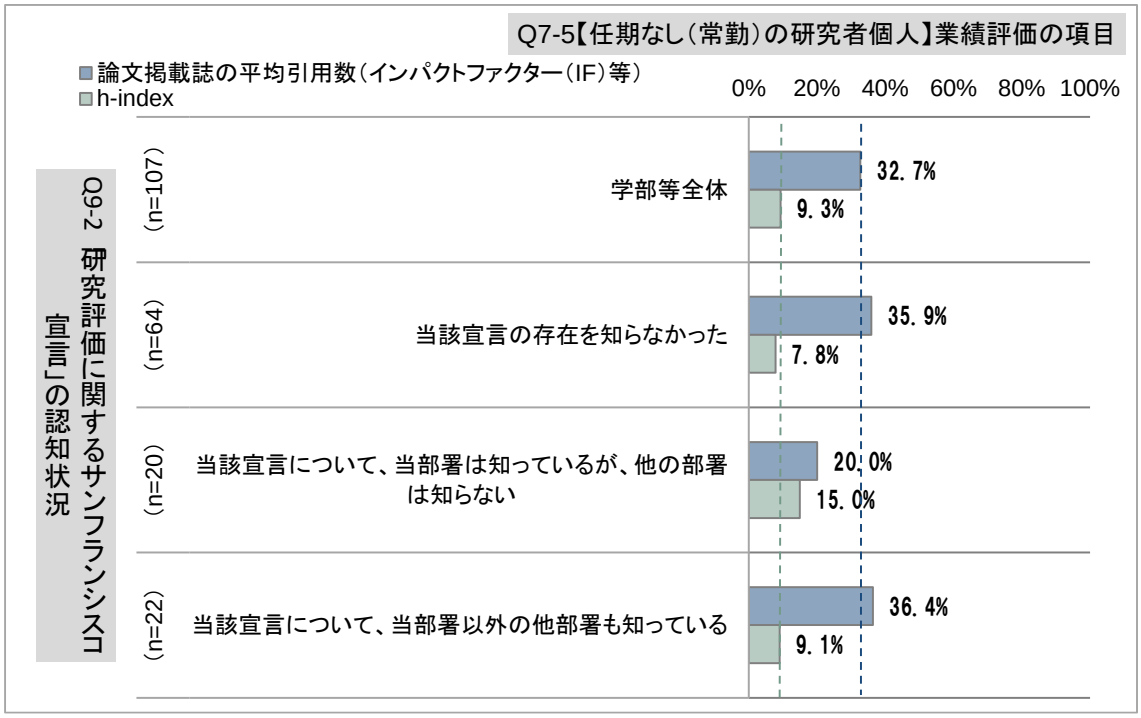
図表 III-93 「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況と、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価における JIF 等のクロス集計（国立大学）



■ 学部等全体

学部等全体の任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価についてみると、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」を「知らなかった」機関では JIF 等を評価項目として設定している機関の割合が 35.9%、「当該宣言について、当部署は知っているが、他の部署は知らない」では 20.0%、「当該宣言について、当部署以外の他部署も知っている」機関では 36.4%となっており、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知度と JIF 等を評価指標として設定することについての相関は見られない。

図表 III-94 「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況と、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価における JIF 等のクロス集計（学部等全体）



（注）学部等全体の回答には、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況【Q9-2】についての問に無回答であったものを含む。

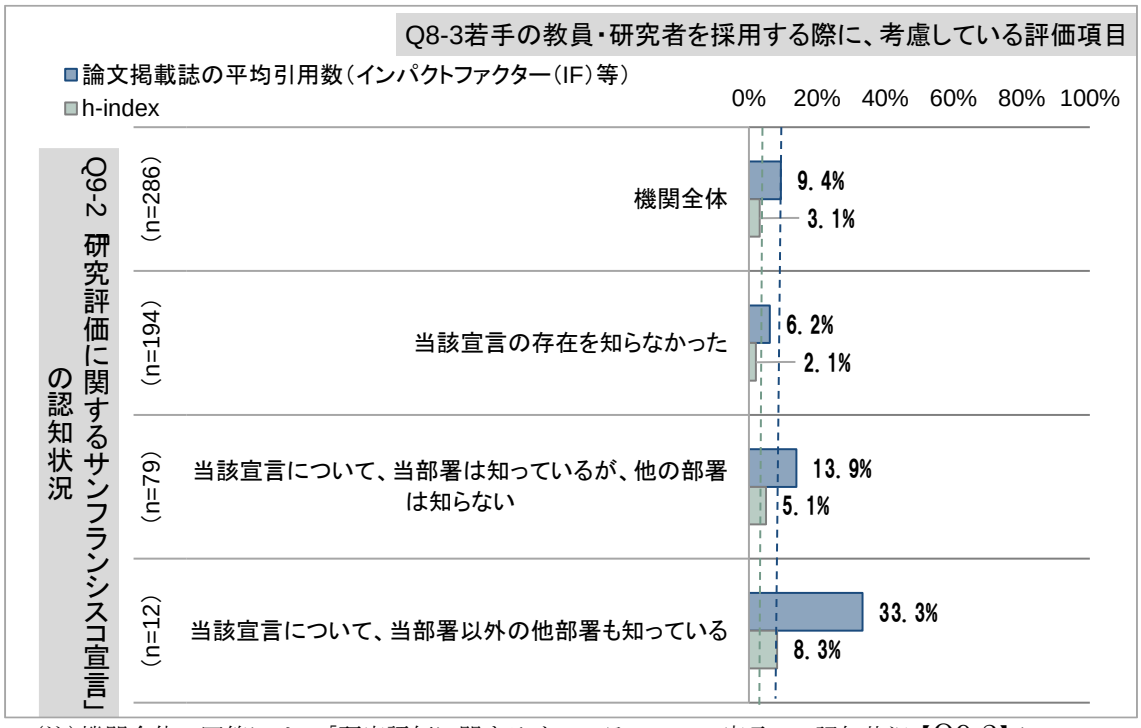
b)「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況と、若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目における JIF 等の関係【Q9-2×Q8-3】

【Q9-2】 貴機関・学部等は、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」があることを知っていましたか？貴機関の状況に近いと思われるものに選択してください。（１つだけ）	【Q8-3】 特に若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目はどれですか。（複数回答）

■ 機関全体

若手の教員・研究者を採用する際に JIF 等を評価項目としていることと、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」のクロス集計を行った。「当該宣言を知らなかった」機関では JIF 等を採用の評価項目として設定している機関の割合が 9.4%であるのに対して、「当該宣言について、当部署は知っているが、他の部署は知らない」では 13.9%、「当該宣言について、当部署以外の他部署も知っている」機関では 33.3%となっており、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」を知っている機関の方が JIF 等を評価指標として設定している割合が高い。

図表 III-95 「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況と、若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目における JIF 等のクロス集計（機関全体）

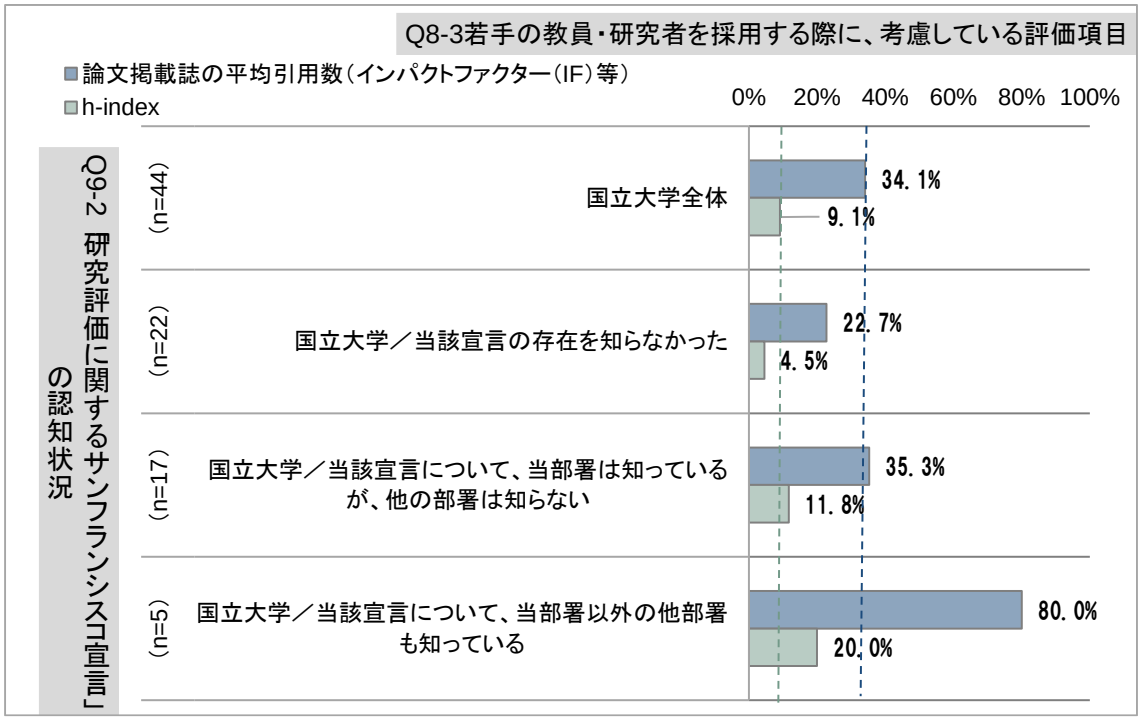


（注）機関全体の回答には、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況【Q9-2】についての問に無回答であったものを含む。

■ 国立大学

国立大学の若手教員・研究者の採用について、２つの項目のクロス集計の結果をみると、当該宣言の存在を知らなかった機関が JIF 等を評価項目に設定している割合（22.7%）より、当該宣言を知っている機関の設定割合（35.3%、80.0%）の方が高くなっている。

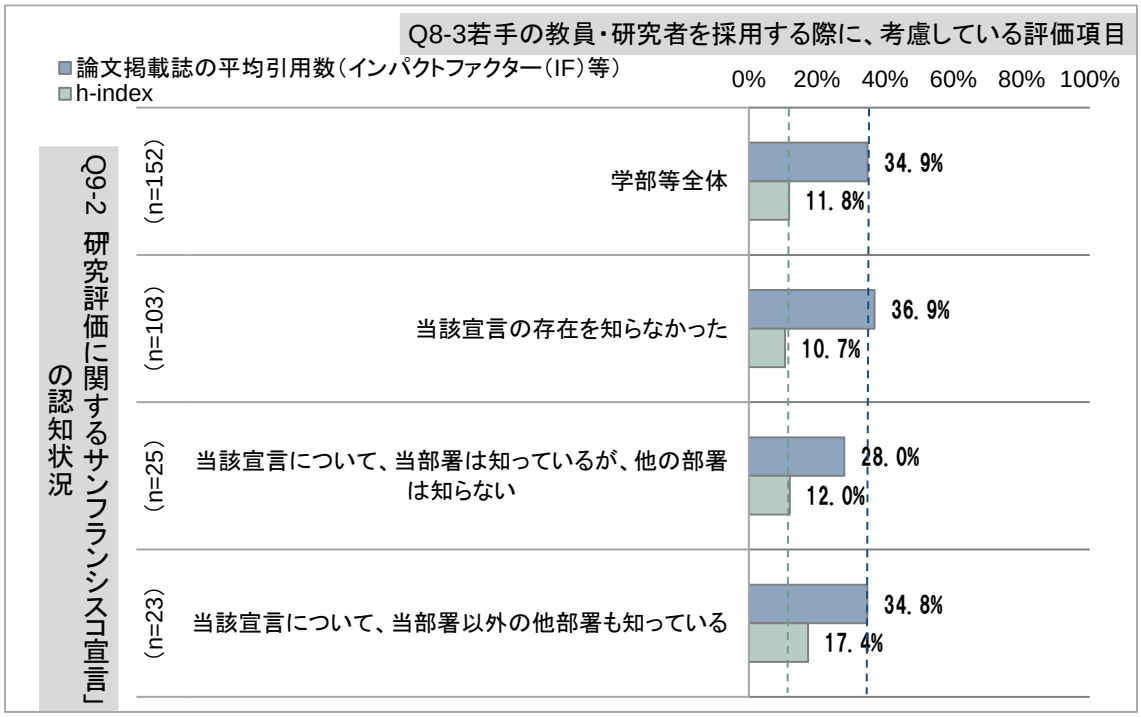
図表 III-96 「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況と、若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目における JIF 等のクロス集計（国立大学）



■ 学部等全体

学部等の若手教員・研究者の採用について、２つの項目のクロス集計の結果をみると、当該宣言の存在を知らなかった学部等が JIF 等を設定している割合（34.9%）に比べて、当該宣言を知っている学部等の設定割合（28.0%、34.8%）は若干低いが、明確な差が確認できるほどではない。

図表 III-97 「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況と、若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目における JIF 等のクロス集計（学部等全体）



（注）学部等全体の回答には、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況【Q9-2】についての問に無回答であったものを含む。

c）考察

上記のクロス集計結果からは、研究評価に関するサンフランシスコ宣言を認知している機関、学部等は、研究者個人の業績評価項目として JIF 等を設定していない機関、学部等が多いという仮説は検証できず、認知している機関についても JIF 等を設定していることが分かった。

②「研究計量に関するライデン声明」の認知状況と、業績評価における JIF 等の関係性

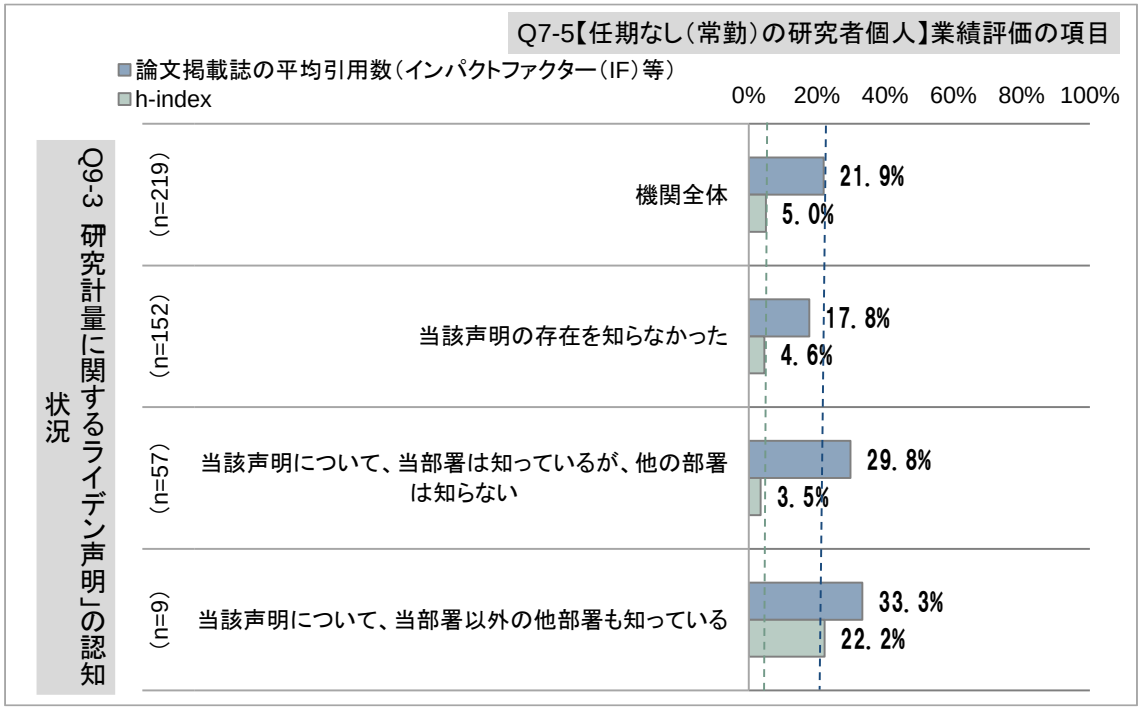
a)「研究計量に関するライデン声明」の認知状況と、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価における JIF 等の設定について【Q9-3×Q7-5】

【Q9-3】 貴機関・学部等では、「研究計量に関するライデン声明」があることを知っていましたか？　貴機関の状況に近いと思われるものに選択してください。（１つだけ）	【Q7-5】 貴機関・学部等における業績評価では、どのような項目について評価していますか。（複数回答）

■ 機関全体

任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価について、「研究計量に関するライデン声明」を「知らなかった」機関では JIF 等を評価項目として設定している機関の割合が 17.8%であるが、「当該宣言について、当部署は知っているが、他の部署は知らない」では 29.8%、「当該宣言について、当部署以外の他部署も知っている」機関では 33.3%が JIF 等を評価項目に設定している。この集計結果からみると「研究計量に関するライデン声明」を知っている機関の方が JIF 等を評価指標として設定している割合が高くなっている。

図表 III-98 「研究計量に関するライデン声明」の認知状況と、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価における JIF 等設定のクロス集計（機関全体）

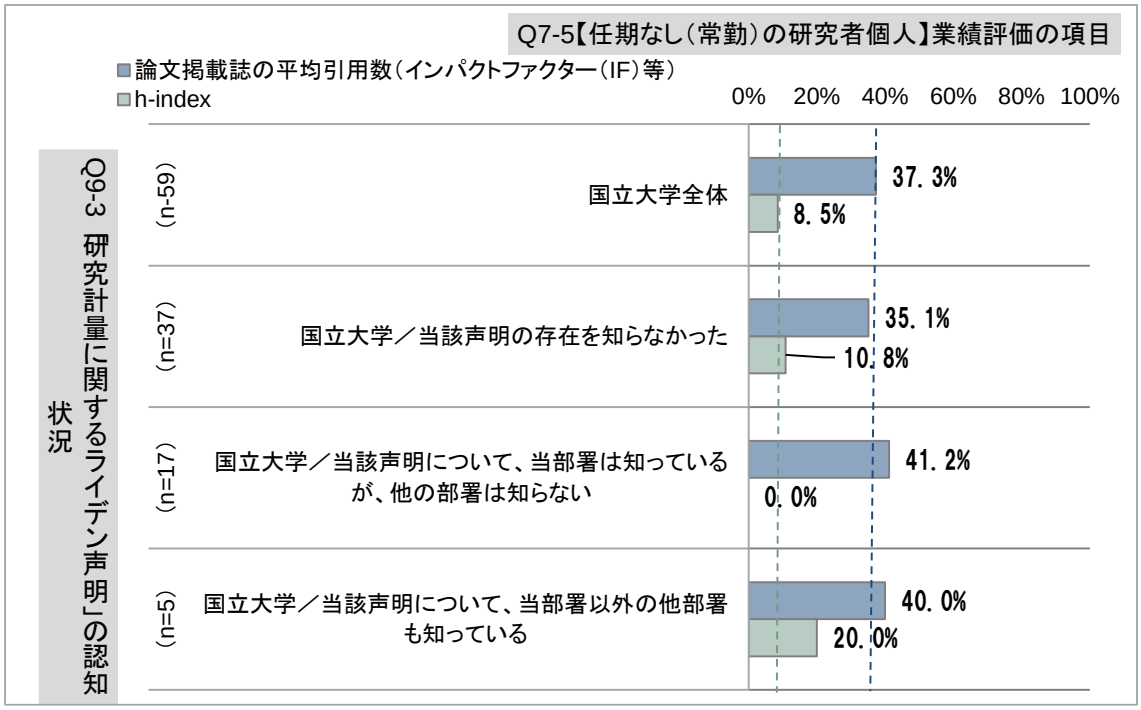


（注）機関全体の回答には、「研究計量に関するライデン声明」の認知状況【Q9-3】についての問に無回答であったものを含む。

■ 国立大学

国立大学について、２つの項目のクロス集計の結果をみると、当該宣言の存在を知らなかった機関が JIF 等を評価項目に設定している割合（35.1%）より、当該宣言を知っている機関の設定割合（41.2%、40.0%）の方が若干高くなっている。

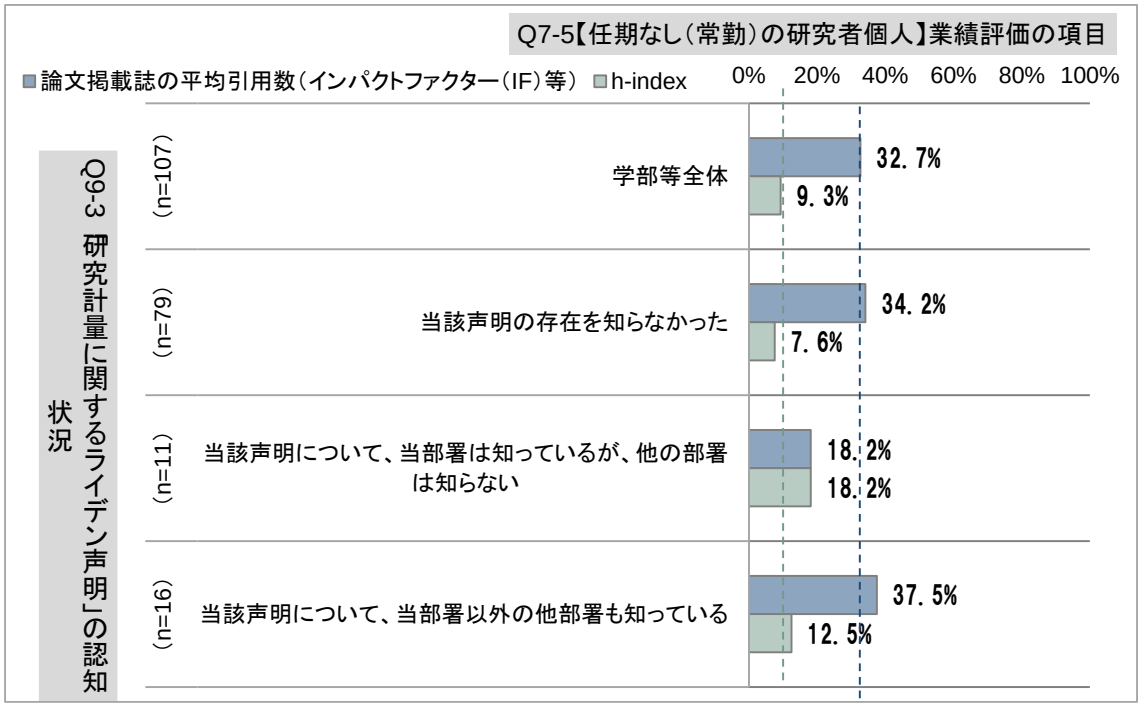
図表 III-99 「研究計量に関するライデン声明」の認知状況と、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価における JIF 等設定のクロス集計（国立大学）



■ 学部等全体

学部等について、２つの項目のクロス集計の結果をみると、当該宣言の存在を知らなかった学部等が JIF 等を評価項目に設定している割合（32.7%）と、当該宣言を知っている学部等の設定割合（18.2%、37.5%）には明確な相関関係はみられない。

図表 III-100 「研究計量に関するライデン声明」の認知状況と、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価における JIF 等設定のクロス集計（学部等全体）



（注）学部等全体の回答には、「研究計量に関するライデン声明」の認知状況【Q9-3】についての問に無回答であったものを含む。

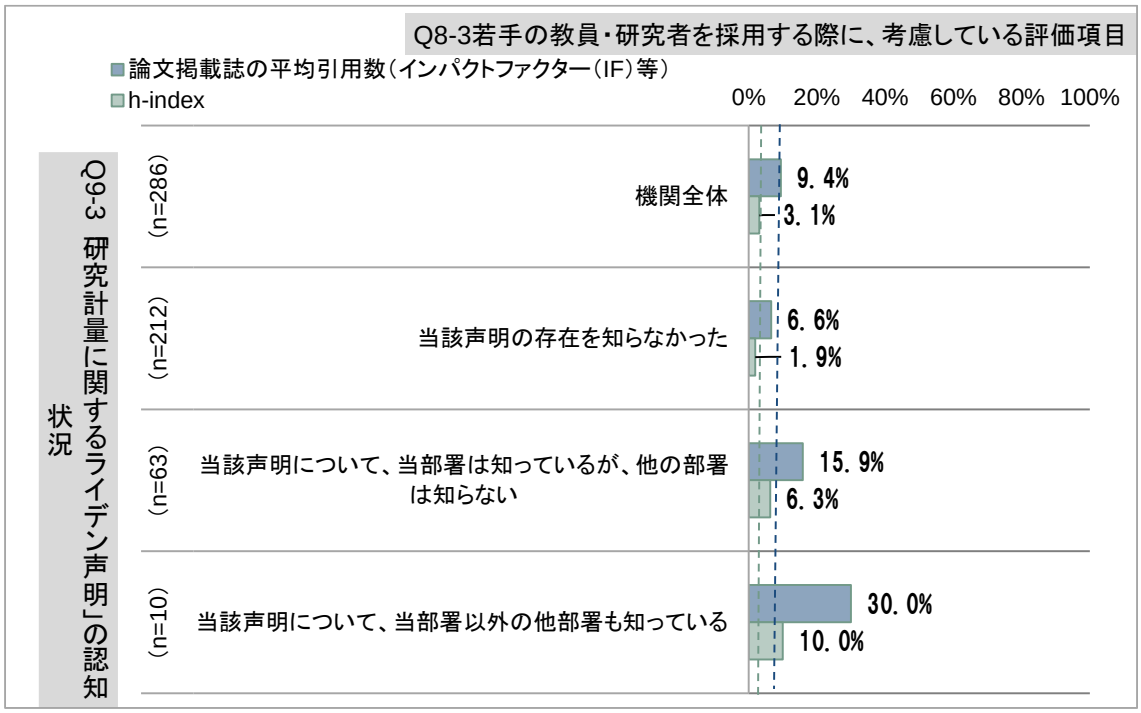
b)「研究計量に関するライデン声明」の認知状況と、若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目における JIF 等の設定について【Q9-3×Q8-3】

【Q9-3】 貴機関・学部等では、「研究計量に関するライデン声明」があることを知っていましたか？　貴機関の状況に近いと思われるものに選択してください。（１つだけ）	【Q8-3】 特に若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目はどれですか。（複数回答）

■ 機関全体

若手の教員・研究者を採用する際に JIF 等を評価項目としていることと、「研究計量に関するライデン声明」の認知状況の関係は、「当該宣言を知らなかった」機関では JIF 等を採用の評価項目として設定している機関の割合が 6.6%であるのに対して、「当該宣言について、当部署は知っているが、他の部署は知らない」では 15.9%、「当該宣言について、当部署以外の他部署も知っている」機関では 30.0%となっており、知っている機関の方が JIF 等を評価指標として設定している割合が高くなっている。

図表 III-101 「研究計量に関するライデン声明」の認知状況と、若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目における JIF 等設定のクロス集計（機関全体）

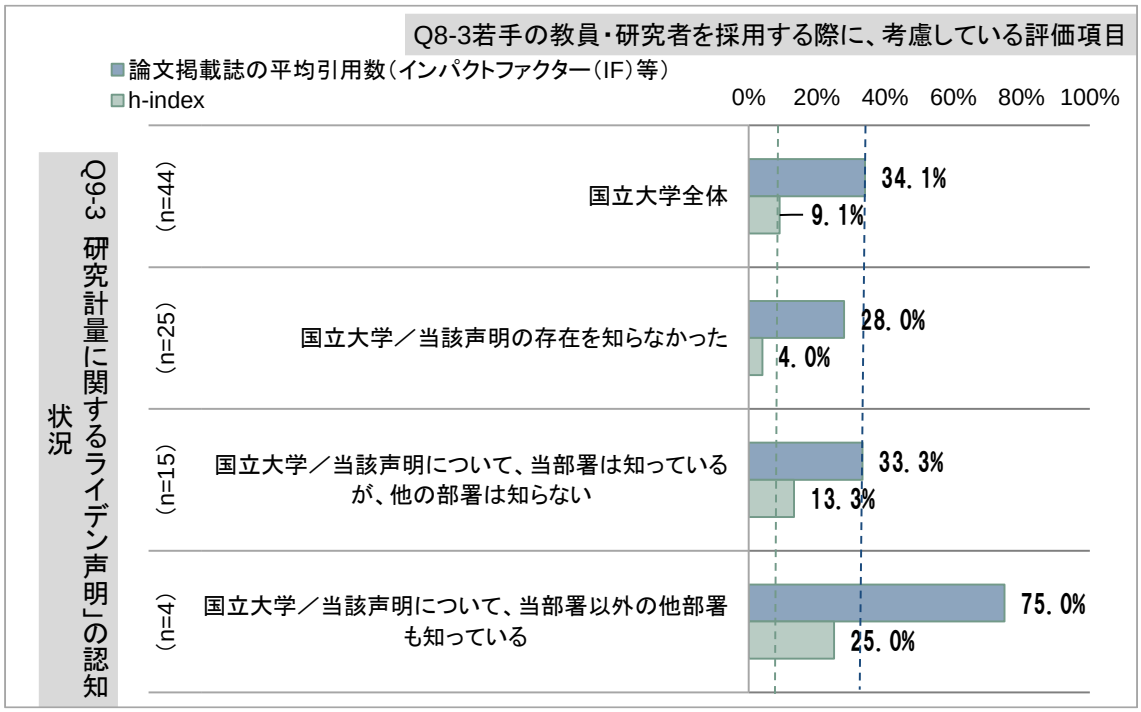


（注）機関全体の回答には、「研究計量に関するライデン声明」の認知状況【Q9-3】についての問に無回答であったものを含む。

■ 国立大学

国立大学の若手教員・研究者の採用について、２つの項目のクロス集計の結果をみると、当該宣言の存在を知らなかった機関が JIF 等を採用の評価項目に設定している割合（28.0%）より、当該宣言を知っている機関の設定割合（33.3%、75.0%）の方が高くなっている。

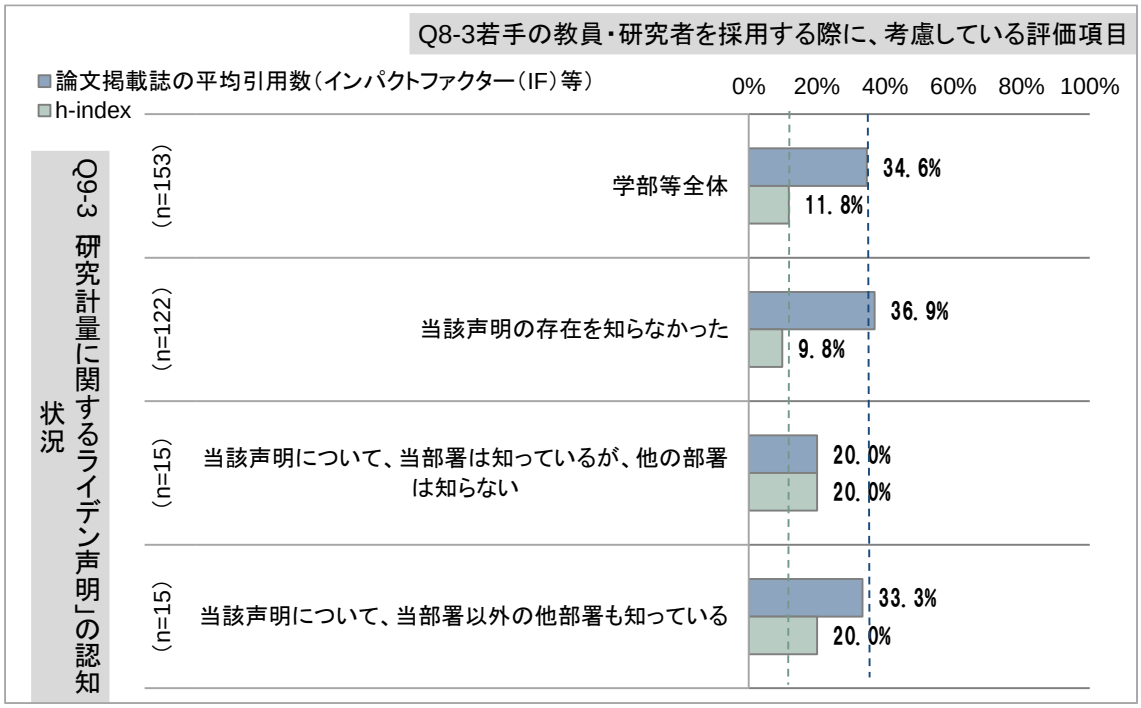
図表 III-102 「研究計量に関するライデン声明」の認知状況と、若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目における JIF 等設定のクロス集計（国立大学）



■ 学部等全体

学部等の若手教員・研究者の採用について、２つの項目のクロス集計結果をみると、当該宣言の存在を知らなかった学部等が JIF 等を設定している割合（36.9%）に比べて、当該宣言を知っている学部等の設定割合（20.0%、33.3%）は若干低くなっているが、明確な相関が確認できるほどの差はみられない。

図表 III-103 「研究計量に関するライデン声明」の認知状況と、若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目における JIF 等設定のクロス集計（学部等全体）



（注）学部等全体の回答には、「研究計量に関するライデン声明」の認知状況【Q9-3】についての問に無回答であったものを含む。

c）考察

上記のクロス集計結果からは、研究計量に関するライデン声明を認知している機関、学部等は、研究者個人の業績評価項目として JIF 等を設定していない機関、学部等が多いという仮説は検証できず、認知している機関、学部等においても JIF 等を設定していることがわかった。

③業績評価の項目を設定した際に参照したものと業績評価における JIF 等設定の関係性

a)任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価の項目を設定した際に参照したものと業績評価における JIF 等設定について【Q7-6×Q7-5】

【Q7-6】 Q7-5 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。	【Q7-5】 貴機関・学部等における業績評価では、どのような項目について評価していますか。（複数回答）

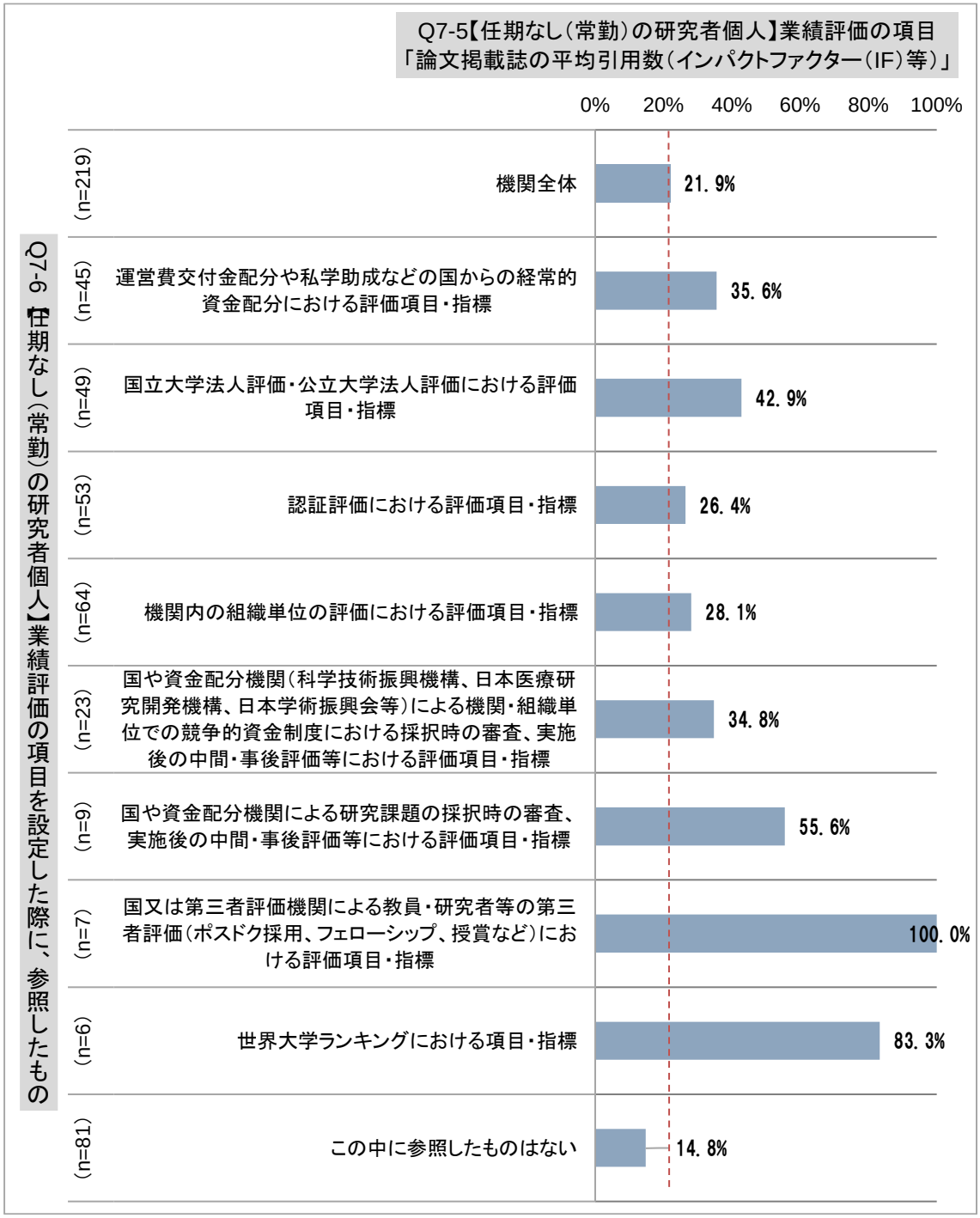
任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価の項目を設定した際に参照したものと、業績評価における JIF 等の設定の関係性を分析するためクロス集計を実施した。

（図表は次頁）

■ 機関全体

業績評価項目に JIF 等を設定している機関は全体の 21.9%であるが、回答選択肢に示したものを参照した機関の JIF 等設定割合は、全て機関全体よりも高くなっている。

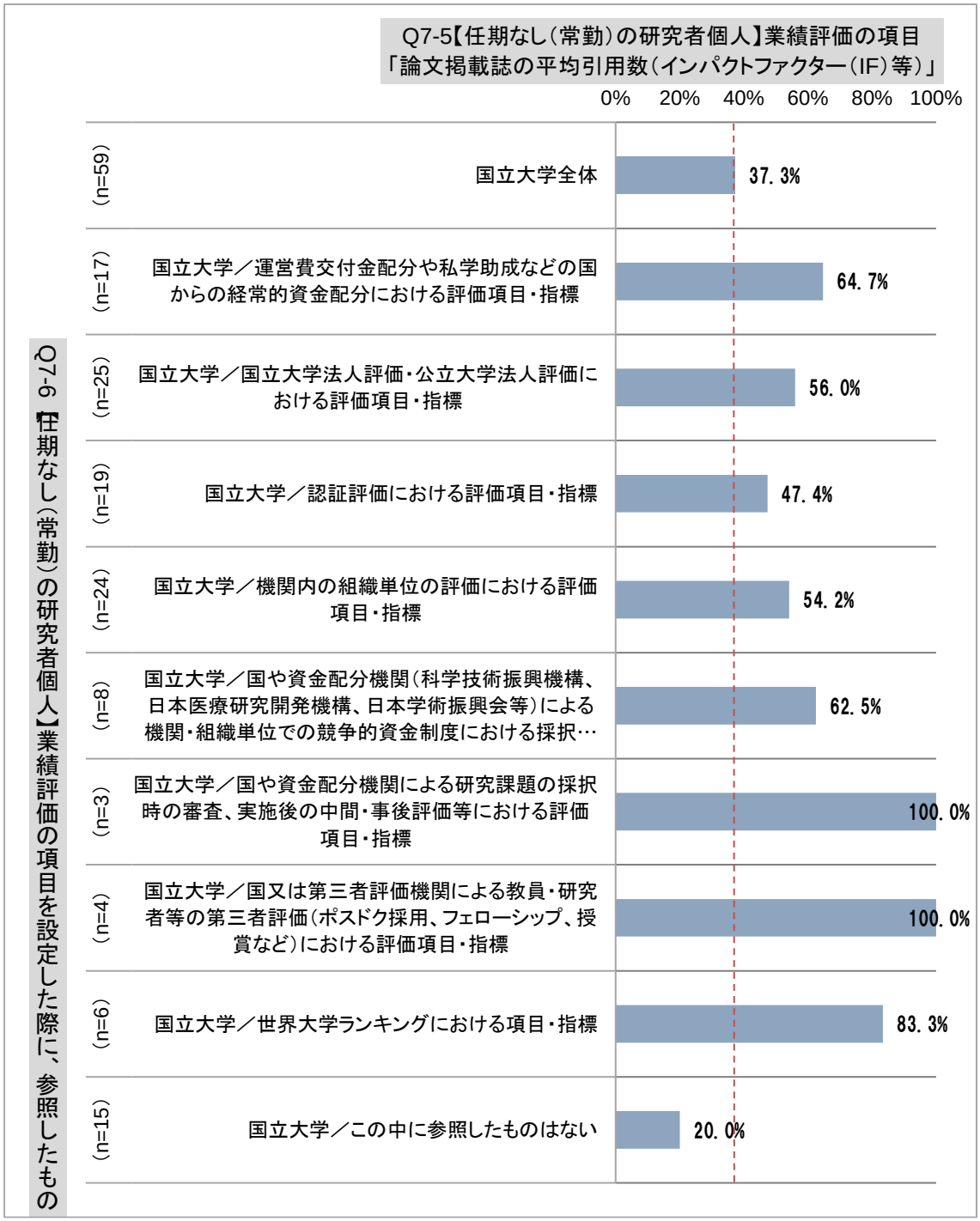
図表 III-104 業績評価の項目を設定した際に参照したものと、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価における JIF 等設定のクロス集計（機関全体）



■ 国立大学

国立大学についても同様に、回答選択肢に示したものを参照した機関の JIF 等設定割合は、いずれも国立大学全体の割合（37.3%）を上回っている。

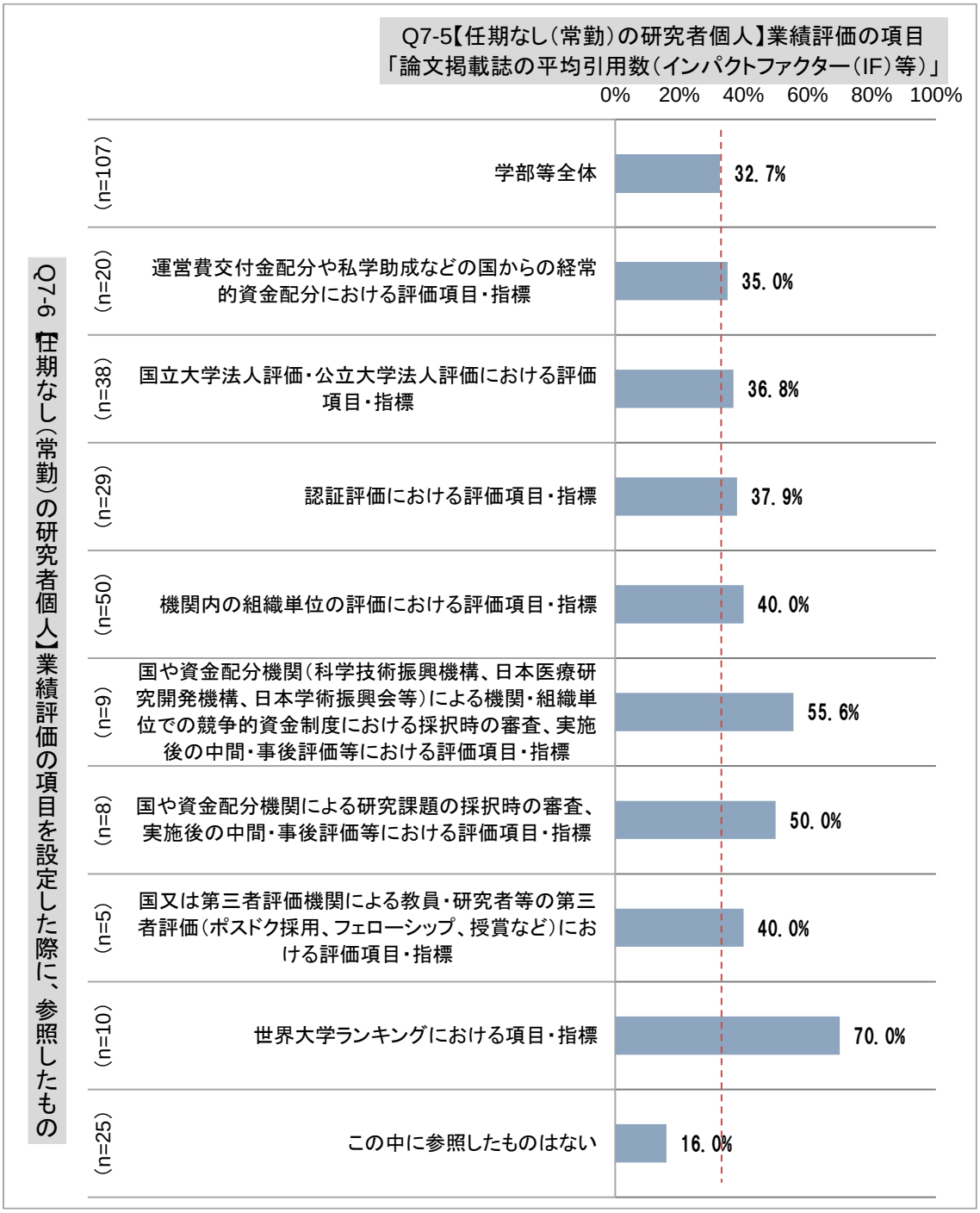
図表 III-105 業績評価の項目を設定した際に参照したものと、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価における JIF 等設定のクロス集計（国立大学）



■ 学部等全体

学部等についても、回答選択肢に示したものを参照した学部等の JIF 等設定割合は、いずれも学部等全体の割合（32.7%）を上回っている。

図表 III-106 業績評価の項目を設定した際に参照したものと、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価における JIF 等のクロス集計（学部等全体）



b)任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価の項目を設定した際に参照したものと、影響を与えた代表的な評価項目・指標として選択されたJIF等の設定について【Q7-6×Q7-7】

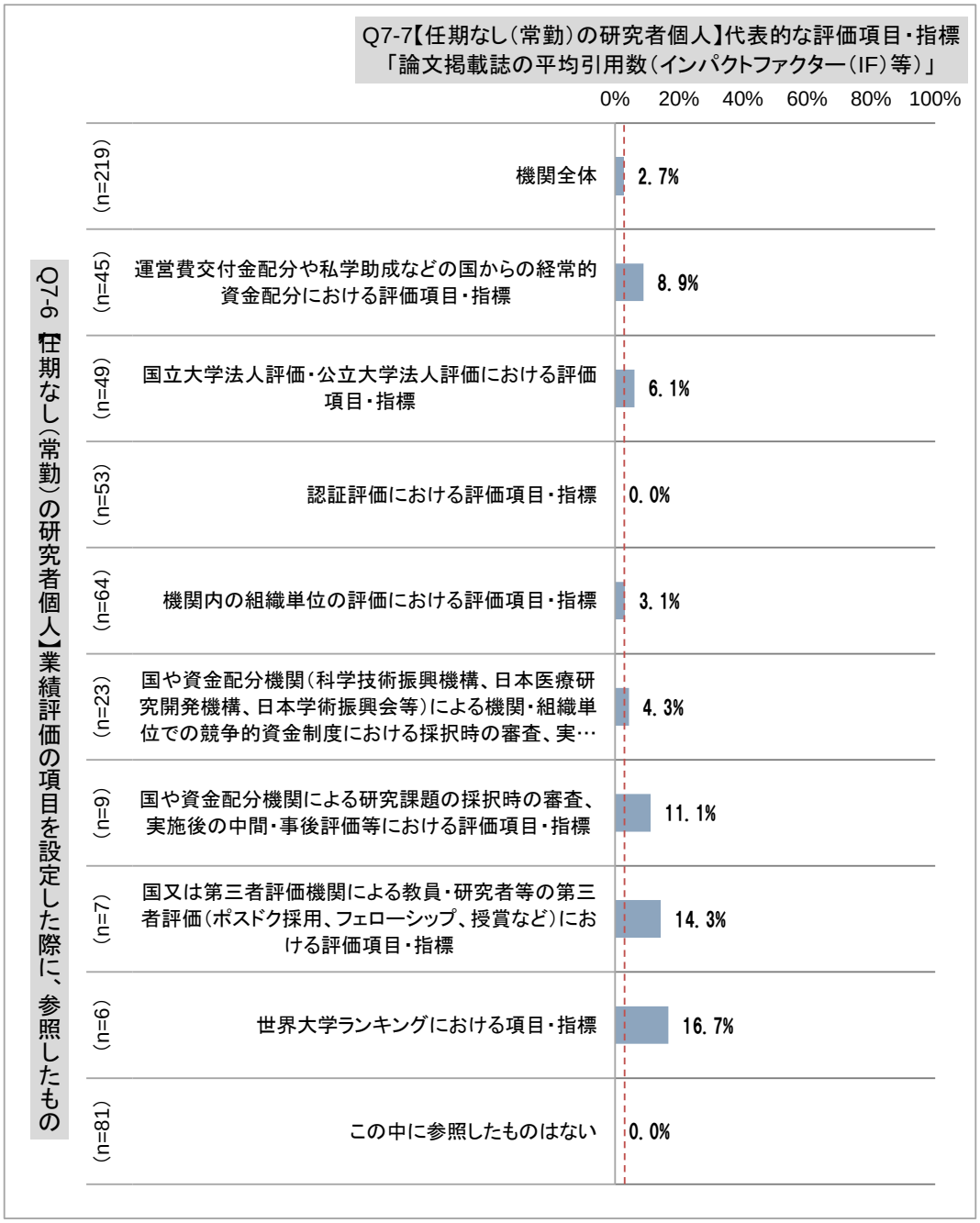
【Q7-6】 Q7-5の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。	【Q7-7】 Q7-6において参照したQ7-5の評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標をQ7-5から最大３つ選択してください。

（図表は次頁）

■ 機関全体

回答数が多いものについてみると、「運営費交付金配分や私学助成などの国からの経常的資金配分における評価項目・指標」を参照した機関が代表的な評価項目・指標として JIF 等を設定している割合は 8.9%、「国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標」を参照した機関の割合は 6.1%であり、機関全体（2.7%）より若干高くなっている。いずれの割合も小さいことから、JIF 等の設定に大きな影響を与えたものはないとみられる。

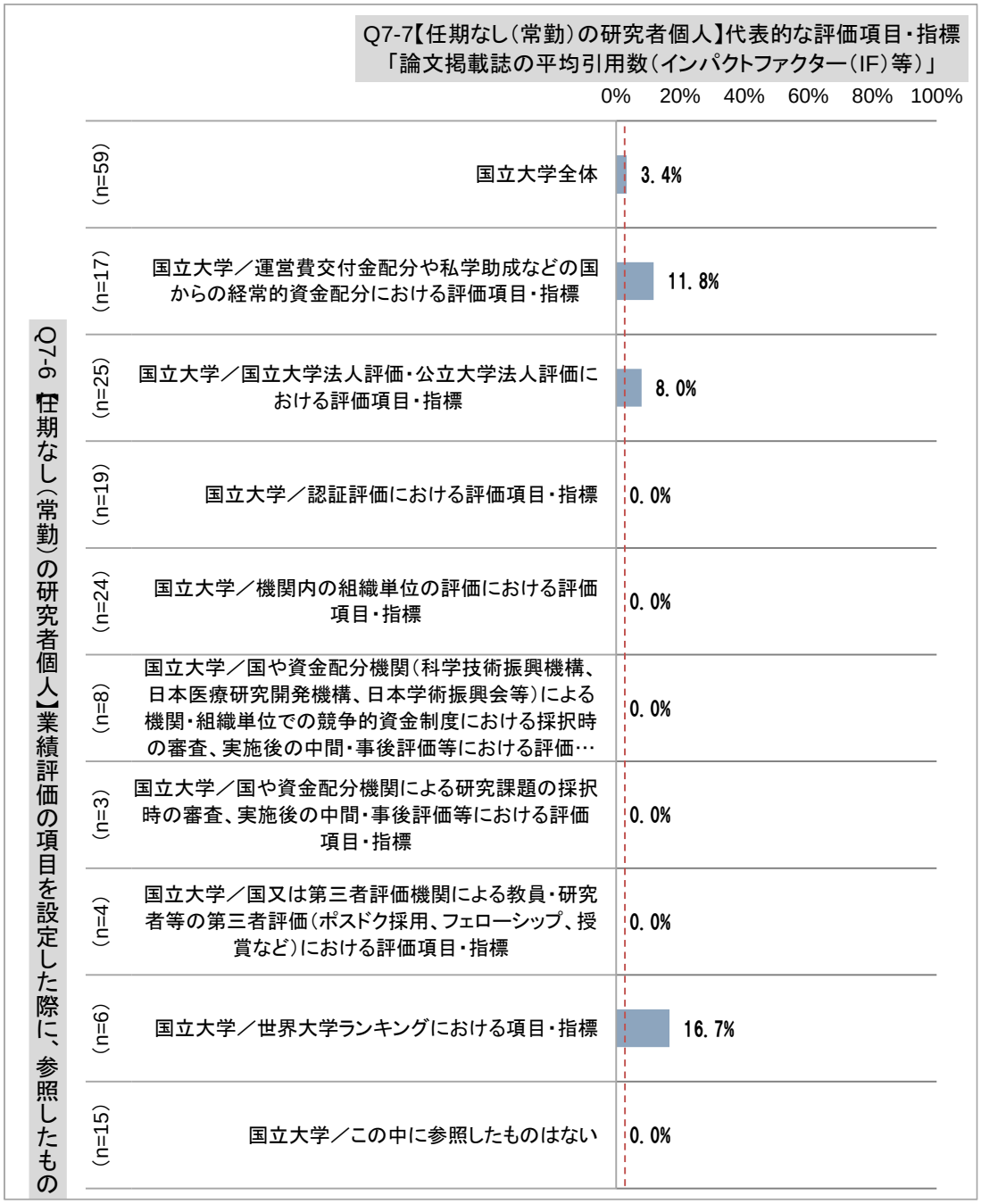
図表 III-107 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価の項目を設定した際に参照したものと、影響を与えた代表的な評価項目・指標として選択された JIF 等の設定のクロス集計（機関全体）



■ 国立大学

国立大学についても、「運営費交付金配分や私学助成などの国からの経常的資金配分における評価項目・指標」を参照した機関が代表的な評価項目・指標として JIF 等を設定している割合は 11.8%、「国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標」を参照した機関の割合は 8.0%と機関全体（3.4%）より高くなっているが、大きな影響を与えたものはないとみられる。

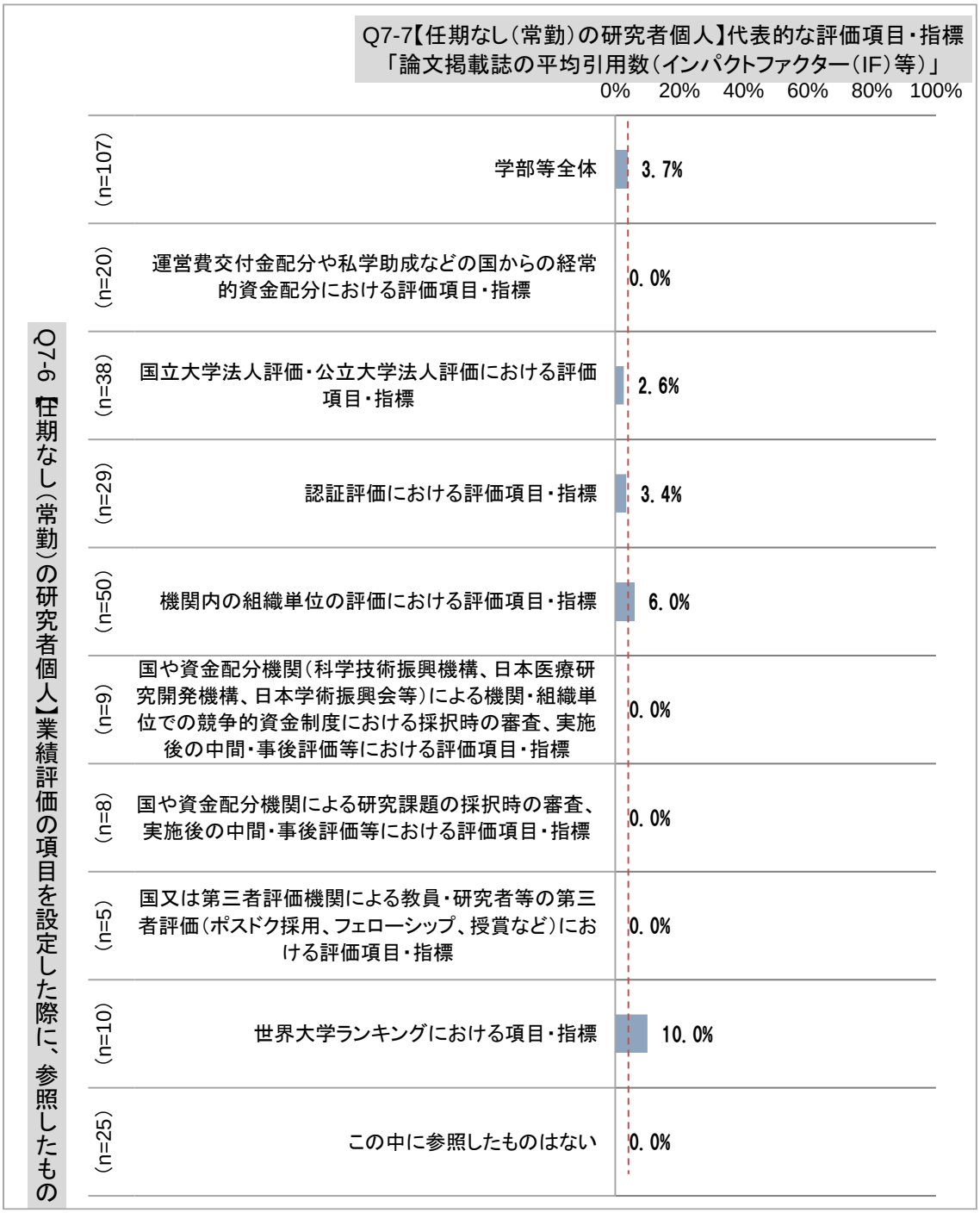
図表 III-108 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価の項目を設定した際に参照したものと、影響を与えた代表的な評価項目・指標として選択された JIF 等設定のクロス集計（国立大学）



■ 学部等全体

学部等については、「機関内の組織単位の評価における評価項目・指標評価」を参照した機関の JIF 等設定割合は 6.0%と学部等全体（3.7%）より若干高くなっているが、大きな影響を与えているものはないとみられる。

図表 III-109 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価の項目を設定した際に参照したものと、影響を与えた代表的な評価項目・指標として選択された JIF 等設定のクロス集計（学部等全体）



c)若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目」を設定する際に参照したものと、業績評価における JIF 等の設定について【Q8-4×Q8-3】

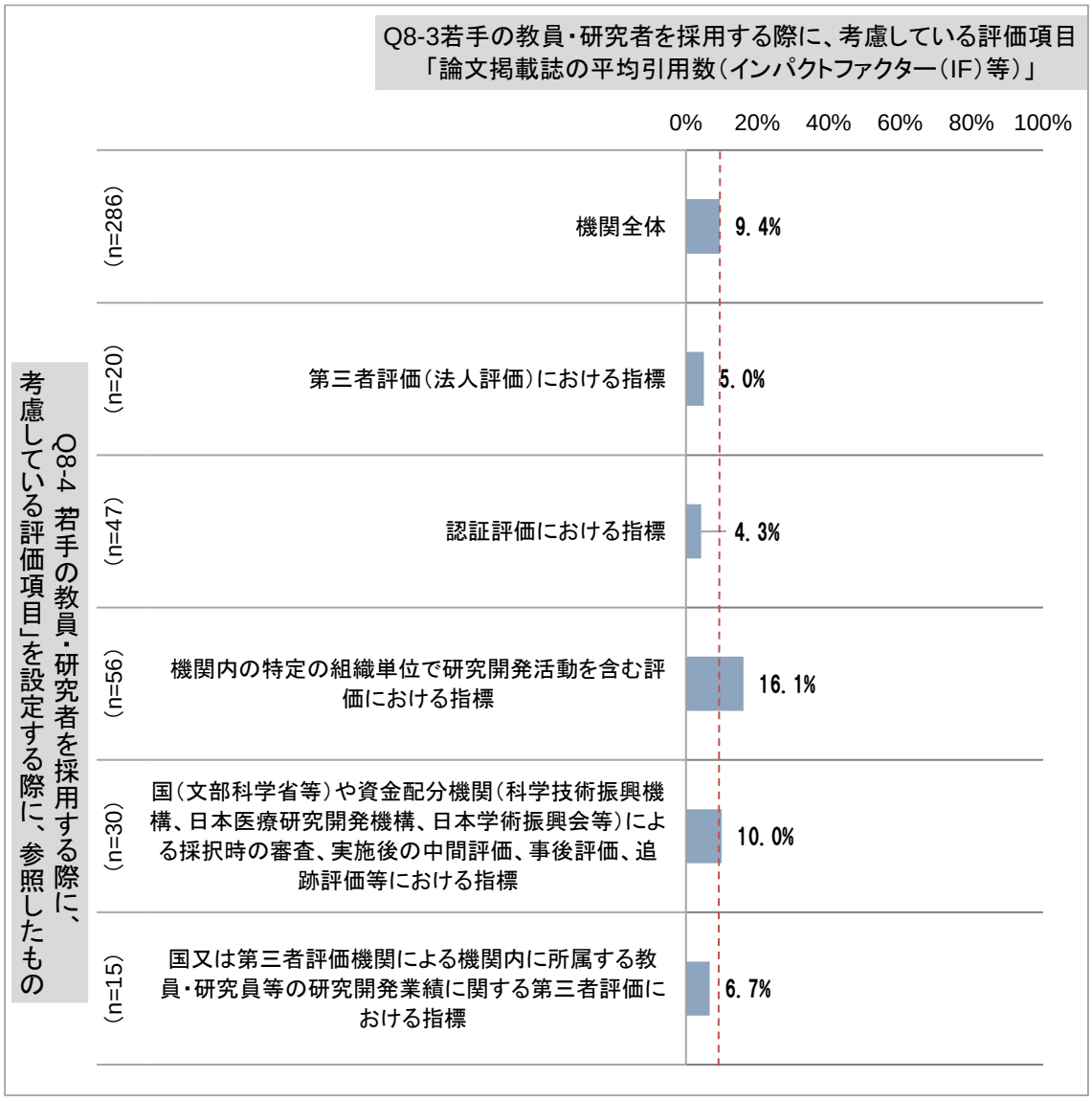
【Q8-4】 Q8-3 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。	【Q8-3】 特に若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目はどれですか。（複数回答）

（図表は次頁）

■ 機関全体

若手の教員・研究者を採用する際に評価項目として JIF 等を設定している機関とその評価項目を設定した際に参照したものをクロス集計すると、「機関内の組織単位の評価における評価項目・指標」を参照した機関は、JIF 等を評価項目として設定している割合が 16.1%となっているが、機関全体の割合（9.4%）と大きな差があるものは無い。

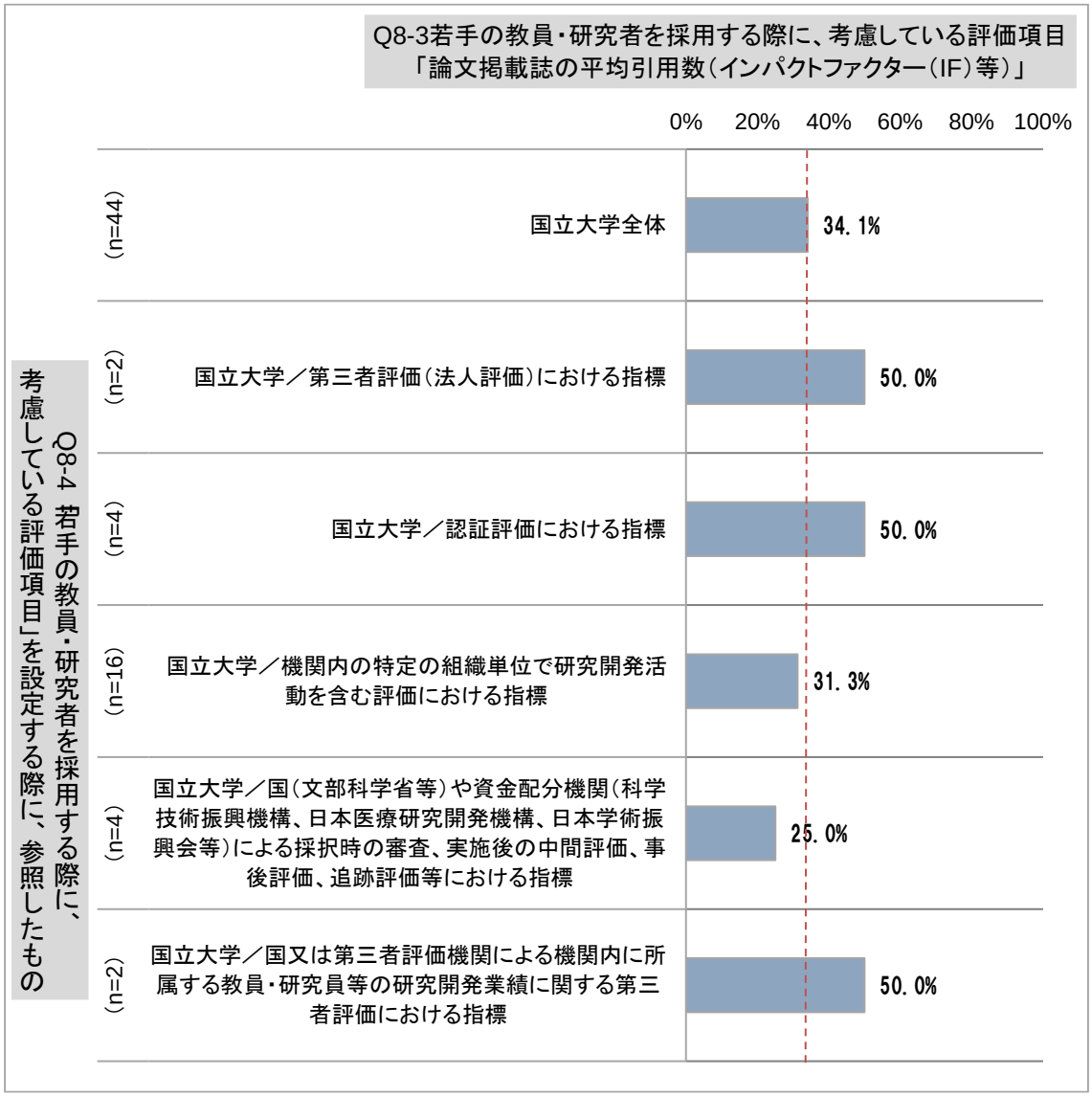
図表 III-110 若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目とその評価項目を設定する際に、参照したものとのクロス集計（機関全体）



■ 国立大学

国立大学について同様にクロス集計を行ったが、回答数が少ないことを考慮すると、国立大学全体の割合（34.1%）と大きな差が確認できるものは無い。

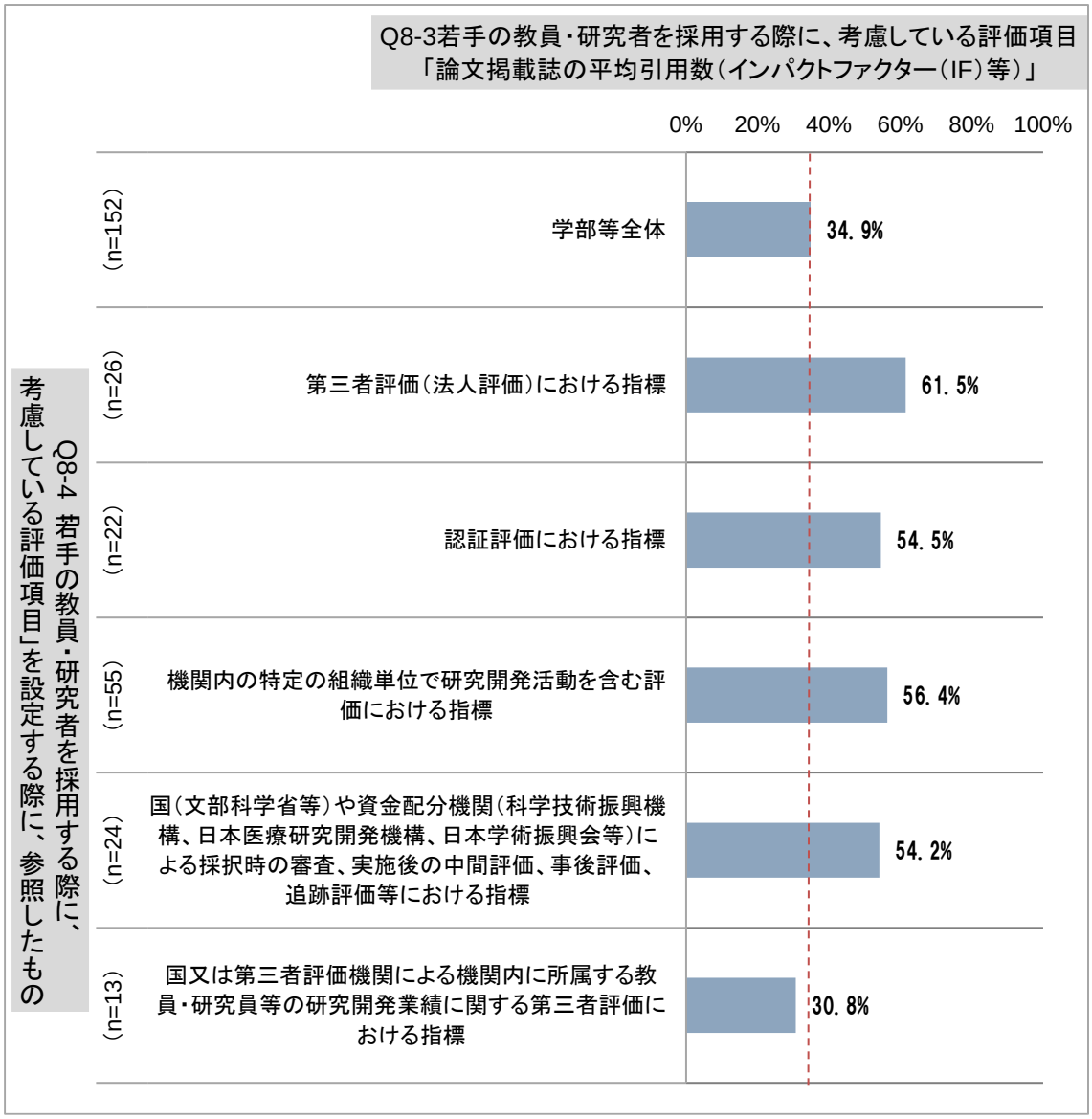
図表 III-111 若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目とその評価項目を設定する際に参照したもののクロス集計（国立大学）



■ 学部等全体

学部等の JIF 等の設定についてみると、「国又は第三者評価機関による機関内に所属する教員・研究員等の研究開発業績に関する第三者評価における指標」を参照した機関以外は全て学部等全体の JIF 等設定割合（34.9%）を上回っている。

図表 III-112 若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目とその評価項目を設定する際に参照したもののクロス集計（学部等全体）



d)若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目とその評価項目を設定する際に参照したもの（評価項目・指標の設に定影響を与えた代表的な評価項目・指標）について【Q8-4×Q8-5】

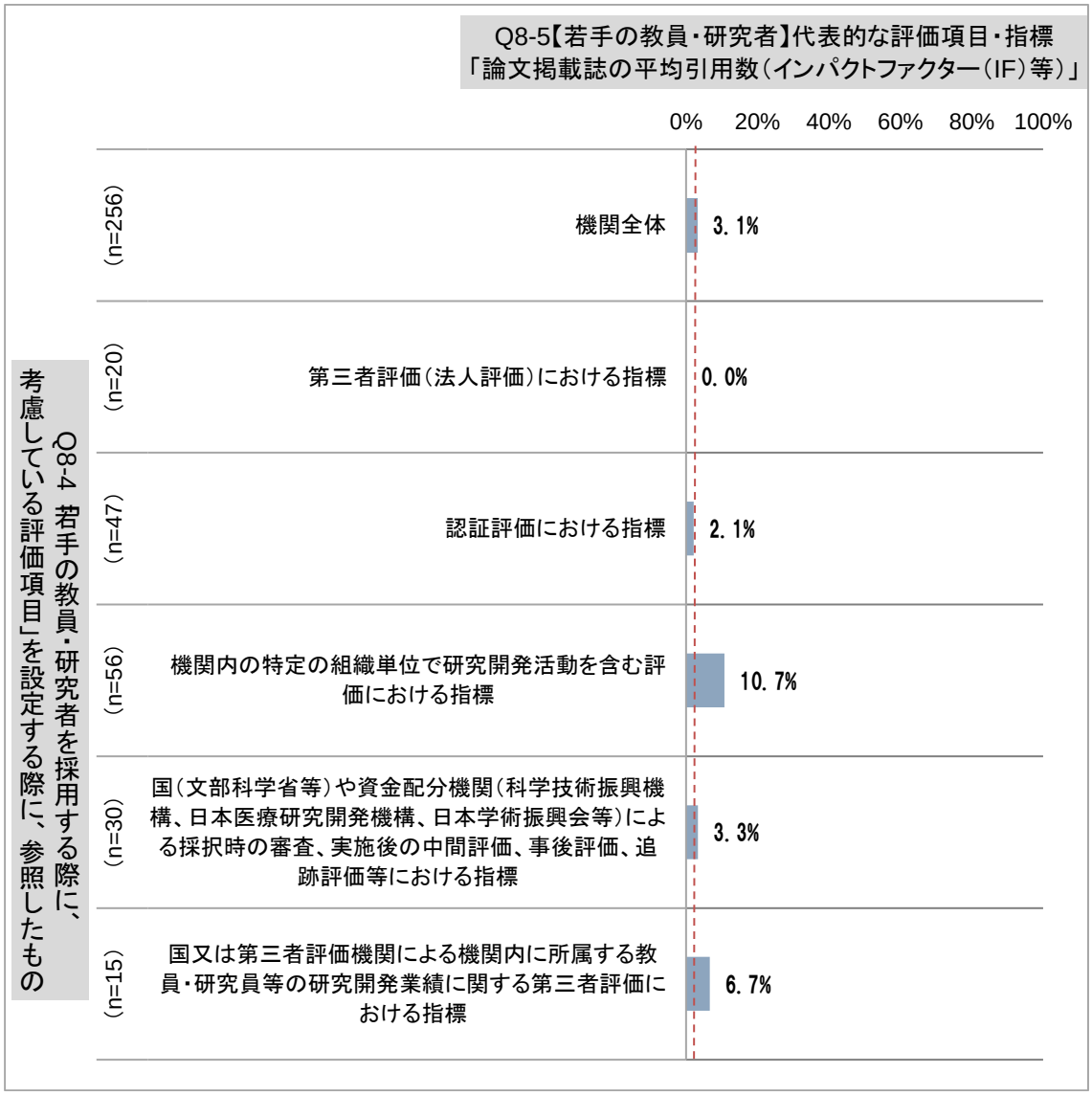
【Q8-4】 Q8-3 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。	【Q8-5】 Q8-4 において参照した Q8-3 の評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標を Q8-3 から最大３つ選択してください。

（図表は次頁）

■ 機関全体

若手の教員・研究者を採用する際に考慮している評価項目を設定した際に何らかを参照した機関について、代表的な評価項目・指標として JIF 等を設定している割合をみると、「機関内の特定の組織単位で研究開発活動を含む評価における指標」を参照した機関の JIF 等の設定割合が 10.7%と最も高いが、いずれを参照した機関も機関全体の割合（3.1%）と大きな差は無く、大きな影響を与えたものは無いとみられる。

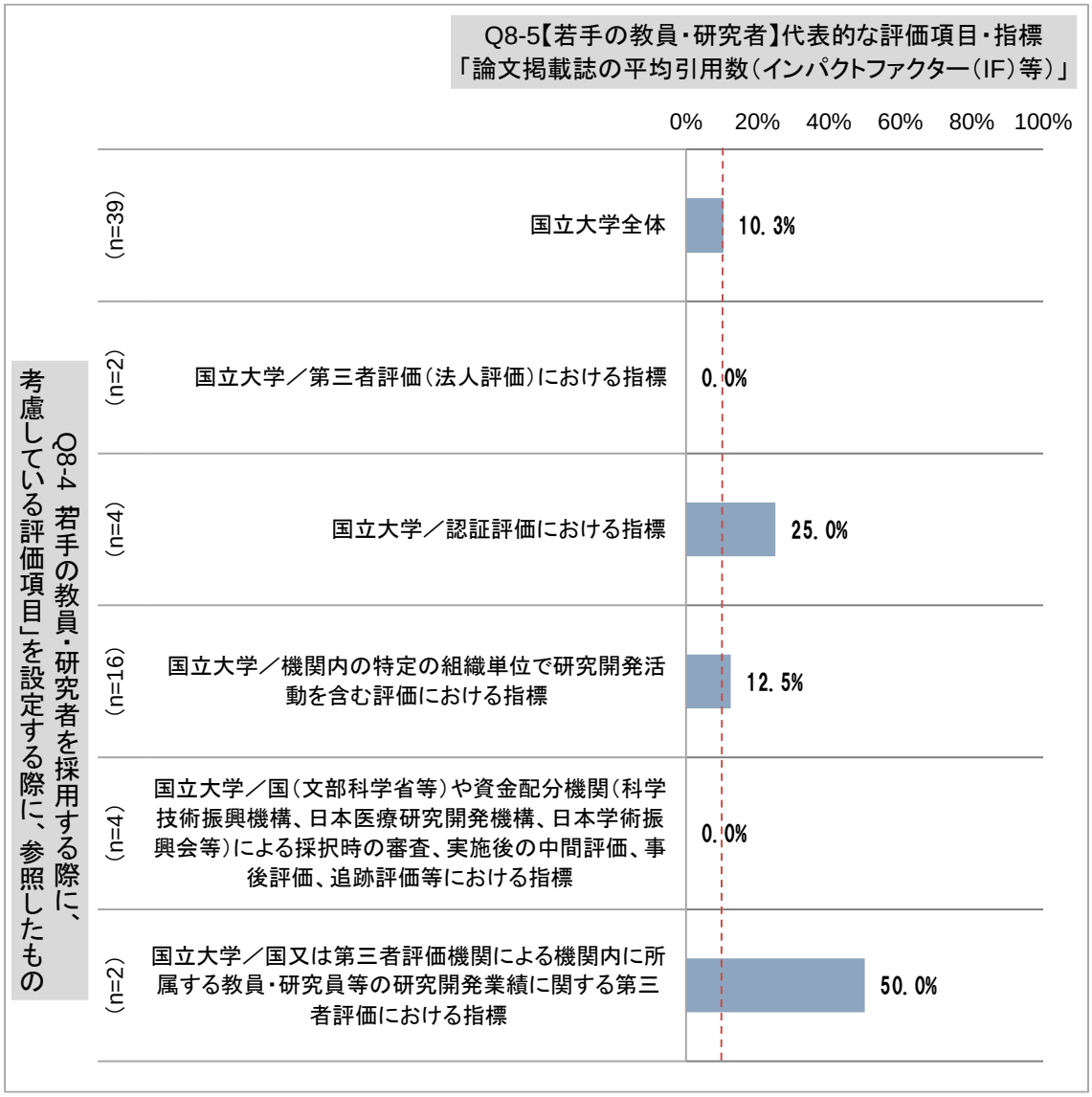
図表 III-113 若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目とその評価項目を設定する際に参照したもの（評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標）のクロス集計（機関全体）



■ 国立大学

※国立大学については Q8-4 の回答数が少ないため関係性を分析することは難しい。

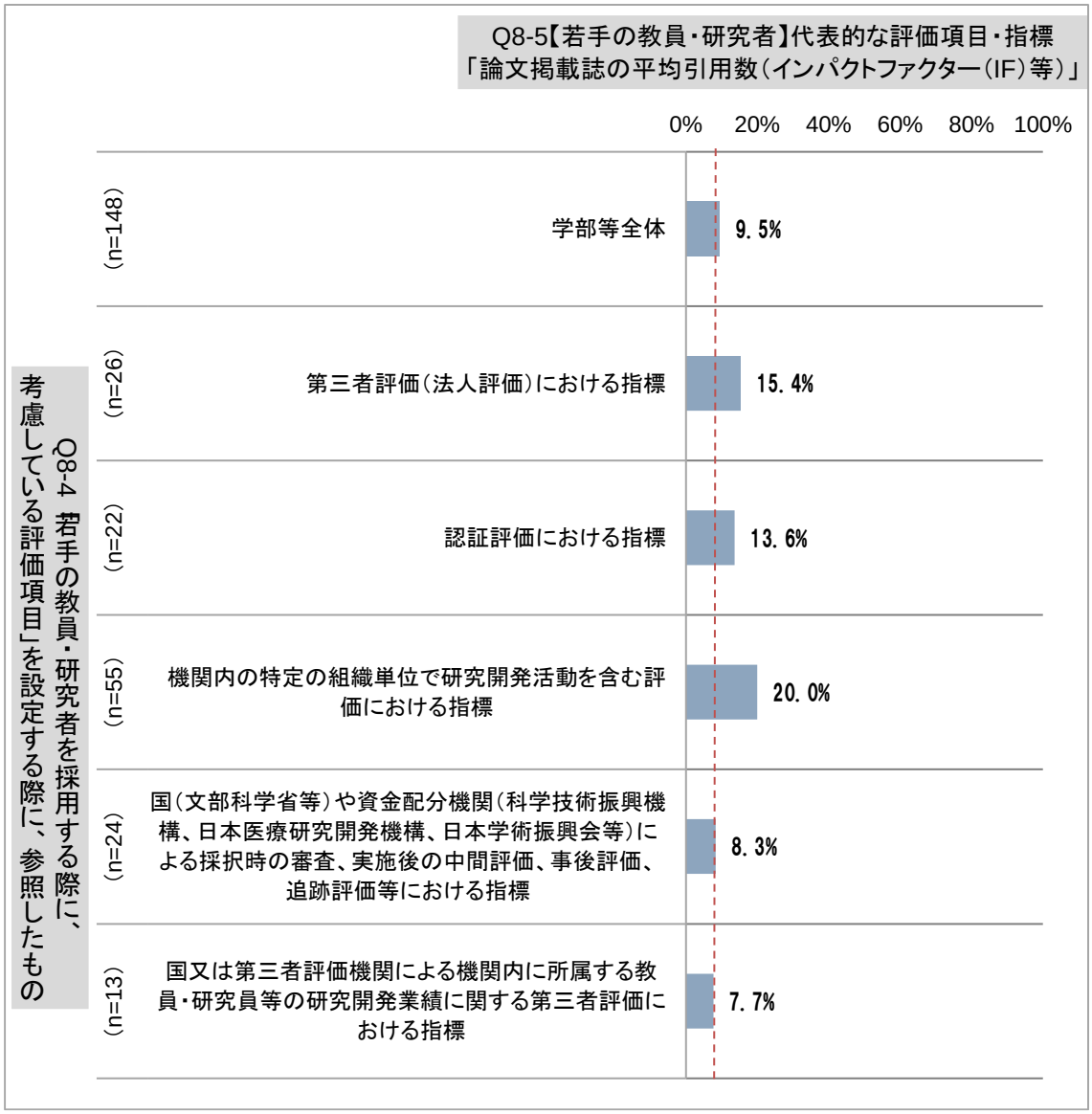
図表 III-114 若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目とその評価項目を設定する際に参照したもの（評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標）のクロス集計（国立大学）



■ 学部等全体

学部等についても、５つを参照した機関の JIF 等設定割合は学部等全体の割合（9.5%）と大きな差はみられず、JIF 等の設定に大きな影響を与えたものは無いとみられる。

図表 III-115 若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目とその評価項目を設定する際に参照したもの（評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標）のクロス集計（学部等全体）



e) 考察

機関、学部等が評価項目を設定する際に参照した指標が、研究者個人の業績評価及び、若手研究者の採用の評価項目に JIF 等を利用することに影響を与えたかを分析するため、上記のクロス集計を実施したところ、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価については研究開発機関等に対する各種評価において用いられている評価項目・指標等を参照して評価項目を設定した機関、学部等では JIF 等を評価項目に設定している割合が高くなっていることがわかったが、因果関係があるかどうかは明確ではない。

④業績評価における JIF 等設定と評価項目数

評価項目として JIF 等を設定している機関、学部等が設定している評価項目数をみると、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価で JIF 等を設定している機関では、平均 26.0 の評価項目を設定しており、学部等でも JIF 等を設定している学部等では平均 26.6 の評価項目を設定している。

この評価項目数を全体と比較すると、機関全体の評価項目数の平均は 19.5、学部等の評価項目数の平均は 21.2 であり、JIF 等を設定している機関、学部等の平均数の方が多くなっている。このことから、数多くの評価項目を設定している機関、学部等がその 1 つとして JIF 等を設定している状況が伺われる。

同様に、若手の教員・研究者を採用する際に考慮している評価項目数をみると、JIF 等を評価項目に設定している機関では平均 16.6（全体平均は 8.9）、学部等では平均 17.9（全体平均は 11.8）と全体の平均数を上回っており、数多くの評価項目を設定している機関、学部等が JIF 等を設定している状況となっている。

図表 III-116　JIF 等設定機関の評価項目数（平均）

	機関等全体		IF等設定機関	
	回答数	平均	回答数	平均
任期なし(常勤)研究者業績評価の平均項目数【Q7-5】	219	19.5	49	26.0
若手教員・研究者採用時の評価の平均項目数【Q8-3】	286	8.9	30	16.6

図表 III-117　JIF 等設定学部等の評価項目数（平均）

	学部等全体		IF等設定学部等	
	回答数	平均	回答数	平均
任期なし(常勤)研究者業績評価の平均項目数【Q7-5】	107	21.2	35	26.6
若手教員・研究者採用時の評価の平均項目数【Q8-3】	153	11.8	53	17.9

⑤JIF 等の雑誌単位の定量的指標を業績評価に利用する際の注意点[6]

アンケートの自由回答では、JIF 等を利用する際の注意点として以下の事項があげられており、JIF 等利用の問題を理解したうえで、限定して評価項目に設定している機関、学部等もみられる。

- 単なる目安として利用し、その値によって機械的に判断することはしない
- 論文掲載誌のインパクトファクター（IF）を含む雑誌単位の定量的指標を利用するにあたっては、分野別の特性を踏まえ、当該指標以外の評価指標を設定することに依り、公正な評価を行っている。
- 業績評価において，掲載されている英語論文数の評価に加え，質的評価を行う際にはサイテーションの数を考慮しているが，詳細を把握するのが煩雑であるため，インパクトファクターを活用せざるをえない。
- 業績評価においては，高 IF の雑誌は，分野にもよるが，多くの研究者が論文を掲載したいと考え，競争が激しく，査読も厳しい可能性があるため，そうした雑誌に掲載されたという点で定性的に評価する参考となりえるものとして捉えており，個々の論文の被引用回数や，そのパーセンタイルといった定量的指標とは区別している。IF を用いる場合は，例えば，当該分野で共有されている一定の水準を上回る雑誌に掲載された論文が何報あったか，というような観点はありうるものと考える。
- IF は大学院の合・マル合教員の判定において一部で利用している。業績評価は検討中であるが、基本的に論文内容の比較・評価はできないことを前提としている。大学ランキングなどを通じた大学への貢献度を評価することとして、Scopus に本学所属として掲載された論文数・被引用論文件数を利用する予定だが、IF そのものは利用しないことで検討を進めている。　研究分野によって論文数・h-index の偏りがあると認識しており、研究者としての優劣ではなく大学貢献度を測定するというための業績評価として検討を進めている。
- 特に顕著な傾向はみられないが、IF はあくまで領域により差異があるものとして留意している。
- IF は参考データとしている。
- インパクトファクターを利用しています。First author, second author, corresponding author のインパクトファクターを総インパクトファクターよりも重視します。また、教授職に応募してきた候補者がある程度の業績(総インパクトファクターが 200~300 以上、第１あるいは第２著者インパクトファクターが 100 以上）があれば、他の因子（教育・診療や産業医育成）を重視して、その候補者を評価します。
- 国際学術ジャーナルへの論文投稿料および掲載料を助成しており、 対象となるジャーナルは、ELSEVIER 社のデータベース「Scopus」に収録されているもののうち トップ 10%までのものとしている。 「Scopus」のデータを利用するにあたっては、データは常に最新（直近 2 か年）のものを利用するようにしている。
- 分野による違いがある点は留意する必要がある。
- 研究分野により研究者のインパクトファクター（IF）で評価が難しい面もあるため、現在は参考程度に止めている。
- インパクトファクターを用いた業績評価は実施していない。当部署においては、インパクトファクターは研究論文そのものの評価指標ではなく、論文掲載誌に対する指標であることは注意している。一方で研究者にとってはわかりやすくかつ容易に知ることができる定量的指標であるため、研究成果の指標としてインパクトファクターを参考にする研究者も多い。

---

[6] ジャーナル・インパクトファクター等の利用について、評価指針には「特に、掲載されている論文の引用数をもとに雑誌の影響度を測る指標として利用されるインパクトファクター等は、掲載論文の質を示す指標ではないことを認識して、その利用については十分な注意を払うことが不可欠である。 」と明記されている。

- IF は研究分野によって数値が大きくぶれるので、各分野における一定の目安として使うように意識している。同様の理由で、業績評価の直接の指標としていない。
- 分野により高 IF となりやすいもの、なりにくいものがある点は留意している。
- 異なる研究分野間での比較や、分野ごとの特徴等、数量的指標では表現しきれない。
- 業績評価において、直接的に定量的評価を用いていないものの、Nature、Science を重要視する傾向は認められる。
- 研究職個人業績評価では、論文の評価において、インパクトファクター（IF）を指標の一つとして用いているが、研究分野間におけるジャーナルによる偏りをなるべく少なくするため、IF 値に加え、SNIP 値も指標として用いている。具体的には、被評価者ごとに IF 値、SNIP 値の合計点を算出し、SNIP 値合計点へ調整係数を乗じ、いずれか高い方を採用する、等の工夫をしている。

５．自由回答（機関＋学部等）

a)研究者の業績評価の実施において、若手研究者と中堅・シニア研究者で求められる役割の違いに関して工夫している点【Q9-1】

貴機関・学部等における研究者の業績評価の実施において、若手研究者と中堅・シニア研究者では求められる役割が異なることも想定されますが、何か工夫している点があれば、具体的に記載ください。（自由回答）

若手の研究業務への配慮、若手評価に対する工夫など若手研究者に対するもの、中堅・シニアに研究者に対するもの、評価の重みづけにおける工夫、職位・職能による評価など様々な工夫が行われている、

■機関

分類	工夫している点等	機関種類	本務教員数
若手の研究業務への配慮	若手教員と中堅・シニア教員では、研究能力に差があることから、若手教員が研究分野で高い評価を得られるような制度の仕組みを検討している。	国立大学	400 人以上
	本学は教育、研究、社会貢献、管理運営の４項目で教員業績評価を実施しているが、若手教員（助教）の業績評価では特に研究業績を重視し、准教授、教授クラスの業績評価では４項目のバランスを重視している。	国立大学	100~199 人
	若手研究者は研究と教育優先、中堅・シニア研究者には学内運営と社会貢献の負担を比較して多めに担当してもらっている	公立大学	49 人以下
	若手研究者が、教育・研究業務に取り組む事ができるよう、中堅・シニア研究者を中心に、管理・運営業務を担うような組織体制としている。	私立大学	49 人以下
	若手研究者の研究時間確保のため、准教授・助教と教授では授業の責任担当時間が異なり、若手研究者は担当を少なく設定している。（経営学部） 職階別の業績評価基準を設けている。（農学部）	私立大学	400 人以上
	若手研究者に対しては研究業績の評価を重視し、一方、中堅・シニア研究者では研究業績の他、教育業績、社会貢献等も評価上重視している。	私立大学	100~199 人
若手評価に対する工夫	全学共通の評価項目及び目標値の設定単位（全学・3 部局・2 研究院）別の目標値に基づく公正な評価を実施しつつも、指導資格の有無で助教等の若手が不利にならないよう、学生指導に係る評価項目及び授業等担当に係る評価項目について、助教及び講師（博士課程学生指導のみ）に限り、指導補助学生数及び授業補助時間数もカウント対象に含めるとともに、職位別の評価区分にて各々評価を実施することとしている。	国立大学	300~399 人
	業績評価においては、共通の評価項目を用いている。若手研究者で研究活動において顕著な構成があったと認められる者については、別途表彰を行っている。教員を管理職層・中間層・初任層に分けて、評価結果を給与や昇給に反映させている。業績評価において	国立大学	400 人以上

	は共通の評価項目を用いているが、若手研究者と中堅・シニア研究者が公平に評価されるように、評価項目と配点を設定している。		
	若手研究者については、直近の活動状況が活発であることが高く評価され、研究実績の量だけでは評価しない。シニア研究者については、研究実績の質及び量において若手研究者より高いものが求められる。	国立大学	400 人以上
	若手の方の会議参加負担の軽減、委員会等の担当の軽減	国立大学	400 人以上
	本学では、まず部局で業績評価を行い、その上で大学としての評価を行う仕組みとしており、各部局で若手と中堅・シニアそれぞれの役割期待を踏まえて評価を行っている。	国立大学	400 人以上
	若手・中堅研究者については、将来的な成長性を考慮して、専門性の深化をはかっているか、または他分野との交流により幅広い分野を網羅しているかどうか等を評価の視点として念頭においている。 シニア研究者については、若手・中堅との連携や他分野との交流等をはかっているかを評価の視点として念頭においている。	公立大学	100~199 人
	研究業績に関しては大きく評価基準が異なることはないが、若手教員の場合は、博士論文の研究テーマに関する一群の研究業績の積み上げの状況と、その後の研究の展開の可能性を重視する。中堅・ベテランの研究者は、国内外の当該研究領域において一定の学術的影響力を発揮していることは大切である。また、中堅・ベテラン研究者の場合、自らの研究のみならず、若手研究者の育成と、大学内での教育、行政領域への貢献も重視する。	私立大学	100~199 人
	中堅・シニア研究者は教育歴、若手研究者は応用力	私立大学	100~199 人
	学内の競争的研究助成は若手を優先としている	私立大学	200~299 人
	若手と中堅は、個人の業績を評価します。シニア（教授等）であれば、個人の業績に加えて講座・教室や診療科全体の業績を評価します。	私立大学	200~299 人
	若手は全員に対して執行部によるヒアリングを行い、中長期の目標や現況を確認し、研究活動に取り組む姿勢について意識を共有している。	大学共同利用機関	ー
	若手研究者の評価の際には、即戦力ではなく、発揮能力、将来の可能性、適合性等を見る必要があるので、短期的な評価にならないように注意している。	大学共同利用機関	ー
	中堅・シニア研究者には、業績評価についてすでに成果として形となった実績を求めているのに対し、若手研究者はまだ年齢的に形になった実績を多く求めるのは困難であるため、成果を生む可能性のある意欲、それを裏づける取り組みを重視するようにしている。また中堅・シニア研究者については、大学共	大学共同利用機関	ー

	同利用機関の教員として共同研究を推進することを重視しているため、個人研究だけでなく中～大規模な共同研究の推進経験の有無も重視している。		
中堅・シニア評価に対する工夫	本学は、学内委員会委員長や学内 WG の主査を担った場合、業績評価において加点される体制をとっている（主に中堅・シニア研究者が該当）。	国立大学	100~199 人
	シニア研究者のうち、一定年齢に達した者は、学内業務が免除となり、教育・研究・社会貢献に専念させている。	国立大学	300~399 人
	教育、研究、大学または地域への貢献の３点で業績評価を行っているが、役職を持つ者（基本的に中堅・シニア研究者）には管理業務を評価項目に加えている。	公立大学	50~99 人
	中堅・シニア研究者の採用においては、研究実績の他に学生等に対する指導力及び組織の管理・運営能力を大きな評価対象としている。	私立大学	49 人以下
評価の重みづけ	評価領域（教育、研究、社会貢献、大学運営）ごとにエフォートを設定できることとしている。	国立大学	49 人以下
	取り上げる評価項目や教育、研究、社会貢献・運営領域の重み付けを職位ごとに設定し評価している。	国立大学	200~299 人
	本学の業績評価においては、教育、研究、国際貢献、社会貢献、地域貢献、管理運営の各評価項目を実績データにより点数化しているが、総合評価を行うに当たって、職種（教授、准教授、講師、助教、助手）に応じてこれらの各評価項目の評価点数に重み付けを行っている。	国立大学	200~299 人
	業績評価については、研究業績を重視するとともに、職位ごとに評価項目の重みづけをし、職位の特性を反映した公平・公正な評価を目指している。 具体的には、若手研究者については研究業績のエフォートを中堅・シニア研究者より高くし、中堅・シニア研究者については、各評価項目（研究業績、教育業績、大学運営、社会・国際貢献）のエフォートを職位の特性に応じてバランスよく設定することで、評価の公平性を図っている。	国立大学	200~299 人
	職階に応じて教育、研究、社会連携、管理運営の各評価分野に重みをつけている。 教職協働組織である評価企画室において、評価の企画にあたり、自己評価項目、活動実績項目等の立案を行っている。	国立大学	200~299 人
	若手（具体的には助手・助教）と中堅（准教授）、シニア（教授）とでは、業績評価における「教育」、「研究」、「社会貢献」、「管理・運営」の評価比率（重み付け）の基準値を変えている。	国立大学	200~299 人
	評価領域（教育、研究、組織運営、社会貢献の４領域）ごとの評価の割合を「評価率」と定義し、役職（教授、准教授・講師、助教・助手の３段階）ごとに評価率の条件を設けている。これにより、例えば助教では研究に重きを置いた評価が、教授では教育や	国立大学	300~399 人

	組織運営に重きを置いた評価がなされることとなる。		
	職種毎に求める業績の数値設定を変更している。年齢（若手・中堅等）ではなく、職位（教授～助教）により、業績評価において求める英文論文数や外部資金間接経費獲得額に差を設けている。特記事項への自己申告欄の設定 ・各活動領域のエフォートの設定について、基準内の運用での裁量を与えている。	国立大学	400 人以上
	各学部等において、職位ごとの重みづけを設定できることにしている。	国立大学	400 人以上
	各業績評価分野（教育・研究・社会活動・大学運営等）について、各学部等で職位別に重みづけを行うことができるようにしている。	国立大学	400 人以上
	教育、研究、社会貢献、大学運営の４分野の評価ウェイトを職位の特性を考慮し、職位毎に設定している。	国立大学	400 人以上
	重み付け（各評価領域に対する注力の度合い）を複数パターン設けて、職務内容等に応じた評価ができるようにしている。 さらに、役職によって、設定できる重み付けの数値の幅に変化を付けている。	国立大学	400 人以上
	本学の「教員業績評価」では、部局長が部局の目標・計画及び専門分野の特性を考慮し、『評価分野、重み付け、評価項目及び評価基準』を職名別に設定することとしている。また、重み付けは職名ごとに「1.00」となるように設定することになっているが、自己裁量による重み付けを０．１０から０．２０の範囲内で設定するよう規程等で定めている。	国立大学	400 人以上
	本学の業績評価は、「教育」・「研究」・「診療」・「管理・運営」・「社会貢献」・「産学連携」の６つの評価領域で構成されており、各教員の役職に応じて各評価領域で求められる役割が異なることも想定される。そのため、各評価領域にウエイト（評価割合）を設定（各評価領域の評価割合を合計して 100%となるように設定）しており、かつ、役職（教授・准教授・講師・助教）ごとに設定できるウエイトの幅を設けている。	国立大学	400 人以上
	各教員が個人目標及びエフォート（目標に対する重み付け）を設定する際に、面談者との面談を必ず実施して、役割に応じた目標・エフォートとなっているか等を確認している点。	国立大学	400 人以上
	教員が、自身の教育・研究・社会貢献・運営の４領域の重み付け（10 を割り振る形）を設定できるようにしている。 職種により重み付けの設定に裁量を持たせている。	国立大学	400 人以上
	本学では、５領域（教育、学術・研究、医療、社会貢献、組織運営）で評価を行っている。各領域に対して被評価者が自身でウエイトを決められる仕組みとしており、このウエイトは、職位に応じて異なる幅で設定できる制度としている。	国立大学	400 人以上

	(1)教育、(2)研究、(3)管理運営、(4)地域連携協働の４つの領域に分けて教員の業績評価を毎年行っている。それぞれの領域における評価項目に基づき素点を算定した後に、各領域の重みづけ（10～50%、合計が 100%になるように）を各教員が申告し、各素点に重みづけの%を乗じた値を合計し評価得点を算出している。例えば、若手研究者は(1)と(2)重視(重みづけ)の評価を行い、中堅研究者は(2)と(4)を重視した評価を行い、シニア研究者は(3)と(4)を重視した評価を行うなど、各研究者の仕事（業務）内容に応じた評価を各自の申告によって行えるように工夫している。	国立大学	400 人以上
	若手教員とシニア教員で評価の重みが異なる評価項目については、若手教員とシニア教員で配点を変えている。	国立大学	400 人以上
	業績評価の際に、自己申告により「研究」「教育」「地域貢献」等に重みをつけてもらう。	公立大学	49 人以下
	教員毎の総合評点を算定するにあたり、「教育」、「研究」、「社会貢献」、「管理・運営」の領域毎の評点に、領域別のウエイト（4 領域の合計が「1」）を乗じる。この際、乗じるウエイトは職位（「教授」、「准教授・講師」、「助教」）に応じて分けている（「教授」の方が「管理・運営」のウエイトが大きい）。 また、「准教授・講師」及び「助教」はウエイトを選択制とし、「研究」・「社会貢献」の比率が異なる 2 パターンから各自で決定し、年度当初に申請している（「准教授・講師」は令和 3 年度実績分から 3 パターンに変更）。	公立大学	100~199 人
	教授主導による評価を実施 職位、経験年数及び役割における重みづけ	公立大学	400 人以上
	教員評価は、「教育」「研究」「社会貢献」「組織運営」の４領域について領域別の評価を行ったうえで総合評価を付す仕組みとしている。総合評価をふすにあたっては、各領域の重みづけを設定しており、この重みづけについては、職層等による求められる役割を考慮した設定が可能となっている。	公立大学	400 人以上
	評価項目は同じだが、若手研究者が多い職位（助手）については得点不可な項目があるため、他の職位とは異なる配点とし、裁量枠の得点を大きくしている助手のみでの評価を行っている	私立大学	100~199 人
	役職に応じて研究 業務 とマネジメント業務の比率を 設定している。	独立行政法人のうち、資金配分機関以外	―
職位・職階による評価	職位ごとに評価項目、評価基準及び評価期間を定め、各職位に合わせた評価を実施している。	国立大学	200~299 人

	分野や役職ごとにグループ分けを行っており、客観的な業績のみならず、所属長がその研究者に求められる役割や業績を考慮した上で評価する制度となっている。	国立大学	300~399人
	外部資金獲得額等、職位によって求められている内容が異なるので、職位毎に評価基準変えて設定をしている。	国立大学	300~399人
	評価方法などは全ての職位で基本的に同じだが、特定の職位ばかりが上位になるといった偏りがないよう、役割に応じて教授と准教授以下でそれぞれ相対的な評価をするようにしている。 （例：A評価　所属部局の教授の5%、准教授以下5% B評価　所属部局の教授の20%、准教授以下20%　等）	国立大学	400人以上
	職位毎に評価することとしている。	国立大学	400人以上
	職位ごとに評価している。	公立大学	50~99人
	職位単位で評価している	公立大学	50~99人
	本学では、教員に対して各職位（教授、准教授、講師、助教）に求められる職能を教育、研究、社会貢献、大学運営の項目に分けて明示している。また、教員評価の仕組みと給与、任期、昇任の制度が密接に関連していることから、職位の目安となる教員評価ポイントが明確化されており、若手、中堅・シニア研究者がそれぞれの立場で求められる役割を理解しやすい状況にある。	公立大学	100~199人
	領域の配点を職位により求められる役割に合わせて変えている。	私立大学	49 人以下
	教授、准教授、講師の職階に分けて、期待役割を設定し、活動（教育・研究。大学運営・社会貢献）を評価出来るような制度の策定を検討中である。	私立大学	50~99人
	年齢及び職位等から三つの類型に分類し、類型別に期待される役割に応じて業績評価の際に教員が回答する様式の質問内容を変更している。	私立大学	100~199人
	教員については主に以下の審査が行われる： -若手研究者（テニュアトラック教員）は正規雇用後、4 年目から5 年目にテニュア審査を受けなければならない。 -テニュアを付与された准教授（Associate Professor）は、4 年目に教授になるために昇進審査を受けることになっている。 -中堅・シニア研究者（テニュア付教員）及びアジャンクト教員率いる研究ユニットは約5 年毎に、学外審査委員会による実地での審査を受けなければいけない。 1 その他の研究員： -研究ユニットに所属する研究員は学外委員会による約5 年毎のユニット審査の際にメンバーの業績も評価される。 -研究ユニットに所属しない研究員（サイエンス＆テ	私立大学	400人以上

	クノロジーグループ）に関しては、4 年目に、学外評価者からの書簡に基づき、学内の委員会によって評価される。		
	職層毎に基準点を設定して評価を行っている。	国立大学	100~199 人
	最終的な評価を行う際に、職階ごとに相対評価を実施している。	国立大学	400 人以上
	各学部において、研究者の職階を考慮した評価を行っている。	公立大学	100~199 人
	対象者の役職に応じて、評価項目の種類や内容などに差を設けている。	私立大学	400 人以上
	階層ごとに優秀評価を与える人数を決めている。	大学共同利用機関	ー
	職務の階層に応じて能力評価に係る項目を変えている。 若手については自身の研究に係る「企画・実行・検証」、「協力・協働」、「予算・設備管理」等を評価の着眼点としているが、職務の階層が上がる（中堅・シニア）につれ、「目標マネジメント」、「人材育成」、「組織マネジメント」といったものに着眼点を変えている。 また、若手育成の観点から、評価と育成計画を連携させる取組を行っている。	独立行政法人のうち、資金配分機関以外	ー
その他	研究・教育ともに質の高い教員の採用が望ましいが、領域によっては教員そのものの不足により、採用すること自体が困難な状況にある。最低限学生の教育を保証するため研究よりも教育を優先せざるを得ないこともある。	公立大学	49 人以下
	本学においては業績評価を実施していないが、若手研究者は研究業績を重視しつつ、私学であることもあり教育業績がないと採用しにくい傾向を感じる。中堅・シニアは、テニュアであれば行政役職を分担することも求められるため、学部等への行政・役職歴も影響しているように思われる。	私立大学	400 人以上
	各教員の特性を踏まえた業績評価となるよう、教員本人が作成する活動報告書の内容も 含めた総合評価を実施している。	国立大学	200~299 人
	副学長、学域長、研究科長、機構長及び学長補佐（以下、「副学長等」という。）の業績評価については、全教員対象に行う教員活動点検・評価に加えて「副学長等の活動点検・評価」を実施している。 大学運営の改善を図り、教育・研究・社会貢献活動のさらなる向上に資することを目的として実施している。	公立大学	400 人以上
	教員の採用・昇任の際、選考基準において学術論文（査読付き、直近５年間）の基準を差別化し設定している。	私立大学	50~99 人
	著書数・論文数だけにとらわれず、地域社会貢献や学内における委員会活動や教育活動も考慮する等、大学経営に貢献している活動を柔軟に業績評価対象としている。	私立大学	50~99 人

■学部等

分類	工夫している点等	機関種類	専任教員数
若手の研究業務への配慮	若手研究者と中堅・シニア研究者の間には研究に従事してきている時間的な長さに差があるため、なるべく期間の長さに影響を受けないような指標を用いて評価しようとしている。	国立大学	9人以下
	研究以外の雑務はシニア研究者が担当する。	国立大学	10~29人
	若手研究者には、自らの意思で自由に研究活動ができる体制を整えるとともに、必要な支援をおこなっている。	国立大学	10~29人
	部局内において任務が重い委員には教授を充て、准教授以下にはできるだけ軽い任務の委員を充てるようにしている。これにより、若い教員がより研究に専念できる工夫を行っている。	国立大学	10~29人
	若手研究者の場合には多くの場合研究力の評価が中心となる。中堅、シニアの場合、研究力加えて組織運営能力なども重視され、面接で評価している。	国立大学	30~49人
	研究、教育、社会貢献、学内運営の四点について、個別に評価している。その際、若手と中堅、シニアで評価比率を変え、若手は研究重視、シニアは運営と社会貢献重視となるようにしている。中堅はその中間となる。	国立大学	50~99人
	研究業績と学生の育成を重要な評価項目と考えている。若手の場合は研究業績がまだ論文になっていないこともあるので、いかに科学的に重要な課題に果敢にチャレンジしているかも含めて評価する。若手が対象の競争的資金の獲得実績も参考にする。学生の直接指導は若手教員が担うことが多く、その点の実績も評価している	国立大学	50~99人
	若手には、管理運営や学生指導などの業務を担当させず、研究に専念させ成果の創出を期待している。	国立大学	50~99人
	若手研究者においては、研究への重み付けを 30～80%と高くし、管理運営への重み付けを 0～10%と低くしている。	国立大学	50~99人
	若手研究者は研究業績が挙がるよう管理運営等の業務のエフォートを下げて研究のエフォートを上げる配慮を行っているが、評価に関しては特に工夫は行っていない。	国立大学	50~99人
	若手研究者へは、自由な発想による研究の実行と発展、およびそれによって将来の各学術分野または大気海洋科学全般をけん引する人材となることを期待しており、所内役職等を減らすことによる研究実行の機会を増やせるよう措置している。	国立大学	50~99人

	助教については、教育及び研究に重点的に従事することができるよう運営及び社会貢献についての役割を必ずしも求めないこととしている。	国立大学	50~99 人
	総合評価の際に、若手の助教を想定した類型も提示し、教育・研究 成果を重視した総合評価を選択できるよう配慮している。	国立大学	50~99 人
	若手研究者では論文実績を重視し、シニア研究者では研究業績に加えて、組織の部局や外部活動での管理業務なども考慮に入れる。	国立大学	100 人以上
	年俸制教員の評価にあたっては、「教育」「研究」「社会貢献・国際交流」「組織運営」の４つの項目に対して自ら重みを設定させ、評価値×重みで評価しているが、評価面談の際に若手研究者には「研究」に、中堅・シニア研究者にはオールラウンドに重点を置くよう求めている。	国立大学	100 人以上
	授業数を減らすなど、若手研究者の研究時間の確保ができるよう考慮している。	私立大学	30~49 人
	若手研究者における研究時間の確保を考慮して役割分担している。	私立大学	50~99 人
	若手研究者は研究内容・成果の論文発表による業績評価が大きな割合をしめる。中堅・シニア研究者は研究所運営、大学共同利用機関として共同研究への貢献や社会貢献と研究評価をそれぞれの研究所内の役割に応じた割合で加味した業績評価を行っている。研究教育職員全員に年度目標とエフォート率を記入させており、若手研究者は研究に対するエフォートを高くすることを自ら設定できる仕組みにしている。	大学共同利用機関	50~99 人
若手評価に関する工夫	各構成員の評価点に基づき偏差値①を算出した後、構成員を年齢に応じて a)４０歳未満、b）４０歳以上５５歳未満、c）５５歳以上の３グループに分け、グループごとに、偏差値①の値に基づき算出した偏差値②により評価を行っている。	国立大学	10~29 人
	若手はチャレンジングな研究を進めているか、中堅、シニアはプロジェクト研究などを進めているかを重視する点が異なるため、それに応じて評価の重点も変える。 若手には研究費取得実績は、シニア程重視しない。	国立大学	10~29 人
	若手の場合は、中堅・シニア研究者の場合とは異なり、業績の数量よりも、研究内容における将来の革新や発展の可能性を定性的に評価するようにしている。また、研究指導者としての適性や成長の可能性について考慮している。	国立大学	30~49 人
	若手研究者の業績評価においては、筆頭著者あるいはそれに準ずる著者として原著論文の数とその論文の研究者コミュニティにおける認知度を重点的に評価する。中堅・シニア研究者の業績評価においては、原著論文の内容に加え、競争的資金の獲得状況を評価のポイントにしている。	国立大学	50~99 人

	評価に関しては同じ指標を用いているが、業績評価を昇給等に反映させる際、中堅・シニアと若手を別グループで序列化している。これは若手が相対的に不利な評価指標があるため、評価結果を適切に昇給に反映させるためのシステムである。	国立大学	100 人以上
	その傾向は問題になっているが、優れた業績をあげた若手教員も昇給や賞与に対する正当な評価が得られるよう工夫はしている。 例えば、学会から表彰や部局長裁量での昇給や賞与など。	国立大学	100 人以上
	若手（助教）は運営を考慮しない等、要求される基準設定が異なる。	国立大学	100 人以上
	若手と中堅・シニアで、求められる評価基準の数値を個別に設定している。	国立大学	100 人以上
	若手においては、第一著者あるいは責任著者として、論文発表、学会発表としていることを特に評価する。中堅・シニア研究者では、研究グループ全体の活動を評価し、また学会活動、学内業務等への評価の割合が、必然的に高くなる。	国立大学	100 人以上
	若手研究者に対しては、教育への貢献度を重視した業績評価を実施している。 一方、中堅・シニア研究者における業績評価では、社会連携及び大学運営への貢献度を重視している。	国立大学	100 人以上
	若手研究者は、研究成果の創出や医学・医療における能力の向上を重視している。中堅やシニアについては、研究の実績や若手研究者の人材育成における成果を重視している。またダイバーシティについても意識して評価をしている。	国立大学	100 人以上
	若手研究者は将来性を重視し、中堅・シニア研究者では実績や指導力を重視している。	国立大学	100 人以上
	助教（若手研究者）の業績評価は、その業績に対して候補者がどの程度貢献したかを読み解くこと。業績の量や質ではなく、研究に対する基本姿勢（オリジナリティの理解、方法論の的確性、研究に対する持続的な取り組み方、業績を積み重ねることの意義の理解）などを業績以外の能力として審査する。中堅・シニア研究者では、研究代表者となっている外部資金の獲得状況を評価の基準のひとつとする。 研究に対しての直近の取り組み内容や成果を審査する。	国立大学	100 人以上
	特に若手研究者に対しては、メンター制度を導入し、自己評価に基づくエンカレッジ型の評価を行うよう留意している。	国立大学	100 人以上
	若手研究者に期待することは、個々の専門領域にとどまらずに、学際的視点を踏まえた、①チャレンジ精神とオリジナルな研究の推進、②国際的な視野、③段階に応じた外部資金獲得能力　等と考えており、その観点からの業績評価が重要と考えている。	私立大学	10~29 人

	若手研究者を助教として採用する場合は、5年の任期付きとし、研究計画に対して遂行上の指導者を配備するようにし、毎年の成果に関する意見交換を実施している	私立大学	50~99人
	若手研究者は第一著者となっているメインテーマを持つことが重要と考える。研究内容の方向性に一貫性があるかを確認している。	私立大学	100人以上
	若手研究者を優先的に評価する事。	私立大学	100人以上
中堅・シニア評価に対する工夫	中堅・シニア研究者については、若手研究者の指導・育成や研究グループ全体の成果発出にかかる業績を、できるだけ考慮するように努めている。	国立大学	50~99人
評価の重みづけ	センターでは業績評価において、各研究者の職位や状況により求められる役割が異なることを考慮し、各業績の重み付けを各研究者が決定できるシステムを採用している。	国立大学	10~29人
	求められる役割が異なるため、評価分野（教育、研究、社会貢献、管理運営）の評価重みを階層（教授、准教授、助教）ごとに設定している。	国立大学	50~99人
	自己アピールを記載してもらい評価に活用している。また、教育、研究、社会貢献、管理運営の各評価領域に個人毎に重みづけをして評価できるように工夫している。	国立大学	50~99人
	職位（助教～教授）に応じて、各業務評価分野（教育・研究・社会活動・大学運営等）の重みづけを調整している。例として、助教は研究の重みが大きく、教授は大学運営の重みを大きくしている。	国立大学	100人以上
	評価領域（教育、研究、社会貢献、管理運営）の重み付けについては、職位に応じて範囲を設定しており、研究者はその範囲内で毎年度、各領域のエフォートを設定できるようにしている。	国立大学	100人以上
	各教員が、評価項目の重みづけをある程度自由に変えることができるようにしている。また、若手教員は、教育評価の項目中、実習担当の評価に重みづけをして中堅・シニア教員よりも高い評価数値となるように設定している。	私立大学	30~49人
	職階に応じた5領域の活動（教育活動、研究活動、臨床活動、大学運営活動及び社会貢献活動）の評価基準を設定した。 職務の実態等に応じ、上記5領域の活動に対する「重み」を記載し、研究者個人の考えを反映させるような評価法を導入している。 研究活動における論文発表の活動評価において、筆頭著者ばかりでなく、第二著者（若手研究者の実質的指導に関わった場合等）、最後著者、および責任著者の項目を設けることにより、若手研究者と中堅・シニア研究者の論文実績を同時に評価できる仕組みを考案した。学会発表の評価においては、発表者だけではなく、座長を務めた場合においても評価することとした。	私立大学	100人以上

職位・職階による評価	役職ごとに評価基準を設定している	公立大学	100 人以上
	助教は５年＋５年＝10 年の任期制である。最初の４年目に、外部の人事協議会委員も含めて、助教のキャリアアップにつながるような業績評価と提言を行なっている。９年目では、それまでの業績に基づいて、研究室の上長だけでなく所長や副所長と相談しながら、キャリアアップのための具体的な就職活動について指導を行なっている。 一方、准教授および教授の業績評価は、研究者自身の自己点検による省察が中心になっており、必要に応じて、所長等が相談に応じている。	国立大学	50~99 人
	職名によって異なる業績評価基準を定めている。(准教授、講師、助教)	国立大学	100 人以上
	一次・二次・最終の各段階の評価は、教授グループと准教授・講師グループのヨコ２層に分けて実施している。各グループ内の相対評価が可能な仕組みとなっており、層の間で評価項目の違いは無い。なお、タテについては研究分野から８つの評価グループを設定し被評価者をグループ分けしている。	国立大学	100 人以上
	教授、准教授、助教等の職階ごとにリストを作り比較評価している。	国立大学	100 人以上
	最終的な評価を行う際に、職階ごとに相対評価を実施している。	国立大学	100 人以上
	若手、中堅、シニアというような年齢による業績評価の基準は設けていませんが、職位（教授、准教授、講師、助教）では評価基準の傾斜配分を考慮しています。例えば、講義のコマ数、指導学生数、英文論文数、研究費獲得額、管理運営などの基準は職位が高くなるほど、厳しくなっています。また、それぞれの重み付けについても、准教授、講師、助教は研究により重点をおいた配分とし、研究に専念できる環境づくりを支援しています。	国立大学	100 人以上
	助教のみ、配点や評価項目が異なる評価指標を用いて実施している。	国立大学	100 人以上
	評価の対象とする領域は、教育活動・研究活動・社会貢献活動・外部資金・管理運営・診療活動・組織業務の７つを基本とするが、部局長による附帯評価を職位ごとに実施したり、評価区分（SS、S、A、B、C、D）の点数範囲を職位ごとに変えたりして、若手研究者と中堅・シニア研究者の評価で有利・不利がないようにしている。	国立大学	100 人以上
	評価方法などは全ての職位で基本的に同じだが、特定の職位ばかりが上位になるといった偏りがないよう、役割に応じて教授と准教授以下でそれぞれ相対的な評価をするようにしている。 （例：A 評価　所属部局の教授の 5%、准教授以下 5%　B 評価　所属部局の教授の 20%、准教授以下 20%　等）	国立大学	100 人以上

	教員の採用・昇格等に用いる教員評価基準の項目は同じだが、職位ごとに基準点数を変えている。	私立大学	100 人以上
その他	研究科は融合領域であるため、、医学・工学それぞれの複数の専門領域のメンバーがピアレビューを行う。	国立大学	10~29 人
	各教員は、担当教授と相談のうえ、求められる役割に応じた年度計画を立てており、この計画立案及び評価の一連の作業を通じて各自の自己点検を実施している。	国立大学	50~99 人
	教育及び運営面での業務（委員会や管理運営業務等）についても自己申告で記載・報告ができるような様式を用意している。	国立大学	100 人以上
	系又は専攻毎に考え方が異なり、統一した回答が困難である	国立大学	100 人以上
	研究、教育、管理・運営、社会貢献の 4 分野に加えて、学部長やコース長による加点評価を導入し、ポイントになりにくい努力や貢献の評価を行っている。	国立大学	100 人以上
	本研究科では、研究者の業績評価は、３年に１度実施している教員評価と教員人事の際に行われている。教員評価は、業績の多寡等に基づいて教員の序列をつけることを目的とはしておらず、自己の活動を省察するための機会と位置付けており、研究業績書作成及び評価の過程を通じた自己省察の中で、各教員が自身に求められる役割を自覚することを期待している。 教員人事については、専攻等で将来計画に基づき適切な選考を行うこととしており、案件ごとに人事委員会を立ち上げ、卓越人材の確保、多様性の確保の観点からどのような人物像が相応しいかを検討し、評価項目を設定している。従って、若手研究者と中堅・シニア研究者で求められる役割が異なるというよりは、案件ごとに求められる役割が異なるため、何を評価項目として設定し、何を重視するべきかが異なってくる。	国立大学	100 人以上

b)数量的指標の利用に関する課題【Q9-4】

評価指針においては、研究者等の業績評価に関し、質を重視した評価を行うことを奨励している他、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」では研究者の雇用、昇進や助成の決定に際し、研究論文の質を計る代替方法として、インパクトファクターのような雑誌ベースの数量的指標を用いないよう指摘されるなど、様々な議論がされています。貴機関・学部等において数量的指標の利用に関して課題がもしあれば、具体的に記載してください。（自由回答）

数量的指標の利用に関する課題として、分野間の比較に関する指摘が多い。また、課題を踏まえつつ数量的指標を利用している機関、逆に利用していない機関もみられる。

■　機関

分類	数量的指標の利用に関する課題	機関種類	本務教員数
分野間の比較	異なる学問分野間の業績比較、教育業績・研究業績・社会貢献業績それぞれの社会的インパクト評価や数値化。	国立大学	100~199人
	インパクトファクターについては、研究者や研究分野によってその意味づけや重要度が異なり、大学全体として、その利用について合意を得ることが非常に難しい。	国立大学	200~299人
	業績評価にあたり、研究分野ごとの特性に配慮した公平な数量的指標の利用が課題。	国立大学	200~299人
	論文等の業績は定量的な評価となっていたため、2019年度にこれを見直し、論文等の「質」を評価する目的で、研究分野の特性も考慮することのできるCNCI(Category Normalized Citation Impact)を活用し「論文（査読付き学術誌）、レビュー、国際学会発表論文の直近３年間のCNCI値」を新たに評価項目として導入した。	国立大学	200~299人
	IFや被引用数は、分野によって状況が大きく異なるので、分野を超えて評価を行う場合には注意が必要である。	国立大学	400人以上
	すべての研究を適正に評価していると言える指標は無いと考えられる点や、分野の異なる研究に対して同一の指標による評価を行ったときに、その結果を比較することは妥当なのかといった点など、指標の利用に課題がある。	国立大学	400人以上
	学内の助成制度等の審査において、分野の異なる研究者同士を比較するための具体的な指標が想定できない。（インパクトファクターやCNCI値以外で。）	国立大学	400人以上
	学問分野により状況が大きく異なるため、数量的指標を用いた学問分野間の比較が困難である。	国立大学	400人以上

	本学では、教員の業績評価にあたり、大評価単位、中評価単位、小評価単位の三つの実施単位を設けており、大評価単位が全学、中評価単位が部局等、小評価単位は必要に応じて部局等の長が中評価単位の下に設定することができることとしている。 一方、教員の業績評価にあたり用いられる数量的指標の主なものとして、査読付き学術誌への論文掲載数、論文が掲載された学術誌のインパクトファクターやScopusの順位などが挙げられるが、これらがどの程度重視されるかは学問分野により大きく異なる。 そこで、本学では、研究論文の質を計る指標としてどのような評価項目を設定するかは中評価単位以下の実施単位に委ね、実施する部局等の個々の特性を反映させることとしている。 しかしながら、実施単位の細分化には限度があり、同じ実施単位に所属する教員の評価を真の意味で公平に行うことは困難なケースもある。	国立大学	400人以上
	本学は単科大学であるが、同一学部内の教員の研究領域が多岐にわたるため、数量的評価に関しては適用自体が難しい面があり、内容重視の評価を行わなければいけないと考えている。	公立大学	50~99人
	同じ学部の中でも専攻する分野により一律の評価ができないことから相対的な評価には至っていない。	私立大学	50~99人
	多様な分野を持つ総合大学であり、統一的な評価指標の設定が難しい（特に人文・社会科学系分野）。	私立大学	400人以上
	昇進、採用に際しては、数量指標を用いることもあるが、あくまで、その研究者が水準に達しているかを測る基準として参考にし、最終的な決定は、実際に論文等の査読などの質的評価によるべきであるべきである。また、研究分野によって、業績の公開方法は異なるため、そのための配慮が必要となる。例えば、フィールドワーク、実験的研究などでは一次資料そのものの蓄積と公開、あるいは公開の方法の開発が重視される場合も多い。実験手法の開発とその公開方法も重要となる。研究資源開発などでは、それ自体の評価も必要だが、その開発方法、プライバシー保護の方法等、研究を可能にするための準備そのものが研究の対象になりえ、したがって、評価の対象とされるべきである考えている。	大学共同利用機関	ー
	数量的指標は、分野間やテーマ間での比較が難しく、また、挑戦的なテーマを適切に評価できないため、業績評価への利用は参考程度にとどめている。	大学共同利用機関	ー
	異なる研究分野間での比較や、分野ごとの特徴等、数量的指標では表現しきれないため、評価指標設定が困難である。	独立行政法人のうち、資金配分機関以外	ー

その他の課題	数量的指標を利用すると、どうしても量の面が重視されるようになり、質の面が評価されないという不公平感が生じている。	国立大学	200~299人
	「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」は理解できるが、引用数は、時間経過により変動するため、評価期間を区切る研究者評価に使用するのは難しい。また、IF や CI を参照するためには外部データベースへ毎年度多額の契約を支払う必要がある（さらに年々増額する見込み）という財政的な課題もある。	国立大学	300~399人
	各評価項目の内容（質）を精査するには、各専門分野の評価者が必要になる場合が多く、かかる負担も大きく、どうしても他者と比較することが難しくなるので、順位を付したり、ある基準を満たしている教員を絞り込んだりする場合は、数量的指標に頼ることになることが多い。 本学では、国際共著論文の増加などを目指す観点から、研究業績の評価にあたりScopus に掲載されている論文数などを重視しているが、一部、Scopus 収録誌が少ない研究分野の研究者等からは不公平との声もある。	国立大学	300~399人
	論文の質を計る上で、どのような数量的指標でも質の一部しか表現できない。一方、定性的な評価は、代表できる質の範囲は広くなるが、水準は曖昧性が強くなる。いずれも限界があり、両者を、また複数の指標を組み合わせることが考えられるが、それらの情報取得・処理にはコストがかかるので、これも加味しながら妥協点を探るしかないこと。	国立大学	400人以上
	複数の研究者が携わる論文業績や共同研究、受託研究等への各研究者の貢献度の割合を数量的に評価することが課題である。	国立大学	400人以上
	弊学では論文指標を用いる際には量（論文の整数カウント）と注目度（被引用等に基づく指標）の両方を重視し、学内における強みの分析等を実施している。一方で、論文単位での被引用数に基づく TopX%論文などの指標は論文公開後一定の時間経過が必要(2 年程度）であり、直近の評価には適さない。Impactfactor や CiteScore については、代理的な指標として直近の状況把握に用いられている場合もあると考えられる。評価指針等におかれては、できる限り直近（たとえば前年度など）の評価は避けることが望ましいのではないか。	国立大学	400人以上
	本学の業績評価は「教育」「研究」「診療」「管理運営」「社会貢献」「産学連携」の 6 つの領域を評価領域としている。 また、本学では業績評価実施の際の参考資料として、前述の評価領域に関連のある数値的実績を大学の各種データベースから集約したデータを「教員活動実績基礎資料」として配布しているが、大学の各種データベースから定量的指標に集約して「教員活動実績基礎資料」に纏めるのに苦慮して	国立大学	400人以上

	いる。		
	インパクトファクターのみでは適正な評価が難しいこと	公立大学	400 人以上
	本学では、これまで教員評価として教育・研究・大学運営・社会貢献の 4 領域の活動について、エビデンスに基づく評価を実施してきたが、数量的エビデンスそのものが明確化出来ないところも多くあり、課題となっている。特に教授・准教授・講師という職階別の評価基準の設定が課題となっている。	私立大学	50~99 人
	オープンアクセスジャーナルは評価が難しい	私立大学	100~199 人
	教員による業績報告（自己申告ベース）にもとづいて評価をしている。必要に応じて業績の現物等の提出を求め、確認している。	私立大学	200~299 人
	質を重視した評価する上で、論文掲載誌の IF の代替となる明確な指標を機関で統一的に策定することが困難であるため、業績評価は各研究組織（部局）に委ねているが、各部局の評価指針を機関で管理・統制できていない状況となっている。	私立大学	400 人以上
	教員の役割によって研究、教育、診療のエフォートが異なるので、いかに公平に評価するか	私立大学	400 人以上
	研究者の業績評価にあたっては論文等個人の研究成果だけでなく、業績の計量化が難しいプロジェクトへの貢献も求められるため、論文等数量的指標だけでは当該研究者の貢献を適切に評価することが難しい面がある。	独立行政法人のうち、資金配分機関以外	ー
	当機構では、査読付き主著論文の発表件数を研究職の昇任審査における判断要素の一つとして利用しているが、現在のところ課題は出てきていない。	独立行政法人のうち、資金配分機関以外	ー
数量的指標を利用している	研究機関としての評価指標として、雑誌ベースの数量的指標を機能強化経費に係る KPI としているため、研究機関としての評価を高めるためには各研究者が雑誌ベースの数量的指標を高めていく必要があり、研究者個人の業績評価の項目に当該指標を位置づける等の促進方策を取らざるを得ない。	国立大学	300~399 人
	自然科学系においては数量的指標がすべてではないと理解しつつも、研究論文の質を計るためには数量的指標を用いざるを得ないこと。 人文社会系においては学内紀要に長編の論文が掲載されることも多く、数量的指標が得られず、研究論文の質を評価することが困難であること。	国立大学	400 人以上
	部局によって異なるが、インパクトファクターなどの指標を重視している部局もある	国立大学	400 人以上
	特に大きな課題となってはいないが、定量的な評価については一定の指標とはなるが、定性的な評価、特に研究目的や意義、恩恵を受ける方々の評価は変わらず重要と考える。	公立大学	100~199 人

	委員等の主観的意見による教員の選考に対するカウンターとして、公開されている数量的指標を分かりやすく示すことは必要だと考えている。　大学ランキングなどの外部評価において、これら数量的指標が利用されている状況から、数量的指標の良好な教員が大学への貢献があるとすることは、大学運営の観点からは合理性があると考えている。これら宣言と類似の意見は以前から存在し、昇進などとは直接関連しないとしている、大学への貢献度をみる評価プロセス自体を強く否定する意見につながっている。　数量的指標に全面的に依存することは避けるべきで時間・労力を割くべきであることは当然だが、数量的指標の活用そのものを否定する意見を表明する教員については説明を尽しても納得してもらうことは難しいと考えている。	公立大学	100~199人
	数的指標は評価の客観性を担保するために有効であると考える。 データの収集と分析を誰がどうするかという具体的なことに課題が残る。	私立大学	100~199人
	数量的指標を参照することにはそれなりの意味があると考え、評価指標の一つとしている。	私立大学	100~199人
	本学では、インパクトファクターや論文数、競合的研究資金獲得等の解りやすい指標で研究実績を評価しています。研究内容の正確な評価は現実的には困難です。また、本学のような教育・診療や産業医育成が中心の大学では、研究業績はある程度あれば、それ以上いくらあろうと大きく重視することはありません。むしろ「臨床・教育や産業医育成を十分行っていただけそうか？」を中心に評価します。	私立大学	200~299人
	数量的指標のみで評価ができないことは共有されているが、まずは評価にあたっての説明責任を果たすうえで数量的指標の導入を開始したところ。	私立大学	200~299人
	特に人文系の研究者からは数量的指標に対して懸念が多く聞かれるが、一方で多分野にわたる研究成果を評価する際など、分野補正を行った上で数量的指標を参考にせざるを得ないケースがあるのも事実であると感じている。「研究者の雇用、昇進」のような個人レベルでの重要な評価の場面では、分野の特性に応じて慎重になる必要があると思うが、質的なピアレビューの基礎資料として、あるいは丁寧なピアレビューのコストをかけられないような場面において、数量的指標はその特性をふまえて適切に利用すべきであると考えている。	大学共同利用機関	ー
数量的指標は利用していない	大まかに研究の質を評価する基準を設けている部局もあるが、全学的な指標は設けられていない。理系・文系の評価の考え方の違いや、指標の導入に伴うシステム改修など、全学的な数量的指標の導入は課題が多いと考えている。	国立大学	400人以上
	インパクトファクターを昇任審査に使用したことがあるが、異論もあり質的評価の基準にはまだ試行錯	公立大学	50~99人

	誤がある。		
	業績評価においてインパクトファクターは考慮していないが、論文等の質をどのように評価に反映させるかが課題となっている。	公立大学	100~199人
	研究者等の業績評価に関し、質を重視した評価を行うこと、研究者の雇用、昇進や助成の決定に際し、研究論文の質を計る代替方法として、インパクトファクターのような雑誌ベースの数量的指標を用いないよう指摘されるなど、様々な議論について本学で今後検討が必要と考えている。	私立大学	49 人以下
	雇用・昇進に関して、インパクトファクター等の指標は用いていないが、論文数による数量的評価が主となっているため、教育・研究等の業績に対する質的評価基準をどのように設定するかが課題である。	私立大学	49 人以下
	本学では業績評価において、インパクトファクターなどの数量的指標は利用していないが、今後は評価の客観性からはこのような数量的指標を使わざるを得ないと考える。人文・社会科学系において研究自体の価値を客観的に測るものは今のところ見当たらない。	私立大学	100~199人
	数量的指標の利用自体行っていない。	私立大学	200~299人
	本学は、インパクトファクターを評価の指標として導入していません。しかしながら、若い研究者は論文投稿先の決定にインパクトファクターを意識しているように見受けられます。 課題は、増加が著しいオープンジャーナルへの対応です。いわゆるハゲタカジャーナルの存在への対応です。学協会以外のオープンジャーナルを商業誌と定義すれば、業績評価の混在を整理できると考えています。	私立大学	300~399人
	インパクトファクターのような雑誌ベースの指標を用いた業績評価（質の評価）は実施していない。今後、数量的指標に基づく業績評価を実施する場合には、雑誌ベースの指標ではなく、研究論文そのものの質を測る指標、共同著者数や著者ポジションを考慮した指標、人文社会科学から自然科学に至るまで広範な分野をカバーできる標準的な手法の確立を期待したい。	私立大学	400人以上
	数字に強く縛られることはしていない。	大学共同利用機関	ー
	研究内容である文学に関して評価を実施するにあたり、数量的指標は研究の質を現すものとして適切ではないのではないか、との意見があり、数量的指標以外の指標を創出することをについて検討を行っている。	大学共同利用機関	ー

	研究開発機関等の評価（いわゆる毎年度の法人評価）の観点では、現状、中長期計画においてインパクトファクター（IF）など研究論文の質に関する定量的目標は掲げておらず、国内の主要大学や研究開発法人、世界の著名な研究機関との論文アクティビティの比較検討材料として利用する程度に留まっている。一方で、設問のような質を重視した評価や指標設定の重要性も議論される中、トップ 1%論文割合、トップ 10%論文割合、FWCI など幾つかの有益指標が想定される中、どの指標が最適なのか見いだせずに苦慮している。	独立行政法人のうち、資金配分機関以外	ー

■　学部等

分類	数量的指標の利用に関する課題	機関種類	専任教員数
分野間の比較	被引用数などは異なる分野間での比較が難しい。	国立大学	10~29 人
	インパクトファクターやScopusの順位がどの程度重視されるかは、学問分野により大きく異なるため、評価においてどう利用するかが課題である。	国立大学	10~29 人
	研究分野が異なる場合、研究者数や投資された研究費が大きく異なるため、インパクトファクターや引用数を直接比較することが難しいことが課題であると考えている。	国立大学	10~29 人
	薬学部は専門領域が多岐にわたるため、それぞれの領域ごとに雑誌の数量的な指標が必ずしも研究の質や実態を相対評価できているとは言えず、研究者の研究成果の評価に用いることは困難であると以前から感じていた。したがって、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」において、数量的指標を過信せず、研究が発表される雑誌をベースにするのではなく、研究自体の価値に基づく評価が必要であると述べられていることは妥当であると考えられる。ただし、そのような評価を適切に行うためには、専門外の研究領域に関しても研究評価を実施するための能力を養成することが不可欠であり、今後は、研究評価能力向上に対する組織的な取り組みが必要であるとも考えられる。	国立大学	30~49 人
	インパクトファクター等は、学問分野によってその評価が大きく異なるので（例えば数学の分野ではあまり大きな意味を持たない）、分野間での評価指標として統一的な同一の数値を用いないようにしているが、分野間での数値をどの様に設定するかが大きな課題となっている。	国立大学	50~99 人

	研究分野により、１年間に発表する標準的な論文数が異なり、同じ評価基準を採用することが難しい。多人数の研究グループに加わり共著者が多い論文を多数発表する研究者の評価が数値的に高くなる傾向がある。責任著者論文の評価を併用するなどの試みをしているが、研究業績評価の判断基準が難しい課題と感じている。	国立大学	50~99 人
	数量的指標に研究分野間の差異が存在するため、評価に用いる場合のその補正方法。	国立大学	50~99 人
	分野によって指標や重要視する点が異なり、意見が収束しにくい。論文数、単著・共著などへの考え方、学会発表の重視の仕方なども分野により異なることも、統一的な判断基準を与えにくくしている。	国立大学	50~99 人
	分野を超えて評価を行う際に適切な指標が存在しない。そのため、研究の質を判断することが困難である。IF、FWCI 等の指標はわかりやすいが、分野間で考え方が異なり、統一的な運用はできていない。教育への貢献も適切な指標や観点が無く、数量的指標を用いての評価の問題が残ったまま、業績評価をせざるを得ないことが、問題といえる。	国立大学	50~99 人
	出版社による競争および寡占化および出版社の経営的判断による学術誌の設立やＩＦに効果的な活動が行われる中で、IF の意味は大きく変わっている。学術界のみならず、学術・大学等研究機関の評価を行う国の機関が、出版社の戦略の中で泳いでいることは事実であろう。また IF は異なる学術分野間の比較や、真に革新的な研究の評価には不適切であることが広く認識されているにもかかわらず、多様な学術分野からなる大学の評価や、異なる研究成果の評価に使われていることは遺憾である。本研究所において、教員評価にあたってＩＦは単なる一指標として用いられる場合はあるが、多くの指標の一部に過ぎない。むしろ、様々な機関評価等において、依然、高ＩＦの出版数を求める、優れた業績の理由としてＩＦを求めるといったことが行われていることが、ＩＦへの過剰な依存の原因ともなっているのではないか。教員採用にあたっては、IF による評価がなされることはなく、研究内容・成果・将来の構想等を総合的に判断している。	国立大学	50~99 人

	当研究所では、理工系の幅広い分野の研究が行われており、論文数やインパクトファクターについては、その傾向が分野によって大きく異なることから、その分野における研究業績の質を数量的指標により客観的に評価することが重要であることは理解しているものの、異なる分野の研究者である評価者（グループ）に対しての統一的な指標を作成することが困難な状況である。	国立大学	50~99 人
	被引用による評価は一定の意義が認められるが、分野による違いは大きくFWCIでまとめられている分野の中でも大きな違いがあるように感じる。また被引用の評価のための年数（通常 5 年程度）が短すぎると思われる分野への対応（それが妥当であるかないかの判断も含めて）が困難である。	国立大学	50~99 人
	IF や被引用数は、分野によって状況が大きく異なるので、分野を超えて評価を行う場合には注意が必要である。	国立大学	50~99 人
	複数の異なる研究分野から構成されているため、インパクトファクターの有効性には注意が必要である。	国立大学	50~99 人
	まず異なる分野間での比較は基本的にしないようにしている。分野間での評価が揃うように（つまり相対評価となるように）補正している。　各々の分野の業績評価には投稿したジャーナルの難易度を判断するためにIFを参考とするが、数値を直接的な評価には用いていない。	国立大学	100 人以上
	異なる分野間の公平性をいかに保つかについて明確な線引きがない（例えば、インパクトファクターを積極的に用いている分野もあれば、用いない分野もあるなど）。	国立大学	100 人以上
	研究分野により、評価に適正な指標が異なるため、どの指標を重視すべきかの判断に苦慮することがある。JIF以外にも、被引用回数、それを用いたH-index、i10-index、G-index、研究費獲得数・獲得額、特許件数、同じ研究分野の研究者からの評価・推薦などの多様な指標が挙げられるが、どれも完全ではないので今後検討することが必要である。代案がないままにJIFを否定することには、若手などからかえって不満や懸念が出る可能性がある。	国立大学	100 人以上
	評価の観点は専門分野によって異なるが、異分野の教員が混在している組織として、画一的な評価の観点や方法にならない配慮が必要であり、構成員それぞれの分野の評価の観点の違いへの相互理解を深めることに配慮している。	国立大学	100 人以上

	理学研究科の研究は他分野にわたることから、分野・雑誌ごとに状況が異なるためインパクトファクターのみで評価することは困難である。掲載数や引用回数のみではなく、論文自体の質を加味して評価していく必要がある。数量的指標の利用に関しては、本研究科は多様な分野に亘っているのが活用を困難としている最大の要因である。	国立大学	100 人以上
	研究分野によって、論文が出易い分野とそうでない分野があること、論文のインパクトファクターが大きくなる分野とそうでない分野があることは当然のこととして認知されているので、そもそも業績評価について定量的に評価することについては消極的である。人物・業績の質については個別に評価している。	私立大学	50~99 人
	研究分野によって IF は大きく異なってくる。社会への影響の程度を数値化する別の指標が必要と思われるが、具体的な案は見つかっていない。	私立大学	100 人以上
その他の課題	主にソフトウェア科学の特定分野においては、いわゆる respected journal が存在しなく、top conference への採録が現実的には最高レベルの研究業績として高く評価される傾向がある。しかしながら、工学分野においては国際会議での発表は必ずしも高く評価されないため、それらの分野の研究者にとっては不利な状況となっている点が課題である。 また、本センターのように、教員が大学の管理・運営業務を主たる業務としている場合に、エフォートの関係から必ずしも研究、教育の実績が十分に得られない場合もあるが、実際にはそのようなエフォートを考慮した数値的指標による評価が行われないため、評価時に不利となる場合がある。	国立大学	9 人以下
	特許の出願件数も評価指標とされているが、特許の質の評価が困難である。 学会での講演・授賞も評価指標とされているが、「学会」の位置づけが明確ではないため、業績の質的評価にバイアスがかかる。 FWCI や分野別トップ 5%論文などが評価指標になるが、既存分野がベースとなっており、融合領域が評価されにくい。	国立大学	10~29 人
	人事選考では、やはりどうしてもインパクトファクターの高い雑誌での発表論文に着目しがちである。	国立大学	10~29 人

	運営費交付金の共通指標を代表として、公的に数量的指標が評価と配分に大々的に使われている現状、機関内での利用に関しての課題を問われることに困惑を覚える。 「質を重視」が、被引用数やそれを基にした数値指標で代替されて議論・評価されている現状の風潮こそが課題ではないか。	国立大学	10~29 人
	評価指標の妥当性については、データベースの利用が一般的になり、雑誌の数量的指標であるインパクトファクターから、個々の論文の数量的指標である被引用数やFWCIに置き換わりつつある。しかし、FWCIであってもその主体的関与度、例えば責任著者論文であるかなどの評価はできないことは、今後の課題である。 また、国際共著論文執筆の推奨が進められているが、これは FWCI が高い論文に国際共著論文が多いという相関関係から誘導されていることであり、実質的に質の高い論文を執筆するという目的から解離しつつある。地域性が高いために国際共著の必要性が低く、日本からの発信となる研究に対する考慮が課題である。	国立大学	50~99 人
	定量（数量的）評価が可能な評価項目（査読付論文数、特許件数等）については、原則として定量評価し、定量評価になじまない事項・視点を加えて、総合的に評価している。	国立大学	50~99 人
	Computer Science の分野では、雑誌だけでなく国際会議予稿集での論文掲載が価値を持つ場合が多くある。その際、インパクトファクターは国際会議についていないので、数量的指標を用いることができない。一方で、国際会議にはランクがあり、これを代わりに評価に反映することが慣例的に行われている。	国立大学	100 人以上
	IF よりも h-index 等の指標をより重視している。	国立大学	100 人以上
	インパクトファクターのような雑誌ベースの数量的指標は、当該論文の質および研究者の実力とは直接は関係しないものの、h-index や FWCI、トップ 10%論文などいろいろな視点からの指標が多すぎ、統一的に扱える指標がないし、そのような一指標のみで評価すべきではない。	国立大学	100 人以上

	一般に評価において数量的指標は参考程度に用いているが、運営交付金等の配分における評価において、数量的評価の項目が含まれている以上、これを全く無視することは難しい。 またトップジャーナルにおいては生き残りをかけて、論文採択の際に被引用数の量に関する可能性をもとに可否を決める傾向があり、我が国のみならず世界的に学術的成果が出版社の意向に歪められやすい実態が厳然としてある。 特に若手の教員においては、ポスト獲得のため、過度に数量的指標を重視する傾向が見られ、成果が評価されるまでに時間がかかる、新規性の高い学術分野への挑戦の機会が少なくなっているのではないかと危惧している。	国立大学	100 人以上
	雑誌ベースの数量的指標は個々の論文（発見）の質を正当に評価しているかについて議論が有る一方、客観的な評価として被評価者（研究者）に受け入れられやすい。また、研究者自身も目標とし易い側面がある。一方、個々の業績の質の評価は、当該業績自体の学術的意義や社会的意義を反映するメリットがあると期待できる反面、評価者の時間的、労働的負荷が大きく、また容易に評価者の主観が入る余地があるため被評価者や他の研究者に受入れられにくい側面がある。研究業績を個別に客観的に評価できる評価法の発明、或いは、評価者の負担軽減、評価作業に対する報酬の向上などが課題である。	国立大学	100 人以上
	論文業績の評価指数として、これまでに一般的に用いられているもの、例えばインパクトファクター、被引用数、h-index、被引用 Top1%論文、Q1 論文などについて、それぞれの特徴と、業績評価への利用のメリットと限界について議論を進めています。インパクトファクターについては、2020 年に多くの雑誌で値が上昇したため、数値基準の見直しも含めて議論しています。また異なる分野間での比較についても、議論していますが、まだ結論には至っていません。	国立大学	100 人以上
	研究者の業績評価においては、研究のオリジナリティを特に重要視しており、特に論文執筆におけるファ―ストオ―サ―としての立ち位置が極めて重要と考えている。	私立大学	10~29 人
	建築学の主要学会である日本建築学会論文集はインパクトファクターが低く設定されており、国内における論文誌の価値が正しく評価されていない。 インパクトファクター自体がもつ課題をしっかりと理解しておく必要がある。	私立大学	30~49 人
	一口に学会と言っても様々な学会が存在するため、学会誌への学術論文の投稿数が、必ずしも高い評価であると言い切れる訳ではない点。	私立大学	100 人以上

数量的指標を利用している	数量的指標は一つの参考資料として利用している。結論は総合的な判断によって出している。	国立大学	10~29人
	WOS(Web of Science)に引用された論文の上位1%もしくは10%を評価指針としている。インパクトファクターについては原則重視していない。一方では教授選考においてはインパクトファクターやサイテーションインデックスを資料に掲載している。	国立大学	100人以上
	一時、一部の評価単位（研究講座）評価単位によってはインパクトファクターを評価項目として使っていたが、昨年度行われた全学的な評価項目の統一化に伴って、Q1 ジャーナルや Top10%（Top1%）補正論文数などの項目が共通指標として入っている（全学的）。	国立大学	100人以上
	教員選考においては、論文業績について、インパクトファクターだけではなく、研究内容、筆頭著者数、責任著者数、被引用回数、h-index、近年の発表状況など様々な観点から評価を行うようにしている。	国立大学	100人以上
	総長室や部局執行部での学内研究者の研究力評価について、ここ数年は論文の引用度数や Top10%論文など個別論文の被引用度を用いる方法にシフトしている一方で、個々の研究者としては、まだ IF や上位 1/4 ジャーナルへの意識が強い。研究者にしてみれば、雑誌としての IF が高いことは自分の研究をより多く引用してもらえると考えるはずで、雑誌そのものに対する評価を意識するのは無理もないと思える。一方で、個々の研究者としても被引用度が重要との認識はそれなりにあると思われるが、個別引用指標、たとえば Top10%論文などの調べ方があまり周知されておらず、それが結果として雑誌ベースの数量的指標に頼る原因となるように感じられる。	国立大学	100人以上
	被引用数が重視されがちになるので、多様な審査ができるような資料を用いて実施している。	国立大学	100人以上
	ハゲタカジャーナルが台頭する中で、一つの指標として見ている面がある。	国立大学	100人以上
	研究者等の業績評価は、自己申告をベースとする研究実績を基に多軸評価を意識した総合的な評価を行っている。各評価段階において論文数や IF などの数値的指標は評価のための参考データとして扱っている。	国立大学	100人以上
	研究業績の評価手段が他にないため、厳格に評価するためには数量的評価を行う必要がある、	私立大学	50~99人
	本学部での教員への業績評価としては、大学院教員資格及び採用者の研究業績としての論文数などを確認している場面では、特に課題はないと考えます。	私立大学	100人以上

	論文発表と内容を重視した評価を行っており、参考程度にインパクトファクターを用いている。法人・機関評価にトップ 10%論文の割合が重視されているため、今後は個人評価においても引用指標に対し重きをおく可能性もある。	大学共同利用機構	50~99 人
数量的指標は利用していない	IF は評価に使用していない。文理融合の部局であるため、雑誌ベースの評価は不可能である。	国立大学	10~29 人
	そもそもインパクトファクターなどの数量的指標はあまり重視していない。	国立大学	30~49 人
	インパクトファクターの数値化は評価では行なっていない。	国立大学	50~99 人
	評価の際にインパクトファクターのような雑誌ベースの数量的指標は用いていない。	国立大学	50~99 人
	インパクトファクターを自動的には評価指標には用いないように心がけているが、その原著論文の研究者コミュニティにおける認知度は調査する。基本的には数量的指標は用いない。	国立大学	50~99 人
	現在のところ、インパクトファクターなどの雑誌ベースの数量的指標を用いて、研究者の評価を行なっていない。あくまでも、論文の内容等で評価をおこなうべきだと考えており、専門家による定性的評定の支援、および異なる見方の参考としてのみインパクトファクターなどを用いることもある。	国立大学	50~99 人
	インパクトファクターのような数値的指標は、あまり用いられていない。	国立大学	100 人以上
	インパクトファクターのような雑誌ベースの数量的指標は用いていない	国立大学	100 人以上
	教員評価においては、数量的指標は利用していない。これは、教員評価を、教員の序列をつけるためではなく、教員個人の活動についての自己省察を促し、活動を encourage するために実施しているためである。教員人事については、専攻等で将来計画に基づき適切な選考を行うこととしており、案件ごとに人事委員会を立ち上げ、卓越人材の確保、多様性の確保の観点から評価項目を検討している。従って、数量的指標を評価項目として考慮すべきかどうかは案件ごとに異なる。数量的指標を利用するにせよ、その他の評価項目とともに総合的に判断するものであり、数量的指標にのみによる選考はしていない。	国立大学	100 人以上

	質を重視した評価に対して、客観的指標は設けておらず、各専門分野の評価者の見識に頼っているのが現状である。論文評価の質の定量化においては、今後、FWCI の利用を検討する必要があると考えている。	国立大学	100 人以上
	数量的指標は設けられていない。適切な指標の設定や指標の導入に伴うシステム改修など、数量的指標の導入は課題が多いと考えている。	国立大学	100 人以上
	研究者の雇用、昇進の決定に際し、インパクトファクターのような雑誌ベースの数量的指標は用いていない。研究成果の質を評価している。	国立大学	100 人以上
	任期なし（常勤）の研究者個人の毎年の業績評価の評価項目には、インパクトファクターのような雑誌ベースの数量的指標は含まれていない。掲載誌のインパクトファクターは５年毎の評価において考慮する形に留めている。	私立大学	100 人以上

c)インパクトファクター等重視の傾向がある場合、業績評価において注意されている点【Q9-5】

論文掲載誌のインパクトファクター（IF）を含む雑誌単位の定量的指標を利用するに当たって注意している点又は利用していないが研究者にインパクトファクター等重視の傾向が見られる場合がありますか。あれば業績評価において注意されている点等、具体的に記載してください。（自由回答）

分野間の比較に留意するなど IF 等の問題点に注意しつつ利用している機関、参考として利用している機関、雑誌単位の指標ではなく、他の指標を利用している機関、利用していない機関等がある。また、インパクトファクター等を重視する傾向があるという指摘もみられる。

■　機関

分類	雑誌単位の定量的指標を利用する際の注意等	機関種類	本務教員数
評価に利用する際の注意事項等	研究分野ごとに IF の偏りがあるため、異なる分野間で一概に比較できないことを考慮したうえで評価項目などを設定している。	国立大学	300~399人
	論文掲載誌のインパクトファクター（IF）を含む雑誌単位の定量的指標を利用するにあたっては、分野別の特性を踏まえ、当該指標以外の評価指標を設定することに依り、公正な評価を行っている。	国立大学	300~399人
	業績評価において、掲載されている英語論文数の評価に加え、質的評価を行う際にはサイテーションの数を考慮しているが、詳細を把握するのが煩雑であるため、インパクトファクターを活用せざるをえない。	国立大学	400 人以上
	特に顕著な傾向はみられないが、IF はあくまで領域により差異があるものとして留意している。	公立大学	100~199人
	IF は大学院の合・マル合教員の判定において一部で利用している。　業績評価は検討中であるが、基本的に論文内容の比較・評価はできないことを前提としている。 大学ランキングなどを通じた大学への貢献度を評価することとして、Scopus に本学所属として掲載された論文数・被引用論文件数を利用する予定だが、IF そのものは利用しないことで検討を進めている。　研究分野によって論文数・h-index の偏りがあると認識しており、研究者としての優劣ではなく大学貢献度を測定するというための業績評価として検討を進めている。	公立大学	100~199人
	インパクトファクターを利用しています。First author、second author、corresponding author のインパクトファクターを総インパクトファクターよりも重視します。また、教授職に応募してきた候補者がある程度の業績(総インパクトファクターが 200~300 以上、第１あるいは第２著者インパクトファクターが 100 以上）があれば、他の因子（教育・診療や産業医育成）を重視して、その候補者を評価します。	私立大学	200~299人

	分野による違いがある点は留意する必要がある。	私立大学	400人以上
	一部の教員に、雑誌のランク付けおよび出版社のランク付けを重視する傾向もみられるが、必ずしも雑誌にこだわらず、書籍やオンラインジャーナル、オンライン書籍などまで含め、編集委員のメンバーの適切性、査読の公平性や適切性などによって判断する分にはそれほど問題はなく、実際これまでも大きな問題は生じていない。専門分野によって発表の形態や重視される方法が異なることに配慮することが重要だが、大学等と異なり本機関が対象とする研究分野が広すぎないことから、分野の特性を把握しこうした配慮を比較的適切に実施できているとも考えられる。	大学共同利用機関	ー
	分野により高IFとなりやすいもの、なりにくいものがある点は留意している。	大学共同利用機関	ー
	研究職個人業績評価では、論文の評価において、インパクトファクター(IF)を指標の一つとして用いているが、研究分野間におけるジャーナルによる偏りをなるべく少なくするため、IF値に加え、SNIP値も指標として用いている。具体的には、被評価者ごとにIF値、SNIP値の合計点を算出し、SNIP値合計点へ調整係数を乗じ、いずれか高い方を採用する、等の工夫をしている。	独立行政法人のうち、資金配分機関以外	ー
参考として利用	業績評価においては、高IFの雑誌は、分野にもよるが、多くの研究者が論文を掲載したいと考え、競争が激しく、査読も厳しい可能性があるため、そうした雑誌に掲載されたという点で定性的に評価する参考となりえるものとして捉えており、個々の論文の被引用回数や、そのパーセンタイルといった定量的指標とは区別している。IFを用いる場合は、例えば、当該分野で共有されている一定の水準を上回る雑誌に掲載された論文が何報あったか、というような観点はありうるものと考える。	国立大学	400人以上
	単なる目安として利用し、その値によって機械的に判断することはしない	国立大学	400人以上
	IFは参考データとしている。	公立大学	50~99人
	IFは研究分野によって数値が大きくぶれるので、各分野における一定の目安として使うように意識している。同様の理由で、業績評価の直接の指標としていない。	私立大学	100~199人
	研究分野により研究者のインパクトファクター(IF)で評価が難しい面もあるため、現在は参考程度に止めている。	私立大学	400人以上

他の指標を利用している	本学では、優秀論文の指標に分野カテゴリーのQuartile（四分位）指標を、またテニュアトラック教員の評価に分野カテゴリー内の順位を用いており、分野による評価の差を小さくするよう努めている。	国立大学	400人以上
	IF重視の傾向はあるが、事務部門では四分位なども含めた論文分析を行うようにしている。	公立大学	400人以上
	国際学術ジャーナルへの論文投稿料および掲載料を助成しており、 対象となるジャーナルは、ELSEVIER社のデータベース「Scopus」に収録されているもののうち トップ10%までのものとしている。「Scopus」のデータを利用するにあたっては、データは常に最新（直近2か年）のものを利用するようにしている。	私立大学	400人以上
	論文の被引用数は大きく歪んだ分布を取るため、論文の定量的評価を行う場合には、掲載誌の評価ではなく、論文の被引用状況に基づく指標を利用するのが適切であると考えている。 一方で国の法人評価等のような年度評価では直近の業績評価を求められるケースが多く、場合によっては出版から数か月も待たずに「客観的なエビデンスも含めた業績評価」を提出する必要があるため、そのような場合には被引用ではなく、今後の期待値として、論文が掲載された雑誌単位での指標に頼らざるを得ない。 また、論文の被引用の状況は分野によって異なるため、異分野間で掲載誌を比較する必要がある際には、インパクトファクター以外の指標（CNCI や IF の分野ごとのQuartile等）も併せて参照するようにしている。	大学共同利用機関	ー
利用していない	教員の個人業績評価においては、インパクトファクターは考慮していない。一方、採用や昇任においては、発表雑誌の重要度を共通に計る指標としてインパクトファイターを考慮する場合がある。これらについては、過度にインパクトファクター重視とならないよう、注意している。	国立大学	200~299人
	業績評価にあたってIFを使用していない。	国立大学	200~299人
	Q9-4に記載の通り、研究者個人の業績評価の評価項目の中に雑誌単位の定量的指標が含まれるが、学術分野の特性に配慮するため、IFそのものではなく、雑誌の4分位を用いている。	国立大学	300~399人
	学内での業績評価にあたり雑誌単位の定量的指標を使用してはいないものの、運営費交付金[7]の評価指標として使用していることから、研究の遂行にあたってインパクトファクターを意識せざるを得ないと思われる。	国立大学	400人以上
	業績評価においてインパクトファクターは考慮していない。また、インパクトファクター重視の傾向は見られない。	公立大学	100~199人

[7] 文部科学省では運営費交付金の評価指標として雑誌単位の定量的指標は利用していない。

	研究分野やチーム単位ではIFを重視しているケースもあるが、大学全体としては業績評価の指標等としては扱っていない。	公立大学	200~299人
	評価にIFを利用していない。	公立大学	200~299人
	同じ学部の中でも専攻する分野により一律の評価ができないことから相対的な評価には至っていない。	私立大学	50~99人
	現在のところＩＦは機関内での業績評価において指標に使われていない。 研究者個人の業績を評価するうえでのメリット・デメリットを精査して慎重に検討したい。 研究者には、積極的に多くの論文や編著書の執筆を行う者だけでなく、目立たないが研究と教育、学内行政とバランスをとり堅実に機関運営を支える者もいる。IFの導入においてはそのデータが持つ意味をよく確認しておくことが必要であろう。	私立大学	100~199人
	インパクトファクター(IF)の高い論文掲載誌に投稿しようとする研究者がいるが、機関としてインパクトファクター(IF)を意識した研究評価は導入していない。	私立大学	200~299人
	本学での研究業績評価について IF は利用していない。	私立大学	200~299人
	業績等の評価を行っていないため、インパクトファクターも利用していません。	私立大学	300~399人
	業績評価で定量的指標は利用していない。	私立大学	300~399人
	機関としては、機関の研究実績傾向を測るための参考指標として論文掲載誌のIFを利用しているが、研究者の業績評価には利用していない。研究者にIF等重視の傾向はみられず、逆に研究評価に同指標を用いることには懐疑的傾向にあると考えている。	私立大学	400人以上
	ＩＦは全く参考にしていない。	大学共同利用機関	ー
	IF は利用しておらず、研究者に IF 重視の傾向も特に見られない。質の高い国際会議を重視している。	大学共同利用機関	ー
その他	ImpactFactor(CiteScore等含む)の本来的な使い方である、研究者の適切な投稿先選択をサポートする目的において使用されることは望ましいと考えられる。 一方で異分野間の比較ができないなどの注意点を認識することが必要であると考えられる。	国立大学	400人以上
	自然科学系においては、科研費申請書の「応募者の研究遂行能力」欄等、競争的外部資金の実績のアピールで利用されることがある。	国立大学	400人以上
	本人の実際の研究がどの程度国際的に評価されているか、合計の点数だけでは必ずしも評価できない	私立大学	400人以上

	異なる研究分野間での比較や、分野ごとの特徴等、数量的指標では表現しきれない。	独立行政法人のうち、資金配分機関以外	ー
重視する傾向がある	このような定量的指標は現在利用していないが、一部の研究者にはインパクトファクター等重視の傾向が見られる。	私立大学	100~199人
	インパクトファクター等重視の傾向は、若い研究者に多く見られます。注意しているのは、研究活動の本来の姿の理解を深めてほしいことを伝えています。本来、研究成果は、雑誌単位で行われるものではなく、新しい知識と既存知識の新しい活用の開拓への寄与であり、その創造的な努力と探求が評価対象であることを、教員へのFD・SD研修会を通して伝えています。	私立大学	300~399人
	インパクトファクターを用いた業績評価は実施していない。当部署においては、インパクトファクターは研究論文そのものの評価指標ではなく、論文掲載誌に対する指標であることは注意している。一方で研究者にとってはわかりやすくかつ容易に知ることができる定量的指標であるため、研究成果の指標としてインパクトファクターを参考にする研究者も多い。	私立大学	400人以上
	業績評価において、直接的に定量的評価を用いていないものの、Nature、Scienceを重要視する傾向は認められる。	独立行政法人のうち、資金配分機関以外	ー

■　学部等

分類	雑誌単位の定量的指標を利用する際の注意等	機関種類	専任教員数
評価に利用する際の注意事項等	（注意している点） IF（CNCI、 FWCI、 Eigen Factor など類似・派生指標を含む）は論文ではなく、ジャーナルの指標であること。 利用する場合は、IF、CNCI、FWCI、 Eigen Factor などの相違・特徴を把握すること。IF は恣意的操作可能性がある数値であること。IF に加え、論文関係の数値指標は、全て論文本体（学術誌本体）の peer-review の指標ではないこと（論文・学術誌それ自身を読んで導出している指標ではない）。 IF に加え、論文関係の数値指標は、本来定量的・定性的・客観的に示すのが困難な「論文（学術誌）の質」を、計量可能な「被引用数」を用いた便宜的なものでしかないということ。（「質」を「インパクト」と言い換えても便宜的であるという本質は変わらない） （IF 等重視の傾向について）どうせなら IF の高い方に投稿する、という傾向はあると思う。ただし、研究者が IF を主体的に重視するようになったというよりも、各種の申請書や報告書で業績に IF を付記することが求められたり、学術誌それぞれが自身の IF 値を呈示するようになるなど、受動的に重視する傾向になった、というのが真ではないか。 predatory journal の判断の一つとして IF 付与は判断材料になる。	国立大学	10~29 人
	「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」にあるように出版物の数量的指標ではなく科学的内容を業績評価に反映させることは理想的ではあるが、分野の異なる研究者には他分野の研究の科学的内容を評価するのは難しい場合もある。この点を考慮し業績評価において論文数、インパクトファクターといった数量的指標と科学的内容の評価の双方を評価対象としている。	国立大学	10~29 人
	雑誌によっては、さまざまなやり方で意図的にインパクトファクターを上げている。このことから、インパクトファクターをできるだけ重視しないように心掛けている。また、ここ 15 年以内に台頭してきた新興雑誌の中には、査読システムが十分に行われていないものもある（ハゲタカ・ジャーナル）。我々は、できるだけこのような雑誌をあらかじめ特定し、人事選考などの際には慎重に判断している。	国立大学	10~29 人
	インパクトファクターは、単なる評価項目の１つとして考えている。	国立大学	30~49 人
	数量的評価だけでなく、その内容（質）についても評価の対象としている。	国立大学	30~49 人
	研究分野によって、その主要な学術雑誌のインパクトファクターが大きく異なっており、当研究所のように幅広い分野の研究者が所属している部局として	国立大学	50~99 人

	は、インパクトファクターを重視しすぎると、適切な業績評価が行われなくなってしまう可能性がある。しかしながら、部局としての評価（学内、学外ともに）が行われる際には、インパクトファクターの高い論文数が指標の一つとなっている現状もあり、その適切な活用に苦慮しているところである。		
	定量（数量的）評価が可能な評価項目（査読付論文数、特許件数等）については、定量評価するとの原則に従い、研究業績の客観的評価指標の１指標として、IF を利用している。	国立大学	50~99 人
	分野ごとに IF を評価している。	国立大学	50~99 人
	IF も業績評価の際に指標の１つにするが総サイテンション数やFWCI など論文自体の質を評価する指標も併用している。	国立大学	100 人以上
	複数の指標により評価を行うこととしている。	国立大学	100 人以上
	一般誌ではなく専門誌は、IF が高くなくても当該分野では重要な場合があり、そのような雑誌に掲載される論文を重視するとともに、論文がそれ以後の当該分野の進展に与えた影響にも注意している。	国立大学	100 人以上
	過去５年、１０年、全体における IF の合計比較を行っている。	国立大学	100 人以上
	研究者個人の業績評価において、論文業績の IF を単独では用いずに、被引用回数、論文発表数などの数量的指標やその他の業績評価項目を同時に設定し、併用して評価している。	国立大学	100 人以上
	注意している点は、IF は雑誌単位の評価であって論文の質を評価するものではない。一方で、雑誌への掲載数及び引用回数の高い論文が必ず良質であるとは限らないため、これらを IF に替えて評価することが正しいと言い切れないところである。 また、IF が高い雑誌はよく読まれることから研究者に IF 重視の傾向が無いとは言い切れない。 オープンアクセスジャーナルは IF が高い傾向にあるが、必ずしも引用回数と質の高さとは合致はしていない。	国立大学	100 人以上
	分野間による差異について配慮している。	国立大学	100 人以上
	IF は遂行された研究指標の１つであり、業績評価は多様な方面から総合的に評価することを重視している	私立大学	50~99 人
	論文掲載数での評価とインパクトファクターでの評価を同時に行い、有利な方を選択できる仕組みとしている。	私立大学	50~99 人
	任期なし（常勤）の研究者個人の研究業績評価において、雑誌単位の定量的指標は重要視されていない。	私立大学	100 人以上
	令和 2 年度より教授採用にあたり、IF に加えて citation index を考慮することとした。	私立大学	100 人以上

参考として利用	被引用、インパクトファクターいずれも業績の評価の参考にしている。ただし、被引用数は年度ごとの評価には期間が短く適切とはいえない点、インパクトファクターは直接的な論文の評価ではない点は共有されている。いずれも数値指標として全員のデータを利用するのではなく、本人による業績説明の記載に基づき、数値指標のみによる画一的ではない評価を可能としている。	国立大学	50~99 人
	一般に評価において数量的指標は参考程度に用いている。数量的指標が高いことは前向きに評価するが、数量的指標の高さを必要条件として課すことがないよう留意している。	国立大学	100 人以上
	研究科の業績評価においては、IF などの定量的指標は参考データとして扱っている。他方、競争的資金への応募などの際には IF などの定量的指標が論文の価値をアピールする手段として使われているものと思われる。	国立大学	100 人以上
他の指標を利用している	インパクトファクターを利用しているが、トップ 10 ジャーナルへの論文掲載数のみの利用に留めている。	国立大学	10~29 人
	研究者の当該論文研究における役割、原著論文か否かを確認する。	国立大学	10~29 人
	Q1 ジャーナル論文数を調べている	国立大学	30~49 人
	FWCI 等分野間の補正を行う指標を使う場合がある。IF は２年間程度の短期間の応答を示しているにすぎず、より長期で場合によってはより重要な研究の評価とは異なることを認識している。IF に頼らない、総合的な判断により採用を行っていることを、若手研究者に広く伝える必要性を認識している。	国立大学	50~99 人
	業績評価においては、インパクトファクターは利用していないが、Q1 ジャーナル論文数は利用している。ただし、雑誌単位の定量的指標のみとならないように、トップ 10%論文数、国際共著論文数、責任著者論文数も、評価指標としている。	国立大学	50~99 人
	IF 以外の指標（分野ごとの top10%）論文で評価している。	国立大学	100 人以上
	業績評価では、インパクトファクターは効力に入れずに、査読付き論文と査読なし論文によるポイント評価している。特に、数学分野では査読なしでも長いページ数のものは重みづけて評価している。	国立大学	100 人以上
	自身が主体的に取り組んでいる主テーマを有しているか否かを確認している。	国立大学	100 人以上
	論文掲載誌の専門分野における位置づけや採択率などを必要に応じて確認、共有するなどしている。	国立大学	100 人以上
	研究者の業績評価においては、研究のオリジナリティを特に重要視しており、特に、論文執筆におけるファーストオーサーとしての立ち位置が極めて重要と考えている。	私立大学	10~29 人

利用していない	IF は評価に使用していない。	国立大学	10~29 人
	現状の評価ではＩＦは評価に用いていないが、用いる場合には、数量的指標に研究分野間の差異が存在ことに注意して、その対応を適切に行う必要がある。	国立大学	50~99 人
	雑誌単位の定量的指標については利用していないが、研究者にはインパクトファクターが高い雑誌に掲載される論文は評価が高いと認識している傾向が見られる。	国立大学	50~99 人
	人事や業績評価には IF は用いておらず、重視はしていない。ただ、参考として記載はしてもらっている。	国立大学	50~99 人
	多職種の教員及び研究者の組織であるため、そのような評価は行っていない。また、そのような傾向はない。	国立大学	50~99 人
	インパクトファクターは利用していない。	国立大学	100 人以上
	基本的にインパクトファクター自体を業績算出の計算に用いることはない。インパクトファクターのつかない国際会議発表の実績を含めて、実質的なものを評価している。	国立大学	100 人以上
	業績評価において IF は利用していない。	国立大学	100 人以上
	現在、業績評価において IF を含む雑誌単位の定量的指標を利用していないが、学部内での研究助成事業においては次年度から FWCI を利用予定である。FWCI 利用については何らかの PDCA を行う必要があると考えている。	国立大学	100 人以上
	雑誌単位の定量的指標を利用していないので特になし。	国立大学	100 人以上
	現在のところインパクトファクターは用いていない。	私立大学	30~49 人
	定量的指標は必ずしも使用しておらず、あくまでも業績の内容に基づいて評価している。	私立大学	50~99 人
その他意見	IF 重視の傾向は取っておらず、特に注意しているものは無い。	国立大学	9 人以下
	被引用数に比べて、IF はあまり重要視されていない。	国立大学	10~29 人
	インパクトファクター(IF)は客観的な指標であると盲信されてきたことから、安易に頼る傾向があったことは否めない。特に、専門分野が異なる場合は、数値化されている指標を用いることで、互いに馴染みのない分野の評価が適切に行われているように思い込んでいた。しかし、IF が必ずしも個々の研究内容の学術的な価値を示していないことはしばしば経験することであり、注意が必要であると感じていた。今後は、評価を行う際に IF の利用法について互いに注意することを実施してゆきたい。	国立大学	30~49 人
	インパクトファクターはあまり重視していない。	国立大学	30~49 人

	IF が高い論文誌が必ずしも質が高いことになっていないことを、機会をみて研究者に周知している。	国立大学	50~99 人
	研究者の少ない専門性が高い分野では IF は少なくなる。しかし、学会での活動や競争的資金の獲得など、複数の指標でみることで、その研究分野の評価を知ることができる。	国立大学	50~99 人
	研究者の性として、IF の高い雑誌に投稿しようとするのは致し方ないと思うし、IF が高い雑誌がそれなりの質を担保しているのも事実だと思う。ただし、雑誌の IF が低いからといって研究の質が低いとは言えない。掲載誌の IF だけで判断せずに、それぞれの論文の質を評価することが必要である。	国立大学	50~99 人
	伝統がありレベルが高い雑誌が必ずしも IF が高いわけではない。 IF に振り回されることなく、各専門分野の権威ある雑誌に投稿することが最終的には機関、部局の評価を高めることになる。	国立大学	50~99 人
	より IF の高いジャーナルに投稿したいと考えるのは、研究者であれば当然と考える。むしろ評価する側が考えるべき問題。IF の高い論文ほど一般的には採択までに努力が必要であるから、努力の指標として用いても問題は無いと考える。ただし、掲載された論文の価値は、論文毎に判断されるべきであるから、IF の積算値のようなものは個人の評価には使用しないのは当然。	国立大学	100 人以上
	「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」と同じく、インパクトファクターのような雑誌ベースの数量的指標は、当該論文の質および研究者の実力とは直接は関係しないことは理解しているが、IF は最もメジャーな指標なのでそれなりの存在感はある。	国立大学	100 人以上
	インパクトファクター等を全く見ないわけではないが、それを積極的に業績評価に利用することについては消極的である。	私立大学	50~99 人
重視する傾向がある	研究者にインパクトファクター等重視の傾向が見られる場合があります。	国立大学	10~29 人
	インパクトファクター等重視の傾向は確実にある。またその弊害もある程度理解されている。つまり、弊害を認識しつつも重視せざるを得ない状況に多くの研究者が置かれており、評価者もその傾向にある。	国立大学	50~99 人
	若手や中堅の研究者では、インパクトファクターの高い雑誌から原著論文を順番に投稿していく傾向が見られる。インパクトファクターの高い雑誌は、目立つ(visible な)雑誌であるため、より多く引用される可能性があるからだと思われる。業績評価においては、インパクトファクターは考慮しておらず、専門家による定性的評定の支援、および異なる見方の参考としてのみインパクトファクターなどを用いることもある。	国立大学	50~99 人

	部局での教授任用の際、大学本部で開催される人事戦略会議において、研究業績目録にFWCI、IF及び根拠としたデータベース名の記載が求められるようになったことから、これらについて重視の傾向にあることが見られる。	国立大学	50~99人
	未だにインパクトファクターを重視する傾向が見られる。業績評価には、IF とともに被引用数、FWCI を併記するようにしているが、今後、サンフランシスコ宣言等をより周知し、改善を図りたい。	国立大学	50~99人
	インパクトファクターの高い雑誌に掲載された論文を高く評価する傾向はあり、またそのような論文の掲載のために、掲載料の補助をしている。	国立大学	100人以上
	インパクトファクターが高い雑誌に掲載された論文が、高く評価されがちなのは払拭できない。大学院の早期修了の要件では各分野で注目されている雑誌（高い評価を得ている雑誌）に対して評価の上で考慮している。	国立大学	100人以上
	特に若い教員はインパクトファクターを非常に気にしている傾向がみられる。 評価としてはインパクトファクターだけでなく、仕事の内容、質を重視することが大事であると考えているが、評価者によって価値観が違うため、その高い・低いを判断するのは容易ではない。	国立大学	100人以上
	研究者間では IF が指標として重要視されているので、人事などにおける研究業績評価では依然として利用されている。部局内の人事評価では、まだIFの高い雑誌への論文掲載がプラス評価にはなるが、元々ビッグラボ出身であればIFの高い雑誌に論文が掲載される確率は自ずと高くなる可能性が高いことは認識されている。そこでIFのみに頼らず、筆頭著者や責任著者であるかどうか、研究論文の経時的な採択状況やそれらの内容をもとに、着実に研究を展開する能力があるかを評価することが一方で重要視されている。	国立大学	100人以上
	研究所内では専門性が近いため研究内容による評価が機能している。しかし、若手研究者は大学等へのステップアップのため、大学等がインパクトファクターを意識する限りはIFを意識していることは認められる。	大学共同研究機構	50~99人

d)研究開発評価について感じている課題【Q9-6】

研究開発評価について、評価者・被評価者の立場にかかわらず、感じている課題があれば、自由にご回答ください。（自由回答）

研究開発評価についての課題として、評価システムに関する課題、研究分野間の比較、評価項目・評価指標、評価実施の負荷、時間・期間など、様々な課題があげられている。

■　機関

分類	研究開発評価の課題	機関種類	本務教員数
評価システム	極めて顕著な業績・貢献等を評価する仕組みはあるが、それらを特定し的確に評価するための明確な基準作りが課題となっている。	国立大学	200~299人
	研究者自身の研究能力をどのように定量的、かつ客観的に評価をするか課題である。	国立大学	400人以上
	業績評価の種類が異なる教員間の比較が難しいと感じている。例えば、論文の成果の多い先生と、特許など社会実装の多い先生との比較。	国立大学	400人以上
	定量的に厳密に評価することは、困難であり、またあまり意義を持たないと思う。理系分野の方と文系分野の方の評価が必要な場合が生じたときは、いつもどのような評価を行うか議論となる。	国立大学	400人以上
	Q9-4の回答（「論文の質を計る上で、どのような数量的指標でも質の一部しか表現できない。一方、定性的な評価は、代表できる質の範囲は広くなるが、水準は曖昧性が強くなる。いずれも限界があり両者また複数の指標を組み合わせることが考えられるが、それらの情報取得・処理にはコストがかかるので、これも加味しながら妥協点を探るしかないこと。」）に加え、この妥協点が分野によって様々であり、また、分野の区切り方も際限がなく、成果が認められるまでに要する時間も一様ではない。評価を行い改善を図ることの効用と、そのコストを研究活動に充てた場合の機会損失とを考慮して、研究力向上・研究成果創出を極大化する最適解が明瞭でない中で、各種の評価制度に対応しなければならないこと。	国立大学	400人以上
	本学では、多様な領域で研究、教育を行う教員に対して業績評価を行う必要があるため、教員に業績評価の方法を詳細に呈示し、それに基づく自己評価結果を提出してもらっている。分野ごとにあるいはキャリアごとに成果のありかたが異なるため、評価方法は随時調整を行う必要がある。	公立大学	50~99人
	次年度より研究に関する評価を行う予定だが、各教員（研究者）の研究の領域がさまざまである中での評価や、実務家教員に対する研究活動へのフォローや評価をどのように本学としての方針を定め、評価を行うか、現在検討中である。	私立大学	100~199人

	研究開発評価の難しさはあるが、機関としても研究評価をしていく方向にあるので、評価基準をどうつくるかが課題。	私立大学	200~299人
	可能であれば定量的な指標のみならず、研究の質を重視した評価を行うことが望ましいと考えるが、一方で公平な評価の実施や評価者の負担への配慮、評価の透明性の確保等の課題も生じてくると思われる。	独立行政法人のうち、資金配分機関以外	ー
研究分野間の比較	所属や分野によって、論文等の位置づけや重みが異なっていたり、あるいは、授業開講数や指導学生数が（教員の責によらず）異なっているなど、何をどう評価すべきかについて、多様な意見があり、誰もが納得できる評価制度の構築は難しい。	国立大学	200~299人
	研究に比重を置く部局と、それ以外のものを重視する部局では、評価の考え方が大きく異なっており、全学的に一律的な比較をすることは困難だと感じている。 部局単位で評価を行っているため、例えば、理系学部で中位（評価Ｂ）の教員が、文系学部の上位（評価Ａ）の教員よりも研究業績を上げているといった現象が起きうることが懸念される。	国立大学	400人以上
	給与への反映を行う場合、異なる分野の研究者の比較せざるを得ず、難しさを感じている。 工学部と看護学部 工学部（教養教育と専門、情報系と生物・医薬）等	公立大学	200~299人
	学科、学部により特色が大きく異なるため、評価基準の作成（特に文系）が困難である。	公立大学	200~299人
	同じ学部の中でも専攻する分野により一律の評価ができないことから相対的な評価には至っていない。	私立大学	50~99人
	分野によりインパクトファクター上の業績が残りにくかったり、業績が伸びやすかったりするので（解剖学では低インパクトファクターとなり、脳神経では高インパクトファクターとなる等）、分野ごとのトップ10あるいはトップ20ジャーナルの平均インパクトファクターの表があると使いやすい。	私立大学	200~299人
	一大学内よりも、同一専門分野の学部等組織間での情報の共有、比較・評価を行うことが、自組織の研究活性化や改善に向けた取り組みが進められるのではないかと考えている。大学内では多様な分野間での違いが意識される。	私立大学	400人以上
評価項目・評価指標	客観的な評価項目・指標の設定が難しい。	国立大学	100~199人
	論文の質・数量に対する評価の難しさ。	国立大学	200~299人
	現在の評価項目は、特定領域や研究分野等に偏らないよう、定量的ではあるが多様な項目を設定しているため、その指標データの収集整理に多くの時間と負荷がかかっている。	国立大学	200~299人
	本学の研究者個人の業績評価は全学部共通の実施基準を策定して運用しているが、異なる分野の教員の	公立大学	100~199人

	ニーズに応えるものとした結果、評価項目やその区分が細かく分かれたものになり、評価者・被評価者ともに大きな負荷がかかっている。		
	IF や Citation などの数的評価だけでは測れない要素を統合してどのように全体としてパフォーマンスを評価するのかが課題である。 特に、本設問では研究開発となっているが、研究と開発でも評価ポイントの重要度にゆらぎがある。また、近年では大学に純粋な研究だけではない面（起業など）も求められている点も評価を難しくしている。 以上をふまえ、全学かつ文理隔たりなく均質に評価者・被評価者ともに納得のいく指標および運用方法の構築が課題である。	公立大学	200~299 人
評価実施の負荷	業績評価について、各教員の自己申告による申告票を基に評価を行うため、申告内容の妥当性の検証に負担があること。	国立大学	100~199 人
	教員の業績評価では、評価実施の負荷や評価対象者・評価者の理解・納得が課題であると考えている。	国立大学	400 人以上
	研究開発評価に限らず、様々な「評価」が増えることで、その対応に追われることは好ましくないと感じる。	国立大学	400 人以上
	評価者の負担が大きい。	大学共同利用機関	ー
	研究課題評価を行う会議体に複数の機能（例えば AC（Advisory Council）であれば、PI の業績評価やセンターの機関評価を併せて行う）を持たせ効率化を図るとともに、被評価者が持つ課題等について評価者から解決のためのアドバイスを受ける等、被評価者が受けたくなるような評価を目指しているが、被評価者の負担は大きく、その軽減が課題である。	独立行政法人のうち、資金配分機関以外	ー
研究開発以外の評価	教育領域や社会貢献・運営領域は定量的な指標にとどまっているため、現在の評価項目では評価されない取組・貢献等の取扱いが課題となっている。	国立大学	200~299 人
	管理・運営業務については、機関より任命しているため、任命の有無や種類によって評価への不公平さ、偏りが生じ、評価の妥当性を担保することが難しい。	私立大学	49 人以下
	教育方法や内容の評価の客観的指標 、実務者教員の業績評価。	私立大学	200~299 人
機関規模	インパクトファクターをはじめとする様々な論文評価指標（FWCI 等）を業績評価に用いてはいないが、様々な学問分野の業績の質をピアレビュー等で詳しく評価することは教員数が少ない小規模大学では負担が大きく、実行が難しい。	国立大学	100~199 人
	小規模大学における研究開発評価の公平性の担保。	私立大学	49 人以下
	本学では、評価制度が導入されて未だ数年しか経っていないが、既に指標の設定、方法、運用、活用、評価者の適正等多くの課題が指摘されている。さらに、	私立大学	49 人以下

	今後は評価制度が研究開発の改善につながったかについて、効果測定を実施する必要がある。教育・研究分野の特長を活かして、地域の小規模な私立大学の役割に対応した制度を設計していきたい。		
	①小規模大学のため研究・教育者の層が薄く、当該分野の業績に対する評価が適切かつ十分であるのか否か心許ない事例が見受けられることから、その解決・解消をどう図っていくか。 ②小規模大学であるにもかかわらず、大規模大学と同様の委員会組織・構成が求められるため、若手の皆さんにとって負担感が大きい。	私立大学	50~99 人
評価の在り方	研究開発評価にあたり、評価指標を定め、これに基づき評価を行うことは基本であるが、あまりこれにとらわれすぎると、形式的な評価となり、研究開発本来の目的を見失うことになりかねないことから、評価方法についても定期的に見直しを行い、研究開発の発展に資するものとすることが重要である。	国立大学	400 人以上
	他者評価を意識しすぎるあまり、自由闊達な研究活動が阻害されている。	私立大学	100~199 人
	評価は監査ではないので、評価軸の明確化によって、評価（強み、弱み）を活かす方策の明確化が必須。	大学共同利用機関	－
	客観的指標による評価が重視されている背景には、合理的な成果目標値の設定と具体的な改善策の立案の実現が求められていることが挙げられる。 そのためには、施策の目的は何か、何を実践すれば達成できるのか、どうして施策の目的が達成されたことがわかるのかなど、ロジックモデルをもとに検討することが不可欠であるが、その機会を得られぬまま短期間での目標設定が強いられる状況が散見される。 その結果、アカウンタビリティのみに偏重し、目標が定まらぬまま評価のやりっぱなしに終わる事例も多いのではないかと感じている。	大学共同利用機関	－
時間・期間	学内外の予算の獲得を目的として、短期的な研究成果を求める教員もいるかもしれないと感じている。	国立大学	400 人以上
	短期的成果と、長期にわたる貢献をどういう観点で評価するかは難しい問題である。	大学共同利用機関	－
人文・社会科学分野における評価の考え方	人文・社会科学分野の研究評価には研究分野ごとの複数の定量的・定性的な指標が必要と考えるが、機関として理工系を含めた研究分野間の公平性を担保することが困難であると考えている。	私立大学	400 人以上
	（人文系研究分野における研究評価について） 日本学術会議が２０２１年１１月２５日に公表した「学術の振興に寄与する研究評価を目指して」では、これまでの提言等をふまえ、研究評価手法の基本原則として、定性的な研究評価を原則とし、定量的評価指標を補助的に活用することが望ましいなどの提言がなされている。ついては、これを機に、人文系を研究分野とする機関、評価機関及び学界コミュニティにより、人文系特有の評価方法や問題点について対	大学共同利用機関	－

	話や検討を重ねていく必要があると感じている。		
若手研究者	大学教員の採用においては研究開発能力だけでは不十分で、学部生や大学院生を対象とする研究指導能力の評価が重要である。しかし、若手研究者のキャリア記録においては、研究指導に関する能力の評価を行うのがとても難しいと考えている。	公立大学	50~99 人
	やむを得ないことかもしれないが、すでに当該分野でそれなりの評価を得ている中堅以上の研究者に比べて、若手研究者の評価はどうしても常勤・非常勤の違いや、大学全体の規模や評価の影響を受けやすいのではないだろうか。特に欧米と比較してわが国はその傾向が強いかもしれない。専任教員ではなくとも、優秀な研究者は多くいる。国の取り組みは進みつつあると思うが、もっと大胆な方法で、とくに英語で発信できる人文社会系の研究者を育てる施策も期待したい。	私立大学	100~199 人
その他	評価領域に関連のある数値的実績を大学の各種データベースからデータを集約し纏めているが、まだ活かしきれていない面もあり、今後より活用するための検討が必要である。	国立大学	400 人以上
	リサーチマップ上の業績に掲げる WORKS（作品）についての評価方法について。	私立大学	50~99 人
	評価を実施することが、教員の教育・研究活動等の業績にどのように反映させるのか。	私立大学	49 人以下
	実務家教員に対する評価方法。	私立大学	100~199 人
	研究論文の質を確認評価することが困難であり、必要に応じて業績の現物等を確認することが負担となっている。	私立大学	200~299 人
	専門分野の評価者であっても、評価にばらつきが出るため、客観的な評価がなされているのか判断が難しい。	私立大学	400 人以上

■　学部等

分類	研究開発評価の課題	機関種類	専任教員数
評価システム	・評価の目的が曖昧な場合が多い。（1）組織の評価 or 個人の評価、(2) 改善・改良 or 判定（採択、採用、配分など）。 ・研究と開発の違い。産出成果に主眼が置かれる「開発」評価と、発想や活動それら自体にも重要な価値が置かれる「研究」評価とでは、対象・方法が異なるはずである。 ・数値指標評価が絶対的・客観的であるかのような昨今の風潮、ならびに、疑問を持ちつつもそれに従わざるを得ない現状こそが課題。 ・数値指標は、数値化できるものしか数値化していない（できない）、という基本原則が共有されているか？	国立大学	10 ～ 29 人

	・「説明責任」と「評価」は違うのではないか？「評価」結果が高いほど「説明責任」を果たしている、と思ってしまう傾向にないか？ ・定義が曖昧な言葉の濫用。例えば、ロジックモデルにおけるインプット・アウトプット・アウトカム・インパクトという言葉が申請・報告・評価資料で見ることがあるが、特に後者の 3 つの相違が明確でなければ、評価自体が曖昧になる。		
	被評価者の研究目的・課題（所属する研究室や研究チーム）毎に、研究の発展段階や成果の取りまとめに必要な研究期間、成果発表や応用の場が異なることから、公正な評価を目指して随時検討を繰り返している。	国立大学	50 ～ 99 人
	公平性を考慮した評価を行う必要があり、現状での評価が妥当かどうか。	国立大学	100　人以上
	評価領域を教育、研究、社会貢献、管理運営及び診療の 5 領域に分けて評価を実施している。 5 領域に満遍なく取り組んでいる者、1 領域に重点的に取り組んでいる者など、被評価者の業務形態は多岐に渡っている。 それらの被評価者を統一した指標のもと、一定の割合（A 評価は 5%、B 評価は 20%など）で相対的に評価することには難しさを感じている。	国立大学	100　人以上
研究分野間の比較	定量評価には同じ基準が用いられることが大前提であるが、分野の異なる研究者間での同じ基準は使えないので、当部局内での定量評価は本質的には不可能である。 本来、部局内での評価ではなく、分野内での評価であるべきで、そのような評価の仕組みが作れないこと、また必要とされていないことの問題が大きい。	国立大学	10 ～ 29 人
	評価項目の設定、項目の評価重みなどにおける研究分野間の公平性の確保。	国立大学	50 ～ 99 人
	学問分野間で評価指標の重みが異なるので、学部全体で各教員の業績評価を実施する際の統一的な指標を設定するのが大変難しい。	国立大学	50 ～ 99 人
	理学研究科の研究は多様な分野にわたるため、ひとつのものさしで測り評価することは非常に困難であると感じる。 また、分野の研究内容により学術雑誌への年間投稿数に大きな開きが生じるため、投稿論文数やインパクトファクターの高さのみによって評価がなされることは妥当ではないと考える。	国立大学	100　人以上
	現在、評価項目を定めて、各評価項目に対して定量化し、総合評価を行っているが、研究の分野間の違い、各評価項目の重み付け等、評価の公平性に対する多くの課題がある。	国立大学	100　人以上
	研究分野間の論文数が著しく異なるが一律に評価しているので、この点の改善を今後行う必要がある。	国立大学	100　人以上
	基礎研究から産業利用まで幅広い研究分野を同じ指標で評価することはかなり難しい。また、授業や実習などの評価は相対的に研究評価よりも低く見ら	国立大学	100　人以上

	れ、教育者よりも研究者が高い評価を得やすいことも問題である。また、ポストが少なく競争が激化しており、一度昇格に失敗するとチャンスがほとんど無いため、モチベーションが大きく下がる研究者が出てしまう。さらに、解雇できないので開き直ってしまった相手には、いかなる評価を付けても意味をなさない。		
	分野ごとに評価項目・尺度を変える方がベターであるが、どちらにしても公平な評価を短時間で負担感を少なくしておこなうことが難しい。	私立大学	100　人以上
	研究分野間での違いを補正するのは難しいと感じている。 教員評価が新たな付加業務として位置づけられていることも否めない。	私立大学	100　人以上
評価項目・評価指標	研究に関しては、論文数や被引用数など比較的数値化が容易で評価も行い易いのに対して、開発に関する評価は、評価者・被評価者ともに客観的な指標を用いることが難しく、評価が行い難い点が課題である。	国立大学	～9 人
	現段階においても、研究開発に関する外部資金の獲得、特許等の申請については評価されている。しかし、学部・研究科においては、その目的から教育研究が第一義的に評価されることから、研究開発についての重み付けが難しいところではある。国立大学法人化以降、産学連携による研究開発は急速に進んでいるが、これは本邦の大学のあり方にも係るところであり、議論が必要である。	国立大学	50 ～ 99 人
	研究評価は、研究者にとって研究資金の配分、研究者ポスト獲得にも直結する内容であり、最重要課題である。「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」、「研究計量に関するライデン声明」など、研究評価の方向性に関しては声明が出されているものの、異なる分野間での定量的評価など、課題は山積している。今後、研究者コミュニティで評価に関する調査、検証、見解を発信していくことが重要であると感じている。コミュニティでもこの課題を認識し、優れた研究に対する評価などの指標確立に向けて、データを用いた解析、検証を行うことを予定している。	国立大学	50 ～ 99 人
	１つの論文に複数著者が含まれることが多く、その際の貢献度をどのように評価するかが課題と感じている。単純に著者順として定量化することはできない。また、Computer Science 分野における国際会議のランクをいかに業績に反映するかも課題である。	国立大学	100　人以上
	研究者によって得意な方向性（論文、知財関連、研究連携など）が異なると考えられる。また、多様なタイプの研究者を擁することが大学としての社会適応力を高めることにつながるものと推察される。評価項目を一律に数値化して序列化するのではなく、当該研究者の特性を念頭に置いていくつかの評価対象を設定することは研究開発評価をする上で重要と考え	国立大学	100　人以上

	られる。		
	本来研究活動とは、研究者が自身の考える研究テーマについて自由に行うものであるが、評価基準というものが存在すると、そこに当てはまらない項目は評価されづらく、また、その評価基準を満たすだけがゴールとなってしまうと、本来の研究活動のあるべき姿とは違う姿になってしまうと感じる。	私立大学	100　人以上
研究開発以外の評価	研究開発評価の範疇に入るかどうかはわからないが、管理・運営と教育活動・人材育成活動の評価指標を吟味する必要を感じている。現状では、実施した数量が項目となっているが、実際には、実施した結果（成果）も評価すべきであると考えられる。したがって、今後は、評価項目や評価基準に関する具体的な検討が必要であると考えている。	国立大学	30 ～ 49 人
	当研究所では、大型実験施設の運転・保守等の安全管理業務に従事している教員も多くいることから、業績評価においては、安全管理面での業績も含めた評価を行っているが、研究業績に比べて数量的指標の設定が困難のためその評価手法が確立しておらず、適切な評価の実施及びその評価結果の対外的な説明を行うことが難しいことが大きな課題である。	国立大学	50 ～ 99 人
	「教育」に対する貢献の評価が難しい。	国立大学	100　人以上
	教育機関としての役割と研究機関としての役割が明確でない大学が多いなかで、研究の国際化及び競争をあおる評価は教育の質を低下させる危険性がある。 教育機関としての大学の役割についての検討が必要と考える。	私立大学	30 ～ 49 人
評価の在り方	1. 科学の発展には領域・分野にとらわれず、serendipity の機会が増えることが重要。しかし評価指標・評価者も既存分野に依存するため、革新的領域の評価が困難。 2. 社会への貢献としては産学連携活動や、アントレプレナーシップに基づく活動が重要だが、学術機関における研究成果に基づく産学連携活動は特に評価されにくいと感じている。既存の評価指標ではカバーしきれていない。 3. 1, 2 あわせて今のままでは、我が国ではそれぞれのタコツボ（学協会・分野）でうまくやっている人だけが教員としての業績を積むことになっており、それこそが学術の発展を妨げている。少なくともこれから研究室をリードする PI になっていく若手研究者が既存の枠にとらわれずに自由な発想で行う研究活動を積極的に発展させないと我が国の科学研究は益々取り残されていくと強い危機感を持っている。 4. 評価者自体が 3 の点をわかっていない可能性も多分にある。「専門家」をリスペクトする余り、たこつぼ専門家の言を他領域の人がそのまま受け止める場合、その専門家の言っていることがもし万が一まち	国立大学	10 ～ 29 人

	がっていても盲目的に信じる結果、大変残念な結果に終わることになる。 5.研究開発を学術機関においても研究項目の広い領域における位置づけや価値を理解できる人材、すなわち学術機関において研究開発の「経営」ができる人材の育成が急務。そのような人材には、キャリアの終盤に近い研究者ではなく、パワーがあり、目利きができる若手人材が必要。残念ながら、このような人材を評価できる仕組みがない。		
	本来、研究評価は、研究能力、研究内容とその結果（研究発表と研究コミュニティの評価）の評価だと思うが、評価の組織が大きくなるとなかなかそれができなくなり、評価が本来あるべき姿にならないことが問題と思う。	国立大学	30 ～ 49 人
	研究開発とともに、いかに社会実装されたかを評価していくべきだと思っている。	国立大学	50 ～ 99 人
	流行りの課題が重視され，そこに大量の研究資金が投入されすぎる傾向はよくないと感じる。大学の研究では、ノーベル賞受賞者を見ればわかるように、一見無駄に見えるものの中から将来重要なものが生まれることを考えていただきたい。	国立大学	50 ～ 99 人
	論文 1 本 1 本に評価をつけるというような細かいところに行き過ぎており、もっと研究全体としての評価をすべきであろう。	国立大学	100　人以上
	組織やプロジェクト・事業の評価と、教員個人の評価とは、その目的からして全く異なるものであり、混同すべきではない。理学系研究科では、教員の知的好奇心という内的動機に基づく自発的な研究活動が、新たな知の創造の源泉であると考えており、教員評価においては、自己を振り返り確認する機会として、教員個人のモチベーションを削ぐことがないよう、創造的活動を encourage する機会となるように設計している。	国立大学	100　人以上
	研究開発評価においては、研究者倫理、研究に関する安全性の確保、コンプライアンスの順守等が研究者としての「基本の基」であり、その上で研究のオリジナリティ等が求められると考える。	私立大学	10 ～ 29 人
	評価の目的は、個人や組織の優劣を付けることではなく、日本としての研究開発力の向上にある。 この観点で述べるなら、成果の有用性評価にとどまらず、成果を得るに至った様々な要素も評価されるべきと考える。 個人を評価する場合には果たした役割と寄与度が記録され、組織を評価する場合はチーム作りや主導的責任者のマネジメントが記録されることが適切と考える。 これらの評価を通じて、良好事例や人材情報が蓄積され、重要かつ緊急の課題に対処する組織体制の確立に活用できるようになると期待される。	私立大学	10 ～ 29 人

	厳密に評価をしようとすればするほど研究の自由度は失われていく。全ての研究者に高いレベルを要求しようとするからそうなるので、ある程度の「ゆとり」をもたせること、つまり、ある評価基準からすれば欠格の研究者が存在しても、非定量的な評価基準からはそれを許容することで、研究全体のアクティビティと自由度が共存できるのではないかと考えている。	私立大学	50 ～ 99 人
時間・期間	流行りの課題が重視され、そこに大量の研究資金が投入されすぎる傾向はよくないと感じる．大学の研究では、ノーベル賞受賞者を見ればわかるように、一見無駄に見えるものの中から将来重要なものが生まれることを考えていただきたい。	国立大学	50 ～ 99 人
	論文発表後３年間～1 年間の短期間での研究成果について評価を実施しているため、論文の被引用数などの指標に着目するなどしても、研究成果の評価が定着するまでに長期間かかる先駆的な研究について適切な評価方法になっていないことは認識しておく必要があると感じている。現在の評価対象期間の評価方法では、短期的にブームになっている研究課題に取り組むことが推奨されることになるが、基礎研究に取り組む研究分野では、この傾向が行きすぎないようにする注意が必要と言える。	国立大学	50 ～ 99 人
	期間ごとの進捗が求められることから、短期的な成果やまとまりがつきやすい研究に走りがちになる。ステージゲートのあり方を成果主義からプロセスの評価へと変える必要がある。	国立大学	50 ～ 99 人
	短期間での応用や社会実装が重視され、長い時間スケールでの研究、シーズ的な研究が評価されにくい環境にあると感じている。	国立大学	50 ～ 99 人
	論文引用数も評価に反映されるべきであるが、これは長いレンジの中で反映される必要があり、短期的な評価には向かない。	国立大学	100　人以上
若手研究者	若手研究者はグループで研究開発が実施されている場合が多いので、個人の研究能力を評価できるような指標が必要である。	私立大学	50 ～ 99 人
	評価法には直接関係しないが、一般的に、研究が経済効果や病気の治療への貢献など、いわゆる短期的な社会貢献が求められている風潮を若手研究者が特に意識し、影響されている場合が見られる。そのため、既に築かれた概念等をもとに短期的な目標を計画する場合がしばしば見受けられる。これは、中堅・シニア研究者への自由発想研究をサポートする研究費が十分でなく、短期的社会還元を求められる研究にシフトしていることを自分の将来像として見ていることも一因と思われる。	その他	50 ～ 99 人

国等の評価項目・指標	未だに、機関から得られた高い業績の理由として IF を用いるのはやめていただきたい。 多くの評価項目があり、研究論文数から社会的意義、アウトリーチ数、広報数等多岐にわたる多くの情報を提出しているが、最終的な総合評価が、なにによって行われているのか、それぞれの評価項目の役割などは不明である。一部の評価項目だけを重視しているように感じる場合がある。評価過程については、要旨ではなく、詳細な公表（評価と理由の提示）を行うべきではないか。そうでなければ、それぞれの評価項目に対する改善を図ることができない。	国立大学	50 ～ 99 人
	研究開発に関する評価の重要性は理解できる。ただし、実施に当たっては被評価者・評価者ともに負担が大きくならない様に留意すべきである。また、多様性の確保、社会的インパクトの評価、ダイバーシティの推進などを実現する評価軸の設定が今後の重要な課題と考える。 また、国、省庁、大学、部局レベルで評価に統一感に欠けていることも課題と思われる。運営費の傾斜配分指標に「運営費交付金等コストあたり Top10%論文数」や「常勤教員当たり研究業績数」などの定量的指標が含まれている以上、教員採用や評価にあたり定量性が強く意識される。社会的インパクト評価には長期の視点が必要な場合も多く、今後の国や省庁、法人評価などで設定される評価指標や評価期間によって、定量的指標に偏った評価に留まってしまう懸念があると思われる。	国立大学	100 人以上
	共同利用・共同研究拠点の実績報告書の論文の成果で Top10%補正論文を求められるが、Top10%補正はできないので、結局 Top10%を報告している機関がほとんどではないかと思われる。 また、5 年間の評価では、Top10%論文数も、論文の IF も各年度に出した過去のデータを転記しているが、機関によっては評価調書を作成している時点で 5 年度分のデータを一括で取り直すところもあるようで、機関によって出しているものが異なる可能性がある。時々刻々変化する値に対してのデータのとり方を明確に示していただきたい。	国立大学	100 人以上
研究成果の質の評価	業績評価において、自分の研究内容に近い分野であれば、自分なりに研究の質の判断を行うことは可能であるが、それを数値などで表すことは難しいと感じている。論文の質を計る指標としてインパクトファクターや引用件数などを用いることの弊害が議論されていることは承知しているが、これらに代わる客観的かつ定量的な指標は存在しないのが現状である。また、個人的な印象として、インパクトファクターや引用件数と論文の科学的内容にはある程度高い相関関係があるように感じており、業績評価の一つの指標として用いるのは（これらの数値のみで評価を行わないのであれば）妥当であると考えている。	国立大学	10 ～ 29 人

	難しいかもしれないが、今後、業績評価に関する議論が深まり、万人が納得できるような評価法のスタンダードが構築されることを期待している。		
	ハイインパクトジャーナルにローカルの自然現象を対象とする研究成果はなかなか掲載できない。	国立大学	10 ～ 29 人
	研究の質の正しい評価は、論文の査読なみの審査が必要と思われる。従って、実際に個々の論文の質を評価することは時間的に容易ではなく、計量的評価に頼らざるを得ない側面がある。	国立大学	50 ～ 99 人
	一般に評価において数量的指標は参考程度に用いているが、運営交付金等の配分における評価において、数量的評価の項目が含まれている以上、これを全く無視することは難しい。 またトップジャーナルにおいては生き残りをかけて、論文採択の際に被引用数の量に関する可能性をもとに可否を決める傾向があり、我が国のみならず世界的に学術的成果が出版社の意向に歪められやすい実態が厳然としてある。 特に若手の教員においては、ポスト獲得のため、過度に数量的指標を重視する傾向が見られ、成果が評価されるまでに時間がかかる、新規性の高い学術分野への挑戦の機会が少なくなっているのではないかと危惧している。	国立大学	100 人以上
評価結果の活用	「評価」が社会への説明責任としてしばしば最低ラインの底上げに利用されるが、教員のモチベーションを下げるのみである。活発に活動し、成果を上げている教員をエンカレッジするような形で評価結果が使われることが望ましい。	国立大学	50 ～ 99 人
	5 年程度の期間の定期的な評価は必要と考えている。ただ、その評価を形式化させず、次のステップアップへの節目としての意味づけをするように、被評価者に評価結果の示唆を上手く伝えることが難しく、苦心しているが、評価結果に基づく今後の活動に向けての示唆や助言を効果的に被評価者に伝えることも重要と考える。	国立大学	100 人以上
その他	全体的な評価により組織を活性化することは難しい。問題点に個別に対応する方が有効である。	国立大学	10 ～ 29 人
	ジャーナルの規模（発行数や会員数）、言語（英語、日本語）など異なった環境下で比較する困難さ。	国立大学	50 ～ 99 人
	研究に割ける時間が非常に少ないにもかかわらず、研究での評価を求められるところに矛盾を感じる。業績を上げても、根本的には人的パワーや利用できる空間が不足しており、研究環境の改善には繋がらないのが現状である。このような状況は徐々に研究者のモチベーションをそぐことになっていると感じる。業績を上げたことが昇級や賞与に反映されるとしても、研究者のモチベーションを大きく前進させるものとはならない。また、評価者の立場として、特段の改善に繋がらない業績評価をやることに矛盾を感じる。	国立大学	50 ～ 99 人

	評価項目や細かいデータ等を被評価者に求めることでより詳細な評価を実施することができ、教育・研究の活性化に繋げることができるが、被評価者の負担は増大し、また、被評価者が増えると評価者側の負担も増大することとなる。	国立大学	100　人以上
	JSPS での審査（科研費等）は総じて公平性が高いが、JST での審査については指定国立大学法人に所属する教員が審査員に多いと感じるので、地方の大学教員を審査員にさらに多く加えるなどの考慮をしてほしい。	国立大学	100　人以上
	評価者が、高い見識をもって、学術的な評価をなすことができるような体制を保つことが必要である。	国立大学	100　人以上

e)評価の見直しを行った際の改善点【Q9-7】

評価の見直しを行った際の改善点があれば、具体的に記載してください。（評価システム全体、評価方法、評価項目、評価基準、評価の形式化・形骸化、評価負担増大に対する改善、人文・社会科学に関する研究成果を把握するための課題と改善策等）（自由回答）

改善点として、評価項目、評価負荷の軽減、評価システム全体、評価方法、評価基準などに関する改善があげられている。

■　機関

分類	評価の見直しを行った際の改善点	機関種類	本務教員数
評価項目	評価書とともに、教員の活動実績の根拠資料となる年度活動実績報告書を提出させることとし、教員の各種活動を幅広く評価に反映させることができるよう、項目を多数かつ詳細に設定した。	国立大学	200~299人
	大学内での相対的な業績評価の実施にあたっては、数値的指標、定量的指標にあらわれにくい教員個々の特性や研究分野ごとの特性への配慮が求められる。そのため、教員本人が作成する活動目標書、及びそれに対する活動報告書を評価項目に位置づけることで、数値的、定量的な指標とあわせた総合的な評価が可能となった。また、報告書を評価することにより教員個々や研究分野ごとの配慮すべき特性の理解が可能となるとともに、評価項目の見直しへとつなげることができる。	国立大学	200~299人
	論文等の業績は定量的な評価となっていたため、論文等の「質」を評価する目的で、研究分野の特性も考慮することのできる CNCI(Category Normalized Citation Impact)を活用し「論文（査読付き学術誌）、レビュー、国際学会発表論文の直近３年間の CNCI 値」を新たに評価項目として導入した。	国立大学	200~299人
	業績評価の国際通用性の向上、研究力の強化及び国際化の推進を目的として業績個人評価の評価領域を見直し、「教育」「研究」「診療」「管理・運営」「社会貢献」の５領域に加えて、「産学連携」を６領域目として新設し、教員に対して論文以外の道を提示するとともに、イノベーション創出に向けた業績評価制度を整備した。	国立大学	400　人以上
	任期なし教員及びテニュア教員の業績評価における評価項目について、全学共通の項目を設定し、学術分野の特殊性を反映する部局独自の項目を追加できることとした。	国立大学	400　人以上
	研究、教育、大学運営、国際連携などの項目を分けて、レーダーチャートを作成し、実績を見える化している。異なる分野での比較は困難であるため、同一部局内または本人が自分の立ち位置を理解するために利用している。	国立大学	400　人以上

	教育、学術・研究、社会貢献、組織運営、医療の計５領域のうち、医療を除く４領域で評価項目に「全学共通項目」を設けた。全学共通項目には、大学院の論文指導や外部資金等、大学全体として伸ばしたい方向性を意識した評価項目を取り入れた。	国立大学	400　人以上
	論文数、授業担当数等のような客観的な業績を評価対象とするだけでなく、それらの業績に係る質の評価をより重視するとともに、客観的な業績として評価する項目以外の業績についても広く業績評価の対象とするため、所属長による主観評価の割合を増やした。	公立大学	100~199人
	学会での口頭発表、メディア発表などについて評価に加点することとした。	私立大学	50~99人
	学術論文・著書等の業績内容の細分化及び点数化を行った。	私立大学	50~99人
	若手や中堅には、個人の業績を提出してもらい評価している。シニア（教授等）には、個人およびその教室・組織全体の業績を出してもらっている。このようにすることにより、教授の責任（代表する組織の教育・研究・診療の全体を伸ばす）を明確化した。	私立大学	200~299人
	教育のデジタル化に対応するため、評価項目に「教育における情報技術の利活用」を追加した。	私立大学	400　人以上
評価負荷の軽減	任期なし教員及びテニュア教員の業績評価で使用するシステムを更新し、researchmap のデータ並びに事務部で保有する授業科目、外部資金及び特許のデータをシステムに取り込むことで、教員の入力負担の軽減を図った。また、当該システムを利用した調書提出・結果開示の方法へと変更することで、評価作業の効率化を図った。	国立大学	400　人以上
	被評価者及び評価者の評価作業の負担を軽減するために、Web システム上に業績評価の自己評価や根拠資料等をアップロードして評価者が承認して評価するシステムを導入した。	国立大学	400　人以上
	教員の能力や成果を厳格かつ公正に評価し、その評価結果をより適切に処遇等に反映することを自的として、教員業績評価制度を導入した。評価の実施に当たっては、新たに大学教員業績評価システムを設置し、教員評価資料及び個人業績データベースを含むデータ等を評価に活用するとともに、教員の業績を全学的に一元管理している。	国立大学	400　人以上
	教員活動実績をデータベース化し、教員評価業務の負担軽減に取り組んでいる。	国立大学	400　人以上
	評価の際に、被評価者から評価者へ提出する実績データについて、本学独自のデータベースを利用している。なるべく教員の入力の負担を軽減し、かつ正しいデータを反映させるため、授業データや外部資金の獲得実績等、事務側で一括入力を行っており、毎年、評価者からデータベースの改修要望を収集し、入力項目等の改修により利便性を高めてい	国立大学	400　人以上

	る。		
	教員の自己点検・評価フォーマットの提出様式・方法を、Word ファイルによる提出からオンラインによる提出に変更し、データ収集や分析の効率化を図った。	公立大学	200~299人
	さらなる適正な目標管理や実績確認ができるよう、評価者一人当たりの対象者数の調整を図るとともに、評価者向けの研修を実施した。	公立大学	400 人以上
	評価負担増大に対しては「ピアレビュー」の評価者を拡大する方向で検討している。	私立大学	100~199人
	共通の基礎データを完璧なものにするために時間と労力を掛けても得られるものは同じであるため、外部の論文データベース等を利用するように改善している。	大学共同利用機関	－
	評価作業の負荷軽減のため、個人実績を確認するための手段として resaerchmap の活用を原則とすることとした。	独立行政法人のうち、資金配分機関以外	－
	機関の評価制度に合わせて内製化した新評価システムを稼働させた。 各種データ収集プロセスを自動化し、人的ミスの回避、より適正な評価の実施、業務効率化に寄与。また、個人情報取り扱いに係るセキュリティリスクを低減させた。	独立行政法人のうち、資金配分機関以外	－
評価システム全体	評価システム全体について、教員の教育・研究等活動の大学への貢献度がより反映されるよう、評価方法・評価項目の見直しを行った。	国立大学	50~99人
	教員個人の研究実績評価として３年毎に教育職員評価を実施しており、記述式の設問や複数段階評価など、評価の実施にあたり多大な労力がかかる一方で、研究業績に基づく研究費配分や、年俸制教員の評価等も並行して実施されており、研究業績評価結果の活用先が曖昧となっている状況があった。 これらを改善するため、研究業績を客観的な数値指標で毎年度把握することを目的とした活動実績調査を導入した。調査項目の厳選、手続の簡素化及び、集計・可視化のための新システム導入により労力を大幅に削減することで、毎年度の実施を可能としている。 また、活動実績調査の集計結果を、研究費配分や年俸制教員の評価等に直接的に活用する仕組みとすることで、調査結果の活用先も明確となっている。	国立大学	300~399人
	教員個人の評価領域とは別に、組織に対する貢献度を評価するため、組織目標を定めている。	国立大学	400 人以上
	大学や学部等のミッションに応じた教員の個人目標設定を実施することにした。 個人業績データベースからデータ連携により教員の業績評価に必要なデータを取得できるようにシステムを導入した。	国立大学	400 人以上

	特に成果の導出まで時間のかかる「研究」の評価領域について、中長期的な視点での評価実施を可能とすることを目的として、一部部局で研究領域の評価項目（論文等）について、過年度の業績を含めた複数年の業績をもって評価が出来るシステムを導入した。	国立大学	400　人以上
	これまで実施していなかった研究所評価（自己点検・評価→評価委員会による評価）を行うこととし、研究所活動の活性化と、学内外への活動状況の発信強化へとつなげた。	公立大学	200~299人
	評価項目の見直し、細分化の実施　・評価基準の見直し、授業担当科目（特に複数教員によるオムニバス科目）の算定方法の統一、学生指導時間の基準設定　・評価負担の軽減、点数を自動計算できるフォーマットの作成	私立大学	49 人以下
	評価制度検討会の継続実施：　評価方法、項目、基準等については、評価期間中に被評価者・評価者から出た様々な　意見や要望等を取り纏め、執行部を含む検討会を毎年開催し、継続して評価制度の見直しを行っている。内容の大小はあるが、ほぼ毎年、微修正をおこないより精度の高い評価実現を企図している。	独立行政法人のうち、資金配分機関以外	ー
評価方法	専攻長、理事、学長による段階的な評価を行うことで、学長の負担を軽減かつ評価の信頼性・妥当性を高める改善を行った。	国立大学	100~199人
	外部資金の獲得状況について、これまで評価項目の一つとしていたものを「外部資金獲得貢献手当」を新設し直接給与処遇する仕組みを構築した。	国立大学	200~299人
	研究者個人の業績評価について、評価結果を処遇に反映するために、新たに評価点数制の厳格な評価制度を導入した（従来の評価制度では、4 領域及び全体の評語のみ決定）。 具体的には、全ての教員が平等に評価されるよう全学共通の評価項目（4 領域、28 項目）を掲げ、評価項目の特性に応じて目標値の設定単位（全学・3 部局別・2 研究院別）を設け、過去の評価結果（平均値・標準偏差・偏差値）に基づき 3 段階の目標値（10 点：偏差値 57 相当、5 点：平均値相当、0 点：目標値未達）を設定して評価点を算出したうえで、相対評価により厳格に評語を決定することとした。	国立大学	300~399人
	センター等の長の役職を担った教員について、役職評価と教員個人としての評価を受けた際に、評価結果を「総合評価」として１本化しないこととした。これは、２つの評価結果に差が出た場合においても、役職を担ったがために被評価者が不利益を被ることがないようにするためで、被評価者が年俸制の場合は、処遇の反映についても同様の視点で配慮することとした。	国立大学	400　人以上
	毎年度、評価の際に教員から意見を聴取し、実施基	公立大学	100~199

	準の見直しを行っている。令和3年度実績の評価においては、教員毎の総合評点を算定する際に用いる領域別のウエイトの比率について見直しを行った。「准教授・講師」及び「助教」についてはウエイトを選択制としているが、「准教授・講師」については選択肢を増やすこととし、3つの中から選択するようにした。		人
	各教員に求められる責務に対応した評価を可能とするため、各領域の重みづけの変更をより柔軟に行えるよう運用改善を行った。	公立大学	400　人以上
	客観的な数値だけでは、評価に限界があるため、量的評価に加え、大学への貢献度などを勘案し、所属長による質的評価もあわせて行っている。	私立大学	400　人以上
評価の形式化・形骸化	「教育」、「研究」、「社会貢献」、「運営」の4つの領域のいずれかにおいて、中心的な役割を担い、本学全体への波及や中期目標・中期計画の達成に貢献するなど特筆すべきもの（特筆事項）を実践した教員の評価及び当該評価結果に基づく教員表彰制度を新設し、これまでに計13名の教員を表彰した。	国立大学	400　人以上
	より適正な評価が可能なものとするため、教員業績評価ワーキンググループを設置し、現行の教員活動総合評価の項目・基準の見直し、関係データを集積・出力するシステムの構築、モチベーション向上に繋がる処遇への反映等について検討している。	国立大学	400　人以上
	すべての評価項目を体系化し、各項目1件につき○点といった評価方法にした。	私立大学	100~199人
評価基準	教育、研究、大学または地域への貢献の３つの評価項目において、それぞれに割り振るウエイトの基準を変更し、教員の強みに応じて柔軟性を上げた。	公立大学	50~99人
	実務家教員や芸術系教員の評価基準の見直しを行った。	私立大学	50~99人
	業績（研究業績および研究業績以外）全般について評価の客観性から評価基準を数値化する方向（点数化とチェックシート方式）で見直しを行っている。	私立大学	100~199人
その他	適切な業績評価実施の一環として、評価結果を反映する成績率の幅を広げるとともに、マイナス評価とする項目を新設した。	国立大学	200~299人
	論文の被引用数を基にした学術誌の代表的な評価指標では、人文社会学と自然科学を同じ土俵で評価できないことから、それを解決するため、国・言語・分野を問わず全ての雑誌を「ダイバーシティ」という全く別の観点から評価する評価指標を開発した。当指標は、人文社会系で組織評価および人事の評価指標の一つとして用いた。	国立大学	400　人以上
	各研究開発課題は従来、当該分野に精通する外部有識者から成る内部の評価委員会で事前・事後評価を行ってきたところ、イノベーション創出の観点でも適切に評価を受ける必要からマニュアルを改定し、	独立行政法人のうち、資金配分機関以	－

	成果の社会実装に留意し、異分野、人文・社会系等の専門家も委員に加えるとともに、評価委員の多様性を高めるため、外国人及び女性委員の登用を積極的に進めたところである。	外	

■　学部等

分類	評価の見直しを行った際の改善点	機関種類	専任教員数
評価項目	分野の特性に応じた評価項目を設定している。	国立大学	10 ～ 29 人
	評価項目については、全学共通の評価項目を設定して、大学が重視する評価指標への貢献を全学同じ基準で評価するとともに、必要に応じて部局独自の評価項目を追加する形式とした。	国立大学	50 ～ 99 人
	競争的資金の獲得を重視するよう改善を行った。学部全体の資金獲得率が向上した。	国立大学	50 ～ 99 人
	教員評価においては、安全管理業務での業績を評価できるように、評価項目の見直しを行っている。	国立大学	50 ～ 99 人
評価負荷の軽減	情報データベースシステムを利用し、研究業績は researchmap から自動で取り込み、担当授業科目や科研費交付内定等は全学一括で取り込むなど、教員の入力の負担を軽減する評価システムへと移行した。教員による評価調書の入力から提出、評価結果の入力及び通知まで、ペーパーレスで実施することになった。	国立大学	50 ～ 99 人
	科学活動以外の、アウトリーチ、プレスリリース、社会連携活動等、科学による社会への貢献に対する情報収集の効率化を行った。	国立大学	50 ～ 99 人
	部局全体に対する組織評価の際に個々の教員の Research Map を自動的に取り込むシステムを導入した。教員や研究員に加え、学生の成果も評価システムに取り込めるよう拡充を進めている。	国立大学	100 人以上
	教員の評価報告書作成に係る負担軽減のため、業績等に関する事項については、「教育・研究・運営」の各業績を公開するために毎年作成している年次報告書をもって替えることとした。	国立大学	100 人以上
	全学データベースシステムを活用して被評価者の直接入力項目を見直す等、労力の軽減を図っている。	国立大学	100 人以上
	自己評価シートのガイド文の明確化、2ヶ国語化などの改善を実施している。	国立大学	100 人以上
	評価プロセスの効率化をねらって5段階評価を4段階に簡素化した。	国立大学	100 人以上
	教育に対する評価指標として授業担当コマ数による評価を行っており、オムニバス授業などでは、15 コマのうち何コマを実際に担当したかというところまで調査している。しかしながら、理工系で最も負担の大きい卒業研究指導や修士研究指導は 80 コマ相当などというざっくりとした計算になっており、1 コマ、2 コマの差を事務的	国立大学	100 人以上

	な労力をかけて評価する意味がないため、見直しをするよう求めている。		
評価システム全体	被評価者の担当研究課題により、評価項目・指標によっては、成果がある場合や無い場合があることから、共通して成果がある評価項目については共通（必須）評価項目とし、共通成果が無い項目については、成果がある場合のみ加点評価する等の改善を行なった。 被評価者の主たる担当用務に応じて重点評価項目を指定し、担当用務による評価の偏りが生じないように配慮している。 評価においては被評価者に評価基準及び評価結果を開示し、部局達成目標の共有や被評価者の研鑽に役立つよう努めている。	国立大学	50 ～ 99 人
	教育、研究、社会貢献、管理運営の各評価領域に個人毎に重みづけをした評価システムへ改善した。	国立大学	50 ～ 99 人
	職種や業務による違いを考慮するため、年度初めに、各研究者・URA 職員に 5 項目（研究、共同研究、教育、運営、社会貢献、A4 2 枚程度）の年度目標(案)とそのエフォート率を挙げ、3 名の教授がコメント・確認を行って年度目標としている。年度末に各研究者・URA が達成状況を報告し、関連する管理者 3 名（教授の評価のみ人事担当副所長と総主幹による 2 名評価）が評価を行い、所長が最終評価案を作成している。任期更新にあたっては、当機関 3 名と外部評価委員 2 名による委員会で任期期間中の活動を評価し、当機関長が任期更新審査対象者全員と面談し最終評価を行っている。	その他	50 ～ 99 人
評価方法	評価項目を多彩にして、それぞれ3段階程度のスコアとして客観性を保ちつつ、特定項目によるバイアスの軽減を図っている。	国立大学	10 ～ 29 人
	評価に当たり、本人提出の書類をもとにヒアリングを必ず実施している。評価者と被評価者の生の声によるコミュニケーションは重要であり、被評価者への客観的意見により次の職を考えるきっかけとしている。	国立大学	50 ～ 99 人
	研究、教育、管理運営、社会貢献について年度計画を立て、その達成度を評価していたが、年度計画内容については、学部・研究科の理念・ミッション再定義に紐づけした年度計画を立てるように改善した。 論文の質的評価として、かつてはインパクトファクターのみの記載を求めていたが、現在は、被引用数とFWCI の併記を求めるように改善した。	国立大学	50 ～ 99 人
	評価を給与に反映させる観点から、客観的指標に基づく評価を高めることとした。	国立大学	100 人以上
	より質の高い自己評価申請とするため自己評価欄の記述を教育、研究、社会貢献、管理運営に区分けし、これまで制限がなかった分量を 400 字目途の簡潔表現を採用した。	国立大学	100 人以上
	客観的な数値だけでは、評価に限界があるため、量的評価に加え、大学への貢献度などを勘案し、所属長に	私立大学	100 人以上

	よる産的評価もあわせて行っている。		
評価基準	造形、デザイン等の分野の教員も所属することとなった際に業績とみなせるものを再定義するなど評価基準の見直しを行った。	国立大学	50 ～ 99 人
	昇給に対する研究業績評価において学会による受賞の評価を行っているが、近年、学会による賞の種類・数が増加したために、評価対象として賞の種類等（論文賞に限定、学会の支部賞は除く等）に関する基準を定める、という見直しを行った。	国立大学	100 人以上
人文・社会科学に関する研究成果を把握するための課題と改善策等	理系では同じ分野に限定すれば定量評価は可能だが、人文系の完全な定量評価は不可能であり、かつ不適切であると考えるので、人文系の評価は第 3 者による定性的な評価を含めている。	国立大学	10 ～ 29 人
	大学全体はKPIを用いて定量的評価を行っている。人文・社会科学分野においてはインパクトファクターを評価項目とすることに異論が出ている。同分野は日本語での論文も多いためインパクトファクターだけでは評価できないのでバランスの配慮を検討している。	国立大学	100 人以上
その他	研究公正研修の有無を確認している。	国立大学	100 人以上
	質重視の論文評価とするためシステム上の論文業績の表示を5件（必要に応じて全件表示は可能）とした。	国立大学	100 人以上

IV. ヒアリング・意見交換等の結果

1. ヒアリング・意見交換等結果の分析

(1) 大学共同利用機関法人 自然科学研究機構 分子科学研究所の取組や評価との関係で特徴的な点[8]

◆分子科学分野全体の研究力強化ための人材輩出を使命とし、そのための採用人事が研究業績評価の要。所外研究者を半数含む体制でピアレビューにより透明性を担保

大学共同利用機関法人 自然科学研究機構 分子科学研究所（以下、「分子研」という。）は、分子科学研究の発展に貢献するため、研究者の人材循環を促進させ、分子科学コミュニティの共同利用ニーズに応えることを使命としている。人材は、コミュニティ全体の公のものであると捉えており、分野発展のための採用人事を研究業績評価の要（かなめ）としている。

教授・准教授の公募に際しては内部の定年制教員の応募を原則認めず[9]、助教については、6 年を目途に転出することを推奨している（ただし、挑戦的・発展的な研究を阻害しないよう任期制ではない）。これは、優秀な若手研究者を PI が囲い込まないようにし、分子研に留めず他機関のステップアップした職へと転出することを促すためのもので、准教授及び助教の半数程度は 4～6 年間で入れ替わっている[10]。採用に際しては、研究者の登竜門であるべく、革新的研究の芽を持って巣立つことができる意欲的な精鋭研究者を集めるため、人事選考部会に所内人事担当に加えて所外委員を半数含めることにより「透明性」を担保し、全員を研究者とすることにより「ピアレビュー」としている。

◆研究者の毎年の業績評価では点数化に依らず所長と研究総主幹が総合的に評価

分子研在職期間中の業績向上を促進するべく毎年の業績評価では、分子研が組織として果たすべき使命への貢献を客観的に評価するため、「1 研究」、「2 共同利用・共同研究」、「3 教育」、「4 機構・機関運営」、「5 社会貢献及び国際対応・広報活動等」の 5 つの定性的な評価軸を定めている。各評価軸について各研究者が記載した情報を、点数化に依らず総合的に判断して SABC の評価を決める仕組みとしていることが特徴である。被引用回数等の定量的データは評価対象とはしておらず、ジャーナル・インパクトファクターの高いジャーナルに論文を投稿するようにといった指示も一切出されていない。

評価結果は、翌年の給与に反映される。5 つの評価軸となっている活動間での重点の置き方は研究者個人によって異なることも含め、総合的に所長と研究総主幹が評価することによって、研究者個々人の状況に合わせた業績評価を可能としている。

---

[8] 特に明記した箇所以外、分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」(2022 年 2 月)、分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日、3 月 23 日）

[9] 分子研ウェブサイト ＞ 人事　https://www.ims.ac.jp/recruit/policy.html

[10] 分子研「自己検証結果報告書」(2020 年 8 月)　https://www.ims.ac.jp/about/tenken.html

⑵ 東京医科歯科大学の取組や評価との関係で特徴的な点

◆教員の個人業績システムの継続的な改善

国立大学法人東京医科歯科大学（以下、「東京医科歯科大学」という。）では、組織の目標、計画を達成するために行う教育、研究、診療、管理・運営、社会貢献、産学連携に係る諸活動の状況について、自律的な点検、評価を定期的に実施することにより、教員個人、部局等及び大学全体の諸活動の改善、活性化を図ることを目的として、個人の業績評価を実施している。そのため、個人の業績評価領域については、教育、研究、診療、管理・運営、社会貢献、産学連携の６つの領域を対象とする業績評価システムとしている。5

東京医科歯科大学の業績評価システムは、平成 21 年度に教員個人評価を開始して以来、大学の組織目標の変更に伴う評価項目の変更、評価領域における産学連携の追加、事務局による「教員活動実績基礎資料」の作成、テニュアトラック研究者の評価方法及び教授選考の審査体制の変更など、継続的に見直し、改善が加えられ、現在に至っている。

◆自己点検を基本として、ウェイト制、定性評価を組み込んだ評価システム

個人評価は、自己点検を基本としており、被評価者が自己評価書を作成、提出して、「所属部局[11]等の教員個人評価委員会」が自己評価書をもとに評価する。自己評価を行うにあたり、事務局が評価領域に関連のある数値的実績を集約して「教員活動実績基礎資料」を作成し、被評価者に配布し、被評価者が確認する。

自己評価書に自らが実施したユニークな取り組みを記入し、「所属部局等の教員個人評価委員会」がその評価を行っており、定量評価と定性評価を組み合わせた評価としている。医療系の教員の多様な活動に配慮して、研究者は、教育、研究、診療、管理・運営、社会貢献、産学連携の６つの評価領域について、自ら評価ウェイトを決めるウェイト制を採用している。研究に注力する研究者は、研究のウェイトを高く設定するなど、個々の教員は、自身の活動の目標や実態に応じて評価ウェイトを設定することが可能となっている。評価領域のウェイトの幅は、部局ごとに職階別に設定しており、役割に応じたウェイト幅が設定されている。また、研究に関する評価指標として JIF を設定しているが、論文の質を示す指標ではないことを踏まえて、絶対値ではなく、JIF の点数を区分したものを指標としている。

◆職階別に相対評価を行い、処遇に反映

自己評価書の評価点をもとに各部局にて総合評価を実施する。領域別評価と総合評価は６段階評価としており、段階毎に人数の割合が決められている。この相対評価を職階（教授、准教授・講師、助教）ごとに実施している点が特徴となっている。この評価結果は、翌年度の昇給、賞与、年俸等の処遇に反映している。

---

[11] 「大学院医歯学総合研究科」、「大学院保健衛生学研究科」、「医学部」、「歯学部」、「教養部」、「生体材料工学研究所」、「難治疾患研究所」、「病院」の７部局（2022 年 3 月 2 日時点）

(3) 沖縄科学技術大学院大学（OIST）の取組や評価との関係で特徴的な点

◆毎年度分野毎の採用人数を決めて採用することでバランスよく研究力を強化[12]

沖縄科学技術大学院大学（Okinawa Institute of Science and Technology Graduate University（OIST）。以下、「OIST」という。）は、日本政府の主導で創設され、内閣府からの補助金により、私立大学として運営されている[13] 5 年一貫制博士課程を置く学際的な大学院大学である。「人類のための知の前進」をビジョンに掲げ、教員と学生の半数以上を海外から採用し、教育と研究は全て英語で行い、「世界が認める大学院」を目指している。

研究分野として 8 分野を定めており、学外 6 名・学内 6 名の委員会の報告書をふまえて強み分野の採用を続けると共に少数派分野の拡大を図ることを 2022 年度までの 5 年間の採用戦略の指針とし[14]、毎年度理事会でどの分野で何人採用するかを決めて公募・採用する[15]ことにより、大学全体でバランスのとれた研究力の強化を図っている。また、募集広告の用語遣いにも留意する等して多様性確保にも努めている[16]。

◆採用・昇進・テニュア審査は、候補者と関係性の無い学外評価者による評価を最重視する透明性と公平性を期したピアレビューにより厳格に審査する。また研究ユニット審査により、研究資金は 5 年に一度の学外専門家による評価に基づき配分。他方、教員の毎年の業績評価は必要最低限の項目を面談で確認するものとし、メリハリを付けている

採用や昇進、テニュアの審査では、候補者 1 人につき 4～8 人の共著者や指導教員、密接な同僚以外の学外評価者を学内のそれぞれの委員会が探して書簡を集める。さらにテニュア審査においては、学外審査委員による現地審査も行い、学外評価者からの書簡と共に最重視する方法を採っている。また、研究資金は、学外の専門家で構成される委員会による研究ユニットの評価結果を参考に配分するが、評価は毎年ではなく 5 年に一度とし、期間終了時に成果を審査する研究資金「ハイトラスト・ファンディング」モデルを採用し、長期的・挑戦的な研究を阻害しないようにしている。他方、教員の毎年の業績評価については、点数付けや段階評価はせず、教員担当学監（Dean of Faculty Affairs（DFA））による面談で進捗を確認して助言する必要最低限のものとし[17]、メリハリをつけている。

---

[12] 特に明記した箇所以外、OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ OIST とは https://www.oist.jp/ja/facts-figures、OIST ウェブサイト ＞ About ＞ OIST Facts and Figures https://www.oist.jp/facts-figures

[13] OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ 学長 ＞ 戦略計画 https://www.oist.jp/ja/strategic-plan

[14] 「OIST 戦略計画 2020-2030」 https://www.oist.jp/sites/default/files/img/pages/publications/plan/JPN_Strategic%20Plan%202020-2030_Web_Full.pdf

[15] OIST ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 3 月 10 日）

[16] 15 と同じ。

[17] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 3 月 10 日）。なお、学外者による評価を重視するのは米国では標準的であるとのこと。

２．大学共同利用機関法人 自然科学研究機構 分子科学研究所（分子研）

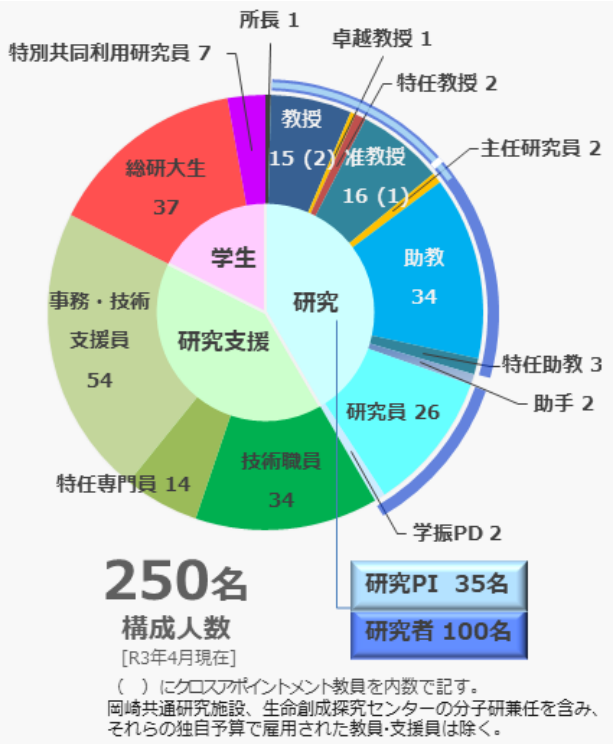
(1) 教員・研究者の研究業績の評価について

①教員・研究者の研究業績の評価方法

a) 分子研の人員体制

分子研の研究者数は、2021 年 4 月 1 日時点で 100 人であり[18]、そのうち研究室主宰者（教授、准教授、主任研究員。以下「PI」という。）が 35 人である[19]。PI は、それぞれ独立した研究グループを組織しており、PI1 人に対して定年制の助教 1～2 人と大学院生 1 人というのが平均的なグループの体制である[20]。大学と異なり学生が少ないため、ポスドクや技術支援員を採用することで研究のアクティビティを保っている[21]。各グループは互いにゆるやかに連携を取りながら自由な発想に基づいて世界最先端の研究を推進している[22]。

図表 IV-1　分子研の属性別人員数（2021 年 4 月 1 日時点）



（出典）「大学共同利用機関法人 自然科学研究機構　分子科学研究所　概要紹介　2021 年 12 月版」

---

[18] 分子研ウェブサイト ＞ 分子研について ＞ 人員・決算
https://www.ims.ac.jp/about/bunshi_data.html

[19] 分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」（2022 年 2 月）。研究職 104 人のうち所長と助手(2 人)及び例外的に准教授 1 人を除いた 100 人を分子研では実質の研究力として研究者にカウントしている（分子研ヒアリング結果（2022 年 3 月 23 日））。

[20] 分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日）、分子研ウェブサイト ＞ 研究・研究者 ＞ 研究体制　https://www.ims.ac.jp/research/group/index.html

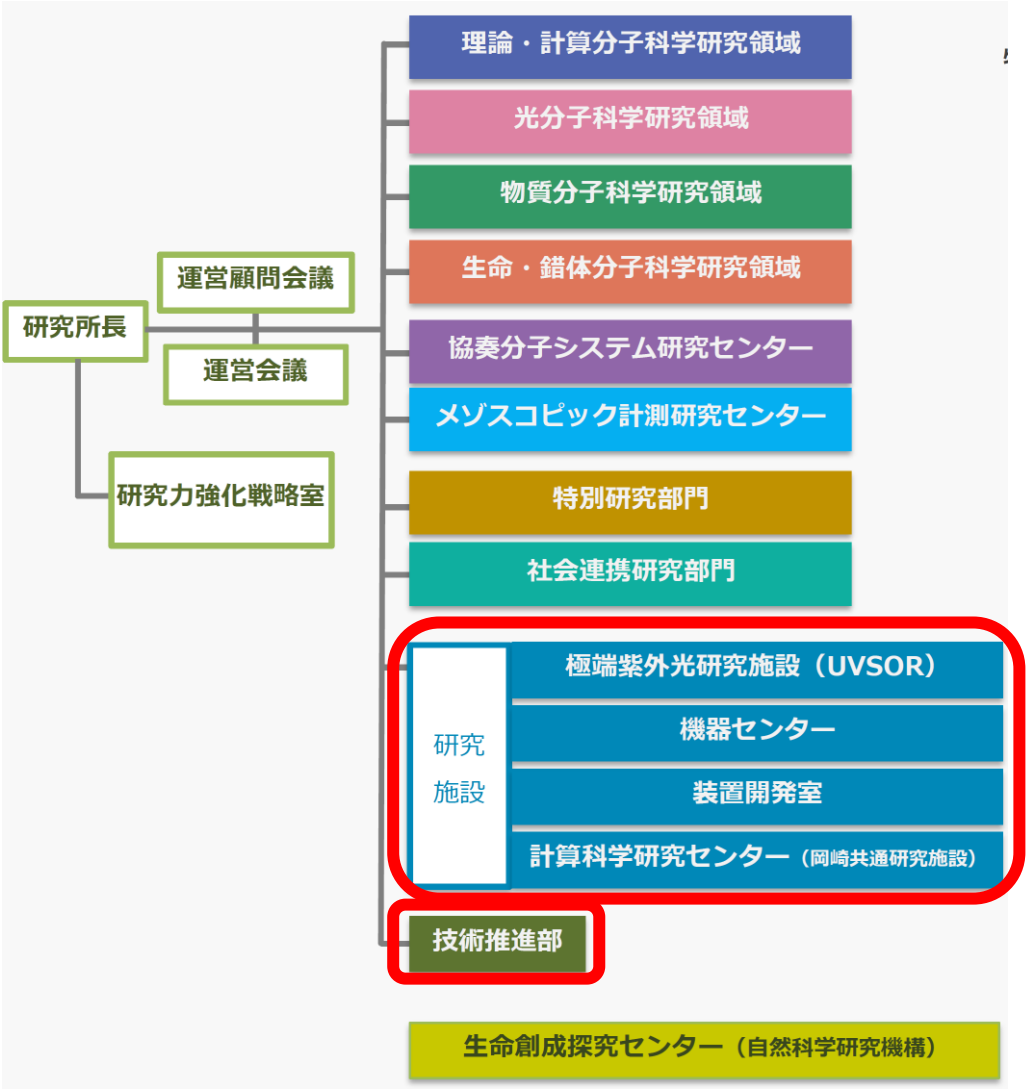
[21] 分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日）

[22] 分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」（2022 年 2 月）

また分子研には、技術職員が 34 人と URA を含む特任専門員が 14 人いる[23]。

分子研は、技術職員が活躍できる職場であるが、技術職員の処遇が大手メーカー企業等よりも低い状況を改善するため、2021 年度に全技術職員が所属する「技術課」を「技術推進部」として体制を改編した。現在、技術職員は 4 つの研究施設の機器・装置運用に関わるユニットに分かれて活動し、各ユニットにリーダーシップを発揮できるユニット長の職階を設けることで、技術推進部長及び各施設長の指示の下、円滑な施設運営を行う仕組みを構築した。[24]

図表 IV-2　分子研の組織図



（出典）「大学共同利用機関法人 自然科学研究機構　分子科学研究所　概要紹介　2021 年 12 月版」

[23] 分子研ウェブサイト ＞ 分子研について ＞ 人員・決算
https://www.ims.ac.jp/about/bunshi_data.html

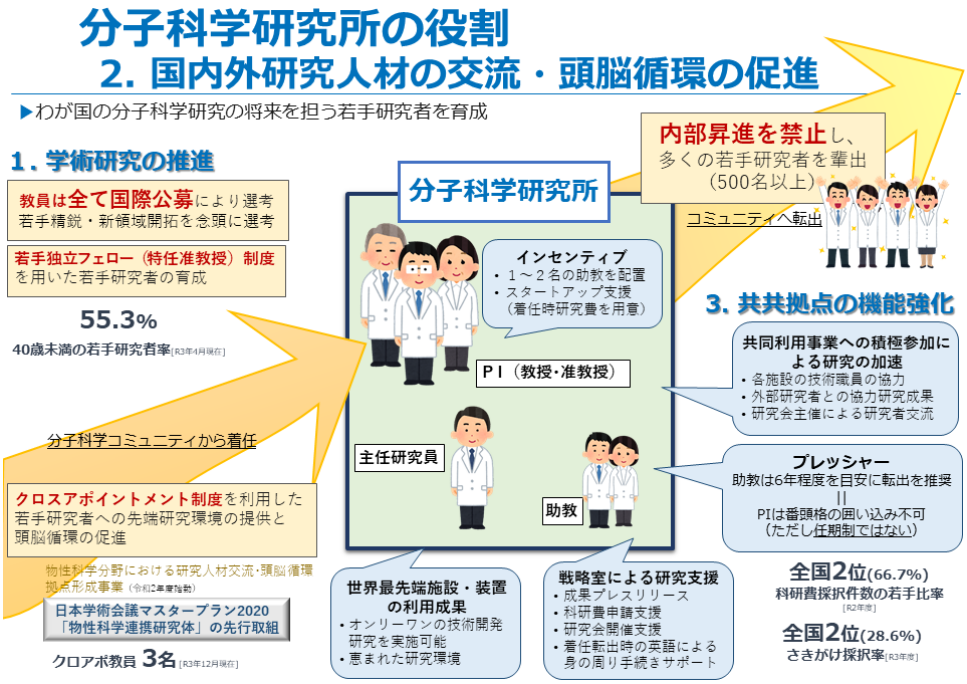
[24] 分子研ウェブサイト ＞ 分子研について ＞ 技術推進部
https://www.ims.ac.jp/about/tec.html、　分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日）

b) 分子研の人事ポリシー

分子研は、設置以来、科学者コミュニティから優秀な人材を広く求めて登用、育成し、そして輩出する人材循環の要としての機能を提供することを人事ポリシーとしており、この機能を「全ての大学の共有財産」と位置付けている[25]。

そのため、若手人材に研究室スペースと立ち上げ予算を提供する一方、「教授・准教授の公募に際しては、内部の定年制教員の応募を原則認めない」こととし、人材の流動性を担保している[26]。施設メンテナンスに必要な場合に限った稀な例外はあるものの、助教は准教授に、准教授は教授に内部昇任することはできない。さらに助教については、6 年を目途に転出することが推奨されている。これは PI が助教を囲い込まないようにするための措置であり、若手人材を分子研に留めず他機関のステップアップした職へと転出することを促すものである。任期制雇用の弊害は、確実に成果が出る“守り”の仕事になりがちであることと一般に認識されている。その点に関しても、分子研では、あくまでも転出の推奨であり任期を限らないことで、若手研究者が挑戦的・発展的な研究へ取り組むことを妨げないようにしている。助教が 6 年以上在籍する場合、研究成果を積み上げている最中であることと転出に向けて努力していることを上長の PI は教授会議（後述の「(2) 参考資料」参照）で説明し、延長承認を 1 年毎に得ることを義務としている。[27]

図表 IV-3　分子研の役割



（出典）分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」（2022 年 2 月）

[25] 分子研ウェブサイト ＞ 人事　https://www.ims.ac.jp/recruit/policy.html
[26] 25 と同じ。
[27] 分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日）

c)採用審査対象の研究者の評価方法

◆公募方法

2016 年以降、人事公募を全て日英併記とし、所内研究者人事は全て国際公募としている[28]。

◆採用審査体制と特長[29]

採用審査は、定年制の場合、運営会議に置かれている人事選考部会の推薦に基づき所長が行う。人事選考部会は、運営会議委員 20 人のうち 10 人（5 人が所外委員、5 人が所内委員）で構成されている[30]（後述の「(2) 参考資料」参照)。教授・准教授の採用の際は、人事選考部会員全員で審査を行い、助教の採用の場合は、人事選考部会の下に 5 人程度で構成される小委員会を設置して審査を行う。人事選考部会に所外委員がすでに含まれているため、所外の研究者に採用審査対象者の書類を送り審査してもらう「メールレビュー」は行っていない。

重視していることは「透明性（トランスペアレンシー)」と「ピアレビュー」である。採用人事の際、分野の限定された小さなコミュニティで公募や審査を行うと優秀な候補者を逃したり、人間関係に左右されてしまったりする可能性がある。分子研では、分子科学研究を推進できる研究人材を広く募集するために、研究範囲を狭く限定しない職務内容を設定して公募を行っている。また、大学共同利用機関である分子研は、人材のポストを分子科学コミュニティ全体の公のものと捉えており、「透明性」を担保するために所内人事担当に加えて所外委員を含む人事選考部会で審査を行っている。所外委員が選考過程に参加することにより、研究動向を踏まえた客観的なコミュニティの見解を審査に取り入れ、さらに所内の意見にも冷静に拮抗することを可能とした審査の公正さを確保している。なお、人事選考部会は所外委員も含めて全員、研究者で構成されており、審査は「ピアレビュー」となっている。

研究者にとって一番大切な評価がなされる採用人事において、「透明性」と「ピアレビュー」をできるだけ確保することを研究業績評価の要としている。

◆採用審査の観点[31]

PI の選考にあたっては、独創的な研究提案であることを重視している[32]。准教授や助教

---

[28] 分子研「自己検証結果報告書」(2020 年 8 月)　https://www.ims.ac.jp/about/tenken.html

[29] 特に明記した箇所以外、分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」(2022 年 2 月)、分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日）

[30] 分子研ウェブサイト > 分子研について > 運営組織 https://www.ims.ac.jp/about/organize/bunshi_manage.html

[31] 特に明記した箇所以外、分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」(2022 年 2 月)、分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日）

[32] 分子研「自己検証結果報告書」(2020 年 8 月)　https://www.ims.ac.jp/about/tenken.html

の選考にあたっては、オリジナリティに加えて「伸びしろ」も重視する。採用審査対象者には履歴書や論文リストだけでなく、研究業績の概要と研究構想を記述し提出してもらっている。推薦書を含めるかは任意であり、提出される場合とされない場合がある。

審査の際は、採用審査対象者の研究推進能力や研究業績の独創性だけでなく、提案された研究構想の独創性や将来的な発展性も含めて評価を行っている。論文の数やジャーナル・インパクトファクター等は参考に過ぎない。

◆採用審査のプロセス・審査結果の反映先[33]

応募書類に基づく書類選考で、ある程度絞り込んだ後（第一次審査）、採用審査対象者ごとに担当者を決めて提出論文を査読し、各対象者の研究内容、研究推進能力、独創性、発展性等についての報告書をまとめる。この報告書を基にして人事選考部会で議論を行って面接審査対象者を選定し（第二次審査）、面接における対話の中で各対象者の適性を検証し、人事選考部会として推薦する最終候補者を決定する（第三次審査）。その後、教授会議で最終候補者の審議及び可否投票を行う。

また、人事給与マネジメント改革の一環として、2020 年 4 月に「退職時に退職手当を支給する年俸制（新年俸制）」を導入したところであり、採用審査時の研究者評価結果を着任時給与に反映させている。これは、①研究人材の流動性の向上、②国際化の推進、を加速させるため、海外の研究機関、国内の公私立大学や民間研究機関等から採用する際、採用者の業績内容を公平・公正に判断し、その評価結果に基づき国立大学からの採用者との均衡を考慮したうえで適切な着任時の給与決定を可能とする仕組みである。実際に、国内研究機関から優秀な研究者の採用時に既に適用し、好感触を得ているとのことである。海外機関からの研究者リクルートを進めるためにもこのような魅力的な待遇を整えていきたいとしているが、先端科学を推進できる研究環境があっても、給与面だけでなく、生活環境や子どもの教育の問題から、海外の著名な研究者を招聘するにはまだまだハードルが高いというのが現状であるとしている。

[33] 分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」（2022 年 2 月）、分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日、3 月 23 日）

d)任期なし（常勤）の研究者の毎年の評価方法

◆評価時期

毎年 1 回 10 月[34]。

◆評価方法・体制・評価結果の反映先[35]

教員本人が「研究活動等調書」を作成し、所長と研究総主幹が確認して評価し、その結果が給与に反映される。新年俸制で採用された教員については、SABC の評価結果が 1 月からの給与に反映される。旧制度で採用された教員については異なる。

なお、現在の川合所長は、研究評価に関するアドバイザーとして「研究顧問」を 2 人置いている。

◆評価の観点[36]

「研究活動等調書」では、「1 研究」、「2 共同利用・共同研究」、「3 教育」、「4 機構・機関運営」、「5 社会貢献及び国際対応・広報活動等」の 5 つの評価軸が設定されている。各評価軸の下に評価項目が設定されており、各評価項目について教員が記載するものとなっている。PI が記載する活動等の内容は、基本的にグループの活動等である。助教等のグループを形成していない教員は、同じ 5 つの評価軸について個人で行った活動を記載する。

「1 研究」の評価軸では、研究の進捗状況を所内の公開発表会で報告することに加えて、研究計画の進捗や展望を自由記述する。また、当該期間の成果文献情報に加えて、国内外から依頼された招待講演の登壇についても演題や研究会等開催団体の情報を記載する。研究内容については、分子科学研究分野内でも専門領域が多岐に渡るため、①e)にある研究顧問による研究講評や①h)にある外国人運営顧問による講評を評価の参考としている。

分子研の特徴として、「1 研究」以外に評価軸の一つに「2 共同利用・共同研究」が設けられていることが挙げられる。「2 共同利用・共同研究」は、大学共同利用機関法人の重要なミッションであるため、大学研究者の研究に協力した課題件数とその成果文献数を報告している。機関として力を入れており、課題件数が少ないと、運営会議に設置されている共同研究専門委員会から指摘を受けることもある。論文執筆に至っていなくても、報告された課題件数は共同利用に貢献したとして評価対象とされる。

分子研には、総合研究大学院大学の 2 専攻（構造分子科学専攻・機能分子科学専攻）が置かれており、分子研の全ての教授・准教授・助教は、総合研究大学院大学の教員を務めている[37]。大学院生の教育は、「3 教育」において評価され、学位授与数等がある程度評価さ

---

[34] 分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」（2022 年 2 月）、分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日）

[35] 34 と同じ。

[36] 特に明記した箇所以外、分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」（2022 年 2 月）、分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日）

[37] 「大学共同利用機関法人 自然科学研究機構　分子科学研究所　概要紹介　2021 年 12 月版」

れるが、それほど重視はされていない。外部大学からの集中講義の依頼は多く、大学での講義も「3 教育」における評価項目である。

「4 組織運営」は、分子研の運営への貢献を、「5 社会貢献及び国際対応・広報活動等」は、学会及び社会的活動等として科学コミュニティへの貢献を、それぞれ評価項目としている。これらも分子研の果たす使命として、評価の際には重視している。

研究は、外部研究費を獲得しないと所内資金だけでは継続は難しく、多くの教員が外部研究費を獲得している。産学連携や競争的資金の獲得は、「5 社会貢献及び国際対応・広報活動等」における評価項目となっている。これらは地域社会や産業界等のステークホルダーに対する活動を定性的に評価する項目として設定している。例えば、産学連携や特許出願の活動実施事実を記述するが、研究費や特許収入等の獲得金額の記載は不要としている。

大学共同利用機関法人の運営費交付金の一部の評価においては科研費獲得額・件数や被引用度 TOP10%論文数といった定量的指標による「成果を中心とする実績状況に基づく配分」が導入されており[38]、また大学共同利用機関として備えるべき要件について検証の観点や参照すべき指標等を示した「大学共同利用機関の検証ガイドライン」が文部科学省 科学技術・学術審議会 学術分科会 研究環境基盤部会により策定されている[39]。さらに、(独)大学改革支援・学位授与機構による教育研究活動の評価[40]の対象でもあり、次期の第４期中期目標期間（令和 4～9 年度）においても「評価指標（KPI）」を設定するよう求められている。

このような流れに対して、分子研の研究者評価は、所長と研究総主幹が「研究活動等調書」に 5 つの評価軸に分けて整理記載された情報から、点数化に依らず総合的に判断する仕組みを採っている。5 つの評価軸となっている活動間での重点の置き方は研究者個人によって異なることも含め、総合的に所長と研究総主幹が評価する仕組みとなっている。このように所長の裁量によるところが大きいが、所長もまた分子科学コミュニティから選ばれ、また 6 年任期で交代するため、評価にばらつきが生じたとしても長期間では平均化され、偏りが是正できると考えられる。

教員個人に対して、ジャーナル・インパクトファクターの高いジャーナルに論文を投稿

---

[38] 文部科学省 > 教育 > 大学・大学院、専門教育 > 国立大学法人等 > 国立大学改革について > 成果を中心とする実績状況に基づく配分について
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/1417427.htm 、
文部科学省 高等教育局国立大学法人支援課「令和３年度国立大学法人運営費交付金『成果を中心とする実績状況に基づく配分』について」
https://www.mext.go.jp/content/20210924-mxt_hojinka-000017234_1.pdf

[39] 文部科学省 科学技術・学術審議会 学術分科会 研究環境基盤部会「大学共同利用機関の検証ガイドライン」(2020 年 3 月 31 日)
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/010/toushin/1382719_00001.htm

[40] (独)大学改革支援・学位授与機構 > 大学等の評価 > 国立大学教育研究評価 > 国立大学及び大学共同利用機関の教育研究活動の評価
https://www.niad.ac.jp/evaluation/research_evaluation/kokuritukyoudou/

するようにといった指示は一切出されていない。近年、分子研では、出版論文に占める被引用度 Top10%論文の比率を組織全体の研究活動状況を表す一つの指標として公表しているが、この数値を上げることが教員に要求されたりはしない。また、「1 研究」「2 共同利用・共同研究」の評価軸中に、「成果論文」の項目があるが、これにはタイトルや雑誌名等の文献情報の記載のみであり、被引用回数等の定量的データを評価対象としてはいない。

図表 IV-4　分子研の研究活動等調書

5つの評価軸	概要	実際の項目
1. 研究	自身の研究の推進	研究活動の概要と主な成果＜記述＞ 研究活動の課題と展望＜記述＞ 招待講演（国内、国際）、受賞 成果論文（学術論文、国際会議のプロシーディングス、総説、著書）
2. 共同利用・共同研究	分子研で進める施設利用への参加協力 他機関との共同研究への取り組み 研究者交流	課題研究、協力研究、施設利用課題、共同研究（国内、国際） 成果論文（学術論文、国際会議のプロシーディングス、総説、著書） 国際会議（岡コン）・分子研研究会・若手研究活動支援の主催
3. 教育	大学院生教育 海外（協定）機関との交流事業（IIP, IIPA事業）	大学での講義、客員 学位授与、総研大生の受入れ 特別共同利用研究員（他機関学生）の受入れ インターンシップ生の受入れ
4. 機構・機関運営	組織運営	所内組織の長、機構の委員、岡崎地区の委員、分子研の委員、総研大の委員
5. 社会貢献及び 国際対応・広報活動等	学会及び社会的活動（国際含む）	学協会役員、学会の組織委員、文科省・JST・大学共同利用機関の委員、学会誌編集委員 競争的資金の領域長、他
	産学連携、外部獲得研究費の状況 成果広報、啓蒙活動、地域貢献	産学連携、特許出願、外部獲得研究費（産学連携、科研費等競争的資金）、プレスリリース、理科教育活動

（出典）分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」（2022 年 2 月）

◆6 年以上雇用される助教の雇用延長審査[41]

助教については、6 年を目途に転出することと推奨されているため、「研究活動等調書」に基づく毎年 1 回の評価に加えて、6 年目以降は、PI が助教の「雇用期間延長願」を提出し、教授会議において雇用延長が審議される。

[41] 分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」（2022 年 2 月）、分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日）

e)PI の研究計画・成果の毎年の評価

◆評価時期

毎年 1 回 5 月[42]。

◆評価方法・体制・評価結果の反映先[43]

全ての PI は、所内公開のプレゼンテーション大会において、研究成果と研究計画について説明を行う。その際、研究費配分を希望する場合は、“Director's Discretionary Research Fund”申請書を提出する。研究顧問（日本人 1 人、外国人 1 人）がプレゼンテーションに対して講評を行い、これを参考にして所長裁量研究費の配分額が決定される。

分子研の PI は 35 人であるため、所長が全て直接目を配ることができているとされている。60 人程度を超えてくる場合はこのような対応が次第に困難になると思われ、現在の組織規模は、相互に顔見知りでありつつ緊張感を持って評価を行うことができる規模だと考えられている。

f)グループに属さない助教の研究計画・成果の毎年の評価

◆評価時期

毎年 1 回 5 月[44]。

◆評価方法・体制・評価結果の反映先[45]

助教は、グループに属している場合は、プレゼンテーションは行わないが、PI が転出してグループに帰属しなくなった助教は、所内公開のプレゼンテーション大会において、研究成果と研究計画についてプレゼンテーションを行い、“Director's Discretionary Research Fund”申請書を提出する。研究顧問（日本人 1 人、外国人 1 人）が講評を行い、所長裁量により研究費の配分額が決定される。

g)任期付きの研究者の在職中の評価方法

◆評価時期[46]

1)卓越教授については、就任又は更新（一期 5 年任期）から 3 年経過後に所長から提案があった場合。

---

[42] 分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」(2022 年 2 月)、分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日）

[43] 42 と同じ。

[44] 分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」(2022 年 2 月)、分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日）

[45] 44 と同じ。

[46] 分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」(2022 年 2 月)、分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日、3 月 23 日）

2)特任教授、特任准教授、クロスアポイントメント教員は、契約更新時。

3)特任研究員については、ない。特任助教（最長任期 5 年）は 3 年経過後の契約延長・更新時。IMS フェロー（最長任期 3 年）は 2 年経過後の契約延長・更新時。

◆評価方法・体制・評価結果の反映先[47]

1)卓越教授については、「世界的に見て卓越した研究を行っている」という選考時の条件を今後も満たすことが見込まれるかに要点を置き、人事選考部会小委員会、人事選考部会及び教授会議で任期の更新が判断される。

2)特任教授、特任准教授、クロスアポイントメント教員については、研究成果をもとに主幹施設長会議及び教授会議で契約更新が判断される。

3)特任助教、IMS フェローについては、業績等を記載した審査書類を PI が主幹施設長会議に申請し、主幹施設長会議で審査される。

h)研究領域の研究計画・成果の毎年の評価

◆評価時期

毎年 1 回[48]。

◆評価方法・体制・評価結果の反映先[49]

4 つの研究領域の研究主幹は、研究成果と研究計画についてナラティブレポートを記載し、外国人運営顧問によるヒアリングと講評を受ける。講評の結果は、研究領域や分子研全体の運営に反映される。

---

[47] 分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」(2022 年 2 月)、分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日、3 月 23 日）

[48] 分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」(2022 年 2 月)、分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日）

[49] 48 と同じ。

②教員・研究者個人の研究業績の評価と研究開発機関／研究開発分野全体の研究力強化との関係

a)高い人材流動性による分子科学研究コミュニティに対する貢献

分子研は、創設時から内部昇格を禁止することで高い人材流動性を保っている。その結果、分子研の本務教員の 66%が 44 歳以下であり[50]、定年制教員の平均在職年数は、およそ 10 年となっている[51]。また、特任やクロスアポイントメントを含む教員の着任・転出の実績をみると、准教授及び助教の半数程度が 4～6 年間で入れ替わっている[52]。

教授は定年まで在籍する前提であるものの、長期平均では 3 分の 1 程度が転出している[53]。

図表 IV-5　分子研の教員の着任・転出の実績

着任	2010-2015合計	2016	2017	2018	2019	2020	2016-2020合計	2021年4月現在 現員数（女性/外国人）
所長	1	1	0	0	0	0	1	1 (1/0)
教授	5	0	0	0	2	1	3	18 (0/0)
准教授	8	2	0	2	3	3	10	17 (2/0)
主任研究員	0	0	0	1	0	1	2	2 (0/0)
助教	21	2	4	5	4	4	19	34 (2/1)
特任助教	7	1	1	1	2	3	8	5 (1/1)
研究員	134	14	18	15	23	10	80	29 (7/11)
計	176	20	23	24	34	22	123	106 (13/13)

転出	2010-2015合計	2016	2017	2018	2019	2020	2016-2020合計
所長	1	0	0	0	0	0	0
教授	8	0	1	1	0	0	2
准教授	8	1	2	4	1	1	9
主任研究員	0	0	0	0	0	0	0
助教	29	5	4	5	9	5	28
特任助教	7	1	2	0	1	1	5
研究員	142	8	14	22	19	15	78
計	195	15	23	32	30	22	122

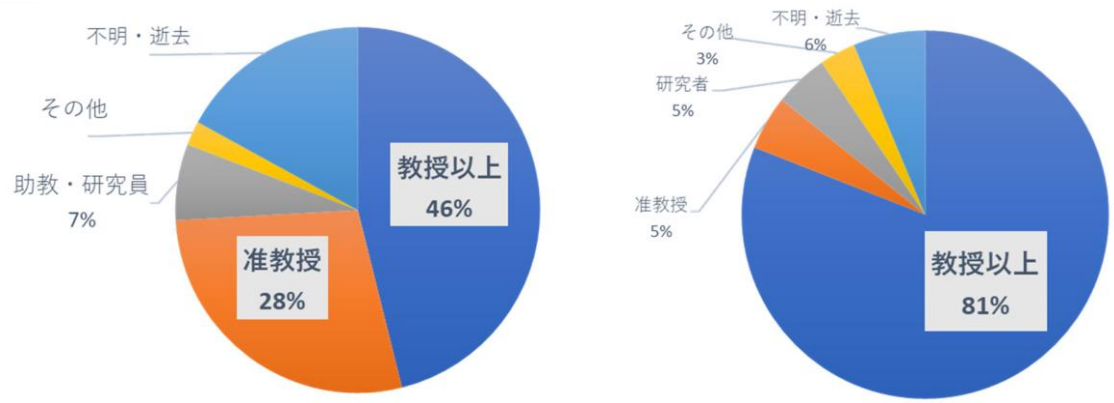
※( )内は内数。教授、准教授は特任教員、クロスアポイントメント教員を含む。研究員は、特任研究員、研究専門職員を含む。

（出典）分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」（2022 年 2 月）

[50] 分子研「自己検証結果報告書」（2020 年 8 月）　https://www.ims.ac.jp/about/tenken.html
[51] 分子研ウェブサイト ＞ 人事　https://www.ims.ac.jp/recruit/policy.html
[52] 分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」（2022 年 2 月）
[53] 分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日）

また、分子研創設以来転出した助教及び准教授の現在の職種をみると、転出がキャリアアップにつながっており、在籍中に挙げた成果が高く評価されていることが分かる[54]。

図表 IV-6　転出した助教（左）及び准教授（右）の現在の職種



（注）大学以外の所属については相当する教育職で現職を表示。定年後は退職時の職位で表示。
（出典）分子研「自己検証結果報告書」（2020 年 8 月）

以上の人材流動により、分子研は、分子科学研究分野のコミュニティに多くの人材を輩出し、研究分野の基盤形成に寄与してきている。具体的には、研究所創設以来 45 年間で、500 名を超える中核研究者を輩出した。また、国公私立大学の物理化学教員の大半の育成に関与しており、全国 7 大学における理学部の物理化学関係の教授 45 人のうち 18 人が分子科学研究所に在籍経験がある。[55]

さらに 2019 年度からはクロスアポイントメント制度に基づき、大学等に所属する教員に対して研究に専念する時間と環境を提供することによっても、分子科学分野の中堅人材の育成に貢献している[56]（年間 3 ヶ月程度の招聘を原則として 5 年間行う[57]としている）。

分子研では、創設時に文部科学省と議論を重ね、輩出した人材が分子科学研究分野のコミュニティの中で評価されることが機関の評価であるとの認識を確立した[58]。教員の着任・転出の実績はコミュニティからの信頼を表しており、教員の着任・転出という人事により分子研という機関を評価することが可能と捉えている。[59]

---

[54] 分子研「自己検証結果報告書」（2020 年 8 月）　https://www.ims.ac.jp/about/tenken.html
[55] 54 と同じ。
[56] 54 と同じ。
[57] 分子研ウェブサイト ＞ 人事　https://www.ims.ac.jp/recruit/policy.html
[58] 「分子科学研究所 前史（化学研究将来計画委員会の審議から創設準備室の設置まで）」注記 7『分子研レターズ』57（2008 年 5 月）
https://www.ims.ac.jp/publications/letters57/401.pdf
[59] 分子研 研究力強化戦略室「分子科学研究所における研究者評価方法」（2022 年 2 月）、分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日）

b)高い人材流動性による機関に対する長所と短所

上述したような高い人材流動性は、研究所における研究領域の固定化を回避し、研究分野の流動化も促している[60]。

他方、デメリットとして、研究が発展して研究成果が出る頃に当該研究者は分子研ではなく他の機関におり、研究のコアが構築されにくいことが、国際諮問委員会による評価でも指摘されている[61]。

また、特に人と人のつながりが重要な国際連携において継続性が維持しにくいことや、内部昇格が禁止されており半数が 4～6 年で転出する准教授以下には帰属意識が生まれにくいため機関の運営に関わる業務を基本的には教授が担っており一部の教授に負荷がかかっていることなどが、高い人材流動性のデメリットとして挙げられている[62]。

人事選考部会による採用審査の考え方や評価手法も、人の交代が多いために蓄積・伝承が難しい側面があるため、評価に際しての留意点や良い評価手法例の共有を体系的に行う必要があるのではないかと考えている。またこれは、分子研に限らず、科学研究費補助金等の採択審査等にも言えるのではないかとの指摘もあった。[63]

c)研究者個人の研究業績の評価と研究開発機関の研究力強化の関係

2019 年 12 月に開催された国際諮問委員会のレポートでは、新たな方向性を開拓し、異なる専門性や知見を持つ研究者同士の協同を促進して分子科学において新たな融合領域を創出することの重要性が指摘され、新たな方向性に沿った取組や既存のリソースの活用において優先順位を付けることに関して中長期的な戦略計画を持つべきであると提言されている[64]。

しかしながら現状は、教員の採用に際しては、上述した 4 つの各領域を専門とする教員の人数が偏らないように配慮しつつも、できるだけ広い研究領域を設定して公募することによって、より良い人材の採用に重点が置かれている。ただし、今後 5 年間で相当数の教授が退任することが見込まれるため、2022 年度からの次期所長の運営の下においては研究分野の維持・発展等の戦略を立てた上での採用も検討していく予定である。[65]

---

[60] 分子研「自己検証結果報告書」(2020 年 8 月)　https://www.ims.ac.jp/about/tenken.html
[61] 分子研ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 2 月 25 日）
[62] 61 と同じ。
[63] 61 と同じ。
[64] 60 と同じ。
[65] 61 と同じ。

(2) 参考資料

①ファクトシート

a) 沿革[66]

1975 年　分子科学の中核的研究拠点として愛知県岡崎市に設置。

物質の基本構成単位である分子に対する体系的理解を確立し、物質が示す多種多彩な現象を解き明かすことを目指す。

2004 年　我が国に 4 つある大学共同利用機関法人のうちの一つである自然科学研究機構に所属する 5 つの研究機関のうちの一つに位置付けられた[67]。

b) ミッションと具体的な対応[68]

分子研は、以下の 2 つのミッションを掲げている：

1. 豊かな自然において多様な物質循環、エネルギー変換を司っている「分子」についての知識を深め、卓越した機能をもつ分子系を創成すること
2. 国際的な中核共同研究センターとして、国内外の分子科学研究を先導すると同時に、生命科学・天文科学などをふくむ分子が関与する広汎な関連分野の研究者と協同して、科学の新たな研究領域を創出すること

分子研は、上記ミッションの実現に向けて以下のような具体的対応を進めている。

◆第一線の分子科学者を結集した研究所として

分子に関する先端的計測法の開発と理論計算化学手法の先鋭化、さらに、多様な機能を持った分子及びその集合体の開発・合成を推進することにより、世界最先端の分子科学研究を行ってきた。これからも新たな研究領域の開拓に挑戦する。

◆共同利用に対する取り組み

分子科学及び化学に関連する唯一の大学共同利用機関として、国内大学研究者と協力し

---

[66] 分子研ウェブサイト ＞ 分子研について　https://www.ims.ac.jp/about/

[67] 我が国に 4 つある大学共同利用機関法人のうち他の 3 つは以下の通り：
人間文化研究機構
高エネルギー加速器研究機構
情報・システム研究機構
自然科学研究機構に所属する 5 つの研究機関のうち他の 4 つは以下の通り：
国立天文台
核融合科学研究所
基礎生物学研究所
生理学研究所

[68] 特に明記した箇所以外、分子研ウェブサイト ＞ 分子研のミッション
https://www.ims.ac.jp/about/mission.html

て多数の共同研究を進めるとともに、大型の研究施設や汎用先端機器を広く共同利用に提供している。また、萌芽的・学際的なトピックスを集中的に議論する研究会を多数開催し、様々な新しい学術領域を立ち上げてきている。

◆国際連携に対する取り組み

独自の国際共同研究プログラムを実施して様々な国々の研究者との共同研究を実施するとともに、世界トップクラスの研究者が参加した国際シンポジウムの開催、さらに、海外若手研究者の積極的な招聘を行っている。

◆人材育成に対する取り組み

創設以来のユニークな人事政策によって全国規模での人的交流を活性化してきており、特に、研究に専念できる環境を提供することによって若手研究者の飛躍をサポートしている。

総合研究大学院大学の 2 専攻（構造分子科学専攻・機能分子科学専攻）が置かれており、分子研の全ての教授・准教授・助教は、総合研究大学院大学の教員を務めている[69]。充実した研究環境で少数精鋭の大学院教育を行うことにより、次代の分子科学を担う研究者の育成に貢献してきている。

◆社会との交流

サイエンスの意義や面白さを広く社会へ発信している。インターネットや各種メディアを通じて最先端の研究成果を分りやすく紹介するとともに、特に、地元岡崎の教育機関との連携を重視して、未来の主役である子供たちの心の中に科学の芽を育むことに取り組んでいる。

[69] 「大学共同利用機関法人 自然科学研究機構　分子科学研究所　概要紹介　2021 年 12 月版」

c) 組織

◆人員[70]

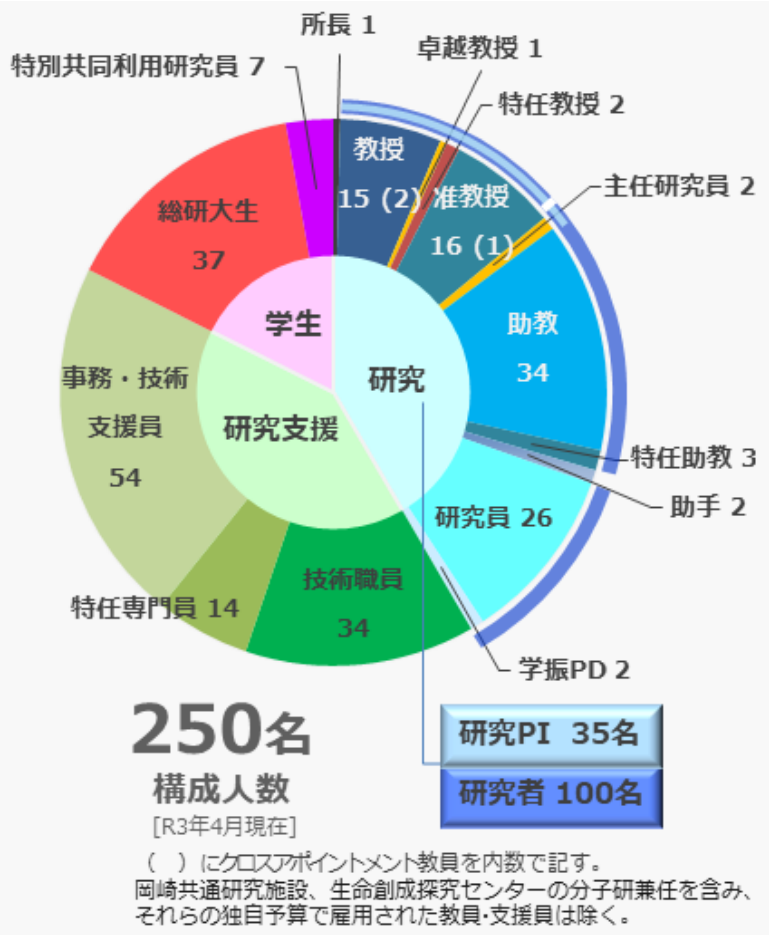
250 人　（2021 年 4 月 1 日時点）

＊うち研究職 104 人（うち研究者 100 人[71]。そのうち研究室主宰者（PI：教授、准教授、主任研究員）35 人）

＊うち研究支援者 102 人

＊うち学生 44 人

図表 IV-7　分子研の属性別人員数（2021 年 4 月 1 日時点）（再掲）



（出典）「大学共同利用機関法人 自然科学研究機構　分子科学研究所　概要紹介　2021 年 12 月版」

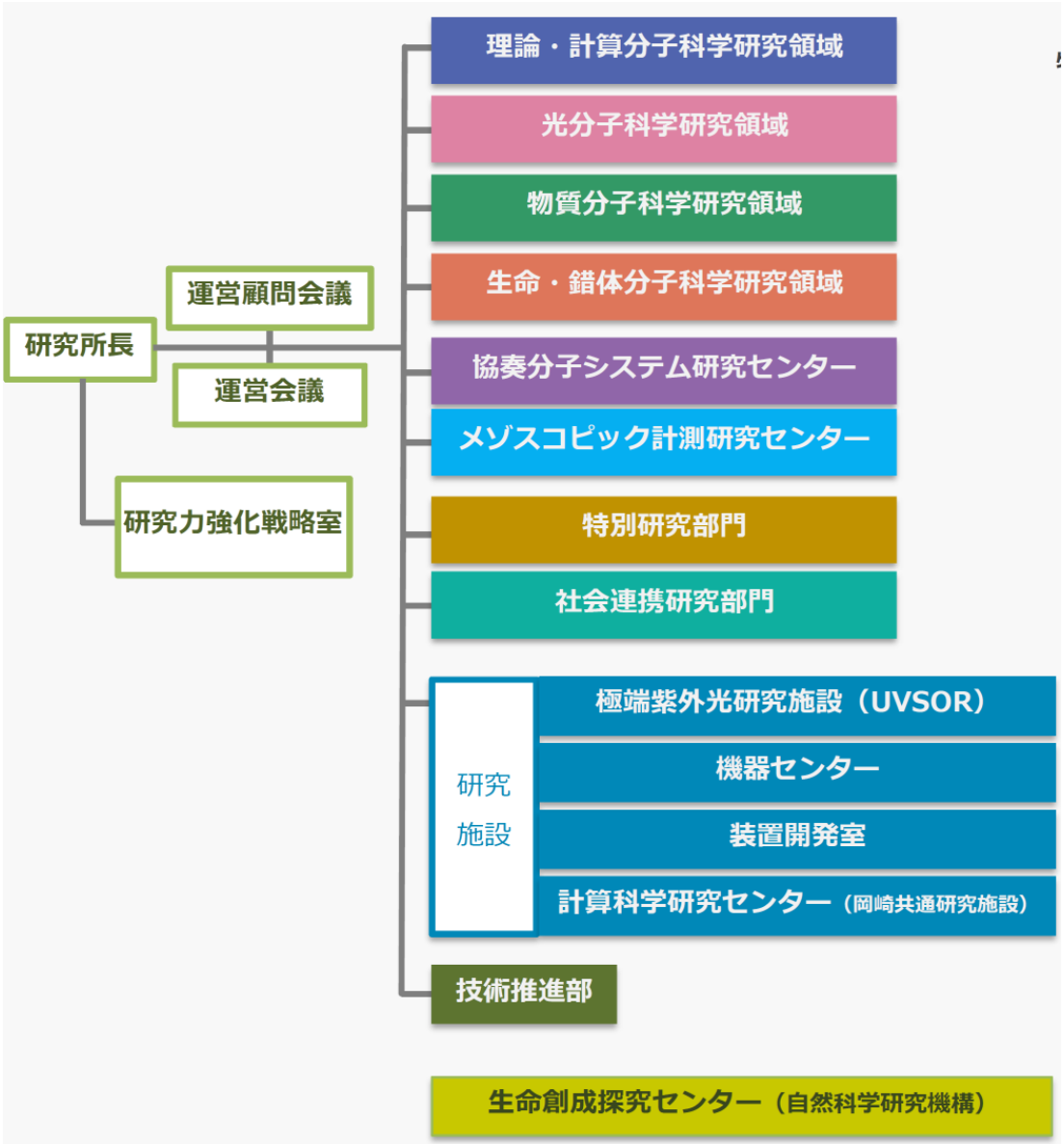
[70] 分子研ウェブサイト ＞ 分子研について ＞ 人員・決算 https://www.ims.ac.jp/about/bunshi_data.html、「大学共同利用機関法人 自然科学研究機構　分子科学研究所　概要紹介　2021 年 12 月版」、分子研ヒアリング結果（2022 年 3 月 23 日）

[71] 研究職 104 人のうち所長と助手(2 人)及び例外的に准教授 1 人を除いた 100 人を分子研では実質の研究力として研究者にカウントしている（分子研ヒアリング結果（2022 年 3 月 23 日））。

◆組織

分子科学の広範な研究分野をカバーするため、理論・計算分子科学、光分子科学、物質分子科学、生命・錯体分子科学の 4 つの研究領域を設定している。また、生物に代表されるような“分子が創るシステム”の理解と創製を目的として 2013 年に協奏分子システム研究センターを、それらのシステムのありのままの姿を描き出す革新的計測制御法の開拓を目的として 2017 年にメゾスコピック計測研究センターを新たに創設した。[72]

図表 IV-8　分子研の組織図（再掲）



（出典）「大学共同利用機関法人 自然科学研究機構　分子科学研究所　概要紹介　2021 年 12 月版」

[72] 分子研ウェブサイト ＞ 研究・研究者 ＞ 研究体制
https://www.ims.ac.jp/research/group/index.html

◆運営体制[73]

○顧問

研究所の研究、事業計画その他の管理運営に関して、所長の諮問に応じて助言等に当たる顧問を置いている。2021 年 5 月時点で、以下の外国人運営顧問 2 名、及び国内で運営顧問 4 名と研究顧問 2 名を置いている。

〔研究顧問〕

＊中嶋　敦（慶應義塾大学理工学部　教授）

＊Hrvoje Petek（米国ピッツバーグ大学　教授）

〔運営顧問〕

＊菊池　　昇（株式会社コンポン研究所　代表取締役所長）

＊長我部信行（株式会社日立製作所　ライフ事業統括本部　CSO）

＊瀧川　　仁（高エネルギー加速器研究機構物質構造科学研究所　協力研究員）

＊松本　吉泰（公益財団法人豊田理化学研究所　フェロー）

〔外国人運営顧問〕

＊Ching Wan Tang（Chair Professor, The Hong Kong University of Science and Technology）

＊Josef Michl（Professor, University of Colorado Boulder）

○運営会議

運営会議は、研究教育職員の人事、共同利用・共同研究等研究所の運営に関する重要事項で、所長が必要と認めるものについて所長の諮問に応じる。2020 年 4 月 1 日～2022 年 3 月 31 日の期間については以下の 10 人の所外委員と 10 人の所内委員の合計 20 人で構成されており、所内委員の一人が議長を、所外委員の一人が副議長を務めている。

また、運営会議に人事選考部会と共同研究専門委員会を置いている。2020 年 4 月 1 日～2022 年 3 月 31 日の期間について、人事選考部会は運営会議委員のうち以下の 10 人（5 人が所外委員、5 人が所内委員）、共同研究専門委員会は運営会議委員 5 人（1 人が所外委員、4 人が所内委員）と運営会議委員ではない所長委嘱委員 6 人（3 人が所外委員、3 人が所内委員）の合計 11 人で構成されている。

・運営会議

〔所外委員〕

＊秋吉　一成　京都大学大学院工学研究科　教授

＊鹿野田一司　東京大学大学院工学系研究科 教授

[73] 分子研ウェブサイト ＞ 分子研について ＞ 運営組織
https://www.ims.ac.jp/about/organize/bunshi_manage.html

＊忍久保　洋　名古屋大学大学院工学研究科　教授
＊袖岡　幹子　理化学研究所･袖岡有機合成化学研究室 主任研究員
＊谷村　吉隆　京都大学大学院理学研究科 教授
＊中井　浩巳　早稲田大学理工学術院　教授
＊芳賀　正明　中央大学理工学部　名誉教授
＊藤井　正明　東京工業大学 科学技術創成研究院 教授
＊福井　賢一　大阪大学大学院基礎工学研究科　教授
＊村越　敬　　北海道大学理学研究院　教授　○副議長

〔所内委員〕
＊秋山　修志　協奏分子システム研究センター教授　◎議長
＊飯野　亮太　生命・錯体分子科学研究領域教授
＊石崎　章仁　理論・計算分子科学研究領域　教授
＊魚住　泰広　生命・錯体分子科学研究領域教授
＊江原　正博　理論・計算分子科学研究領域教授
＊岡本　裕巳　メゾスコピック計測研究センター教授
＊加藤　晃一　生命創成探究センター教授
＊解良　　聡　光分子科学研究領域教授
＊斉藤　真司　理論・計算分子科学研究領域教授
＊山本　浩史　協奏分子システム研究センター教授
＊横山　利彦　物質分子科学研究領域教授

・人事選考部会（全員、運営会議委員）

〔所外委員〕
＊秋吉　一成（京大院　教授）
＊鹿野田一司（東大院　教授）
＊忍久保　洋（名大院　教授）
＊中井　浩巳（早大理工学術院　教授）
＊福井　賢一（阪大院　教授）

〔所内委員〕
＊飯野　亮太（分子研　教授）　○部会長
＊石崎　章仁（分子研　教授）
＊江原　正博（分子研　教授）
＊解良　　聡（分子研　教授）
＊横山　利彦（分子研　教授）

・共同研究専門委員会

【運営会議委員】

〔所外委員〕

＊藤井　正明（東工大　教授）

〔所内委員〕

＊秋山　修志（分子研　教授）

＊魚住　泰広（分子研　教授）　○委員長

＊斉藤　真司（分子研　教授）

＊山本　浩史（分子研　教授）

【所長委嘱委員】

〔所外委員〕

＊石森浩一朗（北大院）

＊大内　幸雄（東工大　教授）

＊唯　美津木（名大院　教授）

〔所内委員〕

＊杉本　敏樹（分子研　准教授）

＊田中　清尚（分子研　准教授）

＊西村　勝之（分子研　准教授）

○学会等連絡会議

学会等連絡会議は、所長の要請に基づき学会その他の学術団体等分子科学コミュニティとの連絡、運営会議、研究施設運営委員会委員候補者等の推薦等に関することについて検討し、意見を述べる。2020 年 4 月 1 日～2022 年 3 月 31 日の期間については以下の 13 人の所外委員と 5 人の所内委員の合計 18 人で構成されている。

〔所外委員〕

＊相田美砂子（広島大学　特任教授）

＊速水　真也（熊本大学　教授）

＊石谷　　治（東京工業大学　教授）

＊岩田　耕一（学習院大学　教授）

＊小松崎民樹（北海道大学　教授）

＊森　　健彦（東京工業大学　教授）

＊中村　哲也（東北大学　教授）

＊大島　康裕（東京工業大学　教授）

＊恩田　　健（九州大学　教授）

＊関山　　明（大阪大学　教授）

＊佐藤　啓文（京都大学　教授）

＊辻　　康之（京都大学　特任教授）
＊吉村　一良（京都大学　教授）
〔所内委員〕
＊飯野　亮太（分子研　教授）
＊石崎　章仁（分子研　教授）
＊岡本　裕巳（分子研　研究総主幹）
＊解良　　聡（分子研　教授）
＊小林　玄器（分子研　准教授）

○教授会議

教授会議は、専任・兼任・併任・客員の教授及び准教授で構成し、研究及び運営に関する事項について所長を補佐する。

◆**財務**[74]

※2020（令和 2）年度決算

収入：約 38 億円

図表 IV-9　分子研の収支決算（2020 年度）

2020年度収支決算

収入		支出	
項　目	金額(千円)	項　目	金額(千円)
運営費交付金	2,171,164	人件費	965,954
施設整備費補助金	269,940	研究経費	607,004
補助金等収入　小計	93,974	共同利用経費	505,535
研究大学強化促進費補助金	36,833	教育研究支援経費	0
科学技術人材育成費補助金	0	一般管理費	3,776
先端研究設備整備費補助金	49,973	施設整備費	269,940
中小企業経営支援等対策費補助金	7,168	補助金等　小計	93,974
国立大学財務･経営センター施設費交付金	0	研究大学強化促進費補助金	36,833
自己収入	25,626	科学技術人材育成費補助金	0
産学連携等研究収入及び寄附金収入等　小計	749,477	先端研究設備整備費補助金	49,973
産学連携等研究収入	642,247	中小企業経営支援等対策費補助金	7,168
寄附金	49,487	産学連携等研究経費及び寄附金事業費等　小計	722,210
大学院教育経費収入	57,742	産学連携等研究費	633,151
目的積立金取崩額	0	寄附金事業費	31,316
科学研究費助成事業(直接経費)	479,779	大学院教育経費	57,742
		科学研究費助成事業(直接経費)	331,697
収入合計	3,789,962	支出合計	3,500,092

※千円未満の端数切捨てのため、小計･合計の値は各項目の合算値と一致しない場合がある。

2020年度外部資金獲得状況

項　目	金額(千円)
科学研究費助成事業(直接経費)	479,779
共同研究費	34,337
受託研究費	563,906
研究費寄附金	37,224
合計	1,115,246

内訳詳細は「分子研リポート2020」を参照。

（出典）分子研「2020 年度収支決算」「2020 年度外部資金獲得状況」
https://www.ims.ac.jp/about/docs/settlement_ims2021.pdf

[74] 分子研ウェブサイト ＞ 分子研について ＞ 人員・決算
https://www.ims.ac.jp/about/bunshi_data.html

②分子研　人事ポリシー[75]

分子科学研究所は、人事において広く科学者コミュニティから優秀な人材を求め、人材登用、育成と人材輩出による人材循環の「かなめ」としての機能を提供し、これを全ての大学の共有財産としています。

分子科学研究所の人事制度は上記の目的に沿って設計されており、若手人材に研究室スペース及び立ち上げ予算を確保しつつも、教授・准教授公募に際しては、内部の定年制教員の応募を原則認めないこととし、流動性を担保しています。

これは、コミュニティと常につながりながら人材の循環を行うことを目的とした制度であり、分子科学研究所設立以来、その精神は維持されてきました。

その結果、これまでの実績として、定年制教員の平均在職年数は、およそ１０年となっています。

分子科学研究所では、新規に採用される研究教育職員に対しても、上述した分子科学研究所の使命に鑑みて、このような人材循環システムの重要性を理解することを求めています。

③分子研における近年の新たな人事施策[76]

分子研は、共同利用機関として、分子科学を中心とした基礎科学研究の振興に資する新たな人事施策を近年始めている。

a) 特別研究部門の新たな運用

分子科学分野のトップレベル研究の支援と、研究者層の厚みを増強するための支援を行う。客員教員とは異なり、実際に分子研に滞在して研究を推進して頂く。

◆卓越教授

分子科学分野において最先端の科学を切り拓く世界的研究者を「卓越教授」として招聘し、研究に専念できる環境を提供する。(一期 5 年任期で、審査の上で更新が可能)

◆クロスアポイントメント

分子科学分野において独創的な研究を行っている大学教員をクロスアポイントメントで招聘し、分子研の先端設備を使った研究に集中的に取り組む場を提供する。(年間 3 ヶ月程度の招聘を、原則として 5 年間行う。)

---

[75] 分子研ウェブサイト ＞ 人事　https://www.ims.ac.jp/recruit/policy.html

[76] 分子研ウェブサイト ＞ 人事　https://www.ims.ac.jp/recruit/policy.html　、分子研ヒアリング結果（2022 年 3 月 23 日）。下線は三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング(株)による。

b)主任研究員制度

2019 年 10 月より開始した。研究施設を支えるコアメンバーとして、必要に応じて主任研究員を研究施設に配置する。主任研究員は、国際的・学際的な視点を有し、施設長に協力して研究施設の中長期戦略の立案に貢献する。また、一般の大学では継続的に維持することが困難な先端的な共同利用機器の開発・整備や共同利用機器の高度利用、及び技術職員の育成に対して責任の一端を担う。

承継ポスト教員として運用し、任期は設けない。

c)若手独立フェロー制度

独立した研究室を主宰し、独自の着想で新たな分子科学を切り拓く意欲のある若手研究者を若手独立フェロー（特任准教授）として採用する（研究費も支給。ただし、使途については制限あり。）。

応募時点で、博士号取得見込み（採用時には取得済みであること）あるいは博士号取得後 3 年以内の研究者を対象とする。任期は 5 年とする。なお、任期途中あるいは任期終了後、分子科学研究所の教授・准教授等への応募も可能である。

④分子研「自己検証結果報告書」（2020 年 8 月）（抜粋）[77]

＜全体概要＞

（略）

Ⅲ．国際性

（略）

研究所の各部署には、英語で職務遂行が可能な職員を配置し、所内文書は全て日英併記である。共同利用・共同研究に参加する外国人研究者に対し、来所前後いずれも技術面・生活面で必要な支援が得られるように体制が整えられている。2016 年以降、所内人事は全て国際公募である。

（略）

Ⅴ．新分野の創出

学際的・融合的領域においての研究実績は、分子科学分野及び周辺研究分野を対象とした学術・技術賞を多くの職員が受賞している事に現れている（略）。また、外部機関所属の研究者による共同利用・共同研究の研究実績は高く評価されている（略）。研究所は創設以来、次世代の分子科学分野を創出することを重要なミッションとしてきた。研究室主宰者（教授、助教授あるいは准教授）の選考にあたっては、独創的な研究提案を重視して人事選考を実施してきた。また、内部昇格を禁止して、研究所における研究領域の固定化を回避し、研究分野の流動化を促すとともに、転出した研究者が在籍時に創出した研究を大学等で更に発展・展開させることに寄与している。

研究組織を適切に見直し、研究分野の流動化に対応させている。2000 年に設置した岡崎統合バイオサイエンスセンター、それを発展的に廃止して 2018 年に新設した生命創成探究センターに参画した。2019 年度からはクロスアポイントメント制度を活用し、他大学の研究者が所内研究者と連携して新たな研究展開を目指す研究活動を行っている。この他、分子科学研究所が主体となり、国内の 5 つの物性科学関連研究拠点が共同して新たな研究領域の発展を目指す「物性科学連携研究体」の構築を目指した活動を開始している（学術会議マスタープラン 2020 に重点大型研究計画 No.22 として記載：http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-24-t286-1-p1.pdf、自然科学研究機構概算要求事項）。

[77] 分子研「自己検証結果報告書」（2020 年 8 月）　https://www.ims.ac.jp/about/tenken.html
下線は三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング(株)による。

Ⅵ．人材育成

総合研究大学院大学の基盤機関として大学院教育を実施すると同時に、関連する大学の要請に応じて特別共同利用研究員として大学院生を受け入れ、次世代の分子科学を担う研究者の育成に取り組んでいる。修士課程を含む全ての大学院生に対してリサーチアシスタント（RA）として経済支援を行っている。また、共同利用研究の申請事項の一つとして「若手研究活動支援」を設置するなど、主体的かつ積極的に分子科学分野の後継者の育成に取り組んでいる。

分子科学研究所では、創設時から内部昇格を禁止することで高い流動性を保ち、コミュニティに多くの人材を輩出してきた。今中期計画期間[78]中にすでに准教授 8 名、助教 23 名とおよそ半数の教員が転出している。独立した研究グループを主宰する准教授の採用は、28 歳から 38 歳の若手研究者を登用し、現在、本務教員の 66%が 44 歳以下である。また、外国人研究者 14 名（助教 2 名、特任助教 1 名、博士研究員 11 名）が在籍しており、海外研究者を含む若手研究者の採用や育成に積極的に取り組んでいる。

女性研究者は現在 11 名（所長 1、准教授 2、助教 2、特任助教 1、研究員 5）が在籍しており、全教員・研究員数の 10%に相当する。男女共同参画推進への取り組み、特に子育て・介護中の研究者に対する支援として、構内に保育園を設置しているほか、ライフステージに合わせた柔軟な就労制度の更なる拡充を進めている。

（略）

＜Ⅱ．中核拠点性＞

（略）

２．分子科学分野の総合的な発展に寄与しているか（観点②）

自己検証結果：分子科学分野の中核的研究所として、当該分野の若手中堅研究者を多く輩出し、人的基盤の拡充に寄与してきた。国の大型プロジェクトの代表機関として、全国の大学教員の活動の取りまとめを支援している。また、分子科学分野の旗艦研究所として卓越教授を設けるなど、分野の総合的な発展に寄与している。

研究所創設以来 45 年間で、500 名を超える当該分野の中核研究者を輩出し、分子科学研究分野の基盤形成に寄与してきた。これまで国公私立大学の物理化学教員の大半の育成に関与しており、全国 7 大学における理学部の物理化学関係の教授 45 人のうち 18 人が分子科学研究所に在籍経験がある。内部昇進を禁止して、大学研究機関との人事交流

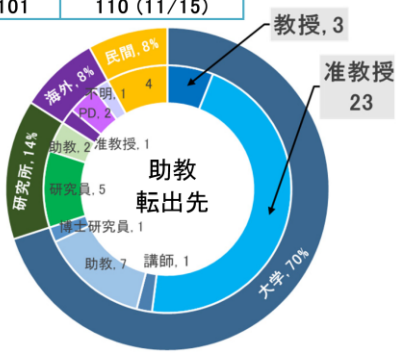
[78] 今中期計画期間：2016～2019 年度

を奨励している。第三期中期目標期間における教員の着任・転出の実績を表Ⅱ－５に示す。准教授/助教の半数程度が 4～6 年間で入れ替わっていることが見て取れる。また、図Ⅱ－２には、研究所創設以来転出した者の現在の職種を示した。大学以外の所属については、相当する教育職で現職を表示した。転出がキャリアアップにつながっていることがわかる。

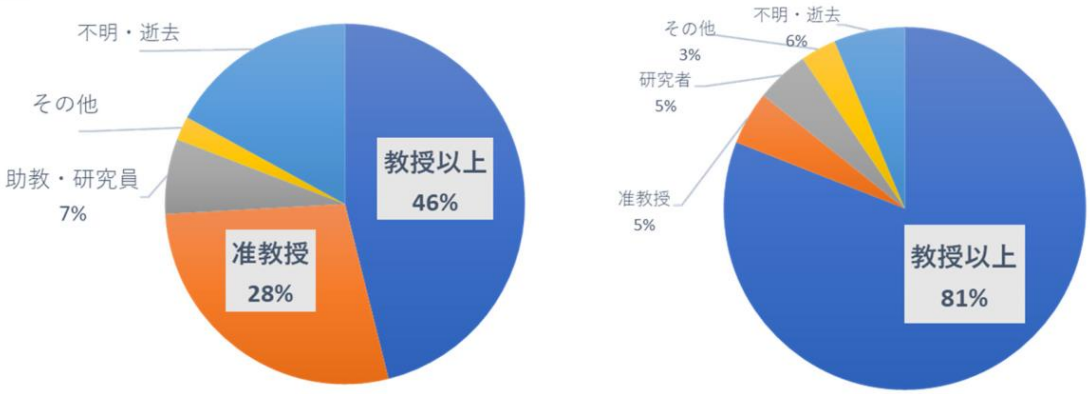
表Ⅱ－５：教員の着任・転出の実態（右下円グラフは助教の転出直後の職種）

着任	2010-2015 合計	2016	2017	2018	2019	2016-2019 合計	2020年4月現在 現員数(女性/外国人)
所長	1	1	0	0	0	1	1 (1/0)
教授	5	0	0	0	2	2	18 (0/0)
准教授	8	2	0	2	3	7	17 (2/0)
主任研究員	0	0	0	1	0	1	1 (0/0)
助教	21	2	4	5	4	15	32 (2/2)
特任助教	7	1	1	1	2	5	5 (1/1)
研究員	134	14	18	15	23	70	36 (5/12)
計	176	20	23	24	34	101	110 (11/15)

転出	2010-2015 合計	2016	2017	2018	2019	2016-2019 合計
所長	1	0	0	0	0	0
教授	8	0	1	1	0	2
准教授	8	1	2	4	1	8
主任研究員	0	0	0	0	0	0
助教	29	5	4	5	9	23
特任助教	7	1	2	0	1	4
研究員	142	8	14	22	19	63
計	195	15	23	32	30	100



図Ⅱ－２：転出した助教（左）及び准教授（右）の現在の職種
（定年後は退職時の職位で表示）



（略）

クロスアポイントメント制度により大学などに所属する教員に対して、一定期間（5年）研究に専念する時間と環境を提供し、分子科学分野の中堅人材の育成を目指す。2018年[79]に始めた当制度では、准教授と教授をそれぞれ1名採用し、運用を始めたところである。さらに、国際的なセンターとしての研究の旗印として特別研究部門を設置し、藤田誠教授（東京大学大学院工学系研究科）を卓越教授として招聘した。

（略）

＜Ⅲ．国際性＞

（略）

３．人材の多様性・流動性が確保できているか（観点③）

自己検証結果：内部昇進を禁ずることによって活発な人事が行われており、採用・転出ともに高いレベルの流動性が保たれている。活発な人事を通して多様な人材を確保している。

外国人研究者、女性研究者の人数は、2020年4月現在でそれぞれ15名、11名であり、これは全教員・研究員数の14%、10%に相当する（Ⅱ.中核拠点性、表Ⅱ－５を参照）。また、2016年より研究所として初の女性所長を迎えており、日本化学会（1878年創設）初の女性会長としても活躍している。今後の、女性研究者の割合向上に関しては自由記述に記載した。また、研究室主宰者の外国人研究者を増やすことも課題である。2016年より人事公募を全て日英併記とし、海外在住の研究者にもアクセスが出来るようにしている。2016～2019年度の4年間に、42件の国際公募が実施された。

（略）

＜Ⅴ．新分野の創出＞

１．所内の研究者が中心となって新たな分野の開拓・発展がなされた状況（観点①）

自己検証結果：新しい研究分野の開拓に貢献し、高い人事流動性も手伝って所内に閉じることなく、新分野の発展に寄与している。

分子科学研究所では、次世代の関連新分野を創出することを重要なミッションとして研究所運営を行ってきた。そのための方策の一つとして、研究室主宰者（PI：教授、助教授あるいは准教授）の選考にあたっては、所内及びコミュニティの研究者の間で十分

[79] 別ページでは「2019年」と書かれている他、「分子研リポート2020」でも「2019年度」と書かれていることから間違いと思われる。

な議論の上に、なるべく広い研究領域を設定した公募を行い、候補者の従来の研究分野での実績はもとより、独創的な研究提案を重視して人事選考を実施してきた。また、内部昇格禁止の施策により、研究所における研究領域の固定化を回避して、人事ばかりでなく研究分野の流動化を促すとともに、転出した研究者が所内で創出した研究を大学等でさらに発展・展開させることに寄与している。実際に多くの研究者（准教授、助教はほぼ全て）が所外に転出し、多くの場合に昇任していることは、分子科学研究所在籍中に挙げた成果が高く評価されていると考えることができる（Ⅱ.中核拠点性、表Ⅱ－５、図Ⅱ－２を参照）。学際的・融合的領域においての研究実績は、分子科学分野周辺研究分野を対象とした学術・技術賞を多くの職員が受賞している事にも現れている（略）。これらの点は、2019 年に開催した国際諮問委員会の報告でも高く評価されている。

３．東京医科歯科大学

(1) 教員・研究者の研究業績の評価について

①教員・研究者の研究業績の評価方法

a)東京医科歯科大学の人員体制

教員は、2021 年 5 月 1 日時点で 846 人（うち、教授 173 人、准教授 126 人、講師 117 人、助教 430 人）で構成されている[80]。部門別では、大学院医歯学総合研究科（医系）243 人、医学部附属病院 194 人、大学院医歯学総合研究科（歯系）140 人、歯学部附属病院 26 人、難治疾患研究所 69 人、生体材料工学研究所 39 人、大学院保健衛生学研究科 30 人など、合計 20 部門に教員が配置されている。

教授以下全ての教員の雇用は、任期制としている。

教員以外に、一般職 572 人、技術職 391 人、看護師 1,032 人の職員が配置されている。

b)任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）の評価方法

東京医科歯科大学の教員個人評価は、個人の自己点検評価を基本とした個人評価を実施している。基本事項は、「国立大学法人東京医科歯科大学における教員個人評価に関する規則」に定めて運用している。[81]

◆目的

教員が東京医科歯科大学の目標、計画を達成するために行う教育、研究、診療、管理・運営、社会貢献、産学連携の６つの領域に係る諸活動の状況について、自立的な点検、評価を定期的に実施することにより、教員個人、部局等及び本学全体の諸活動の改善、活性化を図ることを目的としている。

◆評価対象

次の教員を対象としている

・常勤の教授、准教授、講師及び助教

・特任教員、寄付講座等の教員、プロジェクト教員及びジョイントリサーチ講座等の教員

◆評価時期

対象期間は 10 月から９月を１年として評価する。

---

[80] 東京医科歯科大学ウェブサイト「2021 年　職員数」
https://www.tmd.ac.jp/kouhou/statics/2021/staff_2021/

[81] 特に明記した箇所以外、国立大学法人東京医科歯科大学における教員個人評価に関する規則（平成 21 年 3 月 31 日規則第 22 号）

◆ 個人評価の方法

被評価者が作成する自己評価書及び諸活動の実績データに基づき業績評価を実施している。

実績データは、事務局が評価領域に関連のある数値的実績を大学の各種データベースから集約して「教員活動実績基礎資料」を作成し、教員に配布している。

◆ 自己評価書

教員が作成する自己評価書は、教育、研究、診療、管理・運営、社会貢献、産学連携の６つの評価領域について、それぞれ「評価項目に関する教育研究活動等の概要」、「ウェイト」、「自己評価点」を記載する様式としている。

外部研究資金の獲得や産学連携の強化の観点から、令和３年度から産学連携を新しく評価領域として独立させている。

図表 IV-10　個人業績評価　自己評価書

別紙様式1

自己評価書

氏名：

職名：

所属部局：

自己評価点：

※部局等による評価点：

評価領域	評価項目に関する教育研究活動等の概要	ウエイト (A)	自己評価点 (B)	※部局等による評価点 (C)	※領域評価点 (A)×(C)
教育					
研究					

（出典）「国立大学法人東京医科歯科大学における教員個人評価に関する規則」

◆ ウェイト制

６つの領域のウェイト配分は、教員自身がウェイトを割り振ることができる。但し、ウェイトは職階ごとに幅が決められており、その幅は部局ごとに決めている。

部局等による評価点は、あらかじめ設定した人数の割合で各領域に分布させた上で、それにウェイトを乗じて領域ごとに評価点を算出し、６つの評価領域を合算して個人の評価点を算出している。

◆ 総合評価

全教員の評価点を６段階に分けて個人の総合評価を判定している。段階は、人数の割合で設定しており、トップ（評価６）は上位 5%、2 番目（評価５）は 15%、３番目（評価４）は 20%の割合としており、標準（評価３）を約 60%に設定している。

図表 IV-11　個人業績評価　部局等個人評価報告書

部局等個人評価報告書

部局等名:

評価者所属・職名・氏名

氏名	所属分野等	職名	領域別評価点（ウエイト）						評価点計	総合評価
			教育	研究	診療	管理・運営	社会貢献	産学連携		
○○○○1	△△△△1	□□□1	4（ 0.2 ）	5（ 0.3 ）	5（ 0.3 ）	4（ 0.1 ）	4（ 0.1 ）	0（ 0 ）	4.6	5
○○○○2	△△△△2	□□□2	4（ 0.2 ）	5（ 0.3 ）	4（ 0.2 ）	3（ 0.2 ）	3（ 0.1 ）	0（ 0 ）	4.0	4
○○○○3	△△△△3	□□□3	4（ 0.3 ）	4（ 0.2 ）	4（ 0.2 ）	3（ 0.2 ）	3（ 0.1 ）	0（ 0 ）	3.7	4
○○○○4	△△△△4	□□□4	4（ 0.4 ）	4（ 0.2 ）	0（ 0 ）	3（ 0.2 ）	3（ 0.2 ）	0（ 0 ）	3.6	4
○○○○5	△△△△5	□□□5	3（ 0.2 ）	4（ 0.3 ）	3（ 0.2 ）	3（ 0.2 ）	3（ 0.1 ）	0（ 0 ）	3.3	3
○○○○6	△△△△6	□□□6	3（ 0.2 ）	3（ 0.3 ）	3（ 0.2 ）	3（ 0.2 ）	3（ 0.1 ）	0（ 0 ）	3.0	3
○○○○7	△△△△7	□□□7	3（ 0.2 ）	2（ 0.3 ）	3（ 0.3 ）	3（ 0.1 ）	3（ 0.1 ）	0（ 0 ）	2.7	3
○○○○8	△△△△8	□□□8	2（ 0.2 ）	2（ 0.3 ）	2（ 0.3 ）	3（ 0.1 ）	3（ 0.1 ）	0（ 0 ）	2.2	2
○○○○9	△△△△9	□□□9	2（ 0.2 ）	1（ 0.3 ）	1（ 0.3 ）	3（ 0.1 ）	3（ 0.1 ）	0（ 0 ）	1.6	1
○○○○10	△△△△10	□□□10	2（ 0.2 ）	1（ 0.3 ）	1（ 0.3 ）	2（ 0.1 ）	2（ 0.1 ）	0（ 0 ）	1.4	1

（出典）「国立大学法人東京医科歯科大学における教員個人評価に関する規則」

◆ 職階ごとの相対評価

東京医科歯科大学の個人業績評価は、職階ごとの相対評価としている。

◆ 評価項目

研究評価では論文数と JIF を指標として使用しているが、JIF だけで評価しているわけではない。論文はオーサーシップ（著書資格）でポイントを設定している。オーサーシップは医学雑誌編集者国際委員会（International Committee of Medical Journal Editors/ICMJE）のガイドラインに従って判断している。定量的な評価に加えて、特徴的な取り組みを行っているかどうかなどの定性的な評価も行っている。

評価は部局ごとに実施しており、評価指標は部局が決めているが、どの部局でも論文数と JIF、オーサーシップ、競争的外部研究資金の獲得状況は、評価項目の中で比較的大きな割合を占めている。寄付金は個人業績の評価ポイントにはしていないが、研究費として受入れている場合は対象としている。

◆ JIF の利用方法の詳細

研究者の研究業績評価では、論文ごとに JIF の値をつけており、オーサーシップの係数を乗じて点数を計算して、全ての論文の点数を合算している。また、オリジナルの論文とレビューの論文を区別し、オリジナルの論文には高い点数をつけている。

論文が引用されるには長い時間がかかるため、論文の被引用数を代用するために JIF を使っている。JIF は分野ごとに乖離があることは認識しているが、JIF 無しで 800 人以上の研究者個人の研究成果の質を評価することは現実的ではないと考えている。JIF は、論文の質をある程度担保しているものの、雑誌ベースの数量的指標であり、掲載論文の質を示す指標ではないことを理解しており、JIF の値そのものではなく、10 以上、20 以上などと大きく区分して指標としている。トップジャーナルは、それぞれの研究領域・分野で決まっており、そのジャーナルを目指すという方向性を示している。医学の中でも分野によってトップジャーナルは異なるため、JIF のみで区別するわけではない。

若い研究者が JIF を強く意識しすぎると、短期で論文を出しやすい研究に偏重する可能性があり、JIF の数字に踊らされて投稿するジャーナルを決めることは望ましくないとしている。多くの若い研究者はトップジャーナルへの掲載を目指しているが、競争が激しいため、常に決まったジャーナルに出す研究者や、最初の投稿段階でサイエンティストがレビューするジャーナルに出す研究者が増えているともしている。

◆ 共同研究の評価

共同研究を重視しており、特に国際的に認知される研究者になることを意図して、国際共著論文を評価指標に設定している。国際的な共同研究は、大学のレピュテーションにも貢献すると捉えている。

◆ 定量・定性評価

研究業績の評価は、定性よりも定量評価を中心としている。まず定量評価によって一定の数値を出して、それに定性評価を足し上げて評価している。

c) テニュアトラック[82]研究者の評価

これまでは論文や研究内容などをテニュアトラック期間の終了後に事後評価しており、必ずしも論文がないといけないわけではないとしている。

2022 年度からは目標の達成を評価するシステムに変更する。最初に目標を設定して、テニュアトラックが終わった段階でその目標の達成度を評価する。これは若手の人材育成を意図したもので、メンターが定期的に指導する。

[82] 東京医科歯科大学ではテニュアの定義を定年制適用教員の身分としている。テニュアトラック教員として雇用する教員は教員のポストを活用して採用する准教授、講師または助教としている。

d) 研究者の研究業績評価結果の活用方法[83]

◆ 再任

教授以下全ての教員の雇用は任期制となっており、各部局の再任評価委員会が評価している。毎年度に実施している個人業績評価の結果は、再任評価の１つの資料として利用している。

◆ 給与・賞与

全ての教員は年俸制教員としており、評価結果は毎年の昇給と賞与の査定に直結する仕組みとしている。この仕組みによってメリハリのある給与体系を構築している。なお、賞与は勤勉手当に一本化している。

e) 研究者の研究業績評価に係る課題[84]

◆ 評価疲れ

法人評価、プログラム評価、認証評価などもあり、評価疲れが起こっている。教員への支援として、教員がデータを集めるのではなく、IR 室が収集しているデータを利用して評価根拠のベースとなる教員活動実績基礎資料を作成して教員に配布し、教員が確認する形としている。

◆ 短期での多様な研究成果の把握

英国型の REF （Research Excellence Framework）などソーシャルインパクトを評価することも考えられるが、基礎研究や教育等は目的の達成までに長い年月がかかるため、特定の時点における個々の研究者について個人の業績を評価することは難しい。わかりやすいアウトカム指標として論文引用数があるが、一定の年月が必要なため、毎年度の個人の評価指標としては利用しづらい。産学連携はわかりやすいソーシャルインパクトであり、2021 年度から評価領域として追加した。特許の登録には時間を要するため、出願数を業績評価の項目とした。

◆ 評価者の育成

医療、医療工学、医学、歯学、保健等は、類似領域とは言え、それらの背景や現状を全て理解した上で個人の業績を評価することは難しい。ピアレビューで評価するためには評価者を育成することが必要であるが、幅広い領域の研究成果の価値を客観的かつ正当に評価することができる人材を育成することは難しい。

---

[83] 東京医科歯科大学ヒアリング・意見等交換結果（2022 年 3 月 2 日）
[84] 同上

◆ 挑戦的な研究の評価

挑戦的な研究を評価するためには、評価する側の目利き力が必要になる。将来伸びる新規性があるものを研究しているかどうかを個人レベルで評価することは難しいと考えている。

◆ 研究者の納得感

職階ごとの相対評価、ウェイト制の採用等により、これまで研究者から評価に対する大きな不満は出ていないが、自分の活動が十分に評価されていないと感じて、異議申し立てをする研究者もいる。異議申し立てがあった場合は、定量評価のファクトを確認するとともに、評価のプロセスの妥当性を確認している。

f）採用審査対象の教員・研究者の評価方法

◆採用審査[85]

審査体制[86]

教授選考は、部局ではなく全学的に実施しており、教授選考委員会は人事委員会が設置する。人事委員会のメンバーは、学長及び理事・副学長である。准教授以下は、各部局が選考委員会を作り選考している。教授についても以前は部局ごとに選考していたが、大学として戦略的に人事配置をするため全学的に実施するシステムに変更した。

人事委員会が設置する教授選考委員会の構成員には、人事委員会のメンバー及び人事委員会が指名する者が必ず含まれるとともに、当該部局以外の委員が入っており、多面的な評価ができるような委員会としている。また、他大学の委員からの意見を聴取するシステムとなっている。

採用審査の論文評価[87]

採用の基準として、准教授はファーストオーサー（筆頭著者）の論文数に一定の基準を設けている。助教には論文数の縛りはないが原則として博士学位が必要となっている。採用の評価項目には JIF は設定していないが、サイテーションインデックス論文の発表実績を評価している。

候補者の推薦[88]

教授の候補者を集める際に外部評価者から候補者を推薦いただく。３～５名の外部候補者に推薦を依頼するが、複数の外部評価者から同じ候補者が推薦されれば、候補適任者であることがわかる。

---

[85] 東京医科歯科大学ヒアリング・意見等交換結果（2022 年 3 月 2 日）
[86] 同上
[87] 同上
[88] 同上

◆戦略的な領域（分野）の設定[89]

配置数[90]

現在人事制度の改革を進めており、従来の部局に割り振る教員ポストに加え、戦略的に配置できる教員ポスト（支援ポスト）をつくろうとしている。講座に配置する教員の基本配置数を決めているが、重点領域などにおいて基本配置数では十分な体制がとれない場合は、支援ポストを配備できるよう、仕組みづくりを進めている。

[89] 東京医科歯科大学ヒアリング・意見等交換結果（2022 年 3 月 2 日）
[90] 同上

(2) 参考資料

①ファクトシート

a) 設置[91]

1928 年 10 月 12 日 東京高等歯科医学校を設置

1946 年 8 月　　東京医科歯科大学（旧制）設置

b) 組織[92]

◆大学院研究科

2 研究科（医歯学総合研究科、保健衛生学研究科）

◆学部等

3 組織（医学部、歯学部、教養部）

◆研究所

2 研究所（生体材料工学研究所、難治疾患研究所）

◆病院

2 病院（2021 年 10 月 1 日から 1 病院に統合）[93]

◆教員数

846 人（2021 年 5 月 1 日時点）

（教授 173 人、准教授 126 人、講師 117 人、助教 430 人）

---

[91] 東京医科歯科大学ウェブサイト＞大学案内＞基本理念・沿革
https://www.tmd.ac.jp/outline/idee/history/

[92] 東京医科歯科大学ウェブサイト＞大学案内＞広報誌・刊行物＞大学概要（冊子）
https://www.tmd.ac.jp/archive-tmdu/kouhou/gaiyou2021.pdf

[93] 東京医科歯科大学病院ウェブサイト
https://www.tmd.ac.jp/medhospital/

図表 IV-12　東京医科歯科大学の人員数（2021 年 5 月 1 日時点）

職員数

Number of Staff Members

（2021年5月1日現在）
(as of May 1, 2021)

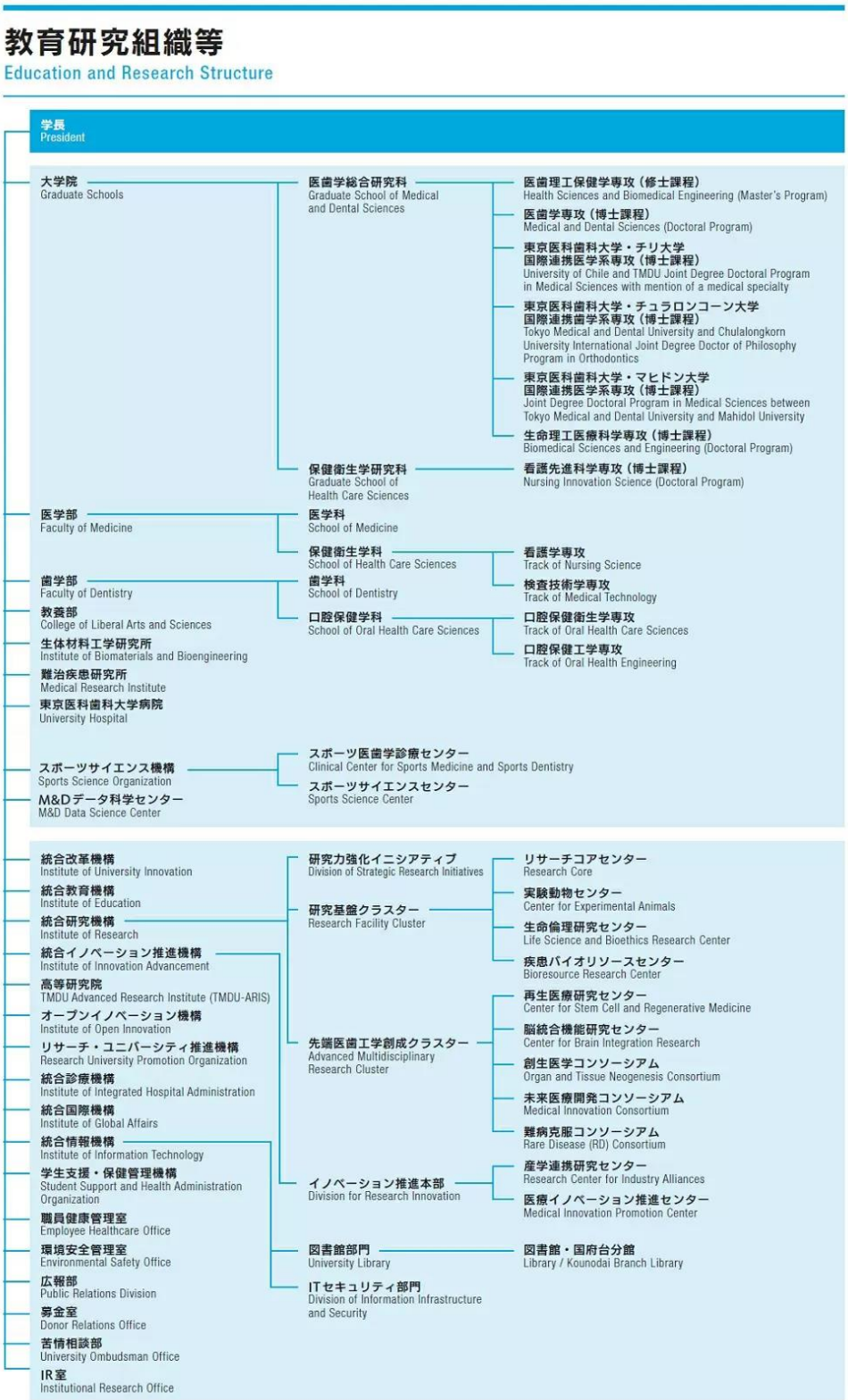
	役員 Director	教員 Academic Staff					その他職員 Other Staff				総計 Total
		教授 Professor	准教授 Associate Professor	講師 Junior Associate Professor	助教 Assistant Professor	小計 Subtotal	一般職 Clerk	技師等 Co-medical	看護師 Nurse	小計 Subtotal	
学長 President	1					0				0	1
理事 Executive Director	6(2)					0				0	6(2)
監事 Auditor	2(1)					0				0	2(1)
監査室 Internal Audit Office						0	3			3	3
戦略企画部 Strategic Planning Division						0	12			12	12
事務局 Administration Bureau						0	150			150	150
大学院医歯学総合研究科（医系） Graduate School of Medical and Dental Sciences (Medical)		66	43	35	99	243	1			1	244
大学院医歯学総合研究科（歯系） Graduate School of Medical and Dental Sciences (Dental)		32	17	18	73	140	1			1	141
大学院保健衛生学研究科 Graduate School of Health Care Sciences		8	9	3	10	30				0	30
医学部 Faculty of Medicine						0	24	3		27	27
歯学部 Faculty of Dentistry						0	9	2		11	11
教養部 College of Liberal Arts and Sciences		8	8		4	20	6			6	26
生体材料工学研究所 Institute of Biomaterials and Bioengineering		12	7	1	19	39	8			8	47
難治疾患研究所 Medical Research Institute		18	13	6	32	69	9			9	78
医学部附属病院 Medical Hospital		4	13	34	143	194	189	306	966	1,461	1,655
歯学部附属病院 Dental Hospital		2		9	15	26	42	79	64	185	211
統合教育機構 Institute of Education		3	3	1	4	11	32			32	43
統合研究機構 Institute of Research		5	6	3	14	28	31			31	59
統合国際機構 Institute of Global Affairs		3	3	1	1	8	19			19	27
統合情報機構 Institute of Information Technology						0	23			23	23
学生支援・保健管理機構 Student Support and Health Administration Organization		1	1		2	4	4		1	5	9
スポーツサイエンス機構 Sports Science Organization					1	1				0	1
職員健康管理室 Employee Healthcare Office					1	1		1		1	2
職員健康管理・環境安全管理事務室 Administration Office, Health Administration Office for Employees and Environmental Safety Office						0	5			5	5
高等研究院 TMDU Advanced Research Institute (TMDU-ARIS)		3	1		5	9	1			1	10
オープンイノベーション機構 Institute of Open Innovation			1	3		4				0	4
統合診療機構 Institute of Integrated Hospital Administration						0			1	1	1
リサーチ・ユニバーシティ推進機構 Research University Promotion Organization		1	1	1	1	4				0	4
統合イノベーション推進機構 Institute of Innovation Advancement		2		1	1	4	1			1	5
M&D データ科学センター M&D Data Science Center		4		1	5	10				0	10
募金室 Donor Relations Office							2			2	2
上記以外 Others		1				1				0	1
総計 Number of Staff Members	9(3)	173	126	117	430	846	572	391	1,032	1,995	2,850(3)

※（）内は非常勤役員を内数で示す
*Note: The numbers in parentheses ( ) indicate part-time directors.

※（）内は非常勤役員を内数で示す
*Note: The numbers in parentheses ( ) indicate part-time directors.

（出典）東京医科歯科大学ウェブサイト「2021 年度職員数」
https://www.tmd.ac.jp/kouhou/statics/2021/staff_2021/

図表 IV-13　東京医科歯科大学の教育研究組織図



（出典）東京医科歯科大学ウェブサイト「教育研究組織等」
https://www.tmd.ac.jp/outline/organization_rules/organization/

◆運営組織

図表 IV-14　東京医科歯科大学の運営組織

（出典）「2021 年度　東京医科歯科大学　概要」

図表 IV-15　東京医科歯科大学の基礎系領域に属する研究分野

医学部医学科

細胞生物学分野
病態代謝解析学分野
国際健康推進医学分野
国際環境寄生虫病学分野
法医学分野
政策科学分野
研究開発学分野
医療政策情報学分野
先進倫理医科学分野
保険医療管理学分野
国際保健医療事業開発学分野
薬物動態学分野
臨床医学教育開発学分野
先駆的医療人材育成分野
神経機能形態学分野
システム神経生理学分野
細胞薬理学分野
免疫アレルギー学分野
ウイルス制御学分野
免疫治療学分野
人体病理学分野
細胞生理学分野
臨床解剖学分野
システム発生・再生医学分野
包括病理学分野
分子腫瘍医学分野
診断病理学分野
疾患モデル動物解析学分野
シグナル遺伝子制御学分野
疾患多様性遺伝学分野
応用再生医学分野
感染制御部

医学部保健衛生学科

分子生命情報解析学分野
形態・生体情報解析学分野
生命機能情報解析学分野
生体機能支援システム学分野
先端分析検査学分野
生体防御検査学分野
分子病態検査学分野
先端血液検査学分野

歯学部

口腔病理学分野
細菌感染制御学分野
分子免疫学分野
先端材料評価学分野
口腔放射線腫瘍学分野
顎顔面解剖学分野
認知神経生物学分野
分子発生学分野
分子細胞機能学分野
硬組織構造生物学分野
硬組織薬理学分野
結合組織再生学分野
硬組織病態生化学分野
分子情報伝達学分野
法歯学分野
医療経済学分野
歯学教育開発学分野
歯学教育システム評価学分野
教育メディア開発学分野
歯科医療行動科学分野
口腔健康教育学分野
口腔保健衛生基礎学分野
口腔機材開発工学分野

生体材料工学研究所

金属生体材料学分野
無機生体材料学分野
有機生体材料学分野
生体材料機能医学分野
物質医工学分野
バイオメカニクス分野
バイオエレクトロニクス分野
バイオ情報分野
センサ医工学分野
メディシナルケミストリー分野
生命有機化学分野
薬化学分野

難治疾患研究所

分子細胞生物学分野
分子神経科学分野
生体防御学分野
生体情報薬理学分野
幹細胞制御分野
分子構造情報学分野
低酸素生物学
細胞分子医学
骨分子薬理学
神経病理学分野
病態細胞生物学分野
発生再生生物学分野
幹細胞医学分野
免疫疾患分野
分子病態分野
分子細胞遺伝分野
分子遺伝分野
分子疫学分野
ゲノム病理学分野
エピジェネティクス分野
医科学数理分野
遺伝子発現制御学
ゲノム応用医学研究部門

(出典)東京医科歯科大学ウェブサイト「基礎系領域に属する分野の研究内容」より作成

◆学生数

学部：1, 470 人

研究科：1, 663 人

図表 IV-16　東京医科歯科大学の学部別・研究科別学生数（2021 年度）

医学部
Faculty of Medicine

	入学定員 Capacity of Admission	収容定員 Total Capacity	学年 Year in school 第1 1st year		第2 2nd year		第3 3rd year		第4 4th year		第5 5th year		第6 6th year		計 Total	
医学科 School of Medicine	100 {5}	629	101	38	113 (5)	40 (1)	100 (5)	33 (2)	110 (5)	38 (3)	108 (5)	35 (1)	114 (5)	26 (3)	646 (25)	210 (10)
保健衛生学科 School of Health Care Sciences	90	360	94	92	93	90	102	95	83	77					372	354
看護学専攻 Nursing Science	55	220	56	56	57	57	61	60	52	52					226	225
検査技術学専攻 Medical Technology	35	140	38	36	36	33	41	35	31	25					146	129

歯学部
Faculty of Dentistry

	入学定員 Capacity of Admission	収容定員 Total Capacity	学年 Year in school 第1 1st year		第2 2nd year		第3 3rd year		第4 4th year		第5 5th year		第6 6th year		計 Total	
歯学科 School of Dentistry	53	318	54	31	58	29	49	24	51	28	62	29	43	16	317	157
口腔保健学科 School of Oral Health Care Sciences	32	149	35	33	34	34	32	29	34	30					135	126
口腔保健衛生学専攻 Oral Health Care Sciences	22	94	23	23	25	25	21	20	21	21					90	89
口腔保健工学専攻 Oral Health Engineering	10 {5}	55	12	10	9	9	11	9	13 (1)	9 (1)					45 (1)	37 (1)

	入学定員 Capacity of Admission	収容定員 Total Capacity	学年 Year in school 第1 1st year		第2 2nd year		第3 3rd year		第4 4th year		第5 5th year		第6 6th year		計 Total	
合　計 Total	275	1,456	284	194	298	193	283	181	278	173	170	64	157	42	1,470	847

医歯学総合研究科
Graduate School of Medical and Dental Sciences

専攻 Specialized Courses	入学定員 Capacity of Admission	収容定員 Total Capacity	修士課程 Master's Program						博士課程 Doctoral Program												計 Total	
			第1 1st year		第2 2nd year		小計 Subtotal		第1 1st year		第2 2nd year		第3 3rd year		第4 4th year		第5 5th year		小計 Subtotal			
医歯理工保健学（一般コース） Health Sciences and Biomedical Engineering	107	214	114	75	116	66	230	141													230	141
医歯理工保健学（MMA コース） Health Sciences and Biomedical Engineering (MMA Course)	15	25	17	9	14	1	31	10													31	10
医歯理工保健学（MPH コース） Health Sciences and Biomedical Engineering (MPH Course)	9	18	15	8	8	7	23	15													23	15
医歯学系 Medical and Dental Sciences	–	–											4	4	202	74			206	78	206	78
医歯学 Medical and Dental Sciences	181	724							218	90	217	82	229	96	183	68			847	336	847	336
東京医科歯科大学・チリ大学国際連携医学系 University of Chile and TMDU Joint Degree Doctoral Program in Medical Sciences with mention of a medical specialty	3	15									1	1	1		2	1	1		5	2	5	2
東京医科歯科大学・チュラロンコーン大学国際連携歯学系専攻 Tokyo Medical and Dental University and Chulalongkorn University International Joint Degree Doctor of Philosophy Program in Orthodontics	3	15							3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	14	13	14	13
東京医科歯科大学・マヒドン大学国際連携医学系 Joint Degree Doctoral Program in Medical Sciences between Tokyo Medical and Dental University and Mahidol University	3	6							3	1	3								6	1	6	1
生命理工学系 Life Science and Technology	–	–									1	1	3						4	1	4	1
生命理工医療科学 Biomedical Sciences and Engineering	25	75							13	3	11	6	16	7					40	16	40	16
小計 Subtotal	346	1,092	146	92	138	74	284	166	237	96	236	93	255	109	390	146	4	3	1,122	447	1,406	613

保健衛生学研究科
Graduate School of Health Care Sciences

専攻 Specialized Courses	入学定員 Capacity of Admission	収容定員 Total Capacity	博士課程 Doctoral Program																計 Total	
			第1 1st year		第2 2nd year		第3 3rd year		第4 4th year		第5 5th year						小計 Subtotal			
看護先進科学 Nursing Innovation Science	13	65	13	10	11	9	8	8	11	9	36	31					79	67	79	67
共同災害看護学 Cooperative Doctoral Course in Disaster Nursing	–	8							3	3	1	1					4	4	4	4

専　攻 Specialized Courses	入学定員 Capacity of Admission	収容定員 Total Capacity	博士（前期）課程 Master's Program						博士（後期）課程 Doctoral Program								計 Total	
			第1 1st year		第2 2nd year		小計 Subtotal		第1 1st year		第2 2nd year		第3 3rd year		小計 Subtotal			
総合保健看護学 Comprehensive Health Nursing Sciences	前期 — M 後期 — D	前期 — M 後期 — D											3	3	3	3	3	3
生体検査科学 Biomedical Laboratory Sciences	前期 — M 後期 — D	前期 — M 後期 — D											3	2	3	2	3	2
小計 Subtotal	博士 13 D 前期 — M 後期 — D	博士 73 D 前期 — M 後期 — D	13	10	11	9	24	19	8	8	14	12	37 6	32 5	59 6	52 5	83 6	71 5

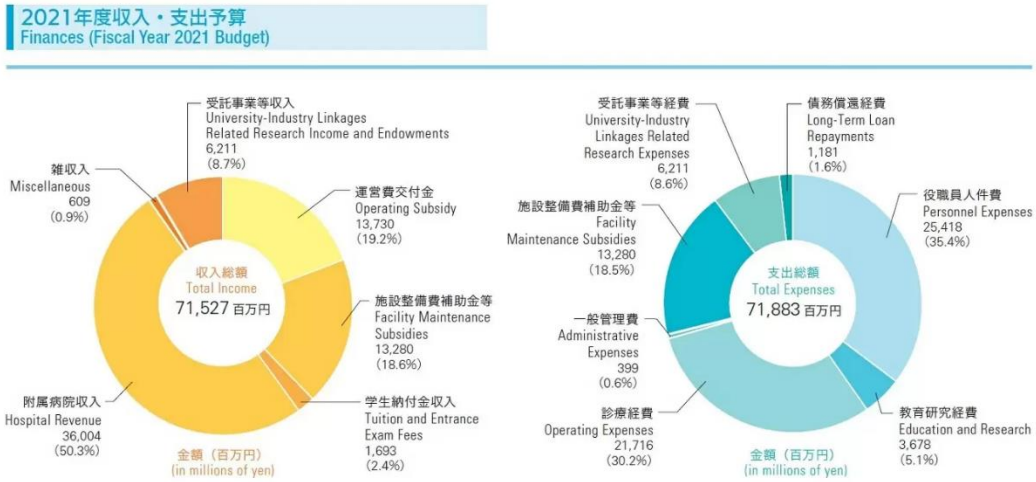
（出典）「2021 年度　東京医科歯科大学　概要」

◆財務

※2021(令和 3)年度予算

収入総額：715 億 27 百万円

図表 IV-17　東京医科歯科大学の収支予算（2021 年度）



(出典)東京医科歯科大学「2021 年度収入・支出予算」
https://www.tmd.ac.jp/kouhou/statics/2021/others_2021/

◆科学研究費助成事業採択状況(2020 年度)

合計 810 件、18 億 3278 万円

図表 IV-18　東京医科歯科大学の科学研究費助成事業採択状況(2020 年度)

科学研究費助成事業採択状況（2020年度）

Grants-in-Aid for Scientific Research (Fiscal Year 2020)

	件数 Number	金額（千円） Amount
新学術領域研究 Grant-in-Aid for Scientific Research on Innovative Areas	16	131,820
基盤研究（S） Grant-in-Aid for Scientific Research (S)	2	85,670
基盤研究（A） Grant-in-Aid for Scientific Research (A)	16	220,350
基盤研究（B） Grant-in-Aid for Scientific Research (B)	74	419,510
基盤研究（C） Grant-in-Aid for Scientific Research (C)	278	363,610
挑戦的研究（開拓） Challenging Research (Pioneering)	1	12,220
挑戦的研究（萌芽） Challenging Research (Exploratory)	32	68,770
若手研究（A） Grant-in-Aid for Young Scientists (A)	0	0

	件数 Number	金額（千円） Amount
若手研究（B） Grant-in-Aid for Young Scientists (B)	26	4,420
若手研究 Grant-in-Aid for Young Scientists	256	363,220
国際共同研究加速基金 Fund for the Promotion of Joint International Research	16	46,410
研究活動スタート支援 Grant-in-Aid for Research Activity Start-up	64	87,100
奨励研究 Grant-in-Aid for Encouragement of Scientists	2	960
研究成果公開促進費 Grant-in-Aid for Publication of Scientific Research Results	0	0
特別研究員奨励費 Grant-in-Aid for JSPS Fellow	27	28,720
合　計 Total	810	1,832,780

in thousands of yen

(出典)東京医科歯科大学「科学研究費助成事業採択状況（2020 年度）」
https://www.tmd.ac.jp/kouhou/statics/2021/others_2021/

◆受託研究費等受入状況（2020 年度

合計 2242 件、50 億 6966 万円

図表 IV-19　東京医科歯科大学の受託研究費等受入状況（2020 年度）

受託研究費等受入状況（2020年度）

Entrusted Research Funds (Fiscal Year 2020)

		件数 Number	金額（千円） Amount
共同研究 Cooperative Research		386	850,100
受託（委託）研究 Entrusted Research		1,117	2,730,310
内訳 Breakdown	一般受託研究 General Entrusted Research	378	2,232,110
	受託試験 Entrusted Testing	293	19,438
	病理組織検査 Structural Pathology Examination	240	2,252
	治験薬試験 Clinical Trials	206	476,510
奨学寄附金 Donation for Promotion of Learning		739	1,489,254
合　計 Total		2,242	5,069,664

in thousands of yen

（出典）東京医科歯科大学「受託研究費等受入状況（2020 年度）」
https://www.tmd.ac.jp/kouhou/statics/2021/others_2021/

◆受託研究費等受入状況（2020 年度）

合計 10 件、1 億 7766 万円

図表 IV-20　東京医科歯科大学の厚生労働科学研究費補助金採択状況（2020 年度）

厚生労働科学研究費補助金採択状況（2020年度）

Health Labour Sciences Research Grants (Fiscal Year 2020)

	件数 Number	金額（千円） Amount
政策科学推進研究事業 Research on Policy Planning and Evaluation	2	66,193
難治性疾患等政策研究事業 Research on Rare and Intractable Diseases	3	81,110
地域医療基盤開発推進研究事業 Research on Region Medical	1	1,200
医薬品・医療機器等レギュラトリーサイエンス政策研究事業 Research on Regulatory Science of Pharmaceuticals and Medical Devices	1	3,700
労災疾病臨床研究事業費補助金 Industrial Disease Clinical Research Grants	1	10,010
障害者政策総合研究事業 Research on Disability Policy	0	0
長寿科学政策研究事業 Policy Research on Aging and Health Sciences	2	15,450
免疫・アレルギー疾患政策研究事業 Policy Research on Allergic disease and Immunology	0	0
合　計 Total	10	177,663

in thousands of yen

（出典）東京医科歯科大学「厚生労働科学研究費補助金採択状況（2020 年度）」
https://www.tmd.ac.jp/kouhou/statics/2021/others_2021/

c)研究の特色[94]

国立大学法人東京医科歯科大学は、「世界の有力大学と競争できるような可能性を秘めた国内トップクラスの国立大学」として指定国立大学法人に指定され、社会的インパクトのある研究でトータル・ヘルスケアに貢献することを目指している。

トータル・ヘルスケアの実現を目指して、本学では2017年9月に「創生医学コンソーシアム」、2018年12月に「未来医療開発コンソーシアム」、2020年2月に「難病克服コンソーシアム」、2020年4月には「M&Dデータ科学センター」を開設し、重点的に研究を展開してきました。2022年4月に指定国立大学となることを契機に、本学の強みである歯学部も組み込んで重点領域を「口腔科学」、「創生医学」、「希少疾患・難病研究」と「データ科学」の4つに再編成します。未来医療開発コンソーシアムと難病克服コンソーシアムを希少疾患・難病研究に統合し、口腔科学を新設した形です。さらに次世代の重点領域の探索、次世代の研究者の育成を目指して、卓越大学院制度、次世代研究者育成ユニット、特別研究員制度を階層的に設置し、大学院生からPI（Principal Investigator:研究室責任者）までシームレスな成長をサポートします。

本学では、研究を遂行する上で「独創性Originality」、「科学的正しさIntegrity」、「社会的インパクトSocial Impact」の3つが特に重要だと考えています。また、トータル・ヘルスケアの実現には、医学科・歯学科だけでなく、教養部および2つの附置研究所（生体材料工学研究所、難治疾患研究所）が一体となって「インクルーシブInclusive」に取り組むことも不可欠だと考えています。全学一丸となって情熱をもって、トータル・ヘルスケア実現に向かって進んでいきます。

[94] 東京医科歯科大学ウェブサイト 大学案内＞東京医科歯科大学の特色＞研究について
https://www.tmd.ac.jp/outline/identitiy/research/

②「第３期中期目標計画」（2016 年 3 月 1 日文部科学大臣提示）（抜粋）[95]

（前文）大学の基本的な目標

＜東京医科歯科大学の基本的目標＞
本学は「知と癒しの匠を創造し、人々の幸福に貢献する」を基本理念としており、これを実現するために第３期中期目標・中期計画期間においては、以下を重点目標とする。

(研究)
リサーチ・ユニバーシティとして、医学、歯学と生命理工学等の機能的連携により、世界をリードする先端的で特色のある研究を推進する。特に、医療イノベーション創出を目指して、次世代の医療に向けた基礎研究、臨床研究を推進するとともに、研究成果を迅速に実用化へと展開する機能を強化する。

Ⅰ 大学の教育研究等の質の向上に関する目標

２ 研究に関する目標
（１）研究水準及び研究の成果等に関する目標
○目指すべき研究水準
14）医療系総合大学として、先制医療などの最先端医療の推進に貢献するため、時代に先駆ける基礎研究・臨床研究を展開する。
○産学連携及び成果の社会への還元
15）国内外の企業や研究機関等との連携を強化し、医療イノベーション創出、実用化に向けた最先端研究拠点の形成を推進し、特許申請や共同研究等をさらに活性化させるとともに、社会的課題の解決に向けて、本学が保有する知識、技術、研究成果等の「知」を広く社会に発信し還元する。

（２）研究実施体制等に関する目標
○研究者等の配置
16）国際的に最高水準の先端的基礎および臨床研究を展開するために研究者等の適正配置を進める。
○研究環境の整備
17）研究リソースの集約化・一元管理を行い、医療分野のイノベーションを牽引するために研究機器等の共用化、学外共用の拡充を進め、計画的な整備や更新、安定的な維持

[95] 東京医科歯科大学「第３期中期目標　2016 年 3 月 1 日文部科学大臣提示」
https://www.tmd.ac.jp/files/topics/48649_ext_04_2.pdf

管理を行うとともに、様々な研究分野の研究者の交流による研究の底上げを促し、研究力強化を進める。

○研究者支援

18）若手研究者、女性研究者および外国人研究者が能力を最大限に発揮できるよう、自立的な研究環境、子育て等のライフイベントおよびワークライフバランスに配慮した研究環境および国際化を促す研究環境の整備・支援を積極的に行う。

○知的財産の創出等と社会への還元体制の充実

19）最先端基礎研究、臨床研究およびトランスレーショナル研究を促進することで、質の高い知的財産シーズを創出するとともに、そのシーズを迅速に社会へ還元し、社会貢献を行う体制を構築する。

○研究の質の向上システム

20）研究者の自己評価に加え、研究情報データベースをもとにした研究業績の分析によって客観性を持った評価を行うことで、研究の質の向上を推進する。

○産学連携体制の充実

21）透明性の高い産学連携のもとで、イノベーション創出型産学連携活動を推進し、その成果を先進医療として実施するための産学連携組織体制の整備を行う。

○共同利用・共同研究拠点

22）学内外の研究者、研究機関との交流・研究支援を推進し、学内外と連携して国際的に先駆的な難治疾患克服のための共同研究体制及び医歯工学融合分野の重点領域研究を推進する体制を確立して、医療系総合大学の機能強化の役割を果たすとともに、研究者コミュニティに貢献する。

Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標

1 組織運営の改善に関する目標

○学長のリーダーシップに基づいた大学運営

32）世界に冠たる医療系総合大学への飛躍のために、学長のリーダーシップによる取組によりガバナンス機能を強化するとともに、学内外関係者の意見反映の強化を推進する。併せて、学長のリーダーシップに基づいた大学運営の浸透および愛校心の醸成に係る取組を拡充し効果的な大学運営を推進する。

○戦略的な学内資源配分

33）学長のリーダーシップの下、本学の強み・特色を活かした学内資源配分等の経営戦略を立案できる体制を拡充し、世界に冠たる医療系総合大学への飛躍のための戦略的な配分を実施する。

○人事の適正化

34）多様な人材を採用・活用するため、弾力的な人事・給与制度の改革等により女性教員・年俸制教員の比率を向上させるほか、役員・管理職についても、女性登用を推進する。

また、適切な人事評価に応じた教職員処遇を行うことにより、大学の機能強化・活性化を推進する。

2 教育研究組織の見直しに関する目標

○教育研究組織の見直し・再編成等

35）社会的な役割やニーズを踏まえた上で教育研究組織に関する不断の検証を行い、学内資源の最適化、大学間連携を含めた教育研究組織の見直し・再編成等を行う。

③教員評価制度の概要[96]

教員評価制度について（概要、各種関連委員会）

本学の評価制度について、毎年 10 月 1 日～翌年 9 月 30 日を評価期間とし、1～6の6段階評価を実施している。対象職種および評価方法等は以下のとおりとなっており、評価項目等は職種間で別に設定している。また、人事評価の結果については、翌年の昇給・賞与・年俸等の処遇へ原則反映を行っている。（昇給及び賞与の対象期間内の勤務状況を判定するに足りると認められる事由を基に昇給区分、賞与区分の変更が可能。）

区分	内容
評価期間	10 月 1 日～翌 9 月 30 日
評価方法	被評価者の自己評価を基に所属長評価を経て各部局で職階毎に相対評価を実施。 (1) 評価領域：「教育」、「研究」、「診療」、「管理・運営」、「社会貢献」、「産学連携」（2021 年度評価より新設） (2) 全学規則（教員個人評価基準）に示す評価項目に基づき、各部局において具体的な評価項目等を決定している。 (3) 各評価領域※及び総合評価について、6段階で評価を決定 ※職階別にウエイトを設定しており、各領域合計が 1.0 になるよう評価実施時に各被評価者で設定。

職階	教育	研究	診療	管理運営	社会貢献	産学連携	計※
教授	0.2～0.6	0.2～0.6	0～0.4	0.1～0.4	0.1～0.3	0～0.4	1.0
准教授・講師	0.2～0.6	0.2～0.7	0～0.5	0.1～0.2	0～0.2	0～0.3	1.0
助教	0.1～0.5	0.2～0.8	0～0.6	0～0.1	0～0.1	0～0.2	1.0

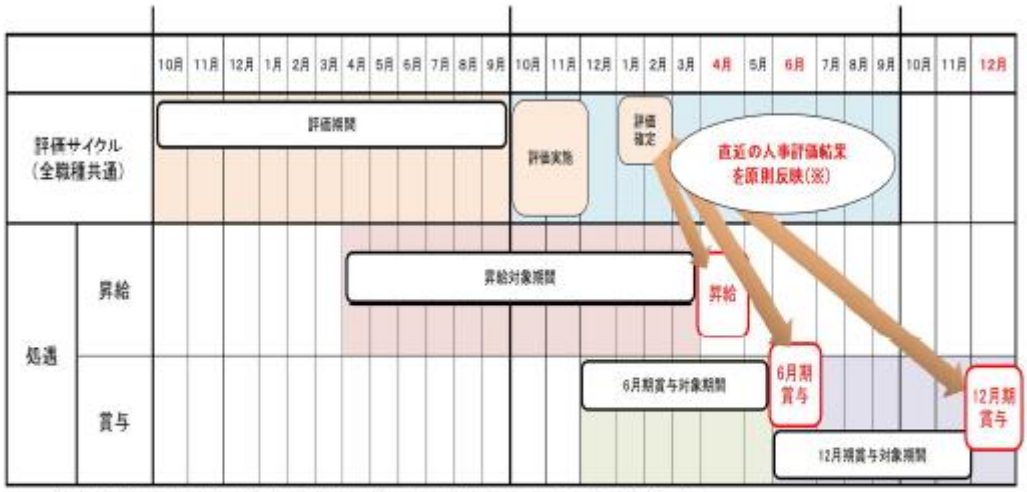
(4) 領域別の評価及び総合評価の割合は以下のとおりに設定。

領域別の評価及び総合評価	評価区分割合
6	5％
5	15％
4	20％
3	57％
2	3％
1	-

関連する全学委員会	・教員個人評価審査委員会（別紙１参照） ・教員個人評価異議申立て委員会（別紙２参照）

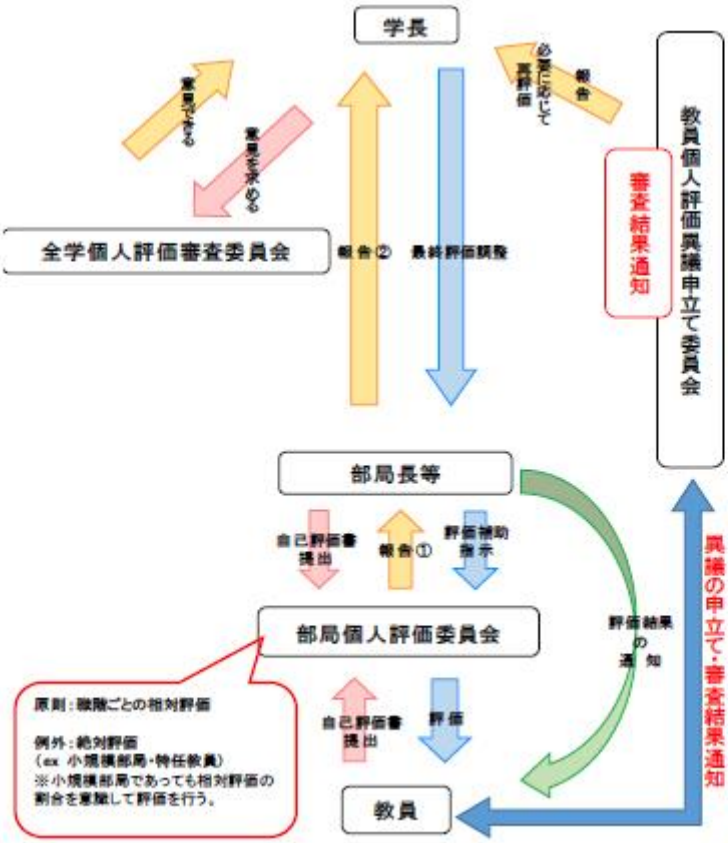
[96] 東京医科歯科大学「教員評価制度について（概要、各種関連委員会）

（参考１）教員評価実施スケジュール



※ 勤務状況を判定するに足りると認められる事由を基に昇給区分、賞与区分の変更が可能。

（参考２）教員評価と各種委員会の関係性



④教員個人評価に関する規則[97]

国立大学法人東京医科歯科大学における教員個人評価に関する規則

（平成２１年３月３１日
規　則　第　２２号）

（趣旨）

第１条　この規則は、東京医科歯科大学における中期目標、中期計画に基づき、個人の自己点検評価を基本とした個人評価（以下「個人評価」という。）に関し必要な事項を定める。

（個人評価の実施及び目的）

第２条　個人評価は、前年度の１０月１日から当該年度の９月３０日までの１年間（以下「評価対象期間」という。）の評価を毎年実施する。ただし、評価対象期間の１年間の実績では客観的な評価が困難な場合は、評価対象期間を含む過去３年以内分の活動実績を考慮して評価を行うことができる。

２　前項の評価は、教員が東京医科歯科大学の目標、計画を達成するために行う教育、研究、診療、管理・運営、社会貢献、産学連携に係る諸活動の状況について、自律的な点検、評価を定期的に実施することにより、教員個人、部局等及び本学全体の諸活動の改善、活性化を図ることを目的として実施する。

（被評価者及び評価者）

第３条　個人評価の対象（以下「被評価者」という。）は、次の各号に掲げる職名とする。

(1) 常勤の教授、准教授、講師及び助教

(2) 特任教員、寄附講座等の教員、プロジェクト教員及びジョイントリサーチ講座等の教員（以下、「特任教員等」という。）

２　個人評価は、原則として被評価者の所属する国立大学法人東京医科歯科大学組織運営規程（２００４年規程第１号）第４章及び第６章に規定する組織（学科及び教授会を除く。以下「部局等」という。）の長が行う。ただし、大学院医歯学総合研究科においては、被評価者の所属（医系又は歯系）を判断し、研究科長又は副研究科長が行う。

３　教員数が少ない部局等における個人評価は、当該部局等又は被評価者と密接に関連する他の部局等において実施することができる。

４　部局等の長（以下「評価者」という。）の評価に関し必要な事項は、学長が別に定める。

５　教員が兼務する副学長、副理事、副機構長又は学長補佐の評価に関し必要な事項は、学長が別に定める。

６　第１項の規定にかかわらず、評価期間の末日において被評価者として引続く在職期間が１年未満の者又は被評価者としての評価対象期間から、休職、育児休業（育児部分休業を含む）、介護休業（介護部分休業を含む）、自己啓発等休業、配偶者同行休業、病気休暇、産前・産後休暇、欠勤及び停職を除く、現に本学に勤務した期間（以下、「勤務期間」という。）が６か月未満の者は、個人評価の対象外とする。ただし、第１項２号の被評価者のうち、被評価者としての勤務期間が６か月以上の者については、個人評価の対象とする。

[97] 東京医科歯科大学「国立大学法人東京医科歯科大学における教員個人評価に関する規則」

（被評価者の役割）

第４条　被評価者は、教育、研究等の活動状況を各評価領域の評価項目に照らして分析のうえ自己評価書（別紙様式１）を作成し、評価者の指示により提出する。

２　被評価者は、評価結果に基づき次期評価対象期間以降の活動の改善を行うこととする。

（評価者の役割）

第５条　評価者は、個人評価を実施し、評価結果を被評価者へ通知する。

２　評価者は、必要に応じて被評価者の活動状況の改善のための指導及び助言を行う。

３　評価者は、部局等における個人評価の結果を総括し学長に報告する。

４　評価者は、特任教員等の評価を行うにあたって必要と認めるときは、当該評価に関係する者の意見を聴くことができる。

（個人評価委員会）

第６条　部局等において評価者が行う個人評価を補助する組織（以下「個人評価委員会」という。）を置くことができる。

２　個人評価委員会に関し必要な事項は、部局等において別に定める。

（全学個人評価審査委員会）

第７条　部局等における個人評価の評価補助及び結果検証、年俸制教員の評価、評価に関する重要事項の審議のため、本学に全学個人評価審査委員会（以下「評価審査委員会」という。）を置く。

２　評価審査委員会は学長および常勤の理事並びに学長が期限を決めて指名する教員により構成する。

３　評価審査委員会に委員長を置き、学長をもって充てる。

４　委員長は委員会を召集し、これを主宰する。

５　委員長に事故あるときは、あらかじめ委員長が指名した委員をもって委員長の職務を代行することができる。

６　評価審査委員会は、委員の３分の２以上の出席をもって成立し、出席した委員の全員一致をもって議決する。

７　委員長は、部局等における個人評価結果を検証し、必要に応じて改善を命じる。

８　評価審査委員会は、学長が評価結果を調整・変更する際には意見することができる。

９　委員長は、部局等における個人評価結果の検証業務を補助する教員を期限を決めて指名することができる。

１０　委員長が必要と認めるときは、評価結果審査に関係する評価者、被評価者又は前８項で指名した教員を出席させ、意見を聴くことができる。

（教員個人評価異議申立て委員会）

第８条　個人評価結果に対する被評価者からの異議の申立てへの対応のため、本学に教員個人評価異議申立て委員会を置く。

２　教員個人評価異議申立て委員会は 次に掲げる委員により構成する。

(1) 学長が指名する理事
(2) 学長が指名する副学長
3　教員個人評価異議申立て委員会に委員長を置き、前項第１号の委員をもって充てる。
4　委員長は委員会を召集し、これを主宰する。
5　委員長に事故あるときは、あらかじめ委員長が指名した委員をもって委員長の職務を代行することができる。
6　教員個人評価異議申立て委員会は、委員の３分の２以上の出席をもって成立し、出席した委員の全員一致をもって議決する。
7　委員長が必要と認めるときは、当該評価に関係する者を出席させ、意見を聴くことができる。
8　委員長は、被評価者から異議の申立てがあったときは、すみやかに教員個人評価異議申立て委員会を開催し、学長並びに被評価者及び評価者に異議の申立てに対する審査結果を通知する。
9　個人評価異議申立て委員会による審査結果が再評価相当である場合、学長は全学個人評価審査員会に意見を求めた上で再評価を行い、すみやかに当該被評価者及び評価者に再評価結果を通知するとともに、その内容を教員個人評価異議申立て委員会に報告する。
１０　個人評価異議申立て委員会への異議申立ては、個人評価結果ごとに１回限りとする。

（個人評価の方法）
第９条　個人評価は、被評価者が作成する自己評価書及び諸活動の実績データ（以下「根拠データ」という。）に基づき、別に定める評価基準により行う。
2　根拠データの項目、記載方法、自己評価書の提出方法等は、部局等において定める。

（個人評価の手順）
第１０条　被評価者は、評価実施年度の１０月末日までに、評価対象期間の自己評価書を作成し、根拠データとともに評価者に提出する。
2　評価者は、提出された自己評価書及び根拠データに基づいて評価を実施し、翌年３月末日までに評価結果を被評価者に通知する。
3　評価者は、前項の評価の実施にあたっては、必要に応じて被評価者から意見を聴取することができる。
4　評価者は、当期又は次期において、被評価者が惹起した不適切な行為の影響を踏まえて評価結果を査定することができる。
5　評価者は、個人評価の結果を部局等個人評価報告書（別紙様式２）として取りまとめ、学長に報告する。
6　学長は、評価者より部局等評価報告書の提出をうけ、評価審査委員会に意見を求めた上で、評価結果を調整・変更することができる。
7　前項において評価結果を調整・変更した場合には、理由を添えて評価者に個人評価結果調整通知書（別紙様式３）を通知する。
8　被評価者は、評価結果の通知の日の翌日から起算して１０日以内（国立大学法人東京医科歯科大学職員の労働時間、休暇等に関する規則（平成１６年規則第４３号）で定める休日を除く。）に教員個人評価異議申立て委員会に対し異議の申立てを行うことができる。
9　学長は、評価者から報告された個人評価結果を検証し、教育研究評議会に報告する。

１０　学長は、必要に応じて評価者または被評価者から評価結果について意見を聴くことができる。
１１　学長は、前２項に関する業務または補助業務を評価審査委員会の構成員に指示することができる。

（情報データベース）
第１１条　個人評価の実施にあたって、根拠データとして東京医科歯科大学研究情報データベースを利用できるものとする。

（評価結果の利用）
第１２条　学長及び評価者は、高い評価を受けた個人に対し、その活動の一層の向上を促すために適切な措置を行う。
２　学長及び評価者は、活動状況が十分でないと評価された被評価者に対し、その原因を調査するとともに、活動状況の改善について適切な指導及び助言を行う。
３　学長及び評価者は、毎年、個人評価の結果を分析し、本学または部局等における人事の適正化に活用するとともに、給与等の処遇へ反映させるなど適切な措置を行う。

（評価結果の公表）
第１３条　個人に係る評価結果については、本人以外にはこれを公表しない。ただし、評価結果を集計し取りまとめたデータについては、内容を精査のうえ全学または部局等によって公表することができる。

第１４条　個人評価に関わる者は、評価に関して知り得た情報について、他人に漏洩し、又は学長もしくは評価者が指示する目的以外に使用してはならない。

（学長による最終評価調整）
第１５条　学長は、必要と認める場合、全学個人評価審査委員会に意見を求め、部局等の長が行う評価に対し、理由を付した上で最終評価の調整を行うことができる。

（この規則により難い場合の措置）
第１６条　この規則により難いと認められる場合は、学長は別段の取り扱いをすることができる。

⑤テニュアトラック制度に関する規則[98]

国立大学法人東京医科歯科大学テニュアトラック制度に関する規則

（令和３年１２月２７日
規 則 第 １ ３ ３ 号）

目次

第１章　総則（第１条ー第４条）
第２章　テニュアトラック教員審査員会の設置（第５条）
第３章　テニュアトラック教員の選考（第６条ー第１１条）
第４章　中間評価（第１２条）
第５章　テニュア審査（第１３条ー第１４条）
第６章　雑則（第１５条）
附則

第１章　総則

（趣旨）

第１条　この規則は，優れた教育研究を行う能力及び資質を有する教員の確保を図るため，国立大学法人東京医科歯科大学（以下「本学」という。）において実施するテニュアトラック制度に関し必要な事項を定めるものとする。

（目的）

第２条　テニュアトラック制度は、本学に採用する若手の教員に対し、テニュア獲得に向けてのインセンティブを与えることにより、当該教員の教育研究に対する意欲を高め、優れた教育研究を行う能力及びその資質の向上を図り、もって本学における教育研究の充実に資することを目的とする。

（定義）

第３条　この規則において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

(1) テニュア
定年制適用教員としての身分をいう。

(2) テニュアトラック制度
テニュアトラック期間満了時までにテニュアの獲得に係る審査を行い、可とされた教員についてテニュアを付与する制度（テニュアの付与が不可となった場合は、テニュアトラック期間満了及びテニュアが獲得できなかった場合の申出による更新期間をもって労働契約期間が終了する制度）をいう。

(3) テニュアトラック教員
テニュアトラック制度の職に採用された教員をいう。

(4) テニュア中間評価
テニュアトラック教員の採用後テニュア審査を実施するまでの期間に、それまでの教育研究活動及び教育研究の成果について評価を行い、今後の展開について指導及び助言を与えることをいう。

(5) テニュア審査
テニュアトラック教員の採用後、テニュアトラック期間終了までに本学における教育研究活動の実績を厳正に評価し、本学のテニュアを獲得するために行う審査をいう。

(6) テニュアトラック期間

[98] 東京医科歯科大学「国立大学法人東京医科歯科大学テニュアトラック制度に関する規則」

テニュアトラック教員としての任期が満了するまでの期間（テニュアが獲得できなかった場合の申出による更新期間を含まない。）をいう。

（テニュアトラック教員の区分）
第４条　テニュアトラック教員として雇用する教員は、本学の教員のポストを活用して採用する准教授、講師又は助教とする。
２　前項の准教授、講師及び助教は、それぞれテニュアトラック准教授、テニュアトラック講師及びテニュアトラック助教と称する。

第２章　テニュアトラック教員審査委員会の設置

（テニュアトラック教員審査委員会）
第５条　テニュアトラック教員に関する次の事項を審議するため、本学にテニュアトラック教員審査委員会（以下「審査委員会」という。）を置く。
(1) テニュアトラック教員の戦略的な配置に関すること
(2) テニュアトラック教員選考の審査
(3) テニュア中間評価
(4) テニュア審査
(5) テニュアトラック期間

２　審査委員会は、次の委員により組織する。
(1) 学長が指名する理事
(2) 大学院医歯学総合研究科長
(3) 大学院医歯学総合研究科副研究科長
(4) 難治疾患研究所長
(5) 生体材料工学研究所長
(6) M&D データ科学センター長
(7) その他第１号の者が必要と認める者
３　審査委員会に委員長を置き、委員長は、前項第１号の者をもって充てる。
４　委員長は、審査委員会を招集し、その議長となる。
５　委員長に事故があるときは、委員長が指名する者がその職務を代行する。
６　審査委員会は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。
７　議事は出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
８　委員長が必要と認めるときは、委員以外の者を審査委員会に出席させ、意見を聴くことができる。
９　審査委員会に関する事務は、統合研究機構事務部で処理する。

第３章　テニュアトラック教員の選考

（テニュアトラック教員の募集）
第６条　テニュアトラック教員の募集は、原則、国際公募（ホームページ等において英文で公募を行うことをいう。）により行うものとする。
２　国際公募の期間は１～２か月間とし、選考審査は３週間程度で行うものとする。

（テニュアトラック教員の応募資格要件）
第７条　テニュアトラック期間満了予定日まで雇用されることにより、労働契約法（平成１９年法律第１２８号）第１８条に定める通算契約期間（以下「通算契約期間」という。）が９年を超えることとなる者は応募することができない。

（テニュアトラック教員選考）
第８条　テニュアトラック教員の選考は、テニュアトラック制度に関する審査要領（令和３年１２月２７日制定。以下「審査要領」という。）に基づき審査委員会が実施し、その審査結果について人事委員会の議を経た後、学長が行う。
２　前条の選考結果について、審査委員会は応募者本人に通知するとともに、応募者が所属することとなる部局の教授会（以下、「教授会」という。）に報告することとする。

（同意）
第９条　テニュアトラック教員として雇用される者は、同意書（別紙様式）を提出しなければならない。

（テニュアトラック期間）
第１０条　テニュアトラック期間は、４年とする。
２　テニュアトラック期間中に、テニュアトラック教員からテニュアトラック期間の短縮の申し出があった場合は、審査委員会にて審議のうえ、テニュアトラック期間の短縮を認めることができる。

（メンター教員）
第１１条　テニュアトラック教員に対する教育研究及びテニュア取得に関する指導・助言を行うため、各テニュアトラック教員にメンター教員を配置することができる。

第４章　中間評価

（テニュア中間評価の審査）
第１２条　審査委員会は、審査要領に基づき、当該テニュアトラック教員の中間期間における教育研究活動及び教育研究の成果を対象として、テニュア中間評価の審査を実施するものとする。
２　テニュア中間評価の審査は、テニュアトラック期間の２年度目の下半期において実施するものとする。
３　審査委員会は、原則として中間評価の審査結果をテニュアトラック教員に通知し、今後の展開について指導及び助言を与えることとする。

第５章　テニュア審査

（テニュア審査）
第13条　テニュア獲得に関する審査は、当該テニュアトラック教員の教育研究活動の実績を対象として審査要領に基づき審査委員会にて実施され、その審査結果について人事委員会の議を経た後、学長が行う。
２　審査委員会は、テニュアトラック期間の最終年度の上半期までに、テニュア獲得の適合性を審査するための資料提出をテニュアトラック教員に対して指示する。
３　第１項の選考結果について、審査委員会はテニュアトラック教員本人に通知するとともに、教授会に報告しなければならない。

（テニュア獲得できなかった場合の取扱い）
第１４条　前条第３項にてテニュア獲得ができない通知を受けたテニュアトラック教員から、転出準備等のため第１０条で定めたテニュアトラック期間を超えて契約を更新したい旨の申し出があった場合は、審査委員会にて審議のうえ、１年を限度としてこれを更新することができるものとする。但し、テニュアトラック期間中に、国立大学法人東京医科歯職員就業規則（平成

１６年４月１日　規程第２号）第４３条の懲戒に抵触したことがある場合には申し出ることができない。

第６章　雑則

（雑則）
第１５条　この規則に定めるもののほか、テニュアトラック制度に関し必要な事項は、別に定める。

４．沖縄科学技術大学院大学（OIST）

(1) 教員・研究者の研究業績の評価について

①教員・研究者の研究業績の評価方法

a)OIST の特徴

沖縄科学技術大学院大学（OIST）は、2012 年に第一期生を受け入れた[99]、科学分野の 5 年一貫制博士課程を置く学際的な大学院大学[100]である。

沖縄科学技術大学院大学学園法[101]に基づき日本政府の主導で創設され、私立学校法が定める独立したガバナンスと内閣府からの補助金により、私立大学として運営されている[102]。

「人類のための知の前進」をビジョンに掲げ、「世界最先端の学際的研究を行う機関」として「世界が認める大学院」の地位を確立することを目指すと同時に、沖縄におけるイノベーションを促進する拠点としての役割を果たすことをミッションとしている[103]。

教員と学生の比率を約 1：3 とし[104]、教員と学生の半数以上を海外から採用し、教育と研究は全て英語で行うことを他に無い特徴としており、2022 年 1 月時点で教員の 62%、学生の 82%が外国人である[105]。

8 つの研究分野（物理学、化学、神経科学、海洋科学、環境・生態学、数学・計算科学、分子・細胞・発生生物学、工学・応用科学）を定めているが、組織的に学際的な研究を促進している[106]。さらに、各研究棟に様々な研究分野や設備を配置し、専門が異なる教員のオフィスを隣り合わせにして、研究者同士が分野を超えて交流が図れるよう研究棟を設計しており、物理的な境界も取り払っている[107]。学生は、博士論文研究のテーマを選択する前に専門分野外の研究室を少なくとも 1 つ含む複数の研究室で学ぶこととなっており[108]、科学技術の異なる分野が交わる領域を探求することを奨励されている[109]。

---

[99] OIST パンフレット（標準版）「OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY 沖縄科学技術大学院大学」（2021 年 3 月）
https://www.oist.jp/sites/default/files/img/pages/publications/brochure/OIST-Standard-Brochure_20220117_ja.pdf

[100] OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ OIST とは　https://www.oist.jp/ja/facts-figures

[101] OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ 学長 ＞ 戦略計画
https://www.oist.jp/ja/strategic-plan

[102] 100 と同じ。

[103] 100 と同じ。

[104] 99 と同じ。

[105] 100 と同じ。

[106] 100 と同じ。

[107] OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ OIST とは　https://www.oist.jp/ja/facts-figures、　OIST パンフレット（標準版）「OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY 沖縄科学技術大学院大学」（2021 年 3 月）
https://www.oist.jp/sites/default/files/img/pages/publications/brochure/OIST-Standard-Brochure_20220117_ja.pdf

[108] 99 と同じ。

[109] 100 と同じ。

b)教員ハンドブック（Faculty Handbook）[110]

OIST は、「教育（teaching）、研究（research）、任用（appointments）、昇進（promotion）、及び統制（governance）を含む教員に関する方針（policies governing the faculty）」を「教員ハンドブック（Faculty Handbook）」に定めている。

教員担当学監（Dean of Faculty Affairs（DFA））[111]が、教員の任用及び昇進、給与（salary setting）、サバティカル（sabbaticals）、苦情（grievances）、並びにその他の教員に関する全般的な事項に関し、OIST の基本方針を実施する責務を負っている。

c)研究資金配分の仕組み

OIST では、アソシエイト・プロフェッサー（Associate Professors）及びアシスタント・プロフェッサー（Assistant Professors）を含むすべての教員は、独立して研究ユニット（Research Unit）を主宰しており[112]、ベースライン（baseline）の研究資金が、「承認された 5 年間の予算計画を基に分配され、実際の予算、及びユニットに生じた変更事情に合わせて、年度毎に調整」される。世界水準の研究者を招くために、「海外の一流大学に引けをとらない給与、旅費、その他のベネフィットを提供する用意」があるとしている。[113]

ベースライン（baseline）の研究資金はプロボスト（Provost）が所管しているが、それに加えて、技術移転セクション等が所管する学内の競争的研究資金がある[114]。

○ハイトラスト・ファンディング・モデル

OIST における学内研究資金の配分の特徴は、「ハイトラスト・ファンディング・モデル（high-trust funding model）」に基づいている点である。ハイトラスト・ファンディングは、事前に研究資金が提供され、事後に研究成果が専門家により厳正に審査（ピアレビュー）される点が、従来型の研究資金配分・評価と異なっている。[115]

---

[110] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[111] 各職名の役割については、「(2) 参考資料①ファクトシート g)組織 0 職名と役割」を参照。

[112] OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ OIST とは https://www.oist.jp/ja/facts-figures 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ About ＞ OIST Facts and Figures https://www.oist.jp/facts-figures

[113] 110 と同じ。

[114] OIST ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 3 月 10 日）、OIST ヒアリング結果（2022 年 3 月 29 日）

[115] 「OIST 戦略計画 2020-2030」 https://www.oist.jp/sites/default/files/img/pages/publications/plan/JPN_Strategic%20Plan%202020-2030_Web_Full.pdf 、OIST Strategic Plan 2020-2030 https://www.oist.jp/sites/default/files/img/pages/publications/plan/ENG_Strategic%20Plan%202020-2030_Web_Full.pdf

＊「ハイトラスト・ファンディング」については「OIST 戦略計画 2020-2030（OIST Strategic Plan 2020-2030)」p.105 に以下の記述がある。

このファンディング・モデルはあまり一般的ではないが、マックス・プランク学術振興協会とその付属研究所、オーストリア科学技術研究所（IST オーストリア）など、他の権威ある機関でも採用されている。ハイトラスト・ファンディングが事前に提供され、事後に研究成果が専門家による厳正な審査（ピアレビュー）を受ける。このモデルは、新しいアイデア・方法の探求を促すうえで非常に効率的である。特に対照的な従来型の競争的助成金による資金モデルでは、適切な資金調達計画を見出しその申請書作成に貴重な時間を割かれるのに加え、審査委員会元来の保守主義やリスク回避主義が原因で、必ずしも大きなインパクトがもたらされないテーマが選ばれることが多い。

d)採用審査対象の教員の評価方法

◆対象[116]

新規教員（full-time faculty）の任用対象は、専任教員（教授（Professors)、アソシエイト・プロフェッサー（Associate Professors)、アシスタント・プロフェッサー（Assistant Professors）のいずれか）である。

テニュア・トラックシステム（tenure-track system）により構成され、テニュアを獲得すると、定年（70 歳）退職までの雇用が保証される。アシスタント・プロフェッサーはテニュア無しの職位（untenured position）で、アソシエイト・プロフェッサーとしての初めての任用は通常、テニュア無しであるが、例外的な事情がある場合はテニュア付き（tenured）となる。教授の職位は通常テニュア付きであることを意味するが、定年に達している場合等テニュア無しの場合もある。

◆採用指針[117]

2017 年に行われた「研究展望委員会（Perspective Council)」（学外 6 名・学内 6 名で構成。学外の 3 か国のノーベル賞受賞者 4 名を含む）の報告書が 2022 年度までの採用戦略の指針となっており、OIST の強みとなっている既存分野での採用を続ける一方、小規模または少数派の分野の拡大に努めてきている。

---

[116] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[117] 「OIST 戦略計画 2020-2030」 https://www.oist.jp/sites/default/files/img/pages/publications/plan/JPN_Strategic%20Plan%202020-2030_Web_Full.pdf 、OIST Strategic Plan 2020-2030 https://www.oist.jp/sites/default/files/img/pages/publications/plan/ENG_Strategic%20Plan%202020-2030_Web_Full.pdf 詳細は「②教員・研究者個人の研究業績の評価と研究開発機関／研究開発分野全体の研究力強化との関係 a)◆採用戦略の指針」参照。

この採用プログラムを2022年度まで継続し、上記分野での質の高い人材採用を重視していく方針を採っている。分野の詳細な下位区分に注目するのではなく、学問の質と、提言された幅広い分野間でのバランスを図ることが任用における選抜指針となっている。

◆募集方法[118]

上述した研究展望委員会（Perspective Council）の報告書を採用戦略の指針として、毎年度、理事会が当該年度にどの分野で何人採用するかを決めて公募・採用する。毎年度2-3人～10-15人の教員を採用している。

通常は広く公募するオープン・サーチを行う。求職活動していない特定の人を対象にターゲット・サーチを行うこともある。

多様性を確保するために採用募集公告における用語遣いや掲載先については留意しており、広告は学内で十分に検討した上で作成される。例えば“excellent”という用語を用いると女性の応募者が減る傾向があるため避ける、女性研究者の目に留まりやすい媒体に広告を掲載する、といった工夫をおこなっている。

◆任用の審査・決定体制・プロセス

1）任用審査

採用審査は、教員採用審査委員会[119]（Faculty Search Committee）が行う。教員採用審査委員会は、教授会（Faculty Assembly）のメンバー3～5名により構成され、メンバーと議長（Chair）は教員担当学監（Dean of Faculty Affairs（DFA））が任命する。学外のメンバーを含めることができるが、議長は教授会のメンバーから選出される。上級幹部職（Senior Level Executives）は、原則として教員採用審査委員会のメンバーにはならない。[120]

教員採用審査委員会は、通常、複数の分野のメンバーを含む形で設置され、任用・昇進委員会[121]（Appointment and Promotion Committee）が、教員採用審査委員会が任用を推薦する教員候補者がハンドブックに従って選考されたかを確認する。[122]

---

[118] OISTヒアリング・意見交換等結果（2022年3月10日）

[119] 現行の「教員ハンドブック（Faculty Handbook）」では、「ファカルティ・サーチ・コミッティー」と英語をそのまま片仮名で表記しているが、次回改定時には日本語表記に変更予定のため、本稿では日本語表記としている。

[120] OISTウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OISTウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[121] 現行の「教員ハンドブック（Faculty Handbook）」では、「アポイントメント＆プロモーション・コミッティー」と英語をそのまま片仮名で表記しているが、次回改定時には日本語表記に変更予定のため、本稿では日本語表記としている。

[122] 118と同じ。

2）任用決定[123]

教員採用審査員会の審査の結果は、任用・昇進委員会が審査を終えた後、任用の推薦に関する文書（Appointment Papers）に取りまとめられ、議長からの送り状（cover letter from the Chair）を添えて教員担当学監（Dean of Faculty Affairs（DFA））を通して学長（President）に提出される。

学長に提出された後のプロセスは以下の通りである。

テニュア付き（tenured）教員の場合

1）学長による審査（Review）。

2） 学長が教員採用審査委員会の推薦に同意する場合、上述の書類に学長の送り状（letter from the President）を添え、理事会（Board of Governors）に諮られ最終承認（final approval）される。

3）学長が教員採用審査委員会の推薦に同意しない場合は、同委員会と解決方法を議論する。必要であれば、学長は自身の判断に資するため、候補者の評価を別途行うための会議を招集することができる。

テニュア無し（untenured）の教員の場合

1）学長による審査。

2） 学長が教員採用審査委員会の推薦に同意する場合、任用の決定を理事会に報告する。

3）学長が教員採用審査委員会の推薦に同意しない場合は、同委員会と解決方法を議論する。必要であれば、学長は自身の判断に資するため、候補者の評価を別途行うための会議を招集することができる。

◆任用評価（appointment evaluation）の目的[124]

関連する広義での学術分野における評判及び潜在的な能力、並びに教育・指導の能力を見定めること。

◆任用基準（Criteria for New Appointment）

第 1 の基準は、「当該個人の学識（scholarship）及び研究（research）が、その職位・キャリア開発のレベルにおいて、世界中の同僚の中でも上位 5～10％以内に位置する（ranks among the top 5-10 percent in their world-wide cohort）こと」、第 2 の基準は、「質の高い授業を計画し、実施していくことができることを明確に証明する、質の高い教育歴

[123] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[124] 123 と同じ。

(record of high quality teaching)」である。これまでに授業を本格的に担当した機会がない者もいることから、教員採用審査委員会は、候補者が、OIST において質の高い授業担当者となる可能性を有するかを評価する。[125]

分野によって基準を変えたりはしていない。学際的な研究を重視しているため、他分野と協働できることは評価される。[126]

◆特に若手の教員・研究者を採用する際に考慮している評価項目

本調査の一環で行ったアンケート調査への回答において、特に若手の教員・研究者を採用する際には、以下の評価項目を考慮すると回答があった。「◆任期なし（テニュア付き）の研究者個人の業績評価項目」や「◆任期付き研究者個人の業績評価項目」では挙げられていない「h-index」が含まれている。なお、h-index は、若手の採用時だけでなく教授の採用時にも参考にされる場合がある[127]。

＊研究活動

1.成果の学術的価値

3.成果の国際水準

5.学際・融合領域・領域間連携研究への取組

6.英語の論文・総説

14.h-index

＊教育活動・人材育成

33.講義・演習担当数

36.研究室・ゼミの学生の指導

◆任用評価方法

1）書類審査

任用評価に当たって、教員採用審査委員会（Faculty Search Committee）は、全ての応募者の書類を詳細に検討する[128]。

2）学外評価者（書簡提供者）による評価

書類で選定した後、教員採用審査委員会は、候補者の評判について、学外のアドバイザー（external advisor(s)）から助言を求めたり、学外評価者（書簡提供者）（external

---

[125] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[126] OIST ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 3 月 10 日）

[127] OIST ヒアリング結果（2022 年 3 月 29 日）

[128] 126 と同じ。

reviewers（letter writers)）から書簡（letters）を集める[129]。

学外評価者（書簡提供者）は、候補者の共著者（co-authors）や指導教員（mentors)、密接な同僚（close working colleagues）であった者以外の者でなければならず、テニュア無し（untenured）の職位に係る任用については 4 通、テニュア付き（tenured）の職位にかかる任用については 8 通、学外評価者（書簡提供者）からの書簡を、最初に書簡を依頼してから 2 カ月以内に収集することを目指すとしている。また、候補者本人が推薦した評価者の数が半数を超えてはならないとしている。OIST では、学外評価者（書簡提供者）からの書簡を、客観的な手続にとって必須と考えており、原則として候補者が推薦した評価者からの書簡よりも重視している。[130]

教員採用審査委員会が学外評価者（書簡提供者）の候補者をリストアップし、教員採用事務担当が共著者等を調べて共著者（ただし共著から 5 年以上経っていれば可とする）や指導教員、密接な同僚を除外し、教員採用審査委員会が地域やジェンダーのバランスに配慮しながら決定する[131]。

8 人の学外評価者（書簡提供者）に同じ候補者を比較評価してもらうのではなく、候補者毎に異なる 8 人の学外評価者（書簡提供者）を探す。面接対象者全員について探すため、膨大な労力がかかるが、2018 年 4 月に米国のインターフォリオ社（Interfolio, INC.）の教員採用アプリケーションシステムを導入[132]してから負荷が軽減されたと共に、機密書類のメール添付送信が不要となり情報セキュリティも強化された[133]。

学外評価者（書簡提供者）からの書簡を 8 通集めるのには時間がかかるため、他に獲られてしまうことはあるものの、OIST では、学外評価者（書簡提供者）からの書簡を重視しているため、これが短所とは捉えられていない。また、日本の大学ではあまり行われていないが、米国等では標準的であるとのことである。[134]

第 1 の任用基準である「当該個人の学識及び研究が、その職位・キャリア開発のレベルにおいて、世界中の同僚の中でも上位 5～10%以内に位置すること」については、何%に位

---

[129] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[130] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3 、OIST ヒアリング結果（2022 年 3 月 29 日）

[131] OIST ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 3 月 10 日）

[132] インターフォリオ（Interfolio）：大学に対して教員の採用・評価・昇進・学術活動の追跡のためのプロセスを合理化するソフトウェアを提供している米国ワシントン D.C.に本社を置く企業（https://www.interfolio.com/)。OIST との契約金額は 20,755.00USD（2,222,238 円）((出典)OIST「随意契約に係る情報の公表（物品役務等）2018 年度」)。https://www.oist.jp/sites/default/files/procurement/Negotiated%2Bcpntract_FY2019_Apr_Mar_0.pdf)

[133] 131 と同じ。

[134] 131 と同じ。

置するかを何らかの指標で測るというものではなく、学外評価者（書簡提供者）に記載を求める項目に“上位 5～10%以内に位置するか”という項目があり、多くの学外評価者（書簡提供者）がそのように評価しているかどうかで判断するものである。他に教育（teaching）や指導（mentoring）に係る項目も設定されている。論文数や被引用数等は書類に記載されており（また、後述の通り h-index も参考とされる）、見ることは見るが重視はされない。最も良い論文や印象的な論文の中身や学外評価者（書簡提供者）からの書簡が重視される。学界での地位を十分に確立できていない若手には厳しいのではとの問いに対しては、年齢、性別、国別等のバランスを考慮し採用活動を行っているため、若手にだけ厳しいとは言えない。[135]

なお、学外評価者（書簡提供者）からの書簡のうち 25%以上の書簡が任用を推薦しない場合、教員採用審査委員会が任用を推薦するためには別途正当な理由を必要とすると定められている[136]が、学外評価者（書簡提供者）からの書簡を収集する対象者は、多数の応募者から絞り込まれた卓越した人々である[137]ため、通常そのような事は起こらない[138]。

3）面接[139]

面接対象者には、学生も含めて全学に公開で行う「セミナー」及び教員のみ参加できる「チョーク・トーク（chalk talk）」で話をしてもらう。セミナーは 45 分間で、専門でない人が聞いても分かるように話してもらい、1 時間のチョーク・トークでは掘り下げた話をしてもらう。これらが面接の一部となっている。

◆女性研究者の任用促進[140]

多様性確保を確認するため、「①d)採用審査対象の教員の評価方法◆募集方法」に記載したように、採用募集広告における用語遣いや掲載先について工夫している他、選考の各ステージで女性の割合が確認され、女性が選ばれない場合には説明を義務付けている。

また、OIST が選ばれるかどうかには家族の判断も大きいと考えており、配偶者やパートナーも沖縄県内で就職できるよう支援する等、家族の生活面を含めて支援している。

---

[135] OIST ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 3 月 10 日）

[136] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[137] 「OIST 戦略計画 2020-2030」に「2019 年度は 10 名の教員募集に対して 1,500 件を超える応募があった」との記載がある。（(出典)「OIST 戦略計画 2020-2030」https://www.oist.jp/sites/default/files/img/pages/publications/plan/JPN_Strategic%20Plan%202020-2030_Web_Full.pdf）

[138] 135 と同じ。

[139] 135 と同じ。

[140] 135 と同じ。

e)任期なし(テニュア付き)のアソシエイト・プロフェッサーの昇進審査(Promotion Review)方法

◆対象[141]

任期なし（テニュア付き）のアソシエイト・プロフェッサー（tenured Associate Professors)。

◆時期[142]

任用の4年目。特別な事情がある場合は早期の審査も認められる。

◆昇進の審査・決定体制・プロセス

1）昇進審査

昇進審査は、個々の案件ごとに設置される非常設の昇進審査委員会[143](Promotion Review Evaluation Committee（PREC)）が行う。昇進審査委員会は、教授会（Faculty Assembly）のメンバー3～5 名により構成され、メンバーと議長（Chair）は教員担当学監（Dean of Faculty Affairs（DFA)）が任命する。学外アドバイザー（external advisors）を含めることができるが、議長は教授会のメンバーから選出される。[144]

候補者と昇進審査委員会のメンバーとの間に、指導者又は共同研究者としての関係（mentoring or collaborative relationship）がある場合は、議長からの送り状（cover letter from the Chair）で明確に公表されなければならないとしている[145]。

なお、昇進審査は、学内の候補者の昇進可否を審査するものであり、教授ポストを学内と学外で競うことは無い[146]。

2）昇進決定

昇進審査委員会の審査後のプロセスは、「①d)採用審査対象の教員の評価方法」に記載したテニュア付き教員の新規任用の場合と同じである。

昇進審査委員会の審査の結果は、任用・昇進委員会[147]（Appointment and Promotion

---

[141] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[142] 141 と同じ。

[143] 現行の「教員ハンドブック（Faculty Handbook)」では、「エバリュエーション・コミッティー」と英語をそのまま片仮名で表記しているが、次回改定時には日本語表記に変更予定のため、本稿では日本語表記としている。

[144] 141 と同じ。

[145] 141 と同じ。

[146] OIST ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 3 月 10 日）

[147] 現行の「教員ハンドブック（Faculty Handbook)」では、「アポイントメント＆プロモーション・コミッティー」と英語をそのまま片仮名で表記しているが、次回改定時には日本語表記に変更予定のため、本稿では日本語表記としている。

Committee）が審査を終えた後、昇進審査に関する文書（Promotion Review papers）に取りまとめられ、議長からの送り状（cover letter from the Chair）を添えて教員担当学監（Dean of Faculty Affairs（DFA））を通して学長（President）に提出される[148]。

学長に提出された後のプロセスは以下の通りである[149]。

1）学長による審査（Review）。
2）学長が昇進審査委員会の推薦に同意する場合、上述の書類に学長の送り状（letter from the President）を添え、理事会（Board of Governors）に諮られ最終承認（final approval）される。
3）学長が昇進審査委員会の推薦に同意しない場合は、同委員会と解決方法を議論する。必要であれば、学長は自身の判断に資するため、候補者の評価を別途行うための会議を招集することができる。

学長の承認後、理事会において、昇進の最終承認が行われる[150]。

昇進審査委員会が昇進見送りの提案をし、学長がそれに同意した場合は、その旨を候補者に通知し、理事会にも報告される。その場合、少なくとも 3 年は昇進審査を受けることができない。[151]

◆昇進審査の基準（Criteria for Promotion）

昇進の基準は、「①d)採用審査対象の教員の評価方法」に記載した教員の新規任用の場合の 2 つの基準に、第 3 の基準として大学及び国際的な科学コミュニティへの寄与が加わったものとなっている。また、第 2 の基準「教育及びメンタリング(Teaching and mentoring)」は、主に OIST における実績が評価される。

第 1 の基準は「学識（scholarship)」であり、「当該個人の学識及び研究（research）が、その職位・キャリア開発のレベルにおいて、世界中の同僚の中でも上位 5～10%以内に位置する（ranks among the top 5-10 percent in their world-wide cohort）こと」、第 2 の基準は「教育及びメンタリング（Teaching and mentoring)」であり、「質の高い授業を計画し、実施していくことができることを明確に証明する、質の高い教育歴（record of high quality teaching)」、第 3 の基準は「教員としての貢献（Academic Service)」であり、「学内での委員会業務や教員としてその他の貢献を果たし最も広い意味で大学に寄与すること、さらにカンファレンス組織委員会、編集委員会、ピアレビュー委員会などの業務を通じて

[148] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3
[149] 148 と同じ。
[150] 148 と同じ。
[151] 148 と同じ。

国際的な科学コミュニティに寄与すること」である[152]。

基準間で決められた重み付けはないが、学識及び教育で卓越した成果があり、かつ第 3 の基準において少なくとも「良い」という評価でなければならず、教育または第 3 の基準のいずれかの評価が「不十分である」場合、昇進は認められないと定めている[153]。

◆任期なし（テニュア付き）の研究者個人の業績評価項目

本調査の一環で行ったアンケート調査への回答において、任期なし（テニュア付き）の研究者（教員だけではなく研究員・技術員も含む[154]）個人の業績評価（ただし教授への昇進審査に限らず、通常の業績評価も含む）においては、次の項目を評価すると回答があった。

＊研究活動

1. 成果の学術的価値
3. 成果の国際水準
5. 学際・融合領域・領域間連携研究への取組
8. 国際共著論文
19. 学会発表・講演
22. 学会活動（役職等）
23. 国際連携（国際共著論文以外の活動 例：国際会議への参加 等）

＊管理・運営

30. 役職（学部長、学科長、内部委員等）
31. 機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（（教員の場合）教育・（研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績

＊教育活動・人材育成

34. 学生による授業評価
36. 研究室・ゼミの学生の指導
41. 若手研究者の育成

＊社会貢献活動

44. 学外の審議会・委員会
48. アウトリーチ活動（公開講座等）

---

[152] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[153] 152 と同じ。

[154] OIST ヒアリング結果（2022 年 3 月 29 日）

◆昇進審査方法

昇進審査の方法は、第 1 基準の「学識」について学外評価者（書簡提供者）（external reviewers（letter writers））からの書簡（letters）を収集する点（ただし 6 通）及び学外評価者（書簡提供者）からの書簡を最終評価において最も重視している点は「①d)採用審査対象の教員の評価方法」と同じであるが、より多様な観点について、学内からの評価も含めた多面的な評価が行われるものとなっている。

1）第 1 基準「学識」の評価方法[155]

第 1 基準「学識」の評価は、学外評価者（書簡提供者）（external reviewers（letter writers））からの書簡（letters）、選択された 3 つの論文の質、影響力（impact）及び独創性（originality）に基づいて行われる。

学外評価者（書簡提供者）は、候補者の共著者（co-authors）や指導教員（mentors）、密接な同僚（close working colleagues）であった者以外の者でなければならず、昇進審査委員会は 6 通の書簡を、最初に書簡を依頼してから 2 カ月以内に収集することを目指すとしている。また、候補者本人が推薦した評価者の数が半数を超えてはならないとしている[156]。OIST では、学外評価者（書簡提供者）からの書簡が客観的な手続にとって必須と考えられており、原則として候補者が推薦した評価者からの書簡よりも重視され、また最終評価において最も重視されている。

なお、学外評価者（書簡提供者）からの書簡のうち 25%以上の書簡が昇進を支持しない場合、昇進は注意深く再考する必要があると定められている。

2）第 2 基準「教育及びメンタリング」の評価方法[157]

第 2 基準「教育及びメンタリング」の評価では、学生、ポストドクトラル・スカラー（postdoctoral scholars）、本学の教員による評価が重要視される。候補者は、履歴書（CV）とアカデミック・サービス・レコード（Academic Service Record）の中に、自らの授業を履修している学生からの客観的かつ関連性のあるフィードバックや、学生に対するメンタリングの実践例を提供することができるとし、研究科長（Dean of the Graduate School（DGS））及びその他の教員は評価についての助言を求められることがあるとしている。

---

[155] 特に明記した箇所以外、OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック　https://www.oist.jp/ja/policy-library/3　、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook　https://www.oist.jp/policy-library/3

[156] OIST ヒアリング結果（2022 年 3 月 29 日）

[157] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック　https://www.oist.jp/ja/policy-library/3　、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook　https://www.oist.jp/policy-library/3

3）第 3 基準「教員としての貢献」の評価方法[158]

第 3 基準「教員としての貢献」」の評価については、プロボスト（Provost）、教員担当学監（Dean of Faculty Affairs（DFA））及び他の教員（委員会の議長など）が評価についての助言を求められることがあると定めている。

◆アピール（不服申し立て）の手続き（Appeal Process）[159]

昇進が不可となり、手続の間違いが存在したと思う教員は、昇進の不可の旨の通知を受けた 10 営業日以内に教員担当学監（Dean of Faculty Affairs（DFA））に不服申し立てできると定められている。不服申し立ては、教員担当学監から速やかにプロボスト、研究担当ディーン（Dean of Research（DR））及び研究科長（Dean of the Graduate School（DGS））に委ねられ、テニュア付き教員から構成される特別なアピール・コミッティー（Appeal Committee）が設置される。

不服申し立てにより、昇進審査の結果が再審査されることはないが、結果に影響を及ぼすような手続の間違い（正確な事実や基準が提示されなかったために結果に影響が出た、間違った事実や基準が提示された、手続が適切に実施されなかった等）が無かったか、手続きが適切に実施されたかが確認され、2 カ月以内にアピール・コミッティーから候補者に書面で通知される。

アピール・コミッティーが手続の間違いがあると判断した場合、間違いを是正するための対応を勧告することができ、その措置を実行するか否かの判断には学長が責任を負う。

---

[158] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[159] 158 と同じ。

f)任期付き（テニュア無し）の専任教員のテニュア審査（Tenure Review）方法

◆対象[160]

任期付き（テニュア無し（untenured））のアソシエイト・プロフェッサー（Associate Professors）及びアシスタント・プロフェッサー（Assistant Professors）。

◆時期[161]

任期付き（テニュア無し（untenured））のアソシエイト・プロフェッサー（Associate Professors）及びアシスタント・プロフェッサーの雇用契約期間の合計は、いかなる事情があっても10年を超えてはならず、以下の期間にテニュア審査を行わなければならないと定められている。

＊任期付き（テニュア無し）のアソシエイト・プロフェッサー・・契約開始から4年目半の日（3年半経過）までに開始し、5年目の終わりまでに完了しなければならない。

＊アシスタント・プロフェッサー（全員テニュア無し）・・契約開始から5年目半の日（4年半経過）までに開始し、6年目の終わりまでに完了しなければならない。

◆テニュア審査・決定体制・プロセス

1）テニュア審査

テニュア審査の体制は、「①d)採用審査対象の教員の評価方法」や「①e)任期なし（テニュア付き）のアソシエイト・プロフェッサーの昇進審査（Promotion Review）方法」と異なり、審査委員会に加えて、候補者の研究ユニット[162]の現地審査（on-site review）を行う学外審査委員会（external review committee（ERC））が設置され、より複眼的な審査が行われる。

テニュア審査は、個々の案件ごとに設置される非常設のテニュア審査委員会[163]（Tenure Review Evaluation Committee（TREC））が行う。テニュア審査委員会のメンバーは、テニュア審査を受ける候補者本人にメンバー候補になる教員について確認した後、3名以上の

---

[160] OISTウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OISTウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3 、OISTヒアリング結果（2022年3月29日）

[161] 160と同じ。

[162] OISTでは、アソシエイト・プロフェッサー（Associate Professors）およびアシスタント・プロフェッサー（Assistant Professors）を含むすべての教員は、独立して研究ユニット（Research Unit）を主宰している（(出典）OISTウェブサイト ＞ OISTについて ＞ OISTとは https://www.oist.jp/ja/facts-figures 、OISTウェブサイト英語版 ＞ About ＞ OIST Facts and Figures https://www.oist.jp/facts-figures)。研究ユニットの詳細については、「(2) 参考資料①ファクトシートg)組織」を参照。

[163] 現行の「教員ハンドブック（Faculty Handbook)」では、「エバリュエーション・コミッティー」と英語をそのまま片仮名で表記しているが、次回改定時には日本語表記に変更予定のため、本稿では日本語表記としている。

学内の[164]教員を教員担当学監（Dean of Faculty Affairs（DFA））が任命する。[165]

また、研究ユニットを評価する（詳細後述）5名[166]の学外の専門家で構成される学外審査[167]委員会（external review committee（ERC））のメンバー1名（通常は同委員会議長）が投票権を有しないメンバーとしてテニュア審査委員会に加わる[168]。

候補者とテニュア審査委員会との間に、指導者又は共同研究者としての関係（mentoring or collaborative relationship）がある場合は、議長からの送り状（cover letter from the Chair）で明確に公表されなければならないとしている[169]。

2）テニュア付与決定

テニュア審査委員会の審査後のプロセスは、「①d)採用審査対象の教員の評価方法」に記載したテニュア付き教員の新規任用の場合及び「①e)任期なし（テニュア付き）のアソシエイト・プロフェッサーの昇進審査（Promotion Review）方法」と同じである。

テニュア審査委員会の審査の結果は、任用・昇進委員会[170]（Appointment and Promotion Committee）が審査を終えた後、テニュア審査に関する文書（Tenure Review papers）に取りまとめられ、議長からの送り状（cover letter from the Chair）を添えて教員担当学監（Dean of Faculty Affairs（DFA））を通して学長（President）に提出される[171]。

学長に提出された後のプロセスは以下の通りである[172]。

1）学長による審査（Review）。
2）学長がテニュア審査委員会の推薦に同意する場合、上述の書類に学長の送り状（letter from the President）を添え、理事会（Board of Governors）に諮られ最終承認（final approval）される。
3）学長がテニュア審査委員会の推薦に同意しない場合は、同委員会と解決方法を議論する。必要であれば、学長は自身の判断に資するため、候補者の評価を別途行うための会議を招集することができる。

---

164 OIST ヒアリング結果（2022 年 3 月 29 日）
165 特に明記した箇所以外、OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック　https://www.oist.jp/ja/policy-library/3　、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook　https://www.oist.jp/policy-library/3
166 164 と同じ。
167 164 と同じ。
168 165 と同じ。
169 OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック　https://www.oist.jp/ja/policy-library/3　、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook　https://www.oist.jp/policy-library/3
170 現行の「教員ハンドブック（Faculty Handbook)」では、「アポイントメント＆プロモーション・コミッティー」と英語をそのまま片仮名で表記しているが、次回改定時には日本語表記に変更予定のため、本稿では日本語表記としている。
171 169 と同じ。
172 169 と同じ。

学長の承認後、理事会において、テニュア付与の最終承認が行われる[173]。

テニュア審査委員会がテニュア付与を支持せず、学長がそれに同意した場合は、その旨を候補者に通知し、理事会にも報告される[174]。

◆テニュア審査の目的[175]

関連する学術分野における現在の能力及び潜在的な能力、教育・指導の質、並びに大学行政・地域への貢献の妥当性を見定めること。

◆テニュアの基準（Criteria for Tenure）

テニュア付与に際しての基準は、「①e)任期なし（テニュア付き）のアソシエイト・プロフェッサーの昇進審査（Promotion Review）方法」における3つの基準と項目建ては同じであるが、第1基準の「学識（scholarship)」に関して、世界中の同僚の中での位置について明確な数値は書かれておらず「最高レベル（within the top echelon)」と定められていることと、第3の基準が補助的な基準となっていることが異なっている。

OIST は、教員のテニュア審査にあたり、学識が深く教育能力が高いことを第一の要素としており、学識において卓越していることを特に重視している。これは、教育を担当する者がその分野の第一線で研究を行っていることが OIST の強みであり、その使命を支えているとしているためである。[176]

また、テニュア付与は、OIST 在学期間のみならずキャリア全体における実績に基づいて判断すると定められている[177]。

第1の基準は「学識（scholarship)」であり、「当該個人の学識及び研究（research）が真に卓越しており、世界中の同僚の中でも最高レベルの成果を出している（has achieved high levels of distinction in scholarship and research that places them within the top echelon of their international peer group）こと」、第2の基準は「教育及びメンタリング（Teaching and mentoring)」であり、「質の高い授業を計画し、実施していくことができることを明確に証明する、質の高い教育歴（record of high quality teaching)」である[178]。

---

[173] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[174] 173 と同じ。

[175] 173 と同じ。

[176] 173 と同じ。

[177] 173 と同じ。

[178] 173 と同じ。

第3の基準については、大学行政への貢献（service to the University）が、テニュア付与の決定に「関係することも」あるが、大学行政の貢献が「模範的であったとしても、評価において、学識又は教育能力が大幅に不足する場合を補うことはできません」と定められており[179]、補助的な基準となっている。

◆任期付き研究者個人の業績評価項目

本調査の一環で行ったアンケート調査への回答において、任期付きテニュアトラックの研究者個人の業績評価（ただしテニュア審査に限らない）においては、次の項目を評価すると回答があった。「①教員・研究者の研究業績の評価方法 e)任期なし（テニュア付き）のアソシエイト・プロフェッサーの昇進審査（Promotion Review）方法」で記載した「◆任期なし（テニュア付き）の研究者個人の業績評価項目」と回答は同じである。

＊研究活動

1.成果の学術的価値

3.成果の国際水準

5.学際・融合領域・領域間連携研究への取組

8. 国際共著論文

19. 学会発表・講演

22. 学会活動（役職等）

23. 国際連携（国際共著論文以外の活動 例：国際会議への参加 等）

＊管理・運営

30. 役職（学部長、学科長、内部委員等）

31. 機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（（教員の場合）教育・（研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績

＊教育活動・人材育成

34. 学生による授業評価

36. 研究室・ゼミの学生の指導

41. 若手研究者の育成

＊社会貢献活動

44. 学外の審議会・委員会

48. アウトリーチ活動（公開講座等）

[179] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

◆テニュア審査方法

テニュア審査における第1基準の「学識」についての審査は、学外評価者（書簡提供者）（external reviewers（letter writers））から8通の書簡（letters）を収集するが、「①d)採用審査対象の教員の評価方法」や「①e)任期なし（テニュア付き）のアソシエイト・プロフェッサーの昇進審査（Promotion Review）方法」と異なり、それに加えて5名の学外の専門家で構成される学外審査委員会（external review committee（ERC））が候補者の研究ユニットの現地審査（on-site review）も行うこと[180]が定められており、より複眼的な評価方法が採られている。また、学外評価者（書簡提供者）からの書簡のうち25%以上の書簡がテニュアを支持しない場合、テニュア付与は見送ると定められている。

1）第1基準「学識」の評価方法[181]

第1基準「学識」の評価では、5名の[182]学外の専門家で構成される学外審査[183]委員会（external review committee（ERC））が、候補者の研究ユニット[184]の現地審査（on-site review）を行い、委員会としてのレポートを作成する[185]。学外審査委員会議長以外の[186]学外審査委員のうち[187]少なくとも3名は、後述する書簡も、それぞれ個別に提出する。（学外審査委員会議長は、書簡は提出せず、3名以上の学内教員で構成されるテニュア審査委員会に投票権を有しないメンバーとして加わり、書簡を分析する[188]。）

また、テニュア審査委員会は8通の学外評価者（書簡提供者）（external reviewers（letter writers））からの書簡を、テニュア審査開始日から4カ月以内に収集することを目指すとしており、そのうち少なくとも3通は研究ユニットの現地審査を行った学外審査委員のうち学外審査委員会議長以外の[189]3名からの書簡とするとしている。また、8通のうち候補者本人が推薦した評価者の数が半数を超えてはならないとしている[190]。

---

[180] 2020年度からは新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響により、現地訪問ではなくオンライン審査としている。

[181] 特に明記した箇所以外、OISTウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OISTウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[182] OISTヒアリング結果（2022年3月29日）

[183] 182と同じ。

[184] OISTでは、アソシエイト・プロフェッサー（Associate Professors）およびアシスタント・プロフェッサー（Assistant Professors）を含むすべての教員は、独立して研究ユニット（Research Unit）を主宰している（(出典）OISTウェブサイト ＞ OISTについて ＞ OISTとは https://www.oist.jp/ja/facts-figures 、OISTウェブサイト英語版 ＞ About ＞ OIST Facts and Figures https://www.oist.jp/facts-figures)。研究ユニットの詳細については、「(2) 参考資料①ファクトシートg)組織」を参照。

[185] 182と同じ。

[186] 182と同じ。

[187] 182と同じ。

[188] 182と同じ。

[189] 182と同じ。

[190] 182と同じ。

OIST では、学外評価者（書簡提供者）からの書簡が客観的な手続にとって必須と考えられており、また最終評価において最も重視されており、原則として候補者が推薦した評価者からの書簡よりも重視している[191]。

学外評価者（書簡提供者）は、候補者の共著者（co-authors）や指導教員（mentors）、密接な同僚（close working colleagues）であった者以外の者でなければならないと定められている。

なお、学外評価者（書簡提供者）からの書簡のうち 25%以上の書簡がテニュアを支持しない場合、テニュア付与は見送ると定められている。

2）第 2 基準「教育及びメンタリング」の評価方法[192]

第 2 基準「教育及びメンタリング」の評価では、授業内容（teaching）、ローテーション中の学生の指導（rotation supervision）、メンターとしての役割（mentoring roles）の評価について、研究科長（Dean of the Graduate School（DGS））からの書簡（letter）が必要と定められている。

3）第 3 基準「教員としての貢献」の評価方法[193]

第 3 基準については、テニュア審査委員会が大学行政への貢献（service to the University）に関するデータを分析すると書かれているものの、本基準は、テニュア付与の決定に「関係することも」あるが、大学行政の貢献が「模範的であったとしても、評価において、学識又は教育能力が大幅に不足する場合を補うことはできません」と定められており、評価方法に関するこれ以上の言及は無い。

◆テニュア審査前のプロセス

テニュア審査は、いきなり行われるのではなく、その前に、メンターや教員担当学監（Dean of Faculty Affairs（DFA））による面談が行われ、進捗状況が確認され、アドバイスが提供される[194]。

具体的には、任期付き（テニュア無し（untenured））のアソシエイト・プロフェッサー（Associate Professors）及びアシスタント・プロフェッサー（Assistant Professors）

---

[191] OIST ヒアリング結果（2022 年 3 月 29 日）

[192] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[193] 192 と同じ。

[194] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3 、OIST ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 3 月 10 日）

については、契約初年度にメンター（Mentor）が任命される[195]。

そして、3年目の終わりに、アソシエイト・プロフェッサー及びアシスタント・プロフェッサーが、任用後又は任用前の研究実績の要点をまとめた研究概要（outline of research）及び今後5年間の研究計画概要（outline of research plan）（各1ページ）を教員担当学監（Dean of Faculty Affairs（DFA））に提出すると、教員担当学監からメンター及び教員担当学監が任命した別のテニュア付教員にそれが送付され、その2名の教員との面談が行われる。面談後、2名の教員から、アソシエイト・プロフェッサーまたはアシスタント・プロフェッサーのテニュア審査への進捗（readiness for the tenure review）についての状況報告レポート（status report）が教員担当学監に提出され、その後、教員担当学監と進捗状況についての面談（status meeting）が行われる。[196]

◆テニュア審査結果の反映[197]

テニュア審査において、原則アソシエイト・プロフェッサーは1回目の審査で、合否が決定される。アシスタント・プロフェッサーにおいては、新旧両方のテニュア審査システムによって違いはあるが、新システムの場合、1回目の審査で、テニュアが付与されなかった場合でも、「条件を満たす（Satisfactory）」と評価された場合は、テニュア無しのアシスタント・プロフェッサーに昇進し、8年目に2回目のテニュア審査を受けることができる。

テニュア審査の結果、不合格（Unsuccessful）となった場合、契約の任期満了日又はテニュア審査結果を通知した日から1年後のどちらか遅い期日に契約が終了する。したがって、テニュア付与が認められなかった候補者は、プロボスト（Provost）及び教員担当学監（Dean of Faculty Affairs（DFA））と連携して、適切に移行するための準備（学生が執筆中の博士論文の仕上げ、更新任期制職員の異動、単任期制職員やポストドクトルスカラーの契約終了手続き等）を進めなければならないと定められている。

◆アピール（不服申し立て）の手続き（Appeal Process）

不服申し立ての手続きは、「①e)任期なし（テニュア付き）のアソシエイト・プロフェッサーの昇進審査（Promotion Review）方法」の場合と同じである。

テニュア付与が不可となり、手続の間違いが存在したと思う教員は、テニュアの不可の旨の通知を受けた10営業日以内に教員担当学監（Dean of Faculty Affairs（DFA））に不服申し立てできると定められている。不服申し立ては、教員担当学監から速やかにプロボスト、研究担当ディーン（Dean of Research（DR））及び研究科長（Dean of the Graduate

---

[195] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[196] 195と同じ。

[197] 195と同じ。

School (DGS)) に委ねられ、テニュア付き教員から構成される特別なアピール・コミッティー (Appeal Committee) が設置される。[198]

不服申し立てにより、テニュア審査の結果が再審査されることはないが、結果に影響を及ぼすような手続の間違い (正確な事実や基準が提示されなかったために結果に影響が出た、間違った事実や基準が提示された、手続が適切に実施されなかった等) が無かったか、手続きが適切に実施されたかが確認され、2 カ月以内にアピール・コミッティーから候補者に書面で通知される[199]。

アピール・コミッティーが手続の間違いがあると判断した場合、間違いを是正するための対応を勧告することができ、その措置を実行するか否かの判断には学長が責任を負う[200]。テニュア審査が再度行われた実績はある[201]。

---

[198] OIST ウェブサイト > 基本方針・ルール・手続きライブラリ > 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 > Policy Library > 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[199] 198 と同じ。

[200] 198 と同じ。

[201] OIST ヒアリング・意見交換等結果 (2022 年 3 月 10 日)

g)教員の年間業績評価（Faculty Annual Performance Appraisal）の方法

◆対象[202]

原則全ての専任教員（教授、アソシエイト・プロフェッサー（Associate Professors)、アシスタント・プロフェッサー（Assistant Professors）のいずれか)。

但し、定年に達した専任教員及び兼任教員（アジャンクト）については、年間業績を記載したサマリーフォームの提出は必須だが、年間業績評価の面談は任意としている。

◆時期[203]

毎年度１回

◆評価体制[204]

教員担当学監（Dean of Faculty Affairs（DFA)）が面談して評価する。

◆評価の観点[205]

＊教育（teaching)

＊研究（research)

＊研究指導（mentoring)

＊大学行政への貢献（university service)

＊資金獲得（特に外部資金）(grants received（especially external grants))

＊教員の義務（faculty obligations)

＊その他（研究データアーカイブ、学術機関レポジトリ等）[206]

◆評価方法

上記の観点について前年度の業績を評価する[207]。評価に利用する資料は、各教員が作成する自身のサマリーフォーム（A4 で 1～2 ページ程度で、上記の観点（項目）をまとめたフォーム）[208]及び研究ユニット[209]に関する年次報告（annual report for the unit)（論文発

---

[202] OIST ヒアリング結果（2022 年 3 月 29 日）

[203] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[204] 203 と同じ。

[205] 特に明記した箇所以外、203 と同じ。

[206] 202 と同じ。

[207] 203 と同じ。

[208] 202 と同じ。

[209] OIST では、准教授（Associate Professors）およびアシスタント・プロフェッサー（Assistant Professors）を含むすべての教員は、独立して研究ユニット（Research Unit）を主宰している（(出典）OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ OIST とは https://www.oist.jp/ja/facts-figures 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ About ＞ OIST

表状況を含む。OIST のウェブサイトに掲載・公開されている。次ページ以降に例を掲載)、学生による授業アンケート結果や研究指導 (mentoring) の状況も含めた研究科長 (Dean of the Graduate School (DGS)) による教育等についての評価結果である[210]。

教員担当学監 (Dean of Faculty Affairs (DFA)) は毎年度 1 回、教員と面談する。面談は、前年度の業績を評価する機会であると共に、研究ユニットのマネージメントについて教員が支援 (help) や意見 (feedback) を求める特別な機会と位置付けられている。必要に応じ、翌年の目標設定や業績向上のためのアクションプランを立てる機会にもなっている。[211] 面談は、特に任期付き (テニュア無し (untenured)) のアソシエイト・プロフェッサー (Associate Professors) やアシスタント・プロフェッサー (Assistant Professors) には有用であり、「①f)任期付き(テニュア無し)の専任教員のテニュア審査(Tenure Review)方法◆テニュア審査前のプロセス」に記載した、メンターから指導を受けているか、メンターやもう一人のテニュア付き教員による面談を受けたかを確認し、研究ユニットをどう運営する必要があるかを助言するなどして、テニュア審査に向けた準備となっている[212]。

2018 年 4 月に教員採用のために導入した米国のインターフォリオ社(Interfolio, INC.)のアプリケーションシステムを、2021 年度からは教員のテニュア審査及び昇進審査、年間業績評価にも活用している[213]。

◆評価結果の反映先

年間業績の評価が「満足のいくもの (Satisfactory)」であった場合、OIST の予算状況に鑑みて、その年俸が増額される「場合がある」[214]と定められているが、毎年の面談は、進捗状況を確認して助言したり、意見交換したりなど教員及び研究ユニット長としての責務を果たしているかを確認するものであり、米国の大学における学部長 (department chair) による毎年の評価でしばしば行われる点数付けや段階評価をするようなものではなく、条件を満たしていれば最低限の昇給は行われる。[215]

Facts and Figures https://www.oist.jp/facts-figures)。研究ユニットの詳細については、「(2) 参考資料①ファクトシート g)組織」を参照。

[210] OIST ヒアリング・意見交換等結果 (2022 年 3 月 10 日)

[211] OIST ウェブサイト > 基本方針・ルール・手続きライブラリ > 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 > Policy Library > 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[212] 210 と同じ。

[213] 210 と同じ。

[214] 211 と同じ。

[215] 210 と同じ。

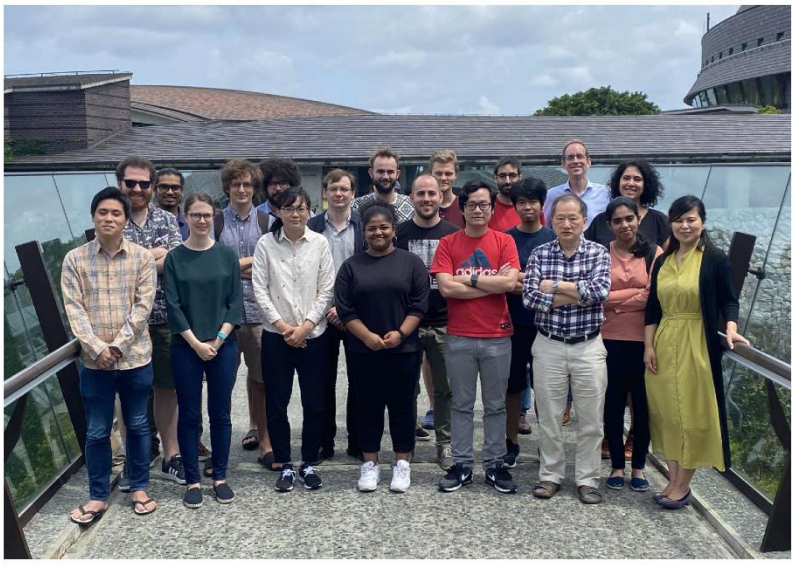
図表 IV-21　研究ユニットのウェブサイトに掲載されている年次報告(例)
（トーマス・ブッシュ教授（Professor Thomas Busch））（抜粋）

量子システム研究ユニット（トーマス・ブッシュ）

FY2020 Annual Report

Quantum Systems Unit

Professor Thomas Busch



Abstract

In the past year we have focused on characterising properties of strongly correlated ultracold atom system through new quantifiers such as quantum speeds and OTOCS, the description of quantum thermodynamics properties in interacting quantum many-body systems, the superfluid behaviour of BECs in the presence of artificial gauge fields, the coupling between atoms and nanofiber systems and several other topics.

1. Staff

- Dr. Pham Le Kien, Staff Scientist
- Dr. Thomas Fogarty, Staff Scientist
- Dr. Jing Li, Postdoctoral Scholar
- Dr. Bijita Sarma, Postdoctoral Scholar
- Dr. Karol Gietka, JSPS Fellow
- Mr. Mathias Mikkelsen, PhD Student
- Ms. Seyedeh Sahar Seyed Hejazi, PhD Student
- Ms. Ayaka Usui, PhD Student
- Mr. Christopher Campbell, PhD Student
- Mr. Tim Keller, PhD Student
- Ms. Friederike Metz, PhD Student
- Mr. Lewis Ruks, PhD Student
- Mr. Muhammad Sirajul Hasan, PhD Student
- Mr. Mohamed Boubakour, PhD Student
- Mr. Yuta Itoh, PhD Student
- Mr. Jose Carlos Pelayo, PhD Student
- Ms. Keerthy Menon, PhD Student
- Mr. Tai Tran, PhD Student
- Ms. Sawako Koki, Research Unit Administrator

Rotation Students

- Ms. Ananya Samanta (January-April, 2020)
- Ms. Natalya Weber (May-August, 2020)
- Mr. Tai Tran (May-August, 2020)
- Mr. Mohammed Zia Jalaudeen (September-December, 2020) *remote
- Ms. Aswathy Raj (September-December, 2020) *remote
- Mr. Alexey Vylegzhanin (September-December, 2020)

Research Interns

- Mr. Houshu Hiyane, Tokyo University of Science, Japan *graduated (July 01 - Dec 27, 2019 / Feb 03 - Apr 30, 2020)
- Ms. Irina Korshok, Saint Petersburg State University, Russia (Oct 03, 2019 - Apr 30, 2020)
- Mr. Jianqiao Deng, The University of Hong Kong, China (Mar 25, 2019 - Aug 14, 2020)
- Ms. Bandita Das, University of Hyderabad, Idia (Sepe 23,2020 - Mar 22, 2021) *VRS, worked remotely

2. Collaborations

2.1 Quantum Metrology

- Type of collaboration: Joint research
- Researchers:
  - Prof. S. Campbell, University College Dublin, Ireland
  - Prof. J. Goold, Trinity College Dublin, Ireland

2.2 Shortcuts to adiabaticity

- Type of collaboration: Joint research
- Researchers:

- Dr. A. Ruschhaupt, University College Cork, Ireland
- Prof. Xi Chen, Shanghai University, China and University of Bilbao, Spain

2.3 Cold atoms and optical nanofibers

- Type of collaboration: Joint research
- Researchers:
  - Prof. Sile Nic Chormaic, OIST Graduate University, Japan

2.4 Nonlinear optomechanics

- Type of collaboration: Joint research
- Researchers:
  - Prof. Jason Twamley, OIST Graduate University, Japan

2.5 Polaron dynamics in BECs

- Type of collaboration: Joint research
- Researchers:
  - Prof. Peter Schmelcher, Hamburg University, Germany

3. Activities and Findings

3.1 Effects of coherence on quantum speed limits

We have discussed the effects of many-body coherence on the speed of evolution of ultracold atomic gases and the relation to quantum speed limits. For this we have focused on two related systems, spinless fermions and the bosonic Tonks-Girardeau gas, which possess equivalent density dynamics but very different coherence properties. To illustrate the effect of the coherence on the dynamics, we have considered squeezing an anharmonic potential which confines the particles and have found that the speed of the evolution exhibits subtle but fundamental differences between the two systems. Furthermore, we have explored the difference in the driven dynamics by implementing a shortcut to adiabaticity designed to reduce spurious excitations. We were able to show that collisions between the strongly interacting bosons can lead to changes in the coherence which result in different evolution speeds and therefore different fidelities of the final states.

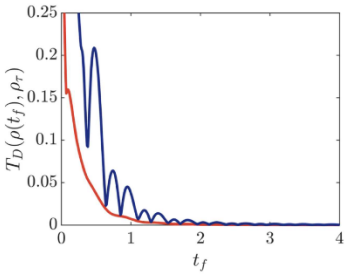


Figure: Trace distance after the trap squeezing using a shortcut to adiabticity as a function of length of teh pulse for the Tonks gas (blue) and the Fermi gas (red).

Publication:
Effects of coherence on quantum speed limits and shortcuts to adiabaticity in many-particle systems
T.-N. Xu, J. Li, Th. Busch, X. Chen, and T. Fogarty
Phys. Rev. Research 2, 023125 (2020)

3.2 *In Situ* Thermometry of a Cold Fermi Gas via Dephasing Impurities

The precise measurement of low temperatures is a challenging, important, and fundamental task for quantum science. In particular, in situ thermometry is highly desirable for cold atomic systems due to their potential for quantum simulation. In this project we have demonstrated that the temperature of a noninteracting Fermi gas can be accurately inferred from the nonequilibrium dynamics of impurities immersed within it, using an interferometric protocol and established experimental methods. Adopting tools from the theory of quantum parameter estimation, we have shown that our proposed scheme achieves optimal precision in the relevant temperature regime for degenerate Fermi gases in current experiments. We have also discovered an intriguing trade-off between measurement time and thermometric precision that is controlled by the impurity-gas coupling, with weak coupling leading to the greatest sensitivities. This could be explained as a consequence of the slow decoherence associated with the onset of the Anderson orthogonality catastrophe, which dominates the gas dynamics following its local interaction with the immersed impurity.

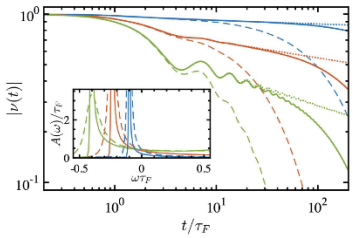


Figure: Decoherence functions (main) and absorption spectra (inset) for the homogeneous gas, with coupling k_Fa = -0.5 (blue), k_Fa = -1.5 (red), k_Fa = -6 (green) and temperature $T=0$ (dotted), $T=0.01\ T_F$ (solid), and $T=0.1\ T_F$ (dashed).

Publication:
In Situ Thermometry of a Cold Fermi Gas via Dephasing Impurities
M.T. Mitchison, T. Fogarty, G. Guarnieri, S. Campbell, Th. Busch, and J. Goold
Phys. Rev. Lett. 125, 080402 (2020)

3.3 Feshbach engine in the Thomas-Fermi regime

Bose-Einstein condensates can be used to produce work by tuning the strength of the interparticle interactions with the help of Feshbach resonances. In inhomogeneous potentials, these interaction ramps change the volume of the trapped gas, allowing one to create a thermodynamic cycle known as the Feshbach engine. However, in order to obtain a large power output, the engine strokes must be performed on a short timescale, which is in contrast to the fact that the efficiency of the engine is reduced by irreversible work if the strokes are done in a nonadiabatic fashion. In this work we have investigated how such an engine can be run in the Thomas-Fermi regime and presented a shortcut to adiabaticity that minimizes the irreversible work and allows for efficient engine operation.

（中略）

4. Publications

4.1 Journal

1. Effects of coherence on quantum speed limits and shortcuts to adiabaticity in many-particle systems
   Tian-Niu Xu, Jing Li, Thomas Busch, Xi Chen, and Thomás Fogarty
   Phys. Rev. Research 2, 023125 (2020).

2. Chiral excitation of a single atom by a quantized single-photon pulse in a guided mode of a nanofiber
   F. Le Kien, S. Nic Chormaic, and Th. Busch
   Phys. Rev. A 101, 063816 (2020).

3. In Situ Thermometry of a Cold Fermi Gas via Dephasing Impurities
   M.T. Mitchison, T. Fogarty, G. Guarnieri, S. Campbell, Th. Busch, and J. Goold
   Phys. Rev. Lett. 125, 080402 (2020). **Editor's Suggestion**

4. A Feshbach engine in the Thomas-Fermi regime
   T. Keller, T. Fogarty, J. Li, and Th. Busch
   Phys. Rev. Research 2, 033335 (2020).

5. Spin selection in single-frequency two-photon excitation of alkali-metal atoms
   Krishnapriya Subramonian Rajasree, Ratnesh Kumar Gupta, Vandna Gokhroo, Fam Le Kien, Thomas Nieddu, Tridib Ray, Sile Nic Chormaic, and Georgiy Tkachenko
   Phys. Rev. Research 2, 033341 (2020).

6. Pump-probe spectroscopy of Bose polarons: Dynamical formation and coherence
   S.I. Mistakidis, G.C. Katsimiga, G.M. Koutentakis, Th. Busch, and P. Schmelcher
   Phys. Rev. Research 2, 033380 (2020).

7. Universal and optimal coin sequences for high entanglement generation in 1D discrete time quantum walks
   A. Gratsea, F. Metz, and Th. Busch
   J. Phys. A: Math. Theor. 53 44530 (2020).

8. Optomechanical cooling by STIRAP-assisted energy transfer – an alternative route towards the mechanical ground state
   B. Sarma, Th. Busch, and J. Twamley
   New J. Phys. 22 103043 (2020).

9. Controlled creation of three-dimensional vortex structures in Bose-Einstein condensates using artificial magnetic fields
   J. Schloss, P. Barnett, R. Sachdeva, and Th. Busch
   Phys. Rev. A 102, 043325 (2020). **Editor's Suggestion**

10. A many-body heat engine at criticality
    Thomás Fogarty and Thomas Busch
    Quantum Sci. Technol. 6 015003 (2020)

11. Symmetry breaking in binary Bose-Einstein condensates in the presence of an inhomogeneous artificial gauge field
    S. Sahar S. Hejazi, Juan Polo, Rashi Sachdeva, Thomas Busch
    Phys. Rev. A 102, 053309 (2020) **Editor's Suggestion**

12. Time-optimal variational control of bright matter-wave soliton
    Tang-You Huang, Jia Zhang, Jing Li, Xi Chen
    Phys. Rev. A 102,053313 (2020)

13. Coupling between guided modes of two parallel nanofibers
    Fam Le Kien, Lewis Ruks, Sile Nic Chormaic, Thomas Busch
    New J. Phys. 22 123007 (2020)

14. Spatial distributions of the fields in guided normal modes of two coupled parallel optical nanofibers
    Fam Le Kien, Lewis Ruks, Sile Nic Chormaic, Thomas Busch
    Accepted for New J. Phys. 10 1088 (2021)

15. Bayesian parameter estimation using Gaussian states and measurements
    Simon Morelli, Ayaka Usui, Elizabeth Agudelo, Nicolai Friis
    Quantum Sci. Technol. 6 025018 (2021)

16. Cavity-enhanced magnetometer with a spinor Bose-Einstein condensate
    K. Gietka, F. Mivehvar, and Th. Busch
    Accepted for New J. Phys. 10 1088 (2021)

4.2 Books and other one-time publications

Nothing to report

4.3 Oral and Poster Presentations

4.3.1 Conference Invited Talk

1. Busch, Th. *Non-equilibrium dynamics in strongly correlated quantum gases,* The CLEO PR 2020 Conference: An all-virtual conference, Online, 4 August (2020).

2. Busch, Th. *Cavity-enhanced magnetometer using a spinor Bose-Einstein condensate*, TQSense, Online, 3 February (2021).

4.3.2 Conference Oral Presentation

1. Usui, A. *Extension of thermodynamic virtual qubits to multi-level systems,* JPS Autum Meeting 2020, Online, 10 October (2020).
2. Gietka, K. *Quantum Simulators in Other Frames of Reference*, Q-Turn Workshop 2020, Online, 24 November (2020).
3. Busch, Th. *Controlling correlated quantum systems*, Tohoku Quantum Alliance x OIST Quantum Meeting, OIST/Online, 24 November (2020).
4. Fogarty, T. *In Situ Thermometry of a Cold Fermi Gas via Dephasing Impurities*, JPS Spring Meeting 2021, Online, 14 March (2021).
5. Mikkelsen, M. *Connecting scrambling and work statistics for short-range interactions in the harmonic oscillator*, JPS Spring Meeting 2021, Online, 14 March (2021).

4.3.3 Conference Poster Presentation

1. Ruks, L. & Busch, Th. Asymptotic long-range interactions of quantum emitters through structured photonic baths, Quantum Nanophotonics Benasque 2021, Online, 2 March (2021).

2. Usui, A., Niedenzu, W. & Huber, M. Simplifying multi-level thermal machines using virtual qubits, Quantum Thermodynamics of Non-Equilibrium systems, Online, 14 October (2020).

4.3.4 Seminar

1. Fogarty, T. *A many-body heat engine at criticality*, Keio Univeristy, Zoom, 13 July (2020).
2. Busch, T. *In-situ thermometry of a cold Fermi gas via dephasing impurities*, Washington State University, Zoom, 8 October (2020).
3. Usui, A. *Simplifying multi-level thermal machines using virtual qubits*, Boston University, Zoom, 29 October (2020).

5. Intellectual Property Rights and Other Specific Achievements

Nothing to report

6. Seminar, Meetings and Events

6.1 Seminar

6.1.1 Spin-tensor-momentum coupled bright solitons

- Date: 9 December 2020
- Venue: OIST Campus L4E48/Zoom
- Speaker: Yongping Zhang (Professor, Shanghai University, China)

6.1.2 Quantum simulation of energy transport in an open quantum system

- Date: 21 December 2020
- Venue: OIST Campus L4E48/Zoom
- Speaker: Chandrashekar Madaiah (Professor, The Institute of Mathematical Sciences, India)

6.1.3 Self-bound supersolid phase in Bose-Bose mixtures and dipolar condensates

- Date: 22 January 2021
- Venue: OIST Campus B503/Zoom
- Speaker: Rashi Sachdeva (Postdoctoral Researcher, Lund University Sweden)

6.1.4 A short tour of quantum speed limits

- Date: 27 January 2021
- Venue: OIST Campus C209/Zoom
- Speaker: Steve Campbell (Assistance Professor, University College Dublin, Ireland)

6.1.5 High Performance Quantum Computing

- Date: 5 February 2021
- Venue: OIST Campus L4E48/Zoom
- Speaker: Lee O'Riordan (Postdoctoral Researcher, ICHEC, Dublin, Ireland)

6.1.6 From ultracold gases to hot nanoscale systems: a long journey

- Date: 9 February 2021
- Venue: OIST Campus L4E01/Zoom
- Speaker: Nicola Lo Gullo (Postdoctoral Researcher, CSC – IT Center for Science Espoo, Finland)

6.1.7 All's well that ends well: Super shortcuts to adiabaticity

- Date: 24 February 2021
- Venue: OIST Campus L4E48/Zoom
- Speaker: Albert Benseny Cases (Senior Quantum Control Engineer, Q-CTRL, Australia)

6.1.8 Rotating condensates in topologically non-trivial geometries

- Date: 14 April 2021
- Venue: OIST Campus L4E48/Zoom
- Speaker: Angela White (Research Fellow, Australian National University, Australia)

6.2 Meetings and Events

6.2.1 Tohoku Quantum Alliance x OIST Quantum Meeting

- Date: November 24 - 25, 2020
- Venue: OIST/ Zoom
- Organizers:
  - Thomas Busch OIST Graduate University
  - Yong P. Chen Tohoku Quantum Alliance, Tohoku University

Two workshops were cancelled due to the COVID-19 outbreak
***14 - 17 April Ultracold Atoms Japank**
***29 Septermber - 8 October Okinawa School in Physics 2020: Coherent Quantum Dynamics**

7. Other

Nothing to report.

Copyright © 2022 Okinawa Institute of Science and Technology Graduate University

(出典)OIST ウェブサイト ＞ 研究 ＞ 教員・ユニット一覧 ＞ 量子システム研究ユニット ＞ 年次報告 ＞ 2020 年度 https://groups.oist.jp/ja/qsu/fy2020-annual-report

h)研究ユニット（Research Unit）の評価（Evaluation）

◆研究ユニットの概要

OIST では、教授（Professor）、アソシエイト・プロフェッサー（Associate Professors）及びアシスタント・プロフェッサー（Assistant Professors）を含むすべての教員が独立して研究ユニット（Research Unit）を主宰しており、2022 年 1 月時点で研究ユニットが 84 ある[216]。

「研究ユニット」は、スタッフ・サイエンティスト（Staff Scientists）、リサーチ・スペシャリスト（Research Specialists）、技術員（Technicians）、ポストドクトラル・スカラー（Postdoctoral Scholars）を任期制で任用することができる。研究ユニットの事務を担当する職員（Administrative personnel）も任用できる。[217]

研究ユニット間で共同研究は行われるが、そのために別のグループを形成することはない[218]。

◆対象[219]

〇テニュア付き教授

〇テニュア付きアソシエイト・プロフェッサー（Associate Professors）

〇アジャンクト・プロフェッサー（adjunct faculty）。

※ テニュア無しアソシエイト・プロフェッサー、アシスタント・プロフェッサー（Assistant Professors）（全員テニュア無し）は、テニュア審査の一環で、学外審査委員会（external review committee（ERC））により、研究ユニットの評価を受ける（「①f)任期付き（テニュア無し）の専任教員のテニュア審査（Tenure Review）方法」参照）。通常の 5 年に 1 回の研究ユニット評価は受けない。

◆時期[220]

原則 5 年に 1 回。

---

[216] OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ OIST とは https://www.oist.jp/ja/facts-figures 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ About ＞ OIST Facts and Figures https://www.oist.jp/facts-figures

[217] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[218] OIST ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 3 月 10 日）

[219] 217 と同じ、OIST ヒアリング結果（2022 年 3 月 29 日）。なお、教員の種別及び種別ごとのテニュア有無については、「(1) ①d)採用審査対象の教員の評価方法◆対象」を参照。

[220] 217 と同じ。

◆評価目的[221]

学内研究資金の配分。

◆評価体制[222]

学外の専門家で構成される学外審査委員会（External Review Committee）により評価される。

◆評価基準・評価方法

学外審査委員会による研究進捗評価（progress review）において研究実績が世界で上位5%以内(Outstanding)か、10%以内(Excellent)、15%以内(Good)、25%以内(Satisfactory)か等が判断される[223]。

外部資金の獲得は奨励されており、獲得状況は参考資料として学外審査委員会に提出されるが、現時点で研究ユニットの評価項目には含まれていない[224]。

研究ユニットの評価結果は、審査を受けた教員にも通知され、委員会メンバー及び教員担当学監（Dean of Faculty Affairs（DFA））、プロボスト（Provost）、学長（President）の限られたメンバーに共有される[225]。

◆評価結果の反映先[226]

研究進捗評価（progress review）においてベースラインの研究資金が審査され、評価結果を踏まえ、毎年度学内での予算調整の上[227]、承認された予算が配分される。研究資金は、テニュア付き教員であっても保証されるわけではなく、5年に一度、その配分を巡って評価を受ける仕組みとなっている。テニュア付き専任教員の場合は、定年までの雇用は保証されるが、評価結果により、予算の増減やプロジェクトの方向性変更等が助言される場合もある[228]。

また、学外審査委員会において、研究が概ね良好（mostly positive）と評価された教員は、学長（President）と給与（salary）の交渉をすることができると定められている。

---

[221] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[222] 221 と同じ。

[223] OIST ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 3 月 10 日）、OIST ヒアリング結果（2022 年 3 月 29 日）

[224] 223 と同じ。

[225] OIST ヒアリング結果（2022 年 3 月 29 日）。

[226] 特に明記した箇所以外、OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック https://www.oist.jp/ja/policy-library/3 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook https://www.oist.jp/policy-library/3

[227] 225 と同じ。

[228] 223 と同じ。

②教員・研究者個人の研究業績の評価と研究開発機関／研究開発分野全体の研究力強化との関係

a) 大学全体の研究力強化に向けた教員の採用審査

OIST では、研究分野（Fields of Research）として 8 分野を定めており[229][230]、学外 6 名・学内 6 名（学外 3 か国のノーベル賞受賞者 4 名を含む）の委員会の報告書をふまえて、強みとなっている既存分野での採用を続ける一方、小規模または少数派の分野の拡大に努め、分野間でのバランスを図ることを 2022 年度までの 5 年間の採用戦略の指針として[231]、毎年度理事会でどの分野で何人採用するかを決めて公募・採用する[232]ことにより、大学全体でバランスのとれた研究力の強化を図っている。

◆採用戦略の指針[233]

2017 年に行われた「研究展望委員会（Perspective Council）」（学外 6 名・学内 6 名で構成。学外の 3 か国のノーベル賞受賞者 4 名を含む）が OIST の研究プログラムを評価し、OIST の強みと弱みを指摘した報告書が 2022 年度までの採用戦略の指針となっている。

図表 IV-22　研究展望委員会名簿

外部委員会メンバー	内部委員会メンバー
エリック・ベツィグ * カリフォルニア大学バークレー校	銅谷 賢治 神経計算ユニット
トビアス・ボンヘッファー マックス・プランク神経生物学研究所	エヴァン・エコノモ 生物多様性・複雑性研究ユニット
スティーブン・チュー * スタンフォード大学	丸山 一郎 情報処理生物学ユニット
アンソニー・ハイマン マックス・プランク分子細胞生物学・遺伝学研究所	シーレ・ニコーマック 量子技術のための光・物質相互作用ユニット
野依 良治 * 名古屋大学	エイミー・シェン マイクロ・バイオ・ナノ流体ユニット
アダ・ヨナス * ワイツマン科学研究所	横林 洋平 核酸化学・工学ユニット

（注）＊を付した人はノーベル賞受賞者。
（出典）「OIST 戦略計画 2020-2030」

---

[229] OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ OIST とは　https://www.oist.jp/ja/facts-figures　、OIST ウェブサイト英語版 ＞ About ＞ OIST Facts and Figures https://www.oist.jp/facts-figures

[230] 詳細は「(2) 参考資料①ファクトシート g)組織」を参照。

[231] 「OIST 戦略計画 2020-2030」 https://www.oist.jp/sites/default/files/img/pages/publications/plan/JPN_Strategic%20Plan%202020-2030_Web_Full.pdf　、OIST Strategic Plan 2020-2030 https://www.oist.jp/sites/default/files/img/pages/publications/plan/ENG_Strategic%20Plan%202020-2030_Web_Full.pdf

[232] OIST ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 3 月 10 日）

[233] 231 と同じ。

具体的には、OIST の手掛ける 8 つの研究分野（Fields of Research）のうち、強みとなっている既存分野（例えば神経科学や物理学）での採用を続ける一方、小規模または少数派の分野（例：海洋科学・数学・コンピューターサイエンス・化学・エンジニアリング）の拡大に努めてきている。

この採用プログラムを 2022 年度まで継続し、上記分野での質の高い人材採用を重視していく方針を採っている。分野の詳細な下位区分に注目するのではなく、学問の質と、提言された幅広い分野間でのバランスを図ることが任用における選抜指針となっている。また、国際的評価が高いベテラン教員、より多くの女性教員、重要な実績を残し各分野で世界的なリーダーになる資質を示す若手研究者を取り交ぜて採用することを目指している。

2023 年度からの 5 年間の採用戦略については、その策定のために新たな外部評価を 2022 年度までに開始することが予定されており、その次の 2028 年度から 2032 年に向けた 5 年間の採用戦略も同様のプロセスを経て 2027 年頃に立案される予定である。

◆毎年度の募集・採用対象[234]

上述した研究展望委員会の報告書を採用戦略の指針として、毎年度、理事会が当該年度にどの分野で何人採用するかを決めて公募・採用する。毎年度 2-3 人～10-15 人の教員を採用している。これにより、大学全体のバランスのとれた研究力の強化を図っている。

[234] OIST ヒアリング・意見交換等結果（2022 年 3 月 10 日）

(2) 参考資料

①ファクトシート

a)機関名[235]

沖縄科学技術大学院大学

Okinawa Institute of Science and Technology Graduate University (OIST)

b)設立年・目的

創設は、2009 年に沖縄科学技術大学院大学学園法の国会での可決を受けて開始[236]。

第一期生を 2012 年に受け入れた[237]。

＊科学分野の 5 年一貫制博士課程を置く学際的な大学院大学[238]。

＊設立目的：沖縄を拠点とする国際的に卓越した科学技術に関する教育研究の推進を図り、もって沖縄の振興及び自立的発展並びに世界の科学技術の発展に寄与することを目的とする[239]。

＊国内外から優れた研究者を集めて質の高い研究を行い、世界レベルの研究拠点の形成を推進し、沖縄における技術移転およびイノベーションを促進する知的クラスターの核となることを通して、世界の科学技術へ寄与するために日本政府の主導により創設された[240]。

c)日本で比類なき特徴 (Unique in Japan) [241]

1. 教員と学生の半数以上を海外から採用し、教育と研究は全て英語で行います。
2. 学部を持たず、博士課程コースも一分野に限定されません。各研究棟にさまざまな研究分野や設備を配置することにより、建物および学内組織においても学際的な研究を促進しています。

---

[235] OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ OIST とは https://www.oist.jp/ja/facts-figures 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ About ＞ OIST Facts and Figures https://www.oist.jp/facts-figures

[236] OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ 学長 ＞ 戦略計画 https://www.oist.jp/ja/strategic-plan

[237] OIST パンフレット (標準版)「OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY 沖縄科学技術大学院大学」(2021 年 3 月) https://www.oist.jp/sites/default/files/img/pages/publications/brochure/OIST-Standard-Brochure_20220117_ja.pdf

[238] 235 と同じ。下線は三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング(株)による。

[239] 「OIST 戦略計画 2020-2030」 https://www.oist.jp/sites/default/files/img/pages/publications/plan/JPN_Strategic%20Plan%202020-2030_Web_Full.pdf

[240] 238 と同じ。

[241] 特に明記した箇所以外、238 と同じ。

〈関連して OIST パンフレット（標準版）に以下の記載がある〉[242]

＊物理的な境界をとりはらい、研究者同士が分野を超えて交流が図れるよう研究棟が設計されています。例えば、数学や生態学、化学といった専門が異なる教員がオフィスを隣り合わせに備えています。

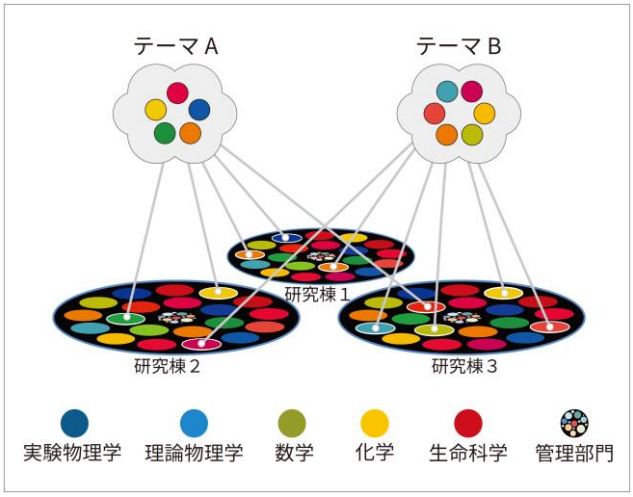
＊学生は博士論文研究のテーマを選択する前に専門分野外の研究室を少なくとも 1 つ含む複数の研究室で学び、幅広い知識を身につけます。

〈関連して OIST ウェブサイトに以下の記載がある〉[243]

＊博士課程の学生には、科学技術の異なる分野が交わる領域を探求することを奨励しています。

〈関連して「OIST 戦略計画 2020-2030」に以下の図がある〉[244]

図表 IV-23　研究棟の管理体制と研究テーマの関係



黒い楕円で表した各研究棟には複数の分野（図では 5 分野）の約 20 の教員ユニットと棟ごとの管理部門が収容されている。図上方の二つのテーマが研究棟内または棟の枠を越えて各研究ユニットを結び付けている。キャンパス全体で特定の研究トピックに関心を持つ複数のユニットによってテーマが絶えず変化しながら生まれる一方で、管理支援はユニットにより提供される。

---

[242] OIST パンフレット（標準版）「OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY 沖縄科学技術大学院大学」（2021 年 3 月）
https://www.oist.jp/sites/default/files/img/pages/publications/brochure/OIST-Standard-Brochure_20220117_ja.pdf　下線は三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング(株)による。

[243] OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ OIST とは　https://www.oist.jp/ja/facts-figures
下線は三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング(株)による。

[244] 「OIST 戦略計画 2020-2030」
https://www.oist.jp/sites/default/files/img/pages/publications/plan/JPN_Strategic%20Plan%202020-2030_Web_Full.pdf

3. アソシエイト・プロフェッサー（Associate Professors）およびアシスタント・プロフェッサー（Assistant Professors）を含むすべての教員は、独立して研究ユニット（Research Unit）を主宰し、自らの研究課題に責任を持ちます。
4. 私立学校法が定める独立したガバナンスと内閣府からの補助金により、ノーベル賞受賞者や世界の科学・ビジネス・教育のリーダーで構成される理事会の管理の下、私立大学として運営されています。また評議員会も大学幹部にさらに広範な国内外の視野を提供しています。

d)基本理念（Guiding Principles）[245]

1. 世界が認める大学院（Globally Recognized）：人類に恩恵をもたらす、世界最先端の学際的研究を行う機関としての地位を確立することを目指す。
2. 選ばれるパートナー（Destination of Choice）：効率的な事務部門の支援の上に、科学と教育を結びつけて、イノベーションと起業家精神を涵養し、研究・学習・共同活動の目的地となることを目指す。
3. 選ばれる目的地（Partner of Choice）：沖縄でのイノベーションの実現にとって最適なパートナーとなり、触媒としての役割を果たすことで、経済成長と持続可能な利益を促進し、日本及び国際社会にとって重要な問題に対応するための役割を果たすことを目指す。

e)ビジョン・重視する価値・ミッション（Vision, Values, and Mission）[246]

1. 本学のビジョン（Our Vision）：人類のための知の前進（The advancement of knowledge for the benefit of humanity）
2. 本学が重視する価値（Our Values）：卓越性・他者の尊重・責任感・透明性・持続可能性・多様性・勇気・自由、これらが本学の全ての行動の基盤となる（We abide by a core set of values that underpin everything that we do: Excellence, Respectfulness, Responsibility, Transparency, Sustainability, Diversity, Courage and Freedom.）
3. 本学のミッション（Our Mission）：先駆的大学院大学として、科学的知見の最先端を切り拓く研究を行い、次世代の科学研究をリードする研究者を育て、沖縄におけるイノベーションを促進する拠点としての役割を果たす。

---

[245] OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ OIST とは　https://www.oist.jp/ja/facts-figures　、OIST ウェブサイト英語版 ＞ About ＞ OIST Facts and Figures https://www.oist.jp/facts-figures　下線は三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング(株)による。

[246] 245 と同じ。

f)その他大学の特長[247]

＊教員が助成金の獲得に奔走せず研究に集中できるよう十分な研究費が確保されています。

＊教員と学生の比率を約１：３としているため、教員による個別指導や最先端の研究機器の利用において比類なき環境にあります。

＊本学は「オープンドア」、つまり「開かれた大学」を理念としており、いつでも自由に訪れることができます。キャンパスは地元沖縄の方々のものです。

g)組織[248]

学部は無く、5年一貫制の博士課程1研究科が設置されている。

8つの研究分野（Fields of Research）を定めている。

・物理学（Physics）
・化学（Chemistry）
・神経科学（Neuroscience）
・海洋科学（Marine Science）
・環境・生態学（Environmental and Ecological Sciences）
・数学・計算科学（Mathematical and Computational Sciences）
・分子・細胞・発生生物学（Molecular, Cellular, and Developmental Biology）
・工学・応用科学（Engineering and Applied Science）

「c)日本で比類なき特徴（Unique in Japan)」に記載の通り、アソシエイト・プロフェッサー（Associate Professors）およびアシスタント・プロフェッサー（Assistant Professors）を含むすべての教員が独立して「研究ユニット（Research Unit)」を主宰しており、2022年1月時点で研究ユニットが84ある。

「研究ユニット」は、スタッフ・サイエンティスト（Staff Scientists)、リサーチ・スペシャリスト（Research Specialists)、技術員（Technicians)、ポストドクトラル・スカラー（Postdoctoral Scholars）を任期制で任用することができる。研究ユニットの事務を担当する職員（Administrative personnel）も任用できる。[249]

---

[247] OISTパンフレット（標準版)「OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY 沖縄科学技術大学院大学」(2021年3月)
https://www.oist.jp/sites/default/files/img/pages/publications/brochure/OIST-Standard-Brochure_20220117_ja.pdf　下線は三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング(株)による。

[248] 特に明記した箇所以外、OISTウェブサイト ＞ OISTについて ＞ OISTとは
https://www.oist.jp/ja/facts-figures、OISTウェブサイト英語版 ＞ About ＞ OIST Facts and Figures　https://www.oist.jp/facts-figures

[249] OISTウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 03. 教員ハンドブック
https://www.oist.jp/ja/policy-library/3　、OISTウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 03. Faculty Handbook　https://www.oist.jp/policy-library/3

◆教員数、職員数、学生数（2022 年 1 月時点）[250]

教員　84 人

職員　　960 人

学生（博士課程）　255 人

図表 IV-24　OIST の職種別教職員数（2022 年 1 月時点）

1,044 名／59 ヶ国・地域

	人数	% 外国人比率	% 女性比率
教員	84	62%	18%
研究ユニットスタッフ	492	56%	45%
研究支援スタッフ	105	27%	45%
事務スタッフ	363	22%	67%
教職員全体	1044	42%	50%

(出典)OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ OIST とは　https://www.oist.jp/ja/facts-figures

図表 IV-25　OIST の博士課程学生数（2022 年 1 月時点）

255 名／50 ヶ国・地域

	合計	外国人比率	女性比率
博士課程学生	255	82%	41%

(出典)OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ OIST とは　https://www.oist.jp/ja/facts-figures

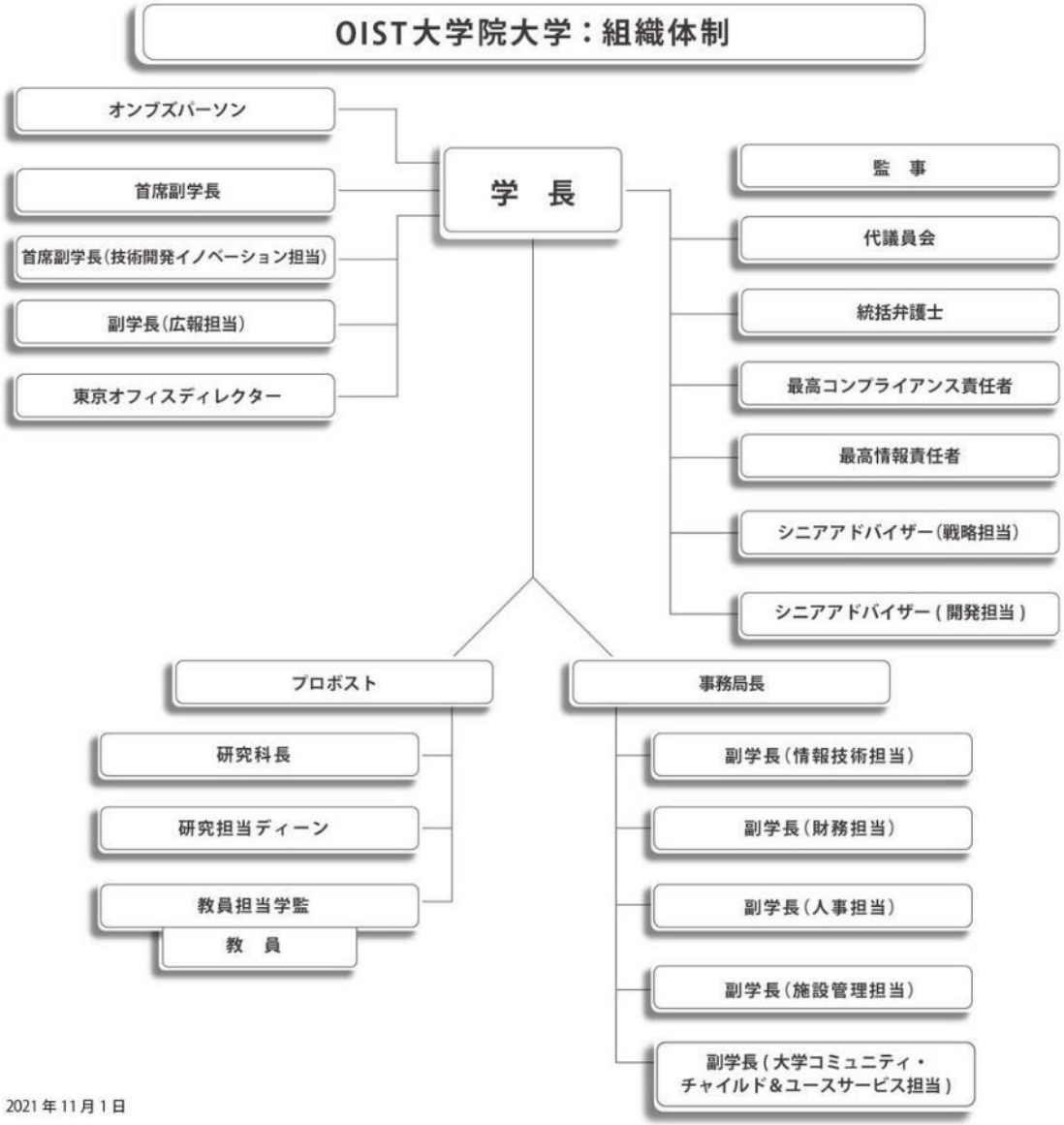
図表 IV-26　OIST の博士課程学生の出身地分布（2022 年 1 月時点）

(出典)OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ OIST とは　https://www.oist.jp/ja/facts-figures

[250] OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ OIST とは　https://www.oist.jp/ja/facts-figures

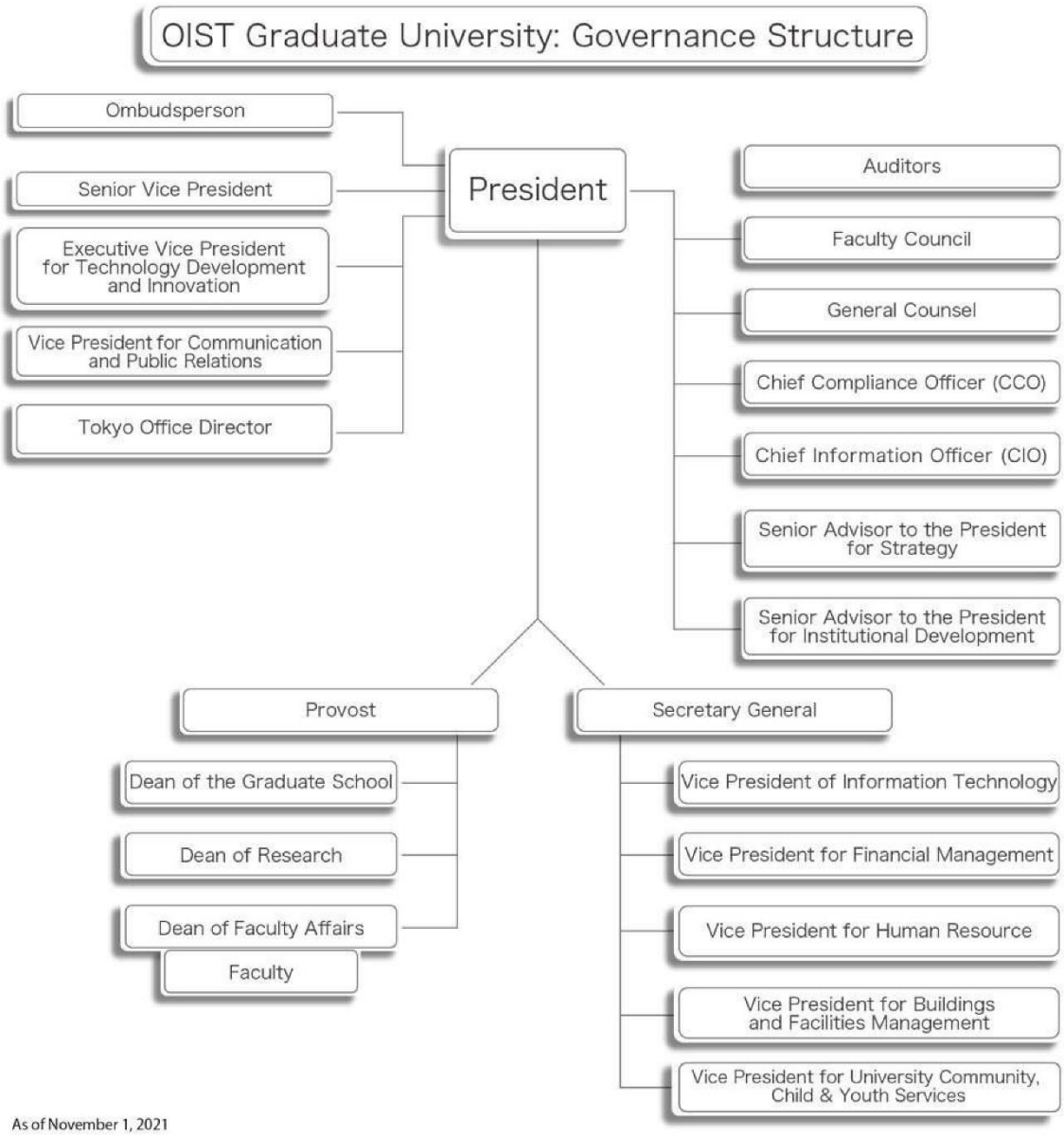
◆組織図

図表 IV-27　OIST の組織図（2021 年 11 月 1 日時点）



(出典)OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ 組織　https://www.oist.jp/ja/organigram

図表 IV-28　OIST の組織図（英語版）（2021 年 11 月 1 日時点）



(出典)OIST ウェブサイト英語版 > About > Organization > Organigram
https://www.oist.jp/organigram

◆職名と役割[251]

○プロボスト（Provost）

学術的事項について本学を代表するとともに、研究科長、教員担当学監及び研究担当ディーン間を調整することに責任を有する。また、リソースを配分する権限を有し、外部学術機関との契約締結に関する事務的支援など必要なリソースを管理する。さらに、コアファシリティを用いた研究支援サービス、並びに研究者、実験者及び学生に対する安全衛生を含む、研究活動に必要なサポート機能全般について責任を有する。

・研究科長（Dean of the Graduate School（DGS））

研究科に学生が参加することをサポートする業務やプログラムの実施全般について所管する。学生の募集・選考から、学生の卒業、そして、卒業後の進路選択に至るまで、計画立案や学生へのサポートの提供等の全ての側面について責任を負う。さらに、各教員への指導科目の割り振りを含め、教育課程全体を統括する。

・研究担当ディーン（Dean of Research（DR））

学術研究に関する他大学及び研究機関とのネットワーク構築を所管する。また、外部研究資金の申請及び管理にも責任を持つ。

・教育担当学監（Dean of Faculty Affairs（DFA））

教員ハンドブックに詳述される次のような、教員に関する全般的な事項について責任を負う。

教員の採用及び任用
教員の研究ユニット評価、テニュア審査、昇進に関する事務
教員の休業・休職・サバティカルを含む休暇の管理及び教員の報酬設定
教員以外の研究員の任用
技術員及びリサーチユニットアドミニストレーターの任用及び評価
教授会及び代議員会の運営サポート
教員ハンドブック（PRP 第 3 章）及び関連ハンドブックの維持管理
教員能力の開発
教員以外の研究員のキャリア開発支援
ディーンズ・リサーチ・グループの研究員の任用及び研究活動の事務サポート

さらに、大学図書館及び機関リポジトリの運営、サイエンス・テクノロジー・グループ（STG）の任用及び研究活動の事務サポートについても責任を負う。

[251] OIST ウェブサイト ＞ 基本方針・ルール・手続きライブラリ ＞ 02. ガバナンス及び組織 ＞ 2.4 役割と責務　https://www.oist.jp/ja/policy-library/2.4.　、OIST ウェブサイト英語版 ＞ Policy Library ＞ 02. Governance and Organization ＞ 2.4 Roles & Responsibilities　https://www.oist.jp/policy-library/3

○事務局長（Secretary General）

学長を補佐し、全ての事務的事項について最終権限者としての役割を果たす。財務、人事、施設管理、情報技術を含む全ての事務的機能を統括する。また、危機管理にも責任を持つ。

・副学長（情報技術担当）（Vice President for Information Technology (VPIT)）

IT サービスが適切に設計、実装、維持されることを保証する責任を有する。また、IT が大学の全ての分野への関与を継続すること、IT サービスが CIO によって設定されたプログラム及び方針を支援するよう開発されることを保証することに責任を有する。

・副学長（財務担当）（Vice President for Financial Management (VPF)）

本学の予算及びその会計・経理の全般について所管する。また、入札、定例的な調達、学内の物品供給を含む調達全般についても責任を負う。

・副学長（人事担当）（Vice President for Human Resource (VPHR)）

雇用・労務関係の管理、人事評価（業績評価）、労使協定、人材育成、教育研修、人事管理、採用・赴任支援を所管する。質の高いキャリア開発の確立、また、管理職／専門職としてのキャリア開発を目指す職員の支援についても担当する。OIST におけるダイバーシティの推進及びワーク・ライフ・バランスの向上にも努める。

・副学長（施設管理担当）（Vice President for Buildings and Facilities Management (VPBFM)）

工事計画から、入札・契約を経て、工事の実施、建物の竣工に至るまでの全ての新たな建設に関する業務を所管する。また、本学の建物の改修を含め、建物、施設、敷地の維持管理の全ての業務についても所管する。

・副学長（大学コミュニティ・チャイルド＆ユースサービス担当）（Vice President for University Community, Child & Youth Services）

職員、学生及びその家族が本学において充実した生活を送ることができるよう、キャンパス内におけるコミュニティサービスの提供に責任を有する。

h)財務

※2020(令和 2)年度[252]

経常収益合計：約 191 億 7465 万円（うち運営費補助金等収益：147 億 8854 万円）

経常費用合計：約 187 億 1087 万円

経常利益　　：約　4 億 6378 万円

[252] 学校法人 沖縄科学技術大学院大学学園「令和 2 年事業年度 財務諸表 第 10 期（自 令和 2 年 4 月 1 日　至 令和 3 年 3 月 31 日）」
https://groups.oist.jp/sites/default/files/imce/u349/FY2020_Financial_statements_JP.pdf

②OIST 戦略計画 2020-2030（OIST Strategic Plan 2020-2030）

a)OIST 戦略計画 2020-2030（OIST Strategic Plan 2020-2030）の概要

OIST は、「OIST 戦略計画 2020-2030（OIST Strategic Plan 2020-2030)」を 2019 年 5 月に策定している[253]。その目次構成は以下の通りであり、建学以来の OIST の概要、目的・ビジョン・重視する価値・ミッションを述べた後、研究・教育、イノベーションと技術、利益の実現、ガバナンスと事務部門体制、コミュニティの発展、広報、キャンパスの整備、研究資源と資金戦略の各分野における戦略目標とアカウンタビリティを掲げている[254]。

当戦略計画は、創設者のビジョンを達成し、創設の目的を実現するための基本理念および戦略ゴールに基づいて、2023 年までに OIST 第 1 フェーズ（教員・研究ユニット数を 100 とする）を完了し、2033 年までに教員・研究ユニット数を 200 に拡充することをゴールとして策定されている[255]。

図表 IV-29 「OIST 戦略計画 2020-2030」の目次

学長メッセージ ii
要旨 iv
第 1 章 概要 9
第 2 章 目的・ビジョン・重視する価値・ミッション 19
第 3 章 世界トップレベルの研究と教育の実現 25
第 4 章 イノベーションを通じ社会を変革する技術の開発 39
第 5 章 優れたガバナンスと効率的な管理体制の推進 49
第 6 章 沖縄及び国内外の利益の実現 55
第 7 章 個人の能力開発を通じた共通目標の達成 67
第 8 章 コミュニティの発展 75
第 9 章 キャンパスの整備 83
第 10 章 学内外コミュニケーションの推進 93
第 11 章 必要な研究資源と資金戦略 105

（出典）「OIST 戦略計画 2020-2030」

[253] OIST ウェブサイト ＞ OIST について ＞ 学長 ＞ 戦略計画 https://www.oist.jp/ja/strategic-plan 、OIST ウェブサイト英語版 ＞ About ＞ President ＞ Strategic Plan https://www.oist.jp/strategic-plan

[254] 「OIST 戦略計画 2020-2030」 https://www.oist.jp/sites/default/files/img/pages/publications/plan/JPN_Strategic%20Plan%202020-2030_Web_Full.pdf

[255] 254 と同じ。下線は三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング(株)による。

b)OIST 戦略計画 2020-2030（OIST Strategic Plan 2020-2030）（一部抜粋）[256]

第１章　概要

（略）

1.1 新たな形の大学（A New Kind of University）

（略）

新しい形の大学として本学では、若くて実績のある研究者にハイトラスト・ファンディング・モデル（high-trust funding model）に基づくチャンスを与えて知の創出と発見のために新しい方法で新規プロジェクトにチャレンジさせ、厳正な事後審査を常に受けさせている。

〈「ハイトラスト・ファンディング」については以下の記述がある（P.105）〉

このファンディング・モデルはあまり一般的ではないが、マックス・プランク学術振興協会とその付属研究所、オーストリア科学技術研究所（IST オーストリア）など、他の権威ある機関でも採用されている。ハイトラスト・ファンディング（High-trust funding）が事前に提供され、事後に研究成果が専門家による厳正な審査（ピアレビュー）を受ける。このモデルは、新しいアイデア・方法の探求を促すうえで非常に効率的である。特に対照的な従来型の競争的助成金による資金モデルでは、適切な資金調達計画を見出しその申請書作成に貴重な時間を割かれるのに加え、審査委員会元来の保守主義やリスク回避主義が原因で、必ずしも大きなインパクトがもたらされないテーマが選ばれることが多い。

（略）

1.2 成功に向けた計画立案

本学の創設目的を達成するためには、以下の三つの理由から教員（研究ユニット）数 100 名を超える一層の成長が本質的に必要である。

1. 本学は各研究分野で世界トップクラスになる必要があるが、それは各分野において二、三人の傑出した教員を有するという意味ではなく、国際的に認められた科学者または重要な業績を早期に達成しその分野で将来リーダーとなる可能性の高い若い科学者が主宰する 20～30 の研究ユニットに加え、高い意欲を持った優秀なポスドク研究員と大学院生から構成されるチームを有することを意味する。これにより生じる豊かな知的環境から新しいアイデアが生まれ、試され、開花することで、本学は世界のトップに立てるようになる。
2. 本学は、それぞれが自分の研究を行い、科学への情熱について指導を受け、科学と技術に関する問いに答えを見出そうとする場所でなければならない。この実現のためには、本学の提供する研究領域を彼らが見た時に自分の目標にとって最良の環境であると思えるような、十分に幅広い科学・技術分野を網羅する必要がある。これ

[256] 「OIST 戦略計画 2020-2030」
https://www.oist.jp/sites/default/files/img/pages/publications/plan/JPN_Strategic%20Plan%202020-2030_Web_Full.pdf 、OIST Strategic Plan 2020-2030
https://www.oist.jp/sites/default/files/img/pages/publications/plan/ENG_Strategic%20Plan%202020-2030_Web_Full.pdf

により一つの研究領域レベルではなく組織レベルで、世界トップクラスの他大学と競争できるようになる。

3. 分野を越えた知識の結びつきによって影響力の大きい科学と技術が生じる可能性が高くなり、分野をまたいで緊密に交流できる自由がある場合にこのような発見につながる見込みが高くなる（組織間・内の境界は、協力を阻む障壁となる。）。意図的に分野横断型に構築された本学の研究室・組織が網羅する幅広く深い研究分野は、科学に対する新しい思考・実践を促し育む風土とあいまって、こうした発見につながる最高のチャンスが提供される。

現在進行中の計画の規模では上記の達成が不可能であることは認識している。こうした要件の達成に必要な最小限の教員ユニット数は200～300の間になると考えており、これは現在の一つのキャンパスの敷地での収容定員にあたる。

2020年から2030年の次期10年を対象とする当戦略計画は、2030年代初めまでに教員（研究ユニット）200名、在籍する大学院生600名に到達するための継続的な拡充の基盤を構築するものである。

枠組文書Ⅰ及びⅡを発表して以降、優秀な教員・研究者・職員・学生をOISTに惹きつける方法、新興領域において画期的で影響度の大きい研究を行うのに最適な環境を彼らに与える方法について多くの経験を積んできた。研究資源を事前に提供し、研究成果を外部専門家による厳正な事後審査にかけるハイトラスト・ファンディング・モデルのおかげで、教員と学生による野心的な研究プログラムの開発が可能になっている。

（略）

第3章　世界トップレベルの研究と教育の実現

戦略目標

1. 最新鋭の施設を活用し、地元・国内・東南アジア地域、さらには国際社会における研究拠点として発展を続けることにより、世界トップレベルの大学に必要な数の、最先端の学際的研究を行う研究者を集める。
2. 抜きん出た大学院教育を提供するために、多様なバックグラウンドを持つ、将来有望な学生に科学分野で世界トップレベルの博士課程プログラムを提供し、総合的に支援する

（略）

3.1.1 必要不可欠な人数への到達

当戦略計画は2040年代半ばまでに300教員ユニットに拡大することを構想しており、その時点で本学は世界トップクラスの研究大学と肩を並べる規模となる。当初は2023年までに約100ユニットとし、2033年までには200ユニット近くまで拡充することを計画している。これまで、教員採用の第一基準として、特定の科学分野よりも候補者の卓越性を優先してきたが、その結果、きわめて高質で波及性の高い論文が発表されており、教員一人当たりの査読付き論文発表総数に対する「ネイチャー・インデックス」選定学術誌掲載論文数の割合で、OISTは既に国内1位にランクされている（図3-1）。

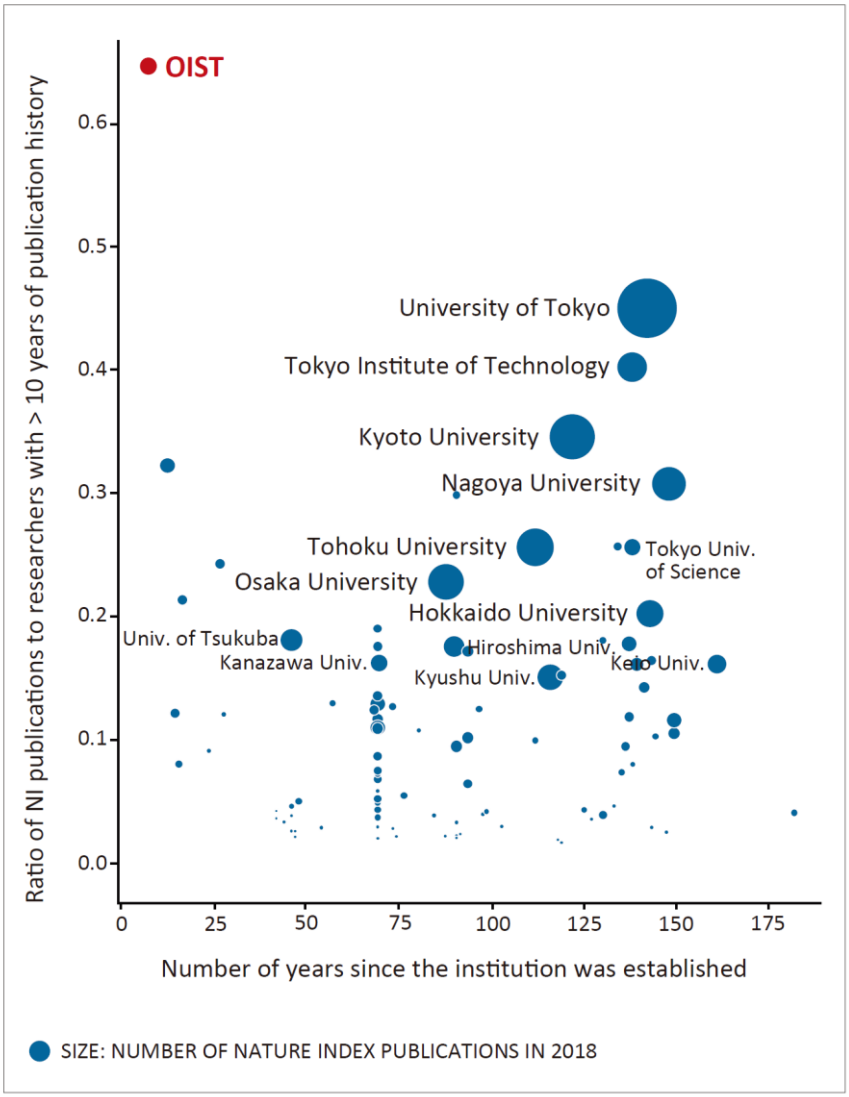


図 3-1　ネイチャー・インデックス（NI）選定学術誌における研究教員（最低 10 年間活動している研究者）当たりの発表論文数比較：OIST（赤字）と国内の全研究大学を大学設立からの年数に応じて座標表示。
© Digital Science and Research Ltd.

これまでに、教員採用・国際的外部審査・研究資金提供を通じて教員・研究ユニットの数を着実に拡大しつつ、高質・高被引用論文（図 3-2）をたゆみなく生産し続けてきたが、今後は、急速に成長してクリティカル・マス（図 3-3）に達し、研究と成長戦略を引き続き展開することによって、世界トップクラスの研究大学と肩を並べることが必要である（図 3-4 及び第 3.1.4 節の研究展望委員会（Perspective Council））。

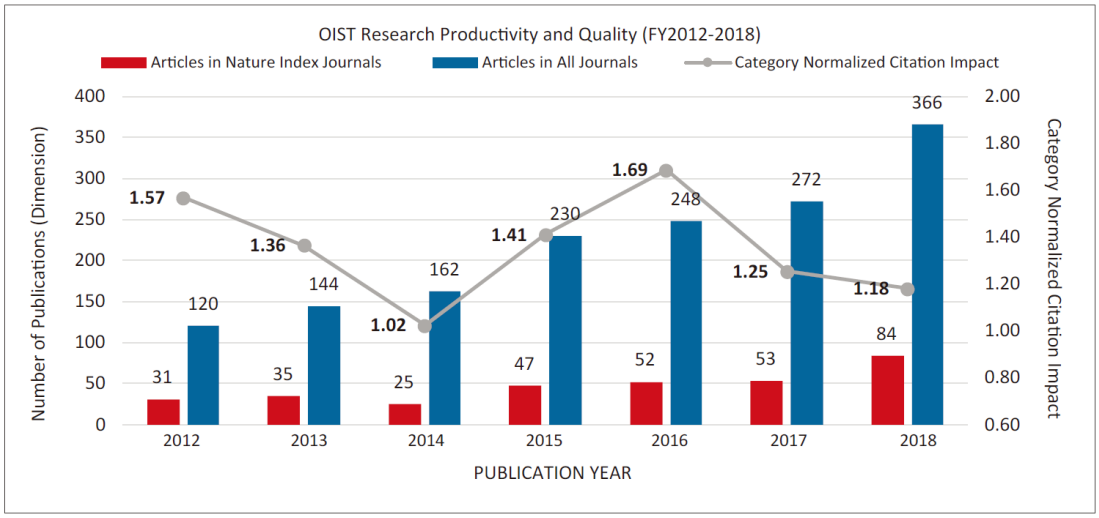


図 3-2　OIST「ネイチャー・インデックス」学術誌及び「ウェブ・オブ・サイエンス」データ内全学術誌における 2012 年以降の発表年別の OIST 生産性、ならびに相対（分野調整）被引用インパクト（CNCI）。CNCI とは、各論文の平均被引用数をその分野全体での平均 [または期待] 被引用数で割った値。ある論文の CNCI が 1 よりも大きい場合、その分野での典型的な論文よりも引用頻度が高いことを示す。

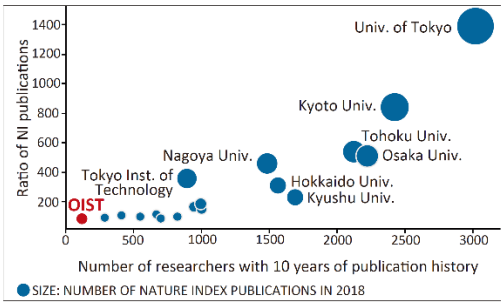


図 3-3　国内研究大学による高水準の研究成果は、研究者数の規模が大きくなるにつれ増加する。研究成果量で見た一つ上の群に進むのに必要不可欠な人数またはステップサイズは、論文発表歴 10 年以上の研究者も含めた研究教員数約 750 名である。
© Digital Science and Research Ltd.

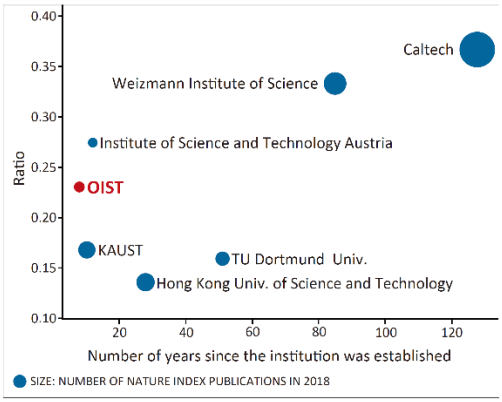


図 3-4　OIST と、世界中の年数が浅い定評のある小規模研究大学群との比較。2012 年～ 2018 年における「ネイチャー・インデックス」選定学術誌と「ウェブ・オブ・サイエンス」全学術誌での発表論文数の比率は、各機関設立以降の年数に応じて座標表示。
© Digital Science and Research Ltd.

2017 年後半の研究展望委員会（Perspective Council）による審議以降（第 3.1.4 節）、本学は OIST での強みとなっている既存分野（例えば神経科学や物理学）での採用を続ける一方、小規模または少数派の分野（例：海洋科学・数学・コンピューターサイエンス・化学・エンジニアリング）の拡大に努めてきた。OIST は研究者が目指す目的地として人気を集めつつある。例えば、2019 年度は 10 名の教員募集に対して 1,500 件を超える応募があった。研究展望委員会の提言に基づくこの採用プログラムを 2022 年度まで継続し、上記分野での質の高い人材採用を重視していく。

分野の詳細な下位区分に注目するのではなく、学問の質と、提言された幅広い分野間でのバランスを図ることが任用における選抜指針となる。国際的評価が高いベテラン教員、より多くの女性教員、重要な実績を残し各分野で世界的なリーダーになる資質を示す若手研究者を取り交ぜて採用することを目指している。

（略）

3.1.4 研究プログラムの開発

世界トップレベルの大学は、柔軟で、科学界の新たなチャンスや方向性に迅速に対応する能力を備えており、国際的に有名な研究界のリーダーたちが提示した大学の焦点や方向性についての最新のアドバイスに基づき運営されている。科学研究の質を評価する唯一の信頼できる方法は、独立の立場の評価委員会による審査であると本学は確信している。特に大きな夢を掲げて急成長する若い大学にはこの方法が最適である。2017 年に行われた研究展望委員会（Perspective Council）（3 か国のノーベル賞受賞者 4 名を含む－表 3-2）の審議では本学の既存の研究プログラムが評価され、本学の強みと弱みを指摘したその報告書は 2022 年度までの採用戦略の指針となっている。

表 3-2 研究展望委員会（＊ ＝ノーベル賞受賞者）

外部委員会メンバー	内部委員会メンバー
エリック・ベツィグ＊ カリフォルニア大学バークレー校	銅谷 賢治 神経計算ユニット
トビアス・ボンヘッファー マックス・プランク神経生物学研究所	エヴァン・エコノモ 生物多様性・複雑性研究ユニット
スティーブン・チュー＊ スタンフォード大学	丸山 一郎 情報処理生物学ユニット
アンソニー・ハイマン マックス・プランク分子細胞生物学・遺伝学研究所	シーレ・ニコーマック 量子技術のための光・物質相互作用ユニット
野依 良治＊ 名古屋大学	エイミー・シェン マイクロ・バイオ・ナノ流体ユニット
アダ・ヨナス＊ ワイツマン科学研究所	横林 洋平 核酸化学・工学ユニット

それに続く 5 年間の科学戦略を策定するために、新たな外部評価を 2022 年までに開始する予定である。この新しい戦略計画では、2022 年時点の OIST における教員ユニット構成の強みと弱み、2022 年以降の本学学生が抱く将来の教育的ニーズ、2022 年の国際的な科学情勢を考慮する。その後に 2027 年頃に同様のプロセスを経て、2032 年に向けた計画を立案する予定である。

（略）

11.3 まとめ

沖縄科学技術大学院大学は、世界の一流大学への仲間入りをするという志の下で日本政府が掲げた大胆で野心的な構想である。建学から 8 年半を経て、本学は創設者のビジョンの実現に向けて大きく進展してきた。

（略）

しかしながら、世界的一流大学への仲間入りを果たすには達成すべき課題がまだ残っている。現在の規模はそもそも小さすぎるため、世界トップクラスの大学と競争するのは難しい。図 3-1 が示すように、小規模であることを考慮して比較すれば、影響力のある学術誌への掲載論文数でみた本学のパフォーマンスはすばらしく、国内の他大学には引けを取らない。だが図 3-3 からは、全体的な量の面では見劣りすることがわかる。図 3-4 が示すとおり、類似した一部の伝統校と比較すると影響力の強い学術誌での成果指標は高くなっているが、例えばカリフォルニア工科大学、ワイツマン科学研究所、マックス・プランク学術振興協会などと競争できるようになるまでの道のりは遠い。

（略）

本学は、創設者のビジョンを達成し、創設の目的を実現するための基本理念および戦略ゴールに基づいてこの戦略計画を策定した。2023 年までに OIST 第 1 フェーズ（教員・研究ユニット数を 100 とする）を完了する予定であるが、本戦略計画は 2033 年までの教員・研究ユニット数 200 への拡充をゴールとして作成されている。本計画で構想する世界一流の研究大学院大学になるために、本学は日本政府・沖縄県・各自治体からの継続的な支援、職員及び学生ならびにその家族の尽力、理事会及び評議員会の助言を必要としている。皆が力を合わせれば、世界トップレベルの研究機関として名前を連ねる大学になることは可能だ。

「多くの人が後に重要な科学研究を達成したが、その誰もが自分と科学がまだ若く、新たな課題に直面した際にとめどなく興奮したあの素晴らしい時のことを今も思い起こす」

シドニー・ブレナー（1927 年～2019 年）

沖縄科学技術大学院大学、元学長（2004 年～2011 年）

Ⅴ．研究開発評価の効果的・効率的な在り方に関する分析・提言

１．評価指針の効果的・効率的な活用の在り方に関する分析・提言

◆評価指針はおおよそ認知されているが、必ずしも活用されていると言えない

本調査におけるアンケート調査において、研究開発評価の実務上における評価指針の活用状況を調査したところ、評価指針を活用していないとの回答割合が約 3 分の 2 に上っており、平成 28 年度調査時（約 54%）から高まっている。しかし、評価指針を活用していない理由を見ると、「研究開発評価を実施していない」が半分を占めており、研究開発評価を実施しているのに評価指針を踏まえていないわけではないことが分かる。他方、「自機関で評価指針を設定している」機関が約 17%ある他、「評価指針を読んだことがない」機関の割合は平成 28 年度調査時の約 26%から大きく低下して 15%となっており、評価指針を今は活用していないとしても評価指針を読んだことがないわけではないこと、また独自の評価指針を策定している機関も少なくないことが見てとれる。

また、評価指針の認知率は、全体で約 75%、国立大学と大学共同利用機関では 9 割以上と高く、特に国立大学では、その存在を知らなかったとの回答割合は、平成 28 年度調査時よりも低下し、わずか約 6%となっている。研究開発評価の実務の現場における評価指針の認知度は高まっており、おおよそ認知されていると言える。ただし、機関内で広く共有されているとの回答割合は、平成 28 年度調査時よりも低下しており、研究開発評価に携わっていない職員や研究者に対しては十分に浸透していないことがうかがえる。

評価指針は、文部科学省の所掌に係る研究開発について評価を遂行する上での基本的な考え方をまとめたガイドラインであるため、評価される側の研究者や研究開発評価に携わっていない職員にまで広く共有され活用されることは、一義的な目的ではない。したがって、評価指針の活用割合の低下はただちに問題であるとは言えないが、必要とする人に必要な場面で参考にしてもらえるよう、引き続き、効果的・効率的な評価指針の活用方策の検討が求められる。

◆適切に研究成果の質が評価されるよう、評価者・被評価者双方の学習・育成が必要

本調査において、研究成果とその評価方法等の多様性が確認され、それぞれの研究開発機関等において環境やミッション、研究、教育、社会など目指すインパクト向上に応じた工夫を行っている実態を把握することができた。引き続き、さらに多様な指標を、妥当性や網羅性などについて慎重に検討した上で組み合わせ、適切に研究成果の質が評価されることが望まれる。評価指針には、「評価に活用することが可能な定性的・定量的な指標を設定するように努める」とされているが、自由記述からは量的指標の設定と質的な評価の難しさについて言及されているものもあった。研究開発評価における適切な定量的指標の在

り方については、引き続き、評価者・被評価者双方で検討を重ねていく必要がある。分野間での比較の難しさについても引き続き留意が必要である。

また、「論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）（以下、「ジャーナル・インパクトファクター[257]等」という。）」の利用に当たっては、掲載論文の質を示す指標ではないことを認識して参考指標に留める等、メリット・デメリットを踏まえた上でより健全な運用が求められる。

以上を踏まえ、評価者、被評価者、評価事務局職員の学習・育成のために、引き続き必要な方策を検討していくべきである。例えば、評価指針に記載されているように「研究者の多様な能力や適性に配慮し、・・・質を重視した評価を行う」ために、評価指針の概要[258]とは別に、「質を重視した評価を行う」というその理念や重要なポイント、好事例等を端的に説明した資料や動画等を作成し、研究開発評価や競争的資金の配分に携わる文部科学省内部部局や研究開発機関等に対する普及啓発を強化することは一考に値すると考えられる。

２．教員・研究者の研究業績の評価の在り方に関する分析・提言

研究開発評価の実務上における研究開発評価の実施に関する課題として、本調査では、研究者の研究業績の評価に着目した。具体的には、評価指針においては「研究者の多様な能力や適性に配慮し、・・・質を重視した評価を行う」よう定められているにもかかわらず、研究者の研究業績の評価において、定量的指標が過度に用いられたり、研究開発機関等の評価等と研究者の研究業績の評価とが誤って連動されることで定量的指標が一律に用いられたりしているのではないかとの課題認識の下、現状を調査した。

◆ 研究者の業績評価に当たっては定性的な項目も含めた多様な項目が評価されている

任期なし（常勤）の研究者の研究業績評価[259]における評価項目をみると、全体では「学会発表・講演」（86.8%）、「競争的資金など外部資金の獲得数」（82.6%）が 8 割以上となっている。「英語の論文・総説」「日本語の論文・総説」（ともに 79.5%）、「専門書籍の編集、執筆」（78.5%）なども割合が高くなっており、定性的な項目も含めた多様な項目が評価さ

[257] ジャーナル・インパクトファクター（Journal Impact Factor（JIF））：Web of Science Core Collection のデータをもとに算出した、クラリベイトのみが提供する、ジャーナルの指標。（出典）クラリベイト・アナリティクス・ジャパン　ウェブサイト https://clarivate.com/ja/blog/journal-impact-factor/

[258] 評価指針 概要 https://www.mext.go.jp/component/a_menu/science/detail/__icsFiles/afieldfile/2017/06/09/1314492_1.pdf

[259] 本調査においては、「研究活動」に関する評価項目のほか、「管理・運営」、「教育活動・人材育成」、「社会貢献活動」、「その他」に関する評価項目も含めた研究者個人の業績評価における評価項目・指標について調査した。

れていることが確認された。

◆論文掲載誌の影響度を測る定量的指標である「ジャーナル・インパクトファクター等」を研究者の研究業績の評価に使用している研究開発機関等の割合は、平成26年度調査時から若干低下し、任期なし（常勤）の研究者に関して全体の2割程度である

任期なし（常勤）の研究者の研究業績評価における評価項目をみると、「ジャーナル・インパクトファクター等」を挙げた研究開発機関等の割合は、平成26年度調査時から今回にかけて、全体では30.0%から21.9%、国立大学でも45.0%から37.3%と、若干低下している[260]。

したがって、全体でみると、「ジャーナル・インパクトファクター等」といった論文掲載誌の影響度を測る定量的指標を研究者の研究業績評価に用いることが不適切であることへの理解は深まりつつあると思われるが、未だ2割程度の研究開発機関等における研究者の研究業績評価に使用されている。

◆研究者の研究業績の評価では研究開発評価を巡る様々な情報に注意を払っていると思われる研究開発機関等が多様な評価項目の一つとして「ジャーナル・インパクトファクター等」を評価項目に含めている状況がみられる

研究者の研究評価についてはDORA[261]やライデン声明[262]といった国際的な文書が示されている。本調査におけるアンケート調査において、「ジャーナル・インパクトファクター等」を研究者の研究業績の評価項目に含めているかと、DORAやライデン声明といった研究者の研究評価に関する国際的な文書の存在を知っていると回答したかについてクロス集計したところ、DORAやライデン声明を知っていると回答した研究開発機関等の方が、知らないと回答した研究開発機関等よりも、研究者の研究業績の評価項目に「ジャーナル・インパクトファクター等」を含めている割合が高いという、一見相矛盾する結果となった。

また、国立大学では、DORAやライデン声明を知らないと回答した割合が全体に比して低い[263]一方で、前述の通り任期なし（常勤）の研究者の研究業績評価における評価項目として

---

[260] ただし、平成26年度調査では、任期なし（常勤）に限定しない研究者についての回答。

[261] 「研究評価に関するサンフランシスコ宣言（DORA）」：科学研究の成果を助成機関や研究機関などの諸団体が評価する方法の改善を目指し、2012年12月にサンフランシスコで開催された米国細胞生物学会（ASCB）年次会議で、学術雑誌の編集者と出版者のグループが議論した内容をもとにまとめた一連の勧告。 https://sfdora.org/read/read-the-declaration-japanese/

[262] 「研究計量に関するライデン声明」：科学計量学の研究者らが、研究評価における計量データの利用についてのベストプラクティスや注意点を示したものであり、研究者、管理者、評価者の全てに対する、計量データに立脚した研究評価のガイドライン。
https://www.nature.com/articles/520429a、https://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-STIH2-4-00050.pdf

[263] DORAやライデン声明を知らないと回答した研究機関の割合は、全体では、DORAが約70%、

「ジャーナル・インパクトファクター等」を挙げた機関の割合は全体に比して高い[264]。国立大学の方が、他機関に比べ、国際的な動向を含む研究開発評価を巡る様々な情報に注意を払っており、また、「ジャーナル・インパクトファクター等」をより利用しているという状況が見られるが、その実態を把握するためには、今後さらなる分析が必要であると思われる。

一方、研究開発機関等が研究者の研究業績の評価のために設定している評価項目の総数を、「ジャーナル・インパクトファクター等」を評価項目に含めている研究開発機関等と、含めていない研究開発機関等に分けてクロス集計したところ、前者が約 25 であるのに対して後者は約 20 であることが分かった。「ジャーナル・インパクトファクター等」を評価項目に含めている研究開発機関等は、数多くの評価項目の一つとして「ジャーナル・インパクトファクター等」を利用していると推察できる。

アンケート調査結果における国立大学による自由記述の中には、DORA が示すように、「ジャーナル・インパクトファクター等」といった論文掲載誌の影響度を測る定量的指標を研究者の業績評価に用いることが不適切であることへの理解も見られた[265]。

◆「保健（医学・歯学・薬学）」分野では研究者の研究業績の評価において「ジャーナル・インパクトファクター等」が重視される傾向がみられた

学問分野別にみると、「保健（医学・歯学・薬学）」では、「理学」や「工学」に比べて、論文掲載誌の影響度を測る定量的指標である「ジャーナル・インパクトファクター等」が、重視されている傾向が見てとれる。

具体的には、研究者の研究業績評価における評価項目において、「ジャーナル・インパク

ライデン声明が約 75%であったのに対し、国立大学では、前者が約 54%、後者が約 62%。

[264] 任期なし（常勤）の研究者の研究業績評価における評価項目として「ジャーナル・インパクトファクター等」を挙げた機関の割合は、全体では 21.9%、国立大学では 37.3%。

[265] アンケート調査結果における国立大学による自由記述(例)

＊ DORA と同様、「ジャーナル・インパクトファクター等」のような論文掲載誌の評価指標は、論文の質や研究者の実力とは直接的には関係しないことは理解しているが、最もメジャーな指標なのでそれなりの存在感はある。

＊ DORA で提言されているように、出版物の評価指標ではなく科学的内容を研究業績の評価に反映させることは理想的ではあるが、分野の異なる研究者に他分野の研究の科学的内容を評価するのは難しい場合もある。この点を考慮し、研究業績評価においては論文数、「ジャーナル・インパクトファクター等」といった数量的指標と科学的内容の評価の両方を評価対象としている。

＊ DORA やライデン声明をふまえ、課題を認識した上で、優れた研究に対する評価指標の確立に向けて、データを用いた解析・検証を行うことを予定している。

＊ DORA において、研究が発表された論文掲載誌の評価指標をベースにするのではなく、研究自体の価値に基づく評価が必要であると述べられていることは妥当であると考えるが、そのような評価を適切に行うためには、専門外の研究領域に関しても研究評価を実施するための能力を養成することが不可欠である。今後は研究評価能力向上に対する組織的な取り組みが必要である。

トファクター等」を挙げた研究開発機関等の割合をみると、「保健（医学・歯学・薬学）」では、全体と比べて全般にかなり高い割合となっている[266]。検討会においても、保健系学部等の研究者の中には、むしろ「ジャーナル・インパクトファクター等」といった比較しやすい定量的指標で評価されることを望む研究者も少なくないとの指摘もあった。

◆研究者の研究業績の評価における評価項目を設定した際に、研究開発機関等が受ける評価における評価項目・指標が 2 割程度の割合で参照されている

本調査におけるアンケート調査結果によれば、任期なし（常勤）の研究者の研究業績評価における評価項目を設定した際に参照したものとして、全体では、「機関内の組織単位の評価における評価項目・指標」が約 29%で最も高い割合で挙げられている。以下、「認証評価における評価項目・指標」（24.2%）、「国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標」（22.4%）、「運営費交付金配分や私学助成などの国からの経常的資金配分における評価項目・指標」（20.5%）と、研究開発機関等が受ける評価における項目・指標が 2 割程度の割合で参照されている。国立大学は、参照した割合が全般的に高いが、特に「国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標」が約 42%と最も高くなっている。

また、任期なし（常勤）の研究者の研究業績の評価項目を設定した際に影響を与えた代表的な評価項目について 3 つまで回答を求めた結果をみると、全体では、「競争的資金など外部資金の獲得数」（22.4%）、「日本語の論文・総説」（19.2%）、「成果の学術的価値」（17.4%）が上位となっており、国立大学では、「競争的資金など外部資金の獲得数」（30.5%）に次いで「英語の論文・総説」（28.8%）が上位となっている。「ジャーナル・インパクトファクター等」を挙げた研究開発機関等の割合は、全体では 2.7%、国立大学では 3.4%であり、ほとんど見られない。

◆「研究者の多様な能力や適性に配慮し、・・・質を重視した評価を行う」ためには、定量的指標の利用ではなく、場面に応じて重点の置き方を変えるメリハリが一案

国立大学では「ジャーナル・インパクトファクター等」や「被引用度トップ〇%論文等」が研究者の研究業績の評価に用いられる割合が全体に比べると高い。また、若手の教員・研究者の採用の際の評価項目として「ジャーナル・インパクトファクター等」を挙げた機

[266] 研究者の研究業績評価における評価項目として「ジャーナル・インパクトファクター等」を挙げた「保健」学部等の割合は、任期なし（常勤）の研究者については学問分野合計では 32.7%であったのに対して 47.5%、テニュアトラック研究者については学問分野合計では 20.8%であったのに対して 36.4%、任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）については学問分野合計では 15.4%であったのに対して 25.0%。若手の教員・研究者の採用の際の評価項目については学問分野合計では 34.9%であったのに対して 41.1%。

関の割合は、機関全体では9.4%であるのに対して国立大学は34.1%と約3.6倍も高い[267]。一方、国立大学では公私立大学や独立行政法人に比べて任期なし（常勤）の研究者の研究業績評価における課題として「評価実施の負荷」と回答した割合が相対的に高い（全体では37.0%であるところ国立大学は71.2%）。

このことから、教員・研究者の採用募集に対して多数の応募があった場合、審査負荷を感じている国立大学では、審査負荷の軽減を理由に、個人の論文の質を示す指標ではないこれらの指標を誤って用いる傾向が、他機関より強くなっている可能性も懸念される。

研究開発評価実施の負荷は、かねてより課題となっている。しかし、DORA等で指摘されているように、その負荷を軽減するために、研究者の研究業績を評価する際に、掲載論文の質を表しているわけではない「ジャーナル・インパクトファクター等」を用いたり、「被引用度トップ〇%論文等」を過度に重視する、あるいは分野の異なる研究者の比較に用いたりすることは適切とは言えない。

本調査でヒアリング・意見交換等を行った3機関では、この課題に対し、それぞれ以下のように対応している。他の研究開発機関等に横展開していくために、好事例として広く紹介していくことが求められる。

東京医科歯科大学は、「ジャーナル・インパクトファクター等」が比較的重視されている「保健」分野の大学であるが、ジャーナルごとのジャーナル・インパクトファクターをそのまま用いるのではなく、一定の数値の範囲で複数のジャーナルを同一レベルとして捉える等、用いるとしても悪影響が及ばないよう留意して慎重に用いている。

分子科学研究所では、「ジャーナル・インパクトファクター等」の高いジャーナルに論文を投稿するようにといったことは一切言わず、研究者の研究業績を、所長が総合的・質的に評価している。

沖縄科学技術大学院大学（OIST）では、採用やテニュア審査の際は学外評価者によるピアレビューを重視している。ただし、採用審査には研究の質を重視し多大な労力と時間をかける一方、毎年の研究者の研究業績の評価は自己報告と面談により簡素に行うといったメリハリを付けている。

「ジャーナル・インパクトファクター」は、ジャーナルの指標であって論文の指標では

---

[267] 研究者の研究業績評価における評価項目として「ジャーナル・インパクトファクター等」を挙げた国立大学の割合は、任期なし（常勤）の研究者については機関全体では21.9%であったのに対して37.3%（上述の通り）、テニュアトラック研究者については機関全体では4.2%であったのに対して9.1%、任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）については機関全体では7.7%であったのに対して8.3%。若手の教員・研究者の採用の際の評価項目については機関全体では9.4%であったのに対して34.1%。
「被引用度トップ〇%論文等」を挙げた国立大学の割合は、任期なし（常勤）の研究者については機関全体では13.2%であったのに対して32.2%、テニュアトラック研究者については機関全体では8.3%であったのに対して18.2%、任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）については機関全体では3.8%であったのに対して0%。若手の教員・研究者の採用の際の評価項目については機関全体では4.5%であったのに対して15.9%。

ないことが理解されていないケースも未だみられ、「ジャーナル・インパクトファクター等」を研究者の研究業績を評価する際に用いたり、「被引用度トップ〇%論文等」を過度に重視する、あるいは分野の異なる研究者の比較に用いたりすることが適切でないことは、引き続き情報発信の強化が必要である。また近年、科学技術・イノベーション政策全般においてエビデンス・ベーストの評価が重視・促進されている中、エビデンス・ベーストを定量的評価であると単純化してしまう誤解も聞かれる。定量的指標は、その特徴を理解した上で慎重に使うべきであることは言うまでもないが、上記好事例にあるように、透明性を確保した質的評価方法を取り入れるなど、定性的評価と相互補完的に用いることで、より包括的なエビデンスに基づいた評価を行うことが望ましい。

◆採用に際しては、定性的な判断も重視されていることが確認されたものの、さらに質を重視して採用を行うには採用を行う方法に検討の余地がある

若手の教員・研究者を採用する際に考慮している評価項目は、全体では「日本語の論文・総説」(58.0%)、「学会発表・講演」(57.3%)「英語の論文・総説」(53.5%)に次いで「成果の学術的価値」(46.2%)の割合が高い結果となり、採用に際しては、定性的な判断も重視されていることが確認された。

若手の教員・研究者の採用審査時に通常行っている事項について見ると、「審査委員会の構成員に当該学部等の教員・研究者を含む」割合が全体では83.6%と高い一方、「審査委員会の構成員に海外の他機関の教員・研究者を含む」割合(0.3%)や「審査委員会が海外の他機関の教員・研究者にレビュー書類(意見書)作成を依頼する」割合(1.7%)は低い。

本調査でヒアリング・意見交換等を行った沖縄科学技術大学院大学(OIST)では、採用、昇進及びテニュアの審査では、候補者1人につき4〜8人の共著者や指導教員、密接な同僚以外の学外評価者を大学が探して書簡を集め、テニュア審査では学外評価者による現地調査も行う[268]等、学外評価者によるピアレビューを最重視している。

国立大学において、評価実施の負担が大きいという調査結果が出ている中、単に、同様のやり方を導入することを奨励することについては慎重であるべきではあるが、日本の実態に即しさらに質を重視して採用を行うには、採用を行う方法に検討の余地があると思われる。

◆研究データの管理・利活用に関する状況の変化に対応

また、任期なし(常勤)の研究者の研究業績評価における評価項目のうち「研究データの管理・公開・共有・利活用」が挙げられた割合は、全体で8.7%と相対的に低く、研究データの管理・利活用に関する取組の状況の評価体系への導入は十分とは言えない。G7を含め、

[268] OIST ヒアリング・意見交換等結果(2022年3月10日)によると、日本の大学ではあまり行われていないが、米国等では標準的であるとのことである。

オープンサイエンスに関する指標の検討が海外では進められており、国際動向も踏まえた今後のオープンサイエンスの進展に応じ、既存の評価手法にとらわれない評価手法の考案が望まれる。

このような流動的、発展的な研究開発評価の運用においては、国際的な潮流や動向について研究開発機関等に対する情報発信を強化する必要があると言える。

VI. 参考資料

１．アンケート調査依頼状・調査票等

＊アンケート調査の実施についての事務連絡（掲載省略）

＊アンケート調査依頼状

＊ウェブ画面での回答手順書

＊アンケート調査票（国公私立大学・大学共同利用機関・独立行政法人（資金配分機関以外）用）

＊アンケート調査票（学部等用）

＊アンケート調査票（資金配分機関用）

＊用語等説明書

＊文部科学省における研究及び開発に関する評価指針（概要）

(1) アンケート調査依頼状

令和３年 11 月

令和３年度「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」の
活用状況と課題に関するアンケート調査ご協力のお願い

このたび、三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング株式会社では、文部科学省の委託により、「『文部科学省における研究及び開発に関する評価指針』の活用状況と課題」に関するアンケートを行うことになりました。

本調査は、上記指針の活用状況を把握するとともに、課題やニーズを把握し、研究開発評価の在り方や指針の位置づけ、普及の方針等をより一層改善するための基礎資料を作成することを目的としています。

つきましてはご多用中恐縮ですが、趣旨をご理解賜り、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

■調査対象

・国公私立大学、大学共同利用機関、文部科学省関係の資源配分機関を含む独立行政法人

なお、本アンケートは、機関単位でご回答いただきたい項目に加え、大学におかれましては該当の学部（主に理学部、工学部、医学部）等（※）のうち、研究者個人の業績評価や教員・研究者の採用の方法等を独自に決定している場合には、当該学部等の単位でご回答いただきたい項目がございます。機関全体として学部等のご回答をとりまとめいただく必要はなく、学部等から直接ご回答いただけますので、該当の学部等を設置している大学におかれましては、調査票等を掲載しているウェブサイト（URL https://www.murc.jp/cam/rdsshishin/）を該当の学部等にご案内いただけますと幸いです。

また、大学共同利用機関におかれては、大学共同利用機関法人の単位ではなく、大学共同利用機関毎にご回答いただきますようお願いいたします。

※学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に基づく大学の学部（大学院の研究科を含む。）、大学附置研究所、大学附置研究施設（以下、「学部等」と言う。）のうち、総務省「令和３年科学技術研究調査」（基幹統計）調査票丙【3】の「学問別区分」（学問別区分が２つ以上の項目にわたる場合は、そのうち主なもの）について、「理学」、「工学」、「保健（医学、歯学、薬学）」のいずれかを選択した学部等

■アンケート回答方法

ご回答にあたり、必要な資料はウェブサイトに掲載しております。

ダウンロードサイト：URL https://www.murc.jp/cam/rdsshishin/

掲載資料：

① 文部科学省事務連絡

② （事務連絡別添）文部科学省における研究及び開発に関する評価指針 概要

③ アンケート調査ご協力のお願い（本依頼）

④　ウェブ画面での回答の手順書・・・オンラインによるご回答の場合は、ダウンロードの上ご一読ください。

⑤　アンケート調査票・・・メール添付によるご回答の場合は、ダウンロードの上、メール添付で返送ください。
※オンラインによるご回答の場合も、ダウンロードいただくことで、あらかじめ調査票の内容をご確認いただけます。

⑥　用語等説明書・・・ご回答にあたり、ダウンロードの上、ご一読ください。

【オンラインによるご回答】

専用の回答ウェブサイト（https://questant.jp/q/mext_2021）にアクセスして、回答内容を入力ください。

※回答ウェブサイト QR コード　⇒
（スマホやタブレットでの操作用）

※回答の送信前に確認用の回答一覧を表示することができます。必要に応じてその画面を印刷してご自身の控えとしてください

※回答は途中保存できませんのでご注意ください。

※調査票等は三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティングのウェブサイト（https://www.murc.jp/cam/rdsshishin/）にファイルを掲載しておりますので、必要に応じてダウンロードください。

【メール添付によるご回答】

ウェブサイト（https://www.murc.jp/cam/rdsshishin/）上から調査票をダウンロードの上、メール添付で返送ください。

返送先メールアドレス　rdshishin@murc.jp

■回答期限

令和 4 年 1 月 6 日（木）17：00 までに入力または返信ください。

■情報の取り扱いについて

ご回答の内容につきましては、今回の調査目的に従って利用し、本調査目的以外の目的で利用することはございません。また、機関が特定できる形で公開されることはございません。なお、回答いただいた大学及び機関並びに学部等には、まとまり次第、調査結果をフィードバックします。

また、とりまとめました本調査報告書は令和 4 年 4 月に文部科学省のウェブサイトに掲載する予定です。

https://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/hyouka/1296587.htm

■調査委託先（調査の実施に関する問い合わせ先）

三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング株式会社　政策研究事業本部　研究開発部
担当：長尾、林

専用メールアドレス　rdshishin@murc.jp　　電話：052-307-0922

■政策に関するお問合せ先

文部科学省

科学技術・学術政策局　研究開発戦略課 評価・研究開発法人支援室

担当：久保、笹原、草野

電話：03-6734-4017、e-mail：rd-hyoka@mext.go.jp

■個人情報の取り扱いについて

ご記入いただいた氏名、電話番号、その他の個人情報は、調査委託先の「個人情報保護方針」（http://www.murc.jp/corporate/privacy/）及び、「個人情報の取り扱いについて」（http://www.murc.jp/privacy/）に従って適切に取り扱います。

お預かりした個人情報は、当社において、本調査に関するご連絡（アンケート回答内容に関する確認、結果のフィードバック、インタビュー調査の依頼（任意））の目的に限って利用し、厳重に管理いたします。

お預かりした個人情報は、法令等に基づく場合を除き、ご本人の同意なく第三者には提供いたしません。

お預かりした個人情報は、業務委託により当社以外の第三者に預託する場合がございます。そうした場合には、十分な個人情報保護の水準を備える者を選定し、契約によって個人情報の保護水準を守るよう定め、個人情報を適切に取り扱います。

調査票の記入者連絡先についてご記入ください。ご記入内容に不備がある場合は、改めて内容の確認をさせて頂く場合がございます。

お預かりした個人情報の開示、訂正、利用停止等若しくは利用目的の通知のご請求、または個人情報に関する苦情のお申し出、その他の問い合わせにつきましては、本依頼に記載の「調査委託先」までご連絡ください。

⑵ ウェブ画面での回答手順書

ウェブ画面での回答の手順書
(PC やタブレットによる回答方法)

１．はじめに

・ 本アンケート調査は、メール添付で返送のほか、ウェブ画面にてご回答いただくことが可能です。
・ ウェブ画面での回答は、令和４年１月６日までご利用が可能です。
・ パソコンやタブレットのご利用を推奨いたします。
（スマートフォンでは端末画面が小さいため、アンケート画面を見にくい場合があります。）

２．回答方法

①回答サイトにアクセス

・パソコンやタブレットから https://questant.jp/q/mext_2021 にアクセスしてください。

②回答の開始

・システムの仕様上、回答の途中で仮保存する機能はありません。回答画面では最後の設問まで一度に回答して送信までを済ませてください。
・回答漏れがある場合、該当箇所を案内するエラー表示が出ますので、回答内容をご確認いただき適切な回答をお願いいたします。
・回答途中で画面を閉じてしまう（ブラウザの×ボタンをクリックする）と、それまでの回答内容は保存されず消失してしまいます。ご注意ください。

③回答の終了

・全ての回答を終えると、回答一覧が表示されます。必要に応じてその画面を印刷してご自身の控えとしてください。
・「送信」ボタンを押して回答を終了してください。
・回答送信後に、回答内容を修正することはできません。もし修正をご希望される場合は、本アンケート調査に関する問合せ先（裏面）までご連絡ください。

３．その他

■回答方法等についてご不明点がございましたら、下記連絡先にお問い合わせください。

【本アンケート調査に関する問合せ先】
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社　研究開発部　担当：長尾、林
電話　０５２－３０７－０９２２　　e-mail：rdshishin@murc.jp

■利用システム

- 本ウェブアンケートでは、株式会社マクロミルのインターネットリサーチサービスの「Questant（クエスタント)」を利用して実施します。
- 株式会社マクロミル社のプライバシーポリシーは下記URLよりご確認ください。
  <https://www.macromill.com/privacy.html>

■推奨環境

OS	ブラウザ
Windows	Internet Explorer11 Firefox 最新版（85.0以上） Chrome 最新版（88.0以上） Microsoft Edge
Macintosh	Safari最新版（14.0以上）
iOS 12.0以上	iOS：標準のブラウザ（Safari）
Android 8.0以上	Android：Chrome

<https://monitor.macromill.com/requirements.html>

■メンテナンス日時

- 月頭の日曜日、深夜2時から朝7時の時間帯でシステムメンテナンスを実施します。その際、一時的にWebアンケート画面にログインできなくなりますこと、ご了承ください。

(3) アンケート調査票（国公私立大学・大学共同利用機関・独立行政法人（資金配分機関以外）用）

令和３年度「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」の活用状況と課題に関するアンケート

（国公私立大学・大学共同利用機関・独立行政法人（資金配分機関以外）用）

令和３年１１月

三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング株式会社

本調査票は国公私立大学（※学部等としてではなく、機関全体としてご回答いただく場合）・大学共同利用機関・独立行政法人（資金配分機関以外）用の様式になります。

特に記載がない限り、回答日現在の状況をお答え下さい。また、一部の回答不要な設問は省略しておりますのでご留意ください。

なお、本アンケートは、機関単位でご回答いただきたい項目に加え、大学の該当の学部等の単位でご回答いただきたい項目がございますが、それぞれ直接ご回答いただけますので、機関全体として学部等のご回答をとりまとめいただく必要はありません。

学部等で回答をいただきたいのは、「理学」、「工学」、「保健（医学、歯学、薬学）」分野の学部等のうち、研究者個人の業績評価や教員・研究者の採用の方法等を独自に決定している場合ですので、該当する場合は当該学部等においても回答をお願いします。

また、大学共同利用機関におかれましては、大学共同利用機関法人の単位ではなく、大学共同利用機関の単位でご回答ください。

本アンケートは、ウェブ画面にてご回答いただくか、ウェブサイト上から調査票をダウンロードの上、メール添付で返送いただくことが可能です。ウェブ画面にてご回答いただく場合、システムの仕様上、回答の途中で仮保存することができませんので、ご了承いただきますようお願いいたします。

本調査票をメール添付での返送によりご回答いただく場合は、選択肢から回答を選ぶ設問については、選択した回答の番号を回答番号記入欄に記入ください。また、一部の方のみを対象とする設問については、対象者以外の方はお答えいただかなくても結構です。

なお、回答いただいた大学及び機関並びに学部等には、まとまり次第、調査結果を電子メールにてフィードバックいたしますのでご参考として活用いただければ幸いです。

ご記入される方の連絡先をご記入ください

【重要】　ご役職、ご氏名、ご連絡先(電話)、ご連絡先(電子メール)[※印の項目]につきましては、個人情報となりますので、別紙「令和３年度「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」の活用状況と課題に関するアンケート調査ご協力のお願い」の説明文を読み、了解、承諾された上で記入ください。

なお、いただいた個人情報については、アンケート回答内容の確認、結果のフィードバック、インタビュー調査の依頼（任意）のみに利用します。

＜ご記入欄＞

機関名			
ご所属（部署）			
ご役職※		ご氏名※	
ご連絡先（電話）※		ご連絡先（電子メール）※	

■機関のプロフィール

Q2-1　貴機関の種類を選んでください。（１つだけ）

1. 国立大学
2. 公立大学
3. 私立大学
4. 大学共同利用機関
5. 独立行政法人のうち、資金配分機関
6. 独立行政法人のうち、資金配分機関以外

回答番号記入欄	

Q2-2　貴機関における研究内容の学問別区分について該当するすべてを選んでください。複数の分野にわたって研究が行われている場合には，関係する分野をそれぞれ選んでください。

1. 文学
2. 法学
3. 経済学
4. その他の人文・社会科学
5. 理学
6. 工学
7. 農学
8. 保健（医学・歯学・薬学）
9. 保健（その他）
10. 家政学
11. 教育学
12. その他

※学問区分は、総務省「令和３年科学技術研究調査」（基幹統計）と同様の定義とします。
※独立行政法人において、総務省「令和３年科学技術研究調査」の回答時点と変更等がない場合は、調査票乙【6】に回答した内容と同様で結構です 。

回答番号記入欄	

Q2-3【大学のみ】本務教員数は、何人ですか。（１つだけ）

1. ～49 人
2. 50～99 人
3. 100～199 人
4. 200～299 人
5. 300～399 人
6. 400 人以上

回答番号記入欄	

３．文科省指針の活用状況等

Q3　「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針（以下「評価指針」という。)」(平成14年6月20日文部科学大臣決定（最終改定平成29年4月1日)）についてお伺いします。

Q3-1　貴機関では、当該「評価指針」があることを知っていましたか？　貴機関の状況に近いと思われるものを選択してください。(１つだけ)

1. 当該評価指針の存在を知らなかった
2. 当該評価指針について、当部署は知っているが、機関内で広く共有はされていない
3. 当該評価指針について、機関内で広く共有されている

回答番号記入欄	

Q3-2　貴機関では、当該「評価指針」を活用していますか。あてはまるものを選択してください。(複数回答)

※　本評価指針は、平成29年4月1日付で、文部科学省科学技術・学術政策局長の通知（件名：「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」の改定について)がなされています。

※　評価指針の概要については、よろしければ事務連絡別添をご覧ください。また指針全文の掲載先は、「用語等説明書」に研究開発評価に関する参考情報等として掲載先URLを記載しております。

※　活用の程度を問わず、評価指針を一部でも参考にして評価を実施している場合は、「活用している」とご回答ください。

1. 研究開発機関等の評価をする際に活用している　⇒Q4-1へ
2. 研究開発課題の評価をする際に活用している　⇒Q4-1へ
3. 教員・研究者等の業績評価をする際に活用している　⇒Q4-1へ
4. 用語等の使い方を確認する上での参考資料として活用している　⇒Q4-1へ
5. その他の面で活用している　⇒Q4-1へ
6. 活用していない　⇒Q3-3へ

回答番号記入欄	

Q3-3　活用していない理由について、あてはまるものを選択してください。(複数回答)

1. 当機関では、研究開発評価を実施していない　⇒Q5-1へ
2. 「評価指針」を読んだことがない
3. 「評価指針」は、当機関で実施している評価に即しておらずあまり参考にならない
4. 「評価指針」の表現（用語、文章等）が分かりにくい
5. 「評価指針」の全体構成（段落、内容の流れ等）が不明瞭で、当機関に関連する部分がわかりにくい
6. 「評価指針」とは別に、自機関で評価指針を設定している
7. 「国の研究開発評価に関する大綱的指針」又は文部科学省以外の府省が策定した評価指針等を主に参考にしている
8. 当機関では、国費を用いた研究開発を実施していない
9. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

４．研究開発課題の評価

本アンケートでは貴機関内部での研究資金配分制度などにおいて主体的に実施している研究開発課題の評価を対象とします。評価を受ける立場（被評価者）として外部から評価される研究課題評価は対象としておりません。

Q4-1　貴機関が主体的に実施している研究開発課題（機関内ファンド、資金配分機関においては取り扱っている研究開発課題　等）の評価を実施していますか。（１つだけ）

1.　実施している
2.　実施していない　⇒Q5-1 へ

回答番号記入欄	

Q4-2　貴機関内の研究開発課題の評価について改善の好事例などがもしあれば、どのような改善をしたか、具体的に記載ください。（自由回答）

５．個人業績データベース

Q5-1　貴機関では所属する研究者の個人業績データベースを構築されていますか。（１つだけ）

1.　独自のデータベースを構築している（他データベースと連携している）
2.　独自のデータベースを構築している（他データベースと連携していない）
3.　既存の公開データベースを利用している（ex：researchmap 等）
4.　他企業などによる個人業績データベースを購入し活用している
　（具体的に：　　）
5.　データベースの構築は行っていないが、今後構築を検討する
6.　データベースの構築は行っていないし、今後構築を検討する予定もない

回答番号記入欄	

７．研究者個人の業績評価

※定期的に実施されているものであり、一部の研究者のみならず、貴機関・学部等に所属する研究者全体を対象とした評価を対象とします。
なお、大学におかれては、機関全体として回答ができない内容が含まれている場合は、前述のとおり、「理学」、「工学」、「保健（医学、歯学、薬学）」を担当する学部等にそれぞれ御回答いただくようお願いします。

※【大学及び大学共同利用機関】において、ここでいう研究者は、総務省「令和３年科学技術研究調査」（基幹統計）【4】の「従業者」のうち「研究者」のうち「教員」とします。

※【独立行政法人】において、ここでいう研究者は、同統計調査票（調査票乙）【7】の「研究関係従業者数」のうち「研究者」とします。

Q7-1　研究者個人の業績評価の方法等について、貴機関内のどの単位で決定されていますか。

1. 機関全体　⇒回答区分が機関全体の場合（機関単位でご回答いただいている場合）は Q7-2 へ　異なる場合は Q8-1 へ
2. 【大学のみ】学部等　⇒回答区分が学部等の場合（学部等の単位でご回答いただいている場合）は Q7-2 へ　異なる場合は Q8-1 へ
3. その他（　　）⇒Q7-2 へ
4. 研究者個人の業績評価を実施していない　⇒Q8-1 へ

回答番号記入欄	

<u>Q7-2～Q7-9 は、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価についてお伺いします。</u>

Q7-2　貴機関・学部等では任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価を実施していますか。

1. 実施している
2. 実施していない　⇒Q7-10 へ

回答番号記入欄	

Q7-3　貴機関・学部等が業績評価を実施するのは、どのような目的ですか。（複数回答）

1. 研究者の自己点検による省察
2. 研究者個人の研究レベル向上
3. 研究者個人の教育レベル向上
4. 研究者個人の外部資金獲得の推進
5. 研究者個人の社会貢献の推進
6. 組織運営の評価・改善（自己点検・評価を含む）のための資料収集
7. 研究者の業務負荷の平準化
8. 研究者の公平性、納得感の向上
9. 研究者個人に期待される職務内容の明確化（教育重視、研究重視等）
10. 研究者個人と組織の目標の連動
11. 研究者の人件費削減
12. 社会に対する説明責任
13. 評価制度導入の政策的要請への対応
14. 優秀な研究者の確保・維持
15. 給与・昇進への反映
16. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q7-4　現在の、貴機関・学部等における業績評価方法は、導入目的に対して有効とお考えですか。有効とお考えのものをお答えください。Q7-3 で回答した選択肢の中から選択ください。（複数回答）

1. 研究者の自己点検による省察
2. 研究者個人の研究レベル向上
3. 研究者個人の教育レベル向上
4. 研究者個人の外部資金獲得の推進
5. 研究者個人の社会貢献の推進
6. 組織運営の評価・改善（自己点検・評価を含む）のための資料収集
7. 研究者の業務負荷の平準化
8. 研究者の公平性、納得感の向上
9. 研究者個人に期待される職務内容の明確化（教育重視、研究重視等）
10. 研究者個人と組織の目標の連動
11. 研究者の人件費削減
12. 社会に対する説明責任
13. 評価制度導入の政策的要請への対応
14. 優秀な研究者の確保・維持
15. 給与・昇進への反映
16. その他(具体的に:　　)

回答番号記入欄	

Q7-5　貴機関・学部等における業績評価では、どのような項目について評価していますか。（複数回答）

研究活動

1. 成果の学術的価値
2. 成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
3. 成果の国際水準
4. 挑戦的な課題への取組
5. 学際・融合領域・領域間連携研究への取組
6. 英語の論文・総説
7. 日本語の論文・総説
8. 国際共著論文
9. 異分野共著論文
10. 論文・総説の被引用
11. 分野補正された引用指数（FWCI 等）
12. 被引用数の高い論文数（トップ〇%論文等）
13. 論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
14. h-index
15. オルトメトリクス（論文の SNS やニュースでの取り上げ回数など）
16. プレプリント
17. 報告書の執筆
18. 専門書籍の編集、執筆
19. 学会発表・講演
20. 特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
21. ノウハウの創出

22. 学会活動（役職等）
23. 国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
24. 外部からの賞・表彰
25. 競争的資金など外部資金の獲得数
26. 研究成果がもたらす経済的影響
27. 研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
28. 研究データの管理・公開・共有・利活用
29. 上記以外の研究活動（具体的に：　　）

管理・運営

30. 役職（学部長、学科長、内部委員等）
31. 貴機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（（教員の場合）教育・（研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
32. 上記以外の管理・運営（具体的に：　　）

教育活動・人材育成

33. 講義・演習担当数
34. 学生による授業評価
35. 教科書等の執筆
36. 研究室・ゼミの学生の指導
37. 博士学生の育成数
38. 学生の生活・履修指導
39. 学生の就職・進学指導
40. 教育改革関係の報告書の執筆
41. 若手研究者の育成
42. 上記以外の教育活動・人材育成（具体的に：　　）

社会貢献活動

43. 生涯学習支援等
44. 学外の審議会・委員会
45. マスコミ投稿、掲載、出演
46. 国際貢献
47. 技術支援、技術相談
48. アウトリーチ活動（公開講座等）
49. 政策や規制、標準活動への貢献
50. 上記以外の社会貢献活動（具体的に：　　）

その他

51. 診療活動、医療活動、教育臨床
52. 上記以外（具体的に：　　）
53. 特に項目を設けていない

回答番号記入欄	

Q7-6　Q7-5 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。

1. 運営費交付金配分や私学助成などの国からの経常的資金配分における評価項目・指標
2. 国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標
3. 認証評価における評価項目・指標
4. 機関内の組織単位の評価における評価項目・指標
5. 国や資金配分機関（科学技術振興機構、日本医療研究開発機構、日本学術振興会等）による機関・組織単位での競争的資金制度における採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標

6. 国や資金配分機関による研究課題の採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標
7. 国又は第三者評価機関による教員・研究者等の第三者評価（ポスドク採用、フェローシップ、授賞など）における評価項目・指標
8. 世界大学ランキングにおける項目・指標
9. その他（具体的に：　　）
10. この中に参照したものはない

回答番号記入欄	

Q7-7　Q7-6 において参照した Q7-5 の評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標を Q7-5 から最大３つ選択してください。

研究活動

1. 成果の学術的価値
2. 成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
3. 成果の国際水準
4. 挑戦的な課題への取組
5. 学際・融合領域・領域間連携研究への取組
6. 英語の論文・総説
7. 日本語の論文・総説
8. 国際共著論文
9. 異分野共著論文
10. 論文・総説の被引用
11. 分野補正された引用指数（FWCI 等）
12. 被引用数の高い論文数（トップ○%論文等）
13. 論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
14. h-index
15. オルトメトリクス（論文の SNS やニュースでの取り上げ回数など）
16. プレプリント
17. 報告書の執筆
18. 専門書籍の編集、執筆
19. 学会発表・講演
20. 特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
21. ノウハウの創出
22. 学会活動（役職等）
23. 国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
24. 外部からの賞・表彰
25. 競争的資金など外部資金の獲得数
26. 研究成果がもたらす経済的影響
27. 研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
28. 研究データの管理・公開・共有・利活用
29. 上記以外の研究活動（具体的に：　　）

管理・運営

30. 役職（学部長、学科長、内部委員等）
31. 貴機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（（教員の場合）教育・（研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
32. 上記以外の管理・運営（具体的に：　　）

教育活動・人材育成

33. 講義・演習担当数
34. 学生による授業評価
35. 教科書等の執筆
36. 研究室・ゼミの学生の指導
37. 博士学生の育成数
38. 学生の生活・履修指導
39. 学生の就職・進学指導
40. 教育改革関係の報告書の執筆
41. 若手研究者の育成
42. 上記以外の教育活動・人材育成（具体的に：　　）

社会貢献活動

43. 生涯学習支援等
44. 学外の審議会・委員会
45. マスコミ投稿、掲載、出演
46. 国際貢献
47. 技術支援、技術相談
48. アウトリーチ活動（公開講座等）
49. 政策や規制、標準活動への貢献
50. 上記以外の社会貢献活動（具体的に：　　）

その他

51. 診療活動、医療活動、教育臨床
52. 上記以外（具体的に：　　）
53. 特に項目を設けていない

回答番号記入欄	

Q7-8　貴機関・学部等における業績評価は、何に活用していますか（複数回答）

1. 給与
2. 賞与・一時金・報奨金
3. 昇任
4. 雇用継続・任期延長（任期が定められている者のみ）
5. 研究者の一部業務の免除（研究時間の確保など）
6. 内部での表彰・賞
7. 評価が悪かった研究者に対する指導
8. 研究者の基盤的研究費の配分
9. スペースの配分
10. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q7-9　貴機関・学部等における現在の業績評価方法について、どのようなことが課題となっていますか。（複数回答）

実施・方法

1.　研究分野間の比較
2.　基礎研究と応用研究の比較

3.　人文・社会科学に関する研究成果の把握
4.　短期での研究成果の評価

研究成果による経済的・社会的影響の把握

5.　教育活動の評価手法の確立
6.　管理運営の評価手法の確立
7.　社会貢献活動の評価手法の確立
8.　組織目標と整合した目標設定
9.　各評価項目から総合的な評価を決定する方法（重み付けなど）
10.　評価結果と研究者の評判や総合的印象のミスマッチ
11.　誰を評価者とするか
12.　評価者の養成（研修等）
13.　クレームへの対応
14.　評価実施の負荷
15.　評価を行うための情報システムの整備
16.　評価結果の活用方法
17.　評価結果の開示（内容、範囲）
18.　ピアレビューの実施方法
19.　客観的指標の設定方法
20.　分野によって適切な成果指標が異なり共通的指標を設定できない

効果

21.　研究者の活動への改善効果が出ない
22.　研究者のモチベーション向上効果がでない
23.　業績に結び付かない能力や努力が評価できない
24.　達成度を上げるために目標が低く設定される
25.　間接業務など、目立たない仕事が評価されにくい
26.　評価を意識しすぎて短期志向となり、大きな成果がでにくい
27.　研究活動が自己完結的となり、研究コミュニティや組織運営への貢献が少なくなる

その他

28.　研究者の理解、協力、納得
29.　その他（具体的に　　）
30.　課題はない

回答番号記入欄	

Q7-10　テニュアトラック研究者個人の業績評価と任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価とで、業績評価の目的や評価方法等に異なっている点はありますか。（１つだけ）

1. 業績評価の目的や評価方法等は同じ　　⇒Q7-18 へ
2. 業績評価の目的や評価方法等が異なる　⇒Q7-11 へ
3. テニュアトラック研究者個人の業績評価を実施していない　⇒Q7-18 へ
4. テニュアトラック研究者が存在しない　⇒Q7-18 へ

回答番号記入欄	

Q7-11～Q7-17 は、テニュアトラック研究者個人の業績評価についてお伺いします。

Q7-11　テニュアトラック研究者個人の業績評価について、貴機関・学部等が業績評価を実施するのはどのような目的ですか。（複数回答）

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様　⇒Q7-12 へ
2. テニュア付与のための判断
3. 若手研究者の育成
4. 研究者同士の相互研鑽の場の形成
5. 研究者の自己点検による省察
6. 研究者個人の研究レベル向上
7. 研究者個人の教育レベル向上
8. 研究者個人の外部資金獲得の推進
9. 研究者個人の社会貢献の推進
10. 組織運営の評価・改善（自己点検・評価を含む）のための資料収集
11. 研究者の業務負荷の平準化
12. 研究者の公平性、納得感の向上
13. 研究者個人に期待される職務内容の明確化（教育重視、研究重視等）
14. 研究者個人と組織の目標の連動
15. 研究者の人件費削減
16. 社会に対する説明責任
17. 評価制度導入の政策的要請への対応
18. 優秀な研究者の確保・維持
19. 給与・昇進への反映
20. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q7-12　現在の貴機関･学部等における業績評価方法は､導入目的に対して有効とお考えですか。有効とお考えのものをお答えください。Q7-11 で回答した選択肢の中から選択してください。（複数回答）

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様　⇒Q7-13 へ
2. テニュア付与のための判断
3. 若手研究者の育成
4. 研究者同士の相互研鑽の場の形成
5. 研究者の自己点検による省察
6. 研究者個人の研究レベル向上
7. 研究者個人の教育レベル向上
8. 研究者個人の外部資金獲得の推進
9. 研究者個人の社会貢献の推進
10. 組織運営の評価・改善（自己点検・評価を含む）のための資料収集
11. 研究者の業務負荷の平準化
12. 研究者の公平性、納得感の向上
13. 研究者個人に期待される職務内容の明確化（教育重視、研究重視等）
14. 研究者個人と組織の目標の連動
15. 研究者の人件費削減
16. 社会に対する説明責任
17. 評価制度導入の政策的要請への対応
18. 優秀な研究者の確保・維持

19. 給与・昇進への反映
20. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q7-13　貴機関・学部等における業績評価では、どのような項目について評価していますか。（複数回答）

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様　⇒Q7-14 へ

研究活動

2. 成果の学術的価値
3. 成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
4. 成果の国際水準
5. 挑戦的な課題への取組
6. 成長の度合い
7. 学際・融合領域・領域間連携研究への取組
8. 英語の論文・総説
9. 日本語の論文・総説
10. 国際共著論文
11. 異分野共著論文
12. 論文・総説の被引用
13. 分野補正された引用指数（FWCI 等）
14. 被引用数の高い論文数（トップ○%論文等）
15. 論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
16. h-index
17. オルトメトリクス（論文の SNS やニュースでの取り上げ回数など）
18. プレプリント
19. 報告書の執筆
20. 専門書籍の編集、執筆
21. 学会発表・講演
22. 特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
23. ノウハウの創出
24. 学会活動（役職等）
25. 国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
26. 外部からの賞・表彰
27. 競争的資金など外部資金の獲得数
28. 研究成果がもたらす経済的影響
29. 研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
30. 研究データの管理・公開・共有・利活用
31. 上記以外の研究活動（具体的に：　　）

管理・運営

32. 役職（学部長、学科長、内部委員等）
33. 貴機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（(教員の場合）教育・(研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
34. 上記以外の管理・運営（具体的に：　　）

教育活動・人材育成

35. 講義・演習担当数
36. 学生による授業評価

37. 教科書等の執筆
38. 研究室・ゼミの学生の指導
39. 博士学生の育成数
40. 学生の生活・履修指導
41. 学生の就職・進学指導
42. 教育改革関係の報告書の執筆
43. 若手研究者の育成
44. 上記以外の教育活動・人材育成（具体的に：　　）

社会貢献活動

45. 生涯学習支援等
46. 学外の審議会・委員会
47. マスコミ投稿、掲載、出演
48. 国際貢献
49. 技術支援、技術相談
50. アウトリーチ活動（公開講座等）
51. 政策や規制、標準活動への貢献
52. 上記以外の社会貢献活動（具体的に：　　）

その他

53. 診療活動、医療活動、教育臨床
54. 上記以外（具体的に：　　）
55. 特に項目を設けていない

回答番号記入欄	

Q7-14　Q7-13 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様　⇒Q7-15 へ
2. 運営費交付金配分や私学助成などの国からの経常的資金配分における評価項目・指標
3. 国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標
4. 認証評価における評価項目・指標
5. 機関内の組織単位の評価における評価項目・指標
6. 国や資金配分機関（科学技術振興機構、日本医療研究開発機構、日本学術振興会等）による機関・組織単位での競争的資金制度における採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標
7. 国や資金配分機関による研究課題の採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標
8. 国又は第三者評価機関による教員・研究者等の第三者評価（ポスドク採用、フェローシップ、授賞など）における評価項目・指標
9. 世界大学ランキングにおける項目・指標
10. その他（具体的に：　　）
11. この中に参照したものはない

回答番号記入欄	

Q7-15　Q7-14 において参照した Q7-13 の評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標を Q7-13 から最大３つ選択してください。

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様　⇒Q7-16 へ

研究活動

2.成果の学術的価値
3.成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
4.成果の国際水準
5.挑戦的な課題への取組
6.成長の度合い
7.学際・融合領域・領域間連携研究への取組
8.英語の論文・総説
9.日本語の論文・総説
10.国際共著論文
11.異分野共著論文
12.論文・総説の被引用
13.分野補正された引用指数（FWCI 等）
14.被引用数の高い論文数（トップ○％論文等）
15.論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
16.h-index
17.オルトメトリクス（論文の SNS やニュースでの取り上げ回数など）
18.プレプリント
19.報告書の執筆
20.専門書籍の編集、執筆
21.学会発表・講演
22.特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
23.ノウハウの創出
24.学会活動（役職等）
25.国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
26.外部からの賞・表彰
27.競争的資金など外部資金の獲得数
28.研究成果がもたらす経済的影響
29.研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
30.研究データの管理・公開・共有・利活用
31.上記以外の研究活動（具体的に：　　）

管理・運営

32.役職（学部長、学科長、内部委員等）
33.貴機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（(教員の場合)教育・(研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
34.上記以外の管理・運営（具体的に：　　）

教育活動・人材育成

35.講義・演習担当数
36.学生による授業評価
37.教科書等の執筆
38.研究室・ゼミの学生の指導
39.博士学生の育成数
40.学生の生活・履修指導
41.学生の就職・進学指導
42.教育改革関係の報告書の執筆
43.若手研究者の育成
44.上記以外の教育活動・人材育成（具体的に：　　）

社会貢献活動

45.生涯学習支援等
46.学外の審議会・委員会

47. マスコミ投稿、掲載、出演
48. 国際貢献
49. 技術支援、技術相談
50. アウトリーチ活動（公開講座等）
51. 政策や規制、標準活動への貢献
52. 上記以外の社会貢献活動（具体的に：　　）

その他
53. 診療活動、医療活動、教育臨床
54. 上記以外（具体的に：　　）
55. 特に項目を設けていない

回答番号記入欄	

Q7-16　テニュアトラック研究者個人の業績評価について、貴機関・学部等における業績評価は何に活用していますか（複数回答）

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様　⇒Q7-17 へ
2. 採用
3. 給与
4. 賞与・一時金・報奨金
5. 昇任
6. 雇用継続・任期延長（任期が定められている者のみ）
7. 研究者の一部業務の免除（研究時間の確保など）
8. 内部での表彰・賞
9. 評価が悪かった研究者に対する指導
10. 研究者の基盤的研究費の配分
11. スペースの配分
12. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q7-17　テニュアトラック研究者個人の業績評価について、貴機関・学部等では現在の業績評価方法についてどのようなことが課題となっていますか。（複数回答）

1.　任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-18 へ

実施・方法
2.　研究分野間の比較
3.　基礎研究と応用研究の比較
4.　人文・社会科学に関する研究成果の把握
5.　短期での研究成果の評価

研究成果による経済的・社会的影響の把握
6.　教育活動の評価手法の確立
7.　管理運営の評価手法の確立
8.　社会貢献活動の評価手法の確立
9.　組織目標と整合した目標設定
10.　各評価項目から総合的な評価を決定する方法（重み付けなど）
11.　評価結果と研究者の評判や総合的印象のミスマッチ
12.　誰を評価者とするか

13. 評価者の養成（研修等）
14. クレームへの対応
15. 評価実施の負荷
16. 評価を行うための情報システムの整備
17. 評価結果の活用方法
18. 評価結果の開示（内容、範囲）
19. ピアレビューの実施方法
20. 客観的指標の設定方法
21. 分野によって適切な成果指標が異なり共通的指標を設定できない

効果

22. 研究者の活動への改善効果が出ない
23. 研究者のモチベーション向上効果がでない
24. 業績に結び付かない能力や努力が評価できない
25. 達成度を上げるために目標が低く設定される
26. 間接業務など、目立たない仕事が評価されにくい
27. 評価を意識しすぎて短期志向となり、大きな成果がでにくい
28. 研究活動が自己完結的となり、研究コミュニティや組織運営への貢献が少なくなる

その他

29. 研究者の理解、協力、納得
30. その他（具体的に　　）
31. 課題はない

回答番号記入欄	

Q7-18　任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価と任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価及びテニュアトラック研究者個人の業績評価とで、業績評価の目的や評価方法等に異なっている点はありますか。（１つだけ）

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と業績評価の目的や評価方法等は同じ⇒Q7-26 へ
2. テニュアトラック研究者個人の業績評価と業績評価の目的や評価方法等は同じ ⇒Q7-26 へ
3. 業績評価の目的や評価方法等が異なる　⇒Q7-19 へ
4. 任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）の個人の業績評価を実施していない　⇒Q7-26 へ
5. 任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）は存在しない ⇒Q7-26 へ

回答番号記入欄	

Q7-19～Q7-25 は、<u>任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価</u>についてお伺いします。

Q7-19　任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価について、貴機関・学部等が業績評価を実施するのはどのような目的ですか。（複数回答）

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-20 へ
2. テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-20 へ
3. テニュア付与のための判断
4. 若手研究者の育成
5. 研究者同士の相互研鑽の場の形成
6. 研究者の自己点検による省察
7. 研究者個人の研究レベル向上

8. 研究者個人の教育レベル向上
9. 研究者個人の外部資金獲得の推進
10. 研究者個人の社会貢献の推進
11. 組織運営の評価・改善（自己点検・評価を含む）のための資料収集
12. 研究者の業務負荷の平準化
13. 研究者の公平性、納得感の向上
14. 研究者個人に期待される職務内容の明確化（教育重視、研究重視等）
15. 研究者個人と組織の目標の連動
16. 研究者の人件費削減
17. 社会に対する説明責任
18. 評価制度導入の政策的要請への対応
19. 優秀な研究者の確保・維持
20. 給与・昇進への反映
21. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q7-20　現在の貴機関･学部等における業績評価方法は､導入目的に対して有効とお考えですか。有効とお考えのものをお答えください。Q7-19 で回答した選択肢の中から選択してください。（複数回答）

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-21 へ
2. テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-21 へ
3. テニュア付与のための判断
4. 若手研究者の育成
5. 研究者同士の相互研鑽の場の形成
6. 研究者の自己点検による省察
7. 研究者個人の研究レベル向上
8. 研究者個人の教育レベル向上
9. 研究者個人の外部資金獲得の推進
10. 研究者個人の社会貢献の推進
11. 組織運営の評価・改善（自己点検・評価を含む）のための資料収集
12. 研究者の業務負荷の平準化
13. 研究者の公平性、納得感の向上
14. 研究者個人に期待される職務内容の明確化（教育重視、研究重視等）
15. 研究者個人と組織の目標の連動
16. 研究者の人件費削減
17. 社会に対する説明責任
18. 評価制度導入の政策的要請への対応
19. 優秀な研究者の確保・維持
20. 給与・昇進への反映
21. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q7-21　貴機関・学部等における業績評価では、どのような項目について評価していますか。（複数回答）

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-22

2.テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-22 へ

研究活動

3.成果の学術的価値
4.成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
5.成果の国際水準
6.挑戦的な課題への取組
7.成長の度合い
8.学際・融合領域・領域間連携研究への取組
9.英語の論文・総説
10.日本語の論文・総説
11.国際共著論文
12.異分野共著論文
13.論文・総説の被引用
14.分野補正された引用指数（FWCI 等）
15.被引用数の高い論文数（トップ〇%論文等）
16.論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
17.h-index
18.オルトメトリクス（論文の SNS やニュースでの取り上げ回数など）
19.プレプリント
20.報告書の執筆
21.専門書籍の編集、執筆
22.学会発表・講演
23.特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
24.ノウハウの創出
25.学会活動（役職等）
26.国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
27.外部からの賞・表彰
28.競争的資金など外部資金の獲得数
29.研究成果がもたらす経済的影響
30.研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
31.研究データの管理・公開・共有・利活用
32.上記以外の研究活動（具体的に：　　）

管理・運営

33.役職（学部長、学科長、内部委員等）
34.貴機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（(教員の場合）教育・(研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
35.上記以外の管理・運営（具体的に：　　）

教育活動・人材育成

36.講義・演習担当数
37.学生による授業評価
38.教科書等の執筆
39.研究室・ゼミの学生の指導
40.博士学生の育成数
41.学生の生活・履修指導
42.学生の就職・進学指導
43.教育改革関係の報告書の執筆
44.若手研究者の育成
45.上記以外の教育活動・人材育成（具体的に：　　）

社会貢献活動

46.生涯学習支援等

47. 学外の審議会・委員会
48. マスコミ投稿、掲載、出演
49. 国際貢献
50. 技術支援、技術相談
51. アウトリーチ活動（公開講座等）
52. 政策や規制、標準活動への貢献
53. 上記以外の社会貢献活動（具体的に：　　）

その他
54. 診療活動、医療活動、教育臨床
55. 上記以外（具体的に：　　）
56. 特に項目を設けていない

回答番号記入欄	

Q7-22　Q7-21 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-23 へ
2. テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-23 へ
3. 運営費交付金配分や私学助成などの国からの経常的資金配分における評価項目・指標
4. 国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標
5. 認証評価における評価項目・指標
6. 機関内の組織単位の評価における評価項目・指標
7. 国や資金配分機関（科学技術振興機構、日本医療研究開発機構、日本学術振興会等）による機関・組織単位での競争的資金制度における採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標
8. 国や資金配分機関による研究課題の採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標
9. 国又は第三者評価機関による教員・研究者等の第三者評価（ポスドク採用、フェローシップ、授賞など）における評価項目・指標
10. 世界大学ランキングにおける項目・指標
11. その他(具体的に:　　)
12. この中に参照したものはない

回答番号記入欄	

Q7-23　Q7-22 において参照した Q7-21 の評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標を Q7-21 から最大３つ選択してください。

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-24 へ
2. テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-24 へ

研究活動
3. 成果の学術的価値
4. 成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
5. 成果の国際水準
6. 挑戦的な課題への取組
7. 成長の度合い
8. 学際・融合領域・領域間連携研究への取組

9. 英語の論文・総説
10. 日本語の論文・総説
11. 国際共著論文
12. 異分野共著論文
13. 論文・総説の被引用
14. 分野補正された引用指数（FWCI 等）
15. 被引用数の高い論文数（トップ〇%論文等）
16. 論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
17. h-index
18. オルトメトリクス（論文の SNS やニュースでの取り上げ回数など）
19. プレプリント
20. 報告書の執筆
21. 専門書籍の編集、執筆
22. 学会発表・講演
23. 特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
24. ノウハウの創出
25. 学会活動（役職等）
26. 国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
27. 外部からの賞・表彰
28. 競争的資金など外部資金の獲得数
29. 研究成果がもたらす経済的影響
30. 研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
31. 研究データの管理・公開・共有・利活用
32. 上記以外の研究活動（具体的に：　　）

管理・運営

33. 役職（学部長、学科長、内部委員等）
34. 貴機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（(教員の場合）教育・(研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
35. 上記以外の管理・運営（具体的に：　　）

教育活動・人材育成

36. 講義・演習担当数
37. 学生による授業評価
38. 教科書等の執筆
39. 研究室・ゼミの学生の指導
40. 博士学生の育成数
41. 学生の生活・履修指導
42. 学生の就職・進学指導
43. 教育改革関係の報告書の執筆
44. 若手研究者の育成
45. 上記以外の教育活動・人材育成（具体的に：　　）

社会貢献活動

46. 生涯学習支援等
47. 学外の審議会・委員会
48. マスコミ投稿、掲載、出演
49. 国際貢献
50. 技術支援、技術相談
51. アウトリーチ活動（公開講座等）
52. 政策や規制、標準活動への貢献
53. 上記以外の社会貢献活動（具体的に：　　）

その他
54. 診療活動、医療活動、教育臨床
55. 上記以外（具体的に：　　）
56. 特に項目を設けていない

回答番号記入欄	

Q7-24　任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価について、貴機関・学部等における業績評価は、何に活用していますか（複数回答）。

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様　⇒Q7-25 へ
2. テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様　⇒Q7-25 へ
3. 採用
4. 給与
5. 賞与・一時金・報奨金
6. 昇任
7. 雇用継続・任期延長（任期が定められている者のみ）
8. 研究者の一部業務の免除（研究時間の確保など）
9. 内部での表彰・賞
10. 評価が悪かった研究者に対する指導
11. 研究者の基盤的研究費の配分
12. スペースの配分
13. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q7-25　任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価について、貴機関・学部等では現在の業績評価方法についてどのようなことが課題となっていますか。（複数回答）

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-26 へ
2. テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-26 へ

実施・方法
3. 研究分野間の比較
4. 基礎研究と応用研究の比較
5. 人文・社会科学に関する研究成果の把握
6. 短期での研究成果の評価

研究成果による経済的・社会的影響の把握
7. 教育活動の評価手法の確立
8. 管理運営の評価手法の確立
9. 社会貢献活動の評価手法の確立
10. 組織目標と整合した目標設定
11. 各評価項目から総合的な評価を決定する方法（重み付けなど）
12. 評価結果と研究者の評判や総合的印象のミスマッチ
13. 誰を評価者とするか
14. 評価者の養成（研修等）
15. クレームへの対応
16. 評価実施の負荷
17. 評価を行うための情報システムの整備

18. 評価結果の活用方法
19. 評価結果の開示（内容、範囲）
20. ピアレビューの実施方法
21. 客観的指標の設定方法
22. 分野によって適切な成果指標が異なり共通的指標を設定できない

効果

23. 研究者の活動への改善効果が出ない
24. 研究者のモチベーション向上効果がでない
25. 業績に結び付かない能力や努力が評価できない
26. 達成度を上げるために目標が低く設定される
27. 間接業務など、目立たない仕事が評価されにくい
28. 評価を意識しすぎて短期志向となり、大きな成果がでにくい
29. 研究活動が自己完結的となり、研究コミュニティや組織運営への貢献が少なくなる

その他

30. 研究者の理解、協力、納得
31. その他（具体的に　　）
32. 課題はない

回答番号記入欄	

Q7-26　月給制の研究者と年俸制の研究者（任期の有無は問わない）とで、業績評価の目的や評価方法等に異なっている点はありますか。（１つだけ）

1. 業績評価の目的や評価方法等は同じ
2. 業績評価の目的や評価方法等が異なる
3. 月給制のみ　又は　年俸制のみ

回答番号記入欄	

８．教員・研究者の採用

Q8-1　教員・研究者の採用の際の審査等の方法について、貴機関内のどの単位で決定されていますか。（１つだけ）

1. 機関全体 ⇒回答区分が機関全体の場合（機関単位でご回答いただいている場合）は Q8-2 へ　異なる場合は Q9-1 へ
2. 【大学のみ】学部等 ⇒回答区分が学部等の場合（学部等の単位でご回答いただいている場合）は Q8-2 へ　異なる場合は Q9-1 へ
3. その他（　　）⇒Q8-2 へ

回答番号記入欄	

Q8-2　特に若手の教員・研究者の採用審査時に通常行っている事項について、あてはまるものすべて選択してください。

審査委員会の構成

1. 審査委員会の構成員に当該学部等の教員・研究者を含む

2.審査委員会の構成員に機関内の当該学部等以外の教員・研究者を含む
3.審査委員会の構成員に国内の他機関の教員・研究者を含む
4.審査委員会の構成員に海外の他機関の教員・研究者を含む
5.その他（具体的に　　）

審査委員会構成員以外からのレビュー情報の収集

6.被評価者から推薦者による推薦状の提出を求める
7.審査委員会が国内の他機関の教員・研究者にレビュー書類（意見書）作成を依頼する
8.審査委員会が海外の他機関の教員・研究者にレビュー書類（意見書）作成を依頼する
9.その他（具体的に：　　）

その他

10.上記以外（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q8-3　特に若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目はどれですか。（複数回答）

研究活動

1.成果の学術的価値
2.成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
3.成果の国際水準
4.挑戦的な課題への取組
5.学際・融合領域・領域間連携研究への取組
6.英語の論文・総説
7.日本語の論文・総説
8.国際共著論文
9.異分野共著論文
10.論文・総説の被引用
11.分野補正された引用指数（FWCI 等）
12.被引用数の高い論文数（トップ○%論文等）
13.論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
14.h-index
15.オルトメトリクス（論文の SNS やニュースでの取り上げ回数など）
16.プレプリント
17.報告書の執筆
18.専門書籍の編集、執筆
19.学会発表・講演
20.特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
21.ノウハウの創出
22.学会活動（役職等）
23.国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
24.外部からの賞・表彰
25.競争的資金など外部資金の獲得数
26.研究成果がもたらす経済的影響
27.研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
28.研究データの管理・公開・共有・利活用
29.上記以外の研究活動（具体的に：　　）

管理・運営

30.役職（学部長、学科長、内部委員等）

31. 貴機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（(教員の場合）教育・(研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
32. 上記以外の管理・運営（具体的に：　　）

教育活動・人材育成

33. 講義・演習担当数
34. 学生による授業評価
35. 教科書等の執筆
36. 研究室・ゼミの学生の指導
37. 博士学生の育成数
38. 学生の生活・履修指導
39. 学生の就職・進学指導
40. 教育改革関係の報告書の執筆
41. 若手研究者の育成
42. 上記以外の教育活動・人材育成（具体的に：　　）

社会貢献活動

43. 生涯学習支援等
44. 学外の審議会・委員会
45. マスコミ投稿、掲載、出演
46. 国際貢献
47. 技術支援、技術相談
48. アウトリーチ活動（公開講座等）
49. 政策や規制、標準活動への貢献
50. 上記以外の社会貢献活動（具体的に：　　）

その他

51. 診療活動、医療活動、教育臨床
52. 上記以外（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q8-4　Q8-3 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。

1. 第三者評価（法人評価）における指標
2. 認証評価における指標
3. 機関内の特定の組織単位で研究開発活動を含む評価における指標
4. 国（文部科学省等）や資金配分機関（科学技術振興機構、日本医療研究開発機構、日本学術振興会等）による採択時の審査、実施後の中間評価、事後評価、追跡評価等における指標
5. 国又は第三者評価機関による機関内に所属する教員・研究員等の研究開発業績に関する第三者評価における指標
6. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q8-5　Q8-4 において参照した Q8-3 の評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標を Q8-3 から最大３つ選択してください。

研究活動

1. 成果の学術的価値

2.成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
3.成果の国際水準
4.挑戦的な課題への取組
5.学際・融合領域・領域間連携研究への取組
6.英語の論文・総説
7.日本語の論文・総説
8.国際共著論文
9.異分野共著論文
10.論文・総説の被引用
11.分野補正された引用指数（FWCI 等）
12.被引用数の高い論文数（トップ○%論文等）
13.論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
14.h-index
15.オルトメトリクス（論文の SNS やニュースでの取り上げ回数など）
16.プレプリント
17.報告書の執筆
18.専門書籍の編集、執筆
19.学会発表・講演
20.特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
21.ノウハウの創出
22.学会活動（役職等）
23.国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
24.外部からの賞・表彰
25.競争的資金など外部資金の獲得数
26.研究成果がもたらす経済的影響
27.研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
28.研究データの管理・公開・共有・利活用
29.上記以外の研究活動（具体的に：　　）

管理・運営

30.役職（学部長、学科長、内部委員等）
31.貴機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（(教員の場合）教育・(研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
32.上記以外の管理・運営（具体的に：　　）

教育活動・人材育成

33.講義・演習担当数
34.学生による授業評価
35.教科書等の執筆
36.研究室・ゼミの学生の指導
37.博士学生の育成数
38.学生の生活・履修指導
39.学生の就職・進学指導
40.教育改革関係の報告書の執筆
41.若手研究者の育成
42.上記以外の教育活動・人材育成（具体的に：　　）

社会貢献活動

43.生涯学習支援等
44.学外の審議会・委員会
45.マスコミ投稿、掲載、出演
46.国際貢献

47. 技術支援、技術相談
48. アウトリーチ活動（公開講座等）
49. 政策や規制、標準活動への貢献
50. 上記以外の社会貢献活動（具体的に：　　）

その他

51. 診療活動、医療活動、教育臨床
52. 上記以外（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

９．その他

Q9-1　貴機関・学部等における研究者の業績評価の実施において、若手研究者と中堅・シニア研究者では求められる役割が異なることも想定されますが、何か工夫している点があれば、具体的に記載ください。（自由回答）

Q9-2　貴機関・学部等は、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」があることを知っていましたか？貴機関の状況に近いと思われるものに選択してください。（１つだけ）

※宣言の内容等については、よろしければ用語の解説をご覧ください。

1. 当該宣言の存在を知らなかった
2. 当該宣言について、当部署は知っているが、他の部署は知らない
3. 当該宣言について、当部署以外の他部署も知っている

回答番号記入欄	

Q9-3　貴機関・学部等では、「研究計量に関するライデン声明」があることを知っていましたか？貴機関の状況に近いと思われるものに選択してください。（１つだけ）

※声明の内容等については、よろしければ用語の解説をご覧ください。

1. 当該声明の存在を知らなかった
2. 当該声明について、当部署は知っているが、他の部署は知らない
3. 当該声明について、当部署以外の他部署も知っている

回答番号記入欄	

Q9-4　評価指針においては、研究者等の業績評価に関し、質を重視した評価を行うことを奨励している他、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」では研究者の雇用、昇進や助成の決定に際し、研究論文の質を計る代替方法として、インパクトファクターのような雑誌ベースの数量的指標を用いないよう指摘されるなど、様々な議論がされています。貴機関・学部等において数量的指標の利用に関して課題がもしあれば、具体的に記載してください。（自由回答）

Q9-5　論文掲載誌のインパクトファクター（IF）を含む雑誌単位の定量的指標を利用するに当たって注意している点又は利用していないが研究者にインパクトファクター等重視の傾向が見られる場合がありますか。あれば業績評価において注意されている点等、具体的に記載してください。（自由回答）

Q9-6　研究開発評価について、評価者・被評価者の立場にかかわらず、感じている課題があれば、自由にご回答ください。（自由回答）

Q9-7　評価の見直しを行った際の改善点があれば、具体的に記載してください。（評価システム全体、評価方法、評価項目、評価基準、評価の形式化・形骸化、評価負担増大に対する改善、人文・社会科学に関する研究成果を把握するための課題と改善策等）（自由回答）

以上

(4) アンケート調査票（学部等用）

令和３年度「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」の活用状況と課題に関するアンケート

（学部等用）

令和３年１１月

三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング株式会社

本調査票は、学部等としてご回答いただく場合の様式です。

特に記載がない限り、回答日現在の状況をお答え下さい。また、一部の回答不要な設問は省略しておりますのでご留意ください。

学部等で回答をいただきたいのは、「理学」、「工学」、「保健（医学、歯学、薬学）」分野の学部等のうち、研究者個人の業績評価や教員・研究者の採用の方法等を独自に決定している場合ですので、該当する場合は当該学部等においても回答をお願いします。

なお、大学につきましては別途ご回答をお願いしておりますので、ご承知おきください。

本アンケートは、ウェブ画面にてご回答いただくか、ウェブサイト上から調査票をダウンロードの上、メール添付で返送いただくことが可能です。ウェブ画面にてご回答いただく場合、システムの仕様上、回答の途中で仮保存することができませんので、ご了承いただきますようお願いいたします。本調査票をメール添付での返送によりご回答いただく場合は、選択肢から回答を選ぶ設問については、選択した回答の番号を回答番号記入欄に記入ください。また、一部の方のみを対象とする設問については、対象者以外の方はお答えいただかなくても結構です。

なお、回答いただいた大学及び機関並びに学部等には、まとまり次第、調査結果を電子メールにてフィードバックいたしますのでご参考として活用いただければ幸いです。

ご記入される方の連絡先をご記入ください

【重要】　ご役職、ご氏名、ご連絡先(電話)、ご連絡先(電子メール)[※印の項目]につきましては、個人情報となりますので、別紙「令和３年度「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」の活用状況と課題に関するアンケート調査ご協力のお願い」の説明文を読み、了解、承諾された上で記入ください。

なお、いただいた個人情報については、アンケート回答内容の確認、結果のフィードバック、インタビュー調査の依頼（任意）のみに利用します。

＜ご記入欄＞

機関名			
学部等名			
ご所属（部署）			
ご役職※		ご氏名※	
ご連絡先（電話）※		ご連絡先（電子メール）※	

■学部等のプロフィール

Q2-1　貴機関の種類を選んでください。（１つだけ）

1.　国立大学
2.　公立大学
3.　私立大学

回答番号記入欄	

Q6-1　貴組織の種類を選んでください。（１つだけ）

1. 大学の学部
2. 大学附置研究所　⇒Q6-3 へ
3. その他　⇒Q6-3 へ

※「大学の学部」には、学部、大学院研究科及びそれらの附属研究施設を含みます。
※総務省「令和３年科学技術研究調査」（基幹統計）の回答時点と変更等がない場合は、同調査（調査票丙）【1】に回答した内容と同様で結構です。

回答番号記入欄	

Q6-2　貴学部等に直接関係する大学院の研究科がありますか。（１つだけ）

1. 学部のみがある
2. 学部に直接関係する大学院の研究科がある
3. 大学院の研究科のみがある

回答番号記入欄	

Q6-3　研究内容の学問別区分について該当するものを選んでください。（学問別区分が２つ以上の項目にわたる場合は、そのうち主なものを１つ選んでください）

1. 理学
2. 工学
3. 保健（医学・歯学・薬学）
4. その他（具体的に：　　）　⇒Q6-5

※総務省「令和３年科学技術研究調査」（基幹統計）の回答時点と変更等がない場合は、同調査（調査票丙）【3】に回答した内容と同様で結構です。

回答番号記入欄	

Q6-4　研究内容の専門分野について該当するものをすべて選んでください。

理学

1.　数学
2.　情報科学

3.　物理
4.　化学
5.　生物
6.　地学
7.　上記以外の理学

工学

8.　機械・船舶
9.　電気・通信
10.　土木・建築
11.　応用化学
12.　応用理学
13.　原子力
14.　材料
15.　繊維
16.　航空
17.　経営工学
18.　上記以外の工学

保健

19.　医学
20.　歯学
21.　薬学
22.　看護
23.　上記以外の保健

回答番号記入欄	

Q6-5　現在の専任教員数を選択してください。（１つだけ）

1.　～9 人
2.　10～29 人
3.　30～49 人
4.　50～99 人
5.　100 人以上

回答番号記入欄	

７．研究者個人の業績評価

※定期的に実施されているものであり、一部の研究者のみならず、貴機関・学部等に所属する研究者全体を対象とした評価を対象とします。
なお、大学におかれては、機関全体として回答ができない内容が含まれている場合は、前述のとおり、「理学」、「工学」、「保健（医学、歯学、薬学）」を担当する学部等にそれぞれ御回答いただくようお願いします。

※【大学及び大学共同利用機関】において、ここでいう研究者は、総務省「令和３年科学技術研究調査」（基幹統計）【4】の「従業者」のうち「研究者」のうち「教員」とします。

※【独立行政法人】において、ここでいう研究者は、同統計調査票（調査票乙）【7】の「研究関係従業者数」のうち「研究者」とします。

Q7-1　研究者個人の業績評価の方法等について、貴機関内のどの単位で決定されていますか。（１つだけ）

1. 機関全体　⇒回答区分が機関全体の場合（機関単位でご回答いただいている場合）は Q7-2 へ　異なる場合は Q8-1 へ
2. 【大学のみ】学部等　⇒回答区分が学部等の場合（学部等の単位でご回答いただいている場合）は Q7-2 へ　異なる場合は Q8-1 へ
3. その他（　　）⇒Q7-2 へ
4. 研究者個人の業績評価を実施していない　⇒Q8-1 へ

回答番号記入欄	

Q7-2～Q7-9 は、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価についてお伺いします。

Q7-2　貴機関・学部等では任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価を実施していますか。

1. 実施している
2. 実施していない　⇒Q7-10 へ

回答番号記入欄	

Q7-3　貴機関・学部等が業績評価を実施するのは、どのような目的ですか。（複数回答）

1. 研究者の自己点検による省察
2. 研究者個人の研究レベル向上
3. 研究者個人の教育レベル向上
4. 研究者個人の外部資金獲得の推進
5. 研究者個人の社会貢献の推進
6. 組織運営の評価・改善（自己点検・評価を含む）のための資料収集
7. 研究者の業務負荷の平準化
8. 研究者の公平性、納得感の向上
9. 研究者個人に期待される職務内容の明確化（教育重視、研究重視等）
10. 研究者個人と組織の目標の連動
11. 研究者の人件費削減
12. 社会に対する説明責任
13. 評価制度導入の政策的要請への対応
14. 優秀な研究者の確保・維持
15. 給与・昇進への反映
16. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q7-4　現在の、貴機関・学部等における業績評価方法は、導入目的に対して有効とお考えですか。有効とお考えのものをお答えください。Q7-3 で回答した選択肢の中から選択ください。（複数回答）

1. 研究者の自己点検による省察
2. 研究者個人の研究レベル向上
3. 研究者個人の教育レベル向上

4. 研究者個人の外部資金獲得の推進
5. 研究者個人の社会貢献の推進
6. 組織運営の評価・改善（自己点検・評価を含む）のための資料収集
7. 研究者の業務負荷の平準化
8. 研究者の公平性、納得感の向上
9. 研究者個人に期待される職務内容の明確化（教育重視、研究重視等）
10. 研究者個人と組織の目標の連動
11. 研究者の人件費削減
12. 社会に対する説明責任
13. 評価制度導入の政策的要請への対応
14. 優秀な研究者の確保・維持
15. 給与・昇進への反映
16. その他(具体的に:　　)

回答番号記入欄	

Q7-5　貴機関・学部等における業績評価では、どのような項目について評価していますか。（複数回答）

研究活動

1. 成果の学術的価値
2. 成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
3. 成果の国際水準
4. 挑戦的な課題への取組
5. 学際・融合領域・領域間連携研究への取組
6. 英語の論文・総説
7. 日本語の論文・総説
8. 国際共著論文
9. 異分野共著論文
10. 論文・総説の被引用
11. 分野補正された引用指数（FWCI 等）
12. 被引用数の高い論文数（トップ〇%論文等）
13. 論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
14. h-index
15. オルトメトリクス（論文の SNS やニュースでの取り上げ回数など）
16. プレプリント
17. 報告書の執筆
18. 専門書籍の編集、執筆
19. 学会発表・講演
20. 特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
21. ノウハウの創出
22. 学会活動（役職等）
23. 国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
24. 外部からの賞・表彰
25. 競争的資金など外部資金の獲得数
26. 研究成果がもたらす経済的影響
27. 研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
28. 研究データの管理・公開・共有・利活用
29. 上記以外の研究活動（具体的に：　　）

管理・運営

30. 役職（学部長、学科長、内部委員等）
31. 貴機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（（教員の場合）教育・（研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
32. 上記以外の管理・運営（具体的に：　　）

教育活動・人材育成

33. 講義・演習担当数
34. 学生による授業評価
35. 教科書等の執筆
36. 研究室・ゼミの学生の指導
37. 博士学生の育成数
38. 学生の生活・履修指導
39. 学生の就職・進学指導
40. 教育改革関係の報告書の執筆
41. 若手研究者の育成
42. 上記以外の教育活動・人材育成（具体的に：　　）

社会貢献活動

43. 生涯学習支援等
44. 学外の審議会・委員会
45. マスコミ投稿、掲載、出演
46. 国際貢献
47. 技術支援、技術相談
48. アウトリーチ活動（公開講座等）
49. 政策や規制、標準活動への貢献
50. 上記以外の社会貢献活動（具体的に：　　）

その他

51. 診療活動、医療活動、教育臨床
52. 上記以外（具体的に：　　）
53. 特に項目を設けていない

回答番号記入欄	

Q7-6　Q7-5 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。

1. 運営費交付金配分や私学助成などの国からの経常的資金配分における評価項目・指標
2. 国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標
3. 認証評価における評価項目・指標
4. 機関内の組織単位の評価における評価項目・指標
5. 国や資金配分機関（科学技術振興機構、日本医療研究開発機構、日本学術振興会等）による機関・組織単位での競争的資金制度における採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標
6. 国や資金配分機関による研究課題の採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標
7. 国又は第三者評価機関による教員・研究者等の第三者評価（ポスドク採用、フェローシップ、授賞など）における評価項目・指標
8. 世界大学ランキングにおける項目・指標
9. その他（具体的に：　　）
10. この中に参照したものはない

回答番号記入欄	

Q7-7　Q7-6 において参照した Q7-5 の評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標を Q7-5 から最大３つ選択してください。

研究活動

1. 成果の学術的価値
2. 成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
3. 成果の国際水準
4. 挑戦的な課題への取組
5. 学際・融合領域・領域間連携研究への取組
6. 英語の論文・総説
7. 日本語の論文・総説
8. 国際共著論文
9. 異分野共著論文
10. 論文・総説の被引用
11. 分野補正された引用指数（FWCI 等）
12. 被引用数の高い論文数（トップ〇％論文等）
13. 論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
14. h-index
15. オルトメトリクス（論文の SNS やニュースでの取り上げ回数など）
16. プレプリント
17. 報告書の執筆
18. 専門書籍の編集、執筆
19. 学会発表・講演
20. 特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
21. ノウハウの創出
22. 学会活動（役職等）
23. 国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
24. 外部からの賞・表彰
25. 競争的資金など外部資金の獲得数
26. 研究成果がもたらす経済的影響
27. 研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
28. 研究データの管理・公開・共有・利活用
29. 上記以外の研究活動（具体的に：　　）

管理・運営

30. 役職（学部長、学科長、内部委員等）
31. 貴機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（（教員の場合）教育・（研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
32. 上記以外の管理・運営（具体的に：　　）

教育活動・人材育成

33. 講義・演習担当数
34. 学生による授業評価
35. 教科書等の執筆
36. 研究室・ゼミの学生の指導
37. 博士学生の育成数
38. 学生の生活・履修指導
39. 学生の就職・進学指導
40. 教育改革関係の報告書の執筆
41. 若手研究者の育成

42. 上記以外の教育活動・人材育成（具体的に：　　）

社会貢献活動

43. 生涯学習支援等
44. 学外の審議会・委員会
45. マスコミ投稿、掲載、出演
46. 国際貢献
47. 技術支援、技術相談
48. アウトリーチ活動（公開講座等）
49. 政策や規制、標準活動への貢献
50. 上記以外の社会貢献活動（具体的に：　　）

その他

51. 診療活動、医療活動、教育臨床
52. 上記以外（具体的に：　　）
53. 特に項目を設けていない

回答番号記入欄	

Q7-8　貴機関・学部等における業績評価は、何に活用していますか（複数回答）

1. 給与
2. 賞与・一時金・報奨金
3. 昇任
4. 雇用継続・任期延長（任期が定められている者のみ）
5. 研究者の一部業務の免除（研究時間の確保など）
6. 内部での表彰・賞
7. 評価が悪かった研究者に対する指導
8. 研究者の基盤的研究費の配分
9. スペースの配分
10. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q7-9　貴機関・学部等における現在の業績評価方法について、どのようなことが課題となっていますか。（複数回答）

実施・方法

1. 研究分野間の比較
2. 基礎研究と応用研究の比較
3. 人文・社会科学に関する研究成果の把握
4. 短期での研究成果の評価

研究成果による経済的・社会的影響の把握

5. 教育活動の評価手法の確立
6. 管理運営の評価手法の確立
7. 社会貢献活動の評価手法の確立
8. 組織目標と整合した目標設定
9. 各評価項目から総合的な評価を決定する方法（重み付けなど）
10. 評価結果と研究者の評判や総合的印象のミスマッチ
11. 誰を評価者とするか

12. 評価者の養成（研修等）
13. クレームへの対応
14. 評価実施の負荷
15. 評価を行うための情報システムの整備
16. 評価結果の活用方法
17. 評価結果の開示（内容、範囲）
18. ピアレビューの実施方法
19. 客観的指標の設定方法
20. 分野によって適切な成果指標が異なり共通的指標を設定できない

効果

21. 研究者の活動への改善効果が出ない
22. 研究者のモチベーション向上効果がでない
23. 業績に結び付かない能力や努力が評価できない
24. 達成度を上げるために目標が低く設定される
25. 間接業務など、目立たない仕事が評価されにくい
26. 評価を意識しすぎて短期志向となり、大きな成果がでにくい
27. 研究活動が自己完結的となり、研究コミュニティや組織運営への貢献が少なくなる

その他

28. 研究者の理解、協力、納得
29. その他（具体的に　　）
30. 課題はない

回答番号記入欄	

Q7-10　テニュアトラック研究者個人の業績評価と任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価とで、業績評価の目的や評価方法等に異なっている点はありますか。（１つだけ）

1. 業績評価の目的や評価方法等は同じ　⇒Q7-18 へ
2. 業績評価の目的や評価方法等が異なる　⇒Q7-11 へ
3. テニュアトラック研究者個人の業績評価を実施していない　⇒Q7-18 へ
4. テニュアトラック研究者が存在しない　⇒Q7-18 へ

回答番号記入欄	

Q7-11～Q7-17 は、<u>テニュアトラック研究者個人の業績評価</u>についてお伺いします。

Q7-11　テニュアトラック研究者個人の業績評価について、貴機関・学部等が業績評価を実施するのはどのような目的ですか。（複数回答）

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様　⇒Q7-12 へ
2. テニュア付与のための判断
3. 若手研究者の育成
4. 研究者同士の相互研鑽の場の形成
5. 研究者の自己点検による省察
6. 研究者個人の研究レベル向上
7. 研究者個人の教育レベル向上
8. 研究者個人の外部資金獲得の推進
9. 研究者個人の社会貢献の推進
10. 組織運営の評価・改善（自己点検・評価を含む）のための資料収集

11. 研究者の業務負荷の平準化
12. 研究者の公平性、納得感の向上
13. 研究者個人に期待される職務内容の明確化（教育重視、研究重視等）
14. 研究者個人と組織の目標の連動
15. 研究者の人件費削減
16. 社会に対する説明責任
17. 評価制度導入の政策的要請への対応
18. 優秀な研究者の確保・維持
19. 給与・昇進への反映
20. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q7-12　現在の貴機関･学部等における業績評価方法は､導入目的に対して有効とお考えですか。有効とお考えのものをお答えください。Q7-11 で回答した選択肢の中から選択してください。（(複数回答）

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様　⇒Q7-13 へ
2. テニュア付与のための判断
3. 若手研究者の育成
4. 研究者同士の相互研鑽の場の形成
5. 研究者の自己点検による省察
6. 研究者個人の研究レベル向上
7. 研究者個人の教育レベル向上
8. 研究者個人の外部資金獲得の推進
9. 研究者個人の社会貢献の推進
10. 組織運営の評価・改善（自己点検・評価を含む）のための資料収集
11. 研究者の業務負荷の平準化
12. 研究者の公平性、納得感の向上
13. 研究者個人に期待される職務内容の明確化（教育重視、研究重視等）
14. 研究者個人と組織の目標の連動
15. 研究者の人件費削減
16. 社会に対する説明責任
17. 評価制度導入の政策的要請への対応
18. 優秀な研究者の確保・維持
19. 給与・昇進への反映
20. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q7-13　貴機関・学部等における業績評価では、どのような項目について評価していますか。(複数回答）

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様　⇒Q7-14 へ

研究活動

2. 成果の学術的価値
3. 成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
4. 成果の国際水準
5. 挑戦的な課題への取組

6.成長の度合い
7.学際・融合領域・領域間連携研究への取組
8.英語の論文・総説
9.日本語の論文・総説
10.国際共著論文
11.異分野共著論文
12.論文・総説の被引用
13.分野補正された引用指数（FWCI 等）
14.被引用数の高い論文数（トップ○%論文等）
15.論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
16.h-index
17.オルトメトリクス（論文の SNS やニュースでの取り上げ回数など）
18.プレプリント
19.報告書の執筆
20.専門書籍の編集、執筆
21.学会発表・講演
22.特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
23.ノウハウの創出
24.学会活動（役職等）
25.国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
26.外部からの賞・表彰
27.競争的資金など外部資金の獲得数
28.研究成果がもたらす経済的影響
29.研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
30.研究データの管理・公開・共有・利活用
31.上記以外の研究活動（具体的に：　　）

管理・運営

32.役職（学部長、学科長、内部委員等）
33.貴機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（(教員の場合）教育・(研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
34.上記以外の管理・運営（具体的に：　　）

教育活動・人材育成

35.講義・演習担当数
36.学生による授業評価
37.教科書等の執筆
38.研究室・ゼミの学生の指導
39.博士学生の育成数
40.学生の生活・履修指導
41.学生の就職・進学指導
42.教育改革関係の報告書の執筆
43.若手研究者の育成
44.上記以外の教育活動・人材育成（具体的に：　　）

社会貢献活動

45.生涯学習支援等
46.学外の審議会・委員会
47.マスコミ投稿、掲載、出演
48.国際貢献
49.技術支援、技術相談
50.アウトリーチ活動（公開講座等）
51.政策や規制、標準活動への貢献

52.上記以外の社会貢献活動（具体的に：　　）

その他

53.診療活動、医療活動、教育臨床

54.上記以外（具体的に：　　）

55.特に項目を設けていない

回答番号記入欄	

Q7-14　Q7-13 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様　⇒Q7-15 へ
2. 運営費交付金配分や私学助成などの国からの経常的資金配分における評価項目・指標
3. 国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標
4. 認証評価における評価項目・指標
5. 機関内の組織単位の評価における評価項目・指標
6. 国や資金配分機関（科学技術振興機構、日本医療研究開発機構、日本学術振興会等）による機関・組織単位での競争的資金制度における採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標
7. 国や資金配分機関による研究課題の採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標
8. 国又は第三者評価機関による教員・研究者等の第三者評価（ポスドク採用、フェローシップ、授賞など）における評価項目・指標
9. 世界大学ランキングにおける項目・指標
10. その他（具体的に：　　）
11. この中に参照したものはない

回答番号記入欄	

Q7-15　Q7-14 において参照した Q7-13 の評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標を Q7-13 から最大３つ選択してください。

1.任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様　⇒Q7-16 へ

研究活動

2.成果の学術的価値

3.成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値

4.成果の国際水準

5.挑戦的な課題への取組

6.成長の度合い

7.学際・融合領域・領域間連携研究への取組

8.英語の論文・総説

9.日本語の論文・総説

10.国際共著論文

11.異分野共著論文

12.論文・総説の被引用

13.分野補正された引用指数（FWCI 等）

14.被引用数の高い論文数（トップ○%論文等）

15.論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
16.h-index
17.オルトメトリクス（論文の SNS やニュースでの取り上げ回数など）
18.プレプリント
19.報告書の執筆
20.専門書籍の編集、執筆
21.学会発表・講演
22.特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
23.ノウハウの創出
24.学会活動（役職等）
25.国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
26.外部からの賞・表彰
27.競争的資金など外部資金の獲得数
28.研究成果がもたらす経済的影響
29.研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
30.研究データの管理・公開・共有・利活用
31.上記以外の研究活動（具体的に：　　）

管理・運営

32.役職（学部長、学科長、内部委員等）
33.貴機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（(教員の場合) 教育・(研究者の場合) 研究サポート及び研究以外）の実績
34.上記以外の管理・運営（具体的に：　　）

教育活動・人材育成

35.講義・演習担当数
36.学生による授業評価
37.教科書等の執筆
38.研究室・ゼミの学生の指導
39.博士学生の育成数
40.学生の生活・履修指導
41.学生の就職・進学指導
42.教育改革関係の報告書の執筆
43.若手研究者の育成
44.上記以外の教育活動・人材育成（具体的に：　　）

社会貢献活動

45.生涯学習支援等
46.学外の審議会・委員会
47.マスコミ投稿、掲載、出演
48.国際貢献
49.技術支援、技術相談
50.アウトリーチ活動（公開講座等）
51.政策や規制、標準活動への貢献
52.上記以外の社会貢献活動（具体的に：　　）

その他

53.診療活動、医療活動、教育臨床
54.上記以外（具体的に：　　）
55.特に項目を設けていない

回答番号記入欄	

Q7-16　テニュアトラック研究者個人の業績評価について、貴機関・学部等における業績評価は何に活用していますか（複数回答）

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様　⇒Q7-17 へ
2. 採用
3. 給与
4. 賞与・一時金・報奨金
5. 昇任
6. 雇用継続・任期延長（任期が定められている者のみ）
7. 研究者の一部業務の免除（研究時間の確保など）
8. 内部での表彰・賞
9. 評価が悪かった研究者に対する指導
10. 研究者の基盤的研究費の配分
11. スペースの配分
12. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q7-17　テニュアトラック研究者個人の業績評価について、貴機関・学部等では現在の業績評価方法についてどのようなことが課題となっていますか。（複数回答）

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-18 へ

実施・方法

2. 研究分野間の比較
3. 基礎研究と応用研究の比較
4. 人文・社会科学に関する研究成果の把握
5. 短期での研究成果の評価

研究成果による経済的・社会的影響の把握

6. 教育活動の評価手法の確立
7. 管理運営の評価手法の確立
8. 社会貢献活動の評価手法の確立
9. 組織目標と整合した目標設定
10. 各評価項目から総合的な評価を決定する方法（重み付けなど）
11. 評価結果と研究者の評判や総合的印象のミスマッチ
12. 誰を評価者とするか
13. 評価者の養成（研修等）
14. クレームへの対応
15. 評価実施の負荷
16. 評価を行うための情報システムの整備
17. 評価結果の活用方法
18. 評価結果の開示（内容、範囲）
19. ピアレビューの実施方法
20. 客観的指標の設定方法
21. 分野によって適切な成果指標が異なり共通的指標を設定できない

効果

22. 研究者の活動への改善効果が出ない
23. 研究者のモチベーション向上効果がでない
24. 業績に結び付かない能力や努力が評価できない
25. 達成度を上げるために目標が低く設定される
26. 間接業務など、目立たない仕事が評価されにくい

27. 評価を意識しすぎて短期志向となり、大きな成果がでにくい
28. 研究活動が自己完結的となり、研究コミュニティや組織運営への貢献が少なくなる

その他

29. 研究者の理解、協力、納得
30. その他（具体的に　　）
31. 課題はない

回答番号記入欄	

Q7-18　任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価と任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価及びテニュアトラック研究者個人の業績評価とで、業績評価の目的や評価方法等に異なっている点はありますか。（１つだけ）

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と業績評価の目的や評価方法等は同じ⇒Q7-26 へ
2. テニュアトラック研究者個人の業績評価と業績評価の目的や評価方法等は同じ ⇒Q7-26 へ
3. 業績評価の目的や評価方法等が異なる　⇒Q7-19 へ
4. 任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）の個人の業績評価を実施していない　⇒Q7-26 へ
5. 任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）は存在しない ⇒Q7-26 へ

回答番号記入欄	

Q7-19～Q7-25 は、<u>任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価</u>についてお伺いします。

Q7-19　任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価について、貴機関・学部等が業績評価を実施するのはどのような目的ですか。（複数回答）

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-20 へ
2. テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-20 へ
3. テニュア付与のための判断
4. 若手研究者の育成
5. 研究者同士の相互研鑽の場の形成
6. 研究者の自己点検による省察
7. 研究者個人の研究レベル向上
8. 研究者個人の教育レベル向上
9. 研究者個人の外部資金獲得の推進
10. 研究者個人の社会貢献の推進
11. 組織運営の評価・改善（自己点検・評価を含む）のための資料収集
12. 研究者の業務負荷の平準化
13. 研究者の公平性、納得感の向上
14. 研究者個人に期待される職務内容の明確化（教育重視、研究重視等）
15. 研究者個人と組織の目標の連動
16. 研究者の人件費削減
17. 社会に対する説明責任
18. 評価制度導入の政策的要請への対応
19. 優秀な研究者の確保・維持
20. 給与・昇進への反映
21. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q7-20　現在の貴機関･学部等における業績評価方法は､導入目的に対して有効とお考えですか。有効とお考えのものをお答えください。Q7-19 で回答した選択肢の中から選択してください。(複数回答)

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-21 へ
2. テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-21 へ
3. テニュア付与のための判断
4. 若手研究者の育成
5. 研究者同士の相互研鑽の場の形成
6. 研究者の自己点検による省察
7. 研究者個人の研究レベル向上
8. 研究者個人の教育レベル向上
9. 研究者個人の外部資金獲得の推進
10. 研究者個人の社会貢献の推進
11. 組織運営の評価・改善（自己点検・評価を含む）のための資料収集
12. 研究者の業務負荷の平準化
13. 研究者の公平性、納得感の向上
14. 研究者個人に期待される職務内容の明確化（教育重視、研究重視等）
15. 研究者個人と組織の目標の連動
16. 研究者の人件費削減
17. 社会に対する説明責任
18. 評価制度導入の政策的要請への対応
19. 優秀な研究者の確保・維持
20. 給与・昇進への反映
21. その他(具体的に:　　)

回答番号記入欄	

Q7-21　貴機関・学部等における業績評価では、どのような項目について評価していますか。(複数回答)

1.任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-22
2.テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-22 へ

研究活動

3.成果の学術的価値
4.成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
5.成果の国際水準
6.挑戦的な課題への取組
7.成長の度合い
8.学際・融合領域・領域間連携研究への取組
9.英語の論文・総説
10.日本語の論文・総説
11.国際共著論文
12.異分野共著論文
13.論文・総説の被引用
14.分野補正された引用指数（FWCI 等）

15. 被引用数の高い論文数（トップ〇%論文等）
16. 論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
17. h-index
18. オルトメトリクス（論文の SNS やニュースでの取り上げ回数など）
19. プレプリント
20. 報告書の執筆
21. 専門書籍の編集、執筆
22. 学会発表・講演
23. 特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
24. ノウハウの創出
25. 学会活動（役職等）
26. 国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
27. 外部からの賞・表彰
28. 競争的資金など外部資金の獲得数
29. 研究成果がもたらす経済的影響
30. 研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
31. 研究データの管理・公開・共有・利活用
32. 上記以外の研究活動（具体的に：　　）

管理・運営

33. 役職（学部長、学科長、内部委員等）
34. 貴機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（(教員の場合）教育・(研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
35. 上記以外の管理・運営（具体的に：　　）

教育活動・人材育成

36. 講義・演習担当数
37. 学生による授業評価
38. 教科書等の執筆
39. 研究室・ゼミの学生の指導
40. 博士学生の育成数
41. 学生の生活・履修指導
42. 学生の就職・進学指導
43. 教育改革関係の報告書の執筆
44. 若手研究者の育成
45. 上記以外の教育活動・人材育成（具体的に：　　）

社会貢献活動

46. 生涯学習支援等
47. 学外の審議会・委員会
48. マスコミ投稿、掲載、出演
49. 国際貢献
50. 技術支援、技術相談
51. アウトリーチ活動（公開講座等）
52. 政策や規制、標準活動への貢献
53. 上記以外の社会貢献活動（具体的に：　　）

その他

54. 診療活動、医療活動、教育臨床
55. 上記以外（具体的に：　　）
56. 特に項目を設けていない

回答番号記入欄	

Q7-22　Q7-21 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-23 へ
2. テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-23 へ
3. 運営費交付金配分や私学助成などの国からの経常的資金配分における評価項目・指標
4. 国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標
5. 認証評価における評価項目・指標
6. 機関内の組織単位の評価における評価項目・指標
7. 国や資金配分機関（科学技術振興機構、日本医療研究開発機構、日本学術振興会等）による機関・組織単位での競争的資金制度における採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標
8. 国や資金配分機関による研究課題の採択時の審査、実施後の中間・事後評価等における評価項目・指標
9. 国又は第三者評価機関による教員・研究者等の第三者評価（ポスドク採用、フェローシップ、授賞など）における評価項目・指標
10. 世界大学ランキングにおける項目・指標
11. その他(具体的に:　　)
12. この中に参照したものはない

回答番号記入欄	

Q7-23　Q7-22 において参照した Q7-21 の評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標を Q7-21 から最大３つ選択してください。

1.任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-24 へ
2.テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-24 へ

研究活動

3.成果の学術的価値
4.成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
5.成果の国際水準
6.挑戦的な課題への取組
7.成長の度合い
8.学際・融合領域・領域間連携研究への取組
9.英語の論文・総説
10.日本語の論文・総説
11.国際共著論文
12.異分野共著論文
13.論文・総説の被引用
14.分野補正された引用指数（FWCI 等）
15.被引用数の高い論文数（トップ○%論文等）
16.論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
17.h-index
18.オルトメトリクス（論文の SNS やニュースでの取り上げ回数など）
19.プレプリント
20.報告書の執筆
21.専門書籍の編集、執筆
22.学会発表・講演

23. 特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
24. ノウハウの創出
25. 学会活動（役職等）
26. 国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
27. 外部からの賞・表彰
28. 競争的資金など外部資金の獲得数
29. 研究成果がもたらす経済的影響
30. 研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
31. 研究データの管理・公開・共有・利活用
32. 上記以外の研究活動（具体的に：　　）

管理・運営

33. 役職（学部長、学科長、内部委員等）
34. 貴機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（(教員の場合）教育・(研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
35. 上記以外の管理・運営（具体的に：　　）

教育活動・人材育成

36. 講義・演習担当数
37. 学生による授業評価
38. 教科書等の執筆
39. 研究室・ゼミの学生の指導
40. 博士学生の育成数
41. 学生の生活・履修指導
42. 学生の就職・進学指導
43. 教育改革関係の報告書の執筆
44. 若手研究者の育成
45. 上記以外の教育活動・人材育成（具体的に：　　）

社会貢献活動

46. 生涯学習支援等
47. 学外の審議会・委員会
48. マスコミ投稿、掲載、出演
49. 国際貢献
50. 技術支援、技術相談
51. アウトリーチ活動（公開講座等）
52. 政策や規制、標準活動への貢献
53. 上記以外の社会貢献活動（具体的に：　　）

その他

54. 診療活動、医療活動、教育臨床
55. 上記以外（具体的に：　　）
56. 特に項目を設けていない

回答番号記入欄	

Q7-24　任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価について、貴機関・学部等における業績評価は、何に活用していますか（複数回答）。

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様　⇒Q7-25 へ
2. テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様　⇒Q7-25 へ
3. 採用
4. 給与

5. 賞与・一時金・報奨金
6. 昇任
7. 雇用継続・任期延長（任期が定められている者のみ）
8. 研究者の一部業務の免除（研究時間の確保など）
9. 内部での表彰・賞
10. 評価が悪かった研究者に対する指導
11. 研究者の基盤的研究費の配分
12. スペースの配分
13. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q7-25　任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人の業績評価について、貴機関・学部等では現在の業績評価方法についてどのようなことが課題となっていますか。（複数回答）

1. 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-26 へ
2. テニュアトラック研究者個人の業績評価と同様 ⇒Q7-26 へ

実施・方法

3. 研究分野間の比較
4. 基礎研究と応用研究の比較
5. 人文・社会科学に関する研究成果の把握
6. 短期での研究成果の評価

研究成果による経済的・社会的影響の把握

7. 教育活動の評価手法の確立
8. 管理運営の評価手法の確立
9. 社会貢献活動の評価手法の確立
10. 組織目標と整合した目標設定
11. 各評価項目から総合的な評価を決定する方法（重み付けなど）
12. 評価結果と研究者の評判や総合的印象のミスマッチ
13. 誰を評価者とするか
14. 評価者の養成（研修等）
15. クレームへの対応
16. 評価実施の負荷
17. 評価を行うための情報システムの整備
18. 評価結果の活用方法
19. 評価結果の開示（内容、範囲）
20. ピアレビューの実施方法
21. 客観的指標の設定方法
22. 分野によって適切な成果指標が異なり共通的指標を設定できない

効果

23. 研究者の活動への改善効果が出ない
24. 研究者のモチベーション向上効果がでない
25. 業績に結び付かない能力や努力が評価できない
26. 達成度を上げるために目標が低く設定される
27. 間接業務など、目立たない仕事が評価されにくい
28. 評価を意識しすぎて短期志向となり、大きな成果がでにくい
29. 研究活動が自己完結的となり、研究コミュニティや組織運営への貢献が少なくなる

その他

30. 研究者の理解、協力、納得

31. その他（具体的に　　）
32. 課題はない

回答番号記入欄	

Q7-26　月給制の研究者と年俸制の研究者（任期の有無は問わない）とで、業績評価の目的や評価方法等に異なっている点はありますか。（１つだけ）

1. 業績評価の目的や評価方法等は同じ
2. 業績評価の目的や評価方法等が異なる
3. 月給制のみ　又は　年俸制のみ

回答番号記入欄	

８．教員・研究者の採用

Q8-1　教員・研究者の採用の際の審査等の方法について、貴機関内のどの単位で決定されていますか。（１つだけ）

1. 機関全体 ⇒回答区分が機関全体の場合（機関単位でご回答いただいている場合）は Q8-2 へ　異なる場合は Q9-1 へ
2. 【大学のみ】学部等 ⇒回答区分が学部等の場合（学部等の単位でご回答いただいている場合）は Q8-2 へ　異なる場合は Q9-1 へ
3. その他（　　）⇒Q8-2 へ

回答番号記入欄	

Q8-2　特に若手の教員・研究者の採用審査時に通常行っている事項について、あてはまるものすべて選択してください。

審査委員会の構成
1. 審査委員会の構成員に当該学部等の教員・研究者を含む
2. 審査委員会の構成員に機関内の当該学部等以外の教員・研究者を含む
3. 審査委員会の構成員に国内の他機関の教員・研究者を含む
4. 審査委員会の構成員に海外の他機関の教員・研究者を含む
5. その他（具体的に　　）

審査委員会構成員以外からのレビュー情報の収集
6. 被評価者から推薦者による推薦状の提出を求める
7. 審査委員会が国内の他機関の教員・研究者にレビュー書類（意見書）作成を依頼する
8. 審査委員会が海外の他機関の教員・研究者にレビュー書類（意見書）作成を依頼する
9. その他（具体的に：　　）

その他
10. 上記以外（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q8-3　特に若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目はどれですか。（複数回答）

研究活動

1. 成果の学術的価値
2. 成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
3. 成果の国際水準
4. 挑戦的な課題への取組
5. 学際・融合領域・領域間連携研究への取組
6. 英語の論文・総説
7. 日本語の論文・総説
8. 国際共著論文
9. 異分野共著論文
10. 論文・総説の被引用
11. 分野補正された引用指数（FWCI 等）
12. 被引用数の高い論文数（トップ〇％論文等）
13. 論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
14. h-index
15. オルトメトリクス（論文の SNS やニュースでの取り上げ回数など）
16. プレプリント
17. 報告書の執筆
18. 専門書籍の編集、執筆
19. 学会発表・講演
20. 特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
21. ノウハウの創出
22. 学会活動（役職等）
23. 国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
24. 外部からの賞・表彰
25. 競争的資金など外部資金の獲得数
26. 研究成果がもたらす経済的影響
27. 研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
28. 研究データの管理・公開・共有・利活用
29. 上記以外の研究活動（具体的に：　　）

管理・運営

30. 役職（学部長、学科長、内部委員等）
31. 貴機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（(教員の場合）教育・(研究者の場合）研究サポート及び研究以外）の実績
32. 上記以外の管理・運営（具体的に：　　）

教育活動・人材育成

33. 講義・演習担当数
34. 学生による授業評価
35. 教科書等の執筆
36. 研究室・ゼミの学生の指導
37. 博士学生の育成数
38. 学生の生活・履修指導
39. 学生の就職・進学指導
40. 教育改革関係の報告書の執筆
41. 若手研究者の育成
42. 上記以外の教育活動・人材育成（具体的に：　　）

社会貢献活動
43.生涯学習支援等
44.学外の審議会・委員会
45.マスコミ投稿、掲載、出演
46.国際貢献
47.技術支援、技術相談
48.アウトリーチ活動（公開講座等）
49.政策や規制、標準活動への貢献
50.上記以外の社会貢献活動（具体的に：　　）
その他
51.診療活動、医療活動、教育臨床
52.上記以外（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q8-4　Q8-3 の評価項目を設定した際に、参照したものがあればすべて選択してください。

1. 第三者評価（法人評価）における指標
2. 認証評価における指標
3. 機関内の特定の組織単位で研究開発活動を含む評価における指標
4. 国（文部科学省等）や資金配分機関（科学技術振興機構、日本医療研究開発機構、日本学術振興会等）による採択時の審査、実施後の中間評価、事後評価、追跡評価等における指標
5. 国又は第三者評価機関による機関内に所属する教員・研究員等の研究開発業績に関する第三者評価における指標
6. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

Q8-5　Q8-4 において参照した Q8-3 の評価項目・指標のうち、特に貴機関・学部等における評価項目・指標の設定に影響を与えた代表的な評価項目・指標を Q8-3 から最大３つ選択してください。

研究活動
1.成果の学術的価値
2.成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
3.成果の国際水準
4.挑戦的な課題への取組
5.学際・融合領域・領域間連携研究への取組
6.英語の論文・総説
7.日本語の論文・総説
8.国際共著論文
9.異分野共著論文
10.論文・総説の被引用
11.分野補正された引用指数（FWCI 等）
12.被引用数の高い論文数（トップ○%論文等）
13.論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
14.h-index

15. オルトメトリクス（論文の SNS やニュースでの取り上げ回数など）
16. プレプリント
17. 報告書の執筆
18. 専門書籍の編集、執筆
19. 学会発表・講演
20. 特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング
21. ノウハウの創出
22. 学会活動（役職等）
23. 国際連携（国際共著論文以外の活動　例：国際会議への参加　等）
24. 外部からの賞・表彰
25. 競争的資金など外部資金の獲得数
26. 研究成果がもたらす経済的影響
27. 研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
28. 研究データの管理・公開・共有・利活用
29. 上記以外の研究活動（具体的に：　　）

管理・運営

30. 役職（学部長、学科長、内部委員等）
31. 貴機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（(教員の場合) 教育・(研究者の場合) 研究サポート及び研究以外）の実績
32. 上記以外の管理・運営（具体的に：　　）

教育活動・人材育成

33. 講義・演習担当数
34. 学生による授業評価
35. 教科書等の執筆
36. 研究室・ゼミの学生の指導
37. 博士学生の育成数
38. 学生の生活・履修指導
39. 学生の就職・進学指導
40. 教育改革関係の報告書の執筆
41. 若手研究者の育成
42. 上記以外の教育活動・人材育成（具体的に：　　）

社会貢献活動

43. 生涯学習支援等
44. 学外の審議会・委員会
45. マスコミ投稿、掲載、出演
46. 国際貢献
47. 技術支援、技術相談
48. アウトリーチ活動（公開講座等）
49. 政策や規制、標準活動への貢献
50. 上記以外の社会貢献活動（具体的に：　　）

その他

51. 診療活動、医療活動、教育臨床
52. **上記以外（具体的に：　　）**

回答番号記入欄	

９．その他

Q9-1　貴機関・学部等における研究者の業績評価の実施において、若手研究者と中堅・シニア研究者では求められる役割が異なることも想定されますが、何か工夫している点があれば、具体的に記載ください。（自由回答）

Q9-2　貴機関・学部等は、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」があることを知っていましたか？貴機関の状況に近いと思われるものに選択してください。（１つだけ）
※宣言の内容等については、よろしければ用語の解説をご覧ください。

1. 当該宣言の存在を知らなかった
2. 当該宣言について、当部署は知っているが、他の部署は知らない
3. 当該宣言について、当部署以外の他部署も知っている

回答番号記入欄	

Q9-3　貴機関・学部等では、「研究計量に関するライデン声明」があることを知っていましたか？貴機関の状況に近いと思われるものに選択してください。（１つだけ）
※声明の内容等については、よろしければ用語の解説をご覧ください。

1. 当該声明の存在を知らなかった
2. 当該声明について、当部署は知っているが、他の部署は知らない
3. 当該声明について、当部署以外の他部署も知っている

回答番号記入欄	

Q9-4　評価指針においては、研究者等の業績評価に関し、質を重視した評価を行うことを奨励している他、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」では研究者の雇用、昇進や助成の決定に際し、研究論文の質を計る代替方法として、インパクトファクターのような雑誌ベースの数量的指標を用いないよう指摘されるなど、様々な議論がされています。貴機関・学部等において数量的指標の利用に関して課題がもしあれば、具体的に記載してください。（自由回答）

Q9-5　論文掲載誌のインパクトファクター（IF）を含む雑誌単位の定量的指標を利用するに当たって注意している点又は利用していないが研究者にインパクトファクター等重視の傾向が見られる場合がありますか。あれば業績評価において注意されている点等、具体的に記載してください。（自由回答）

Q9-6　研究開発評価について、評価者・被評価者の立場にかかわらず、感じている課題があれば、自由にご回答ください。（自由回答）

Q9-7　評価の見直しを行った際の改善点があれば、具体的に記載してください。（評価システム全体、評価方法、評価項目、評価基準、評価の形式化・形骸化、評価負担増大に対する改善、人文・社会科学に関する研究成果を把握するための課題と改善策等）（自由回答）

以上

(5) アンケート調査票（資金配分機関用）

令和３年度「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」の活用状況と課題に関するアンケート
（資金配分機関用）

令和３年１１月
三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング株式会社

本調査票は、独立行政法人のうち、資金配分機関用の様式です。
特に記載がない限り、回答日現在の状況をお答え下さい。また、一部の回答不要な設問は省略しておりますのでご留意ください。
本アンケートは、ウェブ画面にてご回答いただくか、ウェブサイト上から調査票をダウンロードの上、メール添付で返送いただくことが可能です。ウェブ画面にてご回答いただく場合、システムの仕様上、回答の途中で仮保存することができませんので、ご了承いただきますようお願いいたします。
本調査票をメール添付での返送によりご回答いただく場合は、選択肢から回答を選ぶ設問については、選択した回答の番号を回答番号記入欄に記入ください。また、一部の方のみを対象とする設問については、対象者以外の方はお答えいただかなくても結構です。
なお、回答いただいた皆様には、まとまり次第、調査結果を電子メールにてフィードバックいたしますのでご参考として活用いただければ幸いです。

ご記入される方の連絡先をご記入ください

【重要】　ご役職、ご氏名、ご連絡先(電話)、ご連絡先(電子メール)[※印の項目]につきましては、個人情報となりますので、別紙「令和３年度「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」の活用状況と課題に関するアンケート調査ご協力のお願い」の説明文を読み、了解、承諾された上で記入ください。
なお、いただいた個人情報については、アンケート回答内容の確認、結果のフィードバック、インタビュー調査の依頼（任意）のみに利用します。

＜ご記入欄＞

機関名			
ご所属（部署）			
ご役職※		ご氏名※	
ご連絡先（電話）※		ご連絡先（電子メール）※	

■機関のプロフィール

Q2-2　貴機関における研究内容の学問別区分について該当するすべてを選んでください。複数の分野にわたって研究が行われている場合には，関係する分野をそれぞれ選んでください。

1.　文学
2.　法学
3.　経済学
4.　その他の人文・社会科学
5.　理学
6.　工学
7.　農学
8.　保健（医学・歯学・薬学）
9.　保健（その他）
10.　家政学
11.　教育学
12.　その他

※学問区分は、総務省「令和３年科学技術研究調査」（基幹統計）と同様の定義とします。
※独立行政法人において、総務省「令和３年科学技術研究調査」の回答時点と変更等がない場合は、調査票乙【6】に回答した内容と同様で結構です 。

回答番号記入欄	

３．文科省指針の活用状況等

Q3　「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針（以下「評価指針」という。)」（平成14 年 6 月 20 日文部科学大臣決定（最終改定平成 29 年 4 月 1 日)）についてお伺いします。

Q3-1　貴機関では、当該「評価指針」があることを知っていましたか？　貴機関の状況に近いと思われるものを選択してください。（１つだけ）

1.　当該評価指針の存在を知らなかった
2.　当該評価指針について、当部署は知っているが、機関内で広く共有はされていない
3.　当該評価指針について、機関内で広く共有されている

回答番号記入欄	

Q3-2　貴機関では、当該「評価指針」を活用していますか。あてはまるものを選択してください。（複数回答）

※　本評価指針は、平成 29 年 4 月 1 日付で、文部科学省科学技術・学術政策局長の通知（件名：「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」の改定について）がなされています。
※　評価指針の概要については、よろしければ事務連絡別添をご覧ください。また指針全文の掲載先は、「用語等説明書」に研究開発評価に関する参考情報等として掲載先 URL を記載しております。
※　活用の程度を問わず、評価指針を一部でも参考にして評価を実施している場合は、「活用している」とご回答ください。

1. 研究開発機関等の評価をする際に活用している　⇒Q4-1 へ
2. 研究開発課題の評価をする際に活用している　⇒Q4-1 へ
3. 教員・研究者等の業績評価をする際に活用している　⇒Q4-1 へ
4. 用語等の使い方を確認する上での参考資料として活用している　⇒Q4-1 へ
5. その他の面で活用している　⇒Q4-1 へ
6. 活用していない　⇒Q3-3 へ

回答番号記入欄	

Q3-3　活用していない理由について、あてはまるものを選択してください。（複数回答）

1. 当機関では、研究開発評価を実施していない　⇒Q9-1 へ
2. 「評価指針」を読んだことがない
3. 「評価指針」は、当機関で実施している評価に即しておらずあまり参考にならない
4. 「評価指針」の表現（用語、文章等）が分かりにくい
5. 「評価指針」の全体構成（段落、内容の流れ等）が不明瞭で、当機関に関連する部分がわかりにくい
6. 「評価指針」とは別に、自機関で評価指針を設定している
7. 「国の研究開発評価に関する大綱的指針」又は文部科学省以外の府省が策定した評価指針等を主に参考にしている
8. 当機関では、国費を用いた研究開発を実施していない
9. その他（具体的に：　　）

回答番号記入欄	

４．研究開発課題の評価

本アンケートでは貴機関内部での研究資金配分制度などにおいて主体的に実施している研究開発課題の評価を対象とします。評価を受ける立場（被評価者）として外部から評価される研究課題評価は対象としておりません。

Q4-1　貴機関が主体的に実施している研究開発課題（機関内ファンド、資金配分機関においては取り扱っている研究開発課題　等）の評価を実施していますか。（１つだけ）

1. 実施している
2. 実施していない　⇒Q9-1 へ

回答番号記入欄	

Q4-2　貴機関内の研究開発課題の評価について改善の好事例などがもしあれば、どのような改善をしたか、具体的に記載ください。（自由回答）

９．その他

Q9-1　貴機関・学部等における研究者の業績評価の実施において、若手研究者と中堅・シニア研究者では求められる役割が異なることも想定されますが、何か工夫している点があれば、具体的に記載ください。（自由回答）

Q9-2　貴機関・学部等は、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」があることを知っていましたか？貴機関の状況に近いと思われるものに選択してください。（１つだけ）
※宣言の内容等については、よろしければ用語の解説をご覧ください。

1. 当該宣言の存在を知らなかった
2. 当該宣言について、当部署は知っているが、他の部署は知らない
3. 当該宣言について、当部署以外の他部署も知っている

回答番号記入欄	

Q9-3　貴機関・学部等では、「研究計量に関するライデン声明」があることを知っていましたか？貴機関の状況に近いと思われるものに選択してください。（１つだけ）
※声明の内容等については、よろしければ用語の解説をご覧ください。

1. 当該声明の存在を知らなかった
2. 当該声明について、当部署は知っているが、他の部署は知らない
3. 当該声明について、当部署以外の他部署も知っている

回答番号記入欄	

Q9-4　評価指針においては、研究者等の業績評価に関し、質を重視した評価を行うことを奨励している他、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」では研究者の雇用、昇進や助成の決定に際し、研究論文の質を計る代替方法として、インパクトファクターのような雑誌ベースの数量的指標を用いないよう指摘されるなど、様々な議論がされています。貴機関・学部等において数量的指標の利用に関して課題がもしあれば、具体的に記載してください。（自由回答）

Q9-5　論文掲載誌のインパクトファクター（IF）を含む雑誌単位の定量的指標を利用するに当たって注意している点又は利用していないが研究者にインパクトファクター等重視の傾向が見られる場合がありますか。あれば業績評価において注意されている点等、具体的に記載してください。（自由回答）

Q9-6　研究開発評価について、評価者・被評価者の立場にかかわらず、感じている課題があれば、自由にご回答ください。（自由回答）

Q9-7　評価の見直しを行った際の改善点があれば、具体的に記載してください。（評価システム全体、評価方法、評価項目、評価基準、評価の形式化・形骸化、評価負担増大に対する改善、人文・社会科学に関する研究成果を把握するための課題と改善策等）（自由回答）

以上

⑹ 用語等説明書

令和３年度「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」

の活用状況と課題に関する調査アンケート

用語等説明書

三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社

（調査委託元：文部科学省）

本調査の目的

文部科学省の所掌する研究開発は研究者の自由な発想を源泉とする学術研究から特定の政策目的を実現する大規模プロジェクトに至るまで広範に渡っています。その研究開発評価については、現在、「国の研究開発評価に関する大綱的指針」（平成28 年12 月21 日内閣総理大臣決定）（以下「大綱的指針」という。）及び「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」（平成 14 年 6 月 20 日（最終改定　平成 29 年 4 月 1 日））（以下「評価指針」という。）に基づき、研究開発の特徴や性格を踏まえた評価が行われています。

この「評価指針」では、「文部科学省内部部局及び研究開発機関等は、評価システムの適切な運用を確保するとともに、その改善を図る観点から、評価の在り方について評価者や被評価者等からの意見聴取に努めるなど、評価の検証を適時行い、評価の質の向上や評価システムの改善に努める」こととしています（「評価指針」1.3 評価システムの構築）。

本調査は、国公私立大学、大学共同利用機関、資金配分機関を含む文部科学省関係の独立行政法人（本アンケートにおいてこれらの対象を「機関」という。）を対象に、実務における評価指針の活用状況や課題等を把握するとともに、今後の効果的・効率的な評価指針の活用方策等について調査・分析することを目的としています。

ご多忙中、恐縮ですが、本アンケートにご協力賜りますようお願い申し上げます。

回答上の注意点、用語の定義等

①「研究開発」

「研究開発」は、「事物・機能・現象等について新しい知識を得るために、又は既存の知識の新しい活用の道を開くために行われる創造的な努力及び探求」[269]を指すものとします。

自然科学系のものだけでなく、人文学・社会科学系のものも含まれます。いわゆる「文科系」領域のみを専門とする学部等の組織で構成される機関においてもご回答ください。

「評価」は、段階判定などの価値判断を行うものに限定せず、研究開発活動やその成果に関する情報の収集・加工や分析等を含めた広い概念とします。

②「研究評価に関するサンフランシスコ宣言（DORA）」[270]

科学研究の成果を助成機関や研究機関などの諸団体が評価する方法の改善を目指し、2012 年 12 月にサンフランシスコで開催された米国細胞生物学会（ASCB）年次会議で、学術雑誌の編集者と出版者のグループが議論した内容をもとにまとめた一連の勧告。

③「研究計量に関するライデン声明」[271]

科学計量学の研究者らが、研究評価における計量データの利用についてのベストプラクティスや注意点を示したものであり、研究者、管理者、評価者の全てに対する、計量データに立脚した研究評価のガイドライン[272]。

④データベース

表計算ソフト（Excel 等）で情報を整理してデータベースとして活用している場合も含めてお考えください。

---

[269] 総務省統計局「科学技術研究調査」における「研究」の定義です。
[270] https://sfdora.org/read/read-the-declaration-japanese/
[271] https://www.nature.com/articles/520429a
[272] https://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-STIH2-4-00050.pdf

研究開発評価に関する参考情報等

文部科学省のウェブサイト（トップ ＞ 科学技術・学術 ＞ 研究費、研究開発評価 ＞ 研究開発評価）に研究開発評価に関する以下の関連資料が掲載されています。

http://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/hyouka/main11_a4.htm

- 文部科学省における研究及び開発に関する評価指針
- 文部科学省研究開発評価シンポジウム
- 研究開発評価人材育成研修
- 文部科学省研究開発評価ワークショップ
- 研究開発評価推進調査委託事業
  - 平成 19 年度から令和2年度までの委託調査報告書
  - 毎年度、テーマを定めて国内外の研究開発評価の状況に関する調査を実施

(7) 文部科学省における研究及び開発に関する評価指針（概要）

文部科学省における研究及び開発に関する評価指針【概要】①

○本指針は、国の研究開発評価に関する大綱的指針を踏まえ、文部科学省所掌の研究開発評価を遂行する上での基本的な考え方をまとめたガイドラインである。

○第１部では、研究開発の諸課題、社会経済事情、国際情勢等を踏まえて研究開発評価に際して期待される取組を、第２部では、研究開発評価の実施に当たっての「基本的考え方」、「対象別事項」等を整理している。

○本指針の今回の改定は、第５期科学技術基本計画の策定を受けて、国の研究開発評価に関する大綱的指針が以下の観点から改定が行われたことを踏まえたものである。
①実効性のある研究開発プログラム評価のさらなる推進
②アイデアの斬新さと経済・社会インパクトを重視した研究開発の促進
③研究開発評価に係る負担の軽減

第１部　研究開発評価の在り方に係る特筆課題

我が国の研究開発の諸課題等を踏まえ、以下の特筆課題については、研究開発評価の実務・現場においても適切に改善を図っていく必要がある。

Ⅰ．科学技術イノベーション創出、課題解決のためのシステム推進

・長期間にわたる研究開発は、期間中の情勢の変化や目標の達成状況、進捗状況を把握する。また、目標の再設定、体制の変更、加速・中止を含めた計画変更の要否を検討する。

・研究開発主体の長のマネジメント力や体制作り、実用化までを考慮した取組等を評価に適切に反映する。

・論文関係の数値だけに頼り安易に論文発表数や論文被引用度を引き上げることが目的化することは適当ではない。

Ⅱ．挑戦的（チャレンジング）な研究、学際・融合領域・領域間連携研究等の推進

・挑戦的（チャレンジング）な研究や新しい研究領域を開拓する学際・融合領域・領域間連携研究の推進につながるような研究開発評価システムを構築していく必要がある。

・挑戦的（チャレンジング）な研究に関しては、目標やアプローチの妥当性について必要に応じて見直しを実施する必要がある。

・直接的な成果目標の達成度に加え、研究開発過程が成果の最大化に向けて適切に組み合わされたかという視点での評価が必要である。

・研究開発プログラム全体として得られる成果の大きさ等も積極的に評価するなど挑戦的（チャレンジング）な研究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。

文部科学省における研究及び開発に関する評価指針【概要】②

III. 次代を担う若手研究者の育成・支援の推進

・若手研究者の育成・支援の推進を図るものとして研究開発評価を実施する。

研究開発課題の評価に際して、ポストドクター等の処遇や研究環境、多様なキャリアへ進むことを支援するような組織的な活動を確認する　など

研究開発機関評価に際して、博士課程における研究指導体制・環境や多様なキャリア育成の方策を評価する　など

研究者等の業績評価に際して、若手研究者が励まされ、創造性を発揮しやすくなるような評価方法を検討する　など

IV. 評価の形式化・形骸化、評価負担増大に対する改善

・研究開発評価の本格的導入・実施と並行して政策評価等の導入や外部資金へのシフト等、評価の頻度・負担増大による弊害が発生。関係者間で認識を共有し、合理的、実効的な研究開発評価の在り方に向けて改善を図っていく必要がある。

・評価システムは質の高い「自己評価」を基本とし、評価対象や目的に応じて柔軟に合理的な評価手法を設定する。

・目的に応じて個々に適切な研究開発評価システムを構築するとともに、評価結果を政策・施策等に活用する。

・研究開発プログラムの立案、資源分配、研究課題の実施等の各段階において、責任・権限を有する主体を明確化し、当該意思決定主体が適切な判断等に活用されるべきである。

・各種の評価システムの必要性や有効性、評価の頻度や方法の妥当性等を踏まえ、実効的かつ合理的な評価の在り方を検討する。

・評価に関わる人材の育成方策について検討し、人材の能力アップを図り・キャリアパス展開を推進する。

第２部　研究開発評価の実施

第１章　基本的考え方

1.1　評価の意義

①挑戦する研究者を励まし、優れた研究開発を育む、②柔軟かつ競争的で開かれた研究開発環境の創出、③より良い施策の形成に資する、④透明性の向上と説明責任を果たす、⑤重点的・効率的な資源配分 の実現を目指して評価を実施する。

1.2　本指針の適用範囲

①研究開発プログラム、②研究開発課題、③研究開発機関等、④研究者等の実績

1.3　評価システムの構築

・マネジメント・サイクルの確立、評価の質の向上や評価システムの改善、評価資源の確保と体制整備等、各々の研究開発の特性に適した評価システムを構築する。

1.4　関係者の役割

・評価システムの構築・運営、研究者が評価者として参画しやすい環境を整備をする。

・評価者は責任と自覚をもって適切に評価を実施する。

・研究者は、評価者として評価に積極的に参画する。

1.5　研究活動における不正行為、研究費の不正使用との関係

・研究不正に対応するための規程や組織としての責任体制の整備状況を確認すること等を通して、研究不正の事前防止に貢献していくことが重要である。

文部科学省における研究及び開発に関する評価指針【概要】③

1.6　**評価における負担の回避**

・評価の重複を回避するため、既に行われた評価結果を活用すること、研究開発課題の特性や規模に応じて評価方法を簡素化すること等により評価活動を効率的に実施する。

1.7　**評価人材の養成・確保等**

・評価主体は、評価部門を設置し、体制の構築や職員の能力向上を図る。

・競争的資金配分機関は、研究経験のある人材をＰＤ、ＰＯ等として充てるマネジメントシステムの構築を図る。

・評価者層の拡大、評価者の負担を軽減するための措置やインセンティブについて検討する。

1.8　**データベースの構築・活用等**

・評価に関するデータベースの構築やその活用、データベースへの情報提供により、評価を効率化する。

1.9　**国際水準の視点による評価の実施**

・海外の研究者の参加、世界的なベンチマークの取入れ等国際的に高い水準の評価を実施する。

第２章　対象別事項

第１章の基本的考え方を踏まえつつ、評価の対象に応じて、研究開発の実施の当否、質の向上や運営改善、計画の見直し等につなげることを目的として、各評価を実施する。

2.1　**研究開発プログラムの評価**

・複数の研究開発課題を運営する政策・施策等を対象として、目標の設定された研究開発プログラムごとに評価を実施することにより、実施の当否の判断、研究開発の質の向上等につなげることを目的とする。

・研究開発プログラムを企画立案する際には、アウトプット目標とアウトカム目標を時間軸に沿った「道筋」として示すことなどが重要である。

2.2　**研究開発課題の評価**

・研究開発課題の目的・目標や規模、実施期間や性格、当該課題が位置付けられている研究開発プログラムの目的等を考慮し、評価方法等を的確に設定する。

2.3　**研究開発機関等の評価**

・各制度により研究開発機関等に義務付けられている評価においては、機関の特性等に応じて、本指針を参考に、評価方法等を的確に設定する。

2.4　**研究者等の業績評価**

・評価実施主体である研究開発機関等の長は、適切かつ効率的な評価の体制や方法を整備し、評価をその処遇等に適切に反映する。また研究開発の様々な特性を踏まえた評価を推進する。

第３章　機関や研究開発の特性に応じた配慮事項

3.1　**独立行政法人通則法、国立大学法人法等との関係**

・各々の法律に基づき、本指針を参考にしつつ、評価を実施する。

3.2　**大学等における学術研究の評価における配慮事項**

・萌芽的な研究や長期間を経て波及効果が現れる研究等評価が容易でないものも多いこと等の特性を考慮し、評価を通じて研究活動を鼓舞、奨励し、その活性化を図るという積極的、発展的観点を重視することが重要である。

第４章　フォローアップ等

・研究開発評価の実施状況についてフォローアップを実施、その結果や国内外の動向を踏まえ本指針を見直す。

２．検討会名簿

令和３年度「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」の
活用状況と課題に関する調査・分析検討会
名　簿

（敬称略、委員長を除き委員は５０音順）

委員長

林　隆之　　政策研究大学院大学　教授

委員

伊地知　寛博　　成城大学　社会イノベーション学部　教授

栗本　英和　　名古屋大学　教授・教養教育院副院長

佐々木　結　　京都大学　学術研究支援室（KURA）
リサーチ・アドミニストレーター（主任）

鈴木　博之　　東京大学　物性研究所　高度学術専門職員

水島　昇　　東京大学　大学院医学系研究科　分子生物学分野　教授

文部科学省

佐野　多紀子　　文部科学省　科学技術・学術政策局　科学技術・学術戦略官
（制度改革・調査担当）

久保　智裕　　文部科学省　科学技術・学術政策局　研究開発戦略課
評価・研究開発法人支援室　室長補佐

笹原　央　　文部科学省　科学技術・学術政策局　研究開発戦略課
評価・研究開発法人支援室　専門職

草野　美音　　文部科学省　科学技術・学術政策局　研究開発戦略課
評価・研究開発法人支援室

事務局

上野　裕子　　三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング(株)　政策研究事業本部
経済政策部　主任研究員

長尾　尚訓　　三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング(株)　政策研究事業本部
研究開発部　主任研究員

林　マリア　　三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング(株)　政策研究事業本部
研究開発部　研究員

令和３年度研究開発評価推進調査委託事業

令和３年度「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」の活用状況と課題に関する調査・分析

報告書

2022 年 3 月

三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング株式会社
〒105-8501 東京都港区虎ノ門五丁目 11 番 2 号
電話：03-6733-3426
メールアドレス：scirex@murc.jp