JAIST Repository
https://dspace.jaist.ac.jp/

Title	英国における研究評価REF2029の新局面
Author(s)	小林, 直人
Citation	年次学術大会講演要旨集, 40: 299-304
Issue Date	2025-11-08
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	https://hdl.handle.net/10119/20125
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

Japan Advanced Institute of Science and Technology

１Ｄ１７

英国における研究評価 REF2029 の新局面

〇小林直人
早稲田大学

1. はじめに

英国では 1986 年のサッチャー政権の時に、新たに大学の研究水準を評価しその結果に基づいて公的資金配分を行うための制度として RAE（Research Assessment Exercise）という全大学の研究評価制度が高等教育財政審議会（HEFCE）によって導入された。1992 年には 35 のポリテクニックが大学に昇格したことにより評価対象が拡大し、制度の影響力が増加した。また 1996 年および 2001 年には評価方法の精緻化が行われ、査読を中心としたピアレビューによる評価が定着した。2008 年には第 6 回目の RAE（最終）が実施されたが、ここでは 4 段階の質レベル（4*～1*）が採用されることとなった。また 2008 年の RAE では評価指標としてアウトプット（研究成果）、環境（研究環境）、エスティーム（名声）が考慮されたが、事実上アウトプットが評価の大部分を決定づけていた [1]。

一方 2014 年からは RAE は REF（Research Excellence Framework）という研究評価制度に移行した。ここでは初めて研究の社会等に対する影響であるインパクトが評価項目に加わった。重みはアウトプットが 65%、インパクトが 20%、環境が 15%であった。そして 2021 年に行われた REF2021 では重みがアウトプットが 60%、インパクトが 25%、環境が 15%と、インパクトの重みが 25%に増加し、また多様性、オープンアクセス、健全性などの視点が強化された。

現在は 2029 年に実施予定の REF2029 の準備が進行中であるが、ここでは人材、文化（研究文化）、環境（People、Culture and Environment）の評価指標（重み 25%）を導入するなど、さらなる改革を計画している。本稿では今までとは一味違う研究評価を予定している REF2029 の現時点での概要を紹介する [2]。

2. REF2014 と REF2021 について

上述の通り、REF2014 からインパクトが導入され、REF2021 にも引き継がれた。表 1 に REF2014 と REF2021 のさまざまな項目の結果の比較を示す [2]。

REF2021 では成果提出研究者数が前回よりも 46%増えたが、これは研究者全員からの成果提出が求められたことによる。一方、前回は研究者（実際は FTE（Full Time Equivalent: 常勤換算））1 人あたり 4 件の成果提出を求められたのに対し、REF2021 ではそれが平均 2.5 件（最高 5 件、最低 1 件）の提出に変更されたので、アウトプット数はむしろ減ることとなった。

またインパクトは社会・経済・文化等にどのような便益をもたらしたかが評価の焦点になるが、両年で事例提出数に若干の変化はあったものの、トータルの事例研究数には大きな変化はなく、またインパクト事例でも特段の傾向の変化はなかった。各大学は大学内にインパクト事例研究のための特別なチームを設けるなど特別の配慮を行ったが、この 2 回の REF でインパクトの評価は着実に英国の研究評価に根付いた印象がある。

項目	REF2021	REF2014
参加大学数	157	154
成果提出研究者数	76,132	52,061
成果提出数	1,878	1,911
アウトプット数	185,594	191,150
インパクト事例研究数	6,781	6,975
4 *（世界をリードする研究）の割合	41% (36%)	30% (22%)
3*（国際的に優れた研究）の割合	43% (47%)	46% (50%)
UoA (Unit of Assessment) の数	34	36
評価パネル参加者数	900	898
インパクト評価に関わるユーザー数	220	259

4 *, 3*の（ ）内はアウトプットの割合

表 1 REF2014 と REF2021 の各指標に関する結果の相違。

さらに REF2021 の最も大きな特徴の一つは、全体の質プロファイルの 4*と 3*に該当する割合がそれぞれ 41%、43%と前回の 30%、47%から大きく増加したことである。特にアウトプットのみでは、今回それぞれ 36%、46%で、（前回は 22%、50%）であり 4*の伸びが顕著に見られる。またインパクトと研究環境はそれぞれ提出された成果の半分が 4*ということであった。

3. REF2029 への変化について

3.1 REF2029 における主要な変化

現在、英国の４つの高等教育助成機関（Research England、Scottish Funding Council (SFC)、Medr, Wales' Commission for Tertiary Education and Research、Department for the Economy, Northern Ireland (DfE)）が合同で REF2029 の詳細を検討中であるが、すでに明らかにされた変更点を以下に示す [2]。

3.1.1　新たな評価指標

REF2029 ではそれまでの REF と比べて、図１に示すようにこれまでの３つの指標の全てに変更が予定いされている。まず従来の環境に代わって、「人材、文化（研究文化）、環境（PCE: People、Culture and Environment）」の評価指標が導入され、重みも 15%から 25%に増加する。

また研究成果については「知識と理解への貢献（CKU: Contribution to Knowledge and Understanding）」となり、重みは 60%から 50%へ減少する。さらに従来のインパクト評価に代わる項目として、新たに「関与とインパクト（E&I: Engagement and Impact）」が評価指標となり、25%の重みで評価されることとなる。

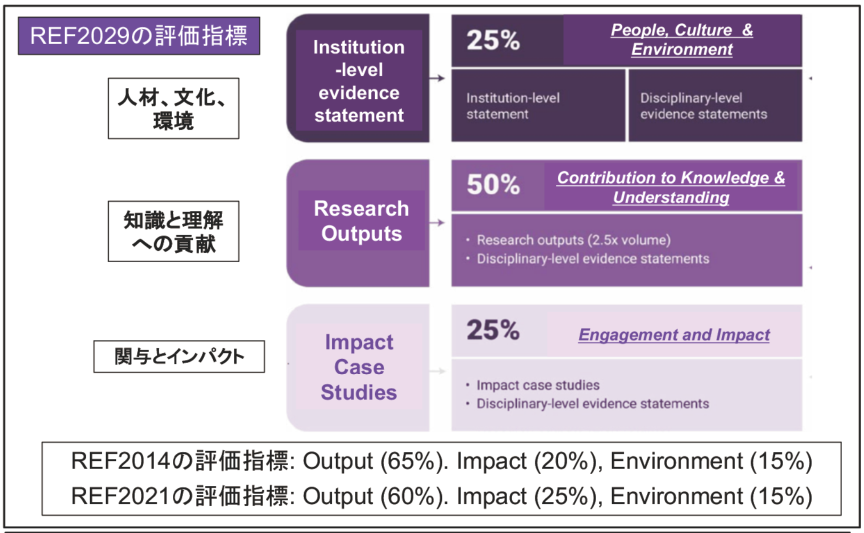

図 1.　REF2029 の評価指標の概要。

3.1.2　研究機関の評価へと移行

従来の REF では個々の研究者から提出された研究成果を基礎にアウトプットの評価が行われたが、REF2029 では研究者個人とユニット提出書類との関連性を断ち切り、個人の評価から、機関、専門分野別グループ、チームへの評価へと移行するとしている。また対象とする評価対象の量は、単一の職員国勢調査の日ではなく、高等教育統計局（HESA; Higher Education Statistics Agency）の職員記録データを用いて算出された平均に基づくとしている。

3.2 REF2029 への変化の背景 ─ 「研究開発人材と文化戦略」

英国政府は 2021 年 7 月に"R&D People and Culture Strategy（研究開発人材と文化戦略）"を発表した [3]。その前提として、2020 年に発表された英国の R&D 国家戦略（UK R&D Roadmap, 2020）[4]があり、ここでは英国が世界的な科学技術リーダーとなるための研究開発戦略を示している。そして研究投資の拡大、民間資金の誘導、多様で包摂的な研究環境の構築、国際協力強化、地域格差是正などを柱に、社会課題解決と経済成長を両立させることを目指している。また、その背景として(1) 人材不足・不安定な雇用への危機感、(2) 研究文化における構造的問題、(3) 公平性、多様性、包摂性（EDI, Equality, Diversity and Inclusion）の欠如、(4) Brexit・パンデミック後の科学立国の再構築、などの課題が存在しているとしている。

これを受けた具体施策がこの「研究開発人材と文化戦略」であり、その狙いは次の 3 点である。

(1) 英国を世界で最も魅力的な研究・イノベーションの拠点とするビジョンの実現。
(2) 研究者・技術者が多様で持続的に活躍する人材基盤と研究文化の改革の重視。
(3) 企業・大学・公的機関を横断した協働による、R&D の人と環境の質の向上。

さらに具体的な施策として、特に人材と研究文化について以下が挙げられる。

（人材について）
① 多様性、包摂性の尊重；性別、人種、地域などの多様性を尊重、公平で魅力あるキャリアパスを推進。
② 若手研究者への支援；雇用の安定性と移動性の向上。
③ 研究者のキャリア支援；キャリアの選択肢を広げ、アカデミア以外の分野で活躍可能なスキル習得。
④ リーダーシップとマネジメント能力の強化；研究指導者に必要なスキル育成、良質な研究環境の確保。

（研究文化について）
⑤ 成果主義・競争一辺倒から、協働・信頼・ウェルビーイング重視の文化へ転換。
⑥ ハラスメント・差別・不正行為を根絶し、安全で支援的な職場環境を整備。
⑦ 認知されづらい貢献（例：チーム科学、オープンサイエンス）にも正当な評価を与える。
⑧ 研究評価や研究助成制度の改革を通じて、健全な研究環境を制度的に支える。

4. 各評価指標の具体的内容

4.1. 人材、研究文化、環境 (PCE: People、Culture and Environment)

全体としてこれまでよりも、高品質で影響力のある研究を生み出す可能性を高める人材育成、研究文化、プロセスと環境を重視する。重みは25%であり、具体的な評価方法は次の通りである。

(1) 機関レベルのステートメント: 機関レベルの人材育成方針、多様性と研究文化促進策、研究環境整備、研究者支援体制、ガバナンスや投資戦略などに関する定量的および定性的なエビデンスの提出が求められる。その評価は特別のパネルによって行われ、スコアは PCE スコアの少なくとも 20%を占める。

(2) 専門分野（学科）レベルのステートメント：当該分野における人材確保・キャリア支援、研究文化と環境の状況と改善策に関する定量的および定性的なエビデンスの提出が求められる。このスコアは PCE スコアの最大 80%を占める。

4.1.2 研究文化について

REF の評価に研究文化が明示的な指標として取り入れられるのは今回が初めてである。それでは一体研究文化とは何であろうか？王立協会（Royal Society）は 2018 年 1 月に次のような定義を発表した。すなわち「研究文化とは、研究コミュニティにおける研究者の行動、価値観、期待、態度、規範を含むものである。それは研究者のキャリアのあり方に影響し、研究の進め方や成果の伝達方法を左右する。」

またこの声明は、科学研究が健全に発展するためには卓越した研究成果だけでなく、協働性・透明性・多様性・誠実性等を重視する文化が不可欠であると強調している。さらに過度な競争や短期的な成果偏重は研究者の持続的成長や社会的信頼を損なうと指摘し、より包摂的で開かれた環境づくりを推進することの重要性を呼びかけている[5]。

上記の 4 つの高等教育助成機関から指名されたメンバーで構成される REF2029 Steering Group が REF 全体の方針や実施計画の草案作成や決定を行う中核的役割を果たしているが、彼らの依頼により Vitae 社が作成した研究文化のフレームワークを図 2 に示す。それによると 4 つの大きな評価項目がある [6]。

① **「研究の管理と実施方法」**では研究のガバナンス、倫理・誠実性、持続可能性などが含まれ、研究プロセスが明確に管理され、不正行為を防ぐ仕組みや資源の公平な配分、長期的視点での研究活動維持のための体制が整っていることが重視される。

② **「研究から生まれる価値」**では、研究が社会・文化・経済に対して価値を生み出すことに焦点が当てられ、オープンリサーチ、公表・コミュニケーション、成果の応用や技術移転などを通じて、研究成果がより広く活用されること、透明性が保たれることが求められる。

③ **「研究者への支援」**では、研究に関わる全ての人々が、採用、雇用条件、キャリア開発、健康的な労働環境などの面で適切に支えらることが求められ、早期キャリア研究者等の不安定さを減らし、多様性と平等、福祉が重視される。

④ **「個人と他者と関わる方法」**では、リーダーシップ、マネジメント、相互協力、信頼と尊重、異なるバックグラウンドを持つ人々との交流など、人間関係や対話を通じた文化の醸成が望まれる。個人が尊重され、声を上げやすい環境、協働的な関係性が築かれていることが重要である、としている。

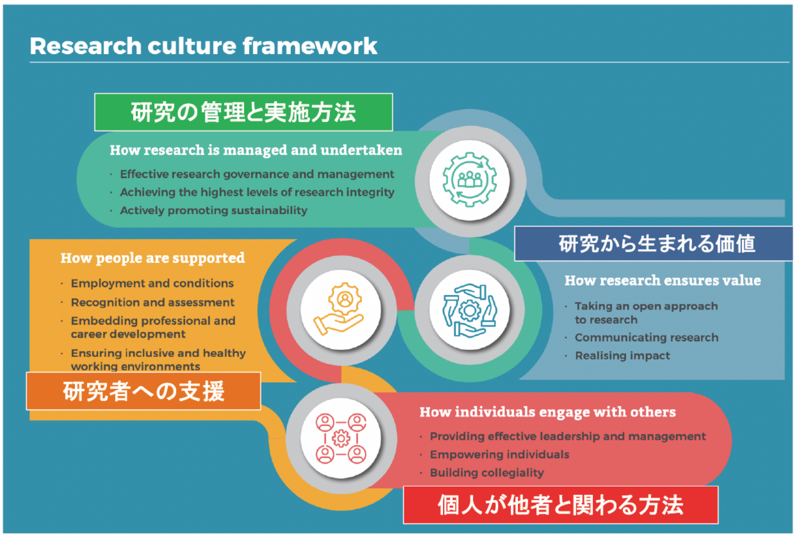

図 2. Vitae 社による研究文化の評価フレームワーク。

4.2 知識と理解への貢献 (CKU: Contribution to Knowledge and Understanding)

この CKU の領域の評価の主要な評価項目は従来と同様のアウトプット（研究成果）であるが、重みが 50%に減少される。またそれに加えて REF2029 では、下記のような幾つかの変化がある。

(1) 専門分野ステートメント提出や研究成果数；従来と異なり、アウトプットに加えて CKU に関する専門分野（学科）レベルのエビデンス・ステートメント提出が求められる（重み≧10%）。またアウトプット数は、REF 2021 では全研究者が 1～5 件の提出を求められたが、REF2029 では各ユニットは研究者総数の 2.5 倍の件数の成果提出が求められ、個人の提出数にはゼロも含めて制限がないとされる。また研究者数は複数年（2025/26 年～2026/27 年）にわたる平均数とし、HESA の職員記録から直接取得され、大学等は職員リストを提出する必要がないとしている。

(2) 個人と提出書類の関連性の切断；また REF2014 や REF 2021 との大きな違いの一つは、「個人と提出書類の関連性を完全に断ち切る」ことである。具体的には、提出する研究成果を選ぶ際、個々の研究者の名前や契約状況を REF 提出時に明示しないことや、大学等は、提出対象の成果物と研究をした "Eligible employment relationship (対象雇用関係)" があることを示すのみで、スタッフの氏名など詳細を紐づけて提出しない、などの方法がとられる。これは REF が、研究機関の総体としての研究活動を評価して研究の健全性を促すとともに、その結果に基づいてブロックグラント研究資金配分を決定するものであり、研究者個人を評価するものではないからであるとされている。

(3) オープン・アクセス・ポリシー；研究成果に関するオープン・アクセス・ポリシーについても新たな規定をしている。すなわち、ジャーナル論文や ISSN を持つ会議プロシーディングについて、2026 年 1 月 1 日以降に出版されるものは新たな要件が適用されること、すなわち著者査定済原稿（Author-Accepted Manuscript：査読後で出版前の原稿）を受理から 3 か月以内に機関またはサブジェクト・リポジトリに寄託すること、公開は主パネル A・B では出版後 6 か月以内、C・D では 12 か月以内にオープンアクセス可能とすることが求められるなどである。

4.3 関与とインパクト (E&I: Engagement and Impact)

この E&I の領域では、従来から社会・経済・文化等へのインパクトを評価対象にしていたが、今回はこれに加えて「関与（Engagement）」を導入した。それらを含めた特徴を以下に示す。

(1) 関与の導入；関与とは研究者や機関が学術界外のステークホルダー（政策立案者、産業・企業、市民団体、地域コミュニティなど）と能動的に関わる活動を指し、ステークホルダーとの双方向的や継続的な対話・協働を通じて、研究の価値を高めたり、影響の創出を促したりするプロセスとして重視される。

(2) 専門分野ステートメントの導入と重み付け；インパクト事例に加えて、専門分野別の説明ステートメントを提出することが義務付けられ、E&I 要素の評価比重の一部を担う。ステートメント比重は提出する事例数に応じて変動するが、少なくとも全体の 20%を占めるよう設計されている。

(3) 多様な形のインパクト事例提出；引き続き インパクト事例（Impact case studies）が提出対象であるが、事例のタイプやエビデンスの幅を拡大し、従来よりも多様な形の貢献を提出できるようにする。また知的多様性と革新性、従来の分野を越えた境界活動を促進するよう努めたり、チームベースの活動、学際的研究や横断的研究が特に促進される必要があるとされている。

(4) 提出事例数の簡略化など；ユニットに必要なインパクト事例の最低件数を削減し、小規模ユニット（10 FTE 未満等）では事例を 1 件とし、事例数が少ない場合には専門分野別ステートメントの比重を高める。またインパクト事例の基礎となる「最低 2*の質」を満たすインパクトでなければならないという制約を廃止し、より幅広な研究がインパクトと結びつけられるようにする。

5. PCE パイロット演習と今後の予定

REF2029 Steering Committee は今回新たに導入される人材・文化・環境（PCE）についてパイロット演習を行うことを決定し、すでに実行されている。実際には、この演習は 2024 年 1 月に開始され 2025 年 3 月に評価資料の提出期間が終わり、その後パネル評価やフィードバック期間を経て、2025 年 10 月末に報告書の公表が予定されている [6]。このパイロット演習では全国から 40 大学が応募して、特定の評価分野（UoA; Unit of Assessment）において評価が行われた。まだ公式な結果報告は明らかにされていないものの、指標の曖昧さや準備負担の多さ、評価方法のばらつきなどが課題として浮上し、本格導入には再設計が必要であるという意見があるとも言われている。

その他も含めた今後の日程は以下の通りである。
(1) 2025 年夏；知識と理解（CKU）への貢献に関する方針および関連する実践ガイダンスの公表、
関与とインパクト（E&I）に関する方針の公表、パネルメンバー全員の発表。
(2) 2025 年秋；人材・文化・環境（PCE）パイロット報告書、指標報告書の公表。PCE 基準と定義の公表。
(3) 2025/2026 年冬; ガイダンス策定のための専門家パネル会合。
(4) 2026 年秋； 最終ガイダンスを策定。
(5) 2027 年秋頃； 提出受付開始、
(6) 2028 年秋頃；提出期限、（成果物は、2021 年 1 月 1 日～2028 年 12 月 31 日の間に公開されたもの。）
(7) 2029 年；結果公表（2029 年 12 月予定）

6. 議論と考察

上述の通り、REF2029 では顕著な 3 つの変化が想定されている。再度まとめると、一つ目は「人材・研究文化・環境（PCE）という評価指標を明示的に導入し、かつ重みが 25%へ増加されたこと」であり、二つ目は、「アウトプットの評価の重みが 50%未満（≦45%；専門分野ステートメントが 5%以上を占めるため）に減少したこと」である。三つ目は、「個人と REF の研究評価が切り離されたこと」である。この中で、これまでの研究評価と大きく変化した点は、何といっても PCE の導入とその重みである。これは 3.2 で述べたように、「研究を推進する組織は“健全に”研究を推し進めるべきである」、という基本的な認識に立っていると考えられる。

これを踏まえた REF2029 が狙う研究の総合的価値を筆者なりに図に示したのが、図 3 である。ここでは従来、研究成果が有する「学術価値」という軸と、その社会・経済・文化などへの影響という「社会価値」軸で研究の評価を行っていたのに加えて、研究を進めるに当たっての人材や研究文化、多様性、協調性やウェルビーイングなどの「推進価値」という新たな評価軸を加える試みと言えよう。

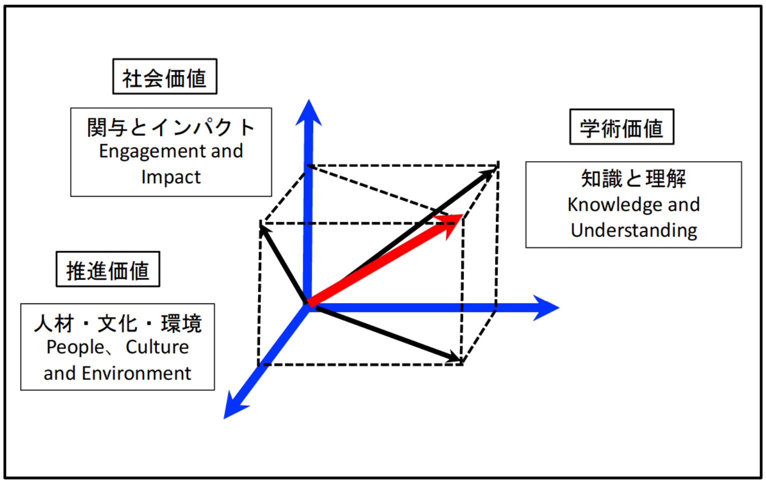

図 3. REF2029 が狙う研究組織の総合的研究価値

それでは、このように従来と異なる大きな変化に対して英国の大学や研究者はどのように考えているのだろうか。筆者はオックスフォード大学物理学科で素粒子実験物理学が専門のベテラン教授に率直な意見を聞いてみた。彼は REF2021 で物理分野のサブパネル（分野別評価パネル）のメンバーの 1 人として参加し REF の評価を熟知しているが、その意見は次の通りである。

「個人的には、「アウトプット」の重要性が減ったことに大変失望している。それには同僚の殆ども同意してくれると思う。REF の評価プロセスにおいて、我々の研究の重要性がますます低下しているように思われる。」と研究成果が重視されなかったことに失望を隠しきれない。その一方で、「人材・研究文化・環境の重みが増加したことは、前回の REF 2021 の発展であり、スコープは REF2021 と基本的には同じである。つまり、施設、人材、メンタリングなどの観点から、学科がどのように人材をサポートしているかが評価の視点となるだろう。前回、オックスフォード大学物理学科では、「環境」で非常に良い成績を収めたが、「アウトプット」で上位にランクされた他のいくつかの名門学科は、「環境」で悪い成績を収めた。REF 中央チームは、「環境」の評価指標がカバーする内容の詳細なガイダンスを提供したが、このガイダンスに厳密に従った学科が良い成績を収めたように、学科が出すステートメントは非常に重要である。」としている。また彼は前回の RE2021 のサブパネル評価では、アウトプット評価の難しさを 1 とすれば、インパクト評価のそれは 2 で、環境評価のそれは 3 であり、特に環境の評価はかなり困難であった旨を発言していた。

またラッセル・グループ（英国の 24 の研究大学から構成される大学群）の複数の大学リーダーは、上述の教授と同様に「研究成果（アウトプット）の重要性を軽視する決定は、この取り組みの信頼性を損な

い、政治的に損害を与える」と激しい批判をしている。またある大学トップは「PCE に重み（25%）が拡大されたことが過度に複雑化を招く可能性」を懸念しており、「評価制度があまりに複雑になると REF の信頼性を損う危険がある」と述べている [8]。さらにキングス・カレッジ・ロンドンの学長は「PCE の評価指標が明確でなければ、評価の重みを 25%に引き上げることは慎重にならなければならない。それは長期的には REF の信頼性を損なうことになるからである。」と述べている [9]。

これらの批判も踏まえて、REF を担当するパトリック・ヴァランス科学大臣は 2025 年 9 月 4 に REF の活動を 3 ヶ月間一時停止を行うと発表した。この期間に重みづけの変更などの一定の変化があることも予想される [9]。

7. おわりに

REF はすでに 40 年近くの歴史があり、これまでのレビューにおいては「REF 評価が英国の学術研究の世界的水準を確保するのに役立ってきたと結論される」としている。また、その目標は REF の結果によってブロックグラント研究資金配分を決定することに加えて、研究への公的投資に対する説明責任を果たすことや、英国の大学における研究の健全性を示すことも含まれている。REF2014 と REF2021 では、新たにインパクトという評価指標を導入して、その目標の一端を示すことが出来つつあり、評価指標としても定着した。その意味では、REF2029 においては、優れた研究を生み出す重要な条件として、研究の健全性に不可欠な研究文化や研究環境に適切な焦点を当てることは意義のあることである。

その一方で、前章で述べたように、この大きな変化に対して多くの批判意見があり、どのように研究の推進現場の意見をよりよく取り入れて改革を行っていくかは極めて重要な作業である。その意味で REF2029 は研究評価の新たな局面に向けた大きな挑戦であり、今後も注視が必要であろう。

参考文献

[1] “RAE2008”; https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/20091118100524/http://www.rae.ac.uk/
[2] “REF2029”; https://2029.ref.ac.uk/
[3] “R&D People and Culture Strategy (July 2021)”; https://assets.publishing.service.gov.uk/media/60f804228fa8f50c768387c5/r_d-people-culture-strategy.pdf
[4] “UK R&D Roadmap, 2020”; https://www.gov.uk/government/publications/uk-research-and-development-roadmap
[5] “Royal Society, Research culture embedding inclusive excellence”; https://royalsociety.org/-/media/policy/Publications/2018/research-culture-workshop-report.pdf
[6] “Research culture framework”; https://vitae.ac.uk/wp-content/uploads/2025/01/Research-Culture-Framework-Final-1.pdf
[7] “PCE Pilot Timetable”; https://2029.ref.ac.uk/people-culture-and-environment-pce/pce-timetable/
[8] “Patrick Vallance hits pause on Research Excellence Framework”; https://www.timeshighereducation.com/news/patrick-vallance-hits-pause-research-excellence-framework
[9] “Keep focus on excellence and impact,’ say v-cs after REF pause”; https://www.timeshighereducation.com/news/keep-focus-excellence-and-impact-say-v-cs-after-ref-pause?utm_source=chatgpt.com
[10] “Pause to REF 2029 criteria setting and publication of final guidance”; https://2029.ref.ac.uk/news/pause-to-ref-2029-criteria-setting-and-publication-of-final-guidance/