

Title	研究・研究者評価への取り組みの現状と今後の研究・研究者評価のあり方に関する考察：大学・公的研究機関におけるケーススタディより(<ホットイシュー>科学技術基本計画のインパクトと次のステップ(2))
Author(s)	馬場, 敏幸
Citation	年次学術大会講演要旨集, 19: 425-428
Issue Date	2004-10-15
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/7120
Rights	本著作物は研究・技術計画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 Science Policy and Research Management.
Description	一般論文

研究・研究者評価への取り組みの現状と今後の 研究・研究者評価のあり方に関する考察： 大学・公的研究機関におけるケーススタディより

○馬場敏幸（法政大経済学）

1. はじめに

科学技術基本計画は「科学技術基本法」（平成 7 年 11 月 15 日法律第 130 号）に基づき、科学技術政策を具体化するものとして策定された計画であり、平成 16 年 9 月現在までに「第 1 期科学技術基本計画」（平成 8 年度から 12 年度 以後本稿で「第 1 期基本計画」とする）と、「第 2 期科学技術基本計画」（平成 13 年度から 17 年度 以後本稿で「第 2 期基本計画」とする）が定められている。

本稿で論じる「評価」に関しては、第 1 期基本計画、第 2 期基本計画ともに重要なテーマとして採り上げられており、第 1 期基本計画では「第 1 章 研究開発の推進に関する総合的方針」のⅡの(3)で「厳正な評価の実施」、第 2 章 総合的かつ計画的な施策の展開 ではⅠの(3)で「各種評価の実施」として、現状の評価の抜本的見直しと各種評価実施に必要性について述べられている。第 1 期基本計画に基づき、さらに詳細な評価指針として、平成 9 年には「国の研究開発全般に共通する評価の実施方法のあり方についての大綱的指針」（平成 9 年 8 月 7 日内閣総理大臣決定 以後「旧大綱的指針」とする）が定められた。

また第 2 期基本計画では、「第 1 章 基本理念」で「第 1 期科学技術基本計画の成果と課題」として評価の実効性の向上が課題として指摘されている。また、「第 2 章重要政策」のⅡの 1 の(1)で「④評価システムの改革」として、「評価における公正さと透明性の確保、評価結果の資源配分への反映」と「評価に必要な資源の確保と評価体制の整備」に重点を置いて改革を進めることが謳われている。平成 13 年には第 2 期基本計画に基づき旧大綱的指針が改定され「国の研究開発評価に関する大綱的指針」（平成 13 年 11 月 28 日内閣総理大臣決定 以後「大綱的指針」とする）が定められ、評価指針として示されている。

2. 本稿の目的と用いた手法

本稿では、科学技術基本計画のインパクトと第 3 期基本計画が策定中の現段階で、大学・公的研究機関で行ったヒアリングに基づき、実施されている評価の現状と課題について論じることを目的としている。特に大学における評価導入の経緯と現状、問題点と課題について焦点をあてたいと考えている。

本稿で論じる評価は、研究開発機関の評価（以後「機関・組織評価とする」）、研究開発課題の評価（以後「課題評価」とする）、研究者の評価、の 3 評価である。この分類は第 1 期基本計画で提示され、その後大綱的指針に至るまで用いられている分類である。

本稿で用いた手法は、文献およびインターネットなどによる文献調査と、ヒアリング調査を主としたフィールド調査である。フィールド調査は平成 15 年から平成 16 年にかけて、国立大学法人 6、研究開発型法人 3、私立大学 4 の計 13 機関について行った。頁の都合もあり、本稿ではそのうち国立大学法人 3 大学をケーススタディとしてとりあげる。

3. ケーススタディ

3.1 A 大学（国立大学法人）研究者評価に重点、将来的に処遇への反映も検討

A 大学は教員数約 1300 名の総合大学である。A 大学は平成 12 年に大学の諸活動を支える柱の一つとして「評価」を位置づけ、課題評価、機関・組織評価、研究者評価の 3 つの評価をすべて行っている。評価体制としては平成 12 年から 15 年までは全学的に常置評価委員会（委員 14 名）が対応し、平成 16 年度以降は全学的に評価センター（教員 7 名）と各部局に評価担当者を設けて種々の評価に対応している。評価の公表に関しては報告書全文だけでなく、研究者評価方法なども HP で公開するなど、幅広く公開している。

自己点検としての機関・組織評価は全学で平成 3・4 年ごろから取り組んでいるが、第三者機関による機関・組織評価は平成 12 年から取り組んでいる。

課題評価については、平成 13 年度から教育基盤経費の 10%を割り当てる形で学内競争的資金とし、毎年学内で公募をつおり、採択された研究グループや個人に研究費を割り当てる形で行っている。審査は理事を中心として専門ごとに約 30 名の教員が書類選考により先見性、将来性、独創性など 5 項目により点数化している。

研究者評価は平成 14 年度から実施されている。研究者評価では、教育、研究、社会貢献、管理運営などの複数の評価軸が設けられ、各研究者の申請に基づき点数化し、評価軸ごとに重み付けを行って合算し最終的に総合点が出される。研究者評価サイクルは 3 年に一度であるが、個人業績の入力は学内 LAN を経由して毎年実施している。評価結果活用について、現在は一部局での傾斜配分を除き、研究者個人の自己啓発にとどまっている。現在処遇への反映（サバティカル、ボーナス、解雇など）を検討中である。また、A 大学では任期制の導入も検討中で、一部局では既に導入済みである。任期制の評価に研究者評価を反映させることも検討中である。

3.2 B 大学（国立大学法人）機関・組織評価に重点、組織として教育・研究の質向上を目指す

B 大学は教員約 1700 名の総合大学である。B 大学では課題評価、機関・組織評価を行い、研究者評価実施については現在検討中である。評価体制として B 大学は平成 12 年に全学の評価委員会を設立し、平成 14 年に評価のグランドデザインを作成して評価に取り組んでいる。評価委員会のもとには、教育評価、研究評価、社会貢献評価、大学運営評価の 4 つの部会と調査・研究部門が設置されている。B 大学では試行錯誤で継続的に評価システムをより良くする「進化する評価システム」を志向している。このため評価担当者による勉強会や、外部評価によるメタ評価なども実施するなど評価の質を高める努力もなされている。評価に関して HP では評価に関する項目はあるものの、詳細については公開準備中である。

機関・組織評価について、B 大学では「評価」との認識は無いものの自己点検活動を 1970 年代から開始していた。これは大学紛争を契機としたものであった。平成 3 年の大学設置基準の改正に伴い評価としての自己点検に着手し、その評価結果に基づき、教養教育・専門教育の改革、大学院の重点化・部局化などの組織改革を行った。平成 11 年大学設置基準改正以降は評価機関への委託など第三者評価への対応も行っている。

課題評価については、学長裁量経費を用い学長科研として平成 4・5 年ごろから実施していたが、平成 12 年度以降の積算校費の配分方法変更以降、委任経理金の間接費を原資とした公募も開始した。そのためそれ以降、学長裁量経費は教育に用い、間接費分を教員やポストドクからの学内公募に用いている。公募では文理ジョイントや環境、地域貢献などテーマを定めて各部局から年 2 回公募を募り、採択された研究グループや個人に研究費を割り当てる形でやっている。審査は書類選考を経て審査会での投票で決定している。

研究者評価について B 大学では現在までのところ組織評価の一部として取り扱っており、個別の研究者評価は実施せずに、平成 15 年以降業績データベースとしてデータベース化を行っている。各研究者の研究の定量評価は出来ても、研究の質についての定性評価はピアレビューなどを用いる必要があると考えており、実施は費用対効果などの点で困難であると考えているからである。ただし業績をもとにした学長表彰を行っており業績をあげた教員のインセンティブ向上を図っている。また今後は人事課との関連も検討中である。

3.3 C 大学（国立大学法人）研究者評価に重点、評価結果を予算配分・任期制度などに活用

C 大学は教員約 150 名の工業系の単科大学である。C 大学では課題評価、機関・組織評価、研究者評価の 3 つの評価をすべて行っている。評価は学長、副学長、事務局長で構成される企画運営会議が主体となって実施している。また平成 16 年度の独立法人化に伴い評価全般の対応者として評価担当副学長を新設している。自己点検報告書や外部評価報告書についてはそれらの題目と目次のみ HP で公開している。

機関・組織評価は、平成 6 年に第一回目の自己点検に着手したのが始まりである。平成 9 年には外部委員を委嘱し全学と学科ごとの外部評価を実施した。平成 10 年以降は大学審議会答申「21 世紀の大学像と今後の改革方策について」を受け運営諮問会議を設置して平成 12 年から 14 年まで年 2 回、教育研究、社会貢献、地域貢献、国際化などについて評価を受けた。また平成 13 年から 16 年にかけては大学評価・学位授与機構による第三者評価を受けている。こうした機関・組織評価結果をもとに大学院博士課程設置を行った。機関・組織評価活動が研究者評価活動実施へと派生したりするなど、評価結果の活用がなされている。

課題評価は平成 13 年度以降、学長裁量経費を原資として、学内公募をつくり選定されたグループ、研究者に研究費配分を行うという形で開始した。現在は、教育研究活性化経費と呼び総額約 1 億円を割り当てている。重点分野を含めテーマと金額、採択件数を設定して公募する。審査では、企画運営会議が内容、実績をもとに書類選考を行い、最終的に学長および総務担当の副学長が各研究課題についてヒアリングを行い A,B,C のランク付けをし、採択する。

研究者評価は平成 12 年度からの積算校費配分方式の変更を受け、平成 12 年度から開始した。平成 13 年度からは教育、研究、大学活性化の 3 つの軸で評価を行っている。評価は各研究者の申請に基づき点数

化し、3 評価軸で重み付けを行い、最終的に点数を出している。平成 16 年度まで評価結果をもとに研究費配分、賞与に差をつけていたが、平成 16 年度の国立大学法人化を契機に予算項目の制約がなくなったのを期に、研究費配分の差をさらに大きくし、平成 16 年度で研究費が最低 35 万円、最高約 240 万円となっている。また、平成 16 年度から将来的に全教員を目指して順次任期制を採用し、定期的に再任審査を受けるようにするなど、緊張感のある教育研究環境の導入により、教育・研究の活性化と質の向上を図ろうとしている。なお、評価結果をもとに表彰を行い、教員のインセンティブ向上に役立っている。

4. 考察

4.1 大学における評価導入の経緯と現状

機関・組織評価に関してはケーススタディで述べた A,B,C 大学に見られるように、各大学とも一応の取り組みが見られる。これに大きな影響を与えたのが、平成 3 年の大学審議会答申であり引き続き大学設置基準の改正、そして平成 11 年の大学審議会答申と引き続き大学設置基準の改正である。これらにより大学での自己点検・評価の実施と外部公表が義務化された。また平成 14 年の学校教育法の改正、平成 15 年の国立大学法人法も大きな影響を与えている。

課題評価に関しては、導入していない大学も少なくないが¹⁾、導入している場合でも A,B,C 大学で見られたように学長裁量経費や間接費などを財源とした学内公募に限られるのが現状である。導入の背景には平成 7 年や平成 10 年の大学審議会答申などによる学長のリーダーシップへの意識の高まりが一因としてある。また平成 11 年の積算校費の配分方法変更や平成 16 年度からの大学法人化により予算配分の自由度があがったことも影響している。

研究者評価に関しては、A,B,C 大学で見られたように各大学によってその考え方、方法、評価結果の扱いが大きく異なる。C 大学のように研究費配分、賞与、任期審査に評価結果を活用している大学もあるが、A 大学のように評価は実施するが評価結果は現在のところ参考情報にとどまっている場合が多い。

4.2 問題点と課題

機関・組織評価に関しては B 大学のように結果を積極的にフィードバックして活用している例もある。しかし今回のフィールド調査では、自己点検評価報告書を作成したが、実際には活用されないままとなっているケースも多かった。これは評価の目的があいまいなまま形式的に自己点検を行った実施側の問題と、従来の制度のもとでは問題点が提示されても改革が実行できなかったのではないかと考えられる。第 2 期基本計画で指摘された評価の実効性に関して現状は十分ではないものの今後の国立法人化による自由裁量の拡大で改善される可能性はある。第三者評価機関による評価では問題点が指摘され、それに基づく改善要求がなされるため、各大学では「宿題解決」のため評価結果を活用している。自己点検でもこうした評価結果の活用がなされる体制作りが今後必要となると考えられる。

課題評価に関しては学内競争的資金のための事前評価の形でとどまっているのが現状である。ただし研究室や部局単位などで「研究指導」という形で下位の研究者の課題評価と指導は従来から行われているがそれは組織だったものではない。一方、研究開発型法人の場合は研究テーマに対し事前、中間、事後に評価を実施し、その評価も様々な評価軸や専門家よりなる評価委員会を設置して研究者らがプレゼンテーションを行い、それに対して専門的見地から指摘を行うなど、研究内容にかなり踏み込んだ評価も行われている。今後大学でも学内競争資金などで配分額が大きい公募や、多年にわたり配分される公募が導入される可能性もある。その場合には研究開発型法人で実施されているような評価方法導入の必要性もあると思われる。

研究者評価に関してはそれぞれの大学で試行錯誤されている段階であるが、量的評価は行われていても、質の評価に関しては疑問が残る。研究の質の評価として、インパクトファクターやサイテーションインデックスなどが用いられている場合が多いが、それらは分野が異なればその数値は比較できないものであることは広く認識されている。しかし出てきた数値をもとに異なる学部を評価しようとする動きがみられる。また、評価結果が研究費、給与・賞与、職の維持などに影響するのであれば、評価軸にあわせた研究を行うようになることは十分予想されるが、その場合、結果が出るまでに時間がかかる研究や萌芽的研究などは

¹⁾ 文科省が 2003 年 12 月・2004 年 2 月にかけて行ったアンケートによるとアンケートに回答した国立大学 66 回答のうち組織評価実施 69%、研究課題評価実施 39%、研究者評価実施 64%。評価体制について、評価の名を冠した恒常的部局が存在するとの回答は 16%。評価事務局中に研究経験者がいるとの回答は 14%、評価手法に精通した担当者がいるとの回答は 10%。アンケートの詳細は馬場(2004) 日本高等教育学会第 7 回大会予稿集参照。

取り組みを避けてしまう弊害も予想される。こうした研究を行うものへの配慮は政府資料には指摘されているものの、実際の現場では画一的な基準により評価がなされ、ほぼ機械的に評価結果が処遇に反映されてしまう危険性は否めない。こうした事態を回避するために研究者評価をあえて実施せずにいる B 大学のような選択肢も許容するような制度であるべきではないだろうか。

評価体制について、2 期基本計画で評価体制整備が指摘されたが、各大学とも試行錯誤の中で体制作りが行われている最中で、確立されたとはいえないのが現状である。^(前項注 1) これは従来の制度のもとでは評価専門家の雇用が困難であった影響も少なくない。しかしヒアリングからは、学長・副学長クラスが率先して評価に取り組んでいる大学では評価体制が整備されており、事務局だけが政策に従うために評価に取り組んでいる大学では評価がうまく機能していないという感があった。すなわち事務局としてだけの取り組みでは限界があり、全学的なリーダーシップの有無が評価体制整備に大きな影響を与えると考えられる。今後国立大学法人として専門家の雇用がある程度自由になる中、大学間の評価体制の差は拡大する可能性も考えられる。

5. おわりに

今回フィールド調査を行ったが、各機関とも政府の政策変更に応じて評価制度導入に様々な努力をしてきたことが明らかとなった。大学にとって、1 期・2 期基本計画実施が直接の契機となって評価制度を導入したというわけではない。大学は大学に影響を与える政策に沿う形で評価制度の導入と整備を行ってきた。しかし大学に影響を与える政策の変更は基本計画の影響を受けて変更されており、間接的に基本計画は大学の評価に大きな影響を与えたといえる。

1 期・2 期を通じて基本計画、そしてそれに影響を受けた各政策も一貫して「評価すべき」という論調は強かったように感じる。結果として今日、各大学で広く、課題評価、機関・組織評価、研究者評価の導入が図られ、試行錯誤の中で整備がなされつつある。1 期・2 期基本計画は、評価を実施するという意識の高まりと実際の評価制度導入の観点で、大きな役割を果たしたといえる。一方で、今回のフィールド調査を通じて、研究者評価のあり方に関して危惧を感じる場面もあった。例えば研究者評価で、研究業績の量をもって毎年評価を行い、その評価結果をもとに処遇に反映させていく（あるいはその予定である）大学が少なからずあったことである。

往々にして研究者は「良い」評価を出すために自分の研究スタイルをあわせざるを得ない。これは業績量が重要な指標であった場合、成果を出すために長い時間を費やしたり、あるいは成果が出ないかもしれないが重要な意味を持つというようなタイプの研究を行うことが困難になる可能性、すなわち評価制度導入がチャレンジングな研究を阻害してしまう可能性も否定できない⁽²⁾。これは国としてみれば持続的に成果の上がる研究は盛んになるが、リスクを伴うが飛躍的な成果や発見が期待される研究は衰退してしまうことにならないだろうか。その点で A 大学の「評価は 3 年に一度」としたり、B 大学の「あえて研究者評価を実施しない」という評価方法は、評価実施と研究スタイルの偏りという弊害を回避しようとする努力の表れであると考えられる。もちろん C 大学のように透明性のある研究者評価を実施し処遇に反映させ、一方で学内競争的資金により研究内容によっては研究費を与えるというスタイルも一理ある。危惧すべきは全大学が画一的に業績量による評価に偏ってしまうことである。すなわち、各大学で各大学にあった評価スタイルを選択するという、評価方法の「多様性」は是非是認すべきではないかと考える。第 3 期基本計画においては、これまで以上に評価実施により研究の質を高めるための評価導入の意識を高める方針を打ち出して欲しいと考える。例えば、「明確な目的があり、定期的な審査が行われる場合には、研究業績が出ていなくともその研究遂行を是認し、かつ実施する研究者の処遇が不利にならないような配慮も場合によっては必要である」などの考え方を、補足説明的ではなく前面に打ち出すなどである。

以上、1 期・2 期基本計画の実施とそれに影響を受けた政策実施や法改正・立案などにより、大学においても評価制度の導入が進められ、評価に対する意識も向上したことが明らかとなった。その点で基本計画は大きな意味があり、また間接的にはあるが大学にも大きな影響を与えたといえる。今後、3 期では評価が研究の質向上につながる、あるいは研究の多様性を阻害しないような評価導入の呼びかけと、多様な評価スタイルを容認するような方針を打ち出して欲しいと切に望む。

謝辞：フィールド調査の機会をいただきました文部科学技術省・学術政策局、ヒアリングをさせていただきました大学・研究所の皆様に感謝の意を表します。

² 例えば馬場(2003) 研究・技術計画学会第 18 回大会予稿集で論じた文理融合研究、創始的分野の研究、萌芽的研究、など。