

公開シンポジウム

「研究評価の客観化と多様化をめざして  
一分野別研究評価の現状と課題」

2019年5月24日(金)13:00～18:00

日本学術会議講堂

第一部

研究評価の現状と課題

## 報告

# 総合大学における教員の研究業績の可視化の試み

相田 美砂子

日本学術会議 第三部会員

広島大学 理事・副学長(大学改革担当)



# 教員の活動の「見える化」

- ① 教育活動 : 授業(教養/教職/専門科目)担当, 学生指導, 入試作問担当, 等
- ② 研究活動 : 論文, 著書, 知的財産権, 学会発表, 受賞, 科研費/外部資金獲得, 等
- ③ 社会貢献 : 学外委員等, 学会等の主催, 企業等との共同研究等, 公開講座講師, 等
- ④ 大学運営 : 学内委員等, メンター, 管理的職務, 業務的付加職務, 等
- ⑤ 病院診療 : 研修医指導, 診療, 等
- ⑥ センター業務 : 学内のセンター等の業務

「総合大学」=「あらゆる分野」の教員が所属している

「価値観」の異なる

とくに, 研究業績に関する価値観が大きく異なる

# 研究業績の「見える化」

**「研究の重要性」＝「学界あるいは産業界に大きな影響を与える」**

その論文が重要であるかどうか

⇒その論文が掲載された雑誌のimpact factorとは、必ずしも連動しない。

論文(重要性)

論文の被引用数

その論文が重要な内容を含んでいれば、被引用数は多くなる可能性大であるが、その数は分野によって異なる。

論文(数)

著書の「価値」の判断は、分野によって異なる。

学術書(重要性)

学会の招待講演等

学術書(数)

その研究者が重要な研究をしていれば、招待講演は多くなる可能性大であるが、分野によって異なる。

受賞

知的財産(重要性)

その研究者が重要な研究をしていれば、受賞は多くなる可能性大であるが、分野によって異なる。

知的財産(数)

知的財産の「価値」は、案件によって異なる。

外部資金の獲得(額と数)

その研究者が重要な研究をしていれば、外部資金獲得は多くなる可能性大であるが、分野によって異なる。

本日のシンポジウムの議論を期待

**「分野による違い」が非常に大きい⇒「分野を越えた比較」は困難**

# 広島大学における教員の活動実績の可視化

広島大学の特徴的取組

AKPI® (2014 (平成26) 年度～)

BKPI® (2015 (平成27) 年度～)

C-KPI (2016 (平成28) 年度～)

これらは「個人評価」  
ではありません！

教員個人評価 (2014 (平成26) 年度～)

Institutional Research

## 広島大学のIR モニタリングと可視化

➡ エビデンスに基づき  
大学力を正しく把握

「評価」に当たる英語

evaluation

assessment

appraisal

estimate

estimation

judgment

opinion

ranking

valuation

monitoring

review

など

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)

「本指針における用語・略称等について」

「資源配分の意思決定等のための評価」

「改善のための評価」

「説明責任を果たすための評価」等

文脈により概念が異なる場合がある。



# 広島大学のIR (Institutional Research)

[1] 教員組織を教育研究組織から分離(平成28年度)

⇒学術院(35ユニット, 90内訳)

各教員は, 各自の教育および研究に関するキーワードを登録

⇒それぞれの教員の特徴の「見える化」

[2] 教員に関するすべてのデータ→教育研究情報収集システムに一元化

・論文に関する全データ (Web of Scienceに基づき, 独自に名寄せ作業)

・外部資金 ・受賞歴 ・担当する授業科目, 履修人数 ・指導学生数 等々

⇒あらゆる視点からの evidence を出すことができる。

[3] AKPI®, BKPI®

⇒大学力をモニター

Achievement-motivated Key Performance Indicator

Basic Effort Key Performance Indicator

これらは「個人評価」  
ではありません！

[4] C-KPIを構築中

Common Key Performance Indicator

⇒愛媛大学, 徳島大学, 山口大学とともに, 共通の指標

⇒教育研究業績・エフォート管理の共通化

# AKPI<sup>®</sup>, BKPI<sup>®</sup> (広島大学の独自指標)

## Achievement-motivated Key Performance Indicator

教員の業績（大学が独自に把握）を全学共通の尺度でモニタリング  
目標値を設定して各項目の重みを決定

⇒数字から、そのまま、現時点での目標達成度がわかる

AKPIの計算のためには、各教員の入力は不要

## Basic Effort Key Performance Indicator

教員の活動を、内容毎に「それにかかる時間」という観点で重みづけ  
BKPIの数値～教員の業務時間（項目別に、かけている時間がわかる）

教員が余裕をもって、各々の教育や研究に取り組んでいるか、の可視化

⇒BKPI<sup>®</sup>は、800～900ポイント程度が理想

(⇒年間800時間程度に業務⇒総勤務時間のうち、1/3～1/2に業務があることを意味する)

(⇒その他の時間は、新しい構想を考える時間⇒余裕をもって教育研究に従事している)

BKPIの計算のためには、各教員の入力が必要な項目もある。

⇒教育研究情報収集システムに、本人が入力



# 目標達成型重要業績指標 (AKPI®)

AKPI は、広島大学の登録商標です。  
(平成29年(2017年)1月13日)

広島大学が世界TOP100になっているときの、教員一人当たりの平均担当分を、  
目標値として設定し、バックキャスト的に指標化  
総合値 ( $X=a+b+c+d+e=1000$ ) 及び各項目をモニターすることにより、大学力を把握

教育と研究の重みを同じにしている

SCI: Science Citation Index Expanded  
SSCI: Social Sciences Citation Index  
A&HCI: Arts & Humanities Citation Index  
ESCI: Emerging Sources Citation Index

教員一人当たり  
目標3報

SCI等論文1報  
=100points

論文数=学内の  
共著者数で割る

教員一人当たり  
目標1500万円

外部資金1000万円  
=100points

c  
SCI/SSCI/  
A&HCI/  
ESCI論文  
300

a  
授業  
300

教員一人当たり  
の授業担当等

授業担当  
100credits =  
100points 等

1 credit =  
一人の学生に1単位

d  
外部資金  
150

b  
博士人材  
養成  
150

教員一人当たり  
のDの目標値

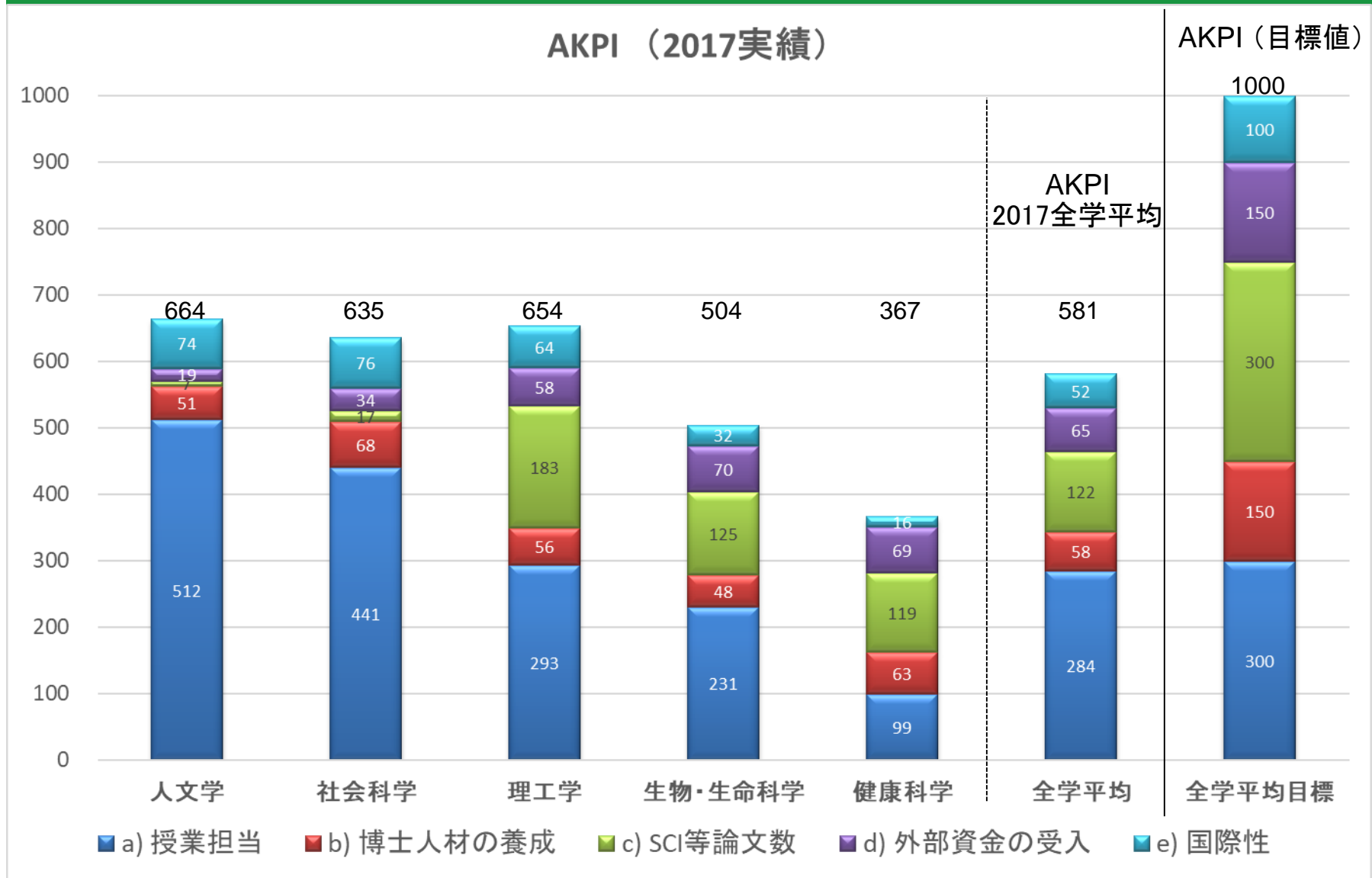
新D生一人=  
120points 等

e  
国際性  
100

教員一人当たり  
の留学生人数等

留学生一人  
=20points 等

# AKPI®の実績値(本務教員一人あたり(分野別平均))







# 教員エフォート指標 (BKPI®)

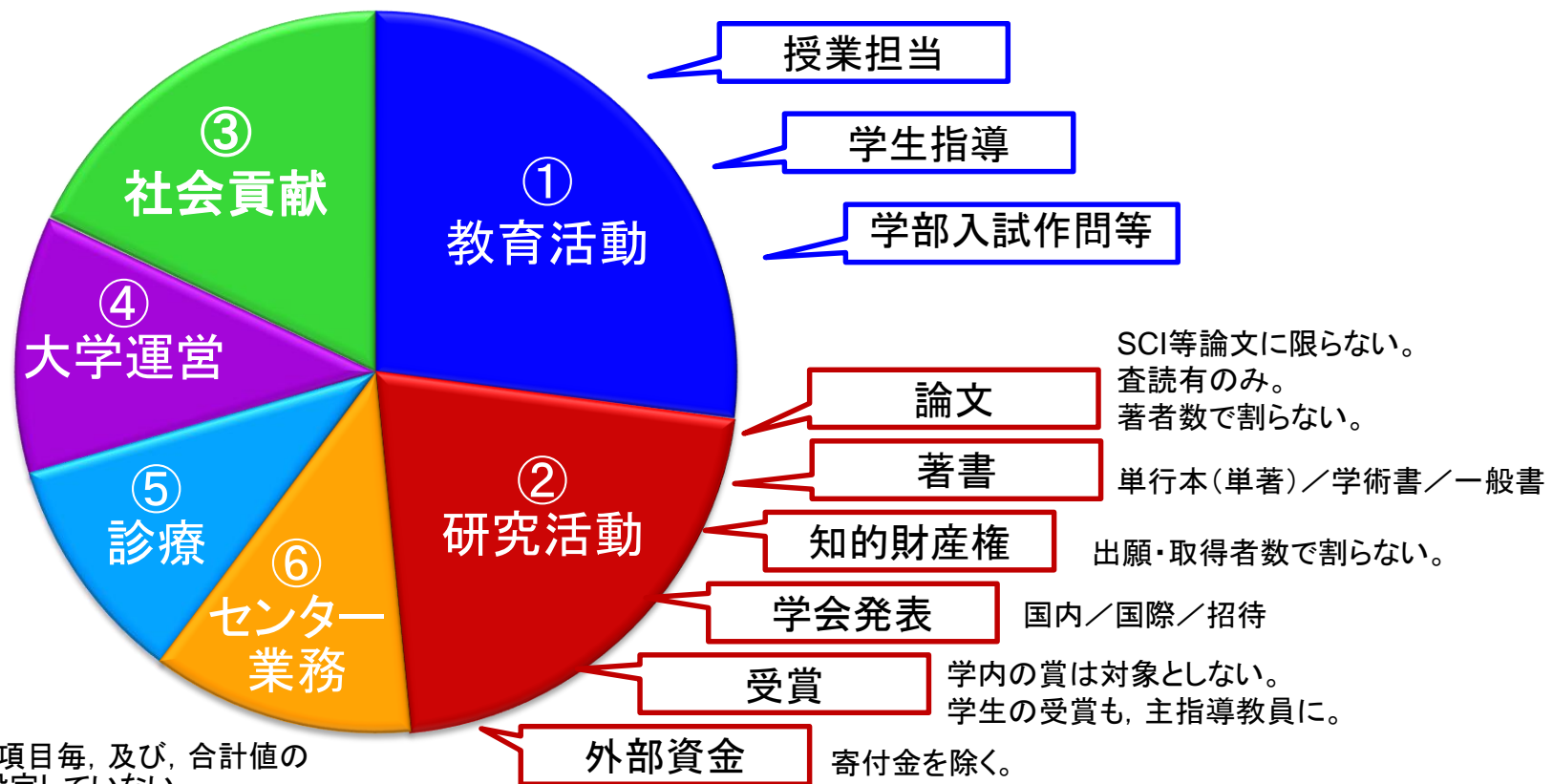
BKPI は、広島大学の登録商標です。  
(平成29年(2017年)1月13日)

教員の活動を、内容毎に「それにかかる時間」という観点で重みづけし、可視化  
BKPIの数値～教員の業務時間（項目別に、かけている時間が、おおよそ、わかる）  
教員が余裕をもって、各々の教育や研究に取り組んでいるか、の可視化

BKPI®は、800～900ポイント程度が理想

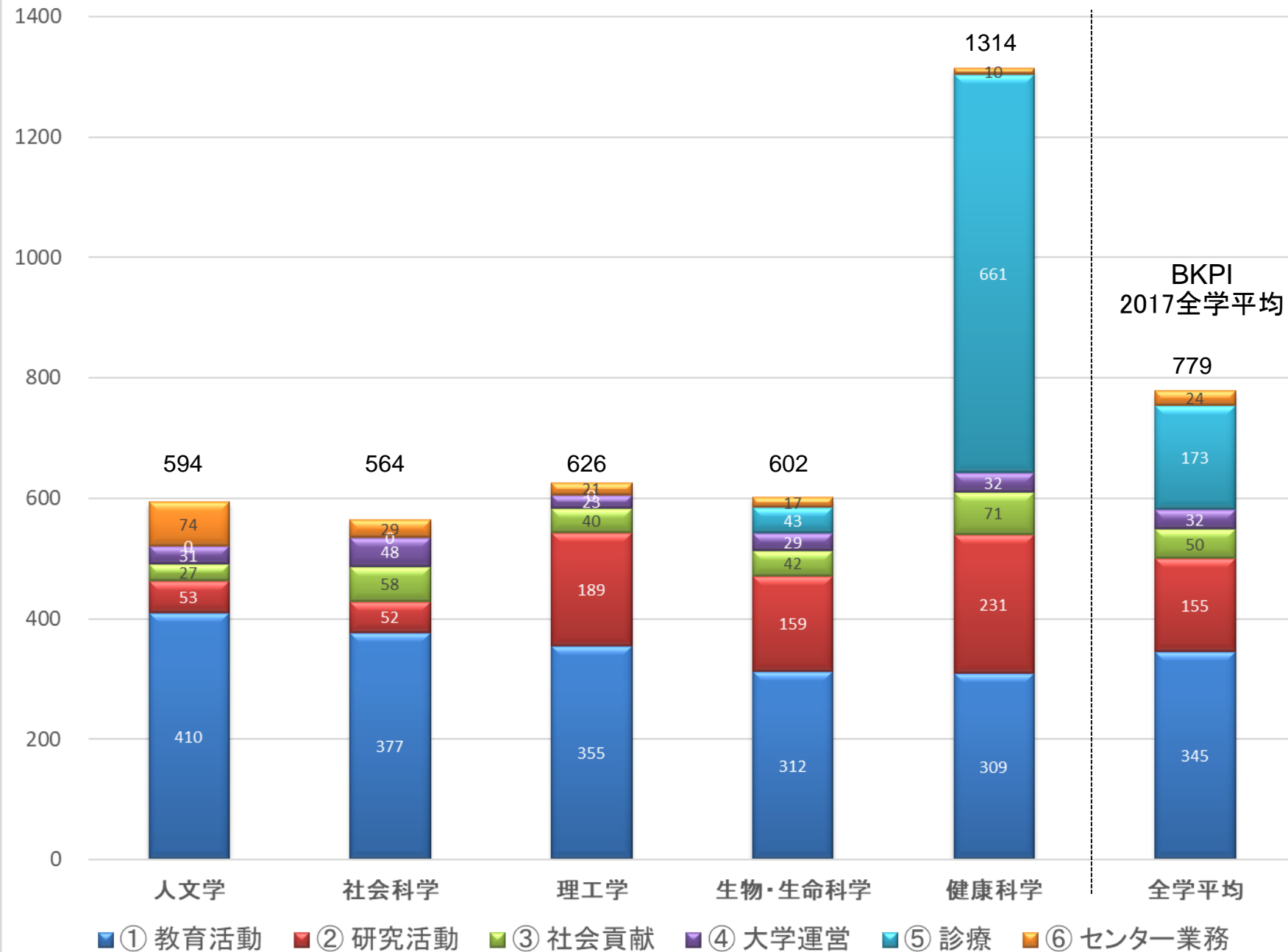
(⇒年間800時間程度に業務⇒総勤務時間のうち、1/3～1/2に業務があることを意味する)

(⇒その他の時間は、新しい構想を考える時間⇒余裕をもって教育研究に従事している)



# BKPI®の2017実績値(本務教員一人あたり(分野別平均))

(points)



# 教員の活動実績の可視化の意味

AKPI<sup>®</sup>, BKPI<sup>®</sup>

- ⇒教員の活動実績を，学問分野を越えて，共通の重み付け⇒可視化
- ⇒大学力をモニター

AKPI<sup>®</sup>, BKPI<sup>®</sup>

- ⇒それぞれ，「重み」に込める意味が異なる
- ⇒それぞれの数字の「意味」は異なる
- ⇒それぞれの「数字」から，それぞれが「意味すること」を読み取る

教員人事等の際には，単に「数字」だけでなく，各人の業績の，内容についての定性的な吟味が必要であることは，当然である。