

研究にかかわる「評価システム」のあり方に関する

日本学術会議会員アンケート

我が国では、研究にかかわる評価システムが、この10年余りの間に本格的に導入されて参りました。研究課題の採択のための事前評価だけでなく、その中間・事後評価、大学や研究機関の評価、教員や研究者の個人評価などが、制度として行われるようになっていきます。

税金を用いて行われる研究活動について、その活動や成果を納税者たる国民に説明することは研究者の責務であることは疑いようありません。また、評価を通じて研究環境が柔軟で競争的な開かれたものとなることで、日本の研究力の向上や研究者の育成が進むことも期待されます。しかし、様々な評価に対応するために研究者の多くの時間とエネルギーが費やされるようになり、研究時間の不足、評価の形骸化、評価作業に携わる者の徒労感を生んでいる可能性も指摘されています。

そのため、日本学術会議では「研究にかかわる「評価システム」のあり方検討委員会」を設置し、学術会議会員への調査を行うことに致しました。調査の目的は、(1) 研究現場での評価作業の実態を把握するとともに、(2) 学術会議としての意見の収集・集約を行うこと、にあります。この調査をもとに、評価システムのあり方に関する具体的提案へとつなげていきたいと考えております。

ご多忙の中をお手数で恐縮ですが、以下のアンケート調査にご協力をお願い申し上げます。

ご回答に当たってのお願い

1. 本アンケートは、日本学術会議会員としての立場から、日本の研究評価システムの向上のためのご意見をご回答ください。
2. 調査結果については、各回答の個人名は公表せず、回答者個人を特定できないように処理を行ったうえで、結果を公表いたします。
3. 回答は、8月31日（水）までに、電子ファイルをメールによりご提出願います。
〔提出先〕 E-mail : s256@sci.go.jp
4. 選択式の回答は、四角の回答欄に番号をご記入してください。また、自由記述の回答欄は適宜、拡張してください。

<選択式の記入例>

全く 思わない	あまり 思わない	どちらとも 言えない	やや 思う	強く 思う
1	2	3	4	5

回答

4

5. 本アンケートについての問い合わせは、下記までお願いいたします。
日本学術会議 審議第二担当 石原、片桐 (Tel: 03-3403-1056)

●回答数

回答数 57人 (回答率 27.1%)

1. 教員・研究者の個人評価について

問1 回答者ご自身の所属機関において行われている個人評価について

所属機関における、教員や研究者の定期的な個人評価制度についてお聞かせいたします（昇進や採用のために不定期に行われる評価は含みません）。

※なお、現在、大学や研究実施機関に所属されていない方は、直近に所属していた機関でのご経験から可能な範囲でお答えください。その場合には、以下に当時の大学・機関名と、いつ頃か（最終所属年）をご記述ください。

過去の所属大学・機関名 いつ

(1) 所属機関において個人評価（教員評価や研究者評価）が制度的に行われていますか？ 当てはまる番号をご回答ください。

	1. 大学・機関全体で統一した方法で行っている	19
	2. 大学・機関全体で行っているが、所属部局それぞれで実施方法が決められている	19
	3. 大学・機関全体では行っていないが、自身が所属する部局等では行っている	8
	4. 大学・機関全体では行っておらず、自身の所属でない別部局等では行っている	0
	5. 行われていない	9
	6. わからない	1

上記で「1」～「3」を回答した場合に（2）～（6）をお答え下さい。

(2) 所属機関・部局で実施している個人評価の方法はどのようなものですか。下記からその実施内容に当てはまる番号を全てご回答ください。

	選択肢（複数選択）
【提出書類】	1. 研究教育等の業績一覧を提出する（選択数=42） 2. 競争的資金獲得状況を記載する（30） 3. 自身の年度の業務内容や目標をあらかじめ定める（14） 4. 自身の年度目標の達成状況を報告する（16） 5. 自己評価の文章を記述する（18）
【評価のプロセス】	6. 部局長等の評価者との面談を行う（12） 7. 業績が点数化されて合計値が算出される（15） 8. 部局長等の評価者による評価（判断）が行われる（32）
【判断基準】	9. 研究・教育実績の絶対値が十分か判断される（14） 10. 研究・教育実績の教員間の相対比較がなされる（13） 11. 各個人の目標の達成状況が判断される（8） 12. 部局や大学の目標への貢献度合いが判断される（17）
【評価結果】	13. 研究・教育業績の総合点の形で結果が示される（14） 14. 評価者により A, B, C などの段階判定がなされる（21） 15. 評価者によるコメントが書面で渡される（17） 16. 評価結果に対して異議申し立てができる（14）
【結果の公表】	17. 評価結果の全体分布が公表される（9） 18. 優秀者が公表される（6）

(3) 所属機関での評価結果は何に反映・活用されていますか。下記から当てはまる番号を全てご回答ください。

- | | | | |
|-------------------|-------------------------|------------------|--------------|
| 1. 何にも使われていない (4) | 2. 何に使われているか知らない (10) | | |
| 3. 給与 (14) | 4. 賞与・一時金 (25) | 5. 昇任 (13) | 6. 任期の延長 (6) |
| 7. 研究費の配分 (7) | 8. 表彰 (5) | 9. サバティカルの授与 (0) | |
| 10. その他 (3) | (具体的に: _____ (略) _____) | | |

(4) 評価方法や結果の活用について、その他に特徴的なところがあれば、下記にご回答ください。

- ・大学への貢献項目は、研究・教育のみならず、学生獲得・大学認知度向上なども含まれる
- ・基本的には長の判断
- ・教育については学生の授業評価から高得点者に対し、学長から表彰がされる。
- ・再任の可否に使用
- ・評価結果は面談により、上長から研究者に説明される
- ・客観的根拠に裏付けられた、各教員の自己評価が判断の基礎
- ・科研費の獲得状況が、研究費の配分にかかわるが、昇進に関しては、形骸化している。しかし、業績を公表することが、若干緊張感を生み、業績を上げるドライブとなっている。
- ・科研費への申請を運営費交付金の配分に部分的に反映させている。
- ・評価方法は、1 研究、2 教育、3 社会活動に別れ、おのおのごとに自己評価を行い委員会に提出する。委員会では自己評価が正当かどうかを比較検討し、最終的には学長へ運営組織ごとに1名のSS教員を選び、推薦する。SS教員に対しては学長表彰制度がある。ただし評価の結果は給与、その他には一切反映されない。(ただし、55歳以下の教員の場合は特別昇給の可能性が高まる。55歳以上は定昇、特昇ともない)
- ・文科系の業績評価はインパクトファクターがなじまないため、自由記述で質的評価を併用している。
- ・評価が悪い教員については、部局長から専攻長へ指導の依頼がある。
- ・評価に反映させる点が、明示されている。
- ・ローカルな評価にとどまっている。結果の活用不足と思われる。
- ・構成員の序列作りでなく、非常に優れた教員(努力している教員)、あるいは、課題を持っている教員を抽出することを目標として仕組み作りを行っている。
- ・大学としても、部局としても、教員の個人評価を組織的には行っていない。大学としては部局に任せており、部局は、昇任の際に評価が十分に行われると仮定している。毎年度の、授賞表彰については組織的な調査が行われ、部局長の判断で、顕著なものにたいしては昇給の対象となる。
- ・高額な競争的資金獲得者は名前を公表し、賞状と賞金を授与
- ・教員の自己評価に加えて、学生の評価と教員間の評価を加味して評価している。
- ・定年前5年間の評価が上位10%以内のものは、65歳まで特命研究員として、雇用延長し、研究が継続できると共に給与面でも他のフレッシュキャリア(再雇用者)より優遇される。
- ・評価システムの一部(半分)は、〇省全体で統一された人事評価であること
- ・本学では、臨床系のみで評価であり、基礎までは施行されていないことが問題。

(5) 所属機関・部局の評価方法についてどのように思われますか。下記の 1～5 に当てはまる番号をご回答ください。

	全く思 わない	あまり 思わな い	どちら とも言 えない	やや思 う	強く思 う
	1	2	3	4	5
a. 研究分野やその業績の特徴に適合した方法であった	4	7	16	15	5
b. 教員・研究者の業務の多様性に配慮した方法であった	3	11	12	16	5
c. 若手教員にも適切な方法であった	1	10	12	20	3
d. 評価方法や基準に教員の意見が反映されていた	3	11	18	11	4
e. 評価結果は妥当なものであった	0	6	11	25	3
f. 自身の活動内容を省みる機会となった	1	3	15	23	4
g. 研究活動の質の向上につながるものであった	5	6	23	11	1
h. 自身の活動に対する緊張感が生まれた	4	4	18	18	3
i. 教員・研究者の間の業務負荷の公平性が図られた	7	15	20	5	0
j. 評価を通して、個人の活動の支援がされていると感じた	5	16	18	7	1
k. 評価を通して、個人の活動の査定がされていると感じた	4	5	11	26	1
l. 教員側の対応作業の負担は多くはなかった	6	9	16	13	3
m. 教員が資料提出などを行うためのインフラが整備されている	4	13	17	9	3
n. 総じてみて、所属組織の個人評価は適切に機能している	2	10	15	19	1

(6) 所属機関・部局で実施されている個人評価の方法（基準・結果の提示）、評価の結果、結果による影響について、良かった点や悪かった点、その他お気づきの点があれば下記にご回答ください。

- ・評価結果を自分の教員活動の改善に生かすように促しているが、評価の判定結果のみに執着するなど、一部ではあるが、進んで結果を受入れようとしないケースもみられる。評価項目の設定で、できるだけ現状を反映させるよう工夫しているが、全教員への統一的な評価を実施するという条件のもとでは十分満足させるものにはならない。毎年度、評価方法を見直しているため、過去の評価結果との比較がむずかしい。
- ・再任審査として、一定の緊張感が生まれ、組織の一員である自覚が生じる。再任されないと自己判断して、突然辞表を提出する例がある。評価により、給料アップなどを行いたい、財源が不足している。
- ・自己評価にはそれなりの意味があるが、それが機関によってどのように評価されているのか明示されていない。機関のめざすところと教員各自の自己評価をリンクさせて評価する方法が事前に示されなければ、自己評価自体が目的化され、形骸化する危険がある。
- ・昇任は自動的に年限が来ると行われるので、学部内の雰囲気は大変に良く、働きやすい職場であるといえる。それぞれの教員は、ほとんどがだからといって、業績を上げる努力を怠っているわけではない。しかし、もうちょっと緊張感をもって評価する制度があるべきで、それによって、互いの業績にもっと関心を持ち、互いに切磋琢磨するシステムがあるべきであろうと考える。
- ・自身の研究活動を省み、中期的な目標を立てることに資した。また、教員が資料提出などを行うインフラ、人的サポート体制も拡充されたことは良かった点である。評価基準は、研究の質と量をいかに勘案するかで評価者には悩ましい作業であろう。
- ・表彰制度があることから、評価の目的は表彰対象者を選別することが主たる目的のようになっている。ただし、研究科の中で、教育、研究、社会活動のどれにおいても、突出した人は限定的であるから、毎年同じ人が SS 教員として選ばれそうである。しかし、同一の人が例年選ばれないようにしている感があり（持ち回り？）業績や大学への貢献、社会活動において功績のあった人などが、必ずしも表彰される訳ではない。また、評価はこの表彰のために行われており、給与、待遇、サバティカルなどに反映されることは、一切ない。
- ・学生の指導の在り方や社会貢献など、あまりに細かな点まで答えるのは煩瑣な作業である。
- ・教育業績、研究業績、管理運営への参画度、社会貢献の 4 領域別に評価し、さらに教育と研究は合計点で学内教員の中でトップ 3 を出して給与査定に反映させている。この方針は妥当であるが、教育業績の評価基準は大学院の学位審査参加度や授業評価などを用いて査定している点が妥当かどうか疑問である。研究業績の評価基準の公平性が確保しにくいという問題点がある。文科系の研究業績の評価が難しく、理科系教員のインパクトファクターが活用できない。成果が出るまでに長くかかる領域（考古学など）では、研究業績が可

視化しにくいという欠点がある。質的評価は主観的になりやすく、公平な評価基準となりにくい。量産、速産のしにくい領域では、評価が低くなりがちであり、学問分野によっては評価導入がマイナスの効果をもたらした。

- ・運営委員という外部の方の評価くも>入っていることが重要でしょう。内部も必要ですが、それだけでは不十分。
- ・個人評価のためのデータ（各個人が作成したもの）の公表はしていないが、公表するべきであると思います。それをどう評価するか（されたか）は公表の必要はありません。このようなデータを公表することで各研究者の緊張感も保たれますし、データを見ることで、自ずと「評価」はできるものです。
- ・評価システム自体には文句は付けようがないのですが、研究者にとってもっとも重要なことは、勤務態度ではなく発想や着眼のユニークさにあると思います。こういったことが、評価では一般にいつてそんなに反映されないの、そういった点に関する注意が必要だと思います。例えば、論文の citation がいくらあるとか、上司だけでなく業績評価に関する他の方の意見を取り入れると言ったやり方を併用することです。
- ・評価を行うことは悪くないのだが、何度も色々なレベルでの評価があり、評価する側もされる側も評価疲れをしている。毎年の評価ではなく、3年ごと、あるいは5年ごとの評価で良いように思う。評価の結果はできるものの、給与・昇格等への反映のさせかたがはっきりしない。というよりも、予算に限りがあるために自由度がなく、思い切った給与への反映ができない。
- ・個人によって評価基準が異なる。見識のある者程、ひかえめに自己評価する。評価基準（全体としての）の設定と研究者の見識を高めることが必要であろう。
- ・良かった点：教員の教育活動に対するインセンティブをある程度高める効果はあった。改善すべき点：評価基準及び評価対象に関してより公平になるような改善が必要である。
- ・個人評価の結果は参考程度にとどめていることが、良くも悪くも個人評価を継続して実施できていることにつながっていると思われる。
- ・教員の研究業績、社会活動などについては、それらのデータを部局で共通のサーバーに蓄積することが可能になっており、毎年の更新作業でほぼ完結している。これらのデータは、機関評価において利用されている。教員にとっては、必要な形式でダウンロードでき、研究費の申請などに使用できるので、有用である。毎年の更新作業のリマインダーがメールで届き、好都合である。
- ・評価結果自体、本人に知らされなかった。その結果は、本人に通知されるべきである。
- ・ハラスメントや不適切経理などネガティブな評価に対する対応が必ずしも十分でない。
- ・評価結果の内容に基づいて、個別に教員へ指導することが出来る。
- ・個人業績中心となり、論文数といった数値にこだわり、長期的な視野にたった研究が少なくなった。また、個人中心となり、組織、研究グループ、若手育成といった点が軽視されている。一方、機関全体としての業績は向上するとともに、ミッションの方向に研究を誘導しやすくなった。
- ・同じ自然科学であっても研究分野によって評価対象が異なることを、分野の異なる評価者が理解でき、相互の研究分野の理解の一助となることは、良い点といえる。一方、評価自体が目的化し、評価のための作業に時間をとられることは、本末転倒している部分もある。
- ・研究体制の強化に活用できるようになった点は評価できる。研究者のキャリアアップが十分にできなかった。
- ・評価について悪いと思われる点：論文になりにくい研究は評価されないこと
- ・当人における振り返りの機会とはなるが、それ以上には期待できない。
- ・個人評価を始めてからまだ3年しか経過しておらず、その影響は不明。ただ表彰された被評価者らは喜んでおり、以降の活動に良い影響を及ぼしているようである。

問2 日本の大学・研究機関における個人評価のあり方について

日本では個人評価制度は、「研究評価の大綱的指針」の策定（総合科学技術会議、1997年）や、大学等の法人化に伴って急速に確立されてきました。日本全体の個人評価の状況のご認識と、今後のあり方についてお聞きします。

(1) 日本における個人評価のあり方について、現在、どのような課題があると考えますか。下記にご回答ください。

- ・個人評価に触れたくないという現実がある。
- ・分野ごとの評価対象の差異があり、それを分野間でバランスを取るのが難しく、勢い、学会論文誌数などが使われるが、その数には分野によって大きく異なる。
- ・評価などをする時に「公平」性を標榜する余り **Formality** が重要されすぎる。
- ・教員としての職務である教育について、研究面に比べ、客観的に評価することがむずかしい。
- ・大学によって教育方針が異なります。それにより、教員に求める資質、すなわち評価が異なりますが、教育・研究・地域還元などが同格で評価されがちであり、それにより、教員への負担が大きくなっている。
- ・評価の対価が示されていない。評価の労力の割に、評価者は報われないため、おざなりになる可能性がある。
- ・成果評価がマイナスに働くことは実証済み。成果評価により、研究者個人がよい評価を得るための研究活動になってしまう。本来は結果の評価であるが、そのように研究者が受け止められない。
- ・評価の基準が理系に偏っていて(例えば、引用数によるインパクト・ファクターなど)、そぐわない分野はその基準の無理な採用によって研究の内実をゆがめられるおそれがある。業績の評価は客観的に計測可能な面(論文の点数など)のみではなく、その質を判断しなければ意味がない。それができるのは専門が非常に近い限られた研究者であり、現在の評価システムでは不可能である。
- ・もともとの一匹狼的な授業の仕方や、研究のあり方はそれなりに研究者の自主性や独自性が生かされる方法であるが、一方で、とりわけ人文・社会分野での研究活動の進捗の弊害となっているように思える。評価システムがあっても、なかなかきっちり査定されず、ほどほどの点数をつけて横並びになる傾向があるのではないだろうか。とりわけ、年限のあるポストに関して、一般的に任期延長はなしとされてしまったり、任期延長のあるポストでは、延長するのが半ば常識化されていて、実際には正当な評価が行われていないという印象を持っている。
- ・時間がとれない方法を模索すべき
- ・評価基準にてらしてみる研究業績が学術的媒体のランク、名声、権威によって識別できにくい。とりわけ、人文、社会科学のかなりの部分は日本の学会というたこつぼ社会での評価がなされ、評価主体の評価が一大問題とされなければならない。評価主体が怪しげなことである。
- ・研究分野によっては、大型あるいは共同研究に向きない分野もあり、競争的資金、外部資金への申請そのものが難しい分野もある。
- ・複線的な評価 評価者の資質向上
- ・競争的研究資金の獲得については大学からのヘルプもある程度得られるが、資金を獲得した後、授業・講義の科目(時間)数を軽減するなどのシステムがないため、教育と研究とのバランスをとることが難しい。時間は限りある資源であり、研究の成果を出すためにも、ある程度の配慮が必要ではないか。
- ・企業における評価制度のように、給与や昇進に関係するものであれば、その意義はあるとは思いますが、実際には全く待遇面に影響を与えないことから、評価制度にすら真剣に対応しない教員もいる。
- ・できるだけ簡素化することが望ましい。例えば教育関係でいうと、指導学生数や授業科目などは教務科にデータがあるはずなので、自動的に評価表に入力されるようにすべきである。引き受けている大学の諸委員等も同様である。教員は、自分の VITA 情報(論文、著書、学会発表、政府や民間の委員など)を入力する程度で済ませるべきである。
- ・量産、速産のしにくい領域では、評価が低くなりがちであり、学問分野によっては評価導入がマイナスの効果をもたらした。この点を早急に改善しないと短期的な小粒な研究のみに重点がおかれるようになり学术界の将来を危うくすると懸念されるので、早急な改善、公平な評価の在り方を検討することが課題である。
- ・若手においては業績の量に目が向きがちであり、長期的に取り組んで一つの大きな研究をしていく文化が保持されにくい点があると判断される。また分野間で評価の方法は異なるにも関わらず、自然科学系の論文等の基準で人文科学、社会科学系業績評価がなされるというような危険性も総合大学等では生じやすくなる。
- ・テニュアとか、テニュアトラックという位置づけが明確にされる必要がある。現状では、終身雇用と、期限付きの特定教員になっている。テニュアトラックという制度がないか、機能していない。国立大学では、定員という概念がまだ存在している。
- ・評価は部局内にとどめ置かれることが多く、また全体の結果が詳細に個人にフィードバックされることはないのもっとオープンにする方がよいように『思われる』。
- ・評価結果を反映させる道筋に限られており、研究評価のコスト面ばかりが強調される。
- ・個人評価は、きちんと定期的に行うべきである。
- ・個人評価を行うならばまず教育への貢献度を考えるべきである。研究評価は科研費獲得等においてある程度行われるであろうし、1つの尺度だけで研究を評価することは、研究の多様性を奪うこととなる。

- ・(上にも書きましたが)、研究者にとってもっとも重要なことは、勤務態度ではなく発想や着眼のユニークさにあると思います。こういったことが、現行の評価ではそんなに反映されないで、そういった点に関する注意が必要だと思います。
- ・設問が「全員に対して定期的に行われる個人評価」を対象としているので、このような回答になります。「個人評価」にせよ「組織評価」にせよ、評価作業は目的や必要があって(例えば、資源配分、昇進、採用、任期更新などの判断)行われるべきものです。ルーチン的な活動点検は自己点検で十分であり、評価としてはマイナス評価ではなくて、プラス評価を心がけるべきでしょう。
- ・評価されるもの、評価するもの、ともに制度に慣れていないことから、評価にブレが生じ、アカハラ、パワハラの元になることが多くある。
- ・研究の量と質の評価基準の設定が必要。教育の評価項目の限定しすぎ。
- ・大学においても研究業績に重点が置かれすぎている。論文の質よりも数などの量的評価にやや偏っている。
- ・何のための評価を行うのかを明確していない点が根本的な課題である。
- ・研究分野を固定する方向に評価システムが機能し、研究の多様な進展が阻害されているのではないか?
- ・評価者と被評価者の間で、評価の目的について理解が十分共有されていないので、どちらにも評価作業に虚しさや徒労感がある。また、リソースの配分や処遇は評価結果に基づく部分は少なく、上司の覚えや評判など、他のファクターによるところが多い。教育機関では、教育面での評価と併せて適切なバランスを考える必要がある。真に優れた者を同定して、大きなチャンスを与えるシステムができていない。
- ・評価自体を個人にフィードバックして、時間はかかるであろうが、反応・反論等を聞き、業績評価すべきものである。
- ・研究評価については、競争的資金獲得状況など第三者による評価も含まれるので一定にレベルにあると思われるが、教育についての評価が不十分と思われる。
- ・毎年繰り返しているという評価内容がマンネリ化し、改善へのつながりに欠ける点も見られている。
- ・○大学の場合を考えると、評価を含めて大学執行部が、自ら定めた計画への貢献度を評価指標に入れているので、特殊な指標に偏っているというイメージを教員に与えていると思う。
- ・研究の活性化という面では一定の成果が得られている。しかし、教育面とりわけ欧米の大学と異なり、Department と College とが分離していない日本の大学では、教育の評価が困難で研究に重点が置かれ、教育の軽視に繋がりがかねない。また、評価結果の処遇面への反映について工夫しないと、評価の形骸化を招きかねない。
- ・評価結果をどのように活用していくのかという点が明確ではないことが多い。研究分野によって研究成果の扱いが異なるため、個人評価の優劣を相互比較できないことが多い。個人評価の場合には、研究内容の評価を行うだけではなく、教育、社会貢献、マネジメントなどの活動も含めた評価が必要であるが、これらの活動をそれぞれ比較することが困難である。
- ・研究・教育を根本的にかつ継続的に支える運営費交付金等が不足し研究・教育を改善することが困難な大学が増加している。そのような研究教育環境に関わらず個人評価のみが一方的に過度に行われている実態が様々な問題を生じさせている。また、それが我が国の全体の総合力を停滞させ人材育成力・教育力の低下を招いているように思われる。
- ・教員の評価については、研究実績の評価は、比較的容易であるが、教育実績の評価はその具体的な基準が作り図案、難しい。単に、担当している授業数や、学生数だけで評価することも適当ではない。
- ・細かいことを評価しすぎ
- ・評価体制が充分ではない。
- ・何重にも評価されている点が無駄である。
- ・個人評価結果をどのように活用するかが大きな課題である。特に任期付ではない職員の評価結果の活用が明確でない場合が多い。職種の違いによって評価項目も違ってくるはずであるが、十分に吟味されているとは云えない。
- ・評価基準について、十分な議論が行われておらず、したがって研究者の中に合意が形成されていないこと。評価者の資質を評価する体系がないこと
- ・研究面に偏っている(大学病院)
- ・客観的評価法がむずかしい。単なる資料(実績)提出になりやすい。
- ・研究の評価に比較して、教育活動や病院での診療活動をどう評価するかが確立していない。
- 1. 個人間の業績の絶対的評価が難しいため、相対的評価基準をどのように設定するかがきわめて困難。2. 評価結果がポジション、給料などに反映されにくい個人が評価を真剣に行わない。
- ・大学では教育・研究、さらに医療系では臨床があり、評価の際、それをどのような割合にするのか明確でない。また、専門領域により、同一の基準では評価が難しい。医学部・歯学部のような卒業時に国家試験がある学部を有する研究科の教員の学部教育に対する負担は極めて大きく、また教員間でも負担の割合はかなり異なっており、同一の基準では評価が難しい。
- ・日本では、1991年の大学の自己点検・評価の導入から、2000年の大学評価・学位授与機構による国立大学等の第三者評価の試行、2004年以降の認証評価および国立大学法人評価の導入と、評価の制度化が進められてきた。いずれの評価においても、その目的は大学の活動改善を促進することにあったが、どのような内容を評価すれば、大学の活動改善につながるのかという点が明確になっていないように思う。大学の使命は、研究活動と教育活動を通じて社会に貢献することにあるが、何に重点を置くかは大学により違いがあり、従

って評価目的も異なってくる。評価基準に関しても、定量的な基準を重視している大学もあれば、定性的な基準を重視している大学もあり、また評価結果の取扱いに関しても、個人賞与や部局への研究費配分などに活用している大学もあれば、評価結果を参考情報にとどめている大学もある。様々な評価制度が導入・検討されていなかで、各大学が今後の個人評価の方向性を模索し、評価を意義あるものにする必要があると考える。

- ・研究費や給与に反映させるべきか否か、反映するばあい、どのような方法を採用するのか、などの課題があるかどうかと思います。

(2) 上記の課題を解決するために、今後の日本における個人評価のあり方について日本学術会議としてどのような提言をすべきと考えますか。下記にご回答ください。

- ・ある程度の個人評価をすべきという提言をすべき。
- ・評価している分野毎の、各業績種類に対する平均値を示す努力をする。また、業績種類を他分野の人間に取って、より分かりやすい形で明示すること。
- ・同僚教員による評価、すなわち相互評価の導入を図るべきである。
- ・教育方針により、教育、研究、地域還元、その他、を同格の評価とせず、大学ごとに選択をすることも評価として認めることを提言する。
- ・まず、国、公立、私立大学などの、退職金制度を中止する。そうでなければ、人事の流動性も、退職も極めて不公平になり、結果として、評価は正しく行われぬ。全国で、最低このラインという、評価のスタンダードを構築して、各組織に強く示す。「研究評価の大綱的指針」は、実質化されていない。これでは、意味がない。
- ・個人の成果評価ではなく、チームとしての評価を、また細かい点数ではない評価が望ましい。
- ・分野によっては長いスパンでの評価、また研究者自身による自己評価を認める必要があるだろう。個人研究自体の質を客観的に計ることが難しい場合は、研究機関の目標（例えば、学術の伝統の継承と発展、といった抽象的な目標）に十分貢献しているかという評価の観点も可能ではないか。
- ・一方で、あまりかっちりとした機械的な評価システムは、単に論文の点数を増やそうとしたりする研究者が出るなどの弊害を生みやすいので、多面的な評価システムで、複数の評価者がいるということが、重要であるかと思う。
- ・簡素化した方法を提案する
- ・学問的媒体のランク、名声、権威が、国際的に、普遍的に、客観的に、数値的になされるようにするために、学術雑誌は英文を主とするように勧める。黒木登志夫氏のいうように、学術的論文は理系文系にかかわらず、英文でないと学術的論文と認めない方向ですすめていく。
- ・大学、研究機関、学協会での研究業績の表彰・顕彰制度の質量の拡大の提言。
- ・複線的評価 評価者の資質向上
- ・提言をまとめる前に： 1. 個人の評価制度は必要かの検討、 2. 評価制度により得られる便益を明確にする、 3. 分野によって論文の掲載などの方法、システムが全く異なる事から、横並びの評価はそもそも無理ではないか。その際に分野横断的に評価できる制度（システム）を構築可能か、このような事項について、まずは検討する必要があるのではないと思われる。
- ・上記のようなシステムを構築するよう提言すること。
- ・研究分野・領域に配慮して、研究業績の評価を、給与や報奨金、昇格などに年度ごとに反映させることのないようしくみの構築を提案していただきたいと思う。
- ・評価が形成的ではなく成果を急ぐことにならないように、各分野別にその評価のあり方についての提言をしていくなどのことが必要ではないか
- ・評価とそれにもとづく雇用条件・待遇とかがセットになっている必要がある・
- ・研究と授業さらに社会貢献について J S T のデータベースなどを通して一元的に評価できるようになればよい。学振の科研一覧のような形で JSPS が管理してもよいうとよいと思う。
- ・外部委託も含む個人評価の簡便化。評価結果の反映を具体化、実質化させる
- ・個人の研究評価を行うとしても複数の尺度を用いるべきであるし、かつその評価をあまり厳格に給与等に反映すべきではないということを主張すべきである。研究評価はユニークな研究の芽を奪いかねない。
- ・例えば、論文の citation いくらあるとか、業績評価に対して、同業者の他の方の意見を取り入れると言ったやり方を併用することです。学術会議としては、評価そのものをあまり細かくせずに、世界においてどういった寄与をしたとか、同業者の相対比較でどの辺りにいるとか、そういったざっくりとした評価を行うことを提案するのがいいと思います。・評価者が、評価指標の問題点（学問分野や活動実態による相違など）を認識すること。数値化・定量化しがたいものの重要性とその扱い方について検討を深めること。
- ・ 1) 評価はなぜ行うのか、評価とはどういうことなのかを明らかにすること。 2) 評価手順の基準化を進める方策を示す。とくに、外国からの輸入ではない、日本の人事制度に適合したものであるべきであるので、まったく更の状態から作ることが重要である。 3) 評価結果を、個人の資質向上にどう役立てるのかを指示する。
- ・研究の評価の数値化。特別事項については別記載とする。教育、(啓発も取り入れた)の広義の評価項目の設定。

- ・大学においては研究、教育、社会貢献等を含めた総合的評価をもっと重視すべきである。
- ・個人評価を行うことの意義を明確にするとともに、その上で、適切な評価のやり方について提言すべきである。
- ・全てを競争的環境での評価を前提とするのではなく、研究の多様な発想を育成するため基盤的経費を拡充すべきである。
- ・学術会議でステークホルダーを集めて、標準的な考え方、方法を検討すると良いのではないか。それを参照して、各大学・研究機関は、自らの方針で評価をどのように進め、その結果をどのように活用するかを判断するとよい。
- ・予算措置はさておいて、第三者の評価機関を設置した方が良い。少なくとも、反論がある場合は必要であろう。
- ・全国共通の教育、研究に関する評価指針を確立するべきかもしれない。
- ・個人評価結果を対象者に開示して、異議申し立てを認めるとともに、評価結果の公表に基づいて、直接的な評価として給与面に反映するシステムの確立が必要である。
- ・国立大学の法人化に伴って、評価が強調され過ぎた傾向はぬぐえない。テニユア制度、ポストドク制度なども、研究者コミュニティ全体の仕組みを変えずに、単に導入しているかどうかで大学組織が評価されたりした。その弊害も出ている。国立大学の法人化を含む反省点の洗い出しと、その対策が日本の高等教育システムの将来のために必要だと思う。・研究と共に個人評価においても教育の重視を強調すべき。また、被評価者への説明を十分行くと共に、共通的な評価指標でなく、その役職、置かれている立場によってきめ細かい評価指標の導入が不可欠である。また、教育に関しては、専攻長等の指導立場の人の評価も導入する必要がある。また、評価を待遇面に反映させ、評価のためn評価に終わらないようにするのも必要である。
- ・個人評価では、研究者個人のモチベーションを高めるために行うべきものである点を強調すべき。ネガティブ評価による査定という形は不適當。研究評価では、評価の結果をどのように利活用するのか、目的を明確化すべき。
- ・個人評価の妥当性以前に時間をかけて個人評価をするべき研究教育環境が全国の国立大学、私立大学等、共同利用研究機関等において国際的な水準に整備することが肝要である。現在の個人評価を過渡に行くとそれをみている学生やポストドクなど若手研究者が大学等に魅力を感じなくなり研究教育環境の老朽化国際化からの遅れもあり、結局人材供給の使命が果たせなくなるのが危惧される。
- ・Natureなどに掲載されることが主目的となり、オリジナルな研究を十分に評価しない。・教員が何をもちて評価して欲しいのかという、総意をまとめてみることであろう。
- ・個人の能力、独創性を重要視するため、細かい個人評価はさけるべき。ポジティブな成果を評価すべき。
- ・知り合い、仲間での評価が多いのではないかと思う。
- ・例えば、大型の競争的研究費を獲得している研究者は、それだけで、厳しい研究評価に晒されている。その研究者の研究成果を、さらに各研究機関が評価するなどは、全く無駄である。評価者の側から言うと、同じ研究者を何度も違う書類で評価することとなり、時間の無駄としか言えない。
- ・評価と人事を連動させる仕組みが重要である。特に、評価結果に基づいた研究者のキャリアアップを行う仕組みの構築が必要である。
- ・研究者の個人評価基準づくりのあり方
- ・評価体制に対する評価
- ・教育面、診療面での評価を制度として組み込むべき（大学病院）
- ・インパクトファクターのような数値を個人的に適用することには無理があり、質的評価を行なった上で大きくABC程度に区分し、特別な場合のみSとするような考え方をまとめて欲しい。外部研究費獲得の多寡などによるインセンティブ制度を設け、国民がそれを不正と錯覚しないような仕組みを提言する。
- ・研究科・学部別ならびに専門分野別に評価項目と評価基準を明確にするよう提言する。・大学や研究機関は、利益ではなく活動の質が求められる組織である。元来、質の評価は困難ではあるが、評価の目的を明確にした上で、目的にあう評価システムを導入することは可能である。従って、各大学が評価の目的やその影響を十分に検討し、個人評価のあり方を模索してゆくことが望まれる。評価基準に関しては、定量化の必要性は認めるものの、大学の活動特性上、定量化への過度の傾斜は避けるべきと考える。評価の目的は、大学における研究や教育の質を高めることにあり、ピアレビューやパネルレビューなど、別の定性的な手法を併用する必要がある。また、大学間での評価制度の違いに関しては、各大学あるいは大学の部局レベルがそれぞれの目的をしっかりと認識し、それに沿った評価制度を導入すべきであり、ある程度は、評価システムの多様性も容認されるものとする。ただし、何故そのような評価制度を導入したのか、国や社会に対して説明が可能な制度にする必要がある。
- ・文系・理系など、幾つかのパターンを提案してはいかがでしょうか。

問3 若手研究者の個人評価のあり方について

個人評価の中でも、特に若手教員・若手研究者の育成やキャリア形成のための個人評価のあり方についてお聞きします。

- (1) 現在の所属組織で実施されている個人評価において、特に、若手教員・研究者の育成のために良い

点や悪い点、その他、お気づきの点はありますか。下記にご回答ください。

- ・○(研究機関名)では契約研究員が非常に多く、契約更改・継続のために個人評価がなされる。これは良い。
- ・若手は研究期間の絶対年数が少ない。それを考慮した形で評価しないと、年数を経た者に重みが付く。また、新しい分野を形成した、などという業績は短期で結果が見えるものではない。それをくみ取って評価することは困難ではあるが、面接などを増やして対応するべきであろう。
- ・評価が人を「育てる」ためにあるのであって、「落とす」ためではないという視点がない。
- ・若手教員・研究者を育成するため、教育及び研究をより重視した評価になるよう工夫している。
- ・退職金問題が大きく影を落としている。個人評価を公平にすることは考えるが、優秀な人にインセンティブをつけることは、あまりなされていない。
- ・特によかった点と改善すべきを上司とよく話し合うことが重要。
- ・現在の所属組織の評価についての感想ではないが、一般論として、現在行われている評価方法では、若手研究者にはそぐわない点がある。若い時期は修養期であるので、特に人文系の学問では、業績数だけで評価されると、研究者人生を生き抜くための基礎力を蓄える時間が十分にとれなくなる。
- ・自己評価に期待できない
- ・していない
- ・若手教員・研究者の育成のために運営費交付金を傾斜的に配分するシステムを採っていないため(元々、運営費交付金の総額が多いわけではない)、彼らはいきおい外部資金の獲得に向かう。競争環境にさらされ、事後評価があるため、研究成果の本数は増えるが、その多くが試験的となり、場合によってはその後の研究につながらないケースも散見される。
- ・研究に対するインセンティブ付けの必要性
- ・特に「若手」に配慮したものではない。また、若手育成の役にたつ方式ともなっていない。
- ・特でない。
- ・女性若手研究者に配慮したしくみ(保育所や育児中の研究補助者の配置など)と抱き合わせて、業績評価のしくみを策定しているので、現在のところ問題はない。
- ・一定のサイクルごとの評価にするなど、息長くみていくことが若手育成のためには必要ではないかと考えられる。
- ・終身雇用の教員のみをターゲットに教員評価している。なぜなら特定教員は3年とか5年とかという任期のもと、じゅうぶんに客観評価されている。そうした若手教員をこれ以上、評価で苦しめるのは不要。
- ・実施されても結果が公表されることがないので役立っていない。
- ・良い点:研究に対する緊張感を持たせることができる。悪い点:業績狙いの研究が主流となると、長期的で腰を据えた研究がしにくくなる。
- ・若手教員・研究者に対して個人評価を行う意味はないのではないか。むしろ、年をとって地位が安定した人たちが研究をやめてしまうことがないように、個人評価を行い、ある程度給与等に反映させればよい。
- ・評価指標のとり方が、若手の行動様式を歪めてしまう可能性。
- ・毎年評価を行っているために、研究テーマが成果の出やすいものになりがちであり、その結果として小粒でつまらない研究が多くなっている。
- ・自己評価に関するバランス感覚がない人が多いために、評価が個人個人でばらつく。・良い点:若手教員の教育活動に対するインセンティブをある程度高める効果はある。
- ・組織的に行っている定期的な個人評価は、若手教員・研究者の育成には、殆ど寄与していないと思われる。
- ・どの様な観点で何が問題(課題)であるかを見出すことが研究の出発点である。若手研究者はどの様な観点で課題を捉えるべきか判断する経験と訓練が必要である。そのための育成経費が必要であって研究成果の評価だけでは不十分である。研究者育成環境の整備に投資すべきである。
- ・組織としての評価の考え方が明文化されていない事が多く、若手にとっては、職場で接する複数のシニアの語る、異なる価値観や評価軸から自らの努力や行動の方針を考えることになり、迷いがあることが多いのではないか。若手の採用や昇任の具体的な条件を明文化し、全ての教員が共有する必要がある。個人的な好き嫌いで人事が左右されないことをいかに担保するか、組織毎に研究すべきである。
- ・若手教員・研究者の入試等「下働き」の評価が低すぎる。
- ・評価の対象が、研究に重点が置かれている。評価が高くても、昇任とは連動しない。
- ・自己点検によって各人の教育研究活動を見直す良い機会となるが、評価結果をうまく誘導しないと自己満足に陥ってしまっ改善や発展が見られないこともある。
- ・まず、評価する側の水準が低下していることが一番の問題であると思う。
- ・研究成果が正等に評価され、若手研究者の励みとなっている。しかし、数値による評価のため、発表論点数等の良い評価点を得るのが目的化し、良い研究、長期的視野に立った研究がなおざりにされる傾向が認められる。また、組織内での競走を意識し、過度の競争意識による共同研究の軽視が認められる。極端に評価が悪い研究者に対しては、組織長の指導、場合によっては転職等の勧めが必要とされる。
- ・研究分野に依存することではあるが、論文の書きやすいテーマを選択しがちであり、学術的に優れた論文よりも論文数にこだわる傾向がある。若手教員・研究者が落ち着いて優れた研究を進められるように、モチベーションを常に高められるような気配りが必要である。
- ・個人評価を重視しすぎるあまり、大学や部局の戦略や特徴というより、個人評価が高い若手教員や研究者の人事となりがちで、分野が重複したり学問の多様性が失われる傾向もあるように思われる。個人評価が若手

育成に資するためにやっているのではなく本末転倒になり評価に流されていることも危惧される。

- ・ポストの評価については改善の余地あり。
- ・努力し、業績を挙げた職員を高く評価する。
- ・Cell, Nature, Science のいわゆる著名なジャーナルに掲載される事を高く評価しすぎる。
- ・これまで、本格的な評価が行われていなかったのは、問題である。
- ・職員定数の関係から高い評価を受けてもキャリアアップに直結できない点。若手研究者に独立した研究室を与える試みなどは評価できる。しかし、力を発揮できるような人員と研究室スペースの配分は充分とは言えない。
- ・すぐに論文が出にくい分野の若手研究者や、共同研究の体制が十分整っていない部署に配置された若手研究者は、不利益を蒙る。一方で、協調性に欠けたり自分勝手な若手研究者がいたとしても、業績さえ出していれば高く評価される。
- ・とくに若手を対象にしたものがない。
- ・短期的評価のみを重視すれば、小回りのきいた小さな研究ばかりを推奨することになる。
- ・年齢、ポジションを配慮せずに一律に個人評価を行うのは不適切と考え、ポジションランクごとに評価を行っているのはフェアと感じている。
- ・本研究科では、教員採用時と昇任時に、個人評価が行われている。問題点は、研究論文が重要視されすぎていることである。
- ・研究者の業績が、論文数や被論文引用件数、インパクトファクターなどの数値的指標による定量的評価でなされる傾向が強まるなか、研究者は短期間で確実に論文になる研究内容を実施する傾向にあるように感じる。大学人として成果を出していくことは当然ではあるものの、成果主義が行き過ぎれば、評価されやすい分野や結果の出やすい分野への研究資源の集中をもたらし、研究の多様性を損なう可能性がある。
- ・個人評価は行われておりません。

(2) 競争的資金制度で雇用されるポストや任期付き教員を対象にした個人評価では、その実施方法や結果の活用において、どのような点が課題であると考えますか。下記にご回答ください。

- ・契約更改の時に必要となるデータ/評価を十分すべきであるが、雇い主が変わるときに推薦状や口頭で延べられるのがふつうであり、特に現在課題ない。
 - ・論文数などに捉われやすい。また、大学では研究や教育だけが仕事ではない。他に、様々な組織のための活動がある。それをどのように斟酌するかとのバランスが課題であろう。また、研究だけとか教育だけなどの評価をも可能にすることも課題である。
 - ・短期での結果が期待されすぎる。
 - ・退職金問題が最大の問題。特任の教員は、次のキャリアパスが明らかでないため、あまり、幸せでない。高等教育にかかる費用をきちんと確保するよう、学会が役割を演ずるべき。
 - ・契約更新のために、内容の希薄な論文を量産せざるを得ない状況は、決して望ましいものではない。
 - ・任期制自体が問題
 - ・していない
 - ・斬新と思われる着想や方法論を時間をかけて開花させる安定したポスト数が不足している。個人評価も競争的資金の目的・性格に強く縛られる傾向がある。
 - ・所属する機関では、このような任期付き教員などは、評価の対象とされていない。
- 同一組織において継続を原則としない教員の場合、教育への貢献や(ゼミ生を持つことが限定的)組織への貢献は限定的である。よって、現在の所属組織のように、このような教員の個人評価について必要としないことも一案かと思う。また専門職大学院では実務家系の任期付き教員が多く教壇にたっており、これら研究を専門としない教員も増えていることから、任期付き教員の評価はあっても一般教員と同一である必要はない。
- ・業績ポイントをあげるために、その量を増やすことに神経質になり、じっくり研究する傾向が削がれていると思われる。
 - ・常勤ポストへの移行の鍵を握るので、任期終了までに非常に厳しい競争を強いられている。任期付き教員を採用しないと教育がなりたたなくなっているのでは、やむを得ないと思うが、任期満了時に直ちに研究の場を失うような現人事体制を見直し、任期更新の可能性も検討する必要がある。
 - ・自身の研究のオリジナリティがだしにくく、また短期的に達成可能な課題に従事するなどの偏りがちが起きやすいのではないかと推察される。
 - ・そもそも制度のほうが問題。こまぎれすぎる。英国ロイヤルソサエティーのフェロウのように10年間というような任期が必要。評価のほうにとくに問題は無い。しいていえば、客観的な数値評価(I F, T S)の導入とその公表。
 - ・業績はチェックできるように義務化するのが良いと思うが、専任教員にもこれを拡張し、いずれは公開するのが良いと思われる。
 - ・ポストや任期付き教員は、3～5年の猶予しかないのが現実であり、長期的な展望にたった研究がしづらい状況にある。
 - ・ポストや任期付き教員は、次のポストを見つけることが課題であり、各研究機関がそれぞれの人の業績を評価して人事を行うであろうから、統一的な尺度による個人評価は意味がないのではないかと。

- ・競争的資金で雇われたポストドクには、科研費の申請資格が与えられない場合があり、若手研究者の自立を考えたときに障害となっている。
- ・評価が良い場合にラテュアトラックに入れる制度が必要。(評価の公平性を公表、評価基準の明示の上で)
- ・任期制なので、短期間で成果を挙げることが求められ、個人評価も短期的視点に偏る傾向がある。若手の研究能力や将来性を十分評価できない。
- ・キャリアアップにつながるような個人評価がなされていないことが課題である。
- ・ポストドクや任期付き教員のための雇用経費補助だけでなく、その機関が如何に優秀な研究者・教育者を輩出しているかの客観的データに基づいた組織評価が必要ではないか？
- ・機関の組織的な評価ではなく、競争的資金プロジェクトのPIである教員の個人的な評価となることが多いので、評価が恣意的に成り得ることが問題である。被評価者は雇用決定者でもある教員に対して弱く、不安定な身分にあるため、評価に対して意見を申し出る機会はなかなかない。プロジェクトの成果を追うことが一番になり、若手が育つことは二の次になる。
- ・実施していないが、本来実施すべきと思う。その結果を本人に知らせ、面談し、将来の計画を本人に自覚させることが必要である。
- ・評価が高くても、専任教員の道は限られている。
- ・該当なし。
- ・欧米、特に米国でのポストドクや任期付き教員を対象にした個人評価は、このように課題はありませんかなどと取り上げなくても、それなりに機能していると思う。我が国では、研究者コミュニティ全体の仕組みを変えずに、ポストドクや任期付き教員制度を導入し、評価が十分できない雇用研究者側が、都合のよい制度として使っている傾向が大きいことが問題だと思う。参考：昔は採用を決めた雇用研究者側が、評価をして、次の職場を世話するところまでをもって完結させていた。
- ・ポストドクは組織による個人評価はなじまない。本来、研究成果により組織内外のポストに応募すべきであり、そのポスト教員は推薦書作成で協力するので十分である。任期付き職員については、雇用時に条件をつけ、それを達成すれば正規教員として任用するのであれば、それに相応しい個人評価指標を適用する必要がある。プロジェクト終了時に再雇用の可能性がないのであれば、ポストドク同様、個人評価に必要はなく、次に採用する組織が独自の基準で判断すべきである。
- ・研究成果を論文にまとめて発表することが主流な研究分野では、評価は論文数というわかりやすい形があるが、論文ではなく建築デザインなど短期間では評価されない場合もある。また、任期中の研究成果を任期後に論文化する、論文掲載後数年経たないとサイテーションなどの論文の評価がわからないなど、短期間の任期の場合には評価を実施しにくい部分もある。
- ・個人評価の結果は特に活用されていない。
- ・3～5年のポストドクでは成果におしまくられて、本当に腰をすえたオリジナルな研究ができていない。
- ・研究には長い時間がかかるのでながい目でみてあげたい。またキャリアパスの不足を考慮する必要がある。
- ・特になし。
- ・雇用継続かどうかの評価が中心であり、キャリアアップに連動させることが難しいのが問題である。大学の教員絶対数が足りないことが最大の難点である。
- ・所属機関において、該当する個人評価はないが、一般的には、短期間で成果の出る研究分野や研究テーマのみに若手研究者が集中してしまうことは明らかであり、学術の多様で幅広い、また長期の展望に基づく発展が阻害されることが想像される。
- ・任期が限られた中で、研究成果をあげることは課題により難しいこともある。
- ・任期の後半になると、腰が落ち着かなくなる。何期満了より1年前位には次の任期について(評価の上)決めるのがよい。
- ・常時彼らのパフォーマンスを観察していないので、プロセスを見ずに目に見える結果(論文、外部資金獲得など)のみで評価を行っており、そのためたとえば教育面での業績などは評価できていない。評価される期間、特に中間評価が3年目というのは短い。
- ・現在のところポストドクの評価は研究室の上司が本人の移動時に推薦文などにおおまかに記載するということが一般的で、評価の結果が十分活用されているとは思われない。また、評価に当たっては、論文数のみならず、勤務態度やディスカッション能力、プロジェクト遂行能力なども評価対象とすべきだと思う。
- ・米国では、若手研究者は任期制で雇用し、その間の業績を評価して任期を付さない職を与えるテニュア制が定着しており、ポストドク、テニュアトラック、テニュアというキャリアパスが明確になっている。わが国においても、ポストドクや任期付き教員を対象にした個人評価を、研究者のキャリアパスの構築に積極的に活用していく必要があると考える。
- ・仕事の達成度と共に将来性を重視すること。

(3) 我が国の若手研究者を育成していくために、若手研究者の個人評価のあり方について、日本学術会議としてどのような提言をすべきと考えますか。下記にご回答ください。

- ・若手ポストの類型をいくつかに分けて(あまり多数である必要はない)、きめ細かい評価により、よい人材育成を可能にするスキームを作るよう提言すべき。
- ・研究者としては、国内の論文数よりも、より国際的な活動を見る評価体制が重要であろう。国際学会誌、国

際会議などとともに、それらのレベルを考慮すること、また、世界の人々にどれほどその業績が見えているかを世界の人々に問い合わせることを実質的に有効にする工夫。

- ・評価に対するインセンティブについて、若手研究者の意欲を高めるようなもの、たとえば、研究環境の向上や研究活動への支援を行うべき。
- ・先ず、退職金を撤廃し、必要な経費要求をなし、その全体像を示したうえで、評価すべき。その条件が整わないなら、評価は、あまり、意味がない。
- ・若い研究者に大胆で若々しい構想を描き、実践する余裕を与えるような方法を考えるべき。例えば、メンター制度を評価に採用し、若手研究者の研究内容を熟知して近くで見守る中堅の研究者が、本人とディスカッションしながら、長い目で見て評価を行うことも可能ではないか。
- ・研究費と時間を与える工夫
- ・学術的媒体のランク、名声、権威が、国際的に、普遍的に、客観的な基準からみて高いところにターゲットを定めて、研究刊行できるように提言してほしい。
- ・萌芽期にある研究をその独自性と斬新性で評価し、その後の大きな研究に導くような評価基準の開発の要がある。
- ・表彰制度などの充実
- ・気をつけなければならないのは、業績評価だけに集中し、大学の仕事の分担や、教育者としての成長（育成）の機会をうばうことになりはしないかという点である。よって、個人評価を研究業績だけに特化することは避けるべきである。教育、社会貢献などバランス良く活躍できる人材を育成するための評価システムである事が望ましい。
- ・一定期間（たとえば5年）で質の高い成果をあげれば、論文が少なくとも高い評価をする姿勢が必要であることを提言すべきと思います。いまは、あまりに業績の数（量）に偏り過ぎではないか。
- ・研究者・教育者としてスタート地点に立つポストドク研究者の任期制による不安定な身分や経済的処遇を検討し、研究と教育に打ち込めるような人事体制の構築を提言していただきたい。
- ・量的な評価よりも潜在的な可能性、着想を買った評価、また先輩からの意味あるフィードバックが得られる評価のあり方が検討されるべきであると考え
- ・現在、科学研究費の申請でおこなわれているようなものでじゅうぶん。その審査方法も妥当。ほぼそれに習うのが賢明でしょう。
- ・若手向けの個人評価についてはJSPSの個人番号などを利用してオープンなシステムを確立し、若手の育成に資してほしい。
- ・若手の時限付き雇用の年限を長くする、あるいは任期なしの若手向けポストを増加させることにより、個人評価が短期的視野にならない工夫が必要である。
- ・もし若手研究者の個人評価をするならば、よい仕事をした人に様々な形でお金がいかにすればよいと思う。よい評価が得られない人に対してペナルティを課すような制度はよくない。
- ・短期的な評価ではなく、長期的な展望にたった評価ができると良い。
- ・評価の公平性と公表を担保にした上で、若手研究者の昇任や昇級をする。それを公表する。
- ・個人評価よりも前に、若手研究者が落ち着いて中長期的視点に立った研究ができるような環境（パーマネントポストの増加、その他）を整えるべきである。
- ・個人評価において、そもそも若手研究者を育成するとの観点が抜けているように思われる。この観点が重要であることを提言すべきである。
- ・若手研究者の個人評価に加えて、所属する組織の研究者育成実績データをも考慮すべきではないか？
- ・標準的な考え方、方法を検討すると良いのではないか。それを参照して、各大学・研究機関は、自らの方針で評価をどのように進め、その結果をどのように活用するかを判断するとよい。
- ・個人の業績結果の収集と、利用の推進を明確に示す。特に推進には、本人への自覚と、幅広いキャリアパスを理解させることが必要であると提言すべきである。
- ・高い評価を得た若手研究者のポストを確保するために、例えば、大学教員の定年を60歳にし、その後の雇用については本人の評価によって、処遇を大きく変えるような制度など、評価に対する果実を考えるべき。
- ・若手研究者の今後の活動目標を明示させて、その達成へのロードマップを評価することが重要である。
- ・繰り返すが、研究者コミュニティ全体の仕組みを、ポストドクや任期付き教員制度の導入に適合する柔軟な仕組みに変更することを提案することだと思う。
- ・研究とともに個人評価に対する教育を重視する。また、評価結果の透明性と待遇面への反映を強化すべき。とりわけ、長期に渡って評価結果の悪い教員に対しては、所属組織の長からの指導、転職の勧め等が必要とされる。
- ・若手研究者の健全な成長を阻害することなく、若手研究者の自由な発想を伸ばすような評価を実施すべき。
- ・若手研究者の個人評価が一律の基準で行われる前提として、或いは評価結果が同列にその後のキャリアパスでの評価に使われるためには、研究教育環境が現在のように格差がある状況を早急に改善するべきである。また、若手研究者になりたいと思われる或いは憧れる環境を整備することが若手研究者を育成するためのインセンティブを与えるものであり個人評価がその前提を抜きにして若手研究者の過渡的な個人評価に走ると育成を阻害する恐れがある。
- ・最先端研究（First）などの大型研究ではなく裾野を拡げた研究するシステムをもっとつくる。
- ・短期的な成果だけではなく、長期的視点に立った評価制度を考える必要があるだろう。また、現在任期制は

定着しているようだが、それが若手研究者の育成に本当にいいことなのかどうか、本質的な立場から考える必要がある。

- ・努力し、業績を挙げた職員を高く評価する。
- ・独立した研究者として育っていく若手研究者であるかを評価するべきである。単に実験結果を出すということで評価してはならない。
- ・大学の職員数を増やすと同時に、企業でも若手研究者を積極的に雇用するような環境作りが必要である。研究機関のみならず、公官庁などでも博士号取得者を積極的に採用して専門性の高い人材を活用すべきである。
- ・研究者本人だけでなく、その学術分野、所属する研究組織の特性についても、併せて評価できるような体制作りに関する提言。若手研究者の意欲、独創性、協調性、国際性など、研究業績以外の資質についても評価するための体制作りに関する提言
- ・絶対的評価でなく、経年的評価により成長ぶりを評価すべき。
- ・若手研究者を、厳格な評価を小刻みにして駄目にするのではないように願いたい。処遇の改善と prestige の向上が若手の意欲を増す。
- ・彼らが一定の期間内に十分な業績を上げられるような環境整備(物的、人的資源の供給)が追い付いていない。結果としての業績だけではなく、努力点などを加味する。中間評価は不要では?
- ・評価基準を統一し、評価項目に、論文数のみならず、勤務態度やディスカッション能力、プロジェクト遂行能力などを加えること。
- ・若手研究者の独立性を促すため、若手研究者向けの競争的研究資金の拡充を図ると共に、若手研究者が競争的研究資金を獲得しやすくなるような評価システムを構築する必要がある。また、リスクの高い挑戦的な研究課題についても、積極的に取り組めるような施策や評価システムの構築が望まれる。また長期的には、研究者のキャリアパスを明確にしてゆくことが必要不可欠であり、キャリアパスの構築に活用できる個人評価を行ってゆく必要があると考える。
- ・業績と将来性の両者を重視すること。

2. 日本における研究課題の評価について

問1 資金配分機関や府省が行う研究課題評価について

(1) 日本の資金配分機関や府省が行う研究課題評価の全般について、以下のように感じられますか。当てはまる番号をご回答ください。

	全く思 わない	あまり 思わな い	どちら とも言 えない	やや 思う	強く 思う
	1	2	3	4	5
a. 評価方法の 情報が透明 になっている	4	19	15	16	1
b. 評価に対してどの程度の資料が必要か、 指示が明確 になされている	2	14	19	18	2
c. 事前評価（採択）の結果は、今後の 提案の改善 につながるものとなっている	2	10	25	18	0
d. 中間・事後評価は、今後の研究活動の 改善 につながるものとなっている	1	4	25	23	2
e. 研究の リスクや不確実性 を踏まえた評価がなされている	5	21	26	3	0
f. 研究 分野の多様性 に適合した評価となっている	4	20	22	8	1
g. 学際的研究や萌芽的研究 が促進される評価となっている	1	18	21	14	1
h. 研究成果がもたらす インパクトが多面的 に評価されている	3	16	24	10	2
i. 研究課題の中で、 若手研究者の育成効果 をより評価すべきである	0	10	16	20	9
j. 研究課題の中で、 ポストクの処遇・環境 をより評価すべきである	0	9	16	18	12
k. 研究課題の中で、学部生等への 教育効果 をより評価すべきである	4	16	20	11	4
l. 全ての成果を評価するよりも、 PI（プリンシパル・インヴェスティゲーター）の評価 をより重視すべきである	3	6	23	17	6

(2) 上記の内容も含めて、日本の資金配分機関や府省で行われる研究課題評価全般について、どのような課題があると考えますか。以下にご記入ください。

- ・事後評価が少ない
- ・大規模な研究について、理学に偏っている。
- ・評価を行う評価者の適当であるか。
- ・日本の研究費は大学のみに配分が大きい。真の産学連携研究に対し、資金を更に配分し、日本の国力強化につなげるべきである。
- ・大きな資金以外は、事後評価がなされていない。
- ・他国と比較できないので評価できない
- ・1) 評価が同分野の同僚によるのはやむをえないにしても、あまりにも国際的に、客観的に、数値的に業績が認められていない人が大量に審査にかかわっていることは大問題である。2) 特別推進などの大型の申請の評価が異分野の審査員を入れているが、根本的に間違っている。前述の1)の問題が体質的に存在するので、2)の問題が入ると悲喜劇的な状況になる。
- ・研究にリスクや不確実性があるものの、現代社会における喫緊の重要課題を鋭い問題意識、独創的な研究方法で解明する革新的な研究をいかに見出すかが課題。
- ・民間研究機関に所属しており、あまり事情に詳しくありません
- ・評価者の分野が必ずしも課題内容と合致していないことがある。よって不採択となっても、同じ課題と同じ内容を翌年に再提出して採択となるケースもある。これは評価者が少なすぎる要因かとも思われる。また、分野ごとに採択率や採択額に大きな差が生じる点は、改善が望まれる。
- ・特にありません。
- ・各研究分野に適合的な評価基準の検討が喫緊の課題である。
- ・府省での評価において当該分野での専門的評価という点で、必ずしも十分に専門的評価がなされているとは言えない部分があると感じる
- ・文部科学省の所轄する日本学術振興会の科学研究費という制度が最もふさわしい。永年の蓄積でノウハウが積み重ねられている。機会の公平感がある。総額2600億円は妥当に使われている。一方、トップダウンの政

策による大型研究費について、日本学術会議の大型研究マスタープランなどがもっと参考にされるべきである。しかし、現状のマスタープランの審議過程では、研究課題を適切な確に評価しているとはいえない。外部評価がないことが一因だろう。各省庁等の資金配分機関が縦割りになっているのも研究資金の全容を見渡しがたくしている。

- ・JSPSの科研審査については審査者の割り付けなどで透明度が高いが、JSTのクレストなどの審査は必ずしもそうとは言えない。審査件数は少なく申請者の負担が大きい割には審査結果の評価コメントがおおざり。面接などで東京在住の先生が多いのも問題。一般に、採択後の事後評価がほとんどなされていないか、行われていても形式的であることが問題のように思われる。
- ・特になし
- ・納税者への説明のし易さから、直接社会生活に影響のある分野へと、資金配分が偏るのではないかという危惧がある。
- ・申請書類が様式にとられすぎており、さらに評価者が専門家でない可能性が高いため、研究計画が専門的に書かれていないことが多く、結局、本当の評価ができていないように思う。
- ・科研費の事前評価（採択審査）は長年の改善の積み重ねによって（もちろん完璧ではないが）公正なシステムになっている。大型予算の種目については中間・事後評価も実施されている。他の競争的資金の事前評価の実態については熟知していないが、物によっては出来レースのものがあるように思える。
- ・浅く広く配分しようとするために、是々非々の評価が行われることが多い。メリハリをつけた評価と配分をすべきである。
- ・評価委員会の構成員の違いによって採択基準が大きくずれる場合がある。またできレース型トップダウン研究への配分が見られ、それに疑問を感じる。
- ・大きな研究プロジェクトに関して、研究期間終了後に成果報告書の提出は求められるが、その後のフォローが必ずしも十分でない。例えば成果報告に対する評価が研究者に十分還元されない、その後の研究の発展に対する評価が十分行われない等。
- ・研究成果のランキングをつけることが主目的になっている感がある。
- ・短期的目標達成度のみならず長期的視点での若手研究者の育成のための評価を考慮すべきである。
- ・研究者自身の自由な研究動機に基づく科研費、国の進める目的基礎研究や応用開発研究の、それぞれの位置づけと目的が異なるので、それらを区別して吟味する必要がある。わが国が今後課題解決型の研究開発を目指すとするならば、上記の中で、透明性のある課題発見のプロセスとファンディング制度の構築、目的基礎研究と応用開発研究との省庁を横断する接続を実現する必要がある。
- ・評価自体を公平にすることが必要である。特定の機関に集中しないようにすべきである。
- ・一部ではあるが、研究課題の公募公表後、短期間で締め切る風習があることを改善すべき。
- ・著名な研究グループへ資金配分が重複する事例が未だ多く見られる。
- ・我が国ではまだ、評価そのものが一般に甘いと思われる。その理由は、資金配分機関で、配分した結果について失敗例が少ないこと、ほとんどが一定の成果が上がったと評価がまとめられる傾向にあり、必ずしも評価が有効に機能していないことを表していると思われる。
- ・研究課題設定がJST等の資金配分機関や各府省の少数の委員により決定され、必ずしも真に必要な課題か否かの検討がなされていない。特に、独立行政法人化以降この傾向が強い。また、研究終了後の成果、課題設定の妥当性についての評価が十分とは言えず、次の課題設定に活かされていない。
- ・評価のために多くの研究者が時間を割いている。短期的な成果が見えにくい研究に対しても、直近のイノベーション創出に拘りすぎている。事後評価の結果の利用目的が不明瞭である。
- ・大型研究の重複をさける。最先端研究(First)などで何重にももらっているところがある。
- ・少なくとも、生命科学系についていえば、トップダウンの研究費が医学系に偏っていることは大きな問題である。トップダウンといえども、色々な重要な分野に対応した政策が必要である。評価以前の問題である。また、評価については、利益相反の問題があまり良く整理されていない。又制度毎に違いがある。
- ・研究評価が真に我国水準を高めているか、あるいは日本の産業競争力を高めているの視点が不明瞭。
- ・中心的な役割をになう評価委員がいつも同じメンバーである事が多い。
- ・独立する意思のない助教やポスドクにまで、競争的資金への応募資格が与えられる制度は変える必要がある。若手研究者が応募する時には、PIと話し合い、採択になったら、研究室を出て独立する覚悟が必要である。
- ・資金配分機関や府省毎に違いが有り過ぎるように思う。
- ・社会（行政を含む）へのインパクトについても、もっと評価されることが必要
- ・研究のデュアルユース（安全保障上の問題への転用など）についての評価が全く考慮の対象となっていないこと
- ・改善されてきている。第一の問題は総額が足りないこと。成功者に過度に資金が集中し、基盤的な研究費が少ないこと。
- ・次につながる constructive なコメントに欠ける。
- ・評価法は、近年改善されてきているように思う。ただし、審査する側のレベルに差があり、研究の内容を正當に評価出来ていないのではないかと疑問がある。
- ・研究開発は必ず成功するとは限らず、常にリスクを伴うものである。また、重要な成果が得られたとしても、その成果が社会に還元されるまでに長い期間を要する場合や、成果の恩恵を享受していることが目に見える形では分からない場合も多い。その点を考慮にいれず成果のみを評価する傾向が強まれば、研究費申請内容

もそれに応じてシフトし、結果の予測可能な短期的な研究開発に国費が投入されることに成りかねない。評価者の選任に関して、現況では肩書きや年齢が重視されており、また配分機関が主体的に行っていない場合もある。また、利害関係者の排除規定が十分ではないと感じる。採択/不採択に係る評価内容の開示は、一部の制度において実施されているが、その開示内容が科学的なコメントや不採択の説明ではない場合があり、不十分である。

(3) 上記の課題を改善していくために、研究課題評価全般のあり方について、日本学術会議としてどのような提言をしていくべきと考えますか。以下にご記入ください。

- ・評価システムの再考を提案するとよい。
- ・大規模研究の在り方をより透明のある形で議論を深めるのが必要である。
- ・真の産学連携研究に研究費を配分し、わが国全体として研究に取り組むべきである。学術のための学術だけでなく、社会のための学術研究分野にも研究を配分するよう、見直しが必要である。
- ・新しい研究領域を開拓するためには、それまでの当該分野における研究実績ではなく、研究目標と方法に、評価の中心を置くべきである。
- ・事後評価や、成果の公表をもう少し重視すべきではないかと思われる。
- ・評価主体についてこそ、その研究業績の評価を50位の普遍的、国際的、客観的、数値的な基準に照らして、日本学術会議会員、連携会員の全員について、体系的にもれなく客観的に数値で観察、実施すべきである。研究業績が怪しげな評価主体があれば、他人の評価を行うにあたっても権威的な信用できる評価とはなりにくく、とんでもない評価が行なわれることが少なくない。
- ・研究の独創性、革新性、学術的な波及効果を評価する方法の開発の要がある。
- ・特にありません。
- ・文系の研究領域に配慮した評価基準を策定すること。個々人の研究業績や教育業績がその大学の質を規定することになると考えられる。そこで、評価結果を直ちに経済的処遇に反映させず、個人の研究の省察の材料にしていくべきではないか。法人化後5年間の経過時点で文部科学省は法人化の中間評価をしたが、短期に成果の出る研究ばかりが増えてしまい、成果が出るまでに長くかかる研究分野の実績が減衰していることが報告されていた。この評価結果を踏まえて、個々人の業績評価について見直すべきときがきているのではないかと思う。
- ・審査委員プールをより大きくし、採択分野に関わる専門家の評価の重みづけを重視すべきである
- ・そもそも日本学術会議の予算が少なすぎる。年間10億円に満たない事業費で、何かをしようということに無理がある。210人の会員、2000人の連携会員を擁していても、要は、会合費程度であり、政策に直接関与するだけの財源が無い。研究課題評価は、現状では、科学研究費については日本学術振興会のマターであり、それ以外の省庁のものに日本学術会議はかかわっていない。直接の関与のしくみを整えないと、ただ言いつばなし、聴くだけ、に。
- ・審査者と評価者の（できれば署名入り）の評価があても良いと思われる。
- ・特になし
- ・基礎的な研究への恒常的な資金配分に考慮すべきである。
- ・研究計画を自由に英語と日本語で書かせて金額の大きいものは海外の研究者にも評価してもらえば、より専門性の近い研究者による評価が可能になると思う。それぞれの専門分野に責任者をおき、その人の責任で主観的に評価をするというような経営的な視点も必要である。変な統計処理で客観性を装うのは欺瞞である。
- ・評価委員が一堂に会し、議論をしながら、最終的な評価を決める仕組みを提案してはどうだろうか。とくに、大きな金額の科研費が、審査委員が独断でつけた点数だけで決まってしまうやり方はおかしい。
- ・日本学術会議推薦の評価委員を入れること。また日本学術会議においては常に評価に関する分科会を持つこと。
- ・大きな研究プロジェクトに関しては、研究期間終了直後の成果の評価とともに、その後数年にわたる研究の発展をフォローするシステムも必要である。
- ・学術分野の発展に資するような評価のあり方について提言すべきである。
- ・研究課題が研究者の資質向上と若手研究者の育成に如何に寄与するかを評価すべきである。
- ・研究者の利益誘導ではない、社会に求められる研究課題の発見のための場を提供し、そうした議論を促進する必要がある。その際、科学者と政策立案者である政府省庁との関係を健全に保つ、制度や規則を立案する必要がある。
- ・一機関に集中を避けるため、強制的に米国並みにトップ10に15%のキャップを与え、その他の85%を他の機関に分配すべきである。
- ・特に妙案はない。
- ・まずは高等教育研究機関における、教育の評価を十分確立させることだと思う。教育と研究という本来物差しが違っており同一に扱えない事項を、教員集団に任せると、最先端の研究に触れさせる教育は必要で、不可分であるなどと称して、結局は、研究を教育の上位に置きたがる傾向が排除されていない点が問題だと思う。その点を、解消する政策を打ち出すことが重要だと感じる。
- ・課題提案、実施した機関がその課題の妥当性を評価するのではなく、独立した第三者機関、例えば学術会議が評価委員を選出し、その課題の妥当性、社会的意義等を答申する体制を構築すべきである。

- ・PIによる評価を重視する形に移すべき。事後評価の結果をどのようにして今後研究活動の改善に繋げるのか、そのためには研究内容や研究活動のどの点を評価すべきであるのか、事後評価の目的を明確化すべきである。評価者に評価目的を明確に示すことも含めて、評価者の評価に対する意識改革も必要である。
- ・もっと情報を透明化すべきである。あまり流行のみを追わないこと。
- ・評価者の資格あるいは、評価していい課題と評価してはいけない課題（関係者）についての、基本的な考え方を提案して欲しい。
- ・研究課題評価の視点を我国の研究水準を高めたか否かという観点と我国の産業に大きく貢献したか否かに重きをおくべき。
- ・学会会議の会員が専門性に基づいて評価できる体制が望ましい。
- ・競争的資金の応募資格はPIに限定するべきである。そうすることによって、申請数も減り、採択時や終了時の十分な評価が可能となる。また、1件の研究費の額を増やすことが出来るし、研究期間の延長もはかれる。そうすると若手は、早くPIになろうと努力するであろう。今の制度の元では、大きな研究室の中で、若手は勝手な研究をすることを奨励されているようなもので、独立心が欠如した高齢化ポストクの育成が進んでしまう。
- ・科学研究費を統括できるような仕組みが必要と思う。
- ・課題評価基準のあり方や見直しに関する提言
- ・1) 研究費総額増額、2) 基盤的研究費の増額、3) 研究領域をよく分かっているフェアなディレクターの任命
- ・箇条書き的に評価項目をあらかじめ設定しておき、評価者がそれに基づいて、もう少し時間をかけて評価を行えるようなシステムの整備を提言
- ・評価者の選考を、教授、准教授、さらに講師、助教にまで広げる。
- ・国費が投入される以上、研究開発において無駄を排除していく必要はあるが、研究開発にはある程度のリスクが伴うものであり、国費を投資に使うことに対してもう少し許容を促す必要があると考える。追跡調査を通じて研究の発展状況を示すなど、積極的な情報発信が望まれる。評価者の選任に当たっては、プログラムオフィサーが中心となって、利害関係者の排除に留意しつつ、肩書きや年齢にとらわれず、真に研究計画を評価できる大学や企業などの研究者・技術者を選任する必要があると考える。その際、省庁及び配分機関が管理しているデータベースを活用し、優秀な若手研究者や技術者を積極的に選任するとよいのではないかと。評価者の選任や評価者プールの形成は、学会など他の機関からの推薦に基づくのではなく、配分機関自らが研究開発の内容に応じて行うことが望ましい。

問2 日本における競争的研究資金制度と評価について

日本では、大学向けの基盤的資金（運営費交付金や私学助成金など）は減少を続けており、その一方で研究活動への競争的資金制度の種類や額は増加してきました。競争的研究資金制度と評価との関係についてご意見をうかがいます。

(1) 競争的研究資金の現状について、以下のように思われますか。当てはまる番号をご回答ください。

	全く思 わない	あまり 思わな い	どちら とも言 えない	やや 思う	強く 思う
	1	2	3	4	5
a. 研究費の中で 競争的資金制度に依存する割合 が高くなることで、評価を受ける機会が増している	1	4	12	26	13
b. 個々の研究プロジェクトが細分化 していることで、評価を受ける機会が増している	1	8	21	19	7
c. 所属機関から競争的資金制度へ応募 するように 依頼・要請 が多くなされている	2	3	9	16	25
d. 個々の競争的資金制度の中で要求される評価が、過度に精緻 になっている	1	3	13	30	9
e. 今後、 競争的資金の総額の拡充 が必要である	0	5	15	19	17
f. 今後、 基盤的資金の総額の拡充 が必要である	0	0	3	18	35
g. 基盤的資金は、 一律に配分 すべきである	8	16	19	6	7
h. 基盤的資金も、その一部は 傾斜配分 すべきである	4	7	13	26	6
i. 今後、 拠点型資金(COE等)などの機関単位の競争的資金の総額の拡充 が必要である	6	9	18	13	10

(2) 上記の内容も含めて、特に評価との関係において、日本の競争的研究資金制度や基盤的資金について、どのような課題があると考えますか。

- ・分野別の研究資金の配分を見直すべき
- ・伝統的な分野に過剰な配分が見られるように思う
- ・自由な研究と、意味ある研究の混同
- ・競争的資金は個別的、短期的研究プロジェクトを達成するためのものである。総体としての人文的研究を維持し、推進するためには、基盤資金の確保が必須である。
- ・現在若手研究者は年齢で決まっているが、今後大学院の流動性が高まることを考えると、研究歴等の基準を導入すべきではなかろうか。また、COE等の有期雇用による研究代表者が、常勤ポストを失うと同時に科研費も失うということのないように配慮していただきたいと考える。非常勤講師の研究代表者としての応募ができるような制度設計を望みたい。
- ・特定な人が多く獲得する評価方法はいかなるものか。
- ・研究評価、研究資金供与は個人を単位としてなされるものなのに、大学とか学部とかを単位としているのが大規模な研究資金申請には不可避となっていることは根本的に間違っている。教育や若年研究者のためという言葉を入れることによって大きな古い大学、有名な大学をめくら判でOKを出している。競争的研究資金制度や基盤的資金制度を廃止すべきである。研究者の移動が国際的、国内的にも個人的単位にすることに容易になり、本当のCOEが形成されやすくなる。大きな大学、有名大学のその8割を占めるフリーライダーの温床となる大型のプロジェクトは廃止すべきである。
- ・競争的研究資金は、元々そう財政状況が悪くない有名大規模校に偏る傾向があり、地方大学、小規模大学には不利である。ある一定の地理的範囲で生じる震災始め様々なリスクへの対応にとって、各地の大学の学術的対応力は重要となる。そうした力を強化する資金配分の工夫が重要となろう。
- ・民間研究機関に所属しており、あまり事情に詳しくありません
- ・競争的資金の獲得が自己目的化する傾向があること。応募申請書の書き方指導により、平板な研究でも、一見して上手く組織化された研究計画であるため、点数が高くなるような傾向を感じる。
- ・COEやGCOEなどの大学院選考単位の研究資金の配分は文系分野の研究者にとって、研究連携や教育体制の構築に非常に貢献したが、そのしくみは、今後廃止され、理系の超大型競争資金のみが残るのは残念。文系分野でも中大型の競争資金の復活を望みたい。
- ・国際的な競争力とオリジナリティを高めるには総額の拡充が必要である。そうでないと、ある意味で累積

的にすでに資金を得た人がさらに資金を得るという構造ができあがっていくことにつながる。

- ・研究資金は3階建てが望ましい。1、基盤運営費、教員であればだれでも最低限の教育研究ができる費用。これが今、大きく掘り崩されています。
 - 2、科学研究費、きわめて公正・公平な運営システムになっています。永年、研究者が相互に努力することでこの2600億円はシステムとしてはたいへんうまく機能していると評価します。3、大型研究費、政策等で誘導される大型研究。ここには日本学術会議の関与、具体的には大型研究マスタープランのようなものが適切に反映されるべきでしょう。
- なお、文部科学省以外の各省庁が独自に研究費をもっていますが、これがやや難がある。科学研究費ほどには公明正大な運営がなされているようには見えません。
- ・競争的研究資金については申請時に重複申請を避けるために過度の個人情報（共同研究者などの）が要求される場合があるが、やや行き過ぎの感がある。
 - ・大型の競争的資金も重要であるが、特定研究者に集中しすぎる（有効に使い切れない）傾向も散見される。科研で言えば、若手、基盤（C）といった裾野を拡大する競争的資金の拡充が必要である。
 - ・COEやGCOEなど短期的集中的な競争的資金制度に疑問を感じます。このような制度に応募しなければ資金が十分得られず、応募するためには膨大なエネルギーを使わなければなりません。研究に支障が出ます。また、採択された場合もさらに大きなエネルギーを使って、資金の使い道を考えなければなりません。
 - ・競争的資金で申請金額が小さいものの評価に時間を費やすことはばかっている。金額が小さくてもすむ分野は基礎的資金で研究費を一律に配分すればよいと思う。
 - ・最近、競争的資金が研究者の重要な生活資金になっている。一方、地道な努力をしている人は、時には競争的資金があたり、時にはあたらないので、その格差が激しい。
- 私は、競争的資金には2種類だけあるべきだと思っている。一つは獲得率を80%前後にして、多くの人が享受できる枠組み、もう一つは、獲得率を20%程度にして、競争率の高いしかし重要な研究に宛てるという二つである。これは、アメリカのDOE等の資金はそうなっているので、それをモデルにしている。
- ・本来は、基盤的研究で長期的な展望を見据えた大きな研究を行い、競争的資金では、結果が見える研究を行うのが良いのであろう。そのことを考えると、たとえば、基盤的研究は10年単位、競争的資金は3～5年単位で計画をたて、それに対する評価を与えねばならない。
 - ・競争的資金、基盤的資金とも正当な評価があれば、評価に応じた傾斜配分が必要である。双方とも総額は増すべきである。
 - ・基盤的資金がかなり減少しているため、新しい芽を生み出す研究をすることが以前より困難になっている。競争的資金は、かなり限定された数の研究グループに偏っているため、関係する分野全体としての広がりがない。
 - ・大学などの機関単位の競争的資金は、機関同士の資金獲得競争の側面が強くなっており、学術分野の発展に寄与する姿には、あまりなっていないように思われる。全国規模（海外との連携を含む）での取り組みを促進するなどの仕組みが必要である。
 - ・研究費獲得のための評価となっている。
 - ・競争的資金と基盤的資金を連結して、ゼロサムとして議論すべきではない。
- また、大学の教育と研究は相互に深く関係しているが、かといって全く同じ考え方で資金投入すべきではない。個々の大学の基本的な教育研究機能に応じて基盤的資金を配分すべきで、これは中期目標と連動して配分すべきである。すなわち、複数年度にわたる見通しを持った予算計画が立てられるようにすべきである。競争的資金は、科研費やその他の省庁予算の目的と機能を吟味して、それぞれに適正な規模を設定すべきで、総額として一律の増減を議論することは乱暴であろう。個々の競争的資金を活用する観点から評価制度を吟味すべきか。
- ・最近、競争的資金申請は過度になりすぎている。基盤的資金とのバランスが必要である。
 - ・科研費など比較的少額の競争的資金審査に関わる作業は膨大なものがある。大学ごとの審査、配分決定はするとしても、個別の配分は、大学執行部に任せるとして大学の特色が出て活性化につながる。
 - ・基盤的資金総額を拡充して、これを傾斜配分できるようにすべきであろう。
 - ・競争的資金獲得のために、研究成果の過剰とも思える誇大宣伝が増えている。短期的に成果が得やすい研究への偏向（流行に流れやすい）傾向もあらわれていると思う。
 - ・基盤的資金の評価は所属機関の独自性に委ねるべきである。COE等の大型競争的資金に対する評価、報告会が頻繁に行われ、膨大な資料作成に追われて、研究者の負担が多くなっている。評価を簡素化すべきである。また、PO、PD等のサイトビジットも頻繁に行われている。過度に研究の方向性に介入すべきではなく、その結果で評価すべきである。
 - ・現在の国の予算状況の中でやむを得ない部分もあるが、競争的資金も基盤的資金も一律に削減されてきている。この数年では、競争的資金の間接経費を措置しなくなるなど、全般的に予算の自由度が低くなってきている。
 - ・基盤的資金が国際水準からみてまた我が国が科学技術創造立国を目指すときにどの程度必要かをきちんと議論し決めてそれに向って増額すべきと思われる。建物改善整備費、最先端機器整備費などは基盤的資金とは別枠にするシステムを検討すべきであり、また政策的資金となっている大学等基盤的資金を恒久的資金として継続的に投資するようなシステムを検討すべきと思われる。
 - ・選択と集中という名のもとに過度に集中化がおきており、大きな問題である。

- ・JST, NEDO などの評価がしっかりと次のプロジェクトに反映されていない。
- ・競争的研究資金の内に、これまで多くの若手研究者を育成してきた大型の特定領域研究が無くなり、小型の新学術領域研究がこれに替わった。狭い研究領域のこしか理解出来ない研究者のみが育つことになる可能性がある。基盤的資金については、年々大学での運営費交付金が減らされている。これからは、学生実習なども競争的資金が無ければ行えない。このような状態が文科省に通じているのか大変疑問に思っている。
- ・競争的研究資金制度が充実してきていることは歓迎すべきことであるが、過度の集中がないように評価を厳密に行う必要がある。研究の裾野を広げることも研究の発展に不可欠であるので、基盤的資金の充実も重要である。
- ・一部、不必要に多く配分される研究費があることが認識されていない、つまり、まだ無駄もあること
- ・評価する例とされる側が、すでに密接な関係になっていることも多く、正当性に疑問がある。
- ・競争的資金が基盤的資金を食いつぶすことで生まれているとすれば、自ら将来の萌芽を断っているに等しい。
- ・資金の配分期間が短い。
- ・大学では、教育への負担、管理運営など、学部間・講座間・個人間で差が大きく、評価になじまないものもあり、また研究対象によっては、競争的研究資金になじまないものもある。にもかかわらず、基盤的資金は年々減額されている。複数の競争的研究資金が少数の研究者に集中している。
- ・競争的研究資金の総額は拡大しているが、研究計画自体よりも研究者の経歴、業績重視の審査がなされる傾向がある。結果として 50 歳台の研究者を中心とした配分がなされ、一部の研究者への集中が見られる。競争的研究資金の獲得やその研究成果が、必ずしも研究者の処遇、研究実施場所の配分や改善につながっていない。結果として、競争的研究資金制度の効果が最大限に発揮されにくくなっている。わが国においても、PO・PD 配置への取り組みを開始してはいるが、必ずしも十分とはいえない状況にある。また、PO や PD の職務が、研究者のキャリアパスとして確立されていないため、質および量の面での確保の困難が予想される。
- ・人文社会系では 100 万円単位の資金が有用であり、COE など 1000 万円単位の助成金はそれほど必要ではない。100 万円単位の助成金の件数を増やしてはどうか。

(3) 研究活動への資金制度全体のあり方や、その中での評価の役割について、日本学術会議としてどのような提言をしていくべきと考えますか。以下にご記入ください。

- ・一律な評価ではなく、多面的な評価を実施し、評価の内容を変えた形での異なった種類の資金提供を行うこと
- ・現在の競争的資金制度は、学問のスクラップアンドビルドの哲学をその基礎としているように思える。現在日本社会が直面している問題の解決のためには、過去の問題を人類がどのように解決してきたかという、学問の伝統の継承とその理解から出発する必要があるだろう。そのためには基盤的資金の充実を学術会議が提言することが強く望まれる。
- ・確かに、評価があまりに煩雑で研究活動に専念できないという声もあるが、研究評価は、ピアレビューとい重要な科学者の営みであり、これを通して、学問全体の底上げをしていく仕組みである。これを合理的に行ってできるだけ煩雑でなくしていくことや、評価の役割が集中している人の負担を軽減することに異存はないが、評価そのものの重要性は強調して余りあると考えている。また評価を行って学ぶところも大きいのである。
- ・研究費総額の増大こそ重要で、評価はできるだけ最小限に
- ・評価の仕組みや全面的な仕組みの再構築が必要である。1) 評価主体の普遍的、国際的、客観的、数値的基準による徹底的調査が先行すべきである。2) 申請は個人単位にすべきであり、研究評価は個人 (PI: principal investigator) を焦点とすべきである。3) 大学と学部で資金供与をする場合の申請を評価する場合、全く別の評価、仕組みが必要で、そういう時には特定の大学への資金供与を正当化する理由を明示的にする必要あり。
- ・大型のCOEなどは研究内容・目標・進行状況・見込まれる成果を事前により厳しくし評価し、縮減できる資金部分は、若手、萌芽、基盤 (C) などに回し、資金獲得者の数を増やすべきである。基盤的資金を充実させ、落ち着いた環境でじっくりと研究を進めることができる制度設計が望まれる。
- ・申請書の書き方の上手下手よりも、研究のオリジナリティと情熱により評価される面に注目されるべきことを提言すべきではないか。
- ・理系、文系など3分野それぞれの資金制度の在り方を検討し、機関や専攻単位の競争的資金の総額の拡充を提言していただきたい。
- ・総額の拡充とともに、自然科学分野のみではなく、特に人文科学や社会科学で今後の日本社会の成長に大きく貢献すると判断される分野についての比率を高めていくべきである。また女性研究者や外国人研究者などマイノリティ研究者への支援と評価の関係を考えると、大人数での共同プロジェクトだけではなく多様なスタイルのオリジナリティのある研究への助成のための評価のあり方を考えていくべきではないかと考える。
- ・科学者 80 万人の代表であり、内閣府にぶらさげている組織であれば、その使えるお金と権限を大幅に、飛躍的に増大させる必要があるのではないのでしょうか。日本の学問の未来を自ら設計できるようにする。いまは、要求するだけの野党のような立場に見えます。所轄できる経費の枠が明示され、そのなかで研究者が自立的・自律的に針路を選べるようにしたい。そのための評価のフィードバックも整備する。日本の学術行政の難点はつねに要求するだけで、結果責任を問う評価システム、評価者を評価するメタレベルのシステムが

整っていないことです。たとえば、かつて日本学術会議の勧告で、1950-60-70年代には研究所・研究センターができました。そうした自らの勧告の成果を検証し、自らの勧告が妥当だったかどうかを数十年後の今日しっかりと検証する。別の角度で言えば、勧告、提言、その他が、実際にどの程度機能し、その結果がどうだったか、責任者を明確にして過去を問うことが必要です。評価されるべきは、評価すべきは、まず自ら日本学術会議そのものだと思います。その結果を踏まえた提言であれば、人々も耳も傾けてくださるのではないのでしょうか。

- ・評価によるピアレビューなくしては研究の質が上がるのか疑問に思われる。
- ・特になし
- ・研究者が安心して良い研究に打ち込めるような環境を整備するべきである。
- ・研究活動への資金制度や評価をあまりにも一元化しすぎていて、どのような研究に対してもその制度を適用しようとする考え方を改めるべきと思う。研究を分類しそれぞれの研究にあった資金制度があってもよい。
- ・上記に書いた通り。学術会議の提言にも、競争的資金は2本化するべきだ、という点を主張してほしい。
- ・学術会議は、おおきな視野にたつて、資金制度のポンチ絵を書くべきである。
- ・競争的資金、基盤的資金とも正当な評価があれば、評価に応じた傾斜配分が必要である。双方とも総額は増すべきである。学術会議としては俯瞰的に見ることの出来る委員を推薦し、資金制度や評価の役割を論じる委員会の設置を提言すべき。
- ・基盤的資金の総額を拡充すべきである。数千万円規模の競争的資金も設置して、関係する分野のより多くの研究者に配分し、分野全体としての底上げも図るべきである。
- ・長期的に学術分野を伸ばす観点からの資金制度のあり方、評価の仕方について提言できると良い。
- ・どの様な観点から何が課題であるのかを明示する制度とその調査費用の補助と、それを解決するための提案を促進する評価システムの整備が必要である。
- ・競争的資金を研究者のインセンティブにするため、外国のように、一部（10～30%程度）を、研究者の収入の一部または自由に使用できるようにすべきである。
- ・省庁ごとに行われている競争的研究資金配分は、資金使途制限もばらばらで、使い勝手が悪い。各省庁の期待する内容を明確にしたうえで、競争的資金配分、中間評価、事後評価などを統一的行う組織で効率的に進めるべき。
- ・若手研究者へ研究資金が届きやすい制度設計が提案できると良い。
- ・基盤的資金の総額の拡充が、我が国の学術・科学技術の発展・維持のために必須であることを強調することが重要だと思う。
- ・基盤的経費を増額し、自由な発想の研究、長期的視野に立った研究環境を担保すべきである。この基盤的経費の評価は、所属機関に委ねるべきで、外部機関が過度に介入すべきでない。競争的資金獲得者に対し、その重複を避けることが機械的に行われている。複数のプロジェクト参画者に対しては、その評価を厳密に行い、内容の重複がなければ実施さざるべきである。大型競争的資金にあっては、その課題の妥当性を第三者期間が評価すべきである。その成果についても同様。
- ・研究者や研究補助者の人件費部分も含めた基盤的経費の削減をこれ以上図るべきではない。競争的研究資金に間接経費を拡充して措置すべきである。競争的研究資金では、研究の途中経過に応じた予算の自由度を拡張すべきである。
- ・研究課題が採択され複数年予算化されたあとは一定割合は研究者の裁量にまかせ年度を越えて使用できるシステムに移行することを検討すべきである。
- ・全体的に科学に対する予算の大幅な増額と選考の透明性を行い庁省間での重複をさける。
- ・有用で、役に立つ研究のみに競争的資金を出す。若手を育てる資金は、基盤的資金とする方がよい。
- ・一定の運営費交付金などは、各研究室の教育・研究に関する基本的な運営のために削ってはならない。競争的資金への応募、およびその研究成果に関する評価は、厳しく行うべきである。ただし、評価を十分に行えるように、応募資格をPIに限定するべきである。
- ・資金制度を評価して整理統合新たな制度の設置など、制度全体の見直ができるシステムの構築が必要である。
- ・それぞれの学術分野（たとえば第一～第三部、あるいは分野別委員会に相当する）において、今後どのような研究が必要であるかの議論を行い、その上に立脚して資金制度全体のあり方を議論するような提言（「日本の展望」を省みても、かなり困難な提案ですが）・客観性、透明性をいかに保つか。
- ・Leading journalが勝負の場であるような領域に比して、臨床研究や国際医療協力などの分野は評価が難しく、低く見られがちである。特に臨床研究の評価の在り方については、学術会議からの提言が大きな意味を持つ。
- ・少なくとも3年、通常は5年とするべき。
- ・基盤的資金の拡充を図ること、ならびに少数の研究者に競争的研究資金が集中しない制度を構築するよう提言する。
- ・研究者間、研究機関間の良い意味での競争を促し、また、若手研究者の活性化を図るような評価制度の構築が望まれる。評価が研究者の処遇にある程度反映されるよう、大学の制度や研究者システムの改革に取り組むことが望ましい。POやPDの充足を通じて、戦略性・機動性の確保と的確なマネジメント体制を確立する必要がある。優れた人材をPO・PDとして確保していくためには、産学官が協力し、PO・PDが研究者のキャリアパスとして位置付けられるように努めていくことが必要である。大学・公的研究機関においても、PO、PDとして日本の競争的研究資金制度を支える優秀な人材の輩出に努めるべきである。研究者の評価に、PO・PDとしての経験を適切に評価するような体制の整備が望まれる。

- ・学術振興会のばあい、人文社会系研究の評価は必ずしも専門家によって行われてはいない。たとえば欧米文学専攻の教授がアジアの文学に関する研究を評価するなど。より直接関連する分野の専門家による審査を提言してはいかがでしょうか。

3. 日本における大学と研究開発独立行政法人の機関評価について

(1) 日本では、2000年代前半より、大学や研究開発独立行政法人を対象とした機関評価（法人評価や認証評価）が行われるようになりました。現在の評価について、以下のように感じられますか。大学と独立行政法人のそれぞれについて、当てはまる番号をご回答ください。なお、どちらかをよく知らない場合には、一方のみの回答で結構です。

	大学					独立行政法人				
	全く 思わ ない	あ ま り 思 わ な い	ど ち ら も 言 え な い	や や 思 う	強 く 思 う	全く 思わ ない	あ ま り 思 わ な い	ど ち ら も 言 え な い	や や 思 う	強 く 思 う
a. 各評価の実施目体が明確である	5	12	13	17	1	1	1	5	17	2
b. 評価方法の情報が透明になっている	7	12	16	12	1	2	6	8	9	1
c. 評価に対してどの程度の資料が必要か、指示が明確になされている	1	16	15	13	2	0	6	10	9	1
d. 形式的な報告が要請されることが多い	2	4	11	22	9	0	3	4	12	7
e. 評価結果は十分活用されている	6	19	14	7	2	4	4	9	9	0
f. 評価にかかる負担は多くない	16	21	5	4	2	3	14	5	2	2
g. 大学や機関のミッション・目標を踏まえた評価がなされている	5	13	18	10	1	2	3	5	16	0
h. 研究活動の質の向上へとつながっている	3	19	17	9	0	1	9	10	6	0
i. 教育活動の質の向上につながっている	4	19	13	11	1					
j. 大学や機関の自律的な運営が促進されている	4	13	21	8	2	1	5	12	6	2
k. 大学や機関の機動的・弾力的な運営が促進されている	4	13	21	9	1	2	2	15	6	1
l. 国民への説明責任が果たされるようになった	1	12	21	13	1	1	5	6	13	1

(2) 上記の内容も含めて、日本の機関評価全般について、どのような課題があると考えますか。以下にご記入ください。

- ・機関評価が永続的な形になっていない。大学のあらゆる機能を評価するのではなく、よりシンプルな形で、より実質的な評価が可能となるような工夫が要る。それには、大学への交付金との関係、社会に分かり易い形で評価を伝えることなど、評価自体の目的をより明確にすることが必要であろう。
 - ・評価作業に係る負担が大きい。
 - ・形式的な評価ではなく、本質的な評価ができる工夫がほしい。
 - ・第三者評価機関自体が日本では未熟である。
 - ・評価疲れ
 - ・評価主体がたこつぼの仲間によってなされ、しかも普遍的、国際的、客観的、数値的な研究業績が広く、高く認知されていない評価主体によってなされている。しかも個人の研究業績ではなく集団で評価するために、大きな大学、有名大学、凡百の大学を再確認するに終わっている。
 - ・機関評価の目標が、各大学の中期目標の達成度の測定にあるのか、評価を通じて分野別の研究業績等の水準向上にあるのか分りにくい。
 - ・民間研究機関に所属しており、あまり事情に詳しくありません
 - ・機関の評価については、評価機関が少なすぎる。また評価機関の評価者の能力をどのように均一化しているのか疑問がもたれる。
- 評価機関の評価がない限り、機関評価は意味がないのではないかと。
- ・特にありません。
 - ・評価は大学教育の質保障と研究活動の活性化、そして社会への説明責任を果たすためのものである。しかし、あまりにも評価資料作成に膨大な時間がとられ過ぎ、役員はじめ、教員たちは評価書作成に疲弊している。これでは本来の目的を果たすことができないのではあるまいか？各大学が、それぞれのミッションに照らし

て、どのように評価できるかを検証し、次年度への改善や展望が得られることが望ましい。評価のための評価ではなく、各大学のための評価としての位置付けを明確にすべき。作業量も軽減するため、評価項目もシンプルにしてはどうか。

- ・一定の基準での評価をする際にマイナスを減点していくスタイルが採られがちであり加点評価にしていくべきであると考え。つまり達成目標に達したかどうかで議論されがちな点に課題があると考え。
 - ・役所がする、役所のための、役所のしごとになっている。そう見られてもしかたがない一面があるように思えます。
 - ・特になし
 - ・認知度が低い
 - ・前は初めてということもあるであろうが、評価に必要な資料が何かがよくわからず、自己評価書の負担が多かった。しかも学部規模が全く違っても同じ文字数を要求するなどあまりにも形式的で、小さな部局ほど負担が大きかった。しかも、負担が大きかったにもかかわらず、評価結果はあまり予算等には反映されず、徒労感のみが残った。最初に掲げた実施目的は意味をなさなかったのではないか。
 - ・評価は「せねばならない」という意識でなされていることが多く、自発的でない。もっと、自分たちで問題意識を持ってやらないと、単に義務的にしか行っていないように思う。
 - ・評価される側としては、できるだけ良い材料を提出したいと考える結果、当該組織のエース研究者を前面に出すことが多く、そのような研究者に過剰に負担がかかる傾向がある。
 - ・似たような評価会議を毎年数回ずつ行っているの、その対応に疲弊している。結果として、非建設的で形骸化したものになっている。
 - ・目的を持った機関のミッション到達度の評価とその活用が不十分。評価に応じては、プロジェクト目的の調整や変更までも考慮すべき。
 - ・評価機関によっては、定量的あるいは精緻すぎる評価に偏って、大学の独自性や自主性が抑えられる傾向がある。
 - ・機関評価の位置づけ、活用の方法が明確になっていない。
 - ・定型化が進みすぎ、没個性化が危惧される。
 - ・教育、研究の成果が見えるようになるにはかなりの時間を要する場合が少なくない。特に、教育、人材育成は5年、10年を経て判断できるようになる。一方、現在の評価制度は3年、5年といった時間で成されるので、何処まで求める評価が達成されているか不明なことも多い。困難な課題ではあるが、データの公的な蓄積を図り、長期的なスパンでの評価について十分研究していく必要がある。
 - ・あまりにも形式的である。本来は 事務・機能的等の分野で、良い、普通、悪いと分け相対評価で、1/3, 1/3, 1/3に強制的に分類すべきである。(日本では、まあまあが多すぎる)
 - ・評価機関が求めている報告書フォーマットが適切か、評価方法が適切かなどをチェックする機関があるのか疑問。
 - ・評価のための評価となって、過大な負担を強いている。
 - ・評価が形骸化しており、それぞれの機関の特徴が評価に反映されない。また、膨大な資料を要求されるため、評価する側、される側に徒労感が認められる。
 - ・個々の機関評価における目的、法人評価では税金投入へのアカウンタビリティ、認証評価では教育機関としての最低レベル保証などを、評価者や評価機関が十分に認識できていない場合がある。このため、評価結果が評価目的に沿わないものとなっていることもある。異なる機関評価のために、同じようなデータの作成に研究者が翻弄されることもある。・基礎研究と応用研究のバランスをとることが必要。最近の出口指向は改善すべきである。
 - ・評価する側も大変でしょうが、評価される側の書類作成も大変です。このようなことを、日本全国で行う無駄に是非とも気付いてもらいたいと思う。
- このような大学評価システムがなくても、各大学、各部局は、競争的資金獲得のために成果を挙げる努力をしています。成果を挙げないと、優秀な研究者の獲得がままならなくなり、結果としてその部局は衰退するからです。大学評価で二重の評価を強いるのは、研究者の時間を奪うものです。書類作成の担当となった教員は、研究者生命が危ぶまれています。
- ・大学の特色や独自性を尊重した評価が少ないように思われる。
 - ・2004年の独法化後、最初は「評価疲れ」などという言葉がささやかれたが、少しずつ合理的になってきていると思う。
 - ・資料の準備に時間がかかりすぎる。評価に応じて機関が行った改善の成果に対する評価が欲しい。
 - ・評価にかかる時間は少なくないものの、効果は高く、ほぼ現状でよいと考える。
 - ・基本的に、大学評価・学位授与機構の評価方法は、国や地域から期待される役割が異なる個々の大学において、それぞれが自律性をもって個性的な取り組みができるように設計されたものである。評価方法を大学により設定することに問題はないと考えるが、異なる基準で得られた評価であるという認識のもとに結果の解釈を行うべきである。目的・目標の設定の高低によって評価結果が変わるため、評点に重点をおいて一律に比較すれば一部の大学に不満が生じかねず、機関評価の意義が薄れる危険性がある。自己評価書の作成のための作業の負担が大きいことは否めない。
 - ・研究開発独立行政法人は、大学等との連携が十分でなく、人事面での交流も不十分である。こうした状態は、研究開発独立行政法人における研究の活性化において大きな障害となっている。研究開発独立行政法人に対

する現在の機関評価は、こうした問題点に十分切り込んでおらず、機関評価の胚葉やり方自体を見直す必要がある。

・院生学生さんは毎年入れ替わっており、5か年計画の類は大学にはなじまないのでは？

(3) 上記の課題を改善していくために、機関評価のあり方について、日本学術会議としてどのような提言をしていくべきと考えますか。以下にご記入ください。

- ・双方に取って負担がより少ないシンプルで有効な評価法への改善を行うことを提言する・評価方法の簡素化や客観的なデータを中心とした評価を進めるべき。
- ・第三者評価機関による評価の高かった項目については、文科省が手厚い予算配分を行うなど、プラスの効果を得られる制度にするべき。また大学のミッションによっては、不十分な評価については、臨時教員定員増加や研究環境の整備などを考えるべきで、一律のアンケートによるネガティブな評価を与えるだけでは、はかえて現場の士気を落とし、害を及ぼすことも指摘して欲しい。
- ・評価負担の減少
- ・1) 評価主体を研究個人にすること、2) 評価主体の研究業績をあらざらいし、客観的、国際的、普遍的に数値的な基準によって立派な研究者と認められた人だけ評価主体にすること、3) 集団単位の評価や資金注入はしっかりとした正当をつけ、中央政府の最高指導者の政策介入・政策判断を必要とするというふう提案したい。
- ・評価が、各大学の教育研究業績を適切に反映し、各大学の個性ある発展を促進でき、適切な運営費交付金等の基盤的費用を算定できる評価システムを開発する必要がある。
- ・評価のガイドラインを作成し提言する。
- ・特にありません。
- ・各大学が、それぞれのミッションに照らして、どのように評価できるかを検証し、次年度への改善や展望が得られることが望ましい。評価のための評価ではなく、各大学のための評価としての位置付けを明確にすべき。作業量も軽減するため、評価項目もシンプルにしてはどうか。さらに文系理系など領域固有の評価基準の早急な策定が望まれる。
- ・各自教員の情報提供の負担軽減、より独自性を加点的に評価していく機関評価の再考が求められる
- ・日本学術会議が提言することが妥当か。そのほうが疑問に思えました。これまでの提言の処理のされかたを思うと、自主的な提言では実効性がない、といわれてもしかたがないのではないのでしょうか。
- ・特になし
- ・評価方法を何年も前から明らかにし、資料は毎年積み上げていけば自動的にできるものにしてほしい。また、教育機関は企業ではないので、売り上げ増の目標を掲げて邁進するといったやり方はよくない。評価の考え方を根本的に改め、各大学のミッションを達成しているかどうかを評価の基軸としてほしい。
- ・機関がどのような問題を抱えているのかを明確にし、それに対する評価を行うという方向付けを行わないと、今の方法は、どこかで作った「モデル」を使っているだけにすぎない。
- ・数年に一回、きちんとした国際評価を行い、あとは、極軽いものにすれば良い。学術会議としてどのような仕組みがいいのかを提案すべきであろう。
- ・評価に応じて、大学や機関のミッション変更までも含めた抜本的方策が打ちだせる枠組み作りが必要である。
- ・大学の独自性や自主性をもっと尊重し、個性ある大学として発展していくことをバックアップしていくような評価方法も重視すべきである。
- ・機関評価の目的を明確にすることを提言すべきである。
- ・組織または機関の発展にとって何が大事であるかを考えた評価システムの構築が大事である。このことは組織または機関の目標を何処に置いているかを考慮した評価システムが必要であることを主張すべきである。
- ・分野別に、相対評価を導入し、強制的に、良い、普通、悪いを 1/3, 1/3, 1/3 に分類する。
- ・報告書は大部のものとなっているが、本当に必要な報告なのか疑問であり、大部分は、各大学のそれぞれの組織が公表しているものが多い。評価機関が必要とする情報について、標準化したフォーマットに従って Home Page など随時公表させ、報告書はそれらを引用する形で、報告書の簡略化を真剣に検討すべきである。
- ・実行ある評価となっているかを常に見直すべきである。
- ・評価資料の簡素化と機関の特徴が反映される評価システムの導入を提言すべき。各年度の資料提出等は廃止すべき。
- ・評価の目的、実施方法などを評価者に対して教育することが必要である。また、この経費を評価に不可欠な経費として認めることも重要である。機関評価のために、各研究機関においてデータベース化をした対応しているが、評価内容の変更に伴い過去に遡って評価データの作成を再構築しなければならなくなる。既存のデータの有効活用など、被評価機関の作業負担が低減するように図るべきである。
- ・基礎研究の大切さと裾野の拡がりをもっと行うように提言していく。
- ・機関評価の中止を提言すべき。
- ・全ての項目を網羅的に評価することを止めて、各機関の特色・独自性を中心にして評価を行うようにすべきである。
- ・評価は、それぞれの機関がより改善され力を増していくためのものであり、その面を強調する評価法につい

て提言していただきたい。

- できるだけ同じ評価者が継続して評価を行う。
- 評価結果の集計や提示の仕方を工夫すると共に、評価指標に関する十分な説明がなされるよう留意する必要があると考える。大学内での評価作業を専門的に支援する部署を設置するなど、評価に伴う負担を軽減するようなシステム整備が望まれる。

4. 日本の研究評価システム全体について

個人評価、研究課題の評価、大学・研究機関の評価、ならびに、研究開発の政策・施策評価を含めて、日本の研究評価システム全体のあり方についてお聞きします。

問1 評価システムの効果

(1) 現在の日本の評価システムは、全体として以下のことに貢献していると思われますか。当てはまる番号をご回答ください。

	全く思 わない	あまり 思わな い	どちら とも言 えない	やや 思う	強く 思う
	1	2	3	4	5
a. 研究活動の量の拡大	1	14	17	24	1
b. 研究活動の質の向上	4	16	23	14	0
c. 研究者の意欲の向上	5	13	28	10	1
d. 競争的で開かれた研究環境の創出	1	10	23	22	1
e. 独創的な研究課題の発掘	3	30	17	6	1
f. 新領域や学際領域の創出	3	25	20	8	1
g. 国際的な競争力の強化	3	24	21	8	1
h. 若手研究者の育成	3	17	24	11	2
i. 国民からの理解と支持の獲得	3	17	24	12	1
j. 研究活動の効率化	7	26	16	6	2
k. 研究成果の国民・社会への還元の迅速化	4	27	14	11	1

(2) 上記の内容を含めて、評価システムの導入により得られた効果として、どのようなものが重要と考えますか。以下にご記入ください。

- ・透明性
- ・教育研究活動の透明化
- ・得られたものは少ないので、重要なものを見つけることができない。問題設定自体が評価は善であるとの前提に立っていること避難されるべきである
- ・研究分野の中でとりくむ主題、方法、そして自らの力量を比較考慮して焦点をあてて持続的な工夫努力をするというメンタリティ（心性）を生み出しているのではないかと
- ・研究活動の量の拡大、新領域や学際領域の創出を促進した。
- ・短期的成果についての評価が重視されるようになった
- ・現状の所属機関における評価システム導入に関しては、「効果が得られているのかどうか」まったく認識できていない。
- ・現行の評価システムによりプラスの効果が得られたとは考えにくい。むしろ、小さな業績を数多くあげることによって小粒の研究者が多くなっているのではないかと心配している。最近、日本でノーベル賞を取る学者が増えているが、その先生方は現行のような評価システムに煩わされることなく「じっくり」と研究にとりくめた環境の下で挙げた成果が認められたのではないかと。業績競争を煽るような評価システムは学術の振興にとってマイナス面が多いことにも配慮が必要である。
- ・短期に成果をあげられる研究に重点が移った。文系の時間のかかる研究がやりにくくなった。
- ・研究成果の公開による研究の質の向上
- ・各部署がおこなう個人評価は機能しています。客観評価と外部評価、その2点が重要です。研究者・教育者の個人を評価するということで生まれる自律的な態度もある。しかし大学がする部署の評価レベルとなるとまだあまり機能していないのではないのでしょうか。これはもっときっちりしたら効果があるいし、意義もあるでしょう。国やその機関がする大学の評価というのは無駄です。また、そういうことをすべきでない。無駄なことをしています。
- ・特になし
- ・明確に研究対象がはっきりしている既存の研究テーマの研究については現在のやり方は効果があるが、ブレークスルーは生まれにくいであろう。何がブレークスルーに結びつくかの予測は無理で、研究の多様性を確保できるようなシステムにすべきである。
- ・評価システムを導入したことにより、研究を計画的、効率的に行うようになった。

良し悪しは別として、研究者間に優劣がつくようになったために、明らかに研究に不向きな部分を切れるようになった。

- ・研究の質の向上、新領域の創出（消えかけている）
- ・芽がある研究を効率的に推進・発展させることには効果があったと思われる。
- ・現行の評価による効果はほとんど見られていない。
- ・どの様な観点で何か課題であるかを考える研究者・教育者の育成
- ・透明で公平さが必要である。特に評価者の評価が必要である。
- ・競争的研究環境
- ・研究の質と量の改善には貢献している。
- ・競争的環境の醸成には一定の効果が認められる。
- ・評価システムの導入により、研究者の時間が劣化している。
- ・国民が評価結果を HP 等でみることが出来るようになり、結果として各研究分野は透明性を示すことになった反面、研究者は研究に没頭出来なくなってしまった。
- ・競争的な環境が出来上がった点。機関内での定員配置や研究スペースを流動的に変えることができた点。
- ・研究活動に対して内外から評価を行っているということを、国民・社会に対して示すことができたこと
- ・非常に悪いところを訂正する効果はあったと思うが、世界的なレベルの研究部門にとっては迷惑であったらと思う。
- ・若手研究者の育成が重要であることが認識されたこと。
- ・教育者・研究者に評価されているという自覚を植え付けたこと。
- ・研究活動の活性化が促された。目標を設定し自己評価することの重要性が認識された。他大学、他科、他研究者と比較することにより、現状の水準を把握し、活動の適切性を振り返ることができた。
- ・国民・社会への還元の迅速化。その評価方法はまだ不十分です。

問2 現在の評価システムの課題

(1) 現在の日本の評価システムは、全体として以下のような課題があると思いますか。当てはまる番号をご回答ください。

	全く思 わない	あまり 思わな い	どちら とも言 えない	やや 思う	強く思 う
	1	2	3	4	5
a. 多数の種類の評価に対応する負担がある	0	1	7	24	25
b. それぞれの評価の頻度が多い	0	3	10	24	20
c. 個々の評価が過度に精緻になっている	0	0	10	35	12
d. 同じ研究対象が異なる評価によって重複して評価されている	0	2	19	23	13
e. 形骸化した評価が多い	0	2	13	24	18
f. 被評価者に徒労感が生じている	0	2	5	23	27
g. 競争的環境のもとで評価を受ける側の対応が過剰になっている	0	3	11	28	15
h. 学問分野ごとの特徴が十分に反映されていない	1	2	18	15	21
i. 落ち着いた研究を行にくい状況がある	0	1	8	25	23
j. 独創的な研究を行にくい状況がある	0	4	12	25	16
k. 論文が書きやすい分野に研究者が移動している。	1	4	12	26	14
l. 評価の方法が未熟である	0	2	15	24	16
m. 大学や研究機関での評価実施・支援の体制が不十分である	0	5	12	26	14
n. ピアレビューアーの育成が必要である	0	2	8	23	24
o. 評価の設計を行える専門人材が不足している	0	1	6	21	29

(2) 上記を含めて、現在の日本の評価システムには、どのような課題があると思いますか。以下にご記入ください。

- ・未だ評価の歴史が浅く、経験知が少ないこと
- ・多様な評価システムによる評価疲れ
- ・量だけでなく、質を評価する必要があると思われる。
- ・日本での研究評価は大学や独立行政法人より企業が先行したため、企業の実績を参考にすべきである。単に企業からの人を評価委員に入れるような形式的なものでは意味がない。
- ・担当する教員に負担が偏る。簡素化が必要。頻度が多すぎる。評価委員の選出方法が不透明（適切な評価能力と見識が必要）
- ・まだ、評価システムが定着しているとはいえ、仕組み作りも途上であると思う。
- ・研究者の評価は、業績によるのであって、自己目標の設定やその自己評価など無駄
- ・評価主体の徹底的な調査が必要である。普遍的、国際的、客観的、数値的基準で評価主体にすべきかどうかをしっかりとした調査をしていくことが先行する。その能力も権威も信用もない評価主体が、なにか分からないようなたこつばの基準で評価をしているところが現行の最大の問題である。これを早急に変えないと、科学技術大国とか学術文化大国の目標は冗談に終わる。
- ・分野によるであろうが、落ち着いて良質の研究を行いにくくなった感が否めない。また、査読システムがさほどうまく機能しているとも思えない。難しいことではあるが、ピアレビューアーの育成が必要である。
- ・アメリカ的な評価法に依拠するのではなく、日本の文化や価値観に立脚した評価システムを考えるべきである。上記（1）の評価でおこなったように、現在の評価システムはまったく日本人の心性にあっていない。業績評価についての日本的システムとはなにかを考えるべきでしょう。
- ・落ち着いた研究を行いにくい状況になった。特に学問分野毎の特徴を反映した評価システムの構築が喫緊の課題である。
- ・大学における評価システムそのものの研究が未だ十分とは言えない。
- ・メタレベルの評価が存在しないことが最大の課題でしょう。つまり、評価した人の責任を問うことです。評価することは良いことです。しかし、だれがそれを評価したのか。評価したことの結果が問われないシステムになっている。明確なリーダーシップを与えると同時に、評価した結果、それがうまくいったかどうかを数年後に検証するシステムが必要です。いまは、個人や、部局や、大学や、研究課題が評価されて、そのフォローがされていますが、その評価を下したものへの評価結果のフォローと責任を問うシステムがありません。
- ・評価が独立したアカデミアの専門集団によって行われておらず、その制度や人事についても組織的対応がなされていない。NSF、NIHなど米国のような先進的な組織制度の設計の理念がないように思われる。
- ・研究評価のための人材養成は喫緊の課題である。このままでは、Thomson, Elsevia など海外の調査機関に評価までも牛耳られる可能性がある。
- ・ピアレビューアーが不足している
- ・同じ研究対象が重複して評価されることは評価基準が違うのであれば、むしろ多様性が生まれるので悪いことではない。ただ、優秀な研究者が評価にばかり時間をとられていることは確かである。
- ・米国の評価は、その次の年度のサラリーに対する評価で、昇給率がそれにより決まる。日本の場合は、評価がどこに使われるのかが明確でない。
- ・欧米で行われていた評価の仕組みをそのまま持ち込んだ感があるので、日本の社会構造と制度にマッチしていない。
- ・レビューアーの見識のレベル（世界中でも問題であるが。）。ピアに限らない伯樂的レビューシステムの導入と存続
- ・現在の評価システムは、全体として細かすぎ、また短期的視点に偏る傾向がある。
- ・評価のための評価になっている感があり、PDCAサイクルへの寄与がほとんど見られない。何のために評価をするのかを明確化すべきである。
- ・課題を如何に解決するかに評価の中心があって、何が課題であるかの評価システムの構築が望まれる。
- ・仲間同士、「村」同士の評価を一斉に行われて、評価者と同じ、同一大学の評価は、評価者を外すことが重要。たとえば、東大研究者の評価に東大の評価者を与えない。東大が多すぎる。（現在は、仲間同士の評価になっている）。
- ・大量の提案書・報告書を読まされる研究者の負担軽減
- ・全国一律的な評価でなく、先端的研究機関への評価と教育主体機関への評価とを区分して実施するべきである。
- ・質より量の評価で、挑戦的な研究が少なくなっている。
- ・評価自体が我が国では新しい試みであるために、評価の実施方法が未熟である。評価の目的意識も低く、何のために実施しているか評価者が把握できていない場合もある。また、米国大学と比較すれば、研究機関内に評価支援を行う研究補助者や事務職などが非常に少ない。一方、被評価者（機関）の側も、何のために評価を受けなければならないかを把握し切れていない場合もあり、評価による改善効果を狙ったものが逆効果になっている部分もある。
- ・余りに多い評価に、研究者はうんざりしており、研究をするどころではなくなっている。研究の方向性を考えるより、書類作成が重要となっている。評価者の側に立つと、あまりに多い評価のため、書類に目を通しきれず、通り一遍のことで済みます傾向があり、本当の評価になっていない。
- ・独創的な研究をやり易くする環境が整えられているかどうかをチェックする評価システムが大切である。

- ・研究評価の目的、評価システム構築の論理、評価基準が不明瞭であること
- ・評価は重要な業務であり、**supporting staff** が必要である。論文を書くべき人物が事務書類を書いている。
- ・評価を適切に行える人材が不足している。
- ・評価者の育成が不十分で、特定の人間の負担が大きい。
- ・大学における研究活動の評価については、ピアレビューの導入が望ましいとされているものの、その具体的な運用に関する議論が十分になされたとは言い難い。国立大学の法人化に伴い、外部評価機関による大学の評価が行われ、大学の研究活動の方向性が左右されるようになってきた。また各大学においても、教員や研究者の評価システムが急速に導入されつつある。また、外部研究費の配分における評価の質の確保も必要とされる。そのような複数の評価が展開されているなかで、評価に費やされる研究者の時間と労力の増大、また複数の評価の不整合によりシステムの矛盾を引き起こす可能性が課題であると考えられる。

問3 上記の課題を解決するために、日本学術会議として、どのような提言をすべきと思われますか。以下にご記入ください。

- ・過去の評価法をしっかりと再評価して今後に備えること。海外の評価法をよく参考にして、良いところを積極的に取り入れること。
- ・評価システムの簡素化と統一化
- ・大型の研究に予算が得られる機会が増えたことはよいが、一方では、すぐに結果がでない長期的な、基礎的な研究に対する予算が減少する可能性がある。広い分野にわたってよい研究ができる環境ができるように支援してほしい。
- ・大学や独立行政法人内で企業の成果評価の実績を参考にして、評価方法を見直すべきである。
- ・評価のシステムを統一し、業績情報などは重複して調査しないようにすべき。分野ごとに、適切な評価の基準と方法を策定すべき。評価の結果がプラスの効果を持つような制度設計が必要。
- ・評価の負担を最小限にとどめる方策
- ・研究のための資金投入と教育のための資金研究がごっちゃまぜにされているため、研究向上も教育向上も思ったほど効率が上がっていないのが非常に問題である。研究は個人単位の申請と評価、教育は集団、つまり大学・学部単位の評価、大学院の博士課程では研究と教育の視点の両方必要であるが、研究（**principal investigator**）の学術業績が世界でも認められると普遍的、国際的、客観的な指標で明示的に認められない場合は大学院博士課程の資金投入はないものとする。
- ・萌芽的研究の促進や優秀な若手研究者の発掘・育成を可能とする評価システムの開発の要がある。
- ・研究活動の評価は研究者個人で行うべきものではないかと思う。学問分野ごとの特徴が十分に反映されない評価システムのもとで査定した業績量に基づき、昇格や給与・特別手当などの経済的処遇の判断指標にしている点に危惧を感じている。多くの大学の評価の実態と、評価システム導入後の教育・研究環境や教育・研究活動の検証を行い、改善策を探ることが喫緊の課題である。
- ・上記のような、評価そのものの評価、という視点を入れてください。
- ・NSFのような組織をJSPSとは独立して設立し、構成員は大学や研究所の教員、名誉教授から採用すればよいと思われる。
- ・特になし
- ・退職した研究者をピアレビューアーとして採用することを考えた方がよい。
- ・結局、学術に対する予算を増やしてもらえないのではないか。
- ・何のための評価なのか（サラリーなのか、勤務態度なのか、目的達成の評価なのか）の目的をはっきりさせる。
- ・上記問題点を指摘した上で、日本型の評価システムの開発と運用を提案すべきであろう・レビューアーの見識の高さが必要。ピアに限らない伯楽的レビューシステムの導入と存続が必要。
- ・今後はもう少し中長期的視点に立った、定性的評価も取り入れていくべきである。
- ・評価の専門家の育成が必要であることを提言すべきである。
- ・各学術分野において何が課題であるかを提言し、科学技術の解決すべき方向性を示すことが学術会議の役割と考える。
- ・評価者の厳正な選出。
- ・問2（2）に記したように、選考手順の変更を検討する。
- ・評価頻度を見直すとともに、教育研究機関の基盤研究費の拡充を傾斜配分で行うことを強く要望する。また、先端的な研究機関へは、国際的な競争力の確保のために、重複資金配分を排除した上で、集中選択的研究資金配分が必要である。
- ・第三者評価の導入と、真に新たな成果のみを評価するシステムが必要。論文数とかIF値を過度に重視しない評価が必要。分野の特徴を重視することも重要。
- ・評価を成熟させるための予算措置が不可欠。評価を的確に実施できるように、評価機関、評価者共に教育する必要がある。被評価者には、評価の目的を明確に示すことを徹底し、安易かつ成果のでやすい研究へ偏ることなく高いモチベーションを保って優れた研究を推進できるように、あるべき姿をわかりやすく提示する。評価結果の利活用について、優れた研究を推進できる環境改善など明確な意識を持たせる。など
- ・研究費の拡大とポストクのポジションの拡大。

- ・評価が何重にも重ならないように、効率の良い評価システムを構築することが、日本の学問のために必須である。
- ・研究評価の統括機関を設置して、専門人材を投入することによって、質の高い評価が行えるようなシステムを構築すべきである。
- ・日本での研究のあり方や方向性の議論と呼応した、研究評価の目的、評価システム構築の論理、評価基準
- ・総人件費を抑制し、また一般管理費も圧縮しながら素晴らしい研究をしろというのは無理であることを事実
- ・に即してレポートしていただきたい。
- ・米国 NIH が行っている Study Section 方式を取り入れる。
- ・評価者の育成を図る。
- ・ピアレビューに関しては、評価の質を上げ、公平性や透明性を高める上で、客観的な評価指標の確立が必要不可欠である。また、ピアレビューによる研究評価については、評価結果が国民から見えにくいため、積極的な情報発信をおこない理解を促すことが必要である。評価システムの整備や効率化を通して、研究者の評価に関わる負担を軽減化すると共に、評価システムの不整合を回避する必要がある。

5. 回答者ご自身が昨年1年間に評価作業に用いた時間の実態について

回答者ご自身が昨年度の1年間(平成22年4月～平成23年3月)に、評価者、および、被評価者として用いた作業時間についてお聞きします。

問1 評価者としての作業時間

(1) 昨年度1年間に何らかの評価を行う側(評価者)になられたことがあった場合に、下記の評価の種類ごとに、評価作業に用いた日数のおおむねの合計値をお答え下さい(1日に満たない部分は小数で回答ください)。

評価の種類	例	2. 5日
a. 所属機関における教員・研究者の 個人評価		3.5日
b. 資金配分機関や府省における研究課題の 事前評価(採択審査)		5.5日
c. 資金配分機関や府省における研究課題の 中間・事後評価		3.5日
d. 大学や研究機関の 第三者評価(認証評価や法人評価)		2.4日
e. 大学・研究機関自身が実施する 外部評価		2.4日
f. その他		2.1日

(2) 上記で、昨年度、特に評価に多くの日数をかけた特別な事情がありましたらご記入下さい(たとえば、資金配分機関でプログラムオフィサーを務めていた等)。

(略)

問2 被評価者として評価に対応した時間

(1) 昨年度1年間に、回答者個人、回答者が実施した研究課題、所属機関が評価を受けるための対応にご自身が用いた日数のおおむねの合計値をお答え下さい。

評価の種類	例	2. 5日
a. 所属機関における教員・研究者の 個人評価		1.7日
b. 資金配分機関や府省における研究課題の 事前評価(採択審査)		3.6日
c. 資金配分機関や府省における研究課題の 中間・事後評価		3.2日
d. 大学や研究機関の 第三者評価(認証評価や法人評価)		2.1日
e. 大学・研究機関自身が実施する 外部評価		1.7日
f. その他		1.0日

(2) 上記で、昨年度、特に評価を受ける対応に多くの日数をかけた特別な事情がありましたらご記入下さい(たとえば、大学の自己点検・評価委員であった等)。

(略)

(3) 評価を受ける負担について、どのように思われましたか。当てはまる番号をご回答ください。

	全く思 わない	あまり 思わな い	どちら とも言 えない	やや 思う	強く 思う
a. 全体として、評価への対応に要する時間は多くない	7	18	16	11	0
b. 各評価の実施目的を考慮すれば、適切な負担である	5	16	13	16	2

(4) 実際に負担を生んだ要因としてお気づきの点があればお書き下さい。

- ・自分の仕事と思っているので、多くの負担とは思わない
- ・記入時間
- ・評価基準が明確ではなく、いろいろな可能性に配慮しての評価書づくりに時間がかかった。
- ・データベース等が不十分であるために重複した評価が多い

- ・たぶん「質問紙法」というアンケート調査法に精通していない人がアンケートしている。このアンケートも無用に長すぎます。
- ・重複して似た書類の評価をさせられることが多い。
- ・同様な内容について繰り返し、違う書式で回答せねばならない
- ・評価は毎年行われているのではなく、重い評価ある年は20日以上費やす羽目になった。・評価の基準がギリギリまで示されないため、寸前で、さまざまな資料を準備しなければならない。
- ・同じような項目を違う形式で違う機関による評価の重複
- ・教育関係についても競争的資金制度が導入され、それらの評価に関して、評価書、非評価者としての双方において負担が増している。
- ・資料の収集と作成の準備。
- ・事前準備に過剰対応と思える資料作りを求められることがあった。
- ・評価結果が成果として反映されないことの徒労感、評価者が専門家でなく説明に多くの時間を要する。
- ・とくになし。
- ・質的評価を要する場合の記述がやさしくない。

6. 回答者個人の情報について

回答者ご自身の情報について、可能な範囲でお答えください。

(1) 現在の所属組織の種類

- | | | |
|----------------|---------------------------------|-------------|
| 1. 国立大学法人 (32) | 2. 大学共同利用機構 (1) | 3. 公立大学 (1) |
| 4. 私立大学 (7) | 5. その他の高等教育機関 (2) | |
| 6. 独立行政法人 (8) | 7. 民間企業・公益法人 (4) | |
| 8. その他 (2) | 9. 所属組織なし (0(「名誉教授」は当該大学へ算入した)) | |

(2) 年齢

- | | | |
|---------------|---------------|--------------|
| 1. 30歳代以下 (0) | 2. 40歳代 (0) | 3. 50歳代 (15) |
| 4. 60歳代 (42) | 5. 70歳代以上 (0) | |

(3) これまでの研究職（高等教育機関での教育職を含む）としての活動期間をお答え下さい（研究職のみのご経歴の方は卒業・修了後から現在までの年数をお答えください。研究職以外の職歴がある場合は、それを除いてお答えください）。

回答 平均 33.5 年（最短 15 年～最長 45 年）

(4) ご自身の研究分野を、科研費の細目（あるいはそれに準ずるレベルの自由記述）で最大3つまでお答えください。なお、科研費の細目表は以下で閲覧可能です。

http://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/03_keikau/data/h23/download/j/05_1.pdf

科研費分野ごと集計	回答数
総合領域	6
複合新領域	2
人文学	2
社会科学	12
数物系科学	6
化学	0
工学	12
生物学	1
農学	3
医歯薬学	11
分野記入無し	2

(5) 現在（本年度）の研究資金の状況（おおむねの合計値）についてお答えください。現在、研究資金を得ていない場合は「0」としてください。

研究資金の概ねの額

所属機関から一律に配分される研究費

所属期間内で競争的に配分（応募・採択）された額

競争的資金制度により配分された資金

委託・共同研究費（上記の競争的資金制度による委託を除く）

その他

	中央値	平均値	最小～最大
所属機関から一律に配分される研究費	20万円	448.4万円	0～20,000万円
所属期間内で競争的に配分（応募・採択）された額	0円	86.2万円	0～1,000万円
競争的資金制度により配分された資金	200万円	3005.5万円	0～90,000万円
委託・共同研究費（上記の競争的資金制度による委託を除く）	0円	455万円	0～10,000万円
その他	0円	91.5万円	0～1,500万円

以上です。ご協力ありがとうございました。