

(案)

提 言

我が国の研究評価システムの在り方
～研究者を育成・支援する評価システム
への転換～



平成24年（2012年）〇月〇日

日 本 学 術 会 議

研究にかかわる「評価システム」の在り方検討委員会

この提言は、日本学術会議 研究にかかわる「評価システム」の在り方検討委員会の審議結果を取りまとめ、公表するものである。

日本学術会議研究にかかわる「評価システム」の在り方検討委員会

委員長	室伏 きみ子	(第二部会員)	お茶の水女子大学大学院/理学部教授
副委員長	笠木 伸英	(連携会員)	東京大学名誉教授、独立行政法人科学技術振興機構 上席フェロー
幹事	金子 元久	(第一部会員)	筑波大学大学研究センター教授
幹事	林 隆之	(連携会員)	独立行政法人大学評価・学位授与機構准教授
	大沢 真理	(第一部会員)	東京大学社会科学部研究科教授
	白田 佳子	(第一部会員)	筑波大学大学院ビジネスサイエンス系教授
	清水 孝雄	(第二部会員)	東京大学大学院医学系研究科特任教授 (理事・副学 長)
	満屋 裕明	(第二部会員)	熊本大学大学院医学薬学研究部教授
	家 泰弘	(第三部会員)	東京大学物性研究所教授 (所長)
	巽 和行	(第三部会員)	名古屋大学物質科学国際研究センター教授 (センタ ー長)
	相原 博昭	(第三部会員)	東京大学大学院教授 (理学系研究科長)
	安西 祐一郎	(連携会員)	独立行政法人日本学術振興会理事長
	今西 祐一郎	(連携会員)	人間文化研究機構国文学研究資料館館長
	馬越 佑吉	(連携会員)	大阪大学名誉教授
	藤井 孝藏	(連携会員)	独立行政法人宇宙航空研究開発機構宇宙科学研究所 教授 (副所長)
	本間 研一	(連携会員)	北海道大学名誉教授

報告及び参考資料の作成に当たり、以下の方々にご協力いただきました。

小安 重夫 慶應義塾大学医学部教授、日本学術会議学術システム研究センター特命担当主任研
究員

齋藤 経史 文部科学省科学技術政策研究所 SciSIP 室 (併) 第1 調査研究グループ研究員

本件の作成に当たっては、以下の職員が事務を担当した。

事務	石原 祐志	参事官 (審議第二担当)
	齋田 豊	参事官 (審議第二担当) 付参事官補佐
	増永 俊一	参事官 (審議第二担当) 付専門職
	片桐 悠志	参事官 (審議第二担当) 付専門職付

調査 中島 由佳 上席学術調査員

要 旨

1. 作成の背景

我が国では、この 15 年の間に研究にかかわる評価システムが本格的に導入され、一定の効果が認められている。しかし他方では、評価に対応するために研究者は多くの時間とエネルギーを費やさざるをえず、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招いているとの指摘もある。そのため、改めて現在の評価システムの問題点を明らかにし、その在り方を検討する必要がある。

2. 現状及び問題点

本委員会では、現在の我が国の研究評価システムの課題と、日本学術会議が提言すべき内容について、日本学術会議会員に対するアンケート調査を実施した。その結果、我が国の評価システム全般に関して、多くの課題が浮き彫りになった。特に、研究者の評価負担が大きく、徒労感を招いている状況があるとの回答は 9 割にのぼり、研究活動が短期志向になりがちといった弊害も懸念されている。また、評価を適切に設計しうる人材の確保、ならびにピアレビューアーの育成とその選定の透明性確保も、8 割が課題であると回答している。

各種の評価についても以下のような課題が挙げられた。すなわち、教員や研究者の個人業績評価については、評価の実施目的や評価結果の活用方策が明示されておらず、教員・研究者の多様な活動内容や属性に配慮した評価項目・基準の設定に適切さを欠く。研究課題評価については、研究活動や成果・インパクトの多様性に配慮した評価基準となっていない。大型の研究課題等の評価者の選定も透明性・公平性の点で課題が残されている。さらに、各種の研究資金制度や研究開発プログラムに対する評価はいまだ十分に行われておらず、競争的資金制度の全体構成や基盤的資金とのバランスの適切性の検証といった施策・政策レベルの評価も、今後の課題である。機関評価においては、評価負担の軽減や評価目的の明確化を図り、大学等の独自性を十分に考慮した方法を確立する必要がある。

これらの課題に鑑み、各種の評価の目的と評価結果の活用方策の明確化が不可欠であり、現在の研究評価システムをその有効性や効率性の面からメタ評価することが必須である。

同時に、評価を研究活動に対する公的資金支出の説明責任を果たすことにのみ焦点をおくのではなく、我が国の科学者コミュニティや科学・技術政策における課題解決を促進するための一手段として設計することが必要である。本提言では、評価を通じて研究者を育成し支援していく点に焦点を置き、とりわけ、次代を担う若手研究者の育成・支援やそのための環境改善に資する評価システムの在り方を検討する。現在の個人評価の方法は、特に若手の教員や研究者を短期的な研究へと向かわせる懸念があり、ポストドクターにとっては評価と任期更新や就職等のキャリア形成との関係が明確でない。課題評価においても若手研究者を支援する視点が不十分であり、また機関評価では、大学や研究機関における若手研究者の研究環境整備や若手研究者育成への取り組みが評価基準として十分に設定されていない現状がある。これらの課題に対する改善策が求められる。

3. 提言の内容

(1) 研究評価システムのメタ評価の実施

① 国の研究評価システム全般

- ・国は、研究にかかわる各種の評価システムの必要性や有効性、効率性等に関してメタ評価を実施する。それを通じて複数の評価の統合・廃止や、独立した評価組織を設置することも視野に入れて、検討を行う。
- ・国や資金配分機関は、評価結果の活用方法を事前に設定し、そのために必要な評価システムを構築する。評価が研究者・研究機関へのインセンティブにつながり、研究活動や施策の改善へと結びつくように設計する。
- ・国、資金配分機関、評価機関は、ピアレビューアーの育成方策や選出の透明性・公平性、評価の設計を行う専門人材の育成方策を検討する。

② 教員・研究者の業績評価

- ・大学や研究機関は、個人評価を実施する目的を改めて定義し、評価結果の活用方法を明確にする。また、業績評価の有効性を検討し、定期的な見直しを行う。
- ・大学や研究機関は、教員や研究者の活動や年齢・経歴等の属性が多様化している現状を踏まえ、複合的な視点を含む評価方法を採用する。

③ 研究課題の評価

- ・国や資金配分機関は、研究の不確実性やリスク、研究課題の多様性、研究成果がもたらすインパクトの多様性を踏まえた評価方法や評価基準の在り方を検討する。
- ・国や資金配分機関は、評価者の選定基準を明確に設定して公表するなど、評価者選定の透明性を確保する。利益相反や国際的評価などに留意し、海外の評価者も積極的に採用する。また、評価者向けのガイドラインを作成するなどして評価者の育成を図る。
- ・大型競争的資金による研究活動については、俯瞰的視点からその公平性・透明性を確保するために、国および資金配分機関は、日本学術会議などの独立した組織に評価委員の選定・委嘱を依頼して評価を実施することも検討する。

④ 研究資金制度やプログラムに関する政策評価

- ・国は、研究開発への資金助成制度や、複数の研究課題（プロジェクト）等から構成される研究開発プログラムを対象とした評価を充実させ、制度やプログラムの有効性を検証し、その改善へとつなげていく。
- ・国は、競争的資金制度の全体構成や基盤的資金とのバランスの適切性に関する施策・政策レベルの評価を実施し、研究活動への国の資金配分制度の全体構成の検討へつなげる。

⑤ 大学と研究開発独立行政法人の機関評価

- ・国や評価機関は、評価目的を明確化し、その目的のために必要な評価設計を整備することにより、評価負担を軽減する。
- ・国や評価機関は、個々の大学や研究機関のミッションに照らし、その独自性を尊重した評価をより一層推進する。

(2) 若手研究者の育成・支援に資する研究評価システムへの転換方策

① 若手研究者の個人評価の在り方

- ・大学や研究機関は、若手の教員・研究者を短期的に結果の出やすい研究へと誘導することなく、挑戦的な研究の実施を促進するような評価方法を構築する。
- ・大学や研究機関は、若手研究者の経歴・年齢・国籍などの属性が多様化している状況を踏まえ、それらに配慮した評価制度を構築する。
- ・大学や研究機関は、個人業績評価結果を常勤の若手教員・研究者の処遇や資源配分へと反映するなど、評価結果の活用方策を事前に設定する。
- ・大学や研究機関は、安定的な資金を確保する努力を行うことでテニユアトラック制度を構築し、任期付き教員・研究者やポストドクターが評価結果に応じてテニユアが獲得できるように努力する。

② 研究課題の評価における若手研究者育成の視点

- ・国や資金配分機関は、研究課題においてポストドクターや博士課程学生に提供されている処遇や研究環境を確認する。それとともに、若手研究者が自立した研究者に成長して、多様なキャリアへと進めるよう支援する活動を積極的に評価する。
- ・国や資金配分機関は、若手研究者が応募する競争的資金制度においては、若手研究者を育成するために、評価者からのコメントの通知や本申請前の予備申請を通じた事前相談などの実施を検討する。

③ 大学・研究機関の評価における若手研究者育成の視点

- ・国や評価機関は、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し、その改善を推進する。
- ・国や評価機関は、大学・研究機関の活動状況の評価において、若手研究者の研究環境や各種の育成・支援方策についても評価を行う。また、ポストドクターの大学・研究機関内での位置付けが明確化されていることを確認し、キャリア開発のための方針策定や取組を積極的に評価する。

目 次

1. はじめに	1
2 我が国の研究評価システムの現状と検討すべき課題	3
(1) 国の研究評価システム全般	3
(2) 教員・研究者の業績評価	5
(3) 研究課題の評価	6
(4) 研究資金制度やプログラムに関する政策評価	8
(5) 大学と研究開発独立行政法人の機関評価	9
3. 若手研究者の育成・支援に資する研究評価システムへの転換方策	12
(1) 若手研究者の個人評価の在り方	13
(2) 研究課題の評価における若手研究者の育成促進の視点	15
(3) 大学・研究機関の評価における若手研究者育成の視点	16
4. 提言	19
(1) 我が国の研究評価システムにおいて検討すべき課題	19
(2) 若手研究者の育成・支援に資する研究評価システムの転換方策	20
<参考文献>	22
<参考資料1> 委員会の審議経過	24
<参考資料2> 日本学術会議会員アンケートの送付状	26
<参考資料3> 日本学術会議会員アンケート	27
<参考資料4> 日本学術会議会員アンケート調査結果の概要	38

1. はじめに

かつて「研究評価」という語で想起されるものは、論文をジャーナルに掲載するための査読や、教員・研究者の採用・昇進のための評価、研究課題（プロジェクト）の申請に対する採択審査が中心であった。しかし、現在では、大学や研究所を対象とした機関評価が行われ、研究課題については事前・中間・事後・追跡評価が実施され、研究助成制度や事業の評価も行われている。2009年に大きな話題となった「事業仕分け」も研究にかかわる評価の一形態と見ることもできよう。

我が国の研究評価システムがこのように多様なものとなったのは、1997年以降である。1995年に科学技術基本法が施行され、翌年には第一期科学技術基本計画が策定された。第一期基本計画では、国の科学・技術関係経費の総額を5年間で17兆円まで増額することを要求するとともに、研究開発の活性化を図るために厳正な研究評価を実施することを求めた。その結果、1997年に「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」（以後、「大綱的指針」という。）が内閣総理大臣決定された。その後、大綱的指針は名称を変えつつ改訂を繰り返し、2008年には第四版が作成されて、我が国の研究評価システムの全体枠組みを定めるものとなっている。

一方で、政策評価法（「行政機関が行う政策の評価に関する法律」）が2001年に成立し、研究開発にかかわる事業や施策の評価が府省の義務となった。また、国立研究所は2001年より順次、独立行政法人化し、法人評価を受けるようになった。大学については1998年の大学審議会答申に基づいて第三者評価が導入され、2004年からは認証評価が行われるようになった。さらに、国立大学や一部の公立大学は法人化し、法人評価を受けるようになっている。このように我が国の研究評価システムは、科学・技術政策に基づく「大綱的指針」、行政改革に基づく政策評価、高等教育政策に基づく大学評価など、複数の異なる文脈の中で多層的で複雑なものとして形成されてきた。

しかし、1997年の大綱的指針が最初に策定されてから既に15年を経て、評価システムの抜本的な再検討が求められる段階にきている¹。特に、評価が詳細に制度化されてきたことにより、逆に評価の形式化・形骸化が生じ、評価負担も増してきたという状況がある。そのため、本委員会ではまず、日本学術会議会員に対してアンケート調査を実施して、現在の我が国の研究評価システムの課題を洗い出し、日本学術会議として提言すべき事項について検討した。第2章では、それらの結果を踏まえ、我が国の研究評価システム全般の状況や課題を検討した。さらに、研究者の業績評価、研究課題（プロジェクト）の評価、研究施策・政策の評価、大学・研究機関の評価といった各種の評価ごとに必要な措置を指摘した（アンケート項目およびその回答結果は＜参考資料2、3、4＞を参照）。

また、大綱的指針が策定されて以降、研究活動を取り巻く環境は大きく変化してきた。

¹ 我が国の研究評価システムに関する最近の分析や議論としては、総合科学技術会議評価専門調査会により大綱的指針の改訂のための議論が進行中であるほか、文部科学省科学技術・学術審議会研究計画・評価分科会研究評価部会による報告書[1]や研究[2]-[4]などがある。

経済不況の中では、研究活動を通じたイノベーションの促進に対する期待は一層大きくなった。研究活動の国際競争や国際共同への要求は一段と激しくなっている。一方で、研究活動を支える体制も大きく変容した。大学や研究機関に対する基盤的資金は著しく減少し、研究活動を支える基盤が失われつつある。教員や研究者の人材構成への影響は特に大きく、常勤の研究職ポストは減少し、若手研究者は任期付きの職やポストドクターなどの不安定な職に就くことを余儀なくされている。

このような環境変化の中で、研究評価システムを公的資金の配分に関する説明責任を果たすことにのみ焦点をおくことでは十分でなく、科学者コミュニティや科学・技術政策における課題解決を促進するための一手段として、研究評価システムを設計し、評価結果を活用していくように転換していくことが極めて重要である。本報告では、我が国の学術の維持・発展を促進していく視点から、特に我が国の研究者を支援し育成していくための研究評価システムの在り方に焦点をおいて検討した。第3章では、研究評価を通じて研究者を育成し支援していく視点を一層強化していくため、とりわけ、将来の我が国の科学・技術力を担って行くべき若手研究者の育成・支援に資するための研究評価システムの在り方を具体的に提言する。

2 我が国の研究評価システムの現状と検討すべき課題

(1) 国の研究評価システム全般

総合科学技術会議による現行の「国の研究開発評価に関する大綱的指針」（2008年10月31日）では、国が行う研究開発評価の「意義」として以下の5項目を挙げている。

- ①研究開発をその評価の結果に基づく適切な資源配分等を通じて次の段階の研究開発に連続してつなげるなどにより、研究開発成果の国民・社会への還元効率化、迅速化に資する。
- ②評価を適切かつ公正に行うことにより、研究者の創造性が十分に発揮されるような柔軟かつ競争的で開かれた研究開発環境の創出など、より良い政策・施策の形成等の効果が得られる。
- ③評価を支援的に行うことにより、研究開発の前進や質の向上、独創的で有望な優れた研究開発や研究者の発掘、研究者の意欲の向上など、研究開発を効果的・効率的に推進する効果が得られる。
- ④評価結果を積極的に公表し、優れた研究開発を社会に周知することにより、研究開発に国費を投入していくことに関し、国民に対する説明責任を果たし、広く国民の理解と支持が得られる。
- ⑤評価結果を適切に予算、人材等の資源配分に反映することにより、研究開発を重点的・効率的に行うことができる。

これらについて、現在の研究評価システムが実際に効果をもたらしているか否かを日本学術会議会員へのアンケート調査において質問した。その結果、4割の回答者が²、研究評価システムの制度化により研究開発が前進し量的には拡大したという効果、また研究活動の透明性の向上などによって競争的で開かれた研究環境が創出されたという効果があったと認識している。しかし、独創的な研究課題の発掘、研究成果の国民・社会への還元の迅速化、新領域・学際領域の創出については、研究評価が有効に機能していないと考える者が半数を超えている。国際的な競争力の強化や、若手研究者の育成についても、効果が得られていないという回答のほうが多い。全体的には、上記の評価システムの目的の多くが十分には達成されていないと考えられている。

アンケートではまた、現在の研究評価システムに対してさまざまな課題を指摘する回答が寄せられた。第一に評価に対応する負担の大きさがある。日本学術会議会員へのアンケート調査ではおよそ9割が「そう思う」と回答している。また、実際に評価に費やしている時間については、日本学術会議会員という限られた集団ではあるが、1年間で評価を行うため（評価者として）に平均19.4日、評価を受けるため（被評価者として）に平均13.3日が費やされている状況にある³。

² ここでは、5段階で4以上を回答したものを肯定的な回答として扱っている。以下、同じ。

³ 一部の会員は資金配分機関でのP0（プログラムオフィサー）業務に就いているために、日数が多い。中央

このように評価の負担が増している原因は、複数挙げることができる。

その第一は、個々の評価の頻度が高いことである。研究課題の評価は、事前、中間、事後評価に加え、追跡評価も「大綱的指針」によって求められるようになってきている。機関評価では、独立行政法人や国立大学法人に対しては年度計画に基づく評価が毎年行われ、さらに中期目標期間終了後の評価が実施される。短期的な評価が頻繁に行われることにより、対応負担が増加している。

第二は、研究費が基盤的資金から競争的資金へとシフトすることにより、評価を受ける機会が増していることである。競争的資金への申請を行うことを教員に対して義務づけている大学もいくつかある。また、獲得できる一件当たりの研究費が少ないために複数の申請を行なう場合もあるため、評価の機会がさらに増す傾向にある。

第三は、評価そのものが研究目標達成の本質とは直接関係なく、それ自体として個々に精緻化されてきていることである。詳細な実績報告や情報提出が、個々の場面では必要であるにしても、相互の脈絡なしに高頻度で求められれば、徒労感を招かざるを得ない。

第四は、第三と重なって、国の中で種類の異なる複数の評価が実施されており、各評価の実施目的の差異が明確でなく、複数の評価の間の整理が十分になされていないことである。例えば、機関や施策・プログラムといった上位レベルにおいて、定常的に集積されるデータ等を用いて行うべき評価に関しても、個別の研究者や研究課題に対して、その都度情報を要求し実施している場合があり、研究者の負担をさらに増加させる結果となっている。

このように、評価対応の負担が増していると認識されているにもかかわらず、評価結果が何らかの形で活用されているとの認識は薄い。アンケート調査では9割の回答者が、評価対応への徒労感があると回答している。この背景には、これまでの研究評価が、研究活動への公的支出の説明責任に対する強い要求のもとで実施されてきたことがあげられる。すなわち、経済不況の中でも大学や研究機関が行う基礎的な研究活動に対して公的資金を支出することの正当性を、社会に示して理解を求める手段として、研究評価が行われてきたという経緯があり、詳細に高頻度で評価を行うことによって社会への説明責任を果たすことが重要視されてきた。その反面、研究評価を研究活動の活性化のために活用する方策が具体的に設定されてこなかった。

また、評価による研究活動自体への影響も懸念されている。日本学術会議会員へのアンケート調査において、落ち着いて研究を行いにくい状況にあるとの回答は8割を超える。評価の頻度が高まり、評価対象期間が短期間になれば、おのずと研究活動自体が短期志向に傾斜する弊害を懸念する声は大きい。独創的な研究を行いにくいことや、論文が書きやすい分野に研究者が移動・集中しているとの認識が、7割の回答者から示されている。

値をとれば、評価を行うために12日、評価を受けるために9.5日を費やしている。

一方、評価の設計と実施という運営面でも課題がある。アンケート調査では、評価の設計を行える専門人材が不足しているという強い懸念が表明されており、資金配分機関・評価機関等での専門人材の育成、PO（プログラムオフィサー）・PD（プログラム・ディレクター）や専門研究者の養成が望まれている。また、ピアレビューアーの育成や選出における透明性・公平性についての課題も、自由記述を含めて多く指摘されている。

上記の課題に対応するためには、以下の措置が必要である。

- ・国は、研究にかかわ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に関してメタ評価を実施する。それを通じて複数ある評価の関係を明確化し、評価を統合・廃止することや、複数の評価を総括するための、国や資金配分機関から独立した組織・機関を設置することも視野に入れて、検討を行う。
- ・国や資金配分機関は、評価結果を評価対象の研究者によるその後の研究課題の採択や助成期間の更新、ならびに評価対象機関等への研究費配分へとつなげるといった、評価結果の活用方法を事前に設定し、そのために必要な範囲で評価システムを構築する。それにより、評価が研究者・研究機関へのインセンティブにつながり、研究活動や施策の改善へと結びつくように設計する。
- ・資金配分機関や評価機関は、ピアレビューアーの育成方策や選出の透明性・公平性について検討する。また、評価の設計を担当できる専門人材の育成を促進する。

(2) 教員・研究者の業績評価

教員や研究者の業績評価は、この10年間に多くの大学・研究機関で行われるようになってきた[5][6]。その背景には、独立行政法人の研究所では「大綱的指針」による要請がなされたことがあり、国立大学法人評価では法人化の際に教員評価の導入の検討が求められたことがある。

教員・研究者の業績評価は、機関の長がその設計を行って実施するため、機関によって、実施されている評価方法は異なる。例えば、研究・教育業績一覧や競争的資金獲得状況を提出する方法、個人の年度目標を設定し達成状況を記載する方法、部局長等との面談を実施する方法、業績を点数化して機械的に合計する方法など、多様な方法が採用されている。

日本学術会議会員へのアンケート調査では、4割以上の回答者が、所属機関での個人評価制度が適切に機能し、評価結果は妥当であると考えている（「どちらとも言えない」という回答を含めれば7割以上）。その理由としては、評価が自己の活動の省察の機会となり、緊張感が生まれるという点や、教員相互での研究内容の理解の促進につながっているという点が指摘されている。ただし他方では、評価を通じた研究の質の向上や、個人の活動への支援がなされているとの認識は乏しい傾向にある。

個人業績評価は機関ごとの創意工夫の下で導入されてきてはいるが、我が国全体としては個人業績評価制度に共通的な課題が存在している。

第一に、最も共通して見られる課題として、個人業績評価の実施目的や評価結果の活

用方法が定められておらず、そのために「評価のための評価」が行われているという徒労感が広がりつつあることが挙げられる。上述のように法人化や「大綱的指針」策定など、外部からの要請に基づいて個人業績評価が導入されたために、その活用目的が事前に設定されていない場合が多い。賞与・一時金に反映されている事例は多いが、昇格などの人事とは切り離されていることも多い。また給与への反映は予算制約からも難しい場合がみられる。教員個々人の業績結果を学部・学科などの組織レベルに集計することにより、組織目標と活動実態とが適合しているか等の検討も十分にはなされていない。そもそも教育・研究活動業績の質を短期的には評価しにくいという限界もあり、現状では、個人業績評価は研究者が自らの省察のためのみに行われることが多い。

第二に、評価の項目設定の難しさがある。研究活動に加えて教育活動や臨床活動の評価は一層難しく、各活動の重みを如何に設定するかということも困難な問題である。また、研究活動についても、人文・社会科学系では評価項目の設定が難しく、個別の大学や研究機関のみでそれぞれに設定することの困難さもある。

第三に、研究活動への影響が挙げられる。定量データを収集することで、発想や着眼のユニークさなどの質が評価されにくく、それによって、小粒な研究が助長されがちであり、多様な研究の進展が阻害されることが危惧される。

上記の課題に対応するためには、以下の措置が必要である。

- 大学や研究機関は、個人評価を実施する目的を改めて定義し、評価結果の活用方法を明確にする。活用方法には、待遇（昇進、賞与・一時金や給与など）への反映のみならず、研究資金や資源（スペース、時間等）の配分、教員の教育・研究能力開発の支援など、多様な可能性があることに留意する。また、業績評価の有効性を検討し、定期的な見直しを行う。
- 大学や研究機関は、教員や研究者の研究・教育・臨床活動が多様であることや、個人の年齢・経歴等の属性が多様化している現状を踏まえ、複合的な視点を含む評価方法を採用することに留意する。
- 日本学術会議は、大学や研究機関が参照できるように、それぞれの学問分野における適切な評価方法・項目などを検討する。これまでに実施されたいくつかの分野における研究業績評価の在り方に関する提言[7][8][9]や、大学教育の質保証を目的とした分野別参照基準の作成状況などを参考としつつ、学問分野ごとの適切な評価の在り方を検討する。

(3) 研究課題の評価

資金配分機関や国で行っている研究課題の評価については、日本学術会議会員のアンケートでは回答者の半数が、中間・事後評価は今後の研究活動の改善につながるものになっていると認識している。しかし、事前評価（採択審査）の結果が今後の提案の改善につながるものとなっているか否かという点では、肯定的意見は3割程度にとどまり、不採択理由の通知などは今後検討を要する課題とされている。

評価基準に関しては、研究のリスクや不確実性、ならびに研究の多様性を配慮した評価となっているという意見は少ない。そのため、各種の競争的資金制度や委託研究制度などの趣旨・目的を踏まえながらも、リスクの高い研究や新領域・学際領域の研究課題を適切に評価できる方法を構築することが求められる。たとえば、短期的に成果を求めすぎないように、中間評価を含みながらも、5～7年間の中長期スパンで評価を実施する競争的資金制度を形成することが挙げられる。また、メールレビュー方式だけでなく、評価者が討論しながら採点出来るシステムを今より増やすことも必要である。それにより、評価者からの改善要求事項が達成されれば採択される、という事前評価システムを形成することも可能となる。

また、研究活動による社会・経済・文化・教育等へのインパクトへの関心が高まり、海外では申請者にインパクトが実現される道筋を検討することを求めている例もある（たとえば、米国NSFのBroader Impact基準や英国リサーチカウンシルのPathways to Impact基準など）。ただし、産学連携による経済的なインパクトのみならず、環境や福祉等への貢献、政策形成への寄与、研究者の養成、学士課程の教育や初等・中等教育への貢献、啓発、研究装置・設備などの研究基盤の形成など、インパクトにも多様性があることを踏まえた基準設計が必要となっている。次章で詳細に議論するように、研究課題評価において、ポストドクターを含めた若手研究者の処遇・環境や育成効果を積極的に評価すべきとの意見は、日本学術会議会員の間でも広く共有されている。

研究課題の評価者の選定については、様々な課題が存在する。評価者の専門分野が合致しない場合や、評価者による評価の妥当性が懸念される場合、異なる制度でも同じ者が評価者となる場合などが、アンケート調査では問題を有する例として指摘されている。科学研究費補助金は歴史も長く、概ね適切に運営されているとの認識が、日本学術会議会員の間でも高い。これに対して国などがトップダウン型で行う研究課題の評価においては、評価者の選定の公平性・妥当性に課題が残るとの考えや、大規模プロジェクトの課題設定の妥当性にも検討の余地があるとの考えが示されている。大規模プロジェクトの場合には、その推進側である国や資金配分機関が評価者を委嘱するために、推進側の意見が強く反映される場合もある。ピアレビューに基づく研究評価が重要なものであることに変わりはないが、特に大型予算については、俯瞰的な視点から評価を行える人材の確保に留意しつつ、独立した組織による評価者選定を検討することも必要であり、事前・事後評価や必要経費の査定も厳密に実施すべきであろう。欧州各国の研究資金配分機関の協会組織であるEuropean Science Foundationでは、ピアレビューガイドを作成しており、適切なピアレビューの原則を定めるとともに、種類の異なる競争的資金制度におけるピアレビューのあり方を論じている[10]。我が国においても、緊急に、ピアレビュー方法の改善の検討やピアレビューアーの育成方策の構築が求められる。

上記の課題に対応するためには、以下の措置が必要である。

- ・国や資金配分機関は、研究の不確実性やリスクの高さ、研究課題の多様性、研究成果がもたらすインパクトの多様性を踏まえた評価方法や評価基準のあり方を検討する。

- ・国や資金配分機関は、評価者の選定基準を明確に設定して公表するなど、評価者選定の透明性を確保する。利益相反や国際的評価に留意し、海外の評価者も積極的に採用する。また、評価者向けのガイドラインを作成するなどして評価者の育成を図る。
- ・大型競争的資金による研究活動については、俯瞰的視点からその公平性・透明性を確保するために、国および資金配分機関は、日本学術会議などの独立した組織に評価委員の選定・委嘱を依頼して評価を実施することも検討する。

(4) 研究資金制度やプログラムに関する政策評価

個別の研究課題に対する評価ではなく、それらに助成を行う研究資金制度や、特定の課題に向けて複数の研究課題開発等を実施する枠組みである「研究開発プログラム」を対象とした評価は、我が国ではまだ十分には行われていない。

海外に目を向ければ、たとえば米国では 2002 年より政策評価として「プログラム評価・格付け手法 (Program Assessment Rating Tool: PART)」が導入され、研究開発プログラムを含めた連邦政府の全てのプログラムが定期的に評価されるようになっていく。さらに、研究開発に関する多くのプログラムは開始から一定期間後にナショナルアカデミー等による評価を受けることが各予算法の中で義務づけられており、多数の評価報告書がアカデミー等から公表されている。加えて、たとえば全米科学財団 (NSF) の内部ではプログラムごとに外部者委員会 (Committee of Visitors) を設置し、3 年ごとに評価を行っているなど、府省の内部での評価も行われている。英国においては、「ROAMEF」と呼ばれるシステムのもとで、プログラムの必要性(R)、目的(O)、査定(A)、ならびに、監視(M)と評価(E)の計画を詳細に記述することが求められ、それをもとに評価が行われている。欧州連合のフレームワークプログラムでは、内部モニタリングとして体系的な情報収集を行うとともに、外部者による中間評価と終了 2 年後の事後評価を実施している。

一方、我が国では、そもそも「研究開発プログラム」という考え方自体に馴染みが薄い状況にある。我が国の政策評価法でも、「施策」の実績評価（事後評価）や、制度やプログラムレベルに相当する「事務事業」の事前評価は義務化されている。しかし、事務事業の評価として求められていることは、自己評価による事前評価に留まっており、事後評価は義務ではない。ただし、「研究開発評価の大綱的指針」では、制度を含めた施策の評価を「外部の専門家等を評価者とする外部評価により実施する」ことを求めており、シンクタンクなどを活用して評価を行っている事例が増えつつある段階にある。

今後、個別の研究課題を単独で推進するのみでは達成できないような、社会の課題解決に寄与する科学・技術の促進や、大学や研究機関などの学術システムの改革を進めるためには、研究資金制度や研究プログラムを通じた政策的推進が行われることが必要であり、それら制度・プログラムの有効性や適切性を評価し、改善へつなげることが重要である。

さらに個々の制度やプログラムのみならず、国の競争的資金制度の全体構成や基盤的資金とのバランスの適切性は、府省横断的な政策のレベルの評価として検討されなけれ

ばならない。しかしながら、我が国ではこれらについても十分な分析や検討がなされていないことも課題である。

既述のように、我が国では、国から大学等に配分される研究費の内訳が運営費交付金や私学助成などの基盤的資金から競争的研究費へとシフトしてきた。基盤的資金の不足は、多様な研究や萌芽的な研究の促進に障害を生じ、新たな教員・研究者の雇用や、競争的資金では措置されない研究施設・設備などの研究基盤の維持にも問題を生んでいる。さらに、競争的資金への依存度が増すことによって、研究者が評価を受ける機会が増加しているという問題も生じている。競争的資金制度は政策評価等の中で制度・事業としての実績を示すことが求められるが、そのための資料・情報の提供が、研究課題を実施した研究者にまで要求され、研究者への負担が増大している状況もある。

このような状況を踏まえ、研究資金制度全体を対象とした施策や政策レベルの評価を行うことが必要である。競争的資金制度も多様化しており、個人が自身の知的関心に基づいて応募するプロジェクト型資金だけでなく、特定の社会的・政策的課題に関連する研究課題を公募する提案公募型資金や、COE 等の機関・組織単位の競争的資金などの新たな様式が増加している[11][12]。そのため、各種の制度やプログラムを内部に含む上位施策の評価や、複数の府省の施策を含む政策レベルの評価として、各種の競争的資金制度の全体構成や、基盤的資金とのバランスの適切性の検証が必要となる。これらは、たとえば政策評価法における「総合評価方式」として、特定テーマに関する複数の府省の施策を対象とした評価の形で実施することが可能であろう。あるいは、個別の府省からは独立した日本学術会議などの団体が、総合的な調査分析を実施することが考えられる。日本学術会議会員を対象としたアンケート調査では、競争的資金の拡充は必要であるとしながらも、基盤的資金の拡充を求める意見が 95%と極めて高い。基盤的資金の総額が拡充されることを前提とした場合には、その一部分を傾斜配分するなど、基盤的資金の有効性や効率性を確保する配分方法を検討することも必要であるとしている。海外でも研究活動の実績評価に基づき一部の資金配分を行っている事例はあり[13]、資金制度全体の中での適切な在り方を検討する必要がある。

上記の課題に対応するためには、以下の措置が必要である。

- ・国は、研究開発への資金助成制度や、複数の研究課題等から構成される研究開発プログラムを対象とした評価を充実させ、制度やプログラムの有効性を検証し、その改善へとつなげていく。
- ・国は、競争的資金制度の全体構成や基盤的資金とのバランスの適切性に関する施策・政策レベルの評価を実施し、研究活動への国の資金配分制度の全体構成を再検討する。その際には、各種の競争的資金制度において過重な評価負担が生じているなどの問題がないかを吟味する。

(5) 大学と研究開発独立行政法人の機関評価

国立研究所は 2001 年以降に順次、独立行政法人化され、中期目標や年度計画に即し

て、年度評価や中期目標期間終了時の評価が行われている。研究開発独立行政法人は、その設置目的が明確であり、その実現のために運営費交付金の多くは、研究課題の積み上げ方式で決定される。そのため、研究開発独立行政法人の評価は研究課題の達成状況と社会的インパクトを考慮してなされるべきである。

一方、国立大学は 2004 年に法人化し、大学の自立と自律を重視する体制となった。そのため、運営費交付金の配分方式も研究開発独立行政法人とは異なり、一定の算定方法に基づいて配分されており、配分後の用途は大学に委ねられている。評価は独立行政法人通則法を準用しながらも、国立大学法人に特有の方法がとられており、文部科学省の国立大学法人評価委員会が「教育研究の状況についての評価の実施」を独立行政法人大学評価・学位授与機構に要請し、その評価結果を尊重しながら全体的な評価を行う形式となっている。これらの評価が行われることにより、研究活動の質の向上、機関の自律的運営や機動的・弾力的な運営の促進、国民への説明責任という点からはある程度の効果が見られている。しかし、様々な課題が存在している。

第一に、他の種類の評価と同様に、評価負担の大きさが挙げられる。特に機関評価では形式的な報告が要請されることが多い。必要な評価資料の範囲が明確に提示されないことも多く、そのため、機関の活動全体を示すために膨大な資料を準備している現状がある。特に研究実績の高い優れた研究者に資料作成の負担が偏る傾向がある。ただし最近になって、データベースの活用や評価業務の定常化により、法人化直後より改善している面も見られる。

第二に、評価の実施目的が明確でないことが挙げられる。特に独立行政法人よりも大学の評価に関して、日本学術会議会員の間でもそのような認識が支配的である。評価の実施目的が明確でない場合には、評価が自己目的化してしまう危惧があり、複数の評価の違いが不明瞭になりがちである。第一期の国立大学法人評価では、その結果を如何に用いるのかという実施目的が明確に特定されず、様々な評価方法を盛り込んだ複雑な評価システムとなり、そのため、評価を受ける大学もその対応に混乱をきたすことになった[14]-[16]。特に、運営費交付金配分への反映が行われるか否かが明確でなく、結果的に配分への反映がきわめて小さかったことが、大学関係者に徒労感をもたらすこととなった。評価を設計し実施する前に、運営費交付金配分への反映を含めて、評価結果がどのように活用されるかを定めることが望ましい。

第三に、大学ごとの多様なミッションや目標を踏まえた評価が十分にはなされていないことが、アンケート調査でも指摘されている。評価は大学の中期目標・計画に即して行われるものであるが、中期目標・計画自体が包括的なものになりがちであることや、記載形式が多様であるために、特徴が明確になりにくいことが影響して、評価結果が大学のミッション・目標の独自性を反映しているものとはなっていない。

上記の課題に対応するためには、以下の措置が必要である。

- ・国や評価機関は、評価目的を明確化し、その目的のために必要な評価設計を整備することによって評価システムの合理化を図り、評価負担を軽減する。そのために、各種

の公表されている情報（法律で公表が求められている情報、各種の年報、研究成果の公表データベースなど）との関係を検討し、評価が公表資料に基づいて容易に実施できるような体制を構築する。

- 国や評価機関は、個々の大学や研究機関のミッションに照らし、その独自性を尊重した評価をより一層推進する。特に、独自性をプラス評価するなどして、独自性を基礎にした改善が一層進展するように評価システムを設計する。

3. 若手研究者の育成・支援に資する研究評価システムへの転換方策

現在の我が国の研究評価システムは、競争的環境の醸成や、研究活動への公的支出への説明責任の面では効果を上げてきた。その反面、評価結果が研究活動の改善や向上へ活用されることは少なく、評価負担や徒労感を生んでいる。総合科学技術会議の「大綱的指針」においても、「評価を支援的に行うことにより、研究開発の前進や質の向上、独創的で有望な優れた研究開発や研究者の発掘、研究者の意欲の向上」を図ることとされているが、実際にはその効果は十分でない。そのため、研究評価が説明責任のみに焦点をおくばかりに、それ自体が目的化してしまうことがないように、研究の質向上や研究者の支援のための一手段として再構築する必要がある。特に本提言では、研究評価を通じて研究者を育成・支援していく視点から、評価システムの具体的な改善方策を検討する。

研究者の支援・育成の中でも、とりわけ、次代を担う若手研究者の育成は、我が国の将来の研究活動を維持し発展させるために不可欠である。研究環境のグローバル化が進展する中では、我が国の若手研究者が国際的に通用する高い能力を有し、国内外の研究者と競争・協働を進めていくことが不可欠であり、さらには、世界における様々な領域における研究・開発を先導することが期待される。しかし、現状では、若手研究者は任期付きの不安定な職に就くことが多く、次の職を得るために、短期間で成果が出るような研究活動に取り組みざるを得ない環境がある。グローバルに活躍し、イノベーションを実現する人材を育てるためには、好ましい状況ではないことは明らかである。このような状況は若者の進学行動にも影響を与え、博士課程への入学者数は2003年をピークに、年々減少している。また、研究者一般の研究に費やせる時間は減り、教育活動や管理運営活動などの比重が増している[17]。

このような雇用の問題をはじめとする若手研究者の課題を、研究評価システムの改善のみで解決することは不可能である。しかし、適切な研究評価によって、研究者が相互に建設的な助言や批評を交わし合い、また、公平に切磋琢磨しあうような環境を形成することにより、若手研究者の能力の向上に資することが可能である。また同時に、若手研究者に対する不要な評価負担を軽減することも必要である。

若手研究者の中でもポストドクターは、2009年11月時点で我が国に15,220人おり、そのうちで日本学術振興会のPDをはじめとしたフェローシップによる雇用は9.5%にとどまり、45.9%は競争的資金やその他外部資金によって雇用され、34.2%は運営費交付金や私学助成などの機関の基盤的資金により雇用されている[18]。また、博士課程学生は2008年度には74,231人おり、49,561人は経済的支援を受けているが、そのうち23.9%は競争的資金が財源となっている。そのため、ポストドクターや博士課程学生であっても、競争的資金などの研究課題評価や、機関内の研究拠点等の評価と無関係ではいられない。以下では、各種の評価に関して、長期的な視点から若手研究者の育成・支援、およびキャリア展開に資するような評価の在り方を提言する。

(1) 若手研究者の個人評価の在り方

① 常勤の若手教員・研究者の育成を支援する評価の視点

日本学術会議会員へのアンケート調査によれば、若手教員・研究者について、所属機関での個人業績評価や次のポストへの応募／採用審査における評価が、結果的に論文を作成し易い短期的な研究に向かわせる傾向があると懸念されている。そのため、若手教員・研究者に対応した適切な評価の頻度や、評価基準、評価方法の設計が求められる。

若手教員・研究者は自己評価能力が十分ではないために、研究科長・専攻長などとの面接が必要であるとの意見がある。これに対して、そのような評価では査定的な評価と受け取られることや、評価の負担もあることから、数値化された客観的な評価にすべきという意見もあり、現時点では適切な方法は明確になっていない。個人業績評価による若手研究者への影響を確認しながら、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、各機関内で検討することが望まれる。

上記の課題に対応するため、以下の措置が必要である。

- ・大学や研究機関は、不適切な評価によって若手教員・研究者を短期的に結果の出やすい研究に誘導することなく、挑戦的な研究の実施を促進するような評価方法を検討する。例えば、毎年の評価でなく数年毎に評価する方法を取り入れることや、単なる実績だけでなく、長期的視野に立って、各人の活動目標の設定や達成状況、将来の研究展開の可能性・研究分野開拓の展望、若手研究者の成長度合いを積極的に評価するなどの方策を検討して、若手研究者を励ますような評価法を構築する。

② 若手研究者の多様化を踏まえた公平な評価システムの構築

若手研究者の属性は多様化している。博士課程学生の統計データを見れば、入学者のうち社会人は2011年には5,462人(34.8%)であり、2003年の3,952人(21.7%)より大きく増加した。また、留学生は2011年には2,503人(16.0%)であり、2003年の2,643人(14.5%)と比べて人数は微減であるが、割合は増えている。また、年齢構成の点でも、博士課程入学者のうちで35歳以上の学生は2011年には19.1%であり、2003年の15.7%より上昇している(平成15年度および平成23年度の学校基本調査による)。これら博士課程の学生がポストドクターや常勤の研究者になることを考えれば、「若手研究者」と一口に言っても、20～30歳代を前提とすることは必ずしも適切でない。

このように経歴・年齢・国籍などの属性が多様化している状況に対して、大学や公的研究機関における教員・研究者の処遇が適切に対応しているとはいえない。単に研究実績の累積数が少ないことや、大学等での勤務経験や学術面の活動経歴が短いことで、格付けが低くなり、処遇において不当な不利益を被るのであれば、多様な経験をもつ優れた人材が教員・研究者として参入してくることは、期待し難い。

上記の課題に対応するため、以下の措置が必要である。

- ・大学や研究機関は、若手研究者の経歴・年齢・国籍などの属性が多様化している状況を踏まえ、それらの人材が不当な不利益を被ることのない様な公平な評価制度、および評価結果が処遇内容に反映される仕組みを構築する。

③ 常勤の若手教員・研究者へのインセンティブの形成

現在の評価システムでは、常勤の教員や研究者の個人業績評価の結果が給与、昇任などと連動していないことが多く、徒労感があると指摘されている。そのため、処遇面への反映や各種の研究・教育資源（研究費、スペース、時間など）の配分への活用と連動させる可能性を含め、個人業績評価結果の活用の仕方を深慮した上で事前に設定し、それを周知する。

上記の課題に対応するため、以下の措置が必要である。

- ・大学や研究機関は、個人業績評価結果を常勤の若手教員・研究者の人事や処遇、資源配分へと反映するなど、評価結果の活用方策を事前に設定する。

④ 任期付き研究者やポストドクターに対する評価とキャリア支援

研究者の雇用形態は多様化している。研究課題により雇用されるポストドクターの数が増加している一方で、大学・研究機関の資金で雇用されていても任期を伴う教員・研究者も多い。それらの若手教員・研究者に対しては、雇用者である大学・研究機関や研究課題責任者が彼らに期待する職務内容を明確にし、それに照らして評価を行うべきである。その研究活動については、研究課題の独創性や目標達成度等の視点で評価されることが望ましい。

大学・研究機関はこれら任期付き研究者やポストドクターに対してテニュアトラック制度を準備し、公平な競争環境の下での評価によってテニュアを獲得できるようなキャリア面でのインセンティブを形成することが望まれる。同時に、ポストドクターの高齢化が社会問題となっていることから、多様なキャリアに求められる能力を育成するなど、キャリア支援の方策をあわせて実施することが必要である。

さらに、シニアの教員・研究者の業績評価においても、ポストドクターや博士課程学生の指導や多様なキャリア支援の実績が評価されるよう、評価視点の拡大が望まれる。

上記の課題に対応するため、以下の措置が必要である。

- ・大学や研究機関は、安定的な資金を確保する努力を行うことでテニュアトラック制度を構築し、任期付き教員・研究者やポストドクターが評価結果に応じてテニュアを獲得できるように努力する。同時に、多様なキャリアに求められる能力を育成するなどして、アカデミックセクター以外のキャリア支援も推進する。
- ・大学や研究機関は、評価が人事に結びつく場合には、評価基準の明確な設定や評価

実施の透明性の確保を行うことで、若手研究者が意欲をもって研究を行い、切磋琢磨する環境を構築する。

- 大学や研究機関は、シニアの教員・研究者の業績評価において、ポストドクターや博士課程学生の指導や多様なキャリア支援の実績が評価されるよう、評価の視点を拡大する。

(2) 研究課題の評価における若手研究者の育成促進の視点

① 研究課題により雇用される若手研究者向けのキャリアパス支援活動の評価

およそ半数のポストドクターが競争的資金により雇用され、博士課程の学生も4分の1が競争的資金により経済支援を受けている。研究課題の資金により雇用・支援される若手研究者は、必然的に特定の研究課題やその研究代表者への依存関係が強くなる。そのため、所属研究室の単純作業に多くの時間を費やし、研究の視野が広がりにくいといった懸念や、研究室を変えにくい状況が生じ、研究課題終了とともに行き場を失う恐れがある。また、学術界以外で必要となるスキルを身につける機会が得られない場合も多い。そのため、雇用期間中に、独立しうる研究者として必要な能力を身につけるとともに、学術界以外でも雇用され、活躍できる能力を身につけ、雇用期間終了後のキャリアパスが展開されるように、支援することが必要である。

科学技術・学術審議会人材委員会は2011年12月に「文部科学省の公的研究費により雇用される若手の博士研究員の多様なキャリアパスの支援に関する基本方針～雇用する公的研究機関や研究代表者に求められること～」[19]をまとめ、文科省の公的研究費の公募要項等に反映する事項として、各事業の申請書には、多様なキャリアパスを支援する活動計画を記載することとし、審査の際に確認することを明記した。また、キャリア支援活動計画に基づく博士研究員やポストドクターの活動の一部を、研究エフォートの中に入れることができるようにし、中間評価や事後評価においてキャリア支援活動計画の取り組み状況やその成果としての若手の博士研究員の任期終了後の進路状況を報告させ、プラスの評価の対象とすることとした。

このように研究課題の評価において、雇用される若手研究者のキャリア支援の状況をあわせて確認して推奨することが必要であり、文部科学省以外の府省やその管轄の資金配分機関においても、検討することが求められる。また、これらの取組は個々の研究課題の実施責任者が個人で行えるものではなく、大学や研究機関による組織的な支援体制を構築することが強く求められる。

上記の課題に対応するため、以下の措置が必要である。

- 国や資金配分機関は、研究課題においてポストドクターや博士課程学生に提供されている処遇や研究環境を確認する。それとともに、若手研究者が自立した研究者へ育ち、多様なキャリアへ進むことを支援するような活動を積極的に評価する。これらの活動が、研究代表者の所属機関において組織的に実施されることを促進する。

② 研究課題評価における若手研究者への助言の制度化

若手研究者の研究活動を支援するためには、研究申請書の評価において、評価者からのコメントを申請者に通知することが一つの方策である。たとえば、米国 NSF では、申請者には採否決定通知、採否決定に用いられたレビュー結果、パネルレビューの要約、採否決定の際に考慮された「文脈」の説明が通知される。さらに、プログラムオフィサーは、パネルレビューの要約から不採択理由が明らかでない場合には、追加的な連絡を行うことも求められる[20]。

我が国の多くの競争的資金制度では、全ての研究申請に対して詳細な通知を行うことは、実施体制も十分でなく、評価者側の負担を増すことにもつながるため、現時点では現実的ではないと考えられる。しかし、若手研究者向けの競争的資金（研究課題やフェローシップ）の評価については、研究者の育成の視点から、優先して検討を進めることが望まれる。

上記の課題に対応するため、以下の措置が必要である。

- ・国や資金配分機関は、若手研究者が応募する競争的資金制度では、若手研究者を育成するために、評価者からのコメントの通知や本申請前の予備申請を通じた事前相談などを行うことを検討する。

③ 若手研究者の評価対応負担の軽減

若手研究者が研究課題に参画している場合や、ポストドクターが研究課題の資金により雇用されている場合には、当該研究課題の中間・事後評価への対応負担が生じることが予想される。しかし、研究代表者を評価対象として、研究課題全体のマネジメントや成果を評価することにより、個々の若手研究者に負担をかけないような配慮が望ましい。

上記の課題に対応するため、以下の措置が必要である。

- ・国や資金配分機関は、研究課題の評価において、参画している個々の若手研究者に評価資料の作成負担をかけるような評価を行うのではなく、研究代表者（プリンシパル・インベスティゲータ、PI）を中心として評価を行い、若手研究者が研究に専念できるよう配慮する。

(3) 大学・研究機関の評価における若手研究者育成の視点

① 博士課程学生の育成環境・施策の評価

大学や研究機関における若手研究者の育成環境や実績の評価は、現時点では明確に扱われていない。我が国の大学評価では、大学院博士課程学生の育成は、教育評価の中で扱われるが、学士課程教育とはその性格が大きく異なることを踏まえた評価が十分に実施されているとは言えない。博士課程学生の研究指導体制や研究環境を評価するとともに、博士課程学生の修了後の状況の把握・分析を踏まえて、アカデミックセ

クター以外を含めた多様なキャリアパスを実現する教育を促進する視点が不可欠である。

具体的には、企業へのインターンシップ、研究開発独立行政法人と大学との連携協定による多様な将来の選択肢を可能にする制度の整備、国際社会で活躍し得る語学力を含めたコミュニケーションスキル向上など、研究者育成に求められる施策の実施状況を教育評価において確認し、推進していく必要がある。また、博士課程修了後の進路指導を行うためには、博士論文の予備審査を早期に行い、各学生に適した進路の指導へとつなげていくことも一つの方法として考えられる。それぞれの大学が適切な制度を整備していくことも、評価を通じて促進していく必要がある。

上記の課題に対応するため、以下の措置が必要である。

- ・国や評価機関は、博士課程における研究指導體制・環境や多様なキャリア育成の方策を評価することにより、大学の教育活動の改善を推進する。同時に、大学が博士課程学生の修了後の進路把握を継続的に行うことを促進する。

② 若手教員やポストドクター等の研究環境・支援施策の評価

大学や独立行政法人の機関単位の研究評価においては、ポストドクターや博士課程学生、さらには新任の教員・研究者を含めた、若手研究者の研究環境や育成方策も評価の視点として加えることが望まれる。たとえば若手教員に対しては、研究費申請の支援、申請書作成・論文発表などの各種のスキルの向上、海外派遣を含めた若手教員の国際交流の促進、組織内での教員間の研究交流の促進など、若手研究者の育成のための方策が実施され、その効果が確認されているか否かを評価することが必要である。

ポストドクターは教員個人が獲得した研究費により雇用されている場合が多く、機関単位の研究評価でも、その環境は十分に評価対象とされてこなかった。ポストドクターの機関の中での位置付けを明確化して、機関の研究資源を適切に使えるように配慮し、ポストドクター間やその他の教員・研究者との交流も行われるようにするなどの方策が体系的に実施されるよう、適切な体制を構築することが望まれる。

上記の課題に対応するため、以下の措置が必要である。

- ・国や評価機関は、大学・研究機関の活動状況の評価において、大学や研究機関の研究実績だけでなく、若手研究者の研究環境や各種の育成・支援方策についても評価を実施する。

③ ポストドクターのキャリア支援施策の評価

ポストドクターのキャリア支援に組織的に取り組むことが必要である。前述の科学技術・学術審議会人材委員会においても、大学や独立行政法人などの公的研究機関に求められる事項として、機関の長が若手のポストドクターの多様なキャリアパスの確保の支援に取り組む方針を公表し、企業との共同によるインターンシップなどを含め

た取組を推進することを求めている（このほか、英国の事例については[21]を参照）。また、人材委員会では、あわせて、ポストドクターの現状や任期終了後の進路状況を把握し、公表することも求めている。これらの視点が大学評価や独立行政法人の評価でも重視されることが必要である。これらの組織的な取組は、前述の研究課題評価で注目すべきポストドクター支援活動の基盤となるものであり、評価間の相互連携を設計する上で、重要な視点となる。

上記の課題に対応するため、以下の措置が必要である。

- ・国や評価機関は、大学・研究機関の活動状況の評価において、ポストドクターの大学・研究機関内での位置付けが明確化されていることを確認し、キャリア開発のための方針策定や取組を積極的に評価する。

4. 提言

(1) 我が国の研究評価システムにおいて検討すべき課題

① 国の研究評価システム全般

- ・国は、研究にかかわ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に関してメタ評価を実施する。それを通じて様々な評価の関係を明確化し、評価の統合・廃止や、独立した組織・機関を設置することも視野に入れて、検討を行う。
- ・国や資金配分機関は、評価結果を当該研究者のその後の研究課題の採択や助成期間の更新、ならびに該当機関等への研究費配分へとつなげるといった、評価結果の活用方法を事前に設定し、そのために必要な評価システムを構築する。それにより、評価結果が研究者・研究機関へのインセンティブにつながり、研究活動や施策の改善へと結びつくように設計する。
- ・資金配分機関や評価機関は、ピアレビューアーの育成方策や選出の透明性・公平性について検討する。また、評価の設計を担当できる専門人材の育成を促進する。

② 教員・研究者の業績評価

- ・大学や研究機関は、個人評価を実施する目的を改めて定義し、評価結果の活用方法を明確にする。活用方法には、待遇への反映のみならず、研究資金や資源の配分、教員の教育・研究能力開発の支援など、多様な可能性があることに留意する。また、業績評価の有効性を検討し、定期的な見直しを行う。
- ・大学や研究機関は、教員や研究者の研究・教育・臨床・成果活用の活動が多様であることや、個人の年齢・経歴等の属性が多様化している現状を踏まえ、複合的な視点を含む評価方法を採用する。
- ・日本学術会議は、大学や研究機関が参照できるように、それぞれの学問分野における適切な評価方法・項目などを検討する。これまでに実施されたいくつかの分野における研究業績評価の在り方に関する提言や、大学教育の分野別質保証のために作成されている分野別の参照基準などを参考としつつ、学問分野ごとの適切な評価の在り方を検討する。

③ 研究課題の評価

- ・国や資金配分機関は、研究の不確実性やリスク、研究課題の多様性、研究成果がもたらすインパクトの多様性を踏まえた評価方法や評価基準のあり方を検討する。
- ・国や資金配分機関は、評価者の選定基準を明確に設定して公表するなど、評価者選定の透明性を確保する。利益相反や国際的評価などに留意し、海外の評価者も積極的に採用する。また、評価者向けのガイドラインを作成するなどして評価者の育成を図る。
- ・大型競争的資金による研究活動については、俯瞰的視点からその公平性・透明性を

確保するために、国および資金配分機関は、日本学術会議などの独立した組織に評価委員の選定・委嘱を依頼して評価を実施することも検討する。

④ 研究資金制度やプログラムに関する政策評価

- ・国は、研究開発への資金助成制度や、複数の研究課題等から構成される研究開発プログラムを対象とした評価を充実させ、制度やプログラムの有効性を検証し、その改善へとつなげていく。
- ・国は、競争的資金制度の全体構成や基盤的資金とのバランスの適切性に関する施策・政策レベルの評価を実施し、研究活動への国の資金配分制度の全体構成を再検討する。

⑤ 大学と研究開発独立行政法人の機関評価

- ・国や評価機関は、評価目的を明確化し、その目的のために必要な評価設計を整備することによって評価システムの合理化を図り、評価負担を軽減する。そのために、評価が公表資料に基づいて容易に実施できるような体制を構築する。
- ・国や評価機関は、個々の大学や研究機関のミッションに照らし、その独自性を尊重した評価をより一層推進する。

(2) 若手研究者の育成・支援に資する研究評価システムの転換方策

① 若手研究者の個人評価の在り方

- ・大学や研究機関は、不適切な評価によって若手教員・研究者を短期的に結果の出やすい研究に誘導することなく、挑戦的な研究の実施を促進するような評価方法を検討する。例えば、毎年ではなく、数年毎の評価とすることや、単なる実績だけでなく、長期的視野に立って、各人の活動目標の設定や達成状況、将来の研究展開への可能性・研究分野開拓の展望、若手研究者の成長度合いを積極的に評価するなどの方策を検討して、若手研究者を励まし、その成長を促すような評価法を構築する。
- ・大学や研究機関は、若手研究者の経歴・年齢・国籍などの属性が多様化している状況を踏まえ、それらの人材が不当な不利益を被ることのない様な公平な評価制度を構築する。
- ・大学や研究機関は、個人業績評価結果を若手教員・研究者の人事や処遇、資源配分へと反映するなど、評価結果の活用方策を評価に先立って設定する。
- ・大学や研究機関は、安定的な資金を確保する努力を行うことでテニユアトラック制度を構築し、任期付き教員・研究者やポストドクターが評価結果に応じてテニユアが獲得できるように努力する。同時に、多様なキャリアに求められる能力の育成にも努め、学术界以外のキャリア支援も推進する。

② 研究課題の評価における若手研究者育成の視点

- ・国や資金配分機関は、研究課題においてポストドクターや博士課程学生に提供され

ている処遇や研究環境を確認する。それとともに、若手研究者が自立した研究者へと育ち、多様なキャリアへ進むことを支援するような活動を積極的に評価する。これらの活動が、研究代表者の所属機関において組織的に実施されることを促進する。

- ・国や資金配分機関は、若手研究者が応募する競争的資金制度では、若手研究者を育成するために、評価者からのコメントの通知や本申請前の予備申請を通じた事前相談などを行うことを検討する。
- ・国や資金配分機関は、研究課題の評価において、参画している個々の若手研究者に評価資料の作成負担をかけるような評価を行うのではなく、研究代表者（プリンシパル・インベスティゲータ、PI）を中心として評価を行い、若手研究者が研究に専念できるよう配慮する。

③ 大学・研究機関の評価における若手研究者育成の視点

- ・国や評価機関は、大学の教育評価におい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ことにより、大学の教育活動の改善を推進する。同時に、大学が博士課程学生の修了後の進路把握を行うことを促進する。
- ・国や評価機関は、大学・研究機関の活動状況の評価において大学や研究機関の研究実績だけでなく、若手研究者の研究環境や各種の育成・支援方策についても評価を実施する。
- ・国や評価機関は、大学・研究機関の活動状況の評価において、ポストドクターの大学・研究機関内での位置付けが明確化されていることを確認し、キャリア開発のための方針策定や取組を積極的に評価する。

<参考文献>

- [1] 文部科学省科学技術・学術審議会研究計画・評価分科会研究評価部会、「研究開発評価システム改革の方向性について（審議のまとめ）」、2009年.
- [2] 伊地知寛博、「我が国の公共セクターにおける研究とイノベーションのための評価システムとマネジメントの現状と課題」、『研究技術計画』、24(3)、214-230、2010年.
- [3] 小林信一、「研究開発におけるファンディングと評価—総論—」、『国立国会図書館調査報告書 国による研究開発の推進—大学・公的研究機関を中心に—』、149-173、2011年.
- [4] 林 隆之、「政策評価」、国立国会図書館調査及び立法考査局『科学技術政策の国際的な動向』、2011年.
- [5] 大川一毅・奥居正樹、「国立大学における「教員個人評価」の導入・実施状況—「教員個人評価実施状況調査」アンケートをもとに—」、大学基準協会『大学評価研究』、6、51-71、2007年.
- [6] 畷田敏行・奥居正樹・林隆之、「日本の大学における教員評価制度の進捗とその課題」、『大学評価・学位研究』vol. 10, pp. 59-78、2009年.
- [7] 日本学術会議、第5部、『大学（工学部門）の研究業績の評価について』、2005年3月23日.
- [8] 日本学術会議、第1部、『人文・社会系の分野における研究業績評価のあり方について』、2005年4月18日.
- [9] 日本学術会議、農学基礎委員会農業経済学分科会、『農業経済学分野における研究成果の評価について』、2008年8月28日.
- [10] European Science Foundation, European Peer Review Guide: Integrating Policies and Practices into Coherent Procedures, 2011.
- [11] Lepori, B., Coordination modes in public funding systems, Research Policy, 40(3), 355-367, 2011.
- [12] 小林信一、「科学技術政策と大学財政」、高等教育研究第15集『高等教育財政』、135-157、2012年.
- [13] OECD, Performance-based Funding for Public Research in Tertiary Education Institutions: Workshop Proceedings, OECD Publishing, 2010
- [14] 金子元久、「国立大学法人の評価 何が課題か」、『IDE 現代の高等教育』、No. 490、pp. 4-12、2007年.
- [15] 西出順郎、「国立大学法人評価制度の理論的考察 制度設計上の合目的性と機能可能性」、『日本評価学会』、第9巻第3号、pp. 95-108、2009年.
- [16] 林 隆之、「大学の研究評価の変容と科学研究のガバナンス」、『研究技術計画』、Vol. 24, No. 3, pp. 231-242、2009年.
- [17] 文部科学省、『大学等におけるフルタイム換算データに関する調査 報告書』、2009年.

- [18] 文部科学省科学技術政策研究所、『ポストドクター等の雇用・進路に関する調査—大学・公的研究機関への全数調査(2009年度実績)』、2011年.
- [19] 文部科学省、科学技術・学術審議会人材委員会、『文部科学省の公的研究費により雇用される若手の博士研究員の多様なキャリアパスの支援に関する基本方針～雇用する公的研究機関や研究代表者に求められること～』、2011年.
- [20] National Science Foundation, Report to the National Science Board on the National Science Foundation's Merit Review Process Fiscal Year 2011, 2012.
- [21] 齋藤芳子・小林信一、「イギリスの大学における有期雇用研究員のキャリア・マネジメント—日本のポストドク等のキャリア支援への示唆—」名古屋高等教育研究 第7号、pp. 209-228、2007年.

<参考資料 1> 委員会の審議経過

第 21 期

2011 年

- 3月 4日 研究にかかわる「評価システム」の在り方検討委員会（第1回）
- ・委員長、副委員長、幹事の選出
 - ・委員会の設置理由説明
 - ・今後の進め方について
- 4月 14日 研究にかかわる「評価システム」の在り方検討委員会（第2回）
- ・研究評価システムの現状と課題について
 - ・今後の進め方について
- 5月 27日 研究にかかわる「評価システム」の在り方検討委員会（第3回）
- ・役員の選任
 - ・国の研究開発システムについて
 - ・アンケート調査について
- 6月 23日 研究にかかわる「評価システム」の在り方検討委員会（第4回）
- ・講演（平澤冷 未来工学研究所理事長・東京大学名誉教授）
 - ・アンケート調査について
- 8月 12日 研究にかかわる「評価システム」の在り方検討委員会（第5回）
- ・アンケート調査について
 - ・記録の作成について

第 22 期

2012 年

- 1月 26日 研究にかかわる「評価システム」の在り方検討委員会（第1回）
- ・委員長、副委員長、幹事の選出
 - ・今後の審議の進め方について
- 4月 25日 研究にかかわる「評価システム」の在り方検討委員会（第2回）
- ・前期に実施したアンケート調査の解析結果について
 - ・話題提供
- 小安重夫先生（慶應義塾大学医学部教授、独立行政法人日本学術振興会学術システム研究センター主任研究員）
- 齋藤経史先生（文部科学省 科学技術政策研究所 SciSIP 室研究員）
- ・今後の進め方について
 - ・提言案について
- 6月 20日 研究にかかわる「評価システム」の在り方検討委員会（第3回）
- ・報告書（提言）の草案について：組み立てと内容の検討
 - ・今後の進め方について

○月 ○日 第○回幹事会

- ・提言案「我が国の研究評価システムの在り方～研究者を育成・支援する評価システムへの転換～」を提案

＜参考資料２＞ 日本学術会議会員アンケートの送付状

平成 23 年 8 月 18 日

日本学術会議会員 各位

日本学術会議
研究にかかわる「評価システム」の在り方検討委員会
委員長 安西 祐一郎

研究にかかわる「評価システム」のあり方に関する調査について

標記調査について、添付ファイルの通りご依頼申し上げますので、ご協力方、よろしくお願いいたします。
なお、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。
どうぞよろしくお願い申し上げます。

記

1. 調査内容
研究現場での評価作業の実態について
2. 回答方法
平成 23 年 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。
3. 問い合わせ先・提出先
日本学術会議 審議第二担当 石原、片桐
Tel: 03-3403-1056、E-mail: s256@scj.go.jp

<参考資料3> 日本学術会議会員アンケート

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っています。

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)

回答者ご自身について、お答えください (各回答の個人名は公表いたしません)。

ご芳名	
ご所属機関	
役職	

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きいたします（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

 年

(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
- 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
- 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
- 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
- 5. 行われていない
- 6. わからない

回答

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】 | <ul style="list-style-type: none"> 1. 研究教育等の業績一覧を提出する 2. 競争的資金獲得状況を記載する 3. 自身の年度の業務内容や目標をあらかじめ定める 4. 自身の年度目標の達成状況を報告する 5. 自己評価の文章を記述する |
| 【評価のプロセス】 | <ul style="list-style-type: none"> 6. 部局長等の評価者との面談を行う 7. 業績が点数化されて合計値が算出される 8. 部局長等の評価者による評価（判断）が行われる |
| 【判断基準】 | <ul style="list-style-type: none"> 9. 研究・教育実績の絶対値が十分か判断される 10. 研究・教育実績の教員間の相対比較がなされる 11. 各個人の目標の達成状況が判断される 12. 部局や大学の目標への貢献度合いが判断される |
| 【評価結果】 | <ul style="list-style-type: none"> 13. 研究・教育業績の総合点の形で結果が示される 14. 評価者により A, B, C などの段階判定がなされる 15. 評価者によるコメントが書面で渡される 16. 評価結果に対して異議申し立てができる |
| 【結果の公表】 | <ul style="list-style-type: none"> 17. 評価結果の全体分布が公表される 18. 優秀者が公表される |

回答（複数選択）

(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 | 2. 何に使われているか知らない | | |
| 3. 給与 | 4. 賞与・一時金 | 5. 昇任 | 6. 任期の延長 |
| 7. 研究費の配分 | 8. 表彰 | 9. サバティカルの授与 | |
| 9. 評価結果が悪い教員の研修 | | | |
| 10. その他 (具体的に: _____) | | | |

回答 (複数選択)

(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。

(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	回 答
a. 研究分野やその業績の特徴に適合した方法であった	1	2	3	4	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	1	2	3	4	5	
c. 若手教員にも適切な方法であった	1	2	3	4	5	
d. 評価方法や基準に教員の意見が反映されていた	1	2	3	4	5	
e. 評価結果は妥当なものであった	1	2	3	4	5	
f. 自身の活動内容を省みる機会となった	1	2	3	4	5	
g. 研究活動の質の向上につながるものであった	1	2	3	4	5	
h. 自身の活動に対する緊張感が生まれた	1	2	3	4	5	
i. 教員・研究者の間の業務負荷の公平性が図られた	1	2	3	4	5	
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	1	2	3	4	5	
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	1	2	3	4	5	
l. 教員側の対応作業の負担は多くはなかった	1	2	3	4	5	
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	1	2	3	4	5	
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	1	2	3	4	5	

(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。

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。

- (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。

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。

- (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。

- (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。

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	回答
a. 評価方法の 情報が透明 になっている	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
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	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
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	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
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	2	3	4	5	<input type="text"/>
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	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
f. 研究 分野の多様性 に適合した評価となっている	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
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	2	3	4	5	<input type="text"/>
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	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
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	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
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	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
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	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
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	1	2	3	4	5	<input type="text"/>

(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。

(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。

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 言 えな い	やや 思 う	強く 思 う	回答
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	2	3	4	5	
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	2	3	4	5	
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	1	2	3	4	5	
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	2	3	4	5	
e. 今後、 競争的資金の総額の拡充 が必要である	1	2	3	4	5	
f. 今後、 基盤的資金の総額の拡充 が必要である	1	2	3	4	5	
g. 基盤的資金は、 一律に配分 すべきである	1	2	3	4	5	
h. 基盤的資金も、その 一部は傾斜配分 すべきである	1	2	3	4	5	
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	1	2	3	4	5	

(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。

(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。

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。

	全く 思わ ない	あま り思 わな い	どち らと 言 えな い	や や 思 う	強 く 思 う	回答	
						大学	独立 行政 法人
a. 各評価の実施目体が明確である	1	2	3	4	5		
b. 評価方法の情報が透明になっている	1	2	3	4	5		
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	2	3	4	5		
d. 形式的な報告が要請されることが多い	1	2	3	4	5		
e. 評価結果は十分活用されている	1	2	3	4	5		
f. 評価にかかる負担は多くない	1	2	3	4	5		
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	1	2	3	4	5		
h. 研究活動の質の向上へとつながっている	1	2	3	4	5		
i. 教育活動の質の向上につながっている	1	2	3	4	5		
j. 大学や機関の自律的な運営が促進されている	1	2	3	4	5		
k. 大学や機関の機動的・弾力的な運営が促進されている	1	2	3	4	5		
l. 国民への説明責任が果たされるようになった	1	2	3	4	5		

(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。

(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。

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せんか。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	回答
a. 研究活動の量の拡大	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
b. 研究活動の質の向上	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
c. 研究者の意欲の向上	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
d. 競争的で開かれた研究環境の創出	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
e. 独創的な研究課題の発掘	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
f. 新領域や学際領域の創出	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
g. 国際的な競争力の強化	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
h. 若手研究者の育成	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
i. 国民からの理解と支持の獲得	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
j. 研究活動の効率化	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
k. 研究成果の国民・社会への還元の迅速化	1	2	3	4	5	<input type="text"/>

(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。

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せんか。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	回答
a. 多数の種類の評価に対応する負担がある	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
b. それぞれの評価の頻度が多い	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
c. 個々の評価が過度に精緻になっている	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
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	1	2	3	4	5	<input type="text"/>

e. 形骸化した評価が多い	1	2	3	4	5	
f. 被評価者に徒労感が生じている	1	2	3	4	5	
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	1	2	3	4	5	
h. 学問分野ごとの特徴が十分に反映されていない	1	2	3	4	5	
i. 落ち着いた研究を行いにくい状況がある	1	2	3	4	5	
j. 独創的な研究を行いにくい状況がある	1	2	3	4	5	
k. 論文が書きやすい分野に研究者が移動している。	1	2	3	4	5	
l. 評価の方法が未熟である	1	2	3	4	5	
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	1	2	3	4	5	
n. ピアレビューアーの育成が必要である	1	2	3	4	5	
o. 評価の設計を行える専門人材が不足している	1	2	3	4	5	

(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。

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。

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		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)		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		日
d. 大学や研究機関の 第三者評価(認証評価や法人評価)		日
e. 大学・研究機関自身が実施する 外部評価		日
f. その他		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)。

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		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)		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		日
d. 大学や研究機関の 第三者評価(認証評価や法人評価)		日
e. 大学・研究機関自身が実施する 外部評価		日
f. その他		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)。

(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	回答
a. 全体として、評価への対応に要する 時間は多くない	1	2	3	4	5	<input type="text"/>
b. 各評価の 実施目的を考慮すれば、適切な負担 である	1	2	3	4	5	<input type="text"/>

(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。

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 | 2. 大学共同利用機構 | 3. 公立大学 |
| 4. 私立大学 | 5. その他の高等教育機関 | |
| 6. 独立行政法人 | 7. 民間企業・公益法人 | |
| 8. その他 | 9. 所属組織なし | |

回答

(2) 年齢

- | | | |
|-----------|-----------|---------|
| 1. 30歳代以下 | 2. 40歳代 | 3. 50歳代 |
| 4. 60歳代 | 5. 70歳代以上 | |

回答

(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 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

回答

(例：情報学基礎、ソフトウェア)

(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。

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

研究資金の概ねの額

<input type="text"/>	万円
<input type="text"/>	万円
<input type="text"/>	万円
<input type="text"/>	万円
<input type="text"/>	万円

以上です。ご協力ありがとうございました。

<参考資料4> 日本学術会議会員アンケート調査結果の概要

1. 回答数

回答者数は57人であり、日本学術会議会員210人の27.1%である。回答者の所属機関の内訳は、図1に示すようになっており、国立大学法人に所属する者（名誉教授含む）が56%と最も多い。なお、回答者の所属機関の構成比は、日本学術会議の全会員の構成比（国立大学法人所属者は51%）とほぼ変わらず、統計的には偏りはない。年齢分布は50歳代(26%)と60歳代(74%)のみである。回答者の学問分野は、科学研究費補助金の「分野」レベルでは図2のようになっており、化学分野からの回答がないが、それ以外の全分野から回答が得られている。

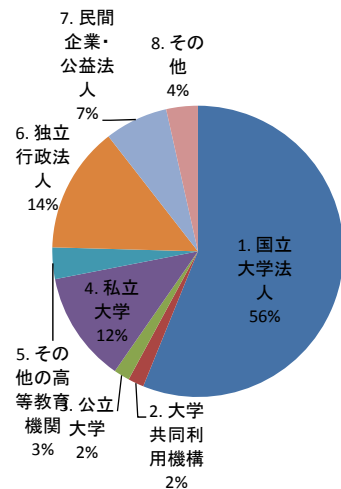


図1 回答者の所属組織

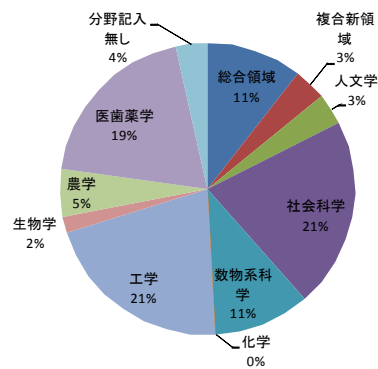


図2 回答者の研究分野

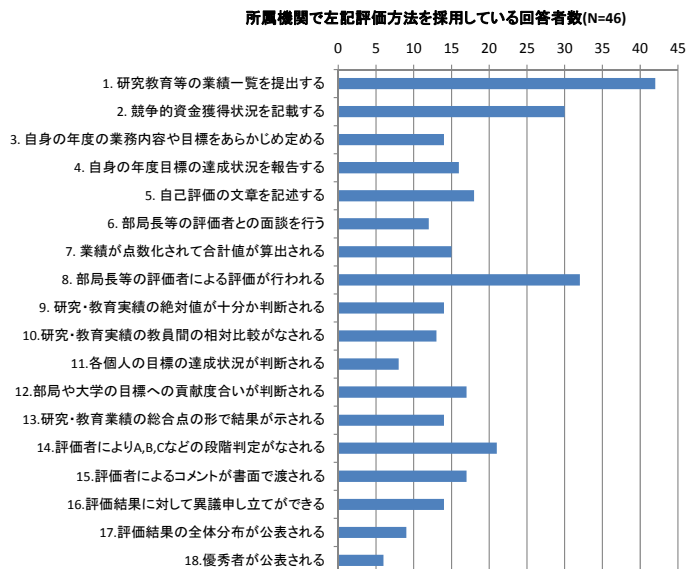
2. 教員・研究者の個人評価

(1) 回答者の所属機関における個人評価制度

回答者のうちの8割以上が、所属機関において何らかの形で個人評価が行われていると回答している。採用されている評価方法は図3のようになっており、業績一覧や競争的資金獲得状況を提出する方法が多いが、機関によって、個人の年度目標を設定し達成状況を記載する方法、部局長等との面談を実施する方法、業績を点数化して機械的に合計する方法など、多様な方法がとられている現状にある。

また、活用方策としては、賞与・一時金への反映(25件)や、給与への反映(14件)、昇任(13件)の順に多いが、何に使われているか承知していない場合(10件)も少なくない。

所属機関での個人評価制度に対する回答者の認識は図4の通りである。回答者



の半数は、所属機関では個人評価が適切に機能しており、評価結果は妥当であると考えている。特に、自己の活動の省察の機会となり、緊張感が生まれるという点が指摘されている。他方で、研究の質向上や、個人の活動の支援がなされているという認識は少ない。

自由記述では、個人評価が、個人の省察の機会や、教員相互での研究内容の理解の促進につながっていること、データベースなどのインフラが整備されて教員負担が軽減されていることが述べられているが、文科系の業績評価の難しさ、発想や着眼のユニークさが評価されにくいこと、教育業績の評価の難しさ、予算に限りがあり給与や昇格への反映が困難であること、などの課題が指摘されている。

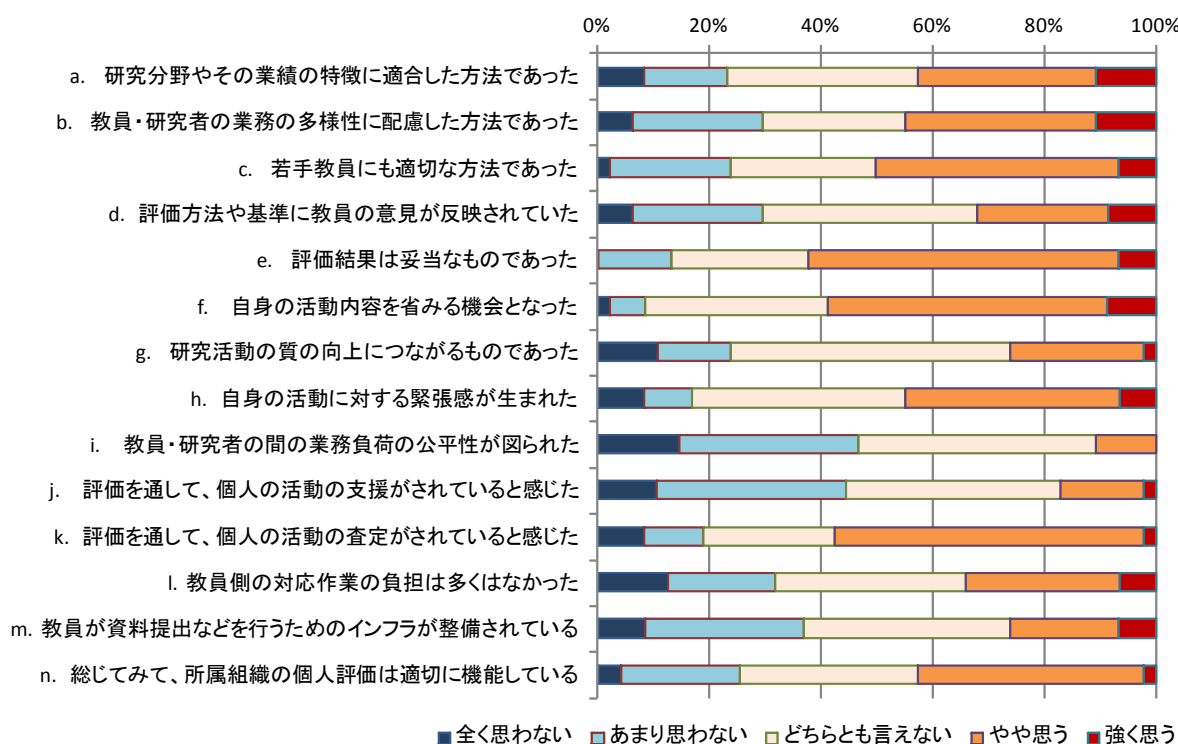


図4 回答者の所属機関における個人評価についての認識

(2) 日本の大学・研究機関における個人評価のあり方

日本全体における個人評価制度の現在の課題と、日本学術会議として提言すべき内容について自由記述で意見を得た。

課題としては、個人評価の実施目的や評価結果の活用方法が定められておらず徒労感を生んでいるという指摘が最も多い(14件)。また、研究活動よりも教育活動や臨床活動の評価が難しく、評価の重みの設定も難しいという課題も指摘されている(9件)。さらに、小粒な研究の助長や多様な研究の進展の阻害等の研究活動への負の影響(7件)、研究分野(特に人文・社会科学)による評価項目設定等の難しさ(6件)などの課題がある。

これらの課題に対して日本学術会議として提言すべきことについては、多様な意見が得られた。まずは、評価結果を給与面などの何らかの形で活用すべきこと(8件)や、評価を行う目的の再検討や共有を行うべきこと(5件)が多い。他方で直接的な給与への反映には弊害も指摘され(2件)、個人評価制度自体のあり方の評価・定期見直しの必要性(2件)を提言すべき意見もある。また、評価項目を複合的なものとする

べきこと(8件)を提言するとともに、日本学術会議として分野ごとに標準的な評価方法や項目を提案すべきという意見(7件)もある。他にも、分野ごとの研究業績数の平均値や標準的な水準の設定などの評価の参照情報の形成(4件)、評価者の資質向上(2件)、を提言すべき意見等が示されている。

(3) 若手研究者の個人評価のあり方

個人評価の中でも若手教員・研究者の評価に特に焦点をおいて、現在の課題と日本学術会議として提言すべき内容について自由記述で意見を得た。

回答者の所属機関で行われている評価制度については、若手教員を論文を書きやすい短期的な研究に向かわせがちであるという問題(8件)が重要視されている。任期制がついている若手教員には定期的評価の意味が見いだせないという意見もある(4件)。評価結果が教員の昇任と連動していないことが特に若手教員にとってはインセンティブの欠如になっている(5件)。また、若手教員は自己評価能力が十分ではなく(3件)、学部・学科長などのとの面接が必要(2件)という意見もある。

競争的資金制度で雇用されるポスドクや任期付き教員については、評価によって短期的成果につながる研究へ偏り過ぎることへの懸念がいっそう強い(12件)。さらに、業績が良ければテニユアトラックへ移行できるような、キャリアパスとの結びつきが無いことも問題視されている(7件)。そもそも、短期間の任期制度自体を問題視する意見もある(4件)。

これらについて学術会議として提言すべきことは、評価において単なる実績だけでなく、個人の活動目標の達成や、独立性、協調性、将来性など、若手研究者の成長度合いを積極的に評価すべきこと(7件)、評価結果を処遇・待遇へと反映すること(5件)、毎年の評価ではない長期的な評価とすること(4件)などが挙げられている。また、そもそも任期制自体を見直し、落ち着いた研究ができる環境を整備すべきこと(4件)も提言すべきとされている。

3. 研究課題の評価

(1) 資金配分機関や府省が行う研究課題評価

資金配分機関や府省で行っている研究課題評価についての、回答者の認識は図5のようにになっている。中間・事後評価については研究活動の改善につながるものとなっており(5段階で4以上が46%。以下同じ)、事前評価も今後の提案につながるものとなっている(33%)という意見が一定程度見られる。他方、研究のリスク・不確実性や多様性を配慮した評価となっているという意見は少ない(それぞれ6%、16%)。また、研究課題評価において、ポスドクの処遇・環境、若手研究者の育成効果を積極的に評価すべき意見が多い(53%、55%)。PIの評価を重視すべき意見も多くある(42%)。

研究課題評価についても、現在の課題と日本学術会議として提言すべき内容について自由記述で意見を得た。

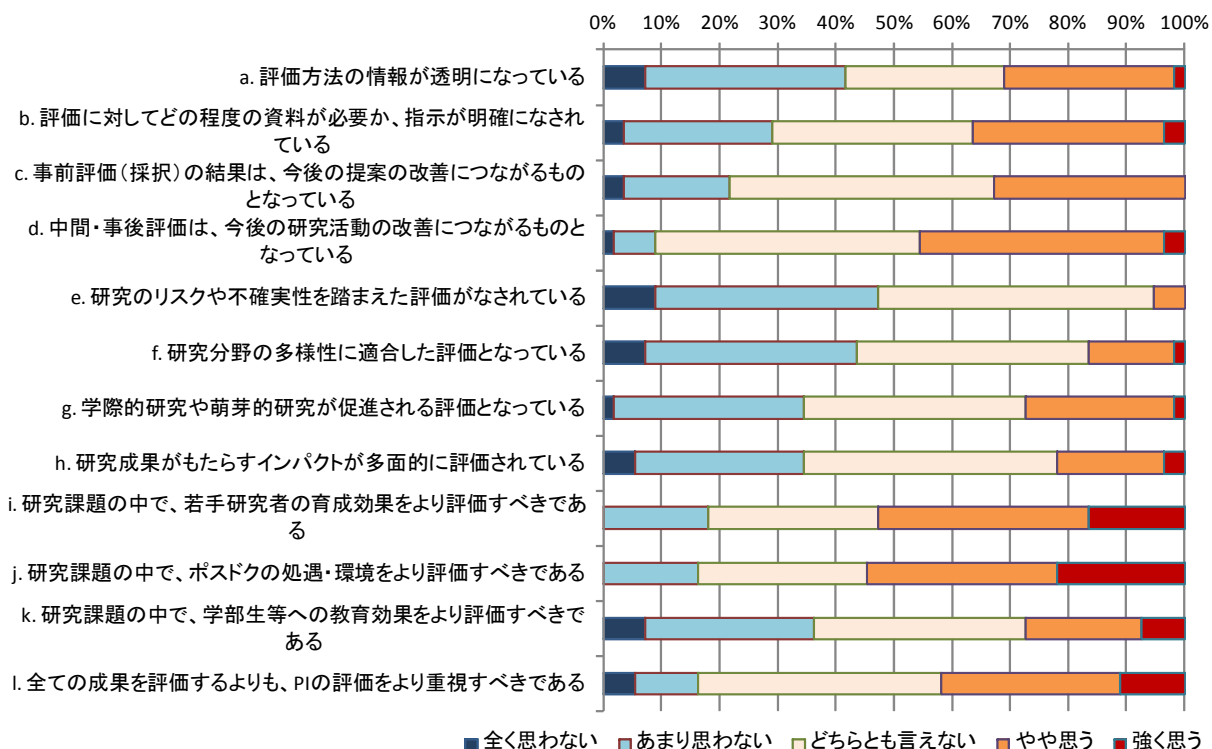


図5 資金配分機関や府省が行う研究課題評価についての認識

現在の課題としては、評価者選定に係る問題の指摘が多く見られ(8件)、評価者の専門分野が合致しない場合や、評価者による評価の妥当性への懸念、異なる制度でも同じ者ばかりが評価者となる場合がある、等の問題が指摘されている。また、科学研究費補助金は長い歴史があり比較的適切に運用されているのに対して、府省などがトップダウン型で行う研究課題の問題の指摘が多く指摘されており(8件)、課題設定の妥当性への疑念、評価者が少数で偏った人選であることの問題、「出来レース」に見える場合が時々あることが指摘されている。また、事後評価の実施やその結果の活用が十分でないことも指摘されている(4件)。

これらに対して日本学術会議が提言すべき内容としては、評価者の選定に係る事項が多い(11件)。すなわち、評価者の選定基準の設定、評価者の評価の実施、海外の評価者の採用等に関する提言や、評価者向けのガイダンス・綱領を日本学術会議が作成することである。また、日本学術会議が評価者の推薦を行ったり、第三者機関として評価をすべき提言もある(4件)が、日本学術会議の体制強化が前提であるという意見もある。他には、評価システムや基準への提言をすべきという包括的な意見(5件)、事後評価を重視すべき提言をすべき意見(4件)がある。

(2) 日本における競争的研究資金制度と評価

評価の数や種類を増す一因として、日本での競争的資金制度の現状認識について質問を行った。回答者の認識は図6のようになっており、競争的資金への依存度が増すことで評価を受ける機会が増し(70%)、所属機関からも研究者に申請への要請がなされる状況になっている(75%)。さらに個々の資金制度の中でも評価が精緻すぎるといった意見も強く見られる(70%)。その一方で、競争的資金の拡充は今後

も必要である(64%)。だが、それ以上に基盤的資金を拡充する必要性は極めて強く認識されている(95%)。そのうえでは基盤的資金も競争的に配分すべきという意見も半数を超えている(57%)。

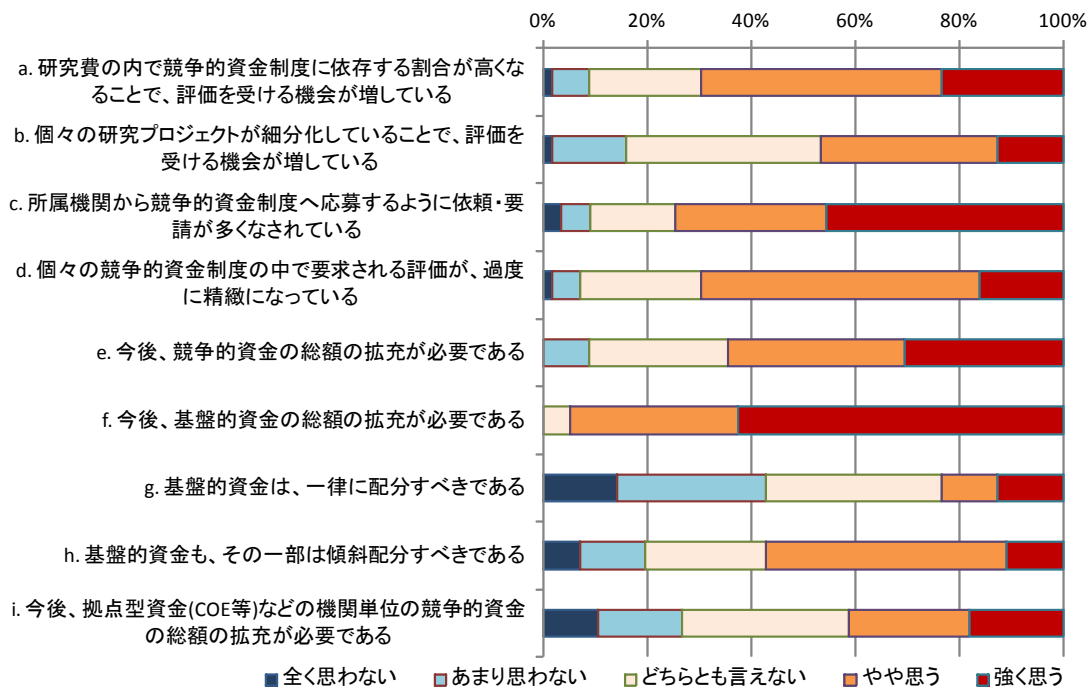


図6 日本における競争的研究資金制度についての認識

競争的資金制度に関しても、現在の課題と日本学術会議として提言すべき内容について自由記述で意見を得た。

現在の課題としては、基盤的経費の絶対額の不足(13件)が指摘されており、これにより多様な研究や萌芽的な研究が支えられない状況が生じている。あわせて、競争的資金と基盤的資金とのバランスが悪化しており(3件)、基盤的経費の総額を確保した上での傾斜配分の必要がある(3件)などの意見も示されている。また、基盤的資金、個人単位の競争的資金、大型の競争的資金などの各種の資金の類型や意図が明確に区別されていない(4件)という課題もある。さらに、競争的な研究費が個人・グループレベルでも機関レベルでも集中しすぎている(9件)という意見も多くあり、特に、COEなどの機関・組織単位の競争的資金が増えたことで結果的に伝統的な大学に資金が集中することや申請・評価に多大な労力がかかる状況が生まれているという指摘(5件)もある。

これらに対して日本学術会議が提言すべき内容としては、多様なものが指摘されている。その中でも、基盤的資金の拡充を提言すべきという意見が多い(10件)。基盤的資金は教育・研究の基本的な運営資金であり、若手育成や学問分野の伝統の継承のために不可欠という意見である。さらに、国の研究資金制度の全体像を日本学術会議が検討して提言すべきという意見も多く(8件)、研究分野や目的ごとに適切な研究資金制度のあり方を検討していく必要性が指摘されている。また、ピアレビューによる研究評価自体は重要なものであり(3件)、特に大型予算については事前・事後評価や必要経費の査定を厳密に実施すべき提言が必要(3件)などの意見も見られる。

4. 大学と研究開発独立行政法人の機関評価

大学および独立行政法人に対して行われている各種の機関評価について、回答者の認識は図7のようになっている。

大学と独立行政法人のどちらも形式的な報告が要請されることが多く（64%、73%）、評価にかかる負担は大きい（77%、65%）。また、独立行政法人に比して大学では、各評価の実施目的が明確であるという認識は低く（38%）、各大学のミッション・目標を踏まえた評価がなされているという認識も低い（23%）。評価の効果という点では、研究活動の質向上、自律的運営、機動的・弾力的な運営のそれぞれの効果があるという認識は20～30%程度にとどまっている。

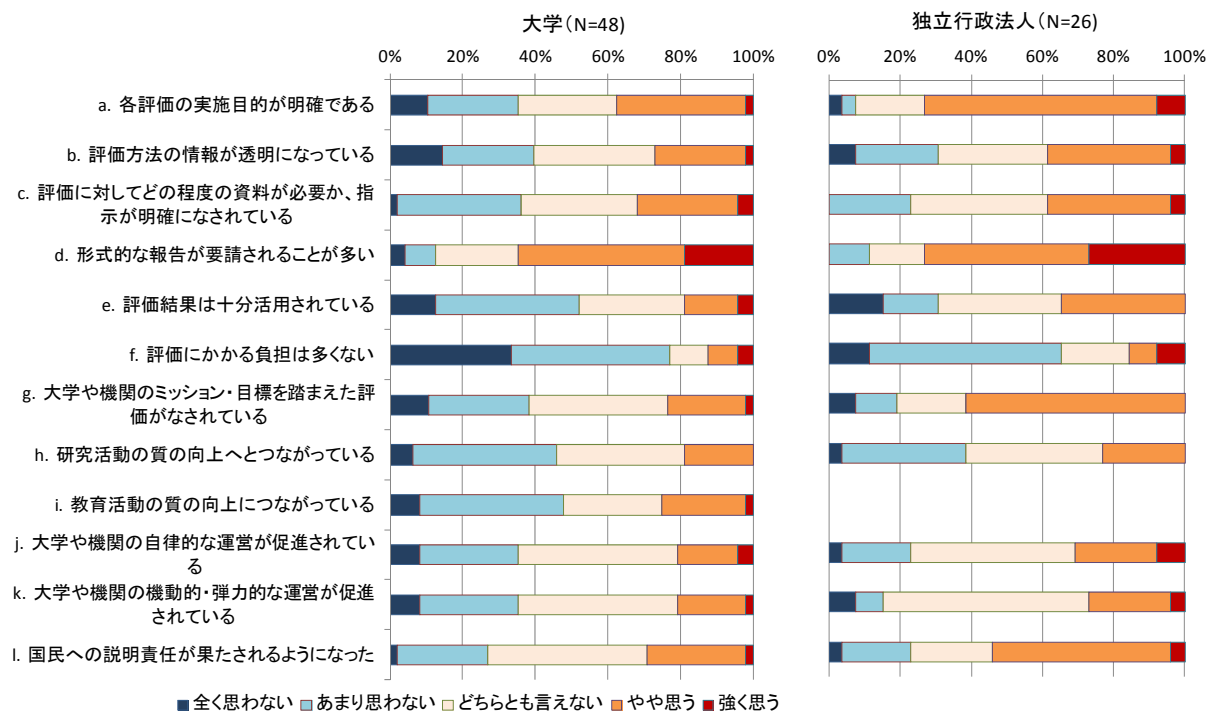


図7 機関評価についての認識

機関評価に関しても、現在の課題と日本学術会議として提言すべき内容について自由記述で意見を得た。

現在の課題としては、評価にかかる作業負担が大きい点が最も指摘されている(12件)。必要な評価資料が不明で資料作成に多大な負担をかけたこと、特に優れた研究者に資料作成の負担がかかる現状があることが指摘されている。また、評価目的が十分に明確でない(6件)という問題があり、複数の評価の違いが不明であったり、評価が自己目的化していること、評価目的の一つであった資金配分への影響が少なく徒労感が生じていることが指摘されている。さらに、評価が形式的であることの指摘も一定数見られる(5件)。一方で、評価方法が合理化しつつあることや、各大学の目的に即した評価としていることで個性的な取り組みができるようになっているという肯定的な指摘も少数ある。

日本学術会議として提言すべき内容は多様であるが、評価の簡素化による負担軽減(9件)が最も多く、公表資料により報告書が作成できる形など、シンプルな評価とすべき意見がある。また、各大学・機関のミッションに照らした独自性を尊重する評価の推進(7件)が挙げられている。独自性をプラス評価することや個性に基づく改善が進む評価の必要性を提言すべきという意見も見られる。

5. 日本の研究評価システム全体について

(1) 評価システムの効果

これまで質問を行ってきた、個人評価、課題評価、機関評価を含めた、日本の評価システム全体について質問を行った。

この10年余りの評価システムの導入の効果の認識については、図8のようになっている。研究活動の量が拡大した(44%)、競争的で開かれた研究環境が創出された(40%)という効果が認識されているが、独創的な研究課題の発掘(12%)、新領域・学際領域の創出(16%)にはあまり結びついていない。また、研究活動の効率化(14%)という点でも効果はあまり認識されていない。

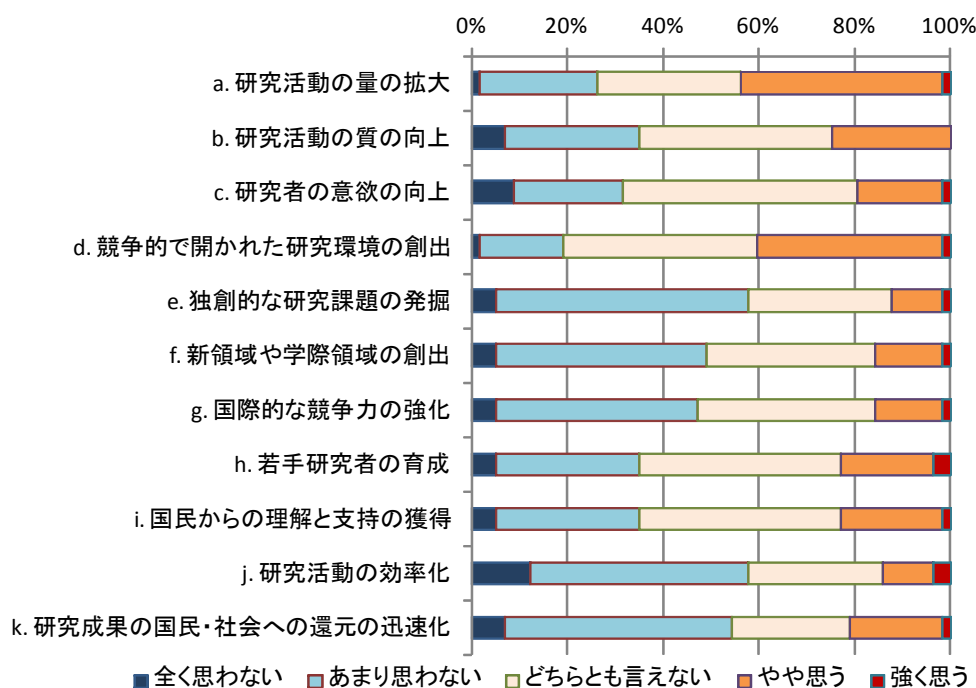


図8 研究評価システムの効果

自由記述では、研究活動の透明性の向上(5件)が効果として挙げられており、競争的環境の醸成(3件)、計画的な研究実施(3件)、研究の質の向上(3件)などが続く。ただし、全体的に効果は見られないと言う意見もある(4件)。

(2) 現在の評価システムの課題

評価システムの課題の認識については、図9のようになっている。評価の設計を行える専門人材の不足(88%)、被評価者の徒労感(88%)、多数の評価に対応する負担(86%)、落ち着いた研究を行いにくい(84%)、ピアレビューの育成(82%)、評価が過度に精緻(82%)が、相対的に高く認識されている。全体的に、設問としてあげた項目の全てに6割以上の肯定的回答が見られ、日本の評価システム全般に対して課題の方が大きいことを示している。

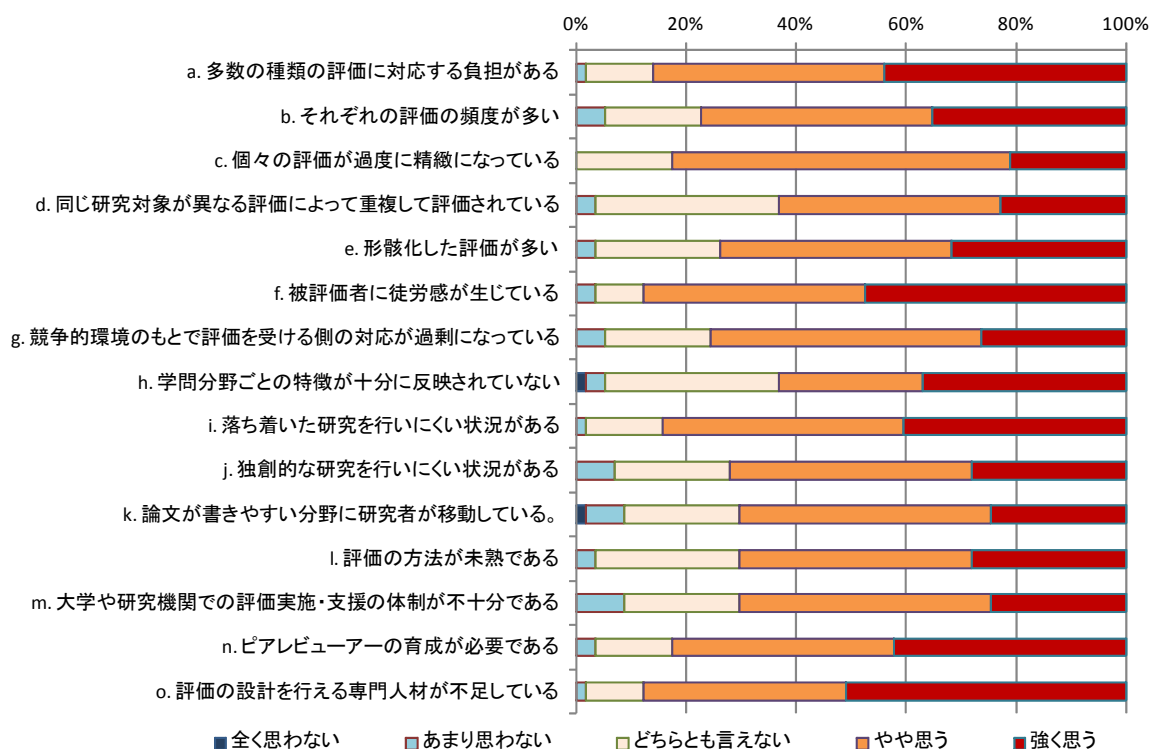


図9 評価システムの課題

自由記述では、現在の課題としては、ピアレビューアーの資質の課題や選出における公平性の課題が挙げられている(9件)。さらに、複数の評価が行われることによる評価疲れ・研究時間の不足(6件)、日本の文化に適合した評価システムが構築できていないこと(6件)、各評価の評価目的が不明確であること(5件)が挙げられている。

日本学術会議として提言すべき内容としては、ピアレビューアーの育成や選出方法について提言していくことが挙げられている(7件)。また、複数ある評価の統一や総括機関の設置(4件)、研究費総額自体の拡充(4件)、評価の評価の必要性(3件)などを提言していくべきことが指摘されている。

6. 評価負担の実態

最後に基礎的なデータの一つとして、回答者が実際にどれほどの時間を評価作業に費やしているかを把握するために、昨年度一年間の評価者としての作業日数と、被評価者(評価される側)としての作業日数を問うた。ただし、これは日本学術会議会員という特殊な対象に関するデータであり、日本の研究者を代表しているものでは決して無い。実際、回答者のうちで、競争的資金制度のPO、PDである方が数名おられ、評価者側の作業時間が多くなっていると考えられる。

回答結果は図10であり、評価者として平均19.4日を費やし、被評価者としては平均13.3日を費やしていた。あわせて、研究評価のために32.7日(1年間の9%の日数に相当)を費やしている現状となっている。

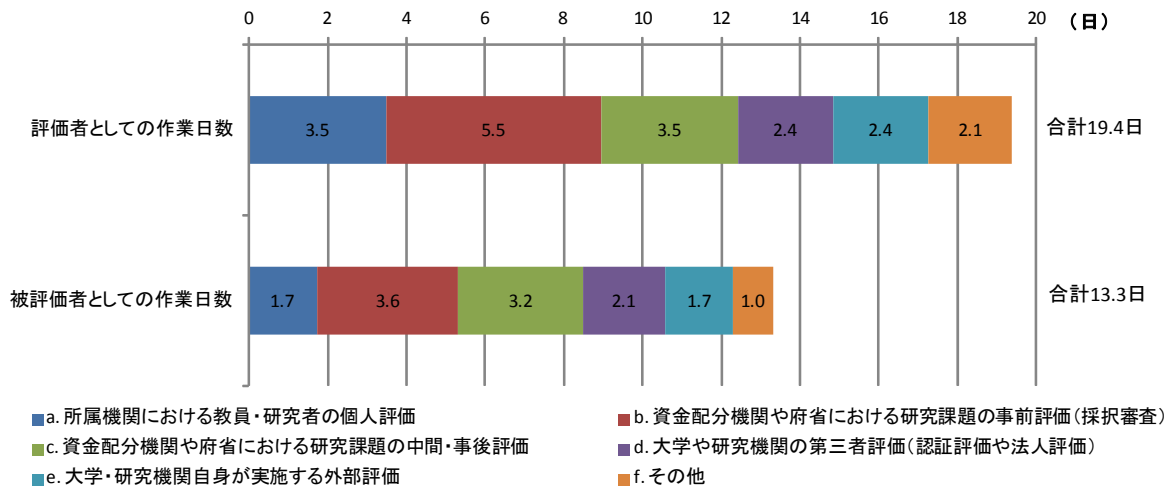


図10 回答者の昨年一年間の評価作業の日数(平均)