

Title	オランダの研究評価改革：政策研究エコシステムの観点から
Author(s)	岡村, 麻子
Citation	年次学術大会講演要旨集, 39: 215-218
Issue Date	2024-10-26
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/19608
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

オランダの研究評価改革：政策研究エコシステムの観点から

○岡村麻子（科学技術・学術政策研究所）

※a-okamura@nistep.go.jp

1. はじめに

近年、諸外国で研究評価改革が進むが、オランダにおいても、Recognition & Rewards Program [1]や、Strategy Evaluation Protocol (SEP)への2020年の改定 [2]など、独自の改革が進められている。本報告では、インタビュー調査及び文献調査に基づき、オランダにおける研究評価システム改革を、その基盤となる政策研究エコシステムの観点も取り入れつつ紹介する。

諸外国で進む研究評価改革

昨今の欧州を中心とした研究評価改革については日本語文献においても多く紹介されている（[3] [4] [5]他）。主な論点は、定量的指標に過度に依存する研究評価システムへの批判、研究の質・研究活動の多様性や分野多様性への配慮、社会的インパクトの重視等である。「研究評価に関するサンフランシスコ宣言 (DORA)」(2013)、「研究計量に関するライデン声明」(2014)、英国でのThe Metrics Tide レポート(2015)などが端緒となり、研究評価の文化の改革を念頭にした責任ある研究評価の機運となった。主には欧州の研究コミュニティが中心となったイニシアティブであるが、それ以外の国からの関与も広がり、2022年7月に欧州において最終合意された「研究評価の改革に関する合意 (Agreement on Reforming Research Assessment)」等、グローバルな展開となっている。特にこの合意を推進するためのCoalition for Advancing Research Assessment (CoARA) は、評価基準の拡大（主に査読を通じた定性的な判断を重視する方向への揺り戻し）や、多様な研究成果や実践を評価することを重視しているが、署名機関に対して、責任ある評価の実践を促し、評価制度が公正で幅広い研究活動を奨励するよう、具体的な行動を約束させることが特徴である。さらに新たな研究評価手法の試験的導入、ベストプラクティスの共有などを行っている。

この背景には、オープンサイエンスの進展による研究文化の変化や、研究インテグリティの見直し、責任ある研究イノベーションの考え方があると考えられる。また、社会全体において過度な競争ではなく包摂性・多様性の重視へのシフトや、

研究者や研究コミュニティの健全性により重きを置くという変化も基底にあると考えられる。

方法

文献調査及びオランダの大学・研究所・省庁等へのインタビュー調査を実施した。インタビュー対象者へは事前に質問票を送付し、半構造化インタビューを実施した。

- ・ 教育・文化・科学省（Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap - OCW）（2023年11月訪問）
- ・ オランダ大学連盟 UNL (Universities of the Netherlands) ※旧 VSNU (2024年4月オンライン)
- ・ ラテナウ研究所 (2023年11月訪問)
- ・ ライデン大学科学技術センターCWTS (2023年11月及び2024年6月訪問)

2. オランダの研究評価システム改革

オランダにおける大学の研究評価の歴史的経緯

オランダにおける大学の研究評価の歴史的展開については日本語文献でも紹介されている（[6]、[7]等）。概要を紹介すると、オランダでは2003年に全分野共通の評価実施要綱(Standard Evaluation Protocol: SEP)が導入され、公的研究機関は6年ごとに外部評価を受けることとなっている。評価目的は研究の質向上と説明責任で、資金配分には直接関係しない。評価は研究ユニット、所属機関理事会、外部評価委員会の3者で行い、結果は公開される。評価は柔軟に運用可能で、3つの観点（研究の質、社会との関わり、将来性）を用いる。評価プロセスは、委員会組織、自己評価、サイトビジット、評価書作成、結果公開の順で進められる。

Strategy Evaluation Protocol (SEP) 2021-2027の概要

現行の SEP2021-2027 はオランダ大学協会 (VSNU)、オランダ王立芸術科学アカデミー (KNAW)、オランダ科学研究機構 (NWO) によって策定された(2020年3月に公開) [2]。大学や研究機関で実施される学術研究の質や社会との関連性等を評価するための枠組みであり、自己学習

と自己改善に重きが置かれている。[7]は、従前の SEP からの変更を以下のようにまとめている。

- ・ SEP2021-27 は研究ユニットの目標と戦略に基づく評価を重視し、より未来志向となった。
- ・ 3つの評価観点（研究の質、社会との関わり、将来性）の4段階評価は廃止された。
- ・ 全観点でオープンサイエンス、博士課程、学術文化、人事方針を重視。
- ・ 自己評価書は20ページ以内に拡大され、首尾一貫したストーリーと根拠ある主張を求める。
- ・ 評価はDORAに基づき、定量データは必要に応じて使用するが、Impact Factorの使用は禁止。

Recognition & Rewards プログラム

アカデミアにおける文化の変容を後押しするために、「Room for Everyone's Talent: towards a new balance in the recognition and rewards of academics」というポジションペーパーが、VSNU、NFU、KNAWらの連名で2019年に発表され、キャリアパスの多様化・質を重視した評価・個別の評価と集約的な評価のバランスや、オープンサイエンスへの対応、アカデミアのリーダーシップの重視などが提唱された[1]。これが下敷きとなり、教育・文化・科学省(OCW)が資金の半分を支援するRecognition & Rewardsプログラムが開始された。ポジションペーパーはSEP2021-2027にも大きく影響を与えているが、SEPが研究の質の確保のために研究ユニットを評価するプロトコルであるのに対して、Recognition & Rewardsプログラムは教育やリーダーシップも対象としており、より範囲が幅広く、また、アカデミアにおける文化変容を狙いとしたプログラムとなっている。特に、キャリアパスの多様性と研究評価の話を一体的に進めたことに特徴がある。

Recognition & Rewardsプログラムの設計に関わったUNL担当者(SEP2021-2027策定にも中心的に関与)は、インタビューにおいて、策定時の主な論点として、1)オープンサイエンスへの移行に伴い研究評価の改革が必要になった、2)評価における指標誤用等の指標の弊害を問題視した、3)アカデミア全般の文化変容の必要性(例えばファンディング成功率の低さ、キャリア形成がファンディングに過度に依存している、アカデミアにおける多様なタスクの評価を再設計する必要)、4)教育の重視(オランダの複数の大学ではDr. Ruth Grahamが提唱する教育に関するフレームワークを取り入れており、研究だけでなくキャリア形成や教育を重要視している)があったと述べた。一

方で、社会との関連性やインパクトの重視については、このプログラム設計の動機というよりも、むしろアクセラレーターとなったと述べた。

また、ポジションペーパーの公開後、各大学が自律的にRecognition & Rewardsプログラムを実装するための手引書としてRoadmapが作成された[8]。大学が自ら移行していくための共通移行プログラムとして、1)ビジョンの調査と策定、2)想像力と実験力を高める、3)意味を付加する、4)具体化し発展させる、5)実装、6)統合。尚、Recognition & Rewardsプログラムのウェブサイトでは対話のためのツールキット等が紹介されている。

国際動向との連携

オランダの動向は、諸外国で進む責任ある研究評価(RRA)と相互に影響を与え合う形で進展してきた(インタビューOCW, UNL)。UNLへは、ノルウェイ、アイルランド、ドイツ、米国等の多くの国から関心が寄せられていることが言及された(インタビューUNL)。

3. オランダの政策研究エコシステム

全体像を把握するため、研究評価改革に関連する各アクターがどのような役割を果たしているのか概観する。特徴としては、アカデミアにおける活発な理論構築と実践的研究、大学連合らを通じたボトムアップな制度改革の提案、アカデミアにおける自律性を尊重した上での行政とアカデミアの協働等が挙げられる。

(アカデミア一般)

伝統的に大学の自律性が非常に高いことが指摘された(インタビューUNL, OCW等)。SEP2021-27及びRecognition & Rewardsプログラムにおいても、雛形や大きな方針についてはUNLらを中心に作成されたが、大学独自にカスタマイズした上で実装することが想定されている。

(科学技術イノベーション(STI)政策研究)

STI政策研究の研究者層は厚い。ラテナウ研究所においても多くの政策研究が行われている他、例えばライデン大学科学技術研究センター(CWTS)は、科学政策、サイエントメトリックス、ビブリオメトリックスに関する研究で国際的に有名であり、世界の研究動向、インパクト評価、イノベーションシステムに関する研究等を行っている。ライデン声明もCWTSのメンバーが中心となり作成された。その他、デルフト工科大学(TU Delft)、トウェンテ大学、UNU-MERIT(国際連合大学マーストリヒト大学)等、イノベーション政策や科学技

術ガバナンス等の研究が盛んに行われており、また教育活動を通じて多くの人材が行政機関へも輩出されている（インタビューOCW, CWTS, ラテナウ研究所等）。

（大学連合、ファンディング機関等）
オランダの研究大学のアンブレラ組織である UNL（旧 VSNU）は、そのファンダーであるオランダ科学研究機構（NWO）と保健研究開発機構（ZonMw）、またオランダ王立芸術科学アカデミー（KNAW）らと協働により、SEP2021-27 や Recognition & Rewards プログラム設計において中心的な役割を果たしている。また、UNL はその機能として、大学間共通人事システムを所管しているが、これも Recognition & Rewards プログラムの実装においてポジティブな影響をもたらしている（インタビューUNL）。

（行政）
教育・文化・科学省（OCW）は、高等教育、研究、イノベーションを所管し、科学研究、学術機関、部門横断的なイノベーション育成に関連する政策の策定において中心的な役割を果たしている。SEP2021-27 の策定は、VSNU らのボトムアップにより進められ、OCW はサポートする立場で関与した（インタビューOCW）。Recognition & Rewards プログラムへは資金援助（全体の半分）を行っている（インタビューUNL）。

（行政とアカデミアの連携、人材の循環）
研究評価に直接関係がない場合も含めて、研究プロジェクト等での行政とアカデミアの連携、キャリアパス・柔軟な働き方等による人材の循環がインタビューでは多く言及された。

- ・ 柔軟な働き方が浸透しており、大学で 2 日、政府で 3 日などの契約で働く人も多くなっている（インタビューOCW）。
- ・ 科学と政策をつなぐことを目的としたポストがあり、クロスアポイントメント的に、大学と行政の双方に在籍する人がいる（インタビューOCW）。
- ・ 特定のテーマ毎に関連する様々な領域の専門家を集めて知見を集めるという実験的取り組みや、大学・研究機関等の外部機関に 30-40 人くらいで出かけていき、現場の課題について議論・対話をするという機会等、科学と政策をつなぐ多くの機会がある（インタビューOCW）。
- ・ 2-3 年で組織を変わっていく人が多いが、役所からシンクタンク等、同じコミュニティで違う立場から関わることも多く、コミュニテ

- ・ イ全体として知見が残り、また知識移転が起こりやすい（インタビュー、ラテナウ研究所）
- ・ アカデミアの採用状況が厳しいこともあるが、通常の採用において研究者キャリアを持つ人からの応募が増えており、数年働いてアカデミアに戻る人もいるが、省庁に定着し、研究と政策をつなげる観点で貢献している人も多い（インタビューOCW）

4. 研究者の反応

Recognition & Rewards プログラムへは、科学者からの批判もある。142 人の教授を含む 171 人の科学者からなるグループは、2021 年 7 月 19 日に、Recognition & Rewards プログラムが、オランダの科学に害を及ぼすと警告する公開書簡を発信した [9]。この書簡では、新たな方針はより恣意的であり、科学の質の低下につながり、オランダ人科学者の国際的な認識と評価に大きく影響を及ぼし、若手研究者も国際的な競争に打ち勝つことができなくなるだろうと主張している。

これに対して、Recognition & Rewards プログラムの運営グループが応答 [10]しているが、その概要を次に紹介する（要約抜粋）。

これまで、研究業績が重視されすぎるあまり、教育、インパクト、リーダーシップ、（大学医療センターにとっては）患者ケアといった他の中核領域が十分に評価されないことが多かった。伝統的で測定可能なアウトプット指標（論文数、h-index、ジャーナルインパクトファクターなど）を暗黙のうちに一方的に重視することは、科学の高負荷の一因であるし、科学分野間のバランスを崩しかねない。DORA の原則とも一致しない。将来にわたって我々の力を維持するためには、科学における評価と報酬のシステムの近代化が急務である。この野心には、共同研究と科学的実践における根本的な文化的変革が必要である。科学者のキャリアに多様性を持たせ、科学教育、研究、インパクト、患者ケア、リーダーシップにもっと焦点を当てる必要がある。これはオランダ国内だけでなく、国際的なムーブメントとなっており、ヨーロッパレベルでも、現在の評価方法を変えようとする動きがある。これらの動きの出発点はすべて、科学者の才能をより広く評価し、科学的業績そのものの質と内容に目を向けることが目的である。

また、一研究者の視点を紹介する。研究評価改革への批判的な研究者もいるがマイノリティになりつつあると感じている。例えばライデン大学でも、大学の経営幹部に、責任ある研究評価の研究者（Sarah de Rijcke）が副学長として入った。このような考えの研究者が経営陣が増えていくと、大学全体としても今後大きく変わっていく可

能性がある。論文を書くことで自分たちの仕事は終わりという伝統的なやり方も変わっていくことになると考えている（インタビューCWTS）。

5. まとめ・考察

オランダの研究評価改革の取組は政府からのトップダウンではなく、大学連合らが中心となり、大学の自律性を尊重した形でボトムアップに自己学習・自己改善を促す取組みであるところに大きな特徴がある。競争力の低下を危惧する研究者からの批判・議論もあるが、自己評価レポートによると、全体としては良い方向に向かっていると受け止められるようである [11]。

アカデミアの文化を変えていくことが前提であるため、急速に変化するのではなく、移行プログラムを用いるなど、じっくり取り組んでいくことが重要であると言及された（インタビューUNL）。また、英国のREF (Research Excellence Framework) 等とは異なり、大学への資源配分とリンクしていないところも特徴であるが、複数のインタビュー対象者から、資源配分とのリンクがないことは長所であるという声があった。

これらの改革の根底には、理論・実践双方でのSTI 政策研究コミュニティの強さと高い人材輩出能力があり、それが行政とアカデミアの連携をスムーズにしていると考えられる。アカデミアの自律性を尊重した上で、大学連合や学協会がうまく連携を取り合っていることが印象的であった。

大学数の違い等もあり、日本における研究評価改革の議論はより大きな困難があることが想定されるが、オランダ等の取組から学ぶことも多いと考える。

謝辞

本研究は JSPS 科研費 JP21H00503 の助成を受けたものです。

引用文献

- [1] VSNU, NFU, KNAW, NWO, ZonMw, “Room for everyone's talent: towards a new balance in the recognition and rewards of academics,” The Hague, 2019.
- [2] VSNU, KNAW, NWO, “Strategy Evaluation Protocol 2021-2027,” The Hague, 2020.
- [3] 林隆之, 佐々木結, “CA2005- DORA から「責任ある研究評価」へ：研究評価指標の新たな展開,” 第巻 No. 349, 2021.
- [4] 林隆之, 佐々木結, 沼尻保奈美, “研究評価改革とオープンサイエンス：国際的進展と日本の状況,” 情報科学と技術, 第巻 73, 第 1, pp. 26-31, 2023.
- [5] 標葉隆馬, “E2561-欧州における「研究評価の改革に関する合意」とその展開,” カレントアウェアネス-E, 第巻 No. 438, 2022.
- [6] 林隆之, “オランダにおける大学の研究評価の展開,” 大学評価・学位研究, 第巻 4, pp. 37-50, 2006.
- [7] 川人よし恵, “オランダの研究評価の新たな潮流- "Standard Evaluation Protocol" から "Strategy Evaluation Protocol"へ,” 大阪大学経営企画オフィス URA×IR, 7 2020. [オンライン]. Available: https://www.ura.osaka-u.ac.jp/uramagazine/vol_068.html.
- [8] UNL, NFU, NWO, ZonMw, KNAW and Network of Ideologically-based Universities, “ROAD MAP: How we are shaping a new system of recognition & rewards (Room for everyone's talent in practice),” The Hague, 2023.
- [9] “Recognizing and valuing harms Dutch science - ScienceGuide,” [オンライン]. Available: <https://www.scienceguide.nl/2021/07/nieuwe-erkennen-en-waarderen-schaadt-nederlandse-wetenschap/>.
- [10] “Response Recognition & Reward to opinion piece in ScienceGuide,” [オンライン]. Available: <https://recognitionrewards.nl/2021/07/19/reactie-erkennen-en-waarderen-op-opiniestuk-in-scienceguide/>.
- [11] Recognition & Rewards Program, “Recognition & Rewards Culture Barometer: First measurement report,” 2024.