

Title	国・公立大学教員・研究者評価システムの類型化とそれぞれの特徴(評価 (3), 第20回年次学術大会講演要旨集I)
Author(s)	馬場, 敏幸
Citation	年次学術大会講演要旨集, 20: 252-255
Issue Date	2005-10-22
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/6059
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般論文

○馬場敏幸（法政大）

1. はじめに

近年わが国の大学・研究機関でさまざまな評価制度が検討され、試行錯誤の中、導入されつつある。評価の対象は、研究、教育、教員・研究者、機関・組織など様々である。この流れをたどると平成3年の大学審議会答申「大学教育の改善について」と学校教育法の改正により大学の教育・研究の質維持のための評価の努力義務が課せられたことが一つの契機といえる。その後、大学審議会とそれを引き継ぐ中央教育審議会の答申や文部科学省通達、平成7年の科学技術基本法の設置と科学技術基本計画および大綱の指針、2004年の国立大学法人化など、いくつかの流れがあいまって現在わが国の大学・研究機関は「評価」に直面することになった。言い換えると「評価文化」が大学・研究機関一般に広まりつつある状況である。本報告ではこうした各大学・研究機関に導入されつつある評価制度を類型化し、各類型の長所・短所について考察を行いたい。

2. 本稿の目的と用いた手法

本稿では、大学・公的研究機関で行った聞き取り調査に基づき、実施されている評価を類型化し、それぞれの類型について論じることを目的としている。本稿で論じる評価は、研究開発機関の評価（以後「組織評価」とする）、研究開発課題の評価（以後「研究評価」とする）、教員・研究者の評価（以後「個人評価」とする）、の3評価である。その中でも組織評価と個人評価に焦点をあてた。研究評価はそれらに内包されるケースを主に取り扱った。大学においては教育評価も重要であるが、それ自体が大きな研究対象である。本稿では教育評価は評価指標の一カテゴリーとしての取り扱いのみで、詳しい言及は行わなかった。

用いた手法は、文献およびインターネットなどによる文献調査と、聞き取り調査を主としたフィールド調査である。フィールド調査は平成15年から平成17年にかけて、国公立大学11¹、研究開発型法人3、私立大学4の計18機関について行った。本稿では特に国立・公立大学法人化などの影響で評価制度導入が活発な国公立大学に焦点をあてて論じたい²。また、日本との比較のために海外で行ったフィールド調査からも考察を深めたい。

3. フィールドスタディ結果

3.1. 評価の目的

一般的に大学の使命とは研究活動と教育活動を通じて社会に貢献することであり、研究機関の使命は研究を通じて社会に貢献することである。広義には評価実施の目的はこれらの使命を向上させることである。しかし各大学・研究機関の置かれた状況は様々で、具体的にどの部分に重点を置くのか、またどの段階を目指して活動を行うのかはそれぞれ大きな異なりがある。したがって、評価導入の直接の意図は各大学・研究機関により様々であり、次のような目的が明示的あるいは暗示的に示された。重複する点もあるが列挙すると、経営理念の達成、質の高い研究成果をあげるため、質の高い教育を提供するため、教員活性化、足切りによる教員の最低水準の確保、経営資源配分の根拠、任期や昇進の判断基準、関連第三者への説明責任、国や自治体などの監督行政の意向を汲んで、などであった。

¹ 正確には平成15年度までに行った聞き取り調査では国立大学、平成16年度以降は国立大学法人などのような呼称を用いるべきである。しかし文章の煩雑さを避けるため、国立大学、国立大学法人、公立大学を総称する呼称として本稿では「国公立大学」を用いた。

² 本稿では類型化に主眼をおいたため個別大学・研究機関の詳細については記述していない。それらについては馬場(2005,2004a,2004b)、馬場・小林(2003)、馬場・小林・南谷(2003)などを参照されたい。

3.2. 評価の実施と未実施

根本的な類型化として評価を実施しているのか、それとも実施していないのか、ということがある。また、重要な下層の類型化として、評価を実施していない場合、意図的に評価を実施していないのか、それとも体制構築の遅れあるいは怠慢により評価を実施していないのかということがある。組織評価については平成7年と約10年前から自己点検・評価が努力義務化されていたことや平成14年改正の学校教育法に実施・公表が義務化されたこと、また平成15年の国立大学法人法に自己点検・評価が中間目標に定められたことなどが背景となっており、実施していない大学は訪問した限りでは見られなかった。個人評価については実施・未実施について大学により差異が見られた。

3.3. 評価単位：個人と組織

評価単位としてどこに重点を置くかについても類型化が可能である。評価単位として個人の業績を重視するのか、それとも組織としての業績を重視するのか、という姿勢の違いである。言うまでも無く、どちらの類型であっても組織業績は重視されるし、組織業績の評価のためには個々人の業績提出が求められる。大きな違いとして評価が個々人に直接なされるのかということがある。大まかな傾向として旧帝国大学では評価単位として組織に重点を置いているケースが多く、単科大学や地方大学では個人に重点を置いているケースが多かった。

3.4. 評価基準：定性重視と定量重視

評価を行う際に、定量的な基準を重視しているケースと定性的な基準を重視しているケースが見られた。量を基準に評価しているケースでは、例えばある一定期間の著書・論文数、CI（サイテーション・インデックス）、IF（インパクト・ファクター）、指導学生数、担当コマ数、特許数、外部資金獲得額や獲得数、審議会などへの参加数、など数字で計測できる定量データを収集する。そしてそのデータに基づいてポイント化し、必要に応じて重み付けを行った上で集計して評価するケースが典型的である。この方式を採用している大学でさらに細かい類型化として、研究・教育の質を意識しているケースと、あまり意識していないケースが見られた。質を意識しているケースでは、論文の査読の有無、IFあるいは独自の論文誌のランク付け、CI、外部資金獲得状況³などが質の評価を内包していると考えている。そしてそれが有効的な範囲を超えての比較は行っていない。一方で量をより重視しているケースでは学部全体あるいは文系・理系含めた大学全体で同一基準により評価を行っているケースもあった。

定性的な基準を重視しているケースでは、定量データは収集するものの評価自体は行わないケース、定量データを参考とするものの評価判断はパネルレビューの結果を重視するケース、ピアレビューを重視するケース、上位者により主観的に業績の質を判断するケース、上位者による面接結果を重視するケースなどが見られた。研究開発型法人ではパネルレビューやピアレビューの実施が実際に行われているケースもあった。大学でよく見られたケースは第三者が行う組織評価のための資料として個人業績のデータベースは作成するが、それを個人評価などに取って用いないケースである。大学でのピアレビューなどの導入は昇進の際の審査を除き、計画されてはいても実際に実施されているケースは見られなかった。上位者による主観的判断や面接結果の重視については暗に行っていることを同意するケースはあったが、その性質上か、はっきりと明言されたケースはそれを検討中の一ケースだけであった。

3.5. 評価結果の取り扱い：参考情報のみかあるいは処遇などへの反映か

評価結果の取り扱いに対しても大学により様々な対応が見られた。評価結果の活用により何らかの差が生み出されるケースと、評価結果は参考情報にとどめられるケースに大別される。評価結果を活用するケースでは、反映されるものとしては次に列挙する一つあるいは複数である。すなわち、賞与・給与、個人あるいは部局への研究費配分、任期延長判断、昇進、時間や空間などその他の条件、などである。また評価結果を反映させる場合どの程度まで同一基準で反映させるのかについても各大学で差異が見られた。その範囲は専攻・学科・学部レベルから全学的まで様々であった。全学同一基準のク

³ 外部資金の獲得は提出した研究計画などの「質」が第三者により評価されたのだという考え。

ースでは、工学系の単科大学の場合もあったが、文系・理系をもつ大学で全学同一基準で判断し資金を個人に傾斜配分させているケースもあった。

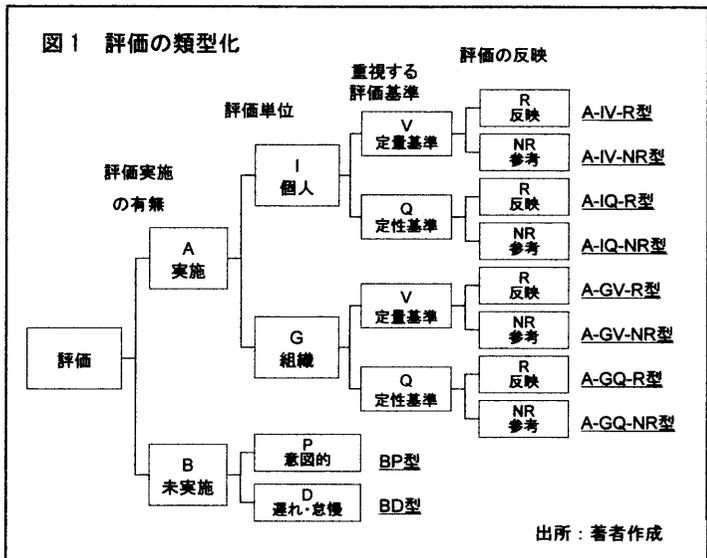
評価結果を参考情報にとどめているケースでは、敢えて参考情報にとどめているケースと、結果活用検討中のケースが見られた。敢えて参考情報にとどめているケースは評価を実施することにより偏った行動をとる弊害がそうでない場合よりも大きいとの考えに基づくものであった。

4. 考察

4.1. 評価システムの類型化

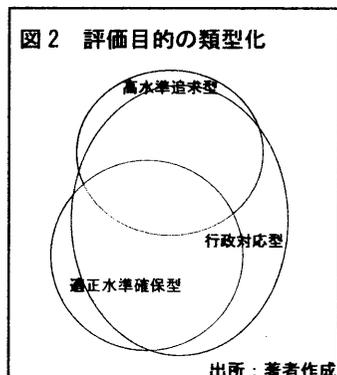
図1に示すとおりフィールド調査より評価システムを10タイプに類型化した。類型は評価実施の有無、評価単位、評価基準、評価の反映で分類した。評価実施の有無では、未実施の場合は意図的、または遅れ・怠慢の2分類とした。実施の場合は評価単位が個人か組織かで分類した。さらにそれぞれで重視する評価基準が定量的か定性的かで分類した。評価基準に関してはさらにサブグループに分類できるがここでは単純化のため2分法で行った。最後の分類は評価を参考にとどめているのかそれとも何らかの判断に直接的に反映させているのかという点で分類を行った。

以上より評価実施の場合8分類、評価未実施の場合2分類に類型化を行った。なお、一組織が一タイプの評価を導入しているケースもあれば、実施する評価の種類によって異なるタイプの評価スタイルを導入しているケースもある。



4.2. 評価目的の類型化

評価の第一義的な目的に関してフィールド調査から次の3タイプに分類した(図2)。すなわち、「高水準追求型」、「適正水準確保型」、「行政対応型」である。高水準追求型は例えばその大学・研究機関から世界トップレベルの研究を生み出すことなどが主目的の場合とした。適正水準確保型は例えば最低この水準は満たして欲しいという足切り水準を定め研究・教育・社会貢献などを活性化させるなどが主目的の場合とした。行政対応型は法改正や規制・指導などに対応することが主目的の場合とした。図のようにそれぞれのタイプは交じり合う。



4.3. 評価システム各類型の長所・短所

4.3.1. 評価単位：個人と組織

評価システム各類型の長所・短所を評価単位について考えてみたい。評価単位が個人の場合、長所として例えば以下の点があげられる。すなわち；個人が評価にさらされるので緊張感を高めることができる；個々人の業績で評価されるので基準が明確であれば不満感が少ない；組織内で業績のムラを少なくする効果がある、などである。一方短所として、個々人が評価にさらされるのでプレッシャーが大きい；長期的やリスクな研究に取り組みにくくなる；組織によっては評価対象が膨大になる、などがある。

評価単位が組織の場合は長所として、組織の最適化を考えた上での役割分担ができる；個人が評価期間内に業績を出す必要が必ずしも無く、長期的またはリスクの大きい研究に取り組むことができる；個人評価を行う場合よりもコスト・手間を抑えることができる、などがある。一方短所として、一部の構成員に負担がかかることがある；構成員同士のパートナー取引が起こりうる、などがある。

4.3.2. 評価基準：定性基準と定量基準

評価基準でそれぞれの長所・短所について考えてみたい。定性基準を重視している場合の長所として、研究や教育などの質が問われるので、それらの質を高める努力がなされるということがある。一方で短所として、ピアレビューなどは評価に手間・時間・コストがかかり多くの量はこなせない；萌芽的研究などその時点で明確に評価できない場合もある；評価基準が評価者の主観にゆだねられるので結果に対する納得感が低いこともある、などがある。

定量基準を重視している場合その長所として、評価基準が作りやすい；評価基準が明快；ある程度質の評価も盛り込むことができる；システムが確立すれば評価にそれほど手間がかからない、などがある。一方短所として、ある程度被評価者による意図的操作が可能；非評価者が質よりも量に走りやすい傾向がある；質の評価に関して IF や CI などは取り扱いに注意が必要；結果が明確に数字に現れないことに対して消極的になる、などがある。

5. 結論にかえて

評価目的と評価システムを類型化し、評価システムの各類型で長所・短所について考察を行った。大学・研究機関は利益追求型法人でなく活動の質が求められる法人である。そのため評価を行うことは簡単ではない。極論すれば完璧な評価の方法は存在しないといえる。例えばオーストラリアとニュージーランドは同じ英国流研究・組織評価の流れを汲む。しかし現在試行中の、国による新たな大学・研究機関評価システムでオーストラリアは評価単位として組織を選択しているし、ニュージーランドは個人を選択している。両国とも政策担当者や大学関係者に聞き取り調査を行ったが、どちらも研究の質を向上させるという目的のもと熟考した上でそれぞれの評価単位を選択している。

一方で目的と相性の良い評価システムが存在することは事実であろう。例えば「適正水準確保型」の目的で評価制度を導入しようとする場合を考えたい。この時、評価単位で個人を、評価基準で定量基準を選択することにより、ある程度の効果が比較的短期に期待できると考えられる。例えば教員の研究活動があまり活発でない場合、最低基準を導入することにより、被評価者がそれをクリアしようとする過程で自ずと活性化が期待できるであろう。

他方、「高水準追求型」の目的で評価を導入しようとする場合は「適正水準確保型」のケースと同一に考えると、より短所の影響が大きくなる可能性も高い。質とインパクトが高い研究を行っている場合、1-2年程度では結果が出ないことも少なくない。そうした場合に短期的に定量的成果を求めるような基準を導入した場合、リスクイだがチャレンジングな研究課題を選択せず、より成果の出やすい研究課題を選択する可能性は十分考えられる。その場合、すぐれた研究成果が生み出されたかもしれない潜在的な可能性は潰れるかもしれない。逆に少数のスーパースターや優れた研究成果が長期間ごとにでも誕生すればよいとする経営戦略の場合、教員の自主性にゆだねて評価は行わないという選択も有効な場合があると考えられる。

このように目指すべき目的によって適した評価システムは異なる場合もある。したがって重要なことは各大学・研究機関がそれぞれの目的に適合した評価システムを導入することを行政や社会が容認することであると思われる。また最も避けるべきは評価の目的や影響の検討があいまいなまま、行政への対応のために闇雲に評価制度を導入することではないかと考えられる。これらの点についてはさらに考察を深める必要があり今後の課題である。

【参考文献】馬場(2005)「大学での研究者評価導入に関する現状と問題点」日本高等教育学会 8 回大会要旨 pp.95-96；馬場(2004a)「研究・研究者評価への取り組みの現状と今後の研究・研究者評価のあり方に関する考察：大学・公的研究機関におけるケーススタディより」研究・技術計画学会 19 回大会要旨 pp.425-428；馬場(2004b)「大学・研究機関の研究評価に関する現状について」日本高等教育学会 7 回大会要旨；馬場・小林(2003)「高等研究教育機関における学際領域研究者の研究評価に関する一考察」研究・技術計画学会 18 回大会要旨 pp.75-78；馬場・小林・南谷(2003)「国立大学独立法人化後の研究者評価制度」日本高等教育学会 6 回大会要旨 pp.76-77