

## 研究評価のあり方と問題点など

瀧田宏樹

数理工学物質科学研究科教授

### 1. はじめに

国立大学法人化を迎えて、大学における研究評価システムのあり方は、国の研究教育の将来を決する重要課題であるという認識は、一般論としては広く合意が得られているように思う。個人（またはグループ）の研究成果（研究業績）の評価やプロジェクトに対する個々の評価の場合などは勿論重要なことであるが、研究組織の組織としての活動の評価やそれらの総体としての大学の評価まで、さまざまなレベルでの評価が行われるようになっていくと考えられる。実際には、目的に応じてどういうシステムがよいのか、関連するさまざまな問題点などについて、あまりまとまりもなく思いをめぐらせて見た。

そういうさなか3月15日に、今夏のアテネオリンピック女子マラソンの日本代表を決める陸上競技連盟での選考過程に関する報道があった。マラソン競技というのは、

陸上競技の中でも特別で、一般に気象条件やコースの条件で大会毎のタイムは大きく影響を受けることが認識されており、それゆえにマラソンの「世界最高タイム」はあっても「世界記録」とは呼ばないと聞く。これは陸上競技の世界では常識で、したがって代表選考の場合実績が大事というのが素人の私の理解するところであった。しかし多くの日本国民が知っているように、選考委員会での結論は、結局いくつかあった選考レースで出たタイム順になった。スポーツの世界の話と大学の研究評価の話をつけるのは適切でないかもしれないが、ある数値化された評価が目前にあるとき、他の数値化はできないが考慮すべき重要なファクタがあることを共通認識としては持っていても、結局数値の順に評価が決まることにわれわれもよく遭遇する。数値化は重要であるが、扱いの大変難しい問題なのである。

以下では、研究評価の現実と問題点、留意点などを指摘してみたい。

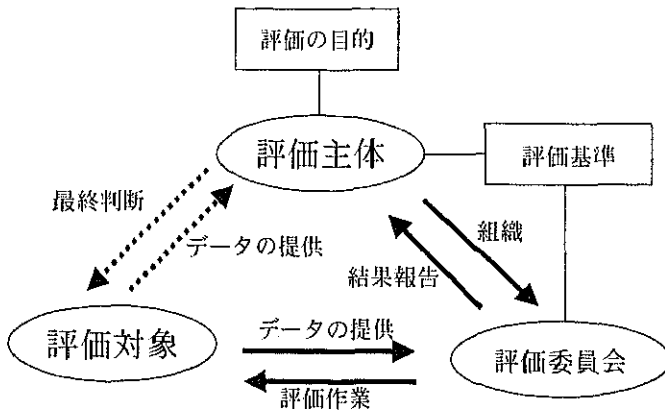
## 2. 研究評価システム（体制）の構造

まず、研究評価に関連して一般的に想定される評価システム（体制）を考えてみよう。ある組織が、特定の目的を決めて評価を行う必要がある場合の基本的なシステムの枠組みとしては、第1図のようなものが想定されると思う。

例えばあるプロジェクトの審査のような場合は、評価主体が評価委員会を作り（組織し）、応募者が評価対象であり、提出された申請書やヒヤリングのデータに基いて評価作業が行われその結果は評価主体に報告される。また例えば研究業績に重点を置いた学系の人事選考の場合では、評価主体は学系構成員の付託を受けた運営委員会で

あり、評価対象は案件に依るが公募の応募者であったり、同じ学系の教授以外の教員だったりする。評価委員会は評価主体のメンバーが兼ねることが多いようであるが、組織によってはさらに工夫を加えてよりよい評価を目指している場合もある。いずれの場合も評価作業では評価基準の策定が重要であるが、これは評価主体と評価委員会のいずれが担うべきなのか場合によって議論が分かれる。

江崎学長の時代に提案され、学系や学系関連組織のいくつかで行われてきた「外部評価」の場合は、評価主体は形式的には筑波大学（即ち学長）ということになっているが、実質的には学系や関連組織が自ら評価主体であり、かつ評価対象でもあるという形で実施されてきたものである。評価対象者が評価委員を実質的に選んでいるとい



第1図

う側面があったため、そのことを批判する向きもあったが、10年前にすでに行われたことは画期的であったし、その後関係者に与えたその意義は大きかったと思っている。

### 3. 評価システムを設計する際の留意点と問題点

#### (1) 評価対象

これは評価の目的によっていろいろな場合がある。プロジェクトの場合には、実績と研究計画に関する評価になる。人事関連の研究評価の場合、個人の実績の評価になるが普通は、多数の中から1名か2名を選考するための評価である。将来は逆に、問題のある場合だけを排除する目的の資格評価もありうる。評点の数値化を考える場合、評価対象者の種類とその母集団の大きさにより適切な設計、つまりは評価基準の設定をする必要があると思う。

個人（又はグループ）に関する場合のほか、今後は研究組織総体に関する研究評価が重要なことになろう。

#### (2) 評価委員会

評価委員会をどのように設置するかが、評価における最大のポイントであろう。委員の選出方法、選出母体、委員の人数、評価主体との役割分担など、いずれも評価の質に影響する。少しわれわれの身の回りの

例を見てみたい。

#### (a) 学内プロジェクト (S) 及び (A) の従来の場合

評価委員は、プロジェクト提案書に記載されている関連分野研究者名を参考にしながら、研究審議会に設置されたWGで決められてきた。(A)の場合は学内者3名であり、(S)の場合は少なくとも学外者1名を含めることになっているが合計3名か4名だったのではないかと記憶する。この評価委員により書類審査で採点された結果を参考に、最終的には研究担当副学長が順位を決定していた。この方法は、評価対象者ごとに委員が異なり委員数も少ない上一回のみの書類審査なので、結果については統計的な揺らぎが大きい印象を私自身は受けている。

#### (b) TARA プロジェクトの場合

1つ又は2つのアスペクト毎に、書類審査をする第1段審査委員数名と公開ヒヤリングに基づき審査をする第2段審査委員をそれぞれ選んでいる。特に第2段審査委員としては、関連するテーマに関して全国的な規模で適任者を探し、そのような学外委員を委員の半数以上としている。それを参考に、運営委員会で最終結論を得る。かなり厳しい審査が行われているとの印象は確かであるが、学外委員の選出の際の専門分野の微妙な違いが結果に影響するように受け取られることもあり、選出の際のバラ

ンスや適任者であることの客観的指標の設定などさらに改善の余地はあると思われる。

### (c) 学系での研究業績評価の場合

研究業績に重点を置いた学系人事の場合の業績評価は、人事発議組織により、また分野によりある程度の違いはあると思う。従来筑波大学では、手続き・基準などについて組織毎に予め人事委員長に届け出て、大学の基本方針との整合性を確認の上承認されたものに従ってやって来た。私の長く関係してきた学系では10年以上前から、研究論文の内容の評価に関しては教授以外も参加し、5編の論文を10人で査読評価して数値化し運営委員会での議論の有力なデータとしている。1つの論文を複数の査読者が採点することと、論文評価に関しては教授以外の教員にも意見を求める点で、始めた時には新しい試みであり学系の活性化にも寄与があったと思っている。人事の場合は、これまでそうであったように、これからも基本的には評価委員会の内容は非公開になると思う。私どもの学系の場合、論文内容の評価に限ってではあるが実質的に一部公開している事になっていると思う。学系内の風通しという意味で過去10年間は、プラスに作用して来たと思っている。

### (d) 物質工学系外部評価の場合

先にもふれたが、物質工学系では1994年5月に、「外部評価」を実施した。その評価

委員会の設置の際は、学系がカバーする学問分野において第1線で活躍している学外の11人に委員をお願いした。国立大学の教授と教授経験者合わせて7名、民間の研究所出身の高名な研究指導者2名及び国立研究所の総合研究官2名という内訳であった。事前にデータを届けて予備的検討をいただいた上で、学系において2日半にわたり、口頭説明と質疑、教授以外の若手研究者との懇談会、研究室見学等を行なうという内容で、評価委員会にもかなり負担のかかるものであった。この方式は、評価委員を評価対象者が実質的に選ぶという面があるので、評価の意義について疑問視する意見もあったが、報告書によって評価は全面的に公開されており、学系にとってはその後の議論の出発点として機能した。自分達で選んだ評価委員であっても、その人選が客観的に見て十全のものであれば、評価は十分な意義を持つことになると思われる。

### (3) 評価項目、評価基準の設定と数値化の問題

評価システムの枠組(第1図)において、評価委員会(又は評価主体)が策定すべきものとして「評価基準」をあげているが、最後にこの辺を考えてみる。評価目的が決まれば、評価基準の定性的な表現は決まってくると思うが、ある範囲を限ってでも評

価を数値化するには、評価項目を決めそれにどういふ重み付けをするかが不可欠である。さらに数値を合理化するには、平均値の想定とか標準偏差値の想定(又は推定)を基に考える必要があるはずで、結局複雑になりまたどうしてもある任意性が入ってしまう。

最近ではデータが簡単に入手できるため、論文評価ではSCI(科学論文被引用回数)データが使われることが多いが乱用されているとの意見もある。分野にも依るし、どこの国の雑誌に載せたかや国際共同研究の相手国により、また流行に乗った研究かどうかなどで大きく数値が違ってくる。特に大きいものの価値に異存はなく、自分自身以外に引用されていない論文が問題なのは当然としても、10回と30回で差があるのかどうかなどは慎重に議論して見極める必要があると思う。さらにこのことに関連して、論文誌のいわゆるインパクト・ファクタが問題視される議論も起きている。一方では重要な情報として役立っている反面、それが論文評価で重視されすぎると論文発表機会の寡占が起り学問の健全な発展が阻害されるとの危惧が出ているわけである。

そういう中で、私が数値化がすぐにも実施可能なケースと考えていたのは、先ごろまで全学的に議論されていた定年延長問題での審査である。定年延長申請の審査と任

期制を取り入れた場合の再任審査が問題になっていたが、これは例えば6、7割は「可」というケースの評価ということである。人事発議組織ごとにこれまでやってきた評価項目について、現在のスタッフの平均値を出して、これを評価基準にすれば、それとの比較で明らかな差がある場合を「不可」とすることは合理的で合意が得られるのではないか。定年延長問題と任期制の導入は4年にもわたる人事委員会の検討結果が陽の目を見ることもなく先送りされたのは、大学の活性化の観点からは残念に思う。

#### 4. 結語

あまり焦点の定まらない話になってしまったが、研究評価の多様な局面と問題点などについて個人の印象記風に書いてみた。研究評価の最終目標は研究の活性化であり、評価する側も評価される側も、過重な評価作業のために疲弊してしまうようなことがあってはならない。持続的で次第に改良が図られるシステムを、時間をかけてしかし着実に構築していくことが重要という気がしている。

(たきた こうき/半導体物性物理学)