

令和 3 年度「文部科学省における 研究及び開発に関する評価指針」の 活用状況と課題に関する調査・分析

令和 4 年 1 1 月

科学技術・学術政策局

科学技術・学術戦略官（制度改革・調査担当） 付

※研究開発評価推進調査委託事業により三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社に
委託し実施した調査結果を基に文部科学省が作成

- 1. 調査の目的・概要**
- 2. 総括的なアンケート調査結果**
- 3. 検討会における分析結果**
 - (1) 評価指針の活用状況**
 - (2) 研究者の研究業績評価**
 - (3) 若手の教員・研究者の採用**
 - (4) ヒアリング・意見交換等**
- 4. 検討会による分析・提言**
- 5. 参考資料**

1. 調査の目的・概要

2. 総括的なアンケート調査結果

3. 検討会における分析結果

(1) 評価指針の活用状況

(2) 研究者の研究業績評価

(3) 若手の教員・研究者の採用

(4) ヒアリング・意見交換等

4. 検討会による分析・提言

5. 参考資料

調査の目的・概要①

(1) 調査の目的

「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」（平成29年4月1日文部科学大臣決定）は、第5期科学技術基本計画の策定を受けて大綱的指針が改定されたことを踏まえ、平成29年度に改定されて以来、改定がなされていない状況である。一方、**評価指針の最終改定時から研究開発評価の周辺状況は大きく変化しており、現在の研究開発評価を巡る状況や研究開発評価の実態と課題を把握する必要がある**と考えられる。評価指針においては「研究者の多様な能力や適性に配慮し、…質を重視した評価を行う」よう定められているにもかかわらず、研究者の研究業績の評価において、**定量的指標が過度に用いられ、研究開発機関等の評価等と研究者の研究業績の評価とが誤って連動されることで定量的指標が一律に用いられ、あるいはないか**という課題認識の下、**評価指針の活用状況を把握するとともに、課題やニーズを把握し、研究開発評価の在り方や指針の位置づけ、普及の方針等をより一層改善するための基礎資料を作成することを目的として調査した。**

(2) アンケート調査の概要

下記の調査対象機関に対して、アンケート調査を行った。アンケート調査では、研究開発評価の実務上における評価指針の活用状況や課題を尋ねると共に、特に「研究者の研究業績の評価」に着目して調査を行った。具体的には、①任期なし（常勤）の研究者 ②テニュアトラック研究者 ③任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）に分けて、**研究者個人の業績評価の実施目的、活用方法、具体的な評価項目、課題**を調査し、さらに、研究開発機関等の評価等との関係を見るために、**業績評価における評価項目を設定した際に参照したものや、設定した代表的な評価項目**についても調査した。そのほか、**若手の教員・研究者の採用審査時に行っている事項や評価項目**、研究者個人の研究業績の評価のあり方に関する近年の動向に対する認知状況等についても調査した。

・調査対象機関

◆研究開発機関等

| | a)対象機関数 | b)有効回答機関数 | 回答率 (b/a) |
|---------------|---------|-----------|--------------|
| 大学 | 809 | 356 | 44.0% |
| 国立大学 | 86 | 69 | 80.2% |
| 公立大学 | 98 | 57 | 58.2% |
| 私立大学 | 625 | 230 | 36.8% |
| 大学共同利用機関 | 17 | 10 | 58.8% |
| 国立研究開発法人研究機関 | 8 | 5 | 62.5% |
| 独立行政法人研究機関（※） | 14 | 6 | 42.9% |
| 合計 | 848 | 377 | 44.5% |

（※国立研究開発法人研究機関を除く。）

◆学部等

※学校教育法（昭和22年法律第26号）に基づく大学の学部（大学院の研究科を含む。）、大学附置研究所、大学附置研究施設（以下、「学部等」と言う。）のうち、総務省「令和3年科学技術研究調査」（基幹統計）調査票丙【3】の「学問別区分」（学問別区分が2つ以上の項目にわたる場合は、そのうち主なもの）について、「理学」、「工学」、「保健（医学、歯学、薬学）」のいずれかを選択した学部等のうち、研究者個人の業績評価や教員・研究者の採用の方法等を独自に決定している場合には、該当の学部等も対象とした。

| | 有効回答学部等数 |
|------|----------|
| 大学 | 174 |
| 国立大学 | 129 |
| 公立大学 | 2 |
| 私立大学 | 43 |

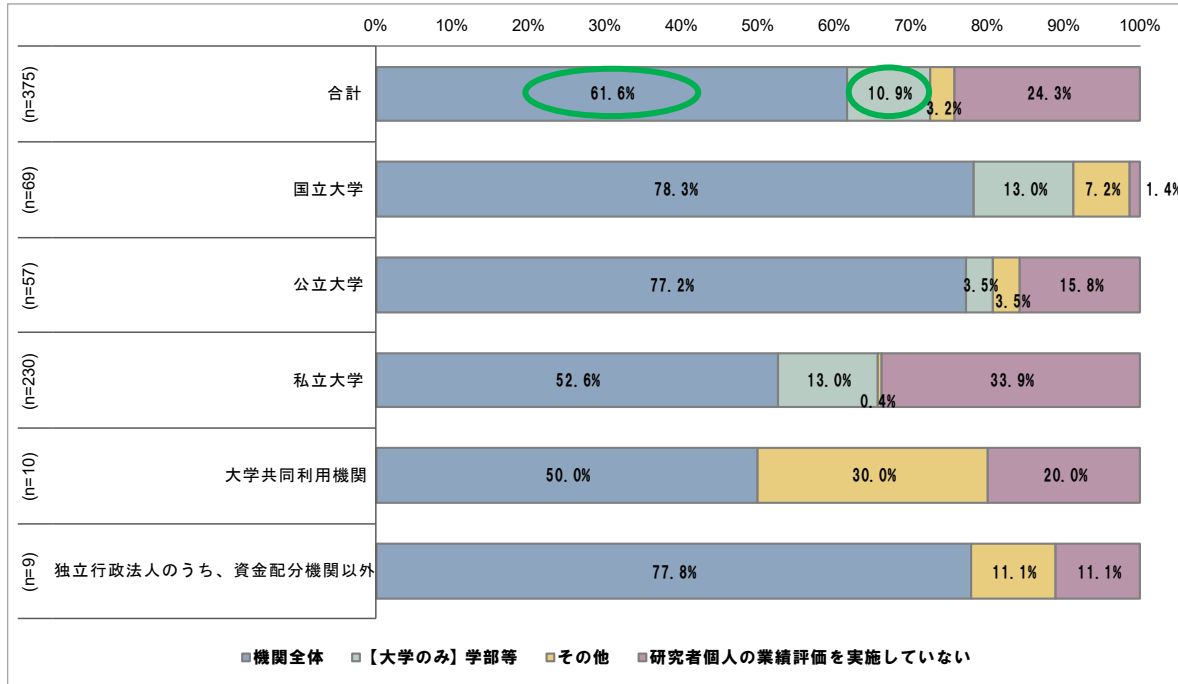
(3) ヒアリング・意見交換等の概要

アンケート調査結果を踏まえ、「研究者の研究業績の評価」に関して特徴的な取組みを実施している研究開発機関等（またはその内部部局）を抽出することにより、対象機関を選定（一部は、アンケート調査結果が出る前に選定）し、合計3機関（大学2、大学共同利用機関1）に対して、ヒアリング・意見交換等を行った。

1. 調査の目的・概要
- 2. 総括的なアンケート調査結果**
3. 検討会における分析結果
 - (1) 評価指針の活用状況
 - (2) 研究者の研究業績評価
 - (3) 若手の教員・研究者の採用
 - (4) ヒアリング・意見交換等
4. 検討会による分析・提言
5. 参考資料

アンケート調査結果①【業績評価の実施状況、目的や評価方法等における違い】

研究者個人の業績評価の方法等について、貴機関内のどの単位で決定されていますか。



・研究者個人の業績評価を実施している割合は、全体では75.7%

国立大学：98.6%
 公立大学：84.2%
 私立大学：66.1%
 大学共同利用機関：80.0%
 独立行政法人のうち、資金配分機関以外：88.9%

・研究者個人の業績評価の方法等を決定している単位が「機関全体」の割合が全体では61.6%、「学部等」が同10.9%

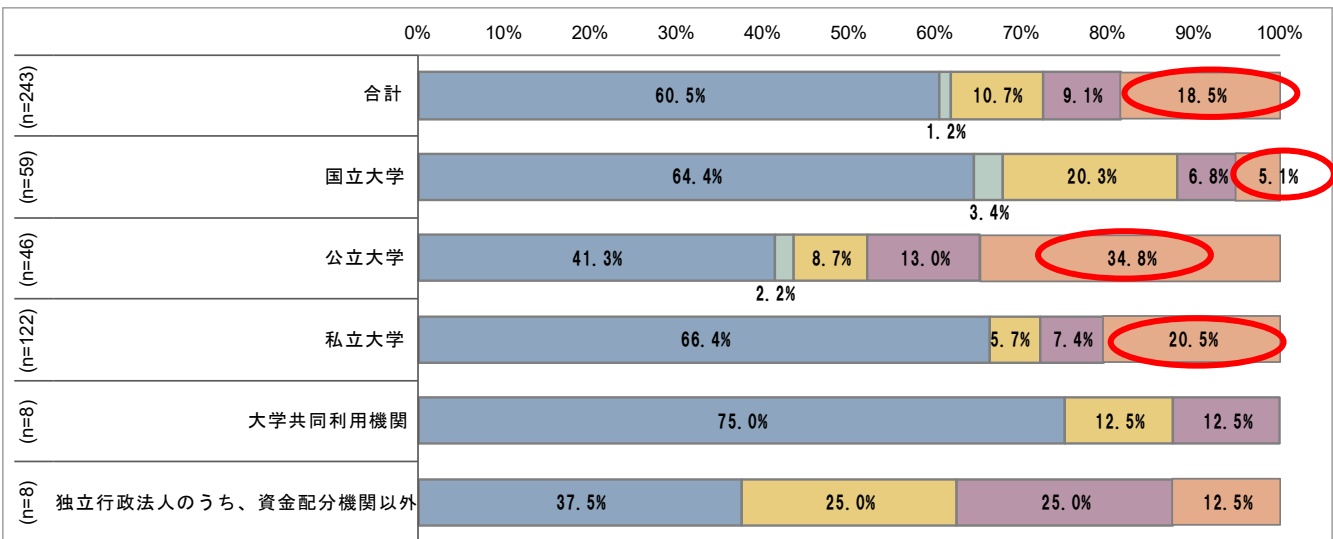
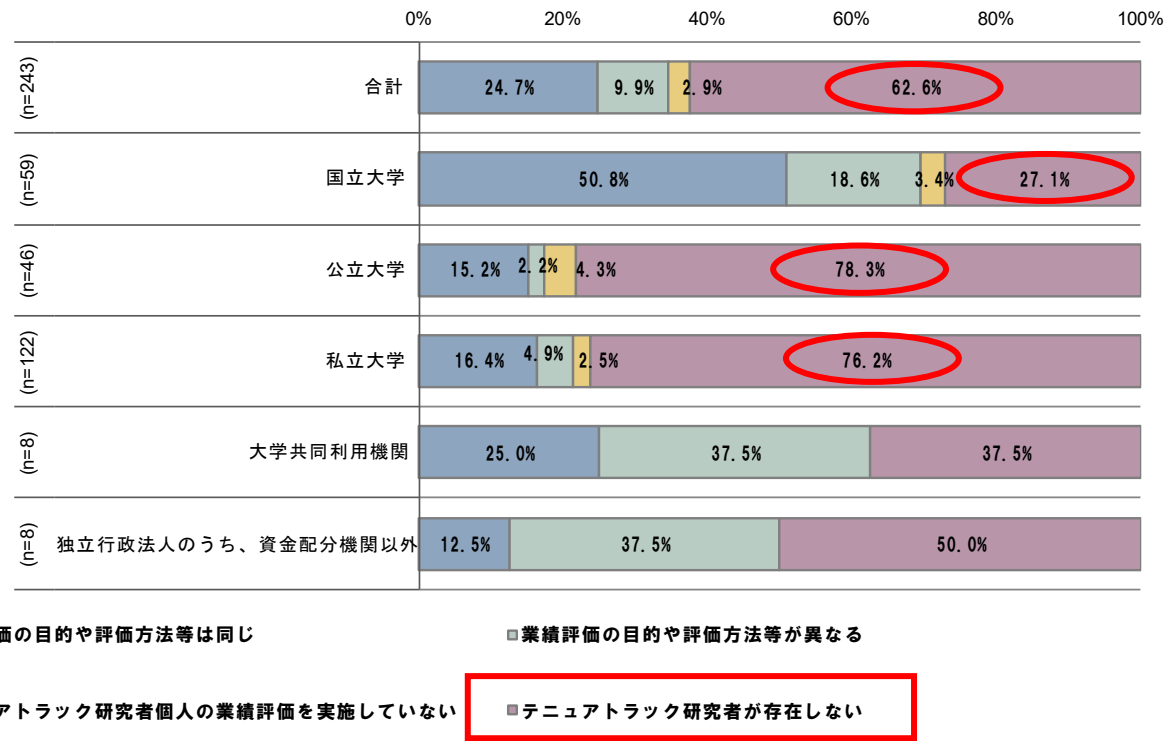
研究者個人の業績評価を実施していますか。(B.C.については、業績評価の目的や評価方法等に異なっている点がありますか。)

図表：(研究開発機関全体) 研究者個人の業績評価の実施状況、目的や評価方法等における違い

| 対象 (n=243) | 研究者個人の業績評価を実施している | 当該研究者個人の業績評価を実施していない | 当該研究者が存在しない |
|-----------------------------|--|----------------------|-------------|
| A.任期なし(常勤)の研究者個人 | 90.1% { 国立大学：100.0% 公立大学：82.6% 私立大学：87.7% その他(独立行政法人等)：93.75% } | 9.9% | — |
| B.テニュアトラック研究者個人 | 34.6% { うち、Aと業績評価の目的や評価方法等は同じ：24.7% Aと業績評価の目的や評価方法等が異なる：9.9% } | 2.9% | 62.6% |
| C.任期付きの研究者(テニュアトラック研究者以外)個人 | 72.4% { うち、Aと業績評価の目的や評価方法等は同じ：60.5% Bと業績評価の目的や評価方法等は同じ：1.2% A・Bと業績評価の目的や評価方法等が異なる：10.7% } | 9.1% | 18.5% |

※研究者個人の業績評価の実施・決定単位について「機関全体」または「その他」と回答した機関を100%として計算

図表：（機関種別）「**テニュアトラック研究者個人**」と「**任期なし（常勤）の研究者個人**」の業績評価の目的や評価方法等における違い



図表：（機関種別）「**任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人**」と「**任期なし（常勤）の研究者個人**」及び「**テニュアトラック研究者個人**」の業績評価の目的や評価方法等における違い

- 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価と業績評価の目的や評価方法等は同じ
- テニュアトラック研究者個人の業績評価と業績評価の目的や評価方法等は同じ
- 業績評価の目的や評価方法等が異なる
- 任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）の個人の業績評価を実施していない
- **任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）は存在しない**
- 無回答

アンケート調査結果②【業績評価における評価項目】

貴機関・学部等における業績評価では、どのような項目について評価していますか。（複数回答） ※下記は主な選択肢

図表：（研究開発機関等全体・雇用形態別）業績評価における評価項目（上位5位）

| 順位 | A.任期なし（常勤）の研究者個人 (n=219) | | B.テニュアトラック研究者個人 (※Aと業績評価の目的や評価方法等が異なる場合のみ) (n=24) | | C.任期付きの研究者 (テニュアトラック研究者以外) 個人 (※A・Bと業績評価の目的や評価方法等が異なる場合のみ) (n=26) | |
|----|-----------------------------|-------|---|-------|---|-------|
| | 評価項目 | 割合 | 評価項目 | 割合 | 評価項目 | 割合 |
| ① | 学会発表・講演 | 86.8% | 競争的資金など外部資金の獲得数 | 50.0% | 学会発表・講演 | 38.5% |
| ② | 競争的資金など外部資金の獲得数 | 82.6% | 英語の論文・総説 | 41.7% | 日本語の論文・総説 | 38.5% |
| ③ | 学外の審議会・委員会 | 81.7% | 日本語の論文・総説 | 41.7% | 講義・演習担当数 | 34.6% |
| ④ | 英語の論文・総説 | 79.5% | 学会発表・講演 | 37.5% | アウトリーチ活動（公開講座等） | 34.6% |
| ⑤ | 日本語の論文・総説 | 79.5% | 国際共著論文 | 37.5% | <ul style="list-style-type: none"> ・成果の学術的価値 ・英語の論文・総説 ・専門書籍の編集、執筆 ・学会活動（役職等） ・競争的資金など外部資金の獲得数 ・役職（学部長、学科長、内部委員等） | 30.8% |

研究活動

1. 成果の学術的価値
2. 成果がもたらす社会・経済・文化的な効果の価値
3. 成果の国際水準
4. 挑戦的な課題への取組
5. 学際・融合領域・領域間連携研究への取組
6. 英語の論文・総説
7. 日本語の論文・総説
8. 国際共著論文
9. 異分野共著論文
10. 論文・総説の被引用
11. 分野補正された引用指数（FWCI等）
12. 被引用数の高い論文数（トップ〇%論文等）
13. 論文掲載誌の平均引用数（インパクトファクター（IF）等）
14. h-index
15. オルトメトリクス（論文のSNSやニュースでの取り上げ回数など）
16. プレプリント
17. 報告書の執筆
18. 専門書籍の編集、執筆
19. 学会発表・講演

20. 特許・実用新案の出願・登録・ライセンス
21. ノウハウの創出
22. 学会活動（役職等）
23. 国際連携（国際共著論文以外の活動 例：国際会議への参加 等）
24. 外部からの賞・表彰
25. 競争的資金など外部資金の獲得数
26. 研究成果がもたらす経済的影響
27. 研究成果がもたらす社会的影響（経済面以外の文化・政策・専門職業など）
28. 研究データの管理・公開・共有・利活用
29. 上記以外の研究活動（具体的に：)

管理・運営

30. 役職（学部長、学科長、内部委員等）
31. 貴機関・学部又は内部組織（センター等）の設置趣旨に即した特定業務（(教員の場合)教育・(研究者の場合)研究サポート及び研究以外）の実績
32. 上記以外の管理・運営（具体的に：)

教育活動・人材育成

33. 講義・演習担当数
34. 学生による授業評価
35. 教科書等の執筆
36. 研究室・ゼミの学生の指導
37. 博士学生の育成数
38. 学生の生活・履修指導
39. 学生の就職・進学指導
40. 教育改革関係の報告書の執筆
41. 若手研究者の育成
42. 上記以外の教育活動・人材育成（具体的に：)

社会貢献活動

43. 生涯学習支援等
44. 学外の審議会・委員会
45. マスコミ投稿、掲載、出演
46. 国際貢献
47. 技術支援、技術相談
48. アウトリーチ活動（公開講座等）
49. 政策や規制、標準活動への貢献
50. 上記以外の社会貢献活動（具体的に：)

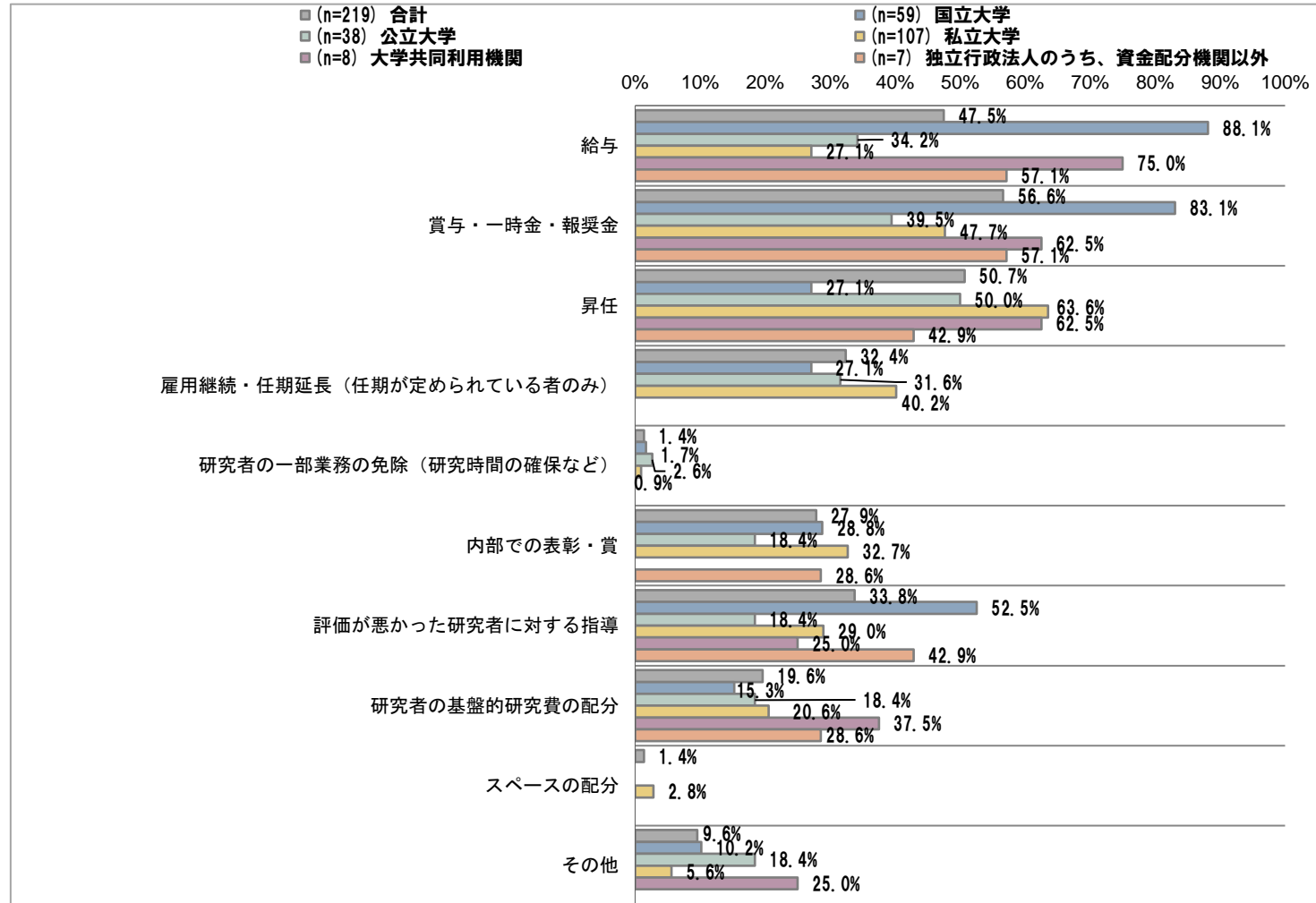
その他

51. 診療活動、医療活動、教育臨床
52. 上記以外（具体的に：)
53. 特に項目を設けていない

アンケート調査結果③【業績評価の活用状況】

貴機関・学部等における業績評価は、何に活用していますか（複数回答）

図表：（機関の種別）【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価の活用状況



(注)「その他」の主な回答：自己研鑽／適正な職務分担、処遇改善／採用／教員の諸活動並びに大学組織の運営の改善及び向上に活用する／ディステイングイッシュトプロフェッサー（卓越教授）の学内公募で過去3年間の評価結果（SS又はS評価1回以上）を要件／IR,法人評価や各種調査への対応／大学院の担当資格の審査／評価の優劣に限らず当該年度の確認と次年度以降の課題確認／サバティカル研修に従事する資格基準の一つとして評価結果を活用している／テニユア審査

アンケート調査結果④【若手の教員・研究者を採用する際に考慮している評価項目】

特に若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目はどれですか。（複数回答）

図表：（研究開発機関等全体／国立大学 別）採用する際に、考慮している評価項目・回答割合（上位10位）

| 順位 | 研究開発機関等合計 (n=286) | | 国立大学 (n=44) | |
|----|----------------------|--------|---------------------|--------|
| | 採用する際に考慮している評価項目 | 割合 | 採用する際に考慮している評価項目 | 割合 |
| ① | 日本語の論文・総説 | 58.0 % | 競争的資金など外部資金の獲得数 | 68.2 % |
| ② | 学会発表・講演 | 57.3 % | 英語の論文・総説 | 65.9% |
| ③ | 英語の論文・総説 | 53.5 % | 日本語の論文・総説 | 61.4% |
| ④ | 講義・演習担当数 | 47.6% | 学会発表・講演 | 61.4% |
| ⑤ | 成果の学術的価値 | 46.2% | 専門書籍の編集、執筆 | 59.1% |
| ⑥ | 専門書籍の編集、執筆 | 44.1% | 外部からの賞・表彰 | 54.5% |
| ⑦ | 競争的資金など外部資金の獲得数 | 41.6% | 国際共著論文 | 50.0% |
| ⑧ | 外部からの賞・表彰 | 33.2% | 成果の学術的価値 | 47.7% |
| ⑨ | 学会活動（役職等） | 28.7% | 学会活動（役職等） | 47.7% |
| ⑩ | 研究室・ゼミの学生の指導 | 28.0% | 特許・実用新案の出願・登録・ライセンス | 45.5% |

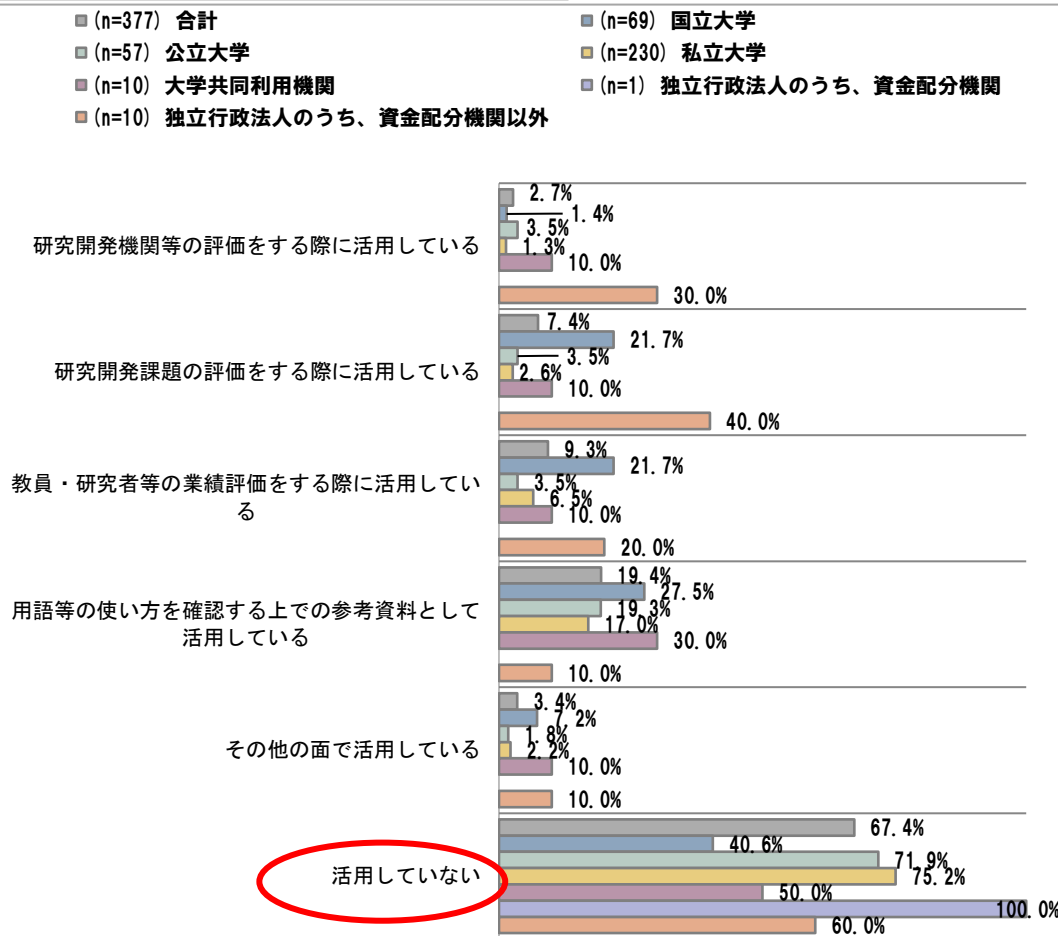
※ は、国立大学の上位10位に入っていない項目
 は、研究開発機関等合計の上位10位に入っていない項目

1. 調査の目的・概要
2. 総括的なアンケート調査結果
- 3. 検討会における分析結果**
 - (1) 評価指針の活用状況**
 - (2) 研究者の研究業績評価
 - (3) 若手の教員・研究者の採用
 - (4) ヒアリング・意見交換等
4. 検討会による分析・提言
5. 参考資料

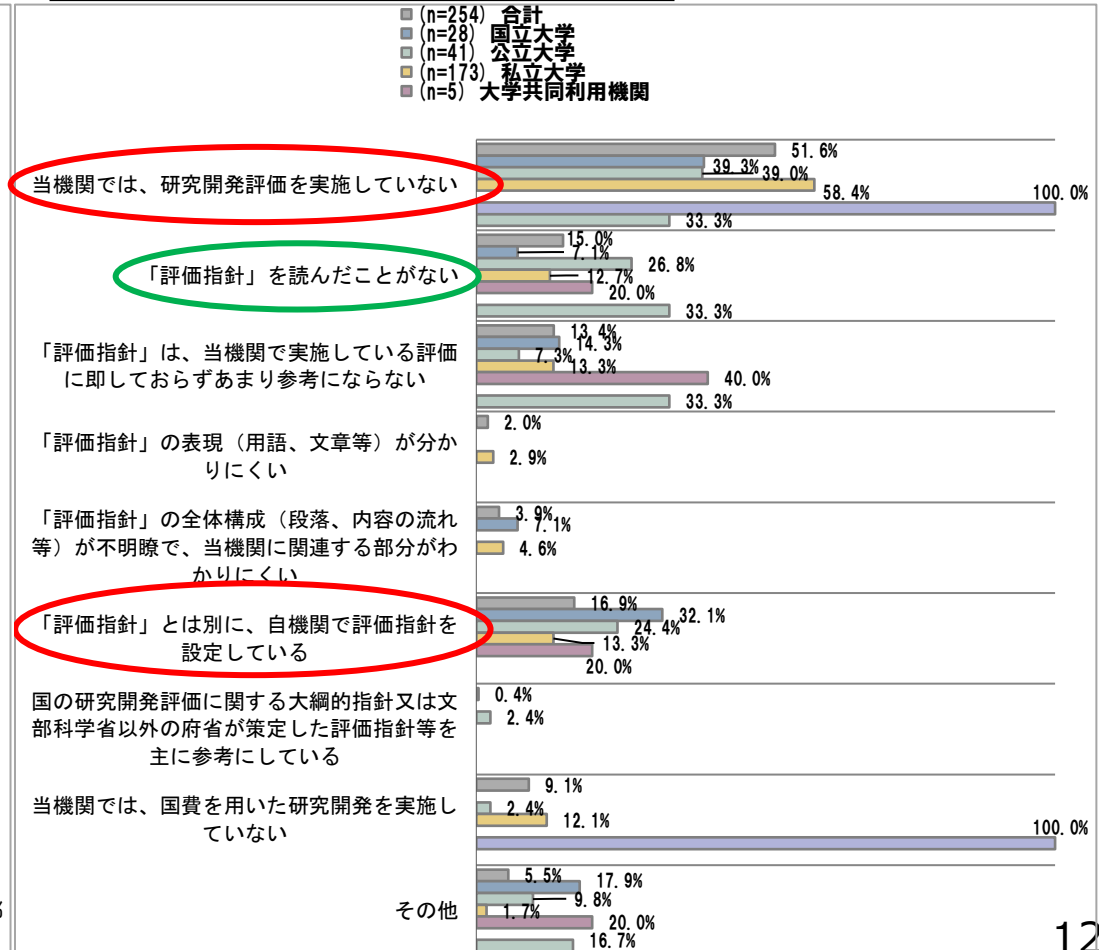
◆ 評価指針の認知状況／活用状況

・評価指針を活用していないとの回答割合は約3分の2に上っており、平成28年度調査時（約54%）から高まっている。
 （※評価指針の認知率は、全体で約75%、国立大学と大学共同利用機関では9割以上と高く、特に国立大学では、その存在を知らなかったとの回答割合は、平成28年度調査時よりも低下し、わずか約6%となっている。）
 ・評価指針を活用していない理由を見ると、「研究開発評価を実施していない」が全体の半分以上を占めており、研究開発評価を実施しているのに評価指針を踏まえていないわけではないことが分かる。他方、「自機関で評価指針を設定している」機関が約17%ある他、「評価指針を読んだことがない」機関の割合は平成28年度調査時の約26%から大きく低下して15%となっており、評価指針を今は活用していないとしても評価指針を読んだことがないわけではないこと、また独自の評価指針を策定している機関も少なくないことが見てとれる。

図表：（機関種別）評価指針の活用状況



図表：（機関種別）評価指針を活用しない理由

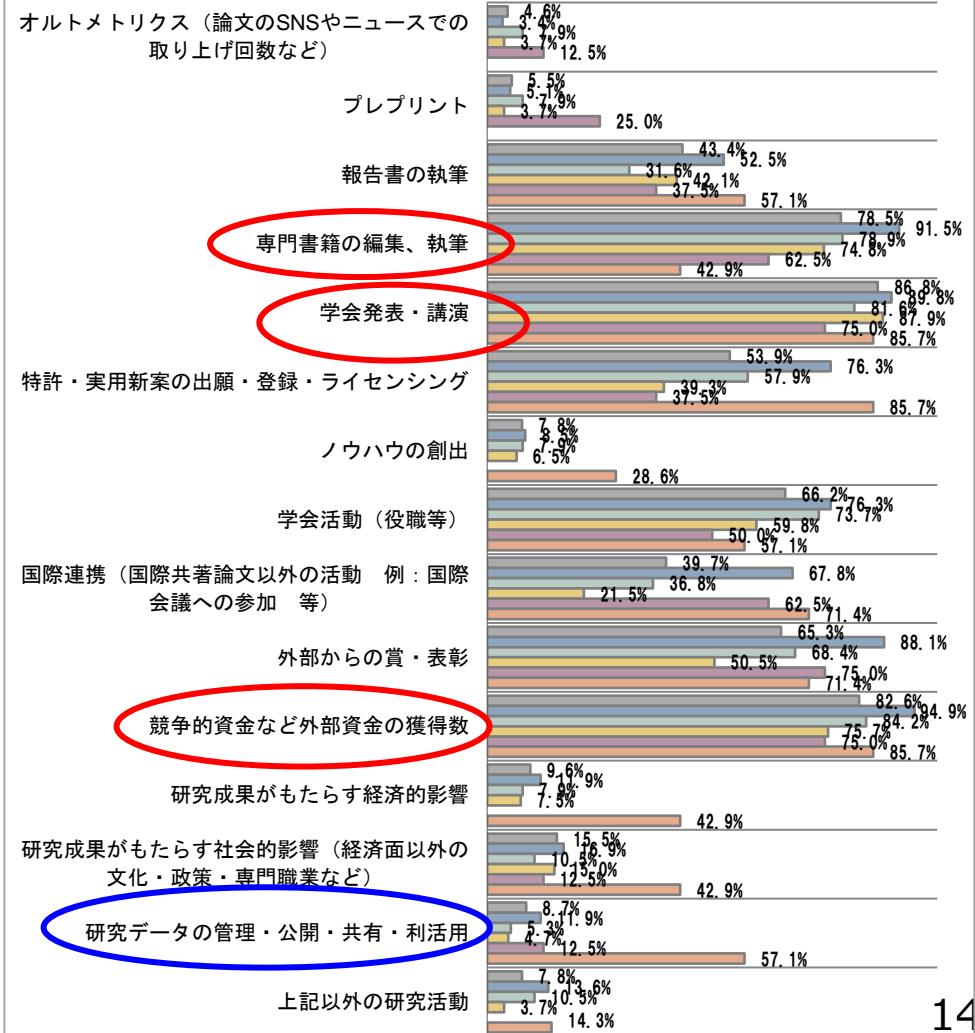
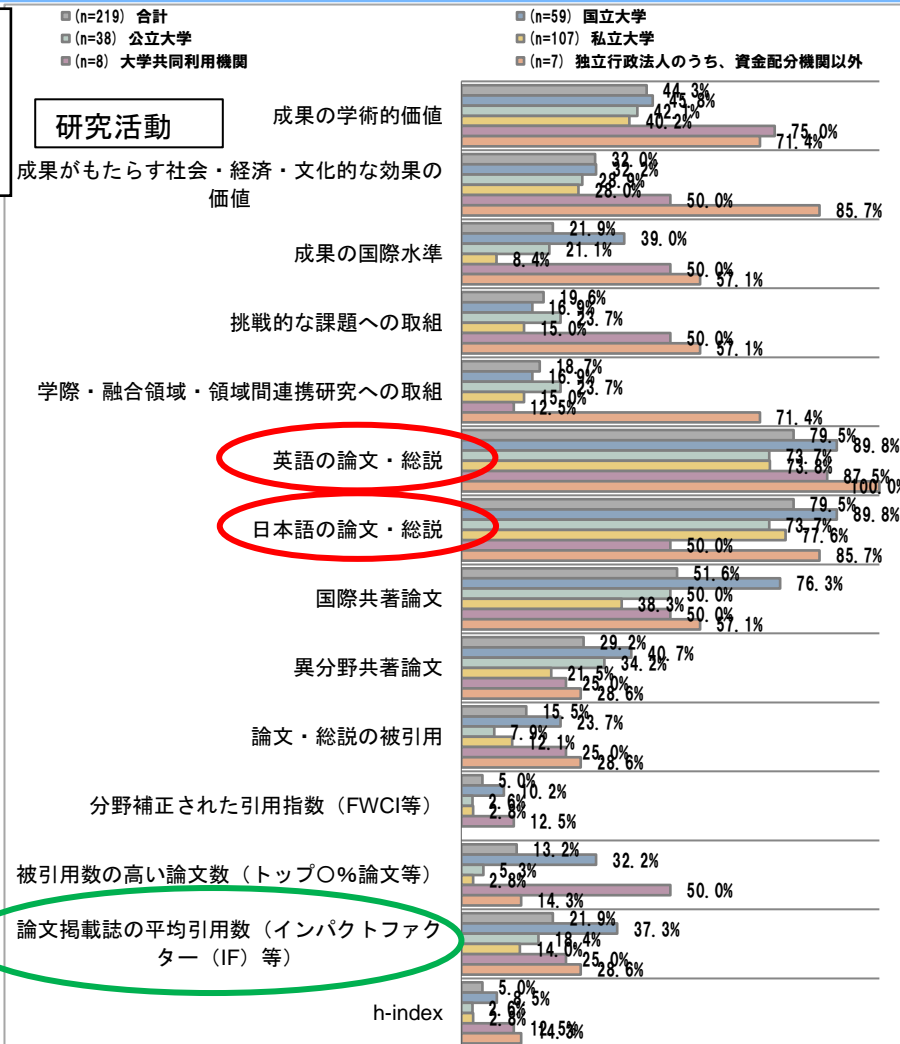


1. 調査の目的・概要
2. 総括的なアンケート調査結果
- 3. 検討会における分析結果**
 - (1) 評価指針の活用状況
 - (2) 研究者の研究業績評価**
 - (3) 若手の教員・研究者の採用
 - (4) ヒアリング・意見交換等
4. 検討会による分析・提言
5. 参考資料

◆任期なし（常勤）の研究者の研究業績評価における評価項目（機関の種別）

- ・全体では「学会発表・講演」（86.8%）、「競争的資金など外部資金の獲得数」（82.6%）が8割以上となっている。「英語の論文・総説」「日本語の論文・総説」（ともに79.5%）、「専門書籍の編集、執筆」（78.5%）なども割合が高くなっている。
- ・「ジャーナル・インパクトファクター等」を挙げた研究開発機関等の割合は、平成26年度調査時から今回にかけて、全体では30.0%から21.9%、国立大学でも45.0%から37.3%と、若干低下している。
- ・「ジャーナル・インパクトファクター等」を挙げた機関の割合は、全体では21.9%であるのに対し、国立大学では37.3%と比較的高い。（※DORAの認知度は国立大学の方が全体より相対的に高い。）
- ・「研究データの管理・公開・共有・利活用」が挙げられた割合は、全体で8.7%と相対的に低い。

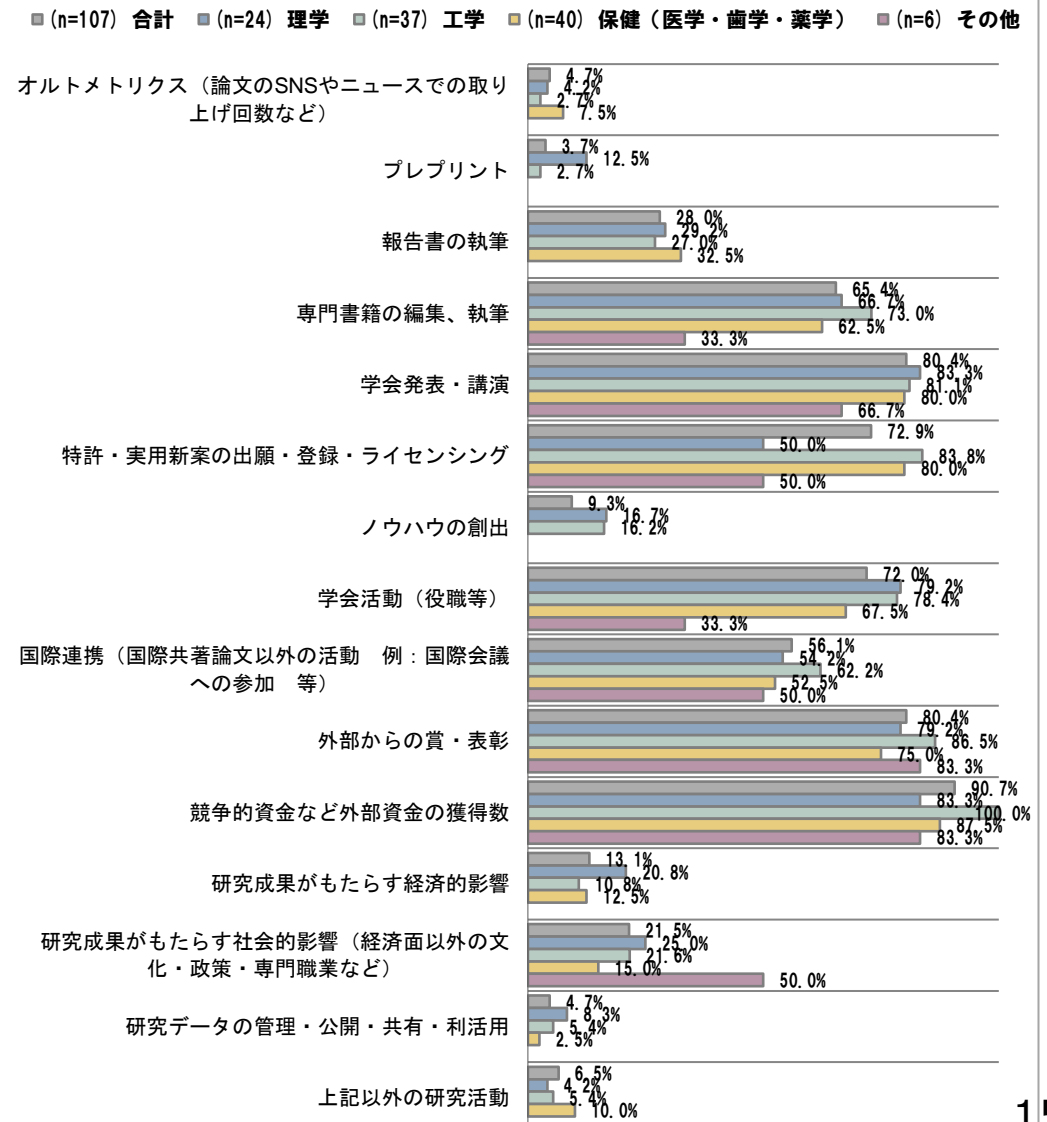
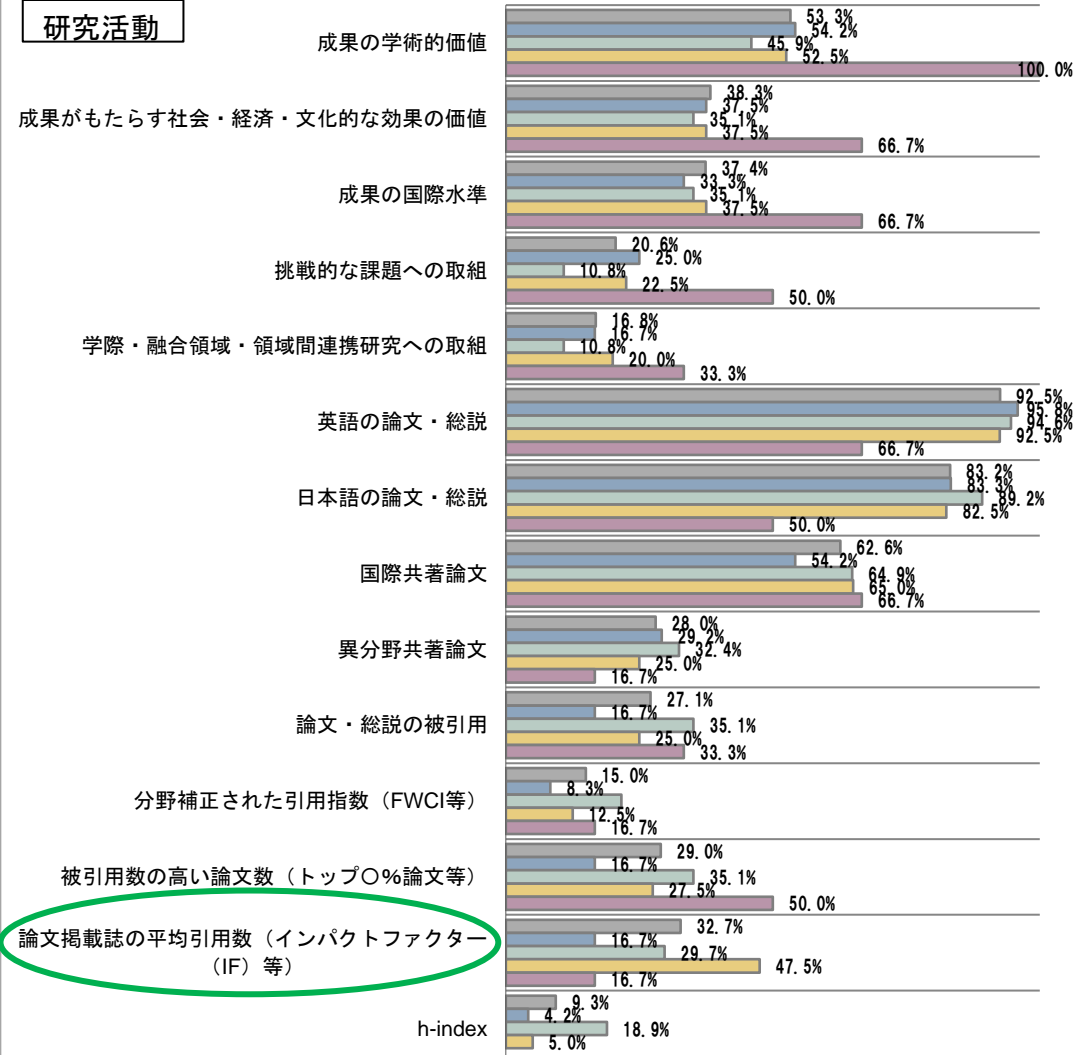
図表：（機関種別）
【任期なし（常勤）の
研究者個人】業績評
価における評価項目



◆任期なし（常勤）の研究者の研究業績評価における評価項目（学問分野別）

・研究者の研究業績評価における評価項目として「ジャーナル・インパクトファクター等」を挙げた「保健」学部等の割合は、任期なし（常勤）の研究者については学問分野合計では32.7%であったのに対して47.5%と、かなり高い割合となっている。（※テニュアトラック研究者については学問分野合計では20.8%であったのに対して36.4%、任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）については学問分野合計では15.4%であったのに対して25.0%。若手の教員・研究者の採用の際の評価項目については学問分野合計では34.9%であったのに対して41.1%）

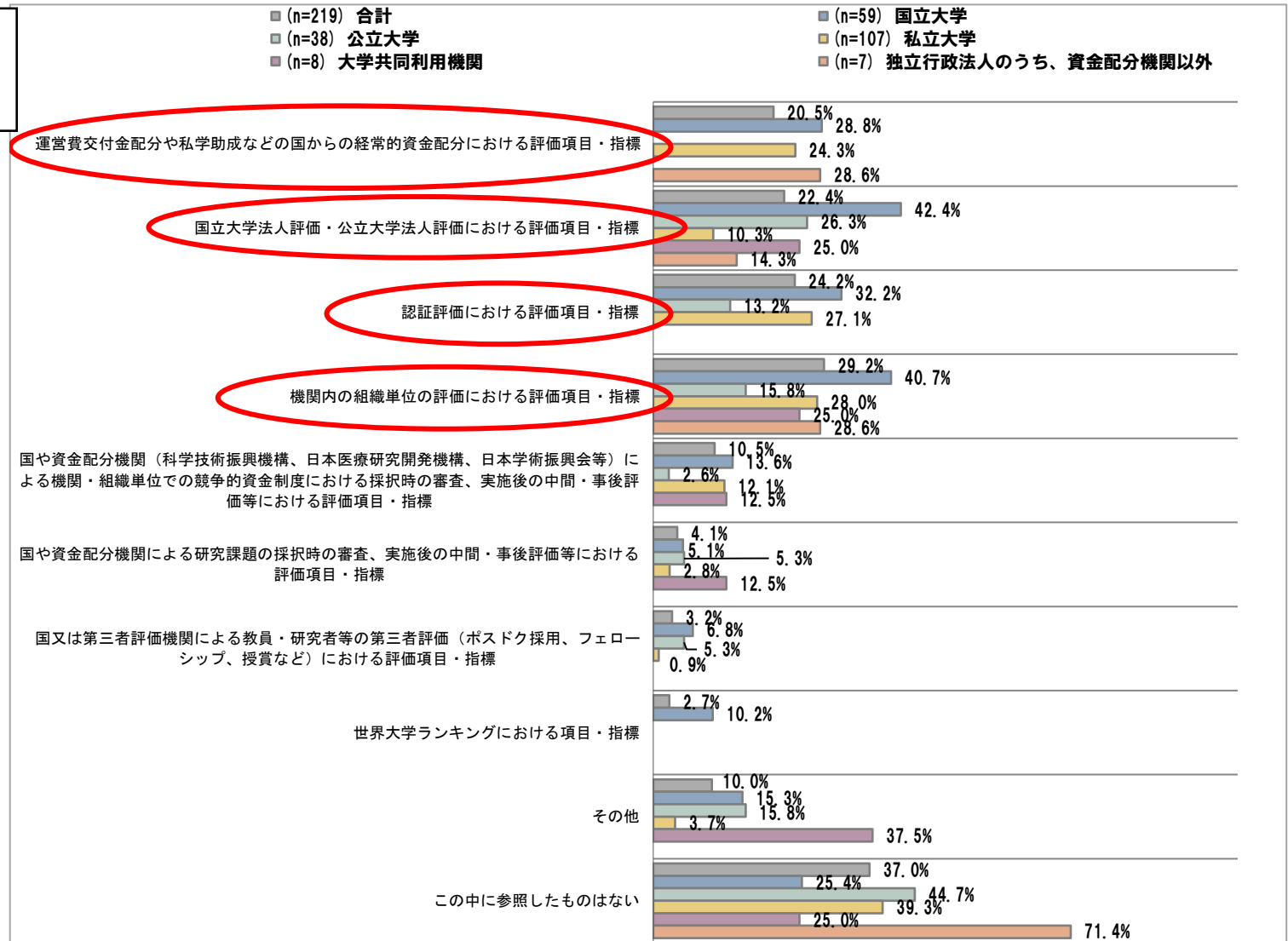
図表：（学部等別）【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価における評価項目



◆任期なし（常勤）の研究者の研究業績評価における評価項目を設定した際に参照したもの

- ・任期なし（常勤）の研究者の研究業績評価における評価項目を設定した際に参照したものとして、全体では、「機関内の組織単位の評価における評価項目・指標」が約29%で最も高い割合で挙げられている。以下、「認証評価における評価項目・指標」（24.2%）、「国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標」（22.4%）、「運営費交付金配分や私学助成などの国からの経常的資金配分における評価項目・指標」（20.5%）と、研究開発機関等が受ける評価における項目・指標が2割程度の割合で参照されている。
- ・国立大学は、参照した割合が全般的に高いが、特に「国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標」が約42%と最も高くなっている。

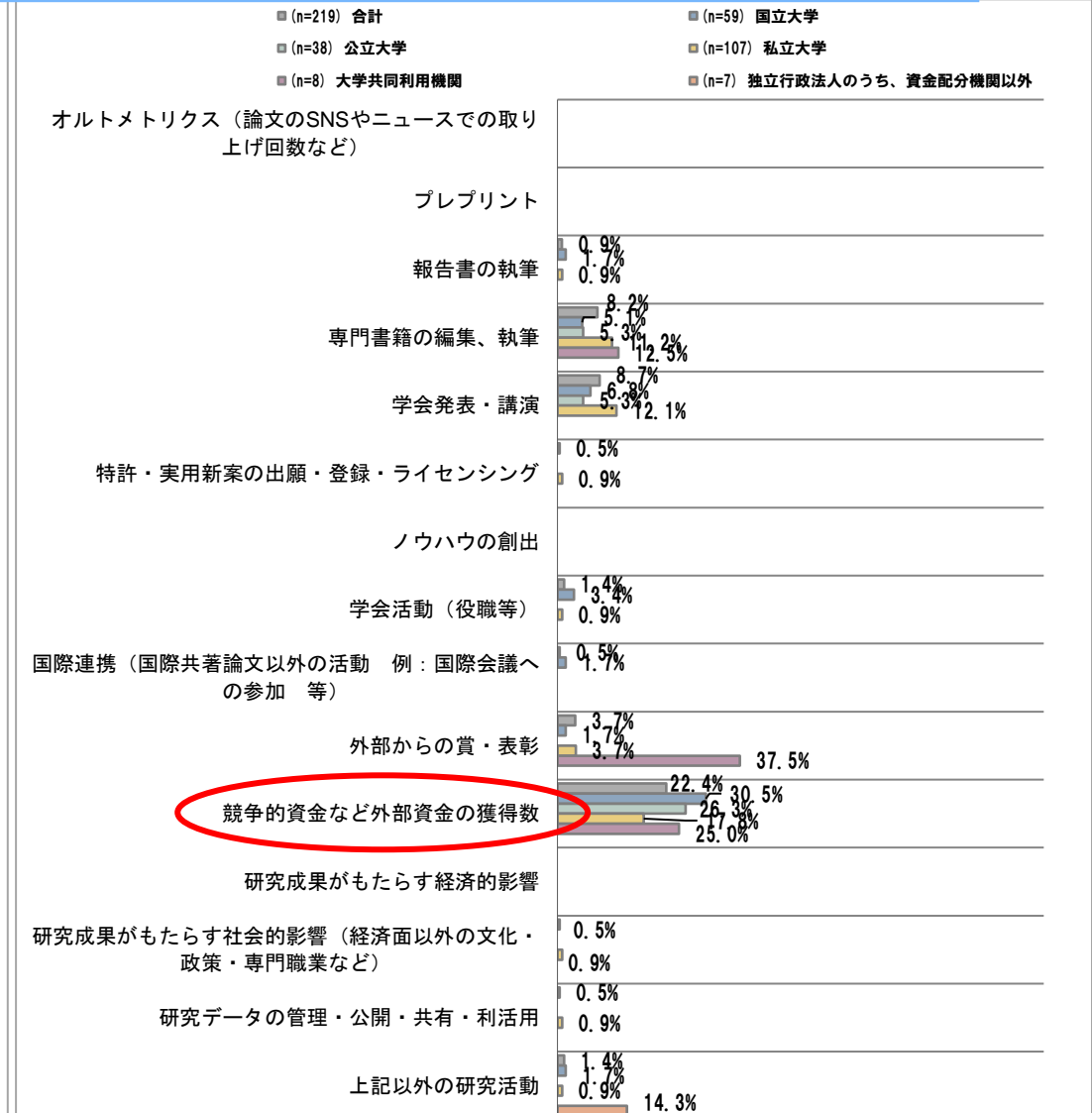
図表：（機関種別）【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの



◆任期なし（常勤）の研究者の研究業績の評価項目を設定した際に影響を与えた代表的な評価項目

・任期なし（常勤）の研究者の研究業績の評価項目を設定した際に影響を与えた代表的な評価項目について3つまで回答を求めた結果をみると、全体では、「競争的資金など外部資金の獲得数」（22.4%）、「日本語の論文・総説」（19.2%）、「成果の学術的価値」（17.4%）が上位となっており、国立大学では、「競争的資金など外部資金の獲得数」（30.5%）に次いで「英語の論文・総説」（28.8%）が上位となっている。
 ・「ジャーナル・インパクトファクター等」を挙げた研究開発機関等の割合は、全体では2.7%、国立大学では3.4%であり、ほとんど見られない。

図表：（機関種別）【任期なし（常勤）の研究者個人】代表的な評価項目・指標



※研究者個人の業績評価における評価項目として回答した選択肢の中から3つ以内を選択。 17

◆現在の業績評価方法における課題

・国立大学では公私立大学や独立行政法人に比べて任期なし（常勤）の研究者の研究業績評価における課題として「評価実施の負荷」と回答した割合が相対的に高い（全体では37.0%であるところ国立大学は71.2%）。

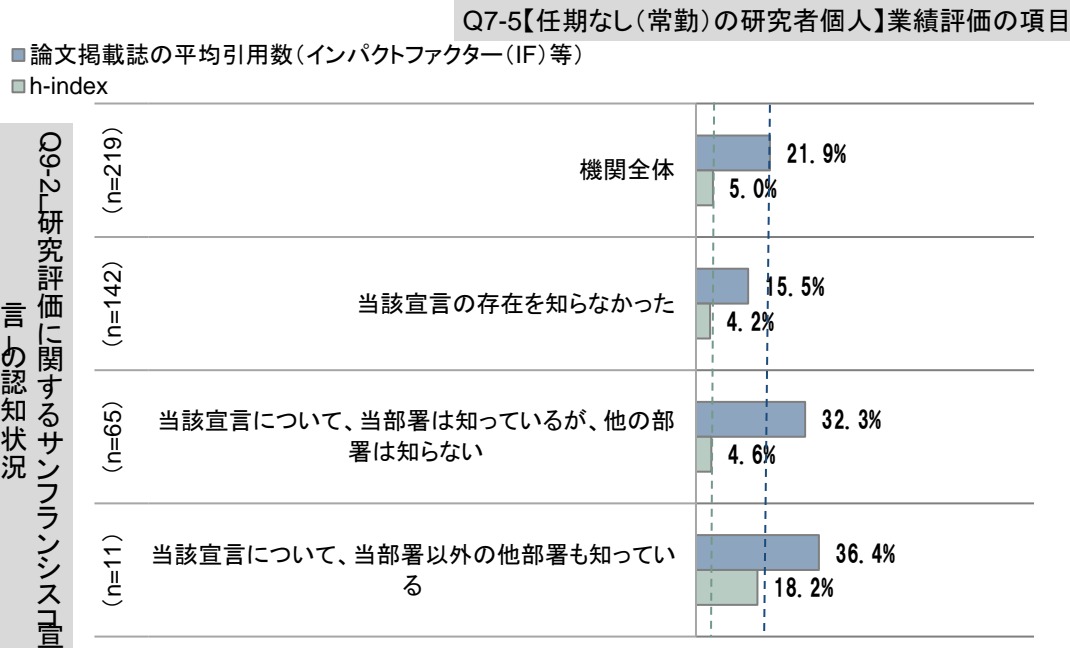
図表：（研究開発機関等全体／国立大学 別）現在の業績評価方法における課題・回答割合（上位5位）

| 順位 | 研究開発機関等合計 (n=219) | | 国立大学 (n=59) | |
|----|------------------------|-------|------------------------------|-------|
| | 現在の業績評価方法における課題 | 割合 | 現在の業績評価方法における課題 | 割合 |
| ① | 研究分野間の比較 | 42.9% | 評価実施の負荷 | 71.2% |
| ② | 教育活動の評価手法の確立 | 41.1% | 研究分野間の比較 | 59.3% |
| ③ | 評価実施の負荷 | 37.0% | 各評価項目から総合的な評価を決定する方法（重み付けなど） | 45.8% |
| ④ | 間接業務など、目立たない仕事が評価されにくい | 34.2% | 評価を行うための情報システムの整備 | 40.7% |
| ⑤ | 業績に結び付かない能力や努力が評価できない | 32.0% | 間接業務など、目立たない仕事が評価されにくい | 37.3% |

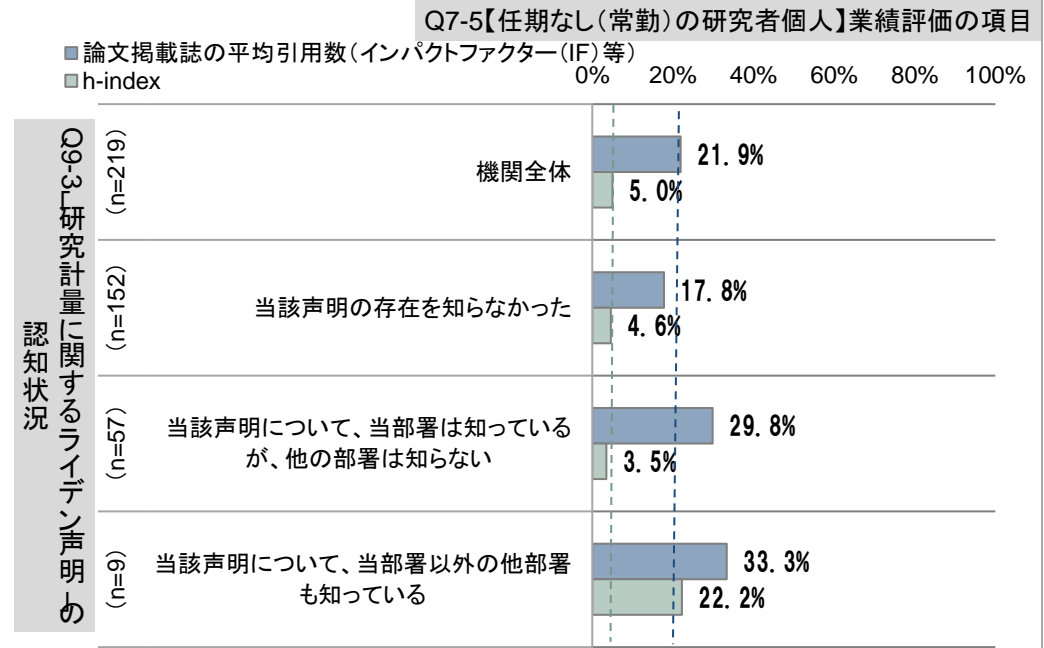
◆「ジャーナル・インパクトファクター等」に関するクロス集計結果

・DORAやライデン声明を知っていると回答した研究開発機関等の方が、知らないと回答した研究開発機関等よりも、研究者の研究業績の評価項目に「ジャーナル・インパクトファクター等」を含めている割合が高いという、一見相矛盾する結果となった。

図表：「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況と、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価における JIF 等のクロス集計（機関全体）



図表：「研究計量に関するライデン声明」の認知状況と、任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価における JIF 等のクロス集計（機関全体）



・研究開発機関等が研究者の研究業績の評価のために設定している評価項目の総数は、「ジャーナル・インパクトファクター等」を評価項目に含めている研究開発機関等が約25であるのに対して、含めていない研究開発機関等は約20であった。

図表：JIF等設定機関の評価項目数（平均）

| | 機関等全体 | | IF等設定機関 | |
|-----------------------------|-------|------|---------|------|
| | 回答数 | 平均 | 回答数 | 平均 |
| 任期なし(常勤)研究者業績評価の平均項目数【Q7-5】 | 219 | 19.5 | 49 | 26.0 |
| 若手教員・研究者採用時の評価の平均項目数【Q8-3】 | 286 | 8.9 | 30 | 16.6 |

図表：JIF等設定機関の評価項目数（平均）

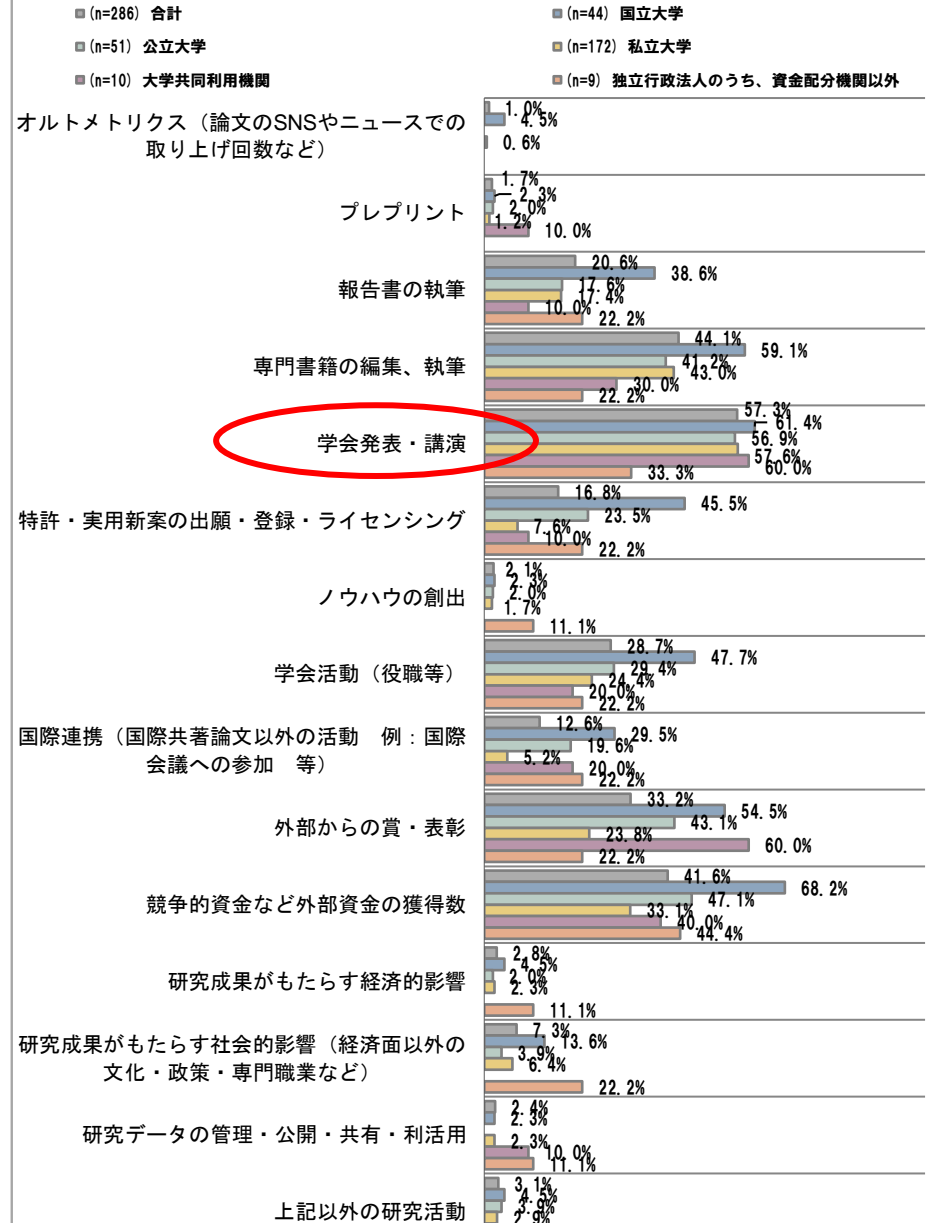
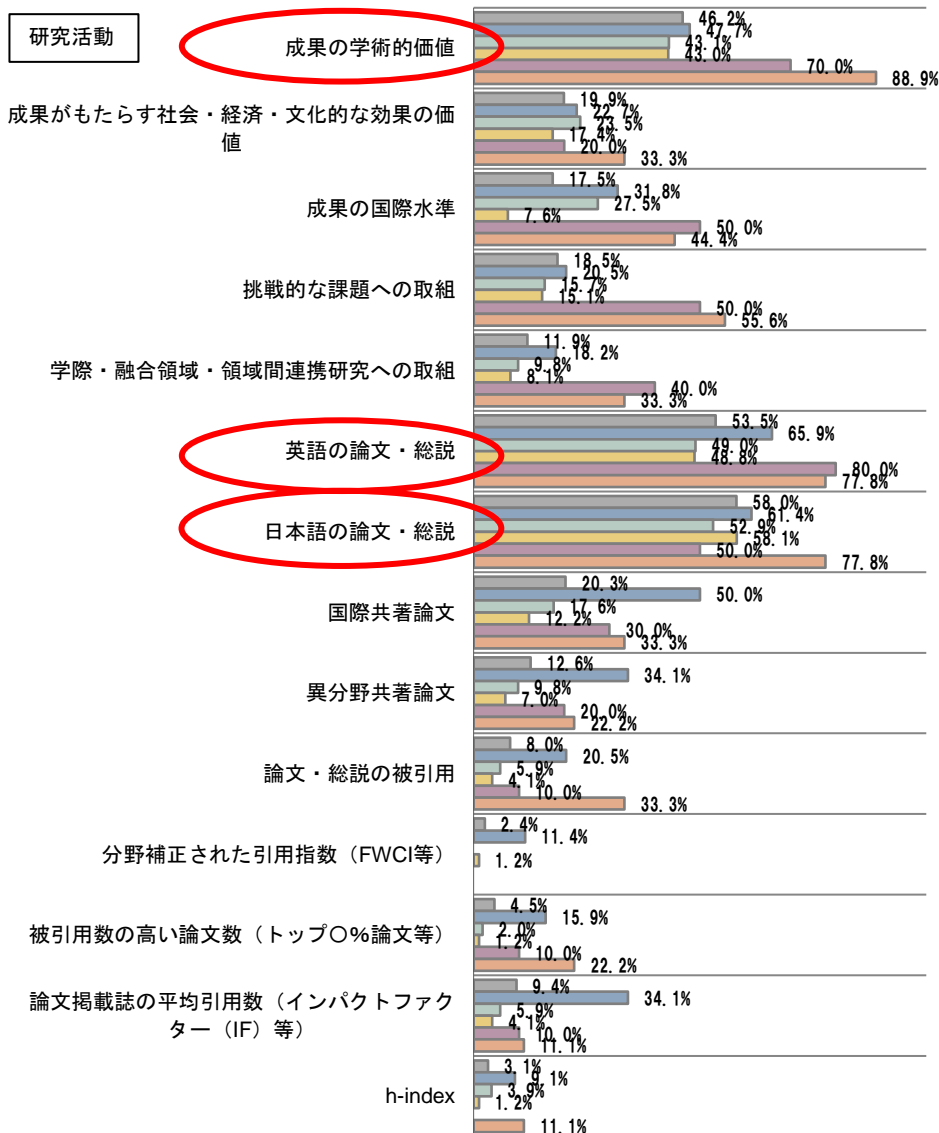
| | 学部等全体 | | IF等設定学部等 | |
|-----------------------------|-------|------|----------|------|
| | 回答数 | 平均 | 回答数 | 平均 |
| 任期なし(常勤)研究者業績評価の平均項目数【Q7-5】 | 107 | 21.2 | 35 | 26.6 |
| 若手教員・研究者採用時の評価の平均項目数【Q8-3】 | 153 | 11.8 | 53 | 17.9 |

1. 調査の目的・概要
2. 総括的なアンケート調査結果
- 3. 検討会における分析結果**
 - (1) 評価指針の活用状況
 - (2) 研究者の研究業績評価
 - (3) 若手の教員・研究者の採用**
 - (4) ヒアリング・意見交換等
4. 検討会による分析・提言
5. 参考資料

◆若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目

・若手の教員・研究者を採用する際に考慮している評価項目は、全体では「日本語の論文・総説」(58.0%)、「学会発表・講演」(57.3%)「英語の論文・総説」(53.5%) に次いで「成果の学術的価値」(46.2%) の割合が高い結果となった。

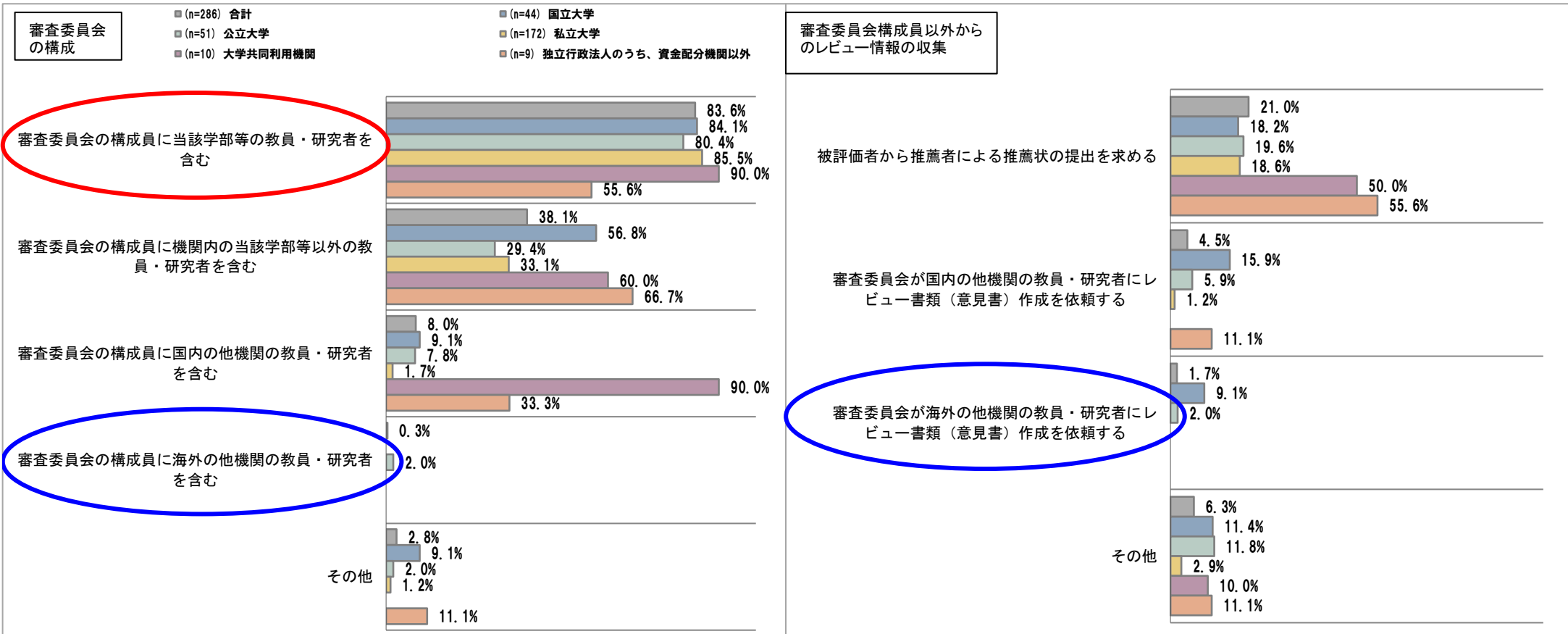
図表：（機関種別）若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目



◆若手の教員・研究者の採用審査時に通常行っている事項

・若手の教員・研究者の採用審査時に通常行っている事項について見ると、「審査委員会の構成員に当該学部等の教員・研究者を含む」割合が全体では83.6%と高い一方、「審査委員会の構成員に海外の他機関の教員・研究者を含む」割合（0.3%）や「審査委員会が海外の他機関の教員・研究者にレビュー書類（意見書）作成を依頼する」割合（1.7%）は低い。

図表：（機関種別）若手の教員・研究者の採用審査時にしている事項【審査委員会の構成等】



1. 調査の目的・概要
2. 総括的なアンケート調査結果
- 3. 検討会における分析結果**
 - (1) 評価指針の活用状況
 - (2) 研究者の研究業績評価
 - (3) 若手の教員・研究者の採用
 - (4) ヒアリング・意見交換等**
4. 検討会による分析・提言
5. 参考資料

◆ヒアリング・意見交換等の概要

【沖縄科学技術大学院大学（OIST）】の事例（ヒアリング・意見交換等（2022年3月10日（木））の概要）

- ・研究分野として8分野を定めており、学外6名・学内6名の委員会の報告書をふまえて強み分野の採用を続けると共に少数派分野の拡大を図ることを2022年度までの5年間の採用戦略の指針とし、毎年度理事会でどの分野で何人採用するかを決めて公募・採用することにより、大学全体でバランスのとれた研究力の強化を図っている。
- ・採用や昇進、テニユアの審査では、候補者1人につき4～8人の共著者や指導教員、密接な同僚以外の学外評価者を大学が探して書簡を集め、テニユア審査では学外評価者による現地調査も行う等、**学外評価者によるピアレビューを最重視する方法**を採っている。
- ・研究資金も、学外の専門家で構成される委員会による研究ユニットの評価に基づき配分しているが、毎年ではなく5年に一度とし、またこれとは別に事前審査無しで配分し事後に審査する学内競争的資金「ハイトラスト・ファンディング」も用意することにより、長期的・挑戦的な研究を阻害しないようにしている。
- ・他方、教員の毎年の業績評価については、点数付けや段階評価はせず、教員担当学監 Dean of Faculty Affairs (DFA)による面談で進捗を確認して助言する**必要最低限のものとし、メリハリをつけている。**

【国立大学法人 東京医科歯科大学】の事例（ヒアリング・意見交換（2022年3月2日（水））の概要）

- ・平成21年度に教員個人評価を開始して以来、大学の組織目標の変更に伴う評価項目の変更、評価領域における産学連携の追加、事務局による「教員活動実績基礎資料」の作成、テニユアトラック研究者の評価方法及び教授選考の審査体制の変更など、継続的に見直し、改善が加えられ、現在に至っている。
- ・医療系の教員の多様な活動に配慮して、研究者は、教育、研究、診療、管理・運営、社会貢献、産学連携の6つの評価領域について、自ら評価ウェイトを決めている（ウェイトの幅は、部局ごとに職階別に設定しており、役割に応じたウェイト幅を設定）。
- ・研究に関する評価指標としてJIFを設定しているが、論文の質を示す指標ではないことを踏まえて、ジャーナルごとのJIFをそのまま用いるのではなく、**一定の数値の範囲で複数のジャーナルを同一レベルとして捉える等、用いるとしても悪影響が及ばないよう留意して慎重に用いている。**
- ・自己評価書の評価点をもとに各部局にて職階（教授、准教授・講師、助教）ごとに相対評価を実施している。

【分子科学研究所】の事例（ヒアリング・意見交換（2022年2月25日（金））の概要）

- ・分子科学研究の発展に貢献するため、研究者の人材循環を促進させ、分子科学コミュニティの共同利用ニーズに応えることを使命とし、人材は、コミュニティ全体の公のものであると捉え、**分野発展のための採用人事を研究業績評価の要（かなめ）**としている。
- ・教授・准教授の公募に際しては内部の定年制教員の応募を原則認めず、**助教については、6年を目途に転出することを推奨**し（ただし、挑戦的・発展的な研究を阻害しないよう任期制ではない）、准教授及び助教の半数程度は4～6年間で入れ替わっている。
- ・採用に際しては、人事選考部会に所内人事担当に加えて**所外委員を半数含めることにより「透明性」を担保**し、全員を研究者とすることにより「ピアレビュー」としている。
- ・毎年の業績評価では、分子研が組織として果たすべき使命への貢献を客観的に評価するため、5つの定性的な評価軸（研究、共同利用・共同研究、教育、機構・機関運営、社会貢献及び国際対応・広報活動等）を定め、重点の置き方は研究者個人によって異なることも含め、点数化に依らず総合的に判断して評価する仕組みとしている。
- ・被引用回数等の定量的データは評価対象とはしておらず、**ジャーナル・インパクトファクターの高いジャーナルに論文を投稿するようにといった指示も一切出されていない。**

1. 調査の目的・概要
2. 総括的なアンケート調査結果
3. 検討会における分析結果
 - (1) 評価指針の活用状況
 - (2) 研究者の研究業績評価
 - (3) 若手の教員・研究者の採用
 - (4) ヒアリング・意見交換等
- 4. 検討会による分析・提言**
5. 参考資料

分析・提言

1. 評価指針の効果的・効率的な活用の在り方に関する分析・提言

- ◆ 評価指針はおおよそ認知されているが、必ずしも活用されていると言えない
 - ・評価指針を活用していないとの回答割合は前回から高まり約3分の2
 - ・活用していない理由としては「研究開発評価を実施していない」が約半分を占めており、研究開発評価を実施しているのに評価指針を踏まえていないわけではない
 - ・「自機関で評価指針を設定している」研究開発機関等も少なくない（約17%）
 - ・「評価指針を読んだことがない」（15%）割合も前回調査（約26%）から大きく低下しており、評価指針を読んだことがないわけではない
 - ・評価指針の認知率は約75%（特に、国立大学と大学利用機関では9割以上）
 - ・評価指針の活用割合の低下はただちに問題であるとは言えないが、引き続き、効果的・効率的な評価指針の活用方策の検討が必要
- ◆ 適切に研究成果の質が評価されるよう、評価者・被評価者双方の学習・育成が必要
 - ・多様な指標を、妥当性や網羅性などについて、慎重に検討した上で組み合わせ、適切に研究成果の質が評価されることが望まれる
 - ・自由記述から量的指標の設定と質的な評価の難しさが言及。分野間での比較の難しさについても引き続き留意が必要
 - ・IFの利用においてはメリット・デメリットを踏まえた上で健全な運用が求められる
 - ・評価者、被評価者、評価事務局職員の学習・育成のために、引き続き必要な方策を検討していくべき
 - ・評価指針における、質を重視した評価の理念や重要なポイント等を説明した資料や動画等の作成、省内や研究開発機関等への普及啓発は一考に値する

2. 教員・研究者の研究業績の評価の在り方に関する分析・提言

- ◆ 研究者の業績評価に当たっては定性的な項目も含めた多様な項目が評価されている
 - ・評価項目としては「学会発表・講演」、「競争的資金など外部資金の獲得数」が8割以上、「英語の論文・総説」、「日本語の論文・総説」、「専門書籍の編集、執筆」などの割合も高い
- ◆ 論文掲載誌の影響度を測る定量的指標である「ジャーナル・インパクトファクター等」を研究者の研究業績の評価に使用している研究開発機関等の割合は、平成26年度調査時から若干低下し、任期なし（常勤）の研究者に関して全体の2割程度である
 - ・全体では、平成26年度調査時から今回にかけて、JIF等を研究者の研究業績評価に用いることが不適切であることへの理解は深まりつつあると思われる
- ◆ 研究者の研究業績の評価では研究開発評価を巡る様々な情報に注意を払っていると思われる研究開発機関等が多様な評価項目の一つとして「ジャーナル・インパクトファクター等」を評価項目に含めている状況がみられる
 - ・DORAやライデン声明を知っていると回答した研究開発機関等の方が、研究者の研究業績の評価項目にJIF等を含めている割合が高いという一見矛盾した結果
 - ・国立大学では、DORAやライデン声明の認知率が高い一方で、JIF等を評価項目に含めている割合が高い。実態を把握するには、今後更なる分析が必要
 - ・JIF等を評価項目に含めている研究開発機関等の方が評価項目の総数が多い。数多くの評価項目の一つとして、JIFを利用していると推察できる

分析・提言

2. 教員・研究者の研究業績の評価の在り方に関する分析・提言

(前ページからの続き)

◆「保健（医学・歯学・薬学）」分野では研究者の研究業績の評価において「ジャーナル・インパクトファクター等」が重視される傾向がみられた

- ・「保健（医学・歯学・薬学）」分野ではJIF等を評価項目に含めている割合が全般にかなり高い（任期なし（常勤）の研究者では学問分野合計では32.7%であったのに対し47.5%）
- ・検討会において、JIF等といった比較しやすい定量的指標で評価されることを望む研究者も少なくないとの指摘

◆研究者の研究業績の評価における評価項目を設定した際に、研究開発機関等が受ける評価における評価項目・指標が2割程度の割合で参照されている

- ・評価項目を設定した際に参照したものと、全体では「機関内の組織単位の評価における評価項目・指標」が約29%で最も高い。以下、「認証評価における評価項目・指標」、「国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標」、「運営費交付金配分や私学助成などの国からの経常的資金配分における評価項目・指標」と、研究開発機関等が受ける評価における項目・指標が2割程度の割合で参照されている
- ・「国立大学法人評価・公立大学法人評価における評価項目・指標」を参照している国立大学は約42%。国立大学は参照した割合が全体的に高い
- ・業績評価の評価項目を与えた代表的な指標は、全体では、「競争的資金など外部資金の獲得数」(22.4%)、「日本語の論文・総説」(19.2%)、「成果の学術的価値」(17.4%)が上位。

◆「研究者の多様な能力や適性に配慮し、・・・質を重視した評価を行う」ためには、定量的指標の利用ではなく、場面に応じて重点の置き方を変えるメリハリが一案

- ・国立大学では、JIF等や被引用度トップ〇%論文等を評価項目に含めている割合が高い。若手の教員・研究者の採用における評価項目においてJIF等を評価項目に含めている割合も、全体に比べ3.6倍。研究業績評価の課題として「評価実施の負荷」と回答した割合も国立大学は相対的に高い。審査負荷によりこれらの指標を誤って用いる傾向が強くなる可能性が懸念
- ・好事例（OIST、東京医科歯科大、分子研）の横展開するなど、引き続き情報発信の強化が必要。
- ・透明性を確保した質的評価方法を取り入れるなど、定量的指標は定性的評価と相互補完的に用いることでより包括的なエビデンスに基づいた評価を行うべき

◆採用に際しては、定性的な判断も重視されていることが確認されたものの、さらに質を重視して採用を行うにはその方法に検討の余地がある

- ・評価項目としては「日本語の論文・総説」(58.0%)、「学会発表・講演」(57.3%)、「英語の論文・総説」(53.5%)に次いで「成果の学術的価値」(46.2%)の割合が高く、採用に関しては、定性的な判断も重視されていることが確認。
- ・審査時に「審査委員会の構成員に海外の他機関の教員・研究者を含む」や「審査委員会が海外の他機関の教員・研究者にレビュー書類（意見書）作成を依頼する」割合は低い

◆研究データの管理・利活用に関する状況の変化に対応

- ・「研究データの管理・公開・共有・利活用」を評価項目に含めている機関は全体で8.7%と相対的に低い
- ・国際的な潮流や動向についての研究開発機関等に対する情報発信を強化

1. 調査の目的・概要
2. 総括的なアンケート調査結果
3. 検討会における分析結果
 - (1) 評価指針の活用状況
 - (2) 研究者の研究業績評価
 - (3) 若手の教員・研究者の採用
 - (4) ヒアリング・意見交換等
4. 検討会による分析・提言
5. **参考資料**

文部科学省における研究及び開発に関する評価指針【概要】

…国の研究開発評価に関する大綱的指針を踏まえ、文部科学省所掌の研究開発評価を遂行する上での基本的な考え方をまとめたガイドライン



文部科学省

第1部 研究開発評価の在り方に係る特筆課題

我が国の研究開発の諸課題等を踏まえ、以下の特筆課題については、研究開発評価の実務・現場においても適切に改善を図っていく必要がある。

I. 科学技術イノベーション創出、課題解決のためのシステム推進

- ・長期間にわたる研究開発は、期間中の情勢の変化や目標の達成状況、進捗状況を把握する。また、目標の再設定、体制の変更、加速・中止を含めた計画変更の要否を検討する。
- ・研究開発主体の長期的マネジメント力や体制作り、実用化までを考慮した取組等を評価に適切に反映する。
- ・論文関係の数値だけに頼り安易に論文発表数や論文被引用度を引き上げることが目的化することは適当ではない。

II. 挑戦的（チャレンジング）な研究、学際・融合領域・領域間連携研究等の推進

- ・挑戦的（チャレンジング）な研究や新しい研究領域を開拓する学際・融合領域・領域間連携研究の推進につながるような研究開発評価システムを構築していく必要がある。
- ・挑戦的（チャレンジング）な研究に関しては、目標やアプローチの妥当性について必要に応じて見直しを実施する必要がある。
- ・直接的な成果目標の達成度に加え、研究開発過程が成果の最大化に向けて適切に組み合わされたかという視点での評価が必要である。
- ・研究開発プログラム全体として得られる成果の大きさ等も積極的に評価するなど挑戦的（チャレンジング）な研究であることを前提とした評価項目・評価基準を設定する必要がある。

III. 次代を担う若手研究者の育成・支援の推進

- ・若手研究者の育成・支援の推進を図るものとして研究開発評価を実施する。

研究開発課題の評価に際して、ポストドクター等の処遇や研究環境、多様なキャリアへ進むことを支援するような組織的な活動を確保する など

研究開発機関評価に際して、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 など

研究者等の業績評価に際して、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検討する など

IV. 評価の形式化・形骸化、評価負担増大に対する改善

- ・研究開発評価の本格的導入・実施と並行して政策評価等の導入や外部資金へのシフト等、評価の頻度・負担増大による弊害が発生。関係者間で認識を共有し、合理的、実効的な研究開発評価の在り方に向けて改善を図っていく必要がある。
- ・評価システムは質の高い「自己評価」を基本とし、評価対象や目的に応じて柔軟に合理的な評価手法を設定する。
- ・目的に応じて個々に適切な研究開発評価システムを構築するとともに、評価結果を政策・施策等に活用する。
- ・研究開発プログラムの立案、資源配分、研究課題の実施等の各段階において、責任・権限を有する主体を明確化し、当該意思決定主体が適切な判断等に活用されるべきである。
- ・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等を踏まえ、実効的かつ合理的な評価の在り方を検討する。
- ・評価に関わる人材の育成方策について検討し、人材の能力アップを図り、キャリアパス展開を推進する。

第2部 研究開発評価の実施

第1章 基本的考え方

1.1 評価の意義

- ①挑戦する研究者を励まし、優れた研究開発を育む、②柔軟かつ競争的で開かれた研究開発環境の創出、③より良い施策の形成に資する、④透明性の向上と説明責任を果たす、⑤重点的・効率的な資源配分の実現を目指して評価を実施する。

1.2 本指針の適用範囲

- ①研究開発プログラム、②研究開発課題、③研究開発機関等、④研究者等の実績

1.3 評価システムの構築

- ・マネジメント・サイクルの確立、評価の質の向上や評価システムの改善、評価資源の確保と体制整備等、各々の研究開発の特性に適した評価システムを構築する。

1.4 関係者の役割

- ・評価システムの構築・運営、研究者が評価者として参画しやすい環境を整備をする。
- ・評価者は責任と自覚をもって適切に評価を実施する。
- ・研究者は、評価者として評価に積極的に参画する。

1.5 研究活動における不正行為、研究費の不正使用との関係

- ・研究不正に対応するための規程や組織としての責任体制の整備状況を確認すること等を通して、研究不正の事前防止に貢献していくことが重要である。

1.6 評価における負担の回避

- ・評価の重複を回避するため、既に行われた評価結果を活用すること、研究開発課題の特性や規模に応じて評価方法を簡素化すること等により評価活動を効率的に実施する。

1.7 評価人材の養成・確保等

- ・評価主体は、評価部門を設置し、体制の構築や職員的能力向上を図る。
- ・競争的資金配分機関は、研究経験のある人材をPD、PO等として充てるマネジメントシステムの構築を図る。
- ・評価者層の拡大、評価者の負担を軽減するための措置やインセンティブについて検討する。

1.8 データベースの構築・活用等

- ・評価に関するデータベースの構築やその活用、データベースへの情報提供により、評価を効率化する。

1.9 国際水準の視点による評価の実施

- ・海外の研究者の参加、世界的なベンチマークの取入れ等国際的に高い水準の評価を実施する。

第2章 対象別事項

第1章の基本的考え方を踏まえつつ、評価の対象に応じて、研究開発の実施の当否、質の向上や運営改善、計画の見直し等につなげることを目的として、各評価を実施する。

第3章 機関や研究開発の特性に応じた配慮事項

3.1 独立行政法人運用法、国立大学法人法等との関係

- ・各々の法律に基づき、本指針を参考にしつつ、評価を実施する。

3.2 大学等における学術研究の評価における配慮事項

- ・萌芽的な研究や長期間を経て波及効果が現れる研究等評価が容易でないものも多いこと等の特性を考慮し、評価を通じて研究活動を鼓舞、奨励し、その活性化を図るといった積極的、発展的観点を重視することが重要である。

第4章 フォローアップ等

- ・研究開発評価の実施状況についてフォローアップを実施、その結果や国内外の動向を踏まえ本指針を見直す。

【委員名簿】令和3年度「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」の活用状況と課題に関する調査・分析検討会

(敬称略、委員長を除き50音順)

委員長

はやし たかゆき
林 隆之

政策研究大学院大学 教授

委員

いじち ともひろ
伊地知 寛博

成城大学 社会イノベーション学部 教授

くりもと ひでかず
栗本 英和

名古屋大学 教授・教養教育院副院長

ささき ゆう
佐々木 結

京都大学 学術研究支援室 (KURA)

リサーチ・アドミニストレーター (主任)

すずき ひろゆき
鈴木 博之

東京大学 物性研究所 高度学術専門職員

みずしま のぼる
水島 昇

東京大学 大学院医学系研究科 分子生物学分野 教授

調査の概要②

アンケート調査の概要（国公立大学・大学共同利用機関・独立行政法人（資金配分機関以外）向け調査項目）

| | |
|--|---|
| Q2-1 機関の種類 | Q7-18 「任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」及び「テニュアトラック研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い |
| Q2-2 研究内容の学問別区分 | Q7-19 【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価の実施目的 |
| Q2-3 本務教員数 | Q7-20 【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効だと考えるもの |
| Q3-1 評価指針の認知度 | Q7-21 【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価における評価項目 |
| Q3-2 評価指針の活用状況 | Q7-22 【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの |
| Q3-3 評価指針を活用しない理由 | Q7-23 【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】代表的な評価項目・指標 |
| Q4-1 研究開発課題の評価の実施状況 | Q7-24 【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】業績評価の活用状況 |
| Q4-2 研究開発課題の評価について改善の好事例（自由回答） | Q7-25 【任期付きの研究者（テニュアトラック研究者以外）個人】現在の業績評価方法における課題 |
| Q5-1 個人業績データベースの構築状況 | Q7-26 「月給制の研究者」と「年俸制の研究者（任期の有無は問わない）」の業績評価の目的や評価方法等における違い |
| Q7-1 研究者個人の業績評価の方法等の決定単位 | Q8-1 教員・研究者の採用の際の審査等の方法の決定単位 |
| Q7-2 任期なし（常勤）の研究者個人の業績評価の実施状況 | Q8-2 若手の教員・研究者の採用審査時に行っている事項【審査委員会の構成等】 |
| Q7-3 【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価の実施目的 | Q8-3 若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目 |
| Q7-4 【任期なし（常勤）の研究者個人】現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効だと考えるもの | Q8-4 「若手の教員・研究者を採用する際に、考慮している評価項目」を設定する際に、参照したもの |
| Q7-5 【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価における評価項目 | Q8-5 【若手の教員・研究者】代表的な評価項目・指標 |
| Q7-6 【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの | Q9-1 研究者の業績評価の実施において、若手研究者と中堅・シニア研究者で求められる役割の違いに関して工夫している点（自由回答） |
| Q7-7 【任期なし（常勤）の研究者個人】代表的な評価項目・指標 | Q9-2 「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」の認知状況 |
| Q7-8 【任期なし（常勤）の研究者個人】業績評価の活用状況 | Q9-3 「研究計量に関するライデン声明」の認知状況 |
| Q7-9 【任期なし（常勤）の研究者個人】現在の業績評価方法における課題 | Q9-4 数量的指標の利用に関する課題（自由回答） |
| Q7-10 「テニュアトラック研究者個人」と「任期なし（常勤）の研究者個人」の業績評価の目的や評価方法等における違い | Q9-5 インパクトファクター等重視の傾向がある場合、業績評価において注意されている点（自由回答） |
| Q7-11 【テニュアトラック研究者個人】業績評価の実施目的 | Q9-6 研究開発評価について感じている課題（自由回答） |
| Q7-12 【テニュアトラック研究者個人】現在の業績評価方法について、導入目的に対して有効だと考えるもの | Q9-7 評価の見直しを行った際の改善点（自由回答） |
| Q7-13 【テニュアトラック研究者個人】業績評価における評価項目 | |
| Q7-14 【テニュアトラック研究者個人】業績評価における評価項目を設定した際に、参照したもの | |
| Q7-15 【テニュアトラック研究者個人】代表的な評価項目・指標 | |
| Q7-16 【テニュアトラック研究者個人】業績評価の活用状況 | |
| Q7-17 【テニュアトラック研究者個人】現在の業績評価方法における課題 | |

※緑色枠内：独立行政法人（資金配分機関）に対して調査した項目

※黄色塗りつぶし枠内：学部等に対して調査した項目（※学部等に対しては、上記黄色塗りつぶし枠内調査項目に加え、【組織の種類】、【直接関係する大学院の研究科】、【学問分野別区分】、【研究内容の専門分野】、【現在の専任教員数】についても調査した。）

調査の概要③

ヒアリング・意見交換等の概要（詳細）

【問題意識】

- 研究者個人の研究業績評価と組織や分野全体の研究力強化との関係、例えば、研究力強化につなげるために研究者個人の研究業績評価をどのように活用するか
- 研究者の多様な能力や適性に配慮し質を重視した評価はどのように実現可能か
- 若手研究者の育成という目的の下、研究者個人の研究業績評価を組織全体の中でどのように位置付け、制度化すべきか

【調査項目】

◆研究者の研究業績の評価について

[包括的な事項]

- 研究者の研究業績評価を行う目的
- 研究者の研究業績評価結果の活用方法
 - ・組織や分野全体としての研究力強化と若手育成につながる人材マネジメントを行うために、研究者個人の研究業績評価をどのように活用しているか。
 - ・研究者の研究業績評価を、組織全体の中でどのように構造化／制度化しているか。
- 組織知／チーム力が求められている中、研究チームの研究成果と、研究者個人の研究業績の評価との連結をどう考えているか、両者間でどう折り合いを付けているか。
 - ・特に学際的な研究においてはどうか。
- 研究者の研究業績評価を行い良かった点・悪かった点、感じている課題
 - [個別具体的な事項]
- 研究者の雇用形態等により研究業績評価の目的や評価方法等に違いはあるか。
- 研究分野ごとの研究業績評価指標
 - ・特に研究活動の質を評価する際の工夫点
 - ・研究者の研究業績評価指標を設定した際に参照したもの（機関単位の評価指標や研究開発課題（プロジェクト）単位の評価指標による影響等）

| | |
|-----------|--|
| 対象機関① | 大学共同利用機関法人 自然科学研究機構 分子科学研究所 |
| 実施年月日 | 2022年2月25日（金） 14時～15：30 |
| 先方参加者 | 研究力強化戦略室 副室長 他 |
| 選定理由／調査目的 | 研究分野全体の研究力の強化を使命とする大学共同利用機関における研究者の研究業績評価方法を調査する |

| | |
|-----------|---|
| 対象機関② | 国立大学法人 東京医科歯科大学 |
| 実施年月日 | 2022年3月2日（水） 15時～16：30 |
| 先方参加者 | 理事（目標・評価担当） 他 |
| 選定理由／調査目的 | 定量的評価が重視される傾向がある医学系の大学における研究者の研究業績評価方法を調査する |

| | |
|-----------|--|
| 対象機関③ | 沖縄科学技術大学院大学 |
| 実施年月日 | 2022年3月10日（木） 13時～15時 |
| 先方参加者 | 教員担当学監（Dean of Faculty Affairs） 他 |
| 選定理由／調査目的 | 日本の通常の大学とは異なる特性を有する大学における研究者の研究業績評価方法を調査する |