

# 評価を前向きにとらえるために



Junko NAKANISHI **中西準子** 産業技術総合研究所

## はじめに

昨今、大学や研究所の内部はもちろん、その外部でもあらゆるところで業績評価が行われている。しかし、ほとんどの研究者は、評価制度に対して否定的である。むしろない方がいいという意見の人も多い。筆者も評価に忙殺される身であり、また、評価機関や評価者の態度に怒りを顕わにした経験もあるのだが、それでも、研究者仲間の評価に対するこの否定的態度には、特権を侵されたくないという後ろ向きの気持ちが強く感じられて、同調できない。

産総研内の一研究センターを預かる身である筆者は、年に1度（最近、2年に1度に改訂）産総研内で行われる外部評価を受け、さらに3年目に中間評価を、6年目に最終評価を受けた。また、自己が責任者を務める複数の大型研究プロジェクトについて、毎年の外部委員による講評を受けるほかに、評点がつく評価を3年目と終了後に受けている。

逆に、科学技術振興機構、日本学術振興会などの競争的資金による公募研究の評価や、複数の研究機関の評価に携わり、また、やや色合いは異なるが、研究センター研究員約25名の毎年の短期評価と数年ごとの長期評価を担当してきた。

また、総合科学技術会議評価専門調査会の委員を3年務めていたこと、また、環境リスク学を専門としていることから、評価とは何か、どうあるべきかについて考える機会が普通の方よりは多いとは言える。こういう立場で評価について考えてきたことを書いてみたい。ここで研究者とは、大学教官、公的研究機関の研究員を指し、とりあえずは、企業内研究者は含まないこととしたい。

## 評価のありかたを考える

評価に対する筆者の考えを箇条書きにすると以下のようになる。

①評価制度がどうあるべきかの議論は、まず、研究者サークルの外にいる人のことを考えたものでなければならない。研究者サークルの外の人には、一般の人も含まれるべきだが、ここではそこまで拡張せず、研究員や大学教官のポストを希望している人、研究条件の非常に悪いポジションの研究者を指すとする。外国人や女性の多くは、サークルの外の人となっているのが、現実である。

②個人評価と組織評価とは、異なる原理で行われるべきで、組織評価を画一的なルールで実施するのは危険である。個人評価の集積として、組織評価ができあがるのが望ましい。

③個人評価の結果は研究条件、研究費、給与、ポストに反映されるべきである。

④評価の尺度、評価方法については、まず、被評価者から提案があるべきである。

⑤基礎研究は評価になじまないという意見を耳にするが、それは違うと思う。

⑥評価尺度や評価の基本的考え方は多様であることが望ましく、多様な資金配分機関があるのがいい。

⑦評価の回数を減らし、評価の質を上げることが求められる。質を上げるために、評価者が数日間評価に専念できる条件を作るべきである。

## 既得権のない人のことを考える

組織内での評価結果が、研究費の配分や昇進、給与などに反映されることは非常に少ない。競争的資金の場合には、評価結果はその研究費の配分には反映されているが、このことが、組織内での研究条件、給与、昇進などに反映されることが少ない。評価結果が、身分等に直接反映されることに伴う弊害はいくつかあるが、逆に反映されないとすれば、何のための評価か、そうであるならば、ポストや研究条件は、評価結果以外の何によって決まっているかという疑問が生ずる。

評価結果の反映で身分が不安定になり、落ち着いて

研究に専念できなくなるという指摘はあり、過度に身分が不安定になることは避けるべきだが、内側の人の身分の安定が保証されるほど、外側の人の参入機会が小さくなることを常に念頭において議論が行われなければならないのは自明だと思う。にもかかわらず、既得権で守られた人ばかりが集まり、外側のことを考慮しなければならないという共通認識がないまま、評価制度が議論されているのが、我が国の現状であり、ここが一番問題だと思う。

### 評価で待遇が良くなるしくみが必要

評価制度や、評価結果の反映に反対が多いのは、評価結果によって状況が悪くなることはあっても、良くなるのが制限されているからだと思筆者は考えている。この状況では、業績のある人にとっては評価は無駄であるし、業績の悪い人にとっては恐怖なので、内部には評価制度が必要と思う人はいなくなる。評価結果によって厚遇を得られる機会が増せば、内部の業績の高い人にも喜ばれ、外部の人の参入機会も増える。こういう制度の下で、業績の奮わない一部の研究者がその職を失うことになるが、それはやむを得ないことであって、大半の研究者の生活基盤が常に不安定になることを避ける制度が構築されれば、問題はないはずである。

研究者は高い給与やポストを望んでいないという声も聞くが、研究業績の査定の実務を担当した経験から決してそういうものではないと考えている。規模の大きい研究プロジェクトのプロジェクトリーダーの精神的、肉体的負担は相当大きい、それだけにとどまらず、個人の金銭的負担も実は大きい。外部資金の使い方ルールを見直し、個人的負担を減らすようにすることも必要だが、基本的には責任の重さに応じた処遇が用意されるべきなのである。このような措置がとられれば、評価制度は研究者の苦境を解決するものとして認識され、研究者の意欲を引き出し、ひいては研究を活性化するものになるに違いない。

### 基礎研究の評価

応用研究の成果は目に見えるが、基礎研究は息が長いので評価ができないという意見も多い。基礎研究の評価が難しいのは事実なので、応用研究と基礎研究を同じ尺度で評価するのは問題であるし、評価間隔をやや長めにとることも必要だと考えている。しかし、これも①で指摘した「外側に参入希望の人がいる」とい

う状況を考えると、少なくとも基礎研究の中で、どの基礎研究が優先されるべきかが示される評価が行われなければならない。そのためには、基礎研究に携わっている人自身が、基礎研究に向けた評価尺度や方法を提案する義務があるのではなからうか。評価が難しいと言って評価に反対するのは、既得権を守りたいと言っているだけのように、筆者には聞こえる。基礎研究を目指す人と目指したい人の間の相対評価でいいから、どうすれば息の長い研究を評価できるか、研究者の中からの提案が必要である。

基礎研究に限らず、研究者自身をもっと、評価尺度について提案した方がいいし、場合によっては、評価尺度を選ぶ方式があってもいい。

組織評価では、国際貢献、人材教育、社会人教育、社会への還元などの評価項目が、どこでも並んでいるが、すべてを実行するのではなく、どれかに重点をおいてもいいはずだし、評価項目を被評価組織が選ぶことができるのが望ましい。そうでなければ、小さな特色ある組織は生き残れない。

### 評価の質を上げるために

筆者自身が評価者の場合で、評価すべき研究成果を十分理解できないことがあり、後ろめたい気持ちが残った経験がある。能力や知識についても問題があるかもしれないが、それよりは時間である。研究費が1億円を超えるような大型プロジェクトについては、評価前日には、評価者を1日中ホテルに缶詰にし、評価機関の担当者が求められる資料などを提供できるような体制を作るべきではなからうか。そういう条件を満たす人だけを評価者として任命するのがいい。そうすれば、評価者を引き受けることのできる人は少なくなるので、日本全体で今行われている評価の回数を半分に減らし、その代わり、評価の質を向上させ、その結果はしっかり何らかの処遇に反映させるという体制を作るのがいいと思う。

総じて、研究者は評価されることを受け身ではなく、能動的にとらえ、自ら評価方法について積極的に提案することが望まれる。

©2008 The Chemical Society of Japan

ここに載せた論説は、日本化学会の論説委員の執筆によるもので、文責は、基本的には執筆者にあります。日本化学会では、この内容が当会にとって重要な意見として認め掲載するものです。ご意見、ご感想を下記へお寄せ下さい。  
論説委員会 E-mail: ronsetsu@chemistry.or.jp