法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-07-02

米国大学の教員評価制度と公的研究助成金制度 ： 我が国大学における教員評価制度構築への参考事例としての観点より

BABA, Toshiyuki / 馬場, 敏幸

(出版者 / Publisher)
法政大学経済学部学会
(雑誌名 / Journal or Publication Title)
経済志林 / The Hosei University Economic Review
(巻 / Volume)
73
(号 / Number)
3
(開始ページ / Start Page)
519
(終了ページ / End Page)
547
(発行年 / Year)
2006-03-03
(URL)
https://doi.org/10.15002/00004533

米国大学の教員評価制度と公的研究助成金制度

――我が国大学における教員評価制度構築への参考事例としての観点より――

馬　場　敏　幸

目　次

1. はじめに
2. 米国州立B大学のケーススタディ
  2.1　採用制度
  2.2　年次評価・昇進・テニュア制度
  2.3　給与
  2.4　間接費
3. 米国のグラント制度
  3.1　NIH（National Institute of Health）によるグラント
  3.2　NSF（National Science of Foundation）によるグラント
  3.3　DOD（Department of Defense）によるグラント
4. 日本で導入されている評価制度と米国の評価制度との比較
  4.1　雇用形態
  4.2　評価方法
5. おわりに

1. はじめに

近年わが国の大学や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。その評価の対象は，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1991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，1995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的指針，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。

こうした状況を背景として特に国立大学法人化の影響が強い国立大学法人で，近年急速に評価制度の導入が進みつつある。筆者は日本の大学における評価制度導入について，国立大学法人化以前からいくつかの大学や研究機関を訪問しケーススタディを行ってきた。ここでは米国州立B大学や米国の代表的なグラント（grant：研究補助金）機関であるNIH (National Institute of Health)，NIF (National Science of Foundation)，DOD (Department of Defense) などについて聞き取り調査からまとめたものをケーススタディとして紹介したいと思う[1]。その上で日本の国立大学法人などで近年急速に導入が進んでいる評価制度について，米国事例との比較から一考察を述べたいと考えている。

2．米国州立B大学のケーススタディ

米国の大学における教員評価制度について，採用時の評価制度とテニュア（tenure：終身雇用）獲得にいたるまでの評価制度について以下に紹介したい。また近年日本の外部研究費に取り入れられつつある間接費に関する取り扱いなどについても紹介したい。

1）本稿で紹介する米国州立B大学やグラント制度のケーススタディは2003年時点の内容に準拠する。

2.1　採用制度

B大学のケースで教員採用はAssistant Professor[2]での採用のケースとAssociate Professor以上での採用のケースがある。Assistant Professor採用の場合は公募が主であり，それ以上のクラスの教員採用の場合は引き抜きなどが主となる。

Assistant Professorとしての採用では任期ははっきりとは定めないが，通例推奨されるのが5年間Assistant Professorで，6年目にテニュア審査を受け，テニュア付のAssociate Professorになることである。理系の場合はこれ以上の延長はあまりないが，文系の場合はテニュア審査をこれ以後に伸ばすケースもある。これは理系の場合はグラントをとるのが当然であるが，文系では必ずしもそうではないことと関係している。なお公募に関してB大学ではスピードを重視し，優秀な候補者が他の大学からオファーをもらう前に採用したいと考えているとのことであった。

2.1.1　Assistant Professor採用のケース

Assistant Professor採用の各ステップとそのおおよその時期について以下に述べたい。なおここでの記述は理系の場合の一例である。

◆9月はじめ：採用コミッティーの結成

チェアー（Chair：学科長）が採用コミッティー（Faculty search committee）の長を定め，コミッティー長が構成員を決定する。採用コミッティーは5名ほどである。この構成員にはDepartment（部局）が異なる先

2）“Assistant Professor”は日本語訳では「助教授」と約されることが多いが，米国のそれはむしろ日本の国立大学法人の「助手」に近い存在である。日本の助教授は米国の“Associate Professor”に近い。本稿では日本語訳を用いることによりそのニュアンスが曲解されることを避けるため，日本語訳を用いるよりもそのまま英語を用いている。その他のケースでも訳を行うことによるニュアンスの誤解を避けるためあえて日本語訳を当てはめずアルファベット表記やカタカナ表記を行っているケースが多い。

生が必ず1名は必要である。これは違う視点の導入，部局ごとの不均衡の是正や監視などの意味合いもある。また，場合によっては複数のデパートメントのメンバーが集まって構成されるコミッティーもある。

◆9月半ば：公募

採用コミッティー結成から2週間ほどで公募情報が公開される。公募には，アプリケーション（志願書），CV（履歴書），レコメンデーションレター（推薦書）などが必要となる。テニュアトラック（tenure track：テニュア取得候補者）のAssistant Professor公募の場合で200通ほどは集まる。

◆10月終わり：公募締め切り

この時期に公募が締め切られ，採用書類をもとに第一次選考を行い5名に絞りこまれる（以後この選定後の5名をトップ5と称す）。ただし，その中に1～2名は女性を入れる必要がある。この絞りこみでは，過去の業績，出身大学院のレベル，ポスドク時の業績，指導教官や上司からのレコメンデーションレターの内容，などを総合的に判断して行われる。判断のポイントとなるのは，雇用後2年以内にグラントを獲得できる人材であるか否かということが大きい。

◆11月下旬～12月上旬：トップ5との面接

この時期にトップ5の候補者と順次面接が行われる。面接にかける時間はおおよそ一人に2日間である。この際の交通費は支給される。以下に詳述するように，面接者は多くの人との面談や打合せを行い，面接者によるセミナーが繰り返される。これらの場は，大学側にとっては当人の資質を見ると同時に，優秀な人に来てもらうための売り込みの機会でもある。従って一方的なものではなく，双方向の情報交換が基本となる。また採用にかかわる両セミナーについて，初日の「これまでの業績」に関するセミナ

ーは公開であるが，２日目の「今後大学赴任後に行いたい内容」については非公開で参加者はコミッティーメンバーとファカルティーメンバー（教授会構成員）になる[3]。

【トップ５候補者との面談・セミナーの概要】

１日目：大学で朝食をとりながらミーティング，その後入れ替わり立ち代り約30分ずつリーダー的立場の先生からDean（学部長）まで面談が続く。昼食もミーティングをかね，場合によっては学生も参加する。昼食後も面談を重ねる。初日に８名ほどと面談を行う。夕方は４時から１時間半ほど，「これまでの業績」についてセミナーを開催して講演してもらう。その後，夕食をとりながらミーティングを行う。

２日目：朝から１日目と同様。２日目は４～５人と面談を重ねる。午後に，「着任後どのような抱負と計画を持っているか」などについて，セミナーを開催する。その後，大学や大学周辺の地域を案内して終了となる。

◆12月上旬：トップ３への絞込み

この時期に５人の候補者を，さらに３人にまで絞り込む（以後トップ３と称す）。トップ３の候補者であればおおよそ誰が来てくれてもよいレベルであることが多い。経験上，ほぼトップ３と４番目までの候補者の間にはラインが引かれることが多いとのこと。また，トップ１やトップ２の候補者は大抵数校かけ持っているケースが多く，３番目の候補者でも１校ほどはかけ持ちしているケースが多い。従って他校からオファーをもらう前に，いかにこちらからオファーをして来てもらうかが重要になる。特にト

3) 赴任後の研究活動に関するセミナーでは今後のアイデアが含まれており，秘密保持の観点もあって非公開になる。２日目のセミナーについて，committeeは参加が義務，faculty memberは自由参加となる。

ップ校と競合する可能性がある場合はスピードが重要となるとのことである。

トップ3までランク付けした段階で教授会に提出する。多くの場合，採用に関して教授会はコミッティーの決定を確認する場であり，内容が覆ることはほとんど無いとのことである。

◆12月下旬：雇用条件の話し合い

Dean とコミッティーの間で話し合いが持たれ，それぞれの候補者の給与，スタートアップ経費のオファー金額が定められる。スタートアップ経費は Assistant Professor で約4万ドルほどである。

◆1月初旬：候補者へのオファー通知と契約

上位候補者から順にオファーの手紙を出す。オファーの期限は2週間で切っており，期限が切れると次の候補者にオファーの通知を出す。基本的に大学側はオファーを出した先生には着任してもらいたいので，Department chair（学科長），Committee chair（採用委員会委員長）は電話，e-mail などあらゆる通信手段をもって候補者と何度もコンタクトをとる。受諾の際には候補者が大学に来るケースもあれば電話で連絡がくるケースもある。給与の交渉なども行われるが，給与はほぼ決まっており，夏休み分の給与を初年は上乗せするなどで落ち着くことが多い。

なお，受諾後に他校に移るケースも皆無ではない。しかし，受諾の際にレターにサインを行うが，その条項に受諾後の破棄に関する禁止条項がある。また上記のように公募にかけてきた時間や費用は大きいため，破棄の場合は大学側が訴訟に踏み切ることも考えられる。そうした場合，訴訟された候補者が敗訴すると多額の賠償金を払わなければならない。こうした状況であるので，通常は受諾のサイン後は自己都合で破棄することはほとんどない。

2.1.2 Associate Professor 以上としての採用のケース

Associate Professor 以上として採用する場合は前述のような公募ではなく，引き抜きなどの場合が多い。候補者に白羽の矢が立つきっかけは，学会で発表を聞いた場合，どこかで講演を聞いた場合など，ケースによって様々である。そうしたケースの中から一つの事例を以下に紹介したい。

【ケース 1997 年 G 氏：他大学からの引き抜きオファー】

G 氏がある講演を行った。その講演を R 大学教授の奥さん A 氏が聞いていた。彼女はその分野の研究者であり，G 氏の研究を高く評価した。A 氏が夫にそのことを告げたが，その時たまたま R 大学のポストが空いていた。同時に別ルートでも G 氏の名前が R 大学であがっており，R 大学から G 氏にオファーをかける事になった。

G 氏は R 大学から講演の依頼を受けたが，その時点では G 氏には何も知らされていなかった。しかし実はこれがインタビューの位置づけであった。G 氏は講演に行ったが，教授会メンバーだけでなく，Dean とも面談がもたれた。その際，当時 7 万ドルの年収の G 氏に対して給与 9 万ドル（9 ヶ月分）＋多額のスタートアップ経費のオファーがあったとのことである[4]。

2.2 年次評価・昇進・テニュア制度

米国の大学では州立大や私立大に限らず，一般的に教員がはじめて Assistant Professor として雇用される場合は非終身雇用であることが一般的である。こうした非終身雇用の教員にとって終身雇用であるテニュア（tenure）の獲得は極めて重要である。以下にテニュア獲得までの各段階の評価制度について述べたい。

4) スタートアップ経費は 2 年ほど研究が出来る金額であることが通例とのこと。それ以後はグラントを獲得することが期待されている。州立大学の理系の場合，相場が約 4 万ドルであるとのこと。

2.2.1 テニュア獲得までの各評価の概要

◆毎年の評価

Assistant Professor として採用後，毎年 Progress evaluation が行われる。主に問われる点は B 大学の場合，その年グラントをいくつ出したか，授業評価はどうだったかの 2 点である。

評価は 3 段階である。すなわちアベレージ以上か，アベレージか，それ以下か，である。その評価結果は Chair がレターを作成し，Dean と本人に渡す。この評価は給与に反映するなどの直接的影響はなく，本人に対する現状のフィードバックにとどまる。

◆ 3 年目の評価

Assistant Professor として採用後 3 年目に重要な評価が行われる。評価結果は年次評価と同様 Chair がレターを作成する。この際，成績がよければ早めのテニュア審査が勧められたり，このままで行けばテニュア取得は大丈夫だろうなどとの記述が書かれる。成績が芳しくない場合については，よくない点や努力が必要な点が記述され鼓舞がなされる。しかしテニュアをあきらめたほうがよいなどのネガティブな勧告はなされない。なお，3 年目の評価のポイントとなるのは以下の 3 点である。

- ✓ グラント獲得の有無（NIH や NSF などのフェデラルグラント 1 千万円程度）。
- ✓ 学科内でのシティズンシップ（教授会構成員内で重要視されているか）。
- ✓ Teaching evaluation record（教育評価記録）が 3 年の間に 4 ～ 6 [5]程度出ているが，その評価はどうか。

---

5) 通例，1 年目は授業が免除される。また Teaching evaluation record は 1 セメスターに 1 つ出る。

◆テニュア審査

終身雇用形態であるテニュアを獲得できるかどうかの極めて重要な審査がAssistant Professorとして採用後6年目に行われる。この6年目というのは規定の年限ではない。毎年実施される年次評価でテニュア申請への推薦がなされた場合には採用6年目以前でもテニュア審査を受けることが出来る[6]。

審査の基準で最も大きいのが，グラント取得の有無である。グラントは持っているのが当然で，その数，金額が問題となる。NIHなどのフェデラルグラントであれば一つ持っていれば十分である[7]。一方でグラントを持っていない場合はテニュアステータスを得ることは難しいとのことである。

当然ながらグラントに加え研究業績も問われる。論文の数と質は収拾するレコメンデーションレター（詳細は後述）に反映され，レターの内容により判断される。米国ではレコメンデーションレターはかなり厳しく書かれるし，またその読み方のポイントも評価する側が抑えているとのことである。

なお，文系の場合はそれほどグラントが必要とされておらず，教育への貢献が評価の半分ほどを占める。また，出版，学会に招聘されて貢献が大きい，なども判断基準となる。出版は必須で出版までに時間がかかる場合，Chairの許可を得て1～2年テニュア審査を受けることを延期するケースもあるとのことである。

2.2.2　テニュア審査の詳細

ここではテニュア審査についてどの時期に何が行われるかということについて以下に述べたい。

6) ある日本人教員の場合は4年目の年次審査でテニュア審査の推薦を受け，5年目にテニュア審査を受けテニュアステータスを得た。

7) B大学の場合はフェデラルグラントが一つでもよいが，有名私立大学では複数のグラントが必要とされるケースもある。

◆9月終わり：必要書類の提出とレコメンデーションレター依頼

この時期までにテニュア審査に必要な書類が準備され提出される。主な書類としては，ポートフォリオ（研究業績書），ティーチングフィロソフィー（教育業績書），レコメンデーションリスト（希望するレビューアーのリスト）などである。

この時期に本人の提出したレコメンデーションリストも一部参考にされてレビューアーの選定が行われる。レコメンデーションレターは学内，学外の先生に依頼される。レコメンデーションレターの締め切りは10月末で，7～10通ほど集められる。レコメンデーションレター作成の謝礼は薄謝であり100ドルである。それでも先生方は義務と考えており回収率は9割以上と高い。

レコメンデーションレターの依頼に際し，どういう点について記述してほしいのかについても明記される。その内容は様々であるが例えば以下のような内容である。

- ✓ あなたの大学であればこの候補者に対してテニュアを与えるか？
- ✓ この候補者の業績の世界的なランクはどの程度か？
- ✓ 候補者の業績リストについて，その質や量をどう考えるか？
- ✓ 候補者の将来性をどう考えるか？

など

◆11月：レコメンデーションレターの回収

この時期までにレコメンデーションレターの回収が行われる。

◆12月：学科レベルでの委員会および教授会構成員の意見交換

この時期にDivision（学科）レベルのコミッティーが資料を取りまとめる。資料は本人以外の教授会構成員に秘匿情報として配布され，学科内で意見交換がなされる。

◆1月～2月：学部レベルでの審査と教授会での投票

Department（学部）レベルでの審査が行われる。Associate Professor以上のProfessorがレコメンデーションレターと学科内での意見を確認し，議論を行う。議論の後に投票が行われる。投票結果にかかわらず候補者選定は次の段階に進むことができる。しかし例えば全投票20票中で3～4票の反対票があればテニュア獲得はかなり厳しいと考えられる。大抵の場合反対票が投じられるのはグラントをこれまでとったことがないか，テニュア審査時までにグラントの期限が到来するにもかかわらず新たなグラントがない場合である。

投票と議論の結果をChairが取りまとめてDeanに提出する。DeanはCollegeレベルでその年のテニュア審査を取りまとめている。ここでDeanは場合によっては審査を1年延期するなどの判断も行う。

◆3月：カレッジレベルでの審査

Collegeレベルで検討が行われる。検討メンバーは30名ほどで，各学科から1～2人。テニュアの学科からメンターが出席し，質問に答える。最後に投票が行われる。

◆5月：大学執行部レベルでの審査

Provost[8]（副学長）レベルで検討が行われる。Provostも独自のコミッティーをもっており検討が行われるが，投票はなく，テニュア審査の最終判断はProvostが行う。Provostは本人を知らないことが多く，この段階になると個人的な感情は入らない。判断基準の多くは，テニュア候補者が今後ともグラントを取り続けられる人物であるかどうかである。

8) 米国の大学では学内の事項においてはProvostの権限が非常に強い。Presidentは主に学外向けの活動を主務とし，学内向けの活動はProvostが権限を持っている。テニュア審査に関しても，Provostの決定に対し，通例Presidentはそのままサインするケースがほとんどである。

テニュア審査に合格すると，Provost，Dean，場合によってはChairも参加して給与を決定する。しかし，それほど大きくは上がらず，せいぜい上がり幅は年5千ドルほどとのことである。

2.2.3 テニュアを獲得できない場合の候補者の対応

B大学の場合，グラントを獲得する教員の少なかった1990年代中葉まではテニュア取得率は低く，30%ほどであったとのことである。しかしその後グラントを取れる教員が増え，1990年代後半以降テニュア取得率は上昇した。その結果，同期のテニュアトラックで70%ほどになったとのことである。

テニュア候補者がテニュア審査に不合格になった場合，基本的には翌年度（9月）までに大学を去らなければならない。テニュア審査でProvostによる検討が終了するまではテニュア審査の合否は不明なものの，本人に自信がない場合は選考時に同時に就職活動も行う。MITなど有名私立大学の場合は，テニュアに落ちてもランクを落とした大学などで敗者復活が望める[9]。しかし，州立大学の場合そこでテニュアをとらなければ，その後の展望はかなり厳しいものとなるとのことである。テニュアを獲得できない場合，研究職はあきらめ，教育が主務の大学に就職活動を行い，教育者としての道を歩むことが多い。

2.3 給与

給与は，はじめてAssistant Professorとして採用される31～32歳で年収（9ヶ月分）4万～5万ドルである。その後，給与は年々徐々に上がる。昇給はその学科の用意できる予算規模により異なるが，上がり幅はそれほど大きくないとのことである。例えばAssistant ProfessorからAssociate Professorへの昇進時にその上がり幅は大きいが，その際も5

9) 実際にMITでの訪問調査で，MITでテニュアを取れなかった人物が別の大学でテニュアをとりその大学で活躍している事例もあった。

千ドル程とのことである。

米国の大学の給与は9ヶ月分であるということが，日本ではよく知られている。実際に給与は9ヶ月分との位置づけであるものの，9ヶ月分の給与が12等分して支払われる。9ヶ月分というのは，残りの3ヶ月分はグラントなどから充当することも可能という意味である。ただし一つのグラントから2ヶ月しか充当できないケースもある。

州立大学では給与基準が定まっており，通常は大学側からのオファー金額が基準となる。しかし，他大学からある教員に対し引き抜きオファーがあった場合で，その教員に残って欲しい場合，カウンターオファーで引き止めることもある。教員の給与が大きく上がるのは，こうした引き抜きに対する対抗処置の場合などである。例えばある40歳のAssociate Professorは9ヶ月分の給与が9万ドルである。このAssociate Professorの給与は9ヶ月で7万ドルであったが，他大学からの引き抜き（9ヶ月分9万ドル＋多額の研究費が提示）に対するカウンターオファーで給与が上がったとのことである。

州立大学は私立大学ほど資金が潤沢ではなく，カウンターオファーで給与は同額まで提示することができるが，研究費は従来通りであったりする。前述のような潤沢な研究資金付のオファーが私立大学からきていた場合，一見，私立大学のほうが有利に見える。しかし，移転の手間，研究環境の変化，学生の授業料[10]などを勘案すると，残ったほうが有利なケースも少なくないとのことである。

10) 米国では，院生の授業料は指導教官が獲得したグラントなどから支払うケースが一般的とのことである。院生はそのかわり指導教官の研究のサポートを行う。授業料が州立大学の場合は年間5千ドル程度，私立大学だと2万ドルであったりする。従って，同じ金額では私立大学の4倍の人を確保できる。よくあるケースとして，大学院1年目で学生は授業を多くとると共にTA（Teaching Assistant）を行う。学生の授業料は学科から支払われるTAでまかなわれる。2年目以降は授業が減り研究に従事するようになる。その場合，指導教官からRA（Research Assistant）としての給料が支払われる。給与の額は州立大学で年間2万ドルほどである。このように学生は1年目は学科から支払われるTAの報酬から，2～5年目は指導教官から支払われるRAの報酬により賄う。

2.4 間接費

2.4.1 間接費制度

間接費は大学ごとに異なるが，B大学の場合，NIHの場合で57%の間接費が大学とNIHとの交渉で定められているとのことである。これは州立大学では高いほうで50%以下の間接費の大学もある。間接費はグラントによって研究費とは別に上乗せされるケース（NIHなど）もあれば，間接費を含めた総額（NSF, DOD, DOEなど）で支給されるケースもある。間接費を含めた総額で支給される場合，大学であらかじめ定めた間接費を前もって徴収する。この割合は総額に対して約30%ほどである。

NIHなど間接費が別に上乗せされている場合，大学では間接費をプールして置き，研究者がグラントを使用するたびにプールから間接費を自動的に徴収する。間接費が上乗せされていない場合は，あらかじめ間接費部分を前もって徴収してプールし，同様にグラントを使用するたびに自動的に徴収する。

間接費は，グラントから設備・機械（約1千万円以上）を購入する場合には徴収されないが，それ以外の使途の場合は一律で約30%の間接費が徴収される。これは人件費として用いる場合も同様である。設備・機械に間接費が課されないのは，設備・機械は大学の所有物となるという考え方である[11]。

高額の設備・機械を購入する際，あらかじめ間接費が上乗せされているNIHの場合，その部分の間接費を削って申請したり，後にサプリメントが欲しいと別途申請して購入するなどを行う。

2.4.2 間接費の使途

間接費はprovost 30%，college 10%に配分され，残りは大学に配分さ

11) 購入した設備・機械は実際には移動の際に持ち去ることは可能のようである。

れる。本人にはほとんど配分されない[12]。間接費の使途はグラント機関により規定されており，各研究室で共通に使用するもの（RI施設など共同利用施設や廃液処理など）に用いられる。使途の大部分はこうした規定に基づくが，余剰金はある程度自由に用いることが出来るとのことである。

B大学の場合のように，余剰金を用いてSeed Grantをつくり萌芽研究振興に充当するケースもある。これは，大学内からプロポーザルを募り，通過したプロジェクトに研究費として与えるものである。この申請は大学に所属する教員・研究者であれば誰でも申請することが出来る。獲得した教員・研究者はこの研究費をもとに外部グラントを獲得し，大学に寄与することが期待されている。

Seed Grantの採択件数はその時使用できる資金により，この年は1件，この年は5件，などのように変動する。1件あたりの申請研究費の上限は2万5千ドルである。実際に与えられる研究費は1件当たり1万5千ドル～2万ドルほどである。

3．米国のグラント制度

B大学に限らず他の大学で行ったケーススタディすべてにおいて，米国の大学でテニュアをとる場合にはグラント獲得の有無が重要な要件となる[13]。ここでは米国のグラント制度について実際に申請した経験者に聞き取り調査を行った内容をまとめたい[14]。

12) 50万円ほどの配分があるケースもあるとのこと。

13) ただしグラント獲得が重要となるのは理系一般の場合であり専攻によりその基準は様々である。例えば他大学での聞き取り調査で，建築学科のケースでは著名な建物の設計の有無が重要視されていた。また，文系では本の出版の有無が重要視されるケースもあった。

14) 本ケーススタディの内容も2003年時点の聞き取り調査に基づく。

3.1 NIH (National Institute of Health) によるグラント

3.1.1 グラントの種類

NIH (National Institute of Health) はさまざまなグラントを用意している。詳細はホームページに詳しいが，一般的であるのは，RO1と呼ばれるものである。これは，最大年間金額が250万ドル，グラント期間が3～5年である。他に，R25，K25，SBIR などさまざまな種類がある。例えば R25 はグラント期間1年，限度額10万ドルのグラントである。

一般的に NIH のグラントを獲得するためには科学性が必要といわれている。すなわち，新たな視点，仮説と検証，などである。しかし SBIR (Small Business Innovative Research) のようなタイプも用意されている。SBIR は年間数十万ドルであり，評価がよければさらに次年度以降もグラントが出る。長期間続けてグラントを取得している場合は，審査がゆるくなることもある印象とのことである。

3.1.2 RO1 の採択審査

(1) 申請サイクルと概要

RO1 の申請は年3回で，1～2月，5～6月，9～10月である。1，5，9月は新しいグラントの申請時期，2，6，10月がすでにアサインメントナンバー (assignment number：研究課題番号) 取得済みプロポーザルの提出時期である。これは現行のグラント期間が終了して同じ研究内容の継続として提出するリニューアルと，プロポーザルが不採択だった場合に修正して提出するリサブミッションの2種類がある。はじめからグラントが通ることは難しく，リサブミッションで通ることも多い[15]。1～2月にプロポーザルを提出するケースでは次のように審査が進行する。

1～2月　　：プロポーザルの提出

15) 聞き取りを行った先生の場合，2回目で通ったケースもあれば，名前の変更を含め4回出しても通らなかったケースもあるとのこと。

3～5月　：コミッティーのディスカッションによるエバリュエーション
5月末　：スタディーセクションの関係者が集合してのミーティング
5月末～6月：採否の結果，スコアの通知（パーセンタイルと点数）
6月末　：critics（評価）の通知（2通）

不採択の場合は，criticsを読んでプロポーザルを訂正し，最短で10月の申し込みに再提出できることになる。従って不採択の場合2年間で最高3回まで申請することができる。不採択の場合，初回を含めて3回までリサブミッションとして提出できる。3回提出して不採択の場合はアサインメントナンバーが抹消され，そのプロポーザルは提出することができなくなる。ただし，3回目の点数がぎりぎりであった場合は課題名を変えて再度，新プロポーザルとして提出することもあるとのことである。

プロポーザルの分量は50～70ページほどであり，作成に丸1ヶ月はかかるとのこと。内容はSpecific aims, Background, Priminiraly result, Research planなどで，具体的には研究内容，履歴，予算，人員配置などである。プロポーザルのうち25ページほどが研究内容の記述である。USAレターサイズにシングルスペース，フォント11ほどでびっしりと書き込む。この部分だけでも通例米国人で2週間，日本人などでは英語が非常に堪能であっても3週間かかるとのこと。この部分にこれまでの研究成果，仮説，方法などを記入する。このように申請書が極めて詳細であるため，結果が記入されればほぼフルペーパーが出来上がる内容になっているとのことである。

(2)　評価の詳細

NIHでは申請を受け取ると，まずアサインメントナンバーをつける。その後，NIHの各ファンディングディビジョンに振り分けるとのこと。各ファンディングディビジョンはそれぞれ予算を持っている。このように

審査通過した場合，どこで予算をつけるのかがまず決定される。

次に各ファンディングディビジョンから各スタディーセクションに振り分けられる。スタディーセクションは各ディビジョンとは別であり，専門ごとに分かれている。ひとつのスタディーセクションでは60～70程のグラントを審査するとのことである。

各スタディーセクションは専門ごとに細かく別れており，それぞれ20～30名ほどのメンバー（レビューアー）で構成されている。構成はさまざまであるが，50～60歳のシニアは3名ほどであり，30～40歳代の働き盛りが多い。Full professorが10名前後，Assistant professor 1～2名，あとはAssociate professorである。レビューアーはNIHのグラントを持っていることが条件である。

スタディーセクションの各メンバーは，ひとつのグラントに対して3人が割り当てられる。1人がリーダー（reader：読み手）で，他の2人がレビューアーとして評価を行いcriticsを書く。割り当ては一人あたり8グラントでリーダーは4程度である。担当グラントについては大切な研究部分の25ページを中心にじっくりと読み込む。後述の全体ミーティングでのディスカッションに必要になるため，担当以外も目は通しておく必要がある。

Criticsは1グラントあたり2ページほどで，significance, critics, innovation, budget, environmentなどについてびっしりと書き込む。スコアは1～4で点数が低いほうが評価が高い。点数は各レビューアーの主観でつけられる。ファンディングラインはケースバイケースであるが最終的スコアが1.8ほどである。

全体でのミーティングの前に，グループの担当8本のうち，4本をアンスコア[16]にしてレビューは書くものの審査は行わない。この方法は1997年ごろから始まったとのことである。全体ミーティングは，ホテルの会議室で行われる。前日にホテル入りし，翌日の朝8時から夜7～8時まで審議が行われる。審議対象は約40本（全体80のうち半分は先のようにトラッ

シュされている）である。会議室は机がロの字に並べられ，全レビューアー20～30人が一堂に会する。それぞれの審議は次のように進行するとのことである。

生き残った半分のグラントにつき，高い点数をつけたほうがプライマリーレビューアーとして，そのグラントを，サマリー，グラント内容，クリティクスなどにつき発表し，なぜそのスコアをつけたかも発表する。発表は口頭のみで図などは使用しない。セカンドレビューアーはそれに対し，反論，同意などを行う。リーダーはディスカッションに参加し，取りまとめたりコメントを述べたりする。

このディスカッションを経て，リーダー，レビューアーがそれぞれスコアを付け直してその場で発表する。それを聞いて，その他のメンバーがそれぞれスコアをつける。以上のプロセスにかける時間は，ひとつのグラントあたり15～30分ほどである。レビューアーを含めたスコアを全体で単純平均して100倍したものがスコアとなる。このスコアを元にパーセンタイル[17]表示をして上位スコアからファンディングされる。スコアが180程でも25パーセンタイルになってしまう場合もある。どこでラインが引かれるかは全体のファンドの額に依存する。1990年代後半であれば22パーセンタイル程度ならほぼ確実であったが，2003年時点では15～18パーセンタイルほどになっているとのことである。

なお，Assistant professor レベルで初めてグラントに公募したケースは new investigator と呼ばれる。この場合は教育的な意味合いで破棄し

16）アンスコアとはスコアをつけずにそもそも審査を行わないプロポーザルを指す。トリオージュ，ローアハーフ，トラッシュなどとも呼ばれている。この方法は審査の際の時間をより多く確保するために導入された。まず各レビューアーが全体ミーティングに先立ち，スタディーセクションのオフィサーにアンスコア，すなわち自分が思う8本中の下4本が何であるか通知する。その後，全体ミーティングの会場でアンスコアの候補のリスト（アルファベット順）が配布され，審査を行うかどうか確認する。基本的に2人のレビューアーと1人のリーダー計3人中，2人がアンスコアにすると同意する必要がある。

17）パーセンタイルは値を小さいものから順に並べてパーセントで見た数字。10パーセンタイル値は100人中10番以内を意味する。

たプロポーザルであってももう一度取り上げてディスカッションする。ただし復活することはないとのことである。

(3) レビューアー

スタディーセクションにはパーマネントメンバーが30人中5～6人ほどおり，プロポーザルの内容に従ってレビューアーの人選を行う。パーマネントメンバーは5年任期で基本的に大学の先生である。以前はパーマネントメンバーがスタディーセクションのレビューアーの主体であったが，最近はパーマネントメンバー以外の比率が増えているとのことである。

パーマネントメンバー以外のレビューアーは審査ごとに組織する。従って前回と次回ではレビューアーがまったく異なることもありうる。レビューアーに推薦された人には担当から電話で依頼があり，2週間ほどでプロポーザルが送られてくる。以前はダンボールでどっさりと送られてきたが，最近はCD+担当プロポーザルのハードコピーとなっており送付物の容量がかなり減ったとのことである。

送られてきた申請書を全体ミーティングまでの時間，およそ3週間かけて目を通し，クリティクスを書き，スコアをつける。レビューアーは研究の内容について一切口外できないことになっている。電話でその内容について話すこともちろん駄目である。以前ある大学の先生がプロポーザルを学生に見せ，その学生がプロポーザルの一部を勝手に使用してしまったケースがあった。この場合，その先生は5年間グラント申請が禁止されたとのことである。なお，誰がどのスタディーセクションのレビューアーになっているのかはホームページ上などで公表されている。誰がどのクリティクスを書いたかは公表されないが大体予想できるとのことである。

3.2 NSF (National Science of Foundation) によるグラント

NSF (National Science of Foundation) のケースはNIHとは大きく異なる。最も特徴的な点は以下の点であるとのこと。

✓　審査が匿名で行われること

✓　グラントが間接費も含めた総額であたえられること

✓　申請，審査，結果の通知まですべて電子的に行われていること

NSF のグラント金額は 1 件当たり 8 万ドル～14万ドルで最大グラント期間が 3 年である。申請時期は 1 月と 8 月の年 2 回である。審査はプログラムセクションで行われる。各プログラムセクションはプログラムディレクター[18] 2 名で構成される。一つのプログラムセクションでは 1 回の申請ごとに約80のプロポーザルの審査を行う。8 月に申請した結果が返ってくるのが12月頃であり，実質的には申請は年 1 回が限度である。

プログラムディレクターは 1 グラントあたり 8 人ほどのレビューアーにレビューを e-mail で依頼する。レビューアーは匿名であり，レビューアーのリストも公開されない。このためか，NIH のレビューと比較すると非常に簡単なコメントだけのこともある[19]。コメントの回収率は悪いこともあり，3～5 名からしか回収できないこともある。

ランキングは，Outstanding（または Excellent），Very good，Good，Fair の 4 段階であり，すべてのレビューアーが Outstanding をつけないとファンドがつかないという印象であるとのこと。一つでも Very good 以下のランクがついているとかなりの確率で否決される[20]。回収したレビューをもとにプログラムディレクターが選別を行い[21]，コミッティーにか

18) プログラムディレクターは50歳代のシニア教授であることが一般的とのこと。NIH とは異なり，専任の場合も少なくないとのことである。またリサーチアクティブな人，有名な人は少ないとの印象があるとのこと。

19) 極端なケース，数行で「おもしろくない」というコメントだけの場合もあるとのこと。また，研究上の競争相手にレビューがいった場合，ひどいコメントが返ってくるケースもあるとのことである。

20) 聞き取りを行った先生のケースで NSF ではグラントが取れたのはすべてのレビューアーが Excellent をつけた場合だけであり，Very Good があったケースでは落ちているとのこと。また，NIH のグラントをすでに取得している場合は NSF からグラントが出ない印象があるとのことである。

21) このプログラムディレクターによる選別があるため，NSF の場合はプログラムディレクターの力がかなりある印象があるとのことである。先述の通り，NIH スタディーセクションのチェアーはグラントの決定に対しほとんど影響力はないとのこと。

ける。コミッティーではメールによるレビュー結果とグラントのプロポーザルを見てディスカッションを行う。コミッティーでコメントが書かれるが，レビューアーのコメントそのままというリキャップが多いとの印象である。

3.3 DOD (Department of Defense) によるグラント

DOD (Department of Defense) のグラントはエアーフォース，ネイビー，アーミーからテーマが出される。申請は年1回で時期は不定期である。グラント公募の通知は大学を通じてなされる。DODグラントの場合はチーム単位[22]のグラントがほとんどである。額は予算により異なるが，10人チームで年間百万ドルなど1グラントあたりの金額は大きい。

申請時には公募テーマに従って3ページほどのWhite Paperを作成する。そこにはどのようなメンバーでどのような研究を行うかなどを記入する。応募されたWhite Paper数はプログラムにより異なるが100前後である。応募テーマは非常に実用的なものが多く，例えば超高温下や飛行中の高振動下でも安定してデータを出せる解析機器の研究などである。

プログラムディレクターは応募してきたWhite Paperから20程を選別し，正式なプロポーザル作成の通知を行う。そのプロポーザルをプログラムディレクター[23]が審査し採択する。採択数は予算により異なるが，例えば百万ドル5本とか，5百万ドル2本などである。5百万ドルの場合は例えばMITやハーバード大学など有力校の一つのデパートメント全体に与えるケースである。こうした審査プロセスのため，グラントの採択に際するプログラムディレクターの権限は非常に強い[24]。グラント獲得後は，必ず年1回はプログラムディレクターらを交えてミーティングを行い，研究

22) チームの構成も重要である。寄せ集めのチームではなく実際のcollaborationが重要となる。リーダーの権限は強く，グラントの1/3～半分ほどリーダーに配分されることも少なくない。従って一人当たりのグラント金額は大きくなく，一方で研究の進捗に対するチェックは厳しいということにもなる。

23) 50-60代のシニアが多い印象とのこと。

の進捗を報告する必要がある[25]。

4. 日本で導入されている評価制度と米国の評価制度との比較

4.1 雇用形態

冒頭で述べたように現在の日本では近年国立大学法人を中心として評価制度が急速に導入されている。一般的に米国で大学教員としてのキャリアパスを選択した場合，はじめは非終身雇用からの出発であり日本よりも厳しい評価にさらされているといわれている。

一方日本の場合は近年までは大学教員としての就職は終身雇用を前提としたケースが一般的であった。しかし現在は任期付教員の採用が急速に拡大している。筆者が継続的に行っている日本の大学への訪問調査でも，例えば馬場［2004，2005b］で述べたケースのように今後の採用を基本的にすべて任期制とし，現在の教員も任期制への移行を強力に推進させている大学も見られるなど状況は変化しつつある。

米国の大学では基本的に非終身雇用はテニュアトラックの Assistant Professor またはテニュアを獲得していない Associate Professor である。テニュアトラックの非終身雇用教員の年齢層は30歳代がほとんどであり，40歳前後までにテニュア獲得に成功するとその後は終身雇用形態に移行する。一方，日本のいくつかの大学では教授も含めすべての教員を任期制にしようという動きも見られる。米国の場合はテニュア獲得できなければ大学を去らねばならないが，日本のケースでは再任可能な場合も少なくない。そのため一概にどちらが厳しいとは言えないが，再任が可能である場

24) 前述の NIH や NSF と比較して審査に政治的なものが入る可能性もある。1件5百万ドルで2件採択のグラント条件であるなど大きなテーマのグラントの場合，採択先が1つはすでに決まっているケースも多い印象とのこと。

25) NIH，NSF の場合はグラント機関で進捗に対し特に厳しいチェックははいらないとのこと。ただし研究内容が悪ければ次に継続のグラントが獲得できない。

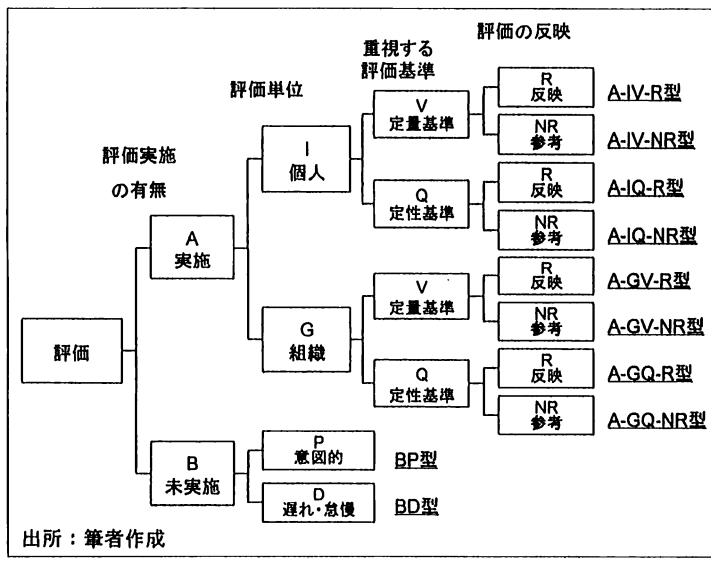
合も常に再任審査のプレッシャーを感じ続けなければならないという観点からは，むしろ日本のケースのほうが精神的プレッシャーはきついといえるかもしれない。

4.2 評価方法

評価の方法は学部や専攻により大きく異なるため一概に比較は出来ないが，ここでは本稿で述べたB大学と同様の理系学部の評価方法を念頭に置いて議論を進めたい。

馬場［2005a］は現在日本で進行中の評価について，図1のように10の類型化を行った。現在個人の処遇に関連して日本の国立大学法人で導入が進められているのは，これまでの訪問調査ではA-IV-R型とA-IV-NR型が多い印象である。ある大学のケースでは百を超える細目にわたって評価項目が並んでいた。再任評価をどうするか，処遇への反映をどうするかについては，現在各大学で模索が続けられている状況である。

図1　評価の類型化



一方で米国の場合はB大学のケースで見られたように，研究者としてひとり立ちできる規模のグラントを獲得しているか，これまでの業績が他の研究者から評価されうるものであるか，の2点が主な評価基準である。これに教育実績や人格などが加味されてテニュア審査が行われる。評価基準は極めて単純かつ明確な印象である。

5．おわりに

主に日本の国立大学法人における評価制度の変化を念頭にして米国大学のケーススタディを行った。今回ケーススタディを行ったB大学に限らず，米国では大学における主な教員評価は採用時の評価とテニュア取得時の評価である。それ以外はかなりの部分各教員の裁量にゆだねられている印象が強い。一方最近日本で導入されている評価は，研究・教育業績や社会・大学運営への貢献など，毎年の活動について細かく査定されるような印象のものも少なくない。

馬場［2005a］で詳述したように評価制度を構築する目的によって最適な評価制度は異なる。個人的感想では教員の活動の年次詳細評価は，評価制度構築の目的が「キャッチアップ型」あるいは「適正水準確保型」の場合は有効であると考える。例えば教員の研究活動があまり活発でない場合，最低基準を導入して毎年管理することにより，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。

一方で評価制度導入の目的が「高水準追求型」である場合は，教員の活動の年次詳細評価の実施はディメリットが大きいように思える。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，リスキー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からである。

米国の評価スタイルがそのまま日本に適しているかどうかという議論は

別として，「高水準追求型」の目的の場合は参考にすべきところも多いと思える。すなわち，まず第一に採用時に厳しく時間をかけて候補者を吟味するということ。そして第二に吟味して採用した人材が本当に成功するかどうか6年というある程度の期間を与えるということ。第三にその間はモニタリングにより適宜アドバイスは行うものの，基本的には個人の自主性に任せるということ。そして第四に成功した教員にはテニュアステータスを与えてより長期的・安定的に活動を行う場を与えるということ，などである。

今後わが国はより独創的なフロンティア型の研究活動が必要となると思われる。その際，「高水準追求型」を目指すことを目的とした評価活動として，極端なケースでは教員の研究活動をモニタリングし必要に応じてアドバイスを行うだけにとどめることも場合によっては有効であると考えられる。あるいはわが国に適合する形で前述4点をベースとした，厳しく吟味して採用し，ある程度の期間は見守るという評価制度も導入検討されていくべきではないかと思われる。

謝辞：本稿は筆者が東京大学先端科学技術研究センター在籍時に科学技術振興調整費の助成を受けて行った調査研究の一部をもとに執筆を行ったものである。本稿に関する調査研究の実施や聞き取りに際してお世話になった，H.S先生，T.N先生，K.K先生，T.K先生ら関係する先生方に深く感謝します。また訪問させていただいた大学関係者の方々および日本の多くの大学・研究機関への訪問機会を与えていただいた文部科学省学術政策局に深く感謝します。

《参考文献》

馬場敏幸（2005a）「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　第8回大会発表要旨集 pp.95-96

馬場敏幸（2005b）「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」研究・技術計画学会　第20回年次学術大会　講演要旨集Ⅰ　pp. 252-255

馬場敏幸（2004）「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　第19回年次学術大会　講演要旨集 pp.425-428
NIH ホームページ http://www.nih.gov/
NSF ホームページ http://www.nsf.gov/
米国海軍契約グラント関連ページ http://www.onr.navy.mil/02/default.htm
米国空軍科学研究室ホームページ http://www.afosr.af.mil/

Faculty Evaluation System of University and Research Grant-Giving System in USA
: For Creating Evaluation Systems at Japanese Universities

Toshiyuki BABA

《Abstract》

Japanese universities have introduced various types of evaluation systems in recent years, in the midst of various discussions and experiments on this topic. "The culture of evaluation" has been gradually spreading, as Japanese universities were exposed to evaluations from a number of activities and initiatives, starting from the initiative by University Advisory Council in 1991, and recently, the change to "national university agencies" in 2004.

This paper offers a comparison of systems in Japan and the United States based on case studies of B university and grant-giving institutions in the United States of America.

In American universities, the primary faculty evaluations are in two types, which are evaluations for hiring faculty, and evaluations to determine tenure. Besides such evaluations, significant leeway is left up to each faculty members.

In Japan recently, many universities choose to introduce complicated and detailed faculty evaluation system which includes detailed annual assessments on many criteria, such as research and teaching performance, social contribution, and university administration, etc.

The selection of the most appropriate evaluation system depends on the objectives of the evaluation. "Detailed annual review methods" are effective in some cases, such as where catch-up or improvements to a certain level are desired, or where the goal is to ensure certain standards are met. In models that pursue high standards, however, the

potential for abuse might be high. Besides considering whether or not the American models are appropriate for Japan, they do provide many useful points for consideration: (1) for hiring, be sure to spend an adequate amount of time and examine candidates rigorously; (2) monitor newly-hired faculty for a certain period of time; (3) during that time, give those faculty a fair degree of freedom, and (4) offer successful faculty opportunities for long-term, stable position, etc.

For its future, Japan needs more "original", "frontier-type" research activities. To this end, it is important to consider introducing evaluation systems that are appropriate for a Japanese setting. Four key points above are useful to consider such appropriate evaluation systems.