



2025年8月19日(火)
国立大学法人岡山大学
8月定例記者会見(学長発表)

国立大学法人岡山大学の人事基本方針について2 ～指標を用いた研究業績の評価への対応～

国立大学法人岡山大学 学長
那須 保友

理事(企画・評価・総務担当)
三村 由香里

副理事(研究・産学共創総括担当)・副学長(学事担当)・上級URA
佐藤 法仁

1. 背景-1

2025年4月の定例記者発表(学長発表)において「国立大学法人岡山大学における人事基本方針」を公表しました。

その中で、「教員の採用は、人文学・社会科学分野を含め、**博士の学位を有し、優れた研究業績有する者の中から行う**」と決めました。

さらに、「研究業績に関する基準については、原則として文部科学省の『**地域中核・特色ある研究大学強化促進事業(J-PEAKS)**』の一角を担う**研究大学の教員**として、クリアすべき**定量的指標及び研究の質を客観的に示す指標**を、分野の特性等も踏まえ盛り込むものとする」としました。

研究業績を正確に可視化(見える化)することは容易ではなく、特に幅広い研究分野を有する総合大学において、指標を用いた一定の基準を定めるのは難しいと考えていました。

他大学においても、指標に基づく研究業績の可視化や基準を定めているところはほとんどありません。

参考: 地域中核・特色ある研究大学の強化と岡山大学ビジョン2050の実現にむけて「人事基本方針」を公開しました

https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id14206.html



1. 背景-2

ただ私たち岡山大学は、地域の中核大学であるとともに、「**研究ファーストの研究大学**」として、本学の理念・ビジョンの実現及び目的の達成を目指して、機能強化と変化に強い大学法人組織を目指した人事システム構築を目指しています。そのためには、**研究業績の可視化(見える化)は避けて通ることができない課題**と捉え、予定通り着手することになりました。

人事に関わる点であるため、拙速に結論を出すのではなく、ある程度の時間をかけて、かつ丁寧に進めていくことと考えています。ただ、悠長なことは言ってもらえないのも事実です。

研究業績の可視化(見える化)は、大学が研究力を高めていく上で不可欠であり、そこに取り組むことを公表することは、学内の認識の強化とともに、学外的にも「約束」を公にすることで、責任ある国立大学法人の運営をより一層推進していくことに寄与し、さらには他の研究大学への波及効果も期待できると考えます。

そのため、最終方針が決定したわけではありませんが、今回の定例記者会見(学長発表)において、皆さんにお知らせすることとしました。

参考:岡山大学長期ビジョン2050

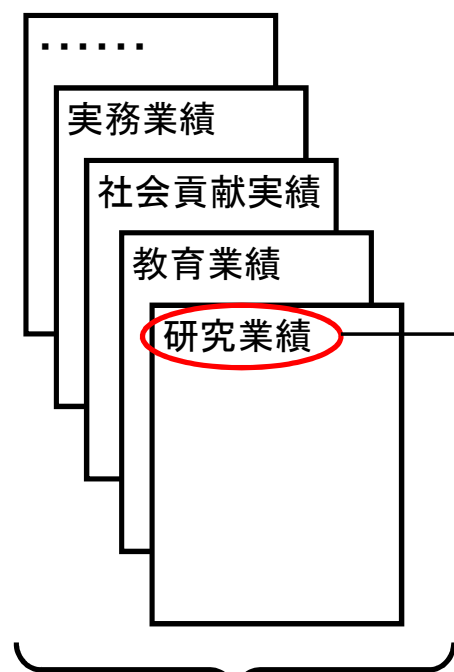
<https://www.okayama-u.ac.jp/tp/profile/ou-vision.html>



2. 研究業績の評価 ―現状と課題―

(例) A学域(学術研究院)の教授選考

業績審査委員会



- 論文数
- 外部資金獲得額
- 共同研究
- 国際共同研究
- 学会発表
- 受賞歴
- 特許取得
-
-

項目は分野によって多様

課題

- ✓ 研究大学(J-PEAKS大学)の教員に求められる研究業績とは？
- ✓ 論文は数の評価に加えて、質の評価も必要
- ✓ 多様な研究分野をそれぞれどのように評価するか？
- ✓ 在籍教員の評価との整合性も必要
- ✓ 「研究業績」以外の業績・実績とのウェイトは？

3. 研究業績の評価 ースケジュールー

2025年

2026年

6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
----	----	----	----	-----	-----	-----	----	----	----

教育研究評議会(法定会議)

指標設定の意義についての説明

人事協議における試行

(Top 10%論文数・割合, h5-index, G-index, FWCI)

論文の質評価指標として設定

部局との意見交換 ~7/30

研究分野ごとの業績評価の考え方

部局

評価指標・基準の検討
ベンチマーク大学との比較
ピアレビューの定量化

学術研究院人事戦略・評価委員会

業績評価の方針決定

指標・基準の最終決定

令和8年度実施の人事から適応

教員評価における研究業績評価指標検討

4. 研究業績の評価 ―主な方針―

- ・各指標には一長一短があり、一つの指標で研究業績を適切に評価できるものではないことから、いくつかの指標を組み合わせたリ、ピアレビューにより、**総合的に判断**することも必要かもしれない。
- ・分野の特性を考慮し、できるだけ**正確な業績評価**とすることを心がける。
- ・第一著者(または責任著者)など論文における役割や、発表年(最近なのか、かなり前なのか)等、**現在の研究者としてのアクティビティを評価**する必要がある。
- ・研究大学(J-PEAKS採択大学)の教員として求められる業績レベルを常に意識しながら、より**高い目標設定**とする。
- ・将来的には、他大学等と協働しての業績評価基準の作成の可能性も考えたい。

参考1：文部科学省「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業（J-PEAKS）」に採択～地域と地球の未来を共創し、世界の革新の中核となる研究大学：岡山大学の実現を加速とともに世界に誇れる我が国の研究大学の山脈を築く～

https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id12723.html

参考2：岡山大学J-PEAKSホームページ

<https://j-peaks.orsd.okayama-u.ac.jp/>



5. 研究業績の評価 一期待される波及点1—

大学組織として、これまで真の意味での研究業績の「可視化（見える化）」を行うことができていなかったことを反省するとともに、難しいながらも評価を進めていくことにより、以下の点への効果や実施等が期待されます。

①きちんと研究業績がわかることで、「ライン（基準）」を設定することができる。不明確なラインでの就任・昇格の撤廃へ

「ライン（基準）」とは、例えば「岡山大学の教授に就任・昇格するには、これぐらいの研究業績が必要である」というもの。

公募（昇任を含む）の際、このラインを明記することで、応募者が事前に適合しているかを自己判断することができる。また若手研究者らが今後のキャリアを描きやすくする点もある。

（わが国の多くの大学・研究機関等では、公募時に明確なラインを公開して公募していないのが実情）

5. 研究業績の評価 一期待される波及点2ー

②公正に、透明性ある業績評価をすることで、きちんと結果を出し続けている者が報われる組織へ

現在の公募（昇任を含む）の申請書の「研究業績欄」は、申請者の「主観的」な点が多く、これまでの研究業績を羅列しているものが多い。これを指標を用いたものに変更していくことで「客観的」な点を高めていく。さらに（これまでの研究業績を大切にするとともに）、「近〇年」などの期間を区切り、「アクティビティ」の点を高めていく。

「きちんと結果を出し続けている者が報われる組織」という、当たり前を確実にしていく。



「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業（J-PEAKS）の大学として」という点のみならず、それ以前に「**研究大学として至極当然のこと**」をきちんと実施する。

「研究をもとにさらなる基礎研究・応用研究へ。研究をもとに教育・人材育成へ。研究をもとに最新医療へ。研究をもとに社会貢献へ。そして、研究をもとに社会変革へ。「研究大学」として、**すべての源泉を“研究”に重きを置く組織・制度へと昇華**させる。

6. おわりに

私たちは、わが国の研究大学群を担う大学として、「**当たり前のことを当たり前**に実施」しています。「当たり前」のことを実施する困難さもありますが、研究大学としての岡山大学、そしてわが国の科学技術・イノベーションの振興等のあり方を真剣に想う皆さんとともに、協働していきたいと思えます。そのために人事基本方針を戦略を持って実施しています。

前回の「人事基本方針の公開」では、学内外を（良い意味で）“ざわつかせる”ことができました。そのおかげでさまざまな意見の収集ができ、今後の取り組みにも多いに役立ちました。今後もざわつかせて行きたいと思えます。そして。そのざわつきが無くなった時が「当たり前」になったという点かもしれません。

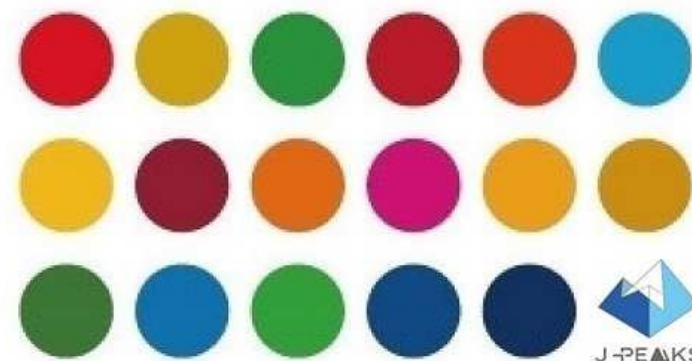
私たち岡山大学は、研究大学として生きていく覚悟を決めています。それは何よりも岡山大学長期ビジョン2050「地域と地球の未来を共創し、世界の革新に寄与する研究大学」の実現を目指すためのより良い手段として捉えています。今後も地域中核・特色ある研究大学：岡山大学の挑戦にご期待ください。



国立大学法人岡山大学
第15代学長(第5代法人の長)
那須 保友

地域中核・特色ある研究大学 岡山大学が拓く今と未来

OKAYAMA
UNIVERSITY
×
SDGs



私たちは大学が地域と地球の未来を共創し、世界を変革させ、
持続可能な社会を実現させる“力”があることを信じています

【本件問い合わせ先】

岡山大学 総務部 人事課

〒700-8530 岡山県岡山市北区津島中1-1-1 岡山大学津島キャンパス 本部棟

TEL:086-251-7029

E-mail: abg7029@adm.okayama-u.ac.jp

