

佐藤幸人編

『21世紀アジア諸国の人文社会科学における研究評価制度とその影響』

調査研究報告書 アジア経済研究所 2018年

## 第1章

### 韓国の大学教員業績評価制度

二階 宏之

#### 要約

現在、韓国においてほとんどの大学で実施されている教員業績評価制度は、教員の能力や研究、授業の質の向上、社会貢献、学生への満足度の向上、大学競争力の確保などを目的とし、人事管理の面でも運用されている。しかし、学問の自由や教授の権威の侵害、成果が適正に評価されないなどの理由から、学界からは反発の声が高い。特に研究領域においては学術論文の短期的な定量的評価が中心であることから、長期的な研究で著書を選好する人文社会科学分野の成果を評価にどう反映していくかが今後の重要な課題の一つである。

キーワード：韓国、教員評価、研究評価、業績評価、学術雑誌

#### はじめに

韓国の大学教員業績評価は1990年代半ばから本格的に導入され、現在ほとんどの大学で実施されている。教授の能力や研究、授業の質の向上、社会貢献、学生への満足度の向上、大学競争力の確保などを目的とし、大学の教員採用や、昇進、成果給、定年保障、研究費支援などの人事管理にも適用されている。

1990年代半ば以降、大学は企業と比較され、大学教授は企業の中堅幹部や役員に比較された。そして大学は企業に比べて国家発展にあまり役立たない無能な集団と見なされた。1997年のIMF経済危機以降、国家競争力は、韓国社会で最も重要なキーワードになった。このような中、国家競争力に寄与することが大学の社会的責務だという共感が韓国の大学社会でも形成された。そのため、国際化という名のもとに英語講義、英語論文、そして研

究業績の強化などの新しい変化を受け入れた。それが大学の国際競争力を高め、ひいては韓国の国家競争力強化に寄与すると信じたためである（조성택 2013）。

大学教員業績評価は上記の目的を達成するための重要な制度である一方、評価の形式化、国際学術雑誌や定量的な評価の重視、1年単位の評価期間、研究領域の加重値が高いなどの理由で、大学の自立性と専攻分野の平等性が保障されていないとの指摘が多い。

大学は順位競争で生き残るために大学評価機関の指標に従い大学の戦略を樹立し、資源の配分を行い、大学教員業績評価においては、教授の人事管理を実施する。大学本部は順位競争と評価で有利な自然科学分野に支援を強化する一方、順位競争に役立っていない人文社会科学分野は縮小・廃止する政策を展開する。英語能力と海外学術雑誌について加重値を高くする評価指標は、人文社会科学分野において不平等を深化させ、土着的な人文社会科学分野の生存脅威となっている（허준・김수한 2017）。

## 第1節 大学教員業績評価制度の概要

### 1. 背景と目的

韓国の大学教員研究業績評価は 1986 年浦項(포항)工科大学で実験的導入を皮切りに、1994 年の大学総合評価認定制の施行に合わせて、いくつかの大学で本格的に導入を開始した。現在はほとんどの大学で実施している。教授の能力や研究、授業の質の向上、社会貢献、学生への満足度の向上、大学競争力の確保などを目的としている。短期間にこの制度が急激に広まったのは、大学の競争力を求める韓国大学教育協議会の主導的役割と政府の大学教育改革政策の力が大きいのが、大学自体がこの制度を必要としたためである（유한구 1997）。1997 年の IMF 経済危機以降、国家競争力は、韓国社会で最も重要なキーワードになった。このような中、国家競争力に寄与することが大学の社会的責務だという共感が韓国の大学社会でも形成された（조성택 2013）。

各大学で実施している大学教員業績評価の大部分は、韓国大学教育協議会で作成した案をモデルにしている。評価対象となる教授の業績は教育、研究、奉仕の 3 つの領域に区分され、さらに下位項目に細分化される。評価結果は、付与された荷重値により点数化された後、合算される（유한구 1997）。2001 年には総合大学の 84.5%が大学教員業績評価を実施し、その評価結果を教員採用や、昇進、定年保障、研究費支援などの人事管理に活用し

た (최은수 2015)。

유영철・김혜정 (2015) は国内での先行研究について、教員業績評価の概念と目的を次のように整理した。肯定的な見解として、大学の社会的責務が強調される中で、大学教員業績評価の導入は大学を保護するための最善の方策とし避けられない現実であり、大学の自主的な社会組織体として維持されるために必要で自律的な点検装置である。評価がまず必要であり、その後、方法論と基準の合理的な方策を見つけるということである。批判的な見解として、学問の自由の侵害、権威に対する侵害、形式的な手続き、評価結果の活用の問題、評価内容とその方法、莫大な時間と費用、評価結果の客観性、教授間の違和感の形成、競争意識などによる学術連携の低迷などの問題点をあげている。

## 2. 運営体制

各大学では大学および単科大学ごとに教員業績評価委員会を設立し、教員の教育の質的向上、研究の雰囲気づくりや研究の質の向上、社会への奉仕の推進、学生の満足度向上、大学の競争力の確保のために、業績管理、評価の基準や手続き、様式の決定、評価の活用などに関する事項を規定し、評価を毎年実施している (나민주 2010)。評価の決定過程については、大半の大学が教員業績評価委員会などで1次決定をしてあと、教授会議などで2次決定をしているということである。国立大学の総合大学の場合は、総長が最終決定権を握っている (박남기 2006)。

## 3. 評価項目

大部分の大学は教員の業績評価のために、教育領域、研究領域、奉仕領域に区分して各領域に比重をつけて合算した総合点で評価している。一部の大学では、産学協力の領域をおいている。教育領域と研究領域の評価比重を置く大学が多く、全体の80%から90%程度を占めており、奉仕領域に重点を置く大学は約10%から20%である (김왕준・윤홍주・나민주 2012) (表1)。

教育領域の評価項目は授業に関する項目がほとんどで、授業時間数、生徒数、講義評価、教授方法の開発、講義計画書や講義ノートの作成、サイバー講義運営、現場教育、相談や指導、外国語の講義などである。研究領域では、研究論文の掲載本数が最も重視され、国

際登録学術雑誌<sup>1</sup>が国内登録学術雑誌<sup>2</sup>より配点が高い。その他、著書、学会発表、研究費の受注実績などが含まれる。奉仕領域では、学内の行政的業務、学会活動、各種受賞歴や公共機関の活動、社会団体活動、外部審査などが含まれている。評価の配点は大学全般的に研究分野が高い（교육과학기술부 2012）

## 第2節 大学教員業績評価制度の争点

### 1. 領域別特性

大学の規模や機能、例えば教育中心なのか研究中心なのかに応じて、また、学問分野に応じてその特性を反映して、教員の業績評価の目的、基準、手順、方法、活用方法などが多様化される必要がある。また、教員業績評価の領域別評価項目や加重値の設定などは、各大学の教育ビジョンや、教授に対する社会的期待、専攻学問分野の多様性、教授個人の特性などが総合的に考慮されるべきである。現在、様々な大学で評価類型を教育中心、研究中心、奉仕中心、産学協力中心に設定し、教員が自分たちの必要に応じて選択できるようにしている（나민주 2010）。

### 2. 評価期間の調整と評価対象の拡大

評価期間が主に1年単位であるため、長期的な研究が評価に反映されることが難しい。特に人文社会科学分野の場合、著書は長期間にわたる資料収集と研究が必要で、重要な研究結果が算出された後、その生命力も長期間に渡って有効であるため、人文社会科学の研究者がより学問の特性に合わせた研究に専念できるように評価期間を調整する必要がある

（나민주 2010）。また、教授個人間の競争だけを最大化する評価体制は大学全体の目的達成を阻害する恐れがある。そのため、大学全体、学科(部)単位、単科大学単位などへ教員業績評価の内容と方法を改善する必要がある（나민주 2010）。

### 3. 定量的評価・定性的評価

国内大学での教員研究業績評価は、国際登録学術雑誌や国内登録学術雑誌に何編の論文を掲載したかを一律的に点数化し定量的評価を適用する場合はほとんどであり、論文の質

---

<sup>1</sup> 旧トムソンロイター社作成の SCI/SSCI/A&HCI やエルゼビア社作成の SCOPUS などの引用索引データベースである。

<sup>2</sup> 韓国研究財団が作成した KCI (Korean Citation Index) データベースである。

を定性的に評価する方式が積極的に活用されていない(교육과학기술부 2012)。特に、国際登録学術雑誌に掲載された論文数を重要基準とする画一的な業績評価方式は、研究論文の量的な成長に比べて質的な成長が劣る結果につながっている。現在の教員業績評価がこのように研究業績についての定量的な側面だけを強調すると、大学の質的水準を低下させ、さらに国家競争力の弱体化を招くことになる(나민주 2010)。また、学術雑誌が評価基準となっているため、同一の学術誌に掲載された論文は同一の点数を与えられ、論文1本当たりの価値が評価されていないなどの問題がある(최은수 2015)。論文の質を評価するためには、同僚評価などを定例化する必要があるが、質的評価のための社会文化的インフラが構築できていない。たとえば、韓国で専門学術著書の出版過程では事前審査に該当する同僚評価の過程が省略されていたり、あっても有名無実な状況であったりする。また、出版以降でも著書に関する書評や批評の過程が活発化されていない。同僚評価は、同じ分野の学者たちの助言と協力を受けて本の内容を改善する過程である。このような出版慣行が一般化していない韓国の人文社会科学分野において同僚評価を定着させることは簡単ではない。特に商業出版が専門学術著書出版の大半を占める韓国の出版状況を考えると難しい(조성택 2013)。박찬길(2014)は、人文学研究者の91.3%が韓国語で出版し、人文学分野の国際論文の割合が全体の2パーセントにも満たないことを指摘し、人文学の独自性、多様性、地域性の3つの特性から、研究成果を計量化して評価することは困難であると述べる。

#### 4. 学術雑誌に関する加重値

大部分の大学は国内登録学術雑誌より国際登録学術雑誌に高い配点を、また、国内学会発表より国際学会発表に高い配点を与えている。国際登録学術雑誌の場合には国内登録学術雑誌に比べ約130%から200%程度、高い点数を与えている。NatureやScienceのような最高の国際著名学術論文に対しては1,000%の加重値を付与している大学もある(김왕준・윤홍주・나민주 2012)(表2)。

#### 5. 専門著書に対する加重値

論文と専門著書の加重値の比率は、大学により100%または200%である。政府や公共機関が発行する研究報告書に対しては研究業績と認定していない大学が多い(p 39)

(김왕준・윤흥주・나민주 2012) (表 3)。

学術雑誌論文に関する業績評価基準は、大学や研究機関によってそれなりのシステムを構築している半面、著書に関する評価基準は、大学ごとに異なり基準も不十分であることは事実である。人文社会科学の著書に関する安定的評価と管理のための基準と方法が必要である。이영화 (2017) は学術著書評価の主体を大学の業績評価委員会より関連学会が望ましいと考える。また、学術著書の要件として 200 ページ以上の分量と ISBN を備える外的条件を提案した。

## 6. 学術雑誌登録制度

国内学術雑誌の評価基準である学術雑誌登録制度は、学術雑誌の水準向上と学術活動の成果の測定、研究業績評価の客観的基準作りなどを目的として、1998 年から韓国研究財団によって運営を開始された (최태진・김소형・윤애란 2013)。学術雑誌登録制度は、学術雑誌の体系化や量的成長に大きく寄与したが、形式的評価のため国内の学術研究を世界的水準に高めることには限界があった。登録雑誌に論文が掲載されれば、教員業績評価において雑誌や論文の質に関係なしに掲載論文が同一に評価される。そのため、研究者は審査の厳しい優秀な学術雑誌に論文を掲載しようとする動機が減少することにより、学術雑誌の質の低下を招いた。教育科学技術部では 2011 年 12 月 7 日の“学術雑誌支援制度改善案”を通じて、2012 年から新規登録学術誌選定を中断して、学術雑誌に対する評価を学界の自律評価体系に任せ、既存の韓国研究財団が運営する学術雑誌登録制度は 2014 年末までに廃止すると発表した (교육과학기술부 2012)。しかし、長期的な大学の自立評価体系の必要性は認めながらも、すぐに廃止することは時期尚早との意見が多く、大学においては教員業績評価に代わる対策が不十分であるという理由で、2014 年から再開することになった。2018 年 3 月 9 日現在、学術雑誌全体が 5,406 誌、登録学術雑誌数は 2,378 (候補誌 359 誌含む) である。登録学術雑誌が 44% を占めており、依然として、水準の差別化ができていない状況である。

## まとめ

大学教員業績評価が果たして社会の要求に対する適切な対応となっているかという疑問は、必ず提起されなければならない。大学教員業績評価は真正な意味での学問追及活動

を委縮させるという決定的な難点を持っている（유한구 1997）。特に、定量的で国際的な評価に重点をおくことは、人文社会科学分野の研究水準を低下させる脅威となっている。自然科学分野においては既に英語の執筆は大勢を占め、また、著書より論文を重視する傾向であるため、大学教員業績評価の負の影響は少ないとみられる。

上で述べたような大学教員業績評価に対する争点から以下のような課題が提起されている。①画一的な評価の改善、②学問分野別、専攻分野別の特性を考慮した多様な評価基準、③評価期間の調整、④著書の配点を高める、⑤同僚評価の必要性、⑥教育、研究、奉仕の基本領域の調整、⑦大学、学科別などの集団的な評価、⑧評価主体を大学から学会に変更、⑨大学出版部の活性化、などである。韓国研究財団では KCI のインパクトファクターから質を測れる軽量化指数を算出し、質の評価の改善に向けて開発を進めている。また、大学教員業績評価が掲げる本来の目的を達成するためには、本質的な問題意識から改善していくことも必要である。教員たちが大学競争や国際化などの外部の視線を意識することなく、専門性と信頼性のある学術コミュニティを確立し、同僚評価のような主観的評価が制度に反映できる風土を形成していく努力が求められる。

#### 【参考文献】

나민주 2010. 『국립대학 교원 업적평가 현황 분석 연구』 교육과학기술부.

최은수 2015. 『교수연구업적평가를 위한 논문 계량 지표』 석사논문 경북대학교.

교육과학기술부 2012. 『국내외 대학의 교수업적평가 사례 분석 연구』 교육과학기술부.

이영화 2017. 「국내 인문・사회과학 학술저서 평가를 위한 새로운 시스템의

제언—국내외 대학의 사례를 바탕으로—」 『한국콘텐츠학회논문지』17(3) 624-632.

유한구 1997. 「교수업적 평가와 대학의 이념」 『대학교육』1997(3/4) 65-73.

박남기 2006. 『대학별 교수업적평가 현황 분석 및 교수업적 평가 모형

개발』 교육인적자원부.

허준 · 김수한 2017. 「평가 지표는 대학의 연구와 교육을 어떻게 바꾸는가—사회학을 중심으로—」 『한국사회학』51(1) 1-37.

유영철 · 김혜정 2015. 「교수업적평가관리 제도에 관한 연구—업적평가의 내용과 활용 방안을 중심으로—」 『한국인사행정학회보』 14(3) 81-107.

박찬길 2014. 「인문학 평가, 어떻게 할 것인가」 『영미문학연구 안과밖』(37) 84-109.

조성택 2013. 「대학교수 연구업적평가의 문제점—인문사회 분야를 중심으로—」 『역사비평』(104) 89-120.

김왕준 · 윤희주 · 나민주 2012. 「국립대학 교수업적평가 관련규정 비교분석」 『한국교원교육연구』29(1) 143-165.

최태진 · 김소형 · 윤애란 2013 『국내학술지 현황분석을 통한 제도개선 방안 연구』

한국연구재단

韓国研究財団韓国引用索引ホームページ <https://www.kci.go.kr/kciportal/main.kci>

表1 国立総合大学の評価類型と評価項目の配点

	大学	個人別評価類型の選択	教育	研究	奉仕	産学協力
総合大学	A大学	なし	40	50	10	
	B大学	なし	無限	無限	無限	
	C大学	標準型	40	50	10	
		教育中心	60	30	10	
		研究中心	30	60	10	
		奉仕中心	40	40	20	
	D大学	なし	50	50	20	20
	E大学	なし	120	80	20	
	F大学	標準型	50	40	10	
		教育中心	60	30	10	
		研究・産学官中心	30	60	10	
		奉仕中心	30	30	40	
	G大学	一般	45	45	10	
		教育中心	60	30	10	
		研究中心	30	60	10	
	H大学	一般	45	45	10	
産学協力		30	30	10	30	
I大学	なし	50	40	10		
J大学	法科大学	40	40	20		
	生活科学大学	35	45	20		
	自然科学/数理科大学	40	40	20		
理工系及び産業大学	K大学	標準/教育/研究	40	30	20	10
	L大学	なし	無限	無限	無限	
	M大学	なし	45	40	15	
	N大学	教員ごとに点数調整	20-30	20-60		20-60
	O大学	研究領域は上限なし	100		150	
	P大学	教員が1%単位で設定	30-60	30-60	10-20	
	Q大学	工学1	35	35	10	20
工学2		35	20	10	35	
人文社会芸能体育		35	35	15	15	
教育及び教員大学	R大学	なし	無限	無限	無限	
	S大学	なし	50	35	15	
	T大学	なし	40	40	20	
	U大学	なし	50	40	10	
	V大学	なし	50	30	20	
	W大学	なし	60	30+ $\alpha$	20+ $\alpha$	
	X大学	①	25	60	15	
		②	30	55	15	
		③	35	50	15	
		④	40	45	15	
⑤		45	40	15		
⑥		50	35	15		

(出所) 김왕준·윤홍주·나민주 2012. 「국립대학 교수업적평가 관련규정 비교분석」 『한국교육교육연구』 29(1) p154-155から抜粋

表2 国立大学の学術雑誌と学会発表に対する加重値

大学		国内学術雑誌		国際学術雑誌			学会発表	
		登録誌	非登録誌	登録誌	著名誌	非登録誌	国内	国外
総合大学	A大学	100	70	200		70	30	50
	B大学	15	5	20		8	2	5
	C大学	30(人文社会系) 20(自然系)	30 20	30		30 20	5	10
	D大学	150	50	300		100	30	100 70(自然系)
	E大学	30	5	50		20	3	5
	F大学	150	50	300		150	30	100
	G大学	100	20	200	1000 (Nature, Science)	150	20	40
	H大学	100	50	200	400	150	15	30
	I大学	20		30		20	4	6
理工系及 び産業大 学	K大学	13	7	20		13	3	5
	L大学	130	100	300		250	50	100
	M大学	150	30	300		100	30	50
	N大学	150	100	300		150	50	70
	O大学	100	80	200		100	50	100
	P大学	75		100		75	25	35
	Q大学	100	60	250		150	30	50
教育及び 教員大学	R大学	110	70	200		120	20	30
	S大学	100	50	200		100	50	100
	T大学	100	80	200		130	40	50
	U大学	100	70	200		150	50	80
	V大学	100	70	150		100		
	W大学	110	70	150		120	50	60
	X大学	120	70	200		150	15	20
(出所) 김양준·윤홍주·나민주 2012. 「국립대학 교수업적평가 관련규정 비교분석」 『한국교육원교육연구』 29(1) p156-157から抜粋								

表3 国立総合大学の論文、専門図書、専門編書、研究報告書の加重値

大学		国内登録学術雑誌論文	国内専門図書	専門編書	研究報告書
総合大学	A大学	100	200	140	20
	B大学	15	20	15	
	C大学	30(人文社会系) 20(自然系)	30	30	
	D大学	150	200	150	50
	E大学	30	40	30	
	F大学	150	200	100	50
	G大学	100	150	100	
	H大学	100	200	100	
	I大学	20	30	20	
理工系及び産業大学	K大学	13	20	15	
	L大学	130	150	130	
	M大学	150	150	100	
	N大学	150	150	150	100
	O大学	100	100	50	
	P大学	75	60	40	15
	Q大学	100	150	100	
教育及び教員大学	R大学	110	140	120	70
	S大学	100	150	100	50
	T大学	100	150	100	
	U大学	100	150	100	
	V大学	100	150	100	50
	W大学	110	110	100	30
	X大学	120	200	150	50

(出所) 김왕준·윤홍주·나민주 2012. 「국립대학 교수업적평가 관련규정 비교분석」 『한국교원교육연구』 29(1) p158-159から抜粋

