

中国の大学における教員業績評価
—世界レベルの大学構築を目指して—

北京研究連絡センター

井上 侑子

1. はじめに

本稿は、中国の大学で教員の業績評価がどのように行われているのか、その特徴と効果及び課題を明らかにするものである。

近年、世界大学ランキングにおいて中国の大学がそのプレゼンスを高めている。2018年の上海交通大学の世界大学ランキングでは、72校がトップ500にランクイン¹し、2004年の8校²から大きく躍進している。同様に、英タイムズ・ハイヤー・エデュケーションによる2019年の世界大学ランキングにおいても、清華大学が中国の大学として初めてアジア首位に立ち、トップ200には中国からアジアで最多の7校がランクインしている³。

このように中国が世界大学ランキングにおいて躍進を見せている背景には、政府主導の大学改革の推進がある。1990年代後半から、世界水準の大学構築を目指す国家プロジェクトとして、中国は「211プロジェクト」、「985プロジェクト」を相次いで打ち出し、一部の大学に対する傾斜的・重点的な財源配分を通して、目覚ましい成果を挙げてきたが、助成対象の固定化、事業の評価検証の欠落などの問題で、社会側からの批判が相次いでいた。それを背景に新たに打ち出した「双一流プロジェクト⁴」では、これまでの大学全体を強化対象とした「一流大学」の建設のほかに、特定の優れた学問分野を対象とした「一流の学科」の建設という二つのカテゴリーに分けて、助成機関を選定し、事業評価に基づいて、助成金の調整もしくは継続の可否を判断することになった。さらに、助成対象外の機関でも基準を満たせば助成対象機関入りすることができる。この助成機関の動態管理は大学間競争を熾烈化させ、各大学は助成機関に採択されるためにこれまで以上に優秀な教員陣作りに取り組まざるを得なくなっている⁵。

こうした政府からの強い圧力を受けて、現在、中国の大学は世界レベルの大学を目指して人事制度改革を行い、教員の潜在能力の開発に取り組んでいる。そこで本稿では、2018-2019年にかけて中国国内の大学教員を対象に実施したインタビュー及びアンケート調査をもとに、各大学が実際にどのような業績評価制度を整備しているのかを明らかにしていく。特に、業績報告、定期評価、インセンティブの付与、昇任に焦点を当て、これらがいかに運用されているのか、その特徴や効果、課題を明らかにすることで、日本で人事制度改革を推進する大学関係者の一助としたい。

¹ 上海交通大学「Academic Ranking of World Universities 2018」, <<http://www.shanghairanking.com/ARWU2018.html>>.

² 上海交通大学「Academic Ranking of World Universities 2004」, <<http://www.shanghairanking.com/ARWU2004.html>>.

³ Times Higher Education 「World University Rankings 2019」,

<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2019/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats>.

⁴ 教育部、財政部、国家発展改革委員会が、2015年10月に「世界一流大学と一流学科の構築を総合的に推進する全体企画案」、2017年4月に「世界一流大学と一流学科を統一的に推進する実施方法」、2017年9月に「世界一流大学・一流学科構築大学・構築学科のリストに関する通知」を公表し、「双一流プロジェクト」は、正式にスタートした。

⁵ 鮑威(2017)「中国の大学教員—新たなる人事改革の幕開け—」, 『IDE現代の高等教育 No.594 大学教員の変貌』2017年10月号, pp.63-68, IDE 大学協会.

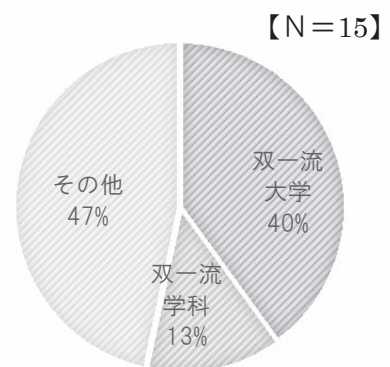
2. 調査概要

2018年12月27日から2019年1月31日にかけて中国国内の大学教員15名に対し、所属大学における業績評価の実施状況についてインタビューもしくはアンケート調査を実施した。調査対象教員の属性は以下のとおりである。

① 所属機関の一流大学・学科の別

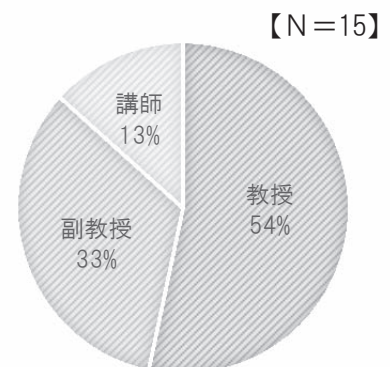
所属機関が双一流プロジェクトの助成対象機関⁶か否かを基準に、次のとおり分類している。

双一流プロジェクトで、所属する大学が一流大学に選定されている場合は「一流大学」、所属する大学は一流大学に選定されていないが、所属する学院や系⁷が一流学科⁸に選定されている場合は「一流学科」、所属する大学、学院、系がいずれも助成対象機関に選定されていない場合は「その他」に分類する。



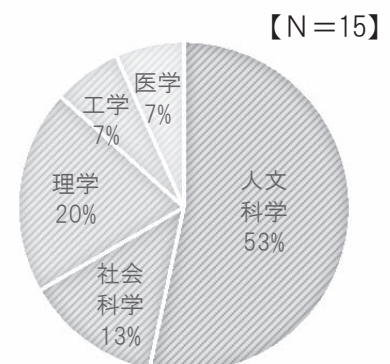
② 役職と職責

役職の内訳は、右図の通りである。教授8名（調査対象教員の54%に相当）のうち2名は、教育活動を義務付けられていない研究のみを行うポストに就いている。また、講師2名（調査対象教員の13%に相当）のうち1名は、研究活動を義務付けられていない教育のみを行うポストに就いている。



③ 研究分野

研究分野の内訳は右図の通りである。人文科学分野8名、社会科学分野2名、理学分野3名、工学分野1名、医学分野1名の教員に対して調査を行った。



⁶ 「“双一流”建設高校及建設学科名单（“双一流”建設大学及び建設学科リスト）」、<<http://daxue.eol.cn/syl.shtml>>.

⁷ 「学院」と「系」は、それぞれ日本の大学における「学部」と「学科」に相当する。

⁸ 「学科」は、日本語の「専門」や「分野」に相当する。

なお、本稿では、中国の大学において編制内⁹かつ教育研究系列ポスト¹⁰で雇用されている教員を対象とする業績評価制度について紹介し、議論を進めるが、教育系列ポスト、研究系列ポストで雇用されている教員を対象とする業績評価制度についても、一部、注釈で補足的に説明を加えている。

以下ではまず、インタビュー及びアンケート調査の回答をもとに、業績報告・定期評価・インセンティブの付与・昇任の各項目に沿って業績評価制度の内容を整理したうえで、その特徴・効果・課題を明らかにしていく。

3. 業績評価制度の概要

3.1. 業績報告

業績評価の基本となるのが、業績報告である。次に述べる定期評価、インセンティブの付与及び昇任枠数の決定は、報告された業績データをもとに実施されていくことになるからである。教員は、1年に1～3回¹¹、決められた期限までに独自のオンラインシステムまたはデータファイルに該当期間の業績を入力し、業績報告を行う。入力されたデータは、研究協力担当課、教務担当課、人事担当課等の担当事務部で内容を確認のうえ、承認される。

報告の対象となるのは、研究、教育、管理運営、社会貢献に関する業績¹²で、大学や学院によって報告すべき業績は異なる。今回の調査で明らかになった報告対象の業績例を以下の表にまとめている。

先に述べたとおり、これらの業績データをもとに、定期評価、インセンティブの付与及び昇任枠数の決定が行われているが、その他にも大学の運営方針の決定や教育部への定期報告などに活用されている。

⁹ 日本の大学における「定員内」に相当する。

¹⁰ 教育と研究を両立して行うポストを指す。現在、中国の大学は、人事制度改革の一環として「教員ポストの機能別系列化」を進めている。これは、大学教員の職務である教育、研究、管理運営、社会貢献を融解し、教員の職務・身分を機能的に分化するものである。大学側の業績評価と本人の意思によって、大半の教員が教育研究系列ポストに就いているが、一部の教員は教育に専念する教育系列ポスト、研究だけを職務とする研究系列ポストに配置転換されている。

¹¹ 大学や学院によって、業績報告の頻度は異なる。

¹² 管理運営、社会貢献に関する業績を報告対象としない大学もある。

表1 報告対象実績例

分類	項目
研究	論文の執筆、学術雑誌への論文発表、 研究プロジェクト（国、省、大学等が実施主体）の獲得、 企業や海外機関との共同研究プロジェクトの実施、 特許・実用新案の出願・登録・ライセンス、研究関連の受賞・表彰、 専門書の執筆、学術書等の翻訳、学会発表・講演、報告書の執筆 等
教育	講義・演習担当数、講義・演習の内容（対象、学生数、使用言語等）、 学生による授業評価、 教育プロジェクト（国、省、大学等が実施主体）の獲得、 教育関連の受賞・表彰、教科書等の執筆、指導学生のコンテストでの受賞、 研究室・ゼミ学生の指導、留学生の指導、博士学生の育成指導、 クラス担任、教育改革関係の報告書の執筆、生涯学習支援 等
管理運営	役職（院長、主任等）、大学のイベント等への参加状況、 部局の設置趣旨に即した特定業務（教育・研究以外）の実績 等
社会貢献	学外の審議会・委員会、学会の理事、学会の活動（会議の主催等）、 雑誌の編集委員、論文の審査員、診療活動・医療活動・教育臨床、 マスコミ投稿・掲載・出演、国政への貢献、国際貢献、国際学会への出席、 アウトリーチ活動（公開講座） 等

3.2. 定期評価

3.2.1. 評価方法

定期評価の基準は、全学または学院の委員会で決定されている。単科大学のように比較的近い分野の研究に従事する教員が大半を占める大学では、大学の委員会で決められた全学的に統一された基準を利用することが多く、総合大学のように教員の研究分野が多岐にわたる大学では、学院ごとにそれぞれの分野の特色を反映した基準を利用することが多い。評価基準は評価対象となる教員に公開されており、教員はその基準を参考にしながら業績を蓄積していく。

評価対象期間は、1年間または3年間である¹³。評価の対象となるのは、研究、教育、管理運営、社会貢献に関する実績¹⁴で、概ね表1のとおりである。大学ごとに見ると、評価の対象とはならない項目が報告対象に含まれることがあり、これは先述のとおり、報告された業績データが、定期評価以外の目的で利用されていることに因るものだと考えられる。

多くの大学では、業績の量だけでなく質についても定量的に評価するために、様々な種類の業績を、その質の高さに応じてランク分けしたり、パラメータを設定してポイント化したりしてい

¹³ 中国の大学では若手教員を中心に有期雇用制が広く採用されており、通常3年おきに契約の更新が行われている。このため、定期評価の対象期間を3年に設定している大学も多い。

¹⁴ 管理運営、社会貢献に関する業績を評価対象としない大学もある。研究系列ポストの教員は研究業績を、教育系列ポストの教員は教育業績をより重点的に評価される。

る。例えば、論文に関する業績であれば、発表した雑誌のインパクトファクターの高さや、収録されているサイテーションインデックス¹⁵や核心期刊¹⁶の種類によって、研究プロジェクト¹⁷に関する業績であれば、実施主体（国レベル、省レベル、大学レベル等）の規模や獲得金額によって、ランク分けやポイント化が行われている。同様に、その他の業績についてもその質の高さによって、ランク分けやポイント化がされている。

3.2.2. 最低任務量

中国の教員には、定期評価の対象期間内に達成しなければならないノルマとして、最低任務量が課されている。一般的に、役職ごとに異なる基準が定められており、ある一定水準以上の研究、教育、管理運営、社会貢献に関する業績¹⁸が求められる。この最低任務量として、先に述べたランクやポイントなどを用いて質と量をコントロールした業績水準が定められている。一部の大学を除いて、現時点ではまだ比較的容易に達成できる水準に設定されており、未達になる教員は限られているが、段階的にこの基準は引き上げられている。

最低任務量を超えられない場合、大学によってはペナルティが課されることがある。具体的には、賞与の削減、降格、事務職への配置換え、辞職勧告、博士課程の学生の受入れ枠の削減などが挙げられる。もっとも、事務職への配置転換や辞職勧告等の処遇については多くの場合、猶予期間が与えられ、その間に十分な業績を積むことができれば、ペナルティを回避することができる。

3.2.3. 評価結果

教員から提出された業績データをもとに、担当事務部で評価及び最低任務量達成の是非の判断が行われ、教員に結果が通知される。結果通知の方法としては、①オンラインシステムやメールを介して教員個人宛に通知、②学内での張り出しや教職員会議等で公表、③最低任務量をクリアしている限り結果の連絡はない、という3つのケースが確認できた。ある大学では、各教員の研究業績と教育業績の詳細が分かる形で評価結果一覧が研究室に張り出されるため、何らかの形で、他の教員の納得が得られるような働きをせざるを得なくなっているという。

評価結果に不満がある場合には異議申し立てができる体制が整えられているが、基本的には、絶対的かつ定量的な基準に従って評価が行われるため、評価結果に不満が挙がることはめったにない。

また、評価結果について、個別のフィードバックは行われておらず、最低任務量が未達だった場合に限り面談が行われることがある。

¹⁵ SCI、EI、SSCI、A&HCI、CSSCIなどが、中国の大学で広く評価に利用されている。

¹⁶ 北京大学図書館の「中文核心期刊」、南京大学の「中文社会科学引文索引（CSSCI）来源期刊」、中国科学技術情報研究所の「中国科技核心期刊」、中国社会科学院文献信息中心の「中国人文社会科学核心期刊」などが、中国の大学で広く評価に利用されている。

¹⁷ 日本の「科研費」に相当する。

¹⁸ 管理運営、社会貢献に関する業績を最低任務量に含まない大学もある。また、研究系列ポストであれば他の系列ポストと比べてより高い研究業績が、教育系列ポストであればより高い教育業績が最低任務量として設定されている。

3.3. インセンティブの付与

報告した業績や定期評価の結果に応じて、昇給、報奨金、研究費、表彰、博士学生の割り当てなどのインセンティブが与えられる。インセンティブの対象となる業績の例として、大学が指定する有力雑誌への論文の発表、国レベルの研究プロジェクトの獲得、受賞・表彰、講義・演習担当数、授業評価、指導学生のコンテストでの受賞などが挙げられた。定期評価同様、決められた基準に沿ってインセンティブの付与が行われているが、大学や学院によってこの基準が多種多様であることから、ここで定型化して言及することは避けたい。

特に報奨金は、業績を上げることへの強いインセンティブとして働いている。一般的に、中国の大学教員の基本給は低く設定されているため、業績に応じて支給される報奨金が教員の収入を大きく左右する。ある大学では、教員間の給与格差が激しく、同じ職位でも年収に5倍程度の開きがあるという。

さらに、多くの大学で、毎年、年末もしくは年始の大会の際に業績優秀者の表彰式が行われている。これには、業績優秀者を労うと共に、その他の教員を励まし士気を鼓舞する目的があるという。

3.4. 昇任

3.4.1. 昇任枠と申請基準

教員から提出された業績データをもとに、大学の人事担当課が昇任の申請基準¹⁹を満たしている教員の数を割り出し、その数字を参考に、学長が昇任枠数を決定する。

昇任の申請基準は役職ごとに異なり、通常、対象期間における研究や教育に関する業績が要求される²⁰。対象となる研究業績としては、論文、プロジェクト、専門書などが、教育業績としては講義・演習担当数などが挙げられた。最低任務量同様、これらの業績について、ランクやポイントなどを用いて質と量をコントロールした基準が定められている。また、昇任の申請基準も段階的に引き上げられており、一部の大学ではすでに達成困難な水準が設定されている。ある大学では、以前は申請基準が低く、例年、候補者数が昇任枠数を上回っていたため、選考過程で、研究に関する業績は比較的乏しいけれども教員の間で評判がよい候補者が、業績のある候補者を押しつけて昇任することがしばしば起きていた。しかし、現在は申請基準を満たすことが難しくなったため、候補者数が昇任枠数に等しいもしくは満たないことが多く、申請基準を満たすことが昇任の必要十分条件になりつつあるという。また、別のある大学では、10年ほど前に申請基準が大幅に引き上げられて以来、一度も副教授²¹から教授への昇任人事が行われていない。

3.4.2. 選考フロー

候補者が申請書類を提出すると、系レベル、学院レベル、大学レベルの各委員会で審査や投票が行われ²²、これらをすべて通過すると昇任が実現する。ただし、副教授以下の役職への昇任で

¹⁹ 本稿では、「昇任の申請にあたり最低限必要な業績水準」を指すこととする。

²⁰ 一部の大学では教育業績は求められていない。また、昇任の申請基準や選考過程で研究業績を重視されることから、一般的に、研究系列ポストの教員は他の系列ポストの教員と比べて昇任に有利になると言われている。

²¹ 日本の大学における「准教授」に相当する。

²² 審査や投票の際には、研究や教育に関する業績だけではなく、管理運営、社会貢献に関する業績等も考慮され、総合的に判

あれば、学院レベルの委員会の承認で決定する大学もある。選考の過程で、候補者による発表や答弁、候補者と同じ分野の国内外の研究者による論文の評価、候補者と同じ分野の研究者で構成される外部委員会による審査等を実施している大学もあった。ある大学では、最終関門である大学レベルの委員会において、学内の昇任候補者と学外からの応募者が横並びで審査されており、昇任への道のりはとても険しいという。

昇任選考に関しても、結果に不満がある場合に異議申し立てができる体制が整えられており、たびたび不採用者による異議の申し立てが行われている。

また、アメリカのテニユア制に相当する仕組みとして、講師や助理教授²³として採用された教員が決められた期間内²⁴に副教授に昇任できなければ、辞職や事務職員への転向を促すという大学も散見された。

4. 特徴

定期評価、インセンティブの付与、昇任に共通する特徴として、「研究業績の重視」、「業績の質の重視」、「強いインセンティブと厳しいペナルティ」、「国際水準への適合」の4つが挙げられる。

第一に、大学教員の職務には、研究、教育、管理運営、社会貢献などがあるが、評価にあたっては研究業績が最も重視されている。調査に回答してくれた多くの教員が、業績評価は大学の研究業績の向上のために行われていると感じており、大学教員としてより高い評価や待遇、昇任を望むのであれば、教育、管理運営、社会貢献に熱心に取り組むよりも、研究に力を注ぐ必要があることを指摘している。ある大学では、この5、6年で、研究業績に関する評価基準は複数回にわたり引き上げられているが、教育業績に関する基準の改定は一度も行われていない。

第二に、業績の質が求められる傾向が強まっている。先にも述べたとおり、中国の大学では、様々な業績をその質の高さに応じてランク分けやポイント化するなど、業績の質を定量的に評価する体制が整えられており、定期評価や昇任の際などにこれらの指標を用いてある一定の水準以上の質の業績が要求される。例えば、研究業績では、研究分野を問わず、インパクトファクターの高い雑誌への論文発表及び国レベルや省レベルのプロジェクトの獲得が強く求められている。ある教員は、低いランクの業績をいくら大量に積んだとしても、高いランクの業績を1つ挙げることには敵わないと述べている。

第三に、業績を上げることに對して、強いインセンティブと厳しいペナルティが課せられている。基本給が低く、研究に係る必要な経費をほぼすべて競争的資金やその他の外部資金の獲得で賄わなければならない中国の大学教員にとって、報奨金や研究費などへの業績の反映は有効なインセンティブとして働いている。一方で、最低任務量未達の場合やテニユアトラック教員が一定期間内に副教授に昇任できなかった場合には、辞職勧告や事務職への転向を含む厳しいペナルテ

断される。

²³ 日本の大学における「助教」に相当する。

²⁴ 調査の中で、6年間もしくは8年間で期限として定めている大学を確認した。

イが課せられており、全体的な教員レベルの底上げも図られている。

第四に、業績評価基準を国際水準に適合させる動きが広まっている。双一流プロジェクトや世界大学ランキングでより高い評価や順位を狙うため、各大学では、これらの指標を積極的に業績評価に組み込んでいる。例えば、論文に関する評価基準として、理系であれば Science や Nature、SCI 収録雑誌等に、文系であれば SSCI 収録雑誌等に発表した論文が、他の中国国内の有力雑誌に発表した論文と比べて相対的に高く評価されている。このため、研究分野を問わず、中国の大学教員の間で英語論文を執筆することへのプレッシャーが高まっている。

5. 効果

教員評価制度改革に積極的に取り組んでいる大学の教員を中心に、所属大学の論文の数と質が向上したと感じている。2013 年頃から 2~3 年おきに研究関連の評価基準を段階的に引き上げているある大学では、大学が指定している有力雑誌に掲載される論文の数が毎年 30%強ずつ上昇しているという。

また、どの大学も一様な雑誌を評価対象として指定し、それらの雑誌に論文を発表することを教員に求めているため、一部の雑誌への論文発表が集中し、競争が激化している。このことが、教員の研究レベルの更なる向上に一役買っていると考えられる。

業績評価の効果を問う質問に対して、教育、管理運営、社会貢献に関する活動への効果を積極的かつ具体的に言及した教員はいなかった。研究と比べて、これらの活動に対する効果が測りづらいこと、評価のウエイトが小さいこと、基準改定の影響が少ないことなどがこれらの活動に対する効果を実感しづらい要因になっている可能性がある。

6. 課題

これまで述べてきたとおり、教員の業績評価制度は、主に中国の大学の研究業績の向上に寄与してきたが、一方で様々な課題が露呈し始めている。

第一に、研究業績偏重が教員の教育、管理運営、社会貢献活動に負の影響を及ぼしている。多くの大学では、教育、管理運営、社会貢献に関する業績が十分に評価されておらず、これらの活動に取り組むインセンティブが相対的に弱い。その結果、教員は研究活動にできるだけ多くの時間と労力を割き、教育、管理運営、社会貢献に関する活動には必要以上に力を注がなくなってしまう。一方で、近年、教育部が教育を重視する方針を打ち出しており、将来的に教育業績の評価ウエイトやインセンティブが改善される可能性もあるが、現時点では基準の改定が追いついていない。ある大学では、院長や主任を引き受けると研究活動に支障をきたすため、優秀な教員がこれらの役職に就くことを嫌厭しているという。

第二に、知的好奇心に端を発する独創的な研究に時間をかけて取り組むことが難しくなっている。中国の教員は、論文やプロジェクトに関する質の高い研究業績を強く求められており、さらに、若手教員を中心に、短期間で成果を上げなければならないプレッシャーにさらされている。この状況が、短期間で成果が出やすくかつインパクトファクターの高い雑誌やプロジェクトで採用されやすい「ホットトピック」と呼ばれる研究テーマの選択を駆り立てている。逆に言えば、長い時間をかけて取り組むべき独創的な研究への挑戦を困難にしている。

その一方、論文の「質」を測る指標として、雑誌のインパクトファクターを活用することに多くの教員が警鐘を鳴らしている。論文の雑誌への掲載されやすさは研究分野によって一様ではなく、特にインパクトファクターの高い雑誌では、従来の研究に挑戦する新しい研究分野や学際的な研究成果は掲載されにくい。このため、論文の良し悪しに関わらず、研究テーマによってはこういった雑誌に掲載されることは極めて難しい。この問題への対処法として、一部の大学では、昇任選考における研究業績の評価に、同分野の著名な研究者によるピアレビューを取り入れ始めている。

第三に、評価基準の引き上げが一部の教員のモチベーションを低下させている。すでに一部の大学でかなり厳しい昇任の申請基準が定められていることを明らかにしたが、そういった大学では相当数の教員が昇任を諦めてしまい、昇任申請基準を満たす業績を追い求める意欲が下がってしまっているという。より多くの教員の潜在能力を合理的に開発するために業績評価基準をどこまで引き上げ、どこで止めるかは今後の課題である。

7. おわりに

本稿では、教員へのインタビュー及びアンケート調査を通じて、中国の大学における教員の業績評価制度について、その内容、特徴、効果及び課題を明らかにした。

2006年～2015年の10年間で、日本は論文数、論文の質を表す指標である被引用数 Top10% 補正論文数²⁵をともに下げているが、中国は論文数を約 3.3 倍に、被引用数 Top10% 補正論文数を約 4.3 倍に増加させている²⁶。業績評価制度がこの中国の目覚ましい研究業績の向上に寄与してきたことはこれまで述べたとおりだが、一方で、右肩上がりに増え続ける科学研究費総額や研究者数の存在も忘れてはならない。さらに、研究業績偏重が教員の教育、管理運営、社会貢献活動に負の影響を及ぼしていることや知的好奇心に端を発する独創的な研究に時間をかけて取り組むことが難しくなっていること、評価基準の引き上げが一部の教員のモチベーションを低下させていることなど、業績評価制度が招いた弊害も見過ごすことはできない。

日本においても、国立大学法人化に伴い、国立大学を中心に教員業績評価の導入が広がったが、評価方法や評価結果の活用という点で、現在も多くの大学で試行錯誤が繰り返されている。大学

²⁵ 被引用数が各年各分野で上位 10%に入る論文の抽出後、実数で論文数の 1/10 となるように補正を加えた論文数を指す。

²⁶ 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「参考資料 1：主要国論文数、TOP10%(1%)補正論文数に関する基礎データ」(科学研究のベンチマーキング 2017 調査資料-262)、

<<http://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-RM262-MaterialJ01.pdf>>.

や教員を取り巻く環境は中国と日本で大きく異なるが、研究分野における教員の潜在能力の開発という点で、中国モデルから学ぶべきことが多くあると考える。本稿が、日本で人事制度改革に取り組むより多くの大学関係者の目に触れ、改革推進の一助となることを期待している。

謝辞

本報告書の作成にあたり、インタビューやアンケートを快くお引き受けくださり、所属大学の教員業績評価制度について丁寧に忍耐強くご教示くださった皆様に、この場を借りてお礼申し上げます。そして、報告書の方向性について助言くださった北京研究連絡センター廣田薫センター長、インタビューやアンケートにご協力いただいた先生方を紹介くださり、折々で新たな視座を与えてくださった北京研究連絡センター藤田明子副センター長、本調査を中国語の面からサポートしてくださった北京研究連絡センター江岸助理、余彬助理、的確な意見と温かい励ましをくださった北京研究連絡センター夏本華芳国際協力員、日本における教員評価制度の実施状況について情報提供くださった大阪大学総務部人事課田中護課長補佐、同課服務企画係片岡伸介係長、上海でのインタビューをアレンジくださり、インタビュー当日も手厚くお世話くださった大阪大学東アジア拠点徐怡さんに深く感謝申し上げます。また、この研修の機会を与えてくださり、研修中も様々な形でサポートくださった日本学術振興会東京本部、大阪大学の皆様に心より感謝申し上げます。

参考文献

※ウェブページは全て 2019 年 2 月 14 日アクセス

上海交通大学「Academic Ranking of World Universities 2018」, <<http://www.shanghai ranking.com/ARWU2018.html>>.
上海交通大学「Academic Ranking of World Universities 2004」, <<http://www.shanghai ranking.com/ARWU2004.html>>.
Times Higher Education 「World University Rankings 2019」,
<https://www.timeshigher education.com/world-university-rankings/2019/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats>.

鮑威 (2017)「中国の大学教員—新たな人事改革の幕開け—」, 『IDE 現代の高等教育 No.594 大学教員の変貌』2017 年 10 月号, pp.63-68, IDE 大学協会.

「“双一流”建設高校及建設学科名单(“双一流”建設大学及び建設学科リスト)」, <<http://daxue.eol.cn/syl.shtml>>.

文部科学省 科学技術・学術政策研究所「参考資料 1: 主要国論文数、TOP10%(1%)補正論文数に関する基礎データ」(科学研究のベンチマーキング 2017 調査資料-262),

<<http://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-RM262-MaterialJ01.pdf>>.

石川真由美編 (2016)『世界大学ランキングと知の序列化—大学評価と国際競争を問う』京都大学学術出版会.

エレン・ヘイゼルコーン (2018)『グローバル・ランキングと高等教育の再構築—世界クラスの大学を目指す熾烈な競争』学文社.

胡志平 (2017)「『211』『985』『二つの一流』と中国のハイレベル大学建設について」(国立研究開発法人科学技術振興機構中国総合研究交流センター第 109 回研究会詳報).

株式会社三菱総合研究所 (2015)「研究者等の業績評価に関する調査・分析報告書」,

<http://120.52.51.19/www.mext.go.jp/component/a_menu/science/detail/_icsFiles/afieldfile/2015/05/20/1357995_01.pdf>.

畷田敏行ほか (2009)「日本の大学における教員評価制度の進捗とその課題」, 『大学評価・学位研究』10, pp.59-78, 独立行政法人大学評価・学位授与機構.

文部科学省 (2018)「平成 30 年版 科学技術白書」, <http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpaa201801/1398098.htm>.

Wei Quan, Bikun Chen, Fei Shu. (2017) “Publish or impoverish: An investigation of the monetary reward system of science in China (1999-2016)”, <<https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1707/1707.01162.pdf>>.