

平成25年度 科学技術振興調整費による 実施プロジェクトの評価結果概要

若手研究者の自立的な研究環境整備促進評価作業部会	1
イノベーション創出若手研究人材養成評価作業部会	3
女性研究者支援システム改革評価作業部会	5

若手研究者の自立的な研究環境整備促進評価作業部会（9プロジェクト）

プログラム名	評価時期	プロジェクト名	実施機関	総括責任者	プロジェクト概要	総合評価	評価結果概要
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	優れた若手研究型教員の人材育成システム	千葉大学	齋藤 康	6研究科の生命系科学を中心とする自然科学系分野において、国際公募による優秀な人材を採用し、世界的研究拠点形成の中核となる若手研究者を育成する。特任准教授(原則)には、独立した研究環境と研究スペース(50~100㎡)、研究費1人平均約3000万円/5年間が用意され、研究の活性化と人材育成システムの改革の大幅な加速が図られる。5年目には外部学術経験者を含む評価・選考委員会で評価し、受け入れ研究科が准教授(原則)としてテニユアへの移行を決定する。必要となるテニユアポストは、本学の既存のポストを用意する。実施期間終了後は、本プログラムを継続するだけでなく、自然科学系分野全体に本システムの円滑な移行を行う。	A	機関として、テニユアトラック制(以下、「TT制」という)の積極的な活用を図る意志を示し、本プロジェクトで「生命系科学研究推進機構」を中心に始まったTT制の制度設計を活かしつつ自然科学系から他部局へと普及していることは評価できる。平成25年度から、全学組織である「若手人材育成推進機構」を新たに設置してTT制の定着を図っており、多様性をもった全学制度への展開とともに、各部局の特徴と整合性のとれた継続性のある養成システムとして構築することを期待する。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	若手グローバル研究リーダー育成プログラム	静岡大学	伊東 幸宏	若手研究者育成のため、テニユアトラック制度の導入を軸とする人材システム改革を行う。創造科学技術大学院・電子工学研究所に人材システム改革特区「若手グローバル研究リーダー育成拠点」を設置し、若手研究者が自立的に研究できる環境(資源の優先配分、研究支援体制の充実、十分な研究スペースの確保等)を整備する。ポストは国際公募とし、採用審査等は学外の国際的な専門家を含めて行う等、透明性、公平・公正性の高い人事制度を確立する。4年目以降、学長裁量ポストで自主的取組を開始し、将来的にテニユアトラック制度を全学に導入する。テニユア取得後も研究教育能力の継続的向上のため、再審査制度・サバティカル制度を導入する。	A	自機関へのテニユア職採用は100%を達成するとともに、外国籍研究者2名を教授職として採用するなど、明確な育成方針のもと優秀な若手研究者を採用し育成する制度設計が十分に機能していることは評価できる。今後は、テニユアトラック制(以下、「TT制」という)が人文社会科学系を含めてより多くの部局に普及することを期待する。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	わが国の将来を担う国際共同人材育成機構	京都大学	松本 紘	本学は「先端領域融合による開放型医学研究拠点形成」(H14~18)、「新領域を開拓する独創的人材の飛躍システム」(本事業)により人材育成システムの確立に努めている。しかし、世界の状況は国際化の推進が急務であることを示していることから、海外機関と連携して国際的に通用する人材育成システムを早急に立ち上げ、外国人PI(50%)、女性PI(30%)の中に日本人PI、大学院生が参加する国際化特区を構築する。終了時には外国人を含めて優れた研究者を准教授・講師に抜擢し、次世代の国際的リーダーを育成する。また、各種の取り組み、本計画の経験と成果を検証、統合して本学の統一的人材育成システムの確立へと発展させる。	B	我が国の将来を担う国際性豊かな若手人材養成との観点からプロジェクトが実施され、厳正で透明性の高い審査プロセスで、優秀なテニユアトラック若手研究者(以下、「TT若手」という)の採用に成功し、優秀な研究者集団が指導にあたるという体制を実現したことは評価できる。しかし、自機関のテニユア採用基準に達するまでには至らず、自機関テニユア採用率が低い値にとどまっている。また、採択条件や中間評価で指摘されていた制度設計の改善に対して、テニユアトラック制(以下、「TT制」という)としての評価・育成制度が十分に確立されているとは言い難い。機関内では、他部局で既にTT制が実施されているが、本プロジェクトの成果や課題を踏まえて、プロジェクト実施部局を含む機関内でのTT制のあり方を明確にすることが必要である。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	生命科学研究独立アプレンティスプログラム	大阪大学	平野 俊夫	生命科学関連部局が横断的に協力し、特任准教授として若手研究者の独立を支援する。独自の研究テーマを展開するために、外国から帰朝し独立を希望する研究者を優先して採用する。研究の独立性を完全に担保するものであるが、孤立することがないよう、親講座を選任し、完全独立のための「アプレンティス(見習い)」として、必要なノウハウを教授する。適度なプレッシャーを与えながらも、安心して大きな成果をめざす環境を提供する。若手研究者と親講座及び両者から独立した支援運営委員会からなるコンソーシアムにより運営する。また、このコンソーシアムを発展させ、次世代の生命科学研究を担う地域の中核たる組織構築もめざしていく。	A	多様な研究者を6つの生命科学関連部局が共同で採用しつつ、独立性を担保し、重層的な支援によりテニユアトラック若手研究者(以下、「TT若手」という)を育成し、目標を上回るテニユア教員を育成・採用するなど、分野横断・部局複合型のテニユアトラック制(以下、「TT制」という)の制度設計を試み、また、平成18年度採択のプロジェクトとも連携して、全学的なTT制の支援システムにつなげたことは評価できる。今後は、人文社会系をも含めた全学的なTT制の普及・定着が進むことを期待する。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	自立若手教員による異分野融合領域の創出	岡山大学	森田 潔	岡山大学は、将来の革新基幹技術となりうる異分野融合新領域創出を研究の重点と位置付け、その担い手である若手研究者の育成のための制度改革を行う。若手研究者が自立して異分野融合研究領域の創出を行う研究組織として「異分野融合先端研究コア」を設置する。同研究コアには、国際公募により採用する11名のテニユアトラック若手研究者が在籍し、メンター教員の助言と支援を受けながら、学内公募により選抜され同研究コアのメンバーになった若手教員とともに異分野融合研究を遂行する。テニユアトラック若手研究者は研究に専念するが、博士後期課程学生の副指導教員や、博士後期課程対象の「異分野融合科学(Interdisciplinary Sciences)」の講義(一人当たり年2回程度担当)などで教育経験も積む。なお、テニユアトラック若手研究者の採用審査や研究進捗の評価は、国内外の外部委員を含む評価委員会で行う。当該評価の基準は被評価者にあらかじめ公開され、テニユアトラック若手研究者がどの方向に研究を推進すればよいか明確になっている。	S	本プロジェクトでは異分野融合の先導的研究を行う若手研究者の育成システムとして、テニユアトラック制(以下、「TT制」という)の制度設計に取り組んでおり、目標は明確であり、優秀なテニユアトラック若手研究者(以下、「TT若手」という)の養成に成功するとともに、制度の継続につなげていることは高く評価できる。また、ウーマンテニユアトラック(WITT)制という特長ある独自の制度を立ち上げるなど、TT制に対する理解も深く、全体として、企画、運営、実施が円滑に行われており、本プログラムの意義を的確に踏まえ、計画以上の成果が達成できている。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	上級研究員センターの創設による人材養成	愛媛大学	柳澤 康信	「学生中心の大学」の実現を目指しつつ、先端研究を持続的に発展させるために、若手教員を自立的な教育研究者として育成できる養成システムを構築する。そのためインキュベーターとして国内外から公募した若手研究者からなる上級研究員センターを設置する。自立性を保障された研究者は、本学の最先端研究を推進する3つの研究センターで先端研究を展開する。同時に、教員としての素養を身に付けるために大学院・学部の教育にも携わる。学部の教授・准教授に偏った教員構成を是正するため、定員の一部を助教に振り分け、上級研究員センターの財源とし、准教授候補者育成のための上級研究員センター制度をつくる。	A	初年度6名のテニユアトラック若手研究者(以下、「TT若手」という)の内5名を自機関のテニユア職に採用するなど、テニユアトラック制(以下、「TT制」という)が人材養成に効果の高いことを明らかにして、学内の意識改革を進め、平成25年度から、新規採用の若手教員(文系は講師以下、理系は助教)のうち、医学系研究科の臨床系及び附属病院の教員を除くすべての教員に独自のTT制を適用するという新しい人材養成システム改革につなげていることは評価できる。

若手研究者の自立的な研究環境整備促進評価作業部会（9プロジェクト）

プログラム名	評価時期	プロジェクト名	実施機関	総括責任者	プロジェクト概要	総合評価	評価結果概要
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	亜熱帯島嶼加賀宇研究拠点担う若手研究者育成プログラム	琉球大学	大城 肇 (岩政 輝男)	本プロジェクトは、「南の発想と英知」を探求する学際新領域分野の新鋭研究者育成を図り、亜熱帯島嶼科学の世界的な拠点形成を目指すものである。「亜熱帯島嶼科学」の学術新領域を確立するには、学際研究を指向する優秀な研究者を集結させる新しい仕組みが必要である。そこで、従来の部局人事システムとは異なった日本版テニュアトラック制度を本学に導入し、国際公募によって国内外から新進気鋭の若手研究者を採用するシステムを構築する。国外評価委員を加えた国際基準に基づく教員評価・運営法を取り入れ、戦略的な次世代研究者の人材養成を行う。本プロジェクト実施実績に基づき、大学院を持つ研究教育大学として若手研究者を育成する教員人事制度を構築地域性を活かした「亜熱帯島嶼科学超域研究推進機構」を設置し、TT若手はその機構に所属して育成する独立拠点方式を採り、機構の運営が円滑に行えるように、また、テニュア採用後の部局へのスムーズな移行をも配慮して運営委員会や支援組織を作り上げ、充実した外部評価委員会も設けている。	B	亜熱帯島嶼科学研究拠点という特徴ある研究拠点を形成することを目的として、その達成のためにテニュアトラック制（以下、「TT制」という）を活用し、学部の枠を超えた研究組織が構築されているが、テニュア審査制度のあり方などの制度設計については早急に検討することが必要である。今後のTT制を活用した人材養成システム改革についても、その方向性がまだ定まっておらず、早期に機関の戦略に合ったTT制の普及・定着を期待する。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点	大阪府立大学	奥野 武俊	「地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点」構想は“「地域の信頼」と「世界へ飛躍」の調和を人材育成に”をキャッチフレーズに掲げ、大阪府立大学の中核を担う人材を育成する。そのため、ナノ科学・材料で卓越した実績のある工学研究科電子・数物系や物質・化学系を中心とし、公立大学に適合したテニュアトラック制の原型モデル検証の拠点を構築する。十分な検討を経た後、工学研究科全体へと拡げ、将来は理系全研究科へテニュアトラック制を拡大・定着させる。本プロジェクトにより、ナノ科学・材料の分野で卓越した若手研究者を育て、地域の発展に寄与するだけでなく、国際的水準の学術的成果を一層増強し、世界的研究拠点を構築する。	S	プロジェクトの目的と手段、方法が明確に打ち出されており、テニュアトラック制（以下、「TT制」という）を活用した若手人材の養成システム改革が着実に実施されている。波及効果が期待できるTT制の制度設計を作り上げ、養成されたテニュアトラック若手研究者（以下「TT若手」という）も非常に優れた業績を上げており、計画を上回る内容と成果が得られていることは高く評価できる。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	「細胞と代謝」の基盤研究を担う若手育成	慶應義塾大学	清家 篤	本学においては、これまでの世界的教育研究拠点形成の実績に基づき幹細胞研究と代謝研究及び人材養成を推進してきた。本プロジェクトは、この医学・生命科学の2領域の基盤研究をより一層推進するため、優秀な若手研究者を学内外、国内外から集め、次世代のリーダーの養成を通じてテニュアトラック制の浸透を図るものである。単に過去の論文業績を評価するだけではなく、自らのもつ科学技術を中心に、横断的に「細胞と代謝」研究を進展させ、新領域を開拓することでテニュアへの道を開く。これにより、一部で導入されている教員の任期制・評価制度を全学的に定着させ、普及させていくことを目指す。	B	優秀なテニュアトラック若手研究者（以下、「TT若手」という）を厳正な審査で選考し、高い業績を上げていることは評価できるが、本プロジェクトの実施成果を当初目的とされていた抜本的な人事システム改革へつなげることが必要である。また、自機関へのテニュア付与率が低いことは厳正な審査の結果でもあるが、テニュア職を与えるというキャリアパスとしてのテニュアトラック制（以下、「TT制」という）の制度設計を明確にし、機関内の他部局で実施されているTT制の制度設計と実施体制に本プロジェクトの成果を活かしていくことが必要である。

イノベーション創出若手研究人材養成評価作業部会（10プロジェクト）

プログラム名	評価時期	プロジェクト名	実施機関	総括責任者	プロジェクト概要	総合評価	評価結果概要
イノベーション創出若手研究人材養成	事後	アグロイノベーション研究高度人材養成事業	東京農工大学	松永 是	平成19年度「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」により設置したキャリアパス支援センターは、本学の他、全国連合農学研究所（国立18大学による博士後期課程連携）の学生、若手研究者等を対象とすることで幅広い支援対象者、波及効果を持つ体制を構築しつつある。本申請課題は、こうした千数百名の支援対象者に加え、農学を中心とした全国国公私立大学の学生、若手研究者から更に公募選抜した優秀な者に対して研修の機会を付与し、海外も含めた研修を通じて、食糧、水資源、環境、人口、感染症対策など21世紀の諸問題に関連する技術革新、産業創出、社会政策提言ができる優れた人材育成により、アグロイノベーション創出を最終目標として重点化するものである。	S	農学系を対象を絞って連合農学研究所を有機的に結びつけ、全国40大学のネットワーク形成により全国的なものにし、大学間の垣根を取り去り横断的に連携するシステムを自ら作り上げた成果は非常に意欲的で高く評価でき、モデルケースとならう。また、異分野も含めた様々な分野の企業等での長期取組を実施し就職に結びつけた成果も評価できる。今後は、国際機関・海外における実績を伸ばすことを期待する。
イノベーション創出若手研究人材養成	事後	プロダクティブリーダー養成機構	東京工業大学	三島 良直	本学に学長直属の組織として「プロダクティブリーダー養成機構」を設置し、専門分野における研究者としての高いポテンシャルを持ちつつ、学位論文の研究テーマにこだわらない柔軟な課題設定能力、広い視野に基づく研究シーズの事業化へ向けた価値創造能力、自己の考えを的確に相手に伝える能力、そしてチームとして研究開発に当たる協調性などの重要性を認識し、これら能力を身につけた人材を養成する。実践プログラムにおいては、企業との協働プログラムである3ヶ月以上の価値創造型研修への派遣候補者として選定する。本プログラムを提供・実施することにより、優秀な若手人材を効率良く学術界と実業界に適材適所に送り出し、研究大学としての人材育成における社会的使命を果たす。	A	規模の大きな大学としては、教員、博士課程（後期）学生、ポストドクターのリサーチ志向の困難に直面しながらも実績を上げ、全体的に目標を達成したことは評価できる。大学内の教員、博士人材の意識改革を更に図るとともに、組織としての継続性、再生産、成果の拡大に努め、養成修了者の就職後の業績のフォローアップによる評価とフィードバックにより、プログラムの完成度を高めることを期待する。
イノベーション創出若手研究人材養成	事後	社会貢献若手人材育成プログラム	名古屋大学	濱口 道成	学内に、社会貢献人材育成本部を設置し、産業界・地域社会等と協力し、専門的知識・経験を有する若手人材（大学生・大学院生・社会人）に対して、学問分野の専門知識や能力だけでなく、国際的な幅広い知識や視野を持ち、産業界などの実社会で活躍する能力を養成する。研修内容は、1. 就職前ビジネス研修、2. 業界団体等と協力して実施する即戦力人材養成研修、3. 多様な派遣先での長期インターンシップ、を行う。また、当該本部の設置により、大学全体をカバーする支援体制を作り上げ、更に、人材紹介企業等と連携した自立化の仕組を立案する。その上で、産業界や地域社会に貢献する人材として、常にブラッシュアップし続けていく体制を作り上げる。	S	博士人材の養成、キャリアパス拡大は大学院の優秀な博士研究者確保に重要との総長の強いリーダーシップの下に本事業を実施し、スタッフが博士人材の進路相談、キャリア開発支援に手厚く向き合い、きめ細かなフォローアップをする仕組みを構築した。他機関の養成対象者にも開放したことで拠点としての効果も果たし、多くの博士人材を企業等に輩出している。本事業の効果もあり大学院博士課程（後期）への入学者が大きく増えており、イノベーション人材養成の新しいビジネスモデルを構築したことは高く評価できる。
イノベーション創出若手研究人材養成	事後	先端技術グローバルリーダー養成プログラム	京都大学	松本 紘	博士学位取得直前、直後の研究者を選出し、ディベートにより国家戦略および産業界のニーズを踏まえた広い発想を身につけさせる「産官学交流塾」、3ヶ月以上の海外あるいは企業での「双方向教育型共同研究」、論文作成、プレゼンテーション能力を向上させる「実践英語教育」により、高度な専門性に加え、国際性、創造性に秀でたリーダーとなる人材を養成する。人材養成拠点として「グローバルリーダー養成ユニット」を新たに設置し、既存の「産官学連携センター」等と連携をはかり、学位取得者（取得見込者）を養成者として広く公募するとともに、成果の積極的な公表を行う。本養成システムを大学院での院生教育と研究者教育をシームレスに繋ぐ教育システムと位置づけ実施する。	C	本プログラムの目的である「イノベーション創出の中核となる若手研究人材を国内外の企業等と協働して養成し、大学院博士課程後期学生、ポストドクターに多様な場での創造的成果を生み出す能力を身に付ける機会を提供し多様なキャリアパスをもたせる」ということよりも、工学、薬学研究所の教育プログラムの整備が主たる目的となっており、本プログラムの主旨を踏まえた取組になっていない。また、工学、薬学研究所のみでの取組に終わり、全学的展開がなされていない。大学全体の教員に対する意識改革の重要性、実践の必要性の認識が不十分であった。
イノベーション創出若手研究人材養成	事後	協働育成型イノベーション創出人材養成	大阪大学	平野 俊夫	大阪大学の産学・社会学連携の実績に依拠し、連携機関との協働育成により、イノベーション若手人材を養成する点が、提案システムの特徴である。本プログラムを契機にイノベーションコミュニティを立ち上げて、産業界及び社会との間にパイプラインを構築し、博士人材が広く社会で活躍できるシステムの形成を進める。一方、大学の組織的取組を進めるために理事クラスの検討会議の指揮の下、産学連携推進本部内にイノベーション人材育成部門を配する。実践プログラムにおいて、課題設定連携機関からの指導者・伴走者であるイノベーションプロデューサーと全国公募選抜された養成人材からなるユニットを構成し、課題解決プロセスデザインによる実践的な人材育成を実施する。	A	全体の取組自体は所期計画に沿ったもので、着実にプログラムをこなしており、特に動態データベースを活用した取組は評価できる。しかしながら、全体的に取組が表面的であり、博士人材のモチベーションを上げ、多数のポストドクターの養成及び進路を開拓するという結果につながりきれていないところがある。今後は、単なる「イノベーション人材」創出ではなく「イノベーションリーダー」育成のために必要な全学的プログラムへと進化させていくことを期待する。
イノベーション創出若手研究人材養成	事後	革新的研究開発リーダー養成システムの構築	九州大学	有川 節夫	本課題は、異文化・異分野・異業種との交流の場への参加を通じて、産業界の多様な場において、創造的な成果を生み出す能力を身に付けた卓越した研究開発リーダーとして活躍する人材を養成することを目的としている。具体的には、学内にイノベーションセンターを設置し、本取組の全体のマネジメントを行う。養成方法としては、博士号取得者コースと博士後期課程学生コースを設けて、国際交流研修（異文化）、産学共同研究参画（異分野）、国内外企業研修（異業種）の実践プログラムを開発・実施する。本取組が養成修了者の優秀性に起因して産業界から高く評価されることにより、実施機関以外の他大学へも普及し、我が国大学の若手研究人材養成の変革につながることも期待できる。	B	センターで開発したキャリア教育の講義を大学院共通教育科目へ展開、各学府の必修講義へ落とし込むなどの全学展開、また、パイオ系の研究者への取組は評価できる。しかしながら、実施内容が本事業の主旨である機関としての若手研究者養成システム改革につながっておらず、学内全体の教員、博士人材の意識改革が不十分である。今後は、熱意を持ってイノベーション創出若手研究人材養成のための全学的目標及び体制を明確にし、意識改革の意味や若手研究人材養成システム改革の進捗の定量的評価方法などを見直すことが必要である。

イノベーション創出若手研究人材養成評価作業部会（10プロジェクト）

プログラム名	評価時期	プロジェクト名	実施機関	総括責任者	プロジェクト概要	総合評価	評価結果概要
イノベーション創出若手研究人材養成	事後	キャリア目標に応じた人材養成の戦略的展開	北陸先端科学技術大学院大学	片山 卓也	平成 20 年 4 月から実施の「新教育プラン」は、全学的な人材養成システム改革であり、これを基礎・前提として、イノベーション人材の養成システムを構築する。特に高度専門技術者の拡大を目指し、博士後期課程では技術者タイプ「タイプE」を中心としつつ、科学者タイプ「タイプS」との2つの履修タイプから選択させ、ポストドクも含め、学内外へ公募を行う。特に、実践研究では企業等の提示したテーマに学生が応募する形で受入を判断する。運営に当たり、学長をトップとする統括委員会等を置き、企業等の意見を汲みつつ運営する。また、県等の機関や企業等と意思疎通し、地域や産業界の意識改革に繋げ、システムのノウハウなどは他大学等に供し、学内でも確実に継承・発展させる。	B	大学の理念としてキャリア教育を位置付け、ラインを通じてキャリア支援を進める体制を構築した点は評価できる。学生及び教員の意識改革への努力は認められるが成果に結びついていない。また、学生が実施プログラムから受ける価値に対する視点が不十分で、プロジェクトも学内で出来る取組に終わっている。養成者数も大幅に目標を下回っている。今後は、大学院大学として独自の視点から博士人材養成方法を見直し、イノベーション人材創出とキャリア教育とをどのように同軌化させるかを明らかにし、博士人材養成を進めていくことを期待する。
イノベーション創出若手研究人材養成	事後	地域・産業牽引型高度人材育成プログラム	大阪府立大学	奥野 武俊	地域に根ざした公立大学として自然な流れで育まれてきた産業指向型人材育成手法をシステム化し、永続的に機能するイノベーション人材養成システムを構築し、基礎科学における高度学術研究能力と、その成果を新しい技術概念や産業の開拓に強力に結びつける企業マインドを調和させた学位取得研究者を、産学が協同で育成する。人材養成システムにおいては、既存の専攻などで枠組みされた教育システムを、「産学協同高度人材育成センター」と「21世紀科学研究機構」を用いて改革し、本拠点活動を全学的取り組みの核と位置付ける。本センターには産学の育成スタッフが配置され、育成プログラムで展開する企業との共同研究のコーディネートなどを実施する。	S	「産業界を目指す人材育成」、「産業界と協働して育成し、教員のみでの育成はしない」、「全学的に実施する」という学長の方針とリーダーシップの下、外部の意見も取り入れ、全学的取組、改革がなされた。全学の学生や教員の意識改革にも注力し成果が見られ、特に、パイオ系の養成実績が高いことは評価できる。本プロジェクトの発展・向上と並行して、専門性を究めることができるようなシステムの完成を期待する。
イノベーション創出若手研究人材養成	事後	PhD躍動メディカルサイエンス人材養成	慶應義塾大学	清家 篤	優秀なPhD人材が躍動する社会を日本に構築するため、本学の医科学研究領域における産学協働「リサーチパーク」を最大限に活用して新たな人材養成システムを実施する。キャリアディベロップメントセンター「MEBIOS (Medical Biologist Support)」を新設し、企業経営経験を持つ者をメンターとして採用し、会社社長・会長クラスのアドバイザーボードを置く。実践プログラムでは、メンター制度によるサポートの下、MBA・知的財産管理・創業開発などの学内教育研究リソースを活用した講習や、企業における長期的取り組みを行い、実践プログラム終了後にスムーズに企業等へ就職する流れを作り、社会とアカデミアの人材循環システムを構築する。	A	医学系の優秀な医系非医師博士人材（non-MD）研究者を確保することを主たる方針として事業を計画し、non-MDポストドクターの養成、キャリア支援という敢えて困難な事業を行い、成果をあげた点は評価できる。採択後は、博士課程（後期）学生、理工学部系局、また、他大学にも開放したことにより、所期の方向性が曖昧になった感はあるが、全学への展開、他機関への波及、民間企業への輩出の成果もあげたことから、所期計画を達成した。医療領域は国内外にて類似のニーズ、価値、サービスが求められる場合が多いため、今後、医療に特化する場合には、海外で活躍できる人材育成も強く意識した事業継続を期待する。
イノベーション創出若手研究人材養成	事後	実践的博士人材養成プログラム	早稲田大学	鎌田 薫	学内に中核となる「博士キャリアセンター」を創設し、学内の関連組織と有機的に連携し戦略的・組織的な人材養成の枠組みを構成する。当該センターでは、若手研究者が国内外の機関で、研究開発・技術開発の実践や異分野・融合領域への挑戦など多様な場で創造的な成果を生み出す能力を身につけるため、学内外から公募した若手研究者を対象として、実社会で活躍するために必要なコミュニケーション、MOR・技術開発動向、実用英語などの能力開発を行う。ついて、意欲と能力のある若手研究者を競争的に選抜し、国内外の企業・研究機関等に長期派遣する。実践プログラムでは、水平連携のみでなく異分野・融合型の垂直連携を試みることににより、幅広い知見を有する人材養成を図る。	A	イノベーションを起こすために必要なリーダーシップを備え、多様で創造的な能力を有する実践的な博士人材を育てるという明確な目標を立て、それに沿った施策をまとめ、博士人材の教育システム、キャリア支援システムを構築した。被養成者個々人に対するマネジメントも良好で、事業成果に対する明確な評価もなされ、バランスの取れた事業展開が行われたことは評価できる。また、養成者数も所期の目標をほぼ達成しており、今後は事業終了後の中長期的な継続性を明確にすることを期待する。

女性研究者支援システム改革評価作業部会（10プロジェクト）

プログラム名	評価時期	プロジェクト名	実施機関	総括責任者	プロジェクト概要	総合評価	評価結果概要
女性研究者支援モデル育成	事後	つがるネットワーク！地域でつながる女性人才	弘前大学	佐藤 敬	<p>（1）女性研究者のための具体的な取組 本課題の取組としては、女性研究者フォーラムの新設とともに、目的別タスクチームを編成し、男女共同参画推進室がこれらの活動のための基盤的環境整備を行う。女性研究者フォーラムは、女性研究者の交流による情報の共有化と女子学生へのロールモデル提示を行う。目的別タスクチームは女性研究者の研究力を強めるタスクチームと、理系の裾野を広げるタスクチームの2つからなる。前者は女性研究者の研究継続支援や研究資金獲得、研究成果公表のための支援体制作り、赴任予定教員のパートナーをフェローとして採用するシステムの検討を進める。後者は実験のできる理科教師の育成などを通じて次世代を担う人材の掘り起こしと若手女性研究者の育成を行う。</p> <p>（2）期待される効果 1) 地方の研究機関一般に応用できるモデルの発信、2) 環境整備による女性研究者の応募と採用数の増加、3) 女性研究者の新たなライフコースモデルの提示、4) 潜在化する人材の発掘と研究活動の活性化による研究レベルの向上、5) 地域に根ざした研究教育機関としての活動の活性化</p>	A	地域の大学の特色や問題点を良く分析した上での取組であり、パートナーフェロー制度の試行、地域に潜在する人材の活用、全学的な女性研究者ネットワークの構築、北東北国立3大学連携など、波及効果の高い取組が評価できる。今後は、理工農学系の女性研究者の増加に向けた取組を期待する。
女性研究者支援モデル育成	事後	共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援	岩手大学	藤井 克己	<p>（1）女性研究者のための具体的な取組 推進室および推進委員会を中心に、女性研究者のライフステージごとの取り組みを次のように行う。</p> <p>① 女性研究者の育成・裾野拡大（小中高校生向けセミナー、博士課程に進学する女性大学院生への奨学制度の実現、女性研究者や大学院生による出前授業など） ② 女性研究者支援（定着支援及び応募率向上のための両住まい手当の新設、学内保育スペースの設置、地域と連携した学童保育支援、ワーク・ライフ・バランス相談室の設置等） ③ 意識改革（男性教職員や管理職に対するポジティブ・アクションとして男性の育児休業取得支援や、「次世代育成支援休暇」の新設、各種の講演会や広報活動等）</p> <p>（2）期待される効果 ライフステージに対応した女性研究者支援システムの構築により、女性研究者の裾野の拡大や女性研究者の定着や採用率の向上が実現し、女性研究者の増員につながる。また、本プログラムは地域住民や学生教職員から成るサポーター組織の支援も得て推進し、参加したサポーターの意識改革も進めるとともに、各種講演会等も地域と連携して実施し、地域へ様々な情報を発信する。これによって、学長宣言が実現され、岩手大学に学長が考える共生社会が形成されるとともに、地域のリーダーとして、地域の活性化へも貢献できる。</p>	S	様々な研究環境整備に加え、女性限定教員公募や上位職階の女性教員の採用を進める「One-Up公募制度」といったポジティブ・アクションの実施により積極的に女性教員の採用を進め、また、「両住まい手当」といった地域の大学の課題を考慮した特色ある取組等により女性研究者の離職を抑制した。さらに、自然科学系の大学院博士課程へ進学する女子学生比率も大幅に増加しており高く評価できる。
女性研究者支援モデル育成	事後	多様性活力発揮に向けての女性研究者支援	岐阜大学	森 秀樹	<p>(1)女性研究者のための具体的な取組 「在職教職員の意識改革」、「女性研究者育成」、「女性研究者支援」および「人的資源循環支援」を4本柱とし、男女共同参画推進室が中心となり以下の事業を推進する。 1)意識改革：男女共同参画計画の制定、啓発セミナーの実施、女性教員採用数値目標の制定 2)女性研究者育成：女性キャリアガイダンスの実施、女性教員によるロールモデル提示、女性研究者と女子学生の交流拠点「カモミール・カフェ」運用、小中高等学校での女子学生出前講義（「サイエンス夢追い人」の育成）の実施 3)女性研究者支援：休職時等における研究支援者配置、メンター制度実施、女性休憩室整備、保育園充実、職務上可能な場合のテレワークシステムの運用 4)人的資源循環を目指し、岐阜県・岐阜労働局・NPO・女性科学者の会・岐阜県医師会等と協働で、女性研究者人財バンク充実、研究中断者の再チャレンジ支援を行う。</p> <p>(2)期待される効果 上記支援策により、女性研究者数、女性リーダーを増やすとともに、大学および地域の活性化が達成される。</p>	A	女性研究者のニーズに沿った広範な取組が着実に進められ、環境整備や次世代育成の推進に繋がった。さらに、女性限定教員公募等の実施により任期を付さないテニユア職による女性教員の採用を積極的に進め、女性教員在籍比率の所期の目標を達成したことが評価できる。今後は工学系や上位職階の女性教員の増加を期待する。
女性研究者支援モデル育成	事後	徳島大学AWA(OUR)サポートシステム	徳島大学	香川 征	<p>（1）女性研究者のための具体的な取組 女性研究者拡大支援の中でも、1)研究支援員の配置、2)任期付き教員の任期延長、3)学内女性研究者ネットワークの構築、4)男女共同参画室の充実、を行う。その他の女性研究者支援（学長裁量女性研究者プロジェクト、求人・人材バンクの設立、など）、意識啓発の推進（教職員への啓発活動、学生への啓発活動、など）、ワークライフバランス実現に向けての支援（保育施設の充実、AWAベビーシッター制度、など）、を強化して「男女共同参画の推進」のために徳島大学AWA(OUR)サポートシステムを加速推進する。</p> <p>（2）期待される効果 30歳代の女性研究者の増加と、このようなロールモデルを学生や若い研究者が意識することにより、女性研究者の更なる増加と研究業績の向上、という「正の連鎖」が生まれる。国際的な競争力を持つ優れた女性研究者が育ち、更に充実した職場環境があることで、国内外から優秀な研究者が集まる研究拠点へと変化していくことが期待される。本事業の取組がモデルケースとなっており、他大学や企業へも波及することが期待できる。</p>	A	学長のリーダーシップの下、AWA(OUR)サポートシステムの実施により機関全体としての意識改革を進めるとともに、子育て世代の30歳代の女性研究者を対象の中心としそのニーズを踏まえた取組を実施し、環境整備及び研究力の大幅な向上を実現したことが評価できる。今後は、任期の適用のある女性研究者のキャリアパス支援とともに、任期を付さないテニユア教員としての女性研究者の採用を進めることが期待される。

女性研究者支援システム改革評価作業部会（10プロジェクト）

プログラム名	評価時期	プロジェクト名	実施機関	総括責任者	プロジェクト概要	総合評価	評価結果概要
女性研究者支援モデル育成	事後	香大発、地域ぐるみ女性研究者支援の高波を	香川大学	長尾 省吾	女性研究者の地域ぐるみの支援を目指して、学内外の資源を総合的に活用することにより下記の取組を進めていく。 ①男女共同参画推進室設置、コーディネータ配置、相談体制整備、部局での女性研究者支援の明確化、地域の行政、NPO法人、団体等とのネットワークづくり等により、本学のみならず地域ぐるみの女性研究者支援体制を確立する。 ②相談、保育・託児の場の確保等で、学内外の資源を総合的に網羅、活用し、県外出身者が多数の女性研究者が育児等で孤立しないよう組織的に支援する。 ③役員との意見交換、女性研究者同士のネットワーク化、女子学生への相談体制整備等により学内縦横での女性研究者支援・育成拡大の意識醸成、ニーズ把握等を図る。 ④シンポジウム等により、地域、四国の大学、研究機関、企業、団体等との情報交換、連携を図り、女性研究者支援の「波」を高め、広げる。	A	学長のリーダーシップの下、全学的な実施体制を確立し、アンケート調査等により女性研究者のニーズと満足度を確認しつつきめ細やかな支援を行うとともに、女性研究者の採用促進に積極的に取り組んだことが評価できる。今後は、さらなる取組により、工学・農学系の女性教員、また、上位職階の女性教員の増加を図ることを期待する。
女性研究者支援モデル育成	事後	愛媛大学「坂の上の雲」女性研究者育成プラン	愛媛大学	柳澤 康信	(1)女性研究者のための具体的な取組 「女性未来育成センター」を新設し、大学全体で女性研究者に対する支援を行い、女性研究者の育成に「坂の上の雲」のごとく積極的に取り組む。具体的には、(1)育児などにより多忙な女性研究者への研究支援員制度の実施(2)女性研究者へのキャリア相談(3)学内保育所の運用(4)長期休暇中の学内学童保育所の新設(5)理工農系女子学生へのキャリアパス相談(6)女子中高生の理系進路選択支援(7)意識啓発活動を行う。学生、地域のひとびとも支援に参加する。女性教員拡大は、2020年までの中長期数値目標を設定し、愛大式ポジティブアクション「1プラス0.5」(専任女性教員を採用した学科に、助教人件費の2分の1を全学経費から支給)を導入して積極的に取り組む。 (2)期待される効果 これらの取組により、女性研究者に対する環境整備と意識改革が進み、女性教員の拡大が期待される。さらに、学生は支援に参画する中で成長する、「えみかキャリアサイクル」全世代育成システムが構築され、次世代研究者の育成も進む。	A	学長主導により、学内保育所の新設をはじめとする環境整備、女性研究者ネットワークやメンター制度の構築、女性限定教員公募等のポジティブアクションを実施し、女性研究者の持続的な育成を進めており評価できる。今後は、女性研究者の離職の原因分析を行い、離職率の低下を図り、さらなる採用を進めることにより、理工農学系の女性教員を増加させることを期待する。
女性研究者支援モデル育成	事後	地域社会で育む『輝く女性研究者』支援	大分大学	北野 正剛	(1)女性研究者のための具体的な取組 「女性研究者支援サポート室」を設置し、室長に学長補佐をもって充てる。研究助成やロールモデル誌(Woman Bests in Bundai(仮称))の作成、異なるニーズに合わせたキャリアパス支援、病児保育の先駆的実施、特に医学部では勤務時間短縮や裁量労働制などによる柔軟な勤務体制の整備、男女共同参画社会の推進に向けて地域と連携した啓発活動、女性研究者の管理職への登用と増員に取り組む。 (2)期待される効果 男女の区別のない育休取得促進や代替要員の迅速な補充により女性研究者のキャリア中断を防ぎ、大学及び地域の若手研究者及び研究補助員のデータベース化により、地域と連携した研究を円滑化する。このデータベースを通じて、女子学生、結婚などにより離職した女性医師、更に社会福祉士・教員・建築士などの中で、研究継続に関心を持つ潜在的な女性研究者を積極的に研究の場へ誘導し、女性研究者の裾野を広げる。また、地元自治体や介護・保育等の事業者など広く地域と連携して女性研究者支援体制を構築するほか、女性研究者の積極的採用や管理職等への登用を実現して『輝く女性研究者』のロールモデルを提示し、男女共同参画社会推進に向けた意識改革に貢献する。	B	病児保育施設の開設、研究補助者の配置、メンター制度の創設、女性研究者データベースの構築、女性教員を増加させるためのポジティブ・アクションの実施等、様々な女性研究者支援・育成の取組を実施し、女性研究者を取り巻く環境整備、意識改革を進めたことは評価できる。しかしながら、女性教員比率、大学院学生の女性比率の目標が達成できておらず、ポジティブ・アクションの成果が十分に表れていない。今後は、目標が達成できなかった要因をよく分析し、改善を図ることが必要である。
女性研究者支援モデル育成	事後	しなやか女性医学研究者支援みやこモデル	京都府立医科大学	吉川 敏一	専任職員を配置した「男女共同参画推進センター」を学内に設置し、①全学的な女性研究者支援体制として、研究、医療業務のローテーション環境を構築し、時短常勤勤務など柔軟な勤務体制の採用できる研究業務を組織的に整備する。女性医学研究者採用枠を企画する。②病児保育を軸とする子育て支援として、医系単科大学としての強みと機動性を生かした理想的な病児保育室の設置・運営をめざす。将来的には地域を中心に広く病児保育室を開放し地域遠流型モデルとしての特性化を図る。産休・育休および子育て中の支援として、研究支援補助者の配置および在宅研究支援を行う。地域連携モデルとして近隣大学からの女性研究者受入れ体制の整備とともに、連携大学の理・工・農・薬の人材の育成に貢献する。	B	質の高い病児保育制度の創設、短時間勤務の研究員制度(フューチャー・ステップ研究員制度)の構築、研究支援員の配置等により、女性医学研究者の支援体制を整備したことは評価できる。しかしながら、女性フェニクス教員の増加は僅かであり、上位職階への登用にも繋がっていない。今後は環境整備に加え、上位職階を含めたフェニクス教員としての女性研究者の定着を図ることが必要である。
女性研究者支援モデル育成	事後	元気！活き生き女性研究者・公立大学モデル	大阪府立大学	奥野 武俊	理事長を長とするステアリング委員会のもと、女性研究者支援センターを設立し、全部局の構成員からなる運営委員会を設置して具体的な取組を行う。センター外部には有識者で構成する評価委員会を置く。環境整備として相談窓口・メンター制度・保育室を創設し、勤務時間配慮や研究支援員配置等の支援環境を整えるとともに、IT機器を活用した在宅勤務支援等の情報基盤整備を行う。意識改革はカリキュラムや講演会等により全学的に行う。キャリアパス構築のためロールモデル・バンクを創設し、併せて、これを大阪府の施策と連携させ地域貢献を図るとともに、理系選択女子の裾野拡大にも活用する。情報基盤整備にはIT機器を活用する。以上により、全学的に環境と意識を変革し、全学で理系女性研究者を支える体制を整え、公立大学として地域貢献を図る。	A	女性研究者のニーズに対応し、学内保育施設の整備、育児期の研究支援員の配置、相談窓口の設置等の取組を行い、研究と出産・育児を両立するための十分な環境を整備したことが評価できる。学内保育施設は男性教員の利用実績も高く、研究者全体のニーズに即した取組であったといえる。今後は、女性研究者の離職の要因の分析、任期を付した職により採用した女性研究者のキャリアパス支援に取り組むことを期待する。

女性研究者支援システム改革評価作業部会（10プロジェクト）

プログラム名	評価時期	プロジェクト名	実施機関	総括責任者	プロジェクト概要	総合評価	評価結果概要
女性研究者支援モデル育成	事後	Mastery for Serviceに基づく女性研究者支援	関西学院大学	井上 琢智	<p>学長のもとに「男女共参推進本部」を設置し、理工系女性研究者の支援体制を整備する。同本部は大学執行部のメンバーに加えて、常勤であるコーディネーター、キャリアアドバイザー、理工学部からの委員で構成され、プログラムの詳細な計画や関係部局との連絡、予算管理などの実務を行う。</p> <p>出産育児期間における研究の継続のために育児スペースを設け、さらに、研究者の要求に応じて代替講義や研究協力をする支援要員をコーディネーターが配置するピンチヒッター制度をつくる。コーディネーターは本事業全体の運営主担当の役割を担う。</p> <p>女性研究者支援の大きな柱としてキャリアアドバイザーを配置し企業との連携をはかると同時に、卒業生、有識者、企業の間などから継続的に情報が得られるように「女子学生就職ネットワーク」を立ち上げる。また、女性ポスドク枠を設ける。</p> <p>女子学生の研究生生活を支援するために、女子学生の仮眠スペースを設置する。</p> <p>教職員および男女学生の啓蒙活動のため、講演会や研究室単位の会合を開く。</p> <p>さらに、女性研究者の裾野を広げるために、中高生を対象に、出張講義やキャンパス紹介などを通じて具体的なイメージを与える。</p> <p>また、これらの施策を大学ホームページを通じて広報する。</p>	B	<p>研究支援者配置制度（ピンチヒッター制度）の構築、キャリアカウンセリングの実施など、環境整備、意識啓発を中心とした特微的な支援を進めたことが評価できる。しかしながら、理工学部の女性研究者比率、女子学生比率、理工系女子学生の大学院進学率等の目標が達成できておらず、機関として理工学系の女性研究者を積極的に増加させようとする姿勢が十分に見えない。今後は、機関の現状を踏まえた現実的な達成目標を掲げ、女性研究者の増加に向けて取り組むことが必要である。今後は、関西地域の私立大学へも波及効果を及ぼすことを期待する。</p>