

平成26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（6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	社会的知性を備えた若手研究者育成	山形大学	小山 清人	理工学研究科をテニュアトラック推進特区に選定し、国際公募により教員を公募、任期制を導入する。本事業をテニュアトラック制度導入のパイロットプログラムと位置づけ、事業終了後全学展開を目指す。プログラム管理のためプログラムオフィサーを、テニュアトラック若手研究者の教育・研究・マネジメント能力向上のためシニアメンター、社会的知性（Social Intelligence quotient:SQ）トレーニングコーチを配置し、国際的な競争環境の下で新領域の開拓ができ、卓越したSQの能力を駆使して研究チームを強力に牽引していく、チェンジマインドを持った若手リーダーを育成する。	A	新領域の開拓・グローバルな連携リーダー・チェンジマインドを三つの柱とした若手研究者の養成という明確な目標の下、テニュアトラック若手研究者（以下、「TT若手」という）の養成においては、教育・研究・マネジメント能力向上に重点を置き、そのため、企業で研究開発マネジメントの経験者をプログラムオフィサー（PO）として採用し、更にSQトレーニングコーチを配置して、育成環境の強化が優秀な人材の養成につながったことは評価できる。テニュアトラック制（以下、「TT制」という）の学内規程を充実させてスタートアップ支援制度を創設するなどの改革を進め、全学展開につながる基盤は整備されており、今後、人文科学系を含む全学に普及・定着し、本プロジェクトの成果が活かされていくことを期待する。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	自立・競争的環境で育てる若手研究者育成プログラム	新潟大学	高橋 姿	本プログラムは、本学における優れた研究分野である人間環境科学分野において、その周辺領域との融合的研究を可能とする学際的な研究視点を持った若手研究者を境界領域に養成するもので、若手研究者同士が協力・競争する自立的な研究環境を創るとともに、本学独自のテニュアトラック制度を融合させ、持続的な人材育成プログラムに展開させる。 この取組により、革新的技術を持続的に創造するための知的基盤と後継者育成の環境整備が可能となり、本学全部局・研究所の人材育成・評価のモデルと、他大学・研究機関の人材育成システム改善の先導モデルを作り上げる。	A	学長直轄の「若手研究者育成推進室」を創設し、テニュアトラック若手研究者（以下、「TT若手」という）の採用・育成のマネジメントを一括処理しつつ、テニュア移行予定部局でTT若手を自立的な研究環境できめ細かなサポートを行って養成し、シームレスにテニュア移行を実現する制度設計は機能しており評価できる。人間環境科学分野および周辺分野との融合研究を進め、同時にTT若手の自立的な育成を行う取組、特に、異なる部局・研究分野間で「ペア採用」という特長ある育成制度を実施し、人材養成、テニュア教員への採用も順調に進められていることは評価できる。ペア採用の今後の進化などを含め、全学へのテニュアトラック制（以下、TT制という）の更なる普及を期待する。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	先端領域若手研究リーダー育成拠点	山梨大学	前田 秀一郎	テニュアトラック制度を導入して若手研究リーダー育成システムを確立し、人事制度の改革と世界的研究拠点の形成を目指す。「先端領域若手研究リーダー育成拠点」を設置し、若手研究者に本学が世界に誇る最先端の研究領域において、豊かな研究費、複数メンターによる研究指導・支援、十分な研究スペースを提供することにより若手研究リーダーを育成する。採用審査とテニュア審査のために学外委員を含む教員審査委員会を組織し、透明性の高い人事審査を行う。テニュアポストを確保し、高いテニュア取得率を目指す。3年目に本制度の中間評価を行い、4年目に工学系全体に普及させる。終了時には医学系を含む大学全体の人事制度の更なる改革を進める。	A	小規模大学の特徴と優れた環境条件を活かした世界的研究拠点を担う若手人材育成サイクルを構築し、テニュア像を「成熟型拠点展開」と「次世代拠点創生」の二つの特徴的な人材育成ステップに対応付け、世界研究拠点の「核」となる研究リーダーの養成という目標に従ってプロジェクトを推進している。計画通りにテニュアトラック若手研究者（以下、「TT若手」という）を採用し、育成環境も十分に整備され、また、「国際サイエンスカフェ」を新設して、TT若手が自ら企画し、ネットワークの構築など国際的素養の養成に積極的に取り組むと共に、アウトリーチ活動も活発に行われていることは評価できる。また、外部評価委員会を設置し、学長のリーダーシップが発揮され、PDCAサイクルを活かして運用しており、今後のテニュアトラック制（以下、「TT制」という）の機関内への普及・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評価作業部会（6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	エレクトロニクス先端融合領域若手研究者育成プログラム	豊橋技術科学大学	大西 隆 (榊 佳之)	独創的な若手研究者育成のためにテニュアトラック制度による人材養成システム改革を実施する。G-COE 研究の発展的拠点としてエレクトロニクス先端融合研究センターを設立し、応用分野とセンシング技術を複眼的に見渡せるエレクトロニクス先端融合領域で人材を養成し、従来の学科中心の人材養成システムを改革する。また研究推進環境を整備し、ポストは国際公募とし、採用審査は国内外の専門家を含めて公正に行う。事業終了後、学長裁量ポストで、テニュアを採用し自主的人材育成を行うと共に、テニュアトラック制度を拡充整備していく。テニュア取得後は研究能力向上のために再審査や既に導入されているサブティカル制度を活用する。	A	機関の特長ある分野の「センシング技術」、「半導体技術」、「フォトニクス技術」など、優れたエレクトロニクス先端技術を医学・医療、農学・農業や情報・通信などの「先端知」と融合させ、次の時代を見据えた新しい境界・融合領域を切り拓く人材養成にテニュアトラック制（以下、「TT制」という）を位置づけ、優秀なテニュアトラック若手研究者（以下、「TT若手」という）を准教授と助教に採用し、外国籍、女性研究者の採用目標を満たすなど、目標とする人材養成に成功していることは評価できる。特に、養成システムにおいて、「ランテコロキウム」やワンフロアインタラクティブ研究環境などのアイデアを用いて、効果的な人材育成を行い、TT若手も優秀な成果をあげており、また、学内のTT制への理解の下、学長のイニシアティブにより全学へTT制を普及させ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	事後	産学官連携による若手研究イノベータの養成	名古屋工業大学	鶴飼 裕之	産学官連携に数多くの実績をもつ本学に、先導的融合領域の研究を推進する若手研究者育成を目的とした「若手研究イノベータ養成センター」を設立する。研究領域ごとに任期制特任教員として若手研究者を雇用し、テニュアトラックへ導入する。特任教員は、教員および大学院生を中心とした支援体制の下で主体的に研究グループを構成して自立的かつ継続的に研究を実施し、産学官連携プロジェクトとのコンカレントな研究交流により、技術イノベーションの創出と新研究領域の開拓をめざす。任期終了後は、学内に用意したテニュアポストへの採用の他、産学官並びに国際連携を活用して産業界並びに国内外の諸機関に送り出すなど、多様なキャリアパスを実現する。	A	機関が戦略的に取り組む4つの先導的研究分野の研究を推進する若手研究者を雇用し、その育成を目的とした「若手研究イノベータ養成センター」を設立し、テニュアトラック制（以下、「TT制」という）を制度化している。産学官連携プロジェクトとのコンカレントな研究交流などによって、技術イノベーションの創出と新研究領域の開拓を目指すという特長ある取組は評価できる。既に16名のテニュアトラック若手研究者（以下、「TT若手」という）を採用し、優れた業績を上げていることは、育成システムが適切に構築できているものと評価できる。今後、外部資金に基づく先導的融合研究領域の「若手研究イノベータ養成センター」を活用した全学型と、既存部局提案型の二つ形のTT 制の適用を目指しており、任期制とTT制の整合性を図った若手人材の養成システムの構築に、学長のリーダーシップが発揮され、TT制を活かした人事制度改革につながることを期待する。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	宮崎大学型若手研究リーダー育成モデル	宮崎大学	菅沼 龍夫	学長統括の研究組織Interdisciplinary Research Organization (IR 推進機構)のもと、異分野融合型研究推進のため、自立した研究環境やスタートアップ経費などの措置、大学院生の研究指導を行わせる。分野の異なる本学教員2名と著名な海外研究者1名が指導・助言を行う体制を組織する。特任助教の採用は、外国在住者（外国籍を含む）、女性研究者を優先する。テニュア職への採用は、外部委員を含む若手人材選考評価委員会の審査により希望部局へ准教授として配属する。事業終了後は、本取組を継続・発展させ、重点研究教育領域の中核を担う若手研究者を育成する宮崎大学型若手研究リーダー育成制度を構築する。	S	中規模大学が世界的研究拠点構築を目指して、機関の研究戦略に基づく重点研究分野に焦点を絞り、学部の垣根を越えた異分野融合型研究分野で活躍できる優秀な若手研究リーダーの育成を目標とし、学長主導の下、IR推進機構（Interdisciplinary Research Organization）を発足させて運営体制を確立し、その運営が成果を上げていることは高く評価できる。適正な国際公募によって多くの応募者から10名のテニュアトラック若手研究者（以下、「TT若手」という）を採用し、育成環境も十分に整備され、特に、トロイカサポーター制度という海外を含む複数のメンターを配置し、アドバイザーシステムが有効に機能する制度設計は評価できる。また、外部評価委員会を設置し、評価委員会からの意見を踏まえて、公募方法の改善や学内外への周知・広報、TT若手の国際性の向上などの改善に繋げるなど、学長のリーダーシップの下、PDCAサイクルを有効に活用している。学内のテニュアトラック制（以下、「TT制」という）の意義の理解も進み、全学的なTT制の展開が進められ、学長の裁量で資金計画も立てられ、全学で若手教員の20%をTT制で採用するという計画が着実に進められており、その実現への努力は高く評価できる。

イノベーション創出若手研究人材養成評価作業部会（7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	北大バイオニア人材協働育成システムの構築	北海道大学	山口 佳三	多くの有能な若手博士人材が産業界へ進出する好循環を作り出すため、国内外の企業におけるインターンシップ（他流試合）を中心とする実地型の育成プログラム（実践プログラム）を実施する。多様な人材育成事業と連携しつつ、自然科学系を中心とした博士人材（博士研究者(PD)および博士課程（後期）学生(DC)）を対象に受講生を募集する。能力適性選抜後、プログラム採用者には賞金やプログラム参加費等の支援を行い、バイオニア実践プログラム（北大諮問連携企業群等での長期インターンシップ及びキャリア形成活動）への参加を義務付けることで、若手人材と産業界の相互理解を促しつつ、個々の能力を社会の多様な活動に結びつける能力と自信を持った博士人材を養成する。本事業は、北海道大学が中心となり、地域大学（室蘭工業大学・北見工業大学・帯広畜産大学）および企業と協働して推進することで、産業界のニーズを十分反映させるとともに大学と企業の相互理解を促進しつつ地域に展開する。	S	プログラム全体を既存の仕組みと上手く連携し、論理的に、かつ、階層的な広がりを持たせつつ構築している。所期の計画を超えた取組内容は、他機関へのモデルケースとなる。特に、ライフサイエンス人材の養成に注力し、多数の企業との連携、博士人材と企業との綿密なマッチングの実施により、ライフサイエンス人材の異分野への新たな活用を見出したことは高く評価できる。今後、更に養成人数を増やすなど機能的に継続するとともに、構築したシステムをパッケージ化して他大学へ展開することを期待する。
イノベーション創出若手研究人材養成	事後	高度イノベーション博士人材育成プログラム	東北大学	里見 進	全学的組織として「高度イノベーション博士人材育成センター」を設置し、博士課程（後期）学生、ポスドク養成のための実践プログラムを構築する。実践プログラムは、「キャリアパス多様化促進事業」の中で進めてきた「高度技術経営塾」の成果を発展・展開させた「実務応用力」と「人間力」を付加する「博士人材育成プログラム（Ⅰ）」と、国内外企業等での長期インターンシップによる「実践力」を付与する「博士人材育成プログラム（Ⅱ）」からなる。企業の現役やOBを講師とするプログラム（Ⅰ）は、「実務応用力」養成では講義とケーススタディおよびグループ討論、「人間力」養成では「合宿討論」を含めた内容となっている。あらたに「インターン推進室」を設置して推進するプログラム（Ⅱ）は、国内外の企業等での長期インターンシップにより、研究成果をイノベーション創出につなげる「実践力」について研修する。このシステムにより、「わかる・できる・うごける・うごかせる」人材の育成を目指す。さらに、博士人材のキャリアパスを支援する「キャリア支援室」を設置して、学部学生や修士学生を支援する既設組織の「キャリア支援センター」と連携して、学内外に対し、ワンストップサービス窓口体制を構築し、博士に対する出口支援の質的向上を図る。	A	中間評価時の東日本大震災の影響による事業の遅れを取り戻し、総長の明快なビジョンのもと、大学全体の博士人材養成の重要性とそれに対応した教員、博士人材の意識改革、組織運営を明確にし、自然科学系全体に事業を展開した。全学的にプログラムが認知された結果、応募者が増加し、養成者目標数をほぼ達成した。構築したカリキュラムの一部が大学院の講義として単位化され、本事業を新組織体制である「高度教養教育・学生支援機構」への統合による業務の承継につなげたことは評価できる。東北地方の他大学との連携を深めた事業展開を期待する。
イノベーション創出若手研究人材養成	事後	先進的マルチキャリア博士人材養成プログラム	千葉大学	徳久 剛史	学長を総括責任者、産学連携・知的財産機構長（研究担当理事）を統括実施責任者とし、全学支援体制のもと、先進的マルチキャリア博士人材を養成する。対象領域を理学、工学、融合科学、園芸学、医学薬学の理工系5領域とし、養成対象者は本学博士後期課程の学生（ポスドク含む）から厳正に公募する。学内外委員で構成されるプログラム履修者選定委員会において審査基準に基づき選抜した20名/年の養成対象者に、各人の希望を考慮したキャリアパスに沿い、「技術完成力」、「技術経営力」、「技術交渉力」という多様な教育プログラムを提供し、博士人材を養成する。本プログラムは養成対象者、本学理工系5領域の大学院、国内外協力企業、（財）千葉県産業振興センターによる4者の連携のもと実施する。人材養成室において、学内委員、国内外協力企業、（財）千葉県産業振興センターで構成する各プログラム委員会が、養成プログラムに基づく継続的フォローとともにアドバイスや評価を行う。外部有識者を交え最高決定機関として位置づけられた運営会議が各プログラム終了時に厳正な各評価基準に基づく評価を行い、修了を最終的に決定する。	A	学長主導の下、大学全体で本事業に取り組み、ビジョン、知識習得、実践が上手くかみ合ったプログラムを構築し、養成されるDC/PDに充実した内容を提供している。海外における長期取組、アイデアコンテスト活用など、ユニークな取組を取り入れ、イノベーション人材育成において実績をあげている。今後、学内への広報活動をさらに強化し、博士課程進学率の増加も含め、博士人材教育システムの改革、キャリア支援の継続を期待する。
イノベーション創出若手研究人材養成	事後	“ソフトな財＝経験”による若手人材育成	新潟大学	高橋 姿	若手研究人材が研究を通して学ぶベンチャー・ビジネス・ラボラトリーを基盤とし、地域共同研究センターおよび大学院との連携の下で、地域イノベーション創出のための地域中核人材の育成を図る。そのために経験による“ソフトな財”を、産官学コネクションズ・パートナーシップ等を活用して修得する学びの場となる企業を公募も含めて決定し、プログラムを実施する。長期取組においては必ずしも課題解決のみに固執せず、企業における“有形無形の知の経験”修得を優先し、実務経験による本物のキャリア構築を図る。他方、博士人材の持つソリューション能力を活用し、地域社会での科学技術の理解促進や効果的理数教育支援、そのための施策の提案等もプログラムで学ぶ特徴の一つとする。	B	“ソフトな財＝経験”による若手研究者育成という目標を掲げ、県内地域企業、自治体等への貢献を事業の柱として進めてきた点は評価できる。しかし、“ソフトな財＝経験”修得の具体的な成果が見えず、また、養成修了者の企業への就職実績が少ない。これらの理由を分析し、構築した実践プログラム内容の検証が必要である。今後、学内の教員の意識改革を進めるとともに、長期取組企業の県外、国外への展開や、体制の整備を強化し、意欲を持って本事業の今後の持続性を担保することを望む。

イノベーション創出若手研究人材養成評価作業部会（7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	イノベーション創出若手研究人材養成システム	信州大学	山沢 清人	総合工学系研究科内に「イノベーション創出若手研究人材養成センター」を設置し、ビジネスマインドを有する幅広い視野を持った博士を養成する。養成の対象は博士課程学生及びポスドクとし、公募により選抜する。公募は信州大学のみならず、信州産学官連携機構を通じた県内の連携大学や公的研究機関、あるいは近隣県大学・繊維学系大学などを対象に行う。養成プログラムとしては、イノベーション基礎教育、共同研究討論会、企業等への3ヶ月以上の長期インターンシップを行う。	S	構築したプログラムの下、4つのエリアに分散した拠点というハンディキャップがありながら、大学の特徴を活かした地方企業との連携とともに全国的にも広く企業を開拓し、博士人材の養成、キャリア支援を着実に実施したことは高く評価できる。長期取組の実施においては、企業の意見、DC/PDの意見をヒアリングし、企業と博士人材とのマッチングを重視したことで双方が満足する成果をあげた。実践プログラムは地域大学のキャリアプランのベンチマークとなると期待できる。費用対効果の高いプログラム内容であるとともに、多くの企業からの長期取組経費支援も進んでおり、今後の継続展開が期待できる。ロケーションの克服施策の更なる高度化、並びに、博士人材の立場に立った施策展開を期待する。
イノベーション創出若手研究人材養成	事後	地方協奏による挑戦する若手人材の養成計画	広島大学	浅原 利正	中国四国地方の拠点大学として、教職員一体型の大学運営方針のもと、博士課程後期の学生及び博士研究員を対象とした全学組織である「若手研究人材養成センター」を新設し、男女を問わず、企業や研究機関等の研究者・技術者、中高校の理科の教員、大学や官公庁等の教職員となる博士人材を組織的に養成する。センター機能は、①実践プログラムの開発・管理・運営、②アチーブメントカードシステム運営、③メンターとカウンセリング配置、④人材養成に係る支援業務。⑤企業・学会中国四国支部組織との連携支援業務、である。選抜された被養成者は「若手研究人材養成センター」に所属し、センターで提供する実践プログラムを受講する。センターは、アチーブメントカードシステムにより被養成者の修得単位や取組実績を一元管理し、それに基づき指導・助言を行う。	S	大学院の教育システム改革を実施し、キャリア支援体制を構築し、機関のシステムとして定着させ、本プログラムを強力に推進して博士人材養成に着実に取り組み、成果をあげたことは高く評価できる。アチーブメントカードシステムなどの独自の取組で獲得すべき能力とその度合いを可視化したことで、博士人材のキャリア支援の応用可能性を上げた。教員の意識改革も進み、本事業が機関のシステムとして定着したことで、今後の事業継続が期待できる。中国四国地方のコア大学として、さらに地域への展開を図っ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	異分野融合型イノベーション推進人材の育成	熊本大学	谷口 功	イノベーション推進人材育成センターを開設し、「イノベーション創出実践プログラム」により、博士号取得者（ポスドク）および博士後期課程学生に対して、インターンシップや産学共同研究を含む1年間の教育ならびに研究指導を大学と協働企業が共同で実施し、異分野融合能力を基本とするイノベーション創出のための実践力、技術経営力を備え、国際的に活躍できる創造性豊かな若手研究人材を育成する。また、幅広い視野とグローバルな活動を可能とするため、協働企業の要請による海外での企業研修も実施する。本センターでの教育、および国内外の企業等でのインターンシップを含む本実践プログラムでの単位取得と受講生提出の修了報告書「イノベーション創出のための事業化モデル」により、修了判定を実施する。本システムにより、受講生に地域社会や国内外の協働企業等への就職のチャンスを与え、地域社会や国内外の企業等での活躍が期待される若手研究人材の供給拠点を構築する。	B	中間評価での課題を具体化し、改善策を検討・実施したことは評価できるものの、プログラム開発、インターンシップ先開発につながらず、実効性を得られるまでには至らなかった。被養成者数実績も特にDCが目標数を大幅に下回り、DC学生の意識改革、体制の精査が不十分であった。また、異分野融合が本プログラムのテーマであるが、取組と成果の具体像が見えなかった。本プログラムをベースに事業の方向付けを具体化した上で、今後の継続と発展に期待する。

女性研究者支援システム改革評価作業部会（4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																								
女性研究者養成システム改革加速	事後	輝け、女性研究者！根を張れ、花咲け、実を結べ@北大	北海道大学	山口 佳三	<p>(1) 新規養成女性研究者（女性教員）の採用計画（F3プロジェクト）</p> <ul style="list-style-type: none"> 理・工・農系で、応募者を女性に限定した人事案件を募集し、毎年5名（配分目安：理3、工1、農1）、5年間で計25名の女性教員を採用。 新規採用女性教員（Fresh Female Faculty: F3）に係る人件費の採用部局負担を3年間ゼロ、続く5年間は1/2に軽減して採用促進。 助教採用の場合、養成強化期間3年を通常任期5年に加え、最短でも8年の安定した雇用・研究環境を保障、任期更新と出産等による延長を加えた最長任期15年。 <p>(2) 女性研究者（女性教員）養成のための主な取組内容</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究費支給（1年目：150万円、2～3年目：各100万円）、複数メンター配置 FD教育・リーダーシップ教育（本学各種人材育成プログラム＋海外育成プログラム） 出産・育児等期間への研究支援員配置 <p>(3) 期待される効果</p> <ul style="list-style-type: none"> 理・工・農を中心に理系女性教員数の増加、女性教員採用比率の向上 「数」の効果で採用部局及び全学的な意識改革の促進・ロールモデルの増加により女性研究者の加速的増加及び活躍促進へと向かう正のスパイラルの開始 	A	機関独自の女性教員採用方式（ポジティブアクション北大方式）に加え、女性限定教員国際公募を行い、理・工・農学系分野の優れた女性教員を国内外から助教として採用、養成するF3プロジェクトを実施することにより、所期の目標を上回る女性教員を採用し、養成を進めたことは評価できる。今後は、上位職階の女性教員の積極的な採用や、機関が掲げる女性研究者比率数値目標（20% by 2020）の実現に向け、さらなる取組を進めることを期待する。																								
女性研究者養成システム改革加速	事後	社都のジャンプアップ事業 for 2013	東北大学	里見 進	<p>(1) 新規養成女性研究者の採用計画</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>H21年度</th> <th>H22年度</th> <th>H23年度</th> <th>H24年度</th> <th>H25年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>理学系</td> <td>2名</td> <td>2名</td> <td>1名</td> <td>3名</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>工学系</td> <td>4名</td> <td>2名</td> <td>6名</td> <td>1名</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>農学系</td> <td>2名</td> <td>2名</td> <td>1名</td> <td>1名</td> <td>1名</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 女性研究者養成のための取組内容</p> <p>沢柳フェローとして総長が任命した女性教授をメンターに充当する。各研究分野の動向を熟知している部局メンターも充当し、複数メンター制による助言・指導体制を確立する。</p> <p>①世界トップクラス研究リーダー養成プログラム：異分野融合カレッジ、組織・研究マネージメント力アップ、研究実務能力アップのセミナーを行い、各能力の向上を図る。</p> <p>②新ネットワーク創生プログラム：女性研究者のための情報を共有・発信するとともに、積極的に研究を外部へ発信し、女性研究者が研究を先導できる研究体制の確立につなげる。</p> <p>③ワークライフバランス支援プログラム：ワークライフバランスに関するセミナーやワークショップを行い、現在の制度等の周知や男性も含めた男女共同参画の意識啓発を行い女性研究者の研究スタイルの確立を支援する。</p> <p>(3) 期待される効果</p> <p>理・工・農学分野における女性研究者数の増加。女性研究者の能力及び職階のジャンプアップ。異分野融合による新たな学問の創出。男性も含めた全学の男女共同参画意識の醸成。</p>		H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	理学系	2名	2名	1名	3名	1名	工学系	4名	2名	6名	1名	1名	農学系	2名	2名	1名	1名	1名	A	理・工・農学系分野の優れた女性教員の採用を、大学全体としてのみならず部局でも積極的に推進した。さらに、女性研究者のリーダーシップの育成を目指した質の高い養成システムを構築し、管理職への女性教員の登用を進めたことは評価できる。
	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度																										
理学系	2名	2名	1名	3名	1名																										
工学系	4名	2名	6名	1名	1名																										
農学系	2名	2名	1名	1名	1名																										
女性研究者養成システム改革加速	事後	理系女性のキャリア加速プログラム	東京農工大学	松永 是	<p>女性未来育成機構において、毎年3～4名の新規養成女性研究者を、安定的な職（助教・准教授）として新規採用し、機構における一定の育成期間を経た後に各専攻に配置する。これにより、3年間で11名（5年間では17名）の安定的な女性教員の確保を可能とする。また、独自養成女性研究者は先駆的な取組みである“農工大式ポジティブアクション「1プラス1」”により、常勤女性教員（助教・准教授・教授）を毎年2名以上採用し、3年間で6名以上（5年間では10名以上）の女性研究者を独自に新規採用する。これらの取組により、5年後には、農学・工学系の女性研究者総数が50名程度となり、平成20年度現在の既在籍女性研究者（26名）に比して倍増とする計画である。女性未来育成機構は、キャリア支援（環境整備と支援）、キャリア加速（教育力向上プログラム）、キャリア開発（研究力向上プログラム）の3部門で構成し、教育力と研究力に秀でた質の高い女性研究者を育成する。キャリア加速部門では、メンター教員のサポートの下に実践講義・実習指導を実施し、独創性・即応性・持久性を習得する教育プログラムを行う。キャリア開発部門では、独自養成女性研究者および既在籍女性研究者も参画し、“女性の視点で考える「安全・安心・健康」”をテーマとする拠点研究を産学連携の下に実施して、既成概念の枠を超えた発想と課題提案型の立案力・研究力を兼ね備えた女性研究者を養成する。</p>	S	女性限定教員公募の実施や、独自のポジティブアクション「1プラス1」により農学・工学系分野の女性教員比率が倍増し、上位職への昇進・採用についても着実に成果が出ている。また、女性未来育成機構を設置し、採用した女性研究者を支援、養成する体系的なシステムが確立されたことは高く評価できる。																								

女性研究者支援システム改革評価作業部会（4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
女性研究者養成システム改革加速	事後	女性枠設定による教員採用・養成システム	九州大学	久保 千春 (有川 節夫)	<p>(1) 新規養成女性研究者の採用計画 理工農分野の主要部局に対して毎年5名分の女性枠教員ポストを設定し、部局間の競争を促すことで優れた女性教員を採用・養成する。各部局からの女性教員採用・養成計画を全学委員会で審査し、女性枠教員ポストの使用を認める部局を選定する。選定された部局は女性教員採用候補者を推薦し、全学委員会でこれを審査し採用を決定する。 また、本学独自の予算により、理工農以外の分野の部局についても2-3名分の女性枠教員ポストを確保し、同様の取組を行う。</p> <p>(2) 女性研究者養成のための取組内容 採用する部局において、学内外のアカデミックメンターを複数選定し研究上の助言を行う。さらに既設の女性研究者支援室をキャリアアップセンター（仮称）に発展・拡充し、国際学会派遣や国際誌投稿等の国際的な活躍を促進する支援を行うほか、競争的外部資金の獲得を始め研究者のスキルアップにつながるセミナーの開催等を企画・実施する。また、ライフサポートメンター制度も整備する。</p> <p>(3) 期待される効果 女性枠教員ポスト運用により、女性比率が確実に増加することで、女性が活躍出来る研究機関であることを周知するとともに、女性研究者比率の増加が継続して期待できる。</p>	S	部局間の競争原理を取り入れた透明性の高い女性枠教員採用システム（九大方式）を構築し、目標数を超える優れた女性教員を採用するとともに、女性教員を養成し、上位職教員として活躍させる仕組みを構築した。当該女性枠以外での女性教員の採用も進み、実施した取組が他機関へ波及していることは、高く評価できる。