

平成27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	若手先端科学研究者の研究環境改革	群馬大学	平塚 浩士	群馬大学における次世代リーダー養成システムのモデルケースとして、学長・副学長のリーダーシップのもと、医学系研究科、工学研究科等にテニュアトラック制度による新たな研究・教育人材育成システムを確立する。そのために必要なテニュアポストを予め用意し、国際公募および学外者を交えた公平性と透明性の高い審査システムによって、有為な人材をテニュアトラック教員として採用する。さらに、研究資金及びスペース面の援助、教育・研究面以外の負担の軽減、研究の独立性・自立性を尊重しつつ支援を行うメンター・アドバイザー制等の支援体制により、高いテニュア獲得率を実現する。本事業終了時には、テニュアトラック制度の全学への拡大を目指す。	A	先端医学・生命科学および先端工学分野において、若手研究者が国際的に卓越した教育研究を行う世界的研究拠点を構築することを目的として、若手研究者の自由な発想が活かされる教育研究システムを実現するために、テニュアトラック制（以下、「TT制」という）の導入を図っている。既存の組織や研究体制の枠を超えた先端科学研究指導者育成ユニットを創設し、そこにYA (Young Ambitious) 教員として、高い倍率の応募者の中からテニュアトラック若手研究者（以下、「TT若手」という）13名を、公平で透明性の高い審査で選考していることは評価できる。十分な研究費の支援と自立した研究スペースを提供し、学内の教育研究活動に精通したベテラン教員のメンターと、研究分野が近く研究上のサポートを行うアドバイザーのカップリング・メンタリング・システムを活用した育成体制を確立している。公平で透明性の高い審査体制がとられ、厳正なテニュア審査のもとで、受審対象者全員が合格し、その中でもほとんどが昇任していることから、養成システムが適正であると評価できる。プロジェクト終了後に全学への普及・定着を図るため、「全学テニュアトラック普及推進室」を設け、TT制による人事に一元的に取り組む姿勢が示され、その効果が期待されるが、学部、研究科による状況の違いなどを踏まえ、機関としての積極的なマネジメントが望まれる。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	富山発先端ライフサイエンス若手育成拠点	富山大学	遠藤 俊郎	富山大学の重点研究拠点の一つである医薬理工融合の先端ライフサイエンス拠点を学長直属のテニュアトラック推進特区に指定し、国際公募で任期付きの助教を採用し、研究の国際性と進取性に富み、21世紀のライフサイエンスをリードするとともに、その研究成果の産業への応用も重視する現代の高峰謙吉を育成する。テニュアトラック実施委員会を置き、若手育成支援策を強力に推進する。	A	機関のもつ特長を生かし、「先端ライフサイエンス拠点」の形成を機関の戦略とする明確なビジョンのもとで、テニュアトラック制（以下、「TT制」という）を活用して若手研究者を育成しようとする計画である。焦点が絞られた実施計画は若手研究者にも魅力があると同時に、機関内でも支持が拡がり、TT制のあり方の一つの形を提示したものと高く評価できる。国際公募において公平で透明性の高い審査によって7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、地域性も活かした養成環境の整備も行い、初年度に採用した5名のTT若手（助教）のうち、4名はテニュア准教授として採用されており、制度設計から養成までの目標の達成度は高いと評価できる。プロジェクト終了後のTT制の全学展開においても、学長の強いリーダーシップで、学内でのTT制への理解を高めるとともに、拠点そのものの継続と理工学研究部への独自のTT制の展開も決定しており、自主財源の確保に努め、TT制の全学へ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	国際サステナブル科学リーダー育成システム	広島大学	越智 光夫	循環型持続的社会的基盤の形成に貢献する「サステナブル科学」研究分野の国際拠点の構築を目指し、革新的かつ創造的に研究・教育を展開できる若手リーダーの育成を目指して、テニュアトラック制度を導入する。 国際公募で選考されたテニュアトラック講師は、独立した研究環境のもとで協力研究科や研究グループの支援を受けて課題に挑む。第三者機関であるテニュアトラック評価委員会（外部委員を含む）は、テニュアトラック講師の選考やテニュア審査過程、ならびにテニュアトラック制度の定着状況を評価する。その評価結果を受けて制度設計を再検討し、広島大学型の若手人材育成システムを確立する。	B	学際融合領域における教育研究を推し進めるため、学部・研究科とは独立した教育研究組織「サステナブル・ディベロップメント実践研究センター」を創設し、国際拠点が構築できる若手リーダーの育成を目標としてテニュアトラック制（以下、「TT制」という）に基づいて、優秀なテニュアトラック若手研究者（以下、「TT若手」という）を毎年度2名ずつ採用するという意欲的な取組みで、国際公募からテニュア審査までのTT制のシステム構築は評価できる。しかし、中間評価ではTT制の構築が進んでいると認められたものの、女性・外国籍のTT若手の採用目標の達成が当初計画通りに進んでいないことやテニュア職への養成が当初計画通りに進んでおらず、また、本プロジェクトで提案されている拠点の存続を目標とした人材養成にも懸念がある。今後の展開として、研究リーダー型と一般型のTT制の導入を図っており、TT制の基本である公正で透明性の高い採用審査、自立環境下での養成、テニュア審査の3つの特徴を持つ制度の展開について、本プロジェクトの成果を活かして明確にするとともに、広島大学における若手研究者の養成のあり方について、既存組織との整合性も十分に考慮して、人事システム改革を更に推し進めることを期待する。

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	イノベティブマリンテクノロジー研究者育成	高知大学	脇口 宏	<p>本学の海洋科学研究における人材資材を結集した“イノベティブマリンテクノロジー研究拠点”を組織するため、新規若手研究者採用制度により若手研究者を教員として配置し、新たな分野横断型海洋科学研究分野を開拓・展開できる海洋科学研究者の育成と世界水準の海洋新領域研究拠点の形成を目的とする。学長のリーダーシップのもとに、将来有望な若手研究者育成を推進する“若手研究者評価支援機構”を設置し、公正で透明性のある教員採用制度・審査方法といった人材システム改革の全学への普及・導入に取り組む。人事の流動性と職・身分の安定性確保を両立しつつ、教育研究の恒常的な活性化が図れる人材システムを構築する。</p>	A	<p>機関の特長ある研究分野を基本に「イノベティブマリンテクノロジー研究拠点」を創設し、テニュアトラック制（以下、「TT制」という）を活用して構築しようとする、明確な育成分野の目標と制度設計が行われ、若手人材の採用、研究環境と教育による養成などが順調に進んでいることは評価できる。公正で透明性の高い国際公募によって、女性・外国籍研究者を含む採用目標を満足する優秀なテニュアトラック若手研究者（以下、「TT若手」という）9名の採用に成功し、比較的高い研究業績をあげ、4名を自機関のテニュア職に採用している。更に、本プロジェクトを展開する形で、農学部などを改組し、農林海洋科学部を創設し、その一部を担う海洋資源科学科の開設に結び付けたことは高く評価できる。更に、終了後に本プロジェクトの経験を活かし、女性研究者を対象としたTT制を創設し、若手女性研究者の養成を目指す新しい制度を開設し、機関の研究力の向上を目指す改革に繋がったことも評価できる。</p>
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	国際的研究者を育て得るメンター研究者養成	東海大学	山田 清志	<p>先端分野における国際的研究を行う能力に加え、自らをロールモデルとした後進の研究者を育成するメンターとなりうる人材を養成する。テニュアトラックの期間は創造科学技術研究機構（仮称）に属し、理想的な環境の中で自己能力の発展に邁進し、テニュア取得後は、学部・研究科に所属しつつ、大学奨励教員として本学に特徴ある研究を通じて次世代育成のための環境作り貢献する。先ず医学系において、緊急性高く、私学の特長でもある臨床研究分野の国際的研究者の養成機構としてシステムを導入し、3年目から理工系学部へと広げ、その後全学的システム改革へと広げる。</p>	A	<p>機関の教育研究分野を俯瞰し、機関の戦略的な分野をリーダーとして担う人材（メンター格教員）の養成を目指して、テニュアトラック制（以下、「TT制」という）の導入を図る明確な目標をもって制度設計に当たっている。提案するコンセプトに従った国際公募で、海外経験研究者及び女性を含む多様なテニュ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、特に、臨床を支える医学基礎系から始め、3年目から理工学部分野へも展開し、医学・理工学がベクトルを揃えて連携研究をリードできる研究教育の人材を目指し、特長ある複数メンターなどによる支援体制、教育・研究のバランスを考慮した養成体制が確立している。既に高い業績の4名がテニュア審査で昇任採用されていることは、本制度が機能したものと考えられ評価できる。TT制の効果を認め、学長の主導のもとTT制の適用を機関決定しており、今後はTT制の具体的な制度内容を明確にして、機関全体への展開を期待する。</p>
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	生命科学の新分野創造若手育成プログラム	情報・システム研究機構	北川 源四郎	<p>生命科学の新分野創造のポテンシャルを持つ若手研究者を任期付准教授として6名（調整費3名、自主取組3名）採用し、国立遺伝学研究所新分野創造センターに独立研究室を置く。准教授ごとにサポート委員会を置いて支援・助言を行い、機構・研究所の優れた研究環境を活用して研究に専念させ、切磋琢磨によりテニュアへの登用を推進する。本構想は、これまでの試行結果に基づき、優れた若手の集積効果を生むクリティカルマスの規模へ拡大するものであり、新分野創造の核となるチャレンジングな若手育成の場を築くことを目指す。機構・研究所が世界をリードするために有効な制度として位置づけ、5年経過後も若手育成の自主取組として継続する。</p>	A	<p>生命科学分野で新分野創造のポテンシャルを持つ若手研究者を養成するという明確な目標のもと、国立遺伝学研究所で既に自主的な取組みとして行ってきた「新分野創造独立准教授制度」を基にテニュアトラック制（以下、「TT制」という）を新しく展開して、同所の新分野創造センターに独立研究室をもつテニュアトラック若手研究者（以下、「TT若手」という）として優秀な6名の採用に成功している。特に、候補者のシンポジウム形式による審査会やチョークトークなどを活用した採用審査での工夫や、優れた研究環境を活かして複数の教授によるサポート体制による着実な人材育成によってTT若手は高い研究業績をあげている。更に、公正で透明性が高く特長ある人物評価基準によるテニュア審査で、プロジェクト終了時点でテニュア審査を受けた3名のTT若手全員がテニュア教授として採用されており、その育成効果は評価できる。プロジェクト終了後は国立遺伝学研究所では、新分野創造センターでTT制を継続実施することになっており、また、機構内の他の機関への啓発活動がなされ、国立極地研究所などで新しいTT制の導入も進んでいるなど、本プロジェクトの成果とその波及効果は機構の人事システム改革に繋がっていることは評価できる。</p>

イノベーション創出若手研究人材養成評価作業部会（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
イノベーション創出若手研究人材養成	事後	グローバルヘルス政策人材養成講座	東京大学	五神 真	<p>地球規模の保健課題は、政治・外交・経済・貿易・ビジネスにおけるイノベーションの最前線であり、その対応には、分野横断的な発想でイノベーションを保健政策に応用できる国際的人材が不可欠である。本プログラムでは、技術革新だけでなく、施策や制度の変革のためのビジョン・思考やマネジメントもイノベーションとして位置付け、包括的なイノベーションのための画期的なプログラムを提供する。</p> <p>具体的には、グローバルヘルスを切り口に、東京大学の既存のリソースを活用しながら相乗効果を図るために、国際保健学専攻と医学部「最先端研究開発支援プログラム」及び学部横断的「政策ビジョン研究センター」と連携し、学内に「グローバルヘルス政策センター」を設置する。「グローバルヘルス政策人材養成講座」を通して、イノベーションの創出やその活用につながる政策立案や研究能力を持つ人材、多国籍協調の枠組みの中でグローバルヘルス課題の解決に求められるイノベーションの活用の中核を担う実務家、イノベーションへの知見と実践力を持ち後進を育成する教育人材を育成する。こうした活動を通して、各専門分野に加えて社会・政治的側面を理解する知識・見識を兼ね備え、かつ国際的な広い視野に立った決断・行動力を持ち、リサーチマインドとアントレプレナーシップ・リーダーシップに富んだイノベーション政策革新人材の輩出を目指す。</p>	S	グローバルヘルス政策人材養成講座という日本に今までにない教育拠点を作り、グローバル社会で活躍するリーダー養成に軸を置いた実践プログラムを構築し成果をあげた点は高く評価できる。世界一流の講師陣による全プログラム英語の講義やセミナーで構築された実践プログラムは、博士人材にとって非常に魅力ある内容であり、養成対象者だけでなく、広く学内外の学生、研究者、また、企業人の聴講があった。グローバルリーダー養成という視点から国際的な機関、研究所等の長期インターンシップ先を開拓し、多数の応募者があり当初の養成目標者数を達成したこと、また、養成修了者の多くが国際的な機関、産業界に就職した点も高く評価できる。今後、本事業の更なる全学展開に向けた粘り強い努力、公的資金に頼らないシステム構築、世界に誇れるプログラムとしての発展、ブランディングを期待する。
イノベーション創出若手研究人材養成	事後	産学連携による博士人材のキャリア形成教育プログラム	金沢大学	山崎 光悦	<p>提案する人材養成システムは、博士後期課程にキャリア形成教育を導入し、広い視野と専門性を備えた高度専門職業人の輩出を積極的に進める取組であり、産学連携教育により博士人材の入学、教育、就職の好循環を作り出す。そのため、養成システムのDC型（DC：博士課程後期学生）は、自然科学研究科博士後期課程の「産学連携イノベーションコース」（平成23年度新設）の学生を対象とし、同コースへは博士前期課程の優秀で挑戦意欲のある学生から15名を選抜する。PD型（PD：ポストドクター）は異分野へ挑戦するポストドク3名程度を公募・養成する。DC型及びPD型ともに企業等が提示するニーズ的な課題と大学が持つシーズ的課題を融合した独自の課題を選択させて研究計画を自ら立案させ、審査とマッチング等により選抜する。DC型では博士論文を見据えた企業での実践的研究について1年間の養成期間で学内研修科目と長期学外研修を課す。また、企業等と協働して企業が求める博士人材像に関する講演会やセミナーを博士課程全学生及びポストドクを対象に開催する。並行して技術経営（MOT）や研究マネジメント力育成教育などを実施して、広い視野と企画運営能力を養成する。養成システムのセンター機能として学長が統括する「イノベーション創出若手人材養成センター」を置き、産業界出身の専門員（プログラム・ディレクター）を配置する。同養成センター企画委員会や実施委員会、選考・評価委員会を置き、委員として参画する連携企業からの意見を汲み上げながら本博士人材養成プログラムを運営する。</p>	A	システム改革やプログラム開発において意欲的な取組を行い、学長及び担当理事のリーダーシップの下、企業との連携によりプログラムを展開し、構築した科目のカリキュラム化を進めた点は評価できる。養成対象者、企業とのマッチングを丁寧に行い、修了者の多くの進路が決定している。しかし、DCの応募者が少なく養成目標者数が未達となっており、未達の要因の分析、対策を行い、積極的に改善を行うことで今後さらに展開されることを期待する。今後の産学連携博士人材養成センターによる本事業の継続発展のために、博士人材、教員、企業にとって魅力あるプログラムを構築し、特に教員の意識改革を強力に進め、大学全体へ展開することを望む。
イノベーション創出若手研究人材養成	事後	産業牽引型イノベーション創出若手人材養成	岐阜大学	森脇 久隆	<p>自動車、航空機、ロボット、セラミックス、バイオ、医薬等の飛躍・美濃・尾張地域の産業の牽引に必要なマネジメント力、コミュニケーション力、協調性、創造性を備え、国際的な広い視野と実社会のニーズを踏まえた発想を身につけた人材の養成を目的とする。「岐阜大学イノベーション創出若手人材養成センター」を設置し、情報を一元的に統括し、教育プログラムの策定・運用を行う。学内外から選抜した若手研究者に、イノベーションスキルプログラム（6ヶ月）の実施後に、国際教育研究プログラム又は産学連携教育研究プログラムの実践プログラム（3-6ヶ月）を行う。イノベーションスキルプログラムとして、アイデア・トレーニング・キャンプ、エンライトメント・レクチャー、ビジネス英語を行う。国際教育研究プログラムでは海外の国際交流協定大学に派遣する。産学連携教育研究プログラムでは、人材養成協力協定を締結した企業へ派遣する。プログラムを通じて、地域産業を牽引でき、国際的な視野を持った高度産業技術を有する研究人材を養成する。修了時には、本センターでの研修報告プレゼンテーション等で評価を行う。</p>	B	新たに博士人材を全学的に養成する体制を整備し、岐阜・飛騨・美濃地域における高度な産学連携の道を開いた点などの内容のあるプログラムを構築し、教育効果を高める努力をし、中間評価での指摘事項に対して真摯に対応した点は評価できるが、養成者の目標達成度は極めて低く、補助期間後半においても低調に推移した。また、国際交流プログラムや比較的多くの海外でのインターンシップの実施によるグローバルな取組は一定の評価ができるものの、海外インターンシップ先として大学以外の民間機関等の開拓が不十分であった。今後、岐阜大学の特徴を生かし、グローバルなイノベーションの担い手として、地域及び海外企業等との連携を深め、このプログラムの精神と経験を発展させるように努力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	イノベータ養成のためのサンドイッチ教育	三重大学	駒田 美弘	<p>本事業では、産業界等の課題を共同研究プロジェクトとし、若手研究人材が担当し、三重大学が提案している2段階OPTサンドイッチ教育により「プロジェクト・マネジメントができる博士人材」に転換し、産業界の中核人材として輩出する。大学では、プロジェクト・マネジメント指導教員（PM教員）と研究開発指導教員（R&D教員）が第1段階のサンドイッチ教育を行い、新規「実社会プロジェクト」を企画立案する。その後、共同研究先の企業で「実社会プロジェクト」の実施を通してインターンシップ教育を、企業経営者と大学教員が第2段階のサンドイッチ教育を実施することで博士号を取得したイノベータとしての実践力を身に付ける。</p>	A	地域にフォーカスし、三重県の地域企業での長期インターンシップというグローバルな取組からグローバル人材養成へとつながったユニークな取組であり評価できる。また、養成対象者数は当初目標を達成することはできなかったものの、博士課程学生の進路の開拓等、本来の目的については全学的にしっかりと取り組まれている点も評価できる。今後の継続において、「プロジェクト・マネジメントができる博士人材（PM型博士人材）」養成を想定し、従来の「アカデミア・キャリア志向型」の博士課程学生に対する専門教育と対等に位置づけるという意識改革、地域企業からのグローバルイノベーションに寄与できるプロジェクト・マネジメント人材の輩出というテーマに沿って、地域イノベーション学研究所・地域戦略センターと連携して全学展開を行うことを期待する。

イノベーション創出若手研究人材養成評価作業部会（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
イノベーション創出若手研究人材養成	事後	生命医学イノベーション創出リーダー養成	神戸大学	武田 廣	21世紀の成長産業として注目されている生命医学分野の研究開発をリードする若手イノベーション人材の養成は、我が国の経済成長を左右する喫緊の課題である。本プロジェクトでは、医学研究科を始めとする神戸大学の生命医学関連研究科と関西エリアに集積する生命医学関連企業が連携することにより、従来の大学院教育では成しえなかった、企業マインドあふれる若手イノベーション人材を養成する。本プロジェクトから輩出される人材は、高度な専門性に加えて、産業界など実社会のニーズに対する深い理解と優れたグローバルコミュニケーション能力を兼ね備え、生命医学関連企業等において、研究開発の第一線でリーダーとして活躍することが期待される。	B	医療現場におけるイノベーションを担う人材養成という観点から、医学系をはじめとする生命医学関連の5研究科の博士課程後期学生（DC）、ポストドクター（PD）を対象とし、視野の広い若手研究人材を養成するという課題に取り組み、制度設計やシステム化に注力し、地域や企業との連携に力を入れた意欲的な計画ではあるが、博士課程（後期）の教育システム改革及び若手研究人材の多様なキャリアパス支援という、PD、DCの立場に立った人材養成システム構築の取り組みとしては不十分である。中間評価において指摘された本事業の医学系以外の他研究科への展開も進まず、他研究科のPD、DCの参加が少なく、特にDCの養成修了者数の目標を大幅に達成できていない。今後、継続事業としての一般財団法人医学イノベーション神戸連携システム（MIKGS）や、文理融合の新研究科「科学技術イノベーション研究科」を更なる分析をし、若手研究人材養成事業を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	産学連携コオプ型高度人材育成プログラム	立命館大学	吉田 美喜夫	博士課程後期課程院生（DC）と博士学位取得後 5 年程度までの若手研究者に対し、「産学連携」に軸を置いたプログラムを実施し、産業界でイノベーション創出を行うような人材をより多く生み出すシステムを構築する。選抜された対象者に対し、「大学教員（研究指導教員）」、「シニアアドバイザー（研究分野統括者）」及び「企業連携コーディネータ」の3者による「トライアングル・フォスター指導体制（協働人材育成）」を推進し、新規に設置する「博士キャリアパス推進室」がサポートする。また、その育成手段として「学修・研究カルテ」を活用し、「実践カリキュラム」と「産学連携コオプ研修」によりイノベーション創出に結びつく実践力、交渉力、企画力、コミュニケーション力等を修得する。このシステムの評価は、学修・研究カルテによる実践プログラム計画作成（Plan）、実践プログラムの実施（Do）、プログラム推進委員会・外部評価委員会による定期的な運営と評価（Check）と、効果的なシステムの運用（Action）の PDCA により行う。	A	養成目標者数は未達であるものの、ポストドクター（PD）雇用の現状把握、プロジェクト担当教員の意識改革、活動実施内容、体制整備等で意欲的な取組が認められ、インターンシップ制度の構築やPD、DCの教学改革、養成対象者の経済的支援等を積極的に進めた点が評価できる。若手研究者養成の問題点を分析し、人材育成事業として多方面から検討された非常に良いプログラムを構築し、行き届いた運営がなされた。しかし、本事業の養成対象者が目標数に未達であったことから、参加するスタッフサイドの取組の趣旨が、PD、DCの若手研究者に十分に認知されていないと思われる。今後、グローバルな視点での人材養成、関西大学、関西学院大学、同志社大学等の他機関との連携も進めながら、本事業の全学的な普及、定着を期待する。

女性研究者支援システム改革評価作業部会（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
女性研究者養成システム改革加速	事後	理系女性教員キャリア支援プログラム	千葉大学	徳久 剛史	<p>(1) 新規養成女性研究者の採用計画 初年度は2名、次年度以降2～4年目は4～5名、5年目は3名を女性教員枠で積極的に公募・採用し、5年間で新規養成女性研究者を18名採用する。</p> <p>(2) 女性研究者養成のための取組内容 新規採用者には着任後すぐに研究活動を開始できるように、スタートアップ研究費、研究支援要員や複数メンターの配置、実験室等整備などの支援を、既在籍者には研究スキルアップ助成、スキルアップセミナー、メンター・ピアサポートによる支援などを行い、上位職位に必要とされる能力を育成する。</p> <p>(3) 期待される効果 5年間で18名の理系女性教員を採用することで、理系女性教員比率がほぼ10%となり、上位職位の教員の増加につながる。さらに、理系の公募者全体における女性比率の増加、理系採用者における女性比率の増加も期待される。このことにより、理系の若手女性研究者にとっては、自分の専門分野において身近な役割モデルを得ることにつながり、研究者としての将来に希望を持つことができ、上位職へチャレンジする意欲や活力が高まることが期待される。さらに大学全体としては、教育研究活動ならびに大学運営面における男女共同参画推進を図ることができ、学内の教育研究活動の活性化及び男女共同参画意識の醸成を組織的に推進する。</p>	A	定年退職教員ポストの2年前倒しにより、幅広い専門領域、職位による女性限定公募を可能とし、優れた女性教員を積極的に採用するシステムを構築し、所期の計画を上回る理系女性教員を採用したことは評価できる。さらに、女性教員養成のためのプログラムを適切に実施し、理系女性教員の科学研究費補助金新規採択率を10%以上上昇させるなど、女性教員の研究力を向上させる成果を上げたことは評価できる。今後は、より積極的に優れた女性教員の採用を進め、理系女性教員比率を高めていくことを期待する。
女性研究者養成システム改革加速	事後	知の頂点に向かって加速！東大プラン	東京大学	五神 真	<p>(1) 新規養成女性研究者の採用計画 計画に則った採用を行うことにより、5年目の在籍女性研究者（比率）を、理学系で49名（8.7%）、工学系で59名（6.9%）、農学系で32名（8.7%）とする。</p> <p>(2) 女性研究者養成のための取組内容 新規養成女性研究者に限らず、女性研究者が独立して研究が遂行できる環境を整備するとともに、出産・育児の際の研究支援員の雇用等を積極的に実施する。</p> <p>(3) 期待される効果 世界的にもトップレベルに位置する東京大学において、女性研究者を加速度的に養成・輩出することにより、広い範囲の女性研究者の増加とレベルアップに寄与できる。</p>	A	学長裁量ポストを活用した女性限定公募の実施により、理・工・農学系分野の女性教員の採用を加速し、所期の計画を上回る女性教員を採用したこと、また、上位職への積極的採用及び登用を進めたことは評価できる。今後は、目標とした機関全体の女性研究者比率を達成すべく、全学的な意識の醸成に努め、効果的な取組を継続して実施していくことを期待する。
女性研究者養成システム改革加速	事後	名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム	名古屋大学	松尾 清一	<p>(1) 新規養成女性研究者の採用計画 理・工・農学系女性研究者を3年度目までに15名、5年度目までに29名（教授4名、准教授5名、助教20名）を新規に採用する。女性教授・准教授（P I）の積極的増加策として、全学流用定員を利用した「女性P I枠」を設置し、理・工・農学系合同公募を実施する。全学から若手女性教員の人件費を措置した「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」を継続実施し、助教採用増加を促進する。</p> <p>(2) 女性研究者養成のための取組内容 ①特別研究費の配分②メンター制度の導入③育児中の支援員配置④研究の成果発表支援⑤スキルアップセミナーの定期的開催などを全学的体制の下に実施する。</p> <p>(3) 期待される効果 女性P Iの増加により、大学の意思決定に関わる女性比率が上昇し、女性研究者の地位確立、採用比率上昇、研究環境の改善が見込まれる。さらに人事権をもつP I増加により女性研究者比率を飛躍的に加速させるポジティブフィードバック効果が期待される。</p>	A	学長のリーダーシップの下、全学的な事業推進体制を構築し、学長管理定員を用いた「女性P I枠」といった上位職階女性教員を採用するための仕組みを構築した。女性教員の採用を積極的に進め、新規養成女性研究者の採用目標を達成したのみならず、機関独自に多くの理・工・農学系分野の女性教員の採用を進めたことは評価できる。さらに、女性研究者養成のための様々な制度を設け、適切な養成を進めることにより昇進や登用に繋がっていることは評価できる。
女性研究者養成システム改革加速	事後	レポリューション！女性教員養成神戸スタイル	神戸大学	武田 廣	<p>(1) 新規養成女性研究者の採用計画 本学独自の育成研究員も対象として、新規養成女性教員を女性枠により公募で21名以上（准教授、講師、助教）理工農学系研究科に採用し、採用した研究科にインセンティブとして採用者1名に対して1名の助教を学内経費により措置する（任期5年間）。「女性研究者養成システム改革戦略会議」にて、採用計画の実効性を担保する。</p> <p>(2) 女性研究者養成のための取組内容 新規養成女性教員に1年目にスタートアップ研究費を、2、3年目に研究費を支給、メンター2名（研究、ライフ）を配置、理工農学系のすべての女性教員に研究スキルアップ経費を補助、全学の子育て中の女性研究者に研究支援員を配置する。すべての女性研究者を対象に「神戸キャリアアップカフェ」を、女子学生を対象に「学生向きキャリアカフェ」を開催する。</p> <p>(3) 期待される効果 理工農学系の女性教員の採用と昇進の増加。博士後期課程に進学する女子学生の増加。</p>	A	女性枠による教員公募、インセンティブ助教制度（One+one制度）、育成研究員制度を3つの柱として理・工・農学系分野の女性教員を倍増させており評価できる。執行部を中心に全学として事業に取り組み、適切に計画を推進し、女性教員の研究力強化、大学院博士課程（後期）女子学生比率の向上と、上位職階の増加と若手の養成の両面に配慮しつつ成果を上げており評価できる。

女性研究者支援システム改革評価作業部会（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
女性研究者養成システム改革加速	事後	伝統と改革が創る次世代女性研究者養成拠点	奈良女子大学	今岡 春樹	<p>(1) 新規養成女性研究者の採用計画 理学系：4(80.0%)，1(100%)，0(0%)，2(66.7%)，0(0%) 工学系：1(100%)，0(0%)，1(100%)，0(0%)，0(0%) (平成22年度～26年度)。()内は女性教員採用比率 本学は農学系に比べ理工系の女性研究者比率が低い。本申請では比率の低い理学系と工学系に関して重点的に採用を計画した。極めて高い採用比率をポジティブアクションで実施することにより、加速的に女性教員比率を高め、理工農系で3年度目には27.5%、5年度目には28.4%という高い女性教員比率を達成する。</p> <p>(2) 女性研究者養成のための取組内容 採用した新規養成・独自養成女性研究者、既在籍女性研究者に対し、1)若手研究者サポートシステム、2)若手女性研究者養成システム、3)研究スキルアップシステムを適用し、メンター制度などにより教員の協力体制のもとに女性研究者を養成する。</p> <p>(3) 期待される効果 本申請課題の推進により、本学の理工系女性教員比率が加速的に伸び、20%以上を安定的に維持できるようになり、全学の比率も30%を超える。また3つの支援システムにより次世代を含めた女性研究者の増加と研究の質の向上が大いに期待できる。</p>	A	<p>部局ごとに定年退職者及び転出者の補充人事を用いた女性教員採用計画を策定し、女性限定公募を実施することにより新規養成女性研究者を所期の計画通り採用し、理・工・農学系の女性教員比率を大幅に引き上げたことは評価できる。さらに、学長裁量プロモーション制度の活用により、優れた女性教員の昇任を大きく進めるシステム改革を実現したことは評価できる。</p>
女性研究者養成システム改革加速	事後	広大システム改革による女性研究者活躍促進	広島大学	越智 光夫	<p>(1) 新規養成女性研究者の採用計画 人件費ポイント全学調整分の3割程度をシステム改革分として確保し、理工農系の女性教員を採用する部局等に配分する。それにより、毎年度4名（平成22年度は3名）以上の理工農系の女性教員を採用する。</p> <p>(2) 女性研究者養成のための取組内容 機関本部の人材育成推進室に「女性研究者キャリアアップ部門」を置き、全学レベルの教員育成・支援システム（メンタリングシステム、研究支援システム、研究者コミュニティ支援システム）を構築する。</p> <p>(3) 期待される効果 理工農系研究科の女性教員数が倍増する。男女共同参画推進室および大学経営企画室と連携して教員育成・支援システムを運用することにより、女性教員の教育・研究における活躍を促進する。</p>	A	<p>人件費ポイントの全学調整分の3割を理・工・農学系分野の女性教員採用のために確保する採用システムは、確実な女性教員の採用促進に繋がっており評価できる。また、全学的な女性教員の採用、昇任、養成のためのシステムを整備しており、今後も継続的な女性教員の採用、昇任が期待でき評価できる。</p>
女性研究者養成システム改革加速	事後	バッファリングによる女性研究者養成の加速	熊本大学	原田 信志	<p>(1) 新規養成女性研究者の採用計画 大学院自然科学研究科において平成22年度からの5年間は全学措置席(女性研究者用バッファ席)の配置により13名の女性研究者を年次計画に従って採用する。これに続く平成27年度からの5年間は新設の熊本大学女性研究者養成支援制度のもと10名の女性研究者を採用する。</p> <p>(2) 女性研究者養成のための取組内容 女性研究者養成の基本としては、研究費の支援と研究スペースの割当が挙げられる。その他、メンター教員の指導による活発な研究活動の展開、出産・育児期間での研究支援員の配置、女性研究者による研究成果発表のためのシンポジウムの開催や博士前期および後期課程に在籍する女性大学院生に対する啓発活動を推進する。</p> <p>(3) 期待される効果 女性研究者の計画的採用を可能とする本取組、および、平成23年度に導入する新たな人事制度のもと、より柔軟で計画的な組織編成を可能とし、教育・研究の活性化が図られる。</p>	A	<p>全学のバッファ席（全学措置席）を用いて、定年退職予定教員ポストの3年前倒しにより新規養成女性研究者の採用を進めるシステムを構築し、所期の目標を達成した。自然科学研究科で構築した当該システムが全学的な意識改革を推進する効果を上げており、評価できる。</p>