

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の実施について（案）

平成 26 年 4 月 4 日  
科学技術・学術審議会  
研究計画・評価分科会  
研究開発評価部会

1. 評価対象・評価項目

平成 26 年度は、以下のプログラムで実施されたプロジェクトのうち、本年度に評価を実施することとされている 17 プロジェクトについて、プログラムごとに定める評価項目に従って事後評価を実施する。（評価対象プロジェクト一覧、プロジェクト評価項目及び評価基準はそれぞれ別添 1、別添 2 のとおり。）

- （本年度の評価プログラム）
- ・ 若手研究者の自立的な研究環境整備促進
  - ・ イノベーション創出若手研究人材養成
  - ・ 女性研究者養成システム改革加速

2. 評価の実施体制

- (1) 平成 26 年度の事後評価の実施に当たっては、研究開発評価部会（以下「評価部会」という。）の定める「評価の実施について」に基づき、文部科学省より事務委託を受けている科学技術振興機構が、外部有識者からなる評価作業部会（以下「作業部会」という。）を設置・運営し、評価を実施する。
- (2) 作業部会の構成については、評価対象プログラムの取組内容や専門性、研究分野等を勘案し、下記のとおり、3 の評価作業部会を設置することとし、作業部会の構成員については別添 3 の基準により評価部会長が指名する。また、作業部会には、科学技術振興調整費（以下「調整費」という。）に係るプログラムオフィサー（以下「PO」という。）が「主査補佐」として参画し、作業部会主査の議事運営を補佐するとともに、これまでのプログラム管理等で得られた情報を含め、作業部会における必要な情報を提供する。

平成 26 年度に設置する作業部会と評価対象プログラム

評価作業部会	評価対象プログラム
(1) 若手研究者の自立的な研究環境整備促進評価作業部会	・ 若手研究者の自立的な研究環境整備促進
(2) イノベーション創出若手研究人材養成評価作業部会	・ イノベーション創出若手研究人材養成
(3) 女性研究者支援システム改革評価作業部会	・ 女性研究者養成システム改革加速

### 3. 評価の実施方法

評価の実施方法は、原則として以下の手順に従うものとする。

- (1) 被評価者は、実施プロジェクトによって得られた成果をまとめた成果報告書を作成し、電子媒体にて事務局に提出する。この資料は評価に用いる資料として、事務局が評価作業部会委員等に送付する。
- (2) 事務局及びPOは、提出された成果報告書の確認を行い、必要があると判断した場合は、被評価者に対して成果報告書の修正を求めることができる。
- (3) POは、作業部会における評価の実施を支援する観点から、評価対象プロジェクトの成果報告書を分析し、必要があると判断した場合は、資料の追加・補完を求めることができる。
- (4) 主査補佐は、作業部会前に、当該作業部会委員に対し、評価方法やプログラム趣旨の事前説明に加え、成果報告書の不明点等の確認方法、メールレビューの位置づけ等について十分な説明を実施する。
- (5) 作業部会委員は、書面査読を行い、不明点等を事務局で回収する。回収した内容を作業部会主査・主査補佐で精査し、「事前確認事項扱い」及び「ヒアリング留意点扱い」に分類する。
- (6) 「事前確認事項扱い」となったものは、作業部会前までに被評価者に回答を求め、その回答を委員に送付する。また、「ヒアリング留意点扱い」となったものは、作業部会前に事務局から被評価者に伝達し、回答をプレゼンテーションに盛り込むことを依頼する。
- (7) 成果報告書の不明点等の内容の回収と合わせて、メールレビューの必要性の有無を情報収集し、作業部会主査・主査補佐で精査し、その結果に基づきメールレビューの要否を決定する。  
メールレビューを依頼する知見者については、主査補佐が候補を取りまとめ、作業部会主査が決定する。  
なお、メールレビュー委員の選定及びメールレビューの実施に当たっては、以下の事項に留意することとする。

- イ 評価対象プロジェクトの参画者でないこと。
- ロ 4. (2) の利害関係者に該当する者でないこと。
- ハ POでないこと。
- ニ 当該作業部会の委員以外の者であること。

- (8) (7)によりメールレビューを行うこととなった場合には、作業部会前までにメールレビューを実施し、その結果を作業部会で主査補佐から説明を行う。
- (9) 作業部会の進行・取りまとめは作業部会主査が行い、当該業務を主査補佐が補佐する。また、主査補佐はプロジェクト管理等を行う中で得られた情報を作業部会に提供する等、作業部会における適切な審査に必要な情報を提供する。
- (10) 作業部会においては、以下の内容を主とする。
  - ① 評価の実施方法について確認を行う。
  - ② 成果報告書、「事前確認事項扱い」の事項の回答等を議論し、ヒアリングにより明らかにすべき点等を整理する。
  - ③ プロジェクトごとに被評価者からヒアリングを行い、評価をまとめる。
- (11) 作業部会は、評価結果報告書を取りまとめ、それを作業部会主査から評価部会に報告する。
- (12) 評価部会は、作業部会からの報告を踏まえ、評価結果を決定する。

#### 4. 利害関係者の範囲

評価対象プロジェクトの利害関係者の範囲は、プログラムに応じて以下のとおりとする。

- (1) 評価対象プロジェクトに参画している者は、当該プロジェクトを評価する作業部会委員となることができない。
- (2) 評価部会委員、作業部会委員が以下のいずれかに該当する場合は、当該プロジェクトの評価を行うことはできない。
  - ① 実施機関と同一の機関等に所属する者
  - ② 被評価者(実施プロジェクトの代表者)と親族関係にある者
  - ③ 実施プロジェクトの研究運営委員会、評価委員会等の委員なお、それ以外の場合であっても、利害関係を有すると自ら判断する場合には、当該プロジェクトの評価を行わない。
- (3) POに関する利害関係者の範囲については、作業部会委員に準ずるものとする。
- (4) この他、利害関係者に相当するかが明らかでない場合は、作業部会において協議し、判断することとする。

若手研究者の自立的な研究環境整備促進	
機関名	プロジェクト名
国立大学法人新潟大学	自立・競争的環境で育てる若手研究者育成プログラム
国立大学法人山梨大学	先端領域若手研究リーダー育成拠点
国立大学法人豊橋技術科学大学	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
国立大学法人宮崎大学	宮崎大学型若手研究リーダー育成モデル
国立大学法人名古屋工業大学	産学官連携による若手研究イノベータの養成
国立大学法人山形大学	社会的知性を備えた卓越した若手研究者育成

イノベーション創出若手研究人材養成	
機関名	プロジェクト名
国立大学法人千葉大学	先進的マルチキャリア博士人材養成プログラム
国立大学法人広島大学	地方協奏による挑戦する若手人材の養成計画
国立大学法人信州大学	イノベーション創発人材育成システム
国立大学法人熊本大学	異分野融合型イノベーション推進人材の育成
国立大学法人新潟大学	“ソフトな財＝経験”による若手人材育成
国立大学法人東北大学	高度イノベーション博士人材育成プログラム
国立大学法人北海道大学	北大パイオニア人材協働育成システムの構築

女性研究者養成システム改革加速	
機関名	プロジェクト名
国立大学法人九州大学	女性枠設定による教員採用・養成システム
国立大学法人東京農工大学	理系女性のキャリア加速プログラム
国立大学法人東北大学	社都ジャンプアップ事業 for 2013
国立大学法人北海道大学	輝け、女性研究者！根を張れ、花咲け、実を結べ@北大

評価項目及び評価基準(案)

若手研究者の自立的な研究環境整備促進(H26事後評価)

評価項目		評価基準	
総合評価	S. 所期の計画を超えた取組が行われている A. 所期の計画と同等の取組が行われている B. 所期の計画以下の取組であるが、一部で当初計画と同等又はそれ以上の取組もみられる C. 総じて所期の計画以下の取組である		
I. 目標達成度	s. 所期の目標を上回っている a. 所期の目標に達している b. 所期の目標をやや下回っている c. 所期の目標を大幅に下回っている	目標に対する達成度	<input type="radio"/> 所期の計画に沿って目標を達成したか <input type="radio"/> 実施過程で計画に対する進捗状況の検証を適切に行い、必要に応じて軌道修正を行ったか
II. 国際公募・選考・業績評価	s. 高く評価できる a. 妥当である b. やや不適切である c. 不適切である	国際公募・選考	<input type="radio"/> 世界的研究拠点を形成するために、どのような分野で、どのような人材をどのように育成するのが明確になっていたか <input type="radio"/> 策定した国際公募・選考(審査)基準は、多様かつ優れた人材を採用するために適切な内容になっており、設定した女性研究者や外国人研究者の採用目標を達成しているか <input type="radio"/> 若手研究者の採用に当たっては、自校出身者(前所属機関が自校の者)比率が過度に高くなりすぎない(50%以下)ように特段の配慮がなされていたか <input type="radio"/> 実際の若手研究者の選考・採用は、上記の国際公募・選考(審査)基準および選抜プロセスに基づき、適正であったか <input type="radio"/> 若手研究者の採用に当たって、実施機関外の第三者を関与させるなど客観的・透明な選抜プロセスになっていたか
		業績評価	<input type="radio"/> 策定した採用後の若手研究者の業績評価基準は、適切な内容になっており、業績評価は、適正な審査員による客観的・透明な評価プロセスとなっていたか <input type="radio"/> 若手研究者の業績評価は、上記の業績評価基準に基づき、適正であったか <input type="radio"/> 若手研究者の業績評価は、適切な育成目標の設定、若手研究者への業績評価結果のフィードバックを行うなど、人材養成プログラムの主旨に沿って実施していたか
III. 人材養成システム改革(上記II以外の制度設計に基づく実施内容・実績)	s. 高く評価できる a. 妥当である b. やや不適切である c. 不適切である	制度設計・テニュア審査	<input type="radio"/> 人事制度の改革や、必要となる研究組織の改革を積極的に行うことなど、導入するテニュアトラック制の制度設計が十分に行われたか <input type="radio"/> 若手研究者の独立性が確保されていたか(若手研究者が自立して研究するための研究資金、研究スペース、人的支援(ex.研究補助者、技術補助者、事務補助者)等の十分な提供が行われたか) <input type="radio"/> テニュア取得のための指導・助言を行う教員(メンター、アドバイザー等)を配置する場合には、若手研究者の研究等の自立性を確保することに留意されていたか <input type="radio"/> 優れた研究者による活力ある研究環境の形成を指向するものであったか(実施期間終了後に世界第一線級の研究者を輩出できたか) <input type="radio"/> 若手研究者が海外で活躍するための仕組みや研究成果等に関する海外への発信力の強化が行われたか <input type="radio"/> 若手研究者へテニュア審査に向けての目標・評価指標を適切な時期に示していたか <input type="radio"/> 実施機関外の第三者を関与させるなど厳格に評価した上で、任期終了後に若手研究者をテニュアポストへ着任させるといったキャリアパスを用意していたか <input type="radio"/> 安定的な職位についた後も、人材の流動性を活性化するための仕組み(再任可能な任期制、再審制など)になっていたか
IV. 人材養成システム改革(上記II以外の制度設計に対するマネジメント)	s. 高く評価できる a. 妥当である b. やや不適切である c. 不適切である	改革の構想・PDCAサイクル	<input type="radio"/> 目指す人材養成システム改革の構想が明確であったか <input type="radio"/> 実施過程で計画に対する評価を適切に行い、具体的に必要な対策を講じるなど、構築している人材養成システム改革に対してPDCA(Plan-Do-Check-Action)サイクルが機能していたか <input type="radio"/> 単なる若手研究者の雇用策、研究費の支援となっていなかったか
		波及効果	<input type="radio"/> 構築された人材養成システム改革が他の研究機関における人材養成システム改革のモデルとなるような先導的なものであり、波及効果が期待できるか <input type="radio"/> 人材養成システム改革のモデルとして機関内外へ情報発信は十分に行われたか
		総括責任者	<input type="radio"/> 総括責任者は、人材養成システム改革構想実現のために必要な権限と責任を有し、リーダーシップを十分に発揮したか <input type="radio"/> 総括責任者の指揮の下に、研究部門のみでなく、管理部門、研究支援部門等が機関・組織全体として十分に機能したか
		資金計画	<input type="radio"/> 人材養成システム改革構想を実現する上で適切な資金計画(科学技術振興調整費または科学技術人材育成費補助金による取組だけでなく自主的な取組も含む)となっていたか <input type="radio"/> 人材養成システム改革構想全体の中で科学技術振興調整費または科学技術人材育成費補助金が有効に活用されたか
V. 実施期間終了後における取組	s. 高いレベルでの継続性・発展性の確保が期待できる a. 継続性・発展性の確保が期待できる b. 継続性・発展性の確保がやや期待できない c. 継続性・発展性の確保が全く期待できない	継続性・発展性	<input type="radio"/> 実施期間終了後、構築した人材養成システムを自立的に維持、運営、発展させるための方策が明確に示され、継続性が担保できているか <input type="radio"/> 資金計画は実施期間終了後の継続性を見据えたものとなっているか <input type="radio"/> 実施期間終了後についても取組の継続性を確保するための機関の長のコミットメントがあるか
VI. 中間評価の反映	s. 高く評価できる a. 妥当である b. やや不適切である c. 不適切である	中間評価報告書への対応	<input type="radio"/> 中間評価で指摘された事項がその後のプロジェクトの実施に適切に反映されていたか

**評価項目及び評価基準(案)**  
**イノベーション創出若手研究人材養成 (H26事後評価)**

評価項目		評価基準		
総合評価	S. 所期の計画を超えた取組が行われている A. 所期の計画と同等の取組が行われている B. 所期の計画以下の取組であるが、一部で当初計画と同等又はそれ以上の取組もみられる C. 総じて所期の計画以下の取組である			
I. 目標達成度	s. 所期の目標を上回っている a. 所期の目標に達している b. 所期の目標をやや下回っている c. 所期の目標を大幅に下回っている	目標に対する達成度	<input type="radio"/> 所期の計画(ミッションステートメントを含む)に沿って、イノベーション人材養成システムの構築などの取組が順調に進捗してきたか	
			<input type="radio"/> 採択時のコメント、中間評価コメントに対し適切に対応したか	
			<input type="radio"/> 所期の養成目標人数を達成したか	
II. イノベーション人材養成システム改革状況	s. 高く評価できる a. 妥当である b. やや不適切である c. 不適切である	システム改革効果	<input type="radio"/> 構築したイノベーション人材養成システムは、組織として若手研究人材のキャリアパスの多様な取り組み、イノベーション創出に資する意欲的な若手研究人材を養成するシステムとなっているか	
			<input type="radio"/> 企業等に対して人材養成への積極的な参画を促すシステムを構築できたか	
			<input type="radio"/> 若手研究人材、実施機関、企業等に対して、意識改革を促す取組内容となっていたか	
			<input type="radio"/> 構築したシステムは、機関全体の教育研究システムへ組み込まれるなど、適切に位置づけられたものとなったか	
			<input type="radio"/> 目指す人材養成システム改革の構想が明確であったか。また、実施過程で計画に対する評価を適切に行い、具体的に必要な対策を講じるなど、構築している人材養成システム改革に対してPDCA (Plan-Do-Check-Action) サイクルが機能したか	
		波及効果	<input type="radio"/> 構築されたイノベーション人材養成システムは他機関(大学、研究所等)に波及し得る先導的なものであったか	
			<input type="radio"/> 他機関(大学、研究所等)への情報発信は適切に行われていたか	
			<input type="radio"/> 自治体、公共団体、国際機関、企業等との連携、協働が進んだか	
			<input type="radio"/> 実践プログラムは、イノベーション人材養成システムの目的に沿って、若手研究人材の幅広い知見・経験、発想力、独創的な課題設定・解決能力、コミュニケーション能力等、多様な能力の養成が可能な内容となっており、成果をあげたか	
			<input type="radio"/> 企業等と連携して、実践プログラムを開発・運用できたか	
III. 実践プログラムの開発・運用状況	s. 高く評価できる a. 妥当である b. やや不適切である c. 不適切である	妥当性	<input type="radio"/> 意欲と多様な能力を持った若手研究人材が積極的に参加できるよう、若手研究人材の公募・選抜は適切に行われたか	
			効率性	<input type="radio"/> イノベーション人材養成システム構築全体の中で、自主的な取組が含まれた資金計画とプログラム内容になっていたか
				<input type="radio"/> イノベーション人材養成システム構築全体の中で、本補助金が有効に活用されたか
		IV. 実施体制	s. 高く評価できる a. 妥当である b. やや不適切である c. 不適切である	妥当性
<input type="radio"/> 実施部門のみでなく、管理部門、研究支援部門等を含めた全学的な実施体制を構築できたか				
<input type="radio"/> 他機関との連携などにより、地域、あるいは研究分野などにおける中核的な養成機関としての役割を果たしたか				
<input type="radio"/> 総括責任者のリーダーシップは十分に発揮されたか				
V. 今後の進め方	s. 高いレベルでの継続性・発展性の確保が期待できる a. 継続性・発展性の確保が期待できる b. 継続性・発展性の確保がやや期待できない c. 継続性・発展性の確保が全く期待できない	実施期間終了後における取組の継続性・発展性	<input type="radio"/> 実施期間終了後の現在、構築したイノベーション人材養成システムを自立的に維持し、大学の教育研究システムへの組み込み等により発展させるための方策が明確に示されているか	
			<input type="radio"/> 取組の継続性を確保するため、実施部門のみでなく、管理部門、研究支援部門等が機関・組織全体として総括責任者の指揮の下に継続性が担保され得る体制・資金計画となっているか	
			<input type="radio"/> 中長期計画が策定されるなど、次年度以降の取組の定着や継続的な発展が期待できるか	

評価項目及び評価基準(案)

女性研究者養成システム改革加速(H26事後評価)

評価項目		評価基準	
総合評価	S. 所期の計画を超えた取組が行われている A. 所期の計画と同等の取組が行われている B. 所期の計画以下の取組であるが、一部で当初計画と同等又はそれ以上の取組もみられる C. 総じて所期の計画以下の取組である		
I. 目標達成度	s. 所期の目標を上回っている a. 所期の目標に達している b. 所期の目標をやや下回っている c. 所期の目標を大幅に下回っている	目標に対する達成度	<input type="checkbox"/> 所期の計画(ミッションステートメントを含む)に沿って目標を達成したか
			<input type="checkbox"/> 採択時のコメント、中間評価のコメントに対し適切に対応したか
II. 女性研究者支援システム改革	s. 高く評価できる a. 妥当である b. やや不適切である c. 不適切である	成果	<input type="checkbox"/> 女性研究者の採用割合等が低い分野(理学系・工学系・農学系)で、優れた女性研究者の積極的な採用を促進するシステムが構築され、女性研究者が増加できたか
			<input type="checkbox"/> 優れた研究・教育能力を備えた女性研究者を養成するシステムが構築できたか
			<input type="checkbox"/> 女性研究者の適切な採用、登用により、機関内の研究の活性化及び男女共同参画の意識が醸成されたか
		波及効果	<input type="checkbox"/> 構築された女性研究者の採用、養成システムは他機関に波及し得る先導的なものであったか
		<input type="checkbox"/> 情報発信は適切に行われていたか	
III. 取組の内容	s. 高く評価できる a. 妥当である b. やや不適切である c. 不適切である	妥当性	<input type="checkbox"/> 採用、養成の取組は、機関における女性研究者のニーズや状況を勘案した適切、具体的なものであったか
			<input type="checkbox"/> 真に優秀な女性研究者を公正に選抜、採用したか
		効率性	<input type="checkbox"/> 女性研究者支援システム改革構想全体の中で、自主的な取組が含まれた資金計画とプログラム内容になっていたか
			<input type="checkbox"/> 女性研究者支援システム改革構想全体の中で、本補助金が有効に活用されたか
		<input type="checkbox"/> 実施過程で取組に対する評価を適切に行い、ニーズの変化に対応し必要な対策を講じるなど、PDCA(Plan-Do-Check-Action)サイクルを効率的に機能させていたか	
IV. 実施体制	s. 高く評価できる a. 妥当である b. やや不適切である c. 不適切である	妥当性	<input type="checkbox"/> 実施部門のみならず、管理部門、研究支援部門等を含めた全学的な実施体制を構築できたか
			<input type="checkbox"/> 総括責任者のリーダーシップは十分に発揮されたか
V. 今後の進め方	s. 高いレベルでの継続性・発展性の確保が期待できる a. 継続性・発展性の確保が期待できる b. 継続性・発展性の確保がやや期待できない c. 継続性・発展性の確保が全く期待できない	実施期間終了後における取組の継続性・発展性	<input type="checkbox"/> 機関・組織全体として総括責任者の指揮の下、取組の継続性・発展性を確保し得る具体的な体制・資金計画となっているか
			<input type="checkbox"/> 女性研究者支援システム改革の成果を継続・発展させる方針(女性研究者の分野別・職階別採用数値目標等)が機関として明確に示されており、機関の長のコミットメントも十分に期待できるものであるか

## 評価作業部会委員の選定基準について（案）

### 0. 共通基準

- (1) 審査や中間評価を行った委員を可能な限り多数加えること
- (2) 評価対象プロジェクトの研究代表者・参画者でないこと
- (3) 多様性を考慮した委員構成とすること（その際、性別、年齢、所属する大学等の適切なバランスに配慮する）
- (4) 大学等の教育機関に属する者においては、原則として博士の学位を有する教授または准教授クラスであること
- (5) 研究機関および民間企業に属する者においては、プロジェクトリーダー等のマネージャークラスの者、あるいは、上記（4）の者と同等以上の能力を有する者であること

### 1. 人材育成関連作業部会委員の基準

- (1) 大学を含む学術・研究機関又は民間企業等において人材育成に関する十分な経験又は見識があること
- (2) 別紙に示す諸分野・要件をカバーできる構成とすること

### 2. メールレビューアー

上記の他、評価プロジェクトの内容に応じて、当該分野の専門家によるメールレビューを実施する。



### 【各作業部会の評価に必要とする諸分野・要件】

#### (1) 若手研究者の自立的な研究環境整備促進評価作業部会

- ・ 科学技術政策、医学、自然科学一般、教育学等の分野に係る専門的知見を有すること。
- ・ 大学を含む学術・研究機関又は民間企業等において、人材育成、人材開発又は組織改革に携わった経験があること。

#### (2) イノベーション創出若手研究人材養成評価作業部会

- ・ 科学技術政策、医学、自然科学一般の分野に係る専門的知見を有すること。
- ・ 大学を含む学術・研究機関又は民間企業等において、人材育成、人材開発又は組織改革に携わった経験があること。

#### (3) 女性研究者支援システム改革評価作業部会

- ・ 科学技術政策、男女共同参画、ジェンダー学等の分野に係る専門的知見を有すること。
- ・ 大学を含む学術・研究機関又は、民間企業等において、人材育成、人事労務、男女共同参画等に携わった経験があること。

科学技術振興調整費による実施プロジェクトの評価のスケジュールについて  
(案)

4月4日 研究開発評価部会

- ・ 評価の実施方法の決定

7月中旬～ 査読の開始

9月中旬

～10月下旬

評価作業部会における評価の実施

- ・ ヒアリングの実施
- ・ 評価結果のとりまとめ

12月頃

研究開発評価部会

- ・ 評価作業部会主査から作業部会ごとの評価結果の報告
- ・ 評価結果の決定

12月頃

評価結果の公表・通知