

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25年3月19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25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29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の視点はそれぞれ別添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
- ・ 女性研究者支援モデル育成

2. 評価の実施体制

- （1）平成25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行う機関が、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25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	・ 女性研究者支援モデル育成

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。

〔例：実施内容のうち調整費で行われた範囲が不明確なプロジェクトについては、当該内容を明らかにする資料（申請時の技術レベル又は人材育成費によって取り組んだ内容等）の提出を求める 等〕

- (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) 研究開発評価部会委員、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
国立大学法人千葉大学	優れた若手研究型教員の人材育成システム
国立大学法人静岡大学	若手グローバル研究リーダー育成プログラム
国立大学法人京都大学	わが国の将来を担う国際共同人材育成機構
国立大学法人大阪大学	生命科学研究独立アプレンティスプログラム
国立大学法人岡山大学	自立若手教員による異分野融合領域の創出
国立大学法人愛媛大学	上級研究員センターの創設による人材養成
国立大学法人琉球大学	亜熱帯島嶼科学研究拠点を担う若手研究者育成プログラム
公立大学法人大阪府立大学	地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点
学校法人慶應義塾	「細胞と代謝」の基盤研究を担う若手育成

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
国立大学法人東京工業大学	プロダクティブリーダー養成機構
国立大学法人東京農工大学	アグロイノベーション研究高度人材養成事業
国立大学法人名古屋大学	社会貢献若手人材育成プログラム
国立大学法人京都大学	先端技術グローバルリーダー養成プログラム
国立大学法人大阪大学	協働育成型イノベーション創出リーダー養成
国立大学法人大阪府立大学	革新的研究開発リーダー養成システムの構築
国立大学法人九州大学	キャリア目標に応じた人材養成の戦略的展開
公立大学法人大阪府立大学	地域・産業牽引型高度人材育成プログラム
学校法人慶應義塾	PhD躍動メディカルサイエンス人材養成
学校法人早稲田大学	実践的博士人材養成プログラム

女性研究者支援モデル育成	
機関名	プロジェクト名
国立大学法人弘前大学	つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才
国立大学法人岩手大学	共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援
国立大学法人岐阜大学	多様性活力発揮に向けての女性研究者支援
国立大学法人徳島大学	徳島大学AWA（OUR）サポートシステム
国立大学法人香川大学	香大発、地域ぐるみ女性研究者支援の高波を
国立大学法人愛媛大学	愛媛大学「坂の上の雲」女性研究者育成プラン
国立大学法人大分大学	地域社会で育む『輝く女性研究者』支援
公立大学法人京都府立医科大学	しなやか女性医学研究者支援みやこモデル
公立大学法人大阪府立大学	元気！生き生き女性研究者・公立大学モデル
学校法人関西学院	Mastery for Serviceに基づく女性研究者支援

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(H25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"/> 所期の計画に沿って目標を達成したか <input type="checkbox"/> 客観的な情勢の変化等(社会ニーズの変化等)に対応して、所期の目標の適切な見直し等、柔軟に対処できていたか <input type="checkbox"/> 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なったか
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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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いたか <input type="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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・透明な選考プロセスになっていたか
		業績評価	<input type="checkbox"/> 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いたか <input type="checkbox"/> 業績評価に当たっては、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="checkbox"/> 実際の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="checkbox"/> 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	テニユア審査	<input type="checkbox"/> 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、導入するテニユア・トラック制の制度設計が十分に行われたか <input type="checkbox"/> 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ていたか) <input type="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 若手研究者へテニユ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(テニユア中間評価を実施する場合も、テニユア審査に準じる) <input type="checkbox"/> 明確な基準により評価を行い、任期終了後に若手研究者をテニユア・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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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。組織内に適切に研究費を配分したか
		波及効果	<input type="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 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="checkbox"/> 中間評価で指摘された事項がその後の計画において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 (事後評価)

評価項目		評価の視点		
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化取り組み、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
		波及効果	<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
			<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
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"/>	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
			<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="radio"/>	イノベーション人材養成システム構想全体の中で、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"/>	構築されたセンターは、人材の選抜、実践プログラム等の管理・運営を適切に行ってきたか
			<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、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、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)
女性研究者支援モデル育成(事後評価)

評価項目		評価の視点	
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		<input type="radio"/> 所期の計画(ミッションステートメントを含む)に沿って目標を達成したか <input type="radio"/> 採択時のコメントに対し適切に対応したか
II. 取組	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"/> 取組は女性研究者のニーズを踏まえた具体的なものであったか <input type="radio"/> 出産・育児・介護と研究を両立するための研究環境の整備や意識改革などシステム改革は適切になされたか
		効率性	<input type="radio"/> 取組結果の評価や客観的な情勢の変化(社会ニーズの変化)等に対応して適切な改善が行われたか <input type="radio"/> 資金規模と取組内容のバランスは取れていたか
III. 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="radio"/> 女性研究者の裾野の拡大に有効な取組であったか <input type="radio"/> 意識改革や研究環境の改善により将来的な女性研究者の増加が期待できるか
		波及効果	<input type="radio"/> 取組の成果は他の研究機関に波及し得る先導的なモデルとなるものであったか <input type="radio"/> 情報発信は適切になされたか
V. 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		<input type="radio"/> 全学的な実施体制の下に取組を行ったか <input type="radio"/> 機関の長のコミットメントは十分であったか
VI. 実施期間終了後における取組の継続性・発展性	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		<input type="radio"/> 実施期間終了後に取組の継続性を確保し得る体制及び資金計画となっているか <input type="radio"/> システム改革の成果を継続・発展させる方針を機関として明確に示しているか

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又は准教授クラスであること。
- (5) 研究機関及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（予定）

- 3月19日 ○研究開発評価部会
- ・ 評価の実施方法等について決定
- 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
- 11月下旬
～12月上旬 ○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月上旬頃 ○必要に応じて総合科学技術会議へ評価結果の報告
- 評価結果の公表・通知