

研究開発評価部会からの報告

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 評価結果のとりまとめ

目次

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 評価結果について	1
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	8

平成26年2月

研究開発評価部会

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について

平成 25 年 12 月 24 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

科学技術振興調整費により実施したプロジェクトについては、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の定める「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」に基づき、文部科学省より事務委託を受けている(独)科学技術振興機構が、外部有識者からなる評価作業部会を設置・運営し、事後評価を実施した。

平成 25 年度評価対象プロジェクトについては、平成 25 年 9 月～10 月に各評価作業部会による事後評価が行われた。

今般、その評価結果を取りまとめたので報告する。

1. はじめに

平成 25 年度の事後評価については、総合科学技術会議の定める「国の研究開発評価に関する大綱的指針」、「科学技術戦略推進費に関する基本方針」、また、文部科学省が定めた「文部科学省における研究及び開発に関する評価指針」等を十分に踏まえた評価を実施するため、平成 25 年 3 月 19 日に開催された科学技術・学術審議会研究計画・評価分科会研究開発評価部会において、「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」を決定したところである。

当該事項に基づき、評価対象プロジェクトの専門分野・領域等を勘案して、当該分野・領域の専門家及び有識者から構成される 3 の評価作業部会を設置し、これらの評価作業部会において「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」の 3 プログラムにより実施した 29 プロジェクトについて、書面評価・ヒアリング評価を行った。

また、プログラムオフィサー(PO)が主査補佐として評価作業部会に参画し、評価作業部会運営に際して主査を補佐するとともに、プロジェクト管理等で把握した状況等の説明を行った。

2. 平成 25 年度評価の実施経緯

各評価作業部会の開催経緯は以下のとおりである。

評価作業部会	評価作業部会開催内容	開催日
若手研究者の自立的研究環境整備促進評価作業部会	評価の進め方等についての確認 評価留意点等についての説明 ヒアリングの実施 ・若手研究者の自立的研究環境整備促進 9プロジェクト	9/24
イノベーション創出若手研究人材養成評価作業部会	評価の進め方等についての確認 評価留意点等についての説明 ヒアリングの実施 ・イノベーション創出若手研究人材養成 10プロジェクト	9/4
女性研究者支援システム改革評価作業部会	評価の進め方等についての確認 評価留意点等についての説明 ヒアリングの実施 ・女性研究者支援モデル育成 10プロジェクト	10/5

3. 評価結果概要

プログラムごとのプロジェクト評価結果の概要を以下に述べる（詳細は別紙及び資料 2-2 参照）。

- 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. 総じて所期の計画を下回る取組である

プログラム名	事後評価				
	総数	総合評価			
		S評価	A評価	B評価	C評価
若手研究者の自立的研究環境整備促進	9	2	4	3	0
イノベーション創出若手研究人材養成	10	3	4	2	1
女性研究者支援モデル育成	10	1	6	3	0
計 (29プロジェクト)	29	6	14	8	1

4. 評価結果の反映

今回、評価を実施する上で評価作業部会委員等から寄せられた意見・コメントについては、今後のプロジェクト管理及び評価のプロセス等に適切に反映させていく予定。

5. 評価結果の取扱

事後評価結果のとりまとめに当たっては、被評価者に意見提出の機会を与え、評価プロセスにおける評価者と被評価者のコミュニケーションの確保を図った。なお、被評価者から提出された意見は、今後の評価方法等に反映することとする。

また、評価結果については、本部会での評価決定後に公表するとともに、総合科学技術会議への報告対象となった場合には、総合科学技術会議への報告を行う。

評価結果概要

1. プログラム毎の評価結果の概要を以下に述べる。

なお、本年度のプロジェクト評価基準については、次のとおり。

- 【総合評価】 S. 所期の計画以上の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. 総じて所期の計画を下回る取組である

(1) 若手研究者の自立的な研究環境整備促進

平成24年度に支援が終了した9プロジェクトについて事後評価を実施した。このうち2プロジェクトについては所期の計画を超えた取組が行われている、4プロジェクトについては所期の計画と同等の取組が行われていると評価された。残りの3プロジェクトについては、人材養成システム改革が十分ではなく、目標達成度が所期の目標をやや下回っていることから総合評価は「B」と判断された。

総合評価	S	A	B	C	プロジェクト数合計
事後評価	2	4	3	0	9

(参考)

◇制度概要：若手研究者が自立して研究できる環境の整備を促進するため、世界的研究拠点を目指す研究機関において、テニユアトラック制（公正で透明性の高い選抜により採用された若手研究者が厳正な審査を経てより安定的な職を得る前に、任期付きの雇用形態で自立した研究者としての経験を積むことができる仕組み。）に基づき、若手研究者に競争的環境の中で自立性と活躍の機会を与える仕組みの導入を図る。

◇充 当 額：1プロジェクト当たり2億～3億円／年を上限

◇実施期間：原則5年間（3年目に中間評価を実施）

(2) イノベーション創出若手研究人材養成

平成24年度に支援が終了した10プロジェクトについて事後評価を実施した。このうち3プロジェクトについては所期の計画を超えた取組が行われている、4プロジェクトについては所期の計画と同等の取組が行われていると評価された。残りの2プロジェクトについては、人材養成システム改革が十分ではなく、目標達成度が所期の目標をやや下回っていることから総合評価は「B」と判断され、1プロジェクトについては、目標達成度が所期の計画を下回っており、今後の進め方の見通しが明瞭でないことから総合評価は「C」と判断された。

総合評価	S	A	B	C	プロジェクト数合計
事後評価	3	4	2	1	10

(参考)

◇制度概要：イノベーション創出の中核となる若手研究人材（博士後期課程の学生や博士号取得後5年間程度までの研究者）が、狭い学問分野の専門能力だけでなく、国際的な幅広い視野や産業界などの実社会のニーズを踏まえた発想を身に付けるシステムを機関として構築する取組に対し支援する。

◇充 当 額：1プロジェクト当たり7千万～1億円／年を上限

◇実施期間：原則5年間（3年目に中間評価を実施）

（3）女性研究者支援モデル育成

平成24年度に支援を終了した10プロジェクトについて事後評価を実施した。このうち1プロジェクトについては所期の計画を超えた取組が行われている、6プロジェクトについては、所期の計画と同等の取組が行われていると評価された。残りの3プロジェクトについては、システム改革が十分ではなく、目標達成度が所期の目標をやや下回っていることから総合評価は「B」と判断された。

総合評価	S	A	B	C	プロジェクト数合計
事後評価	1	6	3	0	10

(参考)

◇制度概要：優れた女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、大学や公的研究機関を対象として女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、環境整備や意識改革など研究活動を継続できる仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援する。

◇充 当 額：1プロジェクト当たり5千万円／年を上限

◇実施期間：原則3年間

2. プロジェクト評価結果一覧

「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」(事後評価)

若手研究者の自立的な研究環境整備促進評価作業部会

プロジェクト	実施機関	総括責任者	総合評価	I. 目標達成度	II. 国際公募・選考・業績評価	III. 人材養成システム改革(制度設計に基づく実施内容・実績)	IV. 人材養成システム改革(制度設計に対するマネジメント)	V. 実施期間終了後における取組	VI. 中間評価の反映
優れた若手研究型教員の人材養成システム	千葉大学	齋藤 康	A	a	a	a	a	a	a
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	A	a	a	a	a	a	a
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	B	b	a	b	b	b	b
生命科学独立アプレンティスプログラム	大阪大学	平野 俊夫	A	a	a	a	a	s	a
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	S	s	a	s	s	a	a
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	A	a	a	a	a	a	a
亜熱帯島嶼加賀字研究拠点を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)	B	b	a	b	b	b	a
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	S	s	s	s	s	s	s
「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	B	b	b	b	b	a	b

* 総括責任者欄の () 内は実施期間中における総括責任者

「イノベーション創出若手研究人材養成」(事後評価)

イノベーション創出若手研究人材養成評価作業部会

プロジェクト	実施機関	総括責任者	総合評価	I. 目標達成後	II. イノベーション人材養成システム改革状況	III. 実践プログラムの開発・運用状況	IV. 実施体制	V. 今後の進め方
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	S	s	s	a	s	a
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	A	a	a	a	a	a
社会貢献若手人材育成プログラム	名古屋大学	濱口 道成	S	s	s	a	s	a
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	C	c	b	c	b	c
協働育成型イノベーション創出リーダー養成	大阪大学	平野 俊夫	A	b	a	a	a	a
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	B	b	b	b	b	b
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	B	b	b	b	b	b

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	S	a	s	s	s	a
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	A	a	a	a	a	a
実践的博士人材養成プログラム	早稲田大学	鎌田 薫	A	a	a	a	a	a

「女性研究者支援モデル育成」(事後評価)

女性研究者支援システム改革評価作業部会

プロジェクト	実施機関	総括責任者	総合評価	I. 目標達成度	II. 取組	III. システム改革	IV. 実施体制	V. 実施期間終了後における取組の継続性・発展性
つがるネッサンス! 地域でつなぐ女性人才	弘前大学	佐藤 敬	A	a	s	a	a	a
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	S	a	s	s	a	s
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	A	a	a	a	a	a
徳島大学 AWA (OUR) サポートシステム	徳島大学	香川 征	A	a	a	a	a	a
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	A	a	a	a	a	a
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	A	b	a	b	a	a
地域社会で育む『輝く女性研究者』支援	大分大学	北野 正剛	B	b	b	b	b	a
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	B	b	a	b	b	a
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	A	b	a	a	a	a
Mastery for Service に基づく女性研究者支援	関西学院大学	井上 琢智	B	b	b	b	b	b

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環境整備促進	事後	優れた若手研究員研究員育成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改革の大幅な加算が図られる。5年目には外部学術経験を有する若手研究者を委員会で評価し、受け入れ研究員が准教授(原則)としてフェローへの移行を決定する。必要となるフェローポストは、本学の既存のポストを用意する。実施期間終了後は、本プログラムの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影響を移行を行う。	A	機関として、フェローポスト制(以下、「TT制」という)の積極的な活用を図ることを示し、本プロジェクトで「生命系科学研究推進機構」を中心としたTT制の制度設計を活かしつつ自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「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環境整備促進	事後	若手グローバル研究員育成プログラム	静岡大学	伊東 幸宏	若手研究者育成のため、フェローポスト制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員育成特区」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)と人材育成システム改革の確保等を整備する。正任は国際公募とし、採用審査等は学外の国際的な専門家を有する等、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、将来的にフェローポスト制を全学に導入する。フェロー取得後も研究教育能力の継続的向上のため、再審査制度・サブフェロー制を導入する。	A	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て育成してい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、フェローポスト制(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、世界的状況は国際化の推進が急務であることから、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(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、優秀なフェローポスト制(以下、「TT制」という)を育成し、目標を上回るフェロー研究者を育成し、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、自機関のフェロー採用基準に達するまでには至らず、自機関フェロー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、フェローポスト制(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環境整備促進	事後	生命科学独立型研究員育成プログラム	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。独自の研究性を完全に担保するために、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「アプレンティス(見習い)」として、必要のないフェローシップを与えながらも、安心して大きな成果をめざす環境を提供する。若手研究者と親睦及び両面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フェローポスト制(以下、「TT制」という)を育成し、目標を上回るフェロー研究者を育成・採用するなど、分野横断・部局横断型のフェロー研究者制(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近づけたことは評価できる。今後は、人文社会系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環境整備促進	事後	自立若手教育員による異分野融合領域の創出	岡山大学	森田 深	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名のフェロー若手研究者が在籍し、メンター・教育員の助言や支援を受けながら、学内公募により選抜された同研究コアのメンバーになった若手研究者とともに異分野融合研究を遂行する。フェロー若手研究者は研究に専念しながら、博士後期課程学生の副指導員や、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、フェロー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、フェロー若手研究者がどの方向に研究を推進すればよいかが明確になっている。	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、フェロー若手研究者(以下、「TT制」という)の制度設計に取り組みしており、目標は明確であり、優秀なフェロー若手研究者(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、フェロー若手研究者(WTT)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ため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名のフェロー若手研究者(以下、「TT若手」という)の内5名を自機関のフェロー若手研究者に採用するなど、フェローポスト制(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(所属は講師以下、理学は助教)のうち、医学系研究科の臨床手教員及び附属病棟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	亜熱帯島嶼加算手研究拠点若手研究者育成プログラム	琉球大学	大城 肇 (岩政 輝男)	<p>本プロジェクトは、「南の発想と英知」を探究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、学際研究を志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。国際評価委員を加えた国際基準に基づき教員評価・運営方法をとり入れ、戦略的な次世代研究者の人材養成を行う。本プロジェクトの実施実績に基づき、大学院をもち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し、地域性を活かした「亜熱帯島嶼科学超域推進機構」を設置し、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、テニキュア評価委員会のスー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。</p>	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指し、その達成のためにテニキュアトラック制（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、テニキ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の改革についても、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・材料科学・材料人材育成拠点	大阪府立大学	奥野 武俊	<p>「地域の大学からナノ科学・材料科学・材料人材育成拠点」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・材料科学・材料人材育成拠点のあり方を中心に、公立大学に適合したテニキュアトラック制の検証の拠点構築を行う。充実に検証を経て、本プロジェクトにより、ナノ科学・材料科学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。</p>	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、テニキュアトラック制（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、養成されたテニキ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	<p>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。優秀な若手研究者を国内外、国内から募集、次世代のリーダーの育成を通じてテニキ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、権限的に「細胞と代謝」研究を推進させ、新領域を開拓することでテニキュアへの道を開く。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。</p>	B	優秀なテニキ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、高い業績を上げてき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る抜本的な人事システム改革へつなげる必要がある。また、自機関へのテニキュア付与率が低いことは厳正な審査の結果でもあるが、テニキュア層を与えようというキャリアパスとしてのテニキュアトラック制（以下、「TT制」という）の制度設計を明確にし、機関内の他部署で実施されている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）

プロジェクト名	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	キャリアアリア目標に合っ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II」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すし、博士後期課程では技術者タイプ「タイプE」を中心として、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、企業等の意見を取り込みつつ運営する。また、具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ハウスのコア・ネットワークなどに継承・発展させよう。	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、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、継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。基礎科学において学位取得研究者を、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世紀科学研習機構」を用いて改革し、本拠点活動を全学的取組の核と位置付ける。本センターには産学との育成スタツプが配置され、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、教員のみで育てない」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、ハイオクの養成実績が高いことは評価できる。本プロジェクト、今後の発展・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躍動メダイカサルサイエンス人材養成	慶應義塾大学	清家 篤	優秀なPhD人材が活躍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プログラムを活用した講習や、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取組で困難な事業を行い、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、理工学系系部局、また、他大学にも開校したことにより、所期の方向性が曖昧になった感も否めなかったが、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がったことから、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付けるため、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、多様な創造的な能力を有する実践的な博士人材を育てるといふ明確な目標を立て、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ニエジスメントも良好で、事業成果に対する明確な評価もなされ、ハラスメント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）

プロジェクト名	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	つがルネット サンス! 地域でつなぐ女性 なぐ女性 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	<p>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。</p>
女性研究者支援モデル育成	事後	共生の時代 を拓く、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） (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各種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う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、地域の活性化にも貢献できる。</p>	S	<p>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、「両住まい手当て」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。</p>
女性研究者支援モデル育成	事後	多様な活 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。</p> <p>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、働きやすい環境の確保、NPO・女性科学者の会・岐阜県医師会等と協働で、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、女性研究者人材バンク充実、研究中断者の再チャレンジ支援を行う。 (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	<p>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フェニチュ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。</p>
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) 学内外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、5) 学内外女性研究者支援（学長啓発活動、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。 (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拠点へと変化するべく期待される。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	<p>学長のリーダーシップの下、AWA(OUR)サポートシステムの専任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実現した取組を実施し、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、任期を付さないフェニチュ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。</p>

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）

プロジェクト名	評価時期	評価項目	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男女共同参画推進設置、コアディネータ配置、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と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、ニーズ把握を図る。 ④インボジウム等により、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つきぬけ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)育明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パス相談 (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年までの中長期教員目標を設定し、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行う。 (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、女性研究者の継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職員にに取り組む。 (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に基づき、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、研究継続に困難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・保育等など幅広く地域と連携して、女性研究者の裾野を構築するほか、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	病児保育施設の関係、研究補助者の配置、メンター制度の創設、女性研究者データーベースの構築、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、大学院進学の女性比率が十分に表れていない。今後は、ポジティブ・アクションの成果が十分に分析し、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の採用として、研究・医療業務の組織的に整備する。女性医学研究者採用を企画する。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合理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広く病児保育室を開放した地域連携型モデルとしての特長を図る。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・業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・ステアリング研究員制度）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、女性データーベースの構築は僅かであり、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、上位職階を含めたデーターベー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口頭モデル・ハンカ・ハンカを創設し、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）

プロジェクト名	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>産育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た代替講義や研究協力を提供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。</p> <p>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。配置し企業との連携をはかると同時に、卒業生、有職者、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、女性ホストクラブを設ける。</p> <p>女子学生の研究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徴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みを強化することが必要である。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>