

平成24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	5
女性研究者支援システム改革評価作業部会	7

若手研究者自立的な研究環境整備促進評価作業部会（18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	北大基礎融合科学領域リーダー育成システム	北海道大学	佐伯 浩	融合科学領域を担うリーダー型研究人材の育成を目的とするためTT制度を導入し、TT期間中に独立した研究環境とリーダー育成プログラムを提供する。リーダー育成推進委員会を設置しTTポストの採択、人材選考等を進める。TT期間中は、部局横断組織である創成科学共同研究機構の特任助教として、ホスト部局所属のアドバイザーによるサポートを受けつつ研究に従事する。中間評価・テニユア審査を経て可と判断されるとホスト部局の准教授等のテニユア職となる。本システムは創成科学共同研究機構における若手人材育成制度をさらに発展させるものである。事業実施3年目からの採用者の人件費は大学経費によって行ない、事業終了後も3年/年を継続的に採用する。	S	機関の方針を的確に反映したテニユアトラック若手研究者（以下、TT若手という）の選考・採用、育成などの全学レベルの体制や方法を確立し、TT若手全員をテニユア職に採用したことを高く評価する。今後は、蓄積したノウハウを活用し、部局レベルのテニユアトラック制（以下、TT制という）を人文系など全学に普及させることを期待する。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	次代を担う若手大学院生育成イニシアティブ	筑波大学	山田 信博	「拠点形成活動を強力に展開し、大学全体の教育研究水準を向上させる新たな枠組み」として、「戦略イニシアティブ推進機構」を平成19年度に創設する。本プログラムは当推進機構を活用することで、効果的に人材育成を加速するものであり、国内外から生命・自然科学分野の15名の優れた若手研究者を国際公募により特任准教授・助教として任用し、5年後のテニユア審査を経て、教授・准教授に昇任させる。また、学長が統括する若手研究者育成推進委員会およびメンターが若手研究者を支援し、優れた中間評価を受けた若手研究者に研究資金等のインセンティブを付与する。さらに、全ての部局・組織で、新規採用の助教に対して、5年のTT制または任期制を導入・定着させる。	A	本プロジェクトで実施した「重点支援型」のテニユアトラック制（以下、TT制という）と全学を対象とした従前からの「つくば型」に加えて「新つくば型」を創設し、さまざまな研究分野に対応したTT制を整備し、人事システムの大きな改革に結び付けていることを評価する。今後、3つの制度の学内の理解度を上げTT若手への採用を希望する若手研究者にとっても判りやすい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	卓越した若手研究者の自立促進プログラム	東京大学	濱田 純一	優秀な若手研究者の自立を促進するための全学的仕組み作りのモデル構築と位置づけ、当面は基礎自然科学系の研究所をモデル部局とし、卓越した研究者の育成を行う。モデル部局は、事業開始4年後の一定数の承継ポストを本事業推進委員会に委託し、推進委員会はその委託ポストの2倍程度の助教から准教授相当の若手研究者を国際公募し、5年の任期を付けて採用する。モデル部局は採用された研究者が自立して研究を行うための環境整備およびメンター制度などあらゆる支援を行う。推進委員会は、採用3年目に中間評価を行いテニユアの可否および継続を決め、5年任期終了前にテニユア審査を行い、適任者にはモデル部局の教員とすることを決定する。	B	機関レベルで任期付き教員の承継ポストへの採用、教授ポストの振替制度、年俸制などの人事改革が実施されているが、これらの改革は本プロジェクトによるテニユアトラック制（以下、TT制という）試行の結果と主旨を踏まえた施策とは言い難い。今後はモデル4部局での試行の成果に基づいて部局の特徴を踏まえつつもTT制の広範な導入の仕組みそのものを創り上げることを期待する。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	挑戦する研究力と組織力を備えた若手育成	お茶の水女子大学	羽入 佐和子	学長、役員を中心に「お茶大アカデミック・プロダクション」を組織し、メンター制によって新分野に挑戦する自立的な若手研究者を育成する。国際公募によって6名程度の特任助教を採用する。スタートアップのための研究費、スペースを大学執行部が提供し、独自の研究を奨励する他、先端融合部門の教員との共同研究の機会を与える。学長、役員会が中心となり、学外ポストへの挑戦のノウハウや競争的資金獲得の手だてを伝授する。本プログラムの中期（3年後）と終了時に研究能力、教育能力、マネジメント能力の評価結果を基に審査し、テニユア・ポストとして2名の准教授採用を予定し、本事業進行中にテニユアのポストを得る可能性も視野に入れる。	A	優秀なテニユアトラック若手研究者（以下、TT若手という）を採用・育成し、ライフイベントに対する施策の実施を評価する。しかし、採択条件の一つであるTT若手を研究支援した特任リサーチフェロー（ポストドクター）を対象としたテニユアトラック制を実施したとは言い難く、早急な施策の立案・実施を期待する。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	先端領域若手研究者グローバル人材育成	電気通信大学	梶谷 誠	学外委員を含む「若手グローバル人材育成委員会」を学長の下に設置し、本委員会の主導により、ポストドク経験者等を5年任期の特任助教として国際公募し、採用する。本学における育成制度の特徴は、制度、資金、スペースで研究の自立性を保障するだけではなく、①任期2年目での国際的トップランクの研究機関への長期派遣、②任期後半での授業の担当、③メンター制度の導入、④研究と教育の評価、⑤テニユア・ポストは准教授または教授、にある。3年目には学外派遣の成果、今後の研究の方向性・計画などを対象として中間評価を行ない、評価基準やメンター制度の確立を図る。実施期間終了後は、本事業による制度を任期付新規助教の採用に拡充していく。	A	本プロジェクト実施期間中に全学の人事を一元化した体制を活用して着実にテニユアトラック制の継続・定着が図られているとともに、プロジェクト終了後においても学長のリーダーシップの下で人事活性化システムを統轄できる体制を確立していることを評価する。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	先端学際プロジェクトによる若手人材の育成	横浜国立大学	鈴木 邦雄	学際プロジェクト研究センターに戦略的研究領域を設定して、人事協議会による透明性の高い人事システムを構築し、国際公募によって特任助教を採用する。助教は独立した研究者として予算とスペースの配分を受け、教授・准教授と共に取り組む学際プロジェクト研究へ参加して研究を行い、同時に大学院生への指導の機会も与えることによって教育の研鑽を積み、5年以内にテニユア審査を受けて、本学または他機関のテニユア職に就く。本事業および自主的な取り組みによって全学にTT制度を定着させ、広い視野を持つとともに教育資質も十分に備え、また社会に繋がる独創的研究を遂行できる新しいタイプの若手研究者・教員を育成するシステムのモデル構築を目指す。	A	本プロジェクト開始以前から、若手研究者を研究主宰者と認めた助教、任期付の研究教員及び事務官に準じた助手に区分した新たな人事制度を導入し、数少ない若手教員ポストを活用したテニユアトラック制（以下、TT制という）の導入・定着を図っていることを評価する。今後は、確立された透明性の高い選考・採用及びきめ細かい業績評価やテニユア審査の方法を踏襲しつつ、助教ポストがない部局へのTT制導入を期待する。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	新領域創成をめざす若手研究者育成特任制度	金沢大学	中村 信一	新領域創成と重点プログラムの強化を目指して、国内外の独創的な若手研究者に、5年間の任期制特任准教授として、独立した特任プロジェクトに挑戦する場を提供する。さらに重点プログラムリーダーの助言・支援により先端科学を推進する特任助教TT制度を導入する。加えて、副学長が統括する特区の機構であるフロンティアサイエンス機構：FSOIに、教員数総枠管理によって確保する全学枠教員等の資源を選択的に投入し、特任准教授への3、000万円/年の渡り切り資金等の若手研究者の競争的自立的な研究環境を整備し、G-COE等の重点プログラムの強化をめざす。さらに、助教TT制度の拡大による若手人材育成と教員評価制度の定着により、テニユア教員の活性化を目指す。	A	自機関へのテニユア職採用は5名の教授職を含めて100%を達成するとともに、全学レベルのテニユアトラック規程を整備し、着実にテニユアトラック制（以下、TT制という）が定着しつつあることを評価する。今後は、機関構成員の理解をより深くTT制の拡大・普及に向けて、TT制を適用する大学戦略ポストの拡大とTT制による助教の新規採用比率の増大を期待する。

若手研究者自立的な研究環境整備促進評価作業部会（18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	ファイバーナノテク国際若手研究者育成拠点	信州大学	山沢 清人	「新職位制度」と本拠点が独自に導入する「テニュア制度」、「人件費のポイント管理」を有効に活用し、「若手教員の自立」と「ベテラン研究者との協働」が両立する人事システム改革を行い、優れた若手研究者の育成を実現させる。スタートアップ資金と独立した研究スペースを用意し、若手研究者の自立的な研究が可能な環境を整備する。また、海外派遣を定期的に行い、国際的視野を持つ研究者を育てる。外国人若手研究者には日本語学習を支援する。3年度目までに22名のTT助教（うち4名は運営費交付金）を採用し、研究、国際および教育活動の評価に基づく中間評価およびテニュア審査を行ない、中間評価で極めて優秀と認められる者については、准教授への早期昇進を審議する。	S	当初目標を上回る自機関テニュア職への採用、理工学系4学部へのテニュアトラック制（以下、TT制という）導入、外部委員を含む点検評価委員会による積極的なPDCAサイクル活用などを高く評価する。今後は、本プロジェクト実施期間中に制定した全学TT制規程に基づいて、より多くの部局にTT制を導入することを期待する。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	産学融合トップランナー発掘・養成システム	長岡技術科学大学	新原 皓一	産学融合トップランナーを養成するための人材システムを構築する。このため、キャリアアップ制、キャリアバックアップ制を含む任期制に則る産学融合トップランナー養成センターを学長主導の下で創設し、企業との強力な連携を特徴とする産学融合研究と教育へ参画させ、産業創出に繋がる優れた成果と教育者としての素養獲得を求める。3年間で採用される10名の特任准教授・講師は研究グループのリーダーとして、企業との連携活動に向けて、学内の体制・設備を活用するとともに、ポスドク、企業研究者や大学院生の受入れ、十分な研究スペースの獲得等、本学の他の教員に勝る研究環境を得る。テニュア採用教員は中間評価時に若干名、最終的には6名以上を目標とする。	A	テニュアトラック若手研究者（以下、TT若手という）の選考・採用にあたって学外有識者の参画を求めているものの、中間評価及びテニュア審査では産業界の有識者の参画の下にTT若手を養成する体制を構築したことを評価する。今後のテニュアトラック制（以下、TT制という）の継続・定着にあたって、TT制を適用して多くの若手研究者を採用することを期待する。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	地方総合大学における若手人材育成戦略	長崎大学	片峰 茂	重点研究課題領域においてTT制度を導入し、連続と優秀な若手研究リーダーを生み出していくとともに、その定着を図るため特任教員制度を改善し、地方総合大学において世界的研究拠点を形成する際のモデルとなる若手研究者育成システムを実現する。若手研究者に5年間のTT助教の身分と独立した研究環境を与え、自立的に独自の研究を行わせる。また、重点研究課題リーダーからTT助教に対し研究への助言、支援を行うとともに、メンターがラボ運営、大学運営等について助言を行なう。透明性の高いテニュア審査によって高いテニュア取得率を目指すとともに、中間評価において積極的にテニュアを与え、重点研究課題領域以外でもTT助教の採用を開始する。	A	重点研究課題を推進する全学テニュアトラック制（以下、TT制という）と部局の研究力を強化する部局TT制を両立させる形で全学にTT制の普及・定着を図っていることを評価するが、重点型の仕組みやその成果を部局型に積極的に活かしていくこと、及び工学系や文科系への導入を促進させることを期待する。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	挑戦的若手研究者の自立支援人事制度改革	熊本大学	谷口 功	挑戦的かつ独創的な研究発想を得た若手研究者が、その発想を展開するべく自由に研究を行える環境を用意する。実績のみならず研究提案を評価して初年度10人、3年目10人の合計20人を採用し、競争的環境下で資金・人員・スペースなどの重点的配分の下で養成し、中間評価において研究の継続または中止を決定し、准教授相当のテニュア（8人）へのキャリアアップ審査を実施する。テニュア就任後も資源配分や給与に本人のインセンティブが働くシステムでフォローアップし、5～10年以内の教授レベルの人材輩出を目指す。本取組みを実施することで、教員全体に意識改革がなされ、全学的に研究・教育・診療等多様なキャリアパスに応じたTT制度を設計することが可能となる。	A	中間評価結果を真摯に受け止めた自主努力によって、準備するテニュアポストの増加とそれに伴う選抜型から育成型へとテニュアトラック制（以下、TT制という）の考え方を転換し、テニュアトラック若手研究者（以下、TT若手という）の自立性への十分な配慮などを評価する。今後の部局主体のTT制定着において「大学院先導機構」との連携をより具体化することを期待する。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	事後	早稲田高等研究所テニュア・トラックプログラム	早稲田大学	鎌田 薫	若手研究者育成の場として、2006年9月に既存の組織から独立したフューチャーインスティテュート（現：高等研究所）を立ち上げた。当研究所に理工系TT制度の導入を図り、若手研究者がテニュア候補生として、自立した環境の下で研究に従事できる新たな若手研究者育成制度の創設と定着を目指す。新たな制度導入後は、若手研究者に十分な研究費や独立した研究スペースを与え、共通機器利用やメンター・アドバイザー・専任スタッフ等の研究環境を提供する他、教員としての素養を身につける場も提供する。3年目に継続の可否を審査し、卓越した研究成果・能力が認められる場合は専任教員（テニュア）として採用する。終了時には50%以上をテニュアとして採用することを旨とする。	A	「高等研究所」を実施主体とする競争型テニュアトラック制（以下、TT制という）を試行し、その成果と課題を踏まえて、本プロジェクト実施期間中に部局を中心とする育成型TT制を創設しTT制の継続・定着を図っていることは評価できる。今後は、私学としての特性に基づいた特徴あるTT制を確立することを期待する。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	中間	若手先端科学研究者の研究環境改革	群馬大学	高田 邦昭	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下、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	リサーチ・ユニバーシティの構築を目指し、優秀な若手研究者に先端的な研究を進展させる機会を与え、テニュアトラック若手研究者（以下、「TT若手」という）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という構想の下、モデル事業として既存の組織・研究体制の枠を越えた先端科学研究指導者育成ユニットを創設して進めるきめ細やかな制度設計を評価する。国際公募と機関外研究者を含む公正な審査によって優秀なTT若手の採用に成功し、十分な研究環境と支援体制を整備してTT若手の育成システムを既に確立している。さらに、TT若手の高い研究力と優れた成果は、他の教員の活性化にもつながっているなどの育成環境整備を評価する。自主的取り組みや人文科学系を含む他部局へのテニュアトラック制（以下、「TT制」という）の展開も検討され、既に全学的なTT制の規程の制定も進み、テニュアトラック普及・定着事業にも選定されているが、TT制の人文系を含む多くの部局・分野へのより具体的な制度展開を期待する。

若手研究者自立的な研究環境整備促進評価作業部会（18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	中間	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譲吉を育成する。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	機関で長く培われてきた「富山のくすり」などの特徴的な研究分野をベースとした「先端ライフサイエンス拠点」を推進特区として認定し、機関の戦略的研究分野を担う若手研究者の育成を明確な目標とし、そのための制度設計とその学内波及効果を企図する計画であり、実施体制を強化し新たに外部評価体制も整えることを評価する。 国際公募ですでに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、既成概念にとらわれない柔軟な発想力と国際競争力を併せ持つ人材の育成、とくに、薬都としての富山の長を活かして産学連携研究を実施しやすい環境を活かした地域連携型などの工夫を評価する。 メンターの選任やポストドクターの配置(1名/TT若手)など育成システムも機能しており、拠点とテニュアとして配属される予定部局との連携も緊密であり、テニュア資格を得たTT若手のスムーズな部局への配属を期待する。 また、テニュアトラック制（以下、「TT制」という）の全学展開の検討が進められ、部局主体型のTT制が自主的経費によって進められているが、TT制の全学への展開をより具体化することを期待する。
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	中間	国際サステナブル科学リーダー育成システム	広島大学	浅原 利正	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的に、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当該課題に挑む。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、広島大型の若手人材育成システムを確立する。	A	機関の研究レベルの高い分野を活かし、持続発展可能な社会を構築するために必要な「サステナブル科学」分野の国際拠点となることを目標とし、テニュアトラック制（以下、「TT制」という）を活用してこの分野での若手リーダーの育成を目指している。機関が目指す学際融合領域を明示し、求めるテニュア像が明確に示されていることを評価する。継続性を考慮して各年度2名を国際公募し、優秀な人材の採用に成功し、独立研究室などの支援体制の下、研究力向上など着実に育成していることを評価する。目標としている外国籍・女性研究者それぞれ20%の採用に向けた今後の努力を期待する。 テニュア職への採用にあたって、学長裁量の人事ポイントを配属先部局に一定期間貸し付けるといった特徴ある制度で部局がテニュアトラック若手研究者（以下、「TT若手」という）を受け入れやすい制度設計となっていることを評価するが、テニュア資格付与後にTT若手が希望する部局への円滑な配属に関する創意工夫とその適切な運用を期待する。また、TT制の全学展開を目指し、全学規程の制定が進められているが、部局管理人事ポイントを用いるTT制について、早急に各部局で明確な制度設計を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	中間	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	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下に、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。	A	機関の組織改革の実施に合わせ、機関の強みである海洋生命科学研究分野の蓄積を活かし「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）の導入によって、新たな分野横断型海洋科学研究分野を展開できる海洋研究者育成するという明確な目標に基づいた制度設計を評価する。 国際公募と公正で透明性のある審査体制を既に確立し、多様な人材の採用にも成功し、研究環境も十分に整備され、海洋資源の活用など地域性を活かした研究に取り組んでいることを評価する。中間評価、テニュア審査の手順や基準も策定し、テニュア配属部局へのスムーズな移行を目指しているが、テニュアトラック若手研究者（以下、「TT若手」という）の部局を超えた連携など今後の取り組みを期待する。 TT制の全学展開を目指しているが、拠点型の制度設計を活かしつつ、部局型として定着させる新しい仕組みの設計もなされ、定着に向けた今後の更なる努力を期待する。

若手研究者自立的な研究環境整備促進評価作業部会（18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	中間	国際的研究者を育て得るメンター研究者養成	東海大学	高野 二郎	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養成をする。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に貢献する。先ず医学系において、緊急性が高く、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。私立大学における若手研究者育成のモデルとする。	A	<p>機関の教育研究分野を俯瞰し、機関の戦略的な分野のリーダーを担う人材（提案書におけるメンター格教員）の育成を目指して、テニュアトラック制（以下、「TT制」という）の導入を図るという明確な目標をもって制度設計に当たっていること、また、研究活動のマネジメントに重点を置くとともに、私学として重要な教育能力の構築などのバランスを考えた育成システムを構築していることを評価する。</p> <p>海外の著名大学の研究主宰者あるいはそれに相当する優れた若手研究者の採用に成功し、女性を含む多様な人材の採用に成功し、とくに、医学基礎系からTT制の導入を開始し、3年度目から理工学部へも展開するとともに、若手研究者間の連携が緊密で、異分野の知識融合を活かす活動につなげていること、さらに、海外大学での外部資金獲得やFD講義などの受講経験を全学に活かそうとする動きなどの特徴ある取組を評価する。</p> <p>私学の総合大学として若手研究者の育成システムのモデルを示そうとの意欲も高いが、TT制の位置づけをより明確にし、具体性を持った制度改革が学長のリーダーシップの下で着実に進められることを期待する。</p>
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	中間	生命科学の新分野創造若手育成プログラム	大学共同利用機関法人情報・システム研究機構	北川 源四郎	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。准教授毎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めざす。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。	A	<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採用し育成するという明確な目標の下、機関の自主的取組として行ってきたテニュアトラック制（以下、「TT制」という）に準じた独立研究員制度を進展させ、新分野創造センターに独立研究室を持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（調整費3名、自主取組3名）を准教授として採用し、また、採用に当たった選考審査の優れた工夫も、研究機関の仕組みとして評価する。</p> <p>TT若手の研究環境整備による育成体制も充実していることは高く評価するが、今後、女性及び外国籍研究者の採用を推進し、多様性への配慮も期待する。完全独立型によるTT若手育成によって、研究マネジメント力を増進させる効果を生み出しており、機関としての支援体制も評価する。</p> <p>なお、大学共同利用機関という研究機関でのTT制導入のモデルケースとなり、研究分野・手法が異なる機構内の他の研究所でのTT制導入に対する意識改革を促すことを期待する。</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	中間	グローバルヘルス政策人材養成講座	東京大学	濱田 純一	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。 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」および学部横断的「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、多機関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。	S	養成システムの構築、運営面において独自の取組、工夫が見られる。実績面においても国際機関等の就職に結びついており、成功したプロジェクトとして高く評価できる。
イノベーション創出若手研究人材養成	中間	産学連携による博士人材のキャリア形成教育	金沢大学	中村 信一	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（開発研究型博士人材）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型は異分野へ挑戦するポスドク3名程度を公募・養成する。DC型および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およびポス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、研究開発人材としての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。	B	産学連携博士人材養成センターを立ち上げ体制を整備し、博士共生塾を開講するなど、一部の取組は一定の成果を上げている点は評価できる。しかしながら、養成者数・輩出者数ともに目標を大きく下回っており、その要因を教員の意識改革の遅れとしているが、意識改革が進まない理由の分析、対策がなされておらず、全学的取組となっていない。意識改革が進まない原因を究明し、教員の意識改革を進める抜本的な対策を講ずることが求められる。抜本的な対策を講じ、取組として実績を上げるためには全学的支援が必要である。
イノベーション創出若手研究人材養成	中間	イノベータ養成のためのサンドイッチ教育	三重大学	内田 淳正	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。	A	三重県を中心とした協力企業を開拓し、サンドイッチ教育という独自の人材養成システムを構築するなど、体制整備への努力と取組実施姿勢は評価できる。しかしながら、養成者数・輩出者数ともに目標を下回っており、特に実績の低い博士課程（後期）学生の養成者数目標の達成のために、学内自然科学系研究科共通の全学的取組、PM教員の質の向上、教員および学生の意識改革の推進を望む。三重県だけで閉じた系を前提とせず、視野を広く持ち、全国的、グローバルな展開を期待する。
イノベーション創出若手研究人材養成	中間	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 秀樹	自動車、航空機、ロボット、セラミックス、バイオ、医薬等の飛騨・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また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、産学共同イノベーション創出若手人材養成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。	A	計画時のポスドクター、博士課程（後期）課程の参加者数の見込が甘く、養成人数の目標を高く設定し過ぎたために、応募者数、養成者数が目標数には未達であるが、実績人数自体は対応の確保をしている。実践プログラムの内容は良く、従来、産学連携がほとんどなかった地域において、本事業実施のための新しいプログラムを立ち上げ、確実に前進していることが見られる。また、課題やそれに対する取組、問題点の分析を行い、実施体制改善への対策がなされている点も評価できる。教員への一層の意識改革を進めることを期待する。

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	中間	生命医学イノベーション創出リーダー養成	神戸大学	福田 秀樹	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	医療産業関係企業、医療イノベーション神戸連携システム（MICKS）を基底に、生命医学分野の人材を産業界に輩出するシステム構築、早稲田大学との連携、企業との共同研究を通じた財源確保といったシステム構築にかかる意欲は評価できる。しかし、全学展開が不十分で、学内における事業の認知、教員の事業への理解が不足しており、養成者の確保が不十分である。今後は、医学系以外の研究科を積極的に巻き込み、教員の意識改革をすすめる、また、PDCAサイクルを機能させ、本事業が進展させることを望む。
イノベーション創出若手研究人材養成	中間	産学連携コオプ型高度人材育成プログラム	立命館大学	川口 清史	博士課程後期課程院生（D院生）と博士学位取得後5年程度までの若手研究者（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）」および「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	これまでの取組では、学内教員、ポストドクター、博士後期課程学生へのプロジェクトの内容の周知と理解が不十分であったこと、学内規則のしほりにより当初の事業の進捗が遅れたことを反省し、学長の積極的な指導の下に様々な大学院博士課程（後期）教育システムの改革を実施し、今後2年余の期間の計画が作られ実施されている点は評価できる。教官の意識改革を促すペナルティ制度構想、トライアングルフォスター制度は卓見である。

女性研究者支援システム改革評価作業部会（19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
女性研究者支援モデル育成	事後	山形ワークライフバランス・イノベーション	山形大学	結城 章夫	男女共同参画推進室及び男女共同参画推進委員会を中心に、男女共同参画基本計画に基づき、①意識改革（学長等と女性研究者の懇談会、セミナー・シンポジウム開催、アンケート実施公表、広報活動）、②研究と育児等の両立支援（託児サポーター制度設立、就業規則周知徹底、育児休業取得者のいる組織へのインセンティブ付与、育児休業取得男性及び女性研究者の夫が育児休業を取得した場合の支援、育児休業中の非常勤講師確保、会議負担の軽減検討、ユビキタス・ワーキング・システム構築、巡回相談員・研究支援員・メンターの配置、子育て期の学会出張支援等）、③女性研究者裾野拡大（キャリアパスの探索、ロールモデルとの交流、女子中高生向けセミナーや女性研究者による出前授業等）に取り組む。	A	学長のリーダーシップの下、男女共同参画推進宣言に則った基本計画の策定等により男女共同参画を全学的に推進し、女性研究者のニーズを踏まえた支援を実現したことが評価できる。県内の高等教育機関と連携し、地域における男女共同参画の推進にも貢献した。さらに、女性教員比率の低い部局が、独自に女性教員採用目標を設定している点も評価できる。
女性研究者支援モデル育成	事後	大学間連携と女性研究者支援 in 秋田	秋田大学	吉村 昇	<女性研究者のための具体的な取組> ①支援相談窓口（コンシェルジュ・デスク）とコーディネーターの設置、②地域の女性研究者支援のための調査・企画と代替要員制度、③次世代女性研究者育成支援、④意識啓発のための講演会・シンポジウム・フォーラム・FDの企画・実施、を行い、県内の大学・行政・教育機関などとの連携により、女性研究者を支援する。 <期待される効果> この取り組みにより、多様な勤務形態における研究活動が可能となり、女性研究者数と比率の増加、育児・介護休業の取得しやすい職場環境、ワークライフバランスの改善、次世代女性研究者育成、秋田大学のみならず秋田県の高等教育機関での女性研究者支援体制の進展が効果として期待される。さらに、この取り組みにより、研究教育機関としての持続可能性も高まり、地方の中規模および小規模大学の女性研究者支援のモデルとなることが期待される。	A	地方大学の問題点を良く分析し、地域の核となる大学として、県内高等教育機関の参加する大学間連携連絡会議を発足させ連携を進め、県内の女性研究者支援を牽引したことが評価できる。さらに、女性研究者のための相談体制の強化、病児・病後児保育室の新設、研究支援員制度の設置等、意欲的に取組を進めた。5年後の女性研究者比率の目標値が達成されることを期待する。
女性研究者支援モデル育成	事後	持続可能な女性研究者支援、筑波大スタイル	筑波大学	山田 信博	女性研究者が研究活動を継続するに当たって生じる、出産・育児等との両立、研究を中断することによる不公平な処遇などの諸課題を解決するために、 ①男女共同参画推進室内に「女性研究者等相談室」を整備するとともに、女性研究者支援情報交換Webサイトを開設し、女性研究者に対する支援体制及び相談体制を確立する。 ②ロールモデル紹介等のシンポジウムを開催するとともに、男女共同参画推進に関する学部及び大学院共通科目を設置する。 ③男女共同参画推進室が大学院博士課程研究科の女性研究者採用計画の策定などを支援する。 ④研究論文等を発表するため出張する時に、保育所、ベビーシッター等を利用するための経費を支援する。 ⑤男女共同参画に関する研修会を実施し、女性研究者の採用、昇進等に関する意識啓発を図る。等の事業を筑波研究学園都市内の研究機関と連携を図りながら総合的に推進する。また、これらの事業は科学技術振興調整費により雇用した人材が中核となって推進するが、職員の人材育成を並行的に実施し、事業期間終了後も本学が引き続き事業を推進できる体制の整備を図る。	A	女性研究者のニーズに応じたきめ細やかな取り組みを意欲的に推進し、全学的な支援体制を構築した。筑波研究学園都市の研究機関を繋ぐ女性研究者ネットワークを構築し、シンポジウムの開催、研究者交流、相談窓口の連携等、多角的な取組を実施し、筑波研究学園都市における男女共同参画推進の中核となっている点が評価できる。今後は、各研究科において女性教員採用方針及びその実施計画を策定し、女性教員の採用を促進することを期待する。
女性研究者支援モデル育成	事後	学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン	岡山大学	森田 潔	1)女性研究者の具体的な取組 当学は、戦略的・体系的な改革を目指して「意識改革への挑戦」、「サポート体制の充実」及び「組織改革の実質化」の3本の柱を有機的に連携させ、女性研究者の雇用率が低い理系に焦点をおいて、下記の「循環型人材育成進化プラン」を実行する。 ○ 進化プラン「研究サポート体制」：女性研究者のニーズに対応すべく、人材登録バンクを設置・活用し、女性研究者ごとに研究サポートグループを構築。○ 進化プラン「雇用」：ウーマン・テニユア・トラック教員制度の新設（年3～5名採用予定。女性は出産・育児等特有の問題を有することから、柔軟な勤務体制）。○ 進化プラン「持続性」：研究サポートグループに参画した大学院女子学生はウーマン・テニユア・トラック教員の候補生となり、かつテニユア教員に採用された女性研究者はメンター教員として次世代の女性研究者の人材育成に関与（次世代の女性研究者の循環型人材育成保証）。なお、本進化プランをスムーズに駆動させるため「システム改革支援室」を新設するとともに、メンタルサポートの相談窓口の設置のほか、サロン運営及びネットワークシステムの構築等による情報交換や、意識啓発・広報活動を実施する。 2)期待される効果 研究サポート体制の定着やウーマン・テニユア・トラック教員制度の導入等により、質の高い持続性のある女性研究者の雇用・育成が保証される。	A	研究支援員人材バンクの構築、相談室の整備、保育支援体制の充実、意識改革の取組等、意欲的な種々の取組を実施した。さらに、ウーマン・テニユア・トラック（WTT）教員制度を導入し、女性教員増加に向けた自主的取組を実施したことが評価できる。今後は、取組の継続により意識改革が進み、女性研究者比率が増加するものと期待する。

女性研究者支援システム改革評価作業部会（19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
女性研究者支援モデル育成	事後	おもやいキャンパスサポート～長大モデル～	長崎大学	片峰 茂	<p>本学のプロジェクトは、「女性研究者支援センター」を設置し、「人間環境支援」、「両立支援」及び「女性研究者拡大支援」の三つの柱により、次の事業を推進し、女性研究者を支援、育成する環境づくりを行う。</p> <p>① 支援を受けたい女性研究者の登録及び支援を提供できる学生及び教職員の登録を行い、マッチングさせることにより育児をスポット的に支援する「おもやいキャンパスサポート」を整備するとともに、将来、支援を受けた女性研究者が支援提供側にもわる循環型の支援モデルの定着を目指す。</p> <p>② 「女性研究者支援センター」を設置し専門職員（コーディネーター、カウンセラー）を配置するとともに、メンター制度を導入し、両立支援相談体制を整備する。</p> <p>③ 男女共同参画に対する教職員の意識改革に向けた啓発活動を行うとともに、フレックス・タイム制から裁量労働制への導入を検討する。</p> <p>④ 女性教員（研究者）の出産、育児休業に際し、テクニカル・スタッフを雇用する。</p> <p>⑤ 教員の後任補充にあたり女性枠を設定し、女性研究者の拡大に努める。</p>	A	女性研究者のための両立支援を全学的に推進した。特に、学生と教職員からなる支援提供者を40人規模で組織し、女性研究者の育児支援として一時保育を実施する体制（おもやいキャンパスサポート）を整備し、運用したことは評価できる。今後は、女性研究者在籍比率20%という目標達成のため、取組を継続、発展させ、地方大学のモデルとなることを期待する。
女性研究者支援モデル育成	事後	三世代サポート型佐大女性研究者支援	佐賀大学	佛淵 孝夫	<p>研究者及びその候補者が必要としている支援及び、子ども、老親を含めた三世代に支援を行うことで、女性研究者が意欲をもって研究を継続してその能力を発揮できる環境の整備を行う。三世代支援事業を統括する「かささぎサポート・ラボ」を設置し、研究者育成（キャリア支援部門）支援事業と研究者支援（育児支援部門、介護支援部門）事業組織を作り、それぞれに支援専門スタッフ（コーディネーター）を配置する。</p> <p>①キャリア育成支援のために「カッチー・サロン」を設置し、WLB啓発活動による意識改革への取り組み、キャリアコーディネーターを配置し、キャリア形成支援、キャリア相談支援を行う。②育児コーディネーター（有資格者）を配置し、病児・病後児保育及び学童保育等の基盤を整備し、病児・病後児保育の開始と学童保育のトライアル実施を進めるとともに、育児相談支援を行う。③介護コーディネーター（有資格者）を配置して、在宅・近距離・遠距離介護の軽減化を図るための介護支援相談、介護支援講座・介護予防講座などを開講し、ライフステージに応じた支援を行う。</p>	A	女性研究者支援において、本人と子供に加え親も含めた三世代を念頭においた特色ある支援体制を整備したことが評価できる。特に、介護相談窓口の設置等の介護支援は他機関へのモデルとなる波及効果が期待できる取組であり、また、病児・病後児保育施設の新設は女性研究者の高いニーズに対応した取組である。今後は自然科学系部局との連携を強化し、自然科学系分野の女性研究者の採用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	先端科学技術を担う女性研究者の育成	奈良先端科学技術大学院大学	磯貝 彰	<p>女性研究者のための具体的な取組 現状では割合の少ない女性研究者を支援することによってその増加を図り、多様な人材が活躍する多様な環境を創出すること、家庭生活と研究活動の両立を支援することを目的とし、学長直轄の男女共同参画室の下、①NAIST型ポジティブアクション（再任制度の充実（育児等の特例）及び研究支援者の戦略的配置）、②けいはんな女性研究者ネットワークの構築、③プラスα保育、④曼陀羅atホーム（在宅研究教育支援システム）及び⑤WLB相談窓口の取組みを行う。</p>	S	理工系の大学院大学としての特色を生かし、女性研究者のニーズに応える支援体制を整備し、女性研究者の採用比率のみならず、研究業績の向上についても目標を達成しており高く評価できる。さらに、けいはんな学研都市においては、機関・企業を巻き込んだ女性研究者ネットワークを構築した。
女性研究者支援モデル育成	事後	元気な農と食を支える女性研究者支援モデル	(独)農業・食品産業技術総合研究機構	堀江 武	<p>【女性研究者のための具体的な取組】 「女性研究者支援室」を設置し、組織全体の合意の元に女性研究者への支援策を実施する。支援策としては、【業務改革】、【教育・支援】、【情報システム整備】、【次世代研究者の支援】の4点を進める。【業務改革】として、①内部研究所に保育室を整備、一時保育の支援体制の整備、相談窓口およびメンター制度の整備、研究費の配分、②女性研究者のロードマップ作成のため、人事異動調整相談窓口の設置、セミナーや個別相談によるキャリアガイダンス制度の構築、メンター制度の設置、を推進する。【教育・支援】については、女性研究者の研修受講機会の確保、女性研究者の支援者を対象とした教育・研修、休業時期の女性研究者に対する研究復帰支援に取り組む。【情報システム整備】では、テレビ会議システムの高度化等により育児・介護に携わる女性研究者のためのITシステムの改善を行う。【次世代研究者の支援】では、採用審査時の業績数について育児期間中のハンディを考慮、女性研究者の応募を増やすための広報活動、育児休業中の代替職員として女性を優先採用、若手研究者交流システムの構築を推進する。</p> <p>【期待される効果】 女性研究者の増加と幹部職員への登用拡大が見込まれる。女性研究者の環境改善により、長期間にわたる活躍が実現する。研究者を目指す女子学生の意識啓発になるほか、男女共同参画に対する男女の意識が向上する。農学系の分野に女性研究者が増えることにより、新たな視点が導入され、我が国の農業と食品産業における更なるイノベーションが期待される。</p>	A	つくば地区に理事長直轄の女性研究者支援室を設置し、14の内部研究所に支援窓口を設置することにより、全国に点在する41拠点を網羅する女性研究者のためのネットワーク及び支援体制を確立したことが評価できる。女性研究者採用比率や中堅・幹部職員の増加に取組の大きな成果が見られる。

女性研究者支援システム改革評価作業部会（19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
女性研究者支援モデル育成	事後	双方向キャリア形成プログラム農環研モデル	(独)農業環境技術研究所	宮下 清貴	<p>女性研究者が、世界で存在感のある優れた研究者として、ワークライフバランスを保ちつつ総合的な研究能力を身につけて躍進するために、＜双方向キャリア形成プログラム農環研モデル＞を実施する。本プログラムは、次世代や若手を育成すると共にそれに関わる研究者の指導力や総合的な研究力を向上させ、双方向に女性研究者のキャリア形成を促進することにより、女子学生の裾野拡大から若手・中堅の女性研究者の両立支援とキャリア向上までの支援策を、総合的かつ効率的に推進する。</p> <p>I. キャリア形成・研究力向上のための支援 国際経験蓄積プログラム、ポスドクキャリア向上プログラムにより、女性ポスドクの研究実践力の向上と、女性研究者の指導力やメンターとしての資質の向上等の総合的な研究力の養成を図る。</p> <p>II. 出産・育児・介護との両立支援 育児・介護等に関わる女性研究者を支援する女性ポスドク等を、支援研究員として採用する。また、育児・介護等に関するWeb上の情報窓口および相談窓口を開設すると共に、実態を踏まえて専門家によるセミナーの開催や制度の見直しの提言を行う。</p> <p>III. 次世代育成支援 インターンシップやアウトリーチ活動等を通じて、女子学生の裾野拡大を図ると共に、女性研究者のサイエンスコミュニケーション能力を向上させる。</p>	A	小規模組織の利点を活かし、トップダウンとボトムアップをよく機能させ、女性研究者の両立支援、キャリアアップ、次世代育成、女性ポスドクの積極的採用等、充実した内容の支援及び育成が実施されており評価できる。小規模研究機関における女性研究者支援・育成のモデルとなるよう期待する。
女性研究者支援モデル育成	事後	生命(いのち)の科学で未来をつなぐ女性研究者への継続的支援モデル	東邦大学	山崎 純一	<p>女性研究者支援のための具体的な取組として、(A)女性研究者支援推進体制の確立(点検、評価も含む)と意識環境整備(B)両立支援:研究支援員の配置、ワークシェア(常勤)・女性研究者のための新たな非常勤有給職位の創生、病児保育・学内保育の実施・調査・検証、若手へのメンターの配置、ITによる相談業務やテレビ会議、在宅支援(C)女性研究者の増員、女子学生・院生へのキャリアパス支援、次世代女性研究者育成(D)特に女性医学研究者への復帰支援(F)情報公開等を行う。</p>	A	自然科学系分野の女性研究者のニーズを踏まえ、環境整備、意識改革、裾野拡大の取組を精力的に推進しており評価できる。中でも准修練医制度の取組は、女性医学研究者がライフイベントを理由に第一線から退くことを回避するための柔軟な人事制度を考案、実践したものであり、他機関への波及効果が期待できる。
女性研究者支援モデル育成	事後	工学系イノベーションの男女共同参画モデル	東京都市大学	中村 英夫	<p>1) 女性研究者のための具体的な取組</p> <p>①プラス1Pj:各学科で1名の女性教員採用を促進する方策として、本学独自の教育講師制度を有効に活用し、女性教員の採用の機会を増やし、女性が理工学系の場に登場する機会を増やすPj。</p> <p>②広がれ!理工系大Pj:現在、行われている室蘭工大との戦略的連携支援事業を足がかりに本学が中心に理工学系大学との連携を図り、女性研究者や技術者の交流やロールモデルの提示を行い、男女共同参画を推進するPj。</p> <p>③科学とともだちPj:付属女子中高校と連携し、中等教育の場に理科支援を行うPj。</p> <p>④ロールモデル発掘Pj:卒業生や女性研究者・技術者の情報を集め、ネットワークを構築するPj。</p> <p>2) 期待される効果</p> <p>①プラス1Pj:女性の採用の機会の増加および女性研究者の発掘。</p> <p>②広がれ!理工系大Pj:工学系大学の連携強化、理工系全体の男女共同参画推進。</p> <p>③科学とともだちPj:理工系進路選択の裾野を広げ、次世代及び次世代の育成推進。</p> <p>④ロールモデル発掘Pj:卒業生や女性研究者・技術者の発掘。</p>	A	理系技術者を養成する機関の特色を生かした取組であり、理工系の女性研究者のための支援体制及び相談体制を整備し、女性教員の採用増加に意欲的に取り組んだ。女性教員比率の向上については全学・工学部ともに目標を十分に達成しており評価できる。今後は介護支援にも取り組み、さらに充実した女性研究者のための研究環境を整備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（19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
女性研究者支援モデル育成	事後	グローバル社会に対応する女性研究者支援	上智大学	滝澤 正	<p>（1）女性研究者のための具体的な取組み 2020年度までに全学の女性研究者の割合を、現在の21%から25%まで引き上げること、特に現状の女性比率が5%に留まっている理工学部では、新規女性研究者採用比率を25%とし、学部の比率を15%に到達させることを努力目標とする。 本計画は、妊娠中及び育児に携わる女性研究者が可能な限り研究に専念できるように支援を行うと共に、グローバル社会に対応する女性研究者を支援・育成するために、男女共同参画推進本部の下で、以下の施策を実施する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 外国人研究者による女性研究者のためのグローバル・メンター制度、専門家による英語論文作成指導、外国人女性研究者招聘による学内での研究者国際交流の促進 キャリアアップ支援コロキウムや女性研究者ロールモデリング国際シンポジウム開催 妊娠中や育児中の女性教員の研究活動を支援するPD、RAの配置、事業内保育所の利用料補助等による育児支援、勤務時間の短縮、在宅勤務などへの配慮 女性研究者相互のネットワーク構築とコモンスペースの設置 <p>（2）期待される効果 本学理工学部の女性研究者の妊娠や育児が研究活動に与える影響が極力低減され、その結果、若手女性研究者の研究力が向上し、世界に通用する優れた研究成果が創出されることが期待される。女性研究者比率のアンバランスが改善され、女性研究者の活躍の場が確保されることとなり、本学を目指す女子受験生、女性研究者へのキャリアパスを志向する女子学生達のモチベーションを高めることにも繋がる。また、本学のもつ国際的なネットワークやリソースを活用した支援は、グローバル社会に対応しうる女性研究者の育成に資するものであり、他大学等へのモデルとなることが期待される。</p>	S	機関の国際性を生かしたグローバル・メンター制度等の特徴ある取組を効果的に実施し、女性研究者のニーズに沿った両立支援、意識改革、裾野拡大を計画的に推進した。さらに、理工学部において教員及びポストドクの女性限定公募を実施し、女性研究者を積極的に採用するとともに、事業終了後も大学のみならず法人全体のシステムとして意識改革を強く推し進める方向性は高く評価できる。
女性研究者養成システム改革加速	中間	理系女性教員キャリア支援プログラム	千葉大学	齋藤 康	<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>	S	定年退職ポストの2年前倒しにより教員公募において女性枠を設定するという、女性研究者採用推進のための特徴的な仕組みを構築した。さらに、理系部局の連携を図る自然科学系大学院連合を効率的に機能させることにより所期の計画を上回る良好な成果を上げている。事業実施期間終了後の具体的で実現性のある計画も立案されており高く評価できる。
女性研究者養成システム改革加速	中間	知の頂点に向かって加速！東大プラン	東京大学	濱田 純一	<p>（1）新規養成女性研究者の採用計画 当該部局において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	総裁裁量ポストを活用した女性限定公募の実施、公募要領への男女共同参画の積極的取組の明記等により、計画を上回る新規養成女性研究者の採用を進めており評価できる。さらに、女子学生比率30%を目指し、増加対策についても全学で取り組んでいる点が評価できる。

女性研究者支援システム改革評価作業部会（19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	中間	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	濱口道成	<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(PI)の積極的増加策として、全学流用定員を利用した「女性PI枠」設置や理・工・農学系合同公募などを実施する。「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PI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PI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>	B	<p>自主経費を用いて独自養成女性研究者の採用を推進しており、また、目標数を上回る女性PI(教授・准教授)を採用している点は評価できる。しかしながら、所期の計画構想に掲げた新規養成女性研究者の採用は計画通りには進んでおらず、部局により本事業に対する取り組み姿勢が異なっており、全学的な実施体制の構築や女性研究者の養成を加速するためのシステム改革が十分でない。今後は、全学体制で女性研究者の採用を進める改善策の検討が必要である。</p>
女性研究者養成システム改革加速	中間	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	野口誠之	<p>(1) 新規養成女性研究者の採用計画(平成22年度～26年度)。()内は女性教員採用比率 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%) 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、当該課題対象分野(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>定年退職者及び転出者の補充ポストを用いて計画的に教員の女性限定公募を実施し、新規養成女性研究者の採用、女性研究者割合の向上など所期の目標を十分に達成している。教員の女性限定公募においては、公募内容及び公募方式を工夫し応募者の増加を図り、優秀な女性研究者の採用に繋げており評価できる。高い目標を掲げ取組を進めており、今後は学長裁量によるプロモーション制度の運用を進め、女性研究者の上位職階への昇任を促進することを期待する。</p>
女性研究者養成システム改革加速	中間	レボリューション!女性教員養成神戸スタイル	神戸大学	福田 秀樹	<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	<p>女性教員採用システムの構築により、新規養成女性研究者の採用目標、機関全体の女性教員比率ともに目標を上回り達成しており評価できる。さらに、事業実施後、女性研究者の研究業績が著明に向上しており、養成計画の成果が見られる。事業実施期間終了後の取組については、システム改革のこれまでの成果を有効に活用し、引き続き女性研究者の増加を目指すことを期待する。</p>
女性研究者養成システム改革加速	中間	広大システム改革による女性研究者活躍促進	広島大学	浅原 利正	<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 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競争的資金獲得戦略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・研究における活躍が促進される。</p>	S	<p>理工農学系分野の優れた女性研究者を積極的に採用するため、人件費ポイント全学調整分を活用した独自のシステムを構築し、所期の計画を上回り女性研究者の採用を進めている。女性研究者を永続的に採用するシステムとして高く評価できる。また、若手女性教員の昇任を促進するためのポストアップ制など特色ある施策も良好に機能している。さらに、大学の意思決定過程への女性の登用も積極的に進められ、女性研究者の活躍が推進されている。今後の更なる女性研究者割合の上昇と上位職階女性研究者の増加を期待する。</p>

女性研究者支援システム改革評価作業部会（19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	中間	バッファリングによる女性研究者養成の加速	熊本大学	谷口 功	<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・研究の活性化がはかれる。</p>	A	全学措置席（バッファ席）を活用する独自の女性教員採用システムを構築しており、自然科学研究科において教員の女性限定公募を実施し、3年目までの新規養成女性研究者採用目標を達成している。当該採用システムは部局単独では困難な女性教員の採用を全学レベルで可能とすることから、他機関への波及効果も高い。さらに、優秀な女性研究者の採用を進めるため公募方法を工夫するとともに、選考審査の透明性、妥当性を確保しており、ロールモデルとなる女性教授が全学的に増加するなど自然科学研究科以外の部局への展開も見られ評価できる。実施期間終了後の取組も具体的に計画されており、今後は、理学・工学系分野の上位職階女性教員の更なる増加を期待する。