

## 科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」

### 1. プログラムの概要

#### (プログラムの目的)

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、本プログラムを通じて、世界的研究拠点をめざ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。

#### (プログラムと政策との関係)

国は、第3期科学技術基本計画（平成18年3月28日閣議決定）において、若手研究者、女性研究者、外国籍研究者の養成は、我が国の科学技術の発展に不可欠であるとの認識を示した。特に、「優れた研究成果を上げた研究者の多くは、若い時期に、その研究成果の基礎となる研究を行っている」との事実から、「優れた研究者を国内外から確保して養成するためには、自立して研究できる環境を与えることや、キャリアパスを見通すことができるように、任期終了後のポストを確保しておく仕組みが求められる」との認識の下、テニユアトラック制の導入を奨励している。

これを踏まえ、平成18年度に科学技術振興調整費に「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムを創設し、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、世界的研究拠点の形成を目指す研究機関において、テニユアトラック制に基づき、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ことを目的として、プロジェクトの公募が開始された。

このような若手研究人材育成の重要性については、第4期科学技術基本計画（平成23年8月19日閣議決定）においても踏襲されており、同計画の下、本事業の成果を踏まえたテニユアトラック普及・定着事業が実施されている。

### 2. 公募実施年度及び採択機関数

#### (1) 公募実施年度

平成18年度～平成22年度（プログラム終了は平成26年度）

#### (2) 採択機関数

平成18年度採択	9機関
平成19年度採択	12機関
平成20年度採択	9機関
平成21年度採択	6機関
平成22年度採択	6機関

### 3. 総括的評価

我が国の大学などに人材養成システム改革の契機を与えたプログラムであり、所期の目的に沿って着実に実施され、テニユアトラック制に基づく若手研究者が採用され、育成されていく研究環境の整備が進み、研究力の高い人材の養成につながっている。

本プログラムは、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の仕組みとしてテニユアトラック制（以下「TT 制」という。）の導入を図り、若手研究者が自らの研究力を最大限発揮して国際的にも活躍できるような環境を整備し、人事システム改革を促すことを目的としたものである。我が国では、若手研究人材養成を明確な目的としたシステム改革プログラムは初めてであり、適切な環境（育成策、研究費、PI 待遇、管理運営負担軽減）を与えることで能力の高い若手研究者を採用でき、また、若手研究者もその環境下で能力を大きく伸ばすという、大学と若手研究者の両者に利のある制度を目指した本プログラムは、時宜を得た誘導政策と評価できる。

各機関が TT 制の基本制度設計と、それを活かす優秀なテニユアトラック若手研究者（以下「TT 若手」という。）の採用・養成を図るための環境整備を行っており、多くの機関で研究力の高い TT 若手の養成に成功し、また、TT 若手の高い研究活動が機関全体の研究力の向上につながるなど、TT 制の導入が我が国の大学などの人事制度改革の契機となっている。

人事システム改革の機運を高めたのは、プログラムの公募要領や実施要件の的確な見直し、特に、平成 20 年度に実施された総合科学技術会議によるプログラム中間評価を踏まえ、平成 21 年度以降の公募要領の見直しが行われるなど、TT 制の考え方が明確にされてきた。このような見直しを通じたプログラムの機動的な変化・発展は、制度の定義の明確化に大きく寄与し、平成 23 年度からの「テニユアトラック普及・定着事業」につながっている。

TT 制の制度設計を通じて、a) 革新的ともいえる国際公募が行われたことで、テニユア獲得までのキャリアパスを明確にした公募が一般化してきたこと、b) 研究者のダイバーシティが実現され、外国籍や女性研究者への配慮が公募要領に明示されて多様の応募者につながったこと、c) 若手研究者を自立的な研究環境に置く際の養成制度として、メンター制などが我が国では初めて導入されるなど様々な工夫がなされたこと、d) 研究者の流動化や頭脳循環が生まれ、海外で活躍するポスドクの採用、さらには、大規模大学でのポスドクなどが自立性を魅力と感じて中小規模大学の TT 若手に応募し、結果としてテニユア職として拡散効果を生み出していること、など、プログラムの成果が生み出す効果も今後は期待される。

一方で、本プログラムで TT 制が優秀な若手研究者の養成に大きな成果をもたらしたのは、人件費や間接費を含む資金支援によるところも大きい。プロジェクトの終了後にも本プログラム実施中の制度設計に基づく TT 制が定着し、人事システム改革を推し進めるにあたって、TT 制の大きな魅力である TT 若手へのスタートアップの資金支援や自立的な研究環境という高いインセンティブを継続することに課題を持つ機関も多い。優秀な若手研究者を養成できる環境整備を継続させるためには、機関そのもののマネジメントの努力とともに、中・長期的な視野に立った制度設計とそのための誘導が必要ではないかと考える。

この他にも、本プログラムを実施する中で、TT 制が各機関において今後も定着していくためには、以下の課題があると考えられる。

- TT 制の必要性について、機関の戦略目標の決定と構成員の理解が得られることが重要で、制度の効果が、短・中・長期という様々な期間を対象として示されなければならない。
- 優秀な人材が育つという謳（うた）い文句だけでは、戦略的な制度設計は難しい。中小規模大学は優秀な人材が得られていることのメリットが顕在化していて TT 制の継続の意欲は高いが、一方、規模の大きな大学や部局では、TT 制を活かす戦略が見られず、戦略的なガバナンスが求められる。

- ・TT 若手の受けるメリットと、メンター等を含め、TT 若手を支える他の教員の負担などを総合的に勘案する必要がある。

これらを踏まえつつ、プロジェクトを終了した機関への実態調査などを通じ、TT 制を含む人事制度の改革・高度化につながるよう、対応を検討していくことが重要である。

#### 4. 評価の視点別所見

##### (1) 設計面

###### ①プログラムの目的を踏まえて実施機関を採択したか

本プログラムは、平成 18 年度に第 3 期科学技術基本計画に従って、若手研究者の養成の場の創成を目的に公募が開始され、平成 18 年度から 5 年間で計 42 プロジェクト（40 機関）が採択された。支援対象機関は、自然科学又は自然科学と人文・社会科学との融合領域と設定されたが、結果として、国立大学法人が 35、公立大学法人が 1、学校法人（私立大学）が 3、大学共同利用機関法人が 1 機関と、大学が中心に採択された。なお、国立大学法人が 87.5%と大部分であったものの、全国に広く分布し、規模や形態で多様な大学が採択され、モデルプログラムとしては適切な採択範囲といえる。

プログラムの目的を的確に伝えることに配慮して、公募要領の逐次見直しを進め、公募当初の TT 制の曖昧さを明確にしたことで、応募する機関の理解を深めるとともに、採択審査においても審査委員の相互理解が進んだことが、目的を踏まえた機関の採択につながった。

システム改革を目指すプログラムでは、改革の重点の置き方などから提案内容に多様性がみられることが多く、採択審査に当たって、公募要領の間口の広さとプログラム本来の目的との整合性についての十分な理解が不可欠である。審査委員のプログラム主旨の理解を深め、共通認識を深めるプロセスを重視し、書面審査、計 2 回の審査委員会を通じての多段階の議論が功を奏したと判断できる。審査では、若手研究者の養成という観点から、a) 自立的研究環境がどのように保証されているか、b) インブリーディングへの配慮は十分か、c) テニユアポストが十分に準備されているか、d) 人材の多様性から、女性及び外国籍研究者の採用への配慮がなされているか、などの基準が重視されたが、これらの TT 制の制度設計にとって重要な要件に重点を置いた審査によってプログラムの目的にかなった機関の採択につながった。採択課題に、採択機関の規模や特徴、重点の置き方、実施計画など多様な形が認められ、多様な形態の申請が採択されたことは、プログラムの主旨からも妥当であり、その多様性がモデルプログラムとしての役割を十分に果たしたともいえる。

なお、事後評価で達成度が不十分との評価を受けた機関も一部見られるが、システム改革を目的とするプログラムでは採択審査のみで全ての判断を行うことは難しく、次項の運営面での課題でもあるが、採択審査時の審査委員会の意向が着実に伝わること、また、長期にわたるプログラムでは状況の変化に対応するためにも、審査委員会が現地訪問や再審査など、採択後にも引き続いて関与・評価するといったことも有効ではないかと考えられる。

##### (2) 運営面

###### ①実施機関に対する指導・助言等は適切に行われたか

採択された実施機関への課題管理については、事業の委託機関である国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）で、プログラムオフィサー（PO）、PO 補佐及び事務局が文部科学省と相談して行う体制とした。プログラムは我が国で最初の TT 制の制度設計を求めたものであるが、機関の持つこ

れまでの制度や、機関の規模や特徴などからプロジェクトの実施内容も多岐にわたり、基本的には、機関の自主的な取り組みが重視され、支援事業費の用途もかなり自由度の高いものとなっていた。このような状況にあって、実施機関への指導・助言は、資金の使い方などの経理的な面を除いては、機関が行う人事そのものへ直接的に行うのではなく、機関の自主性を尊重しつつ、他機関での Good Practice の事例などを紹介し、良好な波及効果を期待することに重点を置いて行われた。

プログラムの理解が深まり、プロジェクトの運営が円滑に行われた理由として、初年度の採択機関（9 機関）が「実施責任者連絡会」を立ち上げ、プログラムの意義、実施に伴う課題などの抽出と文部科学省との調整を進めたことが大きい。この連絡会の存在は、その後のプログラムの公募要領の見直しにも好影響を与え、プログラムの目標の正確な理解が高まったことは、各機関のプロジェクト実施に大きく貢献した。

本プログラムでは PO などの精力的な働きが適切に行われ、その努力が各プロジェクトの成果にも表れている。プロジェクトの実施に対して、主に PO が果たした主な役割は、a) 採択審査にあたって、応募提案を整理し、審査のポイントを明確化することで、審査委員会の円滑な運営に資すること、b) 採択プロジェクトの採択理由など審査委員会の意向の的確な伝達、c) 実施段階で、プロジェクトが計画に従って若手研究者の採用と養成環境の整備が行われているかを確認し、TT 若手養成の着実な実施状況の確認、さらに、d) 中間評価・事後評価において、各機関の実施状況や達成度などの情報を「参考情報」として PO がまとめ、評価作業部会の円滑な進行に資すること、などで、プロジェクトの円滑な実施を支援した。このような助言が活きて、中間評価で「B」評価を受けたプロジェクトにおいて、事後評価が「A」となった事例も見られた。

しかし、一部の機関では、TT 制への理解が十分でなく、また、TT 制と既存組織との調整が不十分であったりして、PO の指導・助言が必ずしも適切に活かされず、結果として有用な TT 制の定着につながっていない例も見られた。採択審査や中間評価結果を十分に活かすことは重要であり、評価作業部会委員が、評価後の進捗について現地訪問するなどの積極的な関与のシステムも望まれる。また、人材養成プログラムでは、プロジェクト終了後の追跡調査が重要な意味を持ち、追跡調査についての何らかの制度化が望まれる。

### (3) 成果面

#### ①テニユアトラック制の導入はどの程度進展したか

実施機関では、TT 制が人材確保と養成のシステムとして非常に有効な制度であるとの認識が高く、特に、学長を初めとする執行部の中での評価も高く、TT 制を継続しようとする意志は強い。平成 27 年 4 月現在での追跡調査結果によると、採択された 40 機関のうち 38 機関において、プロジェクト終了後も TT 制が継続実施されている。TT 制は、機関によって多様性があるものの、制度そのものは各機関で構築され、その基本形を活かした TT 制が後継プログラムの「テニユアトラック普及・定着事業」につながっている。これまでに採用されている TT 若手数は、本プログラムでの採用総数 593 名に加えて、普及・定着事業では、平成 27 年度までに 56 機関・108 部局で 463 名が採用され、TT 制そのものは広がりを見せている。

本プログラムがもたらした新しい人事システムは、「戦略に基づいた機関が求める人材を育てる」、「分かりやすい公募」、「選考審査及び採用審査の国際標準化」、「アカデミックキャリアパスの明確化」などの新しい流れもつくり出しており、TT 制の導入とともに、機関にとって必要な将来人材を育成しようとする機関の「意識改革」につながっていることは大きな成果であり、プログラムが着

実に効果を生んでいることは評価できる。

しかし、TT 制の基本である、広く人材を求めるための国際公募、高いインセンティブが用意された自立的な研究環境の整備、公正で透明性の高いテニユア審査、の三つを既存の教育研究システムを基盤とした大学の人事システムに持ち込むことの難しさに苦慮している例も多い。特に、多くの機関では講座制が維持され、それが研究の推進や人材育成に寄与している例も見られるが、TT 制を導入する場合、この既存の組織体系とのバランスを考えた施策が求められ、我が国においては、TT 制の導入に当たっては、適正な研究単位のあり方についての議論を進めることが望まれる。

また、本プログラム終了後は、支援期間中のような高いインセンティブの準備や自立環境の整備を続けることに課題があり、TT 制というより、任期制と年俸制を導入することのみが重視される傾向があり、若手研究者の自立環境の整備に問題を残しているところもある。

## ②若手研究者に自立と活躍の機会を与えたか

本プログラムでは、若手研究者が自らの意志で自立的に研究する環境の整備が問われ、全ての実施機関で、その構築にいろいろな工夫がなされたといえる。自立的な研究環境の整備には、研究スペースと自立して研究室の運営が可能となる研究費の支援があるが、補助金を活用して、いずれの機関でも十分な配慮がなされたと判断できる。

自立的な研究環境は、単に独立した研究室が与えられることのみでなく、採用された機関への所属経験がない多くの TT 若手に対して適切な支援体制が必要で、研究マネジメントや機関での管理業務、さらには外部資金の獲得支援等を行うために、我が国では初めてともいえる「メンター制」が導入された。プログラムの公募段階では謳（うた）われていなかったメンター制を含む育成システムは、全ての実施機関で導入され、役割の異なる複数メンター制や、機関外、特に海外研究者をメンターに選任するなど、いろいろな工夫が加えられている。また、本プログラムでは当初注意が払われなかった教育力についても、大学等の教育研究機関では教育力の向上が不可欠であり、研究力と教育力のバランスを考えた育成を目指す TT 制につながってきている。

本プログラムでは、自立的な研究環境が与えられることで、多くの多様な研究者が応募し、採用された TT 若手は、外国籍、女性研究者がともに約 13%と研究者のダイバーシティにもつながったこと、また、海外機関から直接採用された TT 若手も 20%を超えるなど人材の多様化と流動化につながっていることも、自立した研究環境が与えられたことの魅力の証しといえる。

このような環境が与えられた TT 若手は非常に高い応募倍率の下で、透明性が高く厳正な審査によって選考された結果、素質としての優秀さはいうまでもないが、TT 若手自身が持つ意欲の高さと自立的な研究環境が相まって、大きく育っていることが認められ、一般教員と比較して飛び抜けて業績が高いことから、本プログラムの研究環境と TT 制の導入の効果といえる。

本プログラムでは、若手研究者が自らの意志で自立的に研究を遂行することの重要性を認識させた効果は大きい。育成体制については、TT 制の導入のために新しく研究拠点などの組織を作る機関から、既存の組織の中で構築する機関まで、育成目標に対応した体制の構築がなされているが、今後の TT 制の広がりの中で、機関の目標や分野に応じた養成体制の在り方には更なる検討が必要である。また、既にテニユアトラック期間を経て 300 名以上がテニユア教員として自機関に採用されているが、このような意欲の高いテニユア教員が今後も活躍し続けるための環境や待遇についての工夫も望まれる。

### ③実施機関は支援終了後も事業を継続するための体制を構築できているか

本プログラムの実施によって、各機関の将来展開には若手研究者の活躍そのものが重要で、優秀な若手研究者の確保とその若手が成長する環境をいかに整備するかが問われるとの認識が広まった。

ほとんどの実施機関では、TT制が継続実施されているが、その制度の形態は、各機関の特長を踏まえて、様々な工夫がなされている。TT制を継続するための体制は、各機関の研究基盤を活かした拠点型、全学で人事管理を行っている全学型、人事システムは部局に任されている部局型、などのように、形態は各機関の状況と特徴もあって多様である。

継続している体制の特長を見ると、本プログラムで多くの機関が当初目指した、機関としての特長ある研究拠点の担い手やその分野でのリーダーとしての若手の養成を行っているところは10機関程度と比較的少なく、また、人事を全学レベルで管理する形態に進んだ機関も約半数程度に止まっている。TT制で優秀な人材が確保できる点を活かそうとしつつも、部局型（専門分野がかなり固定化されている）である機関が多い。部局型が多数を占めていることは、TT制の定着に一つの課題を残しているともいえる。また、研究者の雇用条件などが国際レベルになるように、このTT制に年俸制を活用する動きも出てきており、人材養成の多様化が進むとともに、いかにTT制を活用して機関の研究競争力を高めるかが試される結果となっている。平成27年4月施行の学校教育法及び国立大学法人法の改正等の中で、学長の権限が明確化されてきていることを踏まえ、今後、人事システムの改革においても学長がリーダーシップを発揮することが期待される。

一方、本プログラムのTT制の制度設計を通じて、TT若手のみならず、従来の一般人事システムの改革にもつながっており、その定着がプログラムの波及的効果といえる。例えば、1) 国際公募という公平で透明性の高い制度が採用システムへの信頼性を高める結果、海外を含めて優秀な人材の応募につながる効果を生むこと、2) 若手研究者の自立性を保証するシステムの構築で、若手研究者を指導するメンター制が確立され、このメンター制は一般教員の養成にも拡大していること、3) 過半数の機関において最終審査に外国籍研究者を審査委員に加えるなど、公平で透明性の高いテニューア審査制度が構築され、一般教員の審査や評価にも波及していること、など、人事システム全体への広がり効果がでてきている。

## 5. 実施プログラムの現状等

### (1) 採択機関一覧

平成18年度採択

	プロジェクト名	実施機関	事後評価 (総合評価)
1	先進融合領域フロンティアプログラム	東北大学	A
2	メディカル・トップトラック制度の確立	東京医科歯科大学	B
3	若手人材育成拠点の設置と人事制度改革	東京農工大学	S
4	フロントランナー養成プログラム	東京工業大学	A
5	名大高等研究院研究者育成特別プログラム	名古屋大学	A
6	新領域を開拓する独創的人材の飛躍システム	京都大学	B
7	グローバル若手研究者フロンティア研究拠点	大阪大学	A
8	次世代研究スーパースター養成プログラム	九州大学	A
9	ナノテク・材料研究者育成の人材システム	北陸先端科学技術大学院大学	A

平成19年度採択

	プロジェクト名	実施機関	事後評価 (総合評価)
1	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	S
2	次代を担う若手大学人育成イニシアティブ	筑波大学	A
3	卓越した若手研究者の自立促進プログラム	東京大学	B
4	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	A
5	先端領域若手研究者グローバル人材育成	電気通信大学	A
6	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	A
7	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	A
8	新領域創成をめざす若手研究者育成特任制度	金沢大学	A
9	ファイバーナノテク国際若手研究者育成拠点	信州大学	S
10	地方総合大学における若手人材育成戦略	長崎大学	A
11	挑戦的若手研究者の自立支援人事制度改革	熊本大学	A
12	早稲田高等研究所テニユア・トラックプログラム	早稲田大学	A

平成20年度採択

	プロジェクト名	実施機関	事後評価 (総合評価)
1	優れた若手研究型教員の人材育成システム	千葉大学	A
2	若手グローバル研究リーダー育成プログラム	静岡大学	A
3	わが国の将来を担う国際共同人材育成機構	京都大学	B
4	生命科学研究独立アプレンティスプログラム	大阪大学	A
5	自立若手教員による異分野融合領域の創出	岡山大学	S
6	上級研究員センターの創設による人材養成	愛媛大学	A
7	亜熱帯島嶼加賀宇研究拠点を担う若手研究者育成プログラム	琉球大学	B
8	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	S
9	「細胞と代謝」の基盤研究を担う若手育成	慶應義塾大学	B

平成21年度採択

	プロジェクト名	実施機関	事後評価 (総合評価)
1	社会的知性を備えた卓越した若手研究者育成	山形大学	A
2	自立・競争的環境で育てる若手研究者育成プログラム	新潟大学	A
3	先端領域若手研究リーダー育成拠点	山梨大学	A
4	産学官連携による若手研究イノベータの養成	名古屋工業大学	A
5	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	豊橋技術科学大学	A
6	宮崎大学型若手研究リーダー育成モデル	宮崎大学	S

平成22年度採択

	プロジェクト名	実施機関	事後評価 (総合評価)
1	若手先端科学研究者の研究環境改革	群馬大学	
2	富山発先端ライフサイエンス若手育成拠点	富山大学	
3	国際サステナブル科学リーダー育成システム	広島大学	
4	イノベティブマリンテクノロジー研究者養成	高知大学	
5	国際的研究者を育て得るメンター研究者養成	東海大学	
6	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	

※第55回科学技術・学術審議会研究計画・評価分科会研究開発評価部会（平成28年2月8日開催）にて審議。



(2) テニユアトラック教員の採択等の状況

①国際公募等の状況

本プログラムで確立された国際公募手法は高く評価され、結果として21.9倍の応募者があり、図1に示すように、高い比率で女性研究者(全採用数の13.0%)・外国籍研究者(同13.2%)が採用されるなど、これまでの自然科学系では見られなかった多様性が実現されている。

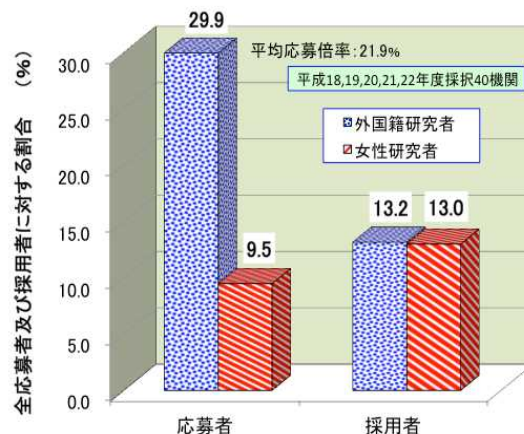


図1 公募における応募者及び採用者の多様性

(全採択機関の平成18年度～26年度の全採用者数593名のデータ)

②採用されたテニユアトラック教員のポストの獲得状況

平成26年度でテニユアトラック期間を終了したTT若手のうち、60%を超えるTT若手が自機関のテニユア職に採用されており、各機関での養成の成果として、自機関での厳正な審査を経て自機関のテニユアポストを得ている。また他大学のテニユアポストに就いた者も約18%、海外の機関のテニユアポストに就いた者も約4%に上るなど、若手研究者のテニユアポストの獲得につながっている。(図2)

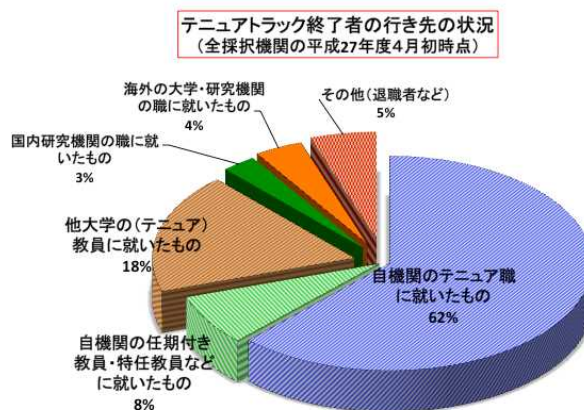


図2 TT若手のテニユア職獲得状況

(平成27年4月1日時点でのTT期間終了TT若手)

③テニユア職獲得後の外部競争的資金獲得状況

養成されたTT若手のうちTT期間を終えて自機関のテニユア職に就いた若手研究者は、図3に示すように、テニユア獲得後も活発に研究活動を行い、その半数近くは年間約750万円以上の外部競争的資金を獲得しており、本プログラムでの養成の効果が大きいことがうかがえる。

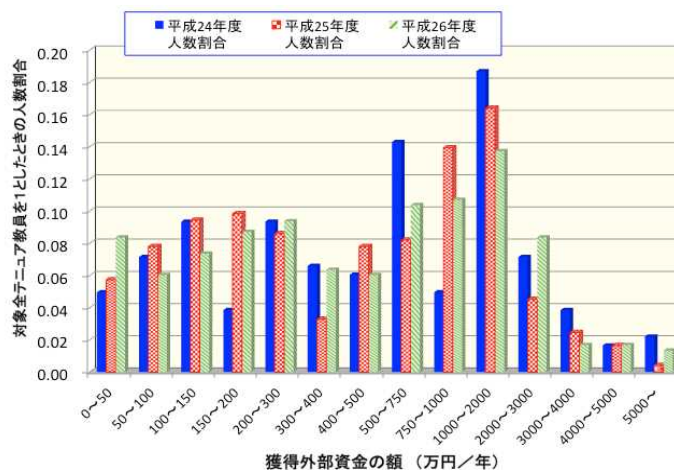


図3 テニユアトラックを経てテニユア職についた若手研究者の外部資金獲得額の分布(平成24、25、26年度の年間獲得額)



## 科学技術振興調整費「イノベーション創出若手研究人材養成」

### 1. プログラムの概要

#### (プログラムの目的)

我が国が持続的にイノベーションを創出していくためには、自然科学全般又は自然科学と人文・社会科学との融合領域における我が国の若手研究人材（博士課程（後期）学生（以下、「DC」という。）や博士号を取得したポストドクター（以下、「PD」という。）が、多様な場で活躍する、イノベーションを創出するための資質や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構築する必要がある。本プログラムにおいては、実施機関の定める人材養成システム改革構想の一環として、実施機関と国内外の企業や研究機関等が、若手研究人材が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の機会を提供する実践プログラムを開発し、組織的支援体制の下で効果的な人材養成を行うことを求めている。

#### (プログラムと政策との関係)

国は、第3期科学技術基本計画（平成18年3月28日閣議決定）において、科学技術人材の育成、確保、活躍の促進を重視し、若手研究者、特にPDについては、若手研究者の採用過程の透明化や自立支援を推進する中での支援とともに、PDに対するアカデミックな研究職以外の進路も含めたキャリアサポートを推進するため、大学や公的研究機関の取組を促進するとともに、民間企業等とPDの接する機会の充実を図ることなどを指摘している。第4期科学技術基本計画（平成23年8月19日閣議決定）においても、国、地方自治体、大学、公的研究機関及び産業界は、互いに協力して、PD、DCの適性や希望、専門分野に応じて、企業等における長期インターンシップの機会の充実を図るなど、キャリア開発の支援を一層推進すること等、PD及びDCのキャリア支援に係る重要性が明記されている。このように、PD、DCのキャリア支援が重点的に位置づけられる中で、平成20年度に科学技術振興調整費に「イノベーション創出若手研究人材養成プログラム」を創設し、キャリア支援等に資する人材養成システムを構築する機関に対する支援を行ってきた。

### 2. 公募実施年度及び採択機関数

#### (1) 公募実施年度

平成20年度～平成22年度（プログラム終了は平成26年度）

#### (2) 採択機関数

平成20年度採択 10機関

平成21年度採択 7機関

平成22年度採択 6機関

### 3. 総括的評価

我が国の大学に人材養成システム改革の契機を与えたプログラムであり、所期の目的に従って着実に実施されて、若手研究者がアカデミア以外のキャリアでも活躍できる能力を身に着けることのできる人材養成プログラムの導入が図られ、若手研究者の活躍促進に寄与している。

本プログラムの成果は、実施機関において「産業界への高度若手研究人材輩出」のためのシステム構築がなされ、若手研究人材に対して、国内外の多様なキャリアパスの選択の可能性が与えられたことである。また、本プログラムで必須とされた長期インターンシップは、若手研究人材が多様なキャリアパスを見いだす良い方法であり、アカデミアを目指す博士人材にとっても本プログラムへの参加は有用であった。

イノベーション人材の養成には、若手研究人材（PD、DC）が研究室の外の世界の活動を自由にできる環境の構築、そのための機関、教員、若手研究人材、企業の意識改革が必要である。研究室を単立したPD、DCが活躍する多様なキャリアパスを得ることは長期的に見て、研究室、機関の発展や学術研究の推進にも寄与する。本プログラムの実施により、実施機関は、養成対象となるPD、DCの在籍者数（社会人、留学生（国籍）の別）、及び、その属性（所属研究室、専門分野、年齢、男女別、キャリアパス）の正確な把握の必要性を認識するとともに、PD、DCの教育、養成、キャリアパス支援を機関及び教員が責任を持って実施することとなった。狭い学問分野の専門能力にとどまらず、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ための優れた教育カリキュラム（講義、演習、実習等）、及び、企業等における長期インターンシップシステムが企業との協働により構築され、イノベーションを創出するための資質を備えた優れた若手研究人材が養成された。一方、PD、DCも、将来のキャリアパスとして多様な場の可能性があること、狭い学問分野の専門領域に閉じこもらず幅広い視野や発想を身に付けることの重要性を認識した。また、企業等が長期インターンシップを受入れ、若手研究人材とのマッチング会等を通して、若手研究人材の資質、能力、将来性を高く評価することとなり、若手研究人材の企業等の多様な場への就職が促進された。例えば、ライフサイエンス分野のPD、DCを多く抱える機関が、彼らに対する多様なキャリアパスを実現させた成果は特筆される。

本プログラムは、選抜した養成対象者の養成だけではなく、機関全体のPD、DCの養成へと展開された。博士人材養成システムが機関に構築され、機関においてPD、DCの人材養成、キャリアパス支援の必要性の認識向上や意識改革が進み、実践プログラムで構築されたカリキュラムの一部が研究科の正規科目となって養成対象者以外のPD、DCにも開放され、さらに、キャリア支援が行われるなど、機関全体への波及効果が見られた。本プログラムを通して、複数の機関（大学）と複数の企業とが協働して若手研究人材の養成、多様なキャリアパスを提供することの必要性、有効性が認識され、複数の機関、複数の企業が連携したコンソーシアムによる博士人材の養成へと事業が展開されている。

補助期間終了後、ほとんどの機関で実践プログラム（講義、演習、実習、長期インターンシップ）を博士課程(後期)にカリキュラム化するなど、機関としての博士人材養成が継続的に実施されている。課題はPDの養成経費、特に、長期インターンシップ経費で、機関の自主経費による自律的なPD養成システムを構築している機関が一部に見られるものの、多くの機関では本人の自弁あるいは企業の支援を期待している。目標達成には、組織としての多大なる努力と構成員全体の協力体制が不可欠で、PD、DCの教育、キャリア支援を考えていく上でも、機関はPD（オーバードクターも含め）、DCの実態を定期的に調査、把握し、機関トップのガバナンスの下で、若手研究人材の養成事業を長期的視点に立って継続して進めることが重要と考えられる。

#### 4. 評価の視点別所見

##### (1) 設計面

##### ①プログラムの目的を踏まえて実施機関を採択したか

本プログラムの採択審査、採択後の3年度目に実施される中間評価、補助期間終了後の事後評価は外部委員で構成される作業部会で実施した。委員構成は、PD、DCを養成する側の大学教員や研究機関の研究指導者、PD、DCの受入れや指導に経験のある企業所属者、その他、若手研究人材のキャリアパス問題に見識のある者等、幅広い多様な所属の方に依頼した。また、男女のバランスも考慮した。採択審査においては、公募要領で求める、1. 目的、2. 対象とする分野、3. 対象機関、4. 人材養成システム改革構想の策定、5. 対象とする取組、6. 作成する「実践プログラム」に求める内容、の6項目に沿って審査した。機関が科学技術振興調整費による取組だけではなく、自主的な取組や実施期間終了後の取組も含めた、主として自然科学分野全般の若手研究人材（PD、DC）の人材養成システム改革構想の策定（又は策定計画）があること、国際的な幅広い視野や産業界のニーズを踏まえた発想を身につける養成システム構築の計画が明確であること、養成システムには企業との協働による実践プログラム作成と若手研究人材養成構想が含まれていること、PD、DCが相当数在籍し本プログラム実施の効果が期待できることなど、機関として本プログラムの目的を計画的、意欲的に実施する提案内容であるかが審査された。審査においては、特に次の点が重要視された。

- ・イノベーションを創出するための資質を備えたPD、DCを養成するための博士課程（後期）教育（研究）システム改革の構想の内容、及び、PD、DCのキャリアパス支援システムを企業等と協働して構築し、PD、DCに多様なキャリアパスを示し支援する計画が明確で、実施の成果が見込まれること
- ・プログラムの対象が、養成対象となるPD、DCだけではなく、機関全体の博士課程（後期）を含めた教育・研究システム改革、及び、PD養成システムの改革であること、さらに、プログラムの最終目的が、産業界等で活躍できる資質を備えたPD、DCを養成し、様々な分野でイノベーションに貢献することと理解していること
- ・補助期間終了後も自主的に若手研究人材の養成プログラムを継続する計画があること

上記審査の視点の下に、機関として、若手研究人材養成構想、機関トップの姿勢、システム構築の内容（体制、人員、予算等）、実践プログラム、応募時のPD、DCの在籍者数、養成目標数、企業等への輩出目標数、企業との連携の在り方などが評価された。本プログラムは、企業等との協働による実践プログラム開発、企業等における長期インターンシップが求められているので、審査においては、共同研究等を通じた産業界等との連携実績の有無も評価された。

本プログラムに採択されたのは23機関（大学）で、我が国の若手研究人材養成を目的とするには、一見、少ないように思われるが、この23機関には、自然科学系の若手研究人材を有する大規模な総合大学がほとんど含まれている。例えば、DCに関しては、23機関の理工農のDCの在籍者数は全国の大学の理工農在籍者数比で6割以上である。PDの在籍率比も、全国の大学のPD在籍者数比でおおよそ80%と推定される（文部科学省科学技術・学術政策研究所、2012年11月のPD在籍データより）。また、本プログラムは、非実施機関からのPD、DCの参加も可としており、採択23機関による本プログラムの実施による若手研究人材養成の効果は十分期待できた。

ただし、採択された23機関の規模、内容は様々であり、機関に在籍する養成対象者となりうるPD、

DCが実施機関間で大きな差があり、また、人材養成の考え方も様々であった。プログラム評価に対する作業部会の議論において、より適切な評価に向けて、実施機関においてプロジェクトがより効果的に進められるためにも、異なる機関を広く同じように支援し一律の基準で評価するだけでなく、機関の事業計画、規模、教育・研究方針、特徴に合わせた支援規模、評価の視点があってもよかったのではないかと、との意見が出された。また、数値目標については、審査時に妥当性をチェックし、機関の規模に見合った不公平感のない目標値の設定とすること、数値では示されない定性的な目標についても、明快な評価基準を設けることも有効ではないかと考えられる。

## (2) 運営面

### ①実施機関に対する指導・助言等は適切に行われたか

本プログラムは、文部科学省から委託した国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）において、プログラムオフィサー（P0）及び P0 補佐が、公募要領の本プログラムの目的、主旨、また、各機関の目的等、作業部会における採択コメント、中間評価コメントに基づいて、課題管理、指導・助言を行った。P0 及び P0 補佐が各機関を定期的に現地訪問し、進捗状況及び問題点の報告を受け、解決策の提案、その他の指導・助言を行った。

各機関開催のシンポジウム、セミナー、若手研究人材と企業とのマッチング会等にも、P0、P0 補佐が可能な限り出席し、挨拶、講演、講評等を実施した。その他、必要に応じて、電話、メール等による指導・助言を実施した。本プログラムに関するシンポジウム及び担当者会議は、実施機関がプログラムをより深く理解し、また、実施機関間の情報交換を通じて、プログラムの進捗に効果があった。

本プログラムは補助期間 5 年の事業であり、外部委員による作業部会において、3 年度目に中間評価、プログラム終了年度の翌年度に事後評価を行った。中間評価では、事業の途中経過の状況の評価するとともに、後半期間の実施に関するコメントを機関に提示し、本プログラムが効果的に進むように指導した。特に中間評価で評価が芳しくなかった（進捗状況が遅れている）機関に対しては、結果公表後、速やかに JST の P0、P0 補佐等が当該機関を訪問し、問題点の指摘と今後の進め方について、きめ細かな指導を行った。中間評価のコメントを受けて、各機関は事業の後半期間において、事業の更なる発展、問題点の改善に努めた結果、中間評価の A 評価から事後評価で S 評価となった機関が 4 機関、B 評価から A 評価となった機関が 2 機関あった。

## (3) 成果面

### ①ポストドクターや博士課程（後期）学生が産業界など多様な場で活躍できるような教育・養成システムの構築はどの程度進展したか

全ての実施機関で、本プログラムを進めるためのセンター、委員会等の担当部署が立ち上げられた。その構成は様々であるが、学長あるいは担当理事等のトップをプログラム実施責任者とし、機関各部署の代表教員、コーディネーター、また、多くの機関では、外部委員（主として企業所属者）が委員として加わり、本プログラムの運営に従事した。本プログラムが進展する中で、実践プログラムの構築、養成対象者の選考等に企業等の外部委員も参加し、PD、DC のキャリアパスとして多様な活躍の場を与えるための機関のシステムが構築され、機関が企業と協働しての若手研究人材の養成を行うという方法が確立されていった。

本プログラムを進めるにあたって、機関が最初に直面した課題は、アカデミア以外の国内外の企業や種々の機関でも活躍できる博士人材を養成するための実践プログラムの構築、その中で本プログラ

ム必須である企業等での3か月以上の長期取組（以後、長期インターンシップと記述）先の開拓であった。そのために、各機関は、センターの運営委員会等の実施部隊に企業からのメンバーを加え、また、企業経験のあるコーディネーターを雇用し、企業の意見を取り入れた実践プログラムを構築した。プログラム開始以前には、博士人材を3か月以上の長期間、インターンシップ生として受入れていた企業は皆無に近く、インターンシップ先の開拓には、コーディネーターが重要な役割を担った。事業の経過とともに、博士人材のインターンシップを実施した企業がその有効性を認識し、継続して受け入れ、また、他の企業への波及効果もあり、インターンシップ受入れ企業等の数は年を追って急速に増えていった。

本プログラム実施期間中に博士人材の長期インターンシップを受入れた企業等の機関数は延べ1,170機関となり、PD（656人）、DC（810人）総計1,466人が長期インターンシップを実施した。（実施機関から報告された長期インターンシップ受入機関数の総計であり、重複してカウントしている企業も含まれる。） 図1に長期インターンシップ受入機関の民間企業（国内外）、海外機関の数を示す。

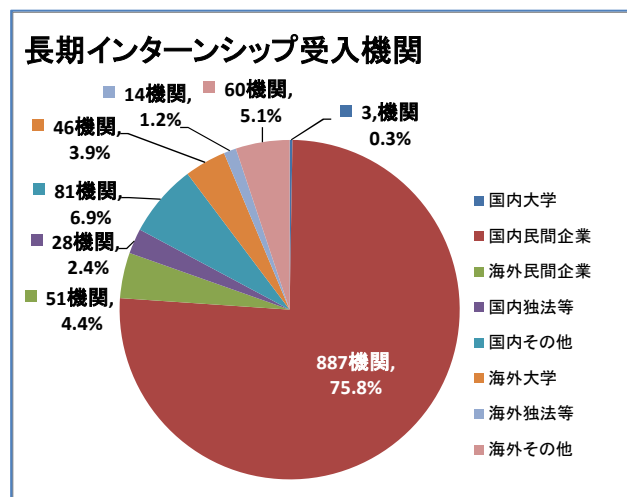


図1. 長期インターンシップ受入機関

民間企業：国内 887、海外 51 計 938 (80%)

海外機関：民間企業 51、大学 46、独法 14、  
その他 60 計 171 (15%)

本プログラムを通じて、多くの民間企業、海外機関が養成対象者をインターンシップ生として受け入れたことが分かる。平成20年度の本事業実施前は、博士人材（PD、DC）の長期インターンシップを実施している企業は非常に少なく、本プログラムに採択された機関は、まずは、受入れ企業の開拓が重要課題であった。特に、博士人材の雇用実績がほとんどない企業には、PD、DC等の研究者のインターンシップ受入れの意義が理解されず、また、受入れ体制も出来ていなかったが、（主として）企業出身のコーディネーター等の地道で根気強い努力により、企業は本プログラムの目的、企業にとっての意義を理解し、長期インターンシップ受入れへと進んだ。当初、試験的に博士人材の長期インターンシップを受入れた企業の多くが、博士人材の資質、課題設定や解決のための能力を認識し、博士人材の長期インターンシップを継続的に進める方向へと舵取りをする企業が急激に増えた。

博士人材の企業等における長期インターンシップは、学部生、修士学生の短期インターンシップとは異なり、企業等の研究開発事業の内部に入り込む可能性があり、企業秘密の確保の問題、事故等の対応などの問題があった。本プログラムの実施を通じ、実施機関において博士人材の長期インターンシップにおけるシステムが確立し、それを受けて企業によるインターンシップ受入れが進んだ。さらに、企業自体が博士人材の長期受入れシステムを構築し、公募により博士人材の長期インターンシップを実施することにつながっている。企業がインターンシップ経費の一部（旅費、宿舎提供、日当など）を負担する例も出てきている。また、実施機関が個別に実施する博士人材と企業とのマッチング会にも、多くの企業が参加している。こうした博士人材の長期インターンシップに対する企業の前向きな姿勢は、インターンシップ生であるPD、DC本人がインターンシップ先での課題に真剣に取り組む、成果を挙げてきた実績、さらに、実施機関がインターンシップ前の事前教育をしっかりと行っ

たことによって培われた博士人材の資質、能力、スキルが企業により認識され、博士人材の有用性に対する理解が深まった。

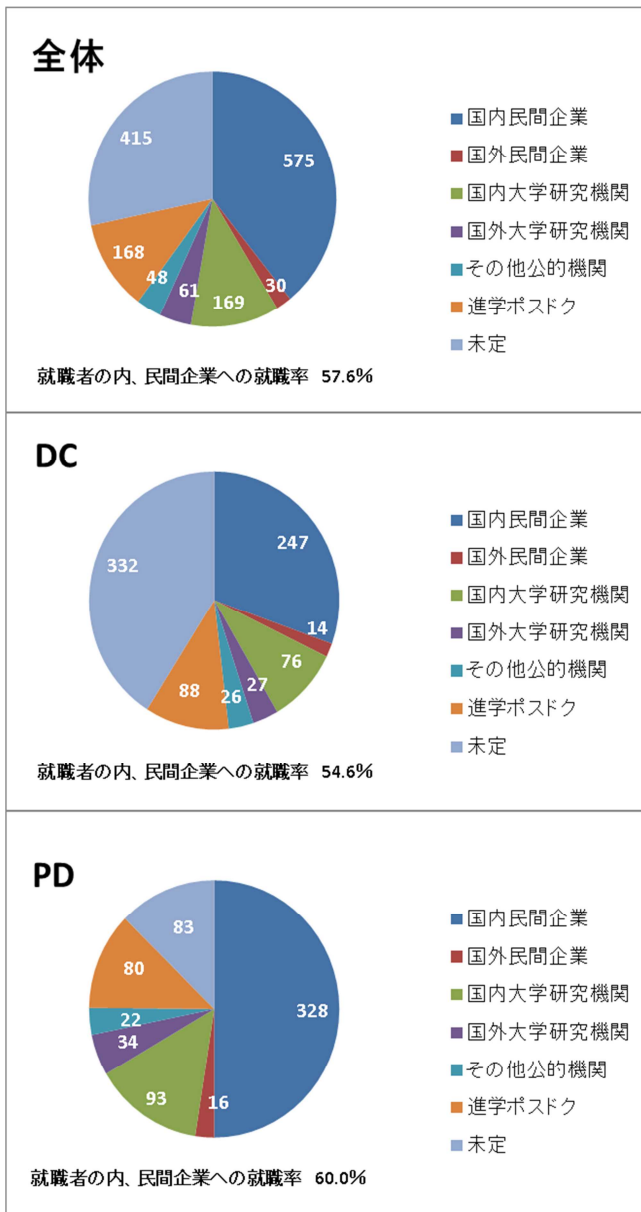
以上に示すように、本プログラムの実施を通じて、システム構築、運営、実践プログラムの開発と運営、企業開拓、機関内外の広報等の多様な業務を担当するコーディネーター、研究の方向付けやキャリアパスの相談等にあたる学内教員、又は、学外の専門家がメンターとして配置され、PD、DCの養成に大きく貢献した。補助期間終了後の若手研究人材養成の自主的継続が効果的に行われるためには、コーディネーター、メンターの役割が重要であり、コーディネーター、メンター人材の育成と評価の仕組み、人材データベース作りをすることが重要である。本プログラムの実施で高い成果を示した機関をモデルとして国が示すことは、今後の若手研究人材養成を自主的に継続実施あるいは新たに実施する機関に対して非常に参考になる。

## ②若手研究者等が国内外の多様な場で創造的な成果を生み出す能力を身に付けるのに寄与したか

### 【博士人材の多様な場、異分野への輩出】

表1、図2に、本プログラムの養成修了者の進路を示す（平成26年度末調査）。調査時のDCの就職者は養成修了者810名中478名（59.0%）、そのうち民間企業就職者数は261名（54.6%）であった。一方、PDは、養成修了者数656名中573名（87.3%）が修了後のキャリアパスが確定しており、そのうち民間企業就職者数は344名（60.0%）であった。PDの企業等への就職割合は、国内大学、研究機関に在籍するPDの民間企業への就職状況（文部科学省 科学技術・学術政策研究所調査資料-232、ポストドクター等の雇用・進路に関する調査—大学・公的研究機関への全数調査（2012年度実績）—2012年在籍者に対する調査ではPD等の職種変更後の職業として、民間企業の研究開発職への就職者数割合5.5%、非研究開発職10.3%）と比較して非常に高い値であり、本プログラムによりPDの民間企業への就職が促進された。





進路		人数
国内民間企業	合計	575
	DC	247
	PD	328
国外民間企業	合計	30
	DC	14
	PD	16
国内大学 ・公的研究機関	合計	169
	DC	76
	PD	93
国外大学 ・公的研究機関	合計	61
	DC	27
	PD	34
その他公的機関	合計	48
	DC	26
	PD	22
進学・ポストク	合計	168
	DC	88
	PD	80
未定	合計	415
	DC	332
	PD	83

図 2. 育成対象者の進路等

自然科学系の PD、DC の修了後のキャリアパスで特に課題となるのは、ライフサイエンス（バイオ関連）、農学関連であり、全国の大学の博士課程（後期）修了者の農学分野の就職率は、およそ 60%と、理学、工学分野に比べて低い傾向にある（図 3）。北海道大学、東京農工大学では、特に、ライフサイエンス、農学分野の若手研究人材の養成、キャリアパスの開拓に重点を置き、電機、土木、商社、証券、ベンチャー企業など、長期インターンシップ先として異分野企業を開拓し就業にも結びつけた。

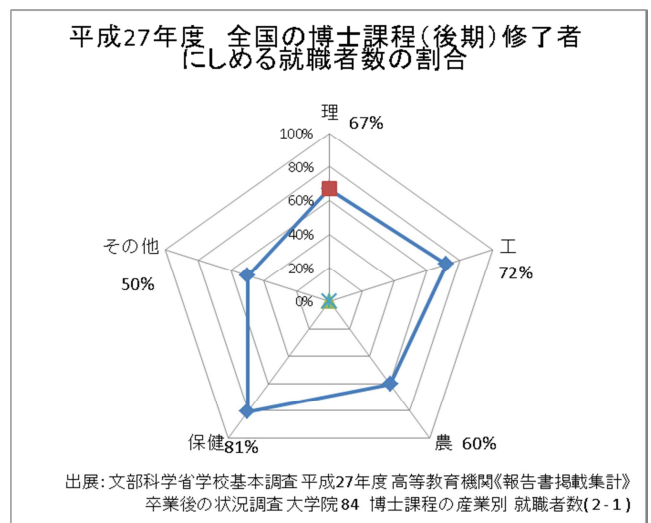


図 3. 博士課程（後期）修了者の就職割合

【グローバル環境での研究・開発の経験】

海外機関（民間企業、大学、研究機関等）での長期インターンシップ実施者数は 219 名

（DC：168 名、PD：51 名）で、全養成対象者 1466 名のうち、およそ 15%がグローバルな環境での研究や企業での製品開発の現場を経験した。WHO、UNESCO、世界銀行を始めとする多くの国外の機関でのインターンシッ

プを実施し、国外の民間企業、大学・公的機関に就職した養成修了者は 91 名であり、進路の確定した支援対象者のおよそ 10%を国外に輩出した。表 2 に海外インターンシップ (IS) 機関の多かった実施機関を示す。

機関名	海外 I S 機関数	全 I S 機関数
東京大学	39	52
京都大学	26	66
早稲田大学	21	54
岐阜大学	20	64
千葉大学	16	84

③実施機関は支援終了後も事業を継続するための体制を構築できているか

表 3 に平成 26 年度末時点における 23 の全実施機関の本プログラムの継続状況を示す。継続の形態、規模、経費等は様々であるが、「本プログラムとほぼ同じ体制」、「他の文部科学省の補助金事業との統合」、「機関独自の新たなシステムによる継続」が、それぞれ 1/3 ずつを占める。実践プログラム（座学）の継続は、DC に関しては、回答 21 機関すべて、PD に関しても 16 機関（76%）が継続している。また、長期インターンシップについては、期間を短縮しての実施機関もあるが、DC に関しては 20 機関（95%）、PD に関しても 16 機関（76%）が実施している。ただし、研究科の正規のカリキュラム化、博士の修了単位として認めるか否かは様々である。新しい独自のシステムを構築し、自主経費により主として長期インターンシップを含めた養成プログラムを継続している機関の例として、広島大学の特別研究員制度、立命館大学の産学連携 PD 制度は、博士課程修了者を PD として自主経費で雇用し、長期インターンシップを必須として組み込み、産業界、アカデミアで活躍する人材の養成を目的とするもので、PD として雇用して養成する特筆すべき取組である。

長期インターンシップの継続の形態は、概略、以下の 4 つに分類できる。

1) 機関独自の DC 養成コース、PD 養成コースを構築し養成

優秀な DC、PD を選抜して、特別カリキュラムと長期インターンシップ等の履修により養成。長期インターンシップ経費等の全額あるいは一定額を機関が支援。

2) 正規カリキュラムとして実施

本プログラムの実施期間中に開発した長期インターンシップを博士課程（後期）のカリキュラムとして設定し、希望者に実施。必修としている機関もある。インターンシップ経費に関しては、本人自己負担の機関が多いが、一部、機関支援や企業支援で実施している。

3) 他の補助事業を活用

他の補助事業（リーディング大学院、EDGE プログラム、コンソーシアム事業）の仕組み、経費で養成。

4) 企業募集の長期インターンシップ制度を利用

交通費や日当の支援、宿泊場所提供を行う企業もある。

以上の取組継続に関する調査結果から、ほとんどの実施機関は、PD、DC の養成の必要性、成果を認め、若手研究人材の養成体制やシステムを確立し、人員配置、予算措置を施して、本プログラムを継

続実施している。それぞれ機関の教育方針に従った独自の方法により、本プログラムで培った経験、実績に基づき、企業との協働により実践プログラムで構築した講義、演習、実習、長期インターンシップを継続あるいは新たなカリキュラムを構築して、PD、DC に提供している。研究科の正規のカリキュラムとして博士課程修了要件に認めた機関も多く、本プログラムの大きな成果の一つである。各機関における事業継続には、養成対象者の雇用経費、長期インターンシップ経費等の課題があるが、機関トップの博士人材養成に対する強い熱意の下、教員等の理解を得ながら、学内の経費等の支援、インターンシップ経費の企業等からの支援を求めていくことが必要である。

表 3 各機関の平成 26 年度末の継続状況

継続体制、システム内容	機関数	実践プログラムの継続機関数		
		継続事項	PD 対象	DC 対象
事業実施期間中の実施していたほぼ同じ体制で継続実施している。	7	カリキュラム（座学）の継続	16	21
他の（補助）事業との統合により、新たなプログラムとして継続実施している。	7	長期インターンシップの継続	16	20
機関独自の新たな体制、システム、内容で実施している。	7	不明	3	3
本事業で進めてきた内容の人材養成事業の継続は実施していない。	0			
不明	2			

継続事業経費	機関数	PD、DC、教員、企業等への広報活動（シンポジウム、セミナー、企業とのマッチング会など）の継続	機関数
機関自主経費 100%	8	実施している	20
機関自主経費（>50%）+文部科学省科学技術人材育成費補助金	5	不明	3
文部科学省科学技術人材育成費補助金が主	7		
（上記の内）企業、一般社団法人、その他の団体からの支援や文部科学省以外の省庁からの補助金がある（予定も含む）	11		
不明	3		

## 5. 実施プログラムの現状等

### (1) 採択機関一覧

平成20年度採択

	プロジェクト名	実施機関	事後評価 (総合評価)
1	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	S
2	プロダクティブリーダー養成機構	東京工業大学	A
3	社会貢献若手人材育成プログラム	名古屋大学	S
4	先端技術グローバルリーダー養成プログラム	京都大学	C
5	協働育成型イノベーション創出リーダー養成	大阪大学	A
6	革新的研究開発リーダー養成システムの構築	九州大学	B
7	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	B
8	地域・産業牽引型高度人材育成プログラム	大阪府立大学	S
9	PhD 躍動メディカルサイエンス人材養成	慶應義塾大学	A
10	実践的博士人材養成プログラム	早稲田大学	A

平成21年度採択

	プロジェクト名	実施機関	事後評価 (総合評価)
1	北大パイオニア人材協働育成システムの構築	北海道大学	S
2	高度イノベーション博士人材育成プログラム	東北大学	A
3	先進的マルチキャリア博士人材養成プログラム	千葉大学	A
4	“ソフトな財＝経験”による若手人材育成	新潟大学	B
5	イノベーション創発人材育成システム	信州大学	S
6	地方協奏による挑戦する若手人材の養成計画	広島大学	S
7	異分野融合型イノベーション推進人材の育成	熊本大学	B

平成22年度採択

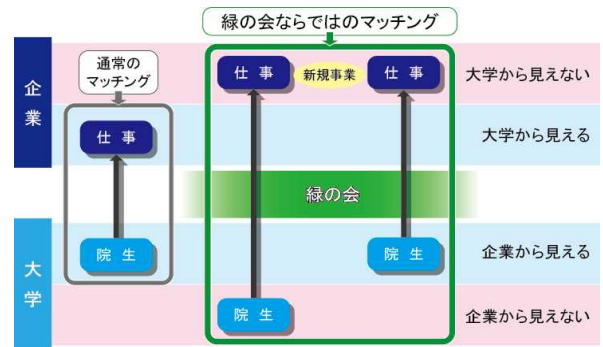
	プロジェクト名	実施機関	事後評価 (総合評価)
1	グローバルヘルス政策人材養成講座	東京大学	
2	産学連携による博士人材のキャリア形成教育	金沢大学	
3	産業牽引型イノベーション創出若手人材養成	岐阜大学	
4	イノベータ養成のためのサンドイッチ教育	三重大学	
5	生命医学イノベーション創出リーダー養成	神戸大学	
6	産学連携コーオプ型高度人材育成プログラム	立命館大学	

※第55回科学技術・学術審議会研究計画・評価分科会研究開発評価部会（平成28年2月8日開催）にて審議。

(2) グッドプラクティス

①北海道大学は「緑の会ならではのマッチング」

において、コーディネーター等が博士人材と丁寧な面談により、当人の希望、資質、スキルを把握し、また、企業訪問、博士人材と企業とのマッチング会等の開催により、博士人材、企業両者とも想定し得なかった異分野へのキャリアパスを多く実現させた。



北海道大学「緑の会ならではのマッチング」

②東京農工大学は、全国の連合農学研究科、その他の農学分野の大学と連携し、東京農工大学が中心となって、農学分野のPD、DCを養成対象とし、特に、異分野企業等へのキャリアパス開拓に力を注ぎ、大きな成果をあげた。

③大阪府立大学は、全学のDCの教育方針を、産業界で活躍できる資質を備えた人材として養成すると決め、学長主導で分野横断の学際的な学びを実現する実践プログラムを作成、カリキュラム化、単位化し、理系研究科のDC学生、原則全員参加の体制を整え実施した。地域企業、自治体、商工会議所等との連携によるプログラム計画、カリキュラム作成、長期インターンシップ実施、博士人材と企業とのマッチングなど、企業と協働した全学的取組、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、特にバイオ系の養成実績が高い。また、実施期間中の博士課程（後期）への進学者数の大幅増は、本事業も含めた大学院改革が貢献している。

④広島大学は、若手研究人材システムを整備し、アチーブメントカードシステムの導入、博士人材キャリア相談室での相談を通して、本事業に採用されたPD、DCの人材養成だけでなく、機関全体のPD、DC 個人々の状況を把握し、各人の獲得すべき能力とその度合いを可視化し、教育、研究、キャリアパス、その他生活全般の相談、指導等のきめ細かなメンタリングを実施するなど、カウンセリング、キャリアパス支援を行った。また、本事業の成果を、博士人材の企業等への就職を支援する特別研究員制度などの独自の取組につなげている。

⑤信州大学は、事業開始当初からプログラム終了後の自立的運営を視野に入れ、養成対象者の雇

用はPDに限り、また企業の経費支援を仰ぐなどして実施した。県内企業及び全国の企業を開拓し、事前教育を受けた優秀なPD、DCを長期インターンシップ生として送り込み、企業の高い評価、信頼を得た結果、多数の企業からPD、DCのインターンシップ経費の企業負担申出を得て、補助期間終了後の自立的継続へとつなげている。

## 科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」

### 1. プログラムの概要

#### (プログラムの目的)

科学技術・学術分野における多様な人材の養成と確保、男女共同参画の推進の観点から、特に女性研究者の採用割合等が低い分野である理学系、工学系、農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速する必要がある。本プログラムにおいては、実施機関におけるシステム改革に効果的な分野・規模で当該女性研究者の採用を行うことにより、人材の多様化、研究の活性化、男女共同参画意識の醸成、さらには、機関として取り組まなければならない柔軟な組織編成や環境整備等を同時に促進し、総合的なシステム改革の構築を目指す。

#### (プログラムと政策との関係)

国は、第3期科学技術基本計画（平成18年3月28日閣議決定）において、女性研究者の活躍促進を掲げ、大学や公的研究機関は、多様で優れた研究者の活躍を促進する観点から、女性研究者の候補を広く求めた上で、公正な選考により積極的に採用すること、また、採用のみならず、昇進・昇格や意思決定組織等への参画においても、女性研究者を積極的に登用することが望ましいとした。さらに、女性研究者の割合については、当該分野の博士課程（後期）における女性の割合等を踏まえつつ、組織ごとに女性の採用の数値目標を設定し、その目標達成に向けて努力するとともに、達成状況を公開するなど、女性研究者の積極的採用を進めるための取組がなされることを期待するとした。女性研究者の採用目標は、自然科学系全体としては25%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）とした。この方針に沿って、女性研究者を取り巻く研究環境整備を主な目的として、平成18年度から科学技術振興調整費において「女性研究者支援モデル育成（平成23年度から「女性研究者研究活動支援事業」）」を開始した。さらに、平成21年度からは、女性研究者の採用割合が特に低い、理学系、工学系、農学系分野の研究を行う優れた女性研究者の採用及び養成をより積極的に推進し、機関における総合的な人材育成システム改革を目指すため、科学技術振興調整費に「女性研究者養成システム改革加速」プログラムを創設した。

第4期科学技術基本計画（平成23年8月19日閣議決定）においても、我が国の女性研究者数は年々増加傾向にあるが、その割合は諸外国と比較して、なお低い水準にあり、女性研究者の一層の登用及び活躍促進に向けた環境整備を行うとの方針が打ち出された。その推進方策として、研究と出産・育児等の両立支援はもとより、女性研究者の採用目標を自然科学系全体として更に30%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%）まで高めるとした。さらに、部局ごとに女性研究者の職階別の在籍割合を公表し、指導的な立場にある女性研究者や自然科学系研究職を目指す優秀な女性を増やすための取組を進めることを期待するとした。「女性研究者養成システム改革加速」プログラムは、第4期科学技術基本計画の方針にも沿って、理学系、工学系、農学系分野の研究を行う優れた女性研究者の採用及び養成を推進した。

### 2. 公募実施年度及び採択機関数

#### (1) 公募実施年度

平成21年度～平成22年度（プログラム終了は平成26年度）

## (2) 採択機関数

平成21年度採択 5機関

平成22年度採択 7機関

### 3. 総括的評価

我が国の大学に人材養成システム改革の契機を与えたプログラムであり、所期の目的に従って着実に実施され、女性研究者の採用・養成・上位職登用等の仕組みの導入が図られ、女性研究者の活躍促進に寄与している。

本プログラムは、理学系、工学系、農学系の研究を行う優れた女性研究者の採用及び養成を促進し、機関における総合的な人材養成システムの改革を行うことを目的としており、女性研究者の採用及び養成のためのシステム構築が主要な目的となっている。実施機関は、それぞれの理念や目標、女性研究者の現状等を踏まえた特色ある採用システム及び養成システムを構築し、当該システムを効率的に機能させることにより良好な成果を上げた。さらに、構築されたシステムをグッドプラクティスとして他機関へ普及させ、高い波及効果を及ぼした。

採用面においては、機関の実状に即した規模で、女性研究者の5年間の採用目標を具体的に定め、採用システムを機能させることにより、真に優秀な女性研究者をテニュア教員として採用し、着実に採用目標を達成した。学長裁量ポストを活用した女性限定公募、教員公募における研究分野・職位の限定の緩和、女性研究者の積極的あるいは優先的採用の周知等を行い、また、国際公募を実施することにより、外国籍女性研究者や海外で経験を積んだ優れた日本国籍女性研究者を含め、優れた女性研究者の採用を積極的に進めた。

さらに、養成面においては、メンターによる研究や生活面におけるサポート、研究スキルを向上させるための支援（国際学会参加経費や投稿論文の英文校閲経費の補助等）、若手女性研究者のキャリアパス構築支援、リーダーシップ育成等を効率的に組み合わせた養成システムを機能させ、女性研究者の研究業績の向上、女性研究リーダーの育成、教授や准教授といった上位職階への女性研究者の積極的な登用を進め、総合的な人材養成システム改革を確実に推進した。

一方、上記採用システム及び養成システムの全国的な普及にもかかわらず、我が国全体の女性研究者の割合は年々増加しているものの、先進諸国と比較していまだ低い水準にある。多様な視点や発想を取り入れ研究活動を活性化し、国際競争力を高めていくためには、中長期的視点に立った更なる女性研究者支援や養成が不可欠である。

### 4. 評価の視点別所見

#### (1) 設計面

##### ①プログラムの目的を踏まえて実施機関を採択したか

本プログラムの趣旨にのっとり、下記の5点に重点を置き、外部有識者からなる審査作業部会による書面審査及び面接審査により、公正、適正な審査を行い、実施機関を採択した。

- ・真に優秀な女性研究者の研究業績等に見合う処遇での採用計画、女性研究者のニーズを踏まえた継続的な養成計画が、数値目標も含めて具体的なものであり、採用システム、養成システムの構築に



向けてのミッションが明確であるか。

- ・他機関に波及し得る先導的な取組内容であるか。
- ・機関独自の経費も充当する、費用対効果の高い適切な資金計画となっているか。
- ・実施期間終了後も、本プログラムで構築した採用システム、養成システムを定着させ、その継続性を確保し得る計画、体制となっているか。
- ・女性研究者を取り巻く基盤的研究環境の整備を既に機関独自で行っているか。

審査作業部会委員は、事業の委託先機関である国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）のプログラムオフィサー（P0）から、本プログラムの趣旨、審査の視点について審査前に十分な説明を受け、プログラムの目的を踏まえて、意識の高い適切な実施機関を選定することができた。その結果、ほぼ全国に分布する、規模の異なる国立大学が実施機関として採択され、研究者数が多い大規模大学に偏ることなく、適切な採択が行われたといえる。しかしながら、採択機関が国立大学のみとなり私立大学、研究機関等が含まれなかったことは、多様性の観点から今後の課題と考える。さらに、事業実施期間3年目に実施された中間評価において、優れた女性研究者を積極的に採用するための採用システムが十分に構築できておらず、1機関がプロジェクトの実施を停止する結果となった。

## （2）運営面

### ①実施機関に対する指導・助言等は適切に行われたか

JSTのP0及びP0補佐が、各プロジェクトの進捗状況の管理及び助言を行った。実施機関から提出された四半期ごとの報告書により、所期の計画通りに採用システム及び養成システムが構築されているか、これらのシステムが十分機能し、所期の計画通りに理学・工学・農学系分野の女性教員の採用が進められているか、採用した女性教員の研究力の向上、研究業績に見合う昇任が図られているかを確認した。また、年1回、実施機関を訪問し、学長、担当理事、プロジェクト実施責任者、部局の協力教員、事務局（総務部、人事部等）担当者、女性研究者支援組織（支援室、推進室等）室員（コーディネーター等）と面談し、プロジェクトを進める上での課題について討議し、更なる助言を行った。

採用システムの構築については、実施期間初期には遅れが見られたが、学長、担当理事、プロジェクト実施責任者との地道な討議、他機関のグッドプラクティスの紹介等により改善を図ったところ、採用システムの構築が進み、また採用システムが順調に機能することとなり、平成24年度以降は、採用目標の年度ごとの達成度が100%を超える結果となった。また、採用目標人数の累計達成度も年度を追うごとに上昇しており、P0及びP0補佐による実施機関に対する指導、助言等が適切であったことを示している。

さらに、事業実施期間3年目に実施された中間評価の評価結果を踏まえ、評価委員からの指摘に基づく具体的な助言も行った。事後評価においては、中間評価でB評価（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）であったプロジェクトがA評価（所期の計画と同等の取組が行われている）に改善され、所期の計画以下の取組（B及びC評価）と評価されるプロジェクトはなくなり、S評価（所期の計画を超えた取組が行われている）が2プロジェクト、A評価（所期の計画と同等の取組が行われている）が9プロジェクトとなった。これらの結果より、P0及びP0補佐による実施機関に対する指導、助言等は適切なものであったといえる。

## （3）成果面

## ①女性研究者の採用・養成・登用を加速する人事システムの改革はどの程度進展したか

女性研究者の活躍促進を図るため、採用システム、養成システム及び登用システムを構築、展開することにより、実施機関の執行部や構成員の意識が変わり、人事システム改革に対するモチベーションを高める効果をもたらし、人事システム改革を着実に推進する結果となった。さらに、本プログラムで構築された採用システム、養成システム、登用システムは、「女性研究者研究活動支援事業」を実施する数多くの機関へグッドプラクティスとして普及し、本プログラム実施機関以外の機関に対しても大きなプラスの影響を与えており、全国的な人事システム改革の展開を先導する役割を担った。今後は、本プログラムの実施により推進された人事システム改革が、どの程度実施機関において定着、進展されたかを検証するため、5年後、10年後の追跡調査の実施も考えられる。

### 【採用システム】

平成22年度までに、12実施機関すべてが、機関の現状に即した特色ある女性教員採用システムを構築した。これにより、女性教員の採用を促進する基盤となるシステムが構築されたといえる。教員の女性限定公募については、メリット、デメリットが指摘されているが、実施機関のうち11機関が女性限定公募を導入した採用システムを構築した。一方、1機関は女性限定公募を導入することなく一般公募のみにより、新規養成女性研究者（本プログラムの補助金を雇用経費の一部に充当している女性教員）の採用を進めた。実施機関はすべて、女性限定公募の導入に関わりなく、優れた新規養成女性研究者の採用を進めることができたが、採用の効率性の観点からは、女性限定公募を導入した機関がより良好な採用結果を示したといえる。女性限定公募を導入した11機関はすべて、新規養成女性研究者の所期の採用目標を概ね達成することができた。これは、女性限定公募の実施により、数多くの優れた女性の応募者を集めることができたことに起因する。一方、一般公募のみにより新規養成女性研究者の採用を進めた1機関は、優れた女性研究者の採用には至っているものの、採用数に係る所期の目標を達成できなかった。女性限定公募を導入した11機関の中には、目標数を大幅に超えて女性教員の採用を進めた機関、本プログラムの対象外分野ではあるが女性教員の在籍数が少ない人文・社会科学系分野の部局へ採用システムを展開し、女性教員の採用を精力的に進めた機関があった。さらに、本プログラムにおける女性限定公募の取組は「女性研究者研究活動支援事業」を実施する数多くの機関へグッドプラクティスとして普及し、女性教員の採用を積極的に進める成果を上げており、女性研究者層が特に薄い分野においては、優れた女性教員を採用するに当たり女性限定公募の適用が有用であることを示している。

新規養成女性研究者の公募に当たっては国際公募が実施され、外国籍の女性研究者が積極的に採用され、機関における研究人材のグローバル化に大きく寄与した。また、海外で経験を積んだ、研究業績の高い日本国籍の女性研究者を積極的に上位職（教授、准教授）で採用しており、国際的に活躍する優れた女性研究人材を発掘し、日本に定着させる成果につながった。

12実施機関が構築した採用システムの中で、事後評価結果がS評価であった九州大学、東京農工大学の採用システムは特に優れたシステムであり、他機関への波及効果も高い。

### 【養成システム】

本プログラムは、女性教員の採用のみならず、高い研究能力を備えた将来的な女性リーダーの育成を目指した養成システムの構築を目的としている。12実施機関すべてが、実施期間初年度から女性研究者の研究能力、教育能力の活性化を目指し、機関独自の特徴的なメンター制度、研究スキルを向上させるための研究スキルアップ支援（国際学会参加経費や投稿論文の英文校閲経費の補助等）制度、研究費支

援制度を創設し、また、若手女性研究者のキャリアパス構築支援やリーダーシップ育成を行い、実効性の高い養成システムを構築した。当該養成システムは、新規養成女性研究者のみならず、実施機関が自主経費を用いて独自に採用した女性教員（独自養成女性研究者）や本プログラムのプロジェクトを開始する以前から実施機関に在籍していた女性教員（既在籍女性研究者）に対しても適応されており、実施機関の女性研究者全体の研究業績の向上やキャリアパス構築支援、女性リーダーの育成につながった。

実施機関においては、他機関への波及効果が高い特徴的なメンター制度が構築され、新規養成女性研究者に対し複数のメンターが配置され、学術的な指導はもとより、研究とライフイベント（出産、育児、介護等）との両立やキャリアパスに係る相談が行われた。

### 【登用システム】

女性テニユア教員の在籍割合が特に低い理学・工学・農学系分野の部局においては、上位職階（教授、准教授）の女性割合が、教授が5%程度、准教授が10%程度と極端に低く（内閣府平成27年度男女共同参画白書参照）、研究業績に見合った職階や処遇での積極的な採用・登用が求められている。実施機関においては、女性研究者の教授、准教授への登用を推進するための登用システムの構築が行われ、優れた女性教員の上位職階への登用が積極的に進められた。

## ②女性研究者の採用・養成・登用に寄与したか

### 【採用】

本プログラムを実施した12機関（実施機関）を対象に、1機関当たりの年間女性教員（任期無し及び任期有りの女性教員）採用数の推移を調べたところ、平成24年度以降3年間、平成21年度に比較して増加したことが明らかとなった。これらの結果は、実施機関においては採用システムが効率的に機能し、女性教員の採用が積極的に推進されたことを示唆している。（図1）

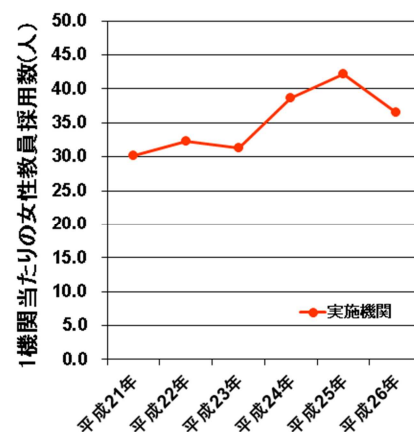


図1. 女性教員採用数の推移

実施機関における1機関当たりの年間女性教員（任期無し）採用数を、本プログラムの対象とする理・工・農学系の分野について、実施期間1年目と実施期間5年目（最終年度）で比較したところ、最終年度に1年目の1.5倍の増加が見られた。また、自然科学系分野のうち、本プログラムの対象となっていない医・歯・薬学系について同様に比較したところ、同様に最終年度に1年目の1.4倍の増加傾向が見られた。本プログラム対象外の分野へも採用システムの波及効果が及んでいるものと考えられる。（図

2)

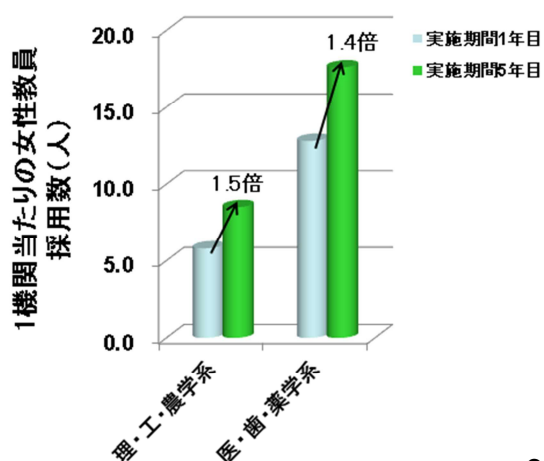


図2. 実施機関における理学・工学・農学系分野、医学・歯学・薬学系分野の女性教員採用数の推移

女性教員の活躍促進には、採用数の増加に加え、離職の抑制が密接に関わっている。活躍促進の基盤となる研究環境整備に加え、養成システムや登用システムが機能することにより女性教員の離職が抑制されたか、理・工・農学系分野、医・歯・薬学系分野別に実施機関1機関当たりの女性教員（任期無し）離職者数を実施期間1年目と実施期間5年目（最終年度）で比較した。（図3）本プログラム対象の理・工・農学系分野の女性教員の離職者数は、最終年度に1年目の0.3倍と顕著に減少したことが明らかとなった。本プログラム対象外の医・歯・薬学系分野でも、離職者数は0.7倍と限定的ではあるが減少しており、ある程度の効果が及んでいるものと考ええる。

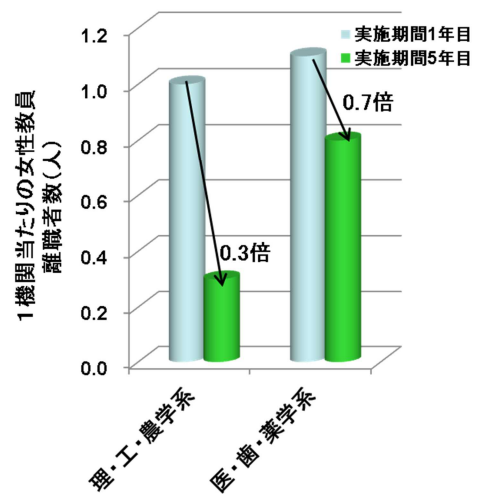


図3. 実施機関における理・工・農学系分野、医・歯・薬学系分野の女性教員離職数

さらに、実施機関全体における理学、工学、農学系の女性教員（任期無し）在籍数及び在籍割合の推移を調べた。3分野ともに、在籍数と在籍割合が継続的に増加していることが明らかとなった。女性教員の採用促進と離職抑制の相乗効果を反映した結果と考えられる。（図4）

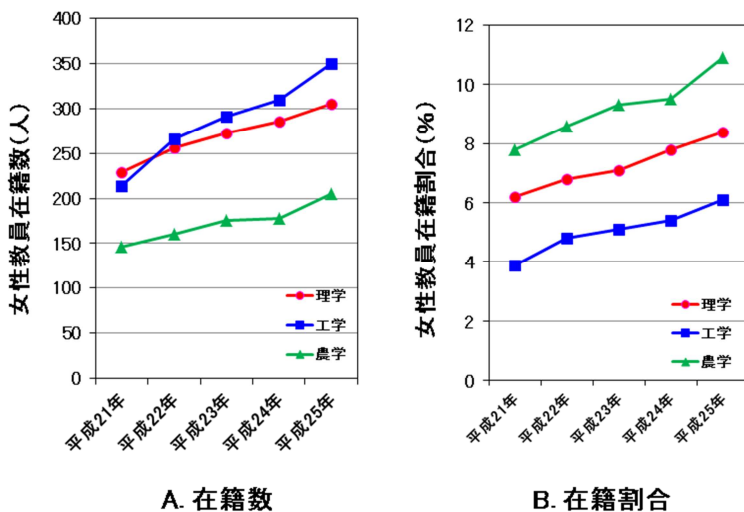


図4. 実施機関における理学、工学、農学系の女性教員在籍数、在籍割合の推移

【養成】

実施機関は、独自の養成システムを構築し、新規養成女性研究者のみならず、独自養成女性研究者、既在籍女性研究者を含め、機関の女性研究者全体の研究能力、教育能力の活性化を図った。本プログラムにより採用した新規養成女性研究者の研究業績（発表論文件数、外部研究資金獲得件数）を実施期間1年目と5年目（最終年度）で比較したところ、最終年度には、発表論文件数が1年目の2.1倍、外部研究資金獲得件数が1.8倍と大きく増加していることが明らかとなった。（図5）

また、新規養成女性研究者の科学研究費補助金新規採択率の1機関当たりの平均値の推移を調べたところ、平成23年度以降34%~47%と高い採択率で推移しており、養成システムが効率的に機能したものと考えられる。さらに、実施機関の女性教員（任期無し）の科学研究費補助金新規採択率の1機関当たりの平均値の推移は、プログラム開始以降、上昇傾向であることが明らかとなった。このことから、実効性の高い養成システムが効率的に機能し、女性教員全体の研究能力を向上させたことがわかる。（図6）

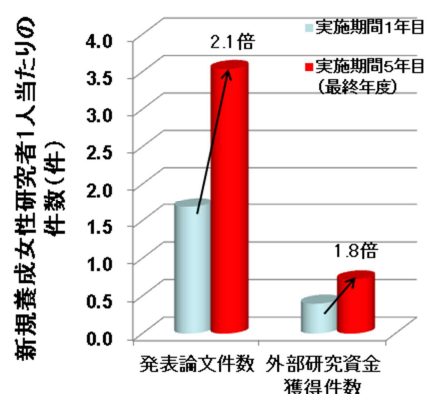


図5. 新規養成女性研究者の研究業績数の推移の推移

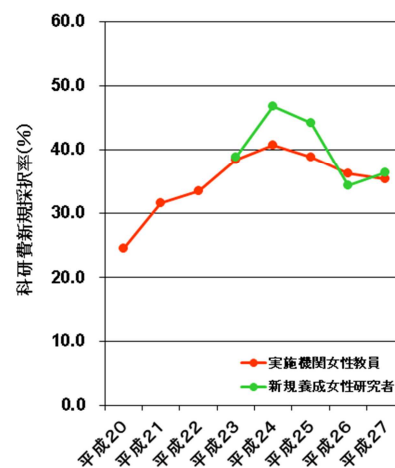


図6. 女性教員の科研費新規採択率の推移

【登用】

実施機関においては、女性研究者の登用システムが構築され、研究業績に見合った職階、処遇での積極的な採用、登用が進められた。実施機関においては、理学、工学、農学系の女性教授（任期無し）、女性准教授（任期無し）の在籍割合が年度を追って、ほぼ継続的に増加した。特に、農学系の女性教授、理学系の女性准教授の在籍割合の増加が顕著であった。採用システムにより研究業績に見合った上位職階（教授、准教授）への女性教員の採用が促進されるとともに、養成システムにより女性教員の研究能力、教育能力が向上し、登用システムの導入により研究能力、教育能力の向上した優れた女性教員の上位職への積極的な昇任が推進され、採用システム、養成システム、登用システムの総合的な成果と考えられる。（図7）

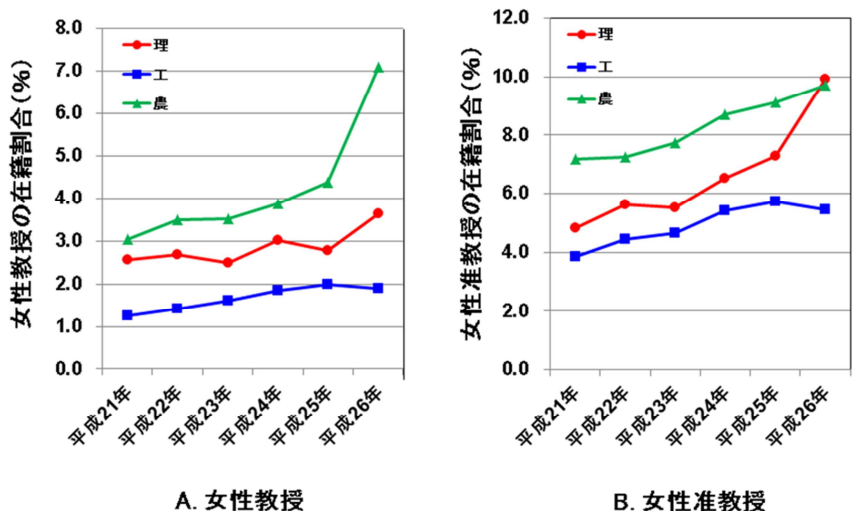


図7. 実施機関における理学、工学、農学系の女性教授、女性准教授の在籍割合の推移

今後、我が国全体の女性研究者数を増加させ、女性研究者の割合を先進諸国のレベルまで引き上げるためには、本プログラムで構築された採用システム、養成システム、登用システムをどのように定着させていくかが重要な鍵となる。理想的な状況で採用実績を上げている実施機関においても、例えば、女性限定公募で採用される女性教員が特定の部局に偏る傾向が出ていることなどを考えると、5年、10年と中長期的に運用できる人材養成システムの構築には、更なる人事システム改革の推進が必須である。

さらに、実施機関の女性研究者の研究業績は確実に向上しているものの、日本の社会や経済にインパクトを与えるような研究成果ははまだ報告されていない。5年間で画期的な研究成果を示すことは難しいところではあるが、テニュアポストを得て、ロールモデルとなるメンターにも恵まれ、独立して研究室を運営する機会に恵まれた新規養成女性研究者の活躍につなげ、さらには、今後、新規養成女性研究者の活躍、登用を検証することにより、女性研究者を対象とした全国的な人材育成プログラムの設計に有用な情報を蓄積することが求められる。

### ③実施機関は支援終了後も事業を継続するための体制を構築できているか

実施期間終了後、すべての実施機関が、女性教員の支援と養成、男女共同参画の推進を担う組織を継続して設置しており、十分な予算を確保し、女性教員の採用、養成、登用の推進に係る取組を継続、発展させている。

5年間の取組により、機関への採用システムの定着が積極的に図られており、実施機関においては、女性限定公募によらず一般公募により女性教員が採用される傾向が見られつつある。この状況を踏まえ、実施期間終了後、教員の女性限定公募等、採用に係る取組は、ある程度規模を縮小した形で継続されている。一方、実施機関の83.3%が教員の女性限定公募を継続して実施しており、特に女性教員の少ない部局においては、一般公募のみによる女性教員の採用が順調に進む状況にはいまだ至っていない。

養成システムについては、実施機関の全てがメンター制

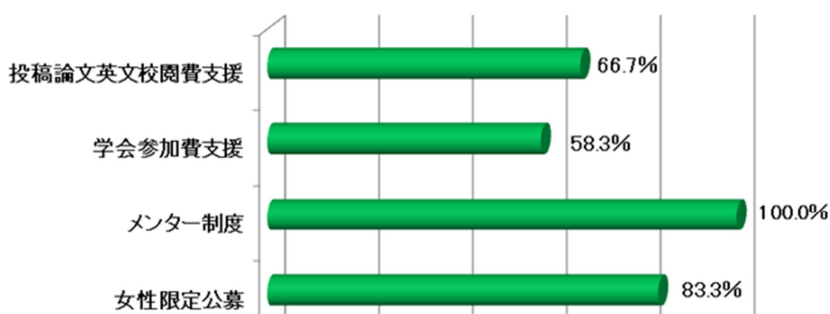


図8. 実施機関における採用システム、養成システムに係る取組の継続状況

度を継続して実施している。メンター制度は、研究業績の向上のみならず、意識啓発、リーダーシップ育成、キャリアパス支援、両立支援に大きく寄与しており、女性教員の活躍促進において重要な役割を果たしている。さらに、実施機関においては58.3%が学会参加費支援を、66.7%が投稿論文英文校閲費支援を継続して実施している。実施機関においては、養成システムが効率的に機能し、女性教員の研究能力の向上といった成果が明確に現れており、学会参加費支援及び投稿論文英文校閲費支援を定着させるメリットが機関内で十分に理解された結果と考えられる。(図8)

平成27年8月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、今後益々、女性教員の上位職階及び機関執行部への登用が推奨される状況にある。実施機関で構築された様々な採用、養成、登用システムについては、今後5年後、10年後に追跡調査を実施することにより、中長期的な視点から本プログラムの人材育成システム改革としての成果を検証することも考えられる。

## 5. 実施プログラムの現状等

### (1) 採択機関一覧

平成21年度採択

	プロジェクト名	実施機関	事後評価 (総合評価)
1	輝け、女性研究者！根を張れ、花咲け、実を結べ@北大	北海道大学	A
2	杜の都ジャンプアップ事業 for 2013	東北大学	A
3	理系女性のキャリア加速プログラム	東京農工大学	S
4	女性枠設定による教員採用・養成システム	九州大学	S
5	京大式女性研究者養成コーディネートプラン	京都大学	—

京都大学は平成23年度中間評価後に事業終了。(中間評価はC評価)

平成22年度採択

	プロジェクト名	実施機関	事後評価 (総合評価)
--	---------	------	----------------

1	理系女性教員キャリア支援プログラム	千葉大学	
2	知の頂点に向かって加速！東大プラン	東京大学	
3	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	
4	レボリューション！女性教員養成神戸スタイル	神戸大学	
5	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	
6	広大システム改革による女性研究者活躍促進	広島大学	
7	バッファリングによる女性研究者養成の加速	熊本大学	

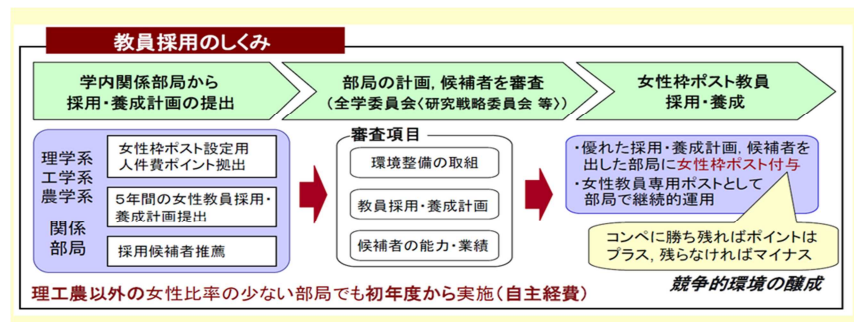
※第55回科学技術・学術審議会研究計画・評価分科会研究開発評価部会（平成28年2月8日開催）にて審議。

## (2) グッドプラクティス

### 【採用面】

#### ①九州大学【九大方式女性教員採用システム】：

部局の人員管理方式「ポイント制」を活用し、理学・工学・農学系の参加部局からポイントを出し、女性枠教員ポスト（年間准教授5ポスト分）を確保し、女性限定の国際公募を行う。女性教員候補者の能力と業績、女性教員候補者の採用計画と養成計画、参加部局の男女共同参画に係わる組織的取組について、全学委員会が審査し、採用者を決定する部局間競争方式による女性教員採用システムを構築。



#### 九大方式女性枠設定による教員採用システム

#### ②東京農工大学【農工大式ポジティブアクション「1プラス1」】：

常勤の教授、准教授、講師、助教として女性研究者を採用した専攻等に、特任助教（男女を問わず）1人分の人件費を2年間支給するインセンティブ付与により、女性教員の採用を加速させる採用システムを構築。

### 【養成面】

#### ①東北大学【沢柳フェロー】：

沢柳フェロー（総長が任命したロールモデルにふさわしい女性教授20名）によるランチミーティング、茶話会等を開催するとともに、沢柳フェローをメンターとして、キャリア、研究、研究と育児との両立に関する相談を行う機会を提供し、女性教員の養成を促進。

#### ②北海道大学【北大メンターフォースリングシステム】：

性別や国籍にかかわらず、様々な年齢、研究分野、職階の教員の協力を得て、メンターフォース（メンター集団）を構築。互いに必要な時、場面に応じて、メンターにもメンティにもな



ることができるメンタリングを基本とし、柔軟な女性教員の養成を実施。

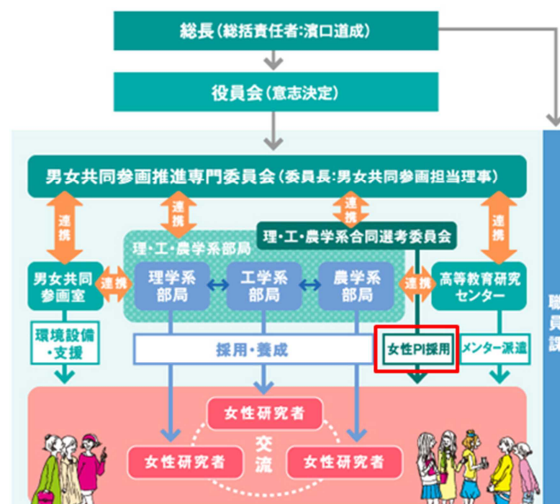
③神戸大学【育成研究員制度】：

女性教員の候補者が少ない工学系等の分野において、優れた若手女性研究者を任期1年の育成研究員として採用し、新規養成女性研究者の候補者となるよう養成。女性教員の在籍割合が特に低い工学系分野において、優れた若手女性研究者の育成に高い効果。

【登用面】

①名古屋大学【女性PI枠】

学長管理定員を用いた理・工・農学系部局合同の女性限定教員公募（教授、准教授の職位の国際公募）を実施し、女性PI（教授、准教授）を採用するとともに、5年以内に関連部局の正規定員ポストへ移行させる制度を構築。十分な研究業績を有する女性研究者を研究業績に相応しい上位職階（教授、准教授）で採用する先駆的な取組。



女性P I 枠

②広島大学【ポストアップ制度】

毎年度2名分の昇任ポイントを全学人事ポイント調整分から確保し、理・工・農学系部局の女性助教を対象とした学内公募を実施。部局長からの推薦、男女共同参画推進委員会における選考を経て、准教授に昇任させる制度を構築。上位職階女性教員の割合が特に低い理・工・農学系分野における女性教員の積極的な登用を促進。