

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等の評価結果について

平成 24 年 12 月 4 日
科学技術・学術審議会
研究計画・評価分科会
研究開発評価部会

科学技術振興調整費により実施したプロジェクト等については、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等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、中間・事後評価及びプログラム全体の評価を実施した。

平成 24 年度評価対象プロジェクトについては、平成 24 年 10 月に各評価作業部会による中間・事後評価及びプログラム全体の評価が行われた。

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 24 年度の中間・事後評価及びプログラム全体の評価については、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 24 年 7 月 5 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等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等の専門分野・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」、及び「女性研究者養成システム改革加速」の4プログラムにより実施したプロジェクト（中間評価19プロジェクト、事後評価24プロジェクトの計43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、これまでのプロジェクトの成果を踏まえて、各プログラム全体の評価をまとめた。

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 24 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
若手研究者自立的な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 プログラム全体の評価 ・若手研究者の自立的な研究環境整備促進 12プロジェクト(事後) 6プロジェクト(中間)	10/1 10/29
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 プログラム全体の評価 ・イノベーション創出若手研究人材養成 6プロジェクト(中間)	10/17
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 プログラム全体の評価 ・女性研究者支援モデル育成 12プロジェクト(事後) ・女性研究者養成システム改革加速 7プロジェクト(中間)	10/25 10/23

3. 評価結果概要（中間・事後評価）

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）。下記標記中の評価項目の内容については次のとおり。

なお、43プロジェクト中、「B評価」となったプロジェクトは4プロジェクト（9.3%）であった。

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. 所期の計画を下回る取組であるが、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	中間評価					事後評価				
	総数	総合評価				総数	総合評価			
		S評価	A評価	B評価	C評価		S評価	A評価	B評価	C評価
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	6	0	6	0	0	12	2	9	1	0
イノベーション創出若手研究人材養成	6	1	3	2	0	—	—	—	—	—
女性研究者支援モデル育成	—	—	—	—	—	12	2	10	0	0

女性研究者養成システム改革加速	7	2	4	1	0	—	—	—	—	—
計 (43プロジェクト)	19	3	13	3	0	24	4	19	1	0

4. 評価結果概要 (プログラム評価)

プログラムごとの全体評価の結果を以下に述べる (詳細は別紙及び資料 2-2 参照)。

○若手研究者の自立的な研究環境整備促進

所期の目的にそって着実に実施され、テニュアトラック制に基づいた人材養成システム改革が行われている。

○イノベーション創出若手研究人材養成

所期の目的にそって着実に実施され、若手研究人材が国内外を問わず多様な場で活躍し、イノベーション創出につながるシステムの構築が進んでいる。

○女性研究者支援モデル育成

所期の目的にそって着実に実施され、他機関に対しモデルとなるような、女性研究者の活躍を促進するシステムの構築が進んでいる。

○女性研究者養成システム改革加速

所期の目的にそって着実に実施され、女性研究者の採用及び養成が促進されるとともに、総合的な人材養成システム改革が行われている。

5. 評価結果の反映

今回実施した評価の結果については、以下のとおり反映させていくこととする。

- (1) 実施プロジェクトのうち、中間評価において「B評価」を受けたプロジェクトについては、次年度以降の予算の削減も含め対応を検討。
- (2) プログラム毎の全体評価結果については、今後の施策に反映させていく予定。
- (3) 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、今後の審査、プロジェクト管理及び評価のプロセスに適切に反映させていく予定。

6. 評価結果の取扱

中間・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ることとする。なお、被評価者から提出された意見は、事実誤認等の確認や、今後の評価方法等に反映する。

また、評価結果については、今後公表を行う (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後公表)。

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。また、下記標記中の評価項目の内容については次のとおり。

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. 所期の計画を下回る取組であるが、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

◇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、テニュアトラック制（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。

◇事業期間：平成18年度～平成22年度（事業終了は平成26年度）

◇充 当 額：1プロジェクト当たり2億～3億

◇実施期間：原則5年間（3年目に中間評価を実施）

◇採択状況

採択年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
採択件数	9	12	9	6	6

計 42 件

※京都大学と大阪大学は、それぞれ平成18年度と20年度の2度採択されているため、実施機関数としては40機関である。

(中間・事後評価)

平成23年度に支援が終了した12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、9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1プロジェクトについては、国際公募・選考・業績評価や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。

また、平成24年度に3年目を迎える6プロジェクトについて中間評価を実施した。6プロジェクトすべてについて、所期の計画と同等の取組が行われていると評価された。

総合評価	S	A	B	C	プロジェクト数合計
事後評価	2	9	1	0	12
中間評価	0	6	0	0	6

(プログラム評価)

本プログラムで導入が図られているテニュアトラック制（以下「TT 制」という。）では、若手研究者が自らの持てる研究力を最大限発揮し、国際的にも活躍できる環境を整備することを目的としている。そのために TT 制は、a) 広く人材を求める、b) 自立的环境下で育成する、c) 公平で透明性の高い厳正なテニュア審査を経てテニュア職に採用する、の三つがポイントとなる。本プログラムではテニュアトラック若手研究者（以下「TT 若手」という。）の人件費を含む十分な経費支援がなされた効果もあって、実施機関では制度そのものは構築されたといえる。それに伴って、各機関で新しい人事システムを目指す動きも顕在化し、我が国の大学等の人事制度に、それぞれの機関の特徴を踏まえつつ多くの改革をもたらしている。とくに、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によって、平成 21 年度以降の公募要領の見直しが行われて、TT 制の要件がより厳密化され、実施機関の人材養成システム改革の方向が明確になったといえる。このように、若手研究者の研究環境の整備と人事システム改革につなげるという本プログラムの当初の目標は、ほぼ達成の状況にあり、人材養成システム改革も徐々に進みつつある。

一方、TT 制が、若手研究者の育成に効果が大きいことは、多くの機関で認識が進むものの、構築されている人事制度そのものは、本プログラムの資金支援によるところが大きいと、事業終了後の制度改革の継続性が懸念される。制度改革の定着には、機関そのもののマネジメントの改革とともに、中・長期的な視野に立った制度設計とそのための予算確保が必要とされる。

(2) イノベーション創出若手研究人材養成

◇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。

◇事業期間：平成 20 年度～平成 22 年度（事業終了は平成 26 年度）

◇充 当 額：1 プロジェクト当たり 7 千万～1 億

◇実施期間：原則 5 年間（3 年目に中間評価を実施）

◇採択状況

採択年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
採択件数	10	7	6

計 23 件

(中間評価)

平成 24 年度に 3 年目を迎える 6 プロジェクトについて中間評価を実施した。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、3 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、進捗状況や今後の進め方が十分でないなどの理由から総合評価は「B」と判断された。

総合評価	S	A	B	C	プロジェクト数合計
中間評価	1	3	2	0	6

(プログラム評価)

本プログラムは、博士課程（後期）学生(DC)及びポストドクター(PD)の養成システムの改革により、DC、PD といった若手研究人材が、将来のキャリアパスとして産業界、国際社会といった実社会でイノベーションを創出する人材として活躍することを目的としている。これまでに養成した若手研究人材のうち、進路確定者 611 人中 377 人が企業に就職している。事業を進めるなかで明らかになった課題は、a)狭い学問分野の専門能力の取得だけでなく、実社会においても活躍できるためのスキルを身につける実践プログラムの構築と実施、b)DC、PD が将来のキャリアパスとして、アカデミアだけでなく実社会にも活躍の場があることを認識させる活動、c)指導教員（研究主宰者）が本プログラムの重要性を理解し、DC、PD のキャリアパスの多様化を積極的に支援すること、d) 産業界に本プログラムの理解を求め、協働して若手研究人材の養成を進めることである。本プログラムの実施においては、これらの課題に対応し、若手研究人材の養成システム改革が着実に進んでいる。

特に、国が若手研究人材の産業界への輩出を支援していることのインパクトは大きく、産業界が若手研究人材の養成、活用の重要性を認識し、協力へと動き出す力となっていることも本プログラムの大きな成果である。実践プログラムに含まれる3か月以上の企業等における長期取組は機関においては、当初、研究の遅れをもたらす、産業界においては大きな負担である、ということで、機関も産業界も苦慮していた。しかし、実績を積み上げることにより、その効果がDC、PD 本人、指導教員、受け入れ企業で認識されるようになり、産学協働による若手研究人材養成のシステム改革は着実に進みつつあると判断される。今後、プログラム終了後の継続においては、長期取組に係る経費が大きな課題であるが、企業からの直接、間接支援を受けて実施し始めている機関もあり、機関と企業とが協働して若手研究者養成を進めていく道筋が見え始めている。

(3) 女性研究者支援モデル育成

◇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。

◇事業期間：平成18年度～平成22年度（事業終了は平成24年度）

◇充 当 額：1プロジェクト当たり5千万

◇実施期間：原則3年間

◇採択状況

採択年度	平成 18	平成 19	平成 20	平成 21	平成 22
------	-------	-------	-------	-------	-------

	年度	年度	年度	年度	年度
採択件数	10	10	13	12	10

計 55 件

(事後評価)

平成 23 年度に支援を終了した 12 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、10 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。

総合評価	S	A	B	C	プロジェクト数合計
事後評価	2	10	0	0	12

(プログラム評価)

本プログラムにおいては、女性研究者が研究と出産・育児等を両立させ、その能力を十分に発揮しつつ活躍できるシステムを構築することを目的としている。そのためには、a) 支援体制の確立、b) 研究環境の整備、c) 意識改革の推進、d) ポジティブ・アクションの推進、e) 次世代育成の 5 つのポイントが重要と考えられる。実施機関はそれぞれの実状に即した特色あるスタイルでシステム構築を図っており、成果とともに各機関からグッドプラクティスが報告されている。これらシステム構築の結果、両立支援が図られ、子育て世代の女性研究者の離職が顕著に抑制されている。また、本プログラムの支援を受けたライフイベント期間中の女性研究者の研究業績は、一般男女研究者と比較して高いレベルにあり、女性研究者の活躍が促進されているといえる。さらに、様々な形のポジティブ・アクションが推進されており、女性研究者数も顕著に増加している。これにより身近なロールモデルとなる女性教員等が増加し、直接的な学術指導、キャリアパス相談等が可能となったことから、大学院博士課程への女子進学率の上昇へも繋がっており、女性研究者の活躍を促進するためのシステムが構築されつつあるといえる。

本プログラムにより、女性研究者が研究と出産・育児等を両立させ、研究活動を継続するシステムが構築され、女性研究者の増加という成果に繋がったが、女性研究者割合を先進諸国レベルまで引き上げるためには、システムの定着を持続的に図っていくことが求められる。実施機関には、自主的に女性研究者支援に係わる中長期的な戦略目標を策定し、機関構成員の理解を得るとともに、持続的に女性研究者支援のための経費を確保する努力が求められる。

(4) 女性研究者養成システム改革加速

◇制度概要：多様な人材の養成・確保及び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。

本プログラムを実施し、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、研究の活性化及び男女共同参画意識の醸成、さらには、機関として本来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。

◇事業期間：平成21年度～平成22年度（事業終了は平成26年度）

◇充 当 額：1プロジェクト当たり4～5千万（初年度）

8千万～1億（2年目以降）

◇実施期間：原則5年間（3年目に中間評価を実施）

◇採択状況

採択年度	平成 21 年度	平成 22 年度
採択件数	5	7

計 12 件

（中間評価）

平成 24 年度に 3 年目を迎える 7 プロジェクトについて中間評価を実施した。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 1 プロジェクトについては、女性研究者の採用が所期の計画をやや下回っており、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
中間評価	2	4	1	0	7

（プログラム評価）

本プログラムにおいては、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、ひいては機関における総合的な人材養成システムの改革を目的としている。このためには、女性研究者の採用及び養成のためのシステム構築が重要なポイントと考えられる。実施機関はそれぞれの実状に即した特色あるスタイルで、システム構築を図っており、成果とともに各機関からグッドプラクティスが報告されている。採用面においては、機関の実状に即した規模で、女性研究者の採用目標数を具体的に定め、公募により真に優秀な女性研究者をテニユア教員として採用し、着実に採用目標を達成している。さらに、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、女性限定公募等を行い、国際公募を実施することにより海外へ流出した優れた女性研究者の採用とともに、外国籍女性研究者の採用も積極的に進めている。他方、養成面においては、メンター制度等の構築などハンズオンの支援を実施し、女性研究者の研究スキルアップ等を効果的に図っている。これら採用及び養成のためのシステム構築の結果、本プログラムの支援を受けた女性研究者の研究業績は、一般男女研究者と比較して高いレベルにあり、総合的な人材養成システム改革が進みつつあるといえる。

一方、女性研究者の割合は先進諸国と比較して低い水準にあり、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上で、中長期的視点に立った女性研究者の持続的支援が不可欠である。

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
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	S	a	s	s	a	s	a
次代を担う若手大学人育成イニシアティブ	筑波大学	山田 信博 (岩崎 洋一)	A	s	a	a	a	a	a
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 (小宮山 宏)	B	b	b	b	b	c	c
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	A	b	a	a	a	a	b
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 (増田 隆司)	A	a	a	a	a	a	a
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 (飯田 嘉宏)	A	a	a	b	a	a	a
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 (林 勇二郎)	A	b	a	a	a	a	a
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 (小宮山 淳)	S	a	s	s	a	s	a
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 (小島 陽)	A	a	a	a	a	a	a
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 (齋藤 寛)	A	a	a	a	a	a	a
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 (崎元 達郎)	A	a	a	a	a	a	a
早稲田高等研究所テニリア・トラックプログラム	早稲田大学	鎌田 薫 (白井 克彦)	A	b	b	a	a	a	a

* 総括責任者欄の()内は実施期間中における総括責任者

「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」(中間評価)

若手研究者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. 国際公募・選考・業績評価	II. 人材養成システム改革(制度設計に基づく実施内容・実績)	III. 人材養成システム改革(制度設計に対するマネジメント)	IV. 今後の進め方における取組み
若手先端科学研究者の研究環境改革	群馬大学	高田 邦昭	A	a	a	a	b
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 (西頭 徳三)	A	a	a	a	a
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	A	a	a	a	a
イノベーターマリンテクノロジー研究者育成	高知大学	脇口 宏 (相良 祐輔)	A	a	a	a	a

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 (堀田 凱樹)	A	s	a	a	a
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 (松前 達郎)	A	a	a	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」中間評価

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. 進捗状 況	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
グローバルヘルス政策人 材養成講座	東京大学	濱田 純一	S	s	a	a	s	a
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	B	b	b	b	b	b
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	A	b	a	a	a	a
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	A	b	s	s	a	a
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	B	b	b	b	a	b
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	川口 清史	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. 取組の内容	III. システム改革の成果	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
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	A	b	a	a	a	a
大学間連携と女性研究者支援 in 秋田	秋田大学	吉村 昇	A	a	a	a	a	a
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 (岩崎 洋一)	A	b	a	a	a	a
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 (千葉 喬三)	A	b	a	s	a	a
おもちゃキャンパスサポート～長大モデル～	長崎大学	片峰 茂	A	a	a	a	a	a
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 (長谷川 照)	A	b	a	a	a	a
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 (安田 國雄)	S	s	a	a	a	s
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	A	s	a	a	a	a
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 (佐藤 洋平)	A	a	a	a	a	a
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 (青木 継稔)	A	a	s	a	a	a
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	A	a	a	a	a	b
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 (石澤 良昭)	S	s	a	s	a	s

総括責任者欄の () 内は実施期間中における総括責任者

「女性研究者養成システム改革加速」(中間評価)

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. 進捗状況	II. 取組の内容	III. システム改革	IV. 実施体制	V. 今後の進め方
理系女性教員キャリア支援プログラム	千葉大学	齋藤 康	S	s	a	a	s	s
知の頂点に向かって加速! 東大プラン	東京大学	濱田 純一	A	a	a	a	a	a
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	B	b	a	a	b	a
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	A	a	a	a	a	a
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	A	s	a	a	a	a

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	S	s	a	s	a	a
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	A	a	a	a	a	a