

## 若手研究者の自立的な研究環境整備促進(中間評価)

総合評価	S: 所期の計画を越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、一部で所期の計画と同等又はそれ以上の取組が行われている C: 総じて所期の計画以下の取組である	総合評価	(提言)
		A	(提言) 貴学の人的育成システムは、よく考えられています。なお、最終目標は、世界的レベル（世界的に影響を及ぼす）研究を推進する人材を育成し、世界的研究拠点を目指すことですので、例えば、国際シンポジウム出席、招待講演、高いレベルの学会誌掲載など、国際的に影響のある研究発表をした場合に研究費の一部を競争的に配分するなど、さらにやる気を起こさせることを検討してはどうか。公募の際に、外国人（外国在住）研究者のインタビューが可能になるネット環境を整えることが必要である。 (提言) 初期の計画通りに取り組んでいるが、さらにそれを超える取り組みの実施が期待される。その結果を通して学内人事制度の改革へつなげ、また個々の教育研究の活動成果に基づき大学全体の教育研究の将来の発展へとつながることが期待される。 (提言) 下記に記したようにいくつかの不十分な点はあるが、全体としてほぼ初期の計画と同等の取組が行われている。今後、不十分な点についてはしっかりと検討し実行していくことが望まれる。 (提言) 概ね初期の計画通りとすることができるが、以下2点今後検討を要すと思う。 (1) 優秀な若手研究員の育成という意味ではレベルの高い研究者を集められているが、人材の選考に際しては名工大自身のレベルアップにどのように寄与するかという視点を前面に出すともっと良いプログラムになると思う。 (2) 外国人研究者の受け入れに対する全学的な意識、体制(事務組織を含め)は更なる検討をすることで、外国人研究者の採用が加速できるのではと思う。 (提言) 国際公募・選考・業績評価は予定より実施した内容が異なっています。外国人及び女性研究員採用関連はどのように考えるかが課題と思われる。 12月1日の会議で詳細な点を議論させていただければと思います。

評価項目	評価	評価細目	評価	評価の視点・提言
I. 国際公募・選考・業績評価	s. 高く評価できる a. 妥当である b. やや不適切である c. 不適切である。	(育成目標)	a	世界的研究拠点を形成するために、どのような分野でどのような人材をどのように育成するのが明確になっているか。 (提言) 大学の戦略に基づいて分野別に採用が行われていることを高く評価する。なお、テニユアトラック以外で雇用された研究者と適切な指標(例えば、科学研究費)でチェックし、長期的視点で世界的研究拠点を形成していくことが望まれる。 (提言) 大学がカバーする研究領域を4分野に分けて人材育成を行う方針は、既存学科等の狭い組織や教員定員等にとらわれずに自由に進められること、その結果、産官学連携や先端的な融合領域での人材育成が進められる点から評価できる。 (提言) 名工大の目指す「世界的研究拠点」の具体像がさらに明確になることが期待される。何を持って、あるいはいまいかなる測度をもって「世界的研究拠点」と言うか。 (提言) ターゲットとする研究領域をもう少し絞り込んで、名工大が現時点で世界的に認知されている研究分野(21世紀COEプログラム、など)にフォーカスした方が、人材は集めやすいのではな

## 若手研究者の自立的な研究環境整備促進(中間評価)

			<p>いかと思う。          名工大の規模や研究能力を考えると、強い分野をより強くする戦略のほうが、弱い分野や存在しない分野に人材を求め、新規研究分野を構築する努力より効果的と思う。  <b>(提言)</b> 目標はわかります。</p>
		(国際公募・選考)	<p><b>策定した国際公募・選考（審査）基準は、多様かつ優れた人材を採用するために適切な内容になっているか。</b></p> <p><b>(提言)</b> 貴学の重点分野(4分野)のキーワードを広範とって多くの応募の中から適任者を採用していることは、スタート段階として理解できる。つぎの段階では、どの研究分野をさらに強化するか、それとも新しい分野を興すのか、分野のキーワードを絞り込むほうが拠点形成にはよいと思われる。</p> <p>なお、公募要領に、1) 英語版の公募要領に男女の雇用機会は同じである旨の一文があるほうがよい。2) 面接旅費が自費ですので、海外在住の応募者については Skype など、ネットを活用した面接が可能というような記載が必要である。</p> <p><b>(提言)</b> 適切な内容である。但し、センターの教員人事のこれまでの採用結果には、あまりよく反映されていないようである。特に女性や外国人研究者の採用数が少ないのが気がかりである。</p> <p><b>(提言)</b> 策定した国際公募・選考（審査）基準は、多様かつ優れた人材を採用するためにおおむね適切な内容になっていると思われる。つまり多様な測度で選考する基準は良い。しかしながら名工大特有の事情かも知れないが「必要に応じて大学院担当資格の審査も実施する」についてはテニュア・トラック採用者ならば助教でも担当資格は十分クリアしているはずと考えるが誤解があるのか？</p> <p><b>(提言)</b> 採用したい人材のスペックが、少し漠としている気がする。          国際公募に際しては、名工大が本当に強さを発揮する分野をもっと具体的に特定して、その分野での人材を優先的に採用する様な特別な配慮があってもよいのではないかと。          外国人応募者の場合、外国人加点の様な選考基準を持つことで、外国人研究者の採用を促すことも考えてよいのではと思う。</p> <p><b>(提言)</b> 外国籍107人の応募者から一人も採用しなかったことが驚きます。また、22人の女性応募もあり、どのような審査基準でいままでの2名を選んだのは不明。</p>
		b	<p><b>実際の若手研究者の選考・採用は、上記の国際公募選考（審査）基準及び選考プロセスに基づき、適正であったか。</b></p> <p><b>(提言)</b> 人事企画院を設置し、統合環境で採用人事を行っていることを非常に高く評価できます。これから PDCA サイクルにより、よりよい選考・採用方法となるように期待する。</p> <p><b>(提言)</b> ほぼ適切な内容であったと考える。但し、今後の運用方法には一工夫の改善を加える必要があるように思われる。</p> <p>例えば、外国人研究者への公募アナウンスの送付先に関しては、大学が協定を締結している機関だけでなく(p.18)、大学に所属する個々の教員が共同研究を実施しているであろう多数の外国機関等へ幅広く広げるべきかと考えられる。</p> <p><b>(提言)</b> 外国人研究者の応募は多いものの実際の採用者は0名であった。この事実は国際公募が有名無実となっているように外形的にとられる恐れがある。原因の客観的で冷静な分析が必要で</p>

## 若手研究者の自立的な研究環境整備促進(中間評価)

				<p>ある。「世界的研究拠点」を目指すならば、nature、Science に公募情報を載せても良かったのではないか (P.20) ?</p> <p>(提言) 選考プロセスは不明</p>
				<p><b>若手研究者の選抜・採用に当たって、実施機関外の第三者を関与させるなど客観的・透明に行われているか。</b></p> <p>(提言) 選考過程の透明性は確保されていると思う。一層の透明性を確保するために、第2次選考以降の選考委員を外部から登用することを考えてはどうか。</p> <p>(提言) 適切な内容である。 特任教員選考部会への外部委員の参加、センター企画委員会への外部委員4名のアドバイザーボードや、さらに外部評価委員会を設置している点は、高く評価できる。</p> <p>(提言) 外部委員を委嘱して選考することは良いがその人数が少なすぎるようである (P.25)。少なくとも委員会委員数の1/3程度の外部委員が必要ではないか？</p> <p>(提言) 第三者および客観性をはかる書類は見当たりません。</p>
				<p><b>策定した採用後の若手研究者の業績評価基準は、適切な内容になっているか。また、業績評価に当たっては、適正な審査員による客観的・透明なプロセスとなっているか。</b></p> <p>(提言) テニユアトラック教員の評価が、全教員を対象にした評価の数値化と一貫性があることを高く評価する。なお、必ずしも学内部局のポストにテニユアとして移行するシステムはでない(多様なキャリアパス)ので、そのことに関する評価を今後検討することが望まれる。</p> <p>(提言) ほぼ妥当である。但し、メンター教員は当該若手研究者に常日頃相談や指導など直接、間接に関わりを持つことが多いと判断される。この点から、メンター教員を人事選考部会等から除くのが適切ではないかと考える。</p> <p>(提言) 業績評価基準は概ね適切と思われるが、評価項目の「重み付け」はどうなっているか？学科によって恣意的になることはないか？それに対する歯止めのシステムはどうか？業績評価に当たっては、外部委員も入れた適正な審査員による多段階の客観的・透明なプロセスと言える。</p> <p>(提言) 適正な審査員による客観的・透明なプロセス関連情報は不明。</p>
				<p><b>実際の若手研究者の業績評価は、上記の業績評価基準に基づき適正であったか。また、適切な育成目標の設定、若手研究者へのフィードバックを行うなど、人材育成プログラムの趣旨に沿って実施しているか。</b></p> <p>(提言) 中間報告書 表20の(年次評価結果)からでは判断できない。もう少し詳しい記載が必要である。なお、実施結果がフィードバックされていることは、表20の指導内容(平成 21、22 年度)から理解できる。</p> <p>(提言) 適正と判断される。また、本プログラムの趣旨に沿って実施していると判断される。</p> <p>(提言) フィードバックシステムが報告書からは不明である。また、ウォーニングシステムはどうなっているのか？評価結果に対する不服申し立て審査委員会のような仕組みはあるのか (P.19) ?</p> <p>(提言) 業績評価が大変難しい課題で、論文数、IF、予算獲得等がそれぞれ分野によって異なります。</p>

## 若手研究者の自立的な研究環境整備促進(中間評価)

II. 人材養成システム改革(上記 I 以外の制度設計に基づく実施内容・実績)	s. 高く評価できる a. 妥当である b. やや不適切である c. 不適切である。	(人事制度・組織改革)	s	人事制度の改革や、必要となる研究組織の改革を積極的に行うことなど、導入するテニュアトラック制の制度設計が十分に行われているか。 (提言) 人事企画院を設置し、大学として新規採用を実施するシステムは高く評価できる。また、多様なキャリアパスに対する措置(国際シンポジウム・セミナーの企画・発表、民間研究者との交流)が適切に行われていることは高く評価できる。 (提言) 十分に行われている。 (提言) 学内に研究指向型の人材養成組織である「若手研究イノベータ養成センター」を設置し、研究組織の改革を積極的に行っていることは高く評価できる。また、既存の正規助教にも任期付採用・審査とすでにテニュア制度を先取りした人事制度が取り入れられており、それとの擦り合わせが慎重かつ確実に検討されていることも高く評価される。 (提言) 本プログラム遂行のために、「育成センター」を設置し、規則等も整備されている。その上で、テニュアトラック制が既存の人事制度から乖離しないように配慮もされている。 (提言) 書類をみた限りでは十分行われています。	
			(独立性)	a	若手研究者の独立性が確保されているか。(若手研究者が自立して研究するための研究資金、研究スペース、人的支援(ex. 研究補助者、技術補助者、事務補助者)等の十分な提供が行われているか。) (提言) 若手研究者の成果リストの研究スペースの記述を拝見する限り、多くの実験室を利用しているケースがあります。共同研究を否定する訳ではないが、その中で若手研究者がどのように独立性を保ち、個性を発揮できているか曖昧である。記載の方法に工夫が必要である。 (提言) 独立性は確保されている。ただし、研究スペースが実験系教員にはやや不十分のように思われる。また人的支援としては、個々の若手研究者の教育研究の経験と実績によっては、少なくとも採用2年度からは卒業研究学生、修士学生を指導できるような環境整備を進めるべきであり、これは研究を通じた教育経験を積ませることにもなる。 (提言) 若手研究者が自立して研究するための研究資金は日本型テニュア基準からすれば十分であるが(しかしながら上限であるが)、研究スペースについてはテニュア教員固有の独立した建物ではない点で十分とは言えない。研究支援の人的支援に関しては不十分(P.21)。 (提言) 採用された研究者には、個別に研究資金・研究スペースが確保されており、研究者の自主性が最大限確保されているように見受けられる。 (提言) 書類をみた限りでは十分行われています。
				(人材輩出)	a

## 若手研究者の自立的な研究環境整備促進(中間評価)

			<p>出される見込みがあるとは現時点では言いがたい。  <b>(提言)</b> 従来の制度による一般採用の若手教員に比べ、研究資金・研究環境の面で優遇されている上に、養成センターの構成メンバーの支援体制(コーディネータ制度、など)が整っており、十分に研究に打ち込む環境は用意されていると思う。あとは本人次第か。  <b>(提言)</b> 書類を見る限り研究環境の形成は指向されています。</p>
			<p><b>若手研究者が海外で活躍するための仕組みや、研究成果等に関する海外への発信力の強化が行われているか</b></p> <p><b>(提言)</b> 国際シンポジウム等を主宰すること、英語で発表することなどを推奨しているが、仕組みとしては弱い。もっと国際的な発信力を高めるように競争的環境を導入してはどうか。例えば、若手研究者の研究費の一部を留保し、一定レベル以上の国際会議発表・招待講演・雑誌への投稿・受理の場合に、留保した研究費を傾斜配分するようなインセンティブを与えることも考えられる。  <b>(提言)</b> 本プログラムの実施期間中は学内管理等の雑務を少なくし、研究に専念させる制度になっていることから、海外での活躍に対してもう少し積極的に実施できるような環境整備を進めることが期待される。          例えば、本プログラムの5年間中には、少なくとも国際会議への複数回の参加や1(～2)回の短期間(数ヶ月)の海外での共同研究等の研修を義務付けることや、海外研究者との共同研究の推進、共同論文の作成公表等を積極的に進めることなど。  <b>(提言)</b> 年に1回必ず国際シンポジウム等を主宰して開催することが推奨されていること、自分の研究を英語で発表すること、等の国際的な活動能力を実体的に身につけさせようとしていることは理解できるが、「海外で活躍するための仕組み」の具体的な構築、「研究成果等に関する海外への発信力」の強化については特に行われていないのではないかと？  <b>(提言)</b> このプログラムのために特別に強化されたとは思はないが、海外の大学・研究機関との国際連携は年々強化されており、学内全体に海外への発信力強化の機運は高まっている。  <b>(提言)</b> 研究活動や成果を国外 MEDIA 向けの NEWSLETTER 及び PRESS RELEASE 配信は重要です。まだ、そのような徹底した戦略は感じません。</p>
		<p>(テニユア審査)</p>	<p><b>テニユア審査基準の策定に取り組んでいるか。また、若手研究者へテニユア審査に向けての目標を示しているか。(テニユア中間評価を実施する場合も、テニユア審査に準ずる。)</b></p> <p><b>(提言)</b> 評価項目とともに評価基準は分かりやすく作成されている。  <b>(提言)</b> 妥当である。  <b>(提言)</b> テニユア審査基準の策定に取り組んでいるが、現時点では定性的な項目のみで、点数基準は明確でない(P.31, P.54)。早急に明確にすることが必要。テニユア審査に向けての目標は現時点では示されていない。  <b>(提言)</b> このプログラムのために特別に強化されたとは思はないが、海外の大学・研究機関との国際連携は年々強化されており、学内全体に海外への発信力強化の機運は高まっている。  <b>(提言)</b> 書類によりますとテニユア審査基準の策定は取り組んでいます。</p> <p><b>適切に評価した上で、任期終了後に若手研究者をテニユアポストへ着任させるといったキャリアパスが用意されているか。</b></p>

## 若手研究者の自立的な研究環境整備促進(中間評価)

		a	<ul style="list-style-type: none"> <li>・募集要項および中間報告書表25から、審査基準をクリアできた若手研究者すべてにテニュアポジションが用意されていることが理解できます。ただ、「イノベータ養成」スキームは、マルチパスとなっているので、テニュアトラック研究者の立場に立てば、両者の間の曖昧さに不安を感じると思う。問題が生じないような工夫を期待する。</li> <li>・妥当である。</li> <li>・キャリアパスは明確に用意されているが、用意している職階別のテニュアポストの実数は現時点では不明確。</li> <li>・学長推薦枠／部門推薦枠のテニュアポストが明確に確保するとともに、産学官連携研究を通じ産業界への人材輩出を念頭に置いてプログラムを設計しているところが特徴的かと思う。</li> <li>・説明によれば用意されています。</li> </ul>
		(流動性) a	<p>安定的な職位についた後も、人材の流動性を活性化するための仕組み（再任可能な任期制、再審制など）になっているか。</p> <p>(提言)「養成センター」に多様なプログラムが準備されていることを高く評価する。なお、企業へのOJTに出す仕組みも考えてはどうか。企業での体験は、テニュアとなり、学生を教育する場合にもプラス効果をもたらすと思う。</p> <p>(提言) 妥当である。</p> <p>(提言) 准教授以上の職階における任期制や再審制が不明である。</p> <p>(提言) 学内部局へのテニュアポストを用意するだけでなく、大学自身が持っている産業界との強いコネクションを生かし民間企業への人材供給も模索するなど柔軟なキャリアパスを構築しようという試みは面白い。(実績が出ていないので評価しにくい面もあるが)</p>
		(組織) a	<p>研究部門のみではなく、管理部門、研究支援部門等が機関・組織全体として機能する体制となっているか。</p> <p>(提言) 妥当である。</p> <p>(提言) 若手研究イノベータ養成センターがバーチャルな組織であるため(独立した建物を持ち各種部門がそこに集結しているという意味で)、機関・組織全体として機能する体制というにはやや不足と言える。</p> <p>(提言)「産学官連携センター」や「国際交流センター」等の部門が既存の研究支援部門からの支援も受けられるような体制にあり。運営の中核である「養成センター」はセンター長に教育担当の理事・副学長を配し全学的な取組体制は出来ていると思われる。</p>
<p>Ⅲ. 人材養成システム改革(上記Ⅰ以外の制度設計に対するマネジメント)</p>	<p>s.高く評価できる a.妥当である(1) b.やや不適切である c.不適切である</p>	(改革の構想・PDCAサイクル) a	<p>目指すシステム改革の構想が明確であるか。また、実施過程で計画に対する評価を適切に行い、具体的に必要な対策を講じるなど、構築している人材養成システム改革に対してPDCA(Plan-Do-Check-Action)サイクルが機能しているか。</p> <p>(提言) 中間報告書表1から、評価が適切に実施されていると判断する。</p> <p>(提言) 妥当である。</p> <p>(提言) 目指すシステム改革の構想は明確であるが、構築している人材養成システム改革に対してPDCAサイクルそのものが構築されているとは言いがたい。</p> <p>(提言) このプログラムは将来的には全分野での若手育成の基本にしたいと位置付けており、「育成センター」企画運営委員会での議論を通じ継続的な改善が図られているように見受けられる。</p>

## 若手研究者の自立的環境整備促進(中間評価)

				(提言)書類からは機能してるようです。		
				a	単なる研究者の雇用策、研究費の支援になっていないか。組織内に画一的に研究費を配分していないか。	
					(提言)スタートアップ資金、年間研究費が配分されていることは高く評価できる。 (提言)いないと判断される。 (提言)柔軟な配分システムになっていることは評価できるが、恣意的になるリスクに対する対応策はどうか？ (提言)採用の時から求める人材のスペック(4つの重要研究領域)は明確になっており、単なる雇用の創出とは言えない。加えて、各研究者には積極的に外部資金の獲得を奨励し、それを評価に反映とすることでこの制度の活性化が図られていると思う。	
					s	提案された人材養成システム改革が他の研究機関のモデルとなるような先導的なものであり、波及効果が期待できるか。
						(提言)人事企画院を設置して大学主導で人事を行うシステムは他大学のモデルとなると期待される。また、若手研究者に産学連携センターで共同研究の場を設けて視野の広い若手研究者を育成しようとしていることから多研究機関のモデルことが期待できる。 (提言)妥当である。 (提言)途中審査のある正規助教の任期制採用制度、任期制特任教員の採用制度とテニュアトラック助教制度の整合性を図る人材育成システムは工学系単科研究機関の人材養成システムとしては他の研究機関のモデルとなる先導的なもので、高く評価できる。その波及効果も大きい。 (提言)名工大の強みである産学連携のいろいろな取組(プロジェクト研究所、など)を活用し、産業界へのキャリアパスを拡げるような多様なキャリアパスを提案している点が面白い。 今後実績が出てくれば、他大学・研究機関にとっても参考になる人材の育成方法の一つとなろう。 (提言)波及効果は期待できる
				c	システム改革のモデルとして機関内外へ情報発信は十分に行われているか。	
(提言)システム改革のスキーム、採用した人財、公募、委員会開催など情報発信(冊子、Web)はあるが、研究者の日常の研究活動が一見して分からず、不十分である。テニュアトラック研究者の活動状況(例えば、受賞、招待講演などの実績)の公開が望ましい。 (提言)妥当である。 (提言)学内には説明等が行われているが、人材養成システム改革のモデルとしてのテニュアトラック制の認知度は不明である。また、学外へはHP上への公表のみであり、名工大テニュアトラック制度によるシステム改革モデルの公開講演会等は行われていないことからやや不適切である。 (提言)関連の深い機関(提携校、外部資金供給先)にはそれなりに周知されているかもしれないが、その範囲は限定的な印象を受ける。 新しい若手研究者の育成の方策の一つとして、これまで関連の薄かった産業界など広く周知すること良いように思う。 (提言)国外への情報発信が不十分なきがします。21世紀ではWESBITEを定期定期に更新だけで						

## 若手研究者の自立的な研究環境整備促進(中間評価)

				はなく、AUDIENCE を選定し、情報をデータを使って配信することが重要です。
		(統括責任者)	s	<p>総括責任者は、人材養成システム改革構想実現のために必要な権限と責任を有し、リーダーシップを十分に発揮しているか。</p> <p>(提言) 新規の助教採用をすべてテニュアトラックにすること、学内研究推進経費を重点配分することなど、総括責任者としてリーダーシップが発揮されている。</p> <p>(提言) 妥当である。</p> <p>(提言) 総括責任者としての学長は裁量ポストの確保等、リーダーシップを発揮している。</p> <p>(提言) 本プログラムの中核組織である「養成センター」の責任者に教育担当の理事・副学長を配し、総括責任者である学長の意向がワンステップで伝わる体制になっていることから、学長のリーダーシップは十分に発揮されるシステムになっていると見受けられる。</p>
		(資金計画)	s	<p>人材養成システム改革構想を実現する上で適切な資金計画(科学技術振興調整費による取組だけでなく自主的な取り組みを含む。)となっているか。</p> <p>(提言) 少ない運営費交付金の中から人件費および研究費で総額 6,640 万円を自主経費として措置する努力は非常に高く評価する。</p> <p>(提言) 妥当である。</p> <p>(提言) 資金計画については項目的には適切であるが、外部資金に依存する部分の確実性の担保はどうか？</p> <p>(提言) 22年度からは産学連携センターとの連携のもと、大半の対象者が積極的に外部資金の獲得に動いており自主運営への意識改革は出来ているように思う。</p>
			a	<p>人材養成システム改革構想全体の中で科学技術振興調整費が有効に活用されているか。</p> <p>(提言) 妥当である。</p> <p>(提言) 有効に活用されており、妥当である。</p> <p>(提言) プログラムを軌道に乗せるためには不可欠な資金であり、スタートアップ資金として適正にかつ公正に活用されていると判断される。</p>
IV. 実施期間終了までの進め方	s. 高く評価できる a. 妥当である b. やや不適切である c. 不適切である	(目標達成の可能性)	a	<p>計画期間において確実な目標達成が見込まれる。</p> <p>(提言) ミッションステートメントについて 3 年目の目標が概ね達成できる状況にあることから計画期間における目標達成は可能と思われる。</p> <p>(提言) 妥当である。</p> <p>(提言) 見込まれる。</p> <p>(提言) 今の状況なら数値的な目標は達成かと思う。 女性研究者と海外研究者を足して25%の採用率を目指すというのはいかにも詭弁と言わざるを得ず、女性と海外とは別々に管理しその採用促進ための環境整備が急務と思う。</p>
				<p>目標達成に向けた方策は適切で、当初の計画と同等又は計画を上回る達成が見込まれる取組となっているか。</p> <p>(提言) 女性研究者・外国人の雇用を促進するため、公募要領の記述に工夫の余地はないか検討</p>

## 若手研究者の自立的環境整備促進(中間評価)

		(計画遂行の妥当性)	a	<p>してほしい。特に母集団がすくない工学系の女性研究者については、貴学で育成し、その中から優秀な研究者に応募を推奨することも必要ではないだろうか。</p> <p>(提言) 妥当である。</p> <p>(提言) 当初計画の達成が見込まれる。</p> <p>(提言) 目標達成のための方策としては女性研究者と海外研究者の採用促進ための方策を除き概ね適切と考えられる。</p> <p>特に、外国人若手研究者の採用について言えば、名工大のグローバル化のためにも海外の若手研究者が名工大を研究の場としたいと思う様な世界レベルの研究拠点を増やすためのさらなる努力が必要ではなからうか。</p> <p>(提言) 本 TT では外国人がひとりもいません。気になりません。</p>
V. 実施期間終了以降の継続性・発展性	<p>a.高いレベルでの継続性・発展性の確保が期待できる</p> <p>b.継続性・発展性の確保が期待できる</p> <p>c.継続性・発展性の確保がやや期待できない</p> <p>d.継続性・発展性の確保が期待できない</p>	(方針)	a	<p><b>実施期間終了後、構築したシステムを自立的に維持、運営、発展させるための方策が明確に示されており、継続性が担保されているか。</b></p> <p>(提言) 実施期間終了後、若手研究者を育成する拠点として「養成センター」を明確に位置づけていることは非常に高く評価できる。また、採用計画も明らかにされており、そのことも高く評価できる。</p> <p>(提言) 妥当である。</p> <p>(提言) 方策が明確に示されており、継続性が担保されている。</p> <p>(提言) 名工大の強みである産学連携の実績を有効に活用することで、自立可能な特色あるシステムを提案しており、十分に継続可能なプログラムとなる。</p>
		(資金計画)	a	<p><b>資金計画は実施期間終了後の継続性も見据えたものとなっているか。</b></p> <p>(提言) 重要な資金計画について、すでに共同研究の間接経費(10%)で運営可能と見積もっていることから、継続する準備が順調であると判断できる。</p> <p>(提言) 妥当である。</p> <p>(提言) 継続性を見据えたものとなっている。</p> <p>(提言) 既存の「プロジェクト研究所」や民間企業からの研究資金獲得を含め、これまでの外部資金導入の実績からすれば、基本的には継続的に自主運営を続けることは可能と思う。</p>
		(体制・コミットメント)	a	<p><b>実施期間終了後についても取組の継続性を確保し得る体制となっているか。特に、機関の長のコミットメントがあるか。</b></p> <p>(提言) 期間終了後もテニュアトラック制度を継続することを学長がコミットしていることは、非常に高く評価できる。</p> <p>(提言) 妥当である。</p> <p>(提言) 取組の継続性を確保し得る体制となっており、機関の長のコミットメントがある(P.42)。また、中期目標・中期計画にも掲げている。</p> <p>(提言) 中期計画で掲げた重点研究領域において将来を担う若手研究者を育成するためきわめて有効な取り組みと思う。本プログラムはこれまでのところ一定の成果を上げており、これからも継続的に若手研究者の採用手段として定着するものと思われる。</p> <p>また、本プログラムの遂行に際しての学長の強い思いとリーダーシップが随所に表れている点は心強い。</p>

## 若手研究者の自立的な研究環境整備促進(中間評価)

VI. その他	s.高く評価できる a.妥当である b.やや不適切である c.不適切である		b	ミッションステートメントにある世界レベルの研究推進についての具体的方策 (提言) ミッションステートメントに「国際連携研究による世界水準レベルの研究を推進する」とあるので、その具体的方策をもう少し掘り下げ必要がある。例えば、若手研究者の研究能力を測るために研究費が十分あるテニュアトラックの期間に基盤研究(B)以上の科研費、さきかけ研究などに積極的に応募させることがよい。 キャリアパスに学内のテニュアポストのほかに“産業界、国内外大学・研究機関への人材輩出による多様なキャリアパスを構築”があるが、学内テニュアポストのレベルに達しない若手研究者が他にキャリアパスにという誤解を受けない配慮が必要である。
			a	達成状況 (提言) 妥当である。
			a	採択時コメントにあった「センター所属のテニュアトラック教員と配属先の既存部局との連携を図り、テニュアポストへの支障のない配属を可能とする工夫」への対応 (提言) 平成23年度からの特任教員採用計画にあたっては、研究分野に関連した部局での教員採用計画を勘案して立案することにより、テニュアトラック終了時の部局でのポスト確保につとめていることは妥当である。
			a	産学官連携に特長を持たせた若手研究者の育成プログラム (提言) 産学官連携センターを中心に、積極的に外部資金の導入を図り研究資金の充実を奨励しており、名工大の特徴を遺憾なく発揮していると思う。 実質2年目を経過したレベルとしては、外部資金の導入、関連セミナー・研究会の開催など、積極的に取り組んでおり、ここまでの成果としては十分評価できるものである。
			b	若手研究者を支援する事務支援体制 (提言) ミッションステートメントを達成すること、また、テニュアトラックを継続し、優れた人財が魅力的なポストと感じるには、事務職員による支援体制の情報が不十分のように思う。大学で教員が研究に集中できない1つの原因は、膨大な事務処理を研究者自身が処理しなければならないことにあるので、このことについて広報されることが必要である。
			b	終了時の具体的な目標の第2項(p. 3, (3)②)の問題点 (提言) 特任教員6名に対して、「①学長推薦枠1名、②関連部局ポスト1~2名、③その他国内外の諸機関に排出する。」とある。③に関しては、大学に残すべき優秀な者と判定されても、これを実施するのか。または、大学に残すべき何らかの方策を考えているか。
			b	採択時コメントにあった「若手研究者の国際競争力を高める養成内容の明確化」への対応 (提言) テニュアトラック教員の英語・査読付き原著論文で first author のものが極めて少ない。分野の特徴とも言えるが、国際競争力という点ではやや不適切である。