

研究開発力強化法に基づく人材活用等に関する方針

平成 28 年 4 月

改正 平成 29 年 5 月

国立研究開発法人産業技術総合研究所

「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律」第 24 条第 1 項に規定する内閣総理大臣の定める基準に基づき、国立研究開発法人産業技術総合研究所（以下、「産総研」という。）における「人材活用等に関する方針」を以下に定める。

なお、この「人材活用等に関する方針」は、これまでの方針の下に実施した結果を記述しつつ、原則として毎年度見直すこととする。

1. 研究開発等の推進における若年研究者等の能力の活用に関する事項

1) 若年者、女性や外国人の割合の向上などについて

産総研では、研究職員総数のうち、若年者（37 歳以下）は 21.8%、女性は 9.9%、外国人研究者は 5.4%である（平成 29 年 4 月時点）。

若年研究者（37 歳以下）については、第 3 期中期計画（平成 22 年度から平成 26 年度）の改訂にあわせ、博士課程修了予定者の就職活動時期に合わせた採用審査時期の早期化や、若年者に不利となる実績重視の審査基準を資質重視に変更するなどの施策を実施し、優秀な若年人材の確保に努めている。

平成 28 年度には、優れた人材を早期に確保し若年研究者として育成するため、これまで計量標準総合センターに限って採用してきた修士課程修了者について、地質調査総合センターにおいても平成 30 年 4 月採用を行うこととした。

女性研究職員については、理工系女子を対象にした就職説明会に参加するなど応募者増加に繋がる活動を実施し、第 3 期中期計画期間中には目標として掲げた女性採用者比率 15%以上を達成した。そこで、第 4 期中長期計画期間（平成 27 年度から平成 31 年度）では、具体的な数値目標として女性採用者比率 18%以上を目標に定め、目標達成を目指す。

外国人研究者の採用に際しては、平成 24 年度より TV 会議システムを活用した遠隔審査を導入し、外国からの応募者への配慮を行っている。さらに、多様なバックグラウンドをもつ優秀な外国人研究者の応募拡大を目指し、英語版の産総研公式ホームページに研究拠点やその周辺での生活情報等を掲載し、産総研の認知度向上に貢献し採用支援を行う。

2) 若年者である研究者等の自立と活躍の機会を与える仕組みの導入について

産総研設立当初（平成 13 年度）より導入済みである任期付研究員制度において、自立的な研究能力や資質の獲得が期待される研究者に対して、引き続き、活躍の機会を与えるとともに、若年研究者の実績や資質に応じてテニユア化までの任期の短縮やパーマネント型採用を積極的に実施しながら研究者の多様な自立や活躍のあり方に配慮した採用制度を今後とも推進する。

平成 28 年度には、若手研究者に対する技術シーズ創出力の強化に向けた所内プログラム「AIST EDGE Runners 制度」を新たに構築して、独創的な研究への挑戦を奨励した。

ポスドク支援としては、平成 20 年度よりイノベーションスクールにてポスドクなどに向けた講義と演習、産総研での研究実践、民間企業インターンシップなどによる人材育成を実施し、平成 28 年度末までに約 350 名が修了している。なお卒業生のうち約 4 割は民間企業に就職し、活躍している。また、国内外での研究機会の拡大のために 38 名を国外研究機関等へ派遣している（平成 28 年度実績）。これらの施策を継続し活用する。

3) 女性である研究者等の能力の活用のための取組みについて

他機関に先立ち平成 18 年に男女共同参画室を設置（平成 23 年よりダイバーシティ推進室へ改編）し、女性研究者の活躍支援に取り組んできた。また、平成 19 年に産総研コンソーシアムとして、ダイバーシティ・サポート・オフィス（DSO）を設置し、他機関との連携体制を構築した。さらに、平成 22 年度に研究と出産・育児等を両立するための支援及び意識改革促進のため「第 3 期ダイバーシティの推進策」を策定・公表した。

平成 27 年度には「第 4 期ダイバーシティの推進策」を策定し、取り組みを開始した。平成 28 年 3 月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）の施行を受けて、女性の活躍促進のための対策を具体化した「女性活躍推進法行動計画」を策定・公表した。

平成 28 年度には、「えるぼし」（女性活躍推進法第 9 条に基づく厚生労働大臣の認定）を 9 月に取得するとともに、「産総研第 4 期中長期計画」及び「女性活躍推進法行動計画」に基づき、育児によって時間制約がある研究職員の活躍推進のため、「在宅勤務制度」を 10 月から導入した（平成 29 年 4 月時点で 12 名（男性 2 名、女性 10 名）が利用）。

今後とも、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた全所的な推進の一環として、育児や家事と研究との両立を目指す研究者等への支援や、必要に応じた託児施設等の更なる整備を行う。さらに管理職に占める女性比率上昇を目指して設定した登用目標（第4期中長期計画終了時まで5%以上）の実現に向けて、ロールモデルの提示や、職場環境の継続的な改善に取り組む。

4) 外国人である研究者等の能力の活用のための取組みについて

産総研の外国人研究者サポート機能である AIST インターナショナルセンターでは、外国人研究者の生活・滞在に関する案内・相談・支援を行っており、引き続き上記のサポートを実施していくとともに、業務のスムーズな遂行を可能にするため、外国人研究者と各部署をつなぐ言語面でのサポートを拡充する。

また「第3期ダイバーシティの推進策」に基づいて試行している、外国人グループ長等を対象とした業務サポートについて評価を行い、今後の望まれる支援の在り方について検討を行う。

2. 卓越した研究者等の確保に関する事項

1) 卓越した研究者等の確保のために努める事項について

卓越した業績を残した研究や論文に対して、理事長賞（平成15年度より実施）、産総研論文賞（平成26年度より実施）をそれぞれ授与し、卓越した研究者の栄誉をたたえている。（直近では平成29年4月に表彰式を実施。）

平成27年度には、優れた研究業績や高い研究マネジメント能力を持つ者の給与について、研究業績・経験・能力に見合う給与を弾力的に設定することができる年俸制を導入した（平成29年4月時点で47名）。

平成28年度には、若手研究者が新たな研究領域に挑戦できる環境を創出すること等を目的として文部科学省が新たに創設した「卓越研究員制度」を活用し、機関別トップとなる9名の卓越研究員を採用した（制度全体での採用内定者は83名）。

また、国際的に卓越した研究人材の確保と卓越した研究成果の創出による産総研のプレゼンス向上を目指し、年俸制による研究職員の採用制度を拡充し、卓越した業績にふさわしい年俸を支給できる「招へい型フェロー制度」を平成28年度に創設した。これらの制度を活用し、引き続き、卓越した研究者の確保に努める。

2) 能力及び実績に応じた処遇、公正な評価、その努力に積極的に報いるための措置について

産総研では、毎年度行う目標管理型の個人評価制度である短期評価と、業績及び内外への貢献を評価軸として総合的に評価する長期評価の2種の評価制度を活用して、優れた研究開発等を行った研究者等に対する公正な評価を行っている。研究者が産総研ミッションに対応した多様な業務に意欲的に取り組めるよう、研究職員の個人評価においては各研究者の携わる研究段階・研究特性を踏まえて適切な評価軸が設定できることとしている。

平成28年度には、顕著な業績に報いるため、業績に応じて支給する手当の総額を増額した。

引き続き、研究職員の業績等が適切に反映される給与制度を構築していく。

3) 卓越した研究者等が、国際的かつ競争的な環境の下で研究に専念できるような環境の整備について

事務スタッフ機能を充実させるため、平成22年度には研究者と事務スタッフの密なコミュニケーションが必要な物品調達や資産管理などの業務を実施する部署を研究現場近くに整えるなど、柔軟な組織・業務体制の見直しを適宜実施している。また、研究支援業務における業務の専門性の深化に対応して、事務職員の専門性の蓄積に寄与する知財、財務、実務英語などの研修を充実させている。

資金的援助については、所内審査により優先的、重点的に取り組むべき研究開発テーマを見極め、卓越した研究者への研究費重点化を行っている。

さらに、若手研究者などのスタートアップ資金獲得支援のため、競争的資金獲得に向けて、公募情報について適切な提供を行うとともに、応募数増加や採択率向上に向けた取り組みを行っている。

引き続き、これらの施策を活用しつつ、必要に応じて柔軟に見直しを行い、卓越した研究者等が競争的な環境の下で研究に専念できる環境整備を行う。

3. 研究開発等に係る人事交流の促進に関する事項

1) 任期制の適用範囲の拡大や実施方法の改善等任期制の広範な定着について

任期制については、産総研設立当初より導入済みであり、既に産総研では広範に定着している。引き続き、再任可能な任期付研究員制度により、自立的な研究能力や資質の獲得が期待される研究者に対して、活躍の機会を

与える。さらに、若年研究者の実績や資質に応じてテニユア化までの任期の短縮やパーマネント型採用を積極的に実施しながら研究者の多様な自立や活躍のあり方に配慮した採用制度を今後とも推進する。(再掲)

2) 産学官の間での人材の流動性を高めるための環境整備について

研究者等が事業者と共に研究開発の成果の実用化を行うための休暇制度を活用し、成果の実用化に向けて立ち上げたベンチャー企業への兼業支援を実施している。

平成 27 年度には、2 つ以上の機関と雇用関係を持ち、それぞれの機関における研究や教育などに従事することを可能とする「クロスアポイントメント制度」を導入し、産学官の間での人材流動性を支援している(平成 29 年 4 月時点で 47 名)。引き続き、これらの制度を活用することで、人材の流動性を高めていく。

3) その他研究開発等に係る人事交流の促進に関する事項について

平成 22 年度より開始したつくばイノベーションアリーナナノテクノロジー拠点など他の研究機関や大学、企業と連携する拠点整備、平成 26 年度より導入した大学院生を雇用して研究開発に参画促進を促す「リサーチアシスタント制度」(平成 29 年 4 月時点で 126 名)、産総研研究者が大学院の客員教員に就任し大学院生の研究指導を行う「連携大学院制度」(第 3 期中期計画期間中に約 1,700 人)等を通じて、研究人材育成、産学官の人事交流促進に努めている。引き続き、これらの制度や環境整備を通じて人事交流を行う。

4. その他研究開発等の推進のための基盤の強化のうち人材の活用等に係るものに関する重要事項

第 4 期中長期計画で定めた「産総研が生み出した技術シーズの企業など産業界への橋渡し」に向けて、この橋渡しを担う人材が重要となる。この橋渡しを進めるため、技術マーケティングを担うイノベーションコーディネータ(IC)を内部・外部より 65 名登用(平成 29 年 4 月時点)するとともに、引き続き、将来の IC 育成に向けて、マーケティングや知的財産、技術戦略策定などの研修を充実させていく。

また、平成 28 年度には、企業名を冠した「連携研究室(冠ラボ)」を新たに設置し、企業からは研究資金と研究者を、産総研からは研究者、研究設備、知的財産などの研究環境をそれぞれ持ち寄る場を構築し、従来より企業戦略に密着した研究開発が実施できる環境整備を行った(平成 28 年度実績 5 件)。

さらに、大学等との連携強化の一環として、大学等の構内に連携研究を行うための拠点「オープンイノベーションラボラトリ(OIL)」等を設置し、クロスポイントメント制度及びリサーチアシスタント制度も活用することで、基礎研究から開発・実証までを途切れなく実施できる環境整備を行った（平成 28 年度実績 6 件）。

以上