

独立行政法人の科学技術関係活動に関する  
調査結果（平成 21 事業年度）

# 目次

1. 独立行政法人の研究開発活動について .....	1-1
1.1 本調査結果の見方について .....	1-1
1.1.1 調査対象法人の名称表記.....	1-1
1.1.2 本調査結果で用いたデータ .....	1-2
1.2 目標設定と評価 .....	1-3
1.2.1 効率的な研究開発の推進.....	1-3
1.2.2 トップのリーダーシップによる機動的・弾力的運用等 .....	1-8
1.2.3 法人・組織経営に対する評価の、経営層への処遇への反映.....	1-11
1.2.4 ベンチマーク（海外の類似機関との比較）の実施 .....	1-12
1.3 財務.....	1-13
1.3.1 収入 .....	1-13
1.3.2 支出 .....	1-16
1.4 外部資金の獲得 .....	1-19
1.4.1 共同・受託研究による研究費の受入額・件数 .....	1-19
1.4.2 競争的研究資金の獲得額.....	1-22
1.5 職員・研究者.....	1-24
1.5.1 職員・研究者の構成.....	1-24
1.5.2 研究者の現状.....	1-27
1.5.3 人件費の現状.....	1-40
1.6 人材の確保・育成・流動化促進 .....	1-44
1.6.1 各種方針の策定・公表状況 .....	1-44
1.6.2 テニュアトラック制度 .....	1-45
1.6.3 外国人研究者の受け入れ促進に向けた取組 .....	1-46
1.6.4 ポスドクを含む研究者のキャリアパスの整備 .....	1-47
1.6.5 研究者個人の評価及び処遇への反映.....	1-51
1.6.6 研究開発支援・運営人材の確保・育成 .....	1-53
1.7 知的財産の創出・活用 .....	1-55
1.7.1 特許出願件数（国内・国外） .....	1-55
1.7.2 知的財産の活用 .....	1-55
1.8 研究開発機関間ネットワークの構築等 .....	1-62
1.8.1 他機関との連携協定等の締結、連携大学院の設置 .....	1-62
1.8.2 他の研究機関との共同・受託研究 .....	1-64
1.8.3 研究情報基盤の整備.....	1-67
1.8.4 科学・技術コミュニケーション活動への取組 .....	1-67
1.9 国際水準の研究環境の形成、国際展開.....	1-70
1.9.1 国際的な研究ネットワークの構築、拠点形成に向けた取組.....	1-70
1.9.2 アジア各国の機関との連携協定等の締結、共同研究の実施.....	1-71
1.9.3 国際活動を促進する上での課題.....	1-71
2. 独立行政法人の資金配分活動について .....	2-2
2.1 資金配分の概況 .....	2-2
2.1.1 全体.....	2-2
2.1.2 資金配分の内訳.....	2-4
(1) 競争的資金制度とそれ以外の制度 .....	2-4
(2) 新規採択課題と継続課題 .....	2-6

2.1.3 分野別の資金配分.....	2-7
(1) 重点推進4分野および推進4分野.....	2-7
(2) 戦略重点科学技術への配分.....	2-8
2.1.4 セクター別の資金配分.....	2-9
2.2 資金配分制度毎の特徴.....	2-11
2.2.1 資金配分制度の基本情報.....	2-11
(1) 配分総額.....	2-11
(2) 間接経費の配分.....	2-12
(3) 分野別の配分.....	2-13
(4) 応募・採択件数.....	2-14
2.2.2 資金配分制度の目標と成果.....	2-15
(1) 資金配分制度の目標と成果指標.....	2-15
(2) 資金配分制度の成果指標の例.....	2-18
2.2.3 研究開発期間の設定状況.....	2-21
2.3 資金配分法人のマネジメントに関する状況.....	2-23
2.3.1 公平で透明性の高い審査体制の確立.....	2-23
(1) 審査員数.....	2-23
(2) 審査員の多様性.....	2-24
(3) 審査員の管理.....	2-26
(4) 審査結果等の公開・フィードバック.....	2-27
(5) 申請負担の軽減.....	2-30
2.3.2 PD・POの充実・強化.....	2-31
(1) PD・POの配置状況.....	2-31
(2) PD・POの業務.....	2-34
2.3.3 資金配分における工夫.....	2-35
(1) 若手研究者の活躍を促進する取組.....	2-35
(2) 女性研究者の活躍を促進する取組.....	2-36
(3) 外国人研究者の活躍を促進する取組.....	2-37
(4) その他の特筆すべき工夫.....	2-38
2.3.4 研究資金の柔軟かつ弾力的な運用.....	2-39
(1) 予算執行の柔軟化.....	2-39
(2) 資金配分ルールの弾力化.....	2-41
(3) 経理事務の合理化.....	2-42
(4) 施設・設備の共用.....	2-43
2.3.5 切れ目のない研究費供給.....	2-44
(1) 法人内部での取組.....	2-44
(2) 他機関との連携.....	2-45
2.3.6 科学・技術コミュニケーション活動の促進.....	2-47

## 表記上の注意点

本文中でデータの経年変化を記述する箇所において、データの後ろにある（ ）内の数字は年度を表す。例えば「202人（H20）」となっている場合、平成20年度のデータが202人であることを表している。

# 1. 独立行政法人の研究開発活動について

## 1.1 本調査結果の見方について

### 1.1.1 調査対象法人の名称表記

本調査結果において法人名を表記する際には、正式名称もしくは英語での略称を用いている。本調査結果で使用している、具体的な法人の正式名称とその略称を以下に示す。

表 1-1 調査対象法人の正式名称・略称

正式名称（日本語）	略称（英語）
沖縄科学技術研究基盤整備機構	OIST
情報通信研究機構	NICT
酒類総合研究所	NRIB
放射線医学総合研究所	NIRS
防災科学技術研究所	NIED
物質・材料研究機構	NIMS
理化学研究所	RIKEN
海洋研究開発機構	JAMSTEC
宇宙航空研究開発機構	JAXA
国立科学博物館	NMNS
日本原子力研究開発機構	JAEA
国立健康・栄養研究所	NIHN
労働安全衛生総合研究所	JNIOOSH
医薬基盤研究所	NIBIO
農業・食品産業技術総合研究機構	NARO
農業生物資源研究所	NIAS
農業環境技術研究所	NIAES
国際農林水産業研究センター	JIRCAS
森林総合研究所	FFPRI
水産総合研究センター	FRA
産業技術総合研究所	AIST
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	JOGMEC
土木研究所	PWRI
建築研究所	BRI
交通安全環境研究所	NTSEL
海上技術安全研究所	NMRI
港湾空港技術研究所	PARI
電子航法研究所	ENRI
国立環境研究所	NIES

## 1.1.2 本調査結果で用いたデータ

本調査結果で用いたデータは、主に以下の2つの方法で収集している。

### (1) アンケート調査の実施

本調査に当たって、表 1-1 に示した法人全てに対して、アンケート調査によるデータ収集を行っている。アンケート調査では、定量的データだけでなく、各法人の取組内容など定性的な事柄についても収集を行っている。

### (2) インタビュー調査の実施

本調査では、様々な定量的データや全体的な取組状況を把握する以外に、特色ある取組事例（グッドプラクティス事例、以下「GP 事例」）を有する法人に対して、インタビュー調査を実施している。インタビュー調査で収集した GP 事例については、他法人の取組の参考に資することを目的として、本編中に事例の内容を掲載している。

本編中に掲載されている GP 事例は以下の通りである。

表 1-2 本編に掲載した GP 事例と実施法人

実施法人	実施概要
農業環境技術研究所	研究開発のアウトプット・アウトカムのマップ化
防災科学技術研究所	工程表として研究開発計画を可視化し、研究所全体の研究開発マネジメントに活用
港湾空港技術研究所	全ての研究チームを理事長が年 1 回訪問
理化学研究所	外国人若手研究者にターゲットを絞った人事制度
農業生物資源研究所	連携大学院制度を通じた新たなキャリアパス
産業技術総合研究所	産総研イノベーションスクール制度による「産業界で活躍できる」ポストドク輩出
宇宙航空研究開発機構	研究開発人材のキャリアパスの体系化
情報通信研究機構	先見の明でこれまで5つのベンチャー企業が誕生
産業技術総合研究所	スタートアップ開発戦略タスクフォースによる独法発ベンチャー創出
物質・材料研究機構	知的財産チームは 15 名中 7 名が企業出身者
産業技術総合研究所	知的財産を「群化」することで技術移転の可能性を高める
物質・材料研究機構	ロールスロイスやトヨタとの共同研究
理化学研究所	企業と研究所の「バトンゾーン」における多面的支援
海洋研究開発機構	小学生まで対象にした積極的なアウトリーチ

## 1.2 目標設定と評価

### 1.2.1 効率的な研究開発の推進

研究開発課題の評価については「国の研究開発評価に関する大綱的指針」において、次のとおり行うこととされている。

- 研究開発課題の評価は、外部評価で実施することとされている。また、実施時期は事前評価、終了時評価を行うこととされ、実施時期が長期の場合は中間評価を実施し、主要な研究開発課題については終了後、一定の時間が経過してから追跡評価を行う。
- その研究開発の性格（基礎、応用、開発、試験調査等）や分野、その目的、政策上の位置付け、規模等に応じて、評価の目的や評価結果の活用の仕方、評価の項目・基準等を的確に設定し、また、必要となる評価実施体制等を整備して、評価を実施するとされている。
- 評価人材の育成のため、優れた評価の導入や普及、評価の手法等の高度化のための調査研究の実施、評価部門に専門経験が蓄積するような人事制度での配慮、評価者の社会的地位向上と評価に参加することが評価者個人に有益となるようなインセンティブの検討、評価者を評価する仕組みの整備その他評価支援体制の全般的整備に努めるとされている。

#### (1) 長期的成果の評価の観点に対応する取組

各法人においても「大綱的指針」を原則とした評価の導入を進めており、単年度の評価に加えて5年といった節目に評価を行う、複数年を対象とする評価を行うといった工夫が行われている。また、各時期の評価について継続性を確保できるような評価者の選定も行われている。

**表 1-3 長期的成果の評価の観点に対応する取組の例**

法人名	長期的成果の評価の観点に対応する取組	取組の成果・課題
NIMS	研究プロジェクトは、独立行政法人物質・材料研究機構における研究開発課題評価実施要領（平成21年11月改定）に沿って、外部有識者より構成される外部評価委員会を設置して評価を実施している。 原則として、事前・中間・事後の各段階において、評価の継続性を確保できるよう委員の選定に配慮するとともに、研究分野の近い研究プロジェクトを集約して評価を受けることで、研究プロジェクトの個別評価にとどまらず、研究分野全体を俯瞰するような助言もいただけるよう工夫している。 評価結果は、必要に応じて、研究プロジェクトの計画や推進体制等の見直しに活用しつつ、弾力的な資源配分に反映している	左記の取り組みにより、単に研究プロジェクトの計画や推進体制等の見直しにとどまらず、新たな分野開拓や研究プロジェクトの立案など研究分野全体を含めた効率的な運営に繋がっているものとする。
JNIO SH	平成22年度から、いわゆる追跡調査として、研究の終了後3年から5年を目途に、研究の直接の成果（アウトプット）及びそこから生み出された社会・経済への効果（アウトカム）、波及効果（インパクト）について行う評価を行うこととしている。	

FFPRI	<p>森林を対象とした研究は長期的なスパンでの研究の継続が必須であるので、このうち特に基盤的研究については基盤事業費として運営費交付金の一部を確保し研究を行い、定期的なデータの公表状況や外部からの利用状況を成果として評価を行っている。</p>	<p>長期的なスパンでの研究の継続が必須である研究については、5年間の中期計画期間内では成果の評価が困難であり、より長期にわたる研究計画やそれに沿った資金配分、評価の仕組みが必要と考える。当所独自の取り組みとして2050年までの研究計画を検討し、ホームページにも掲げ、目標を内外に示している。</p>
-------	---	--

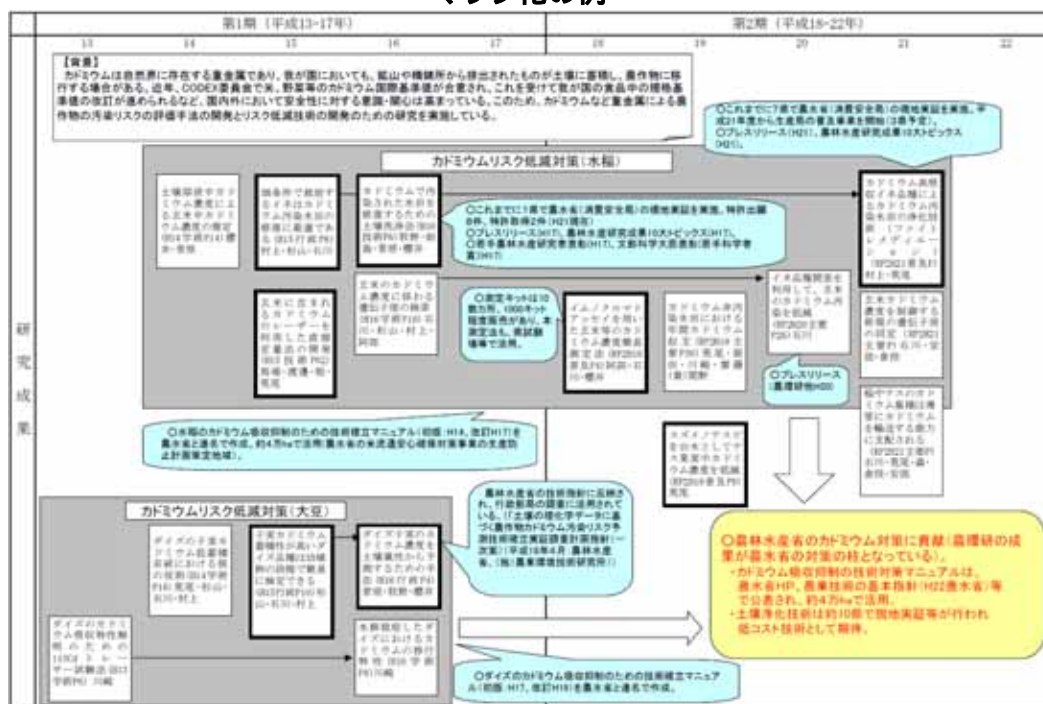
## GP 事例 農業環境技術研究所

### ○ 研究開発のアウトプット・アウトカムのマップ化

農業環境技術研究所では、第1～2期の中期計画期間における研究開発のアウトプットやアウトカムのマップ化を進めている。下図は、農作物のカドミウム汚染リスク低減対策研究分野に関する実際のマップ化の例である。

このマップには、主要な発表論文や出願特許を研究分野毎に取りまとめ、その成果の活用状況やアウトカムを視覚的に把握できるようにしている。こうしたマップは中期計画の達成度評価などにも活用する予定である。

### マップ化の例



### (2) 基盤的研究への配慮の観点に対応する取組

各法人においても基盤的研究は性格が異なるものとして評価方法を別とする等の工夫が行われている。具体的には、法人の内部研究費を配分するようにする、基盤的研究に一定割合を予算として配分する、難度・社会的価値・新規性を評価するといったことが行われている。

表 1-4 基盤的研究への配慮の観点に対応する取組の例

法人名	基盤的研究への配慮の観点に対応する取組	取組の成果・課題
JAMSTEC	中期目標・中期計画に基づく基盤的研究開発は、毎年度の法人評価時に評価を実施。将来的なニーズが見込まれる独創的研究開発については、競争的環境下で推進しており、事前・事後に評価を実施し、資源配分等へ反映させている。	中期目標・中期計画に基づく評価については、毎年度、当機構の自己評価、文部科学省独立行政法人評価委員会の評価、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会の評価等に着実に対応するとともに、それぞれの評価結果や、指摘された課題点については、翌年度以降の業務や資源配分にフィードバックさせている。 独創的な次期プロジェクトの萌芽となることを目指す研究開発については、機構内公募として研究開発促進アワード(奨励制度)を設定し、平成21年度に10課題を採択し、実施した。
JAXA	重要研究テーマについて、独立した評価組織による組織横断的な評価を実施している。	成果:研究段階であっても、明確な成果目標を複数年にわたる研究活動で達成することが必要な重要研究テーマについては、その重要性を各部門から独立した評価組織による機構横断的な評価を踏まえて経営層が直接判断し、優先的に推進している。
FFPRI	森林の成長モニタリング等の長期観測やデータベースなど研究の基盤を支える課題については、基盤事業として運営費交付金により実施する仕組みを確保している。	全国に固定的な試験地における森林の成長量の長期観測、理水試験地における森林流域の降水量流量観測、木材特性など14種類のデータベースを公表している。ただし運営費交付金で十分に支援できるまでの予算確保は難しく、基盤事業の運営には苦労している。
FRA	基盤的研究推進のため各研究所にシーズ研究関連経費を配分 文部科学省科学研究費の申請・獲得を奨励 外部評価実施課題については評価手続きを簡略化	基盤的研究推進のため各研究所にシーズ研究関連経費を配分し、その成果については課題評価対象としないことで、基盤的研究の推進に配慮している。 文部科学省科学研究費に対する申請・獲得を奨励すると共に、外部評価が実施される課題については評価手続きを簡略化している。
AIST	「科学基盤研究」、「政策ニーズ対応研究」、「先端技術開発研究」等研究の性格に配慮し、科学基盤研究においては長期的な政策推進計画、国の整備計画等との整合性を考慮して評価している。萌芽的であるが研究ユニットが重要と考える課題については挑戦課題として「研究ユニット運営の取り組み」の項目で評価している。	普遍的な理論を発見、解明、形成するための研究を第1種基礎研究と定義し、未来社会像に至る本格研究シナリオの中で位置づけ、その意義を明確にし評価するとともに、チャレンジングな研究についても積極的に評価している。 基礎的な研究成果に対する適切な評価方法の確立、評価人材の確保が課題である。
PARI	波浪・海浜・地盤・地震・環境等に関する基礎研究は研究所が取り組みあらゆる研究の基盤であることから、自然現象のメカニズムや地盤・構造物の力学的挙動等の現地・現象の解明にむけて積極的に取り組んでおり、基礎研究の研究費の全研究費に対する配分比率を25%以上としている。	現中期目標期間(H18～21)を通じて、基礎研究の研究費の全研究費に対する配分比率は25%以上を確保している。



NIES	所内における競争的な環境下で基盤的な調査研究の一層の推進を図るために、所内公募による「特別研究」及び「奨励研究」を実施し、特別研究については、内部の研究評価委員会による事前評価・採択、外部研究評価委員会による事後評価を実施している。奨励研究については、内部の研究評価委員会で事前評価・採択及び事後評価を行っている。	左記の評価の取り組みにより、研究内容の見直し等による質の向上や経費の配分変更などを行っている。しかしながら、本取り組みがもたらす課題点として、評価にかかる負担が大きい点が上げられる。
------	---	---

### (3) 評価人材の育成の観点に対応する取組

各法人においては、評価者としての経験を積ませる、内部・外部の評価に関する研修に参加させるという2つの取り組みが多く行われている。また、評価関係者の人的ネットワークを形成する取り組みも行われている。

**表 1-5 評価人材の育成の観点に対応する取組の例**

法人名	評価人材の育成の観点に対応する取組	取組の成果・課題
NICT	評価室を設け、その中で評価の運営に携わることで経験を積ませる取り組みを行っている。	(成果) 研究者に広範な分野の評価に携わらせることで専門分野以外にも見識を広める機会となり、分野間バランスの取れた研究活動の推進につながっている。 (課題) 研究者の見識を広めるための機会とはなっているものの、評価人材としての継続的な育成を目的とすることは必ずしも容易ではない。
NIRS	評価者育成のため、内部評価や理事長の裁量経費による所内公募型研究資金制度の課題選考において、多くの研究者に課題評価を依頼している。また、評価事務担当者を総務省、文部科学省等が主催する評価研修に参加させている。	内部の研究者を職階にとらわれず(分野のバランスは考慮)選任し、それぞれが課題のレビューにあたることにより、専門的分野だけでなく、科学技術専門家としての観点から評価を行うことにより、広い視野での研究活動を可能にする効果を促している。また、研修への参加により、新しい知識・情報を評価活動に取り込んでいくようにしている。
RIKEN	所内ファンド採択時の若手PIによる課題評価	所内ファンドに応募する課題(約130件)に対して、各研究者の専門性に合わせた研究課題の評価を実施してもらい、研究評価に関するトレーニングを行っている。
NIBIO	○所内で開催するセミナー(月1~2回程度)には、他研究機関の研究者だけでなく、知財・経営等各専門分野の民間人も招へいして、所内の評価人材が幅広い見識・知見をもとに評価できるよう、その育成に努めている。 ○内部評価を行う人材が偏らないように、各分野の研究者、事務系職員、民間出身者等多様な人材により、研究の内部評価委員を構成している。 ○毎年度内部評価を行う前に、内部評価委員による会議を開催して、これまでの評価基準の検証・見直し等を協議し、その結果を当該年度の評価基準に反映している。	評価人材の育成に伴って研究者の研究活動が正しく評価されるとともに必要な改善も促進され、スーパー特区研究の採択や競争的資金の獲得額2年連続日本一といった具体的な成果につながった。
FRA	研究開発課題は小課題・中課題・大課題で構成されるが、小課題については中課題進行管理者、中課題については重点領域・大課題リーダーを配置し、担当小(中)課題における研究成果の取り纏め、問題点等の改善方策の検討を行っている。	本部に評価企画課を設置して、事務的な作業を行っているが、直接評価作業を実施しているわけではない。このため、実際に評価を担当する、中課題進行管理者、重点領域・大課題リーダーになった職員の評価作業における過重な負担が問題となっており、改善に向けた検討を進めている。

#### (4) 目標設定・評価についてその他の観点からの取組

評価結果を以降の研究計画、資源配分、研究マネジメント、処遇に活かす取り組みは多くの法人で行われている。その他、研究内容にユーザーニーズを反映するための場の設定、研究の質と運営状況等を分けて評価を行うといった取り組みがある。

**表 1-6 目標設定・評価についてその他の観点からの取組の例**

法人名	その他の観点からの取組	取組の成果・課題
JNIO SH	研究員の昇給・昇格等の人事管理に反映させるとともに、職員表彰を行うことなどにより、研究員のモチベーションの維持・向上に配慮している。	
NIBIO	当研究所では、日本唯一の新薬開発を行う製薬企業の団体である「日本製薬工業協会」と定期会合を開催し、その研究内容がユーザーである製薬企業からみてニーズに合致しているのか等について生の声を聴取し、研究活動にフィードバックしている。	医薬品の実用化への橋渡しをめざして、ユーザーのニーズをきめ細かく反映してきた結果、共同研究費が設立時の約8倍に拡大するなど、企業との連携関係が大幅に拡充して信頼関係を構築することができた。また、内閣府の産学官連携功労者表彰も受賞し、当研究所の研究プロジェクトが日本の産学共同研究の成功事例として社会的に評価された。
NIAS	研究所内部では、研究の質や助言に重点を置いた1次評価と、研究の進捗状況・達成度や運営の視点を含めて絶対評価する2次評価を分けて実施している。さらに、外部の専門家や有識者による評価を取り入れて研究所の自己評価としている。	多面的評価システムが整備されてきたと評価された。今後に向けては、評価作業に係る労力の問題や研究の質や助言に重点を置いた1次評価が有効に機能しているかなどの反省点があるため、改善を続けていく。
FRA	以下の取り組みがある 複数の評価軸の採用 外部評価による評価の公正化 データベースによる評価資料作成の省力化 評価結果の反映	研究成果の現場への還元を効果的に進めるため、「アウトカムの視点からの評価システム」を構築している。この評価システムでは、アウトカムの視点に沿った3評価軸(ロードマップ、アウトプット、マネジメント)を設定し、現場の意識改革を図ると共に研究課題の効率的な推進を目指してきた。 研究課題評価の客観性・透明性を高め、進行管理への効果的な反映を図るため、平成21年度には全課題を総合的に評価する研究課題評価会議を設けて、課題毎の進捗状況の把握や進行管理方策の検討を行った。 評価手法の効率化・高度化を図るため、水産研究活動データベースを構築し、研究課題評価報告の作成、検索等が迅速に行える環境を整えるとともに、課題毎の投入資金と得られた成果の分析等を正確かつ迅速にできるようにした。 研究予算の配分に当たっては、評価結果による重点化等を行うとともに、評価委員の指摘等を業務運営に反映させた。

### GP 事例

#### 防災科学技術研究所

- 工程表として研究開発計画を可視化し、研究所全体の研究開発マネジメントに活用  
防災科学技術研究所では、第2期中期計画を作成する際に5ヶ年にわたる研究課題毎

の工程表を作成・公開し、それを研究現場から各部長、理事長及び評価委員会が共有することで研究所のマネジメントに活用している。

形式的な数値目標の設定ではなく、研究開発の工程の可視化に重きを置いており、各課題のその時点で到達すべき段階が法人経営層を含めて共有されている。工程表通りに進むことが理想であるが、外部環境等により計画変更が必要になった場合には、工程表を活用することで、各課題間での予算調整や研究の加速化等、経営層による意志決定を迅速かつ効果的に実施可能となっている。

## 1.2.2 トップのリーダーシップによる機動的・弾力的運用等

### (1) 多様な人材の確保の観点からの取り組み

トップの人的ネットワークや裁量によって優秀な人材を確保する、多様な経歴を持つ人材を確保する、若手や女性の確保に力を入れるといった取り組みが行われている。

表 1-7 多様な人材の確保の観点からの取組の例

法人名	多様な人材の確保の観点からの取り組み
OIST	幅広い国際人材ネットワークを活用し、世界最先端の研究分野で活躍する人材の確保に努めている。
NICT	理事長のリーダーシップにより、世界的に極めて顕著な研究業績を有する研究者を招へい。
NIRS	研究開発力強化法に基づき、若手・女性・外国人研究者の活用、卓越した研究者の確保、キャリアパスの設定等について検討の上、方針を策定し、実現を図っている。
RIKEN	理事長の強い指導力のもと、海外からワールドクラスのシニア・サイエンティストを招聘する取り組みを行った。
JAEA	中期計画において「研究開発等の効率的な推進を図るため、若手研究者等の活用や卓越した研究者等の確保、研究開発等に係る機構内外との人事交流を促進する」旨を定め、経営の重要課題の一つとして、研究グループリーダーの公募や、博士研究員(ポスドク)、任期付研究員、リサーチフェロー等の公募等、機構外からの優秀な若手、女性、外国人研究者等の多様な人材の確保に向け、積極的に取り組んでいる。
JNIOSSH	研究員の採用については、研究員人材データベースや大学病院医療情報ネットワークなどへの登録や、全国で80を超える大学へ公募案内を送付するなど、多様な人材を確保するための取組みを行うとともに、採用面接には理事長自らが出席して、採用の可否を決定している。
NARO	・研究職員採用にあたって、学卒・修士卒程度の優秀な人材を獲得する目的で独自採用試験を実施。さらに、即戦力としてのテニュアトラック付き任期付き研究員を採用して、パーマメント採用とのベストミックスを実行している。 ・女性研究者を支援するために、「男女共同参画本部」、「女性研究者支援室」等の体制を整備し、女性研究者支援のための取組みを企画・実施している。これにより、女性研究者にとって働きやすい職場環境を醸成して、優秀な女性研究者の採用・育成に努めている。
NIAS	研究職員の採用に当たっては、任期制の活用、公募等により、研究所の研究推進に必要な優れた人材を確保するとともに、適切な人材養成を行っている。研究リーダーについても、広く研究所内外から優れた人材を確保するため、公募方式を積極的に活用している。また、女性研究者の採用に関しては、応募者に占める女性割合と、採用者に占める女性割合とでかい離が生じないように努めている。さらに、次世代育成支援行動計画に基づき、仕事と子育てを両立しやすい雇用環境の整備に努めている。

(2) 人材の流動化の観点からの取り組み

客観的な評価の導入、任期付としての採用、内部だけではなく他機関との人事交流の推進によって人材の流動化を図っている。

表 1-8 人材の流動化の観点からの取組の例

法人名	人材の流動化の観点からの取組み
NIED	理事長のリーダーシップの下、契約研究員については、年俸制を導入し、また、大学や民間企業等との人事交流の促進、職員の採用・雇用における自由度の確保及び弾力的な兼業制度を活用した外部との交流の強化等に努め、人的資源を効果的・効率的に活用することにより、一層の成果をあげるよう努めている。
NIMS	研究活動の多様性・人材の流動性に配慮した「キャリア形成職員」の職種を創設し、若手人材を任期付として採用することで、最先端研究への従事により本人のキャリア形成の構築を促している。任期がある以外は定年制職員と同じ処遇で採用され、なお、当該職種の一部では退職金に関する不利益なども考慮し、年俸制の適用も導入している。産業界や大学との人事交流の促進にも繋がっている。また、「若手国際研究センター(ICYS)」を継続して運営し、若手人材育成やその後のテニキュア・トラックとして活用するための運営基盤の確保・維持に取り組んだ。
NARO	・中期計画に定められている国公立試験研究機関、大学等との人事交流について、積極的推進を指示している。 ・大学との人事交流の際に障害となることの多い退職金が通算されないことについて、所管省庁等に問題提起を行っている。
NIAS	連携大学院協定を締結し、教育研究指導を行っている。その結果、平成21年度は15名の研究員が連携大学院の教官となり、16名の学生を研究所に受け入れた。行政ニーズを把握して研究への確に反映させるとともに、研究成果の内容に関する行政担当者の理解を深めるために、専任及び研修員の身分で、農林水産省へ3名、内閣府へ2名の職員を派遣した。また、平成21年3月から3年間の予定で、遺伝資源情報化チーフ・テクニカル・アドバイザーとして、国際連合食糧農業機関(FAO)タイ事務所に1名派遣している。

(3) 研究リソースの配分の重点化の観点からの取り組み

大半の法人において理事長裁量による研究予算枠を設けている。

表 1-9 研究リソースの配分の重点化の観点からの取組の例

法人名	研究リソースの配分の重点化の観点からの取組み
NIRS	研究所の方向性に関するイニシアティブを発揮するため、研究所の今後の柱となると考えられる研究、将来大きく成長しうるシーズの創出のための研究、早急な資源の投入が必要と判断される研究や事業等に理事長の裁量による資金を投入している。研究課題は所内公募により競争的に選定あるいは理事長が指定している。
JAMSTEC	昨年度同様、独創的・萌芽的な研究開発や個別プロジェクトのうち、組織横断的に進めるべき事業等については、理事長のリーダーシップの下で推進している。 海洋科学技術における次期プロジェクトの萌芽となるような独創的な提案や、組織横断的に推進すべき研究開発促進プロジェクトなどを募り、審査を経て理事長裁量経費を配分する奨励制度「研究開発促進アワード」を制定している。
JAXA	将来の宇宙開発利用につながる新規事業の芽だし等を目的として、職員個人の自由な発想に基づく斬新なテーマに対して、理事長が採否に関して直接の決定権を持つ全機構的かつ競争的な研究資金配分スキームを平成18年度より開始している。
NMNS	トップダウンによる館長の裁量経費を設けている。館内公募を実施し、研究テーマを選定して、館長支援経費として配分している。これにより、経費の重点的・効率的配分が行われるとともに、職員のインセンティブが高まり研究環境が活性化している。
JIRCAS	研究の加速、シーズの発掘、現地先行調査並びにこれまでのJIRCASの研究活動の効果の点検及び海外機関との連携強化等に充当するため、理事長インセンティブ経費(4,000万円)課題の所内公募を行っている。 科学技術外交上重要なアフリカ農業開発に資する研究課題等を新たに開始した。

AIST	産総研は従来より、年度毎に作成する「研究戦略」に基づき重要な研究課題を実施するための研究テーマについて、理事長裁量による政策的予算(約100億)を設け、トップのリーダーシップによる研究資金の重点配分を実施している。
PWRI	理事長の総合的な判断のもと、研究予算の一部を特定研究課題に重点的に配分する「理事長特別枠」をH20年度より実施している。
BRI	理事長の裁量により、社会的に重要性・緊急性が高い「重点的研究開発課題」に、研究費の概ね7割を投入して集中的に研究開発に取り組んでいる。

#### (4) その他の観点からの取り組み

理事長自身が長として部門横断的な研究組織を設ける、表彰制度を設ける、機動的な経費を設定する、経営ビジョンを設定するといった取り組みが行われている。

**表 1-10 その他の観点からの取組の例**

法人名	その他の観点からの取り組み
NICT	情報通信分野として最も重点化すべき課題である「新世代ネットワーク」の研究開発を推進するため、理事長を長とする部門横断的な組織を機構内に設置し、研究開発を戦略的に推進。
JNIOOSH	当研究所のミッションのひとつである「労働災害の原因究明のための調査」については、制度的には、厚生労働省からの指示を受けて実施するものであるが、この実施は研究課題の発掘及び研究成果の活用と密接な関係があることから、厚生労働省からの指示がないものについても、調査の実施が必要と理事長が認めた場合には、事業場の了解を得た上でこれを行っている。
NIAS	職員のインセンティブを高め、当法人の活性化を図ることを目的に、所独自の表彰制度としてNIAS研究奨励賞とNIAS創意工夫賞を設けており、21年度はNIAS研究奨励賞として3件(3名)の表彰を行った。
NIAES	理事長の裁量により機動的に配分する経費を設定し、例えば、IPCC、UNFCCC等への職員の派遣を実施。
NMRI	トップのリーダーシップのもと、研究所の将来像として「経営ビジョン」を定めるとともに、その実現のための「中長期戦略」及び各年度「経営戦略・研究戦略」を策定し、課題解決型研究所としての質の高いサービスの提供を目指している。
ENRI	「理事会」以外に、理事長が出席する「幹部会」を毎月2回開催し、組織内の機動的・弾力的運営に継続性を持たせている。 中間ヒアリング・年度ヒアリングの場を活用し、理事長自ら研究の方向性や進捗確認等を主導している。
NIES	理事長が、毎年度、各ユニット(2管理部門、11研究部門及び環境情報センターを言う。)の長との面接により、業務計画を作成させるとともに、達成状況の評価を行い、次年度の計画・予算への反映を図っている。