

問 F-1: 国際的なベンチマーキングの実施状況。(上段) 類似した研究を行っている海外の研究機関(中段) ベンチマーキングの選定理由、ベンチマーキング結果、(下段) 改善への取組み

	機関1	機関2	機関3	機関4	機関5
OIST	ロックフェラー大学	スクリプス研究所	コールド・スプリング・ハーバー研究所	ウッズ・ホール海洋生物学研究所	ゾーク研究所
NICT	UCD(米)、Eindhoven 工科大学(オランダ)等	EU-E3 プロジェクト(アルカテル・ルーセント、モトローラ、フランステレコム)	ELDA (European Language resources Distribution Agency)	MIT(米)等	DLR(ドイツ宇宙航空研究センター)
	光通信技術分野において、類似した研究開発を実施	無線技術分野において、類似した研究開発を実施	音声・言語処理技術に関して世界を代表する機関	立体映像技術分野において、類似した研究開発を実施	先端的な合成開口レーダ(SAR)技術分野において、類似した研究開発を実施
	光パケット交換ノードシステムを構成する全ての要素技術を研究し、プロトタイプ動作に成功した機関は NICT のみ。	EU-E3 プロジェクトはホワイトスペース型のコグニティブ無線関係のプロジェクトを行っており、NICT の提案方式が優位性が高い。	対象機関は英語、欧州言語が中心に対し、NICT は、日中英を中心とする対訳コーパス、概念辞書に注力し、トピックレベルの成果を出している。特に、日英中の音声翻訳技術は比類ない。 また、対象機関とは言語資源カタログの共有等、協力的な構築に努めている。	NICT では、現状最高レベル表示デバイスを用いた電子ホログラフィ表示システムを実現し、再生像サイズ・視域角を含めた総合特性として世界トップレベル。	対象機関が実験的研究の実施に対し、NICT は基本的性能について同等の技術レベルを実現した上で災害時等に高精度の SAR を活用するシステム化技術において優位。
NRIB	アメリカ・財務省 TTB 科学部門	フランス・ボルドー大学	フイアント・貿易産業省バイオテクノロジー研究所(VTI)	中国・食品発酵工業研究所	韓国・国税庁技術研究所
NIRS	IRSN	KIRAMS	トゥルク PET センター	コペンハーゲン大学大学病院 PET センター	GSI
	放射線防護分野の総合研究機関	放射線防護分野の総合研究機関	分子イメージング研究分野の研究機関	分子イメージング研究分野の研究機関	重粒子線がん治療分野の研究
	NIRS は、放射線の人体への影響、放射線による人体の障害の予防、診断及び治療並びに放射線の医学的利用に関する研究開発を行う総合研究機関であるため、海外に比較対象とする機関は見あらず、研究分野毎に機関を選定し、規模や研究・組織の調査を実施。 現在、Web 等の集計データを中心に調査しており、今後は活用方法等の目的を見定めてから実行していきたい。				
NIED	米国: 地質調査所	米国: 国立気象センター	カナダ: 太平洋地球科学センター	イタリア: 国立地球物理学火山学研究所	中国: 国家地震局
NIMS	オークリッジ国立研究所(ORNL, 米国)	国立標準技術研究所(NIST, 米国)	カールスルーエ工科大学(KIT, ドイツ)	スイス連邦材料研究所(EMPA, スイス)	韓国材料研究所(KIMS, 韓国)
	ORNL, NIST, KIT は、研究領域や論文発表分野での重なりが多く、EMPA, KIMS は、物質・材料分野に特化した研究機関であり、長期的材料研究開発課題、公的研究機関の在り方、大学との連携、共用研究施設の運営など、研究の方向性が似ている。これらの機関は世界材料研究所フォーラム(WMRI)の所属機関であり、相互訪問等を通して、所長レベルでの包括的情報・意見交換を継続している。				
	中性子線発生・照射施設にナノ研究センターを併設し、大型共用研究施設を効率良く利用する環境を整えている。またペタフlops級のスーパーコンピュータも稼働させ、計算技術研究の環境にも優れている。研究所の運営は民間会社と地元大学との共同で、中立性は保たれるが、経営陣の強いリーダーシップは発揮しにくい。研究者の評価は上司の主観評価を行っている。	米国の測定科学、標準化、技術を発展させて技術革新と企業競争力を高める役割。米国の COMPETES 法で、2006 年度予算を基準に 2016 年までに倍増される予定。 2010 年度予算 6.5 億ドルの内、1 億ドル弱がナノテク関連予算。 2 名のノーベル賞受賞者の他、スター研究者がいる。研究所の規模が大きいこともあり、研究テーマが発散気味。	2009 年にカールスルーエ研究所とカールスルーエ大学が合併して設立された。研究・教育・革新の「知のトライアングル」が目標。ドイツの産業界第1位のイノベーション・パートナーであり、世界のナノ科学の中心的役割。合併したばかりで、職員間の齟齬が残っている。	研究の方向は、健康、ナノテクノロジー、環境適応、天然資源と汚染、エネルギー技術。組織評価は外部評価を定量的データ(インパクトファクター、サイテーション、特許、外部資金など)により行っている。個人業績評価は直属上司の主観的ランク付け。予算の 70%近くが人件費というのが問題。	金属材料研究におけるテーマの類似点が多い。またプロセスの研究、産業支援にも力を入れている。 同所は、政府の知識経済部の管轄下であり、他にセラミクス中心の研究所、有機材料中心の研究所があり、3 研究所統合の噂があり、その点で NIMS は進んでいる。 予算は約 50 億円、競争的資金(60%弱)、企業からの支援(10%強)、運営費交付金(約 30%)と運営費交付金の依存率が低い。定年制職員が約 200 人(うち研究員約 150 人)であり、研究費の大半を外部資金に依存。
	共用施設利用者の居室や実験準備室など、利用の便宜を図る環境整備。 研究者評価法も検討中。	運営費交付金の削減が続く中、外部資金の獲得の自助努力にて、漸く予算を維持。スター研究者について、内部研究者の育成の他、ヘッドハンティングも活用。	連携大学院制度を筑波大を始め、国内4大学6専攻、海外8カ国13機関と構築。産業界との連携は、次期中期目標期間に向け、これまで以上に NIMS の成果を企業に活かしてもらう為の組織を作る予定。	年1回の独法評価委員会の他、NIMS 独自に国内大学、産業界、海外の3種類のアドバイザリーボードを設け、5年の中期期間の期首・期末と中間で、評価を行い、各界の意見を機構運営に反映。	科研費をはじめ競争的資金の獲得、企業連携に励んでいる。
RIKEN	マックスプランク研究所: ドイツ医学研究会議	MRC: イギリス国立衛生研究所	NIH: アメリカ		
	基礎科学分野の総合研究機関	医科学分野の総合研究機関	医科学、生命科学分野の総合研究機関		
	同研究所は、論文の被引用数が多く、特許実施料においても理研よりも非常に高い。	研究費に対する論文コストは同じだが、特許実施料は、理研は非常に低い。	研究費に対する論文コストは理研が高額。また、特許実施料も当研究機関の方が非常に低い。		
	連携戦略委員会の設置、運用などによる、産官学連携の活性化の実施。				
JAMS TEC	国立海洋開発研究所(IFREMER) (仏)	サザンブトン国立海洋学研究所(NOCS) (英)	スクリプス海洋研究所(SIO) (米)	ウッズ・ホール海洋研究所(WHOI) (米)	
JAXA	米国航空宇宙局(NASA)	欧州宇宙機関(ESA)	ロシア連邦宇宙局(FSA)	ドイツ航空宇宙センター(DLR)	フランス国立航空宇宙研究所(ONERA)
	NASA, ESA, FSA(有人宇宙技術)	NASA, ESA(ロケット技術)	DLR, ONERA(航空科学技術)	NASA, ESA(宇宙科学研究)	NASA, ESA(人工衛星技術)
	有人宇宙技術開発を実施している代表的な機関。(保有している有人宇宙技術を比較)	ロケット技術開発を実施している代表的な機関。(輸送システムの基本的な評価指標である信頼性(初期段階の成功率)と打上げコストを比較)	航空科学技術を実施している代表的な機関。(保有しているエンジン技術等を比較)	宇宙科学研究を実施している代表的な機関。(単位予算当たりの論文作成、引用数)	人工衛星技術開発を実施している代表的な機関。(人工衛星に搭載するセンサ性能を比較)
	有人宇宙技術は米国、ロシア、欧州、中国、日本のみが保有。JAXAは、独自の有人打上げ能力・生命維持技術を持っていないものの、国際宇宙ステーション(ISS)において、気密性、断熱性、室内騒音などに優れた性能を有する有人宇宙施設「きぼう」を建設し、これまで約2年半の間安全に運用しており、有人宇宙技術は世界トップレベル。	【信頼性(初期段階の成功率)】 H-IIA ロケットは世界標準を更に上回る打上げ成功率94%を達成。欧州(ESA)開発のアリアン5(基本型)は85%。米国(USAF)開発のアトラス5は95%、デルタ4は92%。 【打上げコスト】 H-IIA ロケットは約\$34M/トン。アトラス5は\$36M/トン。アリアン5は約\$28M/トン。	DLRではNOx排出値を国際民間航空機関(ICAO)のCAEP基準値マイナス80%を目標として航空機用エンジンの研究を継続中。JAXAの低公害エンジンの技術開発では、同基準値マイナス62%を実証済みであり現在、マイナス80%を目標としており、世界のトップランナー。 ONERAは、直径8mの亜音速風洞をはじめ、多くの風洞設備により航空機設計技術の研究を行っているがJAXAも直径2mの亜音速風洞等により、欧米の航空機設計技術へのキャッチアップを図っている。	論文数、被引用数とも平均してNASAの約8~10分の1。NASAの科学予算がJAXAの宇宙科学研究所(ISA)の20~30倍であることを考慮すると、JAXAはNASAよりも約2~3倍の効率である。	気候変動観測衛星(GCOM-C)に搭載するSGLI(多波長光学放射計)を、欧米の同様な光学センサと比較した場合、陸域エアロゾル観測に有利な近紫外と偏光観測機能を持つのはJAXAのみ、バイオマス観測に有利な多方向観測機能はESAとJAXAのみ、及び高頻度中分解能(250m)観測機能はJAXAのみが保有。NASAは、熱赤外チャンネルを数多く保有することや3000kmの広い観測幅を持つことが特徴。 こうした比較を通じ、SGLIは、海外センサに比べて優位性を持ち、技術目標は妥当。
NMNS	スウェーデン国立自然史博物館	大英自然史博物館	パリ国立自然史博物館		
JAEA	保障措置環境試料分析のための国際原子力機関(IAEA)ネットワーク分析所などウラン粒子の同位体比測	米国・オークリッジ研究所(ORNL) フランス・アレバ(Areva) チェコ・原子力研究所(NRI) 韓国原子力安全技術院	フランス原子力庁(CEA)	フランス原子力庁(CEA) 国際原子力機関(IAEA) 経済協力開発機構原子力機関(OECD/NEA)	スウェーデン核燃料・廃棄物管理会社(SKB)、フィンランド・ポシバ社(POSIVA)、スイス放射性廃棄物管理共同

	機関1	機関2	機関3	機関4	機関5
	定を行っている研究所	(KINS)フランス原子力庁(CEA),フランス電力株式会社(EDF)スペイン・Tecnatom社			組合(Nagra)、米国エネルギー省(DOE)等
	H20年のベンチマークテストは、EUのIRMMが主催する、環境レベル核物質の同位体比測定に関する品質評価を目的とした共同分析プログラムである。われわれの開発目的と一致し、NWALをはじめ多くの分析所が参加するため。	OECD/NEAの機器構造物の健全性と経年変化に関するWG(LAGE)のメンバー国からの参加希望機関	対象現象(熱疲労現象)のR&Dを実施しているため、目下協定に基づき高速炉の熱流動研究に関する協力の一環。	各機関とも同様で同レベルの機能を有する解析コードを所有しており、ベンチマーキングを通じよりお互いのコードの信頼性、妥当性を検証に資する。	
	フィッシュトラック(FT)―表面電離型質量分析(TIMMS)法、二次イオン質量分析(SIMS)法及び誘導結合プラズマ質量分析(ICPMS)法でそれぞれ分析し結果を報告。 【長所】ウラン同位体比(U-234/U-238、U-235/U-238)については、どの手法も満足との評価。 【短所】ウラン同位体比(U-236/U-238)については、感度が足りず測定できなかった。	確率論的破壊力学解析コードのベンチマーキング 解析結果の取りまとめを実施し、最終報告書の発刊準備中。国内で整備中の解析コードは JAEA の解析コード PASCAL2 のみであり、また実験による検証が困難な確率論的解析結果の検証に活用。 【長所】解析結果の比較からは、PASCAL2 の結果は、全機関のほぼ平均値となっていることを確認。	熱疲労現象の評価手法に関しベンチマーキング 【長所】熱荷重評価は、概ね類似のアプローチを取っており、評価結果も類似である。 【短所】強度評価は考え方が異なることがわかった。温度揺らぎ現象及び燃料集合体内熱流動現象への解析手法(モデル)の適用性を検討することを目的に実施。 【長所】乱流モデルや境界モデルの特性が明らかとなり、手法最適化に必要な知見を得た。	核燃料サイクルの性能評価手法のベンチマーキング。 【長所】初装荷燃料の詳細な取扱い、簡易的な燃焼計算、Pu 富化度調整等の機能を有している。 【短所】詳細な廃棄物諸量計算、世界を多地域化して評価する等の機能を有していない。	
	TIMS の同位体比分析感度は、今後、イオン化効率向上による改善を検討。二次イオン質量分析法に関しては、U-234 及び U-236 の分析を妨害する不純物粒子からウラン含有粒子のみを回収する方法を検討し、成果をあげつつある。	引き続き解析コードの整備や活用方策の検討を実施中。	強度試験の継続実施とともに、情報交換を行っている。さらなる予測精度向上を目指し、ベンチマーク解析で得られた知見を反映した解析コードを開発。	「FAMILY」コード機能の問題点等が明確になり改善を進めていると共に、今後、他機関が採用している計算機能を取り入れて「FAMILY」コードの拡張を計画している。新たに廃棄物諸量計算の機能を取り込んだ。	
NIHN	MAX Rubner-Institut(Federal Research Institute of Nutrition and Food), Germany	National Research Institute for Food and Nutrition, Italy	National Institute of Nutrition, Vietnam	Food and Nutrition Research Institute, Philippines	National Institute of Nutrition, India
JNIOH	国立労働安全衛生総合研究所(米国)	労働安全衛生研究所(英国)	連邦労働安全衛生研究所(ドイツ)	国立労働安全研究所(フランス)	安全生産科学研究院(中国)
NIBIO	NIH(米国)	ONPPC(米国)	NIBSC(英国)	MRC(英国)	OOPD(米国)
	ライフサイエンス分野の研究実施及び外部への競争的研究費の配分。 ・研究の実施と研究費の配分を同一の機関で行うことにより、医薬品開発研究の効果が高まってスピードが速まるなどのメリットが明確になった。 ・予算規模が異なるため、単純な比較はできない。	・ライフサイエンス研究における霊長類の重要性や国により支援の必要性が改めて明確になった。 ・霊長類研究を行っている研究者の規模が異なるため、単純な比較はできない。	・ライフサイエンス研究における生物資源研究の重要性や国により支援の必要性が改めて明確になった。 ・生物資源研究を行っている研究者の規模が異なるため、単純な比較はできない。	・研究の実施と研究費の配分を同一の機関で行うことにより、医薬品開発研究の効果が高まってスピードが速まるなどのメリットが明確になった。 ・研究者数等の規模が異なるため、単純な比較はできない。	・希少疾病用医薬品への研究費助成業務を国とは別の外部機関が実施していることによる事業効果が改めて明らかになった。 ・当研究所が行っている研究費用の税額控除やFDAへの承認申請手数料の免除等も行っており、単純な比較はできない。
	・NIHと同様に事業効果を高めるため、当研究所の研究・振興事業の機能充実。	・ONPPCと同様に事業効果を高めるため、当研究所の霊長類医学研究センターの機能充実。	・NIBSCと同様に事業効果を高めるため、当研究所の生物資源研究の機能充実。	・MRCと同様に事業効果を高めるため、当研究所の研究・振興業務の機能充実。	・OOPDと同様に事業効果を高めるため、当研究所の希少疾病医薬品への支援業務の機能充実。
NARO	USDA/ARS (アメリカ農務省農業研究局)	INRA (フランス国立農業研究所)	Agriculture and Agri-Food Canada(カナダ農業食糧省研究所)		
NIAS	国際稲研究所(フィリピン)	ドイツライプニッツ植物遺伝学・作物学研究所	チェコ科学アカデミー昆虫学研究所	イギリスジョンネス研究所	中国西南大学
				植物のゲノムや基礎研究の分野において、体制等に大きな違いがあり比較は困難であるが、競争関係にある。	カイコゲノム研究等の分野において、体制等に大きな違いがあり比較は困難であるが、競争関係にある。
NIAES	中国科学院南京土壤研究所		CSIRO(オーストラリア)	Wageningen University and Research Center(オランダ)	Centre for Ecology and Hydrology(英国)
	21年度は、同所との国際的ベンチマーク実施に関する調整、本研究所の研究についての研究者との意見交換、学術論文DBScopusを利用した論文数及び被引用数を指標に国内外の研究機関との比較等を実施。研究所の目的や仕組み、研究者数、社会制度、文化背景の違いがある中で適切な比較を行うため、引き続き検討を行い、22年度以降に国際的ベンチマークを試行。				
JIRCA S	CIRAD、フランス国際農業研究開発協力センター	IAO、イタリア海外農業開発研究所	IDRC、カナダ国際開発研究センター	USDAARS、米国農務省農業研究局	ACIAR、オーストラリア国際農業研究センター
FFPRI	フランス国立農業研究機構(INRA)	フィンランド森林研究所(METLA)	米国農務省林野局研究開発部局(Research & Development, USDA Forest Service)	ニュージーランド森林研究所(FRI)	韓国森林研究所(KFRI)
		・研究所長が来日した折、研究運営等について直接METLAの状況を把握し、意見交換を行ったため。 ・METLAの研究課題は研究分野の部長の主導により、組織的・基盤的な研究プログラムと社会ニーズを受けたトピックス毎に問題解決型プロジェクトで運営されている。問題解決型プロジェクトは比較的短期間で運営されており、目標設定が明確である。一方、当所は課題の設定は同様であるものの、中期計画の達成が最大の目標であり、内部資金(運営費交付金)が乏しいので問題解決型プロジェクトを積極的に運営できる状態			

	機関1	機関2	機関3	機関4	機関5
		況にない。			
		中期計画の達成を目標に内部資金による問題解決型の交付金プロジェクトを実施しているが、目的と達成状況の評価をより明確にするため、実施期間を通常3年程度に短縮するとともに研究成果の普及に繋がるよう改善策を検討した。			
FRA	IMR(ノルウェー海洋研究所)	カナダ漁業海洋省	IFREMER(フランス海洋開発研究所)	CSIC(スペイン国立研究協議会)	INRA(フランス国立農学研究所)
	2000~2009年に発表されたFRA上位5国際誌における機関別論文数を集計し、5誌における機関ランキング30位を調べた。この結果を基に、3誌以上で30位以内に登場する6海外機関。				
	個々の研究機関との比較ではなく、各機関の特色を整理し全体的な比較を行った。 NOAA(アメリカ海洋大気局)を含めた6海外機関と、水産系5国内機関(水大校・東京海洋大学・東京大学・北海道大学・近畿大学)の特色を把握するために、FRA発表論文の研究分野別論文数を算出し、上位12分野における割合を調べた。 FRAは水産学・海洋/淡水生物学・海洋学の3分野の割合が高く、水産学に特化していた。IMR、カナダ漁業海洋省、IFREMERは、海洋/淡水生物学の比重が高い。CSIC・INRA・NOAAでは、全論文に占める12分野の割合が低く、多分野に研究勢力が分散していた。→		→6海外機関・5国内機関の論文数とh指数は正の相関が示された。FRAは国内誌を含めると、回帰直線より下にプロットされるが、これを除くと相関関係上により、対象機関と同等の研究活動成果を公表している。 国内5機関と比べると論文数・h-index共に高い位置にあり、国内機関に比較して活発な活動をしていることも示唆された。一方、日本語で書かれていたり、日本が出版元である論文や雑誌は外国では引用されづらいという点が示唆されたことから、今後はさらに国際誌への投稿を増やす努力をすることともに、論文数、被引用数等以外の指標についても検討を進め、より実態に即した外国の機関と比較可能となるよう、検討を進める。		
AIST	ドイツヘルムホルツ協会	フランス国立科学研究センター	アメリカ国立再生可能エネルギー研究所	アメリカ国立標準技術研究所	
	欧米先進的研究機関のうち、研究分野、組織形態、法人運営等が類似的な機関を対象とした。予算や職員規模をはじめ、ミッションや知的財産政策等に関する調査を実施した。これら調査結果の活用を検討中。				
JOGM EC	MINTEK	カナダ国立鉱物・エネルギー研究センター	アメリカ合衆国地質調査所	イギリス地質調査所	フランス地質調査所
PWRI	UNESCO-IHE Institute for Water Education(オランダ)		Federal Highway Administration Turner Fairbank Highway Research Center(米国)	LCPC:フランス中央土木研究所	Swedish National Road and Transport Research Institute(VTI)(スウェーデン)
	ユネスコ国際水文計画(IHP)を推進する世界トップレベルの機関 PWRIの「水災害・リスクマネジメント国際センター(ICCHARM)」は、UNESCO-IHEにスタッフ数、予算等規模の点では及ばないものの、ユネスコセンターでは唯一水災害を対象とする修士課程を開講するなど水災害の分野では世界をリードする取り組みを実施。 UNESCO-IHEの活動も参考にしつつ、今年度より博士課程も開講、教育研修機能を強化中。				
BRI	住宅、一般建築、都市関係の研究機関 各国の建築研究所、国際機関下の建築研究所 建築分野の国立、独法として同じような設置環境 耐震構造や建築環境等の分野において、建築研究所の研究水準は世界レベルにある。 引き続き、世界で建築研究所の研究水準を把握するとともに、研究課題の検討においても、外国の研究内容を参考にする。				
PARI	アメリカ陸軍工兵隊	ノルウェー地盤工学研究所			
ENRI	FAA(米国連邦航空局)、NASA(米国航空宇宙局)	EEC(ユーロコントロール実験センター)			
	・研究開発活動の枠組み、個々の研究開発テーマの内容及び計画、研究成果を活かして実現する将来の運用改善及びそれを可能とする技術 通信・航法・監視及び航空交通管理に関する研究を実施している欧米の機関を調査・分析しENRIの今後の運営方針及び長期的な研究課題設定のための資料作成。 「研究長期ビジョン」及び「研究ロードマップ」を作成、精緻化し、将来の運用改善及びそれを可能とする技術と、実際に行われて(計画されている)研究開発との関係を明確にする。				
NIES	英国エネルギー研究センター(英国)	国立環境衛生科学研究所(NIEHS, アメリカ)	国際応用システム分析研究所(オーストリア)	ウッパータール気候・環境・エネルギー研究所(ドイツ)	フィンランド環境気候(フィンランド)
	エネルギー政策を中心とした持続可能性に関する研究において、優れた業績を挙げている。	毒性・環境衛生の分野でアメリカを代表するような機関であり、優れた業績を挙げている。	「エネルギーと技術」環境と資源」「人口と社会」の3分野を対象とした活動を行っており、優れた業績を挙げている。	持続可能性に関する応用研究で顕著な業績を挙げている。	NIESと同様に環境省の下に設置・運営されており、多岐にわたる環境問題の解決に向けて優れた業績を上げている。
	環境・エネルギー分野のトップ研究拠点として課題解決重視の研究推進を実施しており、産業界、NGO ministry等のニーズにマッチしている。自然科学と社会科学の融合・技術・システム・環境問題・経済・社会科学の全てをカバー。 当所も同様に、課題解決重視の研究推進を行っており、環境省との繋がりが強く、政策形成に科学的側面から貢献しているが、環境省の研究開発戦略に求められる分野領域横断的な研究の更なる推進を求められている。また、社会の環境に関するリテラシー向上に向けて、あらゆる主体との連携も求められている。	アスベスト暴露による致死作用、鉛にさらされた子供の発達障害等先駆的研究で知られており、国家毒性プログラム(NTP)の本拠地として多数の発現性物質に関する情報を発信している、中核的機能をもつ。 当所も、環境リスク研究、環境健康研究分野の中核機関として研究を推進しているところであるが、多くの他の研究機関の内外の中核機関としてさらなる機能強化を求められている。	各国から研究者が集い、最新の応用システム分析手法に基づいて、政策決定者、学会の双方に有益な科学的洞察を提供している。オープン/バーション型研究所。「エネルギーと技術」「環境と資源」「人口と社会」の3分野を活動対象とし、社会の持続可能性及び地球規模の変動が及ぼす影響について、環境、経済、技術及び社会発展等の多様な側面から分析するとともに、人間と環境の相互作用プロセスについて探求している。	第三者資金によるプロジェクト収入が総収入の8割近くを占めており、高い競争力を維持。 また、パーマネントスタッフの割合を一定以下とすることで、常に新しいアイデアが流れ込む環境を維持されている。 当所は、一人当たりの外部資金獲得額は他機関に比較しても高く、戦略的獲得が求められる。任期付研究員の一定率の確保による人材流動性も求められているところであるが、人件費一律削減の状況下で研究力維持との両立は困難。	長期モニタリングなどを実施しており、蓄積データを積極的に公開すると共に予測・影響分析にも役立っている。 また、臨床検査や分析サービスを提供しており、参照試験所として認められている。 当所も長期モニタリングや各種の知的研究基盤整備・提供の業務を担っている国立研究機関として高い評価を得ており、その点は、維持発展させていく。また、研究成果の社会への情報発信の更なる強化について社会からの要請が強い。
	環境省だけでなく、産業界やNGOなど、外部との連携機能の強化に向けて検討。	NIESの環境リスク・健康部門は非常に小規模であり、NTPの様な国際的機関の機能を担うのは困難だが、調査で得られた情報を踏まえて、国環研の中核研究機関としての機能などの検討に活かしている。	外部の優秀な研究者によるプロジェクトを推進制度設計など、調査で得られた情報を国環研の運営システム改善に活かすべく検討中。 新たな研究プログラムの検討などにも参考にしている。	研究力を持続的に維持、発展させていくための、人材流動性の確保とリニュー・トラックによる長期的なパーマネント人材の確保をどのように両立させていくか、など、得られた情報をNIESの運営システム改善に活かす。	外部に向けた情報発信、研究成果の国民への普及・還元について更に強化すべく、調査で得られた情報を国環研の運営システム改善に活かす。

(問 F-1-1, 問 F-1-2)国際的なベンチマーキングの対象機関がない理由又は国際的なベンチマーキング未実施の理由、今後の実施予定内容

OIST	当機関は、沖縄科学技術大学院大学の設置準備が目的のため。
NRIB	検討中
NIED	自然災害では、研究内容や研究成果を同じ基準で比較することは難しい。しかし、例えば地震のハザードマップ作成手法の検討など今後の国際的な調整の進展によるベンチマーキングの実施が考えられる。
JAMS TEC	同様の研究実施機関でも、設立目的、各国での予算獲得制度、所有する施設設備等が異なり、ベンチマーキングに重要な意義が認められないため、具体的な実施予定はない。
NMNS	海外の自然史系博物館等の取組は常に注視している。NMNSは、研究活動に関する外部評価を実施するなど、研究活動の強化と効率的推進を進めており、定量的ベンチマーキングは、対象機関としてあげた博物館が対象として適切かという点も含め必要性を検討した。
JAEA	地層処分研究開発は、各国の原子力事情、立地条件、地質条件が大きく影響し、単純比較できない。
NIHN	当研究所と同等の研究目的を有し、単独活動している栄養研究所は先進国では限られている。このうちドイツとイタリアの研究機関を対象として検討を行う予定。また、類似機関を持つ研究機関については、研修生の受け入れや共同研究を通じて、積極的に研究交流を進めているが、その研究レベル、実績等からベンチマーキング対象とはなり得ない。
JNIOH	当研究所は、行政ミッション型研究機関であり、論文の多寡や外部資金獲得額といった研究機関の一般的な評価指標での比較は、必ずしも適切ではない。
NARO	組織体制や研究対象とする農業の状況等が異なるため、業務実績を単純比較しても解析困難であり、詳細なベンチマーキングを実施していない。 ただし、研究者1人当たりの研究支援者数等の調査・比較は実施。今後、必要に応じて、指標の抽出等を行い、活動状況の比較調査を実施したい。
JIRCA S	設置目的や活動内容研究推進の体制・制度が異なる。
JOGMEC	当機構は民間企業の資源開発支援や鉱害防止支援の一環として研究を実施しており、研究目的が異なる。
NTSEL	自動車、鉄道等の安全性、環境性能に関する調査研究等を同一組織で行っている機関が存在しない。
NMRI	ベンチマーク対象機関選定も含め、調査中。
PARI	海外の研究機関との連携・交流を図るとともに、ベンチマーキングも調査予定。

問 I-1-2, 問 I-1-4, 問 I-1-5

「研究者等の交流・流動化」に関する方針やその実績等について(設問では 策定又は策定予定の内容、その他の制度・取り組み状況、制度・取組の成果と課題を聞いている。)

OIST	・全研究員の任期制による採用、短期・長期の研究者の交流、融合的研究に係わる国際シンポジウムを開催。 ・常に職員が転出、転入する新陳代謝が進んでいる。
NICT	・産業界等との人材交流や兼業促進を目的として、中期計画で示している。 ・若手研究者等の能力の活用など、人材活用等に関する方針を公表予定。 ・研究開発の成果実用化休限制度については、休業してベンチャー事業に専念できる制度を実施。 ・年俸制は、有期雇用研究職員について、退職金相当額を含めて給与額を算定。 ・就職情報の斡旋は、大学教員等の公募情報を所内ニュースに流すなど周知に努めており、21年度は5名の研究者が大学に移籍。
NRIB	・任期付研究職員は、基本的に公募により採用して、任期終了後は審査により任期のない職員としての採用も認めている。 ・職員が職務以外の業務等に従事でき、研究成果の普及、職務上得た知見その他研究所の業務に関連する成果の社会への還元に努める。 ・広島大学と連携大学院協定を結び、併任の客員教授等に就任し講義を行っているほか、国税庁との人事交流により酒類製造現場において製造技術指導を行う場合もある。
NIRS	・外国人研究者が日本で生活する際の問題に対して相談できるヘルプデスクを設置。また、HP等を通じて国際公募。 ・任期制研究者を複数年契約により定年制職員と同程度の処遇で雇用。 ・協定を結んでいる実績はないが、現行の退職手当規程の範囲内において、退職手当の計算に係る期間を通算している。

	・年俸制は導入しているが、常勤の任期付職員に限り運用。 ・大学や他法人からの採用情報を、所定の掲示板に掲載。
NIED	・原則として任期付採用を行う。 ・方針策定・公表は、所内に委員会を設置して策定に向けた作業中。策定後速やかに公表予定。 ・年俸制導入により、研究実績、能力等を給与に反映。 ・年俸制により退職金を給与に含めて支払う。
NIMS	・3年から5年間の任期を付して雇用し、任期終了後の審査により定年制職員へのキャリアアップも可能とする制度。これは主に流動性の高い外国籍研究者を想定しており、退職金の不利をなくすために一部年俸制を採用。 ・今後は国籍を問わず、若手研究者の流動性を向上させる観点から、退職金の不利の少ない年俸制による採用の適用拡大を図る。特に外国籍研究者は、離日時所得税の不利を受けないよう、離日前に給与を受け取る非常時払いを可能とした。 ・若手人材育成やその後のテニュー・トラックとして活用する「若手国際研究センター(ICYS)」の運営。 ・応用物理学会(秋)「博士のキャリア相談会」など学会等のキャリア支援イベントへの参加。 ・阪大、東大合同セミナーなど出張リクルートセミナー。 ・他機関、国立大学法人等が実施するキャリアパス形成プログラムを紹介(「地域・産業牽引型人材育成プログラム」(大阪府立大学など)) ・国立大学法人の退職が大きく不利にならない様に、機構退職時に国立大学法人の勤務期間を考慮して退職手当を支給できる。 ・NIMSがほぼ地区で運営している人材DB「人なび」による就職情報の斡旋。 ・21年度は国立大学法人・私立大学より13名、新卒者3名のほか、民間企業より2名、全22名の新規採用に活用。
RIKEN	・研究者等が週8時間以内の兼業を認める制度、「理研ベンチャー」への兼業・出向を認める制度、企業の実験室や技術者を受け入れて人材・研究交流を一層活発に進める「連携促進研究員制度」など。 ・今後採用する全ての研究者等について年俸制を導入し、機関間移動の阻害要因となる退職金の不利を解消。 ・カウンセラーによる相談を中心として、研究者の資質向上に必要な研修や、転職活動のためのイベントを開催し、入所から転出までの一貫した支援を実施。(具体的には、今までのキャリアを軸に将来の目標に向けた行動を考える「キャリアデザインセミナー」や人生設計に必要な知識を学ぶ「ライフプランセミナー」「プレゼンテーション」等の研修。また、企業関係者との情報交換「ジョブフェア」の開催、転出した職員の体験談をまとめた「キャリアパス好事例集」、就職活動時及び転出後の注意事項をまとめた「転身心得集」を作成・配布) ・成果としては、入所後の早い段階からキャリアの意識啓発に取り組んだ結果として、相談に訪れる研究者等の平均年齢が若くなり、余裕を持ってキャリアを考える意識が醸成。 ・職業紹介権を有しないため、研究者個人が行う転身・転職活動について直接マッチング及び紹介行為ができず、人材紹介会社と連携しなければならぬ。従って、研究者の流動化や職業選択の妨げとなる原因分析が十分にできず、研究所全体で流動化促進のための制度導入が難しい。流動化の促進には、コミュニケーション力など、現在の業務には直結しないが転出後に必要となるスキル向上が重要。研修という狭い枠組みではなく人材育成の観点の仕組みが必要。
JAMS TEC	・21年度には、それまで不可としていた研究職の再任用、キャリアアップ審査へのチャレンジ回数見直しを実施。 ・就職斡旋は、対象職員、斡旋する業種、企業等との連携についてどう進めるか課題。
JAXA	・22年7月に「研究開発力強化法に基づき人材活用等に関する方針」を策定し公表。 ・人事交流は、中期計画で定めている数値目標を着実に実施するとともに、出向・招聘制度の活用。 ・退職金算定の通算制度を活用して、21年度に国立大学から機構への転入者は1名、機構から国立大学への転出者は1名。私大とは年金制度が異なることため通算制度が無いことが課題。
NMNS	人材の流動性を高める環境整備について策定予定。
JAEA	・研究開発力強化法に係る人材活用等に関する方針を22年10月を目途に策

	定予定。 ・研究グループリーダーの公募、博士研究員、任期付研究員等の公募・受入れ。 ・他機関の公募情報を提供するとともに、機構内各組織において、任期終了時の進路相談などを実施。 ・機構内外の研究者を対象とした研究グループリーダーの公募を行い29名を選任するとともに、博士研究員、任期付研究員等134名を受け入れた。 ・任期終了した博士研究員、任期付研究員等49名のうち、41名が他機関の研究職等へ就いた。
NIHN	原則公募制、任期付きの採用
JNIOH	・流動研究員の受入れ及び客員教授等の派遣。 ・退職金算定にかかる通算協定については、独法のみで協議・締結することは、現実的には困難であり、政府の介入等が必要。
NIBIO	・民間企業と研究機関の研究者との協力の下に「プロテオームリサーチプロジェクト」を20年度に設置。また、連携大学院を7講座設置。 ・他大学等の公募を所内HPに掲載。
NARO	・大学との交流については、21年度中に教員公募への応募により14人が大学に転出し、大学から4人転入。 ・当機構より指定試験主任を出向させ、都道府県の研究員を受け入れる交流を行っており、21年度は1人が転出し、7人が転入したほか、農水省との間でも人事交流を行い、21年度は32人が転出し、51人が転入した。これらの出向についてはキャリアパスとして位置付け。 ・我が国が加盟している国際機関等に、職員の同意を得て、職員としての身分を保有させたまま派遣。現在、国際機関および外国政府の機関にそれぞれ1名を派遣。 ・当機構と国立大学の間で人材の交流を行う場合には退職金を精算する必要がある。
NIAS	・中期計画に従い、行政部局、他法人、大学との人事交流を図っている。 ・人材の流動化に関しては、農水省、内閣府、他独法、大学との人事交流を図った。そのほか、「行政との連携」や、「国際機関、学会への協力」などについては中期計画に盛り込んで実施。一方、18年6月より、製薬企業等の複数の企業が資金を提供する「昆虫共生菌ゲノムプロジェクト特別研究室」を開設。これは、民間の資金によりその分野の第一人者を当研究所に招聘して集中的に取り組むプログラムである。プログラムを着実に進めるため、19年5月から特別顧問を置いた。また、各大学大学院と連携大学院協定を締結し、研究、教育指導にあたった。また、22年10月より民間製薬会社における知財経験者を特定任期付職員として採用。 ・国立大学法人とは退職手当の通算制度が整備されていないことから、人事交流が難しくなっている。 ・政府、地方公共団体、社団法人等の各種委員会に、延べ117人の役員等を委員として派遣。 ・国際連合食糧農業機関(FAO)、国際原子力機関(IAEA)に4名派遣。 ・連携大学院として16名を受け入れ。
NIAES	・「人材育成プログラム」を策定・公表。農水研究機関他独法と研究職人事担当者会議を定期的に開催。 ・大学との年限を切った人事交流を進めるために、筑波大と相互派遣方式(3大学)や連携講座(1大学)。 ・海外出張を所属長の判断で行えるよう手続きを簡略化するとともに、条件付きで運営費交付金によるボスドクの海外出張を認めた。また、外部への中・長期の海外派遣制度への応募を奨励。中堅研究者を対象とした在外研究制度(サバティカル制度)を新設。 ・高度の専門的知識を有する者を特任研究員として招へいする規程を20年度に制定。 ・21年度には合計53名の客員教員等を派遣、国際学会、調査研究等のための海外出張は合計192名、研究職員4名を海外へ派遣、特任研究員1名を招へい。 ・国立大学の独法化により、当研究所との間では退職金を精算する必要がある。
JIRCA S	・「人材育成プログラム」を策定。また、連携大学院を7校と提携。 ・21年度は、NARO、FFPRI、FRA、NIAS、NIAES、農水省から計10名の研究職員が当法人に異動。 ・18年度に派遣研修制度を新設し、21年度は、農村開発調査領域一般職員1名(JICA)、林業領域研究職員3名(FFPRI)、JICA職員1名(研究戦略調査室)。

	<ul style="list-style-type: none"> 退職金算定に係る通算協定の締結を希望しているが、独法だけでは解決が困難であるので、総合科学技術会議の指導を期待。 派遣研修制度により、所内に対応できない分野の補強や機器の利用が可能になった。また、JICAとの連携が強化され、機構との連絡会議を開催(11月)。 大学等の公募情報について、所内イントラネット掲示板で案内。
FFPRI	<ul style="list-style-type: none"> 他独法や大学、民間の試験研究機関からの研究員を招へい、当所の中堅研究員を派遣。また、他独法や大学へ若手研究者を派遣。 研究開発成果実用化休暇制度の導入は検討しているが、当所は産学官連携推進室を設置し研究成果の実用化に向けた取組を始めたところであり、まず共同研究等により実績を積むことを目指している。退職金は通算協定ができることが望ましいが、相手方もあり進展していない。年俸制は検討段階。
FRA	<ul style="list-style-type: none"> 大学、他の独法、公立研究機関、民間の研究機関等との人事交流。 大学、他の独法、公立研究機関からの研究者公募情報は職員へ情報提供。
AIST	<ul style="list-style-type: none"> 「産総研イノベーションスクール」を20年度に開講。同所では、研究ユニット長や企業経験者等による講義、キャリアカウンセリング、AISTの人材育成に協力する企業との間で行われる実践的なOJTなどのカリキュラムを通じて、企業等で即戦力として活躍できる人材輩出を目指している。21年度は138名のポドクを受け入れ、正規就業が決まり途中退職した者を除いたほぼ全員が企業OJTを行った。有成者の正規就業率は、ほぼ50%に達し、特に産業界への就職が促進された。民間企業へ採用された者のうち23名はOJT先採用。民間企業への正規就業者のうち、22名が資本金3億円以上の大企業に、11名が中小企業に採用された。
JOGMEC	<ul style="list-style-type: none"> 再任可能な任期制や、適性や資質・能力の審査を定期的に行う再審判などの定着のため、任期付技術系専門職を公募しており、応募時期を随時とし、また、研究者の年齢・経験等を考慮したクラス別の採用を実施。また、これら中途採用者、任期付研究者が転職において退職金算定で不利にならないよう研究者に退職金の金額に相当する金額を分割して毎年又は毎月給付するなど人材の流動性を高める。 19年度以降、任期付技術系専門職をHPで公募し、採用。年俸による給与体系を採っており、能力、経験等に応じて給与水準を定めている。 他法人からの研究者の受入れについては、その際年金及び退職金への影響を考慮。外部への出向に際しては、退職金算定に当たり不利益を被らないよう出向期間の全期間を動続期間に算入。
PWRI	<ul style="list-style-type: none"> 任期制の定着に向け、任期付研究員の採用を積極的に実施。 国交省等との計画的な人事交流。 職員が専門としない研究領域の支援、緊急的に実施すべき研究の支援を目的とした任期付の非常勤職員である専門研究員の活用。 国立大学法人とは、所属機関への復帰を前提とした異動以外は退職金の通算が不可能となっているため、中堅層の研究者を独法と国立大学法人間で異動させる場合、生涯ベースで見た場合退職金が大幅に減少し、円滑な異動の大きな障害。
BRI	<ul style="list-style-type: none"> 「人材活用等に関する方針」を22年9月に策定。また、21年度には公募により任期付研究員を2名採用。 筑波大学、東京理科大学、政策研究大学院大学と連携大学院制度を活用し、教授又は准教授となった職員延べ15名が、講義や大学院生の指導を行った。21年度は芝浦工業大学と締結し客員准教授として派遣。その他の大学においても、延べ15名が客員准教授又は非常勤講師として指導を行った。
NTSEL	<ul style="list-style-type: none"> 研究職員の新規採用は、原則として任期制。 兼業や出向制度により、産学官の間での人材の流動性を高めるよう努める。 退職金の算定の基礎となる在職期間について、国立大学法人等との間で在職期間を通算。 少人数の研究組織ながら、民間企業、自治体、公益法人、大学等の外部機関との共同研究を積極的に実施している(21年度は21件実施)。また、21年度は、国内外の研究機関等から、31名(常勤研究員数の約72%)の研究者及び研究生を受け入れ、他の研究機関等との人的交流を推進。さらに、東京農工大学と教育研究の連携協定書結び、連携大学院方式による研究指導を行った。また、早稲田、慶應義塾、電気通信、東京農工、日本の各大学から16名の学生を研修生として受入

	れ。
NMRI	<ul style="list-style-type: none"> 任期付研究員の採用、民間企業、大学からの中途採用、他独法への出向、連携大学院協定に基づく客員教授発令等
PARI	<ul style="list-style-type: none"> 中期計画において、客員研究員、任期付研究員について、方針を定めている。 任期付研究員の採用について、公募することや、兼業、出向制度を制定。 客員研究者制度の活用。
ENRI	<ul style="list-style-type: none"> 連携大学院制度等により、研究者を積極的に大学等教育機関に派遣し、また、他機関や諸外国からの研修生を積極的に受入れ。 国内外の大学や研究所、企業等との共同研究や受託研究を積極的に受入れ、研究者が外部で評価される機会を増やす。 21年度は1件しかなかった連携大学院協定を、22年度は2件締結し、計3件。 研修生の受入れは、毎年度実施。
NIES	<ul style="list-style-type: none"> 任期付研究員の制度を実施・活用。兼業等規程を活用し、職員の職務以外の業務等に従事することが出来るものとし、研究成果の普及、職務上得た知見その他研究所の業務に関連する成果の社会への還元に努める。研究系職員が研究集会・学会への参加その他研究業務に関連のある諸活動を無報酬で行う場合は、年20日まで特別休暇を取得。職員等の転出入の特例を捉え、退職金通算協定の締結に努める。総合科学技術会議へ職員等を派遣。連携大学院協定に基づく大学との人事交流について検討。 研究員派遣研修制度、若手研究員派遣研修制度を活用して海外へ毎年最大3名派遣。 転出者が発生する都度、転出先に対して退職金通算協定締結に向け協議を行っているが、全て断られている。文科省所管の法人間で締結されている協定に参画したい。

問J-1:外国人研究者の受入促進に向けた取組状況	
OIST	<ul style="list-style-type: none"> ノーベル受賞者の理事長が、直接、海外での採用活動をする等により、積極的に外国人研究者の獲得に努めている。その結果、21年度末には、主任研究者の過半数(22名中13名)、研究職員の4割以上が外国人。また、内部会議や文書での英語の使用・併用等、国際的環境の維持・確保に努めるとともに、外国人研究者の赴任を容易、生活支援担当職員の配置等、支援機能を充実。
NICT	<ul style="list-style-type: none"> HP上で英語の採用情報を掲載等。 短期滞在の外国人研究者を対象に、日本滞在中に必要な各種書類の取得支援及び滞在に必要なアパート等の契約支援。
NRIB	<ul style="list-style-type: none"> 研究者用居住施設の一部は外国人向け。
NIRS	<ul style="list-style-type: none"> 研究職員は、国籍を問わず公募し、日英版の公募案内を作成し、HP上の求人サービスの活用や、当研究所のHPから電子的に応募申請できるシステムを整備。 施設内標識等の英文化、英語による構内放送、研究所HPの英語版の充実。
NIED	<ul style="list-style-type: none"> 検討中。
NIMS	<ul style="list-style-type: none"> オリエンテーション、ラボツアー、日常生活も含めた生活サポートの実施。 外国人受入業務担当を対象としたオリエンテーション。 海外研究者招聘制度。 海外からの若手研究者、学生を積極的に受け入れるため、「若手国際研究センター(ICYS)」大学院室を設置しその受入・支援業務を専門に実施。 NIMSで働くための日本語クラス、日本文化紹介の実施。 事務職員への英語研修。
RIKEN	<ul style="list-style-type: none"> 「国際プログラム・アシエト(IPA)制度」を推進し、21年度末で46名の海外博士課程大学生を受入れ。 外国人若手ポドクを受け入れるため20年度に国際特別研究員制度を設置し、21年度は20人を採用。これにより、基礎科学特別研究員制度で採用した60人程度のうち、3分の1程度が外国人研究者。 研究室運営を担わせる独立主幹研究員制度の募集を外国人研究者に限った国際主幹研究員制度を創設。 外国人向け生活情報サイトLife at RIKENを立ち上げ。
JAMSTEC	<ul style="list-style-type: none"> 語学堪能なスタッフ配置。 借上社宅制度による本人が選択できる住環境の整備。 日本語研修の実施。 国籍等によらない能力本意の登用。
JAXA	<ul style="list-style-type: none"> 21年度から公募により外国人研究者等を受け入れ。従来の給与格付けに必要とされない高い給与水準での雇用や必要な旅費及び研究者の負担、国内の大学・研究機関の研究者との意見交換の場の設定。
NMNS	<ul style="list-style-type: none"> 外国人研究者等受入規程を整備しており、当館における調査研究その他の博

	<ul style="list-style-type: none"> 物館活動の国際交流を推進。
JAEA	<ul style="list-style-type: none"> 20年度より、ポスト採用における募集対象を国外大学卒業生へ拡大。また、機構HPの英文版に採用情報を掲載。以下の外国人研究者用宿舎を運用管理。 世帯用住宅:ITER国際住宅27戸、外国人受入宿舎:真砂国際寮21戸他40戸。
NIHN	<ul style="list-style-type: none"> 原則公募制、任期付き採用。
JNIOH	<ul style="list-style-type: none"> 現在5名(中国3名、韓国1名、イラン1名)の外国人研究者が在籍。日本語と英語に堪能な研究員をチューターとして助言・指導。外国人研究者には、国際学術誌「Industrial Health」の編集業務や海外の研究機関との共同研究等に従事させ、国際的な広がりを持つ研究活動に貢献できるように配慮。
NIBIO	<ul style="list-style-type: none"> ネイチャー英語版に募集を掲載するなど公募。採用予定部署の業務内容に応じた選考を行い、国籍に関係なく能力のあるものを採用。 留資格認定証明交付申請など諸手続について迅速に対応。 外国人研究者は17年の設立から毎年増加し21年度末には7名在籍。
NARO	<ul style="list-style-type: none"> つくばでは外国人共同利用宿泊施設、つくば以外では外国人も利用可能な長期滞在施設を研究所内に設置。外国人研究者のみを処遇する制度は未検討。
NIAS	<ul style="list-style-type: none"> 外国人常勤研究者は3名在職しており、2名は専門領域に配置、中期計画の課題に取り組んでおり、1名は、遺伝資源情報化チーフ・テクニカル・アドバイザーとして、FAOに派遣。なお、研究職員の採用は、国籍を問っていない。 21年度には海外からは、JSPS関係7名、JICA関係13名を受け入れた。外国人研究者には、産学官連携推進室を介し、筑波農林研究団地研修生宿泊施設・海外棟への宿泊を手配。JSPS海外特別研究員制度で滞在する外国人研究者には、つくば市内にある(社)科学技術国際交流センターのゲストハウスへの入居を斡旋。また、つくば市から配布される広報誌の外国語版を所内のグループウェアに掲載。
NIAES	<ul style="list-style-type: none"> 英語での公募。また、研究員受入規程において、文科省・環境省等プロジェクト、JSPSフェロー等による外国人招へいを規定。技術講習制度、依頼研究員制度等についても外国人を受入れ。
JIRCA	<ul style="list-style-type: none"> 外国人研究者の日本語研修を奨励。ほぼ全ての日本人研究者が英語に堪能。
FFPRI	<ul style="list-style-type: none"> 外国人滞在研究者用の研究居室を確保し、近隣には農林水産技術会議事務局の海外研修生宿泊施設がある。
FRA	<ul style="list-style-type: none"> 日中韓三国産学連携機関による研究協力に関するMOU(覚書:18年度締結)に基づき、3機関が連携協力して取り組む課題を協議し、共同研究と研究者交流を図り、相手国の研究者の受入れを促進。また、東南アジア漁業開発センターとの科学技術協力に関するMOU(16年締結、21年延長)に基づき、研究者・研修員の受入、共同ワークショップでの招聘など。
AIST	<ul style="list-style-type: none"> 産総研フェローシップ招聘事業をMOU等研究協力を推進している機関を中心に研究者を招聘。 日米研究協力に基づき米国から修士からポドク5年目までの若手研究者等を受入 外部機関の招聘予算を獲得するため研究者の提案書作成支援 インターナショナルセンターにおいて、入管申請次から生活相談まで幅広く支援 重要規程類の英語化 研究ユニットに配属している常勤事務職員が日常的にサポート 公募用HPの英訳 今後検討。
JOGMEC	
PWRI	<ul style="list-style-type: none"> 研究テーマや研究のニーズに合わせて、研究員の国際公募を実施。国際公募で採用した研究者は借り上げ宿舎への入居を可能とする。
BRI	<ul style="list-style-type: none"> 21年度は、国際地震工学センター管理室の一般職員を企画部併任とし、組織内の受入れ体制見直し。
NTSEL	<ul style="list-style-type: none"> 研究職員採用において、外国人等について、応募者における割合に対して採用者における割合が同等以上になるよう努める。 ポスト制により外国人研究者の受入に努める。
PARI	<ul style="list-style-type: none"> 客員研究者として受け入れている。21年7月以降は、従来の招へい型のみならず申請に基づく受け入れを開始。
ENRI	<ul style="list-style-type: none"> HPに英文募集要項を掲載。19年度から契約研究員として在職した外国人研究者を、21年度に任期付き研究員として採用。 17年度から、フランス国立民間航空学院(ENAC)から毎年留学生を受入れ。 所内外にかかわらず公募(和文、英文)。
NIES	

	<ul style="list-style-type: none"> ・所内で提供する情報は、和文、英文。 ・JSPS の制度も活用して、34 人の外国人研究者を受入れ(22 年 3 月)。 ・各種規程英訳版を作成中。
--	--

問 J-2-1: 若手研究者が、海外機関で経験を積むことを目的とした派遣制度の具体的内容

NICT	【国際人材派遣制度】常勤職員に対して国外の大学、研究機関、標準化機関等への1年以内の派遣の募集を年1回行い、採択者には派遣先機関までの交通費等を支給。
NIRS	2年以上在籍している常勤職員(任期付、非任期付)を対象とし、最長で2年間派遣。役員や管理部門の長による審査委員会承認を得た者を、大学や研究機関に派遣。
NIED	任期のない正職員を対象とした、長期(原則1年間)及び中期(原則6ヶ月以内)の海外派遣制度。 長期は、海外の大学又は試験研究機関において試験研究を行う。中期は、海外の大学又は試験研究機関において、科学技術国際協力に関連した研究・調査又は当該専門分野の試験研究・調査を行う。
NIMS	【在外研究員派遣制度(長期)】45歳以下の研究職員を6ヶ月以上海外の研究機関に派遣。派遣者には航空賃、滞在費を支給。
JAMS TEC	内部審査により、毎年度数名を欧米の機関に派遣。基本的に派遣期間は1年間、給与及び一定の研究費を支給。
JAXA	海外・国内における大学、研究機関等での研修を行う長期派遣研修制度。派遣期間は原則1年以内であるが、博士号取得などの場合、最長2年間。旅費等のほか、授業料、受入経費を支払う。
JAEA	研究者等を海外の原子力研究開発又は利用関連機関等に原則1年間派遣。対象者は、大学卒業者またはこれと同等以上の学力を有し、優秀で将来性のある若手研究者等(非任期付)。3年間以上継続して原子力での研究開発等の従事者で、35才未満。 支援内容は、往復航空運賃及び現地での滞在費の機構負担。
NIHN	研究休暇制度により外国の研究機関に派遣(1年間)
JNIOS H	研究協力協定を締結した海外の研究機関等で共同研究等を実施。
NARO	研究歴が3年以上かつ、40歳未満、6ヶ月を超え12ヶ月以下の期間、外国の大学等に派遣。21年度は、米国、英国、ニュージーランド等に5名を派遣。
NIAS	研究歴が3年以上、40歳未満の者を対象に6ヶ月以上1年以内で海外の大学や研究機関等へ派遣。
NIAES	研究者の自らの発議により職員を派遣する場合(自己派遣)、相手機関等の要請により職員を派遣する場合(要請派遣)、第3者機関が制度を実施して他の機関に職員を派遣する場合(第3者制度派遣)に係る派遣。
JIRCAS	若手研究者にとって JIRCAS の本業業務が、海外研究機関での OJT となる。
FFPRI	オールギランティやパートギランティ、JSPS 海外特別研究員制度などを活用。現在、フランスに1名(2年間)、アフリカに2名(2年間)、ギリヤに1名(2年間)派遣。期間中の給与は当所から支給。
FRA	1) 運営費交付金により、研究職員の資質向上を図るため、外国の研究機関等で研究開発を実施(原則40歳未満、1年以内)。 2) 他の機関による経費保証を受けて、研究職員を外国の研究機関等で研究開発を実施(原則50歳未満、1年以内)。 3) JSPS 海外特別研究員制度: 優れた若手研究者を海外に派遣し、特定の大学等研究機関において長期間研究に専念できる支援制度
AIST	・研究職員を1年間海外研究機関等に派遣。 ・JSPS 組織的な若手研究者等海外派遣プログラム: 42歳以下の若手研究職員を2ヶ月～1年間海外研究機関等に派遣。 ・ともに、対象国・機関を制限していない。また、旅費・滞在費を支給し長期出張として実施。
JOGM EC	博士号取得等のため海外の大学へ2～3年間で留学。
PWRI	研究職員を対象に、1～2年、6ヶ月～1年、6ヶ月未満の期間で海外の研究機関へ派遣。旅費、滞在費等を支給。
BRI	若年研究者の海外研究機関における研究・研修機会を提供。
NTSEL	研究職員を対象として長期は1年間、短期は6ヶ月間の派遣。最長2年間までの派遣期間を認める。交通費のほかに、年間200万円を上限に滞在費及び学費の補助。選考は、応募者の資質向上につながる可能性、応募者の適性、健康状態、研究の目的・課題等から総合的に判断。
NMRI	若手研究者を海外の大学又は試験研

	究機関等に派遣。原則として研究歴2年以上であって、35歳以下。期間は原則として1年間。
PARI	海外の大学・研究機関等での1～2年程度。
ENRI	長期及び短中期の在外派遣を実施。研究所に所属する非任期付常勤研究者。原則1年以内、海外の研究機関又は大学等に派遣し、研究等に従事。現地滞在旅費等を支給。
NIES	大学、試験研究機関等へ毎年最大2名派遣。6月以上1年以内。

問 J-3: 日本人の非任期付常勤研究者の海外派遣に関する制度、施策とその活用。制度、施策の名称、制度、施策の内容。

NIMS	【在外研究員派遣制度】 1) 長期 45歳以下の研究職員を6ヶ月以上海外の研究機関に派遣。航空賃、滞在費を支給。 2) パートギランティ 相手先からの経費負担により、6ヶ月以上海外の研究機関で研究に従事する研究職員に対し、支給基準額の不足分の経費を助成。 3) サバティカル 一定期間継続して優秀な研究成果を上げたグループリーダー以上の研究職員にサバティカルを付与し、海外の研究機関に最長1年間派遣。航空賃、滞在費を支給。
JAMS TEC	定年制、任期制を区別した制度はない
JAXA	【在外研究員派遣】海外研究機関に派遣。若十名を選考の上決定する。原則1年。
JAEA	各海外研究機関と個別に締結している協力取決め下にて、一定期間職員を派遣。
NARO	【中期在外研究員制度】研究歴が3年以上ある者を対象に、1月を超え3ヶ月以下の期間、外国の大学、試験研究機関等に派遣。
NIAES	・研究職員等派遣規程による自己派遣 ・研究職員等派遣規程による第3者派遣 長期在外研究員制度実施要領(1名) JSPS(2名)、OECD(1名)等
JIRCAS	熱帯等の地域における農林水産業に関する技術上の試験及び研究により、これらの地域における農林水産業に関する技術の向上を目的として職員を派遣。一般職員のうち海外調査業務を担当している職員は23名が該当。
FRA	【長期在外研究員制度】 外国の研究機関等で研究開発を実施(原則40歳未満、1年以内)。 【職員経費保証在外研究】 他の機関の経費保証を受けて、研究職員を外国の研究機関等で研究開発(原則50歳未満、1年以内)。 【JSPS 海外特別研究員制度】 優れた若手研究者を海外に派遣し、大学等研究機関において長期間研究に専念できるよう支援。 【JIRCAS 国際共同研究人材育成推進・支援事業】 農水省委託事業で、海外研究機関での研究(満40歳以下、博士学位があること、2年以内)。
AIST	【長期海外派遣「在外研究員」制度】 研究職員を1年間海外研究機関等に派遣。 【JSPS 組織的な若手研究者等海外派遣プログラム】 若手研究職員を2ヶ月～1年間海外研究機関等に派遣。 【日米エネルギー環境技術研究・標準化協力事業】 地球温暖化対策事業の中核として産総研の研究者(特に若手)を米国に中長期的に派遣。
PWRI	【在外研究員派遣規程】 研究職員を対象に、1～2年、6ヶ月～1年、6ヶ月未満の期間で海外の研究機関へ派遣。旅費、滞在費等を支給。
BRI	【研究派遣規程】 研究機関等において、長期・短期に研究等業務を行わせる。
NTSEL	【研究員在外派遣実施規程】研究職員を対象として長期は原則として1年間、短期は概ね6ヶ月間の派遣。最長2年間までの派遣期間。研究所は、交通費の実費のほかに、原則として年間200万円を上限に滞在費及び学費の補助として在外研究補助費を支弁。選考に際しては、応募者の資質向上につながる可能性、応募者の適性、健康状態等から総合的に判断。
PARI	【長期在外研究員制度】 海外の大学・研究機関等での1～2年程度。
NIES	【研究員派遣研修制度】 顕著な業績をあげた55歳以下の研究職員に、大学、試験研究機関等へ毎年最大2名派遣。6月以上1年以内。 【若手研究員派遣研修制度】 37歳以下の若手研究職員に、大学、試験研究機関等へ毎年最大2名派

遣。6月以上1年以内。

	問 K-2-1: 女性研究者の採用・育成方針、女性研究者の採用者数・在籍者数の目標
OIST	・育児休業制度 ・主任研究者の新規採用の募集において女性の応募奨励を強調
NICT	・中期計画において、「男女共同参画に配慮した人事登用を推進する。」、21年度の年度計画において、「男女共同参画に資する休暇・休業・託児・労働時間等に関する各種制度の周知を図る。」としている。具体的には、職務専念義務の免除、出産・子育てや看護に関連して取得できる特別休暇等。 ・21年度からことも未来財団と協定を締結し、「ベビーシッター支援制度」により職員が補助を受けられる。 ・中期計画において、全採用者に占める女性の比率を第1期中期目標期間の実績から5割以上増すとしている。
NRIB	女性研究者を特定した採用・育成方針は導入していない。 「人材活用等に関する方針」において、女性研究者の占める割合について数値目標を定めるほか、育児支援制度により仕事と育生の両立を支援しワーク・ライフ・バランスの向上を推進する方針等を規定。 27年度末までに研究者に占める女性の割合を23%以上に引き上げる。
NIRS	ワーク・ライフ・バランスに重点を置き、育児期間中の勤務時間の短縮や、裁量労働制、フレックスタイム制の活用等を推進する予定。また、男女共同参画計画に基づき、女性の採用の拡大等の取り組みを推進。 職員採用選考において、複数の応募者が同水準の評価である場合は、女性を優先して雇用する等により、27年度末までに女性研究者の在職率を30%以上を目指す。
NIED	女性研究者の採用・育成に関する方針を含めた人材活用等の方針を、所内に委員会を設置して検討。
NIMS	育児・介護中研究者に研究業務員、事務業務員の雇用経費を負担、フレックスタイム制、裁量労働制、部分在宅勤務制を導入、近隣の民間託児施設と児童の一時的預かりの法人契約し、利用経費の一部補助。 研究者総数に対する比率を12%程度まで引き上げるように努める。(第3期中期計画中)
RIKEN	・育児期間中の勤務時間の短縮・変更、出勤免除及び在宅勤務等。 ・産前産後休業・育児休業を取得しやすくするとともに、支援要員にかかる経費助成制度。 ・任期制職員の「産前産後休業・育児休業分の契約期間延長」の一部導入。 指導的契約にある女性研究者(P1)の割合を、第2期中期計画期間内に10%を目指す。
JAXA	産前・産後休暇や育児休業、フレックス勤務や時間外勤務制限のほか、育児短時間勤務制度や育児短勤務制度等の育児支援制度を導入。 また、宇宙航空プロジェクト研究員として採用されたポストが雇用期間中に産前産後休暇等取得した場合、当該休暇期間分の任期を延長。 女性の積極的な採用を通じて、機構の研究者等に占める割合を26年度末までに10%以上を目指す。
NMNS	育児休業制度、介護休業制度等により家庭および子育てと研究との両立を図るための環境整備に引き続き努めることを策定予定。 今後検討し、策定予定。
JAEA	優秀な女性職員の採用拡大に向けた取組を強化し、大卒以上の採用において、研究職、技術職の女性採用比率を13%以上とする。 女性職員の活用に係る理解促進や、女性職員の自律的なキャリア形成力を向上する策を講ずる。 ワーク・ライフ・バランスのための支援策を拡充するとともに、男女がともに働きやすい職場環境の整備。 男女共同参画に対する機構内における意識を高め、理解を促進する策を講ずるとともに、機構の男女共同参画推進に係る取組についての認識度を80%以上とする。 優秀な女性職員の採用拡大に向けた取組を強化し、大卒以上の採用において、研究職、技術職の女性採用比率を13%以上とする目標を設定。
JNIO SH	全研究員の13%に相当する11人の女性研究員が在籍。女性に限った制度でないが、研究と家庭生活の両立が図られるよう、フレックスタイム制度や育児休業制度等を導入。 女性研究員の在籍者数に関する数値目標の導入は、性別や国籍にかかわらず、能力本位で研究員を採用するという原則に矛盾するおそれがあるため、慎重に検討。
NARO	中期計画において「女性研究者の採用

	<p>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乖離が生じないように努める。」と定めている。また、22年3月に「女性研究者支援基本方針」を策定。育成に関しては、職員研修によりキャリアアドバイザーを育成し、女性職員の昇任・異動等に関するカウンセリングを実施、内部職員による女性職員へのメンター制度を導入し、業務推進やキャリア形成のための適切な助言・指導が受けられる体制を構築する。また、ロールモデルとなる女性職員によるセミナーや若手交流会等により体系的な教育の仕組みを整備し、若手・中堅女性職員を育成する。</p> <p>職員新規採用数に対する女性割合の数値目標を30%以上とする。27年度の職員構成における女性比率が、研究職員においては現在の13.9%から15%以上となることを目指す。</p>
NIAS	<p>採用は、18年度に策定した中期計画に、「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乖離が生じないように努める」としている。人材育成については、女性研究者に限定したものはないが、職員の個性や能力を尊重し、職員が自らのキャリアビジョンを策定し、その実現に向けて主体的に能力開発に取り組むことを基本とする人材育成プログラムを策定。また、女性研究者に限るものではないが、中期計画では、「仕事と子育てを両立しやすい雇用環境の整備に努める。」として、子育て支援等の方針を公表。</p>
NIAES	<p>中期計画において、「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乖離が生じないように努める」としている。</p> <p>21年度からJSTの支援を受けて実施している女性研究者支援プログラムにおいて、「プログラムの効果が定着する2020年度までに、研究職員に占める女性研究者の割合30%以上を目指す。また、実施課題終了時の2011年度末には、研究職員(契約職員を含む)に占める女性研究者の割合を20%以上とした」としている。</p>
JIRCA S	<p>「人材育成プログラム」において、「女性の登用にも留意する」としている。21年度には、男女共同参画推進委員会を立ち上げ、具体策の検討を進めている。また、民間託児所による保育支援制度を導入し、延べ3名利用。</p>
FFPRI	<p>振興調整費女性研究者支援モデル育成事業「応援します! 家族責任を持つ女性研究者」(19-21年度)を契機に、研究職員の公募においては、業績審査において家族責任による研究の中断に配慮することを明記するなどの方針を公表。17年には次世代育成支援行動計画を策定。育児・介護などの家族責任により研究所での研究時間に制約のある研究者に対して、当所独自に研究用PCおよびソフトの貸与、研究補助員雇用費の援助を行っている。</p> <p>新規採用者のうち3割を女性とする数値目標を、女性研究者支援モデル育成事業のミッションステートメントに掲げ、導入。</p>
FRA	<p>応募に占める女性割合と採用者に占める女性割合と乖離が生じないように努める。</p>
AIST	<ul style="list-style-type: none"> ・第3期中期計画において、女性研究職員採用拡大目標を設定。 ・ワーク・ライフ・バランスの実践、民間託児所やベビーシッター利用制度、女性研究職をターゲットとしたリクルート活動など。 ・育成については、ロールモデルの提示や意欲触発支援セミナーの開催など。 <p>第3期中期計画において、「研究系の全採用者に占める女性の比率について第3期中期目標期間終了時まで第2期実績を上回る15%以上を確保し、更なる向上を目指す。」という目標値を設定。</p>
JOGM EC	<p>策定しておらず、今後検討を進めたい。</p>
PWRI	<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者向け外部セミナー受講の機会の提供。 ・次世代育成支援対策推進法に基づく独法土木研究所一般事業主行動計画を策定。 ・独法土木研究所の人材活用等に関する方針を策定。
BRI	<p>若年研究者等(女性研究者、外国人研究者)卓越した研究者の活用のための取組、卓越した研究者等の確保、研究開発等に係る人事交流の促進などについて方針を定め公表することとしている。「人材活用等に関する方針」を22年9月に策定、公表。</p>
NTSE L	<p>募集及び採用における均等な機会の確保に留意しつつ、女性等の研究職員の割合の向上に努める。</p> <p>具体的には、研究職員採用において、女性等について、応募者における割合に対して採用者における割合が同等以上になるよう努める。</p> <p>育児中の勤務時間の短縮、出産・育児を考慮した業績評価制度を引き続き行う。</p>
NMRI	<p>検討中。</p>
ENRI	<p>家庭と研究の両立が図れるよう、育児休業、介護休業等の制度を制定し、女性研</p>

	<p>究者が応募しやすい職場環境を整備。</p>
NIES	<ul style="list-style-type: none"> ・男女を区別することなく、原則公募。 ・研究と出産・育児を両立出来るよう、関連情報提供や出産・育児を考慮した職務業績評価を行う。
<p>問 K-4:若手研究者のポスト拡充・育成を目的とした人事制度の見直し状況</p>	
OIST	<p>若手代表研究者を対象とした採用プログラム「若手代表研究者制度」を実施し、これまで3名の若手代表研究者を採用。今後とも継続。</p>
NICT	<p>情報通信ネットワークに関する研究開発の方向性に関する検討において、若手研究者を中心としたWGを結成し、研究開発戦略やロードマップなど中長期的な策定に参画させるなど、長期的な視点に立脚して研究開発を行うきっかけを与える。また、そのような戦略立案に資する研究者のエゴートを個人業績評価に反映。</p>
NRIB	<p>優れた研究開発等を行った者に対しては、理事長評価を経て理事長表彰を行うほか、研究資源の追加措置を行うとともに、国等の褒賞制度への推薦等を行う。</p>
NIRS	<p>デュア・トラック制の導入による複数年契約での雇用や、ポストに対して研究の機会を積極的に提供する支援制度の確立、国内外の研究機関等との交流を積極的に進めるなどの方針を検討中。</p>
NIED	<p>検討中。</p>
RIKEN	<ul style="list-style-type: none"> ・ポストの支援として博士号を取得した若手研究者に対して、3年間独立して研究できる環境を提供する「基礎科学特別研究員制度」及び「国際特別研究員制度」を整備している。これらの制度によって年間150人程度を受け入れている。 ・ポストを研究管理者として育成するため、5年間自らの研究計画に沿って研究ユニットを運営しマネジメント能力の向上を目指す「独立主幹研究員制度」及び「国際主幹研究員制度」を運用している(前者は新規募集は終了)。 ・大学院博士(後期)課程に在籍する若手研究者を受け入れ、育成することを目的とした「ジュニア・リサーチ・アソシエイト制度」により年間140人程度に研究の機会を提供している。また「国際プログラム・アソシエイト制度」により優秀な外国籍大学院生を年間50人程度受け入れている。
JAMSTEC	<p>現行人員の雇用の確保優先のため、新規の若手研究者、特にポストプログラムの研究者の確保が困難。今後は、内部審査の厳格化による中堅、ベテラン研究者の少数精鋭化を図るなど、若手研究者の確保に努める。</p>
JAXA	<p>人事考課制度において、能力及び実績に応じた処遇、公正な評価。考課結果を期末手当、昇給へ反映するほか、昇格においては研究成果調書等に記された研究実績を評価。</p> <p>技術研究を行う専門的な管理職を21年度から設け、独立して機構の業績に影響度の高い研究開発を行う人材を確保。</p>
JAEA	<p>業務の成果または目標の達成度を適切に評価する人事評価制度を運用し、その評価結果を処遇に反映し、人材育成等に活用。また、高い能力及び専門性とそれらを具現化した研究の実績を有する者を認定する研究員制度や職員の資質向上を図ることを目的とした留学制度等により、若年研究者の育成等。</p>
NARO	<p>22年度採用に向け、NARO独自の採用試験を実施。これは、農業及び食品に関する諸科学について基礎的・基本的な素養を持つ大卒または修士課程修了の者を主な対象として、NAROが育成すべき研究分野において業務を行う職員を採用する試験である。21年度は農業及び分野で実施し、22年4月付で9名を採用した。22年度は加えて、農業経済分野、農芸化学分野の4分野で試験を実施。</p>
NIAS	<p>若手任期付研究員採用者に対して行っている「若手研究者育成プログラム」により、優秀な指導担当者を配置して必要な指導・支援。</p> <p>若手研究者に対して学位取得を奨励しており、19年度には自己啓発休業規程を設置し大学等における修学のための休業を認める体制を整備。</p> <p>職員のインセンティブを高め、組織の活性化を図ることを目的に、16年度に独自の表彰制度として、主に若手研究者を対象としたNIAS研究奨励賞を設置。</p>
NIAS	<p>「人材育成プログラム」に明示、30代半ばまでに科学の方法や考え方の基本的な能力を身につけるために、広く所内外の研究者との交流を促進し、活性的高い研究者集団の中で計画的に指導。学位未取得者には、遅くとも30代後半までに学位取得を目指す。</p> <p>任期付き研究員については、中期計画課題、プロジェクトに貢献する中で、研究者としての実力を養い、質の高い業績を目指す。研究に専念できる環境を整える(スタートアップ資金、スペース等)、成果の発表や研修の機会についても配慮し、自立して独創的な研究を行う研究者へと養成する。</p>

JIRC AS	<p>海外でのOJTによる若手研究者育成の図るために、国内からのサポート、プロジェクト内での指導体制を強化。</p>
FFPRI	<p>給与体系は国家公務員に準じた体系を採用。研究業績は研究論文のみならず研究者の様々な活動を評価、年功序列や論文偏重にならないよう努めている。また若手、中堅の研究者を国の行政部局へ出向または研修させることにより、法人の開発研究を支える人材の育成を図っている。</p>
AIST	<p>第3期中期計画において、採用制度を見直し、若手研究員の採用を促進する。」と明記し、採用制度の検討を行っている。</p>
JOG MEC	<p>若手研究者の専門知識・能力等の強化のため、各種専門研修や国内外大学院への派遣等を実施。関係省庁、政府機関、石油会社・鉱山会社等に職員の出向派遣。また、国内外での研究機会を拡大。研究会への参加の促進のため、費用補助等の支援。</p>
PWRI	<p>研究者の多様な活動を公正に評価し、評価結果を適切に処遇に反映。</p>
BRI	<p>若手研究職員を国内外の大学または試験研究機関に派遣。</p>
NTSE L	<p>①研究職員採用において、若年者、女性や外国人それぞれについて、応募者における割合に対して採用者における割合が同等以上になるよう努める。</p> <p>②デュア・トラック制度、国内外留学制度。また、研究職員が、科学技術に関する研究会への参加を申し出たときは、職務に密接な関連がある認められる場合には、研究業務の運営に支障がない限り、その参加を承認する。</p>
NMRI	<p>顕著な研究成果を創出した優秀な若手研究者については、年齢に関わらず、研究グループや研究系の長に登用。</p>
PARI	<p>若手から幹部までの全研究者に対し、研究者評価システムによる評価。総合的及び特定の評価項目で高い評価を受けた研究者に対して、理事長表彰、研究費の追加配分、新春講演会での講演等のインセンティブを与える。</p>
ENRI	<p>21年度に「独法方針策定研究所の人材活用に関する方針」を策定し、22年度に適用。</p>
NIES	<ul style="list-style-type: none"> ・一定の経験のある若手任期付研究者について処遇がふさわしいと判断された場合は主任研究員に昇任させる。 ・特に顕著な業績を上げたと思われる若手任期付研究者には任期付職員業績手当を支給。

問 K-5-1:デュア・トラック制度のその他の内容

OIST	<p>具体的な制度設計は学園の移行に向けて準備。</p>
NICT	<p>更新年限が最長5年の単年度内雇用契約制度により、研究業務に従事する職員を有期研究員として採用し、公募案件への再応募を認め、公募審査によって常勤研究員へ移行できる制度を導入。</p>
JAMSTEC	<p>研究職は、原則任期制であるが、内部での審査を経て認められた者は、雇用契約の更新回数に制限を設けない長期在職制度を導入。</p>
JAXA	<p>現在の経験者採用の枠組を活用することにより、任期の定めのある若手研究者等の採用を進めている。</p>
FFPRI	<p>制度導入を検討しているが、人件費削減目標との関係で導入時期は未定。</p>
FRA	<p>任期付採用者を、予算の範囲内で業績審査により、非任期付きとする。</p>
NMRI	<p>検討中</p>

問 M-2:研究者の評価制度・取り組みの内容と効果

OIST	<p>主任研究者は外部の科学者を含む委員会により、5年後ごとに研究プロジェクトが評価され、更新されるか決定される。研究員に関しては、研究ユニットを率いる主任研究者が評価を行っている。</p>
NICT	<p>組織的な研究開発業務への研究者のインセンティブを高めるため、研究者の個人業績評価制度を改めた。具体的には、論文数などを得点化する評価方法を廃止し、プロジェクト貢献など、被評価者が従事する業務に応じた評価軸による総合的な評価方法に変更。また、評価を年1回から年2回とし、面談による被評価者による成果のアピールを重視し、タイムリーに研究指導・育成を行える機会をよりよくした。</p>
NIED	<p>中期計画に基づく研究業務等の年度評価の結果を部署毎に反映しつつ、個人評価を行っている。</p>
NIMS	<p>研究者の個人評価については、各年の業績について、客観評価と上長評価の2項目で行っている。客観評価は論文、特許、外部資金獲得額、上長評価は運営貢献、新分野開拓などの科学技術貢献、受賞等、両項目を加算して総合評価点とする。</p> <p>個人業績評価結果は、総合評価点に基づき、業績手当基準額の10%~20%を財源にし、翌年の賞与へ反映。この個人業績評価の導入により、論文数や特許数、外部資金獲得額などが大幅に向上。</p> <p>21年度には以下2点を修正。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規研究の場合、通常、論文等の成果