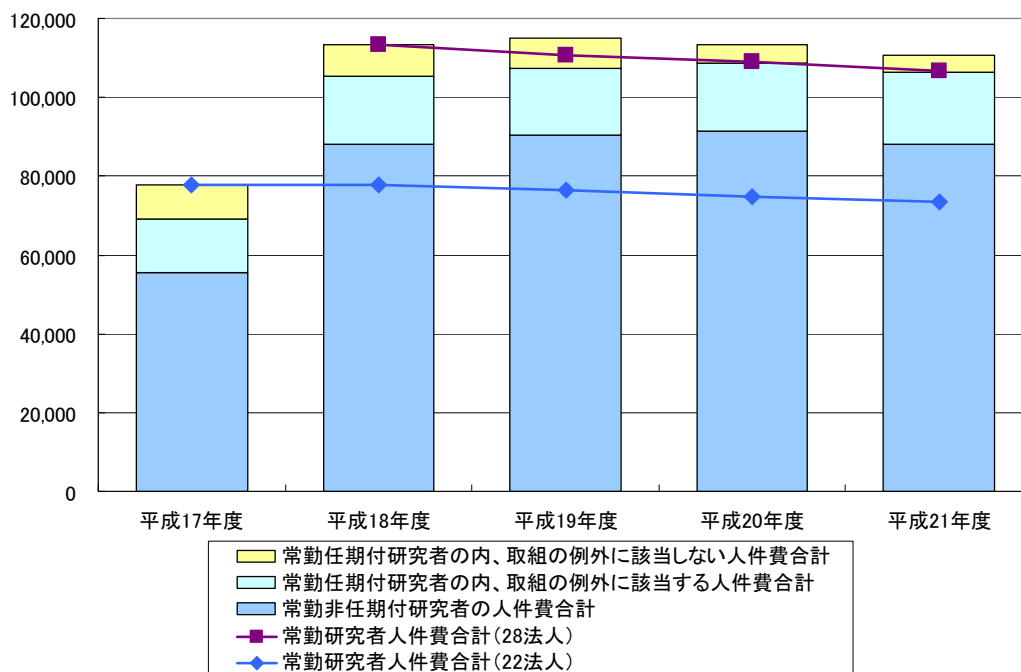


内訳を見ると、最も多いのは運営費交付金によるものであり、金額は102億円（H17）→121億円（H21）、全体に占める割合は77%（H17）→79%（H21）となっている。（図1-36）。

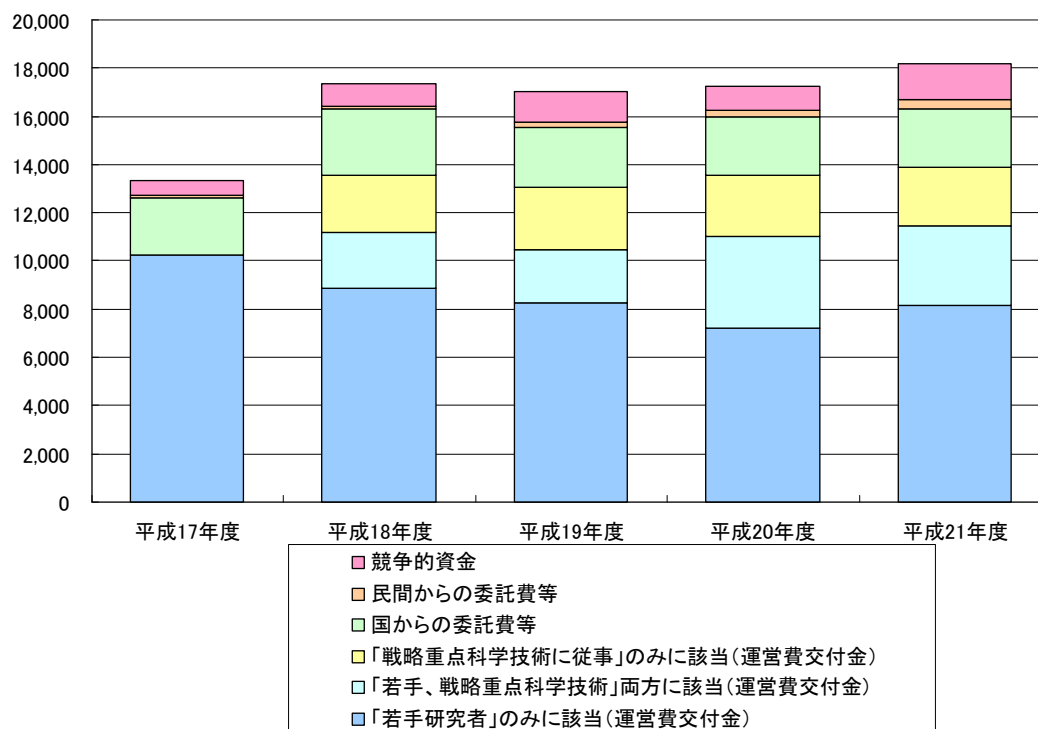
単位：百万円



- (注1) 棒グラフは、各年度時点で存在していた法人全てを集計している。
集計対象法人数は、22法人（H17）→28法人（H18）→29法人（H19以降）。
- (注2) 折れ線グラフは、それぞれ平成17、18年度時点から継続的にデータが把握できている22法人、28法人のみの集計結果を表す。（集計対象の詳細は付録参照のこと）

図 1-35 常勤研究者（非任期付・任期付）の人員費の推移（全法人）

単位：百万円



(注1) 各年度時点で存在していた法人全てを集計している。
集計対象法人数は、22法人(H17)→28法人(H18)→29法人(H19以降)

図 1-36 常勤(任期付)研究者のうち、取組の例外とされた人件費の推移(全法人)

1.6 人材の確保・育成・流動化促進

1.6.1 各種方針の策定・公表状況

(1) 若年研究者等の活用に関する方針

若手研究者の活用方針については、策定を「実施している」法人は 17 法人 (H20) →21 法人 (H21)、公表を「実施している」法人は 10 法人 (H20) →19 法人 (H21) となっている。同様に、女性研究者の活用方針については、策定を「実施している」法人が 12 法人 (H20) →18 法人 (H21)、公表を「実施している」法人が 8 法人 (H20) →17 法人 (H21) である。また、外国人研究者の活用方針については、策定を「実施している」法人が 7 法人 (H20) →14 法人 (H21)、公表を「実施している」法人が 4 法人 (H20) →13 法人 (H21) となっている。「実施している」法人が増加しているのは、平成 20 年度時点で「今後実施予定」としていた法人が、平成 21 年度になって「実施している」と回答しているのが主要要因であり、取組は着実に進展していると考えられる。

一方、若手研究者の活用方針に比べて、女性・外国人研究者の活用方針に関する取組は全体的にやや遅れており、それに加えて、方針の「策定」よりも「公表」が遅れている。また、女性・外国人研究者の活用方針については、「現時点で実施予定なし」とする法人が存在している。若年研究者等に関する活用方針の策定・公表は研究開発力強化法第 24 条に定められており、今後とも各法人には着実な実施が求められる。

(2) 卓越した研究者の確保に関する方針

卓越した研究者の確保に関する方針については、策定を「実施している」法人は 15 法人 (H20) →20 法人 (H21)、公表を「実施をしている」法人は 8 法人 (H20) →16 法人 (H21) と大きく増加している。

(3) 研究者の交流・流動化に関する方針・取組

(a) 方針の策定、取組の実施状況

研究者の交流・流動化に関する方針について、方針の策定を「実施している」法人は 18 法人 (H20) →23 法人 (H21)、公表を「実施している」法人は 12 法人 (H20) →20 法人 (H21) と着実に増加している。また、平成 20 年度時点では「現時点で実施予定なし」としていた法人が、平成 21 年度には「実施している」もしくは「今後実施予定」と回答しており、今後の更なる進展が期待される。

研究者の交流・流動化に関する制度・取組についても、制度・取組の策定を「実施している」法人は 18 法人 (H20) →24 法人 (H21)、公表を「実施している」法人は 9 法人 (H20) →18 法人 (H21) と、こちらも増加している。

(b) 制度・取組の内容

研究者の交流・流動化に関する制度・取組の内容として、「研究開発の成果実用化休暇制度」「退職金算定にかかる通算協定」「年俸制の導入」「就職情報の斡旋」について「実施している」と回答している法人はそれぞれ、4 法人 (H20) →4 法人 (H21)、3 法人 (H20) →4 法人 (H21)、7 法人 (H20) →8 法人 (H21)、10 法人 (H20) →10 法人 (H21) と、いずれもほとんど変化していない。また、平成 20 年度時点で「実施していない (今後実施予定)」と回答しながら、平成 21 年度になっても依然として同様に回答している法人も多く、取組はあまり進展していない。

また、「研究開発の成果実用化休暇制度」「退職金算定にかかる通算協定」は特に「実施している」法人が少ない。各法人は、自らのミッションに照らしてこれら制度の必要性を十分に検討することが求められる。

上記以外の取組としては、行政機関、他独法、大学などとの人事交流などを実施している法人が多い。注目すべき取組としては、キャリアの可能性を広げるためのスキル育成、民間企業や海外機関との積極的な交流制度の導入事例が見られる。

表 1-13 研究者の交流・流動化に関する特徴的な取組の例

法人名	研究者等の交流・流動化を促進するための制度・取組の具体的な実施例
NIMS	<ul style="list-style-type: none"> ・若手人材育成やその後のテニユア・トラックとして活用するための「若手国際研究センター(ICYS)」の運営。 ・物質・材料研究機構がつくば地区で運営している人材データベース「人なび」により就職情報の斡旋を行っている。
RIKEN	<p>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」等を通じて研究者としてのキャリア意識を向上させるとともに、「プレゼンテーション」、「論文作成」、「ITスキル」などの研修を通じて、異分野の研究者との交流や研究活動に必要なスキルの向上と幅を広げる支援を行っている。また、企業関係者との情報交換を主とした「ジョブフェア」の開催、人材開発課の支援を利用して転出した就職者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組織の中で注意すべき事項をまとめた「転身心得集」を作成・配布することで、転職活動の支援も行っている。</p>
NARO	<p>国際協力等または人材育成等の目的で、我が国が加盟している国際機関、外国政府の機関またはこれらに準ずる機関、および、民間企業その他研究機構が必要と認める機関に、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する在籍派遣制度を、就業規則および在籍派遣実施規程により定めている。現在、国際機関および外国政府の機関にそれぞれ1名を派遣している。</p>
NIAS	<p>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」を開設した。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り、農林水産省の独立行政法人としては初の「寄付研究室」となる。</p>
NIAES	<p>国際的な活動を奨励するため、海外出張の可否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ポ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した。農環研長期在外研究員制度実施要領により、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)を新たに設けた。</p>
AIST	<p>ポスドクを対象に、特定の専門分野について科学的・技術的な知識を有しつつ、より広い視野を持ち、異なる分野の専門家と協力するコミュニケーション能力や協調性を有する人材の輩出を目指した「産総研イノベーションスクール」を、平成20年度より開講している。「産総研イノベーションスクール」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、産総研の人材育成に協力頂ける企業との間で行われる実践的なOn the Job Training(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を輩出することを目指している。平成21年度は、平成20年度第2次補正予算事業及び平成21年度補正予算事業「若年研究人材の正規就業支援事業」の一環として、「産総研イノベーションスクール」にて138名の育成を行い、産業界への高い正規就業実績を残した。平成22年度も、産総研イノベーションスクールの効果をより効率的に拡大することを目指して、事業を継続している。</p>
NIES	<p>研究者に海外経験を積ませるため、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名派遣している。</p>

1.6.2 テニユアトラック制度

テニユアトラックに関連した制度として、「任期付で採用した者を希望に応じて公募を経ないで非任期付に移行させる制度」「任期付で採用した者を業績審査によって非任期付にする制度」「任期付で採用した者を公募審査によって非任期とする制度」を導入している法人は、それぞれ2法人(H20)→5法人(H21)、12法人(H20)→16法人(H21)、6法人(H20)→8法人(H21)であり、着実に進展している。特に、任期付から任期なしへの移行については業績審査を経て実現する形が最も多く導入されている。その他としては、表 1-14 のような取組が見られた。

なお、こうした制度が未導入の法人からは、人件費削減目標との関係で導入時期は未定であるとの回答も見られる。未導入の法人においては、人件費削減対象の例外規定なども考慮し、こうした制度を積極的に導入・活用することが望まれる。

表 1-14 テニュアトラックに関連したその他の取組の例

法人名	テニュアトラック制度の具体的な内容例
NICT	更新年限を最長5年とした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、公募審査によって研究職パーマネント職員(常勤職員)へ移行できる制度を導入している。
JAMSTEC	当機構の研究職は、原則任期制であるが、内部での審査を経て認められた者については、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している。

1.6.3 外国人研究者の受け入れ促進に向けた取組

外国人研究者の積極的な受け入れは、グローバルな人材流動（ブレインサーキュレーション）の進展の中で、より重要性を増している。外国人研究者の受け入れ促進へ向けた取組としては、主に以下のような取組が行われている。

- 採用活動の国際化・英語化（英語版ウェブサイトでの発信、国際的な学術誌への採用広告掲載、英語での受付対応など）
- 事務部門の英語対応（会議・書類などでの英語使用、英語対応可能な職員の配置、職員向け研修の実施など）
- 生活支援（住居の斡旋・支援、日本語研修、出入国手続き、家族への支援など）
- 研究支援（競争的研究資金への申請支援、チューターの配置など）
- 外国人研究者を対象とした人事制度の導入
- 海外機関との協定、研究ネットワークを活用した受け入れ

こうした取組は、既に多くの外国人研究者を受け入れている大規模な法人で、特に進展している。外国人研究者、または研究者そのものの人数が多くない法人においては、取組のコストとのバランスに注意しながらも、さらに取組を進めることが求められる。特徴的な取組としては、以下のようなものがある。

表 1-15 外国人研究者の受け入れ促進に向けた取組の例

法人名	外国人研究者の受け入れ促進に向けた取組例
OIST	ノーベル賞受賞者の理事長が国際的知名度を生かし、直接、海外での採用活動を展開するとともに、国際ワークショップ等により構築したネットワークの活用、著名な学術誌への広告掲載等により、積極的に外国人研究者の獲得に努めている。その結果、平成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割以上が外国人となっている。また、事務面でも、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含め、生活支援の担当職員の配置等、支援機能の充実を図っている。
NIMS	・物質・材料研究機構を国際的に開かれた研究拠点とするため、Open Research Institute Program(海外研究者招聘制度)の実施。 ・海外からの若手研究者、学生を積極的に受け入れるため、ICYS、大学院室を設置しその受入・支援業務を専門に実施。 ・研究及びそれを取り巻く環境の国際化の充実を図るため、NIMSで働くための日本語クラス、日本文化紹介の実施。
RIKEN	・これら研究協力・交流、基盤をベースに「国際プログラム・アソシエイト(IPA)制度」を推進し、H21年度末時点で46名程度の海外博士課程大学生を受入れた。 ・外国籍若手ポスドクを受け入れるため平成20年度に国際特別研究員制度を設置し、平成21年度は20人を採用した。これにより、基礎科学特別研究員制度にて採用した60人程度のうち、3分の1程度を外国籍研究者とした。 ・研究室運営を若手研究者に担わせる独立主幹研究員制度は、今後、募集対象を外国籍研究者に限ることとして国際主幹研究員制度を創設した。 ・外国人サポート体制の強化を引き続き進め、とくに情報提供の充実を図り、外国人向け生活情報サイトLife at RIKENを新たに立ち上げた。

AIST	<p>研究者等受入のために下記を実施している。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1)産総研フェローシップ招聘事業: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 2)米国インターンシップ事業:日米研究協力に基づき米国から修士からポスドク5年目までの若手研究者等を受入 3)外部資金獲得支援:外部機関の招聘予算を獲得するために研究者の提案書作成を支援 4)生活支援:AISTインターナショナルセンターを設置し、入管申請取次から生活相談まで幅広く支援 5)研究環境支援:重要規程類の英語化など研究所での環境整備を推進 6)日常的な支援: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 7)外国人研究者雇用促進のための働きかけ:公募用HPの英訳化
------	---

GP 事例 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

理化学研究所では、「若手研究者の育成促進」「国際化」の両面を同時に進める制度を導入し、研究開発の一層の活性化を図っている。

「国際特別研究員」は平成 19 年度に開始された制度であり、博士課程を修了した外国人研究者が対象となる。採用された研究者は所属長の指導の下で研究を行うが、月額平均約 50 万円の給与および年間 100 万円の研究費が支給され、手厚い処遇がなされている。公募を開始すると数百件の問い合わせが寄せられ、同法人の国際的認知度向上にも貢献している。平成 22 年 11 月現在で 48 名が雇用されている。

「国際主幹研究員」は、平成 20 年度に創設された制度である。採用された外国人研究者は、研究ユニットのリーダーとして、3 名程度の研究員等を率いて研究を遂行するための予算が与えられ、アドバイザーの協力を得つつ研究員の選考も自分で行う。高い自律性が与えられるほか、主任研究員クラスのアドバイザー 2 名による助言・支援や、英語に堪能なアシスタントの配置など、育成・支援への配慮もなされている。平成 22 年 11 月現在 1 名雇用され、2 名の採用が決定している。

1.6.4 ポスドクを含む研究者のキャリアパスの整備

(1) 若手研究者のポスト拡充・育成を目的とした取組状況

ポスドク問題など、博士号取得者のキャリアパスに様々な問題が指摘される中、若手研究者が能力を十分に発揮できるポストを確保し、育成することは、将来の科学技術を担う人材の確保という観点からも重要である。

若手研究者に対するポストの拡充・確保に関連して、各法人では以下のような取組が行われている。

- 複数年契約の任期付研究者としての登用、テニユアトラック制度の活用
- 研究リーダーへの若手研究者の登用・抜擢
- 博士課程学生を対象とした研究者としての雇用制度

また、若手研究者育成においては、研究活動を通じた一般的な OJT 以外に、以下のような取組が見られる。

- 指導員による指導・教育
- 採用後早期に研究を開始するための支援（スタートアップ資金の提供など）
- 海外機関への出向
- 大学院への派遣、学位取得の奨励
- 行政機関、関係企業への出向

特徴的な取組としては、以下のようなものがある。

表 1-16 若手研究者のポスト拡充・育成を目的とした取組状況の例

法人名	若手研究者のポスト拡充・育成を目的とした取組例
NICT	一例として、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ワーキンググループを結成し、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工夫を行っている。また、そのような戦略立案に資する研究者のエフォートについて、個人業績評価に反映させている。
RIKEN	<ul style="list-style-type: none"> ・ポストク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。 ・ポストク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。
JOGMEC	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し、機構の事業推進に必要な専門知識の取得や、関係省庁、政府機関、石油会社・鉱山会社等に職員を出向派遣し、現場実務の経験を通じて、今後の研究に繋がる専門性の向上を図る。
NMRI	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。

GP 事例

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
農業生物資源研究所では、研究交流促進等を目的として、全国の5大学と連携大学院の協定を結び、平成18年度から平成22年度まで、各年10～15名程度の学生を受け入れている。
当研究所の研究内容や研究施設には大学に無いものも多く、連携の打診は大学側から行われることが多い。連携の決定は、連携の適切さや学生受入れのリソース等を検討した上で行う。
制度を利用した学生からは、「博士号取得後のキャリアパスを考える上で、大学以外の民間企業や研究所などにも目を向けるきっかけとなった」といった感想があり、新たなキャリアパスへの気づきの機会にもなっている。

GP 事例

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」ポストク輩出

産総研は企業現場でイノベーション創出に貢献できるポスドク育成に取り組んでいる。

イノベーションスクールでは、産総研が進めている「本格研究」講義や「構成学」輪講を受けたポスドクを企業の現場に派遣し、そこでの OJT を経験することで企業で求められる実践的な研究能力を習得できる構成となっている。

平成 21 年度末にポスドクが産総研から外部に転出した際に、イノベーションスクール修了生の産業界への就業比率は 42%と、イノベーションスクールに参加していなかったポスドクのそれ（8%）を大きく上回った。特に OJT 先の民間企業に就業することも多く、産業界との接点が豊富な産総研の強みを活かして、ポスドクのキャリア開発に貢献している。

（2）採用・転入したポスドクの数とその雇用形態

以下では、各法人に採用・転入した研究者（特に採用・転入前がポスドクだった研究者）に着目する。

平成 17 年度からある 22 法人において採用・転入した常勤非任期付研究者の総数は 254 人（H17）→214 人（H21）で 16%減となっている。このうち、前歴がポスドクだった者は 11 人（H17）→30 人（H21）と大幅に増加しているものの、全体に占める割合は 14%程度である。

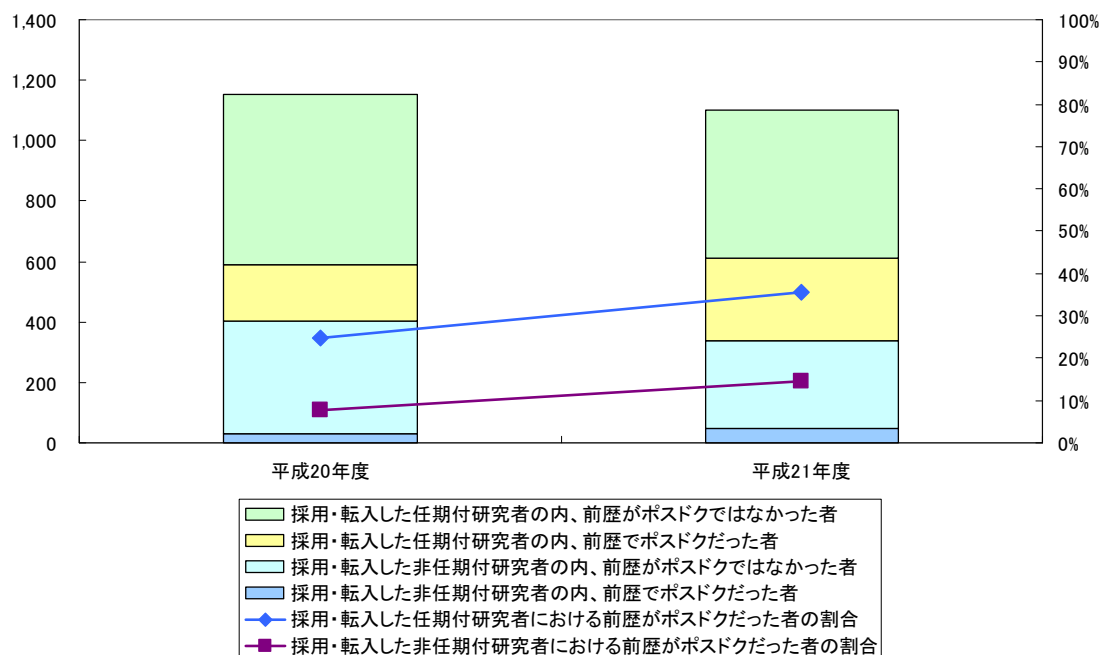
一方、平成 17 年度からある 22 法人において採用・転入した常勤任期付研究者の総数は 555 人（H20）→542 人（H21）で 2%減である。このうち、前歴がポスドクだった者は 126 人（H20）→194 人（H21）で 54%増、全体に占める割合は 36%となっている¹。

（図 1-37）

研究者の採用・転入において、ポスドクの占める位置は益々大きくなっており、ポスドクの大部分は任期付の研究者として採用・転入されるものと考えられる。

¹ 常勤任期付研究者の採用・転入については、前歴別には平成 20～21 年度データのみを収集しているため、平成 17 年度からの比較はできない。

単位：人、



(注1) 法人全ての値を集計している。

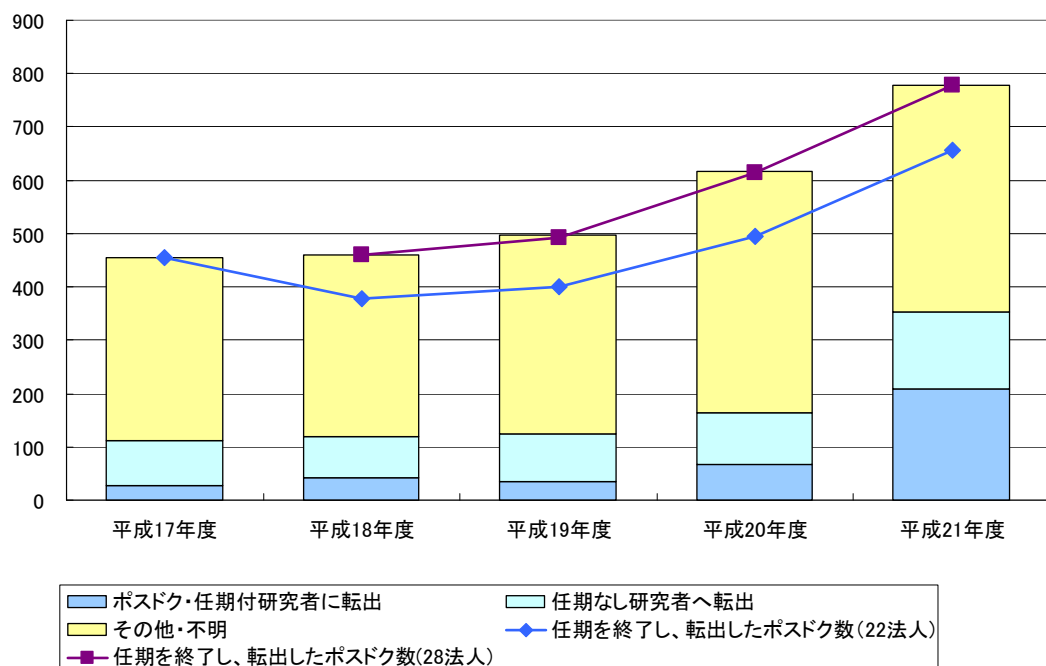
図 1-37 常勤研究者の採用・転入人数、および前職がポストドクであった人数の推移(全法人)

(3) 任期が終了したポストドクの進路

以下では、ポストドクとして雇用された研究者のうち、任期が終了した者に着目する。

平成 17 年度からある 22 法人では、任期を終了したポストドク数は 456 人 (H17) → 657 人 (H21) で、44% 増となっている。これらポストドクの進路を見ると、「任期なし研究者への転出」は 83 人 (H17) → 118 人 (H21)、「ポストドク・任期付研究者に転出」が 28 人 (H17) → 169 人 (H21) となっており、ポストドク全体の人数増に伴って、任期が終了したポストドクの数も確実に増えつつある。また、任期終了したポストドクの進路について「その他・不明」された者は 345 人 (H17) → 370 人 (H21) であり、任期が終了したポストドク全体に占める「その他・不明」者の割合は低下傾向ながら、平成 21 年度においても、大きな値を示している。ポストドクを中心とした若手研究者のキャリアパスの確保・開拓を進めるには、現状を正しく把握することが前提となる。各法人においては、こうした任期終了後のポストドクの進路についても関心を持つことが期待される。

単位：人



(注1) 棒グラフは、各年度時点で存在していた法人全てを集計している。
集計対象法人数は、22法人(H17)→28法人(H18)→29法人(H19以降)。
(注2) 折れ線グラフは、それぞれ平成17、18年度時点から継続的にデータが把握できている22法人、28法人のみの集計結果を表す。(集計対象の詳細は付録参照のこと)

図 1-38 任期終了したポストドク数、およびその進路(全法人)

1.6.5 研究者個人の評価及び処遇への反映

(1) 能力・業績に関する評価

研究者個人の能力・業績に関する評価は、マネジメント職・一般の研究職それぞれについて、国立科学博物館を除く全ての法人で実施されている。今後は、次小節以下で示す評価結果の反映・利用や、評価手法の改善などの取組に注目する必要がある。

(2) 評価結果の処遇への反映

マネジメント職にある研究者への評価結果の活用方法として、研究者の給与(昇給・賞与など)への反映を「実施している」法人は27法人(H20)→28法人(H21)と、既にほとんどの法人で実施されている。また、昇進(役職)を「実施している」法人は21法人(H20)→23法人(H21)とこちらも比較的多くの法人で実施されている。一方、研究費配分やこれら以外の方法については、「実施している」法人はあまり多くない。

一般研究者の評価結果の活用方法としては、研究者の給与(昇給・賞与など)への反映を「実施している」法人は21法人(H20)→26法人(H21)で着実に取組は進んでいる。

(3) 特徴的な取組

研究者個人の評価は数年前から多くの法人で既に実施されており、近年はこれまでの実施状況を踏まえた制度の見直しが進められている。評価の見直し・改善への取組としては、主に以下のような内容が挙げられている。

- 評価の精緻化
これまでに認識された評価上の問題点などに対応するため、指標指標の改善・修正など、評価方法の精緻化が進められている。
- 評価視点の多様化
短期・長期評価の組み合わせ・使い分け、業績（結果）だけでなくプロセス（取組など）を含めた評価、期初に設定した目標に対する達成度評価などの導入などが行われている。
- 評価のシステム化・効率化
評価に必要なデータの入力や評価（の一部）をシステム化や、研究実績に関するデータベースの活用による評価の効率化が進められている。

また、評価結果についても、給与などに大きく反映させている法人もあり、結果として論文数・特許数・外部資金獲得額などが大幅に向上した事例も見られる。
主な取組としては、以下のようなものがある。

表 1-17 研究者の評価制度・取組の例

法人名	研究者の評価制度・取組例
NICT	組織的(プロジェクト的)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した。また、評価の頻度を年1回から年2回とし、また面談による被評価者による成果のアピールを重視した運用を採用することにより、タイムリーに研究指導・育成を行える機会となるようにした。
NIMS	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、外部資金獲得額について定められた基準で評価(配点)し、客観評価に乗らない成果については運営貢献(外部学協会役員、客員教授、プレス発表、技術移転活動、イベント見学対応など)、新分野開拓などの科学技術貢献、受賞等の項目に関する上長評価(配点)を行い、両項目を加算して総合評価点とする。 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%(研究員、グループリーダー等の役職で係数は異なる)を財源にして、配分することにより、翌年6月と12月の賞与へ反映している。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した。 なお、平成21年度には評価に対する研究者の負担を軽減するとともに、より評価の精度を高めるため、以下の2点を修正した。 (1)新規研究の場合、通常、論文等の成果が出るまでに2~3年を要するため、成果ゼロとなる場合が多い。このような大きな揺らぎを避けるため、論文、特許等の客観的評価にかかる項目については3年間の平均値を用いることとした。 (2)論文評価において、Corresponding Author(CA)にも、連絡調整等の業務と責任がともなうため評価点を加算することとした。
NIAS	研究職員の評価は、短期評価と長期評価を組み合わせ、短期評価においては1年を評価期間とする目標設定・管理型とすることとし、長期評価は一定期間の実績をもとに行うこととしている。短期評価は、試行の後、平成21年度に規程、マニュアル等を整備して本格実施を開始し、評価結果は、平成22年度の勤勉手当に反映させた。期首における目標設定、必要に応じた期中の変更、期末の自己評価と評価者評価の際には、面談を通じて指導助言等を行い、研究所全体の研究活動の活性化を図ることとしている。評価票への記入等は情報共有システムを利用して行い、データベース化された論文・特許等の研究実績を参考資料とすることにより作業の効率化を図った。
NTSEL	法人独自の諸手当として実績手当があるが、従来、上席研究員、主席研究員及び主任研究員に対して支給していた俸給の特別調整額(いわゆる役職手当)を廃止し、これを財源として、各研究員の業務実績に応じた手当を支給しているものである。

NMRI	<p>当所では、人件費を抑制しつつかつ優秀な研究者のやる気を引き出すことを目的として勤務評定の結果を確実に給与に反映させてきた。具体的には、2005年度より、6月と12月の勤勉手当について、勤務評定の結果を踏まえて年功給の-10%~+30%の範囲で5段階に分けて支給しており、さらに、2006年度からは、勤務評定結果を定期昇給にも反映させており、評定結果(AA、A、B、C、CC)の上位2評価(AA及びA)を受けた研究者については、標準評定のBよりも引き上げられる号俸を大きくしたところ。こうした仕組みは制度上設けられていても実際に適用されないケースが多く見受けられるが、当所では2007年1月の定期昇給時より実際に適用しているところ。さらに、勤務評定の公平性・客観性をより明確にしていいため、2007年度より、評定基準をさらに具体化・詳細化することとし、評定に当たっての具体例を提示することで、誰もが同じ尺度で、かつ円滑に評定できる環境を整え、評定者側の負担の軽減にも寄与しているところ。2008年度には、昇格にも反映させることとした。また、2006年度から外部資金による受託研究等の実施(獲得)実績に基づき、研究費配分について総額1千万円を研究費に上乗せして配算するインセンティブスキームを導入している。</p>
------	--

1.6.6 研究開発支援・運営人材の確保・育成

研究開発や成果の活用を円滑に進めるためには、研究開発の支援・運営に関わる人材の育成・確保が不可欠であり、人材の確保・育成へ向けた取組がなされている。

人材確保の方策としては、研究支援(装置・設備の保守・運用など)や知的財産管理・活用に関する人材は、外部から雇用されることが多い。特に知的財産に関係する人材は、企業での業務経験者などを採用する事例が見られる。一方、研究企画・運営は内部研究者のキャリアパス(の一部)として位置づけられている事例が比較的多い。また、多くの法人が、こうした人材に対して外部・内部研修を実施し、能力向上を図っている。

こうした取組の中で、特徴的なものとしては以下が挙げられる。

表 1-18 研究開発支援・運営人材の確保・育成に向けた取組の例

法人名	研究・育成した研究支援・運営人材キャリアパス
OIST	<p>研究施設・設備の使用・運営・管理に関する部署として、研究支援課、実験動物支援課、研究安全課、DNAシーケンシング課を置いている。各課の課長および課を束ねるグループ統括にはそれぞれ博士号を持つなど研究経験のある人材を充てている。各課のスタッフの中にも、電子顕微鏡、放射線、安全管理、動物実験、DNAシーケンシングなどの各業務に関するスペシャリストを配置している。現在、公募によって足りない人員の補充を図っている。</p> <p>知的財産管理・活用については、外部資金・事業開発課において専任の職員を配置している。人材の育成については、業務を通してスキルや知識の向上を図っている。</p>
NIMS	<p>物質・材料研究機構が保有する技能・技術の継承を円滑に進めるべく、各人の持つ技術と年齢を考慮して、計画的に採用を進めている。</p> <p>研究運営人材の確保・育成については企画部を中心に、民間企業より特許や研究の企画・運営に関して専門知識を有する人材を雇用している他、企画部には、数名の研究者を毎年交替で併任させ、企画・運営業務に関するOJTを通して、人材の育成を行っている。</p> <p>また、研究支援(エンジニア職)の育成については、微細加工や電子顕微鏡の使い方など各種の支援業務に関してOJTを行い、技能の向上に取り組んでおり、その成果は文部科学大臣表彰創意工夫功労者賞の受賞などの実績につながっている。</p>
RIKEN	<p>知的財産や研究所運営に必要な戦略の策定などの専門的スキルを必要とするポジションについては、公募による外部人材の活用を推進する他、所内の研究者からキャリアチェンジを行うことで、研究者としての能力・資質を活用できる場を確保して、研究支援・研究運営人材の確保及び育成に努めている。</p>
JAXA	<p>研究支援・研究運営に関する業務は、組織マネジメント系としてキャリアパスを確立しており、事務系職員だけでなく、技術系職員や研究者にも経験させている。その適正を見極め、管理職も含めた適材適所の配属を行っている。</p>