

2.4 外部機関との連携促進

以下では研究開発独法が、独法間あるいは大学や民間企業、関係府省と連携してどのような活動を実施しているかに着目する。

(1) 独立行政法人間の連携

独法間で以下の様な活動が行われている。連携の形態としては、1対1での様々な研究分野に関する包括提携や、多数の独法・大学を巻き込んだプロジェクト型の連携などが見られる。

- 厚生労働省所管の(独)医薬品医療機器総合機構と連携して医療機器開発ガイドラインを策定。薬事承認審査を迅速化して新技術による医療機器使用を促進。医薬品医療機器総合機構への研究者の出向派遣や、アドバイザー及び専門委員としての承認審査への協力などの活動を実施。【産業技術総合研究所】
- グリッド技術による地球観測衛星データと各種地質データの融合と活用を多くの研究開発独法、大学(東京大学、茨城大学、長崎大学、慶應義塾大学)と推進(GEO-gridプロジェクト)。【産業技術総合研究所/宇宙航空研究開発機構/防災科学技術研究所/森林総合研究所/土木研究所/国立環境研究所】
- 産業技術総合研究所と森林総合研究所の間でバイオマスエネルギーをテーマとした本格的独法連携を実施。【産業技術総合研究所/森林総合研究所】
- 地質・地盤・材料・環境・情報・生物分野を中心に広範な連携・協力協定。【産業技術総合研究所/土木研究所】
- 海洋石油天然ガス開発分野における包括的連携のための基本協定。【海上技術安全研究所/石油天然ガス・金属鉱物資源機構】
- 海洋資源分野における包括的連携に関する基本協定【海洋研究開発機構/石油天然ガス・金属鉱物資源機構】
- 情報通信研究機構や国立環境研究所と情報交換。【土木研究所】

(2) 民間企業との連携

民間企業との連携としては、個別案件については多くの研究開発独法で実施されている所であるが、通常共同・受託研究などよりも一歩進んだ取り組みとして、以下の様な活動が行われている。具体的には、企業研究者をリーダーとしたプロジェクトや、独法内に設置された企業の研究所によって、より緊密な共同研究を実現するといった取り組みが見られる。

- 「産業界との融合的連携研究プログラム」企業研究者をリーダーとして迎え、理化学研究所の研究者と共同研究を実施する制度。H16～H17年度に10チーム採択、うち2チームが終了し、既に企業内での具体的な事業化へ移行。【理化学研究所】
- 「産業界との連携センター制度」企業名を冠した研究センターを理化学研究所内に設置し、共同研究を実施する制度。【理化学研究所】
- 建築・住宅技術に関連する研究機関や企業等の幅広い結集を図り、研究開発の共通基盤の確立を目指すために建築研究コンソーシアムを設立し、共同研究プロジェクトに参画【建築研究所】
- 航空機ジェットエンジン用の次世代超耐熱合金の開発をテーマとして企業(英国ロールスロイス社)との共同研究センターを物質・材料研究機構内に設置。【物質・材料研究機構】

(3) 大学との連携

大学との連携としては、研究面だけでなく連携大学院制度などによる教育面での活動も行われている。以下に示すものは、通常連携大学院とは異なる「連係」大学院制度による取り組みである。

- 「筑波大学との連係大学院」筑波大学と物質・材料研究機構の連係のもとで運営される博士後期課程（数理物質科学研究科 物質・材料工学専攻）を平成16年4月から開設。初めて国立研究機関に設置された大学院独立専攻で、専攻長を含む全教員が物質・材料研究機構の研究者（学位授与は筑波大学が行う）。【物質・材料研究機構】

(4) 国際機関との連携

研究開発独法は、各分野における国内トップクラスの研究拠点として、海外機関との交流・連携も行われている。昨年度調査では国際機関との連携状況として、研究開発独法だけで数百件にのぼる国際交流協定が締結されていることを明らかにした。

今年度調査によって収集された以下の事例は、単に1対1の国際協力に留まらない、複数機関にまたがった国際連携として注目される。

- 国際研究拠点（ICHARM）の設置
UNESCOの支援を受けてICHARM（水災害リスクマネジメントセンター）を設置。また1年で学位を取得できる修士課程「水災害リスクマネジメントコース」を（独）国際協力機構（JICA）、政策研究大学院大学（GRIPS）とICHARMが共同で実施。
【土木研究所】
- 共同でイネアノテーション計画（Rice Annotation Project、RAP）を組織し、国際協調下でイネゲノムの全遺伝情報解析に主導的に取り組んでいる。
【農業生物資源研究所、産業技術総合研究所、国立遺伝学研究所】
- 材料研究をミッションとする世界の主要国立研究所の所長を筑波に集めて世界材料研究所フォーラムを開催【物質・材料研究機構】
- モンスーンアジア地域にある研究機関の連携を強化する目的で「モンスーンアジア農業環境研究コンソーシアム」を設立【農業環境技術研究所】
- 国際農業研究協議グループ（CGIAR）のわが国における拠点研究機関として、同グループ本部に職員を長期派遣し連携強化を図るとともに、CGIAR傘下の研究機関と不良環境耐性作物開発等の開発途上地域に貢献する研究協力を推進【国際農林水産業研究センター】

表 2-24 他の研究機関等との連携や協力に向けた取り組み・課題

法人名	他の研究機関等（研究開発独法、大学、民間等）との連携や協力に向けた取り組み・課題
沖縄科学技術研究基盤整備機構	2006年度は15件（13機関）の共同研究が行われ、これらの研究活動の一環として、研究情報の交換、研究試料の譲渡・譲受、研究者の交流等が行われた。他研究機関との連携等は、研究の迅速化・効率化や研究水準の向上等に大きく寄与すると認識しており、今後も積極的、かつ、広範に実施したいと考えている。なお、本機構は、世界に開かれた中核的な研究・教育機関である世界最高水準の大学院大学の設立構想の推進主体として設立されたものであり、海外の研究機関との連携を一層強化していく必要がある。海外の研究機関と共同研究等を実施するには当たっては、使用言語や慣習・慣例の差異に対する留意と併せて知的財産の権利保護等にも対応できる事務支援体制を整備する必要があり、その体制整備が喫緊の課題となっている。
情報通信研究機構	国内3研究機関、海外23研究機関と包括的研究協力に関する協定を締結しており、それらの協定に基づき、例えば東北大学電気通信研究所と「超高速通信ネットワーク技術等に関する研究協力」を、米国イリノイ大学と「先端インターネット技術等に関する研究協力」を実施している。産学官連携による研究交流の推進を目的として設立された「超臨場感コミュニケーション産学官フォーラム」、「次世代安心・安全ICTフォーラム」に参加するとともに、その事務局を担うことにより、部会活動等を通じた研究開発・実証実験・標準化等の効率的な推進や、研究成果の実用化に向けた他の研究機関等との連携を進めている。国内13大学と連携大学院協定を締結し、25名余の職員が大学院での教育・研究活動に従事することにより、若手の研究人材の育成に貢献している。例えば、けいはんな学研都市周辺の3大学・3研究機関（民間企業を含む）と締結した教育研究連携協定に基づき、けいはんな地区の大学において機構の研究職員が研究指導、学位審査を開始している。
酒類総合研究所	広島大学の先端物質科学研究科及び生物圏科学研究科の2大学院と連携大学院の協定を結んでいる。平成18年度は、当研究所の職員4名が客員教授・客員助教授として併任し、また職員3名が非常勤講師として委嘱を受け、大学院等の講義を行っている。共同研究に関しては、第2期中期目標期間において年間25件以上の民間機関等との共同研究の実施に努めている。平成18年度の実績は25件。
放射線医学総合研究所	（1）国内共同研究開発等： H19年度の契約件数は9月末までで91件である（昨年度1年間で76件）。機関の内訳は、公的機関30件、大学44件、企業23件である。 （2）国内研究機関からの受入研究員等数： H19年度の受け入れ数は9月末までで1,036人である（昨年度1年間で998人）。その内訳は、客員研究員：59人、客員協力研究員275人、連携大学院生：19人、学振特別研究員：7人、実習生：238人、共同利用研究員：438人である。 （3）若手研究者の育成： 大学院課程研究員を13人（昨年度は9人）採用して、若手研究者の経済的支援を行っている。 （4）成果の普及： 年に3回の定期的な放医研シンポジウムを開催している。シンポジウム内容は報文集としてまとめ、広く配布している。 （5）包括的研究協力協定： 本年5月16日、横浜市立大学と協定を結び、現在、7大学・1研究機関と協定を締結している。本年1月12日に琉球大学と協定を締結する予定である。連携・協りに係わる協定書・覚書： 現在、8大学14研究科と協定書・覚書を締結している。
防災科学技術研究所	○取り組み ・研究交流による研究開発の推進として、共同研究の実施 ・大型実験施設及び設備（実大三次元震動破壊実験施設、大型耐震実験施設、大型降雨実験施設、雪氷防災実験施設等）を利用した共同研究・受託研究、施設貸与等の実施 ・防災科学技術関連情報及び資料の収集・整理・保管・提供を進め所内外の研究者への提供 ・防災等に携わる者の養成及び資質の向上のための研修生、研究者の受け入れや研究開発協力のための職員派遣の実施 ・自然災害の軽減および防御に関する共同研究プロジェクトの立案や、産学連携の研究体制などについて検討をするため、当研究所などが中心となりコンソーシアムを運営
物質・材料研究機構	・他の研究機関等（研究開発独法、大学、民間等）と連携や協力のための担当部署として連携推進室を設置しているが、学生の受け入れ等人材交流に関しては人材開発室とも協力して取り組んでいる。 ・理研・産総研等の研究開発独法や東大、北大、豊橋技科大等の国立大学法人と包括的連携協力協定を締結し研究交流を推進しているが、個別テーマの共同研究に関する手続きを簡略化するなど機動的な運営を行っている。 ・また国内外の大学と連携大学院協定を結び、研究交流促進、人材育成に取り組んでいる。特に筑波大学とは、当機構内に筑波大の専攻を設置し、当機構の研究者が教員となって専攻を運営している。
理化学研究所	企業の研究者をリーダーとする共同研究チームを理研内に設置し、共同研究を推進する「産業界との融合的連携研究プログラム」を実施している他、幅広い企業ニーズに対応するため横断的かつ包括的に企業と連携し、名称に企業名を冠したセンターを理研内に設置する「産業界との連携センター制度」をH18年度に新たに設置するなど、企業との連携協力の促進に向けたユニークな取り組みを行っている。

海洋研究開発機構	当機構は現在 8 件（4 大学・4 研究開発独法）と連携協定を結んでおり、共同研究は民間・大学を含め 58 件、連携大学院協定は 11 大学と結んでいる。これに加え、現在、データベースの運営に関して新たな協定を締結するべく作業を進めている。 機関連携においては、今後の技術者や科学者の人材育成、新たな技術開発、包括連携の枠組みの中での共同研究の推進など、具体的な成果を目標とした連携が多く進められている。 今後も、新たな連携の枠組みを広げていき、機構のより多くの技術の有効利用や人材資源の活用による新たな発展を目指していくことを考えている。 （他機関との連携の課題）当機構は民間企業との連携協定を結んでいないので、今後締結する場合に問題となり得るのが、成果の取り扱いである。当機構は成果は原則公開の立場であるのに対し、民間企業はその成果を公開しないという性質があり、この点をどのように調整していくかが今後の課題の一つであると認識している。
宇宙航空研究開発機構	JAXAでは、宇宙航空プロジェクト等について、搭載機器の開発を始めとする多くの機関(国内約 60 件および海外約 60 件)と包括的な協力協定を締結し連携を実施している。また、産学官連携部による連携施策を推進する等により、共同研究については、大学・民間・独法との間で 414 件の共同研究を実施した。全国の大学等の研究者が参画する大学共同利用システム、「宇宙オープンラボ制度」により様々な分野でも協力体制を構築している。
国立特殊教育総合研究所	共同研究実施規則を制定して、外部機関との共同研究を促進しているほか、所内の一部研究課題の遂行に当たって、大学、教育委員会、教育センター、諸学校等特別支援教育関係機関を研究パートナーとする研究パートナー制度を設けて相互に協力して研究を行っている。さらに、全国の特別支援教育センター等との連携・協力を促進するため、全国特別支援教育センター協議会を組織し、その運営を行っている。
国立科学博物館	国立科学博物館は、我が国の自然史科学研究センターとして、国内外の博物館・大学等の研究機関と連携して、自然史科学に関する共同研究を推進するとともに、研究の基盤としてのコレクションの活用・提供を行っている。科学技術史分野においては、我が国の産業技術の発展を物語る産業技術史資料について、関連工業会、学会等と協力して分散保存されている産業技術史資料の所在把握、技術発達の系統的調査研究、技術と社会・文化との関係の分析を行っているほか、産業技術系博物館と連携した産業技術史資料情報データベースの構築・提供等を行っている。また、我が国のナショナルコレクションの構築と活用の拠点として、国内の科学系博物館と連携して運営するサイエンスミュージアムネット(S-net)において、各博物館の所蔵する自然史標本の横断的な検索が可能である「自然史標本情報検索システム」を構築・稼働している。なお、集約した自然史標本情報は GBIF(地球規模生物多様性情報機構)の日本の拠点として国際的にも発信している。さらに、現在、独立行政法人海洋研究開発機構、神奈川県立生命の星・地球博物館と海洋生物データベース運用に関する連携協定の締結に向けて取り組んでいるところである。 人材育成についても、大学等で十分な取り組みがなされていない生物分類学等に関して、東京大学等 3 校と連携大学院協定を締結して、大学院生の指導を行っている。 この他、企画展である「上野の山発 句の情報発信シリーズ」では、大学や研究機関等と連携、協力して、その研究成果を、体験コーナー等設けた展示により、分かりやすく紹介している。
国立国語研究所	・政策研究大学院大学や一橋大学との間で実施される、連携大学院事業（日本語教育等において指導的役割を果たす人材等を養成する事業）に参画している。 ・学術交流協定書に基づき、韓国国語院、北京日本学研究中心及び華東師範大学との間で学術交流を実施している。
文化財研究所	東京芸術大学、京都大学及び奈良女子大学と連携大学院協定を結んでいる。 大学院教育の充実化・豊富化、社会との連携強化・還元化を図り、人材育成を進めるため、連携大学院協定を結び連携・協力し、文化財保存・活用に関する幅広い知識と高度な技術を兼ね備えた研究者及び技術者の育成を行っている。
日本原子力研究開発機構	原子力機構発足時に、受委託研究及び共同研究等の研究契約締結、知財の増大と活用、技術移転及び機構の保有する研究施設の施設利用などを所管する事業推進部門として「産学連携推進部」を設置し、他の研究機関等との連携・協力を積極的かつ円滑に展開してきた。 また、平成 18 年度における特徴的な活動として、「原子力エネルギー基盤連携センター」において企業の研究員と機構の研究員とで構成されるグループによる研究活動を行ったほか、「先行基礎工学研究協力制度」により指定した研究テーマについてその目的を達成する上で必要な実施方法、手段を公募した上で共同研究あるいは客員研究員等の受け入れを進め、また、東京大学大学院原子力専攻との間の「連携重点研究制度」の下で、連携重点研究運営委員会を運営し、共同研究テーマの採択、評価を行い、原子力基礎研究の効率的、効果的推進を図った。
国立健康・栄養研究所	非公務員化に伴い、社会還元に向けた柔軟な取り組みが可能となり、民間企業、大学、他の研究機関等との間で、研究員の相互交流、研究技術の交換、施設・設備の有効活用を行い、新たな共同研究の立ち上げを積極的に推進した。また、当研究所の研究員を大学等へ積極的に派遣し、研究の効率的な推進を図っている。また、連携大学院制度を活用し、博士課程修了者等の若手研究者や大学院生を積極的に受け入れ、研究所の研究活動に参加させることにより、将来の研究人材の育成に資するとともに、研究所の研究活性化を図っている。さらに、行政ニーズに迅速に対応するため、内閣府や厚生労働省などの関係機関との間で、意見交換会を行っている。
医薬基盤研究所	民間等との共同研究において協力研究員を受け入れる等機動的な研究体制を構築している。知的クラスター創成事業に参加し、大学、公的研究機関等と連携し研究を行っている。課題としては、研究によってもたらされる知的財産権の配分が挙げられる。

労働安全衛生 総合研究所	研究所内での人材流動化や異なる研究グループ間での共同研究の実施など機動的な研究体制とし、大学、企業等外部研究機関との共同研究に柔軟に対応できるようにしている。また、連携大学院制度を活用し、大学との連携・協力及び若手研究者の育成に努めている。平成 18 年度は新たに 4 つの大学と連携大学院協定を結ぶことができた。
農業生物資源 研究所	<p>【共同研究の実施】 研究所のもつ研究資源と、外部機関の知識・技能を融合して研究を推進するため、共同研究契約を締結して、研究を実施した。平成 17 年度以前からの延長契約を 35 件締結するとともに、平成 18 年度には理化学研究所とイネの有用遺伝子座探索に関する研究、日本製紙(株)と健康機能性米の開発研究、かずさ DNA 研究所とダイズ EST-SSR マーカー開発に関する研究、武田薬品工業(株)・東京農工大学とメタスチン作動薬の作用機構解明に関する研究等、新たに 15 件の共同研究契約を締結し、連携協力及び研究推進を図っている。</p> <p>国際的な共同研究を積極的に推進すべく、タイ国カセサート大学とマメ科植物に関する研究、英国サンガー研究所とブタゲノムシーケンシングに関する研究、チェコ科学アカデミー昆虫学研究所と絹遺伝子に関する研究及びフランス国立農業研究所と昆虫・植物・動物ゲノムに関する研究覚書(MOU)を締結した。</p> <p>【ジーンバンク事業】 ジーンバンク事業では、平成 18 年度には機構傘下の 7 研究機関及び公立試験研究機関と連携し、植物 7 件と微生物 3 件の国内探索調査を実施し、海外探索・共同調査についても機構、国際農研と連携して 7 件実施した。また、関係独立行政法人 5 機関参画の下、ジーンバンク連絡協議会を開催し、事業実績、次年度計画を討議するとともに、事業評価委員会を開催し、決定した。さらに、独法の組織改編に対応して、植物 8 名、微生物 3 名、動物 1 名の種類別責任者(キュレータ)を依頼し、事業推進の効率化と密接な意思疎通を図っている。</p> <p>【機構との連携】 農業・食品産業技術総合研究機構との連携協力については、独法間の協定に基づく研究協力などを通じて共同研究を実施しているほか、機構本部企画調整室と連絡を取り各種事業の推進方向などについて打ち合わせを実施している。さらに、平成 18 年度には中央農業総合研究センター、作物研究所、畜産草地研究所、動物衛生研究所の 4 箇所の研究機関と協定を結び研究協力を行った。</p> <p>【国際農林水産業研究センターとの連携】 国際農林水産業研究センターの主導の下、IRRI や東アジア諸国も参加したイモチ病の国際共同研究プロジェクト「イネ安定生産」(平成 18~23 年度)に参画し、研究を進めている。</p> <p>【放射線照射依頼】 平成 18 年度における独法・国立大・公立・民間からの依頼照射の総件数は 148 件だった。その内、公立機関と民間企業及び個人からは 40 件、照射料 228,200 円の収入を得た。依頼者への対応は、照射依頼を受けた植物の試料(種子、苗、培養体、穂木等)について、放射線育種場の研究員の協力を得ながら、線量の照射条件について事前打ち合わせを行い、可能な限り依頼者の要望に沿うように積極的に取り組んできた。さらに、依頼照射に関する問い合わせや相談についても、適切な対応・回答になるように努めている。</p> <p>【県その他、外部研究機関等との連携】 関係機関との連携については、筑波研究学園都市交流協議会に参加し、つくば市内の研究機関等との交流を図るとともに 12 月に茨城県との意見交換会を持った。さらに不定期ではあるが理化学研究所、産業技術総合研究所の知財、連携担当部門等と情報交換を行っている。</p>
農業環境技術 研究所	農業環境技術研究所と農林水産省所管試験研究独立行政法人との間では、「研究協力に関する協約書」に基づく協定により研究協力を推進している。その他の試験研究独立行政法人とは「共同研究契約」に基づく共同研究を実施している。公立試験研究機関とは「共同研究契約」に基づく共同研究を実施するとともに、「依頼研究員受入契約」により農業環境技術研究所に研究員を受け入れて研究協力を推進している。大学とは、「連携大学院」、「連携講座」、「教育研究協力に関する MOU」及び「共同研究契約」のもとで、研究・教育の連携と協力を推進している。平成 18 年度には新たに、東京大学と連携講座を開設し、豊橋技術科学大学と MOU を締結した。民間とは、「共同研究契約」に基づく共同研究を実施している。このように、他研究機関とは、協定、契約、MOU を積極的に締結することによって、連携・協力の推進を図っている。
国際農林水産 業研究センタ ー	国際共同研究実施のための海外の相手機関等と交わす研究実施取決について、従来の研究協力覚書(Memorandum of Understanding, MOU)に加え、共同研究同意書(Joint Research Agreement, JRA)を新たに設定した。各プロジェクト責任者が準備した MOU 等の内容について、企画評価室を中心として点検を行い、MOU 等がセンターの方針に沿ったものになるよう調整した。平成 18 年度末において維持している海外の共同研究機関等との MOU 等は 78 件であった。海外機関との間では、国際共同研究推進のため、出張制度によるセンター職員の出張による国際農業研究機関、各国国立研究機関・大学への派遣、招へい制度による相手国機関研究者の受入れを行っている。センターが実施する海外における共同研究の一部を他の農林水産省関係独立行政法人に分担してもらうため、延べ 38 件の海外への依頼出張を行った。また、国立大学法人 9 機関 17 件、私立大学 1 機関 1 件、国公立機関 3 機関 7 件(以上、延べ件数)の海外への依頼出張を行った。国内機関と共同研究を実施するにあたり、農林水産省関係では、(独)農業・食品産業技術総合研究機構 5 件、(独)農業生物資源研究所 1 件、(独)農業環境技術研究所 1 件、(独)水産総合研究センター 2 件、その他、産業技術総合研究所などの独立行政法人 5 件、財団法人 1 件、株式会社 3 件、国立大学法人 9 件の共同研究契約、協定研究契約を締結している。
森林総合研究 所	客員研究員制度により、大学や他独法に在籍のまま、当研究所の研究員として研究に参画できる(ただし、人件費は支払われない)。大学との人事交流において、研究所から大学への退職金の持ち越しができないため、人事交流上の大きな障壁となっており、キャリアパスがまったく進まない。

水産総合研究センター	<ul style="list-style-type: none"> ・海洋研究開発機構と共同で海洋流動モデルを開発し、大型クラゲの出現予測や海に応用するなど、研究開発独法、大学、民間との共同研究により、それぞれの機関の特徴を活かした研究開発を推進している。 ・東京大学、東京海洋大学、長崎大学、高知大学の4校と連携大学院の協定を締結し、北水研、中央水研、養殖研、西海区水研、遠水研から21名の研究職職員が、教授または助教授に任命されて、講義、論文指導等を行っている。 ・資源評価等の国の委託事業において各種調査を協力して行い、地域ごとの会議を開催して研究ニーズ・シーズの探索を行うなど、都道府県試験研究機関との連携・協力を進めている。
農業・食品産業技術総合研究機構	<ul style="list-style-type: none"> ・他独法・大学・都道府県、産業界との共同研究は、前年度比19%増の316件であり、そのうち民間の参画を得た共同研究は219件であった。またJA全農とは農研機構が有する研究成果の普及に係る連携協力協定を締結した。国立大学法人とは、連携大学院制度等を通じ、15大学（16制度）において、70名（複数担当の者あり合計78件）の研究職員が大学院教育に協力した。他の独立行政法人である国際農林水産業研究センター（JIRCAS）が開発途上地域で行う国際共同研究に対しては延べ16名、農業生物資源研究所が行うジーンバンク事業では2名、国際協力機構（JICA）が行う技術協力プロジェクトでは19名、合計37名を海外に派遣した。 ・また、農研機構全体での今後の産学官連携のあり方を検討するために、産業界等の有識者で構成する検討会を開催し、その検討会の提言を踏まえて、産学官連携取組方針を策定した。産学官連携本部の設置、ファーストコンタクトの窓口設置、主要研究拠点ごとにコンタクトポイントの設置、双方向コミュニケーションケーションを行うコーディネータの配置等が盛り込まれており、平成19年度、具体的な行動に移っている。
産業技術総合研究所	<ol style="list-style-type: none"> 1. 研究独法、大学との連携による研究推進 <ul style="list-style-type: none"> ・グリッド技術による地球観測衛星データと各種地質データの融合と活用を、多くの研究独法、大学との連携により推進した（GEO Grid） ・地域中核大学（北海道大学、東北大学、名古屋大学、名古屋工業大学、九州大学）と新たな連携スキームを基にした組織的連携協定を締結し、共同研究や人材育成の取組を実施共同研究・人材育成事業等を積極的に推進している。特に、九州大学においては伊都キャンパス内に水素材料先端科学研究センターを設置した。 ・国産バイオ燃料の大幅な生産拡大の実現に向け、関係独法が一体となって研究開発を行うために「研究独法バイオ燃料研究推進協議会」の設立準備を進めている。 2. 行政機関、独法との協力による行政ニーズへの対応 <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省傘下の（独）医薬品医療機器総合機構と連携して医療機器開発ガイドラインを策定し、薬事承認審査を迅速化することで、新技術による医療機器使用を促進した。 ・（独）中小企業基盤整備機構と包括協定を締結し、ものづくり支援、人材育成、ベンチャー支援を推進している。 3. 民間との新たなスキームによる研究成果の事業化 <ul style="list-style-type: none"> ・（財）電力中央研究所及び（株）昭和電工と共同で有限責任事業組合（LLP）を設立し、産総研が開発したSiCウエハを製品として供給を開始した。
情報処理推進機構	<p>限られた人員で機動的かつ効果的に事業を推進するため、産学の外部専門家の自主的参加を得て組織したタスクフォース、ワーキンググループ、研究会、作業部会等を機動的に運営している。</p> <p>ソフトウェア・エンジニアリング・エンターは、産学官連携の多様な人材を結集する体制〔参加者：322名（2007年末現在）〕により、ソフトウェアエンジニアリング手法の策定を進めている。</p> <p>ITスキル標準センターは、関係団体との連携及び職種毎に設置したプロフェッショナルコミュニティ（参加者：57名）と連携して、ITスキル標準・研修ロードマップの策定及び整備を進めている。</p> <p>セキュリティセンターは、情報セキュリティ分野における問題を解決すべく、専門家で構成される「情報セキュリティ関連事業審議委員会」（委員数：12名）の意見を踏まえ、当該年度の計画を策定し、実行に移している。</p> <p>IPAは、IT分野における国家戦略・計画の中で位置付けられた政策課題の解決に向けた業務を実施する機関として、ITの信頼性・安全性向上に資する基準・標準の提供、高度IT人材の育成等を業務の主要な柱としており、他の独立行政法人が行っている研究開発業務とは異なっている。〔「独立行政法人の科学技術関係活動の把握・所見とりまとめ」（2005年10月18日）参照。〕</p>
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	<p>【大学との連携】</p> <p>平成18年度から資源エネルギー分野での学術及び技術開発の発展並びに資源技術者の育成を目的とした連携事業を開始し、連携・協力の推進に関する基本協定を4大学（東京大学、早稲田大学、京都大学及び九州大学）と締結。（平成18年度末時点）</p> <p>【他の独立行政法人との連携】</p> <p>（独）海上技術安全研究所と海洋石油天然ガス開発分野における包括的連携のための基本協定を締結（平成18年10月）。</p> <p>（独）海洋研究開発機構と海洋資源分野における包括的連携に関する基本協定を締結（平成19年7月）</p>
土木研究所	<p>他の研究型独立行政法人等と研究協力協定を締結する等により、連携や協力体制の積極的な構築に努めている。また、民間企業との間では、立場と技術基盤が異なったものが、それぞれの得意とする技術を持ち寄り、相互に協力することによって効率的に研究開発を行うことを目的とした共同研究を推進している。</p>

建築研究所	<p>非公務員型の独立行政法人への移行のメリットを最大限に活かし、国に加え、大学、民間研究機関との人事交流を推進している。平成 18 年度は、客員研究員又は交流研究員として国内の大学や民間研究機関から 34 名、海外からは 25 名程度の研究者の受け入れを実施した。</p> <p>建築研究所が中心となり、総合建設業、ハウスメーカー等の建築・住宅技術に関連する研究開発機関や企業等の幅広い結集を図り、研究開発の共通基盤の確立を目指すため建築研究コンソーシアムを平成 14 年度より設立し、同コンソーシアムを通じて、平成 18 年度においても、6 件の共同研究プロジェクトに参画した。</p>
交通安全環境研究所	<p>国の目標である交通事故死者数の削減、自動車排気ガスや騒音の改善、地球温暖化対策を促進するため、実態の把握、対策の評価手法開発、事後効果評価、国際基準調和、新技術開発における産学官連携の中核的役割を務めることとしており、産学官の共同研究への参加、産学官の情報交換等を通じて産学官の連携を強化し、研究の効率的な推進を図る。そのために、中期目標期間中に、民間企業、公益法人、大学等の外部機関との共同研究を 90 件程度実施する。また、中期目標期間中に国内外からの研究者、研究生を 65 名程度受け入れ、他の研究機関等との人的交流を推進する。</p>
海上技術安全研究所	<p>18 年度に更なる外部連携のための専門組織(研究連携統括主幹)を新設するとともに、当該組織のスタッフを充実。民間、研究機関等に対する研究所の活動の啓蒙による新規の連携・協力の開拓・既存の連携・協力の高度化に努力。特に、民間については、従来、造船業界との関係が特に密接であったが、その周辺に存在する海運・検査業界にも研究所の活動を理解いただき、新規の研究開発プロジェクトの発足(外航海運業界)、新規の受託研究の受注(検査団体)等新規の連携・協力を実現。また、船舶に関する技術の研究開発を通じて蓄積した当所の知見を他分野でも活用いただくため、(独)石油天然ガス・金属鉱物資源機構(JOGMEC)、(独)海洋研究開発機構(JAMSTEC)と包括的な連携を行うための協定を締結。さらに、研究交流を促進するため、東京大学、横浜国立大学とそれぞれ連携協定を締結(この結果、9 大学と協定締結)。更に、韓国の研究機関とも物流分野の研究連携の協定を締結(この結果、海外の 5 機関と協定締結)。</p>
港湾空港技術研究所	<ul style="list-style-type: none"> ・大学、研究機関との間で、研究協力協定を国内は 2 機関、国外は 1 2 機関と締結した。 ・上記協定に基づき、18 年度には海外研究機関への講師派遣を 2 名、招待講演を 2 件、研究所への施設見学の受入・講義等を行った。 ・上記の協定以外に、民間企業、大学との間で、共同研究の実施、研究者の交流、研究情報の共有等を推進している。 ・研究所独自の包括的な客員研究者制度に基づき、海岸工学分野及び地盤工学分野の世界的な権威である研究者それぞれ 1 名(海岸工学分野の研究者として米国デラウェア大学 N.Kobayashi 教授、地盤工学分野の研究者として英国ケンブリッジ大学 R.Mair 教授)を客員フェローとして、招聘している。 ・3 大学との間で連携大学院協定を締結し、18 年度には客員教授等として研究者 2 名を派遣するとともに、大学院生を受け入れ研究指導を行うことで、技術移転の推進、教育への貢献に取り組んでいる。 ・大学生等のインターンシップとして実習生、企業からの依頼により研究所で最新の技術等を取得するための研修生として、平成 18 年度には 64 名を受入れた。 ・社会・行政ニーズに的確に対応した研究や課題への支援を行うため、国の関係機関等の技術委員会に平成 18 年度にはのべ 495 名を派遣した。
電子航法研究所	<ul style="list-style-type: none"> ・東京海洋大学海洋科学研究科博士前期課程に衛星航法・航空管制に関する科目が新設されるとともに、博士後期課程に海上技術電波通信・監視工学及び航空安全工学に関する連携講座が新設され、研究所の研究員 2 名が教授として、同 1 名が准教授として学生の指導に当たっている。 ・共同研究においては、JAXA、東京大学、東北大学、長崎大学などの大学との実績があり、民間のメーカーとの実績もある。これら個別の協力体制に加えて、電子航法研究所理事長が中心になり、日本航空宇宙学会内に「航空交通管理部門」を設け、電子航法研究所の航空交通管理領域長が部門長を務めるなど、新しい交流の場を作った。この部門には、部門委員として大学、航空会社、アビオニクスメーカーなどが呼びかけに答え参加している。今後航空交通管理研究の協力の場としての役割を期待している。
国立環境研究所	<p>34 大学のべ 111 人の研究者を大学などに派遣し、また大学からの客員研究員や研究生の受け入れを積極的に行なっている。13 の大学と連携大学院やインターンシップ等の協定を結んでいる。民間企業からの受託研究も数十件ほど実施している。</p>

2.5 研究者の流動性促進

集計注：平成17～18年度の増減比較においては、「沖縄科学技術研究基盤整備機構」「水産総合研究センター」「農業・食品産業技術総合研究機構」「日本原子力研究開発機構」「労働安全衛生総合研究所」「土木研究所」を除き、**27法人**を対象としている。平成16～17年度の増減比較においては、さらに「医薬基盤研究所」を除き、**26法人**を対象としている。

2.5.1 研究者の採用・転入¹

(1) 全体傾向

研究開発独法(33法人)全体で、平成18年度採用・転入研究者(出向者含む)は1,691人で、そのうち新規採用(前歴なし)は22%(364人)である。

残りの業歴者の内訳を見ると「大学等」からが21%(361人)と最も多く、「公益法人等から」が18%(305人)、「民間企業等から」17%(294人)の順となっている。

法人別に見ると採用・転入者全体では理化学研究所が341人と最も多く、宇宙航空研究開発機構(288人)、情報通信研究機構(208人)の順となっている。なお6法人が新規採用(前歴なし)0人である。

- | | |
|--|----------------------|
| ○ 前歴別に最も多い法人 | |
| 「新規採用(前歴なし)」: | 宇宙航空研究開発機構(120人) |
| 「大学等から」: | 理化学研究所(96人) |
| 「公益法人等から」: | 理化学研究所(65人) |
| 「民間企業等から」: | 情報通信研究機構(97人) |
| 「国から」: | 土木研究所(38人) |
| 「地方公共団体から」: | 農業・食品産業技術総合研究機構(10人) |
| ○ 新規採用(前歴なし)が0人の6法人 | |
| 国立特殊教育総合研究所、国立国語研究所、労働安全衛生総合研究所、情報処理推進機構、石油天然ガス・金属鉱物資源機構、国立環境研究所 | |

経年変化を見ると、採用・転入研究者は平成16～17年度(26法人)で1,201人から1,102人へ8%減少しているが、平成17～18年度(27法人)では1,152人から1,434人へ24%増加しており、年度毎に変動が激しい。

新規採用(前歴なし)は平成16～17年度(26法人)で177人から197人へ11%増加し、平成17～18年度(27法人)では200人から301人へ51%増加しているが、これは宇宙航空研究開発機構の影響(41人から120人へ大幅増)が大きい。なお採用・転入研究者に占める新規採用(前歴なし)の比率は、平成16～17年度(26法人)で15%から18%へ、平成17～18年度(28法人)では17%から21%へと、年々高まっている。

¹ 「研究者」にあたる者で、当該年度中に外部から加わったもの。外部から受け入れた出向者も含む。

表 2-25 採用・転入研究者数

法人名	採用・転入研究者合計																																			
	新規採用										採用・転入の前歴																									
	国					地方公共団体					大学等					民間企業等					公益法人等					その他										
	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	
沖縄科学技術研究基盤整備機構	-	-	22	-	-	-	-	3	-	-	-	-	0	-	-	-	-	9	-	-	-	-	4	-	-	-	-	6	-	-	-	-	0	-	-	
情報通信研究機構	138	91	208	-34%	129%	14	14	18	0%	29%	0	0	2	-	-	58	22	56	-62%	155%	39	15	97	-62%	547%	11	21	16	91%	-24%	16	19	19	19%	0%	
酒類総合研究所	7	5	8	-29%	60%	2	2	4	0%	100%	5	3	4	-40%	33%	0	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	
放射線医学総合研究所	41	44	54	7%	23%	12	6	18	-50%	200%	1	1	1	0%	0%	0	2	0	-	-	-100%	15	16	19	7%	19%	1	3	2	200%	-33%	6	10	9	67%	-100%
防災科学技術研究所	14	11	16	-21%	45%	1	3	2	200%	-33%	0	0	1	-	-	0	0	0	-	-	-	3	1	7	-67%	600%	6	6	4	0%	-	100%	0	0	-	-
物質・材料研究機構	92	119	123	29%	3%	20	25	35	25%	40%	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	-	12	16	15	33%	-6%	12	14	10	17%	-29%	9	20	20	122%	0%
理化学研究所	235	225	341	-4%	52%	17	9	9	-47%	0%	1	4	7	300%	75%	0	1	1	-	-	0%	47	59	96	26%	63%	7	0	17	-100%	-	21	40	65	90%	63%
海洋研究開発機構	34	56	53	65%	-5%	15	7	12	-53%	71%	3	2	3	-33%	50%	0	0	0	-	-	-	11	30	22	173%	-27%	3	5	2	67%	-60%	2	8	9	300%	13%
宇宙航空研究開発機構	211	172	288	-15%	67%	27	41	120	52%	193%	3	2	5	-33%	150%	0	0	0	-	-	-	24	32	58	33%	81%	110	84	81	-24%	-4%	47	13	24	-72%	85%
国立特殊教育総合研究所	3	5	5	67%	0%	0	0	0	-	-	1	1	0	0%	-100%	1	4	3	300%	-25%	1	0	1	-100%	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	
国立科学博物館	2	10	11	400%	10%	1	1	2	0%	100%	0	0	0	-	-	0	0	2	-	-	-	0	3	2	-	-	1	0	1	-100%	-	0	1	1	-	0%
国立国語研究所	3	1	1	-67%	0%	1	1	0	0%	-100%	1	0	0	-100%	-	0	0	1	-	-	-	0	0	1	-	-	1	0	0	-100%	-	0	0	0	-	-
文化財研究所	15	11	12	-27%	9%	10	7	10	-30%	43%	1	0	1	-100%	-	0	0	0	-	-	-	0	0	1	-	-	0	0	0	-	-	1	0	0	-100%	-
日本原子力研究開発機構	-	80	-	-	-	-	31	-	-	-	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-	15	-	-	-	-	27	-	-	-	
国立健康・栄養研究所	4	8	4	100%	-50%	2	4	2	100%	-50%	2	1	2	-50%	100%	0	0	0	-	-	-	0	3	0	-100%	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	
医薬基盤研究所	-	50	4	-92%	-	3	2	-	-33%	-	39	0	-	-100%	-	0	0	0	-	-	-	7	2	-	-71%	-	1	0	-100%	-	0	0	0	-	-	
労働安全衛生総合研究所	-	5	-	-	-	-	0	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	
農業生物資源研究所	11	12	11	9%	-8%	6	5	9	-17%	80%	2	2	1	0%	-50%	0	0	0	-	-	-	0	0	-	-	0	0	0	-	-	3	5	1	67%	-80%	
農業環境技術研究所	11	12	12	9%	0%	4	5	7	25%	40%	0	2	0	-	-100%	0	0	0	-	-	-	0	0	-	-	0	0	0	-	-	7	5	5	-29%	0%	
国際農林水産業研究センター	21	11	14	-48%	27%	7	3	6	-57%	100%	2	3	2	50%	-33%	0	0	0	-	-	-	0	0	-	-	0	0	0	-	-	12	5	6	-58%	20%	
森林総合研究所	20	19	15	-5%	-21%	16	16	12	0%	-25%	2	1	2	-50%	100%	0	0	0	-	-	-	0	0	-	-	0	0	0	-	-	2	2	1	0%	-50%	
水産総合研究センター	-	19	-	-	-	-	13	-	-	-	-	0	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	4	-	-	-	-	
農業・食品産業技術総合研究機構	-	61	-	-	-	-	9	-	-	-	-	11	-	-	-	-	10	-	-	-	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	31	-	-	-	-	
産業技術総合研究所	190	155	125	-18%	-19%	15	27	20	80%	-26%	2	1	1	-50%	0%	8	0	3	-100%	-	39	39	30	0%	-23%	23	11	6	-52%	-45%	99	74	62	-25%	-16%	
情報処理推進機構	80	68	59	-15%	-13%	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	-	7	7	6	0%	-14%	69	58	51	-16%	-12%	4	2	1	-50%	-
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	1	5	3	400%	-40%	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	-	0	1	0	-100%	1	4	2	300%	-50%	0	0	1	-	-	
土木研究所	-	70	-	-	-	-	7	-	-	-	-	38	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	0	-	-	-	8	-	-	-	-	9	-	-	-	
建築研究所	16	13	6	-19%	-54%	3	10	2	233%	-80%	13	2	4	-85%	100%	0	0	0	-	-	-	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	1	0	-100%	0	
交通安全環境研究所	3	5	6	67%	20%	1	3	3	200%	0%	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	-	0	2	0	-	-	1	0	3	-100%	-	1	0	0	-100%	-
海上技術安全研究所	13	10	12	-23%	20%	1	2	2	100%	0%	3	1	2	-67%	100%	0	0	0	-	-	-	3	2	4	-33%	100%	2	2	3	0%	50%	4	3	1	-25%	
港湾空港技術研究所	22	17	20	-23%	18%	2	3	3	50%	0%	14	9	15	-36%	67%	0	0	0	-	-	-	3	3	0	0%	-100%	0	1	0	-	-100%	3	0	2	-100%	-
電子航法研究所	7	7	6	0%	-14%	0	2	3	-	50%	7	4	1	-43%	-75%	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	0	1	2	-	100%	0	0	0	-	-
国立環境研究所	7	10	17	43%	70%	0	1	0	-100%	-	0	0	1	-	-	0	0	0	-	-	-	5	2	6	-60%	200%	0	0	0	-	1	4	2	300%	-50%	
合計	1,201	1,152	1,691	-8%	24%	177	200	364	11%	51%	63	78	105	-38%	-29%	9	7	21	-22%	29%	228	245	361	4%	33%	276	205	294	-26%	37%	237	215	305	-9%	6%	
平均値	46	43	51	-8%	24%	7	7	11	11%	51%	2	3	3	-38%	-29%	0	0	1	-22%	29%	9	9	11	4%	33%	11	8	9	-26%	37%	9	8	9	-9%	6%	
研究者一人当たり	0.11	0.11	0.11	-10%	23%	0.02	0.02	0.02	9%	49%	0.01	0.01	0.01	-39%	-30%	0.00	0.00	0.00	-24%	27%	0.02	0.02	0.02	2%	32%	0.03	0.02	0.02	-28%	36%	0.02	0.02	0.02	-11%	5%	
集計対象法人数	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27	

(2) 採用傾向の詳細

人件費の削減が求められる中、各法人においては優秀な研究者を獲得するための様々な取り組みが行われている。ここでは、個別の採用傾向の詳細について述べる。

表 2-26 研究者の採用人数（全体）

法人名	研究者の採用人数														
						常勤					非常勤				
	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06
沖縄科学技術研究基盤整備機構	-	-	22	-	-	-	-	22	-	-	-	-	0	-	-
情報通信研究機構	138	91	208	-34%	129%	3	22	18	633%	-18%	135	69	190	-49%	175%
酒類総合研究所	2	2	4	0%	100%	1	1	4	0%	300%	1	1	0	0%	-100%
放射線医学総合研究所	53	61	61	15%	0%	15	13	36	-13%	177%	38	48	25	26%	-48%
防災科学技術研究所	22	17	21	-23%	24%	22	17	21	-23%	24%	0	0	0	-	-
物質・材料研究機構	97	110	126	13%	15%	28	21	27	-25%	29%	69	89	99	29%	11%
理化学研究所	235	225	341	-4%	52%	218	216	332	-1%	54%	17	9	9	-47%	0%
海洋研究開発機構	34	56	55	65%	-2%	31	48	33	55%	-31%	3	8	22	167%	175%
宇宙航空研究開発機構	127	103	126	-19%	22%	68	82	87	21%	6%	59	21	39	-64%	86%
国立特殊教育総合研究所	2	0	4	-100%	-	1	0	4	-100%	-	1	0	0	-100%	-
国立科学博物館	2	9	11	350%	22%	2	2	5	0%	150%	0	7	6	-	-14%
国立国語研究所	2	2	5	0%	150%	2	1	1	-50%	0%	0	1	4	-	300%
文化財研究所	13	11	10	-15%	-9%	8	5	3	-38%	-40%	5	6	7	20%	17%
日本原子力研究開発機構	-	-	101	-	-	-	-	84	-	-	-	-	17	-	-
国立健康・栄養研究所	10	13	13	30%	0%	2	3	2	50%	-33%	8	10	11	25%	10%
医薬基盤研究所	-	50	8	-	-84%	-	46	4	-	-91%	-	4	4	-	0%
労働安全衛生総合研究所	-	-	5	-	-	-	-	5	-	-	-	-	0	-	-
農業生物資源研究所	6	7	10	17%	43%	6	7	9	17%	29%	0	0	1	-	-
農業環境技術研究所	4	5	7	25%	40%	4	5	7	25%	40%	0	0	0	-	-
国際農林水産業研究センター	11	7	7	-36%	0%	7	3	6	-57%	100%	4	4	1	0%	-75%
森林総合研究所	16	16	12	0%	-25%	13	15	8	15%	-47%	3	1	4	-67%	300%
水産総合研究センター	-	-	13	-	-	-	-	13	-	-	-	-	0	-	-
農業・食品産業技術総合研究機構	-	-	68	-	-	-	-	30	-	-	-	-	38	-	-
産業技術総合研究所	489	399	350	-18%	-12%	171	146	112	-15%	-23%	318	253	238	-20%	-6%
情報処理推進機構	8	5	6	-38%	20%	1	2	1	100%	-50%	7	3	5	-57%	67%
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	1	4	3	300%	-25%	0	0	1	-	-	1	4	2	300%	-50%
土木研究所	-	-	25	-	-	-	-	9	-	-	-	-	16	-	-
建築研究所	3	10	2	233%	-80%	3	10	2	233%	-80%	0	0	0	-	-
交通安全環境研究所	4	10	6	150%	-40%	1	3	1	200%	-67%	3	7	5	133%	-29%
海上技術安全研究所	16	21	15	31%	-29%	12	7	10	-42%	43%	4	14	5	250%	-64%
港湾空港技術研究所	3	4	4	33%	0%	3	4	1	33%	-75%	0	0	3	-	-
電子航法研究所	3	6	6	100%	0%	0	1	2	-	100%	3	5	4	67%	-20%
国立環境研究所	7	10	16	43%	60%	7	10	11	43%	10%	0	0	5	-	-
合計	1,308	1,254	1,671	-8%	15%	629	690	911	2%	8%	679	564	760	-18%	22%
平均値	50	46	51	-8%	15%	24	26	28	2%	8%	26	21	23	-18%	22%
研究者一人当たり	0.12	0.12	0.11	-10%	13%	0.06	0.06	0.06	0%	7%	0.06	0.05	0.05	-19%	21%
集計対象法人数	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27

表 2-27 研究者の在籍・採用に関する最近の傾向や課題、
優れた研究者を採用するための制度

法人名	研究者の在籍・採用に関する最近の傾向や課題、優れた研究者を採用するための制度
沖縄科学技術 研究基盤整備 機構	当機構 HP はもとより、サイエンス、ネイチャー等の世界的な英文科学誌、また、日本の各関係学会 HP にも募集広告を掲載し、幅広く研究者を公募している。世界の優秀な研究者をターゲットにしているため、選考面接は海外で行う予定である。なお、当機構は、全研究者が任期付である。
情報通信研究 機構	新規採用が減少する反面、中途採用（転入）が増加する傾向にあるため、研究職員の平均年齢が高まっている。そのため、パーマナント研究職員については、応募資格を博士以上から修士以上に、有期雇用研究職員については、博士以上から修士以上（博士後期課程に在籍中）に広げ、より若い人材も集められるようにするとともに、採用後の研究職員の育成に注力することとした。また、有期雇用研究職員については、公募制度とは別に、国内外の特に優れた研究者を呼び込むための特別招へい研究員制度を新設した。なお、パーマナント研究職員については全て、有期雇用研究職員については上記の特別招へい研究員制度を除く全てについて、公募制度による採用を行っている。
酒類総合研究 所	研究者人材データベース JREC-IN などの公募制度の活用により任期付研究員の採用等により取り組んでいる。
放射線医学総 合研究所	<ul style="list-style-type: none"> ・年度途中で採用者が増えている。 ・年間を通じて採用業務を行っている。 ・国籍を問わず、広く公募している。 ・原則、公募により研究者の採用を行っている。 ・若手研究者については、高度な知識、経験及び研究業績のあるものを除き、任期を付すことを原則とし、研究者の流動化を図っている。
防災科学技術 研究所	研究職員については、公募制度を積極的に活用することにより、国内外から優れた研究者を人選・採用し、研究所の活性化に大いに貢献している。また、当研究所における研究職員の採用は、研究職員の流動性を図り、競争的で多様な研究開発環境の中で能力を発揮できる機会を与え、創造性・独創性豊かで広い視野を有する研究職員を養成するとともに、様々な経験を有する研究者が相互に誘発し切磋琢磨することを目的とし、原則として任期を付して採用を行う方針がとられている。
物質・材料研究 機構	研究職への応募は、アジア各国、特に中国からの応募者が多く、一方でアメリカや欧州からの応募者数は限られている傾向がある。さらに、NIMS が力を入れているものの女性の応募者数が伸びていない。より国際的な研究機関を目指し、より優秀な人材を採用するには、性別、国籍を問わずより広範な応募が集まることが望ましい。したがって、これら2点の改善が急務である。そのため、広く採用告知を世界の有名な論文誌に掲載するとともに、NIMS アンバサダー制度（主要国採用担当研究者）の設置や、連携大学院協定の締結、MOU の締結などを積極的に進め、世界各国での優秀人材発掘を積極的に進めている。女性研究者に関しては、女性研究者等支援制度を導入し、NIMS における女性の研究環境改善を積極的に進めると同時に、採用においては女性研究者への積極的な働きかけを行っている。
理化学研究所	研究者の採用にあたっては、公募を原則とし、新聞、理研ホームページ、Nature 等主要な雑誌等に広く人材採用広告を掲載して、国際的に優れた研究者を募集している。また、一定の期間を定めて実施する研究プロジェクト等については、優れた任期制研究員を効率的に結集し、研究に集中的に取り組んでいるが、任期制研究員の処遇の改善と活性化を図るため、優秀な任期制研究員の雇用の安定を図ることで、一定期間、存分に能力が発揮できるよう、また、より挑戦的な研究課題への取り組みを可能とさせるべく、「任期制職員の雇用契約期間に関する細則」（平成 18 年細則第 53 号）を定め、平成 18 年 4 月から、グループディレクター、チームリーダー等の任期制管理職職員について複数年契約を導入した。加えて、研究意欲の向上を図るため、重要な業績を挙げた者、研究室等の運営において著しい功績があった者等に、報奨金を支給する制度を導入した。本制度は「和光研究所、播磨研究所及び情報基盤センターにおける重要業績表彰等の取扱いについて（通達）」等により定めている。
海洋研究開発 機構	研究者の採用は全て公募によって実施し、優秀な研究者を選定できる体制としている。研究者については原則として任期制職員で採用する一方、中でも技術開発や分析等により機構や研究プロジェクト全体への貢献を要求される研究者については定年制職員としても採用できることとし、研究内容に応じて任期制職員と定年制職員を併用することによって、就職市場における人材の動向や研究分野の特性に対応した採用活動の展開や、機構内部における技術力の維持継承を可能とする制度としている。任期制の研究者においては、競争的な環境下での資質向上を図っているが、一方で限られた任期中においていかに若手の研究者を育成するかが研究部門全体の課題となっている。また、研究全体の進捗を管理し、後進の研究者を育て、次代の JAMSTEC を担っていく研究マネージャーを育成する施策の策定が必須であると認識している。
宇宙航空研究 開発機構	研究者は、主に研究開発業務に従事する職員、主に研究業務に従事する職員、主に学術研究・大学院教育業務に従事する職員から構成されている。従来は、主に研究業務に従事する職員については新卒採用を行っていなかったが、平成 20 年度新卒採用より、有能な研究者を早い段階で確保するため、新卒採用（公募）を行った。この新卒採用においては、大学院在席または卒業から 2 年以内の若手研究者に対して、書類審査、小論文、英語プレゼンテーション、面接と多面的な評価を行い優秀な研究者の採用に努めた。

国立特殊教育総合研究所	特別支援教育の研究に関する我が国唯一のナショナルセンターとして、国の政策課題や教育現場の喫緊の課題等の研究を推進していく上で、各障害種の優れた研究者を確保していくことが課題である。このため、直接採用に加え、都道府県や国立大学との人事交流を実施しているが、限られた予算の中で必要な研究者を確保できるよう、採用等とは別に、研究協力機関や研究パートナーを公募して、研究に必要な実践校・関係者等の確保や特任研究員として研究分担者を委嘱する制度を設けるなどの取組を実施している。
国立科学博物館	研究者の採用については、定年退職や転出等により欠員が生じた場合に、学会や大学、web などを通じて広く公募を行い、優秀な人材の確保に努めている。採用にあたっては、博物館全体として、自然史及び科学技術史の研究分野に関する研究能力や、博物館活動に関する基礎的な資質能力などの観点を中心に選考採用をしている。 また、2006年度より、調査研究事業等において大学等との連携を促進し、より一層の成果を上げる観点から常勤職員においても任期付研究員制度を導入し、非公務員化のメリットを活かした制度を活用している。
国立国語研究所	研究職員の採用は、欠員の生じた部門において、補充の必要性を十分検討のうえ公募を実施し、必要とする研究分野に関する研究遂行能力を重視して厳正な審査を行っている。また、プロジェクト等の業務に従事する修士課程修了以上の若手研究者を特別奨励研究員として期間を定めて常勤職員と同様の勤務形態で採用している。
文化財研究所	平成13年度から独立行政法人となり、それまでの公務員試験合格者（文化庁1種等）から研究者を採用することができなくなり、独自に採用試験（公募）を実施している。第1次選考、第2次選考を経て、適任者を採用している。また、研究所独自の制度として、特別研究員（任期付き研究者と同格。）を採用している。こちらも公募し、若手研究者の育成に意を注いでいる。
日本原子力研究開発機構	女性研究者や外国研究者の確保の観点から、女性職員を対象とした採用説明会の開催、機構英語版ホームページへの採用情報の掲載に取り組むとともに、優秀な研究者の確保に向けて大学教官や海外研究機関との情報交換等に取り組んでいる。また、平成20年度の博士研究員（ポストドク）の募集より、対象について海外の大学も含めるよう変更した。さらに、機構内に男女共同参画推進委員会、男女共同参画推進コーディネーターを設置し、男女共同参画推進策の検討を進めている。
国立健康・栄養研究所	流動研究員制度や連携大学院制度を活用し、博士課程修了者等の若手研究者や大学院生を積極的に受け入れ、研究所の研究活動に参加させ、将来の研究人材の育成に資するとともに、研究所の研究活性化を図っている。さらに、お茶の水女子大学、東京農業大学、女子栄養大学、早稲田大学との連携大学院について、兼任教授の派遣を行い、お互いの強みを活かした研究協力を行っている。また、研究交流を推進する観点から、国際栄養協力若手外国人研究者招へい事業を活用し、の若手研究者の受け入れを行っている。研究者の登用にあたっては、特に研究所が重点的に取り組むべき課題研究・業務に従事する若手研究者について広く公募を行い、採用している。
医薬基盤研究所	基盤的研究部の常勤研究者の採用にあたっては、研究者の流動的で活性化された研究環境を実現するために、公募による有能な人材を確保する必要があり、当研究所のホームページはもとより国内外の専門誌、例えば「ネイチャー」等に掲載し、広く公募に努めた。また、採用形態についてはプロジェクトリーダーは5年の任期、研究員については3年の任期を付して採用を行うこととした。なお、応募者からの人選にあたっては、公正・中立性を確保するため、プロジェクトリーダーについては募集分野ごとに外部専門家を含めた構成の人事委員会を、研究員については研究所職員による人事委員会を開催し、プロジェクトリーダー1名、研究員3名を採用した。
労働安全衛生総合研究所	研究員の採用にあたっては、原則として全数を公募によるものとし、その通知は関係機関へ配布するばかりではなく、当法人ウェブページへ掲載すること等により広く周知に努めている。また若手任期付き研究員の採用を積極的に実施している。任期を終了する任期付き研究員については、本人の意思を確認の上、任期のない研究員への採用の適否を審査して、適切であると判断された場合には任期を付さない研究員として採用する制度を整備した。

農業生物資源 研究所	<p>【職員の在籍】 平成 18 年度から開始された第Ⅱ期中期計画においては、第Ⅰ期中期計画において 100 以上あった小課題を 25 に重点化した。これに伴い、それまで 14 の研究グループに 68 の研究チームが配置されていた体制を、4 つの研究センターの配置と基盤、植物、昆虫、動物の 4 つの研究領域に、22 の研究ユニットを配置する体制とした。</p> <p>各ユニット・センターは中期計画の中課題（25 課題）に対応しており、研究課題を着実に推進することが可能な組織体制となっている。要員の配置は、研究職員から 2 回にわたるヒアリングを行い、適材適所とした。</p> <p>【研究職員の採用】 1. 中期計画における人材確保に向けた方針 ①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う。 ②研究リーダーについては、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する。 ③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る。 ④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る。</p> <p>2. 研究職員採用の実績 平成 18 年度は、平成 18 年 4 月 1 日付けで、9 名の任期付き研究員を採用した。これら 9 名には優秀な指導者をつけ、特別な養成プログラムにより育成を図っている。またダイズゲノム研究チーム長に優れた研究業績と指導能力を有する研究者を招へい型任期付き研究員として内定した。更に、平成 18 年 5 月 1 日付けで、他の独立行政法人から 1 名、平成 18 年 8 月 1 日付けで、農林水産省から 1 名採用した。</p> <p>これらのうち、特に新規採用した任期付研究員は、優れた指導者の下に配属し、特別なプログラムによって育成を行った。具体的には、新規採用者には以下のように対応した。</p> <p>1) 指導担当者の助言を受けて「研究計画」を作成し（役員、研究管理職の評価・助言を経る）、研究を実施した。 2) 研究計画の進捗状況等について役員・研究管理職と意見交換を行い、年度末には成果発表を行った。 3) 平成 17 年度以前に採用した任期付研究員については、役員・管理職が研究の進捗状況や成果の取りまとめ状況についてヒアリングを行い、指導を行った。</p>
農業環境技術 研究所	<p>・研究職員については、平成 18 年度の採用計画に基づき任期付研究員 2 名とパーマネント研究員 4 名を公募による選考で、1 名を国家公務員試験制度により採用した。</p> <p>・採用方法について新たに検討し、研究職の採用は公募制度を活用することとし、特に若手の採用は任期付きを基本とすることとしている。</p>
国際農林水産 業研究センタ ー	<p>研究の専門性等を考慮した選考採用、任期付き研究者採用を、当センターのホームページ、大学等への文書による連絡、(独)科学技術振興機構の研究者人材データベース、研究管理職を通した内外への情報提供、等の手段を活用して実施。任期付き研究員の採用は毎年実施。</p>
森林総合研究 所	<p>近年、国家公務員Ⅰ種試験による新規採用では研究の専門性から適任者が得られないことが多いことから、特別の知識、能力又は技術を必要とする業務に、即時対応できる優秀な人材を確保するため、公募による選考採用を実施している。また、上記理由により任期付研究員の採用も予定していることから、就業規則に対応内容を盛り込んでいる。</p>
水産総合研究 センター	<p>・公募により任期付研究員を積極的に採用している。</p> <p>・民間との人事交流を図っている。</p> <p>・優れた研究者を確保するため、任期付研究員や研究等支援職員を対象とする組織内選考制度を設けた。</p>
農業・食品産 業技術総合研 究機構	<p>常勤の研究職員の新規採用方法としては、Ⅰ種試験合格者・獣医職試験合格者からの採用と、任期付選考採用とパーマネント選考採用がある。任期付選考採用研究者とパーマネント選考採用研究者は公募により採用した。この他、非常勤研究者の採用も公募で行っている。このように、研究職員の採用にあたっては公募制を活用して、広く人材を求めている。なお、19 年度以降、研究職員の採用は、博士号取得者を対象とするテニユアトラック制の任期付選考採用を主体として、パーマネント選考採用や試験採用を組み合わせることを行った。</p>

産業技術総合研究所	<p>1. 研究職員の流動性に配慮した育成 ・産総研のみならず、民間の研究所においても研究開発をリード出来る若手の研究人材を育成するために、産業技術人材育成型任期付研究員及び特定の共同研究プロジェクトに専従する研究テーマ型任期付研究員として採用し、民間との共同研究に従事させるなどして、任期終了後に民間の研究所等でも活躍できる流動性の高い人材を育成することに配慮している。</p> <p>2. 研究ユニット長等の外部招聘 ・タイムリーな研究開発を強力に推進するため、優れた学識と研究経験・業績及び組織経営に秀でた研究者を研究ユニット長等に任期付研究職員又は契約職員（非常勤）として招聘している。</p> <p>3. 多様な採用トラックの設定： ・パーマネント職員は、中堅採用（ポスドク経験者等の博士相当の者）と試験採用（若手研究者）の2制度により採用している。 ・任期付職員は、産業技術人材育成型（テニュアトラック型）、研究テーマ型（短期間に集中して成果を出すために即戦力となる人材）と招聘型（研究ユニット長クラスの極めて質の高い人材）により採用している。</p> <p>4. 優れた女性研究者の確保のための勤務環境の整備等： ・つくばセンター（平成13年7月）に続いて新たに関西センター（平成18年4月）と中部センター（平成18年5月）に託児室を開設した。 ・北海道センター等の他の地域センターでは、ベビーシッター補助制度を導入した。 ・平成19年度より育児特別休暇制度などの新たな育児と仕事の両立支援策実施を決定した。</p>
情報処理推進機構	<p>研究者については、一人を除き全て任期付で採用・受入をする等、任期付研究者の積極的採用に努めている。</p> <p>IPAは、IT分野における国家戦略・計画の中で位置付けられた政策課題の解決に向けた業務を実施する機関として、ITの信頼性・安全性向上に資する基準・標準の提供、高度IT人材の育成等を業務の主要な柱としており、他の独立行政法人が行っている研究開発業務とは異なっている。[「独立行政法人の科学技術関係活動の把握・所見とりまとめ」（2005年10月18日）参照。]</p>
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	<p>最近の景気回復傾向を背景に企業の採用活動が積極的であり、当機構の採用活動においても優秀な研究者を獲得するため会社情報・事業内容について広く情報発信するよう取り組んでいる。また、平成18年度から資源エネルギー分野での学術及び技術開発の発展並びに資源技術者の育成を目的とした連携事業を開始し、連携・協力の推進に関する基本協定を4大学（東京大学、早稲田大学、京都大学及び九州大学）と締結。（平成18年度末時点）</p>
土木研究所	<p>平成16年度から独自採用を実施しているが、民間企業の採用増、独立行政法人を巡る厳しい論調等により採用環境は悪化している。</p> <p>優れた研究者の雇用に向け、公募制度の全面的な導入、宿舍借り上げ制度の創設など採用方法・待遇面において改善を図っている。</p>
建築研究所	<p>非特定独法となったため、基本的には所の判断により任用が可能であるが、任用の方法としては「選考による採用」「任期付研究員としての採用」「国家公務員試験合格者からの採用」「大学等の他機関から人事交流としての採用」などが選択肢として考えられる。</p>
交通安全環境研究所	<p>採用にあたり、広く人材を求めため、公募やインターネットを活用しているほか、任期付研究者を積極的に採用している。</p>
海上技術安全研究所	<p>能力的及び人物的に優れている新卒者（修士、博士）や、高い専門性を有する民間出身の研究者を多数採用し、社会ニーズに基づく新規事業や高度化、多様化する研究テーマに的確に対応している。また、若手研究者を中心とした任期付研究者の拡充を積極的に推進し、組織の弾力的、流動的運営を可能とする体制の構築に取り組んでいる。高い専門性を有する民間出身の研究者を獲得するため、社会人向けの転職情報サイトを利用するなどして、ネット社会において最も有効と思量する手法を取り入れている。18年度からは非公務員化に伴って当研究所独自の採用形態となったため、優秀な人材を確保するための採用方式を随時検討するとともに、各大学へのリクルート活動を開始した。その結果、20年度採用について、現時点までに、優秀な34人の応募者に対して厳格な書類選考、1次試験（論文及び面接）、2次試験（面接）を行い、最終的に11人の採用内定を出した。</p>
港湾空港技術研究所	<p>・任期付研究員の採用は広く公募することにより優秀な人材の確保に努めている。 ・新規大学卒業者を対象に新規選考採用の公募を行っている。</p>
電子航法研究所	<p>自己申告制度を利用して各研究者の専門性と今後の研究の展開の希望について調査した。これに基づき、研究者の専門性や現在手がけている研究分野、将来的なテーマの見通し、研究者の退職などを勘案し、採用する研究者の専門分野について優先順位をつけた。研究者の採用は全て公募により行っている。内規により採点基準を設定し、縁故などの採用が発生しないようにしている。採点は論文や英語能力などについて行い、最終的には本人の研究への考え方や口頭試問により総合的に評価した上で採用を決定している。</p> <p>若手研究員の任用については、公募の実施により多様な人材を常勤研究員として採用している。また、任期付研究員の採用に関しても公募の実施により、研究機関・民間企業経験を積んだ者の中から採用することで研究所のポテンシャル及び研究開発機能の向上を図っている。更に、任期付研究員が高い成果を上げた場合、その任期終了後、常勤研究員へ採用することについても検討することとしている。</p>
国立環境研究所	<p>常勤職員となる研究者の採用については、若手研究者の採用を原則任期付きによること及び公募によることとしている。非常勤職員となる研究者の採用についても、常勤職員に準じて原則公募を行うこととしている。</p>

(a) 任期付研究者の採用

研究開発独法（33 法人）全体で、平成 18 年度に採用した任期付研究者は 675 人で、常勤研究者採用人数（911 人）全体に占める任期付研究者の割合は 74%である。

経年変化を見ると、任期付研究者の採用数は平成 16～17 年度（26 法人）で 516 人から 495 人へ 4%減少したが、平成 17～18 年度（27 法人）では 503 人から 584 人へ 16%と大きく増加している。これは理化学研究所の影響（209 人から 319 人へ大幅増）が大きい。常勤研究者採用人数に占める任期付研究者の比率は、平成 16～17 年度（26 法人）で 82%から 77%へ減少したが、平成 17～18 年度（27 法人）では 73%から 78%に増加した。

表 2-28 任期付研究者の採用人数

法人名	任期付き研究者				
	常勤（※任期付き研究者は常勤のみカウント）				
	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06
沖縄科学技術研究基盤整備機構	-	-	22	-	-
情報通信研究機構	0	2	0	-	-100%
酒類総合研究所	1	1	2	0%	100%
放射線医学総合研究所	9	4	25	-56%	525%
防災科学技術研究所	21	17	20	-19%	18%
物質・材料研究機構	7	8	0	14%	-100%
理化学研究所	210	209	319	0%	53%
海洋研究開発機構	27	47	31	74%	-34%
宇宙航空研究開発機構	68	55	64	-19%	16%
国立特殊教育総合研究所	0	0	0	-	-
国立科学博物館	0	0	1	-	-
国立国語研究所	0	0	0	-	-
文化財研究所	0	0	0	-	-
日本原子力研究開発機構	-	-	47	-	-
国立健康・栄養研究所	1	3	2	200%	-33%
医薬基盤研究所	-	8	4	-	-50%
労働安全衛生総合研究所	-	-	5	-	-
農業生物資源研究所	3	4	9	33%	125%
農業環境技術研究所	3	2	2	-33%	0%
国際農林水産業研究センター	2	1	2	-50%	100%
森林総合研究所	0	0	0	-	-
水産総合研究センター	-	-	6	-	-
農業・食品産業技術総合研究機構	-	-	4	-	-
産業技術総合研究所	148	121	77	-18%	-36%
情報処理推進機構	1	2	1	100%	-50%
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	0	0	0	-	-
土木研究所	-	-	7	-	-
建築研究所	3	5	2	67%	-60%
交通安全環境研究所	0	2	1	-	-50%
海上技術安全研究所	5	1	9	-80%	800%
港湾空港技術研究所	3	4	1	33%	-75%
電子航法研究所	0	0	1	-	-
国立環境研究所	4	7	11	75%	57%
合計	516	503	675	-4%	16%
平均値	20	19	20	-4%	16%
研究者一人当たり	0.05	0.05	0.05	-6%	15%
集計対象法人数	26	27	33	26	27

(b) 公募による研究者の採用

研究開発独法（33 法人）全体で、平成 18 年度に公募により採用した研究者は 1,348 人で、研究者採用人数（1,671 人）全体に占める任期付研究者の割合は 81%である。法人別に見ると、研究者を全て公募により採用している法人は 33 法人中 13 法人（39%）である。

経年変化を見ると、公募採用の割合は平成 16～17 年度（26 法人）で 79%から 83%、平成 17～18 年度（27 法人）では 81%でほぼ横ばいとなっており、公募制による採用は 80%前後で定着している。

表 2-29 公募による研究者の採用人数

法人名	公募制度で採用された研究者														
	常勤										非常勤				
	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06
沖縄科学技術研究基盤整備機構	-	-	22	-	-	-	-	22	-	-	-	-	0	-	-
情報通信研究機構	60	58	62	-3%	7%	3	19	18	533%	-5%	57	39	44	-32%	13%
酒類総合研究所	1	1	4	0%	300%	1	1	4	0%	300%	0	0	0	-	-
放射線医学総合研究所	52	61	57	17%	-7%	14	13	32	-7%	146%	38	48	25	26%	-48%
防災科学技術研究所	22	17	21	-23%	24%	22	17	21	-23%	24%	0	0	0	-	-
物質・材料研究機構	94	107	124	14%	16%	25	18	25	-28%	39%	69	89	99	29%	11%
理化学研究所	235	225	341	-4%	52%	218	216	332	-1%	54%	17	9	9	-47%	0%
海洋研究開発機構	34	56	55	65%	-2%	31	48	33	55%	-31%	3	8	22	167%	175%
宇宙航空研究開発機構	18	50	63	178%	26%	16	43	48	169%	12%	2	7	15	250%	114%
国立特殊教育総合研究所	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-
国立科学博物館	2	9	10	350%	11%	2	2	4	0%	100%	0	7	6	-	-14%
国立国語研究所	2	1	5	-50%	400%	2	1	1	-50%	0%	0	0	4	-	-
文化財研究所	10	7	10	-30%	43%	7	5	3	-29%	-40%	3	2	7	-33%	250%
日本原子力研究開発機構	-	-	75	-	-	-	-	75	-	-	-	-	0	-	-
国立健康・栄養研究所	1	3	2	200%	-33%	1	3	2	200%	-33%	0	0	0	-	-
医薬基盤研究所	-	12	8	-	-33%	-	8	4	-	-50%	-	4	4	-	0%
労働安全衛生総合研究所	-	-	5	-	-	-	-	5	-	-	-	-	0	-	-
農業生物資源研究所	3	3	1	0%	-67%	3	3	0	0%	-100%	0	0	1	-	-
農業環境技術研究所	4	5	7	25%	40%	4	5	7	25%	40%	0	0	0	-	-
国際農林水産業研究センター	11	7	7	-36%	0%	7	3	6	-57%	100%	4	4	1	0%	-75%
森林総合研究所	13	15	9	15%	-40%	13	15	8	15%	-47%	0	0	1	-	-
水産総合研究センター	-	-	6	-	-	-	-	6	-	-	-	-	0	-	-
農業・食品産業技術総合研究機構	-	-	50	-	-	-	-	21	-	-	-	-	29	-	-
産業技術総合研究所	445	336	346	-24%	3%	147	138	108	-6%	-22%	298	198	238	-34%	20%
情報処理推進機構	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-
土木研究所	-	-	20	-	-	-	-	4	-	-	-	-	16	-	-
建築研究所	0	5	0	-	-100%	0	5	0	-	-100%	0	0	0	-	-
交通安全環境研究所	3	10	5	233%	-50%	0	3	0	-	-100%	3	7	5	133%	-29%
海上技術安全研究所	12	7	10	-42%	43%	12	7	10	-42%	43%	0	0	0	-	-
港湾空港技術研究所	3	4	1	33%	-75%	3	4	1	33%	-75%	0	0	0	-	-
電子航法研究所	3	6	6	100%	0%	0	1	2	-	100%	3	5	4	67%	-20%
国立環境研究所	7	10	16	43%	60%	7	10	11	43%	10%	0	0	5	-	-
合計	1,035	1,015	1,348	-3%	15%	538	588	813	8%	16%	497	427	535	-15%	15%
平均値	40	38	41	-3%	15%	21	22	25	8%	16%	19	16	16	-15%	15%
研究者一人当たり	0.10	0.09	0.09	-5%	14%	0.05	0.05	0.05	5%	15%	0.05	0.04	0.04	-17%	14%
集計対象法人数	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27

(c) 若手研究者の採用

研究開発独法（33 法人）全体で、平成 18 年度に採用した若手研究者は 1,218 人で、研究者採用人数（1,671 人）全体に占める割合は 73%である。法人別に見ると、8 法人が全て（100%）若手研究者を採用している一方、4 法人では若手研究者の採用割合が 5 割に満たない。

経年変化を見ると、研究者採用人数全体に占める若手研究者の割合は平成 16～17 年度（26 法人）で 74%から 76%に増加したが、平成 17～18 年度（27 法人）では 74%から 72%に減少している。

若手研究者支援に関わる着目すべき取組として以下の事例が挙げられている。

- 世界最高の国際性を有する研究機関を目指し、世界 20 ヶ国から優秀な若手研究者（ポスドク）を採用。“International” “Interdisciplinary” “Independent” “Innovative” をキーワードとした研究運営システムを構築。【物質・材料研究機構】
- 「基礎科学特別研究員制度」「ジュニア・リサーチ・アソシエイト制度」「独立主幹研究員制度」などで若手研究者を手厚く支援。【理化学研究所】
- 将来の発展性のある萌芽的研究に対して研究費を競争的に配分する研究所の制度において、採用件数の半数を若手研究者から採用【港湾空港技術研究所】
- リクルートも視野に入れて、公募して選抜した若手研究者や学生を対象としてサマースクールを実施。【沖縄科学技術研究基盤整備機構】

表 2-30 若手研究者の採用人数

法人名	若手研究者										常勤					非常勤				
	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06
沖縄科学技術研究基盤整備機構	-	-	10	-	-	-	-	10	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
情報通信研究機構	67	62	109	-7%	76%	3	18	17	500%	-6%	64	44	92	-31%	109%					
酒類総合研究所	1	2	4	100%	100%	1	1	4	0%	300%	0	1	0	-	-100%					
放射線医学総合研究所	43	36	38	-16%	6%	11	7	20	-36%	186%	32	29	18	-9%	-38%					
防災科学技術研究所	17	13	13	-24%	0%	17	13	13	-24%	0%	0	0	0	-	-					
物質・材料研究機構	72	81	99	13%	22%	19	11	21	-42%	91%	53	70	78	32%	11%					
理化学研究所	199	186	272	-7%	46%	182	177	263	-3%	49%	17	9	9	-47%	0%					
海洋研究開発機構	22	42	38	91%	-10%	21	40	28	90%	-30%	1	2	10	100%	400%					
宇宙航空研究開発機構	76	71	64	-7%	-10%	66	67	59	2%	-12%	10	4	5	-60%	25%					
国立特殊教育総合研究所	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-					
国立科学博物館	1	8	10	700%	25%	1	2	4	100%	100%	0	6	6	-	0%					
国立国語研究所	2	2	5	0%	150%	2	1	1	-50%	0%	0	1	4	-	300%					
文化財研究所	9	6	10	-33%	67%	6	4	3	-33%	-25%	3	2	7	-33%	250%					
日本原子力研究開発機構	-	-	76	-	-	-	-	76	-	-	-	-	0	-	-					
国立健康・栄養研究所	10	12	13	20%	8%	2	2	2	0%	0%	8	10	11	25%	10%					
医薬基盤研究所	-	18	6	-	-67%	-	16	3	-	-81%	-	2	3	-	50%					
労働安全衛生総合研究所	-	-	4	-	-	-	-	4	-	-	-	-	0	-	-					
農業生物資源研究所	5	5	9	0%	80%	5	5	9	0%	80%	0	0	0	-	-					
農業環境技術研究所	4	4	6	0%	50%	4	4	6	0%	50%	0	0	0	-	-					
国際農林水産業研究センター	5	4	4	-20%	0%	3	1	4	-67%	300%	2	3	0	50%	-100%					
森林総合研究所	16	16	12	0%	-25%	13	15	8	15%	-47%	3	1	4	-67%	300%					
水産総合研究センター	-	-	12	-	-	-	-	12	-	-	-	-	0	-	-					
農業・食品産業技術総合研究機構	-	-	55	-	-	-	-	25	-	-	-	-	30	-	-					
産業技術総合研究所	394	326	289	-17%	-11%	146	130	99	-11%	-24%	248	196	190	-21%	-3%					
情報処理推進機構	0	1	1	-	0%	0	0	0	-	-	0	1	1	-	0%					
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	0	0	1	-	-	0	0	1	-	-	0	0	0	-	-					
土木研究所	-	-	18	-	-	-	-	5	-	-	-	-	13	-	-					
建築研究所	3	10	2	233%	-80%	3	10	2	233%	-80%	0	0	0	-	-					
交通安全環境研究所	1	9	6	800%	-33%	0	3	1	-	-67%	1	6	5	500%	-17%					
海上技術安全研究所	10	6	11	-40%	83%	9	5	10	-44%	100%	1	1	1	0%	0%					
港湾空港技術研究所	3	4	4	33%	0%	3	4	1	33%	-75%	0	0	3	-	-					
電子航法研究所	0	3	3	-	0%	0	1	2	-	100%	0	2	1	-	-50%					
国立環境研究所	6	7	14	17%	100%	6	7	9	17%	29%	0	0	5	-	-					
合計	966	934	1,218	-5%	12%	523	544	722	1%	8%	443	390	496	-12%	16%					
平均値	37	35	37	-5%	12%	20	20	22	1%	8%	17	14	15	-12%	16%					
研究者一人当たり	0.09	0.09	0.08	-7%	11%	0.05	0.05	0.05	-1%	7%	0.04	0.04	0.03	-14%	15%					
集計対象法人数	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27					

表 2-31 若手研究者の活躍を促進するための制度

法人名	若手研究者の活躍を促進するための制度
沖縄科学技術研究基盤整備機構	国内外の若手研究者を招聘（旅費、宿泊費等を支援）し、国際ワークショップを開催している。当機構の活動の国内外へのアピールに資していると考えられるとともに、ワークショップに参加した若手研究者のリクルートにも繋がっている。
情報通信研究機構	理事長裁量により加速すべきと判断された研究課題等に資金の重点配分を行う仕組み（問32の回答を参照）の中で、若手研究者から提案された萌芽的な研究に資金を充当している。また、人事制度において、年功序列にとらわれず、若手であっても優秀な人材は積極的にグループリーダー等の管理職に登用している。また、大学院生等の研修生を積極的に受け入れ、人材として活用することにより、若手研究者の育成に貢献している。
酒類総合研究所	成果の優れた研究等に対する、理事長裁量による予算 5,200 万円(業務経費予算（人件費は除く。）の約 12%)からの研究資金の配付、勤勉手当の高率適用、上位の昇給区分の適用、表彰制度の活用などにより研究意欲の増進に寄与している。
放射線医学総合研究所	・勤務時間外での自由な研究活動・交流活動を促進するため、博士研究員（ポスドク）については、週 36 時間の短時間勤務（フルタイム研究職員は週 40 時間勤務）としている。
防災科学技術研究所	意欲と能力のある研究者を積極的に業務研修に参加させている。また、優れた評価を得た研究者の登用拡大を進めている。
物質・材料研究機構	若手国際研究拠点（ICYS）を設置し、積極的に世界各国から若手研究者を採用し、「Melting Pot」として研究思想、文化、経歴の大きく異なる研究者を配置することで、お互いを刺激しあい、切磋琢磨できる環境を整えている。さらに、新人独立研究員制度を設け、優秀な若手人材が自分のオリジナリティのある研究を遂行できるように研究予算の手当、研究環境整備を行っている。
理化学研究所	1) 独創性に富んだ若手研究者に自発的かつ主体的に研究できる場を提供する「基礎科学特別研究員制度」（研究費を年 100 万円交付）、2) 大学院博士（後期）課程に在籍する若手研究者を非常勤として採用して研究活動に参加させる「ジュニア・リサーチ・アソシエイト制度」、3) 優れた若手研究者に独立して創造的な研究を行う機会を提供し、一流研究者への育成を図ることを目的とする「独立主幹研究員制度」、4) 長期的視野を持って、次世代の科学技術分野を構築できる若手の自律的研究者に、独立した研究室を創成・主宰させ、将来の科学技術分野のリーダーを育成することを目的とした「准主任研究員制度」（研究室立ち上げ時に予算を優先的に配分）、5) 一定の経験年数を満たさなくとも、優れた個性ある活気に満ちた若手研究者及び技術者に登用の門戸を開くことを目的とした「専任研究員・専任技師制度」を設けている。
海洋研究開発機構	平成 18 年度に従来のポストドクトラル研究員制度を改正し、新たに「上長の指示の下に自主的な研究を遂行させることにより、研究者としての資質の向上を図る」と位置づけ、育成的観点を持つ制度としてこれを確立した。上長に指示による研究課題に従事するだけでなく、自身の研究課題を自主的に遂行させることによって、研究者としての育成を図っている。また、機構内部に競争的資金制度である「研究開発促進アワード」を立ち上げ、当該アワード内に「萌芽研究開発促進アワード」を設置することによって、若手研究者が持つ創造的なアイデアを吸い上げる働きを促進している。さらに、研究支援パートタイマーとして、専門的な知識や技能を持つ学生が、学業に従事しながら研究の現場で on the job training を受けられるような雇用制度を策定し、若手研究者の研究遂行能力の育成を実施している。
宇宙航空研究開発機構	専門知識を有する若手研究者の特定の分野におけるプロジェクトへの参加を求め、当該プロジェクトを研究面から支援し、あわせて外部研究者との交流、研究情報の交換を促進し、宇宙航空関連研究者の裾野の拡大を図る宇宙航空プロジェクト研究員制度により、プロジェクトの効果的効率的推進を図っている。
国立科学博物館	日本学術振興会特別研究員の受け入れや、当館独自の特別研究生制度を整備しており、主として大学院修了後、大学、博物館、研究所などの恒久的な研究者となるまでの間、当館の人的・物的資源を最大限に活用し、研究が継続して行えるような環境を提供することにより、若手研究者の育成・支援に努めている。当館のこのような制度を活用して大学、博物館、研究所などの研究者になった者も多い。
国立国語研究所	若手研究者を対象とした在外研究員制度を設け、長期の海外での研究活動を支援している。2006 年～2007 年度にかけて 1 名を派遣した。そのほか、特定プロジェクトの業務に従事する若手研究者を、常勤職員と同様の勤務形態で任期を定めて雇用する特別奨励研究員制度を設けている。運営費交付金による他、外部資金による雇いで 2006 年度で計 5 名が在職している。
文化財研究所	特別研究員制度を創設し、若手研究者の育成を図っている。最長 5 年間の任期付きである。
日本原子力研究開発機構	博士研究員（ポスドク）制度、海外の大学や研究機関等への留学制度の整備、運用や、若手研究者の外部発表の助成を実施している。
国立健康・栄養研究所	独創的で、次期中期計画において発展的に展開し得る研究課題のシーズとなるような研究を、「創造的研究」として、所内公募による競争的な環境の下で行っている。また、所内セミナー等を積極的にを行い、若手研究者の研究発表の機会を増やすなど、研究所の中堅研究者になるための育成を行っている。

労働安全衛生 総合研究所	研究成果、業務の実施状況を客観的に評価できる業務管理システムにより研究員の評価を行うとともに、内部評価制度により研究内容等について助言を行うなどの研究管理を行っている。これらの結果に基づき、若手研究者の中から評価の高い者を表彰している。また、新規採用した研究員が早期に研究の立ち上げができるよう、研究費配分、研究室、研究機器の使用等につき特段に配慮することとしている。
農業生物資源 研究所	人材育成においては職員の個性や能力を尊重し、職員一人ひとり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（案）を作成した。具体的には、1）プログラム期間の業務計画、業務推進に必要な研修等の計画等からなる5年程度を見据えた中期的な「育成プログラム」を作成し、2）この計画に沿って、年度ごとの計画を作成、実行、点検、改善し、3）プログラムの最終年度においては、計画全体の達成度等について総括し、次期の計画の作成に資するという仕組みである。また、人材育成を円滑にするための体制の整備として、研修、教育、指導体制の充実、新規採用者の適切な指導システムの構築等を盛り込んでいる。今後は、この案を職員討議を経て成案とし、それに基づいて人材の育成を図ることとする。特に、新たに採用された若手任期付き研究者に対しては、優秀な指導者の下、別途育成プログラムを実施し、所として育成を図っている。 農業生物資源研究所独自の表彰制度として、顕著な研究業績を挙げた40歳までの研究員を対象にした「NIAS 研究奨励賞」と「NIAS 創意工夫賞」がある。平成18年度はNIAS 研究奨励賞として3名、NIAS 創意工夫賞として1名の研究者に与えられた。また、留学を支援するため、在外研究員制度を設けている。 博士号取得者は214名で、全研究職員に占める博士号取得者は80%に達した。学位の種類では、農学博士と理学博士で全体の82%を占める。
農業環境技術 研究所	「人材育成プログラム」を策定し、研究所としての人材育成の考え方を明確にした。交付金による「研究推進費」において、若手研究者のスタートアップ研究の支援を行う他、国際研究会、国際会議への派遣を行っている。博士号の取得のため、大学院社会人入学制度の活用を奨励している。所独自の留学制度により、若手の海外留学を奨励している。
国際農林水産 業研究センター	人材育成プログラムを策定したところであり、今後、積極的に活用・支援策を講じることとしている。また、理事長インセンティブ経費の執行に当たり、若手研究者の支援に配慮している。
森林総合研究 所	国際研究会参加、中堅研究者研修、英語研修、所内短期技術研修、森林技術政策研修等の各種制度があり、若手研究者の資質向上や国際学会での機会を増やす取り組みを行っている。
水産総合研究 センター	研究所長の裁量で、交付金を用いた所内プロジェクトの募集に、若手研究者の研究シーズを伸ばす制度を設けている。研究所では若手研究者が積極的に応募している。
農業・食品産 業技術総合研 究機構	農林水産省の「農林水産研究における人材育成プログラム」をふまえ、機構の「人材育成プログラム」を策定し、研究者のイメージごとに育成プログラムを示し、特に、若手研究者に対しては、採用から中堅研究者までの流れを示した。内部研究所ごとに提案公募型の研究資金を留保しているが、その一部は、例えば、「シーズ培養型研究」として若手研究者を対象に配分している。そこで培った成果を元に、競争的資金を獲得した。長期在外研究員制度においては、40歳未満の研究者を対象に、8名を新たに海外留学させた。国内留学制度においては、研究歴15年未満の研究者を大学や他研究機関へ派遣して、資質向上を図っている。これら派遣者は、留学後それぞれの分野の研究リーダーとして活躍する者が多い。
産業技術総合 研究所	若手研究者の活躍促進のため、研修を実施するほか、様々な制度等の構築を行っている。 主な研修・制度等については以下の通り。 1. 研修 人材育成の観点から職員の業務に必要な知識・技能の修得、自己啓発によるスキルアップを図るため、職員基礎研修、キャリア研修、プロフェッショナル研修を企画立案し、産総研独自で実施・拡充を行っている。その中で学会・シンポジウム等での発表に必要なスキルや知的財産の基礎的知識に関する研修を実施している。 産総研に所属するポストドクを対象に、産業界において技術開発分野のリーダー的存在としてイノベーションに大きく貢献できるような「産業技術人材」を育成するための研修事業を実施している。 2. キャリアパス制度 ・若手研究者を適材適所に配置し、より良い研究を行うために所内公募制や異動希望調書の提出など所内での人材の流動性を図っている。 ・海外の研究機関において1～2年の在外研究を支援するため、所内公募によるフェローシップ制度を設け年間数名の若手研究者を派遣している。 ・語学能力の向上や業務に必要な各種の資格取得を支援するため、産総研外の語学学校及び資格取得等の受講を支援する制度を設けている。 ・「産業技術人材育成型任期付研究員制度」により優れた若手人材を確保し、産業界との人材交流を含めた人材育成を実施している。
情報処理推進 機構	年齢制限は設けていないが、職員表彰制度を年2回、高度な専門知識を有する職員等を講師とする内部セミナーを適宜開催すること等により、研究員をエンカレッジしている。また、関連分野における最先端の知識の吸収及び当機構事業成果の情報発信を目的として、世界的な国際会議・シンポジウム・セミナー等に対し、積極的に研究員を派遣している。
石油天然ガ ス・金属鉱物 資源機構	研究者としての採用は行っておらず、全体の人事の一環として技術系職員を研究部門に配置している。なお、研究者に限定するものではないが、若手技術系職員を民間企業に派遣し、現場における研修を実施。また、海外の大学院へ留学などを行い、専門性の向上を図っている。
土木研究所	若手研究者を海外の研究機関に積極的に派遣する在外研究員派遣制度

建築研究所	研究所の若手研究職員を、国内外の大学又は試験研究機関に派遣し、研究等業務を行わせることにより、その資質向上並びに研究機関等との研究交流、人材交流の推進を図る研究派遣規程を整備し、派遣を行っている。
交通安全環境研究所	所内において研究内容を発表する所内研究フォーラムを定期的実施することにより、所内研究者間の交流を活性化させ、研究を活性化させるとともに、研究領域横断的なプロジェクトの形成が容易となるような環境を整備している。また、国内外の研究機関への留学制度を設けている。また、スタッフ制の導入により、研究チーム長として活躍できる環境を整備している。
海上技術安全研究所	18年度に、研究所の組織・人材の基本方針である人材戦略と技術基盤を担う若手研究者から当該者が組織管理者となるに至るまでに必要な知見・実務経験を研修等により習得するための人材育成プログラムを策定した。研究所の研究制度(研究評価等)を習得するための「新規採用研修」、研究所の船舶・海洋の基礎知識を習得するための「造船基礎研修」を実施するとともに、実務経験を習得するための新規採用の若手研究者を対象とした選任のOJT(On the Job Training)リーダーによる技術指導と若手研究者が主体となり競争的資金を応募・獲得できるように研究組織全体(研究部門)でサポートするOJTプログラムを実施した。また、知見・実務経験の習得のため35才未満の研究者で研究歴2年以上の者を対象として、海外の研究機関に派遣する、「長期在外研究員派遣制度」を設けている。これら施策により、若手研究者の知見を広げ、研究者としてのポテンシャルアップを図っている。これらの結果、若手研究者の育成が順調に進んでおり、競争的資金や民間からの受託研究の獲得件数及び金額も順調に増加し、研究所全体のポテンシャルアップに繋がっている。
港湾空港技術研究所	<ul style="list-style-type: none"> ・若手研究者の活躍の場を提供すること等を目的として、若手研究者を任期付研究員として積極的に受け入れている。 ・任期付研究員から任期付でない研究所職員として正式採用する制度も整備済みで、既に本制度に基づく研究者を2名採用している。 ・在外研究については意欲のある若手研究者に対して積極的に機会を与えている。 ・将来の発展性のある萌芽的研究に対して研究費を競争的に配分する研究所の制度において、採用件数の半数を若手研究者から採用することとしている。
電子航法研究所	特に制度として明文化はしていないが、若手研究者の育成のため、国内外の会議、講演会、研究発表会へ積極的に参加・発表を行わせている。そのために、論文作成についての指導・支援を行っている。また、海外を含め年1回以上の講演、発表の機会を与えていることもあり、そのために、プレゼンテーション研修やTOEICテストを行っている。さらに、外部関係機関が設置する委員会にも積極的に参加させ知識の吸収などを行わせ、かつ、そのような経験者については、研究の実施責任者としての登用を行っている。その他、国際交流が盛んになり、それに伴い若手研究員の海外研修を行ったり、また、任期付研究員を採用し研究者の活性化も図っている。
国立環境研究所	若手研究者に特化した制度はないが、常勤の若手研究者に対しては他の研究者と同様に研究費の配分を行っている。また、非常勤職員のうち研究業績等により当該研究分野において優れた研究者と認められる者、博士の学位を有する者等であって研究所の研究業務を遂行する者について常勤職員等として採用し、上記により配分された研究費により研究を行うほか、受託費や競争的資金による研究費により研究を行っている。

表 2-32 テニユアトラック（または類似の）制度

法人名	テニユアトラック（または類似の）制度
沖縄科学技術研究基盤整備機構	当機構の研究者は全員が任期付である。
情報通信研究機構	特になし
酒類総合研究所	なし
放射線医学総合研究所	・平成18年度より任期制職員制度を新設し、単年度契約の研究職員として採用している。このうちフルタイム勤務職員については、定年制職員と同様の評価を行い、定年制職員として採用する際の参考資料としている。
防災科学技術研究所	任期付研究員が、任期満了後にパーマネント職員としての採用を希望する場合には、それまでの研究実績や研究分野の必要性等を検討し、採用の可能性があると判断されれば、審査を行うこととしている。
物質・材料研究機構	運営上、上記若手国際研究拠点（ICYS）がテニユアトラックの役割を果たしている。同拠点にて経験及び業績を得たポストドクに関しては、公募に基づく選考とは別の区分にて採用選考を行い、正規職員への登用を行っており、一つのキャリアパスを形成している。
理化学研究所	主任研究員等定年制職員が統括する研究室等の研究業務又は技術開発業務に従事することを通じ、将来、自律的な研究者又は技術者としての能力、資質を獲得することが十分に期待できると認められる若手研究者及び技術者を特別の任期5年を定めて採用することを目的とする「特別任期制職員制度」を平成17年4月に導入した。本制度は、契約期間の3年経過後に、定年制職員としての適格性の審査を行い、審査の結果、定年制職員としての適格性を有すると判断された者については、定年制職員として採用し、審査により定年制職員へ移行できない者については、期間満了により退職とするというもの。

海洋研究開発機構	今年度より導入した新たな人事制度において、研究者については任期制職員を中心として採用しながら、一定期間中に研究成果に応じた審査を受けることを義務づけている。審査によって契約更新の可否及び昇格等の処遇を決定することにより、競争的な環境を保つ一方、所定の審査を経た研究者に対しては長期の契約を可能とすることにより、研究者のクオリティを確保しながら安定的な雇用を両立する制度を策定している。
宇宙航空研究開発機構	テニュアトラック制度は存在しない。但し、宇宙航空プロジェクト研究員（ポストク）制度は「数年後に退職することが前提になる任期つき採用」であるが、経験者採用又は新卒採用に応募することにより、審査を経て任期なしの職を得る機会がある。
国立科学博物館	調査研究事業等において、大学等との連携を促進し、より一層の成果を上げる観点から、非公務員化のメリットを活かした任期付研究員の制度を導入して当該研究員を採用している。また、若手研究者を当館研究員の研究計画の遂行に必要となる支援研究員(非常勤)として任期付で採用している。
国立国語研究所	設けていない。
文化財研究所	上記の特別研究員制度が該当するものと思われる。
日本原子力研究開発機構	任期付研究員等への研究業績審査を実施し、審査結果等を踏まえ、優秀な研究者については職員(任期の定めのない者)としての採用を行っている。
国立健康・栄養研究所	「独立行政法人国立健康・栄養研究所における研究者の流動化計画」に沿って、原則公募制により、任期付の採用を行っている。また、任期付研究員については、任期終了後に任期中の実績評価を行い、任期を付さない職員として採用を行っている。
労働安全衛生総合研究所	本研究所では、任期付き研究員をテニュアトラックと位置づけ、任期終了時に研究員の3年間の研究業績、対外貢献、所内貢献、独法貢献を評価する等の厳格な審査をすることとしている。
農業生物資源研究所	任期付任用制度を採用しているが、任期が終了したら退職することを前提としている。ただし、終了後、研究課題(分野)が、引き続き生物研に必要であれば、所内外に向けてパーマネント研究員を公募しており、当該任期付き研究員の応募も可能となっている。年齢制限は設けていない。
農業環境技術研究所	19年度にテニュアトラック制度を制定した。内容は、任期5年の若手育成型任期付研究員について、終了1年前までに、本人が希望すればテニュア審査を実施するというものである。
国際農林水産業研究センター	任期付き採用制度を導入している。
森林総合研究所	研究業績等により当該研究分野において、特に優れた研究者と認められている者を招へいして、当該研究分野に係る高度の専門的な知識経験を必要とする研究業務に一定期間従事させる。（「任期付研究員(一)」） 独立して研究する能力があり、研究者として高い資質を有すると認められる者を、当該研究分野における先導的役割を担う有為な研究者となるために必要な能力の「かん養」に資する研究業務に一定期間従事させる。（「任期付研究員(二)」） 上記のとおり、任期を定めて研究員を採用する制度がある。
水産総合研究センター	任期終了後退職することが前提となる任期付任用制度がある。同制度に基づく在職者の資格要件は博士課程修了者又はこれと同等程度の資格を有する者で、研究課題を担当するための特別な知識、能力又は技術を満たす者としている。2007.3.31現在で14名が在職している。
農業・食品産業技術総合研究機構	任期付き研究職員については、任期終了時に公募のパーマネントポストを用意し、競争的な審査により優秀な研究者は任期を定めない職員として採用しているが、18年度においては、「第2期中期目標期間における研究職員の採用について」において、任期付研究員に対してテニュアトラック制を導入することを示し、テニュアトラック制の具体的な内容については19年度において検討することとした。
産業技術総合研究所	・テニュアトラック型として「産業技術人材育成型任期付研究員」制度を設けている。この制度に基づいて、3～5年の期間で研究員を採用する。任期満了一年前にパーマネント審査委員会で厳格な審査を実施し、パーマネント化の道をひらいている。
情報処理推進機構	【制度なし】
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	テニュアトラック制度及び類似の制度はない。
土木研究所	独立して研究する能力があり、研究者として高い資質を有すると認められる者を当該分野における先導的役割を担う有為な研究者となるために必要な能力の「かん養」に資する研究業務に従事させる任期付研究員(スタッフ型)制度(任期付研究員から引き続き正規職員化の制度はない)
建築研究所	テニュアトラック制度はない。
交通安全環境研究所	任期付き研究者制度がある。
海上技術安全研究所	テニュアトラックは研究所の制度として明確に存在するものではないが、例えば、当所は大学院の博士課程・修士課程の学生を積極的にインターンシップ生として受け入れており(18年度実績63名)、学生の研究能力向上・研究活動への関心醸成に貢献している。
港湾空港技術研究所	・任期付研究員から任期付でない研究所職員として正式に採用する制度が整備され、17年度～18年度において2名の採用実績がある。

電子航法研究所	テニユアトラック制度はありませんが、任期付研究員が在任中にかかりの成果を上げた場合、任期満了時に正規職員として採用する道を開いている。
国立環境研究所	非公務員型独立行政法人への移行により、国の任免制度の適用外となったことから、任期付で採用した若手研究者で任期満了までに優れた研究業績を挙げた者は、公募を経ずに内部審査により任期の定めのない職へ移行させることとしたところである。

(d) 女性研究者の採用

研究開発独法（33 法人）全体で、平成 18 年度に採用した女性研究者は 253 人で、研究者採用人数（1,671 人）全体に占める割合は 15%である。法人別に見ると、国立健康・栄養研究所（69%）、国立科学博物館（45%）、国立国語研究所（40%）、文化財研究所（40%）の女性研究者の採用割合が高い。

経年変化を見ると、研究者採用人数全体に占める女性研究者の割合は平成 16～17 年度（26 法人）は 13%で変わらず、平成 17～18 年度（27 法人）は 13%から 15%に増加している。

女性研究者支援に関わる着目すべき取組として以下の事例が挙げられている。

- 研究所内に託児所を設置し、小学生の一時預かりも実施。【理化学研究所】
- つくばセンター、関西センター、中部センターに託児室を開設。他の地域センターでは、ベビーシッター補助制度を導入。【産業技術総合研究所】
- 女性研究者に関する数値目標を設定【情報通信研究機構、物質・材料研究機構、森林総合研究所、産業技術総合研究所】

表 2-33 女性研究者の採用人数

法人名	女性研究者														
	常勤					非常勤									
	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06					
沖縄科学技術研究基盤整備機構	-	-	5	-	-	-	-	5	-	-	-	-	0	-	
情報通信研究機構	16	9	21	-44%	133%	0	2	3	-	50%	16	7	18	-56%	157%
酒類総合研究所	1	0	0	-100%	-	0	0	0	-	-	1	0	0	-100%	-
放射線医学総合研究所	7	12	12	71%	0%	0	5	6	-	20%	7	7	6	0%	-14%
防災科学技術研究所	2	1	2	-50%	100%	2	1	2	-50%	100%	0	0	0	-	-
物質・材料研究機構	6	15	16	150%	7%	1	2	2	100%	0%	5	13	14	160%	8%
理化学研究所	49	41	67	-16%	63%	46	38	66	-17%	74%	3	3	1	0%	-67%
海洋研究開発機構	3	7	6	133%	-14%	2	7	3	250%	-57%	1	0	3	-100%	-
宇宙航空研究開発機構	6	6	9	0%	50%	3	4	7	33%	75%	3	2	2	-33%	0%
国立特殊教育総合研究所	0	0	1	-	-	0	0	1	-	-	0	0	0	-	-
国立科学博物館	0	2	5	-	150%	0	0	1	-	-	0	2	4	-	100%
国立国語研究所	0	1	2	-	100%	0	0	0	-	-	0	1	2	-	100%
文化財研究所	3	3	4	0%	33%	2	1	0	-50%	-100%	1	2	4	100%	100%
日本原子力研究開発機構	-	-	8	-	-	-	-	8	-	-	-	-	0	-	-
国立健康・栄養研究所	8	9	9	13%	0%	1	1	1	0%	0%	7	8	8	14%	0%
医薬基盤研究所	-	8	1	-	-88%	-	6	0	-	-100%	-	2	1	-	-50%
労働安全衛生総合研究所	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0	-	-
農業生物資源研究所	1	1	0	0%	-100%	1	1	0	0%	-100%	0	0	0	-	-
農業環境技術研究所	0	1	1	-	0%	0	1	1	-	0%	0	0	0	-	-
国際農林水産業研究センター	3	1	1	-67%	0%	1	0	1	-100%	-	2	1	0	-50%	-100%
森林総合研究所	1	1	2	0%	100%	0	1	1	-	0%	1	0	1	-100%	-
水産総合研究センター	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0	-	-
農業・食品産業技術総合研究機構	-	-	16	-	-	-	-	6	-	-	-	-	10	-	-
産業技術総合研究所	62	42	54	-32%	29%	9	17	15	89%	-12%	53	25	39	-53%	56%
情報処理推進機構	0	0	1	-	-	0	0	0	-	-	0	0	1	-	-
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-
土木研究所	-	-	3	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-
建築研究所	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-
交通安全環境研究所	0	0	1	-	-	0	0	0	-	-	0	0	1	-	-
海上技術安全研究所	2	1	0	-50%	-100%	1	1	0	0%	-100%	1	0	0	-100%	-
港湾空港技術研究所	0	0	1	-	-	0	0	1	-	-	0	0	0	-	-
電子航法研究所	0	1	0	-	-100%	0	0	0	-	-	0	1	0	-	-100%
国立環境研究所	1	3	3	200%	0%	1	3	2	200%	-33%	0	0	1	-	-
合計	171	165	253	-8%	33%	70	91	135	21%	24%	101	74	118	-29%	43%
平均値	7	6	8	-8%	33%	3	3	4	21%	24%	4	3	4	-29%	43%
研究者一人当たり	0.02	0.02	0.02	-10%	31%	0.01	0.01	0.01	19%	23%	0.01	0.01	0.01	-30%	42%
集計対象法人数	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27

表 2-34 女性研究者の活躍を促進するための制度

法人名	女性研究者の活躍を促進するための制度
沖縄科学技術研究基盤整備機構	現在のところ、特になし。
情報通信研究機構	育児休暇、出産休暇、育児期間中の勤務時間短縮を導入するとともに、育児休暇を取得しやすい環境の整備のための啓発活動、育児休暇からの復帰を円滑にするための休暇中における職場や業務の状況についての情報提供を行っている。
酒類総合研究所	女性研究者であることを意識した制度はないが、育児休業に関しては国家公務員と同様の制度を運用している。また出産・育児等により休暇をとった場合には、当該事情を考慮した評価を実施している。
放射線医学総合研究所	・定年制職員育児・介護規程及び任期制職員育児・介護規程を整備し、研究との両立を支援している。
防災科学技術研究所	育児・介護休業法では育児のための子が満1歳に達するまでとされている育児休業期間を、満3歳に達するまでの期間とすることにより職員の継続的な勤務を促進し、職務の円滑な運営を図っている。
物質・材料研究機構	女性研究者のより働きやすい環境を構築するため、特に育児中の女性研究者を対象とした女性研究者支援制度を試し、当該女性研究者の研究活動支援のため、研究業務員又はポストクの人件費助成を行っている。本制度は次年度より本格運用へ移行する予定。また男女共同参画チームを発足させ、種々の制度の整備を行っている。さらに、男女ともに働き方改革として在宅勤務制度などを検討中である。また、男性の意識改革と男女の共同参画の促進へ向けて、男性の育児休暇や出産休暇取得の奨励をおこなっている。
理化学研究所	女性研究者が仕事と子育てを両立し、安心して研究に没頭できる環境づくりの一環として、平成16年度に研究所内に託児所を設置し、小学生の一時預かりも実施している。男女共同参画推進委員会においては、規程や制度等の見直しやHP、たより、ハンドブック、推進大賞の創設、シンポジウムの実施等による、職員の意識啓発に取り組んでいる。また、妊娠・出産・育児・介護等により、仕事の継続に支障のある職員を対象に、既存の制度等では対応できない個別の案件に対する支援を検討していく「個別支援コーディネーター」を実施している。ここに寄せられた要望から、「出勤免除（在宅勤務）」、「支援要員雇用費用の助成」、「始業時刻、終業時刻の変更」、などを制度化してきた。
海洋研究開発機構	今年度、「産前産後休暇・育児関連制度ハンドブック」を作成し、出産及び育児に係る各種制度の内容について職員が理解するための環境を整備した。また、「積立年休制度」を策定し、子の養育のために年次有給休暇を時間単位で取得できるようにすることにより、実質的な短時間勤務制を導入するとともに、「ベビーシッター育児支援事業」を導入し、育児のために勤務が制限されがちな女性職員を補助するための制度を整備している。
宇宙航空研究開発機構	以下の施策などにより、研究と出産・育児の両立支援を行っている。 ①産前（6週間）・産後（8週間）休暇（有給） ②育児・部分休業（子供が満3歳になるまで、無給） ③フレックス勤務（子供が就学するまで） ④看護休暇（子供が就学するまで、有給） ⑤育児関連の制度や規則を分かりやすく紹介した「りょうりつ net」を人事部ホームページ内に開設している。 ⑥育児休業期間は仮定評価で昇給を行う一方、昇格審査にあたっては育児休業期間を在級年数に加えている。
国立科学博物館	子育て支援策として、育児部分休業、早出遅出勤務等の制度を実施しているほか、旧姓使用についての制度を導入している。
国立国語研究所	研究者といえども、研究所と雇用関係にあるので、男女を問わず一般労働者と同様の制度・取り組みを行っている。例えば、研究の進捗状況の報告等の場として定例の研究会議を毎週設定、毎月産業医による健康相談の実施、産前・産後の特別休暇、セクシュアル・ハラスメント防止委員会の設置、セクシュアル・ハラスメント相談員の配置、相談受付箱の設置、育児休業、育児部分休業、介護休業、介護部分休業、時間外勤務・深夜勤務の制限、早出遅出勤務などの制度の導入と育児休業、介護休業等を理由として不利益な取扱の禁止などの制度を有している。
文化財研究所	特にありません。
日本原子力研究開発機構	当機構において、女性のための寮、セクシャルハラスメント対策（セクハラ相談員制度）、育児休業制度について整備・運用し、また男女共同参画推進委員会、男女共同参画推進コーディネーター等について推進体制を整備し、具体策の検討・実施を進めている。
国立健康・栄養研究所	女性が研究業務に従事しやすい環境づくりとして、フレックスタイム制をフル活用するとともに、各種制度の活用を進めており、個人の生活にも適合し、しかも研究成果が十分に得られるような体制としている。
労働安全衛生総合研究所	制度としてはないが、複数の研究者を採用するときは女性研究者を含める方向で取り組んでいる。平成18年10月1日及び平成19年1月1日採用の者と平成19年4月1日付けで採用することとした者と合計5名中1名は女性である。また、フレックスタイム制を導入することにより、育児と仕事の両立ができるような環境整備に努めている。

農業生物資源研究所	働く職場においても、子育て支援に理解と具体的な施策を講じて、職場において十分な能力を發揮でき、家庭において子育てが喜びとなるよう、「独立行政法人農業生物資源研究所次世代育成支援対策行動計画」が平成17年3月31日に策定された。また、職種にかかわらず、育児休業中の臨時任用制度はある。職員の育児休業に関しては、「独立行政法人農業生物資源研究所職員の育児休業等に関する規程」(平成18年4月1日)によって定められている。18年度は、育児休業取得者の代替要員を採用するとともに、祝日や夏季休暇等と年次有給休暇の効果的な活用による長期休暇取得の推進アナウンスを様々に行う等、仕事と子育てを両立しやすい雇用環境の整備に努めた。
農業環境技術研究所	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業および育児部分休業は3歳に満たない子を養育する場合に取得できる。 ・産前産後休暇は、産前6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)および産後8週間である。 ・保育時間(生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合1日2回それぞれ30分以内の期間)が規定されている。 ・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る。
国際農林水産業研究センター	次世代育成支援行動計画を策定し、これに基づく方策として、早出遅出出勤勤務の新設、終業時刻及び休憩時間の特例の新設、育児休業の取得除外要件の一部見直しによる対象者の拡大を行い、環境整備に努めている。
森林総合研究所	育児休業、勤務時間、休暇等、出産から子育ての期間に利用できる、仕事と育児の両立を支援する制度がある。 「次世代育成支援対策行動計画」、「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定し、推進体制をとっている。
水産総合研究センター	以前より育児休業制度を実施しており、女性研究者は積極的に活用している。
農業・食品産業技術総合研究機構	次世代育成支援のための環境整備を進めるため、法に基づく次世代育成計画を策定し推進している。研究と出産・育児を両立させるため、「職員就業規則」において「妊産婦である女性職員等に対する措置」及び「育児休業等」を定め、関連の規程を整備している。また、育児休業の取得を円滑化するため、育児休業については代替要員の採用等を行うとともに、育児休業中の研究職員に対しては業績評価を保留することができることとしている。その他、「セクシャル・ハラスメント防止規程」により、セクハラを強く規制するとともに、「旧姓使用取扱規則」により婚姻等の後においても旧姓の使用を認め、女性研究者が働きやすい職場環境を整備している。
産業技術総合研究所	<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者の積極的採用や男女職員がともに働きやすい環境の整備等を策定するための組織として、理事長直轄の男女共同参画室を新設した。 ・つくば(平成13年7月)の一時預かり保育所に続いて、新たに関西(平成18年4月)と中部(平成18年5月)に託児室を開設した。 ・北海道、九州などの地域センターでは、ベビーシッター補助制度を導入している。 ・長期評価における産休及び育児休業期間中の取扱いとして、評価を受けるための在級年数から除算しないことを決定した。 ・平成19年度より、育児特別休暇制度の導入を決定した。
情報処理推進機構	【制度なし】
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	女性研究者に限った取り組みではないが、育児休業、育児のための短時間勤務制度を導入するとともに、育児休業の取得促進などにより子育て支援に取り組んでいる。
土木研究所	早出・遅出勤務、時間外・深夜勤務制限、育児休業等 (女性研究者に限った制度ではない)
建築研究所	規程により、出産・育児の休暇を規定するとともに、育児を行う職員の早出遅出についても認めている。
交通安全環境研究所	独立行政法人交通安全環境研究所育児休業、介護休業等に関する規程により、女性研究者の研究環境整備を行っている。
海上技術安全研究所	公的機関(国・他独法)と同レベルの出産・育児の両立への支援制度を整備している。18年度から、学童保育終了後、中学校就学前までの児童を保育する職員に休憩時間の短縮を認めることとし、さらに、19年度からは、小学校就学前までの児童の育児をする職員に対する短時間勤務制度を設けることとした。これにより、育児面でのより一層の負担軽減効果が期待できる。人事面については、女性のみを偏重することは逆差別に繋がりにかぬないとの懸念もあることから、男女の差別なく研究所の経営方針に従い、能力主義に基づき管理職クラスに登用している実績がある。なお、知見を広め、ポテンシャルアップに資する外部機関への出向に関して、出向時期、船舶分野の特殊性、受入先との関係などにより、女性研究者であるが故に実現が困難な場面も存在(出産・育児時期と重複、造船現場での作業等)するため、このような事情に配慮した女性研究者のためのキャリアアップ制度の一環として、平成19年に航海訓練所の乗船実習に女性研究者3名を参加させるなどの配慮をしている。
港湾空港技術研究所	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の勤務形態としてフレックスタイム制や裁量労働制を導入している。これらの勤務形態のメリットを十分に活用することにより、育児と仕事の両立を図れることとしている。 ・育児休業や産前・産後休暇、看護休暇、育児時間等の特別休暇制度を設けている。 ・セクシュアルハラスメントの防止について、各部毎に相談員を置くとともに、所内イントラネットにセクハラ匿名投書箱を設け、また講習会を実施している。 ・名札、身分証明書など旧姓使用を認めている。

電子航法研究所	女性研究者に限定したものではないが、平成18年4月に新たに内容を充実させた「独立行政法人電子航法研究所育児休業及び介護休業等に関する規程」を制定した。主な内容としては、部分休業を小学校就学まで拡大し、子供を保育園に預けながら研究することができるよう支援している。
国立環境研究所	女性研究者に特化した制度はないが、次世代育成支援対策推進法に基づき独立行政法人国立環境研究所次世代育成支援行動計画を策定し、子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備、働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備を進めている。具体的には、配偶者が出産する場合、育児参加をする場合、小学校就学前の子どもを看護する場合における特別休暇の取得の促進、育児休業・部分休業取得環境の整備、男性職員の育児休業取得の促進、育児休業取得職員の円滑な職場復帰の支援を行う。また、時間外労働の縮減のための措置等、年次休暇の取得促進にも努めている。

表 2-35 女性研究者採用に関する数値目標の設定

法人名	女性研究者採用に関する数値目標の設定
沖縄科学技術研究基盤整備機構	現在のところ、特になし。
情報通信研究機構	第2期中期計画期間（平成18年度～22年度）において、研究職の採用者に占める女性の比率を第1期中期計画期間（平成13年度～17年度）の実績（9.5%）から5割以上増すこととしている。
酒類総合研究所	数値目標は特に設定していない。
放射線医学総合研究所	なし。
防災科学技術研究所	当所が求める分野を専門とする女性研究者が少ないこともあり、女性研究者採用に関する数値目標は設定していない。
物質・材料研究機構	振興調整費による「隠れた人材を活用した女性研究者支援」において、「3年後の女性研究者（職員）を32人以上（全研究職員の8%）にする」ことが明確に目標として設定されている。そのための具体的な施策としては、隠れた人材（研究を中断・断念した女性研究者予備軍）を発掘し、女性ポストドクなどの任期制職員を研究業務員として育成しながら、それら人材のキャリアパスの提供や、人材バンクの構築を行う。それにより、女性の社会進出の拡大や女性研究者や女性管理職の割合の増加を目指している。
海洋研究開発機構	（特になし）
宇宙航空研究開発機構	数値目標は設定していない。但し、応募者の専門分野における女性の比率（例えば、理学部への女性の進学率）を参考にして、バランスの取れた採用を心がけている。平成19年度新卒採用職員のうち17%、平成20年度採用予定の新卒職員のうち20%が女性である。
国立科学博物館	数値目標は設定していない
国立国語研究所	設定していない。
文化財研究所	特にありません。
日本原子力研究開発機構	現在、当機構における男女共同参画推進委員会において検討中である。
国立健康・栄養研究所	数値目標は特に設けておらず、男女性別に限らず、優秀な人材を登用することとしている。
医薬基盤研究所	当所規程として、育児休業、部分休業に関する規程を制定しているが、現在のところその規程の利用状況はない。
労働安全衛生総合研究所	数値目標は設定していない。
農業生物資源研究所	なし
農業環境技術研究所	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かい離が生じないように努めるとしている。
国際農林水産業研究センター	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かい離が生じないように努める』、こととしている。
森林総合研究所	「3割を目指す」こととしている。
水産総合研究センター	数値目標は設定していないが、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旨明記した中期計画を策定した。
農業・食品産業技術総合研究機構	数値目標ではないが、女性研究者の採用に関して、応募者の占める女性割合と、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。

産業技術総合研究所	・研究系の全採用者に占める割合を第2期中期計画期間末（平成21年度末）までに、第1期中期計画期間の実績（6.9%）から倍増させることを目指す。
情報処理推進機構	【数値目標なし】
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	女性研究者採用に関する数値目標はない。
建築研究所	数値目標は設定していない。
交通安全環境研究所	特になし。
海上技術安全研究所	女性研究者採用に関する数値目標は設定していないが、女性採用の努力を継続している。
電子航法研究所	特に、数値目標は設定していないが、採用の際は、性別を問わず当研究所の研究者として最も相応しいと思われる者を採用することとしている。
国立環境研究所	数値目標は設定していない。

(e) 外国人研究者の採用

研究開発独法（33法人）全体で、平成18年度に採用した外国人研究者は289人で、研究者採用人数（1,671人）全体に占める割合は17%である。法人別に見ると、物質・材料研究機構（53%）、沖縄科学技術研究基盤整備機構（45%）の外国人研究者の採用割合が高い。

経年変化を見ると、研究者採用人数全体に占める外国人研究者の割合は平成16～17年度（26法人）で17%から16%に減少したが、平成17～18年度（27法人）では16%から18%に増加している。

外国人研究者支援に関わる着目すべき取組として以下の事例が挙げられている。

- 物質・材料研究機構アンバサダー制度（主要国採用担当研究者）の設置や、連携大学院協定の締結、MOUの締結などを積極的に進め、世界各国での優秀人材発掘を積極的に推進。【物質・材料研究機構】
- 外国人研究者のために、独自の支援組織である産業技術総合研究所国際センターを設置。民間宿舎入居契約時に求められる「保証人」についても独自制度で対応。【産業技術総合研究所】
- 会議等の公用語は英語であり、バイリンガルのスタッフを多く配置【沖縄科学技術研究基盤整備機構】
- アジア連携大学院制度を整備（博士課程在籍者を理化学研究所に招き、滞在費等を理化学研究所が負担。学位は派遣大学が授与）。【理化学研究所】

表 2-36 外国人研究者の採用人数

法人名	外国人研究者										常勤					非常勤				
	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06					
沖縄科学技術研究基盤整備機構	-	-	10	-	-	-	-	10	-	-	-	-	0	-	-					
情報通信研究機構	15	16	43	7%	169%	0	0	1	-	-	15	16	42	7%	163%					
酒類総合研究所	1	0	0	-100%	-	0	0	0	-	-	1	0	0	-100%	-					
放射線医学総合研究所	7	4	4	-43%	0%	0	0	3	-	-	7	4	1	-43%	-75%					
防災科学技術研究所	0	1	1	-	0%	0	1	1	-	0%	0	0	0	-	-					
物質・材料研究機構	49	48	67	-2%	40%	3	3	8	0%	167%	46	45	59	-2%	31%					
理化学研究所	42	42	60	0%	43%	42	42	60	0%	43%	0	0	0	-	-					
海洋研究開発機構	1	5	3	400%	-40%	1	5	1	400%	-80%	0	0	2	-	-					
宇宙航空研究開発機構	6	2	4	-67%	100%	5	2	3	-60%	50%	1	0	1	-100%	-					
国立特殊教育総合研究所	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-					
国立科学博物館	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-					
国立国語研究所	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-					
文化財研究所	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-					
日本原子力研究開発機構	-	-	11	-	-	-	-	11	-	-	-	-	0	-	-					
国立健康・栄養研究所	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-					
医薬基盤研究所	-	1	1	-	0%	-	0	1	-	-	-	1	0	-	-100%					
労働安全衛生総合研究所	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-					
農業生物資源研究所	1	0	0	-100%	-	1	0	0	-100%	-	0	0	0	-	-					
農業環境技術研究所	0	1	0	-	-100%	0	1	0	-	-100%	0	0	0	-	-					
国際農林水産業研究センター	4	1	0	-75%	-100%	2	1	0	-50%	-100%	2	0	0	-100%	-					
森林総合研究所	2	0	0	-100%	-	1	0	0	-100%	-	1	0	0	-100%	-					
水産総合研究センター	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-					
農業・食品産業技術総合研究機構	-	-	6	-	-	-	-	1	-	-	-	-	5	-	-					
産業技術総合研究所	93	72	73	-23%	1%	9	10	14	11%	40%	84	62	59	-26%	-5%					
情報処理推進機構	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-					
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-					
土木研究所	-	-	5	-	-	-	-	2	-	-	-	-	3	-	-					
建築研究所	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-					
交通安全環境研究所	1	2	0	100%	-100%	0	0	0	-	-	1	2	0	100%	-100%					
海上技術安全研究所	2	0	0	-100%	-	2	0	0	-100%	-	0	0	0	-	-					
港湾空港技術研究所	2	1	1	-50%	0%	2	1	0	-50%	-100%	0	0	1	-	-					
電子航法研究所	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-					
国立環境研究所	0	1	0	-	-100%	0	1	0	-	-100%	0	0	0	-	-					
合計	226	197	289	-13%	30%	68	67	116	-1%	37%	158	130	173	-18%	27%					
平均値	9	7	9	-13%	30%	3	2	4	-1%	37%	6	5	5	-18%	27%					
研究者一人当たり	0.02	0.02	0.02	-15%	29%	0.01	0.01	0.01	-4%	36%	0.01	0.01	0.01	-20%	26%					
集計対象法人数	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27					

表 2-37 外国人研究者の活躍を促進するための制度

法人名	外国人研究者の活躍を促進するための制度
沖縄科学技術研究基盤整備機構	当機構は、「国際性」を基本コンセプトの一つとする世界最高水準の大学院大学の設立構想の推進主体として設立されたものであり、中期目標において、大学の開学時には外国人の研究者の割合が50%以上となることを目指すことが明記されていることから、外国人研究者の採用は積極的に進めている（2006年度末で外国人研究者は27%）。このため、当機構の会議等の公用語は英語であり、バイリンガルのスタッフを多く配置している。外国人研究者の住居、子弟の学校入学手続き、ビザ取得、日本語教室の開設等、各種支援を行っている。今後は、更なる強化に向けて、地域と連携した外国人研究者支援を計画している。
情報通信研究機構	包括協定を締結している海外の ICT 分野の大学、研究機関からの研究者を受け入れるためのインターンシップ制度を設け、海外における人材育成を行っている。更に、幅広いグレードの研究員を招へいできる招へい専門員制度を設け、共同研究または指導・助言を頂いている。また、ICT 国際競争力懇談会の議論を受け、平成 20 年度から新たに国際的な研究集会やワークショップ等の開催等を支援する取組みの導入を図る。また、海外からの招聘研究者が直面する住居確保の困難に対処するために、賃借手続き等の支援を行っている。
酒類総合研究所	なし
放射線医学総合研究所	・外国人研究者への支援制度は特にないが、①関係諸規程（英文版）の作成②外国人用宿舎を用意して受入を促進③国籍を問わず広く公募、など行っている。
物質・材料研究機構	これまで、若手国際研究拠点（ICYS）を設置し、積極的に外国人研究者を採用・育成してきた。また、研究活動以外についても、世界各国の材料研究機関とのパイプ役として NIMS アンバサダーを設置し国別に任命しており、人的交流や共同研究等、国際連携の橋渡しの場を提供するなど、外国人研究者の活躍を促進している。

理化学研究所	アジア地域の大学院博士課程に在籍する若手研究者を受け入れ、将来、アジア地域における研究推進のためのネットワークを構築することを目指し、今後の研究協力に貢献する優秀な人材の発掘・育成を行うためのアジア連携大学院制度を設けている。また外国籍の若手研究者を対象とした、理研が持つ研究環境を最大限に利用し、研究室運営者のもとで、理研が推進している研究課題を創造的かつ独創的な発想で遂行することにより、将来国際的に活躍する研究者となることを期待する国際特別研究員制度を創設した。この他、既に外国人研究者の生活環境作り支援のための専門部署を設けているが、同部署の所内ホームページの充実を図ったり、手引きやニュースレターを定期的に発行したりして情報提供に努めている。所内外ホームページの日英バイリンガル化を図るなど、英語による情報の周知・発信にも力を入れている。平成16年4月に研究所内に設置した託児所には、英語を話すことができる保育士を配置している。
海洋研究開発機構	事務支援を担当する部署を研究部門毎に設け、外国語に堪能な事務スタッフを配置することにより、庶務及び事務連絡等、日常的なサポートがスムーズに実施される体制をとっている。また、所内で日本語研修を週2回開催し、外国人研究者を対象に日本語教育を実施しているほか、現在、規程類の英訳版の整備を進めており、外国人研究者にとって魅力ある研究環境の提供を図っている。
宇宙航空研究開発機構	特になし。
国立科学博物館	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物館活動の国際交流を推進している。ただし受け入れ期間が原則として1年と短期のため、単身で来日する者が多く、現在のところ、住宅、子弟教育等の生活環境基盤確保等に関する支援制度はない。
国立国語研究所	当研究所の就業規則及び任免規程には、国籍条項は存在しない。また、欠員補充の公募にあたっては、応募資格で国籍に関する規定は一切なく、これまでも外国籍の研究者から複数の応募があった。また、研究所における地球規模の調査研究事業の展開に資するため、海外在住の研究者を海外研究員として委嘱する「海外研究員制度」を設けている。
文化財研究所	特にありません。
日本原子力研究開発機構	リサーチフェローとして外国人研究者を受け入れる制度を整備している。又、平成20年度の博士研究員（ポスドク）の募集より、対象について海外の大学も含めるよう変更した。
国立健康・栄養研究所	国際協力の推進、グローバル化する健康食品等の情報の収集、発信のため、外国人研究者の有する能力を活用できるような採用を可能な限り行っている。また、研究交流を推進する観点から、国際栄養協力若手外国人研究者招へい事業を活用し、海外より若手研究者の受け入れも行っている。
医薬基盤研究所	外国人研究者を任期付研究員として採用する場合には、住宅の生活環境基盤確保の一環でUR都市再生機構の住宅を入居希望者に対して、入居サポートを行い、UR都市再生機構と法人契約を締結している。法人契約をすることにより、個人契約における必要書類の煩雑さを緩和している。基盤的研究部の常勤の研究者の採用にあたっては、研究者の流動的で活性化された研究環境を実現するために、公募による有能な人材を確保する必要から科学雑誌「ネイチャー」に掲載し、広く募集に努め、海外からの応募があり、1名の外国人研究者を採用する運びとなった。
労働安全衛生総合研究所	現在、当研究所には3名（中国、韓国、オーストラリア各一名）の外国人研究者が在籍している。それら研究者の研究活動を支援するために、ある一定時期日本語と英語が堪能な研究者や重点研究支援員（研究補助者）をつけている。また、中国、韓国を始めとするアジアと連携するための職務並びにまた、国際学術誌「Industrial Health」の編集業務に関する職務を付与し、国際的な広がりを持つ研究活動に貢献できるよう配慮している。
農業生物資源研究所	3名の外国人研究者が、選考採用により、常勤職員として採用されている。そして各専門領域に配置され、小課題の研究に取り組んでいる（18年3月31日時点）。また、研究職員の採用に当たっては、国籍は問わない。 外国人に限定されていないが、「農業生物資源研究所外来研究員受入規程」がある。18年度には22名の外来研究員を受け入れ、研修と指導を行った。また海外からは、JSPS関係10名、JICA関係8名、その他の経費区分で16名を受け入れた。 生物研に研究滞する外国人研究者には、研究企画調整部研究交流科を介して、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し、生活の便宜を図っている。JSPS（学術振興会）海外特別研究員制度で滞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（JISTEC）のゲストハウスへの入居を斡旋し、生活基盤の確保に努めている。受入研究者や所属先のチームによる、研究活動および生活面への適切な指導と助言をすることで、外国人研究者の活動を支援している。
農業環境技術研究所	19年度からは研究職員の公募を英語でも公表し、優秀な外国人研究者の確保に努めることとしている。外国人受け入れ研究員およびその家族については、（社）農林水産技術情報協会等が行っている日本語研修に参加させ、日本での生活に必要な日本語の習得を支援している。
国際農林水産業研究センター	・外国人研究者を職員として採用している。 ・外国人研究者招へい制度を設け、毎年発展途上国からの研究者を、公募により約20名を1年間招へいしている（JIRCAS国際招へい共同研究事業）。本事業の公募（英語版ホームページ等）による応募者は多く、10～20倍の倍率である。 ・また、プロジェクト研究共同実施機関の共同研究員や同機関の研究管理者を招へいする制度も実施しており、18年度は、17名の共同研究員と22名の研究管理者を招へいした。
森林総合研究所	外国人研究者・研修員を積極的に受け入れるため、「外国人研究者受入規則」、「JICA集団研修員受入規則」、「JICA個別研修員受入規則」を設けている。帰国後においても、これら制度によって受け入れられた研究者との研究交流が引き続き行われ、研修員が自国と日本との共同研究集会を開催した例も見られた。

水産総合研究センター	2国間の科学技術協力協定に基づく共同研究を実施する場合には、国際共同研究制度を設け、毎年、海外から研究者を招聘している。平成17年度には6件の共同研究が行われ、計8名の研究者を招聘した。その結果、相互の人材育成、研究情報交換、研究の高度化が進んだ。
農業・食品産業技術総合研究機構	外国人研究者に対して、「外部研究員受入規程」及び「講習規程」により受け入れる制度を整備している。海外からの長期滞在研究者のために、つくばにおいては外国人用共同利用宿泊施設を利用することができ、つくば以外の研究所においては外国人も利用可能な長期滞在施設を研究所内に設置して外国人研究者に便宜を図っている。なお、任期付研究員を含め常勤研究員として外国人が4名勤務している。
産業技術総合研究所	・国際的な戦略的人材ネットワーク強化のために、平成17年度に「産総研フェロウシップ制度」を立ち上げ、MOU締結機関及び国際戦略を展開する上で戦略的に重要と思われる研究機関・大学を中心に、14ヶ国、39名（平成18年度実績）を招聘した。また、産総研に滞在する外国人研究者のために、独自の支援組織である産総研インターナショナルセンターとして、「入管申請取次」をはじめ、市役所同行業務、外国人のための相談業務、日本語研修、日本滞在のための手続き集（Starter's Handbook in Japan）及びリーフレットの発行、ビジターズオフィスの提供など外国人研究者のための支援を実施している。更に、外国人の民間宿舎入居契約時に求められる「保証人」についても、独自制度で対応に努めている。
情報処理推進機構	【制度なし】
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	海外の研究員を短期間招聘し、共同して研究を行う「先進国際研究員交流事業」がある。近年は、実施例がない。
土木研究所	1. 国際公募による専門研究員の募集：HPで英語による公募を実施 2. 借上宿舎：特定職務者、採用に伴い来日した研究者の宿舎借上及び借上げ経費の一部研究所負担。 3. 健康診断：非常勤職員として雇用された外国人研究者が研究所負担で健康診断を受診。 4. 外国人研究者招へい制度：高度の専門知識の獲得、異分野の研究等のために、土木研究所の経費負担で研究者を招へいする。
建築研究所	客員研究員規程、交流研究員受入れ規程、科学技術特別研究員受入規程などにおいて外国人研究者を含む規程とすることにより外国人研究者を受け入れるとともに、外国人特別研究員事業を活用し、外国人研究者の受入れを行っている。 開発途上国等からの研修生に対する地震学、地震工学に関する研修である地震工学研修を行っており、毎年30名程度の研修生を受け入れている。 外国語の専門書を多く有する図書館を整備するとともに、外国人研究者の交流を念頭に置き英字新聞を常備したラウンジ空間を確保している。
交通安全環境研究所	特になし。
海上技術安全研究所	日本学術振興会の外国人特別研究員制度により、専門家を招へいしている。研究環境については、専任のサポート研究者を配置するなど、外国人研究者が研究所になじめるよう配慮するとともに、住宅・子弟教育等の生活環境については、公的機関(国・他独法)と同レベルの制度を整備している。なお、研究所の特色である国際機関をベースとした国際基準・国際標準の策定等に関して、国際会議への研究者の派遣や、研究成果の国際機関への提案等の活動の成果の更なる拡大を推進しており、海外の研究機関と積極的に交流(船舶技術分野の核となる4研究所と研究協力協定を締結)し、組織的な関係強化を図っている。このような状況の下、海外の研究機関との連携を補完する形(研究現場レベルでの技術の共有、組織的な相互関係の更なる発展)で、外国人研究者の受け入れを位置づけ、研究所の国際活動の発展に寄与している。
港湾空港技術研究所	・選考任期付研究員の公募において、英文での公募を行うなど外国籍の研究者も含めて募集する制度を取っており、採用実績も多い。 ・研究者評価における自己申告書の英文様式を作成することで、外国籍の研究者への門戸を広げている。
電子航法研究所	特に、制度としての規程はありません。しかし、採用の際は、国籍を問わず配属する予定の分野での研究者に最も相応しいと思われる者を採用することとしている。
国立環境研究所	明確に外国人研究者の活躍を促進するための制度といえるものはないが、外国人研究者を採用したときは、必要に応じて労働条件通知書を英語版で交付する等を行うようにしたところである。そのほか、所内外国人研究者のために、所内の連絡事項を英語版イントラネットサービスで提供している。

(f) 定年退職者の再雇用

定年退職者の活躍促進への取り組みとして、32 法人中 26 法人に定年退職者の再雇用制度がある。

表 2-38 定年後研究者の活躍を促進するための制度

法人名	定年後研究者の活躍を促進するための制度
沖縄科学技術 研究基盤整備 機構	現在のところ、特になし。
情報通信研究 機構	定年退職後の再雇用を目的として有期雇用職員の一形態による嘱託採用制度を創設した。
酒類総合研究 所	再雇用制度を定め、定年後研究者の能力を当研究所で活用可能としている。
放射線医学総 合研究所	・ 定年制職員の高齢者雇用に関する規程を整備し、定年退職後の研究者の再雇用を行い研究活動を促進している。具体的には、当所を定年退職した職員のうち希望者に対して、パートタイム職でのポストの斡旋を行っている。
防災科学技術 研究所	定年により退職した職員及び勤務延長後に退職した職員について、研究開発、研究企画、施設管理等、高度な知識経験に基づく能力、施設の維持、保安業務等のために必要な公的資格を有する者などを、シニアエキスパートとして採用している。
物質・材料研 究機構	機構は、平成 17 年度の定年退職者から「フレッシュキャリア制度」と称した定年退職後の再雇用制度を設置した。本人の経験及び能力を勘案し、また、機構内の業務の需要を踏まえて、当該フレッシュキャリアが機構にとって最も効果的に活かされるように配慮して、配属先、勤務形態等を決定する。
理化学研究所	定年退職をする主任研究員のうち、特に優れた研究業績及び高い研究指導力を有する者を審査の上、上席研究員とする制度を平成 17 年 4 月に導入した。採用要件として研究を実施するために必要な研究資金を独自に確保することを挙げている。任期は 5 年以内としているが、任期終了 1 年前の評価結果により任期を延長することができる。但し、この場合も満 73 才を超えて契約を延長することはできない。また、定年退職をする研究者が再雇用を希望する場合、所定手続を経た上で、研究所において研究、技術開発、事務業務に従事できるよう特別嘱託職員制度を平成 18 年 4 月に導入した。
海洋研究開発 機構	任期制職員のうち、所定の審査を経た研究者については長期の契約を締結できる制度としており、研究者の資質と事業の必要に応じて、年齢に依らない活躍の機会を提供することとしている。また、定年制職員についてもシニアスタッフ等の任期制職員として定年後も雇用を確保し、より長期に亘り機構に貢献することができる制度を整備している。
宇宙航空研究 開発機構	平成 14 年度より定年退職者の再雇用を実施している。一定の要件を満たした職員を定年退職後も非常勤職員として年金受給開始年齢まで継続雇用している。
国立科学博物 館	当館に多年にわたり勤務した研究員で、特に功績のあった者に対し、名誉研究員の称号を与え、退職後も当館の施設、設備、図書資料及び標本資料等を無償で利用できることとしている。この制度を活用して退職後も継続して研究できる環境を提供するとともに、研究者も研究の成果を学会、学術誌などに発表し、また、当館の標本資料の充実に貢献している。
国立国語研究 所	現在該当する年代の研究者はいないが、将来に向けて再雇用制度を設けている。
文化財研究所	特にありません。
日本原子力研 究開発機構	定年を迎えた研究者について、嘱託として引き続き機構の研究等に従事できる制度を整備している。
国立健康・栄 養研究所	特になし。
労働安全衛生 総合研究所	一定の条件を満たす者については、再雇用制度により定年後も勤務が可能となっている。 2006 年度は、近年件数が増加している研究倫理審査に係る補助業務に当たらせ、審査の円滑な実施に貢献したほか、政府が進めている化学物質の危険有害性の分類に係る所内業務の一部を分担させ、所員の負担を軽減しつつ、処理効率の向上に貢献した。また、無給であるが、労働安全衛生に係る調査・研究の成果とその知見の蓄積及び調査・研究に向けた人材の確保と有効活用を図り、もって研究所の調査・研究業務の効率的遂行に資することを目的として「客員研究員等規程」を設けている。本制度によるフェロー研究員は現在 26 名である。

農業生物資源研究所	農業生物資源研究所における定年退職者等の再雇用は、法令および独立行政法人農業生物資源研究所職員就業規則（13 農生研第 9 号）、独立行政法人農業生物資源研究所職員人事規程（18 農生研第 040122 号）、および「独立行政法人農業生物資源研究所における定年退職者等の再雇用の取り扱いについて」（13 農生研第 1630 号、平成 14 年 1 月 22 日）に定められている。生物研としては、定年退職者の再雇用を積極的に図っている。再雇用された研究者は、研究専門員として、研究企画科、技術移転科、および情報広報課に配属され、研究企画調整部門を強力に支援している。
農業環境技術研究所	定年退職者を対象とした再雇用制度を設け、職員としての長年培った能力・経験を有効に発揮できる場を提供している。
国際農林水産業研究センター	定年を迎えた研究者の再雇用制度を設け、経験を活用して研究支援業務に取り組んでいる。
森林総合研究所	定年退職後に希望する者が、これまで研究業務において長年培った能力・経験を有効に発揮できる職場の提供を行う「再雇用・契約職員制度」がある。
水産総合研究センター	定年退職者の再任用制度を実施しており、希望者を再任用している。平成 18 年 4 月以降は再雇用制度に基づき希望者を雇用する予定。
農業・食品産業技術総合研究機構	定年退職した研究者を、本人の希望があれば専門員（契約職員）として雇用する仕組みがある。また、「フェロー取扱規程」を設け、農研機構の業務の推進に特に貢献があった者にフェローの称号を与え、便宜を供与できるようにしている。
産業技術総合研究所	平成 19 年度から、改正高年齢者雇用安定法に基づく、定年により退職する者を対象とした再雇用制度である「シニアスタッフ制度」を導入した。これにより、段階的な措置として、平成 19 年度の定年退職者については、原則として、64 歳までの勤続が可能となった。また、技術を熟知している定年退職（技術者）が技術を携えて地域中小企業を指導し、地域センターに欠如する技術を補完等するための制度を設けている。
情報処理推進機構	理事長が機構の業務のため必要があると認めた場合には、嘱託として委嘱することができる制度を整備している。嘱託の委嘱期間は 1 年以内とし、満 65 歳に達した日の属する月の末日を限度とするが、必要とあると認めた場合は、65 歳を超えて委嘱することができる。
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	機構全体として、再雇用制度を導入している。
土木研究所	在職中に培った経験等を生かせる再雇用制度
建築研究所	再雇用制度を設けている。
交通安全環境研究所	特にない。
海上技術安全研究所	公的機関（国・他独法）と同レベルの定年退職者の継続雇用制度を整備している（高年齢者雇用安定法関係）ほか、業務量の増大に対応した研究能力の補完のため、別途の雇用制度を設けている。継続雇用職員については、長年培った能力、経験を生かして研究実施のサポートだけでなく、研究所の技術ポテンシャルの維持・向上の観点から、技能伝承を含む現役研究者の指導も業務に加え、特に若手研究者の人材育成に貢献している（具体的には、新規採用の若手研究者を対象とした OJT(On the Job Training)プログラムでの技術指導を行う OJT リーダーとして活用。)
港湾空港技術研究所	・ 国家公務員と同様な再任用制度があるが、実績はまだない。 ・ 特に優秀な研究者について、研究業務に専念させることにより、長期にわたり優れた研究成果をあげさせ、かつ研究所の全研究者の研究意欲の高揚を図るために、研究主監として任命する制度を設けている。本制度においては、研究者本人のたゆまぬ努力が前提となるが、厳格な外部評価を受けたうえで理事長裁量により、勤務年数を通常の研究者より長く設定できることとしている。本制度に基づき、既に特に優秀な 2 名の研究者を研究主監に任命しているが、これら 2 名の研究者の年齢が定年に達していないため、定年を延長する措置を取るに至っていない。
電子航法研究所	「独立行政法人電子航法研究所再雇用に関する規程」を制定している。主な内容としては、任期は原則 1 年で、状況により再雇用の任期延長を可能としている。
国立環境研究所	定年退職する職員であって、定年退職後も引き続き研究所が提示する業務に従事することを希望する者をシニアスタッフとして雇用する制度を平成 18 年度より創設した。

2.5.2 研究者の転出¹

研究開発独法（33 法人）全体で、平成 18 年度転出研究者（出向者、退職者含む）は 1,565 人で、そのうち退職を含む「転出先なし」は 7%（115 人）である。

残りの転出先の内訳を見ると「大学へ」が 18%（288 人）と最も多く、「民間企業等へ」17%（260 人）、「公益法人等へ」15%（238 人）の順となっている²。

法人別に見ると転出者全体では理化学研究所が 389 人と最も多く、採用・転入者も合わせると最も研究者の流動性（出入）が高い。

○ 転出先別に最も多い法人

「大学等へ」:	理化学研究所（113 人）
「民間企業等へ」:	宇宙航空研究開発機構（105 人）
「公益法人等へ」:	産業技術総合研究所（68 人）
「国へ」:	土木研究所（50 人）
「地方公共団体へ」:	農業・食品産業技術総合研究機構（6 人）

経年変化を見ると、転出研究者は平成 16～17 年度（26 法人）で 1,063 人から 1,281 人へ 21%増加（26 法人）、平成 17～18 年度（27 法人）では 1,282 人から 1,321 人へ 3%増加といずれも増加傾向である。

¹ 「研究者」にあたる者で、当該年度中に外部に転出したもの。外部への出向者、退職者も含む。転出先が特になく退職した者は「転出先なし」に計上。

² 不明を含む「その他」を除く。

表 2-39 転出研究者数

法人名	転出研究者合計																																									
	転出先なし										転出先																															
											国				地方公共団体				大学等				民間企業等				公益法人等				その他											
	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06							
沖縄科学技術研究基盤整備機構	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-							
情報通信研究機構	38	70	80	84%	14%	2	1	5	-50%	400%	1	4	0	300%	-100%	0	0	0	-	-	10	27	24	170%	-11%	18	7	22	-61%	214%	2	14	2	600%	-86%	5	17	27	240%	59%		
酒類総合研究所	5	6	6	20%	0%	0	0	0	-	-	4	3	3	-25%	0%	0	0	0	-	-	1	2	1	100%	-50%	0	1	0	-	-	0	0	2	-	-	0	0	0	-	-		
放射線医学総合研究所	15	14	14	-7%	0%	8	7	8	-13%	14%	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	4	4	6	0%	50%	2	0	0	-100%	-	1	1	0	0%	-100%	0	2	0	-	-100%		
防災科学技術研究所	4	16	23	300%	44%	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	2	-	-	0	4	0	-	-	0	4	0	-	-	4	12	19	200%	58%		
物質・材料研究機構	111	189	78	70%	-59%	6	3	4	-50%	33%	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	5	5	5	0%	0%	2	1	0	-50%	-100%	0	0	1	-	-	98	180	68	84%	-62%		
理化学研究所	196	277	389	41%	40%	0	0	0	-	-	3	3	4	0%	33%	1	4	2	300%	-50%	86	94	113	9%	20%	20	26	46	30%	77%	31	39	51	26%	31%	55	111	173	102%	56%		
海洋研究開発機構	21	28	35	33%	25%	1	2	0	100%	-100%	1	3	2	200%	-33%	2	0	0	-100%	-	14	14	12	0%	-14%	0	4	6	-	50%	1	2	7	100%	250%	2	3	8	50%	167%		
宇宙航空研究開発機構	325	337	312	4%	-7%	0	0	0	-	-	45	24	20	-47%	-17%	0	0	0	-	-	34	35	33	3%	-6%	103	123	105	19%	-15%	19	24	19	26%	-21%	124	131	135	6%	3%		
国立特殊教育総合研究所	5	7	3	40%	-57%	0	0	0	-	-	1	1	0	0%	-100%	2	1	1	-50%	0%	2	5	2	150%	-60%	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-		
国立科学博物館	2	7	6	250%	-14%	1	4	3	300%	-25%	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	1	2	1	100%	-50%	0	0	0	-	-	0	0	1	-	-	0	1	1	-	0%		
国立国語研究所	4	1	2	-75%	100%	2	0	1	-100%	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	2	1	1	-50%	0%	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-		
文化財研究所	6	7	7	17%	0%	1	0	3	-100%	-	2	3	0	50%	-100%	0	1	2	-	-	100%	2	1	2	-50%	100%	0	0	0	-	-	1	2	0	100%	-100%	0	0	0	-	-	
日本原子力研究開発機構	-	-	68	-	-	-	-	4	-	-	-	-	8	-	-	-	-	0	-	-	-	-	17	-	-	-	-	15	-	-	-	-	18	-	-	-	-	6	-	-		
国立健康・栄養研究所	45	43	43	-4%	0%	39	41	43	5%	5%	1	2	0	100%	-100%	0	0	0	-	-	5	0	0	-100%	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-		
医薬基盤研究所	-	1	1	-	0%	-	0	1	-	-	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-	1	0	-	-	-	100%	-	0	0	-	-
労働安全衛生総合研究所	-	-	5	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0	-	-			
農業生物資源研究所	15	15	13	0%	-13%	8	7	2	-13%	-71%	0	0	3	-	-	0	0	0	-	-	3	3	2	0%	-33%	0	0	1	-	-	4	5	5	25%	0%	0	0	0	-	-		
農業環境技術研究所	10	15	19	50%	27%	2	2	1	0%	-50%	0	1	4	-	-	300%	0	0	-	-	1	2	2	100%	0%	1	0	0	-100%	-	6	10	11	67%	10%	0	0	0	-	-		
国際農林水産業研究センター	22	10	27	-55%	170%	4	3	4	-25%	33%	3	0	3	-100%	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	15	7	20	-53%	186%	0	0	0	-	-		
森林総合研究所	21	17	16	-19%	-6%	11	12	7	9%	-42%	2	1	2	-50%	100%	0	1	0	-	-	-100%	3	1	3	-67%	200%	0	0	0	-	-	5	2	4	-60%	100%	0	0	0	-	-	
水産総合研究センター	-	-	24	-	-	-	-	3	-	-	-	-	9	-	-	-	-	0	-	-	-	-	16	-	-	-	2	-	-	-	-	6	-	-	-	-	2	-	-			
農業・食品産業技術総合研究機構	-	-	65	-	-	-	-	3	-	-	-	-	20	-	-	-	-	6	-	-	-	-	16	-	-	-	1	-	-	-	-	14	-	-	-	-	5	-	-			
産業技術総合研究所	111	111	124	0%	12%	0	0	0	-	-	5	1	2	-80%	100%	0	4	3	-	-	-25%	19	29	21	53%	-28%	3	5	6	67%	20%	54	51	68	-6%	33%	30	21	24	-30%	14%	
情報処理推進機構	50	40	54	-20%	35%	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	13	6	4	-54%	-33%	34	31	47	-9%	52%	1	0	1	-100%	-	2	3	2	50%	-33%		
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	0	0	1	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	1	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-		
土木研究所	-	-	80	-	-	-	-	9	-	-	-	-	50	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	3	-	-	-	-	2	-	-	-	-	16	-	-			
建築研究所	24	6	12	-75%	100%	3	2	2	-33%	0%	13	3	7	-77%	133%	0	0	0	-	-	6	1	1	-83%	0%	0	0	0	-	-	2	0	2	-100%	-	0	0	0	-	-		
交通安全環境研究所	1	7	1	600%	-86%	1	5	1	400%	-80%	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	2	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-		
海上技術安全研究所	5	14	14	180%	0%	1	10	6	900%	-40%	2	1	1	-50%	0%	0	0	0	-	-	0	1	4	-	-	300%	0	1	0	-	-	2	1	3	-50%	200%	0	0	0	-	-	
港湾空港技術研究所	18	20	27	11%	35%	1	1	0	0%	-100%	9	8	17	-11%	113%	0	1	2	-	-	100%	2	4	4	100%	0%	0	0	2	-	-	3	5	0	67%	-100%	3	1	2	-67%	100%	
電子航法研究所	4	8	5	100%	-38%	0	7	3	-	-	4	1	2	-75%	100%	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-		
国立環境研究所	5	16	9	220%	-44%	2	2	0	0%	-100%	0	0	2	-	-	0	0	0	-	-	2	13	7	550%	-46%	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	1	1	0	0%	-100%		
合計	1,063	1,282	1,565	21%	3%	93	109	115	17%	-14%	96	59	159	-39%	22%	5	12	17	140%	-8%	215	252	288	17%	-1%	183	199	260	9%	20%	147	168	238	14%	17%	324	483	488	49%	-5%		
平均値	41	47	47	21%	3%	4	4	3	17%	-14%	4	2	5	-39%	22%	0	0	1	140%	-8%	8	9	9	17%	-1%	7	7	8	9%	20%	6	6	7	14%	17%	12	18	15	49%	-5%		
研究者一人当たり	0.10	0.12	0.11	18%	2%	0.01	0.01	0.01	15%	-15%	0.01	0.01	0.01	-40%	21%	0.00	0.00	0.00	135%	-9%	0.02	0.02	0.02	15%	-2%	0.02	0.02	0.02	8%	18%	0.01	0.02	0.02	11%	16%	0.03	0.04	0.03	46%	-6%		
集計対象法人数	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27	26	27	33	26	27		

研究者の流動性促進のため、人事給与制度の変更やキャリアサポート体制を充実化する等、様々な取組が行われている。

- 大学等への転職を含む早期退職者への手当の優遇制度の整備【情報通信研究機構】
- 優秀な研究成果を収めた研究者の中から希望者を選抜し、最大6ヶ月間、国内外の研究機関又は大学に派遣するサバティカル制度を整備。【物質・材料研究機構】
- 全ての任期制研究者と、定年制のうち専任研究員および准主任研究員に年俸制を導入。人件費は年俸制に含まれる将来的な退職金を加味して予算化。【理化学研究所】
- 人事部キャリアサポート室を設置し、キャリアアップ研修、就職情報提供、コンサルティング・就職相談など、各種支援活動を積極的に展開。【理化学研究所】

表 2-40 研究者の外部との交流を図る上での課題および人材の流動化を促進する取り組み

法人名	研究者の外部との交流を図る上での課題および人材の流動化を促進する取り組み
沖繩科学技術 研究基盤整備 機構	国際ワークショップ 科学の発展及び研究者の資質向上を目指すほか、共同研究のきっかけ作りや将来の PI 候補者のリクルート等に資するべく、OIST の知名度向上を図るとともに、大学院大学設立構想に対する理解を深めることを目的として、公募して選抜した研究者や学生を対象として、特定の研究テーマについて、著名な研究者等による最新の研究報告及びその内容に関する議論を行う場を積極的に提供している。 サマースクール 科学の発展及び若手研究者の資質向上を目指すほか、将来の PI やポスドク等の候補者のリクルート等に資するべく、OIST の知名度向上を図るとともに、大学院大学設立構想に対する理解を深めることを目的に、公募して選抜した若手研究者や学生を対象として、夏季期間中の数週間程度にわたり、著名な研究者等が講師となって特定のテーマについて集中的に講義を行う場を提供している。 研究者については、全て任期付き（かつ年俸制）で採用しており、人材の流動化が図られている。
情報通信研究 機構	国内外の優秀な研究者をそれにふさわしい処遇で招へいするための特別招へい研究員制度、専門調査員や専門研究員として民間からの在籍出向者の受入、有期雇用の採用を博士後期課程に在籍する学生へ拡大するなど、外部からの人材受入のための制度を充実させた。また、在籍出向・転籍出向制度による外部機関(民間を含む)への出向制度、大学等への転職を含む早期退職者への手当の優遇制度の整備により外部への人材供出のための制度を充実させた。その他、外部との交流促進のため、民間企業等の役員兼業の範囲を拡大した。
酒類総合研究 所	職員の民間企業への兼業規程を定めるなど、制度の整備を図っている。
放射線医学総 合研究所	・勤務時間外での自由な研究活動・交流活動を促進するため、博士研究員（ポスドク）については、週 36 時間の短時間勤務（フルタイム勤務職員は週 40 時間勤務）としている。 ・フレックスタイム制度を活用した兼業により、所外の委員会など研究者の専門性を生かすことができる場での活動が容易となっている。
防災科学技術 研究所	原則として任期を付して採用を行うことにより、研究職員の流動性を図り、競争的で多様な研究開発環境の中で能力を発揮できる機会を与え、創造性・独創性豊かで広い視野を有する研究職員を養成するとともに、様々な経験を有する研究者が相互に誘発し切磋琢磨することにより、研究所における研究開発活動を活性化させ、そのことが研究計画の達成に大きく貢献するものと考えている。
物質・材料研 究機構	機構の定年制職員のうち、一定期間継続して優秀な研究成果を上げた研究者に対する「サバティカル制度」を導入し、国内外の研究機関、又は大学に派遣することで、当該研究者の資質向上に資するものとした。
理化学研究所	産業界との共同研究を行う新しい仕組みとして、「産業界との融合的連携研究プログラム」を平成 16 年度に開始した。本プログラムは、理研に蓄積した、また新たに生まれつつある研究資産等（最大の資産は人材）を活用し、企業のニーズに適合した研究課題を企業自らがイニシアティブをとり、理研と共同で実施する制度で、知的財産戦略センターに時限的研究チームを設置して、企業からチームリーダーを受け入れて研究を実施する。また、人材の流動化の向上に資するため、平成 18 年 1 月に人事部キャリアサポート室を設置し、研究者としての資質を向上させること、また自身のキャリアに関して多様な面から考えさせる契機とすることを目的としたキャリア開発セミナーや、任期終了後の多様な進路選択(キャリアパス及びキャリアチェンジ)を可能とするためのキャリアアップ研修の実施、就職情報の提供、コンサルティング・就職相談の実施など、各種支援活動を積極的に展開している。この他、就職活動の支援のため、任期制職員就業規程を改正して、契約最終年度の任期制職員が就職活動を行う場合、特別有給休暇を 5 日以内付与する制度を導入した。

海洋研究開発機構	人材の流動化を促進する抜本的な対策としては、年金制度、退職金制度を改正し、退職と採用を繰り返すことによる金銭的な不利益をなくすことが必須であると考えている。当機構においては任期制職員として雇用する研究者を全て年俸制とし、採用退職に係る給与上の煩雑な手続を要しない制度としている。また平成 18 年度に兼業・兼職に関する制度を改正し、これらに係る手続を簡素にすることにより研究者の負担を軽減し、講演等の外部交流を促進する環境を整備している。
宇宙航空研究開発機構	総人件費改革等による人件費削減といった背景の中で、より優秀な人材を集め、そして輩出するため、より効率的な流動性促進策が必要と認識している。現在は、年俸制の任期付き研究員を活用することによって、プロジェクトの進捗に応じた柔軟な人員配置を行っている。また、大学等での講義を目的とした兼業を認めているほか、教育職俸給表が適用になる職員については、業務に支障のない範囲で、所属長の承認を条件に、勤務場所を離れた自主研修を認めている。なお、ポストドクター研究者等については、公募により採用及び受け入れを行っている。
国立特殊教育総合研究所	研究所の活性化や業務の効率的な遂行を図るため、都道府県教育委員会や国立大学と原則として 3～5 年間で限定的とする人事交流を行っている。これにより、現場の状況を把握した研究を推進するとともに、特別支援教育制度への移行を視野に入れた必要な人材を確保している。2006 年度の実績としては、都道府県教育委員会から 6 名、市教育委員会から 1 名、国立大学から 1 名の計 8 名を受け入れている。
国立科学博物館	国立科学博物館では、人材の流動性を促進する取り組みとして、常勤職員の任期付研究員制度を導入している。ただし、当館で行われている研究は、継続性が重要であるため、結果的に人事交流が限定的となっている傾向があるが、今後は、年俸制の導入など新たな方策について検討をしていきたい。
国立国語研究所	研究職員の国語施策面への視野拡大、資質向上を目的として、2005 年度に文化庁国語課に 1 名を併任させ、2006 年度からは 2 年間の予定で出向させている。また、学会等の役員の兼業は職務に準ずるものとして認めるなど、兼業規程に基づく所定の手続きを経ることにより外部での活動を認め、交流を促進している。
文化財研究所	当法人は、研究職員 90 名と小規模の研究機関であり、頻繁に研究者の交流を行っているわけではないが、文化庁、大学等とは、毎年 1 名から 3 名程度の交流実績がある。
日本原子力研究開発機構	連携大学院方式による客員教官の派遣等により、大学との人事交流を進めている。又、大学や民間企業等との間で共同研究や研究協力協定等を締結し、これらに基づき、機構施設への研究者の受け入れを行っている。
国立健康・栄養研究所	「独立行政法人国立健康・栄養研究所における研究者の流動化計画」に沿って、原則公募制、任期付の採用を行っている。また、任期付研究員については、任期終了後に任期中の実績評価を行い、任期を付さない職員としての採用についても検討している。
労働安全衛生総合研究所	課題： ・研究者の海外留学は認められているが、その財政的支援、さらには出向、研究休暇制度の整備が課題となっている 取組： ・連携大学院の協定締結を推進しており平成 18 年度に新たに 4 つの大学と締結できた。 ・国外の政府系研究所（米国 NIOSH、韓国 OSHRI、スウェーデン NIWL）、大学（英国ラフボロ大学、韓国ソウル産業大学、中国海洋大学）と協定に基づき交流を行っている。
農業生物資源研究所	【人材の流動化】18 年度内では、行政部局（農水省、内閣府）、他独立行政法人、大学との人事交流が図られた。しかし、独法化により、退職金の通算などの点で、他法人、特に大学との人事交流が難しくなっている。 【行政との連携】農業分野のバイオテクノロジー研究の中核機関として、政府の委員会、会議等に職員を派遣するとともに、政府の行う科学技術に関する国際協力、交流に専門家を派遣する等の協力を行うことを中期計画に定めている。18 年度は、政府、地方公共団体、社団法人、財団法人等の委員会から委嘱を受け、延べ 20 人の職員を各委員会に派遣した。さらに、農林水産省、文部科学省等、政府の行う科学技術に関する国際協力と交流に、延べ 10 人の職員を派遣した。なお、行政からの要請・調査等に対応するため、農林水産技術会議事務局、先端産業技術研究課、国際研究課等と緊密な連絡を取り、連携を深めた。さらに平成 18 年度において、専任、併任、及び研修員の身分で、農林水産省へ 2 名、文部科学省 1 名、内閣府に 2 名の職員を派遣した。 【国際機関、学会への協力】社会貢献の一環として、日本育種学会、日本農薬学会、日本応用動物昆虫学会、日本蚕糸学会、日本微生物資源学会、日本獣医学会等、日本学術会議に登録されている学術団体の理事、監事、評議員、常任幹事、論文審査委員、および編集委員等として、延べ 157 名の職員を派遣した。さらに、国際原子力機関(IAEA)、アジア原子力協力フォーラム(FNCA)、国際イネ研究所(IRRI)、国際銀行(IBRD)、国際養蚕委員会(ISC)等、国際機関の要請に応じて、延べ 12 名の職員を専門家として派遣した。
農業環境技術研究所	国立大学の独法化により、当研究所と国立大学法人の人事交流を行う場合には、退職金に係る勤続期間の通算ができないことが、支障を来していると思われる。
国際農林水産業研究センター	研究者の出向・受け入れは、それぞれの研究者の専門性を考慮し、他法人、試験研究機関との交流を進めている。なお、通常は復帰前提以外は人事異動に伴う退職金の通算が認められていないことから、国立大学法人との人事交流に支障を来している。

森林総合研究所	平成18年度から非特定独法に移行したことにより、公的機関・他独法との人事交流において、出向の扱いが制度上でできなくなったが、従前どおり形式上出向元を退職し、帰任の際復職することで対応している。(在職期間は通算される) 現在、制度上国立・公立大学との人事交流ができないことから、将来に向けて実現できるよう制度の改正等が望まれる。 「海外」：JSPS/OECD 各種事業等への応募のための広報等を積極的に進めている。外国人研究者・研修員を積極的に受け入れるため、各種「受入規則」を設けている。留学、JSPS/OECD 研究者派遣事業や JICA 専門家派遣等による出向、及び「受入規則」、招へい研究員、フェローシップ等による受入を積極的に行っている。
水産総合研究センター	組織の活性化と実績の向上を図る観点から、大学、他の独立行政法人、公立研究機関または民間の研究機関等との積極的な人事交流を図っている。
農業・食品産業技術総合研究機構	農林水産省では、独立行政法人で実施できない研究を指定試験として都道府県に委託しているが、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いる。農林水産技術会議事務局との間でも人事交流が行われ、研究管理業務に従事している。これらの出向はキャリアパスとして位置付けられ、交流が促進されている。また研究職員は大学の教員公募に応募でき、18年度は16人が転出したが、大学からの転入はなかった。ただし、国立大学の独法化により、当機構と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り、流動化促進上の課題となっている。なお、大学の非常勤講師を受けやすくするため、兼業規程を整備するとともに裁量労働制を導入した。
産業技術総合研究所	・非公務員型への移行を活かし、兼業制度、外来研究員制度、出向制度を通じて、大学・企業・公的機関との人材交流の促進を図っている。 ・大学や他独法との人材受入協定等を締結し、活発な人材交流を行っている。 ・国際競争力のある人材の要請や研究人材のハブ化、ネットワーク強化を目的として、海外の先端研究機関へ職員を派遣し、また、海外の優秀な人材を招聘する産総研独自の人材交流プログラムとして「産総研フェローシップ制度」を設けている。 ・産総研と大学との間で連携大学院協定を結び、産総研の研究者自らが大学院の教員として大学院生の教育活動を行う制度を設けている。
情報処理推進機構	民間企業からの受入については、我が国を代表する有数の大手ベンダーやユーザ企業における第一線で活躍する研究員を任期付で獲得している。
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	研究者に限った取り組みではないが、関係企業との職員の出向派遣・受入を行い、現場実務の専門性の向上を図っている。また、石油会社と協力し、より効果的な技術者研修を進めている。また、上記問33に記述している包括協定を締結している大学と行う共同研究の中で進めていく方針。
土木研究所	研究活動を活性化させるための研究者の交流を促進するため、他の研究機関との包括的研究協力協定の締結を実施。
建築研究所	就業規則では研究を行う職員に対し、「学校、研究機関その他理事長の認める施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究等を行う場合」又は「国若しくは独立行政法人と共同して、又は委託を受けて行う科学技術に関する研究に係る業務であって、その職員の職務に関連があると認められるものに、学校、研究機関その他理事長の認める施設において従事する場合」等に休職を命ずることがあるとしており、外部との交流を図るための仕組みを設けている。
交通安全環境研究所	国外・国内留学制度を整備している。
海上技術安全研究所	産学官の外部機関との連携強化を図るため、当所の人材戦略に基づき計画的に人事交流を実施している。官とは、独立行政法人として行政ニーズを的確に把握するため、行政機関と相互（行政機関から受入10名、行政機関へ派遣3名）に人事交流を行っている。また、他の専門分野の知見・経験を習得させるため、研究独法に2名出向させている。産学とは、造船会社のノウハウを吸収させるため、17年度に創設した国内造船所に研究者を一定期間派遣（3ヶ月以上）する制度を活用して2名を研修に派遣し、東京大学大学院へは1名を客員研究員として派遣している。また、18年度に急遽立ち上げた環境エンジンプロジェクトチームに、民間企業OBから採用した研究者配置することとした。さらに、19年度からは、国と同レベルの制度として、職員の自己啓発（大学等における就学、国際貢献活動）を援助するための休業制度を設けることとした。なお、18年度から研究所が非公務員型になったことから、理事長の裁量により比較的自由に交流を図ることが可能になっており、今後とも積極的な交流を図っていく。
港湾空港技術研究所	・任期付研究員の採用は広く公募することや、兼業、出向のための制度等を制定している。
電子航法研究所	共同研究や研究交流会、短期の留学と長期の留学の併用などにより研究者の育成に努めた。そのほか大学への講師の派遣などを実施した。また、日本航空宇宙学会に、航空交通管理部門の新設を働きかけ設置が認められるなど、研究の裾野を広げる基盤を作った。
国立環境研究所	平成16年度より、法人での身分を保持したまま国内外の大学、試験研究機関等に研究に従事する研究員派遣研修制度を設けた。また、国家公務員退職手当法の適用外となったことから、独自の退職手当規程において人事交流により民間企業に出向した期間を法人の在職期間に含めるようにしたところである。

2.6 ポスドクの人材育成・活用

ここでは、研究開発独法においてポスドクの人材育成や任期終了後のフォロー等がどの様に行われているかに着目する。

集計注：平成 17～18 年度の増減比較においては、「沖縄科学技術研究基盤整備機構」「水産総合研究センター」「農業・食品産業技術総合研究機構」「日本原子力研究開発機構」「労働安全衛生総合研究所」「土木研究所」を除き、**27 法人**を対象としている。平成 16～17 年度の増減比較においては、さらに「医薬基盤研究所」を除き、**26 法人**を対象としている。

2.6.1 ポスドクの在籍状況

研究開発独法（33 法人）全体で、平成 18 年度のポスドク在籍人数は 3,572 人である。法人別に見ると、最も多い理化学研究所（1,321 人）と、その次の産業技術総合研究所（818 人）で全体の 60%を占めている。

経年変化を見ると、平成 16～17 年度（26 法人）で 3,250 人から 3,218 人へ 1%減少したが、平成 17～18 年度（27 法人）では 3,221 人から 3,240 人へ 1%増加とほぼ横ばいである。

2.6.2 任期終了したポスドクの進路

研究開発独法（33 法人）全体で、平成 18 年度に任期が終了したポスドク人数 1,522 人の進路を見ると、「再任用」が 688 人（任期が終了したポスドク全体の 45%）と最も多く、「転出（大学等）」が 187 人（同 12%）でこれに続く。

一方で、「転出先なし（不明含む）」が 356 人（同 23%）であり、法人が任期終了後のポスドクの進路を捕捉できていない可能性がある。

表 2-41 ポスドクの在籍人数および任期終了後の進路

法人名	ポスドクの在籍人数					任期終了したポスドクの合計									
	2004	2005	2006	増減 04→05	増減 05→06	2006	再任用 2006	転出						転出先なし(不明を含む) 2006	
								国	地方公 共団体	大学等	民間企 業等	公益法 人等	その他		
															2006
沖縄科学技術研究基盤整備機構	-	-	28	-	-	2	0	0	0	1	0	0	0	0	1
情報通信研究機構	137	132	134	-4%	2%	25	1	0	0	8	6	2	0	0	8
酒類総合研究所	6	7	4	17%	-43%	4	2	0	0	1	0	1	0	0	0
放射線医学総合研究所	54	60	60	11%	0%	54	50	0	0	0	0	0	0	0	4
防災科学技術研究所	33	34	40	3%	18%	13	3	0	0	0	0	0	0	0	10
物質・材料研究機構	340	281	199	-17%	-29%	199	138	0	0	0	0	0	0	0	61
理化学研究所	1,219	1,259	1,321	3%	5%	418	65	4	2	98	40	47	60	102	
海洋研究開発機構	262	214	236	-18%	10%	236	213	0	0	10	3	4	4	2	
宇宙航空研究開発機構	37	43	56	16%	30%	22	4	0	0	4	0	1	0	13	
国立特殊教育総合研究所	0	0	0	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
国立科学博物館	6	11	10	83%	-9%	10	6	0	0	1	0	2	1	0	
国立国語研究所	0	0	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
文化財研究所	0	0	0	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
日本原子力研究開発機構	-	-	73	-	-	33	7	0	0	12	6	4	2	2	
国立健康・栄養研究所	8	10	11	25%	10%	4	2	0	0	0	0	0	0	2	
医薬基盤研究所	-	3	7	-	133%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
労働安全衛生総合研究所	-	-	10	-	-	3	2	1	0	0	0	0	0	0	
農業生物資源研究所	89	96	96	8%	0%	29	1	0	0	0	0	0	0	28	
農業環境技術研究所	30	53	63	77%	19%	43	33	0	0	1	0	2	0	7	
国際農林水産業研究センター	44	49	43	11%	-12%	43	4	0	0	0	0	0	0	39	
森林総合研究所	3	4	7	33%	75%	4	0	0	0	1	0	0	0	3	
水産総合研究センター	-	-	62	-	-	23	7	1	1	4	5	2	0	3	
農業・食品産業技術総合研究機構	-	-	142	-	-	52	14	0	1	5	4	2	3	23	
産業技術総合研究所	870	842	818	-3%	-3%	269	128	32	0	36	32	0	0	41	
情報処理推進機構	0	0	0	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	1	2	2	100%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
土木研究所	-	-	17	-	-	13	0	0	0	0	0	0	10	3	
建築研究所	6	6	11	0%	83%	5	5	0	0	0	0	0	0	0	
交通安全環境研究所	5	5	6	0%	20%	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
海上技術安全研究所	12	10	14	-17%	40%	5	1	0	0	2	0	2	0	0	
港湾空港技術研究所	13	16	18	23%	13%	7	0	0	1	3	1	0	2	0	
電子航法研究所	1	1	2	0%	100%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
国立環境研究所	74	83	81	12%	-2%	5	1	0	0	0	0	0	0	4	
合計	3,250	3,221	3,572	-1%	1%	1,522	688	38	5	187	97	69	82	356	
平均値	125	119	108	-1%	1%	46	21	1	0	6	3	2	2	11	
研究者一人当たり	0.31	0.30	0.24	-3%	0%	0.10	0.05	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.01	0.02	
集計対象法人数	26	27	33	26	27	33	33	33	33	33	33	33	33	33	

なお、ポスドクの人材育成・活用に関する着目すべき取組として以下の事例が挙げられている

- ポスドクの採用段階から企業（住友電工）を加え、住友電工との合意の下で産業技術総合研究所がポスドクを任期付き採用。研究開発がある程度進展した段階で、成果と共に、研究に従事したポスドクは住電に研究者（パーマネント）として就職。これによって、ポスドク対策と効果的な技術移転の両方の実現を目指す。
【産業技術総合研究所】
- 文部科学省委託事業「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」の一環として、理系博士研究者のキャリア開発情報を発信するサイト「Dr's イノベーション」を平成 19 年 10 月 29 日に開設。セミナー等のイベント情報やポスドク等を対象とした求人情報を掲載。
【産業技術総合研究所】