

4. 研究支援の強化

改革事項及び 制度改革の具体的内容	所管府省	進捗状況
<p>整理番号【4-1】</p> <p>【改革事項】 研究支援体制の構築</p> <p>【根拠法令】</p> <p>【概要】 例えば、研究支援者の役割を明確化した上で、研究支援者を研究室などの単位ではなく一括して集中的に管理し学部横断的に活用できるよう、研究支援体制を組織・体系化するなど、各大学、研究機関や分野の方針に沿って研究支援体制を強化する。</p> <p>【実施時期】 平成18年度以降逐次実施</p>	内閣府	<p>【沖縄科学技術研究基盤整備機構】 博士学位取得者を含む職員から構成する「研究支援課」(職員数9名)は、機構内における全ての研究活動に責任を持っており、研究に使われる機器の扱いや横断的な支援体制について熟知している。 研究者の増加に伴い、業務量及び業務分野が拡大していることから、研究支援に係る職員の資質向上を図る。</p>
	総務省	<p>【独立行政法人情報通信研究機構】 平成18年度から、知的財産権の取得、管理、移転、研究成果の標準化、研究成果の発信等を支援するために研究推進部門を設置した。</p>
	財務省	<p>【独立行政法人酒類総合研究所】 組織を研究室体制から部門制に変更し、研究企画知財部門(研究の総務的部門)が研究支援について管理・調整することとし、部門共通の研究支援者は研究部門間で横断的に活用できる体制とした。</p>
	文部科学省	<p>【理化学研究所】 平成18年1月1日にキャリアサポート室を設置し、研究者や技術者等に対して、ジョブフェアやキャリア開発セミナーの開催、能力開発のための各種研修を実施している。 今後とも引き続き、研究者や技術者・事務部門の人材の自発的な能力開発の支援や、将来の多様なキャリアパスの開拓に繋がる研修の充実を図る。</p>
		<p>【物質・材料研究機構】 当機構においては、電子顕微鏡施設や強磁場施設等、研究装置の共同利用等を促進するため、共用基盤部門(ステーション)を組織し、当機構の研究者がこれを利用して成果を得られる体制を整えている。また、有能な研究支援者を各ステーションに配置することにより、研究支援体制の強化を図っている。 今後は、引き続き、研究支援体制の強化を図るとともに、研究装置利用の機会をこれまで以上に広く内外の研究者へ提供することとしている。</p>
<p>【放射線医学総合研究所】 当研究所においては、研究所の基盤となる技術の維持・提供・開発や共同実験施設及び共用施設・設備の維持・管理・運用等の研究を支える業務を一元的に行うため、研究基盤技術部を組織している。 今後は、引き続き、研究支援体制の強化を図るとともに、研究装置利用の機会をこれまで以上に広く内外の研究者へ提供することとしている。</p>		
<p>【日本原子力研究開発機構】 平成17年10月に原子力機構が発足した際、各研究開発部門に事務局機能をもつ研究開発推進室を設置するとともに、機構全体の競争的資金獲得のための事務的業務等を取りまとめる産学連携推進部を新設した。平成18年度以降は、この体制の円滑な運営、向上に努めている。 今後は、平成20年度以降については引き続き、上記体制の円滑な運営、向上に努める。</p>		
<p>【防災科学技術研究所】 組織の改革</p>		

	<p>研究支援課を設置し、競争的資金獲得のための事務的な業務は研究支援課に一本化する等、役割を明確化した。また、経理関係については、一括して集中的に管理する体制を整備し、研究者の研究効率の向上を図っている。</p> <p>能力開発</p> <p>研修会、講習会への費用を研究所が負担して参加を奨励し、能力開発に努めている。また、研究所の競争的資金等の事務処理に関する統一的な運用の相談窓口を研究支援課に設け、競争的資金等の適正な取扱いについて研修会を開催した。</p> <p>今後とも、より効率的、効果的な研究支援体制を構築するため、研究所の実情を踏まえつつ、状況に応じた見直しを随時行う予定である。</p> <p>【宇宙航空研究開発機構】</p> <p>事務部門を集約化、組織化することなどにより、研究支援の体制を整えている。</p> <p>今後とも、上記取組みを継続的に実施していく。</p> <p>【海洋研究開発機構】</p> <p>研究者の事務的業務を支援する者については人事担当部署、また船上で技術的支援を担当する者については運航管理部署で一括して集中的に管理するようにしており、組織全体的な視点から各研究部門への支援を行っている。</p> <p>引き続き本制度の運用を継続するとともに、今後も、組織横断的に活用できる研究支援体制を構築していく。</p> <p>【科学技術振興機構】</p> <p>研究者や研究支援者の職種を明確に定めると共に、俸給表を整備することで体系化を図り、研究者や研究支援者にかかわらず、その経験・実績等を勘案して適切な処遇により採用することが出来るように努めている。</p> <p>今後とも、取組みを引き続き実施していく。</p> <p>【国立文化財機構】</p> <p>研究支援体制について、効果的な組織のあり方について検討を行っている。</p> <p>今後とも、引き続き検討を実施していく。</p> <p>【国立国語研究所】</p> <p>昨年末に閣議決定した「独立行政法人整理合理化計画」において、大学共同利用機関法人に移管することとなったため、現在は移管の在り方等を検討している。</p> <p>今後とも、移管先となる大学共同利用機関法人の状況を踏まえ、所要の措置を講ずる。</p> <p>【国立特別支援教育総合研究所】</p> <p>各部を横断して、外部資金等の獲得、管理、申請等事務等を一括して集中的に管理し、強化を図っている。また、研究支援員制度を導入して、必要に応じて配置するなど支援体制を強化している。</p> <p>今後とも、引き続き、実施する。</p> <p>【国立科学博物館】</p> <p>事務組織としての研究支援体制の強化としては、研究協力室を研究推進課に改組して、外部資金等の獲得、管理、申請等事務等の強化を図った。</p> <p>これまで各研究部が担当していた標本管理については、館全体を網羅的、横断的に管理業務を推進する部署として標本資料センターを設置するとともに責任者としてコレクション・ディレクターを配置、当該業務の集中的、横断的な実施を可能とした。</p> <p>研究支援体制としては、外部資金等で実施される研究プロジェクトには支援研究員の配置を可能にするなど、機動的な研究活動を図ることができるとした。</p> <p>今後は、研究支援体制も含め、効果的な組織のあり方について検討を行う。</p> <p>【日本スポーツ振興センター】</p>
--	---

	<p>研究体制としては、プロジェクトチームを結成し、横断的・機動的な活動の実施を可能にした。 また、研究・支援に係る事務は、管理業務を実施する部署に集中し、集中的・効率的な活動を行っている。 今後は、他法人の取組みを参考に、引き続き、効果的な組織の在り方について検討してまいりたい。</p> <p>【国立大学法人及び大学共同利用機関法人】</p> <p>《実施国立大学法人等》</p> <p>北海道大学、北海道教育大学、室蘭工業大学、小樽商科大学、帯広畜産大学、旭川医科大学、北見工業大学、弘前大学、岩手大学、東北大学、宮城教育大学、秋田大学、山形大学、茨城大学、筑波大学、宇都宮大学、群馬大学、埼玉大学、千葉大学、東京大学、東京外国語大学、東京学芸大学、東京農工大学、東京芸術大学、東京工業大学、東京海洋大学、お茶の水女子大学、電気通信大学、一橋大学、横浜国立大学、新潟大学、長岡技術科学大学、上越教育大学、富山大学、金沢大学、福井大学、山梨大学、信州大学、岐阜大学、浜松医科大学、名古屋大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学、三重大学、滋賀大学、滋賀医科大学、京都大学、京都教育大学、京都工芸繊維大学、大阪大学、兵庫教育大学、神戸大学、奈良教育大学、和歌山大学、鳥取大学、島根大学、岡山大学、広島大学、山口大学、徳島大学、鳴門教育大学、香川大学、愛媛大学、九州大学、九州工業大学、佐賀大学、長崎大学、熊本大学、宮崎大学、鹿児島大学、鹿屋体育大学、琉球大学、政策研究大学院大学、総合研究大学院大学、北陸先端科学技術大学院大学、奈良先端科学技術大学院大学、人間文化研究機構、自然科学研究機構、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構</p> <p>《取組内容》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学部ごとに配置されていた技術職員を集約し、工学系技術室、農学系技術室、情報技術室からなる技術部を設置した。 ・ 産学官連携を通して研究教育活動を支援することを目的に設置した産学官連携本部において、事務職員、教員、コーディネーター、客員教授が一体となってマネジメントに当たり、情報やデータの一元管理、事業活動計画の企画、立案を行うとともに、共同研究やプロジェクト研究の推進のために必要な事務処理・業務遂行・財務処理等を支援する「産学官連携室」を設置して研究支援体制の強化を図った。 ・ 外部資金により日給制又は時間給制で雇用される制度を設け、外部資金等による特定の研究プロジェクト、共同研究、受託研究又は大学が実施する先端的・学際的若しくは総合的研究を直接支援している。 <p>等</p> <p>《新たな取組の実施を予定している国立大学法人》</p> <p>北海道大学、弘前大学、宇都宮大学、群馬大学、埼玉大学、千葉大学、富山大学、金沢大学、山梨大学、信州大学、名古屋工業大学、滋賀大学、大阪大学、神戸大学、広島大学、愛媛大学、九州大学、九州工業大学、佐賀大学、熊本大学、奈良先端科学技術大学院大学</p> <p>《新たに実施する予定の取組》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 外部資金による新たな任用制度の構築を進める。 ・ 教員業績評価の高い教員及び若手研究者に対し、内外地への派遣を通じて研究活動を支援する。 ・ 技術組織の改組を行い、技術職員に対するインセンティブ付与によるキャリアアップの道筋を示す。さらに、多様化する業務に対応するため「技術チーム」を新設し、機動的な研究支援体制を構築する。 <p>等</p>
厚生労働省	<p>【国立健康・栄養研究所】</p> <p>国立健康・栄養研究所では、平成18年度に事務部内に新たに「業務課」を設置し、競争的資金の公募等の事務処理や執行管理などを行うための研究支援体制を強化した。</p>

	<p>【労働安全衛生総合研究所】 労働安全衛生総合研究所では2箇所に分かれた研究拠点のそれぞれに置かれた総務部門及び研究企画調整部門の連携を密にし、研究支援業務の一括集中管理体制の構築を進めるなど支援体制を整備し、研究の効率化を図っている。</p> <p>【医薬基盤研究所】 医薬基盤研究所では、基盤的研究部門の研究者と生物資源研究部門の研究者がプロジェクトの枠を超えて共同研究するなど、研究室単位に拘らない研究実施を促進している。</p>
農林水産省	<p>【農業・食品産業技術総合研究機構】 研究支援業務を効率的・効果的に推進するため、研究支援者は一括して集中的に管理。 技術専門職員の管理的地位への登用について検討する予定。</p> <p>【農業生物資源研究所】、【農業環境技術研究所】、【国際農林水産業研究センター】、【森林総合研究所】、【水産総合研究センター】 研究支援業務を効率的・効果的に推進するため、研究支援者は一括して集中的に管理。</p>
経済産業省	<p>【産業技術総合研究所】 産総研のテクニカルセンターでは研究支援者が配置されており、依頼試作・工作および各種分析業務を行うと共に共用工作室の運営、共用分析装置等を管理するなど、全所的に一括した研究支援を行っている。 機動的に組織の見直しを行い、研究支援体制の強化を行っている。例えば、研究業務推進部門を設置し、研究業務推進統括監及び総括事務マネージャーを配置した。これらの組織体制の見直しにより、研究ユニットからの依頼や相談に対して、関係する研究関連・管理部門等と適切に連携して、円滑で迅速な事務処理を行うワンストップサービス推進体制を確立している。 環境安全に関わるコンプライアンス強化の観点から、ライフサイエンス実験管理センター、RI管理センターを設立し、それぞれ、産総研全体のライフサイエンス関連実験計画の審査・教育訓練や、産総研つくばセンターにおける放射線管理業務を一元管理しており、管理体制の強化及び支援の充実を図っている。その他、民間企業や大学等との連携促進・支援を行う「産学官連携推進部門」、特許等の知的財産の取得・管理を支援する「知的財産部門」等の産総研の各研究・関連部門が各所掌業務に関して研究ユニットへの支援を組織的に行っている。</p> <p>【情報処理推進機構】 財務部内に、調達業務及び契約業務を一元管理する「管理グループ」を設置。なお、「未踏ソフトウェア創造事業」については、採択者が業務に専念できる環境を整備するため、当機構と採択者の間に立ち、業務に係る支出管理や費用請求等に係る事務処理代行等を行う「プロジェクト管理組織」制度を導入している。</p> <p>【石油天然ガス・金属鉱物資源機構】 旧法人時代は、本来は研究を支援する職員が行うべき事務的業務についても研究開発業務を行う技術系職員自身が行うこともあったことから、平成16年2月の新法人設立当初から、人員、予算、調整等の事務的業務については石油・天然ガス開発部門や金属資源開発部門の事業セグメント(担当部)毎に設置した当該事務的業務を分掌する課(企画課等)が担当することとし、研究開発業務を行う技術系職員が本来の創造的活動に集中できるよう研究支援体制を整備。例えば、石油・天然ガス開発部門では知的財産権に関する事項については、知財の担当部署が一括して管理しているほか、金属資源開発部門では、金属資源技術研究所(秋田県小坂町)における研究資金の総合的管理は機構本部で実施している。 研究支援体制の整備を図る一方、人員不足から研究開発業務を行う技術系職員が、研究開発予算の執行・管理等の研究支援業務も行っている事例が多く、事務系職員(研究支援者)を極力配置するようにしている。</p>
国土交通省	<p>【海上技術安全研究所】 共同研究や受託研究に関する契約業務は、従前より企画部業務班が一元的に実施し、研究者を支援。 また、平成18年度には、研究所内の主にシミュレーション技術に対するニーズに応えるため、専門的知見を有する者からなる「研究業務効率化センター」を設置。研究部門からのオーダーを受けて、短期間でシミュレーションを実施し、研究部門の業務を支援している。</p>

		<p>研究部門で研究管理業務を行う研究支援者（非常勤職員）は、管理部門で一括管理し、研究部門内で横断的な活用がなされる体制が確立している。</p> <p>《規程等》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・海上技術安全研究所組織細則（第6条：業務班） ・海上技術安全研究所組織規則（第2条：研究業務効率化センター） <p>現在の体制にて、確実に研究支援を実施する。</p> <p>【建築研究所】</p> <p>従来より、競争的資金獲得のための事務的な業務等の研究支援業務は、研究者自身でなく、総務部、企画部の研究支援部門にて一元的に行っているところである。</p> <p>【交通安全環境研究所】</p> <p>共同研究や受託研究に関する契約業務は、企画室が一元的に実施し、研究者を支援。</p> <p>今後は、現在の体制にて、確実に研究支援を実施する。</p> <p>【港湾空港技術研究所】</p> <p>従来より、経費の出納、管理を事務部門に於いて一元管理するなど、研究支援体制を構築している。</p> <p>総科会議・文科省等の研究機関の経費一元管理の方針に則り上記を実施している。</p> <p>また、所内アドバイザー制度を設け、資金獲得の際の助言等も実施している。</p> <p>今後とも、上記を継続的に実施。</p> <p>【電子航法研究所】</p> <p>当研究所においては、企画課において研究支援を統一して行うことになっている。（独立行政法人電子航法研究所組織規定）</p> <p>また、研究領域毎に非常勤職員を配置し、機動性・効率性を高めている。</p> <p>今後とも、現体制で引き続き実施する。</p> <p>【土木研究所】</p> <p>研究（室・者）に必要な事務的業務を行うため、管理部門の中に「研究支援班」を設置している。研究支援班の職員は、一般の事務職員と同様、適宜人事異動により交替しているため、当該制度改革に提言されているような問題は生じていない。</p>
	環境省	<p>【独立行政法人国立環境研究所】</p> <p>企画部(企画主幹)と総務部(特に会計課)に研究者を含む支援者を置いて、事務・経理作業等の支援業務を行っている。</p>

改革事項及び 制度改革の具体的内容	所管府省	進捗状況
整理番号【4-2】 【改革事項】 競争的資金の間接経費の充当日標の早期達成	内閣府	<p>【食品健康影響評価技術研究】</p> <p>間接経費については、直接経費の30%を上限としている。</p> <p>他省の取組みも踏まえ今後検討する。</p>
	総務省	<p>【戦略的情報通信研究開発推進制度】</p> <p>間接経費30%の配分を既に実施済み。</p>

<p>【根拠法令】</p> <p>【概要】 競争的資金の間接経費30%を早期に達成する。</p> <p>【実施時期】 平成18年度以降逐次実施</p>	<p>【先進技術型研究開発助成金制度】 国際共同研究助成について、30%を上限とする間接経費を認めている。 今後とも、「先進技術型研究開発助成金(テレコム・インキュベーション)」及び「高齢者・障害者向け通信・放送サービス充実研究開発助成金」についても、間接経費を認めることとし、平成20年度から助成対象事業案件に適用できるよう取り組んでいる。</p> <p>【民間基盤技術研究促進制度】 民間基盤技術研究促進制度について30%を上限とする間接経費を認めている。 今後とも、これまでどおり、民間基盤技術研究促進制度について30%を上限とする間接経費を認めていく予定。</p> <p>【消防防災科学技術研究推進制度】 申請者からの希望により、30%を上限とした間接経費を配分している。</p>
	<p>文部科学省 【科学研究費補助金】、【戦略的創造研究推進事業】、【科学技術振興調整費】、【研究拠点形成費等補助金(21世紀COEプログラム)】、【研究拠点形成費等補助金(グローバルCOEプログラム)】、【世界トップレベル国際研究拠点形成促進プログラム】、【キーテクノロジー研究開発の推進】、【地球観測システム構築推進プラン】、【原子力システム研究開発事業】、【先端計測分析技術・機器開発事業】、【革新技術開発研究事業】、【独創的シーズ展開事業】、【産学共同シーズイノベーション化事業】、【重点地域研究開発推進プログラム】、【地域結集型研究開発プログラム】等</p> <p>文部科学省においては、平成19年度は15制度中13制度で間接経費30%を上限として措置可能としている。なお、一部の研究種目において間接経費30%が未措置となっている科学研究費補助金については、平成19年度において「基盤研究(B)、(C)」に新たに措置し、また、平成20年度政府予算案において「若手研究(B)、(スタートアップ)」に新たに措置を予定するなど、着実に取組を推進している。</p> <p>文部科学省においては、今後とも競争的資金の拡充を図るとともに、全競争的資金制度における間接経費30%措置をできるだけ早期に実現すべく取組を推進する。</p>
	<p>厚生労働省 【厚生労働科学研究費補助金】</p> <p>「競争的研究資金制度改革について(意見)」(平成15年4月21日総合科学技術会議決定)に基づき、厚生労働科学研究費補助金における間接経費の拡充について取り組んでおり、平成20年度補助金においては、間接経費の支給(原則、直接研究費等の30%の額を上限とする。)を行う新規採択課題について、1課題当たりの直接研究費等の額が3,000万円以上の課題から、2,000万円以上の課題に拡大することとしている。</p> <p>今後は、厚生労働科学研究費補助金における間接経費の拡充については、引き続き取り組んでいく。</p> <p>【保健医療分野における基礎研究推進事業】 保健医療分野における基礎研究推進事業においては、原則、すべての課題について直接研究費等の額の30%の額を上限として間接経費を認めている。</p>
	<p>農林水産省 【新技術・新分野創出のための基礎研究推進事業】、【生物系産業創出のための異分野融合研究支援事業】、【先端技術を活用した農林水産研究高度化事業】、【産学官連携による食料産業等活性化のための新技術開発事業】、【イノベーション創出基礎的研究推進事業】、【新たな農林水産政策を推進する実用技術開発事業】</p> <p>今後は、各競争的資金において、直接経費の30%を上限として間接経費を計上可能。</p>
	<p>経済産業省 【産業技術研究助成事業】、【イノベーション実用化助成事業】、【石油・天然ガス開発・利用促進型事業】、【地域新生コンソーシアム研究開発事業】、【革新的実用原子力技術開発費補助事業】</p> <p>いずれの制度においても間接経費30%の計上が可能となっている。</p> <p>今後は、間接経費の実態について可能な範囲で調査を行い、間接経費のあり方についての検討に備えていきたい。</p>
	<p>国土交通省 【建設技術研究開発助成費】</p>

		平成13年度の制度創設時より、間接経費30%を達成している。 今後とも、引き続き取組を推進する。
		【運輸分野における基礎的研究推進制度】 平成16年度より全ての研究機関において、間接経費を30%まで計上できることとしている。 今後とも、引き続き取組を推進する。
	環境省	【環境技術開発等推進費】、【廃棄物処理等科学研究費補助金】、【地球環境研究総合推進費】、【地球温暖化対策技術開発事業】 30%を間接経費として認めている。

改革事項及び 制度改革の具体的内容	所管府省	進捗状況
整理番号【4-3】 【改革事項】 複数の機関の協力及び民間活力の活用 【根拠法令】 【概要】 例えば、研究支援体制の強化のため、規模の利益を活用し、複数の大学や研究機関の間で研究支援のネットワーク化を進め、大きな範囲での人材の育成活用を図る。 また、これに応じて、民間の人材派遣機能を通じた組織外の優秀な人材の積極的活用を行う。 【実施時期】 平成18年度以降逐次実施	内閣府	【沖縄科学技術研究基盤整備機構】 国立大学法人琉球大学と教育研究連携に関する協定書を締結し、近隣の大学と連携して、教育及び学術交流を推進している。また、理化学研究所等と連携して、研究支援の質的向上を図っている。職員の採用にあたっては、人材派遣会社等の協力を得て、組織外から専門知識、技能が優れた人材の活用を行っている。 今後とも、国内外の研究機関と連携し、研究支援に係る職員の資質向上を図る。 また、引き続き、民間の人材派遣機能を通じた組織外の優秀な人材の活用を行う。
	総務省	【独立行政法人情報通信研究機構】 民間企業から研究支援者の受け入れを行っている。
	財務省	【独立行政法人酒類総合研究所】 研究企画知財部門における研究支援体制は円滑に機能しているほか、研究支援における優秀な人材の積極的活用については、研究・業務内容に応じて民間の人材派遣会社等を活用している。
	文部科学省	【理化学研究所】 業務の内容や専門性等に応じて、人材派遣や出向制度、客員制度等を通じ、研究機関や民間企業等から高度な専門性と実績を有する研究支援人材を受け入れ、業務の効率的な推進を図っている。 今後とも、引き続き上記制度の活用を図る。
		【物質・材料研究機構】 研究支援体制を整備するため、民間からの出向制度を利用し組織体制の強化を図った。
		【放射線医学総合研究所】 研究支援体制の強化のため、民間からの出向制度を整備している。
	【日本原子力研究開発機構】 研究支援体制強化のため、業務内容等に応じ、人材の確保については、民間の人材派遣等を積極的に活用している。また連携大学院制度を活用した人材育成に向け、教育環境の整備等の対応を新たに実施している。	
	【防災科学技術研究所】 研究支援体制の強化を図るため、研究支援者として民間企業の優秀な人材を出向職員として受け入れている。	
	【宇宙航空研究開発機構】	

	<p>研究支援体制の強化を図るため、業務内容等に応じて、民間等から研究支援人材を受け入れている。</p> <p>【海洋研究開発機構】 研究支援体制の強化のため、業務内容等に応じ、特に生物系の研究支援業務において、人材の確保に民間の人材派遣業を積極的に活用している。 今後とも、引き続き本制度の運用を継続する。</p> <p>【科学技術振興機構】 他の大学や独法研究機関と協力して研究者・研究支援者の人材活用を図るべく、機関の枠を越えた連携に努めている。 研究に関する求職者情報と、産学官の求人公募情報をそれぞれ収集・データベース化して、インターネットを通じて無料で提供することにより、研究者の流動性を確保すると共に組織の枠を越えた研究人材の活用を図っている。</p> <p>【国立文化財機構】 大学院教育の豊富化、社会との連携強化、人材育成を図るため、東京藝術大学、京都大学、奈良女子大学との間で連携大学院教育を実施し、連携・協力を図り、文化財保存・活用に関する幅広い知識と高度な専門性を兼ね備えた研究者の育成を行っている。客員研究員及び任期付職員制度等において、他の研究機関や大学に所属、もしくは所属経験により、高度な知識・経験を有する者を多数招へい、又は採用し、研究支援・推進に努めている。 さらに、有期雇用職員制度により研究補佐員を採用し、研究者の支援に努めている。なお、より専門的な知識・技術を要する研究関連業務については民間企業からの派遣・出向による職員を活用している。 今後とも引き続き実施していく。</p> <p>【国立国語研究所】 研究支援体制の強化のため、業務内容に応じ、人材の確保に民間の人材派遣業や非常勤職員を活用している。</p> <p>【国立特別支援教育総合研究所】 研究所の研究支援体制の強化のため、外部資金等を活用した研究支援員の雇用に係る規程を整備し、実施している。</p> <p>【国立科学博物館】 研究支援として、動物、植物、古生物等の各分野の標本の整理や分析等を行う非常勤職員(技術補佐員)による研究補助制度を採用している。</p> <p>【日本スポーツ振興センター】 各競技団体、大学等との連携、共同研究を実施するため、情報ネットワークの整備を図るなど、研究支援体制の強化を行っている。 今後とも、引き続き、大学等と連携・協力し、研究支援体制の強化に取り組むたい。</p> <p>【国立大学法人及び大学共同利用機関法人】 《実施国立大学法人等》 北海道大学、室蘭工業大学、小樽商科大学、帯広畜産大学、旭川医科大学、弘前大学、岩手大学、東北大学、山形大学、茨城大学、筑波大学、群馬大学、埼玉大学、千葉大学、東京大学、東京外国語大学、東京学芸大学、東京農工大学、東京芸術大学、東京工業大学、東京海洋大学、お茶の水女子大学、電気通信大学、横浜国立大学、新潟大学、長岡技術科学大学、金沢大学、福井大学、山梨大学、信州大学、岐阜大学、静岡大学、浜松医科大学、名古屋大学、名古屋工業大学、三重大学、滋賀大学、滋賀医科大学、京都大学、京都工芸繊維大学、大阪教育大学、和歌山大学、鳥取大学、島根大学、岡山大学、広島大学、山口大学、徳島大学、鳴門教育大学、香川大学、愛媛大学、高知大学、九州大学、九州工業大学、佐賀大学、長崎大学、熊本大学、宮崎大学、鹿屋体育大学、琉球大学、政策研究大学院大学、総合研究大学院大学、北陸先端科学技術大学院大学、奈良先端科学技術大学院大学、人間文化研究機構、自然科学研究機構、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構</p>
--	---

		<p>《取組内容》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 協定締結自治体から共同研究員として職員を受け入れ、地域振興及び共同研究支援体制の強化を行った。 ・ 大学院情報システム学研究科において、民間研究機関と連携協定を結び、研究者を客員教員として招聘した。また、学生の研究指導を当該研究機関の施設を利用して行うなど、研究支援のネットワークを活用している。 ・ 地域の大学、研究機関との地域レベルでの連携体制の構築を進めることで、国際産学連携に関し、国際レベルでのネットワーク構築を図っている。 <p>等</p> <p>《新たな取組の実施を予定している国立大学法人》</p> <p>室蘭工業大学、旭川医科大学、弘前大学、埼玉大学、東京大学、東京外国語大学、横浜国立大学、山梨大学、信州大学、岐阜大学、名古屋大学、名古屋工業大学、三重大学、滋賀大学、徳島大学、愛媛大学</p> <p>《新たに実施する予定の取組》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 産学連携に関して、公的機関も含め人事交流を行い、民間等からの人材を受け入れる。 ・ 産学官連携の共同研究プロジェクトに多分野の技術職員を積極的に参画させ、総合的な技術支援体制の構築を図るとともに、長期間に渡って技術研修を受講させ、技量を高める。 ・ 地域の産学官連携に係る情報を共有するため、大学の知的財産本部に県内各大学、及び高等専門学校から構成された産学官連携戦略委員会を設置する。 <p>等</p>
厚生労働省		<p>【国立健康・栄養研究所】</p> <p>【労働安全衛生総合研究所】</p> <p>労働安全衛生総合研究所では、他機関との研究支援のネットワーク化は行っていないが、研究支援部門には人材派遣事業より人材を導入し、活用を進めているところである。また、連携大学院制度を活用して積極的な人材育成を行っている。</p> <p>【医薬基盤研究所】</p>
農林水産省		<p>【農業・食品産業技術総合研究機構】、【農業生物資源研究所】、【農業環境技術研究所】、【森林総合研究所】、【水産総合研究センター】</p> <p>研究支援者については、国の機関や他の独立行政法人との人事交流の他、組織内での異動により、広範な業務を経験させるとともに、各種研修に参加させるなど、人材の育成を推進し、研究支援体制を強化。一部民間の人材派遣機能を通じた人材活用を実施。</p> <p>【国際農林水産業研究センター】</p> <p>研究支援者については、国の機関や他の独立行政法人との人事交流の他、組織内での異動により、広範な業務を経験させるとともに、各種研修に参加させるなど、人材の育成を推進し、研究支援体制を強化。</p>
経済産業省		<p>【産業技術総合研究所】</p> <p>優秀な研究支援者を確保するため、研究・業務内容に応じて民間の人材派遣会社等を活用している。また、農業・食品産業技術総合研究機構等との間で研究支援者の人事交流(1名)を開始した。</p> <p>【情報処理推進機構】</p> <p>【石油天然ガス・金属鉱物資源機構】</p>

	<p>研究者支援に関しては、民間活力の活用として実験・測定等について人材派遣会社等を活用している。また、研究成果である特許等の一層の活用方策として、特許等の実施許諾をこれまで以上にスムーズに行うため、外部の技術移転機関(TLO)を利用して、業務の効率化を図ることを検討中。</p>
国土交通省	<p>【海上技術安全研究所】 研究支援のネットワーク化については実施していない。これは、当該研究所が船舶に関する研究開発を専門的に実施する機関であり、所外の研究機関の支援を期待しにくいからである。なお念のため、独法単独では不可能な取組であるため、政府としてネットワーク化を推進するような取組がなされる際にはそれにしたがって適切に措置することとしたい。また、民間からの研究支援として、非常勤職員による研究補助を広く採用している。今後とも現行の状況で確実に研究支援を実施する。</p> <p>【建築研究所】 機関内の研究支援体制の強化のために、研究支援部門の職員が筑波研究学園都市交流協議会へ参画し、関係機関と必要な情報交換を行っているところである。</p> <p>【交通安全環境研究所】 民間からの研究支援として、非常勤職員による研究補助を広く採用している。今後とも現行の状況で確実に研究支援を実施する。</p> <p>【港湾空港技術研究所】 独立行政法人は総人件費改革の対象となり人件費の削減が継続されており職員としての雇用が困難なところであるが、非常勤職員、派遣職員の雇用などにより研究支援者を確保しているところ。今後とも、規模の利益については、独立行政法人の整理統合により統合が予定されているため、その動向とともに検討したい。</p> <p>【電子航法研究所】 研究支援として、契約職員（非常勤）の一般公募・採用および派遣職員の雇用により研究補助を広く行っている。今後とも、現行の状況で確実に研究支援を実施する。</p> <p>【土木研究所】 研究支援として、職員が専門としない特殊な技術や知識が必要なものについて、非常勤職員の雇用で対応している。今後とも、現行の状況で確実に研究支援を実施する。</p>
環境省	<p>【独立行政法人国立環境研究所】 当研究所においては、既に研究支援者として派遣職員を配置する等措置を講じている。なお、研究支援体制のネットワーク化については、その効果を見極めるとともに、各大学、研究機関等との十分な協議が必要であると考えます。</p>

5. 女性研究者の活躍を拡大するための環境整備

改革事項及び 制度改革の具体的事項	所管府省	進捗状況
<p>整理番号【5-1】</p> <p>【改革事項】 有期雇用者の育児休業取得条件等の緩和</p> <p>【根拠法令】 育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年5月15日法律76号)第5条</p> <p>【概要】 育児休業の取得に関する条件の更なる緩和や撤廃等について検討する。</p> <p>【実施時期】 「新しい少子化対策について」を踏まえつつ、平成18年度より検討・平成19年度結論</p>	厚生労働省	<p>学識経験者等で構成されている「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」(平成19年9月～)において、期間雇用者の休業のあり方も含め、仕事と家庭の両立支援をめぐる現状を把握しつつ、仕事と家庭の両立を容易にするための更なる方策等について検討を行っている。平成20年夏に本研究会における検討結果を取りまとめる予定。</p>

改革事項及び 制度改革の具体的事項	所管府省	進捗状況
<p>整理番号【5-2】</p> <p>【改革事項】 有期雇用の育児休業取得条件等の緩和</p> <p>【根拠法令】 「改正雇用保険法及び関係省令の施行等に伴う雇用保険業務の運営について」(平成17年3月29日付け職発第0329001号厚生労働省職業安定局長通達)別添1「育児休業給付業務取扱要領」第1の1の(3)</p> <p>【概要】 育児休業給付の取得に関する条件の更なる緩和や撤廃等について検討する。</p> <p>【実施時期】 「新しい少子化対策について」を踏まえつつ、平成18年度より検討・結論</p>	<p>厚生労働省</p>	<p>育児休業給付の支給対象となる期間雇用の範囲を、育児・介護休業法において当該休業の取得が認められている範囲に合わせた(「雇用保険法等の一部を改正する法律の一部及び関係政省令の施行等に伴う雇用保険業務の運営について」(平成19年8月1日付職発第0801006号厚生労働省職業安定局長))。</p>

改革事項及び 制度改革の具体的事項	所管府省	進捗状況
<p>整理番号【5-3】</p> <p>【改革事項】 育児期間中の勤務時間の短縮等の措置の拡充</p> <p>【根拠法令】 育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年5月15日法律76号)第23条、育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則(平成3年10月15日労働省令第25号)第34条</p> <p>【概要】 大学及び研究機関の研究者のニーズに応えられるよう、複数の選択肢を用意し、それが出来ない場合には合理的な説明を義務付けることを検討する。</p> <p>【実施時期】 「新しい少子化対策について」を踏まえつつ、平成18年度より検討・平成19年度結論</p>	厚生労働省	<p>学識経験者等で構成されている「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」(平成19年9月～)において、労働者のニーズに応えられるよう、勤務時間の短縮等の措置のあり方も含め検討を行っているところ。平成20年夏に本研究会における検討結果を取りまとめる予定。</p>

改革事項及び 制度改革の具体的事項	所管府省	進捗状況
<p>整理番号【5-4】</p> <p>【改革事項】 育児期間中の勤務時間の短縮等の措置の拡充</p> <p>【根拠法令】 育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年5月15日法律76号)第23条、育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則(平成3年10月15日労働省令第25号)第34条</p> <p>【概要】 育児休業法施行規則第34条で規定されている事業主が講じるべき「勤務時間の短縮等の措置」に、「在宅勤務制度」を追加することを検討する。</p> <p>【実施時期】 「新しい少子化対策について」を踏まえつつ、平成18年度より検討・平成19年度結論</p>	厚生労働省	<p>学識経験者等で構成されている「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」(平成19年9月～)において、労働者のニーズに応えられるよう、勤務時間の短縮等の措置のあり方も含め検討を行っているところ。平成20年夏に本研究会における検討結果を取りまとめる予定。</p>

改革事項及び 制度改革の具体的事項	所管府省	進捗状況
整理番号【5-5】 【改革事項】 育児期間中の勤務時間の短縮等の措置の拡充 【根拠法令】 【概要】 大学及び研究機関においては、法が求める最低限の義務を果たすだけでなく、例えば、保育施設の運営時間を延長や、地域や大学の実状に即した保育施設の整備、長期間の出張時のベビーシッターとの連携、病児保育等、研究者のワークスタイルに合わせたきめ細かな対応をする。 【実施時期】 平成 18 年度以降逐次実施	内閣府	【沖縄科学技術研究基盤整備機構】 現在、保育施設の整備を検討中。現時点では、保育施設が未整備であるため、これを必要としている一部の研究者に対して、保育士を付けるなど一時的に人的な面で補助しているケースもある。 大学院大学設置時まで、キャンパス内にデイケアセンターの設立を検討する。
	総務省	【独立行政法人情報通信研究機構】 次世代育成支援の推進の観点から、平成 20 年度より託児サービスの利用助成制度を導入している。
	財務省	【独立行政法人酒類総合研究所】 独自の施設を設けることは困難であり、育児が必要な研究者に対しては、地域の保育施設等の紹介を行っているほか、勤務時間等は国に準じて最大限配慮している。 今後とも地域の保育施設を活用し、必要に応じて施設の運用時間の延長等を要望していく。
	文部科学省	科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」プログラムにおいて、女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、大学や公的研究機関を対象として、研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援しており、現在20機関において取組が進められている。 また、「女性研究者支援モデル育成」プログラムについては、平成 20 年度予算案においても引き続き拡充を図ることとしている。(10 機関程度を新規採択予定)
	【理化学研究所】 育児と仕事の両立のため、「部分休業」の実施により、子が3歳に達するまで一日のうち2時間以内勤務しないことができる(有給)制度を設けている。また、「育児期における出勤免除」の制度を導入し、一定の要件のもと、子が6ヶ月に達するまでの間、出勤を免除している(有給)。さらに、「始業及び終業時刻の変更」により、所定労働時間を変更することなく、通常の始業・終業時刻を前後繰上げ・繰り下げを可能とした。今後も、現在実施している取組の対象者及び期間拡充等について検討する。	
	【物質・材料研究機構】 育児と仕事の両立のために、保育園、幼稚園、学童保育が対応しない時間帯に子供を一時的に預けられるよう、「一時預かり託児支援制度」を設け、機構近くの民間託児施設と一時預かり法人契約を結び平成20年1月1日より実施している。 引き続き、機構職員の育児と仕事の両立を支援するため、「一時預かり託児支援制度」の利用状況や、機構職員からの要望等を考慮し、機構職員の育児と仕事の両立による負担軽減を目標に、制度の円滑な実施を図る。	
【放射線医学総合研究所】 育児休業制度を設け、3歳まで休業を可能としている。 今後とも、引き続き現在実施している取組の拡充について検討する。		
【日本原子力研究開発機構】 男女共同参画推進委員会を設置し、女性が働きやすく、結婚・子育てと職務の両立をサポートできる職場環境作りのための施策(*)について検討している。(※男女共同参画に係る啓蒙活動、育児等に関する地域情報の提供、相談員等の配置、休暇制度等の見直し等) 今後とも、男女共同参画推進委員会における検討を進め、順次、必要に応じ労働組合との協議を行うとともに、規定等を整備する。		
【防災科学技術研究所】		

	<p>短時間勤務、フレックスタイム制、時間外勤務の制限、深夜勤務の制限、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ等の措置を講じている。 今後とも、引き続き「科学技術の振興及び成果の普及の社会への還元に向けた制度改革」の趣旨に添った制度の充実に努める。</p> <p>【宇宙航空研究開発機構】 「短時間勤務制度」、「フレックスタイム制」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「所定外労働をさせない制度」を導入済み。 今後とも、さらに利用しやすい短時間勤務制度の導入を検討していく予定。</p> <p>【海洋研究開発機構】 妊娠中の女性職員に対し、時間外労働、休日労働および深夜時間帯における労働を免除する制度を構築したほか、ベビーシッターを利用する際の利用補助給付制度を開始した。 今後とも、引き続き、本制度を運用し、雇用環境の整備に取り組んでいく。保育施設の整備については、次期中期計画期間中に検討する。</p> <p>【科学技術振興機構】 研究員等に対する育児・介護休業法の求める育児期間中の勤務時間の短縮は措置しており、実施済み。 今後とも、取組みを引き続き実施していく。</p> <p>【国立文化財機構】 職員育児・介護休業規程において既に導入済。 今後とも、引き続き検討を実施していく。</p> <p>【国立国語研究所】 昨年末に閣議決定した「独立行政法人整理合理化計画」において、大学共同利用機関法人に移管することとなったため、現在は移管の在り方等を検討している。 今後とも、移管先となる大学共同利用機関法人の状況を踏まえ、所要の措置を講ずる。</p> <p>【国立特別支援教育総合研究所】 国家公務員と同様の育児休業や短時間勤務の制度を導入している。 今後とも、引き続き、制度の充実に図っていく予定。</p> <p>【国立科学博物館】 現在、育児期間中の措置については、「職員育児休業規程」において、育児・介護休業法が求める最低限の義務の他、国家公務員と同様に、3歳に達する日を限度として育児休業を取得できることとし、また、育児部分休業の取得も可能となっている。 今後とも、引き続き制度の充実に図っていく予定。</p> <p>【日本スポーツ振興センター】 現在、育児期間中の措置については、職員就業規程等において、育児・介護休業法が求める休業を取得できることとしている。また、育児部分休業の取得も可能となっている。 今後とも、引き続き制度の充実に図っていく予定。</p> <p>【国立大学法人及び大学共同利用機関法人】 《実施国立大学法人等》 北海道大学、北海道教育大学、小樽商科大学、旭川医科大学、弘前大学、岩手大学、東北大学、宮城教育大学、秋田大学、山形大学、福島大学、筑波大学、筑波技術大学、宇都宮大学、群馬大学、埼玉大学、千葉大学、東京大学、東京医科歯科大学、東京外国語大学、東京学芸大学、東京農工大学、東京芸術大学、東京工業大学、東京海洋大学、お茶の水女子大学、横浜国立大学、新潟大学、長岡技術科学大学、富山大学、金沢大学、福井大学、山梨大学、信州大学、岐阜大学、静岡大学、浜松医科大学、名古屋大学、三重大学、滋賀医科大学、京都大学、京都教育大学、京都工芸繊維大学、大阪大学、大阪教育大学、兵庫教育大学、神戸大学、奈良教育大学、和歌山大学、鳥取大学、島根大学、岡山大学、広島大学、山口</p>
--	---

	<p>大学、鳴門教育大学、香川大学、愛媛大学、九州大学、九州工業大学、佐賀大学、長崎大学、熊本大学、大分大学、宮崎大学、鹿児島大学、鹿屋体育大学、政策研究大学院大学、総合研究大学院大学、北陸先端科学技術大学院大学、奈良先端科学技術大学院大学、自然科学研究機構、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構</p> <p>〈取組内容〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の子育て支援対策として24時間対応の学内保育所を設置し、短期・長期の子供受け入れ体制を整備している。 ・ 3歳に達するまでの子を養育する職員に対し、育児のための部分休業制度を設けている。 ・ 女性研究者が、出産・育児・介護を理由に研究を断念することなく、研究と育児等の両立を可能とするための研究・実験補助者を雇用する費用への補助を実施している。 ・ 教員に対し専門業務型裁量労働制を適用することで、自身のタイムスケジュールを各自で設定することが可能な体制となっている。 <p>等</p> <p>〈新たな取組の実施を予定している国立大学法人等〉</p> <p>北海道大学、北海道教育大学、旭川医科大学、弘前大学、群馬大学、埼玉大学、東京大学、東京農工大学、お茶の水女子大学、新潟大学、福井大学、滋賀大学、京都大学、兵庫教育大学、島根大学、高エネルギー加速器研究機構</p> <p>〈新たに実施する予定の取組〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児期間の授乳や搾乳、または女性のための休憩スペースを設置する。 ・ 夜間保育について、要望があれば実施日以外の日にでも受け入れを可能とする柔軟な体制の整備を行う。 ・ 仕事と育児とを両立させるための支援として、出張時などの育児保育や育児相談の提供を目的とした24時間保育対応の学内保育園を設置する。 <p>等</p>
厚生労働省	<p>【国立健康・栄養研究所】、【労働安全衛生総合研究所】、【医薬基盤研究所】</p> <p>国に準じた育児休業制度を導入しているところであり、また、就業規則にて、フレックスタイム制度を導入しているところである。</p> <p>保育施設の整備等を行うことは、規模の小さな研究所では難しいが、出産・育児と研究の両立についての相談体制の整備を行う等、研究者のサポートを行うことについては、今後検討していきたい。</p>
農林水産省	<p>【農業生物資源研究所】、【農業環境技術研究所】、【国際農林水産業研究センター】、【水産総合研究センター】</p> <p>関係法令において義務とされている勤務時間の短縮等の対象となる子の年齢について(義務:3歳未満)、小学校就学前までに措置済。</p> <p>【農業・食品産業技術総合研究機構】</p> <p>関係法令において義務とされている勤務時間の短縮等の対象となる子の年齢について(義務:3歳未満)、小学校就学前までに措置済。</p> <p>平成17年4月に「次世代育成支援行動計画」を策定した。平成17年度から18年度にかけて、一時預かり保育所の設置の検討を行ったが、農研機構においては、全国に研究拠点が所在していることから、設置場所の確保、初期投資の捻出、利用児童の確保等の点から設置は困難と結論。</p> <p>現在、民間託児所またはベビーシッターの利用料の一部を助成する保育支援制度の導入を検討中。</p> <p>また、育児など研究者のワークスタイルに合わせた研究活動を可能とする裁量労働制を導入。</p> <p>【森林総合研究所】</p> <p>関係法令において義務とされている勤務時間の短縮等の対象となる子の年齢について(義務:3歳未満)、小学校就学前までに措置済。</p> <p>本所及び関西支所において、保育室の設置を決定。関西支所では、新築とし、その設計を実施。本所においては既存施設の転用とし、耐震診断を実</p>

	<p>施。</p> <p>平成 20 年度には、本所及び関西支所で保育室を開設する。他の支所等においても実情に合わせた対応を検討し、可能なものから実施する予定。</p>
経済産業省	<p>【産業技術総合研究所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務形態としてフレックスタイム制、裁量労働制を導入。 ・ 育児休業制度による育児部分休業や時間外勤務の制限措置を行っている。 ・ 育児特別休暇を新設。 ・ 一時預り保育所は、つくばセンターにおいては平成13年7月に設置されていたが、新たに平成18年4月から中部センター及び関西センターに設置するとともに、保育所を設置しないセンター等においては、産総研が民間託児所等と法人契約を行い、民間託児所又はベビーシッターを利用できるようにした。 ・ 保育時間については、8時から20時(関西は18時)まで運営しており、軽微な病児(38度未満)保育にも対応している。 ・ さらに、平成19年度から、職員及び契約職員が子を一時的に預けなければ国内出張先での業務に就くことが難しいと認められる場合に、産総研が法人契約をしている民間託児所又はベビーシッターを利用できるようにした。
	<p>【石油天然ガス・金属鉱物資源機構】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 任期付職員を含む全職員を対象に育児休業及び1日当たり2時間以内の育児時間の制度を設ける ・ 常勤職員を対象に育児短時間勤務制度を整備 ・ 子の看護に係る特別休暇制度を導入
	<p>【情報処理推進機構】</p> <p>研究者は出向者であり、出向元の制度を利用。</p>
国土交通省	<p>【海上技術安全研究所】</p> <p>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、20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。</p> <p>《規程等》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 海上技術安全研究所就業規則(第15条該当) <p>今後とも、現行制度を確実に実施する。</p>
	<p>【建築研究所】</p> <p>所内規程において、育児期間中の勤務時間の短縮の措置をとっている。</p> <p>他研究機関の動向等を踏まえ、今後検討する。</p>
	<p>【交通安全環境研究所】</p> <p>小学校就学前の子の育児又は学童保育の児童の託児のために必要があると認められる職員に対して休憩時間の短縮制度を設けている。</p> <p>平成20年度から、国と同様に小学校就学前までの児童の育児を行う職員に対する短時間勤務制度を設ける予定である。</p>
	<p>【港湾空港技術研究所】</p> <p>当研究所においては、フレックスタイムや裁量労働制を導入済みのため、出産・育児による研究業務への支障が生じないような研究環境を構築済みである。</p> <p>今後とも、必要に応じて見直し等を行っていきたい。</p>
	<p>【電子航法研究所】</p>

		<p>国家公務員の制度に準拠し、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定めている</p> <p>【土木研究所】 育児期間中の勤務時間の短縮措置については、国の制度として導入されたことを受け、同様の規程を整備し、本年4月より施行予定である。保育施設の運営時間の延長等の課題については、対象人数でみた費用対効果の観点から独自の施設を有していないため、該当なし。</p>
	環境省	<p>【独立行政法人国立環境研究所】 近隣に民間の保育施設等も存在し、また財務の効率化の観点から支出削減が求められている事等により独自に整備するには至っていない。</p>

改革事項及び 制度改革の具体的事項	所管府省	進捗状況
整理番号【5-6】 【改革事項】 採用や競争的資金の募集等における 出産・育児期間への配慮 【根拠法令】 【概要】 出産・育児期間を考慮した年齢制限 の緩和や出産・育児休業から復帰し やすくするための年複数回の応募時 期の設定など、出産・育児期間を明 確に考慮し研究者が不利にならない ような措置を講じる。 【実施時期】 平成19年度以降逐次実施	内閣府	【沖縄科学技術研究基盤整備機構】 研究員の採用については、年齢制限を行っていない。また、研究ユニットでの採用時期は一定時期に限っていない。
	総務省	【食品健康影響評価技術研究】 年複数回の公募の実績はない。 当面、導入の方法について検討する。
	【戦略的情報通信研究開発推進制度】 若手研究者向けプログラムにおいて、従来からの要件である「35歳以下の研究者」に加え、出産・育児等、研究に従事していない期間を考慮した資格要件を平成19年度新規課題公募時から追加。	
	【先進技術型研究開発助成金制度】 研究者の性別・年齢制限はなく、研究開発期間が単年度であり、十分な研究開発期間を確保する必要から、年度当初1回の公募としている。 今後も公募に関しては特段の制限は設けない予定。	
	【民間基盤技術研究促進制度】 研究者の採用及び競争的研究資金の募集に関しては特段の年齢制限は設けていない。 今後も研究者の採用及び競争的研究資金の募集に関しては特段の年齢制限は設けない予定。	
	【消防防災科学技術研究推進制度】 35歳以下の研究者が研究代表者となる応募研究課題の評価に際しては、消防防災に関わる研究主体の育成という観点を踏まえて、評価を実施することとしているが、出産・育児等により研究に従事していない期間がある場合は、研究代表者が35歳を超えていても、39歳以下までであれば同様の観点で評価を行っている。	
	【独立行政法人情報通信研究機構】 研究者の採用において年齢制限は設けていない。 年複数回の応募時期の設定などについては、今後検討していく。	
	財務省	【独立行政法人酒類総合研究所】 採用条件において、年齢制限は設けておらず、平成19年度においては年2回(4月及び7月)の募集を行っている。
	文部科学省	【日本学術振興会】 1)特別研究員-RPDの創設 出産・育児によりやむを得ず研究活動を中断した優れた若手研究者が円滑に研究現場に復帰する環境を整備するため、研究再開活動への支援を行う特別研究員-R(Restart)PDを創設した。(平成18年度:32名、平成19年度:34名を採択。) 2)RPDの申請資格 博士の学位取得者等で、過去5年以内に出産又は子の養育のため、概ね3ヶ月以上やむを得ず研究活動を中断した者で年齢は問わないこととした。 3)年複数回の採用開始日 RPDについては、採用開始日を四半期毎に設定し、本人が選択できることとした。 4)特別研究員奨励費 RPDに採用された場合には、研究費を併せ支給することとした。

	<p>○採用数の拡充 RPDの新規採用者数の拡充を図る。</p> <hr/> <p>【理化学研究所】 採用時における年齢制限は若手支援制度を除きほぼ廃止している。 若手支援制度である基礎科学特別研究員の採用については、年齢制限を設けているものの、「産休・育休による一時的な研究活動の中断」は特記事項に記載させることとし、配慮している。 定年制職員は年に2回、任期制職員の採用は随時実施している。出産育児期間については、今後も引き続き配慮する。</p> <hr/> <p>【物質・材料研究機構】 当機構においては、職員採用にあたって、随時応募を受け付け、年に4回の職員採用審査を実施しており、広く採用を行っている。採用に当たっては、積極的な女性研究者の雇用促進のため、「女性研究者枠」を設け、女性研究者の採用を推進している。 今後においても、年複数回の採用を継続し、出産・育児支援等を考慮した支援制度の充実を図る。</p> <hr/> <p>【放射線医学総合研究所】 当研究所においては、職員採用にあたって、随時応募を受け付け、職員採用審査を実施しており、広く採用を行っている。また、雇用対策法改正を踏まえ、採用に当たっての年齢制限は認めないこととした。 今後においても、採用募集にあたり随時実施することを継続する。</p> <hr/> <p>【日本原子力研究開発機構】 平成20年度より、任期付任用の研究員の採用の応募資格に年齢制限を設けないこととした。</p> <p>【現応募資格】 採用時(平成20年4月1日)に原則として35才以下の方で、博士号取得者(採用日までに取得見込みの者を含む)であり、かつ健康な方であって、研究を自主的に遂行する意志のある方。</p> <p>【新応募資格】 採用時(平成〇年4月1日)に、博士号取得者(採用日までに取得見込みの者を含む)であり、かつ健康な方であって、研究を自主的に遂行する意志のある方。</p> <p>任期付研究員の採用に関しては、年間を通し複数回の応募を行っている。 (主な公募実績) 平成19年1月 核融合研究開発部門任期付研究員公募 平成18年12月 量子ビーム応用研究部門任期付研究員公募 平成18年11月 核融合部門任期付研究員公募 平成18年7月 核融合部門任期付研究員公募 平成18年6月 量子ビーム応用研究部門任期付研究員公募 引き続き現在の取組を続ける。</p> <hr/> <p>【防災科学技術研究所】 平成19年10月1日雇用対策法の改正に伴い、職員募集の際の年齢制限を設定していない。 引き続き「科学技術の振興及び成果の普及の社会への還元に向けた制度改革」の趣旨に添った制度の充実に努める。</p> <hr/> <p>【宇宙航空研究開発機構】 採用時における出産・育児を理由とした制約条件を設けていない。 社会情勢や独立行政法人を取り巻く環境等を勘案しながら、今後検討していくこととする。</p>
--	--

	<p>【海洋研究開発機構】 研究者の採用にあたっては年齢の制限を設けず、出産及び育児を経験した者であっても不利益な取り扱いを受けることのないようにしている。引き続き、本制度を運用し、採用における公平性への配慮に努める。</p> <p>【科学技術振興機構】 研究員採用および競争的研究資金募集に年齢制限は設けていない。競争的研究資金の募集回数は、プログラムにより複数回実施している。また、戦略的創造研究推進事業における研究費の運用指針において、出産・育児休業からの復帰支援制度を定めている。取組みを引き続き実施していく。</p> <p>【国立文化財機構】 雇用対策法の改正により、採用にかかる年齢制限は平成19年10月以降撤廃した。また公募時期もかねてより年1回ではなく、欠員等にともない年数回行っている。上記を継続する。</p> <p>【国立国語研究所】 昨年末に閣議決定した「独立行政法人整理合理化計画」において、大学共同利用機関法人に移管することとなったため、現在は移管の在り方等を検討している。移管先となる大学共同利用機関法人の状況を踏まえ、所要の措置を講ずる。</p> <p>【国立特別支援教育総合研究所】 研究職員の採用については、年齢制限を撤廃している。引き続き、継続する。</p> <p>【国立科学博物館】 雇用対策法の改正により、H19.10.1より研究職ポストの採用については、年齢制限を撤廃している。引き続き同様の措置を継続する予定。</p> <p>【日本スポーツ振興センター】 雇用対策法の改正により、研究職ポストの採用については、年齢制限を撤廃している。引き続き同様の措置を継続する予定。</p> <p>【科学研究費補助金】、【戦略的創造研究推進事業】、【科学技術振興調整費】、【研究拠点形成費等補助金(21世紀COEプログラム)】、【研究拠点形成費等補助金(グローバルCOEプログラム)】、【世界トップレベル国際研究拠点形成促進プログラム】、【キーテクノロジー研究開発の推進】、【地球観測システム構築推進プラン】、【原子力システム研究開発事業】、【先端計測分析技術・機器開発事業】、【革新技术開発研究事業】、【独創的シーズ展開事業】、【産学共同シーズイノベーション化事業】、【重点地域研究開発推進プログラム】、【地域結集型研究開発プログラム】等 文部科学省においては、科学研究費補助金において、これまでも、育児休業に伴い研究を中断する女性研究者等を支援するため、中断後の研究の再開を可能とする取組を進めてきたが、平成18年度からは「年複数回応募の試行」により、産前産後の休暇又は育児休業を取得していたため、通常の応募受付(例年11月締め切り)ができなかった女性研究者等への便宜を図っている。また、科学技術振興調整費において平成18年度から、女性研究者支援モデル育成プログラムにおいて、女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、大学等において研究環境の整備など研究と出産・育児を両立しつつ研究活動を行える仕組みを構築するモデルとなる取組を支援している。 文部科学省において、今後とも引き続き出産・育児期間へ配慮する既存の取組を推進する。なお、平成20年度より戦略的創造研究推進事業において出産・子育て等支援制度を実施する。</p> <p>【国立大学法人及び大学共同利用機関法人】 《実施国立大学法人等》</p>
--	--

	<p>室蘭工業大学、小樽商科大学、弘前大学、岩手大学、東北大学、宮城教育大学、福島大学、筑波大学、筑波技術大学、宇都宮大学、群馬大学、千葉大学、東京医科歯科大学、東京外国語大学、東京学芸大学、東京芸術大学、東京工業大学、お茶の水女子大学、一橋大学、横浜国立大学、新潟大学、上越教育大学、福井大学、山梨大学、信州大学、岐阜大学、静岡大学、浜松医科大学、名古屋大学、愛知教育大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学、三重大学、滋賀大学、滋賀医科大学、京都大学、京都工芸繊維大学、大阪大学、神戸大学、奈良教育大学、和歌山大学、鳥取大学、鳴門教育大学、香川大学、愛媛大学、九州大学、佐賀大学、長崎大学、熊本大学、宮崎大学、鹿児島大学、鹿屋体育大学、琉球大学、政策研究大学院大学、総合研究大学院大学、北陸先端科学技術大学院大学、高エネルギー加速器研究機構</p> <p>《取組内容》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用対策法の改正に伴い、教職員の採用募集にあたり年齢制限を設けていない。 ・ 育児休業等に関する規程において、育児休業、育児短期時間勤務、育児時間等の取得を理由として解雇その他不利益な取り扱いを受けない旨を規定している。 ・ 女性研究者支援プログラムの一つとして、小学生以下の子供を持つ女性研究者に対して、ポストドク相当の研究補助者を配置することにより、女性研究者の出産・育児等の時間を確保し、日常業務の負担軽減と研究成果の向上を図っている。 ・ 女性研究者の出産・育児等の事情を考慮し、学内の若手研究者支援経費の応募年齢を引き上げている。 <p>等</p> <p>《新たな取組の実施を予定している国立大学法人》</p> <p>群馬大学、お茶の水女子大学、横浜国立大学、金沢大学、愛媛大学</p> <p>《新たに実施する予定の取組》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学内の若手研究者支援経費への応募対象者には、出産や育児期間を考慮することとする。 ・ 科学技術振興調整費の「女性研究者支援モデル育成」に応募するとともに、学内支援体制の整備を進める。 ・ 採用において、女性と男性の業績と能力が同程度と認められる場合は、女性の積極的な採用を進めており、教員選考規程等盛り込むこととしている。 <p>等</p>
厚生労働省	<p>【厚生労働科学研究費補助金】、【保健医療分野における基礎研究推進事業】、【国立健康・栄養研究所】、【労働安全衛生総合研究所】、【医薬基盤研究所】</p> <p>競争的研究資金の研究課題の公募を行う際には、若手研究者育成型等のものを除き、特に年齢制限を設けていない。</p> <p>研究機関において研究者の公募を行う際は、特に年齢制限を設けていない。公募の時期についても必要に応じて行っており、出産・育児休業を経験した研究者に不利になるような制限は行っていない。</p> <p>出産・育児休業を経験した研究者に対して不利な制限を設けることのないよう、引き続き同様の措置を行うこととする。</p>
農林水産省	<p>【農業・食品産業技術総合研究機構】、【業環境技術研究所】、【水産総合研究センター】</p> <p>平成19年10月1日より、任期付職員の募集に際して年齢制限を撤廃した。また、年複数回(主に4月・10月)の募集を実施。</p> <p>-----</p> <p>【国際農林水産業研究センター】、【農業生物資源研究所】</p> <p>研究職員の募集に際して年齢制限を付していない。また、年複数回(不定期)の募集を実施。</p> <p>-----</p> <p>【森林総合研究所】</p> <p>募集要項の履歴書の注意書きに「森林総合研究所では男女共同参画及び次世代育成支援を推進しています。育児又は介護による研究中断期間の</p>

	<p>ある方は、性別にかかわらず履歴書にご記入下さい。」という文言を追加し、男女に拘わらず、また出産・育児のみでなく介護に関しても同様に配慮することを明言。</p> <p>【新技術・新分野創出のための基礎研究推進事業】、【生物系産業創出のための異分野融合研究支援事業】、【先端技術を活用した農林水産研究高度化事業】、【産学官連携による食料産業等活性化のための新技術開発事業】</p> <p>○資金配分機関として取組</p> <p>平成 20 年度新規事業「イノベーション創出基礎的研究推進事業」において、39 歳以下の研究者を対象とする若手研究者育成枠の中で、応募資格の年齢制限への産休・育休の日数加算を措置。</p>
経済産業省	<p>出産・育児期間を配慮した以下の措置を実施済み。</p> <p>【産業技術総合研究所】</p> <p>研究員採用の大部分を占める公募採用については、年齢制限を設けていない。また、公募採用は年複数回(原則年2回)行っている。</p> <p>【情報処理推進機構】</p> <p>研究者の採用(民間企業等からの出向受入、任期付職員の採用、嘱託の委嘱)の際には、特に年齢制限は設けていない。なお、資金配分業務については随時公募(年2回採択)を実施している。</p> <p>【石油天然ガス・金属鉱物資源機構】</p> <p>技術系職員の公募にあたっては、平成 19 年度に任期付技術系専門職を公募しており、応募時期を随時とし、また、研究者の年齢・経験等を考慮したクラス別の採用を実施している。</p> <p>【産業技術助成事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年度複数回採択を実現するとともに、出産・育児休業を取得した場合、最大1年間の研究開発期間の延長を認めている。 <p>【イノベーション実用化助成事業】</p> <p>申請者の年齢制限等を行っておらず、また、年複数回の公募を実施済み。</p> <p>【石油・天然ガス開発・利用促進型大型研究】</p> <p>制度上は年複数回の公募も可能(現状の限られた人員や予算の関係で、実質的に年1回の公募となっている。)</p>
国土交通省	<p>【本省】</p> <p>予算規模が小さく採択課題数が少ないことから、年複数回の応募は行っていないところであるが、応募に際して女性研究者に対する年齢制限は設けていない。</p> <p>今後の状況等を踏まえつつ、当制度における女性研究者の支援について検討する。</p> <p>【海上技術安全研究所】</p> <p>措置済み。(採用にあたり、年齢制限を設けていない。)</p> <p>【建築研究所】</p> <p>職員の採用については、人件費や研究計画等を勘案して行っている。</p> <p>他研究機関の動向等を踏まえ、今後検討する。</p> <p>【交通安全環境研究所】</p> <p>措置済み。(特に女性を対象とした採用時の年齢制限は設けていない。)</p> <p>【港湾空港技術研究所】</p> <p>採用において、特段の年齢制限等は設けていない。</p>

		<p>必要に応じて見直し等を行っていきたい。</p> <p>【電子航法研究所】 国家公務員の制度に準拠し、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定めている現状を継続。</p> <p>【土木研究所】 採用等に際して年齢制限は設けていない。 他機関の動向等を踏まえ、必要に応じて検討する。</p> <p>【運輸分野における基礎的研究推進制度】 予算規模が小さく採択課題数が少ないことから、年複数回の応募は行っていないところであるが、応募に際して女性研究者に対する年齢制限は設けていない。 今後の状況等を踏まえつつ、当制度における女性研究者の支援について検討する。</p>
	環境省	<p>【独立行政法人国立環境研究所】 採用に関しては特段年齢制限を設けていない。</p> <p>【環境技術開発等推進費】、【廃棄物処理等科学研究費補助金】、【地球環境研究総合推進費】、【地球温暖化対策技術開発事業】 若手育成枠を設けている競争的研究資金（環境技術開発等推進費、廃棄物処理等科学研究費補助金、地球環境研究総合推進費）においては、出産・育児休業を取得したものについては、その期間を考慮し、年齢制限の緩和措置を実施している。</p>

改革事項及び 制度改革の具体的事項	所管府省	進捗状況
整理番号【5-7】 【改革事項】 出産・育児を考慮した業績評価及び 任用期間の延長 【根拠法令】	内閣府 総務省	<p>【沖縄科学技術研究基盤整備機構】 機構発足後、これまで基本的な規程を優先して整備してきたところ。 平成 20 年度の業績評価基準上には、出産・育児期間を配慮するための項目を新たに設置する方向で検討する。</p> <p>【独立行政法人情報通信研究機構】 出産・育児期間中の研究者が業務評価において不利にならないよう、人事評価の面談において被評価者の意見を十分聴取し、それらの意見を評価において配慮、尊重するようにしている。 評価にあたり、出産・育児期間を明確に業績評価に反映する方策を検討していく。</p>
【概要】 研究者の業績評価に当たって出産・ 育児期間について明確に考慮する。	財務省	<p>【独立行政法人酒類総合研究所】 職員の勤務成績の評定については、「職員の勤務成績の評定の手続き及び記録に関する規程」及び「職員勤務評定実施規程」により定めており、出産・育児期間を考慮している。</p>
【実施時期】 平成 18 年度以降逐次実施	文部科学省	<p>【理化学研究所】 「育児休業等に関する不利益取扱の禁止」 （規程：育児休業等に関する細則 第 16 条） 「定年制職員及び任期制職員は、育児休業等を理由として、不利益な取扱を受けない。」と定めている。 今後とも規程を遵守した評価を実施していく。</p>

	<p>【物質・材料研究機構】 当機構においては、育児休暇等の取得や、外部への出向、および研究者の事務部門への併任等により「研究業務を一時的に離脱した者」に対して、「特別評価」という方法で個人業績評価を行っており、育児休暇等を取得した場合に不利益が生じないよう措置している。 現状に引き続き、育児休暇取得者等に対して不利益が生じないことを第一条件とし、必要があれば評価方法の見直しを図る。</p> <p>【放射線医学総合研究所】 研究者の業績評価については、育児休暇等の取得や外部への出向及び研究者の事務部門への併任等により「研究業務を一時的に離脱した者」に対しても、研究、技術、事務等の評価項目にそれぞれの程度従事したかに基づき評価を行っており、上記のような者に不利益が生じないよう措置している。 現状に引き続き、育児休暇取得者等に対して不利益が生じないことを第一条件とし、必要があれば評価方法の見直しを図る。</p> <p>【日本原子力研究開発機構】 現在、試行中である新人事評価制度において、出産・育児等に係る研究者の評価に当たって当該出産・育児等に係る期間を評価の対象期間から除外し、当該出産・育児等が評価に不利益を及ぼさないように措置することとしている。 新人事評価制度の整備に関し、現在、労働組合との協議を進めている。 労働組合との協議等が完了次第、新人事評価制度の運用を開始する予定である。</p> <p>【防災科学技術研究所】 当研究所の有期雇用研究職員の評価実施要領に「出産・育児について特に規程はされていない」。 しかし、当研究所では、法律に基づいて規程を定め、有期雇用職員の「出産・育児に関する休暇取得を認めており、また、有期雇用職員の評価にあたっては、要領にも示すとおり、当研究所は、評価者に対して被評価者を評価するにあたって、被評価者との面談を実施するなど十分な意思疎通を図ることを求めている」。 したがって、出産・育児について十分考慮した上で被評価者に対する評価を実施している。 出産・育児について十分考慮した評価方針を維持しつつ、規程の改定等の検討を進める。</p> <p>【宇宙航空研究開発機構】 業績評価にあたって、産休、育休期間中は研究者の業績評価の対象期間外としていることを社内 Web 上で職員に周知済み。 上記取組みを継続的に行う。</p> <p>【海洋研究開発機構】 出産または育児により研究業績を判定しがたい場合には評価を免除する制度とし、女性研究者が出産及び育児により評価上の不利益を被ることのない制度を整備した。 引き続き、本制度を運用し、評価における公平性への配慮に努める。</p> <p>【科学技術振興機構】 研究者の業績評価に当たっては、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に基づき、出産・育児期間を考慮し、不利益とならないよう十分な配慮を行っている。 取組みを引き続き実施していく。</p> <p>【国立文化財機構】 職員育児・介護休業規程における適用について内部検討を行っている。 引き続き検討を実施していく。</p> <p>【国立国語研究所】 昨年末に閣議決定した「独立行政法人整理合理化計画」において、大学共同利用機関法人に移管することとなったため、現在は移管の在り方等を検</p>
--	--

	<p>討している。 移管先となる大学共同利用機関法人の状況を踏まえ、所要の措置を講ずる。</p> <p>【国立特別支援教育総合研究所】 他の独立行政法人・大学・研究機関での制度の検討状況等を踏まえ、内部的な検討を行っている。 引き続き、検討を行う。</p> <p>【国立科学博物館】 現在、人事評価制度の試行を実施し、研究職を含めた職員の業績評価を行っているところであるが、出産・育児期間については、対象者が無かったため、特段の考慮をしていない。 今後、人事評価制度の本格実施に向け、制度設計の中でさらに検討を行っていく予定。</p> <p>【日本スポーツ振興センター】 出産・育児期間については、任用期間の延長を行っている。 他法人の取組みを参考に、今後さらに推進してまいりたい。</p> <p>【国立大学法人及び大学共同利用機関法人】 《実施国立大学法人等》 旭川医科大学、弘前大学、東北大学、宮城教育大学、山形大学、福島大学、群馬大学、埼玉大学、千葉大学、東京医科歯科大学、東京学芸大学、東京芸術大学、東京海洋大学、お茶の水女子大学、長岡技術科学大学、金沢大学、福井大学、信州大学、岐阜大学、浜松医科大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学、三重大学、京都工芸繊維大学、大阪大学、奈良教育大学、鳥取大学、島根大学、香川大学、九州大学、熊本大学、鹿児島大学、政策研究大学院大学、総合研究大学院大学、北陸先端科学技術大学院大学、高エネルギー加速器研究機構</p> <p>《取組内容》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教員評価において、出産・育児期間等を有する者の評価については、必要な配慮を行うよう明示し周知している。 ・ 任期付教員が育児休業等を取得した場合、再任審査を行う際に、各部局において、当該職員が不利にならないよう、任期更新を判定するための要件について配慮している。 ・ 学内における男女共同参画推進基本計画を策定し、評価にあたってどのように考慮するかを具体的に検討する男女共同参画推進委員会等を各部局に設置している。 <p>等</p> <p>《新たな取組の実施を予定している国立大学法人》 千葉大学、豊橋技術科学大学、三重大学、九州大学</p> <p>《新たに実施する予定の取組》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教員の再審査について、両立支援の観点から出産、育児休業等が生じた場合、審査期間の延長を実行する。 ・ 出産、育児が評価に不利益を生じさせない評価方法を学内の評価基準等に明示する。 <p>等</p>
厚生労働省	<p>【国立健康・栄養研究所】 国立健康・栄養研究所では、「独立行政法人国立健康・栄養研究所職員給与規程」及び「独立行政法人国立健康・栄養研究所職員給与規程実施細則」により出産・育児期間後における復職時調整及び「独立行政法人国立健康・栄養研究所職員勤務評価実施規程」の規定に基づき、在職者との業</p>

	<p>績等評価の調整を行えるようにしている。</p> <p>【労働安全衛生総合研究所】 出産・育児休暇を取得した研究者について、評価を行う際に本人の不利にならないよう考慮することを明確化することを検討していく。</p> <p>【医薬基盤研究所】 出産・育児休暇を取得した研究者について、評価を行う際に本人の不利にならないよう考慮することを明確化することを検討していく。</p>
農林水産省	<p>【農業・食品産業技術総合研究機構】、【農業生物資源研究所】、【農業環境技術研究所】、【国際農林水産業研究センター】、【森林総合研究所】、【水産総合研究センター】</p> <p>評価年度において公正な評価を実施することが困難であると認める者にあつては、評価を保留することにより、出産・育児による影響を考慮する仕組みを整備済。</p>
経済産業省	<p>出産・育児を考慮した業績評価等の措置を実施。</p> <p>【産業技術総合研究所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研究員の昇格審査を行う際の要件である在級（経験）年数の取扱いについて、従前は育児休業期間を1/2換算としていたが、平成19年度に制度改正を行ない100%換算とするなど、研究員の出産・育児期間が昇格の不利にならない制度を構築。 ・ 定められた雇用期間後に一定の審査を経てパーマネント研究员になることのできるテニュアトラック型任期付研究员が、育児休業を取得する場合には、雇用契約期間を延長してフルに研究活動ができる制度にしており、研究員の出産・育児期間が業績評価の際に不利にならないような措置を講じている。 ・ 一定の審査の上、任期の定めのない研究员となることができるとテニュアトラック型任期付研究员が、育児休業を取得する期間については、雇用契約期間を延長することができる制度に整備済み。 <p>【情報処理推進機構】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 出産・育児期間については、運用ルール上、業績評価対象期間から除外。 ・ 民間企業等からの出向者については、出向元企業等との協議により任期を延長することが可能。 ・ 任期付職員、嘱託については、任期（1年以内）満了後、本人の希望及び業務のため必要があると認められる場合には、新たに1年以内の任期を定め、再任することが可能。（任期付職員は最大5年間。） <p>【石油天然ガス・金属鉱物資源機構】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 常勤研究者については、出産・育児等に係る休業期間が6ヶ月以上の期間に及ぶときは業績評価を標準評価とする等、出産・育児等を考慮した業績評価を実施 <p>また、任期付職員の任用期間については、個別事情によって契約期間決定が柔軟に行われるように配慮。</p>
国土交通省	<p>【海上技術安全研究所】</p> <p>当該研究所では、任期付任用に関して指摘されているような問題は発生していないため、これまでのところ対応していない。</p> <p>【所内で導入の必要性・可能性を20年度以降も引き続き検討。</p> <p>【建築研究所】</p> <p>現状では、出産・育児等を考慮した業績評価は行っていない。</p> <p>他研究機関の動向等を踏まえ、引き続き検討する。</p> <p>【交通安全環境研究所】</p> <p>業績評価制度については、当該年度の業務実績に基づき行うこととしているが、出産及び育児について考慮すべき事項があれば適切な対応を図ることとする。</p>

		<p>【港湾空港技術研究所】 業績評価に関しては、個々の研究者の特殊性を考慮することとしている。 必要に応じて見直し等を行っていきたい。</p> <p>【電子航法研究所】 業績評価は、個々の研究者の事情を勘案し行っている。 必要に応じて見直し等を行う。</p> <p>【土木研究所】 研究者業績評価制度そのものの制度設計を現在行っている状況。 研究者業績評価制度そのものの構築に向け検討を進める。</p>
	環境省	<p>【独立行政法人国立環境研究所】 これまでも、出産・育児期間が評価のマイナス要因となることは無かったが、明確化の観点から、業務に携わった期間での評価となるよう、評価対象期間をこれまでの「一年間」に加え、「ただし、これにより難しい場合は、別に定める期間を対象期間とすることができる。」とした。</p>

改革事項及び 制度改革の具体的事項	所管府省	進捗状況
<p>整理番号【5-8】</p> <p>【改革事項】 出産・育児を考慮した業績評価及び 任用期間の延長</p> <p>【根拠法令】</p> <p>【概要】 任期付任用の研究者が出産・育児によりフルに研究活動が出来なかった場合には、本人の希望に応じて、一定期間任期を延長できるよう、大学及び研究機関において規定を設けることを検討する。</p> <p>【実施時期】 平成18年度検討・結論</p>	<p>内閣府</p> <p>総務省</p> <p>財務省</p> <p>文部科学省</p>	<p>【沖縄科学技術研究基盤整備機構】 機構発足後、これまで基本的な規程を優先して整備してきたところ。 任期制職員就業規程において、雇用契約期間の但し書きを挿入し、出産・育児の休業について、任期延長可能とするよう規程整備を平成20年度内に検討する。</p> <p>【情報通信研究機構】 任期付職員が出産・育児等の理由により休業した場合、任期の更新限度の範囲内で、雇用期間を延長できるようにしている。</p> <p>【独立行政法人酒類総合研究所】 平成18年度に検討し、平成19年度中に「職員採用規程」において任期付任用の研究者が出産・育児により研究活動が出来なかった場合には、本人の希望に応じて、一定期間任期を延長できる旨の規定を設けることとした。</p> <p>【理化学研究所】 「契約期間の延長」の実施 (規程:基礎科学特別研究員制度運営規程第10条第2項) 契約期間中に産前産後休業及び育児休業を取得したときは、通常任期は3年であるが、産前休業又は育児休業開始の日の属する月の初めから産後休業又は育児休業終了の日の属する月の末までを除く期間が3年間を超えない範囲で期間を更新することができる。 対象範囲の拡充について今後検討する。</p> <p>【物質・材料研究機構】 任期付任用の研究者が出産・育児によりフルに研究活動が出来なかった場合には、研究活動が出来なかった期間については、任期を延長できるよう規程の改正を行うこととし、現在、規程改正を検討している。 平成20年度より、育児休業の期間は、本人の希望に応じてその期間の任期を延長できるよう改正する予定。平成19年度までに改正手続きを終わらせ、平成20年4月1日より施行することとしている。</p>

	<p>【放射線医学総合研究所】 任期付任用の研究者が出産・育児によりフルに研究活動ができなかった場合には、研究活動ができなかった期間について任期延長を認めるという規程はないが、業務の必要性及び勤務成績の評価に基づき、雇用期間は採用日の属する1中期計画期間終了時まで更新することが可能となっている。 現状に引き続き、任期延長の是非について検討を進める予定。</p> <p>【日本原子力研究開発機構】 任期付任用の研究者が出産・育児によりフルに研究活動が出来なかった場合に、本人の希望を踏まえ、一定期間の任期延長の措置について、機構内に男女共同参画推進委員会を設置し、検討を進めている。 男女共同参画推進委員会における検討を進め、平成20年度内を目途に、必要な規定等を整備する。</p> <p>【防災科学技術研究所】 当研究所の有期雇用研究職員の評価実施要領に「出産・育児について特に規程はされていない。 しかし、当研究所では、法律に基づいて規程を定め、有期雇用職員の「出産・育児に関する休暇取得を認めており、また、有期雇用職員の評価にあたっては、要領にも示すとおり、当研究所は、評価者に対して被評価者を評価するにあたって、被評価者との面談を実施するなど十分な意思疎通を図ることを求めている。 したがって、出産・育児について十分考慮した上で被評価者に対する評価を実施している。 出産・育児について十分考慮した評価方針を維持しつつ、規程の改定等の検討を進める。」</p> <p>【宇宙航空研究開発機構】 出産・育児を理由とした任用期間の延長については現在検討中である。 社会情勢や独立行政法人を取り巻く環境等を勘案しながら、今後検討していくこととする。</p> <p>【独立行政法人海洋研究開発機構】 現時点では当該制度を導入していない。 5-7で示した制度により、評価及び任期の判定における女性研究者の公平な取り扱いに努めるとともに、制度の導入については次年度中に検討する。</p> <p>【科学技術振興機構】 戦略的創造研究推進事業(さきがけ)において、出産・育児時の研究費の運用方針を設け、研究中断期間(週数)を上限として研究(任用)を延長可能としている。 取組みを引き続き実施していく。</p> <p>【国立文化財機構】 任期付制度は導入しているが、出産・育児を考慮した任用期間の延長の規程については、内部検討を行っている。 引き続き検討を実施していく。</p> <p>【国立国語研究所】 昨年末に閣議決定した「独立行政法人整理合理化計画」において、大学共同利用機関法人に移管することとなったため、現在は移管の在り方等を検討している。 移管先となる大学共同利用機関法人の状況を踏まえ、所要の措置を講ずる。</p> <p>【国立特別支援教育総合研究所】 他の独立行政法人・大学・研究機関での制度の検討状況等を踏まえ、内部的な検討を行っている。 引き続き、検討を行う。</p>
--	--

	<p>【国立科学博物館】 任期付制度は導入しているが、出産・育児を考慮した任用期間の延長の規定については、対象者が無かったこともあり、設けるまでに至っていない。 今後、任期付制度の見直し・充実の際に任用期間の延長を含めた検討を行っていく予定。</p> <p>【日本スポーツ振興センター】 出産・育児期間については、任用期間の延長を行っている。 他法人の取組みを参考に、今後さらに推進してまいりたい。</p> <p>【国立大学法人及び大学共同利用機関法人】 《実施国立大学法人等》 北海道大学、旭川医科大学、筑波技術大学、宇都宮大学、群馬大学、東京大学、東京医科歯科大学、東京芸術大学、横浜国立大学、金沢大学、豊橋技術科学大学、京都工芸繊維大学、九州大学、大分大学、宮崎大学、鹿児島大学、総合研究大学院大学、北陸先端科学技術大学院大学、高エネルギー加速器研究機構</p> <p>《取組内容》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 出産した職員または育児休業を取得した任期付教員に対する延長制度を導入している。 ・ 教員の雇用期間中の業績に基づく更新審査の際に、研究活動ができなかったことを考慮することを可能としている。 <p>等</p> <p>《新たな取組の実施を予定している国立大学法人等》 なし</p>
厚生労働省	<p>【国立健康・栄養研究所】、【労働安全衛生総合研究所】、【医薬基盤研究所】 各研究所では、任期付き研究員の任期更新について、業務実績等の評価を行い更新の可否を決定することとしている。 出産・育児休暇を取った研究者の任期延長については、中期計画に定められた研究期間内であれば、任期を延長できるようにするなど今後、検討していきたい。</p>
農林水産省	<p>【農業・食品産業技術総合研究機構】 19年度以降、若手型任期付研究員は3年の任期で雇用することとなっているが、最大5年まで延長することが可能。</p> <p>【農業生物資源研究所】 若手型任期付研究員について、出産等の事由による場合において、当該研究業務の進捗状況等から判断して、最大5年までの延長が可能となっている。</p> <p>【農業環境技術研究所】 任期付職員については、原則任期の終了1年前にテニュア審査を実施することとしているが、男女共同参画社会基本法の主旨等も考慮して、柔軟に運用。</p> <p>【国際農林水産業研究センター】 【水産総合研究センター】 出産等の事由による任期付職員の任期延長は可能。</p> <p>【森林総合研究所】 テニュア制に類する任期付き任用はなく、プロジェクトでの任用しかなく、雇用は各プロジェクトの期間に限定。</p>

	今後、テニユア制に相当する任期付き任用を採用する場合に検討を予定。
経済産業省	<p>出産・育児を考慮した業績評価等の措置を実施。</p> <p>【産業技術総合研究所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研究員の昇格審査を行う際の要件である在級(経験)年数の取扱いについて、従前は育児休業期間を1/2換算としていたが、平成19年度に制度改正を行ない100%換算とするなど、研究員の出産・育児期間が昇格の不利にならない制度を構築。 ・ 定められた雇用期間後に一定の審査を経てパーマネント研究員になることのできるテニユアトラック型任期付研究員が、育児休業を取得する場合には、雇用契約期間を延長してフルに研究活動ができる制度にしており、研究員の出産・育児期間が業績評価の際に不利にならないような措置を講じている。 ・ 一定の審査の上、任期の定めのない研究員となることができるテニユアトラック型任期付研究員が、育児休業を取得する期間については、雇用契約期間を延長することができる制度に整備済み。 <p>【情報処理推進機構】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 出産・育児期間については、運用ルール上、業績評価対象期間から除外。 ・ 民間企業等からの出向者については、出向元企業等との協議により任期を延長することが可能。 ・ 任期付職員、嘱託については、任期(1年以内)満了後、本人の希望及び業務のため必要があると認められる場合には、新たに1年以内の任期を定め、再任することが可能。(任期付職員は最大5年間。) <p>【石油天然ガス・金属鉱物資源機構】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 常勤研究者については、出産・育児等に係る休業期間が6ヶ月以上の期間に及ぶときは業績評価を標準評価とする等、出産・育児等を考慮した業績評価を実施 <p>また、任期付職員の任用期間については、個別事情によって契約期間決定が柔軟に行われるように配慮。</p>
国土交通省	<p>【海上技術安全研究所】</p> <p>措置済み。(現行の所内規程(人事規程8条)により、最長5年まで任期の延長が可能となっている。)</p> <p>《規程等》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・海上技術安全研究所人事規程(第8条該当) <p>【建築研究所】</p> <p>他研究機関の動向等を勘案し、検討中。</p> <p>他研究機関の動向等を踏まえ、引き続き検討する。</p> <p>【交通安全環境研究所】</p> <p>措置済み。(任期については、「一般職の任期付き研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律」第4条第2項の規定による任期付き研究員に準じた取扱としているところである。)</p> <p>【港湾空港技術研究所】</p> <p>当研究所における任期付研究員の採用は3年～4年であるが、当研究所が準用している法律で定められている最大5年までは延長が可能となっている。</p> <p>必要に応じて見直し等を行っていきたい。</p> <p>【電子航法研究所】</p> <p>任期付任用の研究者の出産・育児については、実績がないので特に定めていない。</p> <p>発生事象にあわせた検討としたい。</p>

		【土木研究所】 他機関の取り組み、当研究所の特徴等を踏まえ検討する。
	環境省	【独立行政法人国立環境研究所】 任期付任用研究者については研究計画や、研究プロジェクトの状況に応じて採用しており、研究計画等の終了後の状況が見えない中で、雇用期間を延長することは困難である。また、任期付研究員を最長5年の任期を定めて採用しているところであるが、労働基準法第14条において有期雇用契約は5年以内とされており、5年を超えて雇用契約を締結することは困難である。

改革事項及び 制度改革の具体的事項	所管府省	進捗状況
整理番号【5-9】 【改革事項】 次世代育成支援対策推進法による行動計画の公表 【根拠法令】 次世代育成支援対策推進法(平成15年7月16日法律第120号)第12条第1項、第3項 【概要】 行動計画の実行についての説明責任を各組織に果たさせることにより、自主的な取組を加速させるため、行動計画の公表を義務付けることを検討する。 【実施時期】 「新しい少子化対策について」を踏まえつつ、平成18年度より検討・平成19年度結論	厚生労働省	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出義務のある事業主について、行動計画の公表及び従業員への周知を義務付ける旨の法案を第169回通常国会に提出した。