

資料 3-3

別表

# 制度所管省庁等の主な取組状況

## 1. 優秀な外国人研究者を日本に惹きつける制度の実現

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【1-1】</p> <p>【改革事項】 研究者の在留期間を5年とする運用の確保</p> <p>【根拠法令】 出入国管理及び難民認定法(第二条の二) 出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律(平成18年5月24日法律第43号)</p> <p>【概要】 研究者の在留期間の上限を5年とする改正入管法が成立(平成18年11月施行)。今後、上記改正出入国管理法と同時に施行された、事業活動の要件を定める法務省令に基づき、在留期間を原則5年とする対象となる公私の機関が指定されるが、その指定範囲を可能な限り広くするなど、優秀な外国人研究者を日本に惹きつける制度の実現に向けた運用を行う。</p> <p>【実施時期】 平成18年11月以降逐次措置</p>	法務省	「出入国管理及び難民認定法」及び「出入国管理及び難民認定法別表第一の五の表の下欄の事業活動の要件を定める省令」に基づいて対象となる公私の機関(2008年3月現在、東京大学、理化学研究所など161機関)を指定し、制度の円滑な運用を行っている。

改革事項及び 制度改革の具体的内容	所管府省	進捗状況
<p>整理番号【1-2】</p> <p>【改革事項】 研究者の在留資格に係る手続の簡素化</p> <p>【根拠法令】 出入国管理及び難民認定法施行規則(第二十条、第二十一条)</p> <p>【概要】 現在の申請取次制度に加えて、事務手続きの迅速化の方策として、郵送手続きの導入、さらには電子申請への移行についても検討する。</p> <p>【実施時期】 平成18年度より検討・平成20年度結論</p>	法務省	現在の申請取次制度に加えて、事務手続きの迅速化の方策として、郵送手続きの導入や電子申請への移行については、当該手続の導入による審査事務への影響等を勘案しつつ、現在検討中。今後、郵送手続きの導入や電子申請への移行については、平成20年度中にその方向性の結論を得る予定。

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【1-3】</p> <p><b>【改革事項】</b> 外国人留学生の大学および大学院における「専攻」と就職後の「業種」、「職種」の一致要件の緩和</p> <p><b>【根拠法令】</b> 出入国管理及び難民認定法(第二十条) 出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令</p> <p><b>【概要】</b> 「専攻」と就職後の「業種」、「職種」の一致要件の緩和と、その周知徹底を図る。</p> <p><b>【実施時期】</b> 平成 18 年度以降実施</p>	<p>法務省</p>	<p>外国人留学生の「専攻」内容と就職後の「業種」、「職種」の一致については、当該外国人留学生の就職後の活動内容等を勘案しながら弾力的に審査を行っており、またその取扱いについては、地方入国管理局に対する種々の会合、研修等の機会を捉えて、周知を図っている。</p> <p>今後も、地方入国管理局に対する種々の会合、研修等の機会を捉えて周知を図っていく。</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
<p>整理番号【1-4】</p> <p><b>【改革事項】</b> 学位取得者の就職活動のための滞在期間の一層の延長</p> <p><b>【根拠法令】</b> 出入国管理及び難民認定法(第二条の二)</p> <p><b>【概要】</b> 在留資格の「特定活動」の一つとして、留学生の卒業後の就職活動やインターンシップを明確に位置づけることを検討する。また、本年 3 月の出入国管理法運用改善(就職内定者の採用までの滞在延長)の効果を見据えつつ、素行に問題がなく優秀な成績を修め、修士や博士等の高度な学位を日本で取得し、引き続き日本での就職を希望する留学生については、在留期間を現行の 180 日から諸外国並の 1 年に延長するよう検討する。</p> <p><b>【実施時期】</b> 平成 18 年度検討開始・平成 20 年度結論。問題がないと判断された事項から逐次実施</p>	<p>法務省</p>	<p>外国人留学生による卒業後の就職活動については、現在、「留学」から「短期滞在(90日)」への在留資格変更を許可し、最長 180 日間求職のため滞在すること等を可能としている。就職活動のための滞在期間の一層の延長については、これまでの運用状況等を勘案しつつ、現在検討している。</p> <p>今後、これらの運用実績を積み重ねた上で、検討を進めていきたい。</p> <p>(参考) ※統計は暦年ベース 継続就職活動を目的とした「短期滞在」等への在留資格変更許可件数について。 平成17年 [在留資格留学 129,568 件] 大学卒業後の就職活動 212件、内定後の継続在留 - 平成18年 [在留資格留学 131,789 件] 大学卒業後の就職活動 484件、内定後の継続在留 7件 平成19年(速報値) 大学卒業後の就職活動 994件、内定後の継続在留 12件</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								
<p>整理番号【1-5】</p> <p>【改革事項】 研究者の永住許可要件の緩和</p> <p>【根拠法令】 出入国管理及び難民認定法(第二十二條) 永住許可に関するガイドライン</p> <p>【概要】 第3期科学技術基本計画にある世界トップクラスとして位置付けられる研究拠点に招聘される優秀な研究者や、例えば世界的な賞の受賞者等で、素行、独立生計に問題がない場合は、在留実績3年でも永住を認めるよう、制度改革の主旨に沿って運用を更に緩和する。</p> <p>【実施時期】 平成18年度以降逐次措置</p>	<p>法務省</p>	<p>特定の研究機関等で研究等を行う外国人研究者の永住許可を弾力的に行うことについては、平成15年4月から、特定事業等に係る外国人の永住許可弾力化事業として構造改革特別区域計画の認定を行っており、また、平成18年4月から、外国人研究者等に対する永住許可弾力化事業として地域再生計画の認定を行っている。こうした支援措置によって、当該外国人研究者の在留許可にあたって在留実績を3年以上に短縮する弾力的な措置を行っている。</p> <p>これらの支援措置を通じて、特定の研究機関等で研究等を行う外国人研究者の永住許可にあたって在留実績を3年以上に短縮する弾力的な措置を今後も行っていく。</p> <p>(参考) ※統計は暦年ベース 特定事業等に係る外国人の永住許可弾力化事業(許可件数)</p> <table border="0"> <tr> <td>平成16年</td> <td>12件</td> </tr> <tr> <td>平成17年</td> <td>10件</td> </tr> <tr> <td>平成18年</td> <td>29件</td> </tr> <tr> <td>平成19年</td> <td>6件</td> </tr> </table>	平成16年	12件	平成17年	10件	平成18年	29件	平成19年	6件
平成16年	12件									
平成17年	10件									
平成18年	29件									
平成19年	6件									

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【1-6】</p> <p>【改革事項】 研究者の親への在留資格付与</p> <p>【根拠法令】 出入国管理及び難民認定法(第二條の二)</p> <p>【概要】 研究者の親へ家族滞在の在留資格が付与できるように、当該外国人研究者の親に関する在留資格に係る措置を実施する。</p> <p>【実施時期】 平成18年度措置</p>	<p>法務省</p>	<p>「出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄(二に掲げる部分に限る。)に掲げる活動を定める件(平成2年法務省告示第131号)」に、特定研究活動者等と同居し、かつ、その者の扶養を受けるその者の父若しくは母又は配偶者の父若しくは母(外国において当該在留する者と同居し、かつ、その者の扶養を受けていた者であって、当該在留する者と共に本邦に転居をするものに限る。)として行う日常的な活動を追加した。(平成19年3月公布・施行)</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
<p>整理番号【1-7】</p> <p>【改革事項】 研究者への数次有効短期滞在査証の発給</p> <p>【根拠法令】</p> <p>【概要】 海外の優秀な研究者の訪日を活発化させるために、日本の大学、独立行政法人、企業等の公私の研究機関からの申請があり、業績および役職等の要件を満たす優秀な研究者・技術者に対しては、数次有効の短期滞在査証の発給を原則とするよう運用の明確化を図る。</p> <p>【実施時期】 平成18年度以降実施</p>	<p>外務省</p>	<p>数次査証について運用の明確化を図るため、対象者の範囲や発給要件を具体的に明らかにしている。</p> <p>なお、中国およびロシア・NIS諸国人については、「短期滞在査証」の取得にあたり本邦招聘者からの「身元保証書」が必要であるが、一部申請人に対して「身元保証書」を免除している。</p> <p>我が国社会の安全確保を前提に、海外の研究者の訪日を活発化させるために、数次有効の短期滞在査証の発給など、査証発給業務の円滑化に努める。</p> <p>(参考)</p> <p>1. 「短期滞在査証(数次)」の発給基準</p> <p>(1) 申請者の要件 以下に該当する文化人・知識人 (イ) 国際的に著名な又は相当程度の実績が認められる美術・文芸・音楽・演劇・舞踏等の芸術家及び人文科学・自然科学の科学者 (ロ) 相当程度の実績が認められるアマチュア・スポーツ選手 (ハ) 大学の講師以上の職にある者 (ニ) 国公立の研究所、美術館・博物館の課長職以上の者</p> <p>(2) 有効期間: 1～3年 (3) 滞在期間: 90日</p> <p>2. 身元保証書の省略</p> <p>(1) 平成19年11月以降、以下の何れにも該当するロシア・NIS諸国人については、「短期滞在査証」(数次含む)の申請の際に、「身元保証書」を省略可能とした。 ○招聘人が、国の独立行政法人の研究機関で課長以上の職にある者である。 ○招聘人が、業務上ロシア・NIS諸国人を招聘する。</p> <p>(2) 平成20年2月以降、以下の何れにも該当する中国人については、「短期滞在査証」(数次含む)の申請の際に「身元保証書」を省略可能とした。 ○招聘人が、国の独立行政法人の研究機関で課長以上の職にある者である。 ○招聘人が、業務上中国人を招聘する。</p> <p>(注)「身元保証書」とは、当該外国人の本邦滞在中の法令遵守、本邦滞在及び帰国の経費について、招聘人がこれを保証することを明らかにするもの。</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
<p>整理番号【1-8】</p> <p><b>【改革事項】</b> 研究者への数次有効短期滞在査証の発給</p> <p><b>【根拠法令】</b></p> <p><b>【概要】</b> 昨年9月、我が国よりABTC交付対象者に研究者を適用すべき旨をAPECに提案し、現在継続審議中であり、引き続き早期実現を目指す。</p> <p><b>【実施時期】</b> 平成18年度以降</p>	<p>外務省 文部科学省</p>	<p>APEC・ビジネス関係者の移動に関する専門家(BMG)グループのABTC(APEC・ビジネス・トラベル・カード)会合において、2005年9月の提案後、議論を継続。ABTC制度の対象主体の拡大に関する提案であることから、具体的な対象となりうる研究者の定義等に関して文部科学省の担当者より説明等を行うと同時に、各ABTC参加国・地域における運用状況の調査を実施した。</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
<p>整理番号【1-9】</p> <p><b>【改革事項】</b> 二国間租税条約締結の拡大</p> <p><b>【根拠法令】</b></p> <p><b>【概要】</b> 日本は、現在、主要国56カ国(平成18年4月現在)と条約締結済であるが、今後の条約締結交渉に当たっては、科学技術振興のための、日本と外国の相互の人的交流の促進や投資交流の促進といった観点等を踏まえつつ、実状とニーズを総合的に検討し、重要度の高い国から順次交渉を進めていく。</p> <p><b>【実施時期】</b> 平成18年度以降措置</p>	<p>外務省 財務省</p>	<p>フランスとの租税条約改正議定書が平成19年12月に発効。フィリピンとの租税条約改正議定書が平成19年6月に国会承認(フィリピン側の国内手続の終了を待って発効)。パキスタン及びオーストラリアとの租税条約(新条約による旧条約の代替)について平成20年1月に署名が行われるなど、租税条約ネットワークの拡充に向けて、精力的な取組を行っている。</p> <p>現在、アラブ首長国連邦、クウェート、オランダ、ブルネイ及びカザフスタンと正式交渉中。今後とも相手国との経済関係等の実状やニーズを総合的に検討しながら、租税条約ネットワークの拡充に向けて、精力的に取り組む。</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
<p>整理番号【1-10】</p> <p><b>【改革事項】</b> 在留資格「企業内転勤」における活動範囲等の見直し</p> <p><b>【根拠法令】</b> 出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令</p> <p><b>【概要】</b> 在留資格「研究」に係る現行の要件を満たしていない場合でも、「企業内転勤」の形態で本邦の事業所において在留資格「研究」の活動に従事することを可能とし、企業に勤務する優れた外国人研究者の来日が促進されるよう検討する。さらに優良な企業に対しては、在留許可を得るための申請手続についても合わせて緩和が図られるよう検討する。</p> <p><b>【実施時期】</b> 平成18年度検討・結論</p>	<p>法務省</p>	<p>在留資格「企業内転勤」で許可される活動内容については、現行では「技術」及び「人文知識・国際業務」に掲げられた活動とされているところ、「企業内転勤」における活動範囲等の見直しによって、「研究」の活動についても「企業内転勤」で在留を許可することについては、規制改革推進のための3か年計画（平成19年6月閣議決定）において、平成19年度に検討、結論、平成20年度に措置することと決定されており、平成19年度中に結論をまとめた。平成19年度における検討、結論を受けて、平成20年度に措置する予定である。</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
<p>整理番号【1-11】</p> <p><b>【改革事項】</b> 留学生（「留学」在留資格者）の資格外活動の緩和</p> <p><b>【根拠法令】</b> 出入国管理及び難民認定法（第十九条） 出入国管理及び難民認定法施行規則（第十九条の二）</p> <p><b>【概要】</b> 優秀な外国人留学生を日本の大学に惹きつけ、その活動を支援するために、米国その他の諸外国の制度並びに我が国におけるTA、RAの活動実態について調査を進め、それらを参考として、大学の責任の下で行う研究・教育の補助活動であるTA、RAについて、「留学」資格の活動範囲内として、資格外活動許可をとらなくても実施が可能となるよう検討する。</p> <p><b>【実施時期】</b> 平成18年度検討・平成19年度結論</p>	<p>法務省 文部科学省</p>	<p>留学生がTA、RAを行うためには、資格外活動許可を得る必要があるが、包括的許可により運用面においてはかなり弾力化されており、資格外活動許可を取得した後は、週28時間（学休期間中は1日8時間）の就労が、学内・学外を問わず許可されている。また、TA、RAとしての活動は、当該活動の性質上、一般に単純労働には当たらず、留学生の専攻科目との関係が非常に深いと考えられるため、包括的許可における週28時間の枠外にすることができるよう平成20年4月1日付で措置した。</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
<p>整理番号【1-12】</p> <p><b>【改革事項】</b> 外国人研究者に対する社会保障制度の改善</p> <p><b>【根拠法令】</b> (脱退一時金制度) 厚生年金保険法附則(第二十九条) 国家公務員共済組合法附則(第十三条の十) 地方公務員等共済組合法附則(第二十八条の十三)</p> <p><b>【概要】</b> 相手国と我が国相互における実状とニーズに応じて、社会保障協定締結国を拡大する。また、協定発効の加速化を図るため、国毎に実施特例法を制定するという従来の手法を改革する必要がある。具体的には、これまで相当の期間(独は約1年10ヶ月、米は約1年8ヶ月等)を要していた署名から発効までの期間の短縮化のため、将来のいずれの国との協定にも対応可能な包括的な実施特例法を早期に制定する。なお、脱退一時金制度については、個々の協定の発効に伴い不要となる措置であるとの観点を踏まえ、協定締結の進捗状況を見つつ、必要に応じて検討する。</p> <p><b>【実施時期】</b> 平成18年度以降逐次実施</p>	<p>厚生労働省 外務省</p>	<p>社会保障協定については、ドイツ、イギリス、韓国、米国、ベルギー、フランス、カナダの7カ国との間で協定発効済み、オーストラリア、オランダ及びチェコとの間で署名済みである。また、スペイン及びイタリアとの間で政府間での正式交渉を行っており(日程調整中を含む)、アイルランド、ハンガリー、スウェーデン、スイス及びルクセンブルクの5カ国との間で政府間での正式交渉に先立ち、社会保障制度を所管する当局間での非公式協議を行っている(日程調整中を含む)。</p> <p>社会保障協定締結の加速化を図るため、今後締結するいずれの国との協定にも対応できる国内法制を整備することを目的とする、「社会保障協定の実施に伴う厚生年金保険法等の特例等に関する法律」が平成19年6月27日に公布され、平成20年3月1日に施行された。</p> <p>社会保障協定の締結にあたっては、相手国の社会保障制度における社会保険料の負担の規模、在留邦人や進出日系企業等の状況、経済界からの具体的要望の多寡、二国間関係、我が国と相手国の社会保障制度の違いなどを総合的に考慮しつつ、一層推進していく。</p> <p>脱退一時金制度については、個々の協定の発効に伴い不要となる措置であるとの観点を踏まえ、引き続き協定締結の進捗状況を見つつ、必要に応じて検討する。</p>

## 2. 研究者の流動性を高めるための環境整備

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【2-1】</p> <p><b>【改革事項】</b> 移動者に不利益を生じさせない新たな年金制度の構築</p> <p><b>【根拠法令】</b> 厚生年金保険法 国家公務員共済組合法 地方公務員等共済組合法 私立学校教職員共済法</p> <p><b>【概要】</b> 今後の被用者年金制度の一元化に係る制度設計においては、官民間移動時の通算措置が確保されるよう検討する。</p> <p><b>【実施時期】</b> 平成18年度以降検討、平成22年度結論</p>	<p>総務省 財務省 文部科学省 厚生労働省</p>	<p>「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」(第166回国会(平成19年1月～7月)に提出され、現在継続審議中)において、いわゆる2階部分の官民間移動に伴う異なる扱いは解消。新たな3階部分の年金については、関係省庁間で検討中。</p> <p>上記、「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」の国会における審議状況のほか、諸般の情勢を踏まえ幅広い観点から検討していく。</p>

整理番号【2-2】

(1-12の再掲のため、省略)

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【2-3】</p> <p>【改革事項】 退職金前払い制度の広範な導入</p> <p>【根拠法令】</p> <p>【概要】 大学及び研究機関(地方公共団体の設置する大学や国立試験研究機関を除く)並びに民間企業において、少なくとも新規採用者については退職金前払い制度の選択肢(退職金前払い分の従前給与に上乘せ)を利用可能とし、可能な限り既に雇用されている研究者にも適用範囲を広げること、競争力強化の一方策として検討する。</p> <p>【実施時期】 平成18年度検討・平成19年度結論</p>	内閣府	<p>【沖縄科学技術研究基盤整備機構】 研究者は全員任期制職員であり、給与は年俸制(退職金は無し)のため該当しない。</p>
	総務省	<p>【情報通信研究機構】 退職金制度の在り方については、国や他法人の動向等を注視しつつ、検討していく。</p>
	財務省	<p>【酒類総合研究所】 検討を行ったところ、職員給与規定は国家公務員に準じて規定されていること、また、独法職員は財務省と人事交流を行っているため国家公務員共済組合員であり、退職金は通算されることから、酒類総合研究所に本制度は馴染みにくいため、導入は困難という結論を得た。</p>
	文部科学省	<p>【理化学研究所】 平成17年度には定年制である主任研究員に、平成18年には新設された准主任研究員に年俸制を導入している(約40名)。これらの者には、退職金の前払いとして退職金相当額を年俸に含めて支給している。 定年制の研究員において平成20年4月1日以降の採用者から年俸制を導入していくこととしており、主任研究員、准主任研究員同様退職金の前払いとして退職金相当額を年俸に含めて支給することとしている。</p>
		<p>【物質・材料研究機構】 平成19年12月に、自立的に研究できる能力をもった者であって、今後、機構を含め、大学、独法等での研究者としてのキャリア形成を目指している者、又は既に顕著な業績を有しており、自分の研究のキャリアパスの中の1つとして機構での勤務を考えている者(数年後には、自国でのテニユア職の獲得を第一希望としている外国人研究者等)に対して、実質上退職手当相当分を含む年俸制を選択できるキャリア形成型研究職員制度の創設を決定した。現在、制度の施行にむけて、規程の整備段階であり、早ければ平成19年度内、遅くとも平成20年度には施行が予定されており、年俸制を取り入れたキャリア形成型研究職員が採用可能となる。</p>
		<p>【放射線医学総合研究所】 退職金前払い制度は、中期計画に掲げた「年俸制等の導入を検討」することとも関係するため、現在、慎重に検討を進めている。</p>
		<p>【日本原子力研究開発機構】 任期制の研究者に関しては、実質的には、退職金相当分を含む年俸制に準じた取扱いとしており、毎年度実施する業績評価に応じ、次年度の報酬を決定している。職員(任期の定めのない者)に関しては、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(行政改革推進法)等において、独立行政法人に対し総人件費の削減や給与水準の適正化等を求めており、これらへ取組むとともに、当該取組状況を踏まえつつ、競争力強化の一方策として退職金前払い制度に関する検討を進めている。 職員(任期の定めのない者)に関しては、総人件費削減や給与水準適正化等に係る取組状況を踏まえつつ、退職金前払制度について、必要に応じ労働組合との協議を行いながら、今後も検討を進めていく所存である。</p>
		<p>【防災科学技術研究所】 現在のところ退職金の前払い制度の導入は実施していない。給与及び退職金は人事制度の重要な柱であり、社会の動向を注視しつつ、見直しを図っていく必要がある。ただし、給与のラスパイレズ指数の増加に繋がるような制度改革は避ける必要があり、国家公務員及び他の独法等の給与及び退職金の基準とのバランスを考慮しつつ、制度の導入について検討していく。</p>
<p>【宇宙航空研究開発機構】 機構の任期の定めのある職員(招聘職員)に年俸制を導入しており、年俸には、給与、諸手当の他、退職金相当額を加えて年俸総額とする供与制度を実施している。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、今後も検討していくこととする。</p>		
<p>【海洋研究開発機構】 退職金前払い制度自体は導入していないが、研究者においては任期制職員を中心として採用し流動性を高めるとともに、その年俸決定に当たっては、</p>		

	<p>それまでの経歴や契約に係わる交渉の経緯等を総合的に勘案して決定することとしており、優秀な人材を流動的に確保できるように努めている。また、国の公的機関との間において定年制職員を人事交流させる場合においては、退職金算定期間の通算を可能としている。任期制職員を中心として研究者を採用し、その給与決定においては自由度の高い年俸制を導入していることにより、退職金前払い制度の主旨を満たしていると考えている。</p> <p>【科学技術振興機構】 JSTの研究者等はすべて任期付職員であり、報酬は年俸制としている。年俸には、給与、諸手当の他、退職金相当額を加えて年俸総額とする研究者等の給与制度を設計して実施している。</p> <p>【国立文化財機構】 給与制度全体の見直しの中で、他法人の適用状況等から当機構への制度導入の在り方について、内部検討を行っている。</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】 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。</p> <p>【国立科学博物館】 当館における給与制度全体の見直しの中で、他法人の適用状況等から当館への制度導入の在り方について、内部的な検討を行っている。</p> <p>【日本スポーツ振興センター】 現在のところ、検討をしていない。他法人の取組みを参考に、今後さらに推進していく。</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≫(24法人)          北海道大学、東北大学、筑波技術大学、東京大学、東京外国語大学、東京農工大学、東京工業大学、お茶の水女子大学、横浜国立大学、長岡技術科学大学、福井大学、山梨大学、信州大学、浜松医科大学、京都大学、京都工芸繊維大学、神戸大学、広島大学、九州大学、九州工業大学、長崎大学、総合研究大学院大学、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構          ≪主な取組内容≫          ・教員人事の一層の流動性を高めることを目的として、大学教員等の任期に関する法律に基づく学内規則を制定し、任期4年以下とする教育研究組織へ新たに配置される助教については、任期満了時の退職手当を給与に上乗せして支給する制度を試行的に導入している。          ・若手研究者育成の観点から、重点研究領域に外部資金による教員を採用しているが、その際の年俸額に退職金前払い分を上乗せする仕組みを導入している。          ・一部の教員・研究者を年俸制を適用した特定有期雇用職員(任期付)として雇用している。年俸の決定に当たっては、退職手当相当額を上乗せして計算している。          等          ≪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】 国に準じた制度を導入しており、現在のところ退職金前払い制度の導入は行っていない。今後については、国による当該制度導入の検討状況を踏まえ、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】 前払い制度の導入については、議論を開始した。 引き続き、議論を深めることとしているが、具体的な期限は未設定。</p>

経済産業省	<p><b>【産業技術総合研究所】</b> 退職金前払制度を導入した場合の支給方法、支給係数等の検討を行うとともに、モデルケースを設定して支給カーブ等のシミュレーションを実施した。退職金前払い制度の導入に当たっては、退職金の前払分を毎月の給与や賞与に上乗せして支給することになり、年間の給与水準自体が上昇することから、人件費削減目標との関係における取扱いや税制面での影響等について詳細な検討を引き続き行う。なお、中期目標、中期計画における人件費削減目標及び行政改革の重要方針(平成 17 年 12 月 24 日閣議決定)に基づく、総人件費改革の純減目標(5 年間で 5%以上の純減)の達成計画との関係において、当該上昇部分の除外化措置が不可欠であると考え。</p>
	<p><b>【石油天然ガス・金属鉱物資源機構】</b> 民間企業等出身者を任期付職員として採用しており、年俸による給与体系により一定の給与水準を維持しつつ、専門性を有する人材確保に努めている。</p>
	<p><b>【情報処理推進機構】</b> 研究者採用については、民間企業等からの出向受入、任期付職員としての契約、嘱託としての委嘱という形を採っており、退職金は支給していない。</p>
国土交通省	<p><b>【海上技術安全研究所】</b> 通則法 63 条で定める「退職手当の支給基準」において、支給方法(前払いによる)が「社会一般の情勢に適合したもの」として整理出来るか否か、また、中期計画予算への反映のあり方について、政府の方向性が明確になり次第検討する。確認事項の結果を踏まえて所内で導入の必要性・可能性を平成 20 年度以降も引き続き検討。</p>
	<p><b>【建築研究所】</b> 独立行政法人通則法第 63 条第 3 項に基づき国の制度を準用した規定となっており、退職金についても「国家公務員退職手当法」を準用していることから、所独自で前払い制度を導入することはできない。</p>
	<p><b>【交通安全環境研究所】</b> 予算措置等について、対象となる独法全体としての仕組みづくりがなされなければ、現実的には対応困難。</p>
	<p><b>【港湾空港技術研究所】</b> 当研究所の性格上、地方整備局等、現場経験を豊富に有する行政機関の職員との人事交流を行っているため、その行政機関と著しく異なる給料体系にすることは問題があり、簡単には実施し難い。今後、独法の合併に合わせて、他の実例も踏まえ検討を行う。</p>
	<p><b>【電子航法研究所】</b> 国との人事交流を行っているため国家公務員退職手当法に準拠。国家公務員退職手当法への準拠を継続する。</p>
	<p><b>【土木研究所】</b> 土木研究所の給与等については、独立行政法人通則法第 63 条第 3 項に基づき国の制度を準用した規定となっており、退職金についても「国家公務員退職手当法」を準用していることから、所独自で前払い制度を導入することはできない。</p>
環境省	<p><b>【国立環境研究所】</b> 各機関の検討状況に留意しつつ、総人件費への影響や退職金通算協定の締結等について必要な検討を行う。</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
<p>整理番号【2-4】</p> <p>【改革事項】 年俸制の拡充</p> <p>【根拠法令】</p> <p>【概要】 大学及び研究機関(地方公共団体の設置する大学や国立試験研究機関を除く)並びに民間企業において、国内及び外国人の優秀な人材を確保し、日本での活躍を促進するために、業績に連動した給与制度の構築により、優秀な人材には相応の収入が獲得できる年俸制の選択肢を設けることを、競争力強化の一方策として検討する。</p> <p>【実施時期】 平成 18 年度検討・平成 19 年度結論</p>	内閣府	<p>【沖縄科学技術研究基盤整備機構】 研究者は採用時より全員年俸制。</p>
	総務省	<p>【情報通信研究機構】 常勤職員に対する年俸制等の研究者の業績に連動した給与制度の在り方については、国や他法人の動向等を注視しつつ、検討していく。 なお、優秀な研究者を招へいするために、「特別招へい研究員制度」を平成 18 年度に創設したところである。</p>
	財務省	<p>【酒類総合研究所】 検討を行ったところ、職員給与規定は国家公務員に準じて規定されていること、また、独法職員は財務省との人事交流を行っていることから、酒類総合研究所に本制度は馴染みにくいため、導入は困難という結論を得た。年俸制等の研究者の業績に連動した給与制度の在り方については、国や他法人の動向等を注視しつつ、検討していく。</p>
	文部科学省	<p>【理化学研究所】 従来より、プロジェクト研究を実施する任期制研究員等において年俸制を導入している。平成 17 年度には定年制である主任研究員に、平成 18 年には新設された准主任研究員に年俸制を導入している。現在の定年制研究員の年俸制は、約 40 名である。 定年制の研究員において平成 20 年 4 月 1 日以降の採用者から年俸制を導入していくこととしている。</p>
	<p>【物質・材料研究機構】 機構において、年俸制については、制度の複雑性から慎重に成らざるを得ず、検討に時間を要した。平成 19 年 12 月に、自立的に研究できる能力をもった者であって、今後、機構を含め、大学、独法等での研究者としてのキャリア形成を目指している者、又は既に顕著な業績を有しており、自分の研究のキャリアパスの中の1つとして機構での勤務を考えている者(数年後には、自国でのテニユア職の獲得を第一希望としている外国人研究者等)に対して、実質上退職手当相当分を含む年俸制を選択できるキャリア形成型研究職員制度の創設を決定した。 現在、制度の施行にむけて、規程の整備段階であり、早ければ平成 19 年度内、遅くとも平成 20 年度には施行が予定されており、年俸制を取り入れたキャリア形成型研究職員が採用可能となる。</p>	
	<p>【放射線医学総合研究所】 年俸制については、中期計画に「年俸制等の導入を検討」と記載されており、現在、慎重に検討を進めている。 早期に結論を得るべく検討を進める予定。</p>	
<p>【日本原子力研究開発機構】 任期制の研究者に関しては、実態的には年俸制に準じた取扱いとしており、毎年度実施する業績評価に応じ、次年度の報酬を決定している。 職員(任期の定めのない者)に関しては、業績と能力の適切な評価とその処遇への反映を考慮した新人事(評価)制度の整備について、労働組合と協議を進めている。また、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(行政改革推進法)等において、独立行政法人に対し総人件費の削減や給与水準の適正化等を求めており、これらへ取組むとともに、当該取組状況を踏まえつつ、年俸制に関する検討を進めている。 職員(任期の定めのない者)に関しては、業績と能力の適切な評価とその処遇への反映を考慮した新人事(評価)制度の整備を優先して進めており、当該整備状況と総人件費削減や給与水準適正化等に係る取組状況を踏まえつつ、年俸制について、必要に応じ労働組合との協議を行いながら、今後も検討を進めていく所存である。</p>		
<p>【防災科学技術研究所】 契約研究員については既に年俸制を導入している。また、任期付研究員に対しては、定年制職員と比較して高めの給与を設定するとともに任期付研究員業績手当を設け、さらには、優秀な人材のテニユア化を図るなど、その人材に相応しい処遇を行い人材確保に努めている。 国内外の優秀な研究者を招聘していくためには、他の機関と比べてより魅力ある人事制度を構築することは極めて重要である。他の職員への年俸制</p>		

	<p>の導入についても、給与のラスパイレス指数を念頭に、国家公務員及び他の独法等の導入状況を考慮しつつ、制度の導入について検討していく。</p> <p><b>【宇宙航空研究開発機構】</b> 業績に連動した給与制度は、任期の定めのない職員について、平成 17 年 4 月から導入済み。年俸制については、任期の定めのある職員（招聘職員）に導入済み。導入済の制度の運用を維持するとともに、今後も推進していく。</p> <p><b>【海洋研究開発機構】</b> 研究者の年俸制については既に導入し、国内外からの優秀な人材の確保に活かしており、業績に連動した給与決定を実施している。</p> <p><b>【科学技術振興機構】</b> JSTの研究者等はすべて任期付職員で、報酬は年俸制としている。研究者等に対する研究業績に基づく評価を1年度単位で実施し、毎年、契約更新時に当該評価に基づく年俸の改定を実施することにより、業績に連動した年俸とする給与制度としている。</p> <p><b>【国立文化財機構】</b> 給与制度全体の見直しの中で、適用について内部検討を行っている。</p> <p><b>【国立国語研究所】</b> 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><b>【国立特別支援教育総合研究所】</b> 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。</p> <p><b>【国立科学博物館】</b> 当館における給与制度全般における見直しの検討の中で、年俸制の制度充実に向けた検討を行っていく。</p> <p><b>【日本スポーツ振興センター】</b> 現在のところ、検討をしていない。他法人の取組みを参考に、今後さらに推進していく。</p> <p><b>【国立大学法人及び大学共同利用機関法人】</b>      &lt;&lt;実施国立大学法人等&gt;&gt;（49法人）      北海道大学、北海道教育大学、岩手大学、東北大学、山形大学、福島大学、筑波大学、筑波技術大学、宇都宮大学、東京大学、東京外国語大学、東京農工大学、東京芸術大学、東京工業大学、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、富山大学、金沢大学、福井大学、山梨大学、信州大学、静岡大学、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、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、広島大学、山口大学、香川大学、愛媛大学、九州大学、長崎大学、熊本大学、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、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構      &lt;&lt;主な取組内容&gt;&gt;      ・研究業績等により特に優れていると学長が認め、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教育研究業務に従事させるために招聘する教員を特別招聘教授として年俸制で雇用している。      ・大学独自のテニユア・トラック制度の導入と国際公募を実施し、これによって採用された者の給与を年俸制としている。      ・非常勤の任期付教員、研究員の一部（特任教員、博士研究員）に年俸制を導入している。      ・事務職員に対して、特定有期雇用職員就業規則を定め、年俸制相当の給与体系を実施している。      等      &lt;&lt;新たな取組の実施を予定している国立大学法人&gt;&gt;      岐阜大学、和歌山大学      &lt;&lt;新たに実施する予定の取組&gt;&gt;      ・年俸制適用職員給与規定を作成する。      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>各研究所の給与規程は、国に準じた制度を導入しており、現在のところ年俸制の導入は行っていないが、研究者の昇給にあたっては、各研究者の研究実績等に応じた評価を行っている。</p> <p>今後については、国の当該制度導入の検討状況を踏まえ、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>業績に連動した給与制度構築について、研究職の管理職に対して、賞与の算定において、業績評価結果を反映する制度を導入した。業績に連動した給与体系の構築の観点から、評価結果の処遇への反映については、当面、研究管理職で実施する。</p> <p>本中期計画期間中(平成 22 年度まで)には、評価結果の処遇等への反映を研究開発職へ拡大することを検討中である。</p>
経済産業省	<p>【産業技術総合研究所】</p> <p>個人評価制度を導入して業績や職責を給与へ反映する能力主義の給与体系を構築している。具体的には、毎年の実績に対する短期評価の結果を翌年の賞与(業務手当)に反映し、一定年毎に実施する長期評価の結果に基づき昇格を審査している。これにより、個人の研究能力および実績に応じた給与額が決定されている。</p> <p>また、国内外の優秀な人材を確保するため、外部から優秀な人材を招聘する任用制度(招聘型任期付研究員等)を整備しており、この場合、当該研究者の能力・経験等に応じ、通常の俸給表とは別の体系で俸給を決定するなど、年俸制に近い制度運用を行っている。</p> <p>【情報処理推進機構】</p> <p>研究者(民間企業等出向者、任期付職員、嘱託)については、年俸制を適用している。</p> <p>目標管理型の業績評価制度を導入しており、目標達成度の観点から評価を実施し、その結果を昇給及び賞与に反映させるとともに、昇進等の判定指標としている。</p> <p>【石油天然ガス・金属鉱物資源機構】</p> <p>民間企業等出身者を任期付職員として採用しており、また、19 年度に任期付技術系専門職を公募・採用している。年俸による給与体系を採っており、能力、経験等に応じて給与水準を定めている。</p>
国土交通省	<p>【海上技術安全研究所】</p> <p>通則法 63 条で定める「給与の支給基準」において、支給方法(年俸制による)が「社会一般の情勢に適合したもの」として整理出来るか否か、また、中期計画予算への反映のあり方について、政府の方向性が明確になり次第、確認事項の結果を踏まえて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する。</p> <p>【建築研究所】</p> <p>独立行政法人通則法第63条第3項に基づき国の制度を準用した規定となっており、給与制度についても「一般職給与法」を準用していることから、所独自で年俸制を導入することはできない。</p> <p>【交通安全環境研究所】</p> <p>現在、給与体系は国家公務員準拠となっており、対象となる独法全体としての仕組みづくりがなされなければ、現実的には対応困難。</p> <p>【港湾空港技術研究所】</p> <p>当研究所の性格上、地方整備局等、現場経験を豊富に有する行政機関の職員との人事交流を行っているため、その行政機関と著しく異なる給料体系にすることは問題があり、簡単には実施し難い。今後、独法の合併に合わせて、他の実例も踏まえ検討を行う。</p> <p>【電子航法研究所】</p> <p>国との人事交流を行っているため国家公務員給与法に準拠。今後も、国家公務員給与法への準拠を継続。</p> <p>【土木研究所】</p> <p>土木研究所の給与等については、独立行政法人通則法第 63 条第 3 項に基づき国の制度を準用した規定となっており、給与制度についても「一般職給与法」を準用していることから、所独自で年俸制を導入することはできない。</p>

	環境省	【国立環境研究所】 職員の毎年の職務活動について業績評価を行い、この結果を6月期業績手当(当該年度のみ)及び特別昇給に反映させている。
--	-----	--

改革事項及び 制度改革の具体的内容	所管府省	進捗状況
<p>整理番号【2-5】</p> <p>【改革事項】 インターンシップの拡充</p> <p>【根拠法令】</p> <p>【概要】 各大学において、現在主に行われている短期のインターンシップに加えて、より実践的な研究人材を、産学協働で育成する観点から、大学カリキュラムでの単位化を前提とした、3ヶ月以上の長期インターンシップ体系の構築を支援し、その普及を促進する。また、インターンシップの対象となる人材も、実状とニーズに応じて、学部生のみならず大学院生まで範囲の拡充を図る。その際、各大学は教育理念・目標などに基づいて教育上どのようにそれを位置づけるのか、明確にする。なお、長期インターンシップは、その期間の研究活動および教育活動が疎かにならないよう十分配慮する。</p> <p>【実施時期】 H18年度以降逐次実施</p>	<p>文部科学省</p>	<p>【文部科学省の取組】 「派遣型高度人材育成協同プラン」において、産学が協同して、大学院生を対象とする、企業現場等の実践的環境を活用した質の高い長期インターンシッププログラムの開発・実施に取り組む優れた教育プロジェクトを30件(17年度20件、18年度10件選定)選定し、継続的に支援している。</p> <p>【国立大学法人】 《実施国立大学法人》(53法人) 北海道大学、弘前大学、岩手大学、東北大学、秋田大学、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、東京医科歯科大学、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、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、名古屋大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学、三重大学、京都大学、京都工芸繊維大学、大阪大学、奈良女子大学、鳥取大学、島根大学、岡山大学、広島大学、山口大学、徳島大学、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、鹿児島大学、政策研究大学院大学、奈良先端科学技術大学院大学</p> <p>《主な取組内容》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地球環境学舎環境マネジメント専攻の必修科目としてインターンシップを実施。修士課程は3～5か月、博士課程は9～12か月の期間、海外を含む各機関(国際機関、公共団体、民間企業、NPO等)において、常勤職員に準ずる身分で、研究・課題解決を行う。</li> <li>・都道府県のインターンシップ推進協議会と連携してインターンシップ研修生を企業等へ派遣しているほか、組織対応型連携企業と協定を締結しての学生の長期派遣、長期インターンシップを必修化した新たな博士課程コースの新設、国際インターンシップ、法律事務所等へのエクスターンシップ等、様々な取組を実施している。</li> <li>・理工学研究科博士前期課程の大学院生を対象とした長期インターンシップを実施。現場の技術的・組織的課題に企業・学生・教員らが連携して取り組み、自らが課題を発見・解決出来る人材の育成を図った長期の連携教育となっている。この取組では学生を前期・後期の述べ4ヶ月間、企業に派遣し、その間に中間指導期間を設けたり、MOT専攻において既に開講している講義の受講を推奨するなどの教育・指導を行っている。</li> </ul> <p>等</p> <p>《新たな取組の実施を予定・検討している国立大学法人》 室蘭工業大学、東京医科歯科大学、東京外国語大学、東京工業大学、東京海洋大学、お茶の水女子大学、長岡技術科学大学、信州大学、岐阜大学、静岡大学、名古屋大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学、三重大学、京都大学、京都工芸繊維大学、広島大学、徳島大学、愛媛大学、高知大学、佐賀大学、熊本大学、政策研究大学院大学、北陸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"> <li>・校内協議会において、学部、大学院、派遣期間を限定しない全学共通のインターンシップ契約書の策定に向け、検討を行っている。</li> <li>・異分野・異文化の大学院修士課程学生からなる研究チームを作り、それを中心とした修士課程・博士後期課程一貫教育を主眼とする異分野チーム編成融合型グローバルリーダー養成コースを立ち上げ、この中で博士後期課程の学生には異分野融合型リサーチインターンシップを計画中。</li> <li>・平成21年度からの実施を目指した全学規模の取り組みとして「地域イノベーション学研究科(仮称)」の設置を検討しており、この新研究科においてもインターンシップを拡充して予定。</li> </ul> <p>等</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
<p>整理番号【2-6】</p> <p>【改革事項】 大学・独法研究者の兼業、出向、研究休暇制度の整備・活用</p> <p>【根拠法令】</p> <p>【概要】 異動によって退職金、年金等の不利益を被らないよう、大学、独法において兼業、出向、研究休暇制度を整備する。その際、当該教職員が不在となる間、当該教職員が所属する機関は、例えば、学生指導や講義等に関する十分な支援を行うなどの体制を整える。</p> <p>【実施時期】 平成 18 年度以降早期に実施</p>	内閣府	<p>【沖縄科学技術研究基盤整備機構】 機構発足後これまで、基本的な規程等の整備を優先してきたところ。兼業、出向、研究休暇制度については、平成 20 年度内に検討する。</p>
	総務省	<p>【情報通信研究機構】 平成 18 年度から、兼業の範囲を拡大するとともに、出向制度を導入した。制度の導入にあたり、兼業による休職や出向の期間を、退職手当の算定の基礎となる勤続期間の対象とするとともに、機構の加入する共済組合への継続加入を可能にした。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用量数) 平成 16 年度(常勤研究者 289 名) 兼業 14 人( 4.8%)、出向 17 人(5.9%) 平成 17 年度(常勤研究者 299 名) 兼業 24 人( 8.0%)、出向 15 人(5.0%) 平成 18 年度(常勤研究者 309 名) 兼業 62 人(20.1%)、出向 18 人(5.8%) 平成 19 年度(常勤研究者 292 名) 兼業 64 人(21.9%)、出向 17 人(5.8%) 研究休暇 該当無し</p>
	財務省	<p>【酒類総合研究所】 兼業については、職員就業規則において兼業を可能としており、これに基づき兼業等規則により許可の基準及び手続等を定めており、退職金、年金に不利益を被ることは無い。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用量数) 平成 18 年度(常勤研究者 38 名) 兼業 0 人、出向 0 人、研究休暇 該当無し</p>
	文部科学省	<p>【理化学研究所】 研究者等が自ら業を営む場合、営利団体又は非営利団体の職に就く場合、1 週 8 時間以内で兼業を行うことを認めている。 さらに、研究者が、自らの研究成果の技術移転を目的として起業したもので、研究所が研究成果の普及又は研究活動の活性化に有意義であると認められたものに対しては「理研ベンチャー」と認定し、当該ベンチャーへの兼業・出向を認めるなどの支援を行っている。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用量数) 平成 16 年度(常勤研究者 1742 名) 兼業 65 人(3.7%)、出向 0 人、研究休暇 0 人 平成 17 年度(常勤研究者 1776 名) 兼業 57 人(3.2%)、出向 1 人(公 1)、研究休暇 0 人 平成 18 年度(常勤研究者 1814 名) 兼業 64 人(3.5%)、出向 1 人(公 1)、研究休暇 0 人 平成 19 年度(常勤研究者 1761 名) 兼業 67 人(3.8%)、出向 1 人(公 1)、研究休暇 0 人</p> <p>【物質・材料研究機構】 平成 18 年度より、勤務時間の種類に、新たに裁量労働制を職員が選択できるよう取り入れた。裁量労働制においては、これまでのフレックス勤務時間制に比べ、大幅に勤務時間に自由度があり、兼業の機会が拡大し、兼業を利用してより機構の研究成果を社会に還元できるようになった。 研究休暇制度については、平成 19 年度から、サバティカル(長期休暇)研究員制度を創設した。サバティカル研究員制度は、機構における一定期間の研究歴があり、一定期間継続して優秀な研究成果を上げた、原則 40 才以上の者に対し、その資質向上のため、1 ヶ月～6 ヶ月の期間、本人が希望する国内外の研究機関又は大学に派遣する制度である。当該制度は、研究休職とは違い、長期休暇制度のため、退職金、年金に不利益を被ることは無い。 今後も、引き続き、研究職員の裁量労働制を推奨し、兼業の機会の拡大を図る。また、サバティカル研究員制度の初年度の利用者は2名であったが、更に拡充を図る。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用量数) 平成 16 年度(常勤研究者 399 名) 兼業 103 人(25.8%)、出向 7 人(学 5.民 2)、研究休暇 0 人</p>

	<p>平成 17 年度（常勤研究者 402 名）兼業 110 人(27.4%)、出向 6 人(学 5,民 1)、研究休暇 0 人  平成 18 年度（常勤研究者 406 名）兼業 121 人(29.8%)、出向 7 人(学 5,他 2)、研究休暇 0 人  平成 19 年度（常勤研究者 399 名）兼業 166 人(41.6%)、出向 4 人(学 1,他 3)、研究休暇 2 人</p> <p><b>【放射線医学総合研究所】</b></p> <p>人事交流や休職出向等、異動によって退職金や年金等の不利益を被らないよう関係規程を整備した。裁量労働制については、中期計画に「裁量労働制の導入を検討」と記載されており、現在、検討を進めており、平成20年度の早期導入に向け作業中である。それにより、勤務時間そのものの自由度が増し、兼業の機会が拡充することにより、研究成果等の社会還元が期待される。</p> <p>（年度別兼業、出向制度活用者数）  平成 16 年度（常勤研究者 181 名）兼業 31 人(17.1%)、出向 3 人(公 3)  平成 17 年度（常勤研究者 243 名）兼業 24 人(9.9%)、出向 3 人(公 3)  平成 18 年度（常勤研究者 244 名）兼業 77 人(31.6%)、出向 2 人(公 2)  平成 19 年度（常勤研究者 237 名）兼業 92 人(38.8%)、出向 4 人(公 3,他 1)  研究休暇制度なし</p> <p><b>【日本原子力研究開発機構】</b></p> <p>国や他独法、民間企業等への出向や、大学への客員教員の派遣等を積極的に取り組んでいるが、就業規程や職員退職金支給規程において兼業や出向、休暇について定め、退職金等に関する不利益が生じぬよう、必要な措置を行っている。</p> <p>（年度別兼業、出向制度活用者数）  平成 17 年度（常勤研究者 1782 名）兼業 407 人(23%)、出向 32 人(公 26,民 6)、研究休暇 6 人  平成 18 年度（常勤研究者 1291 名）兼業 461 人(36%)、出向 27 人(公 25,民 2)、研究休暇 8 人  平成 19 年度（常勤研究者 1247 名）兼業 319 人(26%)、出向 30 人(公 27,民 3)、研究休暇 11 人</p> <p><b>【防災科学技術研究所】</b></p> <p>平成18年度の非公務員化に伴い、兼業等規程及び職員出向規程を制定し、研究所の成果普及、職務上得た知見の社会への還元その他研究所の業務に関連して研究所の業務以外の業務に従事することを可能とするとともに、国、地方公共団体、独立行政法人、国立大学法人、大学共同利用機関法人、その他理事長が認める団体等に出向させることを可能とした。出向期間における退職金の取扱いについては、不利益のないよう考慮している。</p> <p>（年度別兼業、出向制度活用者数）  平成 16 年度（常勤研究者 136 名）兼業 8 人(6%)、出向 0 人  平成 17 年度（常勤研究者 127 名）兼業 13 人(10%)、出向 0 人  平成 18 年度（常勤研究者 126 名）兼業 27 人(21%)、出向 0 人  平成 19 年度（常勤研究者 136 名）兼業 21 人(15%)、出向 0 人  研究休暇制度なし</p> <p><b>【宇宙航空研究開発機構】</b></p> <p>就業規則において次のとおり定め、細則においてその手続きを定めており、いずれも社内 Web 上で確認することができる。  教育職員は、業務に支障のない限り、所属長の承認を受け、勤務場所を離れて自主研修を行うことができるものとする。また、宇宙科学研究本部長が別に定めるところにより、自主研修の一環として、現職のまま、長期にわたる研修を受けることができる。  また、兼業手続きについては、手続きを規則化し、社内 Web 上で職員が内容を確認可能となっている。</p> <p>（年度別兼業、出向制度活用者数）  平成 16 年度（常勤研究者 1197 名）兼業 17 人(1%)、出向 17 人(学 1,公 11,民 5,他 0)  平成 17 年度（常勤研究者 1343 名）兼業 32 人(2%)、出向 8 人(学 0,公 2,民 5,他 1)  平成 18 年度（常勤研究者 1410 名）兼業 27 人(2%)、出向 3 人(学 0,公 0,民 1,他 2)  平成 19 年度（常勤研究者 1441 名）兼業 30 人(2%)、出向 7 人(学 0,公 2,民 4,他 1)  研究休暇制度なし</p> <p><b>【海洋研究開発機構】</b></p>
--	--

	<p>兼職制度、出向制度を導入し、当機構を退職せずに、退職金及び年金等の不利益を被らない大学等での兼業活動を可能としている。 研究休暇制度については、次年度及び次期中期計画期間中において制度の導入を検討する。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) 平成16年度(常勤研究者 384名)兼業 58人(15%)、出向 0人 平成17年度(常勤研究者 392名)兼業 66人(17%)、出向 0人 平成18年度(常勤研究者 444名)兼業 75人(17%)、出向 0人 平成19年度(常勤研究者 449名)兼業 92人(20%)、出向 0人 研究休暇制度なし</p> <hr/> <p><b>【科学技術振興機構】</b> 研究者等は定年制職員ではなく、期間を定めて雇用する任期付職員である。任期期間中は、所属機関のある研究者等の報酬は、所属機関の給与総額(退職金や年金等を含む)を勘案して同等あるいは上回る年俸額とするとともに、所属機関のない研究者等の報酬は、退職金を含めた年俸制を実施し、厚生年金等の社会保険にも加入することとなっている。このため、研究者等が、異動(採用、復職、退職等)によって、退職金、年金等で不利益を被ることはない。所属機関のある研究者等が所属機関の身分のまま JST の研究に参加する場合、研究者等の所属機関から兼業許可を得ることにより、研究に柔軟に参画を求めることができることとしているとともに、JST の研究者等が JST 以外の研究開発や他の業務へ参加する場合においても、所定の規則に基づき兼業を許可するなど、各研究プロジェクトの実情に応じて柔軟に対応している。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) 兼業、出向、研究休暇 該当無し</p> <hr/> <p><b>【国立文化財機構】</b> 研究者の兼業、出向、研究休暇制度が充実するよう内部規程の整備について検討を行っている。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) (H18まで、文化財研究所と国立博物館の合計) 平成16年度(常勤研究者 189名)兼業 135人(71%)、出向 7人(公7) 平成17年度(常勤研究者 191名)兼業 138人(72%)、出向 9人(公9) 平成18年度(常勤研究者 190名)兼業 131人(69%)、出向 10人(公10) 平成19年度(常勤研究者 192名)兼業 127人(66%)、出向 13人(公13) 研究休暇制度なし</p> <hr/> <p><b>【国立国語研究所】</b> 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>(年度別兼業、出向制度活用者数) 平成16年度(常勤研究者 47名)兼業 31人(64%)、出向 0人 平成17年度(常勤研究者 45名)兼業 29人(64%)、出向 0人 平成18年度(常勤研究者 47名)兼業 30人(64%)、出向 1人(公1) 平成19年度(常勤研究者 48名)兼業 30人(63%)、出向 1人(公1) 研究休暇制度なし</p> <hr/> <p><b>【国立特別支援教育総合研究所】</b> 異動による退職金、年金等の不利益を被らないよう研究所で規程を整備している。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) 平成16年度(常勤研究者 46名)兼業 39人(85%)、出向 1人(公1) 平成17年度(常勤研究者 44名)兼業 37人(84%)、出向 1人(公1) 平成18年度(常勤研究者 44名)兼業 36人(82%)、出向 2人(公2) 平成19年度(常勤研究者 45名)兼業 33人(73%)、出向 0人 研究休暇制度なし</p>
--	--

	<p><b>【国立科学博物館】</b>  兼業、出向、研究休暇(研究休職)については、それぞれ館内規程で整備している。今後、当該職員が不在となる間の支援策等、同規程の見直し・充実について検討を行っていく。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数)  平成16年度(常勤研究者67名)兼業 3人(4.5%)、出向 0人、研究休暇 0人  平成17年度(常勤研究者68名)兼業 3人(4.4%)、出向 0人、研究休暇 0人  平成18年度(常勤研究者68名)兼業 2人(2.9%)、出向 0人、研究休暇 0人  平成19年度(常勤研究者67名)兼業 3人(4.5%)、出向 0人、研究休暇 0人</p> <p><b>【日本スポーツ振興センター】</b>  兼業、出向については、それぞれ規程で整備している。職員が不在となる間の支援策等の充実について、今後、他法人の取組みを参考に検討を行っていく。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数)  平成16年度(常勤研究者47名)兼業 24人(51%)、出向 0人  平成17年度(常勤研究者51名)兼業 31人(61%)、出向 0人  平成18年度(常勤研究者51名)兼業 25人(49%)、出向 0人  平成19年度(常勤研究者52名)兼業 35人(67%)、出向 0人  研究休暇制度なし</p> <p><b>【国立大学法人及び大学共同利用機関法人】</b>  &lt;&lt;実施国立大学法人等&gt;&gt;  北海道大学、北海道教育大学、小樽商科大学、旭川医科大学、岩手大学、東北大学、秋田大学、山形大学、福島大学、茨城大学、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、東京芸術大学、東京工業大学、お茶の水女子大学、電気通信大学、一橋大学、横浜国立大学、長岡科学技術大学、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、愛知教育大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学、滋賀大学、京都大学、京都工芸繊維大学、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、岡山大学、広島大学、山口大学、鳴門教育大学、香川大学、愛媛大学、九州大学、長崎大学、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>&lt;&lt;主な取組内容&gt;&gt;  ・教員の専門分野に関する教育研究の更なる向上と飛躍を図るため、教員が行う教育、大学運営等の通常業務を一定期間免除し、当該教員が自主的調査研究を行うことを可能とするサバティカル制度を導入し、運用している。  ・教員の研究成果を活用する企業に自ら役員として関与する場合の兼業及び専ら企業の業務に役員として関与する場合の兼業休職を制度化している。</p> <p>等  &lt;&lt;新たな取組の実施を予定している国立大学法人&gt;&gt;  秋田大学、東京農工大学、京都教育大学、京都工芸繊維大学、大阪大学、神戸大学、島根大学、香川大学、佐賀大学、大分大学</p> <p>&lt;&lt;新たに実施する予定の取組&gt;&gt;  ・若手教員への長期研修制度を創設する。  ・研究休職した教員がその成果を確実に大学にフィードバックするシステムについて検討する。</p> <p>等</p>
厚生労働省	<b>【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】</b>

	<p>各研究所においては、兼業規程を設けて、一定の基準を満たしているものについて、兼業を認めているところであるが、出向、研究休暇制度については整備していない。今後については、国の当該制度導入の検討状況を踏まえ、検討していく。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) (兼業は延べ件数)</p> <p><b>【国立健康・栄養研究所】</b>  平成16年度(常勤研究者35名)兼業 65件  平成17年度(常勤研究者37名)兼業 56件  平成18年度(常勤研究者30名)兼業 135件  平成19年度(常勤研究者30名)兼業 122件</p> <p><b>【労働安全衛生総合研究所】</b>  平成16年度(常勤研究者94名)兼業 4件  平成17年度(常勤研究者95名)兼業 4件  平成18年度(常勤研究者95名)兼業 5件  平成19年度(常勤研究者94名)兼業 3件</p> <p><b>【医薬基盤研究所】</b>  平成17年度(常勤研究者41名)兼業 17件  平成18年度(常勤研究者47名)兼業 30件  平成19年度(常勤研究者47名)兼業 35件</p>
農林水産省	<p><b>【全6法人共通】</b>  職員にその身分を保有させたまま、国際機関又は民間企業等への派遣を可能とする在籍派遣制度、職員が申請に基づき兼業を行うことができる制度及び学校又は他の研究機関等において、その職員の職務に関連があると認められる事項の調査、研究若しくは指導するための研究休職制度を実施。また、職員に身分を保有させたまま大学等における修学を可能とする自己啓発休業制度を実施。</p> <p><b>【農業・食品産業技術総合研究機構】</b>  平成19年2月に、裁量労働制を導入し、兼業しやすい勤務環境を整備。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数)</p> <p><b>【農業・食品産業技術総合研究機構】</b>(常勤研究者1670名)  平成16年度 兼業 一人、出向 7人、研究休暇 2人  平成17年度 兼業 一人、出向 4人、研究休暇 2人  平成18年度 兼業 105人(6.2%)、出向 4人、研究休暇 1人  平成19年度 兼業 92人(5.5%)、出向 2人、研究休暇 0人</p> <p><b>【農業生物資源研究所】</b>(常勤研究者264名)  平成16年度 兼業 一、出向 0人、研究休暇 0人  平成17年度 兼業 一、出向 0人、研究休暇 0人  平成18年度 兼業 3人、出向 0人、研究休暇 0人  平成19年度 兼業 5人、出向 0人、研究休暇 0人</p> <p><b>【農業環境技術研究所】</b>(常勤研究者128名)  平成16年度 兼業一、出向 0人、研究休暇 1人  平成17年度 兼業一、出向 0人、研究休暇 0人  平成18年度 兼業10人、出向 0人、研究休暇 0人  平成19年度 兼業 5人、出向 0人、研究休暇 0人</p> <p><b>【国際農林水産業研究センター】</b>(常勤研究者99名)  平成16年度 兼業 一、出向 5人、研究休暇 0人  平成17年度 兼業 一、出向 2人、研究休暇 0人  平成18年度 兼業 0人、出向 2人、研究休暇 0人  平成19年度 兼業 0人、出向 2人、研究休暇 0人</p> <p><b>【森林総合研究所】</b>(常勤研究者494名)  平成16年度 兼業 一、出向 1人、研究休暇 0人  平成17年度 兼業 一、出向 0人、研究休暇 0人  平成18年度 兼業 15人、出向 2人、研究休暇 0人  平成19年度 兼業 25人、出向 4人、研究休暇 0人</p>

	<p><b>【水産総合研究センター】</b>（常勤研究者 526 名）  平成 16 年度 兼業 一、 出向 0 人、研究休暇 0 人  平成 17 年度 兼業 一、 出向 0 人、研究休暇 0 人  平成 18 年度 兼業 8 人、 出向 5 人、研究休暇 0 人  平成 19 年度 兼業 11 人、 出向 4 人、研究休暇 0 人</p>
経済産業省	<p>異動によって不利益を被らないような研究者の兼業、出向制度等を整備済み。</p> <p><b>【産業技術総合研究所】</b>  退職金や年金の不利益を被らずに研究員が企業の環境で活躍ができる柔軟な一般兼業制度、役員兼業制度及び出向制度を整備しているほか、新規採用時の職員研修や所内イントラを通して研究員に充分周知するとともに、当該制度に関する問合わせの担当窓口を設置して、常時、研究員からの各種問い合わせにも対応している。</p> <p>（年度別兼業、出向制度活用者数）  平成 16 年度（常勤研究者 2395 名）兼業 889 人(37%)、出向 25 人(1.0%)  平成 17 年度（常勤研究者 2508 名）兼業 858 人(34%)、出向 67 人(2.7%)  平成 18 年度（常勤研究者 2505 名）兼業 1044 人(42%)、出向 62 人(2.5%)  平成 19 年度（常勤研究者 2487 名）兼業 996 人(40%)、出向 68 人(2.7%)  研究休暇 該当無し</p> <p><b>【石油天然ガス・金属鉱物資源機構】</b>  他法人からの研究者出向（兼業）に際する年金及び退職金への影響を考慮した扱いを行っているほか、当機構から外部への出向に際しては、退職金算定に当たり不利益を被らないよう出向期間の全期間を勤続期間に算入している。</p> <p>（年度別兼業、出向制度活用者数）  平成 18 年度（常勤研究者 22 名）兼業 0 人、出向 0 人、研究休暇 該当無し</p> <p><b>【情報処理推進機構】</b>  研究者は出向者であり、出向元の制度を利用。</p> <p>（年度別兼業、出向制度活用者数）  平成 16 年度（常勤研究者 75 名）兼業 20 人(27%)、出向 0 人  平成 17 年度（常勤研究者 76 名）兼業 23 人(30%)、出向 0 人  平成 18 年度（常勤研究者 66 名）兼業 17 人(26%)、出向 0 人  平成 19 年度（常勤研究者 55 名）兼業 16 人(29%)、出向 0 人  研究休暇 該当無し</p>
国土交通省	<p><b>【海上技術安全研究所】</b>  兼業、出向、研究休職については、所内規程により制度を確立しており、対象者が退職金等の不利益を被らないよう措置している。研究休暇制度については、他独法の状況を調査の上、導入の必要性・可能性について平成20年度以降も引き続き検討する。</p> <p>（年度別兼業、出向制度活用者数）  平成 16 年度（常勤研究者 170 名）兼業 0 人、出向 4 人  平成 17 年度（常勤研究者 175 名）兼業 0 人、出向 5 人  平成 18 年度（常勤研究者 176 名）兼業 0 人、出向 4 人  平成 19 年度（常勤研究者 172 名）兼業 0 人、出向 4 人  研究休暇 該当無し</p> <p><b>【建築研究所】</b>  国家公務員法等に準じた制度を整備している。</p> <p>（年度別兼業、出向制度活用者数）  平成 16 年度（常勤研究者 64 名）兼業 7 件、出向 2 人  平成 17 年度（常勤研究者 66 名）兼業 8 件、出向 0 人</p>

	<p>平成 18 年度(常勤研究者 62 名) 兼業 9 件、出向 2 人 平成 19 年度(常勤研究者 60 名) 兼業 9 件、出向 4 人 研究休暇 該当無し</p> <p><b>【交通安全環境研究所】</b> 兼業規程及び出向規程を整備済みであり、制度については職員に周知済み。研究休職及び研究休暇については、導入の必要性等を引き続き検討。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) 平成 16 年度(常勤研究者 42 名) 兼業 1 人、出向 0 人 平成 17 年度(常勤研究者 43 名) 兼業 3 人、出向 0 人 平成 18 年度(常勤研究者 42 名) 兼業 3 人、出向 0 人 平成 19 年度(常勤研究者 43 名) 兼業 4 人、出向 0 人 研究休暇 該当無し</p> <p><b>【港湾空港技術研究所】</b> 当研究所では、大学の講師及び各種委員会等への兼業制度については整備している。しかし、研究休暇制度は今後の検討課題である。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) 平成 16 年度(常勤研究者 90 名) 兼業 11 人、出向 0 人 平成 17 年度(常勤研究者 90 名) 兼業 13 人、出向 0 人 平成 18 年度(常勤研究者 84 名) 兼業 14 人、出向 1 人 平成 19 年度(常勤研究者 83 名) 兼業 14 人、出向 2 人 研究休暇 該当無し</p> <p><b>【電子航法研究所】</b> 兼業については、独立行政法人電子航法研究所兼業等規程を整備し活用している。休暇制度等については、国家公務員法に準拠。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) 平成 16 年度(常勤研究者 48 名) 兼業 0 人、出向 0 人 平成 17 年度(常勤研究者 45 名) 兼業 0 人、出向 0 人 平成 18 年度(常勤研究者 45 名) 兼業 1 人、出向 0 人 平成 19 年度(常勤研究者 45 名) 兼業 1 人、出向 0 人 研究休暇 該当無し</p> <p><b>【土木研究所】</b> 国家公務員法等に準じた制度を整備している。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) 平成 18 年度(常勤研究者 254 名) 兼業 0 人、出向 0 人、研究休暇 該当無し</p>
環境省	<p><b>【国立環境研究所】</b> 兼業、出向、研究休職制度については従前より制度化されているところ。また、当該制度により不在となる間であっても、支障の出ることの無いよう、必要に応じて人員配置を行っている。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) 平成 16 年度(常勤研究者 272 名) 兼業 103 人(38%)、出向 0 人、研究休暇 0 人 平成 17 年度(常勤研究者 260 名) 兼業 112 人(43%)、出向 0 人、研究休暇 0 人 平成 18 年度(常勤研究者 250 名) 兼業 87 人(35%)、出向 2 人、研究休暇 0 人 平成 19 年度(常勤研究者 249 名) 兼業 94 人(38%)、出向 2 人、研究休暇 1 人</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
<p>整理番号【2-7】</p> <p>【改革事項】 大学・独法研究者の兼業、出向、研究休暇制度の整備・活用</p> <p>【根拠法令】</p> <p>【概要】 各大学等において、兼業、出向、研究休暇制度について、大学教員、独法職員に周知徹底する。</p> <p>【実施時期】 平成 18 年度以降早期に実施</p>	内閣府	<p>【沖縄科学技術研究基盤整備機構】 機構発足後これまで、基本的な規程等の整備を優先して行ってきたところ。 平成 20 年度中に、兼業、出向及び研究休暇の諸規程を検討し、インターナルウェブサイトにて、全職員に周知する予定である。</p>
	総務省	<p>【情報通信研究機構】 平成 18 年度以降、職員への説明会、イントラネットへの掲載等により制度の周知に努めている。</p>
	財務省	<p>【酒類総合研究所】 兼業等規則など関連する規定については、職員に周知している。</p>
	文部科学省	<p>【理化学研究所】 研究者の就業時の際には、制度を理解していただくためのオリエンテーションを実施するとともに、所内人事部のホームページ内に専用ページを設け、許可の基準、手続き等の情報を提供している。引き続き周知のために努力する。</p>
		<p>【物質・材料研究機構】 兼業等の活動が積極的にできる環境を整えるため、新たに導入した裁量労働制については、当機構において前例の無い勤務体系のため、職員説明会や個別相談会を開催するなど広く周知し、機構職員への理解を図った。また、研究休暇制度であるサバティカル(長期休暇)研究員制度は、機構内での説明及び国際担当部門のイントラに制度を掲載し広く周知した。引き続き、兼業の機会拡大や、サバティカル研究員制度の拡充のため、いろいろな場で、勤務時間制度の説明、サバティカル研究員制度の説明を行い、周知徹底する。</p>
		<p>【放射線医学総合研究所】 非公務員化に伴い兼業規程を整備し、所内会議等で周知した。また、各職員に兼業規程も記載された就業規則集を配布している。所内 HP にも分かりやすく手続き等を紹介している。</p>
		<p>【日本原子力研究開発機構】 国や他独法、民間企業等への出向や、大学への客員教員の派遣等を積極的に取り組んでいるが、就業規程や職員退職金支給規程において兼業や出向、休暇について定め、退職金等に関する不利益が生じぬよう、必要な配慮を行っている。就業規程や職員退職金支給規程等については、機構内イントラネットを活用し、周知徹底を図っている。</p>
		<p>【防災科学技術研究所】 兼業等規程、職員出向規程制定時に職員に説明するとともに、所内のイントラに掲載することにより規程を随時閲覧可能としている。</p>
		<p>【宇宙航空研究開発機構】 就業規則において定めており、細則においてその手続きを定めている。いずれも社内 Web 上で確認することができるようにしている。</p>
		<p>【海洋研究開発機構】 兼業・兼職に係る制度の導入時には職員向け説明会を実施した。また、事務手続き等に関するマニュアルを作成し、web 上で公開することにより周知を図っている。</p>
<p>【国立文化財機構】 イントラネット等にて館内職員に対し周知できるような体制をとっている。</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】 イントラネットにて全職員に対し周知を図っており、職員がいつでも閲覧できるよう体制を整備している。</p>		

	<p><b>【国立科学博物館】</b> イントラネットにて館内全職員に対し周知を図っており、職員がいつでも閲覧できるよう体制を整備している。</p> <p><b>【日本スポーツ振興センター】</b> イントラネットにて、全職員に対し周知を図っており、職員がいつでも閲覧できるよう体制を整備している。</p> <p><b>【国立大学法人及び大学共同利用機関法人】</b>          &lt;&lt;実施国立大学法人等&gt;&gt;          北海道大学、北海道教育大学、小樽商科大学、帯広畜産大学、旭川医科大学、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、東京芸術大学、東京工業大学、東京海洋大学、お茶の水女子大学、一橋大学、横浜国立大学、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、愛知教育大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学、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、大阪教育大学、兵庫教育大学、神戸大学、奈良教育大学、奈良女子大学、和歌山大学、岡山大学、広島大学、山口大学、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、人間文化研究機構、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構          &lt;&lt;取組内容&gt;&gt;          ・就業規則である兼業規程について、職員へ周知徹底を図るとともに、取扱手引きを作成し配布している。          ・兼業、研究休暇制度について、学内向けのホームページに掲載するとともに、関係会議等で周知徹底を図る。          等          &lt;&lt;新たな取組の実施を予定している国立大学法人等&gt;&gt;          なし</p>
厚生労働省	<p><b>【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】</b> 関係規程については、所内ホームページに掲載や各所内会議等にて周知を図っているところである。</p>
農林水産省	<p><b>【全6法人共通】</b> 在籍派遣制度及び兼業制度等について、会議等の機会も活用し、さらに周知に努力。</p> <p><b>【農業・食品産業技術総合研究機構】</b> 規定類はイントラネットですべて閲覧可能である。兼業制度など新しい仕組みを作る際、施行に当たっては職員に説明を行っている。</p>
経済産業省	<p>異動によって不利益を被らないような研究者の兼業、出向制度等を整備済み。</p> <p><b>【産業技術総合研究所】</b> 退職金や年金の不利益を被らずに研究員が企業の環境で活躍ができる柔軟な一般兼業制度、役員兼業制度及び出向制度を整備しているほか、新規採用時の職員研修や所内イントラを通して研究員に充分周知するとともに、当該制度に関する問合わせの担当窓口を設置して、常時、研究員からの各種問合わせにも対応している。</p> <p><b>【石油天然ガス・金属鉱物資源機構】</b> 他法人からの研究者出向(兼業)に際する年金及び退職金への影響を考慮した扱いを行っているほか、当機構から外部への出向に際しては、退職金算定に当たり不利益を被らないよう出向期間の全期間を勤続期間に算入している。</p> <p><b>【情報処理推進機構】</b> 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><b>【海上技術安全研究所】</b> 兼業、出向、研究休職については、所内規程により制度を確立しており、制度について職員に周知済み。</p> <p><b>【建築研究所】</b></p>

	<p>制度化されている事項については、所内のHPに掲載している。密接な関係にある勤務時間制度も含め、引き続き周知の徹底に取り組みたい。</p> <p>【交通安全環境研究所】 兼業規程及び出向規程を整備済みであり、制度については職員に周知済み。</p> <p>【港湾空港技術研究所】 既存の制度について周知済みである。今後、新規制度が整い次第、周知を行う。</p> <p>【電子航法研究所】 兼業等規程については、イントラネット上に掲載し周知を図っている。</p> <p>【土木研究所】 現在の制度に関する規程を所内イントラに掲載し、周知している。</p>
環境省	<p>【国立環境研究所】 兼業、出向、研究休暇制度等の規程類は所内LANに掲載し、職員等に周知している。</p>

## 2. 研究者の流動性を高めるための環境整備

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【2-1】</p> <p><b>【改革事項】</b> 移動者に不利益を生じさせない新たな年金制度の構築</p> <p><b>【根拠法令】</b> 厚生年金保険法 国家公務員共済組合法 地方公務員等共済組合法 私立学校教職員共済法</p> <p><b>【概要】</b> 今後の被用者年金制度の一元化に係る制度設計においては、官民間移動時の通算措置が確保されるよう検討する。</p> <p><b>【実施時期】</b> 平成18年度以降検討、平成22年度結論</p>	<p>総務省 財務省 文部科学省 厚生労働省</p>	<p>「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」(第166回国会(平成19年1月～7月)に提出され、現在継続審議中)において、いわゆる2階部分の官民間移動に伴う異なる扱いは解消。新たな3階部分の年金については、関係省庁間で検討中。</p> <p>上記、「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」の国会における審議状況のほか、諸般の情勢を踏まえ幅広い観点から検討していく。</p>

## 整理番号【2-2】

(1-12の再掲のため、省略)

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【2-3】</p> <p>【改革事項】 退職金前払い制度の広範な導入</p> <p>【根拠法令】</p> <p>【概要】 大学及び研究機関(地方公共団体の設置する大学や国立試験研究機関を除く)並びに民間企業において、少なくとも新規採用者については退職金前払い制度の選択肢(退職金前払い分の従前給与に上乘せ)を利用可能とし、可能な限り既に雇用されている研究者にも適用範囲を広げること、競争力強化の一方策として検討する。</p> <p>【実施時期】 平成 18 年度検討・平成 19 年度結論</p>	内閣府	<p>【沖縄科学技術研究基盤整備機構】 研究者は全員任期制職員であり、給与は年俸制(退職金は無し)のため該当しない。</p>
	総務省	<p>【情報通信研究機構】 退職金制度の在り方については、国や他法人の動向等を注視しつつ、検討していく。</p>
	財務省	<p>【酒類総合研究所】 検討を行ったところ、職員給与規定は国家公務員に準じて規定されていること、また、独法職員は財務省と人事交流を行っているため国家公務員共済組合員であり、退職金は通算されることから、酒類総合研究所に本制度は馴染みにくいため、導入は困難という結論を得た。</p>
	文部科学省	<p>【理化学研究所】 平成 17 年度には定年制である主任研究員に、平成 18 年には新設された准主任研究員に年俸制を導入している(約 40 名)。これらの者には、退職金の前払いとして退職金相当額を年俸に含めて支給している。 定年制の研究員において平成 20 年 4 月 1 日以降の採用者から年俸制を導入していくこととしており、主任研究員、准主任研究員同様退職金の前払いとして退職金相当額を年俸に含めて支給することとしている。</p>
		<p>【物質・材料研究機構】 平成 19 年 12 月に、自立的に研究できる能力をもった者であって、今後、機構を含め、大学、独法等での研究者としてのキャリア形成を目指している者、又は既に顕著な業績を有しており、自分の研究のキャリアパスの中の1つとして機構での勤務を考えている者(数年後には、自国でのテニユア職の獲得を第一希望としている外国人研究者等)に対して、実質上退職手当相当分を含む年俸制を選択できるキャリア形成型研究職員制度の創設を決定した。現在、制度の施行にむけて、規程の整備段階であり、早ければ平成 19 年度内、遅くとも平成 20 年度には施行が予定されており、年俸制を取り入れたキャリア形成型研究職員が採用可能となる。</p>
		<p>【放射線医学総合研究所】 退職金前払い制度は、中期計画に掲げた「年俸制等の導入を検討」することとも関係するため、現在、慎重に検討を進めている。</p>
		<p>【日本原子力研究開発機構】 任期制の研究者に関しては、実質的には、退職金相当分を含む年俸制に準じた取扱いとしており、毎年度実施する業績評価に応じ、次年度の報酬を決定している。職員(任期の定めのない者)に関しては、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(行政改革推進法)等において、独立行政法人に対し総人件費の削減や給与水準の適正化等を求めており、これらへ取組むとともに、当該取組状況を踏まえつつ、競争力強化の一方策として退職金前払い制度に関する検討を進めている。 職員(任期の定めのない者)に関しては、総人件費削減や給与水準適正化等に係る取組状況を踏まえつつ、退職金前払制度について、必要に応じ労働組合との協議を行いながら、今後も検討を進めていく所存である。</p>
		<p>【防災科学技術研究所】 現在のところ退職金の前払い制度の導入は実施していない。給与及び退職金は人事制度の重要な柱であり、社会の動向を注視しつつ、見直しを図っていく必要がある。ただし、給与のラスパイレス指数の増加に繋がるような制度改革は避ける必要があり、国家公務員及び他の独法等の給与及び退職金の基準とのバランスを考慮しつつ、制度の導入について検討していく。</p>
<p>【宇宙航空研究開発機構】 機構の任期の定めのある職員(招聘職員)に年俸制を導入しており、年俸には、給与、諸手当の他、退職金相当額を加えて年俸総額とする供与制度を実施している。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、今後も検討していくこととする。</p>		
<p>【海洋研究開発機構】 退職金前払い制度自体は導入していないが、研究者においては任期制職員を中心として採用し流動性を高めるとともに、その年俸決定に当たっては、</p>		

	<p>それまでの経歴や契約に係わる交渉の経緯等を総合的に勘案して決定することとしており、優秀な人材を流動的に確保できるように努めている。また、国の公的機関との間において定年制職員を人事交流させる場合においては、退職金算定期間の通算を可能としている。任期制職員を中心として研究者を採用し、その給与決定においては自由度の高い年俸制を導入していることにより、退職金前払い制度の主旨を満たしていると考えている。</p> <p><b>【科学技術振興機構】</b> JSTの研究者等はすべて任期付職員であり、報酬は年俸制としている。年俸には、給与、諸手当の他、退職金相当額を加えて年俸総額とする研究者等の給与制度を設計して実施している。</p> <p><b>【国立文化財機構】</b> 給与制度全体の見直しの中で、他法人の適用状況等から当機構への制度導入の在り方について、内部検討を行っている。</p> <p><b>【国立国語研究所】</b> 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><b>【国立特別支援教育総合研究所】</b> 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。</p> <p><b>【国立科学博物館】</b> 当館における給与制度全体の見直しの中で、他法人の適用状況等から当館への制度導入の在り方について、内部的な検討を行っている。</p> <p><b>【日本スポーツ振興センター】</b> 現在のところ、検討をしていない。他法人の取組みを参考に、今後さらに推進していく。</p> <p><b>【国立大学法人及び大学共同利用機関法人】</b>          &lt;&lt;実施国立大学法人等&gt;&gt;(24法人)          北海道大学、東北大学、筑波技術大学、東京大学、東京外国語大学、東京農工大学、東京工業大学、お茶の水女子大学、横浜国立大学、長岡技術科学大学、福井大学、山梨大学、信州大学、浜松医科大学、京都大学、京都工芸繊維大学、神戸大学、広島大学、九州大学、九州工業大学、長崎大学、総合研究大学院大学、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構          &lt;&lt;主な取組内容&gt;&gt;          ・教員人事の一層の流動性を高めることを目的として、大学教員等の任期に関する法律に基づく学内規則を制定し、任期4年以下とする教育研究組織へ新たに配置される助教については、任期満了時の退職手当を給与に上乗せして支給する制度を試行的に導入している。          ・若手研究者育成の観点から、重点研究領域に外部資金による教員を採用しているが、その際の年俸額に退職金前払い分を上乗せする仕組みを導入している。          ・一部の教員・研究者を年俸制を適用した特定有期雇用職員(任期付)として雇用している。年俸の決定に当たっては、退職手当相当額を上乗せして計算している。          等          &lt;&lt;新たな取組の実施を予定している国立大学法人等&gt;&gt;          なし</p>
厚生労働省	<p><b>【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】</b> 国に準じた制度を導入しており、現在のところ退職金前払い制度の導入は行っていない。今後については、国による当該制度導入の検討状況を踏まえ、検討していく。</p>
農林水産省	<p><b>【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】</b> 前払い制度の導入については、議論を開始した。 引き続き、議論を深めることとしているが、具体的な期限は未設定。</p>

経済産業省	<p><b>【産業技術総合研究所】</b> 退職金前払制度を導入した場合の支給方法、支給係数等の検討を行うとともに、モデルケースを設定して支給カーブ等のシミュレーションを実施した。退職金前払い制度の導入に当たっては、退職金の前払分を毎月の給与や賞与に上乗せして支給することになり、年間の給与水準自体が上昇することから、人件費削減目標との関係における取扱いや税制面での影響等について詳細な検討を引き続き行う。なお、中期目標、中期計画における人件費削減目標及び行政改革の重要方針(平成 17 年 12 月 24 日閣議決定)に基づく、総人件費改革の純減目標(5 年間で 5%以上の純減)の達成計画との関係において、当該上昇部分の除外化措置が不可欠であるとする。</p>
	<p><b>【石油天然ガス・金属鉱物資源機構】</b> 民間企業等出身者を任期付職員として採用しており、年俸による給与体系により一定の給与水準を維持しつつ、専門性を有する人材確保に努めている。</p>
	<p><b>【情報処理推進機構】</b> 研究者採用については、民間企業等からの出向受入、任期付職員としての契約、嘱託としての委嘱という形を採っており、退職金は支給していない。</p>
国土交通省	<p><b>【海上技術安全研究所】</b> 通則法 63 条で定める「退職手当の支給基準」において、支給方法(前払いによる)が「社会一般の情勢に適合したもの」として整理出来るか否か、また、中期計画予算への反映のあり方について、政府の方向性が明確になり次第検討する。確認事項の結果を踏まえて所内で導入の必要性・可能性を平成 20 年度以降も引き続き検討。</p>
	<p><b>【建築研究所】</b> 独立行政法人通則法第 63 条第 3 項に基づき国の制度を準用した規定となっており、退職金についても「国家公務員退職手当法」を準用していることから、所独自で前払い制度を導入することはできない。</p>
	<p><b>【交通安全環境研究所】</b> 予算措置等について、対象となる独法全体としての仕組みづくりがなされなければ、現実的には対応困難。</p>
	<p><b>【港湾空港技術研究所】</b> 当研究所の性格上、地方整備局等、現場経験を豊富に有する行政機関の職員との人事交流を行っているため、その行政機関と著しく異なる給料体系にすることは問題があり、簡単には実施し難い。今後、独法の合併に合わせて、他の実例も踏まえ検討を行う。</p>
	<p><b>【電子航法研究所】</b> 国との人事交流を行っているため国家公務員退職手当法に準拠。国家公務員退職手当法への準拠を継続する。</p>
	<p><b>【土木研究所】</b> 土木研究所の給与等については、独立行政法人通則法第 63 条第 3 項に基づき国の制度を準用した規定となっており、退職金についても「国家公務員退職手当法」を準用していることから、所独自で前払い制度を導入することはできない。</p>
環境省	<p><b>【国立環境研究所】</b> 各機関の検討状況に留意しつつ、総人件費への影響や退職金通算協定の締結等について必要な検討を行う。</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
<p>整理番号【2-4】</p> <p>【改革事項】 年俸制の拡充</p> <p>【根拠法令】</p> <p>【概要】 大学及び研究機関(地方公共団体の設置する大学や国立試験研究機関を除く)並びに民間企業において、国内及び外国人の優秀な人材を確保し、日本での活躍を促進するために、業績に連動した給与制度の構築により、優秀な人材には相応の収入が獲得できる年俸制の選択肢を設けることを、競争力強化の一方策として検討する。</p> <p>【実施時期】 平成18年度検討・平成19年度結論</p>	内閣府	<p>【沖縄科学技術研究基盤整備機構】 研究者は採用時より全員年俸制。</p>
	総務省	<p>【情報通信研究機構】 常勤職員に対する年俸制等の研究者の業績に連動した給与制度の在り方については、国や他法人の動向等を注視しつつ、検討していく。 なお、優秀な研究者を招へいするために、「特別招へい研究員制度」を平成18年度に創設したところである。</p>
	財務省	<p>【酒類総合研究所】 検討を行ったところ、職員給与規定は国家公務員に準じて規定されていること、また、独法職員は財務省との人事交流を行っていることから、酒類総合研究所に本制度は馴染みにくいため、導入は困難という結論を得た。年俸制等の研究者の業績に連動した給与制度の在り方については、国や他法人の動向等を注視しつつ、検討していく。</p>
	文部科学省	<p>【理化学研究所】 従来より、プロジェクト研究を実施する任期制研究員等において年俸制を導入している。平成17年度には定年制である主任研究員に、平成18年には新設された准主任研究員に年俸制を導入している。現在の定年制研究員の年俸制は、約40名である。 定年制の研究員において平成20年4月1日以降の採用者から年俸制を導入していくこととしている。</p>
	<p>【物質・材料研究機構】 機構において、年俸制については、制度の複雑性から慎重に成らざるを得ず、検討に時間を要した。平成19年12月に、自立的に研究できる能力をもった者であって、今後、機構を含め、大学、独法等での研究者としてのキャリア形成を目指している者、又は既に顕著な業績を有しており、自分の研究のキャリアパスの中の1つとして機構での勤務を考えている者(数年後には、自国でのテニユア職の獲得を第一希望としている外国人研究者等)に対して、実質上退職手当相当分を含む年俸制を選択できるキャリア形成型研究職員制度の創設を決定した。 現在、制度の施行にむけて、規程の整備段階であり、早ければ平成19年度内、遅くとも平成20年度には施行が予定されており、年俸制を取り入れたキャリア形成型研究職員が採用可能となる。</p>	
<p>【放射線医学総合研究所】 年俸制については、中期計画に「年俸制等の導入を検討」と記載されており、現在、慎重に検討を進めている。 早期に結論を得るべく検討を進める予定。</p>		
<p>【日本原子力研究開発機構】 任期制の研究者に関しては、実態的には年俸制に準じた取扱いとしており、毎年度実施する業績評価に応じ、次年度の報酬を決定している。 職員(任期の定めのない者)に関しては、業績と能力の適切な評価とその処遇への反映を考慮した新人事(評価)制度の整備について、労働組合と協議を進めている。また、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(行政改革推進法)等において、独立行政法人に対し総人件費の削減や給与水準の適正化等を求めており、これらへ取組むとともに、当該取組状況を踏まえつつ、年俸制に関する検討を進めている。 職員(任期の定めのない者)に関しては、業績と能力の適切な評価とその処遇への反映を考慮した新人事(評価)制度の整備を優先して進めており、当該整備状況と総人件費削減や給与水準適正化等に係る取組状況を踏まえつつ、年俸制について、必要に応じ労働組合との協議を行いながら、今後も検討を進めていく所存である。</p>		
<p>【防災科学技術研究所】 契約研究員については既に年俸制を導入している。また、任期付研究員に対しては、定年制職員と比較して高めの給与を設定するとともに任期付研究員業績手当を設け、さらには、優秀な人材のテニユア化を図るなど、その人材に相応しい処遇を行い人材確保に努めている。 国内外の優秀な研究者を招聘していくためには、他の機関と比べてより魅力ある人事制度を構築することは極めて重要である。他の職員への年俸制</p>		

	<p>の導入についても、給与のラスパイレス指数を念頭に、国家公務員及び他の独法等の導入状況を考慮しつつ、制度の導入について検討していく。</p> <p><b>【宇宙航空研究開発機構】</b> 業績に連動した給与制度は、任期の定めのない職員について、平成 17 年 4 月から導入済み。年俸制については、任期の定めのある職員（招聘職員）に導入済み。導入済の制度の運用を維持するとともに、今後も推進していく。</p> <p><b>【海洋研究開発機構】</b> 研究者の年俸制については既に導入し、国内外からの優秀な人材の確保に活かしており、業績に連動した給与決定を実施している。</p> <p><b>【科学技術振興機構】</b> JSTの研究者等はすべて任期付職員で、報酬は年俸制としている。研究者等に対する研究業績に基づく評価を1年度単位で実施し、毎年、契約更新時に当該評価に基づく年俸の改定を実施することにより、業績に連動した年俸とする給与制度としている。</p> <p><b>【国立文化財機構】</b> 給与制度全体の見直しの中で、適用について内部検討を行っている。</p> <p><b>【国立国語研究所】</b> 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><b>【国立特別支援教育総合研究所】</b> 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。</p> <p><b>【国立科学博物館】</b> 当館における給与制度全般における見直しの検討の中で、年俸制の制度充実に向けた検討を行っていく。</p> <p><b>【日本スポーツ振興センター】</b> 現在のところ、検討をしていない。他法人の取組みを参考に、今後さらに推進していく。</p> <p><b>【国立大学法人及び大学共同利用機関法人】</b>      &lt;&lt;実施国立大学法人等&gt;&gt;（49法人）      北海道大学、北海道教育大学、岩手大学、東北大学、山形大学、福島大学、筑波大学、筑波技術大学、宇都宮大学、東京大学、東京外国語大学、東京農工大学、東京芸術大学、東京工業大学、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、富山大学、金沢大学、福井大学、山梨大学、信州大学、静岡大学、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、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、広島大学、山口大学、香川大学、愛媛大学、九州大学、長崎大学、熊本大学、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、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構      &lt;&lt;主な取組内容&gt;&gt;      ・研究業績等により特に優れていると学長が認め、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教育研究業務に従事させるために招聘する教員を特別招聘教授として年俸制で雇用している。      ・大学独自のテニユア・トラック制度の導入と国際公募を実施し、これによって採用された者の給与を年俸制としている。      ・非常勤の任期付教員、研究員の一部（特任教員、博士研究員）に年俸制を導入している。      ・事務職員に対して、特定有期雇用職員就業規則を定め、年俸制相当の給与体系を実施している。      等      &lt;&lt;新たな取組の実施を予定している国立大学法人&gt;&gt;      岐阜大学、和歌山大学      &lt;&lt;新たに実施する予定の取組&gt;&gt;      ・年俸制適用職員給与規定を作成する。      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>各研究所の給与規程は、国に準じた制度を導入しており、現在のところ年俸制の導入は行っていないが、研究者の昇給にあたっては、各研究者の研究実績等に応じた評価を行っている。</p> <p>今後については、国の当該制度導入の検討状況を踏まえ、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>業績に連動した給与制度構築について、研究職の管理職に対して、賞与の算定において、業績評価結果を反映する制度を導入した。業績に連動した給与体系の構築の観点から、評価結果の処遇への反映については、当面、研究管理職で実施する。</p> <p>本中期計画期間中(平成 22 年度まで)には、評価結果の処遇等への反映を研究開発職へ拡大することを検討中である。</p>
経済産業省	<p>【産業技術総合研究所】</p> <p>個人評価制度を導入して業績や職責を給与へ反映する能力主義の給与体系を構築している。具体的には、毎年の実績に対する短期評価の結果を翌年の賞与(業務手当)に反映し、一定年毎に実施する長期評価の結果に基づき昇格を審査している。これにより、個人の研究能力および実績に応じた給与額が決定されている。</p> <p>また、国内外の優秀な人材を確保するため、外部から優秀な人材を招聘する任用制度(招聘型任期付研究員等)を整備しており、この場合、当該研究者の能力・経験等に応じ、通常の俸給表とは別の体系で俸給を決定するなど、年俸制に近い制度運用を行っている。</p> <p>【情報処理推進機構】</p> <p>研究者(民間企業等出向者、任期付職員、嘱託)については、年俸制を適用している。</p> <p>目標管理型の業績評価制度を導入しており、目標達成度の観点から評価を実施し、その結果を昇給及び賞与に反映させるとともに、昇進等の判定指標としている。</p> <p>【石油天然ガス・金属鉱物資源機構】</p> <p>民間企業等出身者を任期付職員として採用しており、また、19 年度に任期付技術系専門職を公募・採用している。年俸による給与体系を採っており、能力、経験等に応じて給与水準を定めている。</p>
国土交通省	<p>【海上技術安全研究所】</p> <p>通則法 63 条で定める「給与の支給基準」において、支給方法(年俸制による)が「社会一般の情勢に適合したもの」として整理出来るか否か、また、中期計画予算への反映のあり方について、政府の方向性が明確になり次第、確認事項の結果を踏まえて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する。</p> <p>【建築研究所】</p> <p>独立行政法人通則法第63条第3項に基づき国の制度を準用した規定となっており、給与制度についても「一般職給与法」を準用していることから、所独自で年俸制を導入することはできない。</p> <p>【交通安全環境研究所】</p> <p>現在、給与体系は国家公務員準拠となっており、対象となる独法全体としての仕組みづくりがなされなければ、現実的には対応困難。</p> <p>【港湾空港技術研究所】</p> <p>当研究所の性格上、地方整備局等、現場経験を豊富に有する行政機関の職員との人事交流を行っているため、その行政機関と著しく異なる給料体系にすることは問題があり、簡単には実施し難い。今後、独法の合併に合わせて、他の実例も踏まえ検討を行う。</p> <p>【電子航法研究所】</p> <p>国との人事交流を行っているため国家公務員給与法に準拠。今後も、国家公務員給与法への準拠を継続。</p> <p>【土木研究所】</p> <p>土木研究所の給与等については、独立行政法人通則法第 63 条第 3 項に基づき国の制度を準用した規定となっており、給与制度についても「一般職給与法」を準用していることから、所独自で年俸制を導入することはできない。</p>

	環境省	【国立環境研究所】 職員の毎年の職務活動について業績評価を行い、この結果を6月期業績手当(当該年度のみ)及び特別昇給に反映させている。
--	-----	--

改革事項及び 制度改革の具体的内容	所管府省	進捗状況
<p>整理番号【2-5】</p> <p>【改革事項】 インターンシップの拡充</p> <p>【根拠法令】</p> <p>【概要】 各大学において、現在主に行われている短期のインターンシップに加えて、より実践的な研究人材を、産学協働で育成する観点から、大学カリキュラムでの単位化を前提とした、3ヶ月以上の長期インターンシップ体系の構築を支援し、その普及を促進する。また、インターンシップの対象となる人材も、実状とニーズに応じて、学部生のみならず大学院生まで範囲の拡充を図る。その際、各大学は教育理念・目標などに基づいて教育上どのようにそれを位置づけるのか、明確にする。なお、長期インターンシップは、その期間の研究活動および教育活動が疎かにならないよう十分配慮する。</p> <p>【実施時期】 H18年度以降逐次実施</p>	<p>文部科学省</p>	<p>【文部科学省の取組】 「派遣型高度人材育成協同プラン」において、産学が協同して、大学院生を対象とする、企業現場等の実践的環境を活用した質の高い長期インターンシッププログラムの開発・実施に取り組む優れた教育プロジェクトを30件(17年度20件、18年度10件選定)選定し、継続的に支援している。</p> <p>【国立大学法人】 《実施国立大学法人》(53法人) 北海道大学、弘前大学、岩手大学、東北大学、秋田大学、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、東京医科歯科大学、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、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、名古屋大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学、三重大学、京都大学、京都工芸繊維大学、大阪大学、奈良女子大学、鳥取大学、島根大学、岡山大学、広島大学、山口大学、徳島大学、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、鹿児島大学、政策研究大学院大学、奈良先端科学技術大学院大学</p> <p>《主な取組内容》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地球環境学舎環境マネジメント専攻の必修科目としてインターンシップを実施。修士課程は3～5か月、博士課程は9～12か月の期間、海外を含む各機関(国際機関、公共団体、民間企業、NPO等)において、常勤職員に準ずる身分で、研究・課題解決を行う。</li> <li>・都道府県のインターンシップ推進協議会と連携してインターンシップ研修生を企業等へ派遣しているほか、組織対応型連携企業と協定を締結しての学生の長期派遣、長期インターンシップを必修化した新たな博士課程コースの新設、国際インターンシップ、法律事務所等へのエクスターンシップ等、様々な取組を実施している。</li> <li>・理工学研究科博士前期課程の大学院生を対象とした長期インターンシップを実施。現場の技術的・組織的課題に企業・学生・教員らが連携して取り組み、自らが課題を発見・解決出来る人材の育成を図った長期の連携教育となっている。この取組では学生を前期・後期の述べ4ヶ月間、企業に派遣し、その間に中間指導期間を設けたり、MOT専攻において既に開講している講義の受講を推奨するなどの教育・指導を行っている。</li> </ul> <p>等</p> <p>《新たな取組の実施を予定・検討している国立大学法人》 室蘭工業大学、東京医科歯科大学、東京外国語大学、東京工業大学、東京海洋大学、お茶の水女子大学、長岡技術科学大学、信州大学、岐阜大学、静岡大学、名古屋大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学、三重大学、京都大学、京都工芸繊維大学、広島大学、徳島大学、愛媛大学、高知大学、佐賀大学、熊本大学、政策研究大学院大学、北陸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"> <li>・学内協議会において、学部、大学院、派遣期間を限定しない全学共通のインターンシップ契約書の策定に向け、検討を行っている。</li> <li>・異分野・異文化の大学院修士課程学生からなる研究チームを作り、それを中心とした修士課程・博士後期課程一貫教育を主眼とする異分野チーム編成融合型グローバルリーダー養成コースを立ち上げ、この中で博士後期課程の学生には異分野融合型リサーチインターンシップを計画中。</li> <li>・平成21年度からの実施を目指した全学規模の取り組みとして「地域イノベーション学研究科(仮称)」の設置を検討しており、この新研究科においてもインターンシップを拡充して予定。</li> </ul> <p>等</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
<p>整理番号【2-6】</p> <p>【改革事項】 大学・独法研究者の兼業、出向、研究休暇制度の整備・活用</p> <p>【根拠法令】</p> <p>【概要】 異動によって退職金、年金等の不利益を被らないよう、大学、独法において兼業、出向、研究休暇制度を整備する。その際、当該教職員が不在となる間、当該教職員が所属する機関は、例えば、学生指導や講義等に関する十分な支援を行うなどの体制を整える。</p> <p>【実施時期】 平成 18 年度以降早期に実施</p>	内閣府	<p>【沖縄科学技術研究基盤整備機構】 機構発足後これまで、基本的な規程等の整備を優先してきたところ。兼業、出向、研究休暇制度については、平成 20 年度内に検討する。</p>
	総務省	<p>【情報通信研究機構】 平成 18 年度から、兼業の範囲を拡大するとともに、出向制度を導入した。制度の導入にあたり、兼業による休職や出向の期間を、退職手当の算定の基礎となる勤続期間の対象とするとともに、機構の加入する共済組合への継続加入を可能にした。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用量) 平成 16 年度(常勤研究者 289 名) 兼業 14 人( 4.8%)、出向 17 人(5.9%) 平成 17 年度(常勤研究者 299 名) 兼業 24 人( 8.0%)、出向 15 人(5.0%) 平成 18 年度(常勤研究者 309 名) 兼業 62 人(20.1%)、出向 18 人(5.8%) 平成 19 年度(常勤研究者 292 名) 兼業 64 人(21.9%)、出向 17 人(5.8%) 研究休暇 該当無し</p>
	財務省	<p>【酒類総合研究所】 兼業については、職員就業規則において兼業を可能としており、これに基づき兼業等規則により許可の基準及び手続等を定めており、退職金、年金に不利益を被ることは無い。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用量) 平成 18 年度(常勤研究者 38 名) 兼業 0 人、出向 0 人、研究休暇 該当無し</p>
	文部科学省	<p>【理化学研究所】 研究者等が自ら業を営む場合、営利団体又は非営利団体の職に就く場合、1 週 8 時間以内で兼業を行うことを認めている。 さらに、研究者が、自らの研究成果の技術移転を目的として起業したもので、研究所が研究成果の普及又は研究活動の活性化に有意義であると認められたものに対しては「理研ベンチャー」と認定し、当該ベンチャーへの兼業・出向を認めるなどの支援を行っている。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用量) 平成 16 年度(常勤研究者 1742 名) 兼業 65 人(3.7%)、出向 0 人、研究休暇 0 人 平成 17 年度(常勤研究者 1776 名) 兼業 57 人(3.2%)、出向 1 人(公 1)、研究休暇 0 人 平成 18 年度(常勤研究者 1814 名) 兼業 64 人(3.5%)、出向 1 人(公 1)、研究休暇 0 人 平成 19 年度(常勤研究者 1761 名) 兼業 67 人(3.8%)、出向 1 人(公 1)、研究休暇 0 人</p> <p>【物質・材料研究機構】 平成 18 年度より、勤務時間の種類に、新たに裁量労働制を職員が選択できるよう取り入れた。裁量労働制においては、これまでのフレックス勤務時間制に比べ、大幅に勤務時間に自由度があり、兼業の機会が拡大し、兼業を利用してより機構の研究成果を社会に還元できるようになった。 研究休暇制度については、平成 19 年度から、サバティカル(長期休暇)研究員制度を創設した。サバティカル研究員制度は、機構における一定期間の研究歴があり、一定期間継続して優秀な研究成果を上げた、原則 40 才以上の者に対し、その資質向上のため、1 ヶ月～6 ヶ月の期間、本人が希望する国内外の研究機関又は大学に派遣する制度である。当該制度は、研究休職とは違い、長期休暇制度のため、退職金、年金に不利益を被ることは無い。 今後も、引き続き、研究職員の裁量労働制を推奨し、兼業の機会の拡大を図る。また、サバティカル研究員制度の初年度の利用者は2名であったが、更に拡充を図る。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用量) 平成 16 年度(常勤研究者 399 名) 兼業 103 人(25.8%)、出向 7 人(学 5.民 2)、研究休暇 0 人</p>

	<p>平成 17 年度（常勤研究者 402 名）兼業 110 人(27.4%)、出向 6 人(学 5,民 1)、研究休暇 0 人  平成 18 年度（常勤研究者 406 名）兼業 121 人(29.8%)、出向 7 人(学 5,他 2)、研究休暇 0 人  平成 19 年度（常勤研究者 399 名）兼業 166 人(41.6%)、出向 4 人(学 1,他 3)、研究休暇 2 人</p> <p><b>【放射線医学総合研究所】</b></p> <p>人事交流や休職出向等、異動によって退職金や年金等の不利益を被らないよう関係規程を整備した。裁量労働制については、中期計画に「裁量労働制の導入を検討」と記載されており、現在、検討を進めており、平成20年度の早期導入に向け作業中である。それにより、勤務時間そのものの自由度が増し、兼業の機会が拡充することにより、研究成果等の社会還元が期待される。</p> <p>（年度別兼業、出向制度活用者数）  平成 16 年度（常勤研究者 181 名）兼業 31 人(17.1%)、出向 3 人(公 3)  平成 17 年度（常勤研究者 243 名）兼業 24 人(9.9%)、出向 3 人(公 3)  平成 18 年度（常勤研究者 244 名）兼業 77 人(31.6%)、出向 2 人(公 2)  平成 19 年度（常勤研究者 237 名）兼業 92 人(38.8%)、出向 4 人(公 3,他 1)  研究休暇制度なし</p> <p><b>【日本原子力研究開発機構】</b></p> <p>国や他独法、民間企業等への出向や、大学への客員教員の派遣等を積極的に取り組んでいるが、就業規程や職員退職金支給規程において兼業や出向、休暇について定め、退職金等に関する不利益が生じぬよう、必要な措置を行っている。</p> <p>（年度別兼業、出向制度活用者数）  平成 17 年度（常勤研究者 1782 名）兼業 407 人(23%)、出向 32 人(公 26,民 6)、研究休暇 6 人  平成 18 年度（常勤研究者 1291 名）兼業 461 人(36%)、出向 27 人(公 25,民 2)、研究休暇 8 人  平成 19 年度（常勤研究者 1247 名）兼業 319 人(26%)、出向 30 人(公 27,民 3)、研究休暇 11 人</p> <p><b>【防災科学技術研究所】</b></p> <p>平成18年度の非公務員化に伴い、兼業等規程及び職員出向規程を制定し、研究所の成果普及、職務上得た知見の社会への還元その他研究所の業務に関連して研究所の業務以外の業務に従事することを可能とするとともに、国、地方公共団体、独立行政法人、国立大学法人、大学共同利用機関法人、その他理事長が認める団体等に出向させることを可能とした。出向期間における退職金の取扱いについては、不利益のないよう考慮している。</p> <p>（年度別兼業、出向制度活用者数）  平成 16 年度（常勤研究者 136 名）兼業 8 人(6%)、出向 0 人  平成 17 年度（常勤研究者 127 名）兼業 13 人(10%)、出向 0 人  平成 18 年度（常勤研究者 126 名）兼業 27 人(21%)、出向 0 人  平成 19 年度（常勤研究者 136 名）兼業 21 人(15%)、出向 0 人  研究休暇制度なし</p> <p><b>【宇宙航空研究開発機構】</b></p> <p>就業規則において次のとおり定め、細則においてその手続きを定めており、いずれも社内 Web 上で確認することができる。  教育職員は、業務に支障のない限り、所属長の承認を受け、勤務場所を離れて自主研修を行うことができるものとする。また、宇宙科学研究本部長が別に定めるところにより、自主研修の一環として、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。  また、兼業手続きについては、手続きを規則化し、社内 Web 上で職員が内容を確認可能となっている。</p> <p>（年度別兼業、出向制度活用者数）  平成 16 年度（常勤研究者 1197 名）兼業 17 人(1%)、出向 17 人(学 1,公 11,民 5,他 0)  平成 17 年度（常勤研究者 1343 名）兼業 32 人(2%)、出向 8 人(学 0,公 2,民 5,他 1)  平成 18 年度（常勤研究者 1410 名）兼業 27 人(2%)、出向 3 人(学 0,公 0,民 1,他 2)  平成 19 年度（常勤研究者 1441 名）兼業 30 人(2%)、出向 7 人(学 0,公 2,民 4,他 1)  研究休暇制度なし</p> <p><b>【海洋研究開発機構】</b></p>
--	---

	<p>兼職制度、出向制度を導入し、当機構を退職せずに、退職金及び年金等の不利益を被らない大学等での兼業活動を可能としている。 研究休暇制度については、次年度及び次期中期計画期間中において制度の導入を検討する。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) 平成16年度(常勤研究者 384名)兼業 58人(15%)、出向 0人 平成17年度(常勤研究者 392名)兼業 66人(17%)、出向 0人 平成18年度(常勤研究者 444名)兼業 75人(17%)、出向 0人 平成19年度(常勤研究者 449名)兼業 92人(20%)、出向 0人 研究休暇制度なし</p> <hr/> <p><b>【科学技術振興機構】</b> 研究者等は定年制職員ではなく、期間を定めて雇用する任期付職員である。任期期間中は、所属機関のある研究者等の報酬は、所属機関の給与総額(退職金や年金等を含む)を勘案して同等あるいは上回る年俸額とするとともに、所属機関のない研究者等の報酬は、退職金を含めた年俸制を実施し、厚生年金等の社会保険にも加入することとなっている。このため、研究者等が、異動(採用、復職、退職等)によって、退職金、年金等で不利益を被ることはない。所属機関のある研究者等が所属機関の身分のまま JST の研究に参加する場合、研究者等の所属機関から兼業許可を得ることにより、研究に柔軟に参画を求めることができることとしているとともに、JST の研究者等が JST 以外の研究開発や他の業務へ参加する場合においても、所定の規則に基づき兼業を許可するなど、各研究プロジェクトの実情に応じて柔軟に対応している。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) 兼業、出向、研究休暇 該当無し</p> <hr/> <p><b>【国立文化財機構】</b> 研究者の兼業、出向、研究休暇制度が充実するよう内部規程の整備について検討を行っている。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) (H18まで、文化財研究所と国立博物館の合計) 平成16年度(常勤研究者 189名)兼業 135人(71%)、出向 7人(公7) 平成17年度(常勤研究者 191名)兼業 138人(72%)、出向 9人(公9) 平成18年度(常勤研究者 190名)兼業 131人(69%)、出向 10人(公10) 平成19年度(常勤研究者 192名)兼業 127人(66%)、出向 13人(公13) 研究休暇制度なし</p> <hr/> <p><b>【国立国語研究所】</b> 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>(年度別兼業、出向制度活用者数) 平成16年度(常勤研究者 47名)兼業 31人(64%)、出向 0人 平成17年度(常勤研究者 45名)兼業 29人(64%)、出向 0人 平成18年度(常勤研究者 47名)兼業 30人(64%)、出向 1人(公1) 平成19年度(常勤研究者 48名)兼業 30人(63%)、出向 1人(公1) 研究休暇制度なし</p> <hr/> <p><b>【国立特別支援教育総合研究所】</b> 異動による退職金、年金等の不利益を被らないよう研究所で規程を整備している。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) 平成16年度(常勤研究者 46名)兼業 39人(85%)、出向 1人(公1) 平成17年度(常勤研究者 44名)兼業 37人(84%)、出向 1人(公1) 平成18年度(常勤研究者 44名)兼業 36人(82%)、出向 2人(公2) 平成19年度(常勤研究者 45名)兼業 33人(73%)、出向 0人 研究休暇制度なし</p>
--	--

	<p><b>【国立科学博物館】</b>  兼業、出向、研究休暇(研究休職)については、それぞれ館内規程で整備している。今後、当該職員が不在となる間の支援策等、同規程の見直し・充実について検討を行っていく。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数)  平成16年度(常勤研究者67名)兼業 3人(4.5%)、出向 0人、研究休暇 0人  平成17年度(常勤研究者68名)兼業 3人(4.4%)、出向 0人、研究休暇 0人  平成18年度(常勤研究者68名)兼業 2人(2.9%)、出向 0人、研究休暇 0人  平成19年度(常勤研究者67名)兼業 3人(4.5%)、出向 0人、研究休暇 0人</p> <p><b>【日本スポーツ振興センター】</b>  兼業、出向については、それぞれ規程で整備している。職員が不在となる間の支援策等の充実について、今後、他法人の取組みを参考に検討を行っていく。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数)  平成16年度(常勤研究者47名)兼業 24人(51%)、出向 0人  平成17年度(常勤研究者51名)兼業 31人(61%)、出向 0人  平成18年度(常勤研究者51名)兼業 25人(49%)、出向 0人  平成19年度(常勤研究者52名)兼業 35人(67%)、出向 0人  研究休暇制度なし</p> <p><b>【国立大学法人及び大学共同利用機関法人】</b>  &lt;&lt;実施国立大学法人等&gt;&gt;  北海道大学、北海道教育大学、小樽商科大学、旭川医科大学、岩手大学、東北大学、秋田大学、山形大学、福島大学、茨城大学、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、東京芸術大学、東京工業大学、お茶の水女子大学、電気通信大学、一橋大学、横浜国立大学、長岡科学技術大学、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、愛知教育大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学、滋賀大学、京都大学、京都工芸繊維大学、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、岡山大学、広島大学、山口大学、鳴門教育大学、香川大学、愛媛大学、九州大学、長崎大学、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>&lt;&lt;主な取組内容&gt;&gt;  ・教員の専門分野に関する教育研究の更なる向上と飛躍を図るため、教員が行う教育、大学運営等の通常業務を一定期間免除し、当該教員が自主的調査研究を行うことを可能とするサバティカル制度を導入し、運用している。  ・教員の研究成果を活用する企業に自ら役員として関与する場合の兼業及び専ら企業の業務に役員として関与する場合の兼業休職を制度化している。</p> <p>等  &lt;&lt;新たな取組の実施を予定している国立大学法人&gt;&gt;  秋田大学、東京農工大学、京都教育大学、京都工芸繊維大学、大阪大学、神戸大学、島根大学、香川大学、佐賀大学、大分大学</p> <p>&lt;&lt;新たに実施する予定の取組&gt;&gt;  ・若手教員への長期研修制度を創設する。  ・研究休職した教員がその成果を確実に大学にフィードバックするシステムについて検討する。</p> <p>等</p>
厚生労働省	<b>【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】</b>

	<p>各研究所においては、兼業規程を設けて、一定の基準を満たしているものについて、兼業を認めているところであるが、出向、研究休暇制度については整備していない。今後については、国の当該制度導入の検討状況を踏まえ、検討していく。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) (兼業は延べ件数)</p> <p><b>【国立健康・栄養研究所】</b>  平成16年度(常勤研究者35名)兼業 65件  平成17年度(常勤研究者37名)兼業 56件  平成18年度(常勤研究者30名)兼業 135件  平成19年度(常勤研究者30名)兼業 122件</p> <p><b>【労働安全衛生総合研究所】</b>  平成16年度(常勤研究者94名)兼業 4件  平成17年度(常勤研究者95名)兼業 4件  平成18年度(常勤研究者95名)兼業 5件  平成19年度(常勤研究者94名)兼業 3件</p> <p><b>【医薬基盤研究所】</b>  平成17年度(常勤研究者41名)兼業 17件  平成18年度(常勤研究者47名)兼業 30件  平成19年度(常勤研究者47名)兼業 35件</p>
農林水産省	<p><b>【全6法人共通】</b>  職員にその身分を保有させたまま、国際機関又は民間企業等への派遣を可能とする在籍派遣制度、職員が申請に基づき兼業を行うことができる制度及び学校又は他の研究機関等において、その職員の職務に関連があると認められる事項の調査、研究若しくは指導するための研究休職制度を実施。また、職員に身分を保有させたまま大学等における修学を可能とする自己啓発休業制度を実施。</p> <p><b>【農業・食品産業技術総合研究機構】</b>  平成19年2月に、裁量労働制を導入し、兼業しやすい勤務環境を整備。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数)</p> <p><b>【農業・食品産業技術総合研究機構】(常勤研究者1670名)</b>  平成16年度 兼業 一人、出向 7人、研究休暇 2人  平成17年度 兼業 一人、出向 4人、研究休暇 2人  平成18年度 兼業 105人(6.2%)、出向 4人、研究休暇 1人  平成19年度 兼業 92人(5.5%)、出向 2人、研究休暇 0人</p> <p><b>【農業生物資源研究所】(常勤研究者264名)</b>  平成16年度 兼業 一、出向 0人、研究休暇 0人  平成17年度 兼業 一、出向 0人、研究休暇 0人  平成18年度 兼業 3人、出向 0人、研究休暇 0人  平成19年度 兼業 5人、出向 0人、研究休暇 0人</p> <p><b>【農業環境技術研究所】(常勤研究者128名)</b>  平成16年度 兼業一、出向 0人、研究休暇 1人  平成17年度 兼業一、出向 0人、研究休暇 0人  平成18年度 兼業10人、出向 0人、研究休暇 0人  平成19年度 兼業 5人、出向 0人、研究休暇 0人</p> <p><b>【国際農林水産業研究センター】(常勤研究者99名)</b>  平成16年度 兼業 一、出向 5人、研究休暇 0人  平成17年度 兼業 一、出向 2人、研究休暇 0人  平成18年度 兼業 0人、出向 2人、研究休暇 0人  平成19年度 兼業 0人、出向 2人、研究休暇 0人</p> <p><b>【森林総合研究所】(常勤研究者494名)</b>  平成16年度 兼業 一、出向 1人、研究休暇 0人  平成17年度 兼業 一、出向 0人、研究休暇 0人  平成18年度 兼業 15人、出向 2人、研究休暇 0人  平成19年度 兼業 25人、出向 4人、研究休暇 0人</p>

	<p>【水産総合研究センター】（常勤研究者 526 名）  平成 16 年度 兼業 一、 出向 0 人、研究休暇 0 人  平成 17 年度 兼業 一、 出向 0 人、研究休暇 0 人  平成 18 年度 兼業 8 人、 出向 5 人、研究休暇 0 人  平成 19 年度 兼業 11 人、 出向 4 人、研究休暇 0 人</p>
経済産業省	<p>異動によって不利益を被らないような研究者の兼業、出向制度等を整備済み。</p> <p>【産業技術総合研究所】  退職金や年金の不利益を被らずに研究員が企業の環境で活躍ができる柔軟な一般兼業制度、役員兼業制度及び出向制度を整備しているほか、新規採用時の職員研修や所内イントラを通して研究員に充分周知するとともに、当該制度に関する問合わせの担当窓口を設置して、常時、研究員からの各種問い合わせにも対応している。</p> <p>（年度別兼業、出向制度活用者数）  平成 16 年度（常勤研究者 2395 名）兼業 889 人(37%)、出向 25 人(1.0%)  平成 17 年度（常勤研究者 2508 名）兼業 858 人(34%)、出向 67 人(2.7%)  平成 18 年度（常勤研究者 2505 名）兼業 1044 人(42%)、出向 62 人(2.5%)  平成 19 年度（常勤研究者 2487 名）兼業 996 人(40%)、出向 68 人(2.7%)  研究休暇 該当無し</p> <p>【石油天然ガス・金属鉱物資源機構】  他法人からの研究者出向（兼業）に際する年金及び退職金への影響を考慮した扱いを行っているほか、当機構から外部への出向に際しては、退職金算定に当たり不利益を被らないよう出向期間の全期間を勤続期間に算入している。</p> <p>（年度別兼業、出向制度活用者数）  平成 18 年度（常勤研究者 22 名）兼業 0 人、出向 0 人、研究休暇 該当無し</p> <p>【情報処理推進機構】  研究者は出向者であり、出向元の制度を利用。</p> <p>（年度別兼業、出向制度活用者数）  平成 16 年度（常勤研究者 75 名）兼業 20 人(27%)、出向 0 人  平成 17 年度（常勤研究者 76 名）兼業 23 人(30%)、出向 0 人  平成 18 年度（常勤研究者 66 名）兼業 17 人(26%)、出向 0 人  平成 19 年度（常勤研究者 55 名）兼業 16 人(29%)、出向 0 人  研究休暇 該当無し</p>
国土交通省	<p>【海上技術安全研究所】  兼業、出向、研究休職については、所内規程により制度を確立しており、対象者が退職金等の不利益を被らないよう措置している。研究休暇制度については、他独法の状況を調査の上、導入の必要性・可能性について平成20年度以降も引き続き検討する。</p> <p>（年度別兼業、出向制度活用者数）  平成 16 年度（常勤研究者 170 名）兼業 0 人、出向 4 人  平成 17 年度（常勤研究者 175 名）兼業 0 人、出向 5 人  平成 18 年度（常勤研究者 176 名）兼業 0 人、出向 4 人  平成 19 年度（常勤研究者 172 名）兼業 0 人、出向 4 人  研究休暇 該当無し</p> <p>【建築研究所】  国家公務員法等に準じた制度を整備している。</p> <p>（年度別兼業、出向制度活用者数）  平成 16 年度（常勤研究者 64 名）兼業 7 件、出向 2 人  平成 17 年度（常勤研究者 66 名）兼業 8 件、出向 0 人</p>

	<p>平成 18 年度(常勤研究者 62 名) 兼業 9 件、出向 2 人 平成 19 年度(常勤研究者 60 名) 兼業 9 件、出向 4 人 研究休暇 該当無し</p> <p><b>【交通安全環境研究所】</b> 兼業規程及び出向規程を整備済みであり、制度については職員に周知済み。研究休職及び研究休暇については、導入の必要性等を引き続き検討。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) 平成 16 年度(常勤研究者 42 名) 兼業 1 人、出向 0 人 平成 17 年度(常勤研究者 43 名) 兼業 3 人、出向 0 人 平成 18 年度(常勤研究者 42 名) 兼業 3 人、出向 0 人 平成 19 年度(常勤研究者 43 名) 兼業 4 人、出向 0 人 研究休暇 該当無し</p> <p><b>【港湾空港技術研究所】</b> 当研究所では、大学の講師及び各種委員会等への兼業制度については整備している。しかし、研究休暇制度は今後の検討課題である。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) 平成 16 年度(常勤研究者 90 名) 兼業 11 人、出向 0 人 平成 17 年度(常勤研究者 90 名) 兼業 13 人、出向 0 人 平成 18 年度(常勤研究者 84 名) 兼業 14 人、出向 1 人 平成 19 年度(常勤研究者 83 名) 兼業 14 人、出向 2 人 研究休暇 該当無し</p> <p><b>【電子航法研究所】</b> 兼業については、独立行政法人電子航法研究所兼業等規程を整備し活用している。休暇制度等については、国家公務員法に準拠。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) 平成 16 年度(常勤研究者 48 名) 兼業 0 人、出向 0 人 平成 17 年度(常勤研究者 45 名) 兼業 0 人、出向 0 人 平成 18 年度(常勤研究者 45 名) 兼業 1 人、出向 0 人 平成 19 年度(常勤研究者 45 名) 兼業 1 人、出向 0 人 研究休暇 該当無し</p> <p><b>【土木研究所】</b> 国家公務員法等に準じた制度を整備している。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) 平成 18 年度(常勤研究者 254 名) 兼業 0 人、出向 0 人、研究休暇 該当無し</p>
環境省	<p><b>【国立環境研究所】</b> 兼業、出向、研究休職制度については従前より制度化されているところ。また、当該制度により不在となる間であっても、支障の出ることの無いよう、必要に応じて人員配置を行っている。</p> <p>(年度別兼業、出向制度活用者数) 平成 16 年度(常勤研究者 272 名) 兼業 103 人(38%)、出向 0 人、研究休暇 0 人 平成 17 年度(常勤研究者 260 名) 兼業 112 人(43%)、出向 0 人、研究休暇 0 人 平成 18 年度(常勤研究者 250 名) 兼業 87 人(35%)、出向 2 人、研究休暇 0 人 平成 19 年度(常勤研究者 249 名) 兼業 94 人(38%)、出向 2 人、研究休暇 1 人</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
<p>整理番号【2-7】</p> <p>【改革事項】 大学・独法研究者の兼業、出向、研究休暇制度の整備・活用</p> <p>【根拠法令】</p> <p>【概要】 各大学等において、兼業、出向、研究休暇制度について、大学教員、独法職員に周知徹底する。</p> <p>【実施時期】 平成 18 年度以降早期に実施</p>	内閣府	<p>【沖縄科学技術研究基盤整備機構】 機構発足後これまで、基本的な規程等の整備を優先して行ってきたところ。 平成 20 年度中に、兼業、出向及び研究休暇の諸規程を検討し、インターナルウェブサイトにて、全職員に周知する予定である。</p>
	総務省	<p>【情報通信研究機構】 平成 18 年度以降、職員への説明会、イントラネットへの掲載等により制度の周知に努めている。</p>
	財務省	<p>【酒類総合研究所】 兼業等規則など関連する規定については、職員に周知している。</p>
	文部科学省	<p>【理化学研究所】 研究者の就業時の際には、制度を理解していただくためのオリエンテーションを実施するとともに、所内人事部のホームページ内に専用ページを設け、許可の基準、手続き等の情報を提供している。引き続き周知のために努力する。</p>
		<p>【物質・材料研究機構】 兼業等の活動が積極的にできる環境を整えるため、新たに導入した裁量労働制については、当機構において前例の無い勤務体系のため、職員説明会や個別相談会を開催するなど広く周知し、機構職員への理解を図った。また、研究休暇制度であるサバティカル(長期休暇)研究員制度は、機構内での説明及び国際担当部門のイントラに制度を掲載し広く周知した。引き続き、兼業の機会拡大や、サバティカル研究員制度の拡充のため、いろいろな場で、勤務時間制度の説明、サバティカル研究員制度の説明を行い、周知徹底する。</p>
		<p>【放射線医学総合研究所】 非公務員化に伴い兼業規程を整備し、所内会議等で周知した。また、各職員に兼業規程も記載された就業規則集を配布している。所内 HP にも分かりやすく手続き等を紹介している。</p>
		<p>【日本原子力研究開発機構】 国や他独法、民間企業等への出向や、大学への客員教員の派遣等を積極的に取り組んでいるが、就業規程や職員退職金支給規程において兼業や出向、休暇について定め、退職金等に関する不利益が生じぬよう、必要な配慮を行っている。就業規程や職員退職金支給規程等については、機構内イントラネットを活用し、周知徹底を図っている。</p>
		<p>【防災科学技術研究所】 兼業等規程、職員出向規程制定時に職員に説明するとともに、所内のイントラに掲載することにより規程を随時閲覧可能としている。</p>
		<p>【宇宙航空研究開発機構】 就業規則において定めており、細則においてその手続きを定めている。いずれも社内 Web 上で確認することができるようにしている。</p>
		<p>【海洋研究開発機構】 兼業・兼職に係る制度の導入時には職員向け説明会を実施した。また、事務手続き等に関するマニュアルを作成し、web 上で公開することにより周知を図っている。</p>
<p>【国立文化財機構】 イントラネット等にて館内職員に対し周知できるような体制をとっている。</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】 イントラネットにて全職員に対し周知を図っており、職員がいつでも閲覧できるよう体制を整備している。</p>		

	<p><b>【国立科学博物館】</b> イントラネットにて館内全職員に対し周知を図っており、職員がいつでも閲覧できるよう体制を整備している。</p> <p><b>【日本スポーツ振興センター】</b> イントラネットにて、全職員に対し周知を図っており、職員がいつでも閲覧できるよう体制を整備している。</p> <p><b>【国立大学法人及び大学共同利用機関法人】</b>          ≪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、帯広畜産大学、旭川医科大学、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、東京芸術大学、東京工業大学、東京海洋大学、お茶の水女子大学、一橋大学、横浜国立大学、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、愛知教育大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学、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、大阪教育大学、兵庫教育大学、神戸大学、奈良教育大学、奈良女子大学、和歌山大学、岡山大学、広島大学、山口大学、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、人間文化研究機構、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構          ≪取組内容≫          ・就業規則である兼業規程について、職員へ周知徹底を図るとともに、取扱手引きを作成し配布している。          ・兼業、研究休暇制度について、学内向けのホームページに掲載するとともに、関係会議等で周知徹底を図る。          等          ≪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><b>【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】</b> 関係規程については、所内ホームページに掲載や各所内会議等にて周知を図っているところである。</p>
農林水産省	<p><b>【全6法人共通】</b> 在籍派遣制度及び兼業制度等について、会議等の機会も活用し、さらに周知に努力。</p> <p><b>【農業・食品産業技術総合研究機構】</b> 規定類はイントラネットですべて閲覧可能である。兼業制度など新しい仕組みを作る際、施行に当たっては職員に説明を行っている。</p>
経済産業省	<p>異動によって不利益を被らないような研究者の兼業、出向制度等を整備済み。</p> <p><b>【産業技術総合研究所】</b> 退職金や年金の不利益を被らずに研究員が企業の環境で活躍ができる柔軟な一般兼業制度、役員兼業制度及び出向制度を整備しているほか、新規採用時の職員研修や所内イントラを通して研究員に充分周知するとともに、当該制度に関する問合わせの担当窓口を設置して、常時、研究員からの各種問合わせにも対応している。</p> <p><b>【石油天然ガス・金属鉱物資源機構】</b> 他法人からの研究者出向(兼業)に際する年金及び退職金への影響を考慮した扱いを行っているほか、当機構から外部への出向に際しては、退職金算定に当たり不利益を被らないよう出向期間の全期間を勤続期間に算入している。</p> <p><b>【情報処理推進機構】</b> 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><b>【海上技術安全研究所】</b> 兼業、出向、研究休職については、所内規程により制度を確立しており、制度について職員に周知済み。</p> <p><b>【建築研究所】</b></p>

	<p>制度化されている事項については、所内のHPに掲載している。密接な関係にある勤務時間制度も含め、引き続き周知の徹底に取り組みたい。</p> <p>【交通安全環境研究所】 兼業規程及び出向規程を整備済みであり、制度については職員に周知済み。</p> <p>【港湾空港技術研究所】 既存の制度について周知済みである。今後、新規制度が整い次第、周知を行う。</p> <p>【電子航法研究所】 兼業等規程については、イントラネット上に掲載し周知を図っている。</p> <p>【土木研究所】 現在の制度に関する規程を所内イントラに掲載し、周知している。</p>
環境省	<p>【国立環境研究所】 兼業、出向、研究休暇制度等の規程類は所内LANに掲載し、職員等に周知している。</p>