

農業生物資源研究所「研究者の人材活用等に関する方針」

独立行政法人 農業生物資源研究所

独立行政法人農業生物資源研究所（以下、「生物研」という。）は、我が国最大の農業分野の基礎生命科学研究所として、農業の生産性の飛躍的向上や新たな生物産業の創出を目指し、先端的な生命科学に関わる研究活動を通して、新たな知識と技術の創出に努めている。

平成20年6月に研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律（以下、「研究開発力強化法」という。）が制定され、研究開発法人が「研究開発等の推進のための基盤の強化のうち人材の活用等に係るものに関する方針」を作成し、研究開発等の推進のための基盤の強化を図ることとなった。これを踏まえ、生物研においては、若手研究者等*の能力の活用、卓越した研究者等*の確保、人事交流の促進、その他の事項に関する具体的な計画を含む方針を策定する。

*ここで言う「研究者」とは、その身分を問わず生物研において研究を行う全ての者を指す。以下、特段の説明のある場合を除いて同じ定義とする。

1. 研究開発等の推進における若手研究者等の能力の活用について

(1) 若手研究者等の割合の向上

若手研究者、女性研究者及び外国人研究者の能力の活用が、生物研の研究開発能力の強化に極めて重要であることを踏まえ、これらの研究者の増加に向け、第3期中期計画の期末（平成27年度末）において以下の割合となることを目指す。

- ・若手研究者（37歳以下の研究者）：30%
- ・女性研究者：20%
- ・外国人研究者：5%

(2) 若手研究者の活用

若手研究者の確保及び育成

生物研の研究開発能力を継承・強化していくためには、意欲的で優秀な若手研究者の確保が不可欠なことから、引き続き研究開発力強化法を活用し、若手研究者については、原則として任期制（若手育成型任期付研究員（任期は5年間）など）によりその確保を図る。また、各種外部研究資金の積極的な獲得により、研究推進の即戦力としての特別研究員（ポストドクター）の雇用の維持・拡大を図る。

さらに、大学院生が生物研において研究に従事しながら指導を受けるジュニアリサーチャー制度や連携大学院制度、インターンシップ制度、講習生制度を活用し、学生等の受入と育成を積極的に行う。

自立と活躍の機会を与える仕組み

若手育成型任期付研究員については、採用後、早期に研究に専念できる環境（スタートアップ資金や研究スペース等）を整え、成果の発表や研修の機会についても配慮する。

また、常勤の若手研究者を対象として創設した表彰制度（NIAS 研究奨励賞）の充実に努め、若手研究者へのインセンティブ向上を図る。

特別研究員（ポストドクター）等についても、日常の研究指導に加え関係学会等での発表の機会の付与や論文投稿等を促すなど、自立した研究者としての実力を養えるよう指導・支援を行う。

任期の定めのない常勤の若手研究者の採用に関する事項

生物研においては、任期の有無にかかわらず、若手研究者をはじめ、センター長等の管理職やユニット長等の研究リーダーについても公募により採用（登用）することを原則としている。

よって、若手育成型任期付研究員が任期付きの雇用形態で自立した研究者としての経験を積み、厳格な審査を経て安定的な職を得る仕組み、いわゆるテニユア・トラック制度についても、生物研では公募によって採用する制度としている。具体的には、任期付で採用した若手育成型任期付研究員の任期満了の6ヶ月前までに、当該研究員が取り組んでいる研究分野（ポスト）について今後の研究の進展見込を精査し、必要と認めた場合は改めて任期の定めのないポストとして公募を行い、厳格な審査を経て採用する仕組みとしている。

引き続き、任期の定めのない常勤の若手研究者の採用にあっては、意欲的で優秀な人材の確保に努める。

（3）女性研究者の活用

仕事と育児等の両立支援

産前・産後の休暇、育児休業、育児短時間勤務、早出遅出勤務その他の制度の活用の促進を図るため、取得しやすい環境整備に努めるとともに、啓蒙活動の維持・向上を図る。

民間託児所又はベビーシッターによる保育支援

生物研が契約する民間託児所又はベビーシッターによる保育支援事業を継続するとともに、その利便性の向上に努める。

出産・育児を考慮した業績評価等

常勤の研究者を対象に実施している業績評価について、育児休業等の取得により研究業務から離れ、その期間中に研究成果を挙げられなかった場合において不利にならない措置を行う。

また、出産・育児により研究業務に従事できない期間が生じた若手育成型任期付研究員について、その期間の範囲内で任期の延長を希望する場合は、それを引き続き認める。

この項に示す支援措置等は、女性研究者に限定したものではない。

(4) 外国人研究者の活用

外国人研究者の採用・受入

生物研において研究活動を行う意欲のある外国人研究者の常勤職員としての採用を引き続き実施する。そのため、重要な国際会議への参加や国際研究コンソーシアムでの研究活動の推進、英文ホームページによる情報発信等により、生物研の活動を国際的にアピールし、関心を高める。

常勤職員としての採用以外にも、特別研究員（ポストドクター）等としての雇用や生物研の招へい制度の他、日本学術振興会（JSPS）、経済協力開発機構（OECD）等の研究者交流制度も活用し、意欲ある優秀な外国人研究者の長期・短期の招へい、受入等を積極的に行う。

受入体制の整備

受入体制の整備としては、英語に対応できるスタッフを配置し、外国人研究者に必要な情報を所内イントラネットにより英語で提供するなど国際化対応を推進する。

(5) その他若手研究者等の能力の活用に関する事項

若手育成型任期付研究員については、担当の研究管理職が当該研究員の指導・育成に対して責任を持ち、周囲の中堅研究者の協力を得ながら、自立性と活躍の機会を与えることを通じて、若手育成型任期付研究員の育成と活力ある研究環境の形成を目指す。

2. 卓越した研究者等の確保について

(1) 卓越した研究者等の確保のために努める事項

生物研が担う研究目標に関し、高い見識と卓越した研究業績を有する研究者を職員として公募するほか、国内外から招へいする制度（招へい型任期付研究員、特別招聘研究員）を活用して、グローバルな視点で研究を推進することに努める。

また、常勤の研究者で特に優れた研究業績及び高い指導力等を有する者にあつては、定年後も研究者として研究活動を実施できる環境を整備する。

(2) 能力及び実績に応じた処遇の徹底等

常勤の研究者については、毎年度の業績評価結果を処遇（勤勉手当、昇給等）に反映させている。引き続き、優れた研究開発等を行った研究者に対する適正な評価と積極的な処遇への反映を図る。

(3) 卓越した研究者等が研究に専念できる環境の整備

卓越した研究者等が、十分な支援スタッフ、資金、施設・設備を活用して研究に専念できるよう、特に研究所の企画・立案、技術支援、知的財産化、広報や成果の移転・普及に至る各段階において、十分な支援が受けられるようその機能の充実を図る。また、運営費交付金（研究推進費）の配分を競争的環境の下で行う。

(4) その他卓越した研究者等の活用

国際研究コンソーシアム等の取組を推進し、海外の卓越した研究者等との国際的なネットワークを構築する。

3 . 研究開発等に係る人事交流の促進について

(1) 任期制の定着

任期を付して若手の研究者を採用することにより、生物研において研究経験を積み、人的ネットワークを広げつつ、研究者としての視野を広げ、より高度な研究に取り組むキャリア形成の機会を付与する。

(2) 産学官の人材の流動性を高めるための取組

研究開発の成果の実用化を行うための民間との共同研究、外部資金を活用した産学官の研究機関で実施するプロジェクト研究等を積極的に実施し、産学官の連携を強化する。

また、職員の兼業取扱規程による企業、大学（非常勤講師等）での活動や、大学院教育研究指導等協力実施規程及び外来研究員受入れ規程等による大学・民間等との人材交流など、多様な交流の機会を持てるよう制度の活用を図る。

(3) 人材の流動性を高めるための取組

常勤の研究者が国立大学法人等へ転職する際、理事長の要請により出向させる場合には、退職手当の計算に係る期間を通算できることとなっており、この仕組みを活用するなどして人材の流動性を高める。

(4) その他人事交流の促進に関する事項

常勤の研究者の人事異動においては、行政部局、他の研究独法、大学等との人事交流も活用し、生物研のミッションを達成するために必要な多様な人材、専門家の確保・育成を図る。

4 . その他研究開発等の推進に必要な基盤強化の取組

研究者自らがキャリアビジョンを策定し、その実現に向けて、研究の専門性や個々のスキルに合わせた能力のレベルアップに自主的に取り組むキャリア形成（能力開発）プログラムの実施を支援する。