

研究開発力強化法に基づく人材活用等に関する方針

平成 28 年 8 月 1 日

国立研究開発法人情報通信研究機構

「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」第 24 条第 1 項に規定する内閣総理大臣の定める基準に基づき、国立研究開発法人情報通信研究機構（以下、「機構」という。）における「人材活用等に関する方針」を以下のとおり定める。

なお、本方針は、今後策定される中長期計画等を踏まえて、必要に応じて見直すものとする。

1. 研究開発等の推進における若年研究者等の能力の活用に関する事項

(1) 機構の研究者等に占める若年者、女性及び外国人の割合の向上

機構では、パーマネント研究員・研究技術員の総数のうち、若年者（37 歳以下）は 9%、女性は 10%、外国人は 5%である。（平成 28 年 4 月時点）

若年者である研究者等については、テニユアトラック制度の活用等により優秀な研究者等の確保とその割合の向上に努める。

女性である研究者等については、平成 32 年度末までのパーマネント研究員の採用者に占める女性の割合を 15%以上とすることを目指し、積極的に確保する。

外国人である研究者等については、積極的に確保し、その割合の向上に努める。

(2) 若年研究者等の自立と活躍の機会の拡大

平成 28 年度より導入したテニユアトラック制度の活用により、自立して研究活動に専念できる環境の下、若年研究者に挑戦の機会を提供する。

今後重要になるとと思われる研究課題や ICT 分野における新たな研究領域の開拓が見込まれる課題、機構の中長期計画への新たな視点からの貢献等、新しいアプローチの開拓や新機軸の形成等を目指した中長期的視野による戦略的な研究課題の募集に対して、将来を見据えた戦略的な提案を行った若年研究者等を中心に競争的に予算配分を行うなど、自立的な研究活動の機会を与える。

研究者等を国外の大学・研究機関・標準化機関等へ派遣する「国際人材派遣制度」を活用し、若年研究者等を中心とした職員が現在就いている職務又は将来就くことが予想される職務に必要な知識及び技能を習得できる機会を与える。

優れた研究者が特に顕著な成果をあげ、更にその成果の発展・応用が期待されるケースについて、イノベーションの創出や研究成果の社会展開等を効率的かつ加速的に推進するための研究プロジェクトの設置等を行い支援していく。

(3) 女性である研究者等の能力の活用のための取組み

育児休暇や保育休暇による短時間労働や労働時間の短縮、裁量労働制、フレックスタイム制又は時差出勤の活用促進、外部からの所内ネットワーク接続による電子メール確認・電子決裁システムの利用等により、柔軟に労働時間を設定し適切な時間管理に努める。また、在宅勤務制度について周知徹底し、より多様な働き方が可能となるよう制度の活用促進に努める。

職員が妊娠を申し出た場合、管理者は職場内の仕事分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮する。

育児休業に入る職員に対し、休業中や休業から復帰後における処遇の取扱いを個別に文書で説明するとともに、円滑に職場復帰が出来るよう休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供する。

将来の管理職への登用を含め、女性職員の一層の活用に向け、行政機関（総務省）への出向、経営企画部や研究所の企画室への配置等、研究マネジメント等の業務に関するOJTを通じた女性のマネジメント人材の育成に取り組む。

(4) 外国人である研究者等の能力の活用のための取組み

外国人である研究者等の円滑な受入れ、研究活動の早期開始に資するためこれまで整備等を行ってきた来日の際の手続や生活に必要な各種情報の提供及び住宅の確保や口座開設の支援など、生活面のサポートに関する施策や制度について、必要に応じた拡充・改善を図りつつ実施し、外国人の研究者等が安心して研究に専念できる環境を提供していく。

2. 卓越した研究者等の確保に関する事項

(1) 卓越した研究者等の確保のために努める事項

研究業績等により当該研究分野において特に優れた研究者と認められており、広範囲な研究分野に係る高度な指導・助言又は総合調整に従事する研究者を従来の給与格付けに捉われない給与水準で処遇する特別招へい研究員の制度を活用する。

卓越した有期研究員等については、その能力に見合う高位号給で処遇するなど、能力・経歴等に応じた柔軟かつ適切な給与水準をもって処遇するよう努める。

特に優れた業績のある研究者等については、定年退職後も引き続き研究業務に従事させて後進の指導・育成にあたらせるなど能力の活用に努める。

(2) 能力及び実績に応じた処遇、公正な評価、その努力に積極的に報いるための措置

職員の能力・成果等について公正で透明性の高い方法で評価し処遇等に反映させる。その際、職員が携わる業務の性格等を勘案した上で、個人業績評価を勤勉手当や昇格等へ適切に反映させるとともに、優れた業績に対して積極的に報いる。

能力・実績主義に基づく公正で透明性の高い人事制度を確立し、ICT 分野の技術革新の状況に応じて効果的・効率的に対応できる柔軟な組織構築及び迅速な人員配置を行う制度の改善を図る。

直接的な研究開発成果のみならず、研究開発成果の普及や社会実装に向けた活動への貢献や、海外経験及び国内外の機関勤務経験等についても適切に評価し、キャリアに反映させる。

機構の業務に関して顕著な功績又は貢献があった研究者等については、表彰にてその功労に報いる。

機構における職務として行った研究開発業務・研究開発の支援又は研究開発の成果の普及において、特に顕著な功績があると認められる研究者等については、選考の上、フェローの称号を授与し、研究者等として栄誉を称える。

(3) 卓越した研究者等が国際的かつ競争的な環境の下で研究に専念できるような環境の整備

研究者等のアイデアを具現化するため、ソフトウェアやシステム開発、実験シ

ステムの構築、運用、新技術の社会導入に向けたフィールド運用といった高度な専門的知識と技術が必要な業務に従事する専門職員「研究技術員」の配置や、研究者等に提供される研究支援・庶務等の業務の質を向上させるなど、研究者等が研究に専念できるような環境の整備に努める。

(4) その他卓越した研究者等の確保に関する事項

研究開発成果の最大化を実現するための研究人材をミッションの性質に応じて戦略的かつ柔軟に獲得するように努める。

強いリーダーシップのもとで効果的に研究開発を推進していくため、内部の有能人材を活用することのみならず、国内外の優れた外部人材の登用や若年研究者の育成により適切な人材配置・活用に努める。

高度な知識や経験を活かし、機構の職員に対し機構の研究その他の業務の高度化・効率化に資する助言・支援及び研究開発活動を行うため、極めて著名な大学教授相当の研究者等を R&D アドバイザーとして招へいする。

有期研究員等については、研究プロジェクト等のニーズに応じ随時公募による採用を実施する。また、民間企業等に在籍する高い専門性を有する人材を「専門研究員」等として受け入れる。

3. 研究開発等に係る人事交流の促進に関する事項

(1) 有期雇用制度の適用範囲の拡大や実施方法の改善等有期雇用制度の広範な定着について

一定期間内に研究成果創出が求められる研究プロジェクト等において、有期雇用制度の活用により優秀な研究者等を確保すると共に、評価に基づくインセンティブ付与の拡充や、公募による選考を通じてパーマネント研究員等への転換を図るなど有期研究員等のキャリアパスの確保に努める。

(2) 産学官の間での人材の流動性を高めるための環境整備

研究機構の研究成果や研究員等が職務上得た知見を社会に還元することを目的として設けている「成果普及型兼業」の制度を積極的に活用し、人材交流を促進させる。

連携大学院制度に基づく大学等との連携協定等を活用し、機構の研究者を大学等へ派遣することにより、大学等における ICT 人材育成に貢献する。

オープンイノベーションの拠点として企業・大学・地域社会等の様々な分野・業種との人材交流を促し、幅広い視野や高い技術力を有する人材の育成・提供に取り組む。

(3) 人材の流動化を高めるための環境整備

クロスアポイントメント制度を含む混合給与制度の活用等、外部との人材の流動化を促進することなどにより、人材活用効果の拡大と研究活動の活性化を図る。

公的研究機関の将来の幹部研究職員育成の観点から、行政実務に従事させることによる能力開発として、出向制度（研修出向）を活用する。

有期研究員等の給与については、流動性の向上や採用・退職の時季による有利不利に配慮し、本給月額に退職手当及び賞与相当を含んだ設定とする。

4. その他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重要事項

部署間の連携研究を通じた研究者としての視野の拡大や、企画戦略等に関する業務経験を通じたマネジメント能力の向上等、職員の育成に努める。

内外の有機的な連携による研究開発を円滑かつ的確に推進するため、コーディネータ等の人材を配置し、プロジェクト企画から成果展開までを実践的な視点で推進するプロジェクト運営を実現する。また、知的財産の戦略的活用等による成果展開や社会実装に向かう流れの加速を実現するための人材の確保・育成に努める。