

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 22 年 7 月 30 日

独立行政法人宇宙航空研究開発機構

独立行政法人宇宙航空研究開発機構(以下「機構」という。)は、我が国の宇宙開発、宇宙科学研究及び航空科学技術の研究開発を総合的に行うことにより、安全で豊かな社会の実現により一層貢献していくとともに、未知未踏のフロンティアへの挑戦を続け、英知を深める活動に取り組んでいる。この研究開発活動をさらに推進するため、若手研究者等の能力の活用、卓越した研究者等の確保、人事交流の促進等により、高い専門性や技術力を持つ研究者・技術者の結集を図る必要がある。

その実現のため、「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」(平成20年法律第63号。以下「研究開発力強化法」という。)第24条第1項の規定する内閣総理大臣の定める基準に基づき、機構の人材活用等に関する方針を次のとおり定める。

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

(1) 機構の研究者等に占める若年者、女性や外国人の割合の向上

平成22年3月31日現在、機構に在籍する研究者等(常勤職員のみ。任期の定めのある職員を含む。)の総数における若年者(概ね37歳以下の者)、女性、外国人が占める割合は、それぞれ約34%、約7%、約0.7%となっている。これを踏まえて、機構としての数値目標を以下のとおり設定する。

① 若年研究者等の割合向上

若年研究者等については、研究開発力強化法を積極的に活用することにより、機構の研究者等に占める割合が、平成26年度末までに35%以上に引き上げることを目指す。

② 女性研究者等の割合向上

女性研究者等については、女性の積極的な採用を通じて、機構の研究者等に占める割合が平成26年度末までに10%以上に引き上げることを目指す。

③ 外国人研究者等の割合向上

宇宙科学分野の優れた若手外国人研究者を国際的に公募する JAXA インターナショナルトップヤングフェロースhip制度等を活用することにより、機構の研究者等に占める外国人研究者等の割合が平成26年度末までに1%以上に引き上げることを目指す。

(2) 若年研究者等の自立と活躍の機会を与える仕組みの導入

① 若年研究者等の人材育成

現在機構においては、若年研究者等の人材育成を含めた人材育成実施方針を定めている。その中で、若年研究者等は採用から概ね10年後までに原則として部下育成能力の高い上長の下へ配置すること、新卒採用者を採用後10年間で1度は専門技術の研究・開発を主とした業務に配置すること、適切な環境を付与し自らが深く広く成長することを促して専門性を深め、かつ幅広い研究活動経験を積むこと等を基本方針としている。

こうした人材育成実施方針に基づいた人事配置や各種研修を通じて、若年研究者等が高度な専門知識と知見を獲得できるよう配慮し、将来の研究開発に貢献できる経験を積ませることとする。

② ポストドクターの支援

現行の宇宙航空プロジェクト研究員（ポストドクター）制度の活用により、専門知識を有する若手研究者に研究の機会を積極的に提供するほか、受入部署においては研究者等が宇宙航空プロジェクト研究員の任期後の将来計画に沿った指導を行うなど、ポストドクターへの支援を実施する。

③ テニユア・トラック制

任期の定めのある研究者等として採用された若年者のうち、優れた業績を残した者を任期の定めのない職員として中途採用する仕組み（いわゆるテニユア・トラック制）については、現在機構が行っている経験者採用の枠組を活用することにより、任期の定めのある若手研究者等の採用を進めることとする。

④ 国内外での研究機会及び研究集会への参加

人材育成実施方針において、若手研究者等に対して、自身の研究成果を直接的に論文文化することにとどまらず、国内外の研究者・技術者と広くコミュニケーションを持ちながら、高度な専門能力をもって JAXA 事業の中核となることを求めており、機構として若手研究者等の国内外での研究集会への参加を積極的に推進する。

(3) 女性研究者等の能力の活用のための取組

① 現行の育児支援制度の充実及び更なる環境整備

機構では、産前・産後休暇や育児休業、フレックス勤務や時間外勤務制限のほか、小学校入学前の子を有する任期の定めのない職員（男女問わず）を対象に育児短時間勤務制度や育児短縮勤務制度等の育児支援制度を導入し、仕事と育児の両立を支援し、ワーク・ライフ・バランスの向上を目指している。これらの現行の育児支援制度の円滑な運用に努めつつ、女性研究者等の能力の活用のための環境整備に向けてさらなる改善に努めていく。

② 女性の宇宙航空プロジェクト研究員の任期延長制度

機構の宇宙航空プロジェクト研究員として採用されたポストドクターがその雇用期間中に産前産後休暇及び育児休暇を取得した場合、当該休暇期間分の任期を延長する制度の運用を平成21年4月から開始しており、今後も同運用を継続する。

(4) 外国人研究者等の能力の活用のための取組

① JAXA インターナショナルトップヤングフェローシップ制度の活用

平成21年度から JAXA インターナショナルトップヤングフェローシップ制度を開始し、公募により外国人研究者等を受け入れている。今後も外国人研究者等の割合向上を踏まえ、高度かつ専門的な宇宙科学研究に関してその能力を活用する取り組みを進める。

2. 卓越した研究者等の確保

(1) 卓越した研究者等の確保のために努める事項

機構においては、卓越した研究者等の確保のため、広く公募を実施した上で厳正な選考・審査を行い優れた研究者等を採用している。特に、JAXA インターナショナルトップヤングフェローシップ制度においては、従来の給与格付けに捉われない高い給与水準での雇用や必要な旅費及び研究費の負担、国内の大学・研究機関の研究者との意見交換の場の設定など相応の支援を行っており、今後も引き続きこうした卓越した研究者等を確保する環境整備に取り組む。

(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

機構では、現行の人事考課制度において、能力及び実績に応じた処遇、公正な評価を行っている。考課結果を期末手当、昇給へ反映するほか、昇格においては研究成果調書等に記された研究実績を評価するなど、実績を反映し努力に報いるための措置をとっており、今後も継続する。

(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

卓越した研究者等による研究体制の強化や、大学共同利用やプロジェクト支援に向けた体制の構築を目指す。

3. 研究開発等に係る人事交流の促進

(1) 任期制の適用範囲の拡大や実施方法の改善等任期制の広範な定着について

機構は中期計画において、任期の定めのある職員（任期制）を含めた人事交流の数値目標を設定している。優れた研究者等を、業務上の必要性に応じて一定期間に集中的に研究開発に従事させることで効果的な成果の創出を進めており、今後も引き続き任期の定めのある研究者等の活用を促進する。

現在、任期の定めのある研究者等の任期について、原則となる期間が定められているも

のの、一定の要件を満たせば延長が可能とされていることから、特に優れた業績を上げた研究者等については任期を延長するなどの措置が可能である。今後も本制度を継続して活用する。

(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

現行の出向・招聘制度を活用して人材の流動性向上に努め、最先端の研究開発への参加、技術マネジメント手法の実践、システムズエンジニアリング手法の習熟など、産学官の間で弾力的な人材流動性を確保する。

(3) 人材の流動化を高めるための環境整備

機構では、現行の職員退職手当規程において、国立大学法人等の職員と教育職職員との間で退職金の算定の基礎となる在職期間について通算する制度を設置しており、今後も現在の通算規定を引き続き活用して人材の流動性を高める環境整備に努める。