

## 研究開発力強化法に基づく人材活用方針

平成22年3月31日

独立行政法人  
放射線医学総合研究所

独立行政法人放射線医学総合研究所（以下「放医研」という。）は、放射線と人々の安全や健康に関する総合的な研究開発に取り組む機関として、放射線医学に関する科学技術水準の向上を図り、研究成果を社会へ還元することにより社会へ最大限の貢献をすることを使命としている。この使命を達成するため、若年者、女性及び外国人の能力の活用を促進するとともに、国際的、競争的かつ流動的な環境の中で卓越した研究者が研究できる環境を整備する。

これらを実現するための具体的な人材活用等に関する方針について、「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項の規定する内閣総理大臣の定める基準に基づき、以下のとおり定める。

### 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に関する事項

#### (1) 研究者総数に占める若年者、女性、外国人割合の向上

平成21年12月1日現在、放医研に在職する研究者（常勤、非常勤を問わない。）のうち、若年者（37歳以下の者）、女性、外国人が占める割合は、それぞれ約37%、約24%、約6%となっている。

##### ①若年者の割合の向上

大学院生が放医研で研究に従事しながら指導を受ける大学院課程研究員制度等を通じて学生の受入れと育成を積極的に行うとともに、博士研究員制度により優秀なポスドクを研究推進の即戦力として活用することなどにより、平成27年度末までに若手研究者の在職率を40%以上に引き上げることを目指す。

##### ②女性の割合の向上

職員採用選考において、複数の応募者が同水準の評価である場合は、女性を優先して雇用するなどにより、平成27年度末までに女性研究者の在職率を30%以上に引き上げることを目指す。

##### ③外国人の割合の向上

外国人研究者が働きやすい職場環境や生活環境を整備しつつ、ホームページ等を通じて国際公募を実施することなどにより、平成27年度末までに外国人研究者の在職率を現在の2倍以上に引き上げることを目指す。

#### (2) 若年者である研究者等の自立と活躍の機会を与える仕組み

##### ①テニユア・トラック制の導入

任期制研究者の雇用制度として、平成 23 年度以降、複数年契約により定年制職員と同程度の処遇で研究者を雇用する制度を設ける。この制度により、中期計画 2 期（10 年間）を限度として優秀な若手研究者を雇用し、任期満了時等に厳正な実績評価を実施する。この評価においてチームリーダー相当の実力があると認められる場合には、定年制職員へ移行させる仕組みとする。

#### ②ポストドクター支援

現行の博士研究員制度によりポストドクターに研究の機会を積極的に提供するほか、任期満了後の就職支援やスキルアップのための研修機会を提供するため、平成 23 年度以降、キャリア支援室（仮称）を設置する。

#### ③国内外での研究機会の拡大

人事交流の一環として国内外の研究機関等に研究者を積極的に出向させるよう取り組む。特に定年制の研究者については、政府関係機関等への出向実績や海外での勤務実績を、キャリアパス上の重要な評価指標として明確に位置づけることにより、インセンティブを付与する。

#### ④研究集会への参加の促進

研究実績の評価において、研究職 2 級以下の若手研究者については、評価項目として「学会における発表実績」を取り入れるなど、積極的に学会発表を行うことを促す。

### (3) 女性である研究者等の能力の活用のための取り組み

#### ①育児期間中の勤務時間の短縮等

研究所において女性研究者が活躍できるようにするには、女性にとって働きやすい研究環境を整えることが不可欠であるため、ワークライフバランスに重点を置き、様々なライフステージ（特に出産から子育て）において働き方を柔軟に選択できるような職場環境作りに取り組む。特に女性研究者に対する裁量労働制やフレックスタイム制の活用の推進、任期制短時間勤務職員を雇用することによるワークシェアリング、部分在宅勤務制の導入を随時進める。

#### ②保育施設の整備

放医研で独自の保育施設を整備することは規模等の観点から困難であるため、近隣の施設の利用の可能性について検討を進める。

#### ③出産・育児を考慮した業績評価

育児休業を取得したことにより、その期間中、研究の成果を挙げられなかった場合において、その職員の業績評価が著しく下がることのないように、評価基準に明文化する。

#### ④研究と出産・育児等を両立するための支援及び意識改革

ワークライフバランスの重要性を広く啓蒙し、男女ともに働きやすい職場環境作りのため、管理職層を中心とした研修を随時実施する。

#### (4) 外国人である研究者等の能力の活用のための取り組み

##### ①外国人が応募しやすい環境の整備

研究者の公募を実施する際には、日本語版と英語版の公募案内を作成し、学術学会誌への公告、インターネット上の求人サービスなどを活用することにより、求人情報を国内外へ広く発信する。また、当研究所ホームページから電子的に応募申請できるシステムを活用し、外国人が応募するにあたっての障壁を低くするように引き続き努める。

##### ②外国人である研究者等の組織的な受入体制の構築

外国人が日本で生活する際のさまざまな問題に対して相談できるヘルプデスクの設置とともに、規程、関係書類、施設内標識等の英文化、英語による構内放送、研究所内ホームページの英語版の充実などを随時進める。

##### ③国際オープンラボラトリーでの外国人研究者の活用

海外のトップレベルの研究者の支援の下に、国際レベルの先端的な研究等を行う環境を整備する国際オープンラボラトリーを活用して、若手外国人研究者を積極的に受け入れる等により、研究所全体のレベルアップを図る。

#### 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

##### ①卓越した研究者等の給与に係る優遇措置

特定の研究領域において世界をリードする研究者を招聘する場合など、給与面で特に配慮が必要な研究者を採用する際には、従来の給与格付方法にはとらわれず、年俸制も活用して、当該研究者に見合う年俸額を柔軟に決定できるよう制度を整備する。

##### (2) 公正な評価とその処遇

##### ①優れた研究開発等を行った研究者に対する公正な評価と積極的な処遇

中期計画における中間評価（3年度目）及び最終年度の評価（5年度目）において、原著論文、特許、口頭発表等の研究実績を点数化し、従来よりも客観的で透明性の高い厳格な評価手法を採用する。

また、勤勉手当の支給割合の柔軟化、役職手当相当額を実績に応じて変動させる職能手当（仮）の導入等を進めることにより、評価結果の処遇への細やかな反映を実現する。

##### (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環境の整備

##### ①事務スタッフ機能の充実

週1回の英語研修の継続、所内外の海外留学制度の活用などにより、事務スタッフの国際対応力を向上させる。

##### ②スタートアップ資金の提供

新たに赴任した研究者に対しては、所属するグループが責任を持って

その研究環境を整備するよう努める。

③研究室等の施設・設備環境の整備

研究施設等整備利用推進委員会等を通じた研究室等のスペースの公平かつ効率的な配分や、所内共用設備の維持整備等により、環境整備に努める。

3. 研究開発等に係る人事交流の促進に関する事項

(1) 任期制の広範な定着

①任期制の適用範囲の拡大や実施方法の改善（再任可能な任期制など）

研究者を新規に採用するにあたっては、原則として任期制により採用する。任期制研究者のうち、任期満了前に実施する厳格な評価において、チームリーダー相当の実力があると認められた者には、定年制職員への途を開くものとする。この取り組みを平成 23 年度から実施する。

また、現行においても任期制研究者は、制度毎の契約更新限度の範囲に限り、厳密な評価を経て任期満了後も再任可能となっているが、これを今後も継続する。

(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

①研究者が事業者と共に研究開発の成果の実用化を行うための休暇制度

研究所の研究成果を実用化することが国民生活の向上のために有効であると認められ、かつ実用化させるためには平常の研究活動を一旦停止させることが不可欠と認められる場合に限って、年間最大 10 日程度の期間、職務を免除することができる特別休暇制度を整備する。

(3) 人材の流動化を高めるための環境整備

①国立大学法人等への転職に伴う退職手当計算に係る在職期間の通算

現行において、理事長の要請により国立大学法人に研究者を出向させる場合には、退職手当規程の定める範囲において退職手当の計算に係る期間を通算できることとなっている。今後もこの仕組みを活用する。

②退職金相当額の給与支給

年俸制の適用の対象となる研究者を採用するにあたり、年俸額を決定する際には、給与・諸手当相当の額に、在職期間当たりの退職金相当額を加算した額を年俸額の基準とすることとする。