

## 研究開発力強化法に基づく人材活用方針

独立行政法人理化学研究所（以下「理化学研究所」という。）は、我が国唯一の自然科学における総合研究機関であり、自ら築き上げた世界有数の研究環境を活用することによって世界有数の研究成果を生み出し、また、その成果を社会に還元することにより社会に最大限の貢献を行うことを使命としている。本使命を達成するため、海外から研究者が参集するなどの高い国際性を発展させ、競争環境の醸成により研究活動の活性を高め、国内外の大学、研究機関、企業等との連携を図り人材の流動化へ取り組むとともに、若手研究員の積極的な登用を図る。

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果的推進等に関する法律」（以下「研究開発力強化法」という。）第24条第1項に規定する内閣総理大臣の定める基準に即して、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) 若年者、女性や外国人の割合の向上などについて

平成22年3月31日現在、独立行政法人理化学研究所では、研究者等の総数において、若年者（平成17年度末で37歳以下の者）は72%、女性は、32%、外国人は12%を占めている。

- ① 若年研究者については、研究開発力強化法を積極的活用することにより、若年者の割合の向上に努める。
- ② 女性研究者については、中期目標期間中に指導的地位にある女性研究者の比率10%を目指す。
- ③ 外国人研究者については、国際主幹研究員制度及び国際特別研究員制度に基づく他、各研究センター等において実施する国際公募により、外国人研究者を積極的に受け入れることとし、理化学研究所で研究に従事する研究者の比率を20%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の導入について

- ① テニユア・トラック制度として、自立的な研究者等としての能力、資質の獲得が

期待できる若手研究者等に対して、任期5年を定めて採用し3年経過後に定年制職員としての適格性の審査（再審）を経て定年制職員への昇格を可能にする「特別任期制職員制度」を整備しており、これを引き続き活用する。

- ② ポストドクターの支援として、博士号を取得した若手研究者に対して、3年間独立して研究する環境を提供し、創造的かつ独創的な発想で研究が可能な「基礎科学特別研究員制度」及び「国際特別研究員制度」を整備しており、年間150人程度を受け入れる。なお、人材の国際化を図るため、そのうち3分の1程度は外国籍研究者とする。一方、プロジェクト型研究を行う各研究センター等においては、ポストドクターを受け入れる身分として「特別研究員」という職分を設け、上位職位者が育成指導を行うとともに、研究グループの研究課題に参画させる等、若年者に活躍の機会を与える支援を引き続き実施する。
  - ③ ポストドクターを研究管理者として育成するため、5年間自らの研究計画に沿って研究ユニットを運営しマネジメント能力の向上を目指す「独立主幹研究員制度」を運用し、その資質の向上を図る。「国際主幹研究員」については、中間評価において、その研究活動が特に優れていると評価され、かつ本人が希望する場合は、任期満了後定年制の准主任研究員のポストもしくは所属研究所・センター等の任期制のチームリーダー等のポストを用意し、研究活動の継続を可能とする。
  - ④ 大学院生を国内外の連携大学院制度等を活用して積極的に受け入れるとともに、国内外からの公的機関の助成を受けたポストドクター等の若年研究者を受け入れ、理化学研究所の研究活動に参加させることで将来の研究人材の育成に資するとともに、研究所内の活性化を図る。特に、大学院博士（後期）過程に在籍する若手研究者を受け入れ、育成することを目的としたジュニア・リサーチ・アソシエイト制度については、年間140人程度に研究の機会を提供する。また、国際プログラム・アソシエイト制度により優秀な外国籍大学院生を年間100人程度育成する。
  - ⑤ これら若年者である研究者には、理化学研究所が積極的に推進する国内外の大学、研究機関、企業等との研究交流を通じて、国内外の研究動向等の把握や自らの研究活動に関する情報発信等及び共同研究と受託研究等の連携研究を通じて、自立と多様な活躍の機会を提供する。
- (3) 女性である研究者等の能力の活用のための取組について
- ① 環境整備として育児期間中の勤務時間の短縮・変更、出勤免除及び多様化する働き方に十分対応するため、IT環境整備による在宅勤務等の新たな勤務形態の検討・導入を図る。出産・育児期にある任期制職員の「産前産後休業・育児休業分の契約期間延長」の奨励などに引き続き取り組むとともに、支援要員への経費助

成制度により研究活動の継続をサポートする。

- ② 保育施設については、本所に続き横浜研究所にも開設し、託児施設の拡充を図った。引き続き事業所ごとに実情に応じた育児支援策を講じる。
  - ③ 意識啓発として、男女共同参画推進委員会及び各事業所における推進体制を整備し、男女共同参画を積極的に推進するとともに、「男女共同参画だより」、「理研子育て・介護応援ハンドブック」による情報提供、妊娠・育児中の職員への専門コーディネーターによる相談対応等に引き続き取り組むこととする。
- (4) 外国人である研究者等の能力の活用のための取組について
- ① 外国人若手研究者を研究管理者として育成するため、5年間自らの研究計画に沿って研究ユニットを運営しマネジメント能力の向上を目指す「国際主幹研究員制度」、将来国際的に活躍することが期待される外国人若手研究者を対象とする「国際特別研究員制度」を設け、外国人研究員のみが応募可能な制度を整備している。理化学研究所では、原則として全ての公募は国際公募としており、海外メディアを通じた公募を実施している。
  - ② 外国人研究者の受け入れ体制については、優れた外国人研究者を確保するため、外国人研究者に配慮した生活環境の整備が必要となる。外国人住宅の確保、家族に対する生活支援、生活に関連する諸手続きの簡素化の推進等のほか、対応する各事務部門の一層のバイリンガル化を推進する。
- (5) その他若年研究者等の能力の活用に関する事項について
- ① 透明性、公平性及び納得性を確保し、組織毎に制定した評価方法に基づき評価期間内の業績や仕事への取組み姿勢等を総合的に判断し、昇給、昇格及び契約更新を決定するとともに、職員のエンカレッジ、キャリアに関する意識の向上及び所属長等とのコミュニケーションを促進する仕組みを導入しており、今後も引き続き徹底する。
  - ② 若手研究者の意欲の向上を図るため、活発な研究活動を行い、特に優れた研究業績を挙げた研究者、理化学研究所のビジビリティを高めた研究者及び研究室等の運営において著しい功績があった研究者を対象にした表彰制度の導入を図り顕彰し、併せて業績に相応しい報奨金を支給する制度を導入する。

## 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について

卓越した研究者等の給与については、任期制研究職員は俸給表に拠ることなく、上限を定めずに能力に応じた柔軟な給与水準をもって処遇するよう努めるとともに、複数年度契約や60歳を超えた研究活動を可能とすることにより研究に専念しやすい

環境を整備し、卓越した研究者等の確保に向けて着実に運用する。

(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について

- ① 指導的地位にある任期制研究職員が、複数回の評価を経て研究室の継続が決定された場合、審査により「シニアチームリーダー」として5年契約を反復継続的に更新できる制度を整備している。この制度に拠る指導的地位にある研究者は、通常のレビューを要せず、給与も相応しい待遇とする。
- ② 定年制研究職員についても定年退職する主任研究員のうち、特に優れた研究業績及び高い指導力を有し、かつ外部研究資金を獲得できる研究者を上席研究員として採用し、評価により5年契約を反復更新し、60歳を超えて研究出来る制度を整備している。
- ③ 理化学研究所の研究運営や実施する研究課題に関する評価を国際的水準で行うため、世界的に評価の高い外部専門家等による評価を積極的に実施する。研究所全体の研究運営の評価を行うために「理化学研究所アドバイザリー・カウンシル」(RAC)を定期的を開催するとともに、研究センター等毎にアドバイザリー・カウンシル(AC)を設置し、各々の研究運営等の評価を行う。また、原則として、研究所が実施する全ての研究課題について、公正かつ透明性の高い事前評価及び事後評価を実施するほか、5年以上の期間を有する研究課題については、例えば3年程度を一つの目安として定期的に中間評価を実施する。これらの評価により競争的な研究環境を醸成し、新たな研究分野への取組や独創的な研究成果を創出する。評価結果は、研究室等の改廃等の見直しを含めた予算、人材等の資源配分に反映させるとともに、さらに発展させるべき研究分野を強化する方策の検討等に積極的に活用する。
- ④ 原則として評価結果はホームページ等に掲載し、広く公開する。

(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について

- ① 理化学研究所では、事務スタッフは、優れた研究者と社会を結ぶインターフェースとしての機能を担っており、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にするため、各種研修の充実により事務部門のバイリンガル化の一層の推進等、事務部門人材の資質の向上を図る。
- ② また、自立的に研究室を運営できる能力を有する研究者に対して、スタートアップ資金や研究スペース等の充実を図り、研究活動が直ちに立ち上がるように引き続き取り組む。特に独立主幹研究員、准主任研究員制度については、優先的に研究スペース、スタートアップ資金を提供する。

### 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

- ① 理化学研究所では、プロジェクト型研究等において、優れた任期制職員を効率的に結集し短期間に集中的に研究を推進することにより、効果的な研究成果の創出を進めている。今後も引き続き任期制職員の活用を進める。
- ② 成果創出を促進するためには、優れた研究者等が最大限の能力を発揮できる研究環境の整備とそれを支援する体制の充実が必要である。任期制研究者が一定期間同じ環境で研究に専念し、より高い研究活動を発揮できるよう評価結果により優秀な任期制研究者には雇用契約期間5年間を上限に再任を可能にする複数年度契約の導入、キャリアパスの構築等を整備する。

#### (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について

- ① 研究者等が自ら業を営む場合や営利団体又は非営利団体の職に就く場合は、1週8時間以内で兼業を行うことを認めている。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、人材の流動性の向上につながる各種制度を整備している。
- ② さらに、企業と理化学研究所が基礎研究から応用まで一体となって研究開発を推進する場（バトンゾーン）を設けることにより、理化学研究所が有する最先端の研究シーズと産業・社会のニーズを融合し、企業側の研究者が研究開発のリーダーとなる新しい研究推進体制「融合的連携研究制度」を実施し、この連携センター制度を一層積極的に推進するため、企業の研究者・技術者を理化学研究所に受け入れ、人材・研究交流を一層活発に進める「連携促進研究員制度」を設置する。

#### (3) 人材の流動性を高めるための環境整備について

理化学研究所は、日本の科学技術の発展のためには、研究者が世界で通用する普遍性の高い考え方や手法を身につけていくため、複数の機関で経験を積めるよう適正な流動性を確保することが必要と考えている。このため、研究者の意欲の更なる向上と優秀な若者が研究職を目指す動機付けとなるよう、任期制のみならず定年制も含め、今後採用する全ての研究者等について年俸制を導入し、他の研究開発法人や国立大学法人等との間で転職をする際、機関間移動の阻害要因となる短期在職による退職金額の不利を解消する制度とすることにより、流動性の向上を図る。

### 4. その他研究開発等の推進のための基盤強化のうち人材活用等に係るものに関する重

## 要事項

- ① 理化学研究所では、研究者個人が社会と家庭に配慮しつつ、自らの人生観を見据えながら、自らの意思でしっかりとキャリアデザインを行うことで将来像のイメージを真剣に考え、その目標の具現化を達成し、理化学研究所での研究を価値あるものとしていけるような育成支援を実施する。特に将来のPI候補としてトップレベルの研究者に成長するために、ラボマネジメントに関する冊子の作成と研修等必要な支援も行うことで意識・能力の向上を図り、次世代リーダー候補の養成に資する。また、企業等も含めた社会に有用な理系人材の育成の観点からの支援を引き続き推進する。
- ② 事務スタッフについて、世界でトップクラスの理化学研究所の研究をより高いレベルへ飛躍するためには、事務部門における職員の資質の向上が不可欠である。事務スタッフは、一定の時期からスペシャリスト層とジェネラリスト層への2つのキャリアデザインを意識し、経験による能力の向上と研修等育成支援を整備し、事務スタッフのキャリア開発を行う。
- ③ スペシャリスト層の業務には、研究を理解し特に高い専門性を必要とする業務があるため、今後研究系職員の中からその専門的知識を活かし、事務部門へのキャリアチェンジを促進する。