

科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律に基づく
人材活用等に関する方針

「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」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、国立研究開発法人物質・材料研究機構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、中長期目標・中長期計画を踏まえて、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) 若年者、女性又は外国人である研究者等の割合の向上。

若年研究者については、国内外の大学と形成する NIMS 連携大学院制度及び連携大学院制度を通じた学生の受入れや、博士の学位を取得している者が次にテニユアの職を目指して研究活動を行える NIMS ポスドク研究員を積極的に雇用し、研究者総数に対する比率として 40%程度の水準を維持する。また安定的な技術継承と適正な人員年齢構成を考慮し、若年技術者の採用活動を活性化する。

女性研究者については、定年制研究職員の採用公募において引き続き女性のみが応募可能な公募枠を設定し、研究者総数に対する比率として 12%程度の水準を維持する。

外国人研究者については、これまで取り組んできたグローバルな研究環境下での積極的な受け入れ、若手国際研究センター（以下「ICYS」という）における外国人研究者を含めた優秀な若年研究者の人材育成と研究支援、国際連携協定締結機関・国際連携大学院との人材交流、定年制研究職員の公募に際する国際公募の積極的实施・国際ジャーナルへの公募広告の掲載・英語による採用審査等により、研究者総数に対する比率として 30%程度の水準を維持する。

(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。

世界中から才能ある若年材料研究者をリクルートし、自身の発想に基づく質の高い独立研究に従事させ、多様な分野・国籍・文化を内包する環境の中で優れた研究者を育成する ICYS を継続する。ICYS においては、ICYS リサーチフェロー 1 人に対して 2 人のメンタ

一を配置する。メンターは NIMS 内外の関連する研究分野に精通した研究者から選出され、ICYS リサーチフェローの自主性を最大限尊重しつつ、研究の方向性についてアドバイスをを行うことを通して人材育成を行う。

特に外部資金の獲得実績等が優れた若年研究者に対しては独立研究者制度を適用し、早期から自立した研究環境を与える。また、若年研究者のグループリーダーへのキャリアアップの道筋として、NIMS ポスドク研究員や大学院生等で構成するチームを主宰するチームリーダー職を設け、若年研究者に活躍の機会を与える。

また、職員研修基本方針に基づき、職員の研修計画の見直しを定期的に行い、研究人材の研修を継続して実施する。具体的には、ポストドクター等の若年研究者に対しては、英語プレゼンテーション研修等、研究者として必要なスキルを磨く研修を引き続き実施する。

国外での研究機会の拡大については、在外研究員派遣制度を活用し、海外機関での研究活動を通じた研究資質の向上を目指す。

(3) 誰もが働きやすい良好な職場環境の整備（女性研究者等の能力の活用）。

男女共同参画や次世代育成支援を推進するため、女性研究者等の能力を最大限に発揮できるような環境の整備に引き続き取り組む。

育児期間中の勤務時間については、小学校就学以前の子を養育するために柔軟に勤務時間を調整できる育児のための勤務時間短縮制度、小学校就学以前の子を養育するためにパートタイム勤務が出来る育児短時間勤務、フレックスタイム制、裁量労働制を導入しており、一層の活用促進に努める。さらに、勤務形態についても、一日の勤務時間の一部又は全部について自宅等において勤務する在宅勤務制度を整備・活用する。

また、育児・介護中の研究者等に対しては、当該研究者等を支援する研究・事務業務員を配備する育児・介護中職員支援制度を継続し、積極的に研究と出産・育児・介護との両立を支援する。保育施設については、つくば市内の民間託児所との法人契約により、保育園、幼稚園、学童保育が対応しない時間帯等に子供を一時的に預けられるようにするなどの育児支援策を継続していく。また、日本語、英語による「育児・介護支援ガイドブック」の提供を継続する。

産休・育児休業等の為、1ヶ月以上研究業務から離れた定年制研究職員については、研究職個人業績評価において大きな不利が出ないように、特別評価の措置を講じる。

(4) 外国人である研究者等の能力の活用。

研究環境のグローバル化に必要な外国人研究者が能力を十分に発揮するために、外国人研究者受け入れに当たっては、研究・生活両面にわたるサポートが重要であり、住居の斡旋、

在留手続き・子弟の就学等滞在に係る諸手続きの支援、日常生活に係る情報提供等の外国人研究者の生活立ち上げ支援業務を強化していく他、受入業務マニュアルを継続的に更新し更なる充実を図る。

さらに、これまで ICYS 等で取り組んできた事務手続き、研究支援の英語対応を、今後は機構全体のバイリンガル化による研究者支援体制に拡大するために、語学研修や資格試験受験料の助成等、英語能力の向上を支援するとともに、機構本部の組織的な受入体制を強化する。

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。

特に卓越した研究者については、機構の特定分野の研究を担うとともに当該分野の研究者に指導・助言し、研究の一層の促進・活性化を図るフェローに任命し、優遇された給与水準により処遇するほか、定年退職後も任期制職員として雇用を継続し、引き続きフェローとして研究活動ができるようにしている。さらに、フェローに準じる研究者についても、定年退職後に任期制職員として雇用し、研究活動を継続できるようにする特命研究員制度を継続して実施する。

(2) 能力及び実績に応じた評価及び処遇の徹底。

定年制研究職員については、毎年、客観評価（論文関係、技術移転（特許を含む）、外部資金獲得など定量指標による評価）と上長評価（組織的研究運営貢献など定量化しにくい研究活動に関する上長による評価）の両面から個人業績評価を行い、評価結果は年二回の賞与の一部及び年俸制職員の年俸の一部に反映する。今後も、機構のミッションや社会情勢の変化等を勘案しながら、適宜、評価項目や反映方法の見直しを行い、適正な評価と適切な処遇への反映を図る。

毎年、優れた研究成果をあげた者、挑戦的な研究を提案した者、実用化に貢献した者等を理事長賞として表彰し、積極的に研究者の功績を顕彰する。

また、1つの研究室をまとめるグループリーダー職は原則機構内公募としており、年齢に関係なく、優れた研究実績と研究計画を示した研究者をグループリーダーとして登用する。

（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。

新規採用の定年制研究職員に対しては、着任後速やかに研究活動を開始できるよう、研究計画に応じた適切な量のスタートアップ資金及び研究スペースを配分する。定年制研究職員への研究資金の配分に関しては、機構の研究力強化に資する提案を機構内で広く公募し、優れた提案を行った研究者に資金を配分する。

事務部門において研究者支援のための体制を整備する。競争的資金や特許を取り扱う専門の部署を設けて、申請・管理や出願等に係る支援を行う。加えて、研究者が所属する各研究センターの運営室を強化し、研究者により密着した支援を行う。また、外国人研究者支援のための部署において、研究活動や生活面での諸手続き等の支援を行う。これら研究者の支援を行う事務職員に対し、能力向上を目的とした研修を適宜実施し、支援の質を上げる。特に機構全体でバイリンガル化を促進し国際的な環境を醸成することで、能力のある研究者が言語によるストレスを感じることなく自身の研究に専念し、その能力を十分に発揮できる環境を提供する。

（４）その他卓越した研究者等の確保に関する事項。

新たに特定分野の研究を速やかに進めるべき必要が生じ、研究責任者やプロジェクトリーダー等が必要となった場合は、広く国内外からの卓越した研究者の確保に努める。採用に当たっては、多様な採用形態によって柔軟な対応を図るとともに、任期制職員に対しては給与面での優遇措置を取る。

また、海外の優秀な研究者及び学生を１年以内の期間で招聘する NIMS グローバル拠点推進制度、国際連携大学院制度及びインターンシップ制度等を活用し、機構で研究を経験させることで、機構の知名度を高めるとともに人材の好循環を生み出し、海外の卓越した研究者のリクルートへ積極的に繋げる。

３ 研究開発等に係る人事交流の促進に関する事項

（１）クロスアポイントメントを活用した人事交流の活発化。

複数機関と雇用契約をもち、各機関での用務に従事するクロスアポイントメント制度を活用することにより、組織対組織での人事交流を活発化する。機関間の組織的な連携を企図して実施されるクロスアポイントメントのほか、研究者等又は研究現場の個々のニーズを汲み上げることを目的として、研究者等からの申請と審査を基とするクロスアポイント

メント制度を継続して実施する。

(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。

研究成果を産業界に橋渡しし、実用化に繋げるため、共同研究先の民間企業の研究者を外来研究者として受け入れる等して、産業界の人材との連携を密に行う。機構内に設置された企業連携センターや同業多社による水平連携型のオープンプラットフォームにおける中長期的な研究開発への参画も促し、機構の研究者と共に産学官総掛かりで将来の我が国の産業力強化に資することを目指す。

また、起業人材の発掘及びサポートの方策として、法人発スタートアップ企業に対する支援制度を整備しており、研究者が機構の身分を保持したまま起業でき、スタートアップ企業への役員兼業、クロスアポイントメント、機構内への事業所設置や研究設備等の使用における優遇等の支援措置を受けることができる。スタートアップによる社会実装を技術移転の有効な手段のひとつと考え、今後は更に支援制度の拡充を図る。

一定期間機構において在職し、継続して優秀な成果をあげた研究者については、サバティカル研究員として、資質の向上を目的として、3ヶ月から1年の間、希望する国内外の大学機関等に派遣する。これにより、機構外の専門家、異分野との有用な交流が見込まれ、また得られた成果等が機構での研究にフィードバックし得るため、今後も制度を継続して実施する。

(3) その他研究開発等に係る人材の流動性を高めるための環境整備。

平成28年より導入した定年制研究職員の年俸制の適用者を漸次増加させ、我が国全体での物質・材料科学分野における研究者等の流動性の向上に寄与する。一方、年俸制ではない月給制の研究者等にあっても、国立大学法人等から採用する者で、特に優れた経験、高度な専門知識等を持ち、理事長が特に認めた者においては、国立大学法人等の退職に伴い支給を受けた退職手当を考慮した上で、機構での退職手当支給に特別の取り扱いができることとし、もって優れた人材の受入れに努める。

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

機構においてはポストドクターの採用を積極的に行い、当機構におけるポストドクター経験がキャリアパスとして認められ、別の機関へ有利な転職が可能となるように努めている。

く。さらにこのような当機構での就業経験者の国際的なネットワーク（NIMS Alumni Network）を整備しており、一層充実させていく。

また、国内の大学等の研究者とその指導学生が当機構に一定期間滞在し、機構にある先端設備等を使用して機構研究者と協働研究を行うことを支援するNIMS連携拠点推進制度を継続して実施する。