

# 独立行政法人防災科学技術研究所における人材活用等に関する方針について

平成 23 年 1 月 4 日

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)第 24 条の規定に基づき、独立行政法人防災科学技術研究所(以下「防災科研」という。)における人材の活用等に関する方針を以下のとおり定める。

## 1. 基本方針

防災科研は、防災科学技術に関する基礎研究及び基盤的研究開発の業務を総合的に行うことにより、防災科学技術の水準の向上を図ることを使命としている。

この使命を果たすため、研究開発等の推進基盤を強化することとし、人材の活用等に関する環境の整備に資する取組を強化していく。

## 2. 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

防災科学技術を担う人材の育成や活躍を促進し、人材の潜在力を活用して、若い世代、女性及び外国人の研究者が生き生きと活躍し、未来を切り拓いていけるような環境の実現を図る観点から、以下のような取組を推進する。

### (1) 若年である研究者等の自立と活躍の機会を与える仕組み

ポストドクター等の若年である研究者等については、任期を定めて採用することにより、研究経験を積み、人的ネットワークを広げつつ、研究者としての視野を広げ、より高度な研究に取り組む機会を提供する。これにより、研究者の流動性を高める。

また、独立して研究する能力を有し、かつ、研究者として高い資質を有すると認められる者を対象とし、先導的役割を担う有為な研究者に必要な能力のかん養を行うため、任期を定めて研究者を採用する。なお、当該研究者が、任期満了後に任期の定めのない研究者としての採用を希望する場合には、それまでの研究実績等を勘案して、任期の定めのない研究者として採用する、いわゆるテニュア・トラック制度を推進する。

さらに、国際動向及び先端研究に触れる機会と語学力向上の機会の提供の観点から、調査研究等又は専門的業務に従事するための研修出向や、試験研究等を行うために、海外の大学や研究機関への派遣を推進する。

このほか、若年である研究者等が論文執筆等研究活動に一層専念できる環境作りを推進する。

以上のような制度等の活用を推進し、今後とも、若年である研究者等の採用を積極的に進め、自立と活躍の機会を与える。

## **(2) 女性である研究者等の能力の活用のための取組**

女性研究者等が、様々なライフステージにおいて、その能力を十分に発揮しつつ研究活動に取り組める環境作りや、そのための役職員の意識改革などに取り組む。

具体的には、研究者等の採用選考において、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。また、妊娠・育児期間中の環境作りとして、フレックスタイム制、産前産後休暇、育児期間中の勤務時間短縮等の制度の活用を推進する。また、職場の状況を考慮した妊娠・育児期間中の支援制度の導入や、出産・育児を考慮した業績評価に係る評価基準の設定を図る。さらに、ワークライフバランス(仕事と生活の調和)の実現の観点から、研修等を通じて、男女ともに働きやすい職場環境作りを推進する。

## **(3) 外国人である研究者等の能力の活用のための取組**

外国人である研究者等が応募しやすくなるように公募のバイリンガル化を図る。また、外国人である研究者等の研究活動のスタートアップを支援するために日本語と英語等が堪能な研究員等を相談者として指定するとともに、主要な規定等所内文書のバイリンガル化を図る。

## **3. 卓越した研究者等の確保に関する事項**

(1) 高度の専門的な知識経験を必要とする研究の推進において、特に優れた研究業績等を有する研究者を招へいして、任期を定めて採用する。なお、当該研究者が、任期満了後に任期の定めのない研究者としての採用を希望する場合には、それまでの研究実績等を勘案して、任期の定めのない研究員として採用する。また、防災科研の研究開発に関する重要事項に関し、総括して指導を行うとともに、特定の分野の研究を担う研究者を採用する。当該研究者の給与については、その業績、経験、学歴等を勘案して優遇措置を講じる。

(2) 研究支援に資する事務スタッフ機能の充実のほか、スタートアップ資金の提供等、卓越した研究者等が研究に専念できるような環境整備を推進する。

## **4. 研究開発等に係る人事交流の促進に関する事項**

新規研究員については、原則として公募により、任期の定めのある研究員として採用する。また、他研究機関等との間での人材の流動性を高めるため、兼業などの制度の活用を図る。

さらに、任期制の実施方法の改善等任期制の一層の定着に向けた取組を推進し、人材の流動性を高めるための環境整備の観点から検討を進める。

## **5. 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事項**

(1) 研究者の評価については、当研究所の使命に照らし、客観的で透明性の高い厳格な方法により行うとともに、当該評価結果を勤勉手当の支給に反映させる。また、職員の昇任、昇格、昇給に関して、より客観的で公正な人事に努める。

さらに、年代別の職員の人数のバランスを図るなどの観点からの人材確保に留意する。

(2) 本方針については、今後とも、適宜見直しを行い、必要に応じて改訂していくことで、研究環境の一層の改善を図るものとする。