

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

令和4年4月1日

国立研究開発法人日本原子力研究開発機構

国立研究開発法人日本原子力研究開発機構（以下「機構」という。）は、原子力分野における我が国唯一の総合的な研究開発機関であり、平和利用、安全確保及び社会からの信頼を大前提として、我が国のエネルギーの安定確保及び地球環境問題の解決並びに他分野とも協働・融合したイノベーションの創出を目指した原子力の研究開発を総合的、計画的かつ効率的に行うとともに、成果の普及等を行うことにより、人類社会の福祉及び国民生活の水準向上に貢献することを使命としている。

本使命の達成に向け、幅広い研究開発を効率的かつ効果的に推進していくため、年齢構成やダイバーシティの推進を踏まえた上で若年者^{※1}、女性及び外国人である研究者等^{※2}（以下「若年研究者等」という。）の多様な人材を登用し、その能力を最大限に発揮できる環境を整備する。また、競争的で流動的な環境の創出により研究活動を活性化させるとともに、研究開発法人、大学及び民間事業者など他分野のセクターとの連携を一層発展させ、人事交流の促進等により内外の情勢変化に応じた弾力的な研究開発を推進し、我が国の原子力技術に関する総合力の強化を図る。

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、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」（平成二十年法律第六十三号）第二十四条第一項に基づき、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) 機構の研究者等に占める若年者、女性及び外国人の割合の向上

機構に在籍する研究者等の総数に占める割合は、令和4年4月1日時点において若年者は38.6%、女性は8.4%、女性管理職は2.7%、外国人は2.1%となる。これを踏まえ、機構として令和10年度末までの数値目標を以下のとおり設定する。

- ① 若年研究者等については、博士研究員制度、任期付研究員制度及び国の卓越研究員事業等を積極的に活用することにより、研究者等の総数に占める割合として40%程度を目指す。
- ② 女性研究者等については、女子学生の在籍する理工学系学科・専攻等への訪問や女子学生を対象とする採用説明会の開催、機構女性研究者等による採用活動等の推進及び女性採用を優先する等のポジティブアクション^{※3}の活用により、定年制の女性研究者等の採用比率20%以上を目指すとともに、働き方改革によるワークライフバランスを実現し定着を図ることで、研究者等の総数に占める

割合を11%程度に引き上げるように努める。

また、女性の管理職割合を5%程度に引き上げるように努める。

- ③ 外国人研究者等については、外国人研究者等の機構の研究開発への参画及びダイバーシティの推進を図るため、博士研究員制度、任期付研究員制度及び国の卓越研究員事業等を積極的に活用するとともに、国外研究開発機関及び大学等との連携を強化することにより、研究者等の総数に占める割合として現状の2%の更なる向上に努める。

(2) 若年研究者等の自立及び活躍の機会の拡大

- ① ポストドクターの支援策として、博士号を取得した若年研究者に対し、博士研究員制度及び任期付研究員制度を整備しており、若年研究者の活躍の機会の拡大の観点から引き続き積極的な受入れを行う。
- ② 博士研究員制度、任期付研究員制度及び国の卓越研究員事業等による研究者について、国内外の研究開発法人、大学、民間事業者等との連携活動への参画を通じ、自立と活躍の機会を提供するとともに、研究動向の把握や自らの研究成果等の発信等を推進する。
- ③ 若手研究者等一人一人の多様かつ生産性の高い働き方を推進するため、柔軟かつ自立的に研究を進めることが可能なフレックスタイム制及び裁量労働制を既に導入しており、ワークライフバランスの充実に継続的に取り組む。
- ④ 博士研究員制度、任期付研究員制度及び国の卓越研究員事業等による研究者を対象に、優秀な研究業績を挙げ、職員としての適格性を有する者については、審査を経て定年制職員に登用する制度を整備しており、当該制度の積極的な活用を図る。

(3) 女性研究者等の能力の活用

- ① 女性研究者等がその能力を最大限に発揮できるような働きやすい職場環境を整備する観点から、既にフレックスタイム制及び裁量労働制の導入、育児期間中の休業制度及び代替補助要員受入制度の導入、男性の育児支援制度の導入、任期制研究者等に係る産前産後休業・育児休業取得に伴う契約期間延長制度の整備、地域の育児及び介護に係る情報の提供、相談窓口の設置、テレワーク環境整備の加速等を図っており、これらの積極的かつ適切な運用を継続する。
- ② 女性研究者等のキャリア育成を支援する観点から、メンター制度を整備しており、引き続き当該制度の積極的な活用を図る。また、女性職員の能力の活用及び向上を図るため、男女問わず若手・中堅職員に対しキャリアアップへの意識向上のための研修や女性職員が働く上での悩み相談や対処法に関する意見交換会を開催する。

- ③ 機構における男女共同参画を積極的に推進する観点から設置した男女共同参画推進委員会において方策検討や推進状況の確認を行うとともに、引き続き男女共同参画推進講演会の開催及び管理職に対するダイバーシティ推進のための研修を通じ、男女共同参画推進及びワークライフバランスの重要性並びに必要性について理解促進を図る。

(4) 外国人研究者等の能力の活用

- ① 外国人研究者等の機構の研究開発への参画及びダイバーシティの推進を図るための機構の博士研究員制度、任期付研究員制度及び国の卓越研究員事業等を積極的に活用するとともに、職員をはじめ博士研究員、任期付研究員の公募対象を国内外とし優秀な外国人研究者等の積極的な確保に努め、また特定類型該当者に対する技術提供管理^{*4}にも配慮する。
- ② 外国人研究者等の相談窓口等の整備、外国人研究者への日本語教育等の推進及び宿舍などの福利厚生施設・設備の適切な運用により、働きやすい職場環境を整備する。

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

卓越した研究者等の確保の観点から、能力、経歴等に応じた柔軟かつ十分な給与水準をもって処遇し、任期制職員についても複数年度契約により研究開発に専念しやすい環境を整備するよう努める。

(2) 卓越した研究者等の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

- ① 任期付研究員制度による研究者については、毎年度、研究業績審査を実施しており、引き続き、審査を通じて研究者の更なる発揮能力の向上を図るとともに、審査結果を適切に処遇へ反映するよう努める。
- ② 職員については、既に整備している人事評価制度に基づき、成果及び発揮能力の適切な評価と処遇への反映を図る。
- ③ 研究開発功績賞、創意工夫功労賞、業務品質改善賞等の機構の表彰制度のみならず、積極的に国や学术界等の外部表彰の受賞を目指し、優れた成果及び業績を挙げた研究者等のモチベーション向上を図る。
- ④ 専門分野型のキャリアアップ制度である JAEA フェロー制度を活用し、スタッフ職へのインセンティブを与え、研究者等の専門能力の最大化を図り、研究者等のモチベーション向上を図る。

(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

- ① 卓越した研究者等が研究に専念できる環境を整備する観点から、研究者等をサポートするスタッフ受入制度を整備しており、当該制度の積極的な活用を図る。また、海外の大学・研究機関や国際機関へ留学又は派遣し、国際的な環境の下で活躍できる人材の育成を図る。
- ② 研究等の状況に応じ、弾力的かつ柔軟な予算の配分に努めるとともに、研究開発現場等において研究開発活動を支援する事務管理機能の充実を図る。

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に係る事項

博士研究員制度、任期付研究員制度及び国の卓越研究員事業等に基づく研究者等の受入れにより、競争的で流動的な環境が創出されることによる研究活動の活性化、更には当該制度が有する柔軟性と機動性による研究の効果的推進を図っており、引き続き当該制度の積極的な活用を図る。

(2) 産学官の間で人材の流動性を高めるための環境整備

- ① 機構外からの要請に応じ、機構以外の団体等の職に就く等の場合には、機構の許可を得て兼職を行うことを認めており、また、研究者等の能力向上、研究成果の活用及び研究活動の活性化を図る観点から、国内外の大学及び研究開発機関等への留学・派遣及びクロスアポイントメント制度といった人材の流動性向上のための制度を整備しており、引き続きこれらの制度の積極的な活用を図る。
- ② 大学等との連携の観点から、大学等と包括的連携協力協定を締結し、人的協力を推進しており、引き続き機構の研究への効果的な大学等の参加や研究協力の拡大を図り、人材の流動性及び育成を推進する。

(3) 人材の流動性を高めるための受入環境の整備

- ① 能力、経歴等に応じた給与水準をもって処遇されるなど、引き続き魅力ある受入制度の運用に努める。
- ② 機構において、原子力の基礎・基盤研究からプロジェクト型研究開発までの幅広い研究開発を推進していくに当たっては、基礎・基盤研究とプロジェクト型研究開発それぞれの研究者等の交流等により両者の連携強化を図り、機構の研究開発力の強化を図る。

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

- ① 若手研究者等個々のスキルや適性等に応じた多種多様なキャリア形成に資するため、組織別育成計画及び個人別育成計画に基づき職員一人ひとりの能力向上を図る。また、知識・技能習得やマネジメント能力向上を図るための教育研修制度を充実するとともに、シニアクラスを効果的に配置・活用した世代間の技術伝承に継続的に取り組む。
- ② 講演会や研究成果発表会、産学官連携に詳しい有識者によるメンタリング等を通じ、イノベーションマインドを持った研究者等や機構の研究開発成果の社会実装に関して研究者等を支援する人材の育成に取り組む。
また、機構の施設・機器の供用を通じて、産業界との共同研究に結び付け、原子力研究分野と他分野が融合する「共創の場」の提供を行うことによりイノベーション人材の育成に取り組む。
これに加え、機構発ベンチャーの創出による機構の研究開発成果の社会実装にも取り組み、ベンチャー企業への出資並びに人的及び技術的援助を適切に実施する。
- ③ 機構が有する人的資源と施設等を活用し、国内産業界、大学、官公庁等のニーズに対応した国内研修講座を実施し、原子力エネルギー技術者、放射線技術者等の養成を行う。また、核不拡散・核セキュリティ分野の人材育成のために、大学等と連携して核不拡散・核セキュリティ確保の重要性の理解促進活動を推進する。
- ④ 学生受入制度等を活用し、学生を積極的に受け入れ、機構における原子力施設及び設備を活用した、実践的な研究開発への従事により、効果的な人材育成に資する。

※1「若年者」

研究開発力強化法第 24 条第 1 項に規定する内閣総理大臣の定める基準（平成 20 年 10 月 21 日付け 20 府政科技第 783 号）に規定する若年者（概ね 37 歳以下の者）をいう。

※2「研究者等」

科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第 2 条第 11 項に規定する科学技術に関する研究者及び技術者（研究開発の補助を行う人材を含む。機構においては、研究職、技術職を含む。）

※3 「ポジティブアクション」

社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことをいう（出典：内閣府男女共同参画局 HP より）。

※4 「特定類型該当者に対する技術提供管理」

経済産業省の役務通達（外国為替及び外国貿易法第25条第1項及び外国為替令第17条第2項の規定に基づき許可を要する技術を提供する取引又は行為について（平成4年12月21日付け4貿局第492号））で求められる管理をいう。