

## 研究開発力強化法に基づく人材活用等に関する方針

平成22年9月1日

独立行政法人酒類総合研究所

「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。以下「研究開発力強化法」という。）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、独立行政法人酒類総合研究所（以下、「酒総研」という。）の人材活用等に関する方針を次のとおり定める。

### 1. 基本方針

酒総研は、「酒税の適正かつ公平な賦課の実現に資するとともに、酒類業の健全な発達を図り、あわせて酒類に対する国民の認識を高めること」を目的とし、酒類に関する唯一の独立行政法人研究機関として、分析及び鑑定、原料から製品、消費に至るまでの研究・調査を中心に、成果の普及、人材の養成等の業務を実施している。

この研究開発活動をさらに推進するため、若手研究者等の能力の活用、卓越した研究者等の確保、人事交流の促進等により、高い専門性や技術力を持つ研究者・技術者の結集を図る必要がある。

### 2. 研究開発の推進のための人材育成および活用に関する取組

#### (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

○平成22年3月31日現在、酒総研に在籍する研究者（常勤職員のみ。任期の定めのある職員を含む。）の総数に対して、若年者（概ね37歳以下の者）及び女性研究者が占める割合は、約29%と約21%になっている。研究開発力強化法を積極的に活用することにより、平成27年度末までに酒総研の研究者に占める割合を、32%以上と23%以上に引き上げることを目指す。

○任期付研究員として採用された若年者のうち、優れた業績を残した者を任期の定めのない職員として中途採用する仕組み（いわゆるテニユア・トラック制）については、現在行っている職員採用規程に基づく枠組みを活用して実施する。

○若年研究者等の成果の発表や研究機会の拡大のため、国の各種制度を活用した国内留学、海外留学を勧めるとともに、若年研究者等の研究集会への参加を積極的に推進する。

○産前・産後休暇や育児休業、フレックス勤務や時間外勤務制限のほか、小学校入学前の子を有する職員を対象とした育児短時間勤務制度等の育児支援制度により、仕事と育児の両立を支援し、ワーク・ライフ・バランスの向上を推進する。これら現行の育児支援制度の円滑な運用に努めつつ、女性研究者等の能力の活用のための環境整備に向けてさらなる改善に努める。

○出産、育児、介護等、理事長が認める事由により研究業務に従事できない期間を雇用期間中に有する任期付研究員が雇用期間の延長を希望する場合は、雇用期間を延長できることとしている職員採用規程を、今後も継続して運用する。

○出産・育児等を考慮した業績評価を行うことにより、女性研究者等の能力の活用を図る。

## (2) 卓越した研究者等の確保に関する事項

- 卓越した研究者等の確保については、職員採用規程に基づく招へい型の任期付研究員の採用制度により優れた研究者等を採用するとともに、通常の任期付研究員と比較して高額な給与を支給するなどの優遇措置を講じる。
- 優れた研究開発等を行った者に対しては、理事長による評価を経て理事長表彰を行うほか、研究資源の追加的措置を行うとともに、国等の褒賞制度への推薦等を行う。
- 人事考課制度において、能力及び実績に応じた処遇、公正な評価を行い、考課結果を期末手当へ反映するなど、引き続き、実績を反映した評価を行う。
- 研究補助のための非常勤職員の雇用、理事長裁量配賦予算によるスタートアップ資金の提供及び施設・設備環境の整備などにより、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ための環境整備を推進する。

## (3) 研究開発等に係る人事交流の促進に関する事項

- 任期期間中に優れた研究業績を上げた任期付研究員については、職員採用規程において再任できることとしており、今後とも継続して運用することにより任期付研究員の活用を促進する。
- 産学官が共同した研究開発事業を促進するとともに、人材の交流を進めるための環境整備に努める。
- 国税庁との計画的な人事交流に努めるほか、大学との人事交流の促進を図る。

## (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活用に係るものに関する重要事項

- 研究者の研究意欲及び資質等の向上を図るため、社会人ドクターコースへの入学に関する指針等の活用により、学位（博士）取得の奨励に努めるなど、研究開発等の推進のための基盤の強化を図る。