

平成19年6月5日
改正 平成23年11月15日

農業生物資源研究所の人材育成プログラム

農業生物資源研究所

I. 基本的な考え方

農業生物資源研究所（以下「生物研」という。）は、我が国最大の農業分野の基礎生命科学研究所として、農業の生産性の飛躍的向上や新たな生物産業の創出に寄与することを任務としている。生物研が農業分野における基礎生命科学研究の中核拠点として、世界的に通用する研究機関であり続けるためには、優れた人材の確保と育成が不可欠であることは言うまでもない。

そのため、生物研では、平成18年3月28日に決定された「第3期科学技術基本計画」や、農林水産技術会議が策定した「農林水産研究における人材育成プログラム」を踏まえて平成19年6月に「農業生物資源研究所の人材育成プログラム」を作成し、取り組んできた。

具体的には、人材育成においては職員の個性や能力を尊重し、職員一人ひとりが自らのキャリアビジョンを策定し、その実現に向けて主体的に能力開発に取り組むこと、また、研究所は、職員が取り組む自己研鑽のプログラムを資金や環境の整備等により最大限に支援することを基本としてきた。

一方、生物研における人材育成プログラムの策定から4年が経過し、この間、研究開発を取り巻く情勢も変化してきた。農林水産研究における人材育成においても、この情勢変化を的確に反映させるため、農林水産技術会議では平成23年4月19日に「農林水産研究における人材育成プログラム」の見直しを行った。また、政府においては平成23年8月19日に「第4期科学技術基本計画」を閣議決定し、科学技術によるイノベーションの実現に向けた政策展開等の方針を定めたところである。

よって、生物研においては「中期計画」や「年度計画」の人材育成関連事項や、農林水産技術会議の「農林水産研究における人材育成プログラム」で研究独法に対して、それぞれの法人の特性に応じ取り組みを求めている項目を実施していくのはもちろんのこと、「農業生物資源研究所の人材育成プログラム」についても、これまでの基本的な考え方を踏襲しつつ、研究開発を取り巻く情勢変化等を受けてプログラムの見直しを行い、改めて基本的な考え方を示すものとする。

II. 研究所で必要とされる人材

生物研がその任務を達成するために実施している研究の多くは、急速に進展している先端・基盤分野であり、かつ厳しい国際競争の中にあって、国際的な水準に匹敵しさらにそれらを上回る成果をあげることが期待されている。このような研究を担う人材としては、例えば、創造性豊かで国際的にリーダーシップを発揮できる広い視野と柔軟な発想を持つ者が望まれる。

また、直接的に研究を担う人材の他にも、試験研究の企画、実施、成果の社会還元など研究推進の各段階において、企画支援、広報、情報管理、知的財産管理、技術支援などの研究支援業務を担う多様な人材が不可欠である。さらに、研究者・技術者と社会との間のコミュニケーションを促進する役割を担う人材（科学技術コミュニケーター）も求められている。このような業務を担う人材としては、例えば、幅広い技術や経験に裏打ちされた豊富な研究知識と、社会のニーズを的確に把握し対応しうる能力を有する者が望まれる。

こうした多様多彩な人材を育成・確保していくためには、その職種や担う業務に応じた仕組みを構築して取り組んでいくことが重要である。

Ⅲ. 具体的な仕組み

1. 研究職員

研究職員の人材育成システムについては、一人ひとりが自らのキャリアビジョンの実現に向けて主体的に能力開発に取り組むことを基本としていることから、研究管理職員等の指導・助言を受けつつ、職員自らが能力開発プログラムを作成、実行できる仕組みとする。具体的には、(1) 5年程度を見据えた中期的な「能力開発プログラム」を作成し、(2) この計画に沿って、年度ごとの計画を作成、実行、点検、改善し、(3) プログラムの最終年度においては、計画全体の達成度等について総括し、次期の計画の作成に資することとする。この人材育成システムは、研究推進と同様に、PDCA サイクル〔計画 (Plan)・実行 (Do)・評価 (Check)・改善 (Action)〕の中で着実に実践することによってその機能が十分に発揮されるようにする。

(1) 能力開発プログラム作成の手順（流れ図1参照）

- ①職員は、必要に応じて研究ユニット長などの指導する立場にある研究職員（以下「研究ユニット長等」という。）の指導・助言を受け、5年間の能力開発プログラム（様式1）を作成し、所属する研究センターの長、研究領域の長または統括研究主幹（以下「研究センター長等」という。）に提出する。
- ②研究センター長等は、職員が作成した能力開発プログラムに対する所見を作成する。
- ③職員と研究センター長等との面談・意見交換によって「人材育成委員会」に提出する能力開発プログラムを完成し、提出する。人材育成委員会は、理事、統括研究主幹、研究主幹、統括総務主幹、統括管理主幹、研究センター長、研究領域長、その他理事長が必要と認めた者をもって構成員とする。
- ④人材育成委員会は、提出された能力開発プログラムを検討し、その結果、修正等が必要と判断した場合には、その理由を付して結果を該当する職員と研究センター長等に通知する。
- ⑤人材育成委員会からプログラムの修正を求められた職員は、必要な修正を行ったうえで、能力開発プログラムを人材育成委員会に提出する。
- ⑥人材育成委員会は、職員から提出された能力開発プログラムを理事長に報告する。

(2) 年度プログラム作成・実行・点検・改善の手順（流れ図2参照）

- ①職員は、年度の初めに、研究センター長等及び研究ユニット長等（※必要に応じて）の指導・助言の下、能力開発プログラムに沿って「年度プログラム」（様式2項目1～3）を作成し、実行する。
- ②職員は、年度の終わりに、年度プログラムの達成状況等について研究センター長等に報告

する（様式2項目4）。

- ③職員と研究センター長等との面談・意見交換によって能力開発プログラムの修正が必要と判断した場合には、能力開発プログラムの修正案を人材育成委員会に提出する。
- ④人材育成委員会は、提出された修正案を検討し、その結果を該当する職員と研究センター長等に通知する。
- ⑤人材育成委員会から修正を求められた職員は、必要な修正を行ったうえで、修正した能力開発プログラムを人材育成委員会に提出する。

（3）能力開発プログラム総括の手順（流れ図3参照）

- ①職員は、能力開発プログラムの最終年度に、能力開発プログラムの達成状況等について自己評価・点検を行い、様式3に従って「能力開発プログラム総括結果」を研究センター長等に提出する。
- ②研究センター長等は、職員が作成した総括結果に対する所見を作成する。
- ③職員と研究センター長等との面談・意見交換によって人材育成委員会に提出する総括結果を完成し、提出する。
- ④人材育成委員会は、提出された総括結果を検討し、その結果を該当する職員と研究センター長等に通知する。
- ⑤人材育成委員会は、能力開発プログラム総括の結果を理事長に報告する。

なお、総括の結果は次期の人材育成プログラム及びそれに基づく能力開発プログラムの作成に的確に反映させるものとする。

また、研究管理職員については、研究職員に準じて、理事長・理事等の指導・助言を受けつつ自らが能力開発プログラムを作成、実行できる仕組みとする。

2. 一般職員・技術専門職員

一般職員・技術専門職員については、平成22年10月1日に導入した人事評価制度の活用により、個々の職員にとっては評価を通じて自らの強み・弱みを知ることにより、自ら取り組むべき能力開発の把握に、研究所としては強化すべき取り組みの参考に資する。

（1）一般職員の育成方策

研究支援を担う一般職員については、人事・労務管理、財務管理等の事務部門の高度化はもとより、研究の企画立案から成果の普及まで多くの段階でその関連する業務内容も高度に専門化しており、研究戦略、評価・人材育成、知的財産管理、広報、情報管理、安全管理等、研究所の窓口として行政部局をはじめ都道府県、大学、民間等との交渉能力も要求されることから、知識・情報の集積が図られるよう、各種研修・セミナー・講習会等を計画的に利用し、計画的な人材育成を行う。

また、人事管理においては、幅広い分野の業務経験を付与し、多方面から業務を思考できる職員を計画的に育成する。また、多様な人材の活用に向け、職員の適性を見極めながら、特に高度化・複雑化した特定分野に精通した職員の育成を図るなど、職員の意欲・能力を活かす適材適所の人事管理に努める。

（2）技術専門職員の育成方策

技術支援部門については、平成18年6月に確認された「技術専門職員の将来方向に関する実行計画について」に基づき、技術専門職員の担う業務をコア業務において重点化し、質

的向上を図るとともに、総括作業長等のマネージメント能力を高め、外注化並びに再雇用職員の活用のための業務指導能力を向上させるため、研修内容の充実強化を図る。

IV. 人材育成を円滑にするための体制の整備

人材育成を円滑に行っていくために講ずる具体的な制度等について以下に示す。なお、これらの制度等については不変なものではなく、当然研究を取り巻く環境の変化等に応じて適切な見直しを行っていく。

1. 教育、指導体制等の充実

(1) 研究環境の整備 — 研究組織の集中化と指導体制の整備 —

平成23年度から開始された第3期中期目標期間における生物研の研究組織体制においては、重点化された中期計画の課題に一丸となって取り組めるように、指導力に優れた研究ユニット長等の下に同じ研究分野の中堅、若手の研究員を複数配置してきめ細かな指導が可能な研究環境を整備している。また、日常的なコミュニケーションを可能とするために研究組織の分散配置を可能な限り解消しているなど、日常の研究活動を実施する中でおのずからOJT（仕事を通しての訓練）が行える環境を作り出すように努めており、今後もより良い研究環境の整備に取り組んでいく。

(2) 研修受講等に対する予算的支援措置

新たな研究手法の習得等のために国内外で実施される研修等への参加を奨励し、研修受講料等を所の共通経費から支援する（上記能力開発プログラムの予算面での支援の仕組みでもある）。

(3) 表彰制度の整備

生物研独自の表彰制度（NIAS 研究奨励賞、NIAS 創意工夫賞）により、職員のインセンティブを高め、組織の活性化を図る。

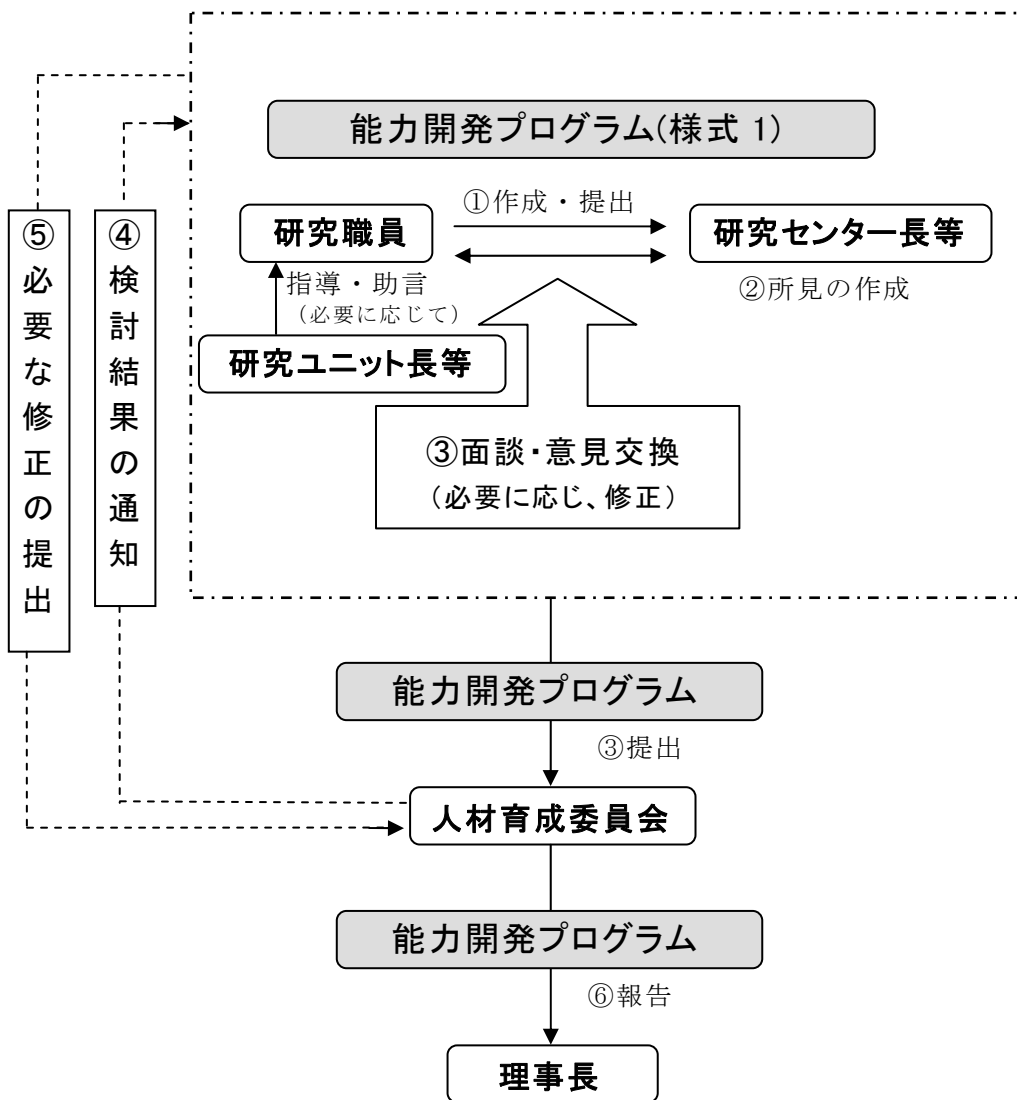
2. 在外研究制度の活用

生物研独自で設けている在外研究制度や外部機関が実施する多様な制度を活用して、資質の向上を図る。

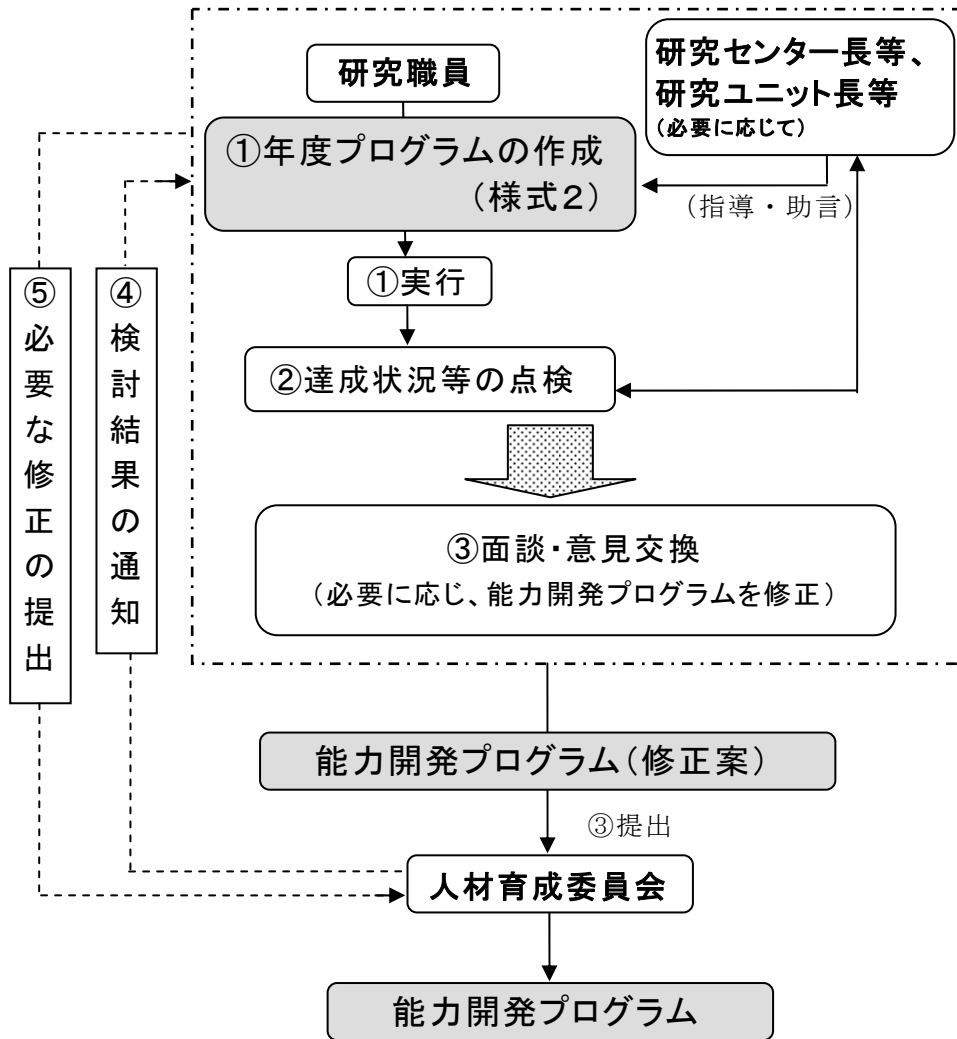
3. 新規採用研究員に対する適切な指導システムの構築

新規採用研究員は、優れた指導担当者のもとに配置し、特別なプログラムによってその育成を図る。具体的には、新規採用研究員は、①指導担当者の助言を受けて「研究計画」を作成し、理事長、理事等役員及び研究管理職員の評価・助言を経た後、研究を実施する、②研究計画の進捗状況等について役員・研究管理職員と定期的な意見交換を行う、③年度末には成果発表を行うとともに年次報告及び次年度計画を作成する。また、生物研の研究職員による最新の研究成果発表会（モーニングレクチャー）への参加を義務づけるほか、研修制度を積極的に活用させる。さらに、新規採用研究員のスタートアップを支援する予算措置を講ずる。

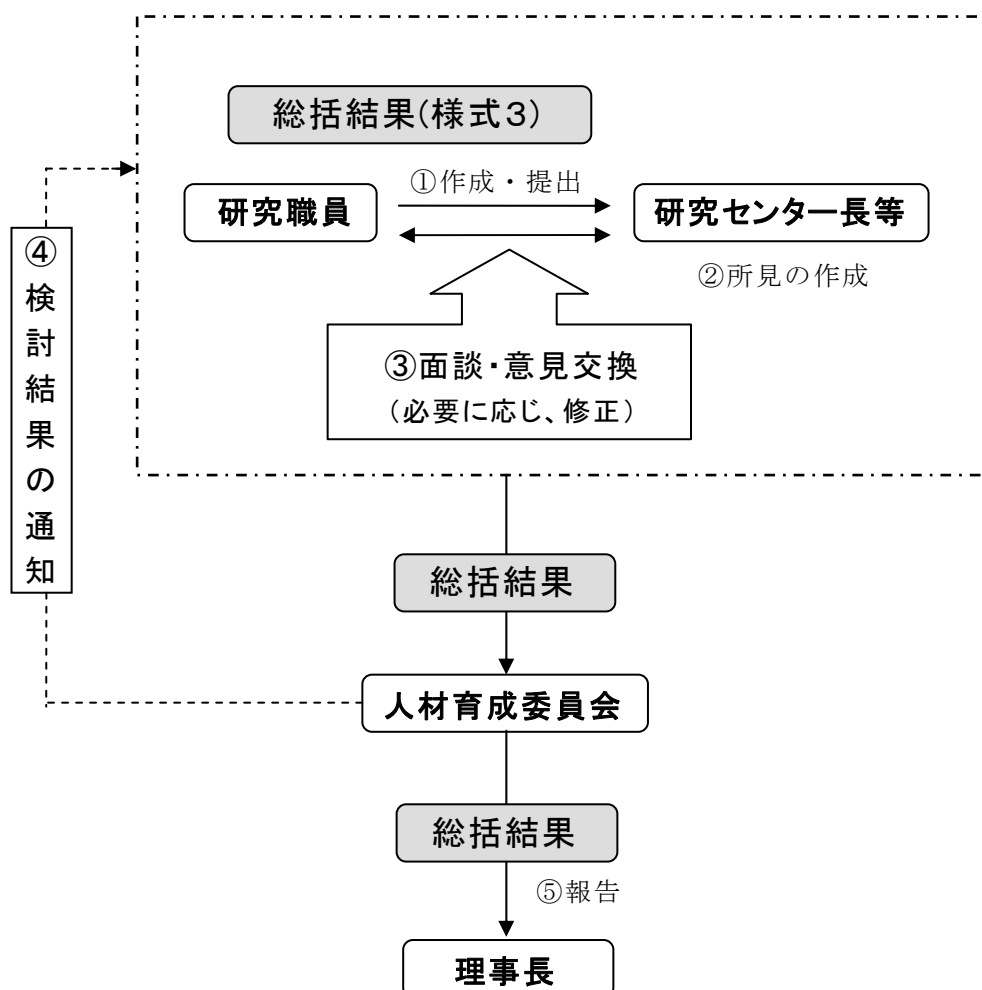
○ 能力開発プログラム作成（流れ図1）



○ 年度プログラム作成・実行・点検・改善（流れ図2）



○ 能力開発プログラム総括（流れ図3）



(様式1)

能力開発プログラム

作成日：平成 年 月 日

更新日：(0～4を更新した場合に随時行追加)

所属：

氏名：

0. キャリア達成イメージ

- 1) 長期的な視点(10～20年後の自己達成イメージ)：
- 2) 中期的な視点(5年後の自己達成イメージ)：
- 3) キャリア達成のための配置転換等希望(有無、時期、希望の内容)：
- 4) 所の業務の中での位置づけ：

1. プログラム期間：平成 年～ 年 (年間)

(プログラム期間は5年程度を目安とするが、個別の状況に応じて各自の判断で設定する。)

2. 現在の業務：

(研究業務については「中期計画等の研究課題名」と代表的「研究分野」等を記入する。研究管理支援業務については、広報業務、情報管理業務、知的財産管理業務等とし、より詳細な分担があれば簡潔に記載する。)

3. キャリア達成のための計画：

- 1) 目的：
- 2) 具体的な計画：
- 3) プログラム期間に達成しようとする目標：

4. キャリア達成に必要な研修等の計画：

- 1) 研修等の名称：(不明な場合は記載せず、3)に内容を記載する。)
- 2) 研修等を受ける時期：
- 3) 研修等の内容：
- 4) 必要性：
- 5) 期待される効果：

5. 研究センター長等の所見：(平成 年 月 日)

- 1) 中・長期的視点について：
- 2) キャリア達成のための計画について：
- 3) 研修等の計画について：

6. 職員と研究センター長等との面談・意見交換による修正：(平成 年 月 日)

7. 人材育成委員会の検討結果：(平成 年 月 日)

8. 人材育成委員会の意見等を踏まえた修正：(平成 年 月 日)

(様式2)

年度プログラム

作成日：平成 年 月 日

更新日：(2、3を更新した場合随時行追加)

所属：

氏名：

1. プログラム年度：平成 年度
2. キャリア達成のための計画：
 - 1) 具体的な計画：
 - 2) 達成しようとする目標：
3. キャリア達成に必要な研修等の計画：
 - 1) 研修等の名称：
 - 2) 研修等の内容：
 - 3) 必要性：
 - 4) 期待される効果：
4. プログラムの達成状況等（年度末に記入）：（平成 年 月 日）
 - 1) 実施状況及び達成状況：
 - 2) 問題点等：
5. 職員と研究センター長等との面談・意見交換による能力開発プログラムの修正：
（平成 年 月 日）
6. 人材育成委員会の検討結果：（平成 年 月 日）
7. 人材育成委員会の意見等を踏まえた修正：（平成 年 月 日）

(様式3)

能力開発プログラム総括結果

作成日：平成 年 月 日

所属：

氏名：

1. キャリア達成のための計画の概要：
2. キャリア達成に必要な研修等の計画の概要：
3. キャリア達成のための計画の達成状況等：
4. 研修等の計画の達成状況：
 - 1) 実施状況及び達成状況：
 - 2) 研修等によって得られた効果：
 - 3) 問題点：
5. 人材育成委員会の検討結果：