

## 6-2 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置

### 6-2-1 運営体制の改善に関する目標を達成するための措置

(機構共通)

本機構の運営に際して、研究所等の活動状況を適切に反映させるため、機構に研究所長等を含む機構会議を置く。

本機構では、4月以降、毎月1回定期的に機構会議を開催し、予算配分、規程整備、職員の労働条件の改善等、機構の業務運営について検討を行っている。

本機構においては、広く研究情報の収集に努め、機構としての研究の指針を検討する。また、多様な研究需要への対応や新たな分野の開拓等を可能にする体制の整備を図る。

本機構では、教育研究評議会(第4回)において、「機構の研究教育活動について」を議題に取り上げ、新分野開拓を目指した分野間研究連携について各評議員からの活発な意見に基づき、検討を開始した。分野間連携の具体的方策については、研究連携委員会及び研究連携室を設置して、分野間連携による学際的・国際的研究拠点形成事業や分野間連携シンポジウム等を企画した。研究連携委員会及び研究連携室の検討内容については、機構会議に報告し、理事を加えた検討を行っている。

研究計画その他の重要事項について専門分野ごと及び境界領域・学際領域ごとに外部学識者からの指導・助言に基づき業務運営の改善、効率化を行い、機動的かつ柔軟な研究体制の整備を図る。

本機構では、経営協議会の委員からの意見を踏まえ、機構長のリーダーシップを発揮するため、機構長裁量経費の予算化を図り、各機関の国際的な研究拠点の形成及び若手研究者の育成の推進を図った。

研究所長等は、副所長、研究総主幹、研究主幹・施設長等とともに研究体制・共同利用体制の充実を図る。

各機関では、プロジェクト制の導入、テーマグループ制の導入、重点共同利用研究の設置及び顧問を置くなど、各機関において特色ある研究体制・共同利用体制の充実を図った。分子科学研究所では、運営顧問、研究顧問の設置が該当する。

分子科学研究所、基礎生物学研究所、生理学研究所の所長は、運営会議に加えて、機動的・戦略的運営を図るため、定期的に教授会議を開催する。

分子科学研究所では、教授会議を毎月1回(8月を除く)、原則、第3金曜日に開催した。

技術職員、事務職員の専門的能力の向上を目指すため、研修、研究発表会等への積極的な参加を促す。

本機構では、一般職員について、国立大学協会が主催する各種研修会に積極的に参加させた。各機関では、技術職員に対し研修や研究発表等に積極的に参加を促した。

### 6-2-2 研究組織の見直しに関する目標を達成するための措置

(機構共通)

自己点検や外部評価を踏まえ、機構長及び研究所長等のリーダーシップの下に研究組織の見直しを図る。

研究者の自由な発想に基づく基盤研究を基本的活動とするために、研究体制について見直しを図る。

共同利用を円滑に行うための研究体制やプロジェクト型研究に対する研究体制について客員制度を含めて見直しを図る。

本機構では、教育研究評議会や機構会議において各機関の研究組織見直しについて各所長が説明し、理解を得ている。分子科学研究所では、主幹施設長会議に加え、将来計画委員会も開催して、見直しを検討している。

分子科学研究所では、法人化に際し、新たに発足させた計算分子科学研究系、先導分子科学研究部門、安全衛生管理室について、組織を補強するための検討を行った。

### 6-2-3 職員の人事の適正化に関する目標を達成するための措置

(機構共通)

公募制を取り入れ、研究教育職員の人事選考の透明性を確保する。

本機構では、研究教育職員の採用については、原則として公募制を採用し、教育研究評議会が定めた選考基準に基づき、外部委員を半数含む運営会議で選考しており、透明性・公平性を確保している。分子科学研究所では、運営会議の下に設置した人事選考部会(所外5名、所内5名)が最終候補を運営会議の結論として選考し、所長はその結果に対し、教授会議にも諮って最終決定する。

各専門分野に適した任期制を導入して、研究教育職員の流動化・活性化を図る。また、分子科学研究所においては内部昇格禁止の制度も導入する。

本機構では、各機関に適した任期制の導入を実施し、研究教育職員の流動化・活性化を図った。分子科学研究所では、助教授と助手の内部昇格禁止とする内規的ルールを堅持しており、研究教育職員の流動化・活性化を図っている。また、分子科学研究所で設定している助手の任期は紳士協定的な期限でしかなく法律上は任期と言えるものではないため、法人化後は公募の際には「6年を目途に転出を推奨」という表現を使うことにした。

外国人研究者の採用を促進して、国際的な研究機関として広い視点を取り込む。

分子科学研究所では、平成16年度中は外国国籍の研究者を新たに専任の研究職員として雇用するケースはなかった。2つの外国人客員研究部門に4つのポストを持っており、3ヶ月滞在～12ヶ月滞在の条件で候補者を主幹施設長会議で選考している。

事務職員について、大学、研究機関等との人事交流を推進する。

本機構では、国立大学法人等の人事担当役員及び事務局長等と打ち合わせ会を実施し、人事交流を図った。

技術職員及び事務職員について、国家公務員採用試験に代わる適切な採用方法を採用する。

本機構では、国立大学等職員採用試験制度に参加し、職員を採用した。分子科学研究所では、技術職員に関して広く人材を集めるために、共通の採用試験には依らない公募による選考も併用した(平成16年度1名。平成17年度4月1日付け採用2名)。

技術職員及び事務職員について、適切な勤務評価制度を導入する。

本機構では、平成16年度は、国家公務員に準じた勤務評定を実施した。今後、公務員制度改革の動向等を踏まえ、検討を行う。

## 6-2-4 事務等の効率化・合理化に関する目標を達成するための措置

(機構共通)

本機構，国立天文台，核融合科学研究所及び岡崎3機関（基礎生物学研究所，生理学研究所及び分子科学研究所をいう。）に事務組織を設け，重複事務を避ける等，効率的に業務を遂行するため各々の権限と義務を明確化する。

本機構では，管理的業務と事業的業務の役割分担を明確にし，業務の一層の効率化を図るため，本部事務局の事務組織の見直しを行った。共済業務，給与計算，支払業務等への重複業務を事務局に一元化した。

事務処理，技術支援の内容を定期的に見直し，事務組織に流動性を持たせ，専門性に応じて外部委託等を検討する。

本機構では，警備，メンタルヘルスなど専門性の高い業務について，外部委託を行った。

情報ネットワークを整備し，事務の情報化，会議の合理化等を図り，事務及び運営の効率化に努める。本部事務局の情報ネットワークを整備するとともに，光ケーブルを敷設し，TV会議システムを導入した。