

# 農林水産研究における人材育成プログラムについて

(要 旨)

## 1 農林水産研究における人材育成について

- 農林水産研究分野における国際競争力を高め、質の高い研究成果を生み出すための基盤は「人」であり、今日、創造性が豊かで挑戦意欲を持った人材を育成していくことが不可欠
- この認識の下、農林水産技術会議においては、人材育成プログラムを平成18年に策定し、平成23年に改正を行い実施してきたが、今般、「研究開発力強化法（平成20年）」、「農林水産研究基本計画（平成27年）」等の情勢変化へ対応するため、5年ぶりに改正

## 2 人材育成の強化のために必要な事項

柔軟な思考と斬新な発想を持ち、将来にわたる研究の担い手としての優れた研究者の育成、研究活動を支える研究支援部門を担う人材の育成のために各研究機関が取り組むべき事項を記述

### ○意欲ある研究者の育成・確保

研究者に対する競争的環境の整備、公正で透明性の高い評価制度の構築、将来の研究開発を担う人材の確保 等

### ○若手研究者の能力活用のための支援

競争的条件下で計画的に研究に取り組むことのできる環境の醸成、国際的感覚を身につけることのできる環境の構築 等

### ○女性研究者、外国人研究者などが活躍できる環境の確保

ライフステージの変化に対応できるシステムの整備、外国人研究者に対する環境整備、外部の卓越した研究者の起用・活用、女性研究者の新規採用割合の向上 等

### ○産学官連携を推進する人材の育成・確保

開発した技術の移転・普及を促進するため、取組を推進するコーディネーターや、研究成果の生産現場への橋渡し等に取り組むコミュニケーターの育成・確保

### ○教育、研修の充実

留学などを通じた新たな研究手法の取得、研究成果の効果的な発信手法の取得、研修とOJTを能力・レベルに応じ効果的に活用 等

### 3 研究開発法人における人材育成方策

2を実施するために研究開発法人がその特性に応じて取り組むことを求める事項を示すとともに、法人の魅力の国内外への発信に努め、農林水産分野の研究者の確保に取り組むことを記述

#### ○研究者の育成・確保

- ・各法人における人材育成プログラムに基づき、キャリアパスをデザインした上で、研究者のライフステージ等に応じた取組を行うことを支援
- ・各ステージにおける取組を実施、強化

若手研究者：法人独自の採用試験による若手研究者の確保 等  
女性研究者：女性研究者の新規採用割合の目標設定による取組 等  
外国人研究者：採用拡大に向けた条件整備 等  
卓越した研究者：クロスアポイントメント制度の活用 等  
シニア研究者：シニア研究者の能力の戦略的な活用 等  
国際認知度の高い研究者：多様な留学制度の積極的な活用 等

#### ○研究活動や研究管理において必要な能力の開発

- ・研究活動を効果的・効率的に推進するためには、優れた研究成果の創出に留まらず、産学の研究支援や連携の仲立ち等を担う人材の確保・育成が重要

- ・キャリアパスの複線化を図りつつ、必要な能力の開発を推進

研究マネジメント能力、コーディネート能力、コミュニケーション能力、広報能力、情報管理能力、知的財産を扱う能力、技術支援能力

- ・研究開発法人の運営等に関する総合的な管理能力の開発を促進

#### ○人材交流等の強化

クロスアポイントメント制度等の活用を図り、公設試、大学、民間との人材交流を推進

### 4 農林水産技術会議事務局が行う人材育成方策

行政組織と研究開発組織の橋渡しを行う立場から、農林水産技術会議事務局が取り組む事項を記述

- ・研究開発法人から人事交流等により受け入れた研究者に対し、技術行政の役割に対する理解を深めさせる
- ・若手研究者を対象とした研修を各地域で開催し、公設試等の研究者の受講を促進
- ・行政施策に貢献する優れた研究成果を上げた者の表彰