

宇宙科学研究所「人材育成基本方針」の制定について

令和2年2月20日

宇宙科学研究所 所長

宇宙科学研究所の人事・人材マネジメント改革を進めるにあたり、宇宙科学研究所人材育成の基本方針を以下のとおり制定する。

I. 「部分最適から全体最適へ」

宇宙研の置かれている状況から、宇宙研での活動には多様な人材が必要である。(1)学生からプロパー職員、任期制職員までの全体像を俯瞰し、(2)最先端の宇宙科学研究を持続的に発展させること、ロードマップ等に記述された将来計画を実行していくことという、将来発展を意識した観点を持ちつつ、(3)これまでの人事制度やその運用(採用、育成、活用)の課題を明確にし、(4)全体最適化のために修正を行う。

II. 「宇宙科学・探査の将来を担う多様な若手人材育成の強化」

プロジェクトがより大型化・高度化・複雑化することを踏まえれば、長期的な視点で女性・外国人を含む多様な若手研究人材の育成強化に取り組むべきである。そこでは、宇宙研でしか得られない育成機会ということも意識されるべきである。(1)受入学生について、教育及び支援制度の拡充等を通じて、この分野を担う若手研究者の育成を、「宇宙研ならではの」機会も活用しつつ強化する。(2)プロジェクト研究員、テニュアトラック助教、ITYF 等の若手研究者については、横通し観点を持って早急に制度の見直しを行い、将来計画を意識しつつ、計画的な採用・育成の強化に取り組む。

III. 「新たな教育職のアイデンティティの確立」

宇宙研教育職に期待される役割と大学の研究者、JAXA の一般職に期待される役割との違いを意識する。その上で、(1)ロードマップ等に記述された将来構想の実現により世界一流の宇宙科学研究を主導する人材の採用・活用・育成を通じて、宇宙研教育職固有の“アイデンティティ”を、あらためて確立する。(2)喫緊の課題として、将来構想に基づく“技術のフロントローディング”を意識して重点分野を識別し、それを主導する人材の採用・育成・活用を行う。

IV. 「一般職(技術系・研究系)の主体的な参加と育成機会の提供」

一般職(技術系・研究系)は、研究開発の場面において教育職と同等の立場に立って与えられたファンクションを果たす、という仕事のスタイルとなる。ミッションを実現していく作業に主体的に参加することを促し、その経験が JAXA 全体の人材育成方針・計画に則ったキャリアパスの一環、人材育成の機会となることを意識する。

V. 「一般職(事務系)の提案型人材への転換」

一般職(事務系)については、研究開発業務以外の、所の運営への積極的な関与・貢献を期待する。(1)前例や上位者の指示に従って事務処理作業をするだけの存在ではなく、JAXA/宇宙研のみならず、国内外の宇宙科学・探査を取り巻く状況を的確に把握し、自ら提案・推進できる人材を育成する。(2)研究情勢分析、研究成果のアウトリーチ、学生受入・大学との連携といった宇宙研特有のスキルを要する職種については、宇宙研としての方針を明確にし、新しい体制を構築する。

VI. 「外部人材の適切かつ積極的な活用」

招聘職員等の任期制については、本人材育成方針に基づき、機構内のプロパー職員の保有していないスキル・経験を、時限的に活用する制度本来の目的にかなった活用方法とする。当該招聘職員が保有するスキルが恒常的に宇宙研の運営に必要不可欠である場合は、経験者採用等を活用し、プロパー化を検討する。

VII. 「経営及び研究資源の有効活用のための所業務の見直し」

事務支援・派遣及び請負については、全社的な業務見直しの方針と整合性を取りつつ、所の業務の効率的な実施やトップサイエンスを実施する研究開発推進の観点から、それぞれの目的や制度の趣旨にかなった活用になるよう、所内の業務全体を整理する

以上