

背景・必要性

① 出資規定の追加

令和2年6月に「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」が改正され、令和3年4月1日より施行予定。日本原子力研究開発機構（JAEA）は、法人発ベンチャーへの出資が新たに可能になる。

「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」の改正内容
出資可能法人が22→27法人へ拡大（JAEA等追加）。①法人発ベンチャー、②①を支援するベンチャーキャピタル又はファンド、③法人の成果活用を支援する法人のうち、JAEAは①への出資が可能になる。

② 人材確保・育成の推進

「独立行政法人の目標の策定に関する指針」（総務大臣決定）が平成31年3月に改訂され、直近の目標改訂・変更のタイミングで、法人に人材確保・育成の策定を求める旨を目標に定めることとされた。

中長期目標の変更案

※ 赤字：変更箇所

① 出資規定の追加

Ⅳ. 研究開発の成果の最大化その他の業務の質の向上に関する事項
8. 産学官との連携強化と社会からの信頼の確保のための活動
(1)イノベーション創出に向けた取組
イノベーション創出につなげるため、産学官の連携強化を含む最適な 研究開発体制の構築等に戦略的に取り組む。加えて、機構の研究開発の成果を事業活動において活用し、又は活用しようとする者（成果活用事業者）に対する出資並びに人的及び技術的援助を適時適切に行う。

② 人材確保・育成の推進

Ⅶ. その他業務運営に関する重要事項
4. 人事に関する事項
(抄)

なお、機構の人材確保・育成については、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」（平成20年法律第63号）第24条に基づき策定された「人材活用等に関する方針」に基づいて取組を進める。

【参考】JAEAの人材確保・育成の取組について

背景

- JAEAでは、平成22年10月に研究開発力強化法（現・科技イノベ活性化法）に基づき、「人材活用等に関する方針」を策定し、若手研究者、女性研究者、外国人研究者等の多様な人材の登用や、産学との連携、人事交流の促進等を促進し、幅広い研究開発の効率的かつ効果的な推進を実施。
- その後、平成28年4月にJAEAの一部がQSTに移管され、同年12月に「もんじゅ」を廃止する政府方針が決定されるなど、JAEA事業の転換期を迎えた。
- このような情勢に的確に対応するため、「人材活用等に関する方針」を踏まえ、平成29年8月に「人材ポリシー」を策定し、より具体的に目指すべき人材像やキャリアパス方針を定め、各部門・拠点、運営管理等により、職員一人ひとりの意欲を引き出し、優秀な人材の確保と体系的かつ組織的な人材育成を推進。

取組例

- プロフェッショナル人材の計画的な育成、技術継承の促進
博士号の取得支援、国家資格（原子炉主任技術者、核燃料取扱主任者、電気主任技術者、技術士等）等の取得促進、国際人材の育成 等
- 技術力・専門能力を有する人材の確保・開発
クロスアポイントメント制度の活用、外部人材の獲得の促進、テニユアトラック制の拡充 等
- ワークライフバランスの維持・向上
働き方改革の実施、ジョブリターン制度の運用、育児休業の取得促進 等
- ダイバーシティの推進
女性管理職の育成、限定型職員制度の創設（職種や勤務地を限定した職員採用） 等
- 人員構成・年齢構成の最適化
キャリア採用の促進、インターンシップ制度の充実、機構内公募の実施 等