

# 独立行政法人物質・材料研究機構における研究職個人業績評価について

物質・材料研究機構において評価実施要領を定め、研究課題評価等の評価を実施しているが、本稿においてはそのうち、研究職個人業績評価について概説する。

## 1. 物質・材料研究機構の概要

平成13年(2001)4月に、金属材料技術研究所と無機材質研究所が統合されて、新たに独立行政法人物質・材料研究機構が発足した。

### 1-1. 沿革

昭和31年(1956)7月	金属材料技術研究所設立
昭和41年(1966)4月	無機材質研究所設立
昭和47年(1972)3月	無機材研が筑波研究学園都市に移転
平成7年(1995)7月	金材技研が筑波研究学園都市に移転
平成13年(2001)4月	金材技研と無機材研を統合し、独立行政法人物質・材料研究機構が発足。物質研究所、ナノマテリアル研究所、材料研究所を設置。
10月	生体材料研究センター、超伝導材料研究センター、計算材料科学研究センター、材料基盤情報ステーションを新設
平成14年(2002)4月	超鉄鋼研究センター、エコマテリアル研究センター、強磁場研究センター、分析ステーションを新設
6月	ナノテクノロジー総合支援プロジェクトセンターを新設
平成15年(2003)9月	若手国際研究拠点を新設
平成16年(2004)4月	筑波大学大学院 物質・材料工学専攻
5月	超高压電子顕微鏡ステーションを新設

### 1-2. 概要

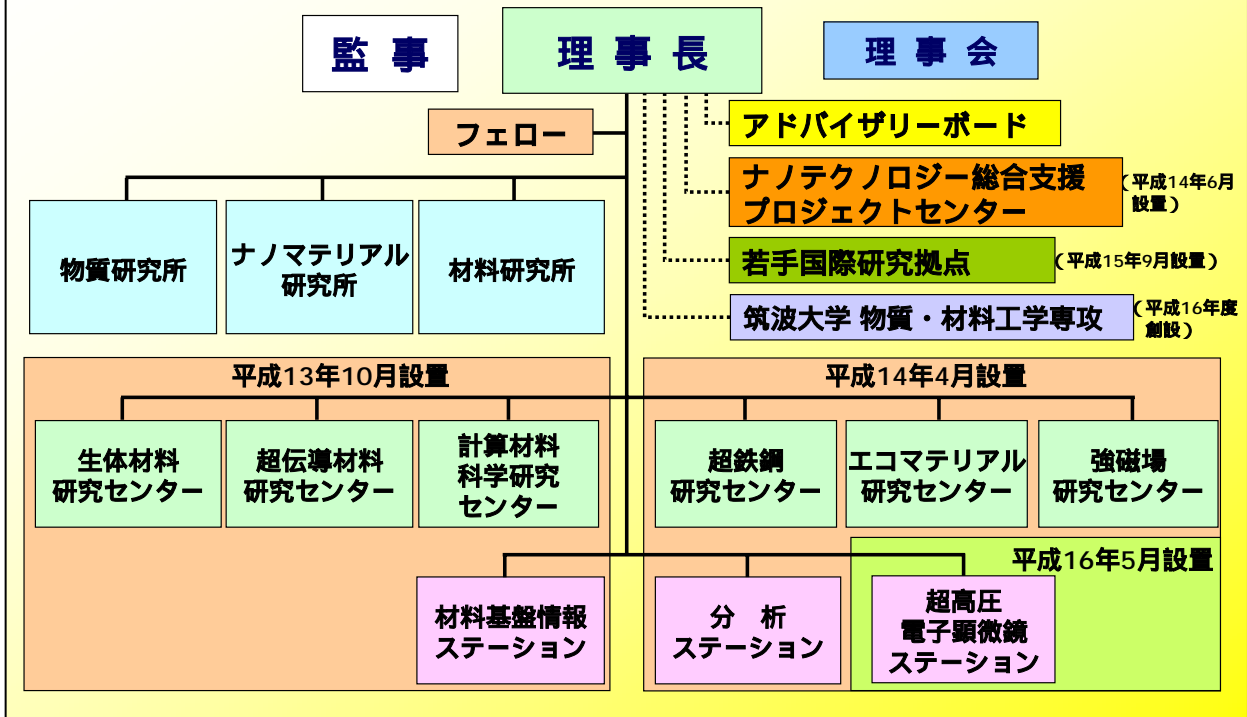
職員数は常勤研究職員が397名、エンジニア職員が41名、事務職員が101名、契約型研究員が310名である。(平成16年10月1日現在)

12研究ユニット(3研究所、6研究センター、3ステーション)には研究グループが設けられ、ディレクターまたはグループリーダーが研究を率いている。

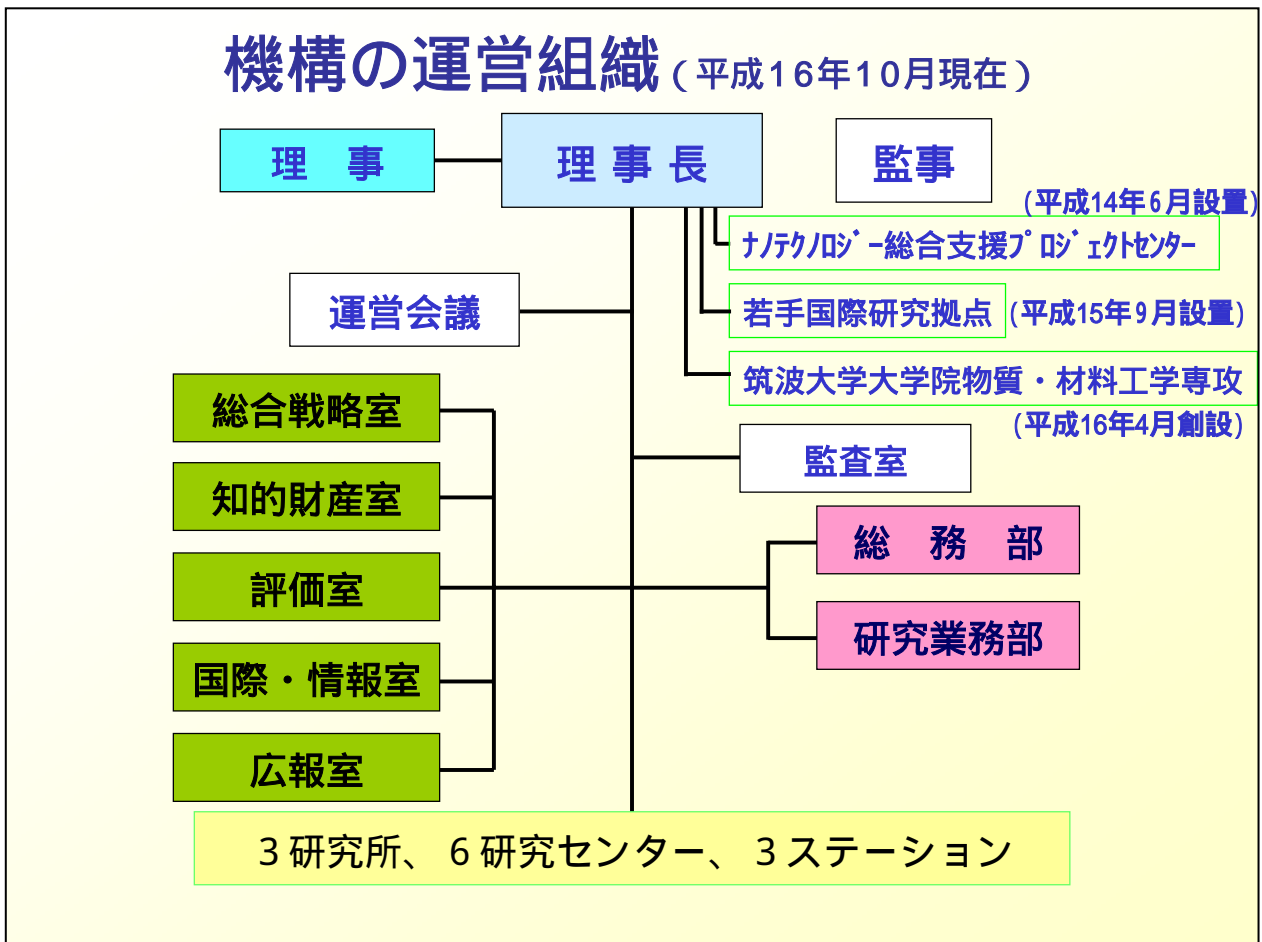


## 機構の研究組織 (平成16年10月現在)

(3研究所、6研究センター、3ステーション)



## 機構の運営組織 (平成16年10月現在)



## 2．研究職個人業績評価の概要

研究職個人業績評価は、3Pと称される論文(Paper)、特許(Patent)、ものづくり(Product)による成果と、物材機構の内外での様々な活動を対象とした科学技術貢献で評価される。これらは質と量で点数化され処理される。評価結果は次年度の処遇に反映される。

### 2 - 1．個人業績評価の目的及び特徴

能力、業績に応じたメリハリのある処遇を行い、競争的な環境のもとで最大限の研究成果を創出するとともに活力ある競争力を持った個々人への脱皮をはかる。

その特徴は以下のとおりである。

- 機構のアクティビティを向上させる個人業績評価制度の構築
- 個人業績評価オンラインシステムの導入による研究職の負荷低減
- 個人業績を反映した給与体系の構築
- オープンな制度運用と人事管理のライン化

### 2 - 2．評価の対象者

対象は研究職であり、平成15年度(評価対象期間は15年1月から12月)にはディレクター、グループリーダー(63人)と主席研究員、主幹研究員、主任研究員、研究員(346人)の合計409人が対象となった。

ユニット長は、本業績評価の対象外。別に、理事長・理事がマネジメントを主体に評価する。

### 2 - 3．評価方法

研究職の評価項目は研究業績、科学技術貢献、グループ業績の3項目である。

研究業績(3P)

論文(Paper)

特許(Patent)

ものづくり(Product)

科学技術貢献

研究貢献、組織運営貢献、対外貢献など

グループ業績(ディレクター、グループリーダーのみ)

(グループ構成員の研究業績) / グループ構成員数

研究業績は対象期間内における、研究職としてのアウトプットを評価するもので、論文指標(原著論文、著作等)、特許指標(特許、技術展開等)と、ものづくり指標(一定の条件を満たしたデータベースや、新製品・機器開発等)の合計により評価する。

論文指標と特許指標は事前に定められた基準に従って自動配点される、ものづくり指標に関してはものづくり評価委員会による評価が行われる。

科学技術貢献はマネージャー・研究者としてのパフォーマンスを評価するもので、研究貢献、組織運営貢献、対外貢献などの項目を上長が評価して採点する。

グループ業績はディレクター、グループリーダーのみを対象とし、対象期間内におけるグループとしてのアウトプットを評価する。当該グループ構成員の、研究業績を、当該グループに所属する当機構研究職の数で除した値をカウントする。

ディレクター、グループリーダーは研究業績、科学技術貢献、グループ業績の3項目を、主席研究員、主幹研究員、主任研究員、研究員は研究業績、科学技術貢献の2項目を加算して総合評価指標とする。

総合評価指標を参考とし、各評価項目における突出した業績を考慮して、理事長が最終評価を行う。評価結果に対して納得がいかない研究職に対しては、異議申し立てを認めている。

業績が確定したのち、総合評価指標の分布や、研究業績(3P)・科学技術貢献の4指標の業績分布などが構内ホームページに公開される。各研究職は、これにより自分の位置付けを確認する。

## 2 - 4 . 評価結果

研究業績(3P)は論文指標が約75%を占める。論文、特許、ものづくりのいずれについても、14年度と比べて平均業績が増加している。すなわち、個人業績のレベルが向上している。

本システムの導入は、機構業績向上の一因となったと考えている。

## 3 . 評価結果の反映

現在、個人業績は給与の一部に反映されている。業績手当は勤勉手当に替えて導入したもので、定額部分と業績加算部分に分割し、15年度の業績加算部分に14年度の個人業績を反映する。

能力手当は管理職手当に替えて導入したもので、数年後には、過去数年の業績をもとに毎年1回見直しを行う予定である。