

農林水産研究所の研究力強化に向けた若手人材育成プラン

令和5年12月5日
愛媛県農林水産研究所

1 策定の背景・目的

農林水産研究所は、愛媛県内の農林水産業に関する次代に向けた生産振興に資する試験研究や技術支援等を行う公設試験研究機関であることから、

- ① 「えひめ農林水産業振興プラン 2021」及び「愛媛県農林水産試験研究推進計画」等に基づく県単独、あるいは国の研究機関・大学等と連携しながら、県や国の行政施策の展開に資する研究開発の推進
- ② 生産者、事業者、関係団体等の幅広いニーズを的確に把握し、生産現場が直面する課題等の迅速な解決や将来の本県農林水産業を切り拓く革新的かつ高度な研究開発の推進
- ③ 新しいビジネスモデルを生み出し他産地を凌駕する新技術など、消費動向を踏まえた高収益を実現する研究開発の推進
- ④ 新技術等の効果的な発信やその後の普及・活用状況に基づくフォローアップなど、生産現場等への研究成果の定着の促進

といったさまざまな試験研究等を展開し、県庁や普及組織等と連携しながら「儲かる農林水産業の実現」を目指していくことが求められている。

しかしながら、農林水産研究所では、試験研究を支えてきたベテラン世代の大量退職期を迎え急速な世代交代が進展し、研究経験の少ない若手研究員が増加しているこの状況を踏まえ、早期に試験研究の中核をなす研究員の育成を図っていくことが喫緊の課題となっている。

このため、組織として求める研究員の姿を明確にし、10年先を見据えた計画的かつ効率的な若手研究員の人材育成プランを策定する。

2 研究所が求める研究員の能力・姿勢

農林水産研究所が、今後とも県内の生産者や関連事業者等からの期待・信頼に応えていくためには、職員一人ひとりが農林水産研究所の使命及び公務員としての役割を深く理解し、自らの意欲・能力を高めるとともに、その持てる可能性・能力を最大限発揮して、高い志を持って日々成長していくことが重要であり、その人材育成の目標となる研究員の具体的な人物像は次のとおりである。

- ① 本県農林水産施策等を理解し、論理的思考力で意欲を持って試験研究に取り組むとともに、研究のスペシャリストを目指して日々研鑽を重ねることができる職員
- ② 生産現場から消費段階に至る幅広いニーズ等を的確に捉え、その情報を試験研究で具体化し、豊かな創造性を持って新ビジネスの創出等につながる試験研究を行うことができる職員
- ③ 県内農林水産業のボトルネックとなる喫緊の要請課題、技術課題等に対し、解決策を現場感覚で考え、迅速に試験研究成果の現場実装に取り組むことができる職員
- ④ 大学及び国や他県の研究機関、関係団体等から研究者として高い評価が得られるとともに、これら組織との円滑なコミュニケーションによる共同研究等を展開しながら革新的な試験研究を行うことができる職員

3 人材育成の基本的な考え方

(1) 新人研究員の育成（研究経験概ね2年まで）

採用や人事異動によって新たに研究員となった職員を対象に、職場研修等を中心にマイスター制度（マンツーマンの指導体制）を導入しながら組織体制や職場内で業務の遂行に必要な専門知識、技術などを習得させるとともに、県の「えひめ農林水産業振興プラン 2021」や各種振興計画、「愛媛県農林水産試験研究推進計画」等への理解も深め、専門知識はもとより研究業務を俯瞰的に考え、広い視野も合わせ持つ研究員に育成する。

(2) 研究スペシャリストの養成（研究経験概ね3年以上）

研究の基礎を習得し研究意欲が高く、研究職に適性のある職員については、専門分野に関する意欲の醸成、更なる知識・技術の向上はもとより、早期に農林水産研究所の試験研究の中堅を担う研究員（中堅研究員）として自立した試験研究ができるよう、幅広いスキルアップの取組みを実施して育成を図る。

また、段階的に、次代の若手研究員に適切な指導も行わせることで、自らも専門（担当）分野で優れた研究企画や成果創出を続ける実力を有した、国の研究所や大学等から高い評価が得られる研究スペシャリストへと育成する。

(3) プロジェクトマネジメント能力の向上（中堅研究員を対象）

研究スペシャリストの育成と合わせて、儲かる農林水産業につながる革新的な試験研究の実施のため、各種競争資金の獲得や国の研究機関や大学等との共同研究の促進を図っていくことが重要であるため、研究中核主査として研究開発の効率化やプロジェクト課題を取りまとめ、円滑に進める高度なプロジェクトマネジメント能力を有したプロジェクトマネージャーへと育成する。

4 人材育成に向けた具体的な取組み

(1) 新人研究員の育成（研究経験概ね2年まで）

1) 基礎知識と技術の習得

農林水産研究所が実施する、研究の使命や研究倫理等に関する基礎研修や各所属内部で実施する実務研修のほか、国の研究機関等で実施される集合研修等に参加し、公設試験研究機関の研究員としての基盤を形成する。

【具体的な取組】

- 農林水産研究所全体で実施する集合研修への参加
- 各部・センターが企画する分野別研修、自主的なゼミへの参加
- 農業食品産業技術総合研究機構等が行う基礎的な研修への参加

2) 研究意欲のある研究員の育成

専門（担当）の学会等に参加し、大学や県等のベテラン研究者の講演や発表等を聴講するとともに、機会あるたびに幅広い研究者や技術者との交流を深めることで、研究の必要性や意義を肌で感じさせ、研究意欲を喚起する。

【具体的な取組】

- 専門学会、各種講演会等への参加と聴講

3) 広い視野を持つ研究員の育成

農林水産研究所内の分野横断的な人間関係づくりにつながる取組を行うほか、本庁や地方局等の行政・普及・教育関係職員との情報交換、さらには各種団体等との協議の場にも積極的に参加し、広い視野から問題意識を持つ研究員に育成する。

【具体的な取組】

- 農林水産研究所全体で実施する集合研修への参加（再掲）
- 各種生産部会、会議等への参加

(2) 研究スペシャリストの養成（研究経験概ね3年以上）

1) 自立した研究員の育成

研究の基礎を習得した新人研究員に対して、各部・センターにおいて可能な限り試験研究に専念できる環境を整え、職員が自ら研究活動が実施できるようマイスター制度を導入しながら内部研修等を行うとともに、国の研究機関や大学で実施される各種研修等に参加する。

【具体的な取組】

- 農業食品産業技術総合研究機構等が行う中堅研究員研修への参加
- 各部・センターが企画する分野別研修、自主的なゼミでの発表

2) 出口を見据えた試験研究を目的とする研修（新規）

研究におけるマーケット・インの発想を導入させるため、県庁等で実施されるブランド化や需要拡大の取組の場において、研究員自ら研究開発された品種や技術のPR等を行い、消費者や実需者の県産品に対する評価や意見等に直接触れる機会を確保する。

【具体的な取組】

- 実需者動向や消費者嗜好を把握するためのイベント参加

3) 早期の独り立ちを支援する若手版県単競争資金の創設（新規）

自由で柔軟な発想をベースに、研究員が自ら企画・提案した研究テーマに対して、企画から研究方法、実行、成果の取りまとめ、考察、発表までの一連の研究活動に自ら取り組むことにより、研究員に必要な企画力、実行力、コミュニケーション力を伸ばすとともに、研究に対する更なる意欲の向上につなげる。

【具体的な取組】

- 「若手研究員育成チャレンジプログラム」の創設
- 各部・センターが企画する分野別研修、自主的なゼミへの参加

4) 中堅研究員の育成

一定レベルの研究活動ができる研究員に対して、組織の戦力として試験研究に当たらせながら、その成果を専門性の高い学会において口頭発表や論文投稿させるなど、研究実績を着実に積み重ねながら、より高度な試験研究にチャレンジできるよう、国の研究機関で行う依頼研究員研修等への参加や先進的取組みを行っている国の研究機関・大学への情報収集等による研究力の向上を図る。

【具体的な取組】

- 研究成果の学会発表や論文投稿の促進
- 農業食品産業技術総合研究機構の依頼研究員研修（長期研修）等への参加
- 先進的取組みを行っている国の研究機関や大学等の研究人材育成システムの活用と参加

5) 分野横断型ワーキンググループ活動による研究力向上（新規）

現状の研究に、著しく進歩する解析手法等を組み入れていくことが組織の研究力向上につながることから、近年、農林水産研究所においても取り組みを開始した遺伝子関連研究領域に関して、若手職員自らが分野（各部・センター）を超えたワーキンググループ活動に取り組む。具体的には、国内外の研究機関や大学等の先端技術の情報収集やその日々の研究への導入等について、意見交換等を行いながら、将来の遺伝子関連研究の方向性を検討し、若手研究員の挑戦的研究への機運づくりや遺伝子関連研究における技術力の共有を図るとともに、この活動を通じた農水研の多彩な分野の職員の連携につなげる。

【具体的な取組】

- 果樹研究センターの遺伝子関連研究を核としたワーキンググループ活動の実施
- 将来に向けた各研究分野における遺伝子関連研究の展開方向の整理

6) 博士号の取得促進（新規）

研究スペシャリスト育成の最終段階の取組みの一つとして、国や大学等の研究者から一定レベルの研究実績、能力を有した職員のライセンスとしてみなされ、共同研究の促進にもつながる博士号の取得を促進する。

【具体的な取組】

- 大学院博士課程社会人コースにおける学位取得の支援検討

(3) プロジェクトマネジメント能力の向上（中堅研究員を対象）

1) プロジェクト研究活動の推進

将来の組織を支える中堅研究員として育成するためには、研究のスペシャリストとしての成長に加え、プロジェクトマネジメント能力も兼ね備えることが重要であるため、本県農林水産業の10年先を見据えたプロジェクト研究に積極的に取り組むこととし、併せて関係機関との連携やプロジェクトメンバーの進捗管理などを幅広く経験する。

【具体的な取組】

- 愛媛県独自の競争的プロジェクト事業への応募と採択に向けたスキルアップ

2) 国等が募集する競争的資金の獲得

科学研究費助成事業、農林水産技術会議や生研支援センターが公募する事業への参画を通して、独創的・先駆的な研究への取り組みや研究者のネットワークづくりなど、研究者としてのレベルアップを図るとともに、プロジェクトマネジメント能力を備えた研究リーダーへとステップアップする。

【具体的な取組】

- 国等の競争資金への応募と採択に向けたスキルアップ

5 若手人材育成における検討事項

現在の若手世代は働き方に対する価値観が多様化し、やりがいを持って働きたいと考える若手職員の意欲、個性、能力を総合的に踏まえ、農林水産研究所の将来を担う研究員として早期に育成していくためには、本プランに基づく人材育成（キャリア形成）の充実だけではなく、次のような事項の検討が必要である。

（1）若手職員のキャリアの方向性を踏まえた人事配置

若手職員の前記3及び4の取組みによるキャリア形成は、一部の経験や研修のみでは効果を期待することは難しく、研究スキルの段階に沿って身に付いていくものであり、他の所属と比較して習得に長い期間が必要になることから、研究意欲や研究適性があり組織の将来を担う研究活動が期待できる職員については、長期の異動サイクルとなるよう配慮が必要。

（2）異動のタイミング

研究課題は分野によって異なるものの、一般的に3から5年間取り組む場合が多い。研究活動は専門性が高いことに加え、研究員の創意工夫等によって取り組まれるものであることから、職員のキャリア形成や研究内容の質の維持・継続のためにも主な研究実施期間途中の異動は避けるよう配慮が必要。

（3）プロジェクトマネジメント能力の更なる向上等

専門性を高める一方で幅広い職務経験を重ねることで、プロジェクトマネジメント能力の向上を図るため、関連業務・分野間の異動などについて検討する。なお、この場合にあっても専門分野等についてキャリア形成されつつある職員（同一分野の研究歴概ね10年）については、成果が期待できる研究分野・所属（前所属への再配置も含め）に配置するよう配慮が必要。

（4）職員の能力を最大限に引き出す職場環境

研究業務の中での若手の気づきやプランを十分に尊重し、その若手の取組みによる成功体験等をモチベーションにつなげるなど、管理職員だけでなく組織全体として風通しのよいオープンな職場づくりや新しいことに対して意欲的に挑戦する組織風土の醸成等を一体的に推進。