

資料3

評価項目	3 人員の配置及び研究員の育成に関すること
当センターの状況 (概要)	<p>(1) 人材配置の状況 平成26年3月31日現在、職員数は46名となっている。震災復興による職員の不足により、特に平成24年度より企画情報部に1名欠員を生じた状態が続いている。今後は平成28年度のいわて国体の開催により、さらに県全体で職員の不足が予想されることから、欠員の解消は難しい状況である。 職員の平均年齢は平成25年度で概ね49歳となっている。平成24年度より定年退職職員の再任用の制度が始まり、研究職においては、定年後も引き続き当センターに任用され、平成26年4月1日現在で再任用職員は4名となっている。 在職年数は研究の特性から研究職員の在籍年数が通常3～4年で異動する行政職員に比べて長期となっている。 上記職員の他、非常勤職員を6人、非常勤職員以外の職員は常時13人前後任用している。</p> <p>(2) 研究者の育成方策 「研究員の育成方策」については、将来にわたってセンターに与えられた使命を果たしていくための職員の資質向上及び人材の育成・確保に係る基本方針を定め、特に育成の観点からの配置転換について、ジョブ・ローテーションモデルを設定している。 また、これまで、職員の高齢化は単に技術移転の問題を抱えるものであったが、定年後も当センターに再任用される職員が多いというメリットを生かし、若年世代への技術移転を確実に進めていく。 また、外部研修会や学会に積極的に参加して知見を広めるほか、内部研修会では、①職員の資質向上に資する講演、②学会発表報告や各部業務紹介、③職員の健康など労働安全衛生、④外部講師による特別講演等の内容で月1回開催し、個々の職員の能力開発及び組織能力の向上を図っている。</p>
評価結果/評価の視点	<p>○総合評価 A 適当(1人)・B 要改善(5人)・C 不適当(0人) ○評価コメント</p> <p>(1) 人材配置の状況 ・可能な限り担当研究者の異動のないようにすることが課題の確実な推進のために必要であると考えます。 ・課題に対し人材が十分に配置されているとはいえない。 ・研究期間途中で人事異動により中断したテーマが数件あったが、県民の環境保護や県政課題への対応として認められた重点研究であれば、再度人材を配置しても継続すべきではないか。また、必要な研究であれば、その期間異動させないなどの方策も必要では。 ・研究課題に対し適切な人員配置がなされていない事例が見られた。 ・研究員の定員配置増が見込めないのなら、定員外で補う方策を探るべきである。そのためには外部研究費採択によるポスドク特任研究員の雇用が有効となろう。 ・県民にとって重要な課題や関心の高い課題に数多く取り組んでおり、研究者の資質も概ね高いと評価する。</p> <p>(2) 研究者の育成方策 ・若手研究者の育成に改善を要する。 ・大学等との更なる交流、連携により、研究者の質的向上を図る必要がある。 ・岩手大、医大、県立大等研究機関との連携を強め「検査機関」に止まらず、「主体的な研究機関」としての気運の醸成に努める必要がある。 ・適切な育成努力を行っていると評価する。特に再任用職員を若年世代への技術移転に活用しているのは良い取り組みである。</p>
センターの対応方針	<p>人材配置については、研究方針等を協議する環境保健研究等調整検討会議の結果を主管課の人事担当にも情報提供し、中長期的に研究課題に取り組める環境を整えていきます。 研究者の育成については、今後も再任用職員のメリットを生かして若年世代への技術移転を確実に進めていくほか、研究員一人ひとりが少なくとも年一論文等の作成に携わることとし、人材育成を図ります。</p>