

(評価資料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	<p>(1) 人材配置の状況</p> <p>令和2年3月31日現在、職員数は47名で、震災復興等による県全体の職員の不足等により、2名の欠員が生じている。</p> <p>職員の平均年齢は、令和元年度で概ね46.6歳となっている。平成24年度から定年退職職員の再任用の制度が始まり、定年後も引き続き当センターに任用されるなど、令和2年3月31日現在で再任用職員は7名（うち研究職7名）となっている。</p> <p>なお、若手研究者の採用状況については、平成29年度から令和2年度の4年間で、計5名の新採用職員（うち研究職4名）が当センターに配属された。</p> <p>在籍年数は、研究の特性から研究職員の在籍年数のほうが、行政職員と比較して長期となっている。</p> <p>また、平成30年度から、医療等ビッグデータの活用を推進するほか、保健医療データの分析を行うため、健康情報調査監が配置されている。</p> <p>上記のほか、会計年度任用職員を15名前後任用している。</p> <p>(2) 研究者の育成方策</p> <p>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には、必要な技術や知識を若年世代に受け継いでいくことが重要であることから、研究内容を共有し複数体制で行うなど人材育成の強化を図っている。特に当センターでは、定年後も当センターに再任用される職員が多いことから、そうしたメリットを生かし、若年世代への技術移転を確実に進めていく。</p> <p>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、内部研修として、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、研修会（I-R I E Pセミナー）を定期的に行い、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	<p>○ 評価 A：適当（5人）・B：要改善（1人）・C：不適當（0人）</p> <p>○ 評価コメント</p> <p>(1) 人材配置の状況</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 多様な研究課題に積極的に取り組んでいると認められる。</li><li>・ 業務量に応じた人材の配置がなされ、補充も適切に行われている。</li><li>・ 震災の影響を受け県全体の職員不足で難しい状況ではあるが、2名の欠員を早期に充填した形でセンターの運営を期待する。</li></ul> <p>(2) 研究者の育成方策</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 学会発表などを積極的に行っているほか、再任用の職員から若手職員への技術の継承が実施されている点も評価できる。</li><li>・ 若手の育成には継続的な支援が必要であり、さらに努力が求め</li></ul>

	<p>られる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研究員と大学との協働を促し、学位取得も実現されるなど、高いレベルでの育成がなされている。</li> <li>・ 再任用職員が若手職員に技術移転する方式は人的資源の活用として良いアイデアである。</li> </ul>
<p><b>センターの対応方針</b></p>	<p>人材配置については、主管室の人事担当との間で環境保健研究等調整検討会議における研究方針等の協議結果の情報共有を図るなど、中長期的に研究課題に取り組める環境を整備していく。</p> <p>研究者の育成については、今後とも、再任用職員が多いという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、外部研修会や学会に積極的に参加して知見を広めるなど、研究の推進・充実強化に必要な人材の育成・確保を図っていく。</p>