

(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>平成 23 年 4 月 1 日現在で各部の職員は 44 名、その平均年齢は平成 22 年度で 47.2 歳と県全体の平均の 43.2 歳を大きく上回っている。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。</p> <p>「研究者の育成方策」については、外部研修会や学会に積極的に参加して知見を広げるほか、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> <p>また、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。ただし、職員の高齢化などは県職員全体の問題であり、モデルどおりのローテーションは難しい現状にある。</p>
評価結果/評価の視点	<p>○総合評価 A 適当(2人)・B 要改善(3人)・C 不適当(0人)</p> <p>○評価コメント</p> <p>(1) 研究課題の取組と人材配置の状況</p> <ul style="list-style-type: none">・若い人が少なくアンバランスになっている。研究組織としては、ピラミッド型の年齢構成が良いのでは。・年齢構成、異動の多さを克服するための人材養成計画が立てられていることを評価します。・研究内容は環境分野に偏っており、自殺、循環器疾患死亡等課題が山積している保健分野の研究強化が望まれる。・地球科学部の研究範囲と研究員数のバランスが良くない。 <p>(2) 研究者の育成方策</p> <ul style="list-style-type: none">・ジョブ・ローテーションモデルは評価できます。柔軟に運用して下さい。・細かに立てられています。・研究者の高齢化が認められ、若年世代への技術移転を考慮する必要がある。・各部の研究者に対する育成方法(方策)の統一性を作成する。
センターの対応方針	<p>職員年齢の高齢化は県職員全体の問題であることから、ジョブ・ローテーションモデルの運用を通してノウハウの蓄積や継承に努めていきます。</p> <p>研究分野ごとのバランスについては、各分野の業務量に左右される場合がありますが、職員定数の直接的な増員は難しいことから、必要に応じて所管分野の見直しを行い、県の施策実現に必要な配置になるよう努めていきます。</p> <p>研究者の育成については、研究員個々の研修の充実のほかに、職専免等による博士(修士)号の取得についても、引き続き支援を継続します。</p>