

(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>平成29年3月31日現在、職員数は46名で、震災復興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>職員の平均年齢は平成28年度で概ね48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、平成29年4月1日現在で再任用職員は7名(うち研究職6名)となっている。</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>上記のほか、非常勤職員を5名、期限付臨時職員を10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(1-R1EPセミナー)を月1回程度開催し、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	<p>○ 評価 A: 適当(4人)・B: 要改善(2人)・C: 不適当(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>・ 人材の配置については、適切に知識、技術を継承・発展させることが必要であり、さらなる努力が必要である。</li><li>・ 重要な課題に取り組み、十分な成果を上げている。</li><li>・ 研究課題の取組と人材配置は現在のところ問題はないが、今後、研究課題の取組の中で若い人材の登用が望まれる。</li></ul> <p>(2) 研究者の育成方策</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 新採用職員を増やすなど育成に力を入れていることは評価できる。</li><li>・ 研究者の育成には長期的な視点と人材確保が重要であり、さらに改善を要する。</li><li>・ 研究者の育成は行われているが、研究課題の継続を考えるとセンターに若い研究者を採用し、育成することが望ましい。</li></ul>

<b>センターの対応方針</b>	<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>
------------------	--