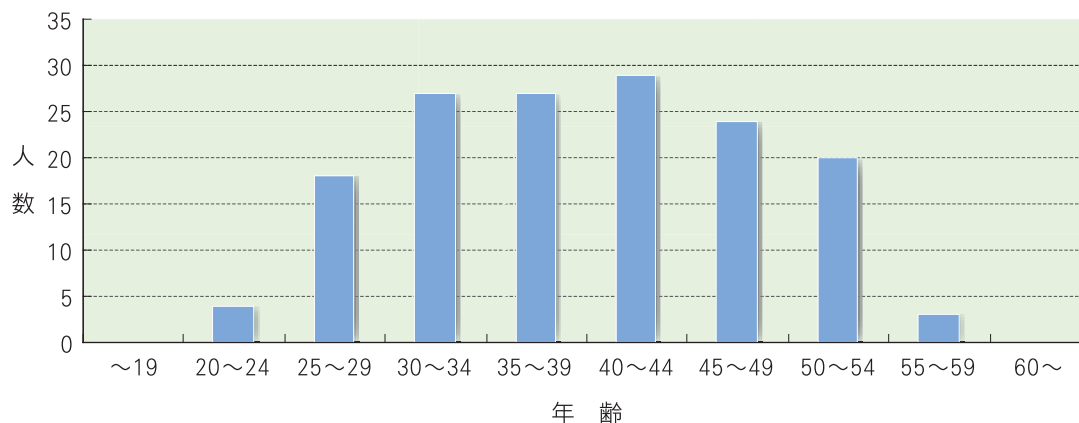


參考資料



参考-1 研究職員の年齢構成、研究職員の転入・転出先、常勤職員・非常勤職員の経年変化



【研究職の年齢構成 (平成18年3月31日現在)】

【研究職の転入・転出先 (平成17年4月2日～H18年3月31日)】

	転 入	転 出
国土交通省	5	9
独立行政法人	0	0
地方自治体	0	0
旧公団・事業団	1	0
民間 (任期付)	2	1
大学	0	0
新規採用	7	—
辞職・任期満了	—	2
所内異動	0	1
計	15	13

【常勤職員・非常勤職員数の経年変化】

	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度
常勤職員数	206	212	210	216	212
交流研究員数	37	41	45	44	44
非常勤職員数	専門研究員	—	2	8	10
	事務補助等	37	53	54	60
合 計	280	308	317	330	322

参考-2 マネジメントツールとしてのモニタリングシステム

1. モニタリングシステムの必要性

独立行政法人制度では、所管大臣の事前関与を極力抑制し、法人の長のリーダーシップのもと、研究所が自律的に運営を行うことが期待されている。

土木研究所においては、理事長が各研究グループ・チームからのヒアリングを毎年度実施しているところであるが、チームの活動状況を適切に把握し、トップマネジメントを行うためのツールとしてのモニタリングシステムが極めて有効と考えられる。

2. 活動状況を表す指標及び表示方法の再検討

14年度からモニタリングシステムの試行を開始し、15年度はモニタリング指標を「質の高い研究」と「行政・事業への貢献」とに大きく分類した。16年度はさらに、実際の活動実態と表示結果の乖離が少なくなるよう、指標の数値化や重み付けの方法などの改善を行った。また、新たに終了課題の評価結果に関する項目として「終了課題評価」を追加した。さらに、チームの特性がより適切に表示できるよう、リーダーチャートの面積で示せるように表示軸を変更する等、さらなる改良に取り組んだ。17年度には、特に指標や表示方法については変更せず、中期目標期間の最終年度としてのデータの追加を行い、中期目標期間全体の各チームの活動状況の把握に努めた。

【リーダーチャートに用いた項目】

	行政・事業への貢献	質の高い研究
終了課題評価	研究評価委員会の終了課題評価※1	
活性化策	国交省等からの受託研究 民間人事交流 民間との共同研究	競争的資金獲得 大学等人事交流 大学との共同研究 国際共同研究
成果普及	専門誌での論述、出版 技術講演（研修講演含む） 広報 特許	国内論文発表 英語論文発表
社会貢献	行政委員会 技術指導 JICA等派遣、研修 技術基準、マニュアル作成・反映	学会等研究委員会 非常勤講師等
自己研鑽能力向上	技術士等取得	博士号取得

※1：終了課題のないチームの点数は50としている

大項目：「質の高い研究」 学会や大学等、研究機関との関係

「行政・事業への貢献」 行政機関や民間企業等、社会資本整備実施主体との関係

中項目：活性化策 与えられた体制の中で、活動を活性化させ、成果に結びつけようとする活動

成果普及 研究成果等活動の成果、その公表、PR

社会貢献 活動の成果に基づく社会への貢献

自己研鑽 活動の質を向上させるための資格、表彰

※リーダーチャートに示す各項目の評価点数は、土木研究所内の全研究チームの相対評価点（偏差値）である。

3. マネジメントへの活用

土木研究所には研究成果の公表や技術基準への反映、技術的課題をかかえる現場に対して行う技術指導など幅広い要請が各機関から求められているが、所全体として特徴を持った多様なチームが集まることにより総合力を高め、多様な機関からの異なる要請に対して応えていくことが重要と考える。

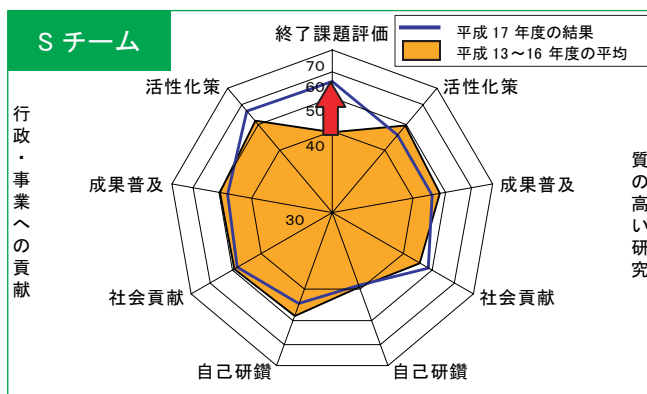
各チームは関係する技術分野、研究開発分野により、目指すべき方向性、重点的に実施すべき業務が大きく異なっていることから、必ずしも全ての指標について高めなければならないという訳ではないが、そのチームの長所を活かしつつ、不十分な点については改善していくことが望まれている。

16年度は、上席研究員会議等において、各チームのレーダーチャートの分析を行い、各チームの特性を踏まえた上で理事長がトップマネジメントを行うとともに、各チームは自己分析を踏まえたチームマネジメントに活用した。

17年度は、理事長による各チームの上席研究員への今後の研究方針等に関するヒアリングの際に活用した。

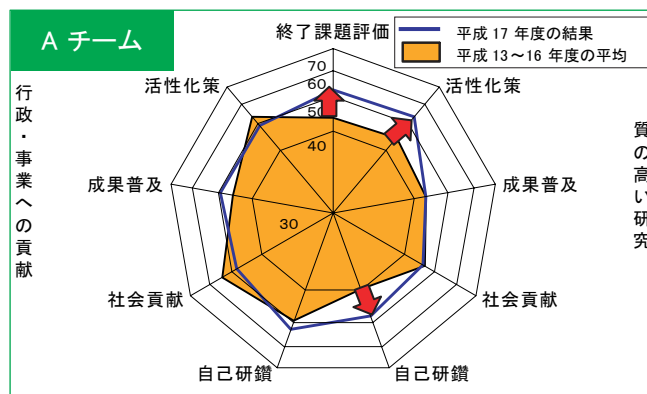
以上の取り組みにより、各チームにおいては、自己分析および他チームとの比較により、研究内容や活動について今後の方向性を見出すことができることから、このモニタリングシステムは有効なマネジメントツールであると考えられる。

【チームマネジメントへの活用事例】



活用事例 1

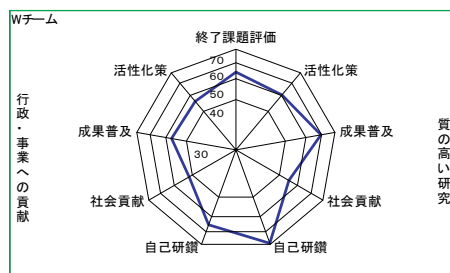
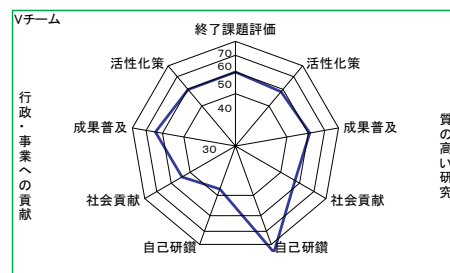
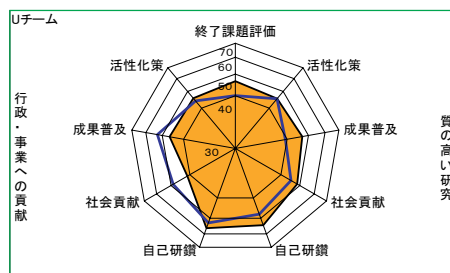
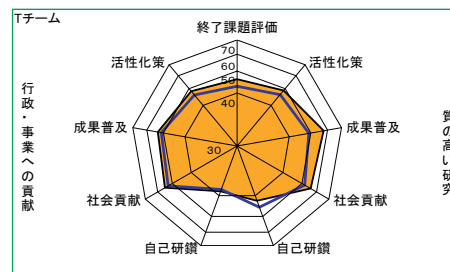
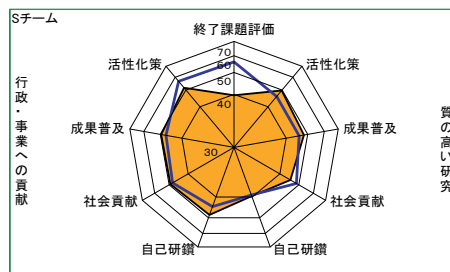
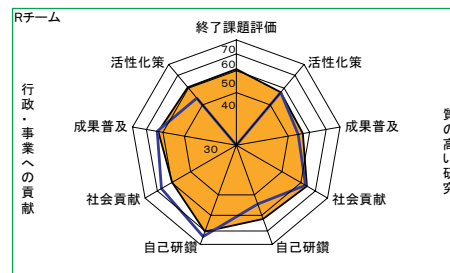
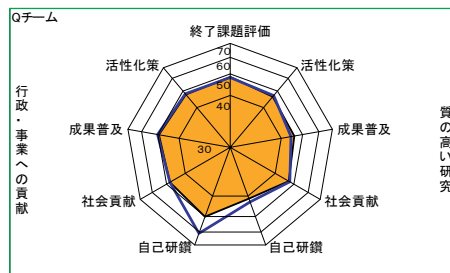
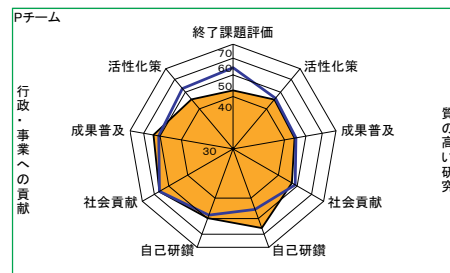
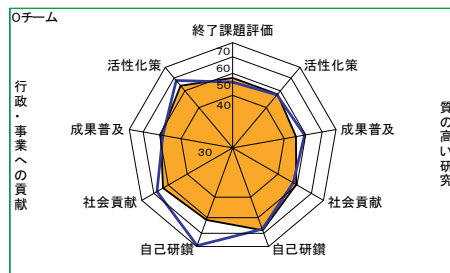
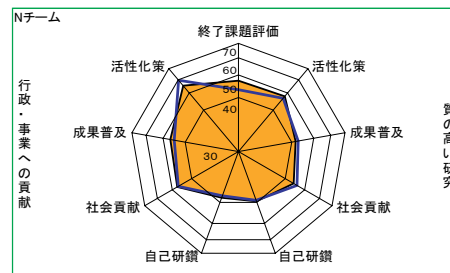
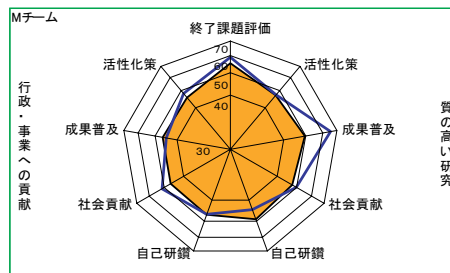
17年度終了課題への取り組みを改善し、成果を得た。



活用事例2

研究成果を種々の論文にとりまとめ、積極的に発表するとともに、研究の質向上のために博士号の獲得に努力した。

結果的に、終了課題に対する評価も上がった。



— 平成 17年度の結果
 ■ 平成 13～ 16年度の平均

※ V、Wチームについては、平成 17年 4月の組織変更により、分離、移行したため、平成 13～16年度のデータはない。

参考-3 博士の取得等研究者の質の向上

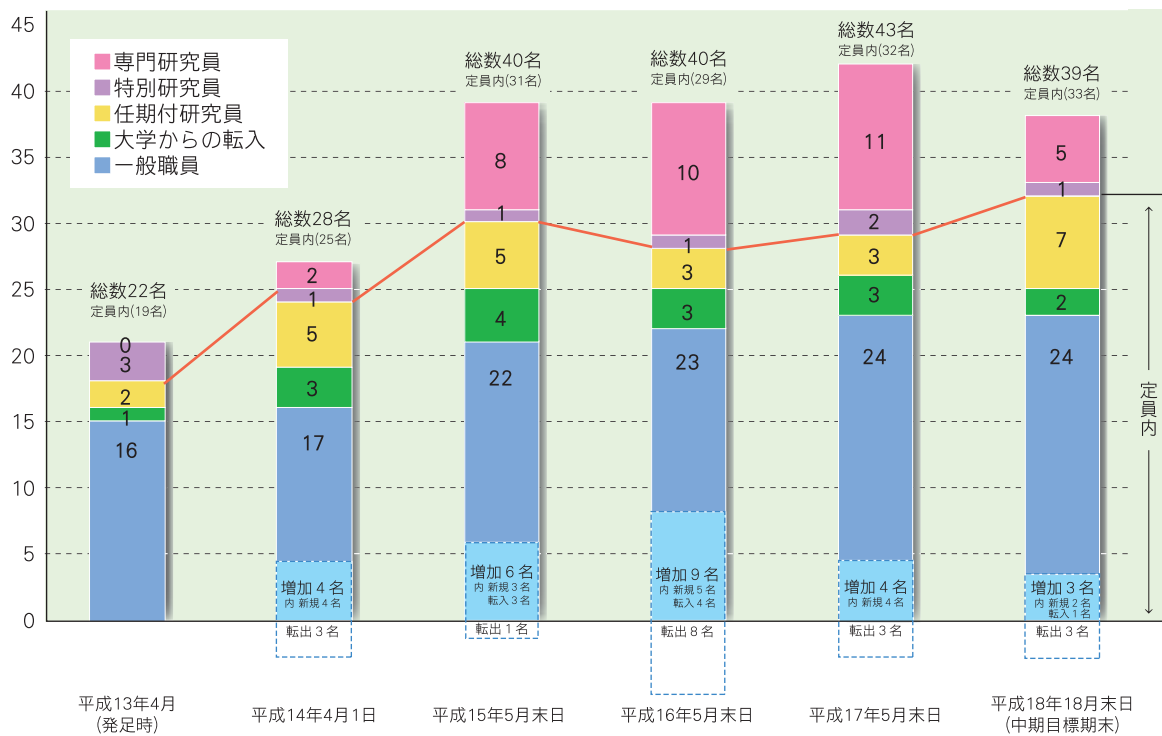
独立行政法人化を契機として、土木研究所が提供するサービスである研究開発の質の向上が重要視され、具体的な方策の一つとして博士の取得を重視している。また、外部の競争的資金を獲得するために、客観的な基準として博士を有していることが必要不可欠となる。これらの背景から、土木研究所の研究員の意識が変化し、博士を積極的に取得しようとしている。

平成13年4月の独立行政法人化時点では、博士を有している役職員は19名であったが、13年度から17年度末までに新たに17人が博士を取得し、大学等との人事交流も含めて、中期目標期間中に31名まで増加した。そのうち一般職員についても、発足時の16名から23名に増加した（下図参照）。

発足当初の博士取得は職員の自発的な取り組みによるものであったが、14年度からは研究所として、系統的・継続的な研究課題の設定、積極的な査読付き論文への投稿のための指導等により支援している。なお、研究所における博士所有者は上記の他、特別研究員や非常勤職員である専門研究員とあわせ、41名となっている。

また、博士を有する職員が、土木研究所でのキャリアを生かして転出するケースが17年度には3名と多くなってきており、その中には一般職員が大学へ転出するケースも2名含まれている。

研究者の質の向上に関しては、上記の博士のみならず、技術士についても職員が積極的に取得している。また、研究所としても異動職員等を対象とした研究資質向上研修や英会話研修を開催する他、外部の機関が主催する各種研修へも参加させる等職員の質の向上を支援している。



【独立行政法人土木研究所における博士所有者数】

DOKEN 2005



PWRI

独立行政法人 土木研究所

Public Works Research Institute

■土木研究所	〒305-8516	茨城県つくば市南原1番地6	Tel.029-879-6700
□雪崩・地すべり研究センター	〒944-0051	新潟県妙高市錦町2丁目6番地8号	Tel.0255-72-4131
□自然共生研究センター	〒501-6021	岐阜県名務原市川島笠田町官有地無番地	Tel.0586-89-6036

URL <http://www.pwri.go.jp/>