

国立研究開発法人建築研究所の令和3事業年度評価結果の主要な反映状況

1. 役員人事への反映について

役員人事への反映	中長期目標に定められた業務について、中長期計画に沿った年度計画が順調に達成され、国土交通大臣による令和3年度の総合評価が「A」評価であったこと等を踏まえ、役員解任等は行わなかった。
----------	--

2. 法人の運営、予算への反映について

評価項目	令和3事業年度評価における主な指摘事項	令和4年度の運営、予算への反映状況
研究開発の成果の最大化その他の業務の質の向上に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ○建築研究所にしか担えない政策立案や技術基準策定の研究開発課題の企画・実行により多くの時間をかけるため、毎年度の業務実績評価をもう少しスリム化した方が良いと思う。 ○研究テーマ選定の中立性・公平性の取組は高く評価できるが、折角の取組なので、その内容について外部評価以外の手法も含めて、具体的に開示したほうがよいのではないか。 ○中長期目標期間にわたって、主要な研究テーマが、目標に照らして年度毎にどのように進展しているのか、どのような成果が創出されているか等について、時間軸と共に全体感を示していただきたい。 ○研究開発の成果の最大化の源泉は研究人材。優秀な人材確保のための労働環境の整備、教育プログラムやキャリア支援等々、包括的な人材獲得戦略の構築を進めていただきたい。 ○建築・都市に関わる研究に対する社会的ニーズの高まりや多様化に対応するために研究員の増強と多様性の確保が不可欠であり、長期的な視点から研究戦略と人事戦略をたて、PDCAを回しながら組織運営を実施することが肝要であると考えます。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ご意見を踏まえ、今年度の業務実績等報告書の作成にあたっては、別途、作成している「建築研究所年報」や研究評価時に作成する資料との共通化等により、前年度の6割以下のボリュームに縮減した。 ○研究開発プログラムや主な研究開発課題に対し外部評価を実施しているほか、評価結果について内部評価の結果も含めて研究所 HP 上で公開している。 ○令和4年度は、第5期中長期期間の初年度にあたるため、研究開発課題等については当年度の実施状況・成果のみを示しているが、次年度以降は年度毎の進捗を明示することとしたい。 ○第5期中長期目標に基づき、高度な研究開発業務の推進のため、令和4年度に「研究者等の確保・育成に係る中長期的な構想」策定するとともに、「人材活用等に関する方針」を改正した。 これらの構想・方針に基づき、高度な研究開発業務を担う人材やそれを支援する人材の確保及び能力の向上に努めている。

○研究職員自身の研究テーマの選択・研究活動・研究遂行・結果の判断・情報公開の可否の判断などに関わる一連の行動が、公平・中立・公共の立場から行われていることが必要。
利益相反に該当するか、利益供与に当たらないか、不作為による不誠実に当たらないかなど、研究職員が適切に判断できるようにしていただきたい。

○研究倫理やコンプライアンスなどの規範意識の醸成は、研修のほか、行動規範のHP・イントラ掲載、倫理月間における理事長メッセージなど、機会を通じて取り組んでいる。また、研究の着手前の評価（事前評価）において、評価項目「建築研究所が実施する必要性」として、中立性・公平性の確保が図られているか確認している。