

令和4年4月1日

独立行政法人国立特別支援教育総合研究所（以下「研究所」という。）は、研究や研修等を通じて、特別支援教育の振興に寄与することを目的としている。この目的を達成するためには、高い使命感を持って自ら職務を遂行していくことのできる人材の確保・育成、活用が必要である。これらを実現し特別支援教育の課題解決に寄与する事業を展開するため、人材確保及び育成等に関する基本方針を以下に定める。また、本方針は、「科学・技術イノベーション創出の活性化に関する法律」第24条に基づく研究活動等の推進のための基盤の強化のうち人材の活用等に係るものに関する方針を併せて定めるものである。

1 研究所職員の人材確保・育成に関すること

（1）採用・人材確保に関する事項

- ・社会と時代の変化に対応しながら研究や研修等の業務を継続して実施できるよう、国籍、性別・年齢等を問わず必要な能力・経験を有する人材を計画的に確保する。
- ・研究職員については、研究業績・研究能力や教育経験、社会的活動その他を総合的に判断し、専門的な能力、経験を有する多様な人材の確保に努める。
- ・事務職員については、上司・同僚等と適切なコミュニケーションをとりながら、自らの業務に責任を持ち意欲的に業務に取り組める人材の確保に努める。また、デジタル技術を利活用できる専門人材の確保に努める。
- ・多様な経験や知見を活用し業務の充実を図るため、地方公共団体等との人事交流により幅広い人材の確保を図る。
- ・国における障害者の雇用施策等を踏まえ、障害者の雇用について配慮を行う。

（2）人材育成に関する事項

- ・職員個人の成長は組織の発展に不可欠なものであることから、組織として個々の職員の意思を尊重しながら、成長を支援する。
- ・職員の成長を支援するため、所内外で実施される研修の計画的な受講を促進する。
- ・事務職員については、広い視野で職務に当たれるよう、配置換を行う場合には異なる部署を幅広く経験させるよう配慮するとともに、外部機関に出向する機会を設けるよう努める。

（3）人材確保・人材育成の基盤となる体制づくりに関する事項

- ・限られた人員の中で、一人一人が能力を発揮し、組織として最大の成果が出せるよう、適正な人員配置を行う。

- ・ 職員の能力・資質の向上及び組織の活性化を図るため、職員の業績等の適正・公正な人事評価を行い、処遇等に反映する。
- ・ 結婚・出産・育児・介護などのライフイベントに関して各種制度を設けるとともに、テレワーク制度の適切な運用や有給休暇取得の促進などを通して、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい職場環境づくりに努める。
- ・ 研究や研修等の業務を推進する基礎となる心身の健康を保持増進できるよう相談体制等を整備する。

2 研究開発等の推進のための人材活用に関すること

(1) 研究開発等の推進における若手研究職員等の能力の活用に関する事項

- ・ 若手研究職員について、チームで研究に取り組むという研究所の研究活動の特徴を生かし、実地的な研究について経験を積むことを促す。特に、学校へのヒアリング調査に参画させること等により、教育現場の実態について把握する機会を積極的に設ける。
- ・ 専門的な助言を得ながら研究を実施できるよう、特に若手研究職員が、特別支援教育研究についての業績と高い見識のある者の助言を得ながら研究に取り組めるよう配慮する。
- ・ 研究倫理や研究力向上に関する研修や研究成果発表会の実施により資質向上に努める。
- ・ 国内外の学会等への積極的な参加や論文発表、研究所が発行する研究紀要への投稿を促進する。
- ・ 外部の競争的資金の獲得を支援するため、科学研究費助成事業等の採択に向けた準備に資する経費を理事長裁量経費から充当し、研究活動を支援する。
- ・ 女性研究職員が働きやすい環境を整備する。

(2) 卓越した研究職員等の確保に関する事項

- ・ 大学や研究関係機関への公募とともに、ホームページ上で広く公募を行い、専門的な能力、経験を有する優秀な研究職員の確保に努める。
- ・ 大学その他の研究機関における研究実績のある優れた研究職員を特任研究員や客員研究員として確保し、研究の質の向上に努める。

(3) 研究開発等に係る人材交流の促進に関する事項

- ・ 関連した領域の研究成果や知見を研究に生かすため、大学や研究関係機関の研究者との連携・交流を促進する。また、実地的な研究を進めるため、地方公共団体等との人事交流により幅広い人材の確保を図る。