

国立研究開発法人建築研究所の令和5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5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5事業年度評価における主な指摘事項	令和6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	○ 関連行政施策の立案や技術基準の策定への活用を目的している建研の思想の共有に向けて、共同研究において外部の研究者（特に建研出身以外の研究者）への教育も含めた連携も高めてほしい。	○ 考えをできるだけ共有し、目線合わせをしたうえで、方向性を一緒に考えるということが重要なので、できるだけ連携を目指してまいりたい。例えば、建研が主体で実施している建築研究開発コンソーシアムにおいて、いろいろな立場の方々に御参加いただき、プロトタイプの建物を用いて一緒に検討しているものなどもある。 今後についても、大学や企業の研究者の皆様とも、バランスよく協力しながら、諸処の課題に取り組んでまいりたい。
	○ 評価の高い研修は、多方面で横展開していく事が望ましい。	○ 研修の普及と研修生の獲得のため、ウェブサイトを通じて世界に広く発信することは効果的な手法と考えている。 IISEE ホームページにおいて、国際地震工学研修の紹介の他、通年研修生による修士論文の梗概（要約版）と図付アブストラクトを掲載し、研修成果を幅広く発信しているところ。また、研修中の主要行事に際しての研修生の所感や帰国後の研修成果を踏まえた活躍事例についてニュースレター等で紹介することも実施しており、今後とも継続して取り組んでまいりたい。

	<p>○ 研修了後においても、終了生の母国における研修効果の還元状況の把握、終了生とのネットワーク構築などに努めていたいただきたい。</p>	<p>○ 研修後のフォローアップを通じた人的ネットワークの構築は重要であると考えている。ニュースレターへの寄稿や Facebook による双方向の情報交換や、研究活動を通じた交流、世界地震工学会議（WCEE）等の国際会議の機会をとらまえての交流の場の設定（IISEE ブースの展示、同窓会の開催）など、国際地震工学研修のさらなる発展に資するべく、ネットワーク構築に努めているところ。直近の例としては 2024 年 12 月 6 日（金）に政策研究大学院大学（GRIPS）と建築研究所の共催シンポジウム「GRIPS・IISEE による防災対策における途上国への人材育成を通じた技術協力の成果と今後について」が GRIPS に於いて開催されるのに合わせ、国際地震工学センター主体のイベントとして、元研修生とのオンライン意見交換会（IISEE オンライン同窓会）を企画し、これらのイベント参加への出欠を Google フォームで元研修生に問い合わせる際、アンケートフォームに職場や役職等についての項目を含め、元研修生の現在の活躍状況の把握に努めた。</p>
	<p>○ 競争的資金等の組織かつ戦略な獲得に、なお一層努めていただきたい。</p>	<p>○ 長期的視点を踏まえ、必要となる新たな研究課題について分野横断的な議論を進めるなど、住宅・建築・都市分野における研究開発の推進に向け、研究内容に応じた様々な外部資金の獲得を図っている。引き続き、必要な予算が獲得できるように努めてまいりたい。</p>

	<p>○ 顕著な業績を上げる一部の研究員に過剰な負担がかかっているのであれば、事務的なサポートや、金銭的なインセンティブをきちんと設けることが必要である。</p>	<p>○ 体制としては、研究支援部門として総務部・企画部があり、また、各研究グループ単位で採用している非常勤職員も、研究員の事務的サポートを行っている。</p> <p>金銭的には、顕著な功績を残されている者については、理事長表彰を行い特別昇給の対象にするほか、人事評価において相応の評価を行い、年2度の賞与（業績手当）では評価に応じて通常よりも加算した金額が支給され、年1度の昇給時には通常の昇給幅よりも大きい昇給幅となる制度を用いている。</p>
	<p>○ 労働人口の減少を踏まえて、より積極的に研究者を確保していくことが重要</p>	<p>○ 「研究者等の確保」の具体的な取組方針として、</p> <p>①建築研究所の使命や、その意義、やりがいについての理解を深めるため、学協会、大学、民間研究機関、社会一般に向けた周知を図る。</p> <p>②研究グループ・国際地震工学センターごとに、関連する分野の大学研究室などとの間に、幅広くネットワークを構築し、積極的に情報交換等を行う。</p> <p>こととしている。</p> <p>また、「研究者等の育成」の具体的な取組方針として、</p> <p>①民間企業等との共同研究、国際的な研究協力協定に基づく取組など外部機関との連携、競争的研究資金等の外部資金の獲得・活用や、出口を見据えた研究開発力の育成のための行政機関への出向、長期研究員海外派遣等の機会を提供する。</p> <p>こととしている。</p> <p>今後についても、限られた予算の中で研究者を確保出来るよう、長期的な人事の戦略を持って進めてまいりたい。</p>

	<p>○ 研究者のジェンダーバランス改善には引き続き取り組んでいただきたい。</p>	<p>○ 研究者の新規採用の募集については、女性研究者の確保に資するため、</p> <p>①関連する研究分野の大学研究室等との間の幅広いネットワークを活用し、全国の若手研究者を調査。</p> <p>②募集要領への出産・育児・介護等ライフイベントに遭遇した場合に、育児休暇制度や介護休暇制度が利用できる旨の明示。</p> <p>といった取組を実施しているところ。</p> <p>引き続き、研究職員への女性の応募増加に繋がるような取組、ハード面及びソフト面で職場・施設環境の向上に関する取組等を進めてまいりたい。</p>
	<p>○ 海外の研究機関との連携を強化していただきたい。</p>	<p>○ 海外の研究機関との連携については、共同研究でナポレオン教授（ミンダナオ州立大学）との連携による研究開発を実施していると共に、BBSR、CSTB等海外の研究機関との定期的な会議の開催、WOODRISE、RIREM、AIVC等の国際学会における日本代表、日本連絡会の事務局を務めるなど、海外の研究機関との連携を図っているところ。引き続き、これらの取組等を通じて、連携強化に努めてまいりたい。</p>
	<p>○ 給料面のインセンティブに関して国交省以外の研究法人の給料システムも参考にすべき。</p>	<p>○ 他省庁が所管する8つの国立研究開発法人（7省庁所管）※に対し、研究職員への給与面のインセンティブ制度の有無等を確認しました。結果は、当所と異なるインセンティブ制度を設けている研究法人は2法人でした。その内容は、一過性の報奨金であったり、特定の上級職員等への手当（認定要件は非開示）を設けているというものでした。</p> <p>当所としましては、今後も引き続き現在取り入れている制度（具体的な内容はNO.8に記載）により、研究職員のモチベーションを高めて参ります。</p> <p>※当所は国立研究開発法人の中で最も組織規模が小さい研究法人であるため、組織規模、予算規模が比較的小さい研究法人を対象とした。</p>

	<p>○ 女性の管理職登用に当たっては、複数人で同じ悩みを共有できるような環境を整えることや、サクセッションプランを作ることが重要。</p>	<p>○ 複数人で同じ悩みを共有できるような環境を整えることについては、令和6年度に新たに1名、女性を上席研究員に登用し、同様の立場の研究者を増やすことで、同じ悩みを共有できるような環境づくりに努めてきたところ。</p> <p>後継者の育成については、国立研究開発法人建築研究所の人材活用等に関する方針を定めており、それに基づき育成を進めている。具体的には中長期計画の中で主任研究員級に積極的に指定課題を担当させること、若手に指導役をつけて研究を進めること、ワークライフバランスも考慮して働ける環境整備に努めること、などを行っており計画的に取り組んでいるところ。</p> <p>さらに、女性については、特に同方針において、年次休暇や育児休暇、フレックス制、在宅勤務等による柔軟な勤務形態の実現など、家庭と研究の両立を図るための環境整備に努めること、出産・育児・介護等のライフイベントに遭遇した場合に、育児休業制度や介護休業制度が活用できるかどうかを明示して人事の公募を行うことなど、配慮するようにしている。</p>
	<p>○ 研修について、アンコンシャス・バイアスについての研修を行うことが重要。</p>	<p>○ R6年度の役職員向け研修において、アンコンシャス・バイアスにかかる内容を取り入れた。今後も可能な限り実施してまいりたい。</p>

	<p>○ 生成 AI の活用について、事務的なことを含めてもっと活用することが重要。</p>	<p>○ AI を利用したサービスではサービス内で入力された情報をサービス改善のために学習データとして使われることが多くある。このときに無償プランの場合、学習データとして情報が扱われることがプライバシーポリシーに明記されていることがほとんどとなっている。学習データとして扱われた情報は第三者がサービスを利用したときに表示され、情報漏洩に繋がることもあり、外部サービスを利用する際には、サービス内で利用した情報がどのように取り扱われるのかしっかりと確認する必要がある。また AI 自身には情報の真偽を判断する能力がないため、学習データの不足や偏りなどから事実に基づかない誤った情報を生成するハルシネーションという現象を起こす可能性がある。以上の理由から建築研究所では AI を利用したサービスおよび AI から生成された情報については慎重に取り扱う必要があると考えている。</p> <p>令和 6 年度の対応としては、情報・技術課情報担当を主体として AI を利用したサービスについての情報収集や運用方法の取り決め等を行った。AI を利用したサービスの調達は IT 調達に含まれるため、サービスの照会依頼を NISC に行い、そこで懸念が無いと助言をいただいたもののみを使うこととしている。</p> <p>また、外部サービスを利用するためには、情報セキュリティ責任者から利用承認を得たうえで、情報・技術課情報担当に利用許可をもらう必要があることとしている。利用許可を求める際には、「どんな情報」「どのサービス」で「どう扱うか」について運用を明確にした申請書を提出する必要がある。そこで利用が妥当であると判断された場合にのみサービスの利用を許可している。</p> <p>一言で AI といっても該当するサービスや使い方は多岐にわたるため、現状としては個別に対応せざるを得ない状況である。今後は個別対応を重ねることでより体系だった運用ができるようにしたいと考えている。</p>
--	--	---

	<p>○ 最新の海外研究を日本に持ち帰ってくるような制度が建築研究所にあってもよいのでは。</p>	<p>○ 建研の研究成果を発表するとともに、最新の海外研究を収集するため、国際会議（学会等）への積極的な参加に努めている。また、研究派遣制度により、研究職員を海外の大学又は試験研究機関に派遣することで、研究の質の向上を図っている。引き続き、これらの取組等を通じて、情報収集・研究の質の向上に努めてまいりたい。</p>
	<p>○ 間接経費を活用し、研究支援をより手厚く行っていくべき。</p>	<p>○ 間接経費については主に所の光熱水費等に使用しており、研究課題の予算額を光熱水費の分増資する等、研究に還元している。</p>