

国立研究開発法人海洋研究開発機構の中長期目標 新旧対照表

(主務府省：文部科学省)

第4期中長期目標 (変更案)	第4期中長期目標 (現行)
<p>I 政策体系における法人の位置付け及び役割 (略)</p> <p>国際的な状況を見ると、「持続可能な開発目標 (SDGs)」(平成 27 年 9 月、国連持続可能な開発サミット)や G7 伊勢志摩サミット首脳宣言(平成 28 年 5 月)、G7 科学技術大臣会合つくばコミュニケ(平成 28 年 5 月)、更には持続可能な開発のための国連海洋科学の 10 年(2021~2030)(平成 29 年 12 月、第 72 回国連総会決議)において、海洋・海洋資源の管理、保全及び持続可能な利用が盛り込まれており、海洋の重要性は我が国のみならず国際的な共通認識となっている。また、国際社会における北極域の重要性に鑑み、2016 年より北極科学大臣会合が開催されており、2021 年度の第 3 回会合は日本開催が予定されている。</p> <p>II 中長期目標の期間</p> <p>機構の当期の中長期目標の期間は、平成 31 年(2019 年)4 月 1 日から令和 8 年(2026 年)3 月 31 日までの 7 年間とする。</p> <p>III 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</p> <p>2. 海洋科学技術における中核的機関の形成</p> <p>(1) 関係機関との連携強化による研究開発成果の社会還元の推進等 (略)</p> <p>機構の研究開発活動を活性化させ、その成果を更に発展させて社会へと還元していくために、種々の国のプロジェクトへ積極的に参画していくとともに、</p>	<p>I 政策体系における法人の位置付け及び役割 (略)</p> <p>国際的な状況を見ると、「持続可能な開発目標 (SDGs)」(平成 27 年 9 月、国連持続可能な開発サミット)や G7 伊勢志摩サミット首脳宣言(平成 28 年 5 月)、G7 科学技術大臣会合つくばコミュニケ(平成 28 年 5 月)、更には持続可能な開発のための国連海洋科学の 10 年(2021~2030)(平成 29 年 12 月、第 72 回国連総会決議)において、海洋・海洋資源の管理、保全及び持続可能な利用が盛り込まれており、海洋の重要性は我が国のみならず国際的な共通認識となっている。また、国際社会における北極域の重要性に鑑み、2016 年より北極科学大臣会合が開催されており、2020 年度の第 3 回会合は日本開催が予定されている。</p> <p>II 中長期目標の期間</p> <p>機構の当期の中長期目標の期間は、平成 31 年(2019 年)4 月 1 日から平成 38 年(2026 年)3 月 31 日までの 7 年間とする。</p> <p>III 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</p> <p>2. 海洋科学技術における中核的機関の形成</p> <p>(1) 関係機関との連携強化による研究開発成果の社会還元の推進等 (略)</p> <p>機構の研究開発活動を活性化させ、その成果を更に発展させて社会へと還元していくために、種々の国のプロジェクトへ積極的に参画していくとともに、</p>

第4期中長期目標（変更案）	第4期中長期目標（現行）
<p>民間資金等の外部資金の積極的な導入を進める。<u>さらに、機構の研究開発の成果を事業活動において活用し、又は活用しようとする者（成果活用事業者）に対する出資並びに人的及び技術的援助を行うものとする。</u></p> <p>VI その他業務運営に関する重要事項</p> <p>2. 人事に関する事項</p> <p>研究開発成果の最大化と効果的・効率的な業務運営を図るため、高い専門性、俯瞰力、リーダーシップ等を持った多様な人材の確保及び育成に取り組む。特に、クロスアポイントメント制度等の活用を図ることで、優秀な研究者等を国内外から積極的に確保する。また、適材適所の人員配置や、職員のモチベーションを高めるよう適切な評価・処遇を行うとともに、多様化した働き方に対応するため、職場環境の維持・向上に努め、生産性向上を図る。<u>なお、機構における人材確保・育成については、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」（平成20年法律第63号）第24条に基づき策定された「人材活用等に関する方針」に基づいて取組を進める。</u></p>	<p>民間資金等の外部資金の積極的な導入を進める。</p> <p>VI その他業務運営に関する重要事項</p> <p>2. 人事に関する事項</p> <p>研究開発成果の最大化と効果的・効率的な業務運営を図るため、高い専門性、俯瞰力、リーダーシップ等を持った多様な人材の確保及び育成に取り組む。特に、クロスアポイントメント制度等の活用を図ることで、優秀な研究者等を国内外から積極的に確保する。また、適材適所の人員配置や、職員のモチベーションを高めるよう適切な評価・処遇を行うとともに、多様化した働き方に対応するため、職場環境の維持・向上に努め、生産性向上を図る。</p>