

浜松医科大学において雇用する特別研究員-PD等の育成方針

特別研究員制度は、優れた若手研究者の自由な発想のもとに、主体的に研究課題等を選びながら研究に専念する機会を与えることを制度の趣旨としている。その趣旨に鑑み、浜松医科大学では、本学で雇用する特別研究員（以下「特別研究員」とする。）の育成方針を次のとおり定める。

1. 研究に専念できる環境の整備

特別研究員がモチベーション等を維持して研究に専念できる環境を整備する。

2. 研究活動の支援

特別研究員の研究活動の充実を図るために、特別研究員の研究状況を踏まえた指導・支援として、研究推進企画室のアドバイスサービスなどの支援策を活用する。

3. 若手卓抜研究員の称号付与制度の整備

特別研究員の研究意欲を掻き立て、キャリアアップに繋げるため、学内公募型の若手卓抜研究員制度を活用する。若手卓抜研究員に選ばれると、若手卓抜研究員の称号付与と合わせて、学内共同利用施設の利用料が一部免除になる。

4. 若手研究者の交流の場の設置

特別研究員が同世代の若手研究者との交流を持つことができる場として、若手研究推進ワーキンググループを活用する。若手研究推進ワーキンググループは、定期的に研究発表会などを開催する。

5. 適切な待遇の確保

特別研究員の雇用においては、若手研究者の処遇の向上という観点から常勤職相当として雇用する。また、他の職員と同様に社会保険や福利厚生等を適用し適切な待遇を確保する。

6. 研究の遂行の確保

特別研究員の主体的な研究遂行を確保するため、裁量労働制を適用する。また、特別研究員が健康的かつ安全に研究の遂行ができるよう、適切な健康配慮を行う。

7. ライフイベントへの配慮

出産・育児等のライフイベントが重なる場合でも研究活動との両立を支援するため、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどの各種ハラスメントの防止のための活動や、相談窓口の周知を行う。

8. ダイバーシティへの配慮

多様な視点や創造性を確保し、活力ある柔軟な研究環境を形成していくために、ダイバーシティの確保を考慮した支援の充実を図る。