

国立研究開発法人国立成育医療研究センター人材活用等に関する方針

「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律」（以下「研究開発力強化法」という。）第24条第1項に規定する内閣総理大臣の定める基準に基づき、国立研究開発法人国立成育医療研究センター（以下「センター」という。）における「人材の活用等に関する方針」について以下のとおり定める。

1. 研究開発等の推進における若年研究者等の能力の活用に関する事項

(1) 若年者、女性や外国人の割合の向上などについて

平成28年4月1日現在、センターでは、研究者等の総数において若年者（37歳以下の者）は27.9%、女性は48.6%、外国人は8.6%を占めている。

- ① 若年研究者については、研究開発力強化法を積極的に活用することにより、若年者の割合の向上に努める。
- ② 女性研究者については、子育て支援の活用により、女性研究者の比率の向上に努める。
- ③ 外国人研究者については、国際的な競争に対応できるよう積極的な受け入れを図り、外国人研究者の割合向上を目指す。

(2) 若年者である研究者等の自立と活躍の機会を与える仕組みの導入について

- ① 臨床研究を自ら実施できる人材を育成するため、臨床研究教育セミナーや演習、ワークショップを通じて臨床研究を企画実践するための系統的知識を身につける場を提供し、若年研究者の人材育成に努める。また、診療科単位で若年を中心とした医師や研究者等が研究アイデアについて発表し、その研究実施方法についてリサーチアドバイザーと共に議論し実現するための道筋を共有する若年育成リサーチカンファレンスを引き続き実施し、臨床計画の企画立案から実施までの流れをOn the job trainingする教育的な場を提供する。具体的な研究アイデアを持つ医師等からの申し出を臨床研究相談室にて積極的に受け付け、組織的な研究実施支援に繋げる。
- ② 若年医師等が国際学会での発表、外国での研修等を行うための渡航費支援を引き続き実施する。
- ③ 連携大学院制度等を活用して受け入れた学生に対し、教育、指導を実施するとともに、外国からの研修生の受け入れを積極的に行うことで、将来の研究人材の育成と研究部門の活性化を図る。

(3) 女性研究者の能力の活用のための取り組みについて

- ① 平成27年4月に策定した一般事業主計画「仕事と子育ての両立支援プログラム

ラム」(第Ⅱ期計画)及び平成28年3月に策定した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく行動計画に取り組み、育児休業等の各種制度の活用により、家庭と研究の両立を図るための環境整備に努める。具体的な制度としては、育児短時間勤務制度、子を養育する職員の時間外勤務制限の導入など、引き続き女性の働きやすい環境の維持に努める。

- ② 施設内保育所の運営を継続するとともに、隣接する民間保育所と連携した病児・病後児保育の利用促進を図る。

(4) 外国人である研究者等の能力の活用のための取組について

海外の機関との連携協定の締結や共同研究の実施、海外の一流の研究者を招聘した講演会の開催など外国の研究者の受け入れ促進に向けた取り組みを推進する。

2. 卓越した研究者等の確保に関する事項

(1) 卓越した研究者等の確保に必要な施策について

卓越した研究者等の確保として、外部研究資金を獲得できる研究者を能力に応じた柔軟な給与水準をもって処遇するよう努めるとともに、複数年度契約を導入することにより研究に専念しやすい環境を整備し、卓越した研究者等の確保に向けて着実に運用する。

(2) 能力及び実績に応じた処遇、公正な評価、その努力に報いるための措置について

平成22年度から導入した研究職室長以上の役職職員が対象となっている年俸制及び業績評価制度を活用し、研究者の能力や実績を適切に給与や処遇に反映する。

(3) 卓越した研究者等が、国際的かつ競争的な環境の下で研究に専念できるような環境の整備について

研究者への支援として、臨床研究や治験の計画立案、承認申請、データマネージメント、研究倫理への対応など、研究実施に関する各種相談支援や研究費の管理を通し、成育医療に関する研究環境の向上と新しいエビデンスの創出に寄与する。

3. 研究開発等に係る人事交流の促進に関する事項

(1) 任期制の定着に関する取り組みについて

法人化当初より導入している任期制については、プロジェクト型研究等において、優れた任期制職員を効率的に結集し短期間に集中的に研究を推進することにより効果的な研究成果を創出し、任期制職員の活用を進める。

(2) 産学官の間での人材の流動性を高めるための環境整備について

- ① 研究者等が自ら業を営む場合や営利団体又は非営利団体の職に就く場合は、1週16時間以内で兼業を行うことを認めている。研究者が、自らの研究成果の技術移転を目的として起業したもので、センターが研究成果の普及又は研究活動の活性化に有意義であると認めたものに対しては、当該ベンチャー企業への兼業を認めるなど、人材の流動性の向上につながる各種制度を整備している。
- ② 製薬企業の開発インセンティブを高めるため、小児用製剤を製造する施設「小児用製剤ラボ」をセンターに設置し、企業の研究者・技術者と積極的に議論できる環境を整備することで共同研究の促進を図る。

(3) 人材の流動性を高めるための環境整備について

- ① 他の研究開発法人、国立大学法人、民間等との円滑な人事交流に努めることで、研究者の意欲の更なる向上と人材育成に努める。また、医薬品や医療機器の実用化に向けた出口戦略機能の強化等のため、医薬品医療機器総合機構との人事交流を推進する。
- ② センターと大学間等の技術シーズを円滑に橋渡しすることにより、高度かつ専門的な医療技術の研究開発を推進するため、クロスアポイントメント制度の利用を促進する。

4. その他、研究開発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重要事項

- ① 成育医療に関する研究・医療等のリーダーとなる人材を積極的に育成する。そのため、連携大学院大学を活用した国内留学生及び外国人研修生の受入れを促進し、加えて、小児科関連学会、日本小児総合医療施設協議会（JACHRI）と連携し、治験や臨床研究を推進するための臨床研究支援者を育成する。
- ② 英語論文の校正作業について、引き続き専門家が対応し、論文作成支援の充実を図る。