

好事例 1 : 医療職以外の専門人材のキャリア形成

千葉大学病院

① 千葉大学における雇用無期化に向けた取り組み -ARO人材の育成-

● 大学院等新卒者の継続採用

- ✓ 2012年度より、AROの人材として理系修士修了または薬学部6年制卒業の新卒者の採用を開始し、2020年度までに延べ医療職資格を含む40名が入職した。
- ✓ 医療職以外のキャリアアッププランが存在しないため、2015年より新制度の検討を開始した。
- ✓ 2017年度より、医療職の資格を持たない修士卒者を対象とした新しいキャリアプランを開始した。



● 「医療技術専門職（医療職一）」の設置

現在までに、6名に適用

● 入職後の研修

- ✓ 1年間の研修
講義（1ヶ月間）とOJT（3ヶ月または2ヶ月ごとに各業務をローテーション）
- ✓ 企業出身者が中心となり、新入職者を指導
- ✓ 2年目に配属を決定
先輩職員が後輩を指導（屋根瓦方式）

○国立大学法人千葉大学職員給与規程第4条第2項第6号に掲げる医療職俸給表（一）の適用範囲について

平成29年5月19日 学長決定

国立大学法人千葉大学職員給与規程第4条第2項第6号に掲げる医療職俸給表（一）の適用範囲について、同規程別表第1—6備考に定める「その他の職員」は、次のとおりとする。

一 医療法施行規則（昭和23年11月5日厚生省令第50号）第22条の6第4号に定める「専従の臨床研究の実施に係る支援を行う業務に関する相当の経験及び識見を有する者」のうち、厚生労働省医政局長通知（平成27年3月31日医政発0331第69号）第2の6に定める「特定臨床研究に関わる者に対し、研修の適切な修了を証する研修修了証書」を授与されたもの

参考 ○国立大学法人千葉大学職員給与規程
第4条（略）

2 俸給表の種類は、次に掲げるとおりとし、各俸給表の適用範囲は、それぞれ当該俸給表に定めるところによる。

一～五（略）

六 医療職俸給表（一）（別表第1—6）

七 医療職俸給表（二）（別表第1—7）

別表第1—6（第4条関係）医療職俸給表（一）備考

この表は、医学部附属病院等に勤務する薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、栄養士、**その他の職員**に適用する。



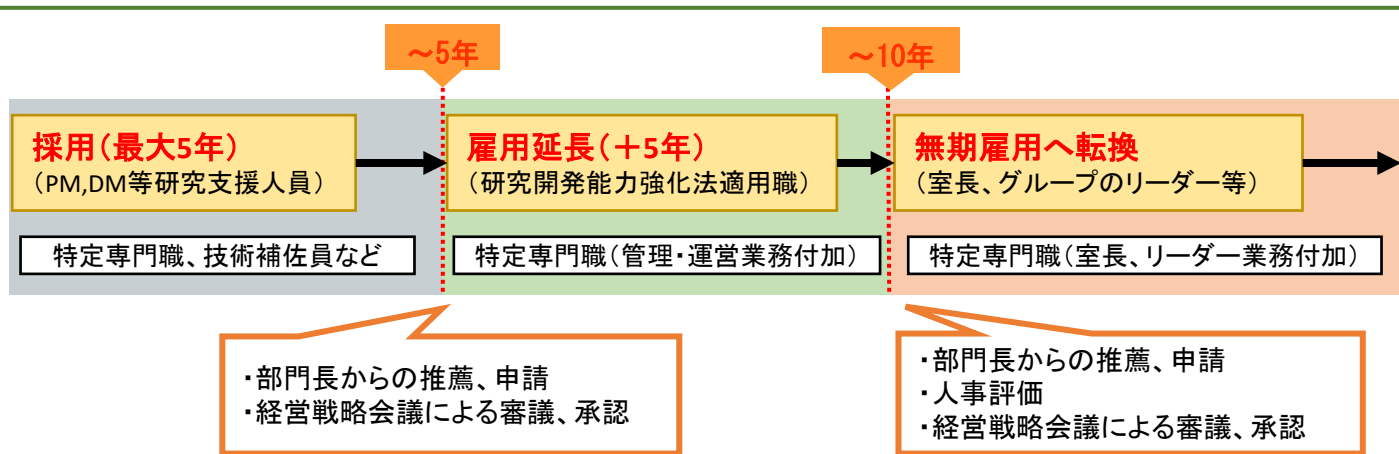
北海道大学病院
HOKKAIDO UNIVERSITY HOSPITAL

好事例 2 : 10年特例を活用した管理職人材育成

北海道大学病院

● 優秀な人材の確保に向けて ～雇用延長、無期雇用転換制度の導入～

- ✓ AROにおける研究支援業務は多岐にわたり高度な専門的知識が必要となるが、これら人材の確保の最大の障壁は任期満了時の雇い止めである。雇い止めとなる事で、現職のモチベーションは低下するだけでなく、経験のある者からはそもそも敬遠される事もある。
- ✓ 北海道大学病院では、平成26年4月より、研究開発能力強化法の適用による10年までの雇用延長及び、人事評価制度の導入による無期雇用への転換を可能とした。



● 雇用延長、無期転換の詳細

経営戦略会議による審議、承認

- ✓ 臨床研究開発センター長、臨床研究監理部長、関係部門長で構成される会議
- ✓ 会議の目的は、ARO組織の経営全般を検討するものであり、人事（採用、更新、増員）に関することを含む
- ✓ 本会議において、雇用延長、無期雇用への転換を決定する

人事評価（無期雇用への転換）

- ✓ ・無期雇用転換を適用する場合の人事評価を制度（要項）化
- ✓ ・2名以上の部門長等により、評価シートにより評価
- ✓ ・評価内容は、職種別に業務実績（担当件数等）や資格（認定DM等）、共通として一般能力を評価（点数化）する

今後の課題

- ✓ 予算面、処遇面から、全ての職員を無期転換にする事は難しい
- ✓ また、無期転換した者は室長やリーダー業務に就くため組織内での数も限定的である必要
- ✓ このことから、組織内（各部門）での定数を検討する必要がある



OKAYAMA
UNIVERSITY

好事例 3 : クロスアポイントを活用した専門人材確保

岡山大学病院

① クロスアポイントを活用し、製薬企業の専門家、指導者人材をリーズナブルな人件費で雇用

● クロスアポイントメント制度のメリットとデメリット

メリット	デメリット
✓ それぞれの機関のルールや機関間の協定等に基づき施設等を自由に扱える* ✓ 研究活動ネットワークの拡大につながる* ✓ 両機関が高い知見をリーズナブルな人件費で獲得できる* ✓ 本籍が移籍しないことから、それぞれの機関と本人の了承が得やすい*	■ 相手方企業との合意形成が複雑 ➢ エフォート割合 ➢ 給与の支払方法、社会保険料、年金、雇用保険、労災補償、児童手当等 ➢ 出向元／出向先いずれか一方が一括して支払うことが推奨（給与が高い／割合が多いほうでなくともよい） ■ 業務上の「守秘義務」が必須 ➢ 協定書で「守秘義務」を課している ➢ 業務範囲を限定する場合がある（競業他社の製品開発に携わらない 等） ■ 当人のエフォート管理が重要 ➢ 当人の任される仕事が増加する傾向にあり、両方からエフォート以上の仕事が振られる可能性がある

● 岡山大学のクロスアポイントメントの基本制度

- ✓ 『国立大学法人岡山大学クロス・アポイントメント制度に関する規程』に従った取り扱い
- ✓ 本学のクロスアポイントメント制度は「**教員**」に**限定**して適用。**常勤職員**相当となる。
- ✓ 協定締結時年齢は、**企業の定年前（現役世代）**となる
- ✓ 業務割合は、職務等に応じて、相手側企業との協議の上で合意される
- ✓ クロスアポイントメント制度解消後、**大学で再雇用することをマストとはしていない。**
- ✓ 特別契約職員の任期に、**クロスアポイントメント制度期間は通算される**
- ✓ 『シニアリサーチマネージャ』は、研究支援人材向けの特別契約職員職位（学長裁定）

✓ 特別契約職員の定年は「教員以外」は60歳、「教員」は65歳まで



好事例 4 : 臨床研究の研究費受け入れ枠を新設

京都大学

● 受託研究、共同研究、奨学寄付とは別に臨床研究のための研究費受け入れ枠を新たに設定

● 京都大学臨床研究等取扱規定

2018年4月1日より施行

(抜粋)

✓ 同規定の枠組みで実施する臨床研究等の推進に関し、直接経費以外に必要な経費として臨床研究等推進経費（直接経費の30%を標準）を資金提供者に負担させるものとする。

✓ なお、産学官連携課と事前の調整のうえ、直接経費の30%を越える臨床研究等推進経費を設定し、受け入れを行うことについて妨げるものではない。



間接経費に代わる「臨床研究等推進経費」を創設

● 臨床研究等データの外部機関への利用許諾に関する規定を制定し、収入はAROへも配分

● 京都大学における臨床研究等データの外部機関への利用許諾に関する規定

2020年7月制定

✓ 内容： 本学の研究者等が行った臨床研究の成果として得られた臨床研究等データを外機関に提供する際に取りべき手続き等を定めるもの

✓ 提供の対価： 提供先が営利機関の場合 ⇒ 有償
提供先が非営利機関の場合 ⇒ 無償

✓ 学内配分： iACT（学内支援機関）支援を活用した場合はiACTにも配分
⇒ 大学本部：10% iACT：20% 部局（病院、診療科）：70%

iACT支援を受けていない場合
⇒ 大学本部：10% 部局（病院、診療科）：90%



学内支援機関への配分を規定で明文化