

令和5年2月17日
国立大学附属病院臨床研究推進会議
第11回総会シンポジウム

AROにおける臨床研究支援人材等の 確保の現状と課題に関する実態調査

大阪大学共創機構、医学部附属病院未来医療開発部
井上 隆弘

京都大学医学部附属病院先端医療研究開発研究機構
永井 洋士

TG5（人材雇用とサステナビリティ） において実施した実態調査の概要

目 的：

AROにおける臨床研究医師、支援人材等専門職人材の充足状況、キャリアパスの整備状況、雇用の工夫等を調査することで実態把握や好事例共有を行い、人材雇用や人材活用等に向けた取り組みに繋げる。

調査期間：2022年4月25日～5月17日

調査対象：国立大学附属病院 42大学・機関

調査方法：電子メールにて調査票を配布し回収

回答状況：回収数 41大学・機関

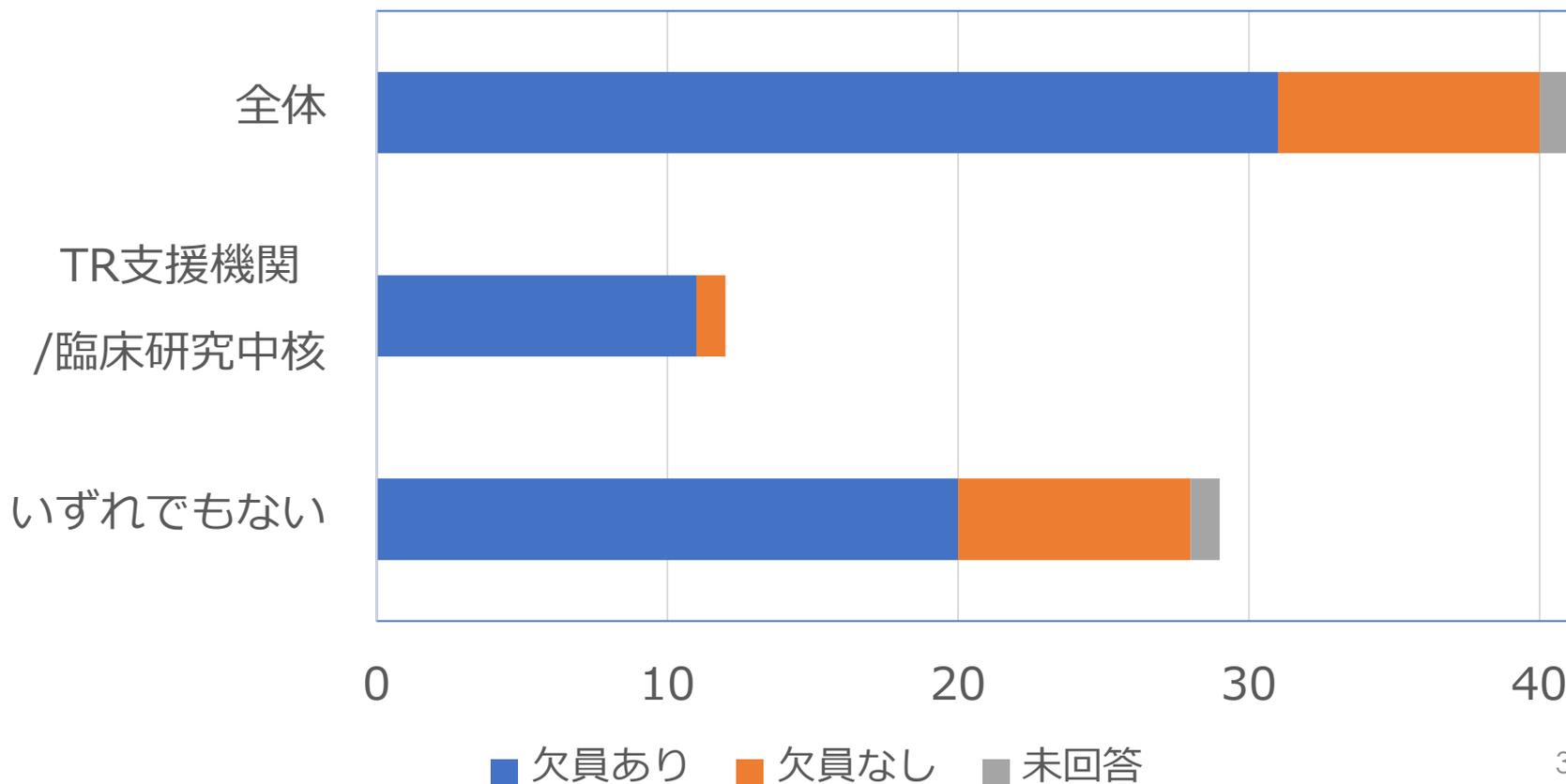
調査項目 人材の充足状況について

<質問>

1. 貴学のAROにおいて、雇用財源があり募集を行っているにも関わらず、欠員となっている人員がありますか。
2. 貴学のAROにおいて、あと何名程度人員が不足していると考えられますか。貴施設で求められている業務を無理なく遂行するために必要となる人員の概数と、特に不足している職種についてお教えてください。

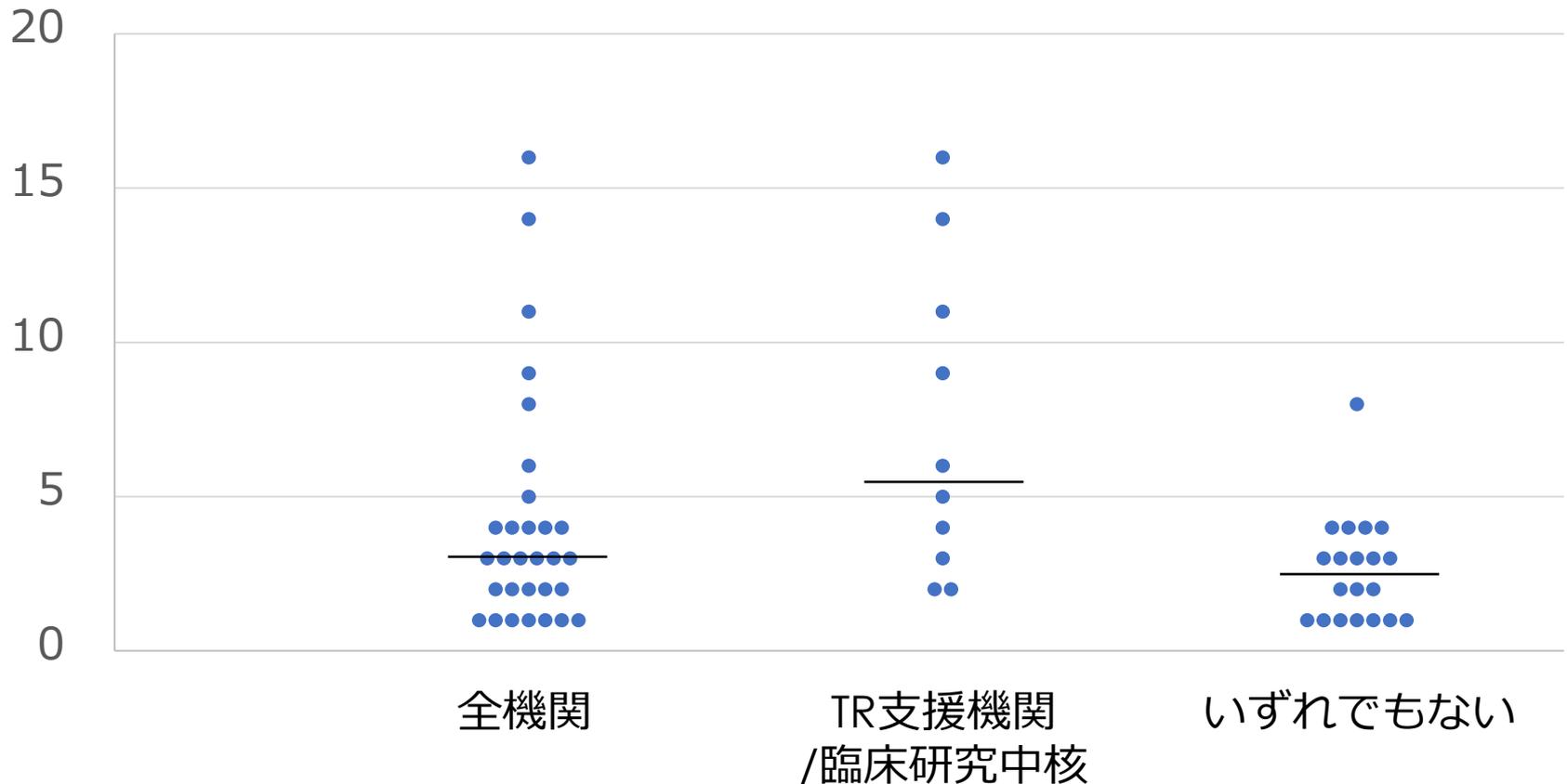
1-1a. 雇用財源があり募集を行っているにも関わらず、 欠員となっている人員（欠員ありと回答した機関数）

欠員となっている人員の有無



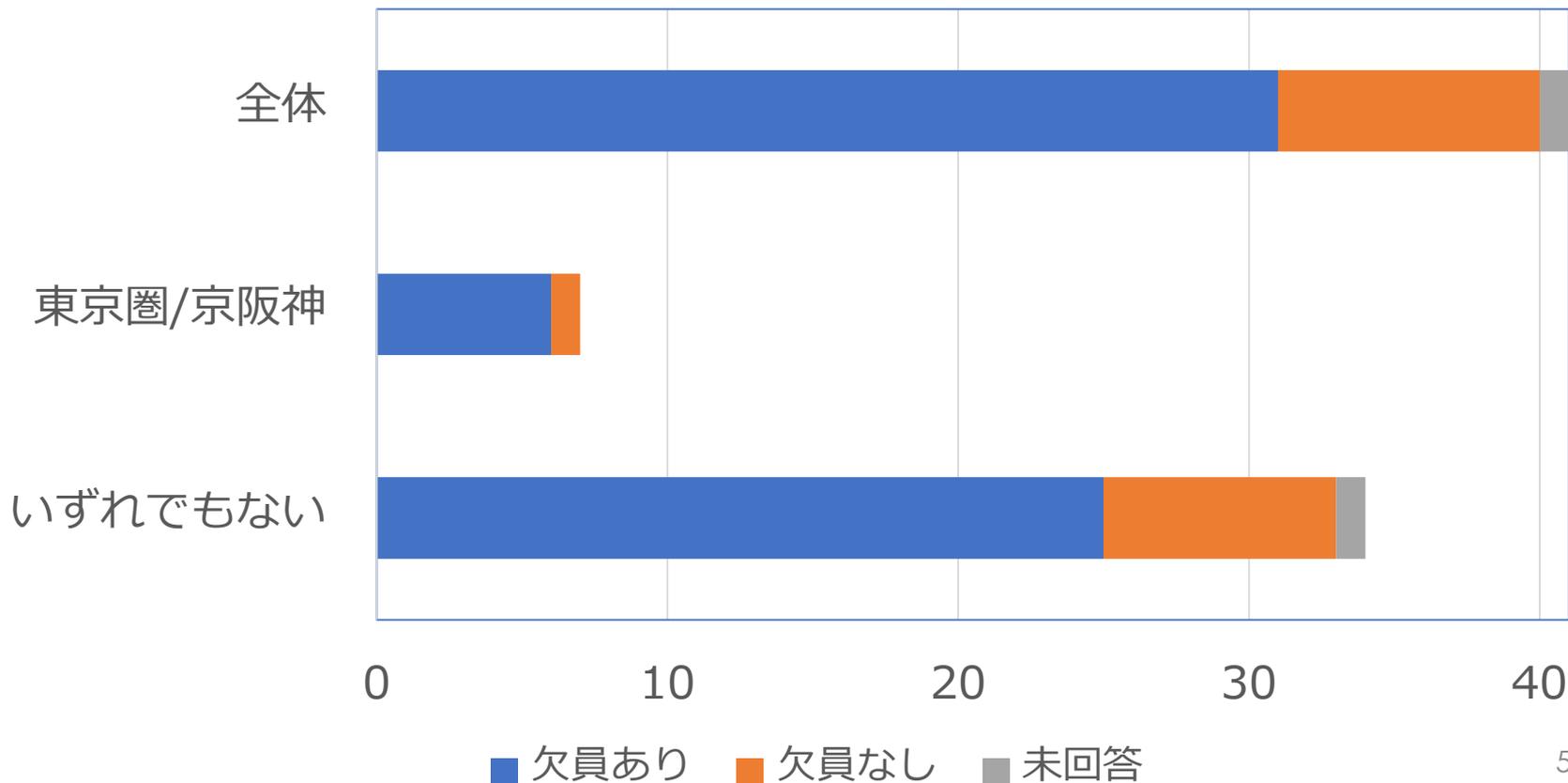
1-1b. 雇用財源があり募集を行っているにも関わらず、 欠員となっている人員 (欠員人数の分布)

欠員人員数の分布



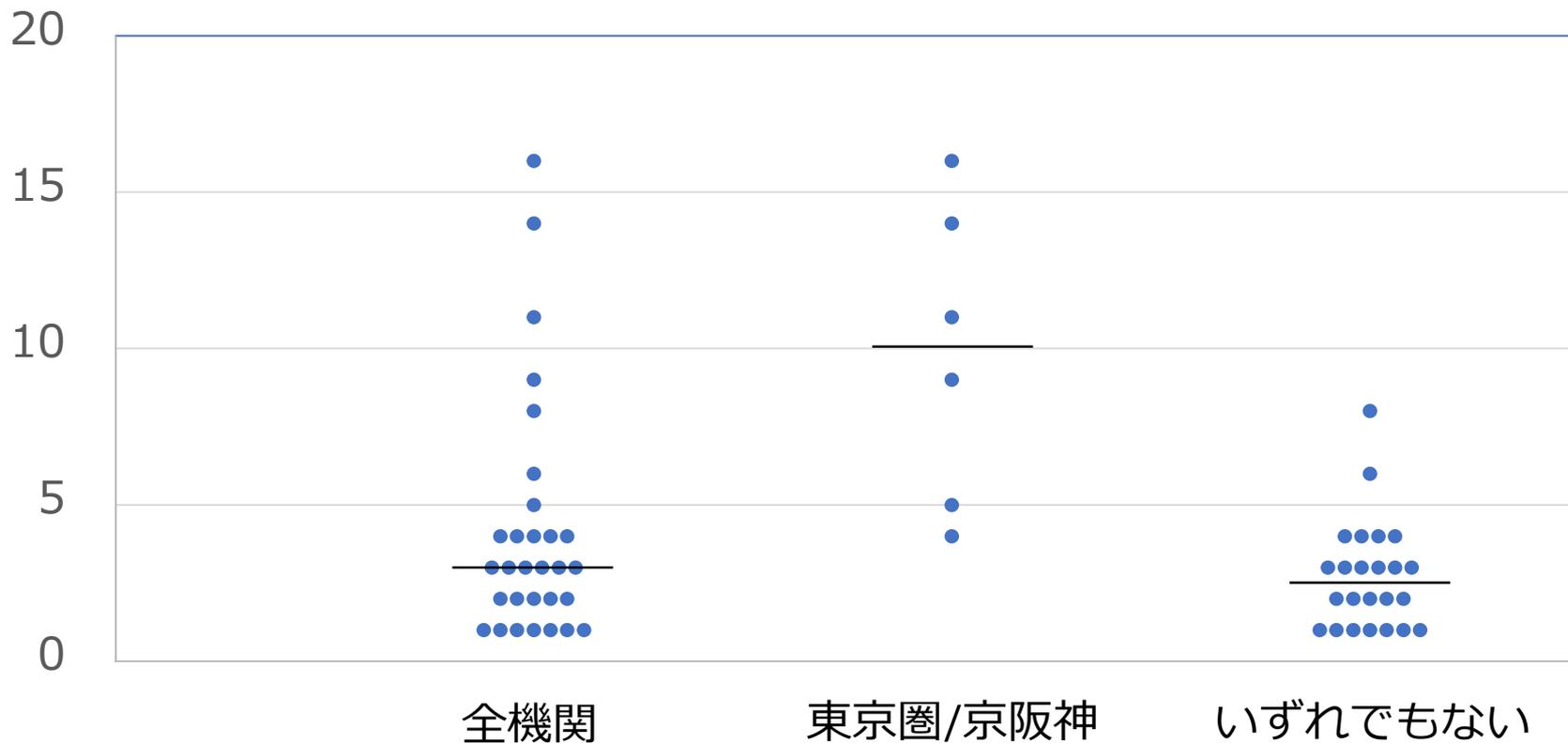
1-2a. 雇用財源があり募集を行っているにも関わらず、 欠員となっている人員 (欠員ありと回答した機関数 東京圏・京阪神)

欠員となっている人員の有無



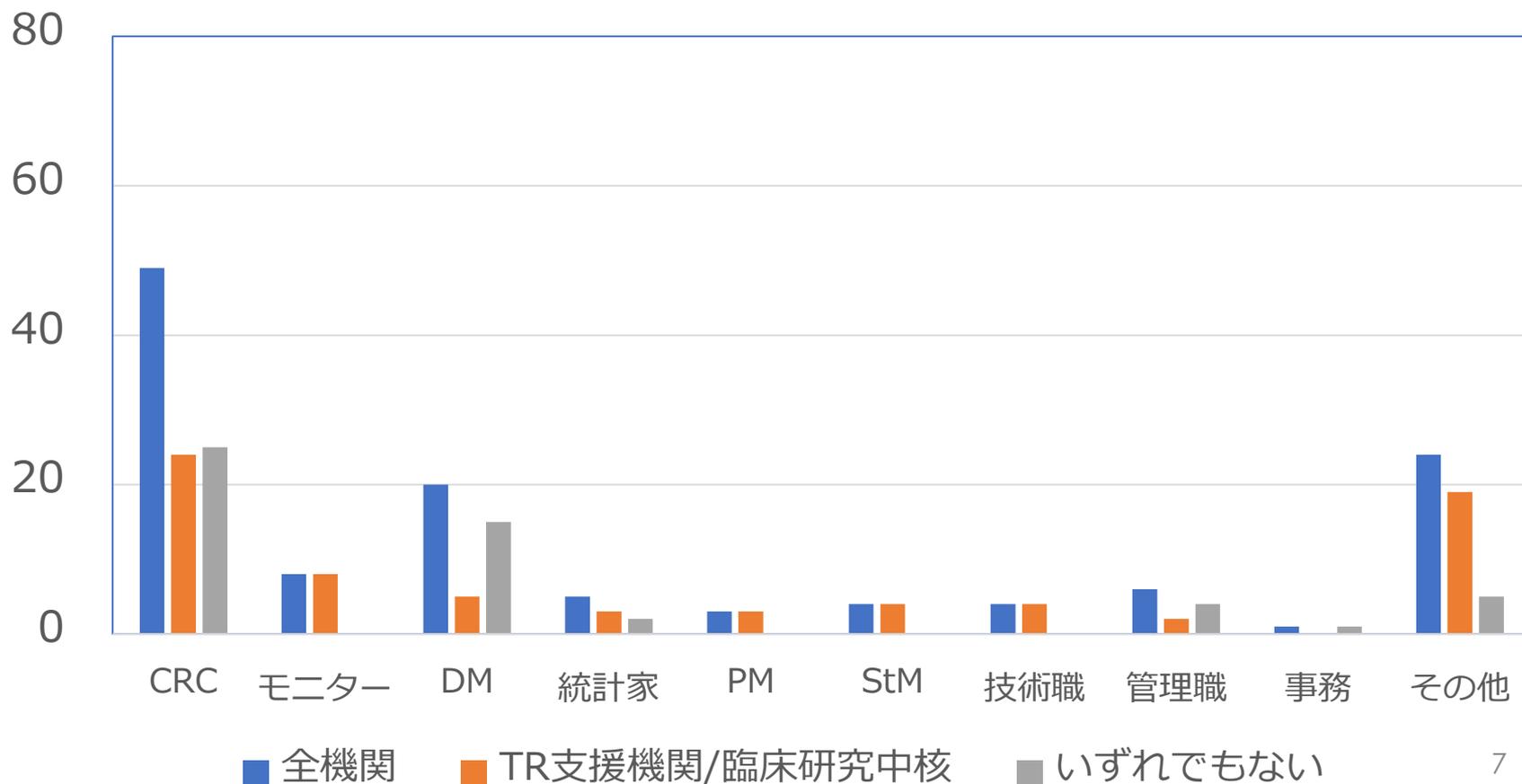
1-2b. 雇用財源があり募集を行っているにも関わらず、 欠員となっている人員 (欠員人数の分布 東京圏・京阪神)

欠員人員数の分布



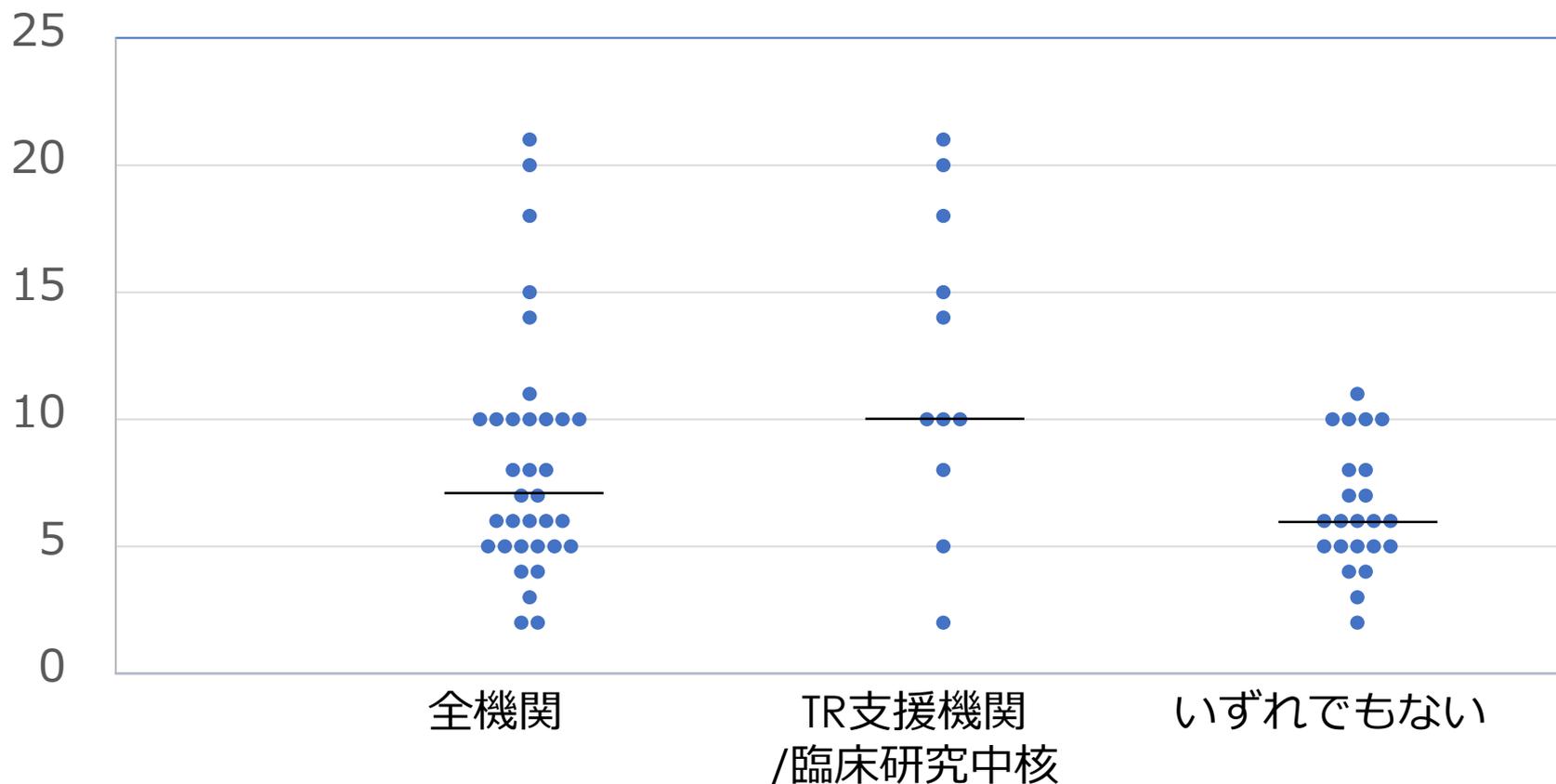
1-3. 雇用財源があり募集を行っているにも関わらず、 欠員となっている人員 (職種別の欠員の延人数)

欠員あり・職種別の機関数

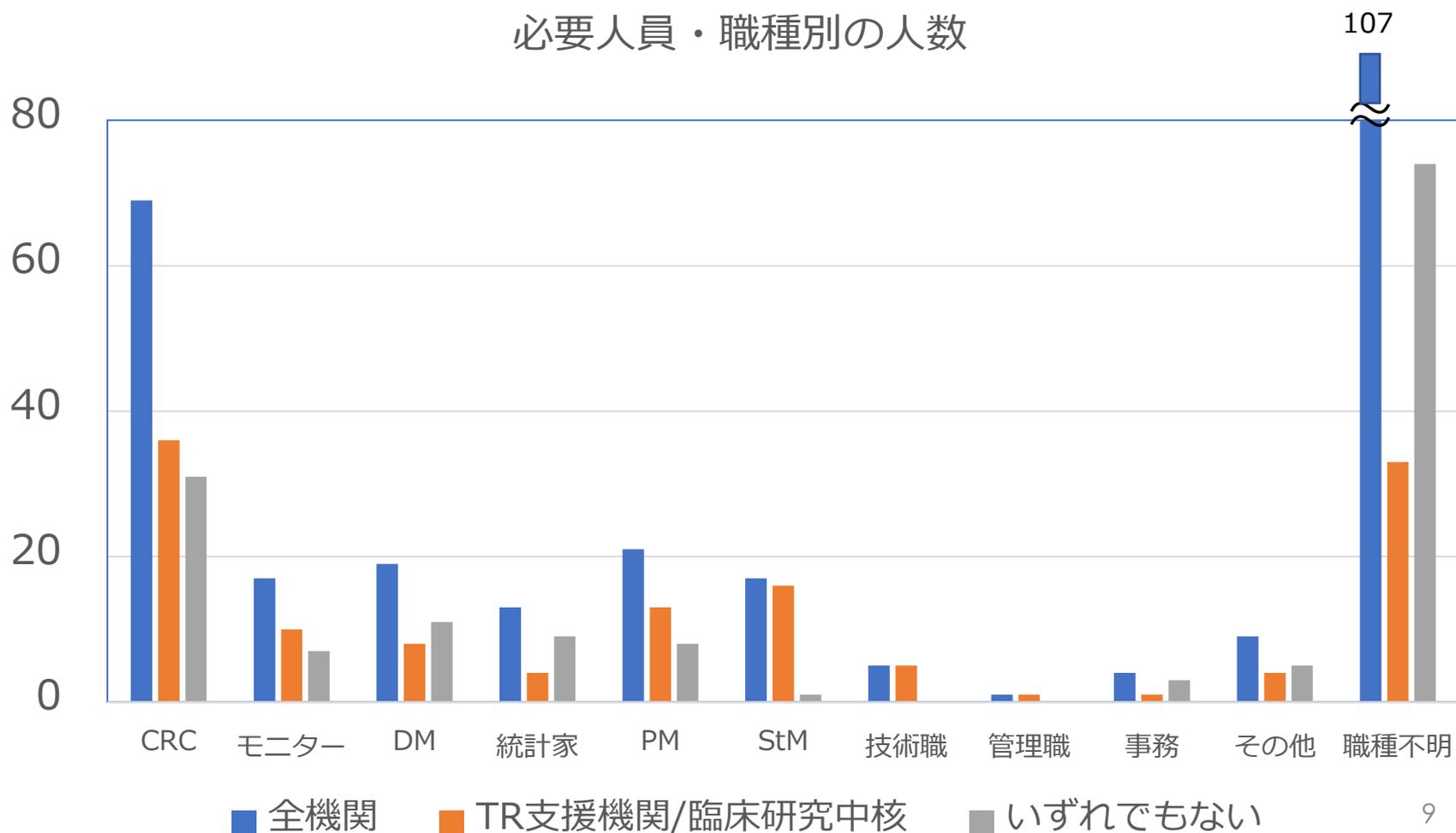


2. 何名程度人員が不足していると考えられるか 施設で求められている業務を無理なく遂行するために 必要となる人員数 (必要人員数の分布)

不足人員数の分布



2. 何名程度人員が不足していると考えられるか 施設で求められている業務を無理なく遂行するために 必要となる人員数 (職種別の必要人員の延人数)



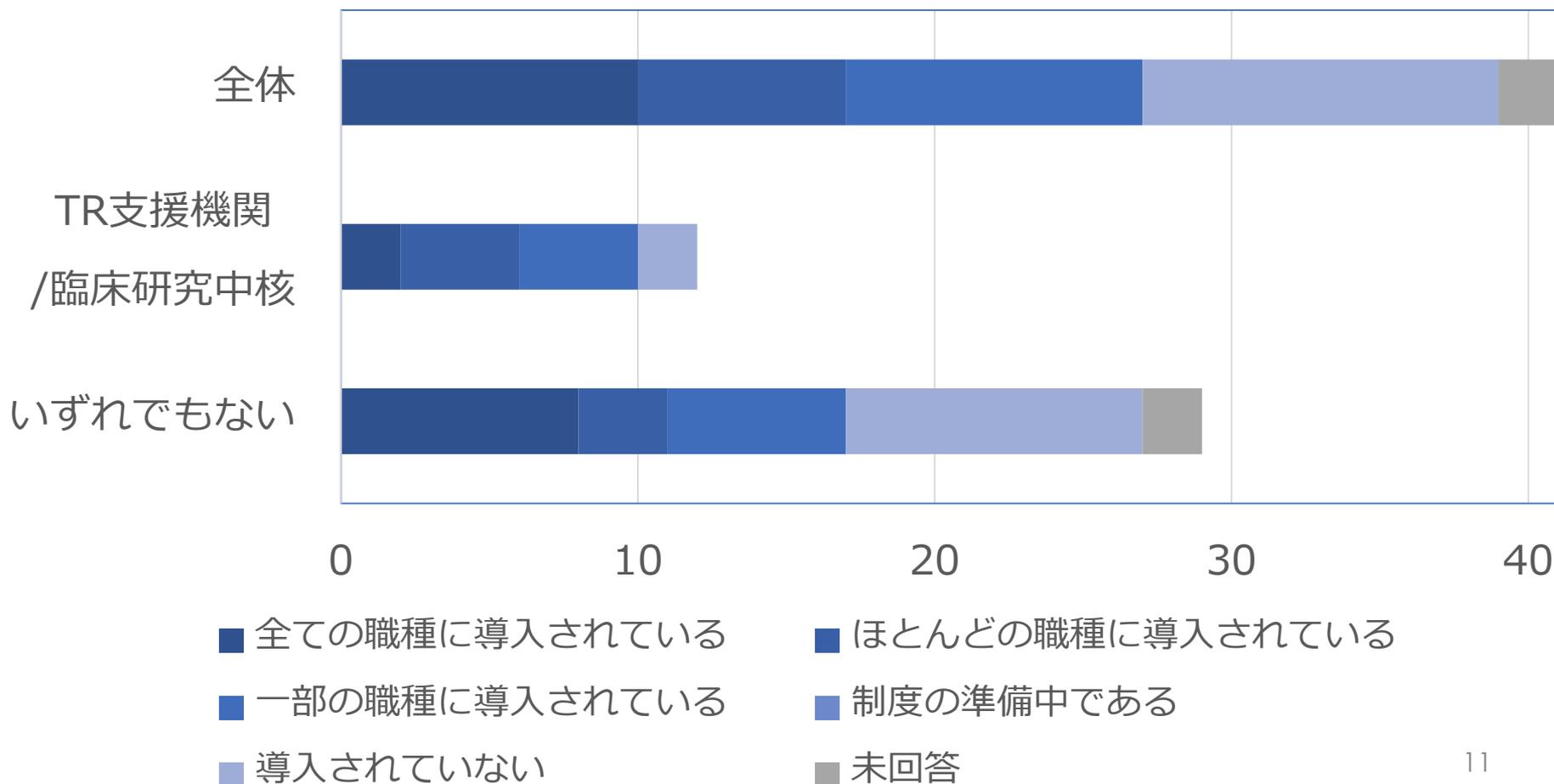
調査項目 人事評価とキャリアアップについて

<質問>

3. 貴学のAROにおいて、人事評価制度が導入されていますか？
4. 貴学のAROにおいて、キャリアアップ（昇進及び昇給）制度が整備されていますか？
5. 貴学のAROにおいて、有期雇用人材の無期雇用化の制度が整備されていますか？

3. 人事評価制度が導入されていますか？ (人事評価制度の導入状況)

人事評価制度の導入状況

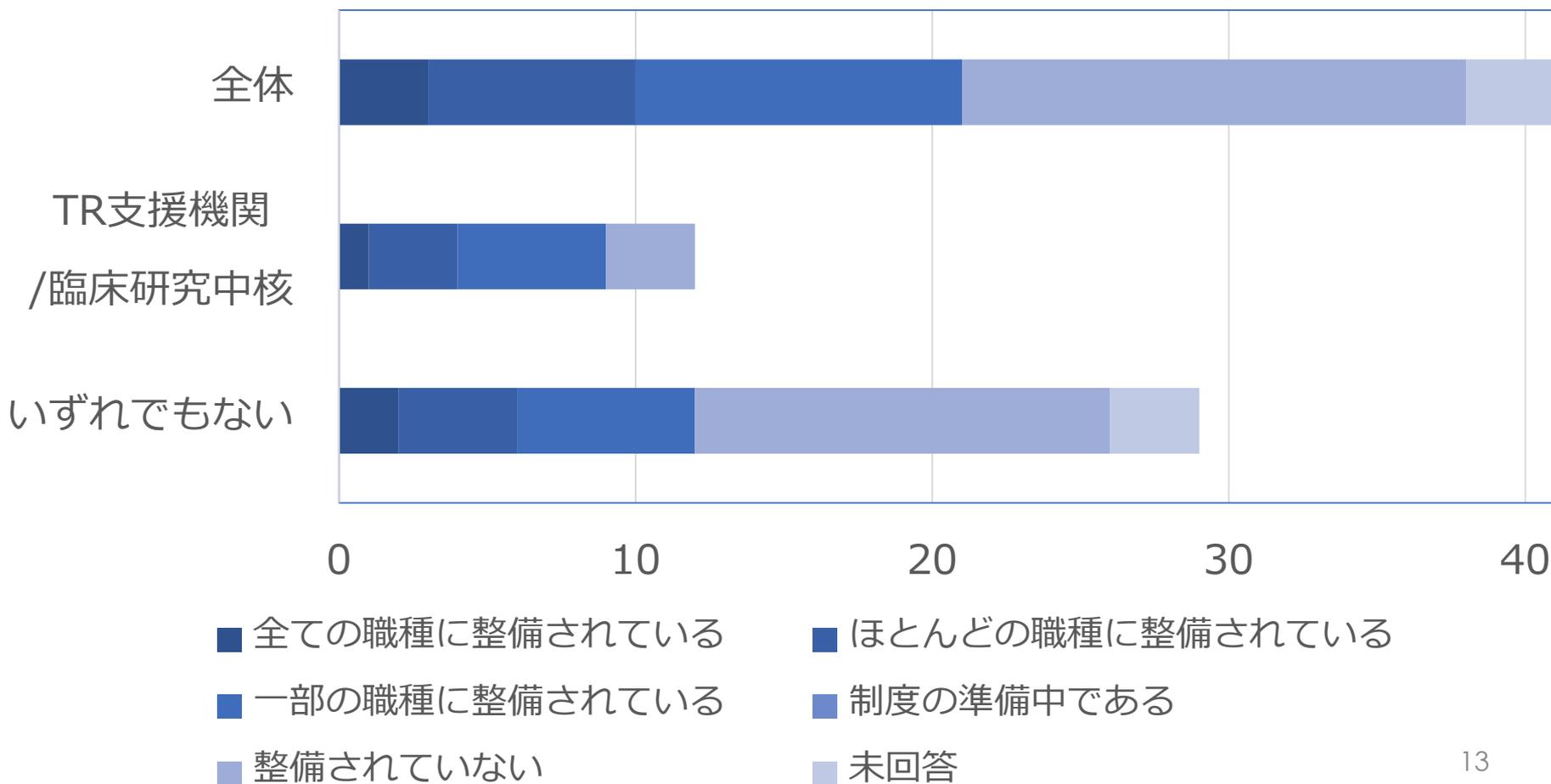


3. 人事評価制度が導入されていますか？ (主なコメント)

- 事務職員、教員は大学で定められた基準で人事評価され、薬剤師、看護師、臨床検査技師はそれぞれ薬剤部、看護部、検査部において人事評価されている。
- 特定専門職員に対して無期転換する場合、人事評価制度を活用している。
- 個人評価に関する規定を定め、個人目標を設定し、評価期間の期末に自己評価を行った上、定められた評価者による評価を実施している。
- 今年度より一部の特定有期雇用職員を対象として、ARO組織内で独自かつ統一的に定めた基準により評価を行う人事評価制度を開始した。
- ARO有期職員を対象とする人事評価制度を外部コンサルタントを入れて導入した。

4. キャリアアップ（昇進及び昇給）制度が整備されていますか？ （キャリアアップ制度の整備状況）

キャリアアップ制度の整備状況

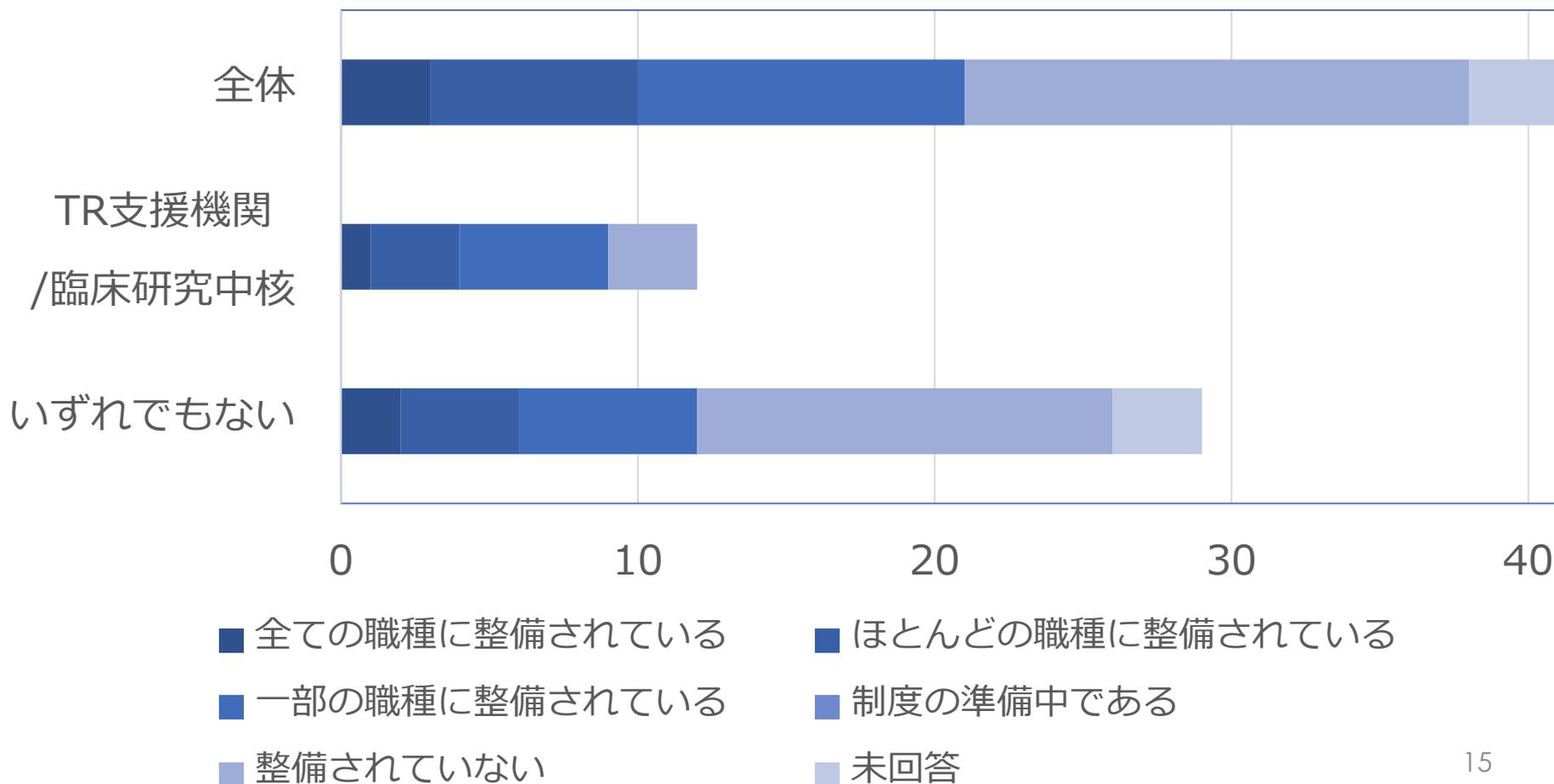


4. キャリアアップ（昇進及び昇給）制度が整備されていますか？ （主なコメント）

- 大学の給与規程や就業規則に基づくのみでAROに限定されたものではなく、承継枠の職員に整備されている。
- 特定専門職員に対して、一定の年齢に到達後、昇給を行っている。
- ARO部門での昇進はポストの関係で難しい。昇給は、給与に関する規定を定め、勤務成績等に応じて行うが、特任教員や契約職員においてはARO部門の財源確保が必要となるため、厳しい現状である。
- 事務職にスペシャリストコースを適用し係長までは昇進できるようにしている。
- AROで支援に携わる教員（准教授・講師・助教）の昇進制度、及びAROで支援に携わる教員以外（リサーチマネージャ、研究開発データマネージャ、研究開発アシエイツ（CRA）、テクニカルスタッフ）の昇進制度を整備した。

5. 有期雇用人材の無期雇用化の制度が整備されていますか？ (有期雇用人材の無期雇用化制度の整備状況)

有期雇用人材の無期雇用化制度の整備状況



5. 有期雇用人材の無期雇用化の制度が整備されていますか？ (主なコメント)

- 専門職（CRC、StM、PM、DM、モニター等）は人事評価により無期転換を行っている。
- “JSCTR認定GCPパスポート”等所定の資格取得を条件に無期化している。
- 事務職員は人事評価に基づく要望書を提出し、許可が降りれば無期雇用が可能となっている。
- 医療資格を持たない臨床研究専門スタッフのうち、研修と実務経験を経た者を臨床研究専門職にすることで、無期雇用化の対象としている。
- 全職種において、有期雇用人材が5年を超える時点で無期転換への大学本部協議が行われ、そのための様式、手順が定められている。
- 全学で5年で無期雇用へに転換される仕組みが採用され、ARO内でも適用している。

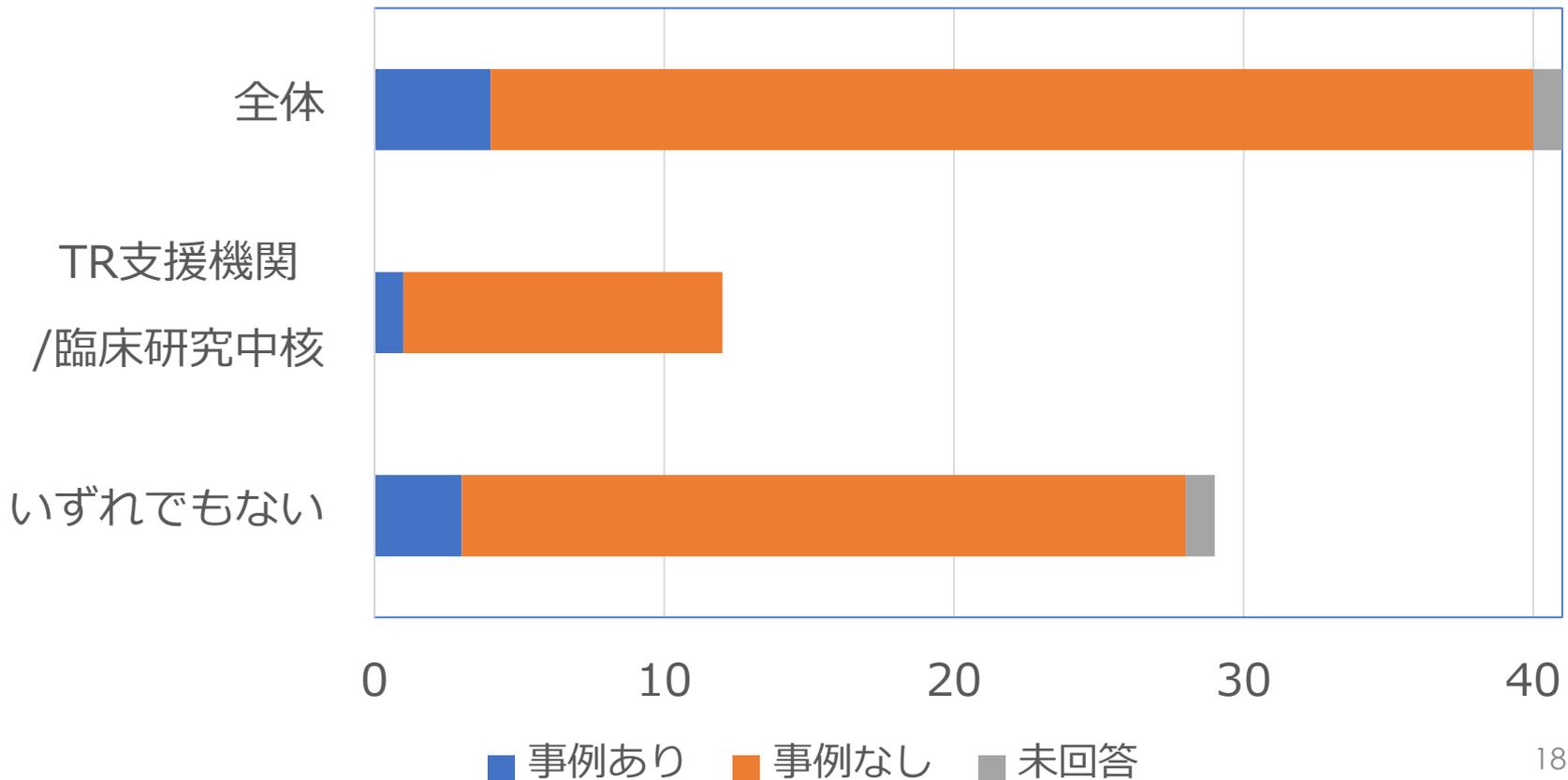
調査項目 人材獲得の工夫について

<質問>

6. 貴学のAROにおいて、リモートワークの活用が人材獲得に繋がっている事例がありますか？
7. 貴学のAROでは、地方大学における人材獲得の課題があると感じていますか？その他、地方大学独特の課題にはどのようなものがありますか？
8. 貴学のAROにおいて、人材獲得で実施している取り組みはありますか？

6. リモートワークの活用が 人材獲得に繋がっている事例がありますか？ (リモートワーク活用による人材獲得事例の有無)

リモートワーク活用による人材獲得事例の有無

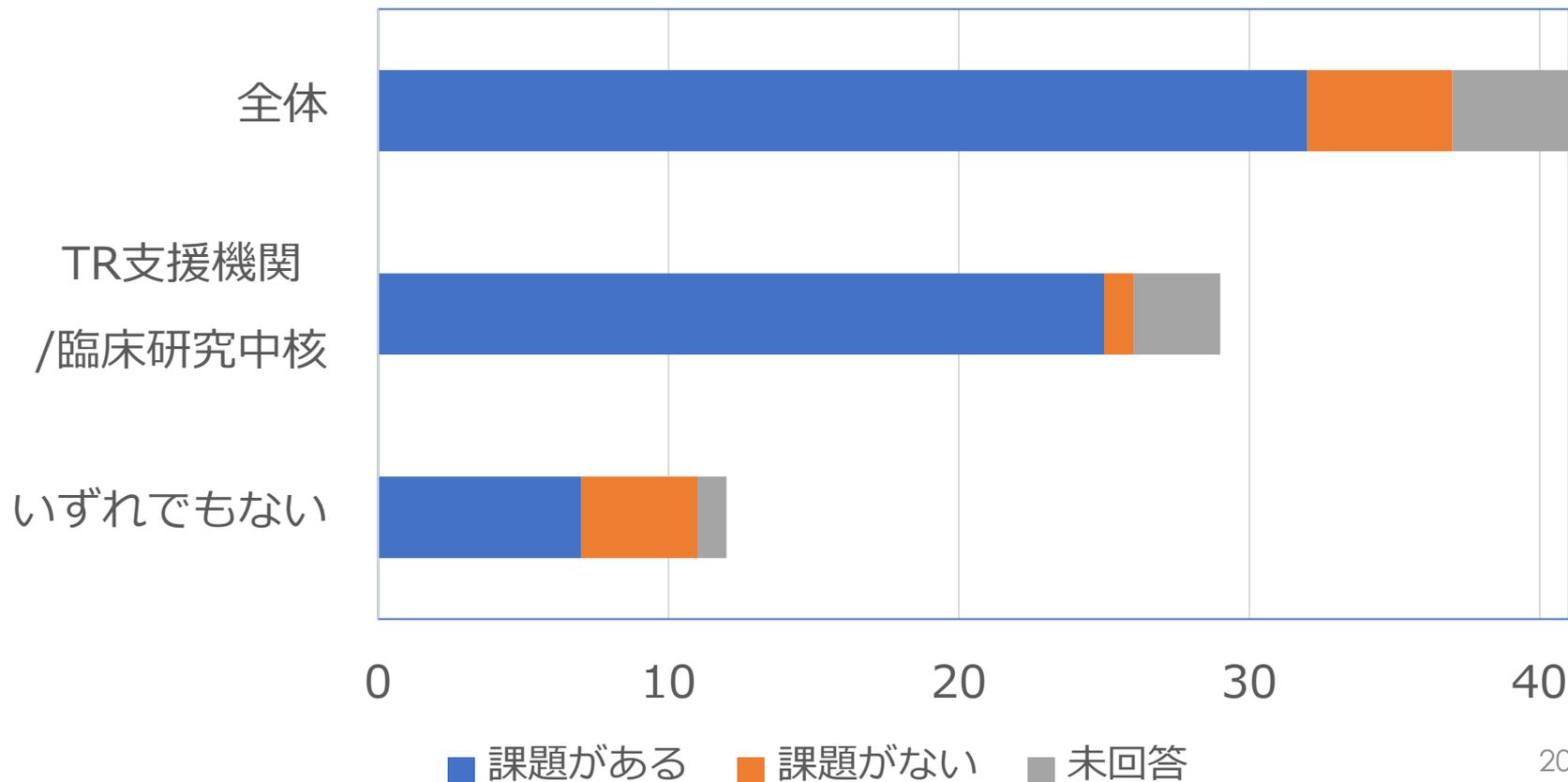


6. リモートワークの活用が 人材獲得に繋がっている事例がありますか？ (主なコメント)

- 大学の方針として、リモートワークでの勤務が一部特例を除き認められていないため、優秀な人材が採用できない事例があった。
- モニター1名をリモートワーク中心で雇用している。
- 遠隔地（片道2時間）からの通勤が困難となった専門職について、リモートワークの日数を増やすことにより、雇用継続に繋がった事例がある。
- 大都市（東京、大阪等）に在住している者（フルタイム勤務）に対して週1～2日程度はテレワーク勤務を認めている。
- 育児中の職員にリモートワークを活用し雇用継続に繋げている。
- 都市部に居住する企業出身者を、居住しているまま遠隔勤務前提で雇用している。県内遠隔地に転居した企業出身者を、遠隔勤務前提で雇用している（いわゆるIターン）。

7. 地方大学における人材獲得の 課題があると感じていますか？ (地方大学における人材獲得の課題の有無)

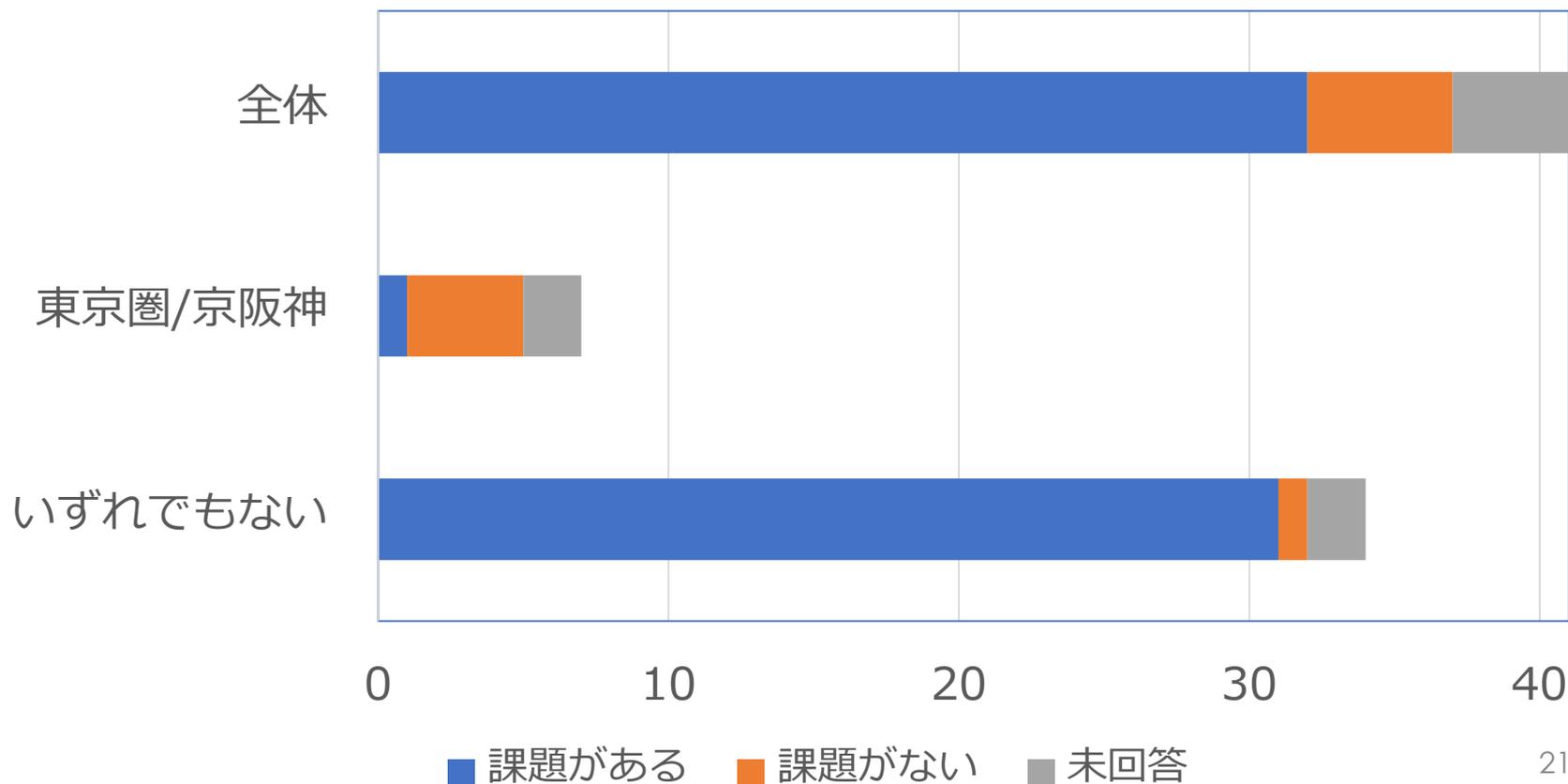
地方大学における人材獲得の課題の有無



7. 地方大学における人材獲得の 課題があると感じていますか？

(地方大学における人材獲得の課題の有無 東京圏/京阪神)

地方大学における人材獲得の課題の有無

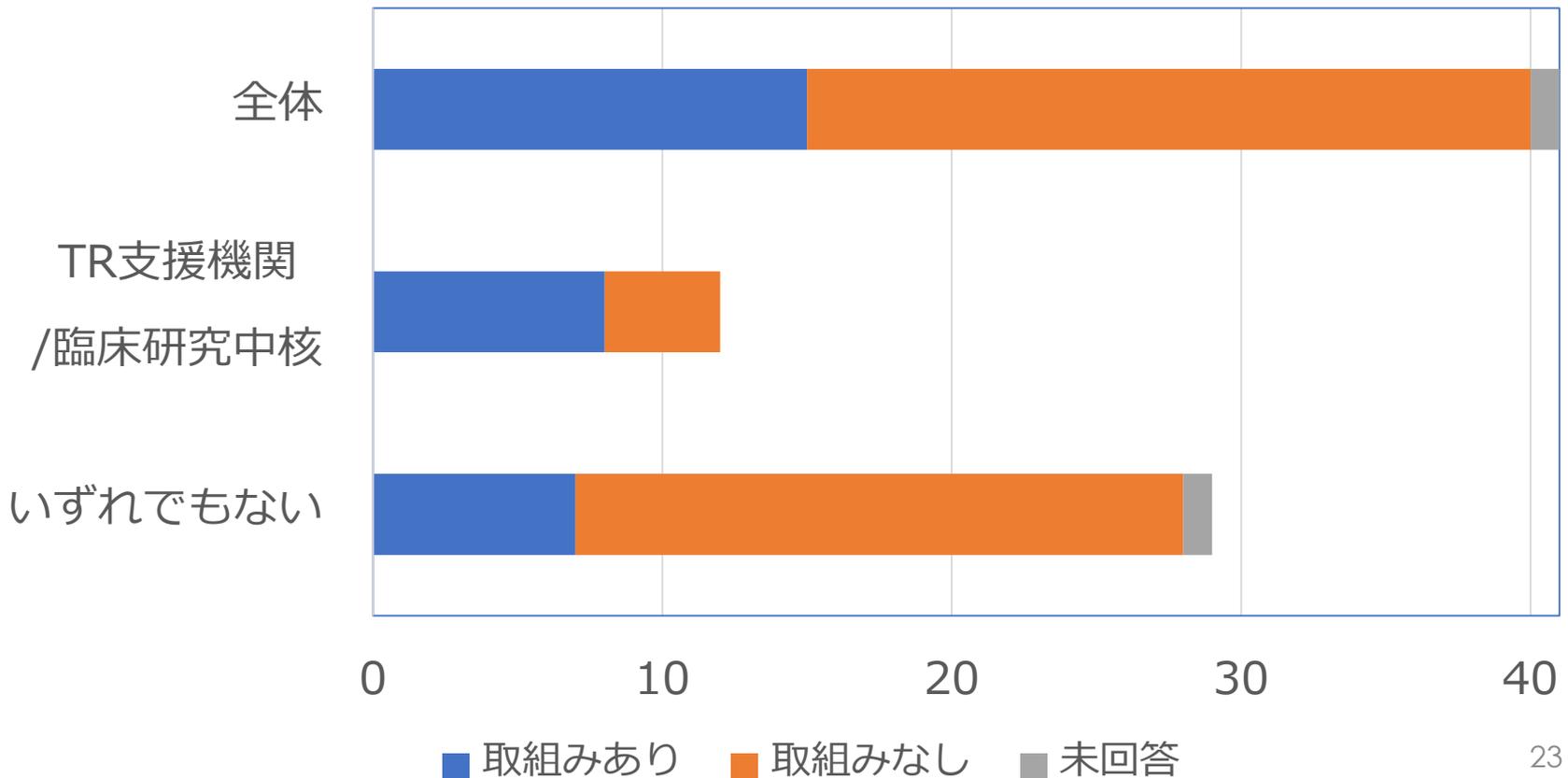


7. 地方大学における人材獲得の課題があると感じていますか？ (主なコメント)

- 専門人材が県内にほとんどいないため人材獲得に苦慮している。全国公募してもなかなか応募がない。
- 地域医療体制の維持の方が優先され、医療職の人材が総じて臨床志向で、AROの魅力に気付いてもらえない。
- 大学本部や経営側においてAROの必要性が十分に理解されず、増員のための予算獲得が難しい。
- 柔軟な人材獲得のための、リモートワーク雇用やサテライトオフィス設置等の制度改革が困難である。
- 人材育成に時間がかかるが、スキルを習得した頃には雇用年限上限を迎えたり、習得期間中に安定した条件の別職種へ流出してしまう。

8. 人材獲得で実施している取組みはありますか？ (人材獲得で実施している取組みの有無)

人材獲得で実施している取組みの有無



8. 人材獲得で実施している取組みはありますか？ (主なコメント)

- 学生向けのインターンシップ、就職説明会、セミナー等を実施。
- 民間の人材募集サイト、新聞折り込みの求人情報を活用。
- ホームページの採用情報を工夫。
- AMED生物統計家育成推進事業の就職説明会に参加。
- 臨床実習の際に学部生に支援部門の取組み等を伝え宣伝している。
- 看護協会へ募集案内を出している。
- 製薬企業から人材を獲得するため、当該企業の人事担当者との関係性を構築。
- クロスアポイントメント制度を活用し、企業の人材を雇用。

自由意見

- 地方大学病院から旧帝大の中核機能病院へ出向するなど人事交流を活性化させ、ノウハウを地方大学にフィードバックする環境整備が必要。
- 2023年度以降に、研究開発力強化法・大学教員任期法による有期労働契約期間10年特例の期限を迎えることが最大の課題。
- 人材がなかなか居ない状況は、地方も中央も変わらない。臨床薬理学の専門医の育成や、医師以外のCRC、PM、CRA、DMなどの経験者を積極的に教員として雇用することも必要。

小括1

1. 人材の充足状況について

- 3/4の機関が雇用財源があり募集を行っているにも関わらず、欠員とがあると回答。欠員人数は全機関の中央値が3名、TR支援機関/臨床研究中核（以下、拠点）が5.5名、拠点以外が2.5名であった。
- 業務を無理なく遂行するために不足している人員数は、全機関の中央値が7名、拠点が10名、拠点以外が6名であった。全国のAROにおいて、欠員を含む深刻な人員不足が認められた。特にCRCの不足が目立っていた。

2. 人事評価とキャリアアップについて

- 人事評価制度は、1/4の機関が「すべての職種で導入されている」と回答があったが、評価は行うものの待遇には反映されていないケースもあると考えられた。
- キャリアアップ制度や有期雇用人材の無期雇用化の制度は、1/4の機関において「全ての職種に整備されている」あるいは「ほとんどの職種に整備されている」と回答があった。
- 人事評価制度が導入されている機関では、無期転換の制度やキャリアアップ制度が比較的、整っているようであった。

小括2

3. 人材獲得の工夫について

- リモートワークを活用して雇用に成功している事例が3機関で報告された。一方で、大学の方針としてリモートワークが認められず、採用を断念した事例もあった。
- 東京圏/京阪神以外の大学では人材獲得の課題が顕著であり、人口の多い都市に位置する大学においても課題があるとの回答であった。
- 学生向けのインターンシップ、就職説明会、セミナー等の様々な取り組みを行っているものの、多くの大学が人材獲得において課題があると感じており、問題解決が困難であることが明らかとなった。

まとめ

- 全国のAROにおいて、欠員を含む人員の不足が認められた。
- キャリアアップの構築や、リモートワークの活用など、人材確保に向けて様々な取組みが行なわれていた。
- 東京圏・京阪神以外の地域において人材確保の課題が顕著であった。今後も好事例の情報共有や課題解決策の検討を継続していく必要があると考えられた。