

👤 リモートワークを活用した人員雇用

● 長崎大学の取組み

- ✓ 病院雇用の場合、研究の支援に関わる人材（データマネージャーやプロジェクトマネージャー等）は、医療職の資格や学位が無くても「教員」として裁量労働制にて雇用することが可能になった。
- ✓ 病院の「育児・介護等に対する在宅勤務制度」を活用する事により完全リモート前提で優秀な人材を雇用することができた。

長崎大学職員の在宅勤務制度

長崎大学では、妊娠、出産若しくは育児又は介護における負担を軽減し、ワークライフバランスを推進することを目的として令和元年度から在宅勤務制度が導入された。さらに、令和4年4月より育児・介護・障害等により柔軟な働き方の必要性が高い職員への対応（ワークライフバランスの充実）、有事の際の本学の事業継続性等を目的として対象を教員から職員に拡大された。

＜利用対象者：本学に勤務する職員（教員を含む）＞

- ① 小学校就学前の子を養育している職員
- ② 負傷、疾病、老齢又は身体上若しくは精神上的の障害により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある家族を介護している職員
- ③ 障害、負傷、疾病又は妊娠により、通勤が困難であると認められる職員
- ④ 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる職員
- ⑤ 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律に定める感染症の拡大防止のため必要と認められる職員（新型コロナウイルス感染症関連の在宅勤務はこれによる）
- ⑥ その他学長が必要と認めた職員



東北大学

人材雇用、人事評価とキャリアアップに関する好事例

東北大学病院

臨床研究推進センター（CRIETO）東京分室の活用による首都圏の人材雇用、リモートワークの推進

● 東北大学の取組み

- ✓ 2017年8月にCRIETO東京分室を開設し、拠点外研究者及び企業への開発相談体制の強化、企業との産学連携、シーズ開発力強化を推進。
- ✓ 東京在住者を東京勤務にて雇用することが可能となり、人材確保可能性が大幅に向上。
- ✓ 事務職員も含めて大学全体としてリモートワーク導入を推進。
- ✓ CRIETOでは学位取得の有無によらず教員採用が可能。
- ✓ リモートワークや分室の業務を管理するシステムをCRIETOの該当部門で個別に導入し活用。

臨床研究推進センター東京分室

臨床研究推進センター東京分室（2017年8月開設）

- 国際部門、開発推進部門、臨床試験データセンター所属の**専門家5名が常駐**
- 関東圏における開発相談体制の強化、他拠点シーズ支援拡大、企業との連携強化、シーズ開発力強化を推進

東京分室の具体的な提供業務

コンサルテーション

開発ロードマップ相談

開発案件に関する目利き

アーリーフィジビリティ
スタディに関する相談

メディカルライティング指導

データセンター業務支援相談

シーズ紹介

企業のアイデアはもちろん、研究者のシーズ支援、パートナー企業探しなど、国内外、学内外を問わず対応します。

この他にもご要望がございましたらご相談ください。（国際共同治験など）





人材雇用、人事評価とキャリアアップに関する好事例

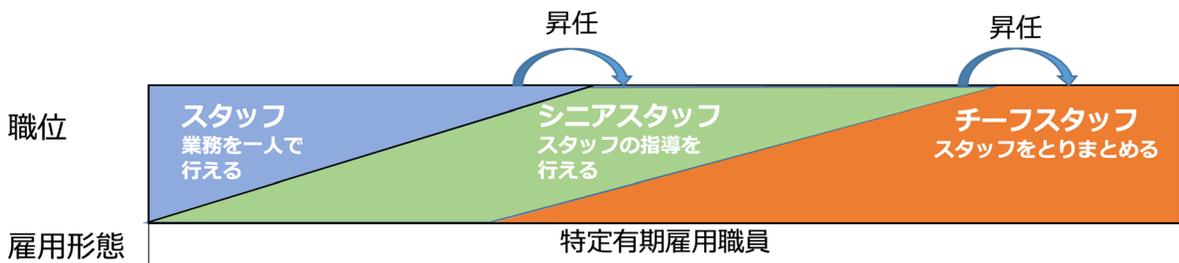
京都大学医学部附属病院

① 先端医療研究開発機構独自の人事制度とキャリアパスの制定

● 京都大学の取組み

- ✓ 京都大学先端医療研究開発機構（iACT）独自の人事評価制度とキャリアパスを制定し、運用を開始。
- ✓ 採用後より毎年一貫した評価を実施することで評価の公平性を担保し、評定に基づき、昇任、昇給、雇用延長、無期転換を決定。
- ✓ 採用時の年齢や職位にかかわらず、雇用延長は採用後5年、無期雇用への転換は採用後10年とし、当該職員が該当する職位の評価項目が以下の基準を満たす場合を原則とする。
 - ・ 雇用延長：直近 3年間全てにおいて A 若しくは B 評価、又は直近の 2 年間で連続 A 評価であること
 - ・ 無期雇用：直近 5年間全てにおいて A 若しくは B 評価、又は直近の 2 年間で連続 A 評価であること

臨床研究支援人材のキャリアパス概要



ARO次世代医療センター独自の人事制度と組織成長

● 九州大学の取り組み

- ✓ ARO次世代医療センター独自の人事制度を導入し運用を開始。
- ✓ 組織改変も実施し、ユニット<室<部門の順で組織を括り、その中で管理者を立てて管理するような体制を整備した。
- ✓ 人事制度は、人を評価するものではなく、成果を最大化させるためのツールであることを念頭に、組織の拡大を図っている。
- ✓ 制度の導入により以下のような効果が得られた。

- 組織階層の明確化・整理
- 上司・部下の相互理解と協力
- 期初の目標設定と意識改革
- 個々の活動・成果の正当な評価
- 自発提案の増加
- 不公平感の軽減
- 待遇への反映、無期化、承継

人事制度の目的、制度体系

人事制度の目的



職員それぞれが自分の役割と責任を認識しそれを果たすことを通して、お互いを認め合い評価され、報われ、成長することでARO次世代医療センターがより高い付加価値を創出する組織となること

人事制度の体系

