

研究開発力強化法に基づく人材活用等に関する方針

平成28年11月28日

国立研究開発法人日本医療研究開発機構

「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果的推進等に関する法律」（平成20年法律第63号、以下「研究開発力強化法」という。）第24条に基づき、研究開発等の推進のため人材活用等に関する方針を定める。

1. 基本方針

国立研究開発法人日本医療研究開発機構（以下「機構」という。）は、「健康医療戦略」（平成26年7月22日閣議決定）及び「医療分野研究開発推進計画」（平成26年7月22日健康・医療戦略推進本部決定）において医療分野の研究開発及びその環境の整備の実施や助成について中核的な役割を担う機関として位置づけられており、医療分野の研究開発関連予算を集約することにより、医療分野の研究開発を基礎から実用化まで切れ目ない研究支援を一体的に実施することを使命としている。

本使命を達成するために、資金配分機関（ファンディングエージェンシー）として、機構の事業に参画する若手研究者、女性研究者、外国人研究者等多様な人材がその能力を最大限に発揮できるよう支援・機構職員の専門性の向上など人材育成・活用等の推進を基本方針として定める。

2. ファンディング業務等を通じた研究開発実施機関での取組みの支援

機構は、ファンディング業務等を通じ、研究開発の推進のための人材の育成、活用が円滑に進むよう研究開発実施機関での取組みについて以下のような支援を実施する。

（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広く我が国の未来を担う研究者を育成し、また育てられた人材を通じて研究成果を社会へ還元する観点から、公募事業において積極的に若手研究者を登用することを推奨し、また、その育成が計画的になされるよう公募の制度を整備する。

②大学等における若手研究者の育成・活躍の観点から、委託研究開発費支出の柔軟化を進め、直接経費から研究員・技術員・研究補助員等の雇用に必要な人件費の支出を可能とする。

- ③第5期科学技術基本計画を踏まえ、博士課程（後期）在学者が公募事業の人的費によってRAとして雇用される際の給与水準は、当該在学者が経済的負担を懸念することのない水準とするよう推奨する。
- ④研究開発担当者が研究開発費で雇用する若手の博士研究員を対象に、国内外の多様なキャリアパスの確保に向けた支援に積極的に取り組むことを推奨し、研究推進に支障のない範囲でキャリアアップを目的としたセミナー等に参加することを可能とする。
- ⑤若手研究者等の成果の発表や、研究機会の拡大のため、シンポジウム・ワークショップを開催するとともに、異分野の研究者との交流を促進する。
- ⑥公募における若手研究者の年齢上限について、産前・産後休業や育児休業等のライフイベント期間を考慮する仕組みを導入する。
- ⑦多様な視点や優れた発想を取り入れ研究開発活動を活性化するためには女性の活躍を促進することが不可欠であり、公募における女性の若手研究者の年齢制限を緩和し、女性の積極的な参画を推進する。
- ⑧研究の国際化の推進を踏まえ、英語による課題申請・審査の拡充を図るとともに、英語による研究開発事業の紹介などの情報発信を推進する

(2) 卓越した研究者等の確保に関する事項

- ⑨事前評価委員会等において独創性・新規性を含めた公平・公正な審査を行うことにより卓越した研究者等を見出し、プログラムディレクター（PD）、プログラムスーパーバイザー（PS）、プログラムオフィサー（PO）によるマネジメントの下、研究期間中においてもフォローアップを行い、卓越した研究者等の能力を最大限に発揮できるように努める。
- ⑩優れた研究開発等を行った者に対しては、理事長の強いリーダーシップの下、調整費による追加配分を行うとともに、PS等のマネジメントの下、研究開発費の追加的措置が行えるようにする。

(3) 研究開発等に係る人事交流の促進に関する事項

- ⑪研究成果をもとにした展示会や新技術説明会の開催、研究機関と企業の担当者が交流できるワークショップを開催する。

⑫海外研究機関との組織間ネットワークの構築や国際共同プロジェクトへの参画を積極的に行い、国内にとどまらない人材交流を行うとともに、協力体制を構築する。

(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活用に係るものに関する重要事項

⑬課題評価における評価委員の年齢、性別、所属、専門領域等において多様性を確保する。

⑭PD、PS、PO の人材として、研究領域に精通した経験豊富なシニアの人材に加えて、世界最先端の研究を把握し、基礎研究・臨床研究に精通した中堅・若手研究者を登用し、強力なピア・レビュー体制を構築するため、研究の最前線にある中堅・若手研究者が課題選定・進捗管理を一定期間務めることが可能となるような取組を行う。

⑮利益相反マネジメント体制を確立し、周知徹底する。

⑯医療分野の研究開発における知的財産の重要性を認識し、研究開発業務に関係するあらゆる人材に対して知財意識の啓発及び向上をはかため、各種情報提供や研修・セミナーの開催、教材の開発等の支援を行う。

⑰研究環境の整備、産学連携、海外との競争・協働及び国際貢献等、幅広い活動を通じて研究開発をより一層活性化するため、機構全体の運営に専門人材の適切な意見を反映する体制の一つとして、科学技術顧問を配置する。

⑱機構内に知的財産の専門家を配置し、研究開発の進捗に応じて、成果の実用化に向けた知的財産管理及び取得戦略の立案等の知的財産マネジメント支援を行うとともに、データマネージャなどの臨床研究、治験及び医療への実用化をサポートする専門人材の人材育成支援を行う。

3. 機構職員の人材育成・活用等に対する取組み

機構が推進する医療分野の研究開発、環境整備を円滑に且つ効率的、効果的に実施し成果を最大化していくためには、機構職員の果たす役割が重要であるため、多様な人材の確保、能力の開発等について、以下のような取組みを実施する。

(1) 多様な人材の確保と専門性の向上

⑲医療分野の研究開発において、基礎から実用化まで一貫した研究管理を行う上で、医療関係の専門人材に加え、IT 基盤を支える技術者、知的財産のコンサルタント、技術移転人材、研究倫理の管理人材、産学官の第一線を知る人材及び契約・事務経験者等の多様な専門人材を採用し、能力を発揮できる環境を作り出すよう努める。

⑳研究開発事業の充実・効率化及び職員の資質向上並びに大学・研究機関等との人事交流の促進に資するため、ファンディングエージェンシーにおける専門的能力を育成、認定する「AMED プログラムオフィサー (AMED-PO)」の制度を設ける。

㉑機構職員に対し、業務上必要な知識及び技術の取得、自己啓発や能力開発のための研修を適切に運用する。

(2) 人材交流の実施

㉒国内の大学や研究開発機関と連携し、業務に関する相互理解の促進や職員のスキル向上を図るため、人材交流等を推進する。

㉓海外のファンディングエージェンシー等の機関とのネットワークを形成し、機構業務の国際化の進展を図るため、職員の海外派遣・交流、海外機関との人材交流等を推進する。

以 上