

平成28年 5月 1日
国立研究開発法人国立がん研究センター

国立研究開発法人国立がん研究センターの
研究開発力強化法に基づく人材活用等に関する方針

国立研究開発法人国立がん研究センター（以下「国立がん研究センター」という。）は、我が国のがん医療・がん研究の拠点となる研究機関であり、自ら築き上げた世界有数の研究環境を活用することによって世界有数の研究成果を生み出し、また、その成果を社会に還元することにより社会に最大限の貢献を行うことを使命と同時に世界レベルでの研究成果の創出と研究開発成果の最大化が求められている。本使命を達成するため、海外から研究者が参集するなどの高い国際性を発展させ、競争環境の醸成により研究活動の活性を高め、国内外の大学、研究機関、企業等との連携を図り人材の流動化へ取り組むとともに、若手研究員の積極的な登用を図る。

これらを実現するための具体的な人材活用等に関する方針について、「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」（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即して、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3月31日現在、国立がん研究センターでは、研究者等の総数において、若年者（平成27年度末で37歳以下の者）は37%、女性は46%、外国人は4%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を目指す。
- ③ 国際的な競争に対応できるよう外国人研究者を積極的に受け入れることとし、国立がん研究センターで研究に従事する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 若手研究者の支援として、博士号を取得した若手研究者に対して、3年間独立して研究する環境を提供し、創造的かつ独創的な発想で研究が可能な支援を引き続き実施する。なお、若手研究者を受け入れる身分として「特任研究員」という職分を設け、上位職位者が育成指導を行うとともに、研究グループの研究課題に参画させる等、若年者に活躍の機会を与える支援を引き続き実施する。
 - ② 若手研究者を研究管理者として育成するため、2年間自らの研究計画に沿って研究ユニットを運営しマネジメント能力の向上を目指すシニアリサーチフェロー制度を導入運用し、その資質の向上を図る。また、研究活動が特に優れていると評価され、かつ本人が希望する場合は、任期満了後に所属研究所・センター等の任期制のポストを用意し、研究活動の継続を可能とする。
 - ③ 大学院生を国内外の連携大学院制度等を活用して積極的に受け入れるとともに、国内外からの公的機関の助成を受けた若年研究者を受け入れ、国立がん研究センターの研究活動に参加させることで将来の研究人材の育成に資するとともに、研究所内の活性化を図る。
 - ④ これら若年者である研究者には、国立がん研究センターが積極的に推進する国内外の大学、研究機関、企業等との研究交流を通じて、国内外の研究動向等の把握や自らの研究活動に関する情報発信等及び共同研究と受託研究等の連携研究を通じて、自立と多様な活躍の機会を提供する。
- (3) 女性である研究者等の能力の活用のための取組について
- ① 平成27年4月に策定した一般事業主行動計画『仕事と子育ての両立支援プログラム（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、過程と研究の両立を図るための環境を整備に努める。環境整備として育児期間中の勤務時間の短縮・変更、出勤免除及び多様化する働き方に十分対応するため、IT環境整備による在宅勤務（テレワーク制度）等の新たな勤務形態の検討・導入を検討する。
 - ② 保育施設については、託児施設の拡充を図っている。引き続き築地キャンパス・柏キャンパスごとに実情に応じた育児支援策を講じる。
 - ③ 意識啓発として、男女共同参画推進委員会及び各事業所における推進体制を整備し、男女共同参画を積極的に推進するとともに、子育て相談窓口を人事部に設置し、妊娠・育児中の職員への相談対応等に引き続き取り組むこととする。
- (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

外国人研究者の受け入れ体制については、優れた外国人研究者を確保するため、外国人研究者に配慮した生活環境の整備が必要となる。外国人住宅の確保、家族に対する生活支援、生活に関連する諸手続きの簡素化の推進等のほか、対応する各事務部門の一層のバイリンガル化を推進する。

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のために努める事項について

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、その努力に積極的に報いるための措置について

国立がん研究センターでは、職員に任期付き職員制度を導入しており、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している。さらに研究所では、全体の研究運営の評価を行うために外部評価会を設置し、各々の研究運営等の評価を行っている。また、原則として、研究所が実施する全ての研究課題について、公正かつ透明性の高い事前評価及び事後評価を実施するほか、5年以上の期間を有する研究課題については、例えば3年程度を一つの目安として定期的に中間評価を実施している。これらの評価により競争的な研究環境を醸成し、新たな研究分野への取組や独創的な研究成果を創出する。

(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

国立がん研究センターでは、事務スタッフは、優れた研究者と社会を結ぶインターフェースとしての機能を担っており、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にするため、各種研修の充実により事務部門の一層の推進等、事務部門人材の資質の向上を図る。

3. 研究開発等に係る人事交流の促進に関する事項

(1) 任期制の適用範囲の拡大や実施方法の改善等任期制の広範な定着について

- ① 国立がん研究センターでは、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、効果的な研究成果の創出を進めている。今後も引き続き任期制職員の活用を進める。
- ② 成果創出を促進するためには、優れた研究者等が最大限の能力を発揮できる研究環境の整備とそれを支援する体制の充実が必要である。任期制研究者が一定期間同じ環境で研究に専念し、より高い研究活動を発揮できるよう評価結果により優秀な任期制研究者には雇用契約期間5年間を上限に再任を可能にする複数年度契約の導入、キャリアパスの構築等を整備する。

(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、国立がん研究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「国立がん研究センター発ベンチャー」と認定し、当該ベンチャーへの兼業、出向を認めるなど、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 国立がん研究センターは、企業との人材・研究交流を一層活発に進めるために、企業の研究者・技術者が国立がん研究センター施設内で研究するための「オープンラボ」を設置する。これに伴い企業との間で相互の包括的な秘密保持義務を含んだ研究開発協力契約を締結することにより、国立がん研究センターの研究者が企業の研究者・技術者と積極的に議論できる環境を整備し、企業とのより緊密な連携を可能にすることで研究成果の実用化を目指す。

(3) 人材の流動性を高めるための環境整備について

国立がん研究センターは、日本の科学技術の発展のためには、研究者が世界で通用する普遍的性の高い考え方や手法を身につけていくため、複数の機関で経験を積めるよう適正な流動性を確保することが必要と考えている。このため、研究者の意欲の更なる向上と優秀な若者が研究職を目指す動機付けとなるよう、任期制のみならず定年制も含め、他の研究開発法人や国立大学法人等との間で転職をする際、クロスアポイントメント制度の利用や機関間移動の阻害要因となる短期在職による退職金額の不利益を解消する制度とすることにより、流動性の向上を図る。

4. その他研究開発等の推進のための基盤強化のうち人材活用等に係るものに関する重要事項

- ① 国立がん研究センターでは、研究者個人が社会と家庭に配慮しつつ、自らの人生観を見据えながら、自らの意思でしっかりとキャリアデザインを行うことで将来像のイメージを真剣に考え、その目標の具現化を達成し、国立がん研究センターでの研究を価値あるものとしていけるように育成支援を行い、次世代リーダー候補の養成に資する。また、企業等も含めた社会に有用な理系人材の育成の観点からの支援についても引き続き推進する。
- ② 事務スタッフについて、世界でトップクラスの国立がん研究センターの研究をより高いレベルへ飛躍するためには、事務部門における職員の資質の向上が不可欠である。事務スタッフは、一定の時期からスペシャリスト層とジェネラリスト層への2つのキャリアデザインを意識し、経験による能力の向上と研修等育成支援を整備し、事務スタッフのキャリア開発を行う。