

国立研究開発法人国立がん研究センター理事会（令和2年度第8回）議事概要

日 時：令和2年12月18日（金）16：00～18：00

場 所：国立がん研究センター管理棟第1会議室 ※Webex 使用

出席者：中釜斉理事長、間野博行理事、児玉安司理事、松本洋一郎理事、北川雄光理事、
飯野奈津子理事、小野高史監事、増田正志監事、島田中央病院長、大津東病院長

I. 前回（令和2年度第7回）議事録の確認

- ・前回議事録について了承。
- ・前回議事録署名人を間野理事と増田監事に依頼。

II. 審議事項

1. 第三期中長期計画（案）について

資料に沿って報告された。

【主な意見等】

- ・現状のがん研究センターの活動を踏まえ、ビジョンを的確に盛り込んでいる中長期計画だと思うが、気になった箇所と大きな課題が1点ずつある。気になった点は、「標準的治療のみならずゲノム医療や新規医療～」というくだりについてである。健康保険関連で既に保険収載されているものやガイドラインの中で標準的医療になっているものもあり、さらに未承認新規に当たるものも当たらないものも、何となく新しい医療ということで新規という言葉を使っている部分がある。そのため、ガイドラインや保険診療との適合性、臨床研究法や医療法等の未承認新規との関係において、言葉遣いを意識してレビューすることを念頭に置いていただきたい。次に、大きな課題としては人事制度の問題である。積極的に正規職員化する制度を提案していただき、公務員としての終身雇用で身分を保証し、安定的に人材を確保するという方向性だったと思う。一方で独法化以来、公務員制度を現状に合わせた形にするためには終身雇用制度との折り合いが難しくなると思う。その典型例が利益相反の問題である。医療・研究の分野においてもプロジェクトごとの共同という形で個人と組織が契約を結んだり、治療・研究を行う特権を与える代わりに報酬を支払ったりするような業務委託的な色彩が強い制度との狭間で、最先端の分野における人事制度をどのように構築していくかというのは悩ましい問題があると思う。大きな課題だと思うので、何か考えがあればお聞かせいただきたい。
- 無期転換期間の取り扱いを改めるということで、形としては正規雇用での採用形式になっている。実際、研究費を使った雇用はあるが、多職種でそういったレベルまでしていないのが現状である。今後、新しい課題に向けての人材確保が大きな課題だと

思うので検討していきたい。

2. 事務部門組織体制の見直し（案）について

資料に沿って報告された。

【主な意見等】

・2点ほど意見を述べたいと思う。1点目はコンプライアンスに関することである。規程の10条に「統括事務部長及びコンプライアンス室長を置く。」とあるが、業務についてもコンプライアンス室や内部監査の役割は極めて重要になってきている。その辺りの体制やコンプライアンス担当理事、監事、内部監査との連携について、コンプライアンスの内容が人的にも組織的にも上場企業と比べて改善の余地があると思うので、今後の課題として意識していただきたい。2点目は先を見据えた話についてである。人がいなくなり、紙がなくなり、リモート勤務に変わっているということを企業で見聞きしている。さらに、今は英文会計が主流になっているので経理や旅費の精算などが全て英文に切り替えられており、実施場所はフィリピンということで、経費が大幅に節減されているということが企業分野で起こっている。漢字で入力したいときには中国に業務委託をしており、向こうのセンターは海外に住んでいる人がリモートで対応している。人、紙、事務所の組織からネットで国境を越え、コストや機能が適正な場所に人員配置されるようになってきている。最後に残るのは新しい分野、業務、財務経理全般を見るコンプライアンスであり、それ以外の部分は外部委託されていくという視点があることを知っていただければと思う。

-機会損失として人件費を上回るデメリットがどのくらい出て、そこに対して何をすればメリットが出てくるのかという視点があってもいいと思う。

-業務だけではなく、外部委託できるものに関しては積極的に進めていくという考えである。今回は責任体制をしっかりと確保したいということであるが、箱だけではなく中身の改善を進め、効果を出すようにしたい。

3. NCC版データポリシーの検討について

資料に沿って報告された。

Ⅲ. 報告事項

1. 人事異動通知書（辞令）の電子化について

資料に沿って報告された。

2. ストレスチェックについて

資料に沿って報告された。

3. 政府の会議の状況

資料に沿って報告された。

4. 広報実績等

資料に沿って報告された。

5. 投資委員会報告

資料に沿って報告された。

6. 令和2年度決算見込み

資料に沿って報告された

7. 令和3年度 厚生労働省予算案について

資料に沿って報告された。

IV. その他

【主な意見】

- ・人事体制に関して、最近では若手の教員に対してテニアトラック制度をとり、その間に何かしらの実績が上がらなければ場合によっては解雇又は任期満了になってしまうなど、研究者の立場からすると精神的にかなり厳しい状態に置かれるという話を聞いた。がん研究センターの研究職として雇用形態がどうあるべきなのかという点について、ご意見をいただければと思う。
- 国の制度から法人化して任期制度を設けている。研究職は任期が10年だが、若手に関しては3年ごとの評価をしエンカレッジする。役職員は5年の任期を設けて評価していくということで、研究活動の活性化に重きを置いている。テニアトラック制度導入も一部は取り込める状況になっていると思うが、10年という中でどのような運用が可能かという話になると思う。研究所では、若手のプロジェクト型の制度を導入しながらその成果を評価していくということで、10年ルールの中での運用を試行錯誤している状況である。
- テニアトラック制度は10年を超えると無期雇用になってしまうので、その間に別の場所を探すことが基本的な概念として設計されている。日本は人の移動が極めて低い中で赴任しているので、全体で見ると、研究者になりたい人がどんどん減ってきている。国としても解決しようと動いているのだが、今の雇用制度が完全に年俸制で動いているわけではなく、退職金付きの年俸制という制度まであるので、ひとつの機関に長くいないと普通の退職金が得られないという状況になっている。例えば10年、10年、10年と組織が動いていくとすると、100万円を3回もらうのと、ひとつの組織に30年

いて 3000 万円もらえるのでは大きく違う。日本の雇用制度がひとつの組織にずっといることを奨励しているので、若手の研究者などにとっては難しい部分になっている。もう少し可搬性があれば動きやすくなり、色々な方がそれぞれの組織で活躍できる状況が生まれると思う。

-当センターはクロスアポイント制度を取っており、国立機関同士の場合はその制度もうまく活用している。こういったものも研究者の発奮材料になったり、退職金の継承という意味でもうまく使えると思うが、広く行き渡っていないのが現状である。

-クロスアポイント制度については国全体の課題だと思うが、2 か所掛け持ちしているのであればもう少しメリットが出るようにしても良いと思う。

-中途入社で肩書きをつけられるような環境の中で、新しい人事制度になるとそれを裏打ちするものがないと単なる掛け声で終わってしまうのではないかと思う。退職金に関しても、能力のある人についてはポイント制にすれば、勤続期間が短くても持っているポイントが多ければ退職金はかなりの金額になると思う。

-企業の中では、執行役員や取締役に登用すると退職になってしまったり、特に取締役に關しては、若いときに取締役にってしまうと終身雇用とは無関係になったりしてしまう。これの延長線上で、終身雇用から離れた形で動く中高年層がかなり増えてきていると思う。若手で上を狙う人は、基本的に退職金まで辛抱するのではなく、早い時期に挑戦する場所を与えてくれる所を求めているため、優れた人材は日本よりもシンガポールや香港を選ぶのではないかと懸念している。日本の中で人事制度が揺らいでいる時期だと思うが、成長ドライバという点を考えると、終身雇用と退職金への期待が日本を発展させることは恐らくないと思う。