

人材育成管理運営会議報告書

—人材育成に向けたキャリアラダーの形成—

国立がん研究センター 人材育成管理運営会議

令和2年3月

目次

1. はじめに	2
2. 部門別のキャリアラダー	
(1) 中央病院	3
(2) 東病院	9
(3) 研究所	15
(4) 先端医療開発センター	16
(5) 社会と健康研究センター	17
(6) がん対策情報センター	18
(7) がんゲノム情報管理センター	19
(8) 研究支援センター	20
(9) 情報統括センター	23
(10) 事務部門	24
3. まとめ	25

参考資料1 国立研究開発法人国立がん研究センター人材育成管理運営会議規程

参考資料2 国立がん研究センター人材育成管理運営会議名簿

参考資料3 人材育成管理運営会議 開催実績

1. はじめに

研究開発法人は、医療分野の研究開発及びその成果の普及並びに人材の育成に積極的に努めなければならないこととされている。また、科学技術の進展に伴い、免疫チェックポイント阻害薬等の新規医薬品が開発され、世界的にみても革新的な医薬品が相次いで開発されなど、医療分野の研究開発を取り巻く環境は大きく変化している。

国立研究開発法人国立がん研究センター人材育成管理運営会議（以下「運営会議」という。）は、がん研究センター全体の人材育成システムの構築、及び優秀な人材確保のための戦略的な企画立案、ならびに連携大学院の推進を目的として、従来の人材育成システムを再構築し平成31年4月1日に新たに設置された。初年度は、当センターの中長期目標である「がんに関する医療及び研究を推進するにあたりリーダーとして活躍できる人材の育成を行う」といった観点を踏まえ、人材育成におけるキャリアラダーを取りまとめることとした。

運営会議は平成31年4月より検討を開始し、キャリアラダーの現況調査を行うとともに人材育成を支援する研修などの共通制度や評価の課題などを把握し、先行事例となるケーススタディの検証を踏まえ、各部門における教育システムの概念図を整理した後に、キャリアラダーの作成に着手した。なお、本報告書におけるキャリアラダーとは、国立がん研究センターのミッションを踏まえたキャリアを段階的に開発していくための仕組みとしている。

報告書の作成にあたっては、各部門の理念・ミッション、人材育成の目標、対象職種を明らかにしたうえで、キャリアラダーを作成した。また、各部門における職種の多様性に配慮しつつ、ラダーの設定を3～5段階に分けて行い、各段階における目的、到達目標、研修、認定・専門資格、評価についてキャリアラダーを取りまとめた。なお、作成主体は職員数の多い病院、研究所、各センターとしたが、病院部門は多職種から形成されるために、比較的職員数の多い医師部門、看護部、薬剤部、放射線技術部、臨床検査部がキャリアラダーを作成した。

国立がん研究センターにおける人材育成は、従来職種ごとに計画されてきたが、組織横断的にキャリア形成に関する情報を集約し分析した初めての試みとなった。今般、現状の人材育成システムが見える化し、研修の改善等により効果的な人材育成の仕組みの構築を目指してきたところである。今回の報告書に留まらず、継続的に改善を重ね、社会と協働し全ての国民に最適ながん医療が提供できるように、今後も人材育成を充実強化していく予定である。

人材育成システムの概要（1）

（中央病院 医師部門）

- ・中央病院医師部門の理念
社会と協働し、全ての国民に最適ながん医療を提供する。
- ・中央病院医師部門のミッション
日本のがん医療の旗艦病院として、一人一人の患者さんに最適な世界最高レベルの医療を提供する。
 - ① がん専門病院として安全で高度な医療を提供する。
 - ② 病院と研究部門が一体となって、患者さんとともにがんの新しい診断・治療法を開発する。
- ・中央病院医師部門の理念、ミッションに基づく人材育成の目標
国内外を牽引する専門性の高い人材を育成する。
- ・中央病院医師部門において人材育成の対象となる職種
医師（レジデント、がん専門修練医、医員、医長、科長）

人材育成システムの概要（2）

（中央病院 医師部門）

	卒後：3-12年目	卒後：9-15年目	卒後：10-20年目	卒後：15年目以降
目的	レジデント ・サブスペ専門医取得 ・学位取得	がん専門修練医 ・高度技能認定医等の取得 ・臨床研究、TR研究等の実践	医員 ・高度技能認定医等の取得 ・臨床研究、TR研究等を主体的に行う ・レジデント、がん専門修練医の指導	医長・科長 ・診療科のマネージメント ・病院への貢献 ・国内外でインパクトのある研究実践
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> 高度な診療技術の技能習得 指導医のもとで研究に着手 国内外の学会での研究発表 学会発表の論文文化 大学院在籍者は学位論文 継続研修 <ul style="list-style-type: none"> 倫理セミナー 臨床研究セミナー 医療安全 感染管理 その他病院規定のもの 	<ul style="list-style-type: none"> 高度な診療技術の技能習得 後輩レジデントの指導 研究の継続 国内外の学会での研究発表 学会発表の論文文化 継続研修 <ul style="list-style-type: none"> 倫理セミナー 臨床研究セミナー 医療安全 感染管理 その他病院規定のもの 	<ul style="list-style-type: none"> 診療技術の更なる高度化 若手医師の指導 臨床研究を自ら主導する 国内外の学会での研究発表 論文のガイドライン掲載 継続研修 <ul style="list-style-type: none"> 倫理セミナー 臨床研究セミナー 医療安全 感染管理 その他病院規定のもの 	<ul style="list-style-type: none"> 診療科の診療、研究、教育体制の運営、向上 病院管理、経営への関与 臨床試験グループでの活動 研究所等と協力した研究推進 臨床試験、学会等国際的活躍 継続研修 <ul style="list-style-type: none"> 倫理セミナー 臨床研究セミナー 医療安全 感染管理 その他病院規定のもの
必須研修	診療科でのOJT 診療科、研究所などでの臨床研究（レトロスペクティブ研究、トランスレーショナル研究、前向き試験等）	高度技能修練、後進指導	レジデント、がん専門修練医の募集活動、指導 診療科教育体制の運営、向上 臨床試験、企業治験、医師主導治験、TR研究等の推進	各種倫理セミナー、臨床研究セミナー、医療安全講習会、感染管理講習会等必須研修を活用した継続研修
専門資格認定	サブスペ専門医取得 連携大学院での学位取得	高度技能認定医取得	学会での委員、評議員、理事等への就任	学会、研究会等様々な機会での受賞、表彰など
評価	・レジデント実績報告書 ・レジデント修了証	・がん専門修練医実績報告書 ・がん専門修練医修了証	・人事業績評価 （個人としての診療、研究、教育実績の評価）	・人事業績評価 （診療科全体の診療、研究、教育実績の評価）

人材育成システムの概要（１）

（中央病院 看護部）

・看護部の理念

日本のがん医療を牽引する組織の一員として、社会ニーズを見据えたがん看護の発展に努める。

・看護部における人材育成のミッション

日本のがん医療における当院の役割を自覚するとともに、幅広い知識・高度な技術・豊かな人間性を統合し、看護専門職として自律した看護師の育成を目指す。

・看護部の理念、ミッションに基づく人材育成の目標

- 1) 最新の根拠に基づく幅広い知識を統合し、熟練した技術を持ち、高度ながん看護を実践できる。
- 2) がん患者・家族のニーズを把握し、意思決定を支援できる。
- 3) 患者・家族を中心とした、多職種協働医療へ貢献できる。
- 4) がん看護を実践する専門職として、たゆまない自己研鑽と後輩育成に邁進できる。
- 5) がん看護の創造・発展のために看護研究や情報発信ができる。

・看護部において人材育成の対象となる職種

看護師

人材育成システムの概要（２）

（中央病院 看護部）

	キャリアラダーⅠ (新人・1年目)	キャリアラダーⅠ (卒後2年目)	キャリアラダーⅡ (卒後3年目)	キャリアラダーⅡ (卒後4年目)
目的	助言を受けて基本的な実践ができる		自立した実践ができる	
到達目標	・助言・指導のもと専門職業人として行動できる	・基本的な看護が自立して実践できる	・がん患者・家族の個性に応じた看護実践ができる	・がん患者・家族の個性に応じた看護実践ができる
ラダー別研修 ・役割別研修	レベルⅠ研修 ・基礎看護技術 ・ベーシック教育 コミュニケーション 多重課題 フィジカルアセスメント ・がん看護専門教育 がんの基礎知識		レベルⅡ研修 ・ベーシック教育 リーダーシップとメンバーシップ 人財育成術 ・がん看護専門教育 サポ-ティブケア 新人実地指導者研修(Ⅱ以上)	
専門・院内 認定資格	【院内認定】抹消静脈注射実施認定			
評価	レベルⅠ→Ⅱ：規定の研修受講→教育担当者評価→看護師長評価→看護部長認定			

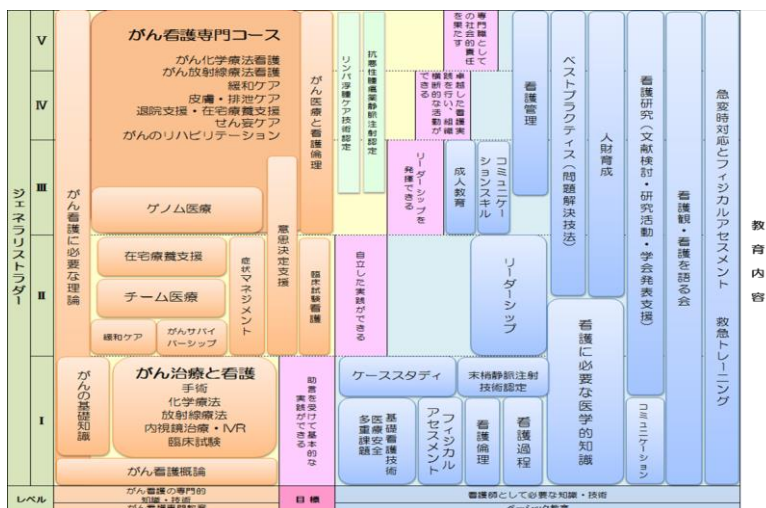
人材育成システムの概要（２）

（中央病院 看護部）

目的	キャリアラダーⅢ (卒後5～7年目) リーダーシップを 発揮できる	キャリアラダーⅣ (卒後8～10年目) 卓越した看護実践を行い 組織横断的な活動ができる	キャリアラダーⅤ (卒後11年目～) 専門職としての 社会的責任を果たす
到達目標	・多角的な視点に基づいた看護実践ができる	・熟達した看護が実践できる ・がん看護に関する広い視野を持ち、役割に応じた活動ができる	・より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択しQOLを高めるための看護を実践する ・組織の現状や展望・課題を理解し、管理職と協働して組織貢献に向けた結果を出す
ラダーレ別 ・役割別研修	レベルⅢ研修 ・ベーシック教育 コミュニケーションスキル 成人教育/教育担当者準備教育 ・ がん看護専門教育 がん医療と看護倫理 ・ 看護管理 ベストプラクティス	レベルⅣ研修 ・ベーシック教育 急変患者のフィジカルアセスメント 人財育成術 共育リフレクション 成人教育/教育担当者準備教育 ・ 看護管理 看護管理研修	自律的に知識・技術の ブラッシュアップを図り 3年毎に更新する
専門・院内 認定資格	【専門コース】がん化学療法看護・がん放射線看護・緩和ケア・皮膚排泄ケア・がんのリハビリテーション 【院内認定】リンパ浮腫セラピスト・抗悪性腫瘍静脈注射認定		
評価	Ⅱ→Ⅲ：副看護師長評価→看護師長評価→看護部長認定	Ⅲ→Ⅳ・Ⅳ→Ⅴ：看護師長・教育担当看護師長評価→看護部長評価→看護部長認定	

院内研修概要図

（看護部）



人材育成システムの概要（1）

（中央病院 薬剤部）

・ 薬剤部の理念

患者・社会と協働し、がん医療における最適な薬物治療を提供する。

・ 薬剤部のミッション

- 1) 最高のがん医療の提供
- 2) 総合的能力を有する専門性の高い薬剤師の養成・配置
- 3) 薬剤師による医学研究の実施・関与
- 4) 経済的視野を持った薬剤業務の展開

・ 薬剤部の理念、ミッションに基づく人材育成の目標

- 1) 安心かつ安全な薬物治療の提供を実践する。
- 2) 薬剤師の役割における政策提言と均てん化を進める。
- 3) がん医療の進歩のため、貢献できる薬剤師を育成する。
- 4) 経済効率を常に考えた業務展開を行う。

・ 薬剤部において人材育成の対象となる職種

薬剤師（薬剤師レジデント、がん専門修練薬剤師、薬剤師）

人材育成システムの概要（2）

（中央病院 薬剤部）

	実践Ⅰ (1-5年目)	実践Ⅱ (5-10年目)	実践Ⅲ (10年目-)
目的	安全で確実な調剤技術と画に薬物療法に必要な知識・コミュニケーションスキルを身につける (認定資格取得の前段階)	5年目までに実践した内容を指導する者または、部署の管理者を目指す (認定資格取得・管理職試験)	組織として質の高いがん薬物療法の提供できるよう管理・指導を行う (指導者としての資格取得)
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ がん薬物療法の知識 ・ 抗がん剤副作用対策に必要な知識 ・ 臨床業務を行う上で必要な疾患知識 ・ チーム医療における専門性を発揮するうえで必要なコミュニケーションスキル ・ 医薬品の管理運用に関する知識 ・ がんの臨床研究を行うためのマインドセット 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知識の伝達（後進の指導・教育） ・ チーム医療におけるリーダーシップの実践 ・ 臨床経験を積む ・ 難しい症例・トラブル対応能力を身につける ・ 臨床研究実践 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各部署の責任者としての経験 ・ 管理職として必要な知識・経験 ・ 医療安全管理者としての経験 ・ 経営に関わる経験・知識の習得 ・ 各種研修などを利用した自己啓発
必須研修	<ul style="list-style-type: none"> 調剤業務・医薬品情報管理・業務 薬剤管理指導・薬剤師外来 病棟配置・周術期管理 病棟前勉強会 薬剤師レジデント制度 チームレジデント 	<ul style="list-style-type: none"> 調剤業務・医薬品情報管理・業務管理 薬剤管理指導・薬剤師外来管理 病棟配置・周術期管理 学会参加・講習会・集中講義参加 	<ul style="list-style-type: none"> 各種管理者研修 ※青:実務 赤:管理運営 点線:一部の職員が対象 講義研修・症例検討会・研究セミナー
認定・専門資格	外来がん治療認定薬剤師	<ul style="list-style-type: none"> がん専門薬剤師 がん薬物療法認定薬剤師 緩和薬物療法認定薬剤師 	がん指導薬剤師
評価	実践Ⅰ 副部長評価→部長最終評価	実践Ⅱ→Ⅲ 副部長評価→部長最終評価	

人材育成システムの概要（1）

（中央病院 放射線技術部）

放射線技術部の理念

国民の健康・福祉の増進のために放射線技術学を用いて貢献する。

放射線技術部のミッション

- 1) 各モダリティのスペシャリストを育成し放射線技術学の普及および技術の均てん化を図る。
- 2) Translational Research(TR)研究による各所との意見交換・共有などにより放射線技術学に関する研究調査と教育および世界をリードする医療機器と技術の開発を実践する。
- 3) 診療放射線技師のグローバル人材の育成と輩出を行う。
- 4) 院外施設および政府機関等との人事交流によるキャリアパスを構築する。

放射線技術部の理念、ミッションに基づく人材育成の目標

- 1) がん診療の知識と技術における認定・専門資格の習得および医療機器等の研究開発を実践する。
- 2) がん医療における放射線診断・治療の専門職種として情報の収集と提供に貢献する。

放射線技術部において人材育成の対象となる職種

診療放射線技師

人材育成システムの概要（2）

（中央病院 放射線技術部）

目的	実践Ⅰ（1-3年目） がん医療における基礎知識の習得	実践Ⅱ（3-5年目） がん医療と放射線技術学の融合	実践Ⅲ（5-10年目） 高度ながん医療および放射線技術学の習得や後進育成の実践及び装置管理	実践Ⅳ（10年目-） 質の高いがん医療および指導者としての技能・姿勢の実践や社会貢献及び法的管理
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> 各種機器の知識（装置始業点検・装置品質管理・患者プラン/QAの管理） チーム医療の実践・態度（接遇・感染症予防対策知識・医療事故予防対策への知識） 	<ul style="list-style-type: none"> 専門職としてのプロ意識（照射までのプロセスの理解・患者治療体位の決定・装置の管理と実践・患者プランの評価方法と理解） 	<ul style="list-style-type: none"> 各種認定の取得（放射線治療専門放射線技師・放射線治療品質管理士） 指導者として後輩指導の実践（国立病院機構 主任診療放射線技師試験合格） 	<ul style="list-style-type: none"> 専門性を生かした質の高い医療の提供 各部門・領域でのリーダーとしての行動 社会貢献の実践（医療研修推進財団臨床実習指導教員）
必須研修	新人研修 3年目研修 診療放射線技師実習・技能研修（業務拡大） 肺がんCT検査認定講習会	X線CT認定技師講習会又は指定講習会	診療放射線技師研修 医療職（二）・福祉職スキルアップ研修	医療安全対策研修
専門資格・認定	各モダリティへのローテーション 検診マンモグラフィ撮影認定診療放射線技師研修・NCC臨床研究セミナーと各種研究会及び勉強会、学会への継続参加	業務内容固定による専門性の向上・学会発表 後輩診療放射線技師への学会指導	X線CT認定技師 磁気共鳴(MRI)専門技術者 放射線治療専門放射線技師（放射線治療経験5年以上） 放射線治療品質管理士（放射線治療専門放射線技師取得者） 医学物理士（大学院修士、学士+放射線治療経験5年以上） 国立病院機構 主任診療放射線技師試験 核医学専門技師	医療研修推進財団 臨床実習指導教員 特定放射性同位元素防護管理者
評価	<ul style="list-style-type: none"> ヒヤリングによる進捗状況確認 チェックシートへの記入確認 講習会・学会参加状況 	<ul style="list-style-type: none"> ヒヤリングによる確認 チェックシートによる確認 技師カンファレンスでの発表 講習会・学会参加状況 	<ul style="list-style-type: none"> ヒヤリングによる確認 チェックシートによる確認 学会発表成果確認 共同研究参加状況確認 講習会・学会参加状況 各認定資格の取得状況 	<ul style="list-style-type: none"> ヒヤリングによる確認 チェックシートによる確認 学会発表指導状況確認 共同研究参加状況確認 講習会・学会参加状況 各認定資格の取得状況

人材育成システムの概要（1） （中央病院 臨床検査部）

・臨床検査部の理念

最適ながん医療を実践するために必要な質の高い臨床検査情報を提供する。

・臨床検査部における人材育成のミッション

がん専門病院の臨床検査技師として自覚をもち、幅広い知識・技術を習得するとともに、自身の専門領域を磨き、持続可能な成長につながる人間力の育成を目指す。

・臨床検査部の理念、ミッションに基づく人材育成の目標

- 1) ISO 15189の要求事項を遵守し、業務の標準化と品質向上を図ることができる。
- 2) 自身の専門領域の持続的習得を図り、利用者の満足度を高めることができる。
- 3) チーム医療に対する理解を高めて、多職種協働医療へ貢献できる。
- 4) がん専門病院の臨床検査技師として、研究活動に邁進できる。
- 5) ワークライフバランスを尊重して、人材育成に取り組むことができる。
- 6) キャリアデザインを明確にし、中長期的な視点で自己啓発に努めることができる。

・臨床検査部において人材育成の対象となる職種

臨床検査技師

人材育成システムの概要（2） （中央病院 臨床検査部）

目的	実践Ⅰ (1-3年目)	実践Ⅱ (4-9年目)	実践Ⅲ (10-19年目)	実践Ⅳ (20年目-)
到達目標	基本的知識・技術の習得	自身の専門領域の確立	主任技師としての能力向上	管理者としての資質・能力向上
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人としての基本的知識の習得 ・ 病院機能・チーム医療の理解 ・ 全般的な臨床検査についての理解・実践 ・ 緊急検査士資格取得 ・ ISO 15189の理解・実践 ・ 国臨協・国病・日臨技学会演題発表 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中堅技師として若手技師の育成 ・ チーム医療の実践 ・ 専門領域の確立 ・ 二級臨床検査士資格取得 ・ 専門学会認定資格取得 ・ ISO 15189の有効活用 ・ 専門学会演題発表・論文投稿 ・ 主任登用試験受験・合格 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主任技師として中堅・若手技師の育成 ・ チーム医療への積極的関与 ・ 専門領域における知識・技術の持続的向上 ・ 一級臨床検査士資格取得 ・ 専門学会認定資格取得 ・ ISO 15189内部監査員 ・ 専門学会演題発表・論文投稿 ・ 対外的活動参加（職能団体理事、専門学会理事、等） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主任技師・副技師長の指導・教育 ・ 医療安全・感染対策への適切な対応 ・ 検査科運営状況、病院経営状態の把握・適切な対応 ・ 病院事業方針への適切な対応 ・ ISO 15189の維持・向上（品質管理者・検査室管理主体として継続的改善の実践） ・ 責任ある立場での対外的活動参加（常任理事三役、等）
必要な研修	ISO 15189関連研修（初期研修、SOP作成セミナー、品質マネジメント研修、技術的要求事項に関する研修、内部監査員養成セミナー、等）			
専門認定・資格	二級および一級臨床検査士認定資格（微生物、病理、臨床化学、血液、免疫血清、循環生理、神経生理、呼吸生理）			
評価	導入時チェックシート（通常、短期間に3回）および業務理解度チェックシート（年2回）による評価			
評価	半年ごとに活動報告書を提出 → 当院の業績評価表による評価			

人材育成システムの概要（1）

（東病院 医師部門）

- ・東病院医師部門の理念
社会と協働し、全ての国民に最適ながん医療を提供する。
- ・東病院医師部門のミッション
 - 1) 世界最高のがん医療の提供
 - 2) 世界レベルの新しいがん医療の創出
- ・東病院医師部門の理念、ミッションに基づく人材育成の目標
がん診療・研究で世界をリードする人材を育成する。
- ・東病院医師部門において人材育成の対象となる職種
医師（レジデント、がん専門修練医、医員、医長、科長）

人材育成システムの概要（2）

（東病院 医師部門）

	卒後：3-12年目	卒後：9-15年目	卒後：10-20年目	卒後：15年目以降 学位取得後：3年以降
目的	専攻医・レジデント ・サブスベを含む専門医取得 ・学位取得	がん専門修練医 ・高度技能認定医等の取得 ・臨床研究、TR研究等の実践 ・レジデントの指導	医員 ・高度技能認定医等の取得 ・臨床研究、TR研究等を主体的に行う ・レジデント、がん専門修練医の指導	医長・科長 ・診療科のマネージメント ・各種委員会への参画、病院への貢献 ・国内外における研究実践
到達目標	・高度な診療技術の技能習得 ・指導医のもとで研究に着手 ・国内外の学会での研究発表 ・学会発表の論文文化 ・大学院在籍者は学位論文	・高度な診療技術の技能習得 ・レジデントの指導 ・研究の継続 ・国内外の学会での研究発表 ・学会発表の論文文化 ・海外研究者との交流、共同研究	・診療技術の更なる高度化 ・若手医師の指導、育成 ・臨床研究を自ら主導する ・国内外の学会での研究発表 ・論文のガイドライン掲載 ・国際研究者とのネットワーク構築	・診療科の診療、研究、教育体制の運営、向上 ・病院管理、経営への関与 ・臨床試験グループでの活動 ・研究所等と協力した研究推進 ・臨床試験、学会等国際的活躍
必須研修	診療科でのOJT 診療科、研究所などでの臨床研究（レトロスペクティブ研究、トランスレーショナル研究、前向き試験等）	高度技能修練、後進指導	レジデント、がん専門修練医の募集活動、指導 臨床試験、企業治験、医師主導治験、TR研究等の推進	診療科教育体制の運営、向上
専門資格認定	サブスベ専門医取得 学位取得	高度技能認定医取得	学会での委員、評議員、理事等への就任 学会、研究会等様々な機会での受賞、表彰など 大学の非常勤講師、客員教授など	
評価	・レジデント実績報告書 ・レジデント修了証	・がん専門修練医実績報告書 ・がん専門修練医修了証	・人事業績評価 （個人としての診療、研究、教育実績の評価）	・人事業績評価 （診療科全体の診療、研究、教育実績の評価）

人材育成システムの概要（１）

（東病院 看護部）

・看護部の理念

がんの最先端医療を担うチームの一員として役割を果たし、がん看護の発展に努める。

・看護部における人材育成のミッション

看護部の理念に基づき、高度専門医療における役割を自覚し、質の高い看護を実践できる看護師を育成する。

・看護部の理念、ミッションに基づく人材育成の目標

- 1) 看護師として責務を自覚し、自律することができる能力を育成する。
- 2) チーム医療を担う一員として役割を果たす。
- 3) 患者・家族の権利を尊重し、倫理的配慮をした看護実践ができる態度を育成する。
- 4) 質の高い看護実践モデルとなり、がん看護の専門性を高め、情報発信できる能力を身につける。

・看護部において人材育成の対象となる職種

看護師

人材育成システムの概要（２）

（東病院 看護部）

	キャリアラダーⅠ （新人・1年目）	キャリアラダーⅡ （卒後2年目）	キャリアラダーⅢ （卒後3～4年目）	
目的				
到達目標	基本的な看護手順に従い必要に応じて助言を得て看護を実践する	標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する	ケアの受け手に会う個別的な看護を実践する	
役割別研修	新人教育 ・初期技術研修 ・ひとり立ち支援 ・リフレッシュⅠⅡⅢ ・看取りの準備教育 ・看護のきほんの「き」 ・安全と事故防止／救急養生・PICCの管理・末梢静脈カテーテル留置 ・死生観・安らぎのある看護	実践Ⅰ ・フィジカルアセスメント ・がん患者のアセスメント ・継続看護 ・意思決定 ・看護観	実践Ⅱ ・看護倫理 ・治療・臨床試験 ・リーダーシップ基礎編 ・看護研究 ・パワーアップ ・チューターシップ	実践Ⅲ ・訪問看護 ・ベストプラクティス ・ラーニングサポート ・コミュニケーションスキル
専門・院内認定資格		【専門コース】疼痛緩和・症状緩和・スキンケア・ストーマ瘻孔ケア・化学療法・放射線療法・摂食嚥下障害・リンパ浮腫		
評価	看護師長評価→教育専従看護師長評価→看護部長認定			

人材育成システムの概要（２）

（東病院 看護部）

目的	キャリアラダーⅣ （卒後5～7年目）	キャリアラダーⅤ （卒後8年目～）
到達目標	幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践する	より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択しQOLを高めるための看護を実践する
ラダーレベル別 ・役割別研修	<p>強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 看護管理 ACP 認知症ケア <p>パワーアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ナースングマネージメント 看護研究ステップアップ 	<div style="border: 1px dashed black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> 自律的に知識・技術のブラッシュアップを図る。 </div>
専門・院内認定資格	<p>【専門コース】 疼痛緩和・症状緩和・スキンケア・ストーマ瘻孔ケア・化学療法・放射線療法・摂食嚥下障害・リンパ浮腫</p> <p>【院内認定】 IVナース（化学療法、放射線検査）</p>	
評価	看護師長評価→教育専従看護師長評価→看護部長認定	

人材育成システムの概要（1）

（東病院 薬剤部）

・ 薬剤部門の理念

患者・社会と協働し 全ての国民に最適ながん薬物療法を提供する。

・ 薬剤部門のミッション

がん医療の発展において中心的な役割を担う、世界レベルの視野を持つ薬剤師を育成する。

・ 薬剤部門の理念、ミッションに基づく人材育成の目標

- 1) 部員がやりがいを感じて生き生きと働き、薬学の専門知識を基に患者さんにとって最善ながん薬物療法の実践に貢献する。
- 2) 臨床研究のスキルを身に付け、臨床上の薬学的疑問を薬剤師自らが主体的に解決に導く。

・ 薬剤部門において人材育成の対象となる職種

薬剤師

人材育成システムの概要（2）

（東病院 薬剤部）

	実践Ⅰ (1～5年目)	実践Ⅱ (5～10年目)	実践Ⅲ (10年目-)
目的	がん医療の基本的知識 ・技術・態度を習得する	高度ながん領域の薬学的知識・技能・態度 臨床業務・臨床研究の実施	質の高いがん薬物療法の提供 指導者としての実践 専門領域での社会貢献の実績
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・がん医療における薬物治療の知識 ・チーム医療の実践者としての能力、態度 ・医薬品の管理運用についての能力、態度 ・指導者としての能力、態度 ・専門知識とプロ意識、態度 ・がんの臨床研究を行うために必要な能力 	<ul style="list-style-type: none"> ・高度ながん領域の薬学的知識の習得 ・臨床経験を積むとともに、相応しい態度 ・チーム医療での実践の経験を積むとともに、専門性を発揮する能力 ・がん臨床研究の実践と結果のOut put及び論文文化 ・指導者として後輩指導の実践 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門性を活かした質の高いがん薬物療法の提供 ・各部門、各領域でのリーダーとしての行動 ・チーム医療の薬物療法の中心的な役割を果たす態度 ・がん臨床研究の指導 ・自己啓発を目指し、積極的にキャリア開発を行う ・がん領域での社会貢献の実践
必須研修	がん患者への薬学的介入実績10症例	がん患者への薬学的介入実績 50症例	（認定更新） 50症例
		緩和領域の薬学的介入実績 30症例	
	スタートアップセミナー	ブラッシュアップセミナー（外来がん治療認定薬剤師 認定・更新のためのセミナー）	
		Essential Seminar（外来がん治療認定薬剤師 認定・更新のためのセミナー）	
	がん専門薬剤師集中教育講座（がん専門薬剤師、がん薬物療法認定薬剤師、がん指導薬剤師 新規・更新のためのセミナー）		
認定・専門資格	外来がん治療認定薬剤師	がん専門薬剤師 がん薬物療法認定薬剤師 緩和薬物療法認定薬剤師	がん指導薬剤師
評価	実践Ⅰ→Ⅱ 副部長評価→部長最終評価	実践Ⅱ→Ⅲ 副部長評価→部長最終評価	

人材育成システムの概要（1） （東病院 放射線技術部）

- 放射線技術部門の理念
放射線技術を以って最適ながん医療を提供する。
- 放射線技術部門のミッション
 - 1) 医療安全を前提とした放射線業務の最適化
 - 2) 新しい放射線技術学の創造と教育コンテンツの構築
 - 3) がん医療に係る放射線技術の発信と応用
- 放射線技術部門の理念、ミッションに基づく人材育成の目標
 - 1) 認定・専門技師の産生
 - 2) 学位・他職種資格の取得
 - 3) 多角的かつグローバルな視野・視座・視点の醸成
- 放射線技術部門において人材育成の対象となる職種
診療放射線技師

人材育成システムの概要（2） （東病院 放射線技術部）

	実践Ⅰ (1-5年目)	実践Ⅱ (6-10年目)	実践Ⅲ (11-15年目)	実践Ⅳ (16年目-)
目的	・がん診療における放射線技術学を学ぶ	・主たるモダリティを決定し、先行業務を推進する	・放射線業務を通じて、次世代を担う人材へと邁進する	・次世代を担う人材として、広い分野で活躍する
到達目標	・診療：部門内の全モダリティの技術習得に努める ・研究：部門内の先行研究を補佐する ・教育：がん種別放射線技術学の構築に参画する	・診療：放射線業務を通じて、認定資格取得に努める ・研究：先行研究を推進し、学位取得に努める ・教育：ローテーター、実習生等の指導を補佐する	・診療：補佐役として業務の最適化を図ると共に、部門外へ参画する ・研究：新しい技術学をグローバルに発信する ・教育：ローテーター、実習生等の指導から教育方法を習得する	・診療：リーダーとして業務の最適化を実践すると共に、部署を管理する ・研究：主任研究者として、多方面に発信する ・教育：周辺地域・技師養成校等での講義を担当する
研修	新採用者研修 3年目研修	診療放射線技師実習技能研修 チーム医療推進のための診療支援研修 RALS安全取扱講習・シード安全取扱講習 FD研修・英会話研修	放射線関係法令研修 海外研修・短期留学 放射線安全管理講習会	医療安全対策研修 スキルアップ・管理職研修
認定・専門資格		学位取得（修士、博士、MBA） 主任技師等任用候補者選考 各種認定・専門技師取得	他職種関連認定資格取得	
評価	各主任技師評価→副室長評価→室長承認	各主任技師評価→副室長評価→室長承認	副室長評価→室長評価→副部長評価→部長承認	室長評価→副部長評価→部長承認

人材育成システムの概要（1）

（東病院 病理・臨床検査科）

・ 病理・臨床検査部門の理念

検査のプロセスにおいて、品質マネジメントシステムを効果的に運用し継続的な改善を行い、良質な検査サービスをすべての患者とその診療に責任をもつ臨床医に提供する。

・ 病理・臨床検査部門のミッション

- 1) 病理・臨床検査科の全ての業務において、より迅速で精度の高い検査
- 2) データを提供し臨床および患者の満足を得ることを目的とする。

・ 病理・臨床検査部門の理念、ミッションに基づく人材育成の目標

知識、技術およびコミュニケーションスキルの習得を目指した教育

・ 病理・臨床検査部門において人材育成の対象となる職種

病理・臨床検査科に従事する全ての要員

人材育成システムの概要（2）

（東病院 病理・臨床検査科）

	実践Ⅰ (1年目)	実践Ⅱ (2-5年目)	実践Ⅲ (6-10年目)	実践Ⅳ (15年目-)
目的				
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人としての常識を取得する。 ・ 各検査部門の業務内容を把握し判断能力を養う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門技師への躍進 ・ 指導者としての新人教育 ・ 緊急検査士、2級臨床検査士試験に挑戦し手技習得度の確認を行う。 ・ 学会発表 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理業務取得 ・ チーム医療について理解を深める。 ・ 学会発表の指導 ・ 主任登用試験へのチャレンジ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門性の追求 ・ 技師育成 ・ 管理職を目指す。 ・ 研修会の講師
必須研修	入職者研修	国立病院機構主催技能研修 国立病院機構主催キャリアアップ研修	国立病院機構主催スキルアップ研修	新任職場長研修
専門資格		各種認定試験 緊急臨床検査士 2級臨床検査士		
評価	業務理解度チェックシートによる自己評価および評価者評価	業務理解度チェックシートによる自己評価および評価者評価	業務理解度チェックシートによる自己評価および評価者評価	

人材育成システムの概要（1）

（研究所）

研究所の理念

一人一人の患者の腫瘍のゲノム情報等に基づいた個別化治療が求められ、診療・治療の体制までもが大きく変わりつつある。研究所では、新しい治療法・診断法・予防法の開発、ゲノム医療体制の構築に注力し、世界のがん研究・がん医療の潮流をリードする。

研究所における人材育成のミッション

- 1) 最新のゲノム・エピゲノム解析技術やインフォマティクスを駆使する人材を育成する。
- 2) 独創的なアプローチにより世界をリードするがん研究を行う人材を育成する。
- 3) ゲノム情報等を利用して治療法の最適化を開発できる人材を育成する。

人材育成の目標

研究遂行・論文執筆・研究立案・研究費取得・国際貢献等に関して、各研究者のキャリアラダーに応じたスキルを獲得させる。

研究所において人材育成の対象となる職

研究職（院生、ポスドク、研究員、ユニット長）、研究補助者

教育システム概念図（2）

（研究所）

	レベル I (博士課程前半, 1-2年目)	レベル II (博士課程後半, 3-4年目)	レベル III (ポスドク, 5 - 6~10年目)	レベル IV (研究員, 7 - 16~30年目)
目的	<ul style="list-style-type: none"> 指導者と相談しながら実験等が遂行できるようになる 	<ul style="list-style-type: none"> 自身で問題解決しながら実験等が遂行できるようになる 	<ul style="list-style-type: none"> 自身で完結した研究立案・遂行ができるようになる 	<ul style="list-style-type: none"> 意義深い研究を立案・遂行し、そのための研究資金を獲得できるようになる
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> 指導者と相談しながら実験遂行 結論得るための対照設定 実験計画立案 	<ul style="list-style-type: none"> 実践IIに加え、 独自に実験方法を調査し、実験遂行 より長期的な実験計画 学会発表 論文執筆 	<ul style="list-style-type: none"> 実践IIに加え、 一つの研究課題に相当する仮説設定・研究立案 	<ul style="list-style-type: none"> 実践IIIに加え 研究費獲得
必須研修	個別実験指導	ラボミーティング 抄読会	若手研究セミナー	
専門資格・認定	医師（医師の場合）		博士	
評価	<ul style="list-style-type: none"> 直接指導者による評価 	<ul style="list-style-type: none"> 直接指導者による評価 分野長による評価 所属大学専攻による評価 	<ul style="list-style-type: none"> 分野長による評価 研究所による評価 所属コミュニティによる評価 	<ul style="list-style-type: none"> 分野長による評価 研究所による評価 所属コミュニティによる評価

人材育成システムの概要 (1)

(先端医療開発センター)

• EPOCの理念

国内次世代がん先端医療ネットワークの開発・研究拠点を形成する。

創薬、医療機器・医療技術開発を推進し、世界レベルのTRおよびリバーSTR研究拠点を形成する。

• EPOCにおける人材育成のミッション

EPOC理念に記した先端医療の開発研究に関わる人材の育成を目指す。

• EPOCの理念、ミッションに基づく人材育成の目標

医療シーズの実用化に向けた研究を行う人材を育成する。

Step 1: 基礎医・工学と臨床医学を相互に関連付けて取り組むことができる。

Step 2: 基礎医・工学と臨床医学の架け橋となり、実用可能な医療シーズの評価・選択に必要な知識と経験を取得する。

Step 3: 実現可能な医療シーズを評価・選択・育成し、実用化に向けた研究を行うことができる

• EPOCにおいて人材育成の対象となる職種

研究員(ポスドク、医師も含む)

人材育成システムの概要 (2)

(先端医療開発センター)

	Step 1		Step 2	Step 3
目的	レベルI (1年目) • 新しい研究内容・技術を理解し、チャレンジすることができる	レベルII (2-3年目) • 実用可能な先端医療シーズの発案を行い、研究を開始する	レベルIII (4-9年目) • 自ら生み出したシーズの研究を加速する • シーズの評価・選択に必要な知識と経験を取得する	レベルIV (10年目-) • 実用可能な医療シーズを評価・選択することができる • 実現可能な医療シーズを育成し、実用化研究を行う
到達目標	主 • 基礎医・工学の論文を理解する • 臨床医学の論文を理解する • 基礎的技術を習得する	• 研究テーマを確立し、それに沿った英語論文を発表する • 開発研究における品質管理の重要性と方法を理解する • レギュラトリーサイエンスを理解する	• シーズ実現のための基盤となるデータを蓄積し、英語論文を複数発表する。 • 臨床試験への導出に向けた必要条件を理解する	• 実用化に関わる様々な規制の考え方を理解する • 公的研究費を複数獲得する • 企業との共同研究を推進する
	副 • 研究グループ内において、サブリーダーとしての重要性を認識し行動する(技術、知識の指導)	• 公的研究費の獲得を目指す	• 公的研究費を獲得する • 企業との共同研究を開始する	• グループ内において、リーダーとしての重要性を認識し行動する(教育全般) • PIを目指す
必須研修	研究倫理に関する研修			
	助成金使用法に関する研修			
	論文作成に対する研修	研究品質管理に対する研修	医薬品/医療機器の実用化に向けた研修	
			企業との共同研究を推進するための研修	
ポジション	研究員		主任研究員/ユニット長	
			他施設への移動(クロスアポイントメントも含む)	
			外部機関への出向(厚労省、PMDA、企業など)	
評価	英語論文(自身が1st author)		英語論文(責任著者も含む)	
	学会発表		競争的研究資金の獲得/企業との共同研究数	

人材育成システムの概要（1）

（社会と健康研究センター）

・ 社会と健康研究センターの理念

わが国の公衆衛生科学分野の研究拠点として、がんの予防、早期発見・検診、サバイバーシップケア（支持療法を含む）に関する疫学研究・公衆衛生橋渡し研究を軸として、国民（サバイバーを含む）生活の質の向上、健康格差の解消、健康寿命の延伸に資する研究を実施し、健康で質の高い生活を国民の誰もが享受出来る社会を目指す。

・ 社会と健康研究センターのミッション

- 1) 世界屈指の長寿国として、疫学研究による質の高いエビデンスの国内外への発信。
- 2) 個々の国民に最適な予防、検診、サバイバーシップケアの開発と、ガイドライン作成などによる政策提言。
- 3) 科学的根拠のある予防、検診、サバイバーシップケアを社会に普及・実装するための行動科学研究による、エビデンス・プラクティスギャップ、エビデンス・ポリシーギャップの解消。
- 4) 国内外の研究ネットワークのハブ機能。

・ 社会と健康研究センターの理念、ミッションに基づく人材育成の目標

国内外を牽引する疫学・公衆衛生科学・行動科学分野の人材を育成

・ 社会と健康研究センターにおいて人材育成の対象となる職種

疫学・公衆衛生学・行動科学に係わる研究者

人材育成システムの概要（2）

（社会と健康研究センター）

	レベルⅠ (1年目)	レベルⅡ (2-5年目)	レベルⅢ (6-10年目)	レベルⅣ (11年目-)
目的	疫学・公衆衛生学・行動科学研究者として求められるような基本的知識・技術・態度を習得する	具体的研究テーマへの取組とその専門性を深める	具体的研究テーマへの取組とその専門性を専門領域内の研究者に認知される	専門領域内のリーディングサイエンティストになる
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 疫学基礎知識の補完 ・ 統計解析ソフトの習熟 ・ 研究テーマへの取組と論文化（筆頭着最低1本投稿） ・ 現行の研究プロジェクトへの参加と研究マネージメント ・ 若手研究者向け公的研究費への応募 <p>疫学、検診を含むがん予防、行動科学、実装科学の体系的習得</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究テーマへの取組と論文化（筆頭着2本/年以上の投稿） ・ 現行の研究プロジェクトへの参加と研究マネージメント（常勤研究員の指導） ・ 若手研究者向け公的研究費への応募 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究テーマへの取組と論文化（筆頭着2本/年以上の投稿） ・ 現行の研究プロジェクトへの参加と研究マネージメント（分担研究者として） ・ 公的研究費への応募 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究テーマへの取組と論文化（筆頭着1本/年以上、責任着5本/年以上の投稿） ・ 現行の研究プロジェクトへの参加と研究マネージメント（通常研究費の場合は主任研究者として、大型研究費の場合は、主任研究者の実務者（事務局など）として参加） ・ 公的研究費への応募
	研究倫理と公衆衛生倫理の体系的・継続的習得			
機会	連携大学院生としての所属、修士号、博士号の取得	海外機関、大学、研究所への留学、ポスドク経験推奨	海外機関におけるスタッフ経験	サバティカル
	厚労省、AMED等への出向等の現場経験			
専門資格・認定	日本疫学会認定 疫学専門家/疫学指導者			
	社会医学系専門医協会専攻医・専門医・指導医			
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 客観的指標としては筆頭原著論文数（若手）、研究費の獲得（分担）・筆頭/指導者原著論文数等（中堅以上）、研究費の獲得（代表）・研究プロジェクトマネージメント能力（シニア以上） ・ 到達目標は、実践年数によって期待される能力を示している。達成したからといって必ず昇格・昇進が保証されるものではない。 			

人材育成システムの概要（1） （がん対策情報センター）

- **がん対策情報センターの理念**
公正中立な研究・調査データを収集、発信することで国民・患者が常に正しい情報に基づく行動が可能な社会を作る。
- **がん対策情報センターのミッション**
国民・患者が必要とする正しい情報を収集、発信することで支援し、がん対策を推進する。
- **人材育成の目標**
自分の専門性を持ちつつ共同で働くことができ、公正な姿勢で情報・データを収集、解釈、発信する能力のある人材
- **人材育成の対象となる職種**
医師・看護師をはじめとする医療職あるいは研究者

教育システム概念図 （がん対策情報センター）

目標	レベルⅠ (1~2年目)	レベルⅡ (3~4年目)	レベルⅢ (5~6年目)	レベルⅣ (7年目~)
研究・調査プロジェクト	<ul style="list-style-type: none"> ・ 既存プロジェクト： ・ 指導の下でタスクを担当 ・ 自分の研究： ・ 既存プロジェクト内で、 ・ 独自解析を立案・実施 ・ 発表 ・ 部内での発表 ・ 学会発表（国内、海外） ・ 論文発表 	<ul style="list-style-type: none"> ・ プロジェクトの一部をリード、必要に応じて外部と連携 ・ 自分で小さな研究費をとる ・ 分担研究を引き受ける 	<ul style="list-style-type: none"> ・ プロジェクト全体を見つりリード、独立して外部と連携 ・ 依頼された講演を担当する ・ 依頼原稿を執筆する 	<ul style="list-style-type: none"> ・ プロジェクトの発展・改善を提案する。仲間を増やす ・ 独自の課題を同定し、他者を巻き込んで研究費をとる（主任） ・ 自ら他者を巻き込んで、シンポジウム、研究会などを企画する
公的な連携	<ul style="list-style-type: none"> ・ 厚労省他の協議会・検討会を傍聴してがん対策の状況を理解する 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 協議会・検討会から、課題を抽出し必要なデータを考え、集計・データ収集を計画する 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指導をうけつつ、一定のプロジェクトについて厚労省を含む対外的な、連絡窓口になる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究結果の影響を考慮し、公的な発信ができる ・ 結果公表に当たり必要な配慮ができる
行動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 服務規律を守った行動 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 周囲と協調して楽しく研究・業務を行える 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 周囲のやる気を引き出し、良い雰囲気をもたらす配慮ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 他者の成長を誘導できる
技術知識	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各種データの特徴がわかる ・ データ解析ソフトが使える ・ 疫学の基礎が分かる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大規模データを解析するための工夫・コツの知識を得る。 ・ 論文の批判的味ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一連りの統計手法・研究解析手法の知識を説明できる。 ・ 専門家と十分なコミュニケーションが取れる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 統計手法の限界を認識して指導することができる
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上司だけでなく同僚や部下からの360度評価を行うことで、技術や知識だけでなく、良きチームの一員として勤務ができていかどうかを継続的総合的に評価する。 			

※（何年目というのは参考程度）特に資格などはそれぞれの専門性によるため設定しない

人材育成システムの概要（1）

（がんゲノム情報管理センター）

・がんゲノム情報管理センターの理念

日本のがんゲノム医療を牽引する組織の一員として、国民の期待に応えるべくがんゲノム医療の発展に努める。

・がんゲノム情報管理センターのミッション

我が国のがんゲノム医療の情報を集約・保管するとともに、その情報を保険診療の質の向上と、新たな医療の創出に利活用する。

・がんゲノム情報管理センターの理念、ミッションに基づく人材育成の目標

- 1) 厳重なセキュリティのもと、安全なデータ管理を実践できる。
- 2) 各病院の関係者等と連携して、集約データの質の担保に貢献できる。
- 3) 集約データの公平かつオープンな利活用を促進することにより、新たな医療の創出に貢献できる。
- 4) ユーザーの利用しやすいシステムの整備や有益な情報発信ができる。
- 5) 周辺技術の進歩を見据えた制度設計やシステムの更新に対応できる。

・がんゲノム情報管理センターにおいて人材育成の対象となる職種

特定の対象職種はない。医師、看護師、臨床検査技師、薬剤師、基礎研究者、CRC、SEなど、多様なバックグラウンドを有する集団を対象。

人材育成システムの概要（2）

（がんゲノム情報管理センター）

目的	レベルⅠ (1年目)	レベルⅡ (2-5年目)	レベルⅢ (6-9年目)	レベルⅢ (10年目-)
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> 専門職として求められるような基本的知識・技術・態度を習得する 	<ul style="list-style-type: none"> 確実なスキルを習得し主体的な業務実践を行う 	<ul style="list-style-type: none"> これまでの経験を業務上のリーダーとしての活動、または他室・他部門・他機関での業務に活かす 	<ul style="list-style-type: none"> これまでの経験を活かして、主導的に部署の業務目標達成に努める
研修	<ul style="list-style-type: none"> 各室での個別研修 	<ul style="list-style-type: none"> 生物統計セミナー基礎編 	<ul style="list-style-type: none"> NCC他部門での経験・内外の関係機関への出向等の経験 	
		<ul style="list-style-type: none"> 臨床研究セミナー・基礎編 臨床研究セミナー・トピック編 各自の専門性に対応した各学会等主催の教育セミナー 		
				<ul style="list-style-type: none"> 研究倫理研修・ハラスメント研修
専門資格	<ul style="list-style-type: none"> 必須の資格はないが、医師・臨床検査技師等の医療職の国家資格があればなおよい。職種によって、情報系、CRC等の資格があれば有利。 	<ul style="list-style-type: none"> 職種に応じた、各学会の認定資格 	<ul style="list-style-type: none"> 博士号（必須ではない） 	
評価	<ul style="list-style-type: none"> 年度毎の人事評価のタイミングで、本人及び室長が業績評価 	<ul style="list-style-type: none"> 年度毎の人事評価のタイミングで、本人及び室長が業績評価 	<ul style="list-style-type: none"> 年度毎の人事評価のタイミングで、本人及び室長、正副センター長による業績評価 所属コミュニティによる評価 	<ul style="list-style-type: none"> 年度毎の人事評価のタイミングで、本人及び正副センター長による業績評価 所属コミュニティによる評価

人材育成システムの概要（1）

研究支援センター（CRAS）

- CRASの理念・ミッション（2019年10月版6カ年部門方針より）
 - 1)リサーチアドミニストレーター（RA）機能の構築・強化により、**部局間の協働と、新たな枠組みを要する課題等にセンター全体として機動的に対応できる環境を構築する。**
 - 2)**産学官連携**を強化する研究支援を行う。
 - 3)OJTを通して流動性を高めた職場による**広い視野と経験・総合力**、改革と創造の力を持つ**研究支援の専門家**の育成を目指す。
 - 4)研究支援・基盤に関する情報発信・啓発を通して、**研究者の研究力向上・PI人材育成に貢献する。**
- CRASの理念、ミッションに基づく人材育成の目標
 - 1)**高い専門性と広い視野**を兼ね備え、柔軟な思考と**創意工夫**ができる人材
 - 2)NCCミッションを共有する同志としての**研究開発支援**を提供できる人材
 - 3)"**プロフェッショナル・パートナー**"
 - 4)多岐にわたるRAの機能のうち、センターに適し、センターが必要とするRA人材を3レベル（**仮称：部局RA、セントラルRA(cRA)、シニア部局RA**）に分けて育成
- CRASにおいて人材育成の対象となる職種

◎**そもそも人材育成は全ての職種が対象となるが**、最初の検討は下記から：

 - 研究管理課職員
 - 生物統計学の理論・応用（基礎研究・臨床研究・医学研究・社会医学研究等）に係わる研究者（研究職）
 - RAのうち、セントラルRA(cRA)（仮称）

人材育成システムの概要（2）

（CRAS/研究管理課）

目的	レベルⅠ （係員級）	レベルⅡ （係長級）	レベルⅢ （課長・部長級）
目的	事務職員としての基本的知識・技術・態度を習得する 研究管理業務に必要とされるセンター内の研究に関する最低限の知識を習得する	係内準職員・非常勤職員の業務の適正な管理を行う 研究管理業務に必要とされるセンター内の研究に関する知識を習得する	部課内職員の業務の適正な管理を行う 研究管理にかかると内部・対外調整能力を習得する
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・事務職員の基礎知識・技術の習得 ・研究関連基礎知識の習得 ・研究公正に関する基礎知識の習得 ・海外との定型的やりとりの実施 ・組織の一員としての行動 ・社会人としての責任・協調性・チームワークを意識した行動 	実践Ⅰにおける到達目標に加え、 <ul style="list-style-type: none"> ・係内業務の適正マネジメント ・研究員関連他部局との適正な連携・調整 ・CRAS内事務処理全体の適正マネジメント ・研究業績評価の方法論習得 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究関係内部部局との調整能力習得 ・外部関係機関（厚労省・資金配分機関）との調整能力習得 ・課題解決能力の習得 ・部課の目標を達成するための活動の計画及び実施
研究系研修・資格	研究公正・研究倫理研修		厚労省 研究振興部局やFA等での実務経験 研究公正・倫理研修 臨床開発研修 がん研究研修
事務系研修	基礎ビジネス英語研修 事務系職員（係員～係長級）各種研修		事務系職員（管理職向）各種研修（含む人材育成・組織マネジメント・課題解決）
評価	半期毎の人事評価時期の面談に併せ、目標到達度及び研修等参加状況を確認・評価したうえで次期の到達目標について合意形成		

人材育成システムの概要（２） （CRAS/生物統計学研究者）

目的	レベルⅠ (大学院生・非常勤～ 研究員入職直後めど)	レベルⅡ (1-4年目めど)	レベルⅢ (4-10年目)	レベルⅣ (11年目～)
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ●指導者からの助言を受けて臨床試験の計画と解析が可能 ●指導者からの指導や助言を受けて新たな統計学的方法論、臨床試験や臨床研究の方法論の吸収が可能 ・生物統計学の理論・応用に係る基礎知識の補充 ・統計解析ソフト活用・研究遂行に必要な技術への習熟 ・応用研究プロジェクト（主として臨床研究）への関与 ・他職種・多職種との協働を通じた、生物統計学専門家としての理論・応用各側面からの研究のあり方の理解 	<ul style="list-style-type: none"> ●独立した一研究者として能動的に臨床試験・臨床研究等の応用プロジェクトの実験計画立案・解析方針立案と解析が可能 ●自ら新たな統計学的方法論・臨床試験や臨床研究の方法論の吸収と研究プロジェクトへの適用・応用が可能 ・臨床研究等への関与（研究支援を含む）が生物統計学の応用研究であることへの理解 ・方法論の研究が国立がん研究センターにおける基礎研究・臨床研究・医学研究・社会医学研究に貢献するものであることへの理解 ・応用研究プロジェクト（主として臨床研究）への関与 ・国内学会における発表 ・応用研究成果の論文等への関与 ・インターンシップ等の支援 	<ul style="list-style-type: none"> ●独立した一研究者として個別応用研究プロジェクト内で主体的に実験計画提案・解析方針提案と解析が可能 ●自ら新たな統計学的方法論・臨床試験や臨床研究の方法論の吸収と研究プロジェクトへの適用・応用が可能、或いは、新たな方法論上のアプローチや手法の個別研究プロジェクト内での提案が可能 ・応用研究プロジェクト（主として臨床研究）への主体的関与 ・研究プロジェクト内における課題解決方法の能動的かつ積極的な提案 ・方法論の研究テーマへの取り組み ・国内外の学会における発表 ・理論研究・応用研究成果の論文等への関与 ・公的研究費等獲得への貢献 ・若手研究者の支援、監督 ・レギュラトリーサイエンスの観点から、研究計画の課題を抽出できる 	<ul style="list-style-type: none"> ●がん領域における分野横断的な新規課題解決能力を有する専門家としての見識の確立 ●独立した一研究者として他領域の研究者と協働した新たな研究の枠組み・新機軸の枠組みやプロジェクトの提案が可能 ●自ら新たな統計学的方法論・臨床試験や臨床研究の方法論の吸収と研究プロジェクトへの適用・応用が可能、或いは、新たな方法論上のアプローチや手法の個別研究プロジェクト内での提案や対外的提案が可能 ・臨床研究・基礎研究・医学研究・社会医学研究、あるいは、新機軸の枠組みでの応用研究プロジェクトへの主体的関与 ・研究プロジェクト内におけるキーマンとしての研究遂行 ・方法論の研究テーマへの指導的関与 ・国内外の学会における発表 ・理論研究・応用研究成果の論文等への指導的関与 ・公的研究費等獲得への貢献 ・若手研究者の育成、管理 ・レギュラトリーサイエンスの観点から、新規医療技術等の社会実装の戦略に提案ができる
機会	インターンシップ、非常勤職等での受け入れ	海外機関、大学、研究所等の外部研究組織との研究交流		
資格		国内外の職務関連組織との人的交流による経験の蓄積（推奨）		
専門資格		日本計量生物学会 実務試験統計家（推奨）		日本計量生物学会 責任試験統計家（推奨）

2020年2月10日現在

人材育成システムの概要（２） （CRAS/セントラルRA（cRA））

目的	ステージⅠ cRA候補者発掘 (0年目)	ステージⅡ CRAS内OJT (1-2年目)	ステージⅢ 各部署内・厚労省等 OJT (2-4年目)	ステージⅣ cRA OJT (5年目～)
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ CRAS内外・センター内外からcRAを目指す人材を発掘する 	<ul style="list-style-type: none"> ・ CRAS各部室をローテーションし、各部室の業務を理解し、基本的な知識を身につけ、人脈を築く。 ・ 外部研修等によるRAとしての基礎知識の深化 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 両キャンパスの各部署や厚労省・AMED・PMDA等をローテーションし、各組織の長との協議の下、主として企画・戦略に関わる部署の業務を理解し、基本的な知識を身につけ、人脈を築く。 ・ 進行中の部署横断的プロジェクトの事務局業務 ・ 研究開発に係る環境整備や資金獲得のための調査 	<ul style="list-style-type: none"> ・ CRASに戻り、以下のOJTにより知識・技能・経験を継続的に深化させていく： <ol style="list-style-type: none"> ① 部署の長の求めに応じて、部署横断的プロジェクトのRA業務。（企画立案、運営、管理、評価） ② 理事長・研究担当理事・理事長特任補佐・企画経営部・企画戦略局等によるセンター全体のプロジェクトのRA業務。（NCC中長期計画策定プロセス等へのサポート、企業マッチングへ向けたNCC研究シーズのリスト化等）
研修		CRAS各部室が推奨する外部研修 RA協議会による新任研修	大学等によるURA研修等（受講可能であれば）	海外RA組織による研修等
専門認定・資格		今後整備されるであろうRA協議会・大学技術移転協議会・東大・京大等におけるURA等の認定や研修了資格等（参考資料 2018.9.9）		
評価		<ul style="list-style-type: none"> ・ CRAS内の通常業務評価 ・ 本人のcRAへの情熱 ・ コミュニケーションスキル 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各組織内の通常業務評価 ・ 本人のcRAへの情熱 ・ 研究開発プロジェクト企画・運営への貢献実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究担当理事による評価 ・ 研究開発プロジェクト企画・運営への貢献実績

人材育成システムの概要（1）

（情報統括センター）

・ 情報統括センターの理念

医療分野の研究開発・診療をリードすべく、ICTの革新や医療情報システムのICT化を促進し、NCC全体のIT基盤システムやネットワークシステムの企画・運用、とそのセキュリティ対策を担う中心的役割を果たす。

・ 情報統括センターのミッション

- 1) 基盤情報システム、NWシステムの企画・導入・運用管理
- 2) 病院情報システム、部門システム、研究関連システムの導入支援
- 3) 情報セキュリティポリシーの策定
- 4) 職員の情報リテラシー教育

・ 情報統括センターの理念、ミッションに基づく人材育成の目標

情報技術、情報セキュリティに精通し、基盤システム・NWシステムの企画・導入・運用・調整が可能な素養の形成

・ 情報統括センターにおいて人材育成の対象となる職種

事務職、研究職（情報、工学、医学）
医療職（医師、看護師、薬剤師、等）

人材育成システムの概要（2）

（情報統括センター）

	実践Ⅰ (1-2年目)	実践Ⅱ (2-5年目)	実践Ⅲ (5-年目)
目的	専門職として求められるような基本的知識・技術を習得する	日常的なシステム運用と企画構築に参画し、組織の一員としてシステム運用を担当する	業務系システムに関する専門的観点から、システム運用と企画調整を総括する
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務システムの運用・保守を補佐できる ・ 組織内の情報システム運用管理業務・組織内規定を理解する ・ 基本的な情報通信技術(IT)を理解する ・ LANの運用管理を補佐できる ・ セキュリティ対策全般を補佐できる ・ 個人情報への正しいアクセスおよび利用の管理ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務システムの運用・保守を担当できる ・ セキュリティマネージメント業務を補佐できる ・ 担当システムの更新・新規導入業務を補佐できる ・ 他部門研究関連システムの導入支援を補佐できる ・ 組織内の運用マニュアル、管理規定の整備を補佐できる ・ 基盤インフラ、NWシステムの構築業務を補佐できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基盤インフラ、NWシステムの企画・提案・導入・構築・運用管理を遂行できる ・ 組織内情報システムの運用管理業務を総括できる ・ セキュリティマネージメント業務を総括できる ・ 組織内情報システムの更新等の他部署との調整業務を総括できる ・ 組織経営にかかわる分析業務、提案作成を実施または補佐できる ・ 新規（更新）システムの企画・提案・導入が遂行できる ・ 組織内の運用管理規定の更新を立案できる
必須研修	情報セキュリティ研修 臨床研究セミナー基礎編	情報セキュリティ研修 臨床研究セミナー基礎編 臨床研究セミナー	情報セキュリティ研修 臨床研究セミナー基礎編 臨床研究セミナー
資格認定	基本情報技術者試験	応用情報技術者試験 (医療情報技師)	情報セキュリティマネジメント試験 (上級医療情報技師)
評価	・ 利用者への窓口業務ができる	・ システム単位の担当者として判断できる	・ 総括者として意思決定ができる

人材育成システムの概要（1）

（事務部門）

・事務部門の理念

センター全体の中長期展望を踏まえ、個人が事務部門に求められる役割を自覚し、センターの適切な運営を支える使命を果たしていく。また、そのために必要な部門改革を積極的に進めていく。

・事務部門のミッション

与えられた業務を漫然とこなすことなく、PDCAサイクルを実行し、継続的な業務の改善・効率化に取り組む。

・事務部門の理念、ミッションに基づく人材育成の目標

事務職員として必要な知識を習得し、医療経営、財務マネジメント、経理・医事業務等の専門知識を有する専門家集団を目指す

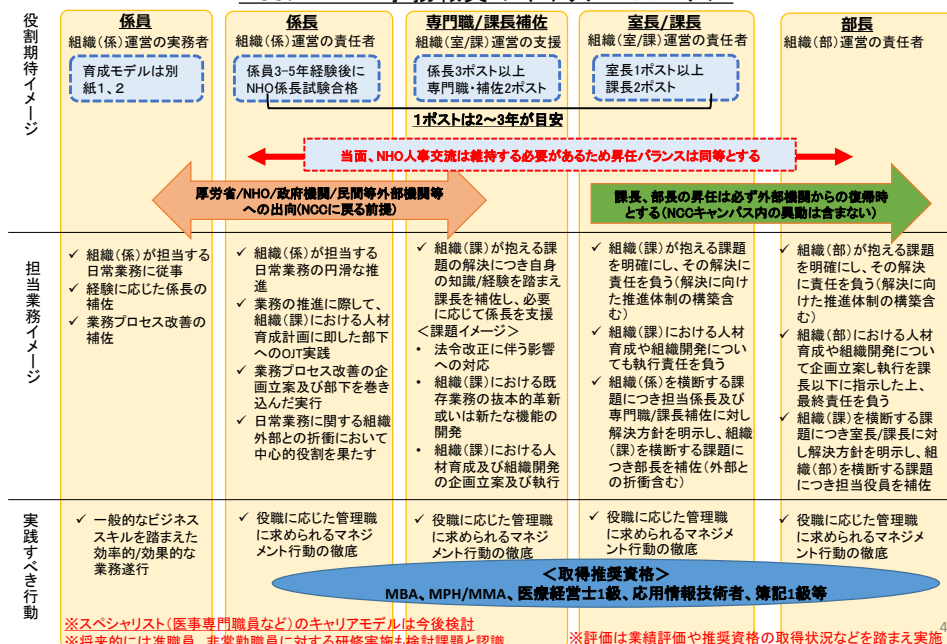
・事務部門において人材育成の対象となる職種

当面は、NCCプロパー職員を対象

人材育成システムの概要（2）

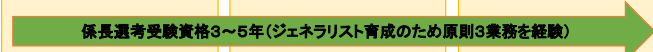
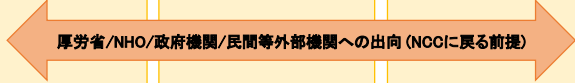
（事務部門/全般）

NCCプロパー事務職員のキャリアパスモデル



人材育成システムの概要 (2)

(事務部門/入職5年目まで)

役割期待イメージ	1年目職員	2～3年目職員	4～5年目職員	5年目以降
				
	事務手続きの習得	事務手続きの習熟	係長の補佐 (組織運営、後輩指導、内外折衝)	
担当業務イメージ	<ul style="list-style-type: none"> ・1場所目(医事課、総務部、人事部、財務経理部、柏)の事務手続きラインに加わる ⇒医事課では現場に立つ経験も必須 ・マニュアルや規程等を参照しながら事務手続きの習得を目指す 	<ul style="list-style-type: none"> ・2～3場所目(医事課、総務部、人事部、財務経理部、柏)の事務手続きラインに加わる ⇒医事課では現場に立つ経験も必須 ・マニュアルや規程等を参照しながら事務手続きに習熟する ・事務手続きの改善を目指す 	<ul style="list-style-type: none"> ・係長の組織運営を能動的に補佐する ・事務手続きの改善をリードする 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>・係長選考試験(NHO実施)合格 <small>H30年度から中途採用者を雇用しているため、採用時の年齢により受験資格を3年に短縮</small></p> <p>・合格者は早ければ翌年1月以降に内部又は在京NC・NHO病院の係長に昇任(外部昇任はNCCIに戻る前提)</p> </div>
				
習得すべき知識・スキル	<ul style="list-style-type: none"> ・担当業務の基礎知識(業務システム含む) ・汎用知識/スキル【必須/役割運動】 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当業務の基礎知識(業務システム含む) ・汎用知識/スキル【必須/役割運動】 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当業務の基礎知識(業務システム含む) ・汎用知識/スキル【必須/役割運動】 	
	<div style="border: 1px solid blue; border-radius: 50%; padding: 10px; background-color: #e6f2ff;"> <p style="text-align: center;"> <取得推奨資格> 医療経営士2～3級 医療事務管理士/施設基準管理士/診療情報管理士 IT/パスポート/基本情報技術者、簿記2～3級 </p> </div>			

※評価は業績評価や推奨資格の取得状況などを踏まえ実施

3. まとめ

全10回に亘るキャリアラダーの検討を経て、センター横断的な課題について議論を重ねる中で、研修内容の充実、専門的な資格の取得、人材育成の目標や評価手法などについて意見交換を行うことができた。例えば、ステップごとに従事する仕事の内容・技術・到達すべき目標などキャリアアップの道筋を示した後に、教育研修の機会を提供し、実績に応じた分析や評価を行うことにより、各職員の能力の向上や業務の改善、ひいては組織全体の活性化につなげることが期待できるといった議論があった。また、キャリアラダーをセンター内外で見える化し優秀な人材の確保に繋げていくことも議論された。

一方、多様な職場環境の中で、人材育成のためのキャリアラダー形成が困難であるといった意見があった他、人材育成における個人と組織の責任範囲についても議論があった。基本的には、自己の責任で能力向上や目標達成に取り組む必要があるものの、組織目標をベースとしたキャリアデザインであることから、組織の役割も重要であると認識された。そのため、研修機会の確保など、組織として個々の努力を適切に支援していくことが人材育成のために必要であると考えられた。併せて、職種や職場環境の多様性を勘案し、国立がん研究センターのミッションを踏まえるとともに、各部門の理念と人材育成の方向性を再確認することにより、キャリアラダーの議論を進めてきた。

中央病院や東病院におけるキャリアラダーをみると、共通の人材育成過程があるものの、各施設に固有なラダーも存在していることが分かった。がんの高度専門病院としての共通基盤をベースに各キャンパスの特色を生かしたキャリアラダーの形成を可能とするものであり、各病院の特色を生かして、特徴のある人材育成に繋げるといった視点も重要である。

こうした議論を踏まえ、センターとしての共通課題に関する研修の充実強化の必要性や、到達目標に応じた研修の改善、認定・専門資格の取得に資するようなキャリアラダーにおける研修などが議論された。また、学位の取得や教育職としての実績について連携大学院の活用、国立病院機構（NHO）等と連携した研修や海外研修の活用、さらには海外で指導的立場にある医師の招聘や海外における研修機会の増加など、将来国内外でリーダーとして活躍できるような人材育成へと繋げる取組みをさらに充実させていく必要がある。

今後に向けては、研修への支援強化と併せて要望が高かったのは、専門的な資

格取得に対する支援やその後の適切な処遇改善であった。こうした課題に対する取組みは一定程度進んでいるものの、今後の更なる強化が期待されている。また、キャリアラダーの明示が、職員のモチベーションの向上や国際的に活躍できる人材の発掘・確保に繋がることも指摘された。さらに、有能な人材育成や確保の観点から 360 度評価も含めて評価を充実させていくことが重要であると考えられた。今回は多数職種のカリアラダーを作成したが、本報告書を踏まえ、今後は部門毎の特色を生かしたその他職種のキャリアラダーの作成、よりきめ細やかな人材育成システムの構築が望まれる。

結びにあたり、今回の報告書作成にあたり、資料の提供などセンター内外の多くの皆様にご協力を頂いたので、この場を借りて関係各位に厚く御礼申し上げます。

参考資料1 国立研究開発法人国立がん研究センター人材育成管理運営会議規程

(目 的)

第1条 国立研究開発法人国立がん研究センター人材育成管理運営会議（以下「運営会議」という。）はがんセンター全体の人材育成システムの構築、及び優秀な人材確保のための戦略的な企画立案、ならびに連携大学院の推進に関することを目的として設立する。

(任 務)

第2条 運営会議は、次の事項について管理運営する。

- 一 センター全体の人材育成に係る情報収集及び調整に関すること
- 二 センター全体の人材育成に係る計画及び戦略的な人材確保の対策に関すること
- 三 人材育成に係る関係機関との連絡調整に関すること
- 四 連携大学院の推進に関すること
- 五 人材の募集及び研修に係る共通事務に関すること

(構 成)

第3条 議長は人材育成管理事務局長とする。

- 2 構成員は、中央病院、東病院、研究所、社会と健康研究センター、がん対策情報センター、先端医療開発センター、研究支援センター、がんゲノム情報管理センター、事務部門の代表者とその他議長が必要と認めたものとする。
- 3 議長は、必要と認めるときは、関係職員を運営会議に出席させることができる。

(開 催)

第4条 議長は運営会議を開催し、統括する。運営会議は原則として毎月1回開催する。ただし、必要に応じて臨時に開催することができる。

(庶 務)

第5条 運営会議の庶務は、人材育成管理事務局長教育連携室教育連携係が担当する。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

参考資料2 国立がん研究センター人材育成管理運営会議名簿

人材育成管理事務局	理事長特任補佐	武井 貞治
中央病院 副院長	人材育成センター長	大江 裕一郎
東病院 副院長	人材育成センター長	秋元 哲夫
研究所	エピゲノム解析分野長	牛島 俊和
社会と健康研究センター	予防研究部長	井上 真奈美
がん対策情報センター	がん登録センター長	東 尚弘
先端医療開発センター	臨床腫瘍病理分野長	石井 源一郎
研究支援センター	副センター長	柴辻 正喜
がんゲノム情報管理センター	情報利活用ユニット長	福田 博政
事務部門	統括事務部長	廣田 正実
事務局 人材育成管理事務局	人材育成管理室長	堀之内 秀仁
事務局 東病院人材育成センター	専門教育企画室	小島 隆嗣
事務局 人材育成管理事務局	教育連携室長	秋山 宏治
事務局 人材育成管理事務局	教育連携係長	吉住 秀之
事務局 人材育成管理事務局	教育連携係	矢口 亮
事務局 人材育成管理事務局	教育連携係	今井 潤平

参考資料3 人材育成管理運営会議 開催実績

- 第1回 2019年4月15日(月)
- 第2回 2019年5月13日(月)
- 第3回 2019年6月10日(水)
- 第4回 2019年9月3日(火)
- 第5回 2019年10月17日(木)
- 第6回 2019年11月11日(月)
- 第7回 2019年12月9日(月)
- 第8回 2020年1月20日(月)
- 第9回 2020年2月10日(月)
- 第10回 2020年3月9日(月)