図るうえで有効ともした。

　指針案ではさらに、研究開発マネ人材に期待される業務と役割も記載している。期待される業務として、①大学・組織、②プロジェクト、③産学連携・知的財産、④研究基盤－の四つのマネジメントをあげた。「他機関等を巻き込んで行うプロジェクトの進捗管理や内外との連絡調整などを、研究開発マネが担うことで、研究者は研究に集中し、より高い研究成果を目指すことが可能」としている。

職階制定は人材確保に有効

　指針案では、人事制度を構築と安定的な組織運営という観点で、進めるべき取組などを例示している。人事制度では、「研究開発マネ人材が役割を果たすには、権限や責任の可視化が不可欠で、研究者との対等な議論を促進するため、人事制度として職階を設けることが重要」とした。さらに、職階の設定は、機関内のキャリアパス構築にもなり、人材の確保での有効性もメリットとしたあげた。

　人材確保方策としては、高度専門人材としての適切な給与設定を例示。「研究シーズの価値判断や機関内外への研究者との高いレベルでのコミュニケーションが求められる高度専門人材であり、適切な処遇・インセンティブを設定することが重要」と理由を説明する。

　安定的な組織運営では、研究開発マネ人材の安定雇用を確保するための方策例として、「競争的研究費や民間企業との共同研究及び受託研究での直接経費・間接経費の活用」「PI（研究主宰者）人件費制度により確保した財源の活用」を記載。「目的積立金の効果的な活用」「民間企業との共同研究等によるインセンティブの活用」も、重要な取組例とした。

　また、研究開発マネ人材を一元化した組織に所属させるといったことは、経営層の目的意識を組織的に共有することや、研究現場での研究環境充実のための方策を一元的に検討するが可能となる観点から、有効性を認めている。

　さらに、知識をスキルをアップデートするため、JSTの基礎力育成研修に加え、各種専門研修の効果的な活用や、URAスキル認定機構による認定制度の有効活用といった取組事例を示した。

診療材料等の共同価格交渉
群馬大、県内4病院と協定締結

協定書を掲げる左から大久保群馬県病院局長、齋藤群馬大病院長、中野前橋赤十字病院長、細内済生会前橋病院長

　群馬大学医学部附属病院は、県内病院での診療材料等の共同価格交渉に関する協定を県内4病院と締結した。大学病院改革ガイドラインを踏まえ、ベンチマークの活用、群馬県内医療機関も含めた共同交渉等の活用による効果的かつ継続的な価格交渉に係る体制及び安定した経営基盤の構築を目的とするもの。MRPベンチマークシステムを利用している前橋赤十字病院、群馬県済生会前橋病院及び群馬県病院局（県立4病院）と結んだ。

　この協定は、設置主体の異なる4団体（7病院）で締結。共同・連携によるスケールメリットを活かした医療材料等のコスト削減、データ分析などの管理業務の軽減・効率化を目指すことからスタートし、今後も連携病院の拡大を目指す。