

医学研究センター

フェローシップ部門

部門長	別所 正美	教授	血液内科
副部門長	丸山 敬	教授	薬理学
部門員	斎藤 一之	教授	法医学
部門員	森 茂久	准教授	総医セ 血液内科
部門員	片桐 岳信	准教授	ゲノム医学
事務局	笠間 忍	課長補佐	大学事務局

＜大学病院における研究の重要性＞

遺伝子工学やゲノム解析を中心とする分子生物学，そして，その結果に基づいた分子創薬の発展により，臨床医学における治療と診断は，名医による勘の時代から，データに基づく科学の時代を名実ともに迎えたと言えよう．患者に直接的に向かいあう医師および全ての医療スタッフは，このような科学的医学を理解し実践しなければならない．そして，その基本となるのが研究である．基幹病院である大学病院における基礎研究および臨床研究の重要性は著しく高まっていると言える．



部門長 別所 正美

＜研究活動と研究補助＞

研究は研究用試薬や機器といったハードウェアの充実は必須であるが，それにもまして人材の確保が重要である．医学研究を行う意欲のある若き人材がその研究場所を選択する基準は，期待できる研究成果と給与であろう．研究成果も大切ではあるが，現実問題として研究員が生活を送れなくては話しにならない．そのためには，ある程度の経済的援助（給与）は優秀な研究者をリクルートするための重要な要素となる．国立系研究機関ではミレニアムプロジェクトなどにより博士研究員で年収400万円から600万円という以前には考えられなかったような好条件が提示されている．本学においても各基本学科の研究成果だけで優秀な研究者を集めることは非常に困難であり，なんらかの経済的援助システムを構築する必要がある．しかし，この奨学金という「先行投資」は具体的な目に見える形での利益を生むことはない．総論的には充実することが大切なことには異論はないが，昨今の厳しい経済状況からすれば，私学としては大きな余裕はないのが現実である．本来ならば，国立系研究所よりも高い水準を掲示すべきであるが，残念ながらそれは夢物語といわざるをえないであろう．

＜私費外国人留学生等奨学生＞

現実対応として，研究者一人が最低限の生活を維持して研究に没頭できる水準として月額15万円，大学全体で4人までとして，研究センターフェローシップ部門が設置された平成18年4月より，奨学生制度の発足を目指した．この額では今日の博士研究員の給与水準には遠く及ばないが，特に外国人研究者がひとまず本学で研究を開始し，その成果をもとに大学外部の奨学金を得るための礎にはなることが期待できると判断した．奨学生の選考基準は，比較的若年であり，これから業績を上げる層を支給対象者として配慮すべきであると考え，若い来日して間もない外国人を優先することにした．近年の論文は多人数の著者による共同研究の結果がほとんどであり，発表論文から申請者の業績や能力を判断するのは非常に困難である．そのため，選考基準では，一般的な業績とされる論文数の比重を低くした．

選択基準(抜粋)

下記の条件に基づいて順番に除外して選考していく。例えば外国人6人、日本人2人の申請があった場合には、基準1により、まず日本人2人が除外される。その後、日本に来て間もない外国人を優先するために、来日半年以上の申請者を除外する。そして、継続申請や同一基本学科からの申請者を除外し、その後に若年者の順に4人を選別する。この一見機械的な選別により、公平に受給者を選別することができると考えている。(ご意見やご提案があれば研究センター宛にお願いしたい。)

1. 外国人
2. 新規来日者
3. 新規申請者
4. 所属基本学科間の公平性
5. 若年者

<今後の課題>

年間、180万円×4人という規模は奨学金制度としては充実しているとは言えない。しかし、医学研究の重要性が理解されれば、将来への投資として、より拡充されることが期待できよう。残念ながら、当面はこの限られた予算を有効に使わなくてはならない。一つの課題が、日本人研究者への支給である。現在の選別基準では、まず外国人を優先するため、外国人が4人以上の場合には、ただちに日本人は除外されてしまう(選択基準参照)。

日本人研究者への枠を拡充するかについては現在検討中である。一つの案としては、外国人3人、日本人は月額75,000円として2人までを選択基準3から当てはめて選考することが議論されている。日本人申請者が一人の場合には、外国人申請者の中の補欠1人に半額支給となろう。(この点について、ご意見やご提案があれば研究センター宛にお願いしたい。)

医療や教育を巡る経済状況を考えれば、研究助成は直接的な利益還元が明らかでなく、予算の拡充は非常に困難と言わざるを得ない。しかし、研究の発展が大学病院の発展に必要なことを喧伝しつつ、限られた予算の中で研究員がより充実した研究生活を埼玉医科大学でおくれるように努力していきたい。

平成18年度フェローシップ部門活動報告**#1: 部門業務**

教員以外の非常勤研究者の経済的・身分的支援について協議し答申する。

#2: 部門業務の項目

1. 卒後教育フェローシップ(給与・奨学金を埼玉医大より支出)選考の答申
2. 学内及び学外(埼玉医大以外他財団)非常勤研究員登録の答申
3. 非常勤研究員身分証明の答申
4. 専攻生授業料免除の答申
5. 各種非常勤研究員の身分的位置づけおよびその他の支援体制の確立
6. 上記と関連して規程集(専攻生、協力研究員、特別協力研究員、特任研究員)の検討

#3: 長期的目標

1. 卒後教育フェローシップ(給与・奨学金を埼玉医大より支出)選考の確立
2. 非常勤研究員その他研究員のデータベース作成(研究評価部門との連携)
3. 非常勤研究員の身分に関する規定の検討
 - a 日本学生支援機構奨学金返却の免除(猶予)職条件など公的基準に合致するものとする。
 - b 研究歴として有効なものとする。
 - c 総務部人事課や大学事務部と連携し事務手続きを一元化する。
 - d 非常勤研究員の身分証明書を発行する。

3：平成18年度の対応

1. 専攻生については「埼玉医科大学専攻生授業料減免に関する細則」（平成12年1月28日制定）に従った。
2. 日本学生支援機構奨学金返還の免除（猶予）職など公的基準を必要とする特任研究員については「埼玉医科大学科学研究費等による研究支援者の受け入れ取扱要項」（平成17年9月16日改正）に従った。
3. 協力研究員，特別協力研究員については「埼玉医科大学大学院医学研究科協力研究員受託規則」（平成12年4月1日改正）に従った。

4：平成18年度の成果

1. 懸案であった本学固有の卒後教育フェローシップを「埼玉医科大学私費外国人留学生等奨学金規程」として第一段階の整備を行った。実施しながらさらに修正を加えていく予定である。
2. 毛呂山キャンパス，ゲノム研究センター，川越医療センターおよび教員，事務部門が連携して協議する体制を構築した。

5：平成19年度の課題

1. 非常勤研究員の身分に関する規定作成には当部門のみならず，大学事務部や総務部人事課など各組織との連携が必要である。さらに，埼玉医大以外の他の組織によって参照されるために，他大学や研究機関における取り扱いも調査する必要がある。
2. 非常勤研究員のデータベース作成は，業績データベースとの連携が必要である。非常勤研究員身分規定とデータベース作成を具体化するための調査・研究を行う。
3. 将来は包括的に非常勤研究員の管理を行うのであれば，選任事務員が一人必要となる。歴史的経過を把握する必要もあることから長期担当が望ましい。平成19年度は大学内の各部門との連携や他大学の状況把握など情報収集を主とすることから，準備段階として業務の50 %以上をフェローシップ部門に当てることができる事務員の選出を努力する。