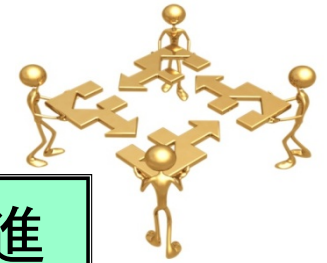


研究開発システムの強化に向けた取組み①



内外研究機関等とのネットワーク形成・オープン・イノベーションの推進

1 ワクチン開発研究機関協議会 (平成19年度～)

医薬基盤研究所、国立感染症研究所、東京大学医科学研究所、大阪大学微生物病研究所の4機関を中心に、厚生労働省、PMDA、製薬協、ワクチンメーカーの業界団体((社)細菌製剤協会)もオブザーバーとして参加

2 スーパー特区推進委員会 (平成20年度～)

医薬基盤研究所を中心とする2つのスーパー特区(感染症ワクチン、iPS創薬応用)の研究推進のため、参画研究機関等による推進委員会を設置

3 関西バイオメディカルクラスター (平成19年度～)

医薬基盤研究所は、知的クラスター創成事業(文部科学省)の中核研究機関として、大阪大学、京都大学、神戸大学等と連携して研究を推進。英国ケンブリッジ大学との国際共同研究も実施。

4 日本製薬工業協会との定期協議 (平成17年度～)

日本唯一の製薬企業の業界団体である「日本製薬工業協会」と定期協議を行い、製薬企業との大型共同研究を組成(トキシコゲノミクスプロジェクト(平成14年度～)他)



5 彩都バイオヒルズクラブ (平成17年度～)

医薬基盤研究所の本部(大阪府茨木市彩都)の研究機関、バイオベンチャー等による連携組織に参画し、バイオクラスターの中核的役割を果たす。

研究開発システムの強化に向けた取組み②

研究開発力の強化を担う人材の育成・活用

1 プロジェクト研究制度の採用 (平成17年度～)

- 各研究プロジェクトのリーダー等を公募し、若手研究者をプロジェクトリーダーに抜擢
 - ※10名のプロジェクトリーダーのうち、プロジェクトリーダー採用時に30歳代は5名
- これまでに基盤研から大学の教授等として移籍した研究者は12名 (教授5名)



2 連携大学院制度の導入 (平成17年度～)

- 大阪大学 (医学系研究科、薬学研究科、生命機能研究科)、神戸大学 (医学研究科)、三重大学 (医学系研究科) と連携大学院を実施し、博士課程の研究員を研修生として基盤研に受け入れ
 - ※研修生として受け入れている学生数: 80名程度

3 企業からの研修生の受け入れ (平成17年度～)

- 産学共同研究の実施に際して、企業から数多くの研修生を受け入れ、所内研究者とともに研究を推進
 - ※企業からの研修生: 毎年度5名程度

4 女性研究者、外国人研究者の活動促進 (平成17年度～)

- 所内研究者等 (計134名) のなかで、女性54名、外国人8名



研究開発システムの強化に向けた取組み③

研究成果の社会還元への取組み

1 研究成果を新薬承認審査基準に反映

- 先端的な研究成果をこれまで基準のなかった分野の承認審査基準に反映し、
1企業に対するメリットに留まらない社会全体の共通基盤として還元を行う。

(事例1)

スーパー特区の次世代・感染症ワクチンの研究成果を活用して、**ワクチンガイドライン**を作成する。

※平成21年9月：ワクチンガイドライン案のパブリックコメントを実施

(事例2)

スーパー特区のiPS細胞創薬応用の研究成果を活用して、**医薬品の毒性評価試験ガイドライン**を作成する。

※ガイドライン化に向けて、PMDA、日本製薬工業協会との協力・連携体制を整備済み



2 研究成果の実用化

(事例1)

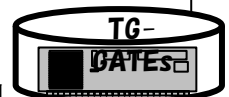
トシキコゲノミクスプロジェクトの研究成果として、世界最大規模(8億件)のデータベースを整備し、

参加企業(15社)は自社内で毒性スクリーニングに活用

(事例2)

基盤研・薬用植物資源研究センターの研究成果として、新品種のはトムギを開発し、

化粧品、石鹼、味噌、酒等の商品化に向けて**企業が試作品を開発**



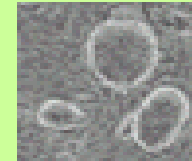
次期中期計画に向けて

次期中期計画(平成22~26年度)を3月に策定予定

新中期計画においては、
第1期(平成17~21年度)の成果や
医薬品開発を取り巻く環境の変化等を踏まえて、

予防医学に貢献

- ◎次世代ワクチンの開発研究
- ◎幹細胞を用いた医薬品の毒性等評価系の開発



など 第1期の研究課題を発展させるとともに、



◎難病治療に関する基盤研究など
新たな研究課題にも取り組んでいくこととしている。



今後の研究開発システムに向けての提案

各研究開発法人のミッションや特徴、強みを活かして、
多様な研究活動を、主体的かつ柔軟に推進できるよう、

研究開発法人の制度づくりを進めていただきたい。

具体的には、

- 各研究開発法人の主体的努力が活かされる方策
(自己収入に対するインセンティブ付与等)
- 優秀なる人材の養成と確保に向けた方策
(人件費、テニユア制度の導入)
- 研究の柔軟性・継続性を確保できる方策
(中期計画中の柔軟な予算の活用)

などが必要

