

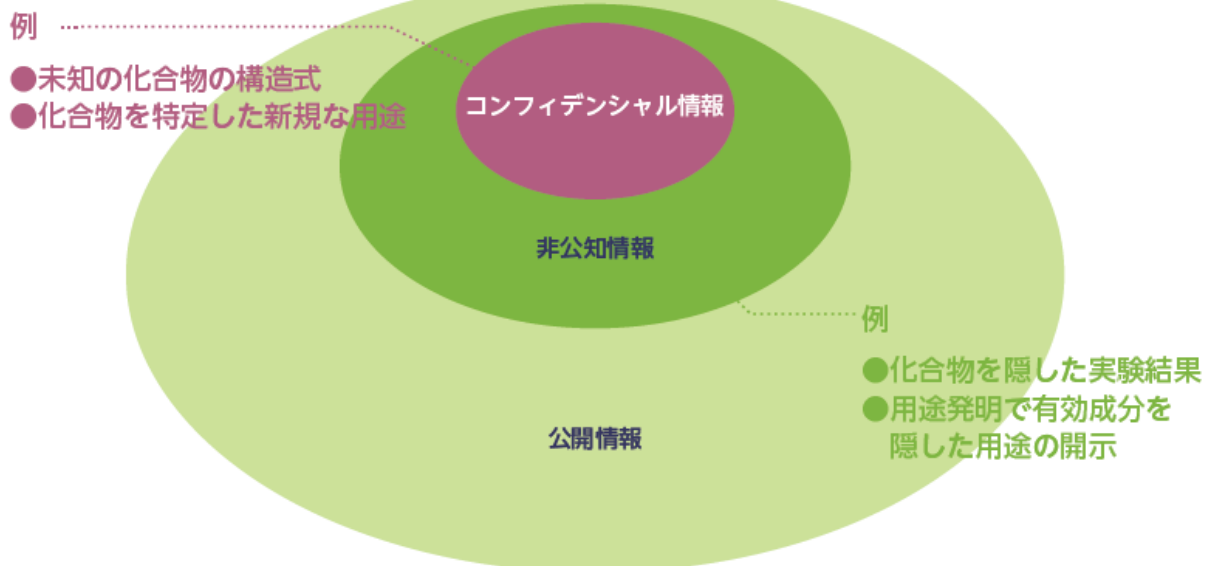
Ⅱ(2)業務の電子化に関する事項

④ AMEDぷらっと

☆ 医薬品に関するアカデミアの研究シーズと企業ニーズのマッチングの場を提供し、研究成果の実用化を促進



AMEDぷらっとで扱う情報は「公知情報」と「非公知 かつ ノンコンフィデンシャル情報」



「AMEDぷらっと」のメリット

アカデミア	・ 研究シーズを複数企業にアピール ・ 早期に企業と連携することで研究費、特許出願、特許維持の負担軽減 ・ 非公知ネットワークなので特許出願前でも新規性を失わない
企業	・ 研究シーズに早期にアクセス ・ 厳秘情報を含まないので安心して情報交換

Ⅱ(2)業務の電子化に関する事項

⑤ AMEDホームページ刷新

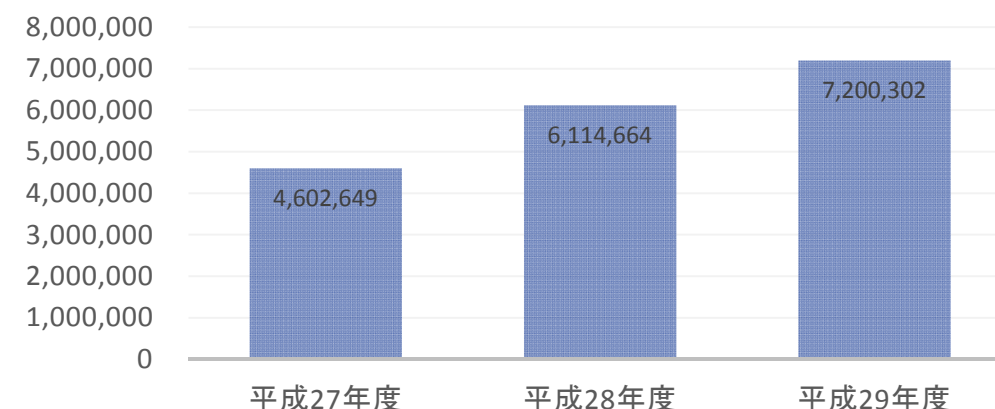
公募情報の提供等により、AMEDホームページのアクセス数は着実に増加しており、今後も研究者等による閲覧の増加が期待される。

トップページの充実(キービジュアル、サイト内検索、キーワード検索、他)



AMEDホームページ(*)におけるアクセス数
(ページビュー数)の推移

(単位:件)



* URLが <https://www.amed.go.jp/> で始まるウェブページのみを集計。

公募情報検索機能の強化

研究者が求める公募情報を様々な切り口
(公募の段階、分野、開発フェーズ)
で絞り込んで検索・閲覧可能

Ⅱ(2)業務の電子化に関する事項



評価軸

電子化の促進等により事務手続きの簡素化・迅速化を図るとともに、機構の制度利用者の利便性の向上に努めたか。

- 各事業部の業務見直し等を踏まえ、課題評価業務(事前・中間・事後)の効率化、ペーパーレス化を推進するため、オンライン課題評価システムを開発した。日英二か国語にも対応。
- 契約管理機能を内包する新財務会計システムを開発した。
これにより、研究開発課題ごとの予算執行状況の把握と進捗管理が容易になった。
- AMEDの研究開発の課題とその成果のデータベース化を進めるとともに、AMED外の研究者、市民等がインターネット経由で検索、閲覧できる一般公開版AMS(AMED find)を構築した。
- アカデミアの研究シーズと企業ニーズの相互マッチングを図り、研究開発成果の早期実用化を促すことを目的とする新規システム「AMEDぷらっと」を開発した。
- AMEDホームページを刷新し、キーワード検索・公募情報検索の充実、スマホでも見やすい画面の導入、公募進捗を俯瞰できるページの新設などにより、制度利用者の利便性を高めた結果、アクセス数増加。

評価軸

幅広いICT需要に対応できる機構内情報ネットワークの充実を図ることとする。情報システム、重要情報への不正アクセスに対する十分な強度を確保するとともに、震災等の災害時への対策を確実に行うことにより、業務の安全性、信頼性を確保したか。

- 不正侵入リスクの低減及び発生時の被害拡大防止を図るため、基盤情報システムの運用支援業務(外部委託)を拡充し、サイバー攻撃に精通したオペレーターとアナリストが、不正侵入防御装置のアラート及び各種システムのログを常時監視するサービスの利用を開始した。
- 想定を超える災害に備えるため、AMED基盤情報システムのバックアップデータを遠隔地にある第二のデータセンターに自動転送して保存する運用を開始した。

Ⅱ(2)業務の電子化に関する事項

評価軸

業務・システム最適化計画を策定するとともに、当該計画に基づき、業務・システムの最適化を実施したか。

<評価指標>

・業務・システム最適化計画の策定・実施状況

- 業務・システムの最適化を実現する上で、システム基盤の更改は、最も重要な機会であり、次期基盤情報システムへの更改を活用して最適化を進める。
- 平成29年度は、まず、次期システムの方向性をAMED内で共有するため、全役職員を対象に説明会を開催し、利用シーンに応じた端末や主要なシステムの利用イメージを提示した。その後、アンケート調査を実施し、職員と業務システムの担当者から意見を集約した。
- 平成28年度に策定した最適化計画を軸に、職員のニーズ、技術動向調査、ベンダー調査の結果を盛り込み、次期基盤情報システムの実装方針書と調達仕様書案を作成した。
このように、最適化計画を踏まえた次期基盤情報システムの調達に向け、着実に準備を進めた。

Ⅲ 予算（人件費の見積りを含む。）、 収支計画及び資金計画

Ⅲ 予算(人件費の見積りを含む。)、収支計画及び資金計画



評定(自己評価)

B

目標・計画に基づき、運営費交付金予算の執行について、実績の把握等を定期的に行うとともに、適正な執行となるよう指示等を行うなど、適切な執行に向けた取組を着実に実施した。

・平成27年度、平成28年度の運営費交付金債務については、執行計画に沿って執行してきており、その一部(約2.3億円)について引き続き、中長期目標期間中の執行が見込まれている。

・平成29年度においては、革新基盤創成事業における開発支援案件等により運営費交付金債務(約6.1億円)が生じている。

- ・平成29年度運営費交付金債務(予定)
: 約 842百万円
- ・平成28年度運営費交付金債務(確定額)
: 1,204百万円
- ・平成27年度運営費交付金債務(確定額)
: 1,060百万円



Ⅲ 予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画



評価軸

各年度期末における運営費交付金債務に関し、その発生要因等を厳格に分析し、減少に向けた努力を行ったか。

各年度期末における運営費交付金債務の状況（評価指標）

- ・運営費交付金予算の執行について、執行の予定や実績の把握・確認作業を予算執行調査として定期的に行うとともに、適正な執行となるよう指示等を行った。
 - ・運営費交付金債務の減少に向け更なる効率化を行いつつ、具体的な事業に早期に着手しつつ、運営費交付金債務の計上を行った。
- その結果、平成29年度運営費交付金債務は、平成28年度に対し3割減と着実に縮小させ、平成29年度執行額をⅡ－(1)－⑤業務運営の効率化に関する事項中の業務の効率化において設定する基準指標額の設定も実現できたと判断する。

IV 短期借入金の限度額

IV 短期借入金の限度額

評価(自己評価) —	短期借入の実績なし。
---------------	------------

○短期借入の実績なし。

○短期借入金額実績<モニタリング指標>

	H29年度
短期借入金額実績	0円

V 不要財産又は不要財産となること
が見込まれる財産がある場合に
は、当該財産の処分に関する計画

V 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画



評価(自己評価)

B

目標・計画に基づき、機構の資産の大部分を占める研究委託機関所在の研究機器等について、一定価格以上の資産については網羅的に現地確認するとともに、研究終了の研究機器の譲渡を適正に行うなどの取組を着実に実施した。

① 前年度に新規取得した取得額50百万円以上の委託研究由来取得資産
：物品所在地に赴き、活用・管理状況を確認

② 取得額50百万円未満の委託研究由来取得資産
：抽出した対象について、物品所在地に赴き、活用・管理状況を確認

③ 不要財産又は不要財産が見込まれる場合には 不用決定を行い処分
(29年度実績: 工具器具備品95点)

VI 前項に規定する財産以外の重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画

VI前項に規定する財産以外の重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画



評価(自己評価)

—

実績なし。

【実績】

○実績なし。

VII 剰余金の使途

VII 剰余金の使途

評価(自己評価) —	実績なし。
---------------	-------

【実績】

○損益計算において利益が生じたときは、その利益のうち主務大臣により経営努力として認定される分は目的積立金として「剰余金の使途」に充てることができる。AMED設立以来、目的積立金は生じておらず、実績なし。

VIII その他主務省令で定める業務運営に関する事項

(1) 内部統制に係る体制の整備

Ⅷ(1)内部統制に係る体制の整備

評定(自己評価)

B

- ① 目標・計画に基づき、平成29年度における内部統制推進システム構築の進め方等について方針を決定した。
- ② 内部統制を推進するために、リスクコントロールマトリクス等を更新するとともに、モニタリングを実施した。
- ③ 役職員を対象に、内部統制に関する研修を実施するなど、着実な業務運営がなされている。

① 内部統制推進委員会等の開催

内部統制を推進するため内部統制推進委員会を開催し、平成29年度における内部統制推進システム構築の進め方等について議論し、方針を決定した。

② 文書化成果物の見直し、策定

内部統制推進委員会で策定した、業務記述書、業務フロー図、リスクコントロールマトリクス(RCM)(以下「3点セット」)について、現状の業務内容との整合が取れるよう見直しを行うとともに、新たに設置された革新基盤創成事業部にかかる3点セットを作成した。

③ モニタリングの実施

内部統制が図られているか、実効性を確認するため、策定した3点セットにより自己点検を行った(モニタリング)。

④ 文書化成果物の共有

平成29年度に策定した3点セットについて、AMED掲示板に掲示することにより、全職員に共有した。

⑤ 内部統制に関する研修の実施

内部統制に関する意識向上のため、役職員に対する研修を実施した。

Ⅷ(1)内部統制に係る体制の整備

① 内部統制推進委員会等の開催

①－1 内部統制推進委員会

開催日 第1回 7月10日(月)
第2回 12月18日(月)
第3回 3月27日(火)

①－2 リスク管理委員会

開催日 第1回 7月10日(月)
第2回 12月18日(月)
第3回 3月27日(火)

② 文書化成果物の見直し、策定

③ モニタリングの実施

④ 文書化成果物の共有

平成28年度に策定した、業務記述書、業務フロー図、リスクコントロールマトリクス(RCM)(以下「3点セット」)について、現状の業務内容との整合が取れるよう見直しを行うとともに、革新基盤創成事業部にかかる3点セットを策定し、モニタリング(自己点検)を実施

⇒ 第2回内部統制推進委員会(12月18日(月))で報告

⑤ 内部統制に関する研修の実施

⑤－1 基礎編 204人 参加

開催日 第1回 10月12日(木)
第2回 19日(木)

⑤－2 応用編 253人 参加

開催日 第1回 12月13日(水)
第2回 14日(木)

VⅧ(1)内部統制に係る体制の整備

評価軸

内部統制については、法人の長による法人運営の基本理念／運営方針／職員の行動憲章を定めるなど、必要な取組を推進したか。

- 内部統制推進委員会等の開催
- 文書化成果物の見直し、策定
- モニタリングの実施
- 文書化成果物の共有
- 内部統制に関する研修の実施

前々頁①を参照のこと

前々頁②を参照のこと

前々頁③を参照のこと

前々頁④を参照のこと

前々頁⑤を参照のこと

VIII その他主務省令で定める業務運営に関する事項

(2)コンプライアンスの推進

VII(2)コンプライアンスの推進

評価(自己評価)

B

目標・計画に基づき、職員のコンプライアンス意識啓発のための研修等を通じて、役職員倫理規程の周知を図るとともに、役職員に係る利益相反マネジメントの実施に関する規則を周知するなど、着実な業務運営がなされている。

① 意識向上のための研修の実施

職員に対し、コンプライアンス意識の啓発のために、研修を計3回実施した。
コンプライアンス研修の参加者数<モニタリング指標>：平成29年度 326名

② 規程の周知

- 課長相当職以上の役職員に四半期毎の贈与等報告書を求める際に当該規程を併せて送付し、倫理管理者として所属職員の倫理管理の徹底を図るよう促した。
- 平成29年1月より施行した役職員に係る利益相反マネジメントの実施に関する規則を、職員に複数回周知した。
- 職員に対して、コンプライアンス意識を啓発するため、役職員倫理規程の周知を図る等の職員研修を計3回実施した。(再掲)

③ 紛失事案時の対応

平成30年3月15日、委託研究開発契約書が紛失する事案が明らかになったが、構築された体制に基づき、当該契約書の外部への持ち出し及び契約情報の漏洩がないことを確認し、並びに再発防止策を講じた上で3月30日に公表を行うなど適切に対応した。

VIII(2)コンプライアンスの推進



■ 意識向上のための研修の実施

- 職員に対して、コンプライアンス意識の啓発のため研修を計3回実施した。
- 開催日 平成29年12月6日(水)・20日(水)・21(木)
- コンプライアンス研修の参加者数 3回 計 326名

評価軸

コンプライアンス体制について、必要な規程を整備するとともに、定期的な取組状況の点検や職員の意識浸透状況の検証を行い、適宜必要な見直しを行ったか。

■ 意識向上のための研修の実施

前ページ ①を参照のこと

■ 規程の周知

前ページ ②を参照のこと

Ⅷ その他主務省令で定める業務運営に 関する事項

(3) 情報公開の推進等

VIII(3)情報公開の推進等

評定(自己評価)

B

機構の目的・業務、中長期目標等に照らし、機構の活動による成果、取組等について諸事情を踏まえて総合的に勘案した結果、下記のとおり「研究開発成果の最大化」に向けて、着実な業務運営がなされているため、評定をBとする。

① 情報公開

1. 開示請求

機構のホームページに法人文書及び個人情報の開示請求手順について掲載を行っており、今年度3件(請求実績別紙)の法人文書開示請求がなされ、法に基づき適切に対応した。開示決定に関する審査請求、訴訟はなかった。

2. ホームページ関連

通則法、情報公開法等に基づく情報を含む各種情報をHPで公開するとともに、公募・採択情報などの各種HP掲載情報の適時の更新、記者説明会の開催、プレスリリースの発出、外部イベントへの参加、並びに機構案内パンフレットの作成など、情報の発信に積極的に取り組んだ。

(続き)また、AMEDの制度利用者や利用を検討する者等の更なる利便性向上、世間一般へのより効果的な情報発信等のため、平成29年11月、AMEDホームページのリニューアルを行った。

② 個人情報の保護

保有個人情報の不適正管理事案(漏えい、滅失、き損)が発生しないよう役職員に規則等の周知徹底及びe-ラーニングによる研修(受講実績別紙)等を行った。また、改組に伴う個人情報保護規則の改正に適切に対応した。

VIII(3)情報公開の推進等

①情報公開

①-1 開示請求

法人文書開示請求の実績

年度	開示請求件数	開示決定件数
平成27年度	2件	2件
平成28年度	5件	5件
平成29年度	3件	3件

②個人情報保護

e-ラーニング研修受講の実績

受講対象者数	未ログイン者数	修了者数	ログイン率	修了率
527人	0人	527人	100%	100%

評価軸

AMEDの適正な業務運営及び国民からの信頼を確保するため、適切かつ積極的に情報の公開を行うとともに、個人情報の適切な保護を図る取組を推進したか。

■ 情報公開

前ページ①を参照のこと

■ 個人情報の保護

前ページ②を参照のこと

Ⅷ その他主務省令で定める業務運営に関する事項

(4) 情報セキュリティ対策の推進

Ⅷ(4)情報セキュリティ対策の推進

評定(自己評価)

B

目標・計画に基づき、情報セキュリティ研修、標的型攻撃メール訓練、ポリシー遵守状況確認のための自己点検を行うなど、着実に情報セキュリティ対策を推進している。また、基盤情報システムを対象に外部監査を実施しており、目標の水準を満たしている。

① 情報セキュリティ研修

①-1 集合研修

- メール誤送信、標的型メール攻撃、インシデント発生時の対応等に焦点を絞った集合研修を実施

②-2 eラーニング

- 「ケースで学ぶ情報セキュリティの最新脅威」
- 今年度から派遣職員も対象に加えて実施
- 修了者数 527 名 (受講率100%)

② 標的型攻撃メール訓練

- 擬似的な攻撃メールを2回送信する訓練
- 2回とも不審なメールと判断し、適切に対応した職員の割合は91%で、昨年度の74%より向上

③ 自己点検

- ポリシー遵守状況を確認(回答率 82%)

④ 情報セキュリティ監査

(監査人を有する機関による助言型監査)

- 基盤情報システムを対象に、情報セキュリティポリシーに基づいた情報セキュリティ対策実施状況の監査を実施
- 適合事項 61件、指摘事項 2件、観察事項 3件
- 指摘事項及び観察事項は、システムの運用支援に関する外部委託契約(仕様書)の修正等により対応済み

⑤ 情報セキュリティポリシーの改訂等

- 「政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準(平成28年度版)」への準拠性を高めるため、情報セキュリティポリシーを改訂
- 情報セキュリティポリシーに基づく実施手順を整備した

VⅢ(4)情報セキュリティ対策の推進

評価軸

適切な情報セキュリティ対策を推進したか。

- 前ページ①～④に記載のとおり、情報セキュリティ研修、標的型攻撃メール訓練、ポリシー遵守状況確認のための自己点検、基盤情報システムを対象とする外部監査を実施し、着実な対策が実施されている。

<モニタリング指標>

研修(e-ラーニング)参加者数

	平成29年度（派遣職員を含む）	（参考）平成28年度（派遣職員を含まず）
研修参加者数	527	479

VIII その他主務省で定める業務運営に関する事項

(5) 職員の意欲向上と能力開発等

VII(5)職員の意欲向上と能力開発等

評価(自己評価)

B

①人事評価制度の運用・定着を図るとともに、評価結果については、契約更新の判断材料に用いるとともに職員のモチベーションの向上及び異動、昇任等に反映させた。②AMEDプログラムオフィサー制度についてプロジェクトマネジメント能力優れ、業績をあげている職員の認定を図った。③業務の効果的、効率的な実施を図るため基礎研修を実施、また④職員の能力開発に資する研修も実施した。⑤女性の活躍躍進・介護等の制度を整備し、適切に運用した。

① 人事評価制度の運用・定着

①-1 人事評価については、業績評価と発揮能力評価を計画通り実施した。また管理職を対象とした評価者研修を実施

①-2 評価結果については契約更新の判断材料に用いるとともに昇給、昇任、異動、期末手当等にも反映する。

②AMEDプログラムオフィサー(AMED-PO)制度の策定、認定等の運用

・研究開発プロジェクトマネジメント能力等に優れた職員を「AMEDプログラムオフィサー」として認定。

平成29年度はAMED-POとして24名認定。

③基礎研修

・業務の効果的、効率的な実施及び基礎事項の周知、徹底等に資する研修を開催した。

④能力開発研修

・職員の能力開発に資する基礎的な知識、実践的な知識の取得を目的とした研修を開催した。

⑤女性の活躍躍進・介護等制度の整備

・男女共同参画を推進するため制度を設け、適切に運用した。

VⅢ(5)職員の意欲向上と能力開発等



①人事評価制度の運用・定着

①-1 人事評価制度の運用

- ・業績評価は、定年制職員・任期制職員について、平成29年5月末までに目標管理シートの作成を行い、任期制職員は契約更新、昇給等に反映させるため平成30年1月に業績評価、発揮能力評価を実施。また評価者研修会を開催して制度の普及、定着を促進した。(参加者16名)

①-2 人事評価結果の反映

- ・評価結果は、任期制職員等について平成30年度契約更新の判断材料とし、平成30年度の昇給へ反映、平成30年6月の期末手当へ反映予定
- ・定年制職員については、平成28年度の評価結果を平成29年7月の昇給及び期末手当に確実に反映。なお、平成29年度の評価は4月に業績及び発揮能力評価を行い、平成30年度の昇給、期末手当へ反映を予定

②AMEDプログラムオフィサー(AMED-PO)制度の策定、認定等の運用

- ・平成29年度AMED-PO認定者数:24名(累計87名)

VIII(5)職員の意欲向上と能力開発等



③基礎研修

- ・AMED全体研修:平成29年4月5日～27日に延べ10回開催 参加者404名
- ・文書管理研修:平成29年4月5日および17日 参加者95名
- ・ハラスメント研修:平成29年8月23日および9月6日 参加者214名
- ・メンタルヘルス研修:平成29年8月23日および9月6日 参加者206名
- ・コミュニケーション研修:平成29年11月17日 参加者16名
- ・英会話研修(基礎コース):平成29年12月6日～平成30年1月25日に延べ5回開催 参加者38名
- ・英会話研修(中級コース):平成29年12月6日～平成30年1月25日に延べ5回開催 参加者17名
- ・英文E-mail研修(基礎コース):平成30年2月14日 参加者14名
- ・英文E-mail研修(中級コース):平成30年2月15日 参加者9名
- ・人事評価制度研修(評価者向け):平成29年10月4日 参加者16名

基礎研修等参加者数:延べ1029名

VII(5)職員の意欲向上と能力開発等



④能力開発研修

職員の能力開発について、業務実施上で必要な基礎的な知識、実践的な知識取得を目的として計画を策定し、PD、内外部講師及び外部関係機関等の協力を得て以下を実施した。

- ・知的財産に関する研修会：・平成29年6月2日「CRISPER-CAS9の特許動向」(橋本弁護士、参加30人)
平成29年11月9日「アメリカ最新特許法アップデート」(土井弁護士、参加15人)
- ・医療研究開発業務基礎研修：平成29年5月23日～平成29年12月29日の期間に27回、出席者延べ約1,628名 機構においてファンディング業務等に従事する職員が、臨床研究を含む医療研究開発に係る全般的な基礎知識(医薬品、医療機器の開発・実用化プロセス、GCP等の規制要件、研究公正・研究倫理等)を得るための研修として、機構の事業部横断的に研修を実施
- ・研究開発プログラム・マネジメント研修：新たな専門業務研修として、臨床研究・治験業務及び組織管理業務の実践において必須となるプロジェクト・マネジメントの基本概念、知識体系、マネジメント・プロセス、各種技法について習得することにより、プロジェクト・マネジメント力を向上させ、利害関係者との質の高いコミュニケーションを構築・維持することにより、効果的な業務実施、進捗管理・課題解決を推進することを目的として開催。平成29年7月26日(参加78名)、8月2日(70名)、8月3日(76名)
- ・その他、JST/研究開発戦略センター(CRDS)による「CRDS研究開発の俯瞰報告書(2017年)の紹介」に関する講演会(平成29年6月26日、参加者40名)等を開催

能力開発研修等参加者数：延べ1,927名

VⅢ(5)職員の意欲向上と能力開発等

⑤女性の活躍促進、育児・介護等制度の整備

AMED職員の取得、利用状況（平成29年度）

	男性	女性	合計
育児・介護休業や部分休業	2	11	13
早出勤務	1	12	13
介護休業	0	1	1
合計	3	24	27

VIII(5)職員の意欲向上と能力開発等

評価軸

個人評価においては、適切な目標を設定し、その達成状況を多面的かつ客観的に適切にレビューすることにより、評価結果を賞与や昇給・昇格に適切に反映させるとともに、職員の勤労意欲の向上を図ったか。

評価については管理職に対し評価制度研修を行うなど適切な運用、定着を図った。
評価結果については昇任、昇格、期末手当等に反映させる等職員の勤労意欲の向上を図った。

評価軸

職員の能力開発を図るため、業務を行う上で必要な知識の取得に向けた研修の機会を設けるなど、当該業務実施に必要な知識等の獲得に資する能力開発に努めたか。

職員の能力開発に資する研修を行った。詳細は基礎研修、能力開発研修を参照。

評価軸

女性の活躍を促進するための取組を推進したか。

女性の活躍を促進するための各種制度を設け、利用促進に努めた。取得利用状況は女性の活躍促進、育児・介護等制度の整備を参照。

VII その他主務省令で定める業務運営に関する事項

(6) 施設及び設備に関する計画(記載事項無し)

Ⅷ その他主務省令で定める業務運営に 関する事項

(7) 職員の人事に関する計画

Ⅷ(7)職員の人事に関する計画

評価(自己評価)

B

①人事評価制度の運用・定着を図るとともに、評価結果については、契約更新の判断材料に用いるとともに職員のモチベーションの向上及び異動、昇任等に反映させた。②人材育成、業務の効率化等に資する様々な研修を開催した。③適切な労務管理のため、義務化されたストレスチェックを実施するとともに、高ストレスと評価された職員に対しては医師による面談、カウンセリングを実施する等適切な対応を行った。

① 人材配置

- ①-1 人事評価については、業績評価と発揮能力評価を計画通り実施した。
- ①-2 評価結果については契約更新の判断材料に用いるとともに昇給、昇任、異動、期末手当等にも反映する。

② 人材育成

- ②-1 業務の効果的、効率的な実施及び基礎事項の周知、徹底等に資する研修を開催した。
- ②-2 職員の能力開発に資する基礎的な知識、実践的な知識の取得を目的とした研修を開催した。

③ 適切な労務管理

- ③-1 職員の超過勤務状況については月1回開催される安全衛生委員会へ報告するとともに、産業医から助言を受け対応を図っている
- ③-2 ストレスチェックを実施し、高ストレスの職員に対しては医師または産業医による面談、カウンセリングを実施した。
- ③-3 短期集中する業務については、派遣職員を導入する等して、職員の業務軽減を積極的に図っている。

Ⅷ(7)職員の人事に関する計画

①人材配置

①-1 人事評価制度の運用

- ・業績評価は、定年制職員・任期制職員について、平成29年5月末までに目標管理シートの作成を行い、任期制職員は契約更新、昇給等に反映させるため平成30年1月に業績評価、発揮能力評価を実施。また評価者研修会を開催して制度の普及、定着を促進した。

①-2 人事評価結果の反映

- ・評価結果は、任期制職員等について平成30年度契約更新の判断材料とし、平成30年度の昇給へ反映、平成30年6月の期末手当へ反映予定
- ・定年制職員については、平成28年度の評価結果を平成29年7月の昇給及び期末手当に確実に反映。なお、平成29年度の評価は4月に業績及び発揮能力評価を行い、平成30年度の昇給、期末手当へ反映を予定
- ・評価結果を踏まえ、人員配置(昇任、異動)に反映する。

②人材育成

②-1 基礎研修についてはⅣ-(5)職員の意欲向上と能力開発等を参照

②-2 能力開発研修についてはⅣ-(5)職員の意欲向上と能力開発等を参照

Ⅷ(7)職員の人事に関する計画



③適切な労務管理

③-1 安全衛生委員会を下記日程で開催

4月度:4月20日(木)	10月度:10月20日(金)
5月度:5月18日(木)	11月度:11月 9日(木)
6月度:6月15日(木)	12月度:12月21日(木)
7月度:7月20日(木)	1月度: 1月18日(木)
8月度:8月24日(木)	2月度: 2月15日(木)
9月度:9月21日(木)	3月度: 3月15日(木)

③-2 ストレスチェックを実施、受診率は約86%だった。

③-3 外部委託の推進

募集、採択、契約など短期集中する業務について、派遣職員を導入し、職員の業務の軽減を図った。

VⅧ(7)職員の人事に関する計画



評価軸

人材の配置に関する運用は適切か。

職員の経験、能力を踏まえ、適正な配置を行った。

評価軸

人材の育成に関する運用は適切か。

業務の効果的、効率的な実施を図るため基礎事項の周知、徹底を図る基礎研修、職員の能力開発に資する実践的な知識の取得を図ることを目的にした能力開発研修研修を踏まえ人材育成する機会を適正に提供した。

Ⅷ その他主務省令で定める業務運営に関する事項

(8) 中長期目標の期間を超える債務負担

Ⅷ(8) 中長期目標の期間を超える債務負担

評価(自己評価)

B

中長期計画を超える債務はあるが、いずれも毎年度予算措置される運営費交付金の範囲で賄えるものと考えており、資金計画にも影響はない。

【実績】

○中長期目標計画を超える債務負担については、当該債務負担行為の必要性及び資金計画への影響を勘案し、合理的と判断されるものについて行っている。
(平成29年度末時点の債務負担額:56,573千円)

Ⅷ その他主務省令で定める業務運営に関する事項

(9)機構法第17条第1項に規定する積立金の処分に関する事項

VII(9)機構法第17条第1項に規定する積立金の処分に関する事項



評価(自己評価)

—

実績なし。

【実績】

○積立金はないため、実績なし。