

特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報								
II-(2)	(2)業務の電子化に関する事項							
当該項目の重要度、難易度	—		関連する政策評価・行政事業レビュー	—				
2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値等 (前中長期目標期間 最終年度値等)	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中長期目標	中長期計画	年度計画	主な評価指標	法人の主な実績等・自己評価			主務大臣による評価	
				主な業務実績等		自己評価		
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、AMEDの制度利用者の利便性の向上に努める	事務処理手続きの簡素化・迅速化を図るため、各業務のシステム化を検討し、AMEDの制度利用者の利便性を図るとともに電子化によるペーパーレスを推進する。	事務処理手続きの簡素化・迅速化を図るため、文書管理システム、人事給与システム及び財務会計システムの各業務システムを運用するとともに決裁文書及び添付文書の電子媒体での保存を推進する。また、各部の業務見直し等を踏まえ、システム化を検討し、効率化に努める。	<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。 <評価指標> ・電子化の促進等により事務手続きの簡素化・迅速化及び機構の制度利用者の利便性の状況。	■事務処理手続きの簡素化・迅速化と機構の制度利用者の利便性向上 【AMEDオンライン課題評価システム】 ・各事業部の評価業務の見直しと10段階評価への統一等を踏まえ、評価業務全般の効率化、ペーパーレス化を推進するため、関係部門等と協議を重ね、要件定義及び基本設計を行い、小規模な範囲による試験運用を経て、AMEDオンライン課題評価システムを構築した。なお、これら取り組みにより平成30年4月からの本格運用につなげた。 ・AMED課題評価委員（外部の専門家）は、必要な情報を前もって電子メールで受け取る必要がなく、システム内で随時参照しながら評価を実施できる。また、AMED職員は、課題評価（事前・中間・事後）の書面審査、面接審査の各工程における集計や資料作成を迅速に実施できる。 ・評価委員が利用する画面は、端末の言語環境を反映して日英二か国語に自動的に切替えられる。 ・公募課題に関する機密情報と評価委員等の個人情報を取り扱うため、情報セキュリティ機能を強化した仕様とした。 【新財務会計システム】 ・契約ごとの予算執行状況を即時に把握できるよう、契約管理機能を内包する新財務会計システムを、コンサルティング	<評定と根拠> 評定：B ・機構設立時には必要最小限の情報システムから業務を開始したが、平成29年度は、前年度までの議論を踏まえ、業務運営の効率化だけでなく、制度利用者の利便性の向上に大きく寄与する重要な情報システム群を新規に開発し、導入した。①オンライン課題評価システム、②新財務会計システムの開発により、公募から契約・執行に係る一連の業務フローが電子化され、業務の効率化・迅速化を実現した。AMEDが助成する研究開発課題の成果を様々な視点から検索できるシステム③AMEDfindの開発、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する④AMEDぷらっとの開発、及び、ス	評定		

			<p>グ会社による専門的な見地からの助言を得つつ、試験運用による様々な検証を経て、システム構築を行った。これら取り組みにより平成 30 年 4 月から本格運用につなげた。</p> <ul style="list-style-type: none"> これにより、従来は手作業が必要であった委託研究契約単位、及び補助事業単位の予算執行管理が容易になり、研究開発課題の進捗管理が大幅に効率化される。 <p>【AMS と AMED find】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 内部利用にとどまらない、AMED 外の研究者、市民等がインターネット経由で検索、閲覧ができる一般公開版の AMS (AMED find) を構築するため、公開項目の範囲、付与機能、運用方法等を決定のうえ、システム構築を行った。 AMED find では、疾患名等のキーワードや研究開発タグを用い、様々な視点で課題情報の検索・俯瞰が可能である。 AMS に、厚生労働科学研究成果データベースの研究課題・成果データを取り込んだ。既に取り込み済の KAKEN (科学研究費助成事業データベース) と合わせ、AMED を含めた 3 機関の研究開発課題を合わせた利用が可能となった。 分析基盤を強化するため、成果論文を分析し結果を可視化する機能を平成 28 年度に開発したが、平成 29 年度には、加えて研究開発課題を分析し可視化する機能の開発に着手した。 <p>【AMED ぷらっと（シーズ・ニーズマッチングシステム）】</p> <ul style="list-style-type: none"> アカデミアの研究シーズ情報と企業ニーズ情報を蓄積・掲載することで相互のマッチングを図り、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ウェブシステム「AMED ぷらっと」を構築し、平成 30 年 1 月から関係機関の協力を得て試行を開始した。 <p>【AMED ホームページ刷新】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 29 年 11 月に AMED ホームページを刷新した。 サイト内キーワード検索の強化、公募情報検索の充実、スマートフォンでも見やすい画面の採用、公募進捗を俯瞰できるページの新設など、制度利用者の利便性を大幅に高めた。 コンテンツの作成・承認・公開のワークフローを導入し、各部門がコンテンツ作成に直接関わることが可能となった。 合わせてシステム基盤を刷新し、サーバーの冗長化による可用性向上と改ざん検知機能の強化を行った。 AMED ホームページ (URL が https://wwwAMED.go.jp/ で始まるウェブページ) の閲覧件数 (ページビューア数) は着実に増加しており、平成 29 年度は前年度比 18% 増の 720 万件であった。 	<p>マホ対応まで考慮して全面的に構成と機能を見直した ⑤AMED ホームページの刷新により、制度利用者の利便性向上に大きく寄与した。また、基盤情報システムのセキュリティ運用支援業務の強化とバックアップデータの遠隔地保存により、不正侵入対策と災害対策を合わせて強化し、⑥機構内情報ネットワークの充実を図るなど、着実な業務運営がなされている。</p> <p>【事務処理手続きの簡素化・迅速化】</p> <ul style="list-style-type: none"> オンライン課題評価システムにより、評価委員と AMED 職員の事務処理の効率化とセキュリティ向上に大きく寄与すると期待される。 新財務会計システムにより、研究開発課題の進捗管理に係る業務が大幅に簡素化、迅速化される。 <p>【制度利用者の利便性の向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> AMED find は、AMED が資金配分する研究開発課題の成果を検索可能な形で広く公開することにより、医療分野の研究開発促進に寄与することが期待される。 AMED ぷらっとは、アカデミア研究シーズと企業ニーズのマッチングの場として極めて重要な役割を担うことが期待される。 AMED ホームページの刷新により、制度利用者の利便性が大幅に向上し、閲覧件数の着実な増加に結びついた。 <p><今後の課題></p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 29 年度は、上述のように多くの重要な新規情報システムを導入した。平成 30 年度は、それらを着実かつ柔軟に運用し、具体
--	--	--	--	--

				<p>【委託研究実施機関との電子ファイル共有システム】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究開発課題の実施機関には、契約期間中、様々な様式の電子ファイルの提出を依頼しているが、ファイルの送受信の手段は、ほぼ電子メールに頼っているのが現状である。 ・業務の効率化と、メール誤送信によるリスクを低減することを目的に、外部研究機関の関係者をあらかじめユーザー登録し、安全にファイルを AMED 職員と共有できる、クラウド型ファイル共有システムを調達した。 ・運用準備が整い次第、平成 30 年度中に利用を開始する。 	的な成果に結び付けることが重要である。
また、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、信頼性を確保する。	また、幅広い ICT 需要に対応しつつ、職員の業務を円滑かつ迅速に行うことができるよう AMED 内情報ネットワークの充実を図る。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、信頼性を確保する。	幅広い ICT 需要に対応しつつ、職員の業務を円滑かつ迅速に行うことができるよう AMED 内情報ネットワークの充実を図る。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、信頼性を確保する。	<p><評価軸></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><評価指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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及び情報システム、重要情報への不正アクセスに対する十分な強度の確保についての取組状況。 	<p>■機構内情報ネットワークの充実等</p> <p>【セキュリティ運用支援業務の強化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セキュリティインシデント発生リスクの低減及び発生時の被害拡大防止を図るために、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し、定期的に報告するサービスの利用を開始した。 <p>【データの遠隔地保存】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在契約中のデータセンターは、高いレベルの災害耐性を有するが、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別のデータセンターに自動転送して保存する運用を平成 29 年 4 月から開始した。 <p>【認証印刷システム】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・AMED 本部の複合機の機能を拡張し、IC カードによるユーザー認証機能を導入した。これにより、別の職員が出力した印刷物の混入、印刷物の放置が避けられる。 ・前段階として身分証明書の IC カード化を検討し実施した。 	<p>【機構内情報ネットワークの充実等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セキュリティ運用支援業務の強化により、不正侵入の早期検知と被害拡大防止が図られている。 ・バックアップデータの遠隔地保存により、想定を超える災害への対策が強化され、業務の安全性、信頼性確保に寄与した。 ・認証印刷システムの導入により、印刷物に関する情報セキュリティリスクの低減が期待される。 <p><今後の課題></p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務システムの増加により、情報セキュリティリスクが高まることがないよう、情報システム単位のセキュリティ管理を徹底する。
このため、「独立行政法人等の業務・システム最適化実現方策」（平成 17 年 6 月 29 日各府省情報統括化責任者（CIO）連絡会議決定）を踏まえ、業務・システム最適	このため、「独立行政法人等の業務・システム最適化実現方策」（平成 17 年 6 月 29 日各府省情報統括化責任者（CIO）連絡会議決定）を踏まえて	「独立行政法人等の業務・システム最適化実現方策」（平成 17 年 6 月 29 日各府省情報統括化責任者（CIO）連絡会議決定）を踏まえて	<p><評価軸></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>■業務・システム最適化計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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（以下、「次期システム」という。）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 	<p>【業務・システム最適化計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・AMED 基盤情報システムの更改は、業務・システムの最適化を実現する上で最も重要な機会であると位置づけ、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、及びベンダー調査の結果を盛り込み、次期

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するものとする。	情報化統括責任者（CIO）等を配置し、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する。	策定した「AMED 基盤情報システム最適化計画」に基づき、業務・システムの最適化を実施する。	<評価指標>	<p>・業務・システム最適化計画の策定・実施状況</p> <p>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。</p> <p>・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、次期システムの調達に向け、着実に準備を進めた。</p> <p>・平成 30 年度は、調達仕様書の修正とベンダーへの意見招請後に次期システムの調達を実施する予定。</p>	<p>システムの実装方針書と調達仕様書案を作成し、調達準備を着実に進めた。</p> <p><今後の課題></p> <p>・平成 30 年度には、次期基盤情報システムの調達を実施する予定だが、AMED 内の合意形成を行いつつ、適切な調達手続により遅滞なく実施する必要がある。</p>	
--	---	--	--------	--	--	--

4. その他参考情報

特になし。

様式2－1－4－2 国立研究開発法人日本医療研究開発機構 平成29年度評価 項目別評定調書（財務内容の改善に関する事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報								
III	III予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画							
当該項目の重要度、難易度	—		関連する政策評価・行政事業レビュー	—				
2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値等 (前中長期目標期間 最終年度値等)	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中長期目標	中長期計画	年度計画	主な評価指標	法人の主な実績等・自己評価			主務大臣による評価	
				主な業務実績等		自己評価		
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うこととする。	運営費交付金の効率的活用の観点から、各年度期末における運営費交付金債務に関し、その発生要因等を分析し、減少に向けた努力を行う。 予算、収支計画及び資金計画の詳細は別紙参照	運営費交付金の効率的活用の観点から、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。 ＜評価指標＞ ・各年度期末における運営費交付金債務の状況。	＜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。 ＜評価指標＞ ・各年度期末における運営費交付金債務の状況。	■各年度期末における運営費交付金債務の状況 ・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。 ・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。	＜評定と根拠＞ 評定：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。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、その大半については使途決定した契約済みのものとなっている他、着実な執行を推進し、総額で29年度末は、28年度末に比べて約3.6億円減の約8.4億円（3割減に相当）となっている。 以上から、中長期計画における所	評定		

					期の目標を着実に達成しているため、評定をBとする。 <今後の課題> ・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、平成30年度以降の運営費交付金債務の計上を行う。	
--	--	--	--	--	---	--

4. その他参考情報

特になし。

様式2－1－4－2 国立研究開発法人日本医療研究開発機構 平成29年度評価 項目別評定調書（財務内容の改善に関する事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報								
IV	IV 短期借入金の限度額							
当該項目の重要度、難易度	—		関連する政策評価・行政事業レビュー	—				
2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値等 (前中長期目標期間最終年度値等)	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
短期借入金実績額 (億円)	312		0	0	0			

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中長期目標	中長期計画	年度計画	主な評価指標	法人の主な実績等・自己評価			主務大臣による評価	
				主な業務実績等		自己評価		
各年度期末における運営費交付金債務に關し、その発生要因等を厳格に分析し、減少に向けた努力を行うこととする。	短期借入金の限度額は312億円とする。短期借入が想定される事態としては、運営費交付金等の受け入れに遅延が生じた場合、緊急性の高い不測の事態が生じた場合等である。	短期借入金の限度額は312億円とする。短期借入が想定される事態としては、運営費交付金等の受け入れに遅延が生じた場合、緊急性の高い不測の事態が生じた場合等である。	<評価軸> ・短期借入金の手当は適當か。 <評価指標> ・短期借入金の状況 <モニタリング指標> ・短期借入金額実績	<主要な業務実績> ・短期借入の実績なし。		<評定と根拠> 評定：— ・短期借入の実績なし。	評定	—

4. その他参考情報								
特になし。								

様式2－1－4－2 国立研究開発法人日本医療研究開発機構 平成29年度評価 項目別評定調書（財務内容の改善に関する事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報								
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							
当該項目の重要度、難易度	—		関連する政策評価・行政事業レビュー	—				
2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値等 (前中長期目標期間 最終年度値等)	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中長期目標	中長期計画	年度計画	主な評価指標	法人の主な実績等・自己評価			主務大臣による評価	
				主な業務実績等		自己評価		
AMEDが保有する資産については、有効活用を推進するとともに、不断の見直しを行い保有する必要がなくなったものについては廃止等を行う。	AMEDが保有する資産については、有効活用を推進するとともに、不断の見直しを行い保有する必要がなくなったものについては廃止等を行う。	AMEDが保有する資産については、有効活用を推進するとともに、不断の見直しを行い保有する必要がなくなったものについては廃止等を行う。	<評価軸> ・AMEDが保有する資産については、有効活用を推進するとともに、不断の見直しを行い保有する必要がなくなったものについては廃止等を行ったか。 <評価指標> ・AMEDが保有する資産の有効活用の状況 ・不要財産の処分状況	■機構が保有する資産の有効活用の状況と不要財産の処分状況 ・土地・建物といった不動産資産は保有していない。 ・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関しては、取得価額50百万円以上の資産は網羅的に現地へ赴き、活用、管理状況を確認し、取得価額50百万円未満の資産は抽出して同様の確認を実施した。 ・研究終了した研究機関に所在する研究機器等に関しては、研究機関において研究を継続する場合には、大学等の公的機関には無償譲渡し、企業等には有償若しくは無償で賃貸借を行い、資産である研究機器等の有効活用をしている。 ・不要財産又は不要財産となることが見込まれる場合には、不用決定を行い処分した(工具器具備品95件)。 ・1月1日現在所有の償却資産に関する償却資産税申告を全国に所在する市区町村等に適切に行った(112市区町村)。	<評定と根拠> 評定: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。以上から、中長期計画における所期の目標を達成しているため、評定をBとする。	評定		

4. その他参考情報								
------------	--	--	--	--	--	--	--	--

特になし。

様式2－1－4－2 国立研究開発法人日本医療研究開発機構 平成29年度評価 項目別評定調書（財務内容の改善に関する事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報								
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							
当該項目の重要度、難易度	—		関連する政策評価・行政事業レビュー	—				
2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値等 (前中長期目標期間最終年度値等)	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中長期目標	中長期計画	年度計画	主な評価指標	法人の主な実績等・自己評価			主務大臣の評価	
				主な業務実績等		自己評価		
AMEDが保有する資産については、有効活用を推進するとともに、不断の見直しを行い保有する必要がなくなったものについては廃止等を行う。	AMEDが保有する資産については、有効活用を推進するとともに、不断の見直しを行い保有する必要がなくなったものについては廃止等を行う。	(記載事項なし)	<評価軸> ・AMEDが保有する資産については、有効活用を推進するとともに、不断の見直しを行い保有する必要がなくなったものについては廃止等を行ったか。	・前項に規定する財産以外の重要な財産を譲渡するなどの実績なし。		<評定と根拠> 評定：— ・実績なし	評定	—

4. その他参考情報								
—								

様式2－1－4－2 国立研究開発法人日本医療研究開発機構 平成29年度評価 項目別評定調書（財務内容の改善に関する事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報								
VII	剩余金の使途							
当該項目の重要度、難易度	—		関連する政策評価・行政事業レビュー	—				
2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値等 (前中長期目標期間 最終年度値等)	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中長期目標	中長期計画	年度計画	主な評価指標	法人の主な実績等・自己評価			主務大臣による評価	
				主な業務実績等		自己評価		
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うこととする。	AMEDの実施する業務の充実、職員教育、業務の情報化、広報の充実にあてる。	AMEDの実施する業務の充実、職員教育、業務の情報化、広報の充実にあてる。	<評価軸> ・AMEDの実施する業務の充実、職員教育、業務の情報化、広報の充実にあてたか。 <評価指標> ・剩余金の使途の状況	【剩余金の使途】 ・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「剩余金の使途」に充てることができる。平成29年度に関しては、目的積立金は生じない見込み。よって、実績なし		<評定と根拠> 評定：— ・実績なし	評定	—

4. その他参考情報								
特になし。								

様式2-1-4-2 国立研究開発法人日本医療研究開発機構 平成29年度評価 項目別評定調書（その他業務運営に関する重要事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報								
VIII-(1)	(1) 内部統制に係る体制の整備							
当該項目の重要度、難易度	-		関連する政策評価・行政事業レビュー	-				
2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値等 (前中長期目標期間 最終年度値等)	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中長期目標	中長期計画	年度計画	主な評価指標	法人の主な実績等・自己評価			主務大臣による評価	
				主な業務実績等		自己評価		
内部統制について は、法人の長による マネジメントを強化 するための有効な手 段の一つであること から、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 推進する。この際、 「独立行政法人の業 務の適正を確保する ための体制等の整 備」(平成26年11月 28日付け総務省行政 管理局長通知)等に 通知した事項を参考 にするものとする。	AMEDの運営基本 理念・運営方針、役 職員の倫理指針・ 行動指針を策定す る等の必要な取組 を推進するため、 法人の長である理 事長のリーダーシ ップの下に組織内 で目標達成を阻害 する要因(リスク)を 識別、分析及び評 価し、適正な統制 活動を行う。この際、「独立 行政法人の業務の 適性を確保するた めの体制等の整 備」(平成26年11 月28日付け総務省 行政管理局長通 知)等を参考にす るものとする。	AMEDの適切 な運営がなされる よう、AMEDの運 営基本理念・運 営方針、職員の行 動指針を職員へ周 知を図る。AMED内 で目標達成を阻 害する要因(リス ク)を識別、分析 及び評価し、適正 な統制活動を行 う。この際、「独立 行政法人の業務の 適性を確保するた めの体制等の整 備」(平成26年11 月28日付け総務省 行政管理局長通 知)等を参考にす るものとする。	<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。 <評価指標> ・内部統制の推進状 況	■内部統制の推進 ・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。 ・内部統制推進委員会で策定した「①業務記述書、②業務フロー図、③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。 ・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)。 ・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で、全職員に共有した。 ・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。	<評定の根拠> 評定：B ・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上で、内部統制を推進するため、3点セットを更新するとともに、モニタリングを実施した。また、役職員を対象に、内部統制に関する研修を実施した。このことから、中長期計画における所期の目標を達成しているため、評定をBとする。 【内部統制の推進】 ・内部統制の推進のため、内部統制推進委員会で方針を決定した上で、モニタリング(自己点検)や研修の実施、3点セット(文書化成果物)の取りまとめ等を行うな	評定		

	考にするものとする				ど、内部統制システム構築に向けた取組が進められている。	
--	-----------	--	--	--	-----------------------------	--

4. その他参考情報

特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報								
VIII-(2)	(2) コンプライアンスの推進							
当該項目の重要度、難易度	—			関連する政策評価・行政事業レビュー	—			

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値等 (前中長期目標期間最終年度値等)	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
コンプライアンス研修の参加者数		76名	231名	326名				

中長期目標	中長期計画	年度計画	主な評価指標	法人の主な実績等・自己評価			主務大臣の評価
				主な業務実績等	自己評価		
AMEDが医療分野の研究開発等の中核的な役割を果たしていくためには、独立行政法人制度や国の制度等の法令等様々なルールを遵守し適切に行動していく必要がある。このため、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う。	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うために、コンプライアンス体制に関する規定を整備するとともに職員に対して定期的に研修を行うことにより職員の意識浸透とAMEDの適切な運用を図る。また、同規程等と併せて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適切に運用し、AMEDの業務の公正確保を図る。	役職員倫理規程に基づき、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。 また、同規程等と併せて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適切に運用し、AMEDの業務の公正確保を図る。	<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。 <評価指標> ・コンプライアンスの取組状況 <モニタリング指標> ・コンプライアンス研修の参加者数	<p>■コンプライアンス体制の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 (コンプライアンス研修の参加者数：326名) ・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。 ・平成30年3月15日に委託研究開発契約書を紛失する事案が明らかになったが、速やかに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、契約書の保管方法等の再発防止策を立案・実施すると共に、3月30日に当事案の発生及び今後の対策についてホームページ上にて公表を行った。 	<p><評定と根拠></p> <p>評定：B</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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等の取り組みを着実に実施した。以上から、中長期計画における所期の目標を達成しているため、評定をBとする。 <p>【コンプライアンス体制の構築】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役職員倫理規程について職員への周知を図るとともに、コンプライアンス意識の啓発のため職員研修を実施するなど、コンプライアンスの確保に向けた取組が実施 	評定	

					されている。 【紛失事案時の対応】 ・紛失事案時において、構築された体制に基づき、迅速に情報共有し、再発防止策を講じた上で公表を行うなど対応がなされている。	
--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

特になし。

様式2-1-4-2 国立研究開発法人日本医療研究開発機構 平成29年度評価 項目別評定調書（その他業務運営に関する重要事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報								
IV-(3)	(3)情報公開の推進等							
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—					
2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値等 (前中長期目標期間最終年度値等)	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
HP の web アクセス件数			4,602,649 件	6,114,664 件	7,200,302 件			

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中長期目標	中長期計画	年度計画	主な評価指標	法人の主な実績等・自己評価			主務大臣による評価	
				主な業務実績等		自己評価		
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する。具体的には、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)及び個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)に基づき、適切に対応するとともに、職員への周知徹底を行う。	AMEDの業務運営及び事業の透明化確保と国民に対するサービスの向上を図る観点から、情報公開法令に基づき、法人文書の開示を適切に行うとともに、保有する個人情報について個人情報保護法及び個人情報保護規則に基づき適切な管理を行う。	AMEDの業務運営及び事業の透明化確保と国民に対するサービスの向上を図る観点から、情報公開法令に基づき、法人文書の開示請求処理を適切に行うとともに、個人情報の適切な保護を図る取組を推進したか。	<評価軸> ・ AMED の適正な業務運営及び事業の透明化確保と国民に対するサービスの向上を図る観点から、情報公開法令に基づき、法人文書の開示請求処理を適切に行うとともに、個人情報の適切な保護を図る取組を推進したか。 <評価指標> ・ AMED の情報の公開及び個人情報の適切な保護を図る取組の推進状況	■情報公開 ・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。また、法人文書ファイル管理簿検索システムでは、新たに平成28年度分データが検索できるようになり、機構の保有する法人文書や個人情報に関する開示請求が、より行いやすくなった。 ・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。 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。	<評定と根拠> 評定:B ・【情報公開】及び【個人情報の保護】について、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。	評定		

		個人情報保護規則に基づき管理を徹底し、漏えい等の事故防止に努める。	<p>■個人情報の保護</p> <ul style="list-style-type: none">・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。e-ラーニングの内容には、改正個人情報保護法（平成 29 年 5 月 30 日施行）に関することを新たに含め、役職員の改正法に対する理解を深めることとなった。また、改組に伴う機構個人情報保護規則の改正に適切に対応した。		
--	--	-----------------------------------	--	--	--

4. その他参考情報

特になし。

様式2-1-4-2 国立研究開発法人日本医療研究開発機構 平成29年度評価 項目別評定調書（その他業務運営に関する重要事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報								
VIII-(4)	(4)情報セキュリティ対策の推進							
当該項目の重要度、難易度	—		関連する政策評価・行政事業レビュー	—				
2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値等 (前中長期目標期間最終年度値等)	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
情報セキュリティ研修実施回数（研修参加者人数）	年1回以上		2回（449名）	2回（479名）	2回（527名）			

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中長期目標	中長期計画	年度計画	主な評価指標	法人の主な実績等・自己評価			主務大臣による評価	
				主な業務実績等		自己評価		
政府の情報セキュリティ対策における方針（情報セキュリティ対策推進会議の決定等）を踏まえ、研修を行う等、適切な情報セキュリティ対策を推進する。	政府の情報セキュリティ対策における方針（情報セキュリティ対策推進会議の決定等）を踏まえ、職員に対する研修を年1回以上行い情報セキュリティに関する意識向上を図る等、適切な情報セキュリティ対策を推進する。	政府の情報セキュリティ対策における方針（情報セキュリティ対策推進会議の決定等）を踏まえ、職員に対する情報セキュリティ研修を年1回以上行い情報セキュリティに関する意識向上を図るとともに、サイバー攻撃対策の強化等、適切な情報セキュリティ対策を推進する。	<評価軸> ・適切な情報セキュリティ対策を推進したか。 <評価指標> ・情報セキュリティ対策の取組状況 <モニタリング指標>	<主要な業務実績> ■情報セキュリティ対策の推進 【情報セキュリティポリシー及び実施手順類の整備】 ・「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した。 ・情報セキュリティポリシーに定められた実施手順等を整備した。 【集合研修】 ・平成29年4月に、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情報セキュリティ研修を実施した。 【e-ラーニング】 ・平成29年10月から12月にかけて、情報セキュリティの最新の脅威に関するe-ラーニングを実施し、527名（受講率100%）が修了した。今年度から、情報システムを利用する全	<評定と根拠> 評定：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いる。以上から、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、目標の水準を満たしていることから、評定をBとする。	評定		

			<p>></p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修参加者数 	<p>ての派遣職員を対象に加えた。</p> <p>【標的型攻撃メール訓練】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 29 年 10 月と 11 月に標的型攻撃メール訓練を実施した。訓練メールを 2 回とも不審メールと判断し、適切に対応した職員の割合は 91% を超え、昨年度より更に向上した。 <p>【自己点検】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報セキュリティポリシーの遵守状況を確認するため、全職員及び派遣職員を対象に自己点検を実施した。(回答率 82%) <p>【情報セキュリティ監査】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・AMED 基盤情報システムを対象に「情報セキュリティポリシー」に基づく情報セキュリティ対策実施状況について業務委託による外部監査を実施した結果、適合事項 61 件、指摘事項 2 件、観察事項 3 件の結果を得た。 ・指摘事項及び観察事項については、速やかに対応策を検討し、情報システムの運用支援に関する外部委託契約（仕様書）の修正及び機構の業務実施手順の整備により、いずれも対応済みである。 <p>＜モニタリング指標＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修参加者数：527 名 	<ul style="list-style-type: none"> ・指標とする情報セキュリティ研修を年 2 回実施したほか、標的型攻撃メール訓練及び情報セキュリティポリシーの遵守状況に係る自己点検の実施に加え、外部監査を実施するなど、着実にセキュリティ対策に取り組んでいる。 <p>＜今後の課題＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・次年度（平成 30 年度）からは、これまで以上に情報セキュリティインシデント発生時の対応能力の向上に努める必要がある。 ・従来のインシデント対応体制を「CSIRT」として再編し、訓練を実施する予定。 	
--	--	--	---	---	--	--

4. その他参考情報

特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報								
VIII-(5)	(5)職員の意欲向上と能力開発等							
当該項目の重要度、難易度	—			関連する政策評価・行政事業レビュー	—			

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値等 (前中長期目標期間最終年度値等)	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
新規入構者、セクハラ、メンタル等研修参加者数	延べ1,000人	延べ1,200人	延べ1,053人	延べ1,083人	延べ1,029人			

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
中長期目標	中長期計画	年度計画	主な評価指標	法人の主な実績等・自己評価		主務大臣による評価
				主な業務実績等	自己評価	
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ることとする。	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業績評価、役職に応じて設定された行動項目に基づく発揮能力評価により、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ることとする。	個人評価について、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業績評価と役職に応じて設定された行動項目に基づく発揮能力評価を運用し、評価結果を次年度の賞与や昇給・昇格に適切に反映させ、意欲の向上を図る。	<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業績評価と役職に応じて設定された行動項目に基づく発揮能力評価を運用し、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。 <評価指標> ・個人評価の実施及び職員の勤労意欲の向上への取組状況。	■人事評価制度の運用・定着 ・人事評価については、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業績評価制度及び役職に応じて設定された行動項目に基づく発揮能力評価制度を引き続き運用し、平成29年10月4日に管理職を対象にした評価者向け研修（参加者16名）を開催して制度の普及、定着を図った。 ・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、中間面談を実施し、任期制職員については契約更新、昇給等に反映させるため平成30年1月末までに業績評価、発揮能力評価を実施した。 ・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、期末手当への反映を予定している。 ・定年制職員については、平成28年度の評価結果を平成29	<評定と根拠> 評定：B ・目標・計画に基づき、人事評価制度の運用・定着、能力開発研修、女性の活躍促進、育児・介護等制度の利用促進等の取組みを着実に実施した。以上から、中長期計画における所期の目標を達成しているため、評定をBとする。 【人事評価制度の運用・定着】 ・人事評価については、人事評価制度研修会の開催など、適切に運用・定着が行われている。 ・業績評価の目標管理シートの作成、任期制職員の業績評価、発揮	評定

			<p>年 7 月の昇給及び期末手当に確実に反映した。なお、平成 29 年度の評価は 4 月に業績評価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している。</p> <p>■AMED プ로그ラムオフィサー(AMED-PO)制度の策定、認定等の運用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構職員は、国、ファンディング・エージェンシーの他、大学、ナショナルセンター、公的研究機関、民間企業等において、研究、開発を経験してきた職員が多く在籍し、事業を担当する職員は PD、PS、PO と共に研究開発プロジェクトのマネジメント業務に従事している。 ・これらの業務を円滑に遂行し成果を挙げるため、プロジェクトマネジメント能力等を育成し発揮させることが必要であり、これらに優れた能力を発揮し、業績をあげている職員を「AMED プログラムオフィサー」として認定し、業務に対するモチベーションの向上による一層の成果の創出を図った。また、このような呼称（ステータス）を与えることは、機構で獲得したプロジェクトマネジメント能力を明確化することになり、出向元に戻った後もその能力を活用できる場を広げることになり、機構と大学、研究機関等の良好な人事交流の確立に資するものと期待される。 ・平成 29 年度 AMED-PO 認定者数：24 名 	<p>能力評価を適切に実施している。 ・評価結果は、任期制職員等の平成 30 年度契約更新の判断材料として用いるとともに、平成 30 年度の昇給及び期末手当への反映を予定している。</p> <p>【AMED-PO 制度の策定、認定等の運用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・AMED-PO 制度を策定し、87 名の職員を認定し、業務に対するモチベーションの向上、成果の創出を図った。 <p>【基礎研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基礎事項の周知・徹底を図ることを目的に、各種研修を計画通り実施した。
		<p>また、基礎的事項の周知・徹底を図るための入構時研修、ハラスメント研修、メンタル研修、評価者研修等を引き続き実施する。</p>	<p><モニタリング指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規入構者、セクハラメンタル等研修参加者数 <p>■基礎研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、業務マネジメントの意識化、グローバル化に対応した計画を策定し、以下の研修を実施した。 ➤ AMED 全体研修（基本研修）： 平成 29 年 4 月 5 日～27 日に、機構の基本方針、変更となるポイントを中心とした事業及び総務、経理・契約業務の概要の基礎プログラムを延べ 10 回開催し、全職員（非常勤職員を含む延べ参加者 404 名）が参加 ➤ 文書管理研修（文書管理システム、情報公開を含む）： 平成 29 年 4 月 5 日および 17 日、参加者 95 名 	<p>【能力開発研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務上で必要な知識の取得を図ることを目的に、各種研修を計画通り実施した。

				<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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、13 日 20 日、平成 30 年 1 月 18 日、25 日、延べ参加者 38 名 ➤ 英会話研修(中級コース):(基礎コースと同一日)、参加者 延べ 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(応用コース):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 <p>・基本研修等参加者数:延べ 1029 名</p>	
また、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るものとする。	また、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 <u>習得</u> 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る。	職員の能力開発は、業務実施上で必要な知識及び技術の習得を目的とし、専門業務研修、語学研修など新たな研修を盛り込んだ年間計画を策定して実施する。	<p><評価軸></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><評価指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の能力開発への取組状況 	<p>■能力開発研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 知的財産に関する研修会: <ul style="list-style-type: none"> ・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 	

				<p>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）を得るために研修として、機構の事業部横断的に研修を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 研究開発プログラム・マネージメント研修：（確認中） ➤ 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）等を開催した。 ・能力開発研修参加者数：延べ 1,927 名 	
また、女性の活躍を促進するための取組を推進する。	また、女性の活躍を促進するための取組を推進する。	また、男女共同参画の観点から女性の活躍を促進するため、出産・育児や介護の際及びその前後においても職員が業務を継続できる環境を引き続き整備し、周知を図る。	<p><評価軸></p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍を促進するための取組を推進したか。 <p><評価指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍を促進するための取組状況 	<p>■女性の活躍促進、育児・介護等制度の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画を推進するため、育児・介護にかかる休業や部分休業の制度（育児休業取得実績 13 件）、育児・介護にかかる早出遅出勤務の制度（利用実績 13 件）、男性職員の育児・介護の制度利用（取得実績 1 件）等を促進した。 ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、ホームページを通じて機構内外へ公表した。 <p><平成 28 年度年度評価、外部評価委員会における指摘事項への対応状況></p> <p>■指摘事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構内外の講師を招いた職員研修は引き続き実施することが望まれる。 <p>【対応状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構内外の講師を招いた職員研修について昨年度に引き続き実施をした。 	<p>【女性の活躍促進、育児・介護等制度の整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の管理職級への積極的な登用、育児・介護にかかる各種制度の利用促進を着実に実施した。

4. その他参考情報

特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
VIII-(6)	(6) 施設及び設備に関する計画		
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値等 (前中長期目標期間 最終年度値等)	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

中長期目標	中長期計画	年度計画	主な評価指標	法人の主な実績等・自己評価		主務大臣の評価
				主な業務実績等	自己評価	
AMEDが保有する資産については、有効活用を推進するとともに、不断の見直しを行い保有する必要がなくなったものについては廃止等を行う。	AMEDが保有する資産については、有効活用を推進するとともに、不断の見直しを行い保有する必要がなくなったものについては廃止等を行う。	(記載事項なし)	<評価軸> ・AMEDが保有する資産については、有効活用を推進するとともに、不断の見直しを行い保有する必要がなくなったものについては廃止等を行ったか。	・施設及び設備に関する予定がないため、実績なし。	—	— —

4. その他参考情報
—

1. 当事務及び事業に関する基本情報								
IV-(7)	(7)職員の人事に関する計画							
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—					

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値等 (前中長期目標期間 最終年度値等)	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
能力開発に係る研修（参加者数）		延べ611人	延べ1,369人	延べ1,927人				

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中長期目標	中長期計画	年度計画	主な評価指標	法人の主な実績等・自己評価			主務大臣の評価	
				主な業務実績等		自己評価		
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ることとする。	①人材配置 職員の業績等の人事評価を定期的に実施し、その結果を処遇、人材配置等に適切かつ具体的に反映する。 ②人材育成 業務上必要な知識及び技術の取得、自己啓発や能力開発のための研修制度を適切に運用する。	①人材配置 職員の業績等の人事評価を定期的に実施し、その結果を処遇、人材配置等に適切かつ具体的に反映する。 ②人材育成 業務上必要な知識及び技術の取得、自己啓発や能力開発のための研修制度を適切に運用する。	<評価軸> ・人材の配置に関する運用は適切か <評価指標> ・人材の配置に関する運用状況 <評価軸> ・人材の育成に関する運用は適切か。 <評価指標> ・人材の育成に関する運用状況 <モニタリング指標> ・能力開発に係る研	■人材配置 ・人事評価については、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業績評価及び役職に応じて設定された行動項目に基づく発揮能力評価を計画通り適切に実施した。 ・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て用いるとともに、平成30年度の昇給、期末手当への反映を予定している。定年制職員については、平成30年4月に業績評価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している。 ・これらの評価結果について、人員配置上の更なる適切性、職員のモチベーション向上を図るために、平成30年4月の人事異動、昇任に反映する。 ■人材育成 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、業務マネジメントの意識化、グローバル化に対応した計画を策定し、AMED全体研修（基本研修）、文書管理、ハ	<評定と根拠> 評定：B ・計画に基づき、人事評価を適切に実施し、その結果を契約更新などに活用した。また、基礎事項の周知徹底や知識取得を目的とした各種業務研修を実施するなどの取組みを着実に実施した。以上から、中長期計画における所期の目標を達成しているため、評定をBとする。 【人材配置】 ・業績評価及び発揮能力評価を計画通り適切に実施した。 ・評価結果は、任期制職員等の平成30年度契約更新の判断材料として用いるとともに、平成30年度の昇給、期末手当への反映を予定している。 【人材育成】 ・業務の効果的、効率的な実施を図るために、平成30年4月の人事異動、昇任に反映する。	評定		

		修（参加者数）	<p>ラスマント、メンタルヘルスの研修、英会話研修、英文 E-mail 研修に加え、平成 29 年度には新たにコミュニケーション研修を開催した。（延べ 1029 名）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の能力開発については、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、知的財産に関する研修会、医療研究開発業務基礎研修、新たに医薬品開発ミュレーション研修、JST/CRDS 講演会等を開催した。 ・ 研究開発プログラムの設計・マネジメント等研修については、同様の研修を事業として実施している JST へ相談し検討を行った。開催は次年度以降を予定している。 ・ なお、「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効果的推進等に関する法律」（平成 20 年法律第 63 号）に基づき、「研究開発力強化法に基づく人材活用等に関する方針」を平成 28 年 11 月 28 日に策定し、ホームページで公表した。（昨年のままの状態） ・ 能力開発に係る研修（参加者数）：延べ 1,927 名 <p><平成 28 年度年度評価、外部評価委員会における指摘事項への対応状況></p> <p>■指摘事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 適切な労務管理の観点から、職員の勤務時間管理の一層の推進が望まれるとともに、一定の推進が図られている業務の外部委託につき一層の推進が望まれる。 <p>【対応状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員について実施が義務化されたストレスチェックを計画通り実施し、その結果、高ストレスと評価された職員については、本人からの申し出による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。組織分析として、組織毎の傾向を分析し、その対策等を管理職職員に説明して組織運営、職員のメンタル、健康面でのマネジメントの参考とした。 ・ 各職員の超過勤務状況を把握し、月 1 回開催される安全衛生委員会へ報告して産業医の助言を受けるとともに、超過勤務時間が規定の上限に達する職員は産業医との面談を必ず実施し健康状態、業務遂行上のアドバイスを受けて対処を図っている。 	<p>昇給、期末手当への反映を予定している。また、人員配置上の更なる適切性、職員のモチベーション向上を図るため、平成 30 年 4 月の人事異動、昇任にも具体的に反映した。</p> <p>【人材育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 基礎事項の周知・徹底、今後の課題となっていたグローバル化に対応した英語研修を含む各種研修を計画通り実施した。 ・ 職員の能力開発については、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、知的財産に関する研修会、医療研究開発業務基礎研修、新たに医薬品開発ミュレーション研修、JST/CRDS 講演会等を開催した。 ・ 研究開発プログラムの設計・マネジメント等研修については、同様の研修を事業として実施している JST へ相談し検討を行った。開催は次年度以降を予定している。（昨年のままの状態） 	
--	--	---------	--	--	--

- | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| | | | | <ul style="list-style-type: none">・ 短期集中する業務に対応するため、派遣職員を導入し職員の業務の軽減を積極的に図っている。 | | |
|--|--|--|--|---|--|--|

. その他参考情報

特になし。