

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、困難度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

注1) 重点化の対象としない項目については、法人の業務管理に活用しやすい単位ごとに、複数の項目をまとめて作成することが可能

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)	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	(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	7,839,298 件	9,288,789 件	

注2) 複数の項目をまとめて作成する場合には、適宜行を追加し、項目ごとに主要な経年データを記載

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			
				主な業務実績等	自己評価	主務大臣による評価	
評価	評価	評価	評価	評価	評価	評価	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、AMED のホームページ上の開示情報掲載場所への誘導や情報提供内容を分かりやすいように整理するなど情報公開を積極的に行う。また、保有する個人情報について、個人情報保護法及び個人情

<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。

<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

<主要な業務実績>
■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 件の法人文書開示請求がなされ、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律等に基づき適切に対応した。なお、開示決定に関する審査請求、訴訟はなかった。

【情報発信】
・通則法、情報公開法等に基づく情報を含む各種情報を引き続き 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。

■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、役職員に個人情報保護規則等の周知徹底を図るための個人情報保護教育研修を行った。

<評定と根拠>
評定：B
情報公開については、法人文書開示請求に対し適切に対応するとともに、公募・採択情報やプレスリリースの発出など情報の発信に積極的に取り組んだ。個人情報の保護については、教育研修を実施するなどにより、適切な保護に取り組んだ。以上から目標を達成していると認められる。

評定

		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。		・今年度は、これまで実施している全役職員を対象とするeラーニングによる教育研修に加え、保有個人情報等を取り扱う情報システムの管理に従事する職員、個人情報保護管理者及び個人情報保護担当者を対象とする教育研修を、新たな教材を導入して実施した。		
--	--	--------------------------------	--	---	--	--

注3) 複数の項目をまとめて作成する場合には、適宜行を追加し、項目ごとに評定と評定に至った理由を明記。ただし、「主な評価指標」や「業務実績」欄については、複数の項目にまたがってまとめて記載することが可能

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			
IV—(4)	(4) 情報セキュリティ対策の推進		
当該項目の重要度、困難度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

注1) 重点化の対象としない項目については、法人の業務管理に活用しやすい単位ごとに、複数の項目をまとめて作成することが可能

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)	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	(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）	5 回（292 名）	19 回（325 名）	

注2) 複数の項目をまとめて作成する場合には、適宜行を追加し、項目ごとに重要な経年データを記載

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			
				主な業務実績等	自己評価	主務大臣による評価	
						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> ・研修参加者数	<主要な業務実績> ■情報セキュリティ対策の推進 【外部機関によるセキュリティ監査対応】 ・基盤情報システムと重要な業務システムを対象に、外部機関による情報セキュリティ監査を受けた。 ・情報セキュリティ監査での個別所見は、策定した改善計画に基づき、着実に改善していく。 【有害メール対応】 ・当機構が研究機関宛てに発信したメールの返信を装う有害なメール（攻撃メール）を受信する件数が、10 月ころから急増したため、最高情報セキュリティアドバイザーの指導を受けながら、基盤情報システムの運用支援業者と連携し、不正侵入の防御と検知の取り組みを強化した。 ・その結果、これまでに特に職員には、メールと口頭で繰り返し注意を喚起し、攻撃メールの特徴と見分けるポイントを周知した。 ・令和 2 年 1 月から利用を開始した第 2 期 AMED 基盤情報システムでは、有害メールを自動検知し、削除または検疫処理す	<評価と根拠> 評価：B ・情報セキュリティ研修の実施や、標的型攻撃メール訓練の実施などにより職員の情報セキュリティに係る意識向上を図っており、着実に情報セキュリティ対策を推進している。以上から目標を達成していると認められる。 【情報セキュリティ対策の推進】 ・指標とする情報セキュリティ研修では、情報セキュリティ初期研修を毎月実施したほか、標的型攻撃メール訓練を実施した。また、情報セキュリティ監査に対応するなど、着実にセキュリティ対策に取り組んでいる。		

			<p>る機能が強化されたため、職員の手元に届く有害メールの数は減少したものの、引き続き注意していく。</p> <p>【情報セキュリティ初期研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新入構者向け集合研修として、情報セキュリティ初期研修を令和元年4月から毎月1~2回実施した。5月からは対象者を平成29年度以降の入構者に拡大するとともに、重要な遵守事項、パスワード管理方法、不審メールの見分け方とCSIRTなど、すぐに役立つ具体的な行動のヒントを伝えるよう内容を工夫した。また、集合研修のメリットを生かし、テキストにないタイムリーな話題を取り上げた。(研修参加者325名) <p>【標的型攻撃メール訓練】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2年3月に在籍中の役職員、派遣職員約600名を対象に、標的型攻撃メール訓練を実施した。訓練メールを不審と気づかずに添付ファイルを開いてしまった職員の割合は1.3%と少なかった。また、不審と気づき、ルールに従ってCSIRTに通報した職員は14%となり、増加傾向にあることから、CSIRTへの通報が徐々に身についてきたといえる。 <p><モニタリング指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修参加者数：325名 	<p><今後の課題></p> <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き情報セキュリティに関する職員の意識啓発、遵守事項の徹底を図るため、集合研修の機会を増やすとともに、内容を充実させる。 ・パンデミックを想定したIT-BCPの策定と、在宅勤務時のセキュリティ対策に取り組む。
--	--	--	---	---

注3) 複数の項目をまとめて作成する場合には、適宜行を追加し、項目ごとに評定に至った理由を明記。ただし、「主な評価指標」や「業務実績」欄については、複数の項目にまたがってまとめて記載することが可能

<p>4. その他参考情報</p> <p>特になし。</p>

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

注1) 重点化の対象としない項目については、法人の業務管理に活用しやすい単位ごとに、複数の項目をまとめて作成することが可能

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)	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	(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	延べ 1,022 人	延べ 1,006 人	

注2) 複数の項目をまとめて作成する場合には、適宜行を追加し、項目ごとに主要な経年データを記載

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			
				主な業務実績等	自己評価	主務大臣による評価	
						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。	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。	<p><評価軸></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p><評価指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 個人評価の実施及び職員の勤労意欲の 	<p>■人事評価制度の運用・定着</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、令和元年 11 月 14 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・任期制職員を対象とし、目標管理シートを作成、期中に進捗等の確認のため中間面談を実施した。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令和 2 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令和 2 年度契約更新の判断材料とし、令和 2 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 年度の評価結果を令和元年 	<p><評価と根拠></p> <p>評価：B</p> <p>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に優れ、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した。④職員の能力開発に資する研修も実施した。⑤女性の活躍促進、育児・介護等の制度を整備し、適切に運用した。</p>		

			<p>向上への取組状況。</p>	<p>7月の昇給及び期末手当に確実に反映した。なお、令和元年度の評価は4月に業績評価及び発揮能力評価を行い、令和2年度の昇給、期末手当へ反映を予定している。</p> <p>■AMEDプログラムオフィサー(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ている。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、また、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。 <p>・令和元年度AMED-PO認定者数：8名</p>	<p>以上から目標を達成していると認められる。</p> <p>【人事評価制度の運用・定着】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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・定着が図られている。 ・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、任期制職員等の令和2年度契約更新の判断材料として用いるとともに、令和2年度の昇給及び期末手当への反映を予定している。 <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、令和元年度までに105名の職員を認定し、業務に対するモチベーションの向上、成果の創出を踏った。 	
		<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31年4月17日～19日に、機構の基本方針、変更となるポイントを中心にした事業及び総務、経理・契約業務の概要の基礎プログラムを延べ5回開催し、全職員(非常勤職員を含む延べ参加者305名)が参加 ➢ ハラスメント研修：令和元年6月20日および6月27日、参加者215名 ➢ メンタルヘルス研修・ラインケア研修：令和元年9月4日、9日、参加者78名 ➢ ソーシャルスキル向上研修：令和元年9月11日、参加者74名 ➢ 英文E-mail研修(基礎コース)：令和2年2月5日、参 	<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>加者 12 名</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 英文 E-mail 研修 (応用コース) : 令和 2 年 2 月 6 日、参加者 8 名 ➤ 人事評価制度研修 (評価者向け) : 令和元年 11 月 14 日、参加者 16 名 ➤ 管理職研修 : 令和元年 9 月 24 日 および 25 日、参加者 63 名 ➤ 安全保障輸出管理研修 : 令和元年 10 月 31 日、令和 2 年 1 月 10 日、22 日、参加者 235 名 <p>・基本研修等参加者数 : 延べ 1,006 名</p>		
<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。</p>	<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習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。</p>	<p>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>	<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は、業務実施上で必要な基礎的な知識、実践的な知識取得と専門分野の知識習熟を目的として計画を策定し、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。また、本年度は、日常業務の効率向上と円滑、及び能力開発に注力するため、機構内の管理業務の内容を「共通基幹業務研修」とし、「医療研究開発業務研修」の一環として実施した。 ➤ 医療研究開発業務基礎研修 : 全般的な基礎知識 (法令、制度、倫理、開発プロセス、PPI、生物統計、研究データ活用、AI 概論等) と医療研究開発にかかわる各事業分野における具体例、最新情報について、令和元年 9 月 4 日～令和元年 12 月 20 日の間に 16 回実施、1,258 名の参加があった。研修内容の代表的なものについては以下の通り。 <ul style="list-style-type: none"> ➤ AI に関しては、より具体的な浸透を期して、「基礎と臨床」の両面からの研修として、消化器内視鏡分野の専門医からの「臨床の視点」と情報解析学の「情報側の視点」との取り組みにより臨床情報の画像解析が AI を精密化することによる検出率を高める取り組みについて、両観点からの研修を実施した。(2019/9/4 開催。113 名参加) ➤ 臨床研究法は導入以降の現状を研究倫理の基本ルールを交えて、医療や医学研究の発展のための規律と法制のあり方について研修を実施した。(2019/10/24 開催。83 名参加) ➤ 「医学研究・臨床試験における患者・市民参画 (PPI)」については、がんを罹患された患者視点から、患者支援や診療ガイドラインについてご紹介いただいた。併せて、機構が推進する「医学研究・臨床試験におけ 	<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。 	

				<p>る患者・市民参画」についての課題や展望について研修を実施した。(2019/12/20 開催。53名参加)</p> <p>➤ 共通基幹業務研修：7つの管理部門から計15回、出席者は1,079名。契約・調達実務、AMEDにおける不正行為対応、決裁・文書管理、働き方改革、利益相反、調整費の運用、サイバーセキュリティ等に係る規程、決裁ルート等の周知により、日常業務の効率化、円滑化とインシデントの抑制とリスク軽減が図られた。</p> <p>・能力開発研修参加者数：延べ2,337名</p>		
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> <p>・女性の活躍を促進するための取組を推進したか。</p> <p><評価指標></p> <p>・女性の活躍を促進するための取組状況</p>	<p>■女性の活躍促進、育児・介護等制度の整備</p> <p>・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（取得実績16件（男性1件、女性15件）、育児・介護にかかる早出遅出勤務の制度（利用実績19件（男性1件、女性18件））を促進した。</p> <p>・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>	<p>【女性の活躍促進、育児・介護等制度の整備】</p> <p>・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。</p>	

注3) 複数の項目をまとめて作成する場合には、適宜行を追加し、項目ごとに評定と評定に至った理由を明記。ただし、「主な評価指標」や「業務実績」欄については、複数の項目にまたがってまとめて記載することが可能

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 年度評価 項目別評価調書（業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項）様式

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

注1) 重点化の対象としない項目については、法人の業務管理に活用しやすい単位ごとに、複数の項目をまとめて作成することが可能

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)	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

注2) 複数の項目をまとめて作成する場合には、適宜行を追加し、項目ごとに主要な経年データを記載

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			
				主な業務実績等	自己評価	主務大臣の評価	
						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。	<主要な業務実績> 施設及び設備に関する予定がないため、実績なし。	<評価と根拠> 評価：—	実績なし	

注3) 複数の項目をまとめて作成する場合には、適宜行を追加し、項目ごとに評価と評価に至った理由を明記。ただし、「主な評価指標」や「業務実績」欄については、複数の項目にまたがってまとめて記載することが可能

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、困難度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

注1) 重点化の対象としない項目については、法人の業務管理に活用しやすい単位ごとに、複数の項目をまとめて作成することが可能

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)	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	(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	延べ 1,888 人	延べ 2,337 人	

注2) 複数の項目をまとめて作成する場合には、適宜行を追加し、項目ごとに主要な経年データを記載

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			
				主な業務実績等	自己評価	主務大臣の評価	
						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 <モニタリング指標> ・能力開発に係る研修	■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令和 2 年度契約更新の判断材料として用いるとともに、令和 2 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 年度の評価結果を令和元年 7 月の昇給及び期末手当に反映した。なお、令和元年度の評価は、令和 2 年 4 月に業績評価及び発揮能力評価を行い、令和 2 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、令和 2 年 4 月以降の人事異動、昇任に反映を予定している。 ・適切な人材配置と共に、以下の適切な労務管理を行った。 ➢ 職員の超過勤務状況について、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処を図った ➢ ストレスチェックを実施し、高ストレスの職員に対	<評定と根拠> 評定：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、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は医師による面談、カウンセリングを実施した。また毎月、長時間労働職員に対し産業医面談を実施する等適切な対応を行った。 以上から、人材の配置、人材の育成について着実に運用し、目標を達成していると認められる。		

			(参加者数)	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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た。 <p>■人材育成</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、AMED 全体研修（基本研修）、ハラスメント、メンタルヘルスの研修、ストレス・コーピング研修、英文 E-mail 研修、安全保障輸出管理研修等を実施した。 ・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、実践的な知識取得と専門分野の知識習熟を目的として計画を策定し、実施した。 ➤ AI に関しては、より具体的な浸透を期して、「基礎と臨床」の両面からの研修として、消化器内視鏡分野の専門医からの「臨床の視点」と情報解析学の「情報側の視点」との取り組みにより臨床情報の画像解析が AI を精密化することによる検出率を高める取り組みについて、両観点からの研修を実施した。 ➤ 臨床研究法は導入以降の現状を研究倫理の基本ルールを交えて、医療や医学研究の発展のための規律と法制のあり方について研修を実施した。 ➤ 「医学研究・臨床試験における患者・市民参画（PPI）」については、がんを罹患された患者視点から、患者支援や診療ガイドラインについてご紹介いただいた。併せて、機構が推進する「医学研究・臨床試験における患者・市民参画」についての課題や展望について研修を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・能力開発に係る研修（参加者数）：延べ 2,337 名 	<p>【人材配置】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、任期制職員等の令和 2 年度契約更新の判断材料とし用いるとともに、平成 30 年度の評価結果を令和元年 7 月の昇給及び期末手当に反映した。なお、令和元年度の評価は令和 2 年度の昇給、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、令和 2 年 4 月以降の人事異動、昇任にも具体的に反映する予定である。 ・人材配置と共に、適切な労務管理を行うため、安全衛生委員会への報告やストレスチェックを実施し、産業医による助言や面談を行った。 <p>【人材育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基礎事項の周知・徹底、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、実践的な知識取得と専門分野の知識習熟を目的として研修を計画し、これを実施した。 	
--	--	--	--------	---	---	--

注 3) 複数の項目をまとめて作成する場合には、適宜行を追加し、項目ごとに評定と評定に至った理由を明記。ただし、「主な評価指標」や「業務実績」欄については、複数の項目にまたがってまとめて記載することが可能

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			
IV—(8)	(8) 中長期目標の期間を超える債務負担		
当該項目の重要度、困難度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

注1) 重点化の対象としない項目については、法人の業務管理に活用しやすい単位ごとに、複数の項目をまとめて作成することが可能

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)	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
債務負担額			—	—	56,573 千円	—	1,963,320 千円	累積 2,019,893 千円

注2) 複数の項目をまとめて作成する場合には、適宜行を追加し、項目ごとに重要な経年データを記載

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				
				主な業務実績等		自己評価	主務大臣による評価	
							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。	中長期目標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は行うことがある。	中長期目標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は行うことがある。	<評価軸> ・債務負担額は適切か。 <評価指標> ・中長期目標期間を超える債務負担額の状況	<主要な業務実績> ■中長期目標期間を超える債務負担額の状況 ・中長期目標期間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。		<評定と根拠> 評定：B 中長期目標期間を越える債務はあるが、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。 【中長期目標期間を超える債務負担額の状況】 ・中長期目標期間を越える債務はあるが、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。		

注3) 複数の項目をまとめて作成する場合には、適宜行を追加し、項目ごとに評定に至った理由を明記。ただし、「主な評価指標」や「業務実績」欄については、複数の項目にまたがってまとめて記載することが可能

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			
IV—(9)	(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		
当該項目の重要度、困難度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	—

注1) 重点化の対象としない項目については、法人の業務管理に活用しやすい単位ごとに、複数の項目をまとめて作成することが可能

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)	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
前中長期目標期間 繰越積立金の取崩額			—	—	—	—	—	

注2) 複数の項目をまとめて作成する場合には、適宜行を追加し、項目ごとに主要な経年データを記載

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			
				主な業務実績等	自己評価	主務大臣による評価	
						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。	前期中長期目標の最終年度における積立金残高のうち、主務大臣の承認を受けた金額については、国立研究開発法人日本医療研究開発機構法に定める業務の財源に充てる。	前期中長期目標の最終年度における積立金残高のうち、主務大臣の承認を受けた金額については、AMED法に定める業務の財源に充てる。	<評価軸> ・積立金の活用は適切か。 <評価指標> ・積立金の活用状況	<主要な業務実績> ■積立金の活用状況 ・前中長期目標期間繰越積立金はないため、実績なし。	<評価と根拠> 評価：— ・実績なし。		

注3) 複数の項目をまとめて作成する場合には、適宜行を追加し、項目ごとに評価と評価に至った理由を明記。ただし、「主な評価指標」や「業務実績」欄については、複数の項目にまたがってまとめて記載することが可能

4. その他参考情報
特になし。