

# PMDA 未来志向の職場づくりプロジェクト 各テーマの進捗状況 (令和3年度上半期)

資料2-2

項目	具体的取組内容	進捗状況
<b>1. 優秀な人材の採用・育成と専門性の向上</b>		
1-1 職員の専門性の向上と育成	<p>(ア) 技術部門では、採用早期からの専門教育強化、専門性を考慮した人事ローテーション実施を可能とするCDPの見直しを進め、本人の意向も踏まえ、PMDAに定着し、モチベーションを維持できる育成環境を整える。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技術系CDP改訂検討チームにて改訂案を作成中。</li> </ul>
	<p>(イ) すべての技術部門で学会・医療現場との協働、海外規制当局との交流などを積極的に進めることなど、レギュラトリーサイエンス研究や、国際活動の推進に資する人材を育成する環境を整える。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・包括連携協定などを活用した大学講師等の機会の確保、医療現場での研修の拡充を進めている。</li> </ul>
	<p>(ウ) 事務系総合職の職員について、管理職に登用する年次が近づいていることを踏まえ、CDPの見直しを含め、キャリアプランの明確化、マネジメント層としての能力の向上、専門性の向上など、組織の根幹を担う者としての育成環境を整える。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事務系CDP改訂検討チームにて改訂案を作成中。</li> </ul>
	<p>(エ) 技術系、事務系の職員の専門性の獲得の支援や継続的な教育のため、現場や臨床現場での研修や資格習得機会の充実等を図るなど、職員の成長を後押しする機会を拡充する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・薬剤師長期研修及びGCP長期研修の派遣先医療機関を決定、研修内容や受入条件等が確定。</li> </ul>
	<p>(オ) 職員の技能とモチベーション向上のため、学位取得を目指した派遣研修の業務の位置づけ、費用負担などの見直し行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学位取得のための職員の派遣の在り方について整理し、国内大学院研修実施細則を制定 (R3.4)</li> </ul>
1-2 採用戦略の強化	<p>(ア) 優秀な人材の確保のため、新型コロナの状況も見据え、コアとなる大学・大学院、研究分野の研究室への直接的な広報や募集活動を強化するとともに、バーチャルでも早期のPMDAでのインターン経験を通じて職業理解を深める内容とする総合的・効果的な採用戦略を立て、実効ある採用活動を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技術系第一回インターンシップを開催 (R3.8)。</li> </ul>
	<p>(イ) 年齢バランスを考慮して中途者を含む専門職の採用を強化する。随時募集・通年採用の方法を検討し、開始する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学会誌の求人欄の活用、転職エージェントの活用などを検討中。</li> </ul>

項目	具体的取組内容	進捗状況
<b>2. 働きやすく職員の意欲が向上するワークスタイル・執務環境への変革</b>		
2-1 テレワーク本格実施に向けた体制整備	(ア) 新型コロナウイルス感染予防に対応しつつ、組織のパフォーマンスを維持・向上していくため、テレワーク本格実施に向けた執務環境及び就業ルールの整備等を進める。 (イ) テレワーク本格実施を踏まえた職員のメンタルヘルス対策等の健康管理の改善に取り組む。	・テレワーク勤務規程を制定 (R4.4)。
2-2 社会のデジタル化、オンライン化等に対応した業務環境の見直し	(ア) テレワークに対応するため、業務を合理化した上で内部手続きや執務環境のデジタル化を進める。	・PMDA発出文書の押印廃止に向けて検討中。 ・紙媒体で行っている手続きの電子化について検討中。
	(イ) 決裁・押印ルールを合理化・簡素化し、電子決裁・電子文書管理導入の検討を進める。	・令和4年度の電子決裁・文書管理システム導入に向けシステム要求仕様を検討するとともに、決裁や文書管理業務の実態を調査し、具体的な合理化・簡素化方法を検討中。
	(ウ) 文書の保存・廃棄までを含めた適切な文書のライフサイクル管理を実施する。	
	(エ) 救済、一般薬等の申請・請求のオンライン化を進める。	・救済給付の請求・届出手段のオンライン化に向けて、救済業務のBPR・システム刷新と併せて検討を進めている。(救済) ・OTC関係団体と審査実務意見交換会を実施 (R3.9) (一般薬等)
2-3 管理業務システムの見直し	(ア) 人事給与、財務会計、拠出金業務の高度化・効率化のため、これら業務及び電子決裁・文書管理に関する管理システムの包括的な見直しを進める。	・業務の効率化・合理化を実施した上で、各システムの要求仕様を検討中。
2-4 コミュニケーションの活性化と一体感の醸成	(ア) コミュニケーションの活性化による風土改革・意識改革を進めるため、役員・管理職と職員との面談等の機会を設け、職員が生き生きと働ける職場環境を整える。	・理事長と職員の1対1面談を実施中。
	(イ) 管理職を対象に「ほめ方研修」等を実施し意識づけを図るとともに、各部室における表彰等の実施を促進する。	・今年度のほめ方研修について内容を検討中。
	(ウ) 部室間、職種間のコミュニケーションの活性化と一体感の醸成を図る。	・理事長と職員の意見交換会「真面目な話を気楽に行う会」を全部室を対象に実施中。
	(エ) 外部に対する科学リテラシーの普及環境の整備を図る。	・PMDAウェブサイト一般国民向けのコーナーの新規開設を目標に、詳細を検討中。

項目	具体的取組内容	進捗状況
<b>3. 意思決定、組織ガバナンスの強化</b>		
3-1 意思決定プロセスの見直し、業務執行体制の強化	(ア) 理事会を機構運営上の重要事項の意思決定における最終の合議の場として位置づける見直しを行ったところ、この見直しと財務ガバナンスに関する4-1の取組の趣旨に沿った理事会運営を着実に進め、理事会を中心としたガバナンス体制を確立する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理事会を中心としたガバナンス体制を確立。</li> </ul>
3-2 職員の自律的なコンプライアンスの推進、リスク管理体制の見直し	<p>(ア) 俯瞰的なリスクの把握とPDCAに基づいたリスク管理の推進のため、リスク管理体制の見直しを行う。</p> <p>(イ) リスク事案の内容・影響度等に応じて、発生が特に懸念される部室での再発防止の取組や、全職員必修研修の継続実施などにより、リスク事案発生防止とコンプライアンス意識の徹底を図る。</p> <p>(ウ) アカデミア等から入職した職員が過去に関与した研究開発に関して、利益相反管理の観点から、業務の中立性・公平性を確保するためのルールを検討する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リスク管理マニュアルを改正し、リスク発生時の第一報から再発防止策等の検討、その後のPDCAの取組までのフローを整理（R3.5）。</li> <li>・発生したリスク事例の再発防止策の実施状況や、発生が懸念される部室の発生防止の取り組みについて、令和3年度上半期時点でのフォローアップを実施中。</li> <li>・職員が関与した医薬品等の研究開発、寄付金等の受領に関連した業務の取扱いに係るルール案を作成。</li> </ul>
3-3 労務管理関係諸規程の見直し	(ア) 規律ある職場の実現のため、諸規定について必要に応じて所要の見直しを行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専任職設置に伴う規程改正（R3.4）</li> <li>・女性活躍推進法等の改正に伴うハラスメント防止規程の改正案作成（R3.11施行予定）</li> </ul>
<b>4. 財務ガバナンスの強化</b>		
4-1 財務・経営管理指標の把握と迅速な意思決定体制の整備・運用	<p>(ア) 管理指標の進行状況を経営幹部が把握し、タイムリーな経営判断ができるようにする等、経営企画機能の効果的な運用を検討する。</p> <p>(イ) 人件費とシステム系の予算が適正規模となるよう、見える化とモニタリングを強化する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営に係る各種データや課題について「経営スナッフショット」としてとりまとめ、経営幹部と共有。理事会にて定期報告を実施。</li> </ul>