

国立保健医療科学院の組織目標【令和3年度】

国立保健医療科学院のミッション:

○保健医療事業、生活衛生及び社会福祉事業に関係する職員その他これに類する者の養成及び訓練並びにこれに対する調査研究を行う。

【今期(2021年4月～2022年3月)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(2022年3月末まで) 数値目標(研究課題評価点 3.5以上) 【国立保健医療科学院の運営】 ・養成訓練及び調査研究の推進のために、本省及び関係機関との連携強化を図るなど、実施体制を強化を図るとともに、組織体制を推進する。 ・研究機関、大学等との交流、国際機関への派遣等を通じ、人材養成、流動性の促進に努める。 ・シンポジウムの開催、ホームページへの活用による情報発信、機関誌「保健医療科学」の英文発行(一部の特集号)等、科学院のネームバリューを上げるため、引き続き広報活動を推進する。 ・基盤及び重点研究について外部評価委員による評価を実施し、調査研究を推進する。 ・機関評価及び将来ビジョンを踏まえた指標及び評価方法の検討を行う。	・厚生科学課との連携	
2	期限(2022年3月末まで) 数値目標() 【研修事業の推進】 ・研修は当院の使命であるという意識を持ち、熱意を持って人材育成に取り組む。 ・養成訓練の内容について、関係団体の意見等、社会的ニーズを踏まえ適切に設定する。 ・政策提言等を行った研究成果を、研修プログラムに盛り込む。 ・遠隔研修をより活用するために、利便性に加え、実効性のあるグループワークの方法についての開発を進める。 ・今年度は、集合研修や混合型研修も取り入れて、昨年度より多くの研修を行う。	・研修体制の整備 ・厚生科学課との連携	
3	期限(2022年3月末まで) 数値目標(原著論文100本(3年間で300本)) 【研究事業の推進】 ・「少子・高齢社会の進展に対応した健康確保」と「健康に関する安全・安心の確保」の2大課題に向け、継続的に政策に貢献できる調査研究の実施に努める。 ・研究は競争であるという意識を持ち、公衆衛生上のニーズ・課題解決につながる研究テーマに取り組む。 ・査読のある原著論文を年間100本以上(3年間で300本以上)発表する。 ・調査研究の成果については、専門家のみならず、幅広く国民への周知を図るとともに、英文雑誌への投稿を積極的に進め、科学院機関リポジトリの活用を行っていく。 ・院内の所属を超えた異なる分野間での横断的な共同研究を推進する。 ・研究班活動・学会参加等を通じて、他機関の研究者との交流を進める。 ・各研究部は、各部の機関評価を踏まえて対応を検討する。	・研究体制の整備	
4	期限(2022年3月末まで) 数値目標() 【予算の効率的な執行】 ・2022年度予算概算要求については、養成訓練及び調査研究を適切に実施するための財源の確保に努める。 ・2021年度予算については、IT化・ペーパーレス化などにより経費の効率化・合理化を推進しつつ、計画的な予算執行を図る。	・厚生科学課との連携	
5	期限(2022年3月末まで) 数値目標() 【国際貢献等の推進】 ・WHO、OECD、JICA等の国内外の関係機関と協力しつつ、保健医療福祉政策、NCD(非感染性疾患)対策等のグローバルな健康課題について、技術供与、政策開発や人材育成面での協力を行うことにより、開発途上国を含む全世界の公衆衛生の向上に貢献する。 ・現在3か所登録されているWHOコラボレーティングセンター及びWHOリファレンスライブラリーの積極的な運用、国際的ネットワーク(政策研究、人材育成等)への積極的な参画を推進する。 ・国・地方公共団体における審議会等の委員活動への積極的な参画に努める。 ・自然災害時や感染症発生時において、国の要請に基づき、保健所等に対する助言・支援を行う。	・関係機関との連携	
6	期限(2022年3月末まで) 数値目標(電力消費量を平成25年度比7%減) ・研修・研究環境に配慮しつつ、CO ₂ 削減数値目標達成のため、厚生労働省が定める計画に基づき、令和3年度における電力消費量を対平成25年度比7%減を目指す。 ・庁舎・施設管理における電気使用の抑制のほか、業務の見直しや働き方の見直し等に積極的に取り組む。 ・男性職員の育児休暇の取得を促進する。 ・適正文書管理を徹底する。 ・テレワーク、時差出勤を引き続き推進し、働き方改革を推し進める。また働き方改革推進に必要な電子決裁システムなどのツールを整備する。		

【人材育成等及び7つの能力向上のための取組】

	内 容	備 考
人材育成・組織活性化	・研究フィールドへ積極的に足を運ぶことにより実態把握を行うとともに、研究の展開へと繋げる。 ・各種関係学会、科学院主催の発表会等への積極的参加及び成果発表を行う。 ・Faculty Development(教員資質向上研修)の実施による職員の資質向上を図る。 ・院内各種委員会を適宜開催し、組織活性化を図る。 ・フレックスタイム制、テレワークの活用を進めるとともに、月2回程度は職員に年次有給休暇を取得できるよう、また、早期退庁できるよう取組を進める。 ・超過勤務は1箇月について45時間かつ1年について360時間の範囲内で、必要最小限とする。 ・人材確保を行うため幹部等がリクルーターの意識と機能を持ち情報共有を図る。	
実態把握能力	・研究フィールドへ積極的に足を運ぶことにより実態把握を行うとともに、研究の展開へと繋げる。 ・研究・研修に生かすため厚生労働省関係検討会等の情報収集を積極的に行う。 ・全ての研修において、研修終了時に研修生へのアンケート調査を行い、今後の研修に役立てる。	
新政策企画立案能力	・政策立案に資する調査研究を実施する。	
政策検証能力	・自治体等の関係機関へ新たな研修・研究についてのニーズ調査を実施し、その調査結果をもとに厚生労働省関係部局へ新規事業を提案・要望などを行う。	
コミュニケーション能力	・研究フィールドへ積極的に足を運ぶことにより実態把握を行うとともに、研究の展開へと繋げる。 ・国、自治体との意思疎通を図り、研究、研修に役立てる。 ・外部評価委員からの意見聴取を行う。 ・幹部会議を毎月1回実施するとともに、各部においても部内会議等を実施するなど意見交換を実施する。	
コスト意識	・執務上のムダの排除(研修資料の見直し、両面・集約コピーの徹底、必要のない照明の消灯(休憩時等)など)を行う。	
業務改善能力	・外部評価委員会からの意見聴取を行う。 ・院内各種委員会において、改善等を討議する。	
リスク対応能力	・幹部会議等を通じた法令等遵守の徹底について周知する。 ・情報管理に係る研修会及び自己点検を実施し、情報漏洩の防止及び迅速な対処を行う能力を育成する。	