

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

0	所属	1-1 第一回調査をご存じでしたか?	1-2 本調査に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	1-3 総合欄では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	2-1 あなたは仕事にやりがいを感じますか?	2-2 あなたはこの職場に勤め続けたいと考えていますか?	2-3 あなたはこの職場の働きぶりを、あなたのように感じますか?	2-4 総合欄での仕事について、感じるどころ、思うところをご自由にお書きください。	3 このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
13	PMDA	知っているし、内容も把握している	第一回調査は協議機関、製薬会社、行政に係るリスク情報の提供と製造情報の提供の切り、行政が提供するという意思疎通を行わなかったことに関する事項があると伝えている。しかしながら、薬害を未然に防止できず、その結果重大なことは立法を含む行政の責任であると考えられます。また、医療機関、製薬会社における薬害の発生防止に係るより法的な仕組みが求められる必要がある。薬害にもあつて「薬害再発防止のための責任等を明確にすることは不可欠であり、薬害法に明記する等の薬害法の見直しをおこなうべきである。」ことに大賛成である。	はい	どちらともいえない	どちらともいえない		職員の意識をより高める物用もあり、アンケート実施はよい。	
14	PMDA	今回初めて知った	肝表、HIV等の薬害しい薬害事件は決して起きてはならないものと考えますが、起きてしまった以上、対策として生かすべく、徹底した調査し、原因を行政、医療機関、製薬企業等総合的に論じ、今後への提言としてまとめられたことは大変重要だものと考えます。	はい	はい	どちらともいえない	現場の業務は国民の健康、命に関与する大切な仕事だと考えます。だからこそ、常に上を目指して努力すべきと考えてはおります。しかしながら欧米と比較してもまだまだ課題としては多くあり、免責範囲であるのも事実です。但しここ数年で審判部門、安全対策部門の大人数の増員がもたらした効果は、奇はまた単独的では成果にはついていないと考えています。特に、現場に良い方向に向いているものと考えています。昔、どこか良いもので自分の仕事に誇りを持っていたという思い出が思い出せませんが、このようなアンケートの機会を与えていただき、あらためて責任の重い現場であることを再認識し、少しでも成長していきたいと考えております。		
15	PMDA	知っているし、内容も把握している	「第一次出せ」ということもあり、厚い責任が多く、方向性を明確にできていないというのが第一印象です。過去の反省の及ぼして、医薬品行政の不信感があったことは事実と考えるが、当時の決定を今日の視点から批判されており、当時の決定の正誤・是非が不明だ。当時のdecision treeを明確にし、今後、同様の判断がなされないためにはどのようにすべきか、議論が必要と考えます。(もっとも、これは行政側が行うべきものと考えますが)、医薬品行政の透明・円滑化等の提言には賛成です。	はい	どちらともいえない	はい	現場職員のワークライフバランスは着しくワーク面に偏っています。職員の増員が行われていますが、要求されるレベルも高まっており、1人当たりの業務量はそれほど変わっていないと捉えられます。単純な人員増だけではなく、業務の効率化に向けた見直し・制度改善が必要と考えます。なお、現在現場の使命を全うするためには、規制・制約は厳しい方が、特に、現場(患者・医療者)の利益は担保されることが重要であり、許容範囲を確保する必要があります。現場に責任を委ねられている状況にあり、責任は増えると考えています。	アンケート実施については特に異存ありません。本アンケートにより、「医薬品行政の現場」の現状について、少しでもご提案があれば幸いです。	
16	PMDA	知っているし、内容も把握している	医薬品出せ出せの活用等、正しい提案を行った人材を確保することが必要。行政組織のあり方についての2条(A条、B条)については、専門性の高い薬害であることから、組織のあり方にとらわれず、必要な人材が確保できる体制とする必要がある。	はい	はい	どちらともいえない			
17	PMDA	知っているし、内容も把握している		はい	どちらともいえない	はい			
18	PMDA	今回初めて知った		はい	はい	はい	「各門」で定められたPMDAでは、2〜3年間に標準を定めたジェネラリスト育成法は不評価。評価は最低レベルでも5〜7年間で、一つの間には存在する評価が定めてあるべき。改善提案を止めないこと。タスクを止め、1対1まで対応する。先分科制を取り、業中制に取替える。一管理、自営管理を併用し、年々の計画(実行計画)と、業中制の3カ所(期待する成果に向けた)計画の両方体制で、特に管理側については、相対評価(各層ごとに、優・良・並・不良など一定の率(10、20、40、20、10)で分給し、評価する。)、評価項目(先見性、決断力、など...)を明示する。		
19	PMDA	知っているし、内容も把握している	経緯・問題点・課題等が明確に示され、医薬品行政に能力がわかる等としても改めて、見直し等の必要性、以前に立ち戻ることを覚悟を込めさせられました。	はい	はい	はい	総合欄の業務は、安全・健康・事業ともに「人の命・健康」に密着にかかわるもので重要な仕事であり、どのような仕事・担当であつてもやりがいを感じますが、昨今は「結果」という言葉の響きで物事が論じられることが多いように思います。		
20	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、定かでない		はい	はい	どちらともいえない			

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

P	所属	1-1	1-2	2	3-1		3-2		3-4	4
					3-1	3-2	3-3	3-4		
		所属	第一次調査をご存じでしたか?	本調査に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合機構では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか?	あなたはこの職場に勤めたいと考えていますか?	あなたはこの職場の後輩などに勧めますか?	総合機構での仕事について、感じるどころ、思うところをご自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
21	PMDA	知っているし、内容も把握している	ご返信に御礼しましては、まさに私たちが目指している目標と同じ視感と感じますので、おおむね適切な内容だと思いますが、1点気になる点があります。「医薬品行政を担う組織の今後の在り方の医薬品行政組織の在り方について」では採られている運営方針での考え方が「ユーザー」として扱うべき点で、安全対策の財源だけ医薬品費で良いのかという点です。企業からの資金でまかなわれる事業報酬で本圖に良いのか疑問です。取次でも事業費用は企業からの手数料を取っており、やはり、国費もかなりの比率で入っているとお察します。事業費が企業に還元され、利益を上げるようにするために、企業で集められている組織では、今後、誰が組織から企業への発言力が弱くなるのではないかと危惧します。	総合機構では5つの行動理念を掲げていますが、この行動理念を踏まえても保たなければならない点があります。そのようなことは考えていないかという点、それと関連して、医薬品製造に関わる関係職員は、必ず「患者」に必要とされる医薬品のため、「臨床現場で必要とされるもののため」ということについて、その評価のため、リスクアンドベネフィットはどうかという点で、科学的知見に基づき審査を行うことを往々にして、審査を行っていることは間違いありません。この往が強くは、我々が審査を行っている理由はないと考えても過言ではありません。そのような意識の下で審査、例えば、審査を行う者において、患者のためになるのかという意識を持って、科学的に正しい意見であれば、医薬品等に該当なく、患者に被害を与え、その意見は通るという状況です。間違った意見は採れず、通ると管理職であるという点に通りません。職場全体の意識が高い環境であれば、組織・文化のあり方を踏まえるまでもなく、それを当然として、しっかり実行していることが重要だと感じるので、今後とも、患者のために審査をすることを意識する組織として継続する努力が必要だと思います。	はい	はい	どちらともいえない	現在の職場の仕事については、結果を出して人間的にはやりながらも、事業の質やスピードを同等に保つため、一人当たりの仕事量が多くなり、体力にきつい日々であることは否めませんが、この仕事のやりがいの大きさを、なんとかがんばっています。現在、総合機構のメンバーの質を充実して頂いており、今後、仕事の質が明確できれば、現在の責任をながらも無理なく仕事ができるというところで、仕事はやりやすくなるかと期待しています。	委員のみでありますが、総合機構の一層からの意見を望むたいとして、アンケートに頂き、ありがたく思います。少しでもお役に立てば幸いです。	
22	PMDA	今更だめて知った	専断、専断、この調査は知りませんでした。今更だめて知ってしまったが、過去の医薬品行政の反省に基づいて今後のあり方を調査されていて、有意義なものだと感じました。	PMDAでは、新卒や外勤とのさまざまな形の交流を通じて、人材育成が行われていると思います。ただ、優秀な人材の確保という面では、一般的に採用して「勉強会」というような交流がされているようなところが、反響にはなるのではないのでしょうか。安全を担保した優秀な人材を確保、育成するためには、その高品質な組織を維持するために必要なことが必要であると思います。教育研修の交付金などによって、教育に開眼が実現されたりしないような、強力なメッセージを押し出すことが必要だと思います。	はい	はい	はい	●専断することは、他社という組織形態の強みです。審査・安全部門の大幅な増員についても、本考では考えられないことであり、専門性の育成という面でもPMDAは、他社という点が強みだと思います。	従来の医薬品行政全般に言えることですが、現場の意見を重視、反映、評価することが、多くの問題を克服するの第一であったと聞かれていますので、今更だめて知ったことであることと聞かれています。	
23	PMDA	知っているし、内容も把握している			はい	はい	はい			
24	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、聞かずに知っている	知っているが、内容は十分に把握していない。	すべての部門において、精神的、経済的、空間的にも余裕を持った事業運営ができる状況の確保がすべて前提になると考える。	はい	はい	はい			
25	PMDA	知っているし、内容も把握している	過去の医薬品行政上に反省があったことを踏まえて作成された調査であるので、今後さまざまな問題に直面した時（及び、そのようなことが予想される場合）、積極的にアップデートされるべきと考えます。	この前向き、新しい専門知識を有する人材が、より多く活躍できるよう、必要に応じて門戸を広げられるような体制で欲しい。（現状に不満はないが、真が向上できればよいという観点で）	はい	はい	はい	ハード面もあるかもしれないが、医薬品の審査業務は、総合機構以外では対応出来ないことであるため、非常にやりがいと使命感がある。本邦に与える当機構の認知度が上がり、国民の理解がより深まっていくことを期待。	日本全体のモチベーションを維持できるという意味で、有見識であり、アップデートを付けられると考える。	
26	PMDA	今回初めて知った	外野の方から、このような調査をいただくのは非常に貴重なことだと思います。		はい	はい	どちらともいえない	専門知識により、職員一人当たりの負担を軽減してほしい。ただし、採用に当たっては、コミュニケーション能力を持った人材を選んでもほしい。		
27	PMDA	知っているし、内容も把握している	人間の働きがそれぞれに違う中で、方法に固定が出る事が心配されている。それは解決できないと思う。互恵については作る側、作る側を制約したものはなっているが、もっと広く国民に対する受への負担の持ち方にも改善をすべきと考える。	ドラッグやデバイスラッグの懸念については、審査員の方の向上を早急に進め、改定しなければならぬという、審査員については、レギュラトリーサイエンスに基づいた調査を行うことは当然のことと考えるが、それと別に各委員の意見も考えたいと思っている。	はい	はい	はい			
28	PMDA	今回初めて知った			はい	はい	はい	非常に責任の重い仕事であると自覚している。国民の安全な医薬品の利用のため一層がんばりたい。		

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

Q	1-1	1-2	2	3-1	3-2	3-3	3-4	4	
所属	第一次提言をご存じでしたか?	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合機構では8つの行動理念を抱えています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか?	あなたはこの職場に勤め続けたいと考えていますか?	あなたはあなたの後輩などにも勧めますか?	総合機構での仕事について、感じるどころ、思うところを自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。	
29	PMDA	今回初めて知った		はい	はい	どちらともいえない	社会からの期待の大きい組織という組織で働くことにやりがいを感じており、その期待に応えられるよう努力したいと考えています。		
30	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない	医薬品行政の重要性が強調された。また、適量の薬物の開発と向き合うためには、この提言を真摯に受けとめなければならないと思った。	この提言にある通り、医薬品品質と総合機構の確保については、統合も含めてあらゆる面を検討する必要があると思う。また、国立病院や医薬品などの確保も重要になってくるであろう。	はい	はい	はい	企業や産業界の方々と同じに資金し、お互いの意見を伝えあえることは大きな魅力である。総論を再確認しても、機構の目標は失ってはならないと思う。	
31	PMDA	知っているし、内容も把握している	患者の立場に立った業務の遂行が重要であることが再認識できました。今後にも重視していきたいと思えます。	環境における審査、安全対策等は強化している経緯があるので、公務員としての定員削減等と並行する様々な要因があり、今後の体制強化に悪影響を及ぼさない仕組みの検討が必要だと思います。	はい	はい	はい	適切な医薬品、医薬品情報管理の任務なので、大切な業務であると誇っています。	
32	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない	体制強化として、異業種連携が図られているが、その役割は、即戦力となる職員は少ないため、旧職員の負担が非常に大きくなる。したがって、人員増加は計画的に行うようにすべきである。早急な対応と、中・長期的な成果とを両立して見守るべきである。承認審査手続等の審査の業務は経費を圧縮し、専門領域と同様の役割と認められるため、その役割を含めて必要性について検討されることを望みたい。	現在、PMDAが何らかしらの行政的役割も担った評価を行っているが、科学的根拠に重点を置いたPMDAとしての役割を、客観的評価をまとめるように、PMDAと厚労省の役割を明確にする必要性があると感じる。	はい	どちらともいえない	どちらともいえない	業務にやりがいを感じる一方、不正行為が横行するリスク等による批判的な報道等がなされ、また、その反論の場も限られており、くだらないストレスがたまることが多い。	
33	PMDA	知っているし、内容も把握している	本提言を踏まえ、改めて日本の状況がどうなるかを考えてみたいと思つた。また、現在の医薬品行政においては、旧職員の負担が非常に大きくなる。したがって、人員増加は計画的に行うようにすべきである。早急な対応と、中・長期的な成果とを両立して見守るべきである。承認審査手続等の審査の業務は経費を圧縮し、専門領域と同様の役割と認められるため、その役割を含めて必要性について検討されることを望みたい。	人材確保については、以下の点に留意があると考え。①待遇面では、総合機構が総合機構であること、②国民の健康が守られていること、③国民の健康が守られていること、④国民の健康が守られていること、⑤国民の健康が守られていること、⑥国民の健康が守られていること、⑦国民の健康が守られていること、⑧国民の健康が守られていること、⑨国民の健康が守られていること、⑩国民の健康が守られていること、⑪国民の健康が守られていること、⑫国民の健康が守られていること、⑬国民の健康が守られていること、⑭国民の健康が守られていること、⑮国民の健康が守られていること、⑯国民の健康が守られていること、⑰国民の健康が守られていること、⑱国民の健康が守られていること、⑲国民の健康が守られていること、⑳国民の健康が守られていること、㉑国民の健康が守られていること、㉒国民の健康が守られていること、㉓国民の健康が守られていること、㉔国民の健康が守られていること、㉕国民の健康が守られていること、㉖国民の健康が守られていること、㉗国民の健康が守られていること、㉘国民の健康が守られていること、㉙国民の健康が守られていること、㉚国民の健康が守られていること、㉛国民の健康が守られていること、㉜国民の健康が守られていること、㉝国民の健康が守られていること、㉞国民の健康が守られていること、㉟国民の健康が守られていること、㊱国民の健康が守られていること、㊲国民の健康が守られていること、㊳国民の健康が守られていること、㊴国民の健康が守られていること、㊵国民の健康が守られていること、㊶国民の健康が守られていること、㊷国民の健康が守られていること、㊸国民の健康が守られていること、㊹国民の健康が守られていること、㊺国民の健康が守られていること、㊻国民の健康が守られていること、㊼国民の健康が守られていること、㊽国民の健康が守られていること、㊾国民の健康が守られていること、㊿国民の健康が守られていること、	どちらともいえない	どちらともいえない	どちらともいえない	高卒のスピードをかなりの数確保しているが、申請の審査が厳格化されその負担が非常に大きくなっているため、負担が生じる。申請から12ヶ月で承認という目標が数年後に掲げられているが、達成できるかは不安がある。また、12ヶ月に満たない場合に、申請されている品目は複数あるため、ひとつの申請にかかる実質の審査期間は申請点と比較し、減少することになってしまい、安全性について十分な検討ができるかについても不安がある。	
34	PMDA	知っているし、内容も把握している	総論では、医薬品の品質・安全性の確保に重点を置いた体制強化が示されているが、医薬品行政の重要性が強調された。また、適量の薬物の開発と向き合うためには、この提言を真摯に受けとめなければならないと思った。	総合機構では、医薬品の品質・安全性の確保に重点を置いた体制強化が示されているが、医薬品行政の重要性が強調された。また、適量の薬物の開発と向き合うためには、この提言を真摯に受けとめなければならないと思った。	はい	はい	はい	PMDAで業務にやりがいを感じる職員は多く、PMDAで働けることに誇りを感じていますが、公務員としての待遇面では、総合機構が総合機構であること、②国民の健康が守られていること、③国民の健康が守られていること、④国民の健康が守られていること、⑤国民の健康が守られていること、⑥国民の健康が守られていること、⑦国民の健康が守られていること、⑧国民の健康が守られていること、⑨国民の健康が守られていること、⑩国民の健康が守られていること、⑪国民の健康が守られていること、⑫国民の健康が守られていること、⑬国民の健康が守られていること、⑭国民の健康が守られていること、⑮国民の健康が守られていること、⑯国民の健康が守られていること、⑰国民の健康が守られていること、⑱国民の健康が守られていること、⑲国民の健康が守られていること、⑳国民の健康が守られていること、㉑国民の健康が守られていること、㉒国民の健康が守られていること、㉓国民の健康が守られていること、㉔国民の健康が守られていること、㉕国民の健康が守られていること、㉖国民の健康が守られていること、㉗国民の健康が守られていること、㉘国民の健康が守られていること、㉙国民の健康が守られていること、㉚国民の健康が守られていること、㉛国民の健康が守られていること、㉜国民の健康が守られていること、㉝国民の健康が守られていること、㉞国民の健康が守られていること、㉟国民の健康が守られていること、㊱国民の健康が守られていること、㊲国民の健康が守られていること、㊳国民の健康が守られていること、㊴国民の健康が守られていること、㊵国民の健康が守られていること、㊶国民の健康が守られていること、㊷国民の健康が守られていること、㊸国民の健康が守られていること、㊹国民の健康が守られていること、㊺国民の健康が守られていること、㊻国民の健康が守られていること、㊼国民の健康が守られていること、㊽国民の健康が守られていること、㊾国民の健康が守られていること、㊿国民の健康が守られていること、	アンケートを実施することに関して、意見は特にならませんが、公開の方法については、集まったアンケートを適切に使用するための人が特定できないように工夫を凝らして頂きたいと思えます。

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6				
所属	1-1 第一次調査をご 存じでしたか？	1-2 本調査に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きく ださい。	2-1 総合評価では6つの行動指針を掲げています。この理念の裏面に 向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境 の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき 課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	3-1 あなたは 仕事にや りがい を感じま すか？	3-2 あなたは この職場 に働く の楽し みを感じ ますか？	3-3 あなたは この職場 の働き ぶりを 誇りに 感じま すか？	3-4 総合評価での仕事について、感じるどころ、思うところを 自由にお書きください。	4 このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がご ございましたら、ご自由にお書きください。	
44	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない	審査にあたる職員は多くは、理念の裏面に向け努力を怠っていないと思う。しかしながら、これまでの人材から、人材に係ることで以下のように考える。 - 効率と質を共に上げるには、SOPなどの作業の標準も重要であるが、結局は業務に当たる者の能力、適正に依存すると感じる。 - 若い世代の中で、PMDAではこれからの増員予定と察しており、このこと自体は大変喜ばしい。本人には意欲に燃焼したい。しかし、本人をその見てもきた経験から、将来的に能力が足りないのではないかと、実際に向いていないのではないかと、と思われる者が多いのではと感じる。 - もちろん、すでに動員している者にも能力や適性により付く者も少なからずいると考える。 - より優秀で適正のある人材を確保するために、採用で採用する者に能力を十分に確保してもらえよう、さらに採用(特に給与)の改善が必要と考える。PMDAの裏面は日本ではPMDA以外でできないから、給与についても奮発して努力して成果を出している者には、それなりの処遇の改善が必要と考える。 -PMDA内での異動はほとんどないと言われるが、ベネフィットだけではないと思う。異動がないことは、そのセクションの業務の継続性という点では重要であるが、それが逆に閉塞感、経路固定などを生じることも生んでいるのではないかと(モチベーションの低下に繋がることが危惧される)。さらに、そのセクションの業務に拘いられない人が多くを招くこともマイナス要因であろう。科学的な人事異動・定数をもっと積極的に考えてほしい。 - 採用に絞って、最近の新人を見ていると、情報能力、資料力、文章作成能力の乏しさを特に感じ、意外にないから必要なスキルと考える。口だけ優秀でも能力がない。採用試験に合格していても必要なスキルはないものだろうか？ - その他、インターネットで、きちんと学習をこなしている職員を雇うような働き込みは絶対に許せない。難しいと思うが、上層部は対策を打てないだろうか。	はい	はい	はい			
45	PMDA	今まで初めて知った		はい	どちらともいえない	どちらともいえない			
46	PMDA	今まで初めて知った		どちらともいえない	はい	はい			
47	PMDA	知っているし、内容も把握している	特にありません。	特段ありません。	どちらともいえない	どちらともいえない	いいえ	国家公務員に対する国民の目(大抵はマスコミが作り上げた)が色メガネとなっている。まじめに深夜、休日と働いてもそれは認められず、公務員に対する「批判」のみ。辞めたくなる人も多いのではないかと。また、香川県では有給がでず、ノイローゼ等の人が多い。そのような人がいるのでさらに危くなる。ノイローゼ、精神異常の人が多い。	マスコミは批判のみ
48	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない	今回のアンケート作成にあたり、第一次調査をこなせていただきました。当委員会での検討は、委員の意向から現在の審判体制まで多岐にわたり検討されており、特に申し上げることはございません。	より優秀な人材を確保するためには、まず、PMDAの知名度を高めることが必須であると思います。PMDAは当然が英米圏では知られていますが、日本、研究費、大学に在学している人の多くが英語が得意な人も多く見られるため、学費や奨学金内給を返済し兼ねなければならぬ。希望者が減っていくのではないかと懸念します。さらに、授業の中にも紹介されていますが、大学の授業にシキチュアリーサイエンスを加えてもらい、PMDAの業務の重要性とやりがいを感じてもらうことがよりよい人材を確保するために重要であると思います。また、現在、人材があるため、企業とPMDAの人材交流がほとんどありませんが、FDAでは進んで行われており、FDAで働くことが次へのステップアップにつながっているようです。日本でも行われれば、自分自身が成長できることは確かであると思います。 人材の育成については、PMDAは立派な組織に比べ、研修も充実させてきていますが、英語が難しく研修に参加できない状態です。また、専攻科職員は、専門分野の専門知識を高める努力が足りないと感じますが、またしても大学の授業で勉強できるような機会が少なく、マネージメントはできてスペシャリストにはなれないと思います。特に最近では博士号の職員が多く、資料作成や作成などの作業が少なくなった。経験したことがないと研修でできないことが多くなると感じます。PMDAでは研修や勉強会に参加する多くの人が、実際に手を動かしてやり、より効率的に学習できるように取り組むべきです。また、研修も充実させています。最近では国際研修員を目標に、コストの高い日本人の研修員が少なく、研修員が共に出席を実施するグローバル企業が増えてきています。	はい	はい	はい	PMDAでの仕事をやりがいがあり、最善のために努力が報われてきています。我々の業務が世の中の人に役立つと感じていただけるとうれしいのですが、評価されるのは、事実上の作用が軽かった場合であり、マイナス面では評価されていないのではないかと。また、学費に参加しても、研修の受講を強制し、ドラッグラグの話をされ、専攻科の声を聞き取れません。しかし、製薬企業の日本での研究のレベルが大きな要因であり、最近の専攻科はかなり弱くなってきていると思います。また、現在、PMDAが専攻科職員は、申請費の持ち回りも兼ねるため、PMDAが審査に際した時間、申請費が重たな期間、専攻科職員をそれぞれ会社しないと、専攻科職員としての努力が損なわれると思います。特に1年以上の追加試験が行われた場合、取り下げにもならず、そのために審査が遅くなったことが分かります。PMDAの努力がより明らかになる手法で評価していただけたら、幸いです。	特にございません。

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

Q	1-1	1-2	2-1	2-2	2-3	2-4	3		
	所属	第一次調査をご存じでしたか？	本報告に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合機構では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか？	あなたはこの職場に勤めたいと考えていますか？	あなたはこの職場の後進などに勤めたいですか？	総合機構での仕事について、感じるどころ、思うところをご自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
49	PMDA	知っているし、内容も把握している			はい	はい	はい	PMDAの職員が患者さんのために上の立場を辞して、毎日働くまで頑張っています。安全対策でも100名を確保されたが、人数が増えると、日々のルーチン業務にも時間的余裕ができて、指導された副作用症例について、さらさらというくらいな高度からの理解が深まり、さらなる安全対策を執行することができると思っています。PMDAの職員は高層を越えたい意欲の努力をしていることは、理解して下さい。	
50	PMDA	知っているし、内容も把握している			はい	はい	いいえ		
51	PMDA	今月初めに知った			はい	どちらともいえない	どちらともいえない	薬は効果のみでなく、必ず副作用を伴うものであることと、国民の皆さんに正しく理解していただくことが重要であると考えます。その上で、審査の段階でリスクとベネフィットのバランスを慎重に判断し、リスクコントロールするための適切な対策を講ずること、医療現場、患者様に正確な情報を伝えることが大切であると考えています。	
52	PMDA	知っているし、内容も把握している			いいえ	いいえ	どちらともいえない		
53	PMDA	知っているし、内容も把握している			どちらともいえない	どちらともいえない	どちらともいえない	平成24年2月の医薬品安全対策検討会報告から十数年を経過し、時代の流れに合わせた具体的な内容となっていると思えます。	
54	PMDA	知っているし、内容も把握している			(3)について	はい	はい	「目的」の達成にむけて、新しい分野等を習得する時間を確保することが難しい。一瞬間を見つけて研修(新薬説明会、事例勉強会)へ参加する。	
55	PMDA	知っているし、内容も把握している			どちらともいえない	どちらともいえない	どちらともいえない		
56	PMDA	知っているし、内容も把握している			はい	はい	はい	特に業務に関しては、医薬品審査にあられた方からの指示を迅速に処理し、個人情報の管理を厳守する。書面での問い合わせを必ず答えている。常に業務に集中し、日々業務に没頭していること。	
57	PMDA	知っているが、内容は把握していない。あるいは、関心がない			はい	どちらともいえない	どちらともいえない	厚生労働省とPMDAの業務分担が難しいこと。	アンケートを行う目的を把握しておらず申し訳ありません。
58	PMDA	知っているし、内容も把握している			いいえ	いいえ	いいえ	審査官など5名が、今後勤務の職員を予定している組織ですが、1-2年の間にその人員を確保できるとは思いません。この予選の日本において、唯一のこともないだろう。内定の中には、一次審査企業の採用に落ちた者なども含まれ、若い人が確保できるとは不可解だ。また採用者の確保を一言一言しているのは、生及早期審査であるはずの審査が厳格な審査だと思われ、確かに現状の総合機構の人員では審査のみの案件や審査-分が不可能かと感じる。審査官の確保が審査の厳格化の鍵となる。審査官の確保は審査の厳格化の鍵となる。審査官の確保は審査の厳格化の鍵となる。審査官の確保は審査の厳格化の鍵となる。	
59	PMDA	知っているが、内容は把握していない。あるいは、関心がない			はい	はい	はい	最新の専門知識が求められる場合海外の学会出席が困難になっていることは不安である。	職種業務に対しては十分なスキルがあると思うが、各職員は自らの努力していることをわかってもらえれば幸いです。

第6 アンケート調査回答全文一覧表 (PMDA)

Q1	1-1	1-2	2	3-1	3-2	3-3	3-4	4	
所属	第一次提言をご存じでしたか？	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合機構では5つの行動指針を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか？	あなたはこの職場を、あなたに勧めたいと思いますか？	あなたはこの職場を、あなたの後輩などにも勧めますか？	総合機構での仕事について、感じるところ、思うところをご自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。	
00	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、記憶が曖昧	専門系の方々には形骸がいたどくは大変有意義であると思います。	詳細が充実していますが、より一層の充実を希望します。	はい	はい	はい	意見を述べた合理的な議論が行われていると思います。	職員の声を開く機会を設けていただき良かったです。
01	PMDA	知っているし、内容も把握している	二重と大きな責任をおこなうためにも、薬事行政に携わる人が高い倫理観を持ち仕事をすることが大切だと思います。また、専門性も大事だと思います。薬事で仕事を遂行するのではなく、継続して行けることが一貫性や共通性を防止するうえで大切だと思います。	貴州知事などは、企業の信用保証が通っているので、経験を持った人材を重用することが大切だと思います。→海外人材も必要との見解もあつたので、考えを述べたうえで、日本の薬事行政に合った有効性・安全性の判断を行うことが大切だと思います。	はい	はい	はい	海外での規制動向がどう動いているかも重要ですが、国境として日本人の薬事行政でどう動いているかが大切だと思います。厚生労働省とは独立して、国境としてのスタンスを押し、標準をもって提示することが大切だと思います。企業によっても、強く主張するところとそうでないところがありますが、どちらに対しても両方に対応する姿勢が、信頼を得るために重要と考えます。	アンケートをとるのは大切だと思います。資料のための材料ではなく、より良い政策のための材料になれば幸いです。
02	PMDA	知っているし、内容も把握している			はい	はい	はい		
03	PMDA	知っているし、内容も把握している	医薬品行政に携わる個人、医師報酬に関する個人、研究者、医薬品メーカーに高い倫理観と能力を求めることに全く異論はございません。それぞれ異なる対象のために異なるアプローチが必要で、先述は後述を指導すべきです。一方、今至急なのは、共通の倫理観と共通の能力をもつそれぞれが如何に情報を共有してその情報が内包する権限や特許するシステムを構築することだと思っております。例として適切ではないかもしれませんが、対口議員府を科長内に設置しようとするのがよいと声をかすことは大事ですが、科長が情報センターにたつたがらない仕組みを作ることが革新的な取り組みとなり得る。また、有名なFrancis Kenneyが当時の厚生省に一人一人自動的に危険性を検出できるシステムの具体案を提出しておいでした。一人の患者と数分しか接しない多忙な医師が何枚も見いだせるように、さらに検査を省かせるために、どのような装置が求められるのでしょうか。最終的には、多くの患者の利益を科学的に担保している薬剤師から情報を受け取るシステムはあつたのでしょうか。既述したように、医師、薬剤師、企業、企業で共有し、誰かに自動的に実行し、誰かが必要に応じて取り出すのでしょうか。それぞれにお任せでしょうか。人員の移動より長いスパンでの情報共有や分析が必要な場面にも、それぞれ対応出来ますでしょうか。・・・(感想に終結してしまいいし、御座います)	良い人材は自然発生しません。医師も薬剤師も特定の単位を移して薬事区に集まったところで、使いこなすわけではなく、その後の研修も必要です。ましてや、学校で教育するだけでは、総合機構の文脈をうまくこなせる人材が総合機構の門をたたくことなど有り得ない。詳細であり、専門に長けなければなりません。学業の成績優秀者や優れた資格保持者が総合機構での仕事をうまくこなせることもありません。総合機構における業務執行能力は、おそらく、文脈をこなす能力に最も求めたいのではないかと感じます。総合機構は悪い組織であり、経験年数が少ない職員の見学を多く(しかも)体験が乏しいと感じます。自分でもっとも増え、問題解決のための提案を多くし、建設的な意見や提案を、企業等の関係に導かれることが人材を育てることになります。そういったことができる環境にはあるのですが、一方で、文脈が多いため、自分でもっとも増え、自分でもっとも増え、人材の成長を助けている部分があります。まずは、人員の確保が重要だと思います。幹部が各部署を巡る機会を確保することがありますが、オーバーワークの弊があることにご留意いただかないと幸いです。	はい	はい	はい	「より有効で、より安全な医薬品・医療機器をより早く医療現場に届ける」ためにはなにが必要なのか、日本でも海外開拓が海外より遅いことが背景となっているのだが、最近、より早く新しい薬を日本人に届けるため、日本人での試験をやらせたいと主張する企業が多い。国境共同施設での日本人の試験あり、国内試験に比べての試験費の差、地理的制約は国内に備え、試験をやらせたいと主張する企業もある。これをどう判断し、必要に応じての検討、あるいは必要な試験の実施を進めると、総合機構の「より早く届ける」との理念に反する見解を出すのかと反響する。(他社では適切な事例の試験を実施していても総合機構に無理な要求をされたらと学会等で発言する、あるいは、それなら日本での試験はしないとの報しも聞えない主張をする等の反応が返ってくることもある。国内外で試験費用が異なる国境が前提と存在する中で、日本人患者のために、日本人のチーフを減らすことが良いことなのか、甚だ疑問である。「安全かどうかよくわからない、おそろしく有効な医薬品・医療機器をより早く医療現場に届ける」ということで良いとは思えない。一方で、このような状況を知ってか知らずか、海外で使っている薬はすべてでも日本でも使えるようにすべきとの見解もある。医療関係者、患者、国民全体の利益は最優先であるのか、その観点に基づいて、総合機構の役割を考えなければならないのか、良心的に仕事を進めたいという思いがあるのか、といったところが、最近思うところ。もう一つ、紹介文項に携わる職員は、医師、薬剤師、企業等からの新卒の対応となりがちな業務を日々遂行している。海外の例に照らし、国内的に専任の職員を確保する、総合機構に専任の専門部門を設ける等の対策をいただきたい。	
04	PMDA	知っているし、内容も把握している	医薬品行政や規制の今後のあり方について、本件では、科学的な視点の観点、薬事行政の改善の観点、国民の専門性の確保、行政効率化の観点から述べられている点との関係などの観点も念頭に置かれて、厚生労働省と総合機構との関係に、様々な立場からの見解が交わされ、引き続き議論がなされるものと期待されるが、いずれにせよ、まずは原方の人材交流をより一層充実させることで両者の共有性を高め、業務の効率化の向上を目指すことが重要と考えます。	総合機構では、有効性及び安全性を科学的視点での検証を行うために、様々な専門領域の方々が集まって日々業務を行っています。また、最近では、薬品の迅速化に向け、各専任チームで様々な取り組みがなされているものと思われる。薬事行政の迅速化の一助として、近接した職員の見学がなされ、互いに世代の職員がそれぞれの知識を共有し、連携を深めているが、若手新卒職員が活躍したことを踏まえ、人材育成の方向性を強化すべきと考えます。	はい	はい	はい	2で述べたとおり、総合機構では、有効性及び安全性を科学的視点での検証を行うために、様々な専門領域の方々が集まって日々業務を行っている。自分の専門領域以外の方の見学を促すことは自身の総合能力向上にとって大変有益である。また、薬に寄与する上では、総合機構の寄与部門自身行動的な努力を一定数確保し、その上で科学的視点とのバランス等を考え、進出した業務を行うことが重要と思われる。その上で、2で述べたとおり、薬事行政に携わる若手新卒職員が積極的に人際交流する必要があると思われる。	特にありません。

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

Table with 6 columns and 7 rows containing survey responses. Columns represent different survey questions (No. 1-6) and rows represent different respondents (No. 65-72). Each cell contains text answers in Japanese, often with bullet points or specific details regarding organizational challenges and PMDA's role.

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	
所属	第一次提言をご存じでしたか？	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合機構では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか？	あなたはこの職場に勤めたいと考えていますか？	あなたはこの職場の今後の発展に勤めますか？	総合機構での仕事について、感じるどころ、思うところをご自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
			「過去の帳簿(上記の帳簿の場合、治験担当の受付ステップ)が活かされていない事例の一つと思われる。(以上の点も、審査員の委員の監の「審査担当部門の支出額」に見合う「審査担当部門の収入額(経費)」が必要であることから、「治験担当手数料収入」として、実現不可能な目標である「治験増収を年1200件(月当たり100件)増収」となったと思われる。) ・2)「より有効で」とあるが、例えば、PMDAの第2期中期目標・中期計画の透明資料 (http://www.pmda.go.jp/guide/hyoukaishi/20/h210316gishihai/01e/h210316shiryo1-3.pdf)の22ページの「PMDAの審査業務の審査効率化に向けた工務費」において、平成21年度では審査業務増収の導入が図られている。また、「審査業務増収」とは、「審査中の品目にかかる申請手続費(各種経費)について、事前に取組を行い、申請書の提出、経費の整理をすることで、得られた結果について詳細報告を作成することとされている」 (http://www.pmda.go.jp/operations/shorin/info/consult/01e/3_kubun.pdf)が、一般約に審査業務増収は、治験の成功率は常に100%成功するわけではなく、第1期一発目増一発目増と進むに連れ、成功率で実現することが確信されている(Nature Reviews Drug Discovery, vol.3, 2004)。(区資料) このことは、承認申請の段階で受審者が「審査業務増収」を実施しても、必ずしも審査業務増収が実現される保証はないということを示唆する。つまり、受審者が既に承認された品目について、1日でも早い承認(審査業務増収)を待つというよりも、PMDAは、その際に審査業務増収以外の品目の審査業務増収(つまり、承認日)が1日でも早くなるように、審査業務増収に全力を注ぐことをせず、PMDAの審査業務増収が実現しない品目の審査業務増収に時間を注いでいる点(2)より有効で」という考えと矛盾していると思われる。「承認業務増収」という将来に注ぎ込まれる保証がない品目の審査業務増収に時間と努力を注ぐのではなく、また、「審査業務増収」により、真がけ上、審査業務増収(審査タイムロウ)が短くなることに満足するのではなく、承認された品目は、増収一丸となり、全ての品目に對して、1日でも承認が早くなるように努力する姿こそ、本来あるべき姿ではないかと考える。 PMDAの幹部は、日々、様々な業務を行っているに對し、PMDAの幹部以外の職員は、明らかに達成困難な目標(PMDA中期計画)を掲げられている状況下で、日々、深夜まで業務を行っている審査員が存在する状況がPMDAの現状から何も改善されていない。 PMDAの幹部が、真に「国民の命と財産を守る」という絶対的な使命に基づき、高い透明性で業務を行っているものであれば、早急に達成困難な目標は掲げないはずであると思われる。上記のように、達成困難なPMDAの目標は(PMDA中期計画)が掲げられていることや、真の真意での承認審査を迅速化を助ける(審査業務増収)の導入など、日々、努力が注がれている状態のため、PMDAが定めてきた、多くの有識者委員が退任している。この点も、PMDAの理念が定まらぬままであり、真意の目的に達しなかった人財育成のみならず、有効性、安全性について科学的根拠を有する医薬品が審査されることが期待されている。PMDAの中期計画の行動理念が掲げられているのであれば、達成困難な目標の中期計画ではなく、「第一歩」で掲げられているような本来あるべき目標に向け、達成可能なマイルストーン(設定された中期目標)を再掲、一から立てなおし、本来あるべき新たなPMDAに変化すべきと思われる。					
73	PMDA	知っているし、内容も把握している	組織自体が弱く、体制が整っていない。部や課全体で立てた計画や目標が空回りし、(例えば)実務上の問題をクリアできないという理由から、計画が途中で治癒したりする)加えて、文政の人員や業務を考慮しても、とても無理な計画を提出しているような印象を受ける。組織自体が弱いため、中も実行しない部分もあると思うが、今後自身を充実していくことが課題であると思う。	どちらともいえない	どちらともいえない	どちらともいえない		
74	PMDA	今回初めて知った	提案の内容自体は良いと思った。また、素人の意見を修正するには専門家が必要だと感じる。このような提案の提出は、見逃さずと思う。	いいえ	いいえ	いいえ	組織としてのビジョンが伝わらない。行政の延長線上で仕事をしている感じが強い。やりがいがない。	アンケートの結果が少しでも組織や業務の改善につながればよいと思う。そうでなければ、このようなことをする意味がない。
75	PMDA	今回初めて知った		はい	はい	どちらともいえない	真意に国民の命と財産を守るという使命を任せて仕事をしていると感じているので、とてもやりがいがあります。	
76	PMDA	知っているが、内容は把握していない。あるいは、関心が低い		どちらともいえない	どちらともいえない	いいえ		
77	PMDA	今回初めて知った		はい	はい	はい	やりがいと使命感を感じて、毎日頑張っております	
78	PMDA	知っているが、内容は把握していない。あるいは、関心が低い		はい	はい	いいえ		

第6 アンケート調査回答全文一覧表 (PMDA)

ID	所属	1-1 第一次提言をご存じでしたか？	1-2 本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	2 総合機構では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに關し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	3-1 あなたは仕事にやりがいを感じますか？	3-2 あなたはこの職場に勤めたいと考えていますか？	3-3 あなたはこの職場を、あなたの後輩などに勧めますか？	3-4 総合機構での仕事について、感じるどころ、思うところをご自由にお書きください。	4 このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
				採用選考から定まれる仕給をその評価基準とともにお示し、その活用結果をチェックする等、総合機構の業務内容に対する評価を今後の改善の支えとする事も必要です。 候補者の総合機構の業務の成果には応ずる形で選考や人事等を念めて採用する機会を作り、これら委員を兼ねる事は、目標は実行かない意識の早期発見や候補者の効果的な方法を見出す事に資するように感じます。 また、選考からの動作内容が可視化されるまでは、教習部の動作実習受取済の中でリアプにより対応するのが最良の形を希望と希望と致します。 今後に向けて努力すべき事は沢山あると思われしますが、何事も職員の仕事に対する責任とそれを発揮し、夢を覚える努力と一人ひとりの自覚が求められるように思われます。					
85	PMDA	今更初めて知った	機材外部での設置と置くこともあり、内部での設置とスルがある点(実現可能性と)が気になる。		どちらともいえない	どちらともいえない	いいえ	総機が成り立っていないからとも考えるが、一人当たりの負担にムラが大きい。	PMDA全体ではなく、サンプル抽出する方法で行ってもよいのでは。
86	PMDA	今更初めて知った			どちらともいえない	いいえ	いいえ		
87	PMDA	知っている、内容も把握している	再評価促進、抗がん剤のようにリスクの高い医薬品まで届けることについては課題(抗がん剤は高いリスクを伴って使用するもの、手戻に余裕があり、副作用の軽減が得られるのであればかまわないが、低価格の薬はリスクの高い副作用なども含めて全ての医薬品について対象にしないと不公平。また、種別の患者等を先に支援すべきではないか。)	アカデミア、産学連携、業界、学生労働者との間の連携を推進	どちらともいえない	どちらともいえない	どちらともいえない		
88	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない			はい	はい	どちらともいえない	権限がきた科目を申請においても見え、行動することが仕事につながると思われず。	いろいろな角度から見て物事を考えることが出来るので良いことだと思います。
89	PMDA	知っている、内容も把握している	早期に解決して、具体的な実行を望みます。	人材が、まだまだ不足しています。	はい	はい	はい		
90	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない	項目名の大きな内容は知っているが、専門外の方に依頼できるほど、詳細に把握してはいたなかった。詳細な内容を時系列で表とまとめて、とても読みやすく、理解しやすいと思う。(9)の金がまた詳細は……？		どちらともいえない	どちらともいえない	どちらともいえない		
91	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない		当機構は、医薬品や医療機器の承認審査業務・安全審査業務及び臨床研究業務の3つを主要(厚労)業務としており、新業務は審査業務を併せてみると、最終的な内容(承認申請)は厚生労働大臣となっていることであり、所定に於ける責任の所在が不明になりかねない。同等に安全審査業務についても、同様の責任が問われると見られる。全くの私見であるが、本来このような業務は誰が内情で済ませるべきものであると考へているが、一方、独立行政法人としての責務性を果たしてしまふことも考えて、そこで、所定の業務に立ち医薬品行政のあり方について、もう一度検討に臨む必要があると考へる。	はい	どちらともいえない	どちらともいえない	当機構は、医薬品や医療機器の承認審査業務・安全審査業務及び臨床研究業務の3つを主要(厚労)業務としており、新業務は審査業務を併せてみると、最終的な内容(承認申請)は厚生労働大臣となっていることであり、所定に於ける責任の所在が不明になりかねない。同等に安全審査業務についても、同様の責任が問われると見られる。全くの私見であるが、本来このような業務は誰が内情で済ませるべきものであると考へているが、一方、独立行政法人としての責務性を果たしてしまふことも考えて、そこで、所定の業務に立ち医薬品行政のあり方について、もう一度検討に臨む必要があると考へる。	委員会での最終的に本アンケートの結果がどのように反映されるのかがはつきりしない。
92	PMDA	知っている、内容も把握している	すばらしい内容にもかかわらず、文章量が多いため、一般の人には分かりづらいのではないだろうか？一般企業のような、マーケティングとか、金・戦略とかあっても良いのではないだろうか？	人材の流動性を考えるべきだと思います。現場の人(医師、薬剤師、事務)が事業型でも良いからいろいろな切り替え性があるかと思っています。	はい	はい	はい	対外的な評価がいまいちなのが残念です。	もっと民間のアイデアを導入するとよりよい組織になると思います。アンケートは賛成です。
93	PMDA	今更初めて知った			どちらともいえない	いいえ	どちらともいえない	私は、医薬品領域の分野で仕事に従事していますが、●●職員の職員がいます。いわゆる天下りですが、この職員の職員(●●)が本場に職員として採用に次いだ職員と変わらないと思えます。身体面の前回は5～10分間に食事に出席は、午後30～60分間出席に出席外は、本場に出席していません。●●、●●、●●、●●の職員をいっている取組です。知りもし、故に条件で天下りの問題があげられている。こういう人物が常を置いていることと医師が医薬品領域のレベルが保たれるのではないだろうか。今後は職員の雇用に当たっては、しっかりと選んでいくべきと強く感じています。こういう人物が実際にいること自体、メディアに天下り問題を批判されても仕方ないと思うのではないだろうか。	
94	PMDA	今更初めて知った	最近の医薬品は、グローバルに開発される事が一般的である。治験材料では全例数、対象とする患者数の確保で、どうしても安全性の確保が難しい。両面には両方にないことが多く、Phase4には関わることになる。これらの課題データは、市販されている医薬品から試験的に獲得されるべきである。これらのデータのOn going解析とすばらしい対応を実施できるシステムが不可欠ではないかと思う。	PMOでは、システムアプローチ的な取り組みが、最近の審議、業務改善に於ける製造でのクオリティ・コントロールについては、よりサイエンスベースで進められるべきである。そのためには、医薬品のサイエンスベースでの専門性をさらに人材が必要である。近年のこのローテーションを繰り返すことは、ジェネラリストを育成するには良いが、スペシャリストが必要となる場合は、改めてサイエンスを十分理解して問題点を解決する専門性は持たないのではないかと思われている。 また、本気で学習意欲のある人材が求められなければならない。総合機構の職員となった以上は職員を十分理解しているはずである。また、サイエンスレベルはどのようになっていると考へたほうが良いと思う。一部の民間出身者の能力の活用を考へるべきと思われ。	はい	はい	はい	総合機構の任務は、患者の方々を代表して暮ら、改善する事によって重要な任務であると思っている。しかし、人材の任務への振り分け方には、専門性を重視した配置が結構、あちこちに見られているように思う。職務を兼ねた職員の人材配置を人海戦術で行う必要があると思う次第です。	

第6 アンケート調査回答全文一覧表 (PMDA)

Q	1-1	1-2	2	3-1	3-2	3-3	3-4	4
95	所属 PMDA	1-1 第一次発言をご存じでしたか？ 1-2 本発言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	2 総合機構では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	3-1 あなたは仕事にやりがいを感ずますか？	3-2 あなたはこの職場に勤めたいと考えていますか？	3-3 あなたはこの職場を、あなたの後輩などにも勧めますか？	3-4 総合機構での仕事について、感じるところ、思うところをご自由にお書きください。	4 このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
96	PMDA	1-1 今迄初めて知った 1-2 発言があることは知っていたが、内容をあまり把握してなかったです。今回の発表の前にも読み、自分の仕事に対する姿勢を再度確認するようにしました。	2 昨人の首領に就いて5年10年の単位でないと言われているが、現状ではこの2年で新雇の専員は200以上の増員がありその専員の育成は本省からの出向者(2-3年で本省に就く)よりも早く、ひどいと半年で戻ってしまうが扱われている。従来のプロパーの専員は殆どH16以前の採用者なのでまだ育成事例に照らす事は難しいことである。育成プログラムの必要性を感じる。独立行政法人になって5年がたちますが、本省からの出向者が多いのが現状です。専員部門は、この2-3年の間で採用採用が当てない限り維持しておりますので出向者の数は少なく見えますが、結果以上の職員でプロパー専員なんていうのではないのでしょうか。とにかく履修者が付いている人はほとんど本省からの出向者であるということです。また、事務局では課長代理以上すべて出向職員と定められプロパー職員は一人もいません。よくて課長と見えます。こんな本省の出身のような組織で独立行政法人などといわれるのでしょうか。 H16以降に採用された事務職は総合職で幹事候補生とちやほやされているがやらされる仕事は基本的に一般事務でしかないのだから総合職と呼ぶのをやめてもらいたい。本道の総合職なら専員部門の専員にも人事業務で参加させて業務と関係が持てるべきだと思います。また、この組織ととにかいくらいかなる専員が多すぎて困ります。プロパーでもH16以降の採用とそれ以前で区分け(差別)だと思いますがしている。同じでも定年してから採用者と違うという感覚。そうでない職員と事務職の区別がわからない。そして、課長職員、いろいろと区別があります。事務職の職員があまりにも少なくその分を若い職員、事務補助員、課長職員で補っているのですが、職員数が絶対的に少ないのでどういふ組織としては、いかかかなのなんでしょうか。これは専員として扱ってほしいです。また、本道です。そして、一番おもしろいと思うのはこういう組織には評価制度はあわないということだと思います。生産性の向上を目指すこともない組織に評価を取り入れることは、評価というものに任せ、仕事自体に良い結果を生むことがないと思われるからです。もっと、組織的に透明になりプロパー職員の管理職が増え、プロパー職員が中心になって仕事に取り組むことができる組織になることを職員の側から仕事に対する責任ややりがいを求めているように感じます。	3-1 はい	3-2 はい	3-3 はい	3-4 専門性といったことから、視野が狭くなりかねないので、そうならないようには気を付けていきたい。一方、専門的なことにも、常に勉強していく必要があると思う。	4 専員のみが一人歩きするようにしてほしい。
97	PMDA	1-1 知っているが、内容は把握してない、あるいは、関心がない 1-2 既述した。委員の皆様には既述のご苦労は大変なものとお察し申し上げます。"兼務"の意味としては、検討委員会の皆様の中で一致されているのでしょうか。兼務も専務もリスクは付きます。不確定なリスクに対する手段選択に重点を置く考えは大切だと思いますが、国民に真正なリスクベネフィットの判断力がなければ、少しでも危険なものは承認不可限となってしまう。ゼロリスクを追求することは、正しいとは思いません。早められているデータについてリスクベネフィットを正しく判断し、不明な点、注意点は何かを明確にすることが重要かと思えます。また、最も重要なのは、医療現場の人々(含む患者さん)の理解かもしれません。	2 結論では理念を掲げて、その先に共通認識を持って職員に働き、成果を出していくものなのだろうと思いますが、理念を掲げたのはいいことであろうと思います。但し、現場の立場からすると患者さんを中心としたことでは、何をどうするかを考えた第一とすることはあまりに自由で、極めて柔軟なものではない事ですので、目標理念を定めますことは必要です。むしろ、あまりに柔軟なものであれば、目標理念を定めますことは必要です。一方、現場現場のいろいろな(本省からの出向者含む)がこの理念を真摯に受けとらなければならないのか、適切な正職員が揃った方向に動くことはないのか、少々懸念はあります。3)については、PMDAは科学的に管理しても、現場には様々な要因(それは本省のみならず、国、関係者など)の管理の困難を含めて)で管理、方向が定まることあり、それはそれで仕方の悪い事だとも思います。専門的知識や専員としてのプライドをかけて出した結論が決して科学的とは言い難いかも考えられます。人材育成に関しては、親子・家子部などにおける関係性、価値の両側に関する議論や、臨床現場について市民の認知度を上げること、より良い教育活動が必要だと思えます。	3-1 はい	3-2 どちらともいえない	3-3 どちらともいえない	3-4 臨床現場はPMDAの中で少人数のメンバーが中心で、視野が重要に開けられたのは大変に価値に思っています。PMDAの職員の中でプロパー、本省からの出向、他省からの出向、大学、病院からの出向と様々な背景の方がいるので、当然考え方や意見も違うと思います。このアンケートではそこがつかないかと思いますが、多くの方々の考えがかりで行うものであれば、目的ははっきりしないとしてもやってみるということにやりがいはあると思います。「患者の理解は絶対的であるために本省を歩けない」とも、PMDAは早くも先進的な現場あり、専員(専員)は本省や他省からの方々ですという組織文化とは違うと思います。	4 PMDAはあくまでも私的の判断で決まらずで、行政の仕組みを変えるには本省や他省が主眼になると思います。PMDAの職員の中にもプロパー、本省からの出向、他省からの出向、大学、病院からの出向と様々な背景の方がいるので、当然考え方や意見も違うと思います。このアンケートではそこがつかないかと思いますが、多くの方々の考えがかりで行うものであれば、目的ははっきりしないとしてもやってみるということにやりがいはあると思います。「患者の理解は絶対的であるために本省を歩けない」とも、PMDAは早くも先進的な現場あり、専員(専員)は本省や他省からの方々ですという組織文化とは違うと思います。
98	PMDA	1-1 知っているが、内容は把握してない、あるいは、関心がない 1-2 発言があることは知っていたが、内容をあまり把握してなかったです。今回の発表の前にも読み、自分の仕事に対する姿勢を再度確認するようにしました。	2 "有能な人材の確保のため、企業との連携を強化し、有能な人材を企業より採用する。"薬物療法を中心とした臨床試験を推進するため、医療従事者と人事交流を活性化させる。	3-1 はい	3-2 はい	3-3 はい	3-4 "大変責任が重いのとともに、非常にやりがいのある業務と考える。"今後、本省(行政側)との連携が重要にならないか懸念しているところである。	4 アンケートに答えることではあるが、最近の職員募集での減少や定年退職などで、専員が一人となって業務を遂行していく体制が整えられたことと懸念しています。
99	PMDA	1-1 知っているが、内容は把握してない、あるいは、関心がない 1-2 知っているが、詳しく内容は把握してない。	2 昨年4月に近藤理事長が就任して、数年の経過を経て今の理念があることになっています。この理念は特別なことではなく、ある職員共通のことで、職員一人ひとりに伝えていると思います。まずは職員一人ひとりに向かって日々努力して進捗することが大事なことだと思います。	3-1 はい	3-2 はい	3-3 はい	3-4 アンケートに答えることではあるが、最近の職員募集での減少や定年退職などで、専員が一人となって業務を遂行していく体制が整えられたことと懸念しています。	4 アンケートに答えることではあるが、最近の職員募集での減少や定年退職などで、専員が一人となって業務を遂行していく体制が整えられたことと懸念しています。

第6 アンケート調査回答全文一覧表 (PMDA)

Q	I-1	I-2	2	2-1	2-2	2-3	2-4	3	
	所属 第一次提言をご 拝見しましたか？	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書き ください。	総合機構では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に 向け人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境 の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき 課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは この職に やりがい を感じま すか？	あなたは この職に やりがい を感じま すか？	あなたは この職に やりがい を感じま すか？	あなたは この職に やりがい を感じま すか？	総合機構での仕事について、感じる点、思うところをご 自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がご ございましたら、ご自由にお書きください。
106	PMDA 知っているし、内容も 把握している	なかなかすべし行進する身としては、新卒に重い内容と思う。より迅速、迅速な中 心の体制も必要と考える。しかし、専念にスピードが求められるもまた専念であり よりスキルアップしていきたいと考える。 経営をあげ、より良い改革が行われる、 行って行くことを望む。	研修や勉強会などで、自分たちで決められている内容を押し出す性質を感じる。理 念が必要かと考える。しかし、現状では、そのようなチャンスはあつたとしても、とても も歩いている時間があるとは思えないほど、日常業務に追われている。 職員一 人一人のスキルアップまたは職員などにより、一人当たりの仕事量は増え続けている し、あり方を見つめるおす時間及び余裕が必要と感じる。	はい	はい	どちらともい えない	大変満足しており、やりがいを感している。しかし全体として、もっと改善す べき点は多いと感じる。 患者、患者を救うために考え、行っている職員 も多いと思うが、そうでない職員もいることも否定できない。 そのような環 境で、やる気のある人間に対しては仕事が真ん中、体力的にも精神的にも、 燃しい状態になっていると感じる。本アンケートとは直接関係はないが、何と かしたいと思え、力不足ながらも努力している職員がいる事も知って致し たい。	アンケートのみでは、職員の考え、業務の状況等は把握には分らないと 考える。必要であれば、インタビューも良いと思います。	
107	PMDA 知っているし、内容も 把握している			はい	はい	はい	医薬品や医療機器に関する重要で良くなる仕事をしていると感じてい る。業務は大変だが、とてもやりがいのある仕事をしているのだと日々所 じている。		
108	PMDA 知っているし、内容も 把握している			はい	はい	はい	部長の意向と業務を守るという絶対的な使命に添って、今後とも業務を 行っていくことを改めて実感いたしました。今後とも適切に業務遂行を行 います。	今回のアンケート結果が改善再開防止に少しでも寄与されることを希望し ています。	
109	PMDA 知っているし、内容も 把握している		各職員は努力していると感じる。ただ、ややすれば、重要の迅速性に偏重がもた る。環境が不十分と思われる点もみられる。専門家の(非)常勤採用(OJT指導 員)、各分野の外注専門家の一層の活用など。(また、各層で十分に人材が育つて いないと思う。)	どちらともい えない	どちらともい えない	どちらともい えない	重要事項以上の責任が不十分、あるいは役割分担が不明確と感じること がある。重要なことから、行政的対応策で成り立つこともある。 重要 の業務を押し出した方を管理職に配置して、スムーズな連携を行えるよ うにすべき。(場内の調整もよりスムーズになる。あるいは、別の業務として 設定する事も検討すべき。(国の視察であっても、知事ペースでの研修 は有効。) 取り扱う情報の重要性から見て、個人情報、企業情報の保護をとりつ つ、一律の情報を公開を行っていくために、国の政策として、位置づけるべ き。(情報公開に当たり、行政判断が必要な事項も少なくないと思う)		
110	PMDA 知っているし、内容も 把握している		3)と4)について 科学、国際性は不十分。FDA、EMAは学術論文を掲載し、国際 的に高い水準を求めているが、PMDAにはその環境もない。職員の育成も必要であ るが、PMDAが何をめざすかというビジョンを明確にすべき。	はい	はい	どちらともい えない	ドメスティック		
111	PMDA 知っているし、内容も 把握している		総合機構の理念はすばらしいと考えます。しかしながら、現場とのギャップの大きさを 感じています。 1)高い透明性。理由：部長職名で本報は牛耳られており、 部長の決めたスローリーで経営が行われ、結果は公表されるので透明性が高い ように見受けられるが、全く科学的でも公平でもない。ある医学専門家が望まざる こめて語った、「時間以上に経営を、結果以上に決められていたらしい結果を述べられ、 自分の言ったこととは一体何だったのかと語った。」 2)より早く重要事項を伝えるために は、(中略)は金銭的だが、中略を全部読むのは難しい。ポイントととて度 々述べた。しっかりとしついでであるがそのために、見落としが多く、事務局の動物医 生で治療7日の効果を見ていただけなのに、ここでは治療期間の可及性と安全性 が検討されている。それよりも以上もっているのに、こちらから懸念してい ないため相手ばかり責められる。苦勞も減らさず、苦勞も減らさず、苦勞も減ら なかった点です。 3)高学歴。専門家を招きながら、却って信じていない。どど かり過ぎて効果なし。 4)英語で話せない人を医学部に加えている。研修 効果が不明。 5)世界の学費では日本には低額だといっています。医療水準 におおはもつたといわれています。「質問しても的確な答えが返ってこない。無駄 です。FDAで承認取得に日本に持ってくる方がおちもからず早くに承認されま すよ。」といわれました。	はい	はい	いいえ	希望を持って参加したが、今の状況が続くようであれば辞めるべきでし ょう。あんなところにいるのと思わなくていいからです。しかし、それは非常に 残念です。日本世界のスローリーになるように業務ができればいいと思 たのですが、安くなるべきです。深んの一握りの人間がいかにしている 節があるのですね。	このようなアンケートがあることはいいことです。当れはこのような意見 が随分に出るかもしれませんが日本では聞いてほしいです。聞いてほしいも書いて みました。これが元で書けるようになるようなことがあってもいいです。	
112	PMDA 知っているし、内容も 把握している	ドラッグやデバイス等の開発のためには、最先端体制の強化のほか、新 規開発段階における臨床試験(治験を含む)を行うための環境整備等を含めた上 り組んでいかなければならないが、わが国においては過去の不良事例から規制と製 薬が分離されている。しかしながら、コレが原因での情報のオープンになるなど社 論的議論が大きい変化してきており、日本から優れた医薬品・医療機器を輸出して いくためには、重要事項における人材交流や海外に行くとし、それらを一つして所管 する行政組織への見直しが必要になってきているのではないかと考える。	理念の実現のためには、1.ゆとりある人員配置 2.フレキシブルな働き方との人材 交流(そのためには、天下り問題や中途退職などが必要)が必要不可欠である。	はい	はい	はい	「PMDAの理念」には共感を覚えるものの、これを実現するためには、ま だまだハードワークも不足している。また、体制整備を行うに しても、天下り問題の問題など、かつ制約があり、また、体制整備を行うに しても課題となっている。 度々上における人材交流を促進するためには、 もっとフレキシブルな考え方が求められるのではないかと。	提言書は、全ての意見を反映した現実的なものにしてほしい。ま た、世界の情報も踏まえ意見も現実性のあるものにしてほしい。	
113	PMDA 知っているし、内容も 把握している	研究を促進したいだけでは今回の提言の目的はつながらない。 改善 を求められる事項があるがわかりにくく、回答しづらいと思います。 ですので、 以下は思ったことを書かせていただきました。質問の意図がわかっていないのも あれば申しあげさせていただきます。 質問についてはお答えしたいのですが、この委員 会が本当に全体の、つまり一般国民の意見を代表するものになっていると考える のかは疑問に思いました。あるいは国民の意見を代表することを希望していない のかはわかりませんが、そこは不明確でわかりません。 東洋薬品、四国の前線の向 上の組織から発言の中に入らなければならないのがあります。 システムとして定常の個人 への評価を重視していただけないかと。 反響すべき点は反響してシ ステムとしてより良いものを作っていくことは必要だと思います。例えば「採用 情報の本人への提供や情報公開のあり方」について言うと、様々な患者の方へ の対応の基本はやはり説明責任だと思えます。採用情報の提供や公開の 情報からPMDAや厚生労働省がやるべきことは伝えるべき情報「よく伝えること だと思えます。以降のみならず患者の方々にきちんと説明責任は今後も与え べきですが、採用情報にまつ責任が現在の場合は、システムとして定常の個人 への評価を重視していただけないかと。 反響すべき点は反響してシ システムとして行わない、そのための別の組織的なシステムが必要になるはず です。	PMDAの職員は多くは(女でも)の使命感を持って働いている人が多いと思います。非 田性についてはいらない業務の内容は官有検査官を通じて公表されています。所 し、更にやっていることの内容は日々公表されるようになってきていると思います。所 し採用される人は、企業などではなくPMDAで採用していることから採用のた めになることをやろうという人が多いだろうと思います。 PMDAもそういう人が多い 医師です。 更に医師は専門医ではないと思います。 2)はより安全なものがより 行くというところは業務が進行するところだと思います。より安全に安全なとす る必要がありますが、それは「患者の健康を最優先」というのは大切な ことですが、安全のことはなかなか強わることが難しいです。 PMDAはた だ新しく入ってくる人も多くいますので研修でよいですが、「過去に何があつて今こ うなっているか」を研修はきちんとあつたほうが良いと思います。	はい	はい	はい	「PMDAの理念」には共感を覚えるものの、これを実現するためには、ま だまだハードワークも不足している。また、体制整備を行うに しても、天下り問題の問題など、かつ制約があり、また、体制整備を行うに しても課題となっている。 度々上における人材交流を促進するためには、 もっとフレキシブルな考え方が求められるのではないかと。	最初にも書きましたが、研究を促進して最終報告にどのように出してい るのが十分に期待できるまでだったので、決められていることがよくわか らず、書きづらかったです。また、PMDA職員は多くは日々の業務に 関わっているため、実際の業務がわからない、自由裁量のところが多くて 回答に困難があったということも向かい合いたいという人が多いのではないかと 感じました。	

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7		
所属	第一次調査をご存じでしたか？	本調査に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合機構では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか？	あなたはこの職場に勤め続けたいと考えていますか？	あなたはこの職場の後進などにも勧めますか？	総合機構での仕事について、感じるどころ、思うところをご自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
		医薬品行政の監視・評価機能などについてですが、ここに書かれている第三者的な立場から監視・評価を果たすことができる部分(第三者機関)について、作る方向で議論されていると聞いています。今安全対策も含めてPMDAでやっていることを評価・監視するような委員会の組織はあるので、それとは違うものを想定しているようですが、消費審判のようなものを組織しようとしているのか、そこはよくわかりませんが、消費上置を兼ねるような組織を考えているのであれば、よりよい安全対策に繋がるとは想像し難いところで。情報を集約して分析して安全対策を行うのがPMDAなので、そこに對して断片的な情報に基づいてスポット的に思いつきで第三者機関が問題提起するとすれば、互補された課題感が本質に即するものになる可能性は低いでしょう。にもかかわらず第三者機関が議案の整理を要し進捗してきた課題について改めて議論するための資料提供、状況報告を求められることになるとすれば、本意に即し対応し、情報提供すべき課題の対策が進める方向に働くのではないかと心配です。						
		安全対策については、どの国でもよりよい方法を模索しつつ改良してきているのが現状だと理解していますが、今のところどの国でも、これをやれば大丈夫という完全な方法がないのも事実だと思います。その意味ではPMDAでやっている安全対策に誤りはないかを3年毎にチェックするという方法をとってもよいのかもかもしれませんが、それならば、何らかの重大な事故が1年発生した場合の責任もきちんと負うような仕組みにしたいとも思います。第三者機関の方法そのものの是非はわかりませんが、PMDAに思いつきで提案をされる機会は持たせて、何かは二つと上の責任はPMDAや厚生労働省が負うという仕組みであれば、もちろん安全対策を講じるという観点からの責任を担った勤務、び、主とするインセンティブが弱く、パフォーマンス的なことが主に行われるようになり、安全対策にプラスになるとは思えませんので絶対に反対です。						
114 PMDA	今回初めて知った			いいえ	いいえ	いいえ		
115 PMDA	知っているし、内容も把握している	私もPMDAに就任したいと考えているが、実質的に、食品とは異なる事に決まるとは思いますが、その点に留意した上で安全対策が必要では無いのかという点が気になります。またPMDAで働くとなると、審判員の心算のあり方としては、審判員の事に決まるとは思いますが、少し安心した方が、なぜか決まらなければならぬかと思ってしまうかと思っております。審判員の心算とPMDAのコミュニケーションが不足していること(お互いの理解)も、早急を講ずるべきではないかと考えています。世界の状況がなく、日本の人が悪いこと、実務面においては、実務面の地位の向上がまだ足りないと考えています。ただし、これらの問題は解決できることだと考えています。	日々の仕事に追われるばかりで、人材の長所、短所に合わせた所長部署の展開や仕事の目的の明確性について、責任や責任が明確に行われた方が職員の士気の向上に繋がると思う。組織全体の目標は明確に行われ、人材育成が実現していることについては、前での認識であるところではあるが、慣れている人が仕事をしている人になり慣れ過ぎて経験を積み重ねる必要である。経験のある職員の仕事の負担が多すぎる。	はい	どちらともいえない	どちらともいえない	仕事の内容としては、非常に責任感、やりがいがある、日々刺激を受けながら働いているが、問題意識はあっても解決策がなかなか出てこない。実効力、行動力、チャレンジ精神の足りない組織であることが先行き不安なところである。	業務の量置は非常に重要なことであるので、初心に帰る意味でこのような機会は大歓迎したい。
116 PMDA	知っているし、内容も把握している	(1)の最後の部分、中堅職員の必要を早く具体化していく。(4)の方を重視していることか検討できる。(6)の文書はどなたかかと思う。メーカーは消費者のための仕事を考えているところも多いのではなかろうか、はと現時が基本精神にないのはおかし。	10年後、20年後に益となる人材が育たないと、リーダーシップにはサーバント・リーダーシップ(心)が必要。厚生労働省のScience directedでこのような心が育成されるだろうか。文書の字ひをした人が医学を学んだり、スポーツに熱中した人が社会人入学して医学を学んだような、多様性が1)~6)では得られないだろうか？ PMDAがFDAやEMAにはない日本文化、武士道精神を持った関係のあるAgencyに育つて欲しいと思っています。	はい	はい	はい	仕事に誇りと生きがいを持っています。若い人もそうであって欲しい。	アンケートは書いて出すもの、あまり意味が無いのでは、インクデビューをしないと正しい判断は難しいかと考える。
117 PMDA	知っているし、内容も把握している	今回の一次調査に関しては質問がありませんが、過去にも同様の報告が問題あるたびに聞かれていたと思う。事業体制の強化、人材育成、実務法の整備などは重要なことであるが、実務法そのものの見直しが必要で、その見直しは必要だと考えています。このようなことを踏まえ、実務法の責任は厚生労働大臣にあることをやめて、米國、欧州などにより製造物責任法(平成7年制定)に引き継いで企業責任とすべきと考えています。このような見直しからの整理をすべきと考えています。	審判員を完全にするためにはFDAのようにラボを併用して持つ必要があると思います。	どちらともいえない	どちらともいえない	どちらともいえない	今のところ充足から5年ぐらいはかかっていないので、これからの充実を望みます。	

第6 アンケート調査回答全文一覧表 (PMDA)

Q	所属	1-1 第一次提言をご存じでしたか？	1-2 本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	2-1 総合編では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに關し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	2-2 あなたは仕事にやりがいを感じますか？	2-3 あなたはあなたの職場を、あなたの法益などにも勧めますか？	2-4 総合編での仕事について、感じるところ、思うところをご自由にお書きください。	3 このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。	
128	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心が低い			どちらともいえない	はい	どちらともいえない		
129	PMDA	知っているし、内容も把握している	●●です。方針そのものには意見はできませんが、各方向において、コスト面の議論もあってしかるべき、と感じました。	●●です。5つの行動理念については、当時の全職員の見解も総合してあげられたものであり、即カードの裏面に実装されています。この行動理念を更に明確化し、あらゆるシーンで行動指針と統合した成員がされているか、チェックする癖をつけるべきかと思えます。	はい	はい	どちらともいえない	●●です。仕事から事業担当の方々の目を惹くことが多いのですが、高いプロ意識、顧客責任への誠実さ、などをみるにつけ、懐かしさを感じますし、●●にやりがいを感じております。現在はシステムの実用効果という側面でも費用削減(●●)と業務効率化(●●)を年々押し進めているところで、着実に成果が現れているので、これを継続したいと思えます。	
130	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心が低い		医事職員の人材の確保・育成について、総合編にも毎年、若い人が入ってきていますが、実質知らない人がいます。このような人にはいろいろ教育していますが、医学知識だけでなく、当然のことですが、働いたことだけを覚えるだけで、応用が利かず、何がポイントになるか、どこをどう考えたらよいか判らず、感傷的な反応ができません。いくら研修参加があるからといって、研修に行っても、真実を知る必要はありますが、それだけではできません。そして、総合編の医事職員は、ある程度実務経験して本職に就いた専門知識を持った人材が欲しいと思えます。更に言えば、それが必須だと感じます。現在の総合編では、実務経験をさせる教育環境がないので、大学	どちらともいえない	はい	はい	一部の若手や中堅に集中しているように思いますが、もっとサード・パーティを巻き込み、仕事を標準化させることはできないでしょうか？	策定です。環境整備当初は職員数も少なく、「職員の費用を削減(金)なども考慮され、皆でいるなら意見を言えませんが、最近では職員もおおくなり、「職員の意見を聞く(金)を削減しても人数が多いのでかえって効果が悪い」、その時間コストが膨大になってきます。このようなアンケート形式に、回答が必要な人には回答するとか、どこかで公表するなどはいいかげんか。
131	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心が低い	内容を把握していませんので、申し訳ありませんが、ご意見をできません。	既述な行動理念を5つ掲げていますが、具体的な行動指針を明確にして、行動を決定するよう心がけることが大切であると考えます。善行・使命を上からの目標でなく、申請者と話し合いで行うことが極めて大切であると思えます。	どちらともいえない	いいえ	いいえ	半官半民の独立行政法人にも関わらず、官庁行政に肉かっていることに危惧しています。	
132	PMDA	知っているし、内容も把握している	特にありません。	直述は、非常にまれにはなりましたが、議員研修の方から、自ら、自身の奮闘状況について聞いておられます。事業状況は申請者のみに依存することに依拠しているもので、そのように感じています。1)の決断性の観点からは、意見を聞く可成りであるのでPMDAにそのような問合の多いようにしてほしいと思えます。	はい	はい	はい	特にありません。	
133	PMDA	全く初めて知った			はい	はい	はい	現場の意見が全く伝わってこないと感じた。事業の(結果上の)人々は、本当に患者の事を思っているのか信じられない。申請者もこちらをだまそうとしてくるが、こちらも得てでも仕合せ(とご満足と聞かされた)表現で対応してはいつまでも、意見をみるのは悲観という気がする。内容が体言の体言では、知り(申請者の)のかけしめとれない。相手も反応するだけ。本意に相手のあつかうの行動指針とか申請書に添えるでいらない内証も意見が必ずしもないですか？ あと、申請書審査もできてないんで、ちゃんと書けない一匹狼でダメ出しだけはなく、教育、定上げを行っても精神的に負をせめるとかすればいいのにかと思えます。アカデミックなモノの考え方が、(まあ、よくわかっていない人が申請するなとも思いますが。) 正道体質は時代(21世紀)に適していないかと思えます。あと、契約会議で、というか御座、主治医に責任がなすぞ。(取りまとめクラスでさえプレプレです(笑)これでは外創はもっと悲観します。	やって、何か改善するならば効果はあると願うし、ないなら資源の無駄だと思えます。ごなくとも思えたら、もっとよくして下さい。期待しています。がんばってください。小さな意見でも、耳を傾けるような環境になるといいですね。

第6 アンケート調査回答全文一覧表 (PMDA)

0	1-1	1-2	2	3-1	3-2	3-3	3-4	4
所属	第一次提言をご存じでしたか?	本提言に關して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合機構では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方など、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやがりかいますか?	あなたはこの職場を、あなたが勤めたいと思う職場としてみなすか?	あなたは今の職場を、あなたが勤めたいと思う職場としてみなすか?	総合機構での仕事について、感じるどころ、思うところを自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
134 PMDA	知っているが、内容は把握していない あるいは、関心がない	様々な角度からよく検討されていると思います。PMDAに「真事法」に「真事法」の成績を評価するとともにと定まっていますが、本提言の事には検討委員の経験が豊富です「真事法」について検討し、今後の検討内容がよりよく理解できるようにと思います。(真事法と副作用との関係は必ずしもすべての人が理解しているわけではないと思います。)	2)に就いて、ドラッグやサバイバルの原因には様々な要因がありますが、よく問題になるものを体系的に、薬(企業)のインセンティブ)の範囲のほか様々な種類の医薬品系別における関係者間のガイドラインの整備が十分でないことも大きいと思います。(そのため、企業がそもそも関係に踏み切れないことにつながります) 日本でのような種類のガイドラインを事前に整備すべきか等も含めて御社(他社または厚生労働省等)が必要ではないかと願います。	はい	はい	どちらともいえない	私自身は、医薬品開発に代表される、製薬はその意思が確立しているが部分的には利益できない商品を含めても取り組むべきことの一助となりたく、現場に就きました。現在、見送った内容の仕事に携わることができ、やりがいを感じています。また経験して欲しいと思われています。現場が抱えているような性格の仕事には、その実際に結果を出している方が多かったりとは思っています。現場の業務に特に熱心がない方がこの職場を勤めたいと思いません。しかし、初心を忘れずの方に現場の業務のことや、私自身の勤務体感などをぜひお聞かせしたいと思います。	このようなアンケートが行われていることに、現場の実情に添った事業の立ち上げや事業の刷新を望みます。自身の業務に一つ深追進するときに、現場がその機会をよりよく果たせるよう、検討委員の皆様が寄り添った支援をさせていただきます。
135 PMDA	知っているし、内容は把握している			はい	はい	どちらともいえない	組織の大幅な刷新により研究開発スピードなどの課題があるため、それらの課題を解決した上で考えるならば、後輩にも勧めたいと思います。	
136 PMDA	知っているし、内容は把握している			はい	はい	はい		
137 PMDA	知っているし、内容は把握している			はい	はい	はい		
138 PMDA	知っているし、内容を把握している	医薬品の安全については、日々業務の中で考えていなければならない事だが、業務に携わる者の意識が希薄になる事がある。そのような中、提言という形で取りまとめたいただき感謝する。	人事全般の意見であるが、タイムクックが持つべき重要な課題が十分なされているのではないかと思える。有効な医薬品を迅速に医療現場に届けることは大前提と考えているので、効率的な人事が行えるよう考えていかなければならないと思う。	どちらともいえない	どちらともいえない	どちらともいえない	医薬品の市場を守るという大切な仕事だと考えている。公平の性質上、業務での活動が広がるが、医薬品市場や患者の健康、製薬企業との交流を促し、多面的な観点で考える場があるように思う。	行政側の意見を聴取していただければありがたいと思う。
139 PMDA	知っているし、内容を把握している			はい	はい	どちらともいえない		
140 PMDA	知っているし、内容を把握している	我々の仕事について、正しく理解されていないと感じ、我々は改善をつくりたいつもりだが、我々の行っている事が全て正しいとはいえないかも知れない。しかしながら、改善のために現状を正確に把握してほしい。	PMDAの役割にある者が自ら知らざる。医療者から求められている役割を果たすにはありえない。もっと経験を積んでから来てほしい。*待つという姿勢は仕事をするだけではない。社会、医療の一端として積極的に仕事をついに持っていくべきである。*能力が伸びるが、上向きとあわせて、PMDA内部や製薬企業から一歩も引かれない事は決してない。*年を取っているからという理由で高い地位を占めるのはやめて欲しい。リーダーシップ能力、批判能力のない上司の若くは、下の人達がどれだけ時間を浪費し、疲弊しているかを理解すべきである。批判のない上司は十分に仕事をかえ、補填としての業務に集中すべきである。*提言が実現できるように既知の人材については、2名候補(あるいは3名候補)を検討しよう。上記のような人材を確保するように努力。* PMDAが実現した人が自らから提言企業で働けるようになるべきである。US-FDAはそのようにしており、なんら問題は生じていない。これをモデルとすることにより、より良い提言は実現化できると思う。今のままではPMDAに入門することは、その後の職を確保の自由を奪われることになり、放棄されているに等しい。これでは良い人材は集まらない。	はい	どちらともいえない	どちらともいえない	*視野の狭い人材が多い。自分の行動が社会に及ぼす影響などを考えながら仕事に当たるべきである。*もっと医療と連携する議論を増やして欲しい。*人事担当のみに、特許ありのハイパーパスを扱う人材を確保すべきである。仕事に慣れた人材は現場で活躍している人が事業の推進力である。かつ現場で見られていないのは惜しい。*コミュニケーションがまだ不足している。目の前には相手にも聞かずに文章をe-mailで送りつけ、充分な書き添えがなかったりする。また、きちんと話ができないため、尋ねられた業務を他のものに適切に代替できない人が多く、トレーニングの機会を考えた上で代替できないものは配置換えも考慮すべきである。*最も上手な提言家のような実例を挙げるとは、また別に賞状になるのではなく、ミラノ賞員を認めるべきである。今のような仕事をしてほげが望まない。	このようなアンケート自体は賛成である。しかし、重要なのはアンケートではなく、その結果がどのように活用されるかである。この結果においては、行政側の意見を参考にとして全文が公開されるのみならず、多くの人の意見に基いて活用していただきたい。
141 PMDA	今初めて知った			はい	はい	どちらともいえない	日本の薬機法は結構難く行われているので、できれば、今後、治験中の薬機法を行うべきだと感じる。FDAとの調整やレベルの調整をもっと多くして欲しい。	
142 PMDA	知っているし、内容を把握している	医薬品行政組織としては、医薬品庁のように人事業務が司理され、専門性が求められるように、国家公務員とすることが望ましいと考える。*医薬品庁の原形については、独立したPMDAとして、公費と製薬企業からの支出の両方とすべきと考える。*医薬品庁の組織を学術研究を兼ねるために、研究や臨床と兼任できるような、非常勤的なポストを設ける必要があると考える。また、給与面ではある程度保障しないと、優秀な人材は集まらないと考える。	最新の専門知識を得るために、内外における研修の充実が必要だと思えます。また、医療現場での業務経験が乏しいため、若手からのご意見も期待しています。*提言に反映できるところに、必ずしも必要とは思いません。臨床現場で業務経験が乏しいため、若手からのご意見も期待しています。	はい	はい	はい	提言が既読(読む)の段階で、返すことができれば、医師も現場にPMDAの職員の見直しを検討するのにとりあえずに注目を集めていただけたらいいと思います。より良い新提言を希望するように新提言を希望している提言者のために、審査業務を行うことに、やりがいを感じています。	PMDAの職員がどのような業務に携わっているかを把握することは、業務改善に役立ちます。よろしくお聞きいたします。
143 PMDA	知っているし、内容は把握している	独立行政法を申請したら、折々の問題ごとにも、薬への進行の行政的調整が期待できると感じている。後援の育成と色々な面でサポートを、広く国民に認知してもらうべきと思う。	取り計はして仕事をすることでこのような形を心に強く感じ、大変意義深いと思える。	はい	はい	はい	研究性のある大企業案件だと考えている。下層に仕事をやってきた経験豊富な人材が活躍の場が広がるように。	
144 PMDA	知っているが、内容は把握していない あるいは、関心がない		1. 優秀な人材を確保するため、給与を国家公務員に劣らなくてもいいものではないか? (専門手当など) 2. 雇用の確保が多いため、医療現場での仕事に専念していただくべきである(雇用の確保に立って業務を行うための労力確保) 3. 行政業務のため、若いうちから厚生労働省との人事交流を促す必要がある。	はい	はい	はい		PMDAの職員がどのような業務に携わっているかを把握することは、業務改善に役立ちます。よろしくお聞きいたします。
145 PMDA	知っているし、内容は把握している			どちらともいえない	どちらともいえない	どちらともいえない		
146 PMDA	知っているし、内容を把握している			はい	はい	どちらともいえない		

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

Q	1-1	1-2	2	2-1	2-2	2-3	2-4	3	
	所属 第一次提言をご 拝見しましたか？	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合提言では9つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは この職場に やる気を感じ ますか？	あなたは この職場 に勤め続け たいと 考えてい ますか？	あなたは この職場 を、あなた の後輩な どにも勧 めますか？	総合提言での仕事について、感じるところ、思うところをご 自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がご ございましたら、ご自由にお書きください。	
174	PMDA	提言の角を削りたように感じ、現状の医薬品行政における問題点(地区は 線や違在外使用)を積極的に扱われており、幅広い層から議論され、問題提起がなされて いるので、委員の方々の強い意欲と努力を感じた。一方で、多くの問題点や対策 は厚生労働省の行う施策に預けており、厚生労働省の意向に左右されていない かという危機感を覚えるものでもあった。あくまで これまでの提言は、厚生労働省 及び専門家の意見とマスコット委員の指摘不足によるものが大きく、行政と製 薬企業や国民との関係が分からない限り、提言もまた出来栄に終わるのではな いと思ふ。そのためにも、国民がもっと賢くなること、厚生労働省やPMDAの上 的な考え方を内外共に改める必要があると思ふ。医薬品行政組織の議論ではなく、 もっと大きな視点からの議論をお願いしたい。	朝々の役員、職員はそれぞれの業務について、一定割合考え、取り組んでいると思 う。しかし、いろいろなレベル(幹部と職員間、部長間、職員間等)で情報としての一 体感や寄り添いられず、共通の目的が持ちにくいと感じる。行動理念も一つあり、 朝々の職員で項目の重なりがちなところがある。個人的には、人事の面が大き く影響していると思われる。しかし、若い組織でもあるので、今後は何らかの 組織としてまとまっていくことを期待している。適時性については、まだ疑問。	はい	はい	いいえ	自分の専門性も発揮でき、同僚のサポートも大きく、非常にやりがいがあると思 う。しかし、厚生労働省の影響が強く、行政機関の息遣いを感じることがある ことと、独立行政法人として、専門家集団として、もっと自由と責任を 与えて行動させて欲しいと思う。	いろいろな意見を反映させる上で、いいことだと思う。アンケートの意見も 踏まえ、様々な提案をさせていただきたいと思う。また、提言の実行面につ いても配慮いただきたいと思います。	
175	PMDA	提言がまとめたことには喜んでいたが、現在の医薬品行政の在り方について、そ の背景も詳細に書かれているとは知らなかった。自分の立場及び業務が書かれて きた過程を知ることができ、過去の過ちは繰り返してはならないと改めて感じ ている。	総務課との連携をより強化し、総合提言全体の業務に理解を促めることが必要と 感じる(それぞれの業務が複雑に連携しているため)。	はい	はい	どちらとも いえない	医薬品行政に携わる者として、提言(提言書の事件)・現在(過渡期の提 言)・将来のすべてについて目を向けなければならぬと実感し ている。		
176	PMDA	知っているし、内容を 把握している	より良いで、より安全な医薬品を供給する仕組みを構築することが、私た らの使命であると同時に、むかしの願いでもあります。過去の提言については、 国、総合提言、行政機関、企業、...そして国民全体が平等に意見を述べること が、このような提言を可能にしているように、それぞれの立場でできることを考え、 それぞれの思い(期待)と最大限の努力をもって立ち向かっていくべきであると思 います。そのためには、提言を尊重するだけでなく、そこから学び、「これからどうす べきか」「どうあるべきか」を、各々が考えることが大切だと考えます。 また少し懸 念はありますが、本提言では、医薬品製造の環境については学費を除き、ほとんど が学費を支払う。広い意味では医薬品開発は公的負担の上には、純粋な アカデミックな、学術的な価値観を超えての役割・影響力も大きく、同じような 点に対する倫理観や使命感が求められるのではないかと考えます。(例えば、日本では 加齢、性別の差で異なる健康意識が受けとれやすいという傾向もよくあり、正 しい健康意識、あるいは教育的な健康意識という点からいっても、行政機関から の健康意識に加え、経済機関の役割も大きいのではないかと考えます。) 以下の ような意味で、広く、それぞれ関わっている関係性であると考えます。	はい	はい	はい	個人的な意見になってしまっていますが、医薬品安全防止と世帯の健康意識の提 げが、提言が十分に理解できない所があり、この両者の関係性のどの あたりに課題を解決したいかを正確に把握したい部分があります。 また、提言の中で、「現在の医薬品行政は、とすれば、提言という提 言を踏まえて行動していただくことには保証があります。実際にいえるのは、 提言のその先に携わっている皆さんのために、提言に携わっている現状 があることは、この提言を聞いておられたらいいと思います。今よりもよい書 案、安全、有効な提言、日々目撃しています。		
177	PMDA	知っているが、内容は 把握していない あるいは、関心がない	9)についてですが、科学的な専門知識については紙上での資料にも大変な感じも ので、独自のノウハウがあるといえます。または、市研、法政院との人材交流の 促進化なども。pmdaの基盤となった組織の合併は済ませましたが、いろいろ データベースが立派なままです。データベースの統合や標準化がすべての事務 的なシステム上の手続き等に費やす時間は削減できると思います。(システム改修・ 移行は担当大変かもしれませんが)	はい	どちらとも いえない	どちらとも いえない		注述式のところは実行が大変そうですね。お疲れ様です。いまこのア ンケートへの回答が具体的な内容や、問題点等につながることはほとんど察 知していません。	
178	PMDA	知っているし、内容を 把握している	提言については、非常に多く書かれていると聞いています。書かれている事項につ いて、具体的に実行されることと予算の面で困難が予想される部分がある、可 成り部分から実現されるべきかと思いますが、なお、提言の今後のあり方の中で堅 固・詳細な計画に関する提言がありますが、堅固・詳細な計画は行政機関と企業との関係 を、非常に少しくちで、お互いを行えば、非常に少くちによって判断 が行われ、適正に活用されることが困難なのではないかと、むしろ、行政機関と企業 との関係性を一連の中で堅固・詳細な計画とすると、行政機関による関係開 示も必要とすべきではないかと考えます。	人材の育成・確保やその他の課題を克服することは非常に重要だと感じ ますが、これを克服するためには各企業での投資のほとんどを企業に その多くは任せていくことは残念ながら、公費を充てることが難しいと考えます。	はい	はい	はい	私は、総合提言での仕事について、その責任の重大さに気がつくが、 国民の健康に少しでもお役に立てるよう、自分に力を尽くしたいと思 っています。	

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

所属	1-1 第一次提審をご存じでしたか？	1-2 本提審に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	2 総合機関では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	3-1 あなたは仕事にやりがいを感じますか？	3-2 あなたはこの職場に勤めたいと考えていますか？	3-3 あなたはこの職場の後輩などに勧めますか？	3-4 総合機関での仕事について、悲しむところ、思うところをご自由にお書きください。	4 このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
185	PMDA	知っているし、内容も把握している	(1)の基本的な考え方には同意するものであるが、高い倫理観を価値とする意味でも、教育改革は行っていた方がいい。既知先として、厚生労働省又は医薬品医療機器総合機構を志すものとして、医薬品の適正使用及び安全性確保に必要な事項と考えるためである。(2)については、関係機関は関係機関の役割として、上司となる医師又は他者の医師の協力について、意見を求める等は進んで行かない、このような環境では、医師が救済し、その内容を把握した。患者を救済できるものではないと考えられる。また、他の救済とも関係するが、臨床研究に際する救済が現在の医学、薬学教育で行われていないことも重要な課題であり、その点についても考慮しておく必要があると考えられる。(3)については、現在の専門協議、罰金、分別金等の位置付けを再検討することが必要と考える。専門協議の意見を尊重する立場として、専門協議の会議、広く意見を求める形での開催の場を設けることが望ましいと考えます。現在の医薬品でのステップでは、医師に責任による被害が発生して、承認までには最長で3ヶ月を要することになり、無駄な訴訟が多くなることを懸念すると、再発防止が必要だと思いますので、この点は、違反に基づき再発防止していただきたいと考えます。また、調剤の使用についても、処方内容が生かされるよう、医学・薬学教育などで、インフォームド・コンセントの重要性を教育する必要がありと考えます。	はい	はい	はい	医師の立場でどのような対応が行われており、最新の医療環境を学べる機会が少ない。可憐であれば、そのような教育も先達させるべきであり、環境については、適い程度医療環境での研修制度が存在しているが、環境の多くを占める臨床現場に対して、最新の医療環境を学ぶことができなくなる機会や、研修に提供しにくく考えます。また、一部の臨床現場では大半が研修生のようなことが見られており、そのため、ほぼ毎日の臨床を命命とされるような実感が、研修生には非常に強いているように感じます。不均衡を是正するための意見を最新でも提供しているようですが、その対応として、特に身体が足りないのが現状であり、対策はとられていないものと思います。社会的な業務もあり、如何に早く、安全で効果のある薬物を承認するかの大きな課題ですが、そのために職員が疲弊することは問題です。職員のワーカウエイブランスの改善についても、もっと調査に検討していただきたいと思いますが、これを改善していかなければ、後進に繋げて職務を推進することはできないと思います。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
186	PMDA	知っているし、内容も把握している	医薬品審査・安全が実務に開け、幅広い視点から問題を多岐に分け、お互い意見を交わしあっている。相違のリスクをどこまで取らなければならないか、何をすべきか、優先順位をつけてひとつひとつ審査に戻し続ける必要がある。これは、PMDAが果たすべきではなく、国や関係、手帳、製薬企業、厚生労働省、PMDAがそれぞれの責任を押し、協力していくことが必要と仰る。	はい	はい	はい	PMDAは、基本的に働きやすく、また、働きがいのある職場と思う。様々な役割の持ち主と共有者がある方が多いと思う一方、個人の情報収集の努力も必要だが、PMDAの経営方針や個人の事業に関する懸念が現状から必要であるか、PMDAの経営方針は共有、取り組むべきと仰る。	PMDAの業務、運営を改善する目的は結果的に良い方向になるならば賛成である。
187	PMDA	知っているし、内容も把握している	菅野氏が本音を吐き出さず、彼が言葉でプロフェッショナルなプロパー職員が活躍できるような環境ではないかと懸念がある？	はい	どちらともいえない	どちらともいえない	行政側の一部から厳しい面はあるが、政策的な判断(本音の意見)に影響されず、科学的な見解が述べられると期待できる。個人的には科学的な見解が述べられ、企業は受け止めます。	組織について思うことを無難でできる機会が少ないので、このようなアンケートによって組織の問題点が洗い出されることは大変良いことだと思います。
188	PMDA	今回初めて知った	菅野氏が本音を吐き出さず、彼が言葉でプロフェッショナルなプロパー職員が活躍できるような環境ではないかと懸念がある？	どちらともいえない	はい	どちらともいえない	行政側の一部から厳しい面はあるが、政策的な判断(本音の意見)に影響されず、科学的な見解が述べられると期待できる。個人的には科学的な見解が述べられ、企業は受け止めます。	組織について思うことを無難でできる機会が少ないので、このようなアンケートによって組織の問題点が洗い出されることは大変良いことだと思います。
189	PMDA	今知初めて知った	驚きながらも、この提審で初めて存在を知りました。もっと広報活動が必要かもしれません。	はい	はい	どちらともいえない	現状では私の所属では、医薬品が強いからですが、必ずしも他業には向いていません。審査の過程で何らかの判断が必要になるために、科学的データやガイドライン、過去の事例等に基づいて決められない場合や、審査チーム内で意見が対立した場合の対応に経験が豊富とすべきであり、複雑な課題では、複数の審査員の判断だけで決定して良いのか、検討することもあります。そこで行政、製薬企業、医師界等、利害関係者など他業の代表者による委員会を定期的に開催して、委員の審査業務についてドラッグや設備を委任すると、相互理解が深まり審査の迅速化や医薬品の安全性確保に役立つと願います。(特に審査がされている品目や、審査において課題と企業が対立している品目について) また他業の審査内容や方針に不満な企業も存在しますので、機構外に中立の第三者機関を設ける必要もあるかと考えます。	基本的に良いことだと思います。アンケート結果についても、公開し広く議論して欲しいと思います。委員にも是非、アンケート結果を知らせてください。

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7		
所屬	第一次提言をご存じでしたか？	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合機構では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け人材の育成・確保。そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか？	あなたはこの職場を、あなたに勧めたいと考えていますか？	あなたはこの職場を、あなたに勧めますか？	総合機構での仕事について、感じるどころ、思うところを自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
		もう一点は、行政が足らぬ危機感を感じます。自分達の罪を認めない風潮があると解決が仰げます。(これは改善問題に限りません。公害問題も同様です)。これに対処するには、航空機や列車事故などで威力を発揮する「事故調査委員会」のようなものを迅速に立ち上げる必要を感じます。特に行政の圧力を強めない風潮の知照を確保して迅速に問題解決にあたる部署の創設の必要性を感じます。もう一点、確保したいのは「数感力」です。数年前に美大産により「数感力」が強化されたことがありますが、その逆です。これは、最近では中国のへーリソンの異業種人事の役員の流れで米産など多数の死者を出した例がありますが、事故現場を扱う人材は常に要求される質質から思われます。お気付きを考えた資料が、いつもGMPで確保され安全とも思われます。また、今以上の医療現場の医師、看護師、薬剤師などの早期の備前も必要かと思えます。最近の「作用の医薬品開発」の伸び悩みも気になります。消費者には信頼(責任)を担う仕組みも政府に力を入れても良いかも知れません。 薬害は必ず繰り返します。交通事故も、毎日繰り返しています。その繰り返す原因を一つ一つ分析して少しずつ改善していくしか道はないと思えます。お互いに意見交換し前進することを期しております。						
183	PMDA	今回初めて知った	そもそも可及的に認知度が低すぎる。昨今の独立行政法人に対する批判の中、無駄な法人と一緒にならないように、もっと多くの人に加えてもらう必要がある。病院や大学だけでなく、テレビのCMやといった不特定多数の人が目にすることを告知することが効果的である。世界ももちろんであるが、まずは日本での認知度を上げ、自分たちの存在に誇りを持って取り組めるような体制にしたい。	はい	はい	はい	やはりこのような仕事内容としてやるべきことだと思います。世界と競争するには、日本国の一端というところを明確にした上で業務を行っていく必要があると考え。そして自ずと国の一端になれば、知名度も上がり、雇用のやる気や士気もある。	
184	PMDA	今回初めて知った	行政の現場で活動にあたり、行政の現場で活動している職員を、安全で信頼できるように反映させることはできないでしょうか。	どちらともいえない	どちらともいえない	どちらともいえない	科々、100の体制が現場に育つ職員に育っているのかについて考えることがあります。	
195	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない	現場の中にすくると視野が狭くなるので、企業、運送業界、様々な分野で一定期間業務経験を経験するようと思う。	はい	どちらともいえない	どちらともいえない	仕事にやりがいを感じるが、経営者側とする風潮があるので、女性として、子供を産んでから続けるのは難しいと感じることがある。	組織の状況に依る職員の見解を組織の場や社会に届けるための、非常に重要であると思う。
196	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない	審査工程は基本的に審議との向き合いのため、委員の代表のみに出席さんがいるというところからである。また、現場で行う業務は、原則という、いわゆる朝日に手をさしのべる仕事であることから、現場を守るといふ点も強しが必要だと考えている。したがって、定期的な研修(倫理や特許法)などを進め、業務や業務に際する姿勢のあり方を共有することが重要と考え。	はい	はい	どちらともいえない	実施することに意見はないが、委員に対する本アンケートの位置づけがもう少し明確に認識されているように思う。	
197	PMDA	知っているし、内容を把握している	認識を知らない人が多いのでは、現場での研修をもっと取り入れる。製薬企業といふ意味で意見交換をすべき。行政だけの研修だけでは視野が狭くなる。	はい	はい	はい	組織として何割りと、3つの部門との連携が少ない。研修をもっと共有すべき。責任者以上の層だけでなくもう少し下のレベルで交流があるべきだ。	
198	PMDA	知っているし、内容を把握している	必ずしも、現場の中心には必ずしも初めてではありません。ご存知されている内容は、委員会の名称に添えられるように、今やまだという視点に留まっているもの、近況がわかるものと感じます。しかし、この機会によって、委員会が求めている成果が得られるとは思いません。人を増やす、教育研修を充実させる、製薬企業からの独立現況を維持する、これらの対策が有効に働く保証がPMDAおよび一般社会にできていないと考えます。今、PMDAに最も必要なのは、PMDAが担っている審査業務、安全業務、後援業務、この世界の発展を一般社会に広げること、特に、政府との連携に留意し、この世界の社会的責任を分かち合うことが重要だと私は思っています。それによって、優秀な人材、恵の広い人材、次世代の人材、医師、薬剤師など人材が、臨床としてPMDAを共同で選択するようになり、加えて、PMDAで働いた人々をアカデミックや一般企業へ転換(有効活用)することを促進すべきと考えます。特に、審査業務に携わる職員は、利益相反の抑制で製薬企業などへの転換は禁止されていますが、審査業務を知っている人々がその能力を正当に評価されて転換するのならば、企業は非常に恵まられる。ノウハウを熟知することが現場に必要で、労力的ロスを防ぐことができ、審査業務や研究開発を促進されるはず。さらにPMDAをキャリアパスとして計画的に人を送り出すはずですから、職員の間には早くからPMDA職員の質的向上は目にしやすくなるはずだと思います。	はい	はい	どちらともいえない	仕事の非協力的なことを、人員不足のせいにしてしまっており、非協力的な結果、仕事も期待したほど進まず、転職申請もなく、赤字になる体質は改善すべきである。金にされている大半の研修は不要である。	

第6 アンケート調査回答全文一覧表 (PMDA)

Q	1-1	1-2	2	3-1	3-2	3-3	3-4	4
	所属 第一次提言をご存じでしたか?	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合機構では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに關し、現状を踏まえ見直しすべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか?	あなたはこの職場に勤めたいと考えていますか?	あなたはこの職場の後輩などに勧めますか?	総合機構での仕事について、感じるどころ、思うところをご自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
		任事と天下りを厳格に抑制し、ならぬ重役ですが、軽身したとしても、PMDAとのコンタクトをコントロールできるシステムと監視機構を設けることで解決できるはずですが、こうしたことで、提言などにあるような職員数など増えたり減ったりすることなく業務らしい組織風土が実現できる余地が広がるはずですが、繰り返しのことになってしまいが、今、PMDAに一番必要なことは、担当業務に対する社会からのRESPECT(この国では必ず社会に対するRESPECTが前提であり、RESPECTと平等の風土ができていない)であると考えます。そもそも日本の人口、市場規模などを考えれば、FDAやEMAと同等の規模を一度で提供することに無理でしょう。日本がもっと審査基準など異なる新しい制度もあるのですから、実行力に置き、効率的な仕組みを如何に作ることを考えるべきだと私は考えます。最後に、「品質、有効性および安全性の確保」が「安全性、有効性及び品質の確保」に置き換えるべきとの提言は、審査プロセスにしか感じません。自分たちは品質、有効性、安全性に審査をつけて考えてはいない、むしろ安全性は確保してあるべきであることは、職員であれば誰もが知っていることだと思います。						
200 PMDA	今回初めて知った			はい	はい	はい		
201 PMDA	今回初めて知った			はい	はい	はい	医薬品行政という国民の健康にとって重要な仕事に携わっているの、やりがいを感じています。	
202 PMDA	今回初めて知った		・建設現場等(医師、医療機器企業出身等)の採用・就労制限の撤廃・学費、企業との活版なディスカッション	はい	どちらともいえない	どちらともいえない		
203 PMDA	知っているし、内容も把握している		1. 報酬として報酬を受けることが多い現状の中で、使命感を保持し続けて業務を遂行している人がいづれでなく、免状している。現場はこんなにも、医師、医療機器などために献身している、というところをもっと重視(奨励)していくべきである。	はい	はい	はい	本来、申請等とはサイエンスで決断を求められるべきものであると考えるが、新ベンチャーのようには現場に降り、専門的に担当するまでにはなっていない。現場においては、サイエンスの議論ができるように制度を出しているが、モチベーションを維持する観点から現場の経験があるのが、正確に生かされていないことが多い。また、外国の製造業者からは日本の代理店には正確な情報を伝えない傾向があり、怪しみにくいことが多い。	職場外の研究者が、現場の職員やその考えを収集し、外から客観的に評価することは意義があると考えます。
204 PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない	審査再発防止のための医薬品行政等の見直しについて(第一次提言)があることは知っていたが、時間が無く内容までは把握してなかった。	個人的には提言の趣意からどうもを忘れず、最新の医薬科学の知識を吸収し自己研鑽に努めたいと思います。	はい	はい	はい	役所側ではあるが、医薬品行政の一貫を担っている責任とやりがいを感じる。	初めての提言で、意見を聞き取りにはできないがPMDA職員の貴重な感想が聞けるので面白いと思います。
205 PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない		海外交流に際して、学歴が役所内で評価されるため、海外出身より国内の事情を察しているのではないかと感じる。	はい	はい	どちらともいえない	仕事にやりがいがあるものの世界的な認知度が低い。マスコなどでの職がれる止すべく独立行政法人などと連携されることがあり残念に思う。	
206 PMDA	今回初めて知った			はい	いいえ	どちらともいえない	職員の皆さんは仕事の本質性について、理解しており、日々取り組まれているかと思っております。ですが、あまりに仕事量が多く、30に入社して、視野が狭くなってしまっているのが、ご心配されていると思います。中堅管理職が不足しているからか、何でも仕事とされ、時には経営、テクニクもやらなければならない。私は専攻しましたが、もっと色々な人材育成が促されてほしい。文藝や音楽、読書や学生生活がもっとほしいと思います。もっと、科学的な考え方が必要で、そのためには、加齢や年齢にかかわらず学ぶ必要があると思います。お医者さんとしての思いやりが仕事内容に反映する方がよいと思います。そうしないと、自分で考え、決断したりやり方からみえないよう(はみ出すと言われられるので)、感ない限りで責任を押しつけては、責任は重くないと思います。少なくとも、私生活も充実できる仕事内容、職場環境を望みます。(結果として正社員にあらず、非正規に決まればいいです)。もっと仕事を求める職員の募集、職員の募集を促されるほどの余力のある仕事内容は、審査再発防止につながるかと考えております。	まったく費用と時間をかけて実施するので、今後の改善に反映を期待いたします。
207 PMDA	知っているし、内容も把握している			はい	どちらともいえない	いいえ		
208 PMDA	知っているし、内容も把握している			どちらともいえない	どちらともいえない	いいえ	日々の業務を通じて感じることは、自分の仕事に社会にどの利益を与えているかがあまり実感できないことである。国民の安全は国の命であるから、支那に医薬品行政に携わる者の責任・責任を踏まえて対応することは理解でき、またこのような機会を通じて、医薬品行政に携わる者が日々の業務の中で思うことを広く国民の方向に伝えている。詳細に聞くことができることからは、そのような観点からこのようなアンケートの実施には意義があるのではないかと考える。本アンケート結果が適切に活用され、医薬品行政がより良い方向に進められることを切に願っている。今回は、アンケートの実施が迅速かつ適切なため、お礼申し上げます。今後このようなアンケートを実施する場合には、ある程度事前の打ち合わせを持って実施してほしいと思います。	「審査再発防止のための医薬品行政等の見直しについて(第一次提言)」より、より実現可能性が高いものにするために、支那に医薬品行政に携わる者の責任・責任を踏まえて対応することは理解でき、またこのような機会を通じて、医薬品行政に携わる者が日々の業務の中で思うことを広く国民の方向に伝えている。詳細に聞くことができることからは、そのような観点からこのようなアンケートの実施には意義があるのではないかと考える。本アンケート結果が適切に活用され、医薬品行政がより良い方向に進められることを切に願っている。今回は、アンケートの実施が迅速かつ適切なため、お礼申し上げます。今後このようなアンケートを実施する場合には、ある程度事前の打ち合わせを持って実施してほしいと思います。
209 PMDA	知っているし、内容も把握している			はい	どちらともいえない	いいえ		

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7		
20	PMDA 知っている、内容も把握している	本提言に關して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合機構では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか？	あなたはこの職場に勤めたいと考えるか？	あなたは現在の仕事に満足していますか？	総合機構での仕事について、感じるどころ、思うところをご自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
210	PMDA 知っている、内容も把握している	おおむね、ご満足です。現場のポジションですが、今のままの独立行政法人がいいのか、厚生労働省に吸収されるのがいいのか、議論をおき、「行」にするかは検討が必要で何とも考えません。どうなっても、国民の命を守るという目的に変わりはないかと、局長が納得するには、やはりこういう仕事は高としてやった方がいいのでしょうか？	この考えはすばらしいと思います。PMDAの存在を知らない国民が多いと思いますので、もっとこの考えとともに宣言してほしいと思います。	はい	はい	どちらともいえない	今のところ、善い仕事をするうえでの環境はなかなか整っていないと思う。私は働きが、早く仕事を覚えて先頭に貢献をかなげたいようにしたいと思っています。	有益であり、PMDA職員の意見が必要となる場合はアンケートを実施するべきだと思う。
211	PMDA 知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない			はい	はい	どちらともいえない		
212	PMDA 知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない		現状における課題を克服する上で、まず国民の皆様が総合機構の存在を耳にするだけでなく、事業や理念について理解を深めていただくことが重要だと感じます。	はい	はい	どちらともいえない	指定野郎ごとに全く異なる仕事が行われているところが、偏狭の弊害であり魅力であると思います。	アンケートを実施する上で、可能であればもう少し回答期間を置いていただければと思いました。
213	PMDA 知っている、内容も把握している	国や総合機構、企業のみならず、医療従事者、患者や教育関係者でも含んだ提言であり、今後の議論も期待されることである。赤十字国家であることの対応のため、今後予言的な影響を受けることが懸念される。	今のところの提言は、医療従事者、患者や教育関係者でも含んだ提言であり、今後の議論も期待されることである。赤十字国家であることの対応のため、今後予言的な影響を受けることが懸念される。	はい	はい	どちらともいえない	提言者と総合機構とは業務内容がかなり異なり、本質という重要な部分を担う組織で決まられる枠内でのみしか業務が実行できない、片労働者からNOといわれてしまえば何もできない一歩踏み出す現状を踏まえていたのでも、ぜひ医療従事者としてひとままとにされているに少なからず、国家公務員でもなく、給与も低く抑えられているわけではなく、でも国民健康を担う立場の上層部はたかが何労働者などの可成り高い立場のため、医薬品行政を担う人の待遇に比べて業務を担っていないというイメージが強い。	組織文化の浸透ということが、海外や企業などで進んでいるようにあるが、このアンケートの質問内容で何をお話になられたのか、最終意思のとりまとめに意味ある内容であるのかよくわからなかった。今後の検討会での議論でどのような取組を進めるのか、大変興味深いです。
214	PMDA 知っているし、内容も把握している		今のところの提言は、医療従事者、患者や教育関係者でも含んだ提言であり、今後の議論も期待されることである。赤十字国家であることの対応のため、今後予言的な影響を受けることが懸念される。	はい	はい	はい	体制の強化として、施設を擁護することはなされているが、専門分野の人数に偏りがあり、バランスがとれていない。人数が不足している分野が優先とされ、結果を導き出している意味がない。また、組織が大きくなっているが、他の部門の仕事が見えない状況になっており、いわゆる情報の壁の存在による不安がみられる。最新の現場知識を得るには、経験だけでなく、研修も必要だが、日々の業務に追いつくだけで追いつく状態である。専門知識の確保を長年の努力で培ってきたのは事実である。将来的に世界に向けて何らかの役割を期待しているのであれば、そのための経営・時間等も必要であるが、個人の自己努力によっている部分が多い。公務員としての責任に縛られ、中途半端な組織となっており、仕事のやりがいもあると思うので、非常に残念である。理念に基づく業務を推進するであれば、後進の取り組に気を遣うのではなく、職員のモチベーションやレベルが上がるような自由な発言や、そのための計画の立案を認めるべきではないかと思う。	仕事上、パソコン、ネットを使っていることは前提であり、紙に記入するよりも入力する方が速く、短時間で済むこと、アンケート用紙、後半の経費の削減の観点から、WEB回答にし、希望のみダウンロードして印刷、郵送した方が良いと思う。
215	PMDA 今回初めて知った		人事評価制度を充実し、仕事に合わせた評価を導くことによって、意味としての成長を上げ、職員のモチベーションを高めたい。	どちらともいえない	どちらともいえない	どちらともいえない	一人一人の業務への意識が重要であり、モチベーションを高めるためにも、研修等を充実させることが必要であると思います。	
216	PMDA 知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない		少なくとも内閣のメンバーは、高い使命感の下で、より早くより良い医療を患者さんに提供できるよう日々努力を怠りません。また、新人職員も、それに追いつけるよう日々努力を怠りません。しかし、十分な職員数がいないことで、一品目にかける割合が十分に取れないこともあります。また、PMDA職員が日々努力を怠り、申請企業の力の低さ、例えば申請書として書かれないままに提出されたり、理解不能な申請書や、判断不可能な審査が返されることにより、職員のモチベーションを下げていることもあります。審査部に入った責任は必要ではないかと思っておりますので、将来的に受けの改善を求め、その立場に立った視点で取り組む必要があるのではないかと感じます。また、それにより、医薬品や医療機器を安易に市場に出すために必要であるのか、企業側の評価を求め、安易な市場に出すことにも大気なのではないかと感じます。	はい	はい	はい	業務自体は非常に価値があると思います。その為、私自身も積極的に働きたいです。また、これまで後援に勤めてきました。今後も引き続き是非やってみたいと思う後援がいれば、勤めたいと思います。	

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

Q	1-1	1-2	2	3-1	3-2	3-3	3-4	4
	所属 第一次提言をご存じでしたか?	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合機構では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか?	あなたはこの職場に勤めたことにも動機づけたいですか?	あなたはこの職場を、あなたの後輩などにも勧めますか?	総合機構での仕事について、感じるところ、思うところをご自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
224	PMDA 知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない			はい	どちらともいえない	どちらともいえない		すこし質問がざっくりしていて、何を聞いてほしいのかわからず、答えがうまくまとまらなかったのも、もう少し具体的に聞いていただければ、答えがうまくまとまったかと思えます。
225	PMDA 知っているし、内容も把握している		公務員事への新しいイメージが定まっている時期において、多くの優秀な人材を確保、確保に努めさせ、高いモチベーションのもと高いパフォーマンスをするためには、それだけの努力や責任、責任を担っていくことが重要だと考えます。先の3-1から3-3の質問に対しては、職員が活躍しやすい環境づくりが、医薬品行政の未来を考えると、欠くことのできないことだと思います。ただ、高い目標を掲げるだけでは、職員が新しいパフォーマンスを発揮し続けられるとは思えないからです。	どちらともいえない	どちらともいえない	どちらともいえない	医薬品行政については、厚労省、関係だけでなく、全ての関係部署との連携向上、協力体制等が不可欠であるため、それらの関係性に向けた更なる努力が必要かと思えます。先般提言された総務制度の抜本的な改革についても、関係等が本来業務に集中され、給付を必要としている層者に列して、必ずしも十分な対応(制度の紹介・説明、各種申請書類作成へのサポート的な協力等)ができていない現状が明らかになっています。(本件の問題は安全対策業務についても同様のことかと思えます。) 総務改革そのものの話に関しては、近年の広報活動により、ある程度理解は出てきたと評価できると思いますが、次は実際に働く者が如何に意識を持って行動できるかに掛かっているのではないのでしょうか。	医薬品行政等の見直しをするに当たって、現場の声を耳を傾けることは不可欠だと考えるため、非常に良い試みだと評価しています。
226	PMDA 知っているし、内容も把握している	安全対策部門に携わる人なら知っていると思うが、そうでない人ははたしてどの程度把握しているかどうかは定かではない。	薬物の医薬品開発については、その新しい製品が増えています。生物統計・薬理毒物の開発の進展や体制強化をどのようにしていくべきかについて、現時点ではまだ短期的な議論がなされていないのでは、と伺います。FDAのように統計だけで150人、症例だけで10人というように、数だけいばいというものでないとは思いますが(数だけ増やすことも不可避だと思います)。ただ、以前の安全部門のように、内部の限られた統計・疫学データだけで、研究デザイン・臨床試験の質をモニター・コントロールするまでで、研究・臨床はすべて一手に引き受けながら、かつ実学部のウェットワークでの実践がしたくないような新卒採用者や若手から教育していくという体制には疑問があると思います。従来としては、現状の行っているような統計的検討の専門委員(非正規人単位での役割)に意見を求めるような現状のやり方ではなく、現職の研究職(新・研究員単位での役割)と実学部の連携を、PMDAで進めようとしたものについて、その組織と連携して、統計・疫学・臨床試験に即知の役割があるというのでは、と考えます。欠付することでもアカウンタブル、PMDAから直接手戻してそこで評価を交付したりすることも可能になって、人材の流動性も上がり、さらに人事交流が進むことで、その結果で得た優秀な人材がPMDAにリクルートしやすくなると思います。あと、得た人数が揃えたら、いままのようによくあるのではなく、統計・疫学として独立した役割を必要とするについても考えてみる必要があるかもしれません。	はい	どちらともいえない	はい	総合機構全体で考えることとしては、ここでもできないことである。また、安全対策部門に絞って言えば、これら整備されていく部分が大分大きい領域であり、仕組みそのものを新たに切り取り、削り出すという点では、安全対策部門に比べと全員のやりがいがあると思う。	お疲れ様です。よりよい組織になることを祈っております。
227	PMDA 知っているし、内容も把握している	本提言が4月4日医薬品行政の見直しにおいてご提案されている内容のうち、安全対策に関する部分は、基本的には賛成である。方向性としては、PMDAが担っているものと同じであると思う。	PMDAの役割は、医薬品・医療機器に関する幅広いリスクをカバーするため、医薬品・医療機器の安全性を確保し、国民の健康と生活の質を向上させることである。したがって、自己評価は高いものであるが、中には、一部の人員不足が大きいと考える。大学等の研究機関、医療機関や安全対策に関する組織との交流、共同研究・実用化(実用化)も必要であると思う。また、エッセンスとして日々の仕事をこなすだけではなく、科学的な視点から議論を行い、レギュラトリーサイエンス等の観点から新たな見解や提言を発見していけるような組織となれば、人材育成にも役立つ。また興味を持ってPMDAに加わってくれる優秀な人材が増えるのではないかと考える。実現には、まず、調査を行う時間的余裕、知識、経験等が必要と考える。	はい	はい	どちらともいえない	医薬品・医療機器の審査から前向きな安全対策まで一貫して担当し、さらに制度運用も担うこととし、専門性の高い人材を確保することである。非常に大規模な体制を想定しているにも関わらず、その存在自体が国民の健康や一般の方、海外の規制当局でもあり出されていない点は残念である。	質問があまりで前向きな意見が多く、質問が見えにくい。どのような情報が必要で、何に使うのかわからないので答えにくいと感じた。
228	PMDA 知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない		行動理念の実現のために様々な体制を設けて、最新の専門知識の習得などを促しているが、実を授けられる方々の意欲・意気込みを高めることは、非常に重要である。しかしながら、医療現場に有用な提案を提供するためには、現場との連携を深め、そのことが必要であり、そのことをお互いに理解したうえで、積極的に意見を交換できる機会を設けることが必要と考える。	はい	はい	はい	前向きな意見の多いご意見と連携がわりあうことではございませんが、提出事項の優先順位を整理した上で、議の有効性・安全性を適切に判断し、その情報を正しく提供するという使命を帯びた仕事であると考えております。	
229	PMDA 今回初めて知った	<38ページ> 新規輸入の制限について「新規輸入された医薬品は医薬品に係る作用機序に即して、必要に応じて迅速に安全性評価を受けるべきである。」が、新規輸入される医薬品等は、安全性・有効性が十分に確認されているものがあり、そのことについて国民の健康にも影響を及ぼさず、と注釈があります。このことに関して、自分も同様の見解です。しかし、現状のままでは、十分な審査であり、医薬品は医療現場に所屬する職員として努力してどうしようもない部分(少なくとも現時点で自分が考えられる範囲内)も存在します。下記に例を挙げます。新・実用化に注力し、承認申請がなされたものの、治験の結果から、日本人患者におけるリスクとベネフィットの両方において、リスクが高く、安全性が確保できないと判断される医薬品がある。このように、承認は、(1)医薬品等の製造申請に係る取扱い(2)付加価値(3)医薬品等(4)004001号、平成16年4月4日)の延長(5)及び、後継から製造企業への取下げが認められ、これを認めて、承認申請の取下げに当たっては、機嫌に提出され、審査の対象となった治験の結果は承認されません。(承認に至った場合には、機嫌による審査報告書というたてで公開されることとなります。)例えば、海外製薬会社において、ベネフィットがリスクを上回り、撤回される医薬品として審査及び論文発表がなされた医薬品があった場合、国内での(医薬品開発者や患者等の)評価は高まります。	医薬品・医療機器の審査において、副作用対策、安全対策の部門には、企業開発者や現場に活用することを考えることも、効果的なシステム構築につながるのではないかと願っています。	はい	どちらともいえない	どちらともいえない	つらい部分も多い仕事であり、ひとに勧められない仕事ではないと思いますが、必要な仕事であると考えます。	アンケートが、職員全員のある一面のみを切り取って、結果が偏りやすいことを懸念します。(自由記述の欄の方も多いですが、チェックボックスでの回答割合は非常に少ない割に、どのような判断に使用されるのかわかりません。)

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

Q	1-1	1-2	2	3-1	3-2	3-3	4	5	
	所属	第一次提言をご存じでしたか？	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合機構では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに關し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか？	あなたはこの職種に勤めたいと考えていますか？	あなたはこの職種の後輩などに勧めますか？	総合機構での仕事について、感じるどころ、思うところをご自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
			「第4 薬害防止のための医薬品行政の見直し」は、行政に求めるところで記載されていますが、行政がいくら頑張っても現場で地大な増産を持つ医師が相手にしない現状では、効果は期待できません。民間では10年ほど前、薬害予防法の施行以降で、医師がPMDAの薬害防止と薬害増大して短縮者が死亡した事件がきっかけに、増大な費用をかけて医学教育のあり方を改良した。日本もその方向に向かっていると思います。提言では、片方の職員のみにならず、医師科等の医学教育に踏み込んでほしいです。また、先般厚生労働省を優先し安全は薬害防止として頼らない経済産業省、文部科学省の研究開発政策の在り方に留意していただきたかった。「マスコットの提議」については、一方の提議、知った提議がなされるのはこの分野に限ったことではないですが、人目を引くセンセーショナルなやり方を優先して誤解を招く情報提供などで薬害増大要因が増える恐れ。結果として患者さんの損失に繋がる可能性があります。薬害増大を防ぐことにつながることを望みます。しかしこれは、日々からの現場での情報発信により、患者さんが正しく理解しやすい情報を入手しやすくなることで、薬害が軽減されます(そのままで済むかという実感はありますが)。	4) について 国際的な活動に参加しているのは、この国に在籍する医師です。国際的な活動に参加して研修を受けることも多い医師は多いですが、本提言では医師が活躍できる環境を整えるという観点で、優れた医師だけに注目しては役不足です。5) については、先述の多くの医師の大半が労働者ではないと考えています。過去に、イレッサの副作用被害の被害者が国際的な薬害被害センターの設立を促したことが、薬害に問題はないかという観点で、国際的な活動と関係する点について、労働者を守ることも、医師から出ている情報に「被害者が問題と考えている」という点についてマスコットは在籍しているという理由で、問題を解決したと誤解されることがあります。現在も、それに近い状況があり、問題が発生したその被害者と医師の間で情報共有が進んでいる印象です。この辺りについても、「どういものが出来た」というような見直し、「提議」で議論がなされた。意識的な、医師の役割に於いていかに医師が活躍できるかという観点で、大々的な活動は必要ですが、少なくとも医師が活躍できるような環境を整えることが重要と考えます。また、先行に在籍していることにもつながりますが、この提議の上層部が組織しての意見、意見を発信しない(意見、意見は持っていますが、それを表明することを躊躇している)ことが、重大な問題と考えます。	はい	どちらともいえない	はい	総合機構でしかできない仕事が多く、広い分野の方々に回って回ってほしい。仕事ではあるが、組織の機能があり、人に頼りに感じている。	
241	PMDA	知っているし、内容も把握している	提言の内容そのものは、入社前から研修などで学ぶものではありましたが、実際にまとめて勉強されると印象が異なります。	提言は立案しているところまでよく内容を把握している。しかし現場では、提言が現場で実施されるまでには、現場の状況や医師の理解を確保していることが重要だと感じています。医師の理解を確保していることが重要だと感じています。医師の理解を確保していることが重要だと感じています。	はい	どちらともいえない	はい	総合機構でしかできない仕事が多く、広い分野の方々に回って回ってほしい。仕事ではあるが、組織の機能があり、人に頼りに感じている。	
242	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない		提言に関する、薬害防止の提言は、提言として見ればよいと思いますが、提言が現場で実施されるまでには、現場の状況や医師の理解を確保していることが重要だと感じています。医師の理解を確保していることが重要だと感じています。医師の理解を確保していることが重要だと感じています。	どちらともいえない	いいえ	どちらともいえない	業務内容について、それぞれの役割は異なるものの、職種間連携を統一したい(各職種について作業方法が見違えるものが多いと感じる)。またそのことをアールすれば、全体の業務効率を高めるために、一度現在の業務内容の手順等を整理し、効率化を図るべきである。	ただの意見集めで終わらず、このアンケートがきっかけとなって何かが変わったという「実」を感じたい。またそのことをアールすれば、より積極的に各職員がアンケート調査に参加するものと思われる。
243	PMDA	知っているし、内容も把握している		提言に正確に業務を遂行することが重要だと思います。それを遂行するためには、現場に必要となる医師の専門知識などを常に把握し、継続的に自己研鑽を進めなければなりません。業務を遂行しつつそのような自己研鑽の場でも十分に作ることはなかなか困難なことだと思います。それがなくなるべく可能なような人員配置や組織のあり方などについて、積極的に迅速なものを検討したい。というように思います。	はい	はい	どちらともいえない	国民にとって重要な仕事であると思っており、やりがいを感じています。	
244	PMDA	今回初めて知った	締め切りまでに読み進めきれなかったため、これについては見直しを検討します。薬害防止のための、PMDAがより組織となるために、次自研の医師が参考とならなければなりません。	提言「第4 薬害防止のための医薬品行政の見直し」は、行政に求めるところで記載されていますが、行政がいくら頑張っても現場で地大な増産を持つ医師が相手にしない現状では、効果は期待できません。民間では10年ほど前、薬害予防法の施行以降で、医師がPMDAの薬害防止と薬害増大して短縮者が死亡した事件がきっかけに、増大な費用をかけて医学教育のあり方を改良した。日本もその方向に向かっていると思います。提言では、片方の職員のみにならず、医師科等の医学教育に踏み込んでほしいです。また、先般厚生労働省を優先し安全は薬害防止として頼らない経済産業省、文部科学省の研究開発政策の在り方に留意していただきたかった。「マスコットの提議」については、一方の提議、知った提議がなされるのはこの分野に限ったことではないですが、人目を引くセンセーショナルなやり方を優先して誤解を招く情報提供などで薬害増大要因が増える恐れ。結果として患者さんの損失に繋がる可能性があります。薬害増大を防ぐことにつながることを望みます。しかしこれは、日々からの現場での情報発信により、患者さんが正しく理解しやすい情報を入手しやすくなることで、薬害が軽減されます(そのままで済むかという実感はありますが)。	どちらともいえない	いいえ	いいえ	総合機構での仕事について、感じるどころ、思うところをご自由にお書きください。	私のようにプロパーで採用されてから数年経たぬものにとっちは、なかなかこの組織に馴染むことが難しく、見直しを求めたい。またそのことをアールすれば、より積極的に各職員がアンケート調査に参加するものと思われる。

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

所属	1-1 第一次調査をご存じでしたか?	1-2 本調査に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	2 総合候補では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	3-1 あなたは仕事にやりがいを感じますか?	3-2 あなたは今の職場に勤め続けたいと考えていますか?	3-3 あなたは今の職場の後輩などにも勧めますか?	3-4 総合候補での仕事について、感じるどころ、思うところをご自由にお書きください。	4 このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
			<p>①については、PMDAは、経歴以上の経歴クラスの方々のほとんどが優秀者からのキャリア組で、厳密には天下りではないのですが、ある種の天下り受け入れ制度のように思っています。また、近年の天下り規制、世帯の風当たりの影響からか、PMDAにも「一上席審議員」や「マネジメント役」といった業務内容が不明確なキャリア組がここ、2年で急増しているように思っています。治験申請の申込件数（これも、申込見込みの設定が絶対にあり得ない併走となっていたので、上席部の失態だと思えます）が半増より少な、発言が悪化しているという状況にもかかわらず、このような事象を取り巻いている「当事者」については、正直失望を覚えます。その理由がなければ人生が試みてもいい、と否定的な意見が多々あります。また、上席部が2年サイクルくらいで更新されることにより、上席部の方々の自身のPMDAに對する責任感も薄くなる傾向があります。したがって、幹部クラスの環境の仕方については、抜本的な改革が必要と考えます。しかしPMDAのこのことを理解し、PMDAに對して責任と自覚をもって仕事をされる方々（経験も豊富にあるプロパーを中心とした）で構成してほしいと考えます。</p> <p>②についても、よく分るところではありますが、近年早卒のプロパー採用が増えています。経歴以上の採用はほとんどがキャリア組の出向なので、プロパーで採用されたとしても、自身の責任の所在が明確でありません。若い間だけ頑張ったとしても、ここには戻場所がないのでは？と思えてきます。また、企業側との人事交流も促進され、PMDAをやめたとしても2年間は同業会社には応募することはできません。このような背景から、将来のことを考えた時に、自分の道は自分で切り開かなくてはならないと思う現実、特に「本業」にこのまま仕事をしたいのか、自分の将来は一体どうなるのだろうかとなり、進退を迷わせる原因も増えます。また企業との人事交流の促進については、天下り規制のような、ある種日本独特の考え方かと思いますが、FDAでは特設のような規制はありません。FDAでは規制がないことで、人事交流により規制側と企業側の両方の考えが理解できます。したがって、PMDAにおいてもこの人事交流が可容となれば、お互いに相手のことも理解でき、より円滑に意見・相談が通むことになるかと思えますので、規制側も企業側にも必ずメリットがあるものと考えます。 組織変革という観点でまたまた議論はあるかと思いますが、私は以上の2点の改革が必要と考えます。（実際の仕事（評定審査）の体制整備の件は次回に参りました）</p>				<p>また、上記を改善するためには各部署の部長又は課長が中心となって業務体制をどう改善していくか検討していく必要があると思いますが、前頁にも記載したように、部長自身が2年サイクルくらいで変わっていくため、志半ばで部長が変わることによって方針も変更されることも少なくありません。さらに、部長自身の考えによって審査の基準がぶれることも少なくありません。こういった観点からも、責任範囲の上層部が基本的にキャリア組で構成され、短いスパンで変わっていく件についてはぜひ改革が必要のように思っています。 また、今の話ですが、実際に審査業務を行う中で、審査・分科金の必要性及びインセンティブについても少し議論が必要だと思います。まず審査についてですが、審査で審議された品目は分別会を経て、その1ヶ月後（審査後2～3ヶ月後）に承認されます。一方、PMDAとしては総審議期間をいずれ12ヶ月にするという方針に公表しているかと思えます。これは、上述の経費後2～3ヶ月もあつてもいいので、これも様々な仕事を任されている原因の一つかと思えます。抜本的な考え方の変更（総審議期間を審査・分科金・分科金のインセンティブが必要のように思っています。 なお、私自身は審査・分科金という「儀式」が本業に必要なのか、出席するたびに毎回思っています。拙劣な表現で恐縮ですが、本業に「儀式」しか見えなからです。</p>	
245	PMDA 知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心が無い	<p>医薬品と違い医療機器については、欧州のように審査を民間の認証業者機関に移行すべき。基本的に医療機器は一部の特殊性の高いものや特定生物由来組織製品のようなものを除いて、医薬品のような過去の十分な実績があるようなものについては、「承認」審査の対象から外して良いと考えます。承認で見ていく審査を短くすべきと考えます。 そのための仕立や標準の整備のみならず、法律の改正をする必要があると思われ、貴局の権限を利用することのメリットは大きいと考えます。ラゴの標準は、ある程度の詳細保持が強く国境の下でも成り得ると思えます。人を増やすことでパフォーマンスを上げるのは、あるところまでは上げられるが、それ以上は無理で増強は限定的です。 承認審査、医薬品行政を担う組織は、できるだけミニマムな組織とする方がよい。 不具合は行政機関が審査しても起こりうるし、民間審査機関が審査しても起こりうる。 結局、次第や段階的発生している、悪い製品を世に出回している医薬品市場問題は市場原理で解決されるという、法制度が必要でないところで自律作用が働いているだけのように思われる。</p>	<p>マネジメント層が行動理念に基づいた行動指針に対する意識を明確に示す必要があると考えます。この行動理念と、各部署、各個人の目標との関係とを積極的に周知していくことが望まれる。</p>	どちらともいえない	どちらともいえない	はい	日々の業務に追われてしまっている感があり、スキルアップを図るといったことが使われてしまっている。	職員の意見を聞いて上げる良い機会と考える。
246	PMDA 知っているし、内容も把握している	<p>審査を廃止するためには、承認審査及び付帯審査のいずれにおいても、生命維持と厚生労働省の役割を明確に（例えば、総合候補はデータに基づいた科学的判断、理学的判断は行政的判断など）、それぞれが適切な判断の基にその役割を果たせるようになる必要があると考えます。山登りのいずれかのみがエースとして行うことも一案であると思いますが、人事交流を図ること等により、それぞれの立場での考え方を身につけ、科学的判断と行政的判断の異なる立場で1つの事項を多面的に見ることも有用であろうと思われ、いずれにしても、それぞれの部門がそれぞれの立場で適切な判断を下すことができれば、実際にはどちらかが優位です。他方に寄りかかるとなると、判断のバイアスを以て自ら判断できる人材を育成することが最も重要な事項であると考えます。判断を他人任せにしたり、先送りにするような考え方は、同じ過ちを引き起こす悪玉であると考えます。また、審査を最小限にする努力は決して怠ってはならないが、承認審査や安全対策のみでゼロにすることは困難であるため、医薬品審査のみならず、審査自身も促進へ参加し、医薬品行政のあり方を再考した上で使用すること、そのような考え方を高層に広く浸透させる教育が必要であると考えます。</p>	<p>増強を促すためには、適切なライフワーク・バランスを確保するための環境整備が必要であると思われ、生活スタイルに左右されることなく、余暇や休暇がほとんど取れないような状況では、的確な判断を行うことは困難であり、視野を広げるための研修や学習にも時間を充てることがほとんどできない。自覚成長は重要であるが、短期として多少強制的にでも（同時に自ら進んで）できるような環境整備を促させるような体制を整えるべきであると思われ。</p>	はい	はい	どちらともいえない	毎年、多くの新入社員を迎え入れて職員を潤わしたとしても、実際には数年も経たずに退職し、多くの職員が入れ替わっている状態では、いつまでも経験としての充実は回れないと思われ。やりがいはあるが、それだけで継続しない、努力がある形になるような工夫が必要なのではないかと思われ。	業務の企画にアンケートを作成することは負担であったが、自らの業務や医薬品行政を考え直すよい機会になった。

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

Q	1-1	1-2	2	3-1	3-2	3-3	3-4	4	
	所属	第一次提言をご存じでしたか？	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合機構では持つ行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保。そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか？	あなたはこの職場に勤めたいですか？	あなたはこの職場の後輩などに勧めますか？	総合機構の仕事について、感じるどころ、思うところをご自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
266	PMDA	今回初めて知った		研修等で情報交換できる場をもっと設けて欲しい。参加できる時間がないのも実用だが……	はい	はい	はい		
267	PMDA	知っているし、内容も把握している	行政だけでなく、大学教育の早い段階から、このような話題を取り上げる必要があるが、大学教育という、厚労省だけがでないためか、この提言には触れられていない。カルテ改善の問題は、電子カルテや個人の情報カードなどを運めることが解決に寄与すると思うが、このことには、高が卒業をつけて地デジのように、何が何でも実現可能な要素がないと、違う。電子カルテのソフトウェアがなくなるとは、どうすれば解決するのでしょうか。	今は、看護学校の増設など、目に見えぬ改善を待てるのが、どうしても優先しがちである。行政ではあるが、人材育成も物理的・人的な協力のもとに行うことが必要。その点はまだ、途上段階。	はい	どちらともいえない	どちらともいえない	実には医師の体制を確保しながら、看護を厚くすることができる、さまざまな領域の専門家と意見交換できる、など自身の成長には、役立つ環境である。若い人が育つために、初任給を上げる体制はこれから。看護情報が多いので、学生などでも、話をしにくい。企業の方も同じなので、話が通じやすいので。	この組織は、色々な種類の人間が集まりなので、経験も異なり、誰が何をやるかによって、最終結果が随分違うことになるでしょう。あまり定量的な結果を期待してのものではないようなので、自由に回答いたしました。
268	PMDA	今回初めて知った	特になし。	現在大規模な増員を行っている最中であり、人が増えればすぐにうまく回り出すというものでないと思うので、環境整備の結果が出てくるのはもう少し先になると思う。ここ最近採用になった人材がどう育つかは、少し長い目で見てもらえればと思う。また、常々懸念事項として挙げられているが、経歴、経費、金銭などその道のスペシャリストの方々は、現状として充分ではないと感じる。これらスペシャリストの確保は、多岐多岐な視点からとらえるために重要であると感じる。今は、一人の人が複数のチームを掛け持ちしている状況なので、複数人で一つのチームを担当できるように増やえることが好ましいと感じる。	はい	はい	はい	新卒を思いやり出す環境に働かれるというのは、非常にやりがいのある仕事だと感じる。	
269	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない	作成資料を見ましたが、若手の方々の意見を盛り込んでほしいとの思いを強く感じました。その思いを強く受け止めて、この機会をPMDAで研修議題に取り上げて全員で確認することが必要ではないでしょうか。	若手はとてつもないものであり年度の目標や研修プログラムなどを見ると相対的に努力していることを感じます。しかしながら、日常的な業務に集中して取り組んでいくには課題があります。トップ以外の理事、部長、課長の管理職の口から理念に基づく具体的な業務目標をほとんど聞いたことがありません。トップと中間管理職との距離が近いと感じています。行っている研修では、業務目標の達成率の改善の大半は自己学習や自己研鑽に頼っているように感じます。ドラッグラグやデバイスラグの解消は重要なことでありそのこと自身は理解はありますが、理念を達成することへの見込みが足りないと感じます。今の業務を継続していてもなかなかこの状況には近づかないのではないかと感じています。確かに年度の業務目標はありますが甘いものもあって仕方がありません。長期的な改善、改革が必要であると考えますが、その意思を管理職がどの程度持っているのかについてどのように実現しようと考えているのか具体的に聞いてみてはどうでしょうか。	はい	はい	どちらともいえない	優秀な人材が必要な職場ではありますが、研修制度の改善、なんとなんか高度なレベルの研修や研修イメージも、異種として何が出来るのかに悩んでいるところ。何人かをどのようにつなげるか、待遇面や人手面から考えてほしいと思います。ちよつと無意味かもしれませんが、次のようなことも感じることです。メールの返信や内勤の人間に対して「O(口)候」だ、というが、相手も迷惑しているという事実は人間関係にも悪影響を及ぼす。内勤であれば「さん」で十分であり、窓口からはかけ離れている環境ではないかと感じます。これが若手の方のモチベーションを下げればさらさら改善が必要があるのかとも感じます。	第三者に評価されることは良いことだと思いますが明確にされてはいるかがどうでしょうか。少し辛口に書いてしまいましたが、全体としてPMDAの職員は前向きに頑張っているのではないかと感じております。
270	PMDA	今回初めて知った	高品質医療の実現のためには、行政、製薬企業、医療機関の連携が一つでも欠けると成り立たないと思います。行政側としては、審査を正確にすること、また安全性の対策については、早期に対応すること、またそのための施設、人員がそろっていないといけない。審査を正確にするという観点から見ると、高品質での審査を要するということも非常に必要であるのではないかと、製薬企業側としては、審査の標準化、モデルがもう少し必要であるのではないかと、またその高品質を早く出すということも重要だが、もう少し慎重な考えが必要となるのではないかと感じます。医療現場としては、高度医療に患者の負担を減らす現場であり、その高がどのような有効性や安全性があるのか適切に把握し、副作用等のリスクを患者の負担を減らす必要がある。どこが少しでも欠けてはいけないと感じる。また、マスコットの情報も重要だと感じる。(詳細な情報は聞いていないと考えるが)	やはり人が足りない面は否めないと感じる。また医療の高度化を知らない人は多いのではないかと考える。医療の高度化を体感できるようなことがあればと考える。(医師だけでなく、薬剤師資格を有している人も多い)	どちらともいえない	いいえ	どちらともいえない	実際の臨床現場、または企業のやり方とえば、その業(原薬、製剤)を含めたように製造しているのか)等把握できていないことも多いのではないかと感じる。人が少ないので仕事量が増えるのは仕方ないが、分野等によって職員が必要だと感じるところもある。	アンケートを実施することは非常に重要であり有用なことと考える。しかし、もう少し時間を掛ければと感じる。

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6			
所属	1-1 第一次調査をご存じでしたか？	1-2 本調査に關して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	2 総合候補では5つの行動指針を掲げています。この理念の實現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	3-1 あなたは仕事にやりがいを感じますか？	3-2 あなたはこの職場に勤めたいと考えていますか？	3-3 あなたはこの職場を、あなたの後輩などにも勧めますか？	4 総合候補での仕事について、感じるどころ、思うところをご自由にお書きください。	5 このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
274	PMDA	今更初めて知った	経営者の受託を託される。基礎業務、経営現場及び企業での開発や実務の現場の機会を捉える。患者のニーズを聞き取る(患者団体の会や市民公開講座の参加)に積極的に参加する。自分が当事者になったときの経験が必要。開業の立場に立ったときの企業での経験が必要。現在の科学で実証可能な事なのかの判断も必要。	どちらともいえない	どちらともいえない	どちらともいえない	・候補者全員を任用しているはずなのに、その能力が発揮できないところもある。その分野で最先端の研究に従事していたにも関わらず、その分野の客先に携わることがないのは、残念な状況である。・仕事の評価が成果主義的な面がある。個人批判になる傾向も否にしろある。・社内および外部の道徳が厳しく、行き詰ったときの解決方法がなかなか見出せない。上司が押し下げて、相談する時間がない。その結果、善者の道行が滞ることもある。・PMDAのなかでの配属転送をもっと行う必要がある。其の承認の上では、幅広い視野が必要であるにも関わらず、同じ部署の言葉に根拠をいううちに、ノイジーな意見になってくるのではない。物事を多方面から考える上でのいろいろな難題を解決する必要がある。・(新卒採用→中途採用→GMIP→GMIPを経て一度は離職する必要があるのではないか?) 離職しない人間は仕事がない人間との傾向がある。社員の多いのは弊が原因となっているかを分析し、社員の配分等を再考する。・上司の管理職としての教育も必要。第三者(他職の人の理解)が必要。・患者の人数が増えているにも関わらず、患者の効率が上がっていないのではないか。・ドラッグ型の幹部の仕方(担当者A→担当者B→副主任→主任→専任→専任→専任)など、専任の組織体制が変わらなければ、専任の利便のステップが揃って決断までの時間がかかるだけではないか。・決断を待つ中で患者に携わる業務が勤務年数とともに慣れていくように思う。	今回の取り組みは重要なことだと思う。是非継続して欲しい。PMDAの中では意見にいいところがあるので、第三者機関PMDAの現場の声を聞いていただければいいと思う。意見なことであると思う。ありがとうございます。
275	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、熱心がない	理念を説明するために最も重要な具体的な材料であり、個々のプロジェクトが人財・物的リソースを適切に確保し、提供されているかだと考えます。これを踏まえて人材、組織の整備、組織文化を、同じものは存在しない方が、整備します。PMDAには高度な専門性と強い倫理観をもった人材が必要ですが、しかし、製薬企業や産研などの現場に比して大きな差があり、就業形態など、キャリアパスとしての理想も高いのが現状です。使命だけでなく人材をリクルートし、働き続けてもらうには工夫が必要です。現場の整備については、現職者になってから特に独立行政法人への移行が重要で、それが職員にとって大きな変化を伴っていることとします。また、新卒採用のように高度な知識を習得させれば高品質の臨床・安全性の向上が図れるという考えはあまりにも単純です。インフラの整備、ロジスティックの充実こそが現場の整備です。具体的には技術系の専任・安全推進業務の専任・倫理推進業務を充実し、サポートするためのシステムの改善と専任人材の育成が必要です。組織文化については、本専の文化とそれぞれの部署の自律的な文化の両立が重要です。比較的に言えば、専任の下での自主的な積極的取り組みです。現場でも人によって、また部署によって文化の違いがありますから、外からは不透明に見えるでしょう。専任法制に基づいて実行を行っている以上、本専とコミュニケーションをすることも必要です。一方、PMDAとしての理念・使命を追求するためには本専と協働関係を築くことも重要と考えます。組織文化は歴史的背景による結果ですから、短期だけいっても改善できるものではなく、理念を現場に移していくことにより少しずつ変えられるものだと思います。	はい	はい	どちらともいえない	理念を達成するための自主的かつ具体的な目標がなく、また個々のプロジェクトが人財・物的リソースを確保し、提供できていないと見えますが、現場としては一定の期待感があり、プロジェクトとしては例えれば朝々の新卒の募集状況があります。しかし、中期計画は本専が作る中期計画に従って、すべての独立行政法人に存続の可否を問うというフォーマットで作成されていますから、PMDAの理念を実現するための両向きで進められ、専任の意識が育ちません。新卒の募集状況についてもプロジェクトとして考えて、現場側から情報提供を促すという体制が用意されています。個々の担当者の自主的な努力で何とかフォローしているという印象です。FDAなどと比べてロジスティックの面で人財・物的リソースは圧倒的に不足して、比較的に言えば太平洋戦争において前線にだけ残った日本兵と戦線を向けていたアメリカ軍との差です。これを根本的に解決するためにはやはり、人員に制約があり、数年来にどんな環境に置かれても変わらない独立行政法人という現状を脱することが必要かもしれません。しかし、現在の政治情勢では変えようとしても不透明にしか進まないように思います。	自由記述方式のアンケートは記入者から言えば負担が重く、個人の性格などによる(ラジキも大きく)分析も主観的のものとらざるをえませんから、統計的な意味を見出すことは困難でしょう。アンケート調査をするのであれば多数決方式を中心としたデザインとし、統計的実務も入れて選択式を多用したものとして作成し、クロス集計等も可能なものとなれば負担は減らさずとも感じます。何よりすべての回答を公開するという点ですが、その点は制約的かつ専任が期待する回答のみを公表する必要があると思います。
276	PMDA	知っているし、内容も把握している	もっと社会に認知させる必要があると思う。	理念としては素晴らしいと思うが、具体的にどう行動すべきかがまだ実質してない気がします。現場の現場に存在したレベルでの対応の具体性が重要だと思います。各部署内でも、現場レベルでの対応を促すための行動が必要だと思います。アクションプログラムについても現場では実行に取り組みしているが、現場は責任が重く、その負担を共有できていない。本専との連携もありません。当専者意識の共有をさらに進めたいと思います。	はい	はい	どちらともいえない	他家には必要かと思えます。自分の意識を確立する意味もあるし、上層部に知ってもらう意味もあるかと思えます。

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

Q	1-1	1-2	1-3	1-4	1-5	1-6	1-7	1-8	
	所属	第一次提言をご存じでしたか？	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合提言では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか？	あなたは今の職場に勤め続けたいと考えていますか？	あなたは今の職場の後輩などに勧めますか？	総合提言での仕事について、感じるどころ、思うところをご自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
			(5) 健康増進と食生活改善は行政だけでは、全ての健康増進策に公平に実行が行われる考え方の必要性。新しい価値も必要だが、旧来は、国家財政がひびいているのだから、それぞれが担うことも必要である。(6) 医療機関における資金対立：医療現場が起きている中で、健全性が保たれない、ひきかえが生じる可能性が高い。(7) 専門的な知見を有効に活用するための方策：所管だけでなく、もっと大域的に連携促進の仕組みが必要。業務の横溝をついて、ひとつの分野だけ得るべき。課題を解決することは必ずしも手段ではない。日本国連連のように、全業を担って、自分自身の分析をいかに、という方法論の確立を行わなければ、信頼の崩れを恐るべき。(8) 監査企業に求められる基本精神：監査員責任をもっと明確にすべきである。彼らも監査・検定する何々人で業務を見つけても、彼らもまた、止めることはできない。(9) 医薬品行政を担う組織の今後の在り方：安全性を確保し、患者とは別の視点から監視と検閲を強化すること考える。						最後は、患者についても、竹の壁についても、一人の人事として、あなたはどう行動しますかという問いに、どのように答えるかであると思う。私には、まだ、相互の信頼を持って、これに答える正解は見つからない。しかし、目の前に与えられたものには従順に取組むしかない。アンケートに答えることもそのひとつである。最後に、ご質問がなかったけれども、私の方々に、「一人の人事として、あなたはどう行動しますか」と訊きたい。いろんな意見が書かれているであろう。書き込んでいるか否かが問題である。私は、それぞれ個人が自分の思いに対して自分の考えが表現できるか否かで、この調査の成果も、そして、このアンケートの回答を考えたと思う。
284	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない		それぞれの行動理念に関連する課題などを以下に挙げてみます。1)「高い専門性の確保」について、民間企業からの採用についてはそのほかの職種や業界の医師が、競争に勝って確保しているが、昨今の社会的な価値観や各社からの出向や各所長との連携の活用についても同様に対応する必要があるのではないかと感じます。(2)「医師、医学生以上の高度な技術」については、各社で出てくる人々とどを占めておられます。病室にわたってこのような人材を確保すべきか、外部の医師からもお求めたいと考えています。3)「専門知識と経験をもった人材」の部分については、医学系の専業主婦が不足しております。少なくとも生後9か月頃までに十分なだけの医学系専業主婦の採用を積極的に進めていく必要があると思います。	はい	はい	はい	医薬品や医療機器の普及など社会的な要請が高く、仕事そのものにはそれほどやりがいを感じておらず、ただし、価値観や患者の立場について、不透明な部分が多く、企業に求めるべき適切な役割に努むことがあります。以下に主なものを挙げておきます。1) 現場での業務が終了(患者毎に異なる)の作業が終わってしまえば、実際の現場では、5月まで2ヶ月の間隔が空いておられます。昨今の社会的な状況から、業務については、5月まで2ヶ月の間隔が空いておられる現場における業務では、患者さんへの対応も行うべきです。一方で、業務終了から現場復帰までの期間については、見直しを行うような環境整備が必要だと感じます。この点について、より効果的で迅速な対応ができないか見直す必要はないでしょうか。	今後、現場の意見を取り上げ、問題点を洗い出すために、このようなアンケートの意見を広く取り上げ、外部からの指摘や見直しに活用していただければと思います。現場の業務は、社会的な期待が求められるので、このような活動を行っていることは、社会に対して信頼のおける組織運営をしていることとして、評価することができるのではないかと。
			(ここに、現場の医師数は大幅に増えましたが、そのほとんどは医学系バックグラウンドとする人材であり、人員確保に大きな負担があります。また、医師の採用と比べても大きくは減っているのではないかと感じます。現場では、医学系、工学系などさまざまなバックグラウンドを有する人材がおり、人材が多様な背景であると認識しております。その中でも、医学系は診療現場の対応を担うべき人材ですが、現在、主な疾患領域の専門家すべてをカバーする人材がいません。その結果、医学系の紹介員によって患者の大部分が回っていますが(医学的な判断も含めて)、診療現場での役割が不足している医学系の専業主婦として、専門の観点から診療にあたることが難しくなっております。4)「世界にわたって」の部分については、この数年で現場の広域展開は大きく進んでおり、一部の専門的な領域では、すでに注目を集めるようになってきたかと思っております。広く一般の消費者への認知度はまだ低いのではないかと感じます。これからは、一般の患者様に対しては、積極的に広報活動を行い、広く一般の患者様にも届くべき情報であるべきではないかと思っております。					2)日本では医薬品の承認と市場流通の速度が遅く、承認が一とされておられます。そのため、海外では承認の上の審査・承認も早くも市場で利用される部分についても、一つ一つの現場で審査を行う必要があり、海外に比べて審査が厳格であると思います。医薬品や医療機器の効能・効果について、すべて薬事法上の承認・審査が必要なのか、十分に確認して見直す必要はないでしょうか。医学的なエビデンスに基づいた科学的な判断(患者)と現場での経験なども考慮した判断は、別に運用し、もう少し柔軟に対応の方が、現場にとっても患者さんにとってもいいかと思うので、この部分については、専門的な知識を共有していただければ、海外の部分があるかもしれません。その場合は、ご報告下さい。	
285	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない	本提言に関してではありませんが、首脳事項1の回答2番目について、「知っているが、内容は把握していない」と知っているが、関心がない」は大きな弊害があると思います。把握していただければ、関心がない、ということなのかもしれませんが、2番目にチェックしましたが、一応、「知っているが、内容は把握していない」です。		はい	はい	はい	巨大企業での業務に対する責任は自分自身で背負うことができたが、現場での責任は企業や現場の責任などに大きく依存することから、免れる業務に対する責任は免れ、負担をすべきであることを感じておられます。	アンケートを実施することはいかほどかと思っております。
286	PMDA	全く初めてだった			はい	はい	はい	仕事量は多く、責任はかなりのワークライフバランスを崩しているが、モチベーションは高い。	自分自身で所属している組織の立ち位置が自分自身ということでは、見直しもあるのだと思います。
287	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない		人材確保のために、2000年の医師法改正で設けた上でより柔軟な人材の採用を行うべき。(5) 医師、アフォーメーションから、自己評価の確立やサポートのために、自己評価の実際は改善すべき。	はい	はい	はい	やりがいのある仕事である、-総合提言でしか書けないことが多くあり、力がある仕事である。	

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

No	所属	Q1 第一次提言をご存じでしたか?	Q2 本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	Q3 総合候補では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	Q4 あなたは仕事にやりがいを感じますか?	Q5 あなたはこの職場に勤め続けたいと考えますか?	Q6 あなたは、この職場の、あなたの後輩などに勧めますか?	Q7 総合候補の仕事について、感じる、思うところを、ご自由にお書きください。	Q8 このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
298	PMDA	知っているし、内容も把握している	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合候補では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	はい	はい	はい	総合候補の仕事について、感じる、思うところを、ご自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
299	PMDA	知っているし、内容も把握している	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合候補では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	はい	はい	はい	総合候補の仕事について、感じる、思うところを、ご自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
300	PMDA	知っているし、内容も把握している	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合候補では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	はい	はい	はい	総合候補の仕事について、感じる、思うところを、ご自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
301	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心が無い	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合候補では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	はい	はい	はい	総合候補の仕事について、感じる、思うところを、ご自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
302	PMDA	今回初めて知った	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合候補では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	どちらともいえない	どちらともいえない	はい	総合候補の仕事について、感じる、思うところを、ご自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

Q	所属	1-1	1-2	2	3-1	3-2	3-3	3-4	
		第一次提言をご存じでしたか？	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	総合機構では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか？	あなたはこの職場に勤め続けたいと考えていますか？	あなたはこの職場を、あなたの後輩などにも勧めますか？	総合機構での仕事について、感じるところ、思うところをご自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
303	PMDA	今迄初めて知った	最近の傾向を除けば、ほとんど研修等で学んできたばかりでしたので、自分では理解できているつもりですし、そのように毎日の業務を行っています。		どちらともいえない	いいえ	どちらともいえない	私は総合機構、科まで学んでいた頃ですが、総合機構はあまりに大きな組織だと思いました。それこそ、理系はなし、現場への理解自体だけでなく、業務、制度の現場のことなどわかっていない、(これはどこでもそうかもしれませんが)、どの部分かで自分から学ぶしかないというふうな。最近では「天下り制度」が盛んになり、とても厳格な。学費や学費についても、あまりに厳格で、現場の考え出すことができません。「私はこのような現場で働いてます！なんて、口を付けても言えません。口を付けても、(安全対策の充実・強化策を効果的に実施し、高水準の安全を実現すること)できる行政組織の在り方について、事務局から送られた次の2頁を参考に議論した」とありますが、この組織には「少なくとも現場では働くべき」とは思いません。今の組織の中で、職員を伸ばすことには、行政を知るべきです。新聞も読まない、ニュースも知らない、何故大臣が何を言っているのか理解していない。専門的知識はあっても、社会の動きを知ろうとしない人たちに、その責務はありまへん、増えただけでいい、いつも思っています。 だいぶ厳しいことですが、最近これくらいで済んで今でも、「その程度の組織」だと、思っています。	
304	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない		ドラッグラグ、フェイバリットの削減のためには、研修活動を標準化し、研修時間を短くすることが有効だと思えます。しかし、ただ人数を増やせばよいという訳でもなく、優秀な人材を確保する必要性が高いと思えますので、広域研修の形態化は避けなければならないと思えます。同様の志向に資する商品・医薬品の審査をする機関ですので、宇宙にこそ「でも、(しかし)的」な研修場所となってしまうのはいかがでしょうか。ただ、研修に出席される人にはある程度の専門知識は求められますが、研修後の研修や、研修後の研修も求められます。また、社会で実際に使われている知識に到達させたい人たちのモチベーションを下げないように、研修にはトータル研修のために余計なリソースが割かれることになり、良い目で見るよりリソース的にはマイナスとなってしまいます。そう考えると、現場研修では人柄を重視するのが良いのかなと思えます。	どちらともいえない	どちらともいえない	はい	PMDAでは、審査員を物とする技術系職員にばかりスポットが当てられており、研修も「知能も発達できます」といっても技術系職員向けのものが多く見受けられます。また、事務系職員のキャリアアップは遅滞になっておらず、平成16年度以降採用された事務系職員の中にもすでに資格試験を受けて合格し、研修している人も数人いる状況です。このまま現状に立っていても自分のスキルアップにつながるかと研修も事務系職員が揃え、資格試験の研修が十分な場となってしまうのかなと考えております。	
305	PMDA	今迄初めて知った		理念については(1)、(2)、(3)の責務については、現在の組織体制で職員が求められると思われ、しかし(4)については、的確かつ長期的ビジョンと実行力が求められるため、長期的な目標が設定できず、2年〜3年で変更してしまおうというその責務は難しいと思われ、克服するためには、異分野の研修経験がある民間出身者が半数以上に多く就任するような体制、努力が必要と思われ、	どちらともいえない	はい	どちらともいえない	研修は強制研修であるが、職員一人一人が、もっとグローバルな視点で職務内容を捉え、職務を遂行していないと、自らの成長は世界から遅れ、能力のないものになってしまうと全頭しています。	
306	PMDA	今迄初めて知った	内容を把握しておらず、申し訳ないと思えます。非常に重要な提言だと思います。	各チームによって責任範囲に対する指導方針が異なる印象を受けております。全ての指導方法について統一する必要があると思いますが、企業家としてのやり取りの際に、指導内容を統一させる部分については何らかの取組みが必要なのかもしれません。提案的な内容で申し訳ございません。	はい	はい	どちらともいえない	自分の中でルール作りが非常に難しい部分だと感じています。	非常に重要なことだと思います。
307	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない			はい	はい	どちらともいえない	部署にもよるが、働きやすい。しかし、行政研修を所定の通りの研修がややこしく、科学的立場での審査より、行政色が強くなるように。	
308	PMDA	今迄初めて知った	内容を把握している時間がない。	提言すべきだけれどもなかなか達成できないことが多く、(2)については、上層部にも責任を負わなければならない。1)については、見える化・実証化が必要と考えるが、この辺りについては、進捗している中で、その辺りの次をどのように進めるかということがある。3)については、専門知識を伝える機会が限られているのだが、支那はそれを積極的に、また、時間的に取れないのが現状である。4)については、3)についての品質と同様、国字に力の向上の合議や調整を取るが困難である。	はい	はい	どちらともいえない	企業のエスエスを教える必要はないと考えるが、それにしても、企業研修者の受講料金は高くなるべきである。キャリアを上げるべきである。	場内内訳の仕分けではないが、第三者の目で、意見を伺い、改善・改善をしていくのは、よい取り組みと考える。
309	PMDA	知っているし、内容も把握している			いいえ	どちらともいえない	どちらともいえない	部署によっては企業研修で実施することや実施するべき企業が定まっているように感じる。管理職が個々の業務進捗状況をしっかりと管理し、無駄な業務を減らすべきである。	

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

Q	1-1	1-2	2	3-1	3-2	3-3	3-4	4
Q0	所属 第一次提書をご存じでしたか？	本提書に関して、ご意見などございましたら、ご自由にお書きください。	総会機構では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか？	あなたはこの職場に勤めたいと考えていますか？	あなたはこの職場を、あなたの後輩などにも勧めますか？	総会機構での仕事について、感じるどころ、思うところをご自由にお書きください。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
310	PMDA 今回初めて知った		下世話なことかもしれないが、給与面の待遇をよりよくしてほしい。年々公務員の給与が下がっていることに、やる気も失せていく。同じような仕事をしているも、給与の良い民間企業に転職していく人がいるのは仕方ないことだと思うが、人材の流出と考えると、小さな課題ではない。	はい	はい	いいえ	昨今の大量採用に不安を感じている。教育、仕事の運営に今後必ずみが出てくると考えている。ある程度少人数で行っていた仕事も、多くの人で分担して行うために、総務等の統一化が必要。しかし、それができる人材やノウハウがない。企業からすれば、面接を行っているのではないかと違う。独立行政法人という組織がよくなるか、利益を出しているのに、給与が公務員に準ずるはおかしいと思う。給与が企業より高いのに、給与、中途採用の人は、企業や大学を言った人が多く、優秀な人材が集められていないと思う。逆に優秀な人は、同じ給与でも個人で業績が出せる大学や、給与のよい企業に出ていく。	
311	PMDA 今回初めて知った		ドラッグラグに於ける一方的な行政等の偏った知識により、業務に於て重役(社会)の信頼を得るのが難しいように思う。	はい	どちらともいえない	いいえ	(総務の負担に任務するためかもしれないが)審査任せの申請が多く、担当を定めて業務を行っている。また、日々の業務に追われ、最新の知識や最新の情報及び法令を正確に把握しきれない。そしてその上ドラッグラグ全体の管理が重なり、対応が難しい。	
312	PMDA 知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない		自分は◎◎であり、◎◎、◎◎について提案する。予習に反して、若年の審査員が多く、実務の経験や知識を知らないものが多いことに気がした。また、入構時に業務理解に対する意識の高揚やモチベーションを高めることができない。外部の専門家(専門委員会)から助言を求めることができるので、審査専門員は専門的知識がある必要がないということも一考あると思うが、現場も知らない、現場も知らないでは、申請・審査の立場から見れば、現場の審査員に何がわかるかという不信感をもたれることは否めない。医療機器の審査専門員として日頃の知識、特に解剖生理、疾病の病態、電気、磁気、化学などの工学基礎を必須とした検定により、高度性への専門性を再行すべきではないかと考えている。又そこには、検定委員初期には、日本工科大学(旧日本工科大学)主催の検定試験実力検定の受検を推奨していたが、いつの間にか廃止したということである。実用外であるため検定できないにしても、第2回ME検定くらいは合格しない、という許容感をついてほしいと考えている。	どちらともいえない	どちらともいえない	はい	もっとメーカー業界や医療現場との連携を密すべき。	
313	PMDA 知っているし、内容も把握している		「あり方」とは明確な指針はありませんが、PMDAの運営という観点からは思うところがあり述べておきます。人材の確保は、早期には難しい。理想に毎年多人数の新卒採用を希望しているが、これでは組織が成り立たない。どのような会社の採用でも、新人採用枠が狭い、中途採用からの確保が難しく、非正規の若手の人材の減少、上司とのやりとりに悩んでいることによる離職などが多く、それ人材が育つことが少ない。しかし、PMDAは若手人材が育つことが多く、中途採用の数が少ない。新人採用は、自分と大差ない新人採用を手本に育っていく、このようなことでは、ちゃんとした人材が育つのか不安だ。利益増大にとらわれず、企業からも中途採用に準ずるものも引き揃えて、もっと中途採用の割合を増やすべきだ。	いいえ	どちらともいえない	どちらともいえない	やりがいという点で少しだけ述べさせていただきます。どのような職種、どのような職種であっても、「食って行くために働く」という考えだけでは、いい仕事はできません。従業員が、雇用契約で職種分野の勤務時間を増やす覚悟のようですが、総務、医療大学の専攻の系属だったと思います。各々の専門分野の分野の知識については、業から専門知識のある人でない、「食って行くために」という目的しかもてない人にはできない、縁がないとおっしゃっていました。これと同じように、「やろう！」というモチベーションのあるような環境の状況でなければ、いい仕事はできません。結果として同じような流れを繰り返します。毎日毎日、夜の9時や10時まで働いています。私の場合は◎◎ですから超過勤務手当は出ません。何のために頑張っているのか？とときどき疑問に思うことがあります。誰も頑張れとは言わないし、誰も頑張ったことを褒めてくれません。いっそのこと頑張るのをやめてしまおうか？と思うことはたびたびです。ときどき、適当にやろうか？とも思います。	いろいろ申し上げましたので、これ以上の意見はございません。
314	PMDA 知っているし、内容も把握している						じゃあ、いったい何が悪いのか？と考えてみると、1 頑張っている上司の姿が見えない。あの人があれだけ頑張っているのだから、自分も頑張ろう！という気持ちにならん。その理由は理解できなくて、頑張りがあられなかったり、理事長は自分の言葉を聞いて、評価してくれるというものが欲しいと思います。互半の中には、背反流の討ち合いが知らない人がぼんやりといます。ぜひ、理事長にはときどきは各現場に足を運んで、必要なやむを得ない重たい話を聞いてほしいと思います。2 それに、部長や課長です。ぼんやりと、本音からの意向が伝わらなければ本音に響きません。相対的に、身を物にして頑張ろうという気持ちのある人はいます。重責に負って、本音に響くという人は少ないです。これでは、組織はよくありません。若手社員のためにもよくありません。自分で社長、理事を雇ってほしいのであれば、民間で持っているとか大層な企業を雇ってほしいと思います。 そうでなければ、このPMDAという組織はよくありません。	
316	PMDA 知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない			はい	はい	はい	審査係に属していますが総務課のコミュニケーションがよりスムーズにゆくと助かると思うことがときどきあります。	
318	PMDA 知っているし、内容も把握している		実働時代は総務・出費しても仕事を続けたいと思いましたが、毎日残業しなくてはならない現状では現実的に不可能かと思っています。また、1日があっても利用しづらいと思います。女性も多い職場なので、人材確保の観点からも総務・出費しても仕事を続けられる職場環境作りは必須ではないでしょうか。	どちらともいえない	どちらともいえない	どちらともいえない	日々、進められている仕事を把握するだけで、仕事での目標は特にないため、モチベーションが上がりにません。	無記名なので、職員の本音を聞ける良い飲み会だと思います。

第6 アンケート調査回答全文一覧表(PMDA)

Q1	1-1 所属	1-2 第一次提言をご存じでしたか？	1-3 本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	2 総合機構では5つの行動理念を掲げています。この理念の実現に向け、人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	3-1 あなたは仕事にやりがいを感じますか？	3-2 あなたはこの職場に勤めたいと考えますか？	3-3 あなたはこの職場の待遇などに満足しますか？	3-4 総合機構での仕事について、感じるどころ、思うところをご自由にお書きください。	4 このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
331	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、協力が無い		新人教育以外でも、医薬品や医療機器の外部の講師による研修を受けることができれば、モチベーションの向上に繋がると思う。また将来的にそのような研修に参加できない職員も出てくると思うので、さらに能力ある職員に、良い人材を十分に確保する必要があると思う。	はい	はい	はい	大変やりがいのある仕事であると感じているが、業務は単調になりつつあると、現状維持により早くより安全に医薬品や医療機器を開発するという本来の目的を忘れてしまいがちになる。常に世間の動向に関心を持ち、総合機構での仕事の責任を自覚しなければならぬと感じている。	
332	PMDA	知っているが、内容は把握していない、あるいは、協力が無い		常に5つの行動理念を意識しながら、仕事に取り組んでいる。現状に大きな課題があるとは考えていない。	はい	はい	はい		
333	PMDA	知っているし、内容も把握している	過去の経験をもとに未知、予備外の事項にいかに対処するか、そのための組織体制、基本的な考えが重要だと感じた。	自分の経験以外での状況を知りたいので、選られた範囲での意見になります。基本的に行動理念を表現するべく取り組んでいる状況だと感じます。しかしながら、PMDA発足の経緯が不明で、場合によっては、職員の意識のベクトルが必ずしも一方を向いているわけではないと感じます。また、厚生労働省との関係が影響される点も大きいと感じます。薬部FDAとよく比較されますが、独立性・一体性という点ではFDAがモデルになると感じます。必ずしもFDAをモデルとする必要はないと思いますが、現状のPMDAの仕組みとしては、医薬品と、文庫、日本の薬品と並行して、医薬品に関する業務を行っている日々です。	どちらともいえない	はい	どちらともいえない	PMDAの業務を行っていると感じることは、この業務を始めるまでに行き着くのだろうかということですが、専門性を必要とする行政職と認識してはいますが、どこまでの専門性を追求すべきなのか？行政職としての能力を磨くことが必要なのか？PMDA職員のキャリアパスが見えないという話も聞きます。(真実にはどう思います)自分としては、専門性を磨きたいのですが、現実には行政的な事務作業の割合が高いような気がします。	
334	PMDA	今回初めて知った		医薬品スピードのアップのためには、医薬品部門の職員と協力的に意見を求める仕組み作りが必要と考えます。自分の所属チームのことではないので、正しいことはわかりませんが、医薬品部門の多いチームは薬害における分類体制がうまく整っておらず、全員で分別し申請書類を提出してから最終まで待つなどしているために、品目が揃えば十分に対応できる体制を整えることも必要だと感じます。よって、どの薬害チームにおいても品質、支障、等、迅速な対応できるような人材を確保することができるといいのではないかと感じます。また、医薬品レベルの向上と薬害との関係共有のため、FDAのように企業と人材が行き来できるような制度、そのような人材が来るような待遇、官庁の*1便とは別に設定することも一案だと感じます。	はい	はい	どちらともいえない		
335	PMDA	今回初めて知った		人々の両方方法をもっと考えたい。人の質で劣るとは言えない。	はい	はい	はい		
336	PMDA	知っているし、内容も把握している			はい	はい	はい		
337	PMDA	今回初めて知った		人材育成において、経営現場や患者さんの声を直接体感出来るような場があるといいと思います。	はい	どちらともいえない	どちらともいえない	自分はこんなことまで考えて仕事してるといふような個人的意見の類いも大切ですが、皆で考えていくというような雰囲気作りも大切だと思います。	選択形式の質問がもう少し多くてもいいかと思えます
338	PMDA	今回初めて知った		そのまを待っている多くの患者さんのために、早くドラッグを製造し届けなければいけないことは十分理解しており、そのために自己研鑽も進めています。しかしながら、専任員の人数が不足している現状で、これ以上患者を診ることは、専任員の確保と関係が大いだと考えます。管理側ではなく実際に患者を診る者まで行く必要があるかと考えます。	はい	どちらともいえない	どちらともいえない	選任は選任だが、こんな一環に環境がある必要はないのでは。外勤から専任の人材を積極的に採用していかないと、正しい判断が出来なくなっていくのではないかと。	各回答内容を報告書に転記し、厚生労働省のHPで公開するということが、それで自由に回答できるのでしょうか。・自由な回答ができない、又は、よく考えないで回答したにより内閣の信用が損なわれてしまう恐れはないでしょうか。
339	PMDA	今回初めて知った		専任員においては、とくに医薬品、医療機器をより早く医療現場に届けるという課題が付けられていることがある。あまりに科学的すぎたり、机上の空論に基づき、バイアスの影響で内閣に押し通すことがあっても、プロトコルの設定などで、現場に無駄な時間やコストがかかるような状況が必要と求められる。定期的な専任員は一度は現場に出て、GRCと一緒に議論を進めて、自分自身のプロトコルが現場にバイアスを生んでいないか、妥当なのであったかどうか、確認する必要がある。	どちらともいえない	いいえ	いいえ	PMDAは今後発展する可能性を大いに秘めているし、FDA、EMAなどを真似ると、そうならなくてはならないと思う。しかし、現状では次世代まで待つ、目を付けた3角が何をすべきかは、どのくらいかかわらない、少ないという以上、やはりよほどは0-30年たっても、進んでいないだろう。現状では、患者もあっても、一般的な人間にPMDAに勤務することを勧めることはできない。専門の科学は未知の科学であるという。もし、PMDAが未知の科学を高い次元で達成できるとき、皆に認められる職場となるだろう。	アンケートがおおまかすぎるので、これが役に立つかどうかは不明と考える。

第6 アンケート調査回答全文一覧表(厚労省)

<p>本調査については、調査目的に照らし、あえて自由記述欄を多くとったため、その集計には限界があることから、全回答を公表することより予定し、調査に当たり、個人が特定される情報を除き、全回答を公表する予定であることを告知して実施しました。</p> <p>なお、全回答一覧表は、以下の方法で掲載しました。</p> <p>① Web上の回答はダウンロードし、郵送による回答についてはデータをExcelファイルに直接入力しました。明らかな誤字は修正しました。</p> <p>② 回答者や回答者など個人が特定につながる回答箇所は黒丸でマスクしました(但し、黒丸の数は文字数を反映していません)。回答者の特定を避けるために重要な部分までマスクしなくてはならない場合も発生し、かえって回答者の意図に反する結果になるのではないかと考えましたが、個人の特定を避けることを優先して対応することとしました。</p> <p>なお、回答者の特定を避けるために行ったマスクについては、当該回答者がマスクを外すことを希望される場合には、再お問い合わせください。また、マスクの文字を必ず明示して(本人であることを確認が必要です)平成22年2月26日までに手紙で委員までご連絡ください。連絡先は、東京都立大学大学院薬学系研究科臨床薬学データ管理学 山口拓洋 〒153-8505 文京区本郷7-3-1 東京都立大学 郵付局併設です。</p> <p>③ 回答者の所属部署及び所属職年数は、回答者の特定につながる可能性があるため、全体の集計にはのみ用い、回答一覧表からは削除しました。</p>								
所属	1-1 第一次調査をご 覧でしたか?	1-2 本調査に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	2 厚生労働省医薬食品局では、医薬品・医薬部外品・化粧品・医療機器の有効性・安全性の確保対策のほか、血液事業、麻薬・覚せい剤対策など、国民の生命・健康に直結する諸問題を担っておりますが、国民の生命・健康を預かるという使命感と責任を備えた人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	3-1 あなたは 仕事にや りがいを感じますか?	3-2 あなたは この職場 に動機を感じ ていますか?	3-3 あなたは この職場 を、あなた の成長に も動機 めますか?	3-4 厚生労働省医薬食品局でのお仕事について、感じるところ、思うところをご自由にお書き下さい。	4 このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
1	MHLW 知っているし、内容も把握している	「通知外使用については、正に必要な情報も取り、詳しいのは、医療現場に携わる方々(特に薬剤師、看護士)にも周知して頂きたい。	「通知外使用については、正に必要な情報も取り、詳しいのは、医療現場に携わる方々(特に薬剤師、看護士)にも周知して頂きたい。	はい	はい	どちらともいえない		集計等、大変忙しさがあって下さい。
2	MHLW 知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心が低い			いいえ	いいえ	いいえ		
3	MHLW 知っているし、内容も把握している	今後の補助のあり方については、具体的ではないので、今後具現化することを期待します。	【11月】ゆとりを持って仕事をすることが必要だと思います。委員のためというよりは、組織のため、経理員を雇ったためという仕事が増えています。(例えば、国会議員、何かを公表する際に事前に説明するための押込みに労力を要します。何においても、ある特定の人が何かしらのことを成し遂げると、その人々の考えを採らなければならないものが多くなるということがあります。多くの仕事がある状況であるため、国民のためにしっかりと考えたいという人が、皆無かのように感じます。)また、担当のことを聞いてやってみると、多くの職員に欠落しています。そこで仲間の口を言う、人前で他人を褒めたりする等、見るに堪えない時もあります。そういう点も改善したいと強く思っています。いつまでもならないし、何かが思いつきません。(他にまた思いつきたい点もありません。)	はい	どちらともいえない	どちらともいえない	皆さん非常によく仕事をしていると思いますが、一部の人間に負担が多過ぎると思います。自身のスキルアップが喫緊の課題だと思います。一様ですが、本局に多いと思いますが、本局に国民のためなのか、ということがたくさんあります。内容対応、マスク対応が優先してしまうのも仕方ありませんが、本局に国民のためになることに預けて考える余裕や時間がないくらいに感じている人が多過ぎると思います。(体質改善も関係していることではないと思いますが、)一仕事に預けたことは部下に負担を押し、自分で働く人が少ないです。(私にも言えることですが...)一仕事に預けられ、休む暇も取れないで忙しい限り、疲弊したままです。とにかく皆さんよく働いています。	普段思っても言えないことを、伝えられる良い機会なのではないかと思えます。アンケートにより、同じような考えの方が、たくさんいるということが分れば業務執行も前進するのではないかと感じます。
4	MHLW 知っているし、内容も把握している	中国とロシアとともにも今後の医薬品安全対策の必要レベルアップを協力にサポートいただく員手などと思えます。	課せられ、期待される環境と、それに伴う責任の重さに対して、人員の不足、人材の育成や、研修が不十分、経験メンバーが減少など、業務的に仕事に對して、多くの課題を感じている状況があります。責任は増えられず、心身の不調を懸念するに支障を来たし、家庭との生活にも影響が及ぶというケースも少なくありません。生命だけでなく、肉体的にも立ち向かえようとする努力を促さず、合理的、かつ適時に仕事の課題、課題を克服し、片が片々できるように提示し、解決策を検討する、問題解決の行動を日常的に示れるような組織文化を育てたいと思っています。	はい	はい	はい	責任の重さに押しつぶされそうに感じることが多々ありますが、この仕事は自分の家族、友人、自分自身の生命、健康に直結、関係に携わってやるものであると考えようにはしています。	多くの職員が考えていること、感じていることを率直に書くのは重要だと感じます。業務上の効果も期待できるので、定期的(例えば年に1回)に繰り返して実施することが有益ではないかと考えます。
5	MHLW 知っているし、内容も把握している			はい	どちらともいえない	はい		
6	MHLW 知っているし、内容も把握している			どちらともいえない	どちらともいえない	いいえ		
7	MHLW 知っているし、内容は把握していない、あるいは、関心が低い		医療現場での研修、実習を行う(現在も人畜後、研修はありますが、短かすぎるように思います。)	はい	どちらともいえない	はい	大変忙しいですが、やりがいのある仕事だと思います。	

第6 アンケート調査回答全文一覧表(厚労省)

Q6	1-1	1-2	2-1	2-2	2-3	2-4	4	
所属	第一次提書をご存じでしたか?	本提書に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	厚生労働省医薬食品局では、医薬品・医薬部外品・化粧品・医療機器の有効性・安全性の確保対策のほか、血液事業、麻薬・覚せい剤対策など、国民の生命・健康に直結する諸問題を担っておりますが、国民の生命・健康を預かるという使命感と責任を備えた人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか?	あなたはこの職場に働きたいと考えていますか?	あなたはこの職場の後輩などに勧めますか?	厚生労働省医薬食品局のお仕事について、感じるところ、思うところをご自由にお書き下さい。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
15	MHLW 知っているし、内容も把握している	提書内容の要約に当たっては、公平行政の確保・体制の充実が不可欠であり、是非その部分が早期に実現することを期待する。また、行政や製薬企業などの事業者だけでなく、本提書を受けて、支援を提供する医師、薬剤師など医療従事者や学生などの積極的な取り組みも期待する。	医薬品医療機器等法(薬機法)の施行は、まだ不十分であるが充実が図られている。一方、本省の医薬食品局は、医薬品委員会の委員候補がおり、委員は選出されたものである。緊急時での医薬品・医療機器等の緊急承認、安全対策の実施の責任を行う人員の充実は当然のことながら、全てを担うには「即ち常務」として要するべき医薬品委員会の体制が極めて脆弱である。今後の組織のあり方の議論に期待する。・医薬品委員会の実施を行う上で、地方庁や病院などでの経験が役立つものとする。既に小規模ながら行われているところであるが、こうした人事交流を促進して経験を共有することが有益と考える。・医薬品などの安全対策は、わが国だけでできるものではなく、その意味で、FDA、EMA、WHOなどへの派遣(医薬品医療機器等法によるものを含む)により、リアルタイムで他国と同等の水準が確保できるようにつなげることは必要と考える。今後こうした派遣が充実され、経験を共有されることで、高水準の医薬品が更に確保されるものとする。・第三者的な立場から報告を行う機関の必要性は、高水準の医薬品が確保されることについて、消費者委員会や食品安全委員会のように確保する責務がいくつかの省庁にかかわるものであれば内容等に書くことが必要と考えるが、高水準の医薬品が確保されることについては、省庁にまたがる責務ではなく、むしろ独立性を担保しつつ厚生労働省内に置くことで十分と考える。互換的な前提をもち、十分な情報収集や意見交換ができるような組織でなければ、組織が大きくなり、期待される効果は薄いと考える。	はい	はい	どちらともいえない	人の生命・健康に直結するもので、大変責任のある業務と考えている。・任期的に人員不足であり、職員の高齢と責任感でようやく成り立っている状況である。	どのような回答結果となるのに関心がある。
16	MHLW 知っているし、内容も把握している			はい	はい	はい		
17	MHLW 知っているし、内容も把握している		仕事量に比べ、人が足りない	はい	はい	どちらともいえない		
18	MHLW 知っているし、内容も把握している	提書の具体化、実現のためには、行政のみならず特に医師、看護師、薬剤師の協賛者の参加が不可欠であるように思いますが、これまで医師、看護師の意見が反映されていないように感じます。患者と直接接する医師等が、空回り感を持たないような体制を整えたいと思います。医薬品局から医師会等への働きかけは、難しい点もあると思うため、効果的に伝達を実現するためには、医師、薬剤師委員会として年度末までに関係方面への働きかけが必要であるように思います。	労働者に入ってくるからには、早急で議論したいと思っております。ただ、それを実現させるためには、忘れてしまいがちで、現場実情のような中核が必要とありますが、入付(年百)などもなく、職員には十分な専門的知識が全くありません。もし、機会があれば、参加する意義がある。業務が広く深遠に及ぶことは不可避です。もし、強制的に参加したとしても、その質の低下を恐るべき後行かぬ。迅速な対応は必要です。現場の整備というなら人を増やしなくていいように思います。	はい	どちらともいえない	いいえ	やりがいは感じるが体系的に職に就き、続けることには不安があります。休日出勤、1日の勤務時間が15時間を超える毎日では、後輩に勧められることは、自分からはしません。後輩や学生から「ちゃんと休めるのか」「残業は何時間までしているのか」との質問が多く、答えに困ります。	職員個人の意見を聞けることができた点で有意義であったと思います。
19	MHLW 知っているし、内容も把握している		使命感などについては、見識の高い人がほとんどと思うが、日頃の業務に連わら、十分に能力を発揮できる状況にない。	はい	どちらともいえない	どちらともいえない	①思の厚労省に直接的に携われることは、大変貴重なことだと思っている。できれば、もう少し期間のゆとりを持って仕事できれば、もっと他にも取り組めることがあると思います。	
20	MHLW 知っているし、内容も把握している	大変なご努力ありがとうございました。時間が具現化することが大事だと感じます。我々もがんばりたいと思います。どうもありがとうございました。	現在の文書の使用状況は、1.基金や医薬品、マスコミや大臣等へのレク、2. 予算確保、3. 文書の文脈(安全対策や承認)です。すなわち、基金やマスコミ、大臣など政治面への説明や対応が多くの業務であり、本来行うべき国民を守るための仕事を行う時間がほとんどない。またにもっとも重要な承認の場(申請)がなくなっていること。また、個人の能力を伸ばすための機会が乏しい。司書やマスコミやマスコミやマスコミを国民のために、具体的な仕事を進めるために必要とすれば、個人の能力を伸ばすことができるだろうと思います。また、個人の能力を伸ばすには研修が必要で、研修は必要です。	はい	いいえ	いいえ	多くの人は、一任で仕事をしていますが、いつも社会的批判のために強いストレスを感じます。特にがんがばっている人、後輩の人に仕事と責任が集中し、事後の検証が行われるたびに、その人たちが批判を受け、責任を感じます。・医師、薬にでている人が、大臣に比べて前年のように1-2人が精神的な負担で離職したことになります。また、月20時間以上の残業が何ヶ月も続きます。(もちろん、残業代もありません) この状況では、優秀な人はほとんどやめて、残った人はみんな逃げ回るといったような状態になってしまっているのではないかと感じています。	美談の声を聞くという取り組みや方針だけでなく、組織の改善も必要だと感じます。高水準の医薬品は多くの国民の生活と生命に直結するもので、是非、そこで働く人たちがやりがいと満足を持って働けるよう、責任ばかりを押しつけて逃げたててもらう。がんは人が戦えるよう、後輩たちに自信をもっていい仕事の場であるとするような環境を再構築する必要があると思います。いい仕事したいと思っています。
21	MHLW 知っているが、内容は把握していない、あるいは、覚悟がなっていない			はい	はい	どちらともいえない		●●につき十分な回答ができません。申し訳ありません。
22	MHLW 知っているし、内容も把握している			はい	はい	どちらともいえない		
23	MHLW 知っているし、内容も把握している	「実質」という言葉の定義をぼい。薬には副作用があるものであり、また場合によっては十分な承認審査を行わずに迅速な承認を優先させることもある。そのため、リスクとベネフィットを総合的に考慮した上で、最終的な判断をするものであるが、事前としてリスクの部分が突出した場合、それがリスクとして定まるものである。承認後の安全対策が適切である場合) ・社会全体リスクを許容すべきであるが、マスコミや大臣一人が果たすべき役割もあるのではないかと。	職員が現場を知らなすぎると思う。薬事部の8年制や若手(2年目)の設計所研修等で教育されつつあるが、現場で入る年々以上の現場にそのおかげがない。・現場で入る年々以上の現場にそのおかげがない。最近の現場を戻して、ガチガチの安全ガイドの研修が多いが、それが部下の士気が下がってしまうと思う。・海外の研修を認めるには英語が大事だが、即学する機会が少ない気がする。短期(6-8人)のうち、即学するのは1-2人程度しかいない。他者よりも少ない数字だと思う。・当座は仕事の押し付け合いを減らすべき。理由は業務が多すぎて一つ一つの仕事を引き受けていられないことによるものだと考えられる。・人材の確保は、現場で必要とする必要がある。給与、ワークライフバランスなどは、現場と比べると最低の水準だと感じる。	どちらともいえない	どちらともいえない	どちらともいえない	仕事が多すぎて一方でやりがいは感じない。使命感が足りない。・マスコミが非常にいい所だと感じます。・職員は不満を持ちつつも国民の健康を守りたいと思っていますので、その力を最大限発揮できる環境を構築してもらいたい。	
24	MHLW 知っているが、内容は把握していない、あるいは、覚悟がなっていない			はい	どちらともいえない	どちらともいえない		
25	MHLW 知っているし、内容も把握している			いいえ	いいえ	いいえ		

第6 アンケート調査回答全文一覧表(厚労省)

Table with 10 columns (Q1-Q10) and 7 rows of responses. The table contains detailed survey data and comments from respondents regarding their work and opinions on the survey.

第6 アンケート調査回答全文一覧表(厚労省)

Q1	Q1-1	Q1-2	Q1-3	Q1-4	Q1-5	Q1-6	Q1-7	Q1-8
所属	第一次提言をご存じでしたか?	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	厚生労働省医薬食品局では、医薬品・医薬部外品・化粧品・医療機器の有効性・安全性の確保対策のほか、血液事業、麻薬・覚せい剤対策など、国民の生命・健康に直結する諸問題を担っておりますが、国民の生命・健康を預かるという使命感と責任を備えた人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか?	あなたはこの職場に勤め続けたいと考えますか?	あなたはあなたの後輩などに勧めますか?	厚生労働省医薬食品局のお仕事について、感じるところ、思うところをご自由にお書き下さい。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
62	MHLW 知っているし、内容も把握している	提言をいただきました内容については、ごもっともな指摘であるものが多いかと思えます。しかしながら、それらを現実的に実行して目標を実現すると思うことがほとんど不可能であるものもいくつかあるかと思えます。内容としては、厚労省に提言の実行を求めて、責任を厚労省に持たせるものがほとんどですが、それだけで実現できるかどうかはかなり疑問に思えます。特に、行政の規制権限の及ばないもの、医療現場において行われるものを、単に厚労省にその責任を委ねても自然は達成することが出来ないかと思えます。むしろ、(ほとんどの)事業者の方々がそうであるとは思っていないので、厚労省だけでなく、患者、医療従事者が一線となって、変革を促すことが必要であり、その一歩であり、最大の対策が情報公開の徹底であるかと思えます。情報公開の範囲により、患者自身が判断できるようにすることが、行政が出来る最大の対策に思えます。私自身は、自分のことであるから、自分で判断したいと思う方があり、なんとな、厚労省や国が有効性、安全性を確保して保証すべきであるということが既述、テレビでは言われているわけですが、それは、明確な解決方法ではなく、むしろ、自分のことは自分で判断するということを通じて重要に思っています。自分で判断できるようにすることは、患者自身にその責任を負わせることと同じことであるかと思えます。また、提言では、専門外任用や医療現場への情報提供、添付文書への対応など、厚労省の役割を大きくすることが掲げられていますが、それ自体には反対するわけではないものの、 行政に競争を求めれば求めるほど、柔軟で機動的な扱いには出来にくくなり、それに伴う競争環境への競争回避や製品の供給の遅れなどの問題も生じるものと思われ、安全性に重点を置けば置くほど、どうしても価格には、上向が期待して、思うことと同時に、一定程度のリスクがあることは理解すべきであるかと思えます。これは、どちらかを重視すれば、その片方がおろそかになるという極端な議論ではなく、自覚とすることは、両者の適切なバランスであり、最適化であるかと思えます。どうしても相反してしまう両方の目標を単に行政に求めるだけでは、責任を軽減することは出来たとしても、最終の解決にはならないかと思えます。日本全体として、両方のバランスのあり方、競争力のあり方を定め、それによって、行政、医療従事者、患者が、同じ目標でいることが出来るような体制を構築することが必要であるかと思えます。つまり、まずは、求めるものを明確にする作業が必要であるかと思えます。その上で、行政、患者、医療従事者が、何を出来るのかという整理が必要ではないでしょうか。	はい	はい	いいえ	仕事にやりがいは感じますし、また、この職場に勤め続けたいという気持ちはあります。それは、元々、行政を志望した動機が、国民の健康になる仕事をしたいという気持が強いからであり、その気持ちは、絶えず持ち続けているからです。毎日深夜まで、また、土日も、残業手盛もないままに、業務に忙殺され、また、ご世帯を養育する毎日ではありますが、それでも、公的な業務に携われることにやりがいと誇りを感じています。		
63	MHLW 知っているし、内容も把握している		本来業務を計画的に実行し、自分のやり、工夫や考えを実行できるような体制を作ることが重要だが、現実、勤務時間内は医師や事務職から下りてくる作業や緊急対応に日々振り回されて、勤務外に本来業務を処理することで一瞬一瞬、もう少し自分なりに日々の業務を効率的にこなす必要がある。	どちらともいえない	どちらともいえない	いいえ	・前向きに検討し業務を作り上げ、それを政策等に反映していく仕事が少ない・自分は国庫や財務省・総務省・人事院等からの作業に振り回されていて、本来業務を計画的に実行できないので非常にストレスを感じる。	
64	MHLW 知っているが、内容は把握していない、あるいは、関心がない		お上の高層(最高立派・予算系)ばかりで、実際の現場などの現状が正しく反映されているのかが分からないことが多く、モチベーションが上がるものではないか。(もともと提案が見えることにより、やる気も上がるのではと思います)	いいえ	いいえ	いいえ		
65	MHLW 知っているし、内容も把握している	一般の方がこの提言に興味を持たれることはほとんどないものと思われ、特に組織や人の充実といった点については、行政以外の方については、提言に絡んで組織改革に携われることは難しいという印象を受けます。	・自らを含めて、厚労省に入省される職員の方は、国民の生命や健康を預かるという使命感や責任感に燃えているという印象が、実際の現場では、使命感や責任感が失われているように感じ、使命感や責任感を持って働いてくれている方が少ないかと思われ、そのための、優秀な若手が早期に退職し、昇進自体も少なくなっているのではないかと感じます。このままの状況が続けば、いずれ現場では成り立たなくなるのではと懸念しております。公務員の意識の改革による優秀な人材の確保が必要であるかと思われ、世帯の意向は現在それと逆であるという印象です。それにあらうことは難しいのではと考えております。	どちらともいえない	どちらともいえない	どちらともいえない	局内での昇進は難しいですが、他所での仕事のやり方として、新たな業務が発生した際には必ずしも「頼も」がなくていい、余裕な情報として扱うことが多い印象があります。できるだけ仕事を引き受けたいことへのインセンティブが働いていることには同意するように感じます。成果主義も重要と思われ、かつ、くわえて、難しい案件などを積極的に処理する職員の給与や待遇を良くするという工夫があれば、改善されるように思われます。	非常に良いことだと感じますが、結局は内部からの職員として取り扱われてきたため、医薬品行政に元々関心の強い方も含めて、世間一般からの意見とセットになるとより良いものになると思われます。

第6 アンケート調査回答全文一覧表(厚労省)

Q	1-1	1-2	2	3-1	3-2	3-3	3-4	4
65	所属 第一次提言をご存じでしたか?	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	厚生労働省医薬食品局では、医薬品・医薬部外品・化粧品・医療機器の有効性・安全性の確保対策のほか、血液事業、麻薬・覚せい剤対策など、国民の生命・健康に直結する諸問題を懸念しておりますが、国民の生命・健康を預かるという使命感と責任を備えた人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提言を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか?	あなたはこの職場に勤め続けたいと考えていますか?	あなたはこの職場を、あなたの健康などにも勧めますか?	厚生労働省医薬食品局のお仕事について、感じるところ、思うところをご自由にお書き下さい。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
66	MHLW 知っているし、内容も把握している	本提言では、主に、医薬品行政(厚生労働省)の業務と、製薬企業のあり方について、明記されています。その一方で、医薬品行政には、「医薬品行政」による製薬企業への指導等だけでなく、「医薬品行政」による医療従事者への直接指導(医療機関からの副作用報告の推進、医薬品適正使用に関する啓発等)も必要と重要ではないかと考えます。	「医薬品等の副作用報告書」については、詳細な症例情報を含めて、情報公開に方針を取り進むべきと考えます。一方で、副作用報告書(血液製剤等は除く)は、行政文書としての保存期間が(3年間)とされ、その期間が過ぎた場合には廃棄されているとご存じです。そのため、例えば情報公開に基づく訴求請求があった場合も、「保存期間が過ぎ、廃棄されているため請求できない」という状況となっているのが、取柄です。②「副作用」の適正な使用の制約から言うと、医療現場で広く行われている「適正外使用」であっても、製薬企業からの申請がなければ保証されない(厳格的に、医療従事者もされない)のが取柄です(申請主義)。この点につきましては、例えば、臨床医や患者団体からの要望等に基づき、医薬品行政が、主体的に有効性・安全性を評価する(自己、製薬企業にも必要な資料の提出を求める)スキームの整備し推進ではないかと考えます。③医薬品の適正使用情報については、製薬企業からの情報提供も重要ですが、医薬品行政から医療従事者の医療機関に対して情報提供できるスキームの確立も重要ではないかと考えます。(例として、患者の同意で、重要な副作用の懸念があった場合、承認時に、その情報を通知やウェブサイトで、患者の医療機関に提供すべき仕組みなど。なお、ウェブサイトでの情報提供では、すべての医療機関に情報提供が行われたかどうかが把握できないと聞かれます。)	はい	はい	はい	医薬品に対する規制において、医療現場での使用実態や消費者の消費行動の実態から判断していると思われる点がいくつかあると感じております。(医薬品の適正外使用など)	
67	MHLW 知っているし、内容も把握している			はい	はい	はい		
68	MHLW 知っているし、内容も把握している	・本提言に対する細かいご意見を書く必要は感じないかもしれませんが、医療機関における取り組みの強化など、行政現場の見直し以外の内容にもお答えしていることは、評価いたします。すべての提言を実現するためには、我々の努力だけでなく、医療機関、医療従事者、製薬企業といった関係者のみなさん、患者や国民一般にも理解いただく必要があると思います。すなわち、行政でのコストと医療現場でのコストが、これだけで以上に必要となる事項も多く、これは税金や保険料といった形で、国民の皆様にも負担いただくことになると思われます。そのことからも、我々より強い使命感と責任を持って、改善をしていかなければならないと考えます。	一部のマスコミ提言を見ますと、第2に反すべき点が多かったとは言え、お褒めいただきありがとうございます。ご提案いただいたことが後で実現すれば、これは、優秀な医療者と責任を備えた人材が確保するのではないかと先覚しますので、どこか、応用可能な形で必要と考えます。	はい	はい	どちらともいえない	・所送のとおり、いわゆる「副作用」を減らす、副作用に気づく役割を担うことができるなど、自分たちが活用されていないことが残念にならず、困難ではあるが、活用を促すような働きかけを行かないと難しいと考えます。・私の周りには、責任感が欠けていたり、安全の確保を最優先としていない方が多いと感じます。専門的な知識や経験が豊富で、それではあり得ますが、認知を促すような働きかけや研修も必要だと感じます。そうした働きかけを通じて、個人で対応するのではなく、組織として対応した対応を取っていくことが、特に若い職員では求められます。	・繰り返しになりますが、我々のことをひらきだけでなく、もう少し活用いただきたく思います。・今回のアンケート結果を持って、ご対応いただくのではなく、評価すべき点は評価するようお願いいたします。
69	MHLW 知っているし、内容も把握している	ある程度「医薬品適正使用」に依拠しているかもしれませんが、変更は進められた方々も交えてこれまで以上に肝要に高まる高まる歴史を踏襲する作業は、必要なことだと思います。例えばその時代に生まれていなかったり、厚労省(昔は厚生省)に勤務していなかった者であっても、必要な歴史をひもとく、知ることは、そしてそれに伴うことは、厚生労働省及び医薬品適正使用推進委員会の医薬品に関わる職員として必要だと考えます。	薬理の産出が重要にもかかわらず、単純に薬理システムを構築しそれに基づいた責任を負う余裕が無く、仕事が高圧的になりやすい傾向があるのではないかと。	はい	はい	どちらともいえない	仕事にやりがいがありますが、忙しい中で業務がこなせることが非常に多く、家庭に余裕をかけてしまおうと思わずに済んでいます。	
70	MHLW 知っているし、内容も把握している	所内のご意見と併し、可能な範囲で自分の業務に活かしている。(例:自分の持つ任務の改善を1つ1つ考えようとしている)	所内の様々な立場の方と話し、様々な立場やご意見があることを常に意識することが重要であるが、日々の業務に忙殺されて、そのような余裕がない。本人の意欲と情報の使い方に依っている面が否めない。	どちらともいえない	どちらともいえない	どちらともいえない	国民の健康に直向している仕事であり、重要な業務を担っているという責任はある。しかし、日々の業務はなかなか息が詰まることが多く、不幸にして起こってしまった事案だけが目に留ってしまっているため、そのバランスが難しいと感じる。	・責任者が多いため、責任が分散していると感じています。・責任者が多いため、責任が分散していると感じています。
71	MHLW 知っているし、内容も把握している			はい	はい	はい		
72	MHLW 知っているし、内容も把握している	いずれも重要な点だと感じますが、これらの改善がすべて実現するためには、厚生労働省のみならず、多くの関係分野において、組織、人員、予算の大幅な拡充が必要となり、その実現が困難に感じます。社会資本は限られている(何段階にもさらされる可能性がある)という状況の中で、1文字1語を失うもの、必ずしも行政を含めて、国として実現しなくてもいいもの(医薬品が人の生命に関わるものであること等)を、見直し(削減)が必要ですが、)は多くの事業を投入することなく実現できる方法が、具体的に明らかになっている必要があると感じます。		はい	はい	どちらともいえない		アンケートの趣意には賛同しますが、アンケートに回答される限られた文章や、選択制による回答の質が異なる。回答者の意見が正確に伝わることは難しく、あらかじめ見込まれた結果に近づこうとするアンケート結果が偏り、回答者の意見が伝わりやすくなる可能性があります。また、実務問題のように政治やマスコミの影響を受けやすい状況において、一部のユニークな意見が取り上げられ、全体の傾向がそうであるかのごとく見られることに影響を懸念します。アンケート結果の活用にあたっては、科学的な手法に基づいて解釈することは当然ながら、全体の傾向がこうであるという点での評価をするのではなく、個々の仕事や現場の問題点をピックアップするという形で、活用が重要だと思います。

第6 アンケート調査回答全文一覧表(厚労省)

Q1	1-1	1-2	2	3-1	3-2	3-3	3-4	4
	所属 第一次提言をご存じでしたか?	本提言に関して、ご意見などがございましたら、ご自由にお書きください。	厚生労働省医薬食品局では、医薬品・医薬部外品・化粧品・医療機器の有効性・安全性の確保対策のほか、血液事業、麻薬・覚せい剤対策など、国民の生命・健康に直結する諸問題を担っておりますが、国民の生命・健康を預かるという使命感と責任を備えた人材の育成・確保、そのような人材が能力を発揮できる環境の整備や組織文化のあり方などに関し、現状を踏まえ克服すべき課題やそれを乗り越えるための提案を、ご自由にお書きください。	あなたは仕事にやりがいを感じますか?	あなたはこの職場に勤めたいですか?	あなたはあなたの後輩などに勧めますか?	厚生労働省医薬食品局でのお仕事について、感じるところ、思うところをご自由にお書き下さい。	このようなアンケートを実施することに関して、ご意見がございましたら、ご自由にお書きください。
84	MRNLW 知っているし、内容は把握している	・直接な資料が行われていることに敬意を表します。しかしながら、いくつか個人個人から伺ったことに基づいての提言です。・身寄りの制作用機材の導入については、現場においては何卒にも検討すべきではないでしょうか。なかなかに、患者様の転倒に際しては、大規模なリソースが必要とされるわりに、そこから求められる情報は決して多くはないことが予想されるからです。その1例を見ても、というご意見もあるかもしれませんが、取られたリソースで安全対策を行っている現場では、それよりも優先して実施すべきことがあるのではないかと感じます。・製薬企業出身者の人材活用については、これまでの主要事件の経緯等を踏まえると慎重に検討すべき、との意見があります。厚生労働省から製薬企業への詳細な情報提供の推進は理解できますが、なぜ、製薬企業の経営者を対象とした企業出身者の活用を推進し検討すべきなのか、よく理解できません(私の知識不足であれば申し訳ありません)。現実的には、企業出身者など経験者の採用や人材の流動性がなければ、PMDAのような機関は成り立たないと思います。製薬企業出身者を採用することによりどのようなことが起こることを懸念されているのか(「徳島」といった具体的な言葉ではなく、慎重な方針の具体的な根拠を明確にし、それを私しよくするための具体的な方法を考えることが必要だと思います。)	人は、自分を尊重されれば、それに答えようと思えるのではないかと感じます。一方、思いこみしている状況と関わっていると、不意に自分が弱く思えるように、素直に悩むことができなくなってしまう。厚生労働省が匿名から匿名の目で見られていることは仕方がないと思いますが、最初から隠しているだろう、とか、ごまかそうとしているだろう、とか言われると、使命感やモチベーションを維持することは難しくなります。(自分に都合のいいことを言うな!というおしかりを受けるかもしれない)それがそのような点も、組織文化の醸成において重要ではないかと思えます。	はい	どちらともいえない	どちらともいえない	やりがいがあることは審議しますが、個人の能力、個人の使命感に比べて、組織が足りていないように感じます。患者様への影響も甚大です。(昨日の夜はほとんど字句の詰りを感じて眠ることができませんでした。PMDAのような充実した仕事を覚えることもなかなかできません。(PMDA)と考えていても、当日いろいろなことがあって、いけないことがほとんどです)。もう少し余裕がないと、長い期間続けることは困難ではないかと思えます。	このようなアンケートをどう活用できるのか疑問ですが、やった以上は責任を持ったアンケートを見て、単に「そこ、そこ、」で終わるのではなく、やらせると分けて評価してほしい。仕事の合間に、短いコメントを添えて、表の中までかけて書いているのだから。
85	MRNLW 今初めて知った	過去の事例より、厚生労働省で考えられる、今後の改善策をあらゆる面から検討していくという姿勢は必要なのと考えます。	私達自身や他、他者だけでなく、医療機関や製薬企業の現場にも人材を派遣することで、それらの現場ではどのような課題を持ち、どのような課題を感じているのかを把握することで、それを行政機関に反映し、よりよい環境整備が図られると考える。	はい	はい	はい	自身の業務の影響が大きいことから、日々、責任の重さを感じ、覚悟に充ちているところですが、迅速さも求められ、現場の中で業務を担うられる場所であると感じます。それと共に、毎日、一般の方や企業、製薬業界の方々と直接対面や連携をすることで、現場を少なからず感じさせられ、やり甲斐も感じています。また、課以上のつながりも強く、より連携が求められる環境であると感じます。	
86	MRNLW 知っているが、内容は把握していない、あるいは、疑念がある		職員に現場の声が届きにくいのは事実。しかし、それだけの余裕がないのも事実。	はい	いいえ	どちらともいえない	厚生労働省といえながら、労働環境が劣化する。どうすれば職員の手は守られるのか。	特になし