

2. 独立行政法人の制度上の課題

(1) 人材確保

○研究開発には優れた人材が最大の財産

研究人材の減少は、研究開発の衰退に。

人材育成は公的機関の大きな役割。

NIBIO(医薬基盤研究所)では、人材確保・研究体制の整備に努力

製薬企業など創薬現場のニーズに基づく新規プロジェクトの設置。

プロジェクトチーム制、任期制による流動性の高い研究体制を構築。

○課題

研究員を含めた人件費・一般管理費を年率3%で削減する

中期目標

他の研究開発型独法と比べても極めて厳しい削減目標。

○改善策

研究員については、他の独法と同様の削減率(年率1%)の適用を。

人件費だけでなくその他の事業費も含めた柔軟な削減目標に。



(2) 経営努力を促すインセンティブの付与

① 自己収入額に係る運営費交付金削減の緩和

- ・NIBIOでは、生物資源の分譲、施設利用など自己収入確保に努力。

○課題

- ・自己収入の5年平均額を第二期の運営費交付金から削減。
(自己収入の増額努力を払うほど運営費交付金が削減される仕組み)

○改善策

- ・削減額を自己収入額の一部に止めるなど経営努力を促す仕組みに。



(2) 経営努力を促すインセンティブの付与

② 目的積立金の認定基準の弾力化

目的積立金制度

経営努力による利益を次年度に繰越し、研究環境の改善等に充当できる仕組み。

○課題

経営努力の認定基準が厳しく、結局は利益を国に返納。

自己収入額が前年度実績を上回ること等が要件。(右肩上がりが前提)

中期目標期間を跨ぐ場合には目的積立金の計上が認められない。

○改善策

独法の経営努力を促すという本来の趣旨に沿った仕組みに。



(3) 正当な評価とメリハリのある予算配分

○課題

- ・中期計画の達成度を指標とした評価。
- ・画一的なルールに基づく事業費・一般管理費等の削減目標。
(事業費年率1%、一般管理費年率3%の削減)

○改善策

- ・画期的な医薬品開発への貢献を正当に評価する仕組みに。
- ・一律削減ではなく、評価結果に基づくメリハリのある予算配分を。