

平成 2 4 年度業務実績評価別添資料

評価委員会が特に厳正に評価する事項及び
政・独委の評価の視点への対応状況説明資料

独立行政法人医薬基盤研究所
平成 2 5 年 7 月

目次

項目 1	財務状況	1
項目 2	保有資産の管理・運用等	3
項目 3	組織体制・人件費管理	4
項目 4	事業費の冗費の点検	20
項目 5	契約	21
項目 6	内部統制	30
項目 7	事務・事業の見直し等	34

(項目 1)

財 務 状 況

① 当期総利益又は総損失	総利益 (総損失)	5.8 億円
② 利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金 (繰越欠損金)	▲310 億円
③ -1 当期運営費交付金債務	17.9 億円 (執行率	78.9%)

④利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状況	<p>○法人単位の財務諸表において、当期総利益が 5.8 億円発生しており、開発振興勘定で 4.1 億円、承継勘定が 1.7 億円である。主な要因は、開発振興勘定のオフアン助成による企業からの売り上げに応じて納付される納付金収入の 2.4 億円である。開発振興勘定の利益については、一部を事業費に充てているものの、中期計画終了時に国庫納付することとしている。このほか、自己収入で購入した資産額の期末評価額が会計処理上発生している。</p>
⑤100 億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況	<p>繰越欠損金への解消への取組について</p> <p>○承継勘定では、独法会計制度の構造上、254 億円の繰越欠損金が発生している。</p> <p>出資法人が持つ保有特許の存続期間が終了する平成 36 年 3 月末までの間、出資法人に対して具体的な事業計画の策定を求め、研究成果の事業化・収益化を促すとともに、期待される収益が管理コストを下回ると判断される場合は外部専門家の意見を踏まえ、速やかに株式の処分を行うこととしている。</p> <p>○研究振興勘定では、独法会計制度の構造上、65 億円の繰越欠損金が発生している。繰越欠損金の拡大を抑えるため、平成 21 年度より新規採択を休止したが、全ての既採択案件に対し、早期実用化を促すため、進捗状況等報告会等を通じ、指導・助言を実施した。</p> <p>○企業より市場ニーズや競争環境という視点を入れた収益見通しに関する書類の提出を求め、当研究所において繰越欠損金に関する計画策定委員会を開催し、収益</p>

	見通しについて独自データも踏まえ確認した。
⑥運営費交付金の執行率が90%以下となった理由	・平成24年度補正予算（平成25年2月成立）により創薬支援ネットワーク研究機器関係予算（約12億円）が交付されたが、研究機器の購入が翌年度となったため。

保有資産の管理・運用等

<p>①保有資産の活用状況とその点検</p> <p>(独立行政法人の事務・事業の見直し基本方針で講じる措置が定まっているものを除く。)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・当研究所は平成 17 年 4 月に設立された法人であり、設立時に引き継いだ資産を有効活用している。従って、減損等の処理はしていない。 また、不要財産については、関係株式会社が解散したことに伴い残余財産の分配が行われたため、国庫納付を行った。また、今後、必要に応じて見直しを図っていくこととする。 ・「独立行政法人の職員宿舎の見直し計画（2012. 4. 3 行政改革実行本部決定）」及び「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画（2012. 12. 14 行政改革担当大臣決定）」を踏まえ、宿舎の廃止に向けた計画及び宿舎使用料の見直しについて検討している状況である。
<p>②資金運用の状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・当研究所の資産運用に当たって、時価又は為替相場の変動等の影響を受ける可能性のある運用は行っていない。 ・独立行政法人医薬基盤研究所余裕金運用要領に基づき、運用方法は、国債・地方債・政府保証債・銀行等金融機関への預金である。
<p>③債権の回収状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・承継事業に係る債権の回収については、2 社から 111,300 千円を平成 24 年度計画通り実施した。 ・関連法人への貸付については、実施していない。

組織体制・人件費管理
(委員長通知別添一関係)

<p>①給与水準の状況と 総人件費改革の進捗 状況</p>	<p>【給与水準について】</p> <p>1. 当研究所の給与水準は、研究職及び事務職ともに、国家公務員と同一であり、法人独自の手当もなく適正な水準である。</p> <p>2. 平成24年度実績のラスパイレス指数（対国家公務員）は、研究職員で93.7%、事務職員で109.5%となっている。事務職員のほとんどが国からの出向者であるが、給与水準が特に高いわけではなく、給与支給額は国に在籍時と同一である。</p> <p>給与水準が国家公務員と同一であるにもかかわらず、事務職員のラスパイレス指数が高くなる要因は以下のとおりである。</p> <p>①正規職員の構成の特異性</p> <p>非常勤職員を積極的に活用しており、正規職員の雇用を抑えた結果、国家公務員行政職俸給表（一）6級相当以上の管理職の割合（17.6%。17人中3人。）が相対的に高くなるため。（相当する全国平均は15.8%。（「国家公務員給与の概要（平成24年8月）」）</p> <p>②組織的要因</p> <p>当研究所は地域手当の支給対象地域である大阪府茨木市に所在しており、職員の受給割合が100%（相当する全国平均は78.2%（「国家公務員給与の概要（平成24年8月）」）であること及び職員の多くが東京都特別区にある国の機関からの出向者であり、地域手当について、異動保障により、当研究所の所在地における手当より高くなる者の割合（70.6%。17人中12人。）が相対的に高くなるため。</p> <p>③職員の学歴の相違</p> <p>職務の専門性（医学、薬学分野等）から事務職員の大卒者割合（64.7%。17人中11人。）が相対的に高くなるため。（相当する全国平均は53.4%。（「国家公務員給与の概要（平成24年8月）」）</p> <p>3. 当研究所の給与水準は国に準じており、適切なもので</p>
---------------------------------------	---

あると考えており、今後とも、国の給与法改正に合わせ所要の見直しを行っていく。

【国からの財政支出について】

支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 96.28%（国からの財政支出額 8,959,385 千円、支出予算の総額 9,305,171 千円：平成 24 年度予算）

平成 24 年度決算における支出額 10,120,290 千円のうち、4,646,179 千円は当研究所以外の大学等に競争的資金等として支出するものであり、残りの 5,474,111 千円のうち、4,606,141 千円は研究事業費、867,970 千円は一般管理費である。そのうち、俸給等の給与支給額は 555,326 千円（支出総額に占める割合：5.5%）であり、人件費が国からの財政支出を増加させる要因でなく、適切な給与水準であると考ええる。

また、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成 24 年法律第 2 号）」に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

（職員について）

- ・実施期間：平成 24 年 4 月～平成 26 年 3 月
- ・俸給表関係の措置の内容：減額を以下のとおり実施した。

（行（一）相当職員）

※その他の俸給表適用職員については、これに準じた支給減額率

俸給月額	7 級以上（国の 7 級以上相当）	▲9.77%
	3 級～6 級（国の 3 級～6 級相当）	▲7.77%
	1 級～2 級（国の 1 級～2 級相当）	▲4.77%

- ・諸手当関係の措置の内容：減額を以下のとおり実施した。

①俸給の特別調整額（管理職手当） 一律▲10%

②期末手当及び勤勉手当 一律▲9.77%

③地域手当等の俸給月額に連動する手当（期末手当及び勤勉手当を除く）の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出

（役員について）

- ・実施期間：平成 24 年 4 月～平成 26 年 3 月

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 俸給表関係の措置の内容：減額を以下のとおり実施した。 俸給月額 ▲9.77% ・ 諸手当関係の措置の内容：減額を以下のとおり実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ① 期末手当及び勤勉手当 一律▲9.77% ② 地域手当 減額後の俸給月額により算出 	
②国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況		○現在、該当する手当は設けておらず、今度とも設ける予定はなし
③福利厚生費の状況	<p>法定福利費 154,034 千円（役職員一人当たり 611,245 円）</p> <hr/> <p>法定外福利費 27,618 千円（役職員一人当たり 109,594 円）</p> <hr/> <p>法定外福利費について 当該費用については、労働安全衛生法に基づく健康診断費用及び産業医の業務委託並びに社宅借上経費であり、それぞれ必要な経費でありかつ水準も適正なものである。</p>	

(項目 3 の 2)

○ 国家公務員再就職者の在籍状況 及び

法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者^{注1}の在籍状況

(平成 25 年 3 月末現在)

	役員 ^{注2}			職員		
	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤	計
総 数	1人	3人	4人	79人	178人	257人
うち国家公務員 再就職者	0人	0人	0人	0人	0人	0人
うち法人退職者	0人	0人	0人	0人	0人	0人
うち非人件費ポ スト	0人	0人	0人	0人	178人	178人
うち国家公務員 再就職者	0人	0人	0人	0人	0人	0人
うち法人退職者	0人	0人	0人	0人	0人	0人

注1 「法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者」とは、法人職員が、定年退職等の後、嘱託職員等として再度採用されたものをいう(任期付き職員の再雇用を除く。)

注2 役員には、役員待遇相当の者(参与、参事等の肩書きで年間報酬額1,000万円以上の者)を含む。

注3 「非人件費ポスト」とは、その年間報酬が簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)第53条第1項の規定により削減に取り組まなければならないこととされている人件費以外から支出されているもの(いわゆる総人件費改革の算定対象とならない人件費)

④国家公務員再就職者及び本法人職員の再就職者の在籍ポストとその理由	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本法人役職員の再就職の在籍ポストはなし。 ・ 再就職の在籍ポストは将来的にも設ける予定はなし。
-----------------------------------	--

独立行政法人医薬基盤研究所の役職員の報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 平成24年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員 の 勤 勉 手 当 の 額 は、 役 員 給 与 規 程 第 8 条 第 2 項 に お い て、「 厚 生 労 働 省 独 立 行 政 法 人 評 価 委 員 会 が 行 う 業 績 評 価 の 結 果 を 勘 案 し、 そ の 職 務 実 績 に 応 じ、 こ れ を 増 額 し、 又 は 減 額 す る こ と が で き る。」 旨 規 定 し て い る。
 平 成 24 年 度 に お い て は、 当 該 評 価 委 員 会 の 業 務 実 績 の 評 価 結 果 及 び 役 員 の 業 績 を 踏 ま え、 増 額 ま た は 減 額 を 行 わ ず に 支 給 し た。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	}	改定なし。	}
理事(非常勤)		改定なし。	
監事(非常勤)		改定なし。	

2 役員 の 報 酬 等 の 支 給 状 況

役名	平成24年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 15,964	千円 10,584	千円 4,030	千円 1,058 (地域手当) 291 (通勤手当)		3月31日	
A理事 (非常勤)	千円 19	千円 0	千円 0	千円 19 (通勤手当)		3月31日	◇
A監事 (非常勤)	千円 1,657	千円 1,572	千円 0	千円 85 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,704	千円 1,572	千円 0	千円 132 (通勤手当)		3月31日	

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入している。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄。

注3:地域手当とは主に民間賃金の高い地域に勤務する職員の給与水準の調整を図るため、支給される手当である。

3 役員の退職手当の支給状況(平成24年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
	千円	年	月				
法人の長						該当なし	
理事A (非常勤)						該当なし	
監事A (非常勤)						該当なし	
監事B (非常勤)						該当なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付している。
退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄。

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

① 人件費管理の基本方針

中期計画における職員の人事に関する計画に基づき、定型的業務について合理化を図るなどし、中期計画の人件費の見積りの範囲内で人件費の管理を行っている。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

一般職の職員の給与に関する法律に準拠するとともに、国と同様の改定を行い給与水準を決定している。

イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

職員の意欲向上や効率化を図るため、勤務成績等を給与にも反映させる人事評価制度を平成20年度から実施し、評価結果については、平成21年度賞与から反映している。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
賞与: 勤勉手当 (査定分)	査定期間中の勤務成績に応じて支給した。

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

(職員について)

- ・実施期間: 平成24年4月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容: 減額を以下のとおり実施した。(行(一)相当職員)
※その他の俸給表適用職員については、これに準じた支給減額率
俸給月額 7級以上(国の7級以上相当) ▲9.77%
3級～6級(国の3級～6級相当) ▲7.77%
1級～2級(国の1級～2級相当) ▲4.77%
- ・諸手当関係の措置の内容: 減額を以下のとおり実施した。
 - ① 俸給の特別調整額(管理職手当) 一律▲10%
 - ② 期末手当及び勤勉手当 一律▲9.77%
 - ③ 地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末手当及び勤勉手当を除く)の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出

(役員について)

- ・実施期間: 平成24年4月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容: 減額を以下のとおり実施した。
俸給月額 ▲9.77%
- ・諸手当関係の措置の内容: 減額を以下のとおり実施した。
 - ① 期末手当及び勤勉手当 一律▲9.77%
 - ② 地域手当 減額後の俸給月額により算出

なお、平成24年秋の給与再精査を踏まえた給与水準の見直しについては、従来より国家公務員に準拠した規定に基づき給与を支給しており、問題ないと考えられるため、措置は行っていない。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成24年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
			千円	千円	千円	千円
常勤職員	43	44.7	6,952	5,349	143	1,603
事務・技術	17	41.2	6,222	4,760	190	1,462
研究職種	21	48.6	8,093	6,247	126	1,846
技能・労務職種	5	40.5	4,640	3,579	58	1,061
任期付職員	16	42.8	6,816	5,407	109	1,409
研究職種	16	42.8	6,816	5,407	109	1,409
非常勤職員	85	39.8	4,127	4,127	166	0
事務・技術	22	40.8	2,952	2,952	122	0
研究職種	29	37.0	4,857	4,857	169	0
研究補助	27	36.6	3,393	3,393	190	0
研究調整専門員	7	60.9	7,637	7,637	203	0

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 常勤職員の医療職種及び教育職種、在外職員、任期付職員の事務・技術、医療職種及び教育職種、再任用職員の事務・技術、研究職種、医療職種及び教育職種、非常勤職員の医療職種及び教育職種については、該当者がいないため省略した。

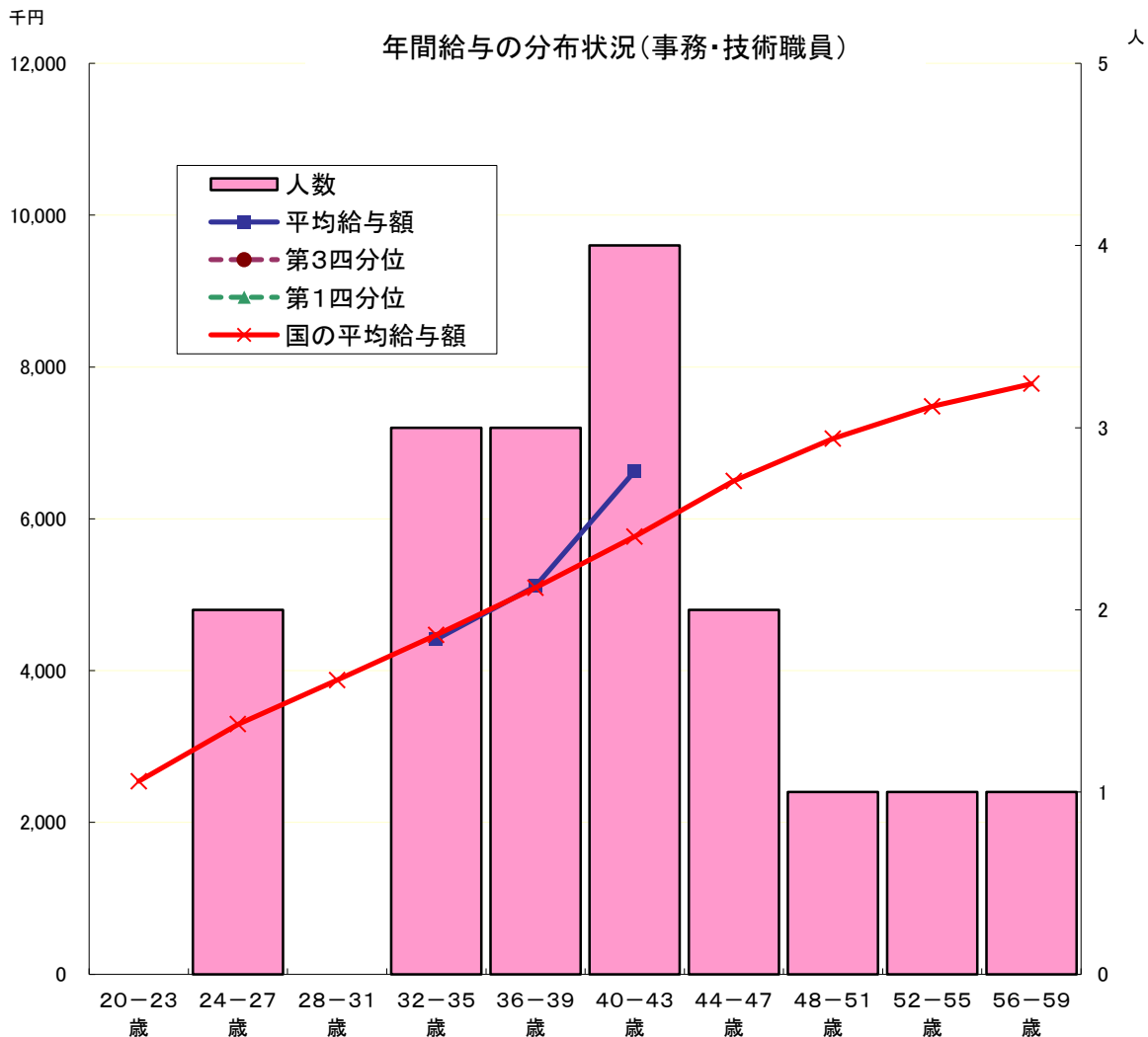
注3: 再任用職員については、該当者がいないため省略した。

注4: 「技能・労務職種」とは、薬用植物の栽培等に関する専門的業務を行う職種を示す。

注5: 「研究補助」とは、研究の補助的業務を行う職種を示す。

注6: 「研究調整専門員」とは、特殊な経験、技能を有し、所定の暫定期間において専門的業務に従事する職員を示す。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。]



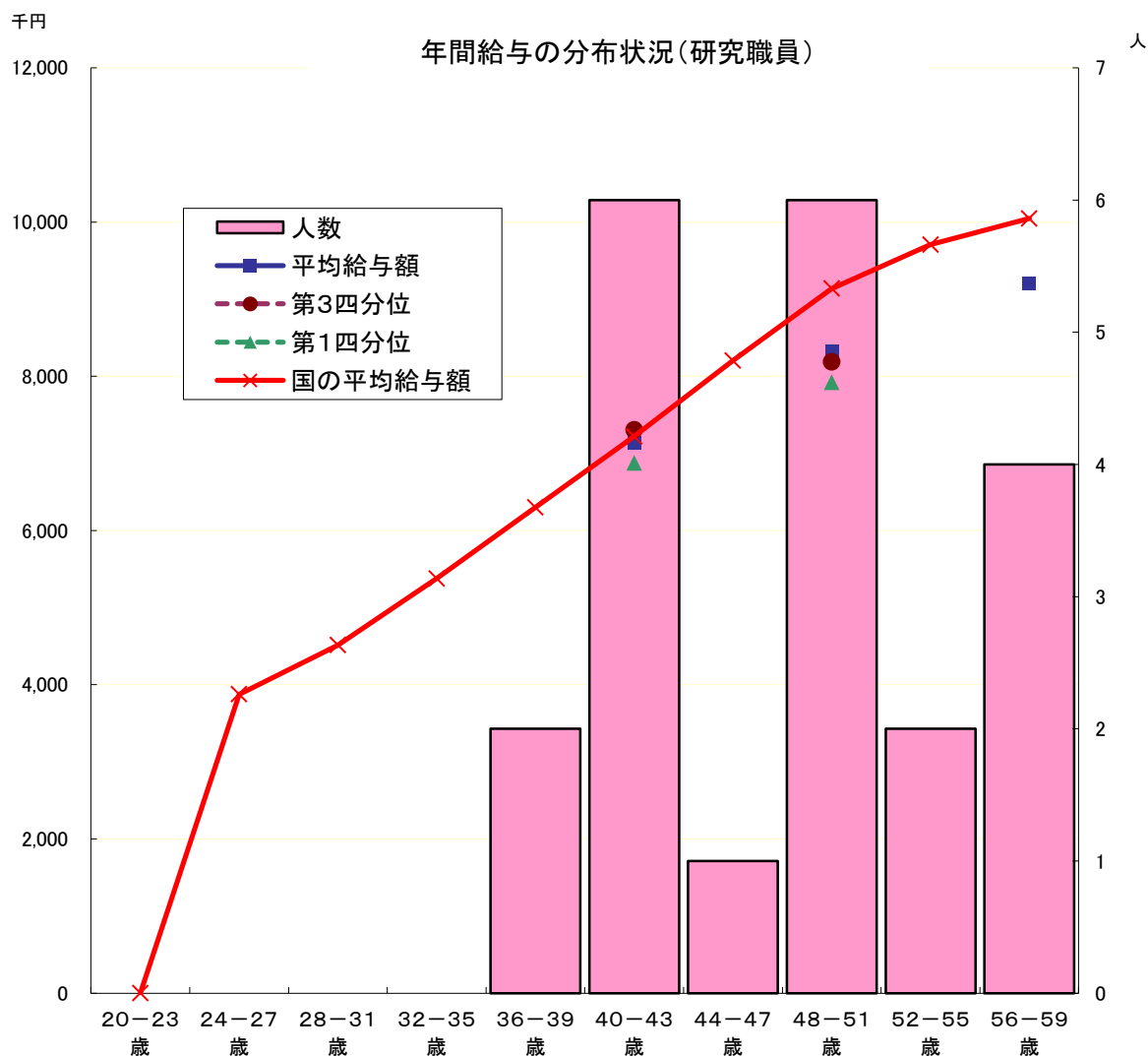
注:①の平均給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
 年齢24-27歳、44-47歳以上の区分の該当者はいずれも2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから平均給与については表示しない。
 すべての年齢層において4人以下のため第1・第3分位折れ線を表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
代表的職位							
本部部長	1	—	—	—	—	—	—
本部課長	5	48.1	7,234	7,793	8,152		
本部課長補佐							
本部係長	8	39.4	4,429	5,142	5,550		
本部主任							
本部係員	3	29.8	—	4,122	—		

注1:係員の区分については該当者が4人以下のため、四分位の値が求められず、一部第1四分位及び第3四分位を記載していない。

注2:部長の区分については該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。



注: 年齢36-39歳、44-47歳、52-55歳の区分の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与については表示しない。
上記区分に加え、年齢56-59歳の区分の該当者は4人以下のため、第1・第3分位折れ線についても表示しない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
代表的職位							
研究部長	2	—	—	—	—	—	—
研究課長	3	47.8	—	8,383	—	—	—
主任研究員	16	47.9	6,875	7,593	8,165	—	—

注1: 人員が4人以下のため、四分位の値が求められない箇所があり、一部第1四分位及び第3四分位を記載していない。

注2: 研究部長の区分については該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成25年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

区分	計	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		部長	部長	課長	課長 課長補佐	課長補佐 専門員 係長	専門員 係長 主査	主査 係員	係員
人員 (割合)	17	1 (5.9%)		2 (11.8%)	3 (17.6%)	4 (23.5%)	4 (23.5%)	3 (17.6%)	
年齢 (最高～最低)		～	～	～	57 43	47 39	39 33	34 27	～
所定内 給与年額 (最高～最低)		～	～	～	5,776 5,520	4,494 4,050	3,683 3,072	3,661 2,939	～
		～	～	～	7,496 7,173	6,050 5,464	4,912 4,132	4,682 3,741	～
年間給 与額 (最高～最低)		～	～	～	7,496 7,173	6,050 5,464	4,912 4,132	4,682 3,741	～
		～	～	～	7,496 7,173	6,050 5,464	4,912 4,132	4,682 3,741	～

注:6級及び8級の区分の該当者はいずれも2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

(研究職員)

区分	計	5級	4級	3級
標準的な職位		研究所長 センター長 部長	プロジェクトリーダー 研究リーダー	室長 主任研究員
人員 (割合)	21	3 (14.3%)	13 (61.9%)	5 (23.8%)
年齢 (最高～最低)		59 51	59 40	42 38
所定内 給与年額 (最高～最低)		8,234 7,158	7,105 5,573	5,368 4,889
		10,792 9,465	9,092 7,241	6,963 6,345

④ 賞与(平成24年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		61.9	65.8	64.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		38.1	34.2	36.0
	最高～最低	47.0～34.2	41.3～30.7	44.1～32.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.5	67.0	65.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		35.5	33.0	34.2
	最高～最低	36.5～34.7	36.3～31.4	36.0～33.1

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		59.3	60.9	60.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		40.7	39.1	39.9
	最高～最低	47.4～34.5	45.2～35.3	46.2～34.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.4	66.7	65.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		35.6	33.3	34.4
	最高～最低	36.7～33.9	38.3～30.4	37.6～32.1

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

109.5

対他法人(事務・技術職員)

103.0

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

93.7

対他法人(研究職員)

93.6

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容							
指数の状況	対国家公務員 109.5							
	参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="528 340 660 371">地域勘案</td> <td data-bbox="660 340 1313 371">113.1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="528 371 660 403">学歴勘案</td> <td data-bbox="660 371 1313 403">107.9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="528 403 660 443">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="660 403 1313 443">112.7</td> </tr> </table>	地域勘案	113.1	学歴勘案	107.9	地域・学歴勘案	112.7
地域勘案	113.1							
学歴勘案	107.9							
地域・学歴勘案	112.7							
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当研究所の調査対象者数は17人と少数であり、かつ、その年々の人事異動による対象者の変化により、管理職が少なく一般職員が多いような一般的な職員構成にならず、対象者が少数の法人においては年度毎の指数の変動が大きくなるものと考えている。</p> <p>当研究所の事務職員のほとんどが国からの出向職員であり、給与水準も国に準じた体系をとっていることから、各個人への支給額は国に在籍していたときと基本的には変わらない。にもかかわらず、給与水準が異なる数値となっている要因としては、</p> <p>①組織的要因 出向者のほとんどが、国(特別区)からの出向者であり、異動保障として所在地の地域手当より高い異動保障を受けている者の割合が70.6%(17人中12人)となっており、地域指数が高い要因となっている。</p> <p>②職員構成の相違 当所職員の国家公務員行政職俸給表(一)6級相当以上の管理職の割合17.6%(17人中3人)が国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の6級以上の占める割合(15.8%)('国家公務員給与の概要(平成24年8月)')よりよりも高いこと等が給与水準が高い要因となっている。</p> <p>また、職員の大卒者の割合64.7%(17人中11人)が国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の大卒者の占める割合(53.4%)('国家公務員給与の概要(平成24年8月)')よりよりも高いこと等が給与水準が高い要因となっている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様へ納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。</p>							
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 96.28% (国からの財政支出額 8,959,385千円、支出予算の総額 9,305,171千円:平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 平成24年度決算における支出額10,120,290千円のうち、4,646,179千円は、当研究所以外の大学等に競争的資金等として支出するものである。残りの5,474,111千円のうち、4,606,141千円は当研究所の研究事業費であり、867,970千円は一般管理費である。そのうち555,326千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合:5.5%)であるため、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額31,503,284,194円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 この繰越欠損金は旧医薬品副作用被害救済・研究振興調査機構が実施していた出資事業により生じたものであり、同機構から事業を引き継いだ医薬品医療機器総合機構を経て承継したものである。出資事業は、旧医薬品副作用被害救済・研究振興調査機構と民間企業との共同出資により設立された研究開発法人が、医薬品、医療機器に係る研究開発を実施したものであり、研究開発に必要な費用を出資金により賄うため、研究開発の進行に伴い、出資金と欠損金の双方が増加する構造となっていたものである。</p> <p>また、実用化研究支援事業は、国の財政投融资特別会計より政府出資金を受入れ、その出資金を委託費として支出しているものであり、出資金を費用として支出すると欠損金が増加する構造となっている。</p> <p>このように、繰越欠損金は会計処理上発生しているものであり、給与支出とは無関係であり、繰越欠損金を増因させる要因とはなっていない。</p>							

講ずる措置	<p>当研究所の職員の俸給、諸手当等の給与水準については、国の給与法改正を反映させているため法人独自の手当は一切ないところであり、国家公務員との比較において適切なものであると考えているが、今後、平均給与の水準をさらに抑制するため、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていくとともに、人事異動を行う際には積極的に若い職員を配置し、引き続き改善を図ることとし、将来的に目指す給与水準としては、平成27年度までに対国家公務員指数(年齢勘案)は105以下、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)は110以下を達成することとしたい。</p> <p>平成25年度見込み: 対国家公務員指数(年齢勘案)108程度、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)111程度</p> <p>当研究所事務部門においては、4部9課(創薬支援戦略室は部として計上)の最小限の組織体制とし、管理職ポストについては12ポストあるが、業務の効率化を図り2ポストを併任で対応するなど管理職のスリム化を図ったところである。今後、さらなる併任をかけるなどを行った場合に適正に業務を遂行できるかも含め、管理職ポストの在り方について検討を行ってまいりたい。</p> <p>なお管理職割合が高いように見えるのは、人件費の効率化を図るために定型的業務については非常勤職員・派遣職員などの活用を進め、管理職以外の正規職員の削減に努めていることがその要因である(30人中10人)。</p> <p>※支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合: 5.5% 管理職割合: 33.3% 大卒以上の高学歴者の割合: 64.7%</p>
-------	--

給与水準の比較指標について参考となる事項

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 93.7	
	参考	地域勘案 98.2
		学歴勘案 93.2
		地域・学歴勘案 97.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。	

<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 96.28% (国からの財政支出額 8,959,385千円、支出予算の総額 9,305,171千円：平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 平成24年度決算における、支出額10,120,290千円のうち、4,646,179千円は、当研究所以外の大学等に競争的資金等として支出するものである。残りの5,474,111千円のうち、4,606,141千円は当研究所の研究事業費であり、867,970千円は一般管理費である。そのうち555,326千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合：5.5%)であるため、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額31,503,284,194円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 この繰越欠損金は旧医薬品副作用被害救済・研究振興調査機構が実施していた出資事業により生じたものであり、同機構から事業を引き継いだ医薬品医療機器総合機構を経て承継したものである。出資事業は、旧医薬品副作用被害救済・研究振興調査機構と民間企業との共同出資により設立された研究開発法人が、医薬品、医療機器に係る研究開発を実施したものであり、研究開発に必要な費用を出資金により賄うため、研究開発の進行に伴い、出資金と欠損金の双方が増加する構造となっていたものである。</p> <p>また、実用化研究支援事業は、国の財政投融资特別会計より政府出資金を受入れ、その出資金を委託費として支出しているものであり、出資金を費用として支出すると欠損金が増加する構造となっている。</p> <p>このように、繰越欠損金は会計処理上発生しているものであり、給与支出とは無関係であり、繰越欠損金を増因させる要因とはなっていない。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>当研究所の職員の俸給、諸手当等の給与水準については、国の給与法改正を反映させているため法人独自の手当は一切ないところであり、国家公務員との比較において適切なものであると考えているが、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていく。</p>

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	555,326	612,503	△ 57,177	(△9.3)	△ 73,483	(△11.7)
退職手当支給額 (B)	33,517	22,334	11,183	(50.1)	△ 11,944	(△26.3)
非常勤役職員等給与 (C)	632,844	611,847	20,997	(3.4)	54,615	(9.4)
福利厚生費 (D)	181,651	179,956	1,695	(0.9)	8,832	(5.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,403,338	1,426,640	△ 23,302	(△1.6)	△ 21,980	(△1.5)

総人件費について参考となる事項

① 中期目標において、人件費については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)等に基づく平成18年度からの5年間で平成17年度を基準として5%以上を削減すること。

さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革の取組を平成23年度まで継続すること。

② 中期計画において、人件費については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づく平成18年度からの5年間で平成17年度を基準として5%以上を削減するとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組を平成23年度まで継続する。ただし、以下の人員に係る人件費は上述の人件費改革における削減対象から除外する。

- ・国からの委託費及び補助金により雇用される任期付研究者
- ・運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(平成18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)

また、今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分についても削減対象から除く。

常勤職員の中途採用や欠員の補充にあたっては、若年者の採用をすすめるとともに、非常勤職員の活用を行って常勤職員数及び人件費の抑制に努めてきたところである。平成24年度においては、第二次中期計画の三年目にあたり、前年から引き続き研究体制の整備を進めた結果、「給与、報酬等支給総額」については対前年度比9.3%、「最広義人件費」については対前年度比1.6%の減となったところである。

「給与、報酬等支給総額」については、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して講じた措置のうち、給与減額措置に係る削減額は49,553千円となっている。

「退職手当支給額」については、「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき講じた措置に係る削減額は1,798千円(対象人員1名)となっている。

IV 法人が必要と認める事項

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、以下の措置を講ずることとした。

- ・役員に関する講じた措置の概要(平成25年1月より実施)

従来の退職手当計算式に、下記割合を乗じて金額を算出。

- ①平成25年1月1日～9月30日 95.45%
- ②平成25年10月1日～平成26年6月30日 90.90%
- ③平成26年7月1日以降 86.35%

- ・職員に関する講じた措置の概要(平成25年3月より実施)

従来の退職手当算定の調整率(104%)を、下記割合に変更して金額を算出。

- ①平成25年1月1日～9月30日 98%
- ②平成25年10月1日～平成26年6月30日 92%
- ③平成26年7月1日以降 87%

なお、平成24年秋の給与再精査を踏まえた給与水準の見直しについては、従来より国家公務員に準拠した規定に基づき給与を支給しており、問題ないと考えられるため、措置は行っていない。

(項目 4)

事業費の冗費の点検
(委員長通知別添二関係)

事業費項目	点検状況	1年間実施した場合の削減効果額 (単位：千円)
①庁費の執行状況の点検	・業務委託費は年間執行額で 340 百万円であり、年度末である 3 月分の執行額が 35 百万円と年間の約 1 割程度である。同様に消耗品費も、年間 612 百万円中、3 月分が 90 百万円と年間の約 1 割強程度であり、年度末に偏った予算執行は行われていない。修繕費については、3 月分が年間の約 2 割程度あるが、研究機器の修理など老朽化等によるものであり、年度末に偏った予算執行は行われていない。	
②旅費の執行状況の点検	・旅費交通費は年間執行額で 52 百万円であり、年度末である 3 月分の執行額が 10 百万円と年間の約 2 割弱程度であり、年度末に予算残高に応じて不要不急な出張が行われているような不適切な執行は行われていない。	
③給与振込経費の削減	・全額振込制を実施。	— 千円
④その他コスト削減について検討したもの	・入札仕様書や予定価格の見直しを行ったことにより、経費節減したものの。(研究ネットワークシステム保守 2,695 千円、緑地管理業務 578 千円等)	3,430 千円

※ 削減効果額とは、各項目について行った見直しを平成 24 年度当初から実施したと仮定した場合における平成 24 年度の実績額（推計）が、平成 23 年度の実績額からどれだけ削減したかを示すものである。

契 約
(委員長通知別添二関係)

①契約監視委員会からの主な指摘事項	<p>監視委員会からは、以下のようなご指摘を頂いており、平成24年度に改善を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 予定価格について、情報収集に努め、市場価格を適正に反映させること。 ・ 入札参加が容易になるように公告期間や実施までの期間を検討すること。
②契約監視委員会以外の契約審査体制とその活動状況	<p>外部委員を含めた契約審査委員会を設置しているが、平成24年度は開催要件に合致する案件がなかったため未開催であった。</p>
③「随意契約等見直し計画」の進捗状況	<p>複数年契約していたものについて契約満了をもって、一般競争入札へ移行した。</p> <p>契約全体で企画競争等が占める割合が多くなっているが、その98%が基礎研究推進事業における研究委託に係るものである。</p>
④一者応札・一者応募となった契約の改善方策	<p>一者応札・一者応募となった契約の改善策として、仕様書の見直しを行い、仕様の内容を詳細に記載するようにしたところ、「財務会計システム保守業務」については応札者数が1者から2者へ改善した。</p>
⑤契約に係る規程類とその運用状況	<p>「独立行政法人における契約の適正化(依頼)」(平成20年11月14日総務省行政管理局長事務連絡)において講ずることとされている措置はすべて実施済である。また、暴力団排除条項に関して、契約書記載条項に定めた。</p>

<p>⑥再委託している契約の内容と再委託割合（再委託割合が50%以上のもの又は随意契約によるものを再委託しているもの）</p>	<p>該当する再委託は行われていない。</p>
<p>⑦公益法人等との契約の状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般競争入札案件 「医科学研究用霊長類繁殖育成業務」 （社）予防衛生協会 ・ 企画競争により締結した基礎研究推進事業等の随意契約 国立大学法人等 120 件
<p>⑧その他調達の見直しの状況</p>	<p>随意契約を真にやむを得ないもののみとし、一般競争入札の導入を進めた。 契約監視委員会からの意見を反映し、調達方法、仕様及びコストについて見直しを行った。</p>

(項目5の2)

I 平成24年度の実績【全体】		件数	金額
競争性のある契約	一般競争入札 (最低価格落札方式)	86件 (33.5%)	11.3億円 (18.4%)
	うち一者応札	15件 【17.4%】	4.8億円 【42.5%】
	総合評価落札方式	0件 (0%)	0億円 (0%)
	うち一者応札	0件 【0%】	0億円 【0%】
	指名競争入札	0件 (0%)	0億円 (0%)
	うち一者応札	0件 【0%】	0億円 【0%】
	企画競争等	138件 (53.7%)	38.1億円 (62.1%)
	うち一者応募	0件 【0%】	0億円 【0%】
競争性のない随意契約		33件 (12.8%)	12.0億円 (19.5%)
合 計		257件 (100%)	61.4億円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 【 %】には、一般競争入札等のうち一者入札・応募となったものの割合を示す。

※ 「競争性のある契約」の各欄には、不落・不調随契が含まれ、一者入札・応募としてカウントしている。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

II 平成24年度の実績【公益法人】			件数	金額
競争性のある契約	一般競争入札 (最低価格落札方式)	1件 (0.8%)	1.1億円 (3.1%)	
	うち一者応札	1件 【100%】	1.1億円 【100%】	
	総合評価落札方式	0件 (0%)	0億円 (0%)	
	うち一者応札	0件 【0%】	0億円 【0%】	
	指名競争入札	0件 (0%)	0億円 (0%)	
	うち一者応札	0件 【0%】	0億円 【0%】	
	企画競争等	120件 (99.2%)	34.0億円 (96.9%)	
	うち一者応募	0件 【0%】	0億円 【0%】	
競争性のない随意契約		0件 (0%)	0億円 (0%)	
合 計		121件 (100%)	35.1億円 (100%)	

※ 「公益法人」は、いわゆる広義の公益法人を指し、独立行政法人、特例民法法人等のほか、社会福祉法人や学校法人も含む。

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 【 %】には、一般競争入札等のうち一者入札・応募となったものの割合を示す。

※ 「競争性のある契約」の各欄には、不落・不調随契が含まれ、一者入札・応募としてカウントしている。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

Ⅲ 随意契約等見直し計画の進捗状況 その1

		随意契約等見直し計画による見直し後の姿		平成 24 年度実績	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとりやめたもの		16 件 (5.3%)	0.6 億円 (1.0%)	16 件 (5.3%)	0.6 億円 (1.0%)
競争性のある契約	競争入札	12 件 (4.0%)	0.6 億円 (0.5%)	12 件 (4.0%)	0.6 億円 (0.5%)
	企画競争等	185 件 (61.7%)	95.0 億円 (82.8%)	185 件 (61.7%)	95.0 億円 (82.8%)
競争性のない随意契約		87 件 (29.0%)	18.5 億円 (16.1%)	87 件 (29.0%)	18.5 億円 (16.1%)
合 計		300 件 (100%)	114.7 億円 (100%)	300 件 (100%)	114.7 億円 (100%)

※ 「随意契約等見直し計画」策定時の個々の契約が、平成 24 年度においてどのような契約形態にあるかを記載するもの。

※ 「随意契約等見直し計画による見直し後の姿」の各欄の件数・金額は、随意契約等見直し計画時の件数・金額から複数年契約で平成 24 年度に契約の更改を行っていないものを除いたもの。

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第 99 条第 2 号、第 3 号、第 4 号又は第 7 号の金額を超えないもの）を除く。

※ 「競争入札」は、一般競争入札及び指名競争入札を示す。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示し、平成 24 年度実績欄には不落・不調随契が含まれる。

IV 随意契約等見直し計画の進捗状況 その2					
		一者応札・一者応募案件の見直し状況 (20年度実績)		24年度も引き続き一者応札・一者応募となったもの	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとりやめたもの		0件 (0%)	0億円 (0%)	0件 (0%)	0億円 (0%)
契約方法を変更せず条件等の見直しを実施(注2)	仕様書の変更	54件 (83.1%)	6.0億円 (70.6%)	0件 (0%)	0億円 (0%)
	参加条件の変更	0件 (0%)	0億円 (0%)	0件 (0%)	0億円 (0%)
	公告期間の見直し	0件 (0%)	0億円 (0%)	0件 (0%)	0億円 (0%)
	その他	37件 (56.9%)	4.4億円 (51.8%)	2件 (3.1%)	1.2億円 (15.4%)
契約方式の見直し		0件 (0%)	0億円 (0%)	0件 (0%)	0億円 (0%)
その他の見直し		0件 (0%)	0億円 (0%)	0件 (0%)	0億円 (0%)
点検の結果、指摘事項がなかったもの		0件 (0%)	0億円 (0%)	1件 (1.5%)	0.8億円 (10.3%)
一者応札・一者応募が改善されたもの		—	—	62件 (95.4%)	5.8億円 (74.3%)
合 計		65件 (100%)	8.5億円 (100%)	65件 (100%)	7.8億円 (100%)

(注1) 平成20年度に一者応札・一者応募であった個々の契約が、見直しによって、平成24年度の契約ではどの程度一者応札・一者応募となったかを示している。

(注2) 内訳については、重複して見直ししている可能性があるため計が一致しない場合がある。

随意契約見直し計画

平成 19 年 12 月
独立行政法人医薬基盤研究所

1. 随意契約の見直し計画

(1) 平成 18 年度において、締結した随意契約について点検・見直しを行い、以下のとおり、随意契約によることが真にやむを得ないものを除き、一般競争入札等に移行するものとし、遅くとも 20 年度から一般競争入札等に移行することとした。

【全体】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(百万円)	件数	金額(百万円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(5%) 16	(1%) 60
一般競争入札等	競争入札			(4%) 12	(1%) 62
	企画競争	(61%) 184	(77%) 8,885	(62%) 185	(83%) 9,501
随意契約		(39%) 116	(23%) 2,591	(29%) 87	(16%) 1,853
合 計		(100%) 300	(100%) 11,476	(100%) 300	(100%) 11,476

(注 1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注 2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある

【同一所管法人等】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(百万円)	件数	金額(百万円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(25%) 2	(24%) 6
一般競争入札等	競争入札			/	
	企画競争	(37%) 3	(20%) 85		
随意契約		(63%) 5	(80%) 344	(25%) 2	(25%) 106
合 計		(100%) 8	(100%) 429	(100%) 8	(100%) 429

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある

【同一所管法人等以外の者】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(百万円)	件数	金額(百万円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(5%) 14	(1%) 54
一般競争入札等	競争入札			/	
	企画競争	(62%) 181	(80%) 8,800		
随意契約		(38%) 111	(20%) 2,247	(29%) 85	(16%) 1,747
合 計		(100%) 292	(100%) 11,047	(100%) 292	(100%) 11,047

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある

2. 随意契約見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み及び移行時期
平成19年12月までに、以下の措置を講じ、平成20年1月以降、随意契約によることが真にやむ得ないもの以外、遅くとも平成20年度から一般競争入札等に移行。

(1) 総合評価方式の導入拡大

- ① 平成19年度の総合評価落札方式による競争入札の実績を踏まえ、契約内容に応じ総合評価落札方式に移行すべき契約の検討及び実施体制を整える。
- ② 総合評価方式による一般競争入札マニュアルの作成
一般競争への移行を支援するための業務マニュアルを作成し、仕様書の作成や予定価格の設定等の各種入札手順を具体的に示す。

(2) 複数年度契約の拡大

- ① 平成18年度契約において複数年度契約を締結しているところであるが、他の契約内容においても複数年度契約に移行することが出来る案件について検討を行う。

(3) 入札手続きの効率化

- ① 一般競争入札の拡大に伴う業務量の増加を勘案し、公告の方法等について検討を行う。

内 部 統 制

<p>①統制環境</p>	<p>1 理事長の役職員へのミッションの周知等</p> <p>①当研究所のミッションや中期計画及び年度計画について、研究職を含む職員等の意見を踏まえて策定するとともに、業務計画については実施状況のフォローアップを行うための中間とりまとめを行い、日頃からこれらのミッション等を踏まえ業務を遂行している。</p> <p>②さらに、これらミッション等を含め業務全般の運営については、理事長、役員が参加する「幹部会」及び研究リーダーが参加する「リーダー連絡会」を密に開催し、意見交換等を行い、業務運営における理事長の理念が直接伝達される環境を構築している。</p> <p>2 理事長のリーダーシップ発揮及びマネジメントの実効性確保</p> <p>①業務運営の企画立案を専門とする部署及び人員・予算を配分調整する専門部署が、業務遂行の総合調整を行っている。</p> <p>②業務計画については、中期計画及び年度計画を基に研究プロジェクト及び課室レベルで作成し計画的に業務を遂行している。また、コスト管理については研究部門で計画的な予算執行を行うとともに、管理部門が全体管理及び調整を行っている。</p> <p>③理事長が全職員に対し業務改善を直接提案するよう促す等理事長のリーダーシップの下、統制環境を促進する取組を行っている。</p> <p>3 内部統制の構築状況</p> <p>①中期計画等の目標達成等、独立行政法人のミッションを適切に果たす観点から「業務の有効性・効率性」及び研究機関として不正防止や倫理の保持等の「法令等の遵守」も重要であり両者を第一位と考える。「資産の保全」及び「財務報告等の信頼性」については当然求められるべき事項であり、優劣をつけず同順位であると考えます。</p> <p>②内部統制の統括部署は「総務部」であり、各推進部署として総務部、戦略企画部及び研究振興部の各担当課において、合計6人が内部統制の推進を担当している。</p>
--------------	--

	<p>4 役員会の位置付け、権限の状況 常勤役員が1人であり役員会はないが、理事長及び理事並びに幹部職員で構成する「幹部会」を設置し、運営要領を設け、定期的に開催している。幹部会は、業務運営に関する事項の連絡調整等を行っている。</p> <p>5 理事長と監事・会計監査人の連携状況 ①監事とは、監査計画立案、実施、監査報告時及び監事も参加する「幹部会」において業務運営に関する重要事項について、意見交換等を行い連携を図っている。 ②会計監査人とは、監査計画立案、実施、意見集約、監査報告時にそれぞれ意見交換を行っているほか、内部統制のあり方等についても監査法人から意見を聴取し、コンプライアンス体制の確立を進めている。</p> <p>6 その他統制環境に関する状況 統制環境の向上のため、理事長が参加する「幹部会」及び「リーダー連絡会」などを積極的に開催し、理事長のトップマネジメントによる迅速な方針決定の下、機動的かつ効率的な業務運営を実施している。これらにより、理事長の理念や経営方針が職員に直接伝達され、風通しの良い体制の確保や組織全体の一体感の醸成が図られている。</p>
<p>② リスクの識別・評価・対応</p>	<p>職員のコンプライアンス及びリスクへの対応意識をを更に高めるため、平成23年度に大阪本所で実施したコンプライアンス研修を平成24年度においては、霊長類医科学研究センター及び薬用植物資源研究センター（筑波）の全職員を対象に実施した。</p> <p>研究部門のプロジェクトリーダー等及び事務部門の係長以上の職員を対象に、監事の期中監査として、企業等において会社法で求められる内部統制状況を確認する手法であるCSA（Control Self Assessment）を活用し、「日常業務におけるコンプライアンス」、「危機管理体制」等の項目について内部統制の自己評価を行い、その結果を集計することで、リスクを識別するとともに、法人にとって優先性の高い課題の把握に努めた。</p> <p>また、その結果を幹部会及びリーダー連絡会において報告し、課題の共有に努めた。</p>

③統制活動	<p>理事長をトップとする「コンプライアンス委員会」を中心に、各部門にコンプライアンス推進担当者を配置し、法令及び業務関係の各種規程の遵守を推進している。</p>
④情報と伝達	<p>1 所内LANシステムを活用し必要な情報を掲載し情報の共有を図るとともに、ホームページ上に薬事規制や、研究論文リスト、特許一覧等を公開している。また、閲覧者の利便性の観点から必要な改修を実施するなど、情報公開を推進している。</p> <p>2 当所のホームページ上において一般国民からの意見等を受け付け、業務改善等の検討を行っている。</p>
⑤モニタリング	<p>1 日常的モニタリング コンプライアンス委員会及び内部監査チームが定期的に業務全般に係る事項についてモニタリングを実施するとともに、職員全員が遂行すべき法令遵守等の取組を網羅した「コンプライアンス・マニュアル」を策定し、周知徹底を図っている。</p> <p>2 独立的評価と評価プロセス 監事に対して、内部統制の状況等について報告するとともに、監事監査においては、理事長のトップマネジメントによるコンプライアンスの推進体制及び各部におけるリスク評価やモニタリングの対応状況等を視点として監査を実施している。また、内部統制に係る評価委員会及び政・独委の2次意見については理事長へ適宜報告している。</p> <p>3 内部統制上の問題についての報告 内部統制上の問題点については、独法評価委員会などの指摘や評価について理事長が把握し、業務改善を図るとともに、監事監査においても理事長のマネジメントの状況も踏まえて評価を行い、監査結果については理事長等の役員へ報告を行っている。</p>
⑥ICTへの対応	<p>所内共用LANシステムを中心に情報や知識の共有を図るとともに、利用に当たっては、利用者の所属部署によりアクセス情報の制限、アクセス履歴管理による不正アクセスの監視の強化、情報サーバの定期的なバックアップ、高度セキュリティを必要とす</p>

	<p>る地域への入室制限など、情報等のセキュリティを確保しつつ、必要な情報を共有している。</p> <p>※ ICT: Information and Communications Technology (情報通信技術) の略。ITと同様の意味で用いられることが多いが、「コミュニケーション」という情報や知識の共有という概念が表現されている点に特徴がある。</p>				
<p>⑦監事監査 ・内部監査 の実施状況</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="422 450 590 1579"> <p>監事監査</p> </td> <td data-bbox="590 450 1361 1579"> <p>1 中期計画・年度計画等の妥当性について 中期計画及び年度計画の妥当性やこれらに基づき適正な業務運営が図られているかについて監査事項としている。</p> <p>2 役職員の給与水準について 役職員の給与水準については、国家公務員と同一であり、法人独自の手当もないことから適正な水準であることを監査で評価を受けている。</p> <p>3 理事長のマネジメントの発揮状況について 理事長、理事、監事等が参加する「幹部会」等を定期的開催し、理事長のトップマネジメントの下、迅速な業務運営が図られている。</p> <p>4 職員がミッションを意識しつつ目標・計画策定に参加しているか、また、職員間のコミュニケーションが十分図られているかについて いくつかの部門間あるいは委員会で業務の見直しや連携・統合が行われ、組織運営全般について着実な改善がみられた。これらの改善については、理事長、理事、監事等が参加する「幹部会」においても確認されている。</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="422 1579 590 1720"> <p>内部監査</p> </td> <td data-bbox="590 1579 1361 1720"> <p>外部資金の執行について、内部監査を実施し、結果を監事及び理事長に報告の上、公表した。</p> </td> </tr> </table>	<p>監事監査</p>	<p>1 中期計画・年度計画等の妥当性について 中期計画及び年度計画の妥当性やこれらに基づき適正な業務運営が図られているかについて監査事項としている。</p> <p>2 役職員の給与水準について 役職員の給与水準については、国家公務員と同一であり、法人独自の手当もないことから適正な水準であることを監査で評価を受けている。</p> <p>3 理事長のマネジメントの発揮状況について 理事長、理事、監事等が参加する「幹部会」等を定期的開催し、理事長のトップマネジメントの下、迅速な業務運営が図られている。</p> <p>4 職員がミッションを意識しつつ目標・計画策定に参加しているか、また、職員間のコミュニケーションが十分図られているかについて いくつかの部門間あるいは委員会で業務の見直しや連携・統合が行われ、組織運営全般について着実な改善がみられた。これらの改善については、理事長、理事、監事等が参加する「幹部会」においても確認されている。</p>	<p>内部監査</p>	<p>外部資金の執行について、内部監査を実施し、結果を監事及び理事長に報告の上、公表した。</p>
<p>監事監査</p>	<p>1 中期計画・年度計画等の妥当性について 中期計画及び年度計画の妥当性やこれらに基づき適正な業務運営が図られているかについて監査事項としている。</p> <p>2 役職員の給与水準について 役職員の給与水準については、国家公務員と同一であり、法人独自の手当もないことから適正な水準であることを監査で評価を受けている。</p> <p>3 理事長のマネジメントの発揮状況について 理事長、理事、監事等が参加する「幹部会」等を定期的開催し、理事長のトップマネジメントの下、迅速な業務運営が図られている。</p> <p>4 職員がミッションを意識しつつ目標・計画策定に参加しているか、また、職員間のコミュニケーションが十分図られているかについて いくつかの部門間あるいは委員会で業務の見直しや連携・統合が行われ、組織運営全般について着実な改善がみられた。これらの改善については、理事長、理事、監事等が参加する「幹部会」においても確認されている。</p>				
<p>内部監査</p>	<p>外部資金の執行について、内部監査を実施し、結果を監事及び理事長に報告の上、公表した。</p>				
<p>⑧内部統制の確立による成果・課題</p>	<p>理事長のトップマネジメントによる迅速な方針決定の下、機動的かつ効率的な業務運営が図られる体制は確立している。</p> <p>今後ともかかる体制を維持しつつ、コンプライアンスの充実・強化や理事長の経営判断への支援体制の強化を図っていきたい。</p>				

事務・事業の見直し等
(委員長通知別添三関係)

<p>①独立行政法人の事務・事業の見直し基本方針で講ずべき措置とされたものの取組状況 (24 年度中又は 24 年度に実施とされたもの)</p>	<p>○不要資産の国庫返納(薬用植物資源研究センター筑波研究部和歌山ほ場)については、「売却済み以外の土地を国庫納付すること」とされ、平成 23 年度末に独立行政法人評価委員会に意見を聴くこと等により関係機関と協議を進めている。</p>
<p>②行政刷新会議事業仕分けでの判定結果を受けた取組状況</p>	<p>○基盤的技術研究については、「事業規模は縮減、当該法人と厚労省、特定法人との関係等を再整理した上で、ガバナンスの強化、事業の重点化、事業主体の一元化という視点で見直し」とされ、研究分野を①難病治療等の基盤研究、②医薬品等の毒性等評価系構築の基盤研究、③次世代ワクチンの研究開発の 3 分野に重点化した。また、代謝疾患関連の難病治療研究について、研究対象を神経変性疾患に重点化した。</p> <p>○生物資源研究については、「事業規模は縮減、当該法人と厚労省、特定法人との関係等を再整理した上で、ガバナンスの強化、事業の重点化、事業主体の一元化という視点で見直し」とされ、難病以外の DNA バンクを廃止し、遺伝子バンクを難病分野に特化した。また、ヒューマンサイエンス振興財団(以下「HS 財団」という。)との共同による事業(細胞分譲)を廃止し本法人が自ら実施することとしており、平成 25 年度から本法人による細胞分譲を行うため、平成 23 年度に設備整備を行い、また、平成 24 年度は、細胞試料の整備等を行う等、必要な措置を講じた。</p> <p>○基礎研究推進事業については、「国等が実施し、事業規模は現状維持、当該法人と厚労省、特定法人との関係、科研費等との関係、製薬会社向け支援や当該独法が実施する必要性等を再整理した上で、ガバ</p>

	<p>ナンスの強化、事業主体の一元化という視点で見直し」とされ、事業仕分けの対象となった基礎研究推進事業の平成 23 年度新規分は国（厚生労働省）において公募し、国で実施している。</p> <p>○希少疾病用医薬品等開発振興事業については、「国等が実施し、事業規模は現状維持、当該法人と厚労省、特定法人との関係、科研費等との関係、製薬会社向け支援や当該独法が実施する必要性等を再整理した上で、ガバナンスの強化、事業主体の一元化という視点で見直し」とされ、平成 24 年 6 月に策定された医療イノベーション 5 か年戦略を踏まえつつ、引き続き検討を進める。</p> <p>○実用化研究支援事業については、「事業の廃止（不要資産については速やかに国庫返納）」とされ、事業を廃止した。なお、資金回収が見込める既契約分のみ経過的に実施することとし、既採択案件の研究進捗状況の把握、指導・助言を行った。今後、委託先からの納付金が生じた場合には、国庫納付を行うこととする。</p>
<p>③省内事業仕分けで自ら示した改革案の取組状況</p>	<p>○基盤的技術研究、生物資源研究については、事業の重点化等による規模縮減することとしており、基盤的技術研究については、研究分野を①難病治療等の基盤研究、②医薬品等の毒性等評価系構築の基盤研究、③次世代ワクチンの研究開発の 3 分野に重点化し、また、生物資源研究については、難病以外の DNA バンクを廃止し、遺伝子バンクを難病分野に特化した。</p> <p>○HS 財団との関係の見直しについては、HS 財団との共同による事業（細胞分譲）を廃止し、本法人が自ら実施することとしており、平成 25 年度から本法人による細胞分譲を行うため、平成 23 年度に設備整備を行い、また、平成 24 年度は、細胞試料の整備等を行う等、必要な措置を講じた。</p>

	<p>○基礎研究推進事業については、平成 23 年度から新規募集分を国で実施することとしており、事業仕分けの対象となった基礎研究推進事業の平成 23 年度新規分は国（厚生労働省）において公募し、国で実施している。</p> <p>○希少疾病用医薬品等開発振興事業については、政府における研究開発独法等のあり方の議論等も踏まえ、今後の事業の実施体制を引き続き検討することとしており、平成 24 年 6 月に策定された医療イノベーション5か年戦略を踏まえつつ、引き続き検討を進める。</p> <p>○実用化研究支援事業については、事業を廃止した。なお、資金回収が見込める既契約分のみ経過的に実施することとし、既採択案件の研究進捗状況の把握、指導・助言を行った。今後、委託先からの納付金が生じた場合には、国庫納付を行うこととする。</p> <p>○承継事業については、出資法人、導出先の企業に対し、収益最大化のための指導・助言を行った。また、外部専門家からなる成果管理委員会の意見を踏まえ、期待される収益が管理コストを上回る可能性がないと判断された場合には、出資法人の解散整理の措置を行い、債権の回収・管理業務の効率化を図っている。</p>
<p>④その他事務・事業の見直し</p>	<p>○パワー・ハラスメントの防止、その啓発、発生した場合の対処方針等を記した「パワー・ハラスメントの防止に関する規程」を制定し、パワー・ハラスメントについての体制の整備を行うとともに、平成 23 年度の大坂本所に引き続いて、霊長類センター、薬用植物資源研究センター（筑波研究部）においてもコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンスの基本的遵守事項及びパワー・ハラスメント等について啓発を図った。</p>

<p>⑤公益法人等との関係の透明性確保 (契約行為については、項目5「契約」に記載)</p>	<p>○承継事業(出資)は、旧医薬品副作用被害救済・研究振興調査機構(平成16年度に(独)医薬品医療機器総合機構へ承継)において実施していた事業を本法人が平成17年度に承継したものであるが、本法人における出資実績はなく、医薬基盤研究所法附則第12条の規定により、出資法人の管理業務(清算を含む。)を平成35年度末まで実施している。</p> <p>また、現存する出資法人に対しては、事業報告書、事業計画書等の提出資料の内容確認や実地調査、外部専門家から構成される成果管理委員会における面接評価の結果により、出資法人が将来的に、管理コストを上回る収益を上げる可能性が無いと判断される場合は、速やかに解散整理の措置を講ずることとしており、平成24年度は、現存する1社の存続を決定した。</p>
---	---

行政刷新会議「事業仕分け第2弾」評価結果一覧

【ワーキンググループB】

4月27日(火) 第3日目

番号	法人名	事業名	WG結論
13	医薬基盤研究所	(1)基盤的技術研究 (2)生物資源研究	事業規模は縮減 当該法人と厚労省、特定法人との関係等を再整理した上で、ガバナンスの強化、事業の重点化、事業主体の一元化という視点で見直し
	医薬基盤研究所	(3)基礎研究推進事業 (5)希少疾病用医薬品等開発振興事業	国等が実施し、事業規模は現状維持 当該法人と厚労省、特定法人との関係、科研費等との関係、製薬会社向け支援や当該法人が実施する必要性等を再整理した上で、ガバナンスの強化、事業主体の一元化という視点で見直し
	医薬基盤研究所	(4)実用化研究支援事業	事業の廃止(不要資産については速やかに国庫返納)

独立行政法人医薬基盤研究所の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

＜平成21年度＞ ＜平成22年度＞ ＜平成23年度＞

83人 (役員4、職員79)  **86人** (役員4、職員82)

82人 (役員4、職員78)

・薬用植物資源研究センター和歌山圃場の廃止(▲1支所)
・業務効率化や事業の見直し

5支所

5支所

4支所

仕分け後

国家公務員
OB関連

※ 政府全体の「研究開発法人」のあり方の検討を踏まえさらに検討

改革効果

《削減数》

仕分け後

▲4人

▲1支所

《今後の対応》

役員(非常勤監事)1名については、任期満了時に公募による選任を実施

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	1(非常勤監事) /4	1(非常勤監事) /4	0
職員	0/79	0/82	0
嘱託職員(OB)	3	0	▲3

2. モノ(余剰資産などの売却)

仕分け後

〔 薬用植物資源研究センター和歌山圃場(4,847.28㎡)の土地売却 ▲1.8億円
不要資産の国庫返納 ▲73億円(平成20年度決算時点) 〕

《国庫納付見込額》

仕分け後

▲74.8億円



仕分け前

▲1.8億円

3. カネ(国からの財政支出の削減)

仕分け後

＜平成21年度＞
122.1億円

＜平成22年度＞
103.2億円



＜平成23年度＞
89.9億円

〔 実用化研究支援事業の平成23年度からの廃止による削減

※ 資金回収の見込める既出資分のみ経過的に実施。

基礎研究推進事業の新規事業分を国で実施することによる削減

《削減額》

仕分け後

▲13.3億円



仕分け前

▲5億円

4. 事務・事業の改革

- 他の研究開発型の独立行政法人との統合
研究開発法人のあり方の検討も踏まえつつ、他の研究開発型の独立行政法人との統合を行い、業務の効率化、合理化を図る。

仕分け後

- 基盤的技術研究、生物資源研究について、事業の重点化等による規模縮減
 - ・ 難病など、民間では実施できない分野に特化し、重点化する。
 - ・ ヒューマンサイエンス振興財団との関係の見直しに併せ、生物資源配分の適正な価格水準の検討等を行い、交付金の縮減を図る。

仕分け後

- ヒューマンサイエンス振興財団(HS財団)との関係の見直し
 - ・ HS財団との共同による事業(細胞分譲)を廃止し、基盤研が自ら実施する。
 - ※ 移管の具体的な方法等については、研究者への分譲に影響がでないよう留意しつつ、本年度中を目的に検討

仕分け後

- 基礎研究推進事業については、来年度より新規募集分を国で実施する。希少疾病用医薬品等開発振興事業については、政府における研究開発独法のあり方の論議等も踏まえ、今後の事業の実施体制を引き続き検討する。また、有識者会議等により助成額等の評価基準を作成し、国のガバナンス強化を図る。

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について（（独）医薬基盤研究所）

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
<p>1. 基盤的技術研究、生物資源研究について、事業の重点化等による規模縮減</p>	<p>難病など、民間では実施できない分野に特化し、重点化する。</p> <p>また、2. に記載の見直しと併せ、生物資源配分の適正な価格水準の検討等を行い、交付金の縮減を図る。</p>
<p>2. ヒューマンサイエンス振興財団(HS財団)との関係を見直すべき。</p>	<p>HS財団との共同による事業(細胞分譲)を廃止し、基盤研が自ら実施する。</p> <p>※ 移管の具体的な方法等については、研究者への分譲に影響がでないよう留意しつつ、本年度中を目処に検討。</p>
<p>3. 基礎研究推進事業、希少疾病用医薬品等開発振興事業について、事業主体の一元化等の視点から、国等が実施。</p>	<p>基礎研究推進事業については、来年度より新規募集分を国で実施する。</p> <p>希少疾病用医薬品等開発振興事業については、政府における研究開発独法のあり方の論議等も踏まえ、今後の事業の実施体制を引き続き検討する。</p> <p>また、有識者会議等により助成額等の評価基準を作成し、国のガバナンス強化を図る。</p>

主な指摘事項	改革案の更なる見直し内容
4. 実用化研究支援事業の廃止	<p>平成23年度から廃止する。</p> <p>※ 資金回収が見込める既契約分のみ経過的に実施。</p>
5. 承継業務の廃止	<p>廃止する。</p> <p>※ 既出融資のみ経過的に実施。</p>
6. 不要資産の国庫返納	<p>旧機構から引き継いだ資産(政府出資金)を、国庫返納する。</p> <p>※ 承継業務に要するものとして約48億円(既出融資等を経過的に実施するための出資金は確保)、その他約25億円(平成20年度決算時点)</p>