

1. ①業務運営体制の強化、トップマネジメント

評価の
視点

内部統制(業務の有効性・効率性、法令等の遵守、資産の保全、財務報告等の信頼性)に係る取組についての評価の実施

<平成23年度実績>

- 監事による業務の有効性・効率性等の評価、コンプライアンス委員会と関係者の連携による法令等の遵守の推進
- コンプライアンスに関する啓発(研修の実施)

(基盤研の体制)

理事長を中心に連携

監事

- 定期監査
- 臨時監査

外部監査人

- 会計監査

理事長
(最高責任者)

内部監査チーム

- 業務プロセスの確認
- 統一的な規程やマニュアル等の確認
- 業務運営全般についての監査

コンプライアンス委員会

- (委員会の任務)
- 基本方針、計画及び体制の策定
 - 関係規程、マニュアル等の策定
 - 体制の構築及びその推進等

相談・通報窓口(総務部総務課)

コンプライアンスに関する啓発(研修の実施)

コンプライアンス啓発のため研修を大阪本所において全職員を対象に実施

【研修内容】 ○基盤研におけるサービス遵守事項
○リスクマネジメントとしてのパワーハラスメント

【実施日時】平成24年3月21日
(午前、午後それぞれ1回実施)



中期目標期間を見通した経費節減

数値 目標

- 【一般管理費(人件費を除く。)]
 - ・中期目標期間終了時までに平成22年度と比較して15%程度削減
- 【事業費(競争的資金を除く)]
 - ・中期目標期間終了時までに平成22年度と比較して6.2%程度削減
- 【人件費(総人件費改革)]
 - ・平成22年度実績で平成17年度と比較して、5%以上削減
 - ・平成24年度以降も毎年度1%以上削減

評価の 視点

- 【給与水準]
 - ・国家公務員と比較して適正な給与水準の設定
 - ・ラスパイレス指数の検証

<23年度実績>

- ①中期目標期間を見通した経費節減
平成23年度予算に対して決算実績は、
一般管理費97.1%、事業費96.7%
【経費節減策】
 - ・複数年契約による契約金額の削減
 - ・一般競争入札の拡大等による調達コスト削減
- ②人件費の抑制(総人件費改革の取組、適正な給与水準)
- ③無駄な支出削減のための取組
 - ・職員の意識改革(人事評価への反映、「アイデアボックス」の設置)
 - ・理事長を長とする「支出点検プロジェクトチーム」による組織的な削減の取組

2. ①中期目標期間を見通した経費節減(1)

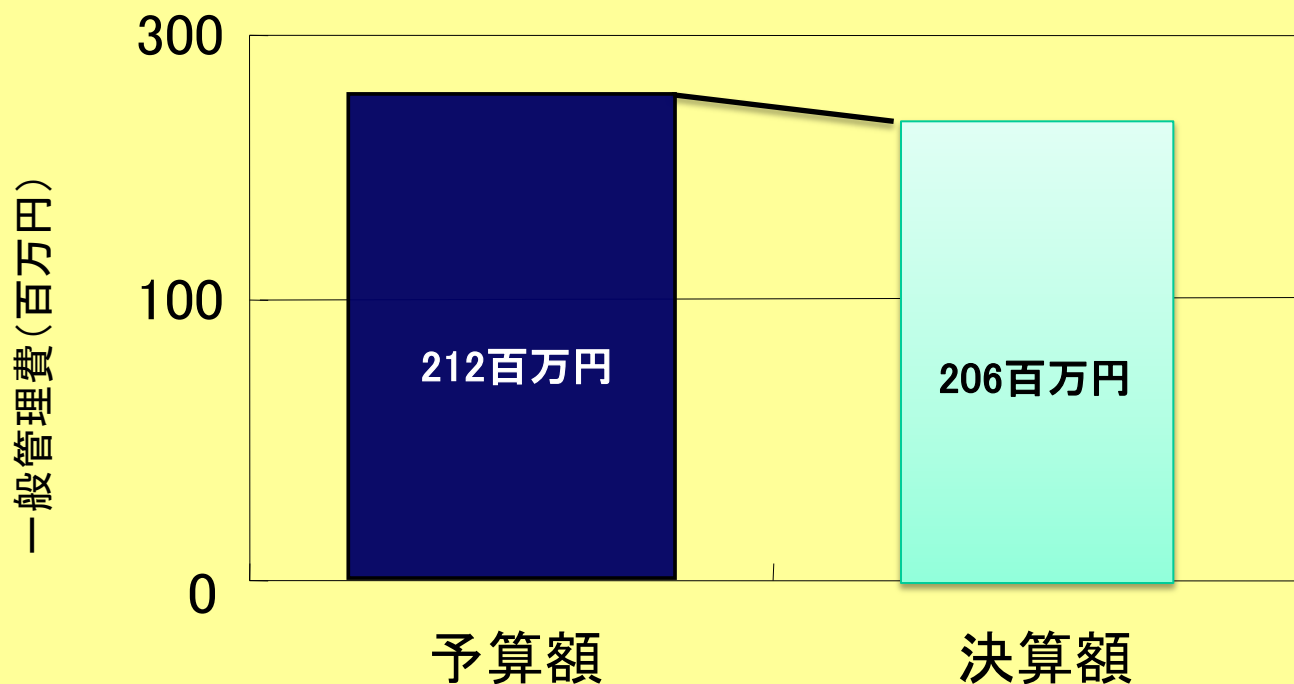
一般管理費

数値目標

22年度予算額にかかる一般管理費について26年度までに**15%**削減する。

平成22年度予算を基準に一定割合(3.99%)を削減し各年度予算を策定。

一般管理費における23年度の予算額及び決算額の比較



決算額は予算額に比べ97.1%となり、2.9%削減

2. ①中期目標期間を見通した経費節減(2)

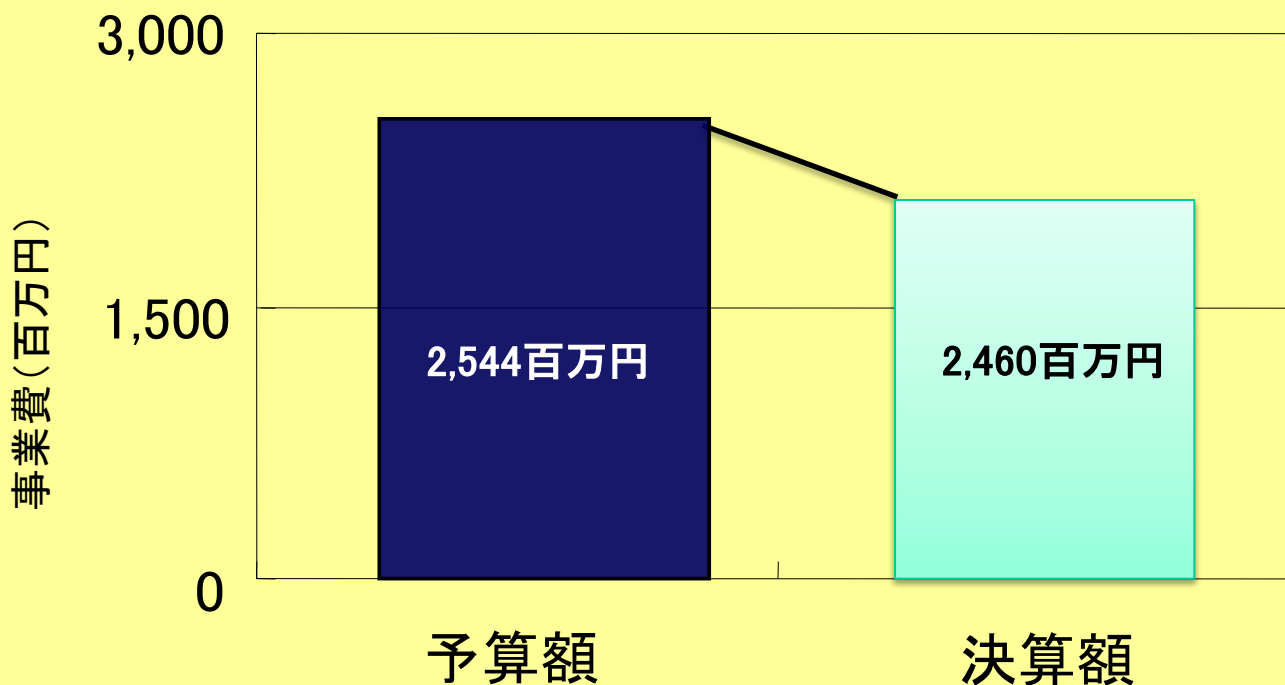
事業費

数値目標

22年度予算額にかかる事業費(競争的資金を除く)について26年度までに**6.2%**削減する。

平成22年度予算を基準に一定割合(1.59%)を削減し各年度予算を策定(新規要求を除く)。

業務費における23年度予算額及び決算額の比較



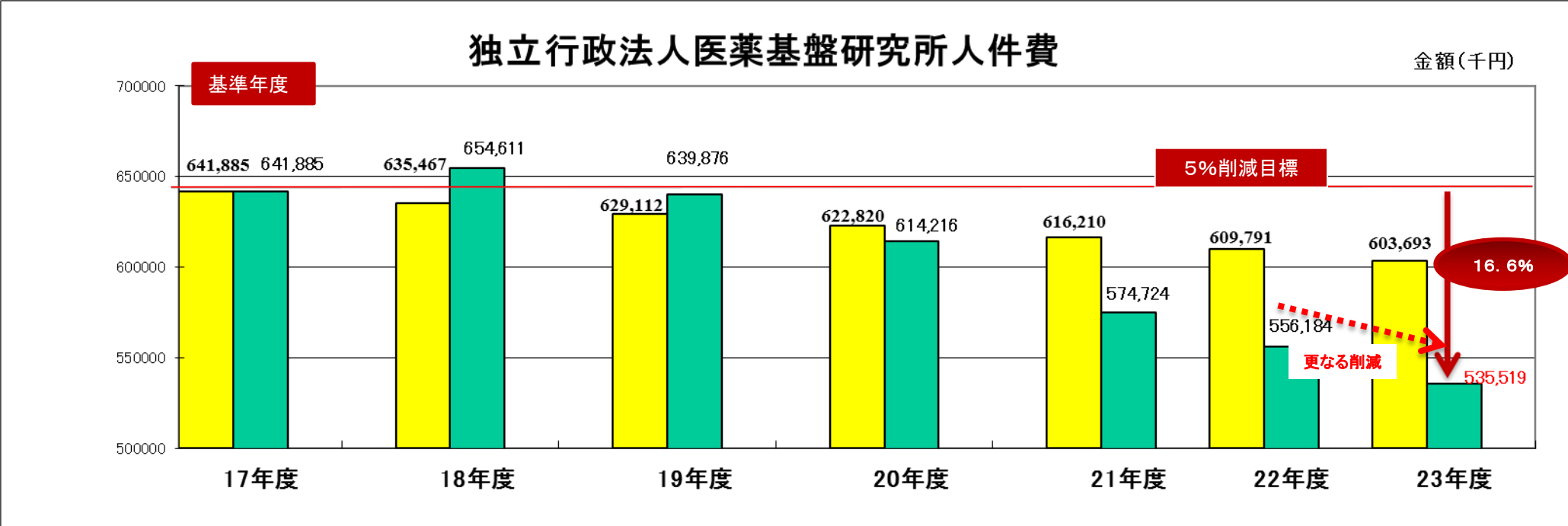
決算額は予算額に比べ96.7%となり3.3%削減

2. ②人件費の抑制(1)総人件費改革への取組

数値目標 平成17年度基準額と比較して平成22年度実績において5%以上の削減

<平成23年度実績>
支給総額は基準年度と比較して**16.6%の減少**

平成17年度決算額(641,885千円)
106,366千円 **減少**
平成23年度決算額(535,519千円)



■ 削減見込 ■ 実施額(決算額)

平成23年度においても引き続き順調に削減を達成
【平成18年度～平成22年度】人件費改革の目標(5年で5%:641,885千円 →609,791千円)を大きく上回る削減を達成

*「総人件費改革」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)に基づく総人件費改革の取組を踏まえた人件費の削減額
*「支給総額」とは、常勤役職員に支給された報酬、給与、賞与、その他の手当額の合計(総人件費改革の対象経費)

中期計画を見通した経費削減(3) 給与水準

評価の視点 ①国家公務員と比較して適正な給与水準の設定 ②ラスパイレス指数の検証

給与水準<平成23年度実績>
当研究所の研究職員及び事務職員の平均給与を、①国家公務員、②他法人をそれぞれ100として比較すると、
①対国家公務員(行政職(一)) 110.2 (研究職) 91.5
②対他法人(事務・技術職員) 105.0 (研究職員) 91.4

☆国家公務員と同一の給与体系(適正な給与水準)

- ・事務職員は、国からの出向者であり、給与水準も国と同一の体系
- ・各職員への支給額は国に在籍していたときと基本的に同じ
- ・国の給与改正に連動した給与水準の見直しを実施
- ・法人独自の手当もなく、ラスパイレス指数が目指している目的は達成済

* 行政職6級相当以上の管理職を除いた職員に係るラスパイレス指数は103.4

**対国家公務員で
数値が上回る
要因
(事務職員)**

人件費の効率化

- ・定型的業務については、非常勤職員・派遣職員等を活用し人件費を抑制
- ・非常勤職員等はラスパイレス指数の対象外管理職の割合が高くなり、ラスパイレス指数が上昇

職務の専門性(医学・薬学分野等)

- ・国家公務員と比較して高い学歴の職員が多い

民間賃金が高い地域(東京)に在職していた職員が出向

- ・当研究所出向後も異動保障として前在職地と同様の地域手当を支給

ラスパイレス指数の変動が大

事務職員28人の少人数体制

- ・指数の算出根拠である法人給与等実態調査数は少数(17人)
- ・非常勤職員の活用により、管理職の割合が多くなる。

→人事異動にともなう対象者の変更による指数の変動が大

* 行政職俸給表(一)143,442人(「平成23年度国家公務員給与の概要」)

**給与改正に準じた見直し
を引き続き実施、
適正な水準を維持**

一般管理費・事業費の節減目標の達成状況

一般管理費

事業費
(競争的資金を除く)

数値
目標

22年度予算額にかかる一般管理費について
26年度までに**15%**削減する。

数値
目標

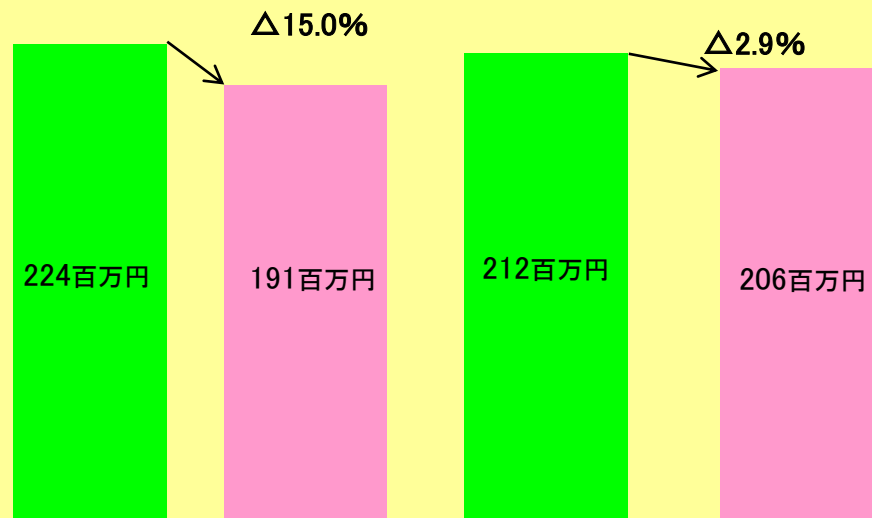
22年度予算額にかかる事業費(競争的資金を
除く)について26年度までに**6.2%**削減する。

22年度予算

26年度計画

23年度予算

23年度決算

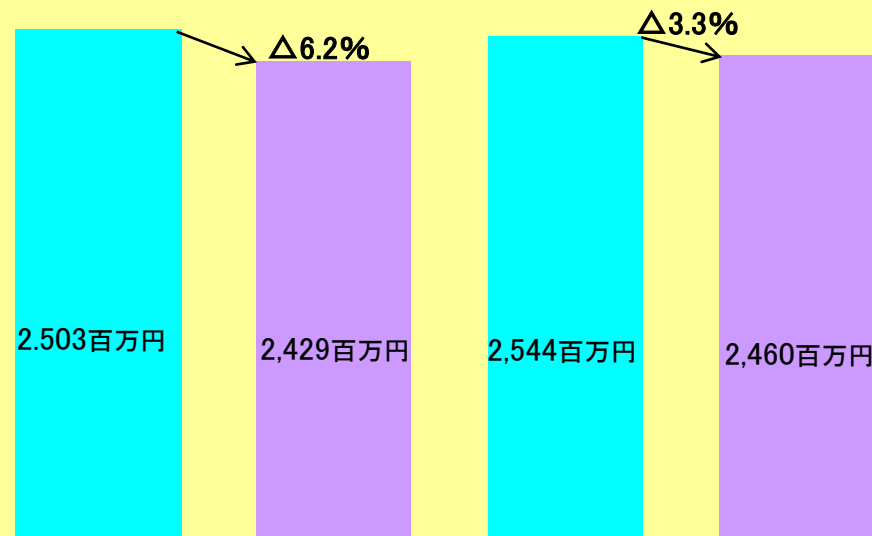


22年度予算

26年度計画

23年度予算

23年度決算



22年度予算額にかかる
一般管理費について
26年度までに**15%**削減する。

22年度予算額にかかる
事業費(競争的資金を除く)について
26年度までに**6.2%**削減する。

競争的研究資金、受託研究費、共同研究費等の獲得状況は、以下のとおり

評価の 視点

競争的研究資金、受託研究等の獲得に向けた取組みを積極的に行うことにより、自己収入の確保が適切に行われているか。

区 分	平成19年度		平成20年度		平成21年度		平成22年度		平成23年度	
	件数	金額(千円)	件数	金額(千円)	件数	金額(千円)	件数	金額(千円)	件数	金額(千円)
厚生労働科学研究費補助金	43	1,311,595	48	1,071,610	51	1,137,991	48	1,345,572	43	1,192,365
うち主任研究者分	15	1,219,295	15	969,950	18	1,058,941	17	1,286,672	17	1,159,555
文部科学研究費補助金	18	59,170	29	73,265	43	102,571	54	98,727	54	110,317
うち主任研究者分	14	57,070	17	67,835	26	96,351	35	93,562	38	99,586
共同研究費	12	257,092	20	295,975	24	361,239	28	333,282	29	327,205
産業技術研究助成事業費	1	11,570	1	15,470	1	17,030	1	15,600	1	5,330
精神神経疾患研究委託費	1	2,000	1	2,000	1	2,000	0	0	0	0
ヒューマンサイエンス振興財団受託研究費	4	50,299	5	69,500	3	49,999	3	39,700	3	36,000
その他受託研究費	7	167,800	7	188,463	8	186,073	13	184,874	15	305,586
奨励寄付金	9	34,023	9	83,300	10	37,200	5	19,000	9	15,885
施設使用料	74	25,709	111	43,597	146	55,932	175	63,669	149	52,589
合 計		1,919,258		1,843,180		1,950,035		2,100,424		2,045,277

○受託研究費が増加したものの厚生労働科学研究費補助金が減少したため、全体では前年度と比較して55百万円の減少となった。

利益剰余金の発生要因

評価の 視点

利益剰余金が計上されている場合、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から実施されていることが必要な業務を遂行するという法人の性格に照らし過大な利益となっていないかについて評価が行われているか。(政・独委評価の視点)

開発振興勘定

平成23年当期未処分利益 約1億6千万円

(発生要因)

- 自己収入で購入した資産の期末評価額であり、会計処理上発生するもの
利益 = 当期に自己収入で購入の資産額 - 減価償却費(過年度購入分を含む。)
- 希少疾病用医薬品等開発助成事業の企業の売上納付額から当該事業に係る経費を除いた額

平成23年度末積立金 約2億6千万円

(発生要因)

- 前年度未処分利益を厚生労働大臣の承認により積立金へ振替えたもの
→積立金については、次期中期目標期間における業務の財源として厚生労働大臣の承認を受けた額を除いた残余の額について、中期目標期間終了後に国庫納付する

(1) 人事に関する事項

評価の 視点

- 適切な研修の実施
- 適切な人事評価、適正な人事配置
- 有能な人材を求めるための工夫
- 適切な人事管理(製薬企業等との関係)

研修の実施等

- ・ 国内外の研究所等の外部講師によるセミナー（平成23年度 17回）
- ・ 所内各プロジェクトの当番制による「定例研究発表会」の開催（平成23年度 9回）
- ・ 他機関開催のセミナーへの参加（平成23年度 7回）
- ・ 組換えDNA実験等実験従事者のための内部研修会を実施
- ・ 放射線取扱主任者講習会を受講
- ・ 全職員を対象としたコンプライアンス啓発のための研修を実施

所内研究発表会及び研究成果発表会

- ・ 所内の情報交換を進めるとともに、研究所職員間の連携を促進

人事評価制度の実施

- ・ 平成22年度の業績評価を踏まえ、平成23年度賞与において反映

適正な人事配置

- ・ 平成20年度定年退職者等を再雇用職員として採用し、職員の専門性や業務の継続性を確保し適正な人事配置を行った。

職員の採用状況

評価の 視点

公募による採用選考等有能な人材を広く求めるための適切な工夫を行っているか。

○研究員の採用

任期付研究員の採用

人事委員会による中立・公正な選考

3年以内の任期

(創薬基盤研究部)

・幹細胞制御プロジェクト

(創薬基盤研究部以外)

・薬用植物資源研究センター北海道研究部



○テニユア制度の導入に向けた検討

- ・現中期計画(平成22年度～平成26年度)中において制度の導入が必要
- ・平成23年度においては、テニユア資格の要件等について整理・検討
- ・平成24年度から制度を導入、運用を開始

常勤職員数

評価の 視点

職員の専門性や業務の継続性を確保した適正な人事配置が行われているか。

	実績		当初計画
	平成17年度当初	平成23年度末	
理事長	1	1	1
事務職	29	27	33
研究職 (うち任期付研究職)	41 (3)	44 (20)	53
技術専門員	8	7	8
計	79	79	95

(2)セキュリティの確保

評価の 視点

事務室の入退室に係る管理体制が強化されているか。情報システムに係るセキュリティの確保が図られているか。

1. IDカードによる入退室管理システムの新任職員への周知徹底
 - ・ 高度なセキュリティを必要とするR I 区域及びE S細胞室について、入退出者を限定するなど管理の徹底を図った。
2. 所内共用LANシステムの活用と情報セキュリティの維持
情報セキュリティ対策
 - 侵入検知システム：所外からの標的型攻撃・不正アクセスの防止
 - スパムメール対策：個人情報漏えいの防止

(3)施設及び設備に関する事項

評価の 視点

施設及び設備に関する計画の実施状況はどのようなものか。

- ・ 霊長類医科学研究センター—高度実験棟建設工事
- ・ 霊長類医科学研究センター—高度実験棟工事管理業務
- ・ 霊長類医科学研究センター—高度実験棟土壌汚染調査