

## 「平成 26 年度 5 月定期監査報告」への対応について

平成 26 年 7 月

独立行政法人放射線医学総合研究所

平成 26 年 6 月、放射線医学総合研究所(以下「放医研」という。)は、監事より「平成 26 年度 5 月定期監査報告」(以下「監査報告」という。)の提出を受けました。

放医研としては、この監査報告において指摘された事項に対して適切に対応することは、いわゆるPDCAサイクルを回し、法人としての業務の質を不断に向上させていく上で重要であると考えています。

以下に監査報告の指摘事項について、現時点における放医研としての考え方を示します。なお、以下の内容は、業務の進捗等に即して適時的確に対応して参ります。

### 監査意見の概要と研究所の対応

#### I 業務運営等の実績に関する意見

##### 1 一般管理費等の削減、業務の効率化

###### (1)一般管理費等削減のためのアクションプランについて

一般管理費については、23 年度に定めた一般管理費削減のアクションプランにおける目標額を上回って削減が進んでいる。

実務者による「業務効率化検討チーム」において、業務見直しに関して整理を行い、関係部署における検討に引き継いでいるが、引き続き対応状況のフォローアップを行い、いつまでも問題が解決されず放置されることのないようにしていただきたい。

(対応)

業務効率化検討チームにおいて提案等がされた項目については、関係部署において検討し、可能なものから順次改善等の対応を図っております。また、文書決裁システムの導入など継続的な検討課題については、総務部において、引き続き対応状況のフォローアップを行って参ります。

###### (2)共同実験機器の運用

共同実験機器については、引き続き、全体の稼働率向上の観点から廃棄、移管替等を実施していくこととしている。また、センターが購入した機器について、共同実験施設運営委員会の審議を踏まえて、研究基盤センターが開発・運用している、備品有効活用システムに相互利用を可能とする機能を追加するなどの施策が講じられ、実験機器の有効活用・相互利

用に向けて取組みが進められている。またフリーザーの有効活用については、光熱水料の削減の観点からも重要であり、センター等の協力を得て、不要なサンプル等の廃棄やフリーザーの共同利用等を計画的に進めていただきたい。

(対応)

共同実験機器について、所内研究者へ幅広く周知することで、より一層の稼働率向上を目指すとともに、機器の性能及び修理履歴等のデータを集約したデータベースを構築し、利用者への利便性を向上させることとしています。また、使用率の低下が顕著な機器等については、備品有効活用システムを利用して他部署へ移管するなど、引き続き、機器の有効活用と合理化を進めて参ります。

フリーザーの有効活用については、現在共同実験機器として管理しているフリーザー(低温実験室も含む)の集約化を検討しており、集約化の結果、保管物がなくなったフリーザーに関しては、通電の停止または各センター所有の古く消費電力の大きいフリーザーと置き換えるなど、効率的な使用と光熱水料の削減を目指した取り組みを進めたいと考えております。

### (3)施設運営費(光熱水料等)

当該項目では指摘事項が見受けられないため、対応内容は省略する。

## 2 人件費削減、給与構造改革、人事管理及び人事政策

### (1)人件費削減について

平成 25 年度以降の人件費削減に関しては、対前年度 $\Delta 4.1\%$ となった。ラスパイレース指数もほぼ 100 程度となっている。

職員数で見ると、平成 22 年度の研究者数は 250 人、平成 25 年度では 249 人とほぼ等しいが、内容を見ると任期制フルタイム職員を含めた常勤職員が減少し、短時間勤務職員が増加している。

これに関し、次の 2 点の懸念がある。

- ①放医研では任期制職員の人件費は各センター等の研究費から支出されているが、研究費削減の影響が人件費にしわよせされ、長期的な研究人材の確保に支障が生ずるおそれはないか。
- ②放医研は研究のみならず REMAT のように業務的色彩の強い活動も行っているが、任期制職員の増大により線量評価などそれに必要な技術的な能力の蓄積・保持に支障が生ずるおそれはないか。

このため、長期的な人材確保計画を樹立し、例えば、任期制職員の人件費を管理部門で一括管理するなどにより、研究人材の確保に支障がないように措置することを検討する必要があるのではないか。

(対応)

運営費交付金の減少傾向のなかで、必要な研究人材の確保または必要な技術的能力の蓄積・保持は喫緊の課題と認識しており、組織・人事委員会において、中長期的な人事戦略、人事計画について継続的に検討を進めています。これらを踏まえ、REMAT への専任職員の配置等とともに、「平成 26 年度における職員採用方針」を 1 月に策定し、人件費予算の有効活用と研究人材の採用・確保を進めているところです。

引き続き組織・人事委員会において、有用な研究人材確保の観点から、テニュアトラック制度の見直し、及び任期制職員の人件費管理の在り方等について、検討を進めて参ります。

(2) 任期制職員について

当該項目では指摘事項が見受けられないため、対応内容は省略する。

(3) 女性研究者の活用

放医研の女性研究職員についてみると、定年制職員、任期制フルタイム職員、短時間勤務職員合計で 24.9%となっており、また女性管理職は 9 人(15.8%)となっている。また各センターから 9 月に提出してもらった PI(Principal Investigator)リストでも女性は 27 人中 4 人(14.8%)と未だ低い状況にあり、上級職への登用に関し、所としてビジョンを示すことが必要である。なお、事務職員の管理職は 1 人となっており、年齢構成等からみただちにこれを増加させることは難しいものの、長期的視点にたった育成が研究職にも増して重要である。

平成 25 年度 5 月及び 9 月の監事監査において、女性研究者の処遇と活用に関する監査を行い、一時的に子供を預けられる託児施設設置の検討を求めた。

これに対して、平成 25 年度から育児クーポンによる補助制度が導入され、また平成 26 年 4 月には臨時的に職員が利用できるように民間託児所と契約を締結したところであり、積極的に取り組んでいることを評価する。ただ、利用実績はまだ 1 件のみということであり、制度について職員に情報を提供するとともに、継続的な取組みをさらに進めていただきたい。

また、9 月の監事監査では、女性が働きやすい職場環境のために、管理職に対する研修を行うことや女性人事担当を総務部内に置くことなどの検討の必要性を指摘したところである。

これに対して、平成 26 年度中に、ワークライフバランスや両立支援に対する講習等を行い、管理職の意識の醸成を進めていくこと、女性の管理職登用に関し、組織・人事委員会において検討を進めるとの回答を得ており、引き続き、女性活用方策の取組みを期待する。

(対応)

女性職員の割合増、管理職への女性登用促進という観点から、今年度に、「男女共同参画推進計画」(平成 22 年 3 月策定)の見直しを行う予定です。

また、両立支援のための各種制度等について、所内向け HP 等を通じて、職員に周知徹底

するとともに、その利用に関する職員説明会を開催するなど、今後も様々な機会を通じて情報を提供して参ります。

なお、今年度に、職員研修の一環として「育児・介護制度等に関する講習会」等を計画しており、その中で管理職に対しては、所属職員が各種の両立支援制度を積極的に活用できる職場環境を構築いただくよう呼びかけるなど、引き続き職員の支援と、意識醸成に努めて参ります。

#### (4) 技術職の取扱い

技術職の取扱いについては平成 25 年 12 月に技術育成・継承委員会で検討が行われ、「技術育成・継承に関する提言」第 2 版が理事長に提出された。「技術職は放医研として継承すべき高度な技能を有するマイスター」として基本的には定年制職員をもって充てるとの基本的方針がまとまったが、実際の人事制度として実現していくにはさらに詰めるべき点が多々あることから、引き続き組織・人事委員会において検討を期待したい。

#### (対応)

技術職の運用制度等については、さきの技術育成・継承検討委員会提言を踏まえるとともに、独法改革等の状況も考慮しつつ、引き続き組織・人事委員会において具体の検討を進めて参ります。

#### (5) 若手事務職員の育成

当該項目では指摘事項が見受けられないため、対応内容は省略する。

### 3 内部統制及び理事長のリーダーシップ

#### (1) 内部統制ポリシーの作成とコンプライアンス意識の醸成

設備の運転・保守、安全管理等で放医研において大きなウェイトを占める外部の役務業者等に関するコンプライアンス活動については、定期的な意見交換会などのコミュニケーションを活発にすることによって意識の醸成を図っているとの説明を受けているが、役務業者の不始末が仮にあったとすれば、社会に対しては放医研が責任を負うことになるので、以前にも指摘したように、業務実施状況に関するコンプライアンスの観点からの実地調査・監査等も必要に応じ行うことが望ましいと考える。引き続き、担当部署と監査・コンプライアンス室において具体的なやり方、対象等について検討がなされることを期待する。

#### (対応)

設備の運転・保守、安全管理等、外部の役務業者等に関するコンプライアンス活動については、「平成 25 年度 9 月定期監査報告」への対応に記載しましたとおり、平成 26 年度内部監

査計画におきまして、「外部の役務業者に対するコンプライアンス活動の監査」を平成 26 年 10 月に実施する予定です。

具体的な監査内容については、作業環境の安全に関わる事項を対象とし、規程に基づき放医研が実施する教育・訓練への請負業務従事者の参加状況や、安全衛生委員会における請負業者からの報告状況等について、所内担当部署における指導・監督等の監査を実施する予定です。

## (2) 理事会議等を通じての情報共有

理事会議における毎月 1 回のセンター長報告、運営連絡会議に役員がほぼ毎回出席する等の運用は、理事長の意図を明確に浸透させる上でも、また各部門の長に所全体の動きを理解させる上でも効果的と考えられる。25 年度からはセンター長報告でセンター長が欠席の場合には代理出席を認め、センターの活動状況を必ず報告させることとした。

また、理事長・理事と企画部・総務部の幹部による短い会合（朝会）がほぼ毎日開催されており、リスクとなりうる情報の共有や意思疎通の円滑化、合意形成に大きく寄与していると認められる。

ただし、次の点に注意していただきたい。

運営連絡会議では役員はオブザーバーの位置づけであるため、かならずしも案件に関し十分な事前の調整が行われなことがある。また、朝会は比較的短時間の情報共有のための会議であるため、必ずしも十分な議論がそこで行われるとは限らず、了解を得る場としては適切でないことがある。案件によってはきちんと時間をとって十分に議論をすること。

### (対応)

運営連絡会議で議論される重要案件については、事前に十分担当役員と調整し、朝会でも議論するよう関係部署に依頼するとともに、議題登録の際にその旨を確認することを引き続き徹底して参ります。

また、朝会においては、重要案件が示された場合は、十分な時間をとり議論を行い、場合によっては繰り返し議論するよう努めて参ります。

## (3) 経営戦略室の設置

平成 25 年度には、理事長のリーダーシップ強化、放医研の長期的な戦略立案機能強化の観点から経営戦略室が設置された。現在は独法改革に関する関連省庁、関連法人との連絡調整、立案に大きなウェイトがあるが、次期中期計画の立案に向けて、所内とりまとめの中心となることが期待されるので、引き続き、活動の充実を図ることが重要である。

### (対応)

経営戦略室は、理事長を始め、経営陣からの指示により、関係省庁・法人との連絡・調整、

さらには、研究・業務に係わる調査・検討等に対応しております。今後、次期中長期計画策定会議やその下部組織である部会の事務局機能を精力的に遂行するほか、職員の意見を十分に聴取し必要な意見は取り入れつつ、経営陣の中長期的な所運営に関わる意向に沿った中長期計画の策定が行えるように尽力して参ります。

#### (4) センター長の裁量と所全体のマネジメントの関係

センター長裁量の拡大に伴い、センターの内部を理事長に見えやすくするための仕組みについては、理事会議におけるセンター長報告に加え、事務ベースでは、毎月 1 回、管理部門と各センター運営企画部門等との連携を強化するためのユニット連絡会議が開催され、管理部門の業務に関する各センターからの意見の吸い上げ、各センター懸案事項等の連絡、意見交換が行われている。また、運営連絡会議における各種委員会の活動報告も、所内の動きを把握するのに有用である。

ただし、運営企画ユニットの機能については各センターによってかなり差があるので、組織・人事配置のあり方について、引き続き検討を進めていくことが必要である。また、人員不足の問題でなかなか検討が進まないが、企画部において、各センターとのリエゾン(連絡役)を配置することも検討していただきたい。

(対応)

各センターの運営企画ユニットの機能については、次期中長期計画策定に向けた研究体制の検討状況を踏まえつつ、組織・人事委員会等において、その機能や組織の在り方について検討を進めて参ります。

また、企画部におけるリエゾン機能については、総合窓口を設置したことにより一定の機能を果たしていると認識しておりますが、更なる体制の強化に関しては、限られた人員構成の中で、研究所全体として業務の優先度等を考慮しつつ検討して参ります。

#### (5) リスク管理

「地震等の自然災害対応」以外のリスクについては、リスクマネジメントと危機管理の再構築を行うことし、発生頻度は小さくても影響度が大きい、法人経営の観点から重要なリスクを明確にし、また問題事象を発生させないための対策と、万が一発生してしまった場合の被害の局限化、低減化のための対策を再度検討することとした。

極めて大事な視点ではあるが、自然災害対応の検討を急ピッチで進めたように、その他のリスクについても、適宜具体的対応を同じレベルで検討していく必要がある。

(対応)

研究所におけるリスクへの対応については、リスクマネジメントと危機管理の再構築と並行して、年度ごとに重点対応リスクを選んで進めることとしております。また、本年 5 月 23 日に開

催した平成 26 年度第 1 回リスク管理会議において、リスクマネジメントに関する毎年度の PDCA サイクルの回し方を明確化し、既存のリスク対応表に従って各担当部署においてリスク対応を進めること、毎年度その進捗状況をリスク管理会議が確認すること等を決定しました。さらに同会議において、26 年度の研究所の重点対応リスクとして「研究不正対応(研究活動における不正及び経費の不正使用に係ること)」を選定しました。今後も適切に、リスクマネジメントを推進して参ります。

#### (6)規則類の整備と運用

研究現場からの規程等の運用についての問い合わせの多い会計経理事件については課内で所内からの問い合わせとそれへの回答をリスト化するなどして課内の運用の統一を図るとともに、必要なものについては適宜 HP の「よくある質問(FAQ)」に掲載して参照しやすくするなどの努力が行われている。

この FAQ の更新、見直しに際しては、できるだけユニット連絡会議等を通じ、研究現場の意見を反映させるよう努めることが必要であると考えられる。

#### (対応)

所内向け HP の「よくある質問集(FAQ)」は、各担当部署において随時、見直し・更新が行われており、根本的な変更を要する際には予め関係部署(必要に応じ全センター)の意見を聴くなど、引き続き対応して参ります。

また規程改正や運用ルールの見直しにあたっては、運営連絡会議、ユニット連絡会議などの場を通じて意見交換の機会を持つよう、引き続き努めて参ります。

#### (7)内部統制の全体像

内部統制環境の整備、リスク管理、コンプライアンス、情報共有等の諸要素については、放医研において適正に行われていると見られる。ただし、放医研の内部統制の全体システムが見えにくいという点について考慮が必要である。

組織的に放医研の内部統制活動が見えるような工夫も検討してみてもどうか。

#### (対応)

内部統制活動の全体像について、総務部と監査・コンプライアンス室の連携のもと、コンプライアンス講習や管理職研修等の機会を通じて、職員の理解と意識向上に努めて参ります。

## 4 その他の事項

### (1)内部評価について

平成 25 年度には、各センター主体の中期計画にとらわれない学術的なレビューとして全セ

ンターについてピアレビューを実施し、研究方向性等について、外国人研究者を含め意見を求め、次年度以降及び次期中期計画に向けてどのように活用していくかを審議・検討していくこととしている。各センターからピアレビューの結果を受けての行動計画を作成させ内部評価委員会できちんとフォローするよう期待する。また各センターの行動計画については内部評価委員会でまとめた上で、参加いただいた外部委員に対して報告することも考えることが適当である。

(対応)

平成 25 年度に外国人を含めて実施したピアレビューによって得られた研究の方向性等に関する意見については、内部評価委員会にて審議、検討のうえ内容を整理し、今後の行動計画に反映させることとしております。また監事よりいただいた意見に関しても、適切な対応をとるべく検討して参ります。

## (2) 広報活動

広報活動に関して、次の点を指摘しておきたい。

- ①企業でもターゲットが曖昧な「広告宣伝」からターゲットを絞った「PR 活動」にウェイトが移りつつある。放医研の広報は、誰に何をどのように(場、メディア)で情報発信するのか、対話型をどう取り入れるかなど、より効果的な広報活動について、研修を任務とする人材育成センターの活動もあわせ整理してみてはいかがか。
- ②また東京電力福島第一原発事故以来、一般国民の間にも放射線影響についての関心が高まっており、少し広報とはずれるものの、国民的関心の高いトピックについては、専門機関としての見解を適時に HP 上で公表していくことも考えるべきではないか。
- ③「放医研ブランド」を検討するに当たっては、放医研の任務と目標、どんな組織でありたいか、あるべきかについての徹底した討議が必要であり、次期中期計画の検討の中において、ハイレベルでの議論を行っていくことが重要ではあると考える。同時に、ブランドの定着、アピールの方法等についてより具体的な事項を広報委員会等で引き続き検討していくことも重要である。

(対応)

- ①宣伝広告と広報の違いについて認識しつつ、効率的な広報活動を行うため、誰に、何を、どう伝えるかを意識し、イベントの開催、取材対応、施設見学、広報誌作成等について広報計画に反映して参ります。
- ②アンケートやフィードバックページなどを活用し、ニーズ等の把握に努めているところです。ニーズが高く、また国民的関心の高いトピックスについては、各専門分野の研究者等の協力を得て、適時に HP 上に公表するべく、検討して参ります。
- ③放医研のイメージ向上、定着、更なるアピールする具体的な方法は、全所的な活動が不可欠であるため、引き続き広報委員会をはじめユニット連絡会議等を通じて検討して参りま



す。

### (3) 知的財産権の管理、活用

特許出願の事前評価を外注した場合、特許出願と同程度のコストがかかることから、各種の研修会やセミナーに参加させる等により内部に目利き人材を育成して、できる限り内部で調査・評価を実施するようにしている。難しいが、他の研究独法との共同的な取組みも研究すべきではないだろうか。

(対応)

知財部門における他の独法との共同的な取組みについては、研究開発法人の知財部門担当者が集う場である「独法知財部門実務者会合」へ参画し、情報交換や問題意識の共有等を通じて、共同的な取組みの可能性を模索して参ります。

### (4) 外部資金獲得

マンパワー不足のため、外部資金については、各種公募説明会参加等による情報収集のほかは、科研費使用説明会や新規委託事業の個別説明会など、外部資金の適正な執行のための取組みにとどまっており、その獲得のための努力は研究現場まかせになっているのが実態である。交付金が年々削減される中、外部資金は貴重な研究資源であり、その獲得を推進するため、管理部門と研究現場がもっと密接に協力する必要があり、体制の強化充実も考えていくことが必要であると考えます。

(対応)

電源特別会計の外部資金事業等については 50,000 千円以上、競争的外部資金については 20,000 千円以上の申請案件については所内審査を行うとともに、企画課で公募要領を確認し、対応可能な範囲内で新規外部資金の獲得に努めているところです。

新たな外部資金獲得にあたっては、現状の体制でできる限り研究現場との情報交換に努めるとともに、獲得に向けた積極的な取組みとして、過去の申請書を参考に、採択事例の内容や不採択になった理由の分析など、新たな取組み方策を検討して参ります。また、体制の強化に関しては、限られた人員構成の中で、研究所全体として業務の優先度等を考慮しつつ検討して参ります。

### (5) 外部との連携

当該項目では指摘事項が見受けられないため、対応内容は省略する。

## (6)人材育成

放医研の人材育成事業は、東電福島第一原子力発電所事故以来、除染事業等のために放射線防護課程、緊急被ばく医療関連研修等のニーズが増大し、大幅な増加を見ている。対象者も放射線従事者から医師・看護師、小学生(サイエンスキャンプ)と幅広く、これら増大した人材育成ニーズへ適確に対応していくため、放医研 OB の活用を考える必要がある。また、他のセンター等の職員活用のため、個人評価項目への追加や、部下の研修参加による業務への一定の支障が生じうることについての上司の理解を得るための取組み、外部委員の参加や受講生のアンケート結果の解析によるカリキュラム等の改善などの取組みが必要であり、引き続き努力を期待したい。

### (対応)

人材育成事業では現在も放医研 OB を活用しているところですが、研修の内容に合わせ、モチベーションを高める努力を図りながら、今後もより一層の活用策を検討して参ります。また所内各センター等職員の講師への活用については、研修業務の重要性が理解いただけるよう説明を積極的に行い、円滑に協力が得られるよう努めて参ります。更に今後、教科主任制度の見直し、新たな研修評議会(仮称)の設置の検討、研修受講者に対するフォローアップ(実施後のアンケート)を行い、引き続き研修の改善に努めて参ります。

## (7)文書管理について

平成 25 年度から毎年 6 月を法人文書管理月間とし、法人文書ファイル管理、特に前年度作成の法人文書ファイルの整理を集中的に実施することとなった。

法人文書管理は、総務部長が一元的に法人文書管理者として管理していた平成 23 年度までと比べ、権限と責任をセンター等に分散して以降、毎年着実に改善が進んでいると認められる。ただし、期限が到来した文書はシステム上、現物の有無とは関わりなく自動的に廃棄扱いとなる点に変更されていないので、法人文書管理月間において、登録と現物の突き合わせ、確認は着実に行っていく必要がある。

### (対応)

今年度も 6 月を法人文書集中整理月間と定め、所内周知と適切な文書整理を進めているところであり、引き続き適正な法人文書管理に努めて参ります。

なお、法人文書管理システム上において、保管期限が過ぎた場合に自動的に廃棄表示となる点については、システムの改修等も含め、対応を検討して参ります。

## (8)-1 参加費・会費の支出状況について

当該項目では指摘事項が見受けられないため、対応内容は省略する。

#### (8)-2 発表論文の登録について

業務実績登録システムへの発表論文の登録に関して、4月末の登録期限を過ぎて公開されたことが後で分かったときの取扱い等に明確なルールがないようであり、これを定めて周知させる必要がある。

(対応)

現在、原著論文の登録等の在り方について、関係部署等の意見を聴取しつつ、検討しているところです。これらの結果をまとめ、原著論文登録の方針を9月頃までに定めるとともに、所内周知を図って参ります。

#### (9) 内部監査・コンプライアンス活動

「①「コンプライアンスの手引き」の活用状況について」及び「②監査結果の共有」については指摘事項が見受けられないため、対応内容は省略する。

#### ③ 研究倫理問題

近年、臨床試験データのねつ造など研究倫理問題が行政でも大きく取り上げられるようになってきており、所としても文部科学省のガイドラインを踏まえ、取り組んでいくべきである。特に、具体的な事例を挙げた研究倫理教育を高いレベルで研究者に対し実施していく必要があり、若手研究者に対する教育訓練は、彼らを雇用している研究所の任務・使命であるとの認識の下に取組みを強化する必要がある。

また、監査・コンプライアンス室ではこれまで研究ノートの管理状況に関し個別のプロジェクト等をランダムにピックアップして内部監査を行い、概ね問題は生じていないが、もう少し広い規模で実施していくことが必要である。

放医研においては退職した者の研究ノートや使用済みの研究ノートについては規則上これらの者が所属していたプロジェクト等で各々管理することとなっているが、まずこれらの管理状況から調査することが必要である。

また、放医研の研究者の研究倫理問題、データねつ造問題等についての意識・実態に関し無記名で調査し、放医研の現状を把握することも検討してみてはどうか。

さらに論文と実験データの整合性の確認など、研究者の知恵を借りて、一歩踏み込んだ内部監査の手法についても、引き続き検討していただきたい。

(対応)

研究倫理問題につきましては、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」が平成26年2月18日に改正されたことを踏まえて、総務部長が中心となり所内規程を改正するとともに、研究倫理教育の一環として、平成26年8月頃に、役職員全員を対象とする具体的な事例も取り入れた「コンプライアンス研修」を実施する予定です。

また、平成26年度臨時監査として、7月に転出者・退職者、または使用済となった「研究ノ

ート」の管理状況について監査を実施し、現在その取り纏めをしているところです。

なお今後は、意見をいただいた放医研研究者の研究倫理問題やデータねつ造問題等についての意識・実態調査とともに、論文と実験データの整合性の確認などの内部監査の手法についても、引き続き検討して参ります。

## II 契約状況の点検・見直しに関する意見

### 1 契約の適正化に向けた研究所の取組み

随意契約に関しては、ほぼ目標(年 16 件)に達し、これ以上の削減は困難なレベルとなっている。一者応札率、2 年連続一者応札率について、なかなか劇的な改善は難しいが、所から積極的な情報提供を努めるための方策について検討していただきたい。

なお、これまでも指摘したことであるが、次の点に留意願いたい。

・随意契約見直しや一者応札率の改善は、コストの引き下げのために行うものであるが、一般論としていえば、ややもすると、手続きを適正に行えば足りるという意識が強くなり、コスト削減に繋がらなくなることがある。大事なことは適正な予定価格算定を通じてコスト削減につなげるという手続きの目的を担当者も常に念頭に置くように願いたい。

予定価格の算定は本来、かなりの経験と労力を要する業務であるため、例えば、企業の研究所等で調達業務に長く従事してきた者のノウハウを何らかの形で活用するとか、人員を手当してコスト削減に焦点を絞った取組みを行わせるなど、契約事務体制の増強も検討していただきたい。

・また、数年前、契約に関するベストプラクティスの検討が旧科学技術庁所管の独立行政法人間で行われ、参加者事前確認公募制度の導入もその成果であるが、引き続き、他法人とも情報交換を行い、研究独法としての最適な契約手法、契約のあり方を考え、研究独法全体として政府に問題提起していくことも将来的には必要であると考えます。

(対応)

積極的な情報提供につきましては、RSS の導入等により実施してきているところですが、さらに有効な方策がないか検討して参ります。また、随意契約見直しや一者応札率の改善はコスト削減を念頭においた予定価格算定を行っているところであり、引き続き対応するとともに、他法人との情報交換についても、引き続き努めて参ります。

人員体制の強化に関しては、限られた人員構成の中で、研究所全体として業務の優先度等を考慮しつつ検討して参ります。