平成22年度の事業活動について

Ⅰ-4-(2)-④　女性研究者の働きやすい研究環境の整備
Ⅰ-5-(2)　法令遵守、倫理の保持等
　　(4)　情報公開の促進
Ⅱ-2-(2)　事務処理の定型化等
　　(3)　コスト管理に関する取組
　　(4)　職員の資質の向上
　　事業費・一般管理費の削減
Ⅱ-3　総人件費改革への取組
Ⅶ-2　人事に関する計画
　3　中期目標期間を越える債務負担
　6　外部資金の獲得に向けた取組
　7　業務の安全の確保

平成23年6月16日

理事　　古屋輝夫

中期計画
Ⅰ-4-(2)-④　女性研究者の働きやすい研究環境の整備

平成22年度計画

自己評価　22年度：A

1．在宅勤務制度等の有効な各種支援制度の利用を促進する。特に、妊娠、育児中の研究系職員を対象とした支援者雇用経費助成の充実を図る。

2．事業所内託児施設においては、産前産後休業や育児休業から復帰する女性研究者が優先的に利用できるよう、運用方法を見直す。

3．指導的な地位にある女性研究者の比率9％

平成22年度の実績

1．週1日の在宅勤務制度の随時申請を受付けし、H22年度は9人が利用。
支援者雇用経費助成は、のべ63人に助成を行った。

2．和光託児所で女性研究者が優先的に利用できるよう審査方法見直し。
利用希望者増大に対応するため、建替工事に向け設計を実施。

3．指導的な地位にある女性研究者の比率の実績は　9％

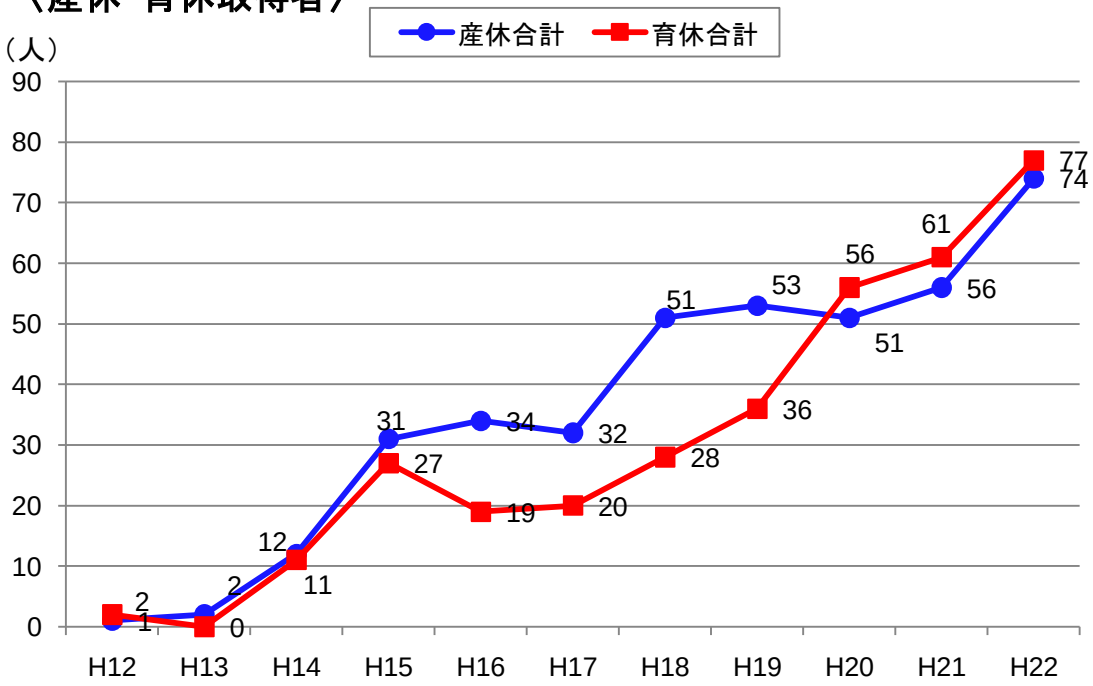
◆神戸研究所が近隣施設内で託児施設を運営開始（H23.4）

女性の働きやすい研究環境の整備

- 女性PI比率9%を達成（平成22年度計画9%、中期計画10%）。研究系女性職員比率は33%（前年32%）
- 神戸研究所隣地に託児所を開設
- 小児救急、介護保険等に関する研修の実施
- 第8回男女共同参画学協会連絡会ｼﾝﾎﾟｼﾞｳﾑを理研において開催
- 「くるみん」認定事業所として 韓国文化放送社取材
- 任期制事務職員が育児休業を取りやすい制度を制定

〈小児救急、介護保険に関する研修〉

〈産休・育休取得者〉

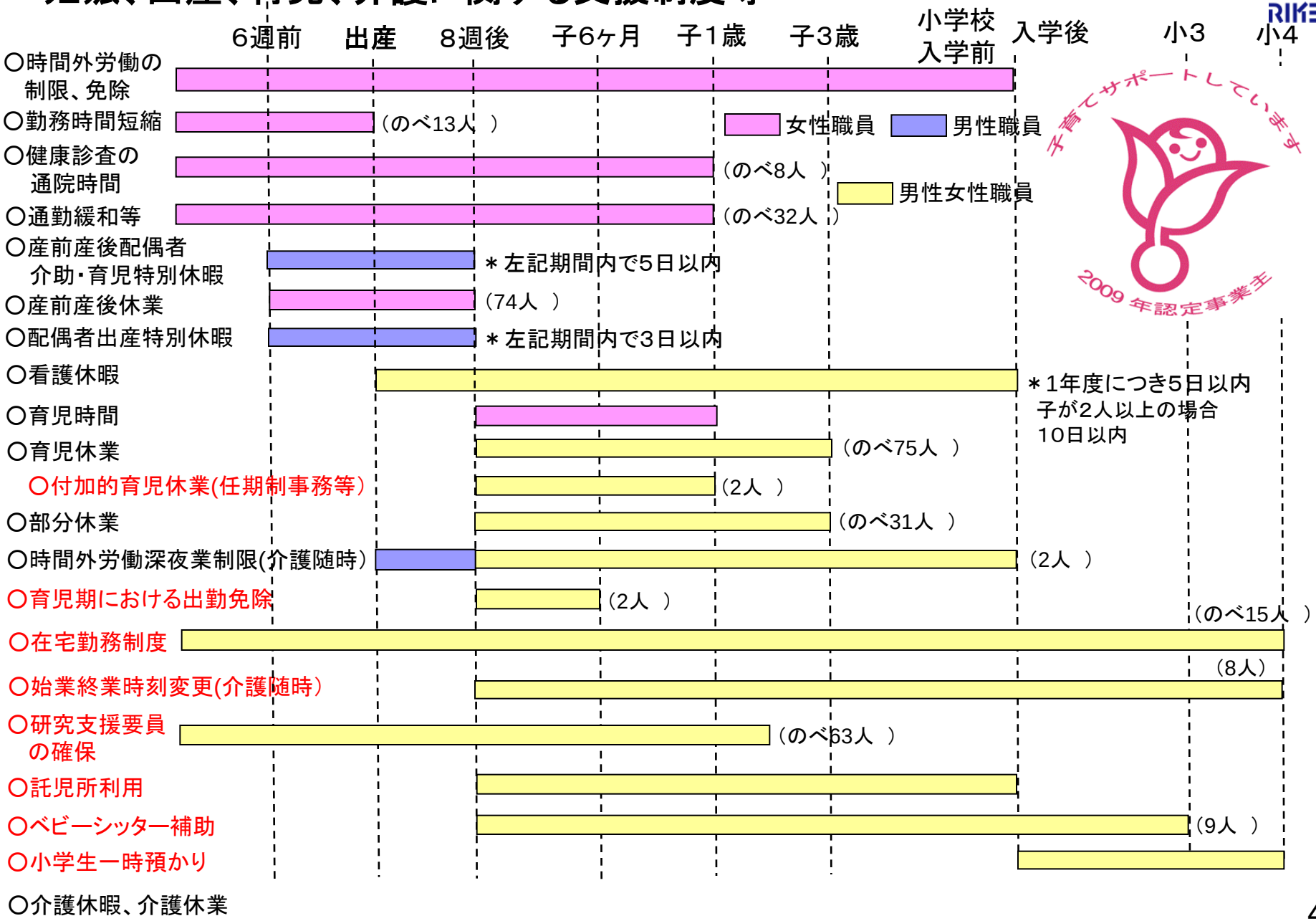


〈第8回男女共同参画学協会連絡会ｼﾝﾎﾟｼﾞｳﾑ〉

〈韓国文化放送社　TV放映〉

妊娠、出産、育児、介護に関する支援制度等

（　）：平成22年度利用者数



中期計画
Ⅰ-5-(2)　法令遵守、倫理の保持等

自己評価　22年度：A

平成22年度計画

1. 研究不正防止のための講演会や法律セミナー等の研修・教育の実施
2. カウンセリング研修や事業所間の意見交換を実施、さらに外部相談機関も活用し相談対応を充実
3. 所内の相談・通報により把握した不正疑惑に対しては迅速・適正に対応
4. ヒト由来試料を使用する研究、人を対象とする研究は、外部有識者を加えた委員会で審査を行うとともに、審査内容を公開することで、国民への理解を増進し、研究の透明性を確保。
5. 内部統制の充実・強化

（Ⅰ-5-(2)　法令遵守、倫理の保持等）

平成22年度の実績

1. 研究不正防止に関する内容をラボマネジメント全般の内容に組み入れ、対象を管理職に重点化した必修研修を実施

   弁護士を講師として実施した法律セミナーを実施するとともに、同セミナーを元にした外国人向けの英語による視聴教材として作成し、HP上で公開

2. 相談員制度に関する各事業所間の意見交換を開催し、そこで得られた意見を反映させて、相談員制度に関する通達の改正を行うなど制度の見直しを実施

3. 相談・通報により把握した問題に対して迅速・適正に対応

4. ヒト由来試料を使用する研究、人を対象とする研究については、4つの研究所（和光、筑波、横浜、神戸）に設置した研究倫理委員会で、研究課題毎に科学的・倫理的観点からの審査が実施され、委員会で適正と判断されたものに対して承認。審査結果及び議事概要は、ホームページにて公開

5. 内部統制を整備・促進するため会計監査人の協力を得て必要事項を整理。それを基に体系的な内部統制構築の検討を開始

内部統制へ向けた取り組み

取組みの視点

・理事長がリーダーシップを発揮できる環境

・理研のミッションの役職員への周知徹底

・理研のミッション達成を阻害するリスクの把握と対応

・理事長による内部統制の現状把握、充実・強化へ向けた計画作成、PDCA等の仕組みの構築

理研における対応

◇ 理事長がミッションに基づく「野依イニシアチブ」、「中期計画の柱」を提示。

◇ 理事長の方針を周知徹底するとともに、ミッション達成を阻害する課題を的確に把握し、問題解決に努めるため、以下の会議等を活用。

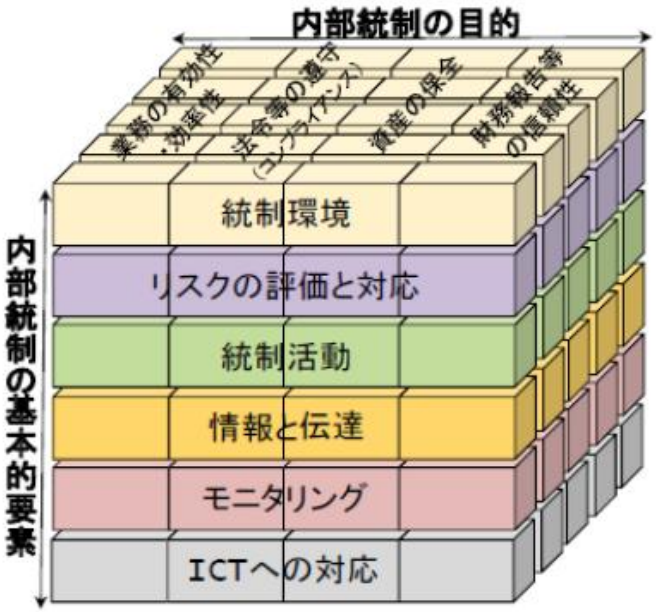
①理事会、所長センター長会議、研究戦略会議、科学者会議等マネジメントの中核を成す場で、理事長が自ら考えを語り方向性を示すとともに、忌憚なく議論。

② 研究部門、事務部門の幹部職員をはじめ多くの若手職員が一堂に会した理事長主催の**理研研究政策リトリート**を開催。役員と若手職員、研究者と事務職員が理研の活性化や理研の使命を達成に向けて直に議論。

③事務部門における業務の進め方、組織体制、人員等に関して、その適正性及び効率性を総合的に評価し、評価結果に基づき改善点等の提言を行うことを目的とした事務ACを新設。第1回会議をH23年2月に開催。

◇課題検討ワーキンググループを設置。個別課題についてフォローアップを実施し、法人ミッション達成に向けた業務改善を着実に推進。

A 統制環境		
1 誠実性、倫理観		
	① 役職員倫理規程	
	② 理研ポリシー等	
	③ 研究倫理に関する所内規程類	
	④ 公的研究費の執行に関する行動規範	
2 経営方針、経営戦略		
	① 野依イニシアチブ（経営方針）	
	② 中期計画	
	③ 年度計画	
	④ 業務方法書	
	⑤ 経理規程	
3 会議		
	① 理事会議	
	② 理事打合せ会	
	③ 所長・センター長会議	
4 組織構造、職責		
	① 組織規程	
	② 組織細則	
5 人的資源に対する方針		



B リスクの評価と対応		
1 理研全体・業務一般		
	① 組織規程	
	② 職員就業規定	
	③ 監査規程	
	④ 会計規程	
	⑤ 安全管理規程	
2 研究活動		
	① 研究開発等評価実施規程に基づく評価・対応	
3 特定業務・分野に係る評価・対応		
	① 和光研究所・本所防災管理規程	
	② 危機管理規程に基づく評価・対応	
	③ 安全管理・安全対策（安全管理者は理事、安全管理委員会、労働災害対策）に基づく評価・対応	
	④ 衛生管理（総括衛生管理者は理事、衛生委員会）に基づく評価・対応	
	⑤ 防火管理（防火管理者は理事長指名、防火管理委員会、自衛消防隊）に基づく評価・対応	
	⑥ 放射線障害予防（理事長が総理、理事長を含む放射線安全会議）に基づく	
	⑦ 高圧ガス危害予防（保安管理組織、定期点検）に基づく評価・対応	
	⑧ 毒物劇物取扱（安全管理部長を筆頭、毒物劇物管理体制）に基づく評価・	
	⑨ 麻薬及び向精神薬取扱（安全管理部長を筆頭に麻薬などの管理体制）に	
4 IT関係		
	① 情報セキュリティポリシーに基づく評価・見直し【IT対応】	
C 統制活動		
	① 組織規程、事務組織細則	
	② 〔基幹研究所、知的財産戦略センターなど〕組織・運営細則	
D 情報と伝達		
	① 理事打合せ会（理事・部長間の情報交換面）	
	② 所長・センター長会議（研究・経営に係る連絡面）	
	③ 部内・研究所内ミーティング、上司・部下間の情報伝達	
	④ 内部通報制度（通報窓口、メールでの通報等	
	⑤ 危機管理体制（緊急電話連絡網）	
	⑥ 内部監査報告	
	⑦ 監事監査報告	
	⑧ 全理研ホームページ「COMMON」【IT利用】	
	⑨ メールシステム【IT利用】	
	⑩ 全理研ネットワーク【IT利用】	
	⑪ 認証基盤システムAIR100【IT利用】	
E モニタリング（監視活動）		
	① 日常的業務（研究）モニタリング活動	
	② 研究開発等評価実施（規程に基づく監視活動）	
	③ 研究業績レビュー	
	④ RAC	
	⑤ 中期目標期間の実績報告	
	⑥ 契約審査委員会〔事前審査〕	
	⑦ 契約監視委員会〔契約に関し点検〕	
	⑧ 和光研究所倫理委員会（ヒトES細胞等関係）	
	⑨ 利益相反委員会（利益相反行為関係）	
	⑩ 内部監査	
	⑪ 情報セキュリティ監視・監査（情報基盤センター実施）	

独立行政法人における内部統制の目的及び基本的要素

（引用）総務省・独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会
「独立行政法人における内部統制と評価について」

中期計画
Ⅰ-5-(4)　情報公開の促進

平成22年度計画

自己評価　22年度：A

法律の主旨である「独立行政法人等の保有する情報の一層の公開を図り、もって独立行政法人等の有するその諸活動を国民に説明する責務が全うされるようにすること」を常に意識し、積極的な情報公開を実施。特に契約業務及び関連法人については、積極的に情報提供を実施、透明性を確保

平成22年度の実績

1. HP等の充実を図り、独法としての積極的な情報公開を実施
   契約情報のメールマガジン配信を開始
2. 情報公開請求に対して、適正に開示（4件）

中期計画
Ⅱ-2-(2)　事務処理の定型化等

平成22年度計画

自己評価　22年度：A

1　外部検討委員会を設置し、事務体制や業務改善策を検討する

2　事務業務の共通的情報基盤の構築を検討する

平成22年度の実績

◇機動性と柔軟性の高い事務機能の構築を目指した「事務改革」

1-1　外部有識者等で構成する事務ACを設置。平成23年2月に第1回事務ACを開催し、「大学、産業界との連携」「広報戦略」「国際化のための事務体制」について提言を受け、改善策の検討を開始

1-2　「事務情報基盤システム」の構築を進め、各種申請業務の共通化を図る

決裁システムの基本要件を策定

2　タブレット型端末を導入し、部長会議、理事会議等のペーパーレス化を実施

事務ACについて

1　目　的

第7回RAC(理研ｱﾄﾞﾊﾞｲｻﾞﾘｰ・ｶｳﾝｼﾙ)において、事務部門にもｱﾄﾞﾊﾞｲｻﾞﾘｰ・ｶｳﾝｼﾙを設置し、業務の進め方(慣行や手順)等に関して、その適正性(妥当性)、効率性等について指導・助言を得るべきとの提言。これによって、さまざまな視点で問題点を明らかにし、改善することによって、世界一級の研究機関にふさわしい事務部門の構築を目指す。

2　ACメンバー

委員長　岸　輝雄	独立行政法人物質・材料研究機構　顧問
Saidel, Andrew M.	DYNAMIC STRATEGIES ASIA, LC　CEO
國井　秀子	リコーITソリューションズ㈱　取締役会長執行役員
野口　義文	立命館大学　研究部事務部長
藤原　洋	インターネット総合研究所　代表取締役所長
Feuerherd, Karl-Heinz	神戸山手大学　客員教授(元BASF研究開発企画室長)
前田　一郎	東レ㈱　広報室長
間島　進吾	公認会計士、中央大学教授(元KPMGLLPﾆｭｰﾖｰｸ事務所)
宮田　満	㈱日経BP　医療局主任編集委員
吉尾　啓介	高エネルギー加速器研究機構管理局長

3　開催日　　平成23年2月22日(火)・23日(水)

事務ACへの付託事項

組織としての『自立と自律』、『個人知から理研知へ、理研知から社会知へ』を実現するため、経営の一翼を担い、理研の経営戦略の実行部隊として、事務部門がどうあるべきか助言を求める。

下記の付託事項を切り口に、人材の確保・育成、組織間の連携等、事務部門が抱える本質的な問題に切り込んでいただくことをお願いした。

【付託事項】

（1）大学、産業界との連携

（2）広報戦略

（3）国際化のための事務体制

事務AC提言骨子

1. 総　論

◇理研は世界トップレベルの研究開発機関として、事務の**先見的なモデル**を作れ。

◇事務職員は、研究者の下請けではない。「**研究成果は商品、企業はお客様、職員は営業担当者**」、「**理研の運営の実務者**」。「**自らが改革する意識**」を持て。

◇「事務」についての適切な呼称と業務のミッションの明示が必要。

◇事務職員は、**経営の実務を担う「理研型RA（Research Administrator）」**として育成、他機関との**ブリッジメーカーとしての役割**。

◇定年制・任期制のバランス、**優秀かつ多様な人材確保が重要。投資**として捉えよ。適切な研修と本来の力を発揮できる機会が重要。

◇理研の**特性に応じた人事マネジメントが必要。**定年制事務職員数に留意。任期制事務職員における権限と職責の明確化、評価とキャリアパスを明示すべき。

◇**女性職員および外国人を積極的登用**すべき。

◇**本部と各事業所の事務組織の権限と職責**について改めて検討すべき。

2. 付託事項1:大学・産業界との連携について

○**理研の産学連携を担うのは、事務職員が中心。理研連携スタイルの確立**を。
・企業のペースにはまることなく理研の研究成果の価値をビルドアップする**プレバトンゾーン制度の確立**を提案。
・知財のたな卸しにより、**理研独自の知財ポートフォリオを作成**することが必要。

○研究者の意識変革とともに、**研究と事務が一体**となってコミットすべき。

○世界トップレベルの連携では**海外拠点を重要な情報のマーケティング拠点**として最大限活用。ネットワークを構築することでグローバルレベルの優秀な人材を獲得、育成すべき。

○中長期的なロードマップは、自らの手で描け。**事務職員のセルフイノベーション**に期待。イニシアティブを持て。

○**トップマネジメントの確実なコミットメント**が必要で、トップセールスのサポート、キーとなる理研リソースの配分などが重要。

付託事項2：広報戦略について

○野依イニシアティブに立ち返って広報活動の再点検を行うこと。

○実施中のアクションプランであっても、**活動の効果を点検**し、柔軟な対策を講じよ。

○広報活動をマネージメントレベルに上げて対策を考え、**理研全体で広報に対するモチベーションを上げる**ことが必要。

○広報の**Missionを定義し、PDCA**サイクルを回すべき。

○広報活動における「自立」と「自律」が必要。**投資コミュニティーあるいはスポサーシップに向けた広報活動**のフレームワークを構築せよ。**マーケティング、ブランディング、IR (Investor Relations)を活用**すべき。

○理研が自らの価値を定義し、**どのターゲットに向けて何を伝えていくのか**明確化すべき。

○**女性職員と外部人材を活用すべき**

○PR対象を、研究組織や研究施設などの**ハードから研究者に**。

付託事項3:国際化に向けた事務体制

○理研が目指す国際化に向けた方向性は明確。行動を起こすのみ。

○国際標準の実現を掲げているが、それが**国際平均であってはならない**。研究機関のみならず、**我が国の国際化のモデルを示す**ことを期待。

・現在の外国人の研究者の比率15%に対して20%ではなく、大胆な目標として30%を掲げるべき。

○業務企画・執行のラインに**外国人あるいは日本人であっても外国での経験の深い人材**をマネージャーにリクルートすること。

○海外での経験、特に、海外の研究機関で実務経験の機会を得ることは有効。外国の研究機関との**Exchange program**を構築すべき。

○国際標準で人をリクルートするためには、**Recruiting package** の整備が必要であり、現行の給与表の大幅な改定が必須。

ただし、高給を払ってPeak outした人を獲得することは賢明な運営とは言えない。評価の確立された人材の獲得に力を入れるのではなく、研究社会において**まだ評価を見極め切れていない人材を発掘**し、優れた人材をinexpensiveな処遇で獲得し、理研での研究活動によって花を開かせたときに、世界からの理研に対する見方は変わってくる。

中期計画
Ⅱ-2-(3)　コスト管理に関する取組

自己評価　22年度：A

平成22年度計画

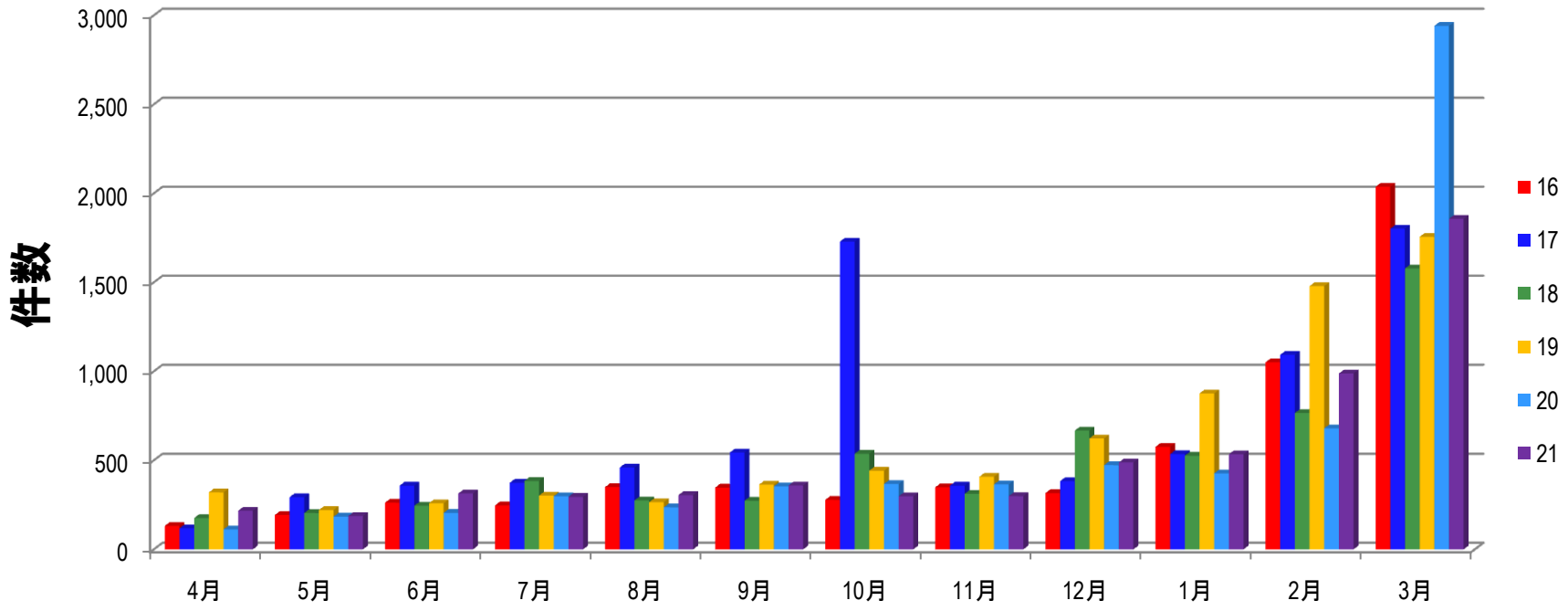
各事業の支出性向を求めるため、検討材料となる情報を収集

平成22年度の実績

これまで収集した費用及び資産の情報から、平成21年度における四半期ごとの研究センター別研究資材費の推移及び平成16年度～21年度の有形固定資産月単位計上件数の推移について分析を行いその結果を所長・センター長会議で報告した。

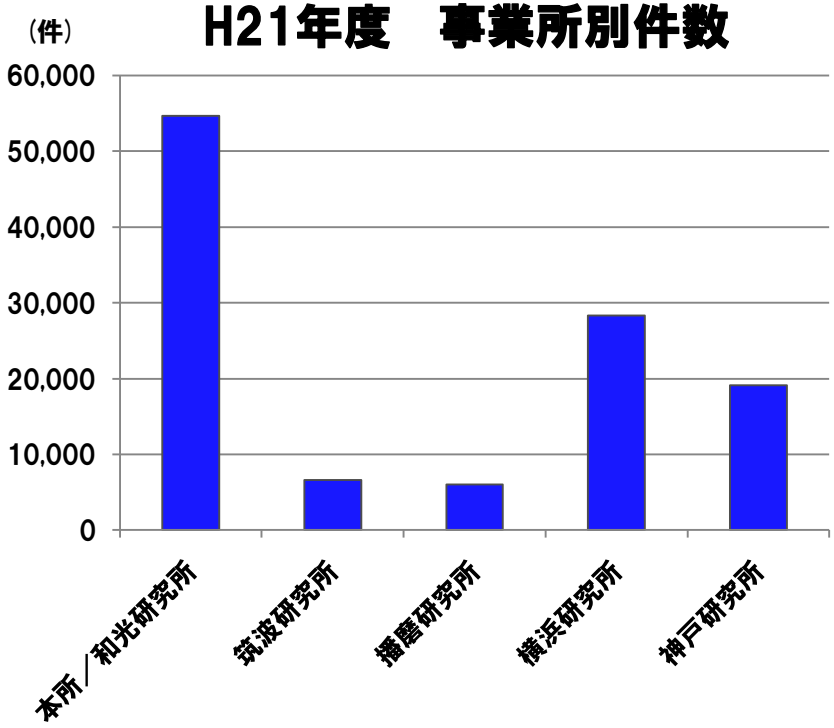
コスト管理に関する取組

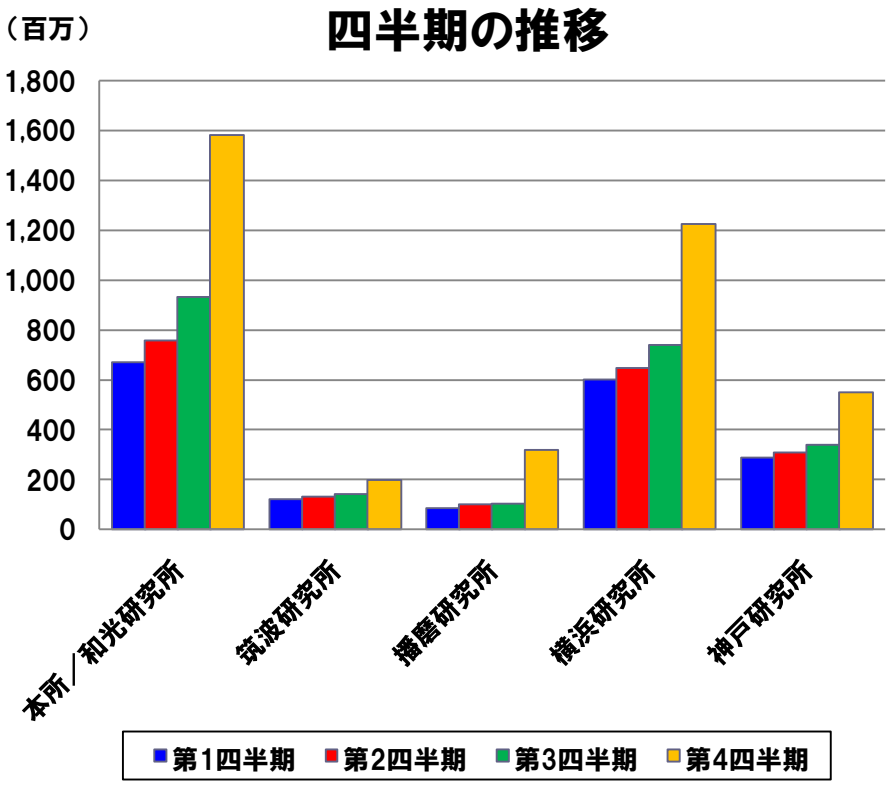
有形固定資産月単位計上件数推移（平成16年度～21年度）



コスト管理に関する取組

平成21年度　事業費用のうち
研究資材費の事業所別（件数）及び四半期の推移（金額）





中期計画
Ⅱ-2-(4)　職員の資質の向上

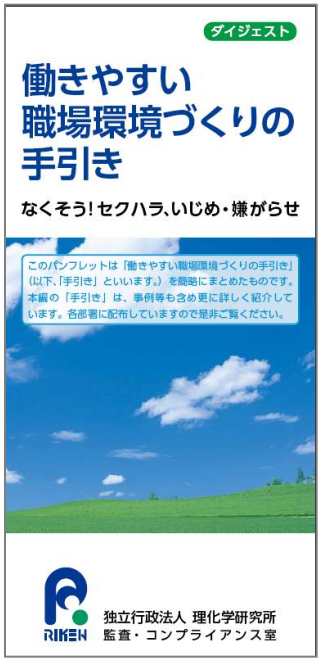
自己評価　22年度：A

平成22年度計画

1. 効率的な事業の実施に繋がる財務・会計に関する研修を実施
2. ハラスメントやメンタルヘルス、研究倫理、研究マネジメントに関する研修を実施
3. e-ラーニングを活用した研修の構築、語学研修制度等の導入に向けた検討の実施
4. 職員の自己啓発を目的とした就学奨励に関する制度等の導入に向けた検討

平成22年度の実績

1. 新入職員に対して、基礎知識としての財務・予算研修の実施。若手職員のための短期語学研修を実施
2. 弁護士の講師によるハラスメント防止に関する法律セミナーを開催するとともに、セミナー内容外国人向け視聴教材としてリメイクし所内HP上で配信
   相談員・セクハラ相談員の資質向上の為、研修を実施
3. ハラスメント防止の啓発冊子とパンフレットを作成し職員に配付
   ハラスメント防止に関するe-ラーニングコンテンツを作成し受講を義務付け
   集合研修におけるe-ラーニングの事前学習を導入
4. 大学院で専門教育を受けさせる制度、自己啓発を目的とした就学奨励制度（主に大学院への就学を奨励する制度）の導入を予定（H23年度から実施予定）



中期計画
Ⅱ－３　総人件費改革への取組

自己評価　22年度：A

平成22年度計画

計画的な削減人員削減を実施

（対象：国からの委託費・補助金、競争的研究資金及び民間からの資金により雇用される任期制研究者等を除く常勤役職員）

平成22年度の実績

目標人員数2,121名に対し、1,900名

（計画的人員削減とともに、法律の制定により改革の対象外となった人員を除く）

なお、対象外の人員は、1,447名である。

中期計画
Ⅶ-2　人事に関する計画

平成22年度計画

自己評価　22年度：A

1. 新たに採用する定年制研究職員に対し、原則年俸制を採用
2. 常勤職員数を抑制、年度末常勤職員数見込み610名、年度末総人件費改革対象常勤役職員2,121名
3. 総人件費改革対象の常勤役職員の人件費総額14,401百万円、対象外の人件費との合計額21,373百万円（7月13日にご説明）

平成22年度の実績

1. 非管理職の定年制研究職員に年俸制を導入したことにより、定年制研究職員344名のうち、74名が年俸制となった

◆ 事務部門の人事制度改革を検討

2. 年度末常勤職員数598名、年度末総人件費改革対象常勤役職員1,900名

中期計画
Ⅶ-3　中期目標期間を越える債務負担

自己評価　22年度：A

平成22年度計画

研究基盤の整備等が中期目標期間を越える場合で、当該債務負担行為の必要性及び資金計画への影響を勘案して合理的と判断されるものについて実施

平成22年度の実績

本年度は該当なし

中期計画　Ⅶ-６　外部資金の獲得に向けた取組

自己評価　22年度：A

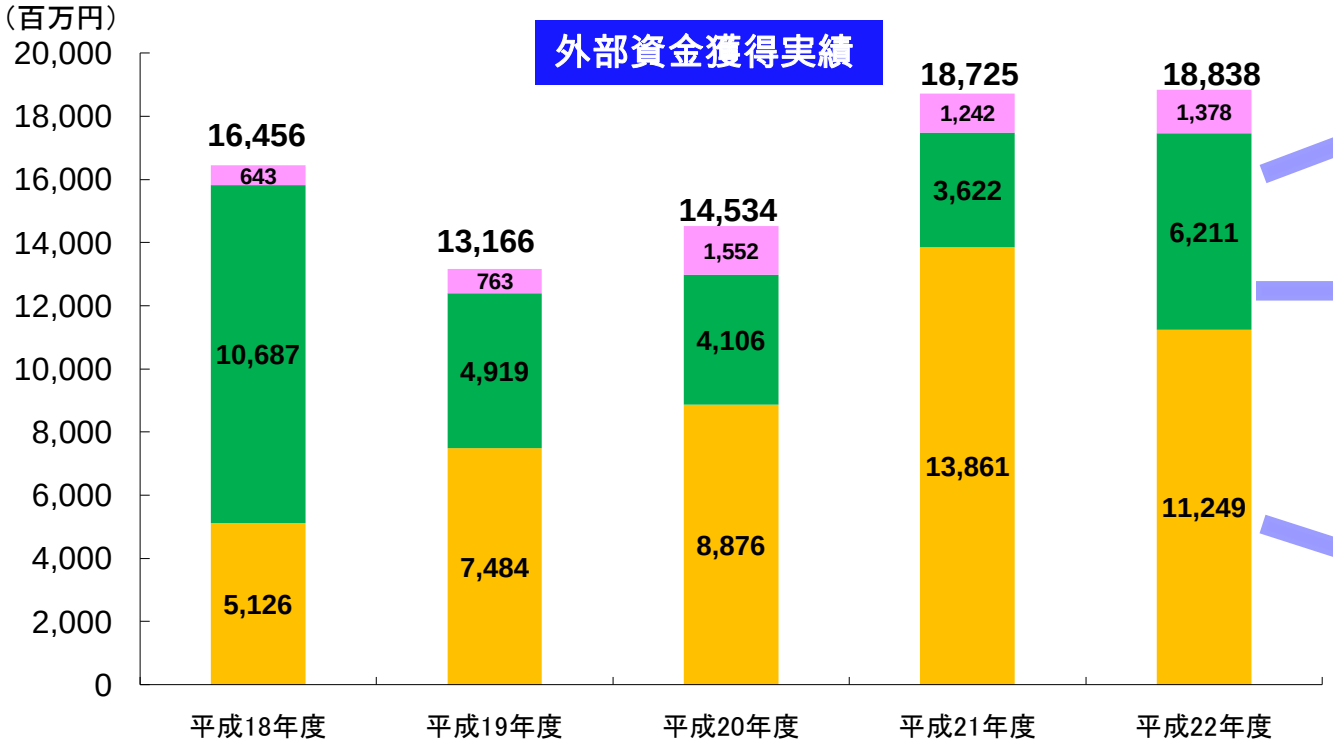
平成22年度計画

競争的資金の積極的な獲得を目指し、公募情報、応募状況、採択率に係る情報を研究所内に周知し、研究者の意識向上を図る。また、自己収入の増大を目指した、産業界からの受託研究や共同研究、寄付金等の受け入れを促し、外部資金の一層の獲得を図る。

平成22年度の実績

・競争的資金獲得については、公募情報の所内HP・文書での周知、説明会開催（日英両方）、外国人研究者ためのバイリンガル化を実施。外部資金獲得に関する相談会を実施し、研究者の意識向上を図った。
・寄附金については、推進委員会の設置、クレジットカードによるオンライン寄附システムの構築、個人の寄附意欲を高める募集テーマの設定、寄附金依頼先企業の戦略的見直し、寄附者の会「理研を育む会」の設置等を実施
・海外助成金の獲得に向けて、公募情報の目的別検索システムの導入、海外助成金情報のHP立上げ、為替差損が発生した場合の所内対応方針作成

外部研究資金（含民間資金）の獲得の推移（競争・非競争）



その他

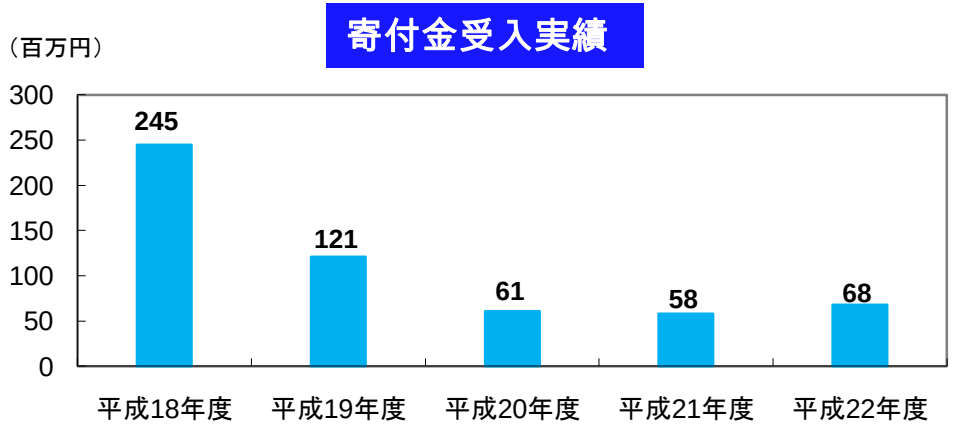
国内海外助成金	330
民間受託	1,048

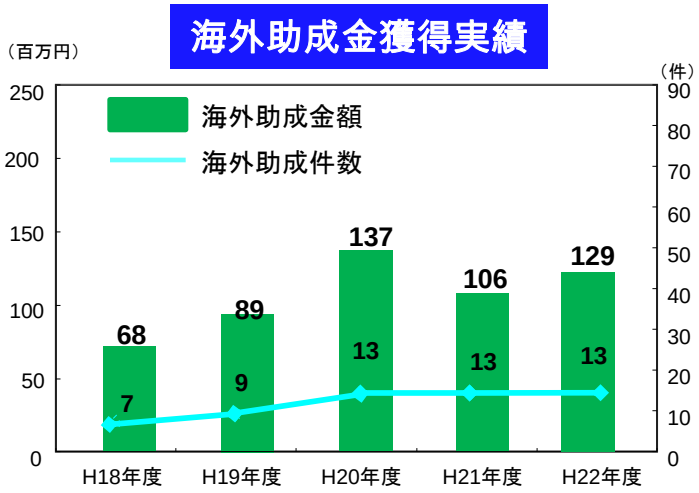
非競争的資金

政府系受託	2,432
政府補助金事業	3,654
その他	125

競争的資金

文部科学省科研費	4,015
JST関連事業	2,325
文部科学省委託	2,257
最先端研究開発支援プログラム関係	1,777
その他	875





中期計画
Ⅶ-7　業務の安全の確保

平成22年度計画

自己評価　22年度：A

1. 研究を取り巻く環境の変化に対処するため、国の審議会等を傍聴、必要な情報収集を行うとともに、研究者等に対して的確な形で情報を発信。

2. 教育訓練の充実により、安全な研究環境を確保。

平成22年度の実績

1. 国などが開催する委員会や関連学会等に職員を派遣し、法令改正等に係る最新の情報を入手するとともに、HP等により速やかに研究者・技術者等に周知。

2. 教育訓練をより実態に則したものとするため、事故事例集等を資料として有効に活用。また、安全管理に必要な資格取得を推進し、放射線、高圧ガス、廃棄物、公害、安全衛生に係る有資格者を増員。

震災における安全対応　－検証と今後－

○人的被害はなかったものの、仙台支所では机上の小型装置や物品が転倒。筑波研究所、和光研究所でも一部の物品に転倒や位置ずれ。

建物も破損はなく、一部にひび割れ程度。

○自立型の大型機器や、ボンベ、薬品棚、ロッカー等は転倒せず、火災を含め大きな被害はなかった。

◇安全衛生委員会による職場巡視

職場から選ばれた者、健康管理室、安全管理室で月一回点検指導

◇年一回の安全点検

役員・センター長、研究ﾘｰﾀﾞｰも参加し、全ての部屋に立ち入り検査。
転倒防止やタコ足配線等を指摘。その場で文書により改善指示

◇和光研究本館、物質科学研究棟（いずれも6階建）免震構造

実験台上の小物の転倒もなかった。免震構造は極めて有効。