

国立研究開発法人水産研究・教育機構の令和3事業年度評価結果の主要な反映状況

1. 役員人事への反映について

役員人事への反映	中長期目標に定められた業務について、中長期計画に沿った年度計画を順調に達成していること、農林水産大臣による令和3年度の総合評価が「A」評価であったこと等を踏まえ、評価結果による役員の交代等を行わなかった。
----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. 役員報酬への反映について

役員報酬への反映	中長期目標に定められた業務について、中長期計画に沿った年度計画を順調に達成していること、農林水産大臣による令和3年度の総合評価が「A」評価であったこと等を踏まえ、役員報酬の増減は行わなかった。
----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------

3. 法人の運営、予算への反映について

評価項目	令和3年度における主な指摘事項	令和4年度及び令和5年度の運営、予算への反映状況
研究開発成果の最大化等に向けた取組の強化	新たな資源評価システムの構築のため、令和5年度までの目標達成に向けて取組の加速化が図られている一方で、多くの人と時間が費やされていることから、今後、評価手法や説明方法の確立を行い、これらの状況を是正するとともに、分かり易い説明資料の作成や多くの科学論文の発表等を行い、より一層、資源評価結果の周知や漁業関係者等の理解の増進等に努める必要がある。	資源評価の確立に向け、多魚種に効率的に適用していくための評価モデル等の作成や個々の魚種の資源評価に利用できるデータや知見を基に評価手法の体系化を進め、都道府県水産試験場等への同手法の説明や協議を経て資源評価に実装するなど、資源評価の高度化を図っている。 また、水産政策審議会等の会議の場における説明のほか、特に最大持続生産量(MSY)を基準とする資源評価魚種については、漁業者や関係団体を対象とした資源評価結果の説明会や関係県からの要請による現場説明を行うなど、漁業関係者等の理解の増進等につながる取組を推進するとともに、地域の漁業関係者と接する都道府県水産試験場担当者の資源評価手法の知見を深めるため、基礎資料の更新・充実や研究開発で得られた知見に基づく科学論文の発表等により周知に努めている。

<p>業務運営の効率化と経費の削減</p>	<p>業務運営の効率化等については、今後とも不断の取組を行う必要がある。</p>	<p>運営費交付金の抑制目標の達成、調達等合理化計画の着実な実施、オフィスのフリーアドレス化へ向けた取組等を行っている。また、計画的な施設の整備を行うとともに、教育と研究の共用船である漁業練習船「天鷹丸」については、人材育成及び研究開発の双方の業務を一航海で行う運行体制とするなど、水産大学校との統合による相乗効果を生かした効率的な運用に努めている。</p>
<p>財務内容の改善に関する事項</p>	<p>保有資産の処分については、今後とも不断の取組を行う必要がある。</p>	<p>庁舎再編整備計画を踏まえた各施設の修繕・整備を進めるとともに、機能移転の対象となる庁舎については大学や民間企業との共同研究契約の締結等による新たな利活用を推進している。また、小型船舶については引き続き費用対効果検証を行い、必要性を再考するなど、保有資産の処分に向けた取組を進めている。</p>
<p>ガバナンスの強化</p>	<p>第4期中長期目標期間中、論文中の図の改竄による研究不正及び研究費の不正使用事案が発生し、いずれの場合も再発防止に向けた取組みの強化等を適切に実施しているが、今後も引き続きコンプライアンス研修を強化するなどの対策を推進する必要がある。</p>	<p>公的研究費の運営・管理に関わる全役職員等を対象としたeラーニングによる研究不正防止研修に加え、監査法人によるコンプライアンス研修や各拠点等における自主的な研修の実施を促進するなど、全役職員に対して多面的にコンプライアンス研修を行っている。 また、研究不正に関する啓発動画の作成・周知、公的研究費使用ハンドブックの周知や全役職員に向けて不正防止のメッセージの発信など、不正を起こさせないための啓発活動を推進している。</p>
	<p>過去のハラスメントによる懲戒処分3件に係る処理及び対応は適切に行われたが、新たな研修の実施や相談窓口の設置などにより、ハラスメント事案の発生防止に努める必要がある。</p>	<p>全役職員を対象にハラスメント研修を実施した。 また、定期的に相談・通報窓口の周知を行うとともに、指定された相談員や個別相談員以外の職員も受講可能としたハラスメント相談対応者研修を開催して相談員の育成を図るなど相談しやすい職場環境を推進し、これらによりハラスメント事案の発生防止に努めている。</p>