

平成 26 年度
2 月定期監査報告

平成 27 年 3 月 26 日

独立行政法人 放射線医学総合研究所

監事 青木早苗

監事 有澤正俊

平成 26 年度 2 月定期監査報告

平成 26 年度監事監査実施計画に従って 2 月定期監査を実施したので、監事監査規程第 13 条第 1 項に基づき、その結果及び意見を次の通り報告します。

I 監査の種類 定期監査（平成 26 年度 2 月分）

II 監査実施日 平成 27 年 2 月 24 日・26 日、3 月 6 日

III 監査対象

1. 平成 26 年度監事監査実施計画 2 月監査計画事項のうち、
 - ① 保有個人情報の管理状況について
 - ② 情報公開の状況について
 - ③ 労働安全衛生マネジメントシステムの運用状況について
2. 若手事務職員の職場環境等に関する事項
若手事務職員に書面調査及ヒアリング調査を実施する。

IV 監査対象部門

総務部（総務課）

研究基盤センター安全・施設部（安全計画課）

同 情報基盤部（情報基盤システム課）

監査・コンプライアンス室

V 監査立合者職位氏名

総務部：加藤総務課長

安全・施設部：北村安全計画課長

同 情報基盤システム課（資料提供のみ）

監査・コンプライアンス室（資料提供のみ）

VI 監査結果

1. 保有個人情報の管理状況について

個人情報保護に関して、「情報セキュリティ基本方針」（理事長決定）に基づき、「情報セキュリティ対策基準（行動・管理基準）」及び「情報セキュリティ対策基準（システム管理基準）」を定めて取組が行われている。具体的には、情報基盤システム課が、主要情報基盤である「NIRSnet」に関して、アクセス制御、アクセス記録、外部からの不正アクセスの防止等などの取組を行っており、個人情報の適切な管理のための措置に努めていることが認められる。

また、個人情報保護の事務担当である総務課においては、毎年度、各部署における個人情報保護管理者、副個人情報保護管理者、個人情報保護担当者を定めるとともに、保有個人情報件数を把握することにより、個人情報保護の適正な運用に努めていることが認められる。

各部署における個人情報保護に関する具体的な取組状況については、平成 17 年以来、毎年 7 月に、事務担当部署である総務課における関連業務の執行状況、個人情報保有部署（過去 3 年間に実地監査の対象となっていない部署）における個人情報の取り扱い状況や管理状況などについて内部監査が行われており、ここ 3 年間の結果によれば、監査対象となったいずれの部署も概ね規程を遵守しており是正等処置を要する事項はないことが確認されている。この度の監事監査において、その内部監査結果の報告を精査するとともに、個人情報保護の事務担当部署である総務課にヒアリングを行ったところ、現在、保有個人情報が適切に管理されていることが確認できた。

開示請求対象の個人情報ファイルは 4 件（研修生申込に関する書類・データベース、放射線管理業務従事者管理データベース、医療情報システム、カルテ・X線フィルム）となっており、平成 26 年度の保有個人情報開示請求は 1 件（ご本人によるカルテについての請求）であった。これらの開示請求対象の個人ファイルが適切に管理運用されていることが確認できた。

個人情報保護に関する意識の向上を図ることを目的として、平成 27 年 2 月 16 日（月）に、総務課主催で外部の専門家を招き、個人情報保護、情報セキュリティ対策、メールの留意点などを内容とする研修を全職員対象に実施しており、約 80 名が参加した。総務課は、開催に当たり、個人情報担当者に個別に案内をするなど、研修の実効性を高めることに努めていることが認められる。

個人情報保護の取組に当たっては、個々の職員の意識と情報セキュリティシステムの双方が重要であるため、総務課と情報セキュリティを担当する情報基盤システム課においては、今後、一層緊密な連携をとって個人情報保護の取組に努めていただきたい。

2. 情報公開の状況について

平成 26 年度の情報公開請求は 7 件で、うち 1 件は、開示請求の対象資料の特定及び審査に係る延長により期限が平成 27 年 4 月 17 日となっており、処理は本監査報告が出た後になるが、他の 6 件については、2 件が期限延長したもののこれらも含めいずれも適切に処理されている。

3. 労働安全衛生マネジメントシステムの運用状況について

平成 22 年に、体系的・継続的に自主的安全衛生活動を行う「労働安全衛生マネジメントシステム」が導入された。これは、安全計画課が「研究所安全衛生目標・計画」を、各課・プログラムがそれぞれの「職場安全衛生目標・計画」を策定し、安全衛生点検や危険予知・ヒヤリハットの情報共有などに適切かつ継続的に取り組むものである。

平成 25 年度までは、安全衛生委員会に対して、次年度の目標・計画の報告を行うにとどまっていたが、平成 26 年度からは前年度の実施状況の報告も行うこととしており、取組が前進していることが認められる。

安全衛生委員会における評価について見ると、「研究所安全衛生目標・計画」（全所的な安全衛生点検・教育、作業環境測定、夏季休暇取得推進、危険予知・ヒヤリハット提案の改善）については、概ね目標を達成しており改善事項は見受けられないとされている。一方、「職場安全衛生目標・計画」（危険予知・ヒヤリハット情報の共有、職場責任者点検、職場点検リスクアセスメントの実施）については、概ね目標を達成しているものの、産業医等による職場巡視において柵の未固定、医薬用劇物の未表示・未施錠、不要物品の放置などが多く指摘されており、職場責任者による確実な点検実施が求められている。

指摘事項への適切な対応とともに、今後も、安全衛生目標・計画の PDCA サイクルを適切に回すことに努めていただきたい。

「安全衛生目標・計画」についての取組は進んでいるものの、KY（危険予知）やヒヤリハットの個別事象の提出を各職場に求めることはしていないため、安全計画課が把握できたものは「安全ニュース」に掲載し配布しているが、それ以外の KY やヒヤリハットの情報は職場内で閉じてしまっているのが現状である。

今後は、特に研究現場でのヒヤリハットの具体的な内容を積極的に収集・分析して、全所的に横展開すべきである。

また、部署によっては、熱心に取り組んでいるところもあり、そのような模範的な取組をモデルとして普及することも検討すべきである。

KY 及びヒヤリハットの件数そのものは、労働安全衛生マネジメントシステムを開始する前の平成 19 年度から把握しており、件数の推移をみると、翌 20 年度をピークとして減少傾向が見られる。平成 20 年度に KY27 件、ヒヤリハット 8 件だったところ、25 年度は KY2

件、ヒヤリハット 1 件、26 年度は KY6 件、ヒヤリハット 3 件となっている。

KY（危険予知）及びヒヤリハットの件数の推移

	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度
KY	3 件	27 件	20 件	7 件	13 件	13 件	2 件	6 件
ヒヤリハット	5 件	8 件	13 件	3 件	9 件	2 件	1 件	3 件

件数の減少を取組の成果と見ることもできるが、極端に少なくなっている状況を見ると、意識が薄れることによって件数が減少している可能性があることが危惧される。今一度、KY 及びヒヤリハットについての意識を全所的に高める取組が必要と考える。

KY 及びヒヤリハットの発見が多かった者を安全表彰する取組など、継続的に意識を高めるための具体的な対策を検討していただきたい。

4. 若手事務職員の職場環境等に関する意識について

29 歳以下の若手事務職員（短時間勤務任期制職員を除く。）を対象に、放医研の職場としての満足度などについて、書面及びヒアリングによる意識調査を行った。

放医研の職場全体については、アットホームな環境、福利厚生の実施など、満足度は概ね高かった。

所属部署の雰囲気・働きやすさやコミュニケーションについても、意見の言いやすさや相談のしやすさなど、概ね高い満足度となっている。

ただし、部署によっては相談のしづらさや休暇申請のしづらさを指摘する声もあったので、これを機会に、各管理職においては、自分の部署の雰囲気について振り返っていただきたい。特に、管理職の意図や考え、方針が職員に正しく伝わっているかどうかを重要であり、この点についての振り返りをぜひお願いしたい。また、事務業務の遂行に当たっては、縦のラインの明確化も重要なので、ここに課題があると思われる場合には、速やかに改善の措置を講じていただきたい。

所属部署以外の部署、特に研究部門とのコミュニケーションの不足については多くの若手事務職員が感じていた。メールで用件を済ませるのではなく、電話の多用や、時には研究現場に直接出向く対応をとることが重要と思われ、管理職がそのような対応をとるよう指導することも必要と考える。歩いて行ける距離にすべての建物があるという利点をいかして、事務部門と研究部門が乖離することなく、若手事務職員のみならず職員全体が顔の見えるつながりをもつことを期待する。例えば、若手研究者と若手事務職員の交流の機会を設けるなど、研究所として一体感を醸成する「場」を創出する取組の工夫に努めていただきたい。

総務課主催による 3 年目までの若手職員を対象とした研修会（実務関連の講演、他機関

見学)は非常に高評価であった。今後も、継続して実施をお願いしたい。併せて、もう少し幅広い見識を高めるための研修機会を求める声もあり、職員の能力アップのために一層多角的な研修の充実を検討していただきたい。

今回対象の若手事務職員は入所してそれほど年数が経っておらず現在の業務をこなすのに一所懸命という状況もあり、自分の将来を熱く語る職員は少なかったが、周りを見て今後のキャリアアップに不安を感じるという声の一部に聞かれた。能力の高い若手事務職員の早期の管理職の登用など、若手事務職員が明るい展望を持てるキャリアプランを検討・策定することを期待する。

以 上