

平成 26 年度
5 月定期監査報告

平成 26 年 6 月 17 日

独立行政法人 放射線医学総合研究所

監事 野家 彰

監事 有澤正俊

平成 26 年 5 月定期監査報告

1 監査の種類 定期監査（平成 26 年 5 月）

2 監査の実施日 平成 26 年 5 月 22 日、27 日、29 日、6 月 3 日

3 監査対象

監事監査規程第 4 条の監査事項のうち、平成 25 年度の業務実績に係わる及び契約状況の点検・見直しの進捗状況に係わる監査

4 監査対象部門

企画部、総務部、研究基盤センター、人材育成センター、福島復興支援本部、監査・コンプライアンス室

5 監査立合者職位氏名

①企画部：石田企画部長、庄崎企画部次長、上野研究推進課長、三枝広報課長

②総務部：石原総務部長、加藤総務課長、斉藤経理課長、櫻井契約課長

③研究基盤センター：桜井研究基盤センター安全・施設部次長

④人材育成センター：酒井人材育成センター長

⑤福島復興支援本部：吉田福島復興支援本部副本部長

⑥監査・コンプライアンス室：黒澤監査・コンプライアンス室長

6 監査重点項目

(1) 中期目標のうち、Ⅲ.業務運営の効率化に関する目標及びⅣ.財務内容の改善に関する目標の達成に関連する業務の実績

(2) 随意契約見直し計画（平成 22 年 4 月）の実施状況と平成 25 年度契約における随意契約等の実績

7 監査結果

平成 26 年度監事実施計画に沿って、平成 25 年度に係る業務実績報告及び予め提出を求めた関連資料等に基づき、企画部、総務部、研究基盤センター施設課、人材育成センター、

福島復興支援本部及び監査・コンプライアンス室の関係者からの聞き取りを行い、各種業務及び措置の実施状況を監査した。監査に当たってはできる限り具体的なデータを参照するとともに、外部第三者の視点に立つことを意識しつつ、業務運営に関し一層の効率化を図るための改善方向を探ることに努めた。また、平成 24 年度～25 年度における監事監査報告において指摘された事項に関する取組み状況について説明を求め、関係者との意見交換を通じて、改善状況の把握と分析を行った。

内部統制の充実・強化の取組みについては、総務省の政策評価・独立行政法人評価委員会の示した評価の視点を参考とした。また、公益法人等に対する会費支出に関しては文部科学省の指導に基づき作成された内部規則の運用状況を精査した。契約状況に関しては、契約の都度監事に回付される回議書の確認で得た事実も踏まえた。

この 2 年の間、リスク管理を中心とした内部統制のあり方、センター間の連携交流、女性の活用を含む人事制度、法人文書管理のあり方など広範な分野にわたる業務監査を行い多くの改善すべき事項の指摘、提案を行ったところであるが、これについて理事長の指示に基づき、業務効率化検討チームを立ち上げる等により真摯な検討を行い、成果が得られたものから逐次実施に移されているところである。放射線影響と防護に対する専門機関として、また放射線の医学的利用の中心機関として放医研に対する期待が高まる一方、予算、人員の削減という厳しい制約が続いているが、その下で、効率的な業務運営に一層配慮が図られている。各部署とも PDCA サイクルを回すことについての意識が高まっており、内部評価においてもこれを意識した取組みが強化されている。研究現場と事務部門との意識のギャップなど、組織文化に関連する事項も指摘したが、平成 25 年度に設置された企画部の相談窓口の利用が進むなど、取組みが着実に進んでいる。したがって平成 25 年度における放医研の事業は、法令並びに第 3 期中期目標、中期計画及び平成 25 年度年度計画に基づき適正に運営されたものと認める。

また、契約状況の点検・見直しに関しては、平成 22 年 4 月の随意契約等見直し計画に沿って、具体的な取組が着実に実行されていると認める。

8 監事意見

監査結果は上述のとおりであるが、放医研の業務の一層の改善のため、これまでの監事監査指摘事項への放医研の対応と関連して以下に意見を表明する。

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、過去の実績を見ても、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おり、かえって業務に支障が生じないか懸念される場所である。

総務部・企画部・安全施設部・研究基盤技術部の実務者による「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。

光熱水料等の「経費の見える化」については、これまでは床面積等での按分割り付けしかなかった建物ごとの電気使用量について個別把握のための計量システム構築に取り組み、平成25年7月から運用されている。26年度からはシステムを導入した建屋全体について前年度使用電力との比較ができるようシステムの改善を行っている。光熱水料が大幅に値上がりしている中、個別施設ごとの電気使用量の把握は今後一層の節電、コスト削減を図る上で重要なデータであり、取り組みが進展していることは喜ばしい。

また、研究施設使用者にコスト意識を醸成し効率的な経費の運用を図るための課金制度創設に関し、平成26年度から新たに運用が開始される環境放射線影響研究棟での課金制度の試験運用が行われることとなっており、その結果に期待したい。

(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共同実験機器エリアへの設置と部門間での共同利用を可能とする、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り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、不用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。

(3) 施設運営費（光熱水料等）

25年度年の電気料金については、契約更新時の従量料金単価の上昇、燃料調整費の上昇により、24年度に比べ906百万円から1,201百万円と約3億円の増加である。

また26年度には消費税率の上昇に加えて環境放射線影響研究棟の運用開始による使用量の増加等により、約154百万円程度の増加が見込まれている。

一方、平成25年度の使用電力量に関しては、新研修棟の運用開始があったものの、平成24年度6600万kWhに対し同規模の6600万kWhであり、所全体としての節電キャンペーンが功を奏している。今後とも節電に向けて地道な努力が必要である。またフリーザーについては、25年6月に施設課から実態調査を踏まえて(1)10年程度経過したものの買い換え(2)空き率の高いフリーザーについての集約化等が提案されており、引き続き各センター等で計画的な取組みが必要である。

2 人件費削減、給与構造改革、人事管理及び人事政策

(1)平成25年度以降の人件費削減に関しては、政府から新たな目標が提示されていないため、平成25年度は平成24年度実績額の3,112百万円を目安とし、実績としてはこれを下回り2,984百万円となり対前年度△4.1%となった。ラスパイレス指数もほぼ100程度となっている。

職員数で見ると、第2期中期計画最終年度であった平成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189人から172人と減少し、短時間勤務職員が61人から77人と増加しており置き換えが進んでいることが分かる。

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。（定年制より任期制、フルタイムより短時間勤務というように。）

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。

(2)一昨年 5 月の監事監査において、任期制職員に対する年俸制の運用に関し、明確なルールがなく年俸制にするか月給制にするかはケース・バイ・ケースで決められているが、年俸制には柔軟な処遇を可能とするメリットがあり、その活用を検討すべきであり、長期的な人事計画の中で明確なルールを定めることを提言したところである。

その後放医研では任期制職員の給与処遇及び優秀人材確保の観点から平成 25 年 4 月から任期制フルタイム職員の給与体系を全面的に年俸制に移行すると同時に、個人評価の結果に基づく処遇の適切な反映を進めることとしている。(例えば評点 3 未満の者については、減額措置が執られている。一方、定年制職員については、1 回の評価では処遇に反映されず、改善指導を行い、その結果をみて降給を行う仕組みとなっている。)

なお平成 25 年度 2 月監査において、研究者の個人評価のシステムについて監査を行ったが、その際、

①中期計画 3 年目と 5 年目で中間段階、最終段階ということで個人評価のフォーマットも変えているが、個人評価は翌年度の昇給や給与改定、雇用更新に反映されるものであることから考えると、合理性に乏しいこと

②個人評価のシステムについて、研究者は HP から必要な書類を見て、自分なりに学習しているようであるが、中途採用職員も増え、またチームリーダークラスの任期制フルタイム職員も増えている現在、個人評価のシステムとその運用、評価の仕方等については、必ず研修を行うことが必要であること

③評価者、研究者本人に最終評価のフィードバックが必ずしも行われていない。これはメンバー間のコミュニケーションが密に行われている限り、最終評価のフィードバックというプロセスを経ないでも、日常的に研究者の問題点の指摘や改善指導などは行われているので問題ないということだろうと考えられるが、最終評価のフィードバックのための面談は、次につながる評価という評価システムの質の向上という点からも検討すべきであること

を指摘したところである。この指摘に対して、平成 26 年度の当初の雇用契約に際して、各所属長と被用者のあいだで十分面談を行うよう措置したところであり、また 26 年度には管理監督者に対して人事評価研修を行うよう計画しているとの説明を受けており、個人評価システムの充実のため引き続き取組みを期待する。

(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、定年制職員が 18 人(16.7%)、任期制フルタイム職員が 17 人(26.6%)、短時間勤務職員が 27 人(35.1%)となっており、合計で 24.9%となっている。(第 3 期中期計画の目標は 30%以上)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る。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、事務職員については管理職は 1 人となっている。年齢構成等からみて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、女性が働く職場環境としての放医研については概ね評価が高かったが、子供の有無は職員の働き方に大きな影響があることを改めて確認したところである。例えば、子供が病気になった場合の預け先がないこと、学童保育の学年制限、時間制限(午後 6 時半まで)、夏休み・冬休みといった長期の休み時の対応、夜までかかる実験等がある場合の対応などである。このため、一時的に子供を預けることができるような託児施設(午後 8 時ごろまで利用可能なもの)の設置の検討を求めたところである。

これに対して、平成 25 年度から育児クーポンによるベビーシッターサービスを利用する場合の補助制度が導入され、また平成 26 年 4 月には臨時的に託児が必要な場合等に職員が利用できるような民間託児所と契約を締結したところであり、女性活用のため、積極的に取り組んでいることを評価する。ただ、利用実績を尋ねたところ、育児クーポンの利用はまだ 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、制度の運用状況をフォローし、改善すべき点があれば改善していく継続的な取組みをさらに進めていきたい。

また、放医研全体としての職場環境としてはともかく、個別にヒアリングすると、管理職によっては休暇を取りにくい雰囲気があるとか、個人評価での面談が不足しており自分がどのように評価されているか分からないといった不安を抱えることもあるようである。このため 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制度・ビジョン作り等のため、例えば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、女性活用方策についての取組みを期待する。

(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ところである。「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。

(5)若手事務職員の育成

平成24年度から若手の事務職員に対して「事務職・若手職員勉強会」が開催されている。これは若手職員を対象に、研究所の喫緊の諸課題等について知見を得るとともに、若手職員相互の業務等に係る意見交換の機会を設けるものであり、高く評価できる。今年度も当該勉強会が計画されているが、参加者からの意見も取り入れつつ、カリキュラム等を工夫しながら継続していただきたい。

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

内部統制ポリシーを所内HPで周知するとともに、管理職研修によって徹底を図っている。また「コンプライアンスの手引き」については、平成25年度には全職員に冊子形式で配布し、手軽に参照しやすくするとともに、e-ラーニングを準備中であり、コンプライアンス意識の全職員への浸透に努めている。

なお、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。

(2)理事会等を通じたの情報共有

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効果が上がっていると考えられる。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。運営連絡会議の内容は部内の会議等を通じ、概ね末端まで情報が共有されているようである。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、かならずしも運営連絡会議にかかる案件に関し十分な事前の調整が行われないことがある。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こと。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。

(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。

(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ている。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ようである。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。

(5)リスク管理

平成 25 年 3 月の会議でこれまで検討してきたリスク対応表について、重要度と担当部署を確定させた後、人命への危険が大きい「地震等の自然災害対応」を最重要リスクとして

まず取り組むこととし、9月の会議で患者の安全確保及び有害物質（毒劇物、遺伝子組換え生物、放射性物質）の漏洩防止を災害時の優先対応事項として関係部署に現在の対応状況と問題点の確認を行い、その結果、病院職員用の非常食と水を3日分確保すること、X線棟標準線源室の照射装置にUPSを設置すること等を決定した。このように、自然災害対応リスクへの対応は着実に進められている。

一方、それ以外のリスクについては、リスクマネジメントの専門家を招いて5月に講演会を行い、6月には今後の進め方についての助言をもらい、今後2年間をかけて、リスクマネジメントと危機管理の再構築を行うこととなった。これはこれまで検討してきたリスクが、発生頻度は比較的大きいものの、問題が発生した時の影響は法人の存立という視点からはそれほど大きいものではないもの、いわば実務的リスクを中心にしてきたことから、発生頻度は小さくても問題が発生した場合の影響度が大きい、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ものである。

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、放医研として重要なリスクと考えられるものについては、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。

(6)規則類の整備と運用

平成25年9月の監事監査では、規則等の制定とその手続き、規則等の所内への普及、伝達、運用及び規則等遵守のための活動という一連の流れに関して監査を行った。

国の法令改正やガイドライン等に伴う規則類の改正は着実に行われており、所内への普及、伝達については運営連絡会議やユニット連絡会議での説明、HPへの掲載の他、重要なもの（例えば年棒制の見直しと雇用期間に係る規程改正案、学会等に係る年会費、参加費の支出など）は所内向けの説明会が行われている。

25年5月に総務部長通達において研究現場からの問い合わせで求められた場合、書面による回答を義務付けたところであるが、現実の運用としてはメールによるやり取りとなっているようである。特に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。

なお、規則類の整備と運用だけに関わるものではないが、平成25年4月に、研究推進課に総合窓口を設け、研究現場からの各種問い合わせ等に対応することを通じ、研究業務等

の円滑化に努めている。規則類の運用、事務処理に関し、25年度は39件の相談が寄せられた。各センター等に関する相談内容とその帰結についてはFAQとして所内HP上で公開され、また相談案件の中で、各センター等に積極的に展開すべきと思われる案件については、ユニット連絡会議の場で適宜報告を行い、所内の情報共有に努めているところである。

任期制職員が増えた放医研では、事務部門と研究部門との「顔のつながり」が薄くなっていることもあり、このような総合窓口が引き続き有効に機能し、両者の橋渡しの役割を果たすべく、可能な限り現場に顔を出し、また事務部門と研究部門との相談に立ち会うなどして双方のコミュニケーションの活性化に大きく寄与することを期待する。

(7)内部統制の全体像

これまで見てきたように、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。

例えば企業においては、全体に責任を有する取締役会とは別に、社長を委員長とする内部統制委員会を設け、その下部委員会として「コンプライアンス委員会」「リスクマネジメント委員会」等を設置し、下部委員会から活動報告を内部統制委員会に行わせるという取組みをしているところもあり、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。

4 その他の事項

(1)内部評価について

平成25年度に第3期中期目標期間3年目であることから外部委員による研究評価を実施した。特に平成24年度の内部評価において、研究の今の達成は分かるが、PDCAサイクルが回っているかが不明であるとの指摘があったことを受け、平成25年度の内部評価では、中期目標期間における全体計画の中での進捗度合いやPDCAサイクルを意識した評価資料等の作成に努め、外部委員から高い評価を得たところである。このような取組みは、3年目だけでなくこれからの各年度の内部評価にも取り入れていくことが必要である。

また、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た。内容については運営連絡会議で報告されたほか、内部評価委員会において内容を整理し、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。やりっ放しに終わることのないよう、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。

(2) 広報活動

平成 25 年 5 月の監事監査で年度広報計画が作成されていないことを指摘したところであるが、その後 8 月に平成 25 年度広報計画が作成され、また本年 3 月には年間の広報活動の報告とともに、平成 26 年度広報計画が作成されたところである。

また広報課の目標として「放医研ブランド」を高めることが挙げられているが、所内に広く概念を浸透させ行動計画にまで高める必要があると指摘したところ、8 月の広報委員会においてブランドの構築を意識した広報活動を行っていくことが承認され、放医研紹介資料の見直し等が行われている。

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どうか。

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。

(3) 知的財産権の管理、活用

平成 25 年度においては、出願 56 件、審査請求 26 件、審査請求しなかったものが 2 件、権利放棄が 21 件となっている。

特許出願を厳選し、発明の市場性等を評価して真に有用なものに力を集中して実施化を促進するというガイドラインに沿って、特許出願、権利維持の精査が進められている。

特許出願が個人評価の項目に含まれていることから精選方針に対する不満も一部にあるようであるが、キャリアアップセミナーにあわせて特許出願等ガイドライン、及び運用要領の概要説明を実施するなどにより、所内の理解増進に努めている。

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おり、かなり知財部門には負担がかかっているのが現状である。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。

特許等実施件数は 16 件、実施収入は主に重粒子のノウハウ契約により 55 百万円（前年度 3 百万円）となった。さらにタウイメージング剤等について実施許諾の準備が進められている。

(4)外部資金獲得

競争的資金については、25 年度 143 件 615 百万円であり、23 年度 119 件 635 百万円、24 年度 142 件 633 百万円と比べ件数は増加しても総額としては減少してきている。

その他外部資金は 35 件 228 百万円であり、原子力災害影響調査等事業の終了により 24 年度の 29 件 440 百万円に比べ減少している。件数が増加しているのに総額が減少しているということは小規模なものだけが増えており大型資金の獲得ができていないということである。

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。しかし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る。例えば内部で研究会を立ち上げ、大型の研究プロジェクトを構想し、関係省庁にアイデアとして提示し、省庁との協力の下に大型資金の獲得を図るといった取組み、申請書の原案段階から管理部門が関与し、形式を整えて獲得しやすくするといった取組みがもっとなされるべきであり、そのための体制の強化充実も考えていくことが必要であると考えている。

なお、寄附金については、本年 3 月に運用方針と規程類の改正を行い、寄附対象を基本事業として大きくまとめるとともに申し込みの段階で寄附対象となる研究テーマの選択も可能とし寄附金を用いた研究等をしやすく措置した。

(5)外部との連携

平成 25 年度から開始された先端研究基盤共用プラットフォーム形成事業について、平成 25 年監事監査で外部機関と放医研をつなぐ営業的コーディネーター機能の整備についての検討を求めたところであるが、平成 25 年 12 月には先端研究基盤共用推進室が設置され、また、営業的コーディネーター機能を担う任期制職員を採用して事業を実施している。各種展示会等への参加も積極的に行われているということであり、その成果を期待したい。

(6)人材育成

人材育成に関しては、平成 25 年 4 月に理事長直轄の人材育成センターが設置されたところである。放医研の人材育成事業は、東電福島第 1 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、26 年 1 月末現在で、受講生 839 名と中期目標の年間 250 名に比べ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）と幅広い。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の活用のため、個人評価の項目に追加したり、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。

(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。この期間に、法人文書ファイル管理システムへの入力や保存期限が到来した文書の溶解処理などが進められることとなる。

平成 25 年度に作成された法人文書ファイルでシステムに登録されているものは 2 月 27 日現在で 357 件（平成 24 年度は 844 件）と少ないが、6 月の法人文書管理月間において集中的な登録がなされることとなる。また昨年 8 月の段階で、期限が到来した文書の溶解処理のための段ボール数は 267 個となっている。

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。

平成 25 年度の情報公開請求は 8 件あり、適切に処理されている。

個人情報の管理についても、放医研においては、研修生申し込みデータベース、放射線業務従事者管理データベース、カルテ・X 線フィルム、医療情報システムの 4 種類が管理している個人情報として公開されているが、適切に管理運用されていると認められる。

(8)参加費・会費の支出状況について

公益法人等に対する会費支出については、平成 24 年 6 月 5 日に「団体への加盟・加入及び学会等への年会費・参加費等経費の取扱いについて」（理事長決定）及びその運用文書として「団体等の参加費の支出基準の例について（総務部長決定）が作成されている。

平成 25 年 9 月には病院等の職員の医療業務を行うために必要な資格の取得、技能・知識の維持・向上又は情報収集・情報発信を行う団体等について見直しを行い、一定の団体等については、年会費等の支出についての決裁権をセンター長等に委譲した。

この理事長及び総務部長決定の作成、運用に基づく改訂に関しては、事前に監事が、一般社会から妥当なものを見なされるかどうかという観点から精査した上でやっている。

監事監査においては経理課から 25 年度に支出を行った学会等会費・参加費の資料の提供を受け、また各センターからは会費支出の判断プロセス、参加した者の情報共有をどのような形で行っているか等についての資料の提出を受けて監査を行った。

①法人年会費の支出は 12 件、12 法人、717,500 円であった。（最大額は千葉県医師会の 230,000 円）いずれも、当該団体への加入が放医研としての業務遂行のために必須であるか否かについて、理事長決定に基づいた十分な議論と検討がなされていることを確認している。

②学会等個人年会費、参加費も含めた会費等の支出は、年会費が 330 件、4,266,525 円、学会、講習会等の参加費は 968 件、21,480,993 円、入会金が 1 件、10,000 円、要旨集等の購入などで 101 件、1,509,630 円であった。

理事長決定において、個人年会費は原則 1 人 1 件とされており、複数の学会等年会費の支出があるほとんどのケースは病院設置基準で求められている専門医資格の取得・維持を主目的とした個人年会費の支出であり、業務上必要な支出と考えられる。各センター長の決裁において総務部長決定に示す判断基準のどれに合致しているかを個別に書面及び申請者のヒアリングにより確認しており、会費支出のルールは定着したと考えられる。

③学会等参加費の支出については、理事長決定により、「団体の会合に参加した職員は、外勤の場合も含め、会合の内容を情報共有でき、会費等の支出の正当性を説明できる報告書を作成する」こととされている。学会等への参加が、放医研としての業務の効率化、質の向上につながるためには、その結果が所内で共有されることが必要であるとの考え方に基づくものである。各センターにおいて、センター内のプログラムミーティングにおいて発表させるほか、所内の業務実績登録システムに登録し、誰もが閲覧及び情報を共有できるようにしている。

平成 25 年度 5 月の監事監査において、報告と情報共有のため、業務実績登録システムの改善について数点指摘したところであるが、平成 25 年 12 月には業務実績登録システムに関し、学会等への参加について、得られた「成果」を独立の記入項目とし、また所内開催、外勤扱いとなる学会等への参加についても登録が可能ないように改修が行われたところであり、今後とも適切な運用を期待する。

なお、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。

(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

25年1月に行われたコンプライアンス意識調査が回答率12%と低く、外部資金に関する内部監査でも放医研のコンプライアンスに関する基本理念と行動規範、コンプライアンスの手引きの内容を熟知している職員は少なかったことを受けて、25年9月の監事監査において、所員全員に、コンプライアンスの手引きを冊子で配布するとともに所内ネットでのeラーニングの学習を義務付けるなど「必ず読む」仕組みの検討を求めた。本年3月に全職員に対する配布を終え、本年4月にコンプライアンスに関する研修が行われている。さらにeラーニングの準備に入っているところである。引き続き職員に対するコンプライアンス意識の醸成に努めていただきたい。

②監査結果の共有

内部監査は計画に基づき平均して月1回のペースで行われているが、その結果については、監査対象部局以外の部局に対しては、年1回、3月頃に運営連絡会議でまとめて報告しているのみであった。しかし、改善すべき点の指摘など、監査を受けた部局以外にも広く知ってもらわなければならない内容も多いので、昨年9月の監事監査において内部監査結果がまとまったその都度、運営連絡会議で報告し、所内への周知徹底を図ることを求めたところであり、昨年9月に実施した内部監査結果の報告からはそのように実施され、所全体としての監査情報の共有に寄与している。

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いる。外部資金に関わる不正行為などではそのサンクションが不正を行った個人のみならずそれを防止しえなかった上司、組織にまで広がる気配があり、所としても文部科学省のガイドラインを踏まえ、初任者研修、外部資金説明会など各種説明会での周知、内部監査、通報制度の活用などを通じて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る。特に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、研究・実験ノートの記入と管理については、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、最近の研究データねつ造問題を踏まえ、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そ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。その際、研究現場の負担を軽減する意味からも、法人文書管理月間にあわせて実施することが望ましい。

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もどうか。

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、一步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。

II 契約状況の点検・見直しに関する意見

平成 25 年度実績としては、競争性のない随意契約は件数にして 17 件、全体の 3.4%であった。24 年度は 18 件、3.83%である。競争性のある契約 485 件のうち一者応札は 313 件と全体の 64.5%となっている。24 年度は 461 件中 257 件 55.7%であり、増加している。ただし一者応札、二回連続一者応札となった案件は 83 件 26.9%であり、24 年度の 76 件、29.6%と比べ若干の改善となっている。

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。

一者応札率の低減に関しては次のような取組みが行われている。

平成 24 年度から 25 年度にかけては、契約業務の改善のため、

- ・参加者確認公募制度の導入
- ・入札情報のページに RSS 機能を付加
- ・4 半期毎の契約予定案件の公開
- ・予定価格適正化のための考慮事項の明確化

などの取組みを行ったところである、

平成 25 年度 10 月監事監査において 4 半期毎の契約予定案件の公開について、各センターからの情報提供がまだ十分ではないこと、公開情報も契約案件と入札予定時期のみであり、どのような内容の契約なのかが分かるような概要等を付すことが望ましいことを指摘したところであるが、これについてはこれまでの入札予定時期、件名に加え、概要(仕様の概要)を加える等により、情報提供の一層の充実に取り組んでいる。

また、一者応札案件については、これまでの契約実績のある企業への誘引、また説明書を受領しながら応札に参加しなかった企業に対する不参加理由の聞き取りと記録につ

いては、すでに入札事務の慣行として、契約担当者において定着している。

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。

また、平成23年度決算に関する会計検査院からの指摘事項に関しては「仕様書作成マニュアル」「企画競争マニュアル」「検査、検収マニュアル」を改訂し研修説明会等を通じ周知に努めている。

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、一般論としていけば、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。コスト削減の第一歩は適正な予定価格の算定であり、放医研においては平成25年度から算定にあたって複数見積もりの徴収など考慮すべき事項を明確化し、きちんと考慮したかをチェックするような運用が始められているが、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が、現在の契約課の陣容では、増加する契約事務に対応するのが手一杯であり、これに十分な手間をかけることが難しい。

このため、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。