

「平成 25 年度 9 月定期監査報告」への対応について

平成 25 年 12 月

独立行政法人放射線医学総合研究所

平成 25 年 10 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 25 年度 9 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

1 内部統制事項のうち文書化及びコンプライアンス活動について

(1)総務部

国の法令改正に伴う規程等の改正は着実に進められている。規程等の改正に係る所内の普及、伝達については運営連絡会議、ユニット連絡会議での説明、ホームページへの掲載のほか、重要なものについては適宜所員向けの説明会が行われている。

また契約関連の規程等については、会計経理問題検討会での意見聴取を行っている。

特に問い合わせの多い会計経理案件については回答をリスト化する等して統一を図るとともに、適宜ホームページの Q&A に掲載する等の取組みを実施している。

(2)企画部

知財、研究倫理に関する規程、ルール等については着実な普及、伝達活動が行われている。本年 4 月に企画部内に研究現場からの総合相談窓口を設けたところであるが、半年で 18 件の相談実績があり、事務処理、人事、財務会計など幅広い問題についての相談が行われている。総合窓口として一定の役割を果たしており、定着が期待される。

(3)安全・施設部

安全・施設部が所掌する法令のリスト化を進め、定期的な関係省庁ホームページ閲覧、通知文書等から情報を得て、速やかに所内規程類の見直しを行っており、問題ないと思われる。

制定された規程類等の普及伝達については、運営連絡会議での説明やホームページ掲

載のほか、関係者を集めた説明会や教育訓練等で行われており、役務業者等への情報伝達は定例的な「意見交換会」等の場で行われている。

以上のように、一連の規則関連の活動については、各担当部局において概ね適切に進められていると判断されるが、若干の意見を述べる。

①昨年 9 月の監事監査で指摘した点であるが、事務部門と研究現場との距離感が依然感じられる。規程等の制定、改正、運用について必要性や背景説明を充実するとともに、事務部門の人間が研究センターに足を運び、双方ともが「顔を覚える」ことを期待したい。

またユニット連絡会議はまだ運営連絡会議の下の事務的検討、調整のための場として有効に機能しているとは言い難いようであり、もう少し、位置づけを検討することが必要ではないか。

また、問い合わせ等から重要なもののうちホームページ上の Q&A にどのようなものを掲載すべきかについてユニット連絡会議などで研究現場の意見を反映させることも考えていただきたい。

(対応)

ご指摘いただきました事務部門と研究現場との距離感の解消につきましては、研究推進課に新設された総合窓口の主要な課題であると理解しております。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す機会を設け、懸案事項を把握していく等、双方のコミュニケーション向上に努めて参ります。

また、ユニット連絡会議の位置づけや運営のあり方につきましても、より実効的な場にすべく、事務部門と各センター運営企画部門等との協議を重ね、工夫して参ります。

②設備の運転・保守、安全管理等、外部の役務業者等に対するコンプライアンス活動については、平成 23 年 9 月の監事監査報告においても指摘し、点検を求めたところであるが、「意見交換会」などのコミュニケーションを円滑にする仕組みの維持とともに、コンプライアンスの観点からの実地調査等も適宜行うことが必要ではないか。担当部署と監査・コンプライアンス室において具体的な方法等について検討することを期待したい。

(対応)

作業環境の安全の向上を図るため、放医研の特殊な施設、設備の維持管理及び安全衛生業務に従事している請負業者の従業員についても、コンプライアンスの観点から、次年度より「請負業者等の講習会」を含め、規程に基づき放医研が実施する教育・訓練に請負業務従事者が参加しているか、参加者名簿を調査するとともに、担当部署と相談をしつつ、請負業者の従業員のコンプライアンス意識が向上するような方法等について検討して参ります。

また、放医研担当者と請負業者の総括責任者間の、日常におけるコミュニケーション状況

の聞き取り調査や、安全衛生委員会における請負業者からの報告状況についても調査を行って参ります。

2 監査・コンプライアンス室の活動状況

(1)「コンプライアンスの手引き」の活用状況について

「コンプライアンスの手引き」はホームページへの掲載、初任者研修、科研費使用説明会等での配布が行われ、コンプライアンス意識の浸透に努めているが、コンプライアンス意識調査は回答率 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ようである。

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「必ず読ませる」仕組みを検討していただきたい。

(対応)

「コンプライアンスの手引き」につきましては、「平成 25 年度 5 月定期監査報告」への対応に記載しましたとおり、各種研修、説明会や外部資金(科学研究費等)の監査において活用するとともに、他法人の冊子を参考に気軽に読まれるような工夫をするよう検討しておりましたが、内容の熟知に時間がかかることや、「必ず読ませる」ことにはならないことから、内容を見直したうえで職員全員へ冊子で配布するとともに、次年度において e-ラーニングの学習を義務付けるなどの仕組みを検討して参ります。

(2)年間活動計画について

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。しかしその他のコンプライアンス活動については年間を通じての計画的取組みは行われていないようである。年間の活動スケジュールを作成し、調整していくことを期待したい。

また、内部監査の結果については、監査対象部局にはその都度説明が行われているが、それ以外の部局に対しては、現在は年 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る。改善すべき点の指摘など、広く知ってもらうべき内容も多いので、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が適当であると考えます。

(対応)

内部監査以外のコンプライアンス活動につきましても、次年度より年間の活動スケジュールを作成し、計画的な取組みに努めて参ります。

また、内部監査の結果につきましては現在取り纏めを行っている「外部資金(科学研究費等)の監査」結果以降から、内部監査結果がまとまった都度、運営連絡会議で報告し、所内

へ周知徹底するようにいたします。

(3) 研究不正問題への取組みについて

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、所としても初任者研修、外部資金説明会など各種説明会での周知などを通じて取り組んでいくべきである。

放医研の内部監査では昨年度まで2年連続研究ノートの問題を取り上げたところであるが、今後、毎年度の必要的内部監査事項として取り組んでいただきたい。その際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検討していただきたい。

(対応)

外部資金に関わる不正問題への取組みにつきましては、各種説明会で周知するとともに、内部監査を実施し、引き続き不正の防止に関する取組や不正使用者に対する処分などの周知を図って参ります。

また、研究不正問題への取組みとして、毎年度の内部監査計画において研究不正問題に関する事項を必ず取り上げるようにして参ります。その際、内部監査の手法についても十分検討したうえで、取り組むよう努めて参ります。

3 女性研究者活用のための放医研の職場環境に関する事項について

(1) 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。子供のいない職員についてはほぼ男性と変わらない勤務が可能であるが、子供のいる職員は子供の預け場所についての悩みが示された。

放医研単独で所内にいわゆる保育園を開設することは規模等の面から難しいところがあるとしても、ちょっとしたときに子供を預け勤務時間中時々子供の様子を見にいけるような託児施設(午後8時ごろまで利用可能なもの)の設置について検討されることを期待したい。

(対応)

育児と仕事の両立支援については、育児休業や勤務軽減等の諸制度の見直し、導入など、適宜両立支援の充実を図っていますが、その一つとして、託児施設の整備は重要な課題と認識しております。

昨年度に実施した「保育施設設置に係る職員アンケート」調査結果等を踏まえて検討を進めており、両立支援の一環として、臨時的に託児が必要な場合等に職員が利用できるよう、平成26年度から近隣民間託児施設と提携(法人契約)を行う予定です。

(2) 短時間雇用職員の中には、家族、家庭生活とのバランスから子供に手がかかるうちはあえて短時間勤務を選好するケースもある。職業と家庭生活との両立の観点から、より柔軟で自由な働き方を提供していくことが必要である。

これに関連して5月の監事監査で指摘したことでもあるが、若い任期制職員には、出産・育児は安定した身分を得るまでは先送りせざるを得ないという意識もあるようである。国の側でも労働契約法上の期限の定めのない職員への転換の年限を5年から延長することを検討中との報道もあり、国の検討の状況や他の法人の対応も踏まえながら、職業と家庭生活の両立のための働き方の提供の一つとして取り組んでいただきたい。

一方、女性の中には、なるべく早く職場に戻りたいという意欲を持つ者もいるようである。在宅勤務の範囲を拡大するとか、研究の進捗状況を適宜伝えるなどコミュニケーションを活発にし、出産・育児休業中の職員に対し、取り残されているという焦燥感が生じないように工夫することも必要なことではないか。

(対応)

「研究開発力強化法に基づく人材活用方針」(平成24年3月改定)において「両立支援のため…既に導入している制度を活用するとともに女性研究者の能力活用のために未実施の制度等について情報収集に努め、効果が認められるものは適宜導入を図る」としています。平成25年度当初より、育児短時間休業・部分休業の対象となる子の要件緩和(「3歳未満」から「就学前まで」に緩和)、育児休業等代替・支援要員の補助(人件費負担等)、育児クーポン試行((財)こども未来財団の「ベビーシッター育児支援事業」の活用)などを新たに実施しているところであり、引き続き、両立支援の充実に向けた取り組みを進めて参ります。

また、労働契約法上の期限の定めのない職員への転換の年限(現行5年)については、育児休業期間と同法上の雇用期間との関係(現在は育児休業期間も年限のカウントに含む)など、今後の法改正の動向等も踏まえつつ、検討を進めて参ります。

(3) 放医研全体としての職場環境としてはともかく、個別には、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。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も検討の要がある。

(対応)

毎年度、職員研修の一環として管理職マネジメント研修を実施しておりますが、そのカリキュラムの一つとして、ワークライフバランスや両立支援に掛かる講義などを組み込み、管理職層の意識醸成に努めて参ります。

(4) 放医研における女性研究者の状況を見ると、定年制職員が 118 人中 20 人(16.9%)、任期制フルタイム職員が 69 人中 20 人(29.0%)、短時間勤務職員が 70 人中 29 人(41.4%)であり、合計 257 人中 69 人(26.8%)となっている。政府が目指す女性研究者 20%以上の水準は超えている。しかし、管理職は 56 人中 9 人と 16.1%、また各センターから登録してもらった PI (Principal Investigator)リストでも女性は 27 人中 4 人(14.8%)と総数の割に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。

(対応)

女性職員が意思決定過程に参画する機会を拡充する等の観点から、「男女共同参画推進計画」(平成 22 年 3 月制定、所外向けHP公表)を定めて、その推進に取り組んでおります。

特に、女性の管理職登用に向けたビジョンやその課題等については、組織・人事委員会において検討を進め、必要に応じ同推進計画の見直し等を図って参ります。

(5) 上で述べた女性が働きやすい職場環境として託児施設の検討や管理職への研修、制度設計、上級職への登用のためのビジョン作り等を進めるとともに、例えば女性人事担当を総務部内に置き、女性の職場環境の向上のための企画等にあたらせることも一案である。

今回の意見は女性職員 9 人からのヒアリングに基づくものであり偏りがある可能性もある。今後、所において多面的な調査を行い、さまざまな取組みを行うことを期待したい。

(対応)

平成 25 年度当初に、事務部門の集約化と組織運営効率化等の観点から、総務課と人事課を統合するなど、限られた人員の中で効率的な業務運営に努めているところです。こうした状況に鑑み、女性職員の労働環境改善に向けた取り組み等については、総務・人事部門を中心に、業務分担の一つとして担って参ります。

また、職員の意識や要望の聴取に努めるとともに、必要に応じ「男女共同参画推進計画」の見直し等を図って参ります。