

平成 25 年度  
5 月定期監査報告

平成 25 年 6 月 18 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

独立行政法人 放射線医学総合研究所  
理事長 米倉 義晴 殿

平成 25 年度監事監査実施計画に従って、平成 24 年度に実施された業務実績等について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下記のとおり報告致します。

監事 野家 彰  
監事 有澤正俊

### 平成 25 年 5 月定期監査報告

- 1 監査の種類 定期監査（平成 25 年 5 月）
- 2 監査の実施日 平成 25 年 5 月 21 日、23 日、28 日、6 月 4 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 24 年度の業務実績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

#### 5 監査立合者職位氏名

- ①企画部：石田企画部長、鶴澤企画課長、上野研究推進課長
- ②総務部：加藤総務課長、矢野経理課長、櫻井契約課長
- ③研究基盤センター：桜井安全・施設部施設課長

#### 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 24 年度契約における随意契約等の実績

## 7 監査結果

平成 25 年度監事監査実施計画に沿って、平成 24 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、総務部及び研究基盤センター安全・施設部施設課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。また人事関連事項の一環として、女性研究者に対する聞き取りを行い、女性が働きやすい環境という観点からの放医研の現状について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。

平成 24 年度に 5 度にわたる定期監事監査等において、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、人事制度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り、適切に実施されている。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おり、平成 24 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 24 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

24年度の一般管理費削減の実績については、決算が未だであるので算出できないが、中間決算では会計システム更新に伴う運用サポート業務等の見直しにより12百万円を削減できたとの報告があった。

昨年5月の監査報告で、一律のマイナスシーリングの下で各部局ごとに削減を求めることは所全体の疲弊を招きかねず限界に達しつつあると懸念されるので、理事長のリーダーシップの下、所全体としてやめるべき事務・事業の洗い出しと計画化を行うこと、及びその際のポイントの一つとして、光熱水料等の「経費の見える化」を提言したところである。

これを受けて所では平成24年9月に総務部・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」を立ち上げ、本年3月に、他の委員会や担当部署に検討を引き継ぐこととしたものも含め、一応の整理を行ったところである。

ただし、これらの検討についてはいつまでに結論を出すこととするのか、必ずしもスケジュールが明確になっていないものも多いようであり、引き続き検討とするとされた課題への対応も含め、業務改善委員会等できちんとフォローし、問題が解決される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各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、近々完成の予定である。光熱水料等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、取組みが進展していることは喜ばしい。

##### (2) 共同実験機器の運用

昨年5月の監事監査において、共同実験機器の運用に関して、全体の機器の稼働率を上げるような管理体制の構築の検討、各センターにおける購入機器のセンター間での相互利

用を可能とする仕組みの検討等を求めたところである。

これに対しては、平成 24 年度に共同実験機器の使用頻度、使用部署及び老朽劣化の度合い等の調査を行ったところであり、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・相互利用に向けて進展が見られた。

### (3) 施設運営費

施設運営については、5 月の監事監査での光熱水料等の「経費の見える化」の提言に続き 9 月の監事監査において、「経費の見える化」に役立つと考えられる課金制度に関し、環境動態研究施設をモデルに、責任をもって課金制度導入に関する検討を行う部会等の設置を求めたところである。所では平成 24 年 12 月に課金制度運営委員会に環境動態棟部会を設置し、課金制度の方針、課金対象の選定及び制度設計、運用方針等について審議された。引き続き、他の施設への展開可能性も念頭においてより良い制度設計が行われることを期待する。

## 2 人件費削減、給与構造改革

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した。

今後は、年俸制のメリットを活かす観点から、年度更新時における評価手続きの明確化、個人評価の適確な処遇反映をさらに進めていただきたい。

個人評価に関しては、任期制職員の間で、定年制職員との不公平感がなお残っているようであり、引き続き定年制職員の個人評価の実施及び評価反映に当たっては厳格な運用に努めることを期待する。

## 3 内部統制と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、管理職研修において徹底を図っているところである。また、「コンプライアンスの手引き」について 24 年 6 月に改訂が行われた。所内でのアンケート調査においても、この手引きは業務に対する心構えとして大変参考になると好評であり、各種研修、説明会の場において活用し、コンプライアンス意識の一層の浸透に努めていただきたい。

## (2) 理事会議等による情報共有

理事会議における毎月 1 回のセンター長報告（24 年度からは管理部門の長からの報告も行われるようになった。）、運営連絡会議に役員がほぼ毎回出席する等の運用は、理事長の意図を組織的に明確に浸透させる上で効果が上がっていると認められる。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。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、幹部の間での意思疎通の円滑化、合意形成に大きく寄与していると認められる。

なお、理事長のリーダーシップの強化、放医研の長期的な戦略立案機能強化の観点から、25 年 4 月に経営戦略室が設置されたところである。この組織が今後有効に機能することを期待する。

## (3) センター長の裁量と所全体のマネジメントの関係

5 月の監事監査においてセンター長の裁量の拡大に伴い、センターの内部が見えにくくなるのが懸念されることから、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の検討、各センターの窓口にあたる運営企画ユニットのあり方や強化のための方策についての検討をもとめたところである。

これに関しては、当面、ユニット連絡会議を活用しつつ、総務部・企画部等の管理部門と各センターの運営企画部門等との連携強化、組織・人事配置のあり方等については、研究組織のあり方とあわせて引き続き検討を進めていくこととしている。

## (4) リスク管理

リスク管理会議において、研究所が直面しうる全ての潜在的リスクの洗い出しをするだけでなく、一つ一つについて重要度と優先度付けを行い、所として早急に対応すべきリスクを明確にする取組みを行っており、平成 23 年度に労働安全衛生に係わるリスク、平成 24 年度にはマネジメントリスクについての重要度と優先度付けが検討された。

本年 2 月の監事監査ではこのやり方は正しいが、22 年 4 月に開始された検討が 2 年近く

を経過しつつ、まだ完成していないという点でややペースが遅いように感じられること、リスク低減の目標と対応策については、それぞれの担当部署で鋭意検討が進められるべきものであり、できる限り早く、リスク管理会議での総括的な議論から担当部署での作業に移行できるよう、リスク管理会議の運営を検討することが適当であると指摘したところである。また、リスク分析にあたって、専門家の助言を得てはどうかと指摘したところである。

この指摘も踏まえて平成 24 年度に全てのリスクのウェイト付けは完了し、具体的なリスク対応に向けて一步前進したところである。今後の運営としては最重要リスクとされた地震等の自然災害対応についてモデルケースを作成し、想定される問題及び対応策を検討し、これを参考に、各部署におけるリスク対応（想定される問題と対応策の作成）を、重要度が高いものは 1 年を目安に実施することとしている。また本年 5 月にはリスクマネジメントの専門家を招いての講演会を実施し、発生確率は低いがひとたび起これば組織が潰れてしまう危険があるリスクとそれ以外のリスクを分けるべき等のアドバイスを得て、リスク分析表のまとめを一部見直すこととしている。鋭意、担当部署での具体的なリスク対応が進むこと、その対応策が所内で共有されることを期待する。

なお、直接のリスク管理の問題ではないが、東電福島第 1 原子力発電所事故対応に関し、研究所全体として事故対応の活動を総括し、貴重な知見、ノウハウを組織として活用できるよう、記録を集め、その時々活動を検証しノウハウとして蓄積することを求めたところである。これに対しては事故に係る活動記録の編纂が行われているところであり、完成を強く期待する。

## (5) 規則類等の整備と内部監査

昨年 5 月の監事監査において、内部統制や全体マネジメントの観点からルールの特明確化と文書化は基本であるが、事務処理に関し疑問が生じた場合など規程類を参照し確認するという習慣が職員に根付いているか、実態と異なる場合、ルールの改正を提案し検討するという態度が根付いているか、ルール作成と文書化に満足しその実施状況を点検することを行っていないか、留意すべきことを提言した。

これに対しては、所内向け HP での規則・マニュアル類等の掲載を行い、疑問が生じた場合に各職員が HP で確認することを可能としていること、事務処理において根拠を理解した上で事務処理の適正化を確認することを徹底すること、研修等の機会を通じて、職員の意識醸成を図っていくこと、また個人情報保護規程、情報セキュリティ基本方針等、規程・規則・マニュアル類の実施状況の点検も内部監査対象に含め、内部監査を充実すること等の取組みが行われている。

規則類の整備と運用は後に述べる管理部門と研究部門のディスコミュニケーションの一因となっているものでもあり、継続的な取組みを期待する。

## (6) その他のマネジメント事項

昨年 9 月の監事監査では放医研全体のマネジメントに係わる事項として次の 3 点の指摘を行ったところである。

### ①センター・プログラムを超えた交流、連携、コミュニケーションの活発化

センターを超えた研究者の交流、連携については全体的に乏しいようであり、抱える分野、研究者の幅が広いという放医研の強みをよりよく発揮できるよう、センター長の協力により、研究現場レベルでの連携・交流が盛んになるような工夫を行うこと

### ②「下から上へ」のルートの確立

所の運営の活性化の観点から制度や運用、仕組みに関する提案等について現場レベルの発議から逐次上のレベルに案件を持ち上げていき、所の運営に反映させていくという「下から上へ」のための定型的なルートの明確化に取り組むべきこと

### ③管理部門と研究部門とのコミュニケーションギャップの改善

規則等の解釈・運用やその変更等で、管理部門と研究部門との間に少なからずコミュニケーションギャップが存在しているとの意見があり、管理部門での解釈・運用の判断の根拠の明確化や運営企画ユニットによるサポート、フェイス・トゥ・フェイスのコミュニケーションの活発化などを行うこと

これに対し、センター等を超えた交流等の活発化については、研究交流会、セミナーなど所属部門を超えた交流の活発化や、内部評価ヒアリングを大会議場で開催するなど他部門の研究活動を傍聴できる機会を増やすよう努める、また理事長懇談会において所全体に係わる事項を取り上げ、参加研究者を増やすなどの取組みが行われている。

「下から上へ」のルートの明確化に関しては、各センターの運営企画ユニットにおいてセンター内のさまざまな意見を取りまとめて管理部門と調整を行う能力を高める、ユニット連絡会議の活性化等を通じて「下から上へ」の意思疎通を図る取組みが行われている。

「管理部門と研究部門とのコミュニケーションギャップの改善」に関しては、昨年 5 月に総務部長から発出された事務処理に係る通知（求めに応じて事務部門から書面で事務処理に関する判断の内容や規則等の根拠を示す）を周知徹底し、これに基づいて研究部門と管理部門の共通理解を深めること、研究推進課に研究者向けの総合窓口を設け、研究者が管理部門に相談するときのガイドを充実させること、所内向け HP のよくある質問(FAQ)を充実させること、双方がフェイス・トゥ・フェイスのコミュニケーションに心がけることなどの取組みが行われてきている。

ここで述べた 3 点はすなわち、放医研所内でのさまざまなコミュニケーションを活性化

し、放医研の総合力を高めるための基礎的な条件として指摘したものであり、一つの仕組みで劇的に改善されるというものではないので、日常的な取組みを継続することを期待する。

#### 4 その他の事項

##### (1) 人事管理、人事政策について

昨年 5 月の監事監査で、事務職員を含む任期制フルタイム職員の処遇、キャリアパスと新陳代謝の仕組みについて検討すべきことを提言した。また、10 月の監事監査では、改正労働契約法の施行に伴う準備を進めること、定年制事務職員についてのキャリア形成、育成のあり方についての提言を行ったところである。

改正労働契約法への準備としては、就業規程を改正し、任期制職員の雇用限度の明確化等が図られた。また、雇用期間が 5 年を超える無期転換職員に係る要件の検討が進められている。雇用限度（更新限度）が明確化されることにより任期制職員の新陳代謝はいやおうなしに進めざるを得なくなったが、人材の確保が難しくなった。また今年度が起算点になるところから、中期計画期間を超えて雇用継続された場合、来期中期計画途中で雇用限度が到来する任期制職員が多数出現し、研究の継続性にも支障を及ぼす可能性がある。他法人の対応も見ながら、多面的な検討を期待する。

昨年 12 月には若手の定年制事務職員に対する勉強会を開催したことは評価できる。所としてこの勉強会を定着させるとともに、カリキュラムの充実も図って欲しい。

なお、今回の監事監査では若干名の女性研究者に働く場としての放医研の評価も含めた聞き取りを実施した。放医研の研究環境は性差を感じることはなく快適であるとの意見が多かったが、たまたま今回聞き取りを行った方々は、家庭環境から男性と変わらない勤務が可能な方々であった。出産・子育ては若い研究者で特に問題になると考えられるが、若手の多くの雇用は任期制職員となる。この場合、出産・育児に時間を取られると業績を上げることができず契約が更新されないのではないかという不安から、安定した身分になるまでは出産は待つという意見もあるようである。他法人においては、ポストドクなど若手を対象とした任期制職員に関して、出産・育児休暇を取った場合当該期間を当初の契約期間に追加する延長措置をとってそのような不安に対処しているケースがある。改正労働契約法との関係で他法人においてこの措置も見直しが必要となる可能性があるが、放医研でも検討してもいいのではないか。

##### (2) 情報公開と所内文書管理への取組み

昨年 5 月の監事監査において、センター等各現場によって文書管理の取組みに差が出て

くることが考えられるので、所内での説明会の開催や所としての文書管理週間を設けるなど文書管理をある程度集中的に行わせるような取組みの検討を提言したところである。

法人文書ファイル管理システムの改善が行われ本年 3 月から運用が開始されたところであり、各現場でのデータベース化はしやすくなったが、データベース上のデータと実際の文書管理が食い違うようになること（例えばデータベース上は廃棄されているが現物は廃棄されていないとか、ある課で管理しているはずだが所在が不明であるとか）も考えられるのでデータベースと実際の文書との乖離を少なくするような取組みが必要である。

これに対して本年度から 6 月に「法人文書管理月間」を設けて文書の集中整理を進めることとしたとのことであり、前進と評価できる。

### (3) 外部資金獲得の問題

昨年 5 月の監事監査において、各部、センターが知恵を出し合って総合的な計画を進めるべきであり、特に寄附金増加に向けた取組みとして広報活動とあわせて基本方針と計画を作成し、その中で責任部署の明確化と連携を図る仕組みを充実させていくこと等について検討を求めたところである。

これに対し 24 年度には新たに寄附金申し込みに関する FAQ を所外HPに掲載し寄附の仕組みの周知に取り組むとともに、外部資金の獲得等を戦略的に進めていくため、本年 4 月には寄附金にかかる所掌を総務部総務課から企画部研究推進課に移管したところである。またこれまでは寄附者に対してはその後のフォローは何もなかったが、放医研の定期刊行物である「放射線科学」又は「放医研ニュース」を一定期間送付することとしたとのことであり、前進していると評価できる。引き続き、所内連携して外部資金獲得への取組みを強化して行っていただきたい。

### (4) 知的財産権と研究成果の活用の促進、企業との連携等

昨年 5 月の監事監査において、出願は精選化の方向に進み始めているとみられるが、審査請求や特許維持も同様に特許の市場性、実用性等を評価して厳選することとし、今後どのように取り組むかについての方針を定めること、特許の実施促進のための方策を検討すべきことを提言したところである。

これに対し、本年 2 月に「特許出願等ガイドラインの運用要領」を策定し、この運用要領に沿って、24 年度には実用性・特許性に難があると判断した 2 件を出願しなかったほか、3 件を審査請求せず、13 件を審査段階での権利化中止とするなど特許案件の精選化が進みつつある。また、平成 24 年度にはラジプローブ 1 件が実施許諾され製品化まで進んでいる。この事例を分析・検討し、その結果を今後の実施許諾の展開に反映させていくとしており、研究成果の活用の促進のための取組みに期待する。

一方、特許出願が個人評価と直結しているところから精選方針に対する不満も一部にあるようである。特許出願を精選するという方針の研究現場への周知を一層進めることが必要である。また、知的財産関係事務は専門的な知識が必要であり、これに関わる人材の育成確保、事務職のキャリアアップ方針との整合性の確保、限られた資源、人材の下での事務の効率化のためのサポートなど多面的な検討をお願いする。

企業との連携、共同研究についても、共同研究実施機関に対するアンケート調査を実施し、ニーズの把握等に努めるとともに、共同研究の円滑化のため受入れ研究員制度の見直しを進めているところである。

## (5) 人材育成

昨年 5 月の監事監査において東電福島第 1 原子力発電所事故対応に伴い大幅に増えたニーズに適切に対応するための研修の仕組みの検討を求めたところである。

これに対して、社会的ニーズの高い研修を効果的に行うためのワーキンググループを設置して検討を進め、事務の合理化、講義の品質の標準化を図るとともに定年退職者を専門業務員として雇用し研修実施体制の強化を図ったほか、本年 4 月からは人材育成センターが設置され、大幅な体制強化を行ったところである。日本では医療関係者にも放射線、放射能に関する基礎的知識が乏しいといった問題も指摘されており、放医研の人材育成への期待は大きい。

## (6) 広報関係

23 年度は東電福島第 1 原子力発電所事故対応のため、ほとんど通常の広報業務が手につかない状態であったが、24 年度はほぼ常態に復したようである。ただ、2 点ほど気になる点があるので指摘する。

①年度広報計画が作成されていないようである。広報は所内各部署に関わるものであり、放医研の認知度を高め信頼を獲得する上でも重要なものである。所内のさまざまなイベントとの連動も考えるべきものであり、年度広報計画が作成されないと放医研の総合力を発揮することもできない。関係部署の職員を集め、広報委員会を組織し、そこで年度広報計画を作成してさまざまなイベントとの連動や調整を図る必要がある。

②広報課の目標として「放医研ブランド」を高めるということが挙げられている。ブランドイメージを高めることは組織体として重要なことではあるが、必ずしもその内容がはっきりしていないだけでなく「放医研ブランド」という言葉を所内で聞くことはなく、広報課限りの概念にとどまっているようである。せつかくの概念なのにこれではもったいないので、さきほどの広報委員会等を通じ、所内にこの概念を浸透させ、行動計画にまで高め

る必要があるのではないか。検討をお願いしたい。

#### (7) 参加費・会費の支出状況について（別紙）

独立行政法人からの高額・不明朗な支出が公益法人等に対する会費という名目・形式により行われているのではないかと、との指摘がこれまでになされていることを踏まえ、その適正化・透明性を強化する観点から、「独立行政法人が支出する会費の見直しについて」（平成24年3月23日、行政改革実行本部）が決定され、これを受けて、「文部科学省所管の独立行政法人から公益法人等に対する会費支出の基準について」（平成24年4月5日）が発出された。

これらの文書を踏まえて、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）が作成された。（最終改定は9月18日）

この決定では団体への会費の支出は、業務の遂行のために真に必要なものとし、放医研の業務との関係、支出による業務の効率化・質の向上、支出額と得られる便益について示すことができるものとするとの基本的考え方の下に、団体への法人会費、個人会費の支出基準、会合への参加費の支出基準、決裁手続き等が定められている。

当初は、総務部長において個別チェックを行い、監事においても回付書類により確認するという手続きを執ったが、一人につき会費一件という原則では対応しきれない特殊性のある病院職員の学会等の個人会費・参加費については、概ね対象となる資格とそれを維持するための学会等の種類が明確となったのでセンター長に判断を委ねても問題なしと判断されたこと、申請書類のフォーマットの改善等により支出基準に合致するか否かの判断をしやすくしたこと、数ヶ月にわたる運用が定着し、あまり不適切なものはセンター長段階で排除されるようになってきたことなどの理由から、個別案件については監事回付は行わないこととした。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、事前に監事が協議を受け、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了解したものである。

経理課から24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し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7件、7法人、196,500円であった。（最大額は内部監査協会法人年会費1口100,000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学会等個人年会費の支出は 180 人分、件数にして 277 件、総額 3,072,359 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 件とされているが、180 人中 54 人 (30%) が 2 件以上の学会等年会費の支出があった。1 人で 5 件以上の支出が行われている者も 6 人(3.3%)あった。これらのほとんど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る。また、法人会費を納めるよりも経済的である案件や今後の実績を見つつ次年度以降の支出を決定することとされている案件があるなど、適切な支出に向けた努力がなされている。また、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いる。

③学会等参加費は 315 人分、件数にして 836 件、15,961,546 円であった。このうち 42 人 (13.3%)は 5 件以上の支出に関係していた。

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。

この点に関し、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。全数をチェックしたわけではないが、業務実績登録システムの出張報告等を閲覧すると、概ね理事長決定の趣旨は理解されているものと考えられる。ただし、次の 3 点を指摘したい。

- ・成果発表を伴うものや出張扱いとなるものについては、業務実績登録システムに登録して所内共有ができる仕組みがあるが、所内開催又は外勤扱いとなる学会等参加については業務実績登録システムへの登録が担保されず、ミーティング等でのセンター共有にとどまる可能性があり、理事長決定の趣旨を踏まえ、外勤扱い等の場合でも業務実績登録システムへの登録を徹底する必要があるのではないか。

- ・業務実績登録システムにおいて具体的な内容を記述する項目は「目的・所感」の部分であるが、項目名からただの感想のみを記述すれば足りるとの誤解を生じるおそれがある。「目的・所感」のみならず、例えば発表や座長としての参加ではない学会等の参加については「参加して得られた成果」という項目を付け加えるなどにより、しっかりとした報告と情報共有がなされるよう工夫する必要があるのではないか。

- ・複数学会への参加費についてセンター間で公平性が確保されているか。

なお、理事長決定は、附則において「施行後 1 年を目途に運用状況、内部監査の結果を踏まえて見直しを検討する。」とされており、本監査結果、また 7 月の独法評価をも踏まえて、見直しの必要性の有無等について検討を開始していただきたい。

## II 契約状況の点検・見直しに関する意見

### 1 契約の実績

平成 24 年度実績としては、競争性のない随意契約は件数にして 18 件、全体の 3.8%であった。23 年度は 26 件、6.3%であり減少している。競争性のある契約 461 件のうち一者応札は 257 件と全体の 55.7%となっている。23 年度は 58.4%、22 年度は 57.1%であり若干の改善が見られた。ただし、一者応札 257 件中、二回連続一者応札となった案件は 76 件、29.6%となっており、23 年度 15.5%から増加してきている。

### 2 契約の適正化に向けた研究所の取組み

24 年度には、他の研究開発法人と協力して抽出したベストプラクティスに検討結果を踏まえ、1 者しか実施できない可能性が高い調達について、本当に他に実施可能な者がいないかどうかを確認するための公募（参加者確認公募）による調達を開始した。

件数でみて、これ以上競争性のない随意契約を競争性ある契約に切り替えることは難しいと考えられる。

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。

24 年 7 月から所外 HP に掲載されている入札公告の更新情報を、登録した事業者等に自動的に配信する RSS 機能を新たに設置し、また、所外 HP に掲載されている 4 半期ごとの調達予定情報を定期的に更新し、より一層の充実に努めている。応札が見込まれる企業（納入実績がある企業等）がある場合、個別に応札の誘引を行うよう努力している。

結果的に一者応札となった案件に関しては、例えば入札説明書の交付を受けたが応札がなかった企業等に対して必ず個別に聞き取りを行い、要因分析を行って記録に残し、決裁書に記載するなどの組織的取組みが継続して行われるようになった。監事もこれを点検しているが、仕様に見合った人材の確保ができなかったといった理由や仕様が特殊である等の理由から納期に対応できるかどうか不明であったためといった理由も見受けられた。4 半期毎の調達予定情報を適確に更新し、情報を広く提供していることが必要と考えられる。

研究開発用の調達品に特殊な仕様が要求されるものや特定メーカーしか提供していないものなどが多く、一者応札率及び二回連続一者応札率の低減はなかなか進まないのが現状であり、放医研の努力の割にはなかなか目に見える形の数字が出てこないのが残念であるが、これらの要因分析を基に、引き続き努力を続けていただきたい。

なお、技術審査委員には他部署の職員を加えること、検査検収には必ず会計事務職員が立ち会うこと、仕様の変更は相談等の一般条項を使ってではなくきちんと紙の上で変更し確定すること等の運用の改正を行い、本年 4 月、「契約事務等の適正な執行について」をま

とめ職員への周知を図っている。

また、契約の適正化のためには予定価格の適正化が重要である。契約課においては過去の納入実績を調査するため、類似の調達品について関係機関への問い合わせなどが習慣化され、頻繁に行われるようになってきているようである。一者応札案件についての要因分析を組織として習慣化したように、予定価格の作成についても、いくつかのチェックリストを設けて手続きとして必ずこれを踏んで判断するような習慣が契約課内にできているようであり、これを継続して知識を蓄積していくことを望む。