

「平成 25 年度 5 月定期監査報告」への対応について

平成 25 年 8 月

独立行政法人放射線医学総合研究所

平成 25 年 6 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 5 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

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

昨年 5 月の監査報告で、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等を提言した。

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、一応の整理を行ったところであるが、スケジュールが明確になっていないものや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。

また、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を把握するためのシステム導入を予定しており、「経費の見える化」に向けて取組が進展している。

(対応)

業務効率化検討チームにおいて提案・検討された項目について、関係部署における検討、対応状況のフォローアップを進めております。フォローアップの結果を踏まえ、業務改善委員会等を通じて検討を進めて参ります。

「経費の見える化」に関しては、個別施設ごとの電気使用量を把握するための建屋別電気計量システムを導入し、情報部門の協力を得てシステム構築前に建屋毎の電気使用量が把握できていたものを対象に過去の最大値との比較を行う等、電力の見える化の運用を 7 月から開始しました。

現状では、システム構築以前より電気使用量が把握できていた建屋のみ比較(他施設に

は今年度の使用電力を表示)できますが、平成 26 年度以降は、今回のシステム導入による実績を踏まえて、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にする等、一層の展開を行うこととしています。

(2) 共同実験機器の運用

昨年 5 月の監事監査において、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。

これに対し、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は、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。

(対応)

7 月に開催した共同実験施設運営委員会にて、過去 5 年間で 1 度も使用されなかった機器、使用頻度が低い機器を中心に議論し、前者は廃止、後者は廃止あるいは移管替を前提に整理することを決め、今後関係部署に措置の了解を求めています。また、より一層機器の有効活用を図るため、静電加速器棟設置機器のマシントimeを追加募集することにしました。

また、文部科学省が進める「先端基盤共用・プラットフォーム形成事業(補助事業)」に当研究所の主要機器を共用促進するプランが採択されたことを受け、内部向け施設共用だけでなく、外部に向けた共用も一層、強化・促進するよう体制等を整備し、より効率的に運用していきます。

更に研究基盤センター運営企画ユニット内において、予算の有効活用、備品の相互利用などを継続して検討し、同時に研究基盤センターHPで備品リストを掲示して広く有効活用先を募っています。

(3) 施設運営費

施設運営については、5 月の監事監査において光熱水料等の「経費の見える化」の提言、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、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。

これに対し、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ており、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。

(対応)

平成 25 年 7 月に第 1 回課金制度運営委員会を開催し、審議結果をまとめた提言書「環境動態棟の使用施設に対する課金制度導入に関する当面の対応について」の報告を環境動態棟部会長より受け、課金制度導入へのスケジュール案を審議しました。本件は従来からの既定路線として、今後、この内容を更に深く検討していくこととなり、同部会において詳細に方法等を検討して参ります。

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、柔軟な処遇を可能とするメリットがあり、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。

所では、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ており、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。

(対応)

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ところですが、期首の業務目標設定、期末の個人評価を厳正に行うとともに、次年度更新する際、その評価結果の年俸反映にあたっては評価者面談を義務づける等、適確な運用を行って参ります。また、定年制職員の個人評価に関しても、引き続き厳格な運用に努めて参ります。

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」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。

(対応)

内部統制ポリシーについては、引き続き職員研修において周知徹底を図って参ります。

また、「コンプライアンスの手引き」についても、初任者研修などの各種研修や科研費使用説明会などの各種説明会の場において活用するとともに、平成 24 年度に実施した「コンプライアンス意識のアンケート結果」を踏まえ、「コンプライアンスの手引き」を気軽に読まれるような工夫をし、コンプライアンス意識の一層の浸透に努めて参ります。

(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、運営連絡会議に役員が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も、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、この組織が今後有効に機能することを期待する。

(対応)

毎月一回の理事会議におけるセンター長報告について、従前センター長欠席の際は、代理者は出席せず報告資料も配付しない運用をしていましたが、理事長のご意見を反映し、センター長が欠席する場合であっても代理者を出席させ説明するよう、第52回の会議から運用を改めました。この運用の変更により、経営幹部と研究センターとの間の意思疎通がより円滑化されることが期待されます。この他、経営戦略室は、行政改革への対応や次期中期計画に向けての検討など、理事長のリーダーシップの強化や放医研の長期的な戦略立案機能の強化に努めて参ります。

(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、センターの内部を理事長に見えやすくするための仕組みの検討等を求めた。

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。

(対応)

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、ユニット連絡会議を月1回(原則)開催しております。会議では、管理部門の業務に対する各センターからの意見の吸い上げや、各センター懸案事項等の連絡及び意見交換等を行っており、双方向の議論の場として運営しているところです。

今後も管理部門と各センター運営企画部門等との情報交換・共有の場として有効に機能させるべく開催し、連携強化を図って参ります。

(4) リスク管理

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等を指

摘し、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歩前進したところであり、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、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。

(対応)

平成 25 年 5 月に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ました。その後、リスクマネジメントの進め方について、専門家を訪問して打ち合わせを行いました。7 月にリスク管理会議を開催し、専門家の助言に従い、今後 2 年間をかけてリスクマネジメントと危機管理を再構築し、これまでの検討結果に抜けが無いことを確認するとともに、それに並行して重点対応リスクの対応を進めていくこととしました。リスクマネジメントと危機管理の再構築では、放医研に係るリスクを①業務・研究の遂行に関するリスク、②社会的視点から見たリスク、③組織経営の視点から見たリスク、の3つのカテゴリーに分類し、部会を立ち上げてリスクの特定を進めていくこととしました。重点対応リスクについては、千葉県が公表している地震における被害想定をもとに放医研に係るリスクとその対応策がどのようにとられているかを検討し、今後は優先して行うべき業務について整理し、順次進めていくこととしています。

(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 of 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等、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。

(対応)

規程類の整備と運用に関しては、所内向けHPを通じ規程類の参照・確認を行いやすくするよう努めておりますが、今後とも継続的に取り組んで参ります。

(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。

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

②「下から上へ」のルートの確立

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

既に様々な取組が行われているところであるが、ここで述べた3点は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、日常的な取組を継続することを期待する。

(対応)

- ①今後とも引き続き、内部評価ヒアリング、研究交流会、各種セミナーなど、所属部門を越えた交流や他部門の研究活動を傍聴できる機会を設けるように努めて参ります。
- ②ユニット連絡会議、運営連絡会議、理事長懇談会等の場を活用して、コミュニケーションの活性化を図って参ります。
- ③平成25年4月より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て、研究業務や研究支援業務が円滑化できるよう取り組んでおります。また関連して、所内向けHPのよくある質問(FAQ)を見直し、古い部署名やリンク先を改め、内容についても随時更新を行っております。

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、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。

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、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。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り、他法人の対応も見ながら、多面的な検討を期待する。

キャリア形成等に関しては、若手の定年制事務職員に対する勉強会開催などの取組を行っており、所として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。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であり、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。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。

(対応)

労働契約法改正に伴う任期制職員に係る無期転換の取扱いについては、平成25年4月

に就業規程を一部改正し、雇用更新期間の明確化を図るとともに、無期転換に係る定年年齢の設定などの規程整備に関しては本中期計画終了時までには整備する旨規定しています。引き続き、組織・人事委員会等において具体の検討を進めて参ります。

また、若手事務職員勉強会など、キャリア形成に資する研修会等に関しては、カリキュラムの充実とともに、今後も積極的に取り組んで参ります。

任期制職員の育児休業期間と雇用更新限度期間の扱いに関しては、労働契約法等の法的整備の動向も踏まえつつ、検討を進めて参ります。

(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、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。

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。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も考えられるので、乖離を少なくするような取組みが必要であるが、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。

(対応)

6月に実施した法人文書管理月間では、ユニット連絡会議や所内HP等を通じて周知徹底を図り、全所的に法人文書の集中整理、法人文書ファイル管理システムの更新を行うとともに、廃棄文書については8月に一括して溶解処理を行うこととしています。

引き続き、法人文書ファイル管理システムの適切な運用に努めるとともに、法人文書管理月間の実施、文書管理等に関する研修会等の取組みを実施して参ります。

(3)外部資金獲得の問題

昨年5月の監事監査において、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。

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の所外HPへの掲載や、外部資金の獲得等を戦略的に進めていくため、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。また寄附者に対して放医研の定期行物である「放射線科学」又は「放医研ニュース」を一定期間送付するなど、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いただきたい。

(対応)

今後も所外向けHPを更に有効活用し、研究テーマを選択して寄附することが可能となる仕組み作りなどの検討を進め、また必要に応じて研究部門と協同して寄附金増大に向けて取り

組んで参ります。

(4) 知的財産権と研究成果の活用促進、企業との連携等

昨年 5 月の監事監査において、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。

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、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おり、こ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、研究成果活用促進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ため、特許出願を精選するという方針の研究現場への周知が必要である。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等、多面的な検討をお願いする。

(対応)

特許出願の方針を所内に周知するための取り組みとして、平成 25 年 3 月には特許出願等ガイドラインの所内説明会を開催したところ。平成 25 年度につきましても、所内説明会を開催して、特許出願等ガイドラインの周知徹底に努めて参ります。

また知的財産関連の事務系人材につきましても、長期的な観点からの取り組みが必要となるため、まずは関連法人の知的財産部門実務者会合等の機会を通じて、各法人が人材の育成や確保にどのような方針や方策を用いているかの情報を収集し、研究所への応用可能性等を含めて検討して参ります。

(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。

これに対し、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、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。

(対応)

監事意見のとおり、平成 25 年度より人材育成センターが設置され、研修に対応する新たな体制が整備されました。現在、ワーキンググループからの指摘を踏まえ、テキストの整備やカリキュラムの見直しなど、研修の品質向上に着手しており、可能なところから改善しているところです。更に、ワーキンググループから医師向けの短期間講習の復活や医療関係者向け研

修会の充実等が提案されており、適宜関係部署間で協力して、具体的な検討を進めて参ります。

(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。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、広報課限りの概念にとどまっているようである。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。

(対応)

①広報計画は作成していたものの、周知しておりませんでした。8月に開催予定の広報委員会において広報計画を諮るとともに広く周知させ、今後実施される所内の様々なイベントとの連動や調整を図って参ります。

②当研究所のブランドイメージを高めるには、全所的な活動が不可欠であり、今後、広報委員会で検討を行い、概念の合意形成から始めて参ります。

(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、国から発出された文書を踏まえて、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)

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い、法人会費の支出に関し、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などを確認した。

ただし、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との観点から、次の3点を指摘したい。

- ・所内開催又は外勤扱いとなる学会等参加については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、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「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。

(対応)

業務実績登録システムへの登録を伴う指摘については、今年度においてシステム全般の見直し、改良を行うこととしており、その一環として「成果」入力項目の追加を考えております。

また、学会等会費・参加費に関する指摘については、平成24年度の独法評価委員会においても評価の項目として取り上げられていることから、その評価の結果等も踏まえつつ、必要な運用見直しを進めて参ります。

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。

(対応)

今後とも「随意契約等見直し計画」に基づき、一者応札率の減少等について継続して取り組んで参ります。

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、参加者確認公募による調達を開始した。

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、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。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。

(対応)

今後とも、参加者確認公募を行うことが適切な契約については、この仕組みを活用して参ります。

また、契約の適正化に向けた取り組みについても今後とも継続して行って参ります。