

平成 25 年度
9 月定期監査報告

平成 25 年 10 月 31 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 25 年 9 月定期監査報告

1 監査の種類 定期監査（平成 25 年 9 月）

2 監査の実施日 平成 25 年 9 月 26 日、10 月 1 日、10 月 3 日

3 監査対象

放医研の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関する事項
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

4 監査対象部門

企画部、総務部、安全・施設部、監査・コンプライアンス室

5 監査立合職位氏名

①企画部：石田企画部長、上野研究推進課長、小橋研究倫理企画支援室長

②総務部：加藤総務課長、矢野経理課長、櫻井契約課長

③安全・施設部：梶田安全・施設部長、桜井安全・施設部次長、宮後安全計画課長、
岩田放射線安全課長、石澤安全管理課長

④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 監査重点事項

（1）内部統制事項のうち、文書化に係る事項として、放医研内の諸規程の制定・改正とそこにおける所内の意見調整の手続き、制定された規程等の所内への伝達・普及の方法、規程等の運用にあたっての所内からの意見紹介等に対する対応

（2）監査・コンプライアンス室の活動状況

（3）女性研究者、技術員等から放医研の女性活用の観点からの職場環境の評価及び改善すべき事項についてのヒアリング

7 監査結果

監査結果を次に示す。

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

内部統制のうち、規則関連の事項について、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、関係部署（総務部、企画部、安全・施設部及び監査・コンプライアンス室）から聴取を行った。

(1)総務部

国の法令改正に伴う規程等の改正は着実に行われている。特に給与法や労働法令の改正については、文部科学省やハローワークからの通知、社会保険労務士とのコンサルタント契約、一般財団法人人事行政研究所のセミナーへの参加等により情報収集に努めている。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での説明、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。（年棒制の見直しと雇用期間に係る規程改正案、学会等に係る会費、参加費の取扱など）

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。（仕様書作成マニュアル、会計事務取扱規則、参加者確認公募など）

昨年 5 月の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案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等して課内の統一を図るとともに必要なものについては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、内容的に事務処理、人事、財務会計、施設利用、人材育成など幅広い問題についての相談が行われている。簡単な案件は自ら処理し、そうでないものは担当部署につなぐなど、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についてリスト化を進めており、定期的に関係省庁のホームページ閲覧、通知文書、関係団体の説明会、法令改正調査会社から情報を得て、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、徹底されている。

現場作業での大きなウェイトを占める役務業者等への情報伝達については定例的な役務業者との「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、運用については、その必要性や背景説明の充実とともに、事務部門の人間が研究センターに足を運び、各研究センター特有の例示なども加え、説明したり討議したりする機会を増やし、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、定型的なプロセスとしての位置づけを検討することが必要ではないか。

また、さまざまな問い合わせ等から重要なものをホームページ上の Q&A に掲載するに当たって、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。

②設備の運転・保守、安全管理等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、放医研の関わり方、契約書等での担保のあり方についての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、役務業者の業務実施状況に対するコンプライアンスの観点からの実地調査等も必要に応じ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。

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」(平成 23 年 4 月、平成 24 年 6 月改訂) 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、例えば昨年 12 月から本年 1 月にかけて行われた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。

(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おり、その結果は研究現場での業務改善に役立てられている。しかしその他の研修等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。各センターで実施するコンプライアンス活動も含め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。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ふ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。

(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。

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、この研究倫理問題は今後、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。

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

5 月に定年制研究者 1 名、任期制フルタイム研究者 2 名、任期制短時間勤務研究者 1 名（いずれも子供なし）、9 月に定年制研究者 1 名、任期制フルタイム技術員 1 名、任期制短時間雇用技術員 1 名、任期制短時間業務補助員 2 名（いずれも子供あり）、合計 9 名の女性職員から、放医研の女性が働く職場環境についての意見をヒアリングした。これを通じて監事が気づいた諸点について次に記す。

(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。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～7 時まで等）、夏休み・冬休みといった長期休暇時の対応、夜までかかる実験等がある場合の対応などである。職員によっては、実家の近くに引っ越して両親の助けを借りたり、深夜近くまで対応可能な保育園を探し、高額料金を払って利用しているなど、個人ベースでさまざまな努力を行っているようである。このため放医研内に保育園が開設できれば極めて有用であるとの意見も示された。

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。このような託児施設の存在は、看護師を含めた女性職員の募集にもメリットがあるものと考えられる。（ただし、事故が生じた場合の責任など検討すべき事項は多くある）

(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。男性と同じくフルタイムで働くことができることだけが女性が求めるものとは限らないようである。米国でも、女性のうち 2 割が専業主婦志向、2 割がキャリア志向、残る 6 割は職業と家庭生活との両立を探して勤務時間等を変える適応型であるとの調査結果がある。男性と同じ勤務時間で働くのが当然という発想ではなく、子育てのためにフルタイムで働けないのは問題といった発想ではなく、職業と家庭生活との両立の観点から、短時間雇用も含む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業績に支障が出るとのおそれから、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り、出産・育児休業期間は任期の計算から控除するといった柔軟な対応を取り、任期制職員の不安を払拭していくことも検討を期待したい。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、成果を出すため、あるいはスキルが落ちないように、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。

(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。

(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。

(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。