

「平成 26 年度 2 月定期監査報告」への対応について

平成 27 年 10 月

国立研究開発法人放射線医学総合研究所

平成 27 年 3 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 26 年度 2 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. 保有個人情報の管理状況について

個人情報保護に関し、情報基盤システム課においては、主要情報基盤である「NIRSnet」に関して、アクセス制御、アクセス記録、外部からの不正アクセスの防止等などの取組を行っており、個人情報の適切な管理のための措置に努めていることが認められる。

また、個人情報保護の事務担当である総務課においては、毎年度、各部署における個人情報保護管理者、副個人情報保護管理者、個人情報保護担当者を定めるとともに、保有個人情報件数を把握することにより、個人情報保護の適正な運用に努めていることが認められる。

各部署における個人情報保護に関する具体的な取組状況については、事務担当部署である総務課における関連業務の執行状況、個人情報保有部署(過去 3 年間に実地監査の対象となっていない部署)における個人情報の取り扱い状況や管理状況などについてここ 3 年間の内部監査の結果によれば、いずれの部署も概ね規程を遵守しており是正等処置を要する事項はないことが確認されている。開示請求対象の個人情報ファイルは 4 件(研修生申込に関する書類・データベース、放射線管理業務従事者管理データベース、医療情報システム、カルテ・X線フィルム)となっており、平成 26 年度の保有個人情報開示請求は 1 件(ご本人によるカルテについての請求)であった。これらの開示請求対象の個人ファイルが適切に管理運用されていることが確認できた。

個人情報保護に関する意識の向上を図ることを目的として、平成 27 年 2 月 16 日(月)に、総務課主催で外部の専門家を招き、個人情報保護、情報セキュリティ対策、メールの留意点などを内容とする研修を全職員対象に実施した。総務課は、開催に当たり、個人情報担当者

に個別に案内をするなど、研修の実効性を高めることに努めていることが認められる。

個人情報保護の取組に当たっては、個々の職員の意識と情報セキュリティシステムの双方が重要であるため、総務課と情報セキュリティを担当する情報基盤システム課においては、今後、一層緊密な連携をとって個人情報保護の取組に努めていただきたい。

(対応)

今後とも職員研修等を通じ各職員の意識の醸成をはかり個人情報の適切な管理運用に努めて参ります。

また、適切な管理を行うためには総務課と情報基盤システム課との連携が不可欠なため、より緊密な連携をとって個人情報保護の取組に努めて参ります。

2. 労働安全衛生マネジメントシステムの運用状況について

産業医等による職場巡視において棚の未固定、医薬用劇物の未表示・未施錠、不要物品の放置などが多く指摘されており、職場責任者による確実な点検実施が求められている。指摘事項への適切な対応とともに、今後も、安全衛生目標・計画の PDCA サイクルを適切に回すことに努めていただきたい。

KY(危険予知)やヒヤリハットの個別事象について、安全計画課が把握できたものは「安全ニュース」に掲載し配布しているが、それ以外のKYやヒヤリハットの情報は職場内で閉じてしまっているのが現状である。今後は、特に研究現場でのヒヤリハットの具体的な内容を積極的に収集・分析して、全所的に横展開すべきである。また、部署によっては、熱心に取り組んでいるところもあり、そのような模範的な取組をモデルとして普及することも検討すべきである。

KY 及びヒヤリハットの件数そのものは、労働安全衛生マネジメントシステムを開始する前の平成 19 年度から把握しており、件数の推移をみると、翌 20 年度をピークとして減少傾向が見られる。件数の減少を取組の成果と見ることもできるが、極端に少なくなっている状況が見られることから、意識が薄れることによって件数が減少している可能性があることが危惧される。今一度、KY 及びヒヤリハットについての意識を全所的に高める取組が必要と考える。KY 及びヒヤリハットの発見が多かった者を安全表彰する取組など、継続的に意識を高めるための具体的な対策を検討していただきたい。

(対応)

産業医等による職場巡視における指摘事項については、巡視対象部署の責任者や立会者等に、指摘事項を踏まえた改善を依頼しております。特段の事情がない限り、改善は 3 か月を目処に実施してもらうこととし、安全計画課が改善状況を確認し、安全衛生委員会に報告しております。これらの活動を通じて着実に職場の安全衛生環境は改善してきていますが、同一部署が過去の指摘事項と類似の指摘を繰り返し受けている場合にはより上位の責任者に強く改善を求める等、より着実な改善を図るための取り組みを行っていきます。

危険予知・ヒヤリハットについては、研究現場における職員等の安全意識の向上を常に図ることが肝要であるため、各職場の自主活動として実施された事例についても、労働安全衛生マネジメントシステムに基づく取りまとめの際に報告された情報を毎月発行している安全ニュースや所内向けホームページを活用して所内展開するとともに、各職場で完結している事例についても、随時情報提供していただくよう呼びかけを行うこととしました。

また、平成 27 年 7 月 30 日(木)に開催した平成 27 年度安全文化講習会においては、放医研における労働安全衛生管理体制と最近の事故・ヒヤリハット事例や、過去の事故分析を基に、近年増加しているヒューマンエラーの対策について説明を行い、具体的な内容を全所的に横展開することにより、職員等の意識を高める取組を実施しました。

今後も危険予知・ヒヤリハット活動に関する研修を実施する等により、引き続き所内の安全の維持、向上に努めて参ります。

3. 若手事務職員の職場環境等に関する意識について

29 歳以下の若手事務職員(短時間勤務任期制職員を除く。)を対象に、放医研の職場としての満足度などについて、書面及びヒアリングによる意識調査を行った。

放医研の職場全体については、アットホームな環境、福利厚生の実充実など、満足度は概ね高かった。所属部署の雰囲気・働きやすさやコミュニケーションについても、意見の言いやすさや相談のしやすさなど、概ね高い満足度となっている。

ただし、部署によっては相談のしづらさや休暇申請のしづらさを指摘する声もあったので、これを機会に、各管理職においては、自分の部署の雰囲気について振り返っていただきたい。特に、管理職の意図や考え、方針が職員に正しく伝わっているかどうか重要であり、この点についての振り返りをぜひお願いしたい。また、事務業務の遂行に当たっては、縦のラインの明確化も重要なので、ここに課題があると思われる場合には、速やかに改善の措置を講じていただきたい。

所属部署以外の部署、特に研究部門とのコミュニケーションの不足については多くの若手事務職員が感じていた。メールで用件を済ませるのではなく、電話の多用や、時には研究現場に直接出向く対応をとることが重要と思われ、管理職がそのような対応をとるよう指導することも必要と考える。歩いて行ける距離にすべての建物があるという利点をいかして、事務部門と研究部門が乖離することなく、若手事務職員のみならず職員全体が顔の見えるつながりをもつことを期待する。例えば、若手研究者と若手事務職員の交流の機会を設けるなど、研究所として一体感を醸成する「場」を創出する取組の工夫に努めていただきたい。

総務課主催による 3 年目までの若手職員を対象とした研修会(実務関連の講演、他機関見学)は非常に高評価であった。今後も、継続して実施をお願いしたい。併せて、もう少し幅広い見識を高めるための研修機会を求める声もあり、職員の能力アップのために一層多角的な研修の実施を検討していただきたい。

今回対象の若手事務職員の一部から、周りを見て今後のキャリアアップに不安を感じると

いう声が聞かれた。能力の高い若手事務職員の早期の管理職の登用など、若手事務職員が明るい展望を持てるキャリアプランを検討・策定することを期待する。

(対応)

事務職俸給表が適用されている職員(技術系含む)の育成については、「定年制事務職の採用・育成方針」を定め、研究所における事務職員のキャリアパスを明示するとともに、海外機関への派遣や教育研修等を通じて個々の職員のスキルアップに取り組んでおります。

特に、若手職員については、人材育成の観点から、職務を通じた指導・教育を行うとともに、広範な研修・講習等への参加を奨励しております。また、例年実施している若手事務職員勉強会においては、毎回テーマを決め意見交換等を行っており、分野を跨がった議論・交流を持ち横の繋がりの醸成が可能となるよう、引き続き実施して参ります。

また、管理職においては、部下のマネジメントなどテーマを設定し、引き続き管理職向けの研修を実施して参ります。