

本年5月に公表した不適切な契約手続き事案を 受けた再発防止策等の対応について

令和5年7月28日

国立研究開発法人日本原子力研究開発機構

【事案A】

原科研地区に勤務する従業員A(元部長級)は、平成30年度に、Aが関与して発注した競争入札による契約において、落札した業者から赤字の補填を強く求められ、結果としてそれを受け入れ、実態のない契約(約490万円)を同業者と新たに締結して支払いに及んだ。また、この契約以外に、平成29年度から令和3年度に情報処理に関する契約において、所定の納期に納品されていないにも関わらず、後日納品されることを前提に支払いを行っていた。従業員Aは、これらの契約において契約請求と納品検査の双方の決裁をしていた。また、職員B(副主幹級)を一部の契約において、不適切な手続に関与させていた。

【事案B】

また、福島地区に勤務する職員Cが、情報処理に関する契約について、所定の納期に納品されていないにもかかわらず、後日納品されることを前提に、支払いを行っていた(結局、成果物の納入に至らず、令和5年7月に契約を解除した)。

【処分等】

令和5年5月26日付けでこれらの不適切な行為を行った従業員Aを「諭旨解雇」、職員Bを「停職1ヶ月」、職員C及びその上司であった職員Dを「戒告」の懲戒処分とした。なお、原科研地区に勤務する従業員の業務を担当する理事は、給与の10%(1ヶ月分)を自主返納することとした。

事案の要因

- ① 上級管理者の内部統制に対する意識が欠如していた
- ② モニタリング機能が不十分であった
- ③ 不正な手続が可能な仕組であった
- ④ 統制環境の浸透が不十分であった

要因に対する対策

対策① 部長、拠点長に対する統制意識の徹底

対策② 自主監査制度の導入

対策③ 不正防止としての手続の改善

対策④ 継続的な統制環境の醸成

- 組織の業務を健全かつ適正に運営するためには、各部長、拠点長が自組織に適した内部統制を図るとともに、組織の変化や環境の変化に応じて常に適宜最適な状態に見直しながら運用することが重要である。
- また、組織が存続し発展していくためには、部長、拠点長自ら高度な倫理観及び規範意識を持ちながら、自組織の業務に関し適切な法令遵守体制を整備することが不可欠である。



✓ 部長、拠点長自らが不正に関与していた今回の事案を重く受け止め、理事長から直接部長、拠点長に対して統制意識の徹底を行い、各組織における内部統制が有効なものとなるよう改善を図った。【6月6日実施済】

- 理事長から部長及び拠点長に対して訓示を行い、「部長職は何をすべきか。何のために部長職があるのか」を今一度考えさせるとともに、不正行為が発生した場合の機構に与える影響や社会からの信頼を失墜させることを再認識させた。
- 理事長と部長、拠点長とディスカッションの機会を設け、各者の意識や各組織の内部統制状況などについて意見交換し意識の共有を図った。
- 上記訓示及びディスカッションを踏まえ、各部長、拠点長に「自身の統制意識や自組織の内部統制改善」などについてレポートを作成のうえ、理事長へ提出させた。【6月16日提出済】

< 部長、拠点長に対する理事長訓示 >



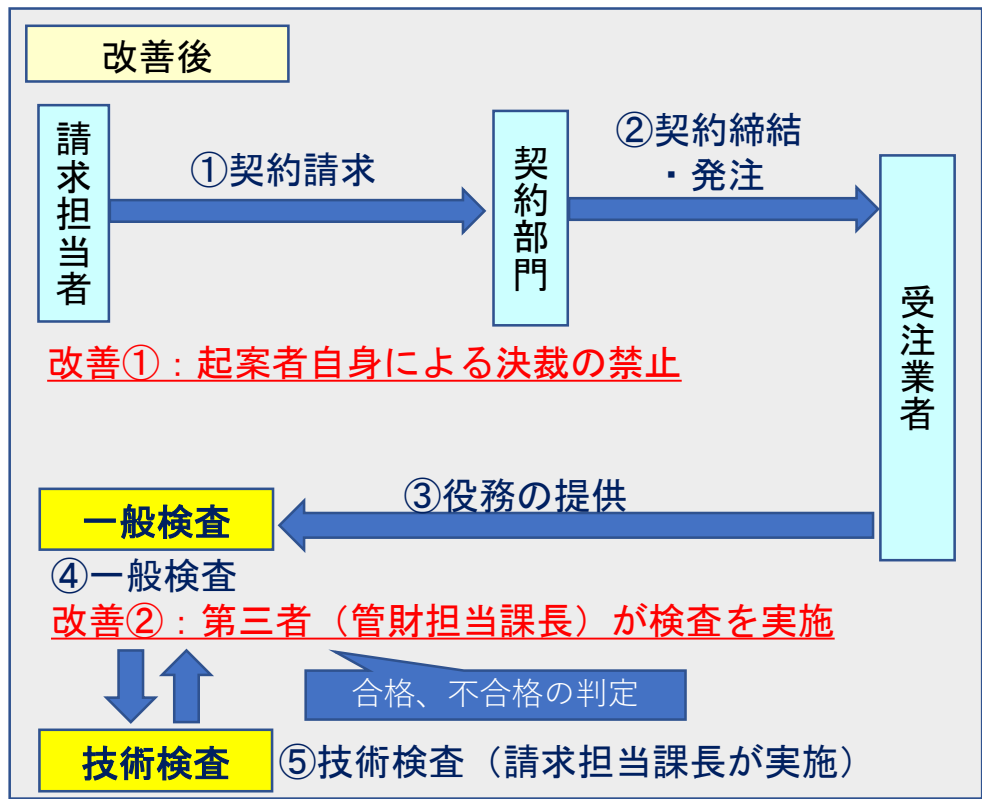
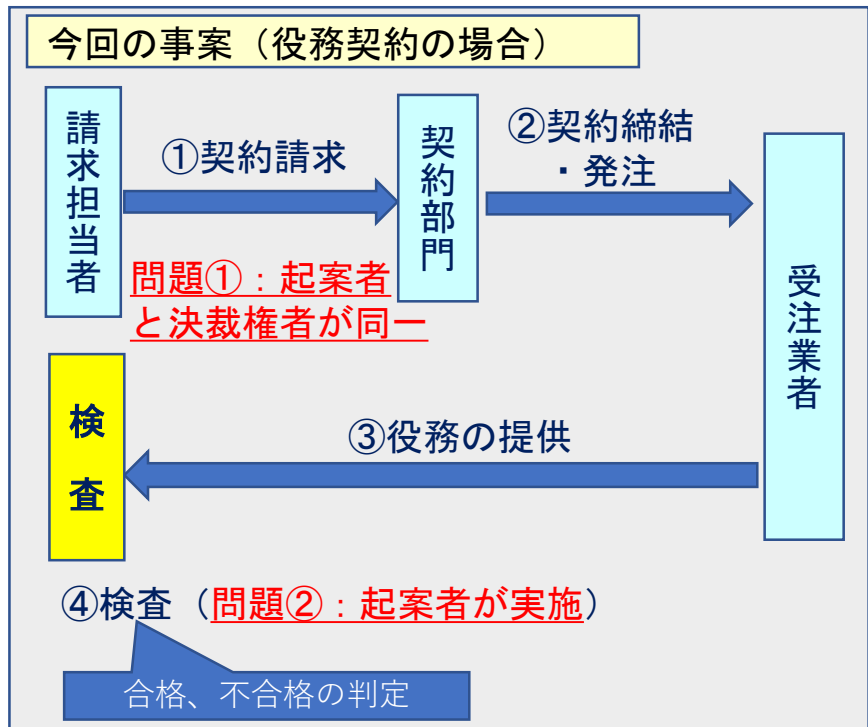
- ✓ 現行の監査組織による内部監査に加え、自主監査(部長等が自らの責任と権限で自組織を監査)により統制機能の状態を点検するとともに、第三者評価(他組織による自主監査プロセスの確認)により監査の妥当性等を確認する。

自主監査の実施方法

- (1)自主監査の対象は、コンプライアンス(法令、機構ルール等の遵守)に関連するもののうち、機構にとって重大なリスクとなり得るもののほか、部長等が自ら選定するもの。
- (2)監査室長は、自主監査のプロセス(誰が、何を、どのように確認しているかなど)を確認するため、監査室員及び他組織の職員に評価者として立ち会わせる。
- (3)部長等は、自主監査の結果を監査室長へ報告する。
- (4)監査室長は、自主監査結果と評価結果を取りまとめ、理事長、監事へ報告する。

- ✓ 役務契約の検収手続において、関連規定を改正し**第三者が検査**（管財担当課長が技術検査結果を踏まえ一般検査を実施）し、チェック体制を強化することとした。【5月25日より運用開始】
- ✓ **契約請求手続において、関連規定を改正し、自己が起案者となるものについては自ら決裁を行うことを禁止**した。【5月25日運用開始】
- ✓ 上記手続の改善について、**eラーニングにより手続の理解促進**を図った。【6月19日実施】

検収手続の改善



組織文化の醸成

- 昨年度から取り組んでいる組織文化醸成活動について、継続的な不断の努力が必要であり、今年度も引き続き活動を行うことにより、職場環境の維持・改善を図っていく。
 - ✓ 各組織幹部の意思統一及び体制整備
 - ・部長は自組織の運営方針を示しつつ、「管理職ミーティング*」を実施
 - *課長の役割の意識づけ、不祥事防止策、経営方針の明確化及び職場環境改善をテーマに議論
 - ・次長級職員を「職場環境づくりの推進役」として指名
 - ・部長、課長は不祥事、不正防止に向けた決意表明を示した「宣誓書」を上司へ提出
 - ✓ 課長による意識向上に向けた教育
 - ・課長は部の運営方針及び課の運営方針を課員へ伝達したうえで、職場環境の改善等をテーマとした「課内ミーティング」を実施。

コンプライアンス教育による役職員全員の意識改善

- コンプライアンス教育について、これまでの理解度テストの結果やアンケート調査結果などを分析し、次回以降の教育内容に反映させるなど対策の改善を行ったうえで引き続き本教育を実施することにより、継続的な意識改善を図っていく。
 - ✓ 「コンプライアンス通信」の定期配信
 - ✓ 教育材料「コンプライアンスガイドブック」の周知・各職場での活用
 - ✓ 外部講師によるコンプライアンス研修の実施
 - ✓ 各職場における「ビデオ教材」の更なる活用

経営理念の刷新及び浸透

- 原子力機構の職員全員が力をあわせて進むべき将来ビジョンを含む「経営理念」を、令和5年4月に刷新し、職員への浸透に向けた取組を継続している。また、経営理念を踏まえた研究開発が目指す3つの柱を、令和5年6月に周知した。

<経営理念>

✓ミッション【機構の目的】 原子力科学技術を通じて、人類社会の福祉と繁栄に貢献する

✓ビジョン【目指す将来像】 「ニュークリア×リニューアブル」で拓く新しい未来

(研究開発が目指す3つの柱)

- ・ニュークリアとリニューアブル技術の相乗効果
- ・原子力自体をサステナブルにする
- ・原子力技術の多様(Ubiquitous)化

✓ビジョンの実現に向けた「行動基準」 目標達成志向で行動する

- ・健全な組織文化の醸成
- ・先手の安全・リスク対応
- ・多様な社会ニーズに応えるための強力な研究開発力
- ・専門性の向上と責任の自覚
- ・エクスペラネーションからアカウントビリティへ