

臨時監査「業務運営」の中間報告

監事計画に挙げた3つの重点項目のうち「業務運営」について、対象部門を選定し、書面調査と面談によって監査を実施した。監査の概要と監事意見は以下のとおりである。

【テーマ1】 A不正経理、研究不正、情報漏洩及び事故防止対策

B 常勤及び非常勤職員の労働環境改善

【テーマ2】 子会社の現状及び今後の展開とリスクについて

I. 監査項目と主な監査内容

京都大学は【WINDOW 構想】の重点戦略「コンプライアンスの強化」において、「学生と教職員の高い倫理性の堅持と社会的信頼の維持・向上を図るため、総括的なコンプライアンス体制の下、コンプライアンス教育・啓発を一層充実させるとともに、リスク・マネジメントの発想に基づく、予防的措置に重点を置く環境整備及び制度構築」を図ることを謳っている。

不正経理、研究不正、情報漏洩や様々の事故は大学に対する国民の信頼を失わせるだけでなく、様々の資金の配分にも影響を与える恐れがあり、国民の負託を受け我が国の教育・研究・診療等をリードする役割を担う京都大学はこれらの防止に努める必要がある。

今回の監査では、研究分野及び各組織の特性に基づいたテーマ1、テーマ2のリスク防止対策について調査を行った。

II. 監査の方法

1. 監査の方法

既存資料等により書面調査を行うとともに、予め通知した次の質問項目について部局長及び関係教職員との質疑応答による監査を実施した。

- ① 起こりうる不正経理・研究不正・情報漏洩や各種事故の可能性とその防止対策
- ② 常勤及び非常勤職員の労働環境改善(出産・育児・介護休暇や短時間勤務などに対する支援状況及びハラスメント防止策も含む)
- ③ 超過勤務の現状とその削減に向けた取り組み

2. 監査の実施先

防災研究所	11月15日(木)
フィールド科学教育研究センター	11月20日(火)
経済研究所	11月22日(木)
薬学研究科	11月26日(月)
医学部附属病院	1月25日(金)
京都iCAP、京大オリジナル	2月6日(水)

この他、研究に関する臨時監査の際に、情報学研究科、数理解析研究所、生命科学研究科、複合原子力科学研究所にもテーマ1Aに関するヒヤリングを行った。

III. 監査結果

以下は監査における部局との質疑応答に基づくものである。これに対する監事意見を最後に述べる。

1. 不正経理、研究不正、情報漏洩及び事故防止対策

【不正経理】

- 監査対象となったほとんどの部局では、教員の意識改革のために、大学本部が主導する以下のような取り組みを行っている：
 - 研究推進部、財務部、共通事務部等が実施する講習会等に積極的に参加するよう周知
 - 研究費等の適正使用に関する e-Learning 研修を受講するよう周知
 - 総務部法務室発行のコンプライアンスガイドブックを全教職員に配布
 - 日本語を母国語としない教職員に対し英語版コンプライアンスガイドブックを配布
 - 会計ルールや規程等の遵守に係る誓約書の提出、物品の使用状況確認
 - 新規採用の教職員を、総務部人事課主催の「新規採用教員研修会」や高等教育研究開発推進センター主催の「新任教員教育セミナー」等に参加させる。
- 加えて以下のような取り組みを行っている部局もある：
 - 研究推進部研究推進課の協力を得て、部局独自にコンプライアンス講習会を開催し、次のことを周知している：
 - ① コンプライアンスの現状
 - ② 本学における不正経理の実例
 - ③ 京都大学における研究公正に関する取組み
 - 研究費不正防止に対する具体的な取組みとして、内部監査指摘事例の紹介をはじめとして、科研費や研究費不正防止等の情報を提供することにより、理解の向上と適正かつ効率的な事務処理の実施を目的とした事務部説明会を実施しており、その中で研究室等へ啓発を行っている。
 - 監査室より送付される内部監査結果一覧を、部局長名で周知するとともに、部局でも起こりうる事例についてはマーカーで強調し注意喚起を行っている。
 - コンプライアンスの推進、充実及び強化を支援する枠組みを検討し、部局独自の「研究コンプライアンスの推進に関する内規」を制定するとともに、それに基づき研究コンプライアンス推進委員会を発足させた。
 - 個別研究室等を訪問し競争的資金等運用実態をヒヤリング
 - 経費の適正な執行に向け、部局独自の課題等について、教員との連絡を密にし、随時、見直し等を検討する機会を設けるなど、教員全員で解決策を検討している。
- 意識の高い部局では不正な出張などを防止するために次のような具体的な取り組みを行っている：
 - 新規採用者に対し、労働条件通知書とともに、出勤簿、手当（通勤・住居・単身赴任等）に関する注意事項を明記した文書を配布する。
 - 教員については専門業務型裁量労働制ではあっても、出勤時に毎日出勤簿に教員自身が押印する必要があることを周知徹底する。
 - 旅行等の事前提出を周知徹底し、原則として、事後提出は認めない。緊急な出張の場合は、

旅行命令権者等の事前承諾を徹底する。

- 宿泊を伴う国内出張では、旅行伺の備考欄に宿泊先の記載を義務づけ、カラ出張を抑止
 - 用務内容が資料収集の場合でも、用務先での用務が確認できる証拠書類の提出を求める。出張書類と実態に乖離がないか、適宜、用務先へ出張事実の確認を行う。
 - 部局内の監視・確認体制を強化するため、旅費担当部署へ提出するすべての旅行伺に、出張者(招へい責任者)以外の教職員に出張確認のための署名、または、押印を依頼
 - 出勤簿の記載内容に疑義がある場合には、その都度各担当部署が相互に連携し、研究室等に日々の出勤簿押印を指導するとともに、教員の出張状況について適切な方法で共有する。具体的には、旅行伺の登録データに基づき所属別の出張状況一覧を作成し、毎月教授会で報告する。また、研究室においては、当該共有情報を研究室の運営会議に報告するとともに、指導すべき事案があれば速やかに必要な措置を講じる。
 - 旅費における部局内の特別監査として、半期毎に個人毎の出張回数・金額・用務内容等の状況を確認し、不自然な出張状況が疑われる場合にはヒヤリング等を実施し、対象者へ改善指導を行う。
 - 旅行命令と旅費支給に関する一覧表を作成することで、秘書業務を行う者、事務部の出勤簿管理担当者及び経理担当者間の情報共有を行い、出勤簿管理を含む旅行命令や旅費支出に係る各業務間の理解促進と処理状況把握の緊密化を図る。
 - 長期間の出張、短期間に複数回の出張、同一訪問先への反復出張等が発生している教職員については、勤務管理と健康管理も視野に入れて、各担当部署(部局担当事務室、人事掛、旅費事務掛)で毎月、定期的に連絡確認を行える場を設けている。
 - 旅費事務担当者間のコミュニケーションをこれまで以上に密にするとともに、旅費請求者との間で誤解や不知が生じないよう旅費制度の理解と説明に努める。問題が起きた場合は、上司への速やかな報告・連絡・相談を徹底し、事務連絡会等で共有する。また、OJTと併せて本学が主催する財務会計に関する講習会及び研修会等への参加・報告を義務づけ、常に最新の会計制度等を習得させる。
 - 大学本部が選択した業者以外に部局でも取引業者を抽出し、取引状況を確認するなど牽制を行っている。旅費についても、事務室で出張経路等を説明し、請求内容を確認の上で署名を行うことを徹底している。
- 謝金業務に関しては次のような取り組みが行われている：
- 謝金業務に従事する学生全員に対して、不適切な謝金の支給についての説明書を配布しガイダンスを行っているが、業務に従事する時にも資料を再度確認するよう指導
 - 謝金業務に従事する学生に直接、従事状況を確認する等、チェック体制を強化
 - 謝金支出のための事業実施伺書及び事業終了後の謝金支給伺・完了報告書については、事前・事後に部局事務室でチェック・確認の上、給与掛に提出
- 医学部附属病院においては、臨床研究中核病院の機能として、研究費の不正経理防止等の観点から旅費や謝金等の執行に関する監査を実施することで内部牽制を図っている。会計検査院による実地検査、内部監査、及び会計監査人の監査等により指摘・指導された事項については、関係各署に周知を行い、再発防止に努めている。

【研究不正・情報漏洩・利益相反】

- 研究不正防止や安全確保・個人情報保護のため次のような取り組みが行われている：
 - 研究公正 e-Learning の受講については受講率 100%になるまで事務からも研究科長からも未受講者に受講依頼を行う。
 - 研究データの保存方法、その管理等の方針及び保存計画の取扱いに関する内規を定め、それに基づき、不正が起きた場合にも検証できるようにしている。
 - 研究室単位で研究不正防止の徹底を行い、指導する大学院生に対しては研究公正に関するハンドブック、e-Learning 研修等を通じて行い、学部学生に対しては口頭による指導等を通じ、法令順法意識の啓発や制度の理解徹底を図っている。
 - 部局独自に安全の手引きを作成し、全員に配布している。なお、事故対応として、ヒヤリハット事案が発生した際、メールで部局内に注意喚起し、再発防止に努めている。
 - 関係する学生全員に対し、部局独自に安全教育・研究公正等に関するガイダンスを実施
 - 個人情報や情報資産の安全確保について、個人情報の取扱い(作成、取得、利用等)の意識啓発や情報の保護措置等を確認し実施している。
- 医学部附属病院では、次のようなことを行っている：
 - 院内の個人情報保護に係る規程を設け、病院長を個人情報保護責任者、各診療科(部)長を個人情報保護担当者とする体制を整え、患者データなどの個人情報漏洩防止に努めている。個人情報に係る講習会受講を年度ごとに必修とし、講習会当日に受講できなくても、DVD 貸出、電子カルテ上での動画配信による受講も可能としている。
 - 医学部附属病院では、平成 29 年 3 月に医療法上の臨床研究中核病院として承認を受けたことに伴い、実施体制として、病院長が行う適正な研究管理・監督業務を補佐する「京都大学医学部附属病院特定臨床研究実施管理委員会」を最上位に位置付け、研究不正・研究費不正情報の把握を責務とする適正実施管理体制、利益相反審査を責務とする利益相反管理体制をはじめとする各研究管理体制を一元的に管理する体制を構築している。
 - 医学部附属病院での研究活動を公正に推進するため、研究に関わる者が認識すべき倫理や基本的な責務をテーマとして、臨床研究総合センターや倫理支援部の教員を講師とした全教職員が対象の講習会を実施することで、法令遵守の意識を自分ごととして捉えることができるよう啓蒙を図っている。
 - 医学部附属病院では、研修医・医員を対象としたオリエンテーションにおいて、数多くあるテーマの一つとして倫理に関する講習を実施しており、研究不正や研究費不正についての基本的知識の講習を行うことで、若手研究者を中心とした倫理観の意識の向上にも努めている。
 - 研究公正研修における e-Learning については、研究推進部研究倫理・安全推進室からの通知に基づき、本研修の実施趣旨を通知した上で構成員に対して受講するよう周知を行った。構成員の受講状況を把握することに努め、特に未受講の構成員に対しては、リマインドをかけるなど徹底的に周知を行い、医学部附属病院として本研修の受講率 100%を達成した。
 - 利益相反管理については、利益相反マネジメント室が COI 管理ポイントや利益相反 Q&A 等

をホームページ上に公開し、全学的な体制で防止に取り組んでいる。また、京都大学大学院医学研究科・医学部及び医学部附属病院医の倫理委員会のホームページにも上記リンクを掲載するなど研究者等に対する周知を行っている。

- ▶ 医学部附属病院及び医学研究科では、特に製薬企業等との関係について強い透明性を求められることから、平成 28 年 9 月より、全学委員会として、臨床研究に係る利益相反についての審査等を行う組織である「京都大学臨床研究利益相反審査委員会」を新たに設置し、病院長の強いガバナンスの下、学外委員を含め、厳格な審査を行うとともに、審査委員会に関する事務は医学部附属病院において処理をしている。臨床研究や治験の実施に当たり、認定臨床研究審査委員会、医の倫理委員会や医薬品等臨床研究審査委員会等の審査を受けることとなるが、審査申請時に利益相反審査を受け、事前に承認されることを求めている。利益相反の審査に当たっては、臨床研究に特化した判断基準を作成し、審査を行っているところである。京都大学利益相反ポリシー等については、利益相反マネジメント室や医学研究科のホームページにも公開しており、申請を行う研究者等に対して周知を図っている。
- ▶ 平成 30 年度からは臨床研究法施行に伴い、臨床研究利益相反に係る新たな判断基準を利益相反マネジメント室と調整し、臨床研究利益相反審査委員会での審議を経て、利益相反マネジメント室より全学的に通知を行い、医学部附属病院でもメールにより周知を図った。
- ▶ 医学部附属病院では、臨床研究における病院長ガバナンスの一つとして、各診療科内の臨床研究を適切に管理するために、各診療科に臨床試験担当者を置き、所属診療科の臨床研究を一元管理させるとともに、年間 4 回程度の臨床試験担当者会議を開催し、担当者の出席を義務付けている。本会議では、利益相反管理における概要や手続き等の仕組みに関して、臨床研究総合センターや利益相反マネジメント室の担当教職員による講義も行っており、その理解の向上に努めている。また、本会議の内容については、担当者から各診療科内に周知することを義務付けており、院内全ての研究者等に周知徹底できる体制を構築しているところである。
- ▶ 臨床研究利益相反審査委員会にて利益相反に係る問題点があれば、本学利益相反審査（臨床研究）判断基準に基づき、利益相反申告者に対して、利益相反審査結果通知書により是正措置等を通知することで解決を図っている。
- ▶ 医学部附属病院は他部局と比較して構成員も多く、各人の理解の普及・定着が難しい部分も存在する。しかしながら、研究推進部研究倫理・安全推進室や利益相反マネジメント室、及び医学研究科等の学内関係組織と連携し、院内関連部署とも協働した上で、研修会、講習会、並びにホームページやメールによるアナウンス等で公正な研究活動に不可欠な情報を周知徹底することにより、研究者等に必要な知識の習得と意識を向上させる機会を設けることで、引き続き研究活動の適正実施の推進に努めていく。

【医療事故・医療ミス】

- 医療事故・医療ミスなどのインシデント報告のうち医療安全管理室が重大な案件と判断したものについては、毎月開催する医療安全管理委員会に諮り、当該インシデント・アクシデントへの対応レベル(10段階)を決定している。対応レベルに応じた事故調査委員会を開催のうえ、同事例についての事故調査報告書を作成し、再発防止策を作成している。また、再発防止策は関係者への周知

を図っている。

- リスクマネージャー会議において、インシデント事例について出席者全員で協議している。また、リスクマネージャー会議、職員食堂のモニターに医療安全ニュースを表示し、職員の意識向上に努めている。
- 医学部附属病院職員は必ず携帯することとしているハンドブック「医療スタッフマニュアル(携帯版)」(別冊)に、重大事故発生時の対応、病院へのインシデント報告、基本安全確認行動など分かりやすく記載している。
- 医療安全・院内感染対策に関する講習会の開催し、毎年、全職員が医療安全、院内感染対策の両講習会を2回以上受講することとし、職員の意識向上に努めている。

【災害】

- 医学部附属病院では、地震や火事等に起こりうる様々な災害時への対応準備として、災害対策マニュアル、事業実施継続計画(BCP)を策定。BCPについては、より実効性のあるBCPにするため、副病院長(診療担当)を議長としたBCP策定WGを設置し、月1回の会議を開催し改訂作業中である。
- 災害対策マニュアルやBCPに基づき、年1回の災害対策訓練で、災害発生時の初動対応の再確認及び多数傷病者受入に必要な知識・技能の維持・向上をはかっているほか、年2回の消防訓練で、火災発生時の通報連絡、初期消火用設備の使用、避難誘導等の初動対応について必要な知識・技能の維持・向上をはかっている。
- 医学部附属病院は災害拠点病院であり、災害発生時には、被災地内の傷病者等の受入れ及び搬出を行うことが可能な体制を有することが求められているため、施設、設備、備蓄等は災害拠点病院としての指定要件の水準で管理されているほか、災害派遣医療チーム(DMAT)の養成及び定期的に災害医療訓練を受講し、災害時への対応準備を行なっているところである。

2. 常勤及び非常勤職員の労働環境改善

- 出産・育児・介護等を行う教職員を支援するために、次のような配慮をしている：
 - 本学育児等支援制度の活用支援
 - 上司による面談の実施
 - 人事異動における配慮
 - 育児と両立できるような授業時間割の作成
- ハラスメント防止のために次のような対応をしている：
 - 部局における「人権問題及びハラスメントの防止等に関する内規」に基づく対応
 - ハラスメント窓口相談員による相談制度の活用支援
 - 執行部による情報共有・対応策の策定・実施
 - フォローアップの実施
- 新規採用職員には、採用時に労働条件に関すること等を文書で周知するとともにハラスメント防止に関する事項も、「京都大学におけるハラスメントの防止と対応について」、「服務の手引き」、「懲戒処分関係事例集」、「倫理の手引き」を手交し周知徹底を図っている。
- 遠隔地や寒冷地の施設が多い部局では、各地において技術職員が教育・研究支援業務と施設の

維持管理業務などに従事しているが、異動(配置換)にあたっては、人事シート及び職員面談(センター長・技術長)により、本人の希望や家庭の事情(結婚・出産・育児・介護など)を把握し考慮した上で進めている。しかしながら、遠隔地の異動(配置換)に深く関連する諸手当の支給については、事務職員(京都地区 ⇄ 遠隔地)を対象とされる制度であるため、技術職員(遠隔地 ⇄ 遠隔地)に適用するには幾つかの問題がある:

- ▶ 単身赴任手当の支給期間は3年であるが、教育・研究を直接支援しかつ技術の継承が必要な維持管理作業に従事する技術職員は3年以上の単身赴任を強いられる。
 - ▶ 赴任手当の支給額が極めて少なく、利便性が悪い遠隔地から遠隔地への異動(配置換)では、引越に伴う費用の多くを自己負担している。
 - ▶ 京都地区から遠隔地へ異動する場合と遠隔地から遠隔地へ異動する場合に、給与支給額に格差が生じる。
 - ▶ 寒冷地手当が市町村合併に伴う観測基準値変更によって不支給となった芦生研究林では、京都地区の数倍にも及ぶ暖房費を自己負担しなければならない。
- 人数の少ない部局事務において1名が病気休暇となり他の職員が業務過多に陥り労働環境が大幅に悪化した。本部より職員が配置され改善された。
 - 医学部附属病院ではこれまでも、平成24年度診療報酬改定を踏まえ、医療従事者を中心として労働環境改善に向けて取り組んできており、また、国における働き方改革、特に厚生労働省における医師の働き方改革に関する検討会において、「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」が示されたことを踏まえ、その検討を進めてきているところである。
 - 医師が所定の時間外に緊急に外科手術等を開始した場合に、緊急手術等手当を支給できるように、就業規則等の改正を行った。

3. 超過勤務の現状とその削減に向けた取り組み

- 多くの部局で超過勤務を削減するために、次のようなことが行われている:
 - ① 超過勤務は、その日に真に行うべき業務に限定し、事前申請と上司による事前命令を徹底
 - ② 定時退勤の推進、定時退勤日の設定
 - ③ 季節的・一時的繁忙期における派遣職員の投入
 - ④ 上司面談による指導
 - ⑤ 事務職員(特定業務)の配置
- 不正事案が発生した部局では、部局調査委員会、本部調査委員会等の対応業務が増加し、事務職員の超過勤務時間が大幅に増加
- 医学部附属病院における教職員の超過勤務の状況:
 - ▶ 教員や医員などの医師には、医療法において応召義務が定められており、勤務日、休日を問わず、患者への対応を求められることがあり、時間外勤務が増え、過重労働となっている。
 - ▶ 教員や医療職の教育・研究・診療業務や組織運営を支える事務職員の時間外勤務も多く、教員や医員などの医師と同様に過重労働となっている。
- 医学部附属病院における超過勤務削減の方策:
 - ▶ 患者にとって安心・安全な医療の提供だけでなく、大学病院として常に高度な先進的医療の

開発にも取り組んでいるが、大学から措置される定員だけで全てに取り組むことは困難であり、労働環境改善に向けた取り組みを進める一方で、病院収入により雇用する職員を増員することにより、個々の職員の労働時間短縮を図っている。

- 医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組として、厚生労働省が検討し、導入することを推奨されている複数主治医制について、これまで診療科単位で個別に運用されてきたが、今後、病院の現状に即した形で導入することを検討していくため、各診療科へのアンケート調査を行った。

4. 子会社の現状及び今後の展開とリスクについて

○2014年12月に設立された京都大学イノベーションキャピタル株式会社(京都iCAP)は、大学の研究成果をもとにイノベーションを生み出し日本の産業競争力を高めるとともに、将来的には大学の新たな収益源を生み出すことも目指している。2016年1月にはイノベーション京都2016投資事業有限責任組合をファンドとして設立し、4分野で成長が期待されるベンチャー企業に対し順調に投資を続けている。シーズからアリーステージを重視するために基本運用期間を15年としており、1号ファンドは2020年以降はサバイバルする企業への追加投資に限定することになっている。新規投資を行うための2号ファンド設立の検討も進められている。

○京大オリジナル株式会社は、京都大学の100%子会社として2018年6月1日に設立され、自由な基礎研究より生まれる「京大の知」を発掘し、産業界に繋げるとともに、社会に向けて発信することを目指している。その業務は

- ① コンサルティングサービス・・・企業と京都大学との産学連携業務
- ② 研修・講習サービス・・・セミナー等のアウトリーチ(研究成果発信)業務

からなり、総数20名が事業企画部、コンサルティング事業部、研修・講習事業部、医学領域事業部の4部門に分かれて業務を実施している。

コンサルティングサービスとしては、企業の技術ニーズと大学研究者の個別技術シーズをマッチングし共同研究につなげるために、産学マッチング講演会「テックフォーラム」などを開催しているが、まだ始まったばかりで成果が出るのはこれからである。

研修・講習サービスに関しては、特定(企業)及び一般向け講座を多数提供しており、多くは有料である。将来的には大学への収益を還元するとともに、大学研究者への謝金を支払うことが仕組みとして優れた取り組みとなることが期待される。

現在の課題としては、企業などへの対外的広報の不足と学内の研究者にまだ十分に認知されていないことがあげられる。

■ 監事意見 不正経理、研究不正、情報漏洩及び事故防止対策

- 部局の構成や研究スタイルなどの特徴に応じ、各部局において不正などが起こりやすい部署・研究室等を想定した防止策に取り組む必要がある。
- 一部教員の不当な要求に対抗できるように、事務組織と部局長などの管理責任教員の協力体制を構築する必要がある。
- 会計処理に際して、検収の不備・書類不備などをチェックするために事務担当者の責任を明確にして相互牽制を推進するとともに、自動的に指摘できるコンピューターシステムの導入等が望ましい。

【理由】

不正案件が発生した部局では、信頼が失われるだけでなく、その調査・報告に多大な労力と時間を費やし正常な研究教育活動が妨げられ膨大な損失を被る。可能な限り未然に防ぐことが望ましい。そのためには、どのような部署・研究室でどのような不正案件が起こりうるかを分析して、部局や専攻単位で予め防止策を立てる必要があるが、残念ながらそのような分析は行われていない。

不正経理等を未然に防ぐ体制は部局間で大きな開きがみられる。事案発生後に防止体制を整えた部局がある半面、不正発生を予期していない部局もある。**防止体制を整えている部局に倣って、他の部局でもその部局で起こりうる不正案件を想定した防止体制を整えることが重要である。**一方、過度の防止策により研究活動等を阻害することのないように、不正防止に費やすコストも考慮することも大切である。

不正案件の多くは、研究費の使用ルールが時とともに実態に合わせて規制緩和されていることを知らず、これくらいなら許されるだろうという身勝手な考えを持ち続ける一部の研究者により引き起こされている。全学及び部局で行われている e-Learning や研修会などの受講率が向上しているのは、ルールの周知に有効であろう。

不正経理は地理的・組織的に孤立している研究室において、他の研究者や担当事務職員の目の届きにくい所で発生しやすい。担当事務職員も少数の部署で起きることが多い。内部監査や監査法人はリスクアプローチにより客観的数値で危うい部署を重点的に監査するが、風通しの悪い部署・研究室を本部において特定するのは難しい。**不正や事故を未然に防ぐには各研究室の構成を見渡すことができる部局あるいは専攻単位でシミュレーションを行い、不正の起こりうる部署・研究室を重点的にチェックすることが有効と思われる。**

事務職員は教員の教育・研究を支援する必要があるが、事務処理に関しては責任を負っており、**教員からの不当な事務手続きの要求に屈してはならない。**1対1の状況では教員に対抗するのは難しいこともあるが、たとえ相手が役職者であっても、不当な要求に対しては組織として対応し、必要ならば部局長など管理責任のある教員から注意するなど、不正行為を未然に防ぐ体制を整える必要がある。

内部監査において毎年検収の不備、書類の遅れやチェック漏れなどが指摘されている。これらは直ちに不正行為に繋がるとは言えないが、相互牽制が十分に機能していないことを示して

おり、常態化すると不正行為の温床ともなりうる。会計処理に際して、事務的に不備をチェックする役割・責任を明確にした分業体制を整えるとともに、原則として検収の不備、遅れや書類不備を排除するコンピューターシステムの導入等が望まれる。

■ 監事意見 常勤及び非常勤職員の労働環境改善

- どうしても長時間超過勤務を行わざるを得ない教職員の健康管理を行うために、勤務時間を適切に把握する方法を工夫する必要がある。
- 他の病院との分業体制構築により、診療報酬を下げることなく医師の診療時間を削減し過重労働を緩和する工夫が望まれる。
- 病院において女性医師が働きやすい環境整備が必要である。

【理由】

長時間の超過勤務は患者の治療を行う病院に顕著であるが、すべての部局において教職員の健康管理を行うために適切な労働時間の把握が必要となっている。その際、研究型の大学にとって教員の自由意思に基づく研究を阻害することのないように注意しなければならない。

病院は患者がいる限り治療を行う必要があるが、先進医療を行う大学病院としては優秀な医師と最新医療設備を確保するためには、診療収入を減らすことはできない。地域の他の病院と協力して患者の病状により病院間の分業体制を築き、患者数の適切な制限を行って過重労働を防ぐことが望ましい。また、これまで看護師が働きやすいように保育施設の確保などに努めてきたが、今後は育児をしながら医師を続けられる環境を整えることも重要である。

少人数の職員しかいない部署では、出産・育児・介護休暇を取得した場合、周りの職員の負担が大きくなりすぎる問題を避けるために、本部・部局の協力体制を築く必要がある。

■ 監事意見 子会社の現状及び今後の展開とリスクについて

京都 iCAP に関しては、追加投資に際して投資先で資金が適正に使用されているかに注意を払う必要がある。今後、教員が関係するベンチャー企業が上場する段階になった時には、インサイダー取引や利益相反などに気をつける必要がある。

京大オリジナル株式会社に関しては、コンサル事業の行く末はまだ不透明だが、研修・講習サービスの方は、これまでボランティアとして参加していた教員に謝金を支給できるので、大学の付加的な事業に対するインセンティブを与えることのできる仕組みとして重要になると思われる反面、本務との兼ね合いにも留意する必要がある。