

# 平成21年度監事監査レポート

平成22年6月7日

政策研究大学院大学

監事 大橋 豊彦

監事 東 哲也

## I. 監査の概要

### 1. 監査計画

平成 21 年度監事監査は、国立大学法人法第 11 条第 4 項の規定にもとづき、国立大学法人政策研究大学院大学の平成 21 年度業務について、次の監事監査計画に基づいて実施した。

#### (1) 監査の基本方針

政策研究大学院大学監事監査規則第 2 条にもとづき、本学の業務の合理的かつ効率的な運営を図ると共に、会計経理の適正を期することを目的とする。

#### (2) 監査の実施機関

平成 21 年 7 月 1 日から平成 22 年 6 月末までとする。

#### (3) 監査の方法

業務監査は、議事録を閲覧すると共に、担当責任者への書面または口頭によるヒアリング及び関連証憑の閲覧によって行った。

また、内部監査に立ち会いその実施状況を吟味した。

会計監査については、会計監査人の監査に立ち会い、会計監査人への書面または口頭によるヒアリング及び関連証憑の閲覧によって行った。

#### (4) 監査の対象部局

原則として必要と思われるすべての部局を対象とした。

#### (5) 監査の重点事項

平成 21 年度監査においては、政策研究大学院大学監事監査実施細則第 2 条に定めるもののほか下記のを重点監査事項とした。

1. GRIPS の法人経営及び組織風土について
2. マネジメントレビュー（自己点検）の実施による業務の見直しについて

### 2. 監査実績

平成 21 年 10 月 29 日 内部監査立会い、ヒアリング

平成 21 年 10 月 29 日 内部監査立会い、ヒアリング

平成 22 年 2 月 17 日 内部統制に関するディスカッション

平成 22 年	5 月 12 日	重点監査項目調査他
平成 22 年	5 月 14 日	重点監査項目調査他
平成 22 年	5 月 28 日	重点監査項目調査他
平成 22 年	6 月 2 日	監査法人報告会、重点監査項目調査他
平成 22 年	6 月 3 日	重点監査項目調査他

## II. 一般的監査項目について

すべての議事録を閲覧し、意思決定過程における牽制が機能していることを確認するとともに、法令・規則違反がないことを確認した。

また、内部監査に立ち会うとともに、結果報告書の閲覧により、重要な不正・誤謬がないことを確認した。

監査法人に対しては、監査に立ち会うとともに、結果につきヒアリングを行い、その監査の方法についての妥当性を確認した。

## III. 重点事項に関する個別意見

### 1. GRIPS の法人経営について

20 年度監事監査レポートにおいて、下記のような監事意見を述べた。

「組織運営が、個人的な能力・判断に大きく依存している組織構造の場合、ビジョンの継続的な維持、ビジョン達成を目的とした内部ガバナンスの強化、積極的な説明責任の遂行、透明性の確保等につき特段の配慮が望まれる。そのためには、内部統制制度を確立し内部ガバナンスを強化すると共に、積極的な USR 活動を通して様々なステークホルダーからの期待に応え、説明責任を果たしていくことが必要であろう。」

上記の観点から、21 年度における実際の業務運営内容を通査した結果、下記の点につき法人としての考え方を明確にする必要があるのではないかと考える。

#### ① 随意契約の判断基準の妥当性について

役務の提供については 1 件当たり 100 万円超は入札、それ以下は随意契約となっている。この形式基準にのっとり、1 件あたりの支出額は 100 万円以下だが、短期間(請求書日付 22 年 1 月 16 日～3 月 5 日)に同一業者への発注合計が 5 百万

円を越える随意契約は以下のとおりである。

A社 合計9件、8,043千円、平均893.7千円

B社 合計8件、6,641千円、平均830.0千円

**【要確認事項】**

入札基準の形骸化のチェック体制がどうなっているか

随意契約の見積り内容のチェック体制が整備されているか

利益相反取引に対する承認規程が整備されているか

② 運営費交付金、受託金、個人研究費による図書の大量購入・配布について

教員からの起案により図書を大量購入し、関係先に配付しているケースがある。この場合、実務的には起案者が購入理由書を提出し、その妥当性を図書館ないし経理担当者が検証するという事になっているが、明確な規定は無い。理由書の形式は特に決まっていない。20年度、21年度の理由書を通査した結果、税金にて支出することの妥当性が判断できないような記載内容の理由書が散見される。(抜粋)。

- ・「共同研究者に配付するため」
- ・「配付のため個人研究費により購入致しましたのでご報告申し上げます」
- ・「配付のため個人研究費により購入致したくご報告申し上げます」
- ・「参考資料として必要となったため」
- ・「寄贈のため」(起案者と著者が同一)
- ・「安価に購入できるため\*\*プログラム関連本学教員及び客員教授に希望の有無を確認のうえ取りまとめた」(起案者と著者が同一)

**【要確認事項】**

税金支出の妥当性のチェック体制、承認ルールが整備されているか

### ③ 謝金基準の遵守状況について

謝金基準は整備されているが、運用上、下記のような事実が散見される。

- ・ 規程によらずに教員が独自に金額決定しているケース
- ・ 講演謝金規定以上に支払う方法として、講演原稿に対しても原稿謝金を支払ったもの(講演と現行の題目が異なる)
- ・ シンポジウムに代理出席してもらい、資料を持ち帰ってもらったことに対する手数料としての謝金支出
- ・ 教員から指示された金額で先方に見積もり・納品・請求書を作成してもらい法人宛に手数料として謝金を支出しているケース
- ・ セミナー後の夕食代を謝金名目で支払依頼しているケース(最終的にはプロジェクト経費より支出)
- ・ 財源の支出目的と異なる内容のものを支払依頼しているケース
- ・ 講演謝金にもかかわらず、租税条約上の源泉所得課税の手続きの関係から、原稿謝金として支出しているケース

等々

#### 【要確認事項】

例外支出の妥当性のチェック体制、承認ルールが整備されているか  
遵守しづらい、あるいは実務にそぐわない規定になっていないか  
事後報告による処理の依頼(結果としてつじつまあわせ)が許容されるのか

### ④ 個人研究費支出内容の合理性

個人研究費については、その使用は各教員の裁量に任されているが、税金が原資である以上、研究目的以外の支出は許容されないことはもちろんであり、支出の合理性については各教員が責任を持って保証する必要がある。しかしながら予算差引簿の摘要を見る限り、高スペックな AV 用モニター、ビデオカメラ等々、疑問を持たざるを得ないものもある。支出内容に対するチェック体制を強化する必要がある。

#### 【要確認事項】

個人研究費というものを各教員はどのように考えているのか  
税金支出の妥当性のチェック体制、承認ルールが整備されているか

## ⑤ 職員数の増加について

職員数の推移(年間平均)は以下の通りである。

	常勤職員	非常勤職員			派遣社員	合計
		契約社員	時間雇用	計		
20年度	32.3	22.8	11.3	34.2	12.5	78.9
21年度	36.0	31.8	10.7	42.5	20.0	98.5
増減率	111%	139%	95%	124%	160%	125%

20年度と比較して、減少しているのは時間雇用の非常勤職員のみで、あとは軒並み増加している。

それぞれ増加理由はあろうが、一般的な組織(官民間問わず)において、人員の増加は、相当量の業務の整備、合理化を行ったうえで、やむを得ず実施するものと理解している。そのような事実があったのか否かについての検証が必須である。

さらに、以前より指摘していることだが、プロパー職員、契約職員、派遣職員のそれぞれについて位置づけの明確化、育成計画等の人事政策を明確化し、それにそった雇用体系、人員の整備を行う必要がある。

## 2. マネジメントレビュー（自己点検）の実施による業務の見直しについて

法人業務の有効かつ効率的な実施は、不断の課題である

本学においても中期目標、中期計画において業務運営の改善及び効率化に関する目標、財務内容の改善に関する目標などを掲げ改善に努めている。しかし今後収入の大きな部分を占める運営費交付金の交付の削減の懸念がある中で、法人業務の一層の有効性及び効率化が求められる。そのため法人業務について本年度マネジメントレビューを行う。

マネジメントレビューは、平成21年度に実施した業務に係る予算、組織、要員及び手続などを対象にして運営局の各課単位で、真に効率的な実施となっているか、簡素化できる余地がないかなどの観点から見直し・点検を行い、その結果を業務改善に活用するとともに、反映できるものについては平成23年度予算要求に反映する。

## IV. 総評

国立大学法人の役割である高度な研究・教育は、国力の根幹をなすものであることは言うまでもない。そのような理解のもとに、国民は自ら納税した資金を国立大学法人に託していると考え、従って国立大学法人はその負託にこたえる義務を有している。監事監査も、そのような視点に立ち、国民に成り代わって国立大学法人の業務を監査する義務があると考え。

20年度の監事監査レポートにおいては、大学のUSRという概念のもと「教育・研究」「経済・財政」「環境・社会」の3つの要素のバランスが取れた経営を行っていくことが重要であると記した。そして本学の場合は特に「ガバナンスを支える内部統制制度の整備・運用、運営局の人事政策・構成にはいまだ改善の余地があり、また、自主財政基盤の確立、「環境・社会」に対するコミュニケーションにも一層の向上が望まれるところである」と指摘した。この指摘のうち前段部分は組織作りに関する意見である。

21年度の監事監査では、その部分を特に検証したが、前述の検証結果を見ると、いまだ道半ばという感を否めない。最も懸念されるのは、税金により運営されているという意識が希薄な組織風土が、一部に存在しているのではないかということである。

組織風土は内部統制の要素のうち「統制環境」と呼ばれるもので、この統制環境が悪いとすべての内部統制は適切に機能しないことは以前も述べたところである。例えば、抜け穴を探すことが当たりまえ、形式さえ整っていればよいという組織風土では、いくら規定を整備したところで意味のないものになってしまうであろう。そのような組織では中・長期的な発展が継続できるとは考えにくい。マネジメントレビューの実施、内部統制制度の構築、抜本的な職員人事政策の改善等を通し、経営ビジョンの達成を支える経営組織作りを早急に行うことを強く希望するものである。

以 上