

独立行政法人労働者健康福祉機構の  
平成20年度の業務実績の評価結果

平成21年8月11日  
厚生労働省独立行政法人評価委員会

## 1 平成20年度業務実績について

### (1) 評価の視点

独立行政法人労働者健康福祉機構（以下「機構」という。）は、特殊法人労働福祉事業団が平成16年4月1日に新たに独立行政法人として発足したものである。

今年度の機構の評価は、平成16年4月に厚生労働大臣が定めた中期目標（平成16年度～20年度）の最終年度（平成20年4月～21年3月）の達成度についての評価である。

当委員会では、「厚生労働省所管独立行政法人の業務実績に関する評価の基準」等に基づき、平成19年度までの業務実績の評価において示した課題等のほか、独立行政法人整理合理化計画（平成19年12月24日閣議決定）（以下「整理合理化計画」という。）、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会から寄せられた意見も踏まえ、評価を実施した。

なお、評価に当たっては、平成20事業年度監査報告書について、監事による監査状況の説明を受け、これを参考とした。

### (2) 平成20年度業務実績全般の評価

機構の目的は、労働者の業務上の負傷又は疾病に関する療養の向上及び労働者の健康の保持増進に関する措置の適切かつ有効な実施を図る等により労働者の福祉の増進に寄与することであるが、この目的を達成するため、機構は労災病院等の療養施設、健康診断施設、産業保健推進センター、リハビリテーション施設等の設置及び運営の事業をはじめとして、産業保健関係助成金支給事業、未払賃金立替払事業など、国の労働福祉政策等に密接に連携した多様な事業を効率的に運営していかなければならない。

平成16年度から進められてきた労災疾病等の研究・開発については、学会・学術誌への発表を実施するとともに、行政機関等への情報提供を行い、産業保健推進センター等と連携しつつ研究成果の普及に努め、当該分野におけるわが国のモデル医療等の発展に貢献したことは評価できる。とりわけ、平成18年度に新たに立ち上げたアスベスト関連疾患分野は、この問題におけるわが国の指導的役割を果たしたと言える。第2期中期目標（平成21年度～平成25年度）においても、引き続き、労災疾病等13分野に係るモデル医療等の研究・開発を進め、時宜にあった成果をあげるとともに、効果的な普及を図るべく、より一層の努力を期待したい。

産業保健関係者への取組については、産業保健推進センターを中心に、専門性を有する相談員の配置体制の充実を図り、関係機関と連携して地域

のニーズに対応した研修事業及び相談事業を実施することにより、事業の質及び利用者の利便性の向上に向けた取組を講じており、地域における産業保健関係者の知的資本の蓄積がより一層図られていると評価できる。

中期目標期間中に収支相償を目指すこととされている労災病院については、平成20年度は、中期目標期間の最終年度に当たることから、年度当初から各病院長との個別協議を重ね、機器整備等の投資的経費についても計画的な抑制を図るなど、より効率的な医療の提供を指示し、このような取組を強化した結果、労災病院の収支面においては平成19年度に比べ大幅な改善を見た。しかしながら、診療報酬のマイナス改定の影響や、世界的な金融危機に伴う厚生年金基金資産減少など、これらの外的要因により当期損益▲43億円となり、損益改善額が4億円と小幅に止まったところである。しかし、外的要因を除いた医業活動に限ってみれば当期損益▲7億円となり、中期目標期間中に損益を148億円改善させていることから、収支相償に向けた医業活動上の努力は着実に成果を上げつつあると言える。今後とも、一層の経営の効率化等による経費削減を期待するとともに、経営基盤の確立に向けた取組を実現することが必要である。

これらを踏まえると、平成20年度の業務実績については、機構の設立目的に資するものであり、適正に業務を実施したと評価できるが、以下の点に留意する必要がある。

- ① 労災病院事業については、労災病院グループが勤労者医療の中核的な役割を果たす医療機関であるとともに、地域の中核的医療機関であることから、蓄積された研究成果の普及を図りつつ、地域の実情及びニーズを踏まえた地域医療連携をより一層強化することにより、特色のある医療の提供を行い、事業を進めることが必要である。
- ② 労災病院の財務内容については、着実に損益改善が図られたところであるが、世界的な金融危機に伴う厚生年金基金資産減少により当期損益の改善が小幅に止まったところであり、内部予算管理をより一層徹底しつつ、財務内容の分析及び収支改善に向けた具体的な収入確保・支出改善策を提示するなど、これまで以上の改善と工夫を行うことが必要である。

なお、中期目標に沿った具体的な評価結果の概要については、次の2のとおりである。また、個別項目に関する評価資料については、別紙として添付した。

## 2 具体的な評価内容

### (1) 業務運営の効率化について

組織・運営体制の見直しについては、経営改善推進会議の隔週開催や、4月及び5月の実績に基づき、年間収支を推計し、年度計画達成に懸念のある病院と協議を行うなど、経営指導体制を強化するとともに、経営企画課の設置数を8病院から10病院に拡大することによる各病院での経営課題の明確化、経営改善に関する企画力、知識の向上等を図り、抜本的な経営改善の推進を図り業務運営の効率化を実施した。中でも、医師確保を図りつつ、職員賞与0.35月分カット等の人件費削減を実現する一方で、職員の総合満足度及び看護師離職率が目標期間を通して改善していることは評価できる。今後も職員のモチベーション及びモラルの維持・向上に留意しつつ、組織全体の効率化、活性化に向けた経営改善を強固に続けていくことを期待する。

一般管理費及び事業費については、人件費の様々な節減等に取り組んだことにより、平成19年度に対しそれぞれ3.4%の節減、1.8%の節減となり、前年度よりも高い削減率をあげ中期計画を達成した。特に事業費については、中期目標を大幅に上回るものとなった。また、医療リハビリテーションセンター及び総合せき損センターについても平成19年度に対して交付金率を0.4ポイント低下させ、中期計画を達成したことは評価できる。

今後とも、事業運営の効率化を図り、一般管理費・事業費及び交付金率の節減に一層努力することを期待する。

### (2) 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上について

#### ① 業績評価の実施、事業実績の公表

外部有識者による業績評価委員会を開催するとともに、事業実績の公表及び電子メールによる意見・評価を募集した。また管理職に対する個人別役割確認制度の実施、SWOT分析によるバランススコアカードの精度向上及び上半期評価による通年成績向上の試み等、プロセス管理を適切に行い、利用者満足度等の具体的な効果改善を得る等、サービス及び業務の質の向上に取り組んでいる点は評価できる。今後もこれらの制度を十分に活用し、更なる取組を行うことを期待する。

#### ② 勤労者医療の中核的役割の推進

労災疾病等に係る研究開発については、アスベストやメンタルヘルス

などの労災疾病等13分野全てにおいて取りまとめられた研究成果を国内外の学会発表、論文、講演会及び冊子・出版物等において積極的に普及を図り、国内外において高い評価を得た。インターネットアクセスは、平成20年度において20万件を超え、目標を大幅に上回る等、中期計画以上の実績を上げたことは評価できる。今後は、外部研究費の獲得を図るなどにより当該分野の研究開発の成果について外部からより高い評価を得られるよう、より一層の努力を期待する。

勤労者に対する過労死予防、メンタルヘルス不全予防、勤労女性の健康管理対策については、利用者ニーズを踏まえ、時間外、休日の指導・講習会の実施及び企業等への出張指導・講習会等の実施により、利用者の利便性や、指導・相談の質の向上にも積極的に取り組んだ結果、利用者満足度調査で高い評価を受け、中期目標を上回る実績を上げたことは評価できる。今後は、過労死予防の推進について、機構の社会における更なる貢献のあり方を明らかにしつつ、研究成果についても国際的な評価が得られるよう、より一層の取組を期待する。

勤労者医療の地域支援の推進については、新たに3施設の地域医療支援病院、1施設のがん診療連携拠点病院の承認を得る等、地域における勤労者医療の中核病院としての評価が認められる。今後は、この分野のニーズに対する更なる対応を期待する。

高度・専門的医療の提供については、医師や看護師の研修・体制を強化充実し、目標数値を達成するとともに、外部評価機関による病院機能評価について全国の認定率を大幅に上回った。また、クリニカルパス活用の推進、DPC導入に向けた取組を進め、チーム医療による高度な医療の提供を通じて、医療の標準化を図るとともに、「医療安全チェックシート」等の活用、医療事故などに関するデータの公表も行うなど、医療安全の取組を強化している点も評価できる。

行政機関等への貢献については、アスベスト問題への対応について、引き続き全国25ヶ所のアスベスト疾患センターでアスベスト健診や相談対応に取り組みつつ、石綿関連疾患診断技術研修などの受託事業を実施するなど、行政のニーズに対応し、この問題における指導的立場を維持強化したと言える。また、新型インフルエンザへの対応についても体制整備等の取組を行ったことにより行政機関からの要請に応じて迅速に対応できたことは評価できる。今後も労災疾病等により得られた知見を最大限に活用しつつ、行政のニーズや社会情勢に対し迅速に対応することを期待する。

医療リハビリテーションセンター及び総合せき損センターについて

は、MSW（メディカルソーシャルワーカー）等の活用により社会復帰を促進し、医学的に職場・自宅復帰可能である退院患者の割合が中期目標の80%を上回る実績を上げる一方、患者満足度も高い数値をあげたことは評価できる。今後ともより一層、地域との連携を密にしつつ患者個々の状況に応じた職場・自宅復帰を進めることを期待する。

### ③ 健康診断施設の運営

海外勤務者の健康管理支援事業については、施設利用者数、利用者満足度及びホームページアクセス件数とも中期目標を上回る実績を上げたほか、海外派遣労働者の健康管理に関し、海外勤務に関する相談、情報提供を行うなど積極的な役割を果たした点は評価できる。また、新型インフルエンザについては、重症急性呼吸器症候群（SARS）の発生時と同様、先駆的に取り組んできた経緯があり、蓄積された知見を踏まえ、発熱外来の設置、医師の派遣等を行うなど、社会に対し大きな貢献を行った。今後は、整理合理化計画などに基づく業務の廃止決定を踏まえ、蓄積された知見等の活用について配慮することが望まれる。

### ④ 産業保健関係者に対する研修又は相談、情報の提供、その他の援助

産業保健関係者に対する研修又は相談については、小グループによる事例検討、実地研修などの工夫を施したほか、休日・時間外、外部会場での実施及び相談員の全センターの配置などの取組を行い、各事業の利用者満足度について80%を上回り、中期目標を達成した。また、ホームページを通しての情報提供については、内容の充実により、アクセス件数が平成20年度で約134万件、中期目標期間において約450万件に達するなど、中期計画を大幅に上回ったことは評価できる。

### ⑤ 助成金事業

小規模事業場産業保健活動支援促進助成金等の助成金事業については、申請書のプレプリント化、審査業務の簡素化等により、平均支給事務処理期間が、予算超過による翌年度支給事案を除けば、中期目標を達成しており評価できる。また、助成金事業の効果の把握のため、アンケート調査を実施し、利用者満足度結果について高い評価を得たことも評価できる。今後も助成金事業の効果の把握に一層努めるとともに、更なる業務の迅速化に向け工夫を行うことを期待する。

## ⑥ 未払賃金の立替払事業

未払賃金の立替払事業については、経済状況の悪化による立替払請求件数の急増にもかかわらず、審査体制の強化、審査事務の効率化等により、申請書の受付日から支払日までの期間は平均29.1日となり、中期目標の30日以内を達成しており、立替払いの迅速化に向けた取組が進められていることや、ホームページアクセス件数が大幅に伸び、本制度の周知が図られていること、さらに、立替払金の求償については、求償通知の送付や弁済督促、差押命令の申立てなど立替払金の求償においてきめ細やかな対応を行い、事実上全件への通知と申立てを行っていることは評価できる。

## ⑦ リハビリテーション施設の運営

リハビリテーション施設の運営については、社会復帰率が中期目標25%に対し、32.6%と大きく上回り、退所者の受け入れ先確保も行いつつ作業所及び在所者数の縮小を行っていることは評価できる。今後も、整理合理化計画等を踏まえ、在所者の退所先の確保を図りつつ、縮小廃止に計画的に取り組むことを期待する。

## (3) 財務内容の改善等について

### ① 労災病院について

労災病院の収支状況は改善したが、世界的な金融危機に伴う厚生年金基金資産減少という外的要因があり、当期損益は▲43億円と平成19年度の▲47億円に比べて改善幅は4億円と小幅に止まった。しかし、これらの外的要因を除いた医業活動に限ると▲7億円の当期損益まで改善し、収支相償に向けた医業活動上の努力は着実に成果を上げつつあると言える。今後も、良質な医療サービスの提供に十分配慮しつつも、収支改善のための具体的な方策を提示し、経営基盤の確立に向けた取組を一層強力に実施することを期待する。

### ② 人事、施設・設備に関する計画

労災病院間派遣交流制度、転任推進制度の活用及び教育研修のカリキュラムの充実などによる職員の活性化や能力開発の実施、院内保育所を14ヶ所の労災病院に置くなど、仕事と家庭の両立のための支援制度も実施するなど意欲的な取組が行われている。また、交付金事業の常勤職員を平成19年度から25人削減するなど中期計画どおりに削減を行い

効率化を図るとともに、施設・設備に関する計画についても、適切な対応がとられているものと評価できる。引き続き積極的な人事交流の実施、体系的な研修の実施などにより職員の活性化を図り、優秀な人材の確保に一層努力することを期待する。

(4) 「整理合理化計画」、「独立行政法人の業務の実績に関する評価の視点」(平成21年3月30日政策評価・独立行政法人評価委員会)等への対応について

① 財務状況

労災病院の繰越欠損金については、建物等の減価償却、診療報酬マイナス改定による影響、再編対象病院の急激な財政悪化及び平成19年度に発生した世界的な金融危機に伴う厚生年金基金資産の減少等に伴い発生したものであり、その発生要因は主に外的要因に基づくものである。当該繰越欠損金については、医業活動の収益改善基調をより確実なものとし、今後の景気動向及び金融情勢の見通しなどによる外的要因を除いた医業活動による収支改善を進めるため、第2期中期目標で定めている平成28年度を目処とした繰越欠損金の解消に向け、計画的に取り組むべきである。

運営費交付金収益化基準については、平成20年度から労災看護専門学校事業及び勤労者予防医療センター事業の業務経費について期間進行基準を採用したことは評価できる。

なお、当期総損失については、上記(3)①で評価したとおりである。

② 保有資産の管理・運用等

各施設において保有資産利用実態調査を実施し、処分の可否等について評価・検討を行ったほか、整理合理化計画で処分することとされた資産について、平成20年度期首時点での処分物件15件のうち3件について譲渡契約を行うなど、確実に資産の処分等が行われている。

医業未収金については、融資等業務以外の債権で貸借対照表上100億円以上を計上しているが、このうち請求後に確実に支払われる社会保険診療報酬支払基金等の保険者による未収金を除くと個人の未収金が35億円になり、これについても未収金回収マニュアルに基づき回収を行っている。なお、医業未収金の徴収業務については、平成21年10月から民間競争入札(市場化テスト)を実施することとしており、保有資産の管理・運用等において適切な取組が進められているものと評価できる。



### ③ 人件費管理

事務・技術職員の給与については、国家公務員の水準を下回るなど改善が認められる。また、病院医師及び看護師の給与については、優秀な人材の確保の必要性や医師・看護師不足を考慮すると、適切にその改善が進められている。ただし、年功的要素の見直しや、職務・職責に応じた給与体系の見直しについて、今後の取組に期待する。

総人件費改革の取組、展望については、退職後の職員不補充及びアウトソーシングの活用等による人員削減、手当の減額等の取組を進めているが、医療の質・安全の確保の観点による増員を図った結果、総人件費削減率は平成17年度に対して▲0.2%に止まっている。しかし、医療の質・安全の確保の観点による医師・看護師等の増員に伴う人件費の増を除いた場合は平成17年度に対して▲4.95%となっており、総人件費改革の取組が進められている。今後も、医療の質・安全による医師・看護師確保に配慮しつつ、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）を踏まえた取組を進めて行くことを期待する。

福利厚生費については、平成19年度まで一部の労災病院で支出していた職員旅行への補助を平成20年度から打ち切ったことは評価できる。今後とも、職員のモチベーションの維持に留意しつつ、適宜必要な見直しが行われることを期待する。

### ④ 契約

契約に係る規程類については、国と同様の基準となるよう整備を行うとともに、審査体制の整備及び監事による監査などを実施している。また、随意契約の見直しについては、「随意契約見直し計画」に基づき契約の適正化を図ったところ、着実に随意契約から一般競争入札に移行している点は評価できる。引き続き「随意契約見直し計画」の達成に向けた一層の取組を期待する。一方、1者応札率については、医療業務の特殊性や一般競争入札への移行を増加させた影響などから、依然として50%を超えている。今後は、競争性・透明性の確保から、機構で実施した1者応札の原因把握のためのアンケート調査結果を踏まえ、個々の契約について検証を行うなど、1者応札率を確実に減少させるため、一層取り組むべきである。

### ⑤ 内部統制

就業規則、役職員倫理規程等の諸規程の整備、倫理委員会の設置などによる法令遵守体制及び財務諸表の監査体制並びに法令違反行為等に対する通報体制が整備されるなど法令遵守に向けた体制の整備が図られている。また、医療事故等発生時のマニュアルなどを策定することにより報告体制も確立されていることは評価できる。

#### ⑥ 業務改善のための役職員のイニシアティブ等

外部有識者による業績評価委員会を開催するとともに、事業実績を公表し、電子メールによる意見・評価を求め、その結果を事業に反映させるなどの取組を行っている。また、各事業等の利用者満足度調査におけるニーズを踏まえた取組を行い、業務改善に役立てている。そのほか、バランススコアカード等を活用したプロセス管理を図っているなど、機構の経営目標に対して職員に徹底する取組を行っており、業務改善のための役職員のイニシアティブ等の発揮について積極的に取り組んでいると評価できる。