

独立行政法人労働者健康福祉機構 平成20年度業務実績評価シート

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>1 機構の組織・運営体制の見直し</p> <p>業務の効果的実施等の観点から次のとおり適宜弾力的に見直しを行うこと。</p> <p>(1) 労災病院の全国的・体系的な勤労者医療における中核的役割の推進、産業保健推進センターの産業保健関係者への支援活動等の機能強化のため、本部の施設に対する業務運営支援・経営指導機能などのマネジメント機能を強化すること。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 機構の組織・運営体制の見直し</p> <p>機構の業務運営を効率的かつ効果的に実施するため、次のとおり取り組む。</p> <p>(1) 本部役職員と施設の管理者間の施設運営に関する協議、施設の経営分析に基づく指導の強化など、本部の施設運営支援・経営指導体制を強化する。特に労災病院については、病院毎の財務分析・情報提供を推進する。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 機構の組織・運営体制の見直し</p> <p>機構の運営業務を効率的かつ効果的に実施するため、次のとおり取り組む。</p> <p>(1) 本部役職員と施設の管理者間の施設運営に関する協議、施設の経営分析に基づく指導の充実に併せ、平成20年度の診療報酬改定に的確に対応するとともに、経営方針について、職員アンケート結果に基づいた職員への浸透度のフォローアップやバランス・スコアカードの活用により経営方針と各職種の業務を密接にリンクさせることで全職種における理解度の向上に努める。</p> <p>また、病院毎の財務分析等の機能を強化するため、平成18年度に労災病院の事務局組織を見直し新たに設置した経営企画課の機能の一層の向上を図る。</p> <p>さらに、収支相償の達成を図るため、本部に設置している経営改善推進会議において各労災病院の運営計画達成状況のフォローアップを行うとともに、これに基づく経営指導・支援を行う。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 機構の組織・運営体制の見直し</p> <p style="text-align: right;">資料01-01、資料01-02</p> <p>(1) 今中期目標期間の最終年度に当たる平成20年度は、昨年度に引き続き医師の引き揚げ及び病院機能の集約化に起因する医師不足と看護師不足が進行する中で、診療報酬のマイナス改定(△0.82%)、原油価格の急騰及びサブプライムローンの破綻に起因する世界的な不況の深刻化に伴う年金基金資産の運用環境の一層の悪化という大変な逆風下で、あらかじめ病院長との個別協議を重ね、医師の確保、診療報酬改定及びDPCに的確に対応し増収を図るとともに費用対効果のない増員は認めない、安価な材料への切替及び共同購入の拡大による材料費の削減、機器整備等の投資的経費の計画的な抑制・業務経費の2%カットを行うなど、支出を極力抑制することにより収支相償を達成することを病院運営の基本方針とした。</p> <p>以上の方針を踏まえて、機構の運営業務を効率的かつ効果的に実施するために、次のような取組を行った。</p> <p>① 本部役職員と施設の管理者間の施設運営に関する協議、施設の経営分析に基づく指導の充実</p> <p>ア 平成20年度は収支相償を達成すべき最終年度に当たることから、あらかじめ本部と病院長が個別協議を重ね、各病院の経営課題とそれを克服するための取組事項などについて運営計画を策定した。</p> <p>イ 年度計画を確実に達成する観点から4月、5月の実績に基づき年間収支推計を実施し、計画達成に懸念のある病院に対しては役員が直接出向き病院幹部と個別協議を実施した。</p> <p>② 平成20年度の診療報酬改定への的確な対応</p> <p>ア 診療報酬マイナス改定(△0.82%)の影響を最小限に止めるとともに、健全な経営基盤を確立するため、院長、事務局長、経営企画課長等を対象とした各種会議の場で本部より改定内容を解説するとともに新たな施設基準や上位の施設基準の取得等について、費用対効果を検証しつつ積極的な取得に努めるよう指示した。</p> <p>イ DPC対象病院が9病院から19病院へ拡大したことに伴い、各病院のDPC担当職員を招集し、DPCの分析手法を解説するとともに、DPC分析ソフトを導入しベンチマーク分析を実施した上で各病院へ経営資料の提供を行った。</p> <p>③ 経営方針の職員への浸透度のフォローアップ及びバランス・スコアカードの活用による理解度の向上</p> <p>ア 中期目標・中期計画を確実に達成するため、平成20年度に各施設が取り組むべき事項や方向性を示した運営の基本方針を策定し、全職員に配布することにより周知徹底を図った。</p> <p>イ 平成20年度は収支相償を達成すべき最終年度であることの意識付けと早急に収入の確保及び支出の抑制に向けた取組の徹底を図るよう指示する文書を理事長から各院長に対し発出して周知徹底を図</p>

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<p>(2) 役員の業績、職員の勤務成績、法人の事業実績、社会一般の情勢等を反映した人事・給与制度を導入すること。</p>	<p>(2) 外部機関等を活用して情報を収集し、新たな人事・給与制度を速やかに導入する。</p>	<p>(2) 施設の業務目標、部門の業務目標の達成を確実なものとするため、平成18年度に導入した管理職の個人別役割確認制度を活用して、PDCAによるマネジメントを徹底する。 また、平成19年度に実施した施設業務実績を反映した勤勉手当の支給を継続するとともに、当該制度の検証を行い、組織全体の効率化、活</p>	<p>った。 ウ 全国労災病院長会議を4月と11月の2回開催し、平成20年度は第1期中期目標期間の最終年度という重要な年度であることを踏まえ、計画の達成に向けた取組を徹底するよう指示した。 エ 臨時の事務局長会議を7月に開催し、各施設の取組内容の確認及び意見交換を実施するとともに、同会議で発表された好事例については早急に院内で実施に向けて検討するよう指示した。 オ 機構の置かれている状況や運営方針について、本部役職員が施設及び技師会総会等に出向き、運営会議や技師会総会等の場で各職種代表者及び職員に対して直接説明を行い、計画の達成に向けた取組の周知徹底を図った。 カ 本部主催の各種会議、研修会等を通じて職種ごとに繰り返し機構の置かれている状況や運営方針を理解させるとともに、バランス・スコアカード（以下「BSC」という。）に関する講義を実施した。 キ 運営方針の浸透度について、昨年度に引き続き職員アンケート（11月実施）により施設別に調査を行い、浸透度の低い施設に対しては浸透度の高い施設における取組を好事例として紹介するとともに次期BSCの課題に取り上げるよう指導を行った。 ク 各病院においては、運営計画の作成のための各部門とのヒアリングや院内各部門の職場内ミーティングにおいて、病院の運営方針やその達成に必要な取組について説明するとともに部門ごとのBSCに落とし込むことにより理解度の向上に努めた。 ④ 病院に設置した経営企画課の機能の一層の向上 平成20年度に8病院から10病院へ拡大した経営企画課を中心に経営改善のために取り組むべき課題の明確化と課題克服に向けた取組についての事例報告を内容とする本部主催会議を開催することにより、経営改善に関する企画力、知識の一層の向上を図った。 ⑤ 本部に設置している経営改善推進会議における各労災病院の運営計画達成状況のフォローアップ及び経営指導・支援 ア 経営改善推進会議（隔週開催）において、個々の病院ごとに患者数、病床利用率、診療収入単価等の経営指標に基づく分析を行うとともに、当該分析結果に基づき各役員から院長に対して直接指導・助言を行った。 イ 平成20年度上半期の実績を踏まえ下半期の経営目標及び経営目標達成のための収入確保策、支出削減策に関する行動計画を策定させ、フォローアップを実施し収支差確保に努めた。 ウ これまでの高度放射線機器及び診療材料に加えて平成20年度は新たに超音波診断機器、後発医薬品及び高額手術材料の共同購入を開始した（共同購入に伴う削減額4.7億円）。 (2) 新たな制度の導入に向け次のような取組を行った。 資料01-03、資料01-04 ① 管理職に対する「個人別役割確認制度」の導入 施設及び部門の業務目標の達成を確実なものとするため、平成18年度から管理職について個人別の役割目標を設定した「個人別役割確認制度」を導入し、PDCAによるマネジメントの徹底に努めている。 ② 施設別業務実績の給与への反映 組織全体の活性化を図り、職員のモチベーション及びモラルを維</p>

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																												
<p>2 一般管理費、事業費等の効率化</p> <p>(1) 中期目標期間の最終年度において、特殊法人時の最終年度（平成15年度）に比し、一般管理費（退職手当を除く。）については15%程度、また、事業費（労災病院、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を除く。）については5%程度節減すること。</p>	<p>2 一般管理費、事業費等の効率化</p> <p>(1) 一般管理費（退職手当を除く。）については、人件費の抑制、施設管理費の節減を図り、中期目標期間の最終年度において、特殊法人時の最終年度（平成15年度）の相当経費に比べて15%程度の額を節減する。</p> <p>また、事業費（労災病院、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を除く。）については、物品調達コストの縮減、在庫管理の徹底、業務委託契約・保守契約の見直し等により、中期目標期間の最終年度において、特殊法人時の最終年度（平成15年度）の相当経費に比べて5%程度の額を節減する。</p>	<p>性化に向けた改善を引き続き行う。</p> <p>2 一般管理費・事業費等の効率化</p> <p>(1) 一般管理費（退職手当を除く）については、業務委託の推進等人件費の抑制、節電・節水による省資源・省エネルギーなど日常的な経費節減、契約形態の抜本的な見直しを行うことで競争入札の積極的な実施等に努め、平成15年度を起点とした15%削減の達成に向けて取組を推進する。</p> <p>また、事業費（労災病院、医療リハビリセンター及び総合せき損センターを除く。）については、平成15年度を起点として既に5%削減目標を達成しているものの、物品の統一化を図ることによる物品調達コストの縮減並びに業務委託契約及び保守契約内容の見直し等により引き続き削減に努める。</p>	<p>持・向上させるため、平成19年6月期から前年度の施設別業務実績により勤勉手当を増減させている。</p> <p>③ 取組の効果 職員の総合満足度及び看護師の離職率が制度施行後改善しているところである。</p> <table border="1" data-bbox="1982 365 2549 596"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>総合満足度</th> <th>看護師離職率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>16年度</td> <td>—</td> <td>12.3</td> </tr> <tr> <td>17年度</td> <td>50.7</td> <td>11.8</td> </tr> <tr> <td>18年度</td> <td>51.6</td> <td>10.3</td> </tr> <tr> <td>19年度</td> <td>53.4</td> <td>10.2</td> </tr> <tr> <td>20年度</td> <td>54.7</td> <td>10.3</td> </tr> </tbody> </table> <p>④ 更なる取組 独立行政法人にふさわしい給与制度の運用を図るため、職務・職責に応じた給与体系への見直しに向け給与制度を更に発展させることとし、併せて年功的な給与上昇の抑制に努める。</p> <p>2 一般管理費・事業費等の効率化</p> <p>(1) 一般管理費・事業費の節減</p> <p style="text-align: right;">資料01-05</p> <p>一般管理費削減率の推移（平成15年度225億円との比較）</p> <table border="1" data-bbox="1967 989 2825 1066"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>△3.7%</td> <td>△6.9%</td> <td>△10.2%</td> <td>△12.1%</td> <td>△15.1%</td> </tr> </tbody> </table> <p>① 一般管理費（退職手当を除く。）については、平成19年度に比べ6.7億円縮減（対平成19年度比3.4%の節減。）し、対平成15年度比では15.1%の節減となり、中期目標を達成した。主な節減の取組事項は以下のとおりである。</p> <p>ア 人件費の抑制 本部による指導及び施設の廃止に伴う事務職員数の抑制等による縮減、期末手当支給月数0.35月カット、賞与支給月数0.3月カットを継続、期末・勤勉手当に係る管理職加算割合のカットを継続し、人件費を平成19年度に比べ693百万円縮減した。</p> <p>イ 業務委託費の縮減 仕様の見直し及び競争入札の実施等により、業務委託費を平成19年度に比べ109百万円縮減した。</p> <p>ウ 雑役務費の縮減 競争入札の活用や仕様の見直し等により、雑役務費を平成19年度に比べ27百万円縮減した。</p> <p>エ 印刷製本費の縮減 競争入札の活用や印刷物の整理、在庫管理の徹底を図ったこと等により、印刷製本費を平成19年度に比べ13百万円縮減した。</p> <p>オ 消耗器材費の縮減 リサイクル品の活用、購入の取りやめ及び競争入札の実施等により、消耗器材費を平成19年度に比べ11百万円縮減した。</p> <p>カ 賃借料の縮減 事務職員数の抑制による宿舍借上料の縮減と事務機器等の再リースを行ったこと等により、賃借料を平成19年度に比べ9百万円縮</p>	年度	総合満足度	看護師離職率	16年度	—	12.3	17年度	50.7	11.8	18年度	51.6	10.3	19年度	53.4	10.2	20年度	54.7	10.3	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	△3.7%	△6.9%	△10.2%	△12.1%	△15.1%
年度	総合満足度	看護師離職率																													
16年度	—	12.3																													
17年度	50.7	11.8																													
18年度	51.6	10.3																													
19年度	53.4	10.2																													
20年度	54.7	10.3																													
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																											
△3.7%	△6.9%	△10.2%	△12.1%	△15.1%																											

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																				
<p>なお、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運営業務については、費用節減に努めることにより、その費用のうち運営費交付金の割合を低下させること。</p> <p>(2) 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間において、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間においても、勤労者医療の推進のための対応とともに、収支相償(損益均衡)の目標の達成にも留意しつつ必要な取組を行うこと。</p>	<p>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おける運営費交付金の割合については、物品調達コストの縮減、在庫管理の徹底等による費用節減に努めることにより、中期目標期間の最終年度において、特殊法人時の最終年度(平成15年度)に比べて5ポイント程度低下させる。</p> <p>(2) 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間において、人件費について、医療の質や安全の確保、医療制度改革の動向に即した経営基盤の確立等を見据えつつ5%以上の削減に取組み、これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間において、勤労者医療の推進のための対応とともに、収</p>	<p>(2) 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、市場価格調査の積極的な実施による物品調達コストの縮減等により、その費用のうち運営費交付金の割合の低下に努める。</p> <p>なお、こうした努力にもかかわらず、平成20年度に実施される診療報酬改定を含む医療制度改革等の影響がある場合にあっても、当該交付金の割合を平成15年度を起点として5%程度縮減できるよう、増収、支出削減対策の取組を計画的に推進する。</p> <p>(3) 「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)を踏まえるとともに、医療の質や安全の確保、医療制度改革の動向に即した経営基盤の確立等を見据え、収支相償(損益均衡)に向けた計画的取組にも留意しつつ人件費の適正化を行う。</p> <p>併せて、国家公務員の給与構造改</p>	<p>減した。</p> <p>事業費削減率の推移(平成15年度実績5,455百万円との比較)</p> <table border="1" data-bbox="1970 260 2822 331"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>△4.1%</td> <td>△6.2%</td> <td>△8.6%</td> <td>△9.3%</td> <td>△11.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>② 事業費(労災病院、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を除く。)については、平成19年度に比べ90百万円縮減(対平成15年度11.0%の節減。)し、中期目標を大幅に達成した。主な取組事項は以下のとおりである。</p> <p>ア 学生諸費の削減 看護専門学校において、学生食を廃止したことにより、平成19年度に比べ16百万円縮減した。</p> <p>イ 印刷製本費の削減 競争入札の活用や発注数量の見直し等により、平成19年度に比べ13百万円縮減した。</p> <p>ウ 光熱水費の節約 冷暖房、ガス、水道使用量の節減により平成19年度に比べ5百万円縮減した。</p> <p>エ 業務委託費の削減 競争入札の活用や、仕様の見直し等により、平成19年度に比べ4百万円縮減した。</p> <p>オ 賃借料の縮減 産業保健推進センターにおいて、平成19年度に引き続き事務所賃借料の契約交渉の強化・徹底を実施するとともに、より安価な事務所への移転を行ったこと等により、平成19年度に比べ2百万円縮減した。</p> <p>(2) 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の運営費交付金の割合の低下</p> <p style="text-align: right;">資料01-06</p> <p>運営費交付金の削減率の推移(平成15年度実績5.6%との比較)</p> <table border="1" data-bbox="1970 1230 2822 1302"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>△3.3ポイント</td> <td>△3.5ポイント</td> <td>△4.2ポイント</td> <td>△4.6ポイント</td> <td>△5.0ポイント</td> </tr> </tbody> </table> <p>契約交渉の強化による診療材料費の節減、保守・業務委託契約の見直し等により支出額の縮減を図り、運営費交付金の割合を平成19年度に比べ0.4ポイント低下させた(対平成15年度5.0ポイント低下。平成16年度から平成20年度までの5年間で中期計画を達成)。</p> <p>(3) 人件費削減及び給与制度の見直し 人件費削減のため、人員数については、労災病院の事務職・技能業務職を中心にアウトソーシングによる人員削減を行い、給与についても、</p> <p>① 期末手当支給月数を6月期0.2月削減、12月期0.15月削減 ② 期末勤勉手当に係る管理職加算割合についても、6月期の管理職加算割合を更に100分の2削減(25%→12%→10%、12%→6%→4%)</p> <p>を行っており、平成22年度において、医療の質・安全の確保に配慮を行いつつ、「5%に相当する額以上を減少させることを基本として」という「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</p>	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	△4.1%	△6.2%	△8.6%	△9.3%	△11.0%	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	△3.3ポイント	△3.5ポイント	△4.2ポイント	△4.6ポイント	△5.0ポイント
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																			
△4.1%	△6.2%	△8.6%	△9.3%	△11.0%																			
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																			
△3.3ポイント	△3.5ポイント	△4.2ポイント	△4.6ポイント	△5.0ポイント																			

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、給与体系の見直しを進めること。	支相償（損益均衡）に向けた計画的取組にも留意しつつ必要な取組を行う。 併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映拡大等を図る。	革を踏まえた所要の対応を引き続き行うこととする。	律」（平成18年法律第47号）の趣旨が達成できるよう努めた。 また、管理職手当について、平成18年度から年功的な要素を排除し定額化するとともに、勤勉手当について平成19年度6月期支給分から施設別の業務実績を反映させている。

評価の視点等	【評価項目1 業務運営の効率化（組織の見直し、一般管理費等の効率化）】	自己評価	A	評価	A
	○組織・運営体制の見直しにより、効率的かつ効果的な業務運営が図られたか。	<p>(理由及び特記事項)</p> <p>平成20年度は効率的かつ効果的な業務運営を行うため、次の取組を実施した。</p> <p>① 経営企画課の企画力向上の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成20年度に8病院から10病院へ拡大した経営企画課を中心に経営改善のために取り組むべき課題の明確化と課題克服に向けた取組についての事例報告を内容とする本部主催会議を開催することにより、経営改善に関する企画力、知識の一層の向上を図った。 <p>② 経営改善推進会議の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営改善推進会議（隔週開催）において、個々の病院ごとに患者数、病床利用率、診療収入単価等の経営指標に基づく分析を行うとともに、当該分析結果に基づき各役員から院長に対して直接指導・助言を行った。 年度計画を確実に達成する観点から4月、5月の実績に基づき年間収支推計を実施し、計画達成に懸念のある病院に対しては役員が直接出向き病院幹部との個別協議を実施した。 臨時の事務局長会議を7月に開催し、各施設の取組内容の確認及び意見交換を実施するとともに好事例については早急に院内で実施に向けて検討するよう指示した。 平成20年度上半期の実績を踏まえ下半期の経営目標及び経営目標達成のための収入確保策、支出削減策に関する行動計画を策定させ、フォローアップを実施し収支差確保に努めた。 <p>③ 病院協議の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成20年度は収支相償を達成すべき最終年度に当たることから、あらかじめ本部と病院長が個別協議を重ね、各病院の経営課題とそれを克服するための取組事項などについて運営計画を策定した。 <p>④ 経営方針の職員への周知徹底及びBSC活用の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成20年度機構の運営方針を全職員に配布して周知徹底を図った。 平成20年度は収支相償を達成すべき最終年度であることの意識付けと早急に収入の確保及び支出の抑制に向けた取組の徹底を図るよう指示する文書を理事長から各院長に対し発出して周知徹底を図った。 全国労災病院長会議を4月と11月の2回開催し、平成20年度は第1期中期目標期間の最終年度という重要な年度であることを踏まえ、計画の達成に向けた取組を徹底するよう指示した。 機構の置かれている状況や運営方針について、本部役職員が施設及び技師会総会等に出向き、運営会議や技師会総会等の場で各職種代表者及び職員に対して直接説明を行い、計画の達成に向けた取組の周知徹底を図った。 昨年度に引き続き施設ごとに職員アンケートを実施し、運営方針の浸透度の低い施設には浸透度の高い施設の好事例を紹介するとともに次期BSCの課題とするよう指示した。 各病院においては、運営計画の作成のための各部門とのヒアリング等において、運営方針やその達成に必要な取組について部門ごとのBSCを活用して、理解度の向上を図った。 		<p>(理由及び特記事項)</p> <p>(委員会としての評定理由)</p> <p>経営改善推進会議の隔週開催や4、5月の実績に基づく年間収支推計を実施し、年度計画を確実に達成すべく経営改善を要する病院との協議を行うなど、経営指導體制を強化するとともに、8病院から10病院に拡大した経営企画課を中心とした経営改善を行いつつ、バランススコアカードやPDCAマネジメントの活用により職員の経営参加を図るなど業務運営の効率化を実施した。また、一般管理費・事業費及び運営費交付金の削減については、様々な節減に取り組み、中期目標及び中期計画を達成した。なかでも、医師確保を図りつつ、職員賞与0.35ヶ月分カット等の人件費削減を実現し、一方で職員の総合満足度の向上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。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営企画課の2病院での増加、勤勉手当への施設別業務実績の反映や、管理職手当の年功的要素の排除など、明確に意欲的な取り組みをしている点は評価できる。 医師確保の観点から、医師給与の削減はできないものの、事務職員・看護師に関しては給与削減を実現し、一方で職員の総合満足度の向上・看護師離職率の低下を実現しているところは評価される。 経営企画課を8病院から10病院に拡大した。 4、5月の実績に基づく年間収支推計を実施し、問題のある病院との協議を行った。 BSCを引き続き活用して職員の経営参加を図った。 目標期間を通して国家公務員を上回る人件費削減を行い、その一方で医師の待遇改善による医師確保を図った。 職員満足度と看護師離職率が目標期間を通して改善した。 経営企画課を中心とした経営改善を行い、年度計画を確実に達成すべく努力した。 経営改善推進会議を各週で行った。 職員賞与0.35ヶ月分カットや後発医薬品の共 	

[数値目標]

- ・ 中期目標期間の最終年度において、特殊法人時の最終年度（平成15年度）に比し、一般管理費（退職手当を除く。）については15%程度節減すること
- ・ 中期目標期間の最終年度において、特殊法人時の最終年度（平成15年度）に比し、事業費（労災病院、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を除く。）については5%程度節減すること
- ・ 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おける運営費交付金の割合については、中期目標期間の最終年度において、特殊法人時の最終年度（平成15年度）に比べて5ポイント程度低下させること

[評価の視点]

- ・ 組織・運営体制について、本部の施設運営支援・経営指導体制の強化を図る観点から、見直しが行われたか。
- ・ 個々の労災病院ごとの財務分析が行われ、これに基づく経営指導・支援が行われたか。
- ・ 外部コンサルタントを活用し、職員の勤務実績、法人の事業実績等を反映した人事・給与制度の検討がなされ、新たな制度の設計・構築が行われたか。
- ・ 一般管理費（退職手当を除く）及び事業費（労災病院、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を除く。）の効率化について、中期目標を達成することが可能な程度（一般管理費については毎年度3%程度削減、事業費については毎年度1%程度削減）に推移しているか。（政・独委評価の視点事項と同様）
- ・ 費用のうち運営費交付金の割合について、中期目標を達成することが可能な程度（毎年度1ポイント程度削減）に推移しているか。（政・独委評価の視点事項と同様）

以上の組織一丸となった取組が、BSCの各視点における業務の改善と効率化につながったと判断し、自己評価を「A」とした。

平成15年度に比べ15.1%、前年度に比べ3.4%節減した。（業務実績第1の2の（1）の①参照）

平成15年度に比べ11.0%、前年度に比べ1.8%節減した。（業務実績第1の2の（1）の②参照）

平成15年度に比べ5.0ポイント、前年度に比べ0.4ポイント低下した。（業務実績第1の2の（2）参照）

（注1）□は、厚生労働省独立行政法人評価委員会による評価への対応

（注2）■は、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会による二次評価への対応

実績：○

平成20年度に8病院から10病院へ拡大した経営企画課を中心に経営改善のために取り組むべき課題の明確化と課題克服に向けた取組について本部主催会議における事例報告により好事例を共有化することにより、経営改善に関する企画力、知識の一層の向上を図った。

実績：○

- ・ 経営改善推進会議（隔週開催）において、個々の病院ごとに患者数の推移、病床利用率、診療収入単価等の経営指標に基づく分析を行うとともに、当該分析結果に基づき各役員から院長に対して直接指導・助言を行った。
- ・ あらかじめ本部と病院長が個別協議を重ね、各病院の経営課題とそれを克服するための取組事項などについて運営計画を策定するとともに、早期フォローアップの観点から、4月、5月の実績を踏まえ年間収支推計を実施し計画達成に懸念のある病院に対しては役員が直接出向き病院幹部と個別協議を実施した。
- ・ 平成20年度上半期の実績を踏まえ下半期の経営目標及び経営目標達成のための行動計画を策定させ経営改善に努めた。

実績：○

人事・給与制度については、組織全体の活性化を図り、職員の働く意識を向上させていくため、勤勉手当に施設別業務実績を反映させるとともに、管理職手当から年功的要素を排除し、定額支給とする見直しを行った。（業務実績第1の1の（2）の②参照）

実績：○

一般管理費（退職手当を除く。）及び事業費（労災病院、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を除く。）は共に中期目標を達成。（業務実績第1の2の（1）参照）

実績：○

運営費交付金の割合は中期目標を達成。（業務実績第1の2の（2）参照）

同購入を行った。

- ・ 人事・給与制度の見直しを行い、看護師離職率を引き下げた。
- ・ 一般管理費・事業費ともに中期目標の節減目標を達成した。
- ・ 一般管理費・事業費の削減は順調に行われていることから評価。
- ・ 運営費交付金の割合も低下している。
- ・ 計画は達成しており、その過程で努力がうかがえる。
- ・ 努力がみられる。
- ・ BSC等により、目標とする各数値を上回った。
- ・ 施設別業務実績の給与への反映により、総合満足度、看護師離職率が大幅に改善した。
- ・ 人件費抑制への効果大、運営費交付金の削減率の効果大など目標を達成した。
- ・ BSCの活用やPDCAによるシステムのマネジメントを展開しており、数値目標も高いレベルで達成している。
- ・ 人事・給与制度において管理職手当から年功制度を排除するなどの改定、また管理職について個人別役割確認制度の導入（やや遅きに失するが）などが高く評価される。

（その他意見）

- ・ 全般に業務運営の効率化の努力は大いに評価したいが、医師不足、看護師不足対策の予算化等さらさら知恵をしぼって実行していただきたい。
- ・ ただし、医師に関してはラスパイレスが高く、医師確保の面から各界で広く議論していく必要がある。

- ・一般管理費のうち人件費について、「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於いて5%以上の削減を行うための取組を進めたか
- ・（総人件費改革について）取組開始からの経過年数に応じ取組が順調であるかどうかについて、法人の取組の適切性について検証が行われているか。また、今後、削減目標の達成に向け法人の取組を促すものとなっているか。（政・独委評価の視点）

- ・国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか。

- ・国家公務員と比べて給与水準の高い法人について、以下のよう
な観点から厳格なチェックが行われているか。（政・独委評価の視点）
 - ・給与水準の高い理由及び講ずる措置（法人の設定する目標水準を含む）についての法人の説明が、国民に対して納得の得られるものとなっているか。
 - ・法人の給与水準自体が社会的な理解の得られる水準となっているか。

- ・国の財政支出割合の大きい法人及び累積欠損金のある法人について、国の財政支出規模や累積欠損の状況を踏まえた給与水準の適切性に関する法人の検証状況をチェックしているか。（政・独委評価の視点）

- ・法人の福利厚生費について、法人の事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。（政・独委評価の視点）

実績：○

総人件費の削減率は、基準となる平成17年度に比べ0.2%となっている。ただし、「医療の質・安全確保の観点による医師・看護師等の増員に伴う給与費の増」を除いた場合の削減率は、△4.25%（人事院勧告を踏まえた給与改定分（0.7%）を除いた削減率を勘案した場合は△4.95%）となっている。

今後も医療の質・安全に配慮しつつアウトソーシングによる人員減を推進することと等により、平成22年度において「5%に相当する額以上を減少させることを基本として」との「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」の趣旨を達成すべく取り組んでいる。（業務実績第1の2の(3)、参考資料3の①参照）

実績：○

管理職手当について年功的な要素を排除し定額化するとともに、勤勉手当について施設別の業務実績を反映させるよう見直しを行った。（業務実績第1の1の(2)の②参照）

実績：○

- ・事務・技術職員（対国家公務員指数99.2、対平成16年度3.6減）
中期目標期間において俸給カットや賞与カットの削減措置を講じたことにより、国家公務員を下回る水準となった。
- ・病院医師（対国家公務員指数117.3、対平成16年度1.3増）
労災病院の運営に当たっては、医療の質向上、安全の確保について十分配慮する必要があるためには医師の確保が大きな課題となっている。昨今、社会問題化している医師不足は、機構においても例外ではないところであり、現在の給与水準は医師の確保の観点から、必要な水準であると考えている。
なお、国家公務員は、医師確保のため平成21年4月から初任給調整手当を改正し、給与水準の大幅な引上げを行っている。
（参考）平成20年4月平均給与月額について民間（「2008年職種別民間給与実態調査」（人事院））と比較した場合の対民間月例給指数は84.7となる。
- ・病院看護師（対国家公務員指数103.4、対平成16年度3.5減）
中期目標期間における俸給カットや賞与カットの削減措置により、給与水準の引下げを図った。一方、労災病院の運営に当たっては、医療の質向上、安全の確保について十分配慮する必要があるためには、看護師の確保が大きな課題の一つである。看護師確保を考慮すると現在の水準は必要なものと考えている。（参考資料3の①参照）

実績：○

政策医療である勤労者医療の推進に当たっては必要な財源措置を受けているところであるが、労災病院に勤務する医師、看護師等の給与については、診療報酬等の自前収入で賄うことを基本としている。

累積欠損金が生じている現状において、労災病院の損益改善が大きな課題であり、収入確保の面からも医師、看護師等の確保を通じた積極的な医療の展開を行っていくこととしている。

労災病院の運営に当たっては、医療の質向上・安全の確保について十分に配慮する必要があるためには医師、看護師等の確保が大きな課題となっている。医師及び看護師の給与水準については、医師及び看護師の確保状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮しつつ適切な水準の確保に努める。（参考資料3の①参照）

実績：○

「独立行政法人のレクリエーション経費について」（平成20年8月4日行政管理局長通知）を踏まえ、国におけるレクリエーション経費の取扱いに準じた予算執行、予算編成作業を行った。（参考資料3の②参照）

【16 '評価】経営方針について、職員への浸透度のフォローアップを行うとともに、各職種ごとの理解度を高めるよう引き続き努力を期待する。

【17 '評価】今後とも、職員への浸透度のフォローアップを行うとともに、各職種ごとの理解度を高めるよう引き続き努力を期待する。

【16 '評価】職員のモチベーションの維持・向上を図り、モラルの低下を招かないよう配慮しつつ、人件費の適正化を行うとともに、施設の業績を反映した形での人事・給与制度を構築していくことが必要。

【17 '評価】今後は、医師を除く職員給与のカット、労災病院間転任推進制度、施設別業務実績の勤勉手当への反映などの施策を手がかりに、職員のモチベーション及びモラルを維持・向上させる仕組みの工夫を図るとともに、組織全体の効率化、活性化の実現に向けた経営改善の取り組みを強固に続けていくことを期待する。

【18 '評価】今後は、職員のモチベーション及びモラルを維持・向上させる仕組みの工夫を図るとともに、組織全体の効率化、活性化の実現に向けた経営改善の取組を強固に続けていくことを期待する。

【19 '評価】今後は、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、活性化に実現に向けた経営改善の取組を強固に続けていくことを期待する。

【17 '評価】今後とも、一般管理費・事業費の効率化により一層努力することを期待する。

【18 '評価】今後とも、一般管理費・事業費の効率化により一層努力することを期待する。

【19 '評価】今後とも、一般管理費・事業費の効率化に一層努力することを期待する。

□各施設が取り組むべき事項や方向性を示した運営の基本方針を策定し、全職員に配布するとともに次のとおり周知徹底を図った。

- ・本部においては、年2回の院長会議及び副院長・事務局長・看護部長会議等の本部主催会議（計31回）の場で、職員一人一人に運営方針を周知徹底し各施設において具体的な取組を実施するよう指示した。
- ・運営方針の浸透度について、職員アンケートを実施し、浸透度の低い施設においては、本部・病院間の協議（病院協議）において、BSCの見直しを含め課題として取り組むよう指導するとともに、研修会や技師会総会等で職員に対して運営方針の説明を行った。
- ・社内広報誌に浸透度の高い病院における取組を好事例として紹介した。
- ・各病院においても機構の運営方針について職員の理解度を高めるため、各部門とのヒアリングや職場内ミーティングにおいて院長が運営方針を説明するとともに院内報へ運営方針の解説の掲載を行った。
- ・運営計画の作成のための各部門とのヒアリング等において、運営方針やその達成に必要な取組について部門ごとのBSCを活用し、理解度の向上を図った。

□新たな制度の導入に向け、理事長名文書を職員一人一人に配布するなど、職員のモチベーションとモラルの維持・向上に配慮しつつ、人件費の適正化を図るため2.5%の給与カット及び管理職手当の定額化を導入し、年功的な給与制度を見直した。今後も年功的給与カーブの抑制と人件費の一層の削減を行う。

また、勤勉手当へ施設別業務実績（医療事業収支率）を反映させるとともに、管理職については、施設の業務目標、部門の業務目標の達成を確実なものとするため、個人別の役割目標を設定し、PDCAによるマネジメントとして「個人別役割確認制度」を導入した。

□職員のモチベーション及びモラルの維持・向上については、労災病院間派遣交流・転任推進制度など既に導入した施策や、新たに導入した「個人別役割確認制度」、施設別業務実績の勤勉手当への反映により、引き続き取り組んでいく。また、BSCの活用を通じた職員の経営参画意識の醸成などにより、組織全体の活性化、効率化を図り、経営改善に向けた取組を引き続き行っていく。

□一般管理費及び事業費の効率化については、業務委託の推進等 person 費の抑制、省資源・省エネルギーの推進による光熱水費の節減、競争入札の積極的な実施、物品の統一化による調達コストの縮減、保守契約の見直しによる節減等により共に中期目標を達成することができた。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<p>3 労災病院の再編による効率化 労災病院については、「特殊法人等整理合理化計画」（平成13年12月19日閣議決定）及び「労災病院の再編計画」（平成16年3月30日厚生労働省策定）に基づき、37病院を30病院（5病院を廃止し4病院を2病院に統合する）とする労災病院の再編を、定められた期限（平成19年度）までに行うこと。</p> <p>4 休養施設及び労災保険会館の運営業務の廃止 休養施設及び労災保険会館については、「特殊法人等整理合理化計画」（平成13年12月19日閣議決定）に基づき、平成17年度末までに全て廃止すること。</p>	<p>3 労災病院の再編による効率化 労災病院の再編（統廃合）については、「特殊法人等整理合理化計画」（平成13年12月19日閣議決定）及び「労災病院の再編計画」（平成16年3月30日厚生労働省策定）に基づき、統廃合の対象病院毎に「労災病院統廃合実施計画」を策定し、定められた期限までに着実に進める。</p> <p>なお、労災病院の統廃合の実施に当たっては、当該地域における医療の確保、産業保健活動の推進等に十分配慮するとともに、当該労災病院の受診患者の診療や療養先の確保及び職員の雇用の確保等に万全を期す。</p> <p>4 休養施設及び労災保険会館の運営業務の廃止 休養施設及び労災保険会館の廃止については、「特殊法人等整理合理化計画」（平成13年12月19日閣議決定）に基づき、定められた期限までに着実に進める。</p>		

評価の視点等	【評価項目2 業務運営の効率化（労災病院の再編等）】	自己評価		評定	
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・統廃合対象病院毎の「労災病院統廃合実施計画」が策定されたか。 ・「労災病院統廃合実施計画」には、当該地域における医療の確保、産業保健活動の推進、当該労災病院の受診患者の診療や療養先の確保及び職員の雇用の確保等に係る対策が盛り込まれたか。 ・当該年度に予定される病院の廃止は適切に行われたか。また、廃止に係る業務は適切に進められたか。 <p>【16 ‘評価’ 廃止や統合が予定されている病院について、赤字が大きくなるような対応が望まれる。</p> <p>【17 ‘評価’ 今後予定されている病院の廃止・統合についても順調な推進を期待する。</p> <p>【18 ‘評価’ 今後予定されている病院の再編についても順調な</p>		<p>（理由及び特記事項）</p> <p>（注）□は、厚生労働省独立行政法人評価委員会による評価への対応</p> <p>□労災病院における医師派遣制度の活用や移譲先の協力により医師の派遣を依頼する等、医師不足による赤字拡大を防ぐよう努めたが、労災病院の再編計画の発表以降、一部、関係医局から医師を引き揚げられる等医師確保が困難な状況となり収入が減少した病院があった。</p> <p>□労災病院の再編計画により廃止・統合することとされた病院については、すべて作業を完了した。</p>		<p>（理由及び特記事項）</p>	

取組を期待する。

【16 ‘評価】病院資産の移譲に当たって適正な価格かどうかのチェックはなされているか留意する必要がある。

市場価格を踏まえた鑑定評価により適正な価額を決定し、厚生労働大臣の認可を受けた。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<p>第3 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関する事項</p> <p>1 業績評価の実施、事業実績の公表等</p> <p>業績評価を実施し業務運営へ反映させるとともに、業績評価の結果や機構の業務内容を積極的に公表し、業務の質及び透明性の向上を図ること。</p>	<p>第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関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1 業績評価の実施、事業実績の公表等</p> <p>(1) 中期目標期間の初年度に、外部有識者を含む業績評価委員会を設置し事業毎に事前・事後評価を行い、業務運営に反映する。また、業績評価の結果については、ホームページ等で公表する。</p>	<p>第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関する事項</p> <p>1 業績評価の実施、事業実績の公表等</p> <p>(1) 業務の質の向上に資するため、内部業績評価に関する業績評価実施要領に基づき、機構自ら業務実績に対する評価を行い翌年度の運営方針に反映させるとともに、内部業績評価制度による業務改善の効果について検証しつつ、制度の定着を図る。</p> <p>また、外部有識者により構成される業績評価委員会による業務実績に対する事後評価及び翌年度運営方針に対する事前評価を実施し、その結果を業務運営に反映する。</p> <p>なお、業績評価の結果については、ホームページ等で公表する。</p>	<p>第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関する事項</p> <p>1 業績評価の実施、事業実績の公表等</p> <p style="text-align: right;">資料03-01</p> <p>(1) 業績評価の実施</p> <p>① 内部業績評価の実施及び精度の定着に向けた取組</p> <p>ア 内部業績評価実施要領に基づき、すべての事業（8事業）、施設（100施設）、労災病院の部門ごと（1000部門）にBSCを用いた内部業績評価を上半期評価と決算期評価の2回実施した。</p> <p>イ 上半期評価では目標と実績に乖離がある事項に関してフォローアップを行うとともに、後期のBSCの進捗管理に反映させた。また決算期評価では目標と実績に乖離がある事項に関しては原因分析を行うとともに、翌年度の運営方針に反映させた。</p> <p>さらに、BSCの確実な達成と効果の拡充に向けて平成18年度に導入した「個人別役割確認制度」を引き続き実施するとともに、急激な医療環境の変化に的確に対応するため、全労災病院において昨年度に引き続き「SWOT分析」を実施しBSCの精度を向上させた。</p> <p>ウ BSC制度の定着及び職員の理解度向上のため、本部集合研修等において計3回の講義を行った。その結果、職員のBSCの理解度は前年の45.7%から46.5%と0.8ポイント上昇した。</p> <p>② 業績評価委員会における意見・提言の業務への反映</p> <p>前年度の業務実績に関する評価と次年度の運営に係る意見・提言を各々タイムリーに審議するため、平成19年度からは業績評価委員会を年2回開催することとし、7月と12月の2回開催した。当該委員会において指摘された事項及び意見・提言については業務改善に反映させるとともに、翌年度の運営方針に盛り込んだ。</p> <p>また、業績評価の結果及び評価により指摘された事項の改善策についてはホームページで公表した</p> <p>③ 業績評価制度による具体的改善効果</p> <p>平成20年度において内部業績評価制度を実施したことにより、以下の業務改善効果が得られた。</p> <p>ア 財務の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャッシュフローの改善 【19年度】95,478百万円 →【20年度】99,166百万円 対前年度比 3,688百万円の改善 <p>イ 利用者の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・患者からの高い評価 満足度調査において満足のいく医療が受けられたとの評価 【19年度】80.6%→【20年度】82.5% 対前年度比 1.9ポイント増 ・勤労者予防医療センター利用者からの健康確保に有用であったとの高い評価 【19年度】90.6%→【20年度】88.0% 対前年度比 2.6ポイント減

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
	<p>(2) 毎年度決算終了後速やかに事業実績をホームページ等で公開することにより、業務の透明性を高めるとともに、広く機構の業務に対する意見・評価を求め、これらを翌年度の事業運営計画へ反映させることを通じて、業務内容の充実を図る。</p>	<p>(2) 業務の透明性を高めるため、決算終了後速やかに業務実績をホームページ等で公開するとともに、業務内容の充実を図るため、広く機構の業務に対する意見・評価を求め、これらを翌年度の事業運営へ反映させる。</p>	<p>ウ 質の向上の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 質の高い医療の提供 <ul style="list-style-type: none"> クリニカルパスの策定件数 <ul style="list-style-type: none"> 【19年度】3,685件→【20年度】3,619件 医療の質向上の観点からの見直しにより整理・統合したことによる減 クリニカルパスの適用率 <ul style="list-style-type: none"> 【19年度】85.9%→【20年度】86.8% 対前年度比 0.9ポイント増 ・ DPC対象病院 <ul style="list-style-type: none"> 【19年度】9施設→【20年度】19施設（準備施設12施設） ・ 病院機能の向上 <ul style="list-style-type: none"> 地域医療支援病院 <ul style="list-style-type: none"> 【19年度】9施設→【20年度】12施設 地域がん診療連携拠点病院 <ul style="list-style-type: none"> 【19年度】10施設→【20年度】11施設 <p>エ 効率化の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一般管理費の縮減 <ul style="list-style-type: none"> 【19年度】△2.1%→【20年度】△3.4% 対前年度縮減額6.7億円 ・ 薬品費率の縮減（対入外収入額） <ul style="list-style-type: none"> 【19年度】14.6%→【20年度】14.2% 対前年度比0.4ポイント減 <p>オ 学習と成長の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員のモチベーション向上（職員アンケート調査における職員満足度） <ul style="list-style-type: none"> 理念・基本方針への共感 <ul style="list-style-type: none"> 【19年度】59.1%→【20年度】61.8% 対前年度比2.7ポイント増 研修・教育への取組 <ul style="list-style-type: none"> 【19年度】50.7%→【20年度】54.5% 対前年度比3.8ポイント増 <p>(2) 業務実績の公表 事業の業務実績は、ホームページで公表し、電子メールにより広く機構の業務に対する意見・評価を求めた。また、業務実績に関する意見・評価を求めやすくするために、ホームページに「当機構の業務実績に対する御意見の募集について」のページを平成19年度から設けている。</p>
評価の視点等	【評価項目3 業績評価の実施等】	自己評価 A	評定 A
<p>○適切な評価体系を構築するとともに、業務実績等を公表することにより、業務の質の向上及び透明性の確保が図られているか。</p>		<p>(理由及び特記事項) 内部業績評価実施要領に基づき、業績評価を組織的に実施した。すべての事業、施設ごと、労災病院の部門ごとにBSCの手法を用いた内部業績評価を実施し、循環型マネジメントシステム（PDCA）を用いた効率的かつ効果的な業務運営</p>	<p>(理由及び特記事項) (委員会としての評定理由) 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</p>

[評価の視点]

・外部の学識経験者等により構成される業績評価委員会により業績評価が実施されているか。

・業績評価の結果、業務実績を公開し、意見・評価を求めるとともに、これらが事業運営に反映されているか。(政・独委評価の視点事項と同様)

【16 '評価】業績評価制度を具体的にどのように生かし、具体的にどれだけの効果あるいは業務の改善につながったかを検証する必要がある。

【17 '評価】制度導入による成果が出るには時間を要するものであるが、今後は、民間で導入されている諸制度についても参考としつつ、この業績評価制度について引き続きその定着を図っていく必要がある。

を行った。

また、BSCの確実な達成と効果の拡充に向けて平成18年度に導入した「個人別役割確認制度」を引き続き実施するとともに、急激な医療環境の変化に的確に対応するため、昨年度に引き続き全労災病院において「SWOT分析」を実施した。

平成20年11月には上半期評価を実施し、自己評価、管理者評価の結果をBSCの5つの視点からなる取組に着実に反映させた。

平成20年度は外部有識者からなる業績評価委員会を7月と12月の年2回開催し、前年度の業務実績に関する評価と次年度の運営に係る意見・提言を審議した。また、当該委員会で指摘された事項及び意見・提言については業務改善に反映させるとともに、翌年度の運営方針に盛り込んだ。

これら組織一丸となったBSCへの取組の結果、ビジョン達成に向けて「5つの視点」における取組で具体的な改善効果が見られたこと、また、BSCの確実な達成や一層の定着化に向けて、「個人別役割確認制度」の実施、「SWOT分析」の実施及び施設に対する個別指導の強化など業績評価制度の効果を更に高めるような取組を実施したことから、自己評価を「A」とした

(注) □は、厚生労働省独立行政法人評価委員会による評価への対応

実績：○

前年度の業務実績に関する評価と次年度の運営に係る意見・提言を各々タイムリーに審議するため、平成19年度からは業績評価委員会を年2回開催することとし、平成20年度においては7月と12月に開催した。

評価結果の総括として、今後、機構が効率的・効果的な業務の実施を通じて国民のニーズにより良く応えていく組織として発展していくこと、また、機構職員のモチベーションを維持・向上できる組織風土の醸成及び今以上の組織の活性化を図ることにより、機構の政策的任務でもある働く人々の健康と福祉の増進に一層取り組むことが期待された。(業務実績第2の1の(1)の②参照)

実績：○

事業の業務実績は、ホームページで公表し、電子メールにより広く機構の業務に対する意見・評価を求めた。また、業務実績に関する意見・評価を求めやすくするために、ホームページに「当機構の業務実績に対する御意見の募集について」のページを平成19年度から設けている。(業務実績第2の1の(2)参照)

□BSCの策定により達成すべき目標及び達成に向けての戦略を「5つの視点」により具体化し、各職員へその取組を徹底するとともにPDCAを展開したことにより、①財務の視点では、キャッシュフローで3,688百万円の改善、②利用者の視点では、患者からの高い評価として82.5%の満足度、及び勤労者予防医療センター利用者からの高い評価として88.0%、③質の向上の視点では、クリニカルパスについては医療の質向上の観点からの見直しにより整理・統合及び患者紹介率の3.2ポイント増、④効率化の視点では、薬品品目数の27品目削減、⑤学習と成長の視点では、職員のモチベーションの向上等があげられる。また、BSCの確実な達成や一層の定着化に向けて、施設に対して個別指導を行うとともに、管理職に対して「個人別役割確認制度」の実施、「SWOT分析」の実施など業績評価制度の効果がさらに上がるよう取組を実施した。(業務実績第2の1の(1)の③参照)

□BSCの効果を発揮させるためには、各施設で策定する戦略の質と、それをBSCの戦略マップ、評価指標及び行動計画の策定から評価にいたるまでに確実に反映させることが重要である。このため、本部主催会議等の場において民間の目標管理制度等における「戦略の策定」から「戦略に基づいた業務プロセスの実行」にいたる運用方法等を示して、BSCの運用上の課題・問題点について討議する場を設け当該機能の充実に取り組むこととしている。

を募集した。また、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など、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、サービスの質の向上に取り組んでいるものといえる。

(各委員の評定理由)

- ・ BSCのさらなる徹底的な活用により、現実にキャッシュフローの改善、満足度の向上などに具体的な成果が現れている点は評価できる。このような仕組みの成否は、組織内に働くもの達による理解の共有と、さらなる自己革新であるが、資料によれば全体の統合的な視野をもちつつ、情報共有と学会等での情報収集をしている点は評価される。
- ・ SWOT分析によるBSCの精度向上と上半期評価による通年成績向上の試み、及び外部有識者による業績委員会を開催した。
- ・ 業務実績の公表と電子メールによる意見・評価を求めた。
- ・ バランススコアカードは効を奏し患者の82.5%からの満足したとの回答。キャッシュフローの3,688百万円の改善等につながった。
- ・ 外部評価を行い、事業にその結果を反映した。
- ・ ホームページに事業実績に対する意見募集のページを設けた。
- ・ PDCAサイクルを活用し、不断の努力により具体的な改善を行っている。
- ・ 人件費削減の具体的な対応策を取り入れている。
- ・ 計画に沿って実施されている。
- ・ 計画通り実行したと評価できる。
- ・ BSC等による、プロセス管理を適切な頻度で行って目標を上回った。
- ・ 予定を確実にやり遂げている。
- ・ 自己評価や管理者評価などの内部評価のほか外部有識者からなる外部評価委員会の立ち上げなど、評価に関する努力が評価できる。

(その他意見)

- ・ 一律評価ではなく、個別評価システムの構築が望まれる。

【18' 評価】 今後は、制度の内容について検討し、より提供するサービス及び業務の質の向上につながる制度を策定することが期待される。

【19' 評価】 今後はバランススコアカードにおいて、より具体的な数値目標を設定するなど、更に業務の質の向上につながる取組を行うことを期待する。

また、BSCに対する職員の理解度を調査し、理解度の低い施設に対して病院協議等において指導等を行った。
さらに、日本医療バランス・スコアカード研究会学術総会等にも積極的に参加し、他医療機関におけるBSC活動の好事例等の収集及び情報交換に努めている。

□ 急激な医療環境の変化に対応するため自らの内部環境（強み、弱み）、外部環境（機会、脅威）を総合的に把握する手法としての「SWOT分析」を全労災病院において実施し、より提供するサービス及び業務の質の向上につながる重要成功要因を見出し、BSCにおけるビジョンの実現につながるよう努めている。（業務実績第2の1の(1)の①のイ参照）

□ BSCの5つの視点に掲げた項目（戦略目標）ごとの具体的な評価指標、数値目標及び行動計画の関係性を半期ごとの管理者評価において検証するとともに目標値の達成に向けて行動計画を見直すなどのPDCAサイクルを回すことにより業務の質の向上に取り組んだ。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<p>2 療養施設の運営業務 (1) 勤労者医療の中核的役割の推進</p> <p>中期目標期間の初年度に、勤労者医療に関する臨床研究機能、予防活動機能、地域支援機能を集約するとともに、各機能を組織的・計画的に推進すること。</p> <p>① 労災疾病に係る研究・開発及びその成果の普及の推進 産業活動に伴い、依然として多くの労働災害が発生している疾病、又は産業構造・職場環境等の変化に伴い、勤労者の新たな健康問題として社会問題化している疾病について、別紙の13分野の課題に応じて研究の方向性を定め、労災疾病に係るモデル医療やモデル予防法の研究・開発、普及に取り組むこと。 また、労災疾病に係る研究・開発、普及に当たっては、各労災病院が有する臨床研究機能を集約して各分野毎に中核病院を選定し、各労災病院間のネットワークを活用して取り組むこと。</p>	<p>2 療養施設の運営業務 (1) 勤労者医療の中核的役割の推進</p> <p>勤労者医療に関する臨床研究機能、予防活動機能、地域支援機能を集約し、各機能を組織的・計画的に推進するため、次のとおり取り組む。</p> <p>① 労災疾病に係る研究・開発及びその成果の普及の推進 中期目標に示された13分野毎に別紙のとおり研究テーマを定めるとともに、研究・開発、普及の効果的な推進を図るため、次のような取組を行う。</p>	<p>2 療養施設の運営業務 (1) 勤労者医療の中核的役割の推進</p> <p>勤労者医療の中核的役割を推進するため、労災疾病研究センターにおいて行う臨床研究、勤労者予防医療センターにおいて行う予防活動及び勤労者医療の地域支援の推進を図るため設置する地域医療連携室において行う地域支援の各機能を集約した勤労者医療総合センターでは、労災疾病等に係る研究・開発の成果を社会的資源として生かすため、次のとおり取り組む。 なお、アスベスト問題に対しては、アスベスト関連疾患のモデル医療に関する研究開発等を重点的に行っているアスベスト関連疾患研究センターとともに、労災病院内に設置したアスベスト疾患センターにおいて、診断・治療、アスベスト関連疾患症例の集積に係るデータベースの運用及びアスベスト関連疾患診断技術の普及を図るための各種研修を実施する。 さらに、行政機関や研究機関等の関係機関が実施する研究への協力や検討会等への参加を通じて、引き続きさまざまな形でアスベスト問題に取り組む。</p> <p>① 労災疾病に係る研究・開発及びその成果の普及の推進 労災疾病に係る研究・開発及びその成果の普及の推進を図ることとされている各労災疾病研究センターにおいて、平成20年度は、13分野全てについて、平成19年度までに研究開発計画に基づいて開発等を行った成果の普及活動を最優先課題として、次のような取組を行う。 なお、普及事業と併せて、引き続き研究・開発を実施することが研究・開発の成果を社会的資源として生かす上で有用と認められる研究テーマについては、必要な研究・開発を継続することとする。</p>	<p>2 療養施設の運営業務 (1) 勤労者医療の中核的役割の推進</p> <p style="text-align: right;">資料04-01</p> <p>勤労者医療総合センターにおいては、勤労者医療の中核的役割を推進するため、次のとおり取り組んだ。</p> <p>① 労災疾病に係る研究・開発及びその成果の普及の推進 各研究分野におけるこれまでの研究・普及成果は以下のとおり。 「勤労者のメンタルヘルス分野」 資料04-02</p> <p>我が国の自殺者数が3万人を超え、その大部分がうつ病に起因していると考えられることから、うつ病の簡便な診断と治療法及び予防法を確立することが必要である。そこで、インターネットを用いたメンタルヘルスチェックシステム及び脳血流量を指標としたうつ病や疲労蓄積度の客観的診断法を研究・開発した。 《研究成果》 ・インターネットによるメンタルヘルスチェックを可能とするため、プロフィール、CES-D、職業性ストレス簡易調査票、ライフスタイル調査票、ライフイベント調査票から成る勤労者のメンタルヘルスチェックシステム(MENTAL-ROSAI)を開発した。いつでも、どこからでも利用可能なことから、うつ病のスクリーニングの簡便な方法として有用なことが明らかになった。 ・脳血流^{99m}Tc-ECD SPECTを用いたうつ病像の客観的評価法によ</p>

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
			<p>り、うつ病では左脳（前頭・頭頂部など）で血流の低下が認められ、寛解期には回復すること、更に疲労蓄積により右前頭葉に血流量低下が認められることを明らかにした。</p> <p>《これまでの研究成果の普及》</p> <p>【学会発表】国内18件 第21回日本健康心理学会（平成20年9月13日）、第28回日本社会精神医学会（平成21年2月28日）ほか</p> <p>【論文】和文6件 「実地医家に必要なメンタルヘルスの知識 臨床と研究 85:1-5, 2008」ほか</p> <p>【講演】573件 「ワークライフバランスとメンタルヘルス」（平成21年2月26日。日本社会経済生産性本部主催ワークライフバランス研修会）ほか</p> <p>【新聞・雑誌・インターネット等への掲載】80件</p> <p>【冊子】「うつ病の脳はブルー」</p> <p>【研究報告書】「勤労者におけるメンタルヘルス不全と職場環境との関連の研究及び予防・治療法の研究・開発、普及」</p> <p>「騒音、電磁波等による感覚器障害分野」</p> <p style="text-align: right;">資料04-03</p> <p>職業性難聴や眼疾患など感覚器の障害は、就業継続が困難となるケースが多い。中でも、眼疾患、特に勤労者の主要な失明原因である糖尿病網膜症により視力が低下した労働者について、その原因究明について取り組んだ。</p> <p>《研究成果》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・約500例の糖尿病網膜症を、経過観察群、光凝固群、手術群に分け、HbA1cを指標として、血糖のコントロール状態を調査分析した結果、経過観察群8.22%、光凝固群7.85%、手術群7.76%と、いずれの群も血糖コントロール状態が悪いことが判明した。 ・次に各群の視力について検討すると、経過観察群1.02、光凝固群0.73、手術群0.11で、手術群では、視力の著しい低下が認められた。 ・さらに、各群の就業状況を調査すると、退職者の割合が、経過観察群で53%、光凝固群で45%、手術群で48%と、いずれの群でも、約半数が既に退職していることが判明した。 ・糖尿病の血糖コントロールが十分に行われていないため、網膜症による視力低下が進行し、退職を余儀なくされている実態が明らかとなった。 ・優れた糖尿病治療薬が開発されている現在、何故血糖コントロールが不十分になっているのかを検討するため、内科及び眼科通院歴を調査した結果、内科の通院歴が74～65%、眼科通院歴が47～31%であることが判明した。 ・このような結果から、職場の理解と協力がなければ就労を継続しながらの治療は困難であり、そのため、血糖コントロールが不十分となり、糖尿病網膜症が進行し視力が低下する、という就労と疾病の関係を明らかにした。今後、就業しながらでは糖尿病の治療を十分に行えないというジレンマを解消するため、主治医と職場との協力体制を構築する必要があると考えられ

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
			<p>る。</p> <p>《これまでの研究成果の普及》</p> <p>【学会発表】国内45件、国外2件 国内：第62回日本臨床眼科学会（平成20年10月25日）ほか 国外：20th Annual Meeting of American Academy of Ophthalmology（平成20年11月13日）ほか</p> <p>【論文】和文11件、英文4件 和文：「糖尿病網膜症の硝子体術前後におけるquality of lifeの変化 日本眼科学会雑誌 112:141-147, 2008」ほか 英文：「Effect of indocyanine green staining in peeling of internal limiting membrane for retinal detachment resulting from macular hole in myopic eyes. Ophthalmology 114:303-306, 2007」ほか</p> <p>【講演】19件 「Transconjunctival Vitrectomy of PVR」（平成21年1月7日。ジャパン・サージカル・アドバイザー委員会）ほか</p> <p>【新聞・雑誌・インターネット等への掲載】6件 【研究報告書】「職場のストレスによる網膜症に対する急性視力障害の予防・治療法の研究・開発、普及」</p> <p>「業務の過重負荷による脳・心臓疾患（過労死）分野」</p> <p style="text-align: right;">資料04-04</p> <p>高血圧・糖尿病等の生活習慣病を抱える勤労者が業務の過重負荷により、脳・心臓疾患を発症し、過労死に至るケースは依然として多く、社会問題となっている。このため、過重労働による脳・心臓疾患の発症要因の解明及び予防対策の確立の研究に取り組んだ。</p> <p>《研究成果》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の過重負荷とメタボリックシンドローム発症との関連を検討するため、労働者健康福祉機構職員の中から、BMIと血液データが明らかで、かつ、前年の残業時間が特定された2,108名の職員を対象に、残業時間が翌年のメタボリックシンドローム及びメタボリックシンドローム予備群の発症リスクに及ぼす影響を分析したところ、年間の残業時間を500時間で分けた場合のメタボリックシンドローム及び予備群発症のオッズ比から、残業時間が500時間を越えると、40歳未満及び40歳から44歳までの群でメタボリックシンドロームのリスクが増大することを明らかにした。 ・その結果、メタボリックシンドロームの原因として、過食と運動不足が考えられているが、今後、長時間労働が過食や運動不足に与える影響についても検討し、職場における食習慣、運動習慣について対策を立てる必要のあることを明らかにした。 ・さらに、労働態様や労働環境に起因する職場ストレスが、メタボリックシンドロームの発症にどのように携わっているのか、その機序を解明する必要性が示唆された。 <p>《これまでの研究成果の普及》</p> <p>【学会発表】国内21件、国外1件 国内：第79回日本衛生学会（平成21年3月29日）ほか 国外：第22回国際高血圧学会（平成20年6月17日）ほか</p>

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
			<p>【論文】和文1件 「メタボリックシンドロームにおける幼少時の行動学的特徴と現在の食行動との関係 (J-STOP-MetS) 糖尿病 52:93-100, 2009」</p> <p>【講演】5件 「勤労者の「過労死」につながる脳・心疾患の発症を予防するために」(平成21年2月5日。兵庫産業保健推進センター主催産業保健セミナー)ほか</p> <p>【新聞・雑誌・インターネット等への掲載】1件 【冊子】「仕事の過重な負担による脳や心臓の病気(過労死)の発生を防ぐために -職業性ストレスの重要性-」</p> <p>【研究報告書】「業務の過重負担による脳・心臓疾患の発症の実態及びその背景因子の研究・開発、普及」</p> <p>「アスベスト関連疾患分野」</p> <p style="text-align: right;">資料04-05</p> <p>平成17年度に発生したアスベスト問題に対して、それまで「粉じん等呼吸器疾患」分野の1研究テーマであった、「アスベスト関連疾患(中皮腫)」を平成18年度に新たな分野として立ち上げ、労災疾病等の研究を13分野とした。平成20年度は、本研究において得られた研究成果を研修会等の開催で普及を図るとともに、国内外の学会への論文投稿及び学会への参加などを通して情報を発信した。</p> <p>《研究成果》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国27労災病院から、中皮腫221例、石綿肺がん135例、良性石綿胸水49例を収集し、我が国における臨床像を明らかにし、実地医家によるこれら疾患の診断を容易にした。 ・また、今後、我が国において増加する中皮腫の救命率を高めるためには、根治手術可能なStage I及びIIでの発見率(現在:29.6%)を更に高める必要があることを明らかにした。 ・さらに、中皮腫の早期診断法を確立するため、胸水中の癌抑制遺伝子のメチル化に注目し、研究を重ねた結果、アスベストばく露によって発症する胸膜中皮腫や良性石綿胸水と肺がん(腺癌)、結核性胸膜炎との鑑別を可能とする新たな早期診断法を開発した。 ・これら研究成果を普及するため、実地医家向けアスベスト関連疾患の早期発見・診断のための手引書を発刊した。 <p>《これまでの研究成果の普及》</p> <p>【学会発表】国内81件、国外19件 国内:第48回日本呼吸器学会学術講演会(平成20年6月16日)ほか 国外:99th Annual Meeting of American Association for Cancer Research(平成20年4月14日)ほか</p> <p>【論文】和文48件、英文12件 和文:「アスベスト関連疾患への対応 総合臨牀 57:1635-1636,2008」ほか 英文:「Aberrant promoter hypermethylation in serum DNA from patients with silicosis. Carcinogenesis 29:1845-1849,2008」ほか</p> <p>【講演】144件</p>

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
			<p>「アスベストによる健康障害と労災補償」（平成20年10月9日。愛知県医師会主催日本医師会認定産業医研修会）ほか 【新聞・雑誌・インターネット等への掲載】31件 【出版物】「アスベスト関連疾患早期発見・診断の手引ー中皮腫の早期発見率の向上をめざしてー」 【研究報告書】「アスベスト曝露によって発生する中皮腫等の診断・治療・予防法の研究・開発、普及」 「高・低温、気圧、放射線等の物理的因子による疾患分野」 資料04-06</p> <p>職業性皮膚疾患は多く発生している。特に、理・美容師の接触皮膚炎は、離職を余儀なくされるケースもあることから、使用している理・美容製品と皮膚炎との因果関係を解明し、予防法を確立した。</p> <p>《研究成果》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理・美容師の接触皮膚炎の原因となっている理・美容製品をパッチテストを用いて61例について検討したところ、染毛剤、シャンプー、パーマ液などに陽性が認められた。 ・さらに、成分パッチテストを施行したところ、パラフェニレンジアミン、パラアミノアゾベンゼン、赤色225号などに陽性例が認められた。 ・「パッチテストで陽性に出た製品を他のものに変更したら、手荒れが完治した」とのアンケート結果が得られた。 ・このような研究結果をまとめ、理・美容師向けの「理・美容師の手あれ予防ガイドブック」を作成した。 ・平成21年4月「理美容のシャンプー、コールドパーマ液等の使用による接触性皮膚炎」を議題とする「労働基準法施行規則第35条専門検討会」が開催され、本研究成果が資料として使用された。 <p>《これまでの研究成果の普及》</p> <p>【学会発表】国内7件 第72回日本皮膚科学会東部支部学術大会（平成19年9月20日）ほか</p> <p>【論文】和文4件 「理・美容師の皮膚病「皮膚科診療プラクティス」（戸倉新樹ほか編）文光堂 20巻286-289, 2007」ほか</p> <p>【講演】3件 「職業による皮膚病」（平成19年11月16日。日本臨床皮膚科医会、日本皮膚科学会主催第18回ひふの日の催し）ほか</p> <p>【新聞・雑誌・インターネット等への掲載】3件 【冊子】「理・美容師の手あれ予防ガイドブック」 【研究報告書】「職業性皮膚障害の外的因子の特定に係る的確な診療法の研究・開発、普及」 「働く女性のためのメディカル・ケア分野」 資料04-07</p> <p>女性の多様な職場への進出や夜間・交替制勤務等不規則な形態の勤務に従事する女性の増加などにより、職場環境等が働く女性の健康に及ぼす影響が大きくなっている。このため、厳しい職場環境下で女性が健康で安心して働けるようにするための研究に取り組んだ。</p>

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
			<p> <<研究成果>> ・ 勤労女性では、月経痛が77%に認められ、そのうち37%では鎮痛剤を必要とするほど強いこと、月経痛及び月経痛症候群が有意にQWL(Quality of Working Life)を低下させていること、また、更年期障害も20～60歳の約24%の女性に認められ、QWLを有意に低下させていることを明らかにした。 ・ 女性の深夜・長時間労働が内分泌環境に及ぼす影響について、看護師では、夜間労働により不規則な月経周期を示す例が多いことの機序解明するため、内分泌ホルモンの夜間労働による変動を検討してみると、夜の暗闇による血中メラトニンの上昇が、夜間明るい所で働くため、上昇していないことを明らかにした。 ・ 女性外来におけるアンケート調査から、受診した女性の疾患が、産婦人科、精神科、内科、泌尿器科、乳腺、肛門と非常に多分野にわたることが判明、女性外来のモデル・システムの構築に当たっては、担当医には、多分野の疾患に対応できる「総合性」が必要なことを明らかにした。 </p> <p> <<これまでの研究成果の普及>> 【学会発表】国内7件、国外4件 国内：第56回日本職業・災害医学会学術大会（平成20年11月7日）ほか 国外：第90回アメリカ内分秘学会（平成20年6月15日）ほか 【論文】和文9件 「労災病院における女性外来のモデルシステム構築 医学のあゆみ 227:610-612, 2008」ほか 【講演】55件 「女性の健康力とその支援～女性外来の現状と展望～」（平成21年1月22日。助女性労働協会主催見つけよう！私のワーク・ライフ・バランス）ほか 【新聞・雑誌・インターネット等への掲載】56件 【冊子】「月経関連障害、更年期障害が働く女性のQWLに及ぼす影響に関する調査研究」、「女性外来のモデル・システムの開発 ー女性外来に関するアンケート調査からの報告ー」 【研究報告書】「女性の疾患内容と就労の有無並びに労働の内容との関連についての研究・開発、普及」 「化学物質の曝露による産業中毒分野」 </p> <p style="text-align: right;">資料04-08</p> <p> 産業の発展に伴い、新規化学物質は次々と生成されており、有害なものも少なくないことから、化学物質の曝露による産業中毒の診断・治療に役立つ曝露指標の確立のための研究に取り組んだ。 </p> <p> <<研究成果>> ・ 旧日本軍の化学兵器処理作業者のヒ素曝露の評価法を確立するため、ジフェニルアルシン酸（DPAA）などの有機ヒ素化合物について、HPLC-ICP-MSによる尿中排泄されるヒ素化合物の形態別分析法を確立し、職業性曝露のない日本人の正常値を明らかにした。また、ヒ素化合物が多量に含まれている海藻のひじきを摂取することによる尿中ヒ素化合物の変化について検討したところ、ひじきの摂取により、ヒ素中毒患者の尿中排泄量に匹 </p>

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
			<p>敵する値が得られ、ひじき摂取によるヒ素中毒発生の可能性が明らかになった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・樹脂系の溶剤として使用量が増加しているN-メチル-2-ピロリドン (NMP) の生物学的モニタリング法について、代謝物であるメチルスクシンイミド (MSI)、NMP、および2-水酸化メチルスクシンイミド (2-HMSI) の同時測定法 (FPD-GC法) を開発した。 ・プロテオミクスによる曝露評価法について、血中に多量に、しかも長期にわたり存在するヘモグロビンダクトの検討を行い、これまでの尿中代謝産物の測定に比べ、有害物質の曝露から長時間経過後にも有効な曝露指標として報告した。 ・医療器具の殺菌消毒剤グルタルアルデヒド (GA) の代替品であるオルトフタルアルデヒド (OPA) について、気道症状を示す世界で初めての医療従事者における中毒例を発見し報告した。さらに、環境調査を実施して、内視鏡洗浄室内のOPAの気中濃度を測定したところ、高濃度の値が得られた。そこで、OPAを取り扱っている職員を対象に定期外健診を施行したところ、24%に眼症状、気道症状などを認めた。これらの結果から、OPAの使用に際しては、個人保護具の装着と局所性排気装置をつけた自動洗浄機の設置が必要なことを明らかにし、報告した。 ・ピレスロイド系農薬曝露の影響指標として、血中ペルメトリンの測定法を開発した。 ・シックハウス症候群 (SHS) ・化学物質過敏症 (MCS) の鑑別診断法として心理テスト (STAI ・ POMS) が使用できることを明らかにした。 ・産業中毒センターのホームページ (http://www.research12.jp/sanchu/kagaku/index.html) に、約800物質について法的規制や毒性情報などの検索画面を作成し、許容濃度等の情報を毎年更新し、提供した。 <p>≪これまでの研究成果の普及≫</p> <p>【学会発表】国内103件、国外14件 国内：第41回生物学的モニタリング・バイオマーカー研究会 (平成19年11月22日) ほか 国外：2nd International Congress “Arsenic in the environment: Arsenic from nature to humans” (平成19年5月21日) ほか</p> <p>【論文】和文46件、英文27件 和文：「職業性鉛中毒の3事例 産業医学ジャーナル 32:28-32, 2009」ほか 英文：「Development of analytical procedure to confirm toxic methylation of dimethyltin to trimethyltin in human. J Chromatogr B 868:116-119, 2008」ほか</p> <p>【講演】35件 「アレルギーを引き起こす事が懸念される職場の新しい化学物質」 (平成20年6月24日。第81回産業衛生学会サテライトシンポジウム) ほか</p> <p>【新聞・雑誌・インターネット等への掲載】7件 【研究報告書】「有害物質とタンパク質との因果関係を明らかに</p>

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
			<p>することによる迅速・効率的な診断法の研究・開発、普及」、 「シックハウス症候群の臨床的研究・開発、普及」 「職場復帰のためのリハビリテーション分野」</p> <p style="text-align: right;">資料04-09</p> <p>円滑な職場復帰を図るためには、それぞれの患者の障害の状況、職場での作業内容等に対応した職場復帰プログラムに基づくリハビリテーション医療が必要であるが、今期の研究では、脳血管障害労働者の職場復帰のためのモデル・システムを開発する研究に取り組んだ。</p> <p>＜研究成果＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・脳血管障害の労働者464例について職場復帰を検討し、リハビリ開始までの期間が短いほど、入院までの期間が短いほど、在院日数が短いほど、リハビリ開始時及び退院時の食事、移動などの機能（Barthel Index）や全身状態（Modified Rankin Scale）が良いほど、退院時の認知度（Mini-Mental State Examinationでチェック）が良いほど、MSW(Medical Social Worker)と面談開始の時期が早いほど、職場復帰可能例が多いことを明らかにした。 ・その結果、職種、リハビリ開始時までの期間、リハビリ開始時の身体機能や全身状態などを検討することにより、退院後の職場復帰の可能性の予測が可能となること、リハビリ開始時より、主治医が職場と連絡をとり、職場復帰の可能性についての情報を伝えることにより、職場復帰を促進することができることを明らかにした。 <p>＜これまでの研究成果の普及＞</p> <p>【学会発表】国内12件 第45回日本リハビリテーション医学会（平成20年6月6日）ほか</p> <p>【論文】3件 「脳卒中患者の復職における産業医の役割 日本職業・災害医学会誌 57:29-38, 2009」ほか</p> <p>【講演】2件 「脳卒中患者の職場復帰」（平成20年10月30日。産業医科大学主催第26回産業医科大学学会総会）ほか</p> <p>【冊子】「職場復帰のためのリハビリテーション（症例集・業績一覧）」</p> <p>【研究報告書】「早期職場復帰を可能とする各種疾患に対するリハビリテーションのモデル医療の研究・開発、普及」</p> <p>「せき髄損傷分野」</p> <p style="text-align: right;">資料04-10</p> <p>職場での転倒・転落等による頸椎・せき髄損傷は、依然発生しており、脊椎専門医や理学療法士等による専門的かつ総合的な医療が必要であるが、この脊椎・せき髄損傷分野の診療に貢献すべく、日本人の頸椎・頸髄の標準値の設定及び加齢による変化を明らかにする研究に取り組んだ。</p> <p>＜研究成果＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢労働者の非骨傷性頸髄損傷の予防法の開発のため、脊椎及び脊髄の加齢による異常がどの程度進行しているのかを、正常者1,200名に対し頸椎ドッグを実施して、MRI上の頸

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
			<p>椎、頸髓の加齢による変化を年代別に検討したところ、脊柱管前後径、硬膜管前後径、脊髄前後径、脊髄面積は加齢と共に縮小すること、硬膜内脊髄占拠率は加齢と共に増加すること、また、頸髓の神経学的所見としての「手指10秒テスト」及び「10秒足踏みテスト」も加齢と共に低下することを明らかにした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・その結果、高齢労働者では、頸部脊柱管狭窄症の頻度が増加し、手足の運動機能も低下していること、頸椎の過伸展による業務上の非骨傷性頸髓損傷を引き起こす可能性が強いことを明らかにした。 <p>《これまでの研究成果の普及》</p> <p>【学会発表】国内129件、国外8件 国内：第81回日本整形外科学会学術総会（平成20年5月）ほか 国外：2008年国際頸椎学会（平成20年12月）ほか</p> <p>【論文】和文1件、英文2件 和文：「脊椎外傷 整形外科看護 10:37-39, 2005」 英文：「“Ten second step test” as a new quantifiable parameter of cervical myelopathy. Spine 34:82-86, 2009」ほか</p> <p>【講演】2件 「頸椎椎弓根スクリュー刺入における3次元X線透視の実際」（平成17年7月。日本ストライカー（株）主催第5回ATST Meeting）ほか</p> <p>【新聞・雑誌・インターネット等への掲載】1件 【研究報告書】「非骨傷性頸髓損傷の予防法と早期治療体系の確立に係る研究・開発、普及」</p> <p>「身体への過度の負担による筋・骨格系疾患分野」</p> <p style="text-align: right;">資料04-11</p> <p>職業性腰痛は、物流、介護、オフィス等多数の職場で発生し、業務上の負傷に起因する疾病のうち82.0%を占める発生率の高い疾患であることから、職場における心理・社会的要因も含めた発症要因を究明するための研究に取り組んだ。</p> <p>《研究成果》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・9,300人の労働者を対象としたアンケート調査により、腰痛と仕事との関連要因を検討してみると、作業姿勢では、力仕事への従事、中腰などの不自然な姿勢、立位姿勢、車輛運転の順に、その業務時間が長いことと有意な関連を明らかにした。 ・作業動作では、物や人の持ち上げ、下ろし、腰の捻り、前かがみ、平行移動、押し、引き、運びなどの動作及び歩行などの時間の長いことと有意な関連を明らかにした。 ・作業環境では、蒸し暑い、狭く窮屈、足場が不安定、照明が暗い、段差・障害物が多い、寒い、音や声がうるさい、ゆれや振動などの環境で作業している時間の長いことと有意な関連を明らかにした。 ・心理、社会的要因では、仕事のストレス要因として、自覚的な身体的負担度が強い、職場環境によるストレスが多い、働きがいが低い、感じている仕事の適正度が低い、仕事のコントロール度が低い、職場の人間関係でのストレスが強い、心理的な仕

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
			<p>事の負担（量・質）が多いことと有意な関連を明らかにした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・さらに、仕事に支障をきたす腰痛の新規発生を、2年間にわたり追跡調査した結果、発生率は3.9%であり、新規発生の要因としては、腰痛既往、持ち上げ動作、単調作業等があることを明らかにした。 ・また、腰痛の過去1年間の慢性化を検討してみると、慢性化率は17.5%であった。慢性化の要因としては、不規則な勤務体制、仕事の満足度や仕事のコントロール度が低いこと等を明らかにした。 ・得られたこれらの知見から、職場での腰痛の発症要因としては、従来考えられていた作業姿勢、作業動作、作業環境に加えて、新たな要因として、心理・社会的要因も関与していることを明らかにした。 <p>《これまでの研究成果の普及》</p> <p>【学会発表】国内11件、国外2件 国内：第81回日本整形外科学会（平成20年5月22日）ほか 国外：2009国際腰椎脊髄学会議（ISSLS）（平成21年5月4日）ほか</p> <p>【論文】和文3件 「仕事に支障を来す腰痛の関連要因の探索的検討 臨床整形外科 44:263-268,2009」ほか</p> <p>【講演】2件 「腰痛の原因とその対策は？ -Overview」（平成20年3月11日。エーザイ主催第19回腰痛シンポジウム）ほか</p> <p>【新聞・雑誌・インターネット等への掲載】1件 【研究報告書】「職業性腰痛、頸肩腕症候群の効果的な予防法（再発防止を含む）、診断法の研究・開発、普及」</p> <p>「粉じん等による呼吸器疾患分野」</p> <p style="text-align: right;">資料04-12</p> <p>じん肺は、過去の病気と考えられているが、最近、新たなじん肺及びじん肺に合併する肺がんが問題となっている。そこで、この分野では、次の課題に取り組んだ。</p> <p>《研究成果》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国の労災病院におけるじん肺症例の胸部レントゲン写真を職業別にまとめた症例集を作成し、じん肺の胸部所見、特に最近増加している溶接、歯科技工によるじん肺所見を普及した。 ・じん肺に併発した肺がんの早期診断法として、日常診療における有用な経時サブトラクション法を確立した。 ・FDGとMET-PETを併用することにより、じん肺結節と肺がんとの鑑別が可能であることを証明し、PETによる両者の鑑別を可能とした。 ・石綿ばく露の医学的所見である胸膜プラークのCT3次元表示法に成功し、CT画像では不可能な肋間静脈との鑑別を正確に診断することを可能とし、診断精度を向上させた。 <p>《これまでの研究成果の普及》</p> <p>【学会発表】国内13件 第81回日本産業衛生学会（平成20年6月26日）ほか</p> <p>【論文】和文26件、英文1件</p>

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
			<p>和文：「特集 職業性肺疾患の今日的課題 職業性肺疾患における労災病院の貢献と今後の課題 呼吸 27:577-580, 2008」ほか</p> <p>英文：「Comparison of MET-PET and FDG-PET for differentiation between benign lesion and lung cancer in pneumoconiosis. Ann Nucl Med 21: 331-337, 2007」</p> <p>【講演】62件 「じん肺エックス線写真読影の実際」（平成20年10月13日。産業医学振興財団産業医学専門講習会）ほか</p> <p>【新聞・雑誌・インターネット等への掲載】1件</p> <p>【研究報告書】「じん肺に合併した肺がんのモデル診断法の研究・開発、普及」</p> <p>「四肢切断、骨折等の職業性外傷分野」</p> <p style="text-align: right;">資料04-13</p> <p>手指切断は、労働能力の損失が著しく、最近microsurgery（マイクロサージャリー）の発展により、再接着が可能となり、多くの受傷労働者の職場復帰が可能となっている。そこで、受傷時の重症度スコア（Hand Injury Severity Score, HISS）から、機能回復の程度や職場復帰について予測する方法を確立した。</p> <p>《研究成果》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新潟県燕市は洋食器の製造を地場産業とするため、金属加工を行う多くの中小企業があり、手指外傷が多発している。燕労災病院では、昭和54年開院以来「勤労者手の外科センター」を設置して、多くの職業性手指外傷を治療し、これまでに、手関節～手指切断後の再接着成功例187例、挫滅損傷後の再建術成功例141例という成果を残しているが、このうち、受傷後5年以上経過した82例のうち、呼び出し調査に協力いただいた50例について、受傷時の重症度スコア（Hand Injury Severity Score, HISS）と職場復帰との関連を明らかにした。 ・切断された同じ指を再接着した症例では、受傷時のHISSが高いほど、手術後の機能回復の程度が悪化すること、また、HISSが高いほど原職復帰が難しくなることが判明、受傷時のHISSから、機能回復の程度や復職の可能性についての予測を可能とした。 ・異所性再接着や母指切断に対し母趾を移植する「Wrap Around Flap (WAF) 法」でも、同じ指を再接着した例と同様の結果が得られることを明らかにした。 ・同じ指の再接着が不可能でも、異所性再接着やWAF法により、同様の機能回復が可能であることが明らかとなり、治療法の選択肢が拡大した。 <p>《これまでの研究成果の普及》</p> <p>【学会発表】国内18件、国外1件 国内：第51回日本手の外科学会（平成20年4月17日）ほか 国外：62nd Annual Meeting of the American Society for Surgery of the Hand（平成19年9月27日）</p> <p>【論文】和文9件、英文3件 和文：「異所性再接着（transpositional replantation）による手指機能再建 整形・災害外科 51:97-105, 2008」ほか</p>

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
	ア これまでの診療実績・研究実	ア 「労災疾病等研究・開発、普	<p>英文：「Predicting functional recovery and return to work after mutilating hand injuries:usefulness of hand injury severity score. Journal of Hand Surgery 34A:880-885,2009」ほか</p> <p>【講演】11件 「手指切断及び不全切断における重症度および損傷形態の機能回復ならびに職場復帰に対する影響—労災疾病等13分野研究の成果から」（平成20年2月13日。三条労働基準監督署主催三条労働基準監督署勉強会）ほか</p> <p>【新聞・雑誌・インターネット等への掲載】1件 【研究報告書】職業性の挫滅損傷及び外傷性切断に対する再建術及び手術後の可動範囲拡大についての研究・開発、普及</p> <p>「振動障害分野」</p> <p style="text-align: right;">資料04-14</p> <p>振動障害は、林業、建設業、製造業等の労働者で、依然多数発生している。本症の診断根拠となるレイノー現象は、診察時に確認することは困難であることから、これに代わる新たな客観的診断法の確立に取り組んだ。</p> <p>《研究成果》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・振動障害の有用な客観的診断法としてのFSBP%(Finger Systolic Blood Pressure %)法を確立した。 ・末梢循環機能障害に係る客観的診断法の確立により、振動障害のより正確な診断とより早い治療の開始が可能となった。 <p>《これまでの研究成果の普及》</p> <p>【学会発表】国内20件、国外3件 国内：第16回日本人体振動学会（平成20年8月4日）ほか 国外：第11回国際手腕振動会議（平成19年6月3日）ほか</p> <p>【論文】和文4件、英文4件 和文：「末梢循環障害の他覚的評価法としての局所冷却による指動脈血圧の変化の測定 日本職業・災害医学会誌 56:13-27, 2008」ほか 英文：「Multicenter study on finger systolic blood pressure test for diagnosis of vibration-induced white finger. Int Arch Occup Environ Health 81:639-644,2008」ほか</p> <p>【講演】30件 「振動障害診断票の見方」（平成20年1月31日。愛媛労働局主催教育講演）ほか</p> <p>【新聞・雑誌・インターネット等への掲載】5件 【冊子】「振動障害の理解のために」 【研究報告書】「振動障害のより迅速的確な診断法の研究・開発、普及」</p> <p>なお、研究・開発の実施に当たっては、産業医科大学、東京大学等大学のほか、労働安全衛生総合研究所、新潟手の外科研究所等研究機関から職員を共同研究者、研究アドバイザーとして参画いただくなど連携を図った。また、医師以外の診療放射線技師等コ・メディカル部門についても参画を促進した。</p> <p style="text-align: right;">資料04-15</p> <p>ア 各研究分野においては、「労災疾病等研究・開発、普及ネットワ</p>

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
	<p>績等を踏まえ、13分野毎に中核病院を定めるとともに、「労災疾病等研究・開発、普及ネットワーク」を構築することにより、研究テーマ毎にモデル医療やモデル予防法の研究開発に必要な臨床データ等を全国的・体系的に集積する。</p> <p>イ 研究開発されたモデル医療等の円滑な普及を図るため、次のような取組を行う。</p>	<p>及ネットワーク」を活用して、全労災病院から収集した研究・開発に必要な臨床データに基づき必要な分析等を行い、最終報告書を作成する。</p> <p>また、機構本部においては、研究に係る的確な進行管理及び支援活動に取り組む。</p> <p>イ 研究開発されたモデル医療等の円滑な普及を図るため、次のような取組を行う。</p> <p>モデル医療等の普及活動は、「労災疾病等13分野医学研究開発成果普及計画検討委員会」において検討・策定した「労災疾病等13分野医学研究開発成果普及事業実施要領」及び、分野ごとに策定した普及計画に基づき、効果的、効率的に推進する。</p> <p>また、普及事業については、機構本部と各労災疾病研究センターが連携を図りながら、次のとおり実施する。</p> <p>◇具体的な手法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学会発表、学術論文等による公表 ・労災指定医療機関医師、産業医、事業者、労働衛生管理者、勤労者等を対象とした研修会及び講習会の実施 ・出版物、ホームページ等の方法による情報提供 ・リーフレット、DVD、マニュアル等の作成・配布 ・マスコミ等発表 <p>◇産業保健推進センターとの連携</p> <p>各都道府県産業保健推進センターと綿密な連携を図り、研修会の開催、産業医等に対する研究成果の周知・広報等を積極的に推進する。</p> <p>◇関係団体との連携</p> <p>必要に応じて都道府県労働局、都道府県医師会・郡市区医師会、財団法人労災保険情報センター、国内外の関係研究機関等の外部関係機関と連</p>	<p>ーク」を活用することにより、全労災病院から研究・開発に必要な臨床データを収集し、分析等を行うなど、所要の作業を実施し、最終報告書を作成した。</p> <p>また、機構本部においては、研究者が効率的に研究に取り組むため、ネットワークシステムの随時の改修、必要な機器の整備等、研究環境の整備に努めるとともに、研究・開発計画に遅れが出ないよう的確な進行管理と支援活動を実施した。</p> <p>イ 研究開発されたモデル医療等の円滑な普及を図るため、次のような取組を行った。</p> <p>研究成果の普及については、「労災疾病等13分野医学研究開発成果普及計画検討委員会」で承認された、各分野が策定した「労災疾病等13分野医学研究開発成果普及計画書」に基づき効果的、効率的に実施した。</p> <p>また、普及事業については、機構本部と各労災疾病研究センターが連携を図りながら実施し、13分野全体の普及状況は以下のとおり（平成16年度から平成20年度）。</p> <p>◇具体的な手法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学会発表 539件（国内485件、国外54件） ・論文投稿 224件（和文171件、英文53件） ・講習会 943件 ・マスコミ等 198件 <p>◇産業保健推進センターとの連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産業保健推進センター主催の研修会 66件 <p>◇関係団体との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働局主催の研修会 16件 ・医師会主催の研修会 85件

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績										
	<p>i 医療機関等を対象としたモデル医療情報、事業者や勤労者を対象としたモデル予防情報などを掲載したデータ・ベース（ホームページ）を構築し、中期目標期間の最終年度において、アクセス件数を10万件以上（※）得る。 （※参考：平成14年度実績 4,124件（産業中毒、じん肺、腰痛データ・ベース））</p> <p>ii 労災病院の医師等に対してモデル医療等に係る指導医育成の教育研修を実施する</p>	<p>携を図る。</p> <p>i ホームページ等情報提供に関すること</p> <p>(i) これまでの研究開発を通じて得られた知見をホームページに掲載し、最新情報の発信に努める。</p> <p>(ii) これまでの研究成果を基に、労災指定医療機関等を対象としたモデル医療情報、事業者や勤労者を対象としたモデル予防情報などを掲載したデータ・ベース（ホームページ）を構築し、既存のデータ・ベース（ホームページ）と併せてアクセス件数10万件以上を得る。</p> <p>ii 労災病院の医師等に対してモデル医療等に係る指導医育成の教育研修として、次の取組を引き続き実施する。</p> <p>(i) 振動障害分野について、労災病院の担当医を対象として、振動障害検査機器（FSBP%）の取扱いに係る実技研修及び振動感覚閾値検査に係る実技研修を行う。</p> <p>(ii) 粉じん等による呼吸器疾</p>	<p>i ホームページ等情報提供に関すること 労災疾病等13分野の知見等研究成果をタイムリーに情報提供すべく次のとおり取り組んだ。</p> <p>(i) これまでの研究開発を通じて得られた知見をホームページに随時掲載することにより、最新情報の発信に努め、多くの利用を得た。</p> <p>(ii) 労災疾病等13分野研究普及サイトに最新情報として以下を掲載した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アスベスト（石綿）ばく露作業による労災認定事業場一覧表の公表について（厚生労働省）を掲載した。 ・労災疾病等13分野研究報告書概要を掲載した。 ・勤労者のメンタルヘルス分野「労働者のうつ・疲労を脳血流から観測可能に！」プレス発表資料及び解説版を掲載した。 ・研究報告書等一覧に「女性外来のモデル・システムの開発ー女性外来に関するアンケート調査から報告ー」を掲載した。 <p>これらにより既存のデータ・ベースと合わせたアクセス件数は、216,117件となった。</p> <p>データ・ベースアクセス件数の推移 (単位：件)</p> <table border="1" data-bbox="2071 898 2828 976"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>14,630</td> <td>38,260</td> <td>99,043</td> <td>130,638</td> <td>216,117</td> </tr> </tbody> </table> <p>【各分野のデータ・ベース（ホームページ）】</p> <ol style="list-style-type: none"> ①身体への過度の負担による筋・骨格系疾患 ②振動障害 ③化学物質の曝露による産業中毒 ④粉じん等による呼吸器疾患 ⑤職場復帰のためのリハビリテーション ⑥勤労者のメンタルヘルス ⑦四肢切断、骨折等の職業性外傷 ⑧せき髄損傷 ⑨高・低温、気圧、放射線等の物理的因子による疾患 ⑩働く女性のためのメディカル・ケア ⑪アスベスト関連疾患 ⑫騒音、電磁波等による感覚器障害 ⑬業務の過重負荷による脳・心臓疾患（過労死） <p>ii 労災病院の医師等に対してモデル医療等に係る指導医育成の教育研修を引き続き実施し、次の取組を新たに実施した。</p> <p>(i) 平成19年度から普及活動に移行する振動障害分野については、労災病院の担当医を対象として、振動障害検査機器（FSBP%）の取扱いに係る実技研修を全国2か所で延べ2回実施した。</p> <p>(ii) 厚生労働省の委託事業である既存の研修に加え、減少する専</p>	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	14,630	38,260	99,043	130,638	216,117
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度									
14,630	38,260	99,043	130,638	216,117									

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
	<p>iii 中期目標期間中に、日本職業・災害医学会等関連医学会において、14研究・開発テーマに関し30件以上（※）の学会発表を行う。 （※参考：研究開発期間中と終了時に、それぞれ1回以上実施）</p> <p>ウ 「国の研究開発評価に関する大綱的指針」を踏まえ、外部委員を含む研究評価委員会を設置して、各研究テーマの事前評価を行い、以降毎年度、中間・事後評価を行うことで、その結果を研究計画の改善に反映する。</p>	<p>患分野については、厚生労働省の委託事業である既存の研修に加え、機構独自の取組として、産業医等を対象としたじん肺研修事業を実施する。</p> <p>ウ 各研究開発計画の事後評価を行うため、外部委員を含む業績評価委員会医学研究評価部会を開催し、研究開発計画の達成度等に係る総括的な評価を実施する。 また、研究分野ごとの普及計画の実施状況については、機構内に設置した「労災疾病等13分野医学研究開発成果普及計画検討委員会」による検証を行う他、医学研究評価部会の外部委員等に対し専門的見地からも意見を伺い、普及活動に反映させる。</p>	<p>門医の養成のため、機構独自の取組として、じん肺健診等に携わる医師を対象に「じん肺診断技術研修」を実施（平成20年8月21日、22日）した。受講者48名からは、じん肺エックス線写真読影実習が充実していたなど、高い評価を得た。</p> <p>iii 学会発表等に関すること 国外では、アメリカ手の外科学会、国際頰椎学会、国際ストレス学会等関連医学会等において28回（平成20年度単年）の学会発表を行い、国内では、日本肺癌学会、日本脊椎脊髄病学会、日本リハビリテーション医学会等関連医学会において223回（平成20年度単年）の学会発表を行った。 なお、日本職業・災害医学会においては、「労災疾病等13分野研究の報告」と題して、13分野の主任研究者等が一同に会し研究成果の発表を行った（平成16年度から平成20年度末までの5年間に134回の発表を行った。）。</p> <p>ウ 外部委員を含む業績評価委員会医学研究評価部会を平成21年2月23日及び24日に開催し、事後評価（達成度、研究成果の意義等）を実施した。 なお、すべての分野において、普及活動として、学会、研修会、講習会等による発表やホームページ等の方法により情報提供を実施した。</p>

評価の視点等	【評価項目4 労災疾病にかかる研究・開発】	自己評価	S		評定	S	
<p>○療養施設の運営業務について、適正かつ効率的な運営が図られているか。</p>		<p>(理由及び特記事項)</p> <p>1 アスベスト問題への取組 アスベスト問題に関して社会的要請に対して迅速な対応を行い、その後もアスベスト関連疾患の研究の継続、研究成果の普及、厚生労働省の委託研修の実施など、アスベスト問題におけるセーフティーネットとして積極的な対応を行っている。（業務実績第2の2の（1）参照）</p> <p>2 労災疾病等13分野の研究成果 労災疾病等13分野のすべての分野において研究成果が取りまとめられ、平成20年度における研究成果の普及の段階へと着実に実績を積み重ねることができた。（業務実績第2の2の（1）の①参照）</p> <p>3 評価委員会の指摘事項への対応状況 勤労者の新しいニーズに対応した研究としては、「勤労者のメンタルヘルス分野」において、勤労者の仕事による疲労蓄積度を脳血流量により客観的に評価する研究、また「業務の過重負荷による脳・心臓疾患（過労死）分野」において、メタボリックシンドロームに対する労働環境からのアプローチを検討する研究を行い普及を図った。（業務実績第2の2の（1）の①の「勤労者のメンタルヘルス分野」、「業務の過重負荷によ</p>			<p>(理由及び特記事項) (委員会としての評定理由) 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。また、インターネットアクセス件数においても、平成20年度は20万件を超え、今年度の目標を大幅に上回るなど、計画以上の実績を上げている。とりわけ、アスベスト問題については、この問題におけるわが国の指導的役割を果たしたといえる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究成果の国内外学会における発表の努力と、その成果に対する評価の高いことは評価できる。 アスベスト問題に引き続き取り組み、この問題に 		

[数値目標]

・医療機関等を対象としたモデル医療情報、事業者や勤労者を対象としたモデル予防情報などを掲載したデータ・ベース（ホームページ）を構築し、中期目標期間の最終年度において、アクセス件数を10万件以上得ること

・中期目標期間中に、日本職業・災害医学会等関連医学会において、14研究・開発テーマに関し30件以上の学会発表をおこなうこと

[評価の視点]

・地域支援の各機能を集約した勤労者医療総合センターの組織的体制が、確実に構築されたか。

・各労災疾病研究センターにおいて、中期計画の別紙13分野の研究テーマ毎に研究開発計画を作成したか。

・労災疾病研究センターの設置、労災疾病等の研究・開発、普及ネットワークの構築により研究・開発体制が整備され、臨床データ等が全労災病院から集積されるなど、労災疾病に係る研究・開発が計画的かつ着実に実施されているか。（政・独委の評価の視点事項と同様）

・モデル医療情報、モデル予防情報などを掲載したデータ・ベース（ホームページ）が構築されるとともに、アクセス件数10万件以上を得られたか。

・外部委員を含む研究評価委員会により各研究テーマの事前評価、中間評価、最終評価が行われ、その結果が研究計画の改善

る脳・心臓疾患（過労死）分野」参照）

4 数値目標の達成状況

労災疾病等13分野のデータベース（ホームページ）へのアクセス件数は216,117件となり、今年度の目標値（10万件以上）を大きく上回った。中期目標の目標値である「平成20年度におけるアクセス件数10万件以上」を平成19年度中に達成することができた。（業務実績第2の2の（1）の①のイのi参照）

また、労災疾病等13分野研究成果の学会発表については、国外で28、国内で223の学会発表を行い、中期目標期間中に30件以上という目標発表数を大幅に上回る実績を上げることができた。（業務実績第2の2の（1）の①のイのiii参照）以上1から4までにより、自己評価を「S」とした。

労災疾病等13分野のデータベース（ホームページ）へのアクセス件数は216,117件となり、今年度の目標値（10万件以上）を大きく上回った。（業務実績第2の2の（1）の①のイのiの（ii）参照）

国外では、アメリカ手の外科学会、国際頸椎学会、国際ストレス学会等関連医学会等において28の学会発表を行い、国内では、日本肺癌学会、日本脊椎脊髄病学会、日本リハビリテーション医学会等関連医学会において223の学会発表を行った。（業務実績第2の2の（1）の①のイのiii参照）

（注1）□は、厚生労働省独立行政法人評価委員会による評価への対応

（注2）■は、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会による二次評価への対応

実績：○

平成16年度に構築した地域支援の各機能を集約した勤労者医療総合センターの組織的体制を効率的かつ効果的に運営するとともに、平成17年度に全国23の労災病院に設置したアスベスト疾患センターにおいては、アスベスト関連疾患の診断・治療及び症例の収集を継続的に実施している。このうち、全国7ブロックの拠点となる各ブロックセンターにおいては、労災指定医療機関を始め他の医療機関の支援を継続して行った。

実績：○

平成16年度に作成した研究開発計画書に沿って研究開発を推進するとともに、その成果及び実績について外部委員を含めた業績評価委員会医学研究評価部会で中間評価を実施し、研究開発計画の改善を図った。また、今年度は研究計画に沿って普及を図った。

実績：○

「労災疾病等研究・開発、普及ネットワーク」の運用に当たっては、利便性の向上等の観点から関連機器・ソフトウェアの新規導入やシステム変更を随時実施した。また、必要に応じて本部から担当職員を派遣し、技術的な相談や操作指導等を行ったことで、ネットワークシステムの活用に関する研究者等の理解を深めることができ、評価・分析に当たっての活用が図られた。（業務実績第2の2の（1）の①のア参照）

実績：○

13分野すべてについてデータ・ベース（ホームページ）を構築した。平成20年度のアクセス件数は216,117件となり、今年度の目標値を大きく上回った。中期目標の「平成20年度におけるアクセス件数10万件以上」を平成19年度中に達成することができた。（業務実績第2の2の（1）の①のイのiの（ii）参照）

実績：○

外部委員を含む業績評価委員会医学研究評価部会を平成21年2月23日及び24日に開

おけるわが国の指導的役割を果たした。

・メンタルヘルス及びメタボリックシンドロームに関する研究とその成果の普及を図った。

・国際学会にも積極的に発表を行ったが、論文については国際的な一流誌への掲載を期待する。

・学会発表し、539件、論文224件、講演会943件、冊子・出版物40冊、普及サイトへのインターネットアクセス件数498,688件という実績をH16～20にあげたことは特筆に値する。

・メンタルヘルスについては脳血流を用いた評価法を開発し、過労死については、長時間労働がメタボリックシンドロームの関係を明らかにし、勤労女性の健康問題については、深夜の女性の労働の際メラトニンが上昇していないことを明らかにした。

・じん肺については診断法を開発し、振動障害について診断法を確立するなど、13分野研究で大きな実績をあげた。

・計画以上の研究成果を上げていると判断できる。

・努力がよくみられる。

・13分野とも内容、取り組み高く評価できる。

・目標を上回る成果（学会発表など）を上げている。

・アスベスト問題への諸々の取り組みは、目標となる実績を超えて立派な成果をあげている。

・アクセス件数も20万件以上となり、今年度の目標を大幅に上回った。

・臨床レベルの研究開発は質量とも優れた実績を上げ、国際的にも高く評価されている。

（その他意見）

・現有の医師の専門分野が以前の労災病院という領域をそのまま継続しているために、さらに独自に高度な医療を提供するため、勤労者疾病分野に対応したバランスのとれたさらなる研究体制の整備が期待される。

・とりわけ診療業務と平行しての研究作業を支援する仕組みの充実などが考えられる。

・労災病院にかかる研究とその調査結果は広く全国に流し、予防につとめて頂きたい。

・メンタルヘルス事業を有償の事業化に導けないか？

に反映されているか。（政・独委の評価の視点事項と同様）

【16 ‘評価】 今後は、研究テーマの選択に当たり、今般のアスベスト問題のような緊急課題に対して柔軟な取り組みを期待する。

【16 ‘評価】 学際的研究の推進の一環として、看護・心理・リハビリテーション等コメディカル研究者の更なる研究への参画と成果の発表を促すことを期待する。

【17 ‘評価】 今後も、労災疾病に係る研究開発の成果を社会的資源として生かすため、更なる努力と積極的な貢献を期待する。

【18 ‘評価】 今後も、労災疾病に係る研究開発の成果を社会的資源として生かすため、更なる努力と積極的な貢献を期待することに加え、勤労者の新しいニーズに対応した研究成果を蓄積することを期待する。

【19 ‘評価】 今後は、国外も含め効率的かつ効果的な成果の普及が積極的に行われることを期待する。

【16 ‘2次評価】 労災疾病（勤労者医療12分野）の研究機能は、効率的な研究実施の観点から集中・特化するとともに、独立行政法人産業医学総合研究所及び産業医科大学とのシナジー効果をどのように発揮させた上で、中期目標期間終了時の検討を視野に入れた今後の労災病院の在り方を含む評価を行うべき。

【17 ‘2次評価】 労災病院については、労災疾病（勤労者医療13分野）の研究機能は、引き続き、効率的な研究実施の観点から集中・特化するとともに、労働安全衛生総合研究所及び産業医科大学とのシナジー効果を発揮させた上で、中期目標期間終了時の検討を視野に入れた今後の労災病院の在り方を含む評価を行うべき。

【16 ‘評価】 研究費の配分については、研究成果のコストパフォーマンスに留意しつつ弾力的な配分を考慮していく必要がある。

催し、事後評価（達成度、研究成果の意義等）を実施した。

□従来の労災疾病等12分野の一つである「粉じん等による呼吸器疾患」分野研究の中から、「石綿曝露による肺がん及び悪性中皮腫例の調査研究」を独立させることにより、平成18年度から新たに「アスベスト関連疾患」分野を立ち上げ、重点的取組を強化することとした。

□労災疾病等12分野に係る研究に関しては、産業中毒分野においては臨床検査技師、粉じん等による呼吸器疾患分野においては放射線科技師、メンタルヘルス分野においては臨床心理師を、それぞれ共同研究者とすることにより、学際的研究の推進を図っている。また、全国労災病院長会議や技師研修等においては、繰り返し医師以外の研究への参加を要請するなどした結果、検査技師等の研究者会議への参画を得たほか、症例の入力や集計業務に加え、患者に対するアンケート調査に際して記入方法の説明を行う等、研究協力者として多数の看護師やコ・メディカル職員あるいは事務職員等が研究遂行の一翼を担っており、研究の実施に当たりこうした職員の存在が不可欠となっている。

□各分野において、全労災病院から集積した臨床データに基づく、研究・開発を計画どおり実施しており、各分野においては診断基準・診断法の開発等を行ったほか、症例選集、マニュアルの作成等の成果をあげている。

□勤労者の新しいニーズに対応した研究としては、「勤労者のメンタルヘルス分野」において、勤労者の仕事による疲労蓄積度を脳血液量により客観的に評価する研究、また「業務の過重負荷による脳・心臓疾患（過労死）分野」において、メタボリックシンドロームに対する労働環境からのアプローチを検討する研究を行った。

□研究成果につきアメリカ眼科学会・内分泌学会・アメリカ手の外科学会、国際頸椎学会、国際ストレス学会等国外28の関連医学会で発表した。（業務実績第2の2の（1）の①のイのiii参照）

■労災疾病等12分野の研究に当たり、産業中毒分野研究及び職場復帰リハ分野研究において産業医科大学、粉じん等の呼吸器疾患分野において独立行政法人産業医学総合研究所の研究者を、それぞれ共同研究者とすることにより、他の研究機関との連携を図っている。また、平成17年度に発刊した「アスベスト関連疾患日常診療ガイド」の編集に当たっては、当機構の職員のみならず、産業医学総合研究所の複数のスタッフ等に対し執筆要請を行った結果、円滑に協力を得ることができ、相互の知見の有効活用に繋がった。

■労災疾病13分野の研究に当たり、化学物質の曝露による産業中毒分野研究及び職場復帰のためのリハビリテーション分野の研究において産業医科大学、粉じん等による呼吸器疾患分野及びアスベスト関連疾患分野の研究において独立行政法人労働安全衛生総合研究所等の研究者をそれぞれ共同研究者とすることにより、他の研究機関との連携を図っている。また、平成17年度に外部の研究者3名の協力を得て作成、発行した「アスベスト関連疾患日常診療ガイド」については、専門家の助言を踏まえ、症例の更なる追加や病理所見など貴重な情報を新たに盛り込んだ「増補改訂版」を発行した。さらに、労働安全衛生総合研究所の「石綿小体等の計測の精度管理等に係る研究」について、アスベスト関連疾患ブロックセンターを設置している労災病院の検査技師が、石綿小体の計測を実施する等の協力を行った。

□各年度の研究予算も含めた研究計画の妥当性については、業績評価委員会医学研究評価部会による中間評価において、研究計画の進捗状況等を勘案して、複数委員の評価に基づき客観的な評価を行っており、限られた予算の有効活用を図る観点から当該評価結果を踏ま

えて、予算額を見直す等の弾力的な配分を行っている。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																																														
<p>② 勤労者に対する過労死予防等の推進</p> <p>勤労者の健康確保を図るため、過重労働による健康障害の防止、心の健康づくり、勤労女性の健康管理を推進し、中期目標期間中、勤労者の過労死予防対策の指導を延べ23万人以上(※1)、メンタルヘルス不全予防対策の勤労者心の電話相談を延べ5万5千人以上(※2)、勤労女性に対する女性保健師による生活指導を延べ7千人以上(※3)実施すること。</p> <p>また、利用者から、職場における健康確保に関して、有用であった旨の評価を70%以上得ること。</p> <p>(※参考1：平成14年度実績17,887人) (※参考2：平成14年度実績7,838人) (※参考3：平成14年度実績855人)</p>	<p>② 勤労者に対する過労死予防等の推進</p> <p>勤労者に対する過労死予防等の推進に関し示された中期目標を達成するため、次のような取組を行う。</p> <p>ア 労働衛生関係機関との連携や予防関連学会等からの最新の予防法の情報収集等により、指導・相談の質の向上を図る。</p>	<p>② 勤労者に対する過労死予防等の推進</p> <p>勤労者の健康確保を図るための勤労者予防医療センターにおける取組については、平成19年度において、勤労者の過労死予防対策の指導及びメンタルヘルス不全予防対策並びに勤労女性に対する生活指導に係る中期目標上の数値目標をすべて達成したことから、機構において新たな数値目標を過去の実績を踏まえ以下のとおり定め、積極的な予防医療活動を展開する。</p> <p>勤労者の過労死予防対策の指導を延べ14万8千人以上、メンタルヘルス不全予防対策の勤労者心の電話相談を延べ1万8千人以上、勤労女性に対する生活指導を延べ3千7百人以上実施する。また、利用者満足度調査についても引き続き実施し、利用者から職場における健康確保に関して有用であった旨の評価を70%以上得る。</p> <p>なお、これらの数値目標を達成するため、次のような取組を行う。</p> <p>ア 指導・相談の質の向上を図るため、労働衛生関係機関との連携を促進するとともに、予防関連学会や各種協会が実施するスキルアップ研修に参加して最新の予防法を情報収集する等、指導・相談業務等に活用する。さらに、各事業において得られた指導方法についての好事例等を各種学会等で発表するなどして情報交換を行うことにより指導の質の向上を図るとともに保健指導を行う医師、保健師等に対する能力向上のための研修等を積極的に実施する。また、業務指導を実施し適切な事業が行われているか検証するとともに好事例の収集等を行い各施設にフィードバックする。</p>	<p>② 勤労者に対する過労死予防等の推進</p> <p>資料05-01、資料05-02、資料05-03、資料05-04、資料05-05</p> <p>勤労者の過労死予防対策の指導人数 (単位：人)</p> <table border="1"> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>合計</th> </tr> <tr> <td>80,876</td> <td>113,672</td> <td>135,238</td> <td>157,032</td> <td>156,762</td> <td>643,580</td> </tr> </table> <p>勤労者心の電話相談人数 (単位：人)</p> <table border="1"> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>合計</th> </tr> <tr> <td>12,878</td> <td>15,249</td> <td>18,580</td> <td>23,829</td> <td>24,076</td> <td>94,612</td> </tr> </table> <p>勤労者女性に対する女性保健師による生活指導人数 (単位：人)</p> <table border="1"> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>合計</th> </tr> <tr> <td>2,122</td> <td>3,280</td> <td>3,884</td> <td>3,864</td> <td>3,910</td> <td>17,060</td> </tr> </table> <p>利用者から職場における健康管理に関して有用であった旨の評価</p> <table border="1"> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> <tr> <td>81.7%</td> <td>90.6%</td> <td>90.9%</td> <td>90.6%</td> <td>88.0%</td> </tr> </table> <p>勤労者の健康確保を図るため、勤労者予防医療センター(部)において次のような取組を行い、勤労者の過労死予防対策の指導を延べ156,762人、メンタルヘルス不全予防対策の勤労者心の電話相談を延べ24,076人、勤労女性に対する女性保健師による生活指導を延べ3,910人実施した。</p> <p>また、利用者満足度調査を利用者3,023人に対して実施し、2,562人の回答者のうち職場における健康確保に関して有用である旨の評価を88.0%得た。</p> <p>なお、調査にて把握した利用者の意見についての評価、分析を行い必要に応じて希望分野の講習の開催、運動器具の整備など迅速な対応を行い事業に反映した。</p> <p>ア 指導・相談の質の向上を図るため、労働衛生関係機関との連携を図り、日本産業衛生学会や日本臨床動作法学会を始めとする予防関連学会や各種協会が実施するスキルアップ研修会に地域レベルで参加し、予防医療に関する情報を収集し、指導・相談業務に活用した。</p> <p>過労死予防対策では日本産業精神保健学会において「産業の場におけるメタボリックシンドロームの保健指導の方法」について講演を行ったことを始め、各施設において各種学会で過労死予防対策の指導方法の講演活動を行った。</p> <p>メンタルヘルス不全予防対策では「うつ病の事例検討」について医師会の産業医研修会において講演を行うとともに、情報収集し、指導・相談に活用している。</p> <p>勤労女性の健康管理対策では、働く女性の健康をサポートすることを目的に平成17年度から実施している「女性医療フォーラム」を平成20年11月8日に開催し、医療側、企業経営側、働く女性の立場からの報告、提言に基づき医師、看護師等の医療関係者による積極的な情報の交換をし、指導・相談に活用した。</p> <p>また、適正な事業の推進を目的とする業務指導を勤労者予防医療センターに対して実施し、得られた取組状況に関する好事例や留意</p>	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	80,876	113,672	135,238	157,032	156,762	643,580	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	12,878	15,249	18,580	23,829	24,076	94,612	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	2,122	3,280	3,884	3,864	3,910	17,060	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	81.7%	90.6%	90.9%	90.6%	88.0%
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計																																												
80,876	113,672	135,238	157,032	156,762	643,580																																												
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計																																												
12,878	15,249	18,580	23,829	24,076	94,612																																												
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計																																												
2,122	3,280	3,884	3,864	3,910	17,060																																												
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																																													
81.7%	90.6%	90.9%	90.6%	88.0%																																													

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
	<p>イ 勤労者等の利便性の向上を図るため、指導・相談等の実施時間帯の設定に配慮する。</p> <p>ウ 利用者の満足度調査を毎年度実施し、結果を指導・相談内容に反映させることにより、その質の向上を図る。</p>	<p>イ 勤労者等の利便性の向上を図るため、利用しやすい指導・相談等の実施時間帯の設定に配慮した事業を展開すると共に、企業への出張講習等についても、時間、利便性を考慮した積極的な事業を展開する。</p> <p>ウ 利用者の満足度調査と併せて、企業の事業主を対象とした勤労者の健康保持増進に関するニーズ調査について、本年度も調査内容を吟味した上で実施する。得られた結果について評価、分析し企業のニーズに即した事業展開を行う。 また、平成18年度から平成19年度の2カ年間で実施したメタボリックシンドロームに対する適切な生活指導を確立するための調査研究により得られた効果的な指導方法をもとに予防医療活動を実践する。 さらに、得られた成果については学会等において発表する。</p>	<p>事項を業務の活性化のため、各施設にフィードバックしたほか、実績報告書から得られた各施設の好事例について、学会発表したものを含め、各施設にフィードバックして指導・相談の質の向上に活用している。なお、各種個別指導の好事例等については、インターネット上でも公開した。</p> <p>イ 勤労者の利便性の向上を図るため、以下の対応を行った。 ・一部の施設で栄養相談、骨密度測定を週3回、時間を17時までから20時までで延長して実施することとした。 ・業務の繁忙等により来所が困難な勤労者に対し、電話や電子メールによる禁煙サポートを実施した。 ・メンタルヘルス不全予防として、24時間対応の電子メールサポート体制を確立して対応した。 ・勤労女性を対象に、保健師が企業に出張訪問して、健康・心理面の悩みを聞き、指導・相談など対応した。</p> <p>ウ 企業の事業主を対象とした勤労者の健康保持増進に関するニーズ調査については、3,205社に対してアンケート調査を行い、1,265社から回答を得た結果について評価、分析を行い企業のニーズに即したテーマでの講習会の開催や業務時間外の出張による指導や講習会、研修会を実施した。 また、各勤労者予防医療センターが平成18年度及び平成19年度の2年間に共同で実施した「メタボリックシンドロームに対する適切な生活指導を確立するための調査研究」で得られた研究成果は国内外の学会等において発表した。 以上の研究成果等の普及・活用促進を図るため、「メタボリックシンドローム予防・解消ハンドブック」、「メタボリックシンドロームからあなたを守る」、「働く人々の生活習慣病予防ノート」などのパンフレット等を作成し配布することとした。</p>

評価の視点等	【評価項目5 過労死予防等の推進】	自己評価	S	評定	A
		<p>(理由及び特記事項)</p> <p>1 数値目標の達成状況 ・勤労者に対する過労死予防対策等の推進については、平成20年度計画件数を達成 ・中期目標5年目(最終年度)においてすべての分野について示された数値目標を達成 ・利用者満足度調査においては利用者の約9割が満足と回答</p> <p>2 指導・相談の質の向上及び利便性の向上に向けた取組状況</p> <p>① 指導・相談の質の向上に向けた取組</p> <p>ア 予防医療に関する関連学会等へ参加(199回)し、最新の情報を収集して指導実施者のスキルアップを図り、質の高い指導・相談業務を実施した。</p> <p>イ 適正な事業実施を検証するための業務指導を実施し、業務の参考となる好事例、指摘事項を取りまとめた「結果概要」を各施設に配布し事業の活性化を図った。</p> <p>ウ 過労死予防対策 ・指導向上のためのスキルアップ研修会へ積極的に参加した。</p> <p>エ メンタルヘルス不全予防対策 ・専門医による企業出張講習会や24時間メール相談を実施した。</p> <p>オ 勤労女性の健康管理対策 ・「女性医療フォーラム」を実施して勤労女性の健康管理を普及した。</p>		<p>(理由及び特記事項)</p> <p>(委員会としての評定理由)</p> <p>利用者のニーズを踏まえ、時間外・休日の指導、講習会及び企業などへの出張指導・講習会などにより指導人数を増やすなど、利用者の利便性に取り組むとともに、指導・相談の質の向上にも積極的に取り組んだ結果、利用者満足度調査において高い評価を受け、中期目標を上回る実績を上げた。また、過労死予防等の調査・研究については、成果の知見を蓄積しつつ、普及を図るなど、さらに取り組みが進んだといえる。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、より一層取組を期待する。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <p>・ 過労死予防の推進という目的からすると、このよ</p>	

[数値目標]

- ・中期目標期間中に、勤労者の過労死予防対策の指導を延べ23万人以上実施することとし、うち平成20年度において、当該指導を延べ14万8千人以上実施すること
- ・中期目標期間中、メンタルヘルス不全予防対策の勤労者心の電話相談を延べ5万5千人以上実施することとし、うち平成20年度においては、当該電話相談を延べ1万8千人以上実施すること
- ・中期目標期間中、勤労女性に対する女性保健師による生活指導を延べ7千人以上実施することとし、うち平成20年度においては、当該生活指導を延べ3千7百人以上実施すること
- ・利用者から、職場における健康確保に関して、有用であった旨の評価を70%以上得ること

[評価の視点]

- ・勤労者の過労死予防対策の指導が延べ14万8千人以上実施されたか。
- ・メンタルヘルス不全予防対策の勤労者心の電話相談が延べ1万8千人以上実施されたか。
- ・勤労女性に対する女性保健師による生活指導が延べ3千7百人以上実施されたか。

カ 調査研究の実施

- ・日本初の大規模横断的メタボリックシンドロームに関する調査研究成果を国内外で学会発表等し、成果物を各種指導に活用した。また、個別研究では中期目標期間の代表的研究報告73件の抄録集を作成した。

② 利便性の向上に向けた取組

- ・夜間、休日等に指導・相談を実施して、対前年12,000人増(50.8%増)の指導人数を得た。
- ・出張による保健指導を実施した。
- ・郵便、電子メールによる個別指導を実施した。
- ・24時間、電子メールによるメンタルヘルス相談を実施した。
- ・指導している事業所に毎月健康増進に関する新聞を発刊した。

3 企業ニーズ調査で要望が多かった出張講習会等の過労死予防対策事業

平成19年度の指摘事項にある「利用者のニーズに積極的に取組むこと」を平成20年度は最優先事業として指導時間帯の見直しなどに取り組んだ。

その結果、企業へ出張して実施した講習会等の件数は対前年209件増の684件、参加人員は対前年4,774人(12.7ポイント)増の42,307人となった。

また、平成19年度に実施した企業ニーズ調査の評価・分析を行い、メタボリックシンドロームに関しては「メタボリック・シンドローム予防・解消ハンドブック」、「メタボリックシンドロームからあなたを守る」、「働く人々の生活習慣病予防ノート」などのパンフレット等を作成し各種指導に活用した。

以上1、2及び3により、自己評定を「S」とした。

平成20年度において当該指導を156,762人実施し、5年間合計で643,580人(中期目標達成率:279.8%)実施した。(業務実績第2の2の(1)の②参照)

平成20年度において当該電話相談を24,076人実施し、5年間合計で94,612人(中期目標達成率:172.0%)実施した。(業務実績第2の2の(1)の②参照)

平成20年度において当該生活指導を3,910人実施し、5年間合計で17,060人(中期目標達成率:243.7%)実施した。(業務実績第2の2の(1)の②参照)

有用であった旨の評価を88.0%得た。(業務実績第2の2の(1)の②参照)

(注) □は、厚生労働省独立行政法人評価委員会による評価への対応

実績:○

利用者の利便性、指導の質の向上、ニーズを踏まえた事業の実施により勤労者の過労死予防対策の指導を156,762人に実施した。(業務実績第2の2の(1)の②参照)

実績:○

メンタルヘルス不全予防対策の勤労者心の電話相談を延べ24,076人に実施した。(業務実績第2の2の(1)の②参照)

実績:○

勤労女性に対する女性保健師による生活指導を延べ3,910人に実施した。(業務実績第2の2の(1)の②参照)

うな利用者の満足度や学会等への積極的な参加だけで評価項目は足りるのかという問題はあるが、調査・研究を迅速に蓄積しつつあることは評価できる。

- ・ 過労死予防等の推進について各種数値目標を全て達成しているが、社会における過労死予防への貢献度が必ずしも明らかでないことと、研究成果について国際的な査読による評価を受けているとは言い難い。
- ・ 利用者による満足度調査結果は良好である。
- ・ 「平日の夜間実施や休日にセンターを利用したい」という満足度調査の結果を踏まえ、時間外・休日の指導、講習会等の指導人数を50.8%増(12,000人増)とし「職場で実施してほしい」という結果を踏まえ、企業等への出張指導・講習会等の指導人数も12.7%増(5,000人増)とした。
- ・ メタボリックシンドロームの日本初の大規模調査研究を行いその成果をもとに国際学会で発表をした上で新たな指導方法を確立した。
- ・ 過労死・メンタルヘルス、勤労女性の健康管理につき中期目標を上回る実績を上げた。
- ・ 計画目標を上回る成果を上げていると判断できる。
- ・ 計画を大きく上回る成果をあげていると評価できる。
- ・ 夜間・休日等により、利用者数を大きく増やしている。
- ・ 中期目標は十分に達成している。
- ・ 過労死予防に関する指導・相談の中期目標をすべて達成している。また、指導・相談の質の向上にも積極的に取り組んでいる。

(その他意見)

- ・ 何故S評価なのか?評価が甘い。

・利用者から職場における健康管理に関して有用であった旨の評価を70%以上得られたか。

・指導・相談の質の向上を図る観点から、最新の予防法の情報収集等が行われ、指導・相談業務等に活用されているか。(政・独委評価の視点事項と同様)

・指導・相談等の実施時間帯の設定に配慮して勤労者等の利便性の向上を図っているか。(政・独委評価の視点事項と同様)

・満足度調査において提出された意見を検討し、業務の改善に反映されたか。(政・独委評価の視点事項と同様)

【16 ‘評価’】 今後は、相談等の実施件数や利用者の満足度で評価するだけでなく地域のニーズをどの程度カバーしているのか、勤労者の健康確保にどの程度寄与しているのかという点についても検証する必要がある。

【17 ‘評価’】 今後は、実施した対策の効果について研究・調査をしつつ、対象者を拡大し幅広く働きかけていくことを期待する。

【19 ‘評価’】 今後も引き続き、利用者にとってわかりやすい指導・相談を実施するなど利用者のニーズに応えつつ積極的に取り組むことを期待する。

実績：○

利用者への満足度調査により「職場における健康確保に関して有用であった」旨の評価を88.0%得た。(業務実績第2の2の(1)の②参照)

実績：○

指導・相談の質の向上を図る観点から、最新の予防法の情報収集等を行い、指導・相談業務等に活用した。(業務実績第2の2の(1)の②のア参照)

実績：○

指導・相談等の実施時間帯の設定に配慮して勤労者等の利便性の向上を図った。(業務実績第2の2の(1)の②のイ参照)

実績：○

満足度調査において提出された意見をもとに評価、分析を行い業務に反映させた。(業務実績第2の2の(1)の②参照)

□満足度調査(平成17年9月及び10月に実施)、各種講習会等を実施した際に行うアンケート調査及び企業訪問時調査において、利用者・企業からの意見をもとに、長期的な指導を実施する「健康教室」、実施時間帯の幅を広げる等予防医療ニーズに対応した業務の改善を行った。さらに、平成18年度において企業の事業主、健康管理者のニーズに応じた事業をさらに進めるため、平成17年度において全施設共通のニーズ調査票を作成した。

勤労者の健康の確保の寄与度については、各施設で利用者を対象に運動指導、食事指導、禁煙指導等の健康改善度、効果的な手法等について調査研究を実施し、その成果を各種学会等で発表した。加えて、9センターのスケールメリットを活かし、メタボリック症候群における改善度について共同で調査研究を行うため、平成17年度において研究計画書を作成した。

□「今後は、実施した対策の効果について研究・調査をしつつ、対象者を拡大し幅広く働きかけていくことを期待する。」との指摘に対して、各施設で各種指導の効果に関する調査研究を実施し、その成果を各種指導で活用するとともに、各種学会等で発表、ホームページに掲載するなどして広く周知した。加えて、平成18年度から、9センターのスケールメリットを生かしたメタボリックシンドロームに関する研究を開始した。

□平成19年度に実施した企業ニーズ調査の評価・分析を行い、指導・相談、研修会、講演会の開始時間を企業及び勤労者予防医療センター(部)の業務時間外に行った。

特に、メタボリックシンドロームに関しては生活習慣病であるとともに、これに起因する糖尿病等の職業生活を脅かす疾病を併発することから、企業に出張して指導・相談や講演会などを実施したほか、「メタボリック・シンドローム予防・解消ハンドブック」、「メタボリックシンドロームからあなたを守る」、「働く人々の生活習慣病予防ノート」などのパンフレット等を作成し配布することとした。(業務実績第2の2の(1)の②のウ参照)

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																																																												
<p>③ 勤労者医療の地域支援の推進</p> <p>労災病院においては、地域における勤労者医療を支援するため、紹介患者の受け入れなど地域の労災指定医療機関との連携を推進するとともに、労災指定医療機関を対象にしたモデル医療普及のための講習、労災指定医療機関等からの高度医療機器を用いた受託検査を行うこと。</p> <p>また、利用した労災指定医療機関、産業医等から診療や産業医活動の上で有用であった旨の評価を70%以上得ること。</p>	<p>③ 勤労者医療の地域支援の推進</p> <p>労災病院においては、勤労者医療の地域支援の推進に関し示された中期目標を達成するため、次のような取組を行う。</p> <p>ア 患者紹介に関する労災指定医療機関との連携機能を強化すること等により、中期目標期間の最終年度までに、患者紹介率を40%以上（※1）とする。</p> <p>イ 労災疾病に関するモデル医療を普及するため、労災指定医療機関の医師及び産業医等に対して、労災指定医療機関等の診療時間等に配慮して症例検討会や講習会を設定することにより、中期目標期間中、延べ3万2千人以上（※2）に対し講習を実施する。</p> <p>また、モデル医療に関し、多様な媒体を用いた相談受付を実施する。</p>	<p>③ 勤労者医療の地域支援の推進</p> <p>地域医療連携室において次のような取組を行うとともに、利用者である労災指定医療機関等に対するニーズ調査・満足度調査を実施し、利用者から診療や産業医活動を実施する上で有用であった（役に立つ）旨の評価を70%以上得る。</p> <p>ア 地域医療連携室において労災指定医療機関等との連携機能を強化することにより40%以上の患者紹介率を確保する。</p> <p>イ 労災疾病に関するモデル医療を普及するため、労災指定医療機関の医師及び産業医等に対して、労災指定医療機関の診療時間等に配慮した時間帯に症例検討会や講習会を開催するとともに、モデル医療に関する相談をFAXや電話等により受け付けられるよう媒体の多様化を図り、1万5千人以上を対象にモデル医療の普及を行う。</p>	<p>③ 勤労者医療の地域支援の推進</p> <p>資料06-01、資料06-02</p> <p>地域医療連携室において次のような取組を行うとともに、利用者である労災指定医療機関等に対するニーズ調査・満足度調査を実施し、利用者から診療や産業医活動を実施する上で有用であった（役にたった）旨の評価について76.8%の評価を得た。</p> <p>また、地域医療支援病院・地域がん診療連携拠点病院の承認・指定にも積極的に取り組み、地域医療連携室の受付時間の延長（時間外・休日受付）やFAX、メール、連携システム等による受付媒体の多様化を図るなどして、各地域における勤労者医療の中核医療機関としての体制の構築・強化に努めた。</p> <p>診療や産業医活動を実施する上で有用であった旨の評価</p> <table border="1" data-bbox="1997 653 2680 730"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>78.6%</td> <td>77.0%</td> <td>74.4%</td> <td>77.7%</td> <td>76.8%</td> </tr> </tbody> </table> <p>地域医療支援病院</p> <table border="1" data-bbox="1997 768 2680 846"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3施設</td> <td>3施設</td> <td>5施設</td> <td>9施設</td> <td>12施設</td> </tr> </tbody> </table> <p>地域がん診療連携拠点病院</p> <table border="1" data-bbox="1997 884 2680 961"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4施設</td> <td>4施設</td> <td>8施設</td> <td>10施設</td> <td>11施設</td> </tr> </tbody> </table> <p>ア 地域医療連携室において、労災指定医療機関等に対してFAX等による直接予約システムを導入するとともに、地域連携パスの導入など労災指定医療機関との医療連携に取り組んだ結果、53.1%の紹介率を確保した。</p> <p>患者紹介率</p> <table border="1" data-bbox="2021 1140 2709 1218"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>38.6%</td> <td>42.3%</td> <td>44.7%</td> <td>49.8%</td> <td>53.1%</td> </tr> </tbody> </table> <p>イ 労災疾病に関するモデル医療を普及するため、労災指定医療機関の医師及び産業医等に対して、労災指定医療機関等の診療時間等利便性に配慮した時間帯に症例検討会や講習会を開催するとともに、モデル医療に関する相談をFAXや電話等により受け付けられるように相談方法の多様化を図り、労災指定医療機関の医師及び産業医等20,404人を対象にモデル医療の普及を行った。</p> <p>i アスベスト関連疾患に係る研修会等の開催</p> <p>喫緊の課題となっている石綿（アスベスト）関連疾患に係る医師を対象としたアスベスト関連疾患診断技術研修（基礎研修・病理医師、検査技師を対象としたアスベスト小体計測数検査技術研修を含む専門研修）を開催し、延べ1,264人の労災指定医療機関の医師及び産業医等が受講した。</p> <p>アスベスト関連疾患診断技術研修受講者数</p> <table border="1" data-bbox="2036 1682 2837 1835"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基礎研修</td> <td>352人</td> <td>722人</td> <td>712人</td> <td>1,786人</td> </tr> <tr> <td>専門研修</td> <td>430人</td> <td>297人</td> <td>552人</td> <td>1,279人</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>782人</td> <td>1,019人</td> <td>1,264人</td> <td>3,065人</td> </tr> </tbody> </table> <p>ii 女性医療フォーラムの開催</p> <p>働く女性の健康確保及び疾病の早期発見、QWLの向上を目的</p>	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	78.6%	77.0%	74.4%	77.7%	76.8%	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	3施設	3施設	5施設	9施設	12施設	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	4施設	4施設	8施設	10施設	11施設	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	38.6%	42.3%	44.7%	49.8%	53.1%	区分	18年度	19年度	20年度	合計	基礎研修	352人	722人	712人	1,786人	専門研修	430人	297人	552人	1,279人	合計	782人	1,019人	1,264人	3,065人
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																																																											
78.6%	77.0%	74.4%	77.7%	76.8%																																																											
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																																																											
3施設	3施設	5施設	9施設	12施設																																																											
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																																																											
4施設	4施設	8施設	10施設	11施設																																																											
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																																																											
38.6%	42.3%	44.7%	49.8%	53.1%																																																											
区分	18年度	19年度	20年度	合計																																																											
基礎研修	352人	722人	712人	1,786人																																																											
専門研修	430人	297人	552人	1,279人																																																											
合計	782人	1,019人	1,264人	3,065人																																																											

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																								
	<p>ウ 高度医療機器の利用促進を図るため、ホームページ・診療案内等による広報を実施し、高度医療機器を用いた受託検査を中期目標期間中、延べ6万件以上（※3）実施する。</p> <p>エ 利用者である労災指定医療機関等に対するニーズ調査・満足度調査を毎年度実施し、地域支援業務の改善に反映する。 （※参考1：平成14年度実績 30.3%） （※参考2：平成14年度実績5,987人×5年間の5%増） （※参考3：平成14年度実績11,364件×5年間の5%増）</p>	<p>ウ CT、MRI、ガンマカメラ、血管撮影装置等の利用案内に関する情報をホームページ・診療案内等により積極的に広報し、延べ2万5千件以上の受託検査を実施する。</p> <p>エ ニーズ調査・満足度調査の結果を検討し、調査において出された意見を各労災病院の地域支援業務の改善に反映し、より高い評価が得られるよう努める。</p>	<p>として、東京で「女性医療フォーラム」を開催（平成20年11月。211人参加）し、労災指定医療機関の医師及び産業医等に対して、各種情報提供に努めた。</p> <p>症例検討会・講習会参加人数 (単位：人)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>16,386</td> <td>18,681</td> <td>22,395</td> <td>20,436</td> <td>20,404</td> <td>98,302</td> </tr> </tbody> </table> <p>ウ CT・MRI、ガンマカメラ、血管造影撮影装置等の利用案内に関する情報をホームページ・診療案内等により積極的に広報し、延べ29,713件の受託検査を実施した。</p> <p>受託検査件数 (単位：件)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>23,092</td> <td>27,119</td> <td>27,538</td> <td>29,082</td> <td>29,713</td> <td>136,544</td> </tr> </tbody> </table> <p>エ 平成19年9月1日から平成20年8月31日までの期間中に紹介実績のある医師に対して、ニーズ調査（医療情報の提供、医療水準、診療時間対等のアンケート調査）を実施し、この調査結果に基づき労災指定医療機関の医師及び産業医等からの示された意見、要望を地域医療連携室へフィードバックして業務改善に反映した。</p>	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	16,386	18,681	22,395	20,436	20,404	98,302	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	23,092	27,119	27,538	29,082	29,713	136,544
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計																						
16,386	18,681	22,395	20,436	20,404	98,302																						
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計																						
23,092	27,119	27,538	29,082	29,713	136,544																						

評価の視点等	【評価項目6 勤労者医療の地域支援】	自己評価	S	評定	A
		<p>(理由及び特記事項)</p> <p>労災指定医療機関等との連携強化、モデル医療の普及、高度医療機器を用いた受託検査の業務を積極的に推進することにより、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・患者紹介率53.1%（年度計画に比し13.1ポイント増、中期計画の132.8%達成） ・モデル医療の普及のための症例検討会・講習会の参加人数20,404人（年度計画の136.0%、中期計画の307.2%達成） ・高度医療機器を用いた受託検査29,713件（年度計画の118.9%、中期計画の227.6%達成） <p>の実績を上げた。併せて、労災指定医療機関の医師及び産業医等に対する利用者満足度調査においては、地域医療連携室の受付時間の延長（時間外・休日受付）やFAX、メール、連携システム等による受付媒体の多様化を図り、各地域における勤労者医療の中核医療機関としての体制の構築・強化に努めた結果、中期目標で示された70%を上回る76.8%の利用者から満足であるとの評価を得た。</p> <p>上記のような勤労者医療の地域支援の積極的な推進を図ったことから、紹介率等の承認要件が非常に厳しく、かつ、二次医療圏におおむね1病院が承認される「地域医療支援病院」、「地域がん診療連携拠点病院」について、平成20年度において地域医療支援病院3施設（合計12施設）、地域がん診療連携拠点病院1施設（合計11施設）の承認を得ることができた。</p> <p>このようにすべての項目で計画を大幅に上回る実績を上げたほか、地域医療支援病院の承認取得など、地域における勤労者医療の中核病院としてのポジショニングを明らかにしたことから、自己評定を「S」とした。</p>		<p>(理由及び特記事項)</p> <p>(委員会としての評定理由)</p> <p>患者紹介率や症例検討会・講習会の参加人数及び受託検査数について中期計画を上回る実績をあげるとともに、時間外・休日受付、FAX・メール受付などにより利用者の評価向上などに取り組んだ結果、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など、引き続き、地域における勤労者医療の中核病院としての評価を高めたといえる。今後、この分野のニーズへのさらなる対応が期待される。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 目標数値の達成率はきわめて高い。しかも一部の数値が目標を大きく上回っていることは高く評価出来る。 ・ 年度計画及び中期計画の目標値を超過達成した。 ・ 地域医療支援病院及びがん診療連携拠点病院の認可施設数を引き続き増加させ、地域における勤労者医療の中核病院としての評価を高めた。 ・ 患者紹介率や受託検査数の中期目標を大きく上回る実績をあげた。 ・ 時間外受付・休日受付、FAX・メール受付等に 	

[数値目標]

・地域における勤労者医療の支援策が、利用した労災指定医療機関、産業医等から診療や産業医活動の上で有用であった旨の評価を70%以上得ること

・40%以上の患者紹介率を確保すること

・労災指定医療機関の医師及び産業医等を対象として、中期目標期間中においては、延べ3万2千人以上にモデル医療の普及を行い、うち平成20年度においては、1万5千人以上に普及を行うこと

・高度医療機器を用いた受託検査を、中期目標期間中においては、延べ6万件以上、うち平成20年度においては、延べ2万5千件以上実施すること

[評価の視点]

・労災指定医療機関等が勤労者医療の地域支援に対してどのようなニーズがあるか調査し、ニーズに合致した地域支援業務が実施されているか。(政・独委評価の視点事項と同様)

・利用者である労災指定医療機関等から、診療や産業医活動を実施する上で有用であった旨の評価が70%以上得られたか。

・労災病院において、地域医療連携室を設置して労災指定医療機関との連携強化に努め、40%以上の患者紹介率が達成されたか。

・労災指定医療機関等の診療時間等に配慮して症例検討会や講習会が開催され、医師等1万5千人以上にモデル医療の普及が行われたか。

・モデル医療に関して、多様な媒体を用いた相談受付が実施されているか。

・ホームページ、診療案内等に高度医療機器の利用案内に関する情報が盛り込まれたか。

・受託検査が延べ2万5千件以上実施されたか。

平成20年度において有用であった旨の評価を76.8%得て前年度と同様中期目標で示された70%を上回った。(業務実績第2の2の(1)の③参照)

平成20年度において53.1%の紹介率を確保し、平成16年度との比較で14.5ポイント、前年度との比較で3.3ポイント上昇した。(業務実績第2の2の(1)の③のア参照)

平成20年度において20,404人にモデル医療の普及を行い、平成16年度から平成20年度までの5年間合計で中期計画の307.2%(98,302人)を達成した。(業務実績第2の2の(1)の③のイ参照)

平成20年度において29,713件の受託検査を行い、平成16年度から平成20年度までの5年間で中期計画の227.6%(136,544件)を達成した。(業務実績第2の2の(1)の③のウ参照)

(注)□は、厚生労働省独立行政法人評価委員会による評価への対応

実績：○

労災指定医療機関等から勤労者医療の地域支援業務に対して、どのようなニーズがあるか調査し、ニーズにあった地域支援業務の改善を行った。

実績：○

労災指定医療機関を対象とする満足度調査を実施、利用者から診療や産業医活動を実施する上で有用であった旨の評価について、中期目標70%を上回る76.8%の評価を得た。(業務実績第2の2の(1)の③参照)

実績：○

地域医療連携室において労災指定医療機関等に対して紹介患者の受付等業務(FAX等による直接予約システムの導入)を行うとともに、地域医療連携パスの導入に取り組んだ結果、53.1%の患者紹介率を確保し、中期計画の40%以上を達成した。(業務実績第2の2の(1)の③のア参照)

実績：○

労災指定医療機関の休診日や診療時間に配慮しつつ症例検討会や講習会を開催し、医師等20,404人に対しモデル医療の普及を行った(年度計画の136.0%達成)。平成16年度から平成20年度までの5年間で98,302人に実施、中期計画3万2千人を大きく上回った(達成率307.2%)。(業務実績第2の2の(1)の③のイ参照)

実績：○

モデル医療に関して、電話、FAX、メール等による相談受付を実施した。(業務実績第2の2の(1)の③のイ参照)

実績：○

CT、MRI、ガンマカメラ、血管撮影装置等の利用案内に関する情報をホームページ、診療案内等により積極的に広報を行った。(業務実績第2の2の(1)の③のウ参照)

実績：○

労災指定医療機関等の検査依頼に対し、地域医療連携室経由による電話又はFAXによる直接予約システムの導入等利便性の向上を図り、29,713件の受託検査を実施した(年

より評価向上に取り組み成果を上げた。

・計画目標を上回る成果を上げていると判断できる。

・中期目標の前倒し達成している。

・目標は確実に達成している。モデル医療・5年間で中期目標を達成307.2%、受託検査・5年間で中期目標を達成227.6%

・患者紹介、症例検討会・講習会、受託検査の全てにおいて目標値を大きく上回って実施している。

・新たに3病院の地域医療支援病院、1施設の地域がん診療連携拠点病院の承認を得るなど、地域支援の功績が非常に優れている。

(その他意見)

・この分野のニーズに対するさらなる対応が期待される。

・大きな成果は上げている。但し、各労災病院の地域支援の具体的な取り組みが資料ではわからない。

・ニーズ調査・満足度調査において提出された意見を検討し、業務の改善に反映されたか。（政・独委評価の視点事項と同様）

【17 ‘評価】 今後、更なる満足度の向上を目指す事業の展開を期待したい。

【19 ‘評価】 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、地域医療の中核的医療機関でもある場合が多いことから、地域の医療機関等に積極的に労災疾病等に関する研究成果の普及を図るとともに、地域の実情を踏まえつつ、地域医療連携を強化し、事業を進めることが必要である。

度計画達成率118.9%)。平成16年度から平成20年度までの5年間で136,544件を実施、中期計画6万件に対し、227.6%を達成した。(業務実績第2の2の(1)の③のウ参照)

実績：○

平成19年9月1日から平成20年8月31日までの期間中に、紹介実績のある医師に対してニーズ調査(地域医療連携室のサービスを利用する労災指定医療機関の医師及び産業医等に対する医療情報の提供、医療水準、診察時間帯等についてのアンケート調査)を実施し、この調査結果に基づき労災指定医療機関の医師及び産業医等から示された意見、要望を各地域医療連携室の業務改善に反映した。(業務実績第2の2の(1)の③のエ参照)

□勤労者医療の地域支援については、労災指定医療機関等に対する満足度調査及び医療需要調査の結果から地域の医療需要を把握し、自院の担うべき役割を明確にした地域医療連携パスの策定等により地域医療の充実発展に貢献し、更なる満足度向上に努めていく。

□労災病院グループは、勤労者医療の中核的な役割を担うだけでなく、地域の中核的医療を担う医療機関である場合も多いので、自院が担うべき役割を十分認識しつつ、効率的に医療を提供できるよう、地域医療連携室の更なる活性化を図り、病診・病病連携等を強化する。また、勤労者医療の中核的役割を推進するため、労災疾病等に関する研究成果の普及等を図るためにも、地域の労災指定医療機関の診療時間等に配慮した時間帯に症例検討会や講習会を積極的に開催するなどして、地域医療連携の更なる強化を図り、労災病院事業を進めることとする。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																																																																																		
<p>④ 一般診療を基盤とした労災疾病に関する高度・専門的医療の提供</p>	<p>④ 一般診療を基盤とした労災疾病に関する高度・専門的医療の提供</p>	<p>④ 一般診療を基盤とした労災疾病に関する高度・専門的医療の提供</p>	<p>④ 一般診療を基盤とした労災疾病に関する高度・専門的医療の提供</p> <p style="text-align: right;">資料07-01</p> <p>急性期医療への対応</p> <p style="text-align: right;">資料07-02</p> <p>i 急性期化に対応した診療体制の構築 平均在院日数の短縮並びに看護師確保により急性期化に対応した診療体制の構築を図った。</p> <p>平均在院日数</p> <table border="1" data-bbox="2036 512 2724 590"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18.6日</td> <td>17.5日</td> <td>16.2日</td> <td>16.1日</td> <td>15.4日</td> </tr> </tbody> </table> <p>一般病棟入院基本料上位算定</p> <table border="1" data-bbox="2036 625 2792 779"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7対1</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>1施設</td> <td>5施設</td> <td>5施設</td> </tr> <tr> <td>10対1</td> <td>15施設</td> <td>15施設</td> <td>30施設</td> <td>27施設</td> <td>27施設</td> </tr> <tr> <td>13対1</td> <td>17施設</td> <td>17施設</td> <td>1施設</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table> <p>ii 救急医療体制の強化 労働災害、大規模災害への対応を含めた救急体制の強化を行うことにより、昨年度比較で救急搬送患者数は減少したものの、年度計画（63,000人）は達成した。</p> <p>救急搬送患者数 (単位：人)</p> <table border="1" data-bbox="2036 957 2792 1035"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>64,472</td> <td>66,699</td> <td>67,942</td> <td>68,206</td> <td>64,272</td> <td>331,591</td> </tr> </tbody> </table> <p>iii 地域医療連携の強化 地域の医療機関との間であらかじめ特定の疾患に関する連携パスを策定することにより、労働災害への対応を含めた地域医療連携体制の構築を図った。</p> <p>地域連携パス</p> <table border="1" data-bbox="2036 1213 2772 1367"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>大腿骨頸部骨折</td> <td>11件</td> <td>13件</td> <td>17件</td> </tr> <tr> <td>脳卒中</td> <td>3件</td> <td>8件</td> <td>19件</td> </tr> <tr> <td>その他（糖尿病、がん等）</td> <td>4件</td> <td>8件</td> <td>10件</td> </tr> </tbody> </table> <p>iv 急性期リハビリテーションの推進 被災労働者、勤労者を始めとした入院患者の早期社会復帰を図るため、リハビリテーションの急性期化を図った。</p> <table border="1" data-bbox="2036 1478 2772 1667"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>運動器リハI</td> <td>32施設</td> <td>32施設</td> <td>32施設</td> </tr> <tr> <td>脳血管疾患リハI・II</td> <td>29施設</td> <td>32施設</td> <td>32施設</td> </tr> <tr> <td>心大血管リハI・II</td> <td>2施設</td> <td>4施設</td> <td>5施設</td> </tr> <tr> <td>呼吸器リハI・II</td> <td>28施設</td> <td>28施設</td> <td>29施設</td> </tr> </tbody> </table> <p>医療の高度・専門化</p> <p style="text-align: right;">資料07-03</p> <p>i 学会等への積極的参加 大学・学会との連携強化を図り、最新技術、知識の修得及び実践を通じて高度な医療を提供した（日本内科学会、日本外科学会等各種86学会認定施設数；659施設）。</p> <p>ii 専門センター化によるチーム医療の推進</p>	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	18.6日	17.5日	16.2日	16.1日	15.4日	区分	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	7対1	—	—	1施設	5施設	5施設	10対1	15施設	15施設	30施設	27施設	27施設	13対1	17施設	17施設	1施設	—	—	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	64,472	66,699	67,942	68,206	64,272	331,591	区 分	18年度	19年度	20年度	大腿骨頸部骨折	11件	13件	17件	脳卒中	3件	8件	19件	その他（糖尿病、がん等）	4件	8件	10件	区 分	18年度	19年度	20年度	運動器リハI	32施設	32施設	32施設	脳血管疾患リハI・II	29施設	32施設	32施設	心大血管リハI・II	2施設	4施設	5施設	呼吸器リハI・II	28施設	28施設	29施設
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																																																																																	
18.6日	17.5日	16.2日	16.1日	15.4日																																																																																	
区分	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																																																																																
7対1	—	—	1施設	5施設	5施設																																																																																
10対1	15施設	15施設	30施設	27施設	27施設																																																																																
13対1	17施設	17施設	1施設	—	—																																																																																
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計																																																																																
64,472	66,699	67,942	68,206	64,272	331,591																																																																																
区 分	18年度	19年度	20年度																																																																																		
大腿骨頸部骨折	11件	13件	17件																																																																																		
脳卒中	3件	8件	19件																																																																																		
その他（糖尿病、がん等）	4件	8件	10件																																																																																		
区 分	18年度	19年度	20年度																																																																																		
運動器リハI	32施設	32施設	32施設																																																																																		
脳血管疾患リハI・II	29施設	32施設	32施設																																																																																		
心大血管リハI・II	2施設	4施設	5施設																																																																																		
呼吸器リハI・II	28施設	28施設	29施設																																																																																		

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																							
<p>ア 労災病院においては、別紙に示された13分野の労災疾病について、他の医療機関では対応が困難な高度・専門的医療を提供するとともに、その質の向上を図ること。</p> <p>なお、労災看護専門学校においては、労災病院における勤労者医療の推進に必要な専門性を有する看護師を養成すること。</p>	<p>ア 労災病院においては、次のような取組により、中期目標の別紙に示す13分野の労災疾病について、他の医療機関では対応が困難な高度・専門的医療を提供するとともに、その質の向上を図る。</p> <p>i 13分野毎の専門医からなる検討委員会を設置し、各分野毎に臨床評価指標を策定する。当該指標により、医療の質に関する自己評価を行う。</p> <p>ii 研究・開発されたモデル医療を臨床の現場で実践し、症例検討会等で評価を行うとともに、その結果をフィードバックし研究に反映させる。</p> <p>iii 労災看護専門学校において、勤労者の健康を取り巻く現況や職業と疾病との関連性等に関するカリキュラムを拡充することにより、勤労者医療の専門的知識を有する看護師を育成する。</p> <p>iv 労災リハビリテーション工学センターにおいて工学技術を用い義肢装具等の研究・開発を実施し、その成果をリハビリテーションに活用する。</p>	<p>ア 13分野の疾病に関する高度・専門的医療を提供するとともに、提供する医療の質の向上を図るため、労災病院において次のような取組を行う。</p> <p>i 労災疾病等13分野について、分野毎の臨床評価指標に係る集積した基礎データを各労災病院へフィードバックするとともに、基礎データと自院のデータとの比較により医療の質に関する自己評価を行う。</p> <p>ii 労災看護専門学校において、勤労者医療の役割・機能を理解するため、職業性疾病に関する理解、メンタルヘルスマネジメント、災害看護等の講義（75時間4単位）を含むカリキュラムに基づき、勤労者医療を推進するために必要な知識や技術の習得のため、特色ある教育を行うとともに、勤労者の作業環境見学や勤労者医療を推進する労災病院における臨地実習を通じ、日常の看護実践を勤労者医療の視点も持って実践していくために必要な専門的知識を有する看護師を育成する。</p> <p>iii 労災リハビリテーション工学センターにおいては、歩行訓練の工学的研究、麻痺患者に対する機能的電気刺激の応用研究に基づき義肢装具等を</p>	<p>従来の診療科別から、臓器別・疾病別の専門センターを設置することにより、高度専門的医療を提供するとともに、職種及び診療科の枠を超えたチーム医療の提供を行った（消化器センター、脊椎外科センター、糖尿病センター等専門センター数137）。</p> <p>専門センター数</p> <table border="1" data-bbox="2041 365 2724 443"> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> <tr> <td>78</td> <td>107</td> <td>121</td> <td>129</td> <td>137</td> </tr> </table> <p>iii 高度医療機器の計画的整備 高度・専門的な医療を提供し、医療の質の向上を図るため、より高度な治療機器、より正確な診断機器等の整備を行った。</p> <p>ア 13分野の疾病に関する高度・専門的医療を提供するとともに、提供する医療の質の向上を図るため、労災病院において次のような取組を行った。</p> <p>i 労災疾病に関する臨床評価指標に基づく評価 資料07-09</p> <p>分野ごとの臨床評価指標について、集積した基礎データを各労災病院にフィードバックするとともに、基礎データと自院データとの比較により医療の質に関する自己評価を行った。</p> <p>評価結果</p> <table border="1" data-bbox="2041 1016 2273 1094"> <tr> <td>A</td> <td>10疾病</td> </tr> <tr> <td>A'</td> <td>5疾病</td> </tr> </table> <p>ii 労災看護専門学校において、勤労者医療の専門的知識を有する看護師を育成するため、勤労者医療概論やメンタルヘルスマネジメント等の特別講義（75時間4単位）を含むカリキュラムに基づき、労災病院における勤労医療の役割や勤労者の職業と疾病との関連性等に関する教育を行うとともに、勤労者の作業環境見学や勤労者医療を推進する労災病院における臨地実習を実施した。 資料07-08</p> <p>労災看学生の見習い看護師国家試験合格率</p> <table border="1" data-bbox="2041 1444 2466 1560"> <tr> <th></th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> <tr> <td>合格率</td> <td>99.0%</td> <td>97.1%</td> </tr> <tr> <td>全国平均</td> <td>90.3%</td> <td>89.9%</td> </tr> </table> <p>iii 工学的研究成果のリハビリテーションへの活用 資料07-04、資料07-05</p> <p>労災リハビリテーション工学センターにおいては、義肢装具等の開発、歩行訓練の工学的研究及び機能的電気刺激の応用研究を推進し、麻痺患者等への運動機能再建の研究のために、吊り上げ</p>	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	78	107	121	129	137	A	10疾病	A'	5疾病		19年度	20年度	合格率	99.0%	97.1%	全国平均	90.3%	89.9%
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																						
78	107	121	129	137																						
A	10疾病																									
A'	5疾病																									
	19年度	20年度																								
合格率	99.0%	97.1%																								
全国平均	90.3%	89.9%																								

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績				
	<p>v 次の(i)及び(ii)の取組により、高度・専門的医療の提供に必要な優秀な人材を確保するとともに、その資質の向上を図る。</p> <p>(i) 勤労者医療に関する研修内容を盛り込んだ臨床研修プログラムを作成し、医師臨床研修に積極的に取り組むことにより、優秀な医師を育成、確保する。</p> <p>(ii) 毎年度、研修カリキュラムを検証し、職種毎の勤労者医療に関する研修内容ははじめとする専門研修内容を充実することにより、職員個々の資質の向上を図る。</p>	<p>開発するとともに、その成果をリハビリテーションに活用する。</p> <p>iv 高度・専門的医療を提供できる優秀な人材を確保するとともに資質の向上を図るため、次のとおり取り組む。</p> <p>(i) 医師臨床研修指定病院においては、勤労者医療に関する研修内容を盛り込んだ臨床研修プログラムに基づいて医師の臨床研修に積極的に取り組む。</p> <p>また、労災病院の研修医募集ガイドブックの改定、研修医確保のための合同セミナーへの参加及び医師募集サイトへの求人情報の掲載を通じて優秀な研修医等の確保を図る。</p> <p>労災病院の初期臨床研修医を対象とした集合研修や臨床研修指導医を対象とした指導医講習会を実施し、医師臨床研修の一層の充実強化に努めるとともに勤労者医療の周知を図る。</p> <p>(ii) 看護師についても看護職員募集ガイドブックの作成、合同就職説明会への参加等、積極的な広報活動を図る。</p> <p>また、優秀な看護師の確保、育成を図るため、新卒看護師の教育体制の充実に努める。</p> <p>(iii) 研修内容については、研修終了後のアンケート調査等の検証を行い、より効果的かつ効果的な専門研修内容及び研修カリキュラムの充実に繋げることとする。</p>	<p>トレッドミルを用いた歩行訓練として、25人の麻痺患者に対して延べ1,187回のデータ分析を実施した。</p> <p>また、研究成果について学会での発表、医学誌への掲載、国際福祉健康産業展への出展などを通して広報活動に努めた。</p> <p>iv 優秀な人材の確保・育成 資料07-06、資料07-07</p> <p>高度・専門的医療を提供できる優秀な人材を確保するとともに資質の向上を図るため、次の取組を行った。</p> <p>(i) 各労災病院においては、勤労者医療に関する研修内容を盛り込んだ臨床研修プログラムに基づいて臨床研修に取り組むとともに、病院見学や研修病院合同セミナー等の機会を利用して病院のPRを行うことにより、優秀な医師の育成、確保に努めた。</p> <p>初期臨床研修マッチ者数比較</p> <table border="1" data-bbox="2062 724 2329 798"> <thead> <tr> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>108人</td> <td>116人</td> </tr> </tbody> </table> <p>また、本部においては、研修医募集ガイドブック（改訂版）を2千部作成し、医学生や関係大学等に配布するとともに、機構ホームページや医師募集サイトへの募集広告の掲載や労災病院群の共同、連携による後期臨床研修の改善等により、優秀な医師の確保・育成に係る支援を行った。</p> <p>さらに、各労災病院における臨床指導医及び研修医の資質向上を図るための取組として、平成19年度に第1回を開催した国の開催指針に基づく臨床研修指導医講習会を更に開催回数を増やして2回実施（9月及び1月）するとともに、初期研修医を対象とした本部集合研修を2回実施（6月及び11月）した。これらを通じて労災病院及び勤労者医療に関する理解を促すとともに、各労災病院における臨床研修の紹介や意見交換を行うことにより医師確保にも資する内容とした。</p> <p>また、平成19年度末に創設した優秀な医師を確保する施策の一環として、育児によりフルタイム勤務が困難な医師のために短時間勤務制度（正規職員）について、制度の周知とその活用に努めた。</p> <p>(ii) 優秀な看護師を確保するため、全国の労災病院を記載した看護職員募集ガイドブック及びポスターを作成し、全国の看護系大学を始めとした看護師養成所へ配布するとともに、看護学生を対象とした合同就職説明会への参加や看護師募集サイトへの募集広告の掲載を積極的に行うことにより、労災病院グループの周知に努めた。</p> <p>また、新卒看護師の現任教育について、クリニカルラダー等により、段階的かつ継続的な教育を計画的に実施した。</p> <p>(iii) 受講者に対するアンケート調査の結果等を検証し、特に「労災病院の現状と課題」の講義においては、「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）に係る詳細な解説を加える等研修カリキュラムの充実に反映させた。</p> <p>また、本部集合研修すべてに勤労者医療に関する講義科目を取り入れた。1,098人が受講し、平均88.9%の理解度</p>	19年度	20年度	108人	116人
19年度	20年度						
108人	116人						

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																																										
<p>イ 国民の医療に対する安心と信頼を確保するため、情報開示に基づく患者の選択を尊重し、良質な医療を提供すること。これにより、患者満足度調査において全ての病院で70%以上の満足度を確保すること。</p>	<p>vi 救急救命士の病院研修受入等による消防機関との連携を強化するとともに、救急救命等の高度な臨床技術を有する医療スタッフを育成し配置する。これにより、中期目標期間中に、延べ30万人以上（※）の救急搬送患者を受け入れる。 （※参考：平成14年度実績56,653人×5年間の5%増）</p> <p>イ 日本医療機能評価機構等の病院機能評価の受審、さわやか患者サービス委員会活動、クリニカルパス検討委員会の活動等を通じて、より良質な医療を提供する。</p>	<p>また、勤労者医療に関する研修では、勤労者医療の実践状況と将来展望について説明し、労災病院の使命である勤労者医療についての理解を深める。 さらに、各施設においては、研修効果を上げるため集合研修参加者の受講後における伝達研修を行い、研修の実践と展開を図る。</p> <p>v 救急救命士の病院研修受入や連絡会議の開催等により消防機関との連携を強化するとともに、救急救命等の高度な臨床技術を有する医療スタッフを育成し配置する。これらにより、6万3千人以上の救急搬送患者を受け入れる。</p> <p>イ 良質で安全な医療を提供するため、次のとおり取り組むとともに、患者満足度調査を実施し、全ての労災病院において患者から満足のいく医療が受けられている旨の評価を70%以上得る。 i 良質な医療を提供するため、準備の整った病院から順次、日本医療機能評価機構等</p>	<p>が得られた。特に医師研修（対象：診療科部長・副部長）及び集合研修として新設した薬剤部長研修においては、勤労者医療の将来展望等の解説に主眼をおいた講義とし研修プログラムの充実を図った。 研修効果を上げるための各施設における伝達研修については、本部集合研修受講後の受講報告書に伝達研修実施日の記載を義務付けており、平成20年度においては、90.6%の受講者が伝達研修を行った。</p> <p>v 救急救命士の病院研修受入れや連絡会議の開催等により消防機関との連携を強化するとともに、救急救命等の高度な臨床技術を有する医療スタッフを育成した。これらにより64,272人の救急搬送患者を受け入れた。</p> <p>救急救命士病院研修受講延人数 (単位：人)</p> <table border="1" data-bbox="2041 751 2686 835"> <tr><th>16年度</th><th>17年度</th><th>18年度</th><th>19年度</th><th>20年度</th></tr> <tr><td>2,376</td><td>2,872</td><td>4,437</td><td>5,626</td><td>5,048</td></tr> </table> <p>連絡会議開催件数 (単位：件)</p> <table border="1" data-bbox="2041 871 2686 955"> <tr><th>16年度</th><th>17年度</th><th>18年度</th><th>19年度</th><th>20年度</th></tr> <tr><td>99</td><td>107</td><td>158</td><td>141</td><td>98</td></tr> </table> <p>救急搬送患者受入人数 (単位：人)</p> <table border="1" data-bbox="2041 991 2834 1075"> <tr><th>16年度</th><th>17年度</th><th>18年度</th><th>19年度</th><th>20年度</th><th>合計</th></tr> <tr><td>64,472</td><td>66,699</td><td>67,942</td><td>68,206</td><td>64,272</td><td>331,591</td></tr> </table> <p>vi 病院情報システム等IT化の推進 資料07-13</p> <p>医療の質の向上や病院運営の効率化等の観点から、医療情報の共有化によるチーム医療の充実等を目指し、オーダーリングシステム、電子カルテシステムの導入を進めた。 また、「独立行政法人等の業務・システム最適化実現方策」（各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定）に基づき平成17年7月1日に本部にCIO及びCIO補佐官を設置し本部から各施設への指導体制を強化した。さらに、本部職員を医療機関CIO養成のための外部研修に参加させ、専門的知識を習得させた。 施設職員に対しては、本部からIT関係の調達情報、セキュリティ対策等の情報提供を行った。 (オーダーリングシステム導入施設数29施設（平成20年度新設1施設） 電子カルテ導入施設数3施設（平成20年度新設1施設）)</p> <p>イ 良質で安全な医療の提供 すべての労災病院において、70%以上の患者から満足のいく医療が受けられている旨の評価を得た。</p> <p>患者満足度</p> <table border="1" data-bbox="2041 1732 2686 1816"> <tr><th>16年度</th><th>17年度</th><th>18年度</th><th>19年度</th><th>20年度</th></tr> <tr><td>78.6%</td><td>78.9%</td><td>78.7%</td><td>80.6%</td><td>82.5%</td></tr> </table> <p>i 外部評価機関による病院機能評価 資料07-10</p> <p>良質な医療を提供するため、準備の整った病院から順次、日本</p>	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	2,376	2,872	4,437	5,626	5,048	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	99	107	158	141	98	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	64,472	66,699	67,942	68,206	64,272	331,591	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	78.6%	78.9%	78.7%	80.6%	82.5%
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																																									
2,376	2,872	4,437	5,626	5,048																																									
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																																									
99	107	158	141	98																																									
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計																																								
64,472	66,699	67,942	68,206	64,272	331,591																																								
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																																									
78.6%	78.9%	78.7%	80.6%	82.5%																																									

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																																																														
<p>また、患者の安全を確保するため、組織的・継続的な取組により職員一人一人の医療安全に関する知識・意識の向上を図ること。</p>	<p>また、医療安全チェックシートを見直し、全ての労災病院で活用するとともに、医療安全に関する研修及び医療安全推進週間を実施し、医療安全に関する知識・意識の向上を図る。</p>	<p>の病院機能評価を受審するとともに更新時期を迎えた施設においては再受審する。</p> <p>ii チーム医療の推進、患者に分かりやすい医療の提供や医療の標準化のためクリニカルパス検討委員会の活動等を通じて、クリニカルパスの活用を推進する。</p> <p>iii 利用者の視点に立った医療サービスを提供するため、患者満足度調査の結果をさわやか患者サービス委員会の活動を通じて、業務の改善に反映する。</p> <p>iv 安全な医療を推進するため、「医療安全チェックシート」と「労災病院間医療安全相互チェック」を活用した取組を継続し、医療安全に関する問題点の改善を図るとともに各取組の効果の検証を行い、医療安全への質の向上を図る。</p> <p>また、職員一人一人の医療安全に関する知識・意識の向上を図るため、各労災病院において全職員を対象とした医療安全に関する研修会を年</p>	<p>医療機能評価機構等の病院機能評価を受審（新規受審1施設）するとともに更新時期を迎えた施設（6施設）においては再受審した。</p> <p>病院機能評価の受審</p> <table border="1" data-bbox="2041 331 2831 485"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受審</td> <td>27病院</td> <td>28病院</td> <td>29病院</td> <td>29病院</td> <td>30病院</td> </tr> <tr> <td>認定</td> <td>21病院</td> <td>25病院</td> <td>28病院</td> <td>28病院</td> <td>30病院</td> </tr> <tr> <td>(認定率)</td> <td>65.6%</td> <td>78.1%</td> <td>87.5%</td> <td>87.5%</td> <td>93.8%</td> </tr> </tbody> </table> <p>全国の病院の認定率は、28.8%（平成21年4月1日現在）</p> <p>ii 医療の標準化（高度医療のモデル化）の推進 資料07-11</p> <p>すべての労災病院に設置するクリニカルパス検討委員会の活動等を通じて、平成20年度末までに3,619件のクリニカルパスを作成した。</p> <p>なお、医療の効率化の観点から、クリニカルパスの見直し、統合を積極的に進めた結果、平成20年度のパス件数は減少している。</p> <p>クリニカルパス導入状況</p> <table border="1" data-bbox="2041 842 2831 957"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>パス件数</td> <td>2,163件</td> <td>2,684件</td> <td>3,303件</td> <td>3,685件</td> <td>3,619件</td> </tr> <tr> <td>パス適用率</td> <td>79.6%</td> <td>77.9%</td> <td>85.0%</td> <td>85.9%</td> <td>86.8%</td> </tr> </tbody> </table> <p>また、医療の質の標準化及び収入確保の観点から、DPCを積極的に導入した。</p> <p>DPC病院の状況</p> <table border="1" data-bbox="2041 1066 2712 1220"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>対象病院</td> <td>0病院</td> <td>9病院</td> <td>9病院</td> <td>19病院</td> </tr> <tr> <td>準備病院</td> <td>11病院</td> <td>10病院</td> <td>21病院</td> <td>11病院</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>11病院</td> <td>19病院</td> <td>30病院</td> <td>30病院</td> </tr> </tbody> </table> <p>iii 患者満足度調査に基づく問題点 患者満足度の視点に立った医療サービスを提供するため、患者満足度調査の結果を、患者サービス委員会等の活動を通じて、業務改善に反映した。</p> <p>iv 安全な医療の推進 資料07-12</p> <p>全労災病院共通の「医療安全チェックシート」を用いた取組を継続するとともに、各病院において未達成項目については、「医療安全対策への改善計画書」を策定し改善に取り組んだ。また、医療法改正に伴う医薬品安全管理責任者、医療機器安全管理責任者の全病院配置による体制整備等、院内の安全管理体制の充実に努めるとともに、本部から各病院への情報提供のあり方を見直し、情報の共有化に努めたこともあり、平成19年7月のチェック結果では項目達成率が全病院平均95.6%だったのに対し、平成20年11月では98.4%と2.8ポイント上昇した。</p>	区分	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	受審	27病院	28病院	29病院	29病院	30病院	認定	21病院	25病院	28病院	28病院	30病院	(認定率)	65.6%	78.1%	87.5%	87.5%	93.8%	区分	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	パス件数	2,163件	2,684件	3,303件	3,685件	3,619件	パス適用率	79.6%	77.9%	85.0%	85.9%	86.8%	区分	17年度	18年度	19年度	20年度	対象病院	0病院	9病院	9病院	19病院	準備病院	11病院	10病院	21病院	11病院	合計	11病院	19病院	30病院	30病院
区分	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																																																												
受審	27病院	28病院	29病院	29病院	30病院																																																												
認定	21病院	25病院	28病院	28病院	30病院																																																												
(認定率)	65.6%	78.1%	87.5%	87.5%	93.8%																																																												
区分	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																																																												
パス件数	2,163件	2,684件	3,303件	3,685件	3,619件																																																												
パス適用率	79.6%	77.9%	85.0%	85.9%	86.8%																																																												
区分	17年度	18年度	19年度	20年度																																																													
対象病院	0病院	9病院	9病院	19病院																																																													
準備病院	11病院	10病院	21病院	11病院																																																													
合計	11病院	19病院	30病院	30病院																																																													

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																								
		<p>2回以上実施するとともに医療安全推進週間に参加する。</p> <p>なお、医療の安全性及び透明性の向上のため、労災病院における医療事故・インシデント事例のデータを公表する。</p> <p>さらに、医療安全管理者の質の向上を図るため、「労災病院医療安全管理者の業務指針」の策定に着手する。</p>	<p>医療安全チェックシートによる項目達成率の推移</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>17年5月</th> <th>18年5月</th> <th>19年7月</th> <th>20年5月</th> <th>20年11月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>項目数</td> <td>225</td> <td>257</td> <td>286</td> <td>286</td> <td>286</td> </tr> <tr> <td>達成率</td> <td>81.2%</td> <td>91.3%</td> <td>95.6%</td> <td>97.3%</td> <td>98.4%</td> </tr> <tr> <td>対前回</td> <td>—</td> <td>+10.1</td> <td>+4.3</td> <td>+1.7</td> <td>+1.1</td> </tr> </tbody> </table> <p>「医療安全チェックシート」を活用して、平成18年度より全労災病院に導入した「労災病院間医療安全相互チェック」については、グループ構成を見直して、全病院で実施した。自院で見落としがちな問題点や課題をグループ内で情報の交換・共有することにより、医療安全に関する問題点の改善と医療安全への質の向上を図った。また、一部グループでは取組効果の検証を実施した。</p> <p>職員一人一人の医療安全に関する知識・意識の向上を図るため、各病院において、全職員を対象とした医療安全に関する研修会を年2回以上実施するとともに、「医療安全推進週間」（11月23日（日）から11月29日（土）まで）に参加し、全労災病院共通のテーマで（平成20年度は「患者・地域住民との情報共有と患者・地域住民の主体的参加の促進」）、患者・地域住民も広く参加できる取組を実施した。</p> <p>なお、医療の安全性及び透明性の向上のため、平成19年度の労災病院における医療上の事故等の発生状況を平成20年5月末にホームページ上で一括公表した。</p> <p>医療安全管理者の質の向上を図るため、「労災病院医療安全管理者の業務指針」の策定に向け、労災病院における医療安全管理に係る体制の現状及び他団体の状況に関する調査を実施した。</p>	区分	17年5月	18年5月	19年7月	20年5月	20年11月	項目数	225	257	286	286	286	達成率	81.2%	91.3%	95.6%	97.3%	98.4%	対前回	—	+10.1	+4.3	+1.7	+1.1
区分	17年5月	18年5月	19年7月	20年5月	20年11月																						
項目数	225	257	286	286	286																						
達成率	81.2%	91.3%	95.6%	97.3%	98.4%																						
対前回	—	+10.1	+4.3	+1.7	+1.1																						

評価の視点等	【評価項目7 高度・専門的医療の提供】	自己評価	A	評定	A
		<p>(理由及び特記事項)</p> <p>本項目においては、高度・専門的医療の提供について、中期計画・年度計画において定められている事項を着実に実施するとともに、医療機関としての基盤である良質で安全な医療の提供を目指し、病院機能評価の受審、クリニカルパス活用の推進、安全な医療の推進を重点事項として取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・病院機能評価については、すべての労災病院で500以上の評価項目すべてをクリアすることを目標として問題点の改善に取り組み、本年度に受審した7病院を含め、受審率93.8%（30病院）、認定率93.8%と全国病院の状況（認定率28.8%）を大きく上回っている。 ・分かりやすい医療の提供、医療の標準化や情報の共有化を通じたチーム医療の推進を図るため、クリニカルパスの作成やその適用を強力に推進した。また、更なる効率化・標準化のためクリニカルパスの見直し、統合を行った（作成件数3,619件、対前年度比1.8%減、適用率86.8%）。 ・優秀な医師や看護師その他職員の確保・育成に係る取組については、臨床研修の強化を図るため初期臨床研修医を対象とした本部集合研修（2回）や臨床研修指導医講習会（2回）を開催した。 ・患者満足度については、すべての労災病院で70%を上回り、計画を達成することができた ・安全な医療の推進に係る取組については、全労災病院共通の「医療安全チェックシート」を用いた取組を継続するとともに、各病院において未達成項目について「医療安全対策への改善計画書」を策定する等により、問題点の改善に向けた取組を実施。また、「労災病院間医療安全相互チェック」を平成20年度も計画どおり実施するとともに、医療 		<p>(理由及び特記事項)</p> <p>(委員会としての評定理由)</p> <p>医師や看護師の研修・体制を強化充実させるとともに、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り、患者満足度も中期目標を達成した。また、クリニカルパスの適用、推進・見直し、平均在院日数の短縮、DPC導入に向けた取り組みを進め、看護体制も充実し、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、医療事故等に関するデータの公表も行うなど、医療安全の取り組みも強化しているといえる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・クリニカルパスの適用・推進・見直しなど、高度な医療を提供しつつ、チーム医療を通じてその安定化・標準化の試みをしている点は高く評価できる。 ・病院機能評価について全国病院の認定率を大きく上回った。 ・医師や看護師の研修を強化し、患者満足度も目標数値を達成するとともに医療安全の取り組みも強化した。 	

[数値目標]

- ・ 救急搬送患者を、中期目標期間中においては、延べ30万人以上、うち平成20年度においては、6万3千人以上受け入れること
- ・ 患者満足度調査において全ての病院で70%以上の満足度を確保すること

[評価の視点]

- ・ 13分野毎の専門医からなる検討委員会において臨床評価指標が策定され、これに基づき、医療の質に関する自己評価が行われたか。(政・独委評価の視点事項と同様)
- ・ 勤労者医療に関するカリキュラムの拡充を図るため、検討会が設置され、勤労者の健康を取り巻く状況等を踏まえたカリキュラムの見直しが行われたか。(政・独委評価の視点事項と同様)
- ・ 工学技術を用いた義肢装具等の研究・開発に関し、その成果をリハビリテーションに活用しているか。
- ・ 勤労者医療に関する研修内容を盛り込んだ臨床研修プログラムが作成されたか。(政・独委評価の視点事項と同様)
- ・ 当該プログラムに基づき医師臨床研修が実施されるとともに、指導医、研修医の意見を参考にし、当該プログラムの改善が図られているか。(政・独委評価の視点事項と同様)
- ・ 勤労者医療に関する研修プログラム内容の充実を図り、集合研修が実施されたか。(政・独委評価の視点事項と同様)
- ・ 受講者に対するアンケート調査、労災病院における患者満足度

の安全性及び透明性の向上のため、「労災病院医療上の事故公表基準」に基づき、医療上の事故・インシデント事例のデータをホームページにて一括公表した。
以上のことから、自己評価を「A」とした。

平成20年度において64,272人の救急搬送患者を受入れ、平成16年度から平成20年度までの5年間で中期計画の110.5%(331,591人)を達成した。(業務実績第2の2の(1)の④のii参照)

平成20年度の患者満足度調査において、全労災病院平均で82.5%(すべての労災病院で70%以上)の患者から満足のいく医療が受けられた旨の評価を得た。(業務実績第2の2の(1)の④のi参照)

(注) □は、厚生労働省独立行政法人評価委員会による評価への対応

実績：○

平成16年度に策定した12分野14疾病ごとの臨床評価指標に基づき平成17年度の労災病院の医療の質に関する自己評価を平成18年度に行い、集積した基礎データを各労災病院にフィードバックすることにより医療の質の向上に努めた。

平成18年度には、アスベストを加えた13分野15疾病に拡大し、新たに発生した職業関連疾病分野にも対応した。(業務実績第2の2の(1)の④のaのi参照)

実績：○

勤労者医療概論やメンタルヘルスマネジメント等の特別講義(75時間4単位)を含む勤労者医療カリキュラムに基づき、教育を実施した。(業務実績第2の2の(1)の④のaのii参照)

実績：○

工学技術により研究・開発した吊り上げトレッドミルを用いた歩行訓練について25人を対象として延べ1,187回実施し、リハビリテーションに活用した。(業務実績第2の2の(1)の④のaのiii参照)

実績：○

臨床研修指定病院となっている32労災病院において勤労者医療に関する研修プログラムを実践した。(業務実績第2の2の(1)の④のaのivの(i)参照)

実績：○

平成20年度に2回開催した臨床研修指導医講習会において、各労災病院の指導医が臨床研修プログラムの在り方等について意見交換を行うことにより、各労災病院の研修プログラムから研修後の評価に至るまで一連のシステムについて検証を行った。その結果を各労災病院にフィードバックすることにより、研修管理委員会における研修プログラムの改善・充実に活用した。(業務実績第2の2の(1)の④のaのivの(i)参照)

実績：○

本部集合研修すべてに勤労者医療に関する講義科目を取り入れ、特に医師研修(対象：診療科部長・副部長)及び集合研修として新設した薬剤部長研修においては、勤労者医療の将来展望等の解説に主眼をおいた講義とし研修プログラムの充実を図った。(業務実績第2の2の(1)の④のaのivの(iii)参照)

実績：○

- ・ 平均在院日数を着実に減らし、看護体制も充実した。専門センター化によるチーム医療を推進し、センター数を137とした。
- ・ 労災病院間での医師派遣、ホームページでの公募、育児のための短時間勤務制度の設置、指導医講習会の実施、初期臨床研修医集合研修等を実施した。
- ・ 外部評価機関による病院機能評価や患者満足度で高い評価を受けた。
- ・ クリニカルパス活用を推進し、またDPC導入に向けた取組を行った。
- ・ 医療安全チェックシートに基く安全対策を行い、医療事故等に関するデータの公表も行った。オーダーリングシステムや電子カルテシステムを整備した。
- ・ 「医療安全チェックリスト」と「労災病院間安全相互チェック」を評価。
- ・ ほぼ計画に沿って実績が上がっている。
- ・ 特に病院機能評価での評価が高かった事は、多いに評価できる。
- ・ 目標を上回る成果。
- ・ 目標はほぼ達成しているが、伸びは前年度と同じ。特に目立った成果はなし。

(その他意見)

- ・ 地域の中核病院として周辺の病院と連携、特色ある医療の提供が必要。全てを独自にそろえるのは財政を圧迫する。

調査の結果等を検証し、研修カリキュラムの充実に反映されたか。（政・独委評価の視点事項と同様）

・救急救命士の病院研修受入等による消防機関との連携強化、救急救命等の高度な臨床技術を有する医療スタッフの育成に取り組んでいるか。

・救急搬送患者が6万3千人以上受け入れられたか。

・全ての病院において、患者から満足のいく医療が受けられているとの評価が70%以上得られたか。

・当該年度に病院機能評価受審を計画していた病院で、受審が行われたか。

・クリニカルパス検討委員会の活動等を通じて、クリニカルパスの活用が推進されたか。（政・独委評価の視点事項と同様）

・患者満足度調査の結果をさわやか患者サービス委員会の活動等を通じて、業務の改善に反映されたか。（政・独委評価の視点事項と同様）

・全労災病院共通の医療安全チェックシートの統一に向けて、見直しがされたか。

・全ての労災病院において、医療安全に関する研修会が計画的に年2回以上実施されたか。

・全ての労災病院が医療安全推進週間に参加したか。

【16 ‘評価’】患者満足度は、いつ、どこで調査したかが大切である。退院後1～2ヶ月後の満足度が重要といわれている。

【16 ‘評価’】今後は、医療事故に関するデータを公表していくことも検討すべきである。

受講者に対するアンケート調査の結果等を検証し、特に「労災病院の現状と課題」の講義においては、「独立行政法人整理合理化計画」に係る詳細な解説を加える等研修カリキュラムの充実に反映させた。（業務実績第2の2の（1）の④のアのivの（iii）参照）

実績：○

救急救命士の病院研修受入等による消防機関との連携強化、救急救命等の高度な臨床技術を有する医療スタッフの育成に取り組んだ。（業務実績第2の2の（1）の④のアのv参照）

実績：○

救急搬送患者を64,272人受け入れた。（業務実績第2の2の（1）の④のアのv参照）

実績：○

すべての労災病院において、70%以上の患者から満足のいく医療が受けられている旨の評価を得た。（業務実績第2の2の（1）の④のイ参照）

実績：○

平成20年度病院機能評価実施予定の7病院が受審した。（業務実績第2の2の（1）の④のイのi参照）

実績：○

クリニカルパスについて、更なる効率化・標準化のためパスの見直し・統合を行った結果、作成件数3,619件（対前年比1.8%減）、パス適用疾患適用率86.8%と、作成やその適用を強力に推進した。（業務実績第2の2の（1）の④のイのii参照）

実績：○

患者満足度調査の結果を、患者サービス委員会等の活動を通じて、業務改善に反映した。（業務実績第2の2の（1）の④のイのiii参照）

実績：○

平成19年の改正医療法の施行に伴い、平成19年7月に「医療安全チェックシート」の項目及び解説書の見直しを行っている。

実績：○

全労災病院において、医療安全に関する研修会を年2回以上実施し、外部講師のほか、職員による講演、事例研究及び発表等の取組を行なった。（業務実績第2の2の（1）の④のイのiv参照）

実績：○

全労災病院が医療安全推進週間（11月23日（日）から11月29日（土）まで）に参加するとともに、全労災病院共通のテーマを定め、患者・地域住民も広く参加できる取組を行なった。（業務実績第2の2の（1）の④のイのiv参照）

□入院患者について、従来の満足度調査に加え、試行病院において退院後1、2か月後の患者満足度に係る追跡調査を実施した。その結果、満足度について有為差は生じなかった。（退院時調査：87.0%、退院後1、2か月後調査：88.1%）

□平成18年7月に医療上の事故等に関する公表基準・報告基準を策定し、同年10月より各労災病院から医療上の事故・インシデント事例データの収集を開始した。一括公表については平成19年度分のデータを平成20年5月にホームページ上で公表した。

【17 ‘評価】労災病院事業については、職員のモチベーションの向上といった観点から、勤労者医療の中核的な役割を果たす医療機関として日本国内、あるいは、世界的な視野から労災病院グループのポジショニングを明らかにし、各労災病院がこれを共有することが適切である。

□労災病院のポジショニングについては、労災疾病13分野研究開発事業等における成果について国際学会での発表、インパクト・ファクターの高い雑誌への英文原著論文掲載といった取組を通して勤労者医療分野における実績を積み上げ、情報発信していくことにより、本邦或いはグローバルエリアの中での当該分野における労災病院グループの存在意義を確立していけるよう努めるとともに、それら成果を労災病院グループの共通財産として共有、活用していくことにより組織全体のレベルアップを図っていくこととする。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																																																								
<p>⑤ 行政機関等への貢献</p> <p>国が設置している検討会、委員会等への参加要請に協力するとともに、迅速・適正な労災認定に係る意見書の作成等を通じて行政活動に協力すること。</p>	<p>⑤ 行政機関等への貢献</p> <p>ア 勤労者の健康を取り巻く新たな問題等について、国が設置する委員会への参加、情報提供等により、行政機関に協力する。</p> <p>イ 労災認定に係る意見書等の作成については、複数の診療科にわたる事案について、院内の連携を密にするなど適切かつ迅速に対応する。</p>	<p>⑤ 行政機関等への貢献</p> <p>ア 労災認定基準等の見直しに係る検討会に参加するほか、国の設置する委員会への参加、情報提供等により行政機関に協力する。</p> <p>また、石綿（アスベスト）関連疾患に係る診断・治療、相談等について引き続き積極的に対応するとともに、アスベストを原因とする中皮腫、肺がんの鑑別診断の根拠となるアスベスト小体の計測検査について、労働局及び独立行政法人環境再生保全機構等からの依頼に基づき積極的な受け入れを図る。</p> <p>イ 労災認定に係る意見書等を適切かつ迅速に作成するため、複数の診療科にわたる事案については院内の連携を密にする。また、意見書等を作成できる医師の育成に努める。</p>	<p>⑤ 行政機関等への貢献</p> <p style="text-align: right;">資料08-01、資料08-02</p> <p>ア 国の設置する委員会への参加等</p> <p>(ア) アスベスト問題への対応</p> <p>平成17年6月に表面化したアスベスト曝露による健康問題に関し、政府の閣議決定（平成17年7月）に基づく「アスベスト問題への当面の対応」（アスベスト問題に関する関係閣僚会合とりまとめ）として、平成19年度に引き続き、以下の取組を行った。</p> <p>i アスベスト関連疾患の診断・治療の中核となる医療機関として25労災病院に設置した「アスベスト疾患センター」等において、アスベスト健診等に取り組んだ（平成20年度アスベスト健診件数6,733件）。</p> <p>また、労災病院及び産業保健推進センター等に設置した健康相談窓口において、引き続き地域住民等からの健康相談に対応した（平成20年度相談件数2,162件）。アスベストブロッックセンター7か所及び労災病院3か所、計10か所において、アスベスト小体計測検査を実施した（平成20年度小体計測検査件数473件）。</p> <p>なお、相談件数等は、周知されてきたため減少傾向にある。</p> <p>アスベスト疾患センター等における相談等件数（単位：件）</p> <table border="1" data-bbox="2062 972 2822 1125"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>相談</td> <td>24,402</td> <td>9,254</td> <td>3,343</td> <td>2,162</td> <td>39,161</td> </tr> <tr> <td>健診</td> <td>15,169</td> <td>13,202</td> <td>8,982</td> <td>6,733</td> <td>44,086</td> </tr> <tr> <td>小体計測検査</td> <td>—</td> <td>372</td> <td>344</td> <td>473</td> <td>1,189</td> </tr> </tbody> </table> <p>ii 労災指定医療機関の医師及び産業医等を対象とするアスベスト関連疾患診断技術研修を全国29か所（平成19年度22か所）で実施した（受講者数1,264人）。</p> <p>アスベスト関連疾患診断技術研修受講者数</p> <table border="1" data-bbox="2062 1270 2733 1423"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基礎研修</td> <td>352人</td> <td>722人</td> <td>712人</td> <td>1,786人</td> </tr> <tr> <td>専門研修</td> <td>430人</td> <td>297人</td> <td>552人</td> <td>1,279人</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>782人</td> <td>1,019人</td> <td>1,264人</td> <td>3,065人</td> </tr> </tbody> </table> <p>(イ) 国の設置する委員会等への出席</p> <p>国（地方機関を含む。）の要請に応じて、労災病院の医師等が委員会や検討会等に積極的に出席し、労災疾病等に係る医学的知見を提供した。</p> <p>（参考）平成20年度実績</p> <p>35の検討会（振動障害の検査指針検討会、中央環境審議会等）等に45名が出席した。</p> <p>イ 労災認定に係る意見書等を適切かつ迅速に作成するため、複数の診療科にわたる事案については院内の連携を密にした。</p> <p>意見書処理日数</p> <table border="1" data-bbox="2012 1780 2822 1858"> <thead> <tr> <th>15年度</th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>29.3日</td> <td>20.7日</td> <td>19.2日</td> <td>14.4日</td> <td>13.5日</td> <td>16.2日</td> </tr> </tbody> </table>	区分	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	相談	24,402	9,254	3,343	2,162	39,161	健診	15,169	13,202	8,982	6,733	44,086	小体計測検査	—	372	344	473	1,189	区分	18年度	19年度	20年度	合計	基礎研修	352人	722人	712人	1,786人	専門研修	430人	297人	552人	1,279人	合計	782人	1,019人	1,264人	3,065人	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	29.3日	20.7日	19.2日	14.4日	13.5日	16.2日
区分	17年度	18年度	19年度	20年度	合計																																																						
相談	24,402	9,254	3,343	2,162	39,161																																																						
健診	15,169	13,202	8,982	6,733	44,086																																																						
小体計測検査	—	372	344	473	1,189																																																						
区分	18年度	19年度	20年度	合計																																																							
基礎研修	352人	722人	712人	1,786人																																																							
専門研修	430人	297人	552人	1,279人																																																							
合計	782人	1,019人	1,264人	3,065人																																																							
15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																																																						
29.3日	20.7日	19.2日	14.4日	13.5日	16.2日																																																						

評価の視点等	【評価項目 8 行政機関等への貢献】	自己評価	S	評価	A
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労災認定基準等の見直しに係る検討会や国が設置する委員会等への参加、情報提供等の協力が行われたか。 ・ 複数の診療科にわたる労災認定に係る意見書等の作成が、適切かつ迅速に行われているか。 【16 ‘評価’】 労災認定に係る意見書等の処理日数の短縮が図られているが、行政の緊急課題への柔軟な対応等積極的な貢献に向けての努力を期待する 【17 ‘評価’】 今後は、第2のアスベスト問題が生じないよう診療活動や臨床医学研究等を通じて得られた労災疾病に係る新たな知見について行政へ積極的に提言・情報提供することを期待する。 【19 ‘評価’】 労災疾病研究・開発、普及事業等を通じて得られた医学的知見に関する行政機関等への情報提供については、今後ともより積極的に行うことを期待する。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <p>平成20年度においては、行政貢献という観点から、①アスベスト問題への対応、②パンデミックが予想された新型インフルエンザへの対応について自治体と協力しマニュアルの見直しや委員会への職員派遣を行なうなどの体制整備等の実施（このことにより平成21年4月のメキシコで発生した世界各国に感染の広がりを見せた新型インフルエンザ発生時には発熱外来の設置や成田検疫所への職員派遣などについて迅速な対応をすることができた。）、③国の設置する委員会等への出席などの課題に取り組んだ。特にアスベスト問題への対応に関しては平成19年度に引き続きアスベスト健診や相談対応に取り組んだほか、全国の産業医等を対象とした石綿（アスベスト）関連疾患診断技術研修を平成19年度（22か所）を上回る回数を実施（29か所）し、また、労災認定に必要な石綿小体の計測（目視・手作業等により1件当たり6時間から7時間を要する）等、行政機関からの要請に応じて労災病院グループ以外では対応困難な取組にも積極的に対応した。</p> <p>労災認定に係る意見書作成については、平成20年度の平均処理日数は16.2日であり、平成15年度の29.3日と比べると13.1日もの大幅な短縮を達成した（平成20年度は、特定の病院に依頼が集中したこと、また難聴の認定（検査期間のみで最低1月を要す）件数が増加したことにより、前年度に比べ処理日数が伸びているが、その要因を除けば13.5日となり、前年度と同じ日数で処理している。）。</p> <p>以上のことから、自己評定を「S」とした。</p> <p>(注) □は、厚生労働省独立行政法人評価委員会による評価への対応</p> <p>実績：○</p> <p>労災認定基準の見直し等に際し、医学的見地から検討を行うことを目的として国が設置、主催する委員会や検討会等に際し、医学的知見を有する労災病院の医師が当該委員会等への参加要請に積極的に対応した。</p> <p>なお、各都道府県においても、労災請求事案の審査、検討に当たり、労働局や労働基準監督署が定期的実施する審査会等に労災病院の医師が出席し、医学的見地から助言や情報提供を行った。（業務実績第2の2の⑤のア参照）</p> <p>実績：○</p> <p>労災認定に係る意見書作成について、近年、アスベスト、メンタルヘルス等、新たな産業関連疾患に係る依頼が増加する中で、平成20年度の平均処理日数は16.2日となり、平成15年度に対して平均処理日数が短縮された。（業務実績第2の2の⑤のイ参照）</p> <p>□アスベストによる健康問題に対し、報道当初から機構独自での対応を進めるとともに、政府の「アスベスト問題への当面の対応」で求められている、①健康相談窓口の設置、②専門家による臨時相談窓口の開設、③アスベスト関連疾患の診断・治療の中核となる医療機関としての「アスベスト疾患センター」の設置、④新たな法的措置を検討するための各種委員会への参加、⑤アスベスト関連疾患に関する研究など積極的に協力を行った。</p> <p>□労災疾病研究・開発、普及事業等を通じて得られた医学的知見については、随時小冊子や症例集等に取りまとめ、行政機関（厚生労働省、各労働局等）に配布することにより情報提供に努めている（例：「中皮腫の自験症例132例に係る研究結果要旨」（冊子）、「画像による今日の職業別じん肺症例選集」（症例集）等）。</p> <p>□各労働局・監督署・地方自治体や各医師会等の主催する研修会や講演会において、講師として参加し、情報提供や指導を積極的に行った。また、労災認定基準等の見直しに係る検討会に参加する等、行政機関へ協力するように努めた。</p>			<p>(理由及び特記事項)</p> <p>(委員会としての評定理由)</p> <p>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のアスベスト健診や相談対応に取り組みつつ、アスベスト関連疾患技術研修、石綿確定診断等事業等の受託事業を実施するなど、行政のニーズに対応し、全国の指導的立場を維持強化したといえる。また、新型インフルエンザへの対応については体制整備等の取り組みを行ったことにより、迅速に対応できたことは評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ アスベスト問題、および新型インフルエンザ対応などにおいて、行政のニーズに迅速に対応した点は高く評価できる。また、労災認定に係る意見書作成の時日を大幅に短縮した点も行政への貢献として評価される。 ・ 厚生労働省委託事業であるアスベスト関連疾患技術研修を実施し、また新規委託事業である石綿確定診断等事業を進めている。 ・ 「理美容のシャンプー、コールドパーマ液等の使用による接触皮膚炎」を議題とする検討会に研究成果が使用された。 ・ 新型インフルエンザへの対応を迅速に行った。 ・ アスベスト問題への対応において、全国の指導的立場を維持強化した。 ・ 労災認定に係る意見書作成処理日数を大幅に短縮した。 ・ 計画に沿って実績が上がっている。 ・ 特にアスベストに関して、高く評価できる。 ・ アスベスト、インフルエンザ対応で大きく貢献した。 ・ 前年度とほぼ同じ成果であり、とくに顕著な成果はみられない。 ・ 労災認定の意見書作成は16.2日（前年13.5日）であり、後退している。 ・ アスベスト問題への取り組みが高く評価されている。 	

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																				
<p>(2) 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の運営 被災労働者の職業・社会復帰を支援するため、医療リハビリテーションセンターにおいては、四肢・脊椎の障害、中枢神経麻痺患者に係る高度・専門的な医療を、総合せき損センターにおいては、外傷による脊椎・せき髄障害患者に係る高度・専門的な医療を提供し、それぞれ医学的に職場・自宅復帰可能である退院患者の割合を80%以上(※)確保すること。 ※参考：平成14年度実績 医療リハビリテーションセンター 75.4% 総合せき損センター 78.8%</p>	<p>(2) 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の運営 ① 医療リハビリテーションセンターにおいては、四肢・脊椎の障害、中枢神経麻痺患者に対し、チーム医療を的確に実施することにより、身体機能の向上を図るとともに、職業復帰に向けた機能の改善状況を勘案しつつ、職業リハビリテーションセンターとの連携を図る。 ② 総合せき損センターにおいては、外傷による脊椎・せき髄障害患者に対し、受傷直後から一貫したチーム医療を的確に実施することにより、早期に身体機能の向上を図るとともに、職業復帰に向けた機能の改善状況を勘案しつつ、せき髄損傷者職業センターとの連携を図る。</p>	<p>(2) 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の運営 ① 対象患者の職業・社会復帰を支援するため、医療リハビリテーションセンターにおいては、四肢・脊椎の障害、中枢神経麻痺患者に対し、医師・看護師・リハビリテーション技師等によるチーム医療を推進し、職業リハビリテーションセンターとの連携等により、医学的に職場・自宅復帰可能である退院患者の割合を80%以上確保する。 また、職業リハビリテーションセンターとの効果的かつ効率的な業務運営をする上で、情報交換・症例検討の場においてさらなる連携を図る。 ② 対象患者の職業・社会復帰を支援するため、総合せき損センターにおいては、外傷による脊椎・せき髄障害患者に対し、受傷直後の医師・看護師・リハビリテーション技師等によるチーム医療を推進し、(せき髄損傷者職業センターとの連携等により、)医学的に職場・自宅復帰可能である退院患者の割合80%以上を確保する。</p>	<p>(2) 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の運営 資料09-01</p> <p>① 対象患者の職業・社会復帰を支援するため、医療リハビリテーションセンターにおいては、四肢・脊椎の障害、中枢神経麻痺患者に対し、患者ごとの障害に応じて作成したプログラムに基づき診療に当たるとともに、次の取組を通じて患者の職場・自宅復帰を支援した。 ・重度の障害や併発する疾病に対応した複数診療科医師、看護師、リハビリテーション技師、栄養士、MSW等によるチーム医療の実施 ・在宅就労支援プログラム等の実施 ・職業リハビリテーションセンターとの合同評価会議の実施等相互連携によるリハビリテーションの評価、患者ごとのプログラム改良及び退院後のケアの実施等 この結果、医学的に職場・自宅復帰可能である退院患者の割合が80.4%を達成するとともに、患者からの満足度は84.5%(特に「たいへん満足」が58.0%)と去年に引き続き高い評価が得られた。 さらに、職業リハビリテーションセンターとの運営協議会等を通じて効果的かつ効率的な業務運営について連携すべき業務を検討している。 医学的に職場・自宅復帰可能である退院患者の割合</p> <table border="1" data-bbox="1997 940 2620 1014"> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> <tr> <td>80.2%</td> <td>80.5%</td> <td>81.1%</td> <td>80.4%</td> <td>80.4%</td> </tr> </table> <p>② 対象患者の職業・社会復帰を支援するため、総合せき損センターにおいては、外傷による脊椎・せき髄障害患者に対し、患者ごとの障害に応じて作成したプログラムに基づき診療に当たるとともに、次の取組を通じて患者の職場・自宅復帰を支援した。 ・重度の障害や併発する疾病に対応した複数診療科医師、看護師、リハビリテーション技師、栄養士、MSW等によるチーム医療の実施 ・患者の障害に応じた車いす、関連機器の改良・指導の実施 ・せき髄損傷者職業センターとのせき損症例検討会やチーム医療懇話会の実施等、相互連携によるリハビリテーションの評価、患者ごとのプログラム改良及び退院後のケアの実施等 この結果、医学的に職場・自宅復帰可能である退院患者の割合が84.8%を達成するとともに、患者からの満足度は85.6%(特に「たいへん満足」が60.0%)と去年に引き続き高い評価が得られた。 このほか、総合せき損センターの手術からリハビリテーション、そして社会復帰までの一貫した医療への取組が、社会的にも高く評価され、新聞各紙に取り上げられた。 資料09-02</p> <p>医学的に職場・自宅復帰可能である退院患者の割合</p> <table border="1" data-bbox="1997 1696 2620 1770"> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> <tr> <td>82.9%</td> <td>83.9%</td> <td>82.5%</td> <td>85.0%</td> <td>84.8%</td> </tr> </table>	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	80.2%	80.5%	81.1%	80.4%	80.4%	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	82.9%	83.9%	82.5%	85.0%	84.8%
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																			
80.2%	80.5%	81.1%	80.4%	80.4%																			
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																			
82.9%	83.9%	82.5%	85.0%	84.8%																			
<p>評価の視点等</p>	<p>【評価項目9 医療リハ・せき損センターの運営】</p>		<p>自己評価 A</p>	<p>評価 B</p>																			
<p>(理由及び特記事項)</p>		<p>医療リハビリテーションセンターにおいては、医学的に職場・自宅復帰可能である退院</p>		<p>(理由及び特記事項) (委員会としての評定理由)</p>																			

[数値目標]

・医療リハビリテーションセンターにおいては、四肢・脊椎の障害、中枢神経麻痺患者に係る高度・専門的な医療を提供し、医学的に職場・自宅復帰可能である退院患者の割合を80%以上確保すること

・総合せき損センターにおいては、外傷による脊椎・せき髄障害患者に係る高度・専門的な医療を提供し、医学的に職場・自宅復帰可能である退院患者の割合を80%以上確保すること

[評価の視点]

・四肢・脊椎の障害、中枢神経麻痺患者に対するチーム医療の推進及び職業リハビリテーションセンターとの連携等により、医学的に職場・自宅復帰可能である退院患者の割合が80%以上確保されたか。

・外傷による脊椎・せき髄損傷患者に対するチーム医療の推進及びせき髄損傷者職業センターとの連携等により、医学的に職場・自宅復帰可能職業復帰可能である退院患者の割合が80%以上確保されたか。

【17 ‘評価】今後、更に患者の職場・自宅復帰を進めていくには、退院後の実情を踏まえたきめ細やかな対応をしていく必要がある。

【19 ‘評価】今後、地域との連携を密にし、更に職場・自宅復帰を進めることを期待する。

【16 ‘2次評価】効率的かつ効果的な業務運営に資する観点から両センターと隣接する独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の国立吉備高原職業リハビリテーションセンター及びせき髄損傷者職業センターとの一体的な事務・事業の実施に向けた検討が可能となるような評価を行うべき。

患者の割合が80.4%となり、目標値である80%以上を確保した。

総合せき損センターにおいては、医学的に職場・自宅復帰可能である退院患者の割合が84.8%となり、目標値である80%以上を確保した。

このほか、総合せき損センターの手術からリハビリテーション、そして社会復帰までの一貫した医療への取組が、社会的にも高く評価され、新聞各紙に取り上げられた。

以上のことから、自己評定を「A」とした。

医療リハビリテーションセンターにおいては、医学的に職場・自宅復帰可能である退院患者の割合が80.4%となり、目標値である80%以上を確保した。（業務実績第2の2の（2）の①参照）

総合せき損センターにおいては、医学的に職場・自宅復帰可能である退院患者の割合が84.8%となり、目標値である80%以上を確保した。（業務実績第2の2の（2）の②参照）

（注1）□は、厚生労働省独立行政法人評価委員会による評価への対応

（注2）■は、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会による二次評価への対応

実績：○

医療リハビリテーションセンターにおいては、医学的に職場・自宅復帰可能である退院患者の割合が80.4%となり、目標値である80%以上を確保した。（業務実績第2の2の（2）の①参照）

実績：○

総合せき損センターにおいては、医学的に職場・自宅復帰可能である退院患者の割合が84.8%となり、目標値である80%以上を確保した。（業務実績第2の2の（1）の②参照）

□患者の退院後の実情を踏まえた職場・自宅復帰を進める観点から、患者の状況に応じた在宅就労支援プログラムの実施、車いす・自動車関連機器の改造、職業リハビリテーションセンター・せき髄損傷者障害センターとの連携等による各種支援を通じてきめ細やかな対応に努めた。

□MSWを中心として退院支援を行い、職場復帰及び自宅復帰を推進した。

■職業リハビリテーションセンター・せき髄損傷者障害センターと両センターとは、必要としている対象者が異なることから組織的な統合は困難であるが、有機的な連携は行っており、効果を上げている。

MSWの活用により職場復帰及び自宅復帰を促進し、社会復帰率が中期目標の80%を上回る実績をあげる一方、患者満足度も高い数値をあげており、計画に沿った成果を上げている。

（各委員の評定理由）

- ・ 職場・自宅復帰可能な退院患者の数値は所定の目標数値を達成している。
- ・ 社会復帰率が中期目標の80%以上を上回っている。患者満足度も高い数字を示した。
- ・ 新聞記事において手術からリハビリ、社会復帰までの一貫した医療がとりあげられた。
- ・ 自宅復帰可能である退院患者の目標値を超過達成した。
- ・ MSWの活用により職場復帰及び自宅復帰を促進した。
- ・ 計画に沿って運営が行われている。
- ・ 計画に沿って成果を上げていると評価できる。
- ・ 成果を上回っている。
- ・ ほぼ目標を達成しているにすぎない。
- ・ 目標を着実に達成している。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<p>3 健康診断施設の運営業務</p> <p>海外勤務健康管理センターにおいては、次の取組により、海外派遣労働者の健康管理の向上を図ること。</p> <p>(1) 海外派遣労働者に対する健康診断や派遣企業の安全衛生担当者に対する講習会への参加等の海外勤務健康管理センターの利用者を中期目標期間中、6万5千人以上（※）確保するとともに、海外派遣労働者の健康増進、メンタルヘルス等に関する調査研究を行い、その成果を広く情報提供すること。</p> <p>また、センター利用者については、海外派遣労働者の健康管理に有用であった旨の評価を80%以上確保すること。</p> <p>（※参考：平成14年度実績12,414人×5年間の5%増）</p>	<p>3 健康診断施設の運営業務</p> <p>海外勤務健康管理センターにおいては、次のような取組を行うことにより、海外派遣労働者の健康管理の向上を図る。</p> <p>(1) センター利用者を確保するため、海外派遣労働者や派遣企業に対する広報活動を強化するとともに、毎年度、定期的にセンター利用者に対するニーズ調査及び満足度調査を行い、その結果を次年度の業務運営に反映する。</p>	<p>3 健康診断施設の運営業務</p> <p>海外派遣労働者の健康管理の向上を図るため、海外勤務健康管理センターにおいて次のような取組を行う。</p> <p>(1) センター利用者の確保等</p> <p>① 海外巡回健康相談等により蓄積された海外勤務者の健康管理に対する情報を分析しその発信基地としての役割を果たすため、これまでに蓄積した情報・知見等を整理しつつ、効果的な広報活動を行い、センター利用者を1万3千1百人以上確保する。</p> <p>また、海外勤務者の健康管理担当者に対する支援サービスとして、これまでに蓄積した海外医療に関する知見をもとに研修用マニュアル・テキストを作成し産業医、衛生管理者、産業保健担当者等に対する講演会・研修会等を開催する。</p> <p>これら海外勤務者及び企業の健康管理担当者に対する支援を行うことで、利用者満足度調査にて、海外派遣労働者の健康管理に有用であった旨の評価を80%以上得る。</p>	<p>3 健康診断施設の運営業務</p> <p style="text-align: right;">資料10-01、資料10-02</p> <p>海外勤務健康管理の拠点として、海外派遣労働者の赴任前、赴任中、帰国後の一貫した健康管理支援のため、労働者及び企業の関係者に対する健康診断、FAX・メール相談、海外巡回健康相談、研修会等の支援サービスを行った。</p> <p>(1) センター利用者の確保等</p> <p>① 海外勤務者の健康管理に対する情報の発信基地として、以下のとおり、新型インフルエンザに関する研修、相談及び情報提供を積極的に展開したこと、海外勤務者の健康管理に関する講演、情報提供等の取組を行ったことにより、施設サービス利用者は17,047人となり、また8月及び2月に実施した満足度調査において90.2%の利用者から有益であったという評価を得た。</p> <p>ア 健康診断等 赴任地に対応した健康診断、予防接種を実施した。</p> <p>イ 研修会・講演会等 (ア) 新型インフルエンザ対策関係 海外派遣企業等での関心が高い「新型インフルエンザ対策セミナー」を開催（平成20年11月。参加人数169名）して、個々の企業がそれぞれの課題に対するマニュアルを導入できるよう「最近のトピックス」、「海外進出企業の対策に関する調査結果」等をテーマに講演を行い企業の関係者に情報を提供した。また、海外派遣企業等が開催する研修会及びセミナー等に講師を派遣し、「海外進出企業での新型インフルエンザ対策」等の講演を15か所（延べ1,746名の参加者）で行った。</p> <p>公的機関の新型インフルエンザ対策関連の指針策定に外部専門家として参画した（「中小企業BCP策定運用指針を用いた新型インフルエンザ対策のための中小企業BCP（事業継続計画）策定指針」経済産業省中小企業庁）。</p> <p>(イ) 海外勤務者の健康管理関係 講師派遣による講演では、「海外生活における健康管理」、「海外勤務者のメンタルヘルス」等をテーマに講演を行った。</p> <p>海外勤務者の総合的な健康管理指導を推奨するため、産業医・産業看護師等医療関係者を対象とした「海外健康管理指導者研修会」を開催し海外医療事情、感染症及びメンタルヘルス等海外に特有な疾患等を医療関係者に情報提供した。</p> <p>北海道、東京、神奈川、京都、高知の各産業保健推進センターと「海外勤務者の健康管理セミナー」を共催し企業の産業保健関係者に海外派遣労働者の健康管理に関する知識の向上に努めた。</p> <p>ウ 相談対応 海外派遣労働者からのFAX、メール等による健康相談について、24時間受付を行った。</p> <p>企業の健康管理スタッフ、人事労務担当者を対象とした「新型インフルエンザ対策に関するメール相談」を平成21年2月から開始した。</p> <p>エ 海外派遣労働者への情報提供等 海外巡回健康相談、現地日本人会、海外友好病院等から独自に入手した海外医療情報、生活情報、薬剤情報等をホームページ等を通</p>

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																																																										
<p>(2) 海外に在留する邦人労働者の健康</p>	<p>また、長期海外赴任者の生活習慣病及びメンタルヘルス不全等に関する調査研究を行うとともに、研究成果をホームページで提供し、中期目標期間中、アクセス件数を9万件以上(※)得る。 (※参考：平成14年度実績15,600件×5年間の15%増)</p> <p>(2) 医療不安が大きく、一定数以上邦</p>	<p>② 平成19年度から新規に始めた「海外勤務者の感染症対策及び疾病構造に関する研究」、「海外勤務者のメンタルヘルスに関する調査研究」、「海外勤務者における心血管病危険因子に関する調査研究」、「海外勤務者の生活習慣病に関する調査研究」について調査研究を継続すると共に、これまでに蓄積された研究データを機構内外の研究者・研究機関に提供するための企業の海外勤務者向け健康管理対策に関する成果物を作成する。 ホームページアクセス件数を3万5千件以上得る。</p> <p>(2) 海外巡回健康相談</p>	<p>じて提供した。 新型インフルエンザの発症が危惧される中、ホームページに「新型インフルエンザ対策」のページを設け、海外派遣企業等が採るべき対策や海外派遣者への注意点等の情報を掲載している。 なお、平成21年4月には、メキシコで発生し世界各国に感染が広がった新型インフルエンザ(A/H1N1)についても、症例者数や最新情報の提供を開始した。 栄養メールマガジンを希望者へ無料配信するとともに毎月ホームページに掲載した。</p> <p>オ 満足度調査結果の反映 満足度調査の結果を踏まえ、海外医療相談、栄養指導、メンタルヘルスチェック等を継続し包括的なサービスの向上に努めた。</p> <p>施設利用者数 (単位：人)</p> <table border="1" data-bbox="1982 646 2822 726"> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>合計</th> </tr> <tr> <td>14,816</td> <td>14,757</td> <td>15,907</td> <td>17,614</td> <td>17,047</td> <td>80,141</td> </tr> </table> <p>FAX相談件数 (再掲)</p> <table border="1" data-bbox="1982 762 2822 842"> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>合計</th> </tr> <tr> <td>234件</td> <td>201件</td> <td>150件</td> <td>75件</td> <td>75件</td> <td>735件</td> </tr> </table> <p>メール相談件数 (再掲)</p> <table border="1" data-bbox="1982 877 2822 957"> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>合計</th> </tr> <tr> <td>158件</td> <td>219件</td> <td>393件</td> <td>457件</td> <td>383件</td> <td>1,610件</td> </tr> </table> <p>施設利用で有用であった旨の評価の割合</p> <table border="1" data-bbox="1982 993 2683 1073"> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> <tr> <td>90.9%</td> <td>92.7%</td> <td>95.2%</td> <td>92.5%</td> <td>90.2%</td> </tr> </table> <p>② 調査研究成果等の普及 「海外勤務者の感染症対策及び疾病構造に関する研究」、「海外勤務者のメンタルヘルスに関する調査研究」、「海外勤務者における心血管病危険因子に関する調査研究」、「海外勤務者の生活習慣病に関する調査研究」について調査研究を行うとともに、集積したデータの取りまとめ、集計及び解析を行った。 当センターが入手した海外感染症等の情報は、ホームページにて広く公開しているが、平成20年度は、海外進出企業の新型インフルエンザ対策「2006年、2007年追跡調査結果」をホームページに掲載、今までに蓄積した専門的な知見を「日本産業衛生学会」、「日本感染症学会」等の学会で発表するとともに講演会での普及を行った。 また、海外での単身赴任者の生活改善のポイントとして「～単身で赴任される方へ～ 自炊のポイント編」、及び、海外勤務者を抱える企業の産業医・産業看護師等の担当者を対象に「海外勤務者のための健康管理ガイドブック」、「FAX及びMAILによる海外医療相談一事例集」を作成し、生活、業務の参考資料として配布した。 これら利用者のニーズに応じた情報提供を行うことで、73,806件(前年度比、29.5%の増)のホームページアクセス件数を確保した。</p> <p>ホームページアクセス件数 (単位：件)</p> <table border="1" data-bbox="1982 1822 2822 1902"> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>合計</th> </tr> <tr> <td>20,688</td> <td>34,513</td> <td>55,275</td> <td>56,980</td> <td>73,806</td> <td>241,262</td> </tr> </table> <p>(2) 海外巡回健康相談・研修及び交流</p>	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	14,816	14,757	15,907	17,614	17,047	80,141	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	234件	201件	150件	75件	75件	735件	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	158件	219件	393件	457件	383件	1,610件	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	90.9%	92.7%	95.2%	92.5%	90.2%	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	20,688	34,513	55,275	56,980	73,806	241,262
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計																																																								
14,816	14,757	15,907	17,614	17,047	80,141																																																								
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計																																																								
234件	201件	150件	75件	75件	735件																																																								
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計																																																								
158件	219件	393件	457件	383件	1,610件																																																								
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																																																									
90.9%	92.7%	95.2%	92.5%	90.2%																																																									
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計																																																								
20,688	34,513	55,275	56,980	73,806	241,262																																																								

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績										
<p>管理の支援を行うため、海外巡回健康相談を実施し、巡回健康相談が海外での健康管理に有用であった旨の評価を80%以上得るとともに、当該事業の効果的な実施のため、ニーズ調査等を行い、派遣対象地域の見直し等を行うこと。</p> <p>また、赴任地先の医療サービスの向上に向けた協力を図ること。</p>	<p>人労働者が在留している地域を対象に現地日本人会等からの情報を調査分析し、海外巡回健康相談を実施するとともに、海外巡回健康相談時に満足度調査、ニーズ調査を行い、その結果を次回の海外巡回健康相談の業務内容の改善、派遣対象地域の見直し等に反映する。</p> <p>また、赴任地先の医療サービスの向上に資するための現地医療関係者を対象とした研修及び交流を実施するとともに、研修効果の評価を行い、結果を次回研修に反映する。</p>	<p>海外に在留する邦人労働者の健康管理の支援サービスを図るため、次のような取組を行う。</p> <p>① 医療面の不安の大きい地域で、邦人労働者が一定数以上在留している地域を対象に、現地日本人会等から情報を調査分析し、必要な国、都市において海外巡回健康相談を実施し、海外巡回健康相談時に実施する満足度調査にて有用であった旨の評価を80%以上得る。</p>	<p>海外に在留する邦人労働者の健康管理の支援を図るため、次のような取組を行った。</p> <p>① 海外巡回健康相談等の実施及び満足度調査</p> <p>ア 海外巡回健康相談等 医療面の不安の大きい地域で、在留邦人数が一定数以上の地域を対象として現地日本人会、在外公館の情報及び外務省等との検討結果に基づき巡回対象地域の選定を行い、前期（6月から7月）中期（11月）にアジア、アフリカ、中南米、東欧の22か国29都市に7チームを派遣し海外巡回健康相談を実施した。</p> <p>また、薬剤師をハンガリー・ブダペストに派遣し薬剤情報調査を実施した。現地医薬品と日本の医薬品との成分・服用量等を比較し在留邦人が現地医薬品を適正に使用できるよう調査するとともに、現地の医療事情・薬剤事情を調査し、調査後に海外勤務健康管理センター医師の協力を得て作成した「海外薬剤情報調査報告書」及び「海外薬剤対比ハンドブック」を現地日本人会等に配布するとともにホームページでも情報提供を行った。</p> <p>イ 満足度調査 前期、中期の海外巡回健康相談時に各都市の相談者269人に満足度調査を実施した。有効回答は265人（回答率98.5%）であり、95.5%の有用であった旨の評価を得た。</p> <p>健康管理に有用であった旨の評価の割合</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>92.6%</td> <td>94.6%</td> <td>97.0%</td> <td>93.4%</td> <td>95.5%</td> </tr> </tbody> </table>	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	92.6%	94.6%	97.0%	93.4%	95.5%
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度									
92.6%	94.6%	97.0%	93.4%	95.5%									

評価の視点等	【評価項目10 健康診断施設の運営】	自己評価	A	評定	A
○海外勤務健康管理センターの運営業務について、適正かつ効率的な運営が図られているか。		(理由及び特記事項)		(理由及び特記事項)	
[数値目標] ・海外派遣労働者に対する健康診断や派遣企業の安全衛生担当者に対する講習会への参加等の海外勤務健康管理センターの利用者を、中期目標期間中において6万5千人以上、うち平成20年度において1万3千1百人以上確保すること		<p>海外派遣労働者及びその家族に対し赴任前から赴任中、一時帰国、帰国後まで一貫した健康管理サービスの提供、海外医療関係者の知識の向上に努め、平成20年度業務実績で施設利用者数は17,047人、ホームページアクセス件数は73,806件など、中期目標の達成に向け年度計画1万3千1百人、3万5千件を大幅に上回った。</p> <p>また、新型インフルエンザ対策として、海外派遣企業を対象としたセミナーの開催や海外派遣企業等が開催する研修会及びセミナー等への講師派遣による講演での情報提供を積極的に行った。派遣企業の健康管理スタッフ、人事労務担当者を対象とした新型インフルエンザ対策に関するメール相談を平成21年2月から開始し、平成21年4月のメキシコで発生し世界各国に感染の広がりをみせた、新型インフルエンザ（A/H1N1）の発生時にも適切に対応した。</p> <p>海外勤務健康管理センター利用者及び海外巡回健康相談利用者から、それぞれ90.2%及び95.5%と、中期目標で示された80%を大幅に上回る満足度を得た。</p> <p>これらのことから自己評価を「A」とした。</p>		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>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成果をあげ、海外に関する相談、情報提供等の海外派遣労働者の健康管理に関し、積極的な役割を果たした。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、蓄積された知見が大きな貢献となったといえる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 海外勤務健康管理センターの施設運営は、指標で確認する限りの確に運営されている。不安の大きい海外勤務に関する相談・情報提供等で高い満足度のサービスを提供できていることは十分評価出来る。 新型インフルエンザについては、サーズの時と同様、先駆的に取り組んできた経緯があり、蓄積された知見が大きな貢献となった。 ホームページアクセス件数も中期計画を268. 	
		平成20年度計画の数値目標を3,947人上回った。			
		施設利用者数は、中期目標期間中の合計で80,141人、平成20年度は17,047人を確保した。（業務実績第2の3の(1)の①の施設利用者数参照）			

・海外勤務健康管理センター利用者については、海外派遣労働者の健康管理に有用であった旨の評価を80%以上確保すること

・長期海外赴任者の生活習慣病及びメンタルヘルス不全等に関する調査研究の成果をホームページで提供し、中期目標期間中においてはアクセス件数を9万件以上、うち平成20年度においては、3万5千件以上のアクセスを得ること

・海外に在留する邦人労働者に対する海外巡回健康相談が、健康管理に有用であった旨の評価を80%以上得ること

[評価の視点]

・利用者の利便性に立ったパンフレットなどにより周知、広報活動が行われたか。

・施設利用者が1万3千1百人以上確保されたか。

・施設利用について有用であった旨の評価を80%以上得られたか。

・満足度調査において提出された意見を検討し、業務の改善に反映されたか。(政・独委評価の視点事項と同様)

・長期海外赴任者の生活習慣病及びメンタルヘルス不全等についての調査研究が順調に推移しているか。

・これまでの研究成果をホームページで情報提供を行い、3万5千件以上のアクセスが得られたか。

平成20年度計画の数値目標を10.2ポイント上回った。
施設利用で有用であった旨の評価は、中期目標期間中のすべての年度で80%以上確保し、平成20年度は90.2%を確保した。(業務実績第2の3の(1)の①の施設利用で有用であった旨の評価の割合参照)

平成20年度計画の数値目標を38,806件上回った。
ホームページアクセス件数は、中期目標期間中の合計で241,262件確保し、中期計画9万件を大幅に上回るとともに、平成20年度は73,806件を確保した。(業務実績第2の3の(1)の②のホームページアクセス件数参照)

平成20年度計画の数値目標を15.5ポイント上回った。
健康管理に有用であった旨の評価は、中期目標期間中のすべての年度で80%以上確保し、平成20年度は95.5%を確保した。(業務実績第2の3の(2)の①のイの健康管理に有用であった旨の評価の割合参照)

(注1) □は、厚生労働省独立行政法人評価委員会による評価への対応
(注2) ■は、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会による二次評価への対応

実績：○
情報誌「海外勤務者の健康管理ガイドブック」を海外進出企業等関係団体に2,312部配布した。また、北海道、東京、神奈川、京都、高知の各産業保健推進センターと共催した「海外勤務者の健康管理セミナー」においても、「海外勤務者の健康管理ガイドブック」を配布するなど、産業医及び企業の健康管理者を対象とする研修会において当センターの業務について広報活動を行った。また、海外巡回健康相談時にも現地日本人会及び各相談者に海外勤務健康管理センターのパンフレットを配布し海外でのPRに努めた。(業務実績第2の3の(1)の①参照)

実績：○
数値目標を3,947人上回った。(業務実績第2の3の(1)の①の施設利用者数参照)

実績：○
数値目標を10.2ポイント上回った。(業務実績第2の3の(1)の①の施設利用で有用であった旨の評価の割合参照)

実績：○
満足度調査において提出された意見を反映し、海外医療相談、栄養指導、メンタルヘルスチェック等を継続し包括的なサービスの向上に努めた。(業務実績第2の3の(1)の①のオ参照)

実績：○
海外勤務による生活習慣病、メンタルヘルスの各調査研究成果を普及しつつ、引き続き「海外勤務者の感染症対策及び疾病構造に関する調査研究」、「海外勤務者のメンタルヘルスに関する調査研究」、「海外勤務者における心血管病危険因子に関する調査研究」、「海外勤務者の生活習慣病に関する調査研究」の各調査研究を行うとともに、集積したデータの取りまとめ、集計及び解析を行った。(業務実績第2の3の(1)の②参照)

実績：○
数値目標を38,806件上回った。(業務実績第2の3の(1)の②のホームページアクセス件数参照)

1%達成した。満足度調査も大幅に中期目標を上回っている。

- ・施設利用者数が目標数値を上回った。
- ・利用者満足度が目標数値を上回った。
- ・利用者数、満足度ともに計画をかなり上回っていることは評価できる。
- ・計画に沿って、着実に成果を上げた。
- ・目標を上回っている。
- ・海外勤務健康管理センター利用者、海外巡回健康相談利用者は各々90.2%、95.5%(中期目標80%)で大幅な伸びを示している。
- ・海外派遣労働者の健康管理に関し、積極的な役割を果たし、施設利用者やホームページアクセスも目標を大幅に上回る実績を上げている。

・海外巡回健康相談が必要な国、都市において計画どおりに相談が実施されたか。

・海外巡回健康相談時に実施した満足度調査において、健康管理に有用であった旨の評価を80%以上得られたか。

・満足度調査、ニーズ調査の結果に基づき、翌年度の海外巡回健康相談について改善策の検討及び派遣対象地域の見直しが行われたか。（政・独委評価の視点事項と同様）

・海外の医療機関等の医師、看護師等を対象とした研修及び交流が実施されたか。

・研修効果の評価等に基づき、次回研修の改善について検討が行われたか。（政・独委評価の視点事項と同様）

【16 '評価】今後とも、業務の質の維持・向上を図りつつ、具体的な効果に着目して事業を遂行することが必要である。

【17 '評価】今後とも、業務の維持・向上を図りつつ、具体的な効果に着目して事業を遂行することが必要である。

【18 '評価】今後は、情報提供だけでなく、より実質的な健康管理の向上について海外の医療機関とのネットワークの向上及び赴任地に応じたサービスを提供することを期待する。

【17 '2次評価】海外勤務健康管理センターが行っている海外

実績：○

医療面の不安の大きい地域で、在留邦人数が一定数以上の地域を対象として現地日本人会、在外公館の情報及び外務省等との検討結果に基づき巡回対象地域の選定を行い、前期（6月から7月）、中期（11月）にアジア、アフリカ、中南米、東欧の22か国29都市に7チームを派遣し海外巡回健康相談を実施した。

実績：○

数値目標を15.5ポイント上回った。（業務実績第2の3の（2）の①健康管理に有用であった旨の評価の割合参照）

実績：

「独立行政法人整理合理化計画」により平成22年3月までに「海外勤務健康管理センター等業務」については「全ての業務を廃止する。」ことを踏まえ、海外巡回健康相談業務は平成20年度をもって廃止することとした。

実績：

「独立行政法人整理合理化計画」により平成22年3月までに「海外勤務健康管理センター等業務」については「全ての業務を廃止する。」ことを踏まえ、海外友好病院との研修及び交流を平成20年度をもって廃止することとしたため、招聘研修は実施していない。

実績：

独立行政法人整理合理化計画により平成22年3月までに「海外勤務健康管理センター等業務、全ての業務を廃止する。」ことを踏まえ、海外友好病院との研修及び交流は平成20年度をもって廃止することとなり招聘研修を実施しなかったため、研修効果の評価は行っていない。

□① ニーズ調査の実施

研修会、講習会の際にはアンケート調査を行い、その結果を次回の研修に反映させることとしている。

② 有益な情報の提供

海外勤務健康管理センターの社会的役割及び国民に対するサービスを更に充実するため、海外派遣企業には関心の高かった新型インフルエンザについての研修会を開催し、また「海外派遣企業での新型インフルエンザ対策ガイドライン」（平成19年5月改訂）をホームページ上で迅速に国内外へ発信した。加えて、新型インフルエンザ対策に関する専用電子メール相談窓口を設置した。その結果、ホームページアクセス件数も増加し、有益な情報を幅広く提供することに繋がった。

③ 他施設にはないサービスの提供

海外巡回健康相談で得られた医療情報、現地日本人会・在外公館及び海外勤務健康管理センター利用者から聴き取りした調査等、独自に入手した情報を当センター、各産業保健推進センターでの研修会等で活用し海外医療に関わる人材の知識の向上に努めている。また、利用者満足度調査の結果を受けて海外医療相談コーナーを新たに設置することで他の施設では類を見ない健診から最新の海外医療情報、生活情報までを利用者に提供している。

□「独立行政法人整理合理化計画」により平成22年3月までに「海外勤務健康管理センター等業務」については「全ての業務を廃止する。」ことを踏まえ、海外友好病院との研修及び交流を平成20年度をもって廃止することとしたため、招聘研修は実施していない。

■「独立行政法人整理合理化計画」及び「独立行政法人労働者健康福祉機構の主要な事務及

赴任者のための健康診断等の健康管理事業については、同様の健康診断が一般病院及び一般診療所等で広く実施されている状況に加え、本法人としての実施施設は1か所であるという現状を踏まえ、その必要性、有効性の検討に資する評価を行うべき。

【19 ‘評価】 今後は、整理合理化計画等に基づく業務の廃止決定を踏まえ、適切に対応することが必要である。

び事業の改廃に関する勧告の方向性」（平成19年12月21日）に基づき平成22年度までに業務及び組織を廃止する。

□平成21年度からの中期計画において「平成21年度末までに廃止する」ことを明記。「独立行政法人整理合理化計画」を踏まえ、平成20年度、海外勤務健康管理センターのこれまでの業務成果の有効な活用方法の検討と廃止に係る懸案事項等についての整理を実施。平成21年3月に機構本部内にワーキング・グループを設置し、現在、海外勤務健康管理センター廃止に向け作業中。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																																																								
<p>4 産業保健関係者に対して研修又は相談、情報の提供、その他の援助を行うための施設の運営業務</p> <p>産業保健推進センターにおいては、労働災害防止計画に定める労働者の健康確保対策の推進に寄与することを基本方針として、産業保健関係者に対する支援を行うこと。</p> <p>(1) 産業保健関係者に対する研修又は相談の実施</p> <p>中期目標期間中、産業医等の産業保健関係者に対し、延べ1万回以上（※1）の研修を実施するとともに、研修内容等の改善を図る仕組みを充実すること。</p> <p>また、産業保健関係者からの相談を、中期目標期間中、4万8千件以上（※2）実施すること。</p> <p>なお、研修又は相談の利用者については、産業保健に関する職務を行う上で有益であった旨の評価を80%以上確保すること。</p> <p>（※参考1：平成14年度実績 1,916回×5年間の5%増） （※参考2：平成14年度実績 9,098件×5年間の5%増）</p>	<p>4 産業保健関係者に対して研修及び相談、情報の提供、その他の援助を行うための施設の運営業務</p> <p>産業保健推進センターにおいては、労働災害防止計画に定める労働者の健康確保対策の推進に寄与することを基本方針とし、以下の取組により、産業保健関係者に対する支援機能を強化する。</p> <p>(1) 産業保健関係者に対する研修又は相談の実施</p>	<p>4 産業保健関係者に対して研修及び相談、情報の提供、その他の援助を行うための施設の運営業務</p> <p>労働災害防止計画に定める労働者の健康確保対策の推進に寄与することを基本方針とした産業保健関係者に対する支援を行うため、産業保健推進センターにおいては次のような取組を行う。</p> <p>(1) 産業保健関係者に対する研修又は相談の実施</p> <p>産業保健関係者に対し、延べ2千7百回以上の質の高い研修を実施することを最低限の目標とし、各地域のニーズに応じてこれを上回るよう積極的に実施するとともに、産業保健関係者からの相談を1万件以上確保する。また、利用者満足度調査を実施し、研修又は相談の利用者から産業保健に関する職務を行う上で有益であった旨の評価を80%以上確保するとともに、メンタルヘルス、アスベスト問題への対応等、現下の産業保健情勢等を踏まえ、ニーズに応じた研修及び相談を実施する。</p> <p>勤労者からの産業保健に係る相談に適切に対応するとともに、その内容に応じ近隣の勤労者予防医療センター等を紹介する。さらに、産業保健関係者への研修等において、労働者の理解を促進するための教材等を提供する。</p>	<p>4 産業保健関係者に対して研修及び相談、情報の提供、その他の援助を行うための施設の運営業務</p> <p>労働災害防止計画に定める労働者の健康確保対策の推進に寄与することを基本方針とした産業保健関係者に対する支援を行うため、産業保健推進センターにおいては次のような取組を行った。</p> <p>(1) 産業保健関係者に対する研修又は相談の実施</p> <p style="text-align: right;">資料11-01、資料11-02</p> <p>産業医、産業看護職等の産業保健関係者に対し、延べ3,439回の研修（受講者数98,666人）を実施するとともに、産業保健関係者から13,770件の相談に応じた。</p> <p>研修及び相談の利用者満足度調査を実施したところ、研修については、92.1%、相談については、99.0%の利用者から、産業保健に関する職務を行う上で有益であった旨の評価を得た。</p> <p>i 産業保健関係者に対する研修回数</p> <p>実施回数：3,439回（年度計画の127.4%、平成16年度から平成20年度までの中期目標10,000回以上の152.6%を達成）</p> <p style="text-align: right;">産業保健関係者に対する研修回数（単位：回）</p> <table border="1" data-bbox="2041 1010 2763 1087"> <tr><th>16年度</th><th>17年度</th><th>18年度</th><th>19年度</th><th>20年度</th><th>合計</th></tr> <tr><td>2,623</td><td>2,844</td><td>3,058</td><td>3,291</td><td>3,439</td><td>15,255</td></tr> </table> <p>ii 受講者（産業医等）数：98,666人（平成19年度91,253人に対して8.1%の増）</p> <p style="text-align: right;">受講者数（単位：人）</p> <table border="1" data-bbox="2041 1192 2763 1270"> <tr><th>16年度</th><th>17年度</th><th>18年度</th><th>19年度</th><th>20年度</th><th>合計</th></tr> <tr><td>75,568</td><td>81,420</td><td>85,949</td><td>91,253</td><td>98,666</td><td>432,856</td></tr> </table> <p>iii 研修の利用者について、産業保健に関する職務を行う上で有益であった旨の評価：92.1%（中期目標である80%以上を大幅に上回った）</p> <p style="text-align: right;">研修利用者満足度</p> <table border="1" data-bbox="2041 1417 2635 1495"> <tr><th>16年度</th><th>17年度</th><th>18年度</th><th>19年度</th><th>20年度</th></tr> <tr><td>92.7%</td><td>91.2%</td><td>91.2%</td><td>92.5%</td><td>92.1%</td></tr> </table> <p>iv 産業医等に対する専門的相談</p> <p>相談件数：13,770件（平成16年度から平成20年度までの中期目標48,000件以上の135.5%を達成）</p> <p style="text-align: right;">産業保健関係者からの相談件数（単位：件）</p> <table border="1" data-bbox="2041 1642 2763 1719"> <tr><th>16年度</th><th>17年度</th><th>18年度</th><th>19年度</th><th>20年度</th><th>合計</th></tr> <tr><td>10,383</td><td>15,036</td><td>12,116</td><td>13,725</td><td>13,770</td><td>65,030</td></tr> </table> <p>v 相談の利用者について、産業保健に関する職務を行う上で有益であったとの評価：99.0%（中期目標である80%以上を大幅に上回った）</p> <p style="text-align: right;">相談利用者満足度</p> <table border="1" data-bbox="2041 1866 2635 1944"> <tr><th>16年度</th><th>17年度</th><th>18年度</th><th>19年度</th><th>20年度</th></tr> <tr><td>99.0%</td><td>95.9%</td><td>97.9%</td><td>98.3%</td><td>99.0%</td></tr> </table>	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	2,623	2,844	3,058	3,291	3,439	15,255	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	75,568	81,420	85,949	91,253	98,666	432,856	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	92.7%	91.2%	91.2%	92.5%	92.1%	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	10,383	15,036	12,116	13,725	13,770	65,030	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	99.0%	95.9%	97.9%	98.3%	99.0%
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計																																																						
2,623	2,844	3,058	3,291	3,439	15,255																																																						
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計																																																						
75,568	81,420	85,949	91,253	98,666	432,856																																																						
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																																																							
92.7%	91.2%	91.2%	92.5%	92.1%																																																							
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計																																																						
10,383	15,036	12,116	13,725	13,770	65,030																																																						
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																																																							
99.0%	95.9%	97.9%	98.3%	99.0%																																																							

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
	<p>① 産業医等の産業保健関係者に対する研修については、ニーズ調査やモニター調査等の結果に基づき、研修のテーマや内容に関する専門家による評価を行い、研修内容の質の向上を図る。</p> <p>また、利便性の向上の観点から、インターネット等多様な媒体を用いた研修案内、研修の申込受付を実施する。</p> <p>② 産業保健関係者からの相談につ</p>	<p>① 産業医等の産業保健関係者に対する研修内容の質の維持・向上を図るため、研修内容等の改善を図る仕組み（計画－実施－評価－改善を継続的に実施する仕組み）を継続的に運用する。</p> <p>また、産業保健スタッフが職場で直面する様々な問題について、迅速かつ適切に対応する実践的な能力の向上を図るため、事例検討、現場実習等の実践的な研修の拡大を図るとともに、改正労働安全衛生法の施行を踏まえた長時間労働者に対する面接指導等の過重労働による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策に関する研修を行う。産業医等産業保健関係者に対し石綿関連疾患診断技術研修を活用してアスベストによる健康被害に係る正しい理解と対応を取るための研修、働く女性の母性健康管理に関する研修を実施する。</p> <p>さらに、利便性の向上の観点から、インターネット等多様な媒体を用いた研修案内、研修の申込受付を充実する。</p> <p>② 産業保健関係者からの相談の質</p>	<p>vi 平成20年6月14日に発生した岩手・宮城内陸地震において、宮城産業保健推進センターは宮城労働局、東北労災病院勤労者予防医療センターと連携し、機構が作成した「災害時の心のメンタルケア」に基づき、同日中に被災労働者に対する「健康・心の相談」窓口を開設し、チラシを作成し被災地域に配布した。その後、岩手、青森の両センターにおいても心の相談窓口を順次開設していった。</p> <p>① 研修内容の質の向上及び利便性の向上</p> <p>「計画－実施－評価－改善」のサイクルによる研修内容等の改善を図る仕組みを継続的に実施する等により以下のような研修内容の質の向上が見られた。</p> <p>ア 実習・実践的研修の実施割合の拡大</p> <p>地域ごとに把握したニーズに基づき、産業医の実務に関する小グループによる事例検討、産業医職場巡視のための実地研修等を積極的に導入し、実習・実践的研修を1,485回実施した（研修全体の43.2%）。</p> <p>人事労務担当者に対して、カウンセリング技法等について、実践力を高めるための専門家によるシリーズ研修を実施した。</p> <p>イ 時宜を得たテーマによる研修の実施</p> <p>産業医が行う長時間労働者に対する面接指導に関する研修を152回、メンタルヘルスに関する研修を852回、またアスベストに関する研修（防じんマスク着用時等のばく露防止対策研修を含む。）を143回開催した。</p> <p>ウ 新型インフルエンザに関する研修の実施</p> <p>企業における新型インフルエンザに関する研修は、平成19年度は6センターで12回開催し、参加者は計203人であった。</p> <p>このような中、厚生労働省から機構に対し、全国で実施するよう要請があった。</p> <p>この要請を受け、産業保健推進センターが行う新型インフルエンザ対策についての研修会を開催するにあたり、その講師を担当する各センターの相談員を対象に、新型インフルエンザの情報や必要な知識を提供することを目的に、9月に本部研修を開催した。その結果、平成20年度は全センターで116回開催し、参加者は計5,425人であった。平成21年度は上半期を中心に研修会を開催する予定である。</p> <p>エ 働く女性の母性健康管理研修の実施</p> <p>産業医学保健スタッフの母性健康管理に関する資質の向上を図り、企業における母性健康管理体制の整備を進めるための必要な知識を付与することを目的として、母性健康管理に関する研修を昨年に引き続き全産業保健推進センターで47回開催した。</p> <p>オ 利便性の向上</p> <p>各産業保健推進センターのホームページを活用した研修の案内及び申込を継続して実施することによりインターネットによる研修申込件数を17,078件確保した。</p> <p>利用者のニーズ、テーマや内容に応じて研修の開催地、収容人数、産業医の都合に合わせた休日・夜間の研修の設定等の柔軟な対応を行った（休日・夜間研修会開催数786回 前年度比59回増）。</p> <p>② 産業保健関係者からの相談の質及び利便性の向上</p>

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
	<p>いては、多様な分野の専門家の確保、インターネット等多様な媒体での相談の受付等により、質及び利便性の向上を図る。</p>	<p>を確保するため、産業医学、労働衛生工学、メンタルヘルス等、多様な分野の専門家を確保し、専門的見地からの相談に的確に対応する。</p> <p>特にメンタルヘルスの相談ニーズに対応するため、産業保健に造詣の深い精神科医等の相談員を拡充するとともに、過重労働による健康障害の増加に対応するため、脳・心臓疾患等に関する分野の専門家を選任するなど、人的資源の拡充に引き続き努める。</p> <p>また、利便性の向上を図るため、ホームページへ掲載する頻出の相談を充実するとともに、ホームページ、電子メール、FAX等多様な媒体による相談の受付を継続して行うことにより、利用者の拡大と、迅速な相談対応を図る。</p>	<p>ア 過重労働・メンタルヘルスの専門家等の充実 各産業保健推進センターにおいてそれぞれ、産業医学、労働衛生工学、メンタルヘルス、労働衛生関係法令、カウンセリング、保健指導の全6分野の専門家1,316人を産業保健相談員として委嘱（過重労働に関する分野の専門家180人、メンタルヘルス分野の専門家332人）し、産業保健推進センターの企画・運営に活用するとともに、産業保健関係者からの相談に対し、専門的見地から回答を行った。</p> <p>イ アスベスト健康相談の継続実施 昨年度に引き続きアスベストによる健康障害の問題に対応するため、各産業保健推進センター相談窓口において、産業保健関係者、労働者及び家族等に対して、健康等に関して相談に応じた（窓口相談件数147件）。</p> <p>ウ 相談の利便性の向上 FAX及びインターネットによる相談受付は全産業保健推進センターで実施し、頻出の相談項目については、産業保健推進センター及び機構のホームページに継続してQ&Aを掲載している。</p>

評価の視点等	【評価項目11 産業保健関係者に対する研修・相談】	自己評価	A		評定	A	
<p>○産業保健関係者に対して研修及び相談、情報の提供、その他の援助を行うための施設の運営業務について、適正かつ効率的な運営が図られているか。</p>		<p>(理由及び特記事項)</p> <p>研修事業については、延べ3,439回（年度計画2,700回以上の127.4%を達成）中期目標期間中に15,255回（中期目標10,000回以上の152.6%を達成）の専門研修を実施するとともに相談事業については産業保健関係者から13,770件（年度計画10,000件以上の137.7%を達成）中期目標期間中に65,030件（中期目標48,000件以上の135.5%を達成）の専門的相談に応じるなど、中期計画・年度計画において定められている事項について中期計画を大幅に上回る実績を達成した。</p> <p>地域ごとに把握したニーズに基づき、産業医の実務に関する小グループによる事例検討、産業医職場巡視のための実地研修、人事労務担当者等に対して、カウンセリング能力向上を目的とした専門家によるシリーズ研修、防じんマスク着用等のばく露防止対策研修等を積極的に導入し、実習・実践的研修を1,485回実施した（研修全体の43.2%）。</p> <p>企業における新型インフルエンザに関する研修は、平成19年度は6センターで12回開催し、参加者は計203人であったが、このような中、厚労省から当機構に対し、全国で実施するよう要請があったため、産業保健推進センターが行う新型インフルエンザ対策についての研修会の講師を担当する各センターの相談員を対象に、新型インフルエンザの情報や必要な知識を提供することを目的として、9月に本部研修を開催した。その結果、平成20年度は全センターで116回開催し、参加者は計5,425人であった。</p> <p>アスベストによる健康障害の問題に対応するため、各産業保健推進センターにおいて研修を実施するとともに相談窓口を継続して設置し、産業保健関係者に加え、労働者、離職者、家族等に対し健康等に関する相談に応じた。</p> <p>受講者のニーズに合わせた休日、時間外及び外部会場での研修開催、インターネットによる研修申込（全産業保健推進センターで実施・研修申込み件数17,078件）を実施する等、効果的な運営に努めた。これら時宜を得たテーマによる研修、実践的研修の実施、相談体制を整備したこと及び利用者の利便性の向上を図ることにより、研修については92.1%、相談については99.0%と中期目標で示された80%を大幅に上回る満足度（産業保健に関する職務を行う上で有益であった旨の評価）を得た。</p>			<p>(理由及び特記事項)</p> <p>(委員会としての評定理由)</p> <p>研修事業及び相談事業について、実施回数及び目標満足度を大きく上回るとともに、小グループによる事例検討や実施研修などの実施方法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り組みを行ったことは評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 産業保健関係のしかるべき人々に対する研修・相談が的確に運営されていることが数値から判断される。とりわけ「カウンセリング能力」向上という視点に着目して人のつながりから知識・経験の広がりを企図している点は、研修のさらなる効果的な進展が期待でき高く評価される。 小グループによる事例検討や実施研修などの工夫を施した。 相談員を全センターで確保した。 休日・夜間にも研修を行った。その結果中期目標を大きく上回る満足度の数字をあげた。 相談件数と満足度も中期目標を大きく上回った。 研修事業及び相談事業について目標数値を超過達成した。 利用者満足度調査結果が目標数値を超過達成した。 計画に沿ってサービスが提供されている。 		

[数値目標]

- ・産業医等の産業保健関係者に対し、中期目標期間中に延べ1万回以上の研修を実施し、うち平成20年度においては、延べ2千7百回以上実施すること
- ・産業保健関係者からの相談を、中期目標期間中、4万8千件以上実施し、うち平成20年度においては、1万件以上実施すること
- ・研修又は相談の利用者については、産業保健に関する職務を行う上で有益であった旨の評価を80%以上確保すること

[評価の視点]

- ・産業保健関係者に対する研修が、延べ2千7百回以上実施されたか。
- ・産業保健関係者からの相談が、1万件以上確保されたか。
- ・研修又は相談の利用者について、産業保健に関する職務を行う上で有益であった旨の評価が80%以上確保されたか。
- ・研修内容等の質の向上を図る仕組みの充実が図られているか。
(政・独委評価の視点事項と同様)

これらのことから、自己評価を「A」とした。

平成16年度から平成20年度までで15,255回、平成20年度は3,439回の研修を実施した。(業務実績第2の4の(1)のi参照)

平成16年度から平成20年度までで65,030件、平成20年度は13,770件の相談を実施した。(業務実績第2の4の(1)のiv参照)

平成16年度から平成20年度まですべて90%以上の評価を得た。
平成20年度は産業医等から92.1%、相談利用者から99.0%の評価を得た。(業務実績第2の4の(1)のiii、v参照)

(注) □は、厚生労働省独立行政法人評価委員会による評価への対応

実績：○
3,439回の研修(受講者数98,666人)を開催した。(業務実績第2の4の(1)のi、ii参照)

実績：○
産業保健関係者から13,770件の相談に応じた。(業務実績第2の4の(1)のiii参照)

実績：○
研修については92.1%、相談については99.0%の利用者から、産業保健に関する職務を行う上で有益であった旨の評価を得た。(業務実績第2の4の(1)のiv、v参照)

実績：○
産業保健モニターからの意見、各種研修会のアンケート結果を分析し、運営協議会、相談員会議で検討した。その結果を基とした「計画-実施-評価-改善」のサイクルによる研修内容等の改善を図る仕組みを継続的に運用する等により以下のように産業医等の産業保健関係者に対する研修内容の質の向上が見られた。

- 1 実習・実践的研修の実施割合の拡大
 - ・実習・実践的研修を1,485回(研修全体の43.2%)実施した。(業務実績第2の4の(1)の①のア参照)
- 2 時宜を得たテーマによる研修
 - ・長時間労働者に対する面接指導に関する研修を152回実施した。(業務実績第2の4の(1)の①のイ参照)
 - ・アスベストにかかる研修を143回実施した。(業務実績第2の4の(1)の①のイ参照)
 - ・メンタルヘルスに関する研修を852回実施した。(業務実績第2の4の(1)の①のイ参照)
 - ・新型インフルエンザに関する研修を116回実施した。(業務実績第2の4の(1)の①のウ参照)
- 3 働く女性の母性健康管理に関する研修
 - ・全センター47回実施した。(業務実績第2の4の(1)の①のエ参照)
- 4 受講者のニーズに合わせた研修の実施
 - ・利用者のニーズ、テーマや内容に応じて研修の開催地、収容人数、産業医の都合に合わせた休日・夜間の研修の設定等の柔軟な対応を行った(休日・夜間研修会開催数786回)。(業務実績第2の4の(1)の①のオ参照)

- ・計画をやや上回って達成していると評価できる。
- ・計画した目標を上回っている。
- ・目標を大幅に更新している。
- ・研修について前年度を大きく上回る実施、また休日や時間外、外部会場での実施など、積極的な取り組みは高く評価できる。

・産業医学、労働衛生工学、メンタルヘルス等の分野の専門家が確保されているか。

・利便性の向上を図るため、インターネット等を用いた研修案内、研修の申込受付が行われているか。

・インターネット等による相談の受付、頻出の相談のホームページへの掲載が行われているか。

【16 ‘評価’】 今後は、研修・相談等を実施することにより、メンタルヘルス等に係る勤労者の健康の改善にどのような効果をもたらされたかに着目した事業の分析を行うことを期待したい。

【17 ‘評価’】 引き続き、研修・相談等を実施することによる事業効果の分析を長期的に行っていく必要がある。

【17 ‘評価’】 今後は、アスベスト以外の他の産業保健分野に関する問題についても、今回と同様に積極的に対応することを期待する。

5 人事労務担当者に対してカウンセリング能力向上を図るため、カウンセリング技法等について、専門家によるシリーズ研修を実施した。

実績：○

産業医学、労働衛生工学、メンタルヘルス等の分野の専門家1,316名を産業保健相談員として確保した。過重労働分野の専門家は180名、メンタルヘルスに関する専門家は332名確保した。（業務実績第2の4の（1）の②のア参照）

実績：○

インターネットによる研修申込み件数を17,078件確保した。（業務実績第2の4の（1）の①のオ参照）

実績：○

FAX及びインターネットによる相談受付は全センターで実施し、頻出の相談項目については、産業保健推進センター及び機構のホームページに継続してQ&Aを掲載している。（業務実績第2の4の（1）の②のウ参照）

□研修・相談等の産業保健推進センター事業の効果を把握するため、平成17年度においては、産業保健推進センターの取組事例の収集を行うとともに、全国レベルの調査について労働者の健康状態の改善にどのような効果があったのかを含め、調査設計を実施した（平成18年度において調査を実施）。

□研修・相談等を実施することによる事業効果を把握・分析するため、「産業保健推進センター事業による効果把握のための実態調査」を実施した。その結果、労働者の健康状況の改善につながったとする割合は、利用者全体の70.9%ということが明らかになった。今後も同調査を実施することにより長期的な事業効果を把握・分析することとする。

□石川産業保健推進センターが「産業保健推進センター緊急対応マニュアル」に基づいて、能登半島地震での被災労働者へPTSD問題等に適切に対応した。今後も産業保健分野における社会的問題が発生した場合、本マニュアルに沿って積極的に対応することとする。

□「産業保健推進センター緊急対策マニュアル」に基づいて、新潟産業保健推進センターに「心の相談室」、柏崎市の柏崎地方合同庁舎において「にいがたさんぽ・心の相談室」を開設した。また、新潟産業保健推進センターから各事業場へ「職場における災害時のこころのケアマニュアル」を送付した。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績												
<p>(2) 産業保健に関する情報の提供その他の援助</p>	<p>(2) 産業保健に関する情報の提供その他の援助</p>	<p>(2) 産業保健に関する情報の提供その他の援助 産業保健に関する情報の質の向上及び利便性の向上を図るため次のような取組を行うとともに、地域の産業保健活動の促進を図る。</p>	<p>(2) 産業保健に関する情報の提供その他の援助 資料12-01、資料12-02 産業保健に関する情報の質の向上及び利便性の向上を図るため次のような取組を行うとともに、地域の産業保健活動の促進を図った。</p> <p>i ホームページの充実によるアクセス件数の増大等</p> <ul style="list-style-type: none"> 産業保健推進センターホームページ アクセス件数：1,340,340件（対前年比で13.7%増、中期計画の112万件以上に対し、中期目標期間中で中期計画を大幅に上回る448万件（400.0%）を達成） <p>ホームページのアクセス件数 (単位：件)</p> <table border="1" data-bbox="2062 703 2843 779"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>489,899</td> <td>638,258</td> <td>832,429</td> <td>1,179,015</td> <td>1,340,340</td> <td>4,479,941</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ビデオ・図書 整備件数：89,417件 貸出件数：74,731件 「産業保健21」 発行回数：4回 発行部数：288,000部 配布先：地域の産業医、産業看護職、衛生管理者等 産業保健情報誌（地域版としてセンターごとに作成） 発行回数：160回 発行部数：602,012部 配布先：地域の産業医、産業看護職、衛生管理者等 <p>ii 産業保健関係者との連携による調査研究 産業保健推進センター活動の進展により、各地域の産業保健推進センター相談員と産業医等、産業保健スタッフがネットワークを構築して地域の産業保健上の問題に関する調査研究を実施した。</p> <p>(研究内容及び成果の活用例)</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業での過重労働・メンタルヘルス対策に対して産業保健はどのようなアプローチを取りうるか（福井産業保健推進センター） 過重労働による脳・心疾患による労災申請及び労災認定件数の増加により過重労働・メンタルヘルス対策についての具体的対策が求められていることから、企業経営者の問題意識を調査した。その結果、「何をしたらよいのか」等企業担当者のマネジメント不足が最も多く、過重労働・メンタルヘルス対策を困難にしていることが判明した。この結果を受けてセンターでは、精神科医と産業医や企業の保健スタッフと連携を図り、情報交換や問題検討を行うことを目的に、1年以上かけて準備を進めて平成21年4月、「福井産業保健推進ネットワーク研究会」を設立し、約80人が出席した。このことは、地元新聞やTVニュース等複数のメディアで大きく報道された。 労働衛生管理の現状と課題（愛媛産業保健推進センター） 	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	489,899	638,258	832,429	1,179,015	1,340,340	4,479,941
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計										
489,899	638,258	832,429	1,179,015	1,340,340	4,479,941										

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<p>ホームページ等を通じて産業保健に関する情報を提供するとともに、当該情報の質の向上、利便性の向上を図ること。</p> <p>また、地域の産業保健活動の促進を図るため、都道府県労働局、労働基準監督署と連携し、地域産業保健センターに対する支援を強化するとともに、事業主に対する広報及び啓発等を行うこと。</p>	<p>① 産業保健関係者に対し、年4回発行する情報誌及びホームページ等により、産業保健に関する情報の提供を行うとともに、専門家の意見の反映により、提供する情報の質の向上を図り、中期目標期間中、ホームページのアクセス件数を112万件以上(※)得る。</p> <p>また、ビデオ・図書の計画的な整備を行い、そのリストをホームページ上で公開する。</p> <p>(※参考：平成14年度実績192,497件×5年間の15%増)</p>	<p>① 産業保健関係者に対し年4回発行する情報誌「産業保健21」、ホームページ及びビデオ・図書により産業保健に関する情報を提供するとともに、提供する情報の質の向上を図るため産業保健相談員会議において検討を行う。ホームページについては時宜に応じた情報を提供するとともに、リンク集等において他の産業保健機関のホームページを解説し、それらの更新情報を提供する等により、産業保健関係者のポータルサイトとする。これらによりホームページのアクセス件数については100万件以上得る。</p> <p>また、ビデオ・図書リストの隣接センター間での共有化、ホームページ上での公開等、貸出サービスの向上により貸出件数の増加を図るとともに、利用者に最新の産</p>	<p>センターでは平成18年に労働衛生を中心とした各種の情報の提供、相互の連携、自己研鑽の支援等を行うための団体として「えひめ衛生管理者交流会」を発足させ、労働者数50人以上の事業場の衛生管理者390名が参加しているが、その中で、産業保健スタッフ側にも問題があることが分かったことから、本調査研究を行うこととした。その結果、新しい手法(RA、OSHMS)や新たな課題(メンタル、過重労働対策)に対応できていない現状や、産業医活動の低調等問題点、議題や審議不足の衛生委員会など多くの課題があることが判明したことから、センターは労働局、県医師会、労働基準協会に呼びかけ「産業保健四者連絡会議」を発足させた。調査結果は、リーフレットにまとめ、事業所や県・市町村にも配布した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中小規模事業場における主体的な健康職場づくりの推進・普及に向けて(東京産業保健推進センター) 中小規模事業場は主体的な産業保健活動が低調であることから、アンケートや事業場担当者から直接意見を聞きながら、「元気職場づくり推進マニュアル」を作成し、日本産業衛生学会で発表し、ホームページ上で公開した。 ・女性労働者の月経周期と閉経に伴う諸症状が労働のあり方と健康に及ぼす影響(福岡産業保健推進センター) 女性労働者の月経周期と閉経に伴う諸症状、生活環境、労働条件及び労働環境などに関する実態を把握し、その結果を基に、「女性労働者の快適職場環境づくりのための産業保健活動支援チェックリスト」を作成し、女性医療フォーラムで配布した。また、日本産業衛生学会で発表し、労務管理担当者を対象とした実務誌にも2回紹介された。現在、認定産業医研修の実務研修で使用している。 <p>① 産業保健関係者に対する情報提供の質の向上 産業保健関係者に対し、産業保健活動に資する情報を提供するため、以下のような情報の質の向上を図る取組を行った結果、ホームページアクセス件数が1,340,340件と増大し、対前年比の13.7%増、中期計画の112万件以上に対し、中期計画を大幅に上回る448万件(400.0%)を達成した。</p> <p>また、ビデオ・図書については隣接する産業保健推進センター間での共有化等のサービス向上により昨年度より約4,800件増の74,731件の貸出件数を確保した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報誌「産業保健21」の充実 産業医活動の成果や好事例、国における産業安全衛生の動きに加え、「職場における自殺予防対策」及び「職場における母性健康管理」等、時宜に適した記事を掲載した情報誌「産業保健21」を継続して発行し、企業経由で地域の産業医等に配布するとともに、47都道府県の教育委員会、地域保健担当部局を始め、医学部、看護学部、図書館等に配布した。また、情報の質を高めるために、機構本部において、外部有識者からなる検討委員会を開催(平成20年4月18日)するとともに、各産業保健推進センターにおいて、産業保健相談員会議を計140回開催し、情報誌やホームページ等による情報提供内容等について審議した。 ・ホームページ、メールマガジン等の充実

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																																				
	<p>② 各産業保健推進センターにおいて、地域産業保健センター運営協議会における助言を行うとともに、地域産業保健センターのコーディネーターに対し、新任研修に加え、年1回以上研修を実施する。また、事業主に対し、ホームページ等多様な媒体による広報及び啓発を行う。</p>	<p>業保健情報等を提供するため、全センターから利用者に対してメールマガジンを配信する。</p> <p>② 各産業保健推進センターにおいて、地域産業保健センター運営協議会に出席し、地域センターの具体的な支援ニーズを把握した上で、必要な支援を行う。</p> <p>また、地域産業保健センターのコーディネーターに対し、東京、大阪で新任研修を行うとともに、各産業保健推進センターにおいて年1回以上能力向上研修及びコーディネーター間の情報交換を目的としたコーディネーター交流会を開催する。</p> <p>事業主に対しては、産業保健活動の重要性について理解増進するため、ホームページ、情報誌による広報啓発を促進するとともに、法令改正、制度改正など産業保健のトピックス等に関する事業主セミナーを開催する。</p>	<p>ホームページの更新を推進し（4,623回）、最新の地域産業保健情報、研修の案内・申込受付、ビデオ、図書リストの掲載等、ホームページの内容を充実させた。</p> <p>47の全産業保健推進センターにおいて利用者に対するメールマガジンを発行し最新の産業保健情報を提供した（平成19年度は34センター）。</p> <p>34の都道府県において、労働者のメンタルヘルス対応のための精神科相談窓口のリストを整備し、産業保健推進センターにおいて事業場へ配布した（平成19年度は12）。</p> <p>② 地域産業保健センター（全国347か所）に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域産業保健センター運営協議会に出席し助言した（444回）。 ・地域産業保健センターの新任コーディネーターに対し、コーディネーターとして必要な基本知識を付与するための研修会を開催（東日本1回、西日本1回）し、研修受講者に対するアンケート調査では、82.2%の受講者から「十分理解できた」又は「理解できた」旨の評価を得た（3段階評価、有効回答数45人）。 ・地域産業保健センターのコーディネーターに対する能力向上研修を開催した（67回）。 <p>コーディネーター能力向上研修開催回数</p> <table border="1" data-bbox="2012 877 2843 955"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>66回</td> <td>75回</td> <td>73回</td> <td>76回</td> <td>67回</td> <td>370回</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ・地域産業保健センター登録医研修の実施した（70回）。 ・コーディネーター交流会は平成20年度に69回開催した。 <p>地域産業保健センター登録医研修回数</p> <table border="1" data-bbox="2012 1066 2843 1144"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>36回</td> <td>53回</td> <td>76回</td> <td>83回</td> <td>70回</td> <td>318回</td> </tr> </tbody> </table> <p>③ 事業主に対する啓発活動</p> <p>事業主に対して、ホームページ及び情報誌を用いて情報提供するとともに現下の産業保健問題等に関する事業主セミナーを開催（425回）し、併せて助成金事業について周知し、事業主の意識の啓発を図った。</p> <p>事業主セミナーの開催回数</p> <table border="1" data-bbox="2012 1360 2843 1438"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>732回</td> <td>674回</td> <td>605回</td> <td>533回</td> <td>425回</td> <td>2,969回</td> </tr> </tbody> </table> <p>④ メンタルヘルス対策について</p> <p>第11次労働災害防止計画の重点対策の一つである、メンタルヘルス対策については、その取り組み方がわからない事業場が多いことから、センターが委嘱した促進員が、事業場への個別訪問を中心に、平成20年度は6,745事業場に対して国のメンタルヘルス指針の周知を行った。</p>	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	66回	75回	73回	76回	67回	370回	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	36回	53回	76回	83回	70回	318回	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計	732回	674回	605回	533回	425回	2,969回
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計																																		
66回	75回	73回	76回	67回	370回																																		
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計																																		
36回	53回	76回	83回	70回	318回																																		
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	合計																																		
732回	674回	605回	533回	425回	2,969回																																		

評価の視点等	【評価項目12 産業保健に関する情報の提供】	自己評価	A		評定	A	
		<p>(理由及び特記事項)</p> <p>産業保健関係者に対し、産業保健活動に資する情報を提供するため、機構本部及び各産業保健推進センターにおいては、次のような情報の質の向上を図る取組を行った。</p> <p>1 ホームページ内容の充実及びアクセス件数の大幅な増加</p> <p>ホームページの更新を推進し（4,623回）、最新の地域産業保健情報、研修の案内・申込受付・ビデオ、図書リストの掲載等、ホームページの内容を充実させたことで、</p>			<p>(理由及び特記事項)</p> <p>(委員会としての評定理由)</p> <p>ホームページ上の充実により、アクセス件数が平成20年度で1,340,340件、中期目標期間において4,479,941件に達するなど、計画を大幅に上回った。また、現場の声を生かして研究会や連絡会議を発</p>		

ホームページアクセス件数が1,340,340件と増大し、対前年比の13.7%増、中期計画の112万件以上に対し、中期計画を上回る314万件(400.0%)を達成した。

2 産業保健関係者との連携による調査研究

産業保健推進センター活動の進展により、各地域の産業保健推進センター相談員と産業医等、産業保健スタッフがネットワークを構築して地域の産業保健上の問題に関する調査研究を実施した。

3 「産業保健21」等情報誌の普及活動の強化

産業医活動の成果や好事例、国における産業安全衛生の動きに加え、「職場における自殺予防対策」及び「職場における母性健康管理」等、時宜に適した記事を掲載した情報誌「産業保健21」を継続して発行し、企業経由で地域の産業医に配布し、今年度も47都道府県の教育委員会、地域保健担当部局等に配布した。

4 郡市区医師会に設置されている地域産業保健センター(全国347か所)への支援活動

地域産業保健センター運営会議に出席、助言を行った(444回)。また、地域産業保健センターの新任コーディネーターに対し、コーディネーターとして必要な基本知識を付与するための研修会を開催し啓発に努めた(東日本1回、西日本1回)。

経験を有するコーディネーターに対し、各産業保健推進センターにおいて能力向上研修を開催した(67回)。

5 事業主に対する啓発活動

産業保健に関する意識の啓発を行うため、事業主セミナーを開催し、地域の安全衛生大会等への協力等を通じて、産業保健活動の理解の促進を図った(425回)。

6 34の都道府県において、労働者のメンタルヘルス対応のための精神科相談窓口のリストを整備し、産業保健推進センターにおいて事業場へ配布した。

これらのことから自己評価を「A」とした。

中期目標期間中に4,479,941件のアクセス件数を得た。平成20年度は1,340,340件のアクセス件数を得た。(業務実績第2の4の(2)のi参照)

中期目標期間中に計370回(年度平均74回)開催した。平成20年度は67回開催した。(業務実績第2の4の(2)の②参照)

(注1) □は、厚生労働省独立行政法人評価委員会による評価への対応
(注2) ■は、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会による二次評価への対応

実績：○

機構本部及び各産業保健推進センターにおいて、情報誌、ホームページによる情報提供を行うとともに、各産業保健推進センターにおいてビデオ・図書の貸出を行った。その他、報道機関への公表、雑誌への投稿、メールマガジンの発行、調査研究発表会の開催等を通じて、産業保健情報の提供を行った。

実績：○

各産業保健推進センターにおいて、産業保健相談員会議を140回開催した。(業務実績第2の4の(2)の①参照)

実績：○

1,340,340件のアクセス件数を確保した。(業務実績第2の4の(2)のi参照)

足させるなど、調査研究の成果を産業保健関係者との連携を通じて迅速に応用する点は評価できる。

(各委員の評定理由)

- ・ 調査研究の成果を産業保健関係者との連携を通して迅速に応用する点は評価される。
- ・ ホームページのアクセス件数が中期計画の400%を記録した。現場の声を生かして研究会や連絡会議を発足させた。
- ・ マニュアルをホームページ上で公開する。チェックリストをフォーラムで配布するなどの方法もとられた。
- ・ ホームページアクセス件数は増加しているが、それ以外の活動について成果が必ずしも数量化されていない。
- ・ 計画に沿って実績を上げている。
- ・ 計画をやや上回って達成していると評価できる。
- ・ 計画した目標を上回っている。
- ・ ホームページ上の充実によるアクセス件数134万件(前年13.7%アップ)中期計画112万件→448万件(400%アップ)
- ・ 目標を着実に達成している。

[数値目標]

・ 産業保健に関する情報を提供するホームページのアクセス件数を、中期目標期間中において112万件以上、うち平成20年度において100万件以上得ること

・ 各産業保健推進センターにおいて、地域産業保健センターのコーディネーターに対し、新任研修に加え、年1回以上能力向上のための研修を実施する

[評価の視点]

・ 産業保健関係者に対し、情報誌及びホームページ等により産業保健に関する情報の提供が行われているか。

・ 産業保健相談員会議において、情報の質の向上に関する検討が行われたか。(政・独委評価の視点事項と同様)

・ ホームページのアクセス件数が100万件以上得られたか。

- ・ビデオ・図書が計画的に整備され、そのリストがホームページ上で公開されているか。
- ・地域産業保健センター運営協議会に出席し助言を行っているか。
- ・地域産業保健センターのコーディネーターに対し、新任研修が行われたか。また、各産業保健推進センターにおいて年1回以上能力向上のための研修が行われたか。
- ・事業主に対し、ホームページ等による広報、事業主セミナーが行われているか。

【16 '評価】産業保健関係者に情報の提供が限られているが、普及・教育のためにも、学校保健や地域保健等にも広げていくことも検討に値すると思われる。

【16 '評価】ホームページアクセス件数を除けば具体的な数値目標の設定がなく、評価基準の客観性を欠くのではないと思われる。単なる業務の実施という記述は努力の実態の記述だけのため一定以上の評価を得ることは難しい。

【17 '評価】ホームページの充実については、従来から指摘されているとおりアクセス件数だけでは不十分ではないか。少なくとも件数×評価のように多角的に行う必要があるのではないか。

【17 '2次評価】産業保健推進センター（47か所）については、管理業務等のブロック内の集中化が検討されていることを踏まえ、業務の効率的かつ効果的な実施の観点から、組織の集約化等についての検討に資する評価を行うべき。

【18 '評価】今後は、事業主だけでなく、勤労者への積極的な情報提供を期待したい。

実績：○
産業保健関係者のニーズ等を踏まえ、産業保健相談員会議で今年度購入すべきビデオ・図書の検討を行い整備に努めた。（業務実績第2の4の（2）のi参照）

実績：○
地域産業保健センターの活動を支援するため、各産業保健推進センターにおいて、地域産業保健センター運営協議会に444回出席した。（業務実績第2の4の（2）の②参照）

実績：○
地域産業保健センターの新任コーディネーターに対し、東日本1回、西日本1回実施した。
また、各産業保健推進センターにおいて、コーディネーターを対象とする能力向上のための研修を67回開催した。（業務実績第2の4の（2）の②参照）

実績：○
事業主に対し、産業保健に関する意識の啓発を行うため、ホームページ及び情報誌を用いて広報するとともに事業主セミナーを425回開催した。（業務実績第2の4の（2）の③参照）

□産業保健情報の普及・教育の観点から全国47都道府県の学校保健、地域保健関係部署に情報誌「産業保健21」を配布した。

□研修・相談等の産業保健推進センター事業の効果を把握するため、全国レベルの調査に先立ち、センターの取組事例の収集を行うとともに、全国レベルの調査については労働者の健康状態の改善にどのような効果があったのかを含め、平成18年度に「産業保健推進センター事業による効果把握のための実態調査」を実施した。また、各産業保健推進センターにおいて、産業保健モニターの意見や評価担当相談員を活用して情報提供等について勤労者の健康の保持の改善に対する客観的評価を行った。

□産業保健推進センターのホームページについては、一層の充実を図るため、アクセス解析を行い、当該解析内容を分析・検討することにより、多角的な評価を行うとともに改善の方向性を把握し、今後の改善・更新に反映させることとした。また、産業保健モニターの意見や評価担当相談員を活用した情報提供等について、勤労者の健康の保持の改善に対する客観的評価を行った。

■各産業保健推進センター間の業務の連携・集中化として、当該センターのみならず近隣センターのビデオ・図書の共同利用を促進するためホームページの改善等を行った結果、ビデオ・図書の貸出しが増加した。また、平成18年度は、首都圏の3センターが共同して中小企業の健康職場づくり支援モデル事業を試行することとしており、その事業効果を分析した上で全国へ展開することとしている。今後は更に業務の連携・集中化を進め、業務の効率化を進めていく。
他方、事業効果把握のための実態調査を実施した結果、県内他地域での研修会の開催、地域の他企業の産業保健スタッフとの情報交換など、地域に密着したサービスの要望が大きかった。
各センター間の業務の集約化においては、引き続き間接部門である管理業務の集約化を検討していきたい。

□アスベストによる健康障害の問題に対応するため、各産業保健推進センター相談窓口において、産業保健関係者だけでなく、労働者及び家族等に対しても健康等に関して相談に応じてい

【19 評価】 今後は、勤労者に対する情報提供についてもより積極的な取組を行うとともに、業務の一層の効率化等を図ることを期待する。

る。
産業保健担当者向けの事業場内研修用資料のホームページでの提供等を通じ、勤労者への積極的な情報提供に資する。

□情報誌「産業保健21」を始め、各産業保健推進センター情報誌をバックナンバーを含め電子文書化し、機構本部、各産業保健推進センターのホームページから入手できるようにし、産業保健関係者のみならず、勤労者にも閲覧できるようにした。また、産業保健推進センターによっては、産業保健関係者に対する研修会で使用した研修資料もホームページ上から入手できるようにした。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<p>5 小規模事業場産業保健活動支援促進助成金及び自発的健康診断受診支援助成金の支給業務</p> <p>(1) 業績評価を踏まえた支給業務の見直し及び透明性の確保 助成金の支給業務に対する業績評価を実施し、それらを翌年度の業務へ反映させるとともに、評価結果については、積極的に公表し、透明性を確保すること。</p> <p>(2) 助成金に関する周知 労働基準監督署、地域産業保健センター等と連携し、助成金の一層の周知を図ること。</p>	<p>5 小規模事業場産業保健活動支援促進助成金及び自発的健康診断受診支援助成金の支給業務</p> <p>(1) 業績評価を踏まえた支給業務の見直し及び透明性の確保 業績評価委員会において、助成金の支給業務に対する業績評価を行い、業務内容の改善に反映することにより、効果的・効率的な支給業務を実施するとともに、評価結果については、ホームページ等で公表し、透明性を確保する。</p> <p>(2) 助成金に関する周知 ホームページなど多様な媒体を用いた広報、労働基準監督署、地域産業保健センター等と連携した周知活動を実施する。</p>	<p>5 小規模事業場産業保健活動支援促進助成金及び自発的健康診断受診支援助成金の支給業務</p> <p>改定された小規模事業場産業保健活動支援促進助成金の円滑な運営を図るとともに、助成金の効果的・効率的な支給等のため、次のような取組を行う。</p> <p>(1) 業績評価を踏まえた支給業務の見直し及び透明性の確保 助成金の効果的・効率的支給を行うため、業務についての業績評価を行って業務運営に反映させるとともに、業績評価委員会産業保健部会の評価を公表する。 また、助成金については、助成の効果等についての定量的な測定やアンケート調査を実施し、その結果等の分析を行う。 さらに、小規模事業場産業保健活動支援促進助成金については、都道府県労働局と連携し、助成金利用事業場に対する助成終了後の産業医活用の継続率向上に向けた取組を行う。</p> <p>(2) 助成金に関する周知 改定された小規模事業場産業保健活動支援促進助成金について、都道府県労働局と合同で事業場に対する説明会を開催するなどにより、制度の内容及び趣旨についての周知を図るとともに、利用事業場の開拓を行う。 また、中小企業団体、商工会議所等の会員事業場に対し、ポスター、パンフレット等を配布して周知活動を行い、これら団体の機関誌等への助成金に関する記事の掲載を依頼するとともに、事業主セミナー等を活用して積極的に利用勧奨を行う。 さらに、労働基準監督署、地域産業保健センターに対して助成金の周知について協力の依頼を行うとともに、周知活動の効果把握するため、ホームページのアクセス件数の調査や情報誌の読者アンケートを</p>	<p>5 小規模事業場産業保健活動支援促進助成金及び自発的健康診断受診支援助成金の支給業務</p> <p style="text-align: right;">資料13-01</p> <p>助成金の効果的・効率的な支給等を図るため、次のような取組を行った。</p> <p>(1) 業績評価を踏まえた支給業務の見直し及び透明性の確保</p> <p>① 効果的・効率的支給に向けた支給業務の見直し 小規模事業場産業保健活動支援促進助成金については、より効率的な助成を行うため、制度の改定を行い、平成20年4月から新制度による運用を開始した。また、継続事業場（2年目・3年目）における事務処理等の負担軽減を図るための支給申請様式のプレプリント化を引き続き実施し、支給業務日数の短縮を図った。</p> <p>② アンケート調査の分析結果 ア 小規模事業場産業保健活動支援促進助成金 平成19年度をもって助成期間終了した625事業場中、回答があった492事業場のアンケート結果では、「従業員の健康に対する意識が変わった」、「従業員への衛生・健康教育が充実した」、「従業員の健康診断受診率が向上した」が上位を占め、本助成金における産業保健活動に対する評価は、高いものとなっている。 イ 自発的健康診断支援促進助成金 この制度を利用して「健康上の不安解消に役だった」が87%と昨年より7.2ポイントアップし、引き続き具体的効果が認められた。</p> <p>(2) 助成金に関する周知</p> <p>① 改定された小規模事業場産業保健活動支援促進助成金について、都道府県労働局と合同で事業場に対する説明会を開催した。</p> <p>② 労働基準監督署に対し延べ731回、地域産業保健センターに対し延べ789回の協力依頼を行い、連携して周知活動を行ったほか、延べ2,628事業場に対して利用勧奨を行った。</p> <p>③ 公的機関と連携した結果、周知活動の効果把握するための機構本部ホームページの助成金制度アクセス件数は20,274件で前年とほぼ同じ水準を維持した。</p> <p>④ 関係団体の発行する機関誌に助成金に関する記事を掲載し、利用勧奨を行った。</p> <p>⑤ 情報誌「産業保健21」に助成金に関する記事を掲載した。</p>

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																		
<p>(3) 手続の迅速化 審査を適正に行うとともに、効率化を図ること等により、中期目標期間中に、申請書の受付締切日から支給日までの期間を原則として、小規模事業場産業保健活動支援促進助成金については、45日以内（※1）、自発的健康診断受診支援助成金については、25日以内（※2）とすること。 （※参考1：平成14年度実績61日） （※参考2：平成14年度実績25日）</p>	<p>(3) 手続の迅速化 支給業務のマニュアル化等事務処理方法の見直しを図るとともに、助成金業務に関する会議を毎年開催し、その内容を徹底する。また、不正受給防止を図るため、必要に応じて情報収集、実態調査を実施する。</p>	<p>施する。 (3) 手続の迅速化 改定された小規模事業場産業保健活動支援促進助成金について、都道府県労働局との合同による事前説明会の開催、申請のあった事業場への産業医選任のための支援及び年度末に集中することとなる助成金の支給事務を円滑に行う。 事務処理用コンピュータシステム及び支給業務マニュアルによる事務処理、小規模事業場産業保健活動支援促進助成金の継続事業場（2年目・3年目）における事務処理等の負担軽減を図るための支給申請様式のプレプリント化を引き続き実施し、不正受給の防止に配慮しつつ審査業務等の効率化を図ることにより、小規模事業場産業保健活動支援促進助成金及び自発的健康診断受診支援助成金の申請書の受付締切日から支給日までの期間について、さらなる短縮を図る。 また、不正受給防止を図るため、会議等で支給業務マニュアルに基づく書類審査の徹底を指示するとともに、実態調査を実施する。 なお、不正受給が発生した場合は、速やかに公表する。</p>	<p>(3) 手続の迅速化 ① 小規模事業場産業保健活動支援促進助成金の申請書の受付締切日から支給日までの事務処理の短縮を図り、44日となり、中期目標45日以内を達成した。 ② 昨年に引き続き、小規模事業場産業保健活動支援促進助成金の支給申請様式のプレプリント化を実施し、事務処理等の負担軽減を図った。 自発的健康診断受診支援助成金の支給業務日数は、昨年度に引き続き年度途中（平成21年2月）で予算枠を超過し、翌年度支給としたための遅延が生じ、結果、26日となった。その要因を除けば24日と昨年に引き続き中期目標の25日以内を達成している。 なお、予算枠については、平成19年度、平成20年度と2年連続超過していることから、平成21年度については増額したところである。 申請書の受付締切日から支給日までの期間の推移</p> <table border="1" data-bbox="1982 756 2834 945"> <thead> <tr> <th></th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>小規模事業場産業保健活動支援促進助成金</td> <td>56日</td> <td>51日</td> <td>47日</td> <td>44日</td> <td>44日</td> </tr> <tr> <td>自発的健康診断受診支援助成金</td> <td>25日</td> <td>24日</td> <td>24日</td> <td>29日 (24日)</td> <td>26日 (24日)</td> </tr> </tbody> </table> <p>(4) 不正受給の防止等 ① 不正受給防止を図るため、関係会議等で支給業務マニュアルに基づく書類審査の徹底を指示した。 ② 小規模事業場産業保健活動支援促進助成金について、26事業場の実態調査を行った結果、不正受給は無かった。 ③ 自発的健康診断受診支援助成金について、本助成金の支給対象となる健康診断が事業主に義務づけられている深夜業従事者の年2回の健康診断の代替ではないことの趣旨の理解を深めるため、支給申請用紙に直近の健康診断の実施年月日及び今後の実施予定月の項目を追加し、事業主に記載させている。</p> <p>(5) 助成金事業の効果の把握 ① 小規模事業場産業保健活動支援促進助成金のアンケート調査 ア 調査対象事業場 平成19年度終了事業場（625事業場） イ 回収率 78.7% ウ 調査項目 i 満足度 ・満足、まあ満足している（67.9%）。 ii 本事業の具体的効果 ・従業員の健康に対する意識が変わった（55.1%）。 ・本事業に対する意見・要望 助成額を増やしてほしい等の意見・要望があった。 オ 分析結果 本事業終了後の産業医選任について、27.6%が終了後も産業保健活動を続けるとの結果となっている。</p> <p>② 自発的健康診断受診支援助成金のアンケート結果 ア 調査期間 平成20年4月から平成21年3月まで</p>		16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	小規模事業場産業保健活動支援促進助成金	56日	51日	47日	44日	44日	自発的健康診断受診支援助成金	25日	24日	24日	29日 (24日)	26日 (24日)
	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																
小規模事業場産業保健活動支援促進助成金	56日	51日	47日	44日	44日																
自発的健康診断受診支援助成金	25日	24日	24日	29日 (24日)	26日 (24日)																

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
			イ 対象者 深夜業従事者（1,911人） ウ 回収率 25.9% エ 調査項目 i 満足度 ・非常に満足、満足している（73.6%）。 ii 本事業の具体的効果 ・自らの健康確保または健康上の不安解消に役立った（87.0%）。 ・本事業に対する意見・要望 健康診断項目を増やしてほしい、助成金額を増やしてほしい、申請手続を簡素化してほしい等の意見・要望があった。 オ 分析結果 健康確保または健康上の不安解消に役立っており、高い評価を得た。

評価の視点等	【評価項目13 産業保健助成金の支給】	自己評価	A	評価	B
○助成金の支給業務について、適正かつ効率的な運営が図られているか。		(理由及び特記事項)	<p>昨年に引き続き、小規模事業場産業保健活動支援促進助成金の支給申請様式のプレプリント化を実施し、事務処理等の負担軽減を図った結果、支給業務日数が44日となり、中期目標45日以内の中期計画を上回った。</p> <p>また、自発的健康診断受診支援助成金の支給業務日数は、本年度は年度途中で予算枠を超過（平成21年2月）し、翌年度支給としたため遅延が生じ、結果、26日となった。その要因を除けば24日と昨年に引き続き中期目標の25日以内を達成し、中期計画を上回った。</p> <p>なお、予算枠については平成19年度、平成20年度と2年連続超過していることから、平成21年度については増額したところである。</p> <p>以上のことから自己評価を「A」とした。</p>	(理由及び特記事項)	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>利用者満足度を維持しつつ、申請書のプレプリント化などの工夫を行い事務処理などの負担軽減を図り、支給業務日数について概ね中期目標を達成するなど、適正かつ効率的な運営が図られている。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 助成金支給の手続き期間は的確に減少し、中期計画目標を達成している。 申請書のプレプリント化などの工夫を行った。 手続の迅速化については事務処理の面では中期目標を達成した。 支給業務日数について各種助成金における目標値をおおむね上回った。 利用者の満足度が高い。 計画に沿って業務が行われている。 計画をやや上回って達成していると評価できる。 ほぼ計画通りの状況になっている。 特に目立った成果など前年度と同じ。 目標をおおむね達成。
[数値目標]	<ul style="list-style-type: none"> 中期目標期間中に、小規模事業場産業保健活動支援促進助成金について、申請書の受付締切日から支給日までの期間を原則として、45日以内とすること 中期目標期間中に、自発的健康診断受診支援助成金について、申請書の受付締切日から支給日までの期間を原則として、25日以内とすること 	<p>小規模事業場産業保健活動支援促進助成金の支給業務日数は44日となり、目標を達成した。（業務実績第2の5の(3)の①参照）</p> <p>自発的健康診断受診支援助成金の支給業務日数は年度途中で予算枠を超過（平成21年2月）し、翌年度支給としたため遅延が生じ、結果、26日となった。その要因を除けば24日となり、目標を達成した。（業務実績第2の5の(3)の②参照）</p>			
[評価の視点]	<ul style="list-style-type: none"> 支給業務に関する評価方法等の検討、策定、これに基づく業績評価を行い、その結果が業務運営の改善に反映されるとともに、ホームページ等で公表されているか。（政・独委評価の視点事項と同様） 助成金に関するQ&Aのホームページへの掲載、「産業保健21」及び労働衛生関係団体等への助成金に関する記事の掲載、労働衛生関係団体等へポスター等の配付、労働基準監督署等に対する助成金の周知についての依頼等、助成金に関する周知活動が着実に実行されたか。 支給業務マニュアルの作成、事務処理用コンピュータシステム 	<p>(注1) □は、厚生労働省独立行政法人評価委員会による評価への対応 (注2) ■は、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会による二次評価への対応</p> <p>実績：△ 当機構業績評価委員会の産業保健部会において、助成金の支給業務に関して評価を受けている。</p> <p>実績：○ Q&Aのホームページの掲載、「産業保健21」及び関係団体の発行する機関誌に記事を掲載し、利用勧奨を行った。また、労働基準監督署、地域産業保健センターへは周知の依頼をしている。（業務実績第2の5の(2)参照）</p> <p>実績：○</p>			

の見直しが行われ、事務処理の短縮が図られたか。

・助成金業務等に関する会議が開催され、助成金業務の不正受給防止等の指示が行われ、支給業務マニュアルの徹底が図られ、必要に応じて情報収集等が実施されたか。

【16 ‘2次評価】47産業保健推進センターで行っている助成金事業については、助成金ごとにその支給実績や助成の効果等についての定量的な測定や分析状況を把握、検証した上で、その必要性の議論に資するような評価を行うべきである。

【19 ‘評価】今後は、助成金事業の効果の把握に努めるとともに、更なる業務の迅速化を図ることを期待する。

【16 ‘評価】助成金に関する周知については、ホームページの掲載、雑誌への記事掲載等の効果を充分把握すべきである。

【16 ‘評価】不正受給の防止措置については、虚偽記載の有無に加え、不正受給の公表を含め、その成果をより具体的に検証すべきである。

申請様式のプレプリント化を平成18年から実施したことで、申請者の記載時の負担を軽減するとともに、記載ミスの減少により事務処理が短縮した。

実績：○

会議等で支給業務マニュアルに基づく書類審査の徹底を指示するとともに、実態調査を行った。

■小規模事業場産業保健活動支援促進助成金終了事業場に対し、アンケート調査を実施した。本事業の主な具体的効果としては、毎年「従業員の健康に対する意識が変わった」が5割強、「従業員への衛生・健康教育が充実した」、「従業員の健康診断受診率が向上した」が3割前後など本事業に対する一定の効果があつたとの評価を得ている。また、助成金終了事業場に対する継続的な選任を促すためのフォローアップに対する評価項目を追加した。自発的健康診断受診支援助成金の活用で健康に対する意識が継続して高く、ほかに従業員の健康診断受診率が向上したとの回答を得、助成金の具体的な効果を把握した。

□利用者へのアンケート調査により事業の効果の把握に務めている。事務処理方法に関するマニュアルの徹底等により手続の迅速化を図ることにより、申請書の受付締切日から支給日までの期間を短縮した。

□情報誌「産業保健21」の読者に対し、平成19年及び平成20年の各1月号でアンケート調査を行った結果、助成金の利用記事について、平成19年1月号では6割以上の読者から、平成20年1月号は8割近くの読者から助成金の利用案内を理解し、助成金活用事例について参考になったとの回答を得た。

□助成金支給業務マニュアルに基づき、助成金の申請時等に厳正な審査を行い、虚偽記載のないことを確認するとともに、必要に応じて情報収集のため、対象事業場の現地調査を実施した。また、助成金支給規程の改定を行い、調査の結果、不正受給を確認した場合には助成金を返還させるとともに、企業名等を公表する旨対応基準を整理し、パンフレットにおいても、不正受給があつた場合は企業名等を公表する旨を記載した。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																		
<p>6 未払賃金の立替払業務</p> <p>(1) 立替払の迅速化 審査を適正に行うとともに、効率化を図ること等により、中期目標期間中に、不備事案を除き、請求書の受付日から支払日までの期間を平均で30日以内（※）とすること。 （※参考：平成14年度実績 43.7日）</p> <p>(2) 立替払金の求償 代位取得した賃金債権について適切な債権管理及び求償を行い、破産財団からの配当等について確実な回収を行うこと。</p>	<p>6 未払賃金の立替払業務</p> <p>(1) 立替払の迅速化 審査業務のマニュアル化の徹底等事務処理方法の見直し、支払回数拡大を行うとともに、立替払制度及びその請求手続に関して、Q&A方式により分かりやすく説明するなどホームページ等を活用した情報提供を充実する。</p> <p>(2) 立替払金の求償 立替払の実施に際し、立替払後の求償について事業主等に対して周知徹底を図るとともに、破産事案における確実な債権の保全、再建型倒産事案における弁済の履行督促等を適時適切に行うことにより、弁済可能なものについて最大限確実な回収を図る。</p>	<p>6 未払賃金の立替払業務</p> <p>(1) 立替払の迅速化 平成19年度に引き続き、不備事案を除いた請求書の受付日から支払日までの期間を「平均30日以内」から更に短縮するため、次の措置を講ずる。</p> <p>① 原則週1回の立替払を堅持する。</p> <p>② 審査マニュアル及び疑義事例集の内容を充実させ、新任職員研修や疑義事例検討会を開催して、審査業務の標準化を徹底する。</p> <p>③ 請求者、管財人等への情報提供がワンストップで完結するよう、ホームページの内容の一層の充実を図る。 また、立替払制度のパンフレットについて、不備事案の一層の減少やホームページと連動した活用を図る等の観点から、抜本的に見直す。</p> <p>④ 未払賃金立替払システムの更新の検討 平成12年度以来更新を行っていない未払賃金立替払システムについて、現行システムの現状や問題点を整理し、効果的・効率的なシステムのあり方やその実現方策等について検討する。</p> <p>(2) 立替払金の求償 賃金債権の回収を図るため、立替払の求償について次のような取組を行う。</p> <p>① 事業主等への求償等周知 事業主等に対し、立替払制度の趣旨や求償権の行使に関して、ホームページやパンフレットによりさらなる周知徹底を図る。</p> <p>② 清算型における確実な債権保全</p>	<p>6 未払賃金の立替払業務</p> <p style="text-align: right;">資料14-01、資料14-02</p> <p>(1) 立替払の迅速化 経済情勢の急激な悪化で、平成20年度下期においては、過去最高であった平成14年度上期と並ぶ高い水準の立替払請求件数（35,271件）となり（法律事案に限れば史上最高）、また、平成21年3月に至っては月間で史上最高の立替払請求件数（8,325件）になるなどの状況となったが、審査処理体制の強化を図りつつ精力的に以下の措置を講じた結果、不備事案を除き、請求書の受付日から支払日までの期間は中期目標で示された「平均30日以内」を達成した。</p> <p>支払期間の推移</p> <table border="1" data-bbox="1952 619 2656 693"> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> <tr> <td>30.1日</td> <td>29.6日</td> <td>28.6日</td> <td>25.6日</td> <td>29.1日</td> </tr> </table> <p>① 原則週1回の立替払を堅持し、計51回の支払を実施した。</p> <p>② 疑義事例を基に疑義事例検討会（5回）や新任職員研修を開催して審査業務の標準化に努めた。</p> <p>③ ホームページについては、非常に関心の高い「未払賃金立替払制度に関するQ&A」等について、数次にわたる更新を行い、内容の充実を図った。 ホームページアクセス件数</p> <table border="1" data-bbox="1982 1060 2546 1134"> <tr> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> <tr> <td>17,650件</td> <td>23,690件</td> <td>37,348件</td> <td>58,936件</td> </tr> </table> <p>④ 未払賃金立替払システムの更新の検討については、立替払処理の迅速化を図るための方策として、請求書のOCR化について検討を行っている。</p> <p>⑤ 大型の立替払を行った企業が増大し、それらに対する事前審査や指導を実施した。</p> <p>(2) 立替払金の求償 事業主等に対して求償等について周知を図り、適切な債権の保全管理や最大限確実な回収を図るため、差押えなどを積極的に推進するなど、次のような取組を行った。</p> <p>① 事業主等への求償等周知 事業主等に対し、立替払制度の趣旨や当機構の求償権行使について、ホームページ、パンフレット等により一層の周知徹底を図った。</p> <p>② 清算型における確実な債権保全</p>	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	30.1日	29.6日	28.6日	25.6日	29.1日	17年度	18年度	19年度	20年度	17,650件	23,690件	37,348件	58,936件
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																	
30.1日	29.6日	28.6日	25.6日	29.1日																	
17年度	18年度	19年度	20年度																		
17,650件	23,690件	37,348件	58,936件																		

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
		<p>破産事案等弁済が配当等によるものについては、裁判手続への迅速かつ確実な参加を行うとともに、インターネット等により清算・配当情報を的確に収集する。</p> <p>③ 再建型における弁済の履行督促 民事再生等の再建型の事案については、再生債務者等に対して債務承認書・弁済計画書の提出督促や、弁済督促・実地督促を行う。</p> <p>④ 事実上の倒産の適時適切な求償 事実上の倒産の事案（認定事案）については、個々の債権の回収可能性や費用効率も勘案しつつ、事業主に対する適時適切な債務承認書等の提出督促、弁済の履行督促、現地調査を行う。 また、必要な場合には、対象となる債権の的確な確認を行った後、差押え等を行う。</p>	<p>破産事案については、管財人に対する賃金債権代位取得の事前通知を徹底し、債権届出を要する案件の全件（2,934件）について迅速な届出を行い、裁判手続に参加し、平成20年度に配当のあった事業所数は1,339件であった。 なお、平成20年度末に破産手続参加中の事業所数は2,457件となっている。 また、インターネットによる官報検索を行い、清算・配当情報を収集して、確実な債権管理を行った。</p> <p>③ 再建型における弁済の履行督促 ア 再建型の事案で債務承認書又は弁済計画書が未提出となっている42事業所すべてについて、115回の提出督促を行った。その結果73件の提出がなされた。 イ 再建型の事案で弁済不履行となっている69事業所すべてについて、211回の弁済督促を行った。その結果、34件の弁済がなされた。</p> <p>④ 事実上の倒産の適時適切な求償 ア 求償通知を要する2,770件全件について通知を行った。その結果、306件から債務承認書等の提出があり、5件の弁済がなされた。 イ アのほか、これまでに債務承認書等の提出がなされていない4,098件全件について、提出督促を行った。その結果、185件から債務承認書等の提出があり、12件の弁済がなされた。 ウ 弁済不履行となっている140件全件について弁済督促を行った。その結果、20件からの弁済計画書の提出があり、13件の弁済がなされた。 エ 売掛金等債権の確認ができた16件について差押命令の申立てを行い、10件について差押債権額の全額を回収した。 オ また、必要に応じた現地調査を7件行った。</p>

評価の視点等	【評価項目14 未払賃金の立替払】	自己評価	A	評定	B
○未払賃金の立替払業務について、適正かつ効率的な運営が図られているか。		<p>(理由及び特記事項)</p> <p>未払賃金立替払の迅速化については、原則週1回支払の堅持（年間51回支払）、審査処理体制の強化、疑義事例検討会（5回）や新任職員研修の開催による審査業務の標準化の徹底、ホームページの更新による情報提供の充実、大型倒産事案に対する事前指導等の実施に取り組んだ。</p> <p>経済情勢の急激な悪化で、平成20年度下期においては、過去最高であった平成14年度上期と並ぶ高い水準の立替払請求件数（35,271件）となり（法律事案に限れば史上最高）、また、平成21年3月に至っては月間で史上最高の立替払請求件数（8,325件）になるなどの状況となったが、審査処理体制の強化を図りつつ精力的に取り組んだ結果、支払期間は中期目標で示された「平均30日以内」を達成した。</p> <p>立替払金の求償については、パンフレットやホームページにより事業主等へ一層の周知徹底を図るとともに、破産事案では債権届出を要する案件2,934件の全件について迅速な届出を行い、裁判手続に参加し、再建型である民事再生事案等については、債務承認書又は弁済計画書が未提出となっている42事業所すべてについて提出督促を行い、弁済不履行となっている69事業所すべてについて弁済督促を行った。また、事実上の倒産事案については、求償通知を要する2,770件全件に通知し、債務承認書等未提出の4,098件全件に提出督促を行い、弁済不履行となっている140件全件に弁済の履行督促を行うとともに、売掛金等債権の確認ができた16件について差押命令の申立てを行った。</p> <p>以上のことから、自己評定を「A」とした。</p>		<p>(理由及び特記事項)</p> <p>(委員会としての評定理由)</p> <p>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、申請書の受付日から支払日までの期間を29.1日とし中期目標の30日以内を達成した。また、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を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た。また、ホームページアクセス件数が大幅に伸びていることなどを踏まえると、立替払の迅速化に向けた取り組みが進んでいるといえる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経済状況の急変から立て替え払いが急増しているにもかかわらず、支払期間を中期目標値の範囲を達成したことは評価できる。 ・ 経済状況の悪化による立替払件数の急増にもかかわらず、支給期間の中期目標を達成した。 ・ 立替払金の求償について事実上全件への通知と申立てを行った。 	

[数値目標]

- ・中期目標期間中に、不備事案を除き、請求書の受付日から支払日までの期間を平均で30日以内とすること

[評価の視点]

- ・中期目標期間中に平均30日以内とする目標が達成可能な程度に推移しているか。

- ・審査業務マニュアル化の徹底等事務処理方法の改善が行われたか。

- ・原則週1回の支払は実施されているか。

- ・破産管財人等向けの分かりやすいパンフレット及び制度や手続きを紹介するホームページが作成され、情報提供の充実が図られたか。

- ・事業主に対する求償等について、ホームページ、パンフレット等により周知が図られたか。

- ・裁判手続への参加は適宜適切に行われているか。

- ・再生債務者等に対し、債務承認書又は弁済計画書の提出督促は実施されているか。

- ・弁済計画による弁済が不履行の場合、履行督促はされているか。

【17 ‘評価’ 今後とも、業務の質の維持・向上を図りつつ、業務のより一層の効率化に向けて努力することを期待する。

【18 ‘評価’ 今後とも、業務の質の維持・向上を図りつつ、業務のより一層の効率化に向けて努力することを期待する。

【19 ‘評価’ 今後とも、立替払金の求償を更に進めつつ、業務

平成20年度の支払期間は29.1日となっており、4年連続で中期目標を達成した。(業務実績第2の6の(1)参照)

(注) □は、厚生労働省独立行政法人評価委員会による評価への対応

実績：○

未払賃金立替払請求件数が増加したが、審査処理体制の強化を図ることなどにより29.1日と4年連続で目標を達成することができた。(業務実績第2の6の(1)参照)

実績：○

疑義事例検討会(5回)や新任職員研修を開催し、事務処理の標準化に努めた。(業務実績第2の6の(1)の②参照)

実績：○

原則週1回を堅持し、計51回実施した。(業務実績第2の6の(1)の①参照)

実績：○

パンフレットについては、各都道府県労働局・労働基監督署、各地方裁判所、日本弁護士会連合会、全国社会保険労務士連合会・各都道府県社会保険労務士会、全国労働基準関係団体連合会及び労働時間等相談センター(33か所)に配布した。

また、ホームページについては、非常に関心の高い「未払賃金立替払制度に関するQ&A」等について、数次にわたる更新を行い内容の充実を図った。(業務実績第2の6の(1)の③参照)

実績：○

事業主等に対し、立替払制度の趣旨や当機構の求償権行使について、ホームページ、パンフレット等により一層の周知徹底を図った。(業務実績第2の6の(2)の①参照)

実績：○

平成20年度の破産事案のうち債権届出を要する案件(2,934件)の全件について届出を行い、裁判手続に迅速に参加した。(業務実績第2の6の(2)の②参照)

また、インターネットの官報検索システムにより、清算・配当情報の収集に努めた。

実績：○

再建型の事案で債務承認書又は弁済計画書が未提出となっている42事業所すべてについて、115回の提出督促を行った結果、73件の提出がなされた。(業務実績第2の6の(2)の③のア参照)

実績：○

再建型の事案で、弁済計画に基づく弁済が指定の期日に行われていない69事業所すべてについて、211回の弁済督促を行った結果、34件の弁済がなされた。(業務実績第2の6の(2)の③のイ参照)

□未払賃金の立替払については、新任職員への研修の実施、疑義事案検討会の開催等による審査業務の標準化の徹底や、原則週1回支払の堅持に努めるとともに、制度周知のためのパンフレット等の内容の充実、配布先の拡大等の取組を進め、支払日数の一層の短縮に努めていく。また、立替払金の求償については、事業主等に対しパンフレットやホームページを通じて機構の求償権行使について周知し、清算型においては確実な債権保全を図り、

- ・請求件数が激増した中で、審査体制を強化し、中期目標を4年連続で達成した。
- ・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をきめ細かな対応で進めた。
- ・立替払請求件数が大幅に増えたにもかかわらず、支払期間が中期目標で示された日数以内におさまったことは評価できる。
- ・計画に沿って、目標達成していると評価する。
- ・目標通りに成果を出した。
- ・立替払の迅速化では前年(25.6日)よりも遅い処理(29.1日)となっており、目標よりも後退している。但し、ホームページアクセス件数は大幅に伸びている。(前年37千件→60千件)
- ・目標の着実な達成。

の一層の効率化に向けて努力することを期待する。

再建型においては弁済督促に努め、事実上の倒産においては差押えによる回収をさらに進めていく。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																				
<p>7 リハビリテーション施設の運営業務</p> <p>リハビリテーション施設については、入所者の自立更生の援助という目的に応じた、より効果的な運営を行うとともに、入所者個々の状況に応じた適切な生活・健康管理の下で軽作業に従事させることにより自立能力の確立を図りつつ、カウンセリング、就職指導等を行うことにより、中期目標期間中に、社会復帰率を25%以上（※）とすること。</p> <p>（※参考：平成10～14年度実績21.0%）</p>	<p>7 リハビリテーション施設の運営業務</p> <p>(1) 各人の適性に応じた社会復帰プログラムの作成や就職指導等により自立能力を早期に確立する。</p> <p>(2) 国の都道府県労働局等との連携による就職情報の提供、障害者合同就職面接会等への参加奨励、個別企業に対する求人開拓等により、早期の就職を支援する。</p>	<p>7 リハビリテーション施設の運営業務</p> <p>(1) 入所者の自立能力の早期確立を図るため、在所者個々人の障害特性、希望に応じた社会復帰プログラムの作成、定期的（3か月に1回程度）なカウンセリングの実施等の支援を行い、社会復帰率を前年度実績に比し1ポイント以上高める。</p> <p>(2) 都道府県労働局や障害者職業センター等との連携による就職情報の提供、障害者合同就職面接会等への参加奨励、個別企業に対する求人開拓等により、早期の就職を支援するとともに、社会福祉関係機関、地方自治体等と連携し自宅等への社会復帰を支援する。</p> <p>(3) 平成21年度以降70歳以上の者は在所できないことを踏まえ、平成20年度末に70歳以上である在所者について、関係機関との連携を図りつつ、希望に沿った退所先の確保に努める。</p>	<p>7 リハビリテーション施設の運営業務</p> <p style="text-align: right;">資料15-01</p> <p>(1) 入所者の自立能力の早期確立を図るため、入所者ごとに社会復帰プログラムを作成し、定期的（3か月に1回）にカウンセリングを実施する等の支援を行い、社会復帰意欲を喚起した。</p> <p>その結果、社会復帰率は、平成19年度実績より、2.2ポイント高い32.6%となった。</p> <p>社会復帰率の推移</p> <table border="1"> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> <tr> <td>22.1%</td> <td>23.7%</td> <td>26.0%</td> <td>30.4%</td> <td>32.6%</td> </tr> </table> <p>(2) 都道府県労働局（ハローワーク）と連携し、入所者に対する就職情報の提供（282件）、障害者合同就職面接会への参加奨励（4名参加）等を行ったほか、地域障害者職業センターから作業指導・助言を受ける（17件）等、早期就職への支援に努めるとともに、社会福祉関係機関とも連携し、社会復帰を支援した。</p> <p>その結果、10名が社会復帰した。</p> <p>社会復帰者数の推移</p> <table border="1"> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> <tr> <td>14名</td> <td>19名</td> <td>15名</td> <td>21名</td> <td>10名</td> </tr> </table> <p>(3) 平成20年度末に70歳以上である在所者について、転所先である施設等の著しい不足の中、関係機関との連携を図りつつ、退所先の確保に努めた結果、14名のうち8名が退所した。</p>	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	22.1%	23.7%	26.0%	30.4%	32.6%	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	14名	19名	15名	21名	10名
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																			
22.1%	23.7%	26.0%	30.4%	32.6%																			
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																			
14名	19名	15名	21名	10名																			

評価の視点等	【評価項目15 リハビリテーション施設の運営】	自己評価	A	評価	A
<p>○ リハビリテーション施設の運営業務について、適正かつ効率的な運営が図られているか。</p> <p>[数値目標]</p> <p>・ 入所者の社会復帰率を、中期目標期間中に25%以上とすること及び前年度実績に比し1ポイント以上高めること</p>	<p>（理由及び特記事項）</p> <p>入所者ごとの社会復帰プログラムの作成、定期的なカウンセリングの実施、入所者に対する就職情報の提供等の支援を行うことにより、平成20年度の実績は平成19年度実績より、2.2ポイント高い32.6%となり、中期目標に示された「25%以上」及び平成20年度計画の「前年度実績に比し1ポイント以上高めること」を達成した。</p> <p>また、平成20年度末に70歳以上である在所者について、転所先である施設等の著しい不足の中、関係機関との連携を図りつつ、退所先の確保に努めた結果、14名のうち8名が退所した。</p> <p>以上のことから自己評価を「A」とした。</p>	<p>平成20年度の実績は平成19年度実績より2.2ポイント高い32.6%となり、中期目標に示された「25%以上」及び平成20年度計画の「前年度実績に比し1ポイント以上高めること」を達成した。（業務実績第2の7の（1）参照）</p>	<p>（理由及び特記事項）</p> <p>（委員会としての評定理由）</p> <p>社会復帰率が、中期目標25%に対し、32.6%と大きく上回り、社会復帰率を継続的に高める施設運営の努力を行うとともに、退職者の受け入れ先確保に関する努力も行い、作業所数及び在所者数の縮小を行っていることは評価できる。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会復帰率を継続的に高めるなど施設運営の努力が傾注されている。また、退職者の受け入れ先確保に関する努力も十分評価される。 ・ 社会復帰率が中期目標25%以上に対し、20年度は32.6%と大きく上回った。 ・ 平成20年度3月末をもって、北海道、広島作業所2ヶ所を滞りなく廃止した。 		

[評価の視点]

・社会復帰プログラムを作成し、定期的（3か月に1回程度）にカウンセリングを実施しているか。

・社会復帰率は、31.4%以上達成することができたか。

・就職情報の提供など入所者の就職に対する支援は適切に行われているか。

【16 '評価】在所者の長期滞留、高齢化、作業所の低い入所率という実態を踏まえると、作業所の効率化、有効利用の観点から制度そのものの抜本的な見直しが必要である。その具体的な検討に当たっては、ノーマライゼーションの思想のもとに、地域に暮らしながら自活する方策、在宅によるリハビリ等の方策についても検討すべきである。

【17 '評価】今後も、障害者自立支援法の動向も踏まえつつ、対象者の職業・社会的リハビリテーションに取り組むことを期待する。

【17 '2次評価】せき髄損傷者などの自立更生を援助するため設置されている労災リハビリテーション作業所（8か所）については、業務の効率的かつ効果的な実施の観点から、引き続き、在所者の長期滞留化が進んでいる現状や入所率の低下等の運営実績も踏まえた段階的再編等を含むそのあり方の検討に資する評価を行うべき。

【18 '評価】今後は、他の公的リハビリテーション施設との連携のあり方について精査しつつ、対象者の職業・社会的リハビリテーションに取り組むことを期待する。

【19 '評価】今後は、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。

（注1）□は、厚生労働省独立行政法人評価委員会による評価への対応

（注2）■は、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会による二次評価への対応

実績：○

入所者ごとに障害特性や希望に応じた社会復帰プログラムを作成し、定期的3か月に1回）にカウンセリングを実施した。（業務実績第2の7の（1）参照）

実績：○

入所者に対する社会復帰支援等に努めた結果、平成20年度の社会復帰率は平成19年度実績より2.2ポイント高い32.6%となり、中期目標に示された25%以上及び平成20年度計画の前年度実績に比し1ポイント以上を上回った。（業務実績第2の7の（1）参照）

実績：○

ハローワーク等と積極的に連携し、求人情報の提供、就職面接会への参加勧奨等を行い、社会復帰を支援した。（業務実績第2の7の（2）参照）

□作業所の抜本的見直しが必要との指摘を受け、機構内に「労災リハビリテーション作業所のあり方に関する有識者懇談会」を設置し、精力的に検討を行った。懇談会からは、在所者の社会復帰の促進や作業所の効率的利用に一層配慮しつつ、再編に取り組むことが適切であるとの提言を平成17年12月にいただいた。その結果を踏まえ、作業所の廃止について検討を行った。

□■労災リハビリテーション作業所のあり方については、機構に設置した「労災リハビリテーション作業所のあり方に関する有識者懇談会」において検討を進め、その報告書を踏まえ、2作業所（北海道及び広島）の在所者の円滑な退所先の確保等を図り、平成19年度中に廃止することを決定した。また、存続する6作業所については、作業内容の改善、社会復帰の促進等、作業所の運営改善を強力に推し進めていくこととしており、その運営改善状況等を見極めながら、引き続き作業所のあり方について検討を進めていくこととしている。

なお、「独立行政法人整理合理化計画」及び「独立行政法人労働者健康福祉機構の主要な事務及び事業の改廃に関する勧告の方向性」に基づき、在所者の退所先の確保を図りつつ縮小廃止するものとする。

□「独立行政法人整理合理化計画」等を踏まえ、退所先を確保しつつ、退所勧奨に努めた結果、在所者24名が退所した。（平成19年度末105名→平成20年度末81名）

- ・社会復帰率の中期目標を超過達成した。
- ・作業所数及び在所者数の縮小を行った。
- ・計画に沿って運営が行われている。
- ・計画に沿って、目標達成していると評価する。
- ・目標を上回った。
- ・社会復帰率32.6%（前年30.4%）中期目標25%以上は達成している。社会復帰者10名（前年21名）
- ・社会復帰率が昨年度を上回り、中期目標を大幅に上回って達成しており、高く評価できる。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績										
<p>8 納骨堂の運営業務</p> <p>産業災害殉職者の慰霊の場にふさわしい環境整備を行い、遺族等から慰霊の場としてふさわしいとの評価を80%以上得ること。</p>	<p>8 納骨堂の運営業務</p> <p>毎年、産業殉職者合祀慰霊式を開催するほか、遺族への納骨等に関する相談窓口の設置及び植栽による環境美化を行う。</p> <p>また、産業殉職者合祀慰霊式の開催時に満足度調査を実施し、その結果を業務内容の改善に反映する。</p>	<p>8 納骨堂の運営業務</p> <p>産業殉職者合祀慰霊式を挙げるほか、遺族への納骨等に関する相談、植栽による環境美化、環境整備・保全に取り組む。</p> <p>また、慰霊式及び霊堂についての満足度調査を実施し、遺族等から慰霊の場としてふさわしいとの評価を90%以上得るとともに、調査の結果を業務の改善に反映する。</p>	<p>8 納骨堂の運営業務</p> <p style="text-align: right;">資料16-01</p> <p>(1) 平成20年10月10日に、産業殉職者の遺族及び関係団体等の御出席のもと産業殉職者合祀慰霊式を開催した。</p> <p>また、納骨等に関する相談に応じるとともに、植栽等による環境美化、納骨堂及び遺族休憩所の改修工事等の環境整備に努めた。</p> <p>(2) 慰霊式の参列者及び日々の参拝者に対して満足度調査を実施し、91.3%が遺族等から慰霊の場としてふさわしいとの高い評価を得た。</p> <p>(3) 満足度調査の結果に基づき、平成17年度から慰霊式の開催月を10月とし、開催時間も繰り上げて実施している。</p> <p>また、慰霊式の音楽（BGM）を音楽隊、合唱団によるものに変更した。</p> <p>慰霊の場としてふさわしいとする評価の割合</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>87.9%</td> <td>90.1%</td> <td>92.9%</td> <td>90.8%</td> <td>91.3%</td> </tr> </tbody> </table>	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	87.9%	90.1%	92.9%	90.8%	91.3%
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度									
87.9%	90.1%	92.9%	90.8%	91.3%									

評価の視点等	【評価項目16 納骨堂の運営】	自己評価	A	評価	B
<p>○納骨堂の運営業務について、適正かつ効率的な運営が図られているか。</p> <p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 遺族等から慰霊の場としてふさわしいとの評価を80%以上得ること <p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談窓口の対応及び植栽による環境美化を含む「満足度調査」の結果、遺族等から慰霊の場としてふさわしいとの評価が80%以上得られたか。 満足度調査において提出された意見を検討し、業務の改善に反映されたか。（政・独委評価の視点事項と同様） <p>【16‘評価】慰霊の場として、5人のうち1人が満足しないと</p>	<p>自己評価</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <p>平成20年10月10日に産業殉職者合祀慰霊式を開催するとともに、納骨堂に関する相談、植栽等による環境美化に努めた。</p> <p>その結果、産業殉職者合祀慰霊式の参列者及び日々の参拝者に対して実施した満足度調査では、遺族等から91.3%の慰霊の場としてふさわしいとの高い評価を得ており、中期目標に示された80%以上を大幅に上回っている。</p> <p>なお、満足度調査の結果を慰霊式の開催時期及び開催時間に反映させるとともに、慰霊式の音楽（BGM）を音楽隊、合唱団に変更、管理棟前のバリアフリー化工事、その他の環境整備を行い、利用者の利便性の向上に努めた。</p> <p>開堂以来、毎年産業殉職者合祀慰霊式の実施、さらには、慰霊の場にふさわしい環境整備等、永年にわたる取組が認められ、平成21年3月23日に天皇皇后両陛下が産業殉職者を慰霊されるため行幸啓になった。</p> <p>以上のことから自己評定を「A」とした。</p> <p>産業殉職者合祀慰霊式の参列者及び日々の参拝者に対して実施した満足度調査では、遺族等から91.3%の慰霊の場としてふさわしいとの高い評価を得ており、中期目標に示された80%以上を大幅に上回っている。（業務実績第2の8の（3）参照）</p> <p>(注) □は、厚生労働省独立行政法人評価委員会による評価への対応</p> <p>実績：○</p> <p>産業殉職者合祀慰霊式の開催、納骨堂に関する相談、植栽等による環境美化に努めた結果、満足度調査では、遺族等から91.3%の高い評価を得ており、中期目標に示された80%以上を大幅に上回っている。（業務実績第2の8の（1）、（2）及び（3）参照）</p> <p>実績：○</p> <p>満足度調査の結果を慰霊式の開催時期及び開催時間に反映させるとともに、慰霊式の音楽（BGM）を音楽隊、合唱団によるものに変更、管理棟前のバリアフリー化工事、その他の環境整備を行い、利用者の利便性の向上に努めた。（業務実績第2の8の（1）、（2）及び（3）参照）</p> <p>□平成17年12月からは、納骨堂に対する満足度調査を慰霊式当日に限らず毎日実施して</p>	<p>評価</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <p>(委員会としての評定理由)</p> <p>平成21年3月23日に、天皇皇后両陛下の行幸啓を仰ぎ、永年の取組が認められたといえる。また、バリアフリー化工事などを行い、的確な環境維持が達成され、中期目標80%を上回る91.3%が「満足」「非常に満足」と回答し、遺族などから高い満足度を得ていることは評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 的確な環境維持が達成されている。 中期目標80%以上を大きく上回る91.3%が「満足」「非常に満足」と回答している。 バリアフリー化工事などを行った。 平成21年3月23日には天皇皇后両陛下の行幸啓を仰ぎ、永年にわたる取組が認められた。 遺族等からの満足度が高い。 計画に沿って運営が行われている。 計画に沿って、目標達成していると評価する。 満足度は前年と大きく変わったわけではないので目標通りとした。 特に顕著な成果なし。 当機構の事業として違和感を覚えるが、目標を大幅に上回る達成であり高く評価できる。 			

いう目標設定はいかかなものか。また、調査対象が参列者のみであれば、これだけ高い数値が出るのかもしれない、全対象者という母集団を正確に反映する必要がある

おり、調査対象の拡大を図った。また、不満足との評価は僅少であった。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																		
<p>第4 財務内容の改善に関する事項</p> <p>「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項及び次の事項に配慮した中期計画の予算、収支計画及び資金計画を作成し、当該計画に基づいた運営を行うこと。</p> <p>(1) 独立行政法人移行後の労災病院においては、勤労者医療の中核的役割を的確に果たしていくため、中期目標期間中において、計画的に経営改善を図り、経営基盤を確立し、収支相償（損益均衡）を目指すこと。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 中期目標中「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた効率化目標及び次の事項を踏まえた予算、収支計画及び資金計画を作成する。</p> <p>(1) 労災病院については、中期目標期間中において、新入院患者の増を図ること等により診療収入を確保しつつ、人件費の適正化、物品調達コストの縮減、効率的な設備投資等による経費の縮減を図ることにより、計画的に経営を改善し、収支相償（損益均衡）を目指す。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 中期目標中「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた効率化目標及び次の事項を踏まえた予算、収支計画及び資金計画を作成する。</p> <p>(1) 労災病院については、新入院患者の確保、平均在院日数の短縮、新たな施設基準の取得等による収入の確保、診療報酬の動向等に対応した人件費の縮減、労災病院間の共同購入、後発医薬品の採用等による物品調達コストの縮減、高度・専門的医療水準を維持しつつ稼働率の高い機器を優先整備すること等により収支相償（損益均衡）を達成する。</p> <p>なお、こうした経営改善の努力にもかかわらず、平成20年度に実施される診療報酬改定を含む医療制度改革等の影響がある場合にあっても、収支相償（損益均衡）の達成を目指し、徹底した収支改善の取組を推進する。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>資料17-01、資料17-02、資料17-03、資料17-04</p> <p>1 中期目標で定めた一般管理費、事業費等の効率化目標及び労災病院においては、中期目標期間の最終年度において収支相償を達成するという目標を踏まえた年度計画を作成した。年度計画に基づく業務運営の結果は、平成20年度財務諸表及び決算報告書のとおりである。</p> <p>(1) 平成20年度までに収支相償を目指すという中期目標・中期計画・年度計画を確実に達成するため、労災病院が取り組むべき事項、方向性を示した「平成20年度機構運営方針（労災病院編）」を策定・指示するとともに、それを踏まえて様々な取組を行った。</p> <p>特に、平成20年度は、あらかじめ病院長との個別協議を重ね、より効率的な医療の提供を呼びかけるとともに、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、収支相償に向けた取組を強化した。その結果、各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。</p> <p>しかしながら、損益においては、平成19年度に発生したサブプライムローン等の影響による厚生年金基金資産の運用利回りの悪化に伴う年金資産の減少相当額を、会計基準にのっとり退職給付費用として計上（合計170億円のうち平成20年度計上分が24億円）したことに加えて、平成20年度においても金融危機の影響により厚生年金基金資産の運用利回りの悪化が加速したことから更に12億円を計上し、合計36億円の退職給付費用を年金資産減少分に見合う費用として計上した。</p> <p>このため、平成20年度の当期損益は、平成19年度の△47億円に比べて△43億円と、4億円の改善に止まらざるを得なかったが、これら平成19年度以降に発生した年金資産の減少分に見合う費用計上を除いた医業活動に限ってみれば7億円の欠損まで改善しており、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。</p> <p>労災病院の損益</p> <table border="1" data-bbox="1952 1339 2831 1453"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当期損益</td> <td>△128億円</td> <td>△73億円</td> <td>△42億円</td> <td>△47億円</td> <td>△43億円</td> </tr> <tr> <td>経常損益</td> <td>△111億円</td> <td>△67億円</td> <td>△45億円</td> <td>△35億円</td> <td>△41億円</td> </tr> </tbody> </table> <p>① 労災病院に対する経営指導・支援</p> <p>ア 年度計画を策定するに当たり、「本部・病院間協議（病院協議）」において、業務諸費の削減（計画額の2%程度）、機器整備等の投資的経費の抑制（計画額の3割程度）を図った。</p> <p>イ 本部の「経営改善推進会議」において、労災病院の経営改善に向けて新たな施設基準の取得、高点数の施設基準取得や経費縮減方策を検討し実施した。</p> <p>ウ 「本部・病院間協議（病院協議）」において決定した個々の病院の運営計画と年度前半の結果を照らし合わせ、患者数・診療単価等の経営指標に基づく下半期の経営目標を策定させるとともに、毎月フォローアップに努め、必要に応じて支出の繰延べや投資的経費の支出凍結を指示。</p> <p>② 収入確保及び支出削減対策の具体的な取組</p> <p>ア 診療収入の確保</p>	区分	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	当期損益	△128億円	△73億円	△42億円	△47億円	△43億円	経常損益	△111億円	△67億円	△45億円	△35億円	△41億円
区分	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																
当期損益	△128億円	△73億円	△42億円	△47億円	△43億円																
経常損益	△111億円	△67億円	△45億円	△35億円	△41億円																

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
			<p>医療制度改革、平成20年度の診療報酬マイナス改定（△0.82%）の影響による診療収入の減が見込まれる中で、医療の質の向上と安全の確保を図りつつ、全労災病院に対して収入確保対策の助言・指導等を行い、医療連携強化、上位施設基準の取得、高度・専門的医療の推進等を図り診療収入の確保に努めた。</p> <p>(ア) 医療連携強化・上位施設基準等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域医療支援病院の取得 3病院、計12病院（4億円） ・DPCへの新規移行等 10病院、計19病院（58億円） <p>(イ) 高度・専門的医療の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高度な手術の増、検査・画像診断料の増（50億円） ・外来化学療法等の増による注射・投薬料収入の増（20億円） <p>(ウ) 医療制度改革、診療報酬のマイナス改定により減収となった項目</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平均在院日数短縮等による入院患者数の減（△59億円） ・病診連携の推進等に伴う外来患者数の減（△31億円） ・診療報酬マイナス改定、施設廃止等の影響（△56億円） <p>イ 給与費</p> <p>施設廃止、退職不補充による事務職員等の削減及び期末手当の0.35月カット、期末・勤勉手当の管理職加算カット等を実施することにより、15億円を削減。</p> <p>ウ 医療材料費の削減</p> <p>外来化学療法等の増、高度な手術等の増による医療材料費の増が見込まれる中で、後発医薬品の採用拡大、医療の効率化による外来患者数の減、診療報酬マイナス改定に伴う薬価引下げ等により、11億円を削減。</p> <p>エ 経費</p> <p>医師、看護師の過重労働軽減を図るため、嘱託医師・嘱託看護師の増員による医師等謝金の増、原油価格の高騰による燃料費・光熱水費の増が避けられない中で、保守契約の見直し等による雑役務費の削減、予算執行の繰延べ・凍結による消耗器材費の縮減、印刷製本費の節減等により、7億円を削減。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・燃料費・光熱水費の増 4.5億円 ・嘱託医師・嘱託看護師等の増による医師等謝金の増 3.5億円 ・予算執行の繰延べ・凍結による消耗器材費の縮減 △1億円 ・雑役務費の減 △1.5億円 <p>平成19年度に行った増改築終了に伴う旧建物に係る解体費用の減（△10億円）、保守契約の見直し（△3億円）、営繕工事の減（△2億円）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・印刷製本費の減 △0.5億円 ・その他（準個室ユニット契約拡大等に伴う賃借料の増） 1.5億円 <p>オ 減価償却費の減</p> <p>労災医療への対応に万全を期すために設立された労災病院は、民間病院に比べ、減価償却比率が極めて高い（平成18年度で労災病院7.7%、民間病院3.7% [出典：病院経営管理指標（厚生労働省HP）。対象病院は405病院]）ことから、計画的な機器整備等を通じた投資的経費の抑制に努めているところであり、11億円の減価償却費を削減。</p> <p>カ 退職給付費用</p>

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																		
(2) 労働安全衛生融資については、債権管理を適切に行い、財政投融資への確実な償還に努めること	(2) 労働安全衛生融資については、貸付債権の適切な管理・回収を行うことにより、財政投融資への償還を確実に行う。 2 予算（人件費の見積りを含む。）別紙1のとおり 3 収支計画別紙2のとおり 4 資金計画別紙3のとおり	(2) 労働安全衛生融資については、貸付債権の適切な管理・回収を行うことにより、財政投融資への当年度償還計画を確実に実行する。 また、正常債権の弁済計画に基づいた年度回収目標額493百万円を回収する。 2 予算別紙1のとおり 3 収支計画別紙2のとおり 4 資金計画別紙3のとおり	平成19年度以降に発生したサブプライムローン等の影響による厚生年金基金資産の運用利回りの悪化に伴う年金資産の減少相当額を、会計基準にのっとり退職給付費用として計上（合計170億円のうち平成20年度計上分が24億円）したことに加えて、平成20年度においても金融危機の影響により厚生年金基金資産の運用利回りの悪化が加速したことから更に12億円を計上し、合計36億円の退職給付費用を年金資産減少分に見合う費用として計上。 (2) 労働安全衛生融資については、貸付債権の適切な管理・回収を行い、財政投融資への償還を計画どおりに実行した。また、正常債権の回収金は、一部の債権について全額繰上償還等が発生したことにより、目標額を上回った。 正常債権の回収額 (単位：百万円) <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>回収目標額</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>626</td> <td>573</td> <td>493</td> </tr> <tr> <td>回収実績額</td> <td>2165</td> <td>1306</td> <td>950</td> <td>1044</td> <td>853</td> </tr> </tbody> </table>		16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	回収目標額	—	—	626	573	493	回収実績額	2165	1306	950	1044	853
	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																
回収目標額	—	—	626	573	493																
回収実績額	2165	1306	950	1044	853																

評価の視点等	【評価項目17 予算、収支計画及び資金計画】		自己評価	B	理由及び特記事項	評定	B	理由及び特記事項
	[数値目標] ・ 労災病院は、中期目標期間中において、収支相償（損益均衡）を目指すこと。							

- ・労働安全衛生融資については、正常債権の弁済計画に基づいた年度回収目標額493百万円を回収すること。

[評価の視点]

- ・運営費交付金を充当して行う事業（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運營業務を除く）については、中期計画に基づく予算が作成され、当該予算の範囲内で予算が執行されているか。

- ・労災病院については、中期目標期間中に計画的に経営改善を図り収支相償（損益均衡）を目指すため、損益改善目標を策定し、その目標を実現するために適切な措置を講じたか。また、その結果、損益が改善したか。

- ・当期総利益（又は当期総損失）の発生要因が明らかにされているか。また、当期総利益（又は当期総損失）の発生要因の分析を行った上で、当該要因が法人の業務運営に問題等があることによるものかを検証し、業務運営に問題等があることが判明した場合には当該問題等を踏まえた評価が行われているか。（政・独委評価の視点）

- ・繰越欠損金が計上されている場合、その解消計画の妥当性について評価されているか。当該計画が策定されていない場合、未策定の理由の妥当性について検証が行われているか（既に過年度において繰越欠損金の解消計画が策定されている場合の、同計画の見直しの必要性又は見直し後の計画の妥当性についての

平成20年度の回収額は、853百万円と年度計画を達成した。（業務実績第3の1の（2）参照）

（注1）□は、厚生労働省独立行政法人評価委員会による評価への対応
（注2）■は、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会による二次評価への対応

実績：○
年度計画に基づき、予算の範囲内で業務運営を実施した。

実績：△
労災病院について、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、あらかじめ病院長との個別協議を重ね、より効率的な医療の提供を呼びかけるとともに、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、収支相償に向けた取組を強化した。その結果、各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、損益においては、平成19年度以降に発生したサブプライムローン等の影響による厚生年金基金資産の運用利回りの悪化に伴う年金資産の減少相当額を、会計基準にのっとり退職給付費用として計上（合計170億円のうち平成20年度計上分が24億円）したことに加えて、平成20年度においても金融危機の影響により厚生年金基金資産の運用利回りの悪化が加速したことから更に12億円を計上し、合計36億円の退職給付費用を年金資産減少分に見合う費用として計上した。

このため、平成20年度の当期損益は、平成19年度の△47億円に比べて△43億円と、4億円の改善に止まらざるを得なかったが、これら平成19年度以降に発生した年金資産の減少分に見合う費用計上を除いた医業活動に限ってみれば7億円の欠損まで改善しており、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。（業務実績第3の1の（1）参照）

実績：△
労災病院について、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、あらかじめ病院長との個別協議を重ね、より効率的な医療の提供を呼びかけるとともに、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、収支相償に向けた取組を強化した。その結果、各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、損益においては、平成19年度に発生したサブプライムローン等の影響による厚生年金基金資産の運用利回りの悪化に伴う年金資産の減少相当額を、会計基準にのっとり退職給付費用として計上（合計170億円のうち平成20年度計上分が24億円）したことに加えて、平成20年度においても金融危機の影響により厚生年金基金資産の運用利回りの悪化が加速したことから更に12億円を計上し、合計36億円の退職給付費用を年金資産減少分に見合う費用として計上した。

このため、平成20年度の当期損益は、平成19年度の△47億円に比べて△43億円と、4億円の改善に止まらざるを得なかったが、これら平成19年度以降に発生した年金資産の減少分に見合う費用計上を除いた医業活動に限ってみれば7億円の欠損まで改善しており、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。（業務実績第3の1の（1）参照）

実績：△
平成20年度は中期目標の最終年度であることから、収支相償の達成に全力を注いで取り組んだ。その取組の結果は、平成19年度以降に発生したサブプライムローン等の影響による厚生年金基金資産の減少分に見合う退職給付費用の増36億円を除いた医業活動に限ってみれば7億円の欠損まで改善しており、収支相償に向けた医業活動上の努力は着実に成果を

悪化による年金資産減少により当期損益の改善が小幅に止まった。

- ・経済事情を考慮すれば、収支の改善度が小さかったのも仕方がないと判断する。
- ・計画に沿って、目標達成している。
- ・着実に収支改善しており、目標通りといえる。
- ・当期損益は4億円の改善にとどまっている。（19年→47億、20年→43億）
- ・サブプライム問題を除けば、着実な成果を上げている。

（その他意見）

- ・今後の6年間、毎年49億円の費用計上について赤字中減少の具体策がみえない。
- ・年金基金については責任外ともいえる。
- ・サブプライムローン問題は経営上の直接的責任とは言い難いが、経営に大きな影響を及ぼすものであり、積極的な対策を講じる必要がある。

評価を含む)。

さらに、当該計画に従い解消が進んでいるかどうかについて評価が行われているか。(政・独委評価の視点)

・運営費交付金を充当して行う事業(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運営業務を除く)に係る予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものであるか。

・運営費交付金債務(運営費交付金の未執行)と業務運営との関係についての分析を行った上で、当該業務に係る実績評価が適切に行われているか。(政・独委評価の視点)

・運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行されているか。

・運営費交付金が全額収益化されず債務として残された場合には、その理由が明らかになっており、それが合理的なものであるか。

・労働安全衛生融資については、計画どおりに財政投融資への償還が行われているか。

・貸付金、未収金等の債権について、回収計画が策定されているか。回収計画が策定されていない場合、その理由の妥当性についての検証が行われているか。(政・独委評価の視点)

上げつつある。

今後ともこの改善基調をより確実なものとし、繰越欠損金の解消を加速していく考えであり、各病院にもこうした考えに基づき中期的な収支見通しを作成させているところである。

しかしながら、目下の欠損金の大半は、金融危機に影響された厚生年金基金資産の減少分の費用計上に伴うものであることから、本格的な繰越欠損金解消計画を策定するためには、今後の景気動向の見通し、金融情勢の将来の見通しを踏まえる必要がある。したがって、現時点では確定的な計画を策定するに至っていないが、医業活動を通じた収支改善を計画的に進めることによって繰越欠損の解消に向けた努力を重ねていくこととしている。

実績：○

予算と実績の差異については、一般管理費及び事業費において効率化を図り経費縮減に努めたことなどその発生理由は合理的なものである。

実績：○

運営費交付金債務については、将来、目的積立金を計上できるよう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。また、上記以外の交付金事業についても「業務達成基準」又は「期間進行基準」が適用可能な業務の整理や適用する場合の問題点等について引き続き検討を行っていくこととしている。

実績：○

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は、独立行政法人会計基準第80の第2項の(2)の〈注55〉に規定する期間進行基準に基づき、適正に執行している。

また、上記以外の運営費交付金の交付をもって行う事業については、独立行政法人会計基準第80の第2項の(3)の〈注55〉に規定する費用進行基準に基づき、適正に執行している。

実績：○

平成20年度の運営費交付金債務残高は3億円(執行率97%)を計上した。

なお、平成20年度は、中期目標期間の最終年度であることから、独立行政法人会計基準第80第3項の規定に基づき、運営費交付金債務残高(当期発生分3億円を含む16億円)を全額収益化している。

実績：○

労働安全衛生融資については、年度計画に基づき、財政投融資への償還を行った。(業務実績第3の1の(2)参照)

実績：○(医業未収金)

医業未収金については、請求先が個人に係る未収金と保険者(社会保険診療報酬支払基金、国民健康保険団体連合会等)によるものに分けられ、平成20年度末の医業未収金409億のうち374億円は、保険者に係るものであり、請求後1~2か月後には必ず支払われるものである。残りの35億円については個人の未収金であり、未収金回収マニュアルに基づき回収を行うとともに、発生後1年以上の債権については、民間事業者を支払案内等業務を委託している。

なお、回収については、決算時における個人未収金の残高比較により比較検証しており、貸倒懸念債権・破産更生債権とも前年より減少している。

実績：○(未払賃金の立替払)

法律事案については、破産事案における裁判手続への確実な参加、民事再生等事案における弁済不履行事業所への弁済督促等、事実上の倒産事案については、求償通知を要する全事

・回収計画の実施状況についての評価が行われているか。評価に際し、i) 貸倒懸念債権・破産更生債権等の金額やその貸付金等残高に占める割合が増加している場合、ii) 計画と実績に差がある場合の要因分析を行っているか。(政・独委評価の視点)

・回収状況等を踏まえ回収計画の見直しの必要性等の検討が行われているか。(政・独委評価の視点)

【17 '評価】平成18年度以降は、診療報酬のマイナス改定がある等厳しい経営環境の中、改定等による影響額などを詳細に把握・分析しつつ、中期目標達成に向けてさらなる改善の工夫を行うことが必要である。

【17 '評価】依然として当該年度の当期損失は73億円であり、診療報酬マイナス改定の厳しい環境の中、労災病院全体としての収支相償を目指し、良質な医療サービスの提供に十分配慮しつつ、次年度以降もさらなる収支の改善に取り組むことを期待する。

【18 '評価】依然として当該年度の当期損失が生じており、中

業所への通知、債務承認書等提出督促、弁済督促、差押えなどにつき、運営方針において定めた。

実績：○(労働安全衛生融資)

労働安全衛生融資については、平成13年度に廃止されて以降、新規融資は行われていないが、財政投融資への償還のため、平成12年度以前の貸付金について、回収計画を策定し、確実な償還を行った。

実績：○(医業未収金)

医業未収金については、請求先が個人に係る未収金と保険者(社会保険診療報酬支払基金、国民健康保険団体連合会等)によるものと分けられ、平成20年度末の医業未収金409億のうち374億円は、保険者に係るものであり、請求後1~2か月後には必ず支払われるものである。残りの35億円については個人の未収金であり、未収金回収マニュアルに基づき回収を行うとともに、発生後1年以上の債権については、民間事業者へ支払案内等業務を委託している。

なお、回収については、決算時における個人未収金の残高比較により比較検証しており、貸倒懸念債権・破産更生債権とも前年より減少している。

実績：○(未払賃金の立替払)

実施状況についての評価を行った。

i) 不該当

ii) 破産事案においては、破産手続廃止等により立替払件数と債権届出件数について差が生じ、事実上の倒産事案においては、事業主の所在不明により立替払件数と求償通知件数に差が生じた。

実績：○(労働安全衛生融資)

労働安全衛生融資に係る回収計画の実施状況についての評価を行った。

i) については、受託金融機関からの債権管理状況報告により行った。

ii) については行った。(平成20年度においては、繰上償還の増加により償還額が計画を上回った。)

実績：○(医業未収金)

保険者から必ず支払われる医業未収金以外の個人に係る未収金に関しては、現在民間事業者へ発生後1年以上の債権を対象として支払案内等業務を委託しているが、平成21年10月からは、民間競争入札により発生後4か月以上の債権を対象を広げて委託を開始することとしている。

実績：○(未払賃金の立替払)

事実上の倒産事案において、更なる回収を図るため、特に督促や差押え等の強化を行った。

実績：○(労働安全衛生融資)

労働安全衛生融資については、繰上償還等により約定償還の回収計画に変更が生じるため、毎月回収計画の見直しを行っている。

□病院経営については、平成18年度の診療報酬の大幅なマイナス改定(△3.16%)に引き続き平成20年度のマイナス改定(△0.82%)、医師不足の進展などの厳しい環境が続く、医療機関が押しなべて経営を悪化させている状況に危機意識を持ち、労災病院が今後とも医療水準を維持発展させ、高度・専門的医療を提供するためには、経営基盤の確立を急がなければならないという見地から、本部の「経営改善推進会議」において、個々の病院ごとに、病診連携等の強化により新入院患者の確保、診療報酬改定に即した新たな施設基準の取得等による診療単価のアップ等の収入確保対策、また、業務委託化の推進等による人件費の抑制、薬品の同種同効品の整理、後発医薬品の採用拡大、医療材料のSPD一括供給方式導入病院及び対象品目の拡充による医療諸費の縮減等の支出削減対策を検討し、これに基づいて年度開始以前に各病院長との協議を重ねて平成20年度の病院

期目標達成に向けて、更なる改善と工夫を行うことが必要である。

【18 ‘評価】依然として当該年度の当期損失は42億円であり、労災病院全体としての収支相償を目指し、良質な医療サービスの提供に十分配慮しつつ、次年度以降もさらなる収支の改善に取り組むことを期待する。

【19 ‘評価】労災病院の財務内容については、前年度に比べ損益改善にペースダウンが見られたところであり、中期目標達成に向けて、収支改善に向けたフォローアップを逐次実施するとともに、予算管理の徹底を図るなど、収入確保・支出削減について、これまで以上の改善と工夫を行うことが必要である。

【19 ‘評価】労災病院については、経常損益の改善幅が10億円にとどまるとともに、当期損益は平成18年年度に比べ5億円悪化するなど、損益改善にペースダウンが見られた。今後、良質な医療サービスの提供に十分配慮しつつも、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が必要である。

【16 ‘評価】将来的には目的積立金が計上できるような方策について検討すべきである。

【16 ‘2次評価】労働安全衛生融資については、多額の貸倒懸念債権等を抱えていることから、これらについて、具体的な数値目標や処理方針等を明確にした上で、回収状況についての評価を的確に行うべきである。

運営計画に反映させた。

また、この運営計画と病院の実績を毎月照らし合わせるフォローアップを行い、計画との乖離が大きい病院については役員及び本部職員が直接病院に出向いて経営改善についての個別指導を行うとともに、院長あるいは事務局長を本部に呼んで経営改善の方策について改めて協議を行った。

さらに、年度前半の結果を基に、下半期の経営目標とこれを達成するための行動計画を新たに策定させるとともに、毎月フォローアップに努め必要に応じて支出の繰延べや投資的経費の支出凍結を指示した。

結果として、平成19年度以降に発生したサブプライムローン等の影響による厚生年金基金資産の減少分に見合う退職給付費用の増36億円を除いた医業活動に限ってみれば7億円の欠損まで改善しており、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。

□将来、目的積立金を計上できるようにするため、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は、運営費交付金の収益化基準として、「期間進行基準」を採用した。また、上記以外の運営費交付金の交付をもって行う事業についても「業務達成基準」又は「期間進行基準」が適用可能な業務の整理や適用する場合の問題点等について引き続き検討を行っていくこととする。

■具体的な数値目標や処理方針等を明確にした上で、回収状況についての評価を的確に行うべきであるとの意見が出され、平成18年度計画から一般債権の弁済計画に基づいた年度回収予定額を年度数値目標（回収目標）として設定した。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
	<p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 4,184百万円（運営費交付金年間支出の3/12月を計上）</p> <p>2 想定される理由 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足等</p> <p>第5 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画なし</p> <p>第6 剰余金の使途 本中期目標期間中に生じた剰余金については、労災病院においては施設・設備の整備、その他の業務においては労働者の健康の保持増進に関する業務の充実に充当する。</p>	<p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 3,926百万円</p> <p>2 想定される理由 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足等</p> <p>第5 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画なし</p> <p>第6 剰余金の使途 労災病院においては施設・設備の整備、その他の業務においては労働者の健康の保持増進に関する業務の充実に充当する。</p>	<p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>短期借入金の実績なし</p> <p>第5 重要な財産の譲渡</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労災保険会館について、平成21年2月17日に土地、建物の譲渡契約を締結した（平成21年2月17日付けで所有権移転）。 ・ 福井総合病院労災委託病棟について、平成21年3月25日に建物の譲渡契約を締結した（平成21年4月1日付けで所有権移転）。 ・ 恵那荘（寄付地）について、平成21年4月1日に土地の無償譲渡契約を締結した（平成21年4月1日付けで所有権移転）。 <p>第6 剰余金の使途 平成16年度から平成20年度までの各年度における剰余金の計上はない。</p>
評価の視点等	【評価項目18 短期借入金等】	自己評価 B	評定 B
<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 固定資産等の活用状況等についての評価が行われているか。活用状況等が不十分な場合は、その原因の妥当性や有効活用又は処分等の法人の取組についての評価が行われているか。（政・独委評価の視点） ・ 「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）で処分等することとされた資産についての処分等の取組状況が明らかにされているか。その上で取組状況や進捗状況等についての評価が行われているか。（政・独委評価の視点） 	<p>（理由及び特記事項）</p> <p>労災保険会館等について、適正な建物等資産の譲渡手続を実施したことから、自己評価を「B」とした。</p> <p>実績：○ 各施設において保有資産利用実態調査を実施し、処分可否等について評価・検討を行った結果、6物件について売却処分することを決定する等着実に見直しを図ってきた。</p> <p>実績：○ 平成20年度時点の処分予定物件15件のうち、3物件について譲渡契約を行った。また、上記物件以外についても、平成21年度上半期に一般競争入札等が実施できるよう、境界確認、鑑定評価等の作業を終了している。</p>	<p>（理由及び特記事項）</p> <p>（委員会としての評定理由） 中期計画に基づいて見通しを図り、適正な建物など資産の譲渡手続を実施し、整理合理化計画にしたがって、順調に資産の処分等が行われている。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 整理合理化計画にしたがって順調に資産の処分等が行われている。 ・ 適正な建物等資産の譲渡手続を実施した。 ・ 中期計画に基づいて見通しを図った。 ・ ほぼ計画通りと判断する。 ・ 計画に沿って、目標達成している。 ・ 目標通り。 ・ 特に問題となる事はみられない。 ・ 適切な対応。 	

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																													
<p>第5 その他業務運営に関する重要事項</p> <p>なし</p>	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 中期計画開始時の役職員の構成及び員数</p> <p>① 役員：理事長1人、理事4人、監事2人（うち1人は非常勤）</p> <p>② 職員：運営費交付金職員800人、労災病院職員12,922人</p> <p>(2) 人員に係る計画</p> <p>運営費交付金を充当して行う事業に係る常勤職員については、その職員数の抑制を図る。（期首：800人 期末：720人）</p> <p>2 施設・設備に関する計画</p> <p>(1) 労災病院に係る計画</p> <p>勤労者医療の中核的役割を効果的かつ効率的に担うため、労災病院の老朽化等を勘案して、施設整備費補助金（注1）により次の病院の施設整備を行う。</p> <p>① 病院名 関東労災病院、東京労災病院、東北労災病院、中部労災病院、浜松労災病院、和歌山労災病院、九州労災病院</p> <p>② 予定額（注2） 総額 56,098百万円 （注1）当該施設整備費補助金は、本中期目標期間中に限る措置として講じられたものである。</p>	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <p>① 環境の変化等に応じた弾力的な組織運営を進める観点から、人材の有効活用と職員の能力向上を目的として創設した労災病院を中心とした施設間の人事交流を推進するための制度の積極的活用と今後一層の定着化を図るため、引き続き職員へのPRや動機付けに取り組み、職員の活性化を図る。</p> <p>② 優秀な人材を幅広く確保するため、引き続き、本部と施設の協同により地域毎に学校訪問や採用説明会等を実施するとともに、就職情報サイトの活用についても検討する。</p> <p>(2) 人員に係る計画</p> <p>運営費交付金を充当して行う事業に係る常勤職員数については、「年度別削減計画」に基づき△25人を削減し、720人以内とする。</p> <p>2 施設・整備に関する計画</p> <p>(1) 労災病院に係る計画</p> <p>勤労者医療の中核的役割を効果的かつ効率的に担うため、労災病院の老朽化等を勘案して、施設整備費補助金により次の病院の施設整備を行う。</p> <p>① 病院名 浜松労災病院、和歌山労災病院、九州労災病院</p> <p>② 予定額 総額 8,339百万円</p>	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p style="text-align: right;">資料19-01、資料19-02</p> <p>(1) 人事に関する取組</p> <p>① 柔軟な時に人事交流を推進するために、労災病院間の派遣交流制度及び転任推進制度を平成17年度に創設。それにより平成18年度から従前の対象となっていなかった管理職以外の看護職や医療職を中心に人事異動を行い、職員の活性化を図った。 （参考）平成20年度適用者数 ・派遣交流制度適用者数 34人 ・転任推進制度適用者数 56人 また、両制度の更なる積極的課活用を促すために、全国会議等で繰り返し周知を図るとともに、両制度の適用となった職員に対するアンケート調査結果、感想文、体験談を社内誌「ろうさいフォーラム」に掲載し、職員の啓発に努めた。</p> <p>② 各労災病院の看護師を確保するため、本部と施設共同で合同就職説明会に参加するとともに、看護師募集サイトの業者変更を行い広告掲載を効率的に行った結果、説明会来場者及び資料請求件数が増加した。</p> <table border="1" data-bbox="1982 974 2555 1087"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>説明会来場者数</th> <th>資料請求件数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>19年度</td> <td>350件</td> <td>812件</td> </tr> <tr> <td>20年度</td> <td>410件</td> <td>1,171件</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 人員について</p> <p>運営費交付金を充当して行う事業に係る常勤職員数</p> <table border="1" data-bbox="1952 1161 2733 1236"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>800人</td> <td>786人</td> <td>780人</td> <td>745人</td> <td>720人</td> </tr> </tbody> </table> <p>運営費交付金を充当して行う事業に係る常勤職員数については、平成20年度期首職員数（720人）の範囲内で配置した。</p> <p>2 施設・整備に関する計画</p> <p>(1) 労災病院に係る計画</p> <p>勤労者医療の中核的役割を効果的かつ効率的に担うため、労災病院の老朽化等を勘案して、施設整備費補助金により中期計画どおり次の病院の施設整備を行った。</p> <p>① 病院名 浜松労災病院、和歌山労災病院、九州労災病院</p> <p>② 実績見込額 労災病院に係る施設整備費補助金（単位：百万円）</p> <table border="1" data-bbox="1982 1845 2763 1921"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>14,376</td> <td>12,567</td> <td>11,284</td> <td>9,518</td> <td>8,339</td> </tr> </tbody> </table>	区分	説明会来場者数	資料請求件数	19年度	350件	812件	20年度	410件	1,171件	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	800人	786人	780人	745人	720人	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	14,376	12,567	11,284	9,518	8,339
区分	説明会来場者数	資料請求件数																														
19年度	350件	812件																														
20年度	410件	1,171件																														
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																												
800人	786人	780人	745人	720人																												
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																												
14,376	12,567	11,284	9,518	8,339																												

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																						
	<p>(注2)「予定額」は、中期目標期間の施設建設費計画額である。</p> <p>(2) 労災病院以外の施設に係る計画 労災病院以外の施設について、施設整備費補助金により施設整備を行う。</p> <p>① 予定額(注3) 総額 2,467百万円</p> <p>(注3)「予定額」は、中期目標期間の施設整備の計画額である。</p>	<p>(2) 労災病院以外の施設に係る計画 労災病院以外の施設について、施設整備費補助金により施設整備を行う。</p> <p>予定額 493百万円</p> <p>(3) 建物の機能向上及び長寿命化に係る計画 引き続き、「施設別保全台帳」を基に、各施設の改修投資の平準化を図る。 また、本部から各労災病院に対して、各労災病院が作成した「中長期保全計画」の指導・支援を継続的に行うとともに、昨年度「施設別保全台帳」を作成し、配布を行った労災病院以外の施設に対しても、同様に「施設別保全台帳」を基に指導・支援を行う。</p>	<p>(2) 労災病院以外の施設に係る計画 労災病院以外の施設について、施設整備費補助金により、労災看護専門学校等の建物補修工事、冷暖房設備等の改修工事を行った。</p> <p>労災病院以外の施設に係る施設整備費補助金 (単位:百万円)</p> <table border="1" data-bbox="1952 401 2736 478"> <thead> <tr> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>493</td> <td>495</td> <td>687</td> <td>522</td> <td>493</td> </tr> </tbody> </table> <p>(3) 建物の機能向上及び長寿命化に係る計画</p> <p style="text-align: right;">資料19-03</p> <p>定期的な「施設別保全台帳」の更新を行い、施設で作成する「中長期保全計画」の指導・支援を行った。 予防保全について、各労災病院の担当者に定期点検による早期の補修の必要性について指導するとともに、具体的な点検方法についての講習を実施した。また、外壁の劣化調査を実施し、危険度の判定を行い、危険性のある施設については早期対応の要請を行った。</p> <p>(4) 総合的な省エネルギー対策の推進</p> <p style="text-align: right;">資料19-03</p> <p>旭労災病院におけるESCO事業について、現地指導を行い、昨年以上の省エネルギー効果が得られた。 労災看護専門学校建替えに伴う建築物の設計業者の選定において、「環境配慮型プロポーザル方式」を導入した。</p> <p>3 契約に関する事項</p> <p>(1) 契約に係る規程類、体制 平成19年度には、随意契約によることができる場合の予定価格及び要件を定める基準が国と同様となるよう会計細則の一部を改正するとともに、入札結果の公表基準についても、厚生労働省と同様の基準で公表するよう会計規程及び会計細則の一部を改正した。 また、平成20年度においては、一般競争入札に係る公告期間の短縮に関する会計細則の例外規定の削除を行い、国と同様の公告期間とした。</p> <p>(2) 随意契約見直し計画 「随意契約見直し計画」(平成19年12月策定)の「随意契約見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み」等を着実に実施したことで、随意契約の見直しを図ってきた。</p> <p>随意契約割合</p> <table border="1" data-bbox="1952 1795 2558 1906"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>件数割合</td> <td>67.7%</td> <td>43.3%</td> <td>20.8%</td> </tr> <tr> <td>金額割合</td> <td>71.8%</td> <td>53.8%</td> <td>18.7%</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 不落・不調の随意契約は、18年度は「随意契約」に、19・20</p>	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	493	495	687	522	493		18年度	19年度	20年度	件数割合	67.7%	43.3%	20.8%	金額割合	71.8%	53.8%	18.7%
16年度	17年度	18年度	19年度	20年度																					
493	495	687	522	493																					
	18年度	19年度	20年度																						
件数割合	67.7%	43.3%	20.8%																						
金額割合	71.8%	53.8%	18.7%																						

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
			<p>年度は「競争入札等」に分類している。</p> <p>(3) 個々の契約</p> <p>① 平成19年度の1者応札を含めた契約状況について、各施設からの報告を受け、機構本部にて検証を行ったのち、契約の適正化に向けた「契約業務に係る重点項目」を取りまとめ、会議及び事務担当者打合せにおいて改善策の業務用資料として活用した。</p> <p>② 競争入札への移行が遅れている施設については、直接業務指導を行い、一般競争入札を推進させた（平成20年度の前年度対比での機構全体の競争入札は444件の増となっている。うち直接業務指導を行った施設分が173件あり、その割合は約4割を占めていることから直接業務指導の効果があつた。）。</p> <p>③ 1者応札の契約状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成20年度の一般競争入札の件数割合は、随意契約から一般競争入札に移行したことにより、平成19年度比較で19.1ポイント増加したが、1者応札の件数割合は、契約の適正化に向けた指導を会議及び事務担当者打合せで行った結果、0.9ポイントの増に止まった。 ・今後は、さらに早期入札による業務履行までの準備期間の確保及び入札参加資格要件の制限の検証等を行うことにより、競争性、公平性を確保し、その改善を図ることとしている。 <p>4 内部統制に関する事項</p> <p>(1) 業務遂行へのインセンティブ向上への取組等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役員の期末特別手当については、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案の上、その者の職務実績に応じ増減できることとしているが、平成20年度は過去最大の下げ幅である100分の15を削減した。なお、役員の退職手当についても、厚生労働省独立行政法人評価委員会が業績に応じて決定する業績勘案率の増減によって業務遂行へのインセンティブ向上を担保している。また、職員については、施設別の業績実績を勤勉手当に反映させるとともに、法人による中期目標の達成度を踏まえて期末手当の減額措置を講じることによって業務遂行へのインセンティブ向上を担保している。 ・役員については、職務の執行が適当でないため法人の業務の実績が悪化した場合であつて、当該役員に引き続き職務を行わせることが適当でないとき、解任されることがあるが、平成20年度に新たに採用した役員に対してもその旨を周知した。 <p>(2) 財務諸表の信頼性確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成20年6月に厚生労働大臣へ財務諸表を提出するに当たっては、独立行政法人通則法第38条第2項に基づき監事及び会計監査人の意見を付け、記載内容が財務状態を正しく表示していることについて確認を受けている。 <p>(3) 法令遵守に向けた体制の確立</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法令遵守については、職員就業規則、役職員倫理規程等の諸規程のほか、各労災病院で倫理委員会を設置すること等により法令違反行為を未然に防ぐ体制を整備している。 ・監事は、機構業務の適正かつ効率的、効果的な運営及び会計経理の適正を確保することを目的とする監事監査規程に基づき、平成20年度においても法人の関係諸法令及び機構業務方法書その他の諸規程等の

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
			<p>実施状況等について監査を行った。</p> <p>(4) 法令違反行為等に対する通報体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアルハラスメントについては、女性職員の多い職場でもあることから、防止要綱を制定し、各施設に苦情相談員を任命するなど違反行為の発見、防止に努めている。また、平成21年3月には新任管理職研修会において、セクシュアルハラスメント対策について講義を行った。 ・医療事故や個人情報漏洩事故に際しては、発生時のマニュアル等を策定しており、報告体制を確立している。 <p>(5) 職員の勤務条件の公表</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の勤務時間その他の勤務条件については、特定独立行政法人に準じ、平成20年度からホームページ上で公表した。 <p>5 「独立行政法人整理合理化計画」で当機構が講ずべきとされたその他の措置</p> <p>(1) 労災病院の在り方の総合的検討</p> <p>各労災病院の状況把握及び中期目標を達成するための経営基盤の強化の推進に努めるとともに、病院協議において、政策医療、地域医療の中で病院の位置付けを明らかにするよう指示するなど個々の病院の検証の準備に着手している。</p> <p>(2) 独立行政法人労働安全衛生総合研究所との統合</p> <p>平成22年度末までに独立行政法人労働安全衛生総合研究所との統合を実施するため協議する場を設けている。</p>

評価の視点等	【評価項目19 その他業務運営に関する重要事項】	自己評価	A		評定	B	
		<p>(理由及び特記事項)</p> <p>労災病院に係る計画及び労災病院以外の施設に係る計画については、年度計画に沿った業務実績を上げた。</p> <p>建物の機能向上及び長寿命化にかかる計画については、定期的な「施設保全台帳」の更新を行い、施設で作成する「中長期保全計画」の指導・支援を行った。</p> <p>予防保全について、各労災病院の担当者に定期点検による早期の補修の必要性について指導するとともに、具体的な点検方法についての講習を実施した。</p> <p>また、外壁の劣化調査を実施し、危険度の判定を行い、危険性のある施設については、早期対応の要請を行った。</p> <p>総合的な省エネルギー対策の推進については、旭労災病院におけるE S C O事業について、現地指導を行い、昨年以上の省エネルギー効果が得られた。</p> <p>看護学校建替えに伴う建築物の設計において、「環境配慮型プロポーザル方式」を導入した。</p> <p>以上のことから、自己評価を「A」とした。</p>			<p>(理由及び特記事項)</p> <p>(委員会としての評定理由)</p> <p>労災病院間派遣交流制度、転任推進制度の活用、院内保育所を14か所の労災病院に置いていること及び産前休業を8週としていることなど、人事に関して、優秀な人材確保のための努力を実践し、教育研修のカリキュラムの充実及び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り組みが行われている。また、交付金事業の常勤職員を前年度から25人削減するなど人事、施設・設備に関する計画について中期計画に基づいた業務が行われているものといえる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人事に関して、交流計画を実施し、優秀な人材確保のための努力を実践し、教育研修のカリキュラムを充実するとともに、仕事と家庭の両立のための支援制度を実施するなど、意欲的な取り組みがみられる。 ・ 労災病院間派遣交流制度、転任推進制度を活用している。 ・ 院内保育所を約半数に置いている。 ・ 産前休業を8週としている。 		
		<p>運営費交付金を充当して行う事業に係る常勤職員については、平成16年度期首800人から中期目標期間最終年度において720人とする計画に沿って削減を進めており、平成20年度については年度計画どおり720人の範囲内で配置した。(業務実績第7の1の(2)参照)</p> <p>(注) □は、厚生労働省独立行政法人評価委員会による評価への対応 実績：○</p> <p>運営費交付金を充当して行う事業に係る常勤職員数については、平成20年度期首職員数</p>					

いるか。

・施設整備に関する計画が順調に推移しているか。

・契約方式等、契約に係る規程類について、整備内容や運用の適切性等、必要な評価が行われているか。（政・独委評価の視点）

・契約事務手続に係る執行体制や審査体制について、整備・執行等の適切性等、必要な評価が行われているか。（政・独委評価の視点）

・「随意契約見直し計画」の実施・進捗状況や目標達成に向けた具体的取組状況について、必要な評価が行われているか。（政・独委評価の視点）

・個々の契約について、競争性・透明性の確保の観点から、必要な検証・評価が行われているか。（政・独委評価の視点）

・内部統制（業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、業務活動に関わる法令等の遵守等）に係る取組についての評価が行われているか。（政・独委評価の視点）

【17 ‘評価’】 今後は、人件費の適正化と能力向上の両立を図りつつ、職員の活性化を図るとともに、施設の保全に向け一層努力することを期待する。

【18 ‘評価’】 今後は、さらに徹底した効率化と能力向上の両立を図りつつ、職員の活性化に一層努力することを期待する。

【19 ‘評価’】 引き続き、人事交流の積極的な実施、体系的な研修等の実施により職員の活性化を図るとともに、優秀な人材の確保に一層努力することを期待する。

720人の範囲内で配置した。

実績：○

関東労災病院、東北労災病院、中部労災病院、浜松労災病院、和歌山労災病院及び九州労災病院に係る施設整備計画並びに労災病院以外の労災看護学校等に係る施設整備計画について、年度計画に沿った業務実績を上げた。

実績：○

随意契約に関する基準及び入札結果の公表基準等、国と同様の基準となるよう迅速に当機構の会計規程及び会計細則の見直しを行った。（業務実績第7の3の（1）、参考資料4の①参照）

実績：○

一般競争総合評価方式及び企画競争を実施する際に審査を行う評価委員会の委員については、従前からの複数の部署から選出した委員に加え、平成20年4月からは、新たに契約部署からの委員も加え、専門的見地から審査に関与し、より契約に係る競争性、透明性、公平性の確保を図った。

実績：○

随意契約割合は、平成19年度以降、着実に改善されてきており、件数及び金額の両面において「随意契約見直し計画」の目標達成に向け、鋭意努力してきている。（参考資料4の②参照）

実績：○

平成19年度の1者応札を含めた契約状況を機構本部にて検証し、契約の適正化に向けた「契約業務に係る重点項目」を取り纏め、会議及び事務担当者打合せにおいて改善策の業務用資料として活用した。

また、競争入札への移行が遅れている施設については、直接業務指導を行い、一般競争入札を推進させた。なお、1者応札の契約状況は、平成20年度の一般競争入札の件数割合が、随意契約から一般競争入札に移行したことにより、平成19年度比較で19.1ポイント増加したが、1者応札の件数割合は、契約の適正化に向けた指導を会議及び事務担当者打合せで行った結果、0.9ポイントの増にとどまっている。

なお、今後は、1者応札に係る業者へのアンケート調査結果の分析を基に、施設毎に個別の方策を講じて行くこととする。（参考資料4の②参照）

実績：○

業務遂行へのインセンティブ向上への取組、財務諸表の信頼性確保、法令遵守に向けた体制の確立、法令違反行為等に対する通報体制の整備等について、必要な体制を構築した上で研修会によって職員に制度の周知徹底を図る等適切な措置を講じた。（業務実績第7の4参照）

□職員の活性化については、引き続き労災病院間における活発な人事交流を推進していく観点から、労災病院間の派遣交流制度及び転任推進制度の積極的な活用を促すよう全国会議の場で本部から施設に対して周知するとともに、社内報「ろうさいフォーラム」で経験談を紹介するなどして、より一層の活性化を図るべく、職員に対する周知を徹底していく。施設の保全については、各施設の工事計画に係る設備機器の耐用年数、工事期間、金額等について精査し調整を図った。また、「施設別保全台帳」のより積極的な活用を図り、建物等の日常点検の実施指導を行い、労災病院以外の施設に対して、保全の手引き及び施設別保全台帳を配布し保全の指導を行っていく。

・ 交付金事業の常勤職員をH19年度から25人削減した。
・ 中期計画に基づいて業務が行われた。
・ 計画に沿って進んでいると判断する。
・ 計画に沿って、目標達成している。
・ 施設の維持管理について適切な対応をとられている。（ただし、目標を上回ったとする基準、成果なのか判断しかねるのでAとはできなかった。）

（その他意見）

・ 随意契約、18.7%（207億円）これを30億円台に縮小できないか。
・ 人件費ラスパイレス指数 医療（医師、看護師）関係者117.3～103.4 これを103台に縮小できないか。
・ 随意契約に関しては、医療事業としての制約もあると思われるが、国民の視点に立っての更なる推進が求められる。

平成20年度業務実績評価参考資料

独立行政法人労働者健康福祉機構
平成21年7月

目次

参考 1	財務状況	1
参考 2	保有資産の管理・運用等	2
参考 3	人件費管理	3
参考 4	契約	19

(参考1)

財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総利益（総損失）	△27億円
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金（繰越欠損金）	△314億円

※ 上記は機構全体の数値であり、労災病院の当期総損失は43億円、繰越欠損金は333億円である。

なお、機構全体と労災病院の差額については、中期目標期間の最終年度であることから、独立行政法人会計基準第80第3項の規定に基づき、労災病院以外の事業に係る運営費交付金債務残高を収益化したことにより生じたものである。

(参考2)

保有資産の管理・運用等

<p>①保有資産の管理・処分の状況</p>	<p>減損又はその兆候に至った固定資産については、独立行政法人会計基準に基づき適正に処理している。</p> <p>当該年度に発生した減損は、増改築工事及び労災病院の統合（労働者健康福祉機構法附則第3条（業務の特例））に伴い、固定資産の全部又は一部を使用しないという決定を行ったことから発生したものがほとんどであり、診療業務等の運営によるものではない。</p>
-----------------------	---

人 件 費 管 理

<p>①給与水準・総人件費の状況</p>	<p>1 給与水準の状況</p> <p>(1) 事務・技術職員（指数99.2、対平成16年度3.6減） 現在の給与水準は、国家公務員と同程度であり適切なものとする。</p> <p>(2) 病院医師（指数117.3、対平成16年度1.3増） 労災病院の運営に当たっては、医療の質向上、安全の確保について十分配慮する必要がある。そのためには医師の確保が大きな課題となっている。昨今、社会問題化している医師不足は、当機構においても例外ではないところであり、現在の給与水準は医師の確保の観点から、必要な水準であるとする。</p> <p>(3) 病院看護師（指数103.4、対平成16年度3.5減） 労災病院の運営に当たっては、医療の質向上、安全の確保について十分配慮する必要がある。看護師の確保についても大きな課題の一つである。看護師確保を考慮すると現在の水準は必要なものとする。</p> <p>2 総人件費5%削減のための取組、展望 平成19年度から平成20年度にかけて以下の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none">・平成19年度（医師8人、看護師71人、医療職14人、事務職等10人） 交付金定員減2億円、統廃合・病棟削減等による減9億円、退職後不補充・アウトソーシングによる減2億円、期末勤勉手当の削減（12月期0.1月）、12月期期末勤勉手当に係る管理職加算割合を半減措置に加え更に100分の2削減（25%→12%→10%、12%→6%→4%）
----------------------	--

	<p>・平成20年度（医師21人、看護師118人、医療職22人、事務職等7人） 交付金定員減2億円、統廃合・病棟削減等による減13億円、退職後不補充・アウトソーシングによる減4億円、期末勤勉手当を削減（6月期0.2月、12月期→0.15月）及び6月期期末勤勉手当に係る管理職加算を半減措置に加え更に100分の2削減（25%→12%→10%、12%→6%→4%）することにより14億円の減</p> <p>今後も、医療の質・安全に配慮しつつ、アウトソーシングによる人員減を推進すること等により、平成22年度において「5%に相当する額以上を減少させることを基本として」との行革推進法の趣旨を達成すべく取り組むこととしている。</p>
<p>②福利厚生費の見直し状況</p>	<p>レクリエーション経費については、平成19年度に一部の労災病院で職員旅行の実施のために病院運営費からの補助としての支出を行っていたが、平成20年度からは支出することを取り止めた。</p>

独立行政法人労働者健康福祉機構の役職員の報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 平成20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

『厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案の上、その者の職務実績に応じ、100分の15の範囲内で、理事長がこれを増額し、又は減額することができる』旨を規定した役員報酬規程第8条第3項に基づき、期末特別手当の支給額を平成20年6月期については0.24月相当分、平成20年12月期については0.25月相当分を減額して支給した。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	期末特別手当	平成20年6月期	0.24月相当分減額
		平成20年12月期	0.25月相当分減額
理事	期末特別手当	平成20年6月期	0.24月相当分減額
		平成20年12月期	0.25月相当分減額
理事(非常勤)	該当者なし		
監事	期末特別手当	平成20年6月期	0.24月相当分減額
		平成20年12月期	0.25月相当分減額
監事(非常勤)	なし		

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成20年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	18,549	12,444	4,575	1,244 (特別調整手当) 286 (通勤手当)			*
A理事	5,579	3,384	1,806	338 (特別調整手当) 51 (通勤手当)		7月31日	*
B理事	8,749	6,768	1,156	677 (特別調整手当) 148 (通勤手当)	8月1日		*
C理事	14,993	10,152	3,732	1,015 (特別調整手当) 94 (通勤手当)			※

D理事	千円 4,950	千円 2,811	千円 1,806	千円 281 (特別調整手当) 52 (通勤手当)	7月10日	◇
E理事	千円 10,080	千円 7,314	千円 1,926	千円 731 (特別調整手当) 109 (通勤手当)	7月12日	◇
F理事	千円 14,930	千円 10,152	千円 3,732	千円 1,015 (特別調整手当) 31 (通勤手当)		
G監事	千円 12,853	千円 8,700	千円 3,198	千円 870 (特別調整手当) 85 (通勤手当)		※
H監事 (非常勤)	千円 2,976	千円 2,976	千円 0	千円 0		

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が高い地域に在勤する役員に支給されているもの。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄。

3 役員退職手当の支給状況(平成20年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
	千円	年	月				
法人の長	—	—	—	—	—	該当者なし	
A理事	千円 5,499	年 4	月 4	H20.7.31	1.0	業績勘案率は厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定による。	*
B理事	—	—	—	—	—	該当者なし	
監事	—	—	—	—	—	該当者なし	
監事 (非常勤)	—	—	—	—	—	該当者なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄。

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

① 人件費管理の基本方針

職員数について、機構本部と各施設の協議に基づき、効率的な人員配置を行なうことにより、適正な人件費の支出に努めている。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

中期目標及び中期計画に定められている収支相償の達成並びに人事院勧告等の社会一般の情勢を考慮し、労働組合との交渉により決定する。

イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

勤勉手当の支給月数決定に当たり、
 ①支給対象期間における欠勤日数により通減させる。
 ②職員の勤務する施設の前年度業務実績により支給月数を増減させる。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
賞与:勤勉手当 (査定分)	①支給対象期間における欠勤日数により通減させる。 ②職員の勤務する施設の前年度業務実績により支給月数を増減させる。

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

・平成20年6月期の期末手当の支給月数を0.2月削減、12月期の期末手当の支給月数を0.15月削減した。
 ・平成20年6月及び12月期の期末・勤勉手当に係る管理職加算割合について、半減措置に加え、更に2/100削減した。(25%→12%→10%、12%→6%→4%)

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成20年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	8,948人	40.5歳	6,886千円	5,170千円	61千円	1,716千円
事務・技術	1,114人	44.2歳	6,851千円	5,128千円	74千円	1,723千円
研究職種	該当者なし	-	-	-	-	-
医療職種 (病院医師)	1,222人	46.8歳	13,221千円	10,000千円	71千円	3,221千円
医療職種 (病院看護師)	4,995人	37.1歳	5,405千円	4,056千円	50千円	1,349千円
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし	-	-	-	-	-
医療職種 (医療技術職)	1,470人	43.2歳	6,804千円	5,065千円	79千円	1,739千円
技能業務職種	147人	50.0歳	5,618千円	4,210千円	62千円	1,408千円

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし	-	-	-	-	-	-

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし	-	-	-	-	-	-
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし	-	-	-	-	-	-
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
74	35.6	5,161	4,995	30	166	
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
2	(注3)	-	-	-	-	
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし	-	-	-	-	-	
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
63	34.1	5,667	5,501	30	166	
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
1	(注3)	-	-	-	-	
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし	-	-	-	-	-	
医療職種 (医療技術職)	人	歳	千円	千円	千円	千円
2	(注3)	-	-	-	-	
技能業務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
6	45.7	2,108	1,942	24	166	

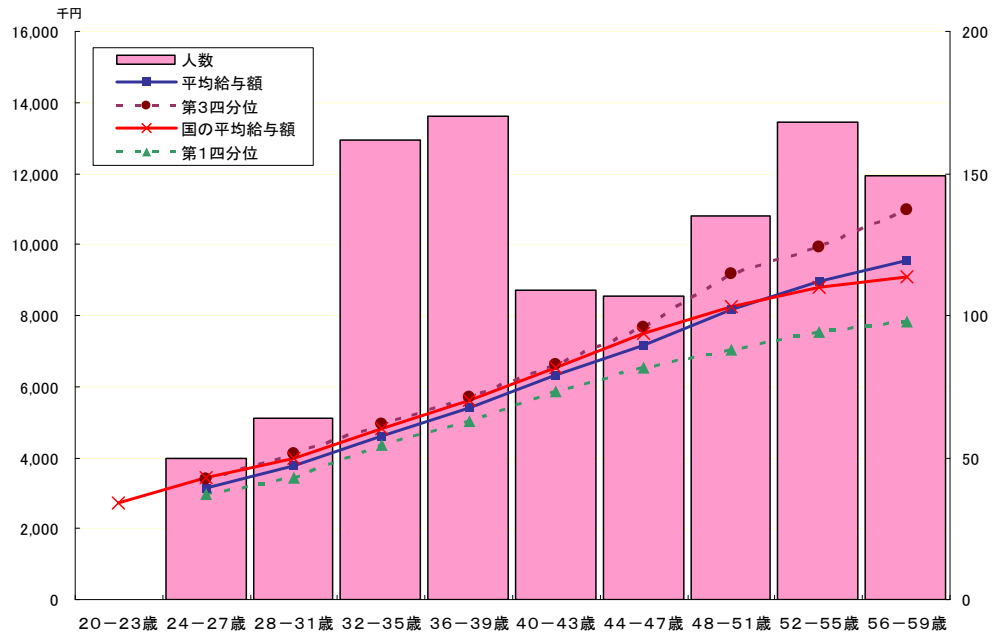
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:「技能業務職種」とは、国家公務員の行政職俸給表(二)の適用を受ける職種(運転手、電話交換手等)である。

注3:非常勤職員の事務・技術職員、医療職種(病院看護師)については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

- ② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))〔任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

「年間給与の分布状況(事務・技術職員)」

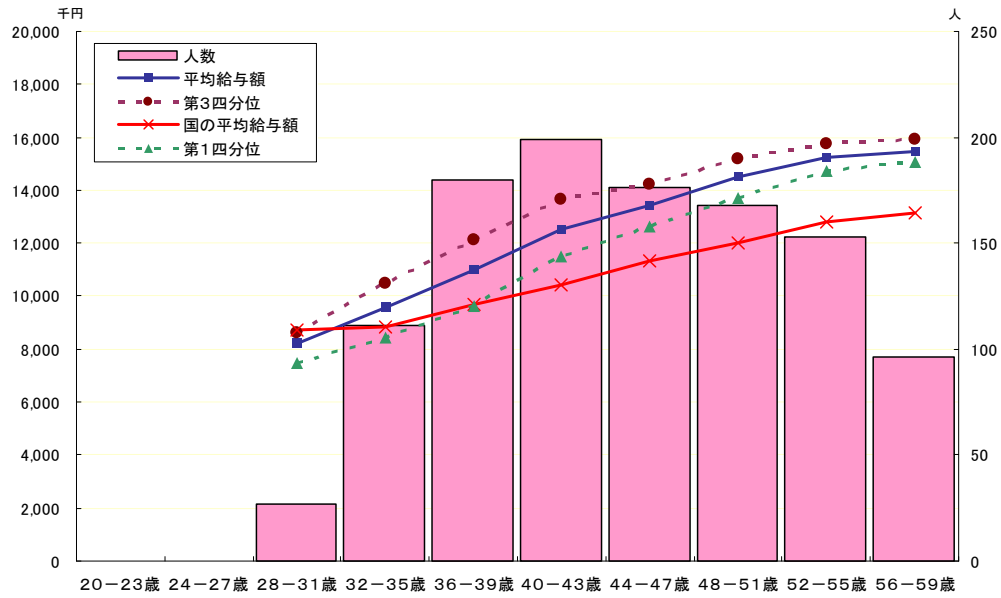


注：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
本部課長	22	52.2	10,052	10,572	11,176
本部係員	30	33.8	4,094	4,583	4,784
地方係長	288	45.7	5,847	6,648	7,458
地方係員	457	38.8	4,021	5,077	6,098

「年間給与の分布状況(病院医師)」

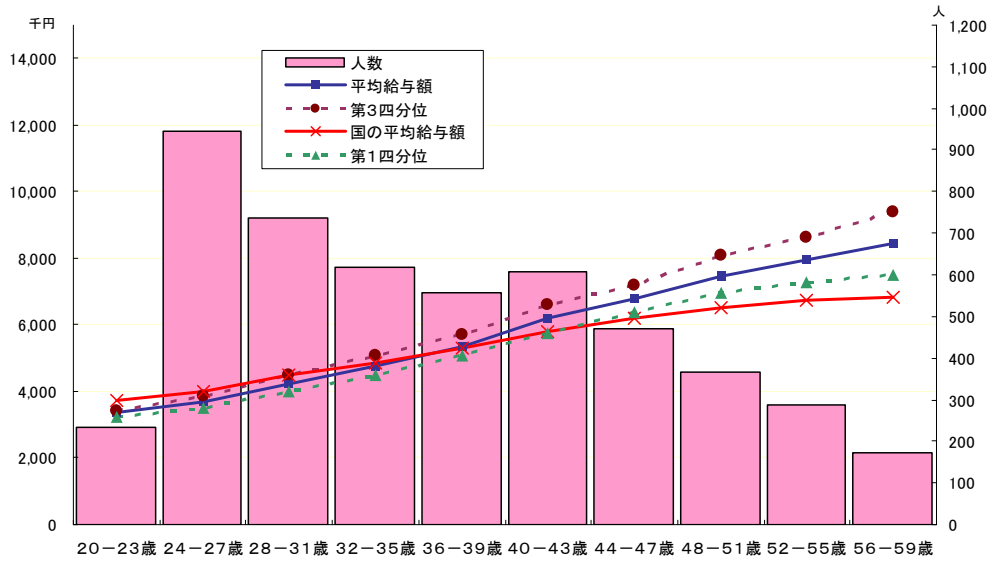


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(医療職員(病院医師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
診療部長	732	49.0	13,361	14,273	15,203
診療科長	174	40.4	10,961	11,478	12,162
医師	202	36.2	8,426	9,151	9,926

「年間給与の分布状況(病院看護師)」



注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(医療職員(病院看護師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
看護師長	360	49.5	7,681	8,240	8,240	8,828	8,828
看護師	4,139	34.9	3,815	4,899	4,899	5,787	5,787

③ 職級別在職状況等(平成21年4月1日現在)(事務・技術職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分	計	書記3級 技手3級	書記2級 技手2級	書記1級 技手1級	主事3級 技師3級	主事2級 技師2級
標準的な職位		本部係員 地方機関係員	本部係員 地方機関係員	本部係員 地方機関係員	本部係員 地方機関係員	本部主査 地方機関係長 等
人員 (割合)	1,114 人	2 人 (0.2%)	86 人 (7.7%)	178 人 (16.0%)	236 人 (21.2%)	55 人 (4.9%)
年齢 (最高～最低)		— } —	40 } 24	59 } 29	59 } 32	59 } 34
所定内給与年額 (最高～最低)		— } —	3,643 } 1,944	4,918 } 2,554	6,462 } 3,151	6,546 } 3,557
年間給与額 (最高～最低)		— } —	4,451 } 2,595	6,607 } 3,408	8,669 } 4,208	8,807 } 4,807
区分	主事1級 技師1級	参事3級	参事2級	参事1級	上席参事 2級	上席参事 1級
標準的な職位	本部主査 地方機関係長 等	地方機関課長	本部班長 地方機関課長 等	本部課長 地方機関事務局 の次長等	本部課長 地方機関事務局 の長等	本部部長・次長 地方機関事務局 の長等
人員 (割合)	254 人 (22.8%)	20 人 (1.8%)	155 人 (13.9%)	58 人 (5.2%)	23 人 (2.1%)	47 人 (4.2%)
年齢 (最高～最低)	59 } 34	56 } 38	59 } 36	59 } 46	58 } 40	59 } 48
所定内給与年額 (最高～最低)	6,488 } 3,656	8,007 } 4,228	8,110 } 4,992	9,404 } 5,933	8,597 } 6,549	9,958 } 7,957
年間給与額 (最高～最低)	8,822 } 4,909	10,414 } 5,786	10,721 } 6,551	12,495 } 7,916	11,599 } 8,867	13,578 } 10,639

注:「書記3級、技手3級」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

(医療職員(病院医師))

区分	計	副医事	医事	医長	医監
標準的		医師 歯科医師	医師 歯科医師	診療科部長 診療科部副部長等	院長・副院長 診療科部長
人員 (割合)	1,222 人	0 (- %) 人	31 (2.5%) 人	787 (64.4%) 人	404 (33.1%) 人
年齢 (最高～最低)		- } - 歳	38 } 28 歳	61 } 31 歳	71 } 47 歳
所定内給与年額 (最高～最低)		- } - 千円	8,516 } 5,331 千円	13,160 } 5,645 千円	13,424 } 9,619 千円
年間給与額 (最高～最低)		- } - 千円	10,807 } 6,920 千円	16,813 } 7,465 千円	17,749 } 13,051 千円

(医療職員(病院看護師))

区分	計	4等級	3等級	2等級	特2等級
標準的		准看護師	看護師等	看護師長補佐 看護師等	看護師長 看護師長補佐等
人員 (割合)	4,995 人	0 (- %) 人	3,176 (63.6%) 人	1,204 (24.1%) 人	297 (5.9%) 人
年齢 (最高～最低)		- } - 歳	59 } 22 歳	59 } 30 歳	59 } 33 歳
所定内給与年額 (最高～最低)		- } - 千円	5,671 } 2,230 千円	6,302 } 3,192 千円	7,046 } 3,713 千円
年間給与額 (最高～最低)		- } - 千円	7,604 } 2,995 千円	8,451 } 4,288 千円	9,295 } 5,019 千円

区分	1等級	特1等級	特等級
標準的	看護部長 看護部副部長 看護師長等	看護部長 看護部副部長	看護部長
人員 (割合)	289 (5.8%) 人	27 (0.5%) 人	2 (0.04%) 人
年齢 (最高～最低)	59 } 45 歳	59 } 51 歳	- } - 歳
所定内給与年額 (最高～最低)	8,044 } 5,066 千円	8,410 } 6,914 千円	- } - 千円
年間給与額 (最高～最低)	10,411 } 6,929 千円	11,036 } 9,214 千円	- } - 千円

注：医療職員(病院看護師)の「特等級」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

④ 賞与(平成20年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	56.3%	55.2%	55.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.7%	44.8%	44.3%
	最高～最低	46.3～34.1%	45.0～41.0%	45.7～39.5%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.4%	65.0%	65.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.6%	35.0%	34.8%
	最高～最低	43.9～28.9%	35.0～30.1%	39.7～32.1%

(医療職員(病院医師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	59.1%	58.2%	58.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.9%	41.8%	41.4%
	最高～最低	46.3～28.9%	45.0～32.6%	45.7～30.7%
一般職員	一律支給分(期末相当)	67.7%	67.4%	67.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	32.3%	32.6%	32.4%
	最高～最低	33.2～28.9%	32.6～32.6%	32.9～30.7%

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	56.9%	54.9%	55.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.1%	45.1%	44.1%
	最高～最低	46.3～34.1%	49.6～45.0%	45.7～39.7%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.1%	65.0%	65.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.9%	35.0%	34.9%
	最高～最低	36.3～29.3%	35.0～30.1%	35.7～29.7%

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

99.2
92.7

対他法人

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

117.3

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

103.4

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員	99.2
	参考	地域勘案 102.8 学歴勘案 96.9 地域・学歴勘案 101.7
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 11.8% (国からの財政支出額 35,838,411,000円、支出予算の総額 303,915,024,540円：平成20年度予算)	
	【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は11.8%であり、労災病院の診療報酬等の業務収入が収入の大半を占めている現状において、給与水準が高いことが直ちに国の財政支出を増加させることに繋がるものではないと考えられるものの、国からの財政支出を受けている独立行政法人として、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。現在の給与水準は、国家公務員と同程度であり適切なものとする。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額28,738,794,909円(平成19年度決算)	
	【検証結果】 給与水準が高いことが直ちに欠損金を増加させることに繋がるものではないと考えられるものの、累積欠損が生じている現状において、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。現在の給与水準は、国家公務員と同程度であり適切なものとする。	
講ずる措置	引き続き、社会一般の情勢や国家公務員の給与水準を考慮し、適切に対応していく。	

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 117.3	
	参考	地域勘案 111.8 学歴勘案 117.3 地域・学歴勘案 111.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 給与水準の適切性の検証	<p>本調査の対象となる医師のうち、管理職員に対して支給する職務手当の支給対象者が81.4%を占めていること、また、医師確保が困難である施設に勤務する医師全員に対して俸給の加算措置(1ヶ月当たり50,000円)を実施していることが、給与水準において国を上回っている理由として考えられる。</p> <p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 11.8% (国からの財政支出額 35,838,411,000円、支出予算の総額 303,915,024,540円:平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】 政策医療である勤労者医療の推進に当たっては必要な財源措置を受けているところであるが、医師の給与については、診療報酬等の自前収入で賄うことを基本としている。 労災病院の運営に当たっては、医療の質向上、安全の確保について十分配慮する必要があり、そのためには医師の確保が大きな課題となっている。 医師の現在の給与水準については、医師の確保面から必要な水準であると考えており、今後についても、医師の確保状況等を考慮した上で、適切な水準の確保に努める必要があると考える。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額28,738,794,909円(平成19年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損が生じている現状において、労災病院の損益改善が大きな課題であり、収入確保の面からも医師確保を通じた積極的な医療の展開を行っていくこととしている。 そのなかで労災病院の運営に当たっては、医療の質向上、安全の確保について十分配慮する必要があり、そのためには医師の確保が大きな課題となっている。 医師の確保の面から、医師の現在の給与水準については必要な水準であると考えており、今後についても、医師の確保状況等を考慮した上で、適切な水準の確保に努める必要があると考える。</p>	
講ずる措置	社会問題化している医師不足については、当機構においても例外ではないところであり、医師の確保の観点から、現行の給与水準の維持は必要と考える。	

○病院看護師

項目	内容							
指数の状況	対国家公務員 103.4	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="691 371 772 427">参考</td> <td data-bbox="772 371 1283 398">地域勘案 104.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="772 398 1283 425">学歴勘案 102.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="772 425 1283 454">地域・学歴勘案 103.4</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 104.4		学歴勘案 102.5		地域・学歴勘案 103.4
参考	地域勘案 104.4							
	学歴勘案 102.5							
	地域・学歴勘案 103.4							
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>低年齢層の平均給与額は国を下回っているが、中高年齢層の平均給与額が国を上回っており、給与体系における年功的要素が給与水準において国を上回っている理由として考えられる。</p>							
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 11.8% (国からの財政支出額 35,838,411,000円、支出予算の総額 303,915,024,540円：平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】 労災病院に勤務する看護師の給与については、診療報酬等の自前収入で賄うことを基本としているが、政策医療である勤労者医療の推進に当たっては必要な財源措置を受けているところである。 労災病院の運営に当たっては、医療の質向上、安全の確保について十分配慮する必要があり、看護師の確保が大きな課題となっている。 看護師の給与水準については、看護師の確保状況等を考慮しつつ、給与体系の年功的要素の見直しを含め適切な水準の確保に努める必要があると考える。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額28,738,794,909円(平成19年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損が生じている現状において労災病院の損益改善が大きな課題であり、収入確保の面からも看護師の確保を図りつつ積極的な医療の展開を行っていくこととしている。 看護師の給与水準については、看護師の確保状況等を考慮しつつ、給与体系の年功的要素の見直しを含め適切な水準の確保に努める必要があると考える。 なお、本年度は、期末手当カット等の措置を講じたことにより、前年度に比べ1.1ポイント対国家公務員指数が下がった。</p>							
講ずる措置	<p>年功的な給与上昇の抑制に努めつつ、看護師の需給状況に適応した給与水準とする。</p>							

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成16年度) からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 102,232,141	千円 103,947,108	千円 (%) △ 1,714,968 (△ 1.6)	千円 (%) △ 1,137,795 (△ 1.1)
退職手当支給額 (B)	千円 8,557,095	千円 10,990,847	千円 (%) △ 2,433,752 (△22.1)	千円 (%) △ 157,683 (△ 1.8)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 15,603,473	千円 14,929,797	千円 (%) 673,676 (4.5)	千円 (%) 2,228,372 (16.7)
福利厚生費 (D)	千円 15,654,970	千円 15,711,035	千円 (%) △ 56,065 (△ 0.4)	千円 (%) 520,268 (3.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 142,047,678	千円 145,578,787	千円 (%) △ 3,531,109 (△ 2.4)	千円 (%) 1,453,162 (1.0)

注：前年度(平成19年度)の「福利厚生費」において、法定外福利費の一部が未計上となっていたため修正変更しています。

総人件費について参考となる事項

①増減要因

「給与、報酬等支給総額」対前年度比 1.6%減

- ・医療の質・安全の確保の観点による医師・看護師等増員に伴う給与費の増(＋約13億円)
- ・施設廃止(筑豊労災病院、北海道・広島作業所)及び事務職・技能業務職退職不補充等による減員に伴う給与費の減(△約16億円)
- ・期末勤勉手当等の削減(△約14億円)

「最広義人件費」対前年度比 2.4%減

- ・退職者数の減少等による減(△約24億円)

iii)人件費削減の取組の進捗状況

- ・医師等謝金の増等による非常勤役職員給与の増(＋約7億円)
- ・給与、報酬等支給総額の減に伴う法定福利費等の減(△約1億円)

②「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)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

i)中期目標(該当部分抜粋)

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間においても、勤労者医療の推進のための対応とともに、収支相償(損益均衡)の目標の達成にも留意しつつ必要な取組を行うこと。併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、給与体系の見直しを進めること。

ii)中期計画(該当部分抜粋)

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於いて、人件費について、医療の質や安全の確保、医療制度改革の動向に即した経営基盤の確立等を見据えつつ5%以上の削減に取り組み、これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間においても、勤労者医療の推進のための対応とともに、収支相償(損益均衡)に向けた計画的取組にも留意しつつ必要な取組を行う。併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映拡大等を図る。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	101,685,384	102,026,490	103,947,108	102,232,141
人件費削減率 (%)		0.3	2.2	0.5
人件費削減率(補正值) (%)		0.3	1.5	△0.2

注：「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分(平成18年度 0%、平成19年度 0.7%、平成20年度 0%)を除いた削減率である。

なお、「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給与費の増」を除いた場合の削減率は、△4.25%(表のとおり人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分(0.7%)を除いた人件費削減率(補正值)を勘案した場合は△4.95%)となる。17年度に比べて20年度は人件費が医療の質・安全の観点による医師・看護師の増員等により増加しているが、今後も医療の質・安全に配慮しつつアウトソーシングによる人員減を推進すること等により、平成22年度において「5%に相当する額以上を減少させることを基本として」という行革推進法の趣旨を達成すべく取り組んでいく。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。

契 約

<p>①契約に係る規程類、体制の整備状況</p>	<p>入札及び契約の適正化に向け、次の取り組みを行っている。</p> <ul style="list-style-type: none">○ 規程類の整備状況<ul style="list-style-type: none">1 随意契約の基準が国と同様となるよう、会計細則の一部を改正した。<ul style="list-style-type: none">・ 予定価格の改正（平成19年4月1日施行）・ 要件の改正（平成20年1月1日施行）2 入札結果の公表基準を厚生労働省と同様の基準（予定価格が100万円（物件の借入については80万円を超える）で公表するよう会計規程及び会計細則の一部を改正した。（平成19年9月1日施行）3 一般競争入札に係る公告期間の短縮に関する会計細則の例外規定の削除を行い国と同様の公告期間とした。（平成20年12月19日施行）○ 審査体制の整備状況<ul style="list-style-type: none">1 特定調達（政府調達）に係る随意契約については、「労働者健康福祉機構特定調達契約事務取扱細則の運用について」（平成7年12月22日）により「随意契約審査会」を設置し審査している。2 1件の予定価格が3千万円を超える工事、1千万円を超える設計業務については契約方式の如何を問わず、「入札・契約手続運営委員会設置要領」（平成7年3月28日）より定めた委員会において調査審議を実施している。3 その他、上記1、2以外の契約については、調達要求部署が起案文書を作成し、契約課を含めた複数の課を経由し、決裁の上、契約課にて契約業務を実施している。○ 契約事務における一連のプロセス
--------------------------	--

	<p>別紙のとおり</p> <p>○ 執行、審査の担当者（機関）の相互のけん制</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 物品及び役務等の調達にあつては、先ず、調達要求部署が、起案文書を作成し、契約課を含めた複数の課を経由し、決裁の上、契約課において入札及び契約業務を実施しており、さらに特定調達（政府調達）に係る随意契約については、「随意契約審査会」を設置し審査している。 2 一般競争総合評価方式及び企画競争を実施する際は、「評価委員会」を設置し審査している。 3 営繕工事にあつては、先ず、工事要求部署が、起案文書を作成し、契約課を含めた複数の課を経由し、決裁の上、契約課において入札及び契約業務を実施しており、さらに工事及び建設コンサルティング業務（1件の予定価格が3千万円を超える工事、1千万円を超える設計、建設コンサルティング）については、契約方式の如何を問わず「入札・契約手続運営委員会」を設置し審査している。 <p>○ 審査機関から法人の長に対する報告等整備された体制の実効性確保の考え方</p> <p>監事室による監査結果は、当機構理事長宛の監査報告書による報告のほか、指摘事項があつた場合は、監事から直接、当該施設への指導及び改善の指示があり、次回監査において、指摘事項の改善状況に係る確認が行われているところである。</p> <p>さらに、契約業務の監査結果については、機構本部契約課に逐次、情報の提供があり、機構本部契約課では、これらの情報を考慮の上、施設への指導を行っている。</p> <p>また、監事室による監査において、機構本部契約課による指導後の施設の取組状況に係る確認が行われている（本部契約課では、監事室との連携を密にしており、監事室が監査を実施する際には、監査実施施設の契約締結状況及び当該施設の問題</p>
--	--

	<p>点等最新の情報提供を行うなど、契約の適正化の推進に向け、協力している。)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 応札条件。応札者の範囲拡大のための取組 入札の競争性・公平性を確保し、多くの応札者を求めるため「契約業務に係る重点項目」を取り纏め、会議及び事務担当者打合会で周知を図った。 ○ 第三者に再委託している状況の把握。当該契約に係る一般競争入札の導入事情。法人と契約の相手方との継続的な関係の有無。法人による承認等の手続の履践状況 第三者への再委託については、契約書に再委託の禁止条項を設け制限している。 															
<p>②「随意契約見直し計画」の実施・進捗状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「随意契約見直し計画」の進捗状況及び計画の効果についての分析 <ul style="list-style-type: none"> 1 随意契約の件数割合及び金額割合の推移 <table border="1" data-bbox="676 1093 1321 1294"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度①</th> <th>19年度</th> <th>20年度②</th> <th>差②-①</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>件数割合</td> <td>67.7%</td> <td>43.3%</td> <td>20.8%</td> <td>△46.9 ポイント</td> </tr> <tr> <td>金額割合</td> <td>71.8%</td> <td>53.8%</td> <td>18.7%</td> <td>△53.1 ポイント</td> </tr> </tbody> </table> 2 分析 「随意契約見直し計画」（平成19年12月）の策定以降、着実に一般競争入札への移行が図られている。 今後は、施設毎の進捗率を踏まえ、個別の方策を講じて行くこととする。 ○ 随意契約の相手方が第三者に再委託している状況の把握。再委託理由と随意契約理由との関係。法人と随意契約の相手方との継続的な関係の有無。法人による承認等の手続の履践状況 第三者への再委託については、契約書に再委託の禁止条項を設け制限している。 		18年度①	19年度	20年度②	差②-①	件数割合	67.7%	43.3%	20.8%	△46.9 ポイント	金額割合	71.8%	53.8%	18.7%	△53.1 ポイント
	18年度①	19年度	20年度②	差②-①												
件数割合	67.7%	43.3%	20.8%	△46.9 ポイント												
金額割合	71.8%	53.8%	18.7%	△53.1 ポイント												

○ 1者応札率を低減するための取組状況

1 当機構の契約の多くは、病院の医療に関する契約であり、人の生命に係わる医療業務に求められる安全性等の観点から、役務契約及び備品調達等の面で特殊性を有するものがあり、地域によっても、業者が限定される場合があるものと考えている。

しかしながら、1者応札率の低減も含めた、更なる適正な契約業務を目指し、平成19年度の契約状況について、各施設からの報告を受け、機構本部にて検証を行い、「契約業務に係る重点項目」を取り纏め、会議及び事務担当者打合会において改善策として周知を図っている。

一般競争入札における1者応札率

	19年度①	20年度②	差②-①
1者応札率	55.1%	56.0%	0.9ポイント

2 1者応札率の原因把握のため、各施設から業者へのアンケート調査を実施した。

今後は、このアンケート調査結果を基に、主に次の改善方策を講じて行くこととする。

- ・入札公告は、ホームページへの掲載や施設内の掲示のほか、業界紙へ掲載するなど、広く業者へのPRを行う。
- ・入札参加の資格要件は、不当に参加者を制限する要件としない。
- ・仕様書は、仕様内容を分かりやすいものとし、特定の者が有利な仕様としない。
- ・入札説明会は、可能な限り実施する。
- ・契約締結から業務履行開始までに十分な期間を設け、履行しやすいよう配慮する。
- ・情報システムの運用及び医療補助業務等、委託内容によっては、長期的な収支予測が可能となるよう複数年契約とするなど配慮する。

(参考4の2)

I 平成20年度の実績【全体】		件数	金額
競争性のある契約	競争入札等	2,498件 (79.1%)	898億円 (81.0%)
	企画競争等	3件 (0.1%)	3億円 (0.3%)
競争性のない随意契約		656件 (20.8%)	207億円 (18.7%)
合 計		3,157件 (100%)	1,107億円 (100%)

※1 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※2 「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

※3 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

※4 端数処理により合計が一致しない場合がある。

II 平成20年度の実績【同一所管法人等】		件数	金額
競争性のある契約	競争入札等	141件 (67.5%)	28億円 (60.9%)
	企画競争等	0件 (0.0%)	0億円 (0.0%)
競争性のない随意契約		68件 (32.5%)	18億円 (39.1%)
合 計		209件 (100%)	46億円 (100%)

※1 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※2 「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

※3 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

※4 端数処理により合計が一致しない場合がある。

Ⅲ 平成20年度の実績【同一所管法人等以外の者】			
		件数	金額
競争性のある契約	競争入札等	2,357 件 (80.0%)	870 億円 (81.9%)
	企画競争等	3 件 (0.1%)	3 億円 (0.3%)
競争性のない随意契約		588 件 (19.9%)	189 億円 (17.8%)
合 計		2,948 件 (100%)	1,062 億円 (100%)

※1 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

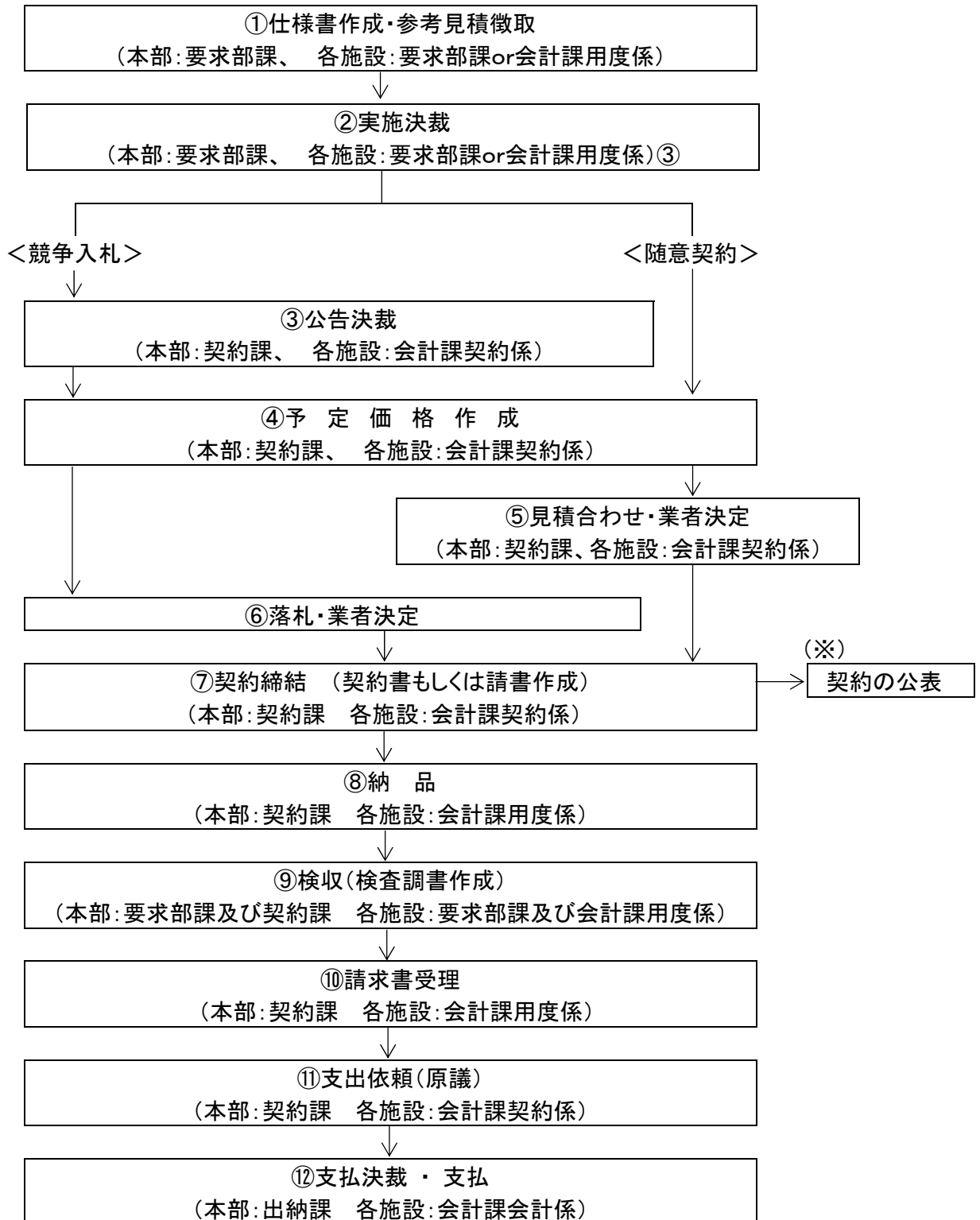
※2 「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

※3 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

※4 端数処理により合計が一致しない場合がある。

(別紙)

契約事務における一連のプロセス



(※)契約の公表に該当する場合

予定価格が100万円を超える契約(賃借料又は物件の借入の場合は80万円)

(参考資料)

随意契約見直し計画

平成19年12月
独立行政法人
労働者健康福祉機構

1. 随意契約の見直し計画

平成18年度に締結した随意契約について、点検・見直しを行い、以下のとおり、随意契約によることが真にやむを得ないものを除き、順次全て一般競争入札等に移行することとした。

【全体】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(億円)	件数	金額(億円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)				(12.3%)	(12.4%)
				332	97
一般競争入札等	競争入札			(72.1%)	(76.4%)
				1,944	599
	企画競争	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)
		2	2	1	0
随意契約		(100%)	(100%)	(15.5%)	(11.1%)
		2,693	782	418	87
合 計		(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
		2,695	784	2,695	784

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある

【同一所管法人等】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(億円)	件数	金額(億円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(10.3%) 19	(3.7%) 1
一般競争入札等	競争入札			/	
	企画競争	(0.0%) 0	(0.0%) 0		
随意契約		(100%) 185	(100%) 27	(27.6%) 51	(51.9%) 14
合 計		(100%) 185	(100%) 27	(100%) 185	(100%) 27

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある

【同一所管法人等以外の者】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(億円)	件数	金額(億円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(12.5%) 313	(12.7%) 96
一般競争入札等	競争入札			/	
	企画競争	(0.0%) 2	(0.0%) 2		
随意契約		(100%) 2,508	(100%) 755	(14.6%) 367	(9.6%) 73
合 計		(100%) 2,510	(100%) 757	(100%) 2,510	(100%) 757

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある

2. 随意契約見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み及び移行時期

平成20年度までに以下の措置を講じ、随意契約によることが真にやむを得ないもの以外、順次一般競争入札等に移行していくほか、複数年契約を締結しているものについては、複数年契約終了後、順次一般競争入札等に移行することとする。

(1) 総合評価方式の導入拡大

① 総合評価方式による一般競争入札マニュアルの作成

技術的要素等の評価を行うことが重要な業務等について、評価基準や実施要領を作成する等、総合評価方式による一般競争入札の円滑な実施に努める。

② 競争入札を推進するための検討会の開催

上記の措置を行うため、本部経理部契約課、経営企画室等をメンバーとした検討会を開催する。

(2) 複数年契約の拡大

複数年にわたる期間を前提にしている工事契約等について、工期等終了までの一括契約とし、競争入札又は企画競争・公募による複数年契約の締結を拡大する。

(3) 入札手続きの効率化

一般競争入札の拡大に伴う業務量が増加するため、入札の実施に必要な様式等をデータ化し、実施要領を整備し、書類作成等にかかる業務負担を軽減する。

(4) 情報の共有化

各施設における業者からの情報収集、予定価格設定のための市場調査、院内等各部署との調整等のための業務量が増加することを勘案し、本部にて契約締結状況の情報を集約し、各施設間における情報の共有が円滑に行えるよう支援する。

(注) 個別の契約の移行時期及び手順については、「随意契約の点検・見直しの状況」に記載。