

平成 2 4 年度業務実績評価別添資料

評価委員会が特に厳正に評価する事項 及び
政・独委の評価の視点への対応状況説明資料

独立行政法人国立成育医療研究センター
平成 2 5 年 7 月

目次

項目 1	財務状況	1
項目 2	保有資産の管理・運用等	2
項目 3	組織体制・人件費管理	3
項目 4	事業費の冗費の点検	27
項目 5	契約	30
項目 6	内部統制	39
項目 7	事務・事業の見直し等	49

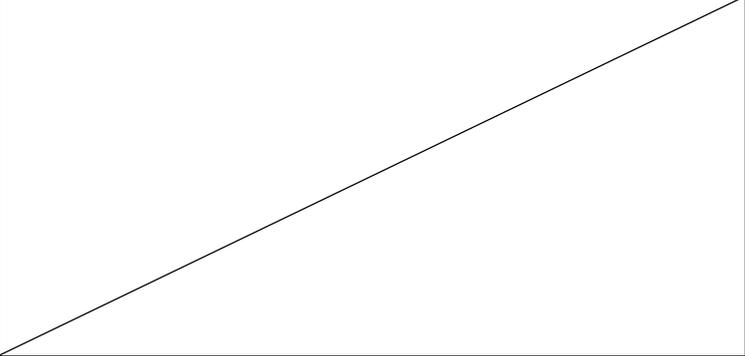
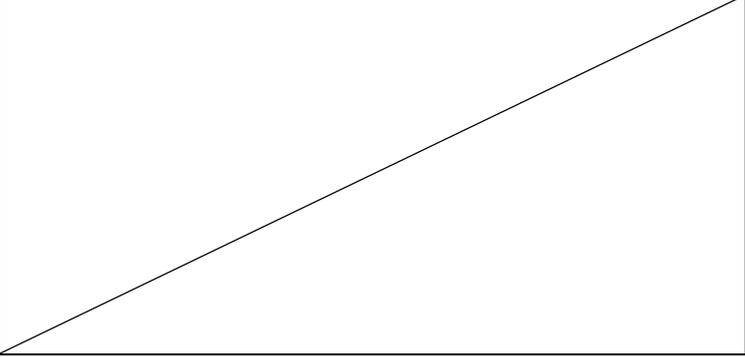
(項目 1)

財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総利益(総損失)	8.0 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)	8.0 億円
③当期独立行政法人国立成育医療研究センター運営費交付金債務		41.6 億円 (執行率 96.1%)

④利益の発生要因及び目的積立金の申請状況	<p>センターの特性や機能を考慮した運営方針に応じ、職員の適正配置を行うこと等により、診療報酬上の上位基準の取得等を図るとともにコスト削減に努め、収支改善を推進したことにより、当期総利益 8.0 億円を計上したものである。</p> <p>平成 24 年度決算における利益剰余金は、将来の投資(建物等の整備・修繕、医療機器等の購入等)及び借入金償還に充てるための積立金とすることとしている。</p>
⑤100 億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況	
⑥運営費交付金の執行率が90%以下となった理由	

保有資産の管理・運用等

<p>①保有資産の活用状況とその点検</p> <p>(独立行政法人の事務・事業の見直し基本方針で講じる措置が定まっているものを除く。)</p>	<p>保有財産については、自らの病院事業、研究及び臨床研究事業に有効活用する他、老朽化した宿舎については除却し、その跡地には教育研修センターの整備を開始することにより有効活用を図っている。</p> <p>知的財産については、独立行政法人成育医療研究センター職務発明等規程に基づき管理している。</p> <p>平成24年4月には、同規程に従って職務発明委員会実施要領を定め、24年度中に委員会を5回開催。16件の職務発明届を審査し、このうち15件を職務発明と認定、当センターが特許を受ける権利を承継することを決定した。</p>
<p>②資金運用の状況</p>	
<p>③債権の回収状況</p>	

組織体制・人件費管理
(委員長通知別添一関係)

<p>①給与水準の状況と 総人件費改革の進捗 状況</p>	<p>[給与水準の状況]</p> <p>独法の職員の給与は、「当該法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるようさだめられなければならない。」(通則法第63条)こととされており、当法人においてもこの趣旨を十分踏まえ、職員の給与を定めているところである。</p> <p>当法人の給与水準については、平成22年度に独法化した時点において、国の給与制度等を踏まえつつ、通則法に則って適切に対応し、その後人事院勧告に則り改正を行っている。</p> <p>平成24年度のラスパイレス指数は、平成23年度に比べ高くなり、医師：110.2、看護師：118.6、事務・技術職：114.0となっており、すべての職種で国の給与水準より高いものとなっている。</p> <p>ラスパイレスが100を超えている要因を分析すると、</p> <ol style="list-style-type: none">① 当法人は東京都世田谷区に所在し、すべての職員が地域手当1級地であることから、国の平均給与と比べた場合には、数値が高くなること。② 国の制度にある俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象を病院における管理職として医長、看護師長に範囲を広げたことにより月額固定給部分が増加していること。③ 職務の複雑性及び困難性に基つき他の職種に比して著しく特殊な勤務に従事する手当として国における俸給の調整額に準じた特殊勤務手当の支給をしているが、当法人ではこの対象となる特定集中治療室を37床運用しているため、支給対象者が看護師では20%となっていること。④ 国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基つき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職員についても国家公務員は全職種であるが、当センタ
---------------------------------------	--

一は幹部職員を中心とした職種に限定したこと。

など、国の給与制度に準じているものの、地域手当1級地であることや小児救急医療、周産期医療を担う当法人の診療部門は、全国平均給与より高くならざるを得ないところである。

しかし、看護師、事務・技能職については、独法移行時に中高年齢層の給与カーブを引き下げるなど、通則法に則って適切に対応している。

また、人事院給与勧告に準じて、当法人の給与においても55歳を超える職員の昇給停止、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減等、社会一般情勢に適合したものとなるよう適切に対応している。

[総人件費改革の進捗状況]

事務職の独法移行直前の職員数維持や技能職の退職後非常勤職員への切替を行う一方で、地域医療計画を踏まえた小児救急医療、周産期医療等への対応に伴う人材確保の他、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇の改善等にも留意しつつ、必要な人材確保を行った。

(人件費の増加額約1,390百万円)

平成24年度における当法人の総人件費改革の対象となる人件費は、7,058百万円であり、総人件費改革の基準値である平成21年度の人件費5,668百万円と比較すると1,390百万円の増となっている。

これは、

(1) 総人件費削減に向けた取組として

- ① 技能職の退職後非常勤職員への切替
 - ② 独法移行時の給与カーブの変更
- 等により削減を行い、

(2) 一方、当法人としての役割を果たすため、

- ① 地域医療計画を踏まえた小児救急医療、周産期医療等への対応、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇改善等のための体制整備
- ② 医師不足解消に向けた取組・救急医等の処遇改善及び地域医療との連携強化のための体制整備等により人件費が増加したことによるものである。

	<p>引き続き、技能職の退職後非常勤職員への切替等により人件費削減を図っていくが、医療現場を巡る昨今の厳しい状況の中で、患者の目線に立った良質な医療を提供し、当法人に求められる役割を着実に果たしていくためには、一定の人件費増は避けられないものである。</p> <p>なお、人件費率については、平成24年度計画40.5%であったが、平成24年度決算では37.7%となっており、その抑制に努めているところである。</p>	
<p>②国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況</p>	<p>夜間看護等手当</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医師・看護師等が深夜業務に従事した場合の手当。 ・ 医師：1回/9,900円～2,900円 ・ 看護師：1回/7,600円～2,200円 ・ その他：1回/6,000円～1,800円 ・ 国の「夜間看護手当」と同旨であるが、医師等については、独法移行後、救急医療等の診療体制の強化や労働基準法の適用により24時間の交替制勤務を行う職員が増加したことから、看護師との均衡を考慮して支給対象に加えたものであり適正な手当と判断している。
	<p>役職職員特別勤務手当</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 臨時の又は緊急性を有する業務のため休日等に勤務した場合及び医師が宿日直等勤務又は救急呼出により診療業務を行った場合の手当。 ・ 1回(6H以内) /15,500円(上限)～6,000円(下限) ・ 国の「管理職員特別勤務手当」と同旨であり、病院に勤務する医師の特性を考慮した観点から適正な手当と判断している。 ・ また、業務の附加として上位の役職の業務・高度な業務等を担う場合は、基本給の10%を上限として支給することができることとしており、すでに就いている職務に加えて特別に副院長の職務(特命副院長)を命じられ、当該職務に従事した場合等、病院運営上の特性を考慮したものである。

	ヘリコプター 搭乗救急医療 手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医師・看護師等の医療従事者が、ヘリコプターに搭乗し、機内等で診療等を行った場合の手当。 ・ 医師：1回/5,000円 ・ 医師以外：1回/3,000円 ・ 国の「航空手当」及び大学や民間医療機関における同様の手当を踏まえ、救急医療に従事する医師・看護師等の勤務実態・特殊性を勘案し、救急医療に従事する医師等の確保対策の観点から適正な手当と判断している。
	救急呼出待機 手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医師・看護師等の医療従事者が、深夜勤務及び緊急の診療業務に対応するため特定の時間帯を定めて自宅等において待機した場合の手当。 ・ 医師：1回/2,500円 ・ 医師以外：1回/2,000円 ・ ヘリコプター搭乗救急医療手当と同様に大学や民間医療機関における手当を踏まえ、深夜勤務及び救急医療に従事する医師・看護師等の医療従事者の勤務の実態・特殊性を勘案し、深夜勤務及び救急医療に従事する医師等の確保対策の観点から適正な手当と判断している。
	救急医療体制 等確保手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医師等が休日及び夜間において、地域の第3次又第2次救急医療の確保のため、理事長の指定する病院において、救急外来患者へ応需した場合の手当。 ・ 診療業務(1h以上)：1回/12,000円又は6,000円(8h以上は18,000円) ・ 分娩：1回/10,000円 ・ 国における「救急医療及び産科医療を担う勤務医の処遇改善を支援する補助制度」に対応したものであり、休日及び夜間の救急・周産期医療体制の整備を図るとともに、救急医療及び産科医療を担う医師等の処遇改善の観点から適正な手当と判断してい

		る。
	医師手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域における医師確保のための手当。 ・ 月額 319,300 円～16,900 円 ・ 国の「初任給調整手当」と同旨であり、全国的に厳しい情勢である医師確保の観点から適正な手当と判断している。
	医師手当加算部分・専門看護手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学会や公益法人等の第三者機関において認定された広告可能な専門医や認定看護師などの特定の分野における専門的知識を有している医師・看護師のための手当。 ・ 医師：1 資格/月額 5,000 円(上限 2 資格) ・ 看護師：認定看護師/月額 5,000 円 認定看護師/月額 3,000 円 ・ 医師手当の加算部分及び専門看護手当については、専門化・高度化した病院を運営する当法人の特性を踏まえ、有能な人材を確保する観点から適正な手当と判断している。 ・ また、多くの医療機関でも導入が進んでいるものである。
	附加職務手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医師等が地方自治体等へ診療援助などを行った場合の手当。 ・ 依頼（要請）元より医師等の勤務する病院に支払われた報酬の範囲内において、その診療援助などを行った医師に対して給与を支給する。 ・ 医療を提供する病院を運営する当法人の特性を考慮し、地域における診療連携の推進を図る観点から適正な手当と判断している。
	年度末賞与	<ul style="list-style-type: none"> ・ 診療部門の医業収支が特に良好な場合の業績に応じた手当。 ・ 手当総額は、次のうち最も低い額を選択 <ol style="list-style-type: none"> ① 医業収支が黒字、かつ、計画額を上回る額 ② 診療セグメントの経常収支が黒字、かつ、診療セグメントの経常収支額が計画

		<p>額を上回る額</p> <p>③ 基準日（3月1日）における賞与基礎月額×0.5月分の合計額</p> <p>④ 給与費率が計画と同じ率に収まる額</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人に求められる能力実績主義を踏まえ、経営努力のインセンティブとして医業収支が特に良好な場合に年度末賞与を支給するもので、独立行政法人における給与制度の趣旨に則って独立行政法人へ移行する際に設けたものである。これは、中央省庁等改革基本法（独立行政法人の業務の実績が反映されるものであること）、独立行政法人通則法（法人の職員の給与は職員が発揮した能力が考慮されるものでなければならないこと）、独立行政法人整理合理化計画（各独立行政法人は能力・実績主義の活用により役職員の給与等にその業績及び勤務実績等を一層反映させること）を踏まえた観点から適正な手当と判断している。
	<p>業績手当の業績反映部分</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・業績手当（6月及び12月）のうち、職員個々の業務実績に反映する部分（業績反映部分）の手当 <ul style="list-style-type: none"> 一般 6月支給/0.675月、12月支給/0.675月 役職 6月支給/0.875月、12月支給/0.875月 ・業績手当については、基礎的部分は国の「期末手当」に準じているものであり、業績反映部分は国の「勤勉手当」を踏まえたものであるが、業績反映部分については、診療部門の業績が悪い場合は、支給総額をその業績に応じて減額が可能な仕組みとしており、法人に求められる能力実績主義を踏まえた観点から適正な手当と判断している。 ・なお、当該減額がない場合の手当（支給割合）は国に準じた額となっている。

	<p>特殊業務手当</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職務の複雑性及び困難性にに基づき多の職種に比して著しく特殊な勤務に従事する場合の手当。 ・月額/35,400円～4,200円 ※ 支給額は、職務の内容又は勤務場所に応じて規程 ・特殊業務手当は、国の時代から、職務の複雑・困難性にに基づき他の職種に比して著しく特殊な勤務に対して支給している手当であり、病院における職務の特殊性及び職員確保の観点から適正な手当と判断している。 ・なお、当該手当は国の「俸給の調整額」に類似したものであるが、業績手当（賞与）・退職手当の基礎としない諸手当として見直したものであり、民間の給与を踏まえたものである。
<p>③福利厚生費の状況</p>	<p>法定福利費</p>	<p>1,134,285千円 (役職員一人当たり 780,113円)</p> <hr/> <p>法定外福利費</p> <p>6,467千円 (役職員一人当たり 4,448円)</p> <hr/> <p>① 弔電、供花 (299千円) 職員及び職員の家族に対する弔電、供花については、厚生労働省に準じて基準を作成し、運用している。</p> <p>② 健康診断等 (6,168千円) ・労働安全衛生法に基づく健康診断を実施している。 ・業務に伴う感染防止を目的としたワクチン接種を実施している。</p>

平成24年度 法定外福利費

○独立行政法人国立成育医療研究センター

(単位：円)

		平成24年度
医療・健康費用	労働安全衛生法に基づく健康診断費	3,706,358
	医薬品等購入費(医療従事者へのワクチン接種)	2,461,949
慶弔関係費用	弔辞に対する対応	298,985
合 計		6,467,292

(項目3の2)

○ 国家公務員再就職者の在籍状況 及び

法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者^{注1}の在籍状況

(平成25年3月末現在)

	役員 ^{注2}			職員		
	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤	計
総数	1人	5人	6人	937人	517人	1,454人
うち国家公務員再就職者	0人	0人	0人	0人	1人	1人
うち法人退職者	0人	0人	0人	0人	3人	3人
うち非人件費ポスト	0人	0人	0人	0人	0人	0人
うち国家公務員再就職者	0人	0人	0人	0人	0人	0人
うち法人退職者	0人	0人	0人	0人	0人	0人

注1 「法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者」とは、法人職員が、定年退職等の後、嘱託職員等として再度採用されたものをいう（任期付き職員の再雇用を除く。）。

注2 役員には、役員待遇相当の者（参与、参事等の肩書きで年間報酬額1,000万円以上の者）を含む。

注3 「非人件費ポスト」とは、その年間報酬が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）第53条第1項の規定により削減に取り組みなければならないこととされている人件費以外から支出されているもの（いわゆる総人件費改革の算定対象とならない人件費）

④国家公務員再就職者及び本法人職員の再就職者の在籍ポストとその理由	非常勤職員のうち国家公務員再就職者が1名在籍している。職種は自動車運転手で定年退職後継続して運転業務及び庶務業務を行っている。また、法人退職者3名は看護助手業務を行っている者である。 理事長、非常勤理事、非常勤監事は、全員が23年度末を以て任期満了となり、理事長は厚労省が公募により選考を行い、他の理事については新理事長が指名、監事は厚生労働大臣から任命された。
-----------------------------------	--

様式1 公表されるべき事項

独立行政法人国立成育医療研究センターの役職員の報酬・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24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の業績評価結果から、役員報酬規程により業績年俸の増額ができるところ、社会情勢等を総合的に勘案して去年と同水準とした。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 平成23年度人事院勧告に準拠し、指定職俸給表引き下げ改定(△0.5%)に相当する基本年俸額(月例年俸額及び業績年俸額)の引き下げを行い、併せて、平成23年4月から規程改定日の前日までに相当する期間の減額調整(△3.7%)を行った。(平成24年5月1日改定)
また、国家公務員給与に関する臨時特例法に基づく給与減額支給措置に相当する特例措置を定め、月例年俸、地域手当及び業績年俸の支給額から9.77%に相当する額を減ずることとした。(平成24年6月1日改定)

理事(非常勤) なし

監事(非常勤) なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 15,540	千円 10,885	千円 2,736	千円 1,919 (地域手当)	4月1日		
A理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ()			
B理事 (非常勤)	千円 1,500	千円 1,500	千円 0	千円 0 ()			
C理事 (非常勤)	千円 1,380	千円 1,380	千円 0	千円 0 ()	4月1日		
A監事 (非常勤)	千円 960	千円 960	千円 0	千円 0 ()		10月31日	
B監事 (非常勤)	千円 660	千円 660	千円 0	千円 0 ()		10月31日	
C監事 (非常勤)	千円 1,380	千円 1,380	千円 0	千円 0 ()	11月1日		
D監事 (非常勤)	千円 1,380	千円 1,380	千円 0	千円 0 ()	11月1日		

注1:「地域手当」とは、民間の賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

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 役員の退職手当の支給状況(平成24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 (非常勤)						該当者なし	
B理事 (非常勤)						該当者なし	
C理事 (非常勤)						該当者なし	
A監事 (非常勤)	0	2	7	10月31日		支給対象外	
B監事 (非常勤)	0	2	7	10月31日		支給対象外	
C監事 (非常勤)						該当者なし	
D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

中期計画における人事に関する方針として、「良質な医療を効率的に提供していくため、医師、看護師等の医療従事者については、医療を取り巻く状況の変化に応じて柔軟に対応する。」「医師、看護師不足に対する確保対策を引き続き推進するとともに、離職防止や復職支援の対策を講じる。」こととしており、当該計画に基づき、適正な人員配置に努めるとともに、中期目標期間中、人件費率について業務の量と質に応じたセンター病院運営に適正な率を目指す。

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

職員の給与水準は、独立行政法人通則法第63条第3項の規定に基づき、業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるよう決定している。

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

中央省庁等改革基本法第38条第1項第6号の規定等に基づき、職員の業績を給与に反映している。

〔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:業績年俸	医長以上の医師及び研究所室長以上の研究職職員について、前年度の業務実績を考慮の上、80/100から120/100の範囲内で定める割合を前年度の業績年俸に乗じた額を支給
賞与:業績手当 (業績反映部分)	年俸制職員を除く常勤職員について、業績に応じて定める割合を算定基礎額に乗じて得た額を支給
賞与:業績手当 (年度末賞与)	当該年度の損益計算書における診療セグメントの収支が良好となる場合に、職員の業績に応じて定める割合を算定基礎額に乗じて得た額を支給
基本給:昇給	常勤職員の勤務成績に応じて5段階の昇給を行う

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

- 基本給月額及び賞与の引き下げ(平成24年5月1日)
 - ・国の人事院勧告を踏まえ、平成23年度給与支給相当額について24年6月期業績手当において基本給月額(平均0.23%)の調整を行った。
- 給与の臨時特例による引き下げ(平成24年6月1日)
 - ・国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律を踏まえ、平成24年4月期に遡及して役員の月例俸給について9.77%の減額調整を行った。
- 給与の臨時特例による引き下げ(平成24年9月1日)
 - ・国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律を踏まえ、平成24年9月期から役職に応じて月例給について9.77%の減額調整を行った。
- 国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。

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24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	人 552	歳 36.3	千円 5,896	千円 4,502	千円 75	千円 1,394
事務・技術	人 28	歳 44.8	千円 7,079	千円 5,399	千円 123	千円 1,680
医療職種 (病院医師)	人 49	歳 42.1	千円 11,479	千円 9,150	千円 54	千円 2,329
医療職種 (病院看護師)	人 389	歳 34.1	千円 5,157	千円 3,886	千円 54	千円 1,271
技能職種 (看護補助者等)	人 14	歳 48.1	千円 5,718	千円 4,325	千円 134	千円 1,393
医療職種 (医療技術職)	人 66	歳 38.8	千円 5,691	千円 4,377	千円 171	千円 1,314
福祉職種 (児童指導員等)	人 6	歳 36.3	千円 5,368	千円 4,098	千円 140	千円 1,270

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: 上記の「医療職種(病院医師)」については、年俸制が適用される医長以上の医師は含まれない。

注3: 上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

・「在外職員」、「任期付職員」、「再任用職員」、「非常勤職員」については該当する職員がいないため、表を記載していない。

・平成24年度を通じて在職し、かつ、平成25年4月1日に在職する職員(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

① 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成24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(年俸制)	人 81	歳 53.3	千円 13,562	千円 10,705	千円 106	千円 2,857
院長等	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
副院長等 (副院長・部長・医長)	人 58	歳 53.3	千円 14,394	千円 11,442	千円 110	千円 2,952
副所長等 (副所長・部長・室長)	人 22	歳 52.9	千円 11,247	千円 8,695	千円 98	千円 2,552

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: 上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

注3: 院長等については、該当者が2人以下のため、個人の情報が特定されるおそれのあることから、人員以外は記載していない。

任期付職員(年俸制)	人 18	歳 44.1	千円 9,214	千円 7,146	千円 81	千円 2,068
任期付職員職種	人 18	歳 44.1	千円 9,214	千円 7,146	千円 81	千円 2,068

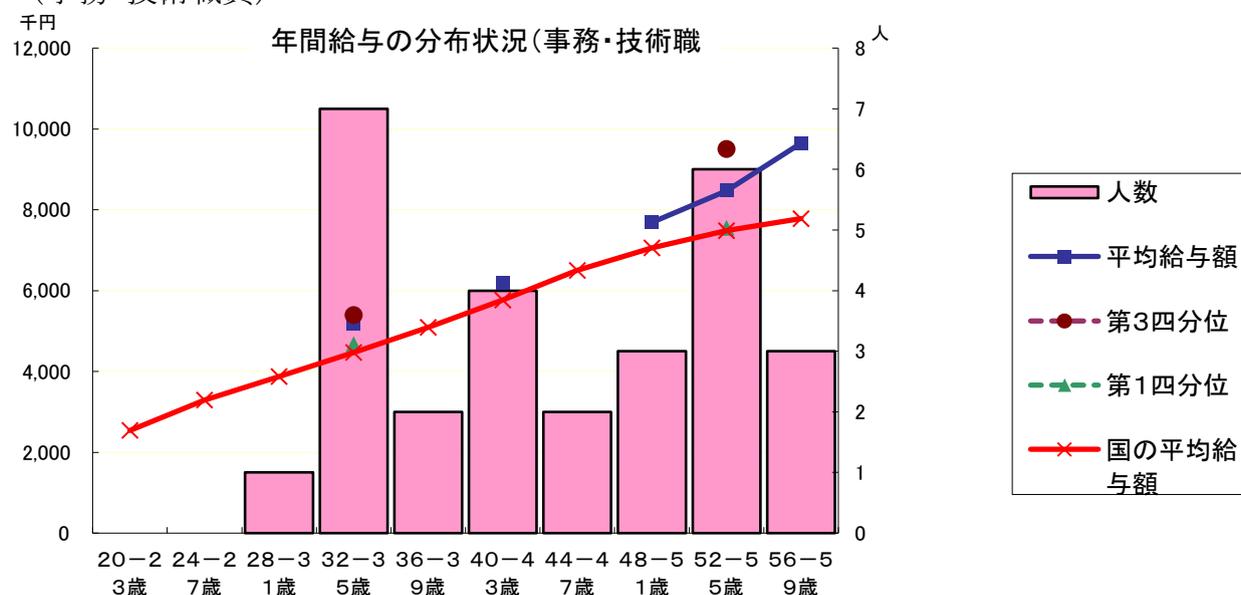
注1: 上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

・「在外職員」、「再任用職員」、「非常勤職員」については該当する職員がいないため、表を記載していない。

・平成24年度を通じて在職し、かつ、平成25年4月1日に在職する職員(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

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

(事務・技術職員)



注1:①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。

注2:「28-31歳」「36-39歳」「44-47歳」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のあることから、年間給与については表示していない。

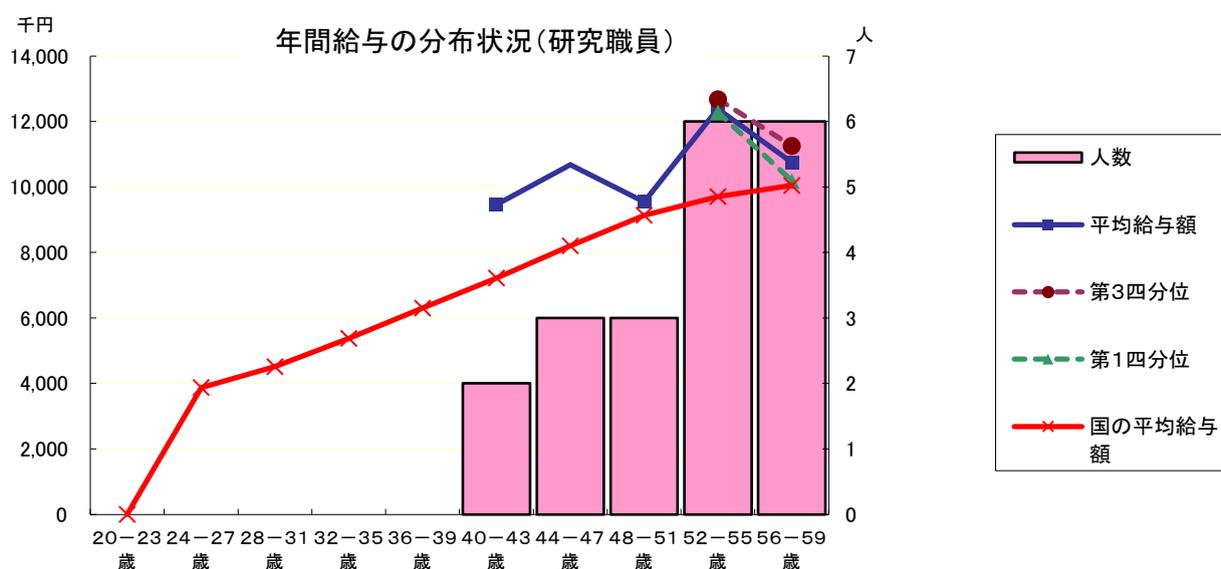
注3:「28-31歳」「36-39歳」「40-43歳」「44-47歳」「48-51歳」「56-59歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(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		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
・本部課長	6	51.2	8,238	8,737	9,578		
・本部係員	4	31.8		4,510			
・本部係長	13	42.7	5,647	6,107	6,486		

注1:本部係員については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」「第3四分位」の表示は省略した。

(研究員)



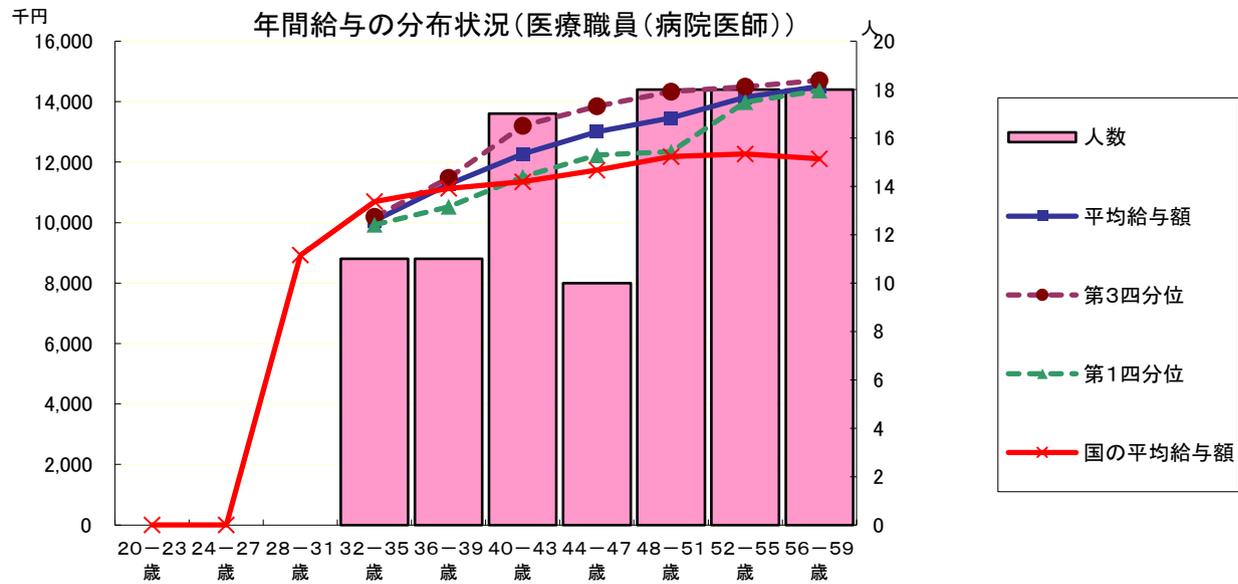
注1:「40-43歳」については、該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

注2:「40-43歳」「44-47歳」「48-51歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(研究職員)

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	千円		千円	第3分位
・本部課長	5	53.3	12,397	12,668	12,877		
・主任研究員	14	51.6	8,848	10,172	10,892		

(病院職員(病院医師))

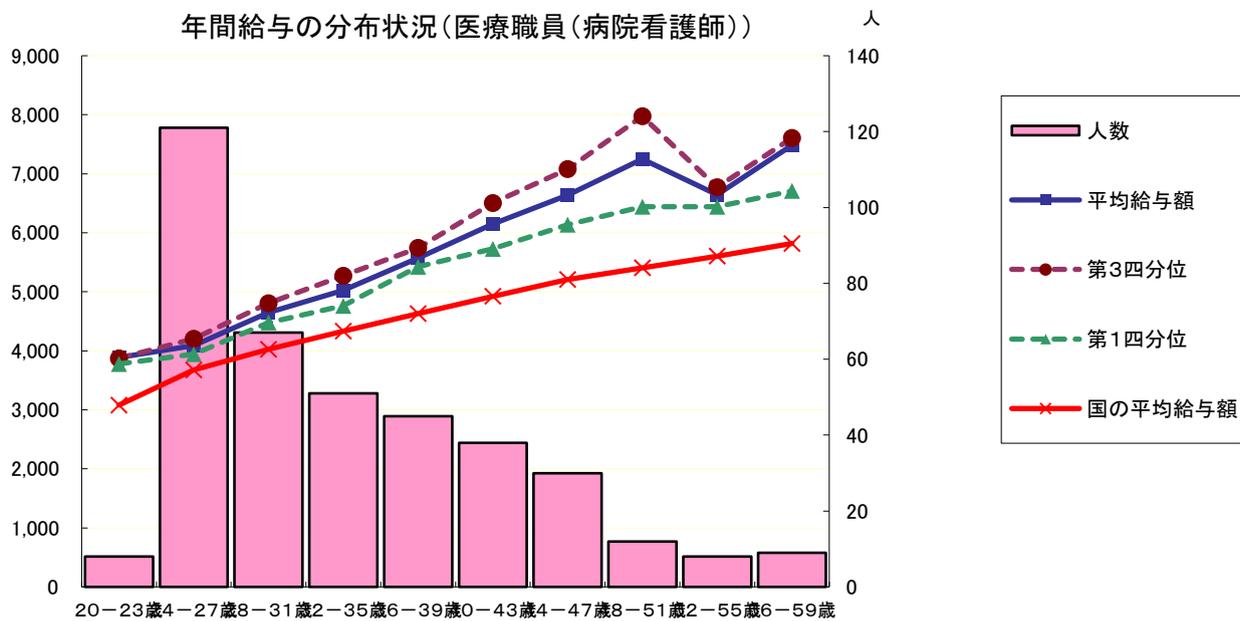


(医療職員(病院医師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
・医長	42	52.0	13,767	14,097	14,499		
・医師	49	42.1	10,526	11,424	12,229		

注、上記の医療職員(病院医師)には、年俸制が適用される医長以上の医師が含まれる。以下、④及び⑤において同じ。

(病院職員(病院看護師))



注:「52-55歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(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	千円		千円	第3分位
・看護師長	17	47.0	7,468	7,668	7,885		
・看護師	334	32.4	4,105	4,810	5,357		

③ 職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員／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	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
標準的な職位		一般職員	係長	専門職	課長室長	課長	部長	部長	部長	-
人員 (割合)	28人	4人 (14.3%)	13人 (46.3%)	3人 (10.7%)	3人 (10.7%)	3人 (10.7%)	1人 (3.6%)	1人 (3.6%)	0人 (%)	0人 (%)
年齢(最高～最低)		33～28歳	54～34歳	55～46歳	51～35歳	59～55歳	/	/		
所定内給与年額(最高～最低)		3,619～3,169千円	5,730～3,573千円	6,545～6,321千円	6,417～5,700千円	7,691～6,930千円	/	/		
年間給与額(最高～最低)		4,710～4,217千円	7,555～4,814千円	8,470～8,228千円	8,368～7,205千円	9,967～9,066千円	/	/		

注、6級及び7級の該当者が1人であるため、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「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

(研究職員(年俸制))

区分	計	1級	2級	3級
標準的な職位		室長 主任研究員	部長	所長 センター長
人員 (割合)	22人	11人 (50.0%)	9人 (40.9%)	2人 (9.1%)
年齢(最高～最低)		58～42歳	58～46歳	/
所定内給与年額(最高～最低)		8,847～6,239千円	9,940～8,820千円	/
年間給与額(最高～最低)		10,892～8,061千円	13,053～11,255千円	/

注、3級の該当者が2人のため、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「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

(医療職員(病院医師))

区分	計	医療職(一)
標準的な職位		一般医師
人員 (割合)	49人	49人 (100%)
年齢(最高～最低)		56～33歳
所定内給与年額(最高～最低)		10,118～7,670千円
年間給与額(最高～最低)		12,861～9,487千円

(医療職員(病院医師(年俸制)))

区分	計	1級	2級
標準的な職位		医長 室長	副院長 センター長・部長
人員 (割合)	58 人	39 人 (67.2%)	19 人 (32.8%)
年齢(最高 ～最低)		63 ～ 38 歳	67 ～ 47 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		11,833 ～ 10,128 千円	12,831 ～ 9,708 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		14,704 ～ 12,418 千円	16,787 ～ 12,827 千円

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	助産師 看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	389 人	1 人 (0.3%)	334 人 (85.9%)	35 人 (9.0%)	17 人 (4.4%)	1 人 (0.3%)	0 人 (%)	1 人 (0.3%)
年齢(最高 ～最低)			58 ～ 23 歳	59 ～ 31 歳	57 ～ 42 歳			
所定内給 与年額(最高 ～最低)			5,388 ～ 2,797 千円	5,534 ～ 3,702 千円	6,217 ～ 5,197 千円			
年間給与 額(最高～ 最低)			7,080 ～ 3,722 千円	7,607 ～ 5,117 千円	8,255 ～ 6,991 千円			

注、1級、5級及び7級の該当者が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「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成23年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員／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)	% 54.4	% 58.8	% 56.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.6	% 41.2	% 43.3
	最高～最低	% 46.8～43.4	% 41.8～39.7	% 44.2～41.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 62.8	% 68.0	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.2	% 32.0	% 34.5
	最高～最低	% 38.8～35.7	% 32.5～30.8	% 35.5～33.2

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 0.0	% 0.0	% 0.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
		%	%	%
最高～最低	100.0～100.0	100.0～100.0	100.0～100.0	
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		%	%	%
最高～最低	～	～	～	

注、研究職員の一般職員は該当者いない。

(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)	% 0.0	% 0.0	% 0.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
		%	%	%
最高～最低	100.0～100.0	100.0～100.0	100.0～100.0	
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.2	% 68.1	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.8	% 31.9	% 34.3
		%	%	%
最高～最低	37.5～35.4	32.5～30.5	35.0～32.9	

(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)	% 52.0	% 56.0	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 48.0	% 44.0	% 45.9
		%	%	%
最高～最低	56.5～44.4	56.5～44.4	56.5～44.4	
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.9	% 65.2	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.1	% 34.8	% 37.4
		%	%	%
最高～最低	49.0～35.2	49.0～35.2	46.1～32.8	

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／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))

(事務職員・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))	114.0
対他法人(事務・技術職員)	106.8

(研究職員)

対国家公務員(研究職)	118.1
対他法人(研究職員)	118.5

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))	110.2
----------------	-------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	118.6
----------------	-------

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 114.0	
	参考	地域勘案 100.0 学歴勘案 115.7 地域・学歴勘案 103.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の事務・技術職員の平均給与は全国平均であるため100を上回っているが、地域勘案をした場合には100となり国家公務員と同水準となる。(地域手当1級地の人員構成 国(行政職(一))29.6%、当法人100%) ②国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。事務職員の減額対象者の割合は7.1%である。 【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数值は、地域・学歴を勘案すると給与水準が国家公務員より低い水準となっており、平成24年度においては、給与水準を引き上げるような給与・手当制度の見直しはなされておらず、公務員の給与特例措置への対応を勘案すれば、地域・学歴を勘案した場合には、公	
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 22.1% (国からの財政支出額 48.6億円、支出予算の総額 219.4億円：平成24年度予算) 【検証結果】 - 【累積欠損額について】 累積欠損額 -円(平成23年度決算) 【検証結果】 -	
講ずる措置	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、当法人の事業運営、民間医療機関の給与及び国家公務員の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めるとともに、適切な水準の確保について検証する。引き続き、人事院勧告、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し、適切に対応していき、平成25年度(平成26年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね103以下となるよう努力していく。	
その他の事項	①管理職の割合(H25.4.1現在)	39.3%
	②大卒以上の高学歴者の割合	39.3%

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 118.1	
	参考	地域勘案 114.3 学歴勘案 117.3 地域・学歴勘案 113.9
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の研究職員の平均給与は全国平均であるため118.1となっているが、地域勘案をした場合には114.3と指数が低くなる。 (地域手当1級地の人員構成 国(研究職)42.5%、当法人100%)</p> <p>②研究職に対する初任給調整手当は、当法人では医師手当として支給している。その対象者は63.6%と国家公務員の約10倍となっている。 (初任給調整手当の人員構成 国(研究職)6.3%、当法人63.6%)</p> <p>③国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づいて平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。研究職員の調査対象者における減額対象者の割合は100%となっている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数值、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。</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 22.1% (国からの財政支出額 48.6億円、支出予算の総額 219.4億円：平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 -</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 -円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 -</p>	
講ずる措置	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の研究職員の給与、民間機関の研究職員の給与、当法人の研究職員確保の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た上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度(平成26年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね113以下となるよ	
その他の事項	①管理職の割合(H25.4.1現在)	100%
	②大卒以上の高学歴者の割合	100%

○病院医師

項目	内容										
指数の状況	対国家公務員	110.2 <table border="1" data-bbox="754 257 1407 357"> <tr> <td data-bbox="754 257 892 357">参考</td> <td data-bbox="892 257 1121 294">地域勘案</td> <td data-bbox="1121 257 1407 294">125.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="892 294 1121 331">学歴勘案</td> <td data-bbox="1121 294 1407 331">110.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="892 331 1407 357">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1121 331 1407 357">125.0</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	125.0		学歴勘案	110.2		地域・学歴勘案	125.0
参考	地域勘案	125.0									
	学歴勘案	110.2									
	地域・学歴勘案	125.0									
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の病院医師の平均給与は全国平均であるため110.2となっているが、地域勘案をした場合には125.0と指数が高くなっている。また、国の初任給調整手当に準じた医師手当について支給対象としていることが、対国家公務員指数を上回っている理由と考えられる。 (地域手当1級地の人員構成 国(医療職(一))11.2%、当法人100%)</p> <p>②医長以上の医師については、病院における管理職として国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としたこと、及び国の医師より給与水準が高い年俸制を導入した。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合:医療職(一)15.5%、当法人の役職手当対象人員割合:54.2%)</p> <p>③国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。病院医師の調査対象者における減額対象者の割合は54.2%となっている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医業収益等の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。一方、可能な部分については、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、今後も必要な検討を進めていただきたい。</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 22.1% (国からの財政支出額 48.6億円、支出予算の総額 219.4億円:平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 -</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 -円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 -</p>										
講ずる措置	<p>平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、当法人の病院医師確保の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た上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度(平成26年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね125以下となるよう努力していく</p>										
その他の事項	①管理職の割合(H25.4.1現在)	54.6%									
	②大卒以上の高学歴者の割合	100%									

○病院看護師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 118.6	
	参考	地域勘案 114.4 学歴勘案 119.5 地域・学歴勘案 115.1
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の病院看護師の平均給与は全国平均であるため118.6となっているが、地域勘案をした場合には114.4と指数が低くなる。 (地域手当1級地の人員構成 国(医療職(三))4.3%、当法人100%)</p> <p>②師長以上の看護師については、病院における管理職として、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としている。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合:医療職(三)0.7%、当法人の役職手当対象人員割合:4.9%)</p> <p>③国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした宿主に限定したためである。病院看護師の調査対象者における減額対象者の割合は0.3%となっている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。</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 22.1% (国からの財政支出額 48.6億円、支出予算の総額 219.4億円:平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 -</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 -円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 -</p>	
講ずる措置	<p>平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の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や民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。また、人事院勧告、民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応することにより平成25年度(平成26年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね115以</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H25.4.1現在)	4.9%
	②大卒以上の高学歴者の割合	38.8%

○比較対象職員の状況

・研究職種

年俸制適用者に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員(副所長等)欄の22人
22人の平均年齢52.9歳、平均年間給与額11247千円

・医療職種(病院医師)

年俸制適用者以外に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の49人、及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員(副院長等)欄の58人 計107人
107人の平均年齢48.1歳、平均年間給与額13,059千円

○支出総額(24決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合

支出総額(見込) 219億円 32.4%

給与・報酬等支給総額 71億円

○管理職割合の改善の取組状況
 管理職の配置人員については、法人の業務が効率的・効果的に運営ができるよう、組織の見直しを必要に応じて適宜行っていくこととする。

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年)	前年度 (平成23年)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	7,058,122	6,606,126	451,996	(6.8)	726,154	(11.5)
退職手当支給額 (B)	239,925	195,269	44,656	(22.9)	132,157	(122.6)
非常勤役職員等給与 (C)	1,983,640	1,855,703	127,937	(6.9)	229,590	(13.1)
福利厚生費 (D)	1,140,753	975,291	165,462	(17.0)	259,481	(29.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	10,422,440	9,632,389	790,051	(8.2)	1,347,382	(14.8)

総人件費について参考となる事項

①人件費の主な増減要因等

○給与、報酬等支給総額の主な増減要因

- ・良質な医療を効率的に提供していくため、医師、看護師等の医療従事者を増員(438,851千円)
- ・看護師の夜勤体制強化による夜間看護等手当の増加(13,993千円)
- ・任期付基本年俸表適用職員の増加(76,313千円)
- ・副所長等基本年俸表適用職員の減少(△34,735千円)
- ・技能職退職後の不補充(△22,962千円)
- ・国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に関連した削減(△52百万円)
 (事務・技能職員1,154千円、研究職員9,166千円、病院医師30,520千円、病院看護師595千円、その他10,318千円)
- ・「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に関連した削減(△9百万円)

○最広義人件費の主な増減要因

- ・職員数増加に伴う法定福利費の増加
- ・成育医療研究開発費等研究費による非常勤職員のイントラ化

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(抜粋)
 総人件費については、センターの果たすべき役割の重要性を踏まえつつ、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)や「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づいて人件費改革に取り組むとともに、給与水準に関して国民の理解が十分得られるよう必要な説明や評価を受けるものとする。その際、併せて、医療法(昭和23年法律第205号)及び診療報酬上の人員基準に沿った対応を行うことはもとより、国の制度の創設や改正に伴う人材確保も含め高度先駆的医療の推進のための対応や医療安全を確保するための適切な取組を行うこと。また、独立行政法人に関する制度の見直しの状況を踏まえ適切な取組を行うこと。

ii) 中期計画(抜粋)

総人件費については、センターの果たすべき役割の重要性を踏まえつつ、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)に基づき平成22年度において1%以上を基本とする削減に取り組み、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組を平成23年度まで継続するとともに、給与水準に関して国民の理解が十分得られるよう必要な説明や評価を受けるものとする。その際、併せて、医療法(昭和23年法律第205号)及び診療報酬上の人員基準に沿った対応を行うことはもとより、国の制度の創設や改正に伴う人材確保も含め高度先駆的医療の推進のための対応や医療安全を確保するための適切な取組を行う。また、独立行政法人に関する制度の見直しの状況を踏まえ適切な取組を行う。

iii) 人件費削減の取組の進捗状況

(人件費削減の場合) 総人件費改革の取組状況

年 度	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度	平成24 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	5,667,754	6,331,968	6,603,082	7,061,166
人件費削減率 (%)		11.7	16.5	24.6
人件費削減率(補正值) (%)		13.2	18.2	26.3

注1:「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22年△1.5%、平成23年△0.23%)を除いた削減率である。

注2:平成24年度において、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、法人が講じた措置の影響を除いて試算すると、平成24年度の給与、報酬等の支給総額は7,061,166千円となり、平成21年度を基準とした人件費削減率(補正值)は24.6%(26.3%)となっている。

注3:平成23年度の給与、報酬等支給総額の実績は、平成24年6月期の業績手当等において人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分を調整した額(3,044千円)を除いて計上している。また、平成24年度の給与、報酬等支給総額は、平成23年度に除いた調整額(3,044千円)を加えて計上している。

【国立成育医療研究センターにおける総人件費改革に係る状況】

○ 国立成育医療研究センターの総人件費は平成24年度70.6億円となっており、平成21年度比で24.6%(補正值26.3%)増となっている。

○ 今般の人件費の増加は、周産期医療を始めとする成育医療に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保など(※)、NCの役割を着実に果たすために、医師・看護師等の増員等をしたものである。

(※:成育医療に係る治験の推進、NICUやICU等の体制強化、周産期病棟30床の増設等)

○今後の対応として、引き続き、技能職の退職後不補充等により、事務・技能職の人件費の更なる削減に努める。また、救急医や産科医の適切な配置等により病院収支の更なる向上に努め、外部研究費等の獲得についても努力する。研究体制の強化についても、治験・臨床研究の数や研究成果等について、国民に対する説明責任を果たすよう努める。また、現在政府として独立行政法人の改革が検討されていることや、平成25年度以降の独立行政法人等の人件費の在り方に係る議論も踏まえ、その方向性を注視しながら、国策としての研究を担う国立成育医療研究センターが、より一層の成果を発揮できるよう、その研究・病院部門の人件費の在り方については更なる検討が必要であると考えている。

【主務大臣の検証結果】

平成24年度の総人件費は平成21年度比24.6(補正值26.3)%増である。この理由は、周産期医療を始めとする成育医療に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供のための人材確保など(※)を行う必要があることから、診療部門で医師、看護師及びコメディカルを増員したためと考えられる。なお、病院事業では収支改善(平成24年度医業収支は11.6億円の黒字)となっている。

一方、医療職以外の事務・技能職員の人件費については、平成21年度比5.9(補正值4.2)%減であり、効率化の努力も行われている。

これらの点について国民の皆様には納得いただけるよう、小児難病に対する遺伝子治療や再生医療の開発に向けた研究が特筆すべき研究成果が得られたことについて、十分な説明責任を果たしていただきたい。

(※)成育医療に係る治験の推進、NICUを始めとしたICUの体制強化、周産期病棟30床の増設

IV 法人が必要と認める事項

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年1月に役員、平成25年2月に職員の退職規程を改定した。

平成25年1月から適用し、役員の退職手当の削減を実施した。(調整率を97.35/100へ削減)

平成25年2月から適用し、職員の退職手当の削減を実施した。(調整率を98/100へ削減)

事業費の冗費の点検
(委員長通知別添二関係)

事業費項目	点検状況	1年間実施した場合の削減効果額 (単位：千円)
① 庁費の執行状況の点検	<p>事業費における庁費の類の支出については、職員に経営の効率化・経費縮減に対する意識の向上を図るとともに、担当者は日常的に点検を行いつつ執行しているものであり、また、一定額(原則50万円)以上の支出については、委員会等の審議を経て購入等を決定している。</p> <p>さらに、重要(高額等)案件については、外部有識者を委員に含めた契約審査委員会において、事前審査を行っている。</p> <p>このような取り組みを行うことにより、年度末の駆け込み執行等は行われていない。</p>	
② 旅費の執行状況の点検	<p>事業費における旅費の類の支出については、職員に経営の効率化・経費縮減に対する意識の向上を図るとともに、担当者は日常的に点検を行いつつ執行している。</p> <p>このような取り組みを行うことにより、不要不急な出張等は行われていない。</p>	
③ 給与振込経費の削減	<p>給与振込経費については、国家公務員に準じた取扱いとしており、i) 一部現金払い、ii) 複数の振込口座の取扱いを行っている者は存在しない。</p>	<p style="text-align: center;">0 千円</p> <p>※給与振込に係る手数料は発生していない。</p>
④ その他コスト削減について検討したもの	<p>特に節電に力を入れて取り組み、今後も継続して節電及びコスト削減に取り組んでいく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・エレベータの運転制限による節電 ・外灯照明等の間引きによる節電 ・個別空調(エアコン)の設定温度の見直しによる節電 	<p style="text-align: center;">18,380 千円</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・ コージェネ発電機の運転による受電電力の抑制削減 ・ エコ製品への機器更新による電気料の削減 ・ 医療用テープ類の集約による経費削減 ・ 高額医薬品及び医療材料などの価格交渉による経費削減 <p>など</p>	
--	--	--

※ 削減効果額とは、各項目について行った見直しを平成 24 年度当初から実施したと仮定した場合における平成 24 年度の実績額（推計）が、平成 23 年度の実績額からどれだけ削減したかを示すものである。

平成24年度の庁費及び旅費の類に関する支出状況

上段：支出予定
下段：支出実績

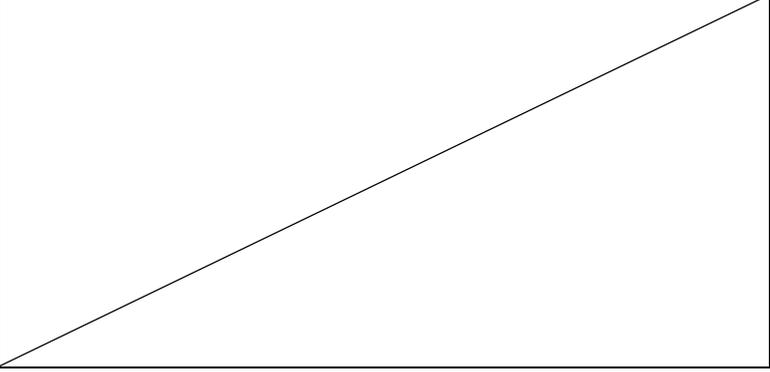
(単位：円)

区分	執行計画額	合計	支出状況												出納整理期		
			第1・四半期			第2・四半期			第3・四半期			第4・四半期					
			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月			
厚生労働省計		1,678,046,750	407,455,930	135,687,310	136,332,310	411,040,930	136,623,310	137,877,310	136,540,310	411,566,930	135,645,310	137,942,310	137,979,310	136,880,310	136,880,310	174,222,340	0
厚生労働本省計		2,005,959,732	397,002,766	90,582,497	121,095,425	541,293,787	126,495,570	170,796,296	244,001,921	387,144,248	146,948,887	117,732,357	122,463,004	158,081,317	202,154,913	320,282,701	0
厚生労働本省共通経費計		1,678,046,750	407,455,930	135,687,310	136,332,310	411,040,930	136,623,310	137,877,310	136,540,310	411,566,930	135,645,310	137,942,310	137,979,310	136,880,310	136,880,310	174,222,340	0
(庁費の類計)		2,005,959,732	397,002,766	90,582,497	121,095,425	541,293,787	126,495,570	170,796,296	244,001,921	387,144,248	146,948,887	117,732,357	122,463,004	158,081,317	202,154,913	320,282,701	0
庁費		1,593,862,750	388,990,930	129,532,310	129,281,310	130,177,310	129,340,310	130,594,310	129,257,310	389,717,930	128,362,310	130,659,310	130,696,310	129,597,310	129,597,310	166,767,340	0
各所修繕		1,924,450,252	393,067,283	90,362,307	120,821,175	181,883,801	120,471,651	162,372,321	238,579,020	355,015,996	138,307,607	108,226,577	108,481,812	156,008,522	192,519,693	306,415,766	0
(旅費の類)計		1,387,666,000	346,823,250	115,526,750	115,760,750	346,733,250	115,526,750	115,526,750	115,679,750	347,700,250	115,526,750	116,226,750	115,946,750	115,526,750	115,526,750	115,355,750	0
旅費交通費		1,408,373,685	284,848,985	82,489,968	109,209,142	93,149,875	98,313,051	125,662,116	118,454,603	301,984,896	107,058,028	100,348,802	94,578,066	133,354,741	179,726,402	166,028,891	0
		206,196,750	42,167,680	14,005,560	13,520,560	14,641,560	13,813,560	15,067,560	13,577,560	42,017,680	12,835,560	14,432,560	14,749,560	14,070,560	14,070,560	51,411,590	0
		516,076,567	108,218,298	7,872,339	11,612,033	88,733,926	22,158,600	36,710,205	120,124,417	53,031,100	31,249,579	7,877,775	13,903,746	22,653,781	12,793,291	140,386,875	0
		84,184,000	18,465,000	6,155,000	6,155,000	6,155,000	7,283,000	7,283,000	7,283,000	21,849,000	7,283,000	7,283,000	7,283,000	7,283,000	7,283,000	7,455,000	0
		81,509,480	3,935,483	220,190	274,250	3,441,043	6,023,919	8,423,975	5,422,901	32,128,252	8,641,280	9,505,780	13,981,192	2,072,795	9,635,220	13,866,935	0
		84,184,000	18,465,000	6,155,000	6,155,000	6,155,000	7,283,000	7,283,000	7,283,000	21,849,000	7,283,000	7,283,000	7,283,000	7,283,000	7,283,000	7,455,000	0
		81,509,480	3,935,483	220,190	274,250	3,441,043	6,023,919	8,423,975	5,422,901	32,128,252	8,641,280	9,505,780	13,981,192	2,072,795	9,635,220	13,866,935	0

(項目4の2)

契 約
(委員長通知別添二関係)

<p>① 契約監視委員会からの主な指摘事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 監事及び外部有識者で構成する契約監視委員会を平成23年4月に設置し、競争性のない随意契約の妥当性、一者応札・一者応募が続いた場合の競争性を確保するための改善方策の妥当性、落札率が100%となっている契約の予定価格設定に関する妥当性等の点検、見直しを行った。 ・ その結果、随意契約については、リース契約の残期間に係る継続案件、医療機器等の緊急を要する修理案件及びその相手以外と契約することが出来ない等の「やむを得ない理由」や「競争の余地がない」ものとなっていた。 ・ また、一者応札・一者応募については、フォローアップ票を作成のうえ事後点検を行った。 ・ なお、主な指摘事項は、①契約データベースとして現有のファイルの情報量を充実させること。②保守契約については、機器等調達時に機器と保守を一体としてコスト比較する体制を検討すること等である。
<p>② 契約監視委員会以外の契約審査体制とその活動状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 内部牽制強化の観点から、直接契約に関与しない職員及び外部有識者で構成される契約審査委員会を設置して、一定金額以上の契約について、契約方式や仕様書の内容等の審査を行っている。
<p>③ 「随意契約等見直し計画」の進捗状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成20年度の見直し計画における随意契約から一般競争入札への切り換えについては、21年度中に終了している。 ・ 平成24年度に随意契約から入札へ移行した実績及び1者応札から複数応札となった実績は以下のとおりである。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 随意契約から入札へ移行 0件 0円 ・ 1者応札から複数応札 3件 23,348千円

<p>④一者応札・一者応募となった契約の改善方策</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・一者応札・応募となった契約については、入札参加条件の見直しや契約者以外の応募希望者に対して、改善すべき事項等のアンケートを実施し、その改善を図っている
<p>⑤契約に係る規程類とその運用状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「独立行政法人における契約の適正化（依頼）」（平成20年11月14日総務省行政管理局長事務連絡）において講ずることとされている措置はすべて実施済である。 ・実施状況 <ul style="list-style-type: none"> ○ 総合評価落札方式 実績なし ○ 企画競争 2件 <ul style="list-style-type: none"> ア 公告開始から企画書提出までの期間は、10営業日以上を確保 イ 選定基準及び配点の事前公開を行い結果についても公開している。 ウ 選定委員会は、契約事務に関係ない者3分の1以上で構成している。 企画競争を行う場合は必ず契約審査委員会に諮ることとし、同委員会には構成員として外部有識者を含めている。
<p>⑥再委託している契約の内容と再委託割合（再委託割合が50%以上のもの又は随意契約によるものを再委託しているもの）</p>	

<p>⑦公益法人等との契約 の状況</p>	<p>【随意契約】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 主な契約 <ul style="list-style-type: none"> 東京都赤十字センター：血液調達 日本アイソトープ協会：放射性医薬品の調達 社会福祉法人至誠学舎立川：保育事業運営委託
<p>⑧その他調達の見直し の状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕様書作成方法、予定価格作成資料の見直し <ul style="list-style-type: none"> コンサルティング会社と仕様書の作成支援及び 市場価格調査について委託契約を結び、1者応札 の防止と市場価格を反映した予定価格を作成して いる。 ・ 応札可能と思われる業者への入札参加の誘引

(項目5の2)

I 平成24年度の実績【全体】		件数	金額
競争性のある契約	一般競争入札 (最低価格落札方式)	181件 (68.0%)	48億円 (71.5%)
	うち一者応札	98件 【54.1%】	31億円 【64.6%】
	総合評価落札方式	0件 (0%)	0億円 (0%)
	うち一者応札	0件 【0%】	0億円 【0%】
	指名競争入札	0件 (0%)	0億円 (0%)
	うち一者応札	0件 【0%】	0億円 【0%】
	企画競争等	2件 (0.8%)	0.14億円 (0.2%)
	うち一者応募	1件 【50.0%】	0.04億円 【28.6%】
競争性のない随意契約		83件 (31.2%)	19億円 (28.3%)
合 計		266件 (100%)	67.14億円 (100%)

※ 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。

※ 【 %】には、一般競争入札等のうち一者入札・応募となったものの割合を示す。

※ 「競争性のある契約」の各欄には、不落・不調随契が含まれ、一者入札・応募としてカウントしている。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

II 平成24年度の実績【公益法人】			
	件数	金額	
競争性のある契約	一般競争入札 (最低価格落札方式)	2件 (25%)	0.1億円 (5%)
	うち一者応札	1件 【 50%】	0.09億円 【 90%】
	総合評価落札方式	0件 (0%)	0億円 (0%)
	うち一者応札	0件 【 0%】	0件 【 0%】
	指名競争入札	0件 (0%)	0億円 (0%)
	うち一者応札	0件 【 0%】	0件 【 0%】
	企画競争等	0件 (0%)	0億円 (0%)
	うち一者応募	0件 【 0%】	0件 【 0%】
競争性のない随意契約	6件 (75%)	1.9億円 (95%)	
合計	8件 (100%)	2億円 (100%)	

※ 「公益法人」は、いわゆる広義の公益法人を指し、独立行政法人、特例民法法人等のほか、社会福祉法人や学校法人も含む。

※ 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。

※ 【 %】には、一般競争入札等のうち一者入札・応募となったものの割合を示す。

※ 「競争性のある契約」の各欄には、不落・不調随契が含まれ、一者入札・応募としてカウントしている。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

Ⅲ 随意契約等見直し計画の進捗状況 その1					
		随意契約等見直し計画による見直し後の姿		平成 24 年度実績	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとりやめたもの		0 件 (0%)	0 億円 (0%)	69 件 (29.5%)	10.3 億円 (30.9%)
競争性のある契約	競争入札	189 件 (80.8%)	26.3 億円 (79.0%)	153 件 (65.4%)	20.8 億円 (62.5%)
	企画競争等	1 件 (0.4%)	0.1 億円 (0.3%)	1 件 (0.4%)	0.1 億円 (0.3%)
競争性のない随意契約		44 件 (18.8%)	6.9 億円 (20.7%)	11 件 (4.7%)	2.1 億円 (6.3%)
合 計		234 件 (100%)	33.3 億円 (100%)	234 件 (100%)	33.3 億円 (100%)

※ 「随意契約等見直し計画」策定時の個々の契約が、平成 24 年度においてどのような契約形態にあるかを記載するもの。

※ 「随意契約等見直し計画による見直し後の姿」の各欄の件数・金額は、随意契約等見直し計画時の件数・金額から複数年契約で平成 24 年度に契約の更改を行っていないものを除いたもの。

※ 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。

※ 「競争入札」は、一般競争入札及び指名競争入札を示す。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示し、平成 24 年度実績欄には不落・不調随契が含まれる。

IV 随意契約等見直し計画の進捗状況 その2					
		一者応札・一者応募案件の見直し状況 (23年度実績)		24年度も引き続き一者応札・一者応募となったもの	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとりやめたもの		件 (%)	億円 (%)	5件 (20.0%)	0.5億円 (5.7%)
契約方法を変更せず条件等の見直しを実施(注2)	仕様書の変更	件 (%)	億円 (%)	件 (%)	億円 (%)
	参加条件の変更	件 (%)	億円 (%)	件 (%)	億円 (%)
	公告期間の見直し	件 (%)	億円 (%)	件 (%)	億円 (%)
	その他	件 (%)	億円 (%)	件 (%)	億円 (%)
契約方式の見直し		件 (%)	億円 (%)	件 (%)	億円 (%)
その他の見直し		25件 (92.6%)	8.8億円 (98.9%)	17件 (68.0%)	8.1億円 (92.0%)
点検の結果、指摘事項がなかったもの		件 (%)	億円 (%)	件 (%)	億円 (%)
一者応札・一者応募が改善されたもの		—	—	3件 (12.0%)	0.2億円 (2.3%)
合 計		25件 (100%)	8.8億円 (100%)	25件 (100%)	8.8億円 (100%)

(注1) 平成23年度に一者応札・一者応募であった個々の契約が、見直しによって、平成24年度の契約ではどの程度一者応札・一者応募となったかを示している。

(注2) 内訳については、重複して見直ししている可能性があるため計が一致しない場合がある。

随意契約等見直し計画

平成24年10月

独立行政法人 国立成育医療研究センター

1. 随意契約等の見直し計画

(1) 随意契約の見直し

平成23年度において、締結した随意契約等について点検・見直しを行い、以下のとおり随意契約の見直しを策定する。

今後、本計画に基づき、真にやむを得ないものを除き、速やかに一般競争入札等に移行することとした。

	平成23年度実績		見直し後	
	件数	金額(千円)	件数	金額(千円)
競争性のある契約	(79.1%) 227	(86.7%) 6,189,945	(79.1%) 239	(89.5%) 6,386,220
競争入札	(99.6%) 226	(99.9%) 6,181,755	(99.6%) 238	(99.9%) 6,378,030
企画競争、公募等	(0.4%) 1	(0.2%) 8,190	(0.4%) 1	(0.1%) 8,190
競争性のない随意契約	(20.9%) 60	(13.3%) 947,799	(16.7%) 48	(10.5%) 751,524
合 計	(100.0%) 287	(100.0%) 7,137,744	(100.0%) 287	(100.0%) 7,137,744

(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) 一者応札・一者応募の見直しについて

平成23年度において競争性のある契約のうち一者応札・一者応募となった契約について、契約条件、契約手続き等を見直す必要があるものが見受けられた。

今後の調達については、競争性のない随意契約の削減に加え、これら結果に留意しつつ、契約手続きを進めることにより、一層の競争性の確保に努める。

(平成23年度実績)

実 績	件 数	金額(千円)
競争性のある契約	227	6,189,945
うち一者応札・一者応募	(12.8%) 29	(38.2%) 2,367,150

(注) 上段(%)は、競争性のある契約に対する割合を示す。

2. 随意契約等見直し計画の達成に向けた具体的取り組み

(1) 契約監視委員会等による定期的な契約の点検の実施

- ① 随意契約(少額、緊急性のあるものを除く。)は、その契約事由の妥当性を欠く委員会の審議を経て実施するように努める。
- ② 平成23年度調達案件のうち前回一者応札及び前回落札率100%の契約について「契約監視委員会」の審査を実施し、改善を諮るように努める。
- ③ 内部統制の充実強化のため設置された「監査室」等により契約を充填項目として内部監査による点検を実施するように努める。

(2) 随意契約等の見直し

契約の相手方が特定されるものなど、真に随意契約によらざるを得ない場合を除き、原則、一般競争入札を徹底する。

(3) 一者応札・一者応募の見直し

- ① 契約者以外の応募希望者に対して改善すべき事項等のアンケートを実施し、その改善に努める。
- ② 入札参加条件には、特定の者に限定するような条件設定をしないように努める。

内 部 統 制

<p>①統制環境</p>	<p>1 理事長の役職員へのミッションの周知等</p> <ul style="list-style-type: none">○ 当センターの理念である「病院と研究所が一体となり、健全な次世代を育成するための医療と研究を推進する。」ためのミッション（中期目標、中期計画、年度計画等）を理事会、執行役員会等で幹部職員に対して説明し、同時にホームページやイントラネットに掲載して、全職員の意識の共有化を図っている。○ ミッションをより深く役職員に浸透させる取組として、理事長は平成24年4月就任後、若手医師等と意見交換を行い意思疎通が図れる環境作りに取り組んでいる。また、診療科ごとにヒアリングを行い、ミッション遂行のための方策を確認するとともに、現状でのリスクも洗い出して改善方策の検討にも結びつけている。 <p>2 理事長のリーダーシップ発揮及びマネジメントの実効性確保</p> <ul style="list-style-type: none">○ 理事長の補佐機関として理事長特任補佐室を設置し、理事長の指揮のもとで該当となる重要案件に関与させる体制を構築している。このことにより、理事長からの指揮命令を、職員が確実に実行しているか否かのマネジメントが確実に行われている。○ 人員・予算を配分調整する部署として企画戦略室を設置し、人員・予算・コスト管理を含めた戦略案を作成し理事長に諮り、必要な施策を迅速かつ的確に策定している。そして企画戦略室で策定された業務計画を、企画経営部を通じて各部課室レベルまでブレークダウンし、業務計画ごとのコスト管理を含めた計画の実施状況を企画経営部が把握・整理し、理事会へ報告することにより計画の進捗管理を行っている。○ 毎月、執行役員会の後に病院部長・診療管理連絡会議及び研究所部長会議を定期的に行い、組織の連帯感を強化するとともに、職員との意見交換もを行い、情報の共有化を推進している。 <p>以上のとおり、理事長のリーダーシップ、指導力及び洞察力によるマネジメントの実施により、センターの全業務が確実に</p>
--------------	--

実行され経営面においても良好な結果がもたらされている。

3 内部統制の構築状況

内部統制の構築に当たっては、法令等の遵守、業務の有効性・効率性、資産の保全、財務報告等の信頼性について、以下のとおり実施している。

【実施状況】

- 法令等の遵守の取り組みとしては、理事長直属のコンプライアンス室(室長には外部の弁護士を選任)によりリスクの評価を行って、医療安全・安全衛生・セクハラ防止、設備の危害防止対策等に関して、問題点の抽出・把握・分析と業務改革、職員の処分等を行っている。
- 業務の有効性・効率性確保への取り組みとしては、当センターの業務の企画・立案等に関することを担当する企画経営部が中心となり、理事長特任補佐室及び企画戦略室での検討も踏まえて実施している。
- 資産の保全については、財務経理部における固定資産実査により明確な使用場所・使用状況を把握し、資産管理の徹底と遊休資産の有効活用を図ることにより実施している。
- 財務報告等の信頼性については、国民に対する説明責任及び第三者による評価の観点から、独立行政法人会計基準に準拠した財務会計マニュアルを作成し、月次決算の正確性を高め、財務情報の信頼性確保に努めている。更に、会計監査人による期末監査に十分な時間を費やし、精度アップを図って信頼性を確保している。

内部統制の実施に当たり、理事長は理事会での審議決定を経て統制活動を実施している。この実施過程においては、プロセスが確実に実施されているかを監事及び監査室による監査・ヒアリング等を踏まえた監査結果が理事長へ報告される仕組みを整備している。理事長は監事及び監査室からの報告・改善提案を整理して、必要により統制活動に反映させ、内部統制が効率よく働くよう業務の改善を実施することとしている。

4 役員会の位置付け、権限の状況

理事会は、センターの業務の運営に関する重要事項を審議し決定する最高議決機関と位置付けている。

執行役員会は、理事会で決定した重要事項を遂行するため、

	<p>センターの所掌事務に関する事項の企画及び立案並びに調整に関する事務を総括整理する。 (組織規程及び理事会規程において規定)</p> <p>5 理事長と監事・会計監査人の連携状況</p> <p>○ 理事長と監事の連携については、当センターの業務の適正かつ効率的な運営に資するとともに会計経理の適正を期することを目的とした監事監査規程に基づき作成した監査計画書を取りまとめ理事長に提出するなど、当センターの業務運営の状況について連携を図っている。</p> <p>また、監事は、理事長が議長並びに構成員であるセンターの業務運営に関する重要事項を審議する理事会、及び理事会で決定した重要事項を遂行する執行役員会に出席して、理事長等と意見交換を行っている。</p> <p>○ 理事長と会計監査人は、監査計画立案時及び監査結果報告時に、センター運営、内部統制、年度計画及び決算等に関する事項について意見交換を行い、必要により改善事項のフォローを実施している。</p> <p>6 その他統制環境に関する状況</p> <p>センター内における決定事項や報告事項等は、ICT（ホームページ、イントラネット及び全職員メール）を利用して迅速に周知徹底を図っている。また、センター内の問題点や改善策については、職員の意見をセンター内で集約し、改善に向けて意見を反映できる仕組みを構築している。</p>
<p>② リスクの識別・評価・対応</p>	<p>○ センターのミッション達成を阻害する課題を洗い出すために、役職員への理事長、理事及び監事によるヒアリングにより例示等を提起して検討を促している。また、理事長に現場の問題が伝達されないことを回避する方策として、「目安箱」を設置して内部告発等を含む職員からの自由意見を聴取できる仕組みを構築した。</p> <p>○ また、外部からの「ご意見箱」等により寄せられた意見に対し、患者相談専門職がその重要度・影響度を勘案して評価を行い、対応すべき事案を抽出し、関連部署での現状把握及び改善方策等の検討を促進している。それを所管部署が中心となって具体的なリスク対応策を講じ提案者に回答している。</p>

③統制活動	<ul style="list-style-type: none"> ○ 理事長は、業務が適切に実施されているかどうか、組織の実態を適切に評価して、必要に応じて組織変更や、配置換、昇格、降格等を実施し、命令が確実に履行されるよう随時改善を実施している。 ○ 業績評価制度を導入し、職員個々の目標設定とその評価結果に見合う処遇を実施し、統制が的確に図られるよう実施している。 ○ 顧問会議を開催し、センターが取り組んでいる現況を説明するとともに、センターのミッションの達成状況について外部有識者より意見を徴している。
④情報と伝達	<ul style="list-style-type: none"> ○ センター内における決定事項や報告事項等の職務遂行に必要な情報は、内容に応じて適時適切にICT（ホームページ、イントラネット及び全職員メール等）又は紙媒体、院内掲示板等を利用して全職員へ伝達し共有できる仕組みとなっている。 また、センター内の問題点や改善策等、職員からの意見や提案を集約する体制をとっている。 ○ センター外に対しては、ホームページ、メールマガジン等により必要な情報が適時適切に発信できる仕組みとなっている。 また、センター外からのご意見、ご指摘等、業務の改善に必要な情報は、ご意見箱、苦情相談窓口を通して理事長へ伝達され、対応ルールに従って迅速かつ適切に改善、実施される仕組みとなっている。
⑤モニタリング	<ol style="list-style-type: none"> 1 日常的モニタリング <ul style="list-style-type: none"> ○ 各所管部門の責任者は、各業務担当者から起案された内容について、決裁方式により、業務成果の可否、案件事項の審査、問題点の把握等を実施することにより、日常的に内部統制の有効性を継続して確保している。 2 独立的評価と評価プロセス <ul style="list-style-type: none"> ○ 監事は、監査部門として通常の業務執行部門とは独立した視点に立って随時調査、ヒアリング等を実施し、現場の内部統制が有効に機能しているかどうかの確認・評価を実施している。 ○ 具体的には、理事・内部監査部門・その他の役職員等と意思疎通を図り、情報を収集して監査環境の整備に努めるとと

	<p>もに、理事会・執行役員会に出席し、役職員等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、各部門の業務運営の実施状況を把握して、業務運営上の課題について認識を深めている。また、重要な決裁書類等を閲覧し、各部門における業務及び財産の状況の調査を行っている。</p> <p>さらに、理事長、企画戦略室長、病院長、副院長、研究所副所長、臨床研究センター長、情報管理部長、総務部長、財務経理部長等のセンター幹部・役職員等とヒアリングを実施して、各責任者の統制環境に対する認識、リスクに対する認識とその対応方法、日常的モニタリングの実施状況等、センターの内部統制及び業務内容についての理解を深めている。</p> <p>3 内部統制上の問題についての報告</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 日常的モニタリングについて、監事は、各所管部門の責任者へのヒアリング等により、内部統制上の問題点を整理し、随時、理事長へ報告し、改善を求めている。 ○ 独立的評価として監事が実施した理事長及び各部門長等とのヒアリング、現場視察の結果等を踏まえて、理事長へ改善の提案を行っている。 ○ 理事及び監事により評価・指摘された統制環境に係る問題点等については、各業務執行部門で把握・検証を行い、統制環境の改善を図っている。また、これらの問題点等については、優先順位を付けて、具体的な取り組みの作成とその報告を行っている。
<p>⑥ ICTへの対応</p>	<p>ミッションを果たすために組織内外において適切に対応するICTへの対応は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 内部向けの対応としては、院内LANが適切な管理、手続きの下で安全に利用され、ネットワークにより職員間の情報の共有化が図られるとともに、各部局長からのメールによる連絡やメールによる関係報告等が、迅速かつ効率的に実施できるなど、法人のミッションを効率的に果たすうえで、必要不可欠な手段として適正に利用されている。 ○ 外部向けの対応としては、公式ホームページを通じて、リアルタイムで正確な情報発信が行われ、外部機関との連絡もメールを使用して迅速かつ正確に実施されている。 <p>また、ブラウザを利用して有用な情報を迅速に収集できる</p>

	<p>等、業務効率の向上が図られており、法人のミッションを効率的に果たすうえで重要な役割を果たしている。</p> <p>※ ICT: Information and Communications Technology (情報通信技術) の略。ITと同様の意味で用いられることが多いが、「コミュニケーション」という情報や知識の共有という概念が表現されている点に特徴がある。</p>
<p>⑦監事監査 ・内部監査 の実施状況</p>	<p>監事監査</p> <p>平成24年度中に監事の交代があり、現監事2名は平成24年11月1日付で就任している。</p> <p>1 中期計画・年度計画等の妥当性について</p> <p>1) 中期計画（平成23年3月9日認可の変更計画を含む）は厚生労働大臣から指示された平成22年4月1日から平成27年3月31日までの期間において、当センターが達成すべき業務運営に関する目標に基づいて定められている。</p> <p>2) 平成24年度計画は上記中期計画の3年度目に当たり、当年度に取り組むべき具体的施策を各施設・部門部課室レベルまでブレークダウンして定め、たうえで遂行し、また四半期毎に進捗状況の把握検討を行い管理している。</p> <p>2 役職員の給与水準について</p> <p>国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講じている。</p> <p>1) 平成24年5月から役職員の基本給月額等の引き下げを実施。（平均△0.23%）</p> <p>※ 平成23年4月からの較差相当分は、平成24年6月期の賞与で調整。</p> <p>2) 平成24年6月から平成26年3月までの間、役員の報酬について月例年俸・賞与等の減額を実施。（平均△9.77%）</p> <p>※ 平成24年4月・5月分の月例年俸額等については、平成24年6月期の賞与で調整。</p> <p>3) 平成24年9月から平成26年3月までの間、職員のうち管理職の基本給月額・月例年俸額・賞与等の減額を実施。（基本給月額・月例年俸額は</p>

		<p>△9.77%～△4.77%、役職手当は△10%、業績手当・業績年俸は△9.77%)</p> <p>上記について厚生労働大臣に提出済みの①職員給与規程②役員報酬規程に準拠して適正に支給されており妥当である。</p> <p>3 理事長のマネジメントの発揮状況について</p> <p>理事長自身が法人の最高責任者としての自覚とマネジメント機能の重要性に対する認識を持ち、センターの全業務が確実に実行されているかを日常的に管理していると評価でき、経営面においてもその結果がもたらされていると思料する。</p> <p>4 職員がミッションを意識しつつ目標・計画策定に参加しているか、また、職員間のコミュニケーションが十分図られているかについて</p> <p>年度計画の策定に当たっては、企画経営部から各部門に新たな目標設定や設定数値の見直しを依頼し、各部・科・課・室において各職員が参加して十分な検討が行われている。</p> <p>また、各部門における計画策定及び計画遂行の過程で意見交換・調整・協働が行われることで職員間のコミュニケーションが図られているものと思料する。</p> <p>5 その他の監事監査実施状況について</p> <p>監事は理事・内部監査部門・その他の役職員等と意思疎通を図り、情報を収集して監査環境の整備に努めるとともに、理事会その他の重要な会議に出席するほか、役職員等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、業務の実施状況の調査を行っている。</p> <p>主な監査実施状況は次のとおりである。</p> <p>1) 重要な会議等への出席</p> <p>① 理事会 (石原 10 回、西田 9 回)</p> <p>② 執行役員会 (石原 8 回、西田 7 回)</p> <p>③ コンプライアンス推進会議 (2 回)</p> <p>④ 企画戦略会議</p> <p>⑤ 契約審査委員会</p>
--	--	---

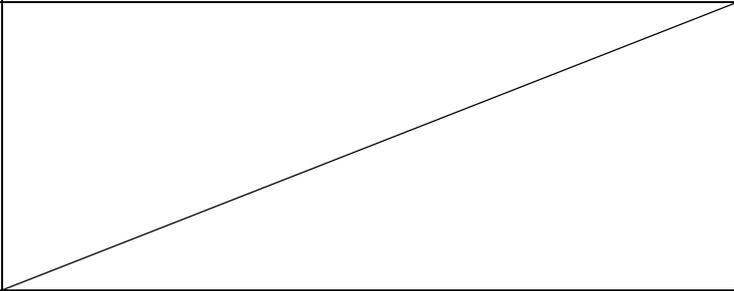
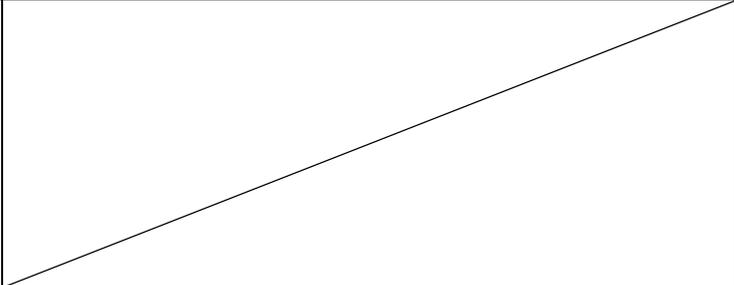
		<p>⑥ 施設・医療機器等整備委員会</p> <p>2) 役職者との面談</p> <p>① 理事長・総長(2回)②企画戦略室長・統括部長 ③コンプライアンス室長(2回)④病院長⑤副院長 ⑥看護部長⑦研究所副所長(2名)⑧臨床研究センター長⑨教育研修部長⑩情報管理部長⑪総務・人事部長⑫財務経理部長⑬人事課長⑭企画経営課長 ⑮研究医療課長⑯調達企画室長⑰医事室長</p> <p>3) 回付文書の閲覧</p> <p>① 理事会(平成24年4月～10月分) ② 執行役員会(平成24年4月～10月分) ③ 企画戦略会議 ④ 契約審査委員会 ⑤ 経費削減部会 ⑥ 会計検査院からの通知 ⑦ 厚生労働省等からの通知</p> <p>4) 会計監査人からの報告聴取・打合せ(3回)</p> <p>5) 内部監査室との協議(随時)及び内部監査への同行(2回)</p> <p>6) 契約監視委員会の開催</p> <p>①□平成24年7月9日(前監事) ②□平成25年1月21日 ③□平成25年4月15日</p> <p>7) 薬剤管理の不徹底問題に関する臨時監査の実施(平成25年5月)</p> <p>8) その他監事としての業務</p> <p>① 6NC監事連絡会議への出席(平成24年11月) ② 会計検査院「平成23年度決算検査報告説明会」に出席し、概要を理事会で伝達(平成24年12月) ③ 会計検査院との意見交換(平成25年3月) ④ 現金の保管状況の確認(平成25年3月) ⑤ 期末のたな卸しの立会(平成25年3月) ⑥ 関連施設等の視察(平成25年3月及び6月) マクドナルドハウス、保育施設(成育ほほえみ、成育しせい)、カルテ倉庫 ⑦ 各監査法人主催セミナー出席(平成25年4月及び5月)</p>
--	--	--

	内部監査	<p>監事及び会計監査人と連携のうえ、事業年度毎に定めた内部監査計画に基づき、センターの業務の適正かつ能率的な執行及び会計処理の適正を期すことを目的とし、業務活動の諸規程に対する合規性、業務運営の適正性及び効率性を監査して問題点の検討と改善にむけた提案を行っている。</p> <p>監査結果による改善指摘事項については、理事長に報告するとともに所管課等に通知しており、改善状況についてフォローアップを行っていく計画である。</p> <p>1 主な内部監査の実施状況</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 外部資金研究費の経理に関する事項(平成 23 年度に交付を受けたもの) 2) 旅費業務に関する事項 3) 法人文書管理業務に関する事項 4) 外部資金研究費の経理に関する事項(平成 24 年度に交付を受けたもの) 5) 外部資金研究費の契約に関する事項(平成 24 年度に交付を受けたもの) <p>2 契約監視委員会の開催</p> <p>監査室が事務局となる契約監視委員会を 3 回開催し、競争性のない随意契約、一者応札・一者応募となった契約について、契約の適正性・妥当性及び競争性確保の方策等について審議した。</p>
⑧内部統制の確立による成果・課題		<p>1 内部統制の確立による成果</p> <p>企画戦略室長、理事長特任補佐、コンプライアンス室、監査室等の組織が機能し、監事が独立した立場からの的確な評価・提言を行うことによって、中期計画達成に向けて内部統制体制が確立しつつある。理事長は法人の長としての考え方・理念・基本方針を全職員に説明したうえでセンターの運営にリーダーシップを発揮し、各部門の長が中期計画・年度計画達成に向けて具体的業務執行計画を関係職員に浸透させたことにより、職員が個々に自身の役割を認識しミッション達成に向けて業務改善に取り組む統制環境となってきた。</p>

	<p>2 内部統制における今後の課題</p> <p>今後、当センターのミッションを達成していくうえで、更に業務運営の効率化を図り、より良い法令遵守等内部統制環境の整備と全職員の一層の意識改革を推進していくことが課題となっている。</p>
--	--

事務・事業の見直し等
(委員長通知別添三関係)

<p>①独立行政法人の事務・事業の見直し基本方針で講ずべき措置とされたものの取組状況 (24年度中又は24年度に実施とされたもの)</p>	<p>【業務運営の効率化】</p> <p>○副院長複数制 適切かつ」効率的なセンター運営に資するため、特命事項を担う副院長複数制を強化することとし、新たに「入院診療（除周産期）」、「教育・研究・外来診療」、「経営・財務」、「医療安全・入院診療（周産期）」の担当を加え、5人体制とすることとした。</p> <p>○事務部門 事務部門については、昨年度に引き続き、業務内容に応じた4部門（総務部、人事部、企画経営部、財務経理部）により、責任の明確化と効率的な運営を図った。</p> <p>○その他</p> <ul style="list-style-type: none">・平成24年度に実施した研修 <table border="0"><tr><td>独法会計簿記研修</td><td>延べ</td><td>10時間</td><td>24名</td></tr><tr><td>消費税研修</td><td>延べ</td><td>2時間</td><td>23名</td></tr><tr><td>経営分析研修</td><td>延べ</td><td>2時間</td><td>55名</td></tr><tr><td>メンタルヘルス研修</td><td></td><td>4時間</td><td>51名</td></tr></table> <ul style="list-style-type: none">・平成24年度のコンプライアンス研修は、センター全職員を対象とし、公認会計士から法令遵守及び個人情報保護に関する講義を受けた。 <p>【内部統制の強化】</p> <p>○監査室の設置と内部監査の実施</p> <ul style="list-style-type: none">・ガバナンスの強化、法令遵守の徹底、組織の活性化を目指し、理事会、執行役員会議、企画戦略室、コンプライアンス室及び監査室等を設置。・24年度は、内部監査規則に基づき内部監査実施基準を定め、監査手続きの明確化を図った。 <p>○契約監視委員会による点検・見直し</p> <ul style="list-style-type: none">・「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）に基づき、監事及び外部有識者で構成する契約監視委員会を	独法会計簿記研修	延べ	10時間	24名	消費税研修	延べ	2時間	23名	経営分析研修	延べ	2時間	55名	メンタルヘルス研修		4時間	51名
独法会計簿記研修	延べ	10時間	24名														
消費税研修	延べ	2時間	23名														
経営分析研修	延べ	2時間	55名														
メンタルヘルス研修		4時間	51名														

	<p>設置し、①競争性のない随意契約、②一般競争契約入札の契約案件のうち、一者応札・一者応募について契約の競争性を確保するための改善方策の妥当性、③一般競争入札等の契約案件のうち、落札率が100%であったものについて、予定価格の設定に関する妥当性等について点検・見直しを実施している。</p> <p>・平成24年度は一者応札・応募等事案についてフォローアップ票を作成のうえ、委員会で報告し、事後点検を受けている。</p>
<p>②行政刷新会議事業仕分けでの判定結果を受けた取組状況</p>	
<p>③省内事業仕分けで自ら示した改革案の取組状況</p>	
<p>④その他事務・事業の見直し</p>	<p>センターが実施する事務・事業については、センターに課せられた使命、国民のニーズ、費用に対する効果等を考慮しつつ、適切なセンター運営及び経営改善の観点から、各職場や委員会を通じて、企画戦略会議、執行役員会議等の審議を経て、積極的な実施につながるよう見直しが行われている。</p> <p>【周産期病床の増床及び小児病棟の再編】</p> <p>○背景（問題点等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該医療圏における産科病床の不足 ・全国的なNICU病床の不足 ・年齢別病棟構成に伴う問題点の増大 <p>ア 感染管理</p> <p>イ 急性期（ICU等）と一般病棟の落差</p> <p>ウ 医療・看護技術の分散による人材育成の非効率等</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入院患者の病態の重症化、複雑化、長期化 ・ 医療者の業務繁忙による消耗 <p>○平成 22 年度から 3 年の計画を作成し、実行に移す。 最終年となる 24 年度は G C U (新生児強化治療室) 12 床の増床を実施した。</p>
<p>⑤公益法人等との関係の透明性確保 (契約行為については、項目 5 「契約」に記載)</p>	