

平成 24 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

(様式)

目次

項目 1	財務状況	2
項目 2	保有資産の管理・運用等	3
項目 3	組織体制・人件費管理	5
項目 4	事業費の冗費の点検	35
項目 5	契約	38
項目 6	内部統制	46
項目 7	事務・事業の見直し等	55

(項目 1)

財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総損失	6.6 億円
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金	2.5 億円
③-1 当期国立循環器病研究センター運営費交付金債務		49.8 億円(執行率 97.2%)

④利益の発生要因及び目的積立金の申請状況	昨年度からの利益剰余金は将来の投資(病院建物の整備・修繕、医療機器等の購入等)及び借入金の償還に充てるための積立金とすることとしている。
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>保有資産については、自らの病院事業、研究所及び臨床事業に有効活用している。</p> <p>職員宿舎は25年4月1日現在7棟保有している。現時点では必要最低限を保有している状況である。</p> <p>知的財産権については、知的財産ポリシー及び職務発明等規程を整備し、知的財産権の出願及び活用について、方針を定めている。当該方針に基づき、職務発明委員会において、センター内有識者の判断の下、出願の可否を判定している。出願ないし登録された権利にあつては、厚生労働大臣認定 TLO に権利を譲渡することにより、知的財産の活用を図っている。</p> <p>また、知的資産活用審査委員会を設置し、センター自ら特許権又はノウハウ等の知的財産権をライセンスアウトできる体制を整えている。実施許諾に至っていない特許権については、当該特許権の技術評価を第三者に委託し、ライセンス可能性を探っている。</p>
<p>②資金運用の状況</p>	<p>該当なし</p>

<p>③債権の回収状況</p>	<p>貸借対照表に計上されている医業未収金については、その大半が支払確実な支払基金・国保連合会に対する2月及び3月分の診療費債権であり、4月及び5月に支払われることとされている。</p> <p>また、患者に対する診療費債権のうち貸倒引当金を計上しているものは、医業未収金全体の0.21%程度である。</p> <p>[関連法人への貸付状況:該当なし]</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>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、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決定している。</p> <p>平成 24 年度のラスパイレス指数は、事務・技術職 103.3、研究職員 106.1、医師 111.4、看護師 112.8 となっており、国の給与水準より高いものとなっている。</p> <p>この主な要因は、次のとおりである。</p> <p>① 当法人の在勤地（吹田市）が 3 級地であり、全職員に対して 12/100（医師は 15/100）の率で地域手当を支給している。</p> <p>② 優秀な研究職員を確保するため、医師の資格を必要とする研究職員に対して医師手当を支給している。</p> <p>③ 優秀な医師を確保するため、国の初任給調整手当と同旨である医師手当の増額（国の 3 級地：183,100 円、当法人：209,600 円（1 年目の金額））及び専門医資格に対する医師手当加算（月最大 10,000 円加算、医師全体の 86.5%）を支給している。</p> <p>④ 医長以上の医師、看護師長以上の看護師に対して、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を支給している。</p> <p>⑤ 国家公務員給与の臨時特例法を踏まえた措置は、役職限定で行ったため（平成 24 年 9 月～平成 26 年 3 月）。</p> <ul style="list-style-type: none">・基本給月額、月例年俸額 病院長、副院長等（副院長・部長）、副所長等（副所長・部長）、任期付年俸 5 号俸、看護部長、事務部門部長以上 ⇒ ▲9.77% 薬剤部長 ⇒ ▲7.77% 医長・室長、研究室長 ⇒ ▲4.77%・役職手当 ⇒ 上記職員に対し一律▲10%・業績年俸、業績手当 ⇒ 上記職員に対し一律▲9.77%・地域手当等の基本給月額又は月例年俸額に連動する
---------------------------------------	--

手当の月額、減額後の基本給月額等の月額より算出。

平成 25 年度における対国家公務員指数は、現状で推した場合、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、全国的な医師等医療従事者の確保が厳しい情勢の中、優秀な医療従事者を確保するための処遇改善が重要課題であり、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・学歴勘案で概ね平成 24 年度以下となるよう努力していく。

【総人件費改革の進捗状況】

中期計画において、「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。」としている。

国立循環器病研究センターの総人件費は平成 24 年度 75.8 億円となっており、対 21 年度比で 12.1%（8.2 億円）増加となっている（対 23 年度比は 1.7%（1.3 億円）増加）。

（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の見直しに関連して、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 76.5 億円となり、平成 21 年度を基準とした人件費削減率（補正值）は 14.8%となっている。）

人件費の増加は、循環器病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、国立循環器病研究センター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ためである。

増員はあくまで医療職・研究職のみであり、事務・技能職だけでみると、対 21 年度比で 5.1%（2.8 千万円）削減している。（対 23 年度比では 2.5%（1.3 千万円）の削減）

平成 25 年度以降も、更なる業務改善・効率的な運営を図り、削減に努める。

（今後の方針）

平成 24 年度の事務・技能職の人数は、対 21 年度比で▲7.4%となっており、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、救急医や外科医、産科医等の適切な配置や臓器移植の取組の強化等により、病院収支の更なる向上に努める。外部研究費等の獲得についても努力するほか、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循環器病研究センターが、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。

（参 考）

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、以下の措置を講ずることとした。

（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した。

（平均▲0.23%）

※平成 23 年 4 月からの格差相当分は、平成 24 年 6 月期の賞与で調整した。

	<p>(平成 24 年 6 月から平成 26 年 3 月までの間)</p> <p>○役員の報酬について、月例年俸・賞与等の減額を実施した。(▲9.77%)</p> <p>※平成 24 年 4 月、5 月分の俸給月額等については、平成 24 年 6 月期の賞与で調整した。</p> <p>(平成 24 年 9 月から平成 26 年 3 月までの間)</p> <p>○職員の給与について、下記減額措置を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本給月額、月例年俸額 病院長、副院長等(副院長・部長)、副所長等(副所長・部長)、任期付年俸 5 号俸、看護部長、事務部門部長以上 ⇒ ▲9.77% ・薬剤部長 ⇒ ▲7.77% ・医長・室長、研究室長 ⇒ ▲4.77% ・役職手当 ⇒ 上記職員に対し一律▲10% ・業績年俸、業績手当 ⇒ 上記職員に対し一律▲9.77% ・地域手当等の基本給月額又は月例年俸額に連動する手当の月額は、減額後の基本給月額等の月額より算出する。 <p>「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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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)
<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> <p>○医師、看護師等が深夜業務に従事した場合の手当。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医師:1回/9,900 円~2,900 円 ・看護師:1回/10,000 円~2,200 円 ・その他:1回/6,000 円~1,800 円 <p>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</p>

		により 24 時間の交代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。
	役職職員特別勤務手当	<p>○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。</p> <p>・ 1回/27,000(上限)～6,000(下限)</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
	ヘリコプター搭乗救急医療手当	<p>○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。</p> <p>・ 医師:1回/5,000 円</p> <p>・ 医師以外:1回/3,000 円</p> <p>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。</p>

	<p>救急呼出 待機手当</p>	<p>○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をした場合の手当。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医師:1回/5,000円 ・医師以外:1回/2,000円 <p>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。</p>
	<p>救急医療 体制等 確保手当</p>	<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次又は第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 <p>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。</p>

	臓器移植 業務手当	<p>○医師・看護師等の医療従事者等が臓器移植にかかる臓器・組織摘出手術、移植手術、関係部門との調整業務に従事した場合の手当。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医師 1回/18,000円 ・医師以外の医療職 1回/13,500円 ・その他の職員 1回/10,000円 <p>国内で最多の心臓移植を実施している当法人の勤務実態・特殊性から、他の特殊勤務手当との均衡を考慮したものであり、適正な手当と判断している。</p>
	医師手当	<p>○地域における医師確保のための手当。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・月額209,600円～60,500円 <p>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。</p>
	医師手当 加算部分 専門看護手当	<p>○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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医師 1資格/月額5,000円(上限2資格) ・看護師 専門看護師/月額5,000円 認定看護師/月額3,000円 <p>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センターの特性を踏まえ、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。</p> <p>また、他の医療機関でも導入が進んでいるものである。</p>
	附加職務手当	<p>○医師等が地方自治体等への診療援助などを行った場合の手当。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・依頼(要請)元より医師等の勤務する病

		<p>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。</p> <p>医療を提供する病院を運営する当センターの特性を考慮し、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。</p>
	<p>年度末賞与</p>	<p>○医業収支が特に良好な年度にそのインセンティブとして支給する手当。</p> <p>・手当額は、次のうち最も低い額</p> <p>① 医業収支が黒字、かつ、計画を上回る額。</p> <p>② 診療セグメントの経常収支が黒字。</p> <p>ア 診療セグメント以外のセグメント収支の合計が赤字である場合、診療セグメントの経常収支額からその赤字額を差引いた額が計画を上回る額。</p> <p>イ 診療セグメント以外のセグメント収支の合計が黒字である場合、診療セグメントの経常収支額が計画を上回る額。</p> <p>③ 算定の基礎総額の概ね0.5月分。</p> <p>④ 給与比率が計画と同じ率に収まる額</p> <p>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職員に対し支給するもので、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（独立行政法人の職員の給与に当該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、その職員の勤務成績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</p>

		<p>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成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>
	<p>業績手当の業績反映分</p>	<p>○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。</p> <p>一般 6月支給/0.675月、 12月支給/0.675月</p> <p>役職 6月支給/0.875月 12月支給/0.875月</p> <p>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、病院の業績が悪い場合は、病院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切な手当と判断している。</p> <p>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>
	<p>特殊業務手当</p>	<p>○職務の複雑性及び困難性に基づき他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。</p> <p>・月額/35,400円～4,200円</p> <p>※支給額は、職務の内容又は勤務場所に応じて規定</p> <p>特殊業務手当は、国の時代から、職務の複雑・困難性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。</p>

(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	2人	4人	6人	963人	477人	1,440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
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ま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	該当なし
-----------------------------------	------

様式 1 公表されるべき事項

別添

独立行政法人国立循環器病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年人事院勧告に準拠し、指定職俸給表引下げ改定(△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(△0.37%)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%に相当する額を減することとした。(平成24年6月1日改定)

理事

同上

理事(非常勤)

なし

監事(非常勤)

なし

2 役員報酬等の支給状況

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 16,311	千円 12,258	千円 4,053	千円 ()			
A理事	千円 15,141	千円 11,385	千円 3,756	千円 ()			
B理事 (非常勤)	千円 840	千円 840	千円 0	千円 ()			
C理事 (非常勤)	千円 840	千円 840	千円 0	千円 ()			
A監事 (非常勤)	千円 1,920	千円 1,920	千円 0	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 1,560	千円 1,560	千円 0	千円 ()			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入している。

注2:「地域手当」は、在勤地の民間賃金水準を基礎とし、当該地域の物価等を考慮して支給する手当である。

注3:「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					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)					該当者なし	
B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

総人件費については、当法人の果たすべき役割の重要性を踏まえつつ削減に取り組み、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。併せて、医療法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り組みを行う。

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、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	年俸制職員について、前年度の業務の実績を考慮の上、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する。(増減額は翌年度に引継ぎ、増額は標準業績年俸1.5倍上限、減額は25%を下限)
賞与:業績手当 (業績反映部分)	常勤職員(年俸職員を除く)について、業績に応じて定める割合を算定基礎額に乗じた額を支給する。
賞与:業績手当 (年度末賞与)	当該年度の医業収支が特に良好な場合に、職員の業績に応じて、定めた割合を算定基礎額に乗じた額を支給する。
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

○給与減額改正の実施

① 国の人事院勧告を踏まえ基本給月額、月例年俸の引下げ(平均 $\Delta 0.23\%$)を行った(H24.5.1~)(医師を除く)。

② 国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえ、下記減額措置を行った(H24.9.1~)。

・基本給月額、月例年俸額

病院長、副院長等(副院長・部長)、副所長等(副所長・部長)、任期付年俸5号俸、看護部長、事務部門部長以上 $\Rightarrow \Delta 9.77\%$

薬剤部長 $\Rightarrow \Delta 7.77\%$

医長・室長、研究室長 $\Rightarrow \Delta 4.77\%$

・役職手当 \Rightarrow 上記職員に対し一律 $\Delta 10\%$

・業績年俸、業績手当 \Rightarrow 上記職員に対し一律 $\Delta 9.77\%$

・地域手当等の基本給月額又は月例年俸額に連動する手当の月額は、減額後の基本給月額等の月額より算出する。

③ 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 通勤手当	うち 賞与
常勤職員	人 628	歳 36.4	千円 5,501	千円 4,228	千円 110	千円 1,273
事務・技術	人 42	歳 42.8	千円 6,247	千円 4,764	千円 215	千円 1,483
研究職種	人 7	歳 47.2	千円 6,763	千円 5,104	千円 43	千円 1,659
医療職種 (病院医師)	人 38	歳 39.9	千円 11,367	千円 9,022	千円 61	千円 2,345
医療職種 (病院看護師)	人 371	歳 33.0	千円 4,840	千円 3,712	千円 75	千円 1,128
技能職種 (看護補助者等)	人 30	歳 50.7	千円 5,363	千円 4,070	千円 116	千円 1,293
医療職種 (医療技術職)	人 136	歳 39.0	千円 5,430	千円 4,147	千円 186	千円 1,283
福祉職種 (児童指導員等)	人 4	歳 35.8	千円 4,544	千円 3,413	千円 225	千円 1,131

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員、再任用職員を除く。

注2:上記の「研究職種」については、年俸制が適用される室長以上の研究員は含まない。

注3: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ない。

注4:「教育職種(高等専門学校教員)」については、該当する職員がないため、欄を記載していない。

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 通勤手当	うち 賞与
任期付職員	人 15	歳 37.0	千円 7,197	千円 5,542	千円 74	千円 1,655
研究職種	人 10	歳 36.4	千円 5,803	千円 4,344	千円 93	千円 1,459
医療職種 (病院医師)	人 4	歳 41.3	千円 11,505	千円 9,177	千円 44	千円 2,328
医療職種 (病院看護師)	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

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

注2:「医療職種(病院看護師)」については在職人数が1人のため、個人情報特定されるおそれがあることから、平均年齢及び平成24年度の年間給与額(平均)については記載していない。

・「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	うち 賞与
常勤職員(年俸制)	130人	50.2歳	12,071千円	9,484千円	76千円	2,587千円
院長等	1人	-	-	-	-	-
副院長等 (副院長・部長・医長)	67人	50.4歳	14,177千円	11,236千円	74千円	2,941千円
副所長等 (副所長・部長・室長)	62人	49.7歳	9,730千円	7,550千円	77千円	2,180千円

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員、再任用職員を除く。

注2:上記以外の職種については、該当する職員がないため、欄を記載していない。

注3:「院長等」については在職人数が1人のため、個人情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び平成24年度の年間給与額(平均)については記載していない。

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	うち 賞与
任期付職員	4人	43.8歳	10,179千円	7,961千円	122千円	2,218千円
任期付職員	1人	-	-	-	-	-
研究職種	2人	-	-	-	-	-
医療職種 (病院医師)	1人	-	-	-	-	-

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

注2:職種別の内訳については在職人数が1人ないし2人のため、個人情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び平成24年度の年間給与額(平均)については記載していない。

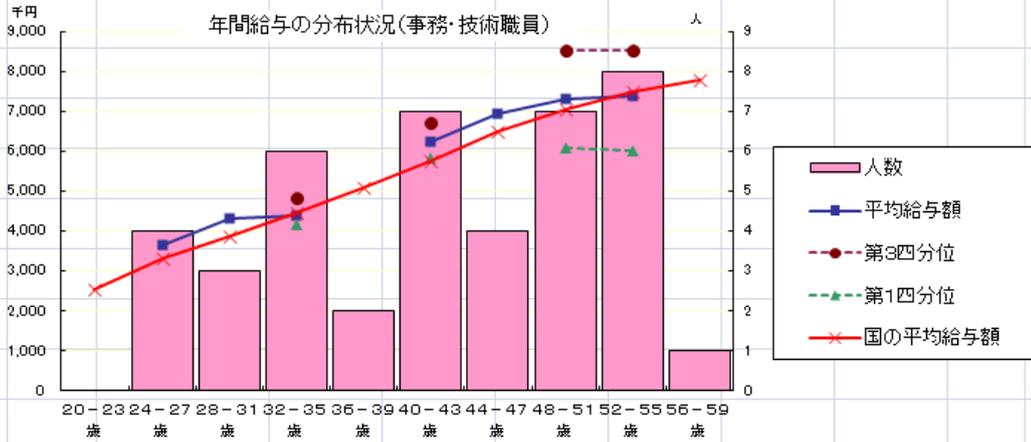
・「在外職員」、「再任用職員」、「非常勤職員」については、該当する職員がないため、表を記載していない。
 ・平成24年度を通じて在職し、かつ、平成25年4月1日に在職する職員(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

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。〕

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)

※1. 該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線を表示していない。
 ※2. 該当者が2人以下の年齢階層については、平均給与額の折れ線を表示していない。

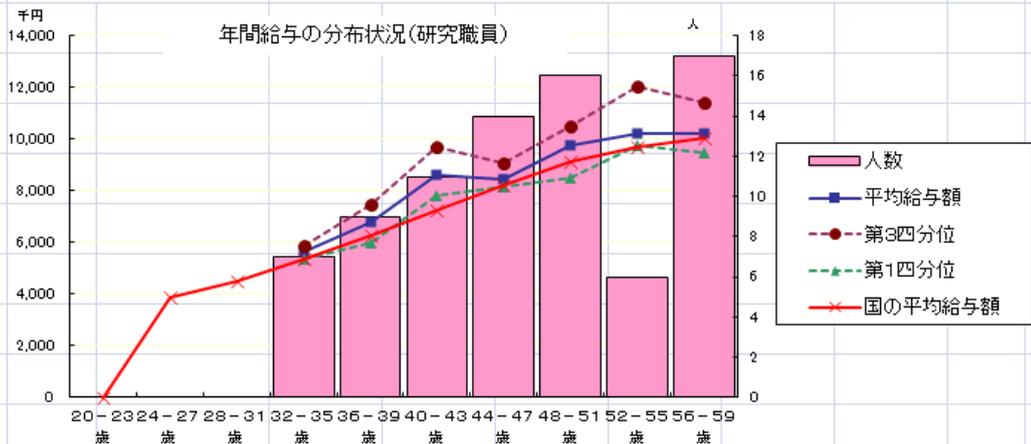


(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
・部長	1	—	—	—	—
・課長	5	53.5	8,545	8,863	9,090
・課長補佐	5	47.9	7,437	7,604	7,724
・係長	17	43.6	5,603	5,869	6,386
・係員	14	35.4	3,614	4,432	5,173

部長については在職人数が1人のため、個人情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

(研究職員)

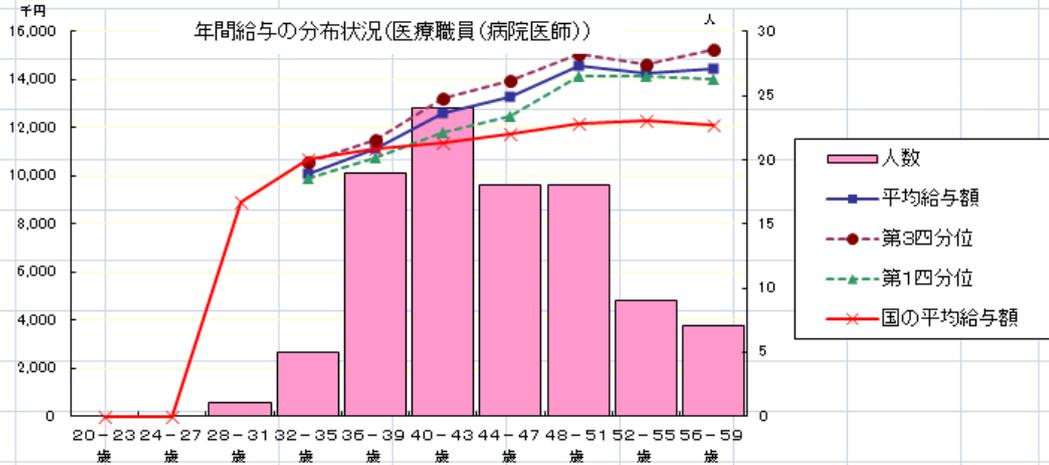


(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
・研究部長	16	55.3	10,475	11,524	12,047
・室長	48	47.4	8,208	8,946	9,750
・研究員	17	40.9	5,611	6,126	6,165

(医療職員(病院医師))

※1. 該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線を表示していない。
 ※2. 該当者が2人以下の年齢階層については、平均給与額の折れ線を表示していない。

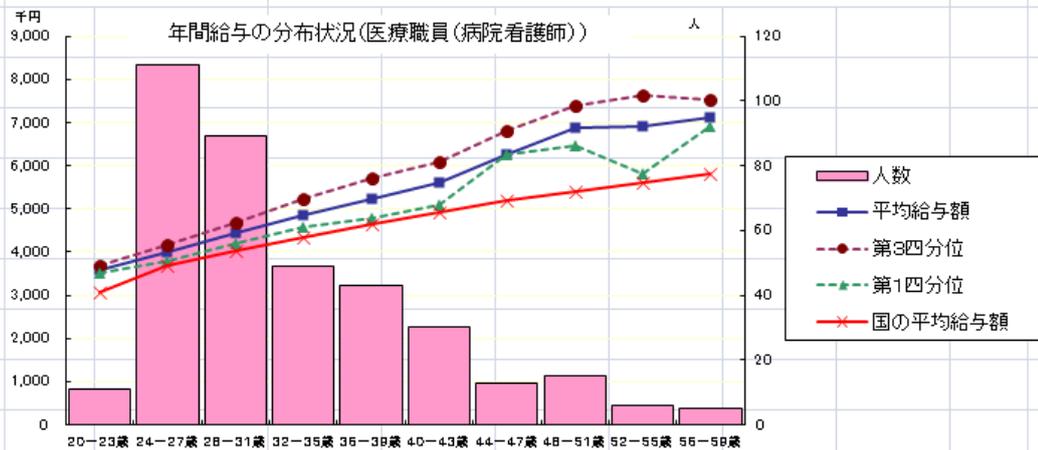


(医療職員(病院医師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
・副院長	2	-	-	-	-
・部長	20	55.6	14,525	14,819	15,047
・医長	46	47.8	13,293	13,724	14,157
・医師	42	40.0	10,745	11,320	11,872

副院長については在職人数が2人のため、個人情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

(医療職員(病院看護師))



(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
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
・看護部長	1	-	-	-	-
・副看護部長	1	-	-	-	-
・看護師長	21	47.1	6,958	7,152	7,401
・副看護師長	55	38.8	5,219	5,654	6,022
・看護師	294	30.8	3,967	4,399	4,692

看護部長、副看護部長については在職人数が各1人のため、個人情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成25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	5級	6級
標準的な職位		係員	係長	専門職	課長	部長
人員	42	14	17	5	5	1
(割合)		(33.3%)	(40.5%)	(11.9%)	(11.9%)	(2.4%)
年齢(最高～最低)		52～24	53～29	54～42	57～51	
所定内給与年額(最高～最低)		千円 4,422 ～2,577	千円 5,127 ～3,150	千円 6,089 ～5,602	千円 7,066 ～6,387	
年間給与額(最高～最低)		千円 6,017 ～3,389	千円 6,834 ～4,152	千円 7,903 ～7,351	千円 9,418 ～8,541	

※6級における該当者が1人のため、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「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(研究職員)

区分	計	1級
標準的な職位		研究員
人員	7	7
(割合)		(100.0%)
年齢(最高～最低)		58～38
所定内給与年額(最高～最低)		千円 6,629 ～4,314
年間給与額(最高～最低)		千円 8,298 ～6,008

(研究職員:年俸制)

区分	計	副所長等年俸1級	副所長等年俸2級	副所長等年俸3級
標準的な職位		室長	部長	副所長
人員	62	45	16	1
(割合)		(72.6%)	(25.8%)	(1.6%)
年齢(最高～最低)		57～37	59～49	
所定内給与年額(最高～最低)		千円 8,607 ～4,547	千円 9,590 ～7,427	
年間給与額(最高～最低)		千円 10,644 ～6,299	千円 12,674 ～9,664	

※副所長等年俸3級における該当者が1人のため、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「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(研究職員:任期付)		
区分	計	1級
標準的な職位		研究員
人員	10人	10人
(割合)		(100.0%)
年齢(最高～最低)		46～32歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 4,600～3,787
年間給与額(最高～最低)		千円 6,112～5,193
(研究職員:年俸制かつ任期付)		
区分	計	副所長等年俸1級
標準的な職位		室長
人員	2人	2人
(割合)		(100.0%)
年齢(最高～最低)		歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円
年間給与額(最高～最低)		千円
<p>※副所長等年俸1級における該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。</p>		
(医療職員(病院医師))		
区分	計	1級
標準的な職位		一般医師
人員	38人	38人
(割合)		(100.0%)
年齢(最高～最低)		61～31歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 9,892～7,253
年間給与額(最高～最低)		千円 12,671～8,838

(医療職員(病院医師):年俸制)			
区分	計	副院長等年俸1級	副院長等年俸2級
標準的な職位		医長	副院長 部長
人員	67人	45人	22人
(割合)		(67.2%)	(32.8%)
年齢(最高～最低)		58～39歳	63～48歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 11,790～9,265	千円 12,225～10,770
年間給与額(最高～最低)		千円 14,745～11,497	千円 16,005～14,007
(医療職員(病院医師):任期付)			
区分	計	1級	
標準的な職位		一般医師	
人員	4人	4人	
(割合)		(100.0%)	
年齢(最高～最低)		46～34歳	
所定内給与年額(最高～最低)		千円 9,791～8,443	
年間給与額(最高～最低)		千円 12,289～10,579	
(医療職員(病院医師):年俸制かつ任期付)			
区分	計	副院長等年俸2級	
標準的な職位		部長	
人員	1人	1人	
(割合)		(100.0%)	
年齢(最高～最低)			
所定内給与年額(最高～最低)		千円	
年間給与額(最高～最低)		千円	
※副院長等年俸2級における該当者が1人のため、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「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。			

(医療職員(病院看護師))						
区分	計	2級	3級	4級	5級	7級
標準的な職位		看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長
人員	371人	299人	49人	21人	1人	1人
(割合)		(80.6%)	(13.2%)	(5.7%)	(0.3%)	(0.3%)
年齢(最高～最低)		57～22歳	59～30歳	56～37歳		
所定内給与年額(最高～最低)		千円 4,940～2,541	千円 5,186～3,508	千円 5,901～4,789	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円 6,542～3,372	千円 6,948～4,690	千円 7,760～6,274	千円	千円
※5級、7級における該当者が1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「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。						
(医療職員(病院看護師):任期付)						
区分	計	2級				
標準的な職位		看護師				
人員	1人	1人				
(割合)		(100.0%)				
年齢(最高～最低)						
所定内給与年額(最高～最低)		千円				
年間給与額(最高～最低)		千円				
※2級における該当者が1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「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。						

④ 賞与(平成24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)	% 52.6	% 56.5	% 54.7
	査定支給分(勤続相当) [平均]	% 47.4	% 43.5	% 45.3
	最高～最低	% 50.9～45.3	% 46.5～40.4	% 48.6～42.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.9	% 65.9	% 64.0
	査定支給分(勤続相当) [平均]	% 38.1	% 34.1	% 36.0
	最高～最低	% 44.1～35.2	% 47.3～30.2	% 45.8～32.7

(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)	% 1.2	% 1.7	% 1.4
	査定支給分(勤続相当) [平均]	% 98.8	% 98.3	% 98.6
	最高～最低	% 100.0～37.0	% 100.0～32.2	% 100.0～34.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.4	% 64.2	% 62.3
	査定支給分(勤続相当) [平均]	% 39.6	% 35.8	% 37.7
	最高～最低	% 44.1～36.0	% 40.7～30.2	% 42.4～33.0

(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)	% 0.6	% 0.9	% 0.7
	査定支給分(勤続相当) [平均]	% 99.4	% 99.1	% 99.3
	最高～最低	% 100.0～35.8	% 100.0～31.1	% 100.0～33.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.8	% 64.1	% 62.5
	査定支給分(勤続相当) [平均]	% 39.2	% 35.9	% 37.5
	最高～最低	% 44.1～35.4	% 40.7～30.8	% 42.4～33.0

(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)	% 53.0	% 57.6	% 55.4
	査定支給分(勤続相当) [平均]	% 47.0	% 42.4	% 44.6
	最高～最低	% 52.5～45.2	% 48.3～40.7	% 50.4～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.7	% 67.4	% 65.1
	査定支給分(勤続相当) [平均]	% 37.3	% 32.6	% 34.9
	最高～最低	% 45.4～34.4	% 40.7～30.3	% 42.4～32.6

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・技術職員)	
対国家公務員(行政職(一))	103.3
対他法人(事務・技術職員)	97.0
(研究職員)	
対国家公務員(研究職)	106.1
対他法人(研究職員)	105.8
(医療職員(病院医師))	
対国家公務員(医療職(一))	111.4
(医療職員(病院看護師))	
対国家公務員(医療職(三))	112.8

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 103.3
	参考 地域勘案 104.4
	学歴勘案 102.2
	地域・学歴勘案 103.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>・当法人は国家公務員の給与に準じて地域手当を支給しているが、在勤地(吹田市)が3級地であり、全職員に対して12/100の率で支給している。</p> <p>・国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえた減額措置は、部長以上(△9.77%)のみを対象としたため(H24.9～)。</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、国家公務員の給与と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 20.5% (国からの財政支出額 51億円、支出予算の総額 248億円：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(計上なし)(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 -</p>
	<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、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。</p>
その他の事項	①管理職の割合(H25.4.1現在) 26.2%
	②大卒以上の高学歴者の割合 66.7%

○研究職員		
項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 106.1	
	参考	地域助案 106.0 学歴助案 105.6 地域・学歴助案 105.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>・当法人は国家公務員の給与に準じて地域手当を支給しているが、在勤地(吹田市)が3級地であり、全職員に対して12/100の率で支給している。</p> <p>・優秀な研究職員を確保するため、医師の資格を必要とする研究職員に対して医師に準じた医師手当を支給している。</p> <p>・国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえた減額措置は、年俸制職員(部長以上△9.77%、室長△4.77%)のみを対象としたため(H24.9～)。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数値は、地域・学歴を助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助案すれば、地域・学歴を助案した場合には、公務員の水準を大きく上回っているとは考えられないが、今後とも適正な給付水準の在り方について、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 20.5% (国からの財政支出額 51億円、支出予算の総額 248億円: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(計上なし)(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・学歴助案で概ね105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) 79.0%	
	②大卒以上の高学歴者の割合 100%	
	③比較対象職員の状況 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7人及び任期付職員に係る①表(同)の常勤職員欄の10人、年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員欄の62人及び任期付職員に係る①表(同)の常勤職員欄の2人、計81人 81人の平均年齢47.6歳、平均年間給与額8,941千円	

○病院医師	
項目	内容
指数の状況	対国家公務員 111.4
	参考
	地域勘案 121.5 学歴勘案 111.4 地域・学歴勘案 121.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>・優秀な医師を確保するため独法移行時に先行独法である国立病院機構に準じた給与面での支給を行っている。</p> <p>○国の初任給調整手当と同旨である医師手当を支給している。 (国の3級地: 183,100円、当法人: 209,600円(1年目の金額))</p> <p>○専門医資格に対する医師手当加算を支給している。(最大月10,000円加算、医師全体の86.5%に支給)</p> <p>・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ている。 (国の支給割合: 15.5%、平均支給額: 14,774円、当法人の支給割合: 61.8%、平均支給額: 59,926円)</p> <p>・国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえた減額措置は、年俸制職員(部長以上△9.77%、医長△4.77%)のみを対象としたため(H24.9～)。</p> <p>【参考】 直近の医療経済実態調査結果(平成23年6月調査)職種別常勤職員1人当たり平均給料月額等より、一般病院医師の年収を推計 国立 1,469万円(100.0)、公立 1,540万円(104.9)、医療法人 1,550万円(105.5)・・・当法人 1,311万円(89.2)</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 20.5% (国からの財政支出額 51億円、支出予算の総額 248億円;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(計上なし)(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121以下となるよう努力していく。</p>
その他の事項	<p>①管理職の割合(H25.4.1現在) 61.8%</p> <p>②大卒以上の高学歴者の割合 100%</p> <p>③比較対象職員の状況 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38人及び任期付職員に係る①表(同)の常勤職員欄の4人、年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員欄の67人及び任期付職員に係る①表(同)の常勤職員欄の1人 計110人 110人の平均年齢46.4歳、平均年間給与額13,112千円</p>

○病院看護師	
項目	内容
指数の状況	対国家公務員 112.8
	参考
	地域・学歴勘案 109.5 学歴勘案 112.8 地域・学歴勘案 109.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>・当法人は国家公務員の給与に準じて地域手当を支給しているが、在勤地(吹田市)が3級地であり、全職員に対して12/100の率で支給している。</p> <p>・看護師長以上の職員については、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。</p> <p>・国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえた減額措置は、看護部長(△9.77%)のみを対象としたため(H24.9～)。</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、国家公務員の給与と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 20.5% (国からの財政支出額 51億円、支出予算の総額 248億円: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(計上なし)(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109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) 6.2%
	②大卒以上の高学歴者の割合 26.3%
○支出総額(平成24年度決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合	
	28.8%
支出総額	269.7 億円
給与・報酬等支給総額	77.6 億円

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23年度)	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)	7,760,626	7,647,952	112,674	(1.5)	488,124	(6.7)
退職手当支給額 (B)	240,733	289,501	△ 48,768	(△16.9)	△ 8,498	(△3.4)
非常勤役員等給与 (C)	1,879,719	1,715,049	164,670	(9.6)	477,600	(34.1)
福利厚生費 (D)	1,411,873	1,203,708	208,165	(17.3)	422,104	(42.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	11,292,951	10,856,210	436,741	(4.0)	1,379,330	(13.9)

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

①給与、報酬等支給総額

- ・良質な医療を効率的に提供していくため、医療従事者を増員(538百万円)
- ・医師、看護師、研究職等の処遇改善等(342百万円)
- ・医師、医療技術職員、事務職員の業務の効率化のため宿日直勤務の削減(△8百万)
- ・技能職の退職後不補充、俸給の調整額廃止等(△72百万円)
- ・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(△70百万円)
(事務・技能職員△1.2百万円、研究職員△25.5百万円、病院医師△38.8百万円、
病院看護師△0.6百万円、その他△3.9百万円)
- ・「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(△3百万円)

②最広義人件費の主な増減要因

- ・医師確保の観点からレジデント及び専門修練医の時給単価を改定
- ・循環器研究開発費による非常勤職員のインフラ化
- ・福利厚生費の増(共済組合負担金172百万、借上宿舎の増59百万)

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み状況

①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。

②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みを行う。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みを行う。

(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)	6,761,655	7,272,502	7,451,407	7,580,672	
人件費削減率 (%)		7.6	10.2	12.1	
人件費削減率(補正值) (%)		9.1	11.9	13.8	
<p>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年度△1.5%、平成23年度△0.23%)を除いた削減率である。</p> <p>注2:競争的研究資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(平成18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者。 (平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除くため、Ⅲの表の「給与、報酬等支給総額」上記の「給与、報酬等支給総額」が異なっている。</p> <p>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月期の期末手当等において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を調整した額(4,337千円)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(4,337千円)を加えて計上している。</p> <p>注4: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法に関する法律(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7,650,625千円となり、平成21年度を基準とした人件費削減率(補正值)は14.8%となっている。</p>					
<p>【国立循環器病研究センターにおける総人件費改革に係る状況】</p> <p>・国立循環器病研究センターの総人件費は平成24年度75.8億円となっており、対21年度比で12.1%(補正值13.8%)増となっている。</p> <p>・人件費の増加は、循環器病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(※)、国立循環器病研究センター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ためである。</p> <p>(※:循環器病に係る治験の推進、救命救急センターやCCUの体制強化、早期・探索的臨床試験拠点整備事業、医療情報を含む情報統括部門強化等)</p>					
<p>【今後の方針】</p> <p>平成24年度の事務・技能職の人数は、対21年度比で△7.4%となっており、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、救急医や外科医、産科医等の適切な配置や臓器移植の取組の強化等により、病院収支の更なる向上に努める。外部研究費等の獲得についても努力するほか、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。</p> <p>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循環器病研究センターが、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。</p>					

	<p>【主務大臣の検証結果】</p> <p>平成24年度の総人件費は平成21年度比12.1(補正值13.8)%増である。</p> <p>この理由は、循環器病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、診療部門で医師及び看護師を増員したため等と考えられる。なお、病院事業では収支改善(平成24年度医業収支は7.2億円の黒字)となっている。</p> <p>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5.0(補正值3.3)%減であり、効率化の努力も行われている。</p> <p>これらの点について国民の皆様に納得いただけるよう、血管拡張など様々な作用を持つアドレノメデュリン(注1)の下肢抹消動脈閉塞症(注2)への世界初の臨床応用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。その他の取組として、循環器疾患の病態解明と先端医療の研究・提供だけでなく、「循環器病の予防」のための研究・情報提供に精力的に取り組む、減塩メニューを紹介した『国産の美味しい!かるしおレシピ』が大きな反響を呼び、各種メディアで紹介され発行部数25万部に及んでいることは評価される。</p> <p>(※循環器病に係る治療の推進、救命救急センターやCCUの体制強化、早期・探索的臨床試験拠点整備事業、医療情報を含む情報統括部門強化)</p> <p>(注1)血管など循環器系の主要臓器で生産され、血管を拡張させる作用をもつ等、循環調整に深く関与するペプチドである。これを投与することにより、血管機能維持や血管新生を促進し、動脈閉塞病変の進展抑制と血管新生に伴う血流改善を図り、下肢虚血症状の改善が期待される。</p> <p>(注2)足の血管に動脈硬化が起こり、血流が悪くなる病気。悪化すると足に潰瘍ができたり、壊死し、ひどい場合は手術が必要となる。わが国において30~40万人の多くの患者が罹患しており、その25%が既存治療法では十分な効果が得られず、肢切断に至る報告がある。</p>
<p>IV 法人が必要と認める事項</p>	<p>「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。</p> <p>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)</p> <p>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)</p>

(項目 4)

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	平成24年7月から、従前の6NCでの共同入札を、(独) 国立病院機構及び(独) 労働者福祉機構を加え拡大実施し、更なる医薬品費の抑制と契約事務の効率化を図った。	
② 旅費の執行状況の点検	出張日の前日までの出張内申書提出を徹底している。 出張後の出張復命書提出を徹底している。 旅費計算内容の複数人によるチェックを実施している。	
③ 給与振込経費の削減	独法移行時にメインバンクの東三菱 UFJ 銀行との取決めで、給与振込みの振込手数料は無料となっている。	0 千円
④ その他コスト削減について検討したもの	1. 検体検査機器複合リース契約の実施 当センターが保有する、臨床検査機器の老朽化に伴う更新の必要性及びさらなる試薬購入費の削減を同時に達成するため、平成 24 年 10 月より検体検査機器複合リース契約を締結し、最新検査機器の導入による検査効率化と、試薬購入費削減を図った。	38,133 千円

	<p>2. 新たな SPD 契約の実施</p> <p>当センターの診療形態により使用する医療材料は、数量、金額共に共同入札の対象となる量が少数であるため、共同入札による診療材料費削減が反映されにくかった。その為、調達・価格交渉業務及び既存の院内の物流管理業務を一括して委託することにより事務部門の人員削減と診療材料費を削減することを図り、平成 24 年 8 月から、独自の診療材料等物品調達及び管理等業務委託を導入した。</p>	<p>141,000 千円</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。

(項目4の2)

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：千円)

区 分	計画額	合 計	支 出 状 況															
			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				
[経常費用]	26,085,876	26,085,876	6,364,957	2,153,607	2,056,526	2,154,823	6,529,802	2,147,480	2,254,549	2,127,772	6,440,596	2,141,445	2,108,014	2,191,137	6,750,523	2,137,260	2,121,547	2,491,716
		26,966,082	6,550,475	2,209,985	2,131,804	2,208,686	6,708,987	2,265,878	2,282,784	2,160,325	6,630,196	2,146,423	2,205,926	2,277,846	7,076,424	2,173,878	2,199,371	2,703,175
業務費用	26,060,172	26,060,172	6,364,034	2,153,347	2,056,266	2,154,421	6,517,797	2,147,230	2,254,301	2,116,267	6,439,846	2,141,187	2,107,787	2,190,873	6,738,495	2,137,006	2,121,293	2,480,197
		26,899,389	6,540,141	2,206,670	2,128,478	2,204,992	6,689,753	2,262,225	2,279,084	2,148,445	6,615,780	2,139,902	2,201,626	2,274,252	7,053,714	2,170,079	2,195,447	2,688,188
医業費用	19,245,295	19,245,295	4,791,813	1,641,759	1,547,329	1,602,725	4,838,616	1,597,069	1,654,526	1,587,021	4,787,012	1,576,516	1,567,470	1,643,026	4,827,854	1,605,715	1,581,887	1,640,251
		19,278,923	4,849,747	1,649,095	1,548,817	1,651,836	4,907,616	1,663,505	1,660,398	1,583,713	4,792,050	1,542,684	1,581,015	1,668,351	4,729,509	1,562,459	1,522,123	1,644,927
(医) 材料費	7,704,586	7,704,586	1,934,122	652,761	627,615	653,747	1,908,325	563,728	696,689	647,908	1,941,652	614,032	642,803	684,817	1,920,487	630,938	639,774	649,774
		8,069,700	2,074,786	725,161	646,516	703,109	2,097,036	684,864	737,464	674,708	1,985,523	618,345	639,999	727,178	1,912,355	654,725	606,743	650,887
(医) 委託費	836,113	836,113	201,084	68,359	66,262	66,462	222,601	85,297	67,200	70,104	207,000	66,655	66,376	73,970	205,428	68,476	68,476	68,476
		830,186	201,634	70,164	64,702	66,767	202,412	70,163	66,668	65,581	218,219	68,184	82,326	67,709	207,921	68,154	66,271	73,496
(医) 旅費交通費	20,116	20,116	8,517	6,130	570	1,816	4,230	1,427	1,893	909	3,961	1,919	906	1,136	3,408	1,136	1,136	1,136
		20,839	9,161	5,807	1,894	1,459	4,799	1,657	1,599	1,543	3,323	1,163	1,021	1,138	3,557	1,194	1,112	1,251
医業外費用	6,814,877	6,814,877	1,572,220	511,588	508,936	551,696	1,679,181	550,160	599,775	529,246	1,652,834	564,671	540,317	547,847	1,910,642	531,291	539,406	839,946
		7,620,466	1,690,394	557,576	579,662	553,156	1,782,137	598,720	618,686	564,731	1,823,730	597,219	620,611	605,901	2,324,205	607,620	673,324	1,043,262
(外) 材料費	159,925	159,925	21,673	7,442	6,326	7,904	35,708	9,426	13,748	12,535	41,329	13,870	18,955	8,504	61,215	8,504	13,504	39,207
		176,984	18,202	4,770	7,919	5,513	27,776	9,601	6,397	11,778	29,854	13,691	7,915	8,248	101,152	10,563	23,176	67,413
(外) 委託費	496,464	496,464	87,007	30,545	27,536	28,926	94,467	37,335	27,872	29,261	89,154	30,007	30,535	28,612	225,836	28,612	28,612	168,612
		472,231	84,761	27,746	30,787	26,228	95,400	29,520	29,092	36,788	123,668	35,108	53,723	34,838	168,402	24,739	43,693	99,970
(外) 旅費交通費	59,609	59,609	9,393	2,275	3,564	3,554	11,865	3,685	1,784	6,395	20,278	11,054	4,574	4,650	18,073	4,649	4,649	8,776
		54,691	14,860	4,728	5,339	4,792	12,577	4,651	2,726	5,199	14,950	5,529	6,289	3,132	12,304	3,206	3,971	5,127
未払い消費税		5,850	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5,850	0	0	0	5,850
		5,737	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5,737	0	0	0	5,737

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"> ・ 第 5 回:平成 24 年 6 月 18 日 ・ 第 6 回:平成 24 年 10 月 15 日 ・ 第 7 回:平成 25 年 1 月 21 日に開催し、議事概要については、ホームページにおいて公表している。
<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>	<p>○理事会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 法人運営上重要な一定額以上の契約（建物整備 3 億円、その他 5,000 万円以上）については、理事会の承認を必要とし、外部理事・監事の意見等が反映される仕組みとなっている。 <p>○契約審査委員会</p> <p>【契約審査委員会の審査体制等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 委員会開催頻度の拡大(平成 23 年 4 月より) 契約審査委員会を原則毎月開催し審議を実施。 (必要の都度→原則毎月に拡大) ・ 審査対象の拡大(平成 23 年 6 月より) 重要事項の他、特に総長が認める契約として、契約監視委員会の審議事項である次の契約を審査対象にした。 <ol style="list-style-type: none"> 1) 随意契約で少額随意契約基準額超えるもの。 2) 競争契約で、前回締結した同一案件が一者応札・一者応募又は 100%落札であったものと同一案件の契約。 ・ 委員の追加について 研究事業による契約審査案件が増加し、その審査において専門的知識が必要となる場合が多く、公平な審査を実施するため、幅広く研究知識を有した委員 2 名を追加した。(平成 24 年 2 月より) <p>○仕様書等策定委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 調達における仕様書等の作成について、契約担当者以外を含めた複数の者で構成される仕様書策定

	<p>委員会において、類似機器等を比較するなど適正に決定している。</p>
<p>③「随意契約等見直し計画」の進捗状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「随意契約の見直し計画」をホームページ上で公表し、契約状況及び随意契約見直しに向けた具体的取り組みを明確にした。 ・平成 22 年度契約に基づき、随意契約から競争性のある契約に見直すとした 6 契約のうち、平成 23 年度中に 1 件、平成 24 年度に 1 件競争契約に移行し、1 件は事業を取りやめた。 <p>残り 3 件についても、契約期間満了等に伴い、確実に見直しを実施していく。</p>
<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"> ・「平成 23 年度における契約情報のフォローアップ」をホームページ上で公表し、契約状況及び 1 者応札、1 者応募の改善状況を明確にしている。 ・入札方法等 <ul style="list-style-type: none"> ①公告情報から事業規模等が容易に推測できるよう詳細に記載する。 ②入札公告は、全てホームページに掲載、院内掲示を行う。 ③公告期間は、土日・祝日を除き、10 日間以上と規定し確保する。 ④資格要件は、当該契約に必要以上の業務実績等、必要性が低い要件を設定しない。 ⑤仕様等 <ul style="list-style-type: none"> ア 業務内容を具体的に分かり易く記載する。 イ 特定の者が有利となる仕様としない。 ウ 発注コスト、地域性等の諸条件に考慮し、適切な発注単位とする。 エ 複数業者から参考見積を徴取する。 ⑥参加者への配慮 <ul style="list-style-type: none"> ア 契約に応じた履行期限等とし、契約期間についても、十分な期間を設け履行しやすくなるよ

	う配慮する。
⑤契約に係る規程類とその運用状況	・「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のうち、総合評価方式、企画競争及び公募を実施する場合について、「選定委員における外部有識者割合の基準の設定」が未実施のため平成 25 年度中に措置を講じる予定である。
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）	該当無し
⑦公益法人等との契約の状況	○随意契約 ・日本赤十字社：血液調達 1 件、457, 182 千円 ・日本アイソトープ協会：放射線医薬品の調達 3 件、183, 799 千円 ・日本アイソトープ協会：放射性廃棄物の廃棄 1 件、 5, 666 千円

⑧その他調達の見直しの状況	・「契約の適正化に関する取組について」をホームページ上で公表し、契約相手方等に対し、センターの契約事務の取り組み方針を明確にした。
---------------	---

(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)	238件 (70.4%)	36億円 (50.7%)
	うち一者応札	26件 【11%】	14億円 【38.9%】
	総合評価落札方式	件 (%)	億円 (%)
	うち一者応札	件 【%】	件 【%】
	指名競争入札	件 (%)	億円 (%)
	うち一者応札	件 【%】	件 【%】
	企画競争等	6件 (1.8%)	19億円 (26.8%)
	うち一者応募	2件 【33.3%】	0.3億円 【1.6%】
競争性のない随意契約		94件 (27.8%)	16億円 (22.5%)
合 計		338件 (100%)	71億円 (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)	件 (%)	億円 (%)
	うち一者応札	件 【 %】	件 【 %】
	総合評価落札方式	件 (%)	億円 (%)
	うち一者応札	件 【 %】	件 【 %】
	指名競争入札	件 (%)	億円 (%)
	うち一者応札	件 【 %】	件 【 %】
	企画競争等	件 (%)	億円 (%)
	うち一者応募	件 【 %】	件 【 %】
競争性のない随意契約		5 件 (100%)	6.5 億円 (100%)
合 計		5 件 (100%)	6.5 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		件 (%)	億円 (%)	件 (%)	億円 (%)
競争性のある契約	競争入札	359 件 (82%)	115.5 億円 (89%)	238 件 (70.4%)	36 億円 (50.7%)
	企画競争等	5 件 (1%)	0.6 億円 (1%)	6 件 (1.8%)	19 億円 (26.8%)
競争性のない随意契約		73 件 (17%)	13.5 億円 (10%)	94 件 (27.8%)	16 億円 (22.5%)
合 計		437 件 (100%)	129.6 億円 (100%)	338 件 (100%)	71 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 23 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 23 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 23 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（22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 (%)	3件 (%)	0.2億円 (%)
契約方法を見直しを実施せず条件等の見直しを実施（注2）	仕様書の変更	1件 (%)	2.2億円 (%)	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	2件 (%)	0.2億円 (%)	件 (%)	億円 (%)
契約方式の見直し		件 (%)	億円 (%)	件 (%)	億円 (%)
その他の見直し		12件 (%)	1.2億円 (%)	1件 (%)	0.1億円 (%)
点検の結果、指摘事項がなかったもの		件 (%)	億円 (%)	7件 (%)	0.8億円 (%)
一者応札・一者応募が改善されたもの		—	—	4件 (%)	2.5億円 (%)
合 計		15件 (100%)	3.6億円 (100%)	15件 (100%)	3.6億円 (100%)

（注1） 平成22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。

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> <p>理事長は、独立行政法人国立循環器病研究センターの理念にも掲げられている「国民の健康と幸福のため、高度専門医療研究センターとして循環器疾患の究明と制圧に挑む」事を常日頃から強調するとともに、第1期中期計画期間においては、研究・開発の推進、高度先駆的な医療、標準化に資する医療の提供、高度な医療の提供への取組、人材の育成・確保をポイントとして掲げており、これらの方針については、定例の幹部会議、独法化開始時のセンター内での挨拶などの場で役職員に示し、イントラネットにリンクしているホームページに中期目標、中期計画、年度計画を掲示し、職員へのミッションの周知を行った。</p> <p>また、センター内イントラネットで、当センター運営にかかる意見や提案について募集を行い、職員一人一人の経営意識の向上を図った。</p> <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> <p>理事長が決定すべき重要な事項については、理事長、理事他から構成される理事長会を定期的で開催しており、当該役員会における議論を通じて、理事長が適切に意思決定できる仕組みとなっており、中期計画、年度計画決定や、目標に達成に向けて、リーダーシップ発揮及びマネジメントの実効性を確保している。</p> <p>(1) 企画経営課の設置</p> <p>平成22年4月から企画経営課を新しく設置し、各部署のヒアリングを実施し、人員の補充、医療機器の購入案を企画作成している。</p> <p>(2) 研究企画専門職の配置</p> <p>当センターの研究費の執行については研究医療課で行っているが、担当課長が研究所職員（科研費申請資格を有する）との併任職であるので、昨今の研究費執行に関する不祥事等の対策からも、研究費執行事務等を適正に管理・監督するために研究企画専門職を配置した。</p> <p>(3) コスト管理・適正化</p> <p>コスト管理については、給与制度の適正化、共同入札の実施、</p>
--------------	--

検体検査複合契約、新たな SPD 契約等による見直しを実施した。

3 内部統制の構築状況

(1) 内部統制

- ①業務の有効性・効率性
- ②法令等の遵守
- ③資産の保全
- ④財務報告等の信頼性

上記のことについて、内部監査、監事監査、監査人監査の実施により、関係諸法令及び諸規程等に対する合規性、中期計画その他重要施策の実施状況、業務運営の適正性及び効率性、資産の保全、財務報告等の信頼性を監査し、問題点の検討及び改善を図るため、全部門の業務を対象に監事監査を実施している。

(2) 監査室の設置

理事長の下に独立した組織として監査室（監査室長 1 名、係長 1 名を配置）を設置（平成 22 年 4 月～）し、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、業務の実施、会計処理に関する犯罪、非違及び事故の調査及び処理、コンプライアンスへの対応について、内部監査を実施している。

4 役員会の位置付け、権限の状況

理事については、理事長を補佐してセンターの業務を掌握し、理事長のマネジメントを強力的にサポートする体制としている。

監事機能については、常に業務運営の実施状況を把握するとともに、運営上の課題の認識を深めることなど、内部統制における役割を明確にしている。

また、理事会に出席し、業務の運営状況の把握等を行うとともに、考えられるリスクについて意見を述べるができることとしており、独立した立場から、内部統制の整備及び運用状況を監視する役割を果たしている。

5 理事長と監事・会計監査人の連携状況

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、監事による、業務・会計監査、会計監査法人により会計処理の監査を実施することにより、内部統制の強化実施となっている。

	<p>6 その他統制環境に関する状況</p> <p>「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、契約の点検、見直しを行うため、監査室を事務局とした、監事及び外部有識者で構成する「契約監視委員会」を設置している。</p>
<p>② リスクの識別・評価・対応</p>	<p>1. 全職員が参加できる体制</p> <p>センター内イントラネットで、当センター運営にかかる意見や提案について募集を行い、職員全体が問題や意見を発言できる体制を取っている。</p> <p>2. 医療安全体制の構築</p> <p>これまで、研究倫理に関する相談窓口はあったが、一方、臨床上の倫理的な課題に関する相談については、組織的な対応ではなく臨床研究部・先進医療治験推進部・研究医療課等が個別に対応していた。新たに 25 年 2 月に医学倫理研究室を設置し、当該研究室において研究倫理・臨床倫理等の総合的倫理問題の倫理コンサルテーションサービスを開始した。当該研究室においては、センター内における種々の倫理問題を整理しつつ、センターの実情に即した臨床倫理に関する委員会の設置準備を開始したところである。</p>
<p>③ 統制活動</p>	<p>1. 内部監査</p> <p>「内部監査指導要領」並びに「内部監査指導要領（コンプライアンス編）」を作成、これに基づき、全部門に対する自己評価チェックリストによる自己評価を行うことにより、自己評価の内容について、書面による監査を実施した。</p> <p>2. コンプライアンス室長の任命</p> <p>平成 25 年 3 月にコンプライアンス室長として外部から弁護士を非常勤として招聘し、任命を行ったことにより、体制が強化され職業倫理・組織倫理・臨床倫理等、強固な内部統制が図られるものとなった。</p>

④情報と伝達	<p>1. 情報統括部の設置</p> <p>これまで医療情報部を設置していたが、当センター全体の膨大な情報を安全に管理し、戦略的な運用・活用を推し進めるため、平成24年4月に最高情報責任者（CIO）を置き、情報統括部を設置した。情報統括部には、情報管理室（事務部門担当）、情報クオリティ管理室（医療・診療情報の質的管理、データベース管理、個人情報保護担当）、病院情報システム室（病院部門担当）、研究情報室（研究部門担当）、情報基盤開発室（研究開発基盤センター担当）、臨床疫学データベース室（バイオバンク担当）の6室を設置した。</p>
⑤モニタリング	<p>1 日常的モニタリング</p> <p>(1) 事務関係業務について</p> <p>当該業務に関する決済時にチェックを行うこととしている。また、内部監査、監事監査、監査人監査等の結果を理事長等幹部職員に報告し、報告を受けた理事長等幹部は、必要に応じ改善指示を行うこととしている。</p> <p>2 独立的評価と評価プロセス</p> <p>【独立的評価（内部監査・監事監査）】</p> <p>内部監査については、平成22年4月、理事長の下に独立した内部監査部門として監査室を設置。当該室が主体となり、内部監査（書面及び実地）を実施している。</p> <p>監事は、内部統制に関する独立的評価として、監事監査を行っている。また、監査室と連携して、高リスク事項である契約状況について、監事と外部有識者で構成する契約監視委員会による監視体制を整えている。</p> <p>【評価プロセス】</p> <p>内部監査は、監査室が業務の適正かつ能率的な執行の確保を担保すること、並びに、会計処理の適正を期すことを目的とし、諸規程等に対する合規性、業務ルールの適切性、業務ルールに対する準拠性等について、書面及び実地による監査を行っている。</p> <p>書面監査では、コンプライアンスの視点に基づく業務全般を網羅した内部監査指導要領を策定し、これに基づき自己点検を各部門に行わせると共に、その結果を活用して内部監査部門としてのリスク評価を行っている。</p> <p>上記に加え、外部監査機関の当センターに対する監査の結果も</p>

	<p>参考にして、内部監査にかかる重点項目を設定し、実地監査を行っている。</p> <p>監事監査は、監事が、独立行政法人通則法の規定に基づき、当センターの監事監査規程に従って、独立した立場で実施している。</p> <p>方法としては、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、業務及び財産の状況の調査を行なっている。</p> <p>監事監査を行うに当たっては、①内部統制の状況、②その前提としての理事長等各役員の前制環境の認識の適切性、③業績測定尺度の設定や諸々のリスクの識別・評価の適切性、④モニタリングの実施とその結果の対策反映・次期計画反映の適切性、⑤リスク対応不十分の場合の原因分析等の適切性を監査の対象としている。</p> <p>また、契約監視委員会においては、競争性のない随意契約、一者応札・応募となった契約、落札率 100%となった契約について、契約の適正性・妥当性・競争性確保の観点から監視を行っている</p> <p>3. 内部統制上の問題についての報告</p> <p>役員は、監事や監査室による監査の報告で評価・指摘された統制環境に係る問題点等について、役員会等で把握・検証を行い、統制環境の改善を図っている。</p>
<p>⑥ICT への 対応</p>	<p>1. 電子化による業務の効率化と安全性の向上</p> <p>①利用者管理の一元化に取り組み、電子カルテを含むセンター情報システムの利用者情報を集中管理する仕組みを整備した。これにより、利用者に対する適切な権限設定を迅速かつ正確に実施できるようになった。</p> <p>②電子メールおよび Web サービスをより安定的かつ安全に稼働させるために、電子メールシステムおよび外部向け Web サイトを外部データセンターにおけるホスティングサービスに移行した。</p>

	<p>③ネットワークセキュリティを向上させるため、端末登録および認証システムを一新し、利用者のレベルに応じた多段間の認証システムを導入した。</p> <p>④無線 LAN の利用範囲を拡大して利用者の利便性を向上しつつ、利用者情報の集中管理により、適切にセキュリティ管理を行う仕組みを構築した。</p> <p>⑤センター業務におけるインターネット利用の重要性を鑑み、ウイルスチェック機能を有するプロキシサーバを導入し、プロキシ利用時の電子証明書利用による暗号化通信内容のウイルスチェック、不適切な Web サイト防止などの措置を実施した。また、インターネット回線を複数配備し、回線の途絶による業務停止を起こさない仕組みを導入した。</p> <p>⑥グループウェアを刷新し、スケジュール共有、ファイル共有、会議室予約、各種電子申請等を実現した。</p> <p>⑦電子カルテの臨床データウェアハウスからのデータ抽出を、センター内の定常業務と位置付け、利用者からの申請に応じて臨床研究用データ抽出を実施した（24 年度 201 件、23 年度 28 件）。</p> <p>⑧臨床研究用データを安全に利用するために仮想化基盤システムの導入を検討し、必要な要件を仕様書として纏めた。本システムは本年度中に調達を開始し、次年度から運用予定である。</p> <p>⑨センターの情報セキュリティポリシーを策定し、IT ガバナンス実施体制を構築した。</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>1 中期計画・年度計画等の妥当性について 中期計画については、厚生労働大臣から指示のあった達成すべき業務運営に関する中期目標に基づき策定されたものであって、厚生労働大臣から認可されたものであり、平成 24 年度計画については、中期計画の 3 年目にあたり、当年度に取り組むべき具体的施策を各部門・課レベルまでブレークダウンしたうえで策定されたものであって、随時進捗状況の把握・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>給与水準等については、センターの経営状況、民間の給与の状況、国家公務員給与の人事院勧告の状況などを総合的に判断して見直すことにしている。平成 24 年度においては、平成 24 年 5 月より国家公務員の平成 23 年度人事院勧告相当分（平均△2. 3%）の役職員（医師及び基本給月額が人事院勧告の俸給月額より低い水準となっている場合を除く）の給与減額改定を実施した。また、国家公務員給与に関する臨時特例法により、役員については平成 24 年 4 月より平成 26 年 3 月まで減額（△9. 77%）、職員については平成 24 年 9 月より平成 26 年 3 月まで減額（部長級以上：△9. 77%、室長・医長級：△4. 77%）を実施した。</p> <p>平成 24 年度の役員報酬については、平成 23 年度の業務実績の評価結果（A 評価）を反映させて増額することなく、平成 23 年度と同水準とした。</p> <p>※平成 23 年 4 月から平成 24 年 4 月までの減額相当分は、平成 24 年 6 月期賞与で調整した。</p> <p>3 理事長のマネジメントの発揮状況について</p> <p>法人運営の状況について、月次決算及び関連する業務の指標により適時に把握、必要があれば年度計画ヒアリングとは別に関係部門から状況を聞いたうえで理事・執行役員と情報を共有し、議論を経たうえで必要なマネジメントを行っている。</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>25 年度の年度計画を作成する為、10 月～11 月にかけて各診療科、各部門のヒアリングを実施し、運営状況、問題点、目標及び運営方針、人員・医療機器等にかかる要望等を幹部が徴収すると共に、意見交換を実施し、それに基づき年度計画を作成した。</p> <p>また、センター内イントラネットで当センター運営にかかる意見や提案、及び苦情等について募集を行い、職員間のコミュニケーションの向上を図っている。</p>
--	--

	<p>内部監査</p>	<p>内部監査を円滑かつ効果的に推進するため、総長の下に独立した組織として監査室（監査室長1名、係長1名を配置）を設置（平成22年4月～）し、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、業務の実施、会計処理に関する犯罪、非違及び事故の調査及び処理、コンプライアンスへの対応について、内部監査を実施した。</p> <p>（24年度重点項目）</p> <p>「契約、支払い、収入管理、債権管理、投資効果、現金等の管理、コンプライアンスの推進、個人情報保護、医療安全管理、給与・勤務時間管理、診療報酬管理、運営費交付金の管理・執行、競争的研究資金、公文書等管理、個人情報保護に関する事項」</p> <p>1) 書面監査</p> <p>「内部監査指導要領」並びに「内部監査指導要領（コンプライアンス編）」を作成、これに基づき、全部門に対する自己評価チェックリストによる自己評価を行うことにより、自己評価の内容について、書面による監査を実施した。</p> <p>（被監査部門）全15部門 （監査項目）1,023項目</p> <p>2) 実地監査</p> <p>上記自己評価の結果を踏まえ、諸規程等に対する合规性、業務運営の適正性及び効率性を監査し、問題点の検討及び改善を図る観点から、必要と認める部門に対し実地による監査を計画、実施した。</p> <p>（被監査部門）全4部門</p> <p>更に、研究資金に関しては、「内部監査指導要領（競争的研究資金編）」を作成、これに基づき、該当部門に対し実地による監査を計画、実施した。また、公文書等管理、個人情報保護に関しては、「内部監査指導要領（公文書等管理編）」、「内部監査指導要領（個人情報保護編）」をそれぞれ作成、これに基づき、該当部門に対し実地による監査を計画、実施した。</p> <p>（監査項目）152項目</p>
--	-------------	--

		<p>(主な指摘事項)</p> <p>①旧センターの「災害対策マニュアル」の見直し及び見直し後のマニュアルの役職員への周知について、指導、改善提案を実施した。</p> <p>②旧センターの「毒劇物取扱規程」の見直し及び見直し後の規程の役職員への周知について、指導、改善提案を実施した。</p> <p>③郵便料金表示額記録簿の作成について、前回監査に引き続き指摘、指導、改善提案を実施した。</p>
<p>⑧内部統制の確立による成果・課題</p>	<p>1. 内部監査等</p>	<p>内部監査、監事監査、会計監査人監査等については、適正に業務を遂行できているか、コンプライアンスを遵守した業務ができているか等の確認・修正に繋がり、適正な事務の遂行に一定の効果が上がっている。また、平成 25 年 3 月にコンプライアンス室長として外部から弁護士を非常勤として招聘し、任命を行ったことにより、体制が強化され職業倫理・組織倫理・臨床倫理等、強固な内部統制が図られるものとなった。</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>1. 業務運営の効率化</p> <p>(1) 事務部門の人員配置の見直し 当センターの研究費の執行については研究医療課で行っているが、昨今の研究費執行に関する不祥事等の対策からも、研究費執行事務等を適正に管理・監督するために研究企画専門職を配置した。</p> <p>(2) 事務職員対象の研修を実施 下記①～⑤をテーマとして事務職員対象の研修を実施した。また、監査法人による簿記研修(1 月 11 日、15 日)を実施した。</p> <p>①我が国の医療保険制度(7 月 12 日、13 日) ②SPD 物品管理制度について(9 月 26 日、27 日) ③業績評価制度について(11 月 14 日、16 日) ④DPC からわかるベンチマーク(1 月 24 日、25 日) ⑤医事統計について(3 月 14 日～15 日)</p> <p>(3) 一般管理費の削減 一般管理費(退職手当を除く。)について、中期計画に掲げている目標の達成に向けて取り組んだ。 平成 21 年度 770,411 千円 平成 22 年度 639,577 千円(対 21 年度比▲17.0%) 平成 23 年度 666,545 千円(対 21 年度比▲13.5%) 平成 24 年度 610,966 千円(対 21 年度比▲20.7%) ※退職手当一時金を除く</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>該当なし</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>該当なし</p>
<p>④その他事務・事業の見直し</p>	<p>1. 情報統括部の設置 当センター全体の膨大な情報を安全に管理し、戦略的な運用・活用を推し進めるため、平成 24 年 4 月に院長を最高情報責任者（CIO）とする情報統括部を設置した。情報統括部には、情報管理室（事務部門担当）、情報クオリティ管理室（医療・診療情報の質的管理、データベース管理、個人情報保護担当）、病院情報システム室（病院部門担当）、研究情報室（研究部門担当）、情報基盤開発室（研究開発基盤センター担当）、臨床疫学データベース室（バイオバンク担当）の 6 室を設置した。</p> <p>2. コンプライアンス室長の任命 平成 25 年 3 月にコンプライアンス室長として外部から弁護士を非常勤として招聘し、任命を行ったことにより、体制が強化され職業倫理・組織倫理・臨床倫理等、強固な内部統制が図られるものとなった。</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>	<p>補助金の交付等はない。</p>