

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

独立行政法人国立精神・神経医療研究センター
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 | 5 |
| 項目 4 | 事業費の冗費の点検 | 34 |
| 項目 5 | 契約 | 35 |
| 項目 6 | 内部統制 | 47 |
| 項目 7 | 事務・事業の見直し等 | 57 |

(項目 1)

財 務 状 況

| | | |
|----------------------------|--------------------------|---------|
| ①当期総利益又は総損失 | 総利益 (総損失) | 3.2 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) | 13.9 億円 |
| ③当期国立精神・神経医療研究センター運営費交付金債務 | 46.5 億円 (執行率 | 100.0%) |

| | |
|-------------------------------------|--|
| ④利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状況 | |
| 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 (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>1. 固定資産 保有財産については、新小型実験動物棟建替後、使用しないことを決定(平成24年5月)した旧小型動物実験棟については、独立行政法人会計基準に基づき、減損処理(平成24年度減損損失額111,789千円)を行った。なお、当該事業は、年度末において解体工事は完了し、除却済みである。</p> <p>2. 職員宿舎 平成24年4月3日「独立行政法人の職員宿舎の見直し計画」(行政改革実行本部決定)に該当する職員宿舎はない。</p> <p>3. 知的財産 一 出願に関する方針の策定有無 ① 医療系特許を扱う実績がある弁理士事務所、知的財産戦略ネットワーク社やヒューマンサイエンス振興財団等を利用し、特許性の有無や市場性等について事前調査を実施している。その後、職務発明審査委員会を開催し、幹部による協議の上、センターの職務発明としての出願の可否を決定する。 ② 企業が利用し易くなるように、出願時には、クレームを工夫している。また、適宜、追加実験を実施し、より良い特許になるよう補強したり、分散している特許を整理して集約するといった事に取り組んでいる。</p> <p>二 知的財産の活用方針の策定有無や具体的な活用状況 TMC(トランスレーショナルメディカルセンター) ビジネスディベロップメント室においてパ</p> |
|--|---|

ートナリングを積極的に行っている。具体的には、Bio Japan 2012 等の企業展示イベントに積極的に参加し、3 日間で 20 以上の国内外の製薬企業と商談を実施している。国内企業に関しては、公知の内容は積極的に広報し、confidential な内容については秘密保持契約下で交渉を行っている。

三 出願の是非を審査する体制や活用・管理のための組織体制の整備状況

独立行政法人国立精神・神経医療研究センター職務発明等規程（平成 22 年規程第 43 号）に基づき案件ごとに職務発明審査委員会を開催し、センターの職務発明として認定するか否かを含めて、出願の是非を審議している。また、独立行政法人国立精神・神経医療研究センター成果有体物取扱規程（平成 22 年規程第 65 号）に基づき知財の専門家（職員）が、個別案件に最適な M T A（Material Transfer Agreement 成果有体物提供契約書）を作成し、国内外の企業や大学・研究機関等との間で迅速に成果有体物の授受を行い、研究活動の支援を行っている。

四 実施許諾等に至っていない知的財産等の実施許諾の可能性・保有見直しの状況

- ① P T C 出願時、各国移行、拒絶査定に対する反論の是非、年金支払といった節目においては、職務発明審査委員会において当該知的財産の扱いについて随時審査している。
- ② 知的財産戦略ネットワーク社を利用し企業とのマッチング等を実施する過程で、実施許諾の可能性を保っている。
- ③ 医学系大学産学連携ネットワーク協議会の会員となり、N C を含めた他の研究機関や大学と知的財産の取扱いに関する情報交換やガイドラインに作成などにも貢献することで、運用についてはアカデミアとも調整を図っているところである。

| | |
|----------|--|
| ②資金運用の状況 | |
| ③債権の回収状況 | |

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>職員の給与は、「その職員の勤務の成績が考慮されたもの」、「当該独立行政法人の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない」(独立行政法人通則法(平成11年法律第103号。以下「通則法」という。)第63条)こととされており、センター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>センターの給与水準については、国の給与制度などを踏まえ、通則法に則って適切に対応している。</p> <p>平成24年度のラスパイレス指数は、 医師：113.4、看護師：113.0、事務・技術職：109.8となっている。</p> <p>医師の給与については、独立行政法人移行時に年俸制を導入して勤務成績を反映させることとし、平成22年度の給与改定に伴う引き下げを見送るなどしているが、民間医療機関の給与水準とはまだ開きがある。</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、公立1,540万円、医療法人1,550万円</p> <p>看護師については、民間医療機関における給与水準を考慮して、独立行政法人移行時に中高年齢層の一般看護師の給与カーブを引き下げるなどの措置を講じ、通則法に則って適切に対応している。</p> <p>事務・技術職員については、国の一般職給与法に準じているところであるが、独立行政法人移行時に中高年齢層の一般職員の給与カーブを引き下げるなどの措置を講じ、通則法に則って適切に対応している。</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の成立に伴う給与の見直しについては、役員については国に準じて実施し、職員については人事院勧告分(▲0.23%)を</p> |
|------------------------------|--|

平成 24 年 5 月に改定し、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(▲9.77%)を実施した。また、平成 24 年 9 月から平成 26 年 3 月までの間、部長、課長、室長、医長等の報酬について、基本給又は月例給・賞与等の減額(▲7.77%~▲9.77%)を実施した。

国家公務員退職手当法の見直しに関連し、役職員の退職手当について、以下の措置を講ずることとした。

退職手当法上設けられている「調整率」現行 104%を

- (1) 平成 25 年 1 月 1 日から 9 月 30 日は 98%
- (2) 平成 25 年 10 月 1 日から平成 26 年 6 月 30 日は 92%
- (3) 平成 26 年 7 月 1 日以降は 87%

[総人件費改革の進捗状況]

・独立行政法人制度の趣旨に則り、
- 民間給与も勘案し、一般職員の基本給について、初任給は据え置き、40 歳代以上の給与水準を引き下げ、給与カーブを緩やかにする(平成 22 年度)とともに、
- 基本給の調整額(国の「俸給の調整額」)を廃止し、地域手当、業績手当(期末・勤勉手当相当)等に反映されない特殊業務手当とすることにより、基本給、業績手当(期末・勤勉手当相当)、退職手当等の削減を行う、
などセンター独自の給与改革を実施した。

・総人件費削減に向けた取組として、
- 平成 24 年 3 月に退職した事務職の不補充(41 百万円)、
- 技能職の退職後不補充(27 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(82 百万円)、
に取り組んだ結果、削減額は平成 24 年度において 150 百万円となる見込である。この削減額は、平成 21 年度の人件費 4,298 百万円の 3.49%に相当する。

・その一方で、
- 高度先駆的医療の推進のための対応、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のための体制整備(医師、薬剤師、臨床検査技師、看護師、療養介助員等の増員及び医師、看護師欠員の補充(235 百万円))等のため、平成 24 年度において 91 百万円の増となる見込で

| | | |
|-----------------------------|---|---|
| | <p>あるが、上記の増員等により、医業収益は、平成 24 年度は 7,397 百万円と平成 21 年度に比して 1,865 百万円の増加、平成 23 年度に比して 665 百万円の増加を達成し、経営の改善に大きく寄与している。</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"> ・ 職員が深夜勤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。 ・ 医師等については、独立行政法人移行時に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/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・高度な業務などを担う場合は、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、既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> | <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 |

| | | |
|--|--------------------|---|
| | | <p>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・看護師等の確保対策の観点から適正な手当と判断している。</p> |
| | 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/5,000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"> ・ 医師確保のための手当。 ・ 月額 357,900円～16,900円 ・ 国の「初任給調整手当」と同旨であり、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 専門看護師/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。 |
| | 附加職務手当 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 |

| | | |
|--|--------------------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・依頼（要請）元よりセンター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支給する。 ・医療を提供するセンターの特性を考慮し、地域における診療連携の推進の観点から適正な手当と判断している。 |
| | <p>年度末賞与</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・当該年度の医業収支が特に良好な場合に支給する手当。 ・独立行政法人移行時に設けたものである。これは、中央省庁等改革基本法（平成10年法律第103号。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）、通則法（法人の職員の給与は職員が発揮した能率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（平成19年12月24日閣議決定。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>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、職員個々の職務実績に反映する部分（業績反映部分）の手当。 一般 6・12月支給/0.675月 役職 6・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り適正な手当と判断している。 |
| | <p>特殊業務手当</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・職務の複雑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。 ・月額/ 35,400円～4,200円 <p>※支給額は、職務内容又は職務場所に応じて規定</p> |

| | |
|-------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 特殊業務手当は、国の俸給の調整額に相当するものであるが、国が俸給として払い、地域手当、期末・勤勉手当、退職手当の基礎としているのに対し当該手当はそれらの基礎としていない。 ・ 放射線、検査技師等が該当し、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>④ 福利厚生費の状況</p> | <p>法定福利費 429,100 千円（役職員一人当たり 344,936 円）</p> |
| | <p>法定外福利費 16,757 千円（役職員一人当たり 13,470 円）</p> |
| | <p>○レクリエーション費用 : 0 円</p> <p>レクリエーション費用については、独立行政法人国立精神・神経医療研究センターレクリエーション規程（平成 22 年規程第 25 号）を定めているが、これに係る支出はない。</p> <p>（法定外福利費の内容）</p> <p>○健康診断等 : 16,587 千円</p> <p>○その他 : 170 千円</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 | 3 人 | 4 人 | 7 人 | 711 人 | 533 人 | 1,244 人 |
| うち国家公務員 再就職者 | 人 | 人 | 人 | 1 人 | 人 | 1 人 |
| うち法人退職者 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| ト うち非人件費ポス ト | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| うち国家公務員 再就職者 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| うち法人退職者 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 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 | 【国家公務員再就職者】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 在籍ポスト 情報管理室長 ・ 理由 センターの情報システム構築のために必要であったため、公募により採用。 |
|------------------------------------|--|

様式 1 公表されるべき事項

付属資料

独立行政法人国立精神・神経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%に相当する額を減ずることとした。(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 |
|--------------|----------------|--------|-------|----------------------------|-----------|----|----|
| | 千円 | 報酬(給与) | 賞与 | 千円 | 千円 | 千円 | |
| 法人の長 | 16,472 | 10,658 | 4,052 | 1,598 (地域手当) 164 (通勤手当) | | | |
| A理事 | 15,116 | 9,879 | 3,756 | 1,481 (地域手当) | | | |
| B理事 | 16,331 | 10,588 | 4,042 | 1,588 (地域手当) 113 (通勤手当) | | | |
| A理事 (非常勤) | 480 | 480 | 0 | 0 () | 平成24年4月1日 | | |
| B理事 (非常勤) | 1,080 | 1,080 | 0 | 0 () | | | |
| A監事 (非常勤) | 2,040 | 2,040 | 0 | 0 () | | | |
| B監事 (非常勤) | 2,340 | 2,340 | 0 | 0 () | 平成24年4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 | |
| 理事A | | | | | | 該当者なし | |
| 理事B | | | | | | 該当者なし | |
| 理事A (非常勤) | | | | | | 該当者なし | |
| 理事B (非常勤) | | | | | | 該当者なし | |
| 監事A (非常勤) | | | | | | 該当者なし | |
| 監事B (非常勤) | | | | | | 該当者なし | |

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、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。

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 | 院長及び医長以上の医師について、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 |
| 賞与:業績手当(業績反映部分) | 常勤職員(年俸制職員を除く)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 |
| 賞与:業績手当(査定分) | 総長が定める基準に基づく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た割合を、総長が定める額に乗じて支給 |

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

平成23年人事院勧告に準拠し、行政職俸給表(一)引下げ改定(△0.4%~△0.5%)に相当する基本給月額額の引下げ(医療職基本給表(一)及び副院長・部長・医長基本年俸表を除く)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、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、対象となる職員の基本給、月例給、役職手当、地域手当、研究員調整手当、業績年俸、業績手当及び勤務一時間当たりの給与額等の支給額から7.77%~9.77%に相当する額を減ずることとした。

(平成24年9月1日改定)

その他、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 372 | 歳 39.6 | 千円 43,494 | 千円 33,529 | 千円 514 | 千円 9,965 |
| 事務・技術 | 人 23 | 歳 42.8 | 千円 6,592 | 千円 5,008 | 千円 109 | 千円 1,584 |
| 技能職種 (看護補助者等) | 人 8 | 歳 51 | 千円 5,134 | 千円 3,863 | 千円 15 | 千円 1,271 |
| 医療職種 (病院医師) | 人 15 | 歳 40.6 | 千円 11,461 | 千円 9,136 | 千円 81 | 千円 2,325 |
| 医療職種 (病院看護師) | 人 245 | 歳 38.6 | 千円 5,272 | 千円 4,008 | 千円 42 | 千円 1,264 |
| 医療職種 (医療技術職) | 人 62 | 歳 39.5 | 千円 5,358 | 千円 4,066 | 千円 84 | 千円 1,292 |
| 福祉職種 (児童指導員等) | 人 13 | 歳 41.4 | 千円 5,824 | 千円 4,427 | 千円 108 | 千円 1,397 |
| 療養介助職種 | 人 6 | 歳 47.8 | 千円 3,853 | 千円 3,021 | 千円 75 | 千円 832 |

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:研究職種については、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、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

| | | | | | | |
|-------|---|---|----|----|----|----|
| 任期付職員 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | 2 | — | — | — | — | — |
| 研究職種 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | 2 | — | — | — | — | — |

注1: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、人数以外は記載していない。

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。

| | | | | | | |
|-----------------|---|---|----|----|----|----|
| 再任用職員 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | 2 | — | — | — | — | — |
| 医療職種 (病院看護師) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | 2 | — | — | — | — | — |

注1: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、人数以外は記載していない。

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。

・「在外職員」、「非常勤職員」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。
 ・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(休暇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 | うち通勤手当 | うち賞与 |
| 常勤職員(年俸制) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | 85 | 39.6 | 25,288 | 19,679 | 174 | 5,609 |
| 院長等 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | 1 | — | — | — | — | — |
| 副院長等 (副院長・部長・医長) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | 36 | 51.8 | 14,562 | 11,478 | 77 | 3,084 |
| 副所長等 (副所長・部長・室長) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | 48 | 50.8 | 10,726 | 8,201 | 97 | 2,525 |

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:院長等については、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、人数以外は記載していない。

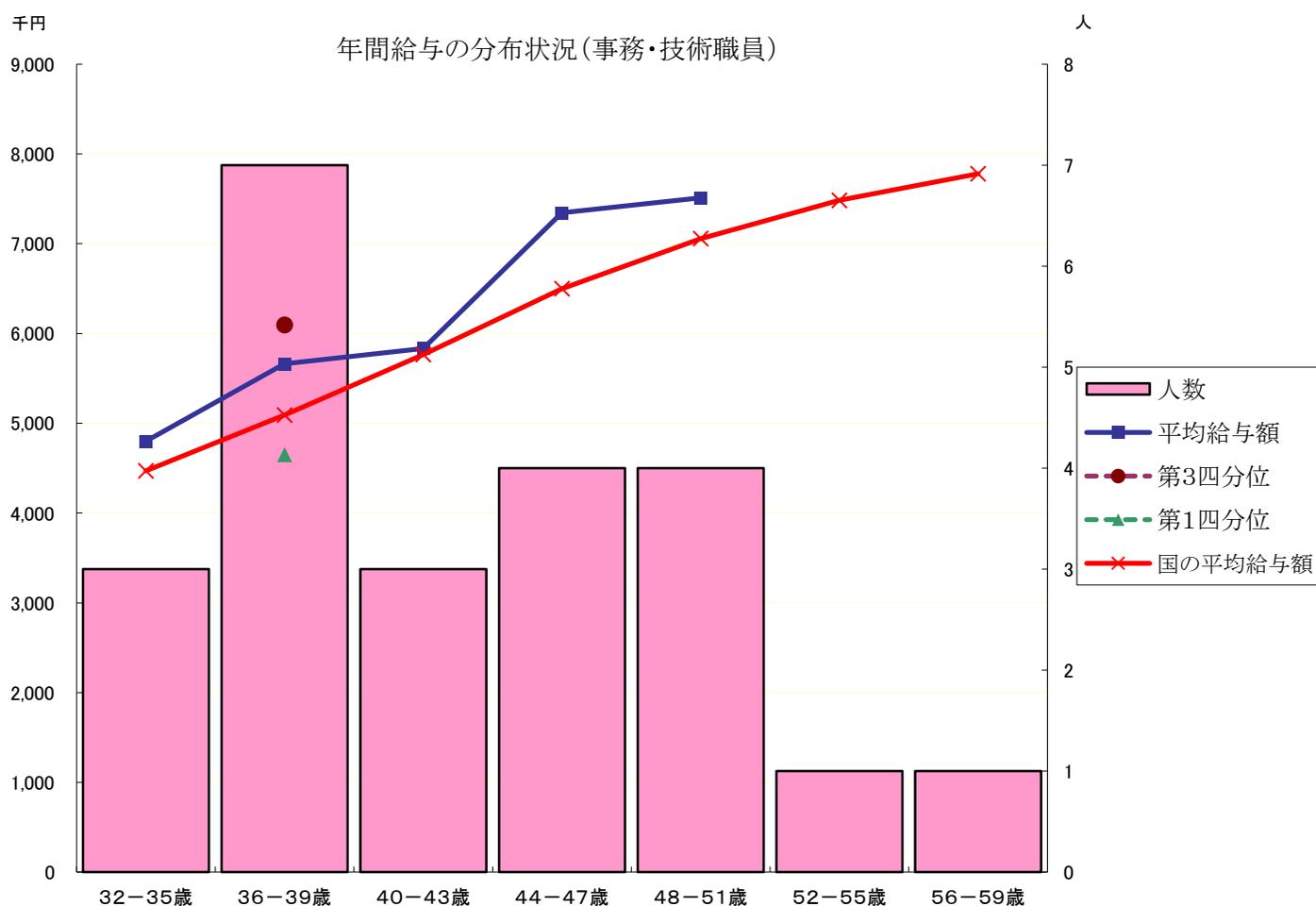
注3:上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

| | | | | | | |
|------------|----|------|-------|-------|----|-------|
| 任期付職員(年俸制) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | 33 | 42.3 | 8,483 | 6,603 | 81 | 1,880 |
| 任期付職員 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | 33 | 42.3 | 8,483 | 6,603 | 81 | 1,880 |

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」、「非常勤職員」、「再任用職員」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。
 ・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(休暇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: 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: 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。

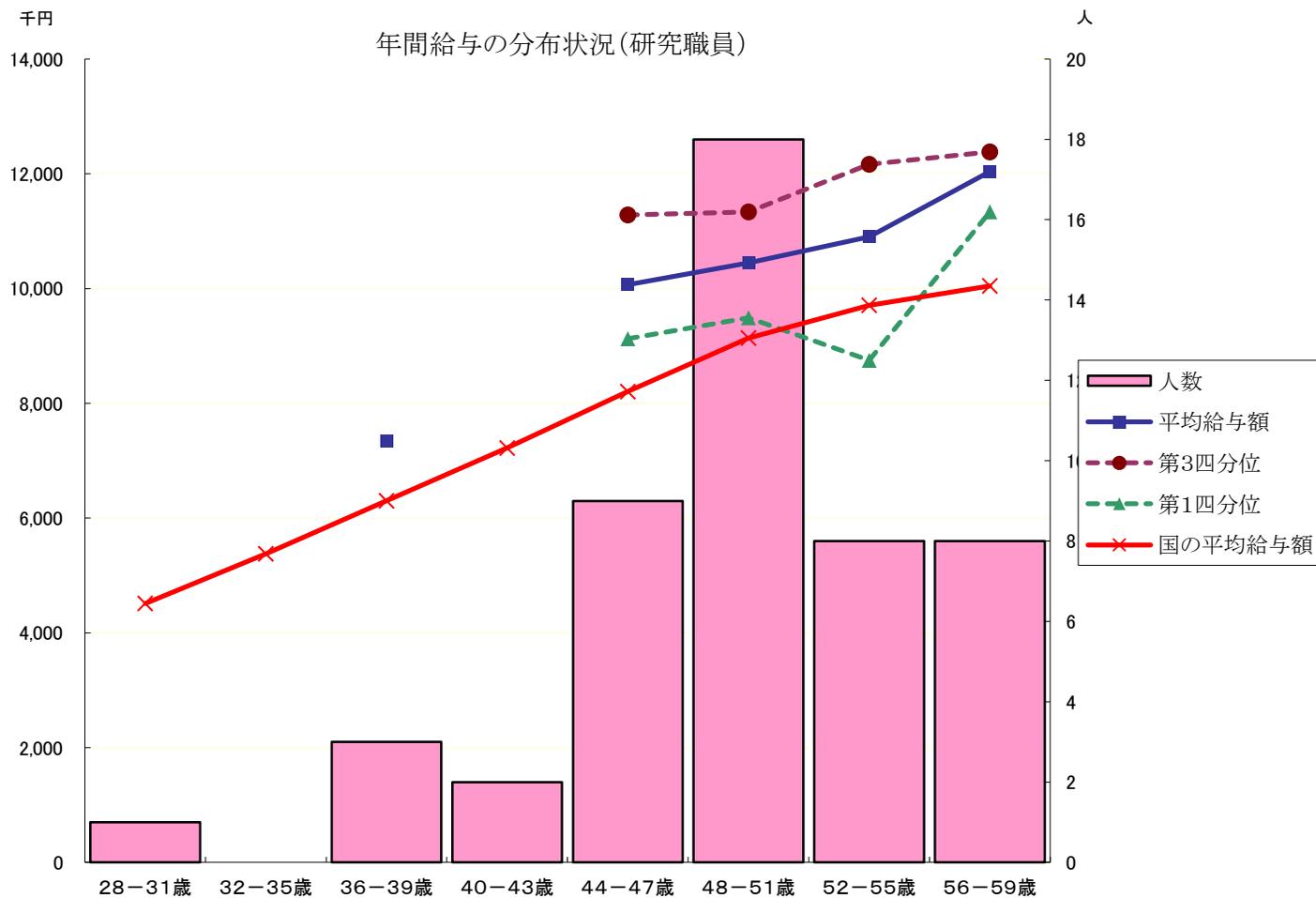
注3: 「52-55歳」、「56-59歳」の層は、該当者が2人以下であるため、平均給与額は表示していない。

(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 | 四分位 | |
|-------------|----|------|-------|-------|-------|-----|------|
| | | | 第1分位 | 千円 | | 千円 | 第3分位 |
| ・地方部長 | 1 | — | — | — | — | — | — |
| ・地方課長 | 6 | 47.2 | 8,209 | 8,323 | 8,546 | — | — |
| ・地方課長補佐 | 2 | — | — | — | — | — | — |
| ・地方係長 | 11 | 37.5 | 4,707 | 5,333 | 6,065 | — | — |
| ・地方係員 | 3 | 44.8 | — | 5,209 | — | — | — |

注1: 「地方部長」及び「地方課長補佐」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、人数以外は記載していない。

注2: 「地方係員」については、該当者が4人以下のため、第1・第3四分位の金額を記載していない。



注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。

注2: 「28-31歳」、「40-43歳」の層は、該当者が2名以下であるため、平均給与額は表示していない。

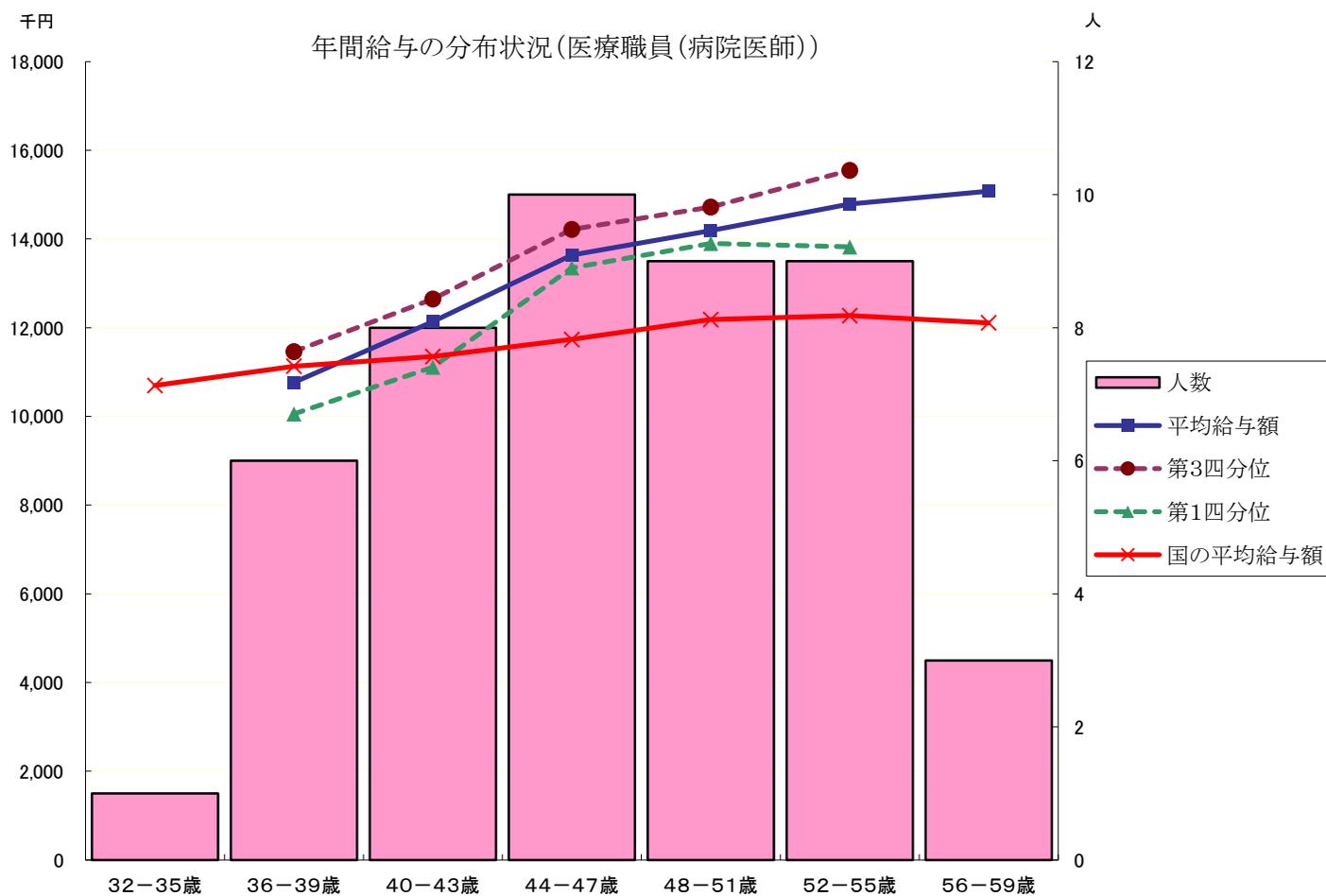
(研究職員)

| 分布状況を示すグループ | 人員 | 平均年齢 | 四分位 | | |
|-------------|----|------|--------|--------|--------|
| | | | 第1四分位 | 第3四分位 | |
| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 |
| ・地方研究部長 | 25 | 52.9 | 11,282 | 11,856 | 12,405 |
| ・地方研究課長 | 23 | 48.5 | 8,348 | 9,294 | 10,079 |
| ・地方研究員 | 2 | — | — | — | — |

注1: 本法人には、本部課長相当職が置かれていないため、原則として「本部課長」を掲げるところ、代わりに「研究室長」を代表的に職位として掲げた。また、「主任研究員」に該当する職員は存在しないため、表示していない。

注2: 上記の研究職員には年俸制が適用される職員が含まれる。以下④、及び⑤において同じ。

注3: 「地方研究員」については、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、人数以外は記載していない。



注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。

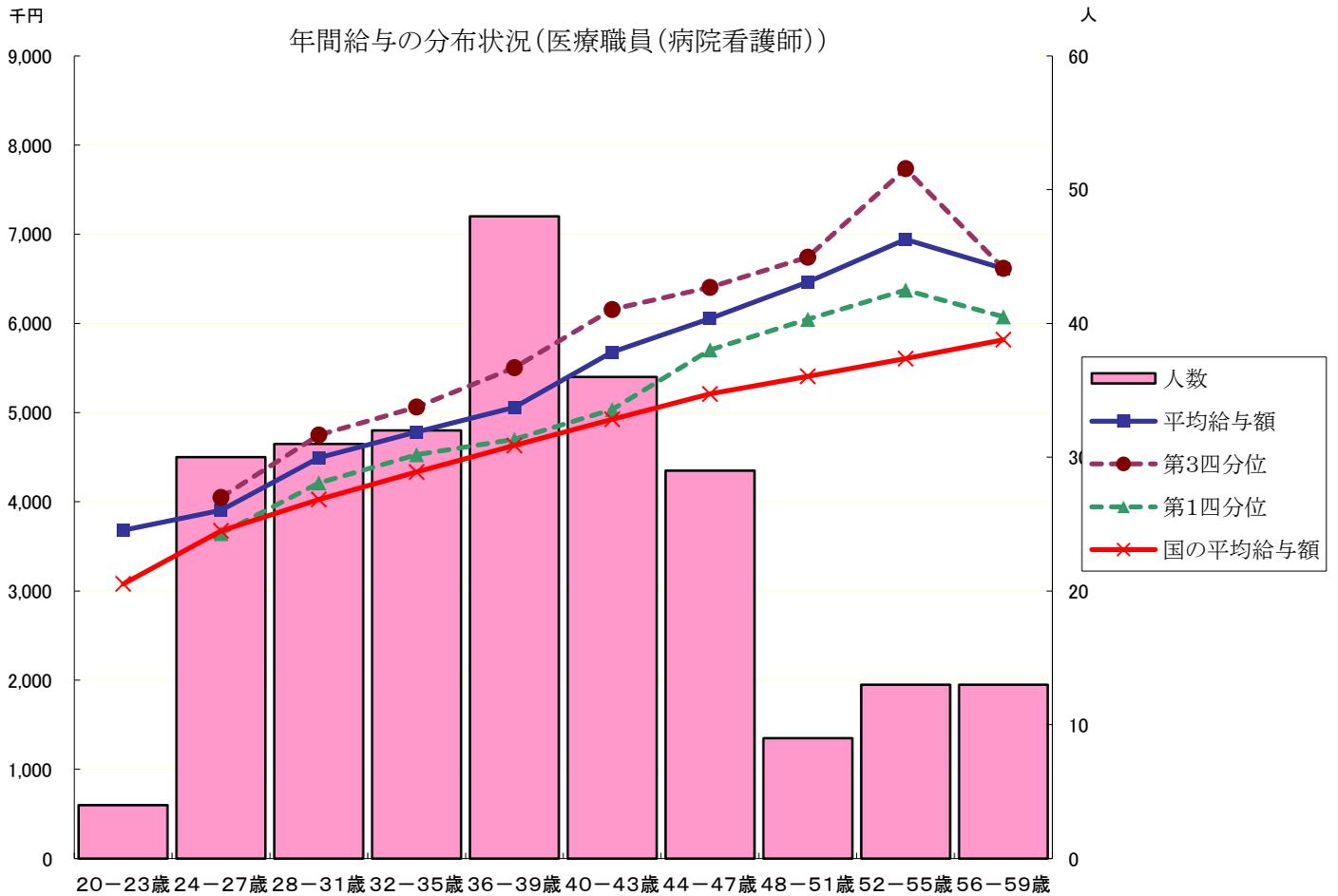
注2: 「32-35歳」の層は、該当者が2名以下であるため、平均給与額は表示していない。

(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 | 四分位 | |
|-------------|----|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | 第1分位 | 第3分位 | | 第1分位 | 第3分位 |
| ・院長 | 1 | — | — | — | — | — | — |
| ・診療部長 | 11 | 54.9 | 14,495 | 15,700 | 14,953 | 14,366 | 12,292 |
| ・診療科長 | 24 | 49.9 | 13,536 | 14,366 | 14,041 | 11,380 | 10,449 |
| ・医師 | 15 | 40.6 | 10,449 | 12,292 | 11,380 | 11,380 | 11,380 |

注1: 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。

注2: 「院長」については、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、人数以外は記載していない。



注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。

| 分布状況を示すグループ | 人員 | 平均年齢 | 四分位 | | 平均 | 四分位 | |
|-------------|-----|------|-------|-------|-------|-----|---|
| | | | 第1分位 | 第3分位 | | | |
| ・総看護師長 | 1 | — | — | — | — | — | — |
| ・副総看護師長 | 1 | — | — | — | — | — | — |
| ・看護師長 | 16 | 47.3 | 7,048 | 7,415 | 7,698 | | |
| ・副看護師長 | 27 | 39.9 | 5,267 | 5,795 | 6,281 | | |
| ・看護師 | 194 | 37.0 | 4,148 | 4,916 | 5,651 | | |
| ・准看護師 | 6 | 54.5 | 5,766 | 5,855 | 6,075 | | |

注: 「総看護師長」及び「副総看護師長」については、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、人数以外は記載していない。

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 | 4級 | 5級 | 6級 | 7級 |
|----------------|-----|-----------------|-----------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|------------|
| 標準的な職位 | | 一般職員 | 係長 | 専門職 | 室長・課長 | 課長 | 部長 | 部長 |
| 人員(割合) | 23人 | 3人 (13.0%) | 10人 (43.5%) | 2人 (8.7%) | 1人 (4.3%) | 6人 (26.1%) | 1人 (4.3%) | 0人 (0%) |
| 年齢(最高～最低) | | 49歳～37歳 | 41歳～32歳 | | | 53歳～36歳 | | |
| 所定内給与年額(最高～最低) | | 4,498千円～3,578千円 | 4,547千円～3,267千円 | | | 6,745千円～6,093千円 | | |
| 年間給与額(最高～最低) | | 5,954千円～4,650千円 | 6,095千円～4,472千円 | | | 8,735千円～7,926千円 | | |

注:6級、4級、3級における該当者が1人ないし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は記載していない

研究職員(任期付)

| 区分 | 計 | 研究職 |
|----------------|---|-----|
| 標準的な職位 | | 研究員 |
| 人員(割合) | | |
| 年齢(最高～最低) | | |
| 所定内給与年額(最高～最低) | | |
| 年間給与額(最高～最低) | | |

注: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、「人員(割合)」以下の事項については記載していない

研究職員(年俸制職員)

| 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 | センター長 |
| 人員(割合) | 48人 | 21人 (43.8%) | 26人 (54.2%) | 1人 (2.1%) |
| 年齢(最高～最低) | | 55歳～39歳 | 58歳～44歳 | |
| 所定内給与年額(最高～最低) | | 9,057千円～6,000千円 | 10,257千円～7,115千円 | |
| 年間給与額(最高～最低) | | 11,452千円～7,796千円 | 13,918千円～9,631千円 | |

注: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 | | 医師 |
| 人員(割合) | 15人 | 15人 (100%) |
| 年齢(最高～最低) | | 49歳 ～ 34歳 |
| 所定内給与年額(最高～最低) | | 10,170千円 ～ 7,829千円 |
| 年間給与額(最高～最低) | | 12,954千円 ～ 9,724千円 |

医療職員(病院医師(年俸制職員))

| 区分 | 計 | 副所長等年俸1級 | 副所長等年俸2級 |
|----------------|-----|---------------------------|---------------------------|
| 標準的な職位 | | 医長 | 副院長部長 |
| 人員(割合) | 36人 | 25人 (69.4%) | 11人 (30.6%) |
| 年齢(最高～最低) | | 60歳 ～ 40歳 | 63歳 ～ 50歳 |
| 所定内給与年額(最高～最低) | | 11,989千円 ～ 10,448千円 | 16,657千円 ～ 10,969千円 |
| 年間給与額(最高～最低) | | 15,454千円 ～ 12,873千円 | 19,964千円 ～ 14,371千円 |

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 | 看護師 | 副看護師長 | 師長 | 副看護部長 | 看護部長 | 看護部長 |
| 人員(割合) | 245人 | 6人 (2.4%) | 194人 (79.2%) | 27人 (11.0%) | 16人 (6.5%) | 1人 (0.4%) | 0人 (0%) | 1人 (0.4%) |
| 年齢(最高～最低) | | 59歳 ～ 43歳 | 59歳 ～ 23歳 | 53歳 ～ 28歳 | 58歳 ～ 37歳 | | | |
| 所定内給与年額(最高～最低) | | 4,662千円 ～ 4,108千円 | 5,238千円 ～ 2,655千円 | 5,497千円 ～ 3,349千円 | 6,132千円 ～ 4,846千円 | | | |
| 年間給与額(最高～最低) | | 6,138千円 ～ 5,327千円 | 6,925千円 ～ 3,528千円 | 7,305千円 ～ 4,526千円 | 7,936千円 ～ 6,270千円 | | | |

注:7級及び5級における該当者がそれぞれ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は記載していない

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) | % 53.8 | % 57.5 | % 55.7 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 46.2 | % 42.5 | % 44.3 |
| | 最高～最低 | % 43.7～49.4 | % 40.4～44.9 | % 42.0～46.9 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 61.1 | % 66.7 | % 63.9 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 38.9 | % 33.3 | % 36.1 |
| | 最高～最低 | % 34.7～41.6 | % 30.4～38.4 | % 32.5～39.5 |

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 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 100 | % 100 | % 100 |
| | 最高～最低 | % 100 | % 100 | % 100 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 60.8 | % 63.9 | % 62.4 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 39.2 | % 36.1 | % 37.6 |
| | 最高～最低 | % 37.0～41.6 | % 36.1 | % 36.5～38.9 |

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 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 100 | % 100 | % 100 |
| | 最高～最低 | % 100 | % 100 | % 100 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 60.4 | % 64.5 | % 62.5 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 39.6 | % 35.5 | % 37.5 |
| | 最高～最低 | % 35.4～45.3 | % 31.0～39.4 | % 33.2～42.2 |

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) | % 52.5 | % 57 | % 54.9 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 47.5 | % 43 | % 45.1 |
| | 最高～最低 | 43.1～51.9 | 39.8～45.1 | 41.3～48.0 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 62.3 | % 66.8 | % 64.6 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 37.7 | % 33.2 | % 35.4 |
| | 最高～最低 | 33.5～41.9 | 29.1～36.1 | 31.3～39.0 |

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))

対国家公務員(行政職(一)／研究職／医療職(一)／医療職(三))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

| |
|-------|
| 109.8 |
| 103.0 |

対他法人(事務・技術職員)

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

| |
|-------|
| 116.8 |
| 117.8 |

対他法人(研究職員)

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

| |
|-------|
| 113.4 |
|-------|

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

| |
|-------|
| 113.0 |
|-------|

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 109.8 | | | | | |
| | <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 110.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 111.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 111.5</td> </tr> </table> | 参考 | 地域勘案 110.9 | | 学歴勘案 111.2 | |
| 参考 | 地域勘案 110.9 | | | | | |
| | 学歴勘案 111.2 | | | | | |
| | 地域・学歴勘案 111.5 | | | | | |
| 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 | <p>給与水準が高くなった主な理由としては、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・技術職員における減額対象者の割合は24.49%となっている。</p> <p>また、当センターは地域手当率が12%となっていることが、給与水準を高くしている原因の一つと思われる。なお、当法人の事務・技術職員には専門職以上の職員について管理職として役職手当の支給対象としている。</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 34.3% (国からの財政支出額 48億円、支出予算の総額 140億円)</p> <p>【検証結果】 —</p> | | | | | |
| | <p>【累積欠損額について】 累積欠損額1,071百万円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 給与水準が高いことが直ちに欠損金を増加させることにつながるものではないと考えているが、累積欠損金が生じている現状において、給与水準が100を上回っている状況にあることから、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。平成22年度の独立行政法人化時に、一般職員の基本給について、初任給は据え置き、40歳代以上の給与水準を引き下げ、給与カーブを緩やかにするとともに、国で支給されていた調整額を廃止し、地域手当、業績手当(期末・勤勉手当相当)等に反映されない特殊業務手当とすることで、基本給、業績手当、退職手当等の削減を行うなど、独自の給与改革を実施するなどし、その一定の効果が生じているところであり、適切な対応であると考えている。</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、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111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:39.13%(平成25年4月1日現在) | | | | | |
| | ②大卒以上の高学歴者の割合:43.47% | | | | | |

○研究職員

| 項目 | 内容 | |
|-------------------------|--|---|
| 指数の状況 | 対国家公務員 116.8 | |
| | 参考 | 地域勘案 116.4 学歴勘案 116.1 地域・学歴勘案 115.4 |
| 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 | <p>給与水準が高くなった主な理由としては、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。研究職員における減額対象者の割合は90.72%となっている。</p> <p>また、当センターは地域手当率が12%となっていること、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(56.14%)していることが給与水準を高くしている原因の一つと思われる。</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 34.3% (国からの財政支出額 48億円、支出予算の総額 140億円)</p> <p>【検証結果】 -</p> | |
| | <p>【累積欠損額について】 累積欠損額1,071百万円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 給与水準が高いことが直ちに欠損金を増加させることにつながるものではないと考えているが、累積欠損金が生じている現状において、給与水準が100を上回っている状況にあることから、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。平成22年度の独立行政法人化時に、一般職員の基本給について、初任給は据え置き、40歳代以上の給与水準を引き下げ、給与カーブを緩やかにするとともに、国で支給されていた調整額を廃止し、地域手当、業績手当(期末・勤勉手当相当)等に反映されない特殊業務手当とすることで、基本給、業績手当、退職手当等の削減を行うなど、独自の給与改革を実施するなどし、その一定の効果が生じているところであり、適切な対応であると考えている。また法人を運営する上で人材確保は非常に重要であり、人材が確保できなかった場合の法人運営に与える影響も考慮しながら、法人実績に応じた給与となるよう検討する。</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・学歴勘案で概ね115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:95.92%(平成25年4月1日現在) | |
| | 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 113.4 | |
| | 参考 | 地域勘案 124.0 学歴勘案 113.4 地域・学歴勘案 124.0 |
| 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 | <p>給与水準が高くなった主な理由としては、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。病院医師における減額対象者の割合は65.67%となっている。</p> <p>また、優秀な医師確保のため、国の初任給調整手当に相当する医師手当の区分を国より1区分高い三種としていること、専門医資格に対する医師手当の加算をしているのが給与水準を高くしている原因の一つと思われる。</p> <p>※平成24年度医師平均年収:13,649千円</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。</p> <p>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 34.3% (国からの財政支出額 48億円、支出予算の総額 140億円)</p> <p>【検証結果】 -</p> | |
| | <p>【累積欠損額について】 累積欠損額1,071百万円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 給与水準が高いことが直ちに欠損金を増加させることにつながるものではないと考えており、法人を運営する上で人材確保は非常に重要であり、人材が確保できなかった場合における医業収益等の法人運営に与える影響も考慮しながら、法人実績に応じた給与となるよう検討する。</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124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:67.39%(平成25年4月1日現在) | |
| | 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 113.0 | |
| | 参考 | 地域勘案 107.5 学歴勘案 113.6 地域・学歴勘案 108.5 |
| 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 | <p>給与水準が高くなった主な理由としては、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。病院看護師における減額対象者の割合は0.28%となっている。</p> <p>また、当センターは地域手当率が12%となっていること、特殊業務手当の支給対象となる重症心身障害児(者)、筋ジストロフィー、精神科病棟で勤務する看護師が一般医療機関に比して多いことが給与水準の高い理由としてあげられる。</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 34.3% (国からの財政支出額 48億円、支出予算の総額 140億円)</p> <p>【検証結果】 -</p> | |
| | <p>【累積欠損額について】 累積欠損額1,071百万円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 給与水準が高いことが直ちに欠損金を増加させることにつながるものではないと考えているが、累積欠損金が生じている現状において、給与水準が100を上回っている状況にあることから、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。平成22年度の独立行政法人化時に、一般職員の基本給について、初任給は据え置き、40歳代以上の給与水準を引き下げ、給与カーブを緩やかにするとともに、国で支給されていた調整額を廃止し、地域手当、業績手当(期末・勤勉手当相当)等に反映されない特殊業務手当とすることで、基本給、業績手当、退職手当等の削減を行うなど、独自の給与改革を実施するなどし、その一定の効果が生じているところであり、適切な対応であると考えている。また法人を運営する上で人材確保は非常に重要であり、人材が確保できなかった場合の法人運営に与える影響も考慮しながら、法人実績に応じた給与となるよう検討する。</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108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:7.37%(平成25年4月1日現在) ③大卒以上の高学歴者の割合:21.22%</p> | |

○比較対象職員の状況

・研究職種

年俸制適用者以外にかかる①表(職種別支給状況)の任期付職員欄の2人及び年俸制適用者にかかる①表(同)の常勤職員欄の研究職種48人 計50人

50人の平均年齢 50.1歳、平均年間給与額10,500千円

・医療職種(病院医師)

年俸制適用者以外にかかる①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の15人及び年俸制適用者にかかる①表(同)の常勤職員欄の医療職種(病院医師)36人 計51人

51人の平均年齢48.5歳、平均年間給与額13,649千円

○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140億円

給与・報酬等支給総額 49億円

35.0%

○管理職割合の改善の取組状況

管理職については、独法移行時に見直しを行い、業務運営上、適切な人員配置となるように努めている

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) | 4,923,340 | 4,840,027 | 83,313 | (1.7) | 402,094 | (8.9) |
| 退職手当支給額 (B) | 366,933 | 279,228 | 87,705 | (31.4) | 138,349 | (60.5) |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 1,567,901 | 1,466,341 | 101,560 | (6.9) | 485,393 | (44.8) |
| 福利厚生費 (D) | 809,533 | 728,008 | 81,525 | (11.2) | △ 68290 | (△7.8) |
| 最広義人件費 (A+B+C+D) | 7,667,707 | 7,313,604 | 354,103 | (4.8) | 957,546 | (14.3) |

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

- ・高度先駆的医療の推進のための対応、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のための体制整備(医師、薬剤師、臨床検査技師、看護師、療養介助員等の増員及び医師、看護師欠員の補充(235百万円))
- ・業務の見直しによる事務職員の削減(△41百万円)
- ・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(△82百万円)
(国家公務員の給与の改定による削減:△4百万円、臨時特例に関する法律に関連する削減:事務・技術職員△5百万円、研究職員△41百万円、病院医師△26百万円、その他△6百万円)
- ・「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(△6百万円)

○最広義人件費の主な増減要因

前項の増減要因に加え

- ・勤続年数が長い職員の定年退職等が多いことによる増額(87百万円)
- ・平成24年度より開始した臨床研究推進事業及び研修事業における体制整備のための非常勤職員給与及び人材派遣委託費の増加(53百万円)
- ・共済組合事業主負担金料率の改定による福利厚生費の増額(61百万円)

②「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

i) 中期目標(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進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年度法律第47号)に基づき平成22年度に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。

(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) | 4,298,832 | 4,521,246 | 4,825,856 | 4,916,449 |
| 人件費削減率(%) | | 5.2 | 12.3 | 14.4 |
| 人件費削減率(補正值)(%) | | 6.7 | 14.0 | 16.1 |

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。

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」と上記の「給与、報酬等支給総額」とが異なっている。

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(3,756千円)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(3,756千円)を加えて計上している。

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4,994,624千円となり、平成21年度を基準とした人件費削減率(補正值)は17.9%となっている。

国立精神・神経医療研究センターにおける総人件費改革に係る状況

○国立精神・神経医療センターの総人件費は平成24年度49.1億円となっており、平成21年度比で14.4%(補正值16.1%)増となっている。

○今般の人件費の増加は、精神・神経疾患、筋疾患及び知的障害その他の発達障害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(※)、国立精神・神経医療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。

(※:精神・神経疾患患者の合併症の治療等診療体制の強化、精神科病棟13:1看護、一般病棟7:1看護の実施等)

○今後の対応として、事務職、技能職の退職後不補充等により、より一層の人件費削減・効率化が必要と考えている。また、平均在院日数の短縮化や病床回転率の向上、診療報酬に係る上位基準取得等により病院収支の赤字幅の縮減に努め、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精神・神経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14.4(補正值16.1)%増である。

この理由は、精神・神経疾患、筋疾患及び知的障害その他の発達障害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。

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10.7(補正值8.9)%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なんげいただけるよう、筋難病である先天性筋ジストロフィーの治療法の開発に成功し医師主導治験を開始したこと、遺伝情報の伝達などを担う一方、蓄積すると病気の原因ともなる体内物質であるRNAについて、細胞内の小器官(リソソーム)が余分なRNAを選択的に取り込んで分解するというシステムが存在することを世界で初めて発見し、RNA異常による病気の病因解明や治療法開発への応用を期待できるようになったこと、難病である視神経脊髄炎の新たな治療法が開発が成功したことについて、十分な説明責任を果たしていただきたい。

(※)精神・神経疾患患者の合併症の治療等診療体制の強化、精神科病棟13:1看護、一般病棟7:1看護の実施

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)

(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 | <p>運営費交付金の部署毎の執行状況を、随時、会議等で報告し、適正な時期における執行を呼びかけている。</p> <p>また、公的研究費においても年度末に予算消化のための大量発注を行うこととならないよう随時、説明会等で注意喚起をしている。</p> | |
| ② 旅費の執行状況の点検 | <p>旅費については、連絡調整等の会議、各種協議会主催の会議、国等の機関が主催する研修又は学会出席等に限定されており、また、事前に提出される伺い書により選別をし、所属長・旅行命令権者の許可を得ることとしている。</p> <p>また、航空機・新幹線等の割引運賃の利用に努めてきたところであるが、更なる経費削減の観点から、各種説明会等によりパック商品の利用促進について周知を図っている。なお、利用されなかった場合は理由書の提出を義務付け、確認・点検等を行っている。</p> | |
| ③ 給与振込経費の削減 | <p>当法人の給与振込経費について、原則一口座制としており現金払・複数振込口座の取扱は実施していない。</p> <p>給与振込手数料は負担しておらず、民間銀行との契約にて引き続き振込手数料を無料とし経費削減を図っている。</p> | 千円 |
| ④ その他コスト削減について検討したもの | <p>・コンサルタントを介した業務委託契約の仕様適正化及び価格交渉等</p> <p>39,470 千円</p> | 41,392 千円 |

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"> ・契約監視委員会調書の競争性のない随意契約の理由欄には「随意契約事由一覧」の「整理区分番号」を記載すること。また、HPに「随意契約事由一覧」を掲載すること。 ・契約監視委員会調書には、契約審査委員会で審議された日付を記載すること。また、その該当する議事録も添付すること。 ・随意契約見直し計画については、随意契約、一者応札、一者応募について、現在取り組んでいる事項と今後の取組事項については、若干整理して記載する必要がある。 ・契約審査委員会の議事録に審議結果(結論)を記載していただきたい。 ・庁舎管理業務委託で、業者の管理業務の実施状況についてセンターとして監視する体制の整備をすべきと考える。 ・廃棄物運搬業務委託について職員による最終処分場などの現場視察を定例化すべきと考える。 |
| <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"> ・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おり、一定金額以上の契約について、契約の適正性、妥当性及び競争性確保等の観点から、契約方式や仕様書の内容等の審査等を行い、その審査を踏まえ総長は必要に応じて契約方式等の見直しを実施している。 ・内部監査において、これらの実行状況について監査している。 ・再委託については、「公共調達適正化について(厚生労働大臣依頼)」を踏まえ、再委託割合が50%未満の場合のみ、承認できるものとしている。 ・各組織における固定資産の取得にあたっては、医療機器等購入小委員会、研究機器等購入小委員会にて購入計画及び機種選定並びに適正な管理運営に関する事項、その他調達に関する重要事項を審 |

| | |
|--|--|
| | 議している。 |
| ③「随意契約等見直し計画」の進捗状況 | <p>原則一般競争によることとし、内部監査や監事・外部委員による監査を実施し、その点検を行った。</p> <p>競争性のない随意契約の状況は、随意契約見直し計画策定前と比較して減少しているが、随意契約見直し計画の達成には至らなかった。</p> <p>なお、平成24年度実績のうち、当該年度限りの契約7件の見直しを行い、平成25年度以降計画達成に向けて取り組むこととしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成23年度実績 16件 2.11億円 ・平成23年度見直し計画 4件 0.85億円 ・平成24年度実績 10件 0.84億円 ・平成24年度見直し計画 4件 0.85億円 |
| ④一者応札・一者応募となった契約の改善方策 | <p>一者応札・一者応募に係る改善方策について、平成23年度に策定し、ホームページにおいて公表しており、平成24年度も改善方策を踏まえて、入札公告に関する事項、資格要件に関する事項、参加者への配慮に関する事項に留意、改善し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ている。</p> |
| ⑤契約に係る規程類とその運用状況 | <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全て実施済である。 |
| 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） | <ul style="list-style-type: none"> ・該当なし |

| | |
|---------------------------|---|
| <p>⑦公益法人等との契約 の状況</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 一般競争入札（最低価格落札方式）によって一者入札及び不落、不調随契となった契約 2 件 0.23 億円 （主な契約） <ul style="list-style-type: none"> ア 医療法人財団立川中央病院：職員健康診断外部委託 1 件 0.19 億円 イ 一般財団法人国際医学情報センター：診療ガイドライン作成業務委託一式 1 件 0.04 億円 ・ 競争性のない随意契約 2 件 0.66 億円 （主な契約） <ul style="list-style-type: none"> ア 東京都赤十字血液センター：血液調達 1 件 0.04 億円 イ 公益社団法人日本アイソトープ協会：放射性医薬品の調達 1 件 0.62 億円 ・ 総合評価落札方式及び指名競争入札による公益法人等との契約 該当なし |
| <p>⑧その他調達の見直しの状況</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 契約については、原則、一般競争入札（最低価格落札方式）を実施しており、「公共調達の適正化について（厚生労働大臣依頼）」と同様の契約方式としている。 |

(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) | 208件 (92.5%) | 29.72億円 (92.1%) |
| | うち一者応札 | 110件 【52.9%】 | 9.75億円 【32.8%】 |
| | 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 | 7件 (3.1%) | 1.71億円 (5.3%) |
| | うち一者応募 | 6件 【85.7%】 | 0.89億円 【52.0%】 |
| 競争性のない随意契約 | | 10件 (4.4%) | 0.84億円 (2.6%) |
| 合 計 | | 225件 (100%) | 32.27億円 (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 (50.0%) | 0.23億円 (25.8%) |
| | うち一者応札 | 2件 【100%】 | 0.23億円 【100%】 |
| | 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 | 0件 (0%) | 0億円 (0%) |
| | うち一者応募 | 0件 【0%】 | 0億円 【0%】 |
| 競争性のない随意契約 | 2件 (50.0%) | 0.66億円 (74.2%) | |
| 合計 | 4件 (100%) | 0.89億円 (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 (%) | 124 件 (58.8%) | 30.46 億円 (64.4%) |
| 競争性のある契約 | 競争入札 | 206 件 (97.6%) | 46.38 億円 (98.0%) | 73 件 (34.6%) | 15.24 億円 (32.2%) |
| | 企画競争等 | 1 件 (0.5%) | 0.1 億円 (0.2%) | 4 件 (1.9%) | 0.56 億円 (1.2%) |
| 競争性のない随意契約 | | 4 件 (1.9%) | 0.85 億円 (1.8%) | 10 件 (4.7%) | 1.07 億円 (2.2%) |
| 合 計 | | 211 件 (100%) | 47.33 億円 (100%) | 211 件 (100%) | 47.33 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 (0%) | -億円 (0%) | 48件 (68.6%) | 13.82億円 (78.5%) |
| 契約方法を見直しを実施(注2)せず条件等の | 仕様書の変更 | 12件 (17.1%) | 1.91億円 (10.9%) | 11件 (15.7%) | 1.79億円 (10.2%) |
| | 参加条件の変更 | 0件 (0%) | 0億円 (0%) | 0件 (0%) | 0億円 (0%) |
| | 公告期間の見直し | 0件 (0%) | 0億円 (0%) | 0件 (0%) | 0億円 (0%) |
| | その他 | 10件 (14.3%) | 1.87億円 (10.6%) | 10件 (14.3%) | 1.87億円 (10.6%) |
| 契約方式の見直し | | 0件 (0%) | 0億円 (0%) | 0件 (0%) | 0億円 (0%) |
| その他の見直し | | 48件 (68.6%) | 13.82億円 (78.5%) | 0件 (0%) | 0億円 (0%) |
| 点検の結果、指摘事項がなかったもの | | 0件 (0%) | 0億円 (0%) | 0件 (0%) | 0億円 (0%) |
| 一者応札・一者応募が改善されたもの | | - | - | 1件 (1.4%) | 0.12億円 (0.7%) |
| 合 計 | | 70件 (100%) | 17.6億円 (100%) | 70件 (100%) | 17.6億円 (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。

随意契約見直し計画

平成23年11月

独立行政法人

国立精神・神経医療研究センター

1. 随意契約の見直し計画

(1) 随意契約の見直し

平成22年度において、締結した随意契約について点検・見直しを行い、以下のとおり、新たな随意契約見直し計画を策定する。

なお、随意契約によることが真にやむを得ないものを除き、一般競争入札等に移行することとした。

| | 平成22年度実績 | | 見直し後 | |
|------------|------------------|-------------------------|------------------|-------------------------|
| | 件数 | 金額 | 金額 | 金額 |
| 競争性のある契約 | (85.84%) 188件 | (87.51%) 2,182,781千円 | (93.61%) 205件 | (94.67%) 2,361,359千円 |
| 競争入札 | (79.91%) 175件 | (84.44%) 2,106,048千円 | (92.69%) 203件 | (94.19%) 2,349,366千円 |
| 企画競争、公募等 | (5.94%) 13件 | (3.08%) 76,733千円 | (0.91%) 2件 | (0.48%) 11,993千円 |
| 競争性のない随意契約 | (14.16%) 31件 | (12.49%) 311,405千円 | (6.39%) 14件 | (5.33%) 132,827千円 |
| 合 計 | (100%) 219件 | (100%) 2,494,186千円 | (100%) 219件 | (100%) 2,494,186千円 |

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの。

(注2) 金額等は、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

平成22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は下記のとおりである。

これらの契約の点検・見直しを行い、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、これらの結果に留意、改善しつつ、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22年度実績)

| 実績 | 件数 | 金額 |
|-------------|-----------------|-----------------------|
| 競争性のある契約 | 188件 | 2,182,781千円 |
| うち一者応札・一者応募 | (29.79%) 56件 | (30.52%) 666,138千円 |

(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へ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

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外部委員も含めた「契約審査委員会」による事前審査を実施。

監事及び外部委員で構成する「契約監視委員会」を設置(平成23年2月)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適否について審議。

内部統制の充実強化のために設置した「監査室」により、契約を重点項目とした内部監査による点検を実施。

(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ものを除き、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

一者応札・一者応募に対する以下の取り組みを実施する。

入札公告に関する事項

・入札公告は、全てセンターホームページの掲載及びセンター内掲示を行うこととする。

・入札公告は、可能な限り土日・祝日等に配慮し、入札期日までの間に10日間以上確保する。

資格要件に関する事項

・資格要件は、官公庁、国立高度専門医療研究センター及び国立病院機構等の業務実績を設定する等、不当に競争参加者を制限する要件を設定しない。

参加者への配慮に関する事項

・長期間にわたる役務等は、長期的な収支予測が可能となるよう複数年契約とするなど配慮する。

随意契約見直し計画

平成24年4月

独立行政法人

国立精神・神経医療研究センター

1. 随意契約の見直し計画

(1) 随意契約の見直し

平成23年度において、締結した随意契約について点検・見直しを行い、以下のとおり、新たな随意契約見直し計画を策定する。

なお、随意契約によることが真にやむを得ないものを除き、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 | 金額 | 金額 |
| 競争性のある契約 | (93.0%) 214件 | (96.7%) 6,230,500千円 | (98.3%) 226件 | (98.7%) 6,356,315千円 |
| 競争入札 | (87.4%) 201件 | (90.4%) 5,820,903千円 | (97.8%) 225件 | (98.5%) 6,347,030千円 |
| 企画競争、公募等 | (5.7%) 13件 | (6.4%) 409,598千円 | (0.4%) 1件 | (0.1%) 9,285千円 |
| 競争性のない随意契約 | (7.0%) 16件 | (3.3%) 211,291千円 | (1.7%) 4件 | (1.3%) 85,476千円 |
| 合 計 | (100%) 230件 | (100%) 6,441,791千円 | (100%) 230件 | (100%) 6,441,791千円 |

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの。

(注2) 金額等は、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。

(注3) 企画競争、公募等には不落、不調随契が含まれる。

(2) 一者応札・一者応募の見直し

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は下記のとおりである。

これらの契約の点検・見直しを行い、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、これらの結果に留意、改善しつ

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 |
|-------------|----------------|------------------------|
| 競争性のある契約 | 214件 | 6,230,500千円 |
| うち一者応札・一者応募 | (43.9%) 94件 | (48.6%) 3,030,403千円 |

(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へ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

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外部委員も含めた「契約審査委員会」による事前審査を実施。

監事及び外部委員で構成する「契約監視委員会」を設置(平成23年2月)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適否について審議。

内部統制の充実強化のために設置した「監査室」により、契約を重点項目とした内部監査による点検を実施。

(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ものを除き、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

一者応札・一者応募に対する以下の取り組みを実施する。

入札公告に関する事項

・入札公告は、全てセンターホームページの掲載及びセンター内掲示を行うこととする。

・入札公告は、可能な限り土日・祝日等に配慮し、入札期日までの間に10日間以上確保する。

資格要件に関する事項

・資格要件は、官公庁、国立高度専門医療研究センター及び国立病院機構等の業務実績を設定する等、不当に競争参加者を制限する要件を設定しない。

参加者への配慮に関する事項

・長期間にわたる役務等は、長期的な収支予測が可能となるよう複数年契約とするなど配慮する。

また、引き続き2年にわたり一者応札・応募となった契約については、フォローアップ票により一者応札・応募の改善取組内容等を契約監視委員会の審議を受けることとした。

内 部 統 制

| | |
|-------|---|
| ①統制環境 | <p>1 理事長の役職員へのミッションの周知等</p> <p>センターのミッションである「病院と研究所が一体となり、精神疾患、神経疾患、筋疾患、及び発達障害の克服を目指した研究開発を行い、その成果をもとに高度先駆的医療を提供するとともに、全国への普及を図ること」や厚生労働大臣より示された中期目標及びセンターのミッションを達成するために策定した中期計画とそれをさらに具体化した年度計画等について、理事長が、会議等の発言又はイントラネットにおける文書等において絶えず情報発信することで、センター役職員に対して周知しており、その啓発及び動機付けに努めている。</p> <p>平成 24 年度においては、厚生労働省独立行政法人評価委員会の業務実績評価を受け、同委員会の指摘及び意見等について周知するため、理事長（総長）から全職員に対してセンターの業務実績評価結果概要について文書を発出及びイントラネットに掲載して、評価を踏まえた目標及び課題の共有に努めた。</p> <p>また、引き続き全役職員を対象とした運営改善やミッション達成等に資する意見等を聴取するための提案窓口を置き、提案内容やその対応状況をフィードバックすることで、役職員に対するミッション等の浸透及びインセンティブの向上等につなげている。</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>設置している組織は、神経研究所（14 部）、精神保健研究所（11 部）、トランスレーショナル・メディカルセンター（3 部）、脳病態統合イメージングセンター（3 部）、認知行動療法センター（3 部）、病院（15 部）及び事務部門（3 部）等であり、また、業務は、研究開発、臨床研究、医療の提供、研修事業、情報発信及び事務等の遂行と組織、業務とも多岐に亘っているが、理事長の指揮の下、人員の配分調整については総務部及び企画経営部において、資金計画等については企画経営部において統括調整している。</p> <p>なお、年度計画等を四半期毎に進捗管理するため、目標を各</p> |
|-------|---|

部又は各課室レベルでブレークダウンしており、財務状況等のコスト管理については、月次決算を行い、毎月、理事会及び運営会議等へ報告し、理事長及びセンター幹部において管理を行っている。

3 内部統制の構築状況

内部統制の構築にあたっては、法令等の遵守、業務の有効性・効率性に重点に置き、資産の保全、財務報告等の信頼性については、どちらも当然、重要なことであると認識しているものの、優先度としては同順位としている。また、理事会を内部統制統括機関として、以下の内部統制を構築し、取組を実施している。

【取組状況】

①法令等の遵守

- ・ 諸規程等を整備し、法令等の遵守の促進及び諸規程等に則った業務運営の検証のため、監事監査計画、内部監査計画を策定し、監事による監査及び監査室による内部監査を実施している。
- ・ コンプライアンス遵守を強化するため、新規採用職員や転入者への研修資料を作成、配布。また、外部の講師を招聘し全職員を対象としたコンプライアンス研修を実施している。

②業務の有効性・効率性

- ・ 調達部門を総務課から資金の入出を管轄している財務経理課に所属替えしたことで、経理上の効率的な運用、責任の明確化が図られている。
- ・ 厚生労働大臣より示された中期目標に基づき、これらを達成するため中期計画及び中期計画のアクションプランである年度計画を策定し、四半期毎に進捗管理を実施

③資産の保全、財務報告等の信頼性

- ・ 企画経営部及び財務経理部において、資産及び会計等の財務に関する業務を担当
- ・ 資産の有効活用に当たっては、建物の後利用計画検討会や有形固定資産実査等を実施することで、各部署の使用状況等を把握し、有効活用方法を検討
- ・ 資産の取得等に当たっては、センターに設置した調達委員会及び契約審査委員会に諮り、決定

- ・資産の処分に当たっては、理事会等の承認を得て決定
- ・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基づいた財務会計処理マニュアルを作成し、また、内部監査及び会計監査人による監査の実施及び監事による現場視察や施設長とのディスカッションによって、適正な会計処理及び財務情報等の信頼性確保に努めている。

4 役員会の位置付け、権限の状況

独立行政法人国立精神・神経医療研究センター組織規程（平成22年規程第2号。以下「組織規程」という。）第3条及び第4条並びに独立行政法人国立精神・神経医療研究センター理事会規則（平成22年規程第63号）において規定

- ・理事会の招集等
理事長が招集し、会務を総理
- ・理事会の構成
理事長（議長）及び理事
※監事は、必要と認めるときは理事会への出席及び招集が可能（平成23年度の理事会（13回）には全て出席）
- ・理事会の権限
センターの業務の運営に関する重要事項の審議及び決定
 - ア 業務方法書に関する事項
 - イ 中期計画及び年度計画に関する事項
 - ウ 財務諸表、決算報告書及び事業報告書に関する事項
 - エ 重要な財産の処分等に関する事項
 - オ 会計規程に関する事項
 - カ 月次及び年次決算に関する事項
 - キ 調査、研究、技術開発、医療及び技術者の研修に関する重要事項
 - ク 組織、人事及び労務に関する重要事項
 - ケ コンプライアンスに関する重要事項
 - コ その他総長が理事会で審議、決定する必要があるとしたセンターに関する重要事項

5 理事長と監事・会計監査人の連携状況

- ・理事長と監事との連携
 - ア 独立行政法人国立精神・神経医療研究センター監事監査

| | |
|--|--|
| | <p>規程（平成 22 年規程第 51 号。以下「監事監査規程」という。）に基づき実施した監査に係る監査実施報告書を理事長に提出するなど、センターの適正かつ効率的な業務運営に資するための連携を図っている。</p> <p>イ 監事は、理事会及び運営会議（理事会の執行機関）に出席しており、理事長や会議構成員等と年度計画、月次決算等の業務運営に関する重要事項に関して、適宜、意見交換等を行っている。</p> <p>・理事長と会計監査人との連携</p> <p>ア センターの運営、内部統制、年度計画及び決算に関する事項について、ディスカッションを行っている。</p> <p>イ 通則法に基づき、業務及び会計についての監査結果を理事長へ報告している。</p> <p>6 その他統制環境に関する状況</p> <p>【理事長による統制】</p> <p>・理事長は、センターのミッション並びに中期目標である「精神・神経疾患等に対する標準的な医療の提供」、「研究基盤を強固なものとする」、「効率的業務運営」及び「安定的経営基盤の確立」の達成のため、中期計画及び年度計画を定め、会議等において、役職員に対して説明し、また、イントラネットを通じて発信することで、センター内の意識の共有化に努めている。</p> <p>・理事長のブレーンとして企画立案等を行う理事長直属の機関である、企画戦略室により、中期計画等を着実に達成できる体制となっている。</p> <p>【理事及び監事の有する機能】</p> <p>・理事は、理事長を補佐する立場から、センターの重要事項を審議及び決定する理事会の構成員として、理事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ようサポートしている。</p> <p>・監事は、監事監査規程等に基づき、内部統制の整備及び運営状況について監視及び検証する役割を担っており、監査の実施のほか、センターの業務運営状況を把握するとともに、理事会等に参加し、意見を述べるなど、常に独立した立場から、センターの運営状況を監視する役割を果たしている。</p> |
|--|--|

| | |
|----------------------|---|
| | <p>【組織構造及び慣行、権限及び職責】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期計画等のセンターの目標を達成するため、組織規程において、効率的かつ効果的な組織及び所掌事務を定めることにより、職員の権限、職責を明確にしている。 <p>【人的資源に対する方針と管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期計画等のセンターの目標を達成するため、全職員に対し業績評価制度を実施し、目標設定とその評価結果に応じた処遇を行っている。 |
| <p>②リスクの識別・評価・対応</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・全役職員を対象とした運営改善やミッション達成等に資する意見等を聴取する「提案窓口」での提案を企画戦略室において検討し、対応すべき事案からリスクの洗い出しを行い、評価し、関係部門と協議するとともに、企画戦略室においても、その対応状況を管理している。 ・会計関係業務における標準的業務フローを作成し日常業務のリスクを防止（低減）できる体制を整備している。 ・コンプライアンスの推進を図るため全職員対象にしたコンプライアンス研修を実施しリスクの回避、低減に努めている。 ・理事長に現場の問題が伝達されないことを回避するために、理事長、理事、監事及び各施設長から構成される運営会議を定期的（月2回）に開催している。 運営会議では各施設長からより現場に近い立場での意見が収集され報告されている。 ・その他、理事長は監事及び会計監査人と直接意見交換を実施し、現場の問題点等の把握に努めている。 |
| <p>③統制活動</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・センターの目標を達成するために、関係部門において、計画した年度計画が適切に遂行されているか四半期毎に進捗管理をしており、運営会議において報告されている。 |
| <p>④情報と伝達</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・イントラネットにおいて、組織内で必要な情報（理事長のごとば、中期計画、諸規程及び主要な会議の議事録等）を掲載し、全職員が何時でも閲覧できる体制を整備している。 ・当センターが解決を求められている課題について、国民、社会への貢献、臨床研究産官学連携等の面を含め、現状と方向性について国民を対象とした、シンポジウムを開催し、情報発信に努めている。 ・ホームページにセンターに係る患者等からのご意見等を受け付ける専用アドレスを設置し、患者等からのご意見等の情報 |

| | |
|----------------|--|
| | <p>収集に努めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・患者等から信頼される病院構築、患者満足度の向上のため、病院内に患者等からご意見・ご要望等を伺う「ご意見箱」を設置し、患者満足度向上に努めている。 ・臨床研究の質的向上及び各種研究指針の適合性を担保するため、臨床研究に関する業務手順書を整備した上、ホームページで掲載し、臨床研究の支援に努めている。 ・精神・神経疾患等の研究成果を広報誌、原著論文及び学会で発表し、研究・開発の推進に努めている。 |
| <p>⑤モニタリング</p> | <p>1 日常的モニタリング</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財務会計システムを用いて月次決算を行い、毎月の財務状況を把握している。 ・独立行政法人国立精神・神経医療研究センター文書決裁規程（平成22年規程第57号）及び独立行政法人国立精神・神経医療研究センター文書管理規程（平成22年規程第37号）に基づき、各部門の責任者は、担当者から起案された案件事項を審査、決裁することによって、内部統制が有効に機能しているか継続的に評価している。 ・各種規程等に則った適正な会計業務遂行のため標準的業務フローを作成し、そのフローに沿って業務を行っているか、チェックする体制を整備している。 <p>2 独立的評価と評価プロセス</p> <p>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、内部統制が有効に機能しているかどうかの評価を実施している。</p> <p>具体的には、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、運営会議に出席し、役職員等からその職務の執行状況についての報告を受け、必要に応じて説明を求め、各施設の業務運営の実施状況を把握するとともに、業務運営上の課題の認識を深めている。また、重要な決裁書類等を閲覧し、各施設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、理事長及び各施設長との運営に関する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> <p>外部理事・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、理事会等で把握・検証を行い、統制環境の改善を図っている。また、これらの問題点等のうち、理事長が重点課題として取り上げた事項については、具体的な取組のロードマップを作成し、各責任者からその回答と改善状況等の報告を受けている。</p> <p>また、独立的評価として監事が実施した、現場視察、理事長及び各施設長とのヒアリングの結果を踏まえ、理事長へ改善又は提案を行っている。</p> | | |
| <p>⑥ ICTへの対応</p> | <p>グループウェア等の情報基盤を活用し情報の共有化を図る一方、要機密・保護情報へのアクセス制限、紛失・漏洩防止等を図る必要があり、職員証（写真付き名札）内蔵の IC チップによる入退室管理システムの運用、端末設定の統一化によるセキュリティの向上を図っている。また、こうしたセンターの取組については、会計監査人から IT 監査を受けている。</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> | <table border="1"> <tr> <td data-bbox="435 1093 592 1998"> <p>監事監査</p> </td> <td data-bbox="592 1093 1361 1998"> <p>1 中期計画・年度計画等の妥当性について</p> <p>中期計画は厚生労働大臣より示されたセンターが達成すべき業務運営に関する目標（中期目標）に基づいて定められているものと認識している。</p> <p>また、平成 24 年度計画は、当年度に取り組むべき具体的施策を各施設・部門・課レベルまでブレークダウンしたうえで遂行し、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>独立行政法人の役職員の給与改定にあたっては、国家公務員の給与水準も十分考慮して給与水準を厳しく見直すよう要請されている。</p> <p>監事として、役員報酬及び職員給与が役員報酬規程又は職員給与規程に準拠して適正に支給されているかの監査を実施している。</p> <p>3 理事長のマネジメントの発揮状況について</p> <p>理事長によるマネジメントの発揮状況を把握する</p> </td> </tr> </table> | <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</p> <p>中期計画は厚生労働大臣より示されたセンターが達成すべき業務運営に関する目標（中期目標）に基づいて定められているものと認識している。</p> <p>また、平成 24 年度計画は、当年度に取り組むべき具体的施策を各施設・部門・課レベルまでブレークダウンしたうえで遂行し、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>独立行政法人の役職員の給与改定にあたっては、国家公務員の給与水準も十分考慮して給与水準を厳しく見直すよう要請されている。</p> <p>監事として、役員報酬及び職員給与が役員報酬規程又は職員給与規程に準拠して適正に支給されているかの監査を実施している。</p> <p>3 理事長のマネジメントの発揮状況について</p> <p>理事長によるマネジメントの発揮状況を把握する</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</p> <p>中期計画は厚生労働大臣より示されたセンターが達成すべき業務運営に関する目標（中期目標）に基づいて定められているものと認識している。</p> <p>また、平成 24 年度計画は、当年度に取り組むべき具体的施策を各施設・部門・課レベルまでブレークダウンしたうえで遂行し、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>独立行政法人の役職員の給与改定にあたっては、国家公務員の給与水準も十分考慮して給与水準を厳しく見直すよう要請されている。</p> <p>監事として、役員報酬及び職員給与が役員報酬規程又は職員給与規程に準拠して適正に支給されているかの監査を実施している。</p> <p>3 理事長のマネジメントの発揮状況について</p> <p>理事長によるマネジメントの発揮状況を把握する</p> | | |

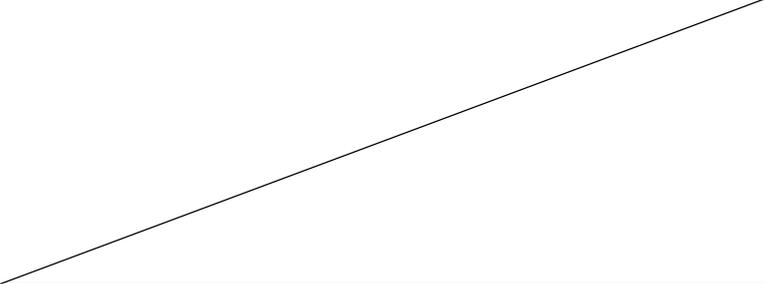
| | |
|--|--|
| | <p>ため、理事長が議長を努める理事会及び運営会議に出席し、役職員等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じ説明を求め、重要な決裁書類を閲覧し、業務及び財産の状況の調査を行っている。</p> <p>また、監事は理事長と直接面談を行い、</p> <ul style="list-style-type: none"> ア 年度計画の達成状況 イ 重点課題への取組状況 ウ 内部牽制 エ 経営上の法人存続リスクに対する見解 <p>等について意見を聞き、そのマネジメントの発揮状況の把握に努めている。</p> <p>4 職員がミッションを意識しつつ目標・計画策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> <ul style="list-style-type: none"> ・センターのミッションについては、業務実績評価を受け理事長より職員に対して、その評価結果によりミッション達成のための課題について説明会を行い職員への意識付けを行っている。また、ミッション、目標、計画については、全職員が何時でも閲覧可能なイントラネットへの掲載を行うなど、常に周知に努めている。 ・前年度より引き続き、企画戦略室の運営管理している提案窓口の実施によりミッション達成に係る現状把握、問題点の洗い出し及び改善策等について職員の意見聴取に努めている。 ・年度計画の達成に向け、研究、医療等の経営改善の取組みに努力したことを成果報告会として全職員対象に開催し、職員間の士気高揚とコミュニケーションが図られている。 <p>5 その他の監査実施状況について</p> <p>監事は、監事監査計画を作成し、内部統制の整備運用状況について、次の実地監査を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ア 旅費規程に則った手続きの確認 イ タクシー券の管理状況の確認 |
|--|--|

| | | |
|--|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ウ 諸規程の整備状況 エ 独法が支出する会費の点検、見直し オ 委員会議事録のレビュー カ 役員報酬及び職員給与の検証 キ 公的研究費の管理状況 ク 医業未収金、破産更生債権の確認 ケ 新規固定資産の現地視察 コ 個人情報保護体制の確認 サ 年度計画の達成状況 シ 廃棄物処理に関する確認 |
| | <p style="text-align: center;">内部監査</p> | <p>監事及び監査法人と連携し、センターの業務の適性かつ能率的な執行を図るとともに会計処理の適正を期すことを目的とした内部監査計画書を作成し、これに基づき、書面監査及び次の実地監査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ア 旅行命令簿等、関係書類の確認 イ 公的研究費証拠書類の確認 ウ 債権管理簿、返戻、未請求整理簿等の確認 エ 任用、サービス関係 オ 取引業者債権債務残高の確認 カ 文書管理状況の確認 キ 窓口現金収納にかかる抜き打ち監査 <p>契約監視委員会を四半期毎に開催し随意契約、1者応札1者応募の契約の適正性について審議している。</p> <p>書面による監査として自己評価チェックリストを作成し各担当者が自己評価することにより業務への取組方、ポイントの再認識を図っている。</p> |

| | |
|-----------------------------------|---|
| <p>⑧内部統制の 確立による成 果・課題</p> | <p>1. 内部統制の確立による成果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事長のブレーンとして企画・立案をするため、理事長直属である企画戦略室長によって、理事長のリーダーシップの発揮及びマネジメントを補佐し、また、部門間の調整もスムーズになり、ミッションが効率的に遂行できる統制環境になっている。 ・センターの運営改善やミッション達成に役立つ提案を聴取する提案窓口によって、役職員一人一人が、どのようにセンターに貢献できるかを強く意識することができるようになり、インセンティブの向上につながっている。 ・監事監査、内部監査、また、監査法人による会計監査によって、それぞれの部署において、業務遂行するにあたってのプロセスの改善を考える意識が芽生え、より良い統制環境が構築されてきている。 <p>2. 内部統制における今後の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・独立行政法人として諸規程を整備し、運用することを通じて役職員全員の意識改革、法令遵守及び主体性の確立を進め、さらなる効率的な運営に努めることによるセンターのミッションを達成するためのより良い内部統制の整備が課題である。 |
|-----------------------------------|---|

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>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> | <ul style="list-style-type: none">・臨床研究の推進及び経営改善を担当する特命副院長並びに教育・研修及び情報を担当する特命副院長を配置し、副院長複数制の導入により、病院の使命を果たすためのガバナンス強化に取り組んだ。・今後のセンターが実施すべき研究や研究組織のあり方について検討するため、外部有識者を含めた研究所の今後のあり方に関する検討会を立ち上げ、平成24年度においては、研究所の今後の在り方に関する検討会の下部委員会である研究所の在り方に関する基本問題検討会の設置要綱を平成24年7月1日付で作成し、研究所の在り方に関する基本問題検討会を計8回センター内で実施した。センターの内部委員で疾患研究部門・基盤研究部門・メンタルヘルス部門・情報研修センター |

| | |
|--|---|
| | <p>について、将来を見据えた研究を推進できる組織等についての検討を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き研究及び診療部門等への適切な支援体制に配慮した効率的・効果的な運営を行うため、人事配置について見直しを行い、事務職員6名の退職後不補充とし、効率化を図った。 ・センターの広報活動をより推進するため、企画戦略室の下に広報グループを整備し、体制を強化した。 |
| <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> |  |