

平成 22 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

独立行政法人国立循環器病研究センター
平成 23 年 6 月

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	4
項目 4	事業費の冗費の点検	29
項目 5	契約	32
項目 6	内部統制	40
項目 7	事務・事業の見直し等	48

(項目 1)

財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総利益	15.7億円
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金	15.7億円
③-1 当期国立循環器病研究センター運営費交付金債務		59.0億円 (執行率 95.3%)

④利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状況	センターの運営方針に応じた、職員の適正配置、平均在院日数の短縮や地域連携強化の施策を実施したことや、材料費、人件費、委託費等に係るコスト削減に努め、収支相償以上を目指し収支改善を推進したことにより、当期総利益15.7億円を計上したものである。 なお、平成22年度決算における利益剰余金は、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	

(項目 2)

保有資産の管理・運用等

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。)	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。 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。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。
②資金運用の状況	該当なし
③債権の回収状況	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。 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0.14%程度である。 [関連法人への貸付状況：該当なし]

組織体制・人件費管理
(委員長通知別添一関係)

① 給与水準の状況 と総人件費改革の進 捗状況	【給与水準の状況】 職員の給与水準は、独立行政法人通則法第 6 3 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。 平成 22 年度のラスパイレース指数は、事務・技術職 99.2、研究職員 103.4、医師 108.1、看護師 109.1 となっており、事務・技術職以外が国の給与水準より高いものとなっている。 この主な要因は、次のとおりである。 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。 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。 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及び専門医資格に対する医師手当加算の支給。 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の支給。 平成 23 年度における対国家公務員指数は、現状で推した場合、平成 22 年度とほぼ同様の数値とな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、国家公務員の給与、公立・民間医療機関の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な水準の確保について検討する。 【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り組みを行う。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り組みを行う。」としている。 平成２２年度人件費の主な増減要因は次のとおりである。 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（２４５，２３４千円） ・ 研究職の医師手当の改善（３３，３００千円） ・ 技能職の退職後不補充（△１１，６１８千円） ② 最広義人件費 ・ 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トラ化 (参考) 平成２２年度人件費率 <table><tr><td>計画</td><td>４１．３６％</td><td>実績</td><td>３９．８９％</td></tr></table>		計画	４１．３６％	実績	３９．８９％
計画	４１．３６％	実績	３９．８９％			
②国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況	夜間看護等手当	・ 医師・看護師等が深夜業務に従事した場合の手当。 ・ 医 師：１回/9,900 円～2,900 円 ・ 看護師：１回/7,600 円～2,200 円 ・ その他：１回/6,000 円～1,800 円 ・ 国の「夜間看護手当」と同旨であるが、医師等については、独法移行後、救急医療等の診療体制の強化や労働基準法の適用により２４時間の交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	・ 臨時の又は緊急性を有する業務のため休日等に勤務した場合及び医師が宿日直等勤務又は救急呼出により診療業務を行っ				

		た場合の手当。 ・ 1 回/27,000 (上限) ～6,000 (下限) ・ 国の「管理職員特別勤務手当」と同旨であり、病院に勤務する医師の特性を考慮した観点から適正な手当と判断している。 ・ また、業務の附加として上位の役職の業務・高度な業務等を担う場合は、基本給の10%を上限として支給することができることとしており、すでに就いている職務に加えて特別に副院長の職務（特命副院長）を命じられ、当該職務に従事した場合等、病院運営上の特性を考慮したものである。
	ヘリコプター 搭乗救急医療手 当	・ 医師・看護師等の医療従事者が、ヘリコプターに搭乗し、機内等で診療等を行った場合の手当。 ・ 医 師：1 回/5,000 円 ・ 医師以外：1 回/3,000 円 ・ 国の「航空手当」及び大学や民間医療機関における同様の手当を踏まえ、救急医療に従事する医師・看護師等の勤務実態・特殊性を勘案し、救急医療に従事する医師等の確保対策の観点から適正な手当と判断している。
	救急呼出 待機手当	・ 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。 ・ 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対策の観点から適正な手当と判断している。

	救急医療 体制等 確保手当	・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 ・国における「救急医療及び産科医療を担う勤務医の処遇改善を支援する補助制度」に対応したものであり、休日及び夜間の救急・周産期医療体制の整備を図るとともに、救急医療及び産科医療を担う医師等の処遇改善の観点から適正な手当と判断している。
	医師手当	・地域における医師確保のための手当。 ・月額209,600 円～60,500 円 ・国の「初任給調整手当」と同旨であり、全国的に厳しい情勢である医師確保の観点から適正な手当と判断している。
	医師手当 加算部分 専門看護手当	・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。 ・また、他の医療機関でも導入が進んでいるものである。

	附加職務手当	・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。 ・依頼（要請）元より医師等の勤務する病院に支払われた報酬の範囲内において、その診療援助などを行った医師に対して給与を支給する。 ・医療を提供する病院を運営する当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。
	年度末賞与	・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。 ・手当額は、次のうち最も低い額 ① 医業収支が黒字、かつ、計画を上回る額。 ② 診療セグメントの経常収支が黒字。 - 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。 - 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。 ③ 算定の基礎総額の概ね 0.5 月分。 ④ 給与比率が計画と同じ率に収まる額 ・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と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。
	業績手当の業績反映分	・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。 一般 6月支給/0.70月、 12月支給/0.65月 役職 6月支給/0.90月 12月支給/0.85月 ・業績手当については、基礎的部分は国の「期末手当」に準じているものであり、業績反映部分は国の「勤勉手当」を踏まえたものであるが、業績反映部分については、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。 ・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。
	特殊業務手当	・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。 ・月額/35,400円～4,200円 ※支給額は、職務の内容又は勤務場所に応じて規定 ・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。

		・なお、当該手当は国の「俸給の調整額」に類似したものであるが、民間医療機関の状況等の調査に基づき約4割減額するとともに、業績手当（賞与）・退職手当の基礎としない諸手当として見直したものであり、民間の給与を踏まえたものである。
③福利厚生費の状況	法定福利費	978,865 千円（役職員一人当たり 825 千円）
	法定外福利費	10,905 千円（役職員一人当たり 9 千円）
	（主な法定外福利費の内容） ・労働安全衛生法に基づく健康診断（7,758 千円） ・医薬品等購入費：医療従事者へのワクチン接種（1,906 千円） ・永年勤続表彰記念品（1,189 千円） ・慶弔費：弔電、供花（52 千円）	

(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 23 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	912人	268人	1,180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

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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

独立行政法人移行初年度のため業績による反映なし。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 { 月例年俸を0.2%、業績年俸を0.15月分を平成22年12月より引き下げ。 }
理事 { 月例年俸を0.2%、業績年俸を0.15月分を平成22年12月より引き下げ。 }
理事(非常勤) { 独立行政法人移行初年度のため改定なし。 }
監事 { 該当なし }
監事(非常勤) { 独立行政法人移行初年度のため改定なし。 }

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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 18,576	千円 11,884	千円 4,909	千円 1,783 (地域手当)			
A理事	千円 17,255	千円 11,020	千円 4,558	千円 1,653 (地域手当) 24 (通勤手当)			
B理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 ()			
C理事 (非常勤)	千円 900	千円 900	千円	千円 ()			
A監事 (非常勤)	千円 1,818	千円 1,818	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 1,398	千円 1,398	千円	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
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22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
法人の長	千円	年	月			該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	
理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事	千円	年	月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年	月			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。
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22年度における給与制度の主な改正点

○国の人事院勧告を踏まえ、基本給月額及び賞与の引き下げを行った。(H22. 12. 1)

・55歳を超える職員の基本給及び役職手当の支給額を平均1.5%引き下げ

・40歳以上の職員が受ける号俸以上の基本給月額を平均0.1%引き下げ

・賞与を0.2月分引き下げ

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22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 668	歳 35.3	千円 5,569	千円 4,132	千円 100	千円 1,437
事務・技術	人 36	歳 41.1	千円 6,276	千円 4,664	千円 218	千円 1,612
研究職種	人 13	歳 41.7	千円 6,629	千円 4,847	千円 64	千円 1,782
医療職種 (病院医師)	人 43	歳 39.5	千円 11,319	千円 8,867	千円 76	千円 2,452
医療職種 (病院看護師)	人 414	歳 31.9	千円 4,854	千円 3,568	千円 61	千円 1,286
技能職種 (看護補助者等)	人 32	歳 49.5	千円 5,551	千円 4,072	千円 119	千円 1,479
医療職種 (医療技術職)	人 129	歳 39.2	千円 5,651	千円 4,161	千円 200	千円 1,490
福祉職種 (児童指導員等)	人 1	歳	千円	千円	千円	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めない。

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めない。

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。

注5: 「福祉職種(児童指導員等)」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22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」、「任期付職員」、「再任用職員」、「非常勤職員」については、該当する職員がいないため、表を記載していない。

・平成22年度を通じて在職し、かつ、平成23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22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 117	歳 50.4	千円 12,707	千円 9,806	千円 71	千円 2,901
院長等	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
副院長等 （副院長・部長・医長）	人 60	歳 51.1	千円 14,831	千円 11,556	千円 63	千円 3,275
副所長等 （副所長・部長・室長）	人 56	歳 49.4	千円 10,336	千円 7,866	千円 78	千円 2,470

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、該当する職員がいないため、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22年度の年間給与額（平均）については記載していない。

任期付職員（年俸制）	人 4	歳 41.5	千円 9,653	千円 7,339	千円 24	千円 2,314
任期付職員	人 4	歳 41.5	千円 9,653	千円 7,339	千円 24	千円 2,314

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

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

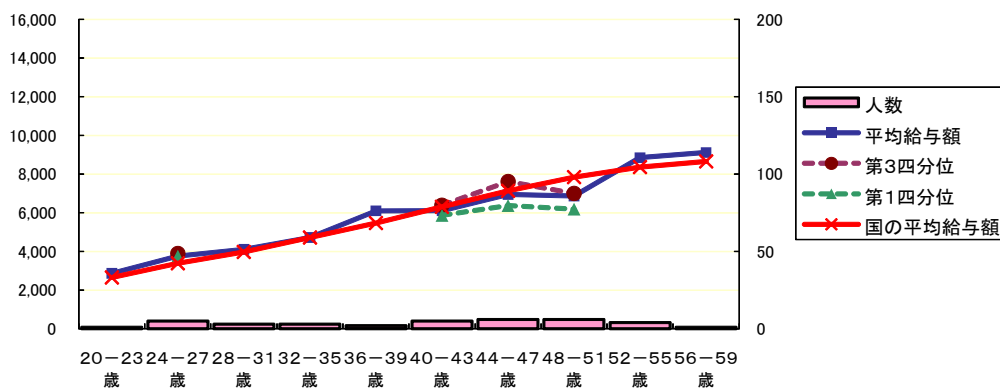
・平成22年度を通じて在職し、かつ、平成23年4月1日に在職する職員（休職等により給与が減額された者を除く）の状況である。

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・技能職員)

※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。



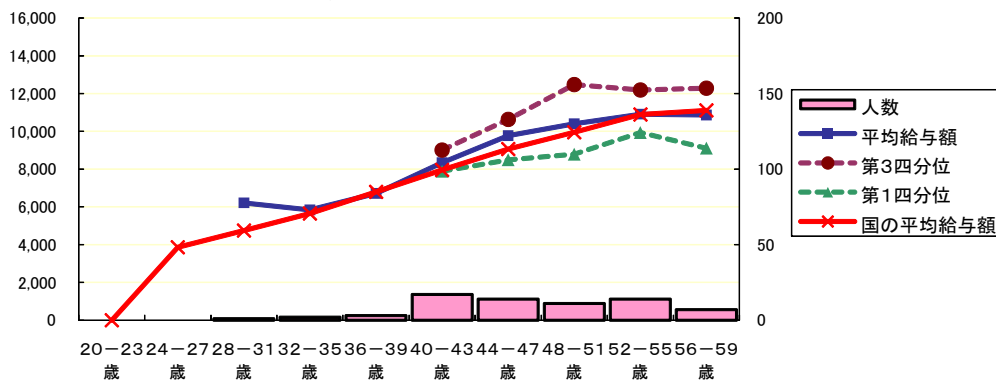
(事務・技術職員)

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		第3分位
・地方部長	1	—	—	—	—
・地方課長補佐	7	51.4	7,618	8,150	9,114
・地方係長	17	41.6	5,837	5,965	6,485
・地方係員	11	32.5	3,751	4,375	4,792

地方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)

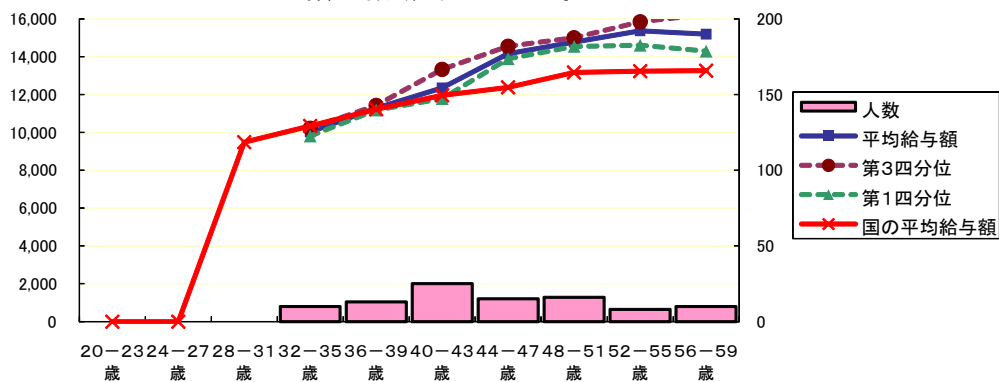
※該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線を表示していない。



(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
・研究部長	14	53.9	12,190	12,500	12,982
・室長	43	47.7	8,754	9,436	10,287
・室員	12	41.8	5,914	6,586	7,028

(医療職員(病院医師)) ※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。

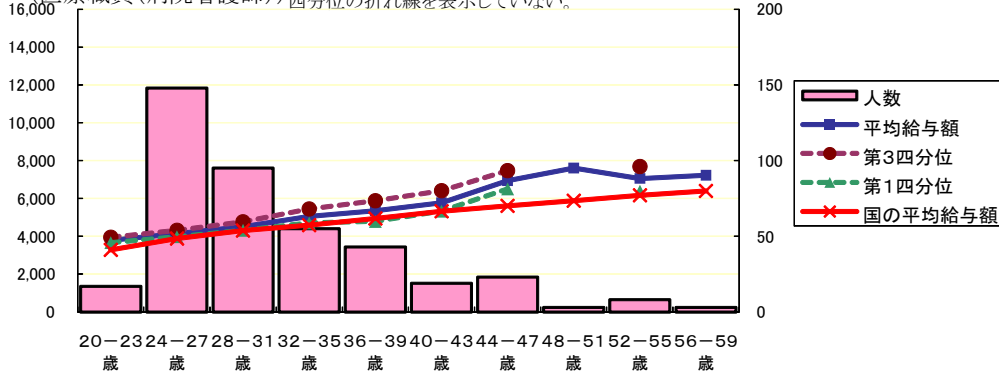


(医療職員(病院医師))

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
・副院長	1	—	—	—	—
・部長	17	54.9	15,310	15,675	15,942
・医長	47	48.6	13,844	14,101	14,704
・医師	38	39.3	10,459	11,142	11,812

副院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。

(医療職員(病院看護師)) ※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。



(医療職員(病院看護師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
・副看護部長	2	—	—	—	—
・看護師長	21	46.1	7,041	7,311	7,625
・副看護師長	66	38.2	5,246	5,747	6,061
・看護師	325	29.5	4,043	4,417	4,606

副看護部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。

③ 職級別在職状況等(平成23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	7級
標準的な職位		係員	係長	室長 専門職	課長	部長
人員 (割合)	36 人	12 人 (33.3%)	16 人 (44.4%)	3 人 (8.3%)	4 人 (11.1%)	1 人 (2.8%)
年齢(最高 ～最低)		50～22 歳	50～34 歳	52～46 歳	56～48 歳	
所定内給 与年額(最 高～最低)		4,391 ～2,033 千円	5,030 ～3,280 千円	6,040 ～5,684 千円	6,834 ～5,485 千円	
年間給与 額(最高～ 最低)		5,959 ～2,861 千円	6,995 ～4,617 千円	8,091 ～7,618 千円	9,168 ～6,611 千円	

(研究職員)

区分	計	1級
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	13 人	13 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		56～31 歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		6,720 ～4,194 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		8,495 ～5,757 千円

(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 (割合)	56 人	41 人 (73.2%)	14 人 (25.0%)	1 人 (1.8%)
年齢(最高 ～最低)		59～39 歳	57～47 歳	
所定内給 与年額(最 高～最低)		8,749 ～5,950 千円	9,783 ～7,779 千円	
年間給与 額(最高～ 最低)		10,965 ～7,886 千円	13,101 ～10,450 千円	

(医療職員(病院医師))

区分	計	医療職(一)
標準的な職位		一般医師
人員 (割合)	43 人	43 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		59～32 歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		9,590 ～7,677 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		12,274 ～9,722 千円

(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 (割合)	60 人	46 人 (76.7%)	14 人 (23.3%)
年齢(最高 ～最低)		64～41 歳	61～48 歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		12,280 ～10,537 千円	12,537 ～11,416 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		15,462 ～13,327 千円	16,908 ～14,878 千円

(医療職員(病院看護師))

区分	計	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長
人員 (割合)	414 人	331 人 (80.0%)	60 人 (14.5%)	22 人 (5.3%)	1 人 (0.2%)
年齢(最高 ～最低)		55～22 歳	58～29 歳	54～38 歳	
所定内給 与年額(最 高～最低)		5,086 ～2,512 千円	5,217 ～3,421 千円	6,096 ～4,536 千円	
年間給与 額(最高～ 最低)		6,977 ～3,511 千円	7,280 ～4,789 千円	8,280 ～6,143 千円	

④ 賞与(平成22年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 54.3	% 49.0	% 51.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.7	% 51.0	% 48.6
	最高～最低	% 45.7～45.7	% 51.0～51.0	% 48.6～48.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.6	% 51.3	% 55.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.4	% 48.7	% 44.6
	最高～最低	% 45.5～45.5	% 55.6～44.2	% 51.2～29.9

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 0.0	% 0.0	% 0.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100.0～100.0	% 100.0～100.0	% 100.0～100.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 12.8	% 11.1	% 11.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 87.2	% 88.9	% 88.1
	最高～最低	% 100.0～36.9	% 100.0～45.0	% 100.0～41.4

(医療職員(病院医師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 0.0	% 0.0	% 0.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100.0～100.0	% 100.0～100.0	% 100.0～100.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 29.2	% 25.5	% 27.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 70.8	% 74.5	% 72.8
	最高～最低	% 100.0～37.3	% 100.0～43.6	% 100.0～40.8

(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)	% %	% %	% %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% %	% %	% %
	最高～最低	% ～	% ～	% ～
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.5	% 50.4	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.5	% 49.6	% 45.2
	最高～最低	% 46.7～30.3	% 54.1～40.5	% 50.9～39.8

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

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

99.2

対他法人(事務・技術職員)

94.3

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

103.4

対他法人(研究職員)

103.6

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

108.1

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

109.1

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に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容
指数の状況	対国家公務員 99.2
	参考 地域勘案 100.0
	学歴勘案 98.9
	地域・学歴勘案 99.8
給与水準の適切性の検証	【主務大臣の検証結果】 国家公務員より低い水準であり、適切な取組が行われているものと認められる。
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 24.8% (国からの財政支出額 59億円、支出予算の総額 238億円：平成22年度予算) 【検証結果】 —
講ずる措置	引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在) 15.7%
	②大卒以上の高学歴者の割合 37.3%

○研究職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 103.4 <table> <tr> <td>参考</td><td> 地域勘案 102.0 学歴勘案 102.4 地域・学歴勘案 101.1 </td></tr> </table>	参考	地域勘案 102.0 学歴勘案 102.4 地域・学歴勘案 101.1
参考	地域勘案 102.0 学歴勘案 102.4 地域・学歴勘案 101.1		
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	・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。 ・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。 【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様にも納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。なお、ラスパイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えます。		
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 24.8% (国からの財政支出額 59億円、支出予算の総額 238億円:平成22年度予算) 【検証結果】 —		
講ずる措置	引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。 平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、対国家公務員103.4、地域・学歴勘案101.1となることが見込まれるが、事業種別が研究を主としていることから、優秀な職員を確保する必要があり、特に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の支給等、処遇改善を行ったところである。今後も国家公務員の給与、公立・民間施設の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な水準の確保について検討する。		
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在) 72.1% 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13人及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員欄の56人 計69人 69人の平均年齢47.9歳、平均年間給与額9,638千円		

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 108.1	
	参考	地域勘案 119.6
		学歴勘案 108.1
		地域・学歴勘案 119.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	・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処遇改善を行っている。 ○国の初任給調整手当と同旨である医師手当の増額 ○専門医資格に対する医師手当加算の支給 ・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。 【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。一方、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、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もらいたい。なお、ラスパイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であるとする。	
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 24.8% (国からの財政支出額 59億円、支出予算の総額 238億円：平成22年度予算) 【検証結果】 —	
講ずる措置	引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。 平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、対国家公務員108.1、地域・学歴勘案119.6となることが見込まれるが、上述のとおり、医師確保が厳しい情勢のなか、優秀な医師を確保するための処遇改善が重要課題でもあり、国家公務員の医師給与、公立・民間医療機関の医師の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な水準の確保について検討する。 (参考) 直近の医療経済実態調査結果(平成21年6月)職種別常勤職員1人当たり平均給料月額より一般病院医師の年収を推計 国立 1372万円(100.0)、公立1497万円(109.4)、医療法人1550万円(113.0)	
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在) 51.1%	
	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43人及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員欄の61人 計104人 104人の平均年齢46.4歳、平均年間給与額13,410千円	

○病院看護師

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 109.1 <table border="1"> <tr> <td>参考</td><td>地域勘案 103.6</td></tr> <tr> <td></td><td>学歴勘案 108.2</td></tr> <tr> <td></td><td>地域・学歴勘案 103.8</td></tr> </table>	参考	地域勘案 103.6		学歴勘案 108.2		地域・学歴勘案 103.8
参考	地域勘案 103.6						
	学歴勘案 108.2						
	地域・学歴勘案 103.8						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	・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。 ・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。 【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様になんていっていただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。なお、ラスパイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考え。						
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 24.8% (国からの財政支出額 59億円、支出予算の総額 238億円:平成22年度予算) 【検証結果】 —						
講ずる措置	引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。 平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、対国家公務員109.1、地域・学歴勘案103.8となることが見込まれるが、高度専門医療を担うナショナルセンターとして、優秀な看護師確保には非常に苦慮している現状から看護師の処遇改善が重要課題でもあり、国家公務員の給与、公立・民間医療機関の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な水準の確保について検討する。						
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在) 4.8% ②大卒以上の高学歴者の割合 22.9%						

○支出総額(22決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合

31.09%

支出総額 23,395百万円
 給与・報酬等支給総額 7,273百万円

○管理職割合の改善の取組状況

管理職員については独立行政法人移行時に組織の見直しを行い、適正配置に努めている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21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	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 7,272,502	千円 6,761,655	千円 510,847	(%) 7.56	千円 -	(%) ()
退職手当支給額 (B)	千円 249,231	千円 292,607	千円 -43,376	(%) -14.82	千円 -	(%) ()
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,402,119	千円 1,153,774	千円 248,345	(%) 21.52	千円 -	(%) ()
福利厚生費 (D)	千円 989,769	千円 1,361,950	千円 -372,181	(%) -27.33	千円 -	(%) ()
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 9,913,621	千円 9,569,986	千円 343,635	(%) 3.6	千円 -	(%) ()

注1:本法人は、平成22年4月1日に設立されたことから、「中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減」欄は記載していない

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(245, 234千円)
- ・研究職の医師手当の改善(33, 300千円)
- ・技能職の退職後不補充(△11, 618千円)

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トラ化

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

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り組みを行う。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り組みを行う。

③人件費削減取組の進捗状況

(人件費削減の場合) 総人件費改革の取組状況

年 度	平成21年度	平成22年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	6,761,655	7,272,502
人件費削減率 (%)		7.6
人件費削減率(補正值) (%)		9.1

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%)を除いた削減率である。

【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】

○ 国立循環器病研究センターの総人件費は平成22年度72.7億円となっており、平成21年度比で7.6%(補正值9.1%)増となっている。

○ 今般の人件費の増加は、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ものである。

(※:循環器病に係る治験の推進、救命救急センターやCCUの体制強化等)

○ 今後の対応として、引き続き、技能職の退職後不補充等により、事務・技能職の人件費の更なる削減に努める。また、救急医や外科医、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、現在政府として研究開発法人の創設が検討されていることや、24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。

【主務大臣の検証結果】

平成22年度の人件費については、平成21年度比7.6%(補正值9.1%)増となっているが、これは、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の必要性を踏まえ、診療部門で医師及び看護師を増員したもの等と認識している。

なお、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、この増員等により、脳卒中、心筋梗塞等の循環器疾患の新たな診断法や治療法の開発等に向けて治験・臨床研究体制の強化を図ったこと、病院事業において大幅な収支改善(平成22年度医業収支は10億円の黒字)が図られていることについて、国民の皆様にも納得いただけるよう十分な説明責任を果たしていただきたい。

また、国立循環器病研究センターに与えられているミッションを達成するための、研究の実施体制、研究の成果の評価方法等について、十分な検証を行うべきと考える。

IV 法人が必要と認める事項

特になし

選考結果総括表

府省庁名 厚生労働省

役職		現任者				任命予定者			選考経過
		氏名	年齢	当初就任 年月日	前職	氏名	年齢	現(前)職	
(独)国立循環器病 研究センター	理事長	橋本 信夫	63	H22.4.1	国立循環器病センター 総長	(公募の結果、改めて現任者を選任)			応募総数 4名 ↓ 書類選考 ↓ (4名) 面接 ↓ (2名) 任命権者が選任

選考委員会の属性について

【厚生労働省】

- ・独立行政法人国立循環器病研究センター 理事長

先行委員会のメンバーの主な属性は以下のとおり

・大学教授	4名
・病院経営者	3名
・会社役員	1名
・団体役員	3名
計	11名

独立行政法人国立循環器病研究センター理事長 選任理由

本法人の使命は、循環器病に係る医療に関し、調査、研究及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、循環器病に関する高度かつ専門的な医療の向上を図り、もって公衆衛生の向上及び増進に寄与することにある。

そうした組織にあって、本ポストには、そのミッションとして、法人の長として法人全体の業務を総理し、中期目標、中期計画及び各年度計画に基づき、その達成に向けて、的確に業務を遂行することが求められている。

本件公募に対しては、4人の応募があり、選考委員会による書類選考で2人に絞られた候補者について、選考委員会が面接を行った上で、その評価を任命権者である厚生労働大臣に提示したところ、橋本信夫氏を適任と判断するに至ったところである。

任命理由は、平成22年4月から本法人の理事長として、約1,000人の常勤職員のほか、レジデントや研修医などを統率して各部門の効果的・機動的な連携を指揮するなど、職務内容書で必要とされる能力、経験を十分に有し、かつ、法人の経営・運営改革を実施するという明確な目的意識と情熱を持つことなどが、選考委員会による書類選考及び面接を通じて高く評価されたことによるものである。特に同人は、循環器病に係る研究・医療面の経験・実績という強みを持っていることから、厚生労働大臣もそうした能力と情熱に大いに期待しているところである。

(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	診療材料の6 N C 共同購入の実施や、広報活動（ホームページ運用委託契約）・業務委託契約の範囲や仕様の見直し等を行い、コスト削減を図った。	
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の徹底。 出張後の出張復命書提出の徹底。 旅費計算内容の複数人によるチェック。	
③ 給与振込経費の削減	独法移行時にメインバンクの東京三菱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. 建物整備にかかる建築コストの削減 病院改修等以外の建築等における特殊性の少ない建物整備について、建物整備にかかる設計仕様の緩和（民間仕様の採用）及び一般競争入札の競争参加資格の緩和による参加業者数の増加により	57,456 千円

	実施した入札実績効果を反映した、独法規程等に基づく新たな予定価格決定方法を採用し、国時代(21年度)と比較し建築コストを約20%抑えることができた。	
	2. 医薬品・検査試薬及び診療材料の共同購入によるコストの削減 平成22年4月独立行政法人化当初から6NC共同入札事業を実施し、スケールメリットを活かし、メーカー群で評価した単価契約の実施により、効率的な購入契約を実現した。	35,379 千円 (但し、医薬品についてはコスト削減効果が比較できないため、試薬と診療材料のみとした)
	3. 広報活動(ホームページ運用委託契約)の見直しによるコストの削減 センターの事業を全体的に表現し広報するための重要なツールである、ホームページ作成及び運營業務委託契約について、センター業務方法書第6条に基づく委託先の選定に配慮しつつ、コスト削減を目的としたアウトソーシングを実施するため、公募型企画競争を活用し、その委託業務内容、表現内容の品質等を担保しつつ、コスト削減を実現した。	32,530 千円
	4. 消費税課税方式の適正化 消費税の課税方式を個別対応方式にすることにより消費税の適正化を図った。一括比例配分方式に比べ、約260万円の節減となる。	2,600 千円

(項目 4 の 2)

平成 22 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	1 0 月	1 1 月	1 2 月	1 月	2 月	3 月				
[経常費用]	26,403,161	23,445,466	5,346,990	1,736,178	1,633,028	1,977,784	5,247,796	1,671,789	1,726,299	1,849,708	6,152,284	1,774,540	1,728,393	2,649,351	6,698,396	1,711,586	1,828,749	3,158,061
業務費用	26,373,821	23,395,234	5,337,879	1,732,738	1,630,441	1,974,700	5,238,297	1,668,793	1,723,178	1,846,326	6,138,497	1,770,957	1,724,233	2,643,307	6,680,561	1,705,921	1,822,868	3,151,772
		23,415,693	5,346,913	1,736,151	1,633,004	1,977,758	5,233,211	1,671,762	1,726,275	1,835,174	6,152,200	1,774,514	1,728,369	2,649,317	6,683,369	1,711,564	1,828,727	3,143,078
医業費用	18,236,512	23,365,461	5,337,802	1,732,711	1,630,417	1,974,674	5,223,712	1,668,766	1,723,154	1,831,792	6,138,413	1,770,931	1,724,209	2,643,273	6,665,534	1,705,899	1,822,846	3,136,789
		17,465,278	4,395,358	1,475,797	1,330,752	1,588,809	4,143,556	1,343,758	1,388,968	1,410,830	4,868,681	1,403,375	1,354,501	2,110,805	4,057,683	1,302,101	1,355,698	1,399,884
(医) 材料費	8,230,270	17,420,013	4,386,837	1,472,482	1,328,382	1,585,973	4,134,824	1,340,987	1,386,032	1,407,805	4,857,197	1,400,630	1,351,589	2,104,978	4,041,155	1,296,780	1,350,185	1,394,190
		7,314,703	1,809,286	701,813	504,193	603,280	1,857,161	589,365	624,478	643,318	1,866,114	583,824	619,286	663,004	1,782,142	551,148	596,248	634,746
(医) 委託費	664,680	7,280,313	1,800,780	698,513	501,823	600,444	1,848,429	586,594	621,542	640,293	1,857,340	581,079	616,374	659,887	1,773,764	548,557	593,445	631,762
		798,454	192,996	63,804	63,381	65,811	195,940	67,920	63,451	64,569	201,075	64,042	66,984	70,049	208,443	70,704	68,008	69,731
(医) 旅費交通費	9,879	787,614	192,996	63,804	63,381	65,811	195,940	67,920	63,451	64,569	198,365	64,042	66,984	67,339	200,313	67,994	65,298	67,021
		11,848	5,031	4,298	301	432	2,137	761	495	881	2,269	650	923	696	2,411	1,016	622	773
		11,813	5,016	4,283	301	432	2,137	761	495	881	2,269	650	923	696	2,391	996	622	773
医業外費用	9,212,922	5,950,415	951,556	260,354	302,252	388,950	1,089,655	328,004	337,307	424,344	1,283,519	371,139	373,868	538,512	2,625,685	409,463	473,028	1,743,194
		5,945,448	950,966	260,229	302,035	388,702	1,088,888	327,779	337,122	423,987	1,281,216	370,301	372,620	538,295	2,624,378	409,119	472,660	1,742,599
(外) 材料費	325,009	210,260	24,779	6,269	8,776	9,734	18,877	3,636	7,988	7,253	38,677	11,223	15,340	12,114	127,927	35,484	23,192	69,251
		209,271	24,663	6,240	8,735	9,688	18,788	3,619	7,950	7,219	38,495	11,170	15,268	12,057	127,325	35,317	23,083	68,925
(外) 旅費交通費	33,734	32,536	3,487	1,741	1,178	568	2,005	998	792	215	2,889	1,083	988	818	24,155	1,479	1,321	21,355
		32,516	3,477	1,731	1,178	568	2,005	998	792	215	2,889	1,083	988	818	24,145	1,479	1,321	21,345
(研) 旅費交通費		70,130	12,321	2,934	3,912	5,475	20,555	5,431	2,980	12,144	37,165	14,970	18,967	3,228	89	4,612	11,762	-16,285
		66,172	11,857	2,848	3,736	5,273	19,877	5,223	2,833	11,821	35,044	14,185	17,791	3,068	-606	4,435	11,503	-16,544
未払い消費税		22,928	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22,928	0	0	22,928
		20,328	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20,328	0	0	20,328

契 約
(委員長通知別添二関係)

①契約監視委員会からの主な指摘事項	「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(平成23年3月28日)しており、 競争性のない随意契約、一者応札・応募となった契約、落札率が100%となった契約等について、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。 第1回契約監視委員会開催(平成23年3月31日開催)においては、委員長等選出の他、事務局(監査室)より委員会設置の概要、関係規程等についての説明を行ったが、特段の指摘事項はなかった。 また、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。
②契約監視委員会以外の契約審査体制とその活動状況	○理事会 ・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。 ○契約審査委員会 ・内部統制強化の観点から、直接契約に関与しない職員及び法人外部の者で構成される契約審査委員会を設置し、契約方法や仕様書の内容等の審査を行っている。その審査内容は、契約の締結責任者(総長)へ意見具申を行い、必要に応じて契約方式の見直しを実施している。 ○仕様書等策定委員会 ・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。

	○契約事務のプロセス ・別紙（P. 36）のとおり
③「随意契約等見直し計画」の進捗状況	
④一者応札・一者応募となった契約の改善方策	・入札方法について、次の事項に取り組んでいる。 ① 公告内容 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 公告方法 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 土日・祝日を除き、１０日間以上と規定している。 ④ 資格要件 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 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 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。 イ 契約に応じ、競争参加しやすい条件（複数年契

	約)とするなど配慮する。 ⑦ 公募型企画競争契約の積極的な採用 一者応札の原因の1つである、価格のみの競争による調達だけでなく、契約の性質又は目的から価格のみならず、企画、技術の提案も併せて評価できる公募型企画競争契約を積極的に採用している。
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について、①～⑤については実施済みである。 ⑥総合評価方式、企画競争及び公募を実施する場合において、「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23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）	・ 該当なし
⑦公益法人等との契約の状況	競争契約については、該当なし。 随意契約については、3件、559,330千円であり 【内訳】 ・ 日本赤十字社：血液調達 1件、389,926千円 ・ 日本アイソトープ協会：放射線医薬品の調達 1件、163,204千円 ・ 日本アイソトープ協会：放射性廃棄物の廃棄 1件、6,200千円

⑧その他調達の見直しの状況	次のとおり、その他調達契約の適正化に取り組んでいる。 ・ 調達コスト算定について ① 予定価格については、過去の契約実績（対定価率）、複数業者からの参考見積額、他の医療機関への価格照会等の複数の資料等を比較検討し積算している。 ② 調達企画室を総務課とすることで、資金調達やコスト管理を担当する財務経理課と組織上区別し、契約に対するコスト管理を互いに牽制することにより、予定価格の妥当性等を点検している。 ・ 情報公開 ① 入札公告をホームページ及び院内に掲示している。 ② 予定価格が１００万円を超える契約について、契約締結の日から７２日以内にホームページで公表している。
----------------------	---

(項目 5 の 2)

I 平成 22 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)	353 件 (81%)	115 億円 (88%)
	うち一者応札	70 件 【19.8%】	10.0 億円 【8.7%】
	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	5 件 (1%)	0.6 億円 (1%)
	うち一者応募	0 件 【 0%】	0 億円 【 0%】
競争性のない随意契約		79 件 (18%)	14.4 億円 (11%)
合 計		437 件 (100%)	130 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。

※ 【 0%】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 22 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)	0 件 (%)	0 億円 (%)
	うち一者応札	0 件 【 %】	0 億円 【 %】
	総合評価落札方式	0 件 (%)	0 億円 (%)
	うち一者応札	0 件 【 %】	0 億円 【 %】
	指名競争入札	0 件 (%)	0 億円 (%)
	うち一者応札	0 件 【 %】	0 億円 【 %】
	企画競争等	0 件 (%)	0 億円 (%)
	うち一者応募	0 件 【 %】	0 億円 【 %】
競争性のない随意契約		3 件 (100%)	5.6 億円 (100%)
合 計		3 件 (100%)	5.6 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 22 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 (－ %)
競争性のある契約	競争入札			353 件 (81%)	115 億円 (88%)
	企画競争等			5 件 (1%)	0.6 億円 (1%)
競争性のない随意契約				79 件 (18%)	14.4 億円 (11%)
合 計				437 件 (100%)	130 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 22 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 22 年度に契約の更改を行っていないものを除いたもの。

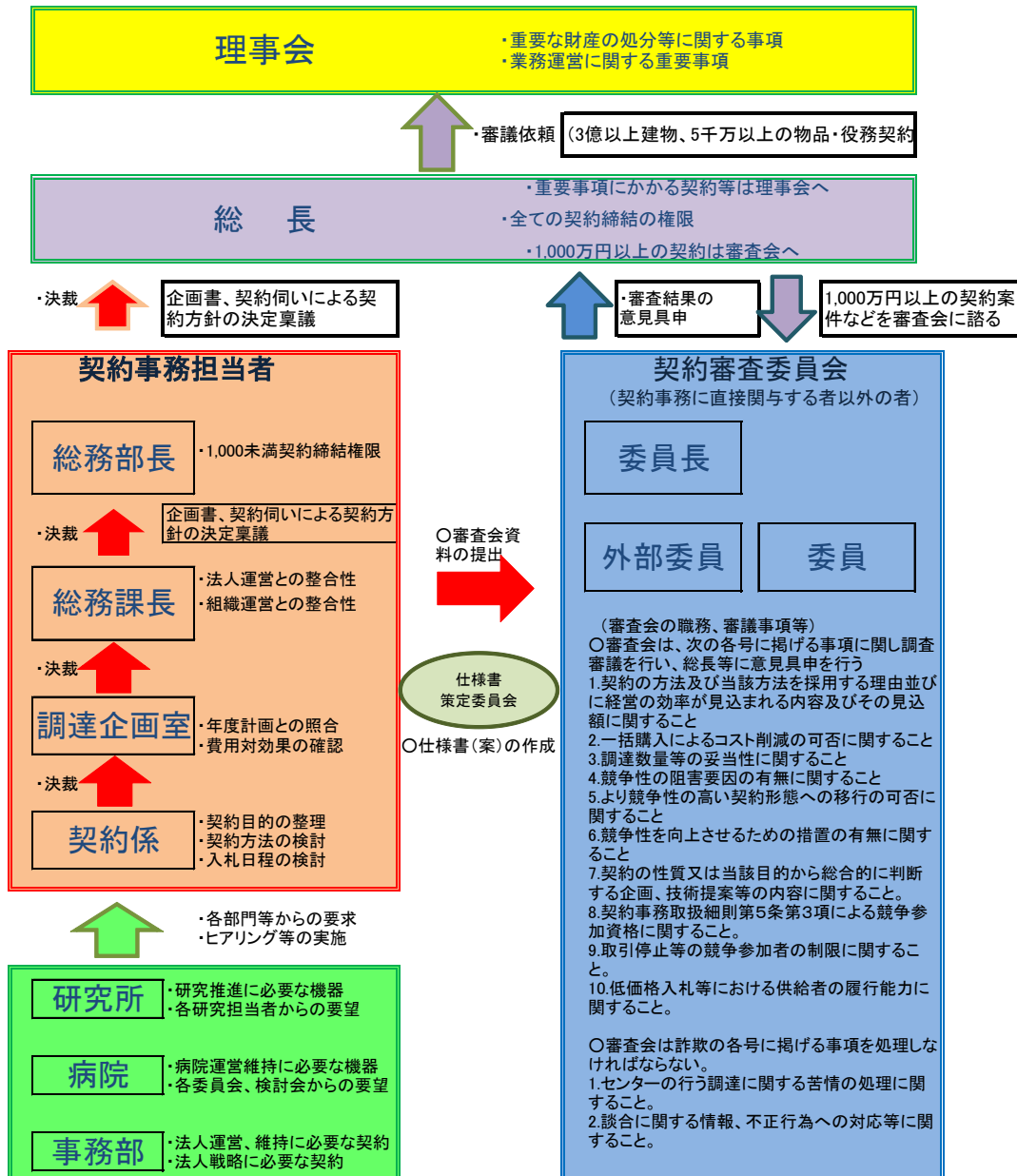
※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第 99 条第 2 号、第 3 号、第 4 号又は第 7 号の金額を超えないもの）を除く。

※ 「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 22 年度実績欄には不落・不調随契が含まれる。

(別紙)

契約業務のイメージ（契約方針の決定、契約審査委員会）



内 部 統 制

①統制環境	1 理事長の役職員へのミッションの周知等 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。 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。 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 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に開催しており、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。 (1) 企画経営課の設置 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た。 (2) コスト管理・適正化 コスト管理については、給与制度の適正化、材料費の節減（後発医薬品の使用促進、医薬品・検査試薬及び診療材料の共同購入、建築整備にかかる建築コストの適正化、旅費の執行状況の点検、広報活動（ホームページ運用委託契約）の見直し等を実施した。
-------	--

	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た。それにより、宿日直勤務、業務委託契約、ファームバンキングにかかる内部統制等について指摘、指導され、改善に取り組んだ。 (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、内部監査を実施した。 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。 6 その他統制環境に関する状況 「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」を設置した。
②リスクの識別・評価・対応	1. 全職員が参加できる体制 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た。 2. 医療安全について 医療安全室を中央部門に設置しており、室員は、医師・看護師・薬剤師・技師などの医療職員と、管理部門職員の多職種で構成される20名としている。医療安全について特定機能病院に専任配置が義務付けられている医療安全管理者（ゼネラルリスクマネージャー）に専従の看護師長を配置している。診療の各部門にはリスクマネージャーを配置し、副院長を委員長とする医療安全推進委員会を設置し医療安全を推進している。 医療安全に関するリスクについては、「医療安全管理指針」に基づき、医療事故の「報告範囲」、「患者に及ぼす影響レベル」等を定め、「事故の種類」、「事故発生の場合」等を医療安全推進委員会に報告し、リスクの分類を行って対応している。 リスクのランク付け方法は、発生した医療事故やヒヤリハット事例が患者にどの程度の影響を与えたかを区分するために、7段階の指標を策定し対応している。 また、リスク対応計画として、「医療安全管理指針」を作成し、毎年見直しを行っている。この「医療安全管理指針」に基づき、医療安全に関するマニュアルも毎年、見直しを行っており、医療安全の研修、会議を開催している。

③統制活動	1. 内部監査 「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。 2. 医療安全 医療安全については、毎月一回の室員会議、週1回のコアメンバー会議のほかに、具体的なテーマに添う複数のワーキンググループに分かれての活動も積極的に行っている。
④情報と伝達	1. 医療安全 医療安全については、発生した医療事故、ヒヤリハット事例の集計結果、原因究明及び再発防止の観点から、当センターの事例のみならず他院の事例等も取り上げ、院内に伝達している。
⑤モニタリング	1 日常的モニタリング （1）事務関係業務について 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。 2 独立的評価と評価プロセス 【独立的評価（内部監査・監事監査）】 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。 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。また監事は、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。 【評価プロセス】 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。 ・ 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。 ・ 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。 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。 ・ 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。 ・ 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統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。 ・ 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。 ３ 内部統制上の問題についての報告 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。
--	---

⑥ ICTへの対応	・「モバイルメディシン」システム 救急車で搬送中の傷病者の心電図、画像などの情報をリアルタイムで受入病院に送信する「モバイルメディシン」システムを、当センターで開発・実用化し、運用している。医師は救急車からの映像と医療データに基づき、迅速かつ的確な診断及び救急隊員への患者の症状に即応した適切な指示・助言が可能になり、プレホスピタルケアにおける救命率の向上と予後の改善に役立っている。 ※ 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。	
⑦監事監査・内部監査の実施状況	監事監査	業務の適正かつ能率的な運営に資するとともに会計経理の適正を期すことを目的とし、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。 ①業務監査 業務がその目的を達成するために合理的かつ効率的に運営されているか。 ②会計監査 会計に関する事務処理が法令その他諸規程等に従い適正に実施されているか。 （監査の方法） 監事監査規程に従い、理事会その他重要な会議に出席するほか、理事長及び理事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、主要な施設における業務及び財産の状況の調査を行っている。 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22年度計画については、中期計画の初年度にあたり、当年度に取り組むべき具体的施策を各部門・課レベルまでブレイ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。 2 役職員の給与水準について 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なか、役員報酬及び職員給与の支給規程については平成22年度人事勧告に準じて改正されている。
	内部監査	平成22年4月に、内部監査を円滑かつ効果的に推進するため、理事長の下に独立した組織として監査室を設置し、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おり、独立した内部監査部門の設置による実地監査体制の確立、標準化による品質管理を図っている。 また、業務の適正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では、以下の重点項目を設定し、書面及び実地による内部監査を効率的に実施している。 （平成22年度重点項目） 「契約、支払、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に関する事項、個人情報保護法に関する事項、医療安全管理に関する事項、給与、勤務時間管理等に関する事項、診療報酬管理に関する事項、運営費交付金の管理・執行に関する事項」 ・ 書面監査 「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。 （被監査部門）全14部門 （監査項目）996項目

	・ 実地監査 上記自己評価の結果を踏まえ、諸規程等に対する合規制、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。 （被監査部門）全 7 部門 更に、競争的研究資金に関して「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。 （監査項目） 108 項目 加えて、「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（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（平成 23 年 3 月 28 日）し、以下の案件について審議している。 ① 競争性のない随意契約 ② 一者応札・応募となった契約 ③ 落札率が 100%となった契約 ④ その他必要な案件 なお、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。
⑧内部統制の確立による成果・課題	1. 内部監査等 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。 2. 医療安全について 医療安全については、日本医療機能評価機構が行う医療事故情報収集等事業への報告義務医療機関になっており、「医療安全管理指針」等の徹底により、報告精度の向上に貢献しているものとする。 また、医療事故の警鐘的な事例及び当該事故の集計結果が各病院間で情報共有されることで、病院毎の医療安全対策の向上にも繋がっているところである。

(項目 7)

事務・事業の見直し等
(委員長通知別添三関係)

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 (22 年度中又は 22 年度から実施とされたもの)	1.業務運営の効率化 (1) 事務部門の人員配置の見直し 事務部門について、平成 22 年 4 月独法化に伴い、より効率的・効果的な運営を目的とし、監査室、企画経営課等の新設や、総務課に広報係、財務経理課に診療報酬指導係、研究医療課に産学連携係を設置するなど、今までの体制を見直し、一層の効率化を目指して改編した。 事務部門を総務部、人事部、企画経営部財務経理部の 4 部制とし、いわゆる人・物・金の担当を区分することで、双方の牽制効果により、ガバナンスの強化と業務の効率化を図った。 (2) 事務職員対象の研修、人材育成 事務職員を対象としてスタッフディベロップメント(SD)研修を実施し、企画立案能力の醸成を図った。 (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 (▲17.0%) 2. 内部統制の強化 ・監査室の設置、内部監査の実施 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。 3. 取引関係の見直し ・契約業務 契約業務については、原則として一般競争入札等によるものとし、競争性、公正性、透明性を確保し、適正に契約業務を遂行した。契約に関する重要事項については、契約審査委員会においてあらかじめ審議を行い、調達情
---	--

	報をホームページにおいて公表している。
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	該当なし
③省内事業仕分けで自ら示した改革案の取組状況	該当なし
④その他事務・事業の見直し	1. 副院長複数制の導入 平成22年4月より副院長複数制を導入し、1名から2名へ増員した。このうち1名は医療安全や地域連携、病床管理、リハビリや放射線科、臨床検査などの中央診療部門を、もう一人は心臓血管内科部門、心臓血管外科部門、脳血管部門等の専門診療部門を統括するように役割分担を明確化している。 2. アドバイザリーボードの設置 ガバナンス改革の一環として、センター活動へのアドバイスと協力を得るため、医療のみならず幅広い分野の外部有識者5名からなる「アドバイザリーボード」を設置した。 3. 名誉技術顧問の発令 高度な技術を有する退職者に対して、名誉技術顧問（無償）の称号を発令し、医療分野における高度な技術に対するアドバイス等を行うことにより優秀な人材を育成する制度を創設した。
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）	補助金の交付等を行っていない。

