

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

独立行政法人国立がん研究センター
平成 23 年 7 月

目次

項目 1	財務状況	1
項目 2	保有資産の管理・運用等	2
項目 3	組織体制・人件費管理	3
項目 4	事業費の冗費の点検	2 8
項目 5	契約	3 1
項目 6	内部統制	3 7
項目 7	事務・事業の見直し等	4 5

(項目 1)

財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総利益 ＝(総損失)＝ 25.8億円
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金 ＝(繰越欠損金)＝ 25.8億円
③-1 当期独立行政法人国立がん研究センター運営費交付金債務	82.8億円(執行率 94.1%)

④利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状況	診療報酬にかかる上位基準の取得等を図るとともに、経費の削減に努め、収支改善を推進したことにより、当期総利益25.8億円を計上したものである。 22年度は独法以降初年度であり前年度実績がないことから、目的積立金の申請は行っていない。
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。)	・「独立行政法人の保有資産の不要認定に係る基本的視点」で示された視点に基づき点検を行ったが、保有する資産で「不要」と認められるケースはない。 ・特許出願に関する方針としては、職務発明規程を作成し、職員等の発明について出願方針を策定している。 ・知的財産の活用については、12 件の特許を企業にライセンスし製品化されたものから実施料を、また研究成果有体物を供与することで対価を得ている。現在、知的財産ポリシーを作成中である。 ・出願の是非については知的財産戦略室、職務発明審査委員会で審査をし、活用については知的財産戦略室が東大 TL0 との提携により、積極的なマーケティングを展開している。 ・実施許諾等に至っていない知的財産については、企業へのマーケティングを通して、今後の商業的利用可能性の検討を行い、費用対効果を踏まえた保有の可否の判断している。
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)

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] 非特定独法の職員の給与は、「①当該法人の業務の実績を考慮し、②社会一般の情勢に適合したものとなるように定めなければならない」(通則法第63条)こととされており、当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。 当センターの給与水準については、国家公務員の給与水準を十分に考慮し、通則法に則って適切に対応している。 平成22年度のラスパイレース指数は、医師：116.3、看護師：107.2、事務・技術職：105.2となっており、国の給与水準よりも高いものとなっているが、その原因としては、地域手当の水準が築地キャンパスは18%、柏キャンパスは6%(医師は15%)であること、また、医師の役職手当の支給対象者の割合が70.1%と国に比べて高いことが主に影響している。 医師の給与については、独法移行時に年俸制を導入して勤務成績を反映させるなど、民間医療機関などの状況を踏まえ改善を進めている。 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、独法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、また、俸給の調整額を「特殊業務手当」に切り替えるなど通則法に則って適切に対応している。 また、事務・技術職員についても、国の一般職給与法に準じている。 [総人件費改革の進捗状況] 総人件費改革の対象となる平成22年度の人件費総額は、107億円であり、平成21年度に比べて10億円の増となっているが、これは (1)総人件費改革に向けた取り組みとして ① 技能職の退職後不補充 ② 俸給の調整額の手当化(特殊業務手当)
--	---

	等により 7 百万円の削減（対基準値 0.07%）を行う一方で、 (2) がんに関する政策医療を担う国立高度専門医療研究センターとしての役割を果たすための機能強化を図るための人件費増として ① 良質な医療を効率的に提供していくため、医師、看護師等の医療従事者を増員 ② 看護師の夜間看護等手当の引き上げ ③ 研究職の医師手当の改善 ④ 特に手薄な人員配置となっている事務職の増員 等により 10 億円増加したことによるものである。 引き続き、技能職の退職後不補充やアウトソーシング化により人件費削減を図っていくが、医療現場を巡る厳しい状況の中で、患者目線に立った良質な医療を提供し、世界最高水準の医療と研究を行うという当センターに求められる役割を適切に果たしていくためには、一定の人件費増は避けられないものである。	
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/10,000 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。
	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等の手当。 ・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 ・相談対話外来又は病理相談外来：1 回/5,000 円 ・観血的処置：理事長の定める額 ・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。
	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 ・国の「俸給の調整額」に類似したものであるが、業績手当・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、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。

緊急援助手当	・職員が国際緊急援助隊の派遣に関する法律に規定する業務に従事した場合の手当。国又は地方公共団体等の要請に基づく業務に従事した場合にも支給可能とした。 ・1日/4,000円～1,400円 国の「国際緊急援助等手当」と同旨であり、災害時等の援助の必要性を鑑みて適正な手当と判断している。
附加職務手当	・医師等が地方公共団体等への診療援助など本務以外の特に附加された職務を行った場合の手当。 ・地域における診療連携の推進等を図る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/10,000円 ・医師以外：1回/2,000円 ・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。
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救急呼出等により診療業務を行った場合の手当。 ・1回/27,000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。

業績手当の業績反映部分	・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、業績反映部分の総額については、前年度のセンターの業績に応じて定める総額の範囲内としており、法人に求められる能力実績主義を踏まえた観点から適正な手当と判断している。
年度末賞与	・医業収支が特に良好な場合に、業績に応じた手当。 ・手当額は、次のうち最も低い額 ①医業収支の黒字額－計画額 ②診療部門の経常収支の黒字額 ③賞与の基礎月額の0.５月分の合計額 ・法人に求められる能力実績主義を踏まえ、センターの経営努力のインセンティブとして支給するもので適正な手当と判断している。
医師手当	・医師確保のための手当。 ・月額 319,300 円～16,900 円 ・国の「初任給調整手当」と同旨であり、全国的に厳しい情勢である医師確保の観点から適正な手当と判断している。

	医師手当加算部分 ・ 専門看護手当 ・ 専門薬剤師手当	・ 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・認定薬剤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・薬剤師のための手当。 ・ 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 ・ 薬剤師 専門・指導薬剤師/月額 5,000 円 ・ 医師手当の加算部分、専門看護手当及び専門薬剤師手当については、専門化・高度化した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。
③福利厚生費の状況	法定福利費	733,167 千円(役職員一人当たり 359,925 円)
	法定外福利費	7,003 千円(役職員一人当たり 3,438 円)

	法定外福利費については、事業運営上不可欠なものに限定し支出を行っている。 また、健康保険料の負担については労使折半である。 ①レクリエーション費用（0千円：自粛中） 平成16年度以降、現在の社会情勢を踏まえ、レクリエーション関連については全体的に自粛中であるため、レクリエーション経費は支出されていない。 ②弔電、供花（320千円） 職員及び職員の家族に対する弔電、供花については、厚生労働省に準じて基準を作成し、院内掲示により、職員へ周知徹底を図った。 ③健康診断等（6,386千円） ・労働安全衛生法に基づく健康診断を実施している。 ・業務に伴う感染防止を目的とした検査・ワクチン接種を実施している。 ④表彰制度等（297千円） 永年勤続表彰、災害活動に係る表彰等については、職員表彰規程を作成し、それに基づいて実施している。
--	---

(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	1 人	5 人	6 人	1,474 人	563 人	2,037 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
ト うち非人件費ポス ト	0 人	0 人	0 人	34 人	0 人	34 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、法人プロパー職員が、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。

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	該当無し
---	------

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立がん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

平成22年度は、設立初年度のため、業績評価の反映はない。
厚生労働省独立行政法人評価委員会の前年度の業績評価を踏まえ、役員の業績年俸を増減する。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	国の指定職の俸給月額及び特別給の引き下げ並びに特別給(期末・勤勉手当)制度の改正を踏まえ、月例年俸額(△0.2%)及び業績年俸額(0.2月分相当額)の引き下げを行った。
理事	該当者なし。
理事(非常勤)	なし。
監事	該当者なし。
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 20,035	千円 12,744	千円 4,997	千円 2,294 (地域手当)	4月1日		
A理事 (非常勤)	千円 780	千円 780	千円	千円 ()	4月1日		
B理事 (非常勤)	千円 660	千円 660	千円	千円 ()	4月1日		
C理事 (非常勤)	千円 540	千円 540	千円	千円 ()	4月1日		
D監事 (非常勤)	千円 1,500	千円 1,500	千円	千円 ()	4月1日		
E監事 (非常勤)	千円 2,160	千円 2,160	千円	千円 ()	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 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年	月			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

中期計画における人事に関する計画として、「良質な医療を効率的に提供していくため、医師、看護師等の医療従事者については、医療を取り巻く状況の変化に応じて柔軟に対応するとともに、経営に十分配慮する。特に、医師・看護師不足に対する確保対策を引き続き推進するとともに離職防止や復職支援の対策を講じる。」こととしており、当該計画に基づき、安全で良質な医療の提供に支障が生じないよう適正な人員配置に努める。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

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、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮して決定している。

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	基本年俸表適用職員について、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
賞与:業績手当 (業績反映部分)	常勤職員(基本年俸表適用職員を除く)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 (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、定める割合を算定基礎額に乗じた額を支給
基本給:昇給	常勤職員(任期付職員基本年俸表適用職員及び院長等基本年俸表適用職員を除く)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

○基本給月額及び賞与の引き下げ〔H22.12.1〕
・国の人事院勧告を踏まえ、基本給月額(平均0.1%)及び賞与(0.2月分)の引き下げを行った。
○夜間看護等手当の引き上げ〔H22.12.1〕
・看護師確保・離職防止対策として、夜間看護等手当を改善した。
勤務時間が深夜の全部を含む場合 7,600円を10,000円に引き上げ
深夜における勤務時間が4時間以上の場合 3,700円を5,500円に引き上げ
深夜における勤務時間が2時間以上4時間未満の場合 3,200円を4,500円に引き上げ
○専門薬剤師手当の創設〔H23.3.1〕
・日本医療薬学会のがん専門薬剤師が広告が可能な専門性に関する資格と認められたことに対応して専門薬剤師手当を創設した。

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22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 873	歳 36.2	千円 5,778	千円 4,282	千円 103	千円 1,496
事務・技術	人 59	歳 43.0	千円 6,959	千円 5,123	千円 188	千円 1,836
研究職種	人 14	歳 37.6	千円 7,407	千円 5,619	千円 100	千円 1,788
医療職種 (病院医師)	人 56	歳 40.9	千円 12,149	千円 9,568	千円 107	千円 2,581
医療職種 (病院看護師)	人 555	歳 33.0	千円 4,907	千円 3,592	千円 70	千円 1,315
技能職種 (看護補助者等)	人 34	歳 50.5	千円 5,641	千円 4,137	千円 148	千円 1,504
医療職種 (医療技術職)	人 152	歳 40.2	千円 6,052	千円 4,448	千円 176	千円 1,604
福祉職種 (児童指導員等)	人 3	歳 31.8	千円 4,751	千円 3,545	千円 199	千円 1,206

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:「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 9	歳 34.2	千円 7,527	千円 5,604	千円 160	千円 1,923
研究職種	人 9	歳 34.2	千円 7,527	千円 5,604	千円 160	千円 1,923

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

・「在外職員」、「再任用職員」、「非常勤職員」については該当する職員がいないため、表を記載していない。
・平成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	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 121	歳 47.3	千円 13,319	千円 10,407	千円 103	千円 2,912
副院長等	人 79	歳 47.5	千円 15,001	千円 11,811	千円 87	千円 3,190
副所長等	人 42	歳 46.7	千円 10,155	千円 7,767	千円 133	千円 2,388

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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

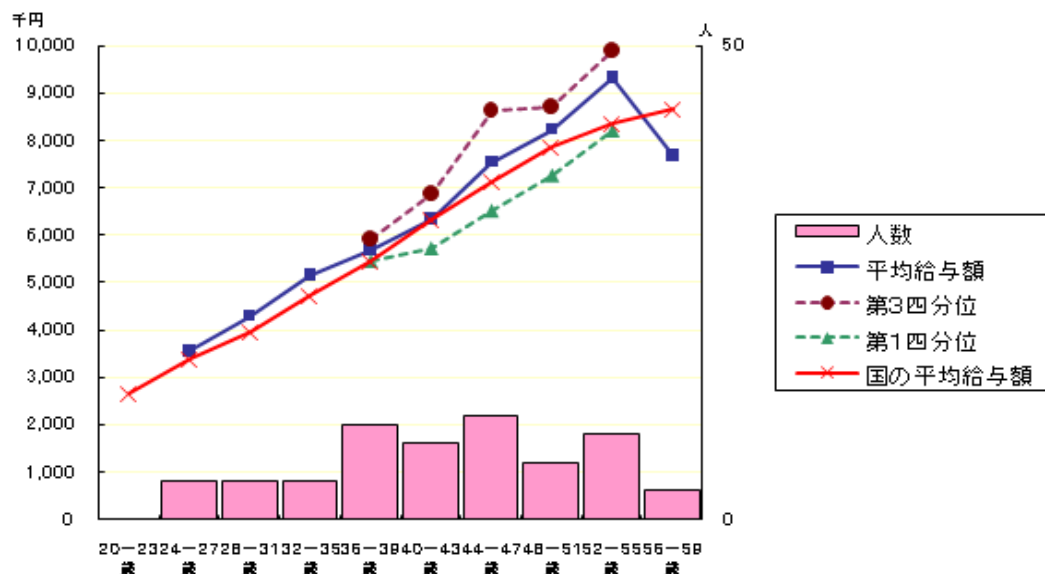
任期付職員	人 91	歳 50.2	千円 14,400	千円 10,971	千円 93	千円 3,429
院長等	人 3	歳 56.8	千円 16,710	千円 12,003	千円 68	千円 4,707
副院長等	人 52	歳 51.3	千円 16,094	千円 12,444	千円 97	千円 3,650
副所長等	人 24	歳 51.5	千円 13,156	千円 9,743	千円 70	千円 3,413
任期付職員	人 12	歳 41.3	千円 8,969	千円 6,783	千円 129	千円 2,186

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

- ・「在外職員」、「再任用職員」、「非常勤職員」については該当する職員がいないため、表を記載していない。
- ・平成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))〔任期付職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

(事務・技術職員)



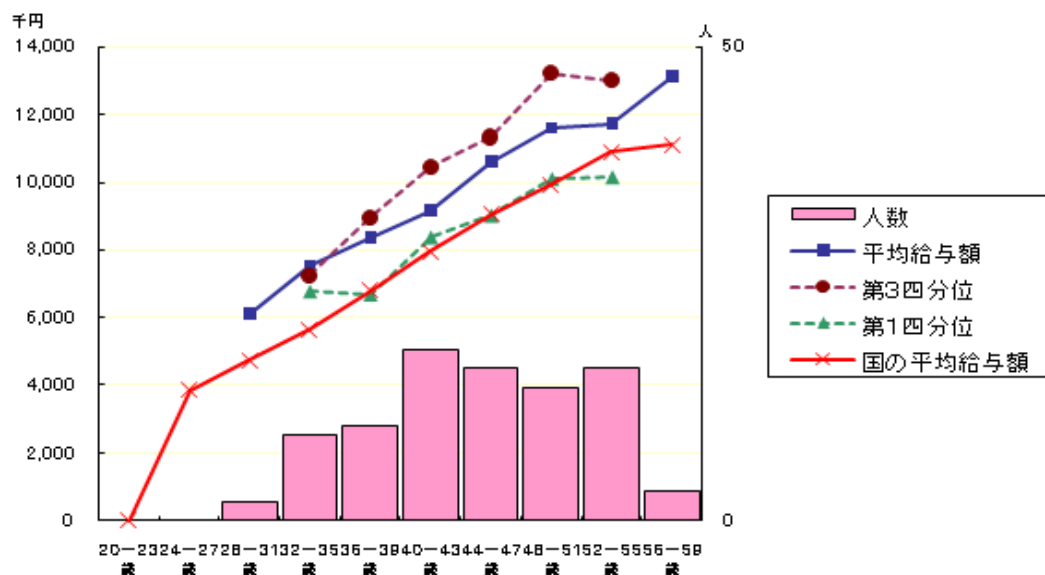
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

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
・地方課長	10	49.0	8,632	8,895	9,194
・地方係員	10	33.1	3,653	4,532	4,917

注1:本法人には、本部課長相当職及び本部係員相当職が置かれていないため、原則として「本部課長」及び「本部係員」を掲げるところ、代わりに「地方課長」及び「地方係員」を代表的職位として掲げた。

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。

(研究職員)



注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

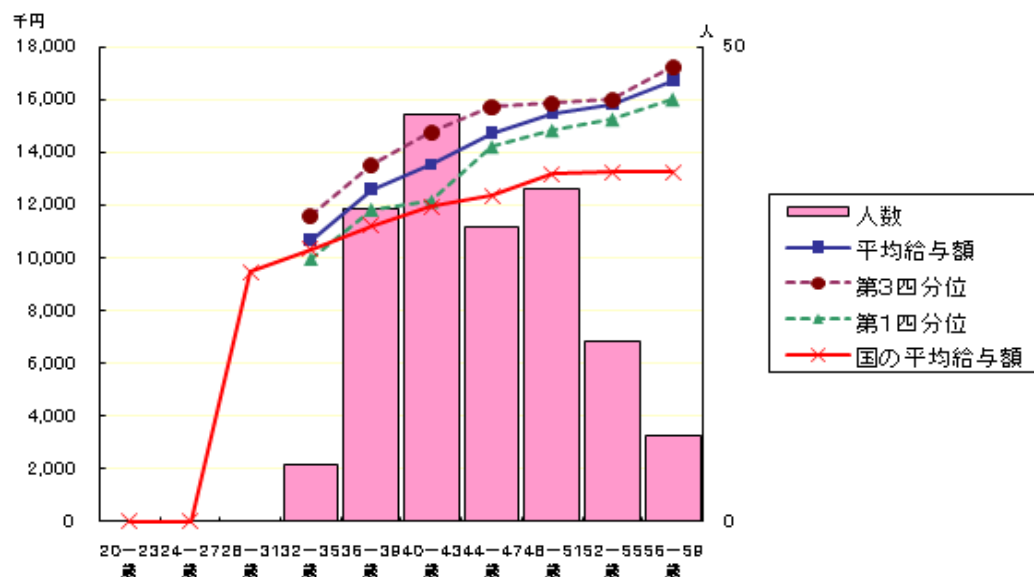
注2:年俸制適用者を含む。以下、②、④及び⑤において同じ。

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
・地方課長	34	46.5	9,425	10,209	11,133
・主任研究員	8	47.9	8,815	9,227	9,146
・研究員	24	37.4	6,503	7,737	8,614

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「地方課長」を代表的職位として掲げた。

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。

(医療職員(病院医師))

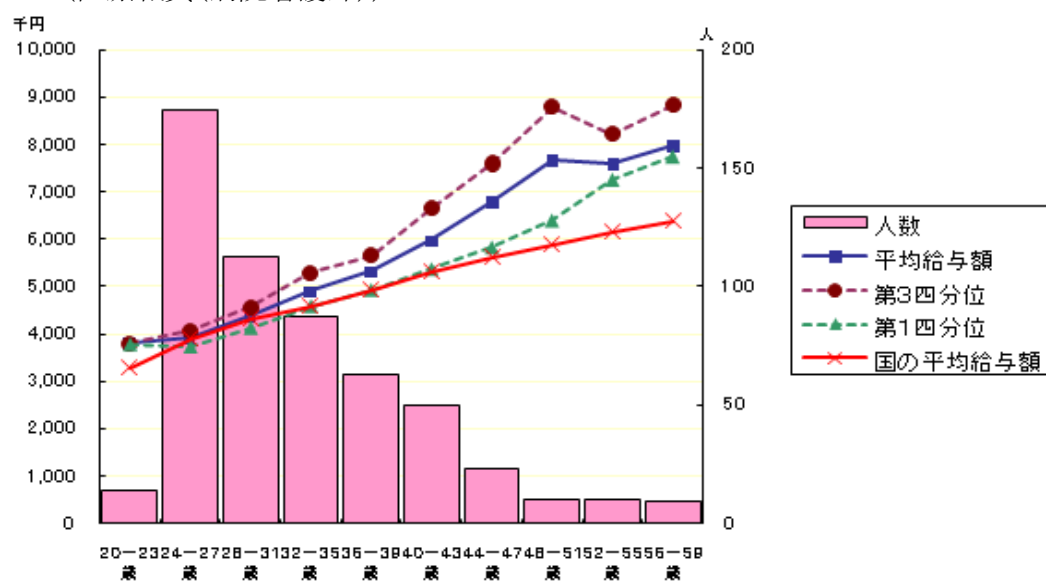


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:年俸制適用者を含む。以下、②、④及び⑤において同じ。

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
・診療科長	76	47.1	14,395	14,815	15,347
・医師	56	40.9	11,594	12,042	12,578

(医療職員(病院看護師))



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。

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
・看護師長	34	48.5	7,024	7,602	8,023
・看護師	440	30.7	3,919	4,409	4,761

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	4級	5級	6級	7級	8級
標準的な職位		一般職員	班長	班長	課長室長	課長	部長事務長	部長事務長	部長事務長
人員 (割合)	59 (16.9%)	10 (47.5%)	28 (15.3%)	9 (5.1%)	3 (11.9%)	7 (1.7%)	1 (1.7%)	1 (1.7%)	1 (1.7%)
年齢(最高～最低)		53 ～ 24	57 ～ 31	53 ～ 34	51 ～ 46	57 ～ 44			
所定内給与年額(最高～最低)		5,207 ～ 2,181	5,483 ～ 3,343	6,551 ～ 4,256	6,503 ～ 5,583	7,300 ～ 6,329			
年間給与額(最高～最低)		7,155 ～ 2,999	7,609 ～ 4,664	8,848 ～ 5,572	8,712 ～ 7,535	10,141 ～ 8,528			

注:6級及び8級における該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(研究職員)

区分	計	研究職
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	14 (100.0%)	14 (100.0%)
年齢(最高～最低)		42 ～ 31
所定内給与年額(最高～最低)		7,255 ～ 3,839
年間給与額(最高～最低)		9,104 ～ 5,352

(研究職員(年俸制))

区分	計	1級	2級	3級
標準的な職位		ユニット長 主任研究員	分野長 施設長	副所長 センター長
人員 (割合)	42 (92.9%)	39 (92.9%)	3 (7.1%)	
年齢(最高～最低)		54 ～ 37	53 ～ 48	
所定内給与年額(最高～最低)		9,143 ～ 6,190	8,731 ～ 7,485	
年間給与額(最高～最低)		11,651 ～ 8,321	11,732 ～ 10,013	

(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)	9 (100.0%)	9 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		37 ～ 31
所定内給 与年額(最 高～最低)		8,298 ～ 4,549
年間給与 額(最高～ 最低)		10,439 ～ 6,221

(研究職員(年俸制かつ任期付))

区分	計	1級	2級	3級
標準的な職位		ユニット長 主任研究員	分野長 施設長	副所長 センター長
人員 (割合)	24	23 (95.8%)	1 (4.2%)	
年齢(最高 ～最低)		58 ～ 43		
所定内給 与年額(最 高～最低)		10,503 ～ 7,669		
年間給与 額(最高～ 最低)		14,509 ～ 10,271		

注:3級における該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(医療職員(病院医師))

区分	計	医療職(一)
標準的な職位		一般医師
人員 (割合)	56 (100.0%)	56 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		63 ～ 32
所定内給 与年額(最 高～最低)		11,152 ～ 7,499
年間給与 額(最高～ 最低)		14,004 ～ 9,487

(医療職員(病院医師(年俸制)))

区分	計	1級	2級
標準的な職位		医長 室長	科長、副科長 副院長、センター長
人員 (割合)	79人	72人 (91.1%)	7人 (8.9%)
年齢(最高 ～最低)		55歳 ～ 36	64歳 ～ 48
所定内給 与年額(最高～最低)		13,122千円 ～ 9,128	13,158千円 ～ 11,246
年間給与 額(最高～最低)		16,328千円 ～ 11,748	17,324千円 ～ 14,876

(医療職員(病院医師(年俸制かつ任期付)))

区分	計	1級	2級
標準的な職位		医長 室長	科長、副科長 副院長、センター長
人員 (割合)	52人	3人 (5.8%)	49人 (94.2%)
年齢(最高 ～最低)		39歳 ～ 34	64歳 ～ 42
所定内給 与年額(最高～最低)		11,728千円 ～ 9,625	13,967千円 ～ 11,178
年間給与 額(最高～最低)		14,583千円 ～ 12,189	18,655千円 ～ 14,066

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	助産師 看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	555人	442人 (79.6%)	72人 (13.0%)	34人 (6.1%)	5人 (0.9%)			2人 (0.4%)
年齢(最高 ～最低)			57歳 ～ 22	57歳 ～ 28	59歳 ～ 36	56歳 ～ 42		
所定内給 与年額(最高～最低)			5,330千円 ～ 2,378	5,453千円 ～ 3,347	6,727千円 ～ 4,334	6,607千円 ～ 5,848		
年間給与 額(最高～最低)			7,277千円 ～ 3,270	7,666千円 ～ 4,692	9,062千円 ～ 5,867	8,920千円 ～ 7,948		

注：7級における該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成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)	% 53.9	% 43.3	% 47.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.1	% 56.7	% 52.2
		%	%	%
	最高～最低	46.7～44.5	65.0～42.4	58.3～44.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 60.8	% 52.5	% 56.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.2	% 47.5	% 43.8
		%	%	%
	最高～最低	46.7～36.0	59.5～32.5	53.4～38.3

(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
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 55.9	% 49.0	% 52.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.1	% 51.0	% 47.9
		%	%	%
	最高～最低	100.0～36.4	100.0～44.0	100.0～40.7

(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)	% 5.7	% 5.1	% 5.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 94.3	% 94.9	% 94.6
		%	%	%
	最高～最低	100.0～37.7	100.0～45.5	100.0～42.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 59.0	% 54.1	% 56.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.0	% 45.9	% 43.7
		%	%	%
	最高～最低	100.0～36.6	51.6～44.1	73.5～40.7

注:管理職員には、平成22年度内または平成23年4月1日に昇任により副院長等年俸制になった職員が含まれている。

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 53.6	% 44.5	% 48.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.4	% 55.5	% 51.5
		%	%	%
	最高～最低	46.7～38.6	65.5～52.9	58.3～46.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 61.5	% 52.4	% 56.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.5	% 47.6	% 43.6
		%	%	%
	最高～最低	38.6～36.6	53.0～41.1	46.9～39.9

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))

105.2

対他法人(事務・技術職員)

99.7

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

116.1

対他法人(研究職)

116.0

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

116.3

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

107.2

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 105. 2	
	参考	地域勘案 96. 4 学歴勘案 106. 4 地域・学歴勘案 98. 6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	参考指数の地域勘案の指数が、対国家公務員96. 4であり、国家公務員の指数を下回っていることから、地域手当（築地キャンパス18％、柏キャンパス6％）が給与水準において国を上回っている理由と考えられる。 【主務大臣の検証結果】 地域・学歴を考慮すると、給与水準が国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。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。	
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 20.0％（国からの財政支出額 95億円、支出予算の総額 475億円：平成22年度予算）	
	【検証結果】 ー	
	【累積欠損額について】 累積欠損額（計上なし）（平成21年度決算） 【検証結果】 ー	
講ずる措置	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、年齢勘案105. 2、年齢・地域・学歴勘案98. 6となることが見込まれるが、優秀な人材の確保の観点から、国家公務員の給与、民間企業の従業員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。	
その他の事項	①管理職の割合（H23.4.1現在）	23.7%
	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 116. 1	
	参考	地域勘案 113. 2 学歴勘案 115. 6 地域・学歴勘案 113. 6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	国の初任給調整手当と同旨の医師手当について、医師免許を有する研究者の支給額が独法移行時に改善されたこと、地域手当（築地キャンパス18%、柏キャンパス6%）が高いことが給与水準において国を上回っている理由であると考えられる。 【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、ラスパイレース指数を用いて、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 20.0% （国からの財政支出額 95億円、支出予算の総額 475億円：平成22年度予算）	
	【検証結果】 —	
	【累積欠損額について】 累積欠損額（計上なし）（平成21年度決算） 【検証結果】 —	
講ずる措置	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、年齢勘案116. 1、年齢・地域・学歴勘案113. 6となることが見込まれるが、高度かつ専門的な知識・経験を有する優秀な人材の確保の観点から、国家公務員の給与、民間企業の従業員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。	
その他の事項	①管理職の割合（H23.4.1現在）	73.0%
	②大卒以上の高学歴者の割合	97.7%

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員	116. 3
	参考	地域勘案 121. 6 学歴勘案 116. 3 地域・学歴勘案 121. 6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	国の初任給調整手当と同旨の医師手当の支給区分が、築地キャンパスは三種、柏キャンパスは一種であり、地方の手当額がより高くなる制度となっていること、また、調査対象の医師のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が70.1%を占めていることが、給与水準において国を上回っている理由であると考えられる。 【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考ええる。	
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 20.0% (国からの財政支出額 95億円、支出予算の総額 475億円：平成22年度予算) 【検証結果】 － 【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成21年度決算) 【検証結果】 －	
	講ずる措置	
その他の事項	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、年齢勘案116. 3、年齢・地域・学歴勘案121. 6となることが見込まれるが、国家公務員の医師の給与、公立・民間医療機関の医師の給与、当法人の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する。	
	①管理職の割合(H23.4.1現在)	70.1%
	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 107. 2		
	参考	地域勘案	101. 8
		学歴勘案	105. 9
		地域・学歴勘案	104. 2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	専門性の高い看護師の確保と既に勤務している看護師のスキルアップを目的とした専門看護手当を独法移行時に創設したこと、また、調査対象の看護師のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が7.6%を占めていること、さらには、地域手当(築地キャンパス18%、柏キャンパス6%)が高いことが給与水準において国を上回っている理由の一つと考えられる。 【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える。		
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 20.0% (国からの財政支出額 95億円、支出予算の総額 475億円：平成22年度予算)		
	【検証結果】 —		
	【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成21年度決算) 【検証結果】 —		
講ずる措置	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、年齢勘案107. 2、年齢・地域・学歴勘案104. 2となることが見込まれるが、国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。		
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在)		7.6%
	②大卒以上の高学歴者の割合		35.4%

○比較対象職員の状況

・研究職種

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14人、任期付職員欄の9人及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員(副所長等)欄の42人、任期付職員(副所長等)欄の24人 計89人

89人の平均年齢45.3歳、平均年間給与額10,266千円

・医療職種(病院医師)

年俸制適用者以外に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の56人、及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員(副院長等)欄の79人、任期付職員(副院長等)欄の52人 計187人
187人の平均年齢46.6歳、平均年間給与額14,451千円

○支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 18.2%(平成22年度)

支出総額 603億円

給与、報酬等支給総額 110億円

○管理職割合の改善の取組状況

組織の見直しや併任を含めた人員配置の見直しを適宜おこない、効率的・効果的な運営と内部統制の強化を図っている。

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 (平成〇年度)からの増 △減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 11,002,525	千円 9,961,015	千円 (%) 1,041,510 (10.5)	千円 (%) ()
退職手当支給額 (B)	千円 552,521	千円 530,920	千円 (%) 21,601 (4.1)	千円 (%) ()
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,143,626	千円 1,798,175	千円 (%) 345,451 (19.2)	千円 (%) ()
福利厚生費 (D)	千円 1,534,208	千円 1,715,460	千円 (%) △ 181,252 (△10.5)	千円 (%) ()
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 15,232,880	千円 14,005,570	千円 (%) 1,227,310 (8.8)	千円 (%) ()

総人件費について参考となる事項

①人件費の主な増減要因等

○給与、報酬等支給総額の主な増減要因

- ・良質な医療を効率的に提供していくため、医師、看護師等の医療従事者を増員(640,000千円)
- ・看護師の夜間看護等手当の引き上げ(23,957千円)
- ・研究職の医師手当の改善(56,687千円)

○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がん専門修練医の時給単価を改定
- ・がん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の状況 i) 中期目標(抜粋)

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

ii) 中期計画(抜粋)

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

iii) 人件費削減の取組の進ちょく状況

(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)	9,686,612	10,704,394
人件費削減率 (%)		10.5
人件費削減率(補正值) (%)		12.0

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。

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団体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、報酬等支給額」とが異なっている。

【国立がん研究センターにおける総人件費にかかる状況】

○ 国立がん研究センターの総人件費は平成22年度107億円となっており、平成21年度比で10.5%(補正值12.0%)増となっている。

○ 今般の人件費の増加は、がんその他の悪性新生物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、国立がん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。
(※:がんその他の悪性新生物に関する治験の推進、外科医や麻酔科医の確保による診療体制の強化、夜勤体制の強化等)

○今後の対応として、事務職員については、他の設置主体に比べて大幅に手薄な人員配置となっている状況に鑑み、業務を適切に執行する上で必要な人員を確保しつつ、技能職の退職後不補充等により、技能職の人件費の削減に努める。また、人件費・材料費の伸びの抑制等により病院収支の更なる向上に努め、外部研究費や知的財産の獲得についても努力する。研究体制の強化についても、22年度のCRC(治験コーディネーター)増員等を最大限に活用して治験・臨床研究の数の増加に努め、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がん研究センターが、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年度の総人件費については、平成21年度比10.5%(補正值12.0%)増となっているが、これは、がんその他の悪性新生物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、我が国の死亡原因第1位であるがんの克服等に向けて治験・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22億円の黒字)が図られていることについて、国民の皆様になんらかの形で十分な説明責任を果たしていただきたい。

また、国立がん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。

(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	随意契約対象の調達について、設備の専門知識を有している者を配置し、修繕、設備消耗部品等の見積査定の精度向上、事務消耗から設備消耗への切り替え、購入努力による発注金額の削減を行っている。(見積査定347件、15,260千円。 照明器具管球類 前年度比 1,447千円削減)	
②旅費の執行状況の点検	交通費と宿泊がセットになったパック旅行の利用を推進し、旅費の削減を行っている。 例 ①東京～新大阪 ○パック旅行 ¥23,900.- ○定額 宿泊¥10,300+新幹線¥14,050×2 差額¥14,500×30名 ②羽田～福岡 ○パック旅行 ¥27,500.- ○定額 宿泊¥10,300+飛行機¥24,070×2(特割3) 差額 ¥30,940×20名 ③羽田～札幌 ○パック旅行 ¥41,300.- ○定額 宿泊¥10,300+飛行機¥25,570×2(特割3) 差額 ¥20,140×20名 削減効果額 計1,457千円	
③給与振込経費の削減	一部現金払い及び複数の振込口座の取扱いを行っていない。	— 千円

④その他コスト削減について検討したもの	センター一体(築地・柏)の財務管理とし、調達一本化の推進及び施設毎の冗費等のきめ細かいコスト削減に取り組んでいる。 ・ 後発医薬品の調達一本化(築地・柏) ・ 医療機器保守契約の見直し ・ 設備維持管理業務の見直し(個別調達の取り込み)	29,290 千円
----------------------------	---	------------------

※ 削減効果額とは、各項目について行った見直しを平成 22 年度当初から実施したと仮定した場合における平成 22 年度の実績額（推計）が、平成 21 年度の実績額からどれだけ削減したかを示すものである。

平成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：円)

区 分	執行計画額	合 計	支 出 状 況															
			第１・四半期				第２・四半期				第３・四半期				第４・四半期			
				４月	５月	６月		７月	８月	９月		１０月	１１月	１２月		１月	２月	３月
(庁費の類計)	11,884,968,000	11,884,968,000	2,957,098,000	965,200,000	1,007,929,000	983,969,000	3,008,398,000	1,022,012,000	977,408,000	1,008,978,000	2,952,767,000	981,180,000	1,006,463,000	965,124,000	2,966,705,000	1,001,069,000	958,748,000	1,006,888,000
		11,724,350,866	2,467,623,063	827,184,241	870,032,438	770,406,384	2,805,569,361	945,697,898	932,003,050	927,868,413	2,875,836,019	855,933,234	871,724,148	1,148,178,637	3,575,322,423	1,197,324,768	1,011,428,317	1,366,569,338
材料費	3,840,487,000	3,840,487,000	966,580,000	314,413,000	319,198,000	332,969,000	980,409,000	333,281,000	326,881,000	320,247,000	962,509,000	330,653,000	317,259,000	314,597,000	930,989,000	312,338,000	304,898,000	313,753,000
		3,553,068,585	782,839,289	274,968,588	240,101,992	267,768,709	848,649,841	280,180,409	287,969,901	280,499,531	816,861,754	289,353,631	284,885,115	242,623,008	1,104,717,701	546,508,189	349,106,041	209,103,471
委託費	1,481,537,000	1,481,537,000	370,356,000	123,452,000	123,452,000	123,452,000	370,356,000	123,452,000	123,452,000	123,452,000	370,356,000	123,452,000	123,452,000	123,452,000	370,469,000	123,452,000	123,452,000	123,565,000
		2,098,868,492	507,005,036	168,040,430	170,433,835	168,530,771	537,488,975	195,081,989	168,491,864	173,915,122	560,876,389	183,189,861	181,917,446	195,769,082	493,498,092	180,130,648	173,510,134	139,857,310
設備関係費	1,738,815,000	1,738,815,000	434,673,000	144,891,000	144,891,000	144,891,000	434,673,000	144,891,000	144,891,000	144,891,000	434,673,000	144,891,000	144,891,000	144,891,000	434,796,000	144,891,000	144,891,000	145,014,000
		1,696,207,774	398,244,844	190,086,782	132,036,337	76,121,725	464,709,984	159,394,820	136,807,009	168,508,155	565,568,639	128,494,797	127,552,164	309,521,678	267,684,307	134,603,239	58,308,038	74,773,030
経費	4,824,129,000	4,824,129,000	1,185,489,000	382,444,000	420,388,000	382,657,000	1,222,960,000	420,388,000	382,184,000	420,388,000	1,185,229,000	382,184,000	420,861,000	382,184,000	1,230,451,000	420,388,000	385,507,000	424,556,000
		4,376,206,015	779,533,894	194,088,441	327,460,274	257,985,179	954,720,561	311,040,680	338,734,276	304,945,605	932,529,237	254,894,945	277,369,423	400,264,869	1,709,422,323	336,082,692	430,504,104	942,835,527
(旅費の類)計	127,563,000	127,563,000	31,863,000	10,621,000	10,621,000	10,621,000	31,863,000	10,621,000	10,621,000	10,621,000	31,863,000	10,621,000	10,621,000	10,621,000	31,974,000	10,621,000	10,621,000	10,732,000
		52,294,423	13,209,986	7,257,275	1,417,191	4,535,520	4,056,796	2,792,628	407,990	856,178	10,947,161	955,176	6,053,373	3,938,612	24,080,480	6,152,548	5,289,930	12,638,002
旅費交通費	127,563,000	127,563,000	31,863,000	10,621,000	10,621,000	10,621,000	31,863,000	10,621,000	10,621,000	10,621,000	31,863,000	10,621,000	10,621,000	10,621,000	31,974,000	10,621,000	10,621,000	10,732,000
		52,294,423	13,209,986	7,257,275	1,417,191	4,535,520	4,056,796	2,792,628	407,990	856,178	10,947,161	955,176	6,053,373	3,938,612	24,080,480	6,152,548	5,289,930	12,638,002

※がん研究開発費に係る庁費及び旅費交通費は、国立高度専門医療センター特別会計では庁費及び旅費の科目で整理されており、医療技術開発等研究費として区分されていたため、計画額及び実績額には計上していない。

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	・ 契約にかかる各種規程、要綱等について 1) 契約事務取扱細則第4条5項における四半期毎の支払額報告がなされていないので、実施すること。 2) 同第42条1項におけるホームページへの公表がなされていないので、実施すること。 3) 契約審査委員会運営要綱第3条2項には、審査会は原則として毎月2回程度開催するとあるが実際の開催は不定期となっているので、実態に合わせる形へ改正すること。 ・ 契約審査委員会（以下、「委員会」という）の審議状況について 1) 委員会では、契約方法とその理由付け、適正な価格の審議及び、1者応札について、審議をより重点的に実施することが望まれる。 2) 委員会では、充実した審議が行えるよう、審議案件の事前説明の機会の確保等により審議の合理化、工夫を図る必要があると思料される。 3) 委員会議事録には、審議内容を明確に記録しておくことが望まれる。 ・ 平成22年度随意契約の妥当性について 1) 予定価格の公表については、事務や業務の支障や都合は限定的に考慮すべきであり、契約手続の透明性を担保するため、できる限り公表することが望ましい。 2) 公募型企画競争契約については、価格、企画内容等による総合的な判断が必要とされることから、総合評価方式による一般競争入札も選択肢の一つとして、よりよい契約方法を選択すべきである。 3) 平成22年度の支払額の報告は、平成23年度の契約審査委員会に報告すること。 4) 当センターとしての「随意契約の指針」を作成しておくことが望ましい。
---------------------------	---

	・平成22年度1者応札の妥当性について 契約内容から判断して1者しか応札して来ないことに疑問のあるものがある。個々の理由はあるが、一般的に競争入札に馴染むものは、競争原理が働くよう事前に工夫することが必要である。
②契約監視委員会以外の契約審査体制とその活動状況	契約審査委員会 ・予定価格が1,000万円以上の競争契約 ・予定価格が500万円以上の随意契約 ・その他理事長等が必要と認めた契約 等について必要の都度開催し、外部委員を交え審議、理事長に報告している。
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	前回一者応札・一者応募となった契約について、契約審査委員会において、複数者が応札できる仕様書となっているか事前チェックを実施している。
⑤契約に係る規程類とその運用状況	会計規程及び契約事務取扱細則に基づき、総合評価落札方式及び公募型企画競争においては、説明会を実施し、入札日まで規程どおりの日数の確保、選定基準及び配点の事前公開並びに選定結果を公開している。

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	・ 公益法人との契約について、 ①低価格落札方式による一者応札は該当なし。 ②企画競争については、1件 1.3億円 特定非営利活動法人がん臨床研究機構： がん集学的治療多施設共同臨床試験支援 ③随意契約については、7件 6.4億円 主な契約 ・ 日本赤十字社：血液調達（4.3億円） ・ 日本アイソトープ協会：放射性医薬品の調達（1.3億円）
⑧その他調達の見直しの状況	・ 業務の効率上、複数年契約の導入。 ・ 中央病院、東病院での同一契約を一括しての競争契約の導入。

(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)	269件 (70.4%)	228.7億円 (81.9%)
	うち一者応札	86件 【32.0%】	55.7億円 【24.4%】
	総合評価落札方式	5件 (1.3%)	11.0億円 (3.9%)
	うち一者応札	0件 【0.0%】	0億円 【0.0%】
	指名競争入札	0件 (0.0%)	0億円 (0.0%)
	うち一者応札	0件 【0.0%】	0億円 【0.0%】
	企画競争等	6件 (1.6%)	2.5億円 (0.9%)
	うち一者応募	4件 【66.7%】	1.9億円 【76.0%】
競争性のない随意契約		102件 (26.7%)	37.2億円 (13.3%)
合 計		382件 (100.0%)	279.4億円 (100.0%)

※ 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)	2件 (20.0%)	0.2億円 (2.5%)
	うち一者応札	0件 【0.0%】	0億円 【0.0%】
	総合評価落札方式	0件 (0.0%)	0億円 (0.0%)
	うち一者応札	0件 【0.0%】	0億円 【0.0%】
	指名競争入札	0件 (0.0%)	0億円 (0.0%)
	うち一者応札	0件 【0.0%】	0億円 【0.0%】
	企画競争等	1件 (10.0%)	1.3億円 (16.5%)
	うち一者応募	1件 【100.0%】	1.3億円 【100.0%】
競争性のない随意契約		7件 (70.0%)	6.4億円 (81.0%)
合 計		10件 (100.0%)	7.9億円 (100.0%)

※ 「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				一件 (ー%)	一億円 (ー%)
競争性のある契約	競争入札			274 件 (71.7%)	239.7 億円 (85.8%)
	企画競争等			6 件 (1.6%)	2.5 億円 (0.9%)
競争性のない随意契約				102 件 (26.7%)	37.2 億円 (13.3%)
合 計				382 件 (100%)	279.4 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。

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 ・「世界最高の医療と研究」「患者目線での政策立案」のミッションを明確に示し、これを全役職者が出席する運営会議にて周知徹底し、院内ホームページへ掲載し、センター内へポスター掲示し、ネームカードに印刷するなど、全職員でミッションを共有できるように、合目的かつ迅速で効率の良い取り組みを実現した。 ・皆が常に口ずさみ、国民にも受け入れられる明確な標語を職員から募集し、「All Activities for Cancer Patients.(職員の全ての活動はがん患者の為に!)」を採用して、センターの目的の明確化を図り、これを全職員へ広く啓発することにより、全職員の意識改革が明確に図られた。 ・センターの理念・使命を達成するために必要なアクションプランを作成し、ホームページにも掲載して広く周知した。 ・ミッションをより深く役職員に浸透させる取組として、役職員全員にヒアリングを行うとともに、業務に関するアンケートを提出させて、各人の考え方を受容しつつ、役職者一人一人の能力、意欲をより一層高められるよう実務に即した指導を時間をかけてじっくり行った。 以上のことにより、役職者一人一人に自覚と意識改革が生まれ、ミッションを確実に理解させ実行させることとなった。この結果、職員が進んで意見を言えるようになり(目安箱の設置)、職員同士がお互いに声を掛け合い、挨拶をするようになり、目の輝き、笑顔が出て各職場の雰囲気明るくなり、その成果は清掃等の請負業者や派遣社員にまで広く浸透している。 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 ・センターの組織は5部門と多岐にわたる為、「理事長特任補佐」を創設し、ガバナンス及びコンプライアンスに通じた弁護士を常勤で任用し、理事長の指揮のもとで、全ての重要案件に関与させる体制を構築した。このことにより、理事長からの指揮命令を、職員が確実に実施しているか否かのマネジメントが確実に図られている。 ・人員、予算を配分調整する部署として、「企画戦略室」を設置して、人員・予算・コスト管理を含めた戦略案を日々に作成し理事長へ諮り、必要な施策を迅速、且つ確実に策定している。そして「企画戦略室」で策定された業務計画を、企画経営部を通じて、各部課室レベルまでブレイクダ
-------	---

	ウンし、業務計画ごとのコスト管理を含めた計画の実施状況を企画経営部が把握、整理し、理事会へ報告することにより、計画が確実に実施されることとなった。 ・毎月、理事会の終了後に、全体運営会議を定期的に行い、各委員会からの報告と理事長からの指示伝達を行い、組織の横の連帯感を強化するとともに、職員との意見交換も行い、情報の共有化を推進することとした。 以上のとおり、理事長の強力なリーダーシップ、指導力及び、深い洞察力による卓越したマネジメントの実施により、センターの全業務が確実に実行され、経営面でもめざましい成果を上げることとなった。 3 内部統制の構築状況 ・内部統制4つの目的については、「業務の有効性・効率性」、「法令等の遵守」、「資産の保全」、「財務報告等の信頼性」という優先順位が付けられる。 ・内部統制の具体的な取組としては、 1) 業務の有効性・効率性においては、理事長が告辞を全職員に行い、周知徹底を図るなど職員の意識改革を強化し、センターの使命及び理念を明確に掲げ、責任と役割を明確化し患者に分かりやすい組織への改編を行い、新たな運営会議を立ち上げて統制環境の整備を図った。 2) 法令等の遵守においては、理事長と理事長を補佐する組織により、各種規程の整備を厳正に実施し、その上で統制目的の達成に障害となるリスクの評価を行って、医療安全、安全衛生、セクハラ防止、設備の危害防止対策等に関して、問題点の抽出、把握、分析、業務改革、職員の処分及びその公表等を強力に推進した。 3) 資産の保全については、固定資産台帳を作成し実際の設備、備品と突合して、資産の保全を図っている。 4) 財務報告等の信頼性については、監事及び外部監査人による独法会計基準に基づく月次決算等監視活動が実施され、監事、監査室による現場視察や聞き取り調査等の非財務情報とともに、理事会への適切な報告と承認が行われ、法人としての報告の信頼性の確保を実施している。 ・内部統制を統括する部署は、理事長特任補佐（弁護士）1名と企画戦略室3名（室長1名、副室長2名）により組織され、センターの所掌事務に係る技術に関する事項の企画及び立案並びに調整を行うとともに、理事長の命により実施されることが決定した事項について、その進捗状況の統括管理を行った。 ・内部統制の実施に当たって理事長は、理事会での審議決定を経て統制活
--	---

	動を実施し、また、この実施過程においてはプロセスが確実に実施されているかを監事、監査室による調査、監査として監視し、これらの監査結果が理事長へ報告される仕組みを整備した。理事長は監事、監査室からの報告、改善提案を整理して、必要により統制活動に反映させ、内部統制が効率よく働くよう業務の改善を実施した。 4 役員会の位置付け、権限の状況 ・ 理事会の趣旨、審議事項、組織、議長、会議等については理事会規程で定められており、中期計画、年度計画、財務諸表、決算報告書及び事業報告書などの事項について審議している。 5 理事長と監事・会計監査人の連携状況 ・ 理事長は、監事から指摘事項があった場合は、報告内容を確認し必要に応じて業務執行部門へ改善指示を行っている。また、監事と、監査計画立案時、理事会開催時、その他随時に意見交換を行い、必要により改善のフォローを実施している。 ・ 理事長は、会計監査人の監査結果を踏まえ、指摘事項があった場合は、所管部署に実態を確認した上で改善指示を行っている。また、会計監査人と、監査計画立案時、監査報告時に必要な意見交換を行い、必要により改善のフォローを実施している。 6 その他統制環境に関する状況 ① 法令遵守への対応から、法人の事業全体を横断的に審査することのできる組織とするため、全ての業務内容を明確化し、理事長が全ての書類に自らサインし、チェックする体制を確立した。 ② センター内における決定事項や報告事項等は、ＩＣＴ（内部ホームページ及び、全職員メール）を利用して、迅速に周知徹底するとともに、センター内の問題点や改善策については、職員の意見をセンター内メールで募集し、改善に向けて意見を反映できる仕組みを構築した。 ③ 広報室を設置し、情報開示をホームページ及び記者発表等を通して行い、病院の治療成績、先進医療の提供状況、治験の実施状況など、患者目線から考えた情報公開を推進するとともに、理事会の議事録や不祥事に対する処分状況等を公開することで、透明性の高い業務方針を広く内外に浸透させることができ、これにより全職員が目的に向けて迅速且つ、確実に行動できるよう内部統制の充実、強化を図った。
--	---

②リスクの識別・評価・対応	・全職員が参加して行うリスク等の洗い出しの取組としては、職員への直接ヒアリングや、職員からの自由意見としての「目安箱」への投書、外部からの「ご意見箱」や外部インターネットからの種々の意見等をもとに、企画戦略室が洗い出し、企画戦略会議においてその重要度、影響度を評価して、対応すべき事案を抽出し所管部署へ対応を実施させ、企画戦略会議においてリスク対応の実施状況を報告し、管理を行っている。 ・理事長に現場の問題が伝達されないことを回避する方策として、「目安箱」を設置して内部告発等も含む職員からの自由意見を聴取できる仕組みを構築した。投書については、その内容を他人が知ることができないよう厳重な方法により管理し、理事長自らが実態を把握の上、必要な措置を指示して、潜在するリスクや、回避すべきリスクへの迅速な対応を行っている。
③統制活動	・理事長は、業務が適切に実施されているかどうか、組織の実態を適切に評価して、必要に応じて組織変更や、配置換、昇格、降格等を実施し、命令が確実に履行されるよう随時改善を実施している。 ・新たな人事評価制度を導入して、現場の統制官である各役職者が、日常、如何に内部統制を実施しているかを確認し、また、当該役職者の部下職員からの評価も参考にしつつ、役職者への適正な評価を実施し、これに見合う処遇を実施して、統制が的確に図られるようにしている。 ・個々の会議、委員会、研究会、研修会、講演会などに於いて、出席者の状況を把握、管理して、随時、必要な指導又は措置を実施している。 ・顧問会議を開催し、センターが取り組んでいる現況を説明するとともに、センターのミッションの達成状況について、外部有識者より意見を徴している。
④情報と伝達	・センター内における決定事項や報告事項等の職務遂行に必要な情報は、内容に応じて、適時適切に、ＩＣＴ（内部ホームページ、全職員メール等）又は、紙媒体、院内掲示版等を利用して、全職員へ伝達し共有できる仕組みとなっている。また、センター内の問題点や改善策等、職員からの意見や提案は、センター内メールを利用して、何時でも企画戦略室等へ提出することができ、又、職員相互間で随時に必要な情報を交換できる仕組みとなっている。 ・センター外に対しては、広報室を通して、外部ホームページ、広報誌及び、定例記者発表等により、がんに関する最新情報、治療成績、先進医療、治験、理事会議事及び不祥事に対する処分等、必要な情報が適時適切に発信できる仕組みとなっている。また、センター外からのご意見、ご指摘等、業務の改善に必要な情報は、外部ホームページ、ご意見箱、苦情相談窓口を通して理事長へ伝達され、対応ルールに従って迅速且つ、

	適切に改善、実施される仕組みとなっている。 ・毎月、理事会の終了後に、全体運営会議を定期的に開催し、各委員会からの報告と理事長からの指示伝達を行い、組織の横の連帯感を強化するとともに、職員との意見交換も行い、情報の共有化を推進することとした。
⑤モニタリング	1 日常的モニタリング ・各所管部門の責任者は、各業務担当者から起案された内容について、決裁方式により、業務成果の可否、案件事項の審査、問題点の把握等を実施することにより、日常的に内部統制の有効性を確保している。 2 独立的評価と評価プロセス ・監事は、監査部門として通常の業務執行部門とは独立した視点に立って、随時調査、ヒアリング等を実施し、現場の内部統制が有効に機能しているかどうかの評価を実施している。 具体的には、監事は、内部統制の基本的要素を理解した上で、各現場を視察することにより内部統制の実施状況を把握するとともに、理事長及び各部門長との運営に関するヒアリングを実施して、各者の統制環境に対する認識や、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についての確認を行い、その評価を実施している。 3 内部統制上の問題についての報告 ・日常的モニタリングについては、監事は、各所管部門の責任者へのヒアリング等により、内部統制上の問題点を整理し、随時、理事長へ報告し、改善を求めている。 ・独立的評価については、監事が実施した現場視察、理事長及び各部門長とのヒアリングの結果等を踏まえて、理事長へ改善又は提案を行っている。
⑥ICTへの対応	・ミッションを果たす為の組織内外に適切に対応するICTへの対応として、 ① 内部向けの対応としては、適切な院内LANが適切な管理、手続きの下で、安全に利用され、ネットワークにより職員間の情報の共有化が図られるとともに、各部署長からのメールによる連絡や、メールによる関係報告等が迅速且つ、効率的に実施できるなど、法人のミッションを効率的に果たす上で、必要不可欠な手段として適正に利用されている。 ② 外部向けの対応としては、公式ホームページを通じて、リアルタイムで正確な情報発信が行われ、外部機関との連絡もメールを使用して迅速

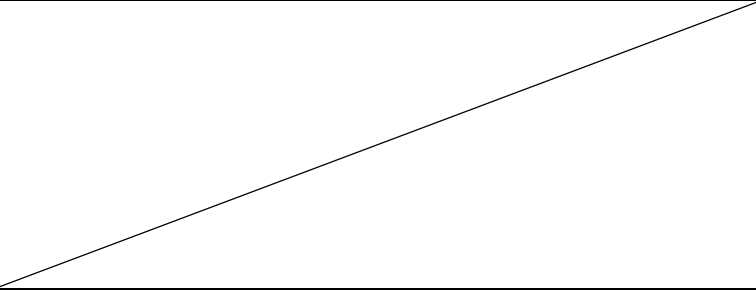
	且つ、正確に実施されている。又、ブラウザを利用して有用な情報を迅速に収集できる等、業務効率の向上が図られており、法人のミッションを効率的に果たす上で重要な役割を果たしている。 ③ 情報セキュリティの向上を図るため、病院情報システムおよび電子メールシステムにおいて、退職者等未利用者のアカウントの削除等を実施した（病院情報システム 560 名、電子メール 700 名）。併せて、メーリングリストについても不必要なものを廃止するとともに、全メーリングリストの登録者についても再整理を行った。 ※ ICT：Information and Communications Technology（情報通信技術）の略。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 1 中期計画・年度計画等の妥当性について 1) 中期計画（平成23年3月9日認可の変更計画を含む）は厚生労働大臣から指示された平成22年4月1日から平成27年3月31日までの期間において当センターが達成すべき業務運営に関する目標に基づいて定められている。 2) 平成22年度計画は上記中期計画の初年度に当たり、当年度に取り組むべき具体的施策を各施設・部門部課室レベルまでブレイクダウンして定めた上で遂行し、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。 3) 上記平成22年度計画の数値目標は全て達成されており、数値目標以外の計画の記載事項についても当センターの業務は良好に運営されている。 2 役職員の給与水準について 給与については年度初めに厚生労働大臣に提出した①職員給与規程②役員給与規程（いずれも平成22年12月一部改正を含む）に準拠して適正に支給されており妥当である。 3 その他の監査実施状況について 監事は理事・内部監査部門・その他の役職員等と意思疎通を図り、情報を収集して監査環境の整備に努めるとともに、理事会その他の重要な会議に出席するほか、役職員等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、病院及び研究所にお

		いて業務及び財産の状況の調査をおこなっている。 主な監査実施状況は次の通りである。 1) 理事会（月例）及びその他各種会議への出席（随時） 2) 役職者との面談（H22/2 実施、その他随時実施） 3) 内部監査室との協議・ヒアリング（随時） 4) 病院及び研究所の視察（H22/6 実施） 5) 公的研究費の管理・監査の体制整備等自己評価チェックリストの確認（H23/2 実施） 6) 平成 22 年度研究評価会への出席（H23/2 実施） 7) 監査法人との協議・ヒアリング（H22/11、23/6 実施） 8) 契約監視委員会への出席（H23/4 実施） 9) 6NC 監事連絡会への出席（H22/7、23/2 実施）
	内部監査	① 内部監査室を平成 22 年 4 月に設置し、監事、監査法人との連携を強化させて、センター各部門の問題事項の抽出、調査及び、監査を実施して、業務改善に向けた提案させた。具体的には、下記の事項について監査を実施した。 ・廃棄物処理状況の監査 ・システム全般の問題点の抽出 ・診療報酬上の問題点の抽出と強化対策 ・各種委員会の実施状況の調査 ② 6NC 間の監事、監査室の連携を強化する為、NC 監事、監査室の連絡会議をそれぞれ開催した。 ③ 監査室が委員会事務局となる契約監視委員会を平成 23 年 3 月に設置し、随意契約及び 1 者応札 1 者応募契約の適否について審議を開始した。（第 1 回契約監視委員会を平成 23 年 4 月 19 日に開催。）
⑧内部統制の確立による成果・課題		① 内部統制の確立による成果 ・法人の長としての理事長の考え方、卓越した改革哲学や指導力、トップダウンの統制力とともに、職員 1 人 1 人を大切に育てる器の大きな人柄の下で、理事長特任補佐、企画戦略部門、監査部門等、内部統制に必要な組織を強固に構築し、理事長を中心とした内部統制システムの要として、各現場の役職者を巻き込み、命令、指導を末端職員まで行き渡らせ、組織を活性化し、組織全体に強力な統制力を発揮してきた。

	・その結果、職員は、自身の役割を深く認識し、自ら改善に努めるようになり、職員のみならず委託社員、派遣社員に至るまで、明るく挨拶ができるようになり、皆が元気になり、職員の働く意欲が格段に向上し、職員のモチベーションの激的な向上が図られ、その結果、業務実績として、全ての分野に渡って大きな成果を生んだ。 ・その一方で、理事長は、患者目線に立った診療内容の強化、患者サービスを強化して診療体制の改編と強化充実を図ったことにより、患者数、診療収益ともに年度計画を大幅に上回り、診療収入の著しい増加が図られた。また、支出の面においては、理事長はすべての決裁書類に直接目を通してサインし、契約の抜本的な見直しや無駄を徹底的に排除する努力を行い、資産の有効的な利用を促進したこと等により、経営状況が著しく改善するなど、経営のマネジメントにおいても、強力な推進力及び統制力を発揮してきた。 この結果、独立行政法人としての年度計画を予定どおり完遂するとともに経常収支率も計画を上回る 107.2%を達成し、法人の掲げた目的であるミッションを確実に実施してきている。 ② 内部統制における今後の課題 ・長年、国の組織として染みついていた悪慣行的な考え方、風潮は一朝一夕には改善されない問題であるが、この1年間、内部統制の強化と徹底化を図り、不正を徹底的に排除することにより組織が清浄化し、独法化前と比較して、センターの実態は劇的に改善し、独法1年目としての変革は果たせてきた。 ・その上で、今後、当センターが自らの理念と使命を果たしていくことは勿論であるが、今後の日本のがん医療の発展には、当センターが中核となって、医療イノベーションを推進していくことが求められており、研究開発型の独立行政法人としての先駆的な組織改革の模範を示さねばならないと自覚している。 このため、組織全体が一丸となって、更なる主体性の確立、更なる法令遵守の強化、更なる自浄能力の向上を推し進め、一層の意識改革を図っていくことが、今後の飛躍の鍵を握る大きな課題であると認識している。
--	--

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)	・ 事務部門の組織を見直し、総務部、人事部、企画経営部、財務経理部の 4 部体制とし、効率的・効果的な運営体制を構築した。 ・ 臨床研究・基礎研究の融合のため学際的研究支援室（MDR 室）を設置した。 ・ 対外的な情報発信機能を強化するため広報室を設置した。 ・ 知的財産の管理及び知的財産に関する戦略策定の要として知的財産戦略室を設置し、製薬企業での知的財産業務の経験者を室長として登用した。 ・ 国際交流の充実化のため国際交流室を設置した。 ・ 事務職員を対象とした SD（スタッフデベロップメント）研修を開催し、企画立案能力の開発や企業会計等について職員のスキルアップを図った（計 4 回開催）。 ・ 簿記研修を 2 日間実施し、簿記の習得に努めた。 ・ 全ての購入伺いを理事長決裁にし、理事長による個別決裁の確認を通じて、職員にコスト意識を徹底した。 ・ 原則全ての業者見積りを複数者から徴するなど、徹底的に無駄遣いを排除し、経費削減に努めた。
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	

③省内事業仕分けで自ら示した改革案の取組状況	
④その他事務・事業の見直し	・医療材料等の SPD 業者導入について、平成 23 年度の早い時期に開始できるよう、導入に向けた準備を進めた。 ・医薬品について、6 ナショナルセンター共同調達及び第一交渉権者との交渉のための市場価格調査を実施した。 ・6 ナショナルセンターの共同購入で契約した抗がん剤新薬について、変更契約の実施により経費を更に削減した ・施設設備部門に専門知識の高い人員体制を整え、見積査定作業の精度向上を図り、徹底的に無駄遣いを排除し、経費削減に努めた。(随意契約分 3 4 7 件、査定額 1, 5 2 6 万円) ・電子カルテ等の情報システムに係る経費節減を図る観点から、外部のシステム系コンサルタントの専門家の協力を得て、2 3 年度調達分の運用・保守に係る仕様書の見直しを図った。 ・研究の目利きの出来る人材の採用と東京大学 T L O との提携により、特許申請に当たり市場性を見通しを踏まえた評価を適切に行うことで、特許の申請費用を節減した。
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)	補助金の交付等はない。