

平成 2 2 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 3 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	4
項目 4	事業費の冗費の点検	30
項目 5	契約	33
項目 6	内部統制	39
項目 7	事務・事業の見直し等	47

(項目1)

財 務 状 況

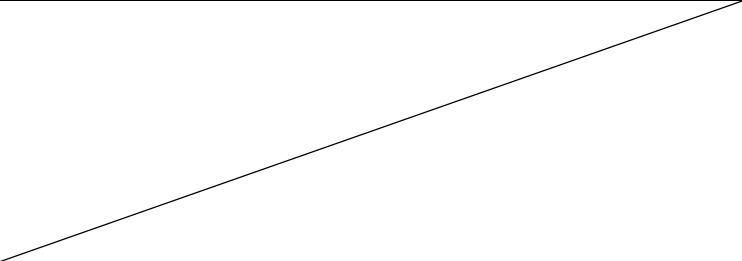
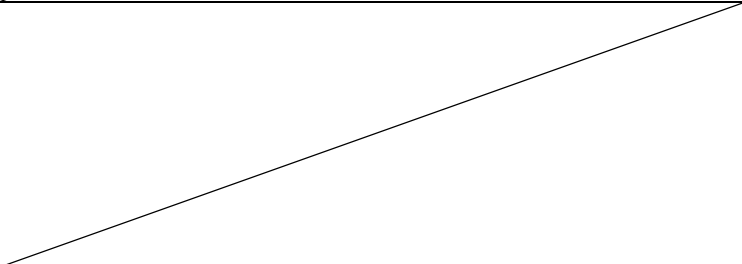
当期総利益又は総損失	総利益(総損失)	0.6 億円
利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金(繰越欠損金)	0.6 億円
当期国立精神・神経医療研究センター運営費交付金債務		43.7 億円 (執行率 95.1%)

利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状況	
100 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	
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

<p>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 保有資産について、建て替えのため使用しないことが決定している実験施設については、翌事業年度以降の新棟への移転時に除却することとしており、独立行政法人会計基準に基づいた減損処理を行うこととしている。 また、建て替え後の後利用として有効活用できる資産については後利用の検討を行う委員会を設け利用計画を策定している。</p> <p>2. 知的財産</p> <p>一 出願に関する方針の策定有無 弁理士事務所や知的財産戦略ネットワーク社を利用し、事前調査を実施する。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、出願の可否を決定する。 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ている。</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を中心に企業とのマッチングの準備や企業とのパイプ作りに努めている。具体的には、Bio Japan 2010等の企業展示イベントに積極的に参加し外資系企業とコンタクトを取っている。国内企業に関しては、知的財産戦略ネットワーク社を利用したり、直接企業と交渉したりするようにしている。</p>
--	--

	<p>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</p> <p>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・研究機関等と取り交わしている。</p> <p>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</p> <p>P T C 出願時、拒絶査定、年金支払といった費用が発生する機会をとらまえ、職務発明審査委員会において当該知的財産の保有について見直しを実施している。</p> <p>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。</p> <p>医学系大学産学連携ネットワーク協議会の会員となり、他の研究機関や大学と知的財産の取扱に関する情報交換を実施することで、その運用の具体的な手法について学んでいる。</p>
<p>資金運用の状況</p>	
<p>債権の回収状況</p>	

組織体制・人件費管理
(委員長通知別添一関係)

<p>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22年度のラスパイレス指数は、医師：111.3、看護師：112.3、事務・技術職：107.2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21年6月調査)</p> <p>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</p> <p>国立1,372万円、公立1,497万円、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>また、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>
---	---

[総人件費改革の進捗状況]

下記のとおり引き下げを行い人件費の抑制に努めているところである。

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、超過勤務手当、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、超過勤務手当、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。また、

技能職の退職後不補充とし、人件費の削減に取り組んできたところであり、

平成23年度においても、引き続き取り組むこととしている（ から で25百万円の減となる見込）。

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等のための体制整備（遺伝カウンセラー、医師、薬剤師、療養介助員の増員及び医師・看護師欠員の補充）

医師確保に向けた体制整備（医師手当の増）

センターの業務の企画・立案・調整のための組織及び監査実施のための組織の設置（企画経営課・監査室等事務職員の増加）

地域手当の割合の増加（10% 12%）

により、平成22年度において247百万円の増となる見込であるが、上記の増員等により、医業収益についても、平成22年度は6,012百万円と平成21年度に比して480百万円の増加を達成し、経営の改善に大きく寄与している。

<p>国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況</p>	<p>夜間看護等 手当</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・医師・看護師等が深夜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</p>	<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。
<p>医師手当</p>	<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。
<p>医師手当加算 部分 専門看護手当</p>	<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。

<p>附加職務手当</p>	<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。 ・ 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）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・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 支給額は、職務内容又は職務場所に応じて規定 ・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>福利厚生費の状況</p>	<p>法定福利費 647,927 千円(役職員一人当たり 619,433 円)</p> <hr/> <p>法定外福利費 13,464 千円(役職員一人当たり 12,872 円)</p> <hr/> <p>レクリエーション費用 : 0 円 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>健康診断等 : 13,233,863 円 労働安全衛生法に基づく健康診断費 : 9,777,195 円 医療従事者へのワクチン接種 : 3,456,668 円</p> <p>弔事への対応(弔電、生花) : 230,350 円 弔電 : 131,160 円 生花 : 99,190 円</p> <p>永年勤続等に係る表彰等 : 0 円 永年勤続表彰、災害活動に係る表彰等については、同様の表彰を実施している厚生労働省の基準を踏まえて、独立行政法人国立精神・神経医療研究センター職員表彰規程(平成 22 年規程第 18 号)を整備している。</p>

(項目3の2)

国家公務員再就職者の在籍状況 及び

法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者^{注1}の在籍状況

(平成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	3人	4人	7人	640人	406人	1,046人
うち国家公務員再就職者	人	人	人	人	1人	1人
うち法人退職者	人	人	人	人	人	人
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)

<p>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</p>	<p>【国家公務員再就職者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 在籍ポスト 情報管理室事務助手(非常勤職員) ・ 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、選考により採用。 <p>【役員ポストの公募】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 理事長(再就職者には該当せず)が、公募の結果改めて選任された。
---	--

様式 1 公表されるべき事項

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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

当センターの規程では、常勤役員の役員報酬については、前年度の業績年俸の額に、前年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会の業績評価を踏まえ、評価結果に応じた割合を乗じた額を支給することとしているが、平成22年度については、独立行政法人化一年目であり、評価がなされていないため業績反映は行っていない。

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(平均△0.2%)及び業績年俸額の引き下げを行った。
理事		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(平均△0.2%)及び業績年俸額の引き下げを行った。
理事(非常勤)		なし
監事		なし
監事(非常勤)		なし

2 役員報酬等の支給状況

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	18,393	11,884	4,562	1,783 (地域手当) 164 (通勤手当)			
A理事	16,902	11,020	4,229	1,653 (地域手当) 0 (通勤手当)			
B理事	17,921	11,809	4,228	1,771 (地域手当) 113 (通勤手当)			
A理事 (非常勤)	1,320	1,320	0	0 ()			
B理事 (非常勤)	960	960	0	0 ()			
A監事 (非常勤)	1,620	1,620	0	0 ()			
B監事 (非常勤)	1,620	1,620	0	0 ()			

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り、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		年 月			該当者なし	
理事A		年 月			該当者なし	
理事B		年 月			該当者なし	
理事A (非常勤)		年 月			該当者なし	
理事B (非常勤)		年 月			該当者なし	
監事A (非常勤)		年 月			該当者なし	
監事B (非常勤)		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

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行政法人化一年目であり、評価がなされていないため業績反映は行っていない。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

職員給与水準は、独立行政法人通則法第63条の規定に基づき、法人の業務の実績を考慮社会一般の情勢に適合したものにならないと定められている。当センターも民間の給与の状況をふまえ給与水準を決定している。

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。平成22年度については、役職職員に対して12月の業績手当に業績評価を反映した。

〔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22年度における給与制度の主な改正点

- ・中高年齢層の基本給額を引き下げ、引き下げ対象職員でかつ現給保障額がある場合は現給保障額についても引き下げ
- ・55歳を超えている一定の幹部職員については、基本給月額等の合計額から一定率(△1.5%)減額。
- ・常勤職員の業績手当については、年間4.15月分を0.2月分引き下げ3.95月分とした。また、平成22年12月分の業績手当は、基本給月額等の引き下げに伴い所要の減額措置を行った。

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	385	39.8	5,934	4,570	53	1,364
事務・技術	32	40.1	6,436	4,941	113	1,495
技能職種(看護補助者等)	21	54	5,214	3,919	25	1,295
研究職種	5	34.5	7,331	5,604	61	1,727
医療職種(病院医師)	17	40.1	11,776	9,544	47	2,232
医療職種(病院看護師)	247	38.7	5,626	4,325	40	1,301
医療職種(医療技術職)	46	40.3	5,382	4,086	77	1,296
福祉職種(児童指導員等)	17	38.6	5,602	4,275	112	1,327

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。

・「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(年俸制)	人 84	歳 49.3	千円 12,702	千円 10,045	千円 83	千円 2,657
院長等	人 2	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
副院長等 (副院長・部長・医長)	人 36	歳 49	千円 14,792	千円 11,904	千円 70	千円 2,888
副所長等 (副所長・部長・室長)	人 46	歳 49	千円 10,890	千円 8,474	千円 91	千円 2,416

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。

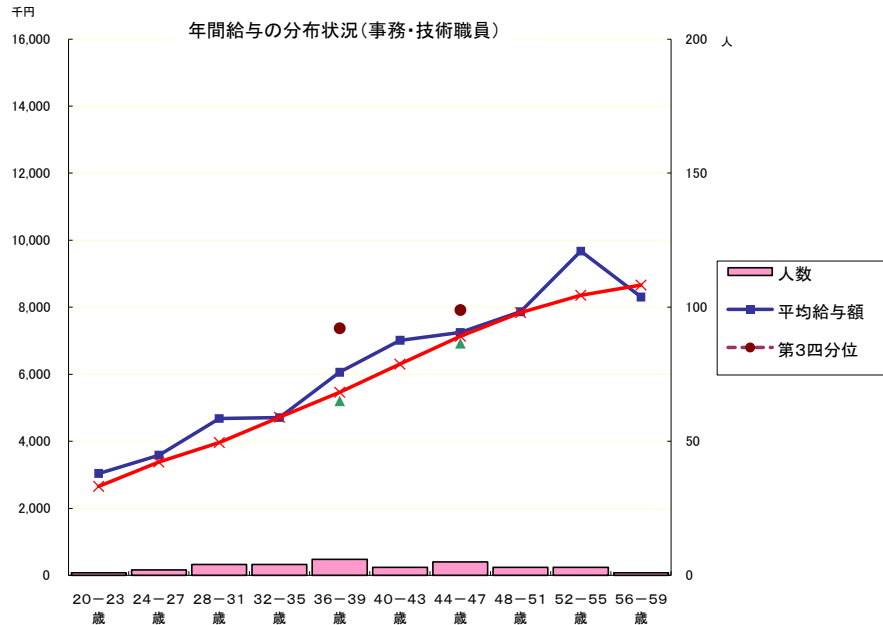
注2:院長等については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

任期付職員(年俸制)	人 26	歳 41.2	千円 8,442	千円 6,663	千円 88	千円 1,779
任期付職員	人 26	歳 41.2	千円 8,442	千円 6,663	千円 88	千円 1,779

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。

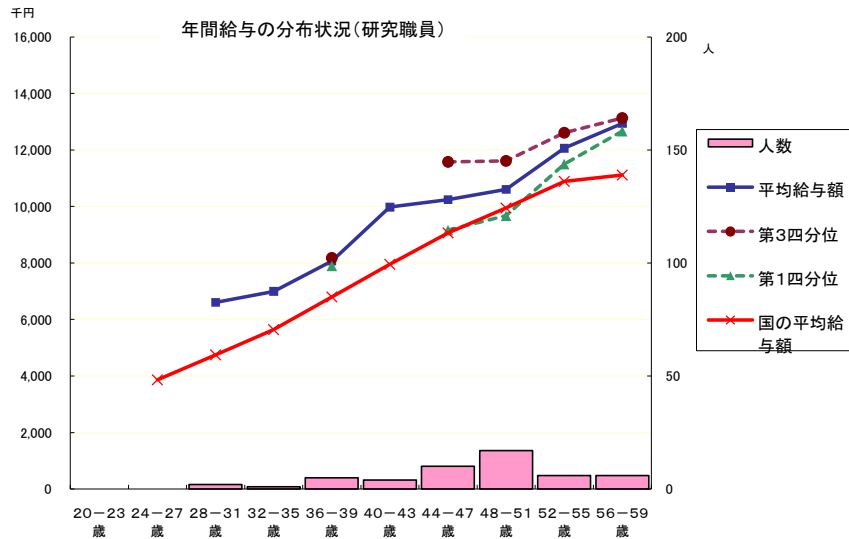
・「在外職員」、「非常勤職員」、「再任用職員」については該当する職員がいないため、欄を記載していない。
 ・平成22年度を通じて在職し、かつ、平成23年4月1日に在職する職員(休暇等により給与が減額された者を除く)の状況である。

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。
(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		第1分位	第3分位
・地方課長	8	48.8	8,305	8,589	8,904		
・地方係長	15	36.7	4,454	5,308	6,115		
・地方係員	5	30.7	3,301	3,969	4,592		



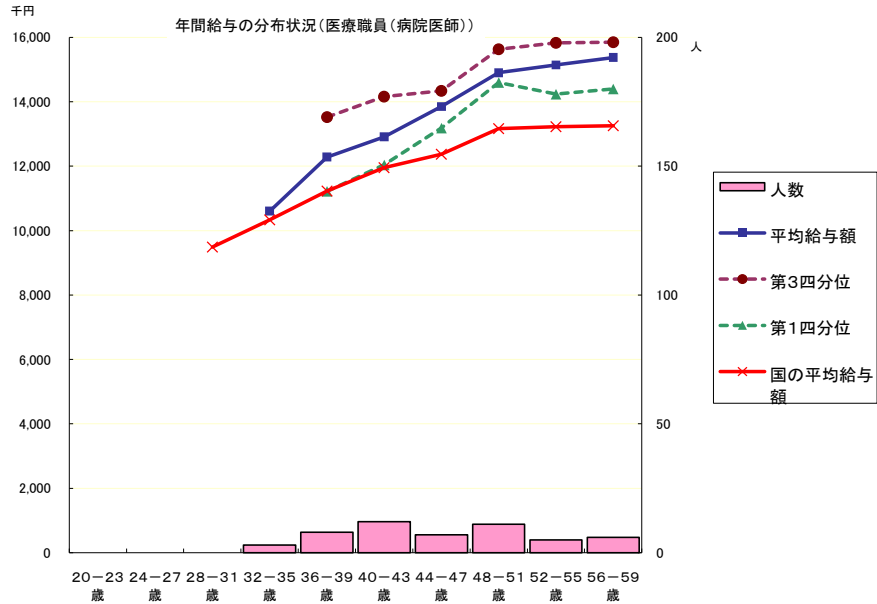
(研究職員)

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		第1分位	第3分位
・研究室長	24	46.4	8,644	9,503	10,216		
・研究員	5	34.5	6,994	7,270	7,197		

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: 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。

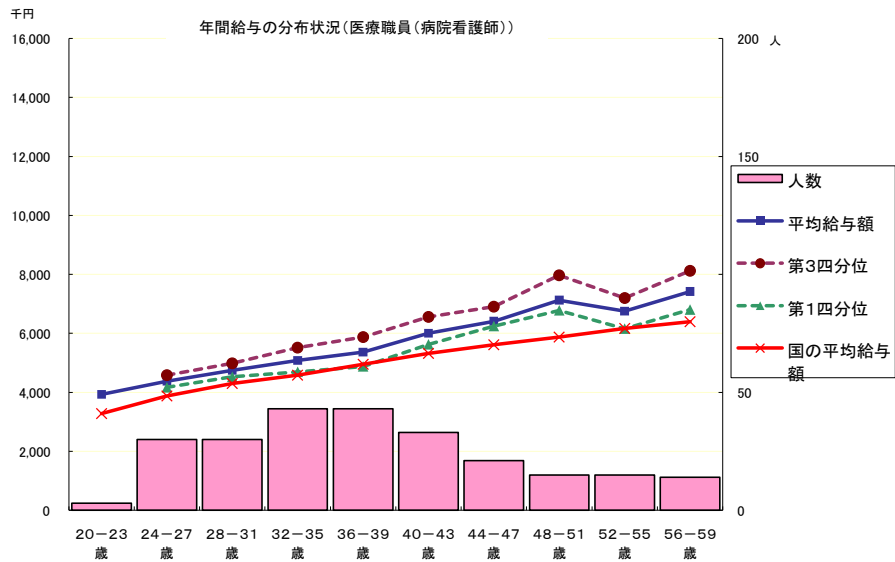


(医療職員(病院医師))

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
診療科長	24	47.0	13,661	14,474	14,857
医師	17	40.1	11,220	11,729	12,319

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: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
看護師長	17	49.9	7,290	7,747	8,182
看護師	191	36.4	4,554	5,226	5,870

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
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)	人 32	人 6 (18.8%)	人 14 (43.8%)	人 3 (9.4%)	人 3 (9.4%)	人 5 (15.6%)	人 0 (0%)	人 1 (3.1%)
年齢(最高～最低)		歳 45 ～ 21	歳 48 ～ 29	歳 49 ～ 39	歳 47 ～ 43	歳 57 ～ 39	歳	歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 3,773 ～ 2,381	千円 5,268 ～ 3,186	千円 6,070 ～ 5,661	千円 6,554 ～ 6,105	千円 7,029 ～ 6,354	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円 5,042 ～ 3,041	千円 6,992 ～ 4,178	千円 7,892 ～ 7,374	千円 8,589 ～ 7,913	千円 9,118 ～ 8,305	千円	千円

注:7級における該当者が一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

区分	計	研究職
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	人 5	人 5 (100%)
年齢(最高～最低)		歳 39 ～ 28
所定内給与年額(最高～最低)		千円 7,407 ～ 4,444
年間給与額(最高～最低)		千円 9,150 ～ 6,011

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
標準的な職位		室長	部長
人員 (割合)	人 46	人 23 (50%)	人 23 (50%)
年齢(最高～最低)		歳 53 ～ 36	歳 59 ～ 45
所定内給与年額(最高～最低)		千円 8,718 ～ 6,163	千円 10,470 ～ 7,406
年間給与額(最高～最低)		千円 10,756 ～ 7,900	千円 13,590 ～ 9,670

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)	17	17 (100%)
年齢(最高～最低)		48 ～ 32
所定内給与年額(最高～最低)		10,996 ～ 8,217
年間給与額(最高～最低)		13,766 ～ 9,893

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	26 (72.2%)	10 (27.8%)
年齢(最高～最低)		58 ～ 36	62 ～ 48
所定内給与年額(最高～最低)		13,798 ～ 10,008	12,438 ～ 11,501
年間給与額(最高～最低)		16,846 ～ 12,149	16,052 ～ 14,787

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)	247	12 (4.9%)	191 (77.3%)	25 (10.1%)	17 (6.9%)	1 (0.4%)	0 (0%)	1 (0.4%)
年齢(最高～最低)		57 ～ 41	59 ～ 23	59 ～ 29	59 ～ 36			
所定内給与年額(最高～最低)		5,156 ～ 4,307	5,748 ～ 2,612	5,953 ～ 3,920	6,830 ～ 4,743			
年間給与額(最高～最低)		6,693 ～ 5,543	7,562 ～ 3,579	7,906 ～ 5,204	8,857 ～ 6,052			

注:5級、7級における該当者がそれぞれ一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)	% 54.4	% 56.8	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.6	% 43.2	% 44.4
	最高～最低	% 46.7～44.8	% 46.3～40.9	% 46.5～42.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.0	% 66.9	% 64.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.0	% 33.1	% 35.0
	最高～最低	% 37.7～35.3	% 34.1～31.4	% 35.9～33.3

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
	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)	% 62.7	% 66.8	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.3	% 33.2	% 35.2
	最高～最低	% 37.7～36.5	% 33.6～32.5	% 35.6～34.5

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)	% 1.5	% 0	% 0.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.5	% 100	% 99.2
	最高～最低	% 100～37.7	% 100	% 100～69.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63	% 66.9	% 64.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37	% 33.1	% 35.1
	最高～最低	% 37.7～33.4	% 33.6～32.3	% 35.6～32.8

注:管理職員には、一般医師が平成22年度内に昇任により副院長等年俸職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)	% 53.5	% 57	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.5	% 43	% 44.8
	最高～最低	% 46.7～45.3	% 46.3～41.4	% 46.5～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.8	% 66.7	% 64.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.2	% 33.3	% 35.3
	最高～最低	% 40.5～33.8	% 34.9～30	% 37～31.9

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))

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))	107.2
対他法人(事務・技術職員)	101.8
(研究職員)	
対国家公務員(研究職)	112.8
対他法人(研究職員)	113.0
(医療職員(病院医師))	
対国家公務員(医療職(一))	111.3
(医療職員(病院看護師))	
対国家公務員(医療職(三))	112.3

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容						
対国家公務員	107.2						
指数の状況	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 108.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 107.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 108.1</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 108.2		学歴勘案 107.2		地域・学歴勘案 108.1
参考	地域勘案 108.2						
	学歴勘案 107.2						
	地域・学歴勘案 108.1						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当センターは地域手当率が12%となっており、これが給与水準を高くしている原因と思われる。また当法人の事務・技術職員について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】 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。</p> <p>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。</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 27.5% (国からの財政支出額 62億円、支出予算の総額 226億円)【</p> <p>【検証結果】 -</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 -円(平成21年度決算)【平成22年度新設法人のため無し】</p> <p>【検証結果】 -</p>						
講ずる措置	<p>当法人の給与水準は、地域・学歴を勘案しても国家公務員の水準よりも高くなっている。当法人の事業運営、民間医療機関の給与及び国家公務員の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めるとともに、適切な水準の確保について検討する。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く。平成23年度に見込まれる対国家公務員指数107.2 参考指数(地域・学歴勘案)108.1</p>						
その他の事項	<p>①管理職の割合(H23.4.1現在) 37.5%</p> <p>②大卒以上の高学歴者の割合 50%</p>						

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 112.8	
	参考	地域勘案 110.5 学歴勘案 111.8 地域・学歴勘案 109.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>研究職員については、医師免許を有する職員に対し、医師手当の支給対象としており、研究職員の6割が医師手当の支給対象者となっていることが、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】 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、国民の皆様へ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られる。</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 27.5% (国からの財政支出額 62億円、支出予算の総額 226億円)</p> <p>【検証結果】 -</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 -円(平成21年度決算)【平成22年度新設法人のため無し】</p> <p>【検証結果】 -</p>	
講ずる措置	優秀な人材確保のため、研究職員の確保状況に配慮しつつ、国家公務員の研究職員の給与、公立・民間研究機関の研究職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ていくとともに、適切な水準の確保について検討する。23年度に見込まれる対国家公務員指数112.8 参考指数(地域・学歴勘案)109.3	
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在)90.2% ②大卒以上の高学歴者の割合 98.0%	

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 111.3	
	参考	地域勘案 122.6 学歴勘案 111.3 地域・学歴勘案 122.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>医師については、医師確保の観点から基本給の引き下げの見送り、医師手当の創設等の措置を講じている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】 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られる。</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 27.5% (国からの財政支出額 62億円、支出予算の総額 226億円)</p> <p>【検証結果】 -</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 -円(平成21年度決算)【平成22年度新設法人のため無し】</p> <p>【検証結果】 -</p>	
講ずる措置	優秀な医師確保のため、医師の確保状況に配慮しつつ、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、適切な水準の確保について検討する。平成23年度に見込まれる対国家公務員指数111.3 参考指数(地域・学歴勘案)122.6	
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在)67.9% 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 112.3 <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 107.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 112.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 108.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 107.3		学歴勘案 112.1		地域・学歴勘案 108.2
参考	地域勘案 107.3						
	学歴勘案 112.1						
	地域・学歴勘案 108.2						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	看護師については、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。 【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、国民の皆様が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ている。						
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 27.5% (国からの財政支出額 62億円、支出予算の総額 226億円) 【検証結果】 - 【累積欠損額について】 累積欠損額 -円(平成21年度決算)【平成22年度新設法人のため無し】 【検証結果】 -						
講ずる措置	看護業務の充実のため、看護師の確保状況に配慮しつつ、国家公務員の看護師の給与、公立・民間医療機関の看護師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ていくとともに、適切な水準の確保について検討する。平成23年に見込まれる対国家公務員指数112.3参考指数(地域・学歴勘案)108.2						
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在) 7.7% ②大卒以上の高学歴者の割合 14.2%						

○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5人及び年俸制適用者に

係る①表(同)の常勤職員欄の研究職種46人 計51人

51人の平均年齢 47.6歳、平均年間給与額10,541千円

・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17人及び年俸制適用者に

係る①表(同)の常勤職員欄の医療職種(病院医師)36人 計53人

53人の平均年齢46.2歳、平均年間給与額13,824千円

○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

51.20%

支出総額 8,830,122,338円
 給与・報酬等支給総額 4,521,246,259円

○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
	千円	千円	千円	(%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	4,521,246	4,298,832	222,414	(5.17)	／ ()
退職手当支給額 (B)	228,584	306,304	-77,720	(△25.4)	／ ()
非常勤役員等給与 (C)	1,082,508	764,495	318,013	(41.6)	／ ()
福利厚生費 (D)	877,823	776,762	101,061	(13)	／ ()
最広義人件費 (A+B+C+D)	6,710,161	6,146,393	563,768	(9.17)	／ ()

注: 本法人は平成22年4月1日に設立されたことから、「当年度」には設立以降の金額を記載している。このため、「中期目標開始時(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

○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(遺伝カウンセラー、医師、薬剤師、療養介助員の増員及び看護師欠員の補充(40,000千円))

・医師確保に向けた体制整備(医師手当の増)(11,000千円)

・センターの業務の企画・立案・調整のための組織及び監査実施のための組織設置(4千万円)

・地域手当の割合の増加(11%→12%) (6千6百万円)

○最広義人件費の主な増減要因

・精神・神経疾患研究開発費による非常勤職員のイントラ化

・独法化に伴い常勤職員が労働保険へ加入したことによる法定福利費の増加

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	4,298,832	4,521,246
人件費削減率 (%)		5.2
人件費削減率(補正值) (%)		6.7

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・神経医療研究センターの総人件費は平成22年度45.2億円となっており、平成21年度比で5.2%(補正值6.7%)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ものである。

(※: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、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22年度の人件費については、平成21年度比5.2%(補正值6.7%)増となっているが、これは、精神・神経疾患や筋疾患等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、精神・神経疾患等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、病院事業において医業収益の向上が図られていることについて、国民の皆様へ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、国立精神・神経医療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)国立健康・栄養研究所 監事 (非常勤)	長谷川 敏彦	63	H21.4.1	国立保健医療科学院政 策科学部長[OB] 日本医科大学医療管理 学教室教授	岡山 明	55	公益財団法人結核予防 会理事	応募総数 15名 ↓ 書類選考 ↓ (4名) 面接 ↓ (2名) 任命権者が選任
(独)高齢・障害者雇 用支援機構 理事長	戸苅 利和	63	H19.10.1	厚生労働事務次官[OB] (独)高齢・障害者雇用支 援機構理事	小林 利治	63	(株)東芝取締役(監査委 員会委員) 日本年金機構監事	応募総数 42名 ↓ 書類選考 ↓ (3名) 面接 ↓ (1名) 任命権者が選任
(独)医薬基盤研究 所 監事 (非常勤)	大田 晋	64	H17.4.1	厚生省大臣官房付[OB] 川崎医療福祉大学医療 福祉学部教授	宅 康次	62	経営コンサルタント 元田辺三菱製薬(株)監 査部長	応募総数 7名 ↓ 書類選考 ↓ (4名) 面接 ↓ (2名) 任命権者が選任

(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
(独)国立精神・神経 医療研究センター	理事長	樋口 輝彦	65	H22.4.1	国立精神・神経センター 総長	(公募の結果、改めて現任者を選任)	応募総数 1名 ↓ 書類選考 ↓(1名) 面接 ↓(1名) 任命権者が選任
(独)国立国際医療 研究センター	理事長	桐野 高明	64	H22.4.1	国立国際医療センター 総長	(公募の結果、改めて現任者を選任)	応募総数 2名 ↓ 書類選考 ↓(2名) 面接 ↓(2名) 任命権者が選任
(独)国立成育医療 研究センター	理事長	加藤 達夫	66	H22.4.1	国立成育医療センター 総長	(公募の結果、改めて現任者を選任)	応募総数 3名 ↓ 書類選考 ↓(3名) 面接 ↓(2名) 任命権者が選任
(独)国立長寿医療 研究センター	理事長	大島 伸一	65	H22.4.1	国立長寿医療センター 総長	(公募の結果、改めて現任者を選任)	応募総数 2名 ↓ 書類選考 ↓(2名) 面接 ↓(2名) 任命権者が選任

※ 公務員OB該当者は、現任者及び任命予定者の「現(前)職」欄に「OB」と記載すること。

独立行政法人国立精神・神経医療研究センター役員名簿新旧対照表

役職	現任者					就任(予定)者			任命権者	発令予定日	
	氏名	年齢	当初就任年月日	任期	任期満了年月日	前歴	氏名	年齢			前歴
理事長	樋口 輝彦	65	H22.4.1	2	H24.3.31	国立精神・神経センター 総長	(公募の結果、改めて現任者を選任)			厚生労働大臣	—
理事	高坂 新一	62	H22.4.1	2	H24.3.31	国立精神・神経センター 神経研究所長				理事長	
理事	糸山 泰人	63	H22.4.1	2	H24.3.31	東北大学大学院 医学系研究科教授				理事長	
理事 (非常勤)	岩坪 威	51	H22.4.1	2	H24.3.31	東京大学大学院 医学系研究科教授				理事長	
理事 (非常勤)	加藤 一郎	56	H22.4.1	2	H24.3.31	弁護士				理事長	
監事 (非常勤)	梅澤 厚廣	66	H22.4.1	2	H24.3.31	公認会計士				厚生労働大臣	
監事 (非常勤)	長崎 武彦	67	H22.4.1	2	H24.3.31	公認会計士				厚生労働大臣	

公募

独立行政法人国立精神・神経医療研究センター理事長 選任理由

本法人の使命は、精神疾患、神経疾患、筋疾患及び知的障害その他の発達の障害（以下「精神・神経疾患等」という。）に係る医療並びに精神保健に関し、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、精神・神経疾患等に関する高度かつ専門的な医療及び精神保健の向上を図り、もって公衆衛生の向上及び増進に寄与することにある。

そうした組織にあつて、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、1人の応募があり、選考委員会が書類選考及び面接を行った上で、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、樋口輝彦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600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、精神疾患に係る研究・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。

選考委員会の属性について

【厚生労働省】

- ・独立行政法人国立健康・栄養研究所 監事（非常勤）

選考委員会のメンバーの属性は以下のとおり

・大学教授	2名
・公認会計士	1名
・会社（役）員	1名
計	4名

- ・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 理事長

選考委員会のメンバーの属性は以下のとおり

・大学教授	2名
・労使関係者	2名
計	4名

- ・独立行政法人医薬基盤研究所 監事（非常勤）

選考委員会のメンバーの属性は以下のとおり

・大学教授	2名
・公認会計士	1名
・会社（役）員	1名
計	4名

- ・独立行政法人国立循環器病研究センター 理事長

選考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

・独立行政法人国立精神・神経医療研究センター 理事長

選考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
・ <u>団体役員</u>	<u>3名</u>
計	11名

・独立行政法人国立国際医療研究センター 理事長

選考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
・ <u>団体役員</u>	<u>3名</u>
計	11名

・独立行政法人国立成育医療研究センター 理事長

選考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
・ <u>団体役員</u>	<u>3名</u>
計	11名

・独立行政法人国立長寿医療研究センター 理事長

選考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
・ <u>団体役員</u>	<u>3名</u>
計	11名

(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)
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文房具など大量購入を行うこととならないよう注意喚起している。</p>	
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られており、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>	
給与振込経費の削減	<p>センターの給与振込については、国から引き続き、原則一口座制としており現金払又は複数振込口座の取扱は実施しておらず、事務の効率化に努めている。</p> <p>また、給与振込手数料は、独立行政法人化後も取扱銀行(メインバンク)との契約において、引き続き振込手数料を無料としており、経費削減を図っている。</p>	千円

<p>その他コスト削減について検討したもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・医療機器保守契約の見直し 14,385千円 ・業務委託の複数年度化 311千円 ・業務委託の包括化 2,940千円 ・電子カルテ導入によるフィルムレス化によるX線フィルム購入費の削減 12,723千円 	<p style="text-align: right;">30,358 千円</p>
---------------------------	--	---

削減効果額とは、各項目について行った見直しを平成 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。

契 約
(委員長通知別添二関係)

<p style="text-align: center;">契約監視委員会から の主な指摘事項</p>	<p>【競争性のない随意契約に関する指摘事項】</p> <ul style="list-style-type: none">・公表されている「公共調達 の適正化についてに基づ く随意契約に係る情報の公表」で、随意契約によることとした理由は、より具体的に記載する必要がある。・総務省が示している区分表（随意契約事由別）に類するものをセンターでも指針として、作成する必要がある。 <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none">・契約締結状況については、契約締結日から 72 日以内に公表し、四半期毎に検証結果等を契約審査委員会に報告する必要がある。さらに、取引業者別の支払額を四半期毎に契約審査委員会に諮る必要がある。
<p style="text-align: center;">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仕様書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、一括再委託は禁止、一部再委託は承認を必要としていたところであるが、「公共調達 の適正化について（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、承認できる取扱いとした。
<p style="text-align: center;">「随意契約等見直し計 画」の進捗状況</p>	

<p>一者応札・一者応募となった契約の改善方策</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・一者応札・一者応募となった入札等における仕様等の点検・見直しを行い、 <ul style="list-style-type: none"> ア 従前より行っている全ての入札公告のセンターホームページへの掲載 イ 限定的な資格要件・仕様等の除外等に加え、 ウ 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とした。
<p>契約に係る規程類とその運用状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「独立行政法人における契約の適正化（依頼）」（平成20年11月14日総務省行政管理局長事務連絡）において講ずることとされている措置は全て実施済である。
<p>再委託している契約の内容と再委託割合（再委託割合が50%以上のもの又は随意契約によるものを再委託しているもの）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・該当なし。
<p>公益法人等との契約の状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・公益法人との契約について、最低価格落札方式によって1者入札となった契約は1件、0.03億円 <ul style="list-style-type: none"> ・主な契約 <ul style="list-style-type: none"> 大学利用共同機関法人情報・システム研究機構：統計作業受託業務(1件、0.03億円) 随意契約については、5件 0.79億円 ・主な契約 <ul style="list-style-type: none"> 日本赤十字社：血液調達(1件、0.03億円) 日本アイソトープ協会：放射性医薬品の調達(4件、0.7億円) 総合評価落札方式による公益法人等との契約は該当なし。

その他調達の見直しの状況	・ 契約については、原則、一般競争（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)

平成 2 2 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)	175 件 (80.6%)	16.5 億円 (82.0%)
	うち一者応札	50 件 【28.6%】	6.6 億円 【39.9%】
	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	12 件 (5.5%)	0.7 億円 (3.7%)
	うち一者応募	11 件 【91.7%】	0.7 億円 【89.2%】
競争性のない随意契約		30 件 (13.8%)	2.9 億円 (14.3%)
合 計		217 件 (100%)	20.1 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。

平成 2 2 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)	1 件 (16.7%)	0.0 億円 (3.7 %)
	うち一者応札	1 件 【100%】	0.0 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	5 件 (83.3%)	0.8 億円 (96.3%)	
合 計	6 件 (100%)	0.8 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。

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 (%)	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
競争性のある契約	競争入札	件 (%)	億円 (%)	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
	企画競争等	件 (%)	億円 (%)	13 件 (29.5%)	0.8 億円 (20.5%)
競争性のない随意契約		件 (%)	億円 (%)	31 件 (70.5%)	3.1 億円 (79.5%)
合 計		件 (%)	億円 (%)	44 件 (100%)	3.9 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

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」や厚生労働大臣に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>また、総長（理事長）を補佐する企画戦略室長において、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設け、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繋げている。</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（12部）、トランスレーショナル・メディカルセンター（3部）、病院（14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、目標を各部又は各課室レベルでブレイクダウンしており、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。</p>
------	---

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・効率性に重点を置き、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】

法令等の遵守

- ・理事長直属の機関として監査室及びコンプライアンス室長を設置
- ・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、内部監査計画を策定し、内部監査を実施している。

業務の有効性・効率性

- ・センターの業務に係る技術に関する企画及び立案等を所掌する企画戦略室長並びにセンターの業務の企画及び立案等を所掌する企画経営部を設置
- ・事務部門を効率、効果的な運営体制とするため、管理部門を運営局（4課制）から総務部、企画経営部、財務経理部の3部制とした。
- ・厚生労働大臣に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を策定、更に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。

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
- ・資産の有効活用にあたっては、有形固定資産実査等を行い、各部署の使用状況等を把握し、有効活用方法を検討
- ・資産の取得等にあたっては、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
- ・資産の処分にあたっては、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

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22年度の理事会（21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

- ・独立行政法人国立精神・神経医療研究センター監事監査規程（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。

- ・監事は、理事会及び運営会議（理事会の執行機関）に出席

	<p>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> <ul style="list-style-type: none"> ・理事長と会計監査人との連携 ・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している。 <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> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・理事長のプレーンとして企画立案等を行う理事長直属の機関として、企画戦略室長を設置して、中期計画等を着実に達成できるよう努めている。 <p>【理事及び監事の有する機能】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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、理事会等に出席し、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>【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。
リスクの識別・評価・対応	<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会議において検討し、対応すべき事案をリスク対応計画として、取りまとめている。 ・この計画に基づき、対応すべき事案の関係部門に対して、対応させるとともに、企画戦略室においても、リスク対応状況を管理している。
統制活動	<ul style="list-style-type: none"> ・関係部門から、企画戦略室にリスク対応計画に基づく対応状況を報告させ、リスク事案に対する取り組みが、適切に遂行されているか管理している。 ・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いる。
情報と伝達	<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（理事長のことば、中期計画、諸規程等）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。 ・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収集に努めている。 ・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。

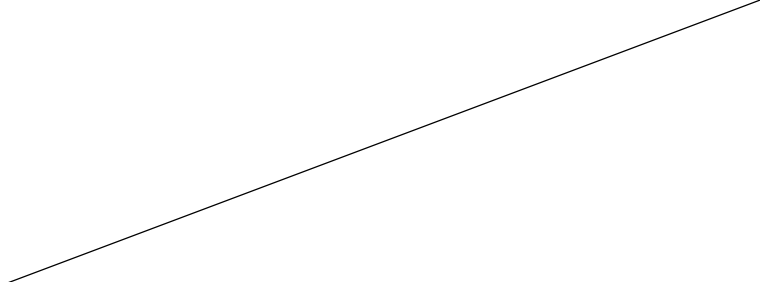
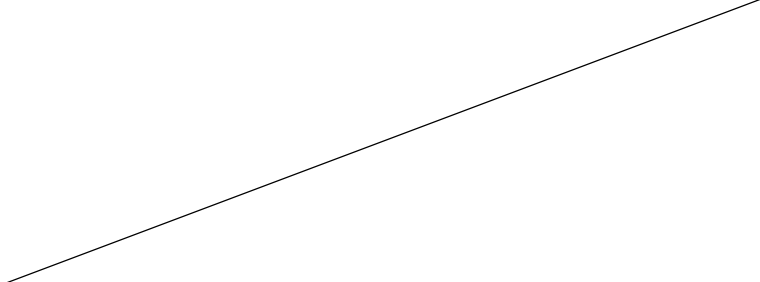
<p>モニタリング</p>	<p>1 日常的モニタリング</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財務会計システムを導入し、月次決算を行うことで、毎月の財務状況を把握している。 ・独立行政法人国立精神・神経医療研究センター文書決裁規程（平成22年規程第57号）及び独立行政法人国立精神・神経医療研究センター文書管理規程（平成22年規程第37号）に基づき、各部門の責任者は、担当者から起案された案件事項を審査、決裁することによって、内部統制が有効に機能しているか継続的に評価している。 <p>2 独立的評価と評価プロセス</p> <p>監事は、監査部門として通常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、具体的な取り組みのロードマップを作成し、各責任者からその回答と今後のビジョン・計画の提示の報告を受けている。</p>
---------------	---

<p>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>監事監査 ・内部監査 の実施状況</p>	<p>監事監査</p>	<p>1 中期計画・年度計画等の妥当性について 中期計画は厚生労働大臣に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。 また、平成 22 年度計画は、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 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。このようなことから、独立行政法人国立精神・神経医療研究センター役員報酬規程（平成 22 年規程第 58 号。以下「役員報酬規程」という。）及び独立行政法人国立精神・神経医療研究センター職員給与規程（平成 22 年規程第 13 号。以下「職員給与規程」という。）については平成 22 年度人事院勧告に準じて改正されている。 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検証している。</p>
	<p>内部監査</p>	<p>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、契約、支払及び収入管理などに関する事項について内部監査を実施している。</p>

<p>内部統制の 確立による成 果・課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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を設置することによって、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繋がっている。 ・理事長のプレーンとして企画・立案をするため、理事長直属の企画戦略室長を設置したことによって、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することができ、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ような統制環境になりつつある。 ・監事監査、内部監査によって、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つつある。
----------------------------------	--

事務・事業の見直し等
(委員長通知別添三関係)

<p>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)</p>	<p>業務運営の効率化 組織内の企画立案機能、調整機能、分析機能を高めるとともに、人的・物的資源を有効に活用し、ガバナンスの強化を目指した体制を構築するために以下の取組を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none">・理事会、企画戦略室及び監査室の設置により、ガバナンス体制を強化・事務部門について組織の見直しを行い、総務部、企画経営部、財務経理部の3部体制とする等、効率的・効果的な運営体制を実現・全職員を対象に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ため、提案窓口を企画戦略室に設置・企画戦略室に26名の併任職員(平成23年3月31日現在。研究職、医療職(医師、看護師、コメディカル)、事務職)を配置し、センターの運営改善等に資する企画立案の取組・病院経営の改善に資するため、毎月1回、月次決算の分析・報告や各部門からの改善事項の提案等を行う病院経営会議を設置、運営・電子カルテシステムを導入し、診療情報の一元管理並びにチーム医療及びオーダーの電子化による業務効率化を推進・接遇研修や簿記研修などのスキルアップ研修を実施し、職員の意識改革を実行 <p>内部統制の強化 法令遵守(コンプライアンス)の観点から、監査室を設置し、ガバナンス体制を強化するとともに、平成22年度に内部監査を実施。</p>
---	---

	<p>取引関係の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般競争入札については、契約審査委員会で必要性・妥当性の審査等を踏まえ、真に必要性等がある事案についてのみ随意契約とし、それ以外は一般競争へ移行 ・随意契約の情報については公表 ・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実施
<p>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>省内事業仕分けで自ら示した改革案の取組状況</p>	
<p>その他事務・事業の見直し</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・治験等の推進を更に強化するため、上級専門職(精神科分野の治験及び臨床研究の総括担当)1名及び専門職(スーパー特区事業治験担当医師)1名の次年度からの採用を決定した。 ・患者QOLの向上のため、新たな職種として「療養介助職」を独立行政法人移行と同時に創設し、平成22年度に7名の採用を行った。 ・医師等の医療職が本来の業務に集中して、その役割が発揮できるよう外来及び病棟にクラークを配置することとし、平成22年度は9名の採用を行った。 ・適正な在庫管理を図るため、SPDを導入した。 ・適正な診療報酬事務を推進するため、診療報酬委員会の設置や民間コンサルタントと顧問契約の締結等を行った。

<p>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>	
---	--