

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

独立行政法人国立長寿医療研究センター
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	3 1
項目 5	契約	3 3
項目 6	内部統制	4 0
項目 7	事務・事業の見直し等	4 9

(項目 1)

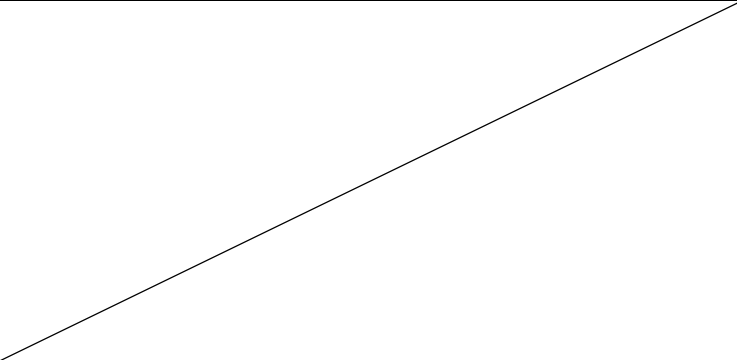
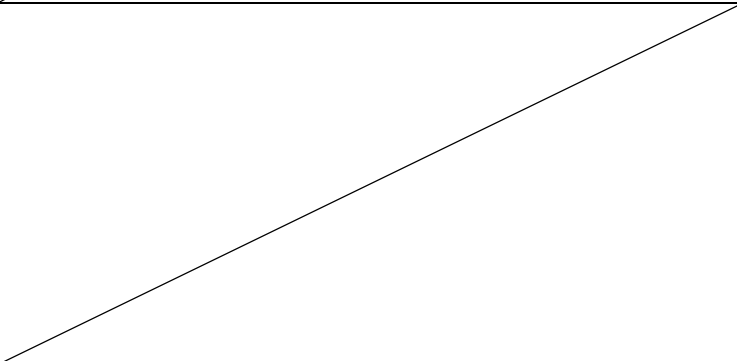
財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総損失	2.1 億円
②利益剰余金又は繰越欠損金	繰越欠損金	2.1 億円
③当期独立行政法人国立長寿医療研究センター運営費交付金債務		32 億円（執行率 92%）

④利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状況	センターの組織の効率的な再編、職員の適性配置、診療報酬の上位基準取得等を図るとともに、材料費、委託費、一般管理費等に係るコスト節減に努め収支改善を推進したが、当期総損失2.1 億円を計上した。 平成22年度は独法移行後初年度であり、中期目標期間中において収支相償の経営を実現できるよう今後も引き続き経営改善に取り組んでいくものである。
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、センターとしての自らの 研究事業、病院事業に有効活用しているところで あり遊休資産となっているものは無い。
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	独法の職員の給与は、「当該法人の業務の実績等を考慮し 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 ているところである。 当センターの給与水準については、国の給与制度等を踏 まえ通則法に則って適切に対応している。 平成 22 年度のラスパイレス指数は、研究職：108. 0、医師：120.2、看護師：103.6、事務・技術 職：99.2 となっており、事務・技術職種以外は国の給 与水準より高いものとなっている。 研究職・医師の給与については、医長・室長以上に年俸 制を導入して勤務成績を反映させるなど、民間機関などの 状況を踏まえながら改善を進めているものであるが、医師 は自治体病院の給与水準を下回り、また、民間医療機関の 給与水準とはまだ相当な開きがある。 (参考) 直近の医療経済実態調査結果(平成 21 年 6 月調査) 職種別常勤職員 1 人当たり平均給料月額等より、一般医師 の年収を推計 国立 1,372 万円、公立 1,497 万円、医療法人 1,550 万円 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 対応しているが、自治体病院の給与水準を下回っている。 (参考) 直近の医療経済実態調査結果(平成 21 年 6 月調査) 職種別常勤職員 1 人当たり平均給料月額等より、一般看護 職の年収を推計 国立 531 万円、公立 596 万円、医療法人 458 万円 また、事務・技術職員については、独法移行時に国時代 の特徴である年功的要素の影響を抑制することとし、民間 の給与水準を勘案して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たところであり、通則法に 則って適切に対応している。
--	--

	〔総人件費改革の進捗状況〕 技能職の退職後不補充及びアウトソーシング化、並びに外来診療部門への非常勤看護師の配置、夜勤専門看護師の導入など、実態に見合った職員配置とした。その一方で、研究推進のための職員配置、医療サービスの低下を来さないための職員配置、並びに病院勤務医の負担軽減のための職員配置及び診療報酬施設基準の維持・取得のための職員配置など必要な措置を行った。 その結果、総人件費改革の対象となる人件費は 2,953,520 千円であり、平成 21 年度と比較して 87,122 千円の増となっているが、総人件費削減に向けた取組として、 ①技能職の退職後不補充 ②独法移行時の給与カーブの変更・調整額の廃止等 ③非効率病棟・部門の整理・集約 による削減を行う一方、国立長寿医療研究センターとしての役目を果たすための人件費増として ①研究機能強化として研究職の増員 ②医師不足解消に向けた取組、看護師確保のための取組等により増加したことによるものである。 引き続き、非常職員への切替及びアウトソーシング化、非効率となっている病棟の整理・集約等により人件費削減を図っていくが、医療機関でもある当センターとしては、医療現場を巡る昨今の厳しい状況の中で、患者の目線に立った良質な医療を提供し、センターに求められる役割を着実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	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="531 1512 770 1984"> 夜間看護等手当 </td><td data-bbox="770 1512 1396 1984"> ・医師・看護師等が深夜業務に従事した場合の手当 ・助産師・看護師・准看護師： 1 回/7,600 円～2,200 円 (1 月当たり 7 回以上の場合： 1 回/1,000 円加算) ・医師・歯科医師： 1 回/9,900 円～2,900 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、 </td></tr> </table>	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 ・助産師・看護師・准看護師： 1 回/7,600 円～2,200 円 (1 月当たり 7 回以上の場合： 1 回/1,000 円加算) ・医師・歯科医師： 1 回/9,900 円～2,900 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、
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 ・助産師・看護師・准看護師： 1 回/7,600 円～2,200 円 (1 月当たり 7 回以上の場合： 1 回/1,000 円加算) ・医師・歯科医師： 1 回/9,900 円～2,900 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、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。
	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・歯科医師：1 回/5,000 円 ・ 医師・歯科医師以外：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・歯科医師：1回/5,000円 ・医師・歯科医師以外：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：1回/12,000円又は6,000円（4h未満は6,000円又は3,000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	・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/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等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。
	看護師 初任給 調整手当	・看護師免許を取得した年度を1年度として、その後の年度数に応じ10年度まで毎月支給する手当。 ・月額10,000円～1,000円 ・看護師初任給調整手当については、全国的に看護師確保が厳しい情勢である中、若手看護師を確保するという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職員に対する業績に応じた手当。 ・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年度末賞与を支給するもので、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に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職員が発揮

		した能率が考慮されるものでなければならぬこと)、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にその業績及び勤務成績等を一層反映させること)を踏まえた観点から適正な手当と判断している。
	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・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るが、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。
	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依じて規定 ・特殊業務手当は、国の時代から、職種の複雑・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。
③福利厚生費の状況	法定福利費	303,221 千円(役職員一人当たり 787,587 円)
	法定外福利費	5,918 千円(役職員一人当たり 15,371 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） レクリエーション費用は支出していない。 ②弔電・供花（174 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、周知徹底を図った。 ③健康診断等（5,290 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ワクチン接種を実施している。 ④表彰制度（0 千円） 永年勤続表彰、総長特別表彰等については、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実施しているところであるが、22年度は実績が無かった。
--	--

(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	3人	6人	382人	214人	596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	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	平成 22 年度末で任期満了となり、改選期を迎えた理事長ポストについては、公募により後任者を任命した。
---	---

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立長寿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

平成22年度は独法初年度であり、平成22年度厚生労働省独立行政法人委員会の評価結果を勘案し、平成23年度に反映させる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	平成22年度人事院勧告に準じて、月例年俸(約△0.2%)及び業績年俸(0.15月相当額)の引き下げを行った。
理事	平成22年度人事院勧告に準じて、月例年俸(約△0.2%)及び業績年俸(0.15月相当額)の引き下げを行った。
理事(非常勤)	なし
監事(非常勤)	なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成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 19,306	千円 12,729	千円 4,561	千円 107 (通勤手当) 1,909 (地域手当)	H22.4.1		
A理事	千円 15,081	千円 9,376	千円 3,597	千円 281 (通勤手当) 420 (単身赴任手当) 1,406 (地域手当)	H22.4.1		
B理事	千円 14,173	千円 9,376	千円 2,835	千円 136 (通勤手当) 420 (単身赴任手当) 1,406 (地域手当)	H22.4.1		
C理事 (非常勤)	千円 1,380	千円 1,380	千円 0	千円 0 ()	H22.4.1		
A監事 (非常勤)	千円 1,560	千円 1,560	千円 0	千円 0 ()	H22.4.1		
B監事 (非常勤)	千円 1,380	千円 1,380	千円 0	千円 0 ()	H22.4.1		

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。
「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A	千円	年	月			該当者なし	
理事B	千円	年	月			該当者なし	
理事A (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
理事B (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事A	千円	年	月			該当者なし	
監事B	千円	年	月			該当者なし	
監事A (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事B (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

中期目標、中期計画を達成するため、適正な人員配置に努めるとともに業務委託についてもコスト低減に十分配慮した有効活用を図り、国家公務員の給与水準や社会一般の情勢等を考慮して給与水準の見直しを行う。

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、国家公務員の給与水準や社会一般の情勢等を考慮して決定する。

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	室長以上の研究職、医長以上の医師について、前年度の業績を考慮の上、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（年度末賞与）	当該年度の医業収支が特に良好な場合に、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0.19%）及び賞与（0.2月分）の引き下げを行った。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

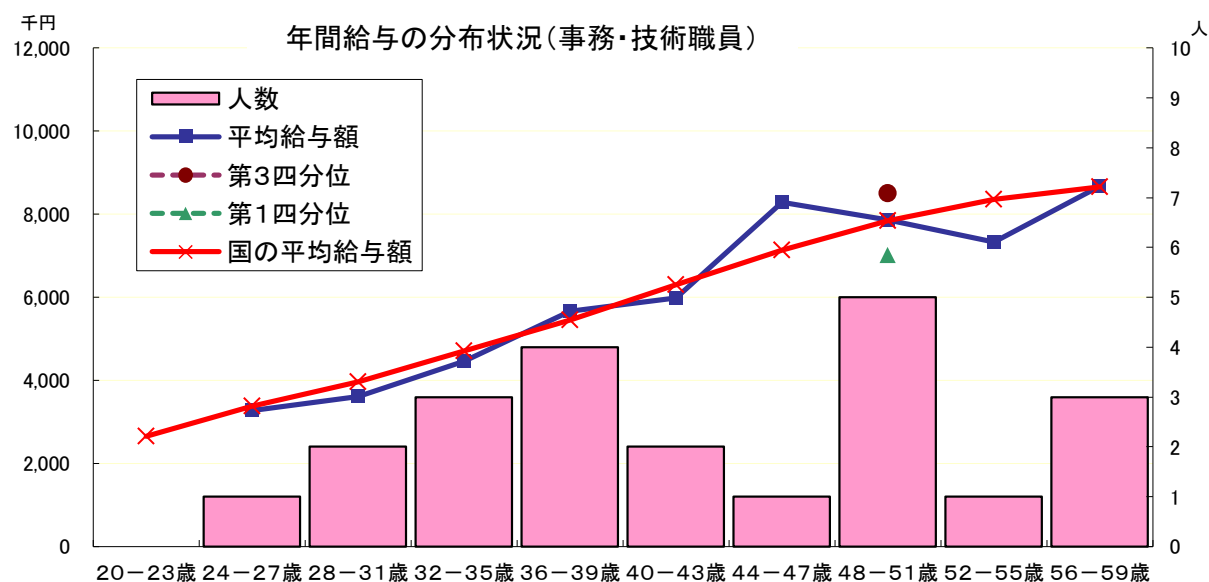
区分	人員	平均年齢	平22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 225	歳 39.9	千円 5,830	千円 4,530	千円 93	千円 1,300
事務・技術	人 22	歳 43.3	千円 6,459	千円 4,951	千円 121	千円 1,508
医療職種 (病院医師)	人 14	歳 39.7	千円 12,914	千円 10,715	千円 132	千円 2,199
医療職種 (病院看護師)	人 132	歳 39.0	千円 5,214	千円 4,017	千円 55	千円 1,197
技能職種 (看護補助者等)	人 11	歳 44.1	千円 4,866	千円 3,686	千円 50	千円 1,180
医療職種 (医療技術職)	人 44	歳 39.4	千円 5,332	千円 4,091	千円 192	千円 1,241
福祉職種 (児童指導員等)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員(年俸制)	人 56	歳 51.0	千円 13,437	千円 10,731	千円 134	千円 2,706
副院長等 (副院長・部長・医長)	人 27	歳 51.5	千円 16,255	千円 13,339	千円 165	千円 2,916
副所長等 (副所長・部長・室長)	人 29	歳 50.5	千円 10,814	千円 8,303	千円 105	千円 2,511
在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員(年俸制)	人 9	歳 43.1	千円 8,008	千円 6,221	千円 89	千円 1,787
研究職種	人 9	歳 43.1	千円 8,008	千円 6,221	千円 89	千円 1,787
再任用職員	人 4	歳 63.0	千円 3,980	千円 3,425	千円 92	千円 555
医療職種 (病院看護師)	人 4	歳 63.0	千円 3,980	千円 3,425	千円 92	千円 555
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:福祉職種における該当者が2名のため、当該個人を特定されるおそれがあり、「年齢」以下の事項については記載していない。

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)／教育職員(高等専門学校教員))〔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。

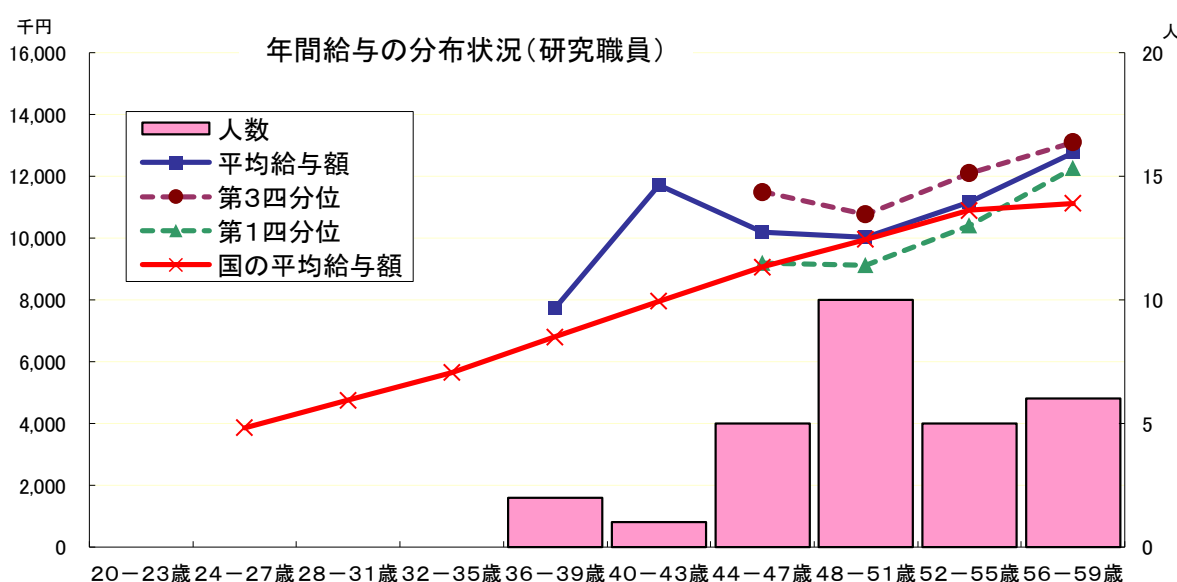


注:該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線グラフは表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
課長・室長	4	54.0	千円	千円	千円
係長	8	40.4	5,536	5,723	5,873

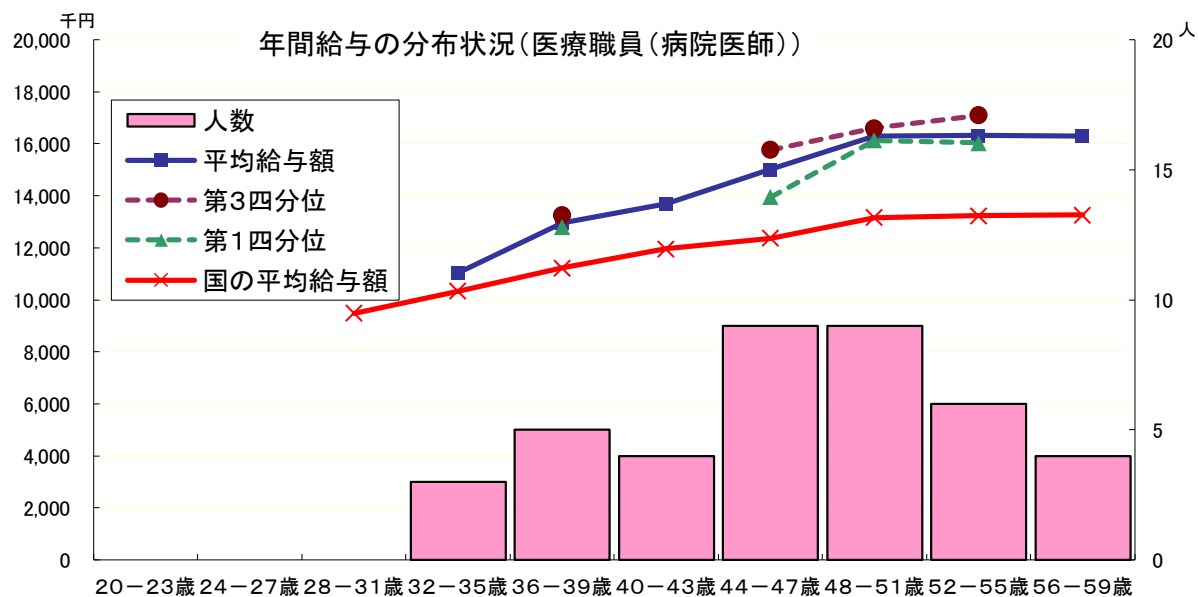
注:課長は4人以下のため、第1・第3四分位を記載していない。



注:該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線グラフは表示していない。

(研究職員)

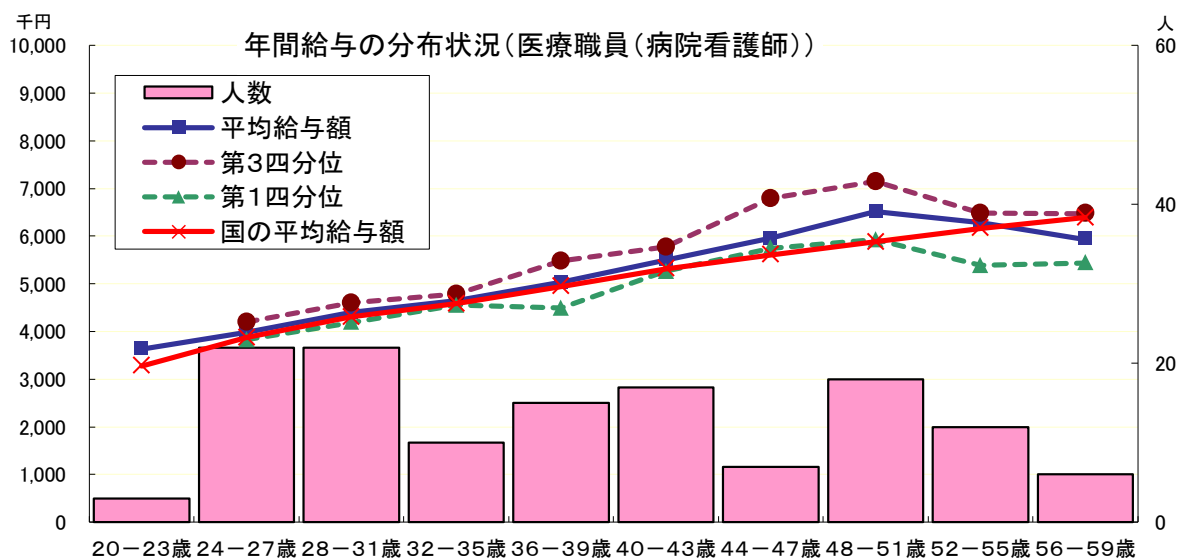
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
研究部長	29	50.5	千円	千円	千円
			9,334	10,709	12,076



注:該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線グラフは表示していない。

(医療職員(病院医師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
部長	26	51.1	15,664	16,096	16,600
医師	14	39.7	12,453	12,782	13,601



注:該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線グラフは表示していない。

(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	10	50.3	7,062	7,232	7,533
看護師	104	36.7	4,185	4,827	5,478

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)／教育職員(高等専門学校教員))

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		一般職員	係長	専門職	課長室長	課長
人員 (割合)	22人	5人 (22.7%)	9人 (40.9%)	2人 (9.1%)	4人 (18.2%)	2人 (9.1%)
年齢(最高～最低)		35歳 ～ 26	50歳 ～ 33		58歳 ～ 46	
所定内給与年額(最高～最低)		千円 3,670 ～ 2,513	千円 5,295 ～ 3,148	千円	千円 6,795 ～ 6,315	千円
年間給与額(最高～最低)		千円 4,796 ～ 3,273	千円 7,008 ～ 4,174	千円	千円 8,965 ～ 8,270	千円

注:3級及び5級における該当者が2名のため、当該個人を特定されるおそれがあり、「年齢」以下の事項については記載していない。

(研究職員)

区分	計	1級	2級	3級
標準的な職位		室長 主任研究員	部長	副所長 センター長
人員 (割合)	29人	14人 (48.3%)	14人 (48.3%)	1人 (3.4%)
年齢(最高～最低)		54歳 ～ 36	58歳 ～ 40	
所定内給与年額(最高～最低)		千円 8,643 ～ 5,642	千円 9,911 ～ 7,097	千円
年間給与額(最高～最低)		千円 10,761 ～ 7,358	千円 13,096 ～ 9,633	千円

注:3級における該当者が1名のため、当該個人を特定されるおそれがあり、「年齢」以下の事項については記載していない。

注:上記研究職員には年俸制が適用されている。

(病院医師)

区分	計	－	1級	2級
標準的な職位		一般医師	医長 室長	副院長 部長
人員 (割合)	41人	14人 (34.1%)	20人 (48.8%)	7人 (17.1%)
年齢(最高～最低)		47歳 ～ 32	56歳 ～ 42	63歳 ～ 51
所定内給与年額(最高～最低)		千円 11,453 ～ 8,965	千円 13,906 ～ 12,132	千円 13,747 ～ 11,918
年間給与額(最高～最低)		千円 13,956 ～ 10,625	千円 16,767 ～ 14,772	千円 17,402 ～ 15,924

注:一般医師においては、級を設けていない。

注:1級・2級に該当する職員には年俸制が適用されている。

(病院看護師)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		准看護師	看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長
人員 (割合)	132人	5人 (3.8%)	104人 (78.8%)	10人 (7.6%)	10人 (7.6%)	2人 (1.5%)	1人 (0.8%)
年齢(最高～最低)		57歳 ～ 53	59歳 ～ 22	51歳 ～ 30	56歳 ～ 42		
所定内給与年額(最高～最低)		4,361千円 ～ 3,801	4,966千円 ～ 2,750	4,623千円 ～ 3,808	5,831千円 ～ 5,005		
年間給与額(最高～最低)		5,695千円 ～ 5,077	6,482千円 ～ 3,542	6,147千円 ～ 4,986	7,590千円 ～ 6,525		

注:5級・6級における該当者が2名以下のため、当該個人を特定されるおそれがあり、「年齢」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)/教育職員(高等専門学校教員))

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)	% 54.0	% 56.3	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.0	% 43.7	% 44.8
	最高～最低	% 46.8～44.9	% 48.1～40.8	% 47.2～42.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.9	% 67.5	% 65.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.1	% 32.5	% 34.8
	最高～最低	% 38.1～35.7	% 33.8～31.0	% 36.0～33.3

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)	%	%	%
	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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%

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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	100.0	100	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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.3	38.1	37.7
	最高～最低	38.1～36.3	100～31.6	69.2～33.9

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)	46.6	42.5	44.6
	最高～最低	46.8～45.0	42.7～40.9	44.7～43.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.0	33.2	35.6
	最高～最低	40.9～35.8	33.8～31.3	36.8～33.4

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)	94.0

研究職

対国家公務員(研究職)	108.0
対他法人(研究職)	108.3

病院医師

対国家公務員(医療職(一))	120.2
----------------	-------

病院看護師

対国家公務員(医療職(三))	103.6
----------------	-------

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	<table> <tr> <td>対国家公務員</td><td>99.2</td></tr> <tr> <td>参考</td><td> <table> <tr> <td>地域勘案</td><td>105.3</td></tr> <tr> <td>学歴勘案</td><td>100.3</td></tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td><td>105.9</td></tr> </table> </td></tr> </table>	対国家公務員	99.2	参考	<table> <tr> <td>地域勘案</td><td>105.3</td></tr> <tr> <td>学歴勘案</td><td>100.3</td></tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td><td>105.9</td></tr> </table>	地域勘案	105.3	学歴勘案	100.3	地域・学歴勘案	105.9
対国家公務員	99.2										
参考	<table> <tr> <td>地域勘案</td><td>105.3</td></tr> <tr> <td>学歴勘案</td><td>100.3</td></tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td><td>105.9</td></tr> </table>	地域勘案	105.3	学歴勘案	100.3	地域・学歴勘案	105.9				
地域勘案	105.3										
学歴勘案	100.3										
地域・学歴勘案	105.9										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【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 34.7% (国からの財政支出額 34.6億円、支出予算の総額 99.7億円) 【検証結果】 当法人の事務職員の基本給及び諸手当の制度並びにその水準については、国の一般職給与法に準じているところであり、対国家公務員と比較した結果、国家公務員の給与水準より若干低い状況にあり、適切な対応を行っていると考えている。 【累積欠損額について】 累積欠損額 - 円(平成21年度決算) 【検証結果】 -										
講ずる措置	引き続き、一般職給与法適用の国家公務員給与、民間企業の従業員の給与及び業務の実績等を勘案し、適切に対応していく。										
その他の事項	<table> <tr> <td>①管理職の割合(H23.4.1現在)</td><td>36.36%</td></tr> <tr> <td>②大卒以上の高学歴者の割合</td><td>50.00%</td></tr> </table>	①管理職の割合(H23.4.1現在)	36.36%	②大卒以上の高学歴者の割合	50.00%						
①管理職の割合(H23.4.1現在)	36.36%										
②大卒以上の高学歴者の割合	50.00%										

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 108.0	
	参考	地域勘案 112.2 学歴勘案 106.6 地域・学歴勘案 112.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	①事業種別が、研究を主としていることから、特に優秀な研究職を採用する必要性があり、研究職種の年俸制を採用していること。 ②勤務成績が優秀な研究者について、業績手当を増額できる仕組みを導入していること。 ③国の研究職調整手当においては、地域手当の支給割合が10/100未満の地域に所在する機関に支給する仕組みとなっているが、当センターにおいては6/100となっており、研究職に対して支給対象となっていること。（任期付職員は除く。） 【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 34.7% （国からの財政支出額 34.6億円、支出予算の総額 99.7億円）	
	【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） 【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108.0、年齢・地域・学歴勘案112.2となることが見込まれるが、国家公務員の研究職員の給与、民間医療機関の研究職員の給与、当法人の研究職員確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。	
その他の事項	①管理職の割合（H23.4.1現在）	100.00%
	②大卒以上の高学歴者の割合	100.00%

○病院医師

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 120. 2 <table> <tr> <td>参考</td><td>地域勘案 119.0</td></tr> <tr> <td></td><td>学歴勘案 120.2</td></tr> <tr> <td></td><td>地域・学歴勘案 119.0</td></tr> </table>	参考	地域勘案 119.0		学歴勘案 120.2		地域・学歴勘案 119.0
参考	地域勘案 119.0						
	学歴勘案 120.2						
	地域・学歴勘案 119.0						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	①国の病院医師に対する初任給調整手当においては、医師確保が困難な地方の手当額がより高くなる制度となっており、当センターにおいてもほぼ準ずる制度(医師手当)を導入しているところであるが、当センターの地域手当級別支給割合が5級地に該当することから、国の病院医師の手当額より増加していること。 ②医長以上の医師の年棒制において、勤務成績が良好な医師について、業績手当を増額できる仕組みを導入していること。 ③医長以上の医師においては、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されていること。 【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、今後に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 34. 7% (国からの財政支出額 34. 6億円、支出予算の総額 99. 7億円) 【検証結果】 医師の確保は、当法人の主たる事業の1つである、医療の提供に不可欠であり、また経営上においても、診療セグメントの全収益の9割以上を占める医業収益にかかる基本的事項であり、全国的な医師確保が厳しい情勢を踏まえると、医師の処遇改善が法人の運営上の重要課題の一つとなっている。処遇改善への給与面の対比として、年棒制の導入、業績手当への勤務成績の反映など、暫次改善を進めているものであり、適切な対応であると考えている。 また、他の設置主体の病院給与が示す資料は次のとおりであり、当センターの給与水準は、公立病院並みに支給されているが、医療法人と比較した場合は、格差を生じていることが伺える。 ・当法人医師 年間平均給与額 14,936千円 ○直近の医療経済実態調査結果(平成21年6月調査)職種別常勤職員1人平均給与年(度)額より抜粋 ・公立 14,964千円 ・医療法人15,503千円 【累積欠損額について】 累積欠損額 - 円(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120. 2、年齢・地域・学歴勘案119. 0となることが見込まれるが、国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、当法人の病院医師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。						
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在) 65.85% ②大卒以上の高学歴者の割合 100.00%						

○病院看護師

項目	内容										
指数の状況	<table> <tr> <td>対国家公務員</td><td>103.6</td></tr> <tr> <td>参考</td><td> <table> <tr> <td>地域勘案</td><td>103.8</td></tr> <tr> <td>学歴勘案</td><td>103.1</td></tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td><td>102.6</td></tr> </table> </td></tr> </table>	対国家公務員	103.6	参考	<table> <tr> <td>地域勘案</td><td>103.8</td></tr> <tr> <td>学歴勘案</td><td>103.1</td></tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td><td>102.6</td></tr> </table>	地域勘案	103.8	学歴勘案	103.1	地域・学歴勘案	102.6
対国家公務員	103.6										
参考	<table> <tr> <td>地域勘案</td><td>103.8</td></tr> <tr> <td>学歴勘案</td><td>103.1</td></tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td><td>102.6</td></tr> </table>	地域勘案	103.8	学歴勘案	103.1	地域・学歴勘案	102.6				
地域勘案	103.8										
学歴勘案	103.1										
地域・学歴勘案	102.6										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	①先般の診療報酬の改定により、看護師の確保が非常に困難となっている状況を鑑み、専門看護手当、看護師初任給調整手当を創設することにより、看護師の確保を優先させたこと。 【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。										
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 34.7% (国からの財政支出額 34.6億円、支出予算の総額 99.7億円) 【検証結果】 看護師の確保は、当法人の主たる事業の1つである、医療の提供に不可欠であり、また経営上においても、診療セグメントの全収益の9割以上を占める医業収益にかかる基本的事項であり、全国的な看護師確保が厳しい情勢を踏まえると、看護師の処遇改善が法人の運営上の重要課題の一つとなっている。処遇改善への給与面の対比として、看護専門手当・看護師初任給調整手当の創設、夜間看護等手当の拡充など、暫次改善を進めているものであり、適切な対応であると考えている。 また、他の設置主体の病院給与が示す資料は次のとおりであり、公立、医療法人において格差が生じている。当センターの看護師の平均給与額は、中間点に位置している。 ・当法人看護師 年間平均給与額 5,160千円 ○直近の医療経済実態調査結果(平成21年6月調査)職種別常勤職員1人平均給与年(度)額より抜粋 ・公立 5,959千円 ・医療法人4,581千円 【累積欠損額について】 累積欠損額 - 円(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103.6、年齢・地域・学歴勘案102.6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や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。また、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することにより平成23年度(平成24年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね102となるよう努力していく。										
その他の事項	<table> <tr> <td>①管理職の割合(H23.4.1現在)</td><td>15.15%</td></tr> <tr> <td>②大卒以上の高学歴者の割合</td><td>14.39%</td></tr> </table>	①管理職の割合(H23.4.1現在)	15.15%	②大卒以上の高学歴者の割合	14.39%						
①管理職の割合(H23.4.1現在)	15.15%										
②大卒以上の高学歴者の割合	14.39%										

○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

38.73%

支出総額 7,624,608,333円
給与・報酬等支給総額 2,953,519,997円

○管理職割合の改善の取組状況

独立行政法人化に伴い、組織改編や併任発令等により適正配置を行っている。

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22年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,953,520	千円 2,866,398	千円 (%) 87,122 (3.0)	千円 (%) － ()
退職手当支給額 (B)	千円 164,375	千円 237,875	千円 (%) △ 73,500 (△30.9)	千円 (%) － ()
非常勤役職員等給与 (C)	千円 402,597	千円 211,188	千円 (%) 191,409 (90.6)	千円 (%) － ()
福利厚生費 (D)	千円 309,139	千円 562,540	千円 (%) △ 253,401 (△45.0)	千円 (%) － ()
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,829,631	千円 3,878,001	千円 (%) △ 48,370 (△1.2)	千円 (%) － ()

※21年度は国の基準による決算数値

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

○給与、報酬等支給額の主な増減要因

- ・ 技能職の退職後の不補充(△6. 6百万円)
- ・ 非効率的病棟・部門の整理・集約の削減等(△25. 2百万円)
- ・ 独法移行時の給与カーブの変更・調整額の廃止(△41. 4百万円)
- ・ 安全かつ良質な医療に向けた看護師確保対策(+6. 3百万円)
- ・ 優秀な研究職等の人材の確保対策(+140. 8百万円)
- ・ 独法移行による組織体制見直しによる部門強化(+40. 1百万円)

○最広義人件費の主な増減要因

- ・ 職員の退職者数の減少によるもの
- ・ 非常勤研究員及びその補助者などの非常勤職員の増によるもの
- ・ 福利厚生費の減によるもの

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。その際、併せて、医療法(昭和23年法律第205号)及び診療報酬上の人員基準に沿った対応を行うことはもとより、国の制度の創設や改正に伴う人材確保も含め高度先駆的医療の推進のための対応や医療安全を確保するための適切な取組を行う。また、独立行政法人に関する制度の見直しの状況を踏まえ適切な取組を行う。

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)	2,866,398	2,953,520
人件費削減率 (%)	-	3.0
人件費削減率(補正值) (%)	-	4.5

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。

【国立長寿医療研究センターにおける総人件費改革に係る状況】

○ 国立長寿医療研究センターの総人件費は平成22年度29.5億円となっており、平成21年度比で3.0%(補正值4.5%)増となっている。

○ 今般の人件費の増加は、認知症を始めとする加齢に伴う疾患に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保(※1)など、国立長寿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。

(※1:認知症に係る治験の推進、救急体制の強化、麻酔科医等の確保による診療体制強化等)

○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、平均在院日数のできる限りの短縮化や医師の適切な配置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。平成23年4月の認知症に係る研究基盤の強化(「認知症先進医療開発センター」の拡充)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長寿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年度の総人件費については、平成21年度比3.0%(補正值4.5%)

増となっているが、これは、認知症を始めとする加齢に伴う疾患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、認知症の早期診断法や新規治療薬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、国民の皆様に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、国立長寿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）国立長寿医療研究センター理事長選任理由

本法人の使命は、加齢に伴って生ずる心身の変化及びそれに起因する疾患であって高齢者が自立した日常生活を営むために特に治療を必要とするもの（以下「加齢に伴う疾患」という。）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、加齢に伴う疾患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、2人の応募があり、当該2人の応募者に対して、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、大島伸一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400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、研究・医療面の豊富な経験・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
・団体役員	3名
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
・団体役員	3名
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
・団体役員	3名
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
・団体役員	3名
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)
① 庁費の執行状況の点検	庁費の執行においては、独法化後、収支相償の経営を目指し、経費削減を行っているところであり、業務上必要な経費の支出のみであり、適切な執行が行われるよう注意している。	
② 旅費の執行状況の点検	旅費の執行においては、業務上必要な出張に対し支給しているものであり、出張後速やかに支給することとしている。年度末における不要不急な出張が行われないよう注意している。	
③ 給与振込経費の削減	国の時代より、給与振込は原則 1 口座制としている。	0 千円
④ その他コスト削減について検討したもの	センターにおける冗費の削減、コスト削減に取り組んだ。 ・医薬品、医療用消耗品の共同購入 ・診療材料の契約単価見直しによる変更契約 ・役務契約の見直しによる費用削減 ・外部委託検査の契約単価引き下げ ・光熱水料の節減への取組みなど	13,937 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												3月	2月	1月	第4・四半期	出納整理期	
			第2・四半期						第3・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	1,964,453,000	1,717,053,356	491,112,000	163,704,000	163,704,000	491,112,000	163,704,000	163,704,000	163,704,000	491,117,000	163,704,000	163,704,000	163,704,000	491,117,000	163,704,000	163,704,000	163,704,000	163,704,000	163,709,000	0
被服費	4,139,000	2,202,883	1,035,000	345,000	65,882,456	81,881,173	477,936,209	112,080,178	201,477,945	164,378,068	498,428,604	230,854,669	148,080,412	119,493,523	523,418,667	152,249,512	152,264,549	152,249,512	218,904,606	0
通信費	10,423,000	11,527,462	2,604,000	888,000	888,000	888,000	2,604,000	888,000	888,000	888,000	2,604,000	888,000	888,000	888,000	2,611,000	888,000	888,000	888,000	875,000	0
消耗品費	156,216,000	143,990,406	39,051,000	13,017,000	13,017,000	39,051,000	13,017,000	13,017,000	13,017,000	13,017,000	39,051,000	13,017,000	13,017,000	13,017,000	39,063,000	13,017,000	13,017,000	13,017,000	13,029,000	0
消耗器具備品費	80,328,000	105,208,999	20,082,000	6,694,000	9,506,683	11,630,815	31,198,473	10,384,302	11,480,191	9,330,980	36,218,658	12,424,533	14,556,012	9,238,113	44,033,653	11,339,037	24,182,961	11,339,037	8,511,655	0
車輛関係費	879,000	7,880,233	7,880,233	1,932,717	4,495,584	1,251,923	27,787,661	3,654,163	13,188,511	10,944,987	14,336,155	4,095,775	3,575,833	6,664,547	55,404,950	4,098,291	7,644,874	4,098,291	43,661,785	0
水道光熱費	304,222,000	461,950	115,480	51,397	26,703	37,380	108,222	42,589	26,675	38,378	146,326	18,700	97,452	30,174	91,922	19,110	26,871	19,110	45,941	0
修繕費	33,409,000	236,583,249	76,053,000	25,351,000	17,967,200	20,238,766	72,379,848	23,945,697	26,099,325	22,334,926	53,061,838	17,577,324	17,585,526	17,898,988	56,560,383	20,675,276	19,019,863	20,675,276	16,865,244	0
雑費	97,065,000	56,244,827	8,352,000	2,784,000	2,784,000	2,784,000	2,784,000	2,784,000	2,784,000	2,784,000	8,352,000	2,784,000	2,784,000	2,784,000	8,353,000	2,784,000	2,784,000	2,784,000	28,641,859	0
		97,065,000	24,267,000	8,089,000	8,089,000	8,089,000	24,267,000	8,089,000	8,089,000	8,089,000	24,267,000	8,089,000	8,089,000	8,089,000	24,264,000	8,089,000	8,089,000	8,089,000	8,086,000	0
		23,260,884	2,924,403	629,946	1,202,603	791,854	5,900,959	2,410,857	1,792,181	1,697,921	7,305,769	3,037,625	2,578,573	1,689,571	7,429,753	2,320,367	3,466,348	2,320,367	1,643,038	0
(旅費の類) 計	22,864,000	20,370,466	3,342,000	792,000	792,000	1,758,000	5,742,000	1,592,000	1,592,000	1,592,000	6,893,000	1,976,000	1,976,000	2,941,000	6,887,000	1,975,000	2,939,000	1,975,000	1,973,000	0
(医) 業務出張旅費	4,342,000	1,253,252	1,086,000	362,000	570,270	1,687,830	4,639,378	1,496,960	1,740,370	1,402,048	6,568,846	2,442,180	1,376,163	2,750,503	6,435,442	2,471,417	2,762,235	2,471,417	1,201,790	0
(医) 赴任旅費	3,862,000	1,541,921	458,680	75,100	289,340	94,240	483,020	100,750	331,850	60,420	301,562	126,420	175,142	0	0	0	0	0	0	0
(医) 海外出張旅費	0	0	966,000	0	0	966,000	966,000	0	0	966,000	966,000	0	0	966,000	964,000	0	964,000	964,000	0	0
(医) 医師等招聘旅費	78,000	217,220	21,000	7,000	7,000	21,000	7,000	7,000	7,000	7,000	18,000	6,000	6,000	6,000	18,000	6,000	6,000	6,000	6,000	0
(医) その他旅費交通費	272,000	1,160,857	69,000	23,000	33,840	23,780	30,030	13,920	16,110	0	67,340	37,540	14,900	14,900	62,430	16,690	19,060	16,690	26,680	0
(外) 旅費交通費	14,310,000	16,197,226	1,200,000	400,000	400,000	1,200,000	1,200,000	1,200,000	1,200,000	1,200,000	4,755,000	1,585,000	1,585,000	1,585,000	4,755,000	1,585,000	1,585,000	1,585,000	1,586,000	0
	0	0	1,195,320	383,260	238,790	593,270	3,539,510	1,245,730	1,273,090	1,020,690	5,625,001	2,205,240	1,149,781	2,269,980	5,837,395	2,250,440	2,458,315	2,250,440	1,128,640	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

注１ 「庁費の類」に関しては、主要たる勘定科目のみを記載しているため、「庁費の類」計と各区分の計は一致しない。

(項目４の２)

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	更なる契約事務の競争性・透明性を確保する観点から、契約監視委員会を設置へ向けて準備を進め平成23年3月に厚生労働大臣の了解を得た外部有識者2名の委員を選任し、平成23年3月29日に委員会を設置したところである。
②契約監視委員会以外の契約審査体制とその活動状況	内部牽制強化の観点から一定額以上の契約については、外部委員を含む直接契約に関与しない職員で構成される契約審査委員会に諮るとともに、内部監査において実行状況を監査している。
③「随意契約等見直し計画」の進捗状況	原則、一般競争入札であることを徹底し、競争性のない随意契約については「随意契約の指針」を策定し、契約審査委員会で審議を行っている。
④一者応札・一者応募となった契約の改善方策	○改善への取り組み ・ 公告情報から事業規模等が容易に推測できるように詳細に記載すること ・ 入札公告は、全て病院のホームページへの掲載、院内掲示を行うこと ・ 入札公告（ホームページ掲載等）の期間は、土日・祝日を除き、10日間以上確保すること ・ 官公庁等での業務実績を設定する等、必要性が低い要件を設定しないこと ・ 業務内容を具体的に分かり易く記載すること

	・ 特定の者が有利となる仕様としないこと ・ 発注コスト、地域性等の諸条件を考慮し、適切な発注単位とすること ・ 可能な限り入札説明会を実施すること ・ 複数業者から参考見積を徴取すること ・ 契約締結から履行までの期間や契約期間は、十分な期間を設け履行しやすくなるよう配慮すること
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は全て実施済である。
⑥ 再委託している契約の内容と再委託割合(再委託割合が 50%以上のもの又は随意契約によるものを再委託しているもの)	
⑦ 公益法人等との契約の状況	関連公益法人との契約は該当がない。 なお、その他公益法人との契約について、 ① 最低価格落札方式によって、1 社入札となった契約は該当なし ② 随意契約については、4 件、1. 3 億円 ・ 主な契約 - 日本赤十字社：血液調達 - 日本アイソトープ協会：放射性医薬品の調達 ③ 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

⑧その他調達の見直しの状況	入札結果が一者応札・一者応募又は落札率１００％となった契約についても、事後点検を行い、競争性、公正性、透明性が確保されていたか検証を行った。
----------------------	---

(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)	144 件 (69%)	18.9 億円 (80%)
	うち一者応札	35 件 【 24%】	6.3 億円 【 33%】
	総合評価落札方式	0 件 (%)	- 億円 (%)
	うち一者応札	0 件 【 %】	- 億円 【 %】
	指名競争入札	0 件 (%)	- 億円 (%)
	うち一者応札	0 件 【 %】	- 億円 【 %】
	企画競争等	0 件 (%)	- 億円 (%)
	うち一者応募	0 件 【 %】	- 億円 【 %】
競争性のない随意契約		64 件 (31%)	4.5 億円 (20%)
合 計		208 件 (100%)	23.5 億円 (100%)

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

※ 【 %】には、一般競争入札等のうち一者入札・応募となったものの割合を示す。

※ 「競争性のある契約」の各欄には、不落・不調随契が含まれ、一者入札・応募としてカウントしている。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

Ⅱ 平成 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 (%)	- 億円 (%)
	うち一者応 札	0 件 【 %】	- 億円 【 %】
	総合評価落札方 式	0 件 (%)	- 億円 (%)
	うち一者応 札	0 件 【 %】	- 億円 【 %】
	指名競争入札	0 件 (%)	- 億円 (%)
	うち一者応 札	0 件 【 %】	- 億円 【 %】
	企画競争等	0 件 (%)	- 億円 (%)
	うち一者応 募	0 件 【 %】	- 億円 【 %】
競争性のない随意契約		4 件 (100%)	1.3 億円 (100%)
合 計		4 件 (100%)	1.3 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		0 件 (%)	－ 億円 (%)	0 件 (%)	－ 億円 (%)
競争性のある契約	競争入札	0 件 (%)	－ 億円 (%)	0 件 (%)	－ 億円 (%)
	企画競争等	0 件 (%)	－ 億円 (%)	0 件 (%)	－ 億円 (%)
競争性のない随意契約		0 件 (%)	－ 億円 (%)	4 件 (100%)	1.3 億円 (100%)
合 計		0 件 (100%)	－億円 (100%)	4 件 (100%)	1.3 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。

IV 随意契約等見直し計画の進捗状況 その2					
		一者応札・一者応募案件の見直し状況（20 年度実績）		22 年度も引き続き一者応札・一者応募となったもの	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとりやめたもの		件 (%)	億円 (%)	件 (%)	億円 (%)
契約方法を変更せず条件等の見直しを実施（注2）	仕様書の変更	件 (%)	億円 (%)	件 (%)	億円 (%)
	参加条件の変更	件 (%)	億円 (%)	件 (%)	億円 (%)
	公告期間の見直し	件 (%)	億円 (%)	件 (%)	億円 (%)
	その他	件 (%)	億円 (%)	件 (%)	億円 (%)
契約方式の見直し		件 (%)	億円 (%)	件 (%)	億円 (%)
その他の見直し		件 (%)	億円 (%)	件 (%)	億円 (%)
点検の結果、指摘事項がなかったもの		件 (%)	億円 (%)	件 (%)	億円 (%)
一者応札・一者応募が改善されたもの		—	—	件 (%)	億円 (%)
合 計		件 (100%)	億円 (100%)	件 (100%)	億円 (100%)

（注1） 平成20年度に一者応札・一者応募であった個々の契約が、見直しによって、平成22年度の契約ではどの程度一者応札・一者応募となったかを示している。

（注2） 内訳については、重複して見直ししている可能性があるため計が一致しない場合がある。

（注3） 随意契約等の見直し計画は23年度より作成することとなっているため、数値は記載していない。

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 厚生労働大臣からのミッション（中期目標）である、国際水準の研究を展開しつつ、我が国の治験を含む臨床研究を推進するため、同期間における中期計画を定め、年度毎に、中期計画を達成するための具体的な年度計画を策定している。 また、理事長は、国立長寿医療研究センターの理念にも掲げられている「健康長寿社会の構築への貢献」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、情報発信、研究・開発の推進、高度先駆的な医療の提供、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、定例の役員会などの場で役職員に示すなど周知を図っている。 更に、中期計画、年度計画の組織の目的を達成するため、全職員に対し、当該計画に沿った目標設定とその評価結果に応じた処遇を行うための業績評価制度を実施している。 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 独立行政法人設立初年度である平成22年度は、理事長のリーダーシップのもと、国立長寿医療研究センターのミッションを最も効率的かつ効果的に達成できるよう、理事には、理事長を補佐する役割に加え、センターの業務の一部を担当し、当該担当業務に関して関係職員を指揮監督する権限を付与するとともに、理事長のマネジメントをサポートする体制としている。 また、厚生労働大臣からのミッション（中期目標）である、長寿医療の中核的な医療機関として高度先駆的な医療の開発及び標準医療の確立へ一層の貢献をするため、同期間における中期計画を定め、年度毎に、中期計画を達成するための具体的な年度計画を策定しており、月次決算により毎月、計画の達成状況を把握している。 3 内部統制の構築状況
-------	---

	平成２２年度に独立行政法人に移行したことを機に組織を見直し、法令等の遵守を期するため、センター業務及び予算に対する内部統制部門として監査室を設置した。 監査室は、独自に行う内部監査に加え会計監査人及び監事とも連携し、効率的・効果的にセンター業務等に関する内部統制について監査及び指導を行うこととしている。 4 役員会の位置付け、権限の状況 「独立行政法人国立長寿医療研究センター理事会規程（平成２２年規程第８号）」において、目的、機能、開催時期、構成員、招集等について定めている。 5 理事長と監事・会計監査人の連携状況 [理事長と監事の連携] ・理事長が議長を務める理事会（月２回）に監事が出席し、審議事項等について意見交換を行っている。 ・また、監事は、契約の適正性等について意見具申している。 ・監事監査における指摘事項は、理事会・運営会議においてリスク等を踏まえ対応策を検討し、周知徹底すると共に内部監査において運用状況等の確認を行っている。 [理事長と会計監査人の連携] ・会計監査人とは、監査計画立案時、実施時、監査報告時に意見交換を行っている。 ・また、監査計画立案時には重点監査事項の選定に関すること、実施時には法人を取り巻く外部環境に変化に関すること、監査報告時には次期に向けての必要改善事項に関することを意見交換している。 ・会計監査人からの指摘事項は、その分析した結果を各部署にフィードバックすることで業務の改善及び適正な会計事務等の遂行に役立てている。 6 その他統制環境に関する状況 監事機能については、「独立行政法人国立長寿医療研究センター監事監査規程（平成２２年規程第４４号）」において、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。
②リスクの識別・評価・対応	<u>*「法人の長に、現場の問題が伝達されないことを回避するための仕組み」</u> 理事から構成される理事会を定期的（月２回）に開催している。 当該役員会は、センターの各部門が所掌事務の範囲で把握するリスクが報告される仕組みとしている。 更に、運営会議などにより、理事長が直接現場の意見を聞くことのできる場を設けている。 その他、監事及び会計監査人と直接意見交換を実施し、現場の問題点などの把握に努めている ○会計関係業務等について 国立長寿医療研究センターにおいては、会計関係業務のリスクを防止・低減することを目的に、特に新任で着任した職員や異動に伴い新たに当該業務の担当となった職員が速やかに業務内容を理解し業務遂行が適正に行えるよう、現金・出納業務や契約業務などを中心とした標準的業務フローを作成し、周知している。 ○医療安全について 医療安全に関するリスクについては、医療安全管理のための指針を作成し、この指針に基づき医療安全に関するマニュアルの作成や医療安全管理委員会の設置及び職員研修を実施しているところである。
③統制活動	○会計関係業務等について 標準的業務フローを作成し、事務職員を新たに採用した場合などに実施するオリエンテーション等において、標準的業務フローの内容及び活用方法について周知を図ることとしている。

	○医療安全について 医療安全については、毎月開催される医療安全管理委員会において、医療事故の分析及び再発防止の検討を行っているところである。
④情報と伝達	○会計関係業務等について 標準的業務フローを、規程等の改正に合わせて見直すとともに、見直し後は速やかに各部署への伝達を行っている。 なお、標準的業務フローは関係職員に配付されているものであるため、各部署においては、標準的業務フロー担当者が速やかに差し替えを行うこととしている。 また、医療法立入検査など、外部機関から受けた検査・指導等の情報については、今後、同様の事例発生防止のため、周知を行っている。 ○医療安全について 医療安全については、発生した医療事故の集計結果及び原因究明及び再発防止の観点から、月次の役員会で紹介している。
⑤モニタリング	1 日常的モニタリング ○会計関係業務等について 幹部職員は、関係職員が標準的業務フローに沿って業務を行っているかについて、当該業務に関する決裁時などにチェックを行うこととしている。例えば、現金収納に係る業務フローにおいては、外来窓口終了後、入金記録と現金の突合を複数人でチェックし、部長まで決裁を受けることとしている。 部長等幹部職員は、必要に応じて改善指示を行うこととしている。 ○医療安全について 発生した医療事故の情報については、医療安全担当者が「医療事故別の分類」、「病院類型報告」、「年齢別内訳」、「患者影響レベル」、「事故発生時間帯」等の分析を行い報告を行っている。 2 独立的評価と評価プロセス [独立的評価] ・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、内部監査部門である監査室

	と連携して、高リスク事項である契約等に係る抜き打ち監査を行うこととしている。更に、この契約の状況については、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たところである。 ・内部監査については、監査室が主体となり、内部監査（書面及び実地）を実施している。 [評価プロセス] ・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、内部統制の有効性の判断の規準となる基本的要素を考慮のうえ、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共に、理事長によるマネジメント状況を把握するため、理事長が議長を務める理事会（月2回）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。 ・内部監査では、監査室等が、業務の適正かつ効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、諸規程に対する合規性、業務ルール of 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行うとともに、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。また、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、翌年度の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。 3 内部統制上の問題についての報告 ・監事監査及び内部監査の結果は、理事長が議長を務める理事会（月2回）等に報告される。 ・更に、監事や監査室による監査の報告に加え、独立行政法人評価委員会あるいは政策評価・独立行政法人評価委員会で評価・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・検証を行う予定としている。 ・センターで実施される日常モニタリングや内部監査等により明らかになった内部統制上の問題点については、監査室から定期的に、又そのうち重要なものについては必要に応じ即時、理事長・理事及び監事に報告している。	
⑥ ICTへの対応	国立長寿医療研究センターにおいては、月次・年次決算等の会計処理業務、人事管理、給与計算等の業務を支援するため、財務会計システム、人事給与システムを運用している。 ネットワークシステムにおけるセキュリティについては、システム運用業者がセキュリティの確保状況について監視する体制をとるとともに、関係者で構成する月例の運用会議において適宜報告を受け対応している。 ※ 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	1 中期計画・年度計画等の妥当性について 監事は、理事長が議長を務める理事会（月2回）への出席、役員との意見交換会の開催、業務状況の聴取、病院実査、会計監査人の業務状況の聴取、監査室との監査の連携・実施と監査実施状況の聴取等を通じ、①中期目標に則した中期計画立案・内容の妥当性、②中期計画に基づく年度計画立案・内容の妥当性、③年度計画に沿った法人全体の業務実施状況の妥当性、④これら①から③について問題がある場合は、その問題点の把握、について点検する監事監査を実施している。その実施に当たっては、理事長によるリーダーシップの発揮・マネジメントの実効性の確保がなされている

		か、各種リスクの把握・認識等、当該リスクへの対応が適切になされているかといったガバナンス、内部統制上の重要なポイントに充分留意して監査を行っている。なお、上記監査の実施に当たり、具体的には、役職員等から職務の執行状況を聴取すると共に、決裁書類等必要な文書を点検している。 (実施状況) ・ 理事会（月2回の全てに出席） ・ 各部からの業務状況聴取（随時実施） ・ 監査室との連携監査及びその他監査実施状況聴取（H22.8実施、その他随時実施） ・ 会計監査人の業務状況聴取（H22.6、H22.8実施） ・ 会計監査人の監査結果報告会（理事長、理事、監事、会計監査人、監査室）（H23.6実施） ・ 経営関係会議への出席 なお、監査室及び会計監査人との連携により、「会計規程等に違反する不適正な会計経理」について監視を行っている。 2 役職員の給与水準について 監事は、「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について（ガイドライン）」に基づく公表資料を点検すると共に、担当部署に説明を求め、記載内容に問題が無いことを確認している。 3 改善状況のフォローアップについて 監事は、役員との意見交換会や業務状況聴取（定例）において、また、必要に応じ随時、過去の監事監査により把握した内部統制上の問題点等の改善・進捗状況について報告を求め、対応不十分な場合は更なる指摘を行っている。 (事例) ① 会事会計システムにおける内部統制上の問題点 ② システムセキュリティー（ID・パスワード）
--	--	--

		に係る内部統制上の問題点 平成 22 年 4 月に、設置した内部監査部門である監査室が主体となり、内部監査（書面及び実地）を実施している。 （実施状況） ・ 書面監査 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による自己点検。 期間：H22. 6～H23. 3 ・ 実地監査 「契約」、「支払」、「収入管理」、「債権管理」、「現金等の管理」に関する事項を重点監査事項に定め、これらを中心に会計監査人と同一日程で監査を実施。 実績：22 回 ・ 抜打監査 厚生労働科学研究費補助金と文部科学省科学研究費補助金の公正な執行に関して一層の適正性を担保するために全ての研究課題について書類監査を実施。 実績：1 回 ・ 臨時監査 厚生労働科学研究費補助金と文部科学省科学研究費補助金の執行について、「不適切な行為」等が見受けられた研究課題について研究者に対して、その実状把握及び是正のために監査を実施。 実績：1 回 また、契約及び支払いに関する事項を監査の重点事項とし、不適正な会計処理が行われていないか監査を行っている。
--	--	--

⑧内部統制の 確立による成 果・課題	○会計関係業務等について 会計監査人による内部統制に関する業務調査によれば、標準的業務フローを活用することで、担当業務が変わっても着任当初から適正に業務を遂行できることや、コンプライアンスを遵守した業務ができることなど、適正な会計事務が行われている。 ○医療安全について 医療安全については、国立長寿医療研究センターは、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となっており、医療事故の警鐘的な事例及び当該事故の集計結果が病院内で情報共有されることで、医療安全対策の向上につながっているところである。
-----------------------------------	---

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)	見直し基本方針において講ずべき措置とされた以下の事項については、全て措置を講じたところであり 22 年度から適切に実施されている。 ①事務部門について、効率的・効果的な運営体制とするため人員配置の見直しを行う。 ②業務改善に積極的に取り組む人材を育成するため、事務職員を対象に現状の問題把握や企画能力の向上に資する研修を実施する。 ③一般管理費（退職手当を除く）を一層節減する。 ④法令遵守の観点から、監査室を設置し、内部監査を実施する。 ⑤原則として一般競争入札とする。契約に関する重要事項については、役職員及び外部有識者で構成される「契約審査委員会」においてあらかじめ審議する。
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	
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	独法化に伴い組織を見直し、効率的な体制へ改革を行った。 更には、共同購入の実施、契約単価の見直しによる材料費の節減、役務契約の費用削減、一般管理費の節減等の取組みにより経費の縮減を図った。 今後も適切な運営、経営改善の観点から不断の見直しを進めていくこととしている。
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、関連法人に対する出資、出えん、負担金等を行っていない。