

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

独立行政法人国立成育医療研究センター
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 4
項目 6	内部統制	4 1
項目 7	事務・事業の見直し等	5 1

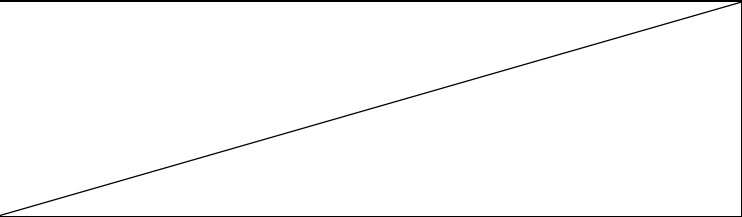
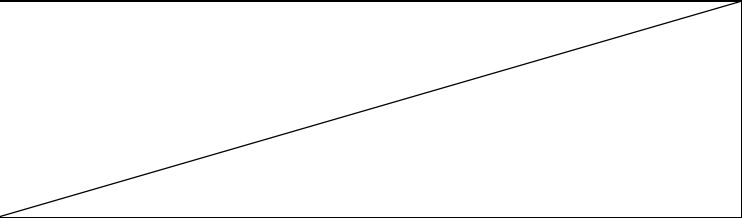
(項目 1)

財 務 状 況

①□ 当期総利益又は総損失	総利益(総損失) 11.8億円
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金(繰越欠損金) 11.8億円
③-1 当期独立行政法人国立成育医療研究センター運営費交付金債務	48.2億円(執行率 96.2%)

④利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状況	センターの特性や機能を考慮した運営方針に応じ、職員の適正配置を行うこと等により、診療報酬上の上位基準の取得等を図るとともにコスト削減に努め、収支改善を推進したことにより、当期総利益11.8億円を計上したものである。 平成22年度決算における利益剰余金は、将来の投資(建物等の整備・修繕、医療機器等の購入等)及び借入金の償還に充てるための積立金とすることとしている。 なお、平成22年度は独立行政法人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	

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。)	老朽化及び建て替え等のため使用しない病棟等、保有する資産で「不要」と認められるケースはない。 知的財産については、独立行政法人成育医療研究センター職務発明等規程に基づき管理している。 平成22年度については、今までセンターが職務発明と認定したもののうち、今後、権利を継承していくものとし、今後の整理を行い、センター・企業・大学が共同で権利を保有する特許について、実用化の見込みがないものについては権利を放棄した。また、創造・保護・活用の3つの視点からセンターにおける知的財産ポリシーを作成中であり、さらに目利き役となる外部専門家の活用により、研究成果の掘り起こし作業と職務発明認定、特許申請による権利確保に係る手順確定に取り組んでいる。 なお、特許出願と維持については厚生労働大臣認定技術移転機関（ヒューマンサイエンスTLO）に権利を譲渡しており、積極的な活用要請を働きかけるとともに、他のTLOについても活用の可能性について検討を行っている。
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] 独法の職員の給与は、「当該法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるようさだめられなければならない。」(通則法第63条)こととされており、当法人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。 当法人の給与水準については、平成22年度が初年度の新設独法法人であることから、国の給与制度等を踏まえつつ、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、医師：108.4、看護師：113.0、事務・技術職：109.5となっており、すべての職種で国の給与水準より高いものとなっている。 これら要因を分析すると、 ① 当法人は東京都世田谷区に所在し、すべての職員が地域手当1級地であることから、国の平均給与と比べた場合には、数値が高くなる。 ② 国の制度にある俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象を病院における管理職として医長、看護師長に範囲を広げたことにより月額固定給部分が増加している。 ③ 職務の複雑性及び困難性に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手当として国における俸給の調整額に準じた特殊勤務手当の支給をしているが、当法人ではこの対象となる特定集中治療室を25床運用しているため、支給対象者が看護師では21%となっている。 など、国の給与制度に準じているものの、地域手当1級地であることや小児救急医療、周産期医療を担う当法人の診療部門は、全国平均給与よりも高くならざるを得ないところである。 しかし、看護師、事務・技術職については、独法移行時に中高年齢層の給与カーブを引き下げるなど、通則法に則
--	--

	って適切に対応している。 また、人事院給与勧告が減額改定であったことを受けて、当法人の給与においても同等の減額改定を行う等、社会一般情勢に適合したものとなるよう適切に対応している。 [総人件費改革の進捗状況] 技能職の退職後非常勤職員への切替を行う一方で、地域医療計画を踏まえた小児救急医療、周産期医療等への対応に伴う人材確保の他、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の改善等にも留意しつつ、必要な人材確保を行った。 (人件費の増加額約 6 6 4 百万円) 平成 2 2 年度における当法人の総人件費改革の対象となる人件費は、6, 3 3 2 百万円であり、総人件費改革の基準値である平成 2 1 年度の人件費 5, 6 6 8 百万円と比較すると 6 4 4 百万円の増となっている。 これは、 (1) 総人件費削減に向けた取組として ① 技能職の退職後非常勤職員への切替 ② 独法移行時の給与カーブの変更 等により削減を行い、 (2) 一方、当法人としての役割を果たすため、 ① 地域医療計画を踏まえた小児救急医療、周産期医療等への対応、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 ② 医師不足解消に向けた取組・救急医等の処遇改善及び地域医療との連携強化のための体制整備等により人件費が増加したことによるものである。 引き続き、技能職の退職後非常勤職員への切替等により人件費削減を図っていくが、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、当法人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。 なお、人件費率については、平成 2 2 年度計画 4 1. 9 %であったが、平成 2 2 年度決算では 4 1. 0 %となっており、その抑制に努めているところである。
--	--

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/7,600円～2,200円 ・その他：1回/6,000円～1,800円 ・国の「夜間看護手当」と同旨であるが、医師等については、独法移行後、救急医療等の診療体制の強化や労働基準法の適用により24時間の交代制勤務を行う職員が増加したことから、看護師との均衡を考慮して支給対象に加えたものであり適正な手当と判断している。
	役職職員特別勤務手当	・臨時の又は緊急性を有する業務のため休日等に勤務した場合及び医師が宿日直等勤務又は救急呼出により診療業務を行った場合の手当。 ・1回(6H以内)/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、すでに就いている職務に加えて特別に副院長の職務(特命副院長)を命じられ、当該職務に従事した場合等、病院運営上の特性を考慮したものである。
	ヘリコプター搭乗救急医療手当	・医師・看護師等の医療従事者が、ヘリコプターに搭乗し、機内等で診療等を行った場合の手当。 ・医師：1回/5,000円 ・医師以外：1回/3,000円 ・国の「航空手当」及び大学や民間医療機関における同様の手当を踏まえ、救急医療に従事する医師・看護師等の勤務実態・特殊性を勘案し、救急医療に従事する医師等の確保対策

		の観点から適正な手当と判断している。
	救急呼出待機手当	・医師・看護師等の医療従事者が、深夜勤務及び緊急の診療業務に対応するため特定の時間帯を定めて自宅等において待機をした場合の手当。 ・医 師：1 回/5,000 円 ・医師以外：1 回/2,000 円 ・ヘリコプター搭乗救急医療手当と同様に大学や民間医療機関における手当を踏まえ、深夜勤務及び救急医療に従事する医師・看護師等の医療従事者の勤務の実態・特殊性を勘案し、深夜勤務及び救急医療に従事する医師等の確保対策の観点から適正な手当と判断している。
	救急医療体制等確保手当	・医師等が休日及び夜間において、地域の第3次又は第2次救急医療の確保のため、理事長の指定する病院において、救急外来患者へ応需した場合の手当。 ・診療業務(1h 以上)：1 回/12,000 円又は6,000 円(8h 以上は18,000 円) ・分娩：1 回/10,000 円 ・国における「救急医療及び産科医療を担う勤務医の処遇改善を支援する補助制度」に対応したものであり、休日及び夜間の救急・周産期医療体制の整備を図るとともに、救急医療及び産科医療を担う医師等の処遇改善の観点から適正な手当と判断している。
	医師手当	・地域における医師確保のための手当。 ・月額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。 ・なお、独法化に伴い医師手当は国立病院機構と同水準にしたことにより国の「初任給調整手当」に対して月額約5万円低く設定した。

	医師手当加算部分・専門看護手当	・学会や公益法人等の第三者機関において認定された広告可能な専門医や認定看護師などの特定の分野における専門的知識を有している医師・看護師のための手当。 ・医師 1 資格/月額 5,000 円(上限 2 資格) ・看護師 専門看護師/月額 5,000 円 認定看護師/月額 3,000 円 ・医師手当の加算部分及び専門看護手当については、専門化・高度化した病院を運営する当機構の特性を踏まえ、有能な人材を確保する観点から適正な手当と判断している。 ・また、他の医療機関でも導入が進んでいるものである。
	附加職務手当	・医師等が地方自治体等への診療援助などを行った場合の手当。 ・依頼（要請）元より医師等の勤務する病院に支払われた報酬の範囲内において、その診療援助などを行った医師に対して給与を支給する。 ・医療を提供する病院を運営する当法人の特性を考慮し、地域における診療連携の推進を図る観点から適正な手当と判断している。
	年度末賞与	・診療部門の医業収支が特に良好な場合の業績に応じた手当。 ・手当額は、次のうち最も低い額 ① 医業収支が黒字、かつ、計画額を上回る額 ② 診療セグメントの経常収支が黒字 ③ 基準日（3月1日）における賞与基礎月額の0.5月分の合計額 ④ 給与費率が計画と同じ率に収まる額 ・法人に求められる能力実績主義を踏まえ、経営努力のインセンティブとして医業収支が特に良好な場合に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へ移行する際に設けたものである。これは、中央省庁等改革基本法（独立行政法人の職員の給与に当該独立行政法人の業務の実績が反映されるものであること）、独立行政法人通則法（法人の職員の給与は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（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月支給/0.675 月、１２月支給/0.675 月 役職　　６月支給/0.875 月、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、業績反映部分については、診療部門の業績が悪い場合は、支給総額をその業績に応じて減額が可能な仕組みとしており、法人に求められる能力実績主義を踏まえた観点から適正な手当と判断している。 ・なお、当該減額がない場合の手当（支給割合）は国に準じた額となっている。

	特殊業務手当 ・職務の複雑性及び困難性に基づき他の職種に比して著しく特殊な勤務に従事する場合の手当。 ・月額/35,400 円～4,200 円 ※ 支給額は、職務の内容又は勤務場所に応じて規定 ・特殊業務手当は、国の時代から、職務の複雑・困難性に基づき他の職種に比して著しく特殊な勤務に対して支給している手当であり、病院における職務の特殊性及び職員確保の観点から適正な手当と判断している。 ・なお、当該手当は国の「俸給の調整額」に類似したものであるが、業績手当（賞与）・退職手当の基礎としない諸手当として見直したものであり、民間の給与を踏まえたものである。
③福利厚生費の状況	法定福利費 876,918 千円 (役職員一人当たり 743,150 円)
	法定外福利費 4,355 千円 (役職員一人当たり 3,691 円)
	① 弔電、供花 (120 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、運用している。 ② 健康診断等 (4,234 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。

平成２２年度 法定外福利費

○独立行政法人国立成育医療研究センター

(単位；円)

		平成２２年度
医療・健康費用	労働安全衛生法に基づく健康診断費	1,153,707
	医薬品等購入費用（医療従事者へのワクチン接種）	3,080,449
慶弔関係費用	弔事に対する対応（弔電・供花）	120,525
合計		4,354,681

(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	809 人	371 人	1,180 人
うち国家公務員 再就職者	0 人	0 人	0 人	0 人	1 人	0 人
うち法人退職者	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
うち非人件費ポ ス ト	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
うち国家公務員 再就職者	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
うち法人退職者	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人

注 1 「法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者」とは、法人職員が、定年退職等の後、嘱託職員等として再度採用されたものをいう(任期付き職員の再雇用を除く。)

注 2 役員には、役員待遇相当の者(参与、参事等の肩書きで年間報酬額 1,000 万円以上の者)を含む。

注 3 「非人件費ポスト」とは、その年間報酬が簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成 18 年法律第 47 号)第 53 条第 1 項の規定により削減に取り組まなければならないこととされている人件費以外から支出されているもの(いわゆる総人件費改革の算定対象とならない人件費)

④国家公務員再就職者 及び本法人職員の再就 職者の在籍ポストとそ の理由	非常勤職員のうち国家公務員再就職者が 1 名在籍している。職種は自動車運転手で定年退職後継続して運転業務及び庶務業務を行っている。 理事長について、任期は途中であるが、厚生労働大臣との約束において 22 年度末を以て、公募により理事長ポスト就任者の選考を行った。
---	---

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立成育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

独立法人国立成育医療研究センター役員報酬規程により、役員の賞与の額については、総長が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定めることとしている。平成22年度は、法人化初年度であり前年度の業績評価がないことから、評価率は100/100としている。

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を踏まえ、月例年俸額△0.2%及び業績年俸△0.2月分相当額の引き下げを行った
理事	なし
理事(非常勤)	平成22年度における改定は行っていない。
監事	なし
監事(非常勤)	平成22年度における改定は行っていない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)		就任	退任	
法人の長	千円 18,686	千円 11,884	千円 4,663	千円 2,139 (地域手当)	4月1日		
A理事 (非常勤)	千円 2,280	千円 2,280	千円 0	千円 0 ()	4月1日		
B理事 (非常勤)	千円 1,500	千円 1,500	千円 0	千円 0 ()	4月1日		
C理事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円 0	千円 0 ()	4月1日		
A監事 (非常勤)	千円 1,860	千円 1,860	千円 0	千円 0 ()	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 2,040	千円 2,040	千円 0	千円 0 ()	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	千円	年 月			該当者なし	
監事	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

中期計画における人事に関する方針として、「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。」「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、適正な人員配置に努めるとともに、中期目標期間中、人件費率について業務の量と質に応じたセンター病院運営に適正な率を目指す。

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、業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるよう決定するものと考えている。
また、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(閣議決定(平成22年11月1日))により国家公務員の給与水準も十分考慮することとした。

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号の規定に基づき、職員の業績を給与に反映されるべきものと考え、職員の業績評価について制度設計を行ったところ。

[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	医長以上の医師及び研究所室長以上の研究職職員について、前年度の業務実績を考慮の上、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)	年俸制職員を除く常勤職員について、業績に応じて定める割合を算定基礎額に乗じて得た額を支給
賞与:業績手当 (年度末賞与)	当該年度の損益計算書における診療セグメントの収支が良好となる場合に、職員の業績に応じて定める割合を算定基礎額に乗じて得た額を支給
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(平成22年12月1日)
 - ・国の人事院勧告を踏まえ、基本給月額(平均0.2%)及び賞与(0.2月分)の引き下げを行った。
 - ・55歳を超えている一定の職員については、基本給月額等の合計から△1.5%の減額を行った。

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	人 486	歳 37	千円 6,166	千円 4,610	千円 78	千円 1,556
事務・技術	人 38	歳 43.1	千円 7,168	千円 5,338	千円 156	千円 1,830
医療職種 (病院医師)	人 47	歳 41.4	千円 11,718	千円 9,153	千円 52	千円 2,565
医療職種 (病院看護師)	人 319	歳 34.6	千円 5,284	千円 3,901	千円 54	千円 1,383
技能職種 (看護補助者等)	人 16	歳 47.8	千円 5,717	千円 4,217	千円 125	千円 1,500
医療職種 (医療技術職)	人 58	歳 40.5	千円 6,141	千円 4,574	千円 160	千円 1,567
福祉職種 (児童指導員等)	人 8	歳 34.9	千円 5,013	千円 3,744	千円 108	千円 1,269

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: 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」、「任期付職員」、「再任用職員」、「非常勤職員」については該当する職員がいないため、表を記載していない。

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

① 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員(年俸制)	人 87	歳 52.3	千円 14,133	千円 10,942	千円 98	千円 3,191
院長等	人 2	歳				
副院長等 (副院長・部長・医長)	人 58	歳 52.4	千円 15,049	千円 11,742	千円 101	千円 3,307
副所長等 (副所長・部長・室長)	人 27	歳 51.5	千円 11,946	千円 9,108	千円 98	千円 2,838

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。

注3: 院長等については、該当者が2人以下のため、個人の情報が特定されるおそれのあることから、人員以外は記載していない。

任期付職員(年俸制)	人 5	歳 41.7	千円 10,164	千円 7,750	千円 51	千円 2,414
任期付職員職種	人 5	歳 41.7	千円 10,164	千円 7,750	千円 51	千円 2,414

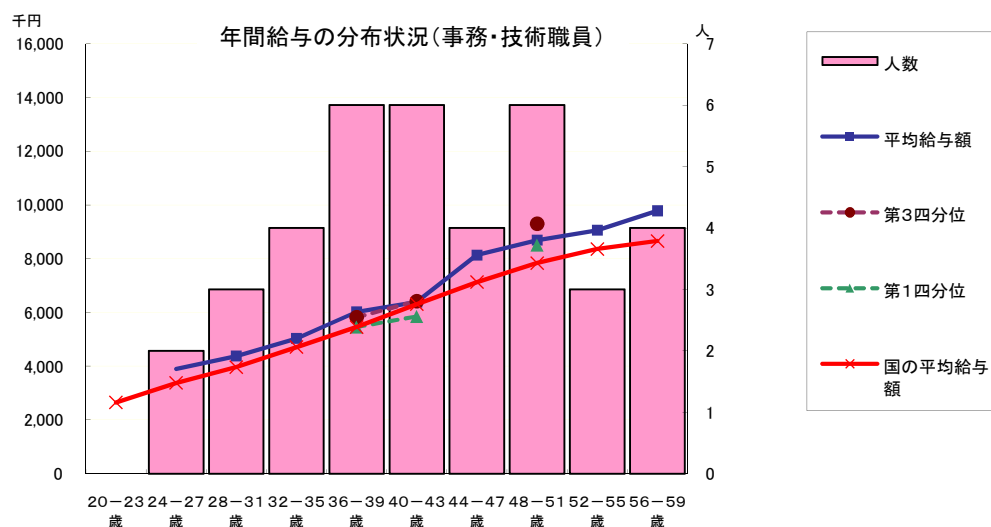
注1: 上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

・「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))
〔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。〕

(事務・技術職員)



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。

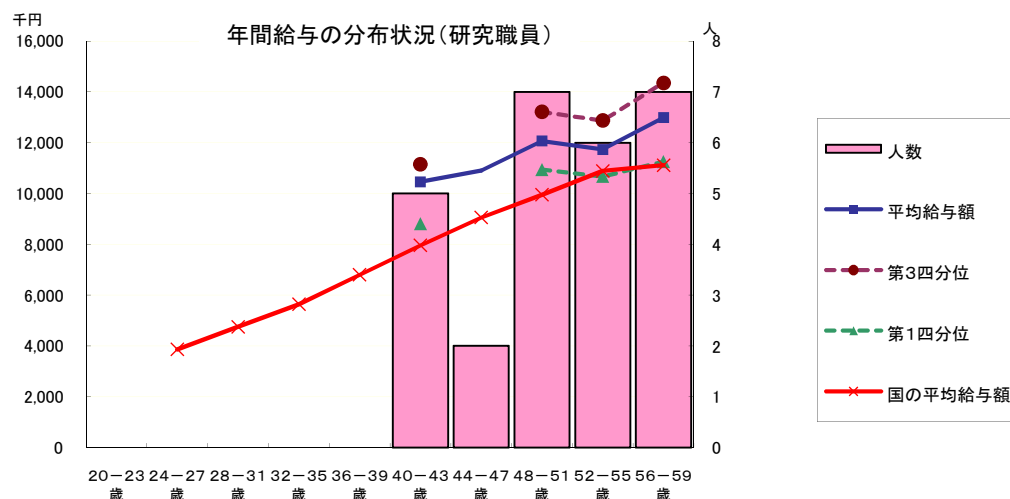
注2:「24-27歳」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

注3:「24-27歳」「28-31歳」「32-35歳」「44-47歳」「52-55歳」「56-59歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(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
・本部課長	8	49.6	8,382	9,057	9,452
・本部係員	7	30.8	3,947	4,308	4,485
・本部係長	14	40.2	5,636	5,969	6,418

(研究員)



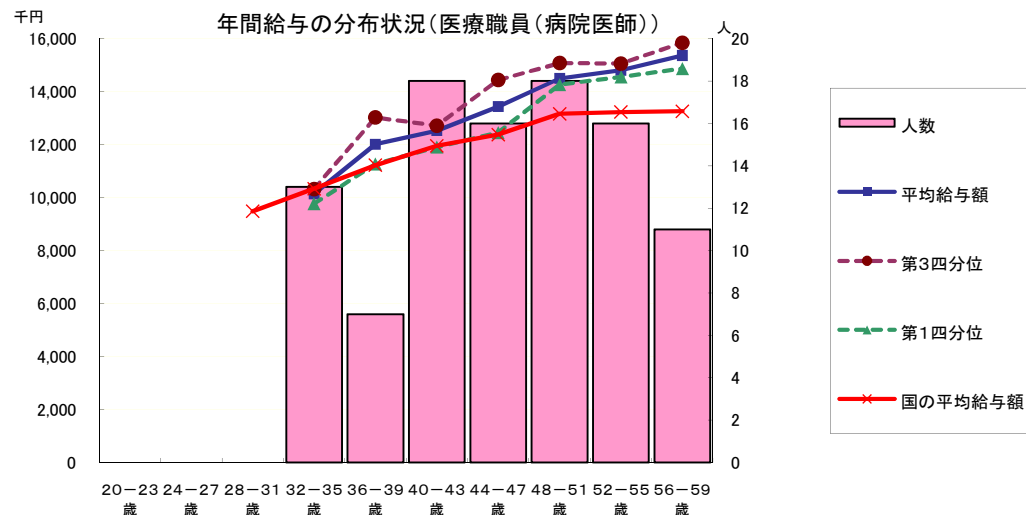
注1:「44-47歳」については、該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

注2:「44-47歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(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
・本部課長	9	51.7	13,028	13,266	13,728
・主任研究員	16	50	9,066	10,719	11,341

(病院職員(病院医師))

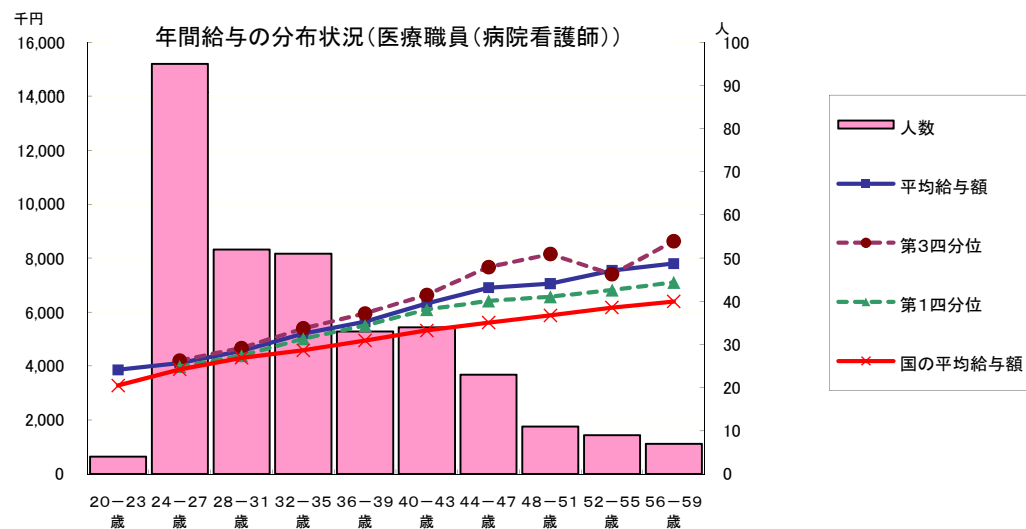


(医療職員(病院医師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位 第1分位	平均	四分位 第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
・医長	48	51.2	14,436	14,704	14,991
・医師	47	41.4	10,691	11,667	12,499

注、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。

(病院職員(病院看護師))



注:「20-23歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(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 第1分位	平均	四分位 第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
・看護師長	18	46.0	7,432	7,764	8,128
・看護師	258	32.7	4,118	4,872	5,489

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	9級
標準的な職位		一般職員	係長	専門職	課長 室長	課長	部長	部長	部長	-
人員 (割合)	38 (18.4%)	7 (18.4%)	14 (36.8%)	6 (15.8%)	5 (13.2%)	4 (10.5%)	1 (2.6%)	1 (2.6%)	0 (0%)	0 (0%)
年齢(最高 ～最低)		37 ～ 26	51 ～ 32	59 ～ 40	55 ～ 44	57 ～ 38				
所定内給 与年額(最高 ～最低)		3,643 ～ 2,883	5,462 ～ 3,355	7,022 ～ 4,913	6,786 ～ 6,251	7,441 ～ 6,350				
年間給与 額(最高～ 最低)		4,870 ～ 3,859	7,519 ～ 4,545	9,297 ～ 6,505	9,003 ～ 8,382	10,068 ～ 8,370				

注、6級及び7級の該当者が各1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから「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(年俸制))

区分	計	1級	2級	3級
標準的な職位		室長 主任研究員	部長	所長 センター長
人員 (割合)	27 (48.1%)	13 (48.1%)	12 (44.4%)	2 (7.4%)
年齢(最高 ～最低)		59 ～ 40	59 ～ 43	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		9,039 ～ 6,435	10,430 ～ 9,038	
年間給与 額(最高～ 最低)		11,566 ～ 8,414	14,035 ～ 11,801	

注、3級の該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

(医療職員(病院医師))

区分	計	医療職(一)
標準的な職位		一般医師
人員 (割合)	47 (100%)	47 (100%)
年齢(最高 ～最低)		54 ～ 32
所定内給 与年額(最高 ～最低)		10,111 ～ 7,651
年間給与 額(最高～ 最低)		13,084 ～ 9,570

(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	副院長 センター長・部長
人員 (割合)	58人 (75.9%)	44人 (75.9%)	14人 (24.1%)
年齢(最高 ～最低)		61 ～ 37	65 ～ 53
所定内給 与年額(最高 ～最低)		12,333 ～ 10,424	13,073 ～ 10,868
年間給与 額(最高～ 最低)		15,680 ～ 13,024	17,174 ～ 14,429

(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)	319人 (0.3%)	1人 (0.3%)	258人 (80.9%)	39人 (12.2%)	18人 (5.6%)	2人 (0.6%)	1人 (0.3%)	0人 (%)
年齢(最高 ～最低)			59 ～ 23	57 ～ 27	58 ～ 40			
所定内給 与年額(最高 ～最低)			5,513 ～ 2,768	5,538 ～ 3,379	6,369 ～ 4,935			
年間給与 額(最高～ 最低)			7,403 ～ 3,790	7,656 ～ 4,666	8,630 ～ 6,639			

注、1級、5級及び6級の該当者が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があることから「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)	%	%
	54.2	48.0	50.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%
	45.8	52.0	49.2
一般 職員	最高～最低	%	%
	46.8～42.8	55.1～48.4	50.9～46.2
	一律支給分(期末相当)	%	%
	61.3	56.3	58.6
一般 職員	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%
	38.7	43.7	41.4
	最高～最低	%	%
	39.1～37.0	44.4～41.9	41.9～39.6

(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
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 100	% 100.0	% 100
		%	%	%
	最高～最低	100～100	100～100	100～100
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	～	～	～

注、研究職員の一般職員は該当者いない。

(医療職員(病院医師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 0	% 0.0	% 0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 100	% 100.0	% 100
		%	%	%
	最高～最低	100～100	100～100	100～100
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 61.5	% 56.6	% 58.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.5	% 43.4	% 41.2
		%	%	%
	最高～最低	41.2～37.2	44.3～42.5	42.5～40.2

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 53.6	% 48.3	% 50.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.4	% 51.7	% 49.3
		%	%	%
	最高～最低	46.8～45.2	54.3～50.3	51.0～48.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 61.0	% 56.1	% 58.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.0	% 43.9	% 41.6
		%	%	%
	最高～最低	42.0～33.0	44.6～31.0	43.2～35.1

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))

(事務職員・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

109.5

対他法人(事務・技術職員)

103.8

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

118.2

対他法人(研究職員)

118.4

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

108.4

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

113.0

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

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 109.5 <table> <tr> <td>参考</td><td>地域勘案 95.4</td></tr> <tr> <td></td><td>学歴勘案 110.5</td></tr> <tr> <td></td><td>地域・学歴勘案 98.1</td></tr> </table>	参考	地域勘案 95.4		学歴勘案 110.5		地域・学歴勘案 98.1
参考	地域勘案 95.4						
	学歴勘案 110.5						
	地域・学歴勘案 98.1						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の事務・技術職員の平均給与は全国平均であるため100を上回っているが、地域勘案をした場合には95.4と100を下回ることとなる。 (地域手当1級地の人員構成 国(行政職(一))28.4%、当法人100%) 【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 26.5% (国からの財政支出額 50億円、支出予算の総額 188.7億円：平成22年度予算) 【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	対国家公務員指数(地域・学歴勘案)は98.1と首都圏にある当センターとしては適切な水準にあると考えているが、「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」及び「行政改革の重要方針」に添うよう、法人の業績の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合するよう検討していく。 なお、平成23年度における対国家公務員は、現状で推移した場合、平成22年度と同様に、対国家公務員指数109.5、地域・学歴勘案98.1となることが見込まれるが、上述のとおり地域手当により較差が生じているところである。 ・当法人の地域手当1級地の構成人員 100%						
その他の事項	<table> <tr> <td>①管理職の割合(H23.4.1現在)</td><td>41.5%</td></tr> <tr> <td>②大卒以上の高学歴者の割合</td><td>43.9%</td></tr> </table>	①管理職の割合(H23.4.1現在)	41.5%	②大卒以上の高学歴者の割合	43.9%		
①管理職の割合(H23.4.1現在)	41.5%						
②大卒以上の高学歴者の割合	43.9%						

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 118. 2	
	参考	地域勘案 115. 0
		学歴勘案 116. 6
		地域・学歴勘案 114. 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当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の研究職員の平均給与は全国平均であるため118. 2となっているが、地域勘案をした場合には115. 0と指数が低くなる。 (地域手当1級地の人員構成 国(研究職)43. 3%、当法人10 0%) ②研究職に対する初任給調整手当は、当法人では医師手当として支給している。その対象者は72. 4%と国家公務員の約10倍となっている。 (初任給調整手当の人員構成 国(研究職)7. 3%、当法人72. 4%) 【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。	
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 26.5% (国からの財政支出額 50億円、支出予算の総額 188. 7億円:平成22年度予算)	
	【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	平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、対国家公務員118. 2、地域・学歴勘案114. 0となることが見込まれるが、国から求められる政策医療を推進し、発展させるために優秀な研究者の確保が不可欠であり、センターでの雇用を維持・確保するためには給与面での改善はさけられないところであり、研究者の確保状況に配慮しつつ、当センターの業務の実績、公立・民間医療機関等の給与や社会一般の情勢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。	
その他の事項	①管理職の割合 (H23.4.1現在)	100%
	②大卒以上の高学歴者の割合	100%

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 108. 4	
	参考	地域勘案 118. 3
		学歴勘案 108. 4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	地域・学歴勘案 118. 3	
	①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の病院医師の平均給与は全国平均であるため108. 4となっているが、地域勘案をした場合には118. 3と指数が高くなっている。これは、国の場合、医師の確保対策として初任給調整手当が地方に手厚くなっていることから地域勘案した場合には他の職種とは違う傾向となっている。 (地域手当1級地の人員構成 国(医療職(一))10. 2%、当法人100%) ②医長以上の医師については、病院における管理職として国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としたこと、及び年俸制を導入した。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合:医療職(一)13. 3%、当法人の役職手当対象人員割合:54. 7%)	
	【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と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 26.5% (国からの財政支出額 50億円、支出予算の総額 188. 7億円:平成22年度予算)	
	【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】 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、対国家公務員108. 4、地域・学歴勘案118. 3となることが見込まれるが、社会問題化している医師不足については、当センターにおいても例外ではないところであり、医師の確保状況に配慮しつつ、当センターの業務の実績、公立・民間医療機関等の給与や社会一般の情勢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。	
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在)	43.3%
	②大卒以上の高学歴者の割合	100%

○病院看護師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 113.0	
	参考	地域勘案 104.2
		学歴勘案 111.9
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	地域・学歴勘案 105.9	
	①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の病院看護師の平均給与は全国平均であるため113.0となっているが、地域勘案をした場合には104.2と指数が低くなる。 (地域手当1級地の人員構成 国(医療職(三))5.1%、当法人100%) ②師長以上の看護師については、病院における管理職として、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としている。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合:医療職(三)0.8%、当法人の役職手当対象人員割合:6.6%) ③国における俸給の調整額は、職務の複雑政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手当としてあり、特別集中治療室等に勤務する医療従事者が対象になっており、当法人では同様の手当として特殊勤務手当を設けている。当法人では特別集中治療室が25床あり、手当支給対象者が21%を占めている。 【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様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 26.5% (国からの財政支出額 50億円、支出予算の総額 188.7億円: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 -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	平成23年度における国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、対国家公務員113.0、地域・学歴勘案105.9となることが見込まれるが、首都圏における看護師等の確保については、大学病院や大規模病院が林立し、売り手市場となっていることから、看護師、助産師の確保状況に配慮しつつ、当センターの業務の実績、公立・民間医療機関等の給与や社会一般の情勢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。	
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在) 4.1%	
	②大卒以上の高学歴者の割合 28.5%	

○比較対象職員の状況

・研究職種

年俸制適用者に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員(副所長等)欄の27人
27人の平均年齢51.5歳、平均年間給与額11,946千円

・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47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58人 計105人
105人の平均年齢47.5歳、平均年間給与額13,558千円

○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

支出総額	190億円	33.2%
給与・報酬等支給総額	63億円	

○管理職割合の改善の取組状況

管理職の配置人員については、法人の業務が効率的・効果的に運営ができるよう、組織の見直しを必要に応じて適宜行っていくこととする。

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 6,331,968	千円 5,667,754	千円 664,214	(%) 11.7	千円 - (-)
退職手当支給額 (B)	千円 107,768	千円 197,070	千円 -89,302	(%) -45.3	千円 - (-)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,754,050	千円 952,377	千円 801,673	(%) 84.2	千円 - (-)
福利厚生費 (D)	千円 881,272	千円 903,324	千円 -22,052	(%) -2.4	千円 - (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 9,075,058	千円 7,720,525	千円 1,354,533	(%) 17.5	千円 - (-)

注: 本法人は平成22年4月1日に設立されたことから、「前年度」欄には国立成育医療センターにおける数値を記載し、「中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減」欄は記載していない。

総人件費について参考となる事項

①人件費の主な増減要因等

○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(289,839千円)
- ・看護師の夜間看護等手当の引き上げ(24,055千円)
- ・研究職の医師手当の改善(17,063千円)
- ・役職手当支給対象者の拡大による増(86,539千円)
- ・医師確保対策として救急医、産科医等に対する手当新設による増(25,281千円)
- ・技能職退職後の不補充(△4,879千円)

○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専門修練医の時給単価を改定
- ・成育医療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。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。

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)	5,667,754	6,331,968
人件費削減率 (%)		11.7
人件費削減率(補正值) (%)		13.2

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△1.5%)を除いた削減率である。

【国立成育医療研究センターにおける総人件費改革に係る状況】

- 国立成育医療研究センターの総人件費は平成22年度63.3億円となっており、平成21年度比で11.7%(補正值13.2%)増となっている。
- 今般の人件費の増加は、周産期医療を始めとする成育医療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、NC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。
(※:成育医療に係る治験の推進、NICUやICU等の体制強化等)
- 今後の対応として、引き続き、技能職の退職後不補充等により、事務・技能職の人件費の更なる削減に努める。また、救急医や産科医の適切な配置等により病院収支の更なる向上に努め、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成育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11.7%(補正值13.2%)増となっているが、これは、周産期医療を始めとする成育医療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、小児難病の病態解明や治療法の開発等に向けて治験・臨床研究体制の強化を図ったこと、病院事業において大幅な収支改善(平成22年度医業収支は6億円の黒字)が図られていることについて、国民の皆様にも納得いただけるよう十分な説明責任を果たしていきたい。

また、国立成育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）国立成育医療研究センター理事長選任理由

本法人の使命は、母性及び父性並びに乳児及び幼児の難治疾患、生殖器疾患その他の疾患であって、児童が健やかに生まれ、かつ、成育するために特に治療を必要とするもの（以下「成育に係る疾患」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、成育に係る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、3人の応募があり、選考委員会による書類選考で2人に絞られた候補者について、選考委員会が面接を行った上で、その評価を任命権者である厚生労働大臣に提示したところ、加藤達夫氏を適任と判断するに至ったところである。

任命理由は、平成22年4月から本法人の理事長として、約800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、小児の感染症対策など研究・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
・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	事業費における庁費の類の支出については、職員に経営の効率化・経費縮減に対する意識の向上を図るとともに、担当者は日常的に点検を行いつつ執行しているものであり、又、一定額（原則50万円）以上の支出については、委員会等の審議を経て購入等を決定している。 更に重要（高額等）案件については、外部有識者を委員に含めた契約審査委員会において、事前審査を行っている。 このような取組を行うことにより、年度末の駆け込み執行等は行われていない。	
② 旅費の執行状況の点検	事業費における旅費の類の支出については、職員に経営の効率化・経費縮減に対する意識の向上を図るとともに、担当者は日常的に点検を行いつつ執行している。 このような取組を行うことにより、不要不急な出張等は行われていない。	
③ 給与振込経費の削減	給与振込経費については、国家公務員に準じた取扱としており、i) 一部現金払い、ii) 複数の振込口座の取扱を行っている者は存在しない。	－ 千円 ※平成21年度は国の機関（22年度より独法化）であるため、削減額は算出不可。 なお、給与振込に係る手数料は発生していない。
④ その他コスト削減について検討したもの	経費削減を目的とした「経費削減部会」を立ち上げ、各種活動を行うとともに、外部コンサルを導入し契約を見直す等、コスト削減に取り組んだ。 ・ 廃棄物処理の分別徹底による削減	36,102 千円

	・照明器具の変更等による削減 ・エアコン設定温度の見直しによる削減 ・コージェネレーション設備の運転変更による削減 ・医療機器保守契約の見直しによる削減 ・SPD業務委託の見直しによる削減 など	
--	--	--

※ 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 2 2 年度の庁費及び旅費の類に関する支出状況

※ 厚生労働省の例
上段：支出予定
下段：支出実績

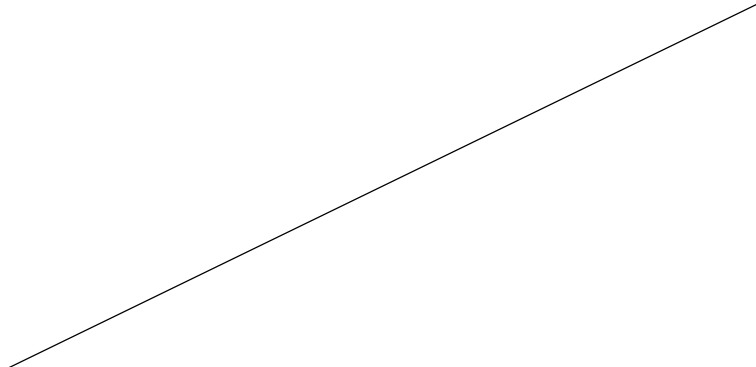
(単位：円)

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		1 0 月	1 1 月	1 2 月		1 月	2 月	3 月	出納整理期
厚生労働省計		2,134,745,000	545,746,000	198,811,000	186,919,000	160,016,000	533,954,000	186,979,000	160,056,000	186,919,000	506,888,000	159,973,000	186,939,000	159,976,000	548,157,000	186,924,000	164,750,000	196,483,000	0
		1,933,528,683	715,802,527	551,310,825	76,529,896	87,961,806	302,263,005	55,910,335	107,707,742	138,644,928	322,248,770	87,669,206	131,430,502	103,149,062	593,214,381	145,931,060	137,517,941	309,765,380	0
厚生労働本省計		2,134,745,000	545,746,000	198,811,000	186,919,000	160,016,000	533,954,000	186,979,000	160,056,000	186,919,000	506,888,000	159,973,000	186,939,000	159,976,000	548,157,000	186,924,000	164,750,000	196,483,000	0
		1,933,528,683	715,802,527	551,310,825	76,529,896	87,961,806	302,263,005	55,910,335	107,707,742	138,644,928	322,248,770	87,669,206	131,430,502	103,149,062	593,214,381	145,931,060	137,517,941	309,765,380	0
厚生労働本省共通経費計		2,134,745,000	545,746,000	198,811,000	186,919,000	160,016,000	533,954,000	186,979,000	160,056,000	186,919,000	506,888,000	159,973,000	186,939,000	159,976,000	548,157,000	186,924,000	164,750,000	196,483,000	0
		1,933,528,683	715,802,527	551,310,825	76,529,896	87,961,806	302,263,005	55,910,335	107,707,742	138,644,928	322,248,770	87,669,206	131,430,502	103,149,062	593,214,381	145,931,060	137,517,941	309,765,380	0
（庁費の類計）		2,116,124,000	541,102,000	197,263,000	185,371,000	158,468,000	529,310,000	185,431,000	158,508,000	185,371,000	502,244,000	158,425,000	185,391,000	158,428,000	543,468,000	185,376,000	163,202,000	194,890,000	0
		1,864,179,665	714,975,063	551,049,927	76,334,966	87,590,170	293,406,805	54,011,095	104,599,775	134,795,935	306,117,950	83,752,271	122,949,903	99,415,776	549,679,847	140,868,013	130,567,843	278,243,991	0
庁 費		1,978,994,000	506,830,000	185,839,000	173,947,000	147,044,000	495,038,000	174,007,000	147,084,000	173,947,000	467,972,000	147,001,000	173,967,000	147,004,000	509,154,000	173,952,000	151,778,000	183,424,000	0
		1,717,818,214	687,379,372	541,027,449	69,316,230	77,035,693	266,418,928	47,937,087	94,039,429	124,442,412	271,407,559	77,350,375	110,815,278	83,241,906	492,612,355	126,306,716	124,235,847	242,069,792	0
各所修繕		137,130,000	34,272,000	11,424,000	11,424,000	11,424,000	34,272,000	11,424,000	11,424,000	11,424,000	34,272,000	11,424,000	11,424,000	11,424,000	34,314,000	11,424,000	11,424,000	11,466,000	0
		146,361,451	27,595,691	10,022,478	7,018,736	10,554,477	26,987,877	6,074,008	10,560,346	10,353,523	34,710,391	6,401,896	12,134,625	16,173,870	57,067,492	14,561,297	6,331,996	36,174,199	0
（旅費の類）計		18,621,000	4,644,000	1,548,000	1,548,000	1,548,000	4,644,000	1,548,000	1,548,000	1,548,000	4,644,000	1,548,000	1,548,000	1,548,000	4,689,000	1,548,000	1,548,000	1,593,000	0
		69,349,018	827,464	260,898	194,930	371,636	8,856,200	1,899,240	3,107,967	3,848,993	16,130,820	3,916,935	8,480,599	3,733,286	43,534,534	5,063,047	6,950,098	31,521,389	0
旅費交通費		18,621,000	4,644,000	1,548,000	1,548,000	1,548,000	4,644,000	1,548,000	1,548,000	1,548,000	4,644,000	1,548,000	1,548,000	1,548,000	4,689,000	1,548,000	1,548,000	1,593,000	0
		69,349,018	827,464	260,898	194,930	371,636	8,856,200	1,899,240	3,107,967	3,848,993	16,130,820	3,916,935	8,480,599	3,733,286	43,534,534	5,063,047	6,950,098	31,521,389	0

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	・ 監事及び外部有識者で構成する契約監視委員会が平成 23 年 4 月に設置され、平成 22 年度に契約が締結された随意契約 42 件、1 者応札・1 者応募案件 34 件について点検、見直しを行った。 ・ その結果、随意契約については、リース契約の残期間に係る継続案件、医療機器等の緊急を要する修理案件及びその相手以外からは購入することが出来ない等の「やむを得ない理由」や「競争の余地がない」ものとなっていた。 ・ また、1 者応札・1 者応募になった案件については、入札参加者にアンケート等を実施し、改善を図っている。 ・ なお、随意契約の指針を作成することとなった。 【平成 22 年度実績】 ・ 一般競争等 151 件 (78.2%) 6,382,530 千円 (68.7%) ・ 競争性のない随意契約 42 件 (21.8%) 2,914,540 千円 (31.3%)
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、直接契約に関与しない職員及び外部委員で構成される契約審査委員会を設置して、一定金額以上の契約について、契約方式や仕様書の内容等の審査を行っている。

③「随意契約等見直し計画」の進捗状況	・平成20年度に策定した随意契約の見直し計画のフォローアップとして平成22年度実績についてホームページに公表した。 ・また、随意契約から入札へ移行した実績及び1者応札から複数応札となった実績は以下のとおりである。 ・ 随意契約から入札へ移行 5件 415,043千円 ・ 1者応札から複数応札 4件 54,741千円
④一者応札・一者応募となった契約の改善方策	・入札参加者にアンケート等を実施し、改善を図っている
⑤契約に係る規程類とその運用状況	・「独立行政法人における契約の適正化（依頼）」（平成20年11月14日総務省行政管理局長事務連絡）において講ずることとされている措置はすべて実施済である。 ・実施状況 ○ 総合評価落札方式の実績なし ○ 企画競争 2件 - ア 公告開始から企画書提出までの期間は、10営業日以上を確保 - イ 選定基準及び配点の事前公開を行い結果についても公開している。 - ウ 選定委員は、契約事務に関係ない者を3分の1以上で構成され、企画競争を行う場合には必ず契約審査委員会に諮ることとされ、同委員会には外部有識者を構成員としている。

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）	
⑦公益法人等との契約の状況	【随意契約】 ・ 主な契約 - 東京都赤十字センター：血液調達 - 日本アイソトープ協会：放射性医薬品の調達
⑧その他調達の見直しの状況	・ 入札公告期間の見直し - 暦日数10日 → 開庁日数10日 (土日、休日等を除いた日数) ・ 仕様書作成方法、予定価格作成資料の見直し - コンサルティング会社に仕様書の作成支援及び市場価格調査について委託契約を結び、1者仕様の防止と市場価格を反映した予定価格を作成している。 ・ 応札可能と思われる業者への入札参加の誘引

(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)	151 件 (78%)	63 億円 (68%)
	うち一者応札	34 件 【 23%】	12 億円 【 18%】
	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	2 件 (1%)	0.1 億円 (1%)
	うち一者応募	1 件 【 50%】	0.01 億円 【 10%】
競争性のない随意契約		40 件 (21%)	29 億円 (31%)
合 計		193 件 (100%)	92.11 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 (0%)	0 億円 (0%)
	うち一者応札	0 件 【 0%】	0 億円 【 0%】
	総合評価落札方式	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
	うち一者応札	0 件 【 0%】	0 億円 【 0%】
	指名競争入札	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
	うち一者応札	0 件 【 0%】	0 億円 【 0%】
	企画競争等	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
	うち一者応募	0 件 【 0%】	0 億円 【 0%】
競争性のない随意契約		2 件 (100%)	1.67 億円 (100%)
合 計		2 件 (100%)	1.67 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 (0%)	0 億円 (0%)	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
競争性のある契約	競争入札	0 件 (0%)	億円 (0%)	151 件 (78%)	63 億円 (68%)
	企画競争等	0 件 (0%)	億円 (0%)	2 件 (1%)	0.1 億円 (1%)
競争性のない随意契約		0 件 (0%)	0 億円 (0%)	40 件 (21%)	29 億円 (31%)
合 計		0 件 (100%)	億円 (100%)	193 件 (100%)	92.1 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		0 件 (0%)	0 億円 (0%)	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
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	0 件 (0%)	0 億円 (0%)	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
	参加条件の 変更	0 件 (0%)	0 億円 (0%)	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
	公告期間の 見直し	0 件 (0%)	0 億円 (0%)	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
	その他	0 件 (0%)	0 億円 (0%)	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
契約方式の見直し		0 件 (0%)	0 億円 (0%)	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
その他の見直し		0 件 (0%)	0 億円 (0%)	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
点検の結果、指摘事 項がなかったもの		0 件 (0%)	0 億円 (0%)	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
一者応札・一者応募 が改善されたもの		—	—	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
合 計		0 件 (100%)	0 億円 (100%)	0 件 (100%)	0 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。

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 ○ 当センターの理念である「病院と研究所が一体となり、健全な次世代を育成するための医療と研究を推進する。」ためのミッション（中期目標、中期計画、年度計画等）を理事会、執行役員会等で幹部職員に対して説明し、同時にホームページやイントラネットに掲載して、全職員の意識の共有化を図っている。 ○ ミッションをより深く役職員に浸透させる取組として、診療科ごとにヒアリングを行い、ミッション遂行に係る方策を確認するにとどまらず、現状でのリスクも洗い出して現状に根差した効果を上げている。 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 ○ 理事長の補佐機関として、特任補佐室を設置し理事長の指揮のもとで、該当となる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ている。 ○ 毎月、理事会の後の日に、病院部長・診療管理連絡会議を定期的に行い、組織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している。 以上のとおり、理事長の卓越したリーダーシップ、指導力及び、深い洞察力によるマネジメントの実施により、センタ
-------	--

	一の全業務が確実に実行され経営面においても目覚ましい結果がもたらされている。 3. 内部統制の構築状況 内部統制の構築にあたっては、法令等の遵守、業務の有効性・効率性、資産の保全、財務報告等の信頼性について、以下のとおり実施している。 [実施状況] ○ 法令遵守の取り組みとしては、理事長直属のコンプライアンス室を独法発足時より設置しており、室長には外部の弁護士を選任している。その上で、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、職員の処分等を行っている。 ○ 業務の有効性・効率性への取り組みとしては、当センターの業務の企画及び立案等に関することを担当する企画経営部が中心となり、特任補佐室及び企画戦略室での検討も踏まえて実施している。 ○ 資産の保全については、財務経理部における固定資産実査により明確な使用場所、使用状況を把握し資産管理の徹底と、遊休資産の有効活用を実施することにより図っている。 ○ 財務報告等の信頼性については、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準拠した財務会計マニュアルを作成し、月次決算の正確性を図り、財務情報の信頼性確保に努めている。更には会計監査人による期末監査に十分な時間を費やし、その精度アップを図り信頼性の確保を行っている。 ○ 内部統制の実施にあたり、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、監査室による監査、ヒアリング等を踏まえ、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ている。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することとしている。
--	---

	4. 役員会の位置付け、権限の状況 ○ 執行役員会は、理事会で決定した重要事項を遂行するため、理事長が必要と認めるときに、理事長が委員を招集する。（組織規程及び理事会規程において規定） 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については、当センターの業務の適正かつ効率的な運営に資するとともに、会計経理の適正を期することを目的とした監事監査規程に基づき作成した監査計画書に則り実施した監査に関して、監事監査報告書を取りまとめ、理事長に提出するなど当センターに係る業務運営の状況について連携を図っている。 ○ また、監事は、理事長が議長並びに構成員であるセンターの業務運営に関する重要事項を審議する理事会及び理事会で決定した重要事項を遂行する執行役員会に出席して、理事長等と意見交換している。 ○ 理事長は、会計監査人と監査計画立案時、実施時、意見集約時、監査報告時に、センター運営、内部統制、年度計画及び決算等に関する事項について意見交換を行い、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 ○ センター内における決定事項や報告事項等は、ＩＣＴ（ホームページ及びイントラネット、全職員メール）を利用して、迅速に周知徹底を図っている。また、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で集約し、改善に向けて意見を反映できる仕組みを構築している。
--	--

②リスクの識別・評価・対応	○ リスク等の洗い出しとしては、役職員への理事長、理事及び監事によるヒアリングにより提起している。また、外部からの「ご意見箱」の内容等種々の意見等をもとに、患者相談専門職がその重要度・影響度を勘案し評価を行い、対応すべき事案を抽出し、関連部署での現状把握及び改善方策等の検討を促進している。それを所管部署が中心となって、具体的なリスク対応策を講じ提案者に回答している。
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。 ○ 全職員に対し業績評価制度を取り入れて、目標設定とその評価結果に見合う処遇を実施して、統制が的確に図られるよう実施している。 ○ 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（ホームページ及びイントラネット、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を集約する体制をとっている。 ○ センター外に対しては、ホームページ、広報誌等により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、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。
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確認・評価を実施している。 具体的には、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、執行役員会に出席し、役職員等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、各施設の業務運営の実施状況を把握して、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。 さらに、理事長、病院長、研究所長及び臨床研究センター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の理解を深めている。 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。 ○ 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、業務執行部門で把握・検証を行い、統制環境の改善を図っている。また、これらの問題点等については、優先順位を付けて、具体的な取り組みの作成とその報告を図っている。
--	--

⑥ I C T への 対応	ミッションを果たす為に組織内外に於いて適切に対応する I C T への対応としては、 ○ 内部向けの対応としては、適切な院内 L A N 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、各部局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。 ○ 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。 ※ I C T : Information and Communications Technology (情報通信技術) の略。I T 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	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="435 1160 590 1977">監事監査</td><td data-bbox="590 1160 1361 1977"> 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。 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 </td></tr> </table>	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。 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
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。 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、研究所及び臨床研究センター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（鈴木 14 回、石井 13 回）及び執行役員会への出席（鈴木 11 回、石井 10 回） 2) 役職者との面談 ・ 病院長 平成 22 年 10 月 18 日（第 1 回） 平成 22 年 10 月 25 日（第 2 回） ・ 研究所長 平成 22 年 12 月 1 日（第 1 回） 平成 22 年 12 月 13 日（第 2 回） ・ 臨床研究センター長 平成 23 年 4 月 25 日 3) 重要な決裁書類等の閲覧 - 一 業務運営の基本方針策定に関する文書 - 二 厚生労働大臣に対する許可若しくは承認の申請書又は届出の文書 - 三 厚生労働大臣からの許可、認可、承認及び通達等の文書 - 四 独立行政法人評価委員会から通知された各事業年度及び中期目標の期間に係る業務実績の評価結果 - 五 規程の制定又は改廃に関する文書 - 六 厚生労働大臣に提出する事業報告書、決算報告書及び財務諸表 - 七 会計検査院に提出し、又は会計検査院から
--	--	---

	受けた文書のうち重要なもの 八 厚生労働省に提出する報告書その他重要と認められる業務報告書類 九 内部監査部門が行う監査の基本方針及び実施計画書並びに監査報告 十 契約に関する重要な文書 十一 訴訟に関する重要な文書 十二 前各号に掲げるもののほか、監事が必要と認めた文書 4) 業務及び財産の調査 ・ 事務部門との面談 平成 22 年 10 月 12 日 (第 1 回) 平成 22 年 10 月 18 日 (第 2 回) 平成 22 年 11 月 8 日 (第 3 回) 平成 23 年 1 月 21 日 (第 4 回) 平成 23 年 4 月 11 日 (第 5 回) ・ 監査室との打合せ、内部監査結果のフォロー 必要の都度随時 ・ 財産の調査 研究所、病院施設の視察を行った。 5) 会計監査人からの報告聴取 平成 22 年 10 月 25 日 (第 1 回) 平成 22 年 12 月 13 日 (第 2 回) 平成 23 年 6 月 22 日 (第 3 回) 6) 監事としての関連業務 ① 公的研究費の管理・監査における内部統制状況の評価チェックリストの確認 ② 契約監視委員会の開催、出席 平成 23 年 6 月 15 日 ③ 業務実績評価書及び評価シート記載への関与 7) 6N C 監事連絡会への出席 (H22/7、23/2 実施)
--	--

	内部監査	○ 内部監査室を平成２２年４月に設置した。当センターの業務の適正かつ能率的な執行を図るとともに、会計処理の適正を期すことを目的とした内部監査計画書を作成した。この計画書の中で重点項目としている事項の状況を確認するために、チェックシートによる書面監査をセンターの運営部門である事務部門に対して実施した上で、不可、不備と回答した事項と、各課の現状についてのヒアリングを行った。その項目に対する対応については、監事や会計監査人との連携も強化しながら、各課とも一体となって改善を図るとともに、適切な内部統制の確保と維持にむけて検討を開始している。 ○ ６ＮＣの監査室の連携を強化する為、監査室の連絡会議に出席した。 ○ 監査室が事務局となる契約監視委員会を平成２３年４月１日に設置し、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６月開催。）
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 ○ 内部統制の一環として作成した「契約に関する主な流れ（物品等の購入、修繕等）」については、当該案件の執行の必要性及び実施可否や、牽制の意味から一定の効果を発揮している。これにより、ルール化を図ることは出来ていると考えている。 ２．内部統制における今後の課題 ○ 一定の成果を上げている「契約に関する主な流れ（物品等の購入、修繕等）」については、執行役員会で承認されたものの、研究費は除外となっている。研究費の執行についても透明性が追求されていることを考慮すると、何らかの検討が必要ではないかと思料する。 ○ 国の時代に問題とされてきた組織の縦割り・硬直性、権限の集中を改善すべく民間企業的経営組織たる独立行政法人への移行が行われたが、実施された改革と現実の組

	織、職制、規則との間に齟齬が生じている部分があり、内部統制における課題が散見されている。
--	--

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)	【業務運営の効率化】	
	○事務部門	
	平成 22 年 4 月の独法発足時に組織の見直しを行い、事務部門については、総務部、人事部、企画経営部、財務経理部の 4 部体制とし、責任の明確化を図るとともに、効率的・効果的な運営体制を整備	
	○ガバナンス体制	
	理事会、執行役員会議、企画戦略室及び監査室等の設置により、ガバナンス体制を強化	
	○職員教育	
	・理事長及び理事による全職場を対象としたヒアリングを実施し、職員の意識改革を図り、現状の問題点の解決策を検討	
	・センターの理念と基本方針の実現に向けた「職員の行動宣言」を制定し周知を図った	
	○その他	
	・平成 22 年度に実施した研修	
独法会計簿記研修	延べ 11 時間	56 名
消費税研修	延べ 4 時間	44 名
接遇研修	2 時間	150 名
ハラスメントに係る研修	2 時間	109 名
・事務職員を対象とした問題把握や企画能力向上に資する研修（会計関係研修も含む）は平成 23 年度の秋実施を目途に準備中		
・センター全体での経営意識の向上、改善方策の検討・実施を行うため経費削減部会を設置		
【内部統制の強化】		
○監査室の設置と内部監査の実施		
・平成 22 年 4 月の独法発足時にガバナンスの強化、法令遵守の徹底、組織の活性化を目指し、理		

	事会、執行役員会議、企画戦略室、コンプライアンス室及び監査室等を設置 ・監査室による事務部門の内部監査を実施し、所掌事務や細則に基づいた業務の切り分けが実態と違っている事例が見受けられる事、規程・細則・要領で明記されていない業務の運用についての取り決めが無い等の諸課題が指摘されている。 【取引関係の見直し】 ○契約方法 契約については、一般競争入札を原則として実施。随意契約見直しの趣旨に則り、随意契約は真にやむを得ない場合のみとし、その情報については公表 ○契約審査委員会による審議実施 契約に関する重要事項については、外部有識者を含む契約審査委員会において、必要の都度あらかじめ審議を実施（平成２２年度は７回開催） ○契約監視委員会による審議実施 ・「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成２１年１１月１７日閣議決定)に基づき、監事及び外部有識者で構成する契約監視委員会を平成２３年４月１日設置 ・平成２３年６月１５日契約監視委員会を開催し、平成２２年度末までに契約が締結された随意契約４７件、一者応札・応募案件３４件について点検・見直しを行った。随意契約については、リース契約の残期間に係る継続案件、医療機器等の緊急を要する修理案件及びその相手以外からは購入することが出来ない等の「やむを得ない理由」や「競争の余地がない」ものとなっていた。また、随意契約の指針（随意契約せざるを得ない事項とその根拠を整理したもの）を作成することとなった。なお、一者応札・応募になった案件については、入札参加者にアンケート等を実施し、一者応札・応募の改善を図っている。
--	--

②行政刷新会議事業仕分けでの判定結果を受けた取組状況	
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	センターが実施する事務・事業については、センターに課せられた使命、国民のニーズ、費用に対する効果等を考慮しつつ、適切なセンター運営及び経営改善の観点から、各職場や委員会を通じ企画戦略会議、執行役員会議等の審議を経て、積極的な実施につながるよう見直しが行われている。 【周産期病床の増床及び小児病棟の再編】 ○背景（問題点等） ・当該医療圏における産科病床の不足 ・全国的なNICU病床の不足 ・年齢別病棟構成に伴う問題点の増大 ア 感染管理 イ 急性期（ICU等）と一般病棟の落差 ウ 医療・看護技術の分散による人材育成の非効率 等 ・入院患者の病態の重症化、複雑化、長期化 ・医療者の業務繁忙による消耗 ○平成22年度から3カ年の計画を作成し、実行に移す。初年度としては、次の事項を実施した。 ・年齢別病棟構成に機能別という観点も加味 ・クリーン病棟の開設（感染症を避けるべき患者の集約） ・ICUから一般病棟・在宅へのスムーズな移行を目的とした専用病床（8床）の設置 平成23年度以降は、次の事項を計画している。 ・産科病床30床増床、NICU5床増床

	・ M F I C U 6 床新設、G C Uの新設 ・ 救急入院病床（8 床）の設置 ・ 看護師の夜勤人数を増やし、医療安全、患者サービスの向上を図るとともに、診療報酬上の上位基準を取得することにより、経営にも寄与
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）	

【事務・事業の見直し】

事務・事業		講ずべき措置	実施時期	具体的内容	措置状況
01	研究事業	業務運営の効率化	22年度から実施	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する。 ・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。 ・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。 ・一般管理費（退職手当を除く。）を一層節減する。	<人員体制> ○事務部門 ・平成22年4月の独法発足時に組織の見直しを行い、事務部門については、総務部、人事部、企画経営部、財務経理部の4部体制とし、責任の明確化を図るとともに効率的・効果的な運営体制を整備。 ○ガバナンス体制 ・理事会、執行役員会議、企画戦略室及び監査室等の設置によりガバナンス体制を強化 ○職員教育 ・理事長及び理事による、全職場を対象としたヒアリングを実施し、職員の意識改革を図り、現状の問題点の解決策を検討。 ・センターの理念と基本方針の実現に向けた「職員の行動宣言」を制定し周知を図った。 ○その他 ・平成22年度に実施した研修 独法会計簿記研修 延べ11時間 56名 消費税研修 延べ4時間 44名 接遇研修 2時間 150名 ハラスメントに係る研修 2時間 109名 ・事務職員を対象とした問題把握や企画能力向上に資する研修（会計関係研修も含む）は、23年度の秋実施を目途に準備中。 <運営管理> ・センター全体での経営意識の向上、改善方策の検討・実施を行うため経費削減部会を設置。
02	臨床研究事業				
03	診療事業				
04	教育研修事業				
05	情報発信事業				
06	一般管理費				

【資産・運営等の見直し】

講ずべき措置		実施時期	具体的内容	措置内容・理由
07	内部統制の強化	22年度から実施	法令遵守（コンプライアンス）の観点から、監査室を設置し、内部監査を実施する。	○監査室の設置と内部監査の実施 ・平成22年4月の独法発足時にガバナンスの強化、法令遵守の徹底、組織の活性化を目指し、理事会、執行役員会議、企画戦略室、コンプライアンス室及び監査室等を設置。 ・監査室による事務部門の内部監査を実施し、所掌事務や細則に基づいた業務の切り分けが実態と違っている事例が見受けられる事、規程・細則・要領で明記されていない業務の運用についての取り決めが無い等の諸課題が指摘されている。
08	業務運営の効率化等	22年度から実施	原則として一般競争入札とする。また、やむを得ず随意契約となる場合は、「随意契約見直し計画（改訂）」を踏まえた適正化を図り、その取組情報を公表する。 なお、契約に関する重要事項については、役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。	○契約方法 ・契約については、一般競争入札を原則として実施。随意契約見直しの趣旨に則り、随意契約は真にやむを得ない場合のみとし、その情報については公表。 ○契約審査委員会による審議実施 ・契約に関する重要事項については外部有識者を含む契約審査委員会において、必要の都度あらかじめ審議を実施。（平成22年度は7回開催） ○契約監視委員会による審議実施 ・「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）に基づき、監事及び外部有識者で構成する契約監視委員会を平成23年4月1日設置。 ・平成23年6月15日契約監視委員会を開催し、平成22年度末までに契約が締結された随意契約47件、一者応札・応募案件34件について点検・見直しを行った。 随意契約については、リース契約の残期間に係る継続案件、医療機器等の緊急を要する修理案件及びその相手以外からは購入することが出来ない等の「やむを得ない理由」や「競争の余地がない」ものとなっていた。 また、随意契約の指針（随意契約せざるを得ない事項とその根拠等を整理したもの）を作成することとなった。 なお、一者応札・応募になった案件については、入札参加者にアンケート等を実施し、一者応札・応募の改善を図っている。