

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

独立行政法人国立国際医療研究センター
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	3
項目 4	事業費の冗費の点検	3 4
項目 5	契約	3 6
項目 6	内部統制	4 2
項目 7	事務・事業の見直し等	5 0

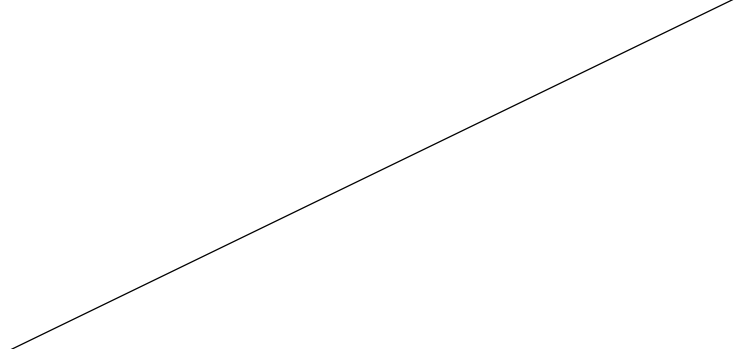
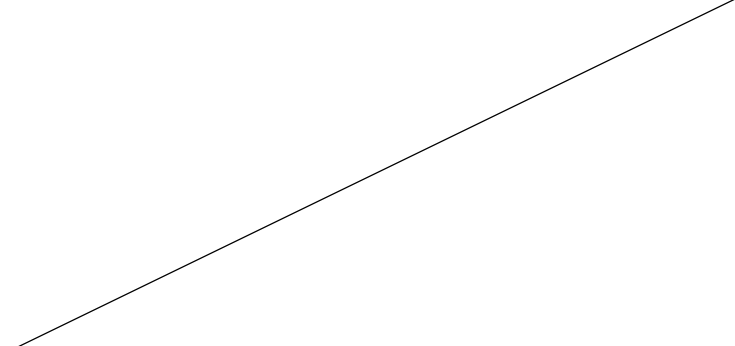
(項目 1)

財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総損失	7.5 億円
②利益剰余金又は繰越欠損金	繰越欠損金	7.5 億円
③-1 当期国立国際医療研究センター運営費交付金債務		84.5 億円 (執行率 92.7%)

④利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状況	センターとしての使命を果たすため、運営方針に応じた、職員の適正配置、診療報酬の上位施設基準の取得等を図るとともに、材料費、経費等に係るコスト削減に努め、収支相償以上を目指し収支改善を推進したが、新病棟完成に伴う特別損失（固定資産除却費）の計上が多額となったため、当期総損失7.5 億円を計上したものである。
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	

保有資産の管理・運用等

<p>①保有資産の活用状況 とその点検</p> <p>(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>	<ul style="list-style-type: none">・ 保有資産については、自らの病院事業、研究所及び臨床事業、国立看護大学校事業に有効活用している。・ また、建て替えのため使用しない放射線棟等については、固定資産に係る独立行政法人会計基準に基づき減損処理を行い、今後、除却することとしている。なお、除却後の土地は、外来棟の建て替えに有効活用することとしている。 (平成 22 年度 減損損失額 0.5 億円)
<p>②資金運用の状況</p>	
<p>③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>①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>職員の給与水準は、独立行政法人通則法第63条第3項の規程に基づき、法人の業務実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定めている。</p> <p>職務給の原則に従い、民間の給与水準や国立病院機構との均衡等も考慮した上で、より職員の職務内容と責任に応じた給与カーブとするなどの給与制度とした。</p> <p>○事務・技術職員</p> <ul style="list-style-type: none">・ 指数の状況 対国家公務員 104.9・ 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 当法人は、地域手当（戸山地区18%、清瀬地区15%、国府台地区10%）を支給していることが、対国家公務員指数100を上回っている理由と考えられる。・ 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104.9、地域・学歴勘案97.3となることが見込まれるが、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。 <p>○研究職員</p> <ul style="list-style-type: none">・ 指数の状況 対国家公務員118.4・ 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 地域手当（戸山地区18%、国府台地区10%）が高いこと、管理・監督的立場にある主任研究員、室長以上の職員の給与については年俸制を導入したこと。また、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給（主任研究員、室長以上）及び国の初任給調整手当に準じた医師手当の支給（医師免許の所有者）としてい
---------------------------------------	--

ることが対国家公務員指数を上回っている理由と、考えられる。(医師手当支給割合75%)

・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118.4、地域・学歴勘案114.2となることが見込まれるが、研究者については、優秀な人材を確保するため、当法人の事業運営、民間研究機関の研究者の給与及び国家公務員の研究者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。

○病院医師

・指数の状況 対国家公務員 110.1

・国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由

法人運営に与える影響が大きい、管理・監督的立場にある医長以上の職員の給与は、業績反映をより徹底させ、貢献度に見合う給与を支払う(法人全体の業績向上に繋がる。)ために年俸制を導入したこと。また、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象及び国の初任給調整手当に準じた医師手当(特定分野における専門知識を有する場合は加算あり)支給対象としていること。民間医療機関等の給与実態を踏まえ緊急呼出待機手当等の改正、救急医療体制等確保手当の創設など。

・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110.1、地域・学歴勘案119.0となることが見込まれるが、医師不足については、当法人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、当法人の事業運営、民間医療機関の医師の給与及び国家公務員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るとともに、適切な水準の確保について検討する。

○病院看護師

・ 指数の状況 対国家公務員 113.7

・ 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由

地域手当（戸山地区18%、国府台地区10%）が高いことと、専門・高度化した病院運営をするための特定の分野における専門的な知識を有する人材を確保するために創設した「専門看護手当」、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当などの新規手当の支給が、対国家公務員指数100を上回っている理由と考えられる。

・ 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113.7、地域・学歴勘案107.6となることが見込まれるが、看護師不足については、当法人においても例外ではないところであり、看護師の確保状況に配慮しつつ、当法人の事業運営、民間医療機関の看護師の給与及び国家公務員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るとともに、適切な水準の確保について検討する。

[総人件費改革の進捗状況]

○ 国立国際医療研究センターの総人件費は平成22年度111.7億円となっており、平成21年度比で4.6%（補正值6.1%）増となっている。

○ 今般の増員は、新興・再興感染症、糖尿病、肝炎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、国立国際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。

（※：新興・再興感染症等に係る治験の推進、救命救急センターやNICU、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、結核病棟や精神病棟における平均在院日数のでき

	<p>る限りの短縮化や、昨年8月の病棟建替えに伴う重症患者の受入体制の強化等により、病院収支の赤字幅の縮減に努める。外部研究費等の獲得についても努力するほか、研究体制の強化についても、治験・臨床研究の数や研究成果等について、国民に対する説明責任を果たすよう努める。また、現在政府として研究開発法人の創設が検討されていることや、24年度以降の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国際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。</p>				
<p>国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況</p>	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="531 846 767 1411"> <p>夜間看護手当</p> </td> <td data-bbox="767 846 1401 1411"> <ul style="list-style-type: none"> ・ 医師・看護師等が深夜業務に従事した場合の手当 ①医師 1回/9,900円～2,900円 ②看護師 1回/7,600円～2,200円 ③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により夜間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。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="531 1411 767 1995"> <p>ヘリコプター搭乗救急医療手当</p> </td> <td data-bbox="767 1411 1401 1995"> <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、機内等で診療を行った場合の手当。 ①医師 1回/5,000円 ②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。 </td> </tr> </table>	<p>夜間看護手当</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医師・看護師等が深夜業務に従事した場合の手当 ①医師 1回/9,900円～2,900円 ②看護師 1回/7,600円～2,200円 ③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により夜間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。 	<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、機内等で診療を行った場合の手当。 ①医師 1回/5,000円 ②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。
<p>夜間看護手当</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医師・看護師等が深夜業務に従事した場合の手当 ①医師 1回/9,900円～2,900円 ②看護師 1回/7,600円～2,200円 ③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により夜間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。 				
<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、機内等で診療を行った場合の手当。 ①医師 1回/5,000円 ②医師以外 1回/3,000円 ・ 国の「航空手当」及び大学や民間医療機関における同様の手当を踏まえ、救急医療に従事する医師・看護師等の勤務実態・特殊性を勘案し、救急医療に従事する医師等の確保対策の観点から適正な手当と判断している。 				

	救急医療体制等確保手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医師等が休日及び夜間等において、第2・3次救急医療を担当する病院において救急外来患者へ応需した場合の手当。 ①診療業務（1h以上） 1回/12,000円又は6,000円 （8h以上は18,000円） ②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。
	特殊業務手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ①月額/35,400円～4,200円 ・ 特殊業務手当は、国の時代では職務の複雑・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俸給の調整額として支給していた手当であるが、病院における職務の特殊性及び職員確保から適正な手当として判断し特殊業務手当として支給している。 なお、当該手当は国の「俸給の調整額」に類似したものであるが、民間医療機関の状況等の調査に基づき約4割減額するとともに、業績手当（賞与）・退職手当の基礎としない諸手当として見直したものであり、民間の給与を踏まえたものである。

	<p>附加職務手当</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医師が地方自治体等への診療援助などを行った場合の手当。 ・ 依頼（要請）元より医師等の勤務する病院に支払われた報酬の範囲内において、その診療援助などを行った医師に対して給与を支給する。 ・ 医療を提供する病院を運営する当センターの特性を考慮し、地域における診療連携の推進を図る観点から適正な手当と判断している。
	<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、深夜勤務及び救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。 ①医師：1回/5,000円 ②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。
	<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 ①1回/27,000円～6,000円 ・ 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

	<p>業績手当の 業績反映分</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業績手当（6月及び12月）のうち、職員個々の業績実績に反映する部分（業績反映部分）の手当。 <ul style="list-style-type: none"> ① 一般 6月支給/0.70月 12月支給/0.65月 ② 役職 6月支給/0.90月 12月支給/0.85月 ・業績手当については、基礎的部分は国の「期末手当」に準じているものであり、業績反映部分は国の「勤勉手当」を踏まえたものであるが、業績反映部分については、病院の業績が悪い場合は、病院支給総額をその業績に応じて減額が可能な仕組みとしており、法人に求められる能力実績主義を踏まえた観点から適切な手当と判断している。なお、当該減額がない場合の手当（支給割合）は国に準じた額となっている。
	<p>年度末賞与</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・医業収支が特に良好な年度にそのインセンティブとして支給する手当。 ・手当額は、次のうち最も低い額 <ul style="list-style-type: none"> ①医業収支が黒字、かつ計画を上回る額。 ②診療セグメントの経常収支が黒字。 <ul style="list-style-type: none"> ア 診療セグメント以外のセグメント収支の合計が赤字である場合、診療セグメントの経常収支額からその赤字額を差引いた額が計画を上回る額。 イ 診療セグメント以外のセグメン

		<p>ト収支の合計が黒字である場合、診療セグメントの経常収支額が計画を上回る額。</p> <p>③算定の基礎部分の概ね0.5月分。</p> <p>④給与比率が計画と同じ率に収まる額</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人に求められる能力実績主義を踏まえ、経営努力のインセンティブとして職員に対し支給するもので、独立行政法人における給与制度の趣旨に測って独立行政法人へ移行する際に設けたものである。これは、中央省庁等改革基本法（独立行政法人の職員の給与に当該独立行政法人の業務の実績が反映されるものであること）、独立行政法人通則法（法人の職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならないこと）、独立行政法人整理合理化計画（各独立行政法人は能力・実績主義の活用により役職員の給与等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。 <p>医師手当</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域における医師確保のための手当 ・月額 209,600 円～60,500 円 ・国の「初任給調整手当」と同旨であり、全国的に厳しい情勢である医師確保の観点から適正な手当と判断している。 <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 <p>①医師 1 資格/月額 5,000 円（上限 2 資格）</p> <p>②看護師 専門看護師/月額 5,000 円</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	4 人	4 人	8 人	1,408 人	607 人	2,015 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
ト 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)

④国家公務員再就職者 及び本法人職員の再就 職者の在籍ポストとそ の理由	該当なし
---	------

様式1 公表されるべき事項

独立行政法人国立国際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

厚生労働省独立行政法人評価委員会の評価により、役員報酬規程で業積年俸の増減額ができるところ、平成21年度は国の機関であったため反映していない。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	人事院勧告を踏まえ、月例年棒額(△0.2%)及び業積年俸額(0.15月分相当額)の引き下げを行った。
理事	人事院勧告を踏まえ、月例年棒額(△0.2%)及び業積年俸額(0.15月分相当額)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	20,173	12,756	4,998	123(通勤手当) 2,296(地域手当)			
A理事	15,932	10,080	3,951	86(通勤手当) 1,815(地域手当)			
B理事	17,472	11,028	4,323	136(通勤手当) 1,985(地域手当)			
C理事	17,450	11,020	4,323	123(通勤手当) 1,984(地域手当)			
D理事 (非常勤)	1,080	1,080		()			
E理事 (非常勤)	1,320	1,320					
A監事 (非常勤)	2,040	2,040		()			
B監事 (非常勤)	1,320	1,320		()			

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。

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		年 月			該当者なし	
理事		年 月			該当者なし	
理事 (非常勤)		年 月			該当者なし	
監事		年 月			該当者なし	
監事 (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)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年度まで継続するものとする。

また、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、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、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。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

職員の給与水準は、独立行政法人通則法第63条第3項の規定に基づき、法人の業務実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるよう定められている。

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、職員が業務で発揮した能力、適性、実績等を評価し、職員の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	医長・室長以上の職員(医師・研究員)について、前年度の業務の実績を考慮の上、80/100から120/100の範囲内で定める割合を前年度の業務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、職員に対して、職員の業績に応じて、定める割合を算定基礎額に乗じた額を支給
基本給:昇給	常勤職員(任期付職員及び院長等基本年俸表職員を除く)の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行う。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

○基本給月額及び賞与の引き下げ【H22. 12. 1】

- ・人事院勧告を踏まえ、基本給月額(平均0.08%)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	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 818	歳 37.8	千円 6,259	千円 4,834	千円 99	千円 1,425
事務・技術	人 72	歳 41.1	千円 6,473	千円 4,942	千円 152	千円 1,531
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 69	歳 40.1	千円 11,699	千円 9,497	千円 78	千円 2,202
医療職種 (病院看護師)	人 479	歳 35.1	千円 5,391	千円 4,140	千円 63	千円 1,251
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
技能職種 (看護補助者等)	人 36	歳 50.1	千円 5,818	千円 4,396	千円 165	千円 1,422
医療職種 (医療技術職)	人 121	歳 38.8	千円 5,781	千円 4,410	千円 181	千円 1,371
教育職種 (看護師養成所教員)	人 35	歳 48	千円 9,195	千円 6,947	千円 166	千円 2,248
福祉職種 (児童指導員等)	人 6	歳 41.2	千円 5,675	千円 4,293	千円 105	千円 1,382

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

任期付職員	人 該当者なし	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

再任用職員	人 該当者なし	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

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
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

注: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。

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	126	52.3	14,668	11,668	104	3,000
事務・技術	該当者なし					
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
院長等	3	60.8	17,257	13,095	285	4,162
副院長等 (副院長・部長・医長)	99	52.2	15,194	12,177	100	3,017
副所長等 (副所長・部長・室長)	24	51.5	12,173	9,389	99	2,784

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

任期付職員	13	41.5	10,018	7,814	71	2,204
事務・技術	該当者なし					
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
任期付職員	13	41.5	10,018	7,814	71	2,204

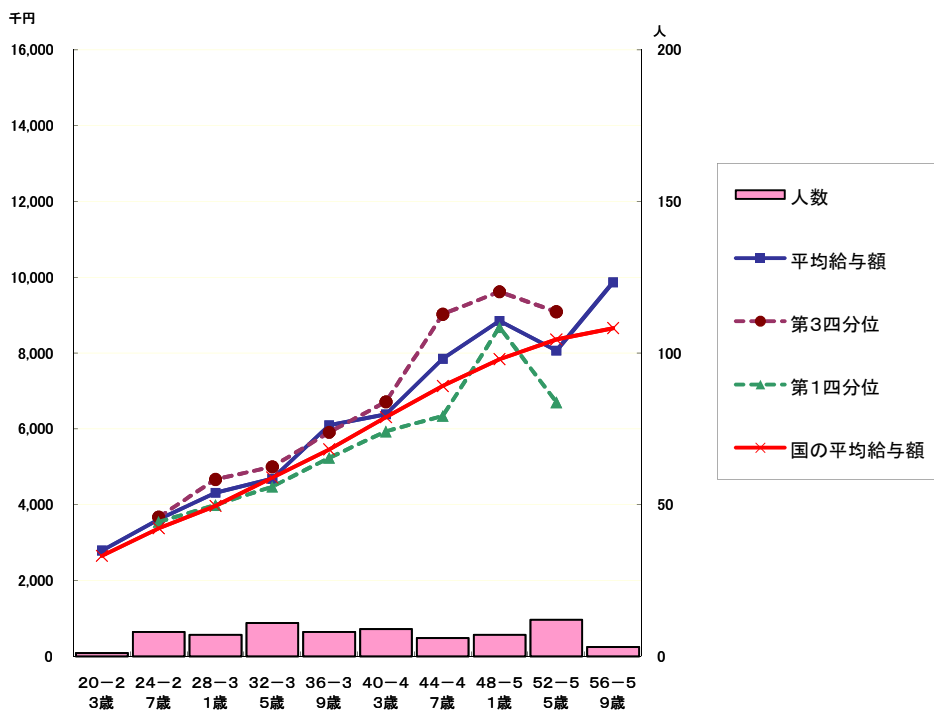
再任用職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 該当者なし	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

注: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。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員(年俸制職員)／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。]

年間給与の分布状況(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。

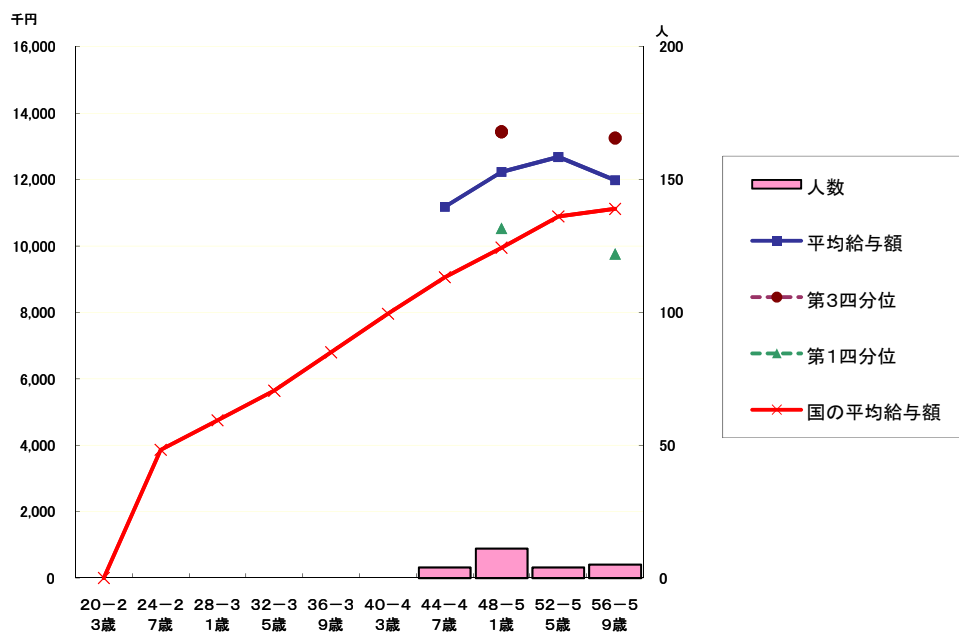
注2: 「20-23歳」「56-59歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(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		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	平均 千円	千円
本部部長	2	—	—	—	—
本部課長	12	50.4	8,880	9,266	9,585
本部課長補佐	10	48.9	7,428	8,220	8,680
本部係長	28	38.2	4,728	5,457	5,932
本部主任	2	—	—	—	—
本部係員	18	31.8	3,619	4,124	4,325

注: 本部部長及び本部主任の該当人数が2人のため、個人情報特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

年間給与の分布状況(研究職員(年俸制職員))



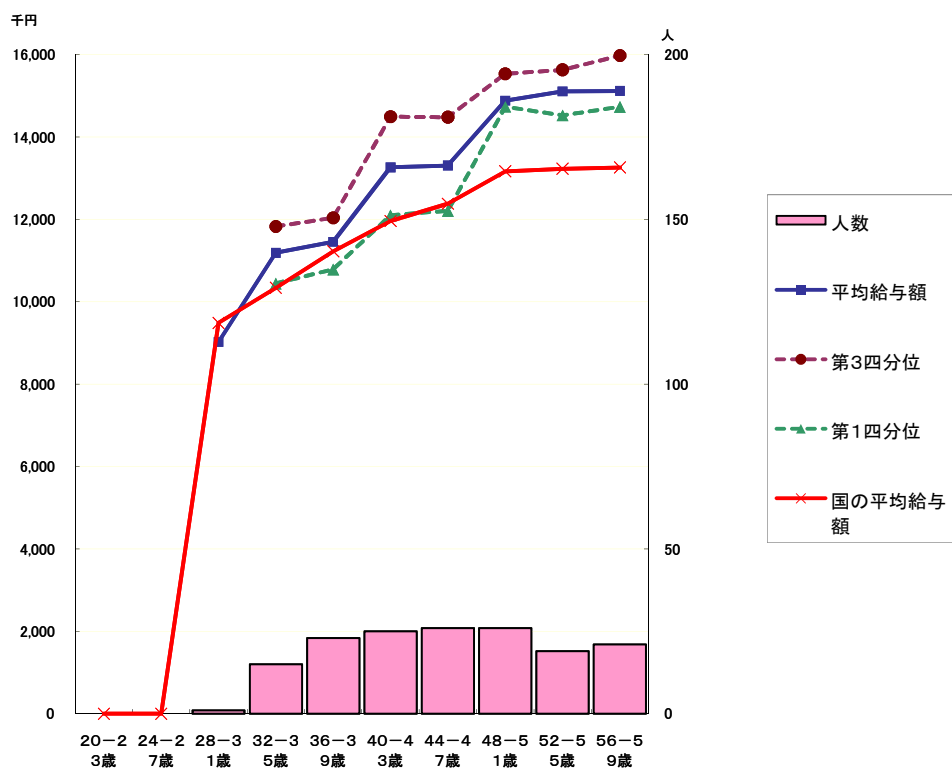
注1:「44-47歳」「52-55歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(研究職員(年俸制職員))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	
			第1分位	第3分位
本部研究部長	1	—	—	—
本部研究課長	15	51.2	12,798	13,708
本部主任研究員	8	33.3	9,146	10,533

注:本部研究部長の該当人数が1人のため、個人情報特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

年間給与の分布状況(医療職員(病院医師))

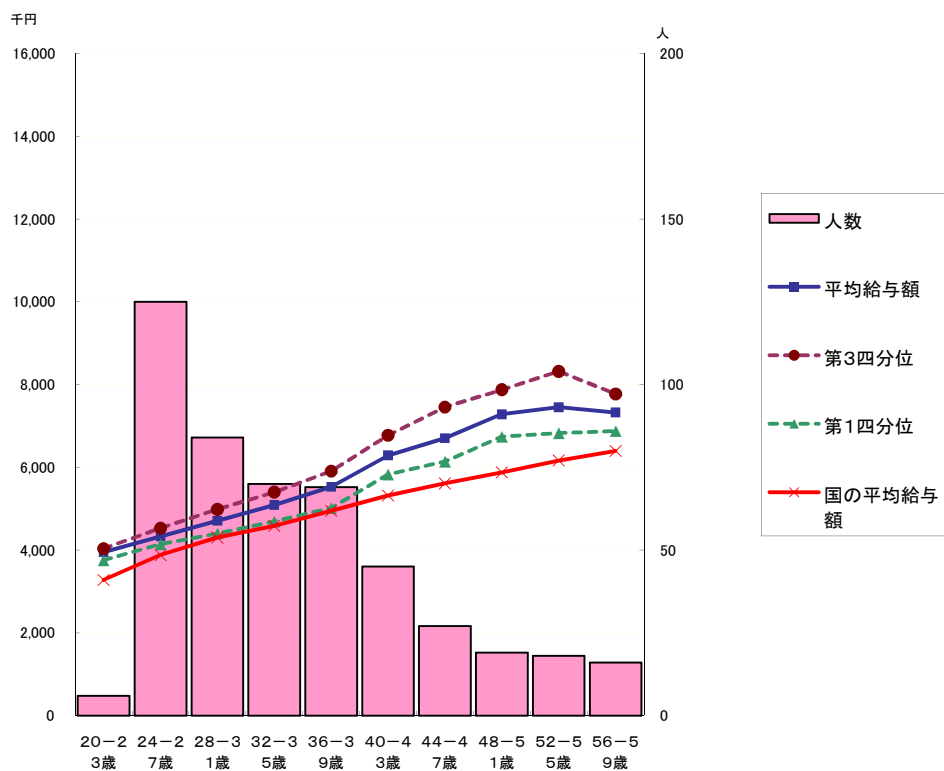


注:「28-31歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(医療職員(病院医師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	
			第1四分位	第3四分位
医師	69人	40.1歳	10,784千円	12,337千円
			平均	平均
			11,621千円	12,337千円

年間給与の分布状況(医療職員(病院看護師))



(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	千円		千円	第3分位
総看護師長	1	—	—	—	—	—	—
副総看護師長	4	51	—	—	8,079	—	—
看護師長	37	47	7,419	7,419	7,647	7,994	7,994
副看護師長	72	39	5,491	5,491	6,043	6,488	6,488
看護師	363	33	4,240	4,240	4,903	5,343	5,343
准看護師	2	—	—	—	—	—	—

注1:総看護師長及び准看護師の該当人数が2人以下のため、個人情報特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

注2:副総看護師長は該当人数が4人以下のため、第1・第3四分位については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(事務・技術職員)

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	部長	部長
人員 (割合)	72 ()	18 (25.0%)	30 (41.7%)	9 (12.5%)	3 (4.2%)	10 (13.9%)	1 (1.4%)	1 (1.4%)
年齢(最高 ～最低)		21 ～ 53	29 ～ 55	37 ～ 59	50 ～ 53	39 ～ 57		
所定内給 与年額(最 高～最低)		2,133 ～ 4,363	3,175 ～ 5,358	5,114 ～ 7,149	6,979 ～ 7,655	6,684 ～ 7,533		
年間給与 額(最高～ 最低)		2,788 ～ 5,848	4,233 ～ 7,081	6,550 ～ 9,313	9,086 ～ 9,779	8,746 ～ 9,987		

注:6級・7級における該当者が2人以下のため、個人情報特定されるおそれがあることから、年齢及び給与等は記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)((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	副所長等年俸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)	24 ()	8 (33.3%)	15 (62.5%)	1 (4.2%)
年齢(最高 ～最低)		46 ～ 58	44 ～ 56	
所定内給 与年額(最 高～最低)		6,975 ～ 8,636	8,913 ～ 11,075	
年間給与 額(最高～ 最低)		9,036 ～ 10,835	12,089 ～ 14,426	

注:副所長等年俸3級の該当者が2人以下のため、個人情報特定されるおそれがあることから、年齢及び給与等は記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(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)	69 ()	69 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		31 ～ 49
所定内給 与年額(最 高～最低)		7,061 ～ 11,673
年間給与 額(最高～ 最低)		9,024 ～ 14,474

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(医療職員(病院医師年俸制職員))

区分	計	副院長等年俸1級	副院長等年俸2級
標準的な職位		医長	部長 副院長 センター長
人員 (割合)	99人	72人 (72.7%)	27人 (27.3%)
年齢(最高 ～最低)		37歳 ～ 61歳	49歳 ～ 63歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		9,286千円 ～ 14,397千円	11,583千円 ～ 13,992千円
年間給与 額(最高～ 最低)		12,268千円 ～ 16,850千円	14,671千円 ～ 17,561千円

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(医療職員(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	助産師 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)	479人	2人 (0.4%)	363人 (75.8%)	72人 (15.0%)	37人 (7.7%)	4人 (0.8%)	1人 (0.2%)
年齢(最高 ～最低)			22歳 ～ 59歳	29歳 ～ 57歳	38歳 ～ 59歳	44歳 ～ 54歳	
所定内給 与年額(最 高～最低)			2,775千円 ～ 6,287千円	3,635千円 ～ 5,954千円	4,054千円 ～ 6,708千円	5,935千円 ～ 6,382千円	
年間給与 額(最高～ 最低)			3,708千円 ～ 8,147千円	4,782千円 ～ 7,854千円	5,459千円 ～ 8,737千円	7,695千円 ～ 8,451千円	

注:1級・6級の該当者が2人以下のため、個人情報特定されるおそれがあることから、年齢及び給与等は記載していない。

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／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 54.3	% 57.3	% 55.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.7	% 42.7	% 44.2
	最高～最低	% 46.7～40.8	% 46.8～40.3	% 46.8～40.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.4	% 66.5	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.6	% 33.5	% 36.1
	最高～最低	% 39.0～36.5	% 34.2～31.8	% 36.6～34.4

(医療職員(病院医師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 20.5	% 23.7	% 22.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 79.5	% 76.3	% 78.0
	最高～最低	% 100.0～37.2	% 32.1～100	% 34.6～100.0

(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)	% 53.7	% 57.9	% 55.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.3	% 42.1	% 44.2
	最高～最低	% 39.0～46.7	% 46.8～33.7	% 46.8～36.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.2	% 66.4	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.8	% 33.6	% 36.2
	最高～最低	% 39.0～35.8	% 34.2～30.8	% 36.6～33.3

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))	104.9
対他法人	99.4

(研究職員)

対国家公務員(研究職)	118.4
対他法人	119.0

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))	110.1
----------------	-------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	113.7
----------------	-------

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									
指数の状況	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>104.9</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">参考</td> <td>地域勘案</td> <td>95.3</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>105.9</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>97.3</td> </tr> </table>	対国家公務員	104.9	参考	地域勘案	95.3	学歴勘案	105.9	地域・学歴勘案	97.3
対国家公務員	104.9									
参考	地域勘案	95.3								
	学歴勘案	105.9								
	地域・学歴勘案	97.3								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当法人は、地域手当(戸山地区18%、清瀬地区15%、国府台地区10%)を支給していることが、対国家公務員指数100を上回っている理由と考えられる。なお参考指数で地域勘案が95.3と100を下回っている。</p> <p>【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 20.4% (国からの財政支出額 91.9億円、支出予算の総額 449.9億円)</p> <p>【検証結果】 -</p> <p>【累積欠損額について】 なし</p> <p>【検証結果】 -</p>									
講ずる措置	<p>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104.9、地域・学歴勘案97.3となることを見込まれるが、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。</p>									
その他の事項	<p>①管理職の割合(H23.4.1現在) 33.3%</p> <p>②大卒以上の高学歴者の割合 43.1%</p>									

○研究職員

項目	内容						
指数の状況	<p>対国家公務員 118.4</p> <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 115.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 116.8</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 114.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 115.2		学歴勘案 116.8		地域・学歴勘案 114.2
参考	地域勘案 115.2						
	学歴勘案 116.8						
	地域・学歴勘案 114.2						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>地域手当(戸山地区18%、国府台地区10%)が高いことと、管理・監督的立場にある主任研究員、室長以上の職員の給与は年俸制を導入したこと。また、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給(主任研究員、室長以上)及び国の初任給調整手当に準じた医師手当の支給(医師免許の所有者)しているが、対国家公務員指数を上回っている理由と、考えられる。(医師手当支給割合75%)</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。 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 20.4% (国からの財政支出額 91.9億円、支出予算の総額 449.9億円)</p> <p>【検証結果】 -</p> <p>【累積欠損額について】 なし</p> <p>【検証結果】 -</p>						
講ずる措置	<p>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118.4、地域・学歴勘案114.2となることが見込まれるが、研究者については、優秀な人材を確保するため、当法人の事業運営、民間研究機関の研究者の給与及び国家公務員の研究者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。</p>						
その他の事項	<p>①管理職の割合(H23.4.1現在) 100%</p> <p>②大卒以上の高学歴者の割合 100%</p>						

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 110.1	
	参考	地域勘案 119.0 学歴勘案 110.1 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	<p>法人運営に与える影響が大きい、管理・監督的立場にある医長以上の職員の給与は、業績反映をより徹底させ、貢献度に見合う給与を支払う(法人全体の業績向上に繋がる。)ために年俸制を導入したこと。また、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象及び国の初任給調整手当に準じた医師手当(特定の分野における専門知識を有する場合は加算あり)支給対象としていること。民間医療機関等の給与実態を踏まえ緊急呼出待機手当等の改正、救急医療体制等確保手当の創設など。</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、医療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、ラスパイルズ指数を用いて、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られる。</p>	
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 20.4% (国からの財政支出額 91.9億円、支出予算の総額 449.9億円)	
	【検証結果】 -	
	【累積欠損額について】 なし	
講ずる措置	【検証結果】 -	
	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110.1、地域・学歴勘案119.0となることが見込まれるが、医師不足については、当法人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、当法人の事業運営、民間医療機関の医師の給与及び国家公務員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るとともに、適切な水準の確保について検討する。	
	①管理職の割合(H23.4.1現在) 41.2%	
その他の事項	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 113.7	
	参考	地域勘案 105.6 学歴勘案 112.4 地域・学歴勘案 107.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>地域手当(戸山地区18%、国府台地区10%)が高いこと、専門・高度化した病院運営をするための特定の分野における専門的な知識を有する人材を確保するために創設した「専門看護手当」、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当などの新規手当の支給が、対国家公務員指数100を上回っている理由と考えられる。</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、国民の皆様にも納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。なお、ラスパイルズ指数を用いて、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られる。</p>	
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 20.4% (国からの財政支出額 91.9億円、支出予算の総額 449.9億円)	
	【検証結果】 -	
	【累積欠損額について】 なし	
講ずる措置	【検証結果】 -	
	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113.7、地域・学歴勘案107.6となることが見込まれるが、看護師不足については、当法人においても例外ではないところであり、看護師の確保状況に配慮しつつ、当法人の事業運営、民間医療機関の看護師の給与及び国家公務員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るとともに、適切な水準の確保について検討する。	
	①管理職の割合(H23.4.1現在) 8.8%	
その他の事項	②大卒以上の高学歴者の割合 35.7%	

○比較対象職員の状況

・研究職

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24人
24人の平均年齢51.5歳、平均年間給与額12,173千円

・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69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99人 計168人
168人の平均年齢47.2歳、平均年間給与額13,759千円

○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	40,752,373,925円	<u>27.40%</u>
給与・報酬等支給総額	11,166,534,527円	

○管理職割合の改善の取組状況

法人運営に必要な管理職員数を配置している。今後も民間水準等を考慮のうえ、
適切な配置状況に努める。

III 総人件費について

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

- ・安全で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(318,418千円)
- ・臨床研究を推進していくための体制整備により、研究者を増員(75,837千円)
- ・研究職の医師手当の改善(23,914千円)

○最広義人件費の主な増減要因

- 上記要因以外に増減要因として
- ・医師確保、人材育成の観点から臨床研修医及びレジデント並びに指導医の時給単価を改定

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捗状況

- ・技能職の退職後不補充(35,879千円)
- ・独法移行時の給与カーブの変更・調整額の廃止(3,680千円)

参考:H21人件費率52.47%,H22人件費率(予定)49.68%(対前年度比△2.79%)

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)	11,166,535	10,670,854	495,681	4.6	- (-)
退職手当支給額 (B)	101,811	610,774	-508,963	-83.3	- (-)
非常勤役職員等給与 (C)	2,078,256	1,369,286	708,970	51.8	- (-)
福利厚生費 (D)	1,539,015	1,877,059	-338,044	-18.0	- (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	14,885,617	14,527,973	357,644	2.5	- (-)

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、前身組織(国立国際医療センター)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。

(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)	10,670,854	11,166,535
人件費削減率 (%)	-	4.6
人件費削減率(補正值) (%)	-	6.1

注:「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。

【国立国際医療研究センターにおける総人件費改革に係る状況】

○国立国際医療研究センターの総人件費は平成22年度111.7億円となっており、平成21年度比で4.6%(補正值6.1%)増となっている。

○今般の増員は、新興・再興感染症、糖尿病、肝炎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、国立国際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。

(※:新興・再興感染症等に係る治験の推進、救命救急センターやNICU、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、結核病棟や精神科病棟における平均在院日数のできる限りの短縮化や、昨年8月の病棟建替えに伴う重症患者の受入体制の強化等により、病院収支の赤字幅の縮減に努める。外部研究費等の獲得についても努力するほか、研究体制の強化についても、治験・臨床研究の数や研究成果等について、国民に対する説明責任を果たすよう努める。また、現在政府として研究開発法人の創設が検討されていることや、24年度以降の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国際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4.6%（補正値6.1%）増となっているが、これは、感染症や糖尿病、肝炎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、糖尿病の病態解明や感染症対策等を目的に治験・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、国民の皆様にも納得いただけるよう十分な説明責任を果たしていただきたい。

また、国立国際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) 国立国際医療研究センター	桐野 高明	64	H22. 4. 1	国立国際医療研究センター 総長	(公募の結果、改めて現任者を選任)			応募者数 2名 ↓ 書類選考 ↓ (2名) 面接 ↓ (2名) 任命権者が選任

選考委員会の属性について

【厚生労働省】

- ・ 独立行政法人国立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) 国立国際医療研究センター理事長選任理由

本法人の使命は、感染症その他の疾患であって、その適切な医療の確保のために海外における症例の収集その他国際的な調査及び研究を特に必要とするもの（以下「感染症その他の疾患」という。）に係る医療並びに医療に係る国際協力に関し、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、感染症その他の疾患に関する高度かつ専門的な医療、医療に係る国際協力等の向上を図り、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、桐野高明氏を適任と判断するに至ったところである。

任命理由は、平成22年4月から本法人の理事長として、約1,500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。

(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	N Cでの共同入札（医薬品、検査試薬）の実施や、複数年契約の実施、また、業務委託契約の仕様の見直し、医事会計システムの国府台病院との共同入札の実施によりコスト削減を図った。	
② 旅費の執行状況の点検	出張日の前日までの出張内申書提出の徹底及び出張後の出復命書提出の徹底を行った。また、旅費計算内容を複数人にてチェックを行っている。	
③ 給与振込経費の削減	独立行政法人移行時においてメインバンクとの取り決めにおいて、給与振込み手数料は無料となっている。	0 千円
④ その他コスト削減について検討したもの	<ul style="list-style-type: none">・ 医事会計システムの国府台との共同入札による削減・ N C共同入札による材料費等の削減・ フィルムレス化によるフィルム購入費の削減・ 院内建築物総合管理業務委託と院内清掃業務委託の統合による削減・ 業務委託の複数年契約実施による削減	199,960 千円

平成 22 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

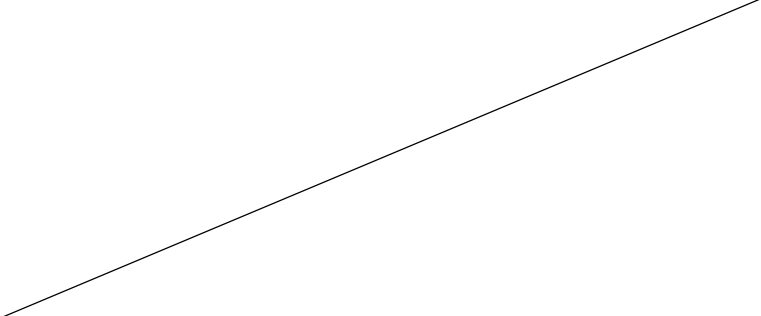
下段：支出実績

(単位：千円)

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		
[経常費用]	32,084,938	7,683,350	2,413,406	2,456,813	2,813,131	7,318,728	2,476,047	2,398,661	2,444,020	8,431,767	2,427,060	2,455,357	3,549,350	2,462,558	2,397,664	3,790,871
業務費用	31,734,978	6,984,103	2,139,586	2,137,757	2,706,760	7,306,412	2,239,269	2,499,119	2,568,024	8,616,607	2,416,987	2,395,916	3,803,704	2,428,358	2,348,604	4,234,719
医業費用	22,241,358	5,358,235	1,679,051	1,714,400	1,964,784	5,099,548	2,236,761	2,495,089	2,419,714	8,589,679	2,412,962	2,391,901	3,794,816	2,424,783	2,343,352	4,088,732
(医) 材料費	6,475,018	1,630,335	534,725	538,634	556,976	1,603,688	557,868	519,979	525,841	1,628,399	548,378	537,168	542,853	1,612,596	542,854	590,981
(医) 委託費	2,012,638	503,130	167,710	167,710	167,710	503,130	167,710	167,710	167,710	503,130	167,710	167,710	167,710	503,248	167,710	167,828
(医) 旅費交通費	35,693	8,901	2,967	2,967	2,967	8,901	2,967	2,967	2,967	8,901	2,967	2,967	2,967	8,990	2,967	3,056
	8,694	1,750	138	620	992	2,178	473	477	1,228	788	180	534	74	3,978	353	1,477
医業外費用	9,483,619	2,237,635	705,196	713,252	819,187	2,131,700	713,252	705,196	713,252	2,461,042	705,196	713,252	1,042,594	2,663,242	705,196	1,243,269
(外) 材料費	325,278	81,312	27,104	27,104	27,104	81,312	27,104	27,104	27,104	81,312	27,104	27,104	27,104	81,342	27,104	27,134
(外) 旅費交通費	46,198	11,538	3,846	3,846	3,846	11,538	3,846	3,846	3,846	11,538	3,846	3,846	3,846	11,584	3,846	3,892
	228,763	22,631	2,408	6,317	13,906	50,287	14,588	15,999	19,700	76,114	25,960	25,373	24,781	79,731	25,237	29,329
未払消費税	12,098	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12,098	0	12,098
	4,652	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,652	0	4,652

契 約
(委員長通知別添二関係)

<p>① 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"> ・ 競争性のない随意契約 41 件のうち、2 件については一般競争とすること。 <p>【一者応札・一者応募に関する指摘事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一者応札・一者応募の契約 29 件のうち、入札説明書は複数者取りに来ているが、応札は一者であったもの 10 件については、今後の入札において同様のケースが生じた場合、直ちに応札しなかった理由のアンケート調査を実施すること。 ・ 以前は随意契約としていた医療機器等の保守業務を、一般競争に切替えたが、当該メーカー系列の業者一者の応札となったもの 10 件については、契約価格の妥当性について常に検証を行うこと。
<p>② 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"> ・ 契約事務の適正化及び内部牽制強化の観点から、外部有識者及び直接契約に関与しない職員で構成する契約審査委員会を設置して監事陪席の下、一定金額以上の契約（国の会計法に準じている）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。また、契約事務、研究費の経理等について監査室で内部監査を行うとともに、監事による内部統制組織整備の状況等について監査を行っている。一方、会計監査人による会計処理の適正や準拠性並びに財務報告の信頼性の確保等について監査を行っている。 ・ 契約事務の牽制体制を図るための組織体制として、契約の内容、審査事務を総務部とし、支払の執行事務については財務部とすることにより、相互の牽制体制を確立している。

<p>③「随意契約等見直し計画」の進捗状況</p>	
<p>④一者応札・一者応募となった契約の改善方策</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入札説明書は複数者取りに来たが、応札は1者であった契約について、契約者以外の応募者に対して、改善すべき点等ご意見をいただくためのアンケートを実施した。また、一者応札となった医療機器等の保守業務については契約価格等の妥当性についてコンサルに依頼し検証を行った。
<p>⑤契約に係る規程類とその運用状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「公共調達適正化について（厚生労働大臣依頼）」に基づき、公共サービスの向上と事務効率化を図った契約方式としている。 ・ 会計規程及び契約事務取扱細則に基づき、総合評価落札方式及び公募型企画競争においては、説明会を実施し入札日まで規程どおりの日数の確保、選定基準及び配点の事前公開並びに選定結果を公開している。
<p>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）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 該当なし

<p>⑦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 ①最低価格落札方式によって1者入札となった契約は、7件、74百万円 主な契約 東芝メディカルシステムズ：医療機器保守(2件、38百万円) NTTデータ：システム保守(1件、19百万円) ② 総合評価落札方式によって1者入札となった契約は1件、258百万円 日本電気：病院情報システムネットワーク構築(1件、258百万円) ③ 随意契約については19件、749百万円 主な契約 日本赤十字社：血液調達(2件、368百万円) 日本アイソトープ協会：放射性医薬品の調達(2件、107百万円) 献血供給事業団：赤十字アルブミン調達(1件、94百万円)
<p>⑧その他調達の見直しの状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務の効率化を図り、複数年契約の導入。 ・ センター、国府台病院での共同入札を導入。 ・ 第一交渉権者との価格交渉の実施。 ・ 医療機器等調達に係る仕様書内容について、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、評価を行っている。 ・ 研究開発事業に係る調達について、内閣官房行政改革推進室主催による研究機関を中心とした「研究開発事業に係る調達の在り方に関する検証会議」が開催され、①ベストプラクティスの抽出・実行に向けた取組、②公共サービスの改革の一環としての取組、③調達現場からの改革提言等について検討しているところであり、23年度中には取りまとめられる予定である。

(項目5の2)

I 平成22年度の実績【全体】		件数	金額
競争性のある契約	一般競争入札 (最低価格落札方式)	434件 (84.3%)	95.1億円 (70.1%)
	うち一者応札	88件 【20.3%】	18.5億円 【19.5%】
	総合評価落札方式	7件 (1.3%)	24.3億円 (17.9%)
	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 (0.4%)	0.4億円 (0.4%)
	うち一者応募	2件 【100%】	0.4億円 【100%】
競争性のない随意契約		72件 (14.0%)	15.8億円 (11.7%)
合 計		515件 (100%)	135.6億円 (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)	9件 (31.0%)	1.1億円 (9.8%)
	うち一者応札	7件 【77.8%】	0.7億円 【63.6%】
	総合評価落札方式	1件 (3.5%)	2.6億円 (100%)
	うち一者応札	1件 【100%】	2.6億円 【100%】
	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	19件 (65.5%)	7.5億円 (67.0%)	
合計	29件 (100%)	11.2億円 (100%)	

※ 「公益法人」は、いわゆる広義の公益法人を指し、独立行政法人、特例民法法人等のほか、社会福祉法人や学校法人も含む。

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

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

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

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

Ⅲ 随意契約等見直し計画の進捗状況 その1					
		随意契約等見直し計画による見直し後の姿		平成 22 年度実績	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとりやめたもの		件 (%)	億円 (%)	0 件 (%)	0 億円 (%)
競争性のある契約	競争入札	件 (%)	億円 (%)	9 件 (10.8%)	1.2 億円 (6.9%)
	企画競争等	件 (%)	億円 (%)	2 件 (2.4%)	0.4 億円 (2.3%)
競争性のない随意契約		件 (%)	億円 (%)	72 件 (86.8%)	15.8 億円 (90.8%)
合 計		件 (100%)	億円 (100%)	83 件 (100%)	17.4 億円 (100%)

※ 「随意契約等見直し計画」策定時の個々の契約が、平成 22 年度においてどのような契約形態にあるかを記載するもの。

※ 「随意契約等見直し計画による見直し後の姿」の各欄の件数・金額は、随意契約等見直し計画時の件数・金額から複数年契約で平成 22 年度に契約の更改を行っていないものを除いたもの。

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

※ 「競争入札」は、一般競争入札及び指名競争入札を示す。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示し、平成 22 年度実績欄には不落・不調随契が含まれる。

(項目6)

内 部 統 制

<p>①統制環境</p>	<p>1 理事長の役職員へのミッションの周知等 中期目標・中期計画の遂行にあたり、業務の有効性及び効率性を最も重要な目的と位置付け、理事長より全職員に向けて、ミッションの達成及び自律的・効率的な運営を図るべく、中期目標・中期計画・年度計画等の周知をセンター管理会議等で行うとともに、当センターの目指す方向と運営方針及び理念を示している。</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 法人運営の重要事項に関しては理事会の議決を経て決定し業務執行については、理事及び各部門の長を構成員とする運営会議にて理事会議決事項による運営を指示している。また、毎週開催している病院幹部連絡会、診療・事務部門連絡会において、具体的な業務計画について各課室レベルまで指示を行っている。 運営に際しては人事・予算管理部門を設置し、業務執行にかかる各部門別の収支状況を月次決算報告で行い、経営意識の向上に繋げている。</p> <p>3 内部統制の構築状況 中期目標・中期計画を達成するための内部統制の目的としては、業務の有効性・効率性が最も重要な目的と捉え、次に法令等の遵守により国民の信頼性が得られるよう事業を実施することが重要であると考えている。資産の保全及び財務報告等の信頼性についても当然重要な目的であり、優先順位を付けて行うものではないと判断し以下の取り組みを実施している。 また、内部統制の統括部署を監査室とし、目的毎の推進部門を以下のとおり定めている。</p>
--------------	--

	<p>(1) 業務の有効性・効率性</p> <p>企画経営部にて年度計画進捗状況の定期的なフォローアップを実施している。また、業務の企画・立案についても企画経営部が中心となり、企画戦略室会議を開催し討議を行っている。</p> <p>(2) 法令等の遵守</p> <p>コンプライアンス室を設置し、法令違反行為にかかる内部通報、職場環境に関する苦情相談等に適切に対応するため、職員等相談窓口センターを設置した。そのうえで医療安全、安全衛生、セクハラ防止、設備等の危害防止に関して、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。</p> <p>(3) 資産の保全</p> <p>資産の有効活用が法人の経営効率に重要な役割を占めることから、取得に当たっては外部有識者を含む契約審査委員会及び契約監視委員会を設置し審議している。また、資産の管理については、管財係において毎年固定資産の実査を行い医療機器等の稼働状況を把握することで有効活用を図っている。</p> <p>(4) 財務報告等の信頼性</p> <p>国民に対する業務実績の説明責任や第三者による適正な評価を受けるべく、独法会計基準に準拠した財務会計マニュアルを財務経理課において整備し、財務諸表を作成している。また、作成した財務諸表は会計監査人による監査を実施している。</p> <p>4 役員会の位置付け、権限の状況</p> <p>理事会を最高議決機関と位置づけ、会議の目的、審議事項、招集、構成員、議決方法について理事会規程を定めている。</p> <p>5 理事長と監事・会計監査人の連携状況</p> <p>監事との連携については、監事監査計画策定時に監事より説明を受け、監査結果報告時に意見交換を行っている。また、監事は法人の重要事項を審議する理事会、運営会議へ出席し理事長と意見交換を行っている。</p>
--	--

	<p>会計監査人との連携については、会計監査を進めるに当たり運営に関する課題、内部統制の取り組み、リスクマネジメント、財務報告に関する事項等について意見交換を行っている。</p> <p>6 その他統制環境に関する状況</p> <p>センター内における決定事項や報告事項は、院内ホームページや全職員へのメールを利用して迅速に周知を行っている。</p>
<p>②リスクの識別・評価・対応</p>	<p>中期目標達成を阻害するリスク等について、役職員への理事長及び監事によるヒアリングや、全職員を対象に「提案箱」の設置を行いリスクの洗い出しを行っている。提案等を基にリスクの重要度を評価し、対応すべき事案を抽出して業務改善や経営効率向上に向けたプロジェクトチームによる活動により職員一丸となり取り組んでいる。</p>
<p>③統制活動</p>	<p>業績評価制度を導入し、職員個々の目標設定とその評価結果に見合う処遇を実施し、統制が的確に図られるよう実施している。</p>
<p>④情報と伝達</p>	<p>1 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。</p>

	<p>2 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。</p>
<p>⑤モニタリング</p>	<p>1 日常的モニタリング 中期計画・年度計画の進捗状況は、企画経営部において管理し、財務状況及び中期計画の指標実績等を毎月の理事会・運営会議・センター管理会議に報告している。</p> <p>2 独立的評価と評価プロセス (1) 監事監査の実施 独立的評価として監事による監査を実施している。監事監査の視点としては、①法人化後の組織が中期目標達成に向けて、有効かつ効率的に機能する組織となっているか。また、理事長や役職員等の内部統制環境に対する認識は適切か。②法人役員の業務執行が中期計画及び年度計画に沿って的確に実施されており、業績測定のための尺度が適切に設定されているか。③法人の業務運営上のリスク管理、コンプライアンス体制について、目標・計画達成の障害となるリスクを認識・評価し対応しているか。また、リスクへの対応が十分でない場合の原因分析が実施されているか。④中期目標達成に向けた日常的モニタリングが業務活動に適切に組み込まれ、その結果を各種計画へ反映させているか。 上記視点により、理事会、運営会議、契約審査委員会、医療機器整備委員会等の法人の運営に重要な会議への出席、重要書類の閲覧並びに業務運営状況の実態を把握するため、関係部門の担当役職員からヒアリングを実施している。</p> <p>(2) 内部監査の実施 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て、会計監査人の実施する会計監査の実施状況を踏まえつつ、内部監査計画を策定し諸規程に対する準拠性、業務運営の適正性及び効率性について書面監査及び実地監査を実施した。</p>

	<p>3 内部統制上の問題についての報告</p> <p>役員は、監事や会計監査人及び内部監査室による監査報告、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かかる問題点等について、理事会等で把握・検証を行い統制環境の改善を図ることとしている。</p>
<p>⑥ ICTへの対応</p>	<p>1 センター内部への対応</p> <p>内部向けの対応としては、院内LANが適切な管理、手続きの下で、安全に利用され、ネットワークにより職員間の情報の共有化が図られるとともに、各部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。</p> <p>2 センター外部への対応</p> <p>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うえで重要な役割を果たしている。</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>⑦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 厚生労働大臣より示された中期目標に基づき定めた中期計画・年度計画は、22年度独立行政法人移行後の初年度の業務運営にあたり、年度計画達成に向け、職員全員が取り組むべき具体的業務計画を各部門の課・室レベルまでブレークダウンしたうえで遂行し、毎月の進捗状況を把握管理し、運営会議等で報告・検討がなされている。以上により、中期計画・年度計画の妥当性は適切と判断する。</p> <p>2 役職員の給与水準について 年度初めに厚生労働大臣に提出した職員給与規程及び役員給与規程に準拠して適正に支給されており妥当と認める。</p> <p>3 監事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、研究所及び国際医療協力部等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) 理事会及び執行役員会への出席（随時） (2) 役職者との面談（H22.6～23.3実施） (3) 内部監査室との協議・ヒアリング（随時） (4) 病院、研究所、国際医療協力部、国府台病院、</p>
----------------------------------	-------------	--

		<p>看護大学校等の視察（H22.4～22.6実施）</p> <p>（5）公的研究費の管理・監査の体制整備等自己評価チェックリストの確認（H23.3実施）</p> <p>（6）監査法人との協議・ヒアリング（H22.7、23.1、23.6実施）</p> <p>（7）契約監視委員会への出席（H23.3実施）</p> <p>（8）6NC監事連絡会への出席（H22.7、23.2実施）</p>
	<p>内部監査</p>	<p>1 内部監査の実施状況</p> <p>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て、内部監査計画を策定し、諸規程に対する準拠性、業務運営の適正性及び効率性について書面監査及び実地監査を実施した。（H22.9～H23.3実施）</p> <p>主な監査実施状況は次の通りである。</p> <p>（1）国から承継した固定資産（物品）の管理に関する実地監査</p> <p>（2）競争的研究資金による研究費の経理に関する実地監査</p> <p>（3）物品・役務等の契約状況に関する実地監査</p> <p>（4）保有個人情報の管理状況に関する実地監査</p> <p>（5）総務・人事・財務・診療報酬管理に関する自己評価チェックリストに基づく書面監査</p> <p>2 契約監視委員会の設置</p> <p>監事及び外部委員で構成する契約監視委員会を設置（H22.12）し、競争性のない随意契約、一者応札・一者応募となった契約について、契約の適正性・妥当性及び競争性確保の適否について審議した。（H23.3実施）</p> <p>3 監査室連絡会議への出席</p> <p>6ナショナルセンター監査室との連携強化・情報共有のため連絡会議に出席した。（H22.10実施）</p>

<p>⑧内部統制の 確立による成 果・課題</p>	<p>1 内部統制の確立による成果</p> <p>理事長特任補佐、企画戦略室、コンプライアンス室、監査室等の組織を構築したことにより、中期計画達成に向けての内部統制組織が確立された。</p> <p>理事長は法人の長としての考え方、理念、基本方針、当センターの設立目的と使命を全職員に説明し、組織全体に強力な指導力を発揮してきた。また、各部門の長は、中期計画・年度計画達成に向けての具体的業務執行計画を関係職員に浸透させたことにより、職員は自身の役割を深く認識し、ミッション達成に向けて自ら業務改善に取り組んでいる。</p> <p>2 内部統制における課題</p> <p>今後、当センターのミッションを達成するうえで、更なる業務の有効性・効率化を図り、法令遵守等内部統制の強化と全職員の一層の意識改革を推進し、運営の主体性を確立することが大きな課題である。</p>
-----------------------------------	---

(項目 7)

事務・事業の見直し等
(委員長通知別添三関係)

<p>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)</p>	<p>1. 効率的な業務運営体制</p> <p>センターの庶務を司る管理部門にあたる総務部、人事及び労務管理にあたる人事部、経営状況の把握及び経営戦略の立案にあたる企画経営部、経理及び施設管理にあたる財務経理部の 4 部体制のほか、国府台病院の事務を司る事務部を置き効率的な組織体制とした。</p> <p>また、組織の活性化を目指し、理事会、監査室、企画戦略室、コンプライアンス室を設置しガバナンスの強化を図った。さらに、国府台病院の事務及び看護大学校の事務のうち、財務、給与及び調達に関する業務の一部を戸山地区に一元化し、効率的・効果的な運営体制とした。</p> <p>2. 一般管理費の削減</p> <p>一般管理費（退職手当を除く）については、目標達成に向け、委託費の見直し等による費用節減により平成 21 年度に対し 110 百万円減少し（△14.0%）、674 百万円となった。</p> <p>3. 契約業務の見直し</p> <p>契約業務については、原則として一般競争入札によるものとし、競争性、公正性、透明性を確保し適正に契約業務を遂行した。また、外部有識者を含む委員で構成する契約審査委員会を毎月 1 回開催している。さらに、「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設置した。</p> <p>一般競争入札及び随意契約の結果についてはホームページにおいて公表を行っている。</p>
--	---

<p>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</p>	<p>該当なし</p>
<p>③省内事業仕分けで自ら示した改革案の取組状況</p>	<p>該当なし</p>
<p>④その他事務・事業の見直し</p>	<p>1. 副院長複数制の導入 副院長の役割と病院内での位置づけを明確化し、副院長複数制を導入した。</p> <p>2. 適切な在庫管理 平成22年度より、職員の業務省力化、診療材料の消費量管理の徹底による診療報酬の請求漏れ防止、使用品目の統一化による費用削減などを行うため、SPDを導入し適正な在庫管理の効率化を図っている。また、平成22年8月より電子カルテ導入に伴い新物流管理システムを導入し、より適切な在庫管理を行っている。</p> <p>さらに、平成22年11月には、各部署の診療材料の定数を見直し、センター全体での在庫の縮減を図った。【節減額：4,646千円】</p>
<p>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)</p>	<p>補助金の交付等はない。</p>