

平成 2 3 年度業務実績評価別添資料

評価委員会が特に厳正に評価する事項 及び
政・独委の評価の視点への対応状況説明資料

独立行政法人国立がん研究センター
平成 2 4 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 2
項目 5	契約	3 5
項目 6	内部統制	4 4
項目 7	事務・事業の見直し等	5 7

(項目 1)

財 務 状 況

① 当期総利益又は総損失	総利益—(総損失)— 9. 2 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)— 35. 1 億円
③-1 当期独立行政法人国立がん研究センター運営費交付金債務	86. 2 億円 (執行率 98. 4 %)

④利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状況	診療報酬にかかる上位基準の取得等を図るとともに、経費の削減に努め、収支改善を推進したことにより、当期総利益9. 2 億円を計上したものである。 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。
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"> ・「独立行政法人の保有資産の不要認定に係る基本的視点」で示された視点に基づき点検を行ったが、保有する資産で「不要」と認められるケースはない。 ・平成 24 年 4 月 1 日現在 564 戸数の宿舍を保有している。平成 24 年度中に作成される見直しの実施計画を実施する予定にしている。 ・出願に関する方針については、職務発明規程に記載すると共に、知的財産戦略室が行うセンター内での知財講習で説明を行っている。 ・知的財産の活用については、出願前から企業への調査等のマーケティング活動を行い、市場性があるものを出願することになっている。 ・知的財産の管理体制は知的財産戦略室が集中して管理している。 ・出願した知的財産に関しては、提携している東大 TLO と共に、ライセンス先の開拓を精力的に進め、ライセンスの可否を外国出願までに判断している。 ・保有知的財産のうち、実施許諾に至っていない特許等については、企業へのマーケティングにより、商業的利用の可能性を検討し、費用対効果を踏まえて保有の可否を判断している。 ・活用状況として、平成 23 年度では企業から 4 件の特許について実施料収入を得ている。また研究成果物（抗体、細胞等）の譲渡契約（Material Transfer Agreement）により、3 件の譲渡収入を得ている。
③ 資金運用の状況	
④ 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)

<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>非特定独法の職員の給与は、「①当該法人の業務の実績を考慮し、②社会一般の情勢に適合したものとなるように定めなければならない」(通則法第63条)こととされており、当センターにおいてもこの趣旨を十分踏まえ、職員の給与を定めている。</p> <p>当センターの給与水準については、国家公務員の給与水準を十分に考慮し、通則法に則って適切に対応している。</p> <p>平成23年度のラスパイレス指数は、医師：119.1、看護師：106.1、事務・技術職：100.2となっており、国の給与水準よりも高いものとなっているが、その原因としては、地域手当の水準が築地キャンパスは18%、柏キャンパスは6%(医師は15%)であること、また、医師の役職手当の支給対象者の割合が70.1%と国に比べて高いことが主に影響している。</p> <p>医師の給与については、独法移行時に年俸制を導入して勤務成績を反映させるなど、民間医療機関などの状況を踏まえ改善を進めている。</p> <p>看護師については、民間医療機関における給与水準を考慮して、独法移行時に中高年齢層の一般看護師の給与カーブを引き下げ、また、俸給の調整額を「特殊業務手当」に切り替えるなど通則法に則って適切に対応している。</p> <p>また、事務・技術職員についても、国の一般職給与法に準じている。</p> <p>[総人件費改革の進捗状況]</p> <p>総人件費改革の対象となる平成23年度の人件費総額は、113.8億円であり、平成21年度に比べて16.9億円の増となっているが、これは</p> <p>(1)総人件費改革に向けた取り組みとして</p> <ul style="list-style-type: none">① 技能職の退職後不補充② 俸給の調整額の手当化(特殊業務手当)
--	--

	<p>等により 22 百万円の削減（対基準値 0.23%）を行う一方で、</p> <p>(2) がんに関する政策医療を担う国立高度専門医療研究センターとしての役割を果たすための機能強化を図るための人件費増として</p> <p>① 良質な医療を効率的に提供していくため、医師、看護師等の医療従事者を増員</p> <p>② 看護師の夜間看護等手当の引き上げ</p> <p>③ 研究職の医師手当の改善</p> <p>等により 16.9 億円増加したことによるものである。</p> <p>引き続き、技能職の退職後不補充やアウトソーシング化により人件費削減を図っていく。</p>	
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	<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。 ・医師：1 回/9,900 円～2,900 円 ・看護師：1 回/10,000 円～2,200 円 ・その他：1 回/6,000 円～1,800 円 ・国の「夜間看護手当」と同旨であるが、医師等については、独法移行後、救急医療等の診療体制の強化や労働基準法の適用により 24 時間の交代制勤務を行う職員が増加したことから、看護師との均衡を考慮して支給対象に加えたものであり適正な手当と判断している。
	ヘリコプター搭乗救急医療手当	<ul style="list-style-type: none"> ・医師・看護師等の医療従事者が、ヘリコプターに搭乗し、機内等で診療等を行った場合の手当。 ・医師：1 回/5,000 円 ・医師以外：1 回/3,000 円 ・国の「航空手当」及び大学や民間医療機関における同様の手当を踏まえ、救急医療に従事する医師・看護師等の勤務実態・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

		<p>め、理事長の指定する病院において、救急外来患者へ応需した場合等の手当。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・診療業務（1h 以上）：1 回/12,000 円又は 6,000 円（8h 以上は 18,000 円） ・分娩：1 回/10,000 円 ・相談対話外来又は病理相談外来：1 回/5,000 円 ・観血的処置：理事長の定める額 ・国における「救急医療及び産科医療を担う勤務医の処遇改善を支援する補助制度」に対応したものであり、休日及び夜間の救急・周産期医療体制の整備を図るとともに、救急医療及び産科医療を担う医師等の処遇改善の観点から適正な手当と判断している。
	<p>特殊業務手当</p>	<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。 ・月額/35,400 円～4,200 円 ※支給額は、職務の内容又は勤務場所に応じて規定 ・国の「俸給の調整額」に類似したものであるが、業績手当・退職手当の基礎としない諸手当として見直したものであり、職務の特殊性及び職員確保の観点から適正な手当と判断している。
	<p>緊急援助手当</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職員が国際緊急援助隊の派遣に関する法律に規定する業務に従事した場合の手当。国又は地方公共団体等の要請に基づく業務に従事した場合にも支給可能とした。 ・1 日/4,000 円～1,400 円 国の「国際緊急援助等手当」と同旨であり、災害時等の援助の必要性を鑑みて適正な手当と判断している。

<p>附加職務手当</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・医師等が地方公共団体等への診療援助など本務以外の特に附加された職務を行った場合の手当。 ・地域における診療連携の推進等を図る観点から適正な手当と判断している。
<p>救急呼出待機 手当</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・医師・看護師等の医療従事者が、深夜勤務及び緊急の診療業務に対応するため特定の時間帯を定めて自宅等において待機をした場合の手当。 ・医師：1回/10,000円 ・医師以外：1回/2,000円 ・深夜勤務及び救急医療に従事する医師・看護師等の医療従事者の勤務の実態・特殊性を勘案し、深夜勤務及び救急医療に従事する医師等の確保対策の観点から適正な手当と判断している。
<p>役職職員特別 勤務手当</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・臨時の又は緊急性を有する業務のため休日等に勤務した場合及び医師が救急呼出等により診療業務を行った場合の手当。 ・1回/27,000円（上限）～6,000円（下限） ・国の「管理職員特別勤務手当」と同旨であり、病院に勤務する医師の特性を考慮した観点から適正な手当と判断している。
<p>業績手当の業 績反映部分</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・業績手当（6月及び12月）のうち、職員個々の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、業績反映部分の総額

	<p>については、前年度のセンターの業績に応じて定める総額の範囲内としており、法人に求められる能力実績主義を踏まえた観点から適正な手当と判断している。</p>
年度末賞与	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医業収支が特に良好な場合に、業績に応じた手当。 ・ 手当額は、次のうち最も低い額 <ul style="list-style-type: none"> ① 医業収支の黒字額－計画額 ② 診療部門の経常収支の黒字額 ③ 賞与の基礎月額×0.5月分の合計額 ・ 法人に求められる能力実績主義を踏まえ、センターの経営努力のインセンティブとして支給するもので適正な手当と判断している。
医師手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医師確保のための手当。 ・ 月額 319,300 円～16,900 円 ・ 国の「初任給調整手当」と同旨であり、全国的に厳しい情勢である医師確保の観点から適正な手当と判断している。
医師手当加算部分 ・ 専門看護手当 ・ 専門薬剤師手当	<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・認定薬剤師などの特定の分野における専門的知識を有している医師・看護師・薬剤師のための手当。 ・ 医師 1 資格/月額 5,000 円（上限 2 資格） ・ 看護師 専門看護師/月額 5,000 円 認定看護師/月額 3,000 円 ・ 薬剤師 専門・指導薬剤師/月額 5,000 円 <p>・ 医師手当の加算部分、専門看護手当及び専門薬剤師手当については、専門化・高度化したセンターの特性を踏まえ、有能な人材を確保する観点から適正な手当と判断している。</p>

⑤ 福利厚生費の状況	法定福利費 1,739,239 千円（役職員一人当たり 725,287 円）
	法定外福利費 3,414 千円（役職員一人当たり 1,424 円）
	<p>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。</p> <p>また、健康保険料の負担については労使折半である。</p> <p>① レクリエーション費用（0 千円：自粛中）</p> <p>平成 16 年度以降、現在の社会情勢を踏まえ、レクリエーション関連については、全体的に自粛中であるため、レクリエーション経費は支出されていない。</p> <p>② 弔電、供花（363 千円）</p> <p>職員及び職員の家族に対する弔電、供花については、厚生労働省に準じて基準を作成し、院内掲示により、職員へ周知を図った。</p> <p>③ 健康診断等（3,051 千円）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働安全衛生法に基づく健康診断を実施している。 ・業務に伴う感染防止を目的とした検査・ワクチン接種を実施している。

(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 24 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	6人	7人	1,492人	906人	2,398人
うち国家公務員 再就職者	0人	0人	0人	1人	0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	54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	施設課長 施設整備を強化するため、採用した。 公募により選考。
---	---------------------------------------

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立がん研究センターの役職員の報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 平成23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業績評価結果から、役員報酬規程により業績年俸の増額ができるところ、社会情勢等を総合的に勘案して去年と同水準とした。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	なし
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23年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 20,042	千円 12,720	千円 5,033	千円 2,289 (地域手当)		3月31日	
A理事 (非常勤)	千円 960	千円 960	千円	千円 ()		3月31日	
B理事 (非常勤)	千円 660	千円 660	千円	千円 ()		3月31日	
C理事 (非常勤)	千円 420	千円 420	千円	千円 ()		3月31日	
D理事 (非常勤)	千円 960	千円 960	千円	千円 ()	4月1日	3月31日	
E理事 (非常勤)	千円 660	千円 660	千円	千円 ()	4月1日		
F監事 (非常勤)	千円 1,260	千円 1,260	千円	千円 ()		3月31日	
G監事 (非常勤)	千円 3,120	千円 3,120	千円	千円 ()			

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23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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

Ⅱ 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

① 人件費管理の基本方針

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

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

職員の給与水準は、独立行政法人通則法第63条第3項の規定に基づき、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮して決定している。

イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

中央省庁等改革基本法第38条第1項第6号の規定等に基づき、職員の業績を給与に反映している。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
賞与:業績年俸	基本年俸表適用職員について、前年度の業務の実績を考慮の上、80/100から120/100の範囲内で定める割合を前年度の業績年俸に乗じた額を支給
賞与:業績手当 (業績反映部分)	常勤職員(基本年俸表適用職員を除く)について、業績に応じて定める割合を算定基礎額に乗じた額を支給
賞与:業績手当 (年度末賞与)	当該年度の医業収支が特に良好な場合に、職員の業績に応じて、定める割合を算定基礎額に乗じた額を支給
基本給:昇給	常勤職員(任期付職員基本年俸表適用職員及び院長等基本年俸表適用職員を除く)の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行う。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

なし

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23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 860	歳 36.2	千円 5,626	千円 4,294	千円 103	千円 1,332
事務・技術	人 58	歳 42.2	千円 6,431	千円 4,854	千円 171	千円 1,577
研究職種	人 10	歳 39.5	千円 7,723	千円 6,080	千円 110	千円 1,643
医療職種 (病院医師)	人 51	歳 41.4	千円 12,170	千円 9,853	千円 93	千円 2,317
医療職種 (病院看護師)	人 569	歳 33.4	千円 4,861	千円 3,672	千円 77	千円 1,189
技能職種 (看護補助者等)	人 30	歳 50.3	千円 5,505	千円 4,163	千円 148	千円 1,342
医療職種 (医療技術職)	人 139	歳 40.2	千円 5,913	千円 4,482	千円 175	千円 1,431
福祉職種 (児童指導員等)	人 3	歳 32.8	千円 4,953	千円 3,787	千円 171	千円 1,166

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。

任期付職員	人 53	歳 36.9	千円 5,528	千円 4,238	千円 155	千円 1,290
事務・技術	人 6	歳 37.0	千円 5,260	千円 4,045	千円 193	千円 1,215
研究職種	人 15	歳 35.9	千円 7,085	千円 5,414	千円 141	千円 1,671
医療職種 (病院医師)	人 1	歳 /	千円 /	千円 /	千円 /	千円 /
医療職種 (病院看護師)	人 7	歳 43.9	千円 5,582	千円 4,251	千円 132	千円 1,331
医療職種 (医療技術職)	人 23	歳 35.7	千円 4,437	千円 3,395	千円 167	千円 1,042
福祉職種 (児童指導員等)	人 1	歳 /	千円 /	千円 /	千円 /	千円 /

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。

注2: 病院職種(病院医師)及び福祉職種(児童指導員等)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。

・「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23年度を通じて在職し、かつ、平成24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 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成23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 137	歳 48.4	千円 13,932	千円 11,177	千円 102	千円 2,755
副院長等	人 93	歳 48.9	千円 15,787	千円 12,771	千円 92	千円 3,016
副所長等	人 44	歳 47.5	千円 10,011	千円 7,807	千円 122	千円 2,204

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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

任期付職員	人 67	歳 49.9	千円 14,074	千円 10,932	千円 90	千円 3,142
院長等	人 1	歳 /	千円 /	千円 /	千円 /	千円 /
副院長等	人 33	歳 50.7	千円 16,534	千円 12,991	千円 88	千円 3,543
副所長等	人 21	歳 51.7	千円 13,204	千円 10,025	千円 63	千円 3,179
任期付職員	人 12	歳 43.9	千円 8,631	千円 6,741	千円 144	千円 1,890

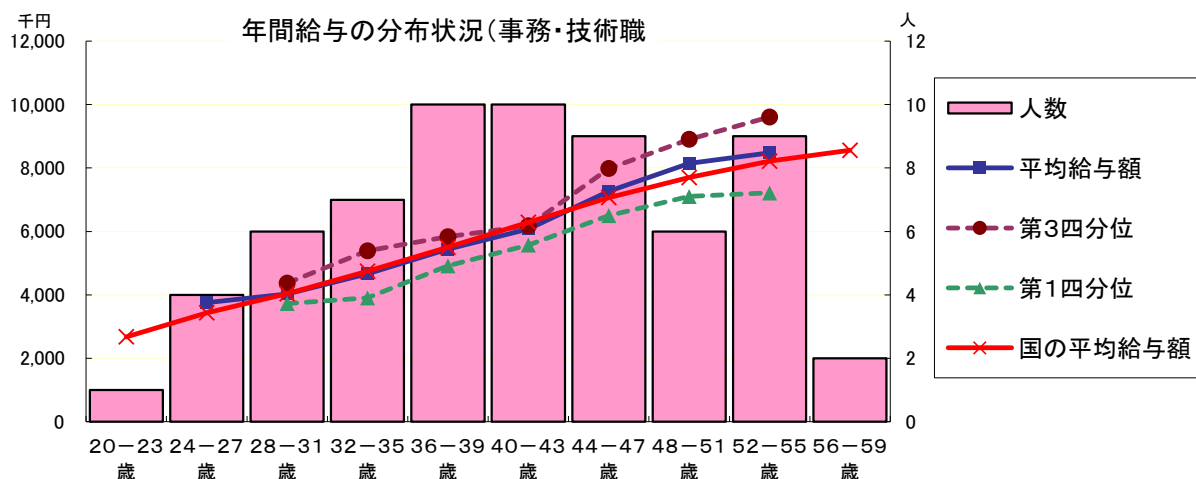
注1:上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

注2: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。

・「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23年度を通じて在職し、かつ、平成24年4月1日に在職する職員(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)〔任期付職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

(事務・技術職員)



注:20-23歳及び56-59歳における該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額の事項について記載していない。

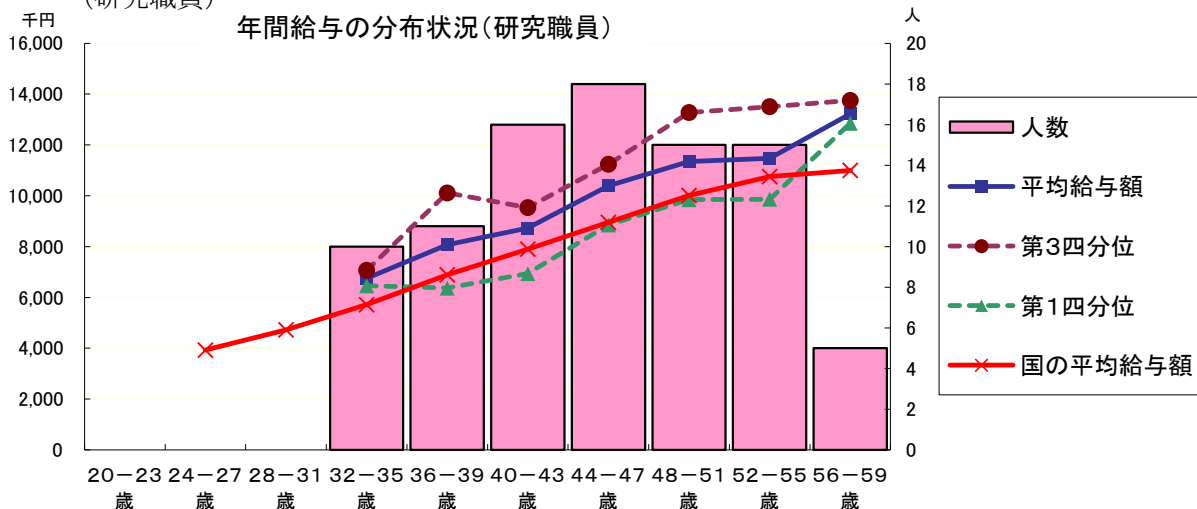
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
・地方課長	8	47.9	7,986	8,671	9,494
・地方係員	20	34.3	3,714	4,195	4,651

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

注2:該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

(研究職員)



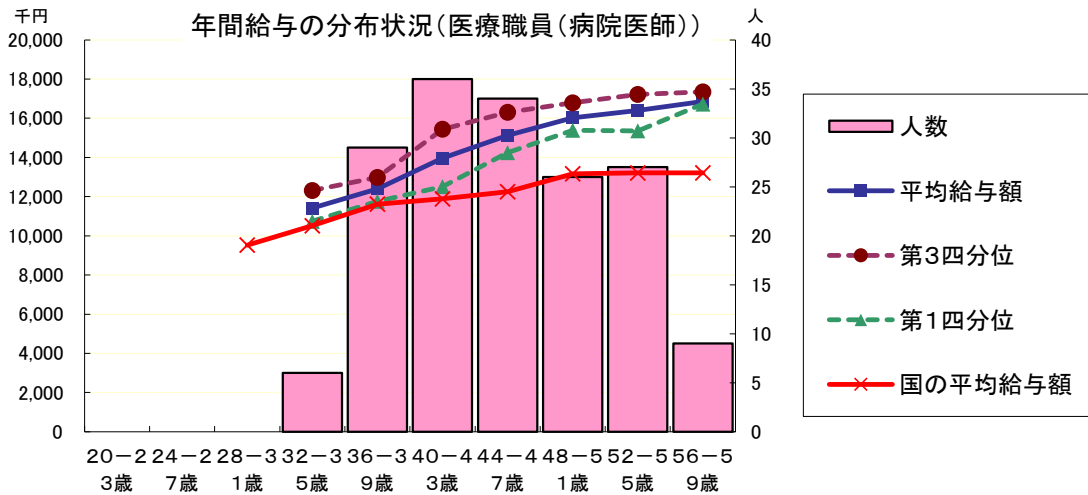
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:年俸制適用者を含む。以下、②、④及び⑤において同じ。

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
・地方課長	34	47.1	9,068	10,009	11,066
・主任研究員	9	47.7	8,686	9,006	8,982
・研究員	25	37.3	6,433	7,211	8,344

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

(医療職員(病院医師))

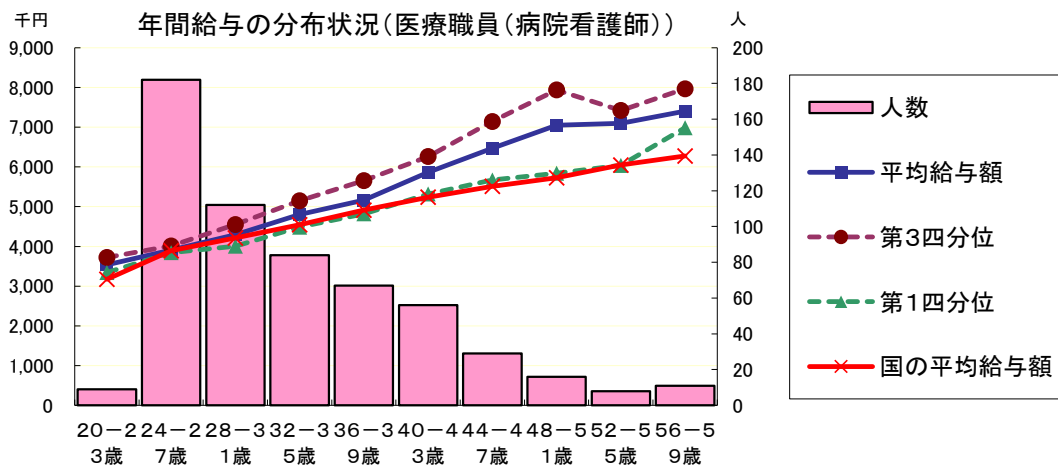


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:年俸制適用者を含む。以下、②、④及び⑤において同じ。

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
・診療科長	46	51.7	16,489	16,872	17,476
・医師	123	44.7	12,306	13,848	15,411

(医療職員(病院看護師))



注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
・看護師長	35	48.8	7,046	7,419	7,772
・看護師	460	31.2	3,876	4,392	4,768

③ 職級別在職状況等(平成24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	9級
標準的な職位		一般職員	班長	班長	課長室長	課長	部長事務長	部長事務長	部長事務長
人員 (割合)	58 (27.6%)	16 (27.6%)	22 (37.9%)	10 (17.2%)	4 (6.9%)	5 (8.6%)			1 (1.7%)
年齢(最高～最低)		54 ～ 21	58 ～ 32	54 ～ 35	52 ～ 46	54 ～ 45			
所定内給与年額(最高～最低)		4,821 ～ 1,840	5,501 ～ 3,451	6,137 ～ 4,222	7,380 ～ 5,581	7,335 ～ 6,560			
年間給与額(最高～最低)		6,335 ～ 2,448	7,362 ～ 4,659	8,019 ～ 5,834	9,494 ～ 7,610	9,633 ～ 8,775			

注:9級における該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(研究職員)

区分	計	研究職
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	10 (100.0%)	10 (100.0%)
年齢(最高～最低)		43 ～ 34
所定内給与年額(最高～最低)		7,244 ～ 4,698
年間給与額(最高～最低)		8,839 ～ 6,339

(研究職員(年俸制))

区分	計	1級	2級	3級
標準的な職位		ユニット長 主任研究員	分野長 施設長	副所長 センター長
人員 (割合)	44 (90.9%)	40 (90.9%)	4 (9.1%)	
年齢(最高～最低)		55 ～ 38	56 ～ 49	
所定内給与年額(最高～最低)		9,026 ～ 6,266	10,341 ～ 7,608	
年間給与額(最高～最低)		11,467 ～ 8,174	13,720 ～ 9,927	

(研究職員(任期付))

区分	計	研究職
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	15 人 (100.0%)	15 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		43 ～ 32 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		8,212 ～ 3,351 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		10,150 ～ 4,509 千円

(研究職員(年俸制かつ任期付))

区分	計	1級	2級	3級
標準的な職位		ユニット長 主任研究員	分野長 施設長	副所長 センター長
人員 (割合)	21 人 (100.0%)	21 人 (100.0%)	21 人 (100.0%)	21 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		59 ～ 44 歳	59 ～ 44 歳	59 ～ 44 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		10,874 ～ 8,723 千円	10,874 ～ 8,723 千円	10,874 ～ 8,723 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		14,486 ～ 11,674 千円	14,486 ～ 11,674 千円	14,486 ～ 11,674 千円

(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)	51 人 (100.0%)	51 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		64 ～ 32 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		11,513 ～ 8,260 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		14,079 ～ 10,109 千円

(医療職員(病院医師(年俸制)))

区分	計	1級	2級
標準的な職位		医長 室長	科長、副科長 副院長、センター長
人員 (割合)	93 (71.0%)	66 (71.0%)	27 (29.0%)
年齢(最高 ～最低)		56 ～ 38	64 ～ 37
所定内給 与年額(最高 ～最低)		15,247 ～ 10,126	14,703 ～ 10,745
年間給与 額(最高～ 最低)		18,124 ～ 12,304	18,493 ～ 13,502

(医療職員(病院医師(年俸制かつ任期付)))

区分	計	1級	2級
標準的な職位		医長 室長	科長、副科長 副院長、センター長
人員 (割合)	33 (12.1%)	4 (12.1%)	29 (87.9%)
年齢(最高 ～最低)		46 ～ 32	62 ～ 44
所定内給 与年額(最高 ～最低)		11,623 ～ 8,857	15,993 ～ 10,246
年間給与 額(最高～ 最低)		14,329 ～ 10,740	20,024 ～ 14,276

(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)	569 (80.8%)	460 (80.8%)	68 (12.0%)	32 (5.6%)	7 (1.2%)	2 (0.4%)		
年齢(最高 ～最低)		58 ～ 22	58 ～ 29	59 ～ 37	57 ～ 42			
所定内給 与年額(最高 ～最低)		5,325 ～ 2,513	6,081 ～ 3,072	6,726 ～ 4,491	6,676 ～ 5,436			
年間給与 額(最高～ 最低)		7,188 ～ 3,343	7,861 ～ 4,153	8,789 ～ 5,888	8,727 ～ 7,142			

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

④ 賞与(平成23年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))
(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 53.5	% 56.4	% 55
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.5	% 43.6	% 45
	最高～最低	% 49.8～40.2	% 46.8～40.1	% 47.1～40.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.8	% 66.3	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.2	% 33.7	% 35.9
	最高～最低	% 46.6～33.1	% 52.4～29.7	% 46.1～31.4

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 0.0	% 0.0	% 0.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100.0	% 100.0	% 100.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.3	% 67.0	% 64.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.7	% 33.0	% 35.3
	最高～最低	% 46.6～35.3	% 40.5～30.8	% 43.5～33.0

(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	% 0.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100.0	% 100.0	% 100.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.5	% 65.3	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.5	% 34.7	% 37.1
	最高～最低	% 100.0～35.6	% 100.0～31.1	% 100.0～33.3

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

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 53.9	% 57.6	% 55.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.1	% 42.4	% 44.2
	最高～最低	% 49.8～42.4	% 46.8～36.4	% 48.2～39.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.8	% 65.7	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.2	% 34.3	% 36.7
	最高～最低	% 46.6～35.0	% 40.5～30.5	% 43.5～32.7

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))

100.2

対他法人(事務・技術職員)

94.9

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

113.3

対他法人(研究職員)

113.1

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

119.1

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

106.1

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 100. 2	
	参考	地域勘案 92. 3 学歴勘案 101. 3 地域・学歴勘案 94. 3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	参考指数の地域勘案の指数が、対国家公務員92. 3であり、国家公務員の指数を下回っていることから、地域手当(築地キャンパス18%、柏キャンパス6%)が給与水準において国を上回っている理由と考えられる。 【主務大臣の検証結果】 国家公務員と同水準であり、適切な取組の結果と考えられる。	
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 17.6% (国からの財政支出額 93億円、支出予算の総額 539億円：平成23年度予算)	
	【検証結果】 —	
	【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成22年度決算) 【検証結果】 —	
講ずる措置	平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数100. 2、地域・学歴勘案94. 3となるが見込まれるが、優秀な人材の確保の観点から、国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを総合的に考慮した上で、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに年齢勘案で概ね100以下となるよう、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(H24.4.1現在)	20.3%
	②大卒以上の高学歴者の割合	37.5%

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 113.3	
	参考	地域勘案 109.8
		学歴勘案 113.2
		地域・学歴勘案 110.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>国の初任給調整手当と同旨の医師手当について、医師免許を有する研究者の支給額が国よりも高い額を支給していること、地域手当(築地キャンパス18%、柏キャンパス6%)が高いこと、また、調査対象の研究員のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が72.2%を占めていることが、給与水準において国を上回っている理由であると考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様へ納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。</p>	
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 17.6% (国からの財政支出額 93億円、支出予算の総額 539億円：平成23年度予算)</p>	
	<p>【検証結果】 —</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】 —</p>	
講ずる措置	<p>平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員113.3、地域・学歴勘案110.0となることが見込まれるが、高度かつ専門的な知識・経験を有する優秀な人材の確保の観点から、国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを総合的に考慮した上で、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに年齢勘案で概ね113以下となるよう、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。</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H24.4.1現在)	72.2%
	②大卒以上の高学歴者の割合	97.7%

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 119. 1	
	参考	地域勘案 124. 3
		学歴勘案 119. 1
		地域・学歴勘案 124. 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>国の初任給調整手当と同旨の医師手当の支給区分が、築地キャンパスは三種、柏キャンパスは一種であり、地方の手当額がより高くなる制度で支給していること、また、調査対象の医師のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が69.8%を占めていることが、給与水準において国を上回っている理由であると考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医業収益の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。 一方、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いただきます。</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 17.6% (国からの財政支出額 93億円、支出予算の総額 539億円：平成23年度予算)</p>	
	<p>【検証結果】 —</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】 —</p>	
講ずる措置	<p>平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員119. 1、地域・学歴勘案124. 3となることが見込まれるが、国家公務員の医師の給与、公立・民間医療機関の医師の給与、当法人の医師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに年齢勘案で概ね119以下となるよう、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。</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H24.4.1現在)	69.8%
	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 106. 1
	参考 地域勘案 105. 4
	学歴勘案 104. 2 地域・学歴勘案 105. 6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	専門性の高い看護師の確保と既に勤務している看護師のスキルアップを目的とした専門看護手当を支給していること、また、調査対象の看護師のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が7.6%を占めていること、さらには、地域手当(築地キャンパス18%、柏キャンパス6%)が高いことが給与水準において国を上回っている理由の一つと考えられる。 【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様にも納得していただけるよう、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。
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 17.6% (国からの財政支出額 93億円、支出予算の総額 539億円：平成23年度予算)
	【検証結果】 —
	【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成22年度決算) 【検証結果】 —
講ずる措置	平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員106. 1、地域・学歴勘案105. 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等を総合的に考慮した上で、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに年齢勘案で概ね106以下となるよう、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(H24.4.1現在) 7.6%
	②大卒以上の高学歴者の割合 37.6%

○比較対象職員の状況

・研究職種

年俸制適用者以外に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の10人、任期付職員欄の15人及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員(副所長等)欄の44人、任期付職員(副所長等)欄の21人 計90人

90人の平均年齢45.6歳、平均年間給与額10,014千円

・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51人、任期付職員欄の1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93人、任期付職員(副院長等)欄の33人 計178人

178人の平均年齢47.0歳、平均年間給与額14,855千円

○支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 18.2%(平成23年度)

支出総額 454億円

給与、報酬等支給総額 117億円

○管理職割合の改善の取組状況

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

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年 度)	前年度 (平成22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 11,739,876	千円 11,002,525	千円 (%) 737,351 (6.7)	千円 (%) 737,358 (6.7)
退職手当支給額 (B)	千円 447,909	千円 552,521	千円 (%) △ 104,612 (△18.9)	千円 (%) △ 104,612 (△18.9)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,918,266	千円 2,143,626	千円 (%) 774,640 (36.1)	千円 (%) 774,640 (36.1)
福利厚生費 (D)	千円 1,739,239	千円 1,534,208	千円 (%) 205,031 (13.4)	千円 (%) 205,031 (13.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 16,845,290	千円 15,232,880	千円 (%) 1,612,410 (10.6)	千円 (%) 1,612,410 (10.6)

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(624,164千円)
- ・看護師の夜間看護等手当の引き上げ(53,902千円)

○最広義人件費の主な増減要因

- ・厚生労働科学研究費等で研究者が個人雇用・派遣契約していた者のイントラ化
- ・派遣切替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捗状況

(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	平成23年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	9,686,612	10,704,394	11,368,314
人件費削減率 (%)		10.5	17.4
人件費削減率(補正值) (%)		12.0	19.1

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%、平成23年度△0.23%)を除いた削減率である。

注2:競争的研究資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間団体の外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(平成18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除くため、Ⅲの表の「給与、報酬等支給総額」と上記の「給与、報酬等支給総額」とが異なっている。

注3:平成23年度の給与、報酬等支給総額の実績は、平成24年6月期の期末手当等において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を調整した額(5,959千円)を除いて算出している。

【国立がん研究センターにおける総人件費にかかる状況】

○ 国立がん研究センターの総人件費は平成23年度114億円となっており、平成21年度比で17.4%(補正值19.1%)増となっている。

○ 今般の人件費の増加は、がんその他の悪性新生物に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保(※)など、国立がん研究センターの役割を着実に果たすために、医師・看護師等の増員等をしたものである。

(※:がんその他の悪性新生物に関する治験の推進、外科医や麻酔科医の確保による診療体制の強化、夜勤体制の強化等)

○今後の対応として、技能職の退職後不補充等により、人件費の削減に努める。また、人件費・材料費の伸びの抑制等により病院収支の更なる向上に努め、外部研究費や知的財産の獲得についても努力する。研究体制の強化についても、22年度のCRC(治験コーディネーター)増員等を最大限に活用して治験・臨床研究の数の増加に努め、研究成果等について国民に対する説明責任を果たすよう努める。また、現在政府として研究開発法人の創設が検討されていることや、24年度以降の独立行政法人等の人件費の在り方に係る議論も踏まえ、その方向性を注視しながら、国策としての研究を担う国立がん研究センターが、より一層の成果を発揮できるよう、その研究・病院部門の人件費の在り方については更なる検討が必要であると考えている。

【主務大臣の検証結果】

平成23年度の総人件費は平成21年度比17.4(補正值19.1)％増であり、経済財政運営と構造改革に関する基本方針(平成18年7月7日閣議決定)の総人件費削減目標(平成21年度比2％減)が達成されていないことは事実である。

総人件費削減目標が達成されなかった理由は、がんその他の悪性新生物に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保(※)などを行う必要があることから、診療部門で医師及び看護師を増員したため等と考えられる。

また、医療職以外の事務・技能職員の人件費も、独立行政法人化移行後の経営分析や監査業務への対応や、DPC体制強化等を行う必要があったことなどの理由により増加している。この点については大変遺憾である。(なお、この点につき、法人は今後平成25年度までに平成21年度比4.3％削減する見込みとしている。)

これらの点について国民の皆様になんげいただけるよう、肝臓がんの全ゲノム解読による、肝炎ウイルス関連肝がんの特徴的な変異パターンの世界初となる発見など特筆すべき研究成果が得られたこと等について、十分な説明責任を果たしていただきたい。また、特に事務・技能職員の人件費削減は確実に実施するなど効率的な運営に向けた適切な取組を実施していただきたい。

(※)がんその他の悪性新生物に関する治験の推進、診療体制の強化、夜勤体制の強化等

IV 法人が必要と認める事項

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

平成24年5月から、

- ・役職員の基本給月額等の引下げを実施した。(平均▲0.23％)

- ※平成23年4月からの較差相当分は、平成24年6月期の賞与で調整

平成24年6月から平成26年3月までの間、

- ・役員の報酬について、月例年俸・賞与等の減額を実施した。(▲9.77％)

- ※平成24年4月、5月分の月例年俸等については、平成24年6月期の賞与で調整

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
(独)国立がん研究 センター 理事長	嘉山 孝正	62	H22.4.1	山形大学医学部長	堀田 知光	67	(独)国立病院機構名古屋医療センター院長
	応募総数 3名 ↓ 書類選考 ↓(3名。うち1名は面接前に辞退) 面接 ↓(1名) 任命権者が選任						

独立行政法人国立がん研究センター理事長 選任理由

本法人の使命は、がんその他の悪性新生物に係る医療に関し、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、がんその他の悪性新生物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、選考委員会が書類選考及び面接選考前に辞退した1人を除く2名に対して面接を行った上で、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、堀田知光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18年4月から国立病院機構名古屋医療センター院長として、約1,200人の常勤職員やレジデント、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ほか、同機構東海北陸ブロック担当理事として管内19病院を統括するなど、職務内容書で必要とされる能力、経験を十分に有すること、本法人の経営・運営改革を実施するという明確な目的意識と情熱を持ち、それを実現する人格が備わっていることなどが、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。さらに同人は、がんその他の悪性新生物に係る研究・医療面の経験・実績という強みを持っていることから、厚生労働大臣もそうした人格及び識見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】

- ・独立行政法人国立がん研究センター 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

・会社役職員	4名
・病院(元)院長	4名
・団体役職員	3名
・大学教授	2名
計	13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	・ 100万円未満の調達に当たっては、複数業者からの見積を踏まえ、査定の精度向上を図るとともに、少額事務消耗品についても購入努力による発注金額の削減を行っている。	
② 旅費の執行状況の点検	・ 出張申請書の提出期限を2週間前までとするとともに、旅費計算内容については、複数人でのチェックを行っている。	
④ 給与振込経費の削減	・ 一部現金払い及び複数の振込口座の取扱いを行っていない。	－ 千円
④ その他コスト削減について検討したもの	センター(築地・柏)の財務・施設管理による業務の効率化・コスト削減を図ると共に、調達一本化の推進及び施設毎の冗費等のきめ細かいコスト削減に取り組んでいる。 ・ 医薬品等の6NC共同調達 ・ 医薬品の調達一本化(築地・柏) ・ センターネットワーク(築地・柏)の調達に当たり複数業者の入札参	300,000 千円

	加により競争性を図った(築地・柏) ・ センター既存情報システムの既存仕様書等の見直し ・ 医療用消耗材料の消費払い型供給システムの導入(築地・柏) ・ 医療機器保守契約の見直し 特殊設備維持管理業務の統合(築地・柏毎に実施)	
--	---	--

※ 削減効果額とは、各項目について行った見直しを平成 23 年度当初から実施したと仮定した場合における平成 23 年度の実績額(推計)が、平成 22 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 3 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	状 況											
			支 出				第 3 ・ 四 半 期				第 4 ・ 四 半 期			
			第 1 ・ 四 半 期				第 2 ・ 四 半 期				第 3 ・ 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
(庁費の類計)	12,082,414,000	12,082,414,000	2,870,405,000	935,957,000	963,624,000	2,936,214,000	983,825,000	976,354,000	2,904,427,000	985,209,000	938,478,000	3,371,368,000	1,068,614,000	1,301,666,000
		12,928,650,377	899,303,570	1,019,994,065	906,733,557	3,060,797,575	1,067,509,519	1,043,291,087	2,988,425,298	953,273,852	1,121,810,406	4,053,396,312	976,789,598	1,981,870,754
材料費	3,732,140,000	3,732,140,000	782,840,000	240,102,000	267,769,000	848,649,000	287,970,000	280,499,000	816,862,000	289,354,000	242,623,000	1,283,789,000	372,759,000	605,797,000
		3,833,255,153	821,735,862	266,254,846	279,691,810	925,429,437	344,586,635	291,696,151	1,026,665,453	309,498,350	378,021,462	1,059,424,401	293,892,459	372,144,806
委託費	2,159,942,000	2,159,942,000	539,985,000	179,995,000	179,995,000	539,985,000	179,995,000	179,995,000	539,985,000	179,995,000	179,995,000	539,987,000	179,995,000	179,997,000
		2,521,333,494	638,837,563	259,169,383	223,968,436	644,189,473	208,791,855	211,645,422	633,661,589	210,406,685	211,836,868	604,644,869	8,193,052	414,049,582
設備関係費	1,941,750,000	1,941,750,000	485,436,000	161,812,000	161,812,000	485,436,000	161,812,000	161,812,000	485,436,000	161,812,000	161,812,000	485,442,000	161,812,000	161,818,000
		1,959,827,887	353,790,462	117,715,699	112,907,523	483,984,457	170,761,659	194,550,931	407,211,214	118,724,965	168,444,368	714,841,754	152,924,824	411,228,374
経費	4,248,582,000	4,248,582,000	1,062,144,000	354,048,000	354,048,000	1,062,144,000	354,048,000	354,048,000	1,062,144,000	354,048,000	354,048,000	1,062,150,000	354,048,000	354,054,000
		4,614,233,843	1,011,667,305	376,854,137	290,165,788	1,007,194,208	343,369,370	345,398,583	920,887,042	283,985,210	363,507,708	1,674,485,288	521,779,263	784,447,992
(旅費の類) 計	44,919,000	44,919,000	11,229,000	3,743,000	3,743,000	11,229,000	3,743,000	3,743,000	11,229,000	3,743,000	3,743,000	11,232,000	3,743,000	3,746,000
		91,892,089	19,320,436	3,610,182	12,185,004	19,297,223	6,894,832	5,653,876	27,780,933	10,131,915	6,099,187	25,493,497	5,266,714	13,751,788
旅費交通費	44,919,000	44,919,000	11,229,000	3,743,000	3,743,000	11,229,000	3,743,000	3,743,000	11,229,000	3,743,000	3,743,000	11,232,000	3,743,000	3,746,000
		91,892,089	19,320,436	3,610,182	12,185,004	19,297,223	6,894,832	5,653,876	27,780,933	10,131,915	6,099,187	25,493,497	5,266,714	13,751,788

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

契 約
(委員長通知別添二関係)

<p>① 契約監視委員会からの主な指摘事項</p>	<ul style="list-style-type: none">・ 契約にかかる事項について<ol style="list-style-type: none">1) 緊急時等のための病院機能を維持するため、業務代行保証が必要な契約をリストアップし、契約代行業者を選出し協定を締結すること。2) 契約監視委員会の審議結果を契約審査委員会へフィードバックすること。3) 患者の食事の提供業務に関する災害時、食中毒発生時などに対する対応策としての契約体制を整えること。・ 平成 23 年度における随意契約の妥当性について<ol style="list-style-type: none">1) 一般消耗品等の汎用品については、他施設での契約価格を調べる等の工夫を続けること。また、6 N Cでの情報共有を進めること。2) 外国の法に基づいた契約を締結する際には、弁護士等によるリーガルチェックを行い契約することが望ましい。・ 平成 23 年度における 1 社応札の妥当性について<ol style="list-style-type: none">1) 研究費や財政投融资等で購入する高額機器の予定価格の積算に関して、業者側の参考見積書の額を予定価格の元とせず、業者に類推されないよう工夫すること。2) 調達に関する労力、調達までの期間等の調達にかかるトータルコストが安価になるよう、競争入札と随意契約を合理的に判断し、形式的な競争入札とならないよう工夫することが望ましく、随意契約とする場合でも、事前に随意契約理由の詳細を公告し、競合業者等の意見を聴取する機会を作ること。
---------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約審査委員会の審議状況について <ol style="list-style-type: none"> 1) 契約審査委員会の審議が活発になってきていることはいい傾向である。 2) 契約審査委員会での審議内容が分かるよう資料にコメントを付ける等を心掛けること。
② 契約監視委員会以外の契約審査体制とその活動状況	契約審査委員会 <ul style="list-style-type: none"> ・ 予定価格が1,000万円以上の競争契約 ・ 予定価格が500万円以上の随意契約 ・ その他理事長等が必要と認めた契約 等について必要に応じて開催し、外部委員を交えて審議した結果を理事長へ報告している。
③ 「随意契約等見直し計画」の進捗状況	平成22年度において、締結した随意契約等について点検・見直しを行い、新たな随意契約等の見直し計画を策定する。なお、競争性のない随意契約 105件（4,343,995千円）のうち、37件（2,335,676千円）は複数年の賃貸借契約を締結している件であり、契約期間終了後は真にやむを得ないものを除き、競争入札を実施する。
④ 一者応札・一者応募となった契約の改善方策	<ol style="list-style-type: none"> 1) 入札公告は、公告情報から事業規模等が容易に推測できるよう可能な限り詳細に記載する。 2) 入札公告は、全てセンターホームページへの掲載や院内掲示を行うこととする。また、状況により業界紙への掲載や参入が予想される業者に広くPRを行うなど周知に努める。 3) 入札公告は、可能な限り土日・祝日等に配慮し、入札期日の前日までの間に10日間以上確保する。 4) 契約審査委員会において、事前チェックをしている。

⑤契約に係る規程類とその運用状況	会計規程及び契約事務取扱細則に基づき、一般競争をはじめ総合評価落札方式又は公募型企画競争においては、規則の定めるところにより説明会の実施や、入札日までの日数の確保等及び評価基準・配点等を公開している。
⑥再委託している契約の内容と再委託割合（再委託割合が50%以上のもの又は随意契約によるものを再委託しているもの）	該当なし。
⑦公益法人等との契約の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公益法人との契約について、 <ul style="list-style-type: none"> ①一般競争による一者応札はなし ②企画競争については、4件 3.1億円 <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定非営利活動法人がん臨床研究機構 ・ 一般社団法人 がん統計センター ・ 新日本有限責任監査法人 ③随意契約については、7件 7.9億円 <ul style="list-style-type: none"> ・ 日本赤十字社 ・ 日本アイソトープ協会 ・ 特定非営利活動法人 血液疾患臨床研究サポートセンター ・ 財団法人骨髄移植推進財団 ・ 財団法人 献血供給事業団 ・ 一般社団法人 がん統計センター
⑧その他調達の見直しの状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務の効率を図り複数年契約の実施 ・ 共同入札の実施 ・ 中央病院と東病院での同一契約を、がん研究センターとしての一括契約の実施

(項目 5 の 2)

I 平成 23 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)	327 件 (63.7%)	222.2 億円 (72.7%)
	うち一者応札	194 件 【37.8%】	98.5 億円 【32.2%】
	総合評価落札方式	16 件 (3.1%)	29.0 億円 (9.4%)
	うち一者応札	11 件 【2.1%】	17.3 億円 【5.6%】
	指名競争入札	0 件 (%)	0 億円 (%)
	うち一者応札	0 件 【%】	0 億円 【%】
	企画競争等	14 件 (2.7%)	6.6 億円 (2.1%)
	うち一者応募	8 件 【1.5%】	4.8 億円 【1.5%】
競争性のない随意契約		156 件 (30.4%)	47.9 億円 (15.6%)
合 計		513 件 (100%)	305.6 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２３年度の実績【公益法人】			
		件数	金額
競争性のある契約	一般競争入札 (最低価格落札方式)	２件 (15.3%)	０．２億円 (1.7%)
	うち一者応 札	件 【 %】	件 【 %】
	総合評価落札方 式	件 (%)	億円 (%)
	うち一者応 札	件 【 %】	件 【 %】
	指名競争入札	件 (%)	億円 (%)
	うち一者応 札	件 【 %】	件 【 %】
	企画競争等	４件 (30.7%)	３．１億円 (27.6%)
	うち一者応 募	件 【 %】	件 【 %】
競争性のない随意契約		７件 (53.8%)	７．９億円 (70.5%)
合 計		１３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 23 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 (%)	件 (%)	億円 (%)
競争性のある契約	競争入札	281 件 (75.7%)	198.8 億円 (81.8 %)	343 件 (66.8%)	251.2 億円 (82.1%)
	企画競争等	8 件 (2.2%)	2.7 億円 (1.1%)	14 件 (2.7%)	6.6 億円 (2.1%)
競争性のない随意契約		82 件 (22.1%)	41.6 億円 (17.1%)	156 件 (30.4%)	47.9 億円 (15.6%)
合 計		371 件 (100%)	243 億円 (100%)	513 件 (100%)	305.6 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 23 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 23 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 23 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（22 年度実績）		23 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 (%)	47 件 (58.8%)	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		80 件 (100%)	51.6 億円 (100%)	19 件 (23.8%)	24.6 億円 (47.7%)
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		—	—	14 件 (17.5%)	27 億円 (52.3%)
合 計		80 件 (100%)	51.6 億円 (100%)	80 件 (100%)	51.6 億円 (100%)

（注1） 平成22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23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。

Ⅴ 公益法人等への会費等の支出状況		
23 年度交付法人数	24 年度廃止予定 (件数)	廃止が困難なもの (件数)
18 件	0 件	18 件

(注 1) 平成 24 年 3 月 23 日「独立行政法人が支出する会費の見直しについて」
(行政行革実行本部決定)により、見直し方針が示されており、独立行政法人の業務の遂行のために真に必要なものを除き、公益法人等への会費の支出は行わないこととされている。

(注 2) 上記見直しについては、平成 24 年度以降見直しを行うこととされている。

随意契約等見直し計画

平成23年12月
独立行政法人国立がん研究センター

1. 随意契約等の見直し計画

(1) 随意契約の見直し

平成22年度において、締結した随意契約等について点検・見直しを行い、以下のとおり、新たな随意契約等の見直し計画を策定する。

なお、競争性のない随意契約 105件（4,343,995千円）のうち、37件（2,335,676千円）は複数年の賃貸借契約を締結している件であり、契約期間終了後は真にやむを得ないものを除き、競争入札を実施する。

	平成22年度実績		見直し後	
	件数	金額(千円)	件数	金額(千円)
競争性のある契約	(71.7%) 266	(82.1%) 19,962,050	(77.9%) 289	(82.9%) 20,150,839
競争入札	(69.5%) 258	(81.0%) 19,693,428	(75.7%) 281	(81.8%) 19,882,217
企画競争、公募等	(2.2%) 8	(1.1%) 268,622	(2.2%) 8	(1.1%) 268,622
競争性のない随意契約	(28.3%) 105	(17.9%) 4,343,995	(22.1%) 82	(17.1%) 4,155,206
合 計	(100%) 371	(100%) 24,306,045	(100%) 371	(100%) 24,306,045

(注) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ない件である。

(2) 一者応札・一者応募の見直し

平成22年度において、競争性のある契約のうち一者応札・一者応募となった契約について点検を行ったところ、以下のとおりであった。

既に本年9月、当センターホームページに「1者応札・1者応募に係る改善方策について」を掲載済みであるが、今後の調達については、ここに掲げた点に留意・改善しつつ、契約手続きを進めることにより、一層の競争性の確保に努める。

(平成22年度実績)

実績	件数	金額(千円)
競争性のある契約	266	19,962,050
うち一者応札・一者応募	(30.1%) 80	(25.9%) 5,170,879

(注) 上段(%)は競争性のある契約に対する割合を示す。

内 部 統 制

①統制環境	<p>1 理事長の役職員へのミッションの周知等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当センターのミッションである「世界最高の医療と研究」、「患者目線での政策立案」につき、全役職員が出席する全体運営会議にて周知徹底し、院内ホームページへ掲載、センター内へのポスター掲示、ネームカードへの印刷等を継続して実施し、かつ全職員向け全職員がミッションを恒常的に共有できるような効率の良い取り組みを継続した。 ・平成22年度に職員から募集した標語である「All Activities for Cancer Patients. (職員の全ての活動はがん患者の為に!)」を常に全職員に啓発し、全職員の意識改革を継続して実施した。 ・当センターが創立50周年を迎えるにあたり、当センターのこれまでの歩みを総括し、現況を把握した上で、今後の展望について取りまとめ50周年記念誌を作成し、平成24年1月24日有楽町朝日ホールにて、50周年記念式典を開催した。同式典は、天皇・皇后両陛下のご臨席を賜り、また厚生労働副大臣等関係者にご出席頂き、盛会のうちに滞りなく終了した。この一連の業務には、全職員が何らかの形で関わっており、当センターの歴史を深く理解し、現況を把握することにより、当センターの果たすべきミッションが、より深く全職員に浸透した。 <p>以上のことにより、平成22年度に実施した対応を継続し、かつ50周年という節目に、当センターの歴史と役割に対する認識を深め、現況と展望を理解することにより、役職者一人一人が当センターの歴史の重みを再確認し、当センターに対する国民の期待と責任の重さを自覚することとなった。この結果、職員がより積極的に活動を行い、職員間のコミュニケーションも活発になった。</p>
-------	--

	<p>2 理事長のリーダーシップ発揮及びマネジメントの実効性確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成23年3月の東日本大震災に際して、当センターでは、いち早く築地にある当センター中央病院新棟屋上における放射線量測定結果をホームページへ公開し、被災地のがん患者を積極的に受け入れ、被災がん患者ホットラインを開設した。また、3月17日に、宮城県への医療支援団の派遣及び、福島県への原発事故に係る放射性物質の汚染のスクリーニング支援団を派遣した。理事長の率先した被災地に向けての活動に触発され、当センター職員より、総額1,501万円もの義援金が集まり、平成23年4月に被災地域である東北3県（岩手県、宮城県、福島県）へ寄付した。 ・原発事故に係る放射性物質に関して、新聞やテレビ等様々なメディアにおいて、様々な立場の意見があふれ、どの意見を信じればよいのかわからず、国民の不安が増大する中、進んで放射性物質と被ばく・発がんに関する情報を、「がんの専門家」として積極的に発信し、また6月22日には、放射線被ばくについての公開討論会を、様々な立場の有識者、被災地住民の代表者を交えて行い、医学的に明らかにされてきた放射線の影響について、エビデンスに基づいた医学的見地にに基づき発信した事により、国民の不安解消の一助となった。 ・「企画戦略室」にて、人員・予算・コスト管理を含めた実効的な戦略案を作成し理事長へ諮り、必要な施策を迅速、且つ確実に実施している。また、「企画戦略室」で策定された業務計画を各部課室までブレイクダウンし、業務計画毎のコスト管理を含めた計画の実施状況についてもモニタリングし、理事会へ報告する事により、計画の実施状況が適時的確に把握され、且つ確実に実施される事となった。 ・毎月、理事会終了後、センターの全部門長級職員が参加する全体運営会議を開催し、各委員会の報告事項及び理事長からの指示事項を伝達した。当センターは、東京築地地区と千葉県柏地区に施設を有するが、テレビ会議にて中継の上、両地区のセンターの部長級以上の全職員が一堂に会す
--	--

	<p>る事により、組織の横の連帯感と一体感が増し、職員との意見交換も行い、情報の共有化が推進することとなった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成23年3月の東日本大震災に際して、当センターではいち早く築地にある当センター中央病院新棟屋上における放射線量測定結果をホームページへ公開し、被災地のがん患者を積極的に受け入れ、被災がん患者ホットラインを開設した。また、3月17日に、宮城県への医療支援団の派遣及び、福島県への原発事故に係る放射性物質の汚染のスクリーニング支援団を派遣した。理事長の率先した被災地に向けての活動に触発され、当センター職員より、総額1,501万円もの義援金が集まり、平成23年4月に被災地域である東北3県（岩手県、宮城県、福島県）へ寄付した。 ・原発事故に係る放射性物質に関して、新聞やテレビ等様々なメディアにおいて、様々な立場の意見があふれ、どの意見を信じればよいのかわからず、国民の不安が増大する中、進んで放射性物質と被ばく・発がんに関する情報を、「がんの専門家」として積極的に発信し、また6月22日には、放射線被ばくについての公開討論会を、様々な立場の有識者、被災地住民の代表者を交えて行い、医学的に明らかにされてきた放射線の影響について、エビデンスに基づいた医学的見地にに基づき発信した事により、国民の不安解消の一助となった。 <p>以上のとおり、理事長の強力なリーダーシップ、指導力及び卓越したマネジメント力は、平時は元より、緊急時においても最大限に発揮され、センターの通常行われる全業務が確実に実行され、経営面でも成果をあげた。またそればかりでなく、東日本大震災における災害支援活動及び原発事故に起因する放射能の影響に関する情報発信においても、当センターが果たすべき役割を速やかに実行し、震災復興の一助となった。</p> <p>3 内部統制の構築状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内部統制については、「業務の有効性・効率性」、「法令等の遵守」、「資産の保全」、「財務報告などの信頼性」という目的につき、以下の通り実行された。
--	--

	<p>1) 業務の有効性・効率性においては、理事長が全職員向けに告辞を行い、職員の意識改革を強化し、自己啓発を促すとともに、センターの使命及び理念の元、各自の責任と果たすべき役割の理解が、より一層深まった。また、昨年度立ち上げた全体運営会議を継続することにより、統制環境が確保された。</p> <p>2) 法令等の遵守においては、理事長と理事長を補佐する組織により、各部門が当センターの各種規程に基づいた業務を実行している事が確認され、その上で当センターの使命及び理念に基づいた目的の達成に障害となるリスク評価を行い、医療安全、安全衛生、セクハラ防止、設備の危害防止、災害対策等に関して、問題の抽出、把握、分析、業務改革、職員の処分及びその公表を強力に推進した。また、研究費を適正に管理する体制として、適正経理管理室を立ち上げ、研究費不正経理防止計画骨子を作成した。</p> <p>3) 資産の保全については、固定資産台帳を適宜作成、修正し、実際の設備、備品と突合を行い、資産の保全を図るとともに、災害対策及び節電対策として、設備の修繕、更新を適時実施した。また入院患者に対する、より快適な診療及びより衛生的な療養環境の実現並びに、検診者の利便性の向上を目的として、前年度の利益より、効果的な設備投資を行い、次年度以降に備えた。</p> <p>4) 財務報告等の信頼性については、監事及び外部監査人による独法会計基準に基づく月次決算等監視活動が実施され、監事、監査室による現場視察や聞き取り調査等々の非財務情報とともに、理事会への適切な報告と承認が行われ、法人としての報告の信頼性の確保を実施している。</p> <p>・ 内部統制の実施に当たって理事長は、理事会での審議決定を経て統制活動を実施し、また、この実施過程においてはプロセスが確実に実施されているかを監事、監査室による調査、監査にて監視し、これらの結果が理事長へ報告される体制が確立されており、継続して実施した。これにより理事長は監事、監査室からの報告、改善提案を整理して、必要により、統制活動に反映させ、内部統制が効率よく働くよう業務の改善を実施した。</p>
--	---

	<p>4 役員会の位置付け、権限の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事会の趣旨、審議事項、組織、議長、会議等について、理事会規程に定められたとおり実施しており、中期計画、年度計画、財務諸表の推移、決算報告書及び事業報告書などの事項について、審議している。また、平成23年度においては、震災対応についての進捗状況報告も行った。 <p>5 理事長と監事・会計監査人の連携状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事長は、監事から指摘事項があった場合は、報告内容を確認し必要に応じて業務執行部門へ改善指示を行っている。また、監事と、監査計画立案時、理事会開催時、その他随時に意見交換を行い、必要により改善のフォローを実施している。 <p>6 その他統制環境に関する状況</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 法令遵守への対応と、法人の事業全体を常に把握し、迅速な決定を下せる事を目的として、法人の全ての業務内容を明確化し、理事長が全ての書類を自らチェックし、サインする体制を継続した。 ② センター内における決定事項や報告事項は、内部ホームページ及び全職員メールといった、ICTを利用し、迅速に周知徹底するとともに、センター内の問題点や改善策については、職員の意見をメールで募集し、改善に向けた意見を直接反映できる体制を継続した。また、法人の評価に関する公表や震災対応への謝辞といった特別重要な事項は、理事長自ら全職員に告辞し、意識・意欲の向上に努めた。 ③ 広報室により、情報開示をホームページ及び記者発表等を通して行い、病院の治療成績、先進医療の提供状況、大学及び一般企業等との連携、治験の実施状況等、患者目線から考えた情報公開を継続して推進すると共に、理事会議事録や不祥事に対する処分状況等を公開することで、透明性の高さと法令遵守の立場を広く内外に浸透させることができ、これにより全職員が目的に向けて迅速且つ、確実に行動できるよう内部統制の充実、強化が継続して実施された。
--	---

	<p>④ 研究費の不正及び不適切使用を防ぐ為、平成23年10月に適正経理管理室を立ち上げ、室長に研究担当理事を指名した。また、同室により、研究費不正使用防止計画が策定され、次年度以降、研究費の適正で効率的な使用がなされる体制の構築を行った。</p> <p>⑤ 全職員に等しく内部統制が実施される事を目的として、派遣契約を終了し、必要な職員の直接雇用化を促進した。これにより、全職員の内部統制が強化され、かつ労働関係法令を遵守する姿勢が明確となり、全職員が安心して業務に専念できる体制を整備した。</p> <p>⑥ 東日本大震災に関し、当センターの実施した震災対応及び原発事故に関係する放射能による健康影響等に関して、専門家の見地から情報発信を行い、当センターホームページに情報を積極的に提示する事により、全職員が東日本大震災に関して、当センターの果たすべき役割を常に認識し、内部統制がより一層強化された。</p>
<p>②リスクの識別・評価・対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・全職員が参加して行うリスク等の洗い出しの取組としては、役職員への直接ヒアリングや、職員からの自由意見としての「目安箱」への投書、外部からの「ご意見箱」の内容、外部インターネットからの種々の意見等をもとに、企画戦略会議においてその重要度、影響度を評価して、対応すべき事案を抽出し、直ちに関係部門へ対応を実施させ、企画戦略会議においてリスク対応の実施状況を報告し、管理を継続して行っている。 ・理事長に現場の問題が伝達されないことを回避する方策として、「目安箱」を設置して内部告発等も含む職員からの自由意見を聴取できる仕組みを構築した。投書については、その内容を他人が知ることができないよう厳重な方法により管理し、理事長自らが実態を把握の上、必要な措置を実施して、潜在するリスクや、回避すべきリスクへの迅速な対応を継続して行っている。

<p>③統制活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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継続して実施している。 ・昨年度導入した人事評価制度により、現場の統制官である各役職者が、日常、如何に内部統制を実施しているかを確認し、役職者への適正な評価を実施し、これに見合う処遇を実施して、統制が的確に図られるよう継続して実施している。 ・個々の会議、委員会、研究会、研修会、講演会などに於いて、出席者の状況を把握、管理して、随時、必要な指導又は措置を継続して実施している。 ・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意見を徴している。 ・当センター５０周年に際し、全職員が当センターの歴史に関して理解を深め、現在のセンターのミッション達成に向けて、一丸となって活動する体制が強化された。
<p>④情報と伝達</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・センター内における決定事項や報告事項等の職務遂行に必要な情報は、内容に応じて、適時適切に、ＩＣＴ（内部ホームページ、全職員メール等）又は、紙媒体、院内掲示版等を利用して、全職員へ伝達し速やかに情報共有できる仕組みとなっている。また、センター内の問題点や改善策等、職員からの意見や提案は、センター内メールを利用して、何時でも企画戦略室等へ提出することができ、又、職員相互間で随時に必要な情報を交換できる仕組みとなっている。 ・センター外に対しては、広報室を通して、外部ホームページ、広報誌及び、定例記者発表等により、がんに関する最新情報、治療成績、先進医療、大学及び一般企業との連携、治験、理事会議事及び不祥事に対する処分等、必要な情報が適時適切に発信できる仕組みとなっている。また、センター外からのご意見、ご指摘等、業務の改善に必要な情報は、外部ホームページ、ご意見箱、苦情相談窓口を通して理事長へ伝達され、対応ルールに従って迅速且つ、適切に改善、実施される仕組みとなっている。

	<ul style="list-style-type: none"> ・東日本大震災関連情報について、公式ホームページを通じて速やかに情報発信しており、特に原発事故における放射能測定状況をセンター築地施設により定点観測した結果につき、震災後直ちに情報公開し、また、がんの専門的見地から、適切な情報を適時公表する事により、国民の不安解消と、正しい知識の周知に寄与している。
⑤モニタリング	<p>1 日常的モニタリング</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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継続して確保している。 <p>2 独立的評価と評価プロセス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・監事は、監査部門として通常の業務執行部門とは独立した視点に立って、随時調査、ヒアリング等を実施し、現場の内部統制が有効に機能しているかどうかの評価を実施している。具体的には、監事は、内部統制の基本的要素を理解した上で、各現場を視察することにより内部統制の実施状況を把握するとともに、理事長及び各部門長との運営に関するヒアリングを実施して、各者の統制環境に対する認識や、リスクに対する認識とその対応方法、日常的モニタリングの実施状況等についての確認を行い、その評価を継続して実施している。 <p>3 内部統制上の問題についての報告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、適時、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継続して行っている。

⑥ I C T への 対応	<p>・ミッションを果たす為の組織内外に適切に対応する I C T への対応として、</p> <p>① 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、各部門長等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 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。</p> <p>※ 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。</p>
⑦ 監事監査 ・内部監査 の実施状況	<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</p> <p>1) 平成 2 3 年度計画は、中期計画の 2 年度目に当たり、初年度に構築された各施設・部門部課室の体制により、当年度に取り組むべき具体的施策を計画的に遂行し、また四半期毎に進捗状況の把握検討を行い管理している。</p> <p>2) 年度当初は東日本大震災対応に追われたものの、平成 2 3 年度計画は達成されており、当センターの業務は、継続して良好に運営されている。</p> <p>2 役職員の給与水準について</p> <p>給与については、昨年度厚生労働大臣に提出済みの①職員給与規程②役員給与規程に準拠して適正に支給されており妥当である。</p> <p>3 理事長のマネジメントの発揮状況について</p> <p>理事長は、センターのミッションを遂行・達成する為に適した組織を編成し、これに適した人材を配置することを通して、センターの運営に当たっている。具体的には、良好な内部統制を構築し、</p>

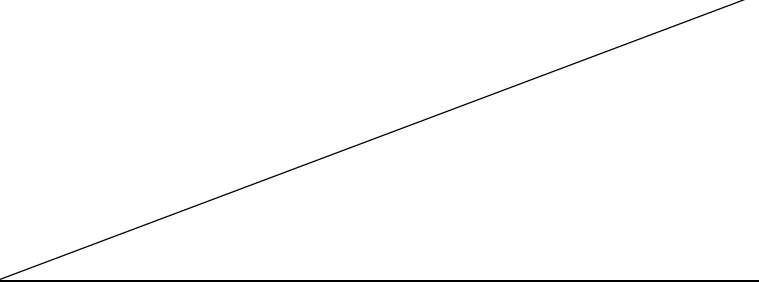
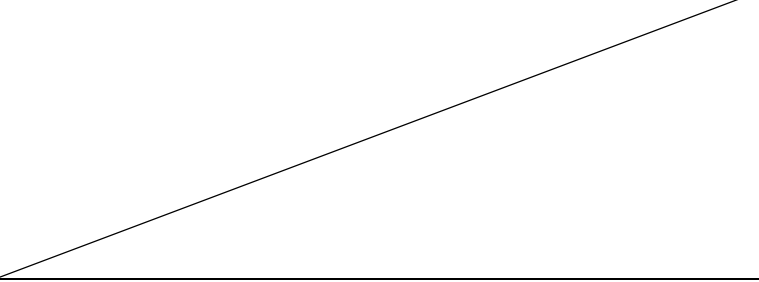
		<p>毎月開催する理事会における決議事項等を部長級以上の全職員が参加する全体運営会議において指示伝達して実行を求めている。理事長が先頭に立ってセンターの日常の全業務について関与し、業務の適時・迅速な遂行に取り組んだ結果が業績面での大きな成果として現れている。</p> <p>4 職員がミッションを意識しつつ目標・計画策定に参加しているか、また、職員間のコミュニケーションが十分図られているかについて</p> <p>1) 全職員は、ミッションを絶えず自覚し、目標・計画の策定とその遂行に専念している。年度当初の東日本大震災対応にあっては、理事長指揮の下、一致団結して、日常の職務をこなしただで、支援活動及び情報発信活動を行った。また、義援金は、当センターだけで1,501万円にもなり、被災地に大変感謝された。これら一連の活動に職員が進んで参加したという事は、全職員が日頃から、当センターのミッションを理解し、コミュニケーションが十分に図られていなければ実行できないことであった。</p> <p>2) 当センター50周年に際し、50周年記念誌の作成や50周年記念式典の開催に加え、50周年記念切手の作成やパネル展示など、職員発案事業を展開できたのも、職員間のコミュニケーションが、日頃から良好であるからこそ実現したことである。</p> <p>5 その他の監査実施状況について</p> <p>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、各施設、各部門において業務及び財産の状況の調査をおこなっている。</p>
--	--	--

		<p>主な監査実施状況は次の通りである。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 理事会（月例）及びその他各種会議への出席（随時） 2) 役職者との面談（H24/2 実施、その他随時実施） 3) 内部監査室との協議・ヒアリング（随時） 4) 築地地区及び柏地区各施設視察（H23/9、H23/10 実施） 5) 公的研究費調査委員会への出席（H23/7 実施） 6) 平成 23 年度研究評価会への出席（H24/2 実施） 7) 監査法人との協議・ヒアリング（H23/12、24/6 実施） 8) 契約監視委員会への出席（H23/4、23/6、23/11、24/2 実施） 9) 6N C 監事連絡会への出席（H23/7 実施） 10) 監事監査 <ul style="list-style-type: none"> ・ 旅費交通費及びタクシー券の管理状況 ・ 公的研究費の管理状況監査 ・ 知的財産（特許）の管理状況監査 ・ 給与・報酬支払い状況の調査 ・ 中央病院、東病院における歳入金（未収金）管理状況等の監査 ・ 委託契約における感染対策確認監査 ・ 廃棄物処理関係監査 11) がん研究センター50 周年式典出席（H24/1 実施） 12) 顧問会議出席（H24/3 実施）
	内部監査	<p>① 監事の指導の下、監査室において、外部監査人等と連携し、センター各部門の問題事項の抽出、調査及び、監査を実施して、業務改善に向けた提案を行った。</p> <p>具体的には、下記の事項について監査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 旅費交通費及びタクシー券の管理状況 ・ 公的研究費の管理状況監査 ・ 知的財産（特許）の管理状況監査

		<ul style="list-style-type: none"> ・給与・報酬支払い状況の調査 ・中央病院及び東病院における歳入金（未収金）管理状況等の監査 ・委託契約における感染対策確認監査 ・廃棄物処理関係監査 ・一括購入型SPD契約開始に伴う棚卸資産確認 ・診療報酬漏れに関するシステム連携調査 ・取引業者に関する債権・債務残高確認 ・規程類の整備改善状況確認 <p>② 6NC間の監事、監査室の連携を強化する為、NC監事、監査室の連絡会議をそれぞれ継続して開催した。</p> <p>③ 監査室が委員会事務局となる契約監視委員会を四半期に一度開催し、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した。</p> <p>④ 研究費の適正管理の為、監査室が事務局となる適正経理管理室を平成23年10月に設置し、適正経理管理室会議を開催し、研究費不正経理防止計画を策定した。（第1回適正管理室会議を平成23年12月15日に開催し、平成24年3月19日の第2回会議により、研究費不正経理防止計画（案）を策定。尚、当該計画は平成24年度より実施）</p>
⑧内部統制の確立による成果・課題	<p>① 内部統制の確立による成果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人の長としての理事長の考え方、優れた指導力、トップダウンの統制力の下に、各現場の役職者を啓発し、命令、指導を末端職員まで行き渡らせ、組織を活性化し、組織全体に強力な統制力を継続して発揮してきた。 ・派遣契約を終了し、必要な職員の直接雇用化を促進したことにより、全職員の内部統制が更に強化され、かつ労働関係法令を遵守する姿勢が明確となり、全職員が安心して業務に専念できる体制を整備した。これにより、職員は、法人の掲げるミッションに照らして、自身の役割を更に深く認識し、自ら改善に努めるようになり、かつ職場に必要とされる充実感に目覚め、職員の働く意欲が更に向上し、職員のモチベーションの激的な向上が図られた。 	

	<ul style="list-style-type: none"> ・患者目線に立った診療内容の強化、患者サービスを強化して診療体制の改編と強化充実を図ったことにより、患者数、診療収益ともに年度計画を達成した。また、支出の面においては、契約の抜本的な見直しや、無駄を徹底的に排除する努力を継続的に行い、資産のより有効的な利用を継続して促進したこと等により、経営状況を改善するなど、経営のマネジメントにおいても、強力な推進力及び統制力を発揮してきた。 <p>この結果、独立行政法人としての年度計画をほぼ予定どおり完遂し、法人の掲げた目的であるミッションを確実に実施してきている。</p> <p>② 内部統制における今後の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・独法化当初より、内部統制の強化と徹底化を図り、不正を徹底的に排除することにより組織が清浄化し、独法化前と比較して、センターの実態は劇的に改善された。特に当初急務であったガバナンスの確立は、法人設立2年目をして、ほぼ目的を達成した。しかしながら、長年、国の組織として染みついていた悪慣行的な考え方、役人氣質や風潮は、隠れた部分で根強く残っており、一朝一夕には改善されない問題であるが、理事長自らが先頭に立って事業を進める事により、各職員は自己啓発し、自らモチベーションを高める組織に変化してきている。 ・当センターが自らの理念と使命を果たしていくことは勿論であるが、今後のがん医療の発展の為に、当センターが中核となって、医療イノベーションを推進していかなければならないので、その為の大きな機能を生み出していく基盤作りとして、独立行政法人の先駆的な組織改革の模範を引き続き示さねばならないと自覚している。 <p>このためには、組織全体が、より一丸となって、更なる主体性の確立、更なる法令遵守の強化、更なる自浄能力の向上を推し進め、一層の意識改革を図っていくことが、今後の飛躍の鍵を握る課題であると認識している。</p>
--	---

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 (23 年度中又は 23 年度に実施とされたもの)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 工事関係の専門家（技術系職員）の活用による施設整備機能の強化を目的とし、財務経理部に施設課を設置した。 ・ 医師等の事務作業（診断書の作成）の補助を行うため医療支援室を設置した。 ・ 診療情報の管理及び院内がん登録に関する事務を強化するため、中央病院と東病院にそれぞれ診療情報管理室を設置した。 ・ 事務職員を対象とした SD（スタッフデベロップメント）研修を開催し、企画立案能力の開発や企業会計等について職員のスキルアップを図った。
<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>③ 省内事業仕分けで自ら示した改革案の取組状況</p>	
<p>① の他事務・事業の見直し</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中央病院においては、事務当直制度を廃止し、効率化と職員の就労環境を改善した ・ 給与明細のメール配信を行うことによる業務の効率化を計画し、平成 24 年 4 月実施に向けて準備した。 ・ 原則、全ての業者見積もりを複数者から徴し、徹底した無駄の排除による経費節減を図った。

	<ul style="list-style-type: none"> ・センター（築地・柏）全体の電気・ガス消費量節減並びにＣｏ２削減の取り組みとして、ボイラー小型化、熱源システム等の更新整備を行った。 ・預託型ＳＰＤの導入により、医療材料の経費削減を図るとともに、年度末の棚卸しにおいて預託在庫を削減した。
<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>