

平成 23 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

独立行政法人国立循環器病研究センター
平成 24 年 6 月

目次

項目 1	財務状況	○
項目 2	保有資産の管理・運用等	○
項目 3	組織体制・人件費管理	○
項目 4	事業費の冗費の点検	○
項目 5	契約	○
項目 6	内部統制	○
項目 7	事務・事業の見直し等	○

(項目 1)

財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総損失	6.6 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)	9 億円
③-1 当期国立循環器病研究センター運営費交付金債務	54.3 億円 (執行率 94.9%) (22 年度繰越分は含んでいない)	

④利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状況	<p>当期総損失は660,685千円であった。 診療事業は202,841千円の黒字であったが、運営費交付金は減少や、新規事業への投資のため、人件費・設備関係費が増加した。</p> <p>人件費の増加は、医師・看護師の増員や派遣職員のモチベーション向上、派遣法の厳密な遵守、コスト削減、雇用の安定等のために、派遣職員を非常勤職員として雇用した為である。設備関係費の増加は、今後のセンター運営のための投資としてバイオバンクと医療クラスター棟の設備を充実させた為である。</p> <p>昨年度からの利益剰余金は将来の投資(病院建物の整備・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。</p>
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	

<p>⑥運営費交付金の執行率が 90%以下となった理由</p>	
---------------------------------	--

(項目 2)

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 (独立行政法人の事務・事業の見直し基本方針で講じる措置が定まっているものを除く。)</p>	<p>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に有効活用している。</p> <p>職員宿舎は24年4月1日現在7棟保有している。24年3月に看護師宿舎1号棟を廃止とし、現時点では必要最低限を保有している状況である。</p> <p>知的財産権については、知的財産ポリシー及び職務発明等規程を整備し、知的財産権の出願及び活用について、方針を定めている。当該方針に基づき、職務発明委員会において、センター内有識者の判断の下、出願の可否を判定している。出願ないし登録された権利にあつては、厚生労働大臣認定 TLO に権利を譲渡することにより、知的財産の活用を図っている。</p> <p>また、知的資産活用審査委員会を設置し、センター自ら特許権又はノウハウ等の知的財産権をライセンスアウトできる体制を整えている。実施許諾に至っていない特許権については、当該特許権の技術評価を第三者に委託し、ライセンス可能性を探っている。</p>
<p>②資金運用の状況</p>	<p>該当なし</p>

<p>③債権の回収状況</p>	<p>貸借対照表に計上されている医業未収金については、その大半が支払確実な支払基金・国保連合会に対する2月及び3月分の診療費債権であり、4月及び5月に支払われることとされている。</p> <p>また、患者に対する診療費債権のうち貸倒引当金を計上しているものは、医業未収金全体の0.15%程度である。</p> <p>[関連法人への貸付状況:該当なし]</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 項の規定に基づき、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決定している。</p> <p>平成 23 年度のラスパイレス指数は、事務・技術職 101.2、研究職員 100.8、医師 106.7、看護師 108.0 となっており、国の給与水準より高いものとなっている。</p> <p>この主な要因は、次のとおりである。</p> <ol style="list-style-type: none">① 当法人の在勤地（吹田市）が 3 級地であり、全職員に対して 12/100（医師は 15/100）の率で地域手当を支給している。② 優秀な研究職員を確保するため、医師の資格を必要とする研究職員に対して医師手当を支給している。③ 優秀な医師を確保するため、国の初任給調整手当と同旨である医師手当の増額及び専門医資格に対する医師手当加算を支給している。④ 医長以上の医師、看護師長以上の看護師に対して、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を支給している。 <p>平成 24 年度における対国家公務員指数は、現状で推した場合、平成 23 年度とほぼ同様の数値となることが見込まれるが、全国的な医師等医療従事者の確保が厳しい情勢の中、優秀な医療従事者を確保するための処遇改善が重要課題であり、国家公務員の給与、公立・民間医療機関の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な水準の確保について検討する。</p> <p>【総人件費改革の進捗状況】</p> <p>中期計画において、「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</p>
--	---

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り組みを行う。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り組みを行う。」としている。

国立循環器病研究センターの総人件費は平成 23 年度 74.6 億円となっており、対 21 年度比で 10.3% (6.9 億円) 増加となっている。(対 22 年度比は 2.5% (1.8 億円) 増加)

人件費の増加は、循環器病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、国立循環器病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ためである。

増員はあくまで医療職・研究職のみであり、事務・技能職だけでみると、対 21 年度比で 2.7% (1.5 千万円) 削減している。(対 22 年度比では 0.3% (0.2 千万円) の削減)

平成 24 年度は、更なる削減努力により、23 年度に比して 1.2 千万円削減となり、対 21 年度比では 4.9%削減できる見込みである。

(今後の方針)

平成 23 年度の事務・技能職の人数は、対 17 年度比で▲8.9% となっており、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、救急医や外科医、産科医等の適切な配置や臓器移植の取組の強化等により、病院収支の更なる向上に努める。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。

(参 考)

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き下げを実施した。

(平均△0.23%)

	<p>※平成 23 年 4 月からの格差相当分は、平成 24 年 6 月期の賞与で調整する。</p> <p>(平成 24 年 6 月から平成 26 年 3 月までの間)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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%) <p>※平成 24 年 4 月、5 月分の俸給月額等については、平成 24 年 6 月期の賞与で調整する。</p>	
<p>②国と異なる、又は法人独自の諸手当の状況</p>	<p>夜間看護等手当</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医師、看護師等が深夜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。
	<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/27,000(上限)~6,000(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。
	<p>ヘリコプター 搭乗救急医療 手当</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医師・看護師等の医療従事者が、ヘリコプターに搭乗し、機内等で診療等を行った場合の手当。

		<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
	<p style="text-align: center;">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/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。
	<p style="text-align: center;">救急医療 体制等 確保手当</p>	<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、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。

	臓器移植 業務手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医師・看護師等の医療従事者等が臓器移植にかかる臓器・組織摘出手術、移植手術、関係部門との調整業務に従事した場合の手当。 ・ 医師 1回/18,000円 ・ 医師以外の医療職 1回/13,500円 ・ その他の職員 1回/10,000円 ・ 国内で最多の心臓移植を実施している当法人の勤務実態・特殊性から、他の特殊勤務手当との均衡を考慮したものであり、適正な手当と判断している。
	医師手当	<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。
	医師手当 加算部分 専門看護手当	<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センターの特性を踏まえ、有能な人材を確保する観点から適正な手当と判断している。 ・ また、他の医療機関でも導入が進んでいるものである。

	<p>附加職務手当</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医師等が地方自治体等への診療援助などを行った場合の手当。 ・ 依頼（要請）元より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>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。 ③ 算定の基礎総額の概ね0.5月分。 ④ 給与比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、

		<p>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てと判断している。</p>
	<p>業績手当の業績反映分</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>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 ・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。

(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	2 人	4 人	6 人	942 人	438 人	1, 380 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
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	役員ポスト公募実施状況については別添のとおり。
-----------------------------------	-------------------------

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立循環器病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 { 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 18,243	千円 11,868	千円 4,595	千円 1,780 (地域手当)			
A理事	千円 16,938	千円 11,004	千円 4,260	千円 1,650 (地域手当) 24 (通勤手当)			
B理事 (非常勤)	千円 660	千円 660	千円	千円 ()	H23.5.1		
C理事 (非常勤)	千円 420	千円 420	千円	千円 ()	H23.5.1		
A監事 (非常勤)	千円 2,100	千円 2,100	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 1,320	千円 1,320	千円	千円 ()			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入している。

注2:「地域手当」は、在勤地の民間賃金水準を基礎とし、当該地域の物価等を考慮して支給する手当である。

注3:「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						該当者なし	
理事 (非常勤)						該当者なし	
監事						該当者なし	
監事 (非常勤)						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する。

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す。
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

総人件費については、当法人の果たすべき役割の重要性を踏まえつつ削減に取り組み、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。併せて、医療法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り組みを行う。

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:業績年俵	年俵制職員について、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俵に乗じた額を支給する。(増減額は翌年度に引継ぎ、増額は標準業績年俵1.5倍上限、減額は25%を下限)
賞与:業績手当 (業績反映部分)	常勤職員(年俵職員を除く)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する。
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、定めた割合を算定基礎額に乗じた額を支給する。
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23年度における給与制度の主な改正点

- 医療従事者に対する処遇改善を目的に、手当の増額・新設を実施。
 - ・ 看護師に対する夜間看護手当の増額。
(深夜の全部を含む勤務の場合、夜勤1人1回当たり7,600円→10,000円=2,400円UP)
 - ・ 移植業務従事手当の新設。
(移植にかかる臓器・組織摘出、移植手術、関係部門との調整等に従事した医師、その他医療職等に対して従事1回につき、医師18,000円、その他医療職13,500円、等)

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	607人	36.2歳	5,517千円	4,228千円	98千円	1,289千円
事務・技術	38人	43.5歳	6,737千円	5,134千円	230千円	1,603千円
研究職種	9人	44.7歳	6,648千円	4,972千円	44千円	1,676千円
医療職種 (病院医師)	38人	39.3歳	11,094千円	8,799千円	64千円	2,295千円
医療職種 (病院看護師)	369人	32.8歳	4,841千円	3,702千円	60千円	1,139千円
技術職種 (看護補助者等)	29人	50.4歳	5,462千円	4,137千円	125千円	1,325千円
医療職種 (医療技術職)	120人	39.2歳	5,413千円	4,111千円	181千円	1,302千円
福祉職種 (児童指導員等)	4人	34.8歳	4,375千円	3,291千円	224千円	1,084千円

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員、再任用職員を除く。

注2:上記の「研究職種」については、年俸制が適用される室長以上の研究員は含まない。

注3: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ない。

注4:「教育職種(高等専門学校教員)」については、該当する職員がないため、欄を記載していない。

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 通勤手当	うち 賞与
任期付職員	人 7	歳 37.5	千円 5,948	千円 4,424	千円 92	千円 1,524
研究職種	人 7	歳 37.5	千円 5,948	千円 4,424	千円 92	千円 1,524

注1:上記以外の職種については、該当する職員がないため、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。

① 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 通勤手当	うち 賞与
常勤職員(年俸制)	人 127	歳 49.4	千円 12,352	千円 9,715	千円 78	千円 2,637
院長等	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
副院長等 (副院長・部長・医長)	人 64	歳 49.6	千円 14,428	千円 11,458	千円 76	千円 2,970
副所長等 (副所長・部長・室長)	人 62	歳 49.1	千円 10,119	千円 7,853	千円 78	千円 2,266

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員、再任用職員を除く。

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

注3:「院長等」については在職人数が1人のため、個人情報特定されるおそれがあることから、平均年齢及び平成23年度の年間給与額(平均)については記載していない。

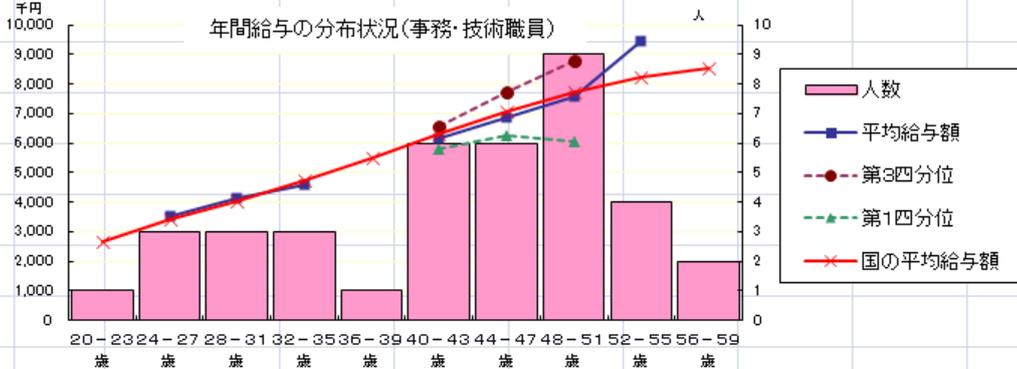
・「在外職員」、「任期付職員」、「再任用職員」、「非常勤職員」については、該当する職員がないため、表を記載していない。
 ・平成23年度を通じて在職し、かつ、平成24年4月1日に在職する職員(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

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))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

注: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(事務・技術職員)

※1. 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。
 ※2. 該当者が2人以下の年齢階層については、平均給与額の折れ線を表示していない。



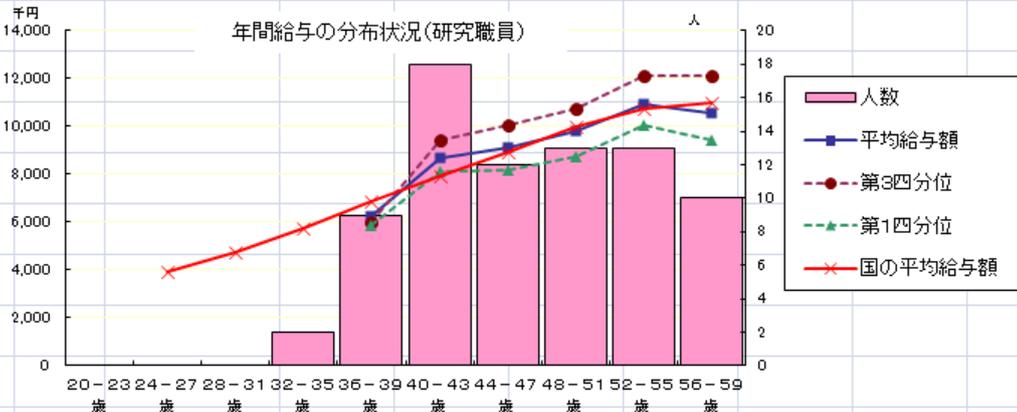
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
・部長	1	-	-	-	-	-	-
・課長	8	52.6	8,588	8,847	8,991		
・課長補佐	5	46.9	7,303	7,532	7,748		
・係長	15	42.5	5,464	5,788	6,351		
・係員	9	33.7	3,423	4,171	4,869		

部長については在職人数が1人のため、個人情報が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。

(研究職員)

※1. 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。
 ※2. 該当者が2人以下の年齢階層については、平均給与額の折れ線を表示していない。

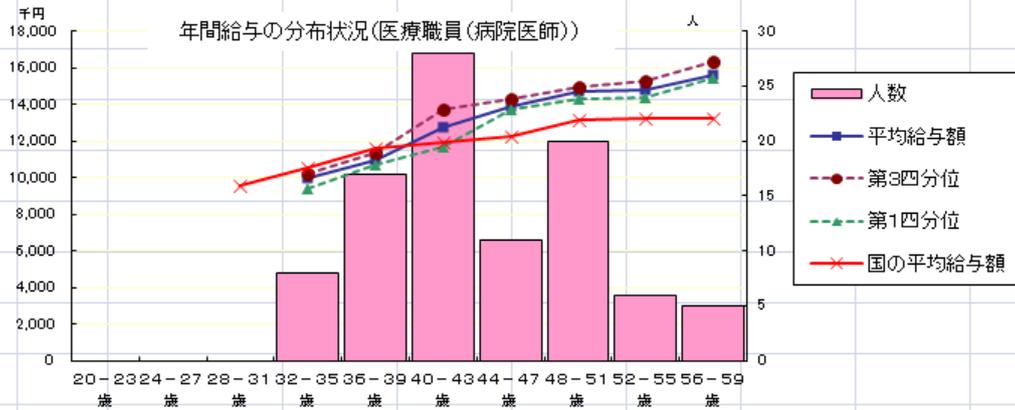


(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
・研究部長	14	54.9	11,925	12,318	12,609		
・室長	48	47.4	8,550	9,376	10,174		
・研究員	16	41.6	5,852	6,276	6,653		

(医療職員(病院医師))

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



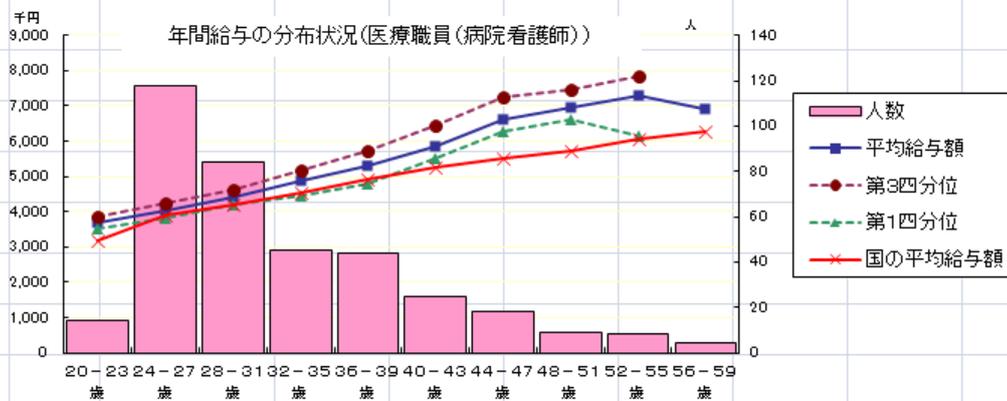
(医療職員(病院医師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
・副院長	1	-	-	-	-
・部長	16	55.3	15,277	15,468	15,752
・医長	47	47.4	13,661	13,929	14,406
・医師	38	39.3	10,436	11,030	11,709

副院長については在職人数が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。

(医療職員(病院看護師))

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



(医療職員(病院看護師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
・看護部長	1	-	-	-	-
・副看護部長	2	-	-	-	-
・看護師長	23	46.1	6,892	7,096	7,450
・副看護師長	60	38.9	5,174	5,659	6,087
・看護師	283	30.2	3,977	4,366	4,582

看護部長については在職人数が1人、副看護部長については在職人数が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。

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	5級	7級
標準的な職位		係員	係長	専門職	課長	部長
人員	38人	9人	15人	5人	8人	1人
(割合)		(23.7%)	(39.5%)	(13.2%)	(21.1%)	(2.6%)
年齢(最高～最低)		歳 51～23	歳 52～28	歳 53～41	歳 57～49	歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 4,608 ～2,154	千円 4,785 ～3,213	千円 6,073 ～5,228	千円 7,168 ～6,369	千円
年間給与額(最高～最低)		千円 5,742 ～2,908	千円 6,558～ 4,213	千円 7,913 ～6,962	千円 9,537 ～8,388	千円

※7級における該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(研究職員)

区分	計	1級
標準的な職位		研究員
人員	9人	9人
(割合)		(100.0%)
年齢(最高～最低)		歳 57～36
所定内給与年額(最高～最低)		千円 6,679 ～4,225
年間給与額(最高～最低)		千円 8,420 ～5,852

(研究職員:年俸制)

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	部長	副所長
人員	62人	47人	14人	1人
(割合)		(75.8%)	(22.6%)	(1.6%)
年齢(最高～最低)		歳 59～37	歳 58～48	歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 8,801 ～5,813	千円 9,982 ～7,769	千円
年間給与額(最高～最低)		千円 10,898 ～7,503	千円 13,105 ～10,246	千円

※副所長等年俸3級における該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(研究職員:任期付)			
区分	計	1級	
標準的な職位		研究員	
人員	7人	7人	
(割合)		(100.0%)	
年齢(最高～最低)		43～34歳	
所定内給与年額(最高～最低)		千円 4,932～3,962	
年間給与額(最高～最低)		千円 6,653～5,427	
(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	38人	38人	
(割合)		(100.0%)	
年齢(最高～最低)		60～32歳	
所定内給与年額(最高～最低)		千円 9,717～7,373	
年間給与額(最高～最低)		千円 12,372～9,161	
(医療職員(病院医師):年俸制)			
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	副院長 部長
人員	64人	46人	18人
(割合)		(71.9%)	(28.1%)
年齢(最高～最低)		61～40歳	62～48歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 12,053～8,836	千円 12,663～11,193
年間給与額(最高～最低)		千円 15,044～11,266	千円 16,381～13,975

(医療職員(病院看護師))						
区分	計	2級	3級	4級	5級	7級
標準的な職位		看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長	副看護部長
人員	369	290	53	23	2	1
(割合)		(78.6%)	(14.4%)	(6.2%)	(0.5%)	(0.3%)
年齢(最高～最低)		56～23	59～30	55～33		
所定内給与年額(最高～最低)		4,961～2,541	5,211～3,471	6,022～4,176		
年間給与額(最高～最低)		6,585～3,375	7,092～4,704	7,891～5,443		
※5級、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)	% 50.3	% 53.5	% 51.9
	査定支給分(賞与相当) [平均]	% 49.7	% 46.5	% 48.1
	最高～最低	% 49.7～49.7	% 46.5～46.5	% 48.1～48.1
	一律支給分(期末相当)	% 58.7	% 61.1	% 59.9
一般職員	査定支給分(賞与相当) [平均]	% 41.3	% 38.9	% 40.1
	最高～最低	% 48.6～35.1	% 45.4～0.0	% 46.9～33.0

(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(賞与相当) [平均]	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100.0～100.0	% 100.0～100.0	% 100.0～100.0
	一律支給分(期末相当)	% 11.8	% 14.2	% 13.0
一般職員	査定支給分(賞与相当) [平均]	% 88.2	% 85.8	% 87.0
	最高～最低	% 100.0～34.9	% 100.0～30.7	% 100.0～32.7

(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(賞与相当) [平均]	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100.0～100.0	% 100.0～100.0	% 100.0～100.0
	一律支給分(期末相当)	% 24.9	% 28.0	% 26.5
一般職員	査定支給分(賞与相当) [平均]	% 75.1	% 72.0	% 73.5
	最高～最低	% 100.0～35.7	% 100.0～31.0	% 100.0～33.9

(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)	% 54.8	% 55.5	% 55.2
	査定支給分(賞与相当) [平均]	% 45.2	% 44.5	% 44.8
	最高～最低	% 45.2～45.2	% 44.5～44.5	% 44.8～44.8
	一律支給分(期末相当)	% 61.2	% 66.4	% 63.8
一般職員	査定支給分(賞与相当) [平均]	% 38.8	% 33.6	% 36.2
	最高～最低	% 47.8～34.4	% 44.5～30.2	% 44.8～32.3

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))		101.2	
対他法人(事務・技術職員)		95.9	
(研究職員)			
対国家公務員(研究職)		100.8	
対他法人(研究職員)		100.7	
(医療職員(病院医師))			
対国家公務員(医療職(一))		106.7	
(医療職員(病院看護師))			
対国家公務員(医療職(三))		108.0	
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 101.2		
	参考	地域勘案	102.0
		学歴勘案	100.5
地域・学歴勘案	101.4		
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>・当法人は国家公務員の給与に準じて地域手当を支給しているが、在勤地(吹田市)が3級地であり、全職員に対して12/100の率で支給している。</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 19.4% (国からの財政支出額 54億円、支出予算の総額 278億円: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>引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。</p> <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、対国家公務員指数101.2、地域・学歴勘案101.4と見込まれるが、国家公務員の給与、公立・民間医療機関の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な水準の確保について検討することにより平成24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね101.0となるよう努力していく。</p>		
その他の事項	①管理職の割合(H24.4.1現在) 36.8%		
	②大卒以上の高学歴者の割合 57.9%		

○研究職員	
項目	内容
指数の状況	対国家公務員 100.8
	参考
	地域助案 100.3 学歴助案 100.1 地域・学歴助案 99.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>・当法人は国家公務員の給与に準じて地域手当を支給しているが、在勤地(吹田市)が3級地であり、全職員に対して12/100の率で支給している。</p> <p>・優秀な研究職員を確保するため、医師の資格を必要とする研究職員に対して医師に準じた医師手当を支給している。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域・学歴を助案すると、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。</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 19.4% (国からの財政支出額 54億円、支出予算の総額 278億円: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>引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。</p> <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、対国家公務員指数100.8、地域・学歴助案99.6となることが見込まれるが、事業種別が研究を主としていることから、優秀な職員を確保する必要があり、特に医師の資格を必要とする研究職員に対して医師に準じた医師手当の支給等、処遇改善を行ったところである。今後も国家公務員の給与、公立・民間施設の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な水準の確保について検討することにより平成24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴助案で概ね99.0となるよう努力していく。</p>
その他の事項	①管理職の割合(H24.4.1現在) 79.5%
	②大卒以上の高学歴者の割合 100%
	③比較対象職員の状況 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9人及び任期付職員に係る①表(同)の常勤職員欄の7人、年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員欄の62人、計78人、78人の平均年齢47.6歳、平均年間給与額9,344千円

○病院医師						
項目	内容					
指数の状況	対国家公務員 106.7					
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 119.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 106.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 119.5</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 119.5		学歴勘案 106.7	
参考	地域勘案 119.5					
	学歴勘案 106.7					
	地域・学歴勘案 119.5					
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>・優秀な医師を確保するため独法移行時に先行独法である国立病院機構に準じた給与面での支給を行っている。</p> <p>○国の初任給調整手当と同旨である医師手当を支給している。</p> <p>○専門医資格に対する医師手当加算を支給している。</p> <p>・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ている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】</p> <p>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。</p> <p>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】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 19.4%</p> <p>(国からの財政支出額 54億円、支出予算の総額 278億円：平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>-</p>					
	<p>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額(計上なし)(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>-</p>					
講ずる措置	<p>引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。</p> <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、対国家公務員指数106.7、地域・学歴勘案119.5となることを見込まれるが、上述のとおり、医師確保が厳しい情勢のなか、優秀な医師を確保するための処遇改善が重要課題でもあり、国家公務員の医師給与、公立・民間医療機関の医師の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な水準の確保について検討することにより平成24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね119.0となるよう努力していく。</p>					
その他の事項	①管理職の割合(H24.4.1現在) 62.7%					
	②大卒以上の高学歴者の割合 100%					
	③比較対象職員の状況 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38人及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員欄の64人、計102人、102人の平均年齢45.7歳、平均年間給与額13,186千円					

○病院看護師	
項目	内容
指数の状況	対国家公務員 108.0
	参考
	地域勤案 103.4 学歴勤案 106.6 地域・学歴勤案 103.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>・当法人は国家公務員の給与に準じて地域手当を支給しているが、在勤地(吹田市)が3級地であり、全職員に対して12/100の率で支給している。</p> <p>・看護師長以上の職員については、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。</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、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。</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 19.4% (国からの財政支出額 54億円、支出予算の総額 278億円：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>引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。</p> <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、対国家公務員指数108.0、地域・学歴勤案103.0となることが見込まれるが、高度専門医療を担うナショナルセンターとして、優秀な看護師確保には非常に苦慮している現状から看護師の処遇改善が重要課題でもある。今後、国家公務員の給与、公立・民間医療機関の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な水準の確保について検討することにより平成24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勤案で概ね102となるよう努力していく。</p>
その他の事項	①管理職の割合(H24.4.1現在) 7.0%
	②大卒以上の高学歴者の割合 26.8%
○支出総額(平成23年度決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合	
支出総額	256.5 億円
給与・報酬等支給総額	76.5 億円
	29.8%

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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	7,647,952	7,272,502	375,450	5.16	375,450	5.16
退職手当支給額 (B)	289,501	249,231	40,270	16.16	40,270	16.16
非常勤役職員等給与 (C)	1,715,049	1,402,119	312,930	22.32	312,930	22.32
福利厚生費 (D)	1,203,708	989,769	213,939	21.62	213,939	21.62
最広義人件費 (A+B+C+D)	10,856,210	9,913,621	942,589	9.51	942,589	9.51
<p>総人件費について参考となる事項</p> <p>1. 人件費の主な増減要因等</p> <p>①給与、報酬等支給総額</p> <ul style="list-style-type: none"> ・良質な医療を効率的に提供していくため、医療従事者を増員(469百万円) ・医師、看護師、研究職等の処遇改善等(291百万円) ・技能職の退職後不補充、俸給の調整額廃止等(△66百万円) <p>②最広義人件費の主な増減要因</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・循環器研究開発費による非常勤職員のインフラ化 <p>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み状況</p> <p>①中期目標(抜粋)</p> <p>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。</p> <p>②中期計画(抜粋)</p> <p>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みを行う。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みを行う。</p>						

③ 人件費削減取組の進捗状況			
(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)	6,761,655	7,272,502	7,451,407
人件費削減率 (%)		7.6	10.2
人件費削減率(補正值) (%)		9.1	11.9
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から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(4,337千円)を除いて算出している。			
【国立循環器病研究センターにおける総人件費改革に係る状況】			
・国立循環器病研究センターの総人件費は平成23年度74.5億円となっており、対21年度比で10.2%(6.9億円)増となっている。			
・人件費の増加は、循環器病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、国立循環器病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ためである。			
(※:循環器病に係る治験の推進、救命救急センターやCCUの体制強化等)			
【今後の方針】			
平成23年度の事務・技能職の人数は、対17年度比で▲8.9%となっており、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、救急医や外科医、産科医等の適切な配置や臓器移植の取組の強化等により、病院収支の更なる向上に努める。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。			

	<p>【主務大臣の検証結果】</p> <p>平成23年度の総人件費は平成21年度比10.2(補正值11.9)%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。</p> <p>総人件費削減目標が達成されなかった理由は、循環器病に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供のための人材確保(※)などを行う必要性があることから、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。</p> <p>一方、医療職以外の事務・技能職員の人件費については、平成21年度比2.8(補正值1.1)%減であり、効率化の努力も行われているが十分でない。この点については大変遺憾である。(なお、この点につき、法人は今後技能職の退職者不補充により、平成24年度までに平成21年度比5.0%削減する見込みとしている。)</p> <p>これらの点について国民の皆様にも納得いただけるよう、血管拡張など様々な作用を持つアドレノメデュリンの下肢抹消動脈閉塞症への世界初の臨床応用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、より一層の効率的な運営の促進を図っていただきたい。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。</p> <p>(※)循環器病に係る治験の推進、救命救急センターやCCUの体制強化等</p>	
<p>IV 法人が必要と認める事項</p>	<p>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。</p> <p>平成24年5月から、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>平成24年6月から平成26年3月までの間、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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				現任者			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)国立循環器病 研究センター	理事長	橋本 信夫	64	H22.4.1	国立循環器病センター 総長	(公募の結果、改めて現任者を再任)		応募総数 1名 ↓ 書類選考 ↓(1名) 面接 ↓(1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

- ・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

独立行政法人国立循環器病研究センター理事長 選任理由

本法人の使命は、循環器病に係る医療に関し、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、循環器病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。

そうした組織にあつて、本ポストには、そのミッションとして、法人の長として法人全体の業務を総理し、中期目標、中期計画及び各年度計画に基づき、その達成に向けて、的確に業務を遂行することが求められている。

本件公募に対しては、1人の応募があり、選考委員会が書類選考及び面接を行った上で、その評価を任命権者である厚生労働大臣に提示したところ、橋本信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1,000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審査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、循環器病に係る研究・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。

(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	22年度に引き続き、共同購入を6NCで行うとともに、23年度に調達する診療材料については、平成23年4月から平成24年6月長期契約を締結し、24年度の診療報酬改定に対応するとともに、その後の市場の状況を踏まえ、価格交渉の上変更契約を実施し、更なる医薬品費の抑制と契約事務の効率化を図った。	
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を徹底した。 出張後の出張復命書提出を徹底した。 旅費計算内容の複数人によるチェックを実施している。	
③ 給与振込経費の削減	独法移行時にメインバンクの東三菱 UFJ 銀行との取決めで、給与振込みの振込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	1. 建物整備にかかる建築コストの削減 23年度より、特殊性の少ない電気通信工事について、通信技術の著しい進化を考慮し、汎用規格品等を積極的に採用した設計仕様の緩和（民間仕様の採用）及び、先行独法等の契約価格実績を反映し、独法規程等に基づくセンター独自の予定価格決定方法を採用し、国時代と比較し建築コストを約38%抑えることができた。	31,626 千円

	<p>2. 感染性廃棄物処理委託契約のコスト削減</p> <p>感染性廃棄物処理委託契約において、法令等に基づく廃棄処理方法の見直し（※1）と複数年契約の導入により、年間約 80%の削減を実現した。</p>	<p>22,656 千円</p>
	<p>3. ビルメンテナンス業務委託契約のコスト削減</p> <p>業務仕様内容を総点検し、効率的に業務が遂行でき、かつ委託費の縮減等に配慮した契約に努めるため、特に業務の関連性が高く、社会一般的に、ビルメンテナンス業務として確立されている複数の業務を「ビルメンテナンス業務委託」として統合・委託することで、競争性の担保と契約の効率性の両面を改善する計画を実現した。</p>	<p>13,152 千円</p>
	<p>4. 医薬品・検査試薬及び診療材料の共同購入によるコストの削減</p> <p>平成 22 年 4 月独立行政法人化当初から 6NC 共同入札事業を実施し、スケールメリットを活かし、メーカー群で評価した単価契約の実施により、効率的な購入契約を実現した。</p>	<p>10,841 千円</p> <p>（但し、医薬品についてはコスト削減効果が比較できないため、試薬と診療材料のみとした）</p>

※ 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。

(項目4の2)

平成23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：千円)

区 分	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	10月	11月	12月	1月	2月	3月				
[経常費用]	25,117,747	25,117,747	6,270,195	1,994,753	2,167,698	2,107,743	6,313,867	2,098,885	2,147,199	2,067,783	6,278,915	2,097,317	2,082,526	2,099,072	6,254,769	2,085,632	2,068,935	2,100,202
		25,652,431	5,846,055	1,880,210	1,806,288	2,159,557	6,407,012	1,926,063	2,429,856	2,051,093	6,263,000	2,013,990	2,021,072	2,227,939	7,136,364	2,237,257	2,003,382	2,895,725
業務費用	25,089,575	25,089,575	6,270,120	1,994,727	2,167,674	2,107,718	6,299,342	2,098,862	2,147,175	2,053,305	6,278,844	2,097,293	2,082,503	2,099,048	6,241,269	2,085,609	2,068,911	2,086,748
		25,602,747	5,845,675	1,880,181	1,806,259	2,159,236	6,393,097	1,925,859	2,429,608	2,037,629	6,262,155	2,013,745	2,020,792	2,227,617	7,101,820	2,237,023	2,003,099	2,861,698
医業費用	18,520,961	18,520,961	4,605,016	1,450,815	1,594,166	1,560,035	4,659,167	1,555,857	1,593,231	1,510,079	4,642,220	1,554,713	1,538,244	1,549,262	4,614,558	1,543,605	1,526,989	1,543,963
		18,644,269	4,647,371	1,512,477	1,432,374	1,702,520	4,519,147	1,506,581	1,498,407	1,514,159	4,651,804	1,471,897	1,499,096	1,680,811	4,825,947	1,643,298	1,319,129	1,863,520
(医) 材料費	7,977,603	7,977,603	1,976,373	628,958	653,041	694,374	2,038,859	690,052	704,370	644,437	2,007,223	687,314	656,267	663,642	1,955,148	659,709	643,525	651,914
		7,758,101	1,917,112	637,580	612,407	667,125	1,930,610	579,400	709,055	642,154	1,924,186	608,941	637,172	678,073	1,986,193	625,333	710,414	650,446
(医) 委託費	833,357	833,357	211,593	71,429	70,529	69,635	212,481	73,206	69,638	69,637	205,997	69,636	68,181	68,180	203,286	67,761	67,761	67,764
		814,700	198,157	66,463	66,138	65,556	217,651	84,391	65,169	68,091	201,233	64,637	64,358	72,238	197,659	66,459	63,468	67,732
(医) 旅費交通費	13,639	13,639	3,411	1,138	1,136	1,137	3,410	1,137	1,137	1,136	3,410	1,138	1,136	1,136	3,408	1,136	1,136	1,136
		21,016	8,701	6,130	570	2,000	4,344	1,427	1,893	1,023	3,873	1,919	906	1,048	4,099	1,545	1,013	1,541
医業外費用	6,568,614	6,568,614	1,665,104	543,912	573,508	547,683	1,640,175	543,005	553,944	543,225	1,636,624	542,579	544,259	549,786	1,626,711	542,004	541,922	542,785
		6,958,478	1,429,267	464,574	471,115	493,579	1,611,769	506,487	582,781	522,501	1,609,816	541,847	523,167	544,802	2,307,626	601,784	683,069	1,022,773
(外) 材料費	325,009	103,267	26,004	8,834	8,585	8,585	25,755	8,585	8,585	8,585	25,755	8,585	8,585	8,585	25,753	8,586	8,584	8,583
		201,120	21,096	7,442	6,001	7,653	35,708	9,426	13,748	12,535	59,604	14,471	17,514	27,619	84,712	20,534	29,625	34,553
(外) 旅費交通費	22,644	22,644	5,663	1,888	1,886	1,889	5,660	1,886	1,888	1,886	5,663	1,889	1,886	1,888	5,658	1,886	1,887	1,885
		47,344	9,393	2,275	3,564	3,554	12,365	4,186	1,784	6,395	17,405	11,054	4,559	1,791	8,181	1,420	2,332	4,429
(研) 旅費交通費	107,667	16,068	4,019	5,692	6,357	21,702	7,104	4,659	9,399	40,850	14,599	21,997	4,254	29,047	3,942	11,541	13,564	
		103,709	15,604	3,933	5,516	6,155	21,024	6,896	4,512	9,616	38,729	13,814	20,821	4,094	28,352	3,765	11,282	13,305
未払い消費税		17,535	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17,535	0	0	17,535
		14,975	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14,975	0	0	14,975

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">・ 第 2 回:平成 23 年 4 月 18 日・ 第 3 回:平成 23 年 11 月 21 日・ 第 4 回:平成 24 年 1 月 23 日に開催し、議事概要については、ホームページにおいて公表している。
<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>	<p>○理事会</p> <ul style="list-style-type: none">・ 法人運営上重要な一定額以上の契約（建物整備3億円、その他5,000万円以上）については、理事会の承認を必要とし、外部理事・監事の意見等が反映される仕組みとなっている。 <p>○契約審査委員会</p> <p>【契約審査委員会の審査体制等】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 委員会開催頻度の拡大(平成 23 年 4 月より) 契約審査委員会を原則毎月開催し審議を実施。 (必要の都度→原則毎月に拡大)・ 審査対象の拡大(平成 23 年 6 月より) 重要事項の他、特に総長が認める契約として、契約監視委員会の審議事項である次の契約を審査対象にした。 1) 随意契約で少額随意契約基準額を超えるもの。 2) 競争契約で、前回締結した同一案件が一者応札・一者応募又は 100%落札であったものと同案件の契約。・ 委員の追加について 研究事業による契約審査案件が増加し、その審査において専門的知識が必要となる場合が多く、公平な審査を実施するため、幅広く研究知識を有した委員 2 名を追加した。(平成 24 年 2 月より) <p>○仕様書等策定委員会</p> <ul style="list-style-type: none">・ 調達における仕様書等の作成について、契約担当者以外を含めた複数の者で構成される仕様書策定

	<p>委員会において、類似機器等を比較するなど適正に決定している。</p>
<p>③「随意契約等見直し計画」の進捗状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「随意契約の見直し計画」をホームページ上で公表し、契約状況及び随意契約見直しに向けた具体的取り組みを明確にした。 ・平成 22 年度契約に基づき、随意契約から競争性のある契約に見直すとした 6 契約のうち、平成 23 年度中に 1 件競争契約に移行した。 残り 5 件についても、契約期間満了等に伴い、確実に見直しを実施していく。
<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"> ・「平成 22 年度における契約情報のフォローアップ」をホームページ上で公表し、契約状況及び 1 者応札、1 者応募の改善状況を明確にした。 ・入札方法等 <ul style="list-style-type: none"> ① 公告情報から事業規模等が容易に推測できるよう詳細に記載する。 ② 入札公告は、全てホームページに掲載、院内掲示を行う。 ③ 公告期間は、土日・祝日を除き、10 日間以上と規定し確保する。 ④ 資格要件は、当該契約に必要以上の業務実績等、必要性が低い要件を設定しない。 ⑤ 仕様等 <ul style="list-style-type: none"> ア 業務内容を具体的に分かり易く記載する。 イ 特定の者が有利となる仕様としない。 ウ 発注コスト、地域性等の諸条件に考慮し、適切な発注単位とする。 エ 複数業者から参考見積を徴取する。 ⑥ 参加者への配慮 <ul style="list-style-type: none"> ア 契約に応じた履行期限等とし、契約期間についても、十分な期間を設け履行しやすくなるよう配慮する。

	<p>イ 契約に応じ、競争参加しやすい条件（複数 年契約）とするなど配慮する。</p> <p>⑦ 公募型企画競争契約の積極的な採用 一者応札の原因の1つである、価格のみの競争 による調達だけでなく、契約の性質又は目的から 価格のみならず、企画、技術の提案も併せて評価 できる公募型企画競争契約を積極的に採用する。</p>
⑤契約に係る規程類と その運用状況	<p>・「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のうち、総 合評価方式、企画競争及び公募を実施する場合に ついて、「選定委員における外部有識者割合の基準 の設定」が未実施のため平成 24 年度中に措置を講 じる予定である。</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>・該当なし</p>
⑦公益法人等との契約 の状況	<p>○競争契約</p> <p>・社団法人リエンタル労働衛生協会：職員健康診断委託契 約 1 件、17,694 千円</p> <p>○随意契約</p> <p>・日本赤十字社：血液調達 2 件、814,386 千円</p> <p>・日本アイソトープ協会：放射線医薬品の調達 2 件、180,168 千円</p> <p>・日本アイソトープ協会：放射性廃棄物の廃棄 1 件、5,239 千円</p>

<p>⑧その他調達の見直しの状況</p>	<ul style="list-style-type: none">・「契約の適正化に関する取組について」をホームページ上で公表し、契約相手方等に対し、センターの契約事務の取り組み方針を明確にした。
----------------------	---

(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)	361件 (77%)	101億円 (59%)
	うち一者応札	40件 【11%】	7.2億円 【7%】
	総合評価落札方式	4件 (1%)	25億円 (15%)
	うち一者応札	1件 【25%】	20.8億円 【83%】
	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	7件 (1%)	2億円 (1%)
	うち一者応募	2件 【29%】	0.2億円 【10%】
競争性のない随意契約		97件 (21%)	42億円 (25%)
合 計		469件 (100%)	170億円 (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)	1 件 (17%)	0.2 億円 (2%)
	うち一者応札	0 件 【0%】	0 件 【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 件 【0%】
	指名競争入札	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
	うち一者応札	0 件 【0%】	0 件 【 %】
	企画競争等	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
	うち一者応募	0 件 【0%】	0 件 【0%】
競争性のない随意契約		5 件 (83%)	10 億円 (98%)
合 計		6 件 (100%)	10.2 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		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	359 件 (82%)	115.5 億円 (89%)	365 件 (78%)	126 億円 (74%)
	企画競争等	5 件 (1%)	0.6 億円 (1%)	7 件 (1%)	2 億円 (1%)
競争性のない随意契約		73 件 (17%)	13.5 億円 (10%)	97 件 (21%)	42 億円 (25%)
合 計		437 件 (100%)	129.6 億円 (100%)	469 件 (100%)	170 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		0件 (0%)	0億円 (0%)	54件 (65%)	0億円 (0%)
契約方法を見直しを実施せず条件等の見直し	仕様書の変更	2件 (0%)	0.07億円 (1%)	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	71件 (0%)	1.43億円 (16%)	5件 (6%)	0.6億円 (7%)
契約方式の見直し		0件 (0%)	0億円 (0%)	4件 (5%)	0億円 (0%)
その他の見直し		9件 (0%)	7.4億円 (83%)	8件 (10%)	5.2億円 (58%)
点検の結果、指摘事項がなかったもの		0件 (0%)	0億円 (0%)	7件 (9%)	0.8億円 (9%)
一者応札・一者応募が改善されたもの		—	—	4件 (5%)	2.3億円 (26%)
合計		82件 (100%)	8.9億円 (100%)	82件 (100%)	8.9億円 (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)
4法人	0件	6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」(行政改革実行本部決定)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。

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</p> <p>理事長は、独立行政法人国立循環器病研究センターの理念にも掲げられている「国民の健康と幸福のため、高度専門医療研究センターとして循環器疾患の究明と制圧に挑む」事を常日頃から強調するとともに、第1期中期計画期間においては、研究・開発の推進、高度先駆的な医療、標準化に資する医療の提供、高度な医療の提供への取組、人材の育成・確保をポイントとして掲げており、これらの方針については、定例の幹部会議、独法化開始時のセンター内での挨拶などの場で役職員に示し、イントラネットにリンクしているホームページに中期目標、中期計画、年度計画を掲示し、職員へのミッションの周知を行った。</p> <p>また、センター内イントラネットで、当センター運営にかかる意見や提案について募集を行い、職員一人一人の経営意識の向上を図った。</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> <p>理事長が決定すべき重要な事項については、理事長、理事他から構成される理事長会を定期的を開催しており、当該役員会における議論を通じて、理事長が適切に意思決定できる仕組みとなっており、中期計画、年度計画決定や、目標に達成に向けて、リーダーシップ発揮及びマネジメントの実効性を確保している。</p> <p>(1) 企画経営課の設置</p> <p>平成22年4月から企画経営課を新しく設置し、各部署のヒアリングを実施し、人員の補充、医療機器の購入案を企画作成している。</p> <p>(2) コスト管理・適正化</p> <p>コスト管理については、給与制度の適正化、電気通信工事にかかる建築コストの適正化、感染性廃棄物処理委託契約のコスト削減、ビルメンテナンス業務の見直し等を実施した。</p>
--------------	--

	<p>3 内部統制の構築状況</p> <p>(1) 内部統制</p> <p>①業務の有効性・効率性</p> <p>②法令等の遵守</p> <p>③資産の保全</p> <p>④財務報告等の信頼性</p> <p>上記のことについて、内部監査、監事監査、監査人監査の実施により、関係諸法令及び諸規程等に対する合规性、中期計画その他重要施策の実施状況、業務運営の適正性及び効率性、資産の保全、財務報告等の信頼性を監査し、問題点の検討及び改善を図るため、全部門の業務を対象に監事監査を実施した。</p> <p>(2) 監査室の設置</p> <p>理事長の下に独立した組織として監査室（監査室長1名、係長1名を配置）を設置（平成22年4月～）し、監事及び会計監査人と連携のうえ、事業年度毎に定めた内部監査計画に基づき、業務の実施、会計処理に関する犯罪、非違及び事故の調査及び処理、コンプライアンスへの対応について、内部監査を実施した。</p> <p>4 役員会の位置付け、権限の状況</p> <p>理事については、理事長を補佐してセンターの業務を掌握し、理事長のマネジメントを強力にサポートする体制としている。</p> <p>監事機能については、常に業務運営の実施状況を把握するとともに、運営上の課題の認識を深めることなど、内部統制における役割を明確にしている。</p> <p>また、理事会に出席し、業務の運営状況の把握等を行うとともに、考えられるリスクについて意見を述べるができることとしており、独立した立場から、内部統制の整備及び運用状況を監視する役割を果たしている。</p> <p>5 理事長と監事・会計監査人の連携状況</p> <p>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、監事による、業務・会計監査、会計監査法人により会計処</p>
--	---

	<p>理の監査を実施することにより、内部統制の強化実施となっている。</p> <p>6 その他統制環境に関する状況 「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、契約の点検、見直しを行うため、監査室を事務局とした、監事及び外部有識者で構成する「契約監視委員会」を設置している。</p>
<p>②リスクの識別・評価・対応</p>	<p>1. 全職員が参加できる体制 センター内イントラネットで、当センター運営にかかる意見や提案について募集を行い、職員全体が問題や意見を発言できる体制を取っている。</p> <p>2. 医療安全について 「医療安全室」「感染対策室」「褥瘡対策室」「医療機器安全管理室」「医薬品安全管理室」「危機紛争管理室」「医療の質管理室」を「医療安全管理部」に集約し、医療安全管理部長の下、医療安全及び医療の質の向上を一元的に図れる体制を23年度に構築した。</p> <p>特定機能病院に専任配置が義務付けられている医療安全管理者（ゼネラルリスクマネージャー）に専従の看護師長を配置している。診療の各部門にはリスクマネージャーを配置し、副院長を委員長とする医療安全推進委員会を設置し医療安全を推進している。</p> <p>医療安全に関するリスクについては、「医療安全管理指針」に基づき、医療事故の「報告範囲」、「患者に及ぼす影響レベル」等を定め、「事故の種類」、「事故発生の場合」等を医療安全推進委員会に報告し、リスクの分類を行って対応している。</p> <p>リスクのランク付け方法は、発生した医療事故やヒヤリハッ</p>

	<p>ト事例が患者にどの程度の影響を与えたかを区分するために、7段階の指標を策定し対応している。</p> <p>また、リスク対応計画として、「医療安全管理指針」を作成し、毎年見直しを行っている。この「医療安全管理指針」に基づき、医療安全に関するマニュアルも毎年、見直しを行っており、医療安全の研修、会議を開催している。この医療安全の研修である医療安全講習会には全職員が参加している。</p>
<p>③統制活動</p>	<p>1. 内部監査</p> <p>「内部監査指導要領」並びに「内部監査指導要領（コンプライアンス編）」を作成、これに基づき、全部門に対する自己評価チェックリストによる自己評価を行うことにより、自己評価の内容について、書面による監査を実施した。</p> <p>2. 医療安全</p> <p>医療安全については、毎月一回の室員会議、週1回のコアメンバー会議のほかに、具体的なテーマに添う複数のワーキンググループに分かれての活動も積極的に行っている。</p>
<p>④情報と伝達</p>	<p>1. 医療安全</p> <p>医療安全については、発生した医療事故、ヒヤリハット事例の集計結果、原因究明及び再発防止の観点から、当センターの事例のみならず他院の事例等も取り上げ、院内に伝達している。</p>
<p>⑤モニタリング</p>	<p>1. 日常的モニタリング</p> <p>(1) 事務関係業務について</p> <p>当該業務に関する決済時にチェックを行うこととしている。</p> <p>また、内部監査、監事監査、監査人監査等の結果を理事長等幹部職員に報告し、報告を受けた理事長等幹部は、必要に応じ改善指示を行うこととしている。</p> <p>2. 独立的評価と評価プロセス</p> <p>【独立的評価（内部監査・監事監査）】</p> <p>内部監査については、平成22年4月、理事長の下に独立した内部監査部門として監査室を設置。当該室が主体となり、内部監査（書面及び実地）を実施している。</p> <p>監事は、内部統制に関する独立的評価として、監事監査を行っ</p>

ている。

また監事は、監査室と連携して、高リスク事項である契約状況について、監事と外部有識者で構成する契約監視委員会による監視体制を整えている。

【評価プロセス】

内部監査は、監査室が業務の適正かつ能率的な執行の確保を担保すること、並びに、会計処理の適正を期すことを目的とし、諸規程等に対する合規性、業務ルールの適切性、業務ルールに対する準拠性等について、書面及び実地による監査を行っている。

書面監査では、コンプライアンスの視点に基づく業務全般を網羅した内部監査指導要領を策定し、これに基づき自己点検を各部門に行わせると共に、その結果を活用して内部監査部門としてのリスク評価を行っている。

上記に加え、外部監査機関の当センターに対する監査の結果も参考にして、内部監査にかかる重点項目を設定し、実地監査を行っている。

監事監査は、監事が、独立行政法人通則法の規定に基づき、当センターの監事監査規程に従って、独立した立場で実施している。

方法としては、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、業務及び財産の状況の調査を行なっている。

監事監査を行うに当たっては、①内部統制の状況、②その前提としての理事長等各役員の統制環境の認識の適切性、③業績測定尺度の設定や諸々のリスクの識別・評価の適切性、④モニタリングの実施とその結果の対策反映・次期計画反映の適切性、⑤リスク対応不十分の場合の原因分析等の適切性を監査の対象としている。

また、契約監視委員会においては、競争性のない随意契約、一者応札・応募となった契約、落札率100%となった契約について、契約の適正性・妥当性・競争性確保の観点から監視を行

	<p>っている</p> <p>3. 内部統制上の問題についての報告 役員は、監事や監査室による監査の報告で評価・指摘された統制環境に係る問題点等について、役員会等で把握・検証を行い、統制環境の改善を図っている。</p>
<p>⑥ICT への対応</p>	<p>ICU, PICUについて、重症系システムを独自にカスタマイズして導入している。本システムでは、電子カルテシステムとの連携を実現し、一般病棟においては電子カルテから行う処方、注射、処置オーダー等の入力を、すべて重症系システムにて操作可能としている。一般的に、重症系病棟では、オーダーが頻繁に変更されるため電子化運用が困難とされているが、本センターのような超重症患者を多く抱える病院であっても、スムーズにシステム運用ができるようなシステムの構築ができた。</p> <p>また、電子カルテシステムを導入したことにより、情報収集の迅速化と情報の共有化が大きく向上した。</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>業務の適正かつ能率的な運営に資するとともに会計経理の適正を期すことを目的とし、関係諸法令及び諸規程等に対する合规性、中期計画その他重要施策の実施状況、業務運営の適正性及び効率性を監査し、問題点の検討及び改善を図るため、全部門の業務を対象に監事監査を実施した。</p> <p>(1) 業務監査 業務がその目的を達成するために合理的かつ効率的に運営されているか。</p> <p>(2) 会計監査 会計に関する事務処理が法令その他諸規程等に従い適正に実施されているか。</p> <p>(監査の方法)</p>

被監査部門における諸帳簿、証拠書類、契約関係書類、決裁書類その他必要な書類の書面監査、実地監査若しくは被監査部門の役員及び職員に対する質問又はこれら併用により実施した。

また、会計監査人が独立の立場を保持し、かつ、適正な監査を実施しているかを監視及び検証するとともに、会計監査人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た。

1. 中期計画・年度計画等の妥当性について

中期計画については、厚生労働大臣から指示のあった達成すべき業務運営に関する中期目標に基づき策定されたものであって、厚生労働大臣から認可されたものであり、平成 23 年度計画については、中期計画の 2 年目にあたり、当年度に取り組むべき具体的施策を各部門・課レベルまでブレークダウンしたうえで策定されたものであって、随時進捗状況の把握・検討を行い管理している。

2. 役職員の給与水準について

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き下げを実施した。（平均△0.23%）

※平成 23 年 4 月からの格差相当分は、平成 24 年 6 月期の賞与で調整

3. 理事長のマネジメントの発揮状況について

法人運営の状況について、月次決算及び関連する業務の指標により適時に把握、必要があれば年度計画ヒアリングとは別に関係部門から状況を聞いたうえで理事・執行役員と情報を共有し、議論を経たうえで必要なマネジメントを行っている。

		<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>24年度の年度計画を作成する為、10月～11月にかけて各診療科の運営状況、問題点、目標及び運営方針、人員・医療機器等にかかる要望等を幹部が徴収すると共に、意見交換を実施し、それに基づき年度計画を作成した。</p> <p>また、センター内イントラネットで当センター運営にかかる意見や提案、及び苦情等について募集を行っている。</p>
	<p>内部監査</p>	<p>内部監査を円滑かつ効果的に推進するため、総長の下に独立した組織として監査室（監査室長1名、係長1名を配置）を設置（平成22年4月～）し、監事及び会計監査人と連携のうえ、事業年度毎に定めた内部監査計画に基づき、業務の実施、会計処理に関する犯罪、非違及び事故の調査及び処理、コンプライアンスへの対応について、内部監査を実施した。（23年度重点項目）</p> <p>「契約、支払い、収入管理、債権管理、投資効果、現金等の管理、コンプライアンスの推進、個人情報保護、医療安全管理、給与・勤務時間管理、診療報酬管理、運営費交付金の管理・執行に関する事項」</p> <p>(1) 書面監査</p> <p>「内部監査指導要領」並びに「内部監査指導要領（コンプライアンス編）」を作成、これに基づき、全部門に対する自己評価チェックリストによる自己評価を行うことにより、自己評価の内容について、書面による監査を実施した。</p> <p>(被監査部門) 全14部門 (監査項目) 993項目</p> <p>(2) 実地監査</p> <p>上記自己評価の結果を踏まえ、諸規程等に対する合規制、業務運営の適正性及び効率性を監査し、問題点の検討及び改善を図る観点から、必要と認める</p>

	<p>部門に対し実地による監査を計画、実施した。 (被監査部門) 全 8 部門 (監査項目) 191 項目 更に、研究資金に関しては、「内部監査指導要領(競争的研究資金編)」を作成、これに基づき、該当部門に対し実地による監査を計画、実施した。 (主な指摘事項)</p> <p>①設備等にかかる寄付の受入について、前回監査に引き続き指摘、指導、改善、提案を実施した。 ②債権、債務残高確認に関しては、「取引業者に関する債権・債務残高確認監査実施要領」を作成、これに基づき、取引業者に対し債権、債務残高の確認を行った。 ③公文書等管理に関しては、「内部監査指導要領(公文書等管理編)」を作成、これに基づき、該当部門に対し実地による監査を計画、実施した。 ④文書の施行、研修について指摘、指導、改善提案を実施した。 ⑤個人情報保護に関しては、「内部監査指導要領(個人情報保護編)」を作成、これに基づき、該当部門に対し実地による監査を計画、実施した。 ⑥保有個人情報ファイル管理簿について指摘、指導、改善提案を実施した。</p>
<p>⑧内部統制の確立による成果・課題</p>	<p>1. 内部監査等 内部監査、監事監査、会計監査人監査等については、適正に業務を遂行できているか、コンプライアンスを遵守した業務ができているか等の確認・修正に繋がり、適正な事務の遂行に一定の効果が上がっている。</p> <p>2. 医療安全について 医療安全については、日本医療機能評価機構が行う医療事故情報収集等事業への報告義務医療機関になっており、「医療安全管理指針」等の徹底により、報告精度の向上に貢献しているものとする。</p> <p>また、医療事故の警鐘的な事例及び当該事故の集計結果が各病院間で情報共有されることで、病院毎の医療安全対策の向上にも繋がっているところである。</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>	<p>1. 業務運営の効率化</p> <p>(1) 事務部門の人員配置の見直し 企画経営課と医事室の連携を強化し効率的・効果的な運営を行うため、事務部門の組織を見直した。企画経営課に企画調整室長を設置し医事室長が併任、企画調整係長が医事係長を併任、更に医療情報部との連携強化のため医療情報分析専門職を設置し、医療情報運用管理専門職が併任することとした。</p> <p>(2) 事務職員対象の研修、人材育成 新日本監査法人の会計士を講師として、事務職員の会計研修を実施した。</p> <p>(3) 一般管理費の削減 一般管理費（退職手当を除く。）について、中期計画に掲げている目標の達成に向けて取り組んだ。 平成 21 年度 770,411 千円 平成 22 年度 639,577 千円(対 21 年度比▲17.0%) 平成 23 年度 686,936 千円(対 21 年度比▲10.8%) ※一般管理費の 22 年度からの増加は、派遣法の厳密な遵守、コスト削減、雇用の安定、モチベーション向上等のために、派遣職員を非常勤職員として雇用した為である。</p> <p>2. 内部統制の強化 内部監査を円滑かつ効果的に推進するため、総長の下に独立した組織として監査室（監査室長 1 名、係長 1 名を配置）を設置（平成 22 年 4 月～）し、監事及び会計監査人と連携のうえ、事業年度毎に定めた内部監査計画に基づき、業務の実施、会計処理に関する犯罪、非違及び事故の調査及び処理、コンプライアンスへの対応について、内部監査を実施している。</p>
--	---

	<p>3. 取引関係の見直し</p> <p>契約業務については、原則として一般競争入札等によるものとし、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。契約に関する重要事項については、契約審査委員会においてあらかじめ審議を行い、調達情報をホームページにおいて公表している。</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	該当なし
③省内事業仕分けで自ら示した改革案の取組状況	該当なし
④その他事務・事業の見直し	<p>1. 副看護部長を増員</p> <p>平成23年4月から副看護部長を1名増員し、3名体制とした。人事・労務管理、教育・研修、病床管理の業務をそれぞれ分担して担当することで、責任体制を明確にした。特に病床管理については、平成23年6月に病床運用統括室を新設し効率的な病床運営を行うことで患者数の増に繋がった。また、医療安全管理室に副看護師長を選任配置し、医療安全の強化を図った。</p> <p>2. 総合入院センターの設置</p> <p>従前は入院手続きを事務窓口と病棟とに分散して行い、患者情報（基本情報・既往歴・持参薬情報等）の共有に問題を抱えていたが、総合入院センターを設置して、入院手続きから説明、紹介情報の電子カ</p>

	<p>ルテシステムへの読み込みまでを一元的にすることで、情報の共有を高めることができ、さらに業務の効率化にもつながった。また、患者動線を短くし待ち時間の短縮にもなった。</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>