

# 厚生労働省独立行政法人評価委員会国立病院部会（第27回）

## 議事次第

平成21年2月25日（水）

9：00～11：15

経済産業省別館1012号会議室

### 1 開会

### 2 議事

- (1) 国立病院機構の第二期中期目標（案）・中期計画（案）について
- (2) 国立病院機構の平成20年度償還計画の変更について
- (3) 国立病院機構の平成21年度長期借入金計画（案）、債券発行計画（案）及び償還計画（案）について
- (4) 国立病院機構の役員報酬規程の改定について
- (5) 国立病院機構岡山医療センターにおける指定管理者制度に基づく公立病院運営について（報告）
- (6) 中期目標期間終了時における積立金等の承認に係る意見聴取の取扱いについて
- (7) 「平成19年度における厚生労働省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果等についての意見について」について（報告）
- (8) その他

### 3 閉会

＜配付資料＞

資料 1-1 国立病院機構の第二期中期目標・中期計画（案）の概要

資料 1-2 国立病院機構の第二期中期目標・中期計画（案）

資料 2 国立病院機構の平成 20 年度償還計画の変更（案）

資料 3-1 国立病院機構における債券発行・長期借入金の推移

資料 3-2 国立病院機構の平成 21 年度長期借入金計画（案）

資料 3-3 国立病院機構の平成 21 年度債券発行計画（案）

資料 3-4 国立病院機構の平成 21 年度償還計画（案）

資料 3-5 国立病院機構の平成 21 年度投資（建物・医療機器等）フレーム

資料 4 国立病院機構の役員報酬規程の改定について

資料 5 国立病院機構岡山医療センターにおける指定管理者制度に基づく公立病院運営について

資料 6 中期目標期間終了時における積立金等の承認に係る意見聴取の取扱いについて（案）

資料 7-1 平成 19 年度における厚生労働省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果等についての意見について

資料 7-2 平成 19 年度における厚生労働省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果等についての意見について（備考付）

# 国立病院機構 第2期中期目標・中期計画(案)の概要

「整理合理化計画(H19.12.24閣議決定)」、「見直し案(H19.12.21厚生労働省)」等を踏まえ作成

## ■ 期間

平成21年4月～平成26年3月(5年間)

- ◆:「見直し案」(整理合理化計画の内容は基本的に全て含む)を反映した事項  
★:「安心と希望の医療確保ビジョン」を反映した事項

## ■ 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項

### 【診療事業】

#### ○患者の目線に立った医療の提供(2頁)

- ・分かりやすい説明と相談しやすい環境作り  
診療ガイドラインの適切な活用  
複数職種による説明(★)
- ・セカンドオピニオン制度の充実 → 全病院で対応
- ・レセプト並明細書の発行 → 全病院
- ・患者の自己管理(セルフマネジメント)を支援する取組

#### ○安心・安全な医療の提供(3頁)

- ・医療倫理の確立  
各病院の倫理委員会の組織・運営状況の把握と改善  
倫理的事項に関し助言を行う体制を病院内に整備
- ・医療安全対策の充実(◆)  
ヒヤリハット事例の適正な分析などリスク管理を推進  
病院間での相互チェックなど医療安全対策の標準化と情報発信

#### ○質の高い医療の提供(4頁)

- ・クリティカルパスの活用 → 10%以上の増(H20'比)

#### ・EBMの推進

- 研究成果の臨床への反映、臨床評価指標の充実  
診療情報データベースの確立と民間を含めた利用促進(◆)

#### ・患者のQOLの向上(◆)

- 療養環境の向上、療養介護体制の強化

#### ・職種間の協働・チーム医療の推進(★)

#### ○個別病院に期待される機能の発揮等(5頁)

#### ・医療計画を踏まえた地域医療への一層の貢献(★◆)

- 地域医療機関との連携強化 → 地域連携クリティカルパス実施病院の増  
紹介率・逆紹介率5%以上増(H20'比)

#### 災害時等における迅速かつ適切な対応(◆)

#### 医師不足地域への協力(◆)

- 救急医療・小児救急医療について体制強化 → 救急車による受入  
数及び救急受診後に入院した患者数5%以上増(H20'比)

#### ・政策医療の適切な実施

- 引き続きセーフティーネットとして機能を果たす(◆)

#### 政策医療ネットワークの見直し

#### ・国の重要政策の受け皿となるモデル事業の実施(◆)

## 【臨床研究事業】

### ○EBMのためのエビデンス作りの推進(◆)(7頁)

- ・臨床研究を進め、EBM推進の基礎となる科学的根拠を築く  
データ集積と情報発信

### ○治験の推進(◆)(8頁)

- ・複数病院間の共同治験を推進し、迅速で質の高い治験の実施
- ・国際共同治験や医師主導治験への積極的な取組
- ・治験実施症例数 → 5%以上増(H20'比)

### ○高度・先進医療技術の臨床導入の推進(◆)(8頁)

### ○研究倫理の確立(8頁)

- ・倫理委員会、治験審査委員会の審査状況の把握と改善

## 【教育研修事業】

### ○質の高い医療従事者の育成(9頁)

- ・国立病院機構の特色を活かした臨床研修プログラムに基づく  
質の高い医師の育成
- ・幅広い総合的な診療能力を有し、全人的な医療を推進できる  
医師の育成(★◆)
- ・医療と一体となった高等看護教育に資する取組(◆)
- ・技術研修、ITを活用した遠隔研修の充実(★)

### ○地域医療に貢献する研修事業の実施(★◆)(10頁)

## 【総合的事項】

### ○個別病院ごとの総合的な検証、改善等(◆)(10頁)

- ・総合的な検証、結果の公表、必要な改善措置(H22年度末目処)
- ・近隣の労災病院との診療連携等の検討

### ○エイズへの取組推進(11頁)

### ○調査研究・情報発信機能の強化(11頁)

- ・総合研究センター(仮称)の設置

## ■ 業務運営の効率化に関する事項

## 【効率的な業務運営体制の確立】

### ○本部・ブロック機能の強化(12頁)

- ・総合研究センター(仮称)の設置
- ・IT推進室の常設化
- ・本部・ブロック職員の合計数 291名 → 288名
- ・内部監査を実施する組織の明確化と専任職員の配置(◆)

### ○弾力的な組織の構築(13頁)

- ・看護職、事務職の副院長への登用
- ・地域連携室の専任職員の配置 120病院 → 全病院
- ・医療安全管理室の専任職員の配置 142病院 → 全病院

- ・副看護部長の複数配置などによる看護部門の体制強化
- ・病院に職員の教育研修を司る部署を設置し、人材育成体制の強化

### ○職員の業績評価等の適切な実施(14頁)

### ○監事監査、外部監査等の充実(◆)(14頁)

- ・会計監査人による監査 → 毎年、全病院で実施
- ・監事と連携し、契約事務適正性の担保のため抜き打ち監査を実施
- ・病院評価受審病院数 46病院 → 73病院以上

## 【業務運営の見直しや効率化による収支改善】

### ○経営意識の向上(15頁)

- ・経営人材の確保や経営研修の充実
- ・政策医療のコスト分析(◆)

### ○業務運営コストの節減(16頁)

- ・使用医薬品の標準化を進め、共同購入対象品目の拡大
- ・後発医薬品の採用促進 → 数量シェア30%以上
- ・総人件費改革による人件費5%削減への取組(◆)
- ・給与水準の適正化と、その検証結果や取組状況の公表(◆)
- ・コスト合理化のための標準仕様による建物整備の効率化
- ・大型医療機器の共同入札の推進
- ・「随意契約見直し計画」に基づく取組の着実な実施(◆)

- ・市場化テストの実施(各病院共通の消耗品等に係る物品調達業務)
- ・一般管理費の節減 → 5%以上節減(H20'比)(◆)

### ○医療資源の有効活用(17頁)

- ・高額医療機器の共同利用数 → 10%以上増(H20'比)(◆)
- ・病床の効率的利用(◆)
- ・保有資産の有効活用(病院機能との連携を考慮した貸付等)(◆)
- ・国家試験合格率 → 全ての附属養成所で毎年度全国平均値以上
- ・医事会計システムの標準化(機構内での共通仕様) → 全病院

### ○収入の確保(19頁)

- ・医業未収金の発生防止や徴収の改善 → 医業未収金比率の低減
- ・診療報酬請求業務の改善
- ・競争的研究費の獲得

## ■ 財務内容の改善に関する事項

○経営の改善(20頁) ・中期目標期間の各年度の損益計算において、国立病院機構全体として経常収支率を100%以上とする

○固定負債割合の改善(20頁) ・病院機能の維持・向上を図りつつ、投資の効率化を進め、承継債務を含めた固定負債を着実に減少

## ■ その他業務運営に関する事項

### ○人事に関する計画(21頁)

- ・医師、看護師不足に対する確保対策の継続・推進とともに、離職防止や復職支援への対策を講じる(★)
- ・有為な人材育成、能力開発のための研修の実施

- ・障害者雇用の取組の推進
- ・技能職の純減 → 中期目標期間中に710人の純減

独立行政法人国立病院機構  
第2期中期目標・中期計画（案）

厚生労働省医政局国立病院課  
独立行政法人国立病院機構

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中期目標(旧)	中期目標(新)	中期計画(旧)	中期計画(新)	見直し内容
<p>独立行政法人国立病院機構中期目標</p> <p>独立行政法人通則法(平成11年法律第103号。以下「通則法」という。)第29条第1項の規定に基づき、独立行政法人国立病院機構(以下「国立病院機構」という。)が達成すべき業務運営に関する目標(以下「中期目標」という。)を次のように定める。</p> <p>平成16年4月1日 平成18年3月31日改定</p> <p>厚生労働大臣 坂口 力</p> <p>前文</p> <p>我が国の医療は、国民皆保険制度とともにどの医療機関でも受診が可能なフリーアクセスの仕組みの下、全般的な生活水準や公衆衛生の向上、医療関係者の努力等とも相まって、世界最高の平均寿命・健康寿命を達成し、世界保健機関(WHO)の評価においても、我が国の保健システムは世界最高とされている。</p> <p>国立病院・療養所においても、昭和20年に厚生省が旧陸海軍病院や軍事保護院所管の傷痍軍人療養所等を引き継いで発足して以来、国民病と言われた結核の治療や地域の医療拠点などとして国民の医療の向上に大きな役割を果たすとともに、その後も、がん、循環器病等の高度先駆的な治療や、重症心身障害、進行性筋ジストロフィーをはじめとする神経・筋疾患、エイズ等の医療を展開し、約60年にわたり国民医療の確保・向上に確かな足跡を残してきた。</p> <p>しかしながら、現在、我が国においては、急速に少子高齢化が進展する等社会環境が大きく変化中、我が国の医療について様々な課題が指摘されている。このため、①患者の選択の尊重と自己責任、②質の高い効率的な医療の提供、③国民の安心のための基盤づくりという視点に立って、医療提供体制の改革が進められており、国立病院・療養所においても、こうした視点から運営のあり方を見直すことが求められている。</p> <p>こうした中、国立病院・療養所は、中央省庁等改革の一環として、国立高度専門医療センター及びハンセン病療養所を除いて独立行政法人へ移行することとなった。</p> <p>独立行政法人化後は、国の医療政策として担うべき医療(以下「政策医療」という。)を確実に実施する</p>	<p>独立行政法人国立病院機構中期目標(案)</p> <p>独立行政法人通則法(平成11年法律第103号。以下「通則法」という。)第29条第1項の規定に基づき、独立行政法人国立病院機構(以下「国立病院機構」という。)が達成すべき業務運営に関する目標(以下「中期目標」という。)を次のように定める。</p> <p>平成21年〇月〇日</p> <p>厚生労働大臣 舩添 要一</p> <p>前文</p> <p>国立病院機構は、平成16年度の設立以来、職員の意識改革や病院間のネットワーク機能の強化を図りつつ、国の医療政策として担うべき医療(以下「政策医療」という。)の確実な実施と運営の効率化に取り組んできた。</p> <p>診療面においては、結核、エイズ、重症心身障害、筋ジストロフィーをはじめとする神経・筋疾患、「心身喪失等の状態で重大な他害行為を行った者の医療及び観察等に関する法律」(平成15年法律第110号。以下「医療観察法」という。)に基づく医療などについて、入院患者数が全国の大規模なシェアを占めるなど、重要な役割を担ってきた。</p> <p>また、財務面では、設立時に承継した約7,500億円の債務を計画以上に償還しつつ、設立2年目以降黒字に転じ、第一期中期目標期間において黒字を計上している。</p> <p>さらに、臨床研究においても、我が国の治験体制の重要な一翼を担うとともにEBM(エビデンスに基づく医療(Evidence Based Medicine))推進のための大規模な臨床研究を進めている。</p> <p>他方、近年の医師不足を始め、病院を巡る環境が厳しさを増す中で、国立病院機構は引き続き政策医療を確実に実施しつつ、地域医療に一層貢献することが求められており、その責務は益々高まっている。同時に、固定負債の着実な減少を含め経営基盤を安定化させる必要がある。</p> <p>このため、本部、ブロック事務所、個々の病院がそれぞれ密接に連携し、一層の創意・工夫を加えつつ、業務を確実に実施し、業務の質及び効率性・自律性の向上を図り、それらを国民が実感できるよう最大限の</p>	<p>独立行政法人国立病院機構中期計画</p> <p>独立行政法人通則法(平成11年法律第103号。以下「通則法」という。)第29条第1項に基づき平成16年4月1日付けをもって厚生労働大臣から指示のあった独立行政法人国立病院機構中期目標を達成するため同法第30条の定めるところにより、次のとおり独立行政法人国立病院機構中期計画を定める。</p> <p>平成16年4月1日 平成17年3月22日改正 平成18年3月31日改正</p> <p>独立行政法人国立病院機構 理事長 矢崎 義雄</p> <p>前文</p> <p>独立行政法人国立病院機構(以下「国立病院機構」という。)は、国立病院・療養所が我が国において、結核、がん、循環器病、重症心身障害、進行性筋ジストロフィーをはじめとする神経・筋疾患、エイズなどの重要な課題であった、国民の関心が高い医療を着実に提供してきたという長い歴史と功績の上に築かれる。</p> <p>国立病院機構は、国民から付託されたと言うべきこの貴重な社会資源を活用して、全国においてその担うべき医療を確実に実施し、我が国の医療の向上に貢献することを使命とする。</p> <p>この使命を果たすに当たっては、国立病院機構は、旧弊にとらわれることなく、常に未来を見据えて改革を進め、厚生労働大臣から示された中期目標の達成を図らなければならない。</p> <p>すなわち、国立病院機構は、国民の医療需要の変化や医療制度に関する諸課題を的確に捉えた上で、その独自性・自主性を最大限に発揮して、与えられた役割を適切に果たし、国民医療の向上に貢献していくこととする。また、国立病院機構においては、患者の目線に立った国民に満足される安心で質の高い医療の提供、国立病院機構のネットワークを活かしたエビデンス(Evidence)の形成及び良質な医療人の育成を目指すとともに、業務運営のあり方全般を見直して、効率的かつ効果的な業務運営を可能とする体制を確立することとする。</p> <p>こうした観点から、ここに本中期計画を定め、これに基づき国立病院機構の使命を果たすべく、職員一丸となって業務の遂行に当たることとする。</p>	<p>独立行政法人国立病院機構中期計画(案)</p> <p>独立行政法人通則法(平成11年法律第103号。以下「通則法」という。)第29条第1項に基づき平成21年〇月〇日付けをもって厚生労働大臣から指示のあった独立行政法人国立病院機構中期目標を達成するため同法第30条の定めるところにより、次のとおり独立行政法人国立病院機構中期計画を定める。</p> <p>平成21年〇月〇日</p> <p>独立行政法人国立病院機構 理事長 矢崎 義雄</p> <p>前文</p> <p>平成16年4月、独立行政法人国立病院機構(以下「国立病院機構」という。)は、国民の貴重な医療資源として発足し、第一期中期計画期間においては、医師不足、医療費適正化という状況下、全国においてその担うべき医療を確実に実施してきた。また、事業者として、国時代の旧弊を絶ち、業務運営の効率化に取り組み、国から承継した多額の過去債務を着実に償還し、わが国の医療体制において、代替不可能な公共的財産である病院群の長期的な存続のための基盤を着実に築いてきた。</p> <p>国立病院機構は、第二期中期計画期間においては、第一期中期計画の成果を礎として、国民から信頼の得られる医療を確実に提供することとする。その成果として得られた収益と業務運営の更なる効率化とが相俟って生じた剰余については、国立病院機構に課せられた使命の実現、医療の質の向上のために再投資し、第三期以降を含めた長期的な事業の安定を目指すものとする。</p> <p>国立病院機構の病院は、引き続き政策医療の着実な実施とともに、各地域において地域医療の量・内容についての課題が顕在化する中、地域の医療機関及び地方公共団体との連携の下、患者・家族の利益を最優先に、医療の安定した担い手として、地域医療の向上に貢献していくこととする。</p> <p>また、145の病院群のネットワークを活かして、わが国の医療の質の向上に寄与するとともに、スケールメリットを活かして蓄積された診療情報の分析などを通じて形成されたエビデンス(根拠)を幅広く情報発信し、国民医療の向上に活用するものとする。</p> <p>さらに、限られた人的資源の下での医療提供を確保</p>	

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中期目標(旧)	中期目標(新)	中期計画(旧)	中期計画(新)	見直し内容
<p>とともに、時代に応じて変化する医療需要的に確に対応していくことが重要である。また、国立高度専門医療センターをも含めた全国の国立病院のネットワークを有効に活用しながら、積極的に国民医療の向上に貢献していく姿勢が求められる。</p> <p>独立行政法人への移行は、国時代の制約や慣習・旧弊から離れ、新たな法人として、変革を実行する絶好の機会であり、この機をとらえ、独自性・自主性を発揮して、経営効率を最大限上げるとともに、政策医療の確実かつ効果的な実施・患者サービスの向上に積極的に取り組み、それらを国民が実感できるよう最大限の努力を期待する。</p> <p><b>第1 中期目標の期間</b> 国立病院機構の本中期目標の期間は、平成16年4月から平成21年3月までの5年間とする。</p>	<p>努力を期待する。</p> <p><b>第1 中期目標の期間</b> 国立病院機構の本中期目標の期間は、平成21年4月から平成26年3月までの5年間とする。</p>		<p>に行うため、良質な医療人材の育成・輩出を通じた医療界への貢献に加え、医療職種間の役割分担と協働に基づくチーム医療の推進を図るなど、病院運営のサービスモデルを提示し、わが国の病院医療の水準の向上に貢献していくものとする。</p> <p>こうした観点を踏まえつつ、厚生労働大臣から指示を受けた平成21年4月1日から平成26年3月31日までの期間における国立病院機構が達成すべき業務運営に関する目標(以下「中期目標」という。)を達成するための計画を以下のとおり定める。</p>	
<p><b>第2 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項</b> 国立病院機構は、国民の健康に重大な影響のある疾病に関する医療と地域の中で信頼される医療を行うことを基盤としつつ、特に高度先駆的医療、難治性疾患等に対する医療、歴史的・社会的な経緯により担ってきた医療及び国の危機管理や積極的貢献が求められる医療として別に示す分野(別記)を中心として、医療の確保とともに質の向上を図ること。</p> <p>併せて、我が国の医療の向上に貢献するため、調査研究及び質の高い医療従事者の養成を行うこと。</p>	<p><b>第2 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項</b> 国立病院機構は、国民の健康に重大な影響のある疾病に関する医療、難治性疾患等に対する医療、歴史的・社会的な経緯により担ってきた医療及び国の危機管理や積極的貢献が求められる医療として別に示す政策医療分野を中心に、国立病院機構の政策医療ネットワーク(以下「政策医療ネットワーク」という。)を活用しつつ、医療の確保と質の向上を図ること。</p> <p>あわせて、地域における他の医療機関との連携を強化しつつ、都道府県が策定する医療計画を踏まえた適切な役割を果たすこと。</p> <p>さらに、我が国の医療の向上に貢献するため、調査研究及び質の高い医療従事者の育成を行うこと。</p>	<p><b>第1 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b> 国立病院機構は、国民の健康に重大な影響のある疾病に関する医療とともに地域の中で信頼される医療を行うことにより、公衆衛生の向上及び増進に寄与することとする。このため、医療の提供、調査研究及び医療従事者の養成を着実に実施する。</p>	<p><b>第1 国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b> 国立病院機構は、国民の健康に重大な影響のある疾病に関する医療とともに地域の中で信頼される医療を行うことにより、公衆衛生の向上及び増進に寄与することとする。このため、医療の提供、調査研究及び医療従事者の育成を着実に実施する。</p>	
<p><b>1 診療事業</b> 診療事業については、国の医療政策や国民の医療需要の変化を踏まえつつ、利用者である国民に対して、患者の目線に立った適切な医療を確実に提供するとともに、患者が安心して安全で質の高い医療が受けられるよう取り組むこと。</p>	<p><b>1 診療事業</b> 各病院において、国の医療政策や地域の医療事情を踏まえつつ、患者の目線に立ち、患者が安心して安全で質の高い医療を提供すること。</p>	<p><b>1 診療事業</b> 診療事業においては、利用者である国民に満足される安心で質の高い医療を提供していくことを主たる目標とする。</p>	<p><b>1 診療事業</b> 診療事業においては、利用者である国民に満足される安心で質の高い医療を提供していくことを主たる目標とする。</p>	<p>「独立行政法人国立病院機構の主要な事務及び事業の改廃に関する勧告の方向性」における指摘事項を踏まえた見直し案(以下、「見直し案」とする。)</p> <p>第1 事務及び事業の見直し 5 その他事務及び事業の見直し</p>
<p>(1) 患者の目線に立った医療の提供 患者自身が医療の内容を理解し、治療の選択を自己決定できるようにするため、医療従事者による説明・相談体制を充実するとともに、患者の視点でサ</p>	<p>(1) 患者の目線に立った医療の提供 患者自身が医療の内容を理解し、治療を選択できるように、診療ガイドラインの活用、医療従事者による説明・相談体制の充実、全病院におけるセカ</p>	<p>(1) 患者の目線に立った医療の提供 ① 分かりやすい説明と相談しやすい環境づくり 患者が医療の内容を適切に理解し、治療の選択を患者自身ができるように説明を行うとともに、</p>	<p>(1) 患者の目線に立った医療の提供 ① 分かりやすい説明と相談しやすい環境づくり 患者が医療内容を適切に理解し、治療の選択を患者自身ができるように診療ガイドラインの適切</p>	<p>(1) 診療事業 結核、重症心身障害、進行性筋ジストロフィー、神経難病等</p>

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中期目標(旧)	中期目標(新)	中期計画(旧)	中期計画(新)	見直し内容
<p>サービスを点検するために患者満足度を測定し、その結果について適宜、分析・検討を行うことにより、国立病院機構が提供するサービス内容の見直しや向上を図ること。</p> <p>また、主治医以外の専門医の意見を聞くことのできるセカンドオピニオン制度を導入すること。</p>	<p>ドオピニオン相談体制の整備、診療報酬の算定項目のわかる明細書の全病院における発行などに取り組むこと。</p> <p>また、患者の目線に立った医療推進の観点から患者満足度調査を更に改善し、医療の質の向上を図ること。</p> <p>さらに、疾患に対する患者の自己管理(セルフマネジメント)の観点から患者の支援を図ること。</p>	<p>相談しやすい体制をつくるよう取り組む。</p> <p>また、患者満足度調査における医療従事者の説明に関する項目について、特に、平均値以下の評価の病院については、医療従事者の研修を充実する等により、平均値以上の評価を受けられるよう改善を図る</p>	<p>な活用や複数職種との同席による説明などに努めるとともに、相談しやすい体制をつくるよう取り組む。</p> <p>また、患者とのコミュニケーションに関する研修(接遇等)を充実し、患者満足度調査において、医療従事者の説明に関する項目についての改善について検証を行う。</p>	<p>に対する医療、心神喪失等の状態で重大な他害行為を行った者の医療及び観察等に関する法律(平成15年法律第110号)に基づく医療などの設置主体では必ずしも実施されないおそれのある医療について、セーフティネットとしての機能を果たす。また、医療安全と患者のQOL(生活の質)の向上に全国規模で戦略的に取り組み、その成果の我が国医療への普及を図る。</p> <p>さらに、国の医療分野における重点政策の受け皿となるモデル事業を実施するほか、都道府県が策定する新たな医療計画を踏まえ、限られた医療資源の中で地域医療に一層貢献する。特に、災害時の医療支援やへき地医療への持続的な支援、医師不足問題に直面する地域医療への支援など、国立病院機構の全国的なネットワークを活かして確実に対応する。</p>
		<p>② セカンドオピニオン制度の実施</p> <p>国立病院機構において、患者が主治医以外の専門医のアドバイスを求めた場合に適切に対応できるようなセカンドオピニオン制度を導入し、中期目標の期間中に、全国で受け入れ、対応できる体制を整備する。</p>	<p>② セカンドオピニオン制度の充実</p> <p>患者が主治医以外の専門医のアドバイスを求めた場合に適切に対応できるようなセカンドオピニオン制度で受け入れ対応できる体制を整備する。</p> <p>また、セカンドオピニオンに対する患者の理解、満足に関する調査を実施し、制度の充実を図る。</p>	
		<p>③ 患者の価値観の尊重</p> <p>患者満足度調査を毎年実施し、その結果を踏まえて患者の利便性に考慮した多様な診療時間の設定や待ち時間対策などサービスの改善を図る。特に、患者満足度調査の結果、調査項目全体の評価結果について平均値以下の評価の病院については、サービス内容を具体的に見直し、平均値以上の評価を受けられるよう改善を図る。</p>	<p>③ 患者の価値観の尊重</p> <p>患者満足度調査を毎年実施し、その結果を踏まえて患者の利便性に考慮した多様な診療時間の設定や待ち時間対策などサービスの改善を図る。</p> <p>また、慢性疾患を中心に疾患に対する患者の自己管理(セルフマネジメント)を医療従事者が支援する取組を推進するほか、個別の診療報酬の算定項目の分かる明細書を発行する体制を中期目標の期間中に全病院に整備する。</p> <p>さらに、患者満足度調査については患者の目線に立った観点からその見直しを図る。</p>	
<p>(2) 患者が安心できる医療の提供</p> <p>患者が安心して医療を受けることができるよう、国立病院機構における医療倫理の確立を図るとともに、医療安全対策の充実を努めること。</p> <p>また、地域医療に貢献するために、救急医療・小児救急等に積極的に取り組み、平成15年度に比し、中期目標の期間中に、救急患者及び小児救急患者の受入数について10%の増加を図ること。</p>	<p>(2) 安心・安全な医療の提供</p> <p>医療倫理を確保する体制を整備すること。</p> <p>また、診療情報について情報開示を適切に行うほか、政策医療ネットワークを活用しつつ、医療安全対策の充実を図り、医療事故の防止に努めること。</p> <p>さらに、これら取組の成果を適切に情報発信すること。</p>	<p>(2) 患者が安心できる医療の提供</p> <p>① 医療倫理の確立</p> <p>患者が安心できる医療を提供するため、各病院はカルテの開示を行うなど情報公開に積極的に取り組むとともに、患者のプライバシーの保護に努めることが、患者との信頼関係の醸成において重要である。また、臨床研究を実施するすべての病院に倫理委員会を、治験を実施するすべての病院に治験審査委員会を設置し、すべての臨床研究、治験について厚生労働省が定める倫理指針(平成15年厚生労働省告示第255号)を遵守して実施する。なお、小規模病院については、その負担の軽減のため、合同開催等により倫理委員会を行うこととする。</p> <p>各病院の倫理委員会の組織・運営状況を把握し、その改善に努めるとともに、倫理委員会の指</p>	<p>(2) 安心・安全な医療の提供</p> <p>① 医療倫理の確立</p> <p>患者が安心できる医療を提供するためには、患者との信頼関係を醸成することが重要であり、各病院はカルテの開示を行うなど適切な情報開示に取り組むとともに、患者のプライバシーの保護に努める。</p> <p>また、各病院の倫理委員会の組織・運営状況を本部において把握し、その改善に努めるとともに、倫理的な事項に関し医療従事者に対して助言を行う体制を院内に整備する。</p>	

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中 期 目 標 (旧)	中 期 目 標 (新)	中 期 計 画 (旧)	中 期 計 画 (新)	見 直 し 内 容
		<p>摘事項をその医療に適切に反映させることに努める。</p> <p><b>② 医療安全対策の充実</b>                      医療安全対策を重視し、リスクマネージャーを中心に、ヒヤリハット事例の適正な分析等のリスク管理を推進する。                      院内感染対策のため、院内サーベイランスの充実等に積極的に取り組む。                      我が国の医療安全対策の充実に貢献する観点から、新たな医療事故報告制度の実施に協力するとともに、すべての病院において、医薬品等安全性情報の報告を徹底する。</p> <p><b>③ 救急医療・小児救急等の充実</b>                      地域住民と地域医療に貢献するために、救急医療・小児救急等に積極的に取り組むこととし、平成15年度に比し、中期目標の期間中に、救急患者及び小児救急患者の受入数について10%以上(※)の増加を目指す。</p> <p>〔※ 平成15年度実績                      年間延べ救急患者数 554,504件                      うち年間延べ小児救急患者数 163,355件〕</p>	<p><b>② 医療安全対策の充実</b>                      医療安全対策を重視し、リスクマネージャーを中心に、ヒヤリハット事例の適正な分析等のリスク管理を推進するとともに、病院間での相互チェックを実施するなど医療安全対策の標準化に取り組む。特に、院内感染対策については、院内サーベイランスの充実などに積極的に取り組む。                      また、我が国の医療安全対策の充実に貢献する観点から、各病院は引き続き医療事故や医薬品等安全性情報の報告を徹底する。                      さらに、これら取組の成果をとりまとめ情報発信に努める。</p> <p>(4) ①へ統合</p>	
<p><b>(3) 質の高い医療の提供</b>                      国立病院機構の医療の標準化を図るため、クリティカルパスの活用やエビデンスに基づく医療(Evidence Based Medicine)に関する情報の共有化を図ること。                      これまで担ってきた重症心身障害児(者)、進行性筋ジストロフィー児(者)等の長期療養者のQOL(生活の質)の向上を図り、併せて、在宅支援を行うこと。                      国立病院機構が有する人的・物的資源を有効に活用し、地域医療に貢献するため、病診・病病連携を推進すること。これらの医療の質の向上を基盤に政策医療ネットワークを活用し政策医療を適切に実施するとともに、その際、政策医療の評価を行うための指標を開発すること。</p>	<p><b>(3) 質の高い医療の提供</b>                      政策医療ネットワークによる情報・ノウハウの共有化を図りつつ、クリティカルパス、職種間の協働に基づくチーム医療などを推進すること。                      また、EBMの推進、政策医療の質の向上及び均てん化の観点から、政策医療ネットワークを活用して診療情報データベースを早期に確立し、民間を含めた利用促進を図るとともに、臨床評価指標の充実に努めること。                      さらに、患者のQOL(生活の質(Quality of Life))の向上を図り、特に重症心身障害児(者)、筋ジストロフィー児(者)等の長期療養者については、障害児の療育環境の向上及び障害者自立支援法(平成17年法律第123号)に基づく療養介護事業の体制の強化に努めるとともに、老朽化し</p>	<p><b>(3) 質の高い医療の提供</b>  <b>① クリティカルパスの活用</b>                      チーム医療の推進、患者に分かりやすい医療の提供や医療の標準化のため、クリティカルパスの活用を推進することとし、平成15年度に比し、中期目標の期間中に、クリティカルパス実施件数について50%以上の増加(※)を目指す。</p> <p>〔※ 平成15年度実績                      延べ実施件数 97,389件〕</p>	<p><b>(3) 質の高い医療の提供</b>  <b>① クリティカルパスの活用</b>                      チーム医療の推進、患者に分かりやすい医療の提供や医療の標準化のため、クリティカルパスの活用を推進し、その実施件数について中期目標の期間中に、平成20年度に比し10%以上の増加を目指す。</p>	

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中期目標(旧)	中期目標(新)	中期計画(旧)	中期計画(新)	見直し内容
<p>また、平成15年度に比し、中期目標の期間中に、クリティカルパスの実施件数については50%、高額医療機器の共同利用数については40%の増加を図ること。</p>	<p>た施設の計画的整備を図ること。あわせて、通園事業等を推進し在宅支援を行うこと。</p>	<p>② EBMの推進 国立病院機構のネットワークを十分に活用し、エビデンスに基づく医療(Evidence Based Medicine、以下「EBM」という。)を実践するため、中期目標の期間中に、臨床評価指標の開発やEBMに関する情報データベースの作成を目指す。</p>	<p>② EBMの推進 国立病院機構が担っている政策医療の質の向上と均てん化の観点から国立病院機構のネットワークを十分に活用し、エビデンスに基づく医療(Evidence Based Medicine、以下「EBM」という。)を実践するため、臨床研究などにより得られた成果を臨床に反映させるとともに、臨床評価指標の充実を図る。 また、医事会計システムの標準化などを通じて診療情報データベースを早期に確立し、民間を含めた利用促進を図る。</p>	<p>「独立行政法人整理合理化計画(以下、「整理合理化計画」とする。)」 事務及び事業の見直し 【診療事業、臨床研究事業、教育研修事業】 ○国立病院機構におけるネットワークの再構築、診療情報データベースの早期確立及び民間を含めた利用促進を図る。  「見直し案」 第1 事務及び事業の見直し 2 診療情報データベースの確立及び利用促進 国立病院機構が担っている政策医療の質の向上と均てん化の観点から、国立病院機構のネットワークを活用して、診療情報データベースの早期確立と民間を含めた利用促進を図るものとする。</p>
<p>(4) 個別病院に期待される機能の発揮等 地域における医療に一層貢献するため、都道府県が策定する医療計画を踏まえ、がん、脳卒中、急性心筋梗塞及び糖尿病の4疾病並びに救急医療、災害時における医療、へき地の医療、周産期医療及び小児医療(小児救急医療を含む)の5事業を中心に、地域連携クリティカルパスを始め地域の医療機関との連携強化等を図ること。また、救急医療・小児</p>	<p>(4) 個別病院に期待される機能の発揮等 地域における医療に一層貢献するため、都道府県が策定する医療計画を踏まえ、がん、脳卒中、急性心筋梗塞及び糖尿病の4疾病並びに救急医療、災害時における医療、へき地の医療、周産期医療及び小児医療(小児救急医療を含む)の5事業を中心に、地域連携クリティカルパスを始め地域の医療機関との連携強化等を図ること。また、救急医療・小児</p>	<p>③ 長期療養者のQOLの向上等 長期療養者に関しては、そのQOL(生活の質)の向上を目指し、すべての病院において面談室を設置するとともに、ボランティアの積極的な受入や協働等に努める。 また、重症心身障害児(者)、進行性筋ジストロフィー児(者)を受け入れている81病院については、患者家族の宿泊室を設置している病院数を、地方公共団体、関係団体等の協力も得て、平成15年度に比し、中期目標の期間中に、10%以上の増加(※)を目指す。 併せて、重症心身障害児(者)等の在宅療養を支援するため、通園事業等の推進や在宅支援ネットワークへの協力を行う。 (※ 平成15年度実績 54病院に設置)</p>	<p>③ 長期療養者をはじめとする患者のQOLの向上等 長期療養者をはじめとする患者のQOL(生活の質)に関しては、ボランティアの積極的な受入や協働等に努めるとともに、障害児の療育環境の向上及び障害者自立支援法(平成17年法律第123号)に基づく療養介護事業の体制の強化を行うなど、その向上に取り組み、患者満足度調査におけるQOLに関する項目の評価について、平均値の向上に努める。 また、重症心身障害児(者)等の在宅療養を支援するため、通園事業等の推進や在宅支援ネットワークへの協力を行う。 あわせて、特に重症心身障害、筋ジストロフィーなどの老朽化した病棟については、計画的に更新整備を行う。</p>	<p>④ 職種間の協働、チーム医療の推進 チーム医療の推進に必要な複数の専門職種間の協働とそのために役割分担された各職種の業務を実施することにより、質の高い医療を効率的に提供する。</p>
<p>(4) 個別病院に期待される機能の発揮 ① 医療計画を踏まえ地域医療へ一層の貢献 地域において必要とされる医療を的確に実施するため、地域連携クリティカルパス実施病院の増加や紹介率、逆紹介率の向上など地域の医療機関との連携・強化を図るとともに、都道府県が策定する医療計画を踏まえ、4疾病・5事業を中心に地域医療の向上に積極的に取り組む。また、紹介</p>	<p>④ 病診連携等の推進 地域の医療機関との連携を図り、地域において確な役割を担うため、すべての病院において地域医療連携室を設置するとともに、平成15年度に比し、中期目標の期間中に、MRI等の高額医療機器(※1)の共同利用数について40%以上の増加(※2)を目指す。 また、同様に、紹介率と逆紹介率について各々</p>	<p>④ 病診連携等の推進 地域の医療機関との連携を図り、地域において確な役割を担うため、すべての病院において地域医療連携室を設置するとともに、平成15年度に比し、中期目標の期間中に、MRI等の高額医療機器(※1)の共同利用数について40%以上の増加(※2)を目指す。 また、同様に、紹介率と逆紹介率について各々</p>	<p>④ 職種間の協働、チーム医療の推進 チーム医療の推進に必要な複数の専門職種間の協働とそのために役割分担された各職種の業務を実施することにより、質の高い医療を効率的に提供する。</p>	<p>④ 職種間の協働、チーム医療の推進 チーム医療の推進に必要な複数の専門職種間の協働とそのために役割分担された各職種の業務を実施することにより、質の高い医療を効率的に提供する。</p>

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中 期 目 標 (旧)	中 期 目 標 (新)	中 期 計 画 (旧)	中 期 計 画 (新)	見 直 し 内 容
	<p>救急医療については体制強化を図り、周産期医療においてはNICU(新生児集中治療室(Neonatal Intensive Care Unit))の後方支援機能の強化を図ること。また、災害や新型インフルエンザなど公衆衛生上重大な危害が発生し又は発生しようとしている場合には、迅速かつ適切な対応を行うこと。更に、医師不足地域への協力を努めること。</p> <p>各病院が担う政策医療について引き続き適切に実施し、結核、エイズ、重症心身障害、筋ジストロフィーをはじめとする神経・筋疾患等に対する医療、医療観察法に基づく医療など他の設置主体では必ずしも実施されないおそれのある医療について、セーフティーネットとしての機能を果たすこと。</p> <p>また、国の医療分野における重要政策の受け皿となるモデル事業を積極的に実施すること。</p>	<p>5%以上引き上げる(※3)ことに努める。</p> <p>〔※1 CT(コンピュータ断層撮影装置)、MRI(磁気共鳴診断装置)、シンチグラフィ、SPECT(シングルフォトンエミッションCT装置)〕</p> <p>※2 平成15年度実績 総件数 28,282件</p> <p>※3 平成15年度実績 紹介率 36.8% 逆紹介率 24.4%</p>	<p>率と逆紹介率については、中期目標の期間中に平成20年度に比し各々5%以上引き上げることに努める。</p> <p>特に、災害時の医療支援やへき地医療への持続的な支援、医師不足問題に直面する地域医療への支援など国立病院機構の全国的なネットワークを活かして確実に対応する。</p> <p>さらに、小児救急を含む救急医療については引き続き体制強化を図り受入数の増加に努め、中期目標の期間中に平成20年度に比し、救急車による受入数及び救急受診後に入院した患者数について各々5%以上の増加を目指す。また、周産期医療についても重症心身障害児(者)病棟等においてNICU(新生児集中治療室(Neonatal Intensive Care Unit))の後方支援病床としての機能強化を図る。</p> <p>〔※4 疾病：がん、脳卒中、急性心筋梗塞、糖尿病 5 事業：救急医療、災害時における医療、へき地医療、周産期医療、小児医療〕</p> <p>※ 共同利用は「第2 業務運営の効率化～2(2)②医療資源の有効活用」へ移動</p>	
		<p>⑤ 政策医療の適切な実施</p> <p>これまで担ってきた結核やエイズをはじめとする感染症、進行性筋ジストロフィーや重症心身障害等の政策医療について、政策医療ネットワークを活用し、適切に実施する。</p> <p>また、今後開発する臨床評価指標を活用してその実施状況を把握し、評価を行い、個々の病院が取り組む政策医療の質の向上を図る。</p>	<p>② 政策医療の適切な実施</p> <p>地域医療への一層の貢献とともに、これまで担ってきた結核やエイズをはじめとする感染症、重症心身障害、筋ジストロフィーをはじめとする神経・筋疾患、精神科医療など他の設置主体では必ずしも実施されないおそれのある医療について、政策医療ネットワークを活用し、引き続き適切に実施することによりセーフティーネットとしての機能を果たす。特に、以下に掲げる事項について一層の推進を図る。</p> <p>また、既存の政策医療ネットワークについては、その構成を見直し、再構築し、国立高度専門医療センターとの適切な連携を図りつつ、活動性の向上を図ることにより個々の病院が取り組む政策医療の質の向上を図る。</p> <p>【重症心身障害、筋ジストロフィーをはじめとする神経・筋疾患】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>重症心身障害病棟におけるNICUの後方病床としての機能強化</li> <li>障害児の療育環境の向上及び障害者自立支援法に基づく療養介護事業の体制の強化 など</li> </ul>	

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中 期 目 標 (旧)	中 期 目 標 (新)	中 期 計 画 (旧)	中 期 計 画 (新)	見 直 し 内 容
			<p>【精神科医療】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 心神喪失等の状態で重大な他害行為を行った者の医療及び観察等に関する法律（平成15年法律第110号。以下「医療観察法」という。）に基づく医療の実施</li> <li>・ 身体合併症、発達障害、薬物・アルコール依存、難治性精神疾患への対応</li> <li>・ 精神科急性期医療への対応 など</li> </ul> <p>【結核医療など】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 結核との重複疾患への対応</li> <li>・ 薬剤耐性結核への対応</li> <li>・ 新型インフルエンザ対策の実施 など</li> </ul>	
			<p>③ 重点施策の受け皿となるモデル事業の実施</p> <p>国の医療分野における重点施策については、その受け皿となるモデル事業を積極的に実施する。特に、新型インフルエンザ対策については、他の医療機関のモデルとなるような対応指針を策定する。</p>	
<p><b>2 臨床研究事業</b></p> <p>臨床研究事業については、豊富かつ多様な症例を有する国立病院機構のネットワークを活用して、診療の科学的根拠となるデータを集積し、エビデンス(Evidence)の形成に努めること。また、我が国の医療の向上のため個々の病院の特性を活かし、高度先端医療技術の開発やその臨床導入を推進すること。</p> <p>また、治験についても、上記の国立病院機構の特徴を活かし、質の高い治験を推進するため、平成15年度に比し、中期目標の期間中に、治験実施症例数の20%の増加を図ること。</p>	<p><b>2 臨床研究事業</b></p> <p>政策医療ネットワークを活用して、EBM推進の基礎となる医療の科学的根拠を構築し、我が国の医療の向上に資するため情報発信すること。</p> <p>また、高度・先進医療技術の臨床導入を推進すること。</p> <p>さらに、治験を含め臨床研究を的確かつ迅速に実施するための体制整備を進めること。</p>	<p><b>2 臨床研究事業</b></p> <p>臨床研究事業においては、国立病院機構のネットワークを活用して臨床研究を進め、診療の科学的根拠となるデータを集積するとともに、情報を発信し、これらにより、我が国の医療の質の向上に貢献する。</p> <p>(1) ネットワークを活用したEBMのためのエビデンスづくりの推進とそれに基づいた診療ガイドラインの作成</p> <p>① 一般臨床に役立つ独自の臨床研究の推進</p> <p>一般臨床に役立つエビデンスづくりを実施するため、平成16年度中に国立病院機構のネットワークを活用した観察研究等を主体とする臨床研究計画を作成し、これに基づいて独自の臨床研究を推進する。</p> <p>また、これにより、主要な疾患の標準的な診療指針の作成・改善に寄与する。</p>	<p><b>2 臨床研究事業</b></p> <p>臨床研究事業においては、政策医療ネットワークを活用して質の高い治験など大規模な臨床研究を進め、EBM推進の基礎となる、科学的根拠を築くデータを集積するとともに、その情報を発信することにより、我が国の医療の質の向上に貢献する。</p> <p>(1) ネットワークを活用したEBMのためのエビデンスづくりの推進</p> <p>① 一般臨床に役立つ臨床研究の推進</p> <p>政策医療ネットワークを活用し臨床試験を含む共同研究を推進し、研究成果を情報発信するなど一般臨床に役立つエビデンスづくりを実施する。</p>	<p>「見直し案」</p> <p>第1 事務及び事業の見直し</p> <p>5 その他事務及び事業の見直し</p> <p>(2) 臨床研究事業</p> <p>質の高い治験など大規模な臨床研究の充実強化により、EBM(根拠に基づく医療)推進の基盤となる医療の科学的根拠を築くとともに、医療技術の開発やその臨床への導入の受け皿となる体制の更なる整備を行う。</p>
		<p>② 政策医療ネットワークを活かした臨床研究の推進</p>	<p>② 政策医療ネットワークを活かした臨床研究の推進</p>	

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中 期 目 標 (旧)	中 期 目 標 (新)	中 期 計 画 (旧)	中 期 計 画 (新)	見 直 し 内 容
		<p>各政策医療分野毎のEBMの推進のために臨床研究計画を国立高度専門医療センターの協力の下、平成16年度中に作成し、これに基づいて臨床研究を推進する。</p> <p>また、この成果を基に、政策医療分野の疾患について、標準的な診断・治療に関するエビデンスの集積を行い、指針の作成を目指す。</p> <p><b>③ 臨床研究センター及び臨床研究部の評価制度</b> 平成16年度中に、エビデンスづくりへの貢献(登録症例数等)を主とした評価基準を作成し、政策医療ネットワークを活用した臨床研究成果とともに、臨床研究センター及び臨床研究部の評価を実施する。</p>	<p>臨床研究センター、臨床研究部を中心にEBMの推進のための臨床研究を推進する。</p> <p>また、臨床研究に精通した人材の育成を図るとともに、臨床研究組織の評価制度を充実し、医療必要度、研究力に応じた柔軟な研究体制を構築する。</p>	
		<p><b>(2) 治験の推進</b> 国立病院機構のネットワークを活用して迅速で質の高い治験を推進する。</p> <p>本部に治験窓口を設置する等により、多病院間の共同治験を推進し、質の高い治験を実施する。また、治験の優先順位を示す指針の作成のため、本部に治験の調整に関するチームを編成する。</p> <p>すべての臨床研究センター及び臨床研究部に治験管理部門を設置し、治験を実施することとし、平成15年度に比し、中期目標の期間中に、治験実施症例数について20%以上の増加(※)を目指す。 (※ 平成15年度実績 治験総実施症例数 2,789件)</p>	<p><b>(2) 治験の推進</b> 政策医療ネットワークを活用して多病院間の共同治験を推進し、迅速で質の高い治験を実施する。</p> <p>複数の病院で実施する治験について本部が一括審査を行う中央治験審査委員会を運営するなど治験の推進体制の強化を図るとともに、国際共同治験や医師主導治験の実施に積極的に取り組む。</p> <p>治験実施症例数について中期目標の期間中に平成20年度に比し5%以上の増加を目指す。</p>	
		<p><b>(3) 高度先端医療技術の開発や臨床導入の推進</b> 各病院においては、臨床研究センター及び臨床研究部を中心に、その個性を活かした高度先端医療技術の開発を進めるとともに、その特性等を活かし、臨床導入を推進する。</p>	<p><b>(3) 高度・先進医療技術の臨床導入の推進</b> 臨床研究センター及び臨床研究部を中心に、高度医療・先進医療について臨床導入などを推進する。</p>	
		<p>1 (2) ①の後半部分</p>	<p><b>(4) 研究倫理の確立</b> 臨床研究や治験を実施する病院すべてに設置された臨床研究に関する倫理委員会、治験審査委員会について各病院の審査状況を本部で把握し、その改善に努める。</p>	
<p><b>3 教育研修事業</b> 教育研修事業については、国立病院機構のネットワークやその有する人的・物的資源を活かし、独自</p>	<p><b>3 教育研修事業</b> 政策医療ネットワークを活用し、国立病院機構の特色を活かした臨床研修プログラムやキャリアパス</p>	<p><b>3 教育研修事業</b> 教育研修事業においては、独自の臨床研修プログラムに基づく質の高い臨床研修医の養成やキャリア</p>	<p><b>3 教育研修事業</b> 教育研修事業においては、独自の臨床研修プログラムに基づく質の高い医師の育成やキャリアパス制</p>	<p>「見直し案」 第1 事務及び事業の見直し 5 その他事務及び事業の見直し</p>

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中 期 目 標 (旧)	中 期 目 標 (新)	中 期 計 画 (旧)	中 期 計 画 (新)	見 直 し 内 容
<p>の育成プログラムを開発するなど、質の高い医療従事者の養成に努めること。</p> <p>臨床研修医やレジデント（専門分野の研修医をいう。）については、平成15年度に比し、中期目標の期間中に、それぞれ受け入れ数の20%の増加を図ること。</p> <p>また、政策医療に関する研修会については、平成15年度に比し、中期目標の期間中に、参加人数の25%の増加を見込むとともに、地域の医療従事者に対する研修事業の充実を図ること。</p>	<p>制度により、質の高い医療従事者の確保・育成に努めること。</p> <p>特に、幅広い総合的な診療能力を有し、全人的な医療を推進できる医師の育成に努めること。</p> <p>また、国立病院機構が担う医療に対する使命感を持った質の高い看護師の育成を行うとともに、看護教育の変化の中で、医療と一体となった高等看護教育に資する取組を行うこと。</p> <p>さらに、EBMの成果の普及や医療の地域連携の促進などを目的として、地域の医療従事者及び地域住民に対する研修事業の充実を図ること。</p>	<p>パス制度の構築により質の高い医療従事者の養成を行う。</p> <p>(1) 質の高い医療従事者の養成</p> <p>① 質の高い臨床研修医やレジデントの養成</p> <p>独自の臨床研修プログラムに基づき、質の高い研修を実施して良質な研修医の養成を行うこととし、平成15年度に比し、中期目標の期間中に、国立病院機構として受け入れる臨床研修医数について20%以上の増加(※1)を目指す。</p> <p>併せて、良質な医師を養成するため、レジデント(専門分野の研修医をいう。)の養成システムを見直し、平成15年度に比し、中期目標の期間中に、国立病院機構として受け入れるレジデント数について20%以上の増加(※2)を目指す。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>※1 平成15年度 臨床研修医現員数 455名</p> <p>※2 平成15年度 レジデント現員数 830名</p> </div>	<p>度の構築により質の高い医療従事者の育成を行う。</p> <p>(1) 質の高い医療従事者の育成・確保</p> <p>① 質の高い医師の育成</p> <p>国立病院機構の特色を生かした臨床研修プログラムに基づき、質の高い研修を実施して良質な医師の育成を行う。</p> <p>あわせて、臨床研修終了後の医師が各病院において実施する専門分野の研修である専修医制度に関し修了基準を設けるなど、研修コースや研修プログラムの充実を図り、良質な医師を育成する。</p> <p>さらに、専修医制度を活用し、幅広い総合的な診療能力を有し、全人的な医療を推進出来る医師の育成について、国立病院機構全体として取り組む。</p>	<p>し</p> <p>(3) 教育研修事業</p> <p>質の高い医療従事者の養成、特に、幅広い総合的な診療能力を有し、全人的な医療を推進できる医師の育成、地域社会に貢献する教育活動を引き続き実施する。また、国立病院機構が担う医療に対する使命感を持った質の高い看護師の養成を行うとともに、看護教育の変化の中で、医療と一体となった高等看護教育の実施を検討する。</p>
		<p>④ 質の高い看護師等養成</p> <p>看護師等養成所については、第三者によるカリキュラム評価をすべての養成所において実施して教育の質を高めるとともに、再編成等により専任教員の充実を図る。</p> <p>また、すべての養成所は、地域医療への貢献のため、地域に開かれた公開講座を実施する。</p>	<p>② 質の高い看護師等の育成</p> <p>国立病院機構が担う医療に対する使命感を持った質の高い看護師の育成を行うとともに、高度な看護実践能力を持ち、医師など多職種との協働によりチーム医療を提供していくことのできる看護師を育成するため、医療と一体となった高等看護教育に資する取組を行う。</p> <p>また、看護師等養成所については引き続きカリキュラムの第三者評価を実施し、教育の質の充実を図る。さらに、すべての養成所は地域医療への貢献のため、地域に開かれた公開講座を実施する。</p>	
		<p>② 医師のキャリアパス制度の構築</p> <p>国立病院機構の組織や機能の特色を活かして、医師のキャリアパス制度を構築し、本部採用の導入と併せて、良質な医師の養成と確保に努める。</p>	<p>③ 医師のキャリアパス制度の構築</p> <p>国立病院機構の組織や機能の特色を活かして、医師のキャリアパス制度を構築し、本部採用の導入と併せて、良質な医師の育成と確保に努める。</p>	
		<p>③ 看護師のキャリアパス制度の構築</p> <p>専門看護師の育成を含む看護師のキャリアパス制度を構築し、良質な看護師の養成と確保に努める。</p>	<p>④ 看護師のキャリアパス制度の充実</p> <p>平成18年度から運用している看護師のキャリアパス制度について、プログラムの運用等に係る評価を実施し、引き続き国立病院機構の特色を活かしたキャリアパス制度の充実を図り、良質な看護師の育成と確保に努める。</p>	

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中 期 目 標 (旧)	中 期 目 標 (新)	中 期 計 画 (旧)	中 期 計 画 (新)	見 直 し 内 容
			<p>⑤ 医療従事者研修の充実</p> <p>質の高い医療従事者を育成するため、コメディカルをはじめとする医療関係職種を対象とした研修などについて更なる充実を図る。</p> <p>特に、医療技術の向上を図るため、技術研修の実施体制を計画的に整備するとともに、国立病院機構の全国的なネットワークを活用しITを用いた遠隔研修の充実を図る。</p>	
		<p>⑤ EBMの普及のための研修人材養成</p> <p>政策医療ネットワークにおいて、EBMに基づいた医療を提供するため、研修会等を開催して良質な医療従事者の養成を図る。また、治験・臨床研究推進のための治験コーディネーター等のEBMに精通した人材の養成を行う。</p> <p>政策医療ネットワークにおいては、これらの研修内容等の充実にも努めるとともに、平成15年度に比し、中期目標の期間中に、当該研修会への参加人数について25%以上の増加(※)を目指す。 (※ 平成15年度実績 研修会延べ参加人数 1,525名)</p>	削除	
		<p>(2) 地域医療に貢献する研修事業の実施</p> <p>政策医療ネットワークにより確立したEBMの成果等を普及させるため、各病院は、地域の医療従事者を対象とした研究会等の開催により、地域医療への貢献を行う。当該研究会の内容の充実にも努めるとともに、中期目標の期間の最終年度において、14万人以上の参加(※)を得られるよう努める。 (※ 平成15年度実績 研究会延べ参加人数 75,102名)</p>	<p>(2) 地域医療に貢献する研修事業の実施</p> <p>政策医療ネットワークにより確立したEBMの成果等を普及させるため、各病院は、地域の医療従事者を対象とした研究会や地域住民を対象とした公開講座等を開催し、地域社会に貢献する教育活動を実施する。当該研究会等の内容の充実にも努めるとともに、開催件数について中期目標の期間中に平成20年度に比し15%以上の増を目指す。</p>	
<p>4 災害等における活動</p> <p>災害や公衆衛生上重大な危害が発生し又は発生しようとしている場合には、迅速かつ適切な対応を行うこと。</p>	1(4)へ移動	<p>4 災害等における活動</p> <p>災害や公衆衛生上重大な危害が発生し又は発生しようとしている場合には、医療班の派遣等の迅速かつ適切な対応を図ることとする。そのため、災害医療研修等を充実する。</p>	1(4)①へ移動	
	<p>4 総合的事項</p> <p>(1) 個別病院ごとの総合的な検証、改善等</p> <p>平成22年度末を目途に、個々の病院ごとに、政</p>		<p>4 総合的事項</p> <p>(1) 個別病院ごとの総合的な検証、改善等</p> <p>平成22年度末を目途に、個々の病院ごとに政</p>	<p>「整理合理化計画」</p> <p>事務及び事業の見直し</p> <p>【診療事業、臨床研究事業、教</p>

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中 期 目 標 (旧)	中 期 目 標 (新)	中 期 計 画 (旧)	中 期 計 画 (新)	見 直 し 内 容
	<p>策医療に係る機能、地域医療事情、経営状況等について総合的に検証し、その結果を公表するとともに、必要な改善措置を講ずること。</p> <p>その際、近隣に労災病院等がある場合は、都道府県が策定する医療計画、地理的配置状況や担っている医療機能等を踏まえ、個々の病院単位で診療連携の構築を始め効率的な運営の可能性等について検討を行うこと。</p> <p>また、厚生労働省において、平成25年度末までに、所管の独立行政法人が運営する病院全体について、それらの病院が果たすべき政策医療及び地域医療における役割を勘案しつつ、政策目的に沿った医療供給体制の最適化を図る観点から総合的な検討を行うため、国立病院機構は必要な協力をを行うこと。</p>		<p>策医療に係る機能、地域医療事情、経営状況等について総合的に検証し、その結果を公表するとともに必要な改善措置を講ずる。その際、国立病院機構の病院の近隣に労災病院等がある場合は、都道府県が策定する医療計画、地理的配置状況や担っている医療機能等を踏まえ、個々の病院単位で国立病院機構の病院と労災病院との診療連携の構築を始め効率的な運営可能性について検討を行う。</p> <p>また、厚生労働省において、平成25年度末までに、所管の独立行政法人が運営する病院全体について、それらの病院が果たすべき政策医療及び地域医療における役割を勘案しつつ、政策目的に沿った医療供給体制の最適化を図る観点から総合的な検討を行うため、国立病院機構は必要な協力をを行う。</p>	<p><b>【研修事業】</b></p> <p>○国立病院について、次期中期目標期間開始後、2年程度を目途に個々の病院ごとに、政策医療、地域医療事情、経営状況等を総合的に検証し、その結果を公表し、病床数の適正化を含め、必要な措置を講ずる。</p> <p>その際、近隣に労災病院がある場合は、都道府県が策定する新たな医療計画、地理的配置状況や担っている医療機能等を踏まえ、個々の病院単位で国立病院と労災病院との診療連携の構築について検討を行う。</p> <p>その上で、厚生労働省全体として、次期中期目標期間終了時まで、厚生労働省所管の独法が運営する病院全体を通じ、病院配置の再編成を含む総合的な検討を行う。</p>
	<p><b>(2) エイズへの取組推進</b></p> <p>ブロック拠点病院においては、HIV裁判の和解に基づき国の責務となった被害者の原状回復に向けた医療の取組を着実に実施し、エイズ患者及びHIV感染者の増加に適切に対応できるよう必要な取組を進めるとともに、後天性免疫不全症候群に関する特定感染症予防指針に基づき、中核拠点病院・拠点病院への支援など、引き続きエイズ医療提供体制の充実に努めること。</p>		<p><b>(2) エイズへの取組推進</b></p> <p>ブロック拠点病院においては、HIV裁判の和解に基づき国の責務となった被害者の原状回復に向けた医療の取組を着実に実施し、エイズ患者及びHIV感染者の増加に適切に対応できるよう、全科対応による診療等の総合的な診療、治験等の臨床研究、医療従事者の人材育成と研修会等の実施、エイズ医療ネットワークの活用等による情報収集・提供など必要な取組を進めるとともに、必要な人的物的体制整備を計画的に進める。</p> <p>また、後天性免疫不全症候群に関する特定感染症予防指針に基づき、ブロック拠点病院による中核拠点病院への支援、中核拠点病院による拠点病院に対する研修事業の実施及び医療情報の提供など引き続きエイズ医療提供体制の充実に努める。</p> <p>なお、これらを進めるに当たって、必要に応じて国立国際医療センター戸山病院エイズ治療・研究開発センターと相互の連携体制を図る。</p>	<p><b>「見直し案」</b></p> <p><b>第1 事務及び事業の見直し</b></p> <p><b>1 病院経営の在り方の総合的な検討</b></p> <p>次期中期目標期間開始後2年程度を目途に、個々の国立病院ごとに、本来の政策医療を提供するという機能の発揮状況及びそれに要するコスト、地域の医療状況やそこで果たしている役割、今後の設備更新の必要額や収支見込み等も含めた経営状況等について総合的に検証し、その結果を公表するとともに、必要な改善措置を講ずるものとする。その際、国立病院の近隣に厚生労働省所管の独立行政法人が運営する病院（国立病院、労災病院）がある場合は、都道府県が策定する新たな医療計画、地理的配置状況や担っている医療機能等を踏まえ、個々の病院単位で国立病院と労災病院との</p>
			<p><b>(3) 調査研究・情報発信機能の強化</b></p> <p>臨床研究、治験、診療情報の分析を総合的に推進するため、本部に総合研究センター（仮称）を設置し、政策医療ネットワークを活用した調査研究・情報発信機能の強化を図る。</p>	

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中 期 目 標 (旧)	中 期 目 標 (新)	中 期 計 画 (旧)	中 期 計 画 (新)	見 直 し 内 容
<p><b>第3 業務運営の効率化に関する事項</b>                      企業会計原則の下、収支相償（経常損益ベース。以下同じ。）の運営が求められる独立行政法人の趣旨を十分に踏まえ、国立病院機構の業務運営全般にわたって抜本的な改善を図るとともに、国立病院機構全体として収支相償の経営を目指して業務の効率化を一層図ること。</p>	<p><b>第3 業務運営の効率化に関する事項</b>                      独立行政法人の趣旨を十分に踏まえ、効率的で透明性の高い業務運営を行うこと。また、国立病院機構全体として収支相償の運営確保を図ること。</p>	<p><b>第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</b>                      企業会計原則が適用されることに対応して、会計ルールを見直すとともに、部門別決算、月次決算等を導入する。また、財務面においては、国立病院機構全体として収支相償（経常損益ベース。以下同じ。）の経営を目指す。これらと併せ、以下の業務の効率化を推進する。</p>	<p><b>第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</b>                      企業会計原則の下、部門別決算、月次決算等の精度を高め効率的で透明な医業経営の確立を図る。また、財務面においては、国立病院機構全体として収支相償（経常損益ベース。以下同じ。）の経営を目指す。これらと併せ、以下の業務の効率化を推進する。</p>	<p>診療連携の構築を始め効率的な運営の可能性等について検討を行うものとする。</p> <p>その上で、厚生労働省全体として、次期中期目標期間終了時までに、厚生労働省所管の独立行政法人が運営する病院全体を通じ、現行の体系にとらわれないことなく、それらの病院が果たすべき政策医療及び地域医療における役割を勘案しつつ、政策目的に沿った医療供給体制の最適化を図る観点から、病院配置の再編成を含む総合的な検討を行うものとする。</p>
<p><b>1 効率的な業務運営体制の確立</b>                      効率的な業務運営体制となるよう、組織の役割分担の明確化、管理体制の再編成、弾力的な組織の構築を行い、加えて、その期待される使命を確実に果たせるよう人員配置等について見直し等を行うこと。</p> <p>また、看護師等養成所については、質の高い養成を行うとともに、効率的な運営の観点から再編成を行うこと。</p>	<p><b>1 効率的な業務運営体制の確立</b>                      各病院が果たすべき機能や地域事情も踏まえつつ、効率的な業務運営となるよう、組織の役割分担、管理や連携の体制及び人員配置について、弾力的に見直しを行うこと。</p> <p>また、業務の効率化や職員の意欲の向上に資するよう、適切な業績評価を実施すること。</p> <p>さらに、入札・契約事務の公正性や透明性の確保を含むコンプライアンス（法令遵守）徹底の取組を推進すること。</p> <p>加えて、監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的にチェックを行うこととし、常勤監事による監査機能の強化を図るほか、全病院に対し、毎年、会計監査人による会計監査を実施すること。</p> <p>以上のほか、独立行政法人国立病院機構法（平成14年法律第191号）附則第7条に基づく業務として、「国立病院・療養所の再編成・合理化の基本方針」（昭和60年3月29日閣議報告）に基づき実施されている「国立病院・療養所の再編成計画」（平成11年3月の計画見直し後のものをいう。）に定められていた再編成対象病院のうち、平成20年度末において未実施となっている2病院について着実に実施すること。</p>	<p><b>1 効率的な業務運営体制の確立</b>                      国立病院機構においては、本部・ブロック組織、院内組織及び職員配置等について、効率的な運営が可能となる組織とする。</p> <p><b>(1) 本部・ブロック組織の役割分担</b></p> <p><b>① 役割分担</b>                      本部・ブロック組織の役割分担を明確化し、同一業務を分掌しない体制とするとともに、効率的な組織運営とする。このため、管理業務は原則本部が実施することとし、地方で実施した方が合理的で効率的な業務についてはブロック毎に事務所を設置して処理することとする。</p> <p>ブロック事務所は、病院の事務処理支援機能に重点を置いた組織運営とする。</p>	<p><b>1 効率的な業務運営体制</b>                      国立病院機構においては、本部・ブロック組織、院内組織及び職員配置等について、効率的な運営が可能となる組織とする。</p> <p>また、年々増大する業務量に対応するため、個別業務の必要性・重要性、やり方等の見直しを図り効率化に努める。</p> <p><b>(1) 本部・ブロック事務所による病院指導・支援機能の強化</b></p> <p><b>① 本部・ブロック機能の強化</b>                      本部・ブロック組織は、その役割分担に基づき、法人の管理業務は原則本部で実施し、地方で実施した方が合理的かつ効率的な業務についてはブロック組織が分担するなどにより、病院業務の指導・支援業務を行う。</p> <p>加えて、本部内の研究課の組織を見直し、臨床研究の総括、治験の推進、診療情報の分析を行う総合研究センター（仮称）を設置し、業務の充実と情報発信を図る。</p> <p>また、本部のIT推進室をHOSPnetの運用管理などを担う常設組織とし、業務・システムの最適化計画の検証・評価についても引き続き実施することとする。</p> <p>ブロック事務所は、病院の事務処理支援機能に重点を置いた組織とする。</p>	
		<p><b>② 効率的な管理組織体制</b>                      平成15年度末の8ブロックを平成16年4月1日に6ブロックに改組する。</p> <p>また、機構本部・ブロックの職員配置については、平成15年度末の本省国立病院部及び地方厚生（支）局病院管理部の定員388名から平成16年4月1日に本部・ブロック合計の職員数を2</p>	<p><b>② 効率的な管理組織体制</b>                      機構本部・ブロック合計の職員数について、平成20年度末の291名から288名へ見直しを行う。</p>	

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中 期 目 標 (旧)	中 期 目 標 (新)	中 期 計 画 (旧)	中 期 計 画 (新)	見 直 し 内 容
		91名へ見直しを行う。		
			<p><b>③ 内部統制の充実</b>                      内部統制の充実を図るため、本部内組織を見直し、内部監査、調達（契約調査等）を実施する組織の明確化と専任職員の配置を行う。                      また、コンプライアンスの徹底に対する取組の推進を図るため、各組織における取組の強化（法令遵守状況の確認方法の確立）を行うことや職員への周知、研修会の開催により職員の倫理観を高めていく。</p>	
		<p><b>(2) 弾力的な組織の構築</b>  <b>① 院内組織の効率的・弾力的な構築</b>                      効率的な体制の標準型に基づき、各病院に係る地域事情や特性を考慮した、より効率的な体制とする。</p>	<p><b>(2) 弾力的な組織の構築</b>  <b>① 院内組織の効率的・効果的な構築</b>                      引き続き各病院に係る地域事情や特性を考慮した、より効率的な体制とする。</p>	
		<p><b>② 組織運営の方針</b>                      ア 副院長複数制の導入                      病院の機能に応じて特命事項を担う副院長の設置を可能とするとともに、副院長の役割と院内での位置づけを明確化する。</p>	<p><b>② 組織運営の方針</b>                      ア 副院長複数制の導入                      病院の機能に応じて複数の副院長（特命事項を担う場合を含む）の配置を行うとともに、副院長の役割と院内での位置づけを明確化する。                      また、看護職や事務職の副院長について、必要に応じて配置する。</p>	
		<p>イ 地域医療連携室の設置                      すべての病院に地域医療連携室を設置して、地域医療との連携への取組を強化する。</p>	<p>イ 地域連携部門の体制強化                      すべての病院の地域医療連携室に専任職員を配置して体制を強化し、地域医療との連携への取組を強化する。</p>	
		<p>ウ 医療安全管理室の設置                      すべての病院に医療安全管理室を設置して、リスクマネジメントへの取組を強化する。</p>	<p>ウ 医療安全管理部門の強化                      すべての病院の医療安全管理室に専任職員を配置して、リスクマネジメントへの取組を強化する。</p>	
		<p>エ 看護部門の改革                      看護部門については、病棟部門と外来部門の連携の推進をはじめ、効率的・効果的な運営体制とする。</p>	<p>エ 看護部門の体制強化                      看護部門については、病棟部門と外来部門の連携の推進をはじめ、効率的・効果的な運営体制とする。                      また、病院ごとの病床規模や機能に応じて、副看護部長を複数配置し、看護体制の強化を図る。</p>	

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中 期 目 標 (旧)	中 期 目 標 (新)	中 期 計 画 (旧)	中 期 計 画 (新)	見 直 し 内 容
		<p>オ 事務部門の改革 事務部門については、従来の管理業務主体の組織から経営企画重視の組織とする。</p>	<p>オ 事務部門の改革 病床規模や機能に応じて事務部門の配置を見直し、効率的・効果的な運営体制とする。</p>	
		<p>(3) 職員配置 各部門における職員の配置数については、各職員の職務と職責を考慮して、適切なものとするとともに、業務量の変化に対応した柔軟な配置ができる仕組みとする。</p>	<p>カ 人材育成、教育研修機能の強化 看護師長（教育担当）の配置を行い、新人看護師の教育や有為な人材育成をし、更に離職防止を図る。 また、病院に職員の教育研修を司る教育研修部又は教育研修室を設置するとともに、看護師長（教育担当）、事務職やコメディカル職種を含んだ組織体制の構築を検討し、人材育成体制の強化を図る。</p>	
		<p>(4) 職員の業績評価等の適切な実施 組織目標を効率的かつ効果的に達成するため、職員の業績を適切に評価する人事評価制度を導入する。</p>	<p>(4) 職員の業績評価等の適切な実施 職員が業務で発揮した能力、適性、実績等を適正に評価し、職員の給与に反映させるとともに業務遂行意欲の向上を図る業績評価制度について、当該制度の適切な運用を継続することにより定着を図り、併せて、人事制度への一層の活用を図ることにより、病院及び機構全体の能率的運営につなげる。</p>	
		<p>(5) 外部評価の活用等 独立行政法人評価委員会の評価結果を業務改善に積極的に反映させるとともに、会計監査人による会計監査を有効に活用する。</p>	<p>(5) 監事監査、外部監査等の充実 ① 監査法人等を活用したチェック体制の強化 毎年全病院に対し会計監査人による会計監査を実施する。 ② 監事機能との連携の強化 契約事務の適正性を担保するために、監事と連携して抜き打ち監査を実施する。また、監事監査の結果を活用するなど、内部監査において、監事機能との更なる連携を図る。 ③ 外部評価の活用 日本医療機能評価機構等の病院評価受審病院数を中期目標の期間中に平成20年度末の46病院から73病院以上にする。</p>	<p>「見直し案」 第1 事務及び事業の見直し 3 監査体制の充実 国立病院機構の内部統制機能の充実強化を図るため、平成20年度からコンプライアンス制度の導入を検討するとともに、より適切な監事等の監査の実施を図る観点から、監査体制について検証し、常勤監事による監査機能の強化を図るものとする。</p>

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中 期 目 標 (旧)	中 期 目 標 (新)	中 期 計 画 (旧)	中 期 計 画 (新)	見 直 し 内 容
		(6) 看護師等養成所の再編成 看護師等養成所については、専任教員の充実などにより質の高い養成を行うとともに、その効率的な運営の観点から再編成を行い、平成15年度の80ヶ所から中期目標の期間中に49ヶ所とする。	削除	
		第7の3 再編成業務の実施 旧国立病院・療養所の再編成業務については、中期目標の期間中に統廃合が予定されている8件を、その経営に留意しつつ着実に実施する。	(6) 再編成業務等の実施 旧国立病院・療養所の再編成業務については、中期目標の期間中に統廃合が予定されている1件をその経営に留意しつつ着実に実施するとともに、残る1件についても統合に向けた準備を行う。	
2 業務運営の見直しや効率化による収支改善 各病院の特性を活かした良質な医療の提供を図るとともに、組織編成や職員の適正配置などの業務運営の見直しを通じて、診療収入等の増収及び経費節減を図り、各病院の収支改善を促進すること。	2 業務運営の見直しや効率化による収支改善 各病院が担う政策医療を着実に実施し、経費節減、診療収入等の増収及び医療資源の有効活用を図り、各病院の収支改善を促進すること。	2 業務運営の見直しや効率化による収支改善 個々の病院の特色・機能を十分に発揮させるとともに、院内の効率的・効果的な組織の構築や職員の適正な配置を行うことにより、診療報酬上の新たな基準等の取得や効率的・効果的な医療の提供を通じて増収を図るとともにコスト削減に努め、個々の病院においても収支相償ないしそれ以上を目指す。なお、収支相償を超える病院については、実績が評価される仕組みをつくる。	2 業務運営の見直しや効率化による収支改善 個々の病院の特色・機能を十分に発揮させるとともに、院内の効率的・効果的な組織の構築や職員の適正な配置を行うことにより、診療報酬上の施設基準の新規取得や効率的・効果的な医療の提供を通じて安定的な収入の確保を図るとともにコスト削減に努め、個々の病院においても収支相償ないしそれ以上を目指す。 なお、QC活動奨励表彰を通じて、サービスの質の向上や経営改善に関する職員の自主的取組を奨励し、より効率的な業務運営に向けた職員の改善意欲の向上を図る。	「整理合理化計画」 運営の効率化及び自律化 【業務運営体制の整備】 ○長期債務残高の存在や老朽化する病院施設・医療機器設備の更新等に要する将来の資金需要等にかんがみ、医療機器の共同利用等により投資を抑制するなど、事務事業の厳格な効率化を図る  「見直し案」 第1 事務及び事業の見直し 4 事務及び事業の効率化 長期債務残高の存在や老朽化する病院施設・医療機器設備の更新等に要する将来の資金需要等にかんがみ、医療機器の共同利用等により投資を抑制するなど、事務事業の効率化の徹底を図るものとする。
	(1) 経営力と経営意識の向上 経営人材の確保や経営研修の充実を図るとともに政策医療のコスト分析を行い、経営能力の向上と更なる意識改革を進めること。		(1) 経営意識の向上 ① 経営力の向上 取り巻く医療環境の変化に応じて、個別病院ごとの経営戦略や、毎年の事業計画を通じた経営管理サイクルをさらに充実させる。 病院経営力を向上させるため、医療事務などの有資格者の確保や育成を図る。 また、経営分析及び経営改善手法等の経営能力並びに診療報酬請求事務能力の向上を目的とした研修を定期的に行うことにより職員の資質向上に努める。  ② 政策医療にかかるコスト分析 結核、重症心身障害、筋ジストロフィー、精神等の政策医療に係るコストの分析を実施し、必要な機能を維持しつつ適正なコスト管理を実施する。	
				「整理合理化計画」 運営の効率化及び自律化 【業務運営体制の整備】 ○管理会計の活用等を通じ、国立病院における政策医療の実施に必要とされるコストの適

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中 期 目 標 (旧)	中 期 目 標 (新)	中 期 計 画 (旧)	中 期 計 画 (新)	見 直 し 内 容
<p><b>(1) 業務運営コストの節減等</b> 医薬品等の購入方法の見直しや業務委託の活用等を行うことにより、材料費等の経費の節減に努めること。 また、平成15年度に比し、中期目標の期間の最終年度において、一般管理費(退職給付費用等を除く。)を15%程度節減すること。</p>	<p><b>(2) 業務運営コストの節減等</b> 施設整備や医療機器、医薬品等の購入について、費用対効果や法人全体の債務を総合的に勘案して実施することとし、単価の見直し、品目の標準化、共同入札、後発医薬品の採用などを促進するとともに、業務委託を適切に活用すること。 なお、後発医薬品については、数量シェアの30%相当以上への拡大を図ること。 さらに、臨床研究事業や教育研修事業についても効率化に努めること。 また、総人件費については、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)等に基づく平成18年度からの5年間で5%以上を基本とする削減について、引き続き着実に取り組むとともに「経済財政運営と構造改革に関する基本指針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23年度まで継続すること。その際、併せて、医療法(昭和23年法律第203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た政策医療推進のための対応とともに、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇の改善等にも留意しつつ、適切な取組を進めること。 あわせて、給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを踏まえた適正化に取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表すること。</p>	<p><b>(1) 業務運営コストの節減等</b> 医薬品等の購入方法や業務委託の推進・点検等様々な取組を行うことにより、中期目標の期間の5年間で累計した損益計算において、経常収支率が100%以上となるよう費用の節減等を図る。 <b>(4) 診療事業以外の事業に係る費用の節減等</b> 診療事業以外の事業、特に運営費交付金対象事業については、自己収入の確保や費用節減に努めることにより、新規拡充業務を除いて、その費用のうち運営費交付金等の割合を低下させる。また、運営費交付金対象事業以外の事業についても効率化を図る。</p>	<p><b>(2) 業務運営コストの節減等</b> 医薬品等の購入方法や業務委託の推進・点検、医薬未収金対策の徹底等様々な取組や国立病院機構が有する人的・物的資源等及びそのネットワークを有効に活用し、経営改善を図るための取組を実施することにより、中期目標期間の各年度における損益計算において、経常収支率が100%以上となるよう費用の節減等を図る。 また、診療事業以外の事業、特に運営費交付金対象事業については、自己収入の確保や費用節減に努めることにより、新規拡充業務を除いて、その費用のうち運営費交付金等の割合を低下させる。</p>	<p>切な把握に努める。</p>
<p><b>(4) 診療事業以外の事業に係る費用の節減</b> 臨床研究事業や教育研修事業については、競争的研究費の獲得や授業料等の自己収入の確保に努めるとともに、費用の節減に努め、臨床研究や教育研修の効率化を図ること。</p>	<p>「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間ににおいて国家公務員に準じた人件費削減に向けた取組を行うこととするが、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た政策医療の推進のための対応とともに、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇の改善等にも留意しつつ、適切な取組を進めること。なお、現中期目標期間の最終年度までの間においても必要な取組を行うこと。 併せて、給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進めること。</p>	<p><b>(4) 診療事業以外の事業に係る費用の節減等</b> 診療事業以外の事業、特に運営費交付金対象事業については、自己収入の確保や費用節減に努めることにより、新規拡充業務を除いて、その費用のうち運営費交付金等の割合を低下させる。また、運営費交付金対象事業以外の事業についても効率化を図る。</p>	<p><b>(2) 業務運営コストの節減等</b> 医薬品等の購入方法や業務委託の推進・点検、医薬未収金対策の徹底等様々な取組や国立病院機構が有する人的・物的資源等及びそのネットワークを有効に活用し、経営改善を図るための取組を実施することにより、中期目標期間の各年度における損益計算において、経常収支率が100%以上となるよう費用の節減等を図る。 また、診療事業以外の事業、特に運営費交付金対象事業については、自己収入の確保や費用節減に努めることにより、新規拡充業務を除いて、その費用のうち運営費交付金等の割合を低下させる。</p>	<p>「見直し案」 <b>第5 その他の業務全般に関する見直し</b> <b>2 給与水準の適正化等</b> 総人件費については、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)等に基づく平成18年度からの5年間で5%以上を基本とする削減について、引き続き着実に実施するとともに、「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23年度まで継続するものとする。 また、国立病院機構の給与水準(平成18年度、事務・技術職員)は対国家公務員指数で96.2となっているが、当該給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを踏まえた適正化に取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表するものとする。</p>
<p><b>(2) 業務運営の効率化に関する事項</b> 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間ににおいて国家公務員に準じた人件費削減に向けた取組を行うこととするが、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た政策医療の推進のための対応とともに、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇の改善等にも留意しつつ、適切な取組を進めること。なお、現中期目標期間の最終年度までの間においても必要な取組を行うこと。 併せて、給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進めること。</p>	<p>「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組を23年度まで継続すること。その際、併せて、医療法(昭和23年法律第203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た政策医療推進のための対応とともに、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇の改善等にも留意しつつ、適切な取組を進めること。 あわせて、給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを踏まえた適正化に取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表すること。</p>	<p><b>① 材料費</b> 包括評価等の今後の診療報酬改定を考慮しつつ、後発医薬品の採用促進、同種同効医薬品の整理、共同購入等の調達方法及び対象品目等の見直しを行い、薬品費と消耗品費等の材料費率の増の抑制を図る。 また、企業会計原則に基づいて適正に棚卸しを行うことにより、過剰な在庫を削減する。</p>	<p><b>① 業務運営コストの節減</b> <b>ア 材料費</b> 同種同効医薬品の整理など、更なる使用医薬品の標準化を進め、共同購入の対象品目を拡大するなど、調達方法及び対象品目等の見直しを行い、薬品費と消耗品費等の材料費率の増加の抑制を図る。 また、包括評価等の今後の診療報酬改定を考慮しつつ後発医薬品の採用を促進し、平成24年度までに数量ベースで30%(購入金額ベース15%)以上の採用を図る。なお、後発医薬品の利用促進にあたっての課題の把握にも努める。</p>	<p>① 国からの財政支出の大きさ、累積欠損の存在、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。 ② その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解の得られるものとなっているか。</p>
<p>① 国からの財政支出の大きさ、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。 ② その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解の得られるものとなっているか。 さらに、契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進すること。 ① 国立病院機構が策定する「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表すること。 ② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。</p>	<p>① 国からの財政支出の大きさ、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。 ② その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解の得られるものとなっているか。 さらに、契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進すること。 ① 国立病院機構が策定する「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表すること。 ② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。</p>	<p><b>② 人件費率等</b> 人事に関する計画に基づき、適正な人員の配置に努めるとともに、業務委託についてもコスト低減に十分配慮した有効活用を図ること等により、中期目標の期間中、人件費率と委託費率を合計した率について、業務の量と質に応じた病院運営に適正な率を目指して抑制を図る。</p>	<p><b>イ 人件費率等</b> 人事に関する計画に基づき、医療の高度化や各種施策などにも留意しつつ、適正な人員の配置に努めるとともに、業務委託についてもコスト低減に十分配慮した有効活用を図ること等により、中期目標の期間中、人件費率と委託費率を合計した率について、業務の量と質に応じた病院運営に適正な率を目指す。 また、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)等に基づく平成18年度からの5年間で5%以上を基本とする削減について、引き続き着実に取り組むとともに「経済財政運営と構造改革に関する基本指針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。その際、</p>	<p>① 国からの財政支出の大きさ、累積欠損の存在、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。 ② その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解の得られるものとなっているか。</p>
<p>① 国立病院機構が策定する「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表すること。</p>	<p>① 国立病院機構が策定する「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表すること。</p>	<p><b>(2) 業務運営の効率化に関する事項</b> 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、今後5年間で5%以上の人件費削減の取組を行うが、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、心神喪失者等医療観察法、障害者自立支援法等の制度の創設や改正に伴う人材確保も含めた政策医療の推進のための対応とともに、医療サービスの質の向上、医療</p>	<p>また、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)等に基づく平成18年度からの5年間で5%以上を基本とする削減について、引き続き着実に取り組むとともに「経済財政運営と構造改革に関する基本指針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。その際、</p>	<p><b>3 随意契約の見直し</b> 契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進するものとする。 ① 国立病院機構が策定する「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表すること。</p>

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中 期 目 標 (旧)	中 期 目 標 (新)	中 期 計 画 (旧)	中 期 計 画 (新)	見 直 し 内 容
		<p>安全の確保及び患者の処遇の改善等にも留意しつつ、適切な取組を行う。なお、中期目標の最終年度までにおいても必要な取組を行う。</p> <p>併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、役職員の給与について必要な見直しを進める。</p>	<p>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、医療観察法、障害者自立支援法等国の制度の創設や改正に伴う人材確保も含め政策医療の推進のための対応とともに、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇の改善等にも留意しつつ、適切な取組を行う。</p> <p>なお、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>に、その取組状況を公表すること。</p> <p>② 一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。</p> <p>また、監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを行うよう要請するものとする。</p>
		<p>③ 建築コスト</p> <p>建築単価の見直し等を進めるとともに、コスト削減に直接結びつく一括契約の導入等を図り、投資の効率化を図る。</p>	<p>ウ 投資の効率化</p> <p>a. 建物整備</p> <p>建築単価の見直し等を進めるとともに、コスト合理化のため標準仕様に基づく整備を行い、投資の効率化を図る。</p> <p>b. 医療機器整備</p> <p>大型医療機器の共同入札を実施するなど医療機器の購入費用の削減を図る。</p>	
		<p>④ 院内売店、食堂、喫茶、駐車場等の運営、委託形態</p> <p>院内売店、食堂、喫茶、駐車場等について、契約方法及び契約額等を見直すことにより、費用の節減を図る。</p>	<p>削除</p>	
			<p>エ 適正な契約事務の実施</p> <p>契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、競争性、公正性及び透明性が十分確保される方法により実施する。また、平成19年に策定した「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表する。</p>	
			<p>オ 市場化テストの実施</p> <p>各病院共通の消耗品等に係る物品調達業務について、原則として、平成22年度に官民競争入札又は民間競争入札を実施することとし、対象品目、対象施設、実施予定時期、契約期間等を内容とする計画を、監理委員会と連携しつつ、平成21年10月までに策定する。</p>	
		<p>⑤ 一般管理費の節減</p> <p>平成15年度に比し、中期目標の期間の最終年度において、一般管理費(退職給付費用等を除く。)について、15%以上節減を図る。</p>	<p>カ 一般管理費の節減</p> <p>平成20年度に比し、中期目標の期間の最終年度において、一般管理費(退職給付費用等を除く。)について、5%以上節減を図る。</p>	<p>「見直し案」</p> <p>第5 その他業務全般</p> <p>1 効率化目標の設定</p> <p>一般管理費及び事業費に係る</p>

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中 期 目 標 (旧)	中 期 目 標 (新)	中 期 計 画 (旧)	中 期 計 画 (新)	見 直 し 内 容
<p><b>(3) 医療資源の有効活用</b> 国立病院機構が有する様々な人的・物的資源を有効に活用するため、医療機器や病床の稼働率の向上を図り、経営改善を行うこと。</p> <p><b>(5) 財務会計システムの導入等IT化の推進</b> 企業会計原則への移行に伴う新たな会計処理へ適切に対応するため、IT化の推進を図り、各病院の財務分析を行うなど、業務の効率的な運営に努めること。</p> <p><b>(6) 業務・システム最適化</b> 国立病院機構総合情報ネットワークシステムにおける、システム構成及び調達方式の見直しを行うことにより、システムコスト削減、システム調達における透明性の確保及び業務運営の合理化を図ること。 このため、上記システムに係る刷新可能性調査等を平成18年度中に実施し、これらを踏まえ平成19年度末までに業務・システムの最適化計画を策定し、公表すること。</p>	<p><b>(3) 医療資源の有効活用</b> 医療機器の共同利用、他の医療機関との連携促進や病床の適正配置など、医療資源の有効活用を促進すること。 また、国立病院機構が保有する再編成により廃止した国立病院や看護師等養成所などの遊休資産について、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、売却、貸付等による有効活用を行うこと。 さらに、IT化の推進を図り、業務・システムの次期最適化計画策定を適切に進めること。また、政策医療のコスト分析等において全病院共通の財務会計システムを有効に活用するとともに、医事会計システムを全病院について標準化(基本仕様の統一)すること。</p>	<p><b>(3) 医療資源の有効活用</b> 国立病院機構が有する人的・物的資源及びそのネットワークを有効に活用して、経営改善を図るため、以下の取組を実施する。</p> <p><b>① 医療機器の効率的な利用の推進</b> 既に整備済の医療機器等については、その効率的な使用に努め、稼働率の向上を図る。なお、稼働率の向上が見込まれない医療機器については、他の医療機関との共同利用を推進する。</p> <p><b>② 病床の効率的な利用の推進</b> 病診連携・病病連携の推進等により、平均在院日数の短縮を図るとともに新規患者数を増加させる等により、収支の改善に努める。</p> <p><b>(4) ② 教育研修事業</b> 看護師等養成所の入学金及び授業料、受託研修料等について、民間の水準を考慮の上、その適正化に努め、平成15年度に比し、中期目標の期間中に、授業料等の改定及び費用の縮減を図り、教育研修事業における収支率を20%以上改善する。</p> <p><b>(5) 財務会計システムの導入等IT化の推進</b> 会計処理に必要なすべての病院共通の財務会計システムを導入し、部門別決算や月次決算を行うとともに、各病院の経営状況の比較等病院の財務状況が分析可能なものとするにより経営改善を進める。</p>	<p><b>② 医療資源の有効活用</b></p> <p>ア. 医療機器の効率的な利用の促進 既に整備済の医療機器等については、その効率的な使用に努め、稼働率の向上を図るとともに、他の医療機関との共同利用を推進し、平成20年度に比し、中期目標の期間中に、CT、MRIの高額医療機器(※1)の共同利用数について10%以上の増加(※2)を目指す。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>※1 CT(コンピュータ断層撮影装置)、MRI(磁気共鳴診断装置) ※2 平成20年度実績 総件数 ○○,○○○件 (確定した時点で記載する)</p> </div> <p>イ. 病床の効率的な利用の促進 病診連携・病病連携の推進等により平均在院日数の短縮を図るとともに、新規患者数を増加させる等により収支の改善に努める。 また、入院患者数に応じた病棟集約など、患者数の動向や将来計画を見据えた効率的な病棟運営に努める。</p> <p>ウ. 保有資産の有効活用 閉校した看護師等養成所等の資産について、病院機能との連携を考慮した売却、貸付等に努め、医療機関としての機能の維持・向上及び財政基盤の安定化など有効活用を努める。</p> <p>エ. 教育研修事業 中期目標の期間中の国立病院機構附属養成所卒業生の国立病院機構の病院への就職率を高めるとともに、各年ごとに全ての附属養成所において当該年度の国家試験の全国平均合格率を超える合格率を目指す</p> <p>オ. IT化の推進 会計処理に必要なすべての病院共通の財務会計システムにより、部門別決算や月次決算を行うとともに、各病院の経営状況の比較等病院の財務状況を分析し経営改善を進める。 また、財務会計システムを活用し、政策医療</p>	<p>効率化目標について、これまでの効率化の実績を踏まえ、同等以上の努力を行うとの観点から具体的な目標を設定するものとする。</p> <p>「整理合理化計画」 運営の効率化及び自律化 【保有資産の見直し】 ○再編成により廃止した国立病院等の遊休資産について、売却、貸付等による有効活用に努める。</p> <p>「見直し案」 第4 保有資産の見直し 国立病院機構が保有する再編成により廃止した国立病院や看護師等養成所などの遊休資産について、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、売却、貸付等による有効活用を行うものとする。</p>

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中期目標(旧)	中期目標(新)	中期計画(旧)	中期計画(新)	見直し内容
		<p>(6) 業務・システム最適化</p> <p>国立病院機構総合情報ネットワークシステムにおける、システム構成及び調達方式の見直しを行うことにより、システムコスト削減、システム調達における透明性の確保及び業務運営の合理化を図るため、体制整備を行い、上記システムに係るシステム監査及び刷新可能性調査を平成18年度中に実施し、これらを踏まえ平成19年度中に業務・システムの最適化計画を策定し、公表する。さらに、平成20年度より最適化に着手する。</p>	<p>の実施にかかるコスト分析を行うとともに、適正なコストの把握に努める。</p> <p>なお、医事会計システムを更新する際には標準化(国立病院機構内での共通仕様)されたシステムの導入を図り、中期目標の期間中に全病院が標準化されるよう努める。</p> <p>平成20年度に実施した「業務・システムの最適化」について、検証・評価を実施し、業務の見直しを含めた次期最適化計画を策定する。</p>	
	<p>(4) 収入の確保</p> <p>医業未収金の発生防止や徴収の改善、診療報酬請求業務の改善、競争的研究費の獲得などを図ること。</p>		<p>③ 収入の確保</p> <p>ア. 未収金対策の徹底</p> <p>各病院において提供した医療の正当な対価として当然収納すべき診療費が滞納されている医業未収金については、新規発生防止の取組を一層推進し、また、法的手段の実施等によりその回収に努めることで、平成20年度(※)に比して医業未収金比率の低減を図る。</p> <p>また、医業未収金の支払案内等の市場化テストについては、平成22年9月末現在の状況を踏まえ、平成23年度以降の市場化テストの実施について検証する。</p> <p>※ 平成20年度(平成19年4月～平成21年1月末時点)          医業未収金比率〇〇%(確定した時点で記載する)  <math display="block">\text{医業未収金比率} = \frac{\text{医業未収金}}{\text{医業収益}}</math>          (医業収益に対するその他医業未収金の割合)</p> <p>イ. 診療報酬請求業務の改善</p> <p>医事業務研修の実施による職員の能力向上及び院内でのレセプト点検体制の確立等により適切な請求業務の実施に取り組む。</p> <p>ウ. 臨床研究事業</p> <p>厚生労働科学研究費補助金等の外部の競争的研究費の獲得に努め、中期目標の期間中において、更なる研究を推進するとともに、適正な評価を行い研究の効率化に努める。</p>	
<p>第4 財務内容の改善に関する事項</p> <p>「第3 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算</p>	<p>第4 財務内容の改善に関する事項</p> <p>「第3 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算に</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>「第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置」で定めた計画を確実に実施する</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>「第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置」で定めた計画を確実に実施する</p>	

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中期目標(旧)	中期目標(新)	中期計画(旧)	中期計画(新)	見直し内容
<p>による運営を実施することにより、中期目標の期間における期首に対する期末の財務内容の改善を図ること。</p>	<p>による運営を実施することにより、中期目標の期間における期首に対する期末の財務内容の改善を図ること。</p>	<p>ことにより、国立病院機構全体の財務内容の改善を図るため、以下の目標を達成する。</p>	<p>ことにより、国立病院機構全体の財務内容の改善を図るため、以下の目標を達成する。</p>	
<p><b>1 経営の改善</b> 中期目標の期間の5年間を累計した損益計算において、経常収支率を100%程度とすること。</p>	<p><b>1 経営の改善</b> 中期目標の期間の各年度の損益計算において、経常収支率を100%以上とすること。</p>	<p><b>1 経営の改善</b> 中期目標の期間の5年間を累計した損益計算において、経常収支率を100%以上とすることを目指す。</p>	<p><b>1 経営の改善</b> 部門別決算や月次決算を行うとともに、各病院の経営状況の比較等病院の財務状況を分析することにより経営改善を進め、中期目標期間の国立病院機構全体における各年度の損益計算において、経常収支率を100%以上とすることを目指す。 再生プラン対象病院について平成22年度末の経営改善計画の達成状況を踏まえ、診療機能・病床規模の見直しなど必要な措置を講じるとともに、個別病院の経営改善に引き続き取り組む。  (参考) 再生プラン(個別病院ごとの経営改善計画) 特に早急に経営改善着手が必要な58病院において、部門毎の生産性に着目するなどして改善項目を検討し、行動目標を明確化した中期的な個別病院毎の経営改善計画。(平成19年度末策定)</p>	
<p><b>2 固定負債割合の改善</b> 各病院の機能の維持を図りつつ、投資の効率化を進め、国立病院機構の固定負債(長期借入金の残高)を減らすことにより財務内容の改善を図ること。</p>	<p><b>2 固定負債割合の改善</b> 各病院の機能の維持を図りつつ、投資の効率化を進め、国立病院機構設立の際に承継した債務を含め国立病院機構の固定負債(長期借入金の残高)を着実に減らすこと。</p>	<p><b>2 固定負債割合の改善</b> 各病院の機能の維持を図りつつ、投資を抑制的に行うことにより、機構の固定負債(長期借入金の残高)を減少させる。 そのため、個々の病院における建物や大型医療機器の投資に当たっては、長期借入金等の償還確実性等を確保するとともに、一定の自己資金を用意することを原則とする。  1 予 算 別紙1 2 収支計画 別紙2 3 資金計画 別紙3</p>	<p><b>2 固定負債割合の改善</b> 各病院の機能の維持・向上を図りつつ、経営の改善が図られる投資を計画的に行うとともに、国立病院機構の固定負債(長期借入金の残高)を減少させる。 そのため、個々の病院における建物や大型医療機器の投資に当たっては、長期借入金等の償還確実性等を確保するとともに、一定の自己資金を用意することを原則とする。  1 予 算 別紙1 2 収支計画 別紙2 3 資金計画 別紙3</p>	
		<p><b>第7の2 医療機器・施設設備に関する計画</b> 中期目標の期間中に整備する医療機器・施設設備については、別紙4のとおりとする。</p>	<p><b>3 医療機器・建物整備に関する計画</b> 中期目標の期間中に整備する医療機器・建物整備については、別紙4のとおりとする。</p>	
		<p><b>第7の4 機構が承継する債務の償還</b> 企業会計原則に基づく、会計処理へと変わることから、国立病院機構全体として、収支相償を目指すとともに、借入金の元利償還を確実に行う。</p>	<p><b>4 機構が承継する債務の償還</b> 国立病院機構全体として収支相償を維持しつつ、借入金の元利償還を確実に行う。</p>	
		<p><b>第4 短期借入金の限度額</b></p>	<p><b>第4 短期借入金の限度額</b></p>	

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中 期 目 標 (旧)	中 期 目 標 (新)	中 期 計 画 (旧)	中 期 計 画 (新)	見 直 し 内 容
		1 限度額 110,000百万円  2 想定される理由 ① 運営費交付金の受入遅延等による資金不足への対応 ② 業績手当(ボーナス)の支給等、資金繰り資金の出費への対応 ③ 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費増への対応	1 限度額 60,000百万円  2 想定される理由 ① 運営費交付金の受入遅延等による資金不足への対応 ② 業績手当(ボーナス)の支給等、資金繰り資金の出費への対応 ③ 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費増への対応	
		第5 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときはその計画  なし	第5 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときはその計画  なし	
		第6 剰余金の使途 決算において剰余を生じた場合は、将来の投資(病院建物の整備・修繕、医療機器等の購入等)に充てる。	第6 剰余金の使途 決算において剰余を生じた場合は、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。	
第5 その他業務運営に関する重要事項  1 人事に関する計画 国民の医療需要や医療環境の変化に応え、良質な医療を効率的に提供していくために、医師等の医療従事者を適切に配置する一方、技能職についてはアウトソーシング等に努め、一層の効率化を図ること。 また、必要な人材の育成や能力開発、人事評価や異動を適切に行うことのできるシステムの確立を図ること。	第5 その他業務運営に関する重要事項  1 人事に関する計画 国民の医療需要や医療環境の変化に応え、良質な医療を効率的に提供していくために、医師等の医療従事者を適切に配置する一方、技能職についてはアウトソーシング等に努めるなど、一層の効率化を図ること。 また、必要な人材の育成や能力開発、人事評価や異動を適切に行うことのできるシステムの確立を図ること。	第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項  1 人事に関する計画 ① 方針 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数については、医療を取り巻く状況の変化に応じて柔軟に対応する。 技能職等の職種については、業務の簡素化・迅速化、アウトソーシング化等による効率化を図る。 また、良質な人材の確保及び有効活用を図るため、ブロック内での職員一括採用を行うとともにブロック内での人事交流を促進するための人事調整会議の設置を行うほか、有為な人材の育成や能力の開発を行うための研修を実施する。  ② 人員に係る指標 国立病院機構の平成16年度期首における常勤職員数を46,607人とするものの、医師、看護師等の医療従事者は、医療ニーズに適切に対応するために、変動が見込まれるものであり、中期目標の期間中においては、適正な人員配置等により人件費率等の抑制に努める。	第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項  1 人事に関する計画 ① 方針 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数については、医療を取り巻く状況の変化に応じて柔軟に対応する。 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。 また、良質な人材の確保及び有効活用を図るため、引き続きブロック内での職員一括採用や人事交流を促進するための人事調整会議を行うほか、有為な人材の育成や能力の開発を行うための研修を実施するとともに、障害者雇用の取組についても推進する。  ② 指標 国立病院機構の平成21年度期首における常勤職員数を49,021人とするものの、医師、看護師等の医療従事者は、医療ニーズに適切に対応するために、変動が見込まれるものであり、中期目標の期間中においては、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等に努め	

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中 期 目 標 (旧)	中 期 目 標 (新)	中 期 計 画 (旧)	中 期 計 画 (新)	見 直 し 内 容
		<p>特に、技能職については、中期目標の期間中714人(※)の純減を図る。</p> <p>(※ 平成15年度の技能職員定員数の2割相当) (参考) 中期目標の期間中の人件費総額見込み 1,609,594百万円</p> <p>ただし、上記の額は、役員報酬並びに職員基本給、職員諸手当、超過勤務手当、退職者給与及び国際機関等派遣職員給与に相当する範囲の費用である。</p>	<p>る。</p> <p>特に、技能職については、中期目標の期間中710人(※)の純減を図る。</p> <p>(※平成21年度期首の技能職員定数の3割相当) (参考) 中期目標の期間中の人件費総額見込み 1,655,070百万円</p> <p>ただし、上記の額は、役員報酬並びに職員基本給、職員諸手当、超過勤務手当、退職者給与及び国際機関等派遣職員給与に相当する範囲の費用である。</p>	
<p><b>2 医療機器・施設設備に関する事項</b> 医療機器・施設設備については、費用対効果や法人全体の財務を総合的に勘案して着実に実施すること。</p>	<p>第3の2の(2)にまとめて記載</p>	<p><b>2 医療機器・施設設備に関する計画</b> 中期目標の期間中に整備する医療機器・施設設備については、別紙4のとおりとする。</p>	<p>標記場所の変更(第3の3へ)</p>	
<p><b>3 再編成業務の実施</b> 独立行政法人国立病院機構法(平成14年法律第191号)附則第7条に基づく業務として、「国立病院・療養所の再編成・合理化の基本方針」(昭和60年3月29日閣議報告)に基づき実施されている「国立病院・療養所の再編成計画」(平成11年3月の計画見直し後のものをいう。)に定められていた再編成対象病院のうち、平成15年度末において未実施となっている10病院についての確に実施すること。</p>	<p>第3の1にまとめて記載</p>	<p><b>3 再編成業務の実施</b> 旧国立病院・療養所の再編成業務については、中期目標の期間中に統廃合が予定されている8件を、その経営に留意しつつ着実に実施する。</p>	<p>標記場所の変更(第2の1(6)へ)</p>	
<p><b>4 機構が承継する債務の償還</b> 承継した債務の処理を確実に行うこと。</p>	<p>第4の2にまとめて記載</p>	<p><b>4 機構が承継する債務の償還</b> 企業会計原則に基づく、会計処理へと変わることから、国立病院機構全体として、収支相償を目指すとともに、借入金の元利償還を確実にを行う。</p>	<p>表記場所の変更(第3の4へ)</p>	
			<p><b>2 積立金の処分に関する事項</b> 調整中</p>	
	<p><b>2 中期計画における数値目標</b> 本中期目標の主要な事項について、中期計画において数値目標を設定すること。</p>			
<p>(別記) 国の医療政策として担うべき医療(政策医療)の分野</p>	<p>(別記) 国の医療政策として担うべき医療(政策医療)の分野</p>			

独立行政法人国立病院機構第1期中期目標・中期計画、第2期中期目標・中期計画(案)の比較表

中 期 目 標 (旧)	中 期 目 標 (新)	中 期 計 画 (旧)	中 期 計 画 (新)	見 直 し 内 容
がん 循環器病 精神疾患 神経・筋疾患(進行性筋ジストロフィーを含む。) 成育医療 腎疾患 重症心身障害 骨・運動器疾患 呼吸器疾患(結核を含む。) 免疫異常 内分泌・代謝性疾患 感覚器疾患 血液・造血器疾患 肝疾患 エイズ 長寿医療 災害医療 国際医療協力 国際的感染症	がん 循環器病 精神疾患 神経・筋疾患(筋ジストロフィーを含む。) 成育医療 腎疾患 重症心身障害 骨・運動器疾患 呼吸器疾患(結核を含む。) 免疫異常 内分泌・代謝性疾患 感覚器疾患 血液・造血器疾患 肝疾患 エイズ 長寿医療 災害医療 国際医療協力 国際的感染症			

## 中期計画（平成21年度から平成25年度）の収支計画

(単位：百万円)

区 別	金 額
<b>収益の部</b>	<b>4,022,011</b>
<b>診療業務収益</b>	<b>3,768,273</b>
医療収益	3,710,675
運営費交付金収益	38,159
その他診療業務収益	19,439
<b>教育研修業務収益</b>	<b>26,453</b>
看護師等養成所収益	19,810
研修収益	655
運営費交付金収益	5,401
その他教育研修業務収益	587
<b>臨床研究業務収益</b>	<b>45,393</b>
研究収益	22,905
運営費交付金収益	21,694
その他臨床研究業務収益	794
<b>その他経常収益</b>	<b>181,888</b>
財務収益	3,123
運営費交付金収益	162,265
その他	16,500
<b>臨時利益</b>	<b>5</b>
<b>費用の部</b>	<b>3,984,576</b>
<b>診療業務費</b>	<b>3,623,691</b>
人件費	2,046,655
材料費	878,819
諸経費	481,120
減価償却費	217,096
<b>教育研修業務費</b>	<b>34,905</b>
人件費	24,605
諸経費	10,005
減価償却費	295
<b>臨床研究業務費</b>	<b>54,851</b>
人件費	26,845
諸経費	25,650
減価償却費	2,355
<b>一般管理費</b>	<b>177,533</b>
人件費	174,491
諸経費	2,918
減価償却費	124
<b>その他経常費用</b>	<b>74,804</b>
財務費用	66,542
その他	8,262
<b>臨時損失</b>	<b>18,793</b>
<b>純利益</b>	<b>37,435</b>
<b>目的積立金取崩額</b>	<b>0</b>
<b>総利益</b>	<b>37,435</b>

(注) 計数は原則としてそれぞれ四捨五入によっているので、端数において合計とは一致しないものがある。

## 中期計画（平成21年度から平成25年度）の予算

(単位：百万円)

区 別	金 額
<b>収入</b>	
運営費交付金	225,309
施設整備費補助金	15,119
長期借入金等	152,800
業務収入	3,792,349
その他収入	3,000
計	4,188,577
<b>支出</b>	
業務経費	3,622,021
診療業務経費	3,303,294
教育研修業務経費	33,485
臨床研究業務経費	55,357
その他の経費	229,885
施設整備費	253,880
借入金償還	237,136
支払利息	66,068
その他支出	41,735
計	4,220,839

(注1) 計数は原則としてそれぞれ四捨五入によっているので、端数において合計とは一致しないものがある。

(注2) 平成21年度以降の診療報酬改定は考慮していない。

(注3) 給与改定及び物価の変動は考慮していない。

[人件費の見積り]

期間中総額1,655,070百万円を支出する。

上記の額は、役員報酬並びに職員基本給、職員諸手当、超過勤務手当、休職者給与及び国際機関等派遣職員給与に相当する範囲の費用である。

[運営費交付金の算定ルール]

[運営費交付金の算定方法]

平成21年度は、業務の実施に要する経費を個々に見積り算出する。平成22年度以降、これを基礎として以下の算定ルールにより決定。

[運営費交付金の算定ルール]

毎事業年度に交付する運営費交付金(A)については、以下の数式により決定する。

$$A(a) = A(a-1) \times \alpha \times \beta$$

各経費及び係数値については、以下のとおり。

a : 年度

A(a-1) : 前年度における運営費交付金

 $\alpha$  : 効率化係数。各事業年度の予算編成において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。 $\beta$  : 政策係数。法人の業務の進捗状況や財務状況、政策ニーズ等への対応の必要性、独立行政法人評価委員会による評価等を勘案し、各事業年度の予算編成において、当該事業年度における具体的な係数値を決定する。

[中期計画予算の見積りに際し使用した具体的係数]

 $\alpha$  : 0.99と置く。 $\beta$  : 1.00と置く。

## 中期計画（平成21年度から平成25年度）の資金計画

(単位:百万円)

区 別	金 額
<b>資金収入</b>	<b>4,266,929</b>
<b>業務活動による収入</b>	<b>4,017,658</b>
診療業務による収入	3,763,133
教育研修業務による収入	25,930
臨床研究業務による収入	51,965
その他の収入	176,630
<b>投資活動による収入</b>	<b>18,119</b>
施設費による収入	15,119
その他の収入	3,000
<b>財務活動による収入</b>	<b>152,800</b>
債券発行による収入	10,000
長期借入による収入	142,800
その他の収入	0
<b>前期中期目標の期間よりの繰越金</b>	<b>78,352</b>
<b>資金支出</b>	<b>4,266,929</b>
<b>業務活動による支出</b>	<b>3,688,089</b>
診療業務による支出	3,303,294
教育研修業務による支出	33,485
臨床研究業務による支出	55,357
その他の支出	295,953
<b>投資活動による支出</b>	<b>256,510</b>
有形固定資産の取得による支出	253,880
その他の支出	2,630
<b>財務活動による支出</b>	<b>276,241</b>
債券の償還による支出	8,000
長期借入金の返済による支出	229,136
その他の支出	39,105
<b>次期中期目標の期間への繰越金</b>	<b>46,090</b>

(注) 計数は原則としてそれぞれ四捨五入によっているので、端数において合計とは一致しないものがある。

## 医療機器・建物整備に関する計画

国立病院機構の収入の9割は自己財源である診療収入であり、この診療収入は、医療環境の変化や国立病院機構の医療面・経営面の努力等により増減するものである。  
また、医療機器・建物整備への投資は、診療収入の多寡を左右する面とともに収益力により制約されざるを得ない面がある。

国立病院機構においては、国立病院機構が担うべき医療を中長期的に安定して実施できるよう、本中期計画期間中、医療機器・建物整備について、医療面の高度化や経営面の改善及び患者の療養環境の改善が図られるよう、必要な整備のための投資を行うものとする。

このため、本中期計画期間中の総投資額は、第1期中期計画期間中に投資決定した整備を含め、2,529億円程度とし、その財源については、可能な限り収益力の改善を通じた自己資金の割合を高めるものとする。

なお、国立病院機構内外の状況の変化に応じて、総投資額は200億円程度の増減があり得るものとする。

【平成21年度～平成25年度 医療機器整備・建物整備に関する計画】

区 分	予 定 額
医療機器整備	850億円 ± α
建物整備	1,679億円 ± β
合 計	2,529億円 ± γ
	(財源) 施設整備費補助金 151億円 ± δ 長期借入金等(自己資金含む) 2,378億円 ± ε

(注) この投資方針により第1期中期計画期間終了時点の長期借入金残高が1割程度縮減することとなる。

## 独立行政法人国立病院機構の平成20年度償還計画の変更(案)

【平成20年度償還計画】

(単位:千円)

区 分	金額
約定償還予定額	51,292,956
繰り上げ償還予定額	1,673,926
合 計	52,966,882

(参考1) 平成20年度借入・発行予定

(単位:千円)

	財政融資資金	国立病院機構債	民間借入金	計
借入・発行残高 (平成19年度末) A	639,112,373	11,000,000	0	650,112,373
借入・発行予定額 B	0	0	0	0
償還予定額 C	49,966,882	3,000,000	0	52,966,882
(約定償還分)	48,292,956	3,000,000	0	51,292,956
(繰り上げ償還分)	1,673,926	0	0	1,673,926
借入・発行残高 (平成20年度末) D=A+B-C	589,145,491	8,000,000	0	597,145,491

(参考2) 長期借入金等の償還期限及び償還方法

		昭和58年度 ～平成8年度	平成9年度 ～平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
施設整備	財政融資資金	25年 5年据置半年賦 元金均等償還	←	←	←	←	←	←
		—	—	—	—	—	—	5年 半年賦 元金均等償還
	国立病院 機構債券	—	—	—	—	—	5年 5年後一括償還	←
医療機器整備	財政融資資金	25年 5年据置半年賦 元金均等償還	—	—	—	—	—	—
		—	10年 1年据置半年賦 元金均等償還	←	—	—	—	—
		—	—	—	6年 1年据置半年賦 元金均等償還	←	←	—
		—	—	—	—	—	—	5年 半年賦 元金均等償還
	国立病院 機構債券	—	—	—	3年 3年後一括償還	←	←	←
	民間借入金	—	—	—	—	—	—	3年 月賦 元金均等償還

※今回の繰上償還は、平成21年度に償還が終わるのを1年前倒して償還する予定。

(参考3)平成20年度以降の償還額

(単位:千円)

年 度	財政融資資金	国立病院機構債券	民間借入金
平成20年度	49,966,882	3,000,000	-
平成21年度	47,242,234	3,000,000	-
平成22年度	47,984,395	3,000,000	-
平成23年度	46,146,240	-	-
平成24年度	42,108,472	2,000,000	-
平成25年度	40,020,943	-	-
平成26年度	37,932,313	-	-
平成27年度	36,277,138	-	-
平成28年度	34,847,297	-	-
平成29年度	33,560,085	-	-
平成30年度	32,630,855	-	-
平成31年度	29,640,285	-	-
平成32年度	26,755,317	-	-
平成33年度	24,458,109	-	-
平成34年度	22,860,197	-	-
平成35年度	20,609,975	-	-
平成36年度	18,182,063	-	-
平成37年度	15,215,800	-	-
平成38年度	11,989,048	-	-
平成39年度	9,364,514	-	-
平成40年度	6,242,718	-	-
平成41年度	2,895,000	-	-
平成42年度	1,550,000	-	-
平成43年度	632,500	-	-
合 計	639,112,374	11,000,000	0

※ 平成20年度までの借入等に基づく償還額。なお、20年度の借入は予定していない。

国立病院機構における債券発行・長期借入金の推移

(単位:千円)

年度	債券発行				長期借入金													
	計画額	実績額	償還額	債券発行額 年度末残高	計画額			実績額			償還額			長期借入金 年度末残高				
					財政投資 資金	民間借入	計	財政投資 資金	民間借入	計	財政投資 資金	民間借入	計	財政投資 資金	民間借入	計		
平成16年度期首																747,147,042		747,147,042
平成16年度					44,000,000	0	44,000,000	36,800,000	0	36,800,000	43,994,059		43,994,059	739,952,983				739,952,983
平成17年度	3,000,000	3,000,000		3,000,000	29,000,000	1,000,000	30,000,000	25,400,000	0	25,400,000	46,005,292		46,005,292	719,347,691				719,347,691
平成18年度	3,000,000	3,000,000		6,000,000	24,300,000	1,000,000	25,300,000	14,300,000	0	14,300,000	47,132,565		47,132,565	686,515,126				686,515,126
平成19年度	5,000,000	5,000,000		8,000,000	37,000,000	1,000,000	38,000,000	10,000,000		10,000,000	57,402,753		57,402,753	639,112,373				639,112,373
平成20年度(案)	5,000,000	0	3,000,000	8,000,000	53,500,000	1,000,000	54,500,000	0	0	0	49,966,882		49,966,882	589,145,491				589,145,491

注1) 平成17年度に完済した改革推進公共投資独立行政法人国立病院機構施設整備事業資金貸付金を除く。

注2) 平成20年度の計画額に対して、借入(実績額)の予定はない。

## 国立病院機構における債券発行・長期借入金の推移

(単位:千円)

年度	債券発行				長期借入金													
	計画額	実績額	償還額	債券発行額 年度末残高	計画額			実績額			償還額			長期借入金 年度末残高				
					財政投資 資金	民間借入	計	財政投資 資金	民間借入	計	財政投資 資金	民間借入	計	財政投資 資金	民間借入	計		
平成16年度期首																747,147,042		747,147,042
平成16年度					44,000,000	0	44,000,000	36,800,000	0	36,800,000	43,994,059	0	43,994,059	739,952,983				739,952,983
平成17年度	3,000,000	3,000,000		3,000,000	29,000,000	1,000,000	30,000,000	25,400,000	0	25,400,000	46,005,292	0	46,005,292	719,347,691				719,347,691
平成18年度	3,000,000	3,000,000		6,000,000	24,300,000	1,000,000	25,300,000	14,300,000	0	14,300,000	47,132,565	0	47,132,565	686,515,127				686,515,127
平成19年度	5,000,000	5,000,000		11,000,000	37,000,000	1,000,000	38,000,000	10,000,000	0	10,000,000	57,402,754	0	57,402,754	639,112,373				639,112,373
平成20年度	5,000,000	0	3,000,000	8,000,000	53,500,000	1,000,000	54,500,000	0	0	0	49,966,882	0	49,966,882	589,145,491				589,145,491
平成21年度(案)	5,000,000		3,000,000	10,000,000	45,500,000	0	45,500,000				47,982,234	0	47,982,234	586,663,257	0			586,663,257

注1) 平成17年度に完済した改革推進公共投資独立行政法人国立病院機構施設整備事業資金貸付金を除く。

注2) 平成21年度計画額のうち財政融資資金には、平成20年度からの繰越額255億円を含む。

## 独立行政法人国立病院機構の平成21年度長期借入金計画（案）

独立行政法人国立病院機構は、医療の提供、医療に関する調査及び研究並びに技術者の研修等の業務を行うことにより、国民の健康に重大な影響のある疾病に関する医療その他の医療であって、国の医療政策として機構が担うべきものの向上を図り、もって公衆衛生の向上及び増進に寄与することを目的としている。

この目的を達成するために行う病院の更新築等整備に必要な資金について、財政融資資金及び民間銀行等からの借入れを行うものである。

## 【平成21年度計画額】

区 分	財政融資資金
	施設設備整備
計 画 額	45,500百万円

※ 財政融資資金のうち施設設備整備については、前年度からの繰越25,500百万円を含む。

## 【借入条件】

区 分	財政融資資金	
借 入 金 の 使 途	施設設備整備	
償 還 期 間	25年（うち据置5年）	5年
借 入 利 率	借入日の借入金利による （参考：H21. 2. 12現在1.3%）	借入日の借入金利による （参考：H21. 2. 12現在0.8%）

※ 平成20年度借入実績はない。（H21. 2. 24現在）

## 独立行政法人国立病院機構の平成 2 1 年度債券発行計画（案）

独立行政法人国立病院機構が行う建物整備等に必要な資金について、国立病院機構債券の発行により調達を行うものである。

		50 億円
発行予定額	5 年債	50 億円
発行予定時期		平成 21 年 6 月～平成 22 年 3 月

※債券の利率等については債券募集の日に決定

発行に要する費用については、発行条件（利率）等に影響を受けるため、現時点では未定。

※なお、平成 20 年度の発行実績はない。

## 【参考：平成 19 年度発行実績】

	第 3 回債	第 4 回債
発行総額	30 億円	20 億円
年限	3 年	5 年
募集（条件決定）日	H19. 6. 12	H19. 6. 12
発行（払込）日	H19. 6. 21	H19. 6. 21
クーポン（表面利率）	1. 31%	1. 63%
発行価格（額面 100 円あたり）	99. 97 円	99. 99 円
格付（格付投資情報センター）	AAA	AAA

## 独立行政法人国立病院機構の平成21年度償還計画(案)

【平成21年度償還計画】

(単位:千円)

区 分	金額
償還予定額	50,982,234

(参考1) 平成21年度借入・発行予定

(単位:千円)

		財政融資資金	国立病院機構債	民間借入金	計
借入・発行残高 (平成20年度末)	A	589,145,491	8,000,000	0	597,145,491
借入・発行予定額	B	45,500,000	5,000,000	0	50,500,000
償還予定額	C	47,982,234	3,000,000	0	50,982,234
借入・発行残高 (平成21年度末)	D	586,663,257	10,000,000	0	596,663,257
D=A+B-C					

(参考2) 長期借入金等の償還期限及び償還方法

		昭和58年度 ～平成8年度	平成9年度 ～平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
施設整備	財政融資資金	25年 5年据置半年賦 元金均等償還	←	←	←	←	←	←	←
		—	—	—	—	—	—	5年 半年賦 元金均等償還	←
	国立病院 機構債券	—	—	—	—	—	5年 5年後一括償還	←	←
医療機器整備	財政融資資金	25年 5年据置半年賦 元金均等償還	—	—	—	—	—	—	—
		—	10年 1年据置半年賦 元金均等償還	←	—	—	—	—	—
		—	—	—	6年 1年据置半年賦 元金均等償還	←	←	—	—
	国立病院 機構債券	—	—	—	—	—	—	5年 半年賦 元金均等償還	—
		—	—	—	3年 3年後一括償還	←	←	←	5年 5年後一括償還
		民間借入金	—	—	—	—	—	—	3年 月賦 元金均等償還

(参考3)平成21年度以降の償還額

(単位:千円)

年 度	財政融資資金	国立病院機構債券	民間借入金
平成21年度	47,982,234	3,000,000	-
平成22年度	48,724,395	3,000,000	-
平成23年度	46,886,240	-	-
平成24年度	42,848,472	2,000,000	-
平成25年度	40,760,943	5,000,000	-
平成26年度	38,727,313	-	-
平成27年度	37,367,138	-	-
平成28年度	35,937,297	-	-
平成29年度	34,650,085	-	-
平成30年度	33,720,855	-	-
平成31年度	30,730,285	-	-
平成32年度	27,845,317	-	-
平成33年度	25,548,109	-	-
平成34年度	23,950,197	-	-
平成35年度	21,699,975	-	-
平成36年度	19,272,063	-	-
平成37年度	16,305,800	-	-
平成38年度	13,079,048	-	-
平成39年度	10,454,514	-	-
平成40年度	7,332,718	-	-
平成41年度	3,985,000	-	-
平成42年度	2,640,000	-	-
平成43年度	1,722,500	-	-
平成44年度	1,090,000	-	-
平成45年度	1,090,000	-	-
平成46年度	295,000	-	-
合 計	614,645,492	13,000,000	0

※ 平成21年度までの借入等に基づく償還額。

## 平成 21 年度投資（建物・医療機器等）フレーム

## 1. 投資決定状況

## ○ 建物

	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
建替等	525 億円	660 億円	288 億円	238 億円	約 251 億円	約 204 億円
保守・保安、増改修等 （アスベスト、耐震強化含む）	163 億円	132 億円	31 億円	70 億円	約 77 億円	約 72 億円
合計（投資総額）	689 億円	793 億円	319 億円	308 億円	約 328 億円	約 274 億円

注 1) 16 年度建替決定分 105 億円（高崎、浜田）

注 2) 16 年度国時代からの繰越分 302 億円

注 3) 17 年度建替決定分 559 億円（熊本、千葉、埼玉、静岡、横浜、関門、西札幌、下志津、相模原、富山、愛媛、福岡東）

注 4) 18 年度建替決定分 248 億円（西埼玉中央、医王、鈴鹿、宇多野、南岡山、東広島、高松東、小倉、別府医療、都城、大分医療、兵庫中央）

注 5) 19 年度建替決定分 206 億円（佐賀、松江、京都、七尾、長崎神経、南和歌山、花巻、弘前、道北、宮城、下志津、福山）

注 6) 20 年度建替決定分（予定含む）184 億円（刀根山、長良、南京都、岩国、東徳島、大牟田、天竜、あわら）

注 7) 上記金額は当初計画額であり、実際の施行状況等により変動の場合あり。

## ○ 医療機器等

		平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
投資総枠		135 億円	204 億円	201 億円	216 億円	約 290 億円	約 316 億円
投資決定額	大型	40 億円	64 億円	36 億円	36 億円	約 35 億円	約 63 億円
	その他	62 億円	98 億円	104 億円	114 億円	約 154 億円	約 155 億円
	合計	102 億円	162 億円	140 億円	150 億円	約 189 億円	約 218 億円

注 1) 平成 21 年度の金額は計画額であり、実際の調達状況等により、変動の場合あり。

## 2. 平成 21 年度資金調達枠（自己資金・補助金を除く）

	建物	医療機器等	計
財政融資資金	※ 455 億円	—	455 億円
財投機関債	50 億円		50 億円
預託金（元金回収額含む）	—	130 億円	130 億円
合計	505 億円	130 億円	635 億円

※ 455 億円のうち、255 億円は平成 20 年度からの繰越を予定。

注 1) 平成 21 年度の財投機関債 50 億円のうち、30 億円程度については、資金需要等の状況により発行しない場合あり

### 3. 支払額(自己資金等・補助金を除く)

#### ○建物整備

単位：億円

	各年度の要調達額(補助金を除く)						
	第2期					第3期以降	
	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度		
第1期承認繰越支払額	635						
自己資金等	補助金	要調達額	409	192			
0	34	601					
新規承認支払見込み額	1,108						
自己資金等	補助金	要調達額	36	192	182	183	
0	117	990			184	214	
中小案件	150						
自己資金等	補助金	要調達額	30	30	30	30	
0	0	150					
当年度要調達額(総計)				475	414	212	213
調達額				475	415	212	212
財政融資資金				455	395	192	192
財投機関債				20	20	20	20
20							214
差引				0	1	0	0
累計				0	1	1	0

中期計画の投資枠	1,679億円	中期計画期間中の支払見込額	1,679億円
----------	---------	---------------	---------

注1)平成21年度の財政融資資金には、前年度からの繰越額255億円を含む。

#### ○医療機器等整備

単位：億円

	各年度の要調達額(自己資金等を除く)					
	第2期					第3期以降
	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	
平成21年度決定見込み分支払額	218					
自己資金等	要調達額	130				
88	130					
平成22年度決定見込み分支払額	158					
自己資金等	要調達額		130			
28	130					
平成23年度決定見込み分支払額	158					
自己資金等	要調達額		130			
28	130					
平成24年度決定見込み分支払額	158					
自己資金等	要調達額			130		
28	130					
平成25年度決定見込み分支払額	158					
自己資金等	要調達額				130	
28	130					
当年度要調達額(総計)				130	130	130
調達額				130	130	130
預託金(元金回収額を含む)				130	130	130
0						
差引				0	0	0
累計				0	0	0

中期計画の投資枠	170億円/年 (計850億円)	平均	170億円/年 (合計850億円)
----------	---------------------	----	----------------------

## 役員報酬の改定について

### 1 役員報酬改定の考え方

今般、国立病院機構の役員の報酬について、法人の業績とともに各役員の業績をより適切にその報酬に反映できるよう、役員報酬規程の改正を行ったところです。

### 2 役員報酬の改定内容

#### (1) 役員の業績年俵（役員賞与）制度の改正

##### ① 改正前の制度の概要

ア 業績年俵については、前年度の業績年俵の額に次のイ・ウで定めた増減率を乗じて得た額を当該年度の年俵額としています。

イ 前年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会での評価結果を基に法人全体としての評価結果を5段階で判定し、増減率の限度を定めます。

〔 S評価 100分の120以下、A評価 100分の110以下、B評価 100分の100、  
C評価 100分の90以下、D評価 100分の80以下 〕

ウ 理事長が、各役員の法人業績への寄与度等を判定し、イで定まった限度の範囲内で各役員毎の増減率を決定します。

ただし、B評価の場合は、増減率は一律100分の100としています。

##### ② 改正点

改正前の役員報酬規程では、標準の評価結果である「B」評価の場合、自動的に増減率が一律「100分の100」となるため、役員個人の法人業績への寄与度が劣る者が生じた場合に、適切に報酬へ反映することができないことから、他の評価結果と同じく100分の100を下回る増減率を決定できるよう規程改正を行うものです。

#### (2) 改定の実施時期

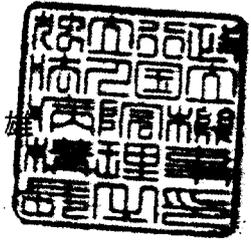
平成21年4月1日



国立病院機構発総第0217001号  
平成21年2月17日

厚生労働大臣  
舛添 要 一 殿

独立行政法人国立病院機構  
理事長 矢崎 義 雄



役員に対する報酬等の支給の基準の変更について (届出)

今般、別添のとおり役員に対する報酬等の支給の基準を変更したので、独立行政法人  
通則法 (平成11年法律第103号) 第52条第2項の規定に基づき届出を行います。

平成21年2月17日規程第1号

独立行政法人国立病院機構役員報酬規程の一部を改正する規程

独立行政法人国立病院機構役員報酬規程（平成16年規程第12号）を別添  
新旧対照表のとおり改正する。

附 則

（施行期日）

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

別 添

独立行政法人国立病院機構役員報酬規程新旧対照表

新	旧																								
<p>(業績年俸)</p> <p>第8条 常勤役員の業績年俸の額は、年度単位で定めるものとし、第6条第3項に規定する場合を除き、当該常勤役員の前年度の業績年俸の額に、前年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会（以下「評価委員会」という。）の業績評価を踏まえ、次の表に定める当該年度の評価結果に応じた割合を乗じて得た額（同項に規定する場合は、同項の業績年俸額）とする。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">評価委員会の業績評価</th> <th style="text-align: center;">割 合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">S 評 価</td> <td>100分の120以内で理事長が定める割合</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">A 評 価</td> <td>100分の110以内で理事長が定める割合</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">B 評 価</td> <td><u>100分の100以内で理事長が定める割合</u></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">C 評 価</td> <td>100分の90以内で理事長が定める割合</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">D 評 価</td> <td>100分の80以内で理事長が定める割合</td> </tr> </tbody> </table>	評価委員会の業績評価	割 合	S 評 価	100分の120以内で理事長が定める割合	A 評 価	100分の110以内で理事長が定める割合	B 評 価	<u>100分の100以内で理事長が定める割合</u>	C 評 価	100分の90以内で理事長が定める割合	D 評 価	100分の80以内で理事長が定める割合	<p>(業績年俸)</p> <p>第8条 常勤役員の業績年俸の額は、年度単位で定めるものとし、第6条第3項に規定する場合を除き、当該常勤役員の前年度の業績年俸の額に、前年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会（以下「評価委員会」という。）の業績評価を踏まえ、次の表に定める当該年度の評価結果に応じた割合を乗じて得た額（同項に規定する場合は、同項の業績年俸額）とする。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">評価委員会の業績評価</th> <th style="text-align: center;">割 合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">S 評 価</td> <td>100分の120以内で理事長が定める割合</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">A 評 価</td> <td>100分の110以内で理事長が定める割合</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">B 評 価</td> <td><u>100分の100</u></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">C 評 価</td> <td>100分の90以内で理事長が定める割合</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">D 評 価</td> <td>100分の80以内で理事長が定める割合</td> </tr> </tbody> </table>	評価委員会の業績評価	割 合	S 評 価	100分の120以内で理事長が定める割合	A 評 価	100分の110以内で理事長が定める割合	B 評 価	<u>100分の100</u>	C 評 価	100分の90以内で理事長が定める割合	D 評 価	100分の80以内で理事長が定める割合
評価委員会の業績評価	割 合																								
S 評 価	100分の120以内で理事長が定める割合																								
A 評 価	100分の110以内で理事長が定める割合																								
B 評 価	<u>100分の100以内で理事長が定める割合</u>																								
C 評 価	100分の90以内で理事長が定める割合																								
D 評 価	100分の80以内で理事長が定める割合																								
評価委員会の業績評価	割 合																								
S 評 価	100分の120以内で理事長が定める割合																								
A 評 価	100分の110以内で理事長が定める割合																								
B 評 価	<u>100分の100</u>																								
C 評 価	100分の90以内で理事長が定める割合																								
D 評 価	100分の80以内で理事長が定める割合																								

## 国立病院機構岡山医療センターにおける指定管理者制度 に基づく公立病院運営について

### 1 経緯

岡山市においては「公立病院改革ガイドライン」（平成19年12月24日付総務省自治財政局長通知）を踏まえ、岡山市立金川病院（以下「金川病院」という。）について、同病院が有する病床の再編・ネットワーク化、医療連携について検討を行い、今般「独立行政法人国立病院機構岡山医療センターと岡山市立金川病院における病院再編計画」（以下「再編計画」という。）をとりまとめたところ。

この間、国立病院機構としては、地元からの要望も踏まえ、地域医療に貢献する観点から、医療連携及び金川病院の指定管理者制度に基づく運営に向けて具体的な協議を進めてきた。

- ・ 地元の要望を踏まえ岡山市長から要望書の提出（20年2月）
- ・ 金川病院の運営委託に関する岡山市議会での質疑（20年2月以降）

### 2 再編計画の主な内容

- 医療機能の継続と充実を図ること並びに岡山市北部地域における救急医療体制の充実を図ることを目的に、岡山医療センターと連携して金川病院の再編に取り組む。
- 岡山市は金川病院を現在の60床から30床の病院として建替え整備し、運営を国立病院機構岡山医療センターに委託し一層の連携強化を図る。
- 金川病院の削減した病床については岡山市北部地域の急性期医療体制の充実・強化を図るため岡山医療センターに移管する。

### 3 今後の予定

今後、岡山市における、金川病院の建て替え整備、指定管理者制度導入の条例制定、指定管理に関する基本協定の締結を経て、平成24年の開院、指定管理開始を予定。

## 建て替え整備後の金川病院の機能等について

### 1 主たる機能

#### ① プライマリケアの機能

##### ア 初期診療機能

地域の医療機関として、多様な住民ニーズに対応した幅広い診療を行うため内科・外科（整形外科）の2診療科を中心とした初期診療機能を担う。

##### イ 初期救急医療機能

地域住民に安心を提供するため、初期救急医療機能を担う。又、必要に応じて急性期の医療を担った基幹病院（国立病院機構岡山医療センター）と連携して対応する。

#### ② 亜急性期に対応する機能

##### ア 脳血管疾患等による後遺症患者等の機能回復を図る。

##### イ 急性期医療を担う基幹病院と連携し、必要な回復期リハビリテーションを行う。

#### ③ 地域医療機関との連携機能

地域の医療・保健・福祉機能との医療・保健・福祉ネットワーク形成のため、地域の診療所、保健・福祉施設等の連携を促進する機能を担う。このため、研修会・勉強会などの開催を積極的に行う。

#### ④ その他

健康診断、健康相談、健康教室の開催など予防医療を推進し、地域住民の健康づくりに貢献する。

### 2 病床数と診療科目等

#### ① 病床数

御津地域を含む市内北部地域は、小中規模病院主導の医療体制となっている状況の中で、それぞれの病院の役割が必ずしも明確でなく、各病院の特徴を活かした機能分担や地域連携が求められている。

こうした地域における医療提供体制の現状を踏まえ、金川病院については、基幹病院との連携強化を進めることにより、御津地域住民に適切な医療を提供する持続的なシステムの確立を目指すこととし、病床数については、基幹病院との連携を前提に現在の患者数の動向も勘案し、一般病床30床とする。

#### ② 診療科目

##### ア 内科、外科（整形外科）の2診療科を中心とする。

##### イ その他の診療科は、現状を踏まえた上で、地域のニーズを見極めながら対応を検討していく。

## 中期目標期間終了時における積立金等の承認に係る意見聴取の 取扱いについて（案）

### 1. 積立金等の承認に係る独立行政法人評価委員会への意見聴取について

下記2により、独立行政法人が中期目標期間終了時に保有する「積立金」の処分に際しては、あらかじめ独立行政法人評価委員会の意見をお聴きする必要があるが、非常に限られた日程となることが予想される。

したがって、本年度末以降に中期目標期間が終了する法人の積立金の処分に係る独立行政法人評価委員会の意見聴取について、実際に部会の開催が困難な場合には、各委員宛て関係文書を送付し、書面等によりご意見をお聴きした上で、部会長に最終的な独立行政法人評価委員会のご意見をとりまとめいただくこととさせていただきます。

### 2. 独立行政法人が中期目標期間終了時に保有する「積立金」の処分について

(1) 中期目標期間終了時の積立金の処分については次の2つによる。

- ① 厚生労働大臣の承認を受けた額を次の中期目標期間の業務の財源等に充てる。  
(この場合、6月30日までに承認を受ける必要がある。)

→ 厚生労働大臣は、この承認をしようとするときは、あらかじめ独立行政法人評価委員会の意見を聴かなければならない。

- ② 積立金の額から①の金額を控除した額を国庫に納付する。  
(この場合、7月10日までに国庫に納付する必要がある。)

(2) 財務諸表の承認について

上記(1)の処理を行う前提として、「次の中期目標期間の業務の財源等に充てる額」及び「国庫に納付する額」を確定させるために、上記(1)の①及び②のそれぞれの期限までに厚生労働大臣から「財務諸表」の承認を得る必要がある。

→ 厚生労働大臣は、この承認をしようとするときは、あらかじめ独立行政法人評価委員会の意見を聴かなければならない。

独立行政法人評価委員会を開催しない場合のスケジュール (案)

独立行政法人評価委員会に係るスケジュール	備考
<p>【6月上旬】 独立行政法人の「財務諸表」及び「次の中期目標期間の業務の財源に充てる額」について、財務担当委員にご説明。</p> <p>【6月中旬～下旬】 財務担当委員にご了解をいただいた後、各委員あてに関係資料等を送付し、書面等により意見聴取。</p> <p>【6月下旬】 部会長に各委員からのご意見をご報告し、独立行政法人評価委員のご意見をまとめていただく。</p> <p>【7月以降】 開催される部会において、独立行政法人評価委員会からのご意見をご報告。</p>	<p>○6月30日まで</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・財務諸表の承認</li><li>・次の中期目標期間の業務の財源に充てる額の承認</li></ul> <p>○7月10日まで</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・国庫納付</li></ul>

## 今年度末に中期目標期間が終了する法人の関係法令

- 今年度末に中期目標期間が終了する独立行政法人
  - 国立病院機構
  - 医薬品医療機器総合機構
  - 労働者健康福祉機構

### 【各法人共通規定】

#### 独立行政法人の組織、運営及び管理に係る共通的な事項に関する政令

(平成12年政令第316号)(抄)

#### (積立金の処分に係る承認の手続)

第五条 別表の第一欄に掲げる独立行政法人は、通則法第二十九条第二項第一号に規定する中期目標の期間(以下この項において「中期目標の期間」という。)の最後の事業年度(以下「期間最後の事業年度」という。)に係る通則法第四十四条第一項又は第二項の規定による整理を行った後、同条第一項の規定による積立金がある場合において、その額に相当する金額の全部又は一部を同表の第二欄に掲げる規定により当該中期目標の期間の次の中期目標の期間における業務の財源に充てようとするときは、次に掲げる事項を記載した承認申請書を当該規定に規定する大臣(以下「主務大臣」という。)に提出し、当該次の中期目標の期間の最初の事業年度の六月三十日までに、当該規定による承認を受けなければならない。

- 一 別表の第二欄に掲げる規定による承認を受けようとする金額
- 二 前号の金額を財源に充てようとする業務の内容

2 (略)

#### (国庫納付金の納付の手続)

第六条 別表の第一欄に掲げる独立行政法人は、同表の第四欄に掲げる規定に規定する残余があるときは、当該規定による納付金(以下「国庫納付金」という。)の計算書に、当該期間最後の事業年度の事業年度末の貸借対照表、当該期間最後の事業年度の損益計算書その他の当該国庫納付金の計算の基礎を明らかにした書類を添付して、当該期間最後の事業年度の次の事業年度の六月三十日までに、これを主務大臣に提出しなければならない。ただし、前条第一項の承認申請書を提出したときは、これに添付した同条第二項に規定する書類を重ねて提出することを要しない。

2 主務大臣は、前項の国庫納付金の計算書及び添付書類の提出があったときは、遅滞なく、当該国庫納付金の計算書及び添付書類の写しを財務大臣に送付するものとする。

#### (国庫納付金の納付期限)

第七条 国庫納付金は、期間最後の事業年度の次の事業年度の七月十日までに納付しなければならない。

## 【各法人個別規定】

### ●独立行政法人国立病院機構法（平成14年法律第191号）（抄） （積立金の処分）

第十六条 機構は、通則法第二十九条第二項第一号に規定する中期目標の期間（以下この項において「中期目標の期間」という。）の最後の事業年度に係る通則法第四十四条第一項又は第二項の規定による整理を行った後、同条第一項の規定による積立金があるときは、その額に相当する金額のうち厚生労働大臣の承認を受けた金額を、当該中期目標の期間の次の中期目標の期間に係る通則法第三十条第一項の認可を受けた中期計画（同項後段の規定による変更の認可を受けたときは、その変更後のもの）の定めるところにより、当該次の中期目標の期間における第十三条に規定する業務の財源に充てることができる。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定による承認をしようとするときは、あらかじめ、厚生労働省の独立行政法人評価委員会の意見を聴かなければならない。
- 3 機構は、第一項に規定する積立金の額に相当する金額から同項の規定による承認を受けた金額を控除してなお残余があるときは、その残余の額を国庫に納付しなければならない。
- 4 前三項に定めるもののほか、納付金の納付の手続その他積立金の処分に関し必要な事項は、政令で定める。

### ●独立行政法人医薬品医療機器総合機構法（平成14年法律第192号）（抄） （利益及び損失の処理の特例等）

第三十一条 機構は、第二十九条第一項第三号に掲げる業務に係る勘定において、通則法第二十九条第二項第一号に規定する中期目標の期間（以下この条において「中期目標の期間」という。）の最後の事業年度に係る通則法第四十四条第一項又は第二項の規定による整理を行った後、同条第一項の規定による積立金があるときは、その額に相当する金額のうち厚生労働大臣の承認を受けた金額を、当該中期目標の期間の次の中期目標の期間に係る通則法第三十条第一項の認可を受けた中期計画（同項後段の規定による変更の認可を受けたときは、その変更後のもの）の定めるところにより、当該次の中期目標の期間における第十五条に規定する業務の財源に充てることができる。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定による承認をしようとするときは、あらかじめ、厚生労働省の独立行政法人評価委員会の意見を聴かなければならない。
- 3 機構は、第一項に規定する積立金の額に相当する金額から同項の規定による承認を受けた金額を控除してなお残余があるときは、その残余の額を国庫に納付しなければならない。
- 4 副作用救済勘定及び感染救済勘定については、通則法第四十四条第一項ただし書、第三項及び第四項の規定は、適用しない。
- 5 機構は、副作用救済勘定及び感染救済勘定において、中期目標の期間の最後の事業年度に係る通則法第四十四条第一項本文又は第二項の規定による整理を行った後、同条第一項の規定による積立金があるときは、その額に相当する金額を当該中期目標の期間の次の中期目標の期間における積立金として整理しなければならない。
- 6 前各項に定めるもののほか、第三項の納付金の納付の手続その他積立金の処分に関し必要な事項は、政令で定める。

●独立行政法人労働者健康福祉機構法（平成14年法律第171号）（抄）  
（積立金の処分）

第三十一条 機構は、通則法第二十九条第二項第一号に規定する中期目標の期間（以下この項において「中期目標の期間」という。）の最後の事業年度に係る通則法第四十四条第一項又は第二項の規定による整理を行った後、同条第一項の規定による積立金があるときは、その額に相当する金額のうち厚生労働大臣の承認を受けた金額を、当該中期目標の期間の次の中期目標の期間に係る通則法第三十条第一項の認可を受けた中期計画（同項後段の規定による変更の認可を受けたときは、その変更後のもの）の定めるところにより、当該次の中期目標の期間における前条第一項に規定する業務の財源に充てることができる。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定による承認をしようとするときは、あらかじめ、厚生労働省の独立行政法人評価委員会の意見を聴かなければならない。
- 3 機構は、第一項に規定する積立金の額に相当する金額から同項の規定による承認を受けた金額を控除してなお残余があるときは、その残余の額を国庫に納付しなければならない。
- 4 前三項に定めるもののほか、納付金の納付の手續その他積立金の処分に関し必要な事項は、政令で定める。



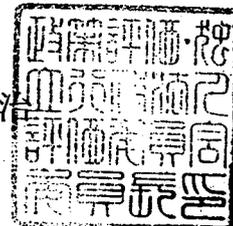
政委第 27 号  
平成 20 年 11 月 26 日

厚生労働省独立行政法人評価委員会

委員長 井原 哲夫 殿

政策評価・独立行政法人評価委員会

委員長 大橋 洋 洋



平成 19 年度における厚生労働省所管独立行政法人の業務の実績  
に関する評価の結果等についての意見について

当委員会は、平成 20 年 8 月 18 日付けをもって貴委員会から通知のあった「厚生労働省の所管する独立行政法人の平成 19 年度の業務実績の評価結果について」等に関して、別紙 1 のとおり意見を取りまとめましたので、通知します。あわせて、独立行政法人等の給与水準及び総人件費改革に関する評価の結果について別紙 2 のとおり、評価の取組が顕著な独立行政法人評価委員会及び積極的な取組姿勢が顕著な独立行政法人の例について別紙 3 のとおり取りまとめ、送付しますので、よろしくお取り計らい願います。

なお、契約の適正化に係る評価の結果については、当委員会において引き続き検討の上、別途通知いたします。

当委員会としては、平成 19 年 7 月 11 日に取りまとめた「業務実績評価に関する当面の取組方針」、平成 20 年 7 月 14 日に独立行政法人評価分科会において取りまとめた「平成 19 年度業務実績評価の取組について」等に沿って、政府全体の評価の厳格性、信頼性の確保に重点を置き、横断的に評価を行ったところです。

今後、貴委員会におかれては、本意見を着実に具体化していただくとともに、一部の独立行政法人における不祥事の発覚等により独立行政法人全体が不信の目でみられていること、業務実績評価に関する各府省の評価委員会における取組が不十分ではないかとの指摘があることなどを踏まえ、国民の視点に立った厳格かつ客観的な評価を行っていただくようお願いします。

平成19年度における厚生労働省所管独立行政法人の業務の実績  
に関する評価の結果についての意見

平成19年度における厚生労働省所管14法人（国立健康・栄養研究所、労働安全衛生総合研究所、勤労者退職金共済機構、高齢・障害者雇用支援機構、福祉医療機構、国立重度知的障害者総合施設のぞみの園、労働政策研究・研修機構、雇用・能力開発機構、労働者健康福祉機構、国立病院機構、医薬品医療機器総合機構、医薬基盤研究所、年金・健康保険福祉施設整理機構、年金積立金管理運用）の業務の実績に関する貴委員会の評価の結果（以下「評価結果」という。）については、以下のとおり改善すべき点がみられた。

【所管法人共通】

（評価の基準の明確化等）

- ・ 評価の基準の明確化等については、昨年度の当委員会意見として、貴委員会を含む各府省の独立行政法人評価委員会に対して、「評価の基準についてより客観的かつ明確なものとなるよう見直すとともに、評価の結果についてもその考え方、理由、根拠等を評価の基準との関係においてより分かりやすく説明すべきである。」との指摘を行ったところである。

各府省の独立行政法人評価委員会の中には、評価指標の具体化、評定を付す単位（以下「評定単位」という。）の細分化、法人共通の評価事項（例えば、欠損金、剰余金の適正化等）の設定、総合評価の考え方の統一など、評価結果を分かりやすく説明するための取組を行っているところがみられる。

一方、各府省の独立行政法人評価委員会の平成19年度の評価結果をみると、評価結果を分かりにくくしている要因として、以下のようなものがあると考えられる。

貴委員会においては、評価結果を分かりやすく説明するために、これらについて考慮した説明を行うべきである。

- i) 同一の評価事項（例：「契約の適正化」など）であっても、法人によって、評定単位が詳細なもの・概括的なものが混在している。

- ii) 複数の業務を併せて評定する場合において、各業務のウエイトの付け方が不統一である。
- iii) 評定に際して、目標の達成（進捗）が法人の努力によるものか、外的要因によるものかがあいまいである。
- iv) 評定記号の意味する評語として「おおむね」等の多義的な用語が使われているが、その意味が不明確である。

#### (保有資産)

- ・ 保有資産の見直し状況の評価については、「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定。以下「整理合理化計画」という。）Ⅲ－1－(2)「保有資産の見直し」において、「保有資産の見直しの状況については、監事による監査、評価委員会による事後評価において、それぞれ適切にチェックする。」こととされており、貴委員会においても、整理合理化計画において平成19年度中に処分等することとされた実物資産の処分等の取組状況についての評価が行われている。

各府省の独立行政法人評価委員会の中には、整理合理化計画において処分等することとされている資産以外の資産についても、主要な固定資産についての固定資産一覧表等に基づく監事監査や減損会計の情報等を活用した評価を行っているところもあり、今後、法人の保有資産の見直しの取組に関する評価を行う際には、このような取組も参考にしつつ評価を行うことが望ましい。

#### (官民競争入札等)

- ・ 官民競争入札等については、整理合理化計画Ⅲ－1－(3)「官民競争入札等の積極的な適用」において、「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成18年法律第51号）に基づく官民競争入札等の積極的な導入を推進し、独立行政法人の提供する財・サービスの質の維持・向上と経費削減を図る。」こととされており、貴委員会においても、整理合理化計画及び「公共サービス改革基本方針」（平成19年12月24日閣議決定）に基づき平成19年度中に官民競争入札等の導入等が決定されている法人の業務について、その取組状況等の評価が行われている。

各府省の独立行政法人評価委員会の中には、評価項目（予算、収支計画及び資金計画）の評価指標の一つに「官民競争入札等の活用について、検討が適切に行われ

ているか。」を設定し評価を行っているところなどもみられる。今後、官民競争入札等の活用に関する評価を行う際には、このような取組も参考にしつつ評価を行うことが望ましい。

#### (内部統制 (コンプライアンス体制の整備))

- ・ 内部統制について、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「整理合理化計画Ⅲ-2-(1)-①「業務遂行体制の在り方」をも踏まえ、コンプライアンス体制の整備状況 (倫理行動規程の策定、第三者を入れた倫理委員会等の設置、監事による内部統制についての評価の実施など) 等についての評価を行うべきである。」との指摘を行ったところであり、貴委員会においてもコンプライアンス体制の整備状況の評価が行われている。

各府省の独立行政法人評価委員会の中には、コンプライアンス体制の整備状況の評価にとどまらず、コンプライアンスを実践するための具体的手引書である「コンプライアンス・マニュアル」の策定及び活用、職員に対する研修の実施、内部監査結果等のマネジメントレビューへの反映等の状況を明らかにさせて評価を行っているところもある。内部統制に係る今後の評価に当たっては、このような取組も参考にしつつ、内部統制の体制の整備状況の評価のみならず内部統制のために構築した体制・仕組みの運用状況についての評価を行うことが望ましい。

#### (事業としての資金運用)

- ・ 独立行政法人の中には、個別法に基づき事業として資金の運用を行っているものがあり、平成19年度においては、株式等のリスク資産による資金運用も行っていた法人において、運用環境の悪化等による損失が生じているものがみられた。

資金の運用については、各府省の独立行政法人評価委員会の評価も法人によってまちまちとなっており、当委員会においても様々な議論があったところであるが、以下については共通の認識が得られた。

今後、個別法に基づき事業として行う資金運用であって、時価又は為替相場の変動等の影響を受ける可能性があるものについては、下記①～③を踏まえて厳格に評価を行うべきである。

- ① 資金運用の実績が明らかにされているかどうか。

- ② 資金運用の基本的方針（具体的な投資行動の意思決定主体、運用に係る主務大臣、法人、運用委託先間の責任分担の考え方等）、資産構成、運用実績を評価するための基準（以下「運用方針等」という。）が事前に明確にされているかどうか。
- ③ 資金の性格、運用方針等の設定主体及び規定内容によって法人はどのような責任を負うのかについて、十分に分析されているかどうか。

（給与水準及び総人件費改革）

- ・ 給与水準及び総人件費改革については、「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）4-(1)-ウ-①-(エ)及び整理合理化計画Ⅲ-1-(4)-③において、事後評価における厳格なチェックが求められている。

給与水準に関しては、整理合理化計画Ⅲ-1-(4)-①-イ及びウの趣旨を踏まえると、評価に当たって、以下のような取組を行う必要があると考えられる。

- 1 国家公務員と比べて給与水準の高い法人について、
  - ① 給与水準の高い理由及び講ずる措置（法人の設定する目標水準を含む）についての法人の説明が、国民に対して納得の得られるものとなっているか
  - ② 法人の給与水準自体が社会的な理解の得られるものとなっているかという観点からの検証を行い、給与水準の適正化に向けた法人の取組を促す評価を行うこと
- 2 国の財政支出割合の大きい法人及び累積欠損のある法人について、

給与水準について十分な説明責任を果たすことが求められており、特に、国家公務員と比べて給与水準が高い場合、国民の理解を得ることがより困難と考えられることから、評価に当たっては、法人の説明を踏まえてより慎重に給与水準の適切性の検証に取り組むこと

また、総人件費改革については、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条等に基づき、各法人において平成18年度からの5年間で5%以上の削減を基本とする取組を行うことが求められている。この取組についての評価を行うに当たっては、これまでの取組の状況と5年間で5%以上の削減を確実に達成するための展望を明らかにした上で法人の取組を促す評価を行うことが必要であると考えられる。

以上の認識のもとに、今回、当委員会において、給与水準及び総人件費改革に関する各府省の独立行政法人評価委員会等の評価の取組について横断的に分析をしたところであり、その結果は別紙2のとおりである。

この分析結果を踏まえ、個別法人の評価に関し、特に改善を要すると考えられる点については、当該法人の項において個別に指摘している。給与水準及び総人件費改革に関する今後の評価に当たっては、当該個別法人についての意見を踏まえるとともに、個別に指摘した法人に限らず厚生労働省所管法人について、別紙2に記載の考え方を踏まえて評価に取り組まれない。

上記の事項に加え、個別に指摘すべき意見のある法人及びその内容は、以下のとおりである。

#### 【独立行政法人労働安全衛生総合研究所】

- ・ 経費削減の取組については、業務実績報告書において、平成19年度から始まった「高圧設備の長時間使用に対応した疲労強度評価手法に関する研究」での光熱水量の増加が見込まれたが、人工環境室を清瀬地区に集約し施設経費の永続的な節減を図るなどの経費節減努力により、今年度の光熱水量の増加を対前年度8.8%の増加に抑えることができたとしており、評価結果においては施設の統合等による施設経費の節減などに努めていると評価している。

しかしながら、その前提となる上記研究での光熱水量の増加量及び増加額や人工環境室の統合等による経費節減額が明らかにされていないことから、経費節減額等を明らかにさせた上で評価すべきである。

- ・ 「インターネット等による調査及び研究成果情報の発信」については、中期計画において、①公表論文の概要等を研究所のホームページにおいて公開、②年報等を発行し産業界等への研究成果の広報を図る、③研究成果を活用した事業場向け技術ガイドライン等の発行及び研究成果の一般誌等への積極的な寄稿、が中期目標を達成するためにとるべき事項として定められているものの、具体的な数値目標が定められていない。

平成19年度の評価結果においては、上記のとおり具体的な数値目標が定められてい

ないこと、また、18年度（A評定）と比較しても一般誌等への寄稿件数及び研究所ホームページへのアクセス件数が減少していることからS評定（中期計画を大幅に上回っている）とする理由が不明確であり、評価の考え方、理由、根拠等を明らかにさせた上で評価すべきである。

- ・ 本法人の給与水準については、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「国民の視点に立って給与水準の適切性等について厳格な評価を行うべきである。」との指摘を行っている。

本法人の平成19年度における給与水準は、対国家公務員指数（年齢勘案）で114.4（事務・技術職員）と国家公務員の水準を上回っている。

これについては、評価結果において「役職員の報酬・給与等の状況は妥当であり、適切と認められる。一部に、この法人に限ったことではないが役員報酬が高いとの意見もあった。なお、給与水準の対国家公務員指数については、適正な水準まで引き下げる必要がある。」と記載されている。

しかしながら、同年度の役員の報酬等及び職員の給与の水準に関する情報の公表（以下「給与水準等公表」という。）における本法人自身の説明によると、給与水準が高い理由として、①職員の学歴構成、②その他法人固有の事情（国からの出向者の異動保障）が挙げられているものの、これら法人の説明に対する貴委員会としての認識が評価結果において示されていない。

今後の評価に当たっては、別紙2（1-(1)-ア-(7)、(イ)、(エ)）を踏まえ、法人の説明が国民の納得の得られるものとなっているかという観点から検証し、その結果を評価結果において明らかにすべきである。

また、上記以外にも、別紙2（1-(1)-ウ-(7)）の状況がみられるので、これも踏まえた評価に取り組まれない。

- ・ 本法人の総人件費改革の取組については、給与水準等公表によると、平成17年度の基準値1,053,105千円に対し19年度1,043,773千円（1.6%の減少（人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。））となっており、取組開始から2年を経過した時点で2%以上の削減に至っていないが、この削減状況が法人の具体的な削減計画上予定されたものであるとの事情はみられない。しかしながら、法人の取組の適切性についての検

証状況及び今後の削減に向けた展望が、評価結果において明らかにされていない。

今後の評価に当たっては、取組開始からの経過年数に応じた達成状況を踏まえ、法人の取組状況の適切性について検証し、今後の削減計画等、5年間で5%以上の削減を確実に達成するための展望を評価結果において明らかにした上で、法人の取組を促すべきである。(別紙2(2-イ)参照)

#### 【独立行政法人勤労者退職金共済機構】

- ・ 一般の中小企業退職金共済事業、清酒製造業退職金共済事業及び林業退職金共済事業における退職金等未請求者及び退職金共済手帳長期未更新者縮減対策については、退職金等未請求者及び退職金共済手帳長期未更新者に対する取組を重点的に行ったとして、「内部進行管理の充実」の項目においてA評価(中期計画を上回っている)としているが、この取組による具体的な効果については言及されていない。今後の評価に当たっては、退職金等未請求者及び退職金共済手帳長期未更新者に対する取組による具体的な効果を明らかにした上で評価すべきである。
- ・ 建設業退職金共済事業における退職金共済手帳長期未更新者縮減対策については、各種の改善策が実行され、手帳更新・退職金請求の実績件数が前年より改善しているとして、「建設業退職金共済事業の適正化」の項目においてA評価(中期計画を上回っている)としているが、退職金共済手帳長期未更新者に対する取組による具体的な効果については言及されていない。今後の評価に当たっては、退職金共済手帳長期未更新者に対する取組による具体的な効果を明らかにした上で評価すべきである。
- ・ 建設業退職金共済事業勘定及び清酒製造業退職金共済事業勘定の利益剰余金(平成18年度末にそれぞれ約982.5億円、約10.7億円、19年度末にそれぞれ約858.8億円、約10.4億円)について、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「利益剰余金の発生要因等を業務実績報告書等で明らかにさせた上で厳格な評価を行うべきである。」との指摘を行ったところであるが、平成19年度の評価結果をみると、発生要因等が明らかにされていない。今後の評価にあたっては、利益剰余金の発生要因等を明らかにさせた上で業務運営の適切性の評価を行うべきである。

#### 【独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構】

- ・ 本法人の平成19年度における給与水準は、対国家公務員指数（年齢勘案）で114.6（事務・技術職員）と国家公務員の水準を上回っている。

その理由として、同年度の給与水準等公表における本法人自身の説明によると、①職員の勤務地や学歴構成、②管理職割合の高さ、③その他法人固有の事情（人材確保等のため、類似の非特定独立行政法人（旧特殊法人）等の給与水準を勘案してきたこと）が挙げられている。しかしながら、評価結果において、①及び③についての言及はなされているが、②に関して法人の説明の合理性の検証状況が明らかにされていない。

今後の評価に当たっては、別紙2（1-(1)-ア-(ウ)）を踏まえ、法人の説明が国民の納得の得られるものとなっているかという観点から検証し、その結果を評価結果において明らかにすべきである。

#### 【独立行政法人福祉医療機構】

- ・ 心身障害者扶養保険事業については、繰越欠損金が制度改正により今後解消される見通しとなったことや、道府県・指定都市に対する指導等を適切に運営していることとしてA評価（中期計画を上回っている）としている。

しかしながら、①繰越欠損金の解消については、法人の努力ではなく、国と地方公共団体による財政支援によるものであること、②道府県・指定都市に対する指導等の実施についても、地方公共団体との事務担当者会議を年2回開催したことや改正内容のパンフレットを作成し各都道府県に送付して周知させたこと等であることから、A評価とするだけの理由が明らかでない。

今後の評価に当たっては、評価の考え方、理由、根拠等について明らかにした上で、評価すべきである。

- ・ 本法人の給与水準については、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「国民の視点に立って給与水準の適切性等について厳格な評価を行うべきである。」との指摘を行っている。

本法人の平成19年度における給与水準は、対国家公務員指数（年齢勘案）で119.5（事務・技術職員）と国家公務員の水準を上回っている。

その理由として、同年度の給与水準等公表における本法人自身の説明によると、①職員の勤務地構成、②管理職割合の高さ、③その他法人固有の事情（民間における金融部門における給与実態を勘案していること）が挙げられている。しかしながら、評価結果において、②及び③についての言及はなされているが、①に関して、法人の説明の合理性が検証されているか明らかにされていない。

今後の評価に当たっては、別紙2（1-(1)-ア-(イ)）を踏まえ、法人の説明が国民の納得の得られるものとなっているかという観点から厳格なチェックを行うべきである。

#### 【独立行政法人労働政策研究・研修機構】

- ・ 本法人の平成19年度における給与水準は、対国家公務員指数（年齢勘案）で118.9（事務・技術職員）と国家公務員の水準を上回っている。

その理由として、同年度の給与水準等公表における本法人自身の説明によると、①職員の勤務地や学歴構成、②その他法人固有の事情（機構の出向職員におけるI種試験相当採用者の在職割合が高いこと）が挙げられている。しかしながら、評価結果において、①についての言及はなされているが、②に関して、法人の説明の合理性の検証状況が明らかにされていない。

今後の評価に当たっては、別紙2（1-(1)-ア-(エ)）を踏まえ、法人の説明が国民の納得の得られるものとなっているかという観点から検証し、その結果を評価結果において明らかにすべきである。

#### 【独立行政法人雇用・能力開発機構】

- ・ 本法人については、整理合理化計画に基づき、年内を目途に存廃を含めその在り方について結論が出される予定となっている。今後の評価に当たっては、中期計画の達成状況のみならず、当該結論に至った経緯・理由を十分踏まえた上で、評価を行うべきである。
- ・ 本法人の給与水準については、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「国民の視点に立って給与水準の適切性等について厳格な評価を行うべきである。」との指摘を行っている。

本法人の平成19年度における給与水準は、対国家公務員指数（年齢勘案）で109.8（事務・技術職員）と国家公務員の水準を上回っている。

これについては、評価結果において「給与水準の適正化に向けた取組を適切に進めている。今後とも、早期にラスパイレス指数が適正な水準になるよう取組を着実に進めていくことが望まれる。」と記載されている。

しかしながら、同年度の給与水準等公表における本法人自身の説明によると、給与水準が高い理由として、①職員の学歴構成、②管理職割合の高さ、③その他法人固有の事情（従前は、職員の年齢や経験年数により昇格・昇給させていたこと等）が挙げられているものの、これら法人の説明に対する貴委員会としての認識が評価結果において示されていない。

今後の評価に当たっては、別紙2（1-(1)-ア-(ア)、(イ)、(ウ)、(エ)）を踏まえ、法人の説明が国民の納得の得られるものとなっているかという観点から検証し、その結果を評価結果において明らかにすべきである。

#### 【独立行政法人労働者健康福祉機構】

- ・ 本法人の総人件費改革の取組については、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「削減に向けた取組状況や効果について厳格な評価を行うべきである。」との指摘を行っている。

本法人の給与水準等公表によると、平成17年度の基準値101,685,384千円に対し19年度103,947,108千円（1.5%の増加（人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。））となっており、取組開始から2年を経過した時点で2%以上の削減に至っていないが、この削減状況が法人の具体的な削減計画上予定されたものであるとの事情はみられない。しかしながら、法人の取組の適切性についての検証状況及び今後の削減に向けた展望が、評価結果において明らかにされていない。

今後の評価に当たっては、取組開始からの経過年数に応じた達成状況を踏まえ、法人の取組状況の適切性について検証し、今後の削減計画等、5年間で5%以上の削減を確実に達成するための展望を評価結果において明らかにした上で、法人の取組を促すべきである。（別紙2（2-イ）参照）

#### 【独立行政法人国立病院機構】

- ・ 本法人の総人件費改革の取組については、給与水準等公表によると、平成17年度の基準値304,525,998千円に対し19年度312,968,784千円(2.1%の増加(人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。))となっており、取組開始から2年を経過した時点で2%以上の削減に至っていないが、この削減状況が法人の具体的な削減計画上予定されたものであるとの事情はみられない。しかしながら、法人の取組の適切性についての検証状況及び今後の削減に向けた展望が、評価結果において明らかにされていない。

今後の評価に当たっては、取組開始からの経過年数に応じた達成状況を踏まえ、法人の取組状況の適切性について検証し、今後の削減計画等、5年間で5%以上の削減を確実に達成するための展望を評価結果において明らかにした上で、法人の取組を促すべきである。(別紙2(2-イ)参照)

#### 【独立行政法人医薬品医療機器総合機構】

- ・ 本法人の総人件費改革の取組については、本法人の給与水準等公表によると、平成17年度の基準値545,454千円に対し19年度609,545千円(11.1%増加(人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。))となっている。この状況が法人の具体的な削減計画上予定されたものであるとの事情はみられない。しかしながら、業務実績報告書においては、「新給与制度の導入等により、平成19年度における人件費については、約3.3%の削減(対平成17年度一人当たり人件費)が図られた」と給与水準公表における基準値及び実績値と異なる説明がされており、これを前提とした評価が行われているが、公表値を前提とした法人の取組の検証状況については評価結果において明らかにされていない。

今後の評価に当たっては、取組開始からの経過年数に応じた達成状況を踏まえ、公表値を前提とした法人の取組状況の適切性について検証し、今後の削減計画等、5年間で5%以上の削減を確実に達成するための展望を評価結果において明らかにした上で、法人の取組を促すべきである。(別紙2(2-ア)参照)

※ただし、本法人の基準値及び実績値は、平成17年度及び19年度の非審査人員に係る実績額(総人件費から審査経理区分の人件費を除いた額をいう。)であり、審査人員について3年間でおおむね倍増とされたことを踏まえ、同機構の中期計画において常勤職員について582人まで増加することとしており、21年度におけ

る人件費の実績額の確定後に、基準値の補正を行うこととされている。

#### 【独立行政法人医薬基盤研究所】

- ・ 本法人の給与水準については、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「国民の視点に立って給与水準の適切性等について厳格な評価を行うべきである。」との指摘を行っている。

本法人の平成19年度における給与水準は、対国家公務員指数（年齢勘案）で104.2（事務・技術職員）と国家公務員の水準を上回っている。

その理由として、同年度の給与水準等公表における本法人自身の説明によると、①職員の勤務地や学歴構成、②管理職割合の高さ、③その他法人固有の事情（研究所の出向者の構成（ほとんどが本府省及び管区機関からの出向者））が挙げられている。しかしながら、評価結果において、③についての言及はなされているが、①、②に関して法人の説明の合理性の検証状況が明らかにされていない。

今後の評価に当たっては、別紙2（1-（1）-ア-（イ）、（ウ））を踏まえ、法人の説明が国民の納得の得られるものとなっているかという観点から検証し、その結果を評価結果において明らかにすべきである。

- ・ 本法人の総人件費改革の取組については、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「削減に向けた取組状況や効果について厳格な評価を行うべきである。」との指摘を行っている。

本法人の給与水準等公表によると、平成17年度の基準値653,499千円に対し19年度673,992千円（2.4%増加（人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。））となっており、取組開始から2年を経過した時点で2%以上の削減に至っていないが、この削減状況が法人の具体的な削減計画上予定されたものであるとの事情はみられない。しかしながら、法人の取組の適切性についての検証状況及び今後の削減に向けた展望が評価結果において明らかにされていない。

今後の評価に当たっては、取組開始からの経過年数に応じた達成状況を踏まえ、法人の取組状況の適切性について検証し、今後の削減計画等、5年間で5%以上の削減を確実に達成するための展望を評価結果において明らかにした上で、法人の取組を促すべきである。（別紙2（2-イ）参照）

#### 【独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理機構】

- ・ 本法人の総人件費改革の取組については、給与水準等公表によると、平成17年度の基準値36人に対し19年度39人(8.3%の増加)となっており、取組開始から2年を経過した時点で2%以上の削減に至っていないが、この削減状況が法人の具体的な削減計画に予定されたものであるとの事情はみられない。しかしながら、業務実績報告書においては、「総人件費改革における当機構の基準人員数(定員)は、41名である。」と給与水準等公表における基準値及び実績値と異なる説明がされており、これを前提とした評価が行われているが、公表値を前提とした法人の取組の検証状況については評価結果において明らかにされていない。

今後の評価に当たっては、取組開始からの経過年数に応じた達成状況を踏まえ、公表値を前提とした法人の取組状況の適切性について検証し、今後の削減計画等、法人の中期計画で示す平成21年度末までに4%以上の削減を確実に達成するための展望を評価結果において明らかにした上で、法人の取組を促すべきである。(別紙2(2-ア)参照)

#### 【年金積立金管理運用独立行政法人】

- ・ 年金積立金の運用については、中期計画において、各年度における各資産ごとのベンチマーク収益率を確保するよう努めるとされており、評価結果ではA評定(中期計画を上回っている)とされている。

しかしながら、外国債券については、中期計画において目標とされているベンチマークを上回った収益率となっているものの、国内債券、国内株式及び短期資産は、おおむね、ベンチマーク並の収益率、また、外国株式はベンチマークを下回る収益率となっており、A評定とする考え方、理由、根拠等が明らかとなっていない。

今後の評価に当たっては、より厳格な評価を行うとともに、評価の考え方、理由、根拠等を明らかにした上で評価すべきである。

中期目標期間における業務の実績に関する評価の結果  
についての意見

**【独立行政法人勤労者退職金共済機構、高齢・障害者雇用支援機構、福祉医療機構及び国立重度知的障害者総合施設のぞみの園】**

上記4法人については、「独立行政法人の主要な事務及び事業の改廃に関する勧告の方向性について」（平成18年11月27日付け政委第23号、平成19年12月11日付け政委第27号政策評価・独立行政法人評価委員会委員長通知。以下「勧告の方向性」という。）の取りまとめに当たり、その組織及び業務の全般にわたる見直しの中で、個々の中期目標の達成状況をも判定する観点から併せて検討を行ったところであり、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第34条第3項に基づく所要の意見については、勧告の方向性を通じて指摘したものである。

なお、勧告の方向性を踏まえて策定された新中期目標等に沿った業務の質の向上及び効率化が、的確な業務の進捗<sup>ちよく</sup>と併せて推進されるよう、貴委員会は、毎年度の厳格かつ的確な評価に努められたい。

## 独立行政法人等の給与水準及び総人件費改革に関する評価の結果について

## 1 給与水準関係

独立行政法人の給与水準に関しては、「独立行政法人整理合理化計画」（平成 19 年 12 月 24 日閣議決定。以下「整理合理化計画」という。）に基づき、①国家公務員と比べて給与水準の高い法人については、「その水準が高い理由及び講ずる措置について公表し、国民に対して納得が得られる説明を行うとともに、社会的に理解が得られる水準とすること」（Ⅲ－1－(4)－①－イ）、②国の財政支出規模の大きい法人及び累積欠損のある法人については、「給与水準が適切なものかどうか検証の上、十分な説明責任を果たすものとし、国民の理解が得られないものについては、水準そのものの見直し等適切に対応すること」（Ⅲ－1－(4)－①－ウ）が求められている。

この整理合理化計画等を踏まえ、各法人は、平成 19 年度における役員の報酬等及び職員の給与の水準に関する情報の公表（以下「給与水準等公表」という。）に当たり、①国家公務員と比べて給与水準の高い法人については、その水準が高い理由及び講ずる措置を公表するとともに、給与水準是正の目標水準等を併せて公表、②国の財政支出規模の大きい法人及び累積欠損のある法人については、給与水準が適切なものかどうかの検証及び講ずる措置を公表することとされた。当該公表資料は、各府省の独立行政法人評価委員会（以下「府省評価委員会」という。）等による評価において活用されることが期待されている。

府省評価委員会については、「国家公務員の水準を上回る法人の給与水準の適切性等に関し厳格な事後評価を実施すること」（行政改革の重要方針（平成 17 年 12 月 24 日閣議決定。以下「重要方針」という。） 4－(1)－ウ－①－(エ))、「給与水準について、十分国民の理解が得られる説明がなされているか等の観点から、(中略)評価委員会による事後評価において(中略)厳格にチェックする」（整理合理化計画Ⅲ－1－(4)－③）ことが求められており、当委員会についても二次評価を行うことが求められている。

このような状況を踏まえ、当委員会は、府省評価委員会等の評価結果につ

いて、次のような視点から横断的に分析を行った。

① 国家公務員と比べて給与水準の高い法人について、以下のような観点から厳格なチェックを行っているか。

- ・ 給与水準が高い理由についての法人の説明が、国民に対して納得の得られるものとなっているか。
- ・ 給与水準について講ずる措置についての法人の説明（法人の設定する目標水準を含む。）が、国民に対して納得の得られるものとなっているか。
- ・ 給与水準が社会的な理解の得られる水準となっているか。

② 国の財政支出規模の大きい法人及び累積欠損のある法人について、国の財政支出規模や累積欠損の状況を踏まえた給与水準の適切性に関する法人の検証状況をチェックしているか。

分析の結果、給与水準に関する府省評価委員会等の評価結果について、以下のとおり改善が必要と考えられる点がみられた。

#### (1) 国家公務員と比べて給与水準の高い法人

平成 19 年度において、事務・技術職員の給与水準が対国家公務員指数（年齢勘案）で 100 を上回る法人は 103 法人（独立行政法人 102 法人及び日本司法支援センター。（2）において同じ。）中 68 法人となっており、このうち勤務地や学歴構成を勘案した指数がなお、100 を上回る法人は 51 法人であることが、給与水準等公表により明らかになっている。

（なお、研究職員については 42 法人中 17 法人、病院医師については 4 法人中 3 法人、病院看護師については 4 法人中 2 法人が、対国家公務員指数（年齢勘案）で 100 を上回っている。）

これら法人についての評価の状況は表 1（p. 11）のとおりである。

当該法人に係る評価結果について、当委員会として改善が必要と考えられる点は以下のとおりである。

#### ア 給与水準が高い理由についての、法人の説明に対する検証状況

(ア) 法人の説明に対する独立行政法人評価委員会としての認識

農畜産業振興機構、住宅金融支援機構、国際協力機構、国際交流

基金、日本貿易振興機構、石油天然ガス・金属鉱物資源機構、理化学研究所、科学技術振興機構、原子力安全基盤機構、都市再生機構、日本原子力研究開発機構、国民生活センター、農業者年金基金、農林漁業信用基金（財務省独立行政法人評価委員会）、水資源機構、郵便貯金・簡易生命保険管理機構、労働安全衛生総合研究所、通関情報処理センター、緑資源機構、日本万国博覧会記念機構、雇用・能力開発機構、空港周辺整備機構、自動車事故対策機構、航海訓練所、情報通信研究機構、航空大学校及び港湾空港技術研究所については、給与水準が高い理由についての法人の説明に対する独立行政法人評価委員会としての認識が評価結果において示されていない。給与水準が高い理由については、法人自身の説明が公表されており、今後の評価に当たっては、以下の分析結果も踏まえ、法人の説明が国民の納得の得られるものとなっているかという観点から検証し、その結果を評価結果において明らかにすべきである。

(イ) 給与水準が高い理由として、職員の勤務地や学歴構成を法人が挙げている場合

住宅金融支援機構、国際協力機構、中小企業基盤整備機構、国際交流基金、日本貿易振興機構、石油天然ガス・金属鉱物資源機構、理化学研究所、科学技術振興機構、新エネルギー・産業技術総合開発機構、原子力安全基盤機構、都市再生機構、福祉医療機構、国民生活センター、日本学術振興会、農業者年金基金、農林漁業信用基金（財務省独立行政法人評価委員会）、郵便貯金・簡易生命保険管理機構、鉄道建設・運輸施設整備支援機構、環境再生保全機構、労働安全衛生総合研究所、通関情報処理センター、緑資源機構、海上災害防止センター、雇用・能力開発機構、自動車事故対策機構、情報通信研究機構、医薬基盤研究所及び大学評価・学位授与機構については、法人自身が給与水準の高い理由として職員の勤務地又は学歴構成を挙げているが、評価結果において法人の説明の合理性についての検証状況が明らかにされていない。

また、郵便貯金・簡易生命保険管理機構については、地域又は学歴を勘案した対国家公務員指数がなお 100 を上回っており、これらの理由だけで給与水準の高い理由が説明できないにもかかわらず、他の理由について法人から明確な説明がなされていない。

職員の勤務地や学歴については、これを勘案した対国家公務員指数（年齢・地域勘案、年齢・学歴勘案及び年齢・地域・学歴勘案）が公表されており、これを用いて法人の説明の合理性を定量的に検証することが可能であることから、今後の評価に当たっては、その検証を行い、評価結果において明らかにするとともに、職員の勤務地や学歴構成のみで給与水準の高さが説明できないにもかかわらず他の理由について法人から明確な説明がなされていない場合には、給与水準の高い理由についての一層の分析と説明を行うよう法人に促すべきである。

なお、職員の勤務地及び学歴構成が給与水準の高い理由として挙げられている場合に、事務所ごとの職員配置の見直しや給与支給基準における学歴勘案の在り方の見直し等に取り組むことを通じて給与水準の適正化を図る余地がないか、法人における検討を促すことは、望ましい評価の在り方として考えられるところである。

(ウ) 給与水準が高い理由として、管理職割合が高いことを法人が挙げている場合

日本高速道路保有・債務返済機構、農畜産業振興機構、国際協力機構、国際交流基金、宇宙航空研究開発機構、理化学研究所、科学技術振興機構、都市再生機構、日本原子力研究開発機構、国民生活センター、農業者年金基金、海洋研究開発機構、鉄道建設・運輸施設整備支援機構、高齢・障害者雇用支援機構、雇用・能力開発機構、自動車事故対策機構及び医薬基盤研究所については、法人自身が給与水準の高い理由として管理職割合が高いことを挙げているが、評価結果において法人の説明の合理性についての検証状況が明らかにされていない。

管理職割合が高いことについては、給与水準の是正の観点から合理的な理由がある場合を除き改善すべきと考えられることから、今後の評価に当たっては、管理職割合の高い理由が合理的なものかどうか法人の説明を検証し、評価結果において明らかにするとともに、合理性が認められないものについては、管理職割合の改善に向けた取組を促すべきである。

(エ) 給与水準が高い理由として、その他法人固有の事情を挙げている場合

日本高速道路保有・債務返済機構、住宅金融支援機構、国際協力機構、中小企業基盤整備機構、国際交流基金、日本貿易振興機構、宇宙航空研究開発機構、石油天然ガス・金属鉱物資源機構、理化学研究所、科学技術振興機構、新エネルギー・産業技術総合開発機構、原子力安全基盤機構、都市再生機構、日本原子力研究開発機構、日本学術振興会、労働政策研究・研修機構、水資源機構、鉄道建設・運輸施設整備支援機構、労働安全衛生総合研究所、通関情報処理センター、緑資源機構、日本万国博覧会記念機構、酒類総合研究所、日本スポーツ振興センター、雇用・能力開発機構、空港周辺整備機構、航海訓練所、産業技術総合研究所、航空大学校及び港湾空港技術研究所については、法人自身が給与水準の高い理由として(イ) (ウ)に掲げた理由以外に法人固有の事情を挙げているが、評価結果において法人の説明の合理性についての検証状況が明らかにされていない。

法人固有の事情としては、例えば、高度な専門技能等を要する業務に対応した人材の確保が必要であることや住居手当を受給する者の割合が国と比べ高いことなどが挙げられているが、今後の評価に当たっては、これらの事情について給与水準の高い理由として国民の納得が得られるものとなっているかどうか法人の説明を検証し、評価結果において明らかにすべきである。

イ 給与水準に関し法人の設定した目標水準の妥当性についての検証状況

日本貿易保険、空港周辺整備機構、港湾空港技術研究所については、平成 22 年度以降における対国家公務員指数の目標水準が現状維持又は現状を上回るものとなっているが、評価結果においてこの妥当性についての検証状況が明らかにされていない。

給与水準の適正化に向けた法人の目標設定の状況や目標達成に向けて法人が講ずる措置についても、国民の納得が得られるものであることが必要であり、法人の説明内容の検証し、評価結果において明らかにすることが望まれる。

特に、目標水準が現状維持又は現状を上回る場合には、法人の取組の適切性について国民の納得を得ることはより困難と考えられることから、今後の評価に当たっては、法人が設定した目標水準の妥当性についても検証し、評価結果において明らかにするとともに、妥当性が認められないものについては、より適切な目標水準の設定を促すべきである。

ウ 給与水準が社会的な理解の得られる水準となっているかについての検証状況

(ア) 給与水準が前年度に比べ上昇している場合

国際協力機構、医薬品医療機器総合機構、原子力安全基盤機構、労働安全衛生総合研究所、日本万国博覧会記念機構、酒類総合研究所、自動車事故対策機構、交通安全環境研究所及び航空大学校については、平成 19 年度における対国家公務員指数（年齢勘案）が前年度に比べ上昇しているが、評価結果においてこの理由についての検証状況が明らかにされていない。

前年度と比較して給与水準が上昇している場合には、給与水準について社会的な理解を得ることがより困難と考えられることから、今後の評価に当たっては、その理由について評価結果において明らかにするとともに、給与水準の適正化に向けた法人の取組を促すべ

きである。

(イ) 給与水準の適正化に向けた法人の不断の取組を促す評価

各法人が給与水準の適正化に係る目標を設定し取組を行うことと  
している中、府省評価委員会の評価は給与水準の適正化に向けた法  
人の取組を促すものとなることが期待されるところであるが、農畜  
産業振興機構、住宅金融支援機構、中小企業基盤整備機構、日本貿  
易振興機構、石油天然ガス・金属鉱物資源機構、原子力安全基盤機  
構、都市再生機構、農林漁業信用基金（財務省独立行政法人評価委  
員会）、水資源機構、郵便貯金・簡易生命保険管理機構、通関情報処  
理センター、酒類総合研究所、空港周辺整備機構、交通安全環境研  
究所、航海訓練所、情報通信研究機構、航空大学校、電子航法研究  
所、大学評価・学位授与機構及び港湾空港技術研究所については、  
そのような観点からの評価が行われているか評価結果において、明  
らかにされていないことから、今後の評価に当たっては、給与水準  
の適正化に向けた法人の不断の取組を促す観点からの評価を行い、  
評価結果において明らかにすべきである。

(2) 国の財政支出規模の大きい法人及び累積欠損のある法人

平成 19 年度において、国の財政支出規模の大きい法人（※）は 103 法  
人中 84 法人、累積欠損のある法人は 103 法人中 22 法人となっている。こ  
のうち、事務・技術職員の給与水準が対国家公務員指数（年齢勘案）で  
100 を上回る法人は、国の財政支出規模の大きい法人で 52 法人、累積欠  
損のある法人で 18 法人となっている。

（※国の財政支出額が 100 億円以上又は支出予算の総額に占める国の財政支出割合が 50%以上の  
法人（「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法について（ガイドライン）  
（平成 15 年 9 月 9 日策定、平成 20 年 3 月 18 日改定）」における定義による。）

国の財政支出規模の大きい法人及び累積欠損のある法人は、整理合理化  
計画に基づき、給与水準について十分な説明責任を果たすことが求められ  
ている。特に、給与水準が国家公務員と比べて高くなっている法人につい

ては、当該給与水準について国民の理解を得ることはより困難と考えられることから、府省評価委員会による評価においても、給与水準の適切性についてより慎重な検討が必要である。

これらの法人は、給与水準等公表の際に、給与水準が適切なものかどうかの検証及び当該検証に基づき講ずる措置について公表していることから、評価に当たっては、公表された法人の説明を踏まえた給与水準の適切性の検証を行うべきである。

## 2 総人件費改革関係

独立行政法人の総人件費については、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）（以下「行政改革推進法」という。）及び重要方針に基づき、平成 17 年度からの 5 年間で 5 % 以上の削減を基本とする取組を行うことが求められており（※）、整理合理化計画においても、行政改革推進法の規定に沿って着実に削減に取り組むこととされている（整理合理化計画Ⅲ－1－(4)－①－ア）。

※運用に当たっては、以下のような取扱がなされている。

- ・ 人件費（常勤の役職員に支給される報酬、給与、賞与、その他手当）の削減による方法のほか、人員（常勤の役職員）の削減による方法が認められており、法人ごとに、いずれの方法によるかを選択することとされている。
- ・ 人事院勧告を踏まえた給与改定分については、削減対象外。
- ・ 沖縄科学技術研究基盤整備機構及び日本司法支援センターについては、対象法人から除外。
- ・ 環境再生保全機構（石綿健康被害救済事業）、福祉医療機構（年金住宅融資債権の回収業務等）、医薬品医療機器総合機構（医薬品審査）及び工業・所有権情報研修館（特許庁から移管された情報システム関連業務等）については、()内の各業務に係る人員の増員後の人件費を基準額とするよう補正。
- ・ 整理合理化計画に基づき廃止等を行う独立行政法人が 5 % 以上の削減を達成している場合、当該法人の職員を受け入れる独立行政法人等において、当該職員の採用に係る人件費は対象外（今後、旧緑資源機構について適用予定）。
- ・ 研究開発法人における、①競争的資金により雇用される任期付職員、②受託研究・共同研究のため民間からの外部資金により雇用される任期付職員、③ (i) 国からの委託費・補助金により雇用される任期付研究者及び (ii) 運営費交付金により雇用される任期付研究者（「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。）に限る。）（注）については、削減対象外（③については、研究開発システムの改革の推進等による

研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律（平成 20 年法律第 63 号）の施行の日（平成 20 年 10 月 21 日）から適用）

（注）ただし、(ii) の増員については、削減対象人員を純減させた範囲内までとし、それらの増減を足し合わせた人件費（もしくは人数）が平成 17 年度におけるそれらの人件費（もしくは人数）を超えないこととする。

総人件費改革についての各法人の取組状況については、各法人の給与水準等公表の際に公表することとされており、当該公表資料は、府省評価委員会による評価において活用されることが期待されている。

府省評価委員会については、「各法人の人件費削減の取組状況（中略）に関し厳格な事後評価を実施すること」（重要方針 4－(1)－ウ－①－(エ)）が求められており、当委員会についても二次評価を行うことが求められている。

このような状況を踏まえ、当委員会は、府省評価委員会の評価結果について、次のような視点から横断的に分析を行った。

○ 取組開始から 2 年を経過した時点で 2 % 以上の削減に至っていない場合、特段の事情がない限り、取組が順調であるとは考えにくい。法人の取組の適切性について検証が行われているか。また、今後、削減目標の達成に向けた法人の取組を促すものとなっているか。

平成 19 年度において、17 年度と比べ 2 % 以上の削減に至っていない法人は、人件費の削減を行うこととしている 84 法人のうち 18 法人、人員の削減を行うこととしている 17 法人のうち 3 法人であることが、給与水準等公表により明らかになっている。

これら法人についての評価の状況は表 2（p. 33）のとおりである。

当該法人に係る府省評価委員会の評価結果について、当委員会として分析を行った結果、改善が必要と考えられる点は以下のとおりである。

ア 総人件費改革の取組状況における基準値及び実績値について

医薬品医療機器総合機構、交通安全環境研究所、平和祈念事業特別基金、原子力安全基盤機構及び年金・健康保険福祉施設整理機構については、給与水準等公表において法人が公表している総人件費改革の

取組状況における人件費等の基準値及び実績値と異なる説明が業務実績報告書においてなされており、これを前提として評価が行われているが、公表値を前提とした法人の取組の検証状況については評価結果において明らかにされていない。

今後の評価に当たっては、取組開始からの経過年数に応じた達成状況を踏まえ、公表値を前提とした法人の取組状況の適切性について検証し、今後の削減計画等、5年間で5%以上の削減を確実に達成するための展望を評価結果において明らかにした上で、法人の取組を促すべきである。

#### イ 法人の取組の適切性についての検証状況

放射線医学総合研究所、医薬基盤研究所、国立病院機構、労働者健康福祉機構、水産総合研究センター、国立美術館、水産大学校、日本貿易振興機構、メディア教育開発センター、森林総合研究所、国際交流基金及び労働安全衛生総合研究所については、平成19年度時点の削減状況が法人の具体的な削減計画上予定されたものであるとの事情はみられないが、法人の取組の適切性についての検証状況及び今後の削減に向けた展望が、評価結果において明らかにされていない。

今後の評価に当たっては、取組開始からの経過年数に応じた達成状況を踏まえ、法人の取組状況の適切性について検証し、今後の削減計画等、5年間で5%以上の削減を確実に達成するための展望を評価結果において明らかにした上で、法人の取組を促すべきである。

表1 給与水準に関する評価の状況

表2 総人件費改革に関する評価の状況

表1 給与水準に関する評価の状況

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
※ 経済産 業省	日本貿易保険	134.1 (139.1)	114.2 (118.8)	134.1	114.2	-	1-(1)-イ
国土交 通省	日本高速道路保有・債務返済 機構	133.3 (139.1)	118.1 (124.2)	116 程度	106 程度	財	1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ)
内閣府	沖縄科学技術研究基盤整備機 構	132.7 (145.3)	141.6 (155.1)	125.1	133.5	財	
農林水 産省	農畜産業振興機構	131.2 (132.9)	111.9 (114.1)		104.1 (24年度)	財累	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ウ-(イ)
財務省	住宅金融支援機構	128.6 (-)	117.8 (-)	125 程度	116 程度	財累	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(イ)

国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>・全職員の在職地域が、東京(90%)及び大阪(10%)であること</li> <li>・大学・大学院卒の割合が84%と高いこと</li> <li>・国際金融等の専門の人材を確保するには、労働市場における当該人材の給与水準を踏まえた給与水準が不可欠であり、こうした人材の市場価格による影響</li> <li>・国からの出向者のうち、出向以前に管理職でない職員が日本貿易保険において管理職として勤務する際に管理職手当が支給されていること(ただし、残業手当が支給されないことから、必ずしも当該職員の給与の上昇にはつながっていない)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本貿易保険が、国に比べて給与水準が高くなっている理由は、まず職員の殆どは東京所在であり、大学卒業者の構成比率が高いことによる影響がある(地域・学歴を勘案すると、指数は114.2)。</li> <li>・さらに日本貿易保険は、その業務の性質上、国際金融等の高度な専門能力を有する人材を必要とし、民間金融機関からの出向や中途採用を中心として労働事業から適切な人材の確保を行っていることから、相応の給与水準とすることが必要であると考えられる。</li> <li>・ただし、国からの出向者について、出向以前に管理職でない職員が日本貿易保険において管理職として勤務する際に管理職手当が支給されているなど、国からの出向者給与について出向ポストや管理職登用の給与等の制度を見直す余地もあり、これらについて対応が求められる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務地による差異 ①地域手当15%以上の支給地(東京都特別区、大阪市等)に勤務する者の占める割合 機構:100%⇒国(行一):30% ②地域手当18%以上の支給地(東京都特別区)に勤務する者の占める割合 機構:92%⇒国(行一):26%</li> <li>・職員の学歴構成による差異 大卒以上の者の占める割合 機構:77%⇒国(行一):48%</li> <li>・役職者(役職手当支給対象者)の割合による差異 ①役職手当(8%以上)の支給対象者の割合 機構:28%⇒国(行一):22% ②役職手当(20%以上)の支給対象者の割合 機構:13%⇒国(行一):3%</li> <li>・現場組織はなく、企業で言えば本社の企画・財務部門やホールディングカンパニーのように専門性の高い統括業務に特化した組織であること。</li> <li>・定型業務については職員ではなくアウトソーシングによる業務遂行を基本としており、仮に、アウトソーシングしている派遣職員を職員とみなして試算すれば、対国家公務員指数は5ポイント程度下がると見込まれる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・効率的な組織運営や業務運営を図ることにより、平成17年度年間換算額(実績ベース)に比べ、6.5%の削減を行ったが、当機構のラスパイレ指数は高い数値となっている。その要因は、本指標の算出方法に、勤務地や学歴が考慮されていないことも一因であるが、その要因を勘案しても118.1と高い水準にある。</li> <li>・国家公務員の給与構造改革等を踏まえ、本給表の水準の引き下げ及び地域手当の改定を実施した。</li> <li>・給与水準が国家公務員と比べて高いものとなっているところであり、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、適材適所の人員配置を進める等、引き続き改善の努力を求めたい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣職員・任期付職員等の活用により組織のスリム化に努めた結果、限られた定年制職員については、基幹となる職員を中心に充てており、定年制職員全体の給与水準は高くなる傾向にあった(事務・技術職員数48人(うち管理職7人(14.6%))定年制職員10人(うち管理職7人(70.0%))</li> <li>・理事長及び運営委員にノーベル賞受賞の外国人を迎えているほか、外国人研究者を多く採用。このため、基幹となる職員には、英語能力や国際的水準の専門能力を有する人材を採用。これらの者については、能力主義の下、年齢にとらわれず配置。高度な人材を遠隔地で雇用するためには、給与水準に一定の配慮が必要(職員の水準 民間等出身者(国・独法出身者以外)9人(90.0%)、修士以上4人(40.0%)、1級建築士2人(20.0%)、英語能力についてはネイティブレベル1人、ビジネスレベル2人)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給与水準(ラスパイレ指数)が国に比べて高い理由については、①定年制職員を基幹となる管理職に充て、派遣・任期付職員の活用により組織のスリム化に努めた結果、管理職の割合が高いこと、②専門能力を有する人材を採用していることについて、数量的な情報も含め説明されており、明確なものとなっている。</li> <li>・給与水準については、機構は、世界最高水準の大学院大学を設立するための過渡的な組織であるという他の独立行政法人とは異なる性格を有するものではあるが、国民の理解を得るためには給与水準の適正化に努めることは必要であり、その実施に努めた結果、平成19年度のラスパイレ指数が大幅に低下したこと(前年度比△12.6)は評価できる。引き続き、給与水準について、国民の理解が得られるよう説明責任を果たすとともに、質の高い職員の確保に留意しつつ、一層の引き下げに取り組む必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・当機構の業務は、質・量とも増加するとともに、裁量性が高く、意思決定の迅速化と責任体制の明確化が必要とされている。大幅な定員削減が行われる中で、このような業務を、的確な判断と責任を有するマンパワーで処理するため、機械化できる業務のIT化を推進すること等により補助的業務に携わる一般職員を中心に削減してきたことが、管理職の割合を高め、これが対国家公務員指数が高い一因ともなっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国家公務員の給与構造改革を踏まえ、平成17年12月1日から人件費改革として取り組んでいる「給与構造の見直し」を着実に推進しているほか、平成19年度からは、新たな人事管理制度として、管理職ポストオフ制度、管理職への昇格抑制、昇給幅の抑制、業務専門職等を導入し、一層の人件費削減に取り組んだ。</li> <li>・なお、地域・学歴別のラスパイレ指数は、昨年の114.1から111.9へと2.2ポイント低下し、人件費の削減に積極的に取り組んでいる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・証券化支援業務を中心とする当機構の業務を円滑かつ適切に遂行するためには、極めて専門的かつ高度な金融技術や金融能力を有する優秀な人材を確保し、定着させ、さらに能力を十分に発揮してもらうための処遇が必要。</li> <li>・機構の給与水準については、民間金融機関の例も参考にしながら判断(職員数や支店数が同程度の規模の民間金融機関と同程度の水準)</li> <li>・勤務地が主に大都市部に所在することや大卒以上の学歴の職員の割合が高いことが影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・記載なし</li> </ul>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
国土交 通省	住宅金融支援機構	128.6 ( - )	117.8 ( - )	125 程度	116 程度	財累	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(イ)
外務省	国際協力機構	128.5 (127.9)	112.5 (111.9)	122.4 (23年度)	106.4 (23年度)	財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(ア)
経済産 業省	中小企業基盤整備機構	126.2 (127.6)	116.4 (117.4)	122.7	112.6	財累	1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(イ)
外務省	国際交流基金	124.2 (126.1)	106.5 (107.9)	123.2	104.7	財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ)
経済産 業省	日本貿易振興機構	123.7 (126.2)	110.3 (112.0)	121.0	107.1	財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(イ)

国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>証券化支援業務を中心とする当機構の業務を円滑かつ適切に遂行するためには、極めて専門的かつ高度な金融技術や金融能力を有する優秀な人材を確保し、定着させ、さらに能力を十分に発揮してもらうための処遇が必要。</li> <li>機構の給与水準については、民間金融機関の例も参考にしながら判断(職員数や支店数が同程度の規模の民間金融機関と同程度の水準)</li> <li>勤務地が主に大都市部に所在することや大卒以上の学歴の職員の割合が高いことが影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国家公務員においては平成18年度から平成22年度までの間に段階的に実施される官民給与格差是正措置について、当機構では平成19年度から職員の本俸の現給保障を打ち切って完全実施する等、人件費の削減及び給与の見直しを着実にを行っている。その結果、人件費については、平成18年度の9,756百万円と比較し、8.9%の削減を行っており、優れた実施状況にあると認められ、評価できる。その他、機構独自の取り組みとして、複線型人事制度の導入、賞与の年間支給月数の引き下げ、平均定期昇給率を国家公務員の1/2の水準への引き下げを行っており、ラスパイレズ指数の低下にも取り組んでいる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>在職地域・学歴構成による影響(比較対象の国家公務員行政職(一)に比べ、都市部在職者及び大学卒以上の者の比率が高いことから法人基準年齢階層ラスパイレズ指数は16.0ポイント高くなっている。)</li> <li>管理職比率による影響(当法人の管理職比率は、国家公務員行政職(一)の13.4%に対し32.0%となっている。当法人の管理職比率を国家公務員並みとした場合の法人基準年齢階層ラスパイレズ指数を計算したところ、2.3ポイントの減となった。)</li> <li>当法人の職員には、語学力や折衝・調整能力に加え、異文化への高い順応性や相当程度の専門性が要求されている。こうした業務内容の特殊性等による影響について、上記1及び2以外の10.2ポイントがこれに相当するものと考えられる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ラスパイレズ指数の低下に向け、努力を継続する必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>当機構の場合、全て本部において採用し、ある程度経験を積んでから地方勤務を命じており、地域手当について、国の制度を準用した異動保障制度を採用していることから、当該手当率が高い地域から低い地域に異動した場合には2年間、異動前の手当率(1年目100%、2年目80%)をもって支給している。</li> <li>当機構は中期目標において中小企業支援と地域振興を一体的に推進することを掲げ、全職員の5割超(独法化前4割弱)を地方勤務に配置しており、その結果、地方勤務者の比重及び指数が高くなり、全体の指数を上げることとなっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当機構の場合、全て本部において採用し、ある程度経験を積んでから地方勤務を命じており、地域手当について、国の制度を準用した異動保障制度を採用していることから、当該手当率が高い地域から低い地域に異動した場合には2年間、異動前の手当率をもって支給している。</li> <li>当機構は中期目標において中小企業支援と地域振興を一体的に推進することを掲げ、全職員の5割超を地方勤務に配置しており、その結果、地方勤務者の比重及び指数が高くなり、全体の指数を上げることとなっている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>特別都市手当(国家公務員の地域手当に相当)が高く、東京特別区内に所在する本部の勤務者数の比率が国家公務員より高い。大卒者の比率が国家公務員より高い。</li> <li>当法人では地方採用はなく支部勤務者のほとんどが本部勤務の後支部へ異動するが、特別都市手当のもっとも高い東京から低い地域への異動となるため、特別都市手当の異動保証の対象となること。</li> <li>高年齢層を在籍出向又は退職出向させられるような関連団体を有しておらず、定年まで在職する職員が殆どであるため、高年齢層の占める割合が大きく、またその層の多くが管理職ポストに就いている</li> <li>国際業務の特殊性(外国語運用能力、地域専門性等)から、商社等海外に事業展開している企業と人材が競合しており、一定の給与水準を確保する必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人件費については、ラスパイレズ指数が低下したが、給与水準に関しては国民の理解が得られるような説明が重要である。平成20年度以降、引き続きラスパイレズ指数に注意しつつ、定められた中期的な人件費削減目標に向かって着実に削減を進める必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>給与水準が国家公務員より高めに設定されたという経緯がある。</li> <li>雇用保障がないなど国家公務員と身分が異なる</li> <li>貿易投資の実施機関という性格上、高い語学力を備え、国際情勢に精通していること、貿易投資に関する専門知識が求められるなど、専門性の高い優れた人材を登用する必要がある。</li> <li>大学・大学院卒の割合が94.7%(事務・技術職員)と高く、さらに在職地域が東京、大阪で77.1%(事務・技術職員)と地域手当の支給率が高い都市部に集中。他地域勤務者についても国の制度を準用した異動保障制度対象者が過半を占める。</li> <li>2~3人体制の地方勤務や海外における1人事務所長ポストなど、早い段階からの確な判断と調整能力が必要となる難易度の高い業務を遂行する能力が求められること等に応じた制度設計。定年まで在職する職員が殆どであり、かつその層の多くが管理職ポストに就いていること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国家公務員の給与水準とも適切な比較が行われている。</li> </ul>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
文部科 学省	宇宙航空研究開発機構	123.4 (123.8)	117.4 (117.5)	120.0	114.0	財	1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ)
経済産 業省	石油天然ガス・金属鉱物資源機 構	122.7 (126.1)	120.5 (123.1)	概ね 119		財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 文部科 学省	理化学研究所	122.4 (124.8)	119.6 (121.9)	120.0		財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ)
文部科 学省	科学技術振興機構	122.3 (127.1)	107.9 (115.9)	120 未満	110 未満	財累	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ)

国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<p>・施設整備等の管理業務、普及啓発業務等については、外部に委託。高い能力を要する企画・立案・調整等業務に特化してきている業務を円滑かつ効率的に遂行するためには、高度な専門知識と豊富な経験をもったプロジェクトリーダーやマネジメント活動を行う人材を多く投入する必要があり、相当数の管理職を擁さざるを得ないため。</p>	<p>・給与水準の妥当性については、対国家公務員の比較指標が100を超えている理由として、職員の在職地域や学歴等の要因が考えられるが、今後、その考え方を精査し、引き続き検討をしていく必要がある。</p>
<p>・産油国・資源国の政府や国営企業と密接な関係を構築し、世界的な資源開発企業等に伍して権益を確保するためには、専門的な知見を有する優秀な人材を登用する必要があったため。          ・物理探査、地質学、地質構造解析などの専門技術のほか、資源国の法制度に関する知識、語学能力等多岐にわたる高度な専門性が必要。          ・職員の大学卒の割合を国と比較すると国が48.2%に対し当機構は79.0%(対国家公務員指数の集計対象324人中256人)であり、大学卒の比率が国と比べて高いこと</p>	<p>・役職員の給与等の水準の検討を継続して行い、人件費改革を推進し、人件費の10.9%減(17年度比)を達成した。国家公務員の給与等の水準に近づく方向で、努力が認められる。          ・ラスパイレス指数は122.7と高いが、これは、主として業務の専門性の高さによって規定されたものである。その中で、平成19年度に同指数を3.4ポイント低下させたことは、評価できる。</p>
<p>・事務・技術職員についても積極的に任期制職員、派遣職員を活用しているが、任期制職員等は給与体系や雇用関係が異なるため給与水準の比較対象となっていない。          ・給与水準比較対象者に占める管理職の割合は、27.4%(65名)であるが、これは比較対象外である多数の任期制職員や派遣職員を管理・指導する立場の職員が構成の中心となっている。          ・高度な専門教育を受けた即戦力を中心に採用しており、その殆どが大学卒以上(88.6%)であり、大学院以上の学歴を有する者も24.5%おり、高学歴となっている。          ・理化学研究所は、19年度末人員では事務職員1人当たり研究系職員数6.5人をサポートしており、他の独立行政法人と比較しても事務系職員の少数精鋭化による合理的・効率的な業務運営に努めている。          ・借上げ住宅制度があるものの入居後10年以内であり、また、現在は一般管理費削減の影響で新規入居を制限している。一方、国家公務員は在職時から退職後6か月まで入居可能となっており、住宅面では十分措置されていると言いがたい。このような福利厚生面での有利・不利が反映されていない。</p>	<p>・理研の給与水準のあり方について、更に検討するべき。</p>
<p>・最先端の研究開発動向に通じた専門能力の高い高学歴な職員の比率が高いこと(大学卒(機構:93.1%&lt;国:48.2%&gt;)、修士卒や博士卒(機構:43.2%&lt;国:3.7%&gt;)の人材を積極的に採用している。また、企業や研究機関での研究開発経験を持つ中途採用人材(中途採用比率:51.0%)を、年齢にかかわらず、即戦力として積極的に採用している。)          ・管理職の比率が高いこと((機構:20.8%&lt;国:16.2%&gt;)任期付職員など約300人を本部において雇用しており、これらの職員も含めたマネジメントを行う必要があることから、国と比べ管理職比率が20.8%(93人)と高くなっている。(ただし、職員447人に、当該任期付職員など約300人を加えた場合、管理職の比率は約12%となり、国より低くなる。))          ③地域手当の高い地域(1級地)に勤務する比率が高いこと((機構:81.2%&lt;国:25.6%&gt;)当機構はイノベーション創出に向けて、一貫した研究開発マネジメントを担っており、有識者、研究者、企業等様々なユーザー及び専門家と密接に協議・連携して業務を行っている。そのため、それらの利便性から必然的に業務活動が東京中心となっている。</p>	<p>・人件費総額については、行政改革推進法の規定に沿って、着実に削減に取り組み、国との給与水準との差も踏まえ、必要な改善に努めることが求められる。          ・人件費については、職員と国家公務員との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)が減少しているものの、引き続き、国家公務員の給与水準に比べて高くなっているため、国民に対して納得が得られる説明を行うとともに、今後ともその要因について十分に分析、検証を行い、所要の措置を講ずるべきである。</p>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
経済産 業省	新エネルギー・産業技術総合開 発機構	122.1 (123.6)	119.3 (120.4)	109.0		財累	1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ)
※ 厚生労 働省	医薬品医療機器総合機構	121.3 (121.1)	103.1 (102.7)		100に近 づける	-	1-(1)-ウ-(ア)
経済産 業省	原子力安全基盤機構	120.9 (120.8)	103.5 (102.6)	113.9	101.9	財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(ア) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 国土交 通省	都市再生機構	120.6 (120.7)	115.5 (116.3)	117.4	113.4	累	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(イ)

国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<p>・対国家公務員指数比較対象職員のうち大学卒以上の職員割合は約7割であり、また大学院卒では約2割である等、高学歴者の占める割合が国家公務員に比べて高い傾向にあること。</p> <p>・国家公務員は、本府省に勤務する職員(※全体の約20%)と本府省以外に勤務する職員(※全体の約80%)にわかれており、その給与には格差がある。しかしながら、当機構は本部に勤務する職員の割合が約83%と高く、本府省に勤務する国家公務員に比べて著しく高いものとなっている。また、本部に勤務する職員は、組織運営及び事業執行に係る重要な判断を行うため、本府省に勤務する国家公務員と同等の職責を担っている。</p> <p>・当機構の職員数約1,000名に対し、平成19年度における指数比較対象職員は279名とその割合は約27.9%にとどまっている。これは当機構に、指数比較対象とされない複数の給与体系を適用している職員が多数存在し、当機構職員給与水準の実態が精緻に反映されたものとなっていないことを意味する。特に、当機構において事務業務に従事している任期付職員(約250名)が指数比較対象に含まれていないこと。</p>	<p>・給与圧縮に積極的に努力して給与水準削減に努めている様子が見えがえる。ただ、上述のように一般の公益法人を比べてかなり特殊な業務であること、従って職員の資質にも特異性が要求されることを考慮して、その士気を十分に維持できるような工夫が必要である。そういった観点から上記の水準は適当であると考えられる。</p> <p>・平成18年度の実績において、役職員給与のラスパイレス指数は123.6であることが、NEDOの特有の背景として、高度な専門性を要する業務内容に応じた給与水準が求められていることがあり、適切と認めることができる。しかし、給与水準の抑制は必然であり、今後の努力に期待したい。</p>
<p>・比較対象となる国家公務員の平均給与は、地方も含めた全国平均であるが、当機構の勤務地は東京都特別区であることによる地域差がある。</p> <p>・国家公務員(行政職(一))の1人当たり平均支給額が3,652円に対し、当機構は7,354円となっている。なお、当機構の住居手当の支給基準、支給限度額は国家公務員と同じである。</p> <p>・国家公務員(行政職(一))の学歴別人員構成費における大学卒以上の比率は48.2%、うち大学院修了者の比率は3.9%(平成19年国家公務員給与等実態調査)なのに対し、当機構における職員のうち、大学卒以上の比率は92.6%、うち大学院修了者の比率は62.2%となっている。なお、当機構が必要とする人材は、その確保に当たって製薬業界等と競合関係にあるが、業界の給与水準は、当機構と比較してかなり高いと言われており、相応な給与レベルとすることが必要</p>	<p>・平成19年度における総合機構職員と国家公務員との給与水準(年額)比較指標は、121.3となっている。しかしながら、総合機構が東京都23区にあることから、国家公務員の給与水準を地域勘案すると、107.4に、総合機構の職員のうち、大学卒以上の比率が92.6%、大学院修了者の比率が62.3%と高学歴者の占める割合が高くなっていることから、学歴を勘案すると、117.1に、地域と学歴をともに勘案した場合には、103.1となる。医薬品の審査・安全対策等を行うための有能な人材を確保するためには、相応な給与レベルとすることが必要である点については理解できる。また、平成19年4月から新人事評価制度の導入にあわせ、国会公務員の給与構造改革を踏まえた新たな給与制度を構築したことは評価する。なお、引き続き、年齢・地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を100に近づけるように、効果的な取り組みを続けていくことを期待する。</p>
<p>・他の移行法人とは異なり、平成15年10月に新規の法人として新しく設立されたため、組織立ち上げに当たっては、民間企業等から原子力安全分野の優秀な高学歴の専門技術者を即戦力として採用する必要があった。また職員の在勤地域が東京に集中しているためなど。</p> <p>・当機構では、高度な専門業務に対応できる優秀な専門技術者を然るべき処遇で採用する必要があったことなど。</p> <p>・なお、事務・技術系職員284名(平均年齢51歳)の学歴内訳は、大卒は153名、院卒は96名となっている。また、最近の採用実績は、新卒採用は約5名、中途採用は最近20名程度(平均年齢46歳)である。</p>	<p>・当機構は、(中略)組織の立ち上げに当たっては、民間企業等から原子力安全分野の優秀な高学歴の専門技術者を即戦力として採用する必要があったこと</p> <p>・対国家公務員指数が若干高くなっているが、これは、当機構では、高度な専門業務に対応できる優秀な専門技術者を然るべき処遇で採用する必要があったことなどである。</p> <p>・給与水準は課せられたミッションにより定められるべきであり、(略)現在のレベルは妥当と考えられる。また、ほぼ妥当と考えられる給与水準で運営されている組織について(略)本項目を重要な評価要素とすることには違和感がある。</p> <p>・技術職に分類される職種の実態はきわめて専門性が高く、むしろ研究職として扱うほうが適切な場合が多いことをコメントしておく。</p> <p>・JNESの業務はきわめて専門性が高いものであり、給与水準が高いことはむしろ当然である。</p>
<p>・勤務地による差(国は全国広範囲に所在、機構は主に都市部に所在)[地域手当4級地以上の支給地に勤務する職員の割合: 国51%、機構91%]</p> <p>・学歴構成による差[大卒以上の者の割合: 国48%、機構77%](うち、大学院修了者の割合: 国 4%、機構17%)</p> <p>・扶養手当(国家公務員と比較して支給対象者の割合が高い。)[受給者割合 国56%、機構68%]</p> <p>・役職手当(中期計画に定める職員数削減のための職員の新規採用を抑制してきたこと、及び地元地権者等との対外的折衝を担う現地事務所が多く、責任を持って折衝を行う必要から当該事務所に管理職を配置する必要があるという業務上の特殊性があることから、国家公務員と比較して支給割合が高くなる。)[受給者割合 国16%、機構26%]</p> <p>・密集市街地整備や区画整理等の事業手法、あるいは関連法令等に関する高度で専門的な知識が求められるなど、専門性の高い優れた人材を継続的に確保し定着させていく必要性がある。</p>	<p>・総人件費改革の取組については、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、職員給与については平成19年4月から、概ね5年間で本給水準を4.8%引き下げる等の機構における給与構造改革を実施している。このほか、組織のスリム化等を進めることにより、給与水準の引下げを図り、22年度の年齢・地域・学歴を勘案した実質的な国家公務員指数を113.4(見込)とすることとしている。</p>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
文部科 学省	日本原子力研究開発機構	<b>119.7</b> (121.5)	<b>126.3</b> (128.4)	118.9		財累	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ)
※ 厚生労 働省	福祉医療機構	<b>119.5</b> (120.8)	<b>105.0</b> (106.1)		概ね 100 (24年度)	財	1-(1)-ア-(イ)
内閣府	国民生活センター	<b>119.2</b> (122.4)	<b>107.0</b> (108.6)	115 程度	103 程度	財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ)

国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>・原子力研究開発の拠点は都市部に立地することが困難である。このような状況の中で大都市に立地し先端的な技術開発を進める他分野の研究機関や電力会社等の民間企業と競って有為な人材を確保し、かつ雇用の流動化の傾向が強まる中で優秀な人材を維持・育成していく必要がある。このため、採用困難の解消、採用後の人材確保を目的に給与措置を講じてきている(主な採用競合先であり人事交流先である電気業との賃金水準の比較の結果、電気業を100とした場合当法人の賃金水準は94.9となっており、賃金水準は概ね均衡しているものと思われる。)</li> <li>・定員減少に伴い積極的に原子力施設の業務の運転・保守等の業務のアウトソーシングを図っており、そのような状況においても業務の高い安全性を確保するため、職員をこれらの業務の管理監督に従事させる必要がある。このため、高齢の階層において管理監督的職務に従事する職員の比率が高くなっている。</li> <li>・国家公務員の地域手当は、人口5万人以上の市について賃金指数を用いて設定している。当法人は、中核的な研究開発拠点及び本部を茨城県那珂郡東海村に設置しているが、当該地は人口が5万人未満であるため人事院の設定する地域手当算出の対象となっていないと推測される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・役職員の給与水準の適正化の観点から、人事院勧告に基づく期末手当の引上げの抑制等を行ったことにより、機構の給与水準の指数は着実に低下しており、今後とも適切な取組が行われることを期待する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・民間の金融部門における給与実態を勘案していること(福祉医療分野における政策金融を事業の中核として行っており、金融に関する専門性を有する公庫等の給与実態や民間における金融部門の給与実態を勘案しながら、必要な人材が確保できる水準としている。)</li> <li>・管理職比率が高いこと(当機構は、特殊法人改革等の流れの中で、他組織からの事業承継が断続的に行われており、従来から実施してきた福祉医療貸付事業等の6事業に加え、年金担保貸付事業等2事業2業務を他組織から承継し、現在、8事業2業務と多種多様な事業を行っており、事業承継の過程において、各事業毎に担当部署を設け、結果的に、全体の管理監督者の比率が国家公務員と比較して高い傾向にある。)</li> <li>・比較対象となる国家公務員の平均給与は全国平均であるが、機構の在勤地は大都市圏(東京都特別区及び大阪市)である。(職員の割合…東京都特別区:90.2%、大阪市:9.8%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当機構の給与水準が国に比べて高くなっていることについては、当機構が民間の金融部門における給与実態を勘案していることや管理職比率が高いことなど、一定の定量的理由に基づくものである。その中で、管理職ポストの廃止等による組織のスリム化、全職員の昇級停止等の措置を講ずるなど、給与水準の適正化に向けた努力は評価できるものである。今後も組織のスリム化の推進による管理職の適切な縮減など、ラスパイレス指数の低減に向けた努力を期待するものである。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談、調査、商品テスト等の業務を行っているが、これらの業務を実施するためには、高度で専門的な知識が要求されており、専門職としての色彩が強盛大卒以上の学歴を有する職員を採用してきた。このため、国家公務員と比べて大卒以上の割合が高く(大卒以上の職員数は90人で、90.9%。このうち大学院修了者は22人、22.2%)、学歴を勘案した対国家公務員指数は113.8となる。これまで優秀な人材を確保するために国家公務員より高めの給与水準を設定してきたところである。</li> <li>・平成15年10月に本部を相模原市に移転したが、東京都港区及び神奈川県相模原市の両事務所で行う事業には一体関係が認められることから、同一の給与体系を適用。</li> <li>・複雑かつ多様な業務実態に応じて管理職員を配置している。平成19年度の管理職員は24人で、集計対象者99人に対して24.2%(平成20年4月1日在職者117人に対しては20.5%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の給与水準については、前年度に比べて、国家公務員の給与水準に近づいたと認められるが、今後とも国民の理解が得られるものとなるよう努められたい。</li> </ul>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
文部科 学省	日本学術振興会	119.0 (121.0)	104.7 (107.2)	115.0	102.0	財	1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ)
厚生労 働省	労働政策研究・研修機構	118.9 (119.4)	103.9 (104.0)		99.7	財	1-(1)-ア-(エ)
農林水 産省	農業者年金基金	118.5 (122.5)	106.0 (110.8)		100 (年齢・ 地域) (24年度)	財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ)
※ 財務省	農林漁業信用基金	118.0 (121.4)	102.0 (104.6)		100 (24年度)	-	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 農林水 産省	農林漁業信用基金	118.0 (121.4)	102.0 (104.6)		100 (24年度)	-	

国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>・研究助成・学術の国際交流等を推進する業務を行っており、職員に大学卒・修士など高学歴の者が必要であり、実際に高学歴の者が多い。(大学卒以上の割合 国48.2% 当法人88.0%)</li> <li>・文部科学省と地理的に近接している必要があり、勤務地が東京都特別区のみである。また、小規模な組織であり、地方に出先機関を置く必要がない。(地域手当支給区分1級地に在職する者の割合 国25.6% 当法人100%)</li> <li>・小規模な組織のため、宿舍を保有しておらず、また、人事交流者が70%を超えており、地方大学等から転居を伴い勤務する者が多いため、住居手当の受給者が多い。(住居手当を受給している者の割合 国22.5% 当法人50.0%)</li> <li>・事業実施に当たり、①職員1人当たりの事業規模が多額(約15億円)で大きな責任を伴う、②研究費の審査・配分等における学会の有識者との連絡・調整、③海外の学術研究機関、ファンディング機関との交渉・協力など高度な判断能力、高い語学力が求められ、優秀な管理職が必要とされる。そのため、結果として国等と比して、管理職の割合が高くなっている。(管理職の割合国16.2% 当法人23.9%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成19年の給与水準の対国指数については、職員の昇給号俸数の抑制、管理職手当の見直し、管理職ポストの削減等により、119(平成18年:121)と着実に低下が図られている。高学歴者の割合、勤務地、職務の困難性など、日本学術振興会の給与水準が高くなっている要因はあるが、引き続き適切な給与水準への改善を望む。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・主たる勤務地が東京都であること、事務職員の約93%が大卒以上であることによるものであり、こうした地域差及び学歴差を調整した後の指数は103.9となり、国とほぼ均衡しているものと考えられる。</li> <li>・当機構においては、労働行政職員を対象とした行政実務に関する研修という業務の性格上の必要性により、研修教官等に国からの出向を受け入れている。これら出向職員については、国家公務員に準じた給与の支給を行っているところであるが、国家公務員行政職(一)のI種試験相当採用者の在職割合が約6.38%なのに対し、機構の出向職員におけるI種試験相当採用者の在職割合が40%と高いことも、国に比べ給与水準が高くなっている理由である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ラスパイレス指数については、地域差及び学歴差を調整した後の指数が103.9であり、国とほぼ均衡しているものと評価できるが、引き続き、適正な水準の確保に向けた努力を必要とする。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の9割強が東京都区部(本所)の勤務であるため、国家公務員の場合と同様に、民間賃金が高い地域に在職する職員に支払われる手当(特別都市手当)の支給割合が高くなっている。</li> <li>・農業者年金は、農業者の確保という農政上の政策目的を達成するため、①農地制度と密接に関連する年金給付や被保険者資格等に関する審査・決定、②年金資金の運用、③年金数理に関する専門的事務等、高い専門性と判断能力が求められる多岐にわたる業務を行っているこのため、各業務ごとにこれらの能力と実績を有する責任者を配置する必要がある一方で、一般職員は必要最小限の者に留めていることから、管理職の割合が高くなっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人件費については、俸給月額を引き下げや管理職手当の引下げ等により、総人件費改革の目標を上回る削減が実施されている。今後とも、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)等の政府全体の取組を踏まえ、適切に削減されたい。</li> <li>なお、給与水準については、平成24年度までに対国家公務員地域別指数を100にする目標が設定されており、当該目標の達成に向けて引き続き取り組まれない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員全員が東京特別区の勤務であるため、国家公務員の場合と同様に、物価等も踏まえて、主に民間賃金が高い地域に在職する職員に支払われる手当(特別都市手当)の支給割合が高くなっている。</li> <li>・各都道府県に設置されている基金協会が行う農業者等に対する債務保証に対する保険等の業務を行っており、保険や金融に関する専門性の高い業務を行っていることから、高学歴(大卒)の職員の割合が高いこと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・記載なし</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員全員が東京特別区の勤務であるため、国家公務員の場合と同様に、物価等も踏まえて、主に民間賃金が高い地域に在職する職員に支払われる手当(特別都市手当)の支給割合が高くなっている。</li> <li>・各都道府県に設置されている基金協会が行う農業者等に対する債務保証に対する保険等の業務を行っており、保険や金融に関する専門性の高い業務を行っていることから、高学歴(大卒)の職員の割合が高いこと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給与水準の改善については、対国家公務員指数の引下げに向けて、平成19年度は、本俸月額表の改定を見送り、職務手当の5千円未満を切り捨てる引き下げ、更に従前の昇格ベースを1～2年遅らせただけ、特別都市手当(国の地域手当に相当)の抑制等の措置を行っている。この結果、平成19年度の対国家公務員指数(地域別・学歴別)は前年度比で▲2.6ポイント減少し102.0となり、地域別・学歴別を勘案しない対国家公務員指数は前年度比で▲3.4ポイント減少し118.0となっており、改善努力が行われている。さらに、給与水準の公表資料において、国に比べて給与水準が高くなっている理由、給与水準は正の目標水準、具体的な改善策等について十分に国民の理解が得られる説明が行われているものと認められる。</li> <li>今後も適切な経費の削減等に取り組むことにより、第二期中期計画が着実に達成されることを期待する。</li> </ul>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
※ 国土交 通省	水資源機構	116.8 (118.8)	121.2 (123.3)	114.6	118.9	-	1-(1)-ア-(7) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 文部科 学省	海洋研究開発機構	116.4 (118.0)	115.3 (117.3)	116.4	115.3	財累	1-(1)-ア-(ウ)
総務省	郵便貯金・簡易生命保険管理 機構	115.9 ( - )	101.6 ( - )		100 以下	-	1-(1)-ア-(7) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 国土交 通省	鉄道建設・運輸施設整備支援 機構	115.8 (117.2)	115.3 (116.2)	114程度		累	1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ)

国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>・全国(水資源開発水系に指定された7水系)に事業所があることから、原則として職員全員が全国転勤をすることがあること。</li> <li>・また、全国転勤にともない単身赴任者の比率が国家公務員(行政職(一))の6.9%(平成19年国家公務員給与等実態調査による)に対し、機構は22.0%と高いこと。</li> <li>・事業の性格から、業務場所は山間僻地となり、職員は危険かつ困難な状況の中で業務を行う必要があること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成17年度から自主的に実施してきた本給のカット率を19年度は5%に上げて実施(17年度は3%、18年度は4%)し、給与水準の適正化に取り組み、人件費の節減を着実に進めてきたことは評価できる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・海洋に関する基盤技術開発において世界のトップレベルをリードする、極めて高度な知識を有する研究者を有しており、事務組織においてはこれらの研究者と一体となり高度の業務を迅速かつ的確に遂行するため、企画立案力、折衝力及び国際調整力等の優れた能力の他、当機構の実施する研究内容及び海務に関する専門的知識を有する人材を必要としている。このため、学歴が大卒以上(特に理工系修士課程修了者)の者を中心に採用しており、国と比較して大卒以上の比率が非常に高い。(大学卒以上である職員の割合:国家公務員:48.2%(うち修士以上卒:3.9%) ・海洋研究開発機構:87.3%(うち修士以上卒:45.5%)</li> <li>・研究者の多くを任期制職員として雇用しているとともに、研究遂行上必要とされる色々の役割と業態に対応するべく複数の雇用形態を併用した人員体制を採っており、多様な人員の管理に係る綿密な業務については各研究組織に事務部門をおき、研究推進に係る事務管理を一手に担う体制を採っている。</li> <li>・当機構においては8隻に及ぶ船舶の運航管理及び勤務形態の複雑な船員の人員管理を行う事務組織が不可欠である。当機構においては経営企画室、総務部、経理部等といった管理部門と、研究推進部門及び船舶運航部門とが密に連携して迅速に判断を下し、高度な業務を遂行する必要があるため、各事務組織において多くの管理職員を必要としている。これらの組織においては業務の効率化を推進した結果、常勤職員においてはより担当業務が高度化する傾向にあり、国家公務員に比較して管理職員の割合が高くなっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成19年度当初より本給与水準の平均4.8%引き下げ、枠外昇給制度の廃止や各種手当の支給基準の見直しなどを行っている。機構の実施する研究内容及び海務に関する専門的知識を有する事務・技術職員を必要としているため、国と比較して大卒以上の比率が非常に高いことなどを考慮すると、本法人の給与は適切であると判断する。今後とも、適切な給与水準を維持していく必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・主な要因は、当法人の事務所が東京都特別区(港区)に所在していることから、地方を含む全国で平均を算出する国家公務員指数に比して比較指数が高く算出されることによると考えられます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・記載なし</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・機構の大半の職員(約90%)が従事する鉄道建設事業にあつては、東日本の拠点を東京支社(東京都特別区)に西日本の拠点を大阪支社(大阪府大阪市)に置いていること、また、電気、機械関係業務を効率化の観点から、東京支社に一元化していること等から、大都市に勤務する職員の割合が高くなっている。</li> <li>・鉄道建設事業は、有期事業であり、余剰人員を抱えないために、大半の職員を対象として、事業の進捗、業務量の波動に対応しながら高い頻度で全国規模での人事異動を実施せざるを得ない。このため、全国規模の転勤が2～3年程度で繰り返されることが常態化しており、これに伴って関連する手当が支給される者の割合が高くなっている。</li> <li>・新規採用を抑制するとともに業務のアウトソーシングを積極的に進めてきた結果、管理的業務が中心となり、国家公務員に比べ管理職の割合が高くなっている。</li> <li>・扶養家族を有する職員の割合が平均年齢の違い(国家公務員:40.7歳、機構49.0歳)等から高い実態がある。</li> <li>・2～3年周期で全国異動をする勤務条件に加え、国家公務員に比べ身分が不安定であることを前提としながら、優秀な人材を確保する必要があり、当機構の給与水準はこのような事情も考慮した結果であると考えている。なお、鉄道建設事業は業務量の変動が大きく、人員過剰となったときは、勧奨退職等による人員調整を余儀なくされてきた経緯があるため、職員や新規採用応募者の中には当機構の雇用の安定性を懸念する向きがあることも否めない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ラスパイレス指数が高い理由と今後の対応について十分な説明が必要である。その上で、人件費削減については、国民の視点に立った見直し等を行い、引き続き、給与水準の適正化の努力を図るべきである。</li> </ul>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
※ 環境省	環境再生保全機構	114.7 (119.3)	111.2 (115.2)	概ね 112	概ね 109	財	1-(1)-ア-(イ)
厚生労 働省	高齢・障害者雇用支援機構	114.6 (117.0)	104.9 (106.9)		100 程度 (23年度)	財	1-(1)-ア-(ウ)
※ 厚生労 働省	労働安全衛生総合研究所	114.4 (109.7)	112.7 (107.2)		105.6	財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(ア)
※ 財務省	通関情報処理センター	114.1 (116.2)	107.6 (111.2)			-	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 農林水 産省	緑資源機構	114.1 (117.7)	116.7 (120.2)			財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ)

<p>国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)</p>	<p>給与水準に関する評価の状況</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>当機構は、環境分野の政策実施機関として、環境分野における専門性と知識・能力を有する人材を確保してきたことから大卒者以上の占める割合が国に比べ高くなっていることが対国家公務員指数を上げる要因の一つと考えられる</li> <li>また、当機構は特殊法人整理合理化計画に基づき、旧公害健康被害補償予防協会及び旧環境事業団が実施していた多岐にわたる業務を承継しており、各業務の専門部署を設置した結果、機構の管理職割合(27.8%)が国(13.4%※)より高くなっていることも、対国家公務員指数を上げる要因の一つになっていると考えられる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理部門の見直し等を通じて、給与水準の適正化を図るとともに、給与体系の更なる見直しに努める必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>給与水準の比較にあたり、国家公務員は全国の職員が対象となるのに対し、機構の事務職員の61.9%が東京都特別区の勤務となっているため、給与制度上、地域手当が高く支給される者の割合が高いこと。</li> <li>国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は48.2%(参考「国家公務員給与の概要」(平成19年8月人事院)であるのに対し、機構の事務職員の92.4%が大卒以上であり、学歴による格差が生じている可能性があること。</li> <li>機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は23.9%となっている。機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されて委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっている。したがって、いわゆる管理職手当である職務手当(国においては俸給の特別調整額)を支給される者の比率が高く対国家公務員指数が高くなっているものと推定されること。</li> <li>また、職員給与は、これまで人材確保等の観点から、類似の非特定独立行政法人(旧特殊法人)等の給与水準を勘案して定めてきたものであり、結果として比較指標の高さに影響していると考えている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>機構の対国家公務員指数は、地域差及び学歴差を調整した後の指数で104.9であるが、機構においては、人件費について、平成18年度に引き続き、地域手当、職務手当等についておおむね国より低い水準に見直す新たな取組を行うなど、更なる給与制度改革を実施し、「行政改革の重要方針」による人件費削減目標を上回る節減を達成している。これを踏まえ将来見直しを試算すると、地域差及び学歴差を調整した後の指数は、平成22年度以降100.3程度となると見込まれ、機構における給与水準適正化に向けた取組は評価できる。今後は、こうした取組が着実に実施されるよう引き続き努力することが期待される。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>大卒者が大半(91%)を占めること(国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の大卒者が占める割合(48.2%)。)</li> <li>所在地の地域手当は、清瀬市7.5%、川崎市12%であるが、国からの出向者の異動保障として特別区の地域手当(13%)の支給を受けている者の割合(清瀬市勤務18%、川崎市勤務18%)が高いこと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>役職員の報酬・給与等の状況は妥当であり、適切と認められる。一部に、この法人に限ったことではないが役員報酬が高いとの意見もあった。なお、給与水準の対国家公務員指数については、研究職では100未満であるが、事務職、技術職員では114.4であり、適正な水準まで引き下げる必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>特別都市手当の支給の対象地域に勤務していることから、在職地域を勘案した指数により比較するのが適当である。</li> <li>基本的に税関や民間企業から国際運送貨物に係る手続(システム処理を含む。)のための業務に精通した人材を出向者によって確保して、センターの運営を行っている。このようにセンターの運営は、出向者を採用することにより行っており、給与についても、厚生労働省の賃金構造基本統計調査(平成18年)のうち情報通信業の平均給与等を勘案しており、同程度の年齢にある国家公務員より給与水準を高く設定しているものである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与水準の見直しを行うなど中期計画の達成に向け適切に実施している。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>森林整備のための基幹的な林道の整備、水源林の造成、これらと一体的に行う中山間地等の整備や砂漠化防止のための海外事業を実施しており、その専門性等から職員の約7割弱が大学卒・大学院卒であること</li> <li>全職員が全国異動の対象であることにより、地域間の格差を緩やかな給与制度とする必要があったこと、人事異動の範囲が全国に及ぶため、単身赴任手当(支給月額(23,000円～68,000円)は国家公務員に同じ)の受給者の比率が国家公務員の約3倍になっていること(諸手当も対国指数の比較対象であることから、諸手当のうち支給月額が最も大きく、その受給の有無により年間給与額に大きく差を生じる単身赴任手当は、受給者の比率が高いほど対国指数が高くなる)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与構造改革による実質的な昇給抑制等により引下げを図り、ラスパイレース指数の低下と、今後は、承継先法人の給与制度が適用され適正化が進展する旨を確認したが、引き続き適正化に取り組まれない。</li> </ul>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
※ 国土交 通省	海上災害防止センター	113.5 (117.1)	114.4 (118.0)		109.9	-	1-(1)-ア-(イ)
財務省	日本万国博覧会記念機構	112.6 (111.9)	110.8 (109.2)	103.8	106.8	-	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(ア)
経済産 業省	工業所有権情報・研修館	112.4 (112.9)	101.4 (102.0)	111.9	100.9	財	
財務省	酒類総合研究所	111.5 (110.6)	119.0 (108.8)	105.3	111.2	財	1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(ア) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 文部科 学省	日本スポーツ振興センター	111.3 (112.3)	103.1 (103.7)	110.0	101.0	累	1-(1)-ア-(エ)
※ 厚生労 働省	雇用・能力開発機構	109.8 (113.0)	110.5 (113.5)	103.0 (23年 度)		財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ)
※ 国土交 通省	空港周辺整備機構	109.1 (112.6)	109.6 (112.7)	109.1	109.7	累	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-イ 1-(1)-ウ-(イ)

国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<p>・当センターの職務内容は、危険かつ緊急的な海上災害への対応という高度な専門性及び経験を要するものであり、一般事務に比べ危険性及び困難性が非常に高く、事業の確実な実施のために、十分に当該知識を有し、かつ経験等の豊かな職員を配置している。</p> <p>・また、当センターは太宗の職員が都市部(横浜・横須賀)勤務である。</p>	<p>・給与水準については、対国家公務員指数が113.5と高くなっているが、センター業務の特殊性、危険性等を勘案すると妥当な数値であると思料する。なお、これまでに役員報酬の減額や職員俸給表の引き下げ等を行っているが、今後も引き続き人件費の抑制に努めること。</p>
<p>・機構の設立の際の規定により、職員の雇用契約が基本的に継承されたため、職員の労働条件である給与水準は旧認可法人のものが基本になっている。</p> <p>・全体の約61%を占める24-43歳の間の職員において、住宅手当(特に借家住居手当受給者)が多い。</p>	<p>・給与水準については(中略)、対国家公務員指数は依然として高い水準にあることから、今後とも適切に見直す必要がある。</p>
<p>・職員全員が東京都(1級地)勤務者(在職地域を考慮した対国家公務員指数100.4)</p> <p>・国と同様の給与水準の俸給表で支給していたが、非公務員化に伴い雇用保険料の支払い義務が発生。知的財産権に関する専門性を有する人材を確保するため、当該費用相当分を考慮し国に準じた給与水準で支給。(考慮分を除いた対国家公務員指数99.8)</p>	<p>・在職地域及び雇用保険負担分を考慮した場合の対国家公務員指数は99.8であり、妥当と判断できる。</p>
<p>・当研究所における事務・技術系職員は10名であるが、定型的・補助的業務は常勤職員以外の者(6名)に委託している等から、事務・技術職員に占める役付職員の割合が高くなっており、また、当研究所においては調査対象者が少ないことから指数算出にあたって、これらの要因が大きく影響するものと考えられる。</p>	<p>・事務・技術職員のラスパイレ指数が国家公務員の水準を上回っているのは、(中略)調査対象者は一定年齢以上であり役付職員の割合が高くなっているため、役職に関連する諸手当の支給がラスパイレ指数の高水準の要因となっている。</p>
<p>・当センターは国家公務員に支給されている地域手当の支給区分のうち、1級地(東京都特別区)に全職員が勤務していることに対し、国家公務員の1級地に勤務する職員の割合は44%となっており、残りの56%は当センター職員より地域手当の支給区分の低い地域での勤務であり、この勤務地域による国家公務員との違いが要因となっている。</p>	<p>・給与水準については、職種別に見ると一概に高いとは言えないものの、事務・技術職員については、地域・学歴を勘案しても依然国家公務員より高い水準となっており、引き続き「講ずる措置」にあるような取り組みを行うことにより、給与水準の適正化に努める必要がある。</p>
<p>・機構の管理職員(職務手当受給者)は、全体の30.0%を占め、国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける管理職員(俸給の特別調整額受給者)の22.2%を上回っていること。</p> <p>・機構の職員のうち大卒以上の者は、全体の83.7%を占め、国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける大卒以上の者の48.2%を上回っていること。</p> <p>・平成15年度までに採用した職員について、国家公務員の調整手当の非支給地域に勤務する職員にも、3%に相当する額を支給していたこと。</p> <p>・従前の人事管理上の運用において、職員の年齢や経験年数により昇格・昇給させていたことが影響したこと。</p>	<p>・給与水準の適正化に向けた取組を適切に進めている。今後とも、早期にラスパイレ指数が適正な水準になるよう取組を着実に進めていくことが望まれる。</p> <p>・引き続き、ラスパイレ指数や随意契約の比率の取組を進めていく必要がある。全体としては、中期計画を上回っていると見える。</p>
<p>・機構が地域手当支給率の高い地域(大阪本部10%、福岡本部8%)に所在しており、地域手当4級地以上の支給地に勤務する職員の割合については、当機構100%に対して、国50.8%(平成19年国家公務員給与等実態調査より算出)となっていること、また東京特別区からの採用者については13%の異動保障があることから、地域手当相当の支給率が当機構平均9.7%(国平均7.5%(当機構試算数値))となっているため。</p> <p>・機構職員は、事業に必要な土地の取得等に係る交渉や事業の施行により生ずる損失の補償に係る交渉を行うなど、困難かつ専門的な業務を行っていることから、こうした業務の遂行に必要な専門知識と経験を有する人材を確保するため、相当程度の給与水準を設定している。(なお、今後も人事院勧告に準拠した給与制度の見直しを行い、引き続き給与水準の適正化に努める予定である。)</p>	<p>・ラスパイレ指数は、前年度からさらに低くなっており、平成15年度の123.7から109.1と改善されており、着実な実施状況である。</p> <p>・ラスパイレ指数について、比較条件を同一(大阪及び福岡の公務員給与との比較等)にした上で、比較を行う必要があると考える。</p>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
※ 国土交 通省	自動車事故対策機構	<b>108.8</b> (108.1)	<b>107.4</b> (107.1)	106.5	104.6	財	1-(1)-ア-(7) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ウ-(7)
※ 国土交 通省	交通安全環境研究所	<b>108.6</b> (103.6)	<b>108.1</b> (103.0)	100.3	100.0	財	1-(1)-ウ-(7) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 国土交 通省	航海訓練所	<b>106.7</b> (109.5)	<b>104.2</b> (107.1)	105.4	102.6	財	1-(1)-ア-(7) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 総務省	情報通信研究機構	<b>106.2</b> (106.4)	<b>113.2</b> (114.0)	105.3	112.2	財累	1-(1)-ア-(7) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ウ-(イ)
文部科 学省	防災科学技術研究所	<b>105.9</b> (99.2)	<b>105.3</b> (98.5)	100.0	100.0	財	
※ 厚生労 働省	医薬基盤研究所	<b>104.2</b> (113.0)	<b>104.9</b> (113.9)	102.4		財累	1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ)

国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<p>・業務の実施に当たっては、全国同一水準の機会を確実に提供し、サービス受給者との時間的・距離的な隔たりを小さくすることが必要との理念のもと、全国に50支所(うち9主管支所)を設置しており、各支所に総括的な管理職員を配置している。また、交通事故被害者に対する援護業務については、専門知識と経験が必要とされること、被害者や遺族との密接な関係を保ちつつ当該業務を遂行することができる管理職員を配置する必要があることからその割合が高いこと。</p> <p>・職員採用に当たっては、業務遂行上、高度な知見、専門性を必要とすることから、大学卒業者の割合が高いこと。</p>	<p>・人件費の削減については、計画値を0.7%上回ったが、对国家公務員指数(ラスパイレ指数)においては、依然として国家公務員の水準を上回っていることから適正化に向けた取り組みを計画的に実施すべきである。</p>
<p>・年齢階層20～23歳の1名は、年齢階層内の最上位年齢23歳である。</p> <p>・年齢階層48～51歳(対象者1名)及び52～55歳(対象者3名)には、各階層に各々1名のI種採用管理者がおり、对国家公務員指数を大きく押し上げている。</p> <p>・地域手当の異動保障、扶養手当及び単身赴任手当の支給が对国家公務員指数に影響。</p> <p>以上の点について、調査対象の職員数が少ないことからそれぞれの状況が全体の対国家公務員指数に大きく影響しているものである。俸給、諸手当等給与水準は国家公務員の給与水準と同様であり、指数が国の水準を上回っている点については、調査対象職員数が少ないことに起因する指数の変動の範囲内としてやむを得ないものと考えられる。</p>	<p>・ラスパイレ指数について、事務・技術職が国の水準を上回っている要因としては、調査対象の職員数が少ないことからそれぞれの状況が全体のラスパイレ指数に大きく影響しているものである。俸給・諸手当等給与水準は国家公務員の給与水準と同様であり、指数が国の水準を上回っている点については、調査対象職員数が少ないことに起因する指数の変動の範囲内としてやむを得ないものと考えられ、給与水準については、国家公務員の給与水準に準じていることを確認したことから、適切と判断する。</p>
<p>・本調査の対象である事務・技術職員の分類に含まれる人員が17名と少数であり、1人の給与変動が全体の指数に大きな影響を与える特徴がある中、本調査対象外となる船員等も含めた当所全役職員(433名)に係る内部管理業務を掌る管理職2名が調査対象となっており、この2名の給与が平均的な国家公務員の給与水準を大幅に上回っていることに起因する。</p>	<p>・国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しが行われている。</p>
<p>・事務・技術職員の対国家公務員(行政職(一))の比較指標が高くなっている要因は、当機構の本部が都市部(東京都小金井市)に所在しているため、大部分の職員に支給される地域手当支給額が、国家公務員全体の平均と比較して高いことによると考えられる。なお、地域勘案した場合の指数が高くなるのは、国の地域手当制度において小金井市については級地の指定がされていないためである(研究職員も同様)。</p> <p>・当研究所は事務系職員が30名程度の組織であり、対象者の異動による年度ごとの指数の変動が大きくなっている。平成19年度においては、地域手当の異動保障を受けた職員及び単身赴任手当受給者の割合が増加したため指数が高くなっている。</p>	<p>・国家公務員とほぼ同様の号俸制にもとづく賃金テーブルに沿って決定されていると思われるので、公務員や他の法人との格差がみられるとすれば、テーブルの水準そのものの違いがないとすると、「テーブルの運用方法の違い(昇進の速度など)」「(報告書に記載されているような)地域差」「年齢構成」などによるものであると推察される。水準は高すぎることも低すぎることも問題なので、格差要因についての分析と継続的な自己評価が必要である。</p> <p>・職員給与は、国家公務員の給与体系に準拠しており、給与水準は妥当である。事務系職員のラスパイレ指数が105.9と若干上回っているのは、異動保障等、各種手当の支給対象者数が増加したためやむを得ない。</p>
<p>・国家公務員の平均給与月額、行政職俸給表(一)の組織区分別では「本府省」が最も高く、次いで「管区機関」「府県単位機関」「その他の地方支分部局」「施設等機関等」の順となっているが、当研究所の出向者のほとんどは本府省(17人中11人)及び管区機関(17人中5人)からの出向者である。このため、当所の給与水準は、本府省からの出向者の平均給与月額と本府省の国家公務員を比べると98.4%、管区機関からの出向者の平均給与月額と管区機関の国家公務員との比較では93.6%と、いずれも下回っているが、全国家公務員平均と比べると若干上回ることになる。</p> <p>・当研究所では国と異なり、人件費の効率化を図るために定型的業務については非常勤職員・派遣職員などの活用を進めていることから、正規職員だけの平均でみると、管理職の占める割合が35.3%であり(対象者17人中6人)、国家公務員より給与水準が高いように見える。</p> <p>・職員の大卒者の割合(64.7%)が国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の大卒者の占める割合(48.2%)よりも高いこと等が給与水準が高い要因となっている。</p>	<p>・医薬基盤研究所においては、国家公務員に準じた給与体系及び給与水準を取っているが、国家公務員の平均給与を100とすると、本研究所の研究職員は96.1、事務・技術職員は104.2となっている。</p> <p>事務・技術職員の平均給与が国家公務員を上回ったのは、国家公務員(行政職(一))と比較したときの、本研究所の職員の出身組織構成の相違、すなわち事務職員の大多数が相対的に給与水準の高い本府省や管区機関からの出向者であることや、職員構成の相違、すなわち非常勤職員・派遣職員の活用を進めているため正規職員中の管理職の割合が高まっていることや大卒者の割合が高いことなどに起因するものであるが、給与水準の一層の適正化に向けて、今後もさらに取組を進めるべきである。</p> <p>・なお、この法人に限ったことではないが、役員報酬が高いとの意見もあった。</p>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
経済産 業省	産業技術総合研究所	<b>104.2</b> (104.4)	<b>104.1</b> (102.7)	103.7	102.2	財	1-(1)-ア-(エ)
※ 国土交 通省	航空大学校	<b>104.0</b> (100.8)	<b>111.0</b> (107.5)	100.5	107.2	財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(ア) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 国土交 通省	電子航法研究所	<b>103.5</b> (111.2)	<b>101.9</b> (109.7)	101.0	101.2	財	1-(1)-ウ-(イ)
※ 文部科 学省	大学評価・学位授与機構	<b>102.8</b> (103.9)	<b>102.3</b> (102.7)	100.0	100.0	財	1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 国土交 通省	港湾空港技術研究所	<b>101.5</b> (104.1)	<b>101.7</b> (104.6)	101.5	101.9	財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-イ 1-(1)-ウ-(イ)

国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<p>・国家公務員は全国に勤務する職員に対して地域に応じた地域手当が支給(0~18%)されており、給与に反映されている。これによって国家公務員においては地域によって給与額の差額が生じていると考えられる。</p> <p>・産総研では国家公務員と同様な地域手当を設けておらず、全国展開する組織の中で地域拠点間での異動を考慮し、各地域の給与水準を同水準にしていること等によるものが対国家公務員指数を高くしている。</p> <p>・産総研においては全国同一の給与水準としていることが対国家公務員指数を高くしているといえるが、国家公務員が一定地域内による採用を原則としていることに対して、産総研職員は全国に展開する全地域間の異動を原則としており、これらの処遇の違い等を勘案すると産総研の給与水準は適正なものであると考える。</p> <p>・近年では、高学歴者の新規採用が若年層の給与水準を押し上げていることも指数を高める一因となっていると思われる。</p>	<p>&lt;評価&gt;</p> <p>・本法人の役職員の給与等の水準的成果努力は明らかであり、またその水準は適正である。</p> <p>・事務・技術職、研究職とも地域・学歴勘案のラスパイレズ指数はほぼ妥当である。</p> <p>・国の支援を受ける独立行政法人として、役職員の給与等につき人事院勧告の完全実施見送り、総人件費の削減、定期昇給抑制の抑制、理事長給与の見直しなどを行うなど、役職員給与の水準の適正化の努力が見られる。その水準も国家公務員との格差は低く、問題はない。</p> <p>・個人評価制度に基づき、役員および常勤職員を対象に、業績手当、昇格・昇級など処遇に適切に反映されている。</p> <p>&lt;指摘・コメント&gt;</p> <p>・業績評価の報酬への反映にも努力している点も評価できるが、目に見える形の工夫など役職員の意欲向上に繋がる給与体系の検討がなされることを望みたい。</p> <p>・産総研の役職員の給与水準は、国家公務員等と比較して高水準であるが、優れた業績を上げた職員には、高水準の給与が支給されることで、その意欲増進に繋がり、国のプロジェクトの推進にも繋がるであろう。ただ、社会の見方が厳しくなっている昨今、全体の水準に関して、さらに見直し・検討の余地はあるかもしれない。</p>
<p>・都市部に在籍していた国家公務員からの出向者があり、これらの職員に対する地域手当の異動保障や単身赴任手当等の支給が、対国家公務員指数を押し上げる要因となっている。</p>	<p>・給与規程は、「一般職の職員の給与に関する法律」と同一の内容となっている。引き続き、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを行うことで、適正な給与水準を維持していくこととしている。</p>
<p>・当所は非常に少ない職員数で研究開発等事業を効率的かつ確実に運営するため本府省職員との人事交流を行っており、当該職員は専門的な知見・能力を必要とすることから本府省職員と同等に給与水準を設定しているところ、行政職俸給表(一)の本府省職員の平均給与月額が行政職俸給表(一)の平均給与月額の1.1倍と高くなっていることが起因している。</p>	<p>・給与水準については、人事院勧告に準拠した改正を行い、人件費総額の抑制に努めており、また、職員の処遇については業績評価をベースとし、年功的な給与上昇を抑制している。なお、給与水準については、国家公務員の給与水準に準じていることを確認したことから適切と判断する。</p> <p>・本研究所のラスパイレズ指数は、国の平均を若干上回っているものの独法全体の平均を大きく下回っており、国を上回っている要因の一つである国(国土交通省)との人事交流についても見直しを検討している。</p>
<p>・対国家公務員との比較指数が2.8ポイント高くなった理由としては、国家公務員全体に比べて事務所が大都市にあり、地域手当が高い地域(3級地)に在職する職員であることが考えられる。</p> <p>・対国家公務員比較指数(地域別)で2.2ポイント高くなっている要因も、平成19年度は、全国の3級地の過半数の都市で支給率が8.5%以下となっているところ、当機構は12%の支給率としていることが考えられる(平成15年度に都心部等から東京都小平市に移転し、当時支給率10%の官署指定を受けていたことにより、同地区で他に官署指定を受けていた機関及び同級地同支給率の他の都市の経過措置と均衡を図った結果)。</p> <p>・当機構には2級地以上の地域からの人事交流者が多数おり、国家公務員の異動保障受給比率の2倍以上であることや、大学卒以上の高学歴の職員が多いことも対国家公務員指数を引き上げる要因と考えられる。</p>	<p>・平成18年度にラスパイレズ指数が103.9%と上回ったことについては、都心部から東京都小平市(3級地)への移転保障によるものであることを確認し、今後解消に向けて進んでいくものであり、特段、問題はないと思われる。</p>
<p>・算定対象人数は10名と少数であり、職責や個別の理由により給与水準が高い者が少数でも居ると対国家公務員指数に与える影響が大きい。56歳~59歳の高年齢階層の算定対象者は管理職手当区分I種、単身赴任手当受給者であり、対国家公務員指数を押し上げている。</p>	<p>・給与については、研究所職員個々の給与等は国家公務員と同等の給与体系を採用するなど、給与水準の適正化に取り組んでおり、人件費の削減を実行している。研究所の給与水準は対国家公務員指数(研究職)が107.1であるが、数少ない研究者で世界最高レベルの研究を目指し、博士号取得を奨励し、その結果博士号を取得している研究者が多いこと等によるものと思われる。高水準の研究を維持するためにはやむを得ないものと考えられる。以上のことから、「人事」に関する中期目標の達成に向けて着実な実施状況にあると認められる。</p>

(注)1 年齢、地域又は学歴を勘案した対国家公務員指数が100を上回っている法人について記載。

2 ※は、平成18年度意見で給与水準に係る指摘をした法人であることを表す。

3 財政支出・累積欠損額においては、国の財政支出額が100億円以上又は支出予算の総額に占める国の財政支出割合が50%以上の法人について「財」と記載している。また、累積欠損のある法人については「累」と記載している。

4 国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)は、各法人の平成19年度の役員の報酬等及び職員の給与の水準に関する情報の公表を基に概要を記載している。

表2 総人件費改革に関する評価の状況

(1) 人件費の削減を行う法人

主務省	法人名	達成度合いを測る 基準額(a) (平成17年度実績) (千円)	平成19年度 実績(b) (千円)	(b)-(a)	増減率	増減率 (補正值)
厚生労働省	医薬品医療機器総合機構	545,454	609,545	64,091	11.8	11.1
文部科学省	放射線医学総合研究所 ☆	3,699,484	3,860,629	161,145	4.4	3.7
※ 厚生労働省	医薬基盤研究所	653,499	673,992	20,493	3.1	2.4
厚生労働省	国立病院機構	304,525,998	312,968,784	8,442,786	2.8	2.1

指摘項目	法人の具体的な削減計画(上段)	総人件費改革についての評価の状況
	総人件費改革についての法人の説明の概要(下段) (業務実績報告書)	
2-ア	<p>・新給与制度の導入等により、平成19年度における人件費については、約3.3%の削減(対平成17年度一人当たり人件費)が図られた。</p>	<p>・一般管理費及び事業費で目標を上回る実績を出すなど、削減計画、数値目標を達成しており、最終的に損益状況へプラスのエフェクトを与えている。しかし、目標は達成しているが、節減が十分だとはいえず、人件費の削減については、経営努力よりも新入社員が増えたことも要因としてある。</p>
2-イ	<p>・平成19年度の人件費(削減対象)は中期計画の研究目標等を達成するため職員採用を進めたこと及び分子イメージング研究センターの立ち上げがあったことから前年度から68百万円増加し、3860百万円となった。</p> <p>・今後は、定年退職者の不補充及び任期制フルタイム勤務職員の計画減により、平成22年度において平成17年度比5%減を達成する計画である。</p>	<p>・年度評価を達成するために臨時的に増員し、人件費は増加しているが、中期目標期間全体で削減目標を立てており、その目標に向かって実行中である。</p>
2-イ	<p>・総人件費改革の対象となる平成19年度の人件費(退職手当及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)を除く。)の実績(19年度決算額:673,992千円)は、前年度の実績(18年度決算額:685,489千円)と比べて1.7%減少した。</p> <p>・当研究所は、平成17年度に新たに設立された法人であり、国立試験研究機関から研究員を引き継ぐだけでなく、17年3月に中期目標で示された目標を達成するため、設立後に新たなプロジェクトを順次立ち上げ、研究員の新規採用を進めるものとされていた。このため、平成17年4月には、国立医薬品食品衛生研究所等からの移行職員を中心とした79人でスタートし、設立後に製薬企業等関係者からの意見を踏まえながら研究テーマの設定を行った上で、公募の実施、外部専門家を含めた公正な選考等を行い、17年度内に2つのプロジェクトを新たに立ち上げ、それに伴って年度の途中で研究員を採用した。</p> <p>・しかし、17年度においてすべてのプロジェクトの立ち上げを完了したわけではないため、平成17年度末の人員は84人とどまり、中期目標における計画数(95人)には達しなかった。そのため、平成17年度の人件費の執行額は、本来の予定より大幅に少ない額となった。</p>	<p>・総人件費について、総人件費改革の対象となる人件費の実績は、基準とすべき平成17年度実績を3.1%上回っており、中期計画で定める削減率(4年で4%)の達成に向けて、更に一層努力する必要がある。</p>
2-イ	<p>・技能職の退職後不補充並びに非常勤職員への切替及びアウトソーシング化、非効率となっている病棟の整理・集約等により収益に見合った職員配置とした。(人件費の削減額約▲5,677百万円)一方で、心神喪失者等医療観察法に基づく専門病棟の運営及び障害者自立支援法に基づく筋ジストロフィー病棟等における療養介護事業等国の制度の創設や改正に伴う必要な職員配置を引き続き行った。また、医療機関であることから医療サービスの低下を招かないように休職者等(看護師)の代替要員の確保及び診療報酬施設基準の維持・取得について実質配置による必要な職員配置を行った。(政策的人件費の増加額約10,547百万円)さらに、平成19年度における給与改定分として約21億円の増があり、常勤職員の人件費は前年度と比較して約70億の増となっている。</p> <p>平成18年度平成19年度 人件費305,957百万円(H18)→312,968百万円(H19) (7,011百万円)平成19年度給与改定分を除くと310,827百万円(4,877百万円)</p>	<p>・総人件費改革等による人件費抑制の観点も重要であるが、人員配置の必要性という点では、国立病院機構には、安全で質の高い医療の確実な提供と国の医療政策への貢献という課せられた使命があり、その遂行のためには、医師、看護師をはじめとした有能な人材の確保と育成は欠くことができないものである。医療現場における過酷な労働実態の緩和や急性期医療における安全・質の向上が一層求められる中、今後とも、安定した経営基盤のもとに適切な医療の提供が行えるよう、業務運営体制の効率化に努めた上で、土台となる人材の確保、育成に努めてもらいたい。</p>

主務省	法人名	達成度合いを測る 基準額(a) (平成17年度実績) (千円)	平成19年度 実績(b) (千円)	(b)-(a)	増減率	増減率 (補正值)
※ 厚生労働省	労働者健康福祉機構	101,685,384	103,947,108	2,261,724	2.2	1.5
※ 農林水産省	水産総合研究センター	7,729,554	7,813,435	83,881	1.1	0.4
国土交通省	交通安全環境研究所	828,351	834,410	6,059	0.7	0.0
文部科学省	国立美術館	1,016,475	1,023,416	6,941	0.7	0.0
※ 総務省	平和祈念事業特別基金	196,690	197,891	1,201	0.6	▲ 0.1

指摘項目	法人の具体的な削減計画(上段)	総人件費改革についての評価の状況
	総人件費改革についての法人の説明の概要(下段) (業務実績報告書)	
2-イ	<p>・人件費削減のため、人員数については、労災病院の事務職・技能業務職を中心にアウトソーシングによる人員削減を行い、給与についても、</p> <p>①平成18年度に実施した給与削減措置の継続 ②人事院勧告における給与引上げ改定(俸給、期末勤勉手当等の引上)の未実施</p> <p>を行っており、平成22年度において、医療の質・安全の確保に配慮を行いつつ、「5%に相当する額以上を減少させることを基本として」という行革推進法の趣旨が達成できるよう努めた。</p> <p>また、給与制度については、平成19年6月期から勤勉手当に施設別の業務実績を反映させた。</p>	<p>・全項目の中期計画の達成に向けた取組みが進んでいるものと言える。</p>
2-イ	<p>・人件費については「行政改革の重要方針」を踏まえ、業務及び組織の合理化、効率化を推進することにより、最終年度となる平成22年度に平成17年度人件費から5%以上の確実な削減に向けて計画的に取り組んでいるが、平成19年度については、国家公務員の給与構造改革に準じた給与改定を行った結果、事業所の所在する地域、職員の職種構成等の事由により、平成18年度実績を上回ったが、平成20年度以降は定年退職者に対する新規採用抑制により確実な削減を達成する予定である。</p>	<p>・人件費または人員の削減については中期目標期間の終了する平成22年度までに達成として計画的に対応しており、経過を見守りたい。</p> <p>・人件費について、平成22年度に平成17年度人件費から5%以上の確実な削減に向けた取組が求められているところである。平成18年度0.8%減したものの、平成19年度は再び増加に転じた。5年間の実行ということであり、平成19年度が職員構成などの関連で増加に転じたことを考慮しても、人件費は短期間で大幅に削減ができるものではないことを配慮し、今後3年間にどのような推移で5%を達成するのか計画を立てた上で確実な実行を求める。</p>
2-ア	<p>中期目標の最終事業年度において、平成17年度の人件費に平成18年度のリコールに係る技術的検証業務に係る人件費を加えた額に比べ5%以上削減すべく、確実に実施していくこととするとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを行った。</p>	<p>・退職手当などを除いた削減対象人件費について、着実に削減が進んでいる。」(業務実績報告書においては、左記基準値及び実績は明らかにされていない。)</p>
2-イ	<p>(人件費決算)</p> <p>・決算額 1,023,416 千円(対平成18年度比較 100.7%) ・人件費は常勤職員を対象とし、退職金、福利厚生費を含まない。 ・決算額は、新俸給表への切替及び地域手当新設による増減の影響を含む。</p> <p>(特記事項)</p> <p>人事院勧告の反映による地域手当の増額の要素が発生したが、人事異動に伴う採用者の若年化など人件費の削減を図り、平成18年度に比してほぼ同額に抑制することができた。</p>	<p>・人件費の削減への取り組みについては、厳しい状況下において、工夫して努めているものと認められる。</p>
2-ア	<p>・人件費については、定員を1人削減したことにより平成19年度は198百万円で、平成18年度の201百万円と比較して3百万円の減額、率にして1.5%の削減となった。対17年度比では0.6%増(人事院勧告分を除くと1.6%減)で目標の2年度で2%減には至らなかった。これは、基準となる17年度に欠員が生じていたこと、職員の多数(約8割)を占める国からの人事交流者の異動に伴い、17年度と比べ扶養手当、通勤手当、住居手当の額が増えたことが要因として考えられる。</p> <p>なお、今後の中期計画目標の達成及び対国指数(年齢)について改善できるように、現在の出向者を基金独自採用に転換する方向で関係省庁と調整を行うなど給与水準の適正化を図り、人件費の削減につとめていきたい。</p>	<p>・平成17事業年度に対し今期最終事業年度である19事業年度までに2%以上削減する目標に対し1.6%の減(人勤分除く)となっている。(略)仮に17年度に欠員が生じていなかった場合は、17年度の人件費が199百万円になって、19年度の対17年度比では2.7%減となっている。</p> <p>・今後、平成18事業年度から5年間で5%以上削減するという計画目標を達成するとともに、給与水準をより適正化するため、国からの出向者の法人独自採用者への転換を進めるなど、なお一層努力すべきである。</p>

主務省	法人名	達成度合いを測る 基準額(a) (平成17年度実績) (千円)	平成19年度 実績(b) (千円)	(b)-(a)	増減率	増減率 (補正值)
経済産業省	原子力安全基盤機構	4,688,323	4,672,156	▲ 16,167	▲ 0.3	▲ 1.0
農林水産省	水産大学校	1,436,682	1,431,139	▲ 5,543	▲ 0.4	▲ 1.1
経済産業省	日本貿易振興機構	13,664,699	13,605,078	▲ 59,621	▲ 0.4	▲ 1.1

指摘項目	法人の具体的な削減計画(上段)	総人件費改革についての評価の状況
	総人件費改革についての法人の説明の概要(下段) (業務実績報告書)	
2-ア	<p>・総人件費については、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)等に基づき、5年間で5%以上を基本とする削減(平成19年度予算における人件費を基準とし、23年度までの4年間で4%以上の削減)の着実な実施を図るとともに、役職員の給与に関し国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しを実施する。更に、「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、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。</p>	<p>・当機構は、(中略)組織の立ち上げに当たっては、民間企業等から原子力安全分野の優秀な高学歴の専門技術者を即戦力として採用する必要があったこと</p> <p>・対国家公務員指数が若干高くなっているが、これは、当機構では、高度な専門業務に対応できる優秀な専門技術者を然るべき処遇で採用する必要があったことなどである。</p> <p>・給与水準は課せられたミッションにより定められるべきであり、(略)現在のレベルは妥当と考えられる。また、ほぼ妥当と考えられる給与水準で運営されている組織について(略)本項目を重要な評価要素とすることには違和感がある。</p> <p>・技術職に分類される職種の実態はきわめて専門性が高く、むしろ研究職として扱うほうが適切な場合が多いことをコメントしておく</p> <p>・JNESの業務はきわめて専門性が高いものであり、給与水準が高いことはむしろ当然である。</p>
2-イ	<p>・平成19年度については、給与制度の見直し等により人件費が増大したが、平成20年度以降は、定年退職者に対する新規採用抑制により5%以上の削減を確実に達成する予定である。</p>	<p>・人件費については、5年間で5%の削減とのことであるが、平成18,19年度は共に1%に満たないことから今後の更なる努力を期待する。</p> <p>・人件費または人員の削減については中期目標期間5年間5%以上の人件費削減を進めており、人事面も含め今後の努力を期待する。</p>
2-イ	<p>・17年度から給与構造改革に着手し、18年度から現給保障なしで職員の給与水準を5.35%引き下げたほか(役員は7.5%引下げ)、21年度まで定期昇給を圧縮するなど、国家公務員の給与構造改革の内容を上回る引下げ</p> <p>・役員報酬のうち、理事長の業績給の額は評価委員会の結果を反映、その他の役員の業績給の額は評価委員会の評価結果及び役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、理事長が決定(監事はBに固定)</p> <p>・職員給与については、業務実績を考慮し、社会一般の情勢に適合したものとなるよう定め、また人事評価制度を導入し、評価結果を賞与及び昇給に反映</p> <p>・上記の取組の効果として、役職員の人件費が約2.8億円減少</p> <p>・海外現地採用者関連支出は現地の物価変動等により約2.2億円増加したため、役職員給与と総合して、約0.6億円の減</p> <p>・人事院勧告を踏まえた給与改定のほか、外務公務員の海外給与改定を踏まえた改定、現地採用職員給与の物価変動等を踏まえた改定、為替変動等の人件費削減におけるジェトロの特殊性を考慮した実績は、17年度に比べ、約7.8億円の減</p>	<p>・総人件費についてもジェトロの特殊性を勘案すれば目標を上回る成果を達成。</p> <p>・人件費も着実に低下させている。</p>

主務省	法人名	達成度合いを測る 基準額(a) (平成17年度実績) (千円)	平成19年度 実績(b) (千円)	(b)-(a)	増減率	増減率 (補正值)
文部科学省	メディア教育開発センター	772,489	767,502	▲ 4,987	▲ 0.6	▲ 1.3
※ 農林水産省	森林総合研究所 *	6,272,070	6,224,284	▲ 47,786	▲ 0.8	▲ 1.5
外務省	国際交流基金	2,221,219	2,201,146	▲ 20,073	▲ 0.9	▲ 1.6
厚生労働省	労働安全衛生総合研究所	1,053,105	1,043,773	▲ 9,332	▲ 0.9	▲ 1.6

指摘項目	法人の具体的な削減計画(上段)	総人件費改革についての評価の状況
	総人件費改革についての法人の説明の概要(下段) (業務実績報告書)	
2-イ	<p>平成17年度を基準年とした人件費削減計画を実行するため、年度途中の人事交流においても人員削減を図ることとし、関係機関と協議を行った結果、平成19年10月1日には、1法人へ専門職員2名を転出、同年11月1日には、1法人へ課長補佐1名を転出、翌年1月1日には、1法人へ1部長を転出させ、いずれも後任を不補充とした。</p> <p>また、独立行政法人整理合理化計画を踏まえ、一層の人員規模の縮小に着手することとし、関係機関との協議を行うことにより、平成20年度当初に大幅な人員削減を行った。</p> <p>(自己評価) 早期の人事計画策定を行い、関係機関と積極的な協議を行った結果、人件費削減計画、独立行政法人整理合理化計画を踏まえた人員削減を実施しつつ、業務の複雑化、高度化に対応した事業遂行に最低限必要な人材を確保できたと考えている。</p> <p>「行政改革の重要方針」に基づき、また、センター中期計画における削減計画を実施するため、組織の見直し、業務の簡素化・効率化等により平成22年度までに5名の人員削減を行うこととし、19年度当初における常勤職員数を18年度当初と比較して1名減とし、さらに、年度途中における異動者5名のうち4名については不補充とした。</p> <p>さらに、H21年4月の放送大学学園との統合に備え、19年度から20年度は組織体制の大幅な合理化を実施することとし、各人事交流機関と協議の上、20年度当初に19年度当初より17名減員した。</p>	<p>・人事の適正化の状況 (評定)A 法人の整理合理化計画を意識した人事と組織改変が行われている。 人員削減の努力をしていることは認めるが、一層の削減合理化が必要ではないか。職員の能力向上の諸施策の努力は認められる。</p> <p>・人件費の節減・人件費削減計画の策定 [評定:A] (理由) ・人件費について平成17年度に比べて△1.3%とした。</p>
2-イ	<p>・人件費の削減に向けた取組状況については、退職等による人員の減のほか、職員の新規採用を行わなかったため、人員数については29名の減となったが、人件費については、国家公務員の給与構造改革を踏まえた人事院勧告に基づく平成18年度及び平成19年度の一般職の職員の給与に関する法律及び関係人事院規則の改正(若年層の俸給月額引き上げ、扶養手当の支給月額引き上げ、地域手当の支給割合の改定、勤勉手当の支給割合改定、広域異動手当の新設、俸給の特別調整額の定額化)に準じて賃金の改正を行ったため、対前年度と比し、20,527千円の増額となり、人件費削減率(補正值)については、基準年度(平成17年度)から1.5%の減となった。</p>	<p>・業務内容や業務状況に即した要員配置に努めるなど、適切な要員管理を行った</p>
2-イ	<p>・平成17年度から6年6%削減の対象となる人件費(国内・在外全職員の人件費。法定福利費、退職費は除く)については、対18年度比0.1%の削減にとどまった。しかしながら、20年度は新給与制度運用の効果、職員の新陳代謝等により、対19年度比で2.1%(▲46,569千円)の削減を見込んでおり、6年間で6%の削減に向けて人件費管理を継続していく。</p>	<p>・人件費については、ラスパイレ指数が低下したが、給与水準に関しては国民の理解が得られるような説明が重要である。平成20年度以降、引き続きラスパイレ指数に注意しつつ、定められた中期的な人件費削減目標に向かって着実に削減を進める必要がある。</p>
2-イ	<p>・記載なし</p>	<p>・なお、人件費の削減目標の基準である給与、報酬等支給総額については、平成17年度実績から1.6%の削減(中期目標は5年間で5%)にとどまっており、さらなる効率化が必要である。</p>

主務省	法人名	達成度合いを測る 基準額(a) (平成17年度実績) (千円)	平成19年度 実績(b) (千円)	(b)-(a)	増減率	増減率 (補正值)
外務省	国際協力機構	13,433,009	13,290,467	▲ 142,542	▲ 1.1	▲ 1.8
文部科学省	教員研修センター	416,199	410,999	▲ 5,200	▲ 1.2	▲ 1.9

指摘項目	法人の具体的な削減計画(上段)	総人件費改革についての評価の状況
	総人件費改革についての法人の説明の概要(下段) (業務実績報告書)	
	<p>人件費削減計画(対平成17年度実績比)は以下のとおり。</p> <p>18年度 19年度 20年度 21年度 22年度 △0.7% △1.5% △2.6% △3.8% △5.0%</p> <p>19年度の人件費は、引き続き新人事・給与制度の定着及び早期退職の勧奨を図ったこと等から、支出実績(削減対象人件費総額)は13,197百万円となり、19年度計画における削減目標(対17年度実績比1.5%減)を上回る削減(1.8%減)を達成した(17年度支出実績比236百万円減)。</p>	<p>・人件費については、19年度で定めた目標値を上回る削減(1.8%)を達成した。</p>
	<p>平成22年度人件費について、対平成17年度人件費5%以上の削減を図ることとしている。このことを踏まえ、各年度の削減目標については、中期計画では運営費交付金の算定上の仮定として各年度の削減率を示した上で、具体的には予算編成過程での財務省との協議を踏まえ、年度計画で定めている。</p> <p>平成18年度 対前年度削減率 0.8% 平成19年度 " 1.0756% 平成20年度 " 1.6666% 平成21年度 " 1.6666%(予定) 平成22年度 " 1.6666%(予定)</p> <p>・人件費削減の状況 平成19年度削減目標(対前年度予算額1.0756%以上)に対し、2.61%の削減を達成した。 なお、平成19年度の人件費決算額は、平成17年度決算額に対しても、約700万円(1.67%)の削減となっている。</p>	<p>・グループ制の導入、配置見直し(人員削減をしながらの2名の主任指導主事増員)、新たな人事交流機関の拡大等により、質の高い人材の確保と体制強化を図りながら、人員の抑制と人件費の削減目標を達成していることは評価できる。</p>

(注)1 増減率(補正值)が▲2.0%を上回っている法人について記載。

2 ※は、平成18年度意見で総人件費に係る指摘をした法人であることを表す。

達成度合いを測る基準額(平成17年度実績)、平成19年度実績、増減率及び同(補正值)は、「独立行政法人の役職員の給与水準(平成19年度)」(平成20年7月24日総務省行政管理局取組まとめ)による。

3 各法人は、中期目標・中期計画に定められた人件費の削減又は人員の純減を図ることとなるが、本表(a)欄に示した金額又は人数は、その取組の結果を実績に基づいて測定し、目標達成の進捗(ちよく)状況、達成度合いを判断する際の基準となるものである。

4 削減の対象となる人件費の範囲は、常勤の役員及び職員に支給される報酬、給与、賞与、その他の手当の合計額である。

5 削減の対象となる人員の範囲は、常勤の役員及び職員である。

6 増減率(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)により、削減対象の人件費から控除することとされている人事院勧告を踏まえた給与改定分を除いて算出した削減率である。なお、人事院勧告を踏まえた給与改定分は、行政職(一)職員の年間平均給与の増減率を使用し、平成18年度は0%、平成19年度は+0.7%となっている。

7 \*は平成19年4月1日に統合により設立された法人であり、統合前法人の人件費の合計額を計上している。

8 ☆は、競争的研究資金により任期付職員を雇用している法人であることを示す。競争的研究資金については、公募により交付先が決定され、あらかじめ人件費を見込むことができない。このため、同資金による人件費については削減対象とされていない。

9 医薬品医療機器総合機構については、本表では、平成17年度の非審査人員に係る実績額(総人件費から審査経理区分の人件費を除いた額をいう。以下同じ。)を基準額として、非審査人員に係る実績額を記載しているが、平成18年12月25日、総合科学技術会議意見具申において、医薬品審査の迅速化・効率化のため、機構の審査人員について3年間でおおむね倍増とされたことを踏まえ、同機構の中期計画においては、常勤職員について21年度までに582人まで増員することとしており、21年度における人件費の実績額の確定後において、基準額の補正を行うこととしている。

(2) 人員の削減を行う法人

主務省	法人名	達成度合いを測る 基準人員(a) (平成17年度実績) (人)	平成19年度 実績(b) (人)	(b)-(a)	増減率
※ 厚生労働省	年金・健康保険福祉施設整理機構 △	36	39	3	8.3
※ 内閣府	国立公文書館	44	44	0	0.0
国土交通省	自動車検査	876	870	▲ 6	▲ 0.7

指摘項目	法人の具体的な削減計画（上段）	総人件費改革についての評価の状況
	総人件費改革についての法人の説明の概要（下段）	
2-ア	平成20年3月31日現在の職員数 総務部 9名 企画部12名(うち専門職10名) 施設部10名(全員専門職) 業務推進部3名(全員専門職) 管理部 4名 計38名(平成18年度末35名) (参考:総人件費改革における当機構の基準人員数(定員)は、41名である。)	・記載なし
	総人件費改革の具体的な削減計画は以下のとおり。 年度 17 18 19 20 21 22 人員数 44 44 44 44 43 41 実績 44 44 44 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間で平成17年度末に対して5%以上の人員削減を行うこととし、今中期目標期間(平成21年度末まで)中に1名、平成22年度末までに2名の計3名の定員削減を行うこととしている。 また、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しに取り組んでいる。	・総人件費改革を踏まえた常勤職員数の削減については、計画的な削減が予定されている。
	平成19年6月に第二期中期計画における年度毎の削減計画(要員再配置計画)を決定。その内容と実績は以下のとおり。 年度 17 18 19 20 21 22 計画 876 870 872 870 855 832 実績 876 870 870 - - - 業務運営の効率化等を踏まえ、平成22年度末までに38名の職員を削減するため、要員の配置計画を策定した。(略)次年度以降については、策定した配置計画に沿って滞りなく人員の削減及び再配置を実施していくこととしており、今後中期目標等の目標を着実に達成すると見込む。	・人員削減等を行うため、事務所等毎の要因の配置計画を6月に策定している。また、(略)国家公務員の給与水準に照らし適切なものとなっており、着実な実施状況にあると認められる。

(注) 1 増減率(補正值)が▲2.0%を上回っている法人について記載。

2 ※は、平成18年度意見で給与水準に係る指摘をした法人であることを表す。達成度合いを測る基準人員(平成17年度実績)、平成19年度実績及び増減率は、「独立行政法人の役職員の給与水準(平成19年度)」「(平成20年7月24日総務省行政管理局取りまとめ)による。

3 各法人は、中期目標・中期計画に定められた人件費の削減又は人員の純減を図ることとなるが、本表(a)欄に示した金額又は人数は、その取組の結果を実績に基づいて測定し、目標達成の進捗(ちよく)状況、達成度合いを判断する際の基準と人数は、その取組の結果を実績に基づいて測定し、目標達成の進捗状況、達成度合いを判断する際の基準となるものである。

4 削減の対象となる人件費の範囲は、常勤の役員及び職員に支給される報酬、給与、賞与、その他の手当の合計額である。

5 削減の対象となる人員の範囲は、常勤の役員及び職員である。

6 増減率(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)により、削減対象の人件費から控除することとされている人事院勧告を踏まえた給与改定分を除いて算出した削減率である。なお、人事院勧告を踏まえた給与改定分は、行政職(一)職員の年間平均給与の増減率を使用し、平成18年度は0%、平成19年度は+0.7%となっている。

7 △は平成17年度途中に設立された法人である。基準額は設立から平成17年度末までの支給実績を基に推計している。

(参考) 給与水準及び総人件費改革等に関する政府方針等

○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）

（独立行政法人等における人件費の削減）

第五十三条 独立行政法人等（独立行政法人（政令で定める法人を除く。）及び国立大学法人等をいう。次項において同じ。）は、その役員及び職員に係る人件費の総額について、平成十八年度以降の五年間で、平成十七年度における額からその百分の五に相当する額以上を減少させることを基本として、人件費の削減に取り組まなければならない。

2 独立行政法人等を所管する大臣は、独立行政法人等による前項の規定による人件費の削減の取組の状況について、独立行政法人通則法（国立大学法人等にあつては、国立大学法人法）の定めるところにより、的確な把握を行うものとする。

○行政改革の重要方針（平成 17 年 12 月 24 日閣議決定）

#### 4 総人件費改革の実行計画等

##### (1) 総人件費改革の実行計画

##### ウ その他の公的部門の見直し

##### ① 独立行政法人及び国立大学法人法に基づく法人

(7) 主務大臣は、国家公務員の定員の純減目標（今後 5 年間で 5%以上の純減）及び給与構造改革を踏まえ、独立行政法人及び国立大学法人法に基づく法人について、各法人ごとに、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うことを中期目標において示すこととする。

(i) 各法人は、中期目標に従い、今後 5 年間で 5%以上の人件費（注）の削減を行うことを基本とする（日本司法支援センター及び沖縄科学技術研究基盤整備機構を除く。）。これに加え、役員職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しに取り組むものとする。

各法人の長は、これらの取組を含む中期計画をできる限り早期に策定し、主務大臣は、中期計画における削減目標の設定状況や事後評価等を通じた削減の進捗状況等を的確に把握するものとする。

(注) 今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。

(ウ) 上記の(i)の取組を踏まえ運営費交付金等を抑制する。

(x) 各省庁の独立行政法人評価委員会及び国立大学法人評価委員会は、各法人の人件費削減の取組状況や国家公務員の水準を上回る法人の給与水準の適切性等に関し厳格な事後評価を実施するとともに、総務省の政策評価・独立行政法人評価委員会においても 2 次評価を行うこととし、これらの結果を公表する。

○独立行政法人整理合理化計画（平成 19 年 12 月 24 日閣議決定）

### Ⅲ. 独立行政法人の見直しに関し講ずべき横断的措置

#### 1. 独立行政法人の効率化に関する措置

##### (4) 給与水準の適正化等

① 独立行政法人の役員の報酬及び職員の給与等について、独立行政法人が公的主体と位置付けられることや財政支出を受けていることも踏まえ、以下の点について対応する。

ア 各独立行政法人は、人件費総額について、行政改革推進法の規定に沿って着実に削減に取り組むこと。

イ 主務大臣は、国家公務員と比べて給与水準の高い法人に対して、その水準が高い理由及び講ずる措置について公表し、国民に対して納得が得られる説明を行うとともに、社会的に理解が得られる水準とするよう要請すること。

ウ 主務大臣は、国の財政支出規模の大きい法人及び累積欠損のある法人に対して、給与水準が適切なものかどうかを検証の上、十分な説明責任を果たすものとし、国民の理解が得られないものについては、水準そのものの見直し等適切に対応するよう要請すること。

エ 主務大臣は、各独立行政法人に対して、独立行政法人の長の報酬を各府省事務次官の給与の範囲内とするよう要請すること。

オ 各独立行政法人の長を除く理事及び監事等の報酬について、個人情報保護にも留意しつつ、法人の長と同様に、個別の額を公表すること。

② 各独立行政法人は、能力・実績主義の活用により、役員の報酬及び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。特に、役員については、当該役員の各期の業績が適切に報酬額に反映されることが必要である。

③ 給与水準に関して、十分国民の理解が得られる説明がなされているか等の観点から、監事による監査、評価委員会による事後評価において、それぞれ厳格にチェックする。

## 独立行政法人の評価及び業務運営等について参考となる事例

## ①分かりやすい評価に向けて積極的に取り組んでいる評価委員会の例

評価委員会名	取組の概要
経済産業省独立行政法人評価委員会	<p>経済産業省独立行政法人評価委員会では、法人横断的な評価項目として、従来の契約形態の適正性及び役員の給与水準の適正性に加え、平成19年度評価においては、「独立行政法人の中期目標期間終了時の見直し及び業務実績評価に関する当面の取組方針」（平成19年7月11日政策評価・独立行政法人評価委員会決定）を踏まえ、契約に関する情報公開の適切性、資産の有効活用、欠損金、剰余金の適正化及びリスク管理債権の適正化を加えており、これらの事項については同委員会所属の全分科会・部会において、当該年度における実績の把握及びその評価が行われている。</p> <p>また、同委員会は総合評価を行うに際し、各評価項目（①業務運営の効率化②国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上③財務内容の改善④その他業務運営に関する事項）に評価比率を配分し、各評点を合算して総合評価を算出している。評価比率については各分科会・部会により異なっていたが、平成19年度評価に際し、2. 全法人一律で①20%②50～60%③20%④0～10%の評価比率に変更している。これにより、経済産業省所管法人の総合評価に関する考え方が統一され、法人間の評価の比較が行いやすくなるなど、分かりやすい評価のための取組がなされるとともに、業務運営の効率化と財務内容の改善の事項を各20%で固定することにより、運営費交付金等、国費支出の削減のためのインセンティブを働かせるための工夫が行われている。</p>

②業務運営等の改善に積極的に取り組んでいる独立行政法人の例

法人名	取組の概要
<p>独立行政法人国立文化財機構、独立行政法人国立美術館 (文部科学省所管)</p>	<p>上野地区に所在する独立行政法人国立文化財機構の東京国立博物館及び東京文化財研究所、独立行政法人国立美術館の国立西洋美術館、国立大学法人東京芸術大学の4施設においては、事務の効率化・合理化を図るため、平成18年度から、連携してコピー用紙等の共同調達をしており、19年度には廃棄物処理業務についても共同発注している。</p> <p>この結果、これらの契約については、個々の施設で対応していたときに比べ、契約単価の低減及び契約手続に係る事務量の軽減が図られ、経費・業務の効率化に寄与するものとなっている。</p>
<p>独立行政法人海上技術安全研究所 (国土交通省所管)</p>	<p>本法人は、整理合理化計画において、処分等を行うこととしている実物資産はないが、保有資産の見直しに際し、減損会計の導入により、平成18年度から実施している施設・設備の稼働状況の調査を活用して、減損会計の対象となる資産だけではなく、本法人が保有する主要な資産(取得価格500万円以上)について、使用状況、稼働日数、今後の使用の予定等について1件毎に見直しを行っている。なお、19年度の調査結果では減損を認識した資産はなかった。</p> <p>また、減損会計の対象とならない実験機器の中に19年度の使用日数が10日未満のものが6件あることが半明した。これらについては、いずれも特定の実験でしか使用しない汎用性のないものであり、本法人で使用しない限り使用実績が現れにくいものであることから、外部への貸与は難しいものとの結論となった。また、20年度以降の研究において使用する可能性があるため廃棄処分等は行わず引き続き保有することとした。</p>

		総合評価	業務運営の効率化	国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上	予算、収支計画及び資金計画（財務内容の改善）	短期借入金の限度額	重要な資産の処分等	剰余金の使途	その他業務運営に関する事項	
内閣府	国立公文書館	記述式のため省略	A×4	A×60	A	-	-	A	A×2	
	国民生活センター	記述式のため省略	A×2	A×48	A	-	-	-	A×4	
	北方領土問題対策協会	記述式のため省略	A×5	A×25	A	A	A	A	A	
	沖縄科学技術研究基礎整備機構	記述式のため省略	A×12, B×1	A×11, A×8	A	-	-	-	A×4	
総務省	情報通信研究機構	記述式のため省略	A×1, B×1	AA×6, A×11, B×3	-	A	-	-	A	
	統計センター	記述式のため省略	AA×1, A×3	AA×4, A×20, B×1	A×1	-	-	-	A×2	
	平和祈念事業特別基金	記述式のため省略	A×3	AA×1, A×11, B×7, D×1	A×1	-	-	-	A×5	
	郵便貯金・簡易生命保険管理機構	記述式のため省略	AA×1A×1	A×5, B×2	A	-	-	-	A×3, C×1	
法務省	日本司法支援センター	記述式のため省略	A×3, B×2	A×4, B×3	B×2	-	-	-	B	
	国際協力機構	記述式のため省略	A×3	A×8	A×1	-	A	-	A×4	
財務省	国際交流基金	記述式のため省略	A×2, B×1	A×8	-	-	A	-	A×2	
	酒類総合研究所	記述式のため省略	B	A	A	O	O	O	A	
文部科学省	造幣局	記述式のため省略	A	A	A	-	-	O	A×4	
	国立印刷局	記述式のため省略	B	B	A	-	O	-	A×3, B×2	
	通関情報処理センター	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	A	
	日本万国博覧会記念機構	記述式のため省略	A	B	A	-	-	-	A	
	農林漁業信用基金	記述式のため省略	B	B	B	-	-	-	B	
	奄美群島振興開発基金	記述式のため省略	A	A	C	-	-	-	B	
	住宅金融支援機構	記述式のため省略	A	B	B	O	O	-	A	
	国立特別支援教育総合研究所	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	-	
	大学入試センター	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	A×2	
	国立青少年教育振興機構	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	-	
	国立女性教育会館	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	A×2	
	国立国語研究所	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	A	
	国立科学博物館	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	A	
	物質・材料研究機構	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	A×3	
	防災科学技術研究所	記述式のため省略	A	A	A	-	A	-	A	
放射線医学総合研究所	記述式のため省略	B	S	B	A	A	A	B		
国立美術館	記述式のため省略	A	A	A	A	A	A	A×3		
国立文化財機構	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	A×1		
教員研修センター	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	-		
科学技術振興機構	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	A		
日本学術振興会	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	A×1		
理化学研究所	記述式のため省略	A	A	A	-	-	A	A×2		
宇宙航空研究開発機構	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	A×3		
日本スポーツ振興センター	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	-		
日本芸術文化振興会	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	A		
日本学生支援機構	記述式のため省略	A	A	A	A	-	-	A		
海洋研究開発機構	記述式のため省略	B	A	A	-	-	-	-		
国立高等専門学校機構	記述式のため省略	A	A	A	-	-	A	A×2		
大学評価・学位授与機構	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	A		
国立大学財務・経営センター	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	A		
メディア教育開発センター	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	A		
日本原子力研究開発機構	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	A		
日本私立学校振興・共済事業団(助成業務)	記述式のため省略	A	A	A	-	-	-	A×5		
厚生労働省	国立健康・栄養研究所	記述式のため省略	A×4, B×2	S×1, A×8, B×4	A	-	B	-	A	
	労働安全衛生総合研究所	記述式のため省略	A×3, B×1	S×3, A×12, B×1	-	A×1, B×1	-	-	A×2	
	労働者退職金共済機構	記述式のため省略	A×3, B×2	A×4	B×2	-	A×1	-	A×2, B×2	
	高齢・障害者雇用支援機構	記述式のため省略	S	S×1, A×13, B×2	A	-	-	-	A	
	福祉医療機構	記述式のため省略	A×2, B×1	A×15	A	-	-	-	A	
	国立量度知的障害者総合施設のぞみの園	記述式のため省略	A×3, B×1, C×1	A×3, B×6	B	-	-	-	A×1, B×1	
	労働政策研究・研修機構	記述式のため省略	A	A×10, B×3	B	-	-	-	B×2	
	雇用・能力開発機構	記述式のため省略	A×1, B×2	A×6, B×7	B	-	-	-	A	
	労働者健康福祉機構	記述式のため省略	A×2	S×2, A×11, B×1	B	-	B	-	A	
	国立病院機構	記述式のため省略	S×1, A×4	S×2, A×4	S	-	S	-	A	
	医薬品医療機器総合機構	記述式のため省略	A×3, B×1	A×12, B×2	A	-	-	-	A	
	医薬基盤研究所	記述式のため省略	A×2	S×3, A×11	B	-	-	-	A	
	年金・健康保険福祉施設管理機構	記述式のため省略	S×3	S×2, A×3	S	-	-	-	A×4	
	年金積立金管理運用独立行政法人	記述式のため省略	A×5	A×3	A	-	-	-	A×9, B×2	
	農林水産省	農林水産消費安全技術センター	A	A	A	A	-	-	-	A
種苗管理センター		A	A	A	A	-	A	-	A	
家畜改良センター		A	A	A	A	-	-	A	A	
水産大学校		A	A	A	A	-	-	-	A	
農業・食品産業技術総合研究機構		A	A	A	A	-	A	-	A	
農業生物資源研究所		A	A	A	A	-	-	-	A	
農業環境技術研究所		A	A	A	A	-	-	-	A	
国際農林水産業研究センター		A	A	A	A	-	-	-	A	
森林総合研究所		A	A	A	A	-	-	-	A	
水産総合研究センター		A	A	A	A	-	-	-	A	
農畜産業振興機構		A	A	A	A	A	-	-	A	
農業者年金基金		A	A	A	A	-	-	-	A×2	
農林漁業信用基金		A	A	A	A	-	-	-	A×2, -×1	
緑資源機構		記述式のため省略	D	a×4, b×1, d×1	A	C	A	-	D	
経済産業省		経済産業研究所	A	B	A×2	B	-	-	-	-
	工業所有権情報・研修館	B	B	B×3	B	-	-	-	B	
	日本貿易保険	B	C	A×4, B×1	A	-	-	-	-	
	産業技術総合研究所	B	C	A×3, B×2	B	-	-	-	-	
	製品評価技術基盤機構	A	A	AA×1, A×3	B	-	-	-	A	
	新エネルギー・産業技術総合開発機構	A	A	A×2, B×1	B	-	-	-	-	
	日本貿易振興機構	A	B	A×4	B	-	-	-	B	
	原子力安全基盤機構	A	A	AA×1, A×4	B	-	-	-	-	
	情報処理推進機構	A	B	A×3, B×1	B	-	-	-	-	
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	A	B	A×3, B×1	A	-	-	-	-	
	中小企業基盤整備機構	A	A	A×2, B×2	B	-	-	-	A	
	国土交通省	土木研究所	極めて厳調	④×2, ③×2	⑤×2, ④×9, ③×4	③	-	-	-	③×2
		建築研究所	厳調	③×6	⑤×1, ④×8, ③×2	③	-	-	-	③×2
		交通安全環境研究所	極めて厳調	④×2, ③×1	⑤×1, ④×12	③	-	-	-	④
		海上技術安全研究所	極めて厳調	③	⑤×2, ④×6	③	-	-	-	④
港湾空港技術研究所		極めて厳調	④×3, ③×1	⑤×1, ④×13, ③×2	③	-	-	-	④×2	
電子航法研究所		極めて厳調	④×3	④×8	④	-	-	-	③	
航海測線所		厳調	④×2, ③×3	④×6, ③×8	③×2	-	-	-	③×2	
海技教育機構		厳調	④×1, ③×4	④×9, ③×7	③×2	-	-	-	③	
航空大学校		厳調	④×1, ③×6	④×3, ③×11	③	-	-	-	③×3	
自動車検査独立行政法人		厳調	④×1, ③×5	⑤×1, ④×6, ③×15	③	-	-	-	③×2	
鉄道施設・運輸施設整備支援機構		厳調	④×2, ③×12	④×9, ③×16	④×2, ③×7	-	-	-	③	
国際観光振興機構		厳調	④×5, ③×2	④×6, ③×9	④×1, ③×2	-	-	-	③	
水資源機構		厳調	④×2, ③×2	④×5, ③×11	③	-	-	-	③×4	
自動車事故対策機構		厳調	⑤×1, ④×2, ③×8, ②×1	④×6, ③×12, ②×2	③	-	-	-	③×1, ②×1	
空港周辺整備機構		厳調	④×2, ③×2	④×2, ③×9	④	-	-	-	④×2, ③×1	
海上災害防止センター	厳調	④×4, ③×1	④×1, ③×8	④	-	-	-	③×3		
都市再生機構	厳調	④×3, ③×5	④×4, ③×12	④	-	-	-	③×1, ②×1		
奄美群島振興開発基金	極めて厳調	④×1, ③×1	④×1, ③×5	③×2, ②×1, ①×1	③	-	-	③×2		
日本高速道路保有・債務返済機構	厳調	④×3, ③×9	④×1, ③×16	⑤×3	-	-	-	④×4		
住宅金融支援機構	極めて厳調	④×2, ③×5	④×3, ③×12, ②×4	③×5, ②×1	-	-	-	④×1, ③×1		
環境省	国立環境研究所	A	A	A	A	-	-	-	A	
	環境再生保全機構	A	B	A	A	-	-	-	A	
防衛省	駐留軍等労働者労働管理機構	記述式のため省略	A×5, B×1	A×6, B×1	A	-	-	-	A×3	

(注) 1. 独立行政法人等の平成19年度の業務実績に対する府省評価委員会の評定結果を取りまとめた。

2. 大項目そのものに評価がない場合、それに関連するより下位の項目に対して付された評定及びその総数を記載。

3. 総合評価が記述式で評定が存在しない場合、「記述式のため省略」と記載。

4. 評価項目がない等の場合には、「-」と記載。

独立行政法人整理合理化計画で評価委員会において取り組むこととされた事項の実施状況

平成 20 年 11 月 26 日現在

独立行政法人整理合理化計画		実施状況（平成 19 年度）
項目	内容	
入札及び契約の適正な実施 （Ⅲ-1-(1)-④）	・随意契約見直し計画の実施状況を含む入札及び契約の適正な実施について、監事及び会計監査人による監査、評価委員会による事後評価において、それぞれ厳正にチェックする。	政策評価・独立行政法人評価委員会において引き続き取りまとめ中
入札・契約、情報開示 （Ⅲ-2-(1)-②-カ）	・随意契約の適正化を含めた入札・契約の状況、情報開示の状況について、監事及び会計監査人による監査で厳格にチェックするとともに、評価委員会において事後評価を行う。	
保有資産の見直し （Ⅲ-1-(2)-④）	・保有資産の見直しの状況については、監事による監査、評価委員会による事後評価において、それぞれ適切にチェックする。	○ 7 府省評価委員会（注）は、平成 19 年度の業務実績の評価の際に、独立行政法人整理合理化計画（以下「整理合理化計画」という。）で 19 年度中に見直すこととされている実物資産の見直し状況について評価を行っている。 （注）平成 19 年度中に見直し対象となる実物資産を有する独立行政法人がない評価委員会は総務省評価委員会、経済産業省評価委員会、環境省評価委員会、防衛省評価委員会
給与水準の適正化等 （Ⅲ-1-(4)-③）	・給与水準に関して、十分国民の理解が得られる説明がなされているか等の観点から、監事による監査、評価委員会による事後評価において、それぞれ厳格にチェックする。	○ 11 府省評価委員会は、平成 19 年度の業務実績の評価の際に、給与水準に関する評価を行っている。評価結果の記載内容をみると、国家公務員と比べて給与水準の高い法人について、多くの法人の評価においてなお改善を要する点があると考えられる。
監事と連携して評価 （Ⅲ-2-(1)-④-オ）	・評価委員会は、監事による監査の状況を踏まえ、連携して評価に当たる。	○ 11 府省評価委員会は、平成 19 年度の業務実績の評価の際に監事から監事監査報告書の提出を受けるなどして評価を行っている。
連結財務諸表等を把握し評価 （Ⅲ-2-(1)-⑥-イ）	・評価委員会は、関連法人を有する独立行政法人について、連結財務諸表、個別財務諸表等の情報を関連法人に関するものをも含めて的確に把握した上で評価を実施する。	○ 所管法人が関連法人を有する 10 府省評価委員会は、平成 19 年度の業務実績の評価の際に法人から財務諸表等を提出させて関連法人の情報を把握した上で評価を行っている。 （注）関連法人を有する独立行政法人がない評価委員会は防衛省評価委員会
国民の意見募集 （Ⅲ-2-(1)-⑥-エ）	・評価委員会は、独立行政法人評価の際、業務・マネジメント等に係る国民の意見募集を行い、その評価に適切に反映させる。	○ 8 府省評価委員会は、平成 19 年度の業務実績の評価の際に主務省のホームページを通じて所管法人の業務・マネジメントに係る国民の意見募集を行い評価の参考としている。 3 府省評価委員会（注）は、国民からの意見募集の方法等を検討中。 （注）内閣府評価委員会、外務省評価委員会、環境省評価委員会



政委第1号  
平成21年1月7日

厚生労働省独立行政法人評価委員会

委員長 井原 哲夫 殿

政策評価・独立行政法人評価委員会

委員長 大橋 洋 様



平成19年度における厚生労働省所管独立行政法人の業務の実績に  
関する評価の結果（契約の適正化に係るもの）について

当委員会は、平成20年8月18日付けをもって貴委員会から通知のあった「厚生労働省の所管する独立行政法人の平成19年度の業務実績の評価結果について」等のうち契約の適正化に係る評価の結果に関して、別紙のとおり意見を取りまとめましたので、通知します。

今後、貴委員会におかれては、本意見を活かし、国民の行政に対する信頼回復のために、政府が契約事務の一層の適正化に取り組んでいる趣旨を十分踏まえ、厳格かつ客観的な評価を行っていただくようお願いします。

## 平成 19 年度における厚生労働省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果（契約の適正化に係るもの）について

### 1 契約の適正化に係る評価に関する政府の方針及び政策評価・独立行政法人評価委員会の関心事項

独立行政法人が締結する契約については、競争性・透明性を高め、適正化を一層推進する観点から、平成 19 年 11 月に「随意契約の適正化の一層の推進について」（公共調達の適正化に関する関係省庁連絡会議申合せ）において、「各府省の独立行政法人評価委員会において、入札・契約に係る事務が適正に執行されているかについて厳正に評価する」とされている。また、「独立行政法人整理合理化計画」（平成 19 年 12 月 24 日閣議決定。以下「整理合理化計画」という。）においては、「随意契約見直し計画<sup>(注)</sup>の実施状況を含む入札・契約の適正な実施について、監事及び会計監査人による監査、評価委員会による事後評価において、それぞれ厳正にチェックする」とされている。

政策評価・独立行政法人評価委員会（以下「当委員会」という。）としては、各法人及び各府省独立行政法人評価委員会（以下「各府省評価委員会」という。）がこれらの厳正な評価やチェックなどの要請に応えるためには、独立行政法人の長や監事、各府省評価委員会が契約の適正化に向けてそれぞれ取り組むべき内容を整理した上で、契約の適正化に取り組む必要があると考える。

このため、当委員会では、二次評価を行う際の具体的な視点として、「入札・契約の適正化に係る評価における関心事項」（平成 20 年 9 月 5 日政策評価・独立行政法人評価委員会独立行政法人評価分科会随意契約等評価臨時検討チーム。以下「関心事項」という。参考資料 1 参照）を取りまとめ、各府省評価委員会に通知した。関心事項においては、契約に係る規程類、体制の整備状況、随意契約見直し計画の実施状況等に係る評価、また、個々の契約の合規性等に係る監事等のチェックプロセスのフォローなどを示したところである。

(注) 「随意契約見直し計画」は、「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」（平成 19

年8月10日閣議決定)において、一般競争入札等の導入、範囲拡大等を図るため、法人ごとに作成することとされているもの。当該計画は、各法人のホームページにおいて公表されている。

## 2 厚生労働省所管独立行政法人における契約状況

平成19年度における厚生労働省所管独立行政法人における契約の状況は、別表のとおりである。

平成19年度の厚生労働省所管独立行政法人全体における競争性のない随意契約は、18年度と比較して、約219.74億円、2,540件減少し、契約全体に占める競争性のない随意契約の割合も金額で6ポイント、件数で8ポイント減少している。

また、厚生労働省所管独立行政法人全体における一般競争入札に占める1者以下応札の状況は、別表のとおり、3,457件(39%)となっており、各法人の主たる事業類型ごとの状況については資料のとおりである。

## 3 平成19年度における厚生労働省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果(契約の適正化に係るもの)についての意見

平成19年度における厚生労働省所管14法人(国立健康・栄養研究所、労働安全衛生総合研究所、勤労者退職金共済機構、高齢・障害者雇用支援機構、福祉医療機構、国立重度知的障害者総合施設のぞみの園、労働政策研究・研修機構、雇用・能力開発機構、労働者健康福祉機構、国立病院機構、医薬品医療機器総合機構、医薬基盤研究所、年金・健康保険福祉施設整理機構、年金積立金管理運用)の業務の実績に関する契約の適正化に係る貴委員会の評価の結果(以下「評価結果」という。)について、以下のとおり、改善すべき点がみられた。

なお、契約事務に係る執行体制の評価については、各法人の業務特性(専門性を有する試験・研究法人等)、契約事務量(契約金額・件数等)及び職員規模などを勘案した上で、当該体制が契約の適正実施確保の観点から有効に機能しているかについて留意されたい。

## (1) 契約に係る規程類に関する評価結果

契約方式、契約事務手続、公表事項等、契約に係る規程類の整備内容の適切性について、厚生労働省所管 14 法人のうち、8 法人については、評価結果において、「随意契約の見直しについて、国と同様の基準となるよう所要の規程の整備を行っていることは評価できる」旨の言及などがなされているが、6 法人（勤労者退職金共済機構、福祉医療機構、労働政策研究・研修機構、国立病院機構、医薬品医療機器総合機構、医薬基盤研究所）については、契約に係る規程類の整備内容の適切性について評価結果において言及されていない。

また、2 法人については、表 3- (1) のとおり、会計規程等において、国の契約の基準と異なる規定が設けられているが、このような規定が設けられていることの適切性について、評価結果において言及されていない状況がみられた。

例えば、国の場合、随意契約によることができる具体的要件が定められているが、独立行政法人の場合、随意契約要件として「前各号に掲げる場合のほか、事業経営上特に必要があると認めたとき」と具体的に定められていない条項（いわゆる「包括的随契条項」）が規定されているものがある。同条項は安易に適用された場合の弊害が大きいと考えられ、法人の業務の特性等を踏まえてあらかじめ想定される随意契約にならざるを得ないものについてはできる限り具体的に定めるべきであり、その規定の整備内容の適切性について検証し、評価結果において明らかにする必要があると考えられる。

したがって、貴委員会は、契約に係る規程類の整備内容の適切性を確保する観点から、

- ① 契約に係る規程類の整備の有無及び規定内容を把握した上で、これらの規程類の整備内容の適切性についてより厳格に評価を行うとともに、評価結果において明らかにすべきである（勤労者退職金共済機構、福祉医療機構、労働政策研究・研修機構、国立病院機構、医薬品医療機器総合機構、医薬基盤研究所）。
- ② 今後の評価に当たって、国の契約の基準と異なる規定については、「独

立行政法人における契約の適正化について（依頼）」（平成 20 年 11 月 14 日総務省行政管理局長事務連絡。参考資料 2 参照）をも踏まえて評価するとともに、評価結果において明らかにするよう留意されたい。

表 3 - (1) 国の契約の基準と異なる会計規程等の規定

独立行政法人名	会計規程等の規定
福祉医療機構※	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「独立行政法人福祉医療機構会計施行細則」（平成 15 年 10 月 1 日）において、随意契約要件として「事業経営上特に必要があると認めるとき」と具体的に定められていない条項がある。</li> <li>・「政府調達に関する協定その他の国際約束に係る物品等の調達手続を定める規程」（平成 15 年 10 月 1 日規程第 25 号）において、政府調達協定に係る案件（予定価格 1,700 万円以下の調達契約）の公告期間・媒体について定めがある以外は、公告期間・公告媒体について定めがない。</li> </ul>
国立病院機構※	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「独立行政法人国立病院機構契約事務取扱細則」（平成 16 年 4 月 1 日細則第 6 号）において、緊急の場合以外にも、一般競争入札における公告期間について 10 日より短縮できるとしている。</li> </ul>

- (注) 1 独立行政法人の会計規程等に基づき、当委員会が作成した。
- 2 会計規程等において、国の契約の基準と異なる条項が設けられているが、評価結果において、この条項を設けることの適切性について言及されていない法人について、本表に掲載している。
- 3 ※を付した法人は、評価結果において、契約に係る規程類の整備内容の適切性について言及されていない。

(2) 随意契約見直し計画の実施・進捗<sup>ちよく</sup>状況等に関する評価結果

随意契約見直し計画の実施・進捗状況等に関して、厚生労働省所管 14 法人については、評価結果において、「随意契約比率については前年を下回ったが、依然としてその比率は高いと考えられるため、平成 19 年 12 月に策定した「随意契約見直し計画」を速やかに実施するなど、見直しを一層促進することが望まれる」旨の言及などがなされている。

しかしながら、4 法人については、表 3 - (2) のとおり当該法人におけ

る競争性のない随意契約の金額について平成19年度実績が18年度実績と比較して増加しているにもかかわらず、この原因等の検証結果が、評価結果において言及されていないとの状況がみられた。

したがって、今後の随意契約見直し計画の実施・進捗状況等に関する評価に当たっては、随意契約の金額が増加している原因等の検証結果についても評価結果において明らかにするよう留意されたい。

表3-2) 平成19年度の競争性のない随意契約の金額が18年度実績の金額と比較して増加している独立行政法人の状況

法人名	金額
	18年度→19年度 (+増分)
労働安全衛生総合研究所	1.98億円→2.11億円 (+0.13億円)
勤労者退職金共済機構	30.77億円→34.67億円 (+3.90億円)
医薬品医療機器総合機構	18.44億円→27.76億円 (+9.32億円)
年金・健康保険福祉施設整理機構	4.09億円→4.56億円 (+0.47億円)

- (注) 1 「平成19年度における独立行政法人の契約状況について」(平成20年7月4日総務省行政管理局)に基づき、当委員会が作成した。  
 2 平成19年度の競争性のない随意契約の金額が18年度実績と比較して増加しているが、評価結果においてその検証結果が言及されていない法人について、本表に掲載している。  
 3 金額の数値は、百万円未満を四捨五入している。

### (3) 個々の契約の合規性等に関する評価結果

#### ア 関連法人に係る委託の妥当性に関する評価結果

##### 【雇用・能力開発機構】

- ・ 本法人には、平成19年度末現在で関連法人が3法人あり、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「整理合理化計画Ⅲ-2-(1)-②「関連法人等との人・資金の流れの在り方」をも踏まえ、関連公益法人に対する業務委託の妥当性について評価を行うべきである」との指

摘を行っている。しかしながら、財団法人雇用振興協会と雇用促進住宅の管理運営等について約 294.20 億円の業務委託契約がなされており、当該発注額が関連法人における事業収入の大部分を占めているにもかかわらず、評価結果において、関連法人への業務委託契約の妥当性について言及されていない。

今後の評価に当たっては、整理合理化計画において「雇用促進住宅の管理運営に係る（財）雇用振興協会への委託業務については、随意契約を改め、平成 20 年度はブロック単位、平成 21 年度以降は都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行する」とされていることを踏まえ、真に競争性が確保されているかという観点から厳格に評価すべきである。

#### イ 一般競争入札における 1 者応札率が高い法人に関する評価結果

##### 【労働者健康福祉機構】

- ・ 本法人については、表 3-(3)及び資料のとおり、①平成 19 年度における一般競争入札のうち応札者が 1 者の件数が 2 者以上の件数を超過（1 者応札率が 50%を超過）している、かつ、②本法人の 1 者応札率について本法人が該当する法人類型の平均の 1 者応札率を超過している。一般競争入札は契約の競争性・透明性を高めるという意義を有するものであり、特に、1 者応札率が高い法人については競争性・透明性の確保の観点からの理由等の説明を踏まえた検証が必要であると考えますが、評価結果において言及されていない。

今後の個々の契約の合規性等に係る評価に当たって、一般競争入札において 1 者応札率が高い法人については、法人の業務を勘案した上で、一般競争入札において制限的な応札条件が設定されていないかなど、競争性・透明性の確保の観点からより厳格な検証を行い、必要に応じ、改善方策の検討などを促すとともに、その結果を評価結果において明らかにすべきである。

表3-3 平成19年度における一般競争入札における1者以下の応札件数等について

独立行政法人名	1者応札件数	2者以上の応札件数	1者応札率	該当する類型の平均1者応札率
労働者健康福祉機構	1,089件	886件	55.1%	資産債務型：37.6% 特定事業執行型：38.6%

- (注) 1 各独立行政法人の平成19年度における随意契約見直し計画のフォローアップに基づき、当委員会が作成した。
- 2 1者応札率とは、一般競争入札のうち、応札者が1者である件数の割合をいう。
- 3 「該当する類型の平均1者応札率」欄については、「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」(平成19年8月10日閣議決定)における事務・事業等の類型(公共事業執行型、助成事業等執行型、資産債務型、研究開発型、特定事業執行型、政策金融型の6類型)に基づき、該当する類型の全法人の平均1者応札率を記載している。
- 4 ①平成19年度における一般競争入札のうち応札者が1者の件数が2者以上の件数を超過(1者応札率が50%を超過)している、かつ、②本法人の1者応札率について本法人が該当する法人類型の平均の1者応札率を超過している法人のうち、評価結果において競争性・透明性の確保の観点からの理由等の説明がなされていない法人について、本表に掲載している。

別表 厚生労働省所管独立行政法人における契約の状況

法人名	契約の状況（上段：件数、下段：金額(億円)）						一般競争入札における1者応札の割合(1者応札件数(%) / 一般競争入札件数)	関連法人	
	平成18年度			平成19年度				関連法人数注3	関連法人との契約がある法人注4
	競争性のある契約注2	競争性のない随意契約	全契約の合計	競争性のある契約	競争性のない随意契約	全契約の合計			
国立健康・栄養研究所	14 0.50	15 0.45	29 0.95	20 0.47	11 0.34	31 0.82	7(35%) /20件	0	
労働安全衛生総合研究所	55 9.77	63 1.98	118 11.76	64 5.95	42 2.11	106 8.06	41(65%) /63件	0	
勤労者退職金共済機構	41 5.82	213 30.77	254 36.58	97 9.52	141 34.67	238 44.19	6(14%) /42件	0	
高齢・障害者雇用支援機構	126 17.11	333 102.24	459 119.35	194 21.54	223 93.72	417 115.26	64(43%) /148件	49	○
福祉医療機構	22 3.13	54 27.46	76 30.59	45 5.84	50 24.38	95 30.23	4(10%) /40件	1	
国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	9 1.33	36 2.27	45 3.60	32 4.84	30 1.32	62 6.16	0(0%) /0件	1	○
労働政策研究・研修機構	83 6.38	69 4.11	152 10.50	76 7.70	61 3.19	137 10.89	14(20%) /69件	0	
雇用・能力開発機構	1,081 154.19	6,295 662.50	7,376 816.69	1,541 130.37	5,610 648.53	7,151 778.90	563(40%) /1,405件	3	○
労働者健康福祉機構	1,283 307.77	2,693 782.00	3,976 1,088.77	2,057 497.73	1,569 579.10	3,626 1,076.83	1,089(55%) /1975件	3	○
国立病院機構	6,686 1,513.43	3,600 536.00	10,286 2,049.43	6,092 1,644.03	3,145 544.04	9,237 2,188.07	1,881(33%) /5,712件	0	
医薬品医療機器総合機構	33 8.11	89 18.44	122 26.55	66 10.91	131 27.76	197 38.67	25(42%) /59件	0	
医薬基盤研究所	258 102.02	116 25.91	374 127.93	305 104.33	59 17.16	364 121.49	43(48%) /90件	8	○
年金・健康保険福祉施設整理機構	21 2.44	64 4.09	85 6.54	70 19.72	46 4.56	116 24.28	7(11%) /64件	0	
年金積立金管理運用	8 0.42	67 11.13	75 11.55	21 6.15	49 8.73	70 14.88	1(14%) /7件	0	
合計 (厚生労働省)	9,720 (41%) 2,132.42 (49%)	13,707 (59%) 2,209.35 (51%)	23,427 (100%) 4,340.79 (100%)	10,680 (49%) 2,469.10 (55%)	11,167 (51%) 1,989.61 (45%)	21,847 (100%) 4,458.73 (100%)	3,745(39%) /9,694件		
合計 (独立行政法人全体)	36,618 (36%) 11,523.83 (52%)	65,235 (64%) 10,484.13 (48%)	101,853 (100%) 22,007.93 (100%)	43,224 (46%) 14,907.13 (60%)	50,797 (54%) 9,829.43 (40%)	94,021 (100%) 24,736.56 (100%)	10,768(45%) /24,168件		

(注)

- 「平成19年度における独立行政法人の契約状況について」（平成20年7月4日総務省行政管理局）等に基づき、当委員会が作成した。なお、同資料では郵便貯金・簡易生命保険管理機構は対象外となっているため、合計（独立行政法人全体）には、当該機構の数値は含まれていない。
- 競争性のある契約は、競争入札等、企画競争及び公募を示している。
- 関連法人数は、平成19年度における各法人の特定関連会社、関連会社及び関連公益法人の合計数を記載している。
- 各法人の平成19年度の財務諸表を基に、関連法人との契約がある法人に「○」を記載している。
- 計数は、それぞれ四捨五入しているため、合計において一致しない場合がある。

## 独立行政法人の一般競争入札における1者応札の状況

当委員会では、各府省評価委員会の契約の適正化に係る評価を検証するに当たり、評価対象期間中に法人が行った一般競争入札について、1者応札になった事案がある場合に、1者応札が生じた原因等を考慮することなく、単に1者応札であるという結果のみをもって指摘をするのは不十分又は公正を失すおそれがあると考えた。評価対象期間である平成19年度は、真にやむを得ないものを除き競争性のない随意契約から競争性のある契約へ移行しようとする政府全体の取組が本格的に始められた時期であり、いわば過渡期に当たる。そのため、法人の取組状況を個別に区別していけば、過去からの業務の継続の中で、十分な方針転換がなされていないものも、方針は転換したがその運用が不十分で必ずしも結果に結び付かなかったものもあるであろう。これらは、評価と必要な指摘を通じて、政府の方針の徹底に導くべきものである。他方において、業務又は契約の性質上不可避免的に1者応札になったもの、方針に沿って適切に運用されたにもかかわらず偶然に1者応札となったものも存在し得ることも否定できない。しかしながら、その区別をする方法は、確立しているとは言い難い。

そこで、当委員会は、取組初年である今回の二次評価においては、とりあえずの簡便な区分けの試みとして、横断的にみて、「特に1者応札となるものが多い」と言える法人を次の方法により抽出することとした。

- ① まず、公表データにより1者応札率が50%を超えている法人を抽出する。  
なお、公表データとしては、各独立行政法人が平成20年7月に公表した「平成19年度における随意契約見直し計画のフォローアップ」のデータとして示されている一般競争入札における1者応札件数を用いた。
- ② 次に、独立行政法人の主たる事業の6類型<sup>(注)</sup>ごとに平均の1者応札率を算出する。
- ③ ①で抽出された法人のうち、②で算出された平均1者応札率を上回っているものを抽出する。
- ④ ③に際し、主たる事業について、複数の類型に属するものは該当するすべての類型の平均1者応札率の中で最も高いものを上回る法人を抽出する。
- ③及び④で抽出された法人については、事業の性質に起因する傾向を勘案してもなお、それ以上に強い1者応札を招く傾向が推認できることになる。すなわち、「特に1者応札になるものが多い」ということになる。評価する立場とし

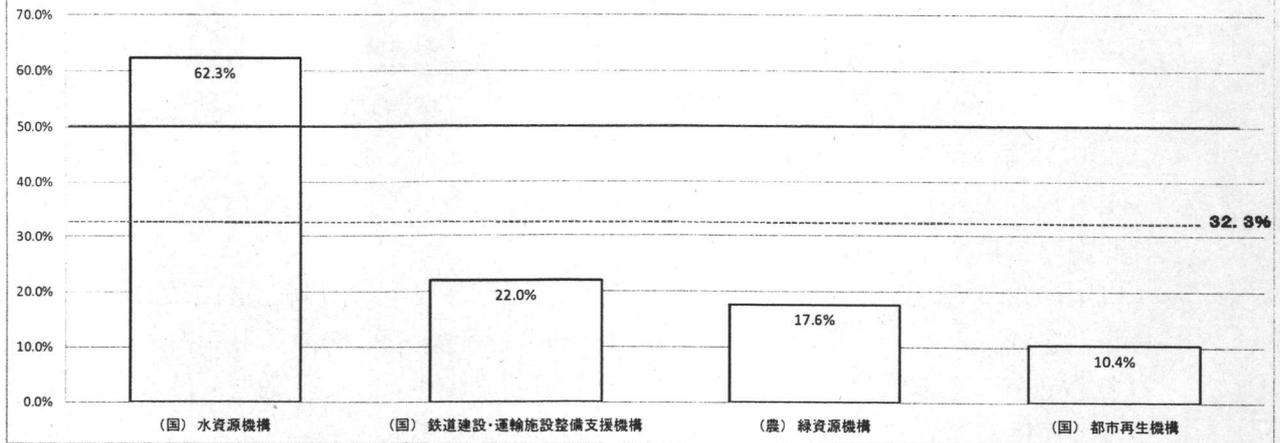
ては、少なくともこのような法人については、原因を探り、政府方針の徹底に導くべく、より厳格に評価する必要がある、また、1者応札という結果についてより明確な説明が求められるということになるわけである。したがって、そのような観点から評価が不足していると考えられるものについては、意見の中で個別に指摘することとした。

以上のような抽出作業の結果を図示したものを、以下に資料として取りまとめた。これをみると、平均1者応札率は、研究開発型では60.4%と50%を上回っているが、他の類型においては50%を下回っており、政策金融型では50%をかなり下回っている。これらが事業と契約の相関を示しているのか、今回看取されただけのものなのか、仮に相関を示しているとしてその意義をどうとらえるかは、もとより、直ちに結論が得られるものではなく、今後、個々の契約についての評価等を得ながら、分析する必要がある。

なお、1者応札についてのあるべき評価の視点については、当委員会独立行政法人評価分科会随意契約等評価臨時検討チームが平成20年9月5日付け「入札・契約の適正化に係る評価における関心事項」で示したとおり「応札者が1者のみであるものなどがある場合において、契約における競争性・透明性の確保の観点から、必要に応じ、評価委員会自らが監事等によるチェックプロセスのフォローを行っているか」という視点であり、上述の作業によって抽出されるか否か、また、今回個別に指摘したか否かにかかわらず、有効であるので、改めてここに指摘し、各府省の評価委員会の適切な評価を求めるものである。

(注) この類型については、「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針について」(平成19年8月10日閣議決定)において示されている6類型(公共事業執行型、助成事業等執行型、資産債務型、研究開発型、特定事業執行型、政策金融型)を用いているが、類型が重複している法人がある。

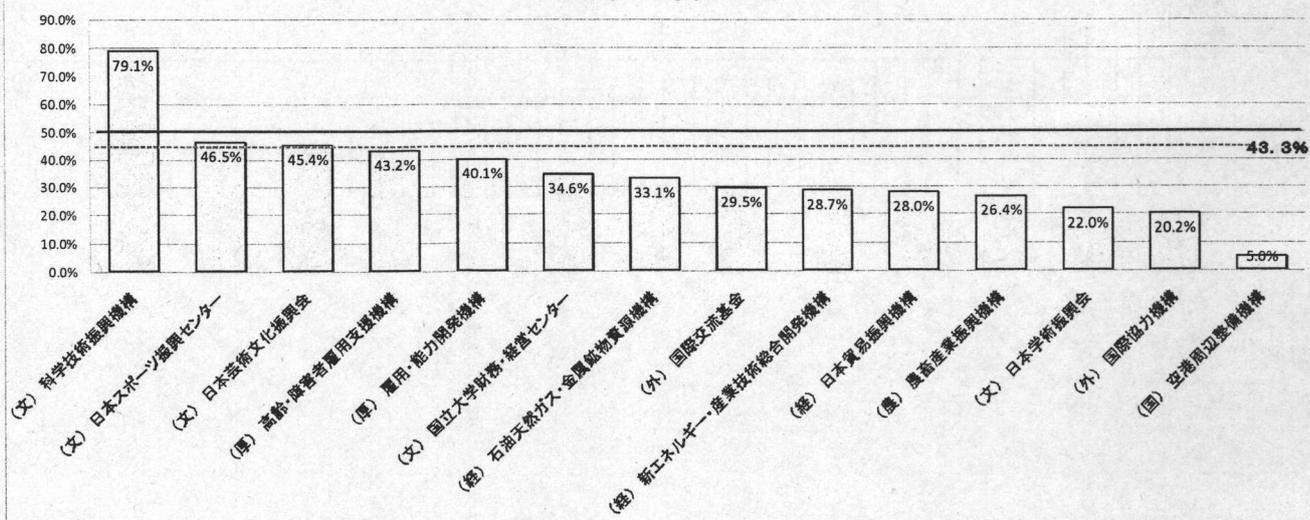
## 公共事業執行型



公共事業執行型	法人名	類型重複	一般競争入札件数	1者応札件数	1者応札率
1	(国) 水資源機構	公・資	576	359	62.3%
2	(国) 鉄道建設・運輸施設整備支援機構	公・資	587	129	22.0%
3	(農) 緑資源機構		238	42	17.6%
4	(国) 都市再生機構	公・資	357	37	10.4%
件数合計、平均1者応札率(1者応札件数合計/一般競争入札件数合計)			1,758	567	32.3%

- (注) 1 本表は「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」(平成19年8月10日閣議決定)の事務・事業の類型及び各独立行政法人の平成19年度における随意契約見直し計画のフォローアップに基づき、当委員会が作成した。なお、当該類型においては、法人が主たる事業として実施するもののみが挙げられている。
- 2 「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」における「公共事業執行型」とは、道路、ダム、市街地の整備改善等社会資本の整備(公共事業)を行っている法人の類型である。
- 3 網掛けの法人は、1者応札率が50%を超過かつ当該法人類型の平均の1者応札率を超過している法人である。
- 4 類型重複の欄は、次のとおりの意味を表し、重複している類型を示している。  
公:公共事業執行型、助:助成事業等執行型、資:資産債務型、研:研究開発型、特:特定事業執行型、政:政策金融型
- 5 1者応札率とは、一般競争入札件数のうち、応札者が1者である件数の割合をいう。
- 6 法人名欄の( )内は次のとおりの意味を表し、それぞれ当該法人の所管府省を示す。  
(内):内閣府、(総):総務省、(外):外務省、(財):財務省、(文):文部科学省、(厚):厚生労働省、(農):農林水産省、(経):経済産業省、(国):国土交通省、(環):環境省、(防):防衛省

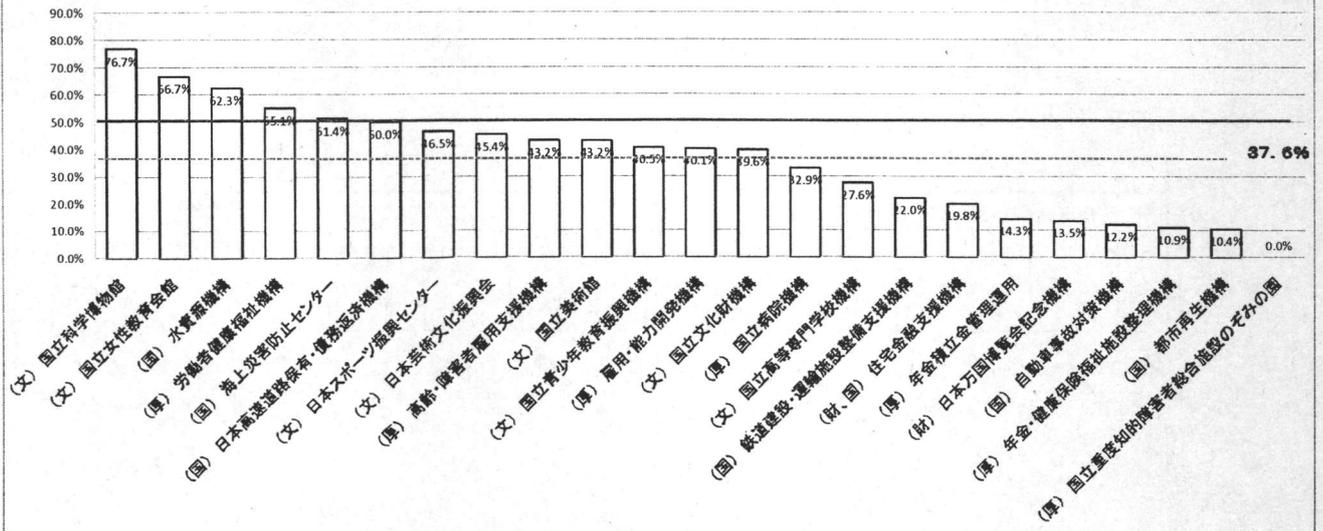
### 助成事業等執行型



法人名	類型重複	一般競争入札件数	1者応札件数	1者応札率
1 (文) 科学技術振興機構	助・研	425	336	79.1%
2 (文) 日本スポーツ振興センター	助・資	159	74	46.5%
3 (文) 日本芸術文化振興会	助・資・特	174	79	45.4%
4 (厚) 高齢・障害者雇用支援機構	助・資・特	148	64	43.2%
5 (厚) 雇用・能力開発機構	助・資・特	1,405	563	40.1%
6 (文) 国立大学財務・経営センター	助・政	26	9	34.6%
7 (経) 石油天然ガス・金属鉱物資源機構	助・研・特・政	154	51	33.1%
8 (外) 国際交流基金		61	18	29.5%
9 (経) 新エネルギー・産業技術総合開発機構		115	33	28.7%
10 (経) 日本貿易振興機構	助・特	132	37	28.0%
11 (農) 農畜産業振興機構		53	14	26.4%
12 (文) 日本学術振興会		59	13	22.0%
13 (外) 国際協力機構		94	19	20.2%
14 (国) 空港周辺整備機構		20	1	5.0%
<b>件数合計、平均1者応札率</b> (1者応札件数合計/一般競争入札件数合計)		<b>3,025</b>	<b>1,311</b>	<b>43.3%</b>

- (注) 1 本表は「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」(平成19年8月10日閣議決定)の事務・事業の類型及び各独立行政法人の平成19年度における随意契約見直し計画のフォローアップに基づき、当委員会が作成した。なお、当該類型においては、法人が主たる事業として実施するもののみが挙げられている。
- 2 「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」における「助成事業等執行型」とは、以下に掲げる事業の執行や助成等を行っている法人の類型である。
- (1) 特定の政策目的を達成するために第三者に対して補助金の給付等(競争的資金等の助成事業を含む)を行っている法人
  - (2) 価格・需給の安定を図るため、特定物品の売買、備蓄等を行っている法人
  - (3) 国際協力、国際交流等の業務を行っている法人
- 3 網掛けの法人は、1者応札率が50%を超過かつ当該法人類型の平均の1者応札率を超過している法人である。
- 4 類型重複の欄は、次のとおりの意味を表し、重複している類型を示している。  
公: 公共事業執行型、助: 助成事業等執行型、資: 資産債務型、研: 研究開発型、特: 特定事業執行型、政: 政策金融型
- 5 1者応札率とは、一般競争入札件数のうち、応札者が1者である件数の割合をいう。
- 6 法人名欄の( )内は次のとおりの意味を表し、それぞれ当該法人の所管府省を示す。  
(内): 内閣府、(総): 総務省、(外): 外務省、(財): 財務省、(文): 文部科学省、(厚): 厚生労働省、(農): 農林水産省、(経): 経済産業省、(国): 国土交通省、(環): 環境省、(防): 防衛省

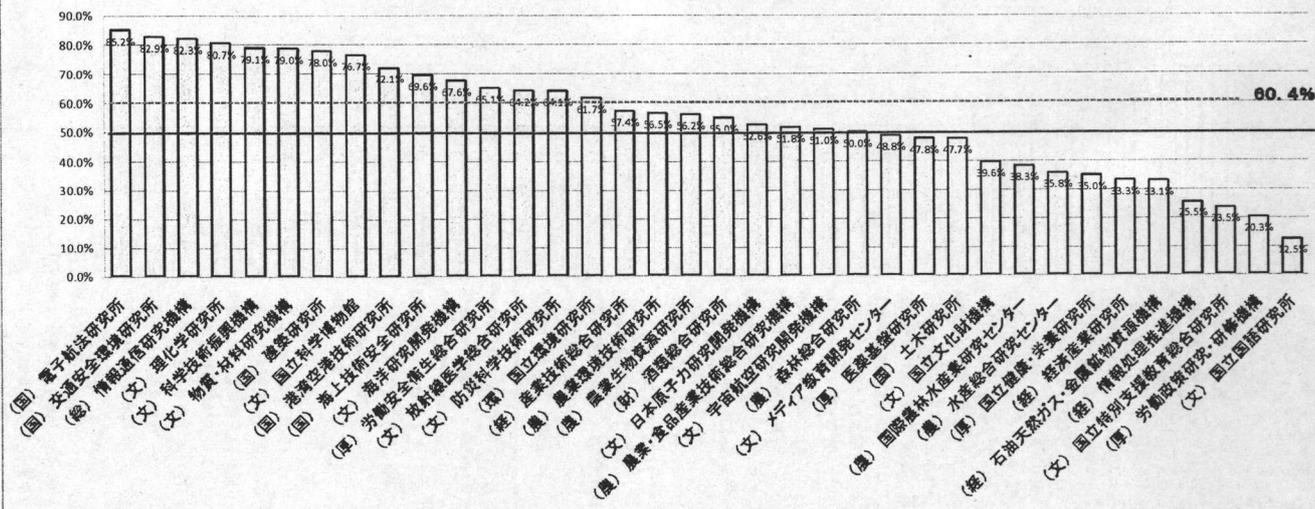
### 資産債務型



法人名	類型重複	一般競争入札件数	1者応札件数	1者応札率
1 (文) 国立科学博物館	資・研・特	43	33	76.7%
2 (文) 国立女性教育会館	資・特	18	12	66.7%
3 (国) 水資源機構	公・資	576	359	62.3%
4 (厚) 労働者健康福祉機構	資・特	1,975	1,089	55.1%
5 (国) 海上災害防止センター	資・特	37	19	51.4%
6 (国) 日本高速道路保有・債務返済機構		22	11	50.0%
7 (文) 日本スポーツ振興センター	助・資	159	74	46.5%
8 (文) 日本芸術文化振興会	助・資・特	174	79	45.4%
9 (厚) 高齢・障害者雇用支援機構	助・資・特	148	64	43.2%
10 (文) 国立美術館	資・特	88	38	43.2%
11 (文) 国立青少年教育振興機構	資・特	148	60	40.5%
12 (厚) 雇用・能力開発機構	助・資・特	1,405	563	40.1%
13 (文) 国立文化財機構	資・研・特	111	44	39.6%
14 (厚) 国立病院機構	資・特	5,712	1,881	32.9%
15 (文) 国立高等専門学校機構	資・特	758	209	27.6%
16 (国) 鉄道建設・運輸施設整備支援機構	公・資	587	129	22.0%
17 (財、国) 住宅金融支援機構	資・政	131	26	19.8%
18 (厚) 年金積立金管理運用		7	1	14.3%
19 (財) 日本万国博覧会記念機構		52	7	13.5%
20 (国) 自動車事故対策機構	資・特	49	6	12.2%
21 (厚) 年金・健康保険福祉施設整理機構		64	7	10.9%
22 (国) 都市再生機構	公・資	357	37	10.4%
23 (厚) 国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	資・特	0	0	0.0%
件数合計、平均1者応札率(1者応札件数合計/一般競争入札件数合計)		12,621	4,748	37.6%

- (注) 1 本表は「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」(平成19年8月10日閣議決定)の事務・事業の類型及び各独立行政法人の平成19年度における随意契約見直し計画のフォローアップに基づき、当委員会が作成した。なお、当該類型においては、法人が主たる事業として実施するもののみが挙げられている。
- 2 「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」における「資産債務型」とは、特定の政策目的を達成するため、土地・建物等の資産を保有する法人、又は、当該資産に該当しない資産を保有する法人の類型である。
- 3 網掛けの法人は、1者応札率が50%を超過かつ当該法人類型の平均の1者応札率を超過している法人である。
- 4 類型重複の欄は、次のとおりの意味を表し、重複している類型を示している。  
 公:公共事業執行型、助:助成事業等執行型、資:資産債務型、研:研究開発型、特:特定事業執行型、政:政策金融型
- 5 1者応札率とは、一般競争入札件数のうち、応札者が1者である件数の割合をいう。
- 6 法人名欄の( )内は次のとおりの意味を表し、それぞれ当該法人の所管府省を示す。  
 (内):内閣府、(総):総務省、(外):外務省、(財):財務省、(文):文部科学省、(厚):厚生労働省、(農):農林水産省、(経):経済産業省、(国):国土交通省、(環):環境省、(防):防衛省

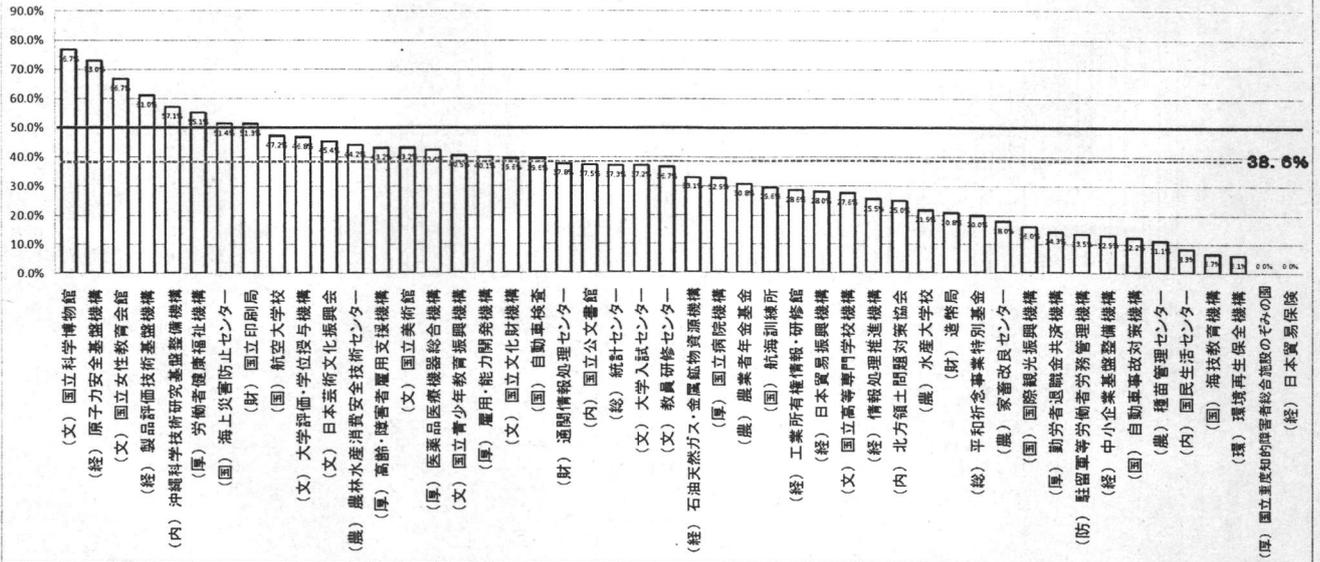
# 研究開発型



法人名	類型重複	一般競争入札件数	1者応札件数	1者応札率
1 (国) 電子航法研究所		122	104	85.2%
2 (国) 交通安全環境研究所		146	121	82.9%
3 (総) 情報通信研究機構		566	466	82.3%
4 (文) 理化学研究所		601	485	80.7%
5 (文) 科学技術振興機構	助・研	425	336	79.1%
6 (文) 物質・材料研究機構		271	214	79.0%
7 (国) 建築研究所		50	39	78.0%
8 (文) 国立科学博物館	資・研・特	43	33	76.7%
9 (国) 港湾空港技術研究所		104	75	72.1%
10 (国) 海上技術安全研究所		148	103	69.6%
11 (文) 海洋研究開発機構		149	100	67.6%
12 (厚) 労働安全衛生総合研究所		63	41	65.1%
13 (文) 放射線医学総合研究所		268	172	64.2%
14 (文) 防災科学技術研究所		167	107	64.1%
15 (環) 国立環境研究所		107	66	61.7%
16 (経) 産業技術総合研究所		476	273	57.4%
17 (農) 農業環境技術研究所		46	26	56.5%
18 (農) 農業生物資源研究所		146	82	56.2%
19 (財) 酒類総合研究所		40	22	55.0%
20 (文) 日本原子力研究開発機構		1,088	572	52.6%
21 (農) 農業・食品産業技術総合研究機構		838	434	51.8%
22 (文) 宇宙航空研究開発機構		290	148	51.0%
23 (農) 森林総合研究所		88	44	50.0%
24 (文) メディア教育開発センター		41	20	48.8%
25 (厚) 医薬基盤研究所		90	43	47.8%
26 (国) 土木研究所		505	241	47.7%
27 (文) 国立文化財機構	資・研・特	111	44	39.6%
28 (農) 国際農林水産業研究センター		47	18	38.3%
29 (農) 水産総合研究センター		324	116	35.8%
30 (厚) 国立健康・栄養研究所		20	7	35.0%
31 (経) 経済産業研究所		3	1	33.3%
32 (経) 石油天然ガス・金属鉱物資源機構	助・研・特・政	154	51	33.1%
33 (経) 情報処理推進機構	研・特	47	12	25.5%
34 (文) 国立特別支援教育総合研究所		17	4	23.5%
35 (厚) 労働政策研究・研修機構		69	14	20.3%
36 (文) 国立国語研究所		8	1	12.5%
<b>件数合計、平均1者応札率(1者応札件数合計÷一般競争入札件数合計)</b>		<b>7,677</b>	<b>4,635</b>	<b>60.4%</b>

- (注) 1 本表は「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」(平成19年8月10日閣議決定)の事務・事業の類型及び各独立行政法人の平成19年度における随意契約見直し計画のフォローアップに基づき、当委員会が作成した。なお、当該類型においては、法人が主たる事業として実施するもののみが挙げられている。
- 2 「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」における「研究開発型」とは、試験研究・技術開発等を自ら行い又は第三者に行わせている(助成事業等執行型)の(注)2(1)の競争的資金等の助成事業を除く)法人の類型である。
- 3 網掛けの法人は、1者応札率が50%を超過かつ当該法人類型の平均の1者応札率を超過している法人である。
- 4 類型重複の欄は、次のとおりの意味を表し、重複している類型を示している。  
 公:公共事業執行型、助:助成事業等執行型、資:資産債務型、研:研究開発型、特:特定事業執行型、政:政策金融型
- 5 1者応札率とは、一般競争入札件数のうち、応札者が1者である件数の割合をいう。
- 6 法人名欄の( )内は次のとおりの意味を表し、それぞれ当該法人の所管府省を示す。  
 (内):内閣府、(総):総務省、(外):外務省、(財):財務省、(文):文部科学省、(厚):厚生労働省、(農):農林水産省、(経):経済産業省、(国):国土交通省、(環):環境省、(防):防衛省

### 特定事業執行型



法人名	類型重複	一般競争入札件数	1者応札件数	1者応札率
1 (文) 国立科学博物館	資・研・特	43	33	76.7%
2 (経) 原子力安全基金盤機構		385	281	73.0%
3 (文) 国立女性教育会館	資・特	18	12	66.7%
4 (経) 製品評価技術基盤機構		213	130	61.0%
5 (内) 沖繩科学技術研究基盤整備機構		70	40	57.1%
6 (厚) 労働者健康福祉機構	資・特	1,975	1,089	55.1%
7 (国) 海上災害防止センター	資・特	37	19	51.4%
8 (財) 国立印刷局		704	361	51.3%
9 (国) 航空大学校		36	17	47.2%
10 (文) 大学評価・学位授与機構		47	22	46.8%
11 (文) 日本芸術文化振興会	助・資・特	174	79	45.4%
12 (農) 農林水産消費安全技術センター		77	34	44.2%
13 (厚) 高齢・障害者雇用支援機構	助・資・特	148	64	43.2%
14 (文) 国立美術館	資・特	88	38	43.2%
15 (厚) 医薬品医療機器総合機構		59	25	42.4%
16 (文) 国立青少年教育振興機構	資・特	148	60	40.5%
17 (厚) 雇用・能力開発機構	助・資・特	1,405	563	40.1%
18 (文) 国立文化財機構	資・研・特	111	44	39.6%
19 (国) 自動車検査		96	38	39.6%
20 (財) 通関情報処理センター		37	14	37.8%
21 (内) 国立公文書館		24	9	37.5%
22 (総) 統計センター		51	19	37.3%
23 (文) 大学入試センター		43	16	37.2%
24 (文) 教員研修センター		30	11	36.7%
25 (経) 石油天然ガス・金属鉱物資源機構	助・研・特・政	154	51	33.1%
26 (厚) 国立病院機構	資・特	5,712	1,881	32.9%
27 (農) 農業者年金基金		13	4	30.8%
28 (国) 航海訓練所		71	21	29.6%
29 (経) 工業所有権情報・研修館		63	18	28.6%
30 (経) 日本貿易振興機構	助・特	132	37	28.0%
31 (文) 国立高等専門学校機構	資・特	758	209	27.6%
32 (経) 情報処理推進機構	研・特	47	12	25.5%
33 (内) 北方領土問題対策協会		4	1	25.0%
34 (農) 水産大学校		32	7	21.9%
35 (財) 造幣局		288	60	20.8%
36 (総) 平和祈念事業特別基金		20	4	20.0%
37 (農) 家畜改良センター		139	25	18.0%
38 (国) 国際観光振興機構		25	4	16.0%
39 (厚) 勤労者退職金共済機構		42	6	14.3%
40 (防) 駐留軍等労働者労務管理機構		52	7	13.5%
41 (経) 中小企業基盤整備機構		263	34	12.9%
42 (国) 自動車事故対策機構	資・特	49	6	12.2%
43 (農) 種苗管理センター		36	4	11.1%
44 (内) 国民生活センター		24	2	8.3%
45 (国) 海技教育機構		15	1	6.7%
46 (環) 環境再生保全機構		66	4	6.1%
47 (厚) 国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	資・特	0	0	0.0%
48 (経) 日本貿易保険		4	0	0.0%
<b>件数合計、平均1者応札率</b> (1者応札件数合計/一般競争入札件数合計)		<b>14,028</b>	<b>5,416</b>	<b>38.6%</b>

(注) 1 本表は「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」(平成19年8月10日閣議決定)の事務・事業の類型及び各独立行政法人の平成19年度における隨意契約見直し計画のフォローアップに基づき、当委員会が作成した。なお、当該類型においては、法人が主たる事業として実施するもののみが挙げられている。

2 「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」における「特定事業執行型」とは、以下に掲げる事業を実施する法人の類型である。

- (1) 試験、教育、研修、指導監督及び養成を行っている法人
- (2) 情報発信、情報処理、啓発、展示、普及、助言、宣伝を行っている法人
- (3) 医療、福祉、検査、審査等の業務を行っている法人
- (4) 特定物品の製造・生産を行っている法人
- (5) 共済、保険、年金、福利厚生等の社会保障業務、危機対応業務及び日米地位協定に基づく駐留軍等に対する労務提供等の業務を行っている法人

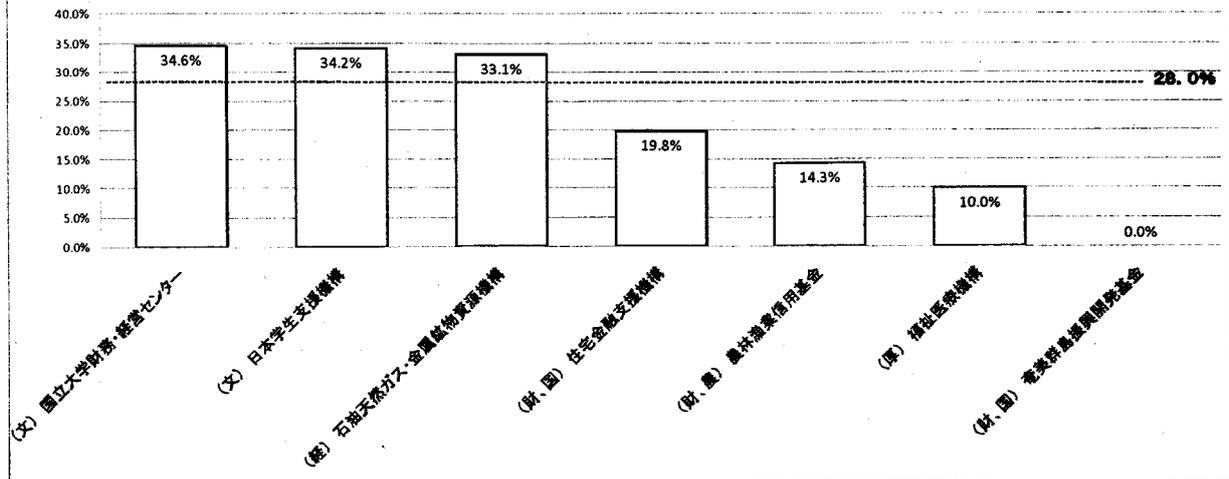
3 網掛けの法人は、1者応札率が50%を超過かつ当該法人の平均の1者応札率を超過している法人である。

4 類型重複の欄は、次のとおりの意味を表し、重複している類型を示している。  
 公: 公共事業執行型、助: 助成事業等執行型、資: 資産債務型、研: 研究開発型、特: 特定事業執行型、政: 政策金融型

5 1者応札率とは、一般競争入札件数のうち、応札者が1者である件数の割合をいう。

6 法人名欄の( )内は次のとおりの意味を表し、それぞれ当該法人の所管府省を示す。  
 (内): 内閣府、(総): 総務省、(外): 外務省、(財): 財務省、(文): 文部科学省、(厚): 厚生労働省、(農): 農林水産省、(経): 経済産業省、(国): 国土交通省、(環): 環境省、(防): 防衛省

## 政策金融型



政策金融型	法人名		類型重複	一般競争入札件数	1者応札件数	1者応札率
	1	(文) 国立大学財務・経営センター	助・政	26	9	34.6%
	2	(文) 日本学生支援機構		152	52	34.2%
	3	(経) 石油天然ガス・金属鉱物資源機構	助・研・特・政	154	51	33.1%
	4	(財、国) 住宅金融支援機構	資・政	131	26	19.8%
	5	(財、農) 農林漁業信用基金		7	1	14.3%
	6	(厚) 福祉医療機構		40	4	10.0%
	7	(財、国) 奄美群島振興開発基金		0	0	0.0%
件数合計、平均1者応札率(1者応札件数合計/一般競争入札件数合計)				510	143	28.0%

- (注) 1 本表は「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」(平成19年8月10日閣議決定)の事務・事業の類型及び各独立行政法人の平成19年度における随意契約見直し計画のフォローアップに基づき、当委員会が作成した。なお、当該類型においては、法人が主たる事業として実施するもののみが挙げられている。
- 2 「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」における「政策金融型」とは、融資等業務(資金の貸付け、債務の保証、出資若しくは利子の補給、債権の買取・譲受)を行っている法人の類型である。
- 3 網掛けの法人は、1者応札率が50%を超過かつ当該法人類型の平均の1者応札率を超過している法人である。
- 4 類型重複の欄は、次のとおりの意味を表し、重複している類型を示している。  
 公: 公共事業執行型、助: 助成事業等執行型、資: 資産債務型、研: 研究開発型、特: 特定事業執行型、政: 政策金融型
- 5 1者応札率とは、一般競争入札件数のうち、応札者が1者である件数の割合をいう。
- 6 法人名欄の( )内は次のとおりの意味を表し、それぞれ当該法人の所管府省を示す。  
 (内): 内閣府、(総): 総務省、(外): 外務省、(財): 財務省、(文): 文部科学省、(厚): 厚生労働省、(農): 農林水産省、(経): 経済産業省、(国): 国土交通省、(環): 環境省、(防): 防衛省

平成 20 年 9 月 5 日

## 入札・契約の適正化に係る評価における関心事項

独立行政法人評価分科会  
随意契約等評価臨時検討チーム

入札・契約の適正化に係る政策評価・独立行政法人評価委員会独立行政法人評価分科会の評価における関心事項は以下のとおりである。

同関心事項のうち、「Ⅱ 個々の契約に係る評価」については、各府省評価委員会において追加的評価を行う場合には、独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第 32 条第 3 項に基づく各府省評価委員会から当委員会に対する通知については、別途、追加・補足の通知を可とする。

また、「Ⅰ 契約に係る規程類、体制の整備状況等に係る評価」については、通常の年度評価の枠組みの中で評価することが適当と考えるが、各府省評価委員会において、「Ⅱ」に係る評価に伴い追加的評価（体制の機能性の追加的評価等）が必要となる場合、更には、本関心事項に基づき入札・契約に係る事項全体について改めて評価を行う場合においても、上記と同様、別途の通知を可とする。

当委員会では、これらの評価結果（通知）を踏まえ評価することとする。

### I 契約に係る規程類、体制の整備状況等に係る評価

1 契約方式、契約事務手続、公表事項等、契約に係る規程類の整備の有無、及び規定内容を把握した上で、整備内容の適切性について評価を行っているか。

2 契約事務に係る執行体制を把握し、当該体制が契約の適正実施確保の上で適切なものとなっているかについて評価を行っているか。

内部審査体制や第三者による審査体制が整備されていない場合、法人の業務特性（専門性を有する試験・研究法人等）、契約事務量等を勘案し、これらの体制を整備する必要性について評価を行っているか。また、整備されている場合、競争性・透明性確保の観点から有効に機能しているかについて評価を行っているか。

監事による監査は、これらの体制の整備状況を踏まえた上で評価を行っているかについて評価を行っているか。

3 「随意契約見直し計画」の実施・進捗状況や目標達成に向けた具体的取組状況について把握した上で、これらの実施状況等について評価を行っているか。

また、計画どおりに進んでいない場合、その原因を把握・分析しているか。

## II 個々の契約に係る評価

監事による個々の契約の合規性等に係るチェックプロセス（チェック体制、抽出方法、抽出件数、個別・具体的チェック方法等）や入札監視委員会などの第三者によるチェックプロセスを把握した上で、関連公益法人との間で随意契約を締結しているもの、落札率が高いもの、応札者が1者のみであるものなどがある場合において、契約における競争性・透明性の確保の観点から、必要に応じ、評価委員会自らが監事等によるチェックプロセスのフォローを行っているか。

事務連絡  
平成20年11月14日

各府省官房長 各位

総務省行政管理局長

独立行政法人における契約の適正化について（依頼）

独立行政法人は、業務運営の自律性を確保することとされており、契約方法については、原則として各法人の自主性に委ねられているが、業務の公共性に鑑み、業務運営の効率性及び国民の信頼性の確保の観点から、業務運営の適正性・透明性を確保することが強く要請される。

独立行政法人の契約については、国における取組みを踏まえ、原則として一般競争入札等（企画競争・公募を含む）によることとされ、その導入、範囲拡大を図ることとされている。

今般、会計検査院は参議院に対して、「独立行政法人の業務、財務、入札、契約の状況に関する会計検査の結果について」（国会法第105条の規定による参議院からの検査要請に基づく報告）を報告したところであるが、その指摘を踏まえ、各府省におかれては、貴管下の独立行政法人に対し、下記の具体的な措置を講ずるよう要請願いたい。

- ① 一般競争入札における公告期間・公告方法等について、会計規程等において明確に定めること。また、公告期間の下限を国と同様の基準とすること。
- ② 指名競争入札限度額を国と同額の基準とすること。
- ③ 包括的随契条項又は公益法人随契条項を設定している場合、し意的な運用を排除するため、これらに係る基準をできる限り明確かつ具体的に定めること。
- ④ 予定価格の作成・省略に関する定めについて、会計規程等において明確に定めること。また、作成を省略する場合、省略する理由や対象範囲を明確かつ具体的に定め、省略できる基準を国と同額の基準とすること。
- ⑤ 総合評価方式や複数年度契約に関する規定について、会計規程等において明確に定めること。
- ⑥ 総合評価方式、企画競争及び公募を実施する場合、要領・マニュアル等の整備を行うこと。

(別添)

会計検査院法報告書（平成 20 年 11 月）

「独立行政法人の業務、財務、入札、契約の状況に関する会計検査の結果について」(抜粋)

2 所見

～ (省略)

(2) 契約制度、落札率等入札及び契約の状況

ア 独立行政法人の契約制度

- (ア) 一般競争契約における公告期間、公告の方法等や予定価格の作成に関する定めなど、契約の適正化を図る上で重要な契約手続については、会計規程等において明確に定める。
- (イ) 随意契約の基準において、包括的随契条項又は公益法人随契条項を設定している場合や、予定価格の作成の省略に関する取扱いについて、省略する理由や対象範囲が明確でない場合は、し意的な運用を排除するため、各法人の業務の特性等を踏まえて、これらに係る基準をできる限り明確かつ具体的に定める。
- (ウ) 公告期間の下限が国の基準を下回る場合や、指名競争契約限度額や予定価格の作成の省略に関する取扱いを国の金額基準を上回って設定している場合は、業務運営上真にやむを得ないものを除き見直しを行う。
- (エ) 総合評価方式、企画競争、公募、複数年契約等、契約の適正化及び透明性の向上に効果があると認められる取組については、今後更なる導入を図るとともに、実施に当たっては、要領、マニュアル等の整備を行う。

(以下省略)

平成 19 年度における厚生労働省所管独立行政法人の業務の実績に関する  
評価の結果についての意見（備考付）

（目次）

1	所管法人共通	1
2	労働安全衛生総合研究所	8
3	勤労者退職金共済機構	11
4	高齢・障害者雇用支援機構	12
5	福祉医療機構	13
6	労働政策研究・研修機構	14
7	雇用・能力開発機構	15
8	労働者健康福祉機構	17
9	国立病院機構	19
10	医薬品医療機器総合機構	20
11	医薬基盤研究所	21
12	年金・健康保健福祉施設整理機構	23
13	年金積立金管理運用	24

(注)「総務省政・独委意見」中の下線は事務局において記載したものである。

【1 所管法人共通】

総務省政・独委意見	備考
<p>(評価の基準の明確化等)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 評価の基準の明確化等については、昨年度の当委員会意見として、貴委員会を含む各府省の独立行政法人評価委員会に対して、「評価の基準についてより客観的かつ明確なものとなるよう見直すとともに、評価の結果についてもその考え方、理由、根拠等を評価の基準との関係においてより分かりやすく説明すべきである。」との指摘を行ったところである。</li></ul> <p>各府省の独立行政法人評価委員会の中には、評価指標の具体化、評定を付す単位（以下「評定単位」という。）の細分化、法人共通の評価事項（例えば、欠損金、剰余金の適正化等）の設定、総合評価の考え方の統一など、評価結果を分かりやすく説明するための取組を行っているところがみられる。</p> <p>一方、各府省の独立行政法人評価委員会の平成19年度の評価結果をみると、評価結果を分かりにくくしている要因として、以下のようなものがあると考えられる。</p> <p>貴委員会においては、評価結果を分かりやすく説明するために、これらについて考慮した説明を行うべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>i) 同一の評価事項（例：「契約の適正化」など）であっても、法人によって、評定単位が詳細なもの・概括的なものが混在している。</li><li>ii) 複数の業務を併せて評定する場合において、各業務のウエイトの付け方が不統一である。</li><li>iii) 評定に際して、目標の達成（進捗）が法人の努力によるものか、外部要因によるものかがあいまいである。</li><li>iv) 評定記号の意味する標語として「おおむね」等の多義的な用語が使われているが、その意味が不明確である。</li></ul>	<p>○ 各府省独法評価委員会に対する意見に共通する記述である。</p> <p>○ i) について、府省評価委員会の中には法人によって財務内容の改善に関する事項、その他業務運営に関する事項の評定単位が詳細なもの概括的なものが混在していること。（参考資料1「独立行政法人等の評価結果一覧」参照）</p> <p>○ ii) について、例えば、〇〇調査研究業務という評価項目が3つの研究テーマ等によって構成されている場合に、2つが目標を上回り、1つが目標を下回った場合の評定の付け方、各テーマの評定の際のウエイトの考え方が法人に</p>

	<p>よって不統一であるようなことを想定しているとのこと。</p> <p>○ iii) について、例えば、資産運用の評価において目標達成が法人の努力か経済情勢によるものか不明な場合、経費削減が法人の努力によるものか主務省からの補助金削減などによるものか不明な場合を想定しているとのこと。</p> <p>○ iv) については、達成(100)に対し、概ね達成がどのレベル(水準)なのかを明らかにすることなどを考えているとのこと。</p>
<p><b>(保有資産)</b></p> <p>・ 保有資産の見直し状況の評価については、「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定。以下「整理合理化計画」という。)Ⅲ-1-(2)「保有資産の見直し」において、「保有資産の見直しの状況については、監事による監査、評価委員会における事後評価において、それぞれ適切にチェックする。」こととされており、<u>貴委員会においても、整理合理化計画において平成19年度中に処分等することとされた実物資産の処分等の取組状況についての評価が行われている。</u></p> <p>各府省の独立行政法人評価委員会の中には、整理合理化計画において処分等することとされている資産以外の資産についても、主要な固定資産についての固定資産一覧表等に基づく監事監査や減損会計の情報等を活用した評価を行っているところもあり、今後、法人の保有資産の見直しの取組に関する評価を行う際には、このような取組も参考にしつつ評価を行うことが望ましい。</p>	<p>○ 第1パラグラフ(下線部を除く。)、第2パラグラフについては、各府省独法評価委員会に対する意見に共通する記述である。</p> <p>○ 第1パラグラフの下線部については、当省のほか、内閣府、外務省、財務省、文部科学省、農林水産省、国土交通省の各府省評価委員会に対する意見にも、同様の記述がある。</p>
<p><b>(官民競争入札等)</b></p> <p>・ 官民競争入札等については、整理合理化計画Ⅲ-1-(3)「官民競争入札等の積極的な適用」において、「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律(平成18年法律第51号)に基づく官民競争入札等の積極的な導入を推進し、独立行政法人の提供する財・サービスの質の維持・向上と経費削減を図る。」こととされており、<u>貴委員会においても、整理合理化計画及び「公共サ</u></p>	<p>○ 第1パラグラフ(下線部を除く。)、第2パラグラフについては、各府省独法評価委員会に対する意見に共通する記述である。</p> <p>○ 第1パラグラフの下線部については、当省のほか、内閣</p>

<p><u>ービス改革基本方針」(平成19年12月24日閣議決定)に基づき平成19年度中に官民競争入札等の導入等が決定されている法人の業務について、その取組状況等の評価が行われている。</u></p> <p>各府省の独立行政法人評価委員会の中には、評価項目(予算、収支計画及び資金計画)の評価指標の一つに「官民競争入札等の活用について、検討が適切に行われているか。」を設定し評価を行っているところなどもみられる。今後、官民競争入札等の活用に関する評価を行う際には、このような取組も参考にしつつ評価を行うことが望ましい。</p>	<p>府、外務省、財務省、文部科学省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、防衛省の各府省評価委員会に対する意見にも、同様の記述がある。</p>
<p><b>(内部統制(コンプライアンス体制の整備))</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>内部統制については、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「整理合理化計画Ⅲ-2-(1)-①「業務遂行体制の在り方」をも踏まえ、コンプライアンス体制の整備状況(倫理行動規程の策定、第三者を入れた倫理委員会等の設置、監事による内部統制についての評価の実施など)等についての評価を行うべきである。」との指摘を行ったところであり、<u>貴委員会においてもコンプライアンス体制の整備状況の評価が行われている。</u></li> </ul> <p>各府省の独立行政法人評価委員会の中には、コンプライアンス体制の整備状況の評価にとどまらず、コンプライアンスを実践するための具体的手引書である「コンプライアンス・マニュアル」の策定及び活用、職員に対する研修の実施、内部監査結果等のマネジメントレビューへの反映等の状況を明らかにさせて評価を行っているところもある。内部統制に係る今後の評価に当たっては、このような取組も参考にしつつ、内部統制の体制の整備状況の評価のみならず内部統制のために構築した体制・仕組みの運用状況についての評価を行うことが望ましい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 第1パラグラフ(下線部を除く。)、第2パラグラフについては、各府省独法評価委員会に対する意見に共通する記述である。</li> <li>○ 第1パラグラフの下線部については、各府省独法評価委員会に対する意見に共通する記述であるが、内閣府、文部科学省、国土交通省の各府省評価委員会に対する意見については、「おおむね行われている」となっている。</li> </ul>

<p><b>(事業としての資金運用)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>独立行政法人の中には、個別法に基づき事業として資金の運用を行っているものがあり、平成 19 年度においては、株式等のリスク管理による資金運用も行ってた法人において、運用環境の悪化等による損失が生じているものがみられた。</li></ul> <p>資金の運用については、各府省の独立行政法人評価委員会の評価も法人によってまちまちとなっており、当委員会においても様々な議論があったところであるが、以下については共通の認識が得られた。</p> <p>今後、個別法に基づき事業として行う資金運用であって、時価又は為替相場の変動等の影響を受ける可能性があるものについては、下記①～③を踏まえて厳格に評価を行うべきである。</p> <ol style="list-style-type: none"><li>① 資金運用の実績が明らかにされているかどうか。</li><li>② 資金運用の基本的方針（具体的な投資行動の意思決定主体、運用に係る主務大臣、法人、運用委託先間の責任分担の考え方等）、資産構成、運用実績を評価するための基準（以下「運用方針等」という。）が事前に明確にされているかどうか。</li><li>③ 資金の性格、運用方針等の設定主体及び規程内容によって法人はどのような責任を負うのかについて、十分に分析されているかどうか。</li></ol>	<p>○ 当省のほか、外務省、農林水産省、経済産業省の各府省評価委員会に対する意見にも同様の記述がある。</p>
<p><b>(給与水準及び総人件費改革)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>給与水準及び総人件費改革については、「行政改革の重要方針」（平成 17 年 12 月 24 日閣議決定）4－（1）－ウ－①－（エ）及び整理合理化計画Ⅲ－1－（4）－③において、事後評価における厳格なチェックが求められている。</li></ul> <p>給与水準に関しては、整理合理化計画Ⅲ－1－（4）－①－イ及びウの趣旨を踏まえると、評価に当たって、以下のような取組を行う必要があると考えられる。</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1 国家公務員と比べて給与水準の高い法人について</li></ol>	<p>○ 各府省独法評価委員会に対する意見に共通する記述である。</p>

① 給与水準の高い理由及び講ずる措置（法人の設定する目標水準を含む）についての法人の説明が、国民に対して納得の得られるものとなっているか

② 法人の給与水準自体が社会的な理解の得られるものとなっているかという観点からの検証を行い、給与水準の適正化に向けた法人の取組を促す評価を行うこと

## 2 国の財政支出割合の大きい法人及び累積欠損のある法人について

給与水準について十分な説明責任を果たすことが求められており、特に、国家公務員と比べ給与水準が高い場合、国民の理解を得ることがより困難と考えられることから、評価に当たっては、法人の説明を踏まえてより慎重に給与水準の適切性の検証に取り組むこと

また、総人件費改革については、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 条等に基づき、各法人において平成 18 年度からの 5 年間で 5 %以上の削減を基本とする取組を行うことが求められている。この取組についての評価を行うに当たっては、これまでの取組の状況と 5 年間で 5 %以上の削減を確実に達成するための展望を明らかにした上で法人の取組を促す評価を行うことが必要であると考えられる。

以上の認識のもとに、今回、当委員会において、給与水準及び総人件費改革に関する各府省の独立行政法人評価委員会等の評価の取組について横断的に分析をしたところであり、その結果は別紙 2 のとおりである。

この分析結果を踏まえ、個別法人の評価に関し、特に改善を要すると考えられる点については、当該法人の項において個別に指摘している。給与水準及び総人件費改革に関する今後の評価に当たっては、当該個別法人についての意見を踏まえるとともに、個別に指摘した法人に限らず厚生労働省所管法人について、別紙 2 に記載の考え方を踏まえて評価に取り組まれない。

○ 1①について、国民に対して納得が得られにくいと考えられる例として、別紙 2 - (1) - ア - (ア) (イ) (ウ) (エ) を挙げている。

○ 1②について、社会的な理解の得られにくい水準の例として、別紙 2 - (1) - ウ - (ア) を挙げている。

(1) 契約に係る規程類に関する評価結果)

契約方式、契約事務手続、公表事項等、契約に係る規程類の整備内容の適切性について、厚生労働省所管14法人のうち、8法人については、評価結果において、「随意契約の見直しについて、国と同様の基準となるよう所要の規程の整備を行っていることは評価できる」旨の言及などがなされているが、6法人（勤労者退職金共済機構、福祉医療機構、労働政策研究・研修機構、国立病院機構、医薬品医療機器総合機構、医薬基盤研究所）については、契約に係る規程類の整備内容の適切性について評価結果において言及されていない。

また、2法人については、表3-(1)のとおり、会計規程等において、国の契約の基準と異なる規定が設けられているが、このような規定が設けられていることの適切性について、評価結果において言及されていない状況がみられた。

例えば、国の場合、随意契約によることができる具体的な要件が定められているが、独立行政法人の場合、随意契約要件として「前各号に掲げる場合のほか、事業経営上特に必要があると認めたととき」と具体的に定められていない条項（いわゆる「包括的随契条項」）が規定されているものがある。同条項は安易に適用された場合の弊害が大きいと考えられ、法人の業務の特性等を踏まえてあらかじめ想定される随意契約にならざるを得ないものについてはできる限り具体的に定めるべきであり、その規定の整備内容の適切性について検証し、評価結果において明らかにする必要があると考えられる。

したがって、貴委員会は、契約に係る規程類の整備内容の適切性を確保する観点から、

- ① 契約に係る規程類の整備の有無及び規定内容を把握した上で、これらの規程類の整備内容の適切性についてより厳格に評価を行うとともに、評価結果において明らかにすべきである（勤労者退職金共済機構、福祉医療機構、労働政策研究・研修機構、国立病院機構、医薬品医療機器総合機構、医薬基盤研究所）。

○ 第1パラグラフについては、当省のほか、総務省、外務省、財務省の各府省評価委員会に対する意見にも同様の記述がある。

○ 第2パラグラフについては、当省のほか、財務省以外の各府省評価委員会に対する意見にも同様の記述がある。

○ 2法人とは、福祉医療機構、国立病院機構である。

○ 当省のほか、総務省、外務省、財務省の各府省評価委員会に対する意見にも同様の記述がある。

<p>② 今後の評価に当たって、国の契約の基準と異なる規定については、「独立行政法人における契約の適正化について（依頼）」（平成20年11月14日総務省行政管理局長事務連絡。参考資料2参照）をも踏まえて評価するとともに、評価結果において明らかにするよう留意されたい。</p>	<p>○ 各府省独法評価委員会に対する意見に共通する記述である。</p>
<p><b>（2）随意契約見直し計画の実施・進捗状況等に関する評価結果</b></p> <p>随意契約見直し計画の実施・進捗状況等に関して、厚生労働省所管14法人については、評価結果において、「随意契約比率については前年を下回ったが、依然としてその比率は高いと考えられるため、平成19年12月に策定した「随意契約見直し計画」を速やかに実施するなど、見直しを一層促進することが望まれる」旨の言及などがなされている。</p> <p>しかしながら、<u>4法人</u>については、表3-(2)のとおり当該法人における競争性のない随意契約の金額について平成19年度実績が18年度実績と比較して増加しているにもかかわらず、この原因等の検証結果が、評価結果において言及されていないとの状況がみられた。</p> <p>したがって、今後の随意契約見直し計画の実施・進捗状況等に関する評価に当たっては、随意契約の金額が増加している原因等の検証結果についても評価結果において明らかにするよう留意されたい。</p>	<p>○ 総務省以外の各府省評価委員会に対する意見にも同様・類似の記述がある。</p> <p>○ 4法人とは、労働安全衛生総合研究所、勤労者退職金共済機構、医薬品医療機器総合機構、年金・健康保険福祉施設整理機構である。</p>

【2 独立行政法人労働安全衛生総合研究所】

総務省政・独委意見	備考
<p>・ 経費削減の取組については、業務実績報告書において、平成19年度から始まった「高圧設備の長時間使用に対応した疲労強度評価手法に関する研究」での光熱水量の増加が見込まれたが、人工環境室を清瀬地区に集約し施設経費の永続的な節減を図るなどの経費節減努力により、今年度の光熱水量の増加を対前年度8.8%の増加に抑えることができたとしており、評価結果においては施設の統合等による施設経費の節減などに努めていると評価している。</p> <p>しかしながら、<u>その前提となる上記研究での光熱水量の増加量及び増加額や人工環境室の統合等による経費節減額が明らかにされていないことから、経費節減額等を明らかにさせた上で評価すべきである。</u></p>	<p>○ 「その前提となる上記研究での（中略）経費節減額が明らかにされていない」とは、評価結果にこの経費節減額等が記載されていないということである。</p>
<p>・ 「インターネット等による調査及び研究成果情報の発信」については、中期計画において、①公表論文の概要等を研究所のホームページにおいて公開、②年報等を発行し産業界等への研究成果の広報を図る、③研究成果を活用した事業場向け技術ガイドライン等の発行及び研究成果の一般誌等への積極的な寄稿、が中期目標を達成するためにとるべき事項として定められているものの、具体的な数値目標が定められていない。</p> <p>平成19年度の評価結果においては、上記のとおり具体的な数値目標が定められていないこと、また、18年度（A評定）と比較しても一般誌等への寄稿件数及び研究所ホームページへのアクセス件数が減少していることから<u>S評定（中期計画を大幅に上回っている）とする理由が不明確</u>であり、評価の考え方、理由、根拠等を明らかにさせた上で評価すべきである。</p>	<p>○ 「S評定（中期計画を大幅に上回っている）とする理由が不明確」とは、評価結果にこの理由が十分に記載されていないということである。</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本法人の給与水準については、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「国民の視点に立って給与水準の適切性等について厳格な評価を行うべきである。」との指摘を行っている。        本法人の平成19年度における給与水準は、対国家公務員指数（年齢勘案）で114.4（事務・技術職員）と国家公務員の水準を上回っている。        これについては、評価結果において「役職員の報酬・給与等の状況は妥当であり、適切と認められる。一部に、この法人に限ったことではないが役員報酬が高いとの意見もあった。なお、給与水準の対国家公務員指数については、適正な水準まで引き下げる必要がある。」と記載されている。        しかしながら、同年度の役員の報酬等及び職員の給与の水準に関する情報の公表（以下「給与水準等公表」という。）における本法人自身の説明によると、給与水準が高い理由として、①職員の学歴構成、②その他法人固有の事情（国からの出向者の異動保障）が挙げられているものの、<u>これら法人の説明に対する貴委員会としての認識が評価結果において示されていない。</u>        今後の評価に当たっては、別紙2（1-(1)-ア-(7)、(イ)、(エ)）を踏まえ、法人の説明が国民の納得の得られるものとなっているかという観点から検証し、その結果を評価結果において明らかにすべきである。        また、上記以外にも、別紙2（1-(1)-ウ-(7)）の状況がみられるので、これも踏まえた評価に取り組みたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 法人の給与水準に適切性等に関する評価については、当委員会に本法人の「役職員の報酬・給与等の状況」という資料を提出の上説明を行い、これを踏まえて、「給与水準の対国家公務員指数については、研究職では100未満であるが、事務職、技術職員では114.4であり、適正な水準まで引き下げる必要がある。」との評価をいただいたところであるが、評価結果に給与水準が高い理由に対する認識が記載されていないため、「これら法人の説明に対する（中略）示されていない。」とされた。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本法人の総人件費改革の取組については、給与水準等公表によると、平成17年度の基準値1,053,105千円に対し19年度1,043,773千円（1.6%の減少（人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。））となっており、取組開始から2年を経過した時点で2%以上の削減に至っていないが、この削減状況が法人の具体的な削減計画に予定されたものであるとの事情はみられない。しかしながら、<u>法人の取組の適切性についての検証状況及び今後の削減に向けた展望が、評価結果において明らかにされていない。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 法人の総人件費削減に関する評価については、当委員会に本法人の「役職員の報酬・給与等の状況」という資料を提出の上説明を行い、これを踏まえて、「人件費の削減目標の基準である給与、報酬等支給総額については、平成17年度実績から1.6%の削減（中期目標は5年間で5%）にとどまっており、さらなる効率化が必要である。」との評価をいただいたところであるが、評価結果に取組の適切</li> </ul>

今後の評価に当たっては、取組開始からの経過年数に応じた達成状況を踏まえ、法人の取組状況の適切性について検証し、今後の削減計画等、5年間で5%以上の削減を確実に達成するための展望を評価結果において明らかにした上で、法人の取組を促すべきである。（別紙2（2-イ）参照）

性についての検証状況等が記載されていないため、「法人の取組の適切性についての（中略）明らかにされていない。」とされた。

【3 独立行政法人勤労者退職金共済機構】

総務省政・独委意見	備考
<p>・ 一般の中小企業退職金共済事業、清酒製造業退職金共済事業及び林業退職金共済事業における退職金等未請求者及び退職金共済手帳長期未更新者縮減対策については、退職金等未請求者及び退職金共済手帳長期未更新者に対する取組を重点的に行ったとして、「内部進行管理の充実」の項目においてA評定（中期計画を上回っている）としているが、この取組による<u>具体的な効果については言及されていない</u>。今後の評価に当たっては、退職金等未請求者及び退職金共済手帳長期未更新者に対する取組による具体的な効果を明らかにした上で評価すべきである。</p>	<p>○ 退職金等未請求者及び退職金共済手帳長期未更新者縮減対策については、具体的に資料を提出の上、説明を行い、これを踏まえた評価をいただいたところであるが、評価結果の本文には具体的な効果が記載されなかったため、「具体的な効果については言及されていない」とされた。</p> <p>なお、第2期中期目標（平成20年4月～平成25年3月）においては、退職金等の未請求者に対する取組を進めること、毎年度進捗状況の評価及び成果の検証を行うこと等を定めている。</p>
<p>・ 建設業退職金共済事業における退職金共済手帳長期未更新者縮減対策については、各種の改善策が実行され、手帳更新・退職金請求の実績件数が前年より改善しているとして、「建設業退職金共済事業の適正化」の項目においてA評定（中期計画を上回っている）としているが、退職金共済手帳長期未更新者に対する取組による<u>具体的な効果については言及されていない</u>。今後の評価に当たっては、退職金共済手帳長期未更新者に対する取組による具体的な効果を明らかにした上で評価すべきである。</p>	<p>○ 建設業退職金共済事業における退職金共済手帳長期未更新者縮減対策については、具体的に資料を提出の上、説明を行い、これを踏まえた評価をいただいたところであるが、評価結果の本文には具体的な効果が記載されなかったため、「具体的な効果については言及されていない」とされた。</p> <p>なお、第2期中期目標においては、共済手帳の長期未更新者に対する取組を進めること、毎年度進捗状況の評価及び成果の検証を行うこと等を定めている。</p>
<p>・ 建設業退職金共済事業勘定及び清酒製造業退職金共済事業勘定の利益剰余金（平成18年度末にそれぞれ約982.5億円、約10.7億円、19年度末にそれぞれ約858.8億円、約10.4億円）について、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「利益剰余金の発生要因等を業務実績報告書等で明らかにさせた上で厳格な評価を行うべきである。」との指摘を行ったところであるが、平成19年度の評価結果をみると、発生要因等が明らかにされていない。今後の評価にあたっては、利益剰余金の発生要因等を明らかにさせた上で業務運営の適切性の評価を行うべきである。</p>	<p>○ 利益剰余金の発生要因については、独立行政法人整理合理化計画（平成19年12月24日閣議決定）等で指摘を受けている他の論点と併せて、労働政策審議会勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会において議論をいただいている。</p>

【4 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構】

総務省政・独委意見	備考
<p>・ 本法人の平成19年度における給与水準は、対国家公務員指数（年齢勘案）で114.6（事務・技術職員）と国家公務員の水準を上回っている。</p> <p>その理由として、同年度の給与水準等公表における本法人自身の説明によると、①職員の勤務地や学歴構成、②管理職割合の高さ、③その他法人固有の事情（人材確保等のため、類似の非特定独立行政法人（旧特殊法人）等の給与水準を勘案してきたこと）が挙げられている。しかしながら、<u>評価結果において、①及び③についての言及はなされているが、②に関して法人の説明の合理性の検証状況が明らかにされていない。</u></p> <p>今後の評価に当たっては、別紙2（1-(1)-ア-(ウ)）を踏まえ、法人の説明が国民の納得の得られるものとなっているかという観点から検証し、その結果を評価結果において明らかにすべきである。</p>	<p>○ 当該機構の給与水準については、国家公務員の水準を上回っている要因の一つが「管理職割合の高さ」にあることを踏まえ、適切な給与水準に向けた是正措置として、平成19年度において、この職務手当を定率制から定額制に変更して、おおむね国よりも額を低く設定する取組を行ったところであり、平成20年7月17日及び8月18日に開催した当委員会労働部会において、その旨を説明の上、評価をいただいたところであるが、平成19年度の業務実績の評価結果の本文、又は、同年度の業務実績評価シート中の委員会としての評定理由欄にその検証状況が具体的に記載されていないため、「評価結果において（中略）明らかにされていない。」とされた。</p>

【5 独立行政法人福祉医療機構】

総務省政・独委意見	備考
<p>・ 心身障害者扶養保険事業については、繰越欠損金が制度改正により今後解消される見通しとなったことや、道府県・指定都市に対する指導等を適切に運営していることとしてA評定（中期計画を上回っている）としている。</p> <p>しかしながら、①繰越欠損金の解消については、法人の努力ではなく、国と地方公共団体による財政支援によるものであること、②道府県・指定都市に対する指導等の実施についても、地方公共団体との事務担当者会議を年2回開催したことや改正内容のパンフレットを作成し各都道府県に送付して周知させたこと等であることから、<u>A評定とするだけの理由が明らかでない。</u></p> <p>今後の評価に当たっては、評価の考え方、理由、根拠等について明らかにした上で、評価すべきである。</p>	<p>○ 法人は、事業見直しの検討のため国に設置された心身障害者扶養保険検討委員会において、検討に必要な資料の作成及び情報提供、道府県・指定都市に対する改正内容の周知等を適切かつ積極的に実施し、制度改正に貢献してきたところであるが、「A評定とするだけの理由が明らかになっていない」とされた。</p>
<p>・ 本法人の給与水準については、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「国民の視点に立って給与水準の適切性等について厳格な評価を行うべきである。」との指摘を行っている。</p> <p>本法人の平成19年度における給与水準は、対国家公務員指数（年齢勘案）で119.5（事務・技術職員）と国家公務員の水準を上回っている。</p> <p>その理由として、同年度の給与水準等公表における本法人自身の説明によると、①職員の勤務地構成、②管理職割合の高さ、③その他法人固有の事情（民間における金融部門における給与実態を勘案していること）が挙げられている。しかしながら、<u>評価結果において、②及び③についての言及はなされているが、①に関して、法人の説明の合理性が検証されているか明らかにされていない。</u></p> <p>今後の評価に当たっては、別紙2（1-(1)-ア-(イ)）を踏まえ、法人の説明が国民の納得の得られるものとなっているかという観点から厳格なチェックを行うべきである。</p>	<p>○ 法人の給与水準の適切性等に関する評価については、当委員会に各法人の「役職員の報酬・給与等の状況」という資料を提出の上説明を行い、これを踏まえた評価をいただいたところであるが、評価結果の本文に記載されていないため、「評価結果において、(中略)検証結果が明らかにされていない。」とされた。</p>

【6 独立行政法人労働政策研究・研修機構】

総務省政・独委意見	備考
<p>・ 本法人の平成19年度における給与水準は、対国家公務員指数（年齢勘案）で118.9（事務・技術職員）と国家公務員の水準を上回っている。</p> <p>その理由として、同年度の給与水準等公表における本法人自身の説明によると、①職員の勤務地や学歴構成、②その他法人固有の事情（機構の出向職員におけるI種試験相当採用者の在職割合が高いこと）が挙げられている。しかしながら、<u>評価結果において、①についての言及はなされているが、②に関して、法人の説明の合理性の検証状況が明らかにされていない。</u></p> <p>今後の評価に当たっては、別紙2（1-(1)-ア-(エ)）を踏まえ、法人の説明が国民の納得の得られるものとなっているかという観点から検証し、その結果を評価結果において明らかにすべきである。</p>	<p>○ 法人の給与水準の適切性等に関する評価については、当委員会に各法人の「役職員の報酬・給与等の状況」という資料を提出の上説明を行い、これを踏まえた評価をいただいたところであるが、評価結果の本文に記載されていないため、「評価結果において、（中略）検証結果が明らかにされていない。」とされた。</p>

【7 独立行政法人雇用・能力開発機構】

総務省政・独委意見	備考
<p>・ 本法人については、整理合理化計画に基づき、年内を目途に存廃を含めその在り方について結論が出される予定となっている。今後の評価に当たっては、中期計画の達成状況のみならず、当該結論に至った経緯・理由を十分踏まえた上で、評価を行うべきである。</p>	<p>○ 平成20年12月24日に「雇用・能力開発機構の廃止について」が閣議決定され、法人を廃止し、業務・組織を見直すなど抜本的な改革を行うこととされた。</p>
<p>・ 本法人の給与水準については、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「国民の視点に立って給与水準の適切性等について厳格な評価を行うべきである。」との指摘を行っている。</p> <p>本法人の平成19年度における給与水準は、対国家公務員指数（年齢勘案）で109.8（事務・技術職員）と国家公務員の水準を上回っている。</p> <p>これについては、評価結果において「給与水準の適正化に向けた取組を適切に進めている。今後とも、早期にラスパイレス指数が適正な水準になるよう取組を着実に進めていくことが望まれる。」と記載されている。</p> <p>しかしながら、同年度の給与水準等公表における本法人自身の説明によると、給与水準が高い理由として、①職員の学歴構成、②管理職割合の高さ、③その他法人固有の事情（従前は、職員の年齢や経験年数により昇格・昇給させていたこと等）が挙げられているものの、これら法人の説明に対する<u>貴委員会としての認識が評価結果において示されていない。</u></p> <p>今後の評価に当たっては、別紙2（1-(1)-ア-(ア)、(イ)、(ウ)、(エ)）を踏まえ、法人の説明が国民の納得の得られるものとなっているかという観点から検証し、その結果を評価結果において明らかにすべきである。</p>	<p>○ 法人の給与水準の適切性等に関する評価については、国に比べて給与水準が高くなっている理由などの法人の見解を含めた資料を当委員会に提出し、これを踏まえた評価をいただいたところである。</p> <p>しかしながら、評価結果の本文に、法人の見解に対する委員会としての認識が記載されていないため、「貴委員会としての認識が評価結果において示されていない。」とされたもの。</p>
<p><b>ア 関連法人に係る委託の妥当性に関する評価結果</b></p> <p>・ 本法人には、平成19年度末現在で関連法人が3法人あり、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「整理合理化計画Ⅲ-2-(1)-②「関連法人等との人・資金の流れの在り方」をも踏まえ、関連公益法人に対する業務委託の</p>	<p>○ 関連公益法人に対する業務委託の妥当性については、雇用促進住宅の管理委託に係る現状と今後の取扱いなどの資料を当委員会に提出し、これを踏まえた評価をいただいたところである。</p>

妥当性について評価を行うべきである」との指摘を行っている。しかしながら、財団法人雇用振興協会と雇用促進住宅の管理運営等について約294.20億円の業務委託契約がなされており、当該発注額が関連法人における事業収入の大部分を占めているにもかかわらず、評価結果において、関連法人への業務委託契約の妥当性について言及されていない。

今後の評価に当たっては、整理合理化計画において「雇用促進住宅の管理運営に係る（財）雇用振興協会への委託業務については、随意契約を改め、平成20年度はブロック単位、平成21年度以降は都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行する」とされていることを踏まえ、真に競争性が確保されているかという観点から厳格に評価すべきである。

しかしながら、評価結果の本文に、業務委託契約の妥当性について記載がなされていなかったため、「評価結果において（中略）言及されていない。」とされたもの。

【8 独立行政法人労働者健康福祉機構】

総務省政・独委意見	備考
<p>・ 本法人の総人件費改革の取組については、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「削減に向けた取組状況や効果について厳格な評価を行うべきである。」との指摘を行っている。</p> <p>本法人の給与水準等公表によると、平成17年度の基準値101,685,384千円に対し19年度103,947,108千円(1.5%の増加(人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。))となっており、取組開始から2年を経過した時点で2%以上の削減に至っていないが、この削減状況が法人の具体的な削減計画上予定されたものであるとの事情はみられない。しかしながら、<u>法人の取組の適切性についての検証状況及び今後の削減に向けた展望が、評価結果において明らかにされていない。</u></p> <p>今後の評価に当たっては、取組開始からの経過年数に応じた達成状況を踏まえ、法人の取組状況の適切性について検証し、今後の削減計画等、5年間で5%以上の削減を確実に達成するための展望を評価結果において明らかにした上で、法人の取組を促すべきである。(別紙2(2-イ)参照)</p>	<p>○ 総人件費改革の取組については、当委員会に提出した「平成19年度業務実績評価関係資料」中、「役職員の報酬・給与等の状況」の中で説明を行い、これを踏まえた評価をいただいたところであるが、評価結果の本文に、今後の削減計画等、5年間で5%以上の削減を確実に達成するための展望が記載されていないため、「法人の取組の適切性についての(中略)明らかにされていない。」とされた。</p>
<p><b>イ 一般競争入札における1者応札率が高い法人に関する評価結果</b></p> <p>・ 本法人については、表3-(3)及び資料のとおり、①平成19年度における一般競争入札のうち応札者が1者の件数が2者以上の件数を超過(1者応札率が50%を超過)している、かつ、②本法人の1者応札率について本法人が該当する法人類型の平均の1者応札率を超過している。一般競争入札は契約の競争性・透明性を高めるという意義を有するものであり、特に、1者応札率が高い法人については競争性・透明性の確保の観点からの理由等の説明を踏まえた検証が必要であると考えが、評価結果において言及されていない。</p> <p>今後の個々の契約の合規性等に係る評価に当たって、一般競争入札において1者応札率が高い法人については、法人の業務を勘案した上で、一般競争入札において制限的な応札条件が設定されていないかなど、競争性・透明性の確</p>	<p>○ 一般競争入札における1者応札率の高さについては、当委員会に資料を提出の上説明を行い、これを踏まえた評価をいただいたところであるが、評価結果の本文に、競争性・透明性の確保の観点からの理由等の説明を踏まえた検証が記載されていないため、「評価結果において言及されていない。」とされた。</p>

<p>保の観点からより厳格な検証を行い、必要に応じ、改善方策の検討などを促すとともに、その結果を評価結果において明らかにすべきである。</p>	
---	--

【9 独立行政法人国立病院機構】

総務省政・独委意見	備考
<p>・ 本法人の総人件費改革の取組については、給与水準等公表によると、平成17年度の基準値304,525,998千円に対し19年度312,968,784千円(2.1%の増加(人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。))となっており、取組開始から2年を経過した時点で2%以上の削減に至っていないが、この削減状況が法人の具体的な削減計画上予定されたものであるとの事情はみられない。しかしながら、法人の取組の適切性についての検証状況及び今後の削減に向けた展望が、<u>評価結果において明らかにされていない。</u></p> <p>今後の評価に当たっては、取組開始からの経過年数に応じた達成状況を踏まえ、法人の取組状況の適切性について検証し、今後の削減計画等、5年間で5%以上の削減を確実に達成するための展望を評価結果において明らかにした上で、法人の取組を促すべきである。(別紙2(2-イ)参照)</p>	<p>○ 総人件費改革の取組に関する評価については、当委員会に人件費削減の取組について言及している資料(平成19年度業務実績評価シート)を提出の上説明を行い、これを踏まえた評価をいただいたところであるが、評価結果において「今後の削減に向けた展望」が明らかにされていないため、「評価結果において明らかにされていない。」とされた。</p>

【10 独立行政法人医薬品医療機器総合機構】

総務省政・独委	備考
<p>・ 本法人の総人件費改革の取組については、本法人の給与水準等公表によると、平成17年度の基準値545,454千円に対し19年度609,545千円(11.1%増加(人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。))となっている。この状況が法人の具体的な削減計画に予定されたものであるとの事情はみられない。しかしながら、業務実績報告書においては、「新給与制度の導入等により、平成19年度における人件費については、約3.3%の削減(対平成17年度一人当たり人件費)が図られた」と給与水準公表における基準値及び実績値と異なる説明がされており、これを前提とした評価が行われているが、公表値を前提とした法人の取組の検証状況については評価結果において明らかにされていない。</p> <p>今後の評価に当たっては、取組開始からの経過年数に応じた達成状況を踏まえ、公表値を前提とした法人の取組状況の適切性について検証し、今後の削減計画等、5年間で5%以上の削減を確実に達成するための展望を評価結果において明らかにした上で、法人の取組を促すべきである。(別紙2(2-ア)参照)</p> <p>※ただし、本法人の基準値及び実績値は、平成17年度及び19年度の非審査人員に係る実績額(総人件費から審査経理区分の人件費を除いた額をいう。)であり、審査人員について3年間でおおむね倍増とされたことを踏まえ、同機構の中期計画において常勤職員について582人まで増加することとしており、21年度における人件費の実績額の確定後に、基準値の補正を行うこととされている。</p>	<p>○ 総人件費改革の取組に関する評価については、当委員会に評価に資する資料を提出し、これを踏まえた評価をいただいたところであるが、給与水準公表における基準値及び実績値(非審査人員のみの実績)を踏まえた検証状況が評価結果の本文に記載されていないため、「評価結果において明らかにされていない。」とされた。</p>

【11 独立行政法人医薬基盤研究所】

総務省政・独委意見	備考
<p>・ 本法人の給与水準については、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「国民の視点に立って給与水準の適切性等について厳格な評価を行うべきである。」との指摘を行っている。</p> <p>本法人の平成19年度における給与水準は、対国家公務員指数（年齢勘案）で104.2（事務・技術職員）と国家公務員の水準を上回っている。</p> <p>その理由として、同年度の給与水準等公表における本法人自身の説明によると、①職員の勤務地や学歴構成、②管理職割合の高さ、③その他法人固有の事情（研究所の出向者の構成（ほとんどが本府省及び管区機関からの出向者））が挙げられている。しかしながら、<u>評価結果において、③についての言及はなされているが、①、②に関して法人の説明の合理性の検証状況が明らかにされていない。</u></p> <p>今後の評価に当たっては、別紙2（1-(1)-ア-(イ)、(ウ)）を踏まえ、法人の説明が国民の納得の得られるものとなっているかという観点から検証し、その結果を評価結果において明らかにすべきである。</p>	<p>○ 法人の給与水準の適切性等に関する評価については、当委員会に各法人の「役職員の報酬・給与等の状況」という資料を提出の上説明を行い、これを踏まえた評価をいただいたところであるが、評価結果の本文に記載されていないため、「評価結果において、（中略）検証状況が明らかにされていない。」とされた。</p>
<p>・ 本法人の総人件費改革の取組については、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「削減に向けた取組状況や効果について厳格な評価を行うべきである。」との指摘を行っている。</p> <p>本法人の給与水準等公表によると、平成17年度の基準値653,499千円に対し19年度673,992千円（2.4%増加（人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。））となっており、取組開始から2年を経過した時点で2%以上の削減に至っていないが、この削減状況が法人の具体的な削減計画上予定されたものであるとの事情はみられない。しかしながら、<u>法人の取組の適切性についての検証状況及び今後の削減に向けた展望が評価結果において明らかにされていない。</u></p>	<p>○ 法人の総人件費改革の取組の適切性等に関する評価については、当委員会に各法人の「役職員の報酬・給与等の状況」及び「評価シート説明用資料」という資料を提出の上説明を行い、これを踏まえた評価をいただいたところであるが、評価結果の本文に記載されていないため、「法人の取組の適切性について（中略）評価結果において明らかにされていない。」とされた。</p>

<p>今後の評価に当たっては、取組開始からの経過年数に応じた達成状況を踏まえ、法人の取組状況の適切性について検証し、今後の削減計画等、5年間で5%以上の削減を確実に達成するための展望を評価結果において明らかにした上で、法人の取組を促すべきである。（別紙2（2-I）参照）</p>	
---	--

【12 独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理機構】

総務省政・独委意見	備考
<p>・ 本法人の総人件費改革の取組については、給与水準等公表によると、平成17年度の基準値36人に対し19年度39人（8.3%の増加）となっており、取組開始から2年を経過した時点で2%以上の削減に至っていないが、この削減状況が法人の具体的な削減計画上予定されたものであるとの事情はみられない。しかしながら、業務実績報告書においては、「総人件費改革における当機構の基準人員数（定員）は、41名である。」と給与水準等公表における基準値及び実績値と異なる説明がされており、これを前提とした評価が行われているが、<u>公表値を前提とした法人の取組の検証状況については評価結果において明らかにされていない。</u></p> <p>今後の評価に当たっては、取組開始からの経過年数に応じた達成状況を踏まえ、公表値を前提とした法人の取組状況の適切性について検証し、今後の削減計画等、法人の中期計画で示す平成21年度末までに4%以上の削減を確実に達成するための展望を評価結果において明らかにした上で、法人の取組を促すべきである。（別紙2（2-ア）参照）</p>	<p>○ 総人件費改革の取組に関する評価については、当委員会に平成19年度業務実績評価関係という資料を提出の上説明を行い、これを踏まえた評価をいただいたところであるが、評価結果の本文に記載されていないため、「評価結果において明らかにされていない。」とされた。</p> <p>なお、総人件費改革の取組における基準値については、41名であると考える。</p>

【13 年金積立金管理運用独立行政法人】

総務省政・独委意見	備考
<p>・ 年金積立金の運用については、中期計画において、各年度における各資産ごとのベンチマーク収益率を確保するよう努めるとされており、評価結果ではA評定（中期計画を上回っている）とされている。</p> <p>しかしながら、外国債券については、中期計画において目標とされているベンチマークを上回った収益率となっているものの、国内債券、国内株式及び短期資産は、おおむね、ベンチマーク並の収益率、また、外国株式はベンチマークを下回る収益率となっており、A評定とする考え方、理由、根拠等が明らかとなっていない。</p> <p>今後の評価に当たっては、より厳格な評価を行うとともに、評価の考え方、理由、根拠等を明らかにした上で評価すべきである。</p>	<p>○ 年金積立金の運用実績の評価については、「評価の視点」において、「中期目標期間において、各資産ごとのベンチマーク収益率が確保されているか。」の観点だけでなく、「運用受託機関の選定、管理及び評価は適切に行われているか。」等の観点からも評価をすることとされており、本委員会において、これを踏まえて評価をいただいたところであるが、評価結果の本文には「厳しい投資環境である中、中期目標として確保することを求められているベンチマーク収益率を概ね確保できたことについては評価できる。」との記載にとどまっており、「運用受託機関の選定、管理及び評価は適切に行われているか。」等の観点からの評価の記載がなかった。</p>