

平成 2 0 年度業務実績評価参考資料

独立行政法人国立病院機構  
平成 2 1 年 8 月

## 目次

参考1	財務状況	1
参考2	保有資産の管理・運用等	2
参考3	人件費管理	3
参考4	契約	20
参考5	内部統制	27
参考6	業務改善のための役職員のイニシアティブ等	28

(参考1)

## 財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総利益（総損失）	300億円
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金（繰越欠損金）	539億円
③-1 当期独立行政法人国立病院 機構運営費交付金債務		479億円（執行率94.4%）

※ 経常収益8,046億円のうち、運営費交付金の占める割合は、5.6%（454億円：医療機器の購入費用等を除く）であり、国期間の債務（退職手当等）の326億円を除くと、1.6%（128億円）となる。

④利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状況	<p>各病院の機能・規模による病院の運営方針に応じ、職員の適正配置を行うこと等により診療報酬上の上位基準の取得等を図るとともに、材料費、人件費及び委託費等に係るコスト削減に努め、個々の病院においても収支相償以上を目指し収支改善を推進した。</p> <p>これにより、経常費用が対前年度14億円の減になる一方で、医業収益は前年度と比べ97億円の増となったことにより、経常収支39,238百万円、当期総利益29,996百万円となった。</p> <p>なお、平成20年度は第1期中期目標の最終年度であることから、平成20年度の利益剰余金については積立金として整理したところであり、目的積立金の申請はしていない。</p>
⑤100億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況	<p>国立病院機構は、医療観察法、障害者自立支援法に基づく政策医療を含め、各地域のニーズにも対応した質の高い医療の提供を行っているところである。</p> <p>これらの医療を安定的、確実に提供するためには、築40年を経過し老朽化している建物の更新築に加え、耐用年数を経過した医療機器の更新が必要である。</p> <p>さらに独法移行時に継承した約7,471億円（平成20年度期末残高5,080億円）の債務について、第2期中期目標期間中においても、2,032億円を償還しなければならないことから、それらの支払に充てる資金も必要である。</p> <p>これらの理由から、国立病院機構の安定的な運営のため、利益剰余金については、積立金として整理の上、次期中期目標期間への繰越を行ったところである。</p>

### 保有資産の管理・運用等

<p>①保有資産の管理・処分の状況</p>	<p>保有資産については、自らの業務運営に有効活用するほか、学校法人や社会福祉法人などと調整し、病院機能との相乗効果が図られる貸付等を行っている。</p> <p>また、国立病院機構においては減損損失の認識を企業会計基準により行っているが、看護師等養成所の再編成や老朽化した病棟の建替計画を進めていることから、平成20年度は、廃止した看護師等養成所や建て替えのため使用しない病棟等について、減損を認識した。</p> <p>減損を認識した建物については、今後除却することとし、除却後の土地は、病棟・宿舎等の建て替えに有効活用するほか、病院機能との相乗効果が図られる貸付等により有効活用を行うこととしている。</p> <p>・(平成20年度 減損損失額 45億円)</p>
-----------------------	---

## 人 件 費 管 理

<p>①給与水準・総人件費の状況</p>	<p>【給与水準の状況について】</p> <p>医師をはじめとする医療職種の確保は、医療を提供し、医業収益を得る当法人の運営において、基本的かつ重要な事項であるが、その確保は民間医療機関を含めて全国的に厳しい情勢にある。</p> <p>これを踏まえて、医師の給与については、平成17年度に年俸制を導入して勤務成績を反映させ、平成18年度に国の給与構造改革に伴う基本給等の引き下げを見送るなど、民間医療機関などの状況を踏まえながら、改善を進めているものであるが、民間医療機関の給与とは、まだ相当な開きがある。</p> <p>看護師については、民間医療機関における給与の水準を考慮して、独法移行時に中高年齢層の一般看護師の給与カーブをフラット化し、また、平成17年4月に基本給の調整額を特殊業務手当に切り替えるとともにその水準を引き下げるなどの適正化を講じたところであり、適切な対応を行っている。ただし、看護師確保についても、医師と同様に厳しい情勢にある。</p> <p>事務・技術職員については、国の一般職給与法に準じているところであるが、独法移行時に中高年齢層の一般職員の給与カーブをフラット化するなどの措置を講じたところであり、適切な対応を行っている。</p> <p>研究職員については、国の一般職給与法に準じているところであり、適切な対応を行っている。</p> <p>(以下付属資料のとおり)</p> <p>【総人件費の状況について】</p> <p>(1) 国立病院機構の平成20年度における総人件費改革の対象となる人件費は、312,063百万円(注)であり、総人件費改革の基準値である平成17年度の人件費304,526百万円と比較すると7,537百万</p>
----------------------	--

	<p>円の増となっている。</p> <p>(注)総人件費改革の対象人件費から除かれる給与改定分(平成19年度給与改定に伴う2,141百万円の増)を除いたもの</p> <p>(2) 総人件費削減に向けた取組として</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 技能職の退職不補充</li> <li>② 非効率病棟の整理・集約、事務職の削減等</li> <li>③ 独法移行時の給与カーブの変更・調整額の廃止</li> </ul> <p>などを行った結果、削減額は平成18年度から平成20年度までの3年間で16,483百万円となり、総人件費改革の基準値である平成17年度の人件費304,526百万円の5.41%の削減を行った。</p> <p>(3) 一方、国立病院機構としての役割を果たすための人件費増として</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 他の設置主体では代替困難な医療の体制整備(心神喪失者等医療観察法や障害者自立支援法等)</li> <li>② 地域医療計画を踏まえた救命救急、周産期等の救急医療をはじめとした政策医療の推進のための対応、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇改善等のための体制整備</li> <li>③ 医師不足解消に向けた取組、医師等の処遇改善及び地域医療との連携強化のための体制整備</li> </ul> <p>などを行った結果、平成18年度から平成20年度までの3年間で24,020百万円の増となっている。</p> <p>引き続き、技能職の退職後不補充、非常勤職員への切替及びアウトソーシング化、非効率病棟となっている病棟の整理・集約等により人件費削減を図っていくが、国立病院機構としての役割を果たしていくためには一定の人件費増は避けられないものとなっている。</p> <p>また、平成20年度決算の人件費率と委託費率を併せた率(対医業収益)57.0%は、平成17年度決算(57.8%)に比べて、0.8%低下しており、人件費増を上回る自己収入を得ている。</p>
--	--

<p>②福利厚生費の見直し 状況</p>	<p>国立病院機構は国費以外の財源（診療収入等の自己財源）により、レクリエーション経費を支出していたところであるが、独立行政法人の事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、レクリエーション経費については、病院からの支出を行わないよう平成20年8月に文書により周知徹底を図った。</p>
--------------------------	--

## 様式 1 公表されるべき事項

### 独立行政法人国立病院機構の役職員の報酬・給与等について

#### I 役員報酬等について

##### 1 役員報酬についての基本方針に関する事項

##### ① 平成20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

平成19年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会の当法人の評価項目毎の評価が全項目「A」以上であったことから、役員報酬規程では、業績年俸の評価率を110/100までの増額ができるところ、平成19年度決算における各病院の収支状況などを考慮して、全役員の業績年俸の評価率を100/100として、前年度並みとした。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	法人の評価が標準の場合における業績年俸の評価率を改正した。
理事	法人の評価が標準の場合における業績年俸の評価率を改正した。
理事(非常勤)	なし。
監事	法人の評価が標準の場合における業績年俸の評価率を改正した。
監事(非常勤)	なし。

##### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成20年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 23,501	千円 14,532	千円 6,644	千円 2,325 (地域手当)	4月1日 (再任)		
A理事	千円 19,418	千円 11,928	千円 5,453	千円 1,908 (地域手当) 128 (通勤手当)	4月1日 (再任)		*
B理事	千円 5,984	千円 3,023	千円 2,484	千円 483 (地域手当) △ 6 (通勤手当)	4月1日 (再任)	7月11日	◇
C理事	千円 10,833	千円 7,293	千円 2,312	千円 1,167 (地域手当) 60 (通勤手当)	7月11日		◇
D理事	千円 16,421	千円 10,116	千円 4,625	千円 1,618 (地域手当) 61 (通勤手当)	4月1日 (再任)		*

E理事	千円 16,469	千円 10,116	千円 4,625	千円 1,618 (地域手当) 110 (通勤手当)	4月1日 (再任)		◇
F理事	千円 16,552	千円 10,116	千円 4,625	千円 1,618 (地域手当) 193 (通勤手当)	4月1日		*
G理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 ( )	4月1日 (再任)		*
H理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 ( )	4月1日 (再任)		
A監事	千円 14,304	千円 8,736	千円 3,994	千円 1,397 (地域手当) 176 (通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 ( )	4月1日 (再任)		

注1:「地域手当」とは、民間の賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。  
退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\*※」、該当がない場合は空欄。

注3:上記の他、当法人の病院長又は副院長が本務であるため、役員報酬が支給されない非常勤理事が7人いる。

注4:「B理事」の通勤手当の支給額が負の値となっているのは、平成20年3月に支給した通勤手当(6ヶ月定期券分)について、平成20年7月の退任に伴い返納が生じたためである。

### 3 役員退職手当の支給状況(平成20年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
法人の長					該当者なし	
A理事	千円 6,501	年 月 4 0	平成20年3月31日	1.2	平成19年度退職者であるが、平成20年12月に業績勘案率決定のため平成20年度に退職手当支給。 業績勘案率は厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定による。	*
監事					該当者なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付している。  
退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\*※」、該当がない場合は空欄。

## 職員給与について

### 1 職員給与についての基本方針に関する事項

#### ① 人件費管理の基本方針

第1期中期計画における人事に関する計画として、「良質な医療を効率的に提供していくため、医師、看護師等の医療従事者数については、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。」こととしており、当該計画に基づき、適切な人員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切な率を目指して抑制を図る。

#### ② 職員給与決定の基本方針

##### ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

職員の給与水準は、独立行政法人通則法第57条第3項の規定に基づき、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮して決定している。

##### イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

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

#### [能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与:業績年俸	院長及び医長以上の医師について、前年度の業務の実績を考慮の上、80/100から120/100の範囲内で定める割合を前年度の業績年俸に乗じた額を支給
賞与:業績手当 (業績反映部分)	常勤職員(年俸制職員を除く。)について、業績に応じて定める割合を算定基礎額に乗じた額を支給
賞与:業績手当 (年度末賞与)	当該年度の医業収支が特に良好な病院の職員に対して、職員の業績に応じて、定める割合を算定基礎額に乗じた額を支給
基本給:昇給	常勤職員(院長を除く)の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行う。

#### ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

##### 救急医療業務に従事する医師等の給与改善[H20.4.1改正]

- ① 夜間・休日の救急患者への診療等のための呼出に備えて、自宅等で待機を行う医師及び看護師等の医療職職員に対する手当として、救急呼出待機手当を創設した。
- ② 医師派遣手当の対象範囲の見直し
  - ・ 医師確保困難な国立病院機構の病院への医師派遣時の手当額を改善した。
  - ・ 国立病院機構の病院間での診療連携・機能補完のための医師派遣について、支給対象に加えた。

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況(年俸制適用者以外)

区分	人員	平均年齢	平成20年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	36,529	39.3	5,416	3,988	65	1,428
事務・技術	2,401	42.4	6,486	4,749	97	1,737
研究職種	6	48.0	7,941	5,790	47	2,151
医療職種 (病院医師)	1,555	40.0	10,731	8,252	66	2,479
医療職種 (病院看護師)	24,235	37.5	4,942	3,626	55	1,316
医療職種 (医療技術職)	4,611	40.9	5,684	4,179	97	1,505
技能職種 (看護補助者等)	2,281	51.2	5,146	3,731	67	1,415
教育職種 (看護師等養成所職員)	405	42.9	7,018	5,082	83	1,936
福祉職種 (児童指導員等)	681	41.7	5,473	4,030	73	1,443
療養介助職種	354	35.9	3,477	2,622	64	855

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:上記の「医療職種(病院医師)」については、年俸制が適用される医長以上の医師は含まれない。

注3:「教育職種(高等専門学校教員)」については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

任期付職員	1					
医療職種 (病院看護師)	1					

注1:医療職種(病院看護師)については、該当者が2人以下のため、個人の情報が特定されるおそれのあることから、人員以外は記載していない。

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

再任用職員	2					
医療職種 (病院看護師)	2					

注1:医療職種(病院看護師)については、該当者が2人以下のため、個人の情報が特定されるおそれのあることから、人員以外は記載していない。

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

・「在外職員」、「非常勤職員」については該当する職員がいないため、表を記載していない。  
 ・平成20年度を通じて在職し、かつ、平成21年4月1日に在職する職員(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

### ① 職種別支給状況(年俸制適用者)

常勤職員	2,163	51.4	15,144	11,211	86	3,933
院長	127	61.1	18,753	13,121	89	5,632
医療職種 (病院医師)	2,036	50.8	14,919	11,092	86	3,827

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

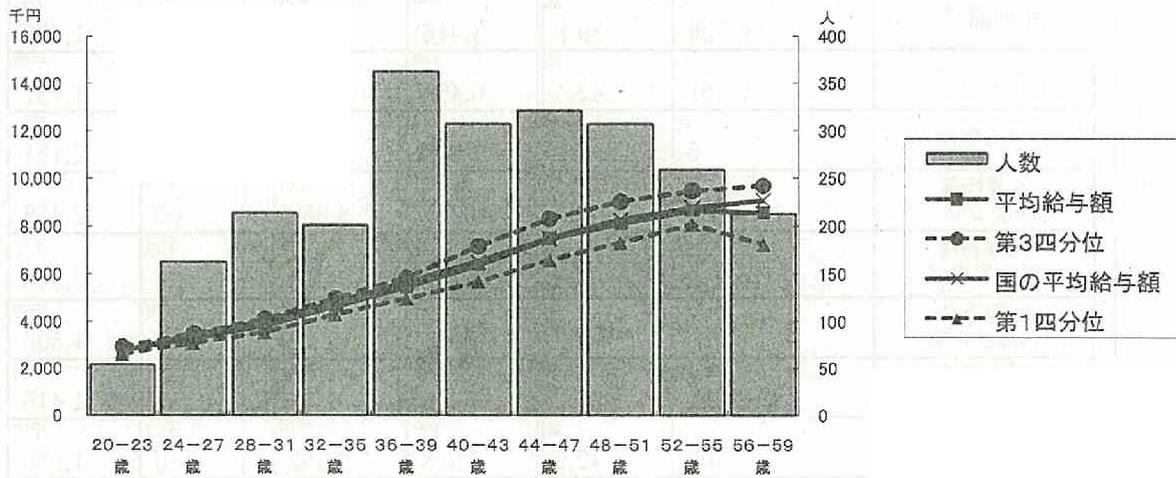
注2:「在外職員」、「非常勤職員」については該当する職員がいないため、表を記載していない。

注3:平成20年度を通じて在職し、かつ、平成21年4月1日に在職する職員(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

注4:上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]

(事務・技術職員)

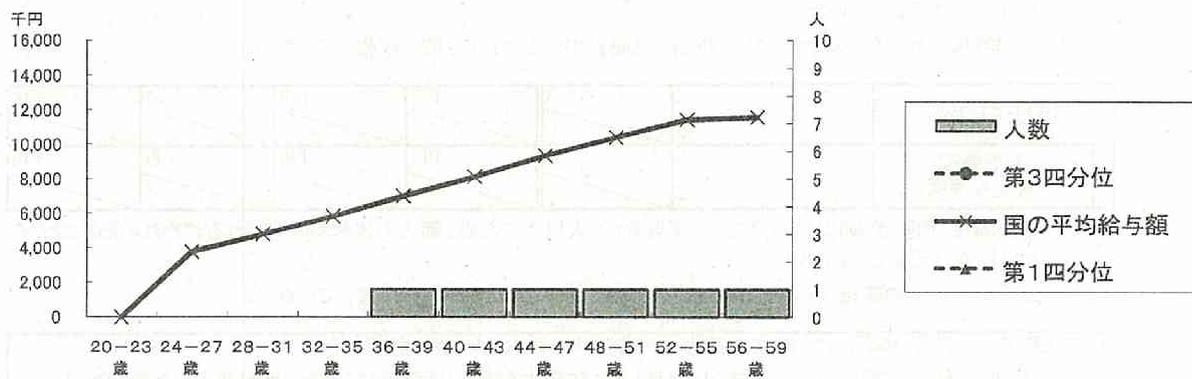


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
・本部課長	30	49.2	9,634	9,905	10,297		
・本部係員	50	28.3	3,463	3,731	4,075		
・地方係長	1,134	43.4	5,455	6,497	7,604		

(研究職員)



注:各年齢階層の在職人員が2人以下のため、個人の情報が特定されるおそれのあることから、グラフに表示していない。

(研究職員)

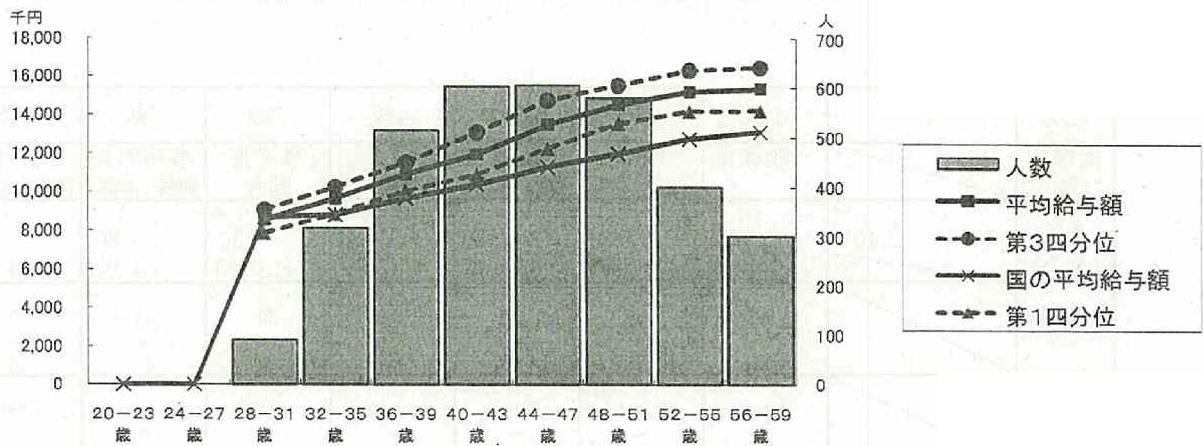
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
・研究室長	3	52.8	—	8,595	—		
・研究員	2		—				

注1:本法人には、本部課長相当職が置かれていないため、原則として「本部課長」を掲げるところ、代わりに「研究室長」を代表的に職位として掲げた。また、「主任研究員」に該当する職員は存在しないため、表示していない。

注2:研究室長の在職人員が3人のため、第1・第3分位を表示していない。

注3:研究員の在職人員が2人のため、個人の情報が特定されるおそれのあることから、人員以外を表示していない。

(医療職員(病院医師))

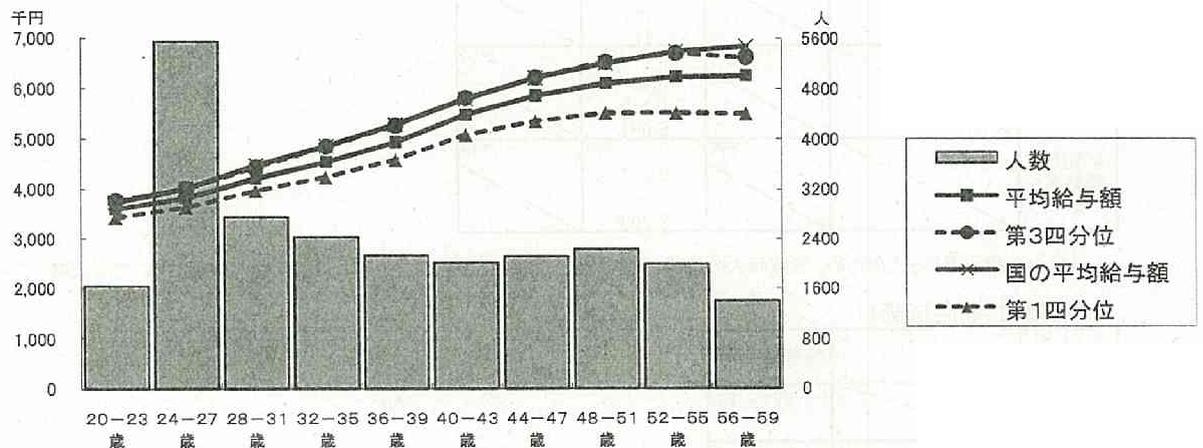


(医療職員(病院医師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
・診療科長	1,413	48.9	13,472	14,196	14,932
・医師	1,555	40.0	9,827	10,665	11,576

注:上記の医療職員(病院医師)には、年俸制が適用される医長以上の医師が含まれる。以下、④及び⑤において同じ。

(医療職員(病院看護師))



(医療職員(病院看護師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
・看護師長	1,527	49.0	7,002	7,385	7,788
・看護師	19,169	35.0	3,819	4,534	5,316

注:上記の医療職員(病院看護師)には、任期付職員(1人)が含まれる。

③ 職級別在職状況等(平成21年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
標準的な職位		一般職員	係長 主査(本部)	班長(地方) 係長(本部)	課長(地方) 専門職(本部)	事務長 課長	事務部長 課長(本部)	事務部長 部長(本部)	事務部長 部長(本部)
人員 (割合)	2,401 人	595 人 (24.8%)	841 人 (35.0%)	456 人 (19.0%)	84 人 (3.5%)	334 人 (13.9%)	80 人 (3.3%)	8 人 (0.3%)	3 人 (0.1%)
年齢(最高 ～最低)		59 ～ 20 歳	59 ～ 28 歳	59 ～ 36 歳	59 ～ 41 歳	59 ～ 33 歳	59 ～ 40 歳	59 ～ 55 歳	58 ～ 47 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,446 ～ 1,763 千円	5,694 ～ 2,608 千円	6,992 ～ 3,832 千円	7,180 ～ 5,497 千円	8,178 ～ 5,642 千円	8,876 ～ 6,326 千円	8,859 ～ 6,823 千円	9,429 ～ 9,086 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		5,993 ～ 2,479 千円	7,667 ～ 3,768 千円	9,333 ～ 5,393 千円	9,521 ～ 7,347 千円	11,229 ～ 7,630 千円	12,465 ～ 8,841 千円	12,583 ～ 10,067 千円	13,365 ～ 12,986 千円

(研究職員)

区分	計	1級	2級	3級
標準的な職位		研究員	研究室長	研究部長
人員 (割合)	6 人	2 人 (33.3%)	4 人 (66.7%)	0 人 (0.0%)
年齢(最高 ～最低)			56 ～ 47 歳	
所定内給 与年額(最高 ～最低)			6,587 ～ 6,091 千円	
年間給与 額(最高～ 最低)			9,211 ～ 8,203 千円	

注:1級の在職人員が2人のため、当該個人の情報が特定されるおそれのあることから、人員以外の事項については記載していない。

(医療職員(病院医師))

区分	計	医療職(一)
標準的な職位		一般医師
人員 (割合)	1,555 人	1,555 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		64 ～ 29 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		11,701 ～ 5,284 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		14,713 ～ 6,908 千円

(医療職員(病院医師(年俸制職員)))

区分	計	副院長毎年俸1級	副院長毎年俸2級
標準的な職位		部長 医長	副院長 統括診療部長 臨床研究センター長 臨床研究部長
人員 (割合)	2,036人	1,714人 (84.2%)	322人 (15.8%)
年齢(最高～最低)		67歳 ～ 33歳	67歳 ～ 40歳
所定内給与年額(最高～最低)		14,535千円 ～ 6,544千円	14,791千円 ～ 9,794千円
年間給与額(最高～最低)		21,662千円 ～ 9,508千円	20,845千円 ～ 12,360千円

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	助産師 看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長 副総看護師長	看護部長 総看護師長	看護部長
人員 (割合)	24,235人	1,175人 (4.8%)	19,209人 (79.3%)	2,050人 (8.5%)	1,524人 (6.3%)	155人 (0.6%)	100人 (0.4%)	22人 (0.1%)
年齢(最高～最低)		59歳 ～ 28歳	59歳 ～ 22歳	59歳 ～ 28歳	59歳 ～ 32歳	58歳 ～ 44歳	59歳 ～ 49歳	62歳 ～ 53歳
所定内給与年額(最高～最低)		4,454千円 ～ 2,040千円	5,571千円 ～ 2,236千円	5,744千円 ～ 2,866千円	6,822千円 ～ 3,698千円	7,182千円 ～ 5,251千円	8,334千円 ～ 5,986千円	9,382千円 ～ 6,603千円
年間給与額(最高～最低)		6,040千円 ～ 2,776千円	7,608千円 ～ 3,080千円	7,760千円 ～ 4,023千円	9,005千円 ～ 5,081千円	9,588千円 ～ 7,044千円	11,098千円 ～ 8,389千円	13,211千円 ～ 9,346千円

(医療職員(病院看護師(任期付職員)))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	助産師 看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長 副総看護師長	看護部長 総看護師長	看護部長
人員 (割合)	1人							
年齢(最高～最低)								
所定内給与年額(最高～最低)								
年間給与額(最高～最低)								

注:医療職員(病院看護師(任期付職員))における該当者は1人のため、当該個人の情報が特定されるおそれのあることから、「職級」及び「標準的な職位」を除き記載していない。

④ 賞与(平成20年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 56.2	% 57.8	% 57.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.8	% 42.2	% 43.0
	最高～最低	% 53.5～29.4	% 53.1～28.0	% 49.9～33.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.7	% 65.4	% 64.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.3	% 34.6	% 35.4
	最高～最低	% 48.2～32.4	% 44.9～25.9	% 46.1～29.6

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 55.7	% 56.5	% 56.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.3	% 43.5	% 43.8
	最高～最低	% 45.8～41.8	% 52.2～38.1	% 49.4～39.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%

注:一般職員における該当者が2人であることから、当該個人の情報が特定されるおそれがあることから、記載していない。

(医療職員(病院医師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 0.7	% 0.2	% 0.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 99.3	% 99.8	% 99.6
	最高～最低	% 100～35.1	% 100～31.2	% 100～33.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.3	% 64.9	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.7	% 35.1	% 35.9
	最高～最低	% 41.8～28.1	% 45.0～27.4	% 42.9～30.4

注:管理職員に該当する者について、一般医師が平成20年度内に昇任により副院長等年俸制になった職員が含まれている。

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 55.6	% 56.8	% 56.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.4	% 43.2	% 43.7
	最高～最低	% 53.1～31.0	% 52.6～30.0	% 50.0～32.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.2	% 64.2	% 63.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.8	% 35.8	% 36.3
	最高～最低	% 44.5～28.0	% 57.1～24.8	% 46.6～30.0

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員/研究職員/医療職員(病院医師)/医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))	97.7
対他法人	91.3

(研究職員)

対国家公務員(研究職)	81.7
対他法人	81.3

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))	116.8
----------------	-------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	94.0
----------------	------

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

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 97.7	
	参考	地域勘案 102.0
		学歴勘案 98.1
		地域・学歴勘案 102.1
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.3% (国からの財政支出額 528億円、支出予算の総額 8,443億円:平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】 当法人の事務職員の基本給及び諸手当の制度並びにその水準については、国の一般職給与法に準じているところであるが、独法移行時に中高年齢層の一般職員の給与カーブをフラット化するなどの措置を講じたところであり、適切な対応を行っていると考えている。</p>	
講ずる措置	引き続き、一般職給与法適用の国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応していく。	

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 81.7	
	参考	地域勘案 82.6
		学歴勘案 84.6
		地域・学歴勘案 78.8
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.3% (国からの財政支出額 528億円、支出予算の総額 8,443億円:平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】 当法人の研究職員の基本給及び諸手当の制度については、国の一般職給与法に準じているところであり、適切なものと判断する。</p>	
講ずる措置	引き続き、一般職給与法適用の国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応していく。	

○病院医師

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 116.8						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>109.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>116.8</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>109.8</td> </tr> </table>	地域勘案	109.8	学歴勘案	116.8	地域・学歴勘案
地域勘案	109.8						
学歴勘案	116.8						
地域・学歴勘案	109.8						
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>① 国の病院医師に対する初任給調整手当においては、医師確保が困難な地方の手当額がより高くなる制度となっており、機構においてもほぼ準ずる制度(医師手当)を導入しているところであるが、機構においては、地方に勤務する職員の割合が高いこと。                      (地域手当1～3級地 初任給調整手当・医師手当5種月10万円 人員構成 国 51.0%、機構13.7%)                      (地域手当非支給地 初任給調整手当・医師手当1～3種月31～21万円人員構成 国13.7%、機構45.2%)                      注)国の地域手当支給地別人員構成は、平成20年国家公務員給与等実態調査(医療職(一))の公表データより算出</p> <p>② 当法人の医師の基本給等については、医師確保にかかる当法人の各病院並びに他の設置主体の状況に鑑みて、国の引下げを行う際にも従前の水準に据置いたこと。(国の俸給表の平均改定率 平成17年12月 △0.3%、平成18年4月給与構造改革 △5.2%)</p> <p>③ 医長以上の医師への年俸制において、前年度の診療によって得られた収入の一定割合等を原資として、勤務成績が良好な医師について、各年度に支給する業績年俸(賞与)を前年度の額の最大1.2倍まで増額できる仕組みを導入していること。                      また、医長以上の医師については、病院における管理職として、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としていること。</p>						
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【国からの財政支出について】                      支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.3%                      (国からの財政支出額 528億円、支出予算の総額 8,443億円:平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>医師の確保は、当法人の主たる事業かつ目的である医療の提供に不可欠であり、また、経営上においても、全収益の約9割を占める医業収益にかかると、医師の処遇の改善が法人の運営上の重要課題の一つとなっている。処遇改善への給与面の対応として、基本給等の引下げの見送り、年俸制による勤務成績の反映など、漸次改善を進めているものであり、適切な対応であると考えている。</p> <p>また、他の設置主体の病院給与を示す資料は次のとおりであり、国立(国、当法人、労働者健康福祉機構を含み、国立大学法人は含まれない。)と公立(都道府県・市町村立)・医療法人の給与水準と比較した場合に、民間病院の医師と大きな格差が生じているところである。</p> <p>○直近の医療経済実態調査結果(平成19年6月調査)職種別常勤職員1人当たり平均給料月額等より、一般病院医師の年収を推計                      国立 1333万円(100.0)、公立1427万円(107.1)、医療法人1603万円(120.3)</p>						
<p>講ずる措置</p>	<p>引き続き、国家公務員の医師の給与、公立・民間医療機関の医師の給与、当法人の医師確保の状況や医師が確保できない場合に法人の事業運営に与える影響を総合的に考慮して、適切に対応していく。</p>						

○病院看護師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 94.0	
	参考	地域勘案 94.9 学歴勘案 93.4 地域・学歴勘案 93.9
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】</p> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.3% (国からの財政支出額 528億円、支出予算の総額 8,443億円:平成20年度予算) <p>【検証結果】</p> 当法人の看護師の給与については、民間給与の水準を考慮して、独法移行時に中高年齢層の一般看護師の給与カーブのフラット化、基本給の調整額の廃止による特殊業務手当の創設による水準の引下げなど適切な対応を行ってきたところであるが、看護師の確保については、医師と同様に厳しい状況にある。                     なお、国の給与水準と比較を行う場合には、当法人の看護師は大多数が地域手当の非支給地で勤務している(53.0%)が、国においては、非支給地に所在している国立ハンセン病療養所において、俸給の調整額(平成20年度においては、賞与反映分込みで年間 約68万円)が支給されているという特殊要因がある。	
講ずる措置	引き続き、国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響を総合的に考慮して、適切に対応していく。	

○比較対象職員の状況

・医療職種(病院医師)

年俸制適用者以外に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の1,555人及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員欄の医療職種(病院医師)2,036人 計3,591人  
 3,591人の平均年齢 46.1歳、平均年間給与額 13,106千円

・医療職種(病院看護師)

年俸制適用者以外に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の24,235人及び任期付職員欄の1人  
 計24,236人

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成16年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	314,203,948	312,968,784	1,235,163	(0.4)	11,597,561	(3.8)
退職手当支給額 (B)	22,817,734	24,446,694	△ 1,628,960	(△ 6.7)	△ 2,884,704	(△ 11.2)
非常勤役員等給与 (C)	24,899,090	22,272,157	2,626,932	(11.8)	8,821,735	(54.9)
福利厚生費 (D)	56,775,354	59,221,175	△ 2,445,820	(△ 4.1)	△ 1,848,388	(△ 3.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	418,696,126	418,908,811	△ 212,684	(△ 0.1)	15,686,202	(3.9)

#### 総人件費について参考となる事項

##### ①人件費の主な増減要因等

第1期国立病院機構中期計画（平成16～20年度）において、人件費率等について『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。』とされている。

(人件費率+委託費率)

※(人件費+委託費)／医業収益

平成19年度決算 57.4% → 平成20年度決算 57.0% (△0.4%)

人件費が増加する一方で、人件費率等が低下していることは、当法人の経営努力によって、増加した人件費を大きく上回る自己収入を得たことを示している。

##### ○給与、報酬等支給総額の主な増減要因

- ・ 技能職職員の不補充によるもの
- ・ 非効率病棟の整理・集約、事務職員の削減等によるもの
- ・ 平成16年4月の独法移行時の中高年齢層の一般職員の給与カーブの見直しに伴う現給保障措置の終了(H19.12.31)による基本給の支給額が減少したことによる
- ・ 基本給の調整額の廃止及び手当化によるもの
- ・ 心神喪失者等医療観察法、障害者自立支援法等の他の設置主体では代替困難な医療の体制整備によるもの
- ・ 地域医療計画を踏まえた救命救急、周産期等の救急医療をはじめとした政策医療の推進のための対応、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇改善等のための体制整備によるもの
- ・ 医師不足解消に向けた取り組み、救急医等の処遇改善及び地域医療との連携強化のための体制整備によるもの

##### ○最広義人件費の主な増減要因

- ・ 恩給公務員期間を有する退職職員に係る負担金（国家公務員共済年金に係る整理資源）の減少によるもの
- ・ 職員の退職者数の減少によるもの
- ・ 後期臨床研修医などの非常勤職員数の増加によるもの
- ・ 麻酔医等の医師を臨時に招聘するための謝金の増加によるもの

②行革推進法、行政改革の重要方針（平成17年12月24日閣議決定）による人件費削減の取組の状況

i) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

「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（注：第1期）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。

ii) 中期目標において設定した削減目標、給与構造改革を踏まえた見直し方針

第1期中期計画において、『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。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。』こととしている。

また、給与構造改革については、国の給与制度の見直しに併せて平成18年7月1日から実施した。

iii) 上記ii)の進捗状況

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	304,525,998	305,957,856	312,968,784	314,203,948
人件費削減率 (%)		0.5	2.8	3.2
人件費削減率(補正值) (%)		0.5	2.1	2.5

(1) 国立病院機構の平成20年度における総人件費改革の対象となる人件費は、312,063百万円（注）であり、総人件費改革の基準値である平成17年度の人件費304,526百万円と比較すると7,537百万円の増となっている。

(注) 総人件費改革の対象人件費から除かれる給与改定分（平成19年度給与改定に伴う2,141百万円の増）を除いたもの

(2) 総人件費削減に向けた取組として

- ① 技能職の退職不補充
  - ② 非効率病棟の整理・集約、事務職の削減等
  - ③ 独法移行時の給与カーブの変更・調整額の廃止
- などを行った結果、削減額は平成18年度から平成20年度までの3年間で16,483百万円となり、総人件費改革の基準値である平成17年度の人件費304,526百万円の5.41%の削減を行った。

(3) 一方、国立病院機構としての役割を果たすための人件費増として、

- ① 他の設置主体では代替困難な医療の体制整備（心神喪失者等医療観察法や障害者自立支援法等）
  - ② 地域医療計画を踏まえた救命救急、周産期等の救急医療をはじめとした政策医療の推進のための対応、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇改善等のための体制整備
  - ③ 医師不足解消に向けた取組、医師等の処遇改善及び地域医療との連携強化のための体制整備
- などを行った結果、平成18年度から平成20年度までの3年間で24,020百万円の増となっている。

引き続き、技能職の退職後不補充、非常勤職員への切替及びアウトソーシング化、非効率病棟となっている病棟の整理・集約等により人件費削減を図っていくが、国立病院機構としての役割を果たしていくためには一定の人件費増は避けられないものとなっている。

また、平成20年度決算の人件費率と委託費率を合わせた率57.0%は、平成17年度決算(57.8%)に比べて、0.8%低下しており、人件費増を上回る自己収入を得ている。

IV 法人が必要と認める事項  
特になし。

## 契 約

<p>①契約に係る規程類、体制の整備状況</p>	<p>国立病院機構においては、</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 平成18年8月に会計規程を改正し、原則一般競争によることとするとともに、各病院における契約事務については、一定額以上の契約について、直接契約に関与しない職員で構成される契約審査委員会に諮り牽制を行う</li></ul> <p>など、契約の適正化等を図ってきたが、さらに平成20年度においては以下の取組を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 平成20年6月には、原則一般競争であることを改めて周知するとともに、一者応札とならないよう10日以上公告期間の徹底や幅広い広告方法などについて各病院へ周知徹底を図った。</li><li>・ これらの各病院での契約事務の取り組みについては、内部監査の重点項目として位置づけ、その実行状況を監査している。</li><li>・ さらに、平成21年6月に一者応札・一者応募にかかる改善方策について、ホームページへ公表している。</li><li>・ 独立行政法人における契約の適正化(依頼)(平成20年11月14日総務省行政管理局長事務連絡)を踏まえ、随意契約における予定価格調書の作成基準の制定、公告期間短縮の制限廃止などについて、契約方式に係る規程を国の基準に準拠した形で見直し、平成21年度から適用することとした。</li><li>・ また、平成20年度においては、契約事務に関して一層の適正性を担保するため、監事と連携したいわゆる抜打監査(7病院)を実施し、国民から疑念を持たれることのないような契約事務の徹底に努めた。</li><li>・ なお、再委託に関しては、会計規程において全面委託を禁止しており、一部委託についてはあらかじめ経理責任者が内容を審査したうえで、契約することができることとしている。</li></ul>
--------------------------	---

<p>②「随意契約見直し計画」の実施・進捗状況</p>	<p>随意契約見直し計画の実施・進捗状況については、以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成19年12月に「随意契約の見直し計画」を策定し、平成20年7月に平成19年度実績をホームページに公表した。</li> <li>・すでに、平成18年8月に会計規程の改正を行い原則一般競争によることとし、これについて、平成19年度以降内部監査等を通じて徹底を図ってきた。さらに平成20年度においては、6月に改めて原則一般競争によること等について徹底する通知を発出し徹底するとともに、監事と連携したいわゆる抜打監査を実施し、その点検を行った。これらの取り組みにより、競争性のない随意契約の平成20年度契約に占める割合が平成19年度に対し、件数で8.0%、金額で9.2%減少した。</li> <li>・平成19年度実績 3,145件(34.0%) 544億円(24.9%)</li> <li>・平成20年度実績 2,483件(26.0%) 363億円(15.7%)</li> </ul>
-----------------------------	--

(参考4の2)

I 平成20年度の実績【全体】		件数	金額
一般競争入札等	競争入札	7,075件 (74.0%)	1,946億円 (84.3%)
	企画競争	— 件 (%)	— 億円 (%)
随意契約		2,483件 (26.0%)	363億円 (15.7%)
合 計		9,558件 (100%)	2,309億円 (100%)

※1 随意契約については、予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第二号から第七号までの金額を超えないもの）を除く。

※2 不落随契については、競争入札に含む。

II 平成20年度の実績【同一所管法人等】		件数	金額
一般競争入札等	競争入札	21件 (6.0%)	3億円 (5.0%)
	企画競争	— 件 (%)	— 億円 (%)
随意契約		327件 (94.0%)	57億円 (95.0%)
合 計		348件 (100%)	60億円 (100%)

※1 随意契約については、予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第二号から第七号までの金額を超えないもの）を除く。

※2 不落随契については、競争入札に含む。

Ⅲ 平成20年度の実績【同一所管法人等以外の者】

		件数	金額
一般競争入札等	競争入札	7,054件 (76.6%)	1,943億円 (86.4%)
	企画競争	— 件 (%)	— 億円 (%)
随意契約		2,156件 (23.4%)	306億円 (13.6%)
合 計		9,210件 (100%)	2,249億円 (100%)

※1 随意契約については、予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第二号から第七号までの金額を超えないもの）を除く。

※2 不落随契については、競争入札に含む。

## 随意契約見直し計画

平成19年12月  
独立行政法人国立病院機構

## 1. 随意契約の見直し計画

(1) 平成18年度において、締結した随意契約について点検・見直しを行い、以下のとおり、随意契約によることが真にやむを得ないものを除き、順次可能なものから一般競争入札等に移行することとした。

## 【全体】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(億円)	件数	金額(億円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(14.6%)	(16.0%)
				640	101
一般競争入札等	競争入札	/		(50.7%)	(41.6%)
				2,228	263
	企画競争等	(7.7%)	(4.6%)	(- %)	(- %)
		796	96	-	-
随意契約		(92.3%)	(95.4%)	(34.8%)	(42.4%)
		3,600	536	1,528	268
合 計		(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
		4,396	632	4,396	632

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある

(注3) 企画競争等とは、公募型プロポーザル及びオープンカウンター（いわゆる随意契約）による契約である

【同一所管法人等】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(億円)	件数	金額(億円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(7.0%)	(3.6%)
				30	2
一般競争入札等	競争入札	/		(13.3%)	(6.3%)
				57	4
	企画競争等	(5.5%)	(7.5%)	( - %)	( - %)
		24	5	-	-
随意契約		(94.5%)	(92.5%)	(79.8%)	(90.1%)
		406	62	343	60
合 計		(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
		430	67	430	67

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある

(注3) 企画競争等とは、公募型プロポーザル及びオープンカウンター（いわゆる随意契約）による契約である

【同一所管法人等以外の者】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(億円)	件数	金額(億円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)		/		(15.4%)	(17.5%)
				610	99
一般競争入札等	競争入札	/		(54.8%)	(45.8%)
				2,171	258
	企画競争等	(19.5%)	(16.0%)	( - %)	( - %)
		772	90	-	-
随意契約		(80.5%)	(84.0%)	(29.8%)	(36.7%)
		3,194	475	1,185	208
合 計		(100%)	(100%)	(100%)	(100%)
		3,966	565	3,966	565

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある

(注3) 企画競争等とは、公募型プロポーザル及びオープンカウンター（いわゆる随意契約）による契約である

## 2. 随意契約見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み及び移行時期

### (1) 契約情報の充実

契約の透明性を確保するため、現在実施している随意契約に係る情報の公開に加え、競争契約に係る情報の公開についても、厚生労働省基準により実施する。

(平成19年12月までに措置を講じ、平成20年1月1日施行)

### (2) 随意契約の見直しの徹底

随意契約見直し計画に基づく見直しの達成状況について、内部監査を通じて把握し、見直しの徹底を指導していく。

(平成19年度より実施)

## 内 部 統 制

<p>①内部統制に係る取組状況</p>	<p>国立病院機構においては、これまでも、業務の適正な執行を図ることなどを目的とした内部監査の実施やコンプライアンス推進規程の制定など、内部統制の充実に取り組んできたところであり、主な取組としては、</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 平成20年4月に監事の1人を常勤化するとともに、平成21年4月には、内部統制・ガバナンス強化の観点から本部に業務監査室を設置することとした。</li><li>・ 業務の適切かつ効率的な執行を図るとともに会計処理の適切を目的に、会計監査人において実施する会計監査の実施状況を踏まえつつ、書面及び実地による内部監査を実施した。</li><li>・ 契約事務に関して一層の適正性を担保するため、監事と連携したいわゆる抜打監査を実施した。</li><li>・ 平成20年3月に「独立行政法人国立病院機構におけるコンプライアンス推進規程」に基づき、全ての病院において、コンプライアンス担当者を指名し、職員からの疑義や相談等を受け付ける窓口を設置した。平成20年4月以降その取り組みを一層促進するために院内に從事する派遣労働者や取引事業者等に対しても、規程の周知を行った。</li><li>・ 平成20年度の内部監査において「コンプライアンスの推進に関する事項」を新たに重点項目として監査を行った。</li><li>・ 平成21年3月に各種規程等に則った適正な会計事務の業務遂行の確保を図る観点から、「国立病院機構における会計事務に係る標準的業務フロー」を作成し、病院担当者への周知・徹底を図った。</li></ul>
---------------------	---

## 業務改善のための役職員のイニシアティブ等

<p>①業務改善のための役職員のイニシアティブ等の取組状況</p>	<p>国立病院機構では、業務改善のための役職員のイニシアティブ等の取組として、以下のことを行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 毎年実施している患者満足度調査において、個々の病院に対する評価、ニーズを把握しており、そこから発見できた課題については、個々の病院において、病院全体又は各職場単位で改善活動を行い、業務改善を図っている。 これらの活動の一部は、平成18年度に創設した「国立病院機構QC活動奨励表彰」制度で、職員による自主的な業務改善活動として表彰し、業務改善意欲の向上を図るとともに、導入当初より機関誌「NHQだより」に掲載し、平成20年度には、提出された全204件の取組を集約した事例集を発刊することにより、全病院に対し、取組内容の水平展開を図った。</li><li>・ 病院長をはじめとした管理・監督者に対する研修を実施し、国立病院機構の職員として必要な病院の管理運営に関する知識の習得及び管理運営能力の向上を図ってきた。 また、業務能力の向上のための医事業務研修や病院経営研修、医療機関における実習など実践的な知識・技術等の習得を目的とした各種専門研修を実施し、職員の能力開発の取り組みを行っている。</li><li>・ 特に、最大の職員数（全職員数約5万人のうち約3万人）を占める看護師については、効果的な教育支援ができるよう教育担当看護師長の配置を行い、看護職員のキャリアパス制度推進の基盤となる研修内容・方法を標準化した全病院統一の研修ガイドラインを運用し教育体制の充実を図っている。 また、各分野の看護のスペシャリストである</li></ul>
-----------------------------------	--

専門看護師及び認定看護師を配置し、充実した高い水準の看護を実践している。

さらに、医療内容の高度化・複雑化やチーム医療に主体的に対応できる看護師の養成の方向性等の検討を目的に、「国立病院機構における看護師養成のあり方に関する検討委員会」を設置、議論を重ね、平成20年12月に作成した報告書に盛り込んだ改善内容を着実に実行している。

- ・ 各病院における経営努力のインセンティブとして、経常収支が前年度実績より良くなった病院であって収支相償を超える病院に年度末賞与を支給する制度を平成16年度から設けており、平成20年度においては、56病院に対して支給を行った。
- ・ 特に早急な経営改善の着手が必要な58病院について、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（再生プラン）を策定し、平成20年3月末に本部が承認したところであり、平成20年度においては、3カ年計画の1カ年目を遂行した。

各該当病院が再生プランに沿った経営改善に努めるとともに、本部・ブロック事務所では、月次決算でその進捗状況を確認し、また、年度計画に対して経常収支が著しく下回っている病院に対して、再生プラン特別顧問を活用しての個別訪問を行うなど、収支改善に努め、58病院中31病院が年度計画の経常収支を上回った。