

独立行政法人国立がん研究センターの役員報酬規程
及び役員退職手当規程について

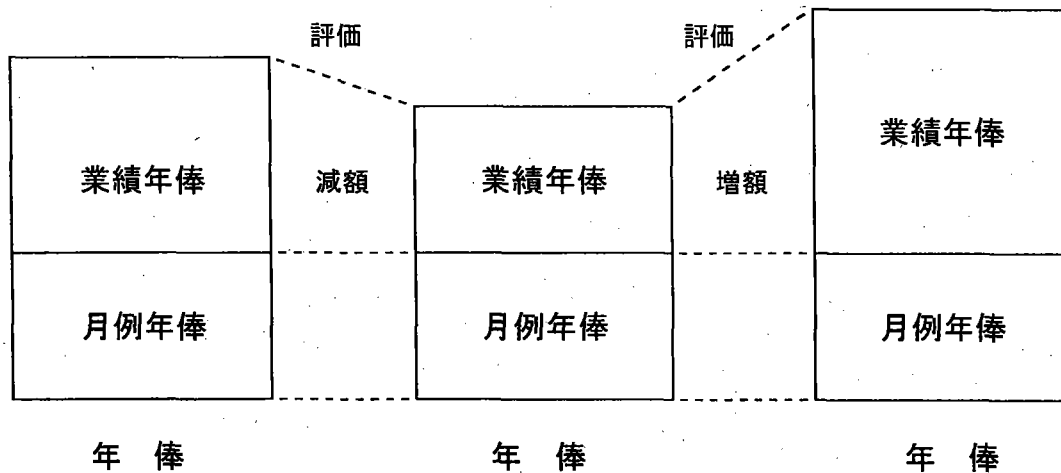
1 報 酬

- ・ 役員の報酬は、年俸と手当とする
- ・ 年俸は、月例年俸と業績年俸から構成
- ・ 月例年俸は、その12分の1を毎月支給、業績年俸は、年2回、特定の月（6月及び12月）に支給
- ・ 当該年度の業績年俸は、前年度の業績年俸を前年度の独立行政法人評価委員会の業務評価等を参考として総長が定める率を増減した額とする
- ・ 手当は、地域手当、通勤手当及び単身赴任手当を職員に準じ該当者に支給

・ 報酬の額

総 長	年間 2,036万円（指定職6号俸相当）	
理 事	年間 1,761万円（指定職4号俸相当）	※院長、研究所長
	年間 1,609万円（指定職3号俸相当）	※院長、研究所長以外
監 事	年間 1,498万円（指定職2号俸相当）	※総長が特に認める場合
	年間 1,391万円（指定職1号俸相当）	
非常勤理事・監事	日額 6万円（指定職1号俸の日割り相当）	

（イメージ図）



※業績年俸の増減が次年度に影響する

2 退職手当

退職手当は、常勤役員が退職した際に、その在職期間に応じて支給する

（支給額）月例年俸の12分の1 × 0.125 × 在任月数 × 業績勘案率

※業績勘案率・・・0.0～2.0の範囲内で評価委員会が定める率

（基礎査定率1.0）

独立行政法人国立がん研究センター役員報酬規程

平成22年4月1日規程第18号

独立行政法人国立がん研究センター役員報酬規程

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人国立がん研究センターの役員の報酬に関する事項を定めることを目的とする。

(常勤役員の報酬の種類)

第2条 常勤の役員（以下「常勤役員」という。）の報酬は、年俸及び手当とする。

2 年俸は、月例年俸と業績年俸とする。

3 手当は、通勤手当、単身赴任手当及び地域手当とする。

(月例年俸の支給)

第3条 月例年俸は、毎月1回、その月の月例年俸としてその額の12分の1の額（以下「月例給」という。）を支給する。

2 新たに常勤役員となった者には、その日から月例給を支給し、月例給に異動を生じた者には、その日から新たに定められた月例給を支給する。ただし、離職した国家公務員が即日常勤役員になったときは、その日の翌日から月例給を支給する。

3 常勤役員が離職したときは、その日まで月例給を支給する。

4 常勤役員が死亡したときは、その月まで月例給を支給する。

5 第2項又は第3項の規定により月例給を支給する場合であって、月の初日から支給するとき以外のとき、又は月の末日まで支給するとき以外のときは、その月例給は、その期間の現日数から日曜日及び土曜日の日数を差し引いた日数を基礎として、日割りによって計算する。

(報酬の支給)

第4条 月例給の支給定日は、毎月16日とし、一の月の初日から末日までの月例給の全額を支給する。ただし、次の各号に掲げる場合は、当該各号に掲げる日を支給定日とする。

一 16日が日曜日に当たるとき 17日（17日が国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「休日」という。）に当たるときは、18日）

二 16日が土曜日に当たるとき 15日

三 16日が休日に当たるとき 17日

2 通勤手当、単身赴任手当及び地域手当は、月例給の支給方法に準じて支給する。ただし、月例給の支給定日までにこれらの手当に係る事実が確認できない等のため、その日に支給することができないときは、その日後に支給することができる。

3 業績年俸は、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、支給日が日曜日に当たるときは支給日の前々日とし、支給日が土曜日に当たるときは前日とする。

- 4 報酬は、その全額を通貨で直接常勤役員に支払う。ただし、法令及び理事長が別に定めるところにより、報酬の一部を控除して支払うことができる。
- 5 前項前段の規定にかかわらず、報酬は、常勤役員が申し出た場合には、常勤役員が希望する金融機関等の本人名義の口座に振込みを行う方法によって支払うことができる。

(端数の取扱)

第5条 この規程による各計算において、円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

(役員基本年俸表)

第6条 役員基本年俸表（以下「基本年俸表」という。）は、別表に定めるとおりとする。

- 2 基本年俸表は、常勤役員に適用する。
- 3 基本年俸表を新たに適用された常勤役員（任期満了後引き続き再任された常勤役員を除く。）の年俸の額は、基本年俸表に掲げる基本年俸額（月例年俸額及び業績年俸額をいう。以下同じ。）のうち、次の各号に掲げる号俸に応じた額とする。
 - 一 理事長 5号俸
 - 二 理事 3号俸又は4号俸
 - 三 監事 1号俸。ただし、理事長が別に定める場合は、2号俸とすることができる。

(月例年俸)

第7条 常勤役員の月例年俸の額は、基本年俸表において前条第3項に規定する号俸に応じた月例年俸額とする。

(業績年俸)

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。

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	100分の100
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

- 2 第13条の規定による地域手当を支給されている常勤役員の業績年俸の額は、前項の規定にかかわらず、前項の額に同手当の支給割合を乗じて得た額を前項の額に加算した額とする。
- 3 業績年俸は、6月1日及び12月1日（以下「基準日」という。）にそれぞれ在職する常勤役員に対して、それぞれ基準日の属する月の第4条第3項に定める支給日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に離職し、又は死亡した常勤役員についても同様とする。
- 4 業績年俸の支給額は、6月及び12月に支給する場合とも、第1項及び第2項の規定による業績年俸の額の2分の1の額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。
 - 一 6箇月 100分の100
 - 二 5箇月以上6箇月未満 100分の80
 - 三 3箇月以上5箇月未満 100分の60
 - 四 3箇月未満 100分の30
- 5 前項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、理事長が定める。

第9条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第3項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る業績年俸（第3号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた業績年俸）は、支給しない。

- 一 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第23条第2項及び第3項の規定により解任された常勤役員（同条第2項第1号に該当し解任された場合を除く。）
- 二 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した常勤役員（前号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの
- 三 次条第1項の規定により業績年俸の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第10条 理事長は、支給日に業績年俸を支給することとされていた常勤役員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該業績年俸の支給を一時差し止めることができる。

- 一 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第2項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
- 二 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは

調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であつて、その者に対し業績年俵を支給することが、職務に対する国民の信頼を確保し、業績年俵に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき

- 2 理事長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
 - 一 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となつた行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかつた場合
 - 二 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となつた行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があつた場合
 - 三 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る業績年俵の基準日から起算して1年を経過した場合
- 3 前項の規定は、理事長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、業績年俵の支給を差し止める必要がなくなつたとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 4 前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、理事長が定める。

(通勤手当)

- 第11条 通勤手当は、独立行政法人国立がん研究センター職員給与規程（平成22年規程第15号。以下「職員給与規程」という。）第44条に規定する通勤手当の支給要件に該当する常勤役員に支給する。
- 2 通勤手当の額は、職員給与規程第45条に規定する額とする。
- 3 任期満了後引き続き再任された常勤役員は、引き続き第1項の支給要件が継続しているものとみなす。
- 4 その他通勤手当に関する事項は、職員給与規程の規定を準用する。

(単身赴任手当)

- 第12条 単身赴任手当は、職員給与規程第52条に規定する単身赴任手当の支給要件に該当する常勤役員に支給する。
- 2 単身赴任手当の額は、職員給与規程第53条に規定する額とする。
- 3 任期満了後引き続き再任された常勤役員は、引き続き第1項の支給要件が継続しているものとみなす。
- 4 その他単身赴任手当に関する事項は、職員給与規程の規定を準用する。

(地域手当)

- 第13条 地域手当は、常勤役員に支給する。

- 2 地域手当の月額は、月例給に100分の18を乗じて得た額とする。
- 3 地域手当の支給は、第3条の規定を準用する。

(非常勤役員の報酬)

第14条 非常勤の役員の報酬は、日額60,000円とする。

(規程の実施)

第15条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成22年4月1日から施行する。

第2条 平成22年4月1日の前日に給与法を適用されていた職員が常勤役員となった場合においては、第6条第3項第2号の規定にかかわらず、年俸の額は、基本年俸表に掲げる基本年俸額のうち、理事長が定める号俸とすることができる。

別表 役員基本年俸表

号 俸	基本年俸額	
	月例年俸額	業績年俸額
	円	円
1	8,712,000	3,075,000
2	9,384,000	3,312,200
3	10,080,000	3,557,800
4	11,028,000	3,892,500
5	12,756,000	4,502,400

独立行政法人国立がん研究センター役員退職手当規程

平成22年4月1日規程第19号

独立行政法人国立がん研究センター役員退職手当規程

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人国立がん研究センター（以下「センター」という。）の役員（非常勤の役員を除く。以下同じ。）の退職手当に関する事項を定めることを目的とする。

(退職手当の支給)

第2条 退職手当は、役員が退職し、又は解任された場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。

2 退職手当は、他の法令に別段の定めがある場合を除き、その全額を、現金で、直接この規程の定めによりその支給を受けるべき者に支払わなければならない。ただし、理事長の定める確実な方法により支払う場合は、この限りでない。

(退職手当の額)

第3条 退職手当の額は、在職期間1月につき、役員が退職し、又は解任された日におけるその者の月例給（独立行政法人国立がん研究センター役員報酬規程（平成22年規程第18号）第3条第1項に規定するものをいう。以下同じ。）に100分の12.5の割合を乗じて得た額に厚生労働省独立行政法人評価委員会（以下「委員会」という。）が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得た額とする。ただし、第5条後段及び第8条第1項の規定により引き続き在職したものとみなされた者の退職手当の額は、異なる役職ごとの在職期間（以下「役職別期間」という。）1月につき、退職の日における異なる役職ごとの月例給に100分の12.5の割合を乗じて得た額に委員会が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得たそれぞれの額の合計額とする。

(在職期間等の計算)

第4条 在職期間及び役職別期間の月数の計算については、任命の日から起算して暦に従って計算するものとし、1月に満たない端数（以下「端数」という。）を生じたときは、1月と計算するものとする。

2 前条ただし書の規定による場合において、役職別期間の合計月数が、前項の規定により計算した在職期間の在職月数を超えるときは、役職別期間のうち、端数の少ない在職月数から当該超える月数に達するまで順次1月を減ずるものとし、この場合において端数が等しいときは、後の役職別期間の在職月数から同様に1月を減ずるものとする。

(再任等の場合の取扱い)

第5条 役員が任期満了の日又はその翌日において再び同一の役職の役員に任命されたときは、その者の退職手当の支給については、引き続き在職したものとみなす。任期満了の日以前又はその翌日において役職を異にする役員に任命されたときも同様とする。

(職員との在職期間の通算)

第6条 役員が、引き続いて職員(常時勤務を要しない職員を除く。以下同じ。)となったときは、この規程による退職手当は支給しない。

2 役員が引き続いて職員から役員となったときにおけるその者の役員としての引き続いた在職期間には、その者の引き続いた職員としての在職期間を含むものとする。

(職員の在職期間を有する役員の退職手当の額の特例)

第7条 前条第2項の役員が退職した場合の退職手当の額は、第3条の規定にかかわらず、役員退職時の月例給に、役員としての引き続いた在職期間を独立行政法人国立がん研究センター職員退職手当規程(平成22年規程第27号。以下「職員退職手当規程」という。)第17条に規定する在職期間とみなし、同規程の規定により算出した額とする。

ただし、役員としての在職期間(前条第2項の規定により算入される職員としての在職期間を除く。)については、業績勘案率を反映させるものとする。

(国等の職員として在職した後引き続いて役員となった者に対する退職手当に係る特例)

第8条 役員のうち、任命権者の要請に応じ、引き続いて職員退職手当規程第18条に規定する国等の職員(以下「国等の職員」という。)となるため退職をし、かつ、引き続き国等の職員として在職した後引き続いて再び役員となった者の第4条の規定による在職期間の計算については、先の役員としての在職期間の始期から後の役員としての在職期間の終期までの期間は、役員としての引き続いた在職期間とみなす。

2 国等の職員が、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続いて役員となるため退職し、かつ、引き続いて役員となった場合におけるその者の引き続いた在職期間には、その者の国等の職員としての引き続いた在職期間を含むものとする。

3 前2項の場合における国等の職員としての在職期間の計算については、第4条の規定を準用するほか、職員退職手当規程第17条の規定の例による。

4 第1項の規定による場合において、国等の職員として在職した期間の第3条ただし書の適用に係る月例給は、国等の職員として在職した期間の役職等を勘案し、理事長が別に定める額とする。

5 役員が第1項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続いて国等の職員となった場合又は第2項の規定に該当する役員が退職し、かつ、引き続いて国等の職員となった場合においては、この規程による退職手当は、支給しない。

6 第2項の規定に該当する役員が退職をした場合(前項の規定に該当する退職の場合を除く。)における退職手当の額については、第3条の規定にかかわらず、その時点

で国等の職員に復帰し国等の職員として退職したと仮定した場合の、第2項の役員としての在職期間（国等の職員として引き続いた在職期間を含む。）を職員退職手当規程第17条に規定する在職期間とみなし職員退職手当規程を準用して計算した退職手当の額に相当する額とする。この場合における役員の退職の日における月例給については、当該役員が、第2項の規定に該当する役員となるため退職した日における国等の職員としての俸給月額を基礎に、当該役員の役員としての引き続いた在職期間等を勘案し、理事長が別に定める。

（解任された場合の退職手当の支給制限）

第9条 役員が独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第23条第2項及び第3項の規定により解任された場合（同条第2項第1号に該当し解任された場合を除く。）は、理事長は、当該役員が占めていた職の職務及び責任、当該役員が行った非違の内容及び程度、当該非違がセンターの職務に対する国民の信頼に及ぼす影響等（以下「事情」という。）を勘案して、当該退職手当の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。

2 前項の規定による処分を行うときは、職員退職手当規程第23条第2項及び第3項の規定を準用する。この場合において、「前項の規定による処分」とあるのは「規程第9条第1項の規定による処分」と読み替えるものとする。

（遺族の範囲及び順位）

第10条 第2条に規定する遺族は、次の各号に掲げる者とする。

- 一 配偶者（婚姻の届出をしないが、役員の死亡当時事実上婚姻関係と同様の事情にあった者を含む。）
- 二 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で役員の死亡当時主としてその収入によって生計を維持していたもの
- 三 前号に掲げる者のほか、役員の死亡当時主としてその収入によって生計を維持していた親族
- 四 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で第2号に該当しないもの

2 前項に掲げる者が退職手当を受ける順位は、前項各号の順位により、第2号及び第4号に掲げる者のうちにあつては、同号に掲げる順位による。この場合において、父母については、養父母を先にし実父母を後にし、祖父母については、養父母の父母を先にし実父母の父母を後にし、父母の養父母を先にし父母の実父母を後にする。

3 退職手当の支給を受けるべき遺族のうち、同順位の者が2人以上ある場合には、その人数によって等分して支給する。

（遺族からの排除）

第11条 次に掲げる者は、退職手当の支給を受けることができる遺族としない。

- 一 役員を故意に死亡させた者
- 二 役員の死亡前に、当該役員の死亡によって退職手当の支給を受けることができる

先順位又は同順位の遺族となるべき者を故意に死亡させた者

(退職手当の支払の差止め)

第12条 退職手当の支払の差止めについては、職員退職手当規程第24条第1項から第3項まで、第5項から第7項までの規定及び第10項の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と読み替えるものとする。

(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合の退職手当の支給制限)

第13条 退職をした役員に対し、まだ当該退職に係る退職手当が支払われていない場合において、退職後に禁錮以上の刑に処せられた場合等における退職手当の支給制限については、職員退職手当規程第25条(第1項第2号を除く。)の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「同項各号に規定する退職」を「退職」と、「職員」とあるのは「役員」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と読み替えるものとする。

(退職をした者の退職手当の返納)

第14条 退職をした役員に対し当該退職に係る退職手当を支給した後における退職手当の返納については、職員退職手当規程第26条(第1項第2号及び第2項を除く。)の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「職員」とあるのは「役員」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と読み替えるものとする。

(遺族の退職手当の返納)

第15条 死亡による退職をした役員の遺族に対する退職手当の返納については、職員退職手当規程第27条の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「前条第2項及び第4項」とあるのは「前条第4項」と読み替えるものとする。

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

第16条 退職をした役員に対し当該退職に係る退職手当が支払われた後における退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付については、職員退職手当規程第28条の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「職員」とあるのは「役員」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と、「第15条第2項及び第4項」とあるのは「第15条第4項」と読み替えるものとする。

(端数の処理)

第17条 この規程により退職手当を計算した金額に1円未満の端数を生じたときは、

これを切り捨てるものとする。

(規程の実施)

第18条 退職手当の支給手続その他この規程の実施に必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

独立行政法人国立循環器病研究センターの役員報酬規程
及び役員退職手当規程について

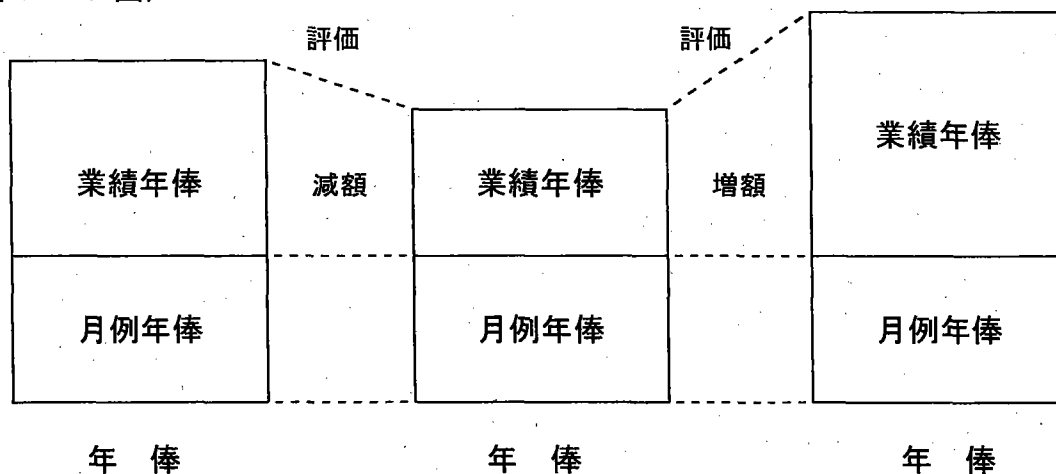
1 報 酬

- ・ 役員報酬は、年俸と手当とする
- ・ 年俸は、月例年俸と業績年俸から構成
- ・ 月例年俸は、その12分の1を毎月支給、業績年俸は、年2回、特定の月（6月及び12月）に支給
- ・ 当該年度の業績年俸は、前年度の業績年俸を前年度の独立行政法人評価委員会の業務評価等を参考として総長が定める率を増減した額とする
- ・ 手当は、地域手当、通勤手当及び単身赴任手当を職員に準じ該当者に支給

・ 報酬の額

総 長	年間 1, 852万円（指定職5号俸相当）
理 事	年間 1, 718万円（指定職4号俸相当） ※院長、研究所長
	年間 1, 570万円（指定職3号俸相当） ※院長、研究所長以外
監 事	年間 1, 462万円（指定職2号俸相当） ※総長が特に認める場合
	年間 1, 357万円（指定職1号俸相当）
非常勤理事・監事	日額6万円（指定職1号俸の日割り相当）

（イメージ図）



※業績年俸の増減が次年度に影響する

2 退職手当

退職手当は、常勤役員が退職した際に、その在職期間に応じて支給する
 （支給額）月例年俸の12分の1 × 0.125 × 在任月数 × 業績勘案率
 ※業績勘案率・・・0.0～2.0の範囲内で評価委員会が定める率
 （基礎査定率1.0）

独立行政法人国立循環器病研究センター役員報酬規程

平成22年4月1日規程第57号

独立行政法人国立循環器病研究センター役員報酬規程

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人国立循環器病研究センターの役員の報酬に関する事項を定めることを目的とする。

(常勤役員の報酬の種類)

第2条 常勤の役員（以下「常勤役員」という。）の報酬は、年俸及び手当とする。

- 2 年俸は、月例年俸と業績年俸とする。
- 3 手当は、通勤手当、単身赴任手当及び地域手当とする。

(月例年俸の支給)

第3条 月例年俸は、毎月1回、その月の月例年俸としてその額の12分の1の額（以下「月例給」という。）を支給する。

- 2 新たに常勤役員となった者には、その日から月例給を支給し、月例給に異動を生じた者には、その日から新たに定められた月例給を支給する。ただし、離職した国家公務員が即日常勤役員になったときは、その日の翌日から月例給を支給する。
- 3 常勤役員が離職したときは、その日まで月例給を支給する。
- 4 常勤役員が死亡したときは、その月まで月例給を支給する。
- 5 第2項又は第3項の規定により月例給を支給する場合であって、月の初日から支給するとき以外のとき、又は月の末日まで支給するとき以外のときは、その月例給は、その期間の現日数から日曜日及び土曜日の日数を差し引いた日数を基礎として、日割りによって計算する。

(報酬の支給)

第4条 月例給の支給定日は、毎月16日とし、一の月の初日から末日までの月例給の全額を支給する。ただし、次の各号に掲げる場合は、当該各号に掲げる日を支給定日とする。

- 一 16日が日曜日に当たるとき 17日（17日が国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「休日」という。）に当たるときは、18日）
- 二 16日が土曜日に当たるとき 15日
- 三 16日が休日に当たるとき 17日
- 2 通勤手当、単身赴任手当及び地域手当は、月例給の支給方法に準じて支給する。ただし、月例給の支給定日までにこれらの手当に係る事実が確認できない等のため、その日に支給することができないときは、その日後に支給することができる。
- 3 業績年俸は、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、支給日が日曜日に当たるときは支給日の前々日とし、支給日が土曜日に当たるときは前日とする。

- 4 報酬は、その全額を通貨で直接常勤役員に支払う。ただし、法令及び総長が別に定めるところにより、報酬の一部を控除して支払うことができる。
- 5 前項前段の規定にかかわらず、報酬は、常勤役員が申し出た場合には、常勤役員が希望する金融機関等の本人名義の口座に振込みを行う方法によって支払うことができる。

(端数の取扱)

第5条 この規程による各計算において、円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

(役員基本年俸表)

第6条 役員基本年俸表（以下「基本年俸表」という。）は、別表に定めるとおりとする。

- 2 基本年俸表は、常勤役員に適用する。
- 3 基本年俸表を新たに適用された常勤役員（任期満了後引き続き再任された常勤役員を除く。）の年俸の額は、基本年俸表に掲げる基本年俸額（月例年俸額及び業績年俸額をいう。以下同じ。）のうち、次の各号に掲げる号俸に応じた額とする。
 - 一 総長 5号俸
 - 二 理事 3号俸又は4号俸
 - 三 監事 1号俸。ただし、総長が別に定める場合は、2号俸とすることができる。

(月例年俸)

第7条 常勤役員の月例年俸の額は、基本年俸表において前条第3項に規定する号俸に応じた月例年俸額とする。

(業績年俸)

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。

評価委員会の業績評価	割 合
S 評 価	100分の120以内で総長が定める割合
A 評 価	100分の110以内で総長が定める割合
B 評 価	100分の100
C 評 価	100分の90以内で総長が定める割合
D 評 価	100分の80以内で総長が定める割合

- 2 第13条の規定による地域手当を支給されている常勤役員の業績年俸の額は、前項の規定にかかわらず、前項の額に同手当の支給割合を乗じて得た額を前項の額に加算した額とする。
- 3 業績年俸は、6月1日及び12月1日（以下「基準日」という。）にそれぞれ在職する常勤役員に対して、それぞれ基準日の属する月の第4条第3項に定める支給日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に離職し、又は死亡した常勤役員についても同様とする。
- 4 業績年俸の支給額は、6月及び12月に支給する場合とも、第1項及び第2項の規定による業績年俸の額の2分の1の額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。
 - 一 6箇月 100分の100
 - 二 5箇月以上6箇月未満 100分の80
 - 三 3箇月以上5箇月未満 100分の60
 - 四 3箇月未満 100分の30
- 5 前項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、総長が定める。

第9条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第3項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る業績年俸（第3号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた業績年俸）は、支給しない。

- 一 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第23条第2項及び第3項の規定により解任された常勤役員（同条第2項第1号に該当し解任された場合を除く。）
- 二 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した常勤役員（前号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの
- 三 次条第1項の規定により業績年俸の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第10条 総長は、支給日に業績年俸を支給することとされていた常勤役員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該業績年俸の支給を一時差し止めることができる。

- 一 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第2項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
- 二 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは

調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し業績年俵を支給することが、職務に対する国民の信頼を確保し、業績年俵に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき

- 2 総長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
 - 一 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合
 - 二 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
 - 三 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る業績年俵の基準日から起算して1年を経過した場合
- 3 前項の規定は、総長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、業績年俵の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 4 前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、総長が定める。

(通勤手当)

- 第11条 通勤手当は、独立行政法人国立循環器病研究センター職員給与規程（平成22年規程第11号。以下「職員給与規程」という。）第44条に規定する通勤手当の支給要件に該当する常勤役員に支給する。
- 2 通勤手当の額は、職員給与規程第45条に規定する額とする。
 - 3 任期満了後引き続き再任された常勤役員は、引き続き第1項の支給要件が継続しているものとみなす。
 - 4 その他通勤手当に関する事項は、職員給与規程の規定を準用する。

(単身赴任手当)

- 第12条 単身赴任手当は、職員給与規程第52条に規定する単身赴任手当の支給要件に該当する常勤役員に支給する。
- 2 単身赴任手当の額は、職員給与規程第53条に規定する額とする。
 - 3 任期満了後引き続き再任された常勤役員は、引き続き第1項の支給要件が継続しているものとみなす。
 - 4 その他単身赴任手当に関する事項は、職員給与規程の規定を準用する。

(地域手当)

- 第13条 地域手当は、常勤役員に支給する。

- 2 地域手当の月額は、月例給に100分の15を乗じて得た額とする。
- 3 地域手当の支給は、第3条の規定を準用する。

(非常勤役員の報酬)

第14条 非常勤の役員の報酬は、日額60,000円とする。

(規程の実施)

第15条 この規程の実施に関し必要な事項は、総長が別に定める。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成22年4月1日から施行する。

第2条 平成22年4月1日の前日に給与法を適用されていた職員が常勤役員となった場合においては、第6条第3項第2号の規定にかかわらず、年俸の額は、基本年俸表に掲げる基本年俸額のうち、総長が定める号俸とすることができる。

別表 役員基本年俸表

号 俸	基本年俸額	
	月例年俸額	業績年俸額
	円	円
1	8,712,000	3,087,000
2	9,384,000	3,325,200
3	10,080,000	3,571,800
4	11,028,000	3,907,700
5	11,892,000	4,213,900

独立行政法人国立循環器病研究センター役員退職手当規程

独立行政法人国立循環器病研究センター役員退職手当規程

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人国立循環器病研究センター（以下「センター」という。）の役員（非常勤の役員を除く。以下同じ。）の退職手当に関する事項を定めることを目的とする。

(退職手当の支給)

第2条 退職手当は、役員が退職し、又は解任された場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。

2 退職手当は、他の法令に別段の定めがある場合を除き、その全額を、現金で、直接この規程の定めによりその支給を受けるべき者に支払わなければならない。ただし、総長の定める確実な方法により支払う場合は、この限りでない。

(退職手当の額)

第3条 退職手当の額は、在職期間1月につき、役員が退職し、又は解任された日におけるその者の月例給（独立行政法人国立循環器病研究センター役員報酬規程（平成22年規程第57号）第3条第1項に規定するものをいう。以下同じ。）に100分の12.5の割合を乗じて得た額に厚生労働省独立行政法人評価委員会（以下「委員会」という。）が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得た額とする。ただし、第5条後段及び第8条第1項の規定により引き続き在職したものとみなされた者の退職手当の額は、異なる役職ごとの在職期間（以下「役職別期間」という。）1月につき、退職の日における異なる役職ごとの月例給に100分の12.5の割合を乗じて得た額に委員会が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得たそれぞれの額の合計額とする。

(在職期間等の計算)

第4条 在職期間及び役職別期間の月数の計算については、任命の日から起算して暦に従って計算するものとし、1月に満たない端数（以下「端数」という。）を生じたときは、1月と計算するものとする。

2 前条ただし書の規定による場合において、役職別期間の合計月数が、前項の規定により計算した在職期間の在職月数を超えるときは、役職別期間のうち、端数の少ない在職月数から当該超える月数に達するまで順次1月を減ずるものとし、この場合において端数が等しいときは、後の役職別期間の在職月数から同様に1月を減ずるものとする。

(再任等の場合の取扱い)

第5条 役員が任期満了の日又はその翌日において再び同一の役職の役員に任命されたときは、その者の退職手当の支給については、引き続き在職したものとみなす。任期満了の日以前又はその翌日において役職を異にする役員に任命されたときも同様とする。

(職員との在職期間の通算)

第6条 役員が、引き続いて職員(常時勤務を要しない職員を除く。以下同じ。)となったときは、この規程による退職手当は支給しない。

2 役員が引き続いて職員から役員となったときにおけるその者の役員としての引き続いた在職期間には、その者の引き続いた職員としての在職期間を含むものとする。

(職員の在職期間を有する役員の退職手当の額の特例)

第7条 前条第2項の役員が退職した場合の退職手当の額は、第3条の規定にかかわらず、役員退職時の月例給に、役員としての引き続いた在職期間を独立行政法人国立循環器病研究センター職員退職手当規程(平成22年規程第20号。以下「職員退職手当規程」という。)第17条に規定する在職期間とみなし、同規程の規定により算出した額とする。

ただし、役員としての在職期間(前条第2項の規定により算入される職員としての在職期間を除く。)については、業績勘案率を反映させるものとする。

(国等の職員として在職した後引き続いて役員となった者に対する退職手当に係る特例)

第8条 役員のうち、任命権者の要請に応じ、引き続いて職員退職手当規程第18条に規定する国等の職員(以下「国等の職員」という。)となるため退職をし、かつ、引き続き国等の職員として在職した後引き続いて再び役員となった者の第4条の規定による在職期間の計算については、先の役員としての在職期間の始期から後の役員としての在職期間の終期までの期間は、役員としての引き続いた在職期間とみなす。

2 国等の職員が、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続いて役員となるため退職し、かつ、引き続いて役員となった場合におけるその者の引き続いた在職期間には、その者の国等の職員としての引き続いた在職期間を含むものとする。

3 前2項の場合における国等の職員としての在職期間の計算については、第4条の規定を準用するほか、職員退職手当規程第17条の規定の例による。

4 第1項の規定による場合において、国等の職員として在職した期間の第3条ただし書の適用に係る月例給は、国等の職員として在職した期間の役職等を勘案し、総長が別に定める額とする。

5 役員が第1項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続いて国等の職員となった場合又は第2項の規定に該当する役員が退職し、かつ、引き続いて国等の職員となった場合においては、この規程による退職手当は、支給しない。

6 第2項の規定に該当する役員が退職をした場合(前項の規定に該当する退職の場合を除く。)における退職手当の額については、第3条の規定にかかわらず、その時点

で国等の職員に復帰し国等の職員として退職したと仮定した場合の、第2項の役員としての在職期間（国等の職員として引き続いた在職期間を含む。）を職員退職手当規程第17条に規定する在職期間とみなし職員退職手当規程を準用して計算した退職手当の額に相当する額とする。この場合における役員の退職の日における月例給については、当該役員が、第2項の規定に該当する役員となるため退職した日における国等の職員としての俸給月額を基礎に、当該役員の役員としての引き続いた在職期間等を勘案し、総長が別に定める。

（解任された場合の退職手当の支給制限）

第9条 役員が独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第23条第2項及び第3項の規定により解任された場合（同条第2項第1号に該当し解任された場合を除く。）は、総長は、当該役員が占めていた職の職務及び責任、当該役員が行った非違の内容及び程度、当該非違がセンターの職務に対する国民の信頼に及ぼす影響等（以下「事情」という。）を勘案して、当該退職手当の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。

2 前項の規定による処分を行うときは、職員退職手当規程第23条第2項及び第3項の規定を準用する。この場合において、「前項の規定による処分」とあるのは「規程第9条第1項の規定による処分」と読み替えるものとする。

（遺族の範囲及び順位）

第10条 第2条に規定する遺族は、次の各号に掲げる者とする。

一 配偶者（婚姻の届出をしないが、役員の死亡当時事実上婚姻関係と同様の事情にあった者を含む。）

二 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で役員の死亡当時主としてその収入によって生計を維持していたもの

三 前号に掲げる者のほか、役員の死亡当時主としてその収入によって生計を維持していた親族

四 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で第2号に該当しないもの

2 前項に掲げる者が退職手当を受ける順位は、前項各号の順位により、第2号及び第4号に掲げる者のうちにあつては、同号に掲げる順位による。この場合において、父母については、養父母を先にし実父母を後にし、祖父母については、養父母の父母を先にし実父母の父母を後にし、父母の養父母を先にし父母の実父母を後にする。

3 退職手当の支給を受けるべき遺族のうち、同順位の者が2人以上ある場合には、その人数によって等分して支給する。

（遺族からの排除）

第11条 次に掲げる者は、退職手当の支給を受けることができる遺族としない。

一 役員を故意に死亡させた者

二 役員の死亡前に、当該役員の死亡によって退職手当の支給を受けることができる

先順位又は同順位の遺族となるべき者を故意に死亡させた者

(退職手当の支払の差止め)

第12条 退職手当の支払の差止めについては、職員退職手当規程第24条第1項から第3項まで、第5項から第7項までの規定及び第10項の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と読み替えるものとする。

(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合の退職手当の支給制限)

第13条 退職をした役員に対し、まだ当該退職に係る退職手当が支払われていない場合において、退職後に禁錮以上の刑に処せられた場合等における退職手当の支給制限については、職員退職手当規程第25条(第1項第2号を除く。)の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「同項各号に規定する退職」を「退職」と、「職員」とあるのは「役員」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と読み替えるものとする。

(退職をした者の退職手当の返納)

第14条 退職をした役員に対し当該退職に係る退職手当を支給した後における退職手当の返納については、職員退職手当規程第26条(第1項第2号及び第2項を除く。)の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「職員」とあるのは「役員」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と読み替えるものとする。

(遺族の退職手当の返納)

第15条 死亡による退職をした役員の遺族に対する退職手当の返納については、職員退職手当規程第27条の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「前条第2項及び第4項」とあるのは「前条第4項」と読み替えるものとする。

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

第16条 退職をした役員に対し当該退職に係る退職手当が支払われた後における退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付については、職員退職手当規程第28条の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「職員」とあるのは「役員」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と、「第15条第2項及び第4項」とあるのは「第15条第4項」と読み替えるものとする。

(端数の処理)

第17条 この規程により退職手当を計算した金額に1円未満の端数を生じたときは、

これを切り捨てるものとする。

(規程の実施)

第18条 退職手当の支給手続その他この規程の実施に必要な事項は、総長が別に定める。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

独立行政法人国立精神・神経医療研究センターの役員報酬規程
及び役員退職手当規程について

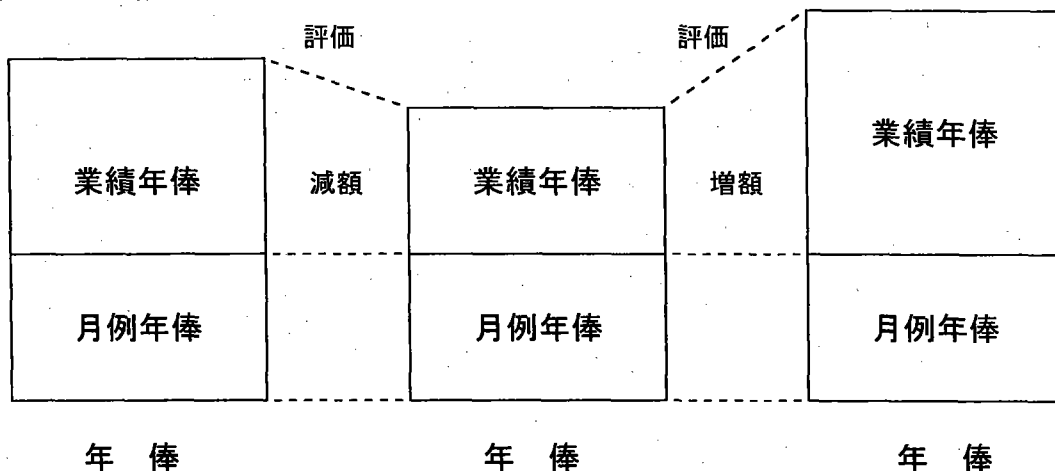
1 報酬

- ・ 役員の報酬は、年俸と手当とする
- ・ 年俸は、月例年俸と業績年俸から構成
- ・ 月例年俸は、その12分の1を毎月支給、業績年俸は、年2回、特定の月（6月及び12月）に支給
- ・ 当該年度の業績年俸は、前年度の業績年俸を前年度の独立行政法人評価委員会の業務評価等を参考として総長が定める率を増減した額とする
- ・ 手当は、地域手当、通勤手当及び単身赴任手当を職員に準じ該当者に支給

・ 報酬の額

総長	年間1,852万円（指定職5号俸相当）
理事	年間1,718万円（指定職4号俸相当）※院長、研究所長
	年間1,570万円（指定職3号俸相当）※院長、研究所長以外
監事	年間1,462万円（指定職2号俸相当）※総長が特に認める場合
	年間1,357万円（指定職1号俸相当）
非常勤理事・監事	日額6万円（指定職1号俸の日割り相当）

（イメージ図）



※業績年俸の増減が次年度に影響する

2 退職手当

退職手当は、常勤役員が退職した際に、その在職期間に応じて支給する
（支給額）月例年俸の12分の1 × 0.125 × 在任月数 × 業績勘案率

※業績勘案率・・・0.0～2.0の範囲内で評価委員会が定める率
（基礎査定率1.0）

独立行政法人国立精神・神経医療研究センター

役員報酬規程

独立行政法人国立精神・神経医療研究センター役員報酬規程

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人国立精神・神経医療研究センターの役員の報酬に関する事項を定めることを目的とする。

(常勤役員の報酬の種類)

第2条 常勤の役員（以下「常勤役員」という。）の報酬は、年俸及び手当とする。

2 年俸は、月例年俸と業績年俸とする。

3 手当は、通勤手当、単身赴任手当及び地域手当とする。

(月例年俸の支給)

第3条 月例年俸は、毎月1回、その月の月例年俸としてその額の12分の1の額（以下「月例給」という。）を支給する。

2 新たに常勤役員となった者には、その日から月例給を支給し、月例給に異動を生じた者には、その日から新たに定められた月例給を支給する。ただし、離職した国家公務員が即日常勤役員になったときは、その日の翌日から月例給を支給する。

3 常勤役員が離職したときは、その日まで月例給を支給する。

4 常勤役員が死亡したときは、その月まで月例給を支給する。

5 第2項又は第3項の規定により月例給を支給する場合であって、月の初日から支給するとき以外のとき、又は月の末日まで支給するとき以外のときは、その月例給は、その期間の現日数から日曜日及び土曜日の日数を差し引いた日数を基礎として、日割りによって計算する。

(報酬の支給)

第4条 月例給の支給定日は、毎月16日とし、一の月の初日から末日までの月例給の全額を支給する。ただし、次の各号に掲げる場合は、当該各号に掲げる日を支給定日とする。

一 16日が日曜日に当たるとき 17日（17日が国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「休日」という。）に当たるときは、18日）

二 16日が土曜日に当たるとき 15日

三 16日が休日に当たるとき 17日

2 通勤手当、単身赴任手当及び地域手当は、月例給の支給方法に準じて支給する。ただし、月例給の支給定日までにこれらの手当に係る事実が確認できない等のため、その日に支給することができないときは、その日後に支給することができる。

3 業績年俸は、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、支給日が日曜日に当たるときは支給日の前々日とし、支給日が土曜日に当たるときは前日とする。

- 4 報酬は、その全額を通貨で直接常勤役員に支払う。ただし、法令及び総長が別に定めるところにより、報酬の一部を控除して支払うことができる。
- 5 前項前段の規定にかかわらず、報酬は、常勤役員が申し出た場合には、常勤役員が希望する金融機関等の本人名義の口座に振込みを行う方法によって支払うことができる。

(端数の取扱)

第5条 この規程による各計算において、円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

(役員基本年俸表)

第6条 役員基本年俸表（以下「基本年俸表」という。）は、別表に定めるとおりとする。

- 2 基本年俸表は、常勤役員に適用する。
- 3 基本年俸表を新たに適用された常勤役員（任期満了後引き続き再任された常勤役員を除く。）の年俸の額は、基本年俸表に掲げる基本年俸額（月例年俸額及び業績年俸額をいう。以下同じ。）のうち、次の各号に掲げる号俸に応じた額とする。
 - 一 総長 5号俸
 - 二 理事 3号俸又は4号俸
 - 三 監事 1号俸。ただし、総長が別に定める場合は、2号俸とすることができる。

(月例年俸)

第7条 常勤役員の月例年俸の額は、基本年俸表において前条第3項に規定する号俸に応じた月例年俸額とする。

(業績年俸)

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。

評価委員会の業績評価	割合
S 評価	100分の120以内で総長が定める割合
A 評価	100分の110以内で総長が定める割合
B 評価	100分の100
C 評価	100分の90以内で総長が定める割合
D 評価	100分の80以内で総長が定める割合

- 2 第13条の規定による地域手当を支給されている常勤役員の業績年俸の額は、前項の規定にかかわらず、前項の額に同手当の支給割合を乗じて得た額を前項の額に加算した額とする。
- 3 業績年俸は、6月1日及び12月1日（以下「基準日」という。）にそれぞれ在職する常勤役員に対して、それぞれ基準日の属する月の第4条第3項に定める支給日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に離職し、又は死亡した常勤役員についても同様とする。
- 4 業績年俸の支給額は、6月及び12月に支給する場合とも、第1項及び第2項の規定による業績年俸の額の2分の1の額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。
 - 一 6箇月 100分の100
 - 二 5箇月以上6箇月未満 100分の80
 - 三 3箇月以上5箇月未満 100分の60
 - 四 3箇月未満 100分の30
- 5 前項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、総長が定める。

第9条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第3項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る業績年俸（第3号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた業績年俸）は、支給しない。

- 一 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第23条第2項及び第3項の規定により解任された常勤役員（同条第2項第1号に該当し解任された場合を除く。）
- 二 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した常勤役員（前号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの
- 三 次条第1項の規定により業績年俸の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第10条 総長は、支給日に業績年俸を支給することとされていた常勤役員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該業績年俸の支給を一時差し止めることができる。

- 一 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第2項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
- 二 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは

調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であつて、その者に対し業績年俵を支給することが、職務に対する国民の信頼を確保し、業績年俵に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき

- 2 総長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
 - 一 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となつた行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかつた場合
 - 二 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となつた行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があつた場合
 - 三 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る業績年俵の基準日から起算して1年を経過した場合
- 3 前項の規定は、総長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、業績年俵の支給を差し止める必要がなくなつたとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 4 前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、総長が定める。

(通勤手当)

- 第11条 通勤手当は、独立行政法人国立精神・神経医療研究センター職員給与規程(平成22年規程第13号。以下「職員給与規程」という。)第44条に規定する通勤手当の支給要件に該当する常勤役員に支給する。
- 2 通勤手当の額は、職員給与規程第45条に規定する額とする。
 - 3 任期満了後引き続き再任された常勤役員は、引き続き第1項の支給要件が継続しているものとみなす。
 - 4 その他通勤手当に関する事項は、職員給与規程の規定を準用する。

(単身赴任手当)

- 第12条 単身赴任手当は、職員給与規程第52条に規定する単身赴任手当の支給要件に該当する常勤役員に支給する。
- 2 単身赴任手当の額は、職員給与規程第53条に規定する額とする。
 - 3 任期満了後引き続き再任された常勤役員は、引き続き第1項の支給要件が継続しているものとみなす。
 - 4 その他単身赴任手当に関する事項は、職員給与規程の規定を準用する。

(地域手当)

- 第13条 地域手当は、常勤役員に支給する。

- 2 地域手当の月額は、月例給に100分の15を乗じて得た額とする。
- 3 地域手当の支給は、第3条の規定を準用する。

(非常勤役員の報酬)

第14条 非常勤の役員の報酬は、日額60,000円とする。

(規程の実施)

第15条 この規程の実施に関し必要な事項は、総長が別に定める。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成22年4月1日から施行する。

第2条 平成22年4月1日の前日に給与法を適用されていた職員が常勤役員となった場合においては、第6条第3項第2号の規定にかかわらず、年俸の額は、基本年俸表に掲げる基本年俸額のうち、総長が定める号俸とすることができる。

別表 役員基本年俸表

号 俸	基本年俸額	
	月例年俸額	業績年俸額
	円	円
1	8,712,000	3,087,000
2	9,384,000	3,325,200
3	10,080,000	3,571,800
4	11,028,000	3,907,700
5	11,892,000	4,213,900

独立行政法人国立精神・神経医療研究センター

役員退職手当規程

平成22年4月1日規程第59号

独立行政法人国立精神・神経医療研究センター役員退職手当規程

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人国立精神・神経医療研究センター（以下「センター」という。）の役員（非常勤の役員を除く。以下同じ。）の退職手当に関する事項を定めることを目的とする。

(退職手当の支給)

第2条 退職手当は、役員が退職し、又は解任された場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。

2 退職手当は、他の法令に別段の定めがある場合を除き、その全額を、現金で、直接この規程の定めによりその支給を受けるべき者に支払わなければならない。ただし、総長の定める確実な方法により支払う場合は、この限りでない。

(退職手当の額)

第3条 退職手当の額は、在職期間1月につき、役員が退職し、又は解任された日におけるその者の月例給（独立行政法人国立精神・神経医療研究センター役員報酬規程（平成22年規程第58号）第3条第1項に規定するものをいう。以下同じ。）に100分の12.5の割合を乗じて得た額に厚生労働省独立行政法人評価委員会（以下「委員会」という。）が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得た額とする。ただし、第5条後段及び第8条第1項の規定により引き続き在職したものとみなされた者の退職手当の額は、異なる役職ごとの在職期間（以下「役職別期間」という。）1月につき、退職の日における異なる役職ごとの月例給に100分の12.5の割合を乗じて得た額に委員会が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得たそれぞれの額の合計額とする。

(在職期間等の計算)

第4条 在職期間及び役職別期間の月数の計算については、任命の日から起算して暦に従って計算するものとし、1月に満たない端数（以下「端数」という。）を生じたときは、1月と計算するものとする。

2 前条ただし書の規定による場合において、役職別期間の合計月数が、前項の規定により計算した在職期間の在職月数を超えるときは、役職別期間のうち、端数の少ない在職月数から当該超える月数に達するまで順次1月を減ずるものとし、この場合において端数が等しいときは、後の役職別期間の在職月数から同様に1月を減ずるものとする。

(再任等の場合の取扱い)

第5条 役員が任期満了の日又はその翌日において再び同一の役職の役員に任命されたときは、その者の退職手当の支給については、引き続き在職したものとみなす。任期満了の日以前又はその翌日において役職を異にする役員に任命されたときも同様とする。

(職員との在職期間の通算)

第6条 役員が、引き続いて職員(常時勤務を要しない職員を除く。以下同じ。)となったときは、この規程による退職手当は支給しない。

2 役員が引き続いて職員から役員となったときにおけるその者の役員としての引き続いた在職期間には、その者の引き続いた職員としての在職期間を含むものとする。

(職員の在職期間を有する役員の退職手当の額の特例)

第7条 前条第2項の役員が退職した場合の退職手当の額は、第3条の規定にかかわらず、役員退職時の月例給に、役員としての引き続いた在職期間を独立行政法人国立精神・神経医療研究センター職員退職手当規程(平成22年規程第22号。以下「職員退職手当規程」という。)第17条に規定する在職期間とみなし、同規程の規定により算出した額とする。

ただし、役員としての在職期間(前条第2項の規定により算入される職員としての在職期間を除く。)については、業績勘案率を反映させるものとする。

(国等の職員として在職した後引き続いて役員となった者に対する退職手当に係る特例)

第8条 役員のうち、任命権者の要請に応じ、引き続いて職員退職手当規程第18条に規定する国等の職員(以下「国等の職員」という。)となるため退職をし、かつ、引き続き国等の職員として在職した後引き続いて再び役員となった者の第4条の規定による在職期間の計算については、先の役員としての在職期間の始期から後の役員としての在職期間の終期までの期間は、役員としての引き続いた在職期間とみなす。

2 国等の職員が、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続いて役員となるため退職し、かつ、引き続いて役員となった場合におけるその者の引き続いた在職期間には、その者の国等の職員としての引き続いた在職期間を含むものとする。

3 前2項の場合における国等の職員としての在職期間の計算については、第4条の規定を準用するほか、職員退職手当規程第17条の規定の例による。

4 第1項の規定による場合において、国等の職員として在職した期間の第3条ただし書の適用に係る月例給は、国等の職員として在職した期間の役職等を勘案し、総長が別に定める額とする。

5 役員が第1項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続いて国等の職員となった場合又は第2項の規定に該当する役員が退職し、かつ、引き続いて国等の職員となった場合においては、この規程による退職手当は、支給しない。

6 第2項の規定に該当する役員が退職をした場合(前項の規定に該当する退職の場合を除く。)における退職手当の額については、第3条の規定にかかわらず、その時点

で国等の職員に復帰し国等の職員として退職したと仮定した場合の、第2項の役員としての在職期間（国等の職員として引き続いた在職期間を含む。）を職員退職手当規程第17条に規定する在職期間とみなし職員退職手当規程を準用して計算した退職手当の額に相当する額とする。この場合における役員の退職の日における月例給については、当該役員が、第2項の規定に該当する役員となるため退職した日における国等の職員としての俸給月額を基礎に、当該役員の役員としての引き続いた在職期間等を勘案し、総長が別に定める。

（解任された場合の退職手当の支給制限）

第9条 役員が独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第23条第2項及び第3項の規定により解任された場合（同条第2項第1号に該当し解任された場合を除く。）は、総長は、当該役員が占めていた職の職務及び責任、当該役員が行った非違の内容及び程度、当該非違がセンターの職務に対する国民の信頼に及ぼす影響等（以下「事情」という。）を勘案して、当該退職手当の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。

2 前項の規定による処分を行うときは、職員退職手当規程第23条第2項及び第3項の規定を準用する。この場合において、「前項の規定による処分」とあるのは「規程第9条第1項の規定による処分」と読み替えるものとする。

（遺族の範囲及び順位）

第10条 第2条に規定する遺族は、次の各号に掲げる者とする。

- 一 配偶者（婚姻の届出をしないが、役員の死亡当時事実上婚姻関係と同様の事情にあった者を含む。）
- 二 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で役員の死亡当時主としてその収入によって生計を維持していたもの
- 三 前号に掲げる者のほか、役員の死亡当時主としてその収入によって生計を維持していた親族
- 四 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で第2号に該当しないもの

2 前項に掲げる者が退職手当を受ける順位は、前項各号の順位により、第2号及び第4号に掲げる者のうちにあつては、同号に掲げる順位による。この場合において、父母については、養父母を先にし実父母を後にし、祖父母については、養父母の父母を先にし実父母の父母を後にし、父母の養父母を先にし父母の実父母を後にする。

3 退職手当の支給を受けるべき遺族のうち、同順位の者が2人以上ある場合には、その人数によって等分して支給する。

（遺族からの排除）

第11条 次に掲げる者は、退職手当の支給を受けることができる遺族としない。

- 一 役員を故意に死亡させた者
- 二 役員の死亡前に、当該役員の死亡によって退職手当の支給を受けることができる

先順位又は同順位の遺族となるべき者を故意に死亡させた者

(退職手当の支払の差止め)

第12条 退職手当の支払の差止めについては、職員退職手当規程第24条第1項から第3項まで、第5項から第7項までの規定及び第10項の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と読み替えるものとする。

(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合の退職手当の支給制限)

第13条 退職をした役員に対し、まだ当該退職に係る退職手当が支払われていない場合において、退職後に禁錮以上の刑に処せられた場合等における退職手当の支給制限については、職員退職手当規程第25条(第1項第2号を除く。)の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「同項各号に規定する退職」を「退職」と、「職員」とあるのは「役員」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と読み替えるものとする。

(退職をした者の退職手当の返納)

第14条 退職をした役員に対し当該退職に係る退職手当を支給した後における退職手当の返納については、職員退職手当規程第26条(第1項第2号及び第2項を除く。)の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「職員」とあるのは「役員」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と読み替えるものとする。

(遺族の退職手当の返納)

第15条 死亡による退職をした役員の遺族に対する退職手当の返納については、職員退職手当規程第27条の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「前条第2項及び第4項」とあるのは「前条第4項」と読み替えるものとする。

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

第16条 退職をした役員に対し当該退職に係る退職手当が支払われた後における退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付については、職員退職手当規程第28条の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「職員」とあるのは「役員」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と、「第15条第2項及び第4項」とあるのは「第15条第4項」と読み替えるものとする。

(端数の処理)

第17条 この規程により退職手当を計算した金額に1円未満の端数を生じたときは、

これを切り捨てるものとする。

(規程の実施)

第18条 退職手当の支給手続その他この規程の実施に必要な事項は、総長が別に定める。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

独立行政法人国立国際医療研究センターの役員報酬規程
及び役員退職手当規程について

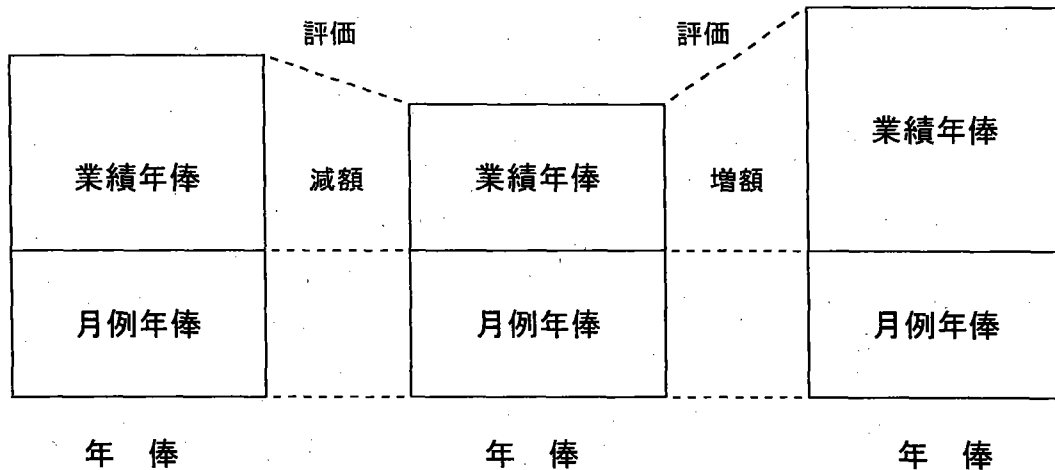
1 報酬

- ・ 役員の報酬は、年俸と手当とする
- ・ 年俸は、月例年俸と業績年俸から構成
- ・ 月例年俸は、その12分の1を毎月支給、業績年俸は、年2回、特定の月（6月及び12月）に支給
- ・ 当該年度の業績年俸は、前年度の業績年俸を前年度の独立行政法人評価委員会の業務評価等を参考として総長が定める率を増減した額とする
- ・ 手当は、地域手当、通勤手当及び単身赴任手当を職員に準じ該当者に支給

・ 報酬の額

総長	年間2,036万円（指定職6号俸相当）	
理事	年間1,761万円（指定職4号俸相当）	※院長、研究所長
	年間1,609万円（指定職3号俸相当）	※院長、研究所長以外
監事	年間1,498万円（指定職2号俸相当）	※総長が特に認める場合
	年間1,391万円（指定職1号俸相当）	
非常勤理事・監事	日額6万円（指定職1号俸の日割り相当）	

（イメージ図）



※業績年俸の増減が次年度に影響する

2 退職手当

退職手当は、常勤役員が退職した際に、その在職期間に応じて支給する
 （支給額）月例年俸の12分の1 × 0.125 × 在任月数 × 業績勘案率
 ※業績勘案率・・・0.0～2.0の範囲内で評価委員会が定める率
 （基礎査定率1.0）

独立行政法人国立国際医療研究センター役員報酬規程

独立行政法人国立国際医療研究センター役員報酬規程

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人国立国際医療研究センターの役員報酬に関する事項を定めることを目的とする。

(常勤役員報酬の種類)

第2条 常勤の役員(以下「常勤役員」という。)の報酬は、年俸及び手当とする。

- 2 年俸は、月例年俸と業績年俸とする。
- 3 手当は、通勤手当、単身赴任手当及び地域手当とする。

(月例年俸の支給)

第3条 月例年俸は、毎月1回、その月の月例年俸としてその額の12分の1の額(以下「月例給」という。)を支給する。

- 2 新たに常勤役員となった者には、その日から月例給を支給し、月例給に異動を生じた者には、その日から新たに定められた月例給を支給する。ただし、離職した国家公務員が即日常勤役員になったときは、その日の翌日から月例給を支給する。
- 3 常勤役員が離職したときは、その日まで月例給を支給する。
- 4 常勤役員が死亡したときは、その月まで月例給を支給する。
- 5 第2項又は第3項の規定により月例給を支給する場合であって、月の初日から支給するとき以外のとき、又は月の末日まで支給するとき以外のときは、その月例給は、その期間の現日数から日曜日及び土曜日の日数を差し引いた日数を基礎として、日割りによって計算する。

(報酬の支給)

第4条 月例給の支給定日は、毎月16日とし、一の月の初日から末日までの月例給の全額を支給する。ただし、次の各号に掲げる場合は、当該各号に掲げる日を支給定日とする。

- 一 16日が日曜日に当たるとき 17日(17日が国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日(以下「休日」という。)に当たるときは、18日)
 - 二 16日が土曜日に当たるとき 15日
 - 三 16日が休日に当たるとき 17日
- 2 通勤手当、単身赴任手当及び地域手当は、月例給の支給方法に準じて支給する。ただし、月例給の支給定日までにこれらの手当に係る事実が確認できない等のため、その日に支給することができないときは、その日後に支給することができる。
 - 3 業績年俸は、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、支給日が日曜日に当たるときは支給日の前々日とし、支給日が土曜日に当たるときは前日とする。

- 4 報酬は、その全額を通貨で直接常勤役員に支払う。ただし、法令及び総長が別に定めるところにより、報酬の一部を控除して支払うことができる。
- 5 前項前段の規定にかかわらず、報酬は、常勤役員が申し出た場合には、常勤役員が希望する金融機関等の本人名義の口座に振込みを行う方法によって支払うことができる。

(端数の取扱)

第5条 この規程による各計算において、円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

(役員基本年俸表)

第6条 役員基本年俸表（以下「基本年俸表」という。）は、別表に定めるとおりとする。

- 2 基本年俸表は、常勤役員に適用する。
- 3 基本年俸表を新たに適用された常勤役員（任期満了後引き続き再任された常勤役員を除く。）の年俸の額は、基本年俸表に掲げる基本年俸額（月例年俸額及び業績年俸額をいう。以下同じ。）のうち、次の各号に掲げる号俸に応じた額とする。
 - 一 総長 5号俸
 - 二 理事 3号俸又は4号俸
 - 三 監事 1号俸。ただし、総長が別に定める場合は、2号俸とすることができる。

(月例年俸)

第7条 常勤役員の月例年俸の額は、基本年俸表において前条第3項に規定する号俸に応じた月例年俸額とする。

(業績年俸)

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。

評価委員会の業績評価	割合
S 評価	100分の120以内で総長が定める割合
A 評価	100分の110以内で総長が定める割合
B 評価	100分の100
C 評価	100分の90以内で総長が定める割合
D 評価	100分の80以内で総長が定める割合

- 2 第13条の規定による地域手当を支給されている常勤役員の業績年俸の額は、前項の規定にかかわらず、前項の額に同手当の支給割合を乗じて得た額を前項の額に加算した額とする。
- 3 業績年俸は、6月1日及び12月1日（以下「基準日」という。）にそれぞれ在職する常勤役員に対して、それぞれ基準日の属する月の第4条第3項に定める支給日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に離職し、又は死亡した常勤役員についても同様とする。
- 4 業績年俸の支給額は、6月及び12月に支給する場合とも、第1項及び第2項の規定による業績年俸の額の2分の1の額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。
 - 一 6箇月 100分の100
 - 二 5箇月以上6箇月未満 100分の80
 - 三 3箇月以上5箇月未満 100分の60
 - 四 3箇月未満 100分の30
- 5 前項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、総長が定める。

第9条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第3項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る業績年俸（第3号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた業績年俸）は、支給しない。

- 一 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第23条第2項及び第3項の規定により解任された常勤役員（同条第2項第1号に該当し解任された場合を除く。）
- 二 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した常勤役員（前号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの
- 三 次条第1項の規定により業績年俸の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第10条 総長は、支給日に業績年俸を支給することとされていた常勤役員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該業績年俸の支給を一時差し止めることができる。

- 一 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているもの）に限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第2項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
- 二 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは

調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であつて、その者に対し業績年俵を支給することが、職務に対する国民の信頼を確保し、業績年俵に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき

- 2 総長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
 - 一 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となつた行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかつた場合
 - 二 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となつた行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があつた場合
 - 三 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る業績年俵の基準日から起算して1年を経過した場合
- 3 前項の規定は、総長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、業績年俵の支給を差し止める必要がなくなつたとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 4 前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、総長が定める。

(通勤手当)

- 第11条 通勤手当は、独立行政法人国立国際医療研究センター職員給与規程（平成22年規程第14号。以下「職員給与規程」という。）第44条に規定する通勤手当の支給要件に該当する常勤役員に支給する。
- 2 通勤手当の額は、職員給与規程第45条に規定する額とする。
- 3 任期満了後引き続き再任された常勤役員は、引き続き第1項の支給要件が継続しているものとみなす。
- 4 その他通勤手当に関する事項は、職員給与規程の規定を準用する。

(単身赴任手当)

- 第12条 単身赴任手当は、職員給与規程第52条に規定する単身赴任手当の支給要件に該当する常勤役員に支給する。
- 2 単身赴任手当の額は、職員給与規程第53条に規定する額とする。
- 3 任期満了後引き続き再任された常勤役員は、引き続き第1項の支給要件が継続しているものとみなす。
- 4 その他単身赴任手当に関する事項は、職員給与規程の規定を準用する。

(地域手当)

- 第13条 地域手当は、常勤役員に支給する。

- 2 地域手当の月額は、月例給に100分の18を乗じて得た額とする。
- 3 地域手当の支給は、第3条の規定を準用する。

(非常勤役員の報酬)

第14条 非常勤の役員の報酬は、日額60,000円とする。

(規程の実施)

第15条 この規程の実施に関し必要な事項は、総長が別に定める。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成22年4月1日から施行する。

第2条 平成22年4月1日の前日に給与法を適用されていた職員が常勤役員となった場合においては、第6条第3項第2号の規定にかかわらず、年俸の額は、基本年俸表に掲げる基本年俸額のうち、総長が定める号俸とすることができる。

別表 役員基本年俸表

号 俸	基本年俸額	
	月例年俸額	業績年俸額
	円	円
1	8,712,000	3,075,000
2	9,384,000	3,312,200
3	10,080,000	3,557,800
4	11,028,000	3,892,500
5	12,756,000	4,502,400

独立行政法人国立国際医療研究センター役員退職手当規程

独立行政法人国立国際医療研究センター役員退職手当規程

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人国立国際医療研究センター（以下「センター」という。）の役員（非常勤の役員を除く。以下同じ。）の退職手当に関する事項を定めることを目的とする。

(退職手当の支給)

第2条 退職手当は、役員が退職し、又は解任された場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。

2 退職手当は、他の法令に別段の定めがある場合を除き、その全額を、現金で、直接この規程の定めによりその支給を受けるべき者に支払わなければならない。ただし、総長の定める確実な方法により支払う場合は、この限りでない。

(退職手当の額)

第3条 退職手当の額は、在職期間1月につき、役員が退職し、又は解任された日におけるその者の月例給（独立行政法人国立国際医療研究センター役員報酬規程（平成22年規程第62号）第3条第1項に規定するものをいう。以下同じ。）に100分の12.5の割合を乗じて得た額に厚生労働省独立行政法人評価委員会（以下「委員会」という。）が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得た額とする。ただし、第5条後段及び第8条第1項の規定により引き続き在職したものとみなされた者の退職手当の額は、異なる役職ごとの在職期間（以下「役職別期間」という。）1月につき、退職の日における異なる役職ごとの月例給に100分の12.5の割合を乗じて得た額に委員会が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得たそれぞれの額の合計額とする。

(在職期間等の計算)

第4条 在職期間及び役職別期間の月数の計算については、任命の日から起算して暦に従って計算するものとし、1月に満たない端数（以下「端数」という。）を生じたときは、1月と計算するものとする。

2 前条ただし書の規定による場合において、役職別期間の合計月数が、前項の規定により計算した在職期間の在職月数を超えるときは、役職別期間のうち、端数の少ない在職月数から当該超える月数に達するまで順次1月を減ずるものとし、この場合において端数が等しいときは、後の役職別期間の在職月数から同様に1月を減ずるものとする。

(再任等の場合の取扱い)

第5条 役員が任期満了の日又はその翌日において再び同一の役職の役員に任命されたときは、その者の退職手当の支給については、引き続き在職したものとみなす。任期満了の日以前又はその翌日において役職を異にする役員に任命されたときも同様とする。

(職員との在職期間の通算)

第6条 役員が、引き続いて職員(常時勤務を要しない職員を除く。以下同じ。)となったときは、この規程による退職手当は支給しない。

2 役員が引き続いて職員から役員となったときにおけるその者の役員としての引き続いた在職期間には、その者の引き続いた職員としての在職期間を含むものとする。

(職員の在職期間を有する役員の退職手当の額の特例)

第7条 前条第2項の役員が退職した場合の退職手当の額は、第3条の規定にかかわらず、役員退職時の月例給に、役員としての引き続いた在職期間を独立行政法人国立国際医療研究センター職員退職手当規程(平成22年規程第23号。以下「職員退職手当規程」という。)第17条に規定する在職期間とみなし、同規程の規定により算出した額とする。

ただし、役員としての在職期間(前条第2項の規定により算入される職員としての在職期間を除く。)については、業績勘案率を反映させるものとする。

(国等の職員として在職した後引き続いて役員となった者に対する退職手当に係る特例)

第8条 役員のうち、任命権者の要請に応じ、引き続いて職員退職手当規程第18条に規定する国等の職員(以下「国等の職員」という。)となるため退職をし、かつ、引き続き国等の職員として在職した後引き続いて再び役員となった者の第4条の規定による在職期間の計算については、先の役員としての在職期間の始期から後の役員としての在職期間の終期までの期間は、役員としての引き続いた在職期間とみなす。

2 国等の職員が、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続いて役員となるため退職し、かつ、引き続いて役員となった場合におけるその者の引き続いた在職期間には、その者の国等の職員としての引き続いた在職期間を含むものとする。

3 前2項の場合における国等の職員としての在職期間の計算については、第4条の規定を準用するほか、職員退職手当規程第17条の規定の例による。

4 第1項の規定による場合において、国等の職員として在職した期間の第3条ただし書の適用に係る月例給は、国等の職員として在職した期間の役職等を勘案し、総長が別に定める額とする。

5 役員が第1項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続いて国等の職員となった場合又は第2項の規定に該当する役員が退職し、かつ、引き続いて国等の職員となった場合においては、この規程による退職手当は、支給しない。

6 第2項の規定に該当する役員が退職をした場合(前項の規定に該当する退職の場合を除く。)における退職手当の額については、第3条の規定にかかわらず、その時点

で国等の職員に復帰し国等の職員として退職したと仮定した場合の、第2項の役員としての在職期間（国等の職員として引き続いた在職期間を含む。）を職員退職手当規程第17条に規定する在職期間とみなし職員退職手当規程を準用して計算した退職手当の額に相当する額とする。この場合における役員の退職の日における月例給については、当該役員が、第2項の規定に該当する役員となるため退職した日における国等の職員としての俸給月額を基礎に、当該役員の役員としての引き続いた在職期間等を勘案し、総長が別に定める。

（解任された場合の退職手当の支給制限）

第9条 役員が独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第23条第2項及び第3項の規定により解任された場合（同条第2項第1号に該当し解任された場合を除く。）は、総長は、当該役員が占めていた職の職務及び責任、当該役員が行った非違の内容及び程度、当該非違がセンターの職務に対する国民の信頼に及ぼす影響等（以下「事情」という。）を勘案して、当該退職手当の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。

2 前項の規定による処分を行うときは、職員退職手当規程第23条第2項及び第3項の規定を準用する。この場合において、「前項の規定による処分」とあるのは「規程第9条第1項の規定による処分」と読み替えるものとする。

（遺族の範囲及び順位）

第10条 第2条に規定する遺族は、次の各号に掲げる者とする。

- 一 配偶者（婚姻の届出をしないが、役員の死亡当時事実上婚姻関係と同様の事情にあった者を含む。）
- 二 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で役員の死亡当時主としてその収入によって生計を維持していたもの
- 三 前号に掲げる者のほか、役員の死亡当時主としてその収入によって生計を維持していた親族
- 四 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で第2号に該当しないもの

2 前項に掲げる者が退職手当を受ける順位は、前項各号の順位により、第2号及び第4号に掲げる者のうちにあつては、同号に掲げる順位による。この場合において、父母については、養父母を先にし実父母を後にし、祖父母については、養父母の父母を先にし実父母の父母を後にし、父母の養父母を先にし父母の実父母を後にする。

3 退職手当の支給を受けるべき遺族のうち、同順位の者が2人以上ある場合には、その人数によって等分して支給する。

（遺族からの排除）

第11条 次に掲げる者は、退職手当の支給を受けることができる遺族としない。

- 一 役員を故意に死亡させた者
- 二 役員の死亡前に、当該役員の死亡によって退職手当の支給を受けることができる

先順位又は同順位の遺族となるべき者を故意に死亡させた者

(退職手当の支払の差止め)

第12条 退職手当の支払の差止めについては、職員退職手当規程第24条第1項から第3項まで、第5項から第7項までの規定及び第10項の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と読み替えるものとする。

(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合の退職手当の支給制限)

第13条 退職をした役員に対し、まだ当該退職に係る退職手当が支払われていない場合において、退職後に禁錮以上の刑に処せられた場合等における退職手当の支給制限については、職員退職手当規程第25条(第1項第2号を除く。)の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「同項各号に規定する退職」を「退職」と、「職員」とあるのは「役員」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と読み替えるものとする。

(退職をした者の退職手当の返納)

第14条 退職をした役員に対し当該退職に係る退職手当を支給した後における退職手当の返納については、職員退職手当規程第26条(第1項第2号及び第2項を除く。)の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「職員」とあるのは「役員」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と読み替えるものとする。

(遺族の退職手当の返納)

第15条 死亡による退職をした役員の遺族に対する退職手当の返納については、職員退職手当規程第27条の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「前条第2項及び第4項」とあるのは「前条第4項」と読み替えるものとする。

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

第16条 退職をした役員に対し当該退職に係る退職手当が支払われた後における退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付については、職員退職手当規程第28条の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「職員」とあるのは「役員」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と、「第15条第2項及び第4項」とあるのは「第15条第4項」と読み替えるものとする。

(端数の処理)

第17条 この規程により退職手当を計算した金額に1円未満の端数を生じたときは、

これを切り捨てるものとする。

(規程の実施)

第18条 退職手当の支給手続その他この規程の実施に必要な事項は、総長が別に定める。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

独立行政法人国立成育医療研究センターの役員報酬規程
及び役員退職手当規程について

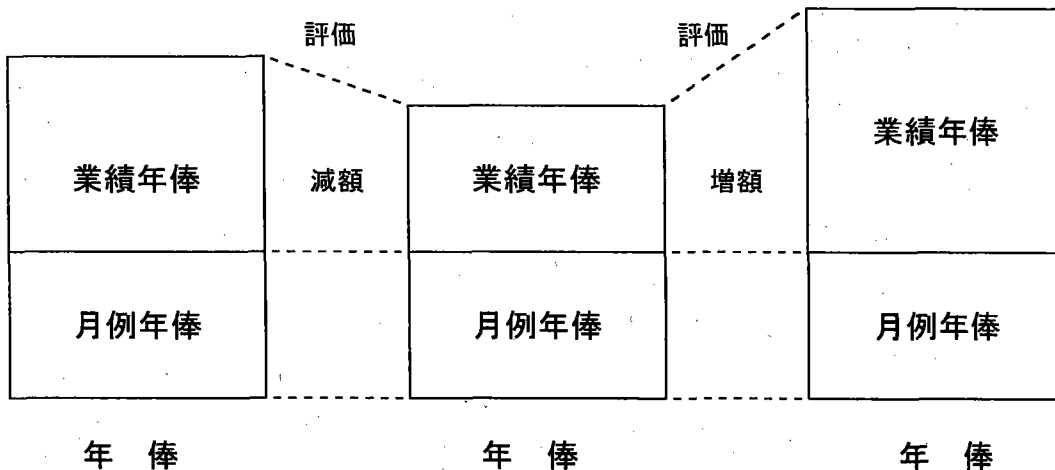
1 報 酬

- ・ 役員の報酬は、年俸と手当とする
- ・ 年俸は、月例年俸と業績年俸から構成
- ・ 月例年俸は、その12分の1を毎月支給、業績年俸は、年2回、特定の月（6月及び12月）に支給
- ・ 当該年度の業績年俸は、前年度の業績年俸を前年度の独立行政法人評価委員会の業務評価等を参考として総長が定める率を増減した額とする
- ・ 手当は、地域手当、通勤手当及び単身赴任手当を職員に準じ該当者に支給

・ 報酬の額

総 長	年間1, 899万円（指定職5号俸相当）	
理 事	年間1, 761万円（指定職4号俸相当）	※院長、研究所長
	年間1, 609万円（指定職3号俸相当）	※院長、研究所長以外
監 事	年間1, 498万円（指定職2号俸相当）	※総長が特に認める場合
	年間1, 391万円（指定職1号俸相当）	
非常勤理事・監事	日額6万円（指定職1号俸の日割り相当）	

(イメージ図)



※業績年俸の増減が次年度に影響する

2 退職手当

退職手当は、常勤役員が退職した際に、その在職期間に応じて支給する
 (支給額) 月例年俸の12分の1 × 0.125 × 在任月数 × 業績勘案率
 ※業績勘案率・・・0.0～2.0の範囲内で評価委員会が定める率
 (基礎査定率1.0)

独立行政法人国立成育医療研究センター役員報酬規程

独立行政法人国立成育医療研究センター役員報酬規程

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人国立成育医療研究センターの役員の報酬に関する事項を定めることを目的とする。

(常勤役員の報酬の種類)

第2条 常勤の役員（以下「常勤役員」という。）の報酬は、年俸及び手当とする。

- 2 年俸は、月例年俸と業績年俸とする。
- 3 手当は、通勤手当、単身赴任手当及び地域手当とする。

(月例年俸の支給)

第3条 月例年俸は、毎月1回、その月の月例年俸としてその額の12分の1の額（以下「月例給」という。）を支給する。

- 2 新たに常勤役員となった者には、その日から月例給を支給し、月例給に異動を生じた者には、その日から新たに定められた月例給を支給する。ただし、離職した国家公務員が即日常勤役員になったときは、その日の翌日から月例給を支給する。
- 3 常勤役員が離職したときは、その日まで月例給を支給する。
- 4 常勤役員が死亡したときは、その月まで月例給を支給する。
- 5 第2項又は第3項の規定により月例給を支給する場合であって、月の初日から支給するとき以外のとき、又は月の末日まで支給するとき以外のときは、その月例給は、その期間の現日数から日曜日及び土曜日の日数を差し引いた日数を基礎として、日割りによって計算する。

(報酬の支給)

第4条 月例給の支給定日は、毎月16日とし、一の月の初日から末日までの月例給の全額を支給する。ただし、次の各号に掲げる場合は、当該各号に掲げる日を支給定日とする。

- 一 16日が日曜日に当たるとき 17日（17日が国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「休日」という。）に当たるときは、18日）
 - 二 16日が土曜日に当たるとき 15日
 - 三 16日が休日に当たるとき 17日
- 2 通勤手当、単身赴任手当及び地域手当は、月例給の支給方法に準じて支給する。ただし、月例給の支給定日までにこれらの手当に係る事実が確認できない等のため、その日に支給することができないときは、その日後に支給することができる。
 - 3 業績年俸は、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、支給日が日曜日に当たるときは支給日の前々日とし、支給日が土曜日に当たるときは前日とする。

- 4 報酬は、その全額を通貨で直接常勤役員に支払う。ただし、法令及び総長が別に定めるところにより、報酬の一部を控除して支払うことができる。
- 5 前項前段の規定にかかわらず、報酬は、常勤役員が申し出た場合には、常勤役員が希望する金融機関等の本人名義の口座に振込みを行う方法によって支払うことができる。

(端数の取扱)

第5条 この規程による各計算において、円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

(役員基本年俸表)

第6条 役員基本年俸表（以下「基本年俸表」という。）は、別表に定めるとおりとする。

- 2 基本年俸表は、常勤役員に適用する。
- 3 基本年俸表を新たに適用された常勤役員（任期満了後引き続き再任された常勤役員を除く。）の年俸の額は、基本年俸表に掲げる基本年俸額（月例年俸額及び業績年俸額をいう。以下同じ。）のうち、次の各号に掲げる号俸に応じた額とする。
 - 一 総長 5号俸
 - 二 理事 3号俸又は4号俸
 - 三 監事 1号俸。ただし、総長が別に定める場合は、2号俸とすることができる。

(月例年俸)

第7条 常勤役員の月例年俸の額は、基本年俸表において前条第3項に規定する号俸に応じた月例年俸額とする。

(業績年俸)

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。

評価委員会の業績評価	割 合
S 評 価	100分の120以内で総長が定める割合
A 評 価	100分の110以内で総長が定める割合
B 評 価	100分の100
C 評 価	100分の90以内で総長が定める割合
D 評 価	100分の80以内で総長が定める割合

- 2 第13条の規定による地域手当を支給されている常勤役員の業績年俸の額は、前項の規定にかかわらず、前項の額に同手当の支給割合を乗じて得た額を前項の額に加算した額とする。
- 3 業績年俸は、6月1日及び12月1日（以下「基準日」という。）にそれぞれ在職する常勤役員に対して、それぞれ基準日の属する月の第4条第3項に定める支給日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に離職し、又は死亡した常勤役員についても同様とする。
- 4 業績年俸の支給額は、6月及び12月に支給する場合とも、第1項及び第2項の規定による業績年俸の額の2分の1の額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。
 - 一 6箇月 100分の100
 - 二 5箇月以上6箇月未満 100分の80
 - 三 3箇月以上5箇月未満 100分の60
 - 四 3箇月未満 100分の30
- 5 前項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、総長が定める。

第9条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第3項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る業績年俸（第3号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた業績年俸）は、支給しない。

- 一 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第23条第2項及び第3項の規定により解任された常勤役員（同条第2項第1号に該当し解任された場合を除く。）
- 二 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した常勤役員（前号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの
- 三 次条第1項の規定により業績年俸の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第10条 総長は、支給日に業績年俸を支給することとされていた常勤役員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該業績年俸の支給を一時差し止めることができる。

- 一 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第2項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
- 二 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは

調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であつて、その者に対し業績年俵を支給することが、職務に対する国民の信頼を確保し、業績年俵に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき

- 2 総長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
 - 一 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合
 - 二 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
 - 三 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る業績年俵の基準日から起算して1年を経過した場合
- 3 前項の規定は、総長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、業績年俵の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 4 前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、総長が定める。

(通勤手当)

- 第11条 通勤手当は、独立行政法人国立成育医療研究センター職員給与規程（平成22年規程第11号。以下「職員給与規程」という。）第44条に規定する通勤手当の支給要件に該当する常勤役員に支給する。
- 2 通勤手当の額は、職員給与規程第45条に規定する額とする。
 - 3 任期満了後引き続き再任された常勤役員は、引き続き第1項の支給要件が継続しているものとみなす。
 - 4 その他通勤手当に関する事項は、職員給与規程の規定を準用する。

(単身赴任手当)

- 第12条 単身赴任手当は、職員給与規程第52条に規定する単身赴任手当の支給要件に該当する常勤役員に支給する。
- 2 単身赴任手当の額は、職員給与規程第53条に規定する額とする。
 - 3 任期満了後引き続き再任された常勤役員は、引き続き第1項の支給要件が継続しているものとみなす。
 - 4 その他単身赴任手当に関する事項は、職員給与規程の規定を準用する。

(地域手当)

- 第13条 地域手当は、常勤役員に支給する。

- 2 地域手当の月額は、月例給に100分の18を乗じて得た額とする。
- 3 地域手当の支給は、第3条の規定を準用する。

(非常勤役員の報酬)

第14条 非常勤の役員の報酬は、日額60,000円とする。

(規程の実施)

第15条 この規程の実施に関し必要な事項は、総長が別に定める。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成22年4月1日から施行する。

第2条 平成22年4月1日の前日に給与法を適用されていた職員が常勤役員となった場合においては、第6条第3項第2号の規定にかかわらず、年俸の額は、基本年俸表に掲げる基本年俸額のうち、総長が定める号俸とすることができる。

別表 役員基本年俸表

号 俸	基本年俸額	
	月例年俸額	業績年俸額
	円	円
1	8,712,000	3,075,000
2	9,384,000	3,312,200
3	10,080,000	3,557,800
4	11,028,000	3,892,500
5	11,892,000	4,197,400

独立行政法人国立成育医療研究センター役員退職手当規程

独立行政法人国立成育医療研究センター役員退職手当規程

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人国立成育医療研究センター（以下「センター」という。）の役員（非常勤の役員を除く。以下同じ。）の退職手当に関する事項を定めることを目的とする。

(退職手当の支給)

第2条 退職手当は、役員が退職し、又は解任された場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。

2 退職手当は、他の法令に別段の定めがある場合を除き、その全額を、現金で、直接この規程の定めによりその支給を受けるべき者に支払わなければならない。ただし、総長の定める確実な方法により支払う場合は、この限りでない。

(退職手当の額)

第3条 退職手当の額は、在職期間1月につき、役員が退職し、又は解任された日におけるその者の月例給（独立行政法人国立成育医療研究センター役員報酬規程（平成22年規程第59号）第3条第1項に規定するものをいう。以下同じ。）に100分の12.5の割合を乗じて得た額に厚生労働省独立行政法人評価委員会（以下「委員会」という。）が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得た額とする。ただし、第5条後段及び第8条第1項の規定により引き続き在職したものとみなされた者の退職手当の額は、異なる役職ごとの在職期間（以下「役職別期間」という。）1月につき、退職の日における異なる役職ごとの月例給に100分の12.5の割合を乗じて得た額に委員会が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得たそれぞれの額の合計額とする。

(在職期間等の計算)

第4条 在職期間及び役職別期間の月数の計算については、任命の日から起算して暦に従って計算するものとし、1月に満たない端数（以下「端数」という。）を生じたときは、1月と計算するものとする。

2 前条ただし書の規定による場合において、役職別期間の合計月数が、前項の規定により計算した在職期間の在職月数を超えるときは、役職別期間のうち、端数の少ない在職月数から当該超える月数に達するまで順次1月を減ずるものとし、この場合において端数が等しいときは、後の役職別期間の在職月数から同様に1月を減ずるものとする。

(再任等の場合の取扱い)

第5条 役員が任期満了の日又はその翌日において再び同一の役職の役員に任命されたときは、その者の退職手当の支給については、引き続き在職したものとみなす。任期満了の日以前又はその翌日において役職を異にする役員に任命されたときも同様とする。

(職員との在職期間の通算)

第6条 役員が、引き続いて職員(常時勤務を要しない職員を除く。以下同じ。)となったときは、この規程による退職手当は支給しない。

2 役員が引き続いて職員から役員となったときにおけるその者の役員としての引き続いた在職期間には、その者の引き続いた職員としての在職期間を含むものとする。

(職員の在職期間を有する役員の退職手当の額の特例)

第7条 前条第2項の役員が退職した場合の退職手当の額は、第3条の規定にかかわらず、役員退職時の月例給に、役員としての引き続いた在職期間を独立行政法人国立成育医療研究センター職員退職手当規程(平成22年規程第20号。以下「職員退職手当規程」という。)第17条に規定する在職期間とみなし、同規程の規定により算出した額とする。

ただし、役員としての在職期間(前条第2項の規定により算入される職員としての在職期間を除く。)については、業績勘案率を反映させるものとする。

(国等の職員として在職した後引き続いて役員となった者に対する退職手当に係る特例)

第8条 役員のうち、任命権者の要請に応じ、引き続いて職員退職手当規程第18条に規定する国等の職員(以下「国等の職員」という。)となるため退職をし、かつ、引き続き国等の職員として在職した後引き続いて再び役員となった者の第4条の規定による在職期間の計算については、先の役員としての在職期間の始期から後の役員としての在職期間の終期までの期間は、役員としての引き続いた在職期間とみなす。

2 国等の職員が、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続いて役員となるため退職し、かつ、引き続いて役員となった場合におけるその者の引き続いた在職期間には、その者の国等の職員としての引き続いた在職期間を含むものとする。

3 前2項の場合における国等の職員としての在職期間の計算については、第4条の規定を準用するほか、職員退職手当規程第17条の規定の例による。

4 第1項の規定による場合において、国等の職員として在職した期間の第3条ただし書の適用に係る月例給は、国等の職員として在職した期間の役職等を勘案し、総長が別に定める額とする。

5 役員が第1項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続いて国等の職員となった場合又は第2項の規定に該当する役員が退職し、かつ、引き続いて国等の職員となった

場合においては、この規程による退職手当は、支給しない。

- 6 第2項の規定に該当する役員が退職をした場合（前項の規定に該当する退職の場合を除く。）における退職手当の額については、第3条の規定にかかわらず、その時点で国等の職員に復帰し国等の職員として退職したと仮定した場合の、第2項の役員としての在職期間（国等の職員として引き続いた在職期間を含む。）を職員退職手当規程第17条に規定する在職期間とみなし職員退職手当規程を準用して計算した退職手当の額に相当する額とする。この場合における役員の退職の日における月例給については、当該役員が、第2項の規定に該当する役員となるため退職した日における国等の職員としての俸給月額を基礎に、当該役員の役員としての引き続いた在職期間等を勘案し、総長が別に定める。

（解任された場合の退職手当の支給制限）

第9条 役員が独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第23条第2項及び第3項の規定により解任された場合（同条第2項第1号に該当し解任された場合を除く。）は、総長は、当該役員が占めていた職の職務及び責任、当該役員が行った非違の内容及び程度、当該非違がセンターの職務に対する国民の信頼に及ぼす影響等（以下「事情」という。）を勘案して、当該退職手当の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。

- 2 前項の規定による処分を行うときは、職員退職手当規程第23条第2項及び第3項の規定を準用する。この場合において、「前項の規定による処分」とあるのは「規程第9条第1項の規定による処分」と読み替えるものとする。

（遺族の範囲及び順位）

第10条 第2条に規定する遺族は、次の各号に掲げる者とする。

- 一 配偶者（婚姻の届出をしないが、役員の死亡当時事実上婚姻関係と同様の事情にあった者を含む。）
- 二 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で役員の死亡当時主としてその収入によって生計を維持していたもの
- 三 前号に掲げる者のほか、役員の死亡当時主としてその収入によって生計を維持していた親族
- 四 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で第2号に該当しないもの

2 前項に掲げる者が退職手当を受ける順位は、前項各号の順位により、第2号及び第4号に掲げる者のうちにあつては、同号に掲げる順位による。この場合において、父母については、養父母を先にし実父母を後にし、祖父母については、養父母の父母を先にし実父母の父母を後にし、父母の養父母を先にし父母の実父母を後にする。

- 3 退職手当の支給を受けるべき遺族のうち、同順位の者が2人以上ある場合には、その人数によって等分して支給する。

(遺族からの排除)

第11条 次に掲げる者は、退職手当の支給を受けることができる遺族としない。

- 一 役員を故意に死亡させた者
- 二 役員の死亡前に、当該役員の死亡によって退職手当の支給を受けることができる先順位又は同順位の遺族となるべき者を故意に死亡させた者

(退職手当の支払の差止め)

第12条 退職手当の支払の差止めについては、職員退職手当規程第24条第1項から第3項まで、第5項から第7項までの規定及び第10項の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と読み替えるものとする。

(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合の退職手当の支給制限)

第13条 退職をした役員に対し、まだ当該退職に係る退職手当が支払われていない場合において、退職後に禁錮以上の刑に処せられた場合等における退職手当の支給制限については、職員退職手当規程第25条(第1項第2号を除く。)の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「同項各号に規定する退職」を「退職」と、「職員」とあるのは「役員」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と読み替えるものとする。

(退職をした者の退職手当の返納)

第14条 退職をした役員に対し当該退職に係る退職手当を支給した後における退職手当の返納については、職員退職手当規程第26条(第1項第2号及び第2項を除く。)の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「職員」とあるのは「役員」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と読み替えるものとする。

(遺族の退職手当の返納)

第15条 死亡による退職をした役員の遺族に対する退職手当の返納については、職員退職手当規程第27条の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「前条第2項及び第4項」とあるのは「前条第4項」と読み替えるものとする。

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

第16条 退職をした役員に対し当該退職に係る退職手当が支払われた後における退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付については、職員退職手当規程第28条の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「職員」とあるのは「役員」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9

条第1項に規定する解任」と、「第15条第2項及び第4項」とあるのは「第15条第4項」と読み替えるものとする。

(端数の処理)

第17条 この規程により退職手当を計算した金額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

(規程の実施)

第18条 退職手当の支給手続その他この規程の実施に必要な事項は、総長が別に定める。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

独立行政法人国立長寿医療研究センターの役員報酬規程
及び役員退職手当規程について

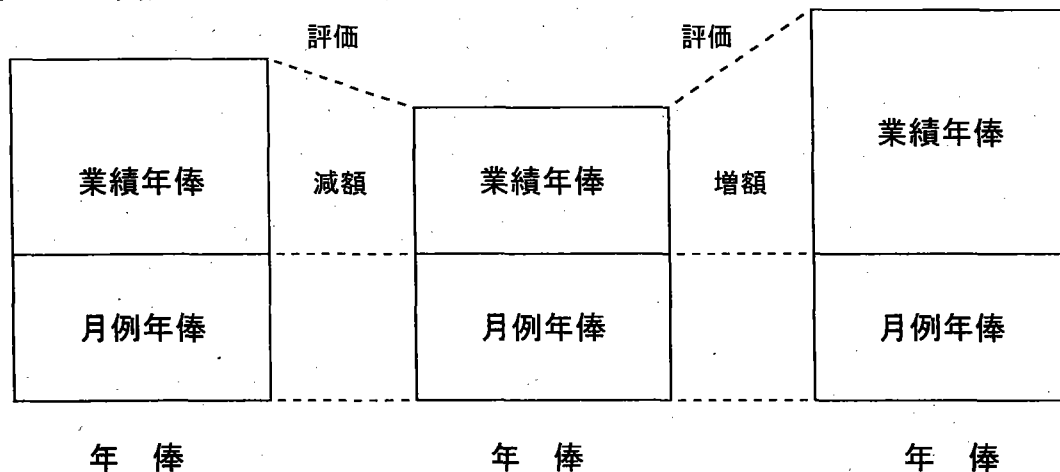
1 報 酬

- ・ 役員の報酬は、年俸と手当とする
- ・ 年俸は、月例年俸と業績年俸から構成
- ・ 月例年俸は、その12分の1を毎月支給、業績年俸は、年2回、特定の月（6月及び12月）に支給
- ・ 当該年度の業績年俸は、前年度の業績年俸を前年度の独立行政法人評価委員会の業務評価等を参考として総長が定める率を増減した額とする
- ・ 手当は、地域手当、通勤手当及び単身赴任手当を職員に準じ該当者に支給

・ 報酬の額

総 長	年間1, 852万円（指定職5号俸相当）	
理 事	年間1, 718万円（指定職4号俸相当）	※院長、研究所長
	年間1, 570万円（指定職3号俸相当）	※院長、研究所長以外
監 事	年間1, 462万円（指定職2号俸相当）	※総長が特に認める場合
	年間1, 357万円（指定職1号俸相当）	
非常勤理事・監事	日額6万円（指定職1号俸の日割り相当）	

（イメージ図）



※業績年俸の増減が次年度に影響する

2 退職手当

退職手当は、常勤役員が退職した際に、その在職期間に応じて支給する

（支給額）月例年俸の12分の1 × 0.125 × 在任月数 × 業績勘案率

※業績勘案率・・・0.0～2.0の範囲内で評価委員会が定める率

（基礎査定率1.0）

独立行政法人国立長寿医療研究センター役員報酬規程

独立行政法人国立長寿医療研究センター役員報酬規程

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人国立長寿医療研究センターの役員の報酬に関する事項を定めることを目的とする。

(常勤役員の報酬の種類)

第2条 常勤の役員（以下「常勤役員」という。）の報酬は、年俸及び手当とする。

- 2 年俸は、月例年俸と業績年俸とする。
- 3 手当は、通勤手当、単身赴任手当及び地域手当とする。

(月例年俸の支給)

第3条 月例年俸は、毎月1回、その月の月例年俸としてその額の12分の1の額（以下「月例給」という。）を支給する。

- 2 新たに常勤役員となった者には、その日から月例給を支給し、月例給に異動を生じた者には、その日から新たに定められた月例給を支給する。ただし、離職した国家公務員が即日常勤役員になったときは、その日の翌日から月例給を支給する。
- 3 常勤役員が離職したときは、その日まで月例給を支給する。
- 4 常勤役員が死亡したときは、その月まで月例給を支給する。
- 5 第2項又は第3項の規定により月例給を支給する場合であって、月の初日から支給するとき以外のとき、又は月の末日まで支給するとき以外のときは、その月例給は、その期間の現日数から日曜日及び土曜日の日数を差し引いた日数を基礎として、日割りによって計算する。

(報酬の支給)

第4条 月例給の支給定日は、毎月16日とし、一の月の初日から末日までの月例給の全額を支給する。ただし、次の各号に掲げる場合は、当該各号に掲げる日を支給定日とする。

- 一 16日が日曜日に当たるとき 17日（17日が国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「休日」という。）に当たるときは、18日）
 - 二 16日が土曜日に当たるとき 15日
 - 三 16日が休日に当たるとき 17日
- 2 通勤手当、単身赴任手当及び地域手当は、月例給の支給方法に準じて支給する。ただし、月例給の支給定日までにこれらの手当に係る事実が確認できない等のため、その日に支給することができないときは、その日後に支給することができる。
 - 3 業績年俸は、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、支給日が日曜日に当たるときは支給日の前々日とし、支給日が土曜日に当たるときは前日とする。

- 4 報酬は、その全額を通貨で直接常勤役員に支払う。ただし、法令及び総長が別に定めるところにより、報酬の一部を控除して支払うことができる。
- 5 前項前段の規定にかかわらず、報酬は、常勤役員が申し出た場合には、常勤役員が希望する金融機関等の本人名義の口座に振込みを行う方法によって支払うことができる。

(端数の取扱)

第5条 この規程による各計算において、円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

(役員基本年俸表)

第6条 役員基本年俸表（以下「基本年俸表」という。）は、別表に定めるとおりとする。

- 2 基本年俸表は、常勤役員に適用する。
- 3 基本年俸表を新たに適用された常勤役員（任期満了後引き続き再任された常勤役員を除く。）の年俸の額は、基本年俸表に掲げる基本年俸額（月例年俸額及び業績年俸額をいう。以下同じ。）のうち、次の各号に掲げる号俸に応じた額とする。
 - 一 総長 5号俸
 - 二 理事 3号俸又は4号俸
 - 三 監事 1号俸。ただし、総長が別に定める場合は、2号俸とすることができる。

(月例年俸)

第7条 常勤役員の月例年俸の額は、基本年俸表において前条第3項に規定する号俸に応じた月例年俸額とする。

(業績年俸)

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。

評価委員会の業績評価	割 合
S 評 価	100分の120以内で総長が定める割合
A 評 価	100分の110以内で総長が定める割合
B 評 価	100分の100
C 評 価	100分の90以内で総長が定める割合
D 評 価	100分の80以内で総長が定める割合

- 2 第13条の規定による地域手当を支給されている常勤役員の業績年俸の額は、前項の規定にかかわらず、前項の額に同手当の支給割合を乗じて得た額を前項の額に加算した額とする。
- 3 業績年俸は、6月1日及び12月1日（以下「基準日」という。）にそれぞれ在職する常勤役員に対して、それぞれ基準日の属する月の第4条第3項に定める支給日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に離職し、又は死亡した常勤役員についても同様とする。
- 4 業績年俸の支給額は、6月及び12月に支給する場合とも、第1項及び第2項の規定による業績年俸の額の2分の1の額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。
 - 一 6箇月 100分の100
 - 二 5箇月以上6箇月未満 100分の80
 - 三 3箇月以上5箇月未満 100分の60
 - 四 3箇月未満 100分の30
- 5 前項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、総長が定める。

第9条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第3項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る業績年俸（第3号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた業績年俸）は、支給しない。

- 一 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第23条第2項及び第3項の規定により解任された常勤役員（同条第2項第1号に該当し解任された場合を除く。）
- 二 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した常勤役員（前号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの
- 三 次条第1項の規定により業績年俸の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第10条 総長は、支給日に業績年俸を支給することとされていた常勤役員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該業績年俸の支給を一時差し止めることができる。

- 一 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第2項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
- 二 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは

調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であつて、その者に対し業績年俵を支給することが、職務に対する国民の信頼を確保し、業績年俵に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき

- 2 総長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
 - 一 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合
 - 二 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
 - 三 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る業績年俵の基準日から起算して1年を経過した場合
- 3 前項の規定は、総長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、業績年俵の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 4 前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、総長が定める。

(通勤手当)

- 第11条 通勤手当は、独立行政法人国立長寿医療研究センター職員給与規程（平成22年規程第27号。以下「職員給与規程」という。）第44条に規定する通勤手当の支給要件に該当する常勤役員に支給する。
- 2 通勤手当の額は、職員給与規程第45条に規定する額とする。
 - 3 任期満了後引き続き再任された常勤役員は、引き続き第1項の支給要件が継続しているものとみなす。
 - 4 その他通勤手当に関する事項は、職員給与規程の規定を準用する。

(単身赴任手当)

- 第12条 単身赴任手当は、職員給与規程第52条に規定する単身赴任手当の支給要件に該当する常勤役員に支給する。
- 2 単身赴任手当の額は、職員給与規程第53条に規定する額とする。
 - 3 任期満了後引き続き再任された常勤役員は、引き続き第1項の支給要件が継続しているものとみなす。
 - 4 その他単身赴任手当に関する事項は、職員給与規程の規定を準用する。

(地域手当)

- 第13条 地域手当は、常勤役員に支給する。

- 2 地域手当の月額は、月例給に100分の15を乗じて得た額とする。
- 3 地域手当の支給は、第3条の規定を準用する。

(非常勤役員の報酬)

第14条 非常勤の役員の報酬は、日額60,000円とする。

(規程の実施)

第15条 この規程の実施に関し必要な事項は、総長が別に定める。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成22年4月1日から施行する。

第2条 平成22年4月1日の前日に給与法を適用されていた職員が常勤役員となった場合においては、第6条第3項第2号の規定にかかわらず、年俸の額は、基本年俸表に掲げる基本年俸額のうち、総長が定める号俸とすることができる。

別表 役員基本年俸表

号 俸	基本年俸額	
	月例年俸額	業績年俸額
	円	円
1	8,712,000	3,087,000
2	9,384,000	3,325,200
3	10,080,000	3,571,800
4	11,028,000	3,907,700
5	11,892,000	4,213,900

独立行政法人国立長寿医療研究センター役員退職手当規程

平成22年4月1日規程第6号

独立行政法人国立長寿医療研究センター役員退職手当規程

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人国立長寿医療研究センター（以下「センター」という。）の役員（非常勤の役員を除く。以下同じ。）の退職手当に関する事項を定めることを目的とする。

(退職手当の支給)

第2条 退職手当は、役員が退職し、又は解任された場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。

2 退職手当は、他の法令に別段の定めがある場合を除き、その全額を、現金で、直接この規程の定めによりその支給を受けるべき者に支払わなければならない。ただし、総長の定める確実な方法により支払う場合は、この限りでない。

(退職手当の額)

第3条 退職手当の額は、在職期間1月につき、役員が退職し、又は解任された日におけるその者の月例給（独立行政法人国立長寿医療研究センター役員報酬規程（平成22年規程第5号）第3条第1項に規定するものをいう。以下同じ。）に100分の12.5の割合を乗じて得た額に厚生労働省独立行政法人評価委員会（以下「委員会」という。）が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得た額とする。ただし、第5条後段及び第8条第1項の規定により引き続き在職したものとみなされた者の退職手当の額は、異なる役職ごとの在職期間（以下「役職別期間」という。）1月につき、退職の日における異なる役職ごとの月例給に100分の12.5の割合を乗じて得た額に委員会が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得たそれぞれの額の合計額とする。

(在職期間等の計算)

第4条 在職期間及び役職別期間の月数の計算については、任命の日から起算して暦に従って計算するものとし、1月に満たない端数（以下「端数」という。）を生じたときは、1月と計算するものとする。

2 前条ただし書の規定による場合において、役職別期間の合計月数が、前項の規定により計算した在職期間の在職月数を超えるときは、役職別期間のうち、端数の少ない在職月数から当該超える月数に達するまで順次1月を減ずるものとし、この場合において端数が等しいときは、後の役職別期間の在職月数から同様に1月を減ずるものとする。

(再任等の場合の取扱い)

第5条 役員が任期満了の日又はその翌日において再び同一の役職の役員に任命されたときは、その者の退職手当の支給については、引き続き在職したものとみなす。任期満了の日以前又はその翌日において役職を異にする役員に任命されたときも同様とする。

(職員との在職期間の通算)

第6条 役員が、引き続いて職員(常時勤務を要しない職員を除く。以下同じ。)となったときは、この規程による退職手当は支給しない。

2 役員が引き続いて職員から役員となったときにおけるその者の役員としての引き続いた在職期間には、その者の引き続いた職員としての在職期間を含むものとする。

(職員の在職期間を有する役員の退職手当の額の特例)

第7条 前条第2項の役員が退職した場合の退職手当の額は、第3条の規定にかかわらず、役員退職時の月例給に、役員としての引き続いた在職期間を独立行政法人国立長寿医療研究センター職員退職手当規程(平成22年規程第36号。以下「職員退職手当規程」という。)第17条に規定する在職期間とみなし、同規程の規定により算出した額とする。

ただし、役員としての在職期間(前条第2項の規定により算入される職員としての在職期間を除く。)については、業績勘案率を反映させるものとする。

(国等の職員として在職した後引き続いて役員となった者に対する退職手当に係る特例)

第8条 役員のうち、任命権者の要請に応じ、引き続いて職員退職手当規程第18条に規定する国等の職員(以下「国等の職員」という。)となるため退職をし、かつ、引き続き国等の職員として在職した後引き続いて再び役員となった者の第4条の規定による在職期間の計算については、先の役員としての在職期間の始期から後の役員としての在職期間の終期までの期間は、役員としての引き続いた在職期間とみなす。

2 国等の職員が、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続いて役員となるため退職し、かつ、引き続いて役員となった場合におけるその者の引き続いた在職期間には、その者の国等の職員としての引き続いた在職期間を含むものとする。

3 前2項の場合における国等の職員としての在職期間の計算については、第4条の規定を準用するほか、職員退職手当規程第17条の規定の例による。

4 第1項の規定による場合において、国等の職員として在職した期間の第3条ただし書の適用に係る月例給は、国等の職員として在職した期間の役職等を勘案し、総長が別に定める額とする。

5 役員が第1項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続いて国等の職員となった場合又は第2項の規定に該当する役員が退職し、かつ、引き続いて国等の職員となった場合においては、この規程による退職手当は、支給しない。

6 第2項の規定に該当する役員が退職をした場合(前項の規定に該当する退職の場合を除く。)における退職手当の額については、第3条の規定にかかわらず、その時点

で国等の職員に復帰し国等の職員として退職したと仮定した場合の、第2項の役員としての在職期間（国等の職員として引き続いた在職期間を含む。）を職員退職手当規程第17条に規定する在職期間とみなし職員退職手当規程を準用して計算した退職手当の額に相当する額とする。この場合における役員の退職の日における月例給については、当該役員が、第2項の規定に該当する役員となるため退職した日における国等の職員としての俸給月額を基礎に、当該役員の役員としての引き続いた在職期間等を勘案し、総長が別に定める。

（解任された場合の退職手当の支給制限）

第9条 役員が独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第23条第2項及び第3項の規定により解任された場合（同条第2項第1号に該当し解任された場合を除く。）は、総長は、当該役員が占めていた職の職務及び責任、当該役員が行った非違の内容及び程度、当該非違がセンターの職務に対する国民の信頼に及ぼす影響等（以下「事情」という。）を勘案して、当該退職手当の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。

2 前項の規定による処分を行うときは、職員退職手当規程第23条第2項及び第3項の規定を準用する。この場合において、「前項の規定による処分」とあるのは「規程第9条第1項の規定による処分」と読み替えるものとする。

（遺族の範囲及び順位）

第10条 第2条に規定する遺族は、次の各号に掲げる者とする。

- 一 配偶者（婚姻の届出をしないが、役員の死亡当時事実上婚姻関係と同様の事情にあった者を含む。）
- 二 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で役員の死亡当時主としてその収入によって生計を維持していたもの
- 三 前号に掲げる者のほか、役員の死亡当時主としてその収入によって生計を維持していた親族
- 四 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で第2号に該当しないもの

2 前項に掲げる者が退職手当を受ける順位は、前項各号の順位により、第2号及び第4号に掲げる者のうちにあつては、同号に掲げる順位による。この場合において、父母については、養父母を先にし実父母を後にし、祖父母については、養父母の父母を先にし実父母の父母を後にし、父母の養父母を先にし父母の実父母を後にする。

3 退職手当の支給を受けるべき遺族のうち、同順位の者が2人以上ある場合には、その人数によって等分して支給する。

（遺族からの排除）

第11条 次に掲げる者は、退職手当の支給を受けることができる遺族としない。

- 一 役員を故意に死亡させた者
- 二 役員の死亡前に、当該役員の死亡によって退職手当の支給を受けることができる

先順位又は同順位の遺族となるべき者を故意に死亡させた者

(退職手当の支払の差止め)

第12条 退職手当の支払の差止めについては、職員退職手当規程第24条第1項から第3項まで、第5項から第7項までの規定及び第10項の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と読み替えるものとする。

(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合の退職手当の支給制限)

第13条 退職をした役員に対し、まだ当該退職に係る退職手当が支払われていない場合において、退職後に禁錮以上の刑に処せられた場合等における退職手当の支給制限については、職員退職手当規程第25条(第1項第2号を除く。)の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「同項各号に規定する退職」を「退職」と、「職員」とあるのは「役員」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と読み替えるものとする。

(退職をした者の退職手当の返納)

第14条 退職をした役員に対し当該退職に係る退職手当を支給した後における退職手当の返納については、職員退職手当規程第26条(第1項第2号及び第2項を除く。)の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「職員」とあるのは「役員」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と読み替えるものとする。

(遺族の退職手当の返納)

第15条 死亡による退職をした役員の遺族に対する退職手当の返納については、職員退職手当規程第27条の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「前条第2項及び第4項」とあるのは「前条第4項」と読み替えるものとする。

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

第16条 退職をした役員に対し当該退職に係る退職手当が支払われた後における退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付については、職員退職手当規程第28条の規定を準用する。この場合において、「一般の退職手当等」とあるのは「退職手当」と、「職員」とあるのは「役員」と、「懲戒免職等処分」とあるのは「規程第9条第1項に規定する解任」と、「第15条第2項及び第4項」とあるのは「第15条第4項」と読み替えるものとする。

(端数の処理)

第17条 この規程により退職手当を計算した金額に1円未満の端数を生じたときは、

これを切り捨てるものとする。

(規程の実施)

第18条 退職手当の支給手続その他この規程の実施に必要な事項は、総長が別に定める。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

独立行政法人国立がん研究センターの中期目標、中期計画

独立行政法人国立がん研究センター中期目標	独立行政法人国立がん研究センター中期計画
<p>独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第29条第1項の規定に基づき、独立行政法人国立がん研究センター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22年4月1日</p> <p style="text-align: right;">厚生労働大臣 長妻 昭</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項の規定に基づき平成22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がん研究センター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がん研究センター中期計画を定める。</p> <p>平成22年4月1日</p> <p style="text-align: right;">独立行政法人国立がん研究センター 理事長 嘉山 孝正</p>
前文	前文
<p>我が国においては、急速な少子高齢化の進展や、疾病構造の変化、医療技術等の高度化等により医療を取り巻く環境が大きく変化するとともに、国民の医療に対するニーズも変化しており、このような変化に対応した国民本位の総合的かつ戦略的な医療政策の展開が求められている。</p> <p>こうした中、国が医療政策を効果的、効率的に推進するため、国立高度専門医療研究センターには、疫学研究等による日本人のエビデンスの収集や高度先駆的医療の開発及びその普及等、我が国の研究、医療水準を向上させ、もって公衆衛生の向上に寄与することにより、医療政策を牽引していく拠点となることが求められている。</p> <p>このため、国立高度専門医療研究センターは、国内外の関係機関と連携し、資源の選択と集中を図り、国の医療政策と一体となって、研究・開発及び人材育成に関し、国際水準の成果を継続して生み出し、世界をリードしていくことが期待される。</p> <p>独立行政法人国立がん研究センター(以下「センター」という。)は、昭和37年に我が国のがん対策の要として設立された国立がんセンターを前身とする。</p> <p>センターは、がん対策基本法(平成18年法律第98号)及び「がん対策推進基本計画」(平成19年6月15日閣議決定)に基づき、センターが有する医療、研</p>	<p>独立行政法人国立がん研究センター(以下「センター」という。)は、その前身となる国立がんセンターが昭和37年に我が国最初のナショナルセンターとして設立されて以来、日本のみならず、世界的ながん対策の中核施設として、高度先駆的医療、研究、国内外の医師・研究者等に対する研修及び情報発信等の分野で先導的・中心的な役割を果たすと同時に、「第3次対がん10か年総合戦略」をはじめとする国の施策において我が国の中核機関としての重要な役割を担ってきた。</p> <p>また、平成19年4月1日に施行されたがん対策基本法(平成18年法律第98号。以下「がん対策基本法」という。)に基づき作成された「がん対策推進基本計画」(平成19年6月15日閣議決定。以下「がん対策推進基本計画」という。)において、センターは、がん対策の中核的機関として、がん医療の標準化・均てん化に関して中心的な役割を担い、我が国全体のがん医療の向上を牽引していくとともに、様々ながん対策に関連する情報の収集・分析・発信等に不可欠な組織として情報提供体制を整備していくことが求められている。</p> <p>センターは、事業体として、業務運営の効率化に取り組むとともに、がんの死亡・罹患などの実態把握と原因及び本態の解明に基づく予防法の研究開発、がん検診に係わる研究開発、高度先駆的及び標準化に資する診断、治療技</p>

<p>究、人材育成及び情報発信等の機能を相互に連携させ、その能力を効果的に発揮するとともに、独立行政法人制度のメリットを最大限活用し、我が国のがん対策の中核機関として日本のみならず世界への貢献を図り、世界をリードしていく責務がある。</p> <p>具体的には、センターが果たすべき使命を達成するため、がん克服に資する研究成果を継続的に生み出し、がんの原因及び本態解明を一層進めるとともに、日本人のエビデンスの収集を行い、予防法、革新的がん医療及び標準医療を開発するための研究に取り組むことが求められている。</p> <p>さらに、良質で安心な医療を提供し、人材育成及び情報発信等を担い、我が国のあるべきがん医療の政策を提言していくことが求められている。</p>	<p>術の開発と普及、がん研究・がん医療等を推進する人材育成、がん医療等に係わる情報提供、がん対策に係わる政策提言等を使命として掲げ、本使命を達成できるよう、センターが有する医療、研究、人材育成及び情報発信等の機能が相互に連携することによりその能力を効果的に発揮し、がんに関する医療政策に対する課題を着実に解決していくことで、がん対策推進基本計画に基づくがん対策の推進に貢献する。</p>
<p>第1 中期目標の期間</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22年4月1日から平成27年3月31日までの期間におけるセンター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>センターの中期目標の期間は、平成22年4月から平成27年3月までの5年間とする。</p>	
<p>第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に関する事項</p>	<p>第1 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に関する目標を達成するために取るべき措置</p>
<p>1. 研究・開発に関する事項</p>	<p>1. 研究・開発に関する事項</p>
	<p>がんによる死亡者(がんの年齢調整死亡率(75歳未満))の減少、すべてのがん患者及びその家族の苦痛の軽減並びに療養生活の質の維持向上を実現するため患者アンケート等により実態を把握するとともにがん対策に資する研究に取り組み、研究成果の社会への還元を促進する。</p> <p>未だ解明されていない難治がん等の原因究明やがんの発生・進展・転移の機構解明を推進し、先進医療として認められるような高度先駆的な予防・診断・治療技術を開発するとともに、国内及び国際的な標準医療の確立と改善に貢献するのみならず先駆的な医療を世界に情報発信していく。</p> <p>これらの研究等について世界をリードする水準で実施していくための体制を充実する。特に、病院においては、最新の知見に基づいた標準的治療の</p>

	<p>開発のみならず高度先駆的ながんの診断・治療などの新しい医療技術の臨床開発に取り組むための体制を整備する。</p> <p>また、センターは、がん分野の基礎研究、公衆衛生研究及び臨床研究（治験を含む。）推進のために、研究の統括や調整を行う。そのための研究基盤を構築・提供し、研究評価とともに研究資源の適切な活用を図っていく。</p>
(1) 臨床を志向した研究・開発の推進	(1) 臨床を志向した研究・開発の推進
<p>高度先駆的医療の開発及び標準医療の確立のため、臨床を指向した研究を推進し、優れた研究・開発成果を継続的に生み出していくことが必要である。このため、センターにおいて以下の研究基盤強化に努めること。</p>	
① 研究所と病院等、センター内の連携強化	<p>① 研究所と病院等、センター内の連携強化</p> <p>研究の成果を臨床の実用化やがん対策につなげるために、研究所、がん予防・検診研究センター、がん対策情報センター、病院が高度専門性を有した上で、トランスレーショナルリサーチの推進のために相互の機能の強化と連携を図り、『先端医療開発推進会議』等を定期的で開催し、世界的レベルでの革新的医療・予防法の開発や標準医療の確立に資する成果の継続的な作出を目指す。</p>
	<p>② 研究基盤の整備</p> <p>センターが取り組むべき分野の研究基盤を整備していくために、臨床試料及び情報を研究に活用するための体制等を構築していく。</p>
	<p>③ 臨床研究の推進のための中核機能の強化</p> <p>また、臨床研究の推進のために、センターで行う臨床研究を支援する体制及び多施設共同臨床研究の中核機能を担うためのデータセンター等の整備を行う。</p> <p>中期目標の期間中に、センターが直接的又は間接的に支援した臨床試験について、学会等が作成する診療ガイドラインに 5 件以上採用されることを目指す。</p>

	<p>平成 21 年度末現在、通算で肺癌 2 件、胃癌 6 件、食道 7 件、婦人科腫瘍 2 件、乳癌 2 件と臓器領域毎の偏りがあるが、今後、大腸、肝胆膵、泌尿器、脳腫瘍、血液腫瘍等の領域の強化を目指す。また、中期目標の期間中に、センターが、直接的又は間接的に実施する臨床研究実施機関の訪問監査(科学性・倫理性の確認調査)について、都道府県がん診療連携拠点病院の 20%、地域がん診療連携拠点病院の 10% 以上の実施を目指す。</p>
<p>② 「革新的医薬品・医療機器創出のための5か年戦略」(平成 19 年 4 月 26 日内閣府・文部科学省・厚生労働省・経済産業省)に基づく、産官学が密接に連携して臨床研究・実用化研究を進める「医療クラスター」の形成等、国内外の産業界、研究機関及び治験実施医療機関等との連携</p>	<p>④ 産官学等との連携強化</p> <p>「革新的医薬品・医療機器創出のための 5 か年戦略」等を踏まえ、国内外の大手・ベンチャー企業等の産業界、先端研究施設、主要がんセンター等と「医療クラスター」を形成して先端的な臨床研究を推進するために、産官学連携を支援する産官学連携オフィス等の整備を行う。また、クラスター内での積極的な共同研究推進のための協議の場の設定及び早期臨床開発試験をつかさどるデータセンターを整備する。</p> <p>これにより、平成 21 年度に比し、中期目標の期間中に、共同研究件数、治験実施件数及び国際共同治験実施数について各々 5% 以上の増加を目指す。</p>
<p>③ 研究・開発に係る企画及び評価体制の整備</p>	<p>⑤ 研究・開発の企画及び評価体制の整備</p> <p>がん医療研究開発費による研究をはじめ、我が国のがん対策の中核機関としての使命を果たすための研究を企画し、評価していく体制の強化を図るとともに、研究を支援していくための体制も充実させる。</p>
<p>④ 効果的な知的財産の管理、活用の推進</p>	<p>⑥ 知的財産の管理強化及び活用推進</p> <p>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)及び「知的財産推進計画」を踏まえつつ、共同研究や受託研究等を推進するため知的財産管理部門を設置し、マテリアル・リサーチツールの管理・提供体制の整備、所有知的財産権の実施状況の追跡・管理、知的財産関係書類等の管理強化、研究者に対する知財教育の実施、及び、上記研究を推進するため、知的財産管理や契約行為等に関する</p>

	<p>管理機能や研究者に対する相談支援機能の充実を図る。</p> <p>また、中期目標の期間中に、特許出願件数とその内容が適切かどうかについて吟味し、活用推進に至るシステムを作る。</p>
(2) 病院における研究・開発の推進	(2) 病院における研究・開発の推進
<p>治験等の臨床研究を病院内で高い倫理性、透明性をもって円滑に実施するための基盤の整備に努めること。</p>	<p>① 臨床研究機能の強化</p> <p>病院は臨床開発の様々な段階に対応するため、橋渡し研究を含む臨床研究を行うための診療体制等の整備を進める。</p> <p>センターで実施される臨床試験の支援部門の整備・強化を行うとともに、治験関連の体制の充実を図る。</p> <p>また、その推進のために、積極的に独立行政法人医薬品医療機器総合機構等との人事交流を行って確保された薬事・規制要件の専門家を含めた支援体制の基盤整備を行い円滑な試験実施を進めるとともに、支援体制のモデル化により国内他施設への普及を図る。</p> <p>また、治験申請から症例登録(First patient in)までの期間を平均130日以内とする。</p>
	<p>② 倫理性・透明性の確保</p> <p>高度な倫理性・透明性が確保された臨床研究等の実施を図るため、倫理審査委員会等の機能を強化するとともに、主要な倫理指針等について職員教育の充実を図る。</p> <p>また、センターで実施している治験等臨床研究について適切に情報開示するとともに、センターを受診する患者への研究に関する説明を組織的かつ効率的に行う体制や、患者・家族への研究に関する情報開示及び問い合わせへの対応の体制等を整備する。</p>
(3) 担当領域の特性を踏まえた戦略的かつ重点的な研究・開発の推進	(3) 担当領域の特性を踏まえた戦略的かつ重点的な研究・開発の推進
<p>これら研究基盤の強化により、詳細を別紙に示した研究・開発を着実に推進すること。</p>	<p>がん対策基本法とがん対策推進基本計画を踏まえ、がんによる死亡者の減少、すべてのがん患者及びその家族の苦痛の軽減並びに療養生活の質の維持向上を実現するためのがん対策に資する研究に積極的に取り組む。</p>

	<p>具体的な方針については別紙1のとおり。</p>
<p>2. 医療の提供に関する事項</p>	<p>2. 医療の提供に関する事項</p>
<p>我が国におけるがんに対する中核的な医療機関として、がん対策推進基本計画に掲げられた、「がんによる死亡者の減少」及び「すべてのがん患者及びその家族の苦痛の軽減並びに療養生活の質の維持向上」という目標を達成するため、</p>	<p>がん征圧のための中核機関として、科学と信頼に基づいた最良のがん医療を推進していくことにより、がん対策基本法の基本理念として掲げられた「科学的知見に基づく適切ながんに係る医療の提供」及び「がん患者本人の意向を十分尊重してがんの治療方法等が選択される体制整備」の実現を図るとともに、がん対策推進基本計画の全体目標として定められた「がんによる死亡者の減少」及び「すべてのがん患者及びその家族の苦痛の軽減並びに療養生活の質の維持向上」の達成に貢献する。</p> <p>臨床研究による研究開発に取り組む上でも、患者の安全を最優先にした医療の提供を行う。医療の提供に当たっては、最新の知見に基づいた標準的がん医療を実践するとともに、がん医療を行う医療機関等と連携し、がん患者の意向及び利便性に配慮した適切かつ良質な医療が提供できる体制を構築する。</p> <p>また、人材の育成と情報の発信にも資する開発的な医療と最新の標準的な医療を提供できる診療体制を整える。</p>
	<p>(1) 高度先駆的な医療、標準化に資する医療の提供</p>
<p>国内外の知見を集約し、高度先駆的医療の提供を行うこと。</p>	<p>① 高度先駆的医療の提供</p> <p>開発的な医療を安定した状態で提供するための診療体制を整備する。</p> <p>病院と研究所の連携により、腫瘍組織や非がん部組織、体液等のゲノム・プロテオーム等の解析による治療の個別化を図り、最適な医療を提供する。具体的には『HER2 陽性胃癌に対する高度医療評価制度を用いた術後補助化学療法の臨床試験』の実施などによる個別化治療の開発・普及を行う。</p> <p>数年後を目途に、基本的に手術例のがん関連遺伝子の塩基配列決定を「先進医療コンソーシアム(仮称)」を組織することにより行い、将来のゲノム解析に基づくがん医療の実現の基盤を創る。</p>

また、がんに対する医療の標準化を推進するため、最新の科学的根拠に基づいた医療の提供を行うこと。

患者・家族に必要な説明を行い、情報の共有化に努めることにより、患者との信頼関係を構築し、また、患者・家族が治療の選択、決定を医療者とともに主体的に行うことができるよう支援することに加え、

チーム医療の推進、

入院時から地域ケアを見通した医療の提供、

<p>また、国内主要研究施設と連携し、新規医薬品・医療機器の医師主導治験及び高度医療評価制度での臨床試験を展開し、最先端の医療を提供する。</p>
<p>② 医療の標準化を推進するための、最新の科学的根拠に基づいた医療の提供 最新の科学的根拠に基づいた医療を安定した状態で提供するための診療体制を整え、稀少がん及び難治がんを含めた各種がんの標準的治療の実践に取り組む。</p>
<p>(2) 患者の視点に立った良質かつ安心な医療の提供</p>
<p>① 適切な治療選択の支援 患者・家族が適切な治療を医療者とともに主体的に選択、決定できるよう、病態に応じた説明文書の提供など正確でわかりやすい診療情報の提供に努める。 また、患者自身のセカンドオピニオン外来受診や家族による医療相談を円滑に進めるために、支援体制を整備する。</p>
<p>② 患者参加型医療の推進 患者からの生の声・意見をプライバシーに配慮しつつ、院内に掲示する。また、定期的な患者満足度調査や日常的な患者・家族の意見収集を行い、診療内容や業務の改善に活用する。</p>
<p>③ チーム医療の推進 緩和ケア・栄養サポート・感染対策・外来化学療法・褥瘡対策など専門的知識・技術を身につけた多職種からなる医療チームによる医療の支援活動を充実させる。他分野のチーム設置(周術期管理)も検討する。 また、疾患毎に診断医・外科医・内科医を中心として行っている診療方針の検討会(がん・トリートメント・ボード)については放射線治療医や薬剤師・看護師など参加者の拡充を図り、質の向上に努める。</p>
<p>④ 入院時から緩和ケアを見通した医療の提供</p>

	<p>患者のQOL向上を図るため、入院診療から外来診療への移行を進めるとともに、切れ目なく適切な医療を提供できるよう、入院診療と外来診療を統合的に管理できる診療体制を構築する。</p> <p>がん医療を行う医療機関等との連携促進を図り、良好な継続医療の提供に努める。</p> <p>具体的には、中期目標の期間中に、外来化学療法実施数について年間 38,000 件以上(延べ数)に増加することを目指す。</p> <p>また、院外を含めてより多くの相談支援を行うために、「がん患者・家族総合支援センター」を本来業務と位置づけ強化するとともに、今後一層重要となる患者会・遺族ケアに関する取組を一層強化する。</p>
<p>医療安全管理体制の充実、</p>	<p>⑤ 安全管理体制の充実</p> <p>医療安全管理を統括、監督する体制を構築し、医療事故の報告の有無に関わらず、定期的に病院の各部門に対し安全管理に必要な事項を調査するとともに対策を立案し、各部門に対して助言、勧告、指導を行う。</p> <p>医療安全管理担当は、関係法令、指針等に則って、各部門における医療安全に関わる管理体制の編成、日常的な医療安全の管理業務、医療事故等の発生時における初動対応と危機管理等を統括する。</p>
<p>客観的指標等を用いた医療の質の評価等により、患者の視点に立った良質かつ安心な医療の提供を行うこと。</p>	<p>⑥ 客観的指標等を用いた医療の質の評価</p> <p>患者の視点に立った良質かつ安心な医療の提供を行うため、センターで提供する医療について、客観的指標等を用いた質の評価を行う。</p>
<p>緩和医療については、がん患者とその家族が質の高い療養生活を送ることができるよう、治療の初期段階から緩和ケアを提供できる体制を整備すること。</p>	<p>(3) その他医療政策の一環として、センターで実施すべき医療の提供</p> <p>① がん患者に対する緩和医療の提供と療養生活の質の向上</p> <p>がん患者とその家族が質の高い療養生活を送ることができるよう、がん患者が必要とする緩和医療や精神心理的ケアを幅広く提供できるよう治療初期からの介入を目指す。これを実践するために、多職種による緩和ケアチームを強化し、中期目標の期間中に、緩和ケアチームの関わる症例数について年間 1,500 件以上に増加することを目指す。</p>

	また、外部の医療機関などとの共同診療体制の構築に努めるとともに、相談支援センターの充実を図る。
3. 人材育成に関する事項	3. 人材育成に関する事項
<p>人材育成は、センターが医療政策を牽引する上で特に重要なものであることから、センターが国内外の有為な人材の育成拠点となるよう、がんに対する医療及び研究を推進するにあたりリーダーとして活躍できる人材の育成を行うとともに、</p> <p>モデル的な研修及び講習の実施及び普及に努めること。</p>	(1) リーダーとして活躍できる人材の育成
	<p>がん領域の医療や研究におけるリーダーとして国内外を問わず活躍できる人材を育成するために、レジデント制度・がん専門修練医制度をはじめとする専門教育制度の充実を図る。</p> <p>チーム医療を構成する人材を養成するため医師以外の職種にも対応した制度として発展させる。また、こうした専門家教育にかかわる部門の充実を図る。</p>
	(2) モデル的研修・講習の実施
	<p>がん対策推進基本計画に基づき、がん医療の均てん化を推進することを目的として、地域で中核的ながん医療に携わっているがん診療連携拠点病院の医療従事者等を対象に専門的な技能向上のための研修を企画・調整し実施する。</p> <p>具体的には、医師(身体担当及び精神担当)・薬剤師・看護師を対象にした緩和ケア、化学療法等のチーム研修や相談支援センター相談員、院内がん登録実務者研修等、センター外の医療従事者等を対象とした研修プログラムの種類を毎年 16 種類以上提供し、中期目標の期間中に、同研修プログラムの延べ受講者数について、平成 18 年度からの累計で 4,500 人以上に増加することを目指す。</p>
4. 医療の均てん化並びに情報の収集及び発信に関する事項	4. 医療の均てん化と情報の収集・発信に関する事項
<p>センター及び都道府県がん診療連携拠点病院等間のネットワークを構築し、高度先駆的医療の普及及び医療の標準化に努めること。</p>	(1) ネットワーク構築の推進
	<p>都道府県がん診療連携拠点病院連絡協議会を毎年開催し、全国の都道府県がん診療連携拠点病院等と、がん医療、相談支援・情報提供、院内がん登録等について、意見交換や情報共有を行う。</p> <p>がん診療連携拠点病院等に対し、画像診断コンサルテーション、病理診断コンサルテーション、放射線治療品質管理・安全管理体制確立の支</p>

情報発信にあたっては、医療従事者や患者・家族ががんに関して信頼のおける情報を分かりやすく入手できるよう、国内外のがんに関する知見を収集、整理及び評価し、科学的根拠に基づく診断及び治療法等について、国民向け及び医療機関向けの情報提供を行うこと。

援及び放射線治療スタッフへの技術指導等を実施するとともに、中期目標の期間中に、病理診断コンサルテーションの件数について年間 250 件以上に増加することを目指す。

(2)情報の収集・発信

全国において適切ながん対策が実施されるよう、がんに関連する情報を収集、整理及び評価し、発信する。また、そのために必要な体制を整備する。

患者・家族・国民に対し、がんの予防、早期発見、診断、治療及び療養に関する科学的根拠のあるがん関連情報やがん診療連携拠点病院の診療実績情報等を、ホームページ「がん情報サービス(一般の方へ)」、冊子、患者必携、講演会等を通して、発信する。発信情報の作成に当たっては、がん対策情報センター「患者・市民パネル」の協力を得て行い、また患者の視点に立った情報提供を進める。

医療者に対して、診療ガイドライン、がんの臨床試験情報、がん診療画像レファレンスデータベース、パスデータベース、がん研究情報データベース等の情報を「がん情報サービス(医療関係者の方へ)、(がん診療連携拠点病院の方へ)」より発信する。

がん情報サービス利用者の背景、満足度等を確認する仕組みを導入し、利用状況を確認する。有識者、医療関係者、がん患者、家族の代表で構成される「がん対策情報センター運営評議会」の意見に基づきサービスの改善を行っていく。

がん診療連携拠点病院等において実施される院内がん登録及び都道府県において実施される地域がん登録等の実施状況を把握し、がん対策情報センターにデータを収集し、集計・発信を行うとともに、予後調査などの転帰情報の収集を支援する。

地域がん登録、院内がん登録の登録項目の標準化を促進する。また、地域がん登録実施県を増加させるために、地域がん登録の標準方式の設定、標準方式に準拠したシステム開発・配布、登録実務担当者の教育研修などを通じて、未実施県での導入に際して技術的支援を行う。

	<p>このため、中期目標の期間中に、院内がん登録実地調査について、合計 130 施設以上、全ての都道府県での実施を目指す。また、中期目標の期間中に、地域がん登録訪問調査について、全ての都道府県に訪問調査を実施することを目指す。</p>
5. 国への政策提言に関する事項	5. 国への政策提言に関する事項
<p>医療政策をより強固な科学的根拠に基づき、かつ、医療現場の実態に即したものにするため、科学的見地から専門的提言を行うこと。</p>	<p>我が国のがん対策が、より強固な科学的根拠を持ち、かつ、がん患者を含めた国民の視点に立った実情に即したものになるよう、世界の科学技術の動向、研究成果やその有効性、社会情勢、社会的要請等を踏まえ、科学的根拠に基づいた専門的な政策提言を行う。</p> <p>また、科学的根拠に基づいた政策提言機能を実施するための組織を構築する。</p>
6. その他我が国の医療政策の推進等に関する事項	6. その他我が国の医療政策の推進等に関する事項
(1) 公衆衛生上の重大な危害への対応	(1) 公衆衛生上の重大な危害への対応
<p>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、国の要請に応じ、迅速かつ適切な対応を行うこと。</p>	<p>国の要請に対しては積極的な対応を行う。また、災害や公衆衛生上重大な危機が発生し又は発生しようとしている場合には、がん医療に関する範囲内にて、可能な限り適切な対応を行う。</p>
(2) 国際貢献	(2) 国際貢献
<p>我が国におけるがんに対する中核的機関として、その特性に応じた国際貢献を行うこと。</p>	<p>わが国のがん対策の中核機関として、知的支援体制を整え積極的に国際貢献を図っていく。そのため、がんの研究・医療・政策に係る国際的団体への貢献をはじめとして、研究開発や政策形成等における国際連携に積極的に参加・参画するとともに、二国間等での研究等協力を推進していく。</p>
第3 業務運営の効率化に関する事項	第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するために取るべき措置
1. 効率的な業務運営に関する事項	1. 効率的な業務運営に関する事項
	(1) 効率的な業務運営体制
<p>業務の質の向上及びガバナンスの強化を目指し、かつ、効率的な業務運営体制とするため、定期的に事務及び事業の評価を行い、役割分担の明確</p>	<p>センターとしての使命を果たすことができるよう組織内の企画立案、調整、分析機能を高めるとともに、人的・物的資源を有効に活用し、ガバナンス</p>

化及び職員の適正配置等を通じ、弾力的な組織の再編及び構築を行うこと。

総人件費については、センターの果たすべき役割の重要性を踏まえつつ、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成 18 年法律第 47 号)や「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」(平成 18 年 7 月 7 日閣議決定)に基づいて人件費改革に取り組むとともに、給与水準に関して国民の理解が十分得られるよう必要な説明や評価を受けるものとする。

その際、併せて、医療法(昭和 23 年法律第 205 号)及び診療報酬上の人員基準に沿った対応を行うことはもとより、国の制度の創設や改正に伴う人材確保も含め高度先駆的医療の推進のための対応や医療安全を確保するための適切な取組を行うこと。

また、独立行政法人に関する制度の見直しの状況を踏まえ適切な取組を行うこと。

センターの効率的な運営を図るため、以下の取組を進めること。

① 給与水準について、センターが担う役割に留意しつつ、適切な給与体

スの強化を目指した体制を構築する。

さらにセンターの使命に応じて、より効率的に成果を生み出せるよう、各部門の再編を行う。

総人件費については、センターの果たすべき役割の重要性を踏まえつつ、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成 18 年法律第 47 号)に基づき平成 22 年度において1%以上を基本とする削減に取り組み、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」(平成 18 年 7 月 7 日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組を平成 23 年度まで継続するとともに、給与水準に関して国民の理解が十分得られるよう必要な説明や評価を受けるものとする。

その際、併せて、医療法(昭和 23 年法律第 205 号)及び診療報酬上の人員基準に沿った対応を行うことはもとより、国の制度の創設や改正に伴う人材確保も含め高度先駆的医療の推進のための対応や医療安全を確保するための適切な取組を行う。

また、独立行政法人に関する制度の見直しの状況を踏まえ適切な取組を行う。

① 副院長複数制の導入

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付けを明確化する

② 事務部門の改革

事務部門については、配置を見直し、効率的・効果的な運営体制とする。

(2) 効率化による収支改善

センターとしての使命を果たすための経営戦略や毎年の事業計画を通じた経営管理により収支相償の経営を目指すこととし、5年間を累計した損益計算において、経常収支率が 100%以上となるよう経営改善に取り組む。

① 給与制度の適正化

系となるよう見直し	給与水準等については、社会一般の情勢に適合するよう、民間の従業員の給与等を踏まえ、業務の内容・実績に応じたものとなるよう見直す。
② 共同購入等による医薬品医療材料等購入費用の適正化	② 材料費の節減 医薬品、医療材料等の購入方法、契約単価の見直しにより、材料費率の抑制に努める。
③ 一般管理費(退職手当を除く。)について、平成 21 年度に比し、中期目標期間の最終年度において 15%以上の削減	③ 一般管理費の節減 平成 21 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(退職手当を除く。)について、15%以上節減を図る。
	④ 建築コストの適正化 建築単価の見直し等を進めるとともに、コスト削減を図り、投資の効率化を図る。
④ 医業未収金の発生防止及び徴収の改善並びに診療報酬請求業務の改善等収入の確保	⑤ 収入の確保 医業未収金については、新規発生の防止に取り組むとともに、定期的な支払案内等の督促業務を行うなど回収に努めることやクレジットカード払いの導入等により、平成 21 年度に比して(※)医業未収金比率の縮減に取り組む。 また、診療報酬請求業務については、院内のレセプト点検体制の確立等により適正な診療報酬請求事務の推進に努める。 ※ 平成 21 年度(平成 20 年 4 月～平成 22 年 1 月末時点)医業未収金比率〇〇%
2. 電子化の推進	2. 電子化の推進
業務の効率化及び質の向上を目的とした電子化を費用対効果を勘案しつつ推進し、情報を経営分析等に活用すること。 推進にあたっては職員の利便性に配慮しつつ、情報セキュリティの向上に努めること。	(1) 電子化の推進による業務の効率化 業務の効率化を図るために職員に対する通報等の文書の電子化を、費用対効果を勘案しつつ取り組むよう努めるとともに、情報セキュリティの向上を図る。

	(2)財務会計システム導入による月次決算の実施 <p>企業会計原則に基づく独立行政法人会計基準への移行に伴い財務会計システムを導入し、月次決算を行い、財務状況を把握するとともに経営改善に努める。</p>
3. 法令遵守等内部統制の適切な構築	3. 法令遵守等内部統制の適切な構築
<p>法令遵守(コンプライアンス)等内部統制を適切に構築すること。 特に契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、競争性及び透明性が十分確保される方法により実施するとともに、随意契約の適正化を図ること。</p>	<p>法令遵守(コンプライアンス)等の内部統制のため、内部監査等の組織を構築する。 契約業務については、原則として一般競争入札等によるものとし、競争性、公正性、透明性を確保し、適正に契約業務を遂行するとともに、随意契約については、従前の「随意契約見直し計画」を踏まえた適正化を図り、その取組状況を公表する。</p>
第4 財務内容の改善に関する事項	第3 予算、収支計画及び資金計画
<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>「第2 業務の効率化に関する目標を達成するために取るべき措置」で定めた計画を確実に実施し、財務内容の改善を図る。</p>
1. 自己収入の増加に関する事項	1. 自己収入の増加に関する事項
<p>がんに対する医療政策を牽引していく拠点としての役割を果たすため、運営費交付金以外の外部資金の積極的な導入に努めること。</p>	<p>民間企業等からの資金の受け入れ体制を構築し、寄附や受託研究の受け入れ等、外部資金の獲得を行う。</p>
2. 資産及び負債の管理に関する事項	2. 資産及び負債の管理に関する事項
<p>センターの機能の維持、向上を図りつつ、投資を計画的に行い、固定負債(長期借入金の残高)を償還確実性が確保できる範囲とし、運営上、中・長期的に適正なものとなるよう努めること。</p>	<p>センターの機能の維持・向上を図りつつ、投資を計画的に行い、中・長期的な固定負債(長期借入金の残高)を償還確実性が確保できる範囲とし、運営上適切なものとなるよう努める。 そのため、大型医療機器等の投資に当たっては、原則、償還確実性を確保する。</p> <p>(1) 予 算 別紙 2 (2) 収支計画 別紙 3 (3) 資金計画 別紙 4</p>

	第4 短期借入金の限度額
	1. 限度額 3,400百万円 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 重要な財産を処分し、又は担保に供しようとする時はその計画
	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(建物等の整備・修繕、医療機器等の購入等)及び借入金の償還に充てる。
第5 その他業務運営に関する重要事項	第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項
1. 施設・設備整備に関する事項	1. 施設・設備整備に関する計画
施設・設備整備については、センターの機能の維持、向上の他、費用対効果及び財務状況を総合的に勘案して計画的な整備に努めること。	中期目標の期間中に整備する施設・設備整備については、別紙5のとおりとする。
2. 人事の最適化に関する事項	2. 人事システムの最適化
センターの専門的機能の向上を図るため、職員の意欲向上及び能力開発に努めるとともに、人事評価を適切に行うシステムを構築すること。 また、年功序列を排し、能力・実績本位の人材登用などの確立に努め、さらに、優秀な人材を持続的に確保するため、女性の働きやすい環境の整備及び非公務員型独立行政法人の特性を活かした人材交流の促進等を推進すること。	職員が業務で発揮した能力、適性、実績等を評価し、職員の給与に反映させるとともに、業務遂行意欲の向上を図る業績評価制度を導入する。当該制度の適切な運用を行うことにより優秀な人材の定着を図り、人事制度へ活用することにより、センター全体の能率的運営につなげる。 非公務員型組織の特性を活かした人材交流の促進など、優秀な人材を持続的に確保する観点から人材の適切な流動性を有した組織を構築するため、国、国立病院機構等独立行政法人、国立大学法人、民間等と円滑な人事交流を行う体制を構築する。 女性の働きやすい環境を整備するとともに、医師の本来の役割が発揮できるよう、医師とその他医療従事者との役割分担を見直し、職員にとって魅

	<p>力的で働きやすい職場環境の整備に努める。</p>
	<p>3. 人事に関する方針</p>
	<p>(1) 方針</p> <p>良質な医療を効率的に提供していくため、医師、看護師等の医療従事者については、医療を取り巻く状況の変化に応じて柔軟に対応するとともに、経営に十分配慮する。</p> <p>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。</p> <p>また、幹部職員など専門的な技術を有する者については、公募を基本とし、優秀な人材の確保に努める。</p>
	<p>(2) 指標</p> <p>センターの平成 22 年度期首における職員数を 1,342 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に努める。</p> <p>特に、技能職については、外部委託の推進に努める。</p> <p>(参考) 中期目標の期間中の人件費総額見込み</p> <p style="text-align: right;">53, 697百万円</p>
<p>3. その他の事項</p>	<p>4. その他の事項</p>
<p>中期目標に基づきセンターのミッションを理解し、ミッションを実現するために必要なアクションプランとして中期計画を立て、具体的な行動に移すことができるように努めること。また、アクションプランやセンターの成果について、一般の国民が理解しやすい方法、内容で情報開示を行うように努めること。</p> <p>ミッションの確認、現状の把握、問題点の洗い出し、改善策の立案、翌年度の年度計画の作成等に資するため、定期的に職員の意見を聞くよう、努めること。</p>	<p>センターのミッションを理解し、ミッションを実現するために必要なアクションプランを立て、具体的な行動に移すことができるように努める。</p> <p>また、アクションプランやセンターの成果について、一般の国民が理解しやすい方法、内容で情報開示をホームページ等で行うように努める。</p> <p>ミッションの確認や現状の把握、問題点の洗い出し、改善策の立案、翌年度の年度計画の作成等に資するよう、職員の意見をセンター内メール・システム等にて聴取を行うよう努める。</p>

担当領域の特性を踏まえた戦略的かつ重点的な研究・開発の推進(別紙)	担当領域の特性を踏まえた戦略的・重点的な研究・開発の推進(別紙1)
<p>1. 重点的な研究・開発戦略の考え方</p> <p>がんは単一の疾患ではなく、その原因、宿主背景因子、本態となる遺伝子異常、病態、病期及び治療応答性等において極めて多様な様相を呈することが明らかにされている。その罹患率及び死亡率を抑制するためには、基礎研究、公衆衛生研究及び臨床研究の各分野において高度先駆的な研究・開発を展開するとともに、これら3大分野の有機的な連携に基づく、我が国における総合的研究戦略として推進することが極めて重要である。</p> <p>このため、がんの原因・本態解明、予防・診断・治療法の基盤となる技術の開発等基礎研究の成果を、公衆衛生研究及び臨床研究に応用し、より優れた予防・診断・治療法の開発に結びつけるとともに、公衆衛生研究及び臨床研究において見出された疑問、仮説を基礎研究の課題として積極的に取り上げる等、双方向性の橋渡し研究を進めていく必要がある。</p> <p>また、これら研究の方向性及びその成果を的確に評価するためにはまず、がんの実態を把握し、分析する研究が欠かせない。ついで、発生したがんに対する高度先駆的診療技術の開発、日本人のがん罹患率を低減させうる一次予防法の開発、検診等早期発見による二次予防法の科学的評価と開発が求められる。さらに、このようにして開発されたがんの予防・検診・診断・治療法の均てん化を図るための研究及び対策を展開する必要がある。</p> <p>センターにおいては、これらの研究課題について、センター内各部門の連携はもとより、国内外の医療機関、研究機関、学会等との一層の連携を図り、総合的な取り組みを進めていくこと。</p> <p>その実施にあたっては、中期計画において、主な研究成果に係る数値目標を設定するなど、センターが達成すべき研究成果の内容とその水準を明確化及び具体化すること。</p>	<p>1. 重点的な研究・開発戦略の考え方</p> <p>がん対策基本法とがん対策推進基本計画を踏まえ、がん対策に資する研究に積極的に取り組み、世界をリードする研究成果を継続的に創出するとともに、その成果の社会への還元を促進する。</p> <p>その実現に向け、病院と研究所の連携をより強化し、企業や国内外の大学、学会等のアカデミア機関との産官学連携の一層の推進を図りつつ、がんの原因・本態解明の基礎研究から予防及び診断・治療技術の革新的開発を目指した橋渡し研究や早期臨床開発試験を積極的に推進する。さらにセンターが中心的に支援・コントロールし、がん診療拠点病院等を中心とした多施設共同臨床試験を展開し、新しい標準治療の開発と国内への普及を積極的に推進する。早期の開発から標準化を目指した基礎・臨床研究をセンターが主体的に展開し、世界のがん医療に大きく貢献する成果をあげるよう、総合的に研究を推進する。また、疫学研究等による日本人のエビデンスの収集や、がん医療の質的向上に資する研究、情報発信手法の開発に関する研究等に取り組み、その成果を活用していくことにより、がん医療の均てん化に寄与する。</p> <p>具体的には、中期目標の期間中に、センター全体として、10件以上のがん対策の推進に大きく貢献する顕著な成果をあげることを目指す。</p>
2. 具体的方針	2. 具体的方針
(1) 疾病に着目した研究	(1) 疾病に着目した研究

① がんの原因、発生・進展のメカニズムの解明

科学技術のイノベーションを常に取り入れ、分子・細胞から個体に至るものまでを研究対象にすることにより、がんの原因、発生・進展のメカニズムを解明し、予防・診断・治療への応用の糸口となる研究を行う。

① がんの原因、発生・進展のメカニズムの解明

ア がんの原因解明に資する研究の推進

がん発生の要因に関して、ゲノム・エピゲノム解析、様々なゲノム修飾に関する網羅的解析、発がん動物モデルを用いた研究成果をもとに、外的な環境要因（食事、喫煙、ウイルス・細菌感染、職業環境等）、生活習慣病や炎症などの内的環境要因及び遺伝的な発がん要因の解明に取り組む。

生活習慣病や炎症等に起因するがんの発生・成立に関して主導的な役割を果たしている分子機構の解明に取り組む。

発がん感受性の分子機構を解明し、その知見に基づく新しい予防法の開発を目指す。

イ がんの発生・進展のメカニズムに関する研究の推進

がんが多様性を獲得し進展・浸潤・転移する過程、及び、治療抵抗性を獲得する分子機構を、がん細胞側と宿主側の両方の観点から統合的に解明することを目指す。

ウ がんの本態解明の研究の推進

がん本態の特性を様々な検討により解明し、有効な治療標的の同定につなげる。

分子病理学的解析を基盤としたがんの病理学的診断・分類等に関する研究を進めるとともに、がんにおけるゲノム・エピゲノム異常並びに不安定性、RNA 及び蛋白質発現の変化と、治療応答性等との関係の解明に取り組む。高精度診断マーカー開発のためのゲノム・プロテオミクス等の新たな診断技術の開発に取り組む。各種がんの特徴的な細胞周期・信号伝達系・分化・細胞死プログラムの制御異常の解明、がん組織及び担がん個体における代謝系・内分泌系の異常の解明、がんにおける幹細胞、転移・浸潤を規定するがん細胞側・宿主側の要因とそれらの相互作用の解明、がんにおける間質及び脈

	<p>管系の役割の解明に取り組む。</p> <p>また、がん及びがん治療における腫瘍免疫の特性の解明に関する基礎研究を積極的に推進し、診療標的としての可能性を検討する。その他、生命科学の新しい進展に伴い、高度先駆的がん診療開発に資する基礎的研究の積極的な展開に取り組む。</p>
<p>② がんの実態把握</p> <p>各種がん登録による我が国のがんの罹患、転帰その他の状況等の実態及びその推移の把握、疫学研究によるがんのリスク・予防要因の究明等、がんの実態把握に資する研究を推進する。</p>	<p>② がんの実態把握</p> <p>ア がん登録の推進によるがんの実態把握</p> <p>がん登録を推進し、がんの罹患、転帰などの実態とその推移を把握するために、登録対象の範囲や予後調査の方法等を含めた実施体制の標準化と連携体制について検討を行う。さらに、正確ながん統計情報の整備に向けたがん登録の課題を検討する。また、がん登録から収集されたデータを用いて、がん医療の地域間格差の把握と分析に関する研究等の解析を行う。</p> <p>がん診療連携拠点病院等において実施される院内がん登録及び都道府県において実施される地域がん登録等より、がん対策情報センターに収集されたデータを用いて、全国的な傾向や課題などを分析・評価する。また、国と県のがん対策計画の企画・評価におけるがん統計の適切な利用を支援する。</p> <p>イ がんの原因究明に基づく予防法の研究開発</p> <p>動物実験や大規模コホート研究等の疫学研究を実施することにより、がんの発生に関わる環境・生活習慣等外的要因、加齢・遺伝素因等内的要因、及びそれらの相互作用を解明するなどに取り組み、がんのリスク・予防要因究明のための基礎的研究を推進する。</p> <p>基礎的研究及び疫学研究などの知見に基づき有効ながん予防法の開発を行う。</p>
<p>③ がんの本態解明に基づく高度先駆的医療、標準医療の向上に資する診断・治療技術及び有効ながん予防・検診法の開発の推進</p>	<p>③ がんの本態解明に基づく高度先駆的医療の開発、標準医療の向上に資する診断・治療技術の開発及び有効ながん予防・検診法の開発</p>

がんに対する高度先駆的な予防法、検診を含む早期診断法及び治療法の開発に資する研究を推進する。

また、既存の予防、診断、治療法に対する多施設共同研究等による有効性の比較等、標準的診断及び治療法の確立に資する研究並びに有効ながん検診法の開発に資する研究を推進する。

がん患者に対する緩和医療の提供に関する研究及び地域医療等との連携による療養生活の質の向上と普及に関する研究を行うとともに、地域ぐるみの在宅医療を含めた医療システムのモデル開発を行う。

また、高度先駆的な予防・診断・治療法の開発の基盤となる、バイオソースや臨床情報の収集及びその解析を推進する。

ア 有効ながん予防法の研究開発

科学的根拠に基づき、発がん性やがん予防の有効性の評価を行うとともに、基礎的研究の知見に基づく新しい予防法の開発を行う。

介入研究等により、予防法の有効性に関する検証を行う。

イ 最先端技術等を応用した革新的な検診手法の研究開発

画像技術等医用工学の現場への導入を目指す。

生活習慣、家族歴・既往歴、健康の状態や新規バイオマーカー等の情報に基づき、重点的に検診受検勧奨すべき対象者を同定する方法の検討を行う。

ウ 本態解明に基づく高度先駆的ながんの診断・治療法の基礎技術の開発研究

産官学連携体制を積極的に構築し、臨床医学と基礎研究を直接結びつける橋渡し研究の推進を行う。

特に至適な臨床導入を目指した新規分子標的治療薬などの抗がん剤や免疫・細胞・遺伝子療法などの基礎的研究、ドラッグ・デリバリーシステム(DDS)や遺伝子・核酸医薬のベクター・デリバリーシステムに関する基礎的研究、薬物療法の個別化に資する基礎的研究、がん診療に有用な再生医学の基礎的検討、放射線診断・治療の基礎となる放射線生物学的研究、生体イメージングを含めた新しい放射線診断・治療の基礎的研究、緩和医療の技術開発・至適化や精神腫瘍学の科学的基盤の構築に資する基礎的研究などを積極的に展開する。

エ わが国における臨床試験の推進に資する研究の実施

化学療法、放射線療法、手術及びそれらを組み合わせる集学的治療の新たなよりよい標準治療及び標準診断法を開発する多施設共同臨床試験(主として第Ⅱ相試験～第Ⅲ相試験:後期治療開発)

における中央支援機構を担うことを通じて、各種がんの標準治療の進歩に貢献する。

多施設共同臨床試験等の支援を通じて、規制要件、研究倫理、臨床研究方法論の教育と普及、治療効果や毒性の共通判定規準の作成と普及、有害事象報告システムや施設訪問監査による臨床試験の科学性と倫理性を担保する体制構築の支援と普及、及びそのための方法論の研究を行う。

オ 有効ながん検診法の研究開発

有効な検診を高い質で行えるよう、有効性評価及び精度管理に関する研究を推進するとともに、死亡率減少が実現できる検診システムを開発する。

カ がん患者の療養生活の質を尊重するがん医療の提供体制の整備に資する研究開発の推進

外来通院治療などの安全でかつ効率的・効果的な実践と普及のための研究開発を行う。

苦痛のないがん治療のため、早期からの緩和ケアの導入による副作用の対策や症状緩和の臨床研究を推進するとともに、がん患者のQOLの向上に資する緩和ケアや精神心理的ケアを、切れ目なく効果的に提供するため、入院から在宅療養への移行を見据えた緩和ケアの提供体制を開発する。

さらに、地域医療(在宅医療など)・福祉との連携によるがん患者・家族支援のモデルの開発を行うことにより、通院治療から在宅ケアに至る切れ目のない効果的な治療体制とその支援体制を構築する。

キ がんの原因・本態解明研究の基盤整備・構築と活用

病院の診療や臨床試験から生み出される診療情報並びに臨床試験データをデータベース及びバイオリソースバンクとして整備し、他施設との

<p>④ 医薬品及び医療機器の開発の推進</p> <p>「新成長戦略(基本方針)」(平成 21 年 12 月 30 日閣議決定)においては、ライフ・イノベーションによる健康大国戦略として、革新的な医薬品、医療・介護技術の研究開発・実用化の促進が求められている。</p> <p>この趣旨を踏まえ、がんに関する研究成果等を安全かつ速やかに臨床現場へ応用するために、医薬品及び医療機器の治験(適応拡大を含む。)、特に高度に専門的な知識や経験が要求される等実施に困難を伴う治験、臨床研究の実現を目指した研究を推進する。</p> <p>また、海外では有効性と安全性が検証されているが、国内では未承認の医薬品、医療機器について、治験等臨床研究を推進する。</p> <p>これらにより平成 21 年度に比し、中期目標の期間中に、臨床研究実施件数(倫理委員会にて承認された研究をいう。)及び治験(製造販売後臨床試験も含む。)の実施件数の合計数の 5%以上の増加を図ること。</p>	<p>共同研究への供与も含め、広くがん対策に資する研究に活用する。</p> <p>④ 医薬品及び医療機器の開発の推進</p> <p>ア 高度先駆的ながんの診断・治療など臨床開発の推進</p> <p>基礎的研究成果や最先端技術を応用した新しい医療技術(診断・治療・緩和)の早期臨床開発を行う。</p> <p>具体的には、ゲノムやプロテオミクスを応用した高精度診断マーカー、最先端イメージング技術やナノテクノロジーを応用した新しい画像診断技術など診断技術及びがんの本態解明に基づいた分子標的治療薬など新規薬物療法、遺伝子・細胞・免疫治療、新たな放射線治療法、機能温存手術や再生医療技術などを用いた新しい外科手術手技の開発、新しい緩和医療技術や精神腫瘍学的介入法などの臨床開発を産官学連携のもとセンター全体で積極的に推進し、世界の臨床開発拠点の一翼を担う。</p> <p>イ 国内未承認の医薬品・医療機器治験等臨床研究の推進</p> <p>がんの診断・治療などの臨床開発を行う上で必須である早期開発治験や国際共同治験、医師主導治験などを積極的に実施し、世界のがん医療の開発拠点の一翼を担う。</p> <p>これらにより、平成 21 年度に比し、中期目標の期間中に、臨床研究実施件数(倫理委員会にて承認された研究をいう。)及び治験(製造販売後臨床試験も含む。)の実施件数の合計数の 5%以上の増加を目指す。</p>
<p>(2)均てん化に着目した研究</p>	<p>(2)均てん化に着目した研究</p>
<p>① 医療の均てん化手法の開発の推進</p> <p>関係学会等との連携を図り、臨床評価指標の開発並びに診断・治療ガイドライン等の作成及び普及に寄与する研究を推進する。</p> <p>がんに対する医療を担う高度かつ専門的な技術を持つ人材育成を図るため、系統だった教育・研修方法の開発を推進する。</p>	<p>① がん医療の質的向上・均てん化のための研究開発の推進</p> <p>ア がん医療の質の管理の推進に資する研究の実施</p> <p>がん医療の質を評価する信頼性・妥当性のある指標の開発を行う。</p> <p>がん医療の均てん化に資するがん医療の提供体制や全国レベル</p>

	<p>での医療機関の連携体制のあり方について検討するとともに、がん医療の質を管理する方策として、効果的な画像診断支援、病理診断支援、放射線品質管理、画像レファレンスデータベースの構築等に関する研究・開発を行う。</p> <p>関係学会等と連携し、EBMを踏まえた診断・治療ガイドライン等の作成に寄与する。</p> <p>イ 人材育成に関する研究の推進</p> <p>全国のがん医療の均てん化の推進に資するよう、専門的ながん医療に従事する者を育成するための研修プログラムや、各地域でがん医療について指導的な役割を担う者を育成していくための研修の方法について検討する。</p>
<p>② 情報発信手法の開発</p> <p>がんに対する正しい理解を促進し、患者・家族に対する支援の質を向上させるため、医療従事者及び患者・国民への啓発手法の研究を推進する。</p>	<p>② 情報発信手法の開発</p> <p>ア がん医療の均てん化に資する医療者向け情報の提供方法等の開発</p> <p>医療者向け情報について、コンテンツの効率的な収集・維持体制や提供方法に関する研究を行う。</p> <p>イ 患者・国民等へのがん医療・がん研究に対する理解を支援する方法の開発</p> <p>患者・家族・国民等に対して、がんの予防、早期発見、診断、治療、がん研究に関する知識や情報を集積してわかりやすく提供することに関する研究に取り組む。</p> <p>ウ がん予防及びがん検診の普及等に関する研究の推進</p> <p>科学的根拠に基づいたがん予防の推進に資する研究を行う。</p> <p>科学的根拠に基づいたがん検診の普及の方法について検討するとともに、評価を行う。</p>

	<p>エ 科学的根拠に基づく政策提言の実施に資する研究の推進 科学的根拠に基づく政策提言の在り方、手法について検討する。</p>
--	--

中期計画（平成22年度から平成26年度）の予算

(単位：百万円)

区 別	金 額
収入	
運営費交付金	43,318
施設整備費補助金	2,988
長期借入金等	12,222
業務収入	165,579
その他収入	11,740
計	235,847
支出	
業務経費	183,862
施設整備費	26,119
借入金償還	10,170
支払利息	2,173
その他支出	5,088
計	227,412

(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) 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。

(注4) このほか、国から承継する一切の権利義務に係る収入支出がある。

[人件費の見積り]

期間中総額53,697百万円

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。

[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22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23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、以下の数式により決定する。

$$(A) = [A(a) \times \alpha 1] + [A(b) \times \alpha 2] + [A(c) \times \alpha 3] \times \beta + (B) + (C)$$

A(a): 前年度における一般管理費(運営基盤経費)に係る運営費交付金

A(b): 前年度における専門医師等育成事業に係る運営費交付金

A(c): 前年度における専門医師等育成事業、一般管理費(運営基盤経費)及び退職手当を除く運営費交付金

$\alpha 1$: 一般管理費(運営基盤経費)に係る効率化係数。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計数値を決定する。

$\alpha 2$: 専門医師等育成事業に係る効率化係数。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する。

$\alpha 3$: 一般管理費(運営基盤経費)、専門医師等育成事業経費及び退職手当を除く運営費交付金に係る効率化係数。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する。

β : 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。

B: 退職手当相当額。毎年度の予算編成において決定する。

C: 特殊要因経費。法令等の改正等に伴い必要となる措置又は現時点で予測不可能な事由により発生する資金需要であって、毎年度の予算編成過程において決定する。

【中期計画予算の見積りに際し使用した具体的係数】

$\alpha 1$: 0.97と置く。

$\alpha 2$: 1.00と置く。

$\alpha 3$: 0.99と置く。

β : 1.00と置く。

中期計画（平成22年度から平成26年度）の収支計画

（単位：百万円）

区 別	金 額
費用の部	<u>212,401</u>
經常費用	<u>212,345</u>
業務費用	209,957
給与費	74,505
材料費	61,772
委託費	17,018
設備関係費	31,751
その他	24,912
財務費用	2,173
その他經常費用	215
臨時損失	<u>56</u>
収益の部	<u>213,701</u>
經常収益	<u>213,646</u>
運営費交付金収益	41,976
資産見返運営費交付金戻入	1,245
業務収益	169,827
医業収益	149,934
研修収益	88
研究収益	19,606
その他	199
土地建物貸与収益	227
宿舍貸与収益	193
その他經常収益	177
臨時利益	<u>56</u>
純利益	1,301
目的積立金取崩額	0
総利益	1,301

（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22年度から平成26年度）の資金計画

（単位：百万円）

区 別	金 額
資金支出	<u>235,847</u>
業務活動による支出	<u>186,035</u>
研究業務による支出	13,111
臨床研究業務による支出	20,830
診療業務による支出	122,769
教育研修業務による支出	9,133
情報発信業務による支出	9,389
その他の支出	10,803
投資活動による支出	<u>26,119</u>
財務活動による支出	<u>15,258</u>
次期中期目標の期間への繰越金	<u>8,435</u>
資金収入	<u>235,847</u>
業務活動による収入	<u>209,494</u>
運営費交付金による収入	43,318
研究業務による収入	2,580
臨床研究業務による収入	16,775
診療業務による収入	145,937
教育研修業務による収入	88
情報発信業務による収入	199
その他の収入	597
投資活動による収入	<u>2,988</u>
施設費による収入	2,988
財務活動による収入	<u>16,257</u>
長期借入による収入	12,222
その他の収入	4,035
前期よりの繰越金	<u>7,108</u>

（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）前期よりの繰越金は、国立高度専門医療センター特別会計からのものを示す。

（注3）このほか、国から承継する一切の権利義務に係る収入支出がある。

施設・設備に関する計画

国立がん研究センターが担うべきがん患者に対する最先端のがん治療のための臨床研究及びがん治療を中長期的に安定してがん患者に実施できるよう、本中期計画期間中、医療機器等及び施設設備整備について、がん臨床研究・がん治療の高度化への対応、経営面の改善及び患者の療養環境の改善を図るために必要な投資を行うものとする。

なお、本計画は、毎年の経営状況等を総合的に勘案し、必要な見直しを行うものとする。

区 別	予 定 額 (百万円)	財 源
医療機器等整備	8,745	長期借入金等
施設設備整備 (内訳) 新棟設備更新・改修工事 予検センター設備更新・改修工事 研究所耐震強化工事 ヒトゲノム棟衛生設備更新工事 教育研修棟更新築 RI実験室・動物実験施設増改修 病棟・保育所改修工事 ディケア施設新築	6,466	長期借入金等 施設整備費補助金
合 計	15,211	

独立行政法人国立循環器病研究センターの中期目標、中期計画

独立行政法人国立循環器病研究センター中期目標	独立行政法人国立循環器病研究センター中期計画
<p>独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第29条第1項の規定に基づき、独立行政法人国立循環器病研究センター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22年4月1日</p> <p style="text-align: right;">厚生労働大臣 長妻 昭</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項の規定に基づき平成22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循環器病研究センター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循環器病研究センター中期計画を定める。</p> <p>平成22年4月1日</p> <p style="text-align: right;">独立行政法人国立循環器病研究センター 理事長 橋本 信夫</p>
前文	前文
<p>我が国においては、急速な少子高齢化の進展や、疾病構造の変化、医療技術等の高度化等により医療を取り巻く環境が大きく変化するとともに、国民の医療に対するニーズも変化しており、このような変化に対応した国民本位の総合的かつ戦略的な医療政策の展開が求められている。</p> <p>こうした中、国が医療政策を効果的、効率的に推進するため、国立高度専門医療研究センターには、疫学研究等による日本人のエビデンスの収集や高度先駆的医療の開発及びその普及等、我が国の研究、医療水準を向上させ、もって公衆衛生の向上に寄与することにより、医療政策を牽引していく拠点となることが求められている。</p> <p>このため、国立高度専門医療研究センターは、国内外の関係機関と連携し、資源の選択と集中を図り、国の医療政策と一体となって、研究・開発及び人材育成に関し、国際水準の成果を継続して生み出し、世界をリードしていくことが期待される。</p> <p>独立行政法人国立循環器病研究センター(以下「センター」という。)は、昭和52年に国立高度専門医療センターとして設置された国立循環器病センターを前身とし、以来、循環器病の克服を目標に、研究、医療、人材育成等を推進してきた。</p>	<p>独立行政法人国立循環器病研究センター(以下「センター」という。)は、昭和52年にがんに次ぐ死因の循環器病の克服を目的に設置された国立循環器病センターを前身とし、広く循環器病疾患の調査、研究を推進し、先進的な医療を目標に、循環器病の撲滅を目指して行く。</p> <p>そのため、センターは、高度先駆的医療・研究開発の中で、新たなエビデンスに基づくガイドラインを提案するなど、循環器病診療の均てん化を推進する。また、循環器病研究開発における国内外の、人材育成等を推進し、センターを核とした循環器病研究開発に関するネットワークを構築し、情報発信を積極的に行っていく。</p> <p>また、事業体として、業務運営の効率化に取り組み、国際的な臨床研究センターの基盤を築いていく。</p> <p>センターは、前身の国立循環器病センターの成果を礎として、国民から信頼の得られる研究・医療を確実に提供し、その成果として得られた研究知見を臨床へ応用していく。</p> <p>センターの病院と研究所は一体となって、引き続き政策医療の着実な実施とともに、高度な専門医療研究開発の担い手として、先駆的研究開発、及び先進医療の進展に貢献していくこととする。</p>

<p>循環器病は三大死因のうちの二つを占めるに至っており、その克服のための研究・開発と臨床応用は、国民の生命予後の飛躍的な改善に資するものといえる。このため、国家戦略として、健康増進法(平成14年法律第103号)、「21世紀における国民健康づくり運動(健康日本21)」及び「新健康フロンティア戦略」等に基づき、循環器病の克服に向けた取組が推進されている。</p> <p>センターにおいても、循環器医療の提供に必要な人材をはじめとするさまざまな資源が集積されており、近隣地域のみならず国内外の患者の生命を救ってきた。</p> <p>こうした中、センターは、日本人のエビデンスの収集や循環器病における死に直結する疾病の治療法の開発、これらの疾病をもたらす生活習慣病等に伴う心血管病変等の予防並びに胎児期・小児期における循環器病の診断及び治療等、循環器病学の基礎的及び臨床的研究を推進し、その成果を高度かつ先駆的な医療の提供及び優れた人材の育成に活かすことにより、循環器病の克服に貢献していくことが求められている。</p>	
<p>第1 中期目標の期間</p>	
<p>センターの中期目標の期間は、平成22年4月から平成27年3月までの5年間とする。</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22年4月1日から平成27年3月31日までの期間におけるセンター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>第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に関する事項</p>	<p>第1 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に関する目標を達成するために取るべき措置</p>
<p>1. 研究・開発に関する事項</p>	<p>1. 研究・開発に関する事項</p>
<p>(1) 臨床を志向した研究・開発の推進</p>	<p>センターが国際水準の研究を展開しつつ、我が国の治験を含む臨床研究を推進するため、以下に掲げる中核機能を強化する。</p> <p>これにより、高度先駆的医療の開発及び標準医療の確立のための臨床を指向した研究を推進し、その成果を継続的に生み出していく。</p>
<p>高度先駆的医療の開発及び標準医療の確立のため、臨床を指向した</p>	<p>(1) 臨床を志向した研究・開発の推進</p>
<p>高度先駆的医療の開発及び標準医療の確立のため、臨床を指向した</p>	

<p>研究を推進し、優れた研究・開発成果を継続的に生み出していくことが必要である。このため、センターにおいて以下の研究基盤強化に努めること。</p>	
<p>① 研究所と病院等、センター内の連携強化</p>	<p>① 研究所と病院等、センター内の連携強化 高度先駆的医療の開発及び標準医療の確立のための臨床を指向した基礎研究を円滑に実施し、また、基礎研究の成果を臨床現場へ継続的につなげられるよう、研究所と病院が高度の専門性を有した上で、その連携を強化する。 具体的には、研究所、病院の会議でそれぞれの問題意識を共有するとともに、臨床研究等を共同実施し、相互の交流を図り、研究所と病院との共同での研究を中期目標の期間中に、平成 21 年度に比べ 50%以上増加させる。</p>
<p>② 「革新的医薬品・医療機器創出のための5か年戦略」(平成 19 年 4 月 26 日内閣府・文部科学省・厚生労働省・経済産業省)に基づく、産官学が密接に連携して臨床研究・実用化研究を進める「医療クラスター」の形成等、国内外の産業界、研究機関及び治験実施医療機関等との連携</p>	<p>② 産官学等との連携強化 国内外の産業界、大学等の研究機関、大規模治験実施医療機関等との自発的・戦略的な連携がなされるよう、「医療クラスター」の形成等、他機関との共同研究を推進する体制を整える。 特に、企業との共同研究について、中期目標の期間中に、平成 21 年度に比べ 30%以上増加させる。</p>
<p>③ 研究・開発に係る企画及び評価体制の整備</p>	<p>③ 研究・開発の企画及び評価体制の整備 センターの使命を果たすための研究(研究開発費を含む。)を企画し、評価していく体制を整備するとともに、研究を支援していく体制も充実させる。</p>
<p>④ 効果的な知的財産の管理、活用の推進</p>	<p>④ 知的財産の管理強化及び活用推進 知的財産管理に当たっては、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)及び「知的財産推進計画」を踏まえ、研究成果の権利化と企業への技術移転等を推進するための部署を設置する。 また、知的財産の管理及び活用の推進に関する指針を「知的財産ポ</p>

	<p>リシー」として策定し、センター内の職員に知的財産の活用への意識を高めつつ、外部の機関へも公表する。</p> <p>ア 特許等の評価制度の確立 効果的な知的財産の管理については、事業化・ライセンス化を考慮した特許等の評価制度を確立し、職務発明委員会においては中期目標期間内に 180 件以上を審査し、特許出願に適切な研究成果を選定する。</p> <p>イ 知的財産の活用の促進 知的財産の活用については、これらに係る手続き・文書管理等の有効な運用と企業と連携した事業化戦略によって、技術移転等の橋渡しを促す。さらに、海外展開をも視野に入れた事業化支援システムの構築を目指し、契約・交渉等に伴うマネジメント機能の充実を図る。</p>
(2) 病院における研究・開発の推進	(2) 病院における研究・開発の推進
<p>治験等の臨床研究を病院内で高い倫理性、透明性をもって円滑に実施するための基盤の整備に努めること。</p>	<p>① 臨床研究機能の強化 センターにおいては、最新の知見に基づき、治療成績及び患者 QOL の向上につながる臨床研究(治験を含む。)を推進する。そのため、センターで実施される臨床試験に対する薬事・規制要件の専門家を含めた支援部門の整備を行う等臨床研究を病院内で円滑に実施するための基盤の整備を図り、治験依頼から契約締結までの期間を平均 50 日以内とする。</p> <p>② 倫理性・透明性の確保 倫理性・透明性確保のため、臨床研究等に携わる職員に対する継続的な倫理教育の機会を確保し、センター職員の臨床研究倫理に関する知識と意識を高める。 また、臨床研究に参加する患者・家族に対する説明書・同意書の内容について、倫理委員会等において重点的な審査を行い、臨床研究の趣旨やリスクに関する適切な説明と情報開示につなげる。</p>

	これらの取り組みと併せ、センターで実施している治験等臨床研究について適切に情報開示することにより、臨床研究を病院内で高い倫理性、透明性をもって円滑に実施するための基盤の整備に努める。
(3) 担当領域の特性を踏まえた戦略的かつ重点的な研究・開発の推進	(3) 担当領域の特性を踏まえた戦略的かつ重点的な研究・開発の推進
これら研究基盤の強化により、詳細を別紙に示した研究・開発を着実に推進すること。	これらの研究基盤の強化により、高度先駆的医療の開発やその普及に資する研究・開発を着実に推進する。 具体的な計画については別紙1のとおり。
2. 医療の提供に関する事項	2. 医療の提供に関する事項
我が国における循環器病に対する中核的な医療機関として、	医療の提供に当たっては、循環器病の緊急性・専門性を踏まえ、高度医療提供体制のさらなる整備はもとより、移植医学、人工臓器医学、遺伝子治療、本人の細胞から組織・臓器を作る再生医学等について、新しい治療法の創出及び積極的な臨床応用を推進することで、我が国の循環器医療をリードしていく機能を果たすこととする。
国内外の知見を集約し、高度先駆的医療の提供を行うこと。	(1) 高度先駆的な医療、標準化に資する医療の提供
また、循環器病に対する医療の標準化を推進するため、最新の科学的根拠に基づいた医療の提供を行うこと。	① 高度先駆的な医療の提供 研究部門と連携し、その研究成果を活用し、かつ、国内外の研究施設及び医療機関等の知見を集約して、高度先駆的な医療の提供を行うことにより、先進医療に取り組む。
患者・家族に必要な説明を行い、情報の共有化に努めることにより、患者との信頼関係を構築し、また、患者・家族が治療の選択、決定を医療者とともに主体的に行うことができるよう支援することに加え、	② 医療の標準化を推進するための、最新の科学的根拠に基づいた医療の提供 最新の知見に基づく標準的医療を安定した状態で提供する体制を整え、循環器病の医療の標準化のための実践に取り組む。
	(2) 患者の視点に立った良質かつ安心できる医療の提供
	① 患者の自己決定への支援 患者との信頼関係を構築し、患者・家族が治療の選択、決定を医療者とともに主体的に行うために必要な説明や情報開示等を適宜行い、

<p>チーム医療の推進、</p>	<p>患者・家族との情報の共有化に努める。</p>
<p>入院時から地域ケアを見通した医療の提供、</p>	<p>② 患者等参加型医療の推進 患者満足度調査の実施等、患者等参加型医療についての調査を行うとともに、病態や治療に係る様々な問題に関して患者の医療に対する理解を深めるための支援活動を推進する。</p>
<p>医療安全管理体制の充実、</p>	<p>③ チーム医療の推進 医師及びその他医療従事者等、それぞれの特性を生かした、多職種連携かつ診療科横断によるチーム医療を推進し、特定の職種への過度な負担を軽減するとともに、質の高い医療の提供を行う。 具体的には、診療科横断的分野において、多職種から構成される院内診療チームによる回診を年に380回以上実施する。</p>
<p>客観的指標等を用いた医療の質の評価等により、患者の視点に立った良質かつ安心な医療の提供を行うこと。</p>	<p>④ 入院時から地域ケアを見通した医療の提供 患者に対して、急性期から回復期、維持期、再発防止まで、切れ目なく適切な医療を提供できるよう、連携登録医療機関数を5年後には、平成21年度比20%増を図るなど、入院から地域ケアまで一貫した支援を実施する。</p>
<p>臓器移植ネットワークにおける移植実施施設として臓器移植法に基づく移植医療を適切に行うこと。</p>	<p>⑤ 医療安全管理体制の充実 医療安全管理の体制を整備し、全職員を対象とした医療安全や感染対策のための研修会を年4回以上開催するなど、医療事故防止、感染管理及び医療機器等の安全管理に努める。</p>
<p>臓器移植ネットワークにおける移植実施施設として臓器移植法に基づく移植医療を適切に行うこと。</p>	<p>⑥ 客観的指標等を用いた医療の質の評価 良質かつ適切な医療を効率的に患者に提供するため、救急医療、急性期治療から回復期リハビリテーションに至るまで、地域医療の質を全体として、かつ客観的に評価する体制を整備する。</p>
	<p>(3) その他医療政策の一環として、センターで実施すべき医療の提供</p>
	<p>臓器移植法に基づき、成人例のみならず小児例における心臓移植を臓器移植ネットワークにおける基幹心臓移植施設として実施する。体外設置型及び植込み型の補助人工心臓を症例に応じて適用し、在宅療法を</p>

	<p>含め QOL の高い補助人工心臓治療を実施する。 また、適応症例に対するホモグラフトを用いた組織移植を円滑に実施する。</p>
3. 人材育成に関する事項	3. 人材育成に関する事項
<p>人材育成は、センターが医療政策を牽引する上で特に重要なものであることから、センターが国内外の有為な人材の育成拠点となるよう、循環器病に対する医療及び研究を推進するにあたりリーダーとして活躍できる人材の育成を行うとともに、</p> <p>モデル的な研修及び講習の実施及び普及に努めること。</p>	(1)リーダーとして活躍できる人材の育成
	<p>循環器病領域の研究・医療におけるリーダーとして活躍できる人材を育成するため、教育・臨床プログラム数について、中期目標の期間中に平成 21 年度比 1.5 倍とするなど、医師、看護師、薬剤師、検査技師、リハビリテーション技師、研究者等の育成を積極的に行う。</p>
	(2)モデル的研修・講習の実施
	<p>循環器医療の均てん化推進を目的として、センター外の医療従事者等に対する職種ごとの各種研修を年 4 回以上企画・実施する。</p>
4. 医療の均てん化並びに情報の収集及び発信に関する事項	4. 医療の均てん化と情報の収集・発信に関する事項
<p>センター及び都道府県における中核的な医療機関間のネットワークを構築し、高度先駆的医療の普及及び医療の標準化に努めること。</p> <p>情報発信にあたっては、医療従事者や患者・家族が循環器病に関して信頼のおける情報を分かりやすく入手できるよう、国内外の循環器病に関する知見を収集、整理及び評価し、科学的根拠に基づく診断及び治療法等について、国民向け及び医療機関向けの情報提供を行うこと。</p>	(1)ネットワーク構築の推進
	<p>循環器病について、センターと都道府県における中核的な医療機関等とのネットワークを構築し、相互の交流を通じて、高度先駆的医療及び標準的医療等の普及を図る。</p>
	(2)情報の収集・発信
	<p>医療従事者や患者・家族が循環器病に関して信頼のおける情報を分かりやすく入手できるよう、広く国内外の知見を収集、整理及び評価し、ホームページ等を通じて、国民向け・医療機関向けに、科学的根拠に基づく最新の診断・治療情報等の提供を行うとともに、医療に関する技術援助、技術指導の要請に対応する。</p>
5. 国への政策提言に関する事項	5. 国への政策提言に関する事項
<p>医療政策をより強固な科学的根拠に基づき、かつ、医療現場の実態に即したものにするため、科学的見地から専門的提言を行うこと。</p>	<p>循環器病に関する研究・開発を推進する中で明らかとなった課題の解決策等について、科学的見地から専門的提言を行う。</p>

6. その他我が国の医療政策の推進等に関する事項	6. その他我が国の医療政策の推進等に関する事項
(1) 公衆衛生上の重大な危害への対応	(1) 公衆衛生上の重大な危害への対応
<p>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、国の要請に応じ、迅速かつ適切な対応を行うこと。</p>	<p>国の要請に応じて、国内外の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、循環器病に関する範囲内にて、可能な限り適切な対応を行う。</p>
(2) 国際貢献	(2) 国際貢献
<p>我が国における循環器病に対する中核的機関として、その特性に応じた国際貢献を行うこと。</p>	<p>国際学会への招聘や、海外からの研修の受け入れ等、循環器疾患の分野で大きく国際貢献する人数を中期目標の期間中で 200 人以上とするなど、我が国の中核的機関として求められる国際貢献を行う。</p>
第3 業務運営の効率化に関する事項	第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するために取るべき措置
1. 効率的な業務運営に関する事項	1. 効率的な業務運営に関する事項
<p>業務の質の向上及びガバナンスの強化を目指し、かつ、効率的な業務運営体制とするため、定期的に事務及び事業の評価を行い、役割分担の明確化及び職員の適正配置等を通じ、弾力的な組織の再編及び構築を行うこと。</p> <p>総人件費については、センターの果たすべき役割の重要性を踏まえつつ、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成 18 年法律第 47 号)や「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」(平成 18 年 7 月 7 日閣議決定)に基づいて人件費改革に取り組むとともに、給与水準に関して国民の理解が十分得られるよう必要な説明や評価を受けるものとする。</p> <p>その際、併せて、医療法(昭和 23 年法律第 205 号)及び診療報酬上の人員基準に沿った対応を行うことはもとより、国の制度の創設や改正に伴う人材確保も含め高度先駆的医療の推進のための対応や医療安全を確保するための適切な取組を行うこと。</p> <p>また、独立行政法人に関する制度の見直しの状況を踏まえ適切な取組を</p>	<p>(1) 効率的な業務運営体制</p> <p>センターとしての使命を果たすことができるよう組織内の企画立案、調整、分析機能を高めるとともに、人的・物的資源を有効に活用し、ガバナンスの強化を目指した体制を構築する。</p> <p>さらにセンターの使命に応じて、より効率的に成果を生み出せるよう、各部門の再編を行う。</p> <p>総人件費については、センターの果たすべき役割の重要性を踏まえつつ、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成 18 年法律第 47 号)に基づき平成 22 年度において1%以上を基本とする削減に取り組み、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」(平成 18 年 7 月 7 日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組を平成 23 年度まで継続するとともに、給与水準に関して国民の理解が十分得られるよう必要な説明や評価を受けるものとする。</p> <p>その際、併せて、医療法(昭和 23 年法律第 205 号)及び診療報酬上の人員基準に沿った対応を行うことはもとより、国の制度の創設や改正に伴う人材確保も含め高度先駆的医療の推進のための対応や医療安全を確保するための適切な取組を行う。</p>

<p>行うこと。</p> <p>センターの効率的な運営を図るため、以下の取組を進めること。</p>	<p>また、独立行政法人に関する制度の見直しの状況を踏まえ適切な取組を行う。</p> <p>① 副院長複数制の導入 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付けを明確化する</p> <p>② 事務部門の改革 事務部門については、配置を見直し、効率的・効果的な運営体制とする。</p> <p>(2) 効率化による収支改善 センターとしての使命を果たすための経営戦略や毎年の事業計画を通じた経営管理により収支相償の経営を目指すこととし、5年間を累計した損益計算において、経常収支率が100%以上となるよう経営改善に取り組む。</p>
<p>① 給与水準について、センターが担う役割に留意しつつ、適切な給与体系となるよう見直し</p>	<p>① 給与制度の適正化 給与水準等については、社会一般の情勢に適合するよう、民間の従業員の給与等を踏まえ、業務の内容・実績に応じたものとなるよう見直す。</p>
<p>② 共同購入等による医薬品医療材料等購入費用の適正化</p>	<p>② 材料費の節減 医薬品、医療材料等の購入方法、契約単価の見直しにより、材料費率の抑制に努める。</p>
<p>③ 一般管理費(退職手当を除く。)について、平成21年度に比し、中期目標期間の最終年度において15%以上の削減</p>	<p>③ 一般管理費の節減 平成21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(退職手当を除く。)について、15%以上節減を図る。</p>
	<p>④ 建築コストの適正化 建築単価の見直し等を進めるとともに、コスト削減を図り、投資の効率化を図る。</p>
<p>④ 医業未収金の発生防止及び徴収の改善並びに診療報酬請求業務の改</p>	<p>⑤ 収入の確保</p>

<p>善等収入の確保</p>	<p>医業未収金については、新規発生の防止に取り組むとともに、定期的な支払案内等の督促業務を行うなど回収に努めることで、平成 21 年度に比して(※) 医業未収金比率の縮減に取り組む。</p> <p>また、診療報酬請求業務については、院内のレセプト点検体制の確立等により適正な診療報酬請求事務の推進に努める。</p> <p>※ 平成 21 年度(平成 20 年 4 月～平成 22 年 1 月末時点) 医業未収金比率〇〇%</p>
<p>2. 電子化の推進</p>	<p>2. 電子化の推進</p>
<p>業務の効率化及び質の向上を目的とした電子化を費用対効果を勘案しつつ推進し、情報を経営分析等に活用すること。推進にあたっては職員の利便性に配慮しつつ、情報セキュリティの向上に努めること。</p>	<p>(1) 電子化の推進による業務の効率化</p>
	<p>業務の効率化を図るために職員に対する通報等の文書の電子化を、費用対効果を勘案しつつ取り組むよう努めるとともに、情報セキュリティの向上を図る。</p> <p>また、電子カルテシステムの導入に向けて具体的な取り組みを行う。</p>
	<p>(2) 財務会計システム導入による月次決算の実施</p> <p>企業会計原則に基づく独立行政法人会計基準への移行に伴い財務会計システムを導入し、月次決算を行い、財務状況を把握するとともに経営改善に努める。</p>
<p>3. 法令遵守等内部統制の適切な構築</p>	<p>3. 法令遵守等内部統制の適切な構築</p>
<p>法令遵守(コンプライアンス)等内部統制を適切に構築すること。</p> <p>特に契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、競争性及び透明性が十分確保される方法により実施するとともに、随意契約の適正化を図ること。</p>	<p>法令遵守(コンプライアンス)等の内部統制のため、内部監査等の組織を構築する。</p> <p>契約業務については、原則として一般競争入札等によるものとし、競争性、公正性、透明性を確保し、適正に契約業務を遂行するとともに、随意契約については、従前の「随意契約見直し計画」を踏まえた適正化を図り、その取組状況を公表する。</p>
<p>第4 財務内容の改善に関する事項</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</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>「第2 業務の効率化に関する目標を達成するために取るべき措置」で定めた計画を確実に実施し、財務内容の改善を図る。</p>

1. 自己収入の増加に関する事項	1. 自己収入の増加に関する事項
循環器病に対する医療政策を牽引していく拠点としての役割を果たすため、運営費交付金以外の外部資金の積極的な導入に努めること。	民間企業等からの資金の受け入れ体制を構築し、寄附や受託研究の受け入れ等、外部資金の獲得を行う。
2. 資産及び負債の管理に関する事項	2. 資産及び負債の管理に関する事項
センターの機能の維持、向上を図りつつ、投資を計画的に行い、固定負債(長期借入金の残高)を償還確実性が確保できる範囲とし、運営上、中・長期的に適正なものとなるよう努めること。	センターの機能の維持・向上を図りつつ、投資を計画的に行い、中・長期的な固定負債(長期借入金の残高)を償還確実性が確保できる範囲とし、運営上適切なものとなるよう努める。 そのため、大型医療機器等の投資に当たっては、原則、償還確実性を確保する。 (1) 予算 別紙2 (2) 収支計画 別紙3 (3) 資金計画 別紙4
	第4 短期借入金の限度額
	1. 限度額 2, 200百万円 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 重要な財産を処分し、又は担保に供しようとする時はその計画
	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(建物等の整備・修繕、医療機器等の購入等)及び借入金の償還に充てる。
第5 その他業務運営に関する重要事項	第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項
1. 施設・設備整備に関する事項	1. 施設・設備整備に関する計画
施設・設備整備については、センターの機能の維持、向上の他、費用対	中期目標の期間中に整備する施設・設備整備については、別紙5のとおり

<p>効果及び財務状況を総合的に勘案して計画的な整備に努めること。</p>	<p>りとする。</p>
<p>2. 人事の最適化に関する事項</p>	<p>2. 人事システムの最適化</p>
<p>センターの専門的機能の向上を図るため、職員の意欲向上及び能力開発に努めるとともに、人事評価を適切に行うシステムを構築すること。</p> <p>また、年功序列を排し、能力・実績本位の人材登用などの確立に努め、さらに、優秀な人材を持続的に確保するため、女性の働きやすい環境の整備及び非公務員型独立行政法人の特性を活かした人材交流の促進等を推進すること。</p>	<p>職員が業務で発揮した能力、適性、実績等を評価し、職員の給与に反映させるとともに、業務遂行意欲の向上を図る業績評価制度を導入する。当該制度の適切な運用を行うことにより優秀な人材の定着を図り、人事制度へ活用することにより、センター全体の能率的運営につなげる。</p> <p>非公務員型組織の特性を活かした人材交流の促進など、優秀な人材を持続的に確保する観点から人材の適切な流動性を有した組織を構築するため、国、国立病院機構等独立行政法人、国立大学法人、民間等と円滑な人事交流を行う体制を構築する。</p> <p>女性の働きやすい環境を整備するとともに、医師の本来の役割が発揮できるよう、医師とその他医療従事者との役割分担を見直し、職員にとって魅力的で働きやすい職場環境の整備に努める。</p>
	<p>3. 人事に関する方針</p>
	<p>(1) 方針</p>
	<p>良質な医療を効率的に提供していくため、医師、看護師等の医療従事者については、医療を取り巻く状況の変化に応じて柔軟に対応するとともに、経営に十分配慮する。</p> <p>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。</p> <p>また、幹部職員など専門的な技術を有する者については、公募を基本とし、優秀な人材の確保に努める。</p>
	<p>(2) 指標</p>
	<p>センターの平成 22 年度期首における職員数を 1,010 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に努める。</p> <p>特に、技能職については、外部委託の推進に努める。</p>

	(参考) 中期目標の期間中の人件費総額見込み 36,980百万円
3. その他の事項	4. その他の事項
<p>中期目標に基づきセンターのミッションを理解し、ミッションを実現するために必要なアクションプランとして中期計画を立て、具体的な行動に移すことができるように努めること。また、アクションプランやセンターの成果について、一般の国民が理解しやすい方法、内容で情報開示を行うように努めること。</p> <p>ミッションの確認、現状の把握、問題点の洗い出し、改善策の立案、翌年度の年度計画の作成等に資するため、定期的に職員の意見を聞くよう、努めること。</p>	<p>センターのミッションを理解し、ミッションを実現するために必要なアクションプランを立て、具体的な行動に移すことができるように努める。</p> <p>また、アクションプランやセンターの成果について、一般の国民が理解しやすい方法、内容で情報開示をホームページ等で行うように努める。</p> <p>ミッションの確認や現状の把握、問題点の洗い出し、改善策の立案、翌年度の年度計画の作成等に資するため、定期的に職員の意見を聞くよう努める。</p>

担当領域の特性を踏まえた戦略的かつ重点的な研究・開発の推進(別紙)	担当領域の特性を踏まえた戦略的・重点的な研究・開発の推進(別紙1)
<p>1. 重点的な研究・開発戦略の考え方</p> <p>循環器病は我が国の三大死因のうちの二つを占めるに至っており、また、健康で元気に暮らせる期間(健康寿命)の延伸に大きな障害になっているのが、循環器病である。</p> <p>こうした中、センターは、循環器病の克服を目指した疫学研究等による日本人のエビデンスの収集や、高度先駆的な医療の研究・開発を行い、我が国の医療水準全体を向上させる役割を期待されている。</p> <p>このため、センターは、研究組織の更なる改善及び企業、大学、学会等との連携体制をより充実させるとともに、基礎研究から橋渡し研究さらに臨床応用までを包括的かつ統合的に推進していくことで、循環器病の克服に資する新たな予防・診断・治療技術の開発を進めていくこと。</p> <p>その実施にあたっては、中期計画において、主な研究成果に係る数値目標を設定するなど、センターが達成すべき研究成果の内容とその水準を明確化及び具体化すること。</p>	<p>1. 重点的な研究・開発戦略の考え方</p> <p>循環器病は我が国の三大死因のうちの二つを占めるに至っており、健康寿命の延伸を大きく阻害している。</p> <p>その克服のための研究・開発とその臨床応用・情報発信は、国民の生命予後の飛躍的改善に資するものであり、優れた創薬・医療技術の国内外への展開を図るものである。</p> <p>このため、研究組織形態の柔軟化、企業や大学、学会等との連携の一層の推進を図りつつ、循環器病発症機序の解明につながる基礎的研究や疫学研究等による日本人のエビデンスの収集の推進から、予防医学技術の開発、基礎医学の成果を活用した橋渡し研究、臨床に直結した研究・開発等、総合的に研究を進めていく。</p> <p>具体的には、循環器疾患の解明と医療推進に大きく貢献する成果について、年5件以上とする。</p> <p>かかる成果には、1)循環器疾患に係る重要な物質や遺伝子及びその異常などの発見、2)医療機器や再生医療における革新的基盤技術の創生数や革新的な発明件数、3)医薬品、医療機器、診断・予防法などの TR 実施件数・製品化数などが含まれる。</p>
2. 具体的方針	2. 具体的方針
(1) 疾病に着目した研究	(1) 疾病に着目した研究
<p>① 循環器病の本態解明</p> <p>科学技術のイノベーションを常に取り入れ、分子・細胞から個体に至るものまでを研究対象にすることにより、循環器病の疾病メカニズムを解明し、予防・診断・治療への応用の糸口となる研究を推進する。</p>	<p>① 循環器病の本態解明</p> <p>循環器制御に関与する多彩な生体内の生理活性ペプチドやタンパク質等について、新規物質の同定、生理作用や作用機序、病態生理機能の解明等に向け、生化学、分子生物学、薬理学、ペプチド化学、細胞生物学、タンパク質工学、発生工学等の手法を用いた研究を推進する。</p>

	<p>先天性のみならず、循環器病の発症には、患者個人の遺伝子変異・遺伝子多型が広く関与することから、循環器を構成する組織・細胞等の病態解析を遺伝子・ゲノムの側面からも行い、新しい診断法、治療法につながる病因遺伝子、疾患感受性遺伝子の探索のための研究を推進する。</p>
<p>② 循環器病の実態把握</p> <p>我が国の循環器病の罹患、転帰その他の状況等の実態及びその推移の把握、疫学研究による循環器病のリスク・予防要因の究明等、循環器病の実態把握に資する研究を推進する。</p>	<p>② 循環器病の実態把握</p> <p>ア 実態把握のための社会的基盤の整備</p> <p>循環器病の登録を進めるために必要な社会的基盤の整備に必要な要件を解明する。</p> <p>そのために疫学研究を通じて、循環器疾患の登録を行い、循環器疾患の罹患、転帰などの実態とその推移を把握するために必要な実施体制と連携体制について検討を行う。また循環器医療の地域間格差の把握と分析に関する研究等の解析を行う。</p> <p>イ 循環器病の原因究明に基づく予防法の研究開発</p> <p>大規模コホート研究等の疫学研究を実施することにより、循環器病の発生に関わる生活習慣等外的要因、加齢・遺伝素因等内的要因、及びそれらの相互作用を解明するなどに取り組み、循環器病のリスク・予防要因究明のための基礎的研究を推進する。</p> <p>基礎的研究及び疫学研究などの知見に基づき有効な循環器病予防法の開発を行う。</p>
<p>③ 高度先駆的及び標準的予防、診断、治療法の開発の推進</p> <p>循環器病に対する高度先駆的な予防、診断、治療法の開発に資する研究を推進する。</p> <p>また、既存の予防、診断、治療法に対する有効性の比較等、標準的予防、診断、治療法の確立に資する研究を推進する。</p> <p>また、高度先駆的な予防・診断・治療法の開発の基盤となる、バイオリソースや臨床情報の収集及びその解析を推進する。</p>	<p>③ 高度先駆的及び標準的予防、診断、治療法の開発の推進</p> <p>病院と研究所の連携、医工連携、及び企業・大学を含めた産学官連携体制のもとで、トランスレーショナルリサーチ、臨床応用、製品化による普及を最終的な目標として、循環器病に起因する高度な機能障害を伴った臓器・組織の機能回復を目指した最新の知見に基づく再生医療技術に関する研究開発、最先端の医療機器を活用した診断及び治療法に関する研究開発を行う。</p>

	<p>循環器病において、その予後を最も左右する因子である高血圧・糖尿病・脂質異常症等が引き起こす心血管微小病変等の予防、さらに動脈硬化に起因する心疾患・脳血管疾患・腎疾患等の予防に資する研究、並びにこれらの循環器有病者の最適な日常生活管理の提案・QOL向上に資する研究を推進する。</p> <p>また、既存の予防手法について、有効性と安全性を検証するための研究を推進する。</p> <p>高度先駆的な診断・治療法の開発の基盤となる、循環器病の発症メカニズム及び循環器病の特性を解明するため、バイオリソースや臨床情報の収集とその解析を推進する。</p>
<p>④ 医薬品及び医療機器の開発の推進</p> <p>「新成長戦略(基本方針)」(平成 21 年 12 月 30 日閣議決定)においては、ライフ・イノベーションによる健康大国戦略として、革新的な医薬品、医療・介護技術の研究開発・実用化の促進が求められている。</p> <p>この趣旨を踏まえ、循環器病に関する研究成果等を安全かつ速やかに臨床現場へ応用するために、医薬品及び医療機器の治験(適応拡大を含む。)、特に高度に専門的な知識や経験が要求される等実施に困難を伴う治験・臨床研究の実現を目指した研究を推進する。</p> <p>また、海外では有効性と安全性が検証されているが、国内では未承認の医薬品、医療機器について、治験等臨床研究を推進する。</p> <p>これらにより平成 21 年度に比し、中期目標の期間中に、臨床研究実施件数(倫理委員会にて承認された研究をいう。)及び治験(製造販売後臨床試験も含む。)の実施件数の合計数の 5%以上の増加を図ること。</p>	<p>④ 医薬品及び医療機器の開発の推進</p> <p>循環器病に関する画期的な医薬品、先進的医療機器に関する研究開発を推進する。</p> <p>具体的には、循環器病の診断、治療、創薬の標的となるタンパク質、ペプチド等、及び医薬品候補となるペプチド、化合物等を探索・同定するとともに、その意義や有効性を検証する。</p> <p>また、循環器病の機能代替医療、再生医療、イメージング等を可能とするための基盤研究及び基盤技術の開発を行うとともに、実際の診断・治療の技術及び機器の開発に取り組む。</p> <p>これらの研究成果等を安全かつ速やかに臨床現場へ応用するために、医薬品及び医療機器の治験(適応拡大を含む。)の実現を目指した研究を推進し、特に、開発リスクが高い分野については、より積極的に実施する。また、臨床試験の安全性有効性の評価、臨床試験の方法などの開発に関する研究も実施する。</p> <p>また、海外では有効性と安全性が検証されているが、国内未承認の医薬品、医療機器について、治験等自主臨床研究を推進する。</p> <p>これらにより、平成 21 年度に比し、中期目標の期間中に、臨床研究実施件数(倫理委員会にて承認された研究をいう。)及び治験(製造販売後臨床試験も含む。)の実施件数の合計数の 5%以上の増加を目指</p>

	す。
(2)均てん化に着目した研究	(2)均てん化に着目した研究
<p>① 医療の均てん化手法の開発の推進</p> <p>関係学会等との連携を図り、臨床評価指標の開発並びに診断・治療ガイドライン等の作成及び普及に寄与する研究を推進する。</p> <p>循環器病に対する医療を担う高度かつ専門的な技術を持つ人材育成を図るため、系統だった教育・研修方法の開発を推進する。</p>	<p>① 医療の均てん化手法の開発の推進</p> <p>ア インディケーターの開発</p> <p>医療機関において広く使用される診断・治療ガイドライン等の作成に寄与するため、救急医療、急性期治療から回復期リハビリテーションに至るまで、地域医療の質を全体として、かつ客観的に評価する体制を整備する。</p> <p>イ 人材育成に関する研究の推進</p> <p>高度かつ専門的な技術を持つ人材育成を図るため、循環器医療の均てん化に資する系統だった教育・研修システムの開発、人材育成ツールの開発を推進する。</p>
<p>② 情報発信手法の開発</p> <p>循環器病に対する正しい理解を促進し、患者・家族に対する支援の質を向上させるため、医療従事者及び患者・国民への啓発手法の研究を推進する。</p>	<p>② 情報発信手法の開発</p> <p>ア 国民、患者向け情報の提供</p> <p>循環器病に関する理解を深め、日常の健康管理を啓発するために、複雑な循環器疾患の成因、病態、進行などに関して分かりやすく説明する手法を開発し、教科書的な知識、センターでの研究成果に基づく知見をWEB等で提供する。</p> <p>イ 医療従事者向け情報の提供</p> <p>a. 主要な循環器疾患について</p> <p>学会等との連携、センターの研究成果に基づき、主要な循環器疾患の標準的な診療技術に関する情報を集積、提供する。</p> <p>b. 希少な循環器疾患について</p> <p>センターの症例経験に基づき、希少な循環器疾患の病態や診療技術について解説する。</p>

	<p>ウ. 科学的根拠に基づく政策提言の実施に資する研究の推進 科学的根拠に基づく政策提言の在り方、手法について検討するための体制を整備する。</p>
--	---

中期計画（平成22年度から平成26年度）の予算

(単位：百万円)

区 別	金 額
収入	
運営費交付金	29,002
長期借入金等	1,453
業務収入	101,707
その他収入	3,868
計	136,030
支出	
業務経費	120,710
施設整備費	3,726
借入金償還	1,701
支払利息	144
その他支出	2,195
計	128,477

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

(注2)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。

(注4)このほか、国から承継する一切の権利義務に係る収入支出がある。

[人件費の見積り]

期間中総額36,980百万円を支出する。

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、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。

[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22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23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、以下の数式により決定する。

$$(A) = [A(a) \times \alpha 1] + [A(b) \times \alpha 2] + [A(c) \times \alpha 3] \times \beta + (B) + (C)$$

A(a)：前年度における一般管理費(運営基盤経費)に係る運営費交付金

A(b)：前年度における専門医師等育成事業に係る運営費交付金

A(c)：前年度における専門医師等育成事業、一般管理費(運営基盤経費)及び退職手当を除く運営費交付金

$\alpha 1$ ：一般管理費(運営基盤経費)に係る効率化係数。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計数値を決定する。

$\alpha 2$ ：専門医師等育成事業に係る効率化係数。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する。

$\alpha 3$ ：一般管理費(運営基盤経費)、専門医師等育成事業経費及び退職手当を除く運営費交付金に係る効率化係数。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する。

β ：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。

B：退職手当相当額。毎年度の予算編成において決定する。

C：特殊要因経費。法令等の改正等に伴い必要となる措置又は現時点で予測不可能な事由により発生する資金需要であって、毎年度の予算編成過程において決定する。

[中期計画予算の見積りに際し使用した具体的係数]

$\alpha 1$ ：0.97と置く。

$\alpha 2$ ：1.00と置く。

$\alpha 3$ ：0.99と置く。

β ：1.00と置く。

中期計画（平成22年度から平成26年度）の収支計画

（単位：百万円）

区 別	金 額
費用の部	<u>132,754</u>
経常費用	<u>132,679</u>
業務費用	132,517
給与費	52,674
材料費	45,554
委託費	6,201
設備関係費	13,270
その他	14,818
財務費用	144
その他経常費用	18
臨時損失	<u>75</u>
収益の部	<u>133,763</u>
経常収益	<u>133,688</u>
運営費交付金収益	28,669
資産見返運営費交付金戻入	139
業務収益	104,679
医業収益	97,771
研修収益	24
研究収益	6,874
その他	10
土地建物貸与収益	92
宿舍貸与収益	48
その他経常収益	61
臨時利益	<u>75</u>
純利益	1,009
目的積立金取崩額	0
総利益	1,009

（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22年度から平成26年度）の資金計画

（単位：百万円）

区 別	金 額
資金支出	<u>136,030</u>
業務活動による支出	<u>120,855</u>
研究業務による支出	10,501
臨床研究業務による支出	9,983
診療業務による支出	84,420
教育研修業務による支出	8,698
情報発信業務による支出	1,799
その他の支出	5,454
投資活動による支出	<u>3,726</u>
財務活動による支出	<u>3,896</u>
次期中期目標の期間への繰越金	<u>7,553</u>
資金収入	<u>136,030</u>
業務活動による収入	<u>130,910</u>
運営費交付金による収入	29,002
研究業務による収入	37
臨床研究業務による収入	6,733
診療業務による収入	94,914
教育研修業務による収入	24
その他の収入	201
投資活動による収入	<u>0</u>
財務活動による収入	<u>3,980</u>
長期借入による収入	1,453
その他の収入	2,527
前期よりの繰越金	<u>1,140</u>

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

（注2）前期よりの繰越金は、国立高度専門医療センター特別会計からのものを示す。

（注3）このほか、国から承継する一切の権利義務に係る収入支出がある。

施設・設備に関する計画

国立循環器病研究センターが担うべき研究及び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、医療機器等整備について、研究・医療の高度化及び経営面の改善を図るために必要な投資を行うものとする。

なお、本計画は、毎年の経営状況等を総合的に勘案し、必要な見直しを行うものとする。

区 別	予 定 額 (百万円)	財 源
医療機器等整備	1,453	長期借入金等
合 計	1,453	