

平成 2 2 年度業務実績評価別添資料

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

独立行政法人国立健康・栄養研究所  
平成 2 3 年 7 月

## 目次

項目 1	財務状況	1
項目 2	保有資産の管理・運用等	2
項目 3	組織体制・人件費管理	3
項目 4	事業費の冗費の点検	2 1
項目 5	契約	2 3
項目 6	内部統制	3 3
項目 7	事務・事業の見直し等	3 9

## 財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総利益（総損失）	1. 7 4 億円
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金（繰越欠損金）	2. 5 2 億円
③当期運営費交付金債務	中期目標期間終了のため運営費交付金債務はない。	

④利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状況	<p>当期総利益は 173,919,041 円となっている。</p> <p>&lt;主な発生要因&gt;</p> <p>A. 中期目標期間終了後の収益化 125,817,344 円</p> <p>B. 期間進行基準による利益 46,804,180 円</p> <p>また、目的積立金については、現段階において、申請するほどの業務停滞や経営上の必要を認めるに至らないため申請していない。</p>	
⑤100 億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況	該当無し	
⑥運営費交付金の執行率が90%以下となった理由	該当無し	

保有資産の管理・運用等

<p>①保有資産の活用状況 とその点検</p> <p>(独立行政法人の事務・事業の 見直し基本方針で講じる措置が 定まっているものを除く。)</p>	<p>当研究所において、土地・建物などの不動産や 有価証券などの資産は保有していない。 また、減損またはその兆候に至った固定資産は ない。</p>
<p>②資金運用の状況</p>	<p>該当無し</p>
<p>③債権の回収状況</p>	<p>該当無し</p>

組織体制・人件費管理  
(委員長通知別添一関係)

<p>①給与水準の状況 と 総人件費改革の進 捗状況</p>	<p>当研究所は国の機関から独立行政法人に移行した経緯から、主たる経費は運営費交付金で措置することとなったため財政支出の割合が高いが、競争的資金の獲得、知的財産の活用及び研究施設の活用等により自己収入の増加を図ってきているところである。給与水準についても国に準じた体系（国に準じた俸給表等）を適用しており、適正な水準にあるものと考えている。</p>	
<p>②国と異なる、又は 法人独自の諸手当の 状況</p>	<p>〇〇手当</p>	<p>国と異なる手当はない。</p>
	<p>〇〇手当</p>	
	<p>〇〇手当</p>	
	<p>〇〇手当</p>	
<p>③福利厚生費の状況</p>	<p>法定福利費 58,635 千円（役職員一人当たり 537,936 円） 法定外福利費 1,027 千円（役職員一人当たり 9,422 円）</p> <p>法定外福利費は、労働安全衛生法に基づく健康診断費用のみである。また、当研究所ではレクリエーション経費はない。</p>	

(項目3の2)

○ 国家公務員再就職者の在籍状況 及び

法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者<sup>注1</sup>の在籍状況

(平成23年3月末現在)

	役員 <sup>注2</sup>			職員		
	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤	計
総数	2人	2人	4人	44人	64人	108人
うち国家公務員再就職者	1人	1人	2人	0人	0人	0人
うち法人退職者	0人	0人	0人	0人	0人	0人
ト						
うち非人件費ポスト	0人	0人	0人	0人	0人	0人
うち国家公務員再就職者	0人	0人	0人	0人	0人	0人
うち法人退職者	0人	0人	0人	0人	0人	0人

注1 「法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者」とは、法人職員が、定年退職等の後、嘱託職員等として再度採用されたものをいう(任期付き職員の再雇用を除く。)

注2 役員には、役員待遇相当の者(参与、参事等の肩書きで年間報酬額1,000万円以上の者)を含む。

注3 「非人件費ポスト」とは、その年間報酬が簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)第53条第1項の規定により削減に取り組まなければならないこととされている人件費以外から支出されているもの(いわゆる総人件費改革の算定対象とならない人件費)

<p>④国家公務員再就職者及び本法人職員の再就職者の在籍ポストとその理由</p>	<p>常勤役員1名(理事)については、平成23年7月に任期満了となった。</p> <p>また、非常勤役員1名(監事)については、平成23年3月に任期満了となり、後任の監事は公募により国家公務員OB以外の者を採用した。</p>
--	--

## 独立行政法人国立健康・栄養研究所の役職員の報酬・給与等について

## I 役員報酬等について

## 1 役員報酬についての基本方針に関する事項

## ① 平成22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

平成22年度は、常勤・非常勤役員の業績及び法人としての業務実績を総合的に判断した結果、報酬の増減は行わなかったが国家公務員の給与改定に準じ俸給月額を平均0.2%引き下げるとともに、期末・勤勉手当の支給月額を0.12月引き下げた。

## ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

国家公務員の給与改定に準じ、俸給月額を平均0.2%引き下げるとともに、期末手当及び勤勉手当の支給月数を0.12月引き下げた。

理事

国家公務員の給与改定に準じ、俸給月額を平均0.2%引き下げるとともに、期末手当及び勤勉手当の支給月数を0.12月引き下げた。

監事(非常勤)

改定なし

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	17,366	10,989	4,359	1,984 (地域手当) 34 (通勤手当)			
理事	17,134	10,762	4,269	1,943 (地域手当) 160 (通勤手当)			*
A監事 (非常勤)	1,336	1,336	0	0			
B監事 (非常勤)	1,238	1,238	0	0		3月31日	*

注1:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に対して支給しているものである。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\*※」、該当がない場合は空欄。

3 役員の退職手当の支給状況(平成22年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
	千円	年	月				
法人の長	該当無し						
理事	該当無し						
監事A (非常勤)	該当無し						
監事B (非常勤)	該当無し						

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

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

## II 職員給与について

### 1 職員給与についての基本方針に関する事項

#### ① 人件費管理の基本方針

第二期中期計画の予算における人件費の範囲内で、人事院勧告を考慮し、人件費の効率化を推進している。

#### ② 職員給与決定の基本方針

##### ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

一般職の職員の給与に関する法律に準拠し、中期計画の人件費の見積を考慮して決定している。

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

一般職の職員の給与に関する法律に準拠し、勤務成績に応じ、勤勉手当を支給することにより反映させている。

#### [能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与:勤勉手当 (査定分)	国家公務員の給与改定に準拠して、資質、仕事に対する意欲及び取組姿勢等について上司による段階的評価を行うとともに、評価結果を賞与の算定に反映させた。
昇給・昇格	事務職員については、資質、仕事に対する意欲及び取組姿勢等について、上司による段階的評価を行うとともに、評価結果を昇給の算定に反映させた。また、研究職員については所属部門の研究成果への貢献度及び業績を評価し、昇給・昇格の算定に反映させた。

#### ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

- ・国家公務員の給与改定に準じ、俸給月額を平均0.2%引き下げるとともに、期末手当及び勤勉手当の支給月数を0.12月引き下げた。
- ・地域手当については、国家公務員の給与改定に準じ、東京23区100分の17から100分の18に改定した。

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

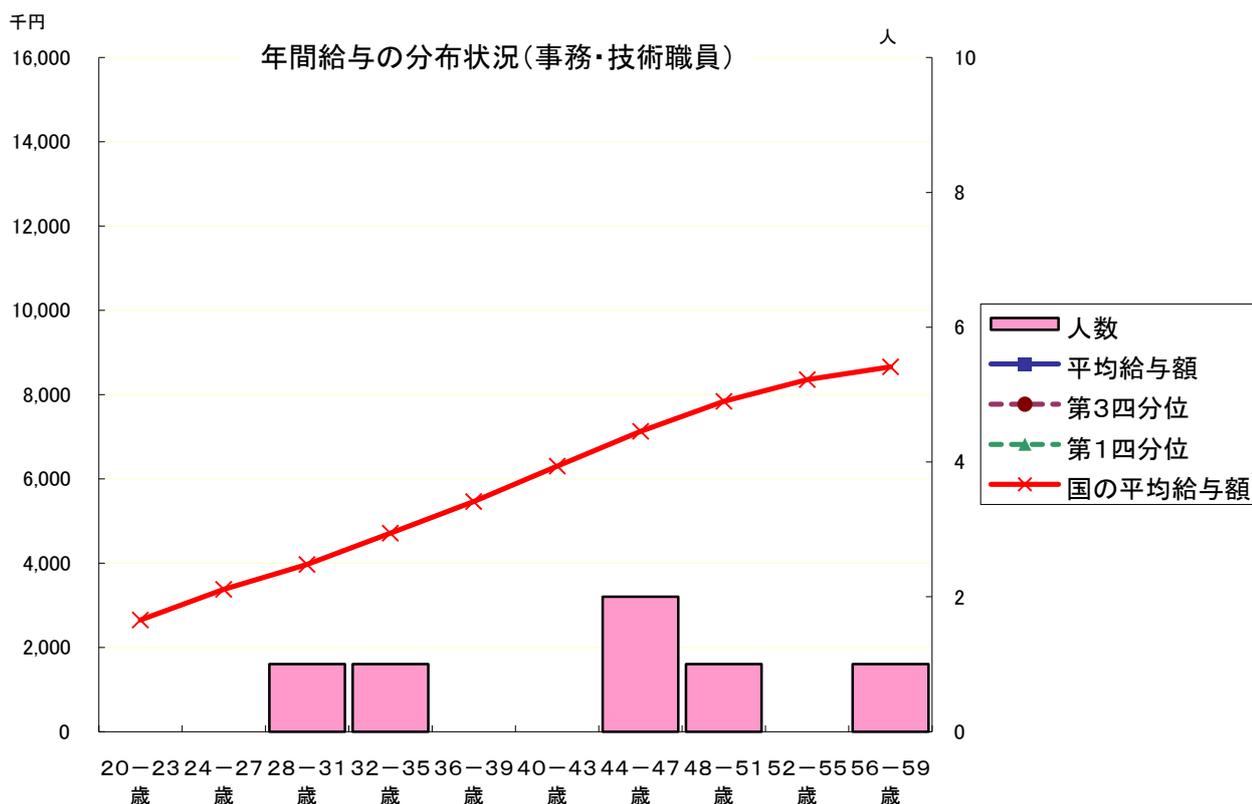
区分	人員	平均年齢	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	22人	49.1歳	9,672	7,334	175	2,338
事務・技術	6人	43.8歳	7,690	5,826	170	1,864
研究職種	16人	49.1歳	10,416	7,900	177	2,516
在外職員	該当無し					
任期付職員	11人	39.5歳	7,601	6,095	148	1,506
事務・技術	該当無し					
研究職種	11人	39.5歳	7,601	6,095	148	1,506
再任用職員	該当無し					
事務・技術	該当無し					
研究職種	該当無し					
非常勤職員	4人	45.8歳	3,384	2,704	88	680
事務・技術	3人	48.5歳	3,202	2,492	117	710
研究職種	1人					

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除いている。

注2: 非常勤職員の研究職種については、対象者が1名であり、個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「人員」以外の事項については記載していない。

注3: 医療職種、教育職種については、該当者がいないため省略している。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)  
(事務・技術職員)

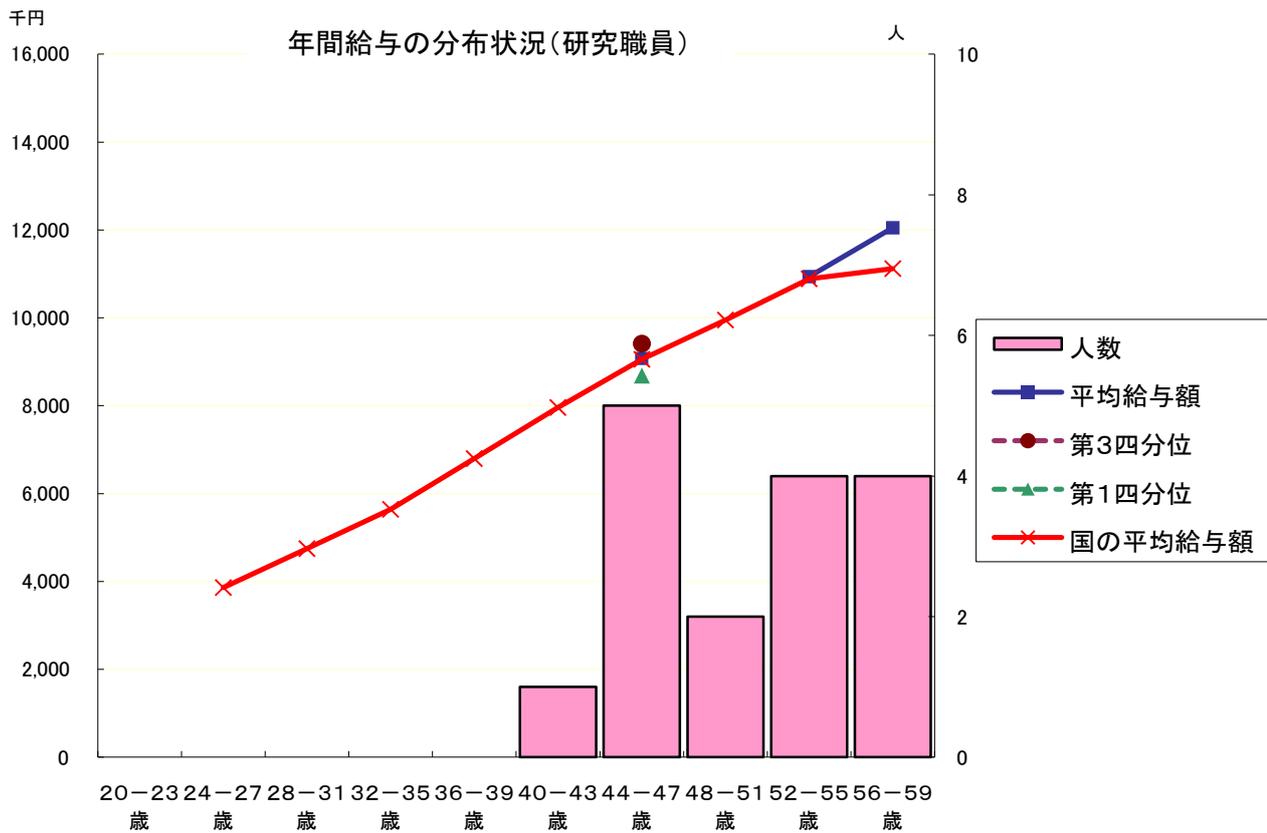


分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・本部部长	1	—	—	—	—	—	—
・本部課長	1	—	—	—	—	—	—
・本部係長	2	—	—	—	—	—	—
・本部係員	2	—	—	—	—	—	—

注1: 該当者が2名以下の年齢階層については、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については標記していない。

注2: 該当者が4名以下の年齢階層については、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は標記していない。

(研究職員)



分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・部長	3	56.8	—	—	12,190	—	—
・センター長	1	—	—	—	—	—	—
・室長	7	48.6	8,976	8,976	9,821	10,137	10,137
・主任研究員	5	50.5	8,602	8,602	9,307	10,182	10,182

注1: 該当者が2名以下の年齢階層については、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については標記していない。

注2: 該当者が4名以下の年齢階層については、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は標記していない。

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

事務・技術職員

区分	計	8級	7級	6級	5級
標準的な職位			部長	課長	
人員 (割合)	6人	該当無し	1人 (16.7%)	1人 (16.7%)	該当無し
年齢(最高～最低)					
所定内給与年額(最高～最低)					
年間給与額(最高～最低)					
区分	計	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		係長	係長	主事	
人員 (割合)		1人 (16.7%)	1人 (16.7%)	2人 (33.3%)	該当無し
年齢(最高～最低)					
所定内給与年額(最高～最低)					
年間給与額(最高～最低)					

注:7級、6級、4級、3級及び2級の該当者は2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

研究職員

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		研究部長	研究部長	研究室長	上級 研究員	研究員	
人員 (割合)	16人	該当無し	5人 (31.3%)	8人 (50.0%)	3人 (18.8%)	該当無し	該当無し
年齢(最高～最低)			58～53歳	56～42歳	49～44歳		
所定内給与年額(最高～最低)			千円 9,774～ 8,329	千円 8,123～ 6,420	千円 6,599～ 6,424		
年間給与額(最高～最低)			千円 13,288～ 11,467	千円 10,596～ 8,357	千円 8,688～ 8,463		

④ 賞与(平成22年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

事務・技術職員

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 61.0	% 59.5	% 60.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.0	% 40.5	% 39.8
	最高～最低	% 44.3～33.0	% 44.4～36.1	% 44.4～34.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 59.5	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.0	% 32.0	% 33.7
	最高～最低	% 37.5～32.2	% 34.1～29.8	% 34.2～32.3

研究職員

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 61.3	% 63.9	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.7	% 36.1	% 37.4
	最高～最低	% 48.0～33.2	% 48.5～30.2	% 47.1～32.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% -	% -	% -
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% -	% -	% -
	最高～最低	% -	% -	% -

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

対国家公務員(行政職(一)／研究職／医療職(一)／医療職(三))

対国家公務員(行政職(一))

114.4
101.6

対国家公務員(研究職)

対他法人(事務・技術職員)

109.1
102.1

対他法人(研究職員)

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

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容										
<p>指数の状況</p>	<table border="1"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="550 315 831 367">対国家公務員 114.4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="691 367 831 465">参考</td> <td data-bbox="831 367 1401 465"> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="831 367 1007 405">地域勘案</td> <td data-bbox="1007 367 1401 405">99.4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 405 1007 443">学歴勘案</td> <td data-bbox="1007 405 1401 443">112.7</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 443 1007 465">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1007 443 1401 465">98.8</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員 114.4		参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="831 367 1007 405">地域勘案</td> <td data-bbox="1007 367 1401 405">99.4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 405 1007 443">学歴勘案</td> <td data-bbox="1007 405 1401 443">112.7</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 443 1007 465">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1007 443 1401 465">98.8</td> </tr> </table>	地域勘案	99.4	学歴勘案	112.7	地域・学歴勘案	98.8
対国家公務員 114.4											
参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="831 367 1007 405">地域勘案</td> <td data-bbox="1007 367 1401 405">99.4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 405 1007 443">学歴勘案</td> <td data-bbox="1007 405 1401 443">112.7</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 443 1007 465">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1007 443 1401 465">98.8</td> </tr> </table>	地域勘案	99.4	学歴勘案	112.7	地域・学歴勘案	98.8				
地域勘案	99.4										
学歴勘案	112.7										
地域・学歴勘案	98.8										
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>研究所の事務職員は、全員が国からの出向者であることに加え、比較的給与の高い本省出身者が多いこと。(平成22年度:調査対象者6名中4名が本省出身者)</p> <p>また、当研究所は東京都新宿区にあり、全職員が国の基準と同様に地域手当18%(平成22年度)の対象となっている(東京23区に所在する当法人は、過去5年間で5%増えている。平成17年度:13%→平成22年度18%)ことが要因と考えられる。</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b>          地域・学歴を考慮すると、給与水準が国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。</p> <p>なお、ラスパイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えます。</p>										
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p><b>【国からの財政支出について】</b>          支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 88.2%          (国からの財政支出額 738,737,000円、支出予算の総額 837,803,000円:平成22年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b>          当研究所は国の機関から独立行政法人に移行した経緯から、主たる経費は運営費交付金で措置することとなったため財政支出の割合が高いが、競争的資金の獲得、知的財産の活用及び研究施設の活用等により自己収入の増加を図ってきているところである。給与水準についても国に準じた体系(国に準じた俸給表等)を適用しており、適正な水準にあるものと考えている。</p> <p>なお、平成22年度決算における支出総額681百万円のうち、給与、報酬等支給総額409百万円の占める割合は60.1%である。</p> <p>当研究所は国の機関から独立行政法人に移行した経緯から、主たる経費は運営費交付金で措置することとなったため給与、報酬等の支出割合は高いが支出総額は毎年度減額しており、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p> <p><b>【累積欠損額について】</b>          累積欠損額0円(平成21年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b>          該当なし</p>										
<p>講ずる措置</p>	<p>当研究所における給与は国に準じた体系(国に準じた給与表等)を適用しているところであり、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていく。</p> <p>なお、当研究所の給与水準は東京23区地区の国家公務員との比較において、適切なものであると考えているが、今後、平均給与の水準をさらに抑制するため、人事異動を行う際には積極的に若い職員を配置するなどの改善を図り、第3期中期目標期間内(～平成27年度)に対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)97.4を目標とする。</p> <p>平成23年度見込み:対国家公務員指数(年齢勘案)107.6、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)97.4</p> <p>また、事務部門については1部3課の最小限の組織体制となっており、管理職ポストについては4ポストあるが、業務の効率化を図り1ポストを併任で対応するなど、管理職のスリム化を図っているが、今後適正な業務遂行を前提に管理職ポストの在り方について検討を行ってまいりたい。</p>										

○研究職員

項目	内容					
指数の状況	対国家公務員 101.6					
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 99.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 100.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 98.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 99.0		学歴勘案 100.3	
参考	地域勘案 99.0					
	学歴勘案 100.3					
	地域・学歴勘案 98.2					
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当研究所の研究職員は全研究者が大学卒業であり、その殆どが博士課程を修了(30人中28人)していること。</p> <p>また、当研究所は東京都新宿区にあり、全職員が国の基準と同様に地域手当18%(平成22年度)の対象となっている(東京23区に所在する当法人は、過去5年間で5%増えている。平成17年度:13%→平成22年度18%)ことが要因と考えられる。</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b>          地域・学歴を考慮すると、給与水準が国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。</p> <p>なお、ラスパイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。</p>					
講ずる措置	<p>当研究所における給与は国に準じた体系(国に準じた給与表等)を適用しているところであり、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていく。なお、研究職員に占める管理職の割合は60%(30人中18人)であるが、退職者の補充を行う際に若い職員を積極的に登用することにより、割合の引き下げを図ることとする。</p> <p>また、人事異動、特に定年等による退職者の補充を行う際には、原則公募により中途採用や若い職員の配置をさらに積極的に進めるなどの改善を図り、第3期中期目標期間内(～平成27年度)に対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)98.2を目標とする。</p> <p>平成23年度見込み:対国家公務員指数(年齢勘案)101.6、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)98.2</p>					

○支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合

給与・報酬等支給総額 409,163,536円／支出総額 680,813,030円＝60.1%

○管理職の割合(平成23年4月1日時点)

管理職21名／常勤職員41名＝51.2%

○大卒以上の高学歴者の割合

大卒者35名／常勤職員41名＝85.4%

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 18年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 409,164	千円 432,084	千円 (%) △ 22,920 (△ 5.30)	千円 (%) △ 48,096 (△ 10.52)
退職手当支給額 (B)	千円 14,350	千円 32,525	千円 (%) △ 18,175 (△ 55.88)	千円 (%) △ 67,704 (△ 82.51)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 119,892	千円 142,833	千円 (%) △ 22,941 (△ 16.06)	千円 (%) △ 4,494 (△ 3.61)
福利厚生費 (D)	千円 59,662	千円 62,700	千円 (%) △ 3,038 (△ 4.84)	千円 (%) △ 9,571 (△ 13.82)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 603,068	千円 670,142	千円 (%) △ 67,074 (△ 10.00)	千円 (%) △ 129,865 (△ 17.72)

#### 総人件費について参考となる事項

・行革推進法、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況

①中期目標においては、平成18年度以降の5年間において、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、給与体系の見直しを進めることを定めている。

②中期計画においては、中期目標期間の最終年度までに平成17年度を基準として5%以上の削減を達成することとし、併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、給与体系の見直しを行う。

③人件費削減の取り組みの進捗状況

年齢勘案によるラスパイレース指数は100以上であるが、総人件費については国家公務員の給与改定に準じ、地域手当の増(1%)があったものの、俸給月額を平均0.1%引き下げるとともに、期末、勤勉手当の支給月額を0.2月引き下げたことに加え、退職者の補充を控えたこと(平成21年4月1日現在43名、平成22年4月1日現在41名)により対前年度5.3%の削減を達成することができたと考えている。引き続き研究職については定年退職者及び任期付研究員の任期満了を踏まえた人事計画の策定を行うとともに事務職員についても全員が国の出向者であることについて検討を加え第2期中期目標である5%削減を達成してきており、引き続き第3期中期目標である5%削減に努めてまいりたい。

#### 総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	429,528	438,792	408,781	425,451	400,757	366,765
人件費削減率 (%)		2.2	△ 4.8	△ 0.9	△ 6.7	△ 14.6
人件費削減率(補正值) (%)		2.2	△ 5.5	△ 1.6	△ 5.0	△ 11.4

注1: 「人件費削減率(補正值)とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年の行政職(一)の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、△2.4%、△1.5%である。

注2: 競争的研究資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画H18.3.28閣議決定)において指定されている戦略的重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者いう。)を削減対象人件費の範囲から除いているため、Ⅲ表の「給与、報酬等支給総額」と削減対象人件費の金額とが異なることとなる。

注3: 注2の任期付研究者及び任期付職員の人件費を総人件費改革に係る削減対象人件費の範囲から除く前の「給与、報酬等支給総額」(削減対象人件費)は、基準年度(平成17年度)443,674千円、平成18年度457,260千円、平成19年度431,581千円、平成20年度452,563千円、平成21年度は432,084千円及び平成22年度は409,164千円であった。

**【主務大臣の検証結果】**

総人件費削減目標を達成したことについては、日ごろの経営改善努力の証左と考えているが、給与水準については国家公務員を上回っており、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、今後も適正な給与水準の在り方について検討していただきたい。

#### IV 法人が必要と認める事項

特になし

## 選考結果総括表

府省庁名 厚生労働省

役職	現任者				任命予定者			選考経過
	氏名	年齢	当初就任年月日	前職	氏名	年齢	現(前)職	
(独)国立健康・栄養研究所 監事 (非常勤)	長谷川 敏彦	63	H21.4.1	国立保健医療科学院政 策科学部長[OB] 日本医科大学医療管理 学教室教授	岡山 明	55	公益財団法人結核予防 会理事	応募総数 15名 ↓ 書類選考 ↓(4名) 面接 ↓(2名) 任命権者が選任
(独)高齢・障害者雇 用支援機構 理事長	戸苅 利和	63	H19.10.1	厚生労働事務次官[OB] (独)高齢・障害者雇用支 援機構理事	小林 利治	63	(株)東芝取締役(監査委 員会委員) 日本年金機構監事	応募総数 42名 ↓ 書類選考 ↓(3名) 面接 ↓(1名) 任命権者が選任
(独)医薬基盤研究 所 監事 (非常勤)	大田 晋	64	H17.4.1	厚生省大臣官房付[OB] 川崎医療福祉大学医療 福祉学部教授	宅 康次	62	経営コンサルタント 元田辺三菱製薬(株)監 査部長	応募総数 7名 ↓ 書類選考 ↓(4名) 面接 ↓(2名) 任命権者が選任

独立行政法人国立健康・栄養研究所役員名簿新旧対照表

役職	現任者				就任(予定)者			任命権者	発令(予定)日		
	氏名	年齢	当初就任年月日	任期	任期満了年月日	前歴	氏名			年齢	前歴
理事長	徳留 信寛	66	H21.4.1	4	H25.3.31	名古屋市立大学大学院医学研究科公衆衛生学分野教授				厚生労働大臣	
理事	芝池 伸彰	60	H16.8.1	2	H23.7.5	東海北陸厚生局長				理事長	
監事 (非常勤)	長谷川敏彦	63	H21.4.1	2	H23.3.31	国立保健医療科学院政策科学部長 日本医科大学医療管理学教室教授	岡山	55	公益財団法人結核予防会理事	厚生労働大臣	H23.4.1
監事 (非常勤)	横山 明	64	H13.4.1	2	H23.3.31	横山会計事務所所長			再任	厚生労働大臣	H23.4.1

公募

## 独立行政法人国立健康・栄養研究所非常勤監事 選任理由

本法人の使命は、国民の健康の保持・増進に関する調査・研究、国民の栄養その他国民の食生活に関する調査・研究等の業務を一体的に行い、公衆衛生の向上・増進に資することにある。

そうした組織にあって、本ポストには、そのミッションとして、業務の運営状況、法令・規程等の実施状況、予算の執行状況及び決算状況等が適切かつ効率的に行われているかどうかの監査を行うとともに、独立行政法人の経営運営改革の実施について、監事という立場から積極的に参画することが求められる。

本件公募に対しては、15名の応募があり、選考委員会において、書類選考を経て、4人の候補者に対して面接を行い、当法人の監事としての適性を有する2人を選び、任命権者である厚生労働大臣に提示したところ、岡山 明氏を最適任と判断するに至ったところである。

任命理由は、医師・研究者として、大学・公的機関において栄養疫学等の研究・教育に、また、健診機関において保健指導等に従事してきた経験から、本法人の事務・事業に関わる十分な知見と業務改革への熱意を有するとともに、監査業務に対する理解を持ち合わせていることなどが、選考委員会による書類選考及び面接を通じて最も高く評価され、任命権者としても独立行政法人の経営運営改革を促すことができる最適任者であると判断したものである。

## 選考委員会の属性について

### 【厚生労働省】

- ・独立行政法人国立健康・栄養研究所 監事（非常勤）

選考委員会のメンバーの属性は以下のとおり

・大学教授	2名
・公認会計士	1名
・会社（役）員	1名
計	4名

- ・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 理事長

選考委員会のメンバーの属性は以下のとおり

・大学教授	2名
・労使関係者	2名
計	4名

- ・独立行政法人医薬基盤研究所 監事（非常勤）

選考委員会のメンバーの属性は以下のとおり

・大学教授	2名
・公認会計士	1名
・会社（役）員	1名
計	4名

- ・独立行政法人国立循環器病研究センター 理事長

選考委員会のメンバーの主な属性は以下のとおり

・大学教授	4名
・病院経営者	3名
・会社役員	1名
・団体役員	3名
計	11名

(項目 4)

事業費の冗費の点検  
(委員長通知別添二関係)

事業費項目	点検状況	1年間実施した場合の削減効果額 (単位：千円)
① 庁費の執行状況の点検	<p>予算の目が運営費交付金の一本であり、またその構成は人件費、一般管理費、業務経費であるため、国で言う旅費や庁費の類では支払予定を組んでいない。国で言う庁費の類については、当研究所では旅費、謝金を除く一般管理費及び業務経費が該当する。国で言う出納整理期には、3月に発生した東日本大震災の関係で研究所の壁の修理やプールの水漏れ、研究機器の故障があったことその他、光熱水料、年間契約の外国図書の支払等で約 15,000 千円の支出があったが、年を通じて消耗品の一括購入や研究機器の共同利用等で経費節減を図っている。</p> <p>また旅費については、春と秋は学会シーズンであることから、一時的に増えているはいるが、パック料金の利用など経費節減を図っている。</p>	
② 旅費の執行状況の点検		
③ 給与振込経費の削減	<p>例外として認められている「平成 21 年 11 月 2 日付け給 2-103 号人事院事務総局給与局給与第二課長通知」の 1 の (1) 「転居を伴う異動等により職員と別居をすることとなる家族の生活費、子供の学費等の引出しに必要である場合 (以下省略)」に該当する 1 名のみ複数口座を認めている。</p>	1 千円
④ その他コスト削減について検討したもの	<p>平成 21 年度途中で自動車運行管理業務委託契約を打ち切っており、平成 22 年度も同契約を結ばずコスト削減をした。また、公用車については平成 22 年 12 月に売却したところである。</p>	665 千円

平成22年度の庁費及び旅費の類に関する支出状況

※ 厚生労働省の例  
上段：支出予定  
下段：支出実績

(単位：円)

区分	執行計画額	合計	支出状況												出納整理期				
			第1・四半期			第2・四半期			第3・四半期			第4・四半期							
			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月					
一般管理費	80,529,000	80,529,000	20,571,000	7,276,000	6,645,000	6,647,000	19,987,000	6,647,000	6,647,000	6,647,000	6,647,000	6,647,000	19,985,000	6,691,000	6,647,000	6,647,000	0		
		81,524,800	14,095,062	1,468,053	4,686,615	7,940,394	29,602,247	11,494,108	8,314,861	9,793,278	11,600,478	8,823,593	4,464,568	12,939,062	468,505	2,405,099	1,964,706	8,100,752	
うち旅費																			0
		1,183,680	84,820	0	0	84,820	340,670	0	0	340,670	531,280	194,660	2,260	29,990	2,260	2,260	22,760	2,710	
うち謝金																			0
		840,800	130,500	0	0	130,500	180,000	30,000	60,000	90,000	110,000	60,000	0	420,300	0	89,100	331,200	0	
うち庁費の類																			0
		79,500,320	13,879,742	1,468,053	4,686,615	7,725,074	29,081,577	11,464,108	8,254,861	9,362,608	24,050,229	11,009,198	8,578,933	4,462,988	12,488,772	466,245	2,313,739	1,610,746	8,098,042
業務経費		115,347,000	28,841,000	9,617,000	9,613,000	9,611,000	28,837,000	9,616,000	9,611,000	9,610,000	28,836,000	9,616,000	9,610,000	9,610,000	28,833,000	9,616,000	9,610,000	9,607,000	0
		122,376,550	24,307,184	4,931,845	10,420,926	8,954,413	27,962,053	11,604,636	7,815,173	8,542,224	24,766,206	8,358,329	6,149,184	10,258,893	45,341,127	10,293,943	9,423,023	17,962,944	7,661,217
うち旅費																			0
		6,774,664	2,632,686	754,820	885,916	991,950	1,079,514	646,602	10,300	422,612	2,212,630	1,346,280	753,450	112,900	849,154	492,254	96,600	261,000	0
うち謝金																			0
		573,584	96,060	12,360	61,040	22,660	319,930	146,240	5,150	166,540	86,224	4,120	53,304	28,800	71,370	11,330	60,940	0	0
うち庁費の類																			0
		115,026,292	21,576,438	4,164,665	9,473,970	7,939,803	26,562,589	10,609,794	7,799,723	7,953,072	22,467,352	7,007,929	5,342,430	10,116,993	44,419,903	9,790,359	9,266,383	17,701,944	7,661,217

\*予算上、独立行政法人国立健康・栄養研究所運営費交付金の目が一本であり、その構成は人件費、一般管理費、業務経費である。また旅費、謝金、庁費の類等の支払計画はないことから支払予定は内数表記をしている。  
\*一般管理費、業務経費でそれぞれ旅費、謝金、庁費の類のものを支払っていることから、双方に記載してある。

契 約  
(委員長通知別添二関係)

①契約監視委員会からの主な指摘事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1 者応札を改善すべく入札及び契約条件等（十分な公告期間の確保、参加要件の緩和）の改善の余地はないか更なる点検を行い、競争性を高めるようとりこむこと。</li> <li>・ 入札に参加しない事業者に理由を確認し、改善策を講じるなど、競争性を確保するよう検討すること。</li> </ul>
②契約監視委員会以外の契約審査体制とその活動状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 監事による月次監査を実施し、100万円以上の（賃貸借には80万円以上）の契約を対象に契約方式の妥当性及び契約内容の適正性等を審査するとともに、執行機関（会計課）以外で構成される内部監査を実施し、100万円以上（賃貸借は80万以上）の契約に関する証拠書類及び納入状況等を確認し相互牽制を図っている。</li> <li>なお、双方の結果は理事長に報告し、実効性を確保している。</li> <li>・ 契約事務における一連のプロセス 「物品請求」→「見積書の徴集」→「予定価格の作成」→「契約方式の検討」→「(監事による事前審査)」→「契約監視委員会による事前審査」→「契約方式の決定（入札・随意契約等）」→「(入札の実施)」→「契約の締結」→「納品」→「検収」→「監事による事後審査」→「内部監査の実施」</li> </ul>
③「随意契約等見直し計画」の進捗状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 随意契約によることができる場合を定める基準について、平成19年8月31日付にて「契約事務取扱要領」を改正し、国より厳しい基準を設定している。</li> <li>・ 予定価格が100万円を超える契約については、平成19年以降、HPにて公表している。</li> <li>・ 平成22年度については、競争性のない随意契約が財務諸表の官報公告の1件となっている。この他「事務・事業をとりやめたもの」以外の契約については、一般競争入札を実施しており、見直し計画を達成している。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・また、監事監査による定期的な点検をするとともに、契約監視委員会による事前審査等を実施し、契約の適正化に取り組んでいる。</li> </ul>
④一者応札・一者応募となった契約の改善方策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成 21 年 7 月 14 日付け「1 者応札・1 者応募」に係る改善方策を策定し、HPにて公表している。</li> <li>なお、前回の入札において 1 者応札であった契約については、原因を確認するとともに、必要に応じ、参加要件の変更、公告期間の見直し等を行い改善に努めている。</li> </ul>
⑤契約に係る規程類とその運用状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「独立行政法人における契約の適正化（依頼）」（平成 20 年 11 月 14 日総務省行政管理局長事務連絡）において講ずることとされている措置はすべて実施済である。</li> </ul>
⑥再委託している契約の内容と再委託割合（再委託割合が 50%以上のもの又は随意契約によるものを再委託しているもの）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・該当する再委託契約の実績はない。</li> <li>・平成 21 年 11 月 2 日付けにて「契約事務取扱要領」を改正し、再委託の制限を設けるとともに、契約書内の「権利義務譲渡」の条項にて再委託を制限している。</li> </ul>
⑦公益法人等との契約の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公益法人等との契約において、「1 者入札となった契約の相手先が公益法人である」等の契約締結の実績は無い。</li> <li>なお、公益法人等への契約の支出状況を HP に公表し、契約状況を明らかにしている。</li> </ul>
⑧その他調達の見直しの状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・耐用年数経過後の研究機器を使用するなど、研究機器の購入を控え、経費節減に努めた。</li> <li>・経費削減を図るため公用自動車の売却に伴う「自動車運行管理委託業務」の廃止。</li> </ul>

## (項目5の2)

I 平成22年度の実績【全体】		件数	金額
競争性のある契約	一般競争入札 (最低価格落札方式)	7件 (87.5%)	0.17億円 (92.7%)
	うち一者応札	2件 【28.5%】	0.02億円 【14.3%】
	総合評価落札方式	0件 (0%)	0億円 (0%)
	うち一者応札	0件 【0%】	0億円 【0%】
	指名競争入札	0件 (0%)	0億円 (0%)
	うち一者応札	0件 【0%】	0億円 【0%】
	企画競争等	0件 (0%)	0億円 (0%)
	うち一者応募	0件 【0%】	0億円 【0%】
競争性のない随意契約		1件 (12.5%)	0.01億円 (7.3%)
合 計		8件 (100%)	0.18億円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 【 %】には、一般競争入札等のうち一者入札・応募となったものの割合を示す。

※ 「競争性のある契約」の各欄には、不落・不調随契が含まれ、一者入札・応募としてカウントしている。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

Ⅱ 平成22年度の実績【公益法人】			
	件数	金額	
競争性のある契約	一般競争入札 (最低価格落札方式)	0件 ( 0%)	0億円 ( 0%)
	うち一者応札	0件 【 0%】	0億円 【 0%】
	総合評価落札方式	0件 ( 0%)	0億円 ( 0%)
	うち一者応札	0件 【 0%】	0億円 【 0%】
	指名競争入札	0件 ( 0%)	0億円 ( 0%)
	うち一者応札	0件 【 0%】	0億円 【 0%】
	企画競争等	0件 ( 0%)	0億円 ( 0%)
	うち一者応募	0件 【 0%】	0億円 【 0%】
競争性のない随意契約	0件 ( 0%)	0億円 ( 0%)	
合計	0件 ( 100%)	0億円 ( 100%)	

※ 「公益法人」は、いわゆる広義の公益法人を指し、独立行政法人、特例民法法人等のほか、社会福祉法人や学校法人も含む。

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 【 %】には、一般競争入札等のうち一者入札・応募となったものの割合を示す。

※ 「競争性のある契約」の各欄には、不落・不調随契が含まれ、一者入札・応募としてカウントしている。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

Ⅲ 随意契約等見直し計画の進捗状況 その1

		随意契約等見直し計画による見直し後の姿		平成 22 年度実績	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとりやめたもの		0 件 ( 0%)	0 億円 ( 0%)	11 件 ( 61%)	0.23 億円 ( 56%)
競争性のある契約	競争入札	15 件 ( 83%)	0.35 億円 ( 86%)	6 件 ( 33%)	0.17 億円 ( 42%)
	企画競争等	0 件 ( 0%)	0 億円 ( 0%)	0 件 ( 0%)	0 億円 ( 0%)
競争性のない随意契約		3 件 ( 17%)	0.06 億円 ( 14%)	1 件 ( 6%)	0.01 億円 ( 2%)
合 計		18 件 ( 100%)	0.41 億円 ( 100%)	18 件 ( 100%)	0.41 億円 ( 100%)

※ 「随意契約等見直し計画」策定時の個々の契約が、平成 22 年度においてどのような契約形態にあるかを記載するもの。

※ 「随意契約等見直し計画による見直し後の姿」の各欄の件数・金額は、随意契約等見直し計画時の件数・金額から複数年契約で平成 22 年度に契約の更改を行っていないものを除いたもの。

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第 99 条第 2 号、第 3 号、第 4 号又は第 7 号の金額を超えないもの）を除く。

※ 「競争入札」は、一般競争入札及び指名競争入札を示す。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示し、平成 22 年度実績欄には不落・不調随契が含まれる。

IV 随意契約等見直し計画の進捗状況 その2					
		一者応札・一者応募案件の見直し状況 (20年度実績)		22年度も引き続き一者応札・一者応募となったもの	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとりやめたもの		0件 ( 0%)	0億円 ( 0%)	3件 ( 60%)	0.06億円 ( 46%)
契約方法を見直しを実施せず条件等の見直し	仕様書の変更	1件 ( 20%)	0.02億円 ( 15%)	0件 ( 0%)	0億円 ( 0%)
	参加条件の変更	4件 ( 80%)	0.11億円 ( 85%)	1件 ( 20%)	0.02億円 ( 15%)
	公告期間の見直し	3件 ( 60%)	0.08億円 ( 62%)	1件 ( 20%)	0.02億円 ( 15%)
	その他	0件 ( 0%)	0億円 ( 0%)	0件 ( 0%)	0億円 ( 0%)
契約方式の見直し		0件 ( 0%)	0億円 ( 0%)	0件 ( 0%)	0億円 ( 0%)
その他の見直し		0件 ( 0%)	0億円 ( 0%)	0件 ( 0%)	0億円 ( 0%)
点検の結果、指摘事項がなかったもの		0件 ( 0%)	0億円 ( 0%)	0件 ( 0%)	0億円 ( 0%)
一者応札・一者応募が改善されたもの		—	—	1件 ( 20%)	0.05億円 ( 39%)
合 計		5件 ( 100%)	0.13億円 ( 100%)	5件 ( 100%)	0.13億円 ( 100%)

(注1) 平成20年度に一者応札・一者応募であった個々の契約が、見直しによって、平成22年度の契約ではどの程度一者応札・一者応募となったかを示している。

(注2) 内訳については、重複して見直ししている可能性があるため計が一致しない場合がある。

## 随意契約等見直し計画

平成 22 年 4 月  
独立行政法人国立健康・栄養研究所

### 1. 随意契約等の見直し計画

#### (1) 随意契約の見直し

平成 20 年度において、締結した随意契約等について点検・見直しを行い、以下のとおり、新たな随意契約等の見直し計画を策定する。

今後、本計画に基づき、真にやむを得ないものを除き、速やかに一般競争入札等に移行することとした。

	平成 20 年度実績		見直し後	
	件数	金額 (千円)	件数	金額 (千円)
競争性のある契約	( 61% ) 11	( 59% ) 24,515	( 83% ) 15	( 86% ) 35,385
競争入札	( 61% ) 11	( 59% ) 24,515	( 83% ) 15	( 86% ) 35,385
企画競争、公募等	( 0% ) 0	( 0% ) 0	( 0% ) 0	( 0% ) 0
競争性のない随意契約	( 39% ) 7	( 41% ) 16,810	( 17% ) 3	( 14% ) 5,940
合 計	( 100% ) 18	( 100% ) 41,325	( 100% ) 18	( 100% ) 41,325

(注 1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの。

(注 2) 金額、割合は、四捨五入しているため合計が一致しない場合がある。

(2) 一者応札・一者応募の見直し

平成20年度において、競争性のある契約のうち一者応札・一者応募となった契約について点検・見直しを行い、以下のとおり、契約の条件、契約手続き等を見直す必要があるものが見受けられた。

今後の調達については、競争性のない随意契約の削減に加え、これら結果に留意、改善しつつ、契約手続きを進めることにより、一層の競争性の確保に努める。

(平成20年度実績)

実 績		件 数	金 額 (千 円)
競争性のある契約		11	24,515
	うち一者応札・一者応募	( 45%)	( 53%)
		5	12,998

(注) 上段 ( ) は競争性のある契約に対する割合を示す。

(一者応札・一者応募案件の見直し状況)

見直し方法等	件 数	金 額 (千 円)
契約方式を変更せず、条件等を見直しを実施(注1)	( 100%)	( 100%)
	5	12,998
仕様書の変更	1	1,541
参加条件の変更	4	11,457
公告期間の見直し	3	8,378
その他	0	0
契約方式の見直し	( 0%)	( 0%)
	0	0
その他の見直し	( 0%)	( 0%)
	0	0
点検の結果、指摘事項がなかったもの	( 0%)	( 0%)
	0	0

(注1) 内訳については、重複して見直しの可能性があるため一致しない場合がある。

(注2) 金額、割合は、四捨五入しているため合計が一致しない場合がある。

(注3) 上段 ( ) は平成20年度の一者応札・一者応募となった案件に対する割合を示す。

## 2. 随意契約等見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み

### (1) 監事監査による定期的な契約の点検の実施

監事による月次監査等により、競争性のない随意契約、一者応札・一者応募になった案件を含め契約全般の点検を実施する。

### (2) 随意契約等の見直し

平成21年度において、競争性のない随意契約は、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第38条第4項の規定に基づく財務諸表の官報公告1件のみ（他2件については、再リース等による少額随意契約へ移行）となった。

引き続き、真にやむを得ないものを除き、一般競争入札等での契約を実施し、随意契約の適正化に取り組む。

### (3) 一者応札・一者応募の見直し

「1者応札・1者応募に係る改善方策について」（平成21年7月14日公表）に努め、十分な公告期間の確保、参加要件を緩和するなどの改善策を講じる。

また、やむを得ず1者応札・1者応募となった場合には、理由の把握に努め、可能な限り、原因に応じた改善策を講じる。

「1者応札・1者応募」に係る改善方策について

平成 2 1 年 7 月 1 4 日  
独立行政法人国立健康・栄養研究所

当所では、随意契約見直し計画に沿って、競争性の高い契約方式に速やかに移行することとしている。また、移行に当たっては、原則として一般競争入札に移行し、それが困難な場合に限り、企画競争などの競争性のある随意契約とすることとしている。

しかしながら、移行したものの1者応札・1者応募となっている事例が散見され、競争性が十分に確保されていない現状となっている。

このことから、当所では、競争性の一層の確保のために下記の改善対策を定めて取り組むこととする。

記

1. 公示に関する事項

- ・ 公示は、公示情報から事業規模等が容易に推測できるよう可能な限り詳細に記載する。
- ・ 公示は、全てホームページに掲載することとする。さらに、参入が予想される業者に広くPRを行うなど周知に努める。
- ・ 公示は、可能な限り土日祝日を除いて10日間以上を確保する。

2. 資格要件に関する事項

- ・ 資格要件は、官公庁等の業務実績を設定する等、不当に競争参加者を制限する要件を設定しない。

3. 仕様等に関する事項

- ・ 仕様書は、業務内容を具体的に分かりやすく書き、特定の者が有利となる仕様にしない。
- ・ 発注単位は、発注コスト、地域性等の諸条件を考慮し、適切な発注単位となるよう配慮する。

4. 参加者への配慮に関する事項

- ・ 契約相手方の金銭的負担となる契約は、契約期間や契約金額を勘案し部分払を活用するなど配慮する。
- ・ 契約締結から履行開始までの期間や契約期間は、十分な期間を設けるなど履行しやすくなるよう配慮する。
- ・ 複写機の賃貸借や情報システムなどの運用・保守契約は、長期的な収支予測が可能となるよう、複数年契約を検討する。

(項目6)

内 部 統 制

<p>①統制環境</p>	<p>1 理事長の役職員へのミッションの周知等 当研究所の理事長は、公衆衛生学、殊にがんの疫学における著名な研究者であり、自治体におけるがん登録制度の創設、疫学的アプローチによる国際的研究協力体制の構築など、行政との連携、行政課題に答える形での研究業績においてきわめて高い実績を有している。このような背景から、理事長は、当研究所の最優先課題は法律に規定された行政ミッションを高いレベルで確実に実施することであり、更に研究機関としての評価は国際的水準を抜く研究業績をあげることであるとする考え方を、各研究プログラム・プロジェクトに所属する研究者全員とのミーティングを通して、研究所全体に徹底させているところである。</p> <p>2 理事長のリーダーシップ発揮及びマネジメントの実効性確保 研究プログラムリーダー、プロジェクトリーダー以下、理事長と各研究グループの研究者全員が参加する研究状況に関するミーティングを行って、当研究所が法律に基づき、または行政の依頼によって行うべき調査研究課題を重点化してその趣旨の徹底をはかった。特に行政ミッションと重点課題の遂行に関しては、特別研究者や研究補助員を優先的に配置し、確実に目標が達成されるよう配慮した。</p> <p>3 内部統制の構築状況 内部統制の構築に関しては、役員及び幹部職員による「幹部会議」を毎週定例で開催し、国の動向等に関する情報の共有を図るとともに、所内 LAN のソーシャルネットワーキングを用いて研究所全体への情報提供を円滑に行った。</p> <p>4 役員会の位置付け、権限の状況 当研究所における重要事項の決定は、各研究部門の責任者であるプログラムリーダーと事務部長、研究企画主幹及び理事と理事長がメンバーである運営会議に諮って行われ、ほぼ</p>
--------------	---

	<p>毎月1回、定期的に開催された。またこの運営会議における決定は、メンバーである各部門の長から速やかにすべての研究者、職員に周知されることにより実効性を担保されている。</p> <p>5 理事長と監事・会計監査人の連携状況      会計担当幹事は毎月、月次監査を行ってその結果を理事長に報告するとともに、中間、期末評価における研究発表会に幹事が出席して内部評価に参画し、さらに毎年、役員である理事及び業務担当、会計担当監事と理事長との役員会議を開催してその連携をはかっている。</p> <p>6 その他統制環境に関する状況      理事長等の役員は、監事による月次監査報告や、独立行政法人評価委員会又は政策評価・独立行政法人評価委員会で評価・指摘された問題点等について、必ず幹部会議、運営会議において把握・検証を行い、統制環境の評価を行いその改善を図っている。</p>
<p>②リスクの識別・評価・対応</p>	<p>ア 当研究所の行政ミッションの遂行にかかるリスクの把握、識別と評価・対応は、定期的に行われる研究企画委員会において議論、整理された上で運営会議に図り、対応が決定される。</p> <p>リスク評価は、基本的に研究企画評価主幹が各プログラム・プロジェクトの状況調査に基づいて行い、リスクが把握された場合はプログラムリーダーと協議の上対応計画を立案し、定期または臨時の研究企画委員会及び運営会議において了承を得るという手順で対策がとられる。</p> <p>イ 当研究所は、他の独法に比して小規模であるため、各プログラムリーダーと事務部門及び研究企画評価主幹、理事、理事長との情報交換等はきわめて円滑であり、内部統制における意志の疎通等についても現在まで問題を生じたケースはない。</p>

③統制活動	<p>リスクの把握、対応については、現在までに年度計画を修正して業務を行うに至った事例は発生していないが、リスクが発生した場合は、研究企画委員会及び運営会議の決定を受け、各研究部門ごとに定めた年度計画を修正し、業務を遂行する。</p>
④情報と伝達	<p>イントラネットには常に研究企画委員会、運営会議等の情報を掲載し、各プログラムリーダー、センター長を通じて所内研究者全員への情報の周知を徹底し、発生している問題点等を把握できるよう整備している。</p> <p>研究成果は随時 HP に掲載して広報に努めており、さらに、年 4 回発行される「健康・栄養ニュース」においても、各プログラム、センターの研究内容、進捗状況の紹介に努めているところである。</p> <p>また、突発的に発生した事象や緊急にリスクが発生した場合に備えるため、連絡ポイントを作って登録を行い、いつでも連絡が取れるよう体制の整備を行った。</p>
⑤モニタリング	<p>1 日常的モニタリング</p> <p>内部統制に関する独立的評価として、監事による月次監査を実施して、問題点、疑問点が生じた場合はすみやかに幹部会議或いは研究企画委員会、運営会議等、直近の関係会議に議題を繰り入れ、リスクの把握と評価、対応に努めている。通常の調査・研究業務にかかるリスクの把握、モニタリングについては、研究企画評価主幹があたり、各プログラムリーダー、センター長から、毎月定期的で開催される研究企画委員会を通じて問題点等を把握、評価を行った上で通常は翌日に開催される運営委員会に対応方針を含めて報告を行い審議することとしている。</p> <p>2 独立的評価と評価プロセス</p> <p>評価は内部評価と外部評価を行っている。内部評価は、各プログラム・プロジェクトが中間・期末の成果発表を行い、各プログラムリーダー及び研究企画評価主幹、理事、理事長と監事が参加して評価表による評価を行う。外部評価は、当研究所の規定に基づき、各年度の調査・研究の成果発表につき外部委員に評価を依頼するものである。評価結果は研究企画評価主幹がとりまとめ、理事長に提出する。理事長はこれらの評価結果及び行政ミッション遂行の適切性等を総合的</p>

に勘案し、給与、人事、予算の配分等に反映している。

### 3 内部統制上の問題についての報告

ア 内部統制に関する独立的評価として、監事による月次監査を実施して、問題点、疑問点が生じた場合はすみやかに幹部会議或いは研究企画委員会、運営会議等、直近の関係会議に議題を繰り入れ、リスクの把握と評価、対応に努めている。

イ 通常の調査・研究業務にかかるリスクの把握、モニタリングについては、研究企画評価主幹があたり、各プログラムリーダー、センター長から、毎月定期的で開催される研究企画委員会を通じて問題点等を把握、評価を行った上で通常は翌日に開催される運営委員会に対応方針を含めて報告を行い審議することとしている。

ウ 役員である理事長、理事は、毎週月曜日に開催される幹部会議において、研究企画評価主幹、事務局長等から新たに生じたリスク等に関する報告を受け、対応方針を含め速やかに必要な処置が取られるよう指示を行っている。

エ 突発的事象の発生、緊急にリスクが発生した場合は、すみやかに幹部会議等、緊急の連絡会議を開催し、迅速な対応が諮れるような体制としている。なお、このような緊急の場合に出張等で出席できない幹部に対しては、連絡網によって情報の伝達をはかり、対応に遺漏のないように努めている。なお当研究所は比較的小規模な組織であるため、現在まで、このような事態に対して連絡や情報伝達の不備が明らかになったことはない。

オ 理事長等の役員は、監事による月次監査報告や、独立行政法人評価委員会又は政策評価・独立行政法人評価委員会で評価・指摘された問題点等について、必ず幹部会議、運営会議において把握・検証を行い、統制環境の評価を行いその改善を図っている。

<p>⑥ ICTへの対応</p>	<p>前述のとおり、イントラネット内で情報の共有化を図る一方、研究途上のデータへのアクセスの制限、情報の紛失・漏洩の防止等を図る必要があり、IDカードにおける入退室管理システムの運用、バックアップデータの遠隔地保管、電子メールの暗号化によるセキュリティの向上を図っている。</p> <p>また、こうしたICTの脆弱性や業務に与える影響等の評価については、このような情報システムを専門的に扱う情報センターの専門職員が専任であたっているのに加え、全職員が毎年、ITシステムにおける情報管理の講習を受けることを義務づけており、受講状況の調査も行って万全を期しているところである。</p> <p>※ ICT: Information and Communications Technology (情報通信技術) の略。ITと同様の意味で用いられることが多いが、「コミュニケーション」という情報や知識の共有という概念が表現されている点に特徴がある。</p>
<p>⑦ 監事監査・内部監査の実施状況</p>	<p>監事監査</p> <p>1 中期計画・年度計画等の妥当性について</p> <p>研究成果の報告会を年2回開催し、監事が出席して中期計画・年度計画に基づいた研究の進捗状況及び成果が上げられているか評価している。また毎年、役員会を開催し、業務実績報告について監査し、業務運営状況を確認している。</p> <p>2 役職員の給与水準について</p> <p>中期計画及び年度計画に基づき、総人件費が着実に削減されているかの検証のみならず、給与水準についても国の水準と比較して、年齢、地域、学歴面等から総合的に検証し、研究所の所在地が特別区にあることや、研究職員のほとんどが、博士課程を修了した高学歴者が多いことなどの特殊性から見て適正であると評価している。</p> <p>なお、総人件費については中期計画の最終年度である平成22年度において、平成17年度実績と比較して14.6%削減されており、中期計画に定められた5%以上の削減を大きく上回る削減を行った。また、給与水準については年齢勘案では国家公務員の水準を上回ったが、地域・学歴勘案で見ると、事務職員、研究職員とも国家公務員の水準を下回っている。</p>

	内部監査	<p>独立行政法人国立健康・栄養研究所会計規程第46条に基づき、昨年11月に内部監査を実施した。</p> <p>また、「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成21年11月17日閣議決定)に基づき、契約監視委員会を設置し、契約に関する指導・助言を受けている。</p>
⑧内部統制の確立による成果・課題	<p>ア モニタリングの実施等を通し、全職員が、風通しの良い気風作り、業務遂行のプロセスの改善を恒常的に考える意識が芽生え、統制環境が良い方向に向かっている。</p> <p>イ 研究企画委員会、運営会議等による審議の中で、政策評価・独立行政法人評価委員会や厚生労働省独立行政法人評価委員会による当研究所への指摘事項等が全研究者に速やかに伝達され、対応方針への理解、事務作業への協力体制がいち早く取られるようになった。</p> <p>ウ COI（利益相反）委員会の実施や理事長による研究状況ヒアリングの結果、職員及び研究者の一人一人がそれぞれのリスク把握に取り組むこととなった結果、行政ミッションの実施に関するきめ細かな報告と相談が行われるようになり、人員配置についての速やかな提言がなされるなど、法人全体の業務向上が図られており、副次的な効果も出ているところである。</p>	

事務・事業の見直し等  
(委員長通知別添三関係)

<p>①独立行政法人の事務・事業の見直し基本方針で講ずべき措置とされたものの取組状況 (22年度中又は22年度から実施とされたもの)</p>	<p>22年度中または22年度から実施とされたものは次の3点である。</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1 国の生活習慣病対策等の施策に資する研究テーマへの重点化による業務の縮減等</li><li>2 国際協力、産学連携等対外的業務の効率化</li><li>3 栄養情報担当者(NR)制度について、民間の第三者機関で実施(法人での実施を廃止)</li></ol> <p>1については、研究の重点化をはかるため、研究能力向上のための創造的研究を平成22年度から廃止した。また、より生活習慣病予防等に重点化した研究を行うため生体指標プロジェクト、休養プロジェクト、IT支援プロジェクトの3プロジェクトについて23年度からの廃止を決定した。さらに、食品総合研究所、国立がんセンターなど、類似の研究領域を持つ研究所との意見交換や学会等において他の研究内容を調査することにより、重複類似する研究を排除するよう努めた。</p> <p>2については厚生労働省及び消費者庁と連携し、現在WHO-CC(WHO指定研究協力センター)指定に向けて申請中であり、平成23年度中の指定を見込んでいる。この指定を受けることにより、WHOという国際機関を通じて、世界のより広範な地域に対して中心的な役割を果たすとともに、より効率的、効果的に情報の収集、発信をすることが可能になる。</p> <p>3についてNR制度は、移管する場合の問題点について、NR養成講座の実施団体等と調整を行っている。</p>
--	--

<p>②行政刷新会議事業仕分けでの判定結果を受けた取組状況</p>	<p>該当無し</p>
<p>③省内事業仕分けで自ら示した改革案の取組状況</p>	<p>省内事業仕分けでは NR 認定制度について、民間の第三者機関への移管を検討することとしているが、その場合の問題点について、NR 養成講座の実施団体等と調整を行っている。</p>
<p>④その他事務・事業の見直し</p>	<p>収去食品の試験業務について民間試験機関が実施するための法律改正時に業務の見直しに併せ要員の見直しを行う予定。また、NR 制度廃止時に要員の見直しを行う予定。</p>
<p>⑤公益法人等との関係の透明性確保 (契約行為については、項目 5 「契約」に記載)</p>	<p>特定関連会社、関連会社及び関連公益法人はない。 (よって、関連法人に対する出資等もない。)</p>

# 独立行政法人国立健康・栄養研究所の改革案について

## 1. ヒト(組織のスリム化)

※ 平成23年度に管理部門における業務効率化を前倒しし職員(現役出向者)1名を削減  
 ※ 平成23年度以降他の研究開発型の独立行政法人との統合(予定)により、さらに役員2、事務3を削減。

仕分け後

<平成21年度> 48人(役員4,事務12,研究者32)  
 ↑  
 <平成22年度> 42人(役員2,事務8,研究者32)  
 ↓  
 <平成23年度以降>

国家公務員  
OB関連

	平成21年度	平成22年度	削減数
役員	2(常勤理事・非常勤監事) /4人中	2(常勤理事・非常勤監事) /4人中	0
職員	0/44人中	0/44人中	0

## 改革効果

《削減数》

▲6人

《今後の対応》

役員(常勤理事、非常勤監事)2名については、任期満了時に公募による選任を実施

## 2. モノ(余剰資産などの売却)

[ ・ 公用車1台の売却(平成22年度中) ]

《国庫納付見込額》

▲18万円

## 3. カネ(国からの財政支出の削減)

<平成21年度> 7.9億円  
 ↑  
 <平成22年度> 7.4億円  
 ↓  
 <平成23年度> 7.0億円

[ ・ 23年度以降他の研究開発型の独立行政法人との統合等の場合に予想される額 ]

《削減額》

▲3,700万円

※ 上記1の統合による5人の削減分を含む場合は▲8,100万円

<これまでに行ってきた改革努力> 22年度は、研究事業の見直しにより約5,000万円削減

#### 4. 事務・事業の改革

##### (1) 他の研究開発型の独立行政法人との統合

「研究開発法人のあり方の検討(文部科学省、内閣府)」や「独立行政法人・政府系公益法人等の抜本改革に向けた当面の進め方（平成22年6月18日行政刷新担当大臣）」の動向も踏まえつつ、他の研究開発型の独立行政法人との統合を行い、業務の効率化、合理化を図る。

##### (2) 特別用途食品の試験業務

民間検査への移行促進の観点から、検査法の標準化等に取り組む。  
コストに見合った手数料水準に是正

##### (3) 栄養情報担当者(NR)制度の見直し

仕分け後

省内事業仕分の結果を踏まえ、NR制度に当該研究所が関与しないことを前提に第三者機関への事業の移管を行う。

※ただし、以下の点について留意が必要となるため、検討を行う。

- ① 国の通知によるアドバイザースタッフの習得事項を満たす科学的な水準の維持と中立・公正な制度運営の確保
- ② 既に資格を有している者の活動や養成講座受講生などの資格取得に支障を来さないよう配慮

<p>主な指摘事項</p>	<p>改革案の更なる見直し内容</p>
<p>1. NRの資格については、他の公的な資格との兼ね合いについて調査すべき。資格がどのような役立っているのか客観的に検討すべき。</p>	<p>1. 栄養情報担当者(NR)制度の見直し</p> <p>＜仕分け前の改革案＞</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>既に資格認定をした方への調査なども行い、他のアドバイザリ一資格などとの連携や同等の可能性について検討する。</p> </div> <p style="text-align: center;">↑</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>省内事業仕分の結果を踏まえ、NR制度に当該研究所が関与しないことを前提に第三者機関への事業の移管を行う。</p> <p>※ただし、以下の点について留意が必要となるため、検討を行う。</p> <p>① 国の通知によるアドバイザリースタッフの習得事項を満たす科学的な水準の維持と中立・公正な制度運営の確保</p> <p>② 既に資格を有している者の活動や養成講座受講生などの資格取得に支障を来さないよう配慮</p> </div> <p>＜仕分け後の改革案＞</p>
<p>2. 管理部門(12人)が全て現役出向者という形態でよいのか検討すべき。</p>	<p>2. 現役出向者の削減</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成23年度から管理部門における業務効率化を促進し、職員(現役出向者)を1名削減し11名とする。</li> <li>○ 平成23年度以降、他の研究開発型の独立行政法人との統合(予定)によりさらに役員2名、職員3名を削減する。</li> </ul> </div>