

# 様式 1 公表されるべき事項

## 独立行政法人国立病院機構の役職員の報酬・給与等について

### 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

##### 平成19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18年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会の当法人の評価項目毎の評価が全項目「A」以上であったことから、役員報酬規程では、業績年俸の評価率を110/100までの増額ができるところ、平成18年度決算における各病院の収支状況などを考慮して、全役員の業績年俸の評価率を100/100として、前年度並みとした。

#### 役員報酬基準の改定内容

##### 法人の長

国の給与構造改革に伴う指定職俸給表の適用職員に準じて設けていた、平成18年4月の役員報酬の改定前から在職する役員について改定前の報酬の額を保障する経過措置について、平成19年度限りとし、平成20年度以降は適用しないこととした。

##### 理事

国の給与構造改革に伴う指定職俸給表の適用職員に準じて設けていた、平成18年4月の役員報酬の改定前から在職する役員について改定前の報酬の額を保障する経過措置について、平成19年度限りとし、平成20年度以降は適用しないこととした。

##### 理事(非常勤)

なし

##### 監事

国の給与構造改革に伴う指定職俸給表の適用職員に準じて設けていた、平成18年4月の役員報酬の改定前から在職する役員について改定前の報酬を保障する経過措置の額について、平成19年度限りとし、平成20年度以降は適用しないこととした。(適用者なし)

##### 監事(非常勤)

なし

#### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 24,773	千円 15,564	千円 7,030	千円 2,179 (地域手当)		3月31日 (任期到来)	
A理事	千円 20,470	千円 12,780	千円 5,773	千円 1,789 (地域手当) 128 (通勤手当)		3月31日 (任期到来)	*
B理事	千円 7,338	千円 4,279	千円 2,448	千円 599 (地域手当) 12 (通勤手当)		8月24日	
C理事	千円 10,057	千円 6,556	千円 2,448	千円 918 (地域手当) 135 (通勤手当)	8月24日	3月31日 (任期到来)	
D理事	千円 17,309	千円 10,836	千円 4,895	千円 1,517 (地域手当) 61 (通勤手当)		3月31日 (任期到来)	*

E 理事	千円 17,358	千円 10,836	千円 4,895	千円 1,517 (地域手当) 110 (通勤手当)		3月31日 (任期到来)	
F 理事	千円 17,602	千円 10,836	千円 4,895	千円 1,517 (地域手当) 354 (通勤手当)		3月31日 (任期到来)	*
A 理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 ( )		3月31日 (任期到来)	*
B 理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 ( )		3月31日 (任期到来)	
監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ( )			
A 監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 ( )		3月31日 (任期到来)	
B 監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 ( )		3月31日 (任期到来)	

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

注2: 「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付しています。

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

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

### 3 役員退職手当の支給状況(平成19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
法人の長	千円	年 月			該当なし	
理事	千円	年 月			該当なし	
監事	千円	年 月			該当なし	

注: 「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ます。

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

## 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 人件費管理の基本方針

中期計画における人事に関する計画として、「良質な医療を効率的に提供していくため、医師、看護師等の医療従事者数については、医療を取り巻く状況の変化に応じて柔軟に対応する。」「技能職等の職種については、業務の簡素化・迅速化、アウトソーシング化等による効率化を図る。」こととしており、当該計画に基づき、適切な人員配置に努めるとともに業務委託についてもコスト低減に十分配慮した有効活用を図ること等により、中期目標期間中、人件費率と委託費率を合計した率について、業務の量と質に応じた病院運営に適切な率を目指して抑制を図る。

### 職員給与決定の基本方針

#### ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

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

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

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

### 〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

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

#### ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

国の給与構造改革に準じた制度改正 [H19.4.1]  
一般職給与法の改正に準じて、広域異動手当の新設、役職手当の定額化、扶養手当の引上げ等を実施した。  
育児短時間勤務を行う職員等の給与制度の整備 [H19.8.1]  
国家公務員育児休業法の改正による短時間勤務制度の創設に伴い、同法に準じて給与制度を改正した。  
人事院勧告に準じた給与の改定 [H19.12.14]  
初任給を中心とした若年層に限定した基本給月額引上げ等 (H19.4.1に遡って適用)  
業績年俸及び業績手当(業績反映部分)の0.05月分引上げ

## 2 職員給与の支給状況

### 職種別支給状況(年俸制適用者以外)

区分	人員	平均年齢	平成19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	
常勤職員	36,703	40.5	6,041	4,442	66	1,599
事務・技術	2,251	42.8	6,570	4,802	92	1,768
研究職種	8	46.9	7,884	5,755	46	2,129
医療職種 (病院医師)	1,474	40.0	10,734	8,233	64	2,501
医療職種 (病院看護師)	22,822	38.0	5,049	3,692	56	1,357
医療職種 (医療技術職)	4,274	41.3	5,794	4,243	97	1,551
技能職種 (看護補助者等)	2,532	51.0	5,141	3,725	65	1,416
教育職種 (看護師等養成所教員)	410	43.1	7,175	5,172	84	2,003
福祉職種 (児童指導員等)	675	42.5	5,680	4,173	75	1,507
療養介助職種	221	37.5	3,458	2,620	67	838

注) : 上記の医療職種(病院医師)については、年俸制が適用される医長以上の医師は含まれない。  
 ・「教育職種(高等専門学校教員)」については該当する職員がいないため、欄を記載していない。

任期付職員	3	32.5	4,631	3,471	116	1,160
医療職種 (病院看護師)	3	32.5	4,631	3,471	116	1,160

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

注) : 「在外職員」、「再任用職員」、「非常勤職員」については該当する職員がいないため、表を記載していない。  
 ・平成19年度を通じて在職し、かつ、平成20年4月1日に在職する職員(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

### 職種別支給状況(年俸制適用者)

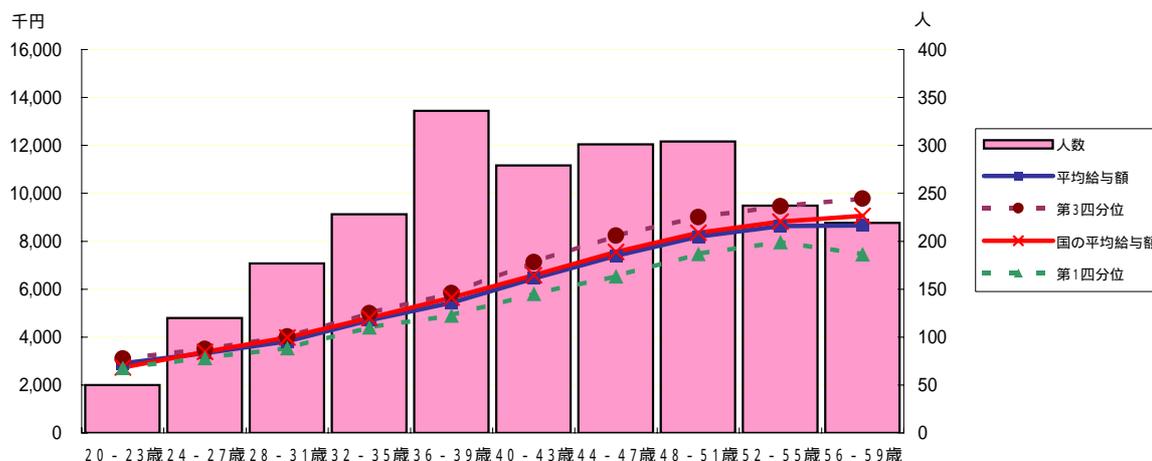
区分	人員	平均年齢	平成19年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	2,036	51.1	14,982	11,155	83	3,827
院長	123	60.7	18,473	12,984	97	5,489
医療職種 (病院医師)	1,913	50.5	14,758	11,038	82	3,720

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

注) : 「在外職員」、「任期付職員」、「再任用職員」、「非常勤職員」については該当する職員がいないため、表を記載していない。  
 ・平成19年度を通じて在職し、かつ、平成20年4月1日に在職する職員(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

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

(事務・技術職員)

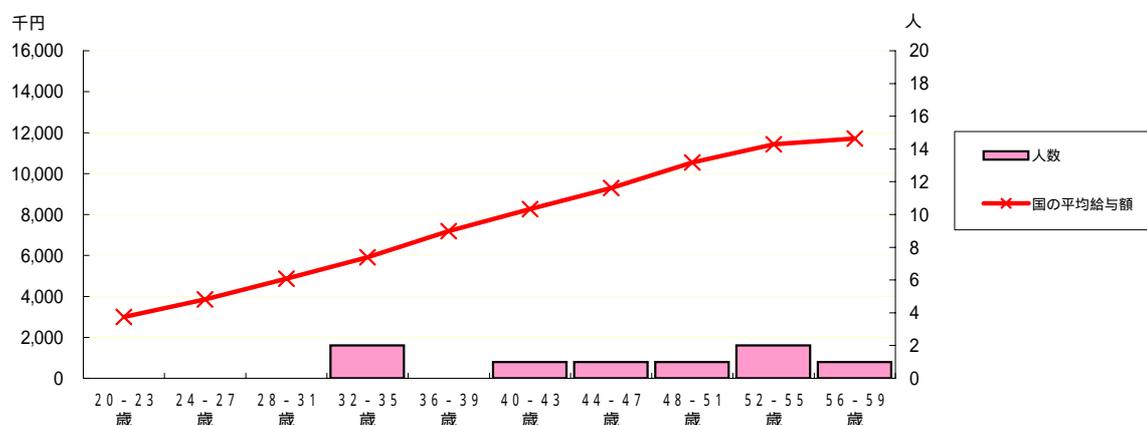


注: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 まで同じ。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
・本部課長	25	50.2	9,680	9,972	10,497
・本部係員	43	28.8	3,474	3,817	4,266

(研究職員)



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

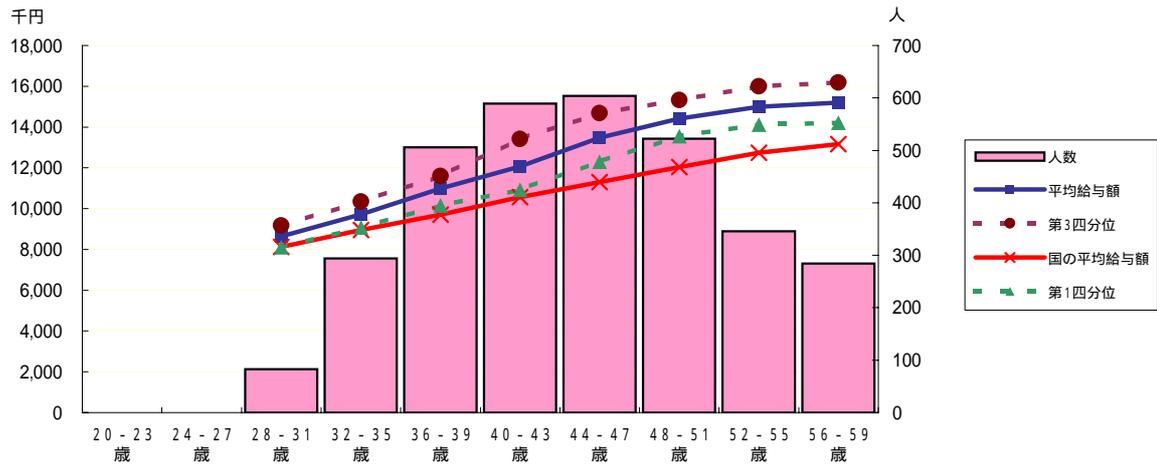
(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
・研究室長	5	49.7	8,146	8,335	8,915
・研究員	2				

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

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

(医療職員(病院医師))

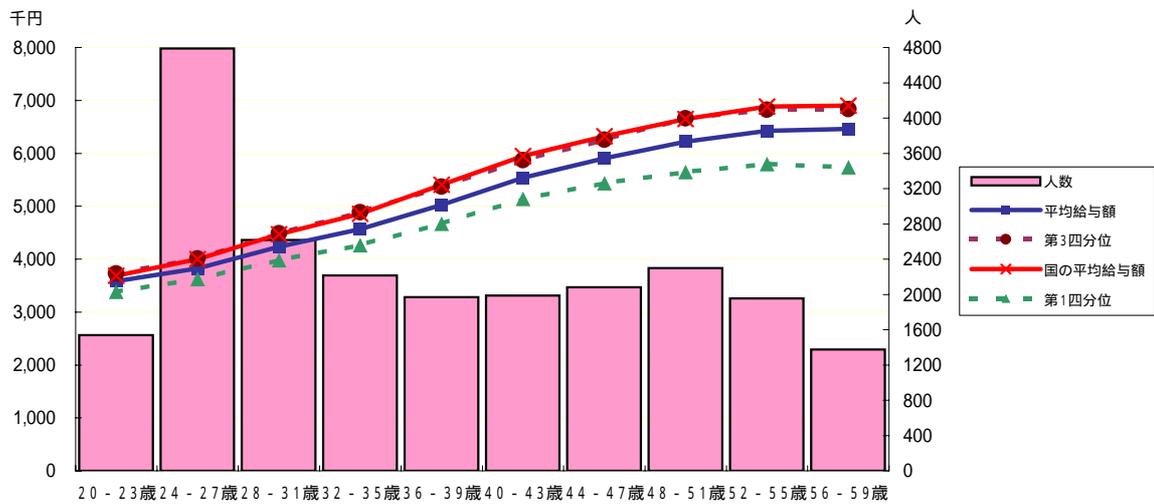


(医療職員(病院医師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
・診療科長	1,347	48.7	13,474	14,113	14,786		
・医師	1,474	40.0	9,875	10,670	11,536		

注1: 上記の医療職員(病院医師)には、年俸制が適用される医長以上の医師が含まれる。  
 ・以下、及び において同じ。

(医療職員(病院看護師))



(医療職員(病院看護師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
・看護師長	1,479	48.9	7,038	7,424	7,841		
・看護師	17,706	35.3	3,829	4,627	5,451		

注: 上記の医療職員(病院看護師)には、任期付職員(3人)が含まれる。

職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員 / 研究職員 / 医療職員(病院医師) / 医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
標準的な職位		一般職員	係長 主査(本部)	班長(地方) 係長(本部)	課長(地方) 専門職(本部)	事務長 課長	事務部長 課長(本部)	事務部長 部長(本部)	事務部長 部長(本部)
人員 (割合)	2,251 人	531 (23.6%) 人	811 (36.0%) 人	425 (18.9%) 人	95 (4.2%) 人	295 (13.1%) 人	82 (3.6%) 人	7 (0.3%) 人	5 (0.2%) 人
年齢(最高 ~最低)		59 ~ 20 歳	59 ~ 27 歳	59 ~ 37 歳	57 ~ 32 歳	59 ~ 46 歳	59 ~ 49 歳	58 ~ 54 歳	58 ~ 46 歳
所定内給 与年額(最高 ~最低)		4,480 ~ 1,769 千円	5,685 ~ 2,678 千円	7,006 ~ 3,664 千円	7,447 ~ 5,517 千円	7,823 ~ 5,713 千円	8,952 ~ 6,531 千円	9,202 ~ 7,233 千円	9,263 ~ 8,897 千円
年間給与 額(最高 ~最低)		6,046 ~ 2,444 千円	7,671 ~ 3,729 千円	9,513 ~ 5,122 千円	9,983 ~ 7,464 千円	10,683 ~ 7,940 千円	12,510 ~ 9,287 千円	12,910 ~ 10,347 千円	13,087 ~ 12,816 千円

(研究職員)

区分	計	1級	2級	3級
標準的な職位		研究員	研究室長	研究部長
人員 (割合)	8 人	2 (25.0%) 人	6 (75.0%) 人	
年齢(最高 ~最低)			59 ~ 33 歳	
所定内給 与年額(最高 ~最低)			6,702 ~ 5,105 千円	
年間給与 額(最高 ~最低)			9,224 ~ 6,856 千円	

注:1級における該当者が2名のため、当該個人を特定されるおそれがあるため、「人員」以外の事項については記載していない。

(医療職員(病院医師))

区分	計	医療職(一)
標準的な職位		一般医師
人員 (割合)	1,474 人	1,474 (100.0%) 人
年齢(最高 ~最低)		64 ~ 28 歳
所定内給 与年額(最高 ~最低)		11,247 ~ 5,155 千円
年間給与 額(最高 ~最低)		14,159 ~ 6,790 千円

(医療職員(年俸制職員(病院医師)))

区分	計	副院長等年俸1級	副院長等年俸2級
標準的な職位		部長 医長	副院長 統括診療部長 臨床研究センター長 臨床研究部長
人員 (割合)	1,913人	1,615人 (84.4%)	298人 (15.6%)
年齢(最高 ~最低)		66歳 ~ 33歳	67歳 ~ 42歳
所定内給与 年額(最高-最低)		12,723千円 ~ 7,132千円	13,807千円 ~ 9,696千円
年間給与 額(最高-最低)		18,180千円 ~ 9,250千円	19,436千円 ~ 12,626千円

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	助産師 看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長 副総看護師長	看護部長 総看護師長	看護部長
人員 (割合)	22,822人	1,353人 (5.9%)	17,763人 (77.8%)	1,960人 (8.6%)	1,474人 (6.5%)	159人 (0.7%)	94人 (0.4%)	19人 (0.1%)
年齢(最高 ~最低)		59歳 ~ 23歳	59歳 ~ 22歳	59歳 ~ 28歳	59歳 ~ 31歳	59歳 ~ 42歳	59歳 ~ 50歳	61歳 ~ 54歳
所定内給与 年額(最高-最低)		4,605千円 ~ 2,033千円	5,689千円 ~ 2,236千円	6,301千円 ~ 2,766千円	6,974千円 ~ 3,741千円	7,182千円 ~ 4,857千円	7,553千円 ~ 5,934千円	9,391千円 ~ 6,541千円
年間給与 額(最高-最低)		6,329千円 ~ 2,790千円	7,880千円 ~ 3,079千円	8,382千円 ~ 3,917千円	9,242千円 ~ 5,044千円	9,669千円 ~ 6,578千円	10,292千円 ~ 8,266千円	13,243千円 ~ 9,380千円

(医療職員(任期付職員(病院看護師)))

区分	計	1級	2級
標準的な職位		准看護師	助産師 看護師
人員 (割合)	3人	0人 (0.0%)	3人 (100.0%)
年齢(最高 ~最低)			34歳 ~ 31歳
所定内給与 年額(最高-最低)			3,589千円 ~ 3,100千円
年間給与 額(最高-最低)			4,901千円 ~ 4,211千円

賞与(平成19年度)における査定部分の比率(事務・技術職員 / 研究職員 / 医療職員(病院医師) / 医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 56.9	% 57.1	% 57
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.1	% 42.9	% 43
	最高～最低	% 52.8～33.8	% 53.2～31.6	% 49.9～33.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 64.7	% 64.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.5	% 35.3	% 35.4
	最高～最低	% 38～32.5	% 44.9～29.1	% 41.9～31.6

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 57.4	% 53.9	% 55.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.6	% 46.1	% 44.6
	最高～最低	% 44.9～41.8	% 49.8～39.9	% 46.4～41.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%

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

(医療職員(病院医師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 0.8	% 0.1	% 0.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 99.2	% 99.9	% 99.6
	最高～最低	% 100～33.6	% 100～32.8	% 100～34
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 63.3	% 63.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.0	% 36.7	% 36.4
	最高～最低	% 43.3～32.9	% 45～24.5	% 41.9～30

注): 表上の管理職員に該当する職員で、一般医師が平成19年度内に昇任により、副院長等年俸制になった職員が含まれている。

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 56.2	% 56.1	% 56.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.8	% 43.9	% 43.9
	最高～最低	% 50.6～33.7	% 53.6～29.3	% 49.9～31.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 63.6	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.1	% 36.4	% 36.2
	最高～最低	% 39.6～31.1	% 51.5～25.3	% 44.8～28.7

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

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))	97.5
対他法人	90.9

(研究職員)

対国家公務員(研究職)	84.2
対他法人	83.2

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))	116.0
----------------	-------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	94.1
----------------	------

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

給与水準の比較指標について参考となる事項

事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 97.5	
	参考	地域勘案 101.8 学歴勘案 97.9 地域・学歴勘案 101.8
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.7% (国からの財政支出額 552億円、支出予算の総額 8,191億円:平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】 当法人の事務職員の基本給及び諸手当の制度並びにその水準については、国の一般職給与法に準じているところであるが、独法移行時に中高年齢層の一般職員の給与カーブをフラット化するなどの措置を講じたところであり、適切な対応を行っていると考えている。</p>	
講ずる措置	引き続き、一般職給与法適用の国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応していく。	

研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 84.2	
	参考	地域勘案 82.3 学歴勘案 86.1 地域・学歴勘案 85.0
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.7% (国からの財政支出額 552億円、支出予算の総額 8,191億円:平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】 当法人の研究職員の基本給及び諸手当の制度については、国の一般職給与法に準じているところであり、適切なものと判断する。</p>	
講ずる措置	引き続き、一般職給与法適用の国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応していく。	

病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 116.0	
	参考	地域勘案 108.2 学歴勘案 116.0 地域・学歴勘案 108.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>国の病院医師に対する初任給調整手当においては、医師確保が困難な地方の手当額がより高くなる制度となっており、機構においてもほぼ準ずる制度(医師手当)を導入しているところであるが、機構においては、地方に勤務する職員の割合が高いこと。</p> <p>(地域手当1～3級地 初任給調整手当・医師手当5種月10万円 人員構成 国 51.3%、機構13.8%)                      (地域手当非支給地 初任給調整手当・医師手当1～3種 月31～21万円人員構成 国13.7%、機構46.7%)                      注)国の地域手当支給地別人員構成は、平成19年国家公務員給与実態調査の公表データより算出</p> <p>当法人の医師の基本給等については、医師確保にかかる当法人の各病院並びに他の設置主体の状況に鑑みて、国の引下げを行う際にも従前の水準に据置いたこと。(国の俸給表の平均改定率 平成17年12月 0.3%、平成18年4月給与構造改革 5.2%)</p> <p>医長以上の医師への年俸制において、前年度の診療によって得られた収入の一定割合等を原資として、勤務成績が良好な医師について、各年度に支給する業績年俸(賞与)を前年度の額の最大1.2倍まで増額できる仕組みを導入していること。</p>	
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】                      支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.7%                      (国からの財政支出額 552億円、支出予算の総額 8,191億円、平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>医師の確保は、当法人の主たる事業かつ目的である医療の提供に不可欠であり、また、経営上においても、全収益の約9割を占める医業収益にかかる基本的かつ重要な事項であり、全国的な医師確保が厳しい情勢を踏まえると、医師の処遇の改善が法人の運営上の重要課題の一つとなっている。処遇改善への給与面の対応として、基本給等の引下げの見送り、年俸制による勤務成績の反映など、漸次改善を進めているものであり、適切な対応であると考えている。</p> <p>また、他の設置主体の病院給与を示す資料は次のとおりであり、国立(国、当法人、労働者健康福祉機構を含み、国立大学法人は含まれない。)と公立(都道府県・市町村立)・医療法人の給与水準と比較した場合に、民間病院の医師と大きな格差が生じているところである。</p> <p>医療経済実態調査結果速報(平成19年6月調査)職種別常勤職員1人当たり平均給料月額等より、一般病院医師の年収を推計                      国立 1333万円(100.0)、公立1427万円(107.1)、医療法人1603万円(120.3)</p>	
講ずる措置	引続き、国家公務員の医師の給与、民間医療機関の医師の給与、当法人の医師確保の状況や医師が確保できない場合に法人の事業運営に与える影響を総合的に考慮して、適切に対応していく。	

## 病院看護師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 94.1	
	参考	地域勘案 93.6
		学歴勘案 93.5
	地域・学歴勘案 92.5	
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.7% (国からの財政支出額 552億円、支出予算の総額 8,191億円：平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】 当法人の看護師の給与については、民間給与の水準を考慮して、独法移行時に中高年齢層の一般看護師の給与カーブのフラット化、基本給の調整額の廃止による特殊業務手当の創設による水準の引下げなどを適切な対応を行ってきたところであるが、看護師の確保については、医師と同様に厳しい状況にある。 なお、国の給与水準と比較を行う場合には、当法人の看護師は大多数が地域手当の非支給地で勤務している(55.3%)が、国においては、非支給地に所在している国立ハンセン病療養所において、俸給の調整額(平成19年度においては、賞与反映分込みで年間 77万円)が支給されているという特殊要因がある。</p>	
講ずる措置	引続き、国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響を総合的に考慮して、適切に対応していく。	

## 総人件費について

区分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増減		中期目標期間開始時(平成16年度)からの増減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	312,968,784	305,957,856	7,010,928	(2.3%)	10,362,397	(3.4%)
退職手当支給額 (B)	24,446,694	24,248,480	198,214	(0.8%)	1,255,744	(4.9%)
非常勤役員等給与 (C)	22,272,157	20,128,028	2,144,129	(10.7%)	6,194,802	(38.5%)
福利厚生費 (D)	59,221,175	59,119,758	101,417	(0.2%)	597,432	(1.0%)
最広義人件費 (A + B + C + D)	418,908,811	409,454,122	9,454,689	(2.3%)	15,898,887	(3.9%)

## 総人件費について参考となる事項

### 人件費の主な増減要因等

国立病院機構中期計画(平成16～20年度)において、人件費率等について『人事に関する計画に基づき、適正な人員の配置に努めるとともに、業務委託についてもコスト低減に十分配慮した有効活用を図ること等により、中期目標の期間中、人件費率と委託費率を合計した率について、業務の量と質に応じた病院運営に適正な率を目指して抑制を図る。』とされている。

(人件費率 + 委託費率) (人件費 + 委託費) / 医業収益  
平成18年度決算 58.1% 平成19年度決算 57.4% (0.7%)

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

給与、報酬等支給総額の主な増減要因

- ・平成19年一般職給与法の改正に準じて、若年齢層の基本給の改定、勤勉手当に相当する業績手当(業績反映部分)の0.05月分の引上げ等を行ったことによるもの
- ・心神喪失者等医療観察法(心神喪失等の状態で重大な他害行為を行った者の医療及び観察等に関する法律[平成15年法律第110号])、障害者自立支援法[平成17年法律第123号]への対応、患者のQOLの向上等の政策的要因による人員増
- ・技能職職員の不補充によるもの
- ・基本給の調整額の廃止及び手当化によるもの
- ・平成16年4月の独法移行時の中高年齢層の一般職員の給与カーブの見直しに伴う現給保障措置の終了による基本給の支給額が減少したことによるもの

最広義人件費の主な増減要因

- ・麻酔医等の医師を臨時に招聘するための謝金の増加によるもの
- ・後期臨床研修を行う非常勤医師等の給与の増加によるもの。

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

)主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間において国家公務員に準じた人件費削減に向けた取組を行うこととするが、医療法及び診療報酬上の人員基準に沿った対応を行うことはもとより、国の制度の創設や改正に伴う人材確保も含め政策医療の推進のための対応とともに、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇の改善等にも留意しつつ、適切な取組を進めること。なお、現中期目標期間の最終年度までの間においても必要な取組を行うこと。

併せて、給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進めること。

)中期目標において設定した削減目標、給与構造改革を踏まえた見直し方針

中期計画において、『今後5年間で5%以上の人件費削減の取組を行うが、医療法及び診療報酬上の人員基準に沿った対応を行うことはもとより、心神喪失者等医療観察法、障害者自立支援法等国の制度の創設や改正に伴う人材確保も含め政策医療の推進のための対応とともに、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇の改善等にも留意しつつ、適切な取組を行う。併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、役職員の給与について必要な見直しを進める。』こととしている。

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

)上記)の進ちょく状況

(人件費削減の場合) 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
給与、報酬等支給総額 (千円)	304,525,998	305,957,856	312,968,784
人件費削減率 (%)		0.5%	2.8%
人件費削減率(補正值) (%)		0.5%	2.1%

技能職の退職後の不補充、基本給の調整額の廃止等により人件費の削減への取組みを進めてきているが、心神喪失者等医療観察法、障害者自立支援法への対応等による政策的要因により、人件費の増となったものである。

今後とも、中期目標・中期計画に基づき、適切な取組みを行うこととしている。

なお、平成18年度以降の医師、看護師等にかかる給与の増加分(10,897百万円)を除くと、平成17年度比では、2,454百万円の減となっている。

また、平成19年度決算の人件費率と委託費率を併せた率57.4%は、平成17年度決算(57.8%)に比べて、0.4%低下しており、人件費増を上回る自己収入を得ている。