

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立病院機構(法人番号1013205001281)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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人は中期目標管理法であり、役員報酬の支給水準は、民間の給与との給与格差を根拠として給与改定を行う国家公務員(指定職)の給与に準じて設定している。

② 平成27年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

当法人においては、平成16年度より業績年俸において、前年度の業績年俸の額に、厚生労働大臣が行う前年度の業務実績評価結果に応じて、100分の80以上100分の120以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を支給している。

平成26年度の業務実績評価において、当法人の総合評定が「A」であったことから、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程では、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26年度決算における各病院の収支状況を考慮し、併せて役員の評価を踏まえ、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。

③ 役員報酬基準の内容及び平成27年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、年俸及び手当から構成されている。

年俸については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、基本年俸額(14,376,000円)と業績年俸額(5,074,200円)としている(国の指定職俸給表8号俸(事務次官級)相当)。

手当については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、通勤手当、単身赴任手当及び地域手当を加算して算出している。

なお、平成27年度では、一般職の職員の給与に関する法律(平成26年法律第105号及び平成28年法律第1号)に基づく指定職の改定に準拠して、基本年俸額の改定、単身赴任手当、地域手当及び業績年俸額の引き上げ(年間0.1月相当分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、年俸及び手当から構成されている。

年俸については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、基本年俸額(11,580,000円(A理事)、10,008,000円(B理事及びD理事)、9,816,000円(C理事))と業績年俸額(4,145,000円(A理事)、3,532,400円(B理事及びD理事)、3,513,600円(C理事))としている(国の指定職俸給表5号俸(局長級)及び3号俸(審議官級)相当)。

手当については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、通勤手当、単身赴任手当及び地域手当を加算して算出している。

なお、平成27年度では、一般職の職員の給与に関する法律(平成26年法律第105号及び平成28年法律第1号)に基づく指定職の改定に準拠して、基本年俸額の改定、単身赴任手当、地域手当及び業績年俸額の引き上げ(年間0.1月相当分)を実施した。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、報酬から構成されている。
報酬については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、常勤役員の報酬との権衡を考慮して理事長が定めることとしている。
なお、平成27年度は、支給基準の改定は行っていない。

監事

役員報酬支給基準は、年俸及び手当から構成されている。
年俸については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、基本年俸額(8,640,000円)と業績年俸額(3,049,600円)としている(国の指定職俸給表1号俸相当)。
手当については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、通勤手当、単身赴任手当及び地域手当を加算して算出している。
なお、平成27年度では、一般職の職員の給与に関する法律(平成26年法律第105号及び平成28年法律第1号)に基づく指定職の改定に準拠して、基本年俸額の改定、単身赴任手当、地域手当及び業績年俸額の引き上げ(年間0.1月相当分)を実施した。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、報酬から構成されている。
報酬については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、常勤役員の報酬との権衡を考慮して理事長が定めるとしている。
なお、平成27年度は、支給基準の改定は行っていない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 23,036	千円 14,376	千円 6,000	千円 2,660 (地域手当)		H28.3.31	
A理事	千円 18,810	千円 11,580	千円 4,891	千円 2,142 (地域手当) 196 (通勤手当)	H27.4.1		◇
B理事	千円 8,084	千円 5,004	千円 2,084	千円 901 (地域手当) 95 (通勤手当)		H27.9.30	◇
C理事	千円 7,937	千円 4,908	千円 2,105	千円 908 (地域手当) 16 (通勤手当)	H27.10.1		◇
D理事	千円 16,217	千円 10,008	千円 4,177	千円 1,851 (地域手当) 181 (通勤手当)		H28.3.31	
E理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ()			
F理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ()			
A監事	千円 13,970	千円 8,640	千円 3,606	千円 1,598 (地域手当) 125 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ()			

(A理事及びA監事について、千円未満は四捨五入としているため、総額が内訳の合計とはならない。)

注1:「その他」欄には、手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

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:「地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

当法人は、医療の提供、医療に関する調査及び研究並びに技術者の研修等の業務を行うことにより、国民の健康に重大な影響のある疾病に関する医療その他の医療であって、国の医療政策として法人が担うべきものの向上を図り、もって公衆衛生の向上及び増進に寄与することを目的としている。このため当法人は、全国143病院を運営し、急性期から慢性期までの診療を約5万床の病床と約6万人の職員で行っている我が国有数の病院ネットワークを有している。

そうした組織の中で、当法人の長である理事長は、国民の健康に重大な影響のある疾病に関する医療その他の医療であって、国の医療政策のうち法人が担うべき医療について、全国的なネットワークを活用し、診療・臨床研究・教育研修を一体的に提供するなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、臨床研究分野に関する高度な専門性が求められる。

当法人では、理事長の報酬は一般職の職員の給与に関する法律(平成28年法律第1号)に定める指定職の給与に準拠しており、こうした職務内容の特性や国との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、当法人の平成26年度業務実績評価結果については、総合評定Aであり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

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

そうした組織の中で、理事は、理事長を補佐するため、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、担当分野における高度な専門性が求められる。

当法人では、理事の報酬は一般職の職員の給与に関する法律(平成28年法律第1号)に定める指定職の給与に準拠しており、こうした職務内容の特性や国との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、当法人の平成26年度業務実績評価結果については、総合評定Aであり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事(非常勤)

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

そうした組織の中で、理事(非常勤)は、理事長を補佐するため、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、担当分野における高度な専門性が求められる。

当法人では、理事(非常勤)の報酬は、常勤役員の報酬との権衡を考慮して理事長が定めることとしており、報酬水準は妥当と考えられる。

監事

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

そうした組織の中で、監事には、当法人の業務の適正な執行を担保するため、的確に監査業務を遂行できる十分な能力及び経験を有することが求められる。

当法人では、監事の報酬は一般職の職員の給与に関する法律(平成28年法律第1号)に定める指定職の給与に準拠しており、こうした職務内容の特性や国との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、当法人の平成26年度業務実績評価結果については、総合評定Aであり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

監事(非常勤)

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

そうした組織の中で、監事(非常勤)には、当法人の業務の適正な執行を担保するため、的確に監査業務を遂行できる十分な能力及び経験を有することが求められる。

当法人では、監事(非常勤)の報酬は、常勤役員の報酬との権衡を考慮して理事長が定めることとしており、報酬水準は妥当と考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該役員の報酬は、国家公務員の給与に準じて設定されており妥当な水準であると考え。また、役員の職務内容の特性や平成26年度業務実績評価結果を鑑みても妥当な報酬水準であると考え。

4 役員の退職手当の支給状況(平成27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	前職
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					

注:「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

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事A	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、平成16年度より業績年俸において、前年度の業績年俸の額に、厚生労働大臣が行う前年度の業務実績評価結果に応じて、100分の80以上100分の120以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を支給している。
役員報酬への業績反映については、引き続き継続することとしている。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当法人は中期目標管理法人であり、職員の給与水準は、独立行政法人通則法第50条の10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、当法人の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態等を考慮して決定しているが、原則として、民間の給与との給与格差を根拠として給与改定を行う国家公務員の給与に準じて設定している。

② 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（業績給の仕組み及び導入実績を含む。）

当法人においては、中央省庁等改革基本法第38条第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。

年俸制職員（医長以上の医師、事務部長及び看護部長）については、前年度の業績に応じて定める割合を前年度の業績年俸に乗じた額を支給している。

常勤職員（年俸制職員を除く。）については、業績に応じて定める割合を業績手当の算定基礎額に乗じた額を支給している。

また、年度末賞与については、当該年度の医業収支が特に良好な病院の職員に対して、職員の業績に応じて定める割合を算定基礎額に乗じた額を支給している。

さらに、昇給については、常勤職員（院長を除く。）の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行っている。

③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

独立行政法人国立病院機構職員給与規程等に則り、基本給及び手当（扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、広域異動手当、寒冷地手当、役職手当、特殊勤務手当、附加職務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直等手当、役職職員特別勤務手当、派遣手当、業績手当、医師手当、診療看護師手当、専門看護手当及び医療専門資格手当）としている。

業績手当については、基礎的支給部分（国の期末手当相当）と業績反映部分（国の勤勉手当相当）があり、基礎的支給部分については、算定基礎額に、6月に支給する場合は100分の122.5、12月に支給する場合は100分の137.5（役職職員にあっては、6月に支給する場合は100分の102.5、12月に支給する場合は100分の117.5）を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。業績反映部分については、算定基礎額に給与規程に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度では、一般職の職員の給与に関する法律（平成26年法律第105号及び平成28年法律第1号）の改定に準拠して、①基本給の改定、②単身赴任手当、地域手当及び広域異動手当の引き上げ、③寒冷地手当の支給区分の改正、④業績手当及び業績年俸の引き上げ（年間0.1月相当分）を実施した。また、当法人独自の対応として、⑤がん専門薬剤師等の専門資格を有する薬剤師等に対し、その業務に主として従事する場合の手当として医療専門資格手当を新設した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況(年俸制適用者を除く)

区分	人員	平均年齢	平成27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	40,724	38.4	5,304	4,000	70	1,304
事務・技術	2,163	40.5	6,009	4,513	98	1,496
研究職種	7	49.4	8,512	6,283	87	2,229
医療職種 (病院医師)	1,804	41.7	11,699	9,202	76	2,497
医療職種 (病院看護師)	26,877	37.2	4,875	3,659	59	1,216
医療職種 (医療技術職)	6,375	38.2	5,204	3,913	99	1,291
技能職種 (看護補助者等)	1,143	53.3	5,348	3,949	75	1,399
教育職種 (看護師等養成所教員)	346	46.0	6,963	5,149	85	1,814
福祉職種 (児童指導員等)	879	39.0	5,088	3,837	87	1,251
療養介助職種	936	40.7	3,993	3,067	70	926
診療情報管理職 (診療情報管理士)	194	39.7	4,640	3,465	104	1,175

注1: 上記の「事務・技術」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」については、年俸制が適用される事務部長、医長以上の医師及び看護部長は含まれない。

注2: 「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	13	42.4	7,098	5,488	146	1,610
医療職種 (病院看護師)	1	—	—	—	—	—
医療職種 (医療技術職)	2	—	—	—	—	—
福祉職種 (児童指導員等)	1	—	—	—	—	—
研究職種 (任期付研究員)	9	45.4	8,306	6,441	147	1,865

注1: 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2: 上記の「医療職種(病院看護師)」、「医療職種(医療技術職)」及び「福祉職種(児童指導員等)」については、在職人員が2人以下のため、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、平均年齢以降の事項については記載しない。

再任用職員	63	62.6	3,969	3,368	67	601
医療職種 (病院看護師)	61	62.6	3,982	3,378	67	604
療養介助職種	2	—	—	—	—	—

注1: 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2:上記の「療養介助職種」については、在職人員が2人以下のため、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、平均年齢以降の事項については記載しない。

- ・「在外職員」、「非常勤職員」については該当する職員がいないため、表を記載していない。
- ・平成27年度を通じて在職し、かつ、平成28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。
- ・「医療職種(医療技術職)」とは、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、栄養士等である。
- ・「技能職種(看護補助者等)」とは、ボイラー技士、調理師、看護助手等である。
- ・「教育職種(看護師等養成所教員)」とは、教員である。
- ・「福祉職種(児童指導員等)」とは、児童指導員、保育士、医療社会事業専門員である。
- ・「療養介助職種」とは、療養介助員、療養介助専門員である。
- ・「診療情報管理職(診療情報管理士)」とは、診療情報管理に関する専門的業務を行う職種である。

② 職種別支給状況(年俸制適用者)

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	2,672	53.9	15,616	11,562	99	4,054
院長	124	62.6	20,299	14,179	109	6,120
事務・技術	122	56.6	9,773	7,172	105	2,601
医療職種 (病院医師)	2,304	53.1	16,019	11,913	99	4,106
医療職種 (病院看護師)	122	56.7	9,099	6,664	82	2,435

注1:「在外職員」、「非常勤職員」については該当する職員がいないため、表を記載していない。

注2:平成27年度を通じて在職し、かつ、平成28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者を除く。)の状況である。

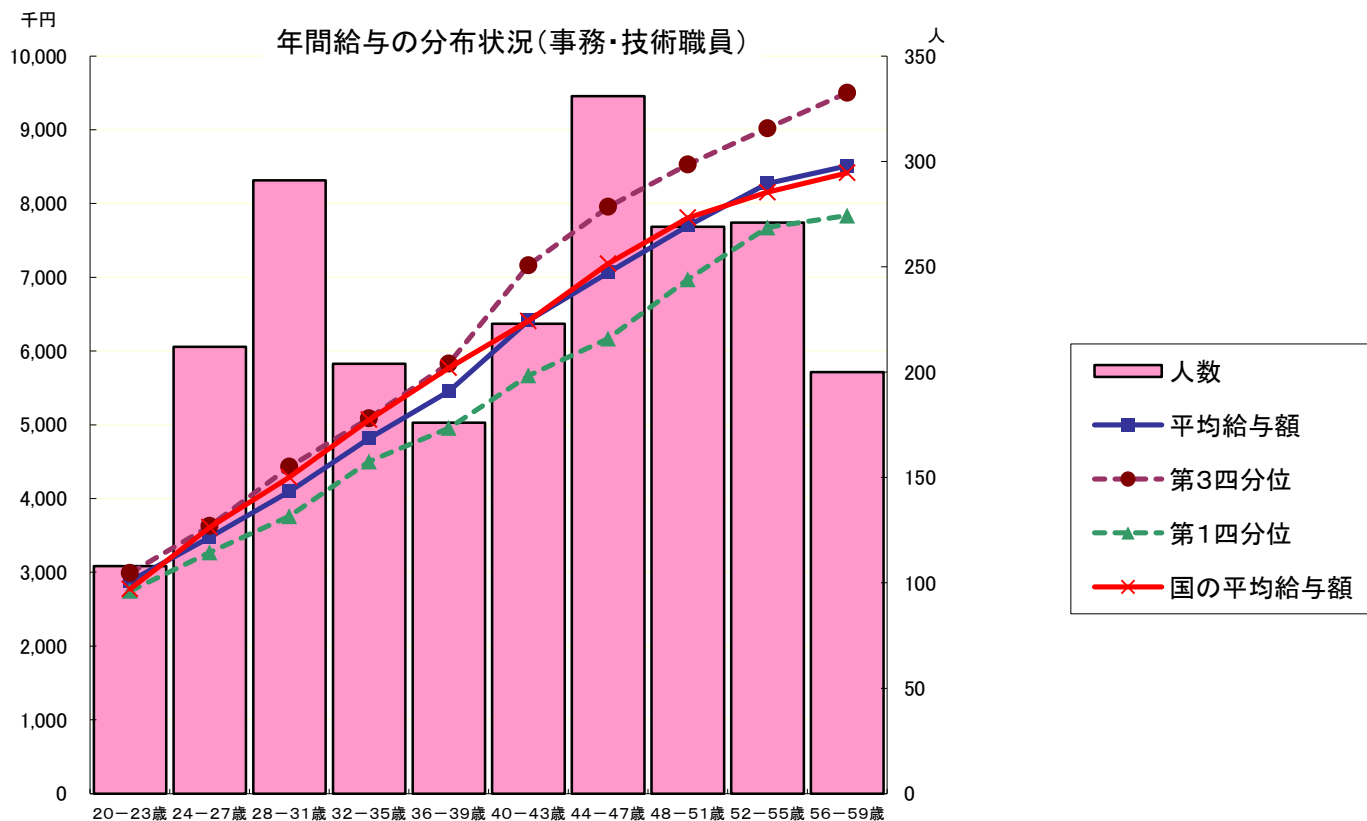
注3:上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

注:①、②の常勤職員については、任期付職員及び再任用職員を除く。

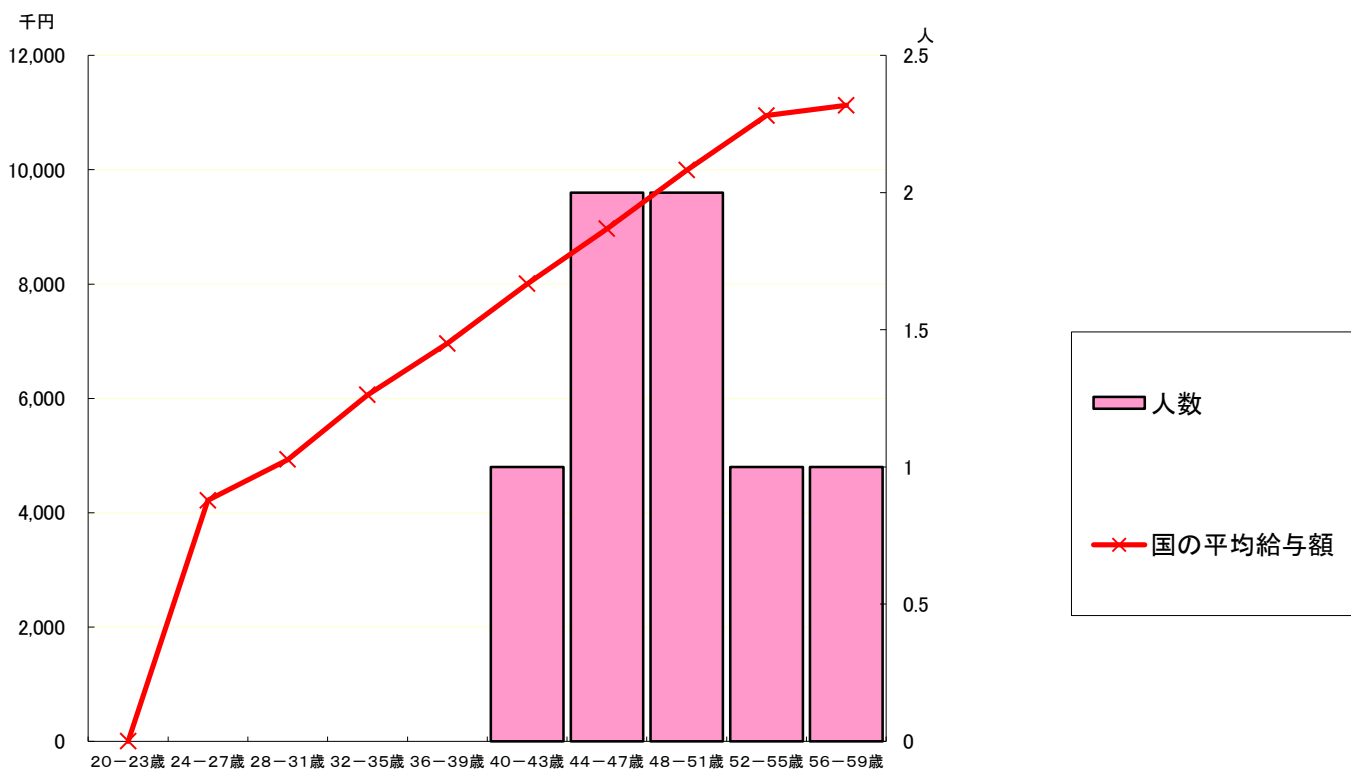
③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)) [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]

注:①及び②の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(事務・技術職員)



(研究職員)

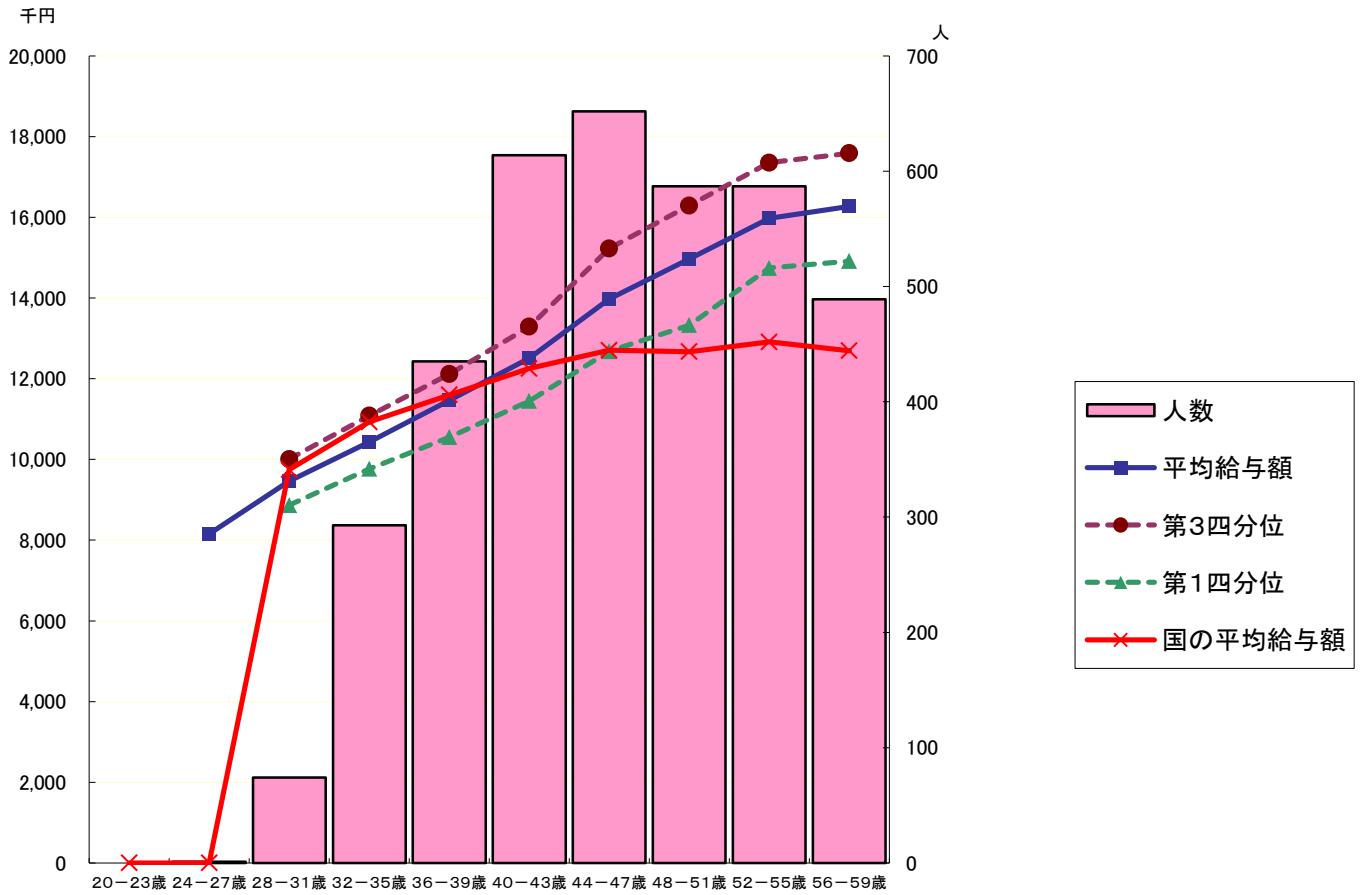


注1:20-39歳の年齢階層には、該当者がいない。

注2:全年齢階層において、人員が2人以下のため、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、平均給与額線を表示していない。

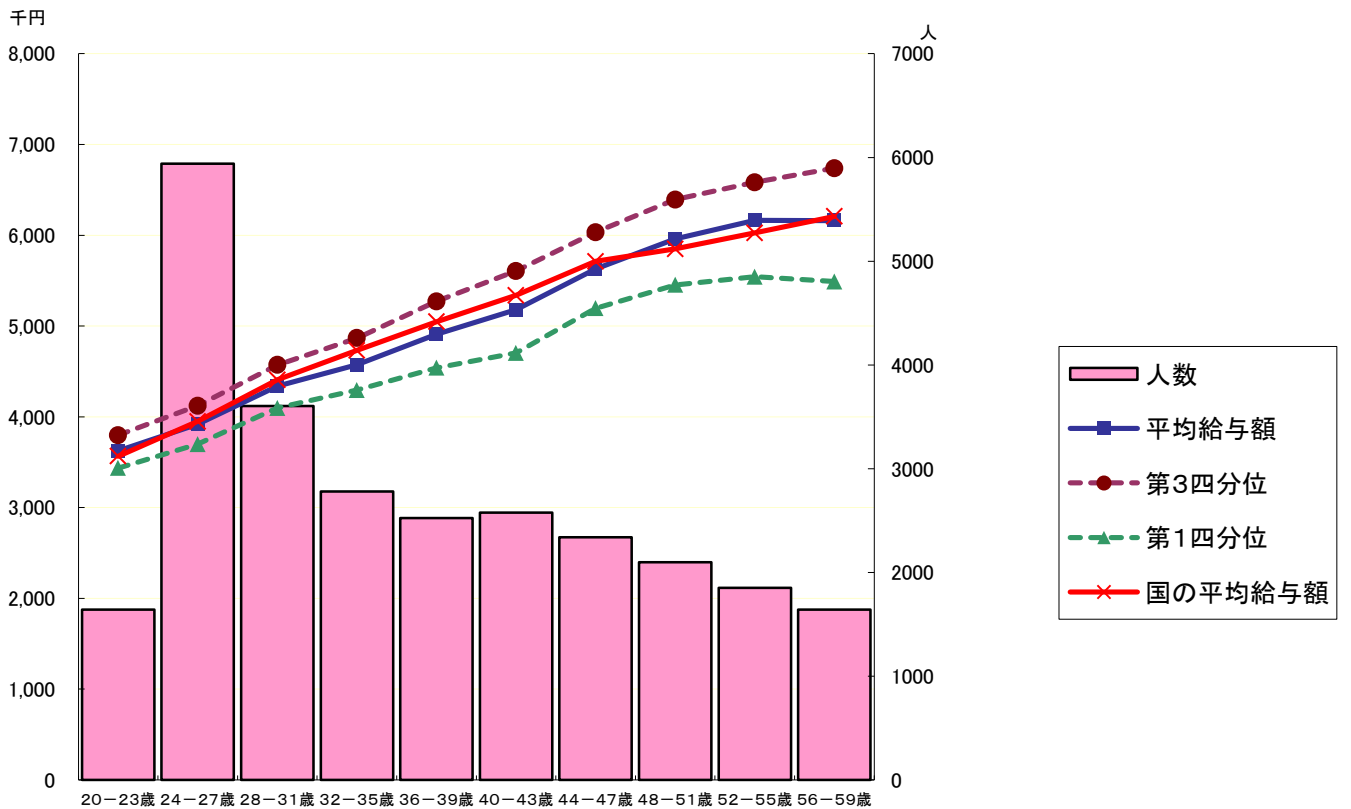
注3:人員が4人以下の年齢階層につき、第1・第3四分位線を表示していない。

(医療職員(病院医師))



注:20-23歳の年齢階層には、該当者がいない。

(医療職員(病院看護師))



④ 職位別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))

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
代表的職位 (・本部課長 ・本部係員 ・地方係長)	10	48.0	9,743	10,515～7,505
	21	27.4	3,928	4,797～3,471
	1,141	41.6	6,065	9,399～3,113

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
代表的職位 (・研究室長 ・研究員)	5	50.7	9,332	11,421～8,159
	2	—	—	—

注1:当法人には、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ていないため、表示していない。

注2:研究員の在職人員が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与額については記載しない。

(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	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
代表的職位 (・診療科長(医長) ・医師)	1,518	51.0	15,126	18,969～10,732
	1,823	42.0	11,665	18,141～7,751

(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	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
代表的職位 (・看護師長 ・看護師)	1,679	49.5	6,941	8,642～4,449
	22,148	35.3	4,552	6,989～3,106

⑤ 賞与(平成27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)	% 45.0	% 45.3	% 45.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 55.0	% 54.7	% 54.9
	最高～最低	% 100.0～34.9	% 100.0～35.1	% 100.0～35.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.8	% 59.8	% 59.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.2	% 40.2	% 40.2
	最高～最低	% 55.0～34.3	% 54.0～34.6	% 53.3～34.4

注:管理職員には、平成27年度内または平成28年4月1日昇任により年俸制になった職員が含まれている。

(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)	% 50.5	% 50.9	% 50.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.5	% 49.1	% 49.3
	最高～最低	% 50.4～47.2	% 51.7～46.0	% 51.1～46.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.9	% 57.7	% 58.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.1	% 42.3	% 41.7
	最高～最低	% 44.3～38.1	% 47.9～36.8	% 46.2～37.4

(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)	% 1.7	% 1.2	% 1.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.3	% 98.8	% 98.6
	最高～最低	% 100.0～37.2	% 100.0～36.4	% 100.0～37.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.9	% 58.1	% 58.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.1	% 41.9	% 42.0
	最高～最低	% 100.0～36.2	% 100.0～35.4	% 100.0～36.0

注:管理職員には、平成27年度内または平成28年4月1日昇任により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)	% 48.0	% 48.2	% 48.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 52.0	% 51.8	% 51.9
	最高～最低	% 100.0～36.8	% 100.0～36.1	% 100.0～36.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.9	% 59.7	% 59.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.1	% 40.3	% 40.2
	最高～最低	% 51.4～34.0	% 54.4～32.9	% 51.8～33.7

注:管理職員には、平成27年度内または平成28年4月1日昇任により年俸制になった職員が含まれている。

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 98.6 ・年齢・地域勘案 104.5 ・年齢・学歴勘案 99.2 ・年齢・地域・学歴勘案 104.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>年齢勘案の指標では、国家公務員より低い水準である。</p> <p>地域勘案の指標では、当法人が全国に展開する法人であるため、それに伴う異動により住居手当や広域異動手当、単身赴任手当の受給者割合が国より高いこと、また、病院事業の特性から各病院内の職場ごとに管理する職員を配置する必要があるため、管理職に支給する役職手当の支給対象割合が国より高いことから、国に比べて給与水準が高くなっている。</p> <p>(国の住居手当対象人員割合19.9%、当法人の住居手当対象人員割合43.9%) (国の単身赴任手当対象人員割合8.7%、当法人の単身赴任手当対象人員割合15.5%) (国の広域異動手当対象人員割合13.0%、当法人の広域異動手当対象人員割合23.9%) (国の俸給の特別調整額対象人員割合17.3% 当法人の役職手当対象人員割合41.9%)</p> <p>注)国の対象人員割合は、平成27年国家公務員給与等実態調査(行政職(一))の公表データより算出</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合1.7%】 (国からの財政支出額170億円、支出予算の総額10,183億円：平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額なし(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合41.9%(常勤職員数2,285人中957人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合47.1%(常勤職員数2,285人中1,078人)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合36.6%】 (支出総額10,018億円、給与・報酬等支給総額3,663億円：平成26年度決算)</p> <p>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> <p>地域勘案の指標では、当法人が全国に展開する法人であるため、それに伴う異動により住居手当や広域異動手当、単身赴任手当の受給者割合が国より高いこと、また、病院事業の特性から各病院内の職場ごとに管理する職員を配置する必要があるため、管理職に支給する役職手当の支給対象割合が国より高いことから、国に比べて給与水準が高くなっている。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</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法人の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
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 86.7 ・年齢・地域勘案 84.6 ・年齢・学歴勘案 90.1 ・年齢・地域・学歴勘案 85.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国家公務員より低い水準である。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合1.7%】 (国からの財政支出額170億円、支出予算の総額10,183億円：平成27年度 予算)</p> <p>【累積欠損額なし(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合71.4%(常勤職員数7人中5人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合85.7%(常勤職員数7人中6人)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合36.6%】 (支出総額10,018億円、給与・報酬等支給総額3,663億円：平成26年度決 算)</p> <p>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> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</p>
講ずる措置	<p>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 の給与及び法人の業務の実績などを考慮し適切に対応していく。</p>

○病院医師

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 109.4 ・年齢・地域勘案 107.3 ・年齢・学歴勘案 109.4 ・年齢・地域・学歴勘案 107.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<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、当法人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、当法人においては、地方に勤務する職員の割合が国よりも高いこと。</p> <p>(地域手当1～3級地の人員構成 国:29.9%、機構:15.9%) (地域手当非支給地の人員構成 国:28.4%、機構:39.0%)</p> <p>注)国の地域手当支給地別人員構成は、平成27年国家公務員給与等実態調査(医療職(一))の公表データより算出</p> <p>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、勤務成績が良好な医師については、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> <p>また、医長以上の医師については、病院における管理職として、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としていること。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合1.7%】 (国からの財政支出額170億円、支出予算の総額10,183億円:平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額なし(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合55.6%(常勤職員数4,108人中2,285人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合100%】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合36.6%】 (支出総額10,018億円、給与・報酬等支給総額3,663億円:平成26年度決算)</p> <p>医師の確保は、当法人の主たる事業かつ目的である医療の提供に不可欠であり、また、経営上においても全収益の約9割を占める医業収益にかかるとなる基本的かつ重要な事項であることから、全国的な医師確保が厳しい情勢を踏まえ、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、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、公立病院や民間病院を下回っているところである。</p> <p>○直近の医療経済実態調査結果(平成27年6月調査)職種別常勤職員1人平均給料年(度)額等(一般病院医師)</p> <p>国立 1,425万円(100.0)、公立 1,494万円(104.8)、医療法人 1,544万円(108.4)</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医業収益等の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。</p> <p>今後とも、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、必要な検討を進めていきたい。</p>
講ずる措置	<p>引き続き、国家公務員の医師の給与、公立・民間医療機関の医師の給与、当法人の医師確保の状況や医師が確保できない場合に法人の事業運営に与える影響を総合的に考慮して、適切に対応していく。</p>

○病院看護師

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 99.0 ・年齢・地域勘案 98.9 ・年齢・学歴勘案 98.1 ・年齢・地域・学歴勘案 98.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国家公務員より低い水準である。
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合1.7%】 (国からの財政支出額170億円、支出予算の総額10,183億円：平成27年度 予算)</p> <p>【累積欠損額なし(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合7.4%(常勤職員数26,999人中1,995人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合9.8%(常勤職員数26,999人中2,655人)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合36.6%】 (支出総額10,018億円、給与・報酬等支給総額3,663億円：平成26年度決 算)</p> <p>当法人の看護師の給与については、民間給与の水準を考慮して、独法移 行時に中高年齢層の一般看護師の給与カーブのフラット化、基本給の調整 額の廃止による特殊業務手当の創設による水準の引き下げなど適切な対 応を行ってきたところであるが、看護師の確保については、医師と同様に厳 しい状況にある。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</p>
講ずる措置	引き続き、国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、 当法人の看護師確保の状況や看護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。

○比較対象職員の状況

・事務・技術

年俸制適用者以外に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の2,163人及び年俸制適用者に
係る②表(同)の常勤職員欄の事務・技術 122人 計 2,285人
2,285人の平均年齢41.4歳、平均年間給与額 6,210千円

・医療職種(病院医師)

年俸制適用者以外に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の1,804人及び年俸制適用者に
係る②表(同)の常勤職員欄の医療職種(病院医師) 2,304人 計 4,108人
4,108人の平均年齢 48.1歳、平均年間給与額 14,122千円

・医療職種(病院看護師)

年俸制適用者以外に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の26,877人及び年俸制適用者に
係る②表(同)の常勤職員欄の医療職種(病院看護師) 122人 計26,999人
26,999人の平均年齢37.2歳、平均年間給与額4,894千円

4 モデル給与

年齢	月額	年間給与
22歳(大卒初任給、独身)	212千円	3,435千円
35歳(本部係長、配偶者・子1人)	346千円	5,612千円
45歳(本部課長、配偶者・子2人)	597千円	9,664千円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、中央省庁等改革基本法第38条第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。

年俸制職員(事務部長、医長以上の医師及び看護部長)については、前年度の業績に応じて定める割合を前年度の業績年俸に乗じた額を支給している。

常勤職員(年俸制職員を除く。)については、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している。

また、年度末賞与については、当該年度の医業収支が特に良好な病院の職員に対して、職員の業績に応じて定める割合を算定基礎額に乗じた額を支給している。

さらに、昇給において、常勤職員(院長を除く。)の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行っている。

職員給与への業績反映については、引き続き継続することとしている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 366,306,516	千円 373,348,616
退職手当支給額 (B)	千円 18,698,762	千円 18,719,305
非常勤役員等給与 (C)	千円 41,849,216	千円 44,290,025
福利厚生費 (D)	千円 62,622,786	千円 70,713,826
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 489,477,280	千円 507,071,771

(平成27年度について、千円未満は四捨五入としているため、総額が内訳の合計とはならない。)

注: 中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

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

第3期国立病院機構中期計画（平成26～30年度）において、人件費について『医療の高度化や各種施策などにも留意しつつ、適正な人員の配置に努めるとともに、業務委託についてもコスト低減化に十分配慮した有効活用を図ること等により、人件費率と委託費率との合計が、業務の量と質に応じた病院運営に適正な水準となることを目指す。』としている。

(人件費+委託費)比率

平成26年度決算 56.3% → 平成27年度決算 58.7%

当法人の経営努力により医業収益は増加したが、非公務員化に伴う労働保険料の負担増等の影響により、平成26年度と比較し若干上昇した。

※ (人件費+委託費)比率 = (人件費+委託費)÷医業収益

○給与、報酬等支給総額の主な増減要因

- ・一般職給与法の改正に準じて、基本給の改定、業績手当及び業績年俸の引き上げ(年間0.1月相当分)等を行ったことによるもの
- ・技能職職員の不補充によるもの
- ・非効率病棟の整理・集約等によるもの
- ・障害者総合支援法等の他の設置主体では代替困難な医療の体制整備によるもの
- ・地域医療計画を踏まえた救急医療等への対応や政策医療の推進への対応、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇改善等のための体制整備によるもの
- ・医師不足の解消及び地域医療との連携強化のための体制整備によるもの

○最広義人件費の主な増減要因

- ・非常勤職員の給与支給額の増加によるもの
- ・給与、報酬等支給総額の増に伴う共済組合負担金等の事業主負担分の増によるもの
- ・労働保険料の負担増に伴う社会保険料の事業主負担分の増によるもの

○「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、法人において講じた措置に係る削減の取組の状況

国家公務員の退職手当の支給水準の引き下げに準じて、現行の規程により計算した退職手当の額に以下の率を乗じて得た額としており、平成25年1月1日より実施している。

- ・平成25年1月1日～9月30日 100分の97.35
- ・平成25年10月1日～平成26年6月30日 100分の91.35
- ・平成26年7月1日～ 100分の86.5

IV その他

[特になし]