

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立がん研究センターの役職員の報酬・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23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

厚生労働省独立行政法人評価委員会の業績評価結果から、役員報酬規程により業積年俸の増額ができるところ、社会情勢等を総合的に勘案して去年と同水準とした。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

なし

理事(非常勤)

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23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 20,042	千円 12,720	千円 5,033	千円 2,289 (地域手当)		3月31日	
A理事 (非常勤)	千円 960	千円 960	千円	千円 ()		3月31日	
B理事 (非常勤)	千円 660	千円 660	千円	千円 ()		3月31日	
C理事 (非常勤)	千円 420	千円 420	千円	千円 ()		3月31日	
D理事 (非常勤)	千円 960	千円 960	千円	千円 ()	4月1日	3月31日	
E理事 (非常勤)	千円 660	千円 660	千円	千円 ()	4月1日		
F監事 (非常勤)	千円 1,260	千円 1,260	千円	千円 ()		3月31日	
G監事 (非常勤)	千円 3,120	千円 3,120	千円	千円 ()			

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

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

3 役員の退職手当の支給状況(平成23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						該当者なし	
理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

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

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。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。」こととしており、当該計画に基づき、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。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

職員の給与水準は、独立行政法人通則法第63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	基本年俸表適用職員について、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(基本年俸表適用職員を除く)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場合に、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(任期付職員基本年俸表適用職員及び院長等基本年俸表適用職員を除く)の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行う。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

なし

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23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	860	36.2	5,626	4,294	103	1,332
事務・技術	58	42.2	6,431	4,854	171	1,577
研究職種	10	39.5	7,723	6,080	110	1,643
医療職種 (病院医師)	51	41.4	12,170	9,853	93	2,317
医療職種 (病院看護師)	569	33.4	4,861	3,672	77	1,189
技能職種 (看護補助者等)	30	50.3	5,505	4,163	148	1,342
医療職種 (医療技術職)	139	40.2	5,913	4,482	175	1,431
福祉職種 (児童指導員等)	3	32.8	4,953	3,787	171	1,166

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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

注3: 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。

任期付職員	53	36.9	5,528	4,238	155	1,290
事務・技術	6	37.0	5,260	4,045	193	1,215
研究職種	15	35.9	7,085	5,414	141	1,671
医療職種 (病院医師)	1					
医療職種 (病院看護師)	7	43.9	5,582	4,251	132	1,331
医療職種 (医療技術職)	23	35.7	4,437	3,395	167	1,042
福祉職種 (児童指導員等)	1					

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: 病院職種(病院医師)及び福祉職種(児童指導員等)については、該当者が2人以下のため、個人の情報が特定されるおそれのあることから、人員以外は記載していない。

・「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23年度を通じて在職し、かつ、平成24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。

② 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成23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	137人	48.4歳	13,932千円	11,177千円	102千円	2,755千円
副院長等	93人	48.9歳	15,787千円	12,771千円	92千円	3,016千円
副所長等	44人	47.5歳	10,011千円	7,807千円	122千円	2,204千円

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:上記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。

任期付職員	67人	49.9歳	14,074千円	10,932千円	90千円	3,142千円
院長等	1人					
副院長等	33人	50.7歳	16,534千円	12,991千円	88千円	3,543千円
副所長等	21人	51.7歳	13,204千円	10,025千円	63千円	3,179千円
任期付職員	12人	43.9歳	8,631千円	6,741千円	144千円	1,890千円

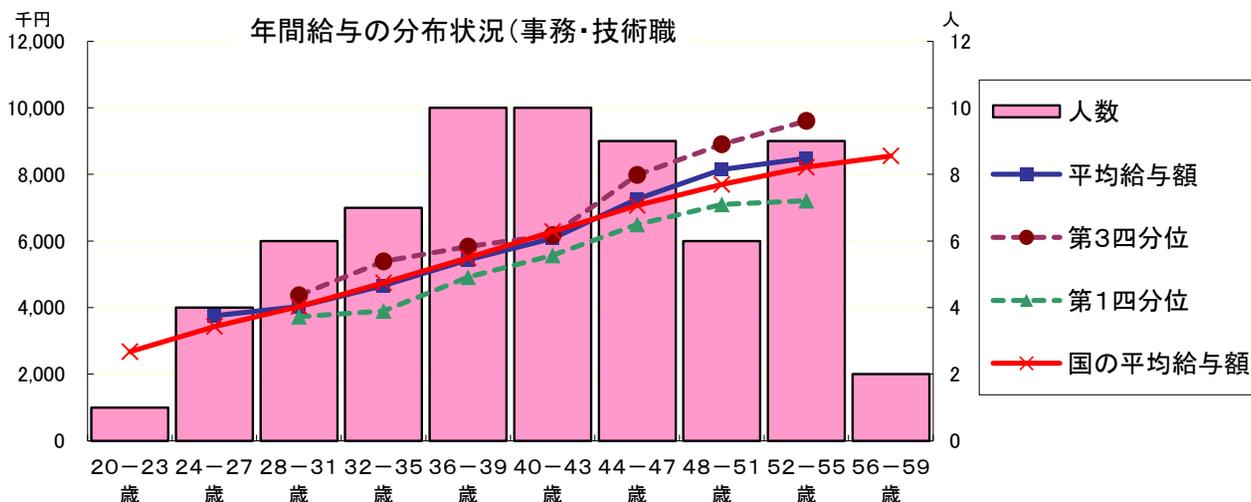
注1:上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

注2:院長等については、該当者が2人以下のため、個人の情報が特定されるおそれのあることから、人員以外は記載していない。

- ・「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23年度を通じて在職し、かつ、平成24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。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)〔任期付職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

(事務・技術職員)



注:20-23歳及び56-59歳における該当者が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、平均給与額の事項について記載していない。

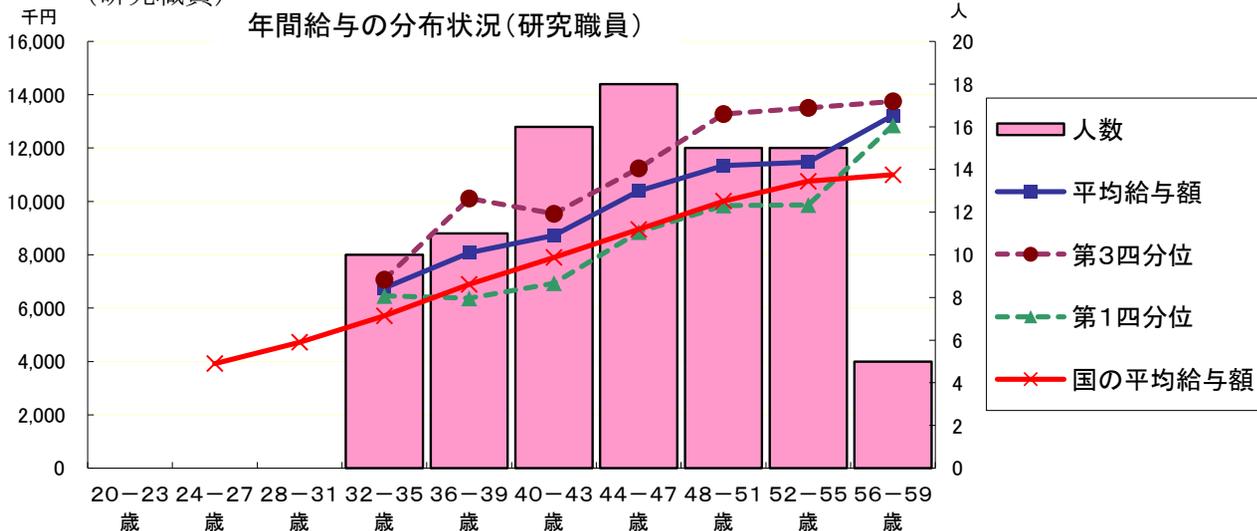
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

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
・地方課長	8	47.9	7,986	9,494	8,671	7,986	9,494
・地方係員	20	34.3	3,714	4,651	4,195	3,714	4,651

注1:本法人には、本部課長相当職及び本部係員相当職が置かれていないため、原則として「本部課長」及び「本部係員」を掲げるところ、代わりに「地方課長」及び「地方係員」を代表的職位として掲げた。

注2:該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

(研究職員)



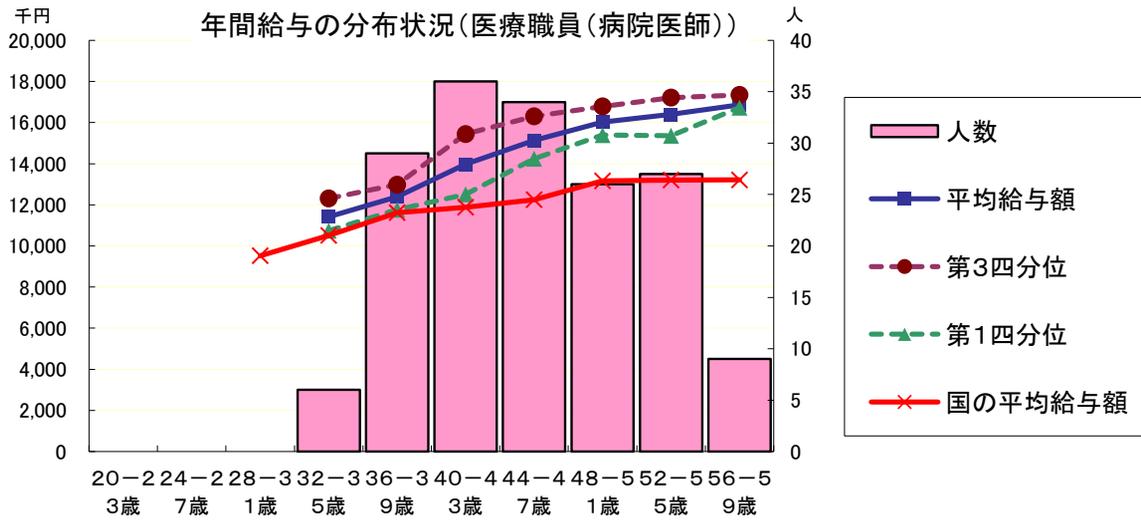
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:年俸制適用者を含む。以下、②、④及び⑤において同じ。

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
・地方課長	34	47.1	9,068	11,066	10,009	9,068	11,066
・主任研究員	9	47.7	8,686	8,982	9,006	8,686	8,982
・研究員	25	37.3	6,433	8,344	7,211	6,433	8,344

注: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「地方課長」を代表的職位として掲げた。

(医療職員(病院医師))

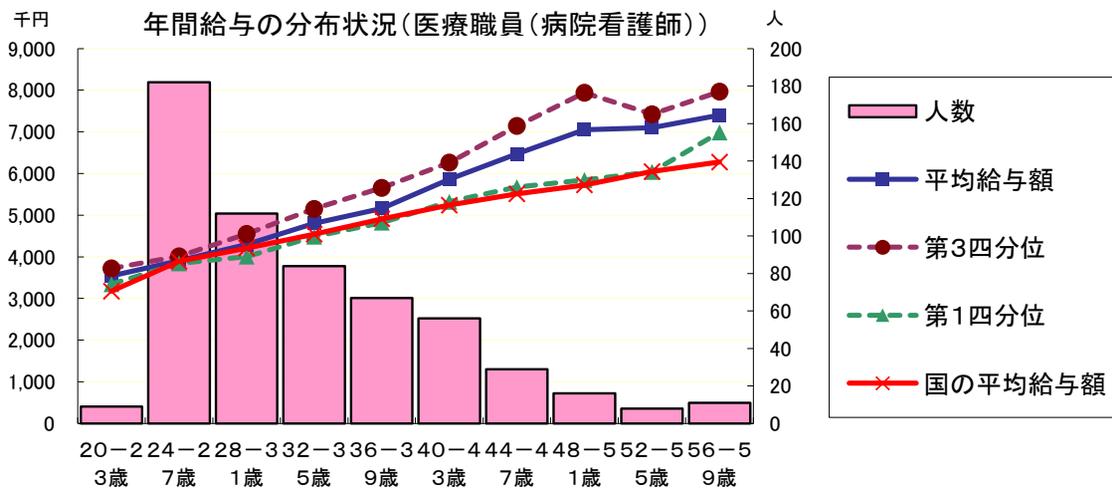


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:年俸制適用者を含む。以下、②、④及び⑤において同じ。

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
・診療科長	46	51.7	16,489	17,476	16,872	17,476	17,476
・医師	123	44.7	12,306	15,411	13,848	15,411	15,411

(医療職員(病院看護師))



注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

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
・看護師長	35	48.8	7,046	7,772	7,419	7,772	7,772
・看護師	460	31.2	3,876	4,768	4,392	4,768	4,768

③ 職級別在職状況等(平成24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	9級
標準的な職位		一般職員	班長	班長	課長 室長	課長	部長 事務長	部長 事務長	部長 事務長
人員 (割合)	58 人 (割合)	16 人 (27.6%)	22 人 (37.9%)	10 人 (17.2%)	4 人 (6.9%)	5 人 (8.6%)			1 人 (1.7%)
年齢(最高～最低)		54 ～ 21 歳	58 ～ 32 歳	54 ～ 35 歳	52 ～ 46 歳	54 ～ 45 歳			
所定内給 与年額(最高～最低)		4,821 ～ 1,840 千円	5,501 ～ 3,451 千円	6,137 ～ 4,222 千円	7,380 ～ 5,581 千円	7,335 ～ 6,560 千円			
年間給与 額(最高～最低)		6,335 ～ 2,448 千円	7,362 ～ 4,659 千円	8,019 ～ 5,834 千円	9,494 ～ 7,610 千円	9,633 ～ 8,775 千円			

注:9級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(研究職員)

区分	計	研究職
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	10 人 (割合)	10 人 (100.0%)
年齢(最高～最低)		43 ～ 34 歳
所定内給 与年額(最高～最低)		7,244 ～ 4,698 千円
年間給与 額(最高～最低)		8,839 ～ 6,339 千円

(研究職員(年俸制))

区分	計	1級	2級	3級
標準的な職位		ユニット長 主任研究員	分野長 施設長	副所長 センター長
人員 (割合)	44 人 (割合)	40 人 (90.9%)	4 人 (9.1%)	
年齢(最高～最低)		55 ～ 38 歳	56 ～ 49 歳	
所定内給 与年額(最高～最低)		9,026 ～ 6,266 千円	10,341 ～ 7,608 千円	
年間給与 額(最高～最低)		11,467 ～ 8,174 千円	13,720 ～ 9,927 千円	

(研究職員(任期付))

区分	計	研究職
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	15 人	15 人 (100.0%)
年齢(最高～最低)		43 ～ 32 歳
所定内給与年額(最高～最低)		8,212 ～ 3,351 千円
年間給与額(最高～最低)		10,150 ～ 4,509 千円

(研究職員(年俸制かつ任期付))

区分	計	1級	2級	3級
標準的な職位		ユニット長 主任研究員	分野長 施設長	副所長 センター長
人員 (割合)	21 人		21 人 (100.0%)	
年齢(最高～最低)			59 ～ 44 歳	
所定内給与年額(最高～最低)			10,874 ～ 8,723 千円	
年間給与額(最高～最低)			14,486 ～ 11,674 千円	

(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)	51 人	51 人 (100.0%)
年齢(最高～最低)		64 ～ 32 歳
所定内給与年額(最高～最低)		11,513 ～ 8,260 千円
年間給与額(最高～最低)		14,079 ～ 10,109 千円

(医療職員(病院医師(年俸制)))

区分	計	1級	2級
標準的な職位		医長 室長	科長、副科長 副院長、センター長
人員 (割合)	93 人	66 (71.0%) 人	27 (29.0%) 人
年齢(最高～最低)		56 ～ 38 歳	64 ～ 37 歳
所定内給 与年額(最高～最低)		15,247 ～ 10,126 千円	14,703 ～ 10,745 千円
年間給与 額(最高～最低)		18,124 ～ 12,304 千円	18,493 ～ 13,502 千円

(医療職員(病院医師(年俸制かつ任期付)))

区分	計	1級	2級
標準的な職位		医長 室長	科長、副科長 副院長、センター長
人員 (割合)	33 人	4 (12.1%) 人	29 (87.9%) 人
年齢(最高～最低)		46 ～ 32 歳	62 ～ 44 歳
所定内給 与年額(最高～最低)		11,623 ～ 8,857 千円	15,993 ～ 10,246 千円
年間給与 額(最高～最低)		14,329 ～ 10,740 千円	20,024 ～ 14,276 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	看護部長	看護部長
人員 (割合)	569 人	460 (80.8%) 人	68 (12.0%) 人	32 (5.6%) 人	7 (1.2%) 人			2 (0.4%) 人
年齢(最高～最低)			58 ～ 22 歳	58 ～ 29 歳	59 ～ 37 歳	57 ～ 42 歳		
所定内給 与年額(最高～最低)			5,325 ～ 2,513 千円	6,081 ～ 3,072 千円	6,726 ～ 4,491 千円	6,676 ～ 5,436 千円		
年間給与 額(最高～最低)			7,188 ～ 3,343 千円	7,861 ～ 4,153 千円	8,789 ～ 5,888 千円	8,727 ～ 7,142 千円		

注:7級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成23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)	% 53.5	% 56.4	% 55
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.5	% 43.6	% 45
	最高～最低	% 49.8～40.2	% 46.8～40.1	% 47.1～40.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.8	% 66.3	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.2	% 33.7	% 35.9
	最高～最低	% 46.6～33.1	% 52.4～29.7	% 46.1～31.4

(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)	% 0.0	% 0.0	% 0.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100.0	% 100.0	% 100.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.3	% 67.0	% 64.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.7	% 33.0	% 35.3
	最高～最低	% 46.6～35.3	% 40.5～30.8	% 43.5～33.0

(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)	% 0.0	% 0.0	% 0.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100.0	% 100.0	% 100.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.5	% 65.3	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.5	% 34.7	% 37.1
	最高～最低	% 100.0～35.6	% 100.0～31.1	% 100.0～33.3

注:管理職員には、平成22年度内または平成23年4月1日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)	% 53.9	% 57.6	% 55.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.1	% 42.4	% 44.2
	最高～最低	% 49.8～42.4	% 46.8～36.4	% 48.2～39.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.8	% 65.7	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.2	% 34.3	% 36.7
	最高～最低	% 46.6～35.0	% 40.5～30.5	% 43.5～32.7

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

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

100.2

対他法人(事務・技術職員)

94.9

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

113.3

対他法人(研究職員)

113.1

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

119.1

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

106.1

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 100.2	
	参考	地域勘案 92.3 学歴勘案 101.3 地域・学歴勘案 94.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	参考指数の地域勘案の指数が、対国家公務員92.3であり、国家公務員の指数を下回っていることから、地域手当(築地キャンパス18%、柏キャンパス6%)が給与水準において国を上回っている理由と考えられる。 【主務大臣の検証結果】 国家公務員と同水準であり、適切な取組の結果と考えられる。	
給与水準の適切性の検証	【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 17.6% (国からの財政支出額 93億円、支出予算の総額 539億円：平成23年度予算)	
	【検証結果】 — 【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成22年度決算) 【検証結果】 —	
講ずる措置	平成24年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数100.2、地域・学歴勘案94.3と見込まれるが、優秀な人材の確保の観点から、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総合的に考慮した上で、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに年齢勘案で概ね100以下となるよう、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。	
その他の事項	①管理職の割合(H24.4.1現在)	20.3%
	②大卒以上の高学歴者の割合	37.5%

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 113.3	
	参考	地域勘案 109.8 学歴勘案 113.2 地域・学歴勘案 110.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	国の初任給調整手当と同旨の医師手当について、医師免許を有する研究者の支給額が国よりも高い額を支給していること、地域手当(築地キャンパス18%、柏キャンパス6%)が高いこと、また、調査対象の研究員のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が72.2%を占めていることが、給与水準において国を上回っている理由であると考えられる。 【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様にも納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。	
給与水準の適切性の検証	【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 17.6% (国からの財政支出額 93億円、支出予算の総額 539億円：平成23年度予算)	
	【検証結果】 — 【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成22年度決算)	
講ずる措置	平成24年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成23年度とほぼ同様に、対国家公務員113.3、地域・学歴勘案110.0となることが見込まれるが、高度かつ専門的な知識・経験を有する優秀な人材の確保の観点から、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総合的に考慮した上で、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに年齢勘案で概ね113以下となるよう、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。	
その他の事項	①管理職の割合(H24.4.1現在)	72.2%
	②大卒以上の高学歴者の割合	97.7%

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 119.1	
	参考	地域勘案 124.3 学歴勘案 119.1 地域・学歴勘案 124.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>国の初任給調整手当と同旨の医師手当の支給区分が、築地キャンパスは三種、柏キャンパスは一種であり、地方の手当額がより高くなる制度で支給していること、また、調査対象の医師のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が69.8%を占めていることが、給与水準において国を上回っている理由であると考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 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。 一方、可能な部分については、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、今後も必要な検討を進めていただきたい。</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 17.6% (国からの財政支出額 93億円、支出予算の総額 539億円：平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 -</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】 -</p>	
講ずる措置	平成24年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成23年度とほぼ同様に、対国家公務員119.1、地域・学歴勘案124.3となることが見込まれるが、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確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに年齢勘案で概ね119以下となるよう、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。	
その他の事項	①管理職の割合(H24.4.1現在)	69.8%
	②大卒以上の高学歴者の割合	100%

○病院看護師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 106.1	
	参考	地域勘案 105.4 学歴勘案 104.2 地域・学歴勘案 105.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	専門性の高い看護師の確保と既に勤務している看護師のスキルアップを目的とした専門看護手当を支給していること、また、調査対象の看護師のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が7.6%を占めていること、さらには、地域手当(築地キャンパス18%、柏キャンパス6%)が高いことが給与水準において国を上回っている理由の一つと考えられる。 【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様になんら納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。	
給与水準の適切性の検証	【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 17.6% (国からの財政支出額 93億円、支出予算の総額 539億円：平成23年度予算)	
	【検証結果】 —	
	【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成22年度決算)	
講ずる措置	【検証結果】 —	
	平成24年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成23年度とほぼ同様に、対国家公務員106.1、地域・学歴勘案105.6となることが見込まれるが、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等を総合的に考慮した上で、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに年齢勘案で概ね106以下となるよう、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。	
その他の事項	①管理職の割合(H24.4.1現在)	7.6%
	②大卒以上の高学歴者の割合	37.6%

○比較対象職員の状況

・研究職種

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10人、任期付職員欄の15人及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員(副所長等)欄の44人、任期付職員(副所長等)欄の21人 計90人

90人の平均年齢45.6歳、平均年間給与額10,014千円

・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51人、任期付職員欄の1人、及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員(副院長等)欄の93人、任期付職員(副院長等)欄の33人 計178人

178人の平均年齢47.0歳、平均年間給与額14,855千円

○支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 18.2%(平成23年度)

支出総額 454億円

給与、報酬等支給総額 117億円

○管理職割合の改善の取組状況

組織の見直しや併任を含めた人員配置の見直しを適宜おこない、効率的・効果的な運営と内部統制の強化を図っている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年 度)	前年度 (平成22年 度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平 成22年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 11,739,876	千円 11,002,525	千円 (%) 737,351 (6.7)	千円 (%) 737,358 (6.7)
退職手当支給額 (B)	千円 447,909	千円 552,521	千円 (%) △ 104,612 (△18.9)	千円 (%) △ 104,612 (△18.9)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,918,266	千円 2,143,626	千円 (%) 774,640 (36.1)	千円 (%) 774,640 (36.1)
福利厚生費 (D)	千円 1,739,239	千円 1,534,208	千円 (%) 205,031 (13.4)	千円 (%) 205,031 (13.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 16,845,290	千円 15,232,880	千円 (%) 1,612,410 (10.6)	千円 (%) 1,612,410 (10.6)

①人件費の主な増減要因等

○給与、報酬等支給総額の主な増減要因

- ・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を増員(624,164千円)
- ・看護師の夜間看護等手当の引き上げ(53,902千円)

○最広義人件費の主な増減要因

- ・厚生労働科学研究費等で研究者が個人雇用・派遣契約していた者のイントラ化
- ・派遣切替による非常勤職員のイントラ化

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

i) 中期目標(抜粋)

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。

ii) 中期計画(抜粋)

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。

iii) 人件費削減の取組の進ちよく状況

(人件費削減の場合) 総人件費改革の取組状況

年 度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	9,686,612	10,704,394	11,368,314
人件費削減率 (%)		10.5	17.4
人件費削減率(補正值) (%)		12.0	19.1

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(平成22年度△1.5%、平成23年度△0.23%)を除いた削減率である。

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(平成18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略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歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除くため、Ⅲの表の「給与、報酬等支給総額」と上記の「給与、報酬等支給額」とが異なっている。

注3:平成23年度の給与、報酬等支給総額の実績は、平成24年6月期の期末手当等において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調整した額(5,959千円)を除いて算出している。

【国立がん研究センターにおける総人件費にかかる状況】

○ 国立がん研究センターの総人件費は平成23年度114億円となっており、平成21年度比で17.4%(補正值19.1%)増となっている。

○ 今般の人件費の増加は、がんその他の悪性新生物に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保(※)など、国立がん研究センターの役割を着実に果たすために、医師・看護師等の増員等をしたものである。

(※:がんその他の悪性新生物に関する治験の推進、外科医や麻酔科医の確保による診療体制の強化、夜勤体制の強化等)

○今後の対応として、技能職の退職後不補充等により、人件費の削減に努める。また、人件費・材料費の伸びの抑制等により病院収支の更なる向上に努め、外部研究費や知的財産の獲得についても努力する。研究体制の強化についても、22年度のCRC(治験コーディネーター)増員等を最大限に活用して治験・臨床研究の数の増加に努め、研究成果等について国民に対する説明責任を果たすよう努める。また、現在政府として研究開発法人の創設が検討されていることや、24年度以降の独立行政法人等の人件費の在り方に係る議論も踏まえ、その方向性を注視しながら、国策としての研究を担う国立がん研究センターが、より一層の成果を発揮できるよう、その研究・病院部門の人件費の在り方については更なる検討が必要であると考えている。

【主務大臣の検証結果】

平成23年度の総人件費は平成21年度比17.4(補正值19.1)%増であり、経済財政運営と構造改革に関する基本方針(平成18年7月7日閣議決定)の総人件費削減目標(平成21年度比2%減)が達成されていないことは事実である。

総人件費削減目標が達成されなかった理由は、がんその他の悪性新生物に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保(※)などを行う必要があることから、診療部門で医師及び看護師を増員したため等と考えられる。

また、医療職以外の事務・技能職員の人件費も、独立行政法人化移行後の経営分析や監査業務への対応や、DPC体制強化等を行う必要があったことなどの理由により増加している。この点については大変遺憾である。(なお、この点につき、法人は今後平成25年度までに平成21年度比4.3%削減する見込みとしている。)

これらの点について国民の皆様にも納得いただけるよう、肝臓がんの全ゲノム解読による、肝炎ウイルス関連肝がんの特徴的な変異パターンの世界初となる発見など特筆すべき研究成果が得られたこと等について、十分な説明責任を果たしていただきたい。また、特に事務・技能職員の人件費削減は確実に実施するなど効率的な運営に向けた適切な取組を実施していただきたい。

(※)がんその他の悪性新生物に関する治験の推進、診療体制の強化、夜勤体制の強化等

IV 法人が必要と認める事項

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

平成24年5月から、

・役職員の基本給月額等の引下げを実施した。(平均▲0.23%)

※平成23年4月からの較差相当分は、平成24年6月期の賞与で調整

平成24年6月から平成26年3月までの間、

・役員の報酬について、月例年俸・賞与等の減額を実施した。(▲9.77%)

※平成24年4月,5月分の月例年俸等については、平成24年6月期の賞与で調整