

様式 1 公表されるべき事項

別 添

独立行政法人国立がん研究センターの役員報酬・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24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績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

平成23年人事院勧告に準拠し、指定職俸給表引下げ改定(△0.23%)に相当する基本年俸額(月例年俸額及び業績年俸額)の引下げを行い、併せて、平成23年4月から規程改定日の前日までに相当する期間の減額調整(△0.37%)を行った。(平成24年5月1日改定)

また、国家公務員給与に関する臨時特例法に基づく給与減額支給措置に相当する特例措置を定め、月例年俸、地域手当及び業績年俸の支給額から9.77%に相当する額を減ずることとした。(平成24年6月1日改定)

理事

同上。

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24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 18,413	千円 11,634	千円 4,265	千円 2,514 (地域手当等)			
A理事	千円 15,597	千円 10,058	千円 3,622	千円 1,917 (地域手当等)	4月1日		
B理事	千円 9,682	千円 6,424	千円 1,953	千円 1,305 (地域手当等)	8月1日		
C理事 (非常勤)	千円 420	千円 420	千円	千円 ()			
D理事 (非常勤)	千円 600	千円 600	千円	千円 ()	4月1日		
E理事 (非常勤)	千円 300	千円 300	千円	千円 ()	7月27日		
A監事 (非常勤)	千円 3,360	千円 3,360	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 1,500	千円 1,500	千円	千円 ()	4月1日		

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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成24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	
A理事						該当者なし	
B理事						該当者なし	
C理事 (非常勤)						該当者なし	
D理事 (非常勤)						該当者なし	
E理事 (非常勤)						該当者なし	
A監事 (非常勤)						該当者なし	
B監事 (非常勤)						該当者なし	

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する。

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。

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24年度における給与制度の主な改正点

- 基本給月額及び賞与の引き下げ[H24.5.1、H24.9.1]
 - ・国の人事院勧告を踏まえ、基本給月額(平均0.23%)の引き下げを行った。(H25.5.1)
 - ・特例法に基づく国の給与削減を踏まえ基本給月額(9.77%)、役職手当(10%)、業績手当(9.77%)の引き下げを行った。
 - 役員 全員対象(平成24年4月から)
 - 医(一) 医長以上対象(平成24年9月から)
 - 医(二)、医(三)、事務部長以上対象(平成24年9月から)
 - 研究職 室長以上対象(平成24年9月から)
- 地域手当の引き上げ[H24.7.1]
 - ・中央病院と東病院における地域手当格差について、法人運営の一体化を推進してガバナンスの更なる向上を図るため東病院の地域手当の2%引き上げを行った。
- 国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。

2 職員給与の支給状況

①-1 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成24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	人 819	歳 35.9	千円 5,561	千円 4,193	千円 98	千円 1,368
事務・技術	人 43	歳 43.6	千円 6,426	千円 4,828	千円 183	千円 1,598
研究職種	人 8	歳 40.1	千円 7,582	千円 5,854	千円 110	千円 1,728
医療職種 (病院医師)	人 42	歳 41.4	千円 12,156	千円 9,678	千円 80	千円 2,478
医療職種 (病院看護師)	人 585	歳 33.6	千円 4,955	千円 3,704	千円 78	千円 1,251
技能職種 (看護補助者等)	人 27	歳 50.3	千円 5,647	千円 4,230	千円 145	千円 1,417
医療職種 (医療技術職)	人 109	歳 39.6	千円 5,782	千円 4,336	千円 166	千円 1,446
福祉職種 (児童指導員等)	人 3	歳 33.8	千円 5,374	千円 4,047	千円 170	千円 1,327
専門技術職	人 2	歳	千円	千円	千円	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:「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。

注4:専門技術職については、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。

任期付職員	人 126	歳 37.1	千円 6,642	千円 5,125	千円 150	千円 1,517
事務・技術	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 25	歳 35.6	千円 6,448	千円 4,823	千円 155	千円 1,625
医療職種 (病院医師)	人 26	歳 38.3	千円 11,471	千円 9,210	千円 87	千円 2,261
医療職種 (病院看護師)	人 11	歳 43.4	千円 5,622	千円 4,223	千円 156	千円 1,399
医療職種 (医療技術職)	人 55	歳 36.2	千円 5,044	千円 3,828	千円 166	千円 1,216
福祉職種 (児童指導員等)	人 3	歳 31.8	千円 4,101	千円 3,179	千円 319	千円 922
専門技術職	人 4	歳 37.0	千円 4,430	千円 3,284	千円 150	千円 1,146

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:事務・技術については、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24年度を通じて在職し、かつ、平成25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。

①-2 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成24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	101	48.3	12,653	10,132	95	2,521
副院長等	62	48.2	14,498	11,716	82	2,782
副所長等	39	48.5	9,721	7,616	117	2,105

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	121	49.5	13,582	10,669	109	2,913
院長等	1					
副院長等	76	50.0	15,235	12,069	108	3,166
副所長等	33	49.7	11,464	8,790	89	2,674
任期付職員	11	45.1	8,348	6,552	186	1,796

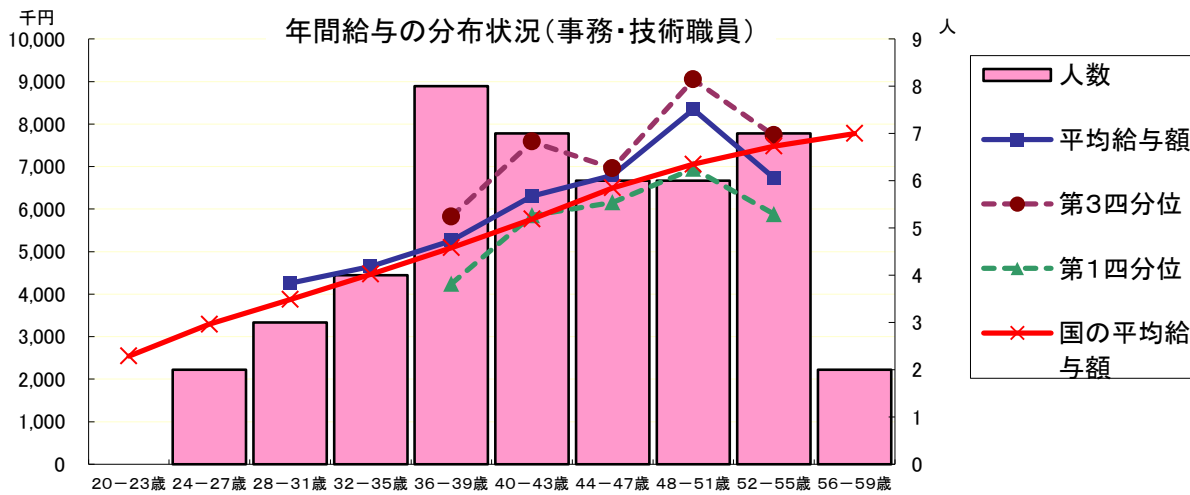
注1:上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

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24年度を通じて在職し、かつ、平成25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:24-27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。

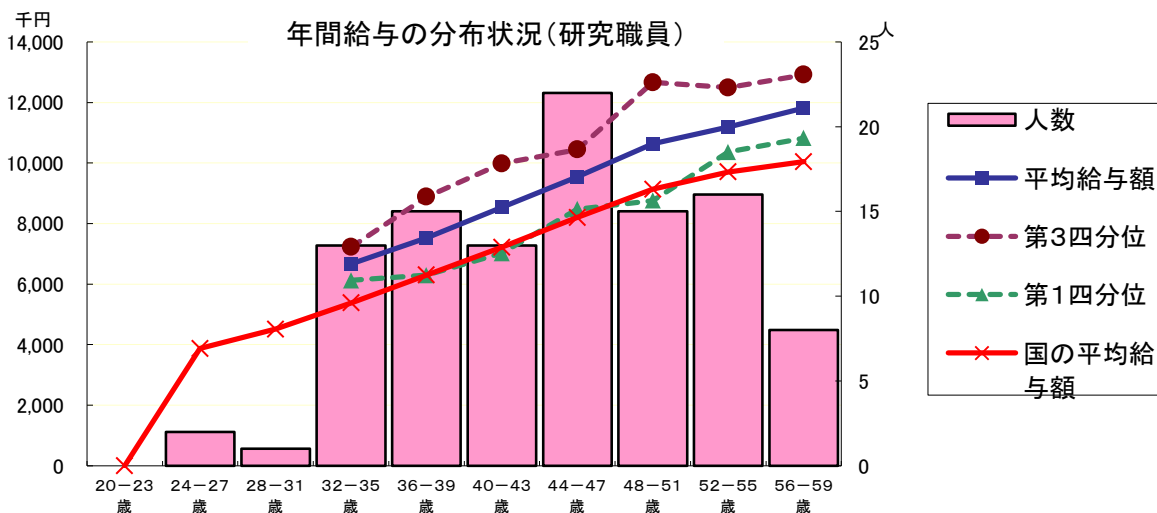
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

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
・地方課長	6	46.3	8,481	8,398	9,006
・地方係員	15	38.3	3,922	4,672	5,128

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:24-27歳及び28-31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。

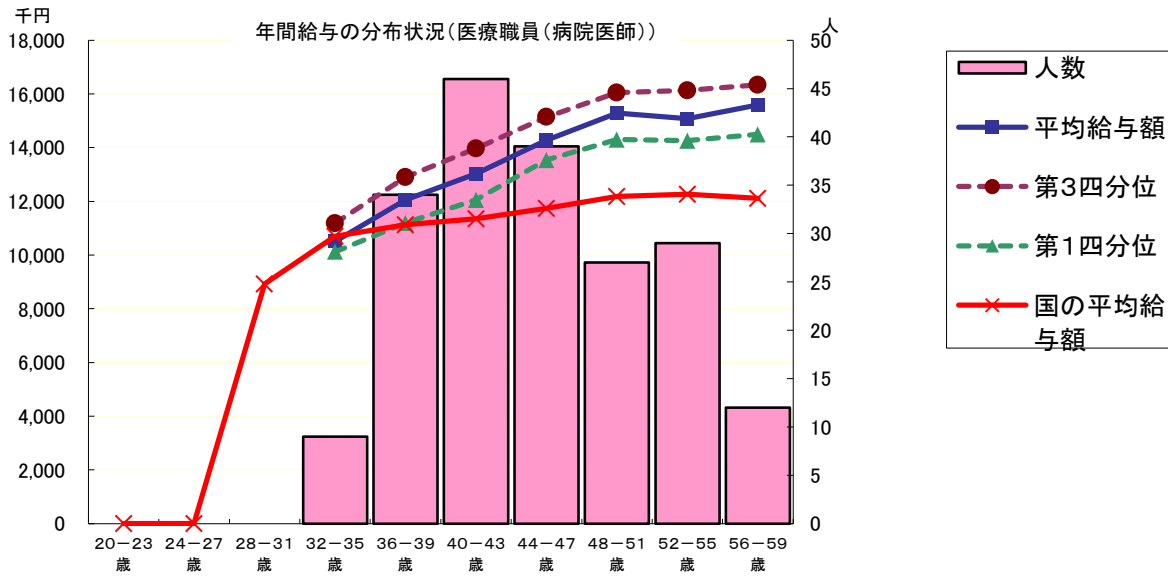
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

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
・地方課長	38	47.2	8,646	9,519	10,443
・主任研究員	10	48.3	8,476	8,856	9,098
・研究員	33	36.7	6,069	6,578	7,020

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))

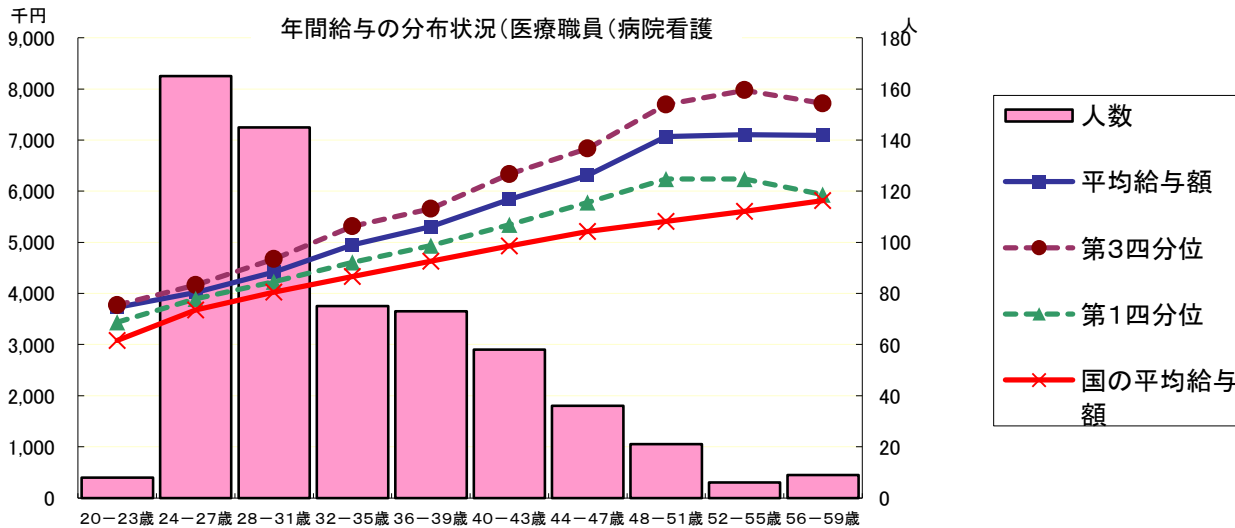


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

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
・診療科長	79	46.9	13,729	14,134	14,809
・医師	68	40.2	11,274	11,811	12,353

(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
・看護師長	31	47.8	7,175	7,433	7,770
・看護師	480	31.7	4,009	4,532	4,927

③ 職級別在職状況等(平成25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)	43人	14人 (32.6%)	16人 (37.2%)	7人 (16.3%)	3人 (7.0%)	3人 (7.0%)			
年齢(最高～最低)		55～26歳	59～33歳	55～37歳	53～47歳	51～48歳			
所定内給与年額(最高～最低)		5,146～2,707千円	5,603～3,593千円	6,583～4,478千円	6,905～5,624千円	7,387～6,519千円			
年間給与額(最高～最低)		6,949～3,583千円	7,586～4,970千円	8,481～6,198千円	9,049～7,735千円	9,788～8,531千円			

(事務・技術職員(任期付))

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)	2人	2人 (100%)							
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:1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	1級
標準的な職位		研究員
人員(割合)	8人	8人 (100.0%)
年齢(最高～最低)		43～35歳
所定内給与年額(最高～最低)		7,228～4,725千円
年間給与額(最高～最低)		8,886～6,458千円

(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)	39 人	36 人 (92.3%)	3 人 (7.7%)	
年齢(最高 ～最低)		56 ～ 39 歳	55 ～ 50 歳	
所定内給 与年額(最 高～最低)		8,782 ～ 6,187 千円	8,373 ～ 7,533 千円	
年間給与 額(最高～ 最低)		11,228 ～ 8,000 千円	11,139 ～ 9,795 千円	

(研究職員(任期付))

区分	計	1級
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	25 人	25 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		44 ～ 26 歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		7,920 ～ 3,098 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		9,985 ～ 4,195 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)	33 人	9 人 (27.3%)	24 人 (72.7%)	
年齢(最高 ～最低)		47 ～ 39 歳	59 ～ 43 歳	
所定内給 与年額(最 高～最低)		8,036 ～ 5,567 千円	10,338 ～ 8,262 千円	
年間給与 額(最高～ 最低)		9,759 ～ 7,165 千円	13,885 ～ 11,135 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)	42 人	42 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		62 ～ 33 歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		11,216 ～ 8,078 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		13,940 ～ 10,125 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)	62 人	57 人 (91.9%)	5 人 (8.1%)
年齢(最高 ～最低)		57 ～ 39 歳	63 ～ 38 歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		12,937 ～ 9,499 千円	12,303 ～ 10,988 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		16,109 ～ 11,619 千円	16,151 ～ 14,380 千円

(医療職員(病院医師(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)	26 人	26 人 (100.0%)	
年齢(最高 ～最低)		54 ～ 33 歳	
所定内給 与年額(最 高～最低)		10,358 ～ 7,546 千円	
年間給与 額(最高～ 最低)		12,898 ～ 9,452 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)	76 人	26 人 (34.2%)	50 人 (65.8%)
年齢(最高 ～最低)		54 ～ 33 歳	64 ～ 36 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		12,715 ～ 8,481 千円	13,490 ～ 10,576 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		15,654 ～ 10,172 千円	17,468 ～ 13,486 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)	585 人		476 人 (81.4%)	73 人 (12.5%)	30 人 (5.1%)	5 人 (0.9%)	1 人 (0.2%)	
年齢(最高 ～最低)			59 ～ 22 歳	59 ～ 29 歳	59 ～ 38 歳	51 ～ 43 歳		
所定内給 与年額(最高 ～最低)			5,247 ～ 2,439 千円	5,438 ～ 3,273 千円	6,465 ～ 4,637 千円	6,706 ～ 5,658 千円		
年間給与 額(最高～ 最低)			6,974 ～ 3,284 千円	7,377 ～ 4,531 千円	8,463 ～ 6,068 千円	8,688 ～ 7,510 千円		

注:6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。

(医療職員(病院看護師(任期付)))

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)	11 人		11 人 (100.0%)					
年齢(最高 ～最低)			52 ～ 32 歳					
所定内給 与年額(最高 ～最低)			4,725 ～ 3,069 千円					
年間給与 額(最高～ 最低)			6,237 ～ 4,220 千円					

④ 賞与(平成24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)	% 57.2	% 59.1	% 58.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.8	% 40.9	% 41.8
	最高～最低	% 49.1～35.9	% 45.7～38.3	% 46.5～37.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62	% 60.7	% 61.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.0	% 39.3	% 38.7
	最高～最低	% 47.5～34.1	% 45.5～34.6	% 44.2～34.6

(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)	% 1.2	% 0.0	% 0.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.8	% 100.0	% 99.4
	最高～最低	% 100.0～35.8	% 100.0	% 100.0～69.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.0	% 60.2	% 61.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.0	% 39.8	% 39.0
	最高～最低	% 45.9～35.1	% 46.3～37.5	% 43.4～36.5

(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	% 0.0	% 0.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.3	% 100.0	% 99.1
	最高～最低	% 100.0～35.3	% 100.0	% 100～67.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.4	% 60.2	% 61.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.6	% 39.8	% 38.8
	最高～最低	% 42.7～35.4	% 46.0～37.6	% 44.5～36.8

注:管理職員には、平成23年度内または平成24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)	% 52.7	% 57.3	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.3	% 42.7	% 44.8
	最高～最低	% 52.0～42.2	% 47.8～39.1	% 48.6～41.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.3	% 59.4	% 60.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.7	% 40.6	% 39.7
	最高～最低	% 47.5～34.7	% 46.1～37.0	% 46.7～36.0

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))	103.7
対他法人(事務・技術職員)	97.3

(研究職員)

対国家公務員(研究職)	117.4
対他法人(研究職員)	116.7

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))	118.1
----------------	-------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	114.2
----------------	-------

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 103.7						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>97.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>105.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>99.8</td> </tr> </table>	地域勘案	97.8	学歴勘案	105.1	地域・学歴勘案
地域勘案	97.8						
学歴勘案	105.1						
地域・学歴勘案	99.8						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>参考指数の地域勘案の指数が、対国家公務員97.8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8%)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。</p> <p>また、特例法による給与削減を全職員、全期間対象として行っていない(H24.9から部長職以上のみ実施)ことが、給与水準において国を上回っている理由と考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域・学歴を勘案すると、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付水準の在り方について検討を進めていただきたい。</p>						
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 16.4% (国からの財政支出額 85億円、支出予算の総額 519億円:平成24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23年度決算)						
講ずる措置	【検証結果】 —						
	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、当法人の事業運営、民間医療機関の給与及び国家公務員の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めるとともに、適切な水準の確保について検証する。引き続き、人事院勧告、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し、適切に対応していき、平成25年度(平成26年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね100以下となるよう努力していく。						
その他の事項	①管理職の割合(H25.4.1現在)	26.7%					
	②大卒以上の高学歴者の割合	35.6%					

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 117.4	
	参考	地域勘案 113.2 学歴勘案 117.1 地域・学歴勘案 113.4
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8%)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68.6%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>また、特例法による給与削減を全職員、全期間対象として行っていない(H24.9から室長職以上のみ実施)ことが、給与水準において国を上回っている理由と考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数值、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。</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 16.4% (国からの財政支出額 85億円、支出予算の総額 519億円:平成24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23年度決算)</p> <p>【検証結果】 —</p>	
講ずる措置	<p>平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の研究職員の給与、民間機関の研究職員の給与、当法人の研究職員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、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を行い、平成25年度(平成26年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね113以下となるよう努力していく。</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H25.4.1現在) 68.6%	
	②大卒以上の高学歴者の割合 98.1%	

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 118.1	
	参考	地域勘案 124.7 学歴勘案 118.1 地域・学歴勘案 124.7
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66.7%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>また、特例法による給与削減を全職員、全期間対象として行っていない(H24.9から医長職以上のみ実施)ことが、給与水準において国を上回っている理由と考えられる。</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。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 16.4% (国からの財政支出額 85億円、支出予算の総額 519億円:平成24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23年度決算)</p> <p>【検証結果】 —</p>	
講ずる措置	<p>平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、当法人の病院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、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を行い、平成25年度(平成26年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね124以下となるよう努力していく。</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H25.4.1現在)	66.7%
	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 114.2	
	参考	地域勘案 111.8 学歴勘案 115.1 地域・学歴勘案 111.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>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6.4%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8%)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。</p> <p>また、特例法による給与削減を全職員、全期間対象として行っていない(H24.9から部長職以上のみ実施)ことが、給与水準において国を上回っている理由と考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。</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 16.4% (国からの財政支出額 85億円、支出予算の総額 519億円:平成24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23年度決算)</p> <p>【検証結果】 —</p>	
講ずる措置	<p>平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回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や民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを総合的に考慮した上で、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。また、人事院勧告、民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応することにより平成25年度(平成26年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね111以下となるよう努力していく。</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H25.4.1現在)	6.4%
	②大卒以上の高学歴者の割合	47.4%

○比較対象職員の状況

・研究職種

年俸制適用者以外に係る①-1表(職種別支給状況)の常勤職員欄の8人、任期付職員欄の25人及び年俸制適用者に係る①-2表(同)の常勤職員(副所長等)欄の39人、任期付職員(副所長等)欄の33人 計105人
 105人の平均年齢45.2歳、平均年間給与額9,327千円

・医療職種(病院医師)

年俸制適用者以外に係る①-1表(職種別支給状況)の常勤職員欄の42人、任期付職員欄の26人及び年俸制適用者に係る①-2表(同)の常勤職員(副院長等)欄の62人、任期付職員(副院長等)欄の76人 計206人
 206人の平均年齢46.2歳、平均年間給与額13,910千円

○支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 25.8%(平成24年度)

支出総額 481億円

給与、報酬等支給総額 124億円

○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24年 度)	前年度 (平成23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
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	12,401,420	11,739,876	661,544 (5.6)	1,398,895 (12.7)
退職手当支給額 (B)	614,816	447,909	166,907 (37.3)	62,295 (11.3)
非常勤役職員等給与 (C)	3,345,539	2,918,266	427,273 (14.6)	1,201,913 (56.1)
福利厚生費 (D)	2,070,033	1,739,239	330,794 (19.0)	535,825 (34.9)
最広義人件費 (A+B+C+D)	18,431,808	16,845,290	1,586,518 (9.4)	3,198,928 (21.0)

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、医療従事者を増員(472,289千円)
 - ・東病院の地域手当引き上げ(30,000千円)
 - ・国家公務員の給与の改定に関連した削減(6,319千円)
 - ・臨時特例に関する法律に関連した削減(130,890千円)
- (事務・技能職員3,559千円、研究職員35,373千円、病院医師85,301千円、病院看護師977千円、その他5,680千円)

- ・「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に関連した削減(21,506千円)

○最広義人件費の主な増減要因

- ・派遣切替による非常勤職員のイントラ化
- ・非常勤時給単価見直し

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捗状況

(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	平成24年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	9,686,612	10,704,394	11,368,314	11,797,525
人件費削減率 (%)		10.5	17.4	21.8
人件費削減率(補正值) (%)		12.0	19.1	23.5

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団体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、報酬等支給総額」とが異なっている(除外金額 609,854千円)。

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)を除いて計上している。また、平成24年度の給与、報酬等支給総額は、平成23年度に除いた調整額(5,959千円)を加えて計上している。

注4:平成24年度において、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見直しに関連して、法人が講じた措置の影響を除いて試算すると、平成24年度の給与、報酬等の支給総額は11,921,660千円となり、平成21年度を基準とした人件費削減率(補正值)は23.1%となっている。

【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24年度118億円となっており、平成21年度比で21.8%(補正值23.5%)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、現在政府として独立行政法人の改革が検討されていることや、平成25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24年度の総人件費は平成21年度比21.8(補正值23.5)%増である。

この理由は、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、診療部門で医師を増員したため等と考えられる。なお、病院事業では収支改善(平成24年度医業収支は10.9億円の黒字)となっている。

一方、医療職以外の事務・技能職員の人件費も独立行政法人化後移行後の経営分析や監査業務への対応などの理由により、平成21年度比0.7(補正值1.0%増)%減となっている。

これらの点について国民の皆様には納得いただけるよう、世界で初めて肝炎ウイルス関連肝がんに関する特徴的な遺伝子の変異パターンを発見するなど特筆すべき研究成果が得られたことについて、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、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

IV 法人が必要と認める事項

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成24年12月に役員及び職員の退職規程を改定した。

平成25年1月から適用し、役員の退職手当の削減を実施した。(調整率を97.35/100へ削減)
平成25年2月から適用し、職員の退職手当の削減を実施した。(調整率を98/100へ削減)