

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立精神・神経医療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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人の主要事業は、精神疾患、神経疾患、筋疾患及び知的障害その他の発達の障害(以下「精神・神経疾患等」という。)に係る医療並びに精神保健に関し、調査、研究及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、精神・神経疾患等に関する高度かつ専門的な医療及び精神保健の向上を図り、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する医療及び研究事業である。

役員報酬水準を検討するにあたって、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、当法人と同じく、研究開発を主要な業務とする他のNC法人のうち、常勤職員数(当該法人749人)で比較的同等と認められる以下の法人等を参考とした。

○独立行政法人国立成育医療研究センター…当該法人は、同じ独立行政法人として医療及び研究事業等を実施している(常勤職員数1,050人、成育疾患分野における事業を実施)。

公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は17,015千円である。同様の考え方により、理事については15,562千円、監事については12,286千円と推定される。

○独立行政法人国立長寿医療研究センター…当該法人は、同じ独立行政法人として医療及び研究事業等を実施している(常勤職員数524人、加齢に伴う疾患分野における事業を実施)。

公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は17,536千円、理事については15,806千円である。同様の考え方により、監事については11,983千円と推定される。

② 平成26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22年度より業績年俸において、前年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会の業績評価を踏まえ、業績評価の額に100分の80以上100分の120以内の範囲内で総長が定める割合を乗じて得た額を含ませている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び業績手当から構成されている。月額については、独立行政法人国立精神・神経医療研究センター役員報酬規程(以下、「役員報酬規程」という。)に則り、月例給(984,000円)に地域手当(147,600円)を加算して算出している。また、その者の実情に応じた通勤手当(通勤の実態に応じた実費相当額)及び単身赴任手当(単身赴任の実態に応じた定額)を支給している。業績手当についても、役員報酬規程に則り、業績年俸額(業績年俸額+地域手当+前年度の業績年俸の額に前年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会の業績評価を踏まえ、業績評価の額に100分の80以上100分の120以内の範囲内で総長が定める割合を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の50、12月に支給する場合においては100分の50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。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した業績手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

また、国家公務員の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、同法の終了に準じ、平成26年3月31日を以て終了した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び業績手当から構成されている。月額については、役員報酬規程に則り、月例給(912,000円)に地域手当(136,800円)を加算して算出している。また、その者の実情に応じた通勤手当(通勤の実態に応じた実費相当額)及び単身赴任手当(単身赴任の実態に応じた定額)を支給している。

業績手当についても、役員報酬規程に則り、業績年俸額(業績年俸額+地域手当+前年度の業績年俸の額に前年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会の業績評価を踏まえ、業績評価の額に100分の80以上100分の120以内の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の50、12月に支給する場合においては100分の50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。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した業績手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

また、国家公務員の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、同法の終了に準じ、平成26年3月31日を以て終了した。

監事

役員報酬支給基準は、月額及び業績手当から構成されている。月額については、役員報酬規程に則り、月例給(720,000円)に地域手当(108,000円)を加算して算出している。また、その者の実情に応じた通勤手当(通勤の実態に応じた実費相当額)及び単身赴任手当(単身赴任の実態に応じた定額)を支給している。

業績手当についても、役員報酬規程に則り、業績年俸額(業績年俸額+地域手当+前年度の業績年俸の額に前年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会の業績評価を踏まえ、業績評価の額に100分の80以上100分の120以内の範囲内で総長が定める割合を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の50、12月に支給する場合においては100分の50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。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した業績手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

また、国家公務員の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、同法の終了に準じ、平成26年3月31日を以て終了した。

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26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 18,658	千円 11,808	千円 4,811	千円 1,771 (地域手当) 268 (通勤手当)			
A理事	千円 17,202	千円 10,944	千円 4,459	千円 1,641 (地域手当) 158 (通勤手当)	平成26年4月1日		※
A理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ()			
B理事 (非常勤)	千円 540	千円 540	千円 0	千円 0 ()			
C理事 (非常勤)	千円 480	千円 480	千円 0	千円 0 ()			
A監事 (非常勤)	千円 2,580	千円 2,580	千円 0	千円 0 ()			
B監事 (非常勤)	千円 2,760	千円 2,760	千円 0	千円 0 ()			

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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

国立精神・神経医療研究センターは、精神・神経疾患等に係る医療並びに精神保健に関し、調査、研究及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、精神・神経疾患等に関する高度かつ専門的な医療及び精神保健の向上を図り、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設立された法人である。

当法人の理事長は、我が国の精神・神経疾患等に係る研究、医療水準の向上を目指して、病院、研究所、トランスレーショナル・メディカルセンター、脳病態統合イメージングセンター、認知行動療法センター及び事務部門等の700人を超える常勤職員のほかレジデントや流動研究員などを統率して、精神・神経疾患等の分野における臨床、研究や人材育成などの面で成果を継続して生み出すための高いマネジメント能力やリーダーシップ、研究分野に関する高度な専門性に加え、法人のトップとして職員や国民からも信頼を得られる人物が求められている。

一方で、そのような条件を満たす人材を登用するには、同様の高度な専門分野における他機関と同程度の待遇をする必要がある。当法人では、理事長の報酬を同様の高度な研究開発を主要な業務とする国内研究機関5法人(広報資料や個別聞き取り調査等で入手できた他NC法人)の理事長の平均報酬(18,960千円)及び職務内容の特性等と比較考慮した上で決定されており、その報酬水準は妥当なもの認められる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、14項目中S評価4項目、A評価9項目、B評価1項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

国立精神・神経医療研究センターは、精神・神経疾患等に係る医療並びに精神保健に関し、調査、研究及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、精神・神経疾患等に関する高度かつ専門的な医療及び精神保健の向上を図り、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設立された法人である。

当法人の理事は、理事長と共に我が国の精神・神経疾患等に係る研究、医療水準の向上を目指して、病院、研究所、トランスレーショナル・メディカルセンター、脳病態統合イメージングセンター、認知行動療法センター及び事務部門等の700人を超える常勤職員のほかレジデントや流動研究員などを統率して、精神・神経疾患等の分野における臨床、研究や人材育成などの面で成果を継続して生み出すための高いマネジメント能力やリーダーシップ、医療または研究分野に関する高度な専門性に加え、職員や国民からも信頼を得られる人物が求められている。

一方で、そのような条件を満たす人材を登用するには、同様の高度な専門分野における他機関と同程度の待遇をする必要がある。当法人では、理事の報酬を同様の高度な研究開発を主要な業務とする国内研究機関5法人(広報資料や個別聞き取り調査等で入手できた他NC法人)の理事の平均報酬(16,345千円)及び職務内容の特性等と比較考慮した上で決定されており、その報酬水準は妥当なもの認められる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、14項目中S評価4項目、A評価9項目、B評価1項目であり、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)

国立精神・神経医療研究センターは、精神・神経疾患等に係る医療並びに精神保健に関し、調査、研究及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、精神・神経疾患等に関する高度かつ専門的な医療及び精神保健の向上を図り、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設立された法人である。

当法人の理事は、理事長と共に我が国の精神・神経疾患等に係る研究、医療水準の向上を目指して、病院、研究所、トランスレーショナル・メディカルセンター、脳病態統合イメージングセンター、認知行動療法センター及び事務部門等の700人を超える常勤職員のほかレジデントや流動研究員などを統率して、精神・神経疾患等の分野における臨床、研究や人材育成などの面で成果を継続して生み出すための高いマネジメント能力やリーダーシップ、医療または研究分野のみならず、経営・コンプライアンス等組織管理に関する高度な専門性に加え、職員や国民からも信頼を得られる人物が求められている。

一方で、そのような条件を満たす人材を登用するには、同様の高度な専門分野における他機関と同程度の待遇をする必要がある。当法人では、非常勤理事の報酬を同様の高度な研究開発を主要な業務とする国内研究機関5法人(広報資料や個別聞き取り調査等で入手できた他NC法人)の非常勤理事の平均報酬(月額60千円)及び職務内容の特性等と比較考慮した上で決定されており、その報酬水準は妥当なものとして認められる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、14項目中S評価4項目、A評価9項目、B評価1項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

監事

国立精神・神経医療研究センターは、精神・神経疾患等に係る医療並びに精神保健に関し、調査、研究及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、精神・神経疾患等に関する高度かつ専門的な医療及び精神保健の向上を図り、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設立された法人である。

当法人の監事は、これらの目的を達成するための適正な組織運営がなされているか業務及び財産の状況を調査し、また監事を除く役員の不正な行為、または独立行政法人通則法、個別法若しくは他の法令に違反する事実があると認めるとき等は、遅滞なく、その旨を法人の長に報告するとともに、主務大臣に報告しなければならない義務を負っており、当法人が行う事務及び事業に関して高度な知識及び経験を有する、または適正かつ効率的に運営することができる者が求められている。

一方で、そのような条件を満たす人材を登用するには、同様の高度な専門分野における他機関と同程度の待遇をする必要がある。当法人では、監事の報酬を同様の高度な研究開発を主要な業務とする国内研究機関5法人(広報資料や個別聞き取り調査等で入手できた他NC法人)の監事の平均報酬(13,480千円)及び職務内容の特性等と比較考慮した上で決定されており、その報酬水準は妥当なものとして認められる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、14項目中S評価4項目、A評価9項目、B評価1項目であり、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)

国立精神・神経医療研究センターは、精神・神経疾患等に係る医療並びに精神保健に関し、調査、研究及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、精神・神経疾患等に関する高度かつ専門的な医療及び精神保健の向上を図り、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設立された法人である。

当法人の監事は、これらの目的を達成するための適正な組織運営がなされているか業務及び財産の状況を調査し、また監事を除く役員の不正な行為、または独立行政法人通則法、個別法若しくは他の法令に違反する事実があると認めるとき等は、遅滞なく、その旨を法人の長に報告するとともに、主務大臣に報告しなければならない義務を負っており、当法人が行う事務及び事業に関して高度な知識及び経験を有する、または適正かつ効率的に運営することができる者が求められている。

一方で、そのような条件を満たす人材を登用するには、同様の高度な専門分野における他機関と同程度の待遇をする必要がある。当法人では、非常勤監事の報酬を同様の高度な研究開発を主要な業務とする国内研究機関5法人(広報資料や個別聞き取り調査等で入手できた他NC法人)の非常勤監事の平均報酬(月額60千円)及び職務内容の特性等と比較考慮した上で決定されており、その報酬水準は妥当なものと認められる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、14項目中S評価4項目、A評価9項目、B評価1項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該役員の報酬は、研究開発を主要な業務とする他法人の役員の報酬額と比較しても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25年度業務実績評価結果に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26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					
A理事	該当者なし					
B理事	4,998	4	0	平成26年3月31日	1.0	※
A理事 (非常勤)	該当者なし					
B理事 (非常勤)	該当者なし					
C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:「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
A理事	該当者なし
B理事	B理事の在籍期間48ヶ月における業績勘案率について、厚生労働省独立行政法人評価委員会において、在職期間中の業務実績評価結果に対応する業績勘案率は1.5となるが、在職期間における目的積立金の状況等を踏まえ、過去の厚生労働省所管法人の業績勘案率の実績と比較考慮し、業績勘案率は、1.0と決定された。
A理事 (非常勤)	該当者なし
B理事 (非常勤)	該当者なし
C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

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22年度より業績年俸において、前年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会の業績評価を踏まえ、業績評価の額に100分の80以上100分の120以内の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を含ませている。

なお、今後の業績給については、当法人の業務の実績を考慮し、また、研究開発を主要な業務とする他法人の役員の業績給等と適合したものとなるよう、引き続き、適切な取組を行う。

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

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、法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるよう決定している。

当法人職員の給与水準を検討するにあたって、類似した事業を実施している独立行政法人等のほか、平成26年国家公務員給与等実態調査及び平成26年職種別民間給与実態調査の結果を基に算出した人事院勧告を参考にした。

○独立行政法人国立長寿医療研究センター…当該法人は、同じ独立行政法人として医療及び研究事業等(加齢に伴う疾患分野における事業)を実施しており、法人規模についても同等の法人規模(常勤職員数524人)となっている。

○国家公務員…平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。

○職種別民間給与実態調査において、当法人と同等の規模や職種等である「事務・技術関係職種、事業規模が500人以上、学歴が大学以上」の4月の平均支給額は619,533円となっている。

なお、当法人の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、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や医療安全を確保するための適切な人員配置に努め、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。

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1項第6号の規定等に基づき、平成22年度より職員の業績を給与に反映している。

・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)

総長が定める基準に基づく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た割合を、総長が定める額に乗じて支給

・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。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

独立行政法人国立精神・神経医療研究センター職員給与規程に則り、基本給(月例給)及び諸手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、役職手当、特殊勤務手当、附加職務手当、超過勤務手当等、宿日直等手当、役職職員特別勤務手当、業績手当(業績年俸)、医師手当、研究員調整手当、専門看護手当)としている。

業績手当のうち基礎的支給部分については、基礎的支給部分基準額(基本給+扶養手当+地域手当+研究員調整手当+役職加算額+役付加算額)に6月に支給する場合においては100分の122.5(役職手当の支給を受けている職員にあつては100分の102.5)、12月に支給する場合においては100分の137.5(役職手当の支給を受けている職員にあつては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。

業績手当のうち業績反映部分については、業績反映部分基準額(基本給+地域手当+研究員調整手当+役職加算額+役付加算額)に総長の定める給与(手当・支給関係)マニュアルの基準に従って定める割合を乗じ、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。

業績年俸については、業績年俸の額(前年度末の業績年俸の額+昇給・昇格等による増減額+前年度の業績年俸の額×100分の80から100分の120までの範囲内で総長の定める基準により総長がその者に所属する職員の業績に応じて定める割合)+扶養手当加算額+地域手当に基準日以前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。

なお、平成26年度では、①院長等基本年俸表を除く基本給(基本年俸)のベースアップ(0.35%)、②通勤手当のうち、自動車等交通用具使用者にかかる通勤手当の支給月額を19.37%引き上げ(5km以上10km未満 4,100円→4,200円)、③業績手当のうち業績反映部分及び業績年俸の支給率について、0.15ヶ月分の引き上げ、④国の給与法に準じた昇給の抑制(平成27年度の給与改定原資を確保)を実施した。

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26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	421人	39.6歳	5,769千円	4,429千円	69千円	1,340千円
事務・技術	23人	45.4歳	7,335千円	5,551千円	126千円	1,784千円
技能職種 (看護補助者等)	7人	51.8歳	5,242千円	3,864千円	10千円	1,378千円
医療職種 (病院医師)	11人	43.9歳	12,742千円	10,115千円	117千円	2,627千円
医療職種 (病院看護師)	275人	38.4歳	5,548千円	4,276千円	53千円	1,272千円
医療職種 (医療技術職)	73人	39.6歳	5,488千円	4,141千円	100千円	1,347千円
福祉職種 (児童指導員等)	14人	40.5歳	5,730千円	4,316千円	116千円	1,414千円
療養介助職種	18人	42.2歳	4,270千円	3,345千円	65千円	925千円

注: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。

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	36	5,932	4,357	79	1,575
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	36	5,932	4,357	79	1,575

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2	-	-	-	-	-
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	-	-	-	-	-
療養介助職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	-	-	-	-	-

注:再任用職員の「医療職種(病院看護師)」及び「療養介助職種」については、該当者が1人のため、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、人数以外は記載していない。

・「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、欄を記載していない。
 ・平成26年度を通じて在職し、かつ、平成27年4月1日に在職する職員(休暇等により給与が減額された者を除く)の状況である。

① 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	80	52.2	13,418	10,264	90	3,154
院長等	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2	-	-	-	-	-
副院長等 (副院長・部長・医長)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	36	51.9	15,557	12,121	80	3,436
副所長等 (副所長・部長・室長)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	42	52.1	11,538	8,670	98	2,868

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:常勤職員(年俸制)の「院長等」については、該当者が2人のため、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、人数以外は記載していない。

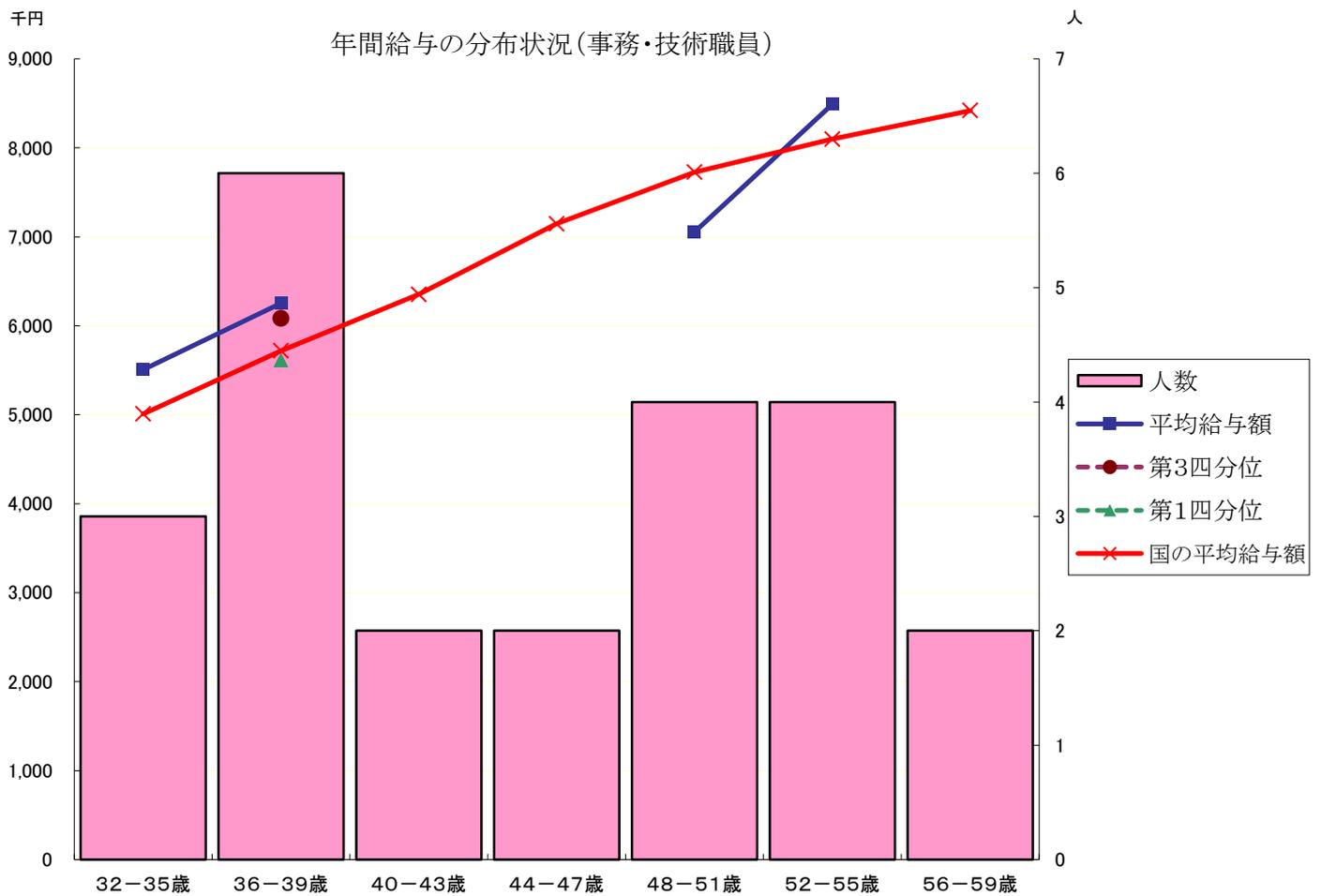
注3:上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

任期付職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	31	43.7	9,124	7,017	96	2,107
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	31	43.7	9,124	7,017	96	2,107

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。

・「在外職員」、「非常勤職員」、「再任用職員」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。
 ・平成26年度を通じて在職し、かつ、平成27年4月1日に在職する職員(休暇等により給与が減額された者を除く)の状況である。

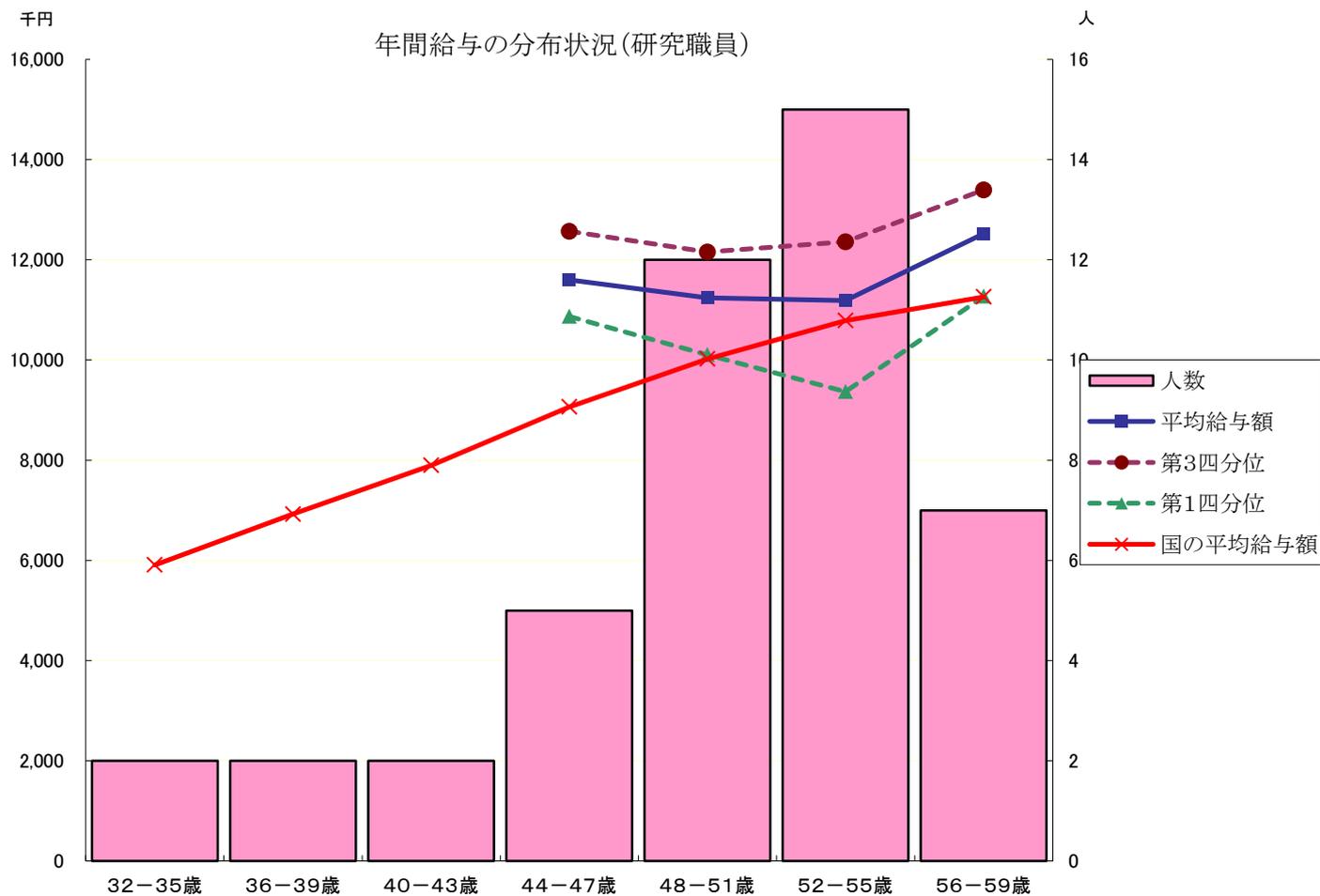
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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、④まで同じ。

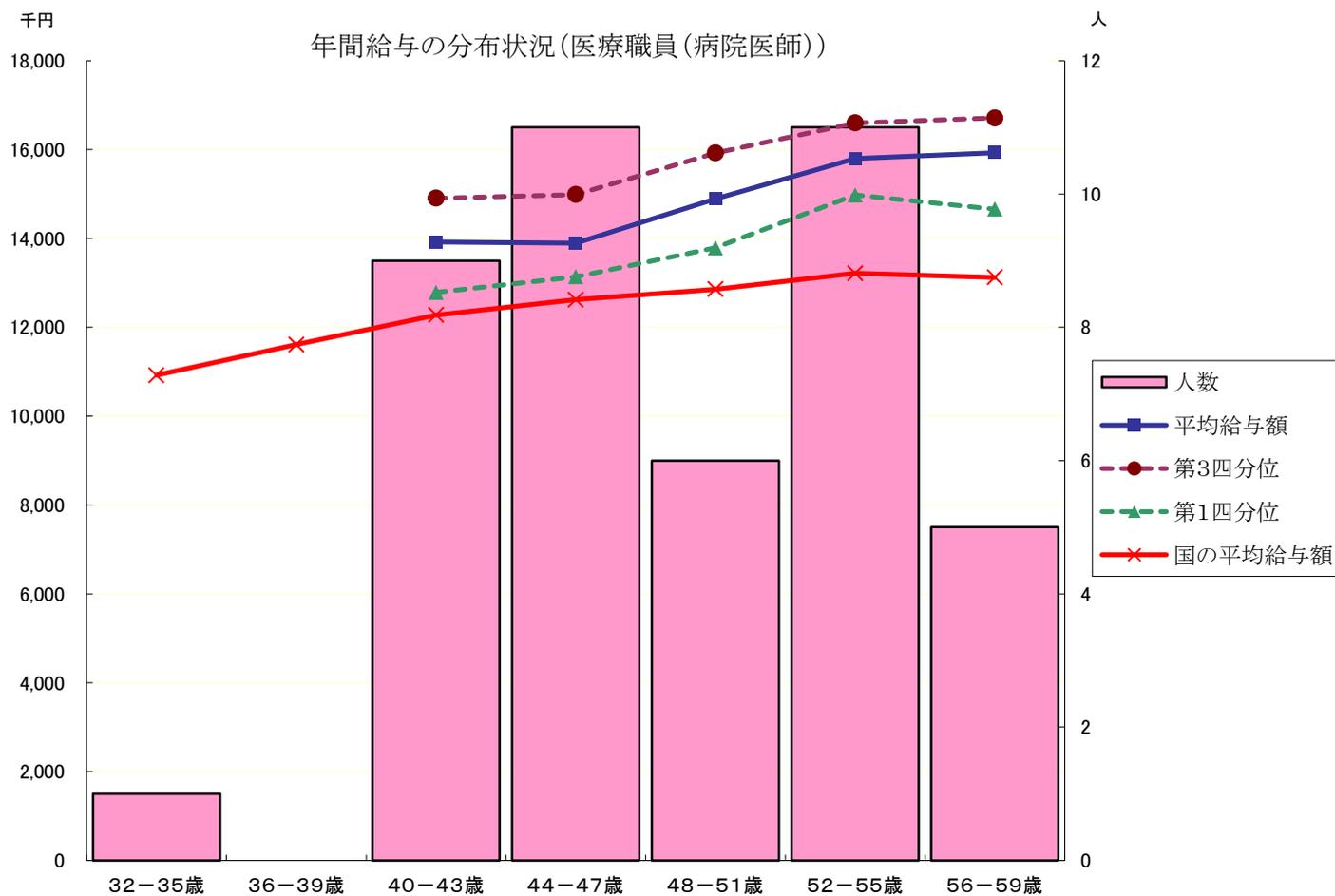
注2: 該当者が4人以下の年齢階層については第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

注3: 「40-43歳」、「44-47歳」、「56-59歳」の層は、該当者が2人以下であるため、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、年間給与については表示していない。



注1: 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。

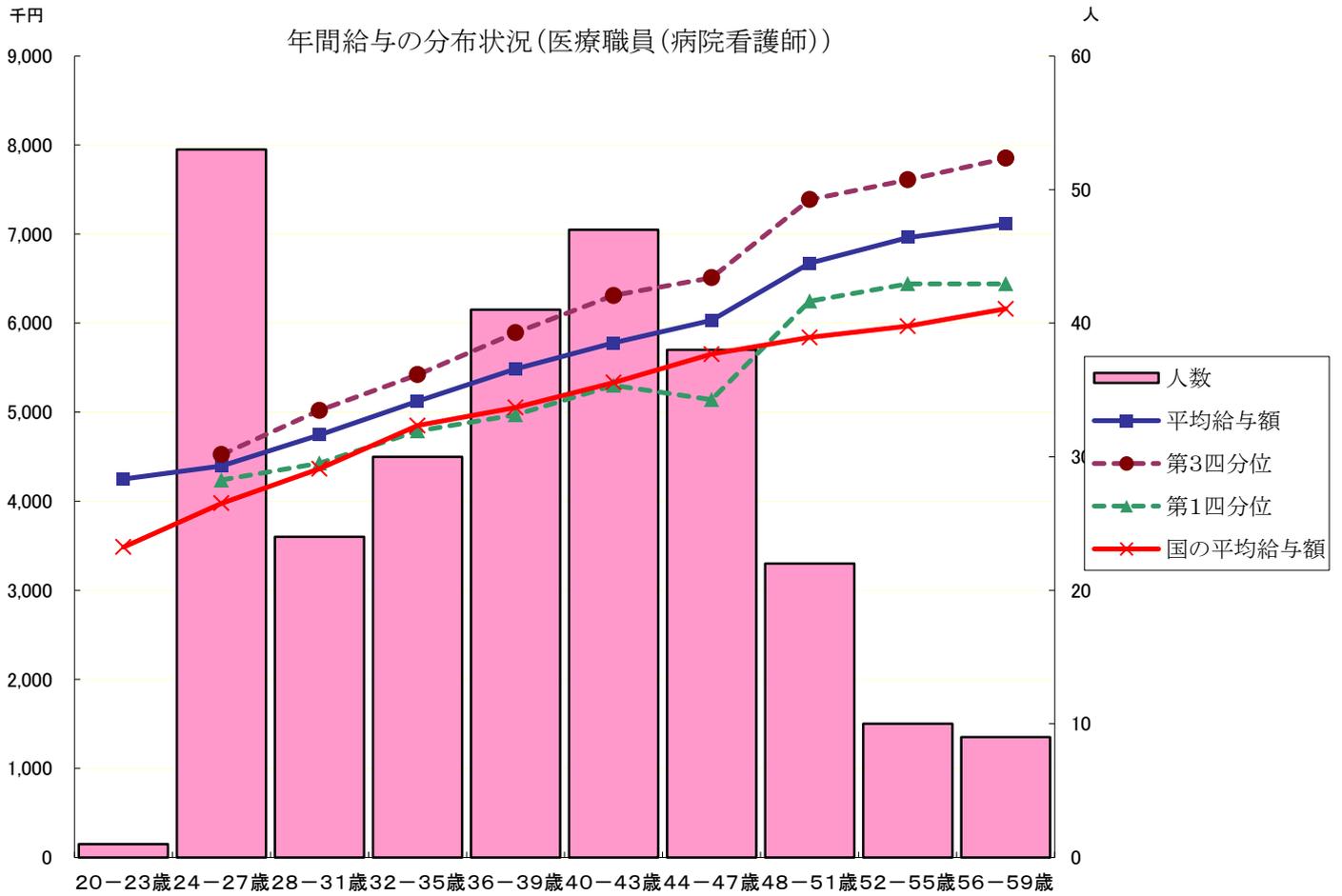
注2: 「32-35歳」、「36-39歳」、「40-43歳」の層は、該当者が2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与については表示していない。



注1: 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。

注2: 「32-35歳」の層は、該当者が2人以下であるため、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、年間給与については表示していない。

注3: 「36-39歳」の層は、該当者がいないため、表示していない。



注1: 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。

注2: 「20-23歳」の層は、該当者が2人以下であるため、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、年間給与については表示していない。

③ 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
・地方部長	1	-	-	-
・地方課長	6	50.0	9,082	9,372～8,181
・地方課長補佐	3	50.8	8,728	-
・地方係長	9	40.1	5,956	6,519～5,519
・地方係員	4	43.8	5,164	-

注1:「地方部長」については、該当者が1人のため、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、人数以外は記載していない。

注2:「地方課長補佐」、「地方係員」については、該当者が4人以下のため、年間給与額(最高～最低)を記載していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
・地方研究部長	23	53.1	12,739	14,964～10,804
・地方研究課長	19	50.9	9,869	11,639～8,495
・地方研究員	4	36.0	5,853	-

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:上記の研究職員には年俸制が適用される職員が含まれる。以下④において同じ。

注3:「地方研究員」については、該当者が4人以下のため、年間給与額(最高～最低)を記載していない。

(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
・診療部長	11	56.0	16,078	17,480～13,981
・診療科長	24	50.4	15,236	18,140～13,673
・医師	12	43.6	12,794	14,661～10,980

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、④において同じ。

(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
・総看護師長	1	-	-	-
・副総看護師長	2	-	-	-
・看護師長	16	49.3	7,672	8,119～6,536
・副看護師長	33	40.7	6,074	7,503～4,524
・看護師	219	36.7	5,199	7,065～3,863
・准看護師	4	54.3	5,894	-

注1:「総看護師長」、「副総看護師長」については、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、人数以外は記載していない。

注2:「准看護師」については、該当者が4人以下のため、年間給与額(最高～最低)を記載していない。

④ 賞与(平成26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)	% 54.5	% 52.4	% 53.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.5	% 47.6	% 46.6
	最高～最低	% 48.7～42.8	% 50.1～43.7	% 49.2～43.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.8	% 61.2	% 62.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.2	% 38.8	% 38.0
	最高～最低	% 42.0～34.7	% 44.1～35.6	% 43.1～35.2

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)	% 61.8	% 54.6	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.2	% 45.4	% 42.3
	最高～最低	% 42.0～36.8	% 49.3～44.1	% 44.1～40.9

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)	% 1.3	% 1.4	% 1.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.7	% 98.6	% 98.6
	最高～最低	% 100.0～40.9	% 100.0～43.0	% 100.0～42.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.0	% 58.8	% 59.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.0	% 41.2	% 40.2
	最高～最低	% 41.7～35.3	% 44.1～36.2	% 42.8～35.8

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)	% 54.1	% 54.1	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.9	% 45.9	% 45.9
	最高～最低	% 49.2～43.1	% 50.1～43.5	% 49.7～43.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 62.4	% 62.8	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.6	% 37.2	% 37.4
	最高～最低	% 42.0～33.5	% 44.1～31.5	% 43.1～33.9

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 106.0 ・年齢・地域勘案 107.0 ・年齢・学歴勘案 106.4 ・年齢・地域・学歴勘案 106.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当センターは地域手当率が12%(国の平均支給割合8.9%)となっていること、また、地域勘案指数が、年齢のみ勘案した指数より高くなることから、その他各種手当(扶養手当(60.9%(国57.6%))、住居手当(60.9%(国18.0%))、医師手当(4.3%(国の初任給調整手当0.1%))が、いずれも国の支給者割合より高くなっていることが、給与水準を高くしている原因の一つと思われる。</p> <p>なお、当法人の事務・技術職員には専門職以上の職員について管理職として役職手当の支給対象としている。</p> <p>※国の平均支給割合等は、人事院公表資料である平成26年国家公務員給与等実態調査の結果による各統計表から算出している。(以下、各職種も同様である)</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.1%】 (国からの財政支出額 4,608,674千円、支出予算の総額 15,855,380千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 1,618,208千円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 43.4%(常勤職員数23名中10名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 43.4%(常勤職員数23名中10名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 36.61%】 (支出総額 142億円、給与・報酬等支給総額 52億円:平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>給与水準が高いことが直ちに国からの財政支出額及び欠損金等を増加させることにつながるものではないと考えているが、累積欠損金が生じている現状において、給与水準が100を上回っている状況にあることから、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。</p> <p>事務・技術職における管理職の割合は43.4%と、国の俸給の特別調整額対象者割合17.1%を上回っているが、これは事務職については新規採用者を厳しく抑制しているといった理由からである。</p> <p>また、大卒者以上の高学歴者の割合は43.4%と、国53.6%と比較すると低くなっており、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は36.61%となっている。</p> <p>なお、平成22年度の独立行政法人化時に、一般職員の基本給について、初任給は据え置き、40歳代以上の給与水準を引き下げ、給与カーブを緩やかにするとともに、国で支給されていた調整額を廃止し、地域手当、業績手当(期末・勤勉手当相当)等に反映されない特殊業務手当とすることで、基本給、業績手当、退職手当等の削減を行うなど、独自の給与改革を実施するなどし、その一定の効果(総支給額の1.2%程度の削減)が生じているところであり、適切な対応であると考えている。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>地域、学歴を勘案してもなお、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。</p>
講ずる措置	<p>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、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成27年度(平成28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106以下となるよう努力していく。</p>

研究職員

項目	内容
<p>対国家公務員 指数の状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 109.4 ・年齢・地域勘案 109.7 ・年齢・学歴勘案 108.7 ・年齢・地域・学歴勘案 108.9
<p>国に比べて給与水準が 高くなっている理由</p>	<p>当センターでは、優秀な研究職員を確保するため、医師の資格を必要とする研究職員に対して医師に準じた医師手当を支給(支給人員割合58.7%)している。当該医師手当については、国の同種手当である初任給調整手当(2項職員)と比較し、1年度目の支給月額が、国は50,000円であるところ当センターは200,800円であり、国の同種手当と比較した平均月額単価が482.3%と高くなっているほか、支給対象期間が6年間長くなっていること、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91.3%(同手当相当支給者を含む)と、国の俸給の特別調整額対象者割合76.6%を上回っていることと併せ、給与水準を高くしている原因の一つと思われる。</p>
<p>給与水準の妥当性の 検証</p>	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.1%】 (国からの財政支出額 4,608,674千円、支出予算の総額 15,855,380千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 1,618,208千円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 91.3%(常勤職員数46名中42名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数46名中46名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 36.61%】 (支出総額 142億円、給与・報酬等支給総額 52億円:平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>給与水準が高いことが直ちに国からの財政支出額及び欠損金等を増加させることにつながるものではないと考えているが、累積欠損金が生じている現状において、給与水準が100を上回っている状況にあることから、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。</p> <p>研究職における管理職の割合は91.3%と、国の俸給の特別調整額対象者割合76.6%を上回っているが、これは研究職については一般研究職の新規採用者を厳しく抑制しているといった理由からである。</p> <p>また、大卒者以上の高学歴者の割合100.0%と、国97.6%と比較すると若干高くなっており、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は36.61%となっている。</p> <p>なお、平成22年度の独立行政法人化時に、一般職員の基本給について、初任給は据え置き、40歳代以上の給与水準を引き下げ、給与カーブを緩やかにするとともに、国で支給されていた調整額を廃止し、地域手当、業績手当(期末・勤勉手当相当)等に反映されない特殊業務手当とすることで、基本給、業績手当、退職手当等の削減を行うなど、独自の給与と改革を実施するなどし、その一定の効果(総支給額の1.2%程度の削減)が生じているところであり、適切な対応であると考えている。また法人を運営する上で人材確保は非常に重要であり、人材が確保できなかった場合の法人運営に与える影響も考慮しながら、法人実績に応じた給与となるよう検討する。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>地域、学歴を勘案してもなお、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。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>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27年度(平成28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108以下となるよう努力していく。</p>

医療職員(病院医師)

項目	内容
<p>対国家公務員 指数の状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 115.4 ・年齢・地域勘案 124.1 ・年齢・学歴勘案 115.4 ・年齢・地域・学歴勘案 124.1
<p>国に比べて給与水準が 高くなっている理由</p>	<p>当センターでは、優秀な医師を確保するため、国の初任給調整手当に相当する医師手当の区分を国より1区分高い3種(国の1項4種に相当)としており、専門医資格に対する医師手当の加算をしている。当該医師手当は、国の初任給調整手当(1項5種)と比較し、1年度目の支給月額が、国は183,100円であるところ、当センターは209,600円となっており、国の同種手当と比較した平均月額単価が159.7%と高くなっているほか、支給対象期間が8年間長くなっていること、専門医資格に対し医師手当を加算していることと併せ、給与水準を高くしている原因の一つと思われる。</p> <p>※平成26年度医師平均年収:14,898千円</p>
<p>給与水準の妥当性の 検証</p>	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.1%】 (国からの財政支出額 4,608,674千円、支出予算の総額 15,855,380千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 1,618,208千円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 76.5%(常勤職員数47名中36名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数47名中47名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 36.61%】 (支出総額 142億円、給与・報酬等支給総額 52億円:平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>給与水準が高いことが直ちに国からの財政支出額及び欠損金等を増加させることにつながるものではないと考えているが、累積欠損金が生じている現状において、給与水準が100を上回っている状況にあることから、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。</p> <p>病院医師における管理職の割合は76.5%と、国の俸給の特別調整額対象者割合15.0%を上回っているが、これは病院医師については診療体制に応じた適切な配置をしているといった理由からである。</p> <p>また、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は36.61%となっているが、民間医療法人の医師の年間平均給与額は、15,897千円(平成25年実施第19回医療経済実態調査)であるが、類似の業務を行っている同規模の法人における年間平均給与額は、年俸制職員15,249千円、年俸制以外10,744千円程度となっている。当センターが必要な人材を確保するためには、競合する業種に属する民間事業者、他法人等の給与水準と比較し、この程度の給与水準とする必要がある。</p> <p>なお、平成22年度の独立行政法人化時に、国で支給されていた調整額を廃止し、地域手当、業績手当(期末・勤勉手当相当)等に反映されない特殊業務手当とすることで、基本給、業績手当、退職手当等の削減を行うなど、独自の給与改革を実施するなどし、その一定の効果(総支給額の1.2%程度の削減)が生じているところであり、適切な対応であると考えている。また法人を運営する上で人材確保は非常に重要であり、人材が確保できなかった場合の法人運営に与える影響も考慮しながら、法人実績に応じた給与となるよう検討する。</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ただきたい。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>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27年度(平成28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>

医療職員(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 109.4 ・年齢・地域勘案 99.6 ・年齢・学歴勘案 108.3 ・年齢・地域・学歴勘案 100.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当センターは地域手当率が12%(国の平均支給割合4.0%)となっていること、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6.9%と、国の俸給の特別調整額対象者割合0.9%を上回っていることと併せ給与水準を高くしている原因の一つと思われる。なお、年齢・地域・学歴勘案では、100.3と国と同水準であり、適正な給与水準であると考え。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.1%】 (国からの財政支出額 4,608,674千円、支出予算の総額 15,855,380千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 1,618,208千円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 6.9%(常勤職員数275名中19名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 17.4%(常勤職員数275名中48名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 36.61%】 (支出総額 142億円、給与・報酬等支給総額 52億円:平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>給与水準が高いことが直ちに国からの財政支出額及び欠損金等を増加させることにつながるものではないと考えているが、累積欠損金が生じている現状において、給与水準が100を上回っている状況にあることから、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。</p> <p>病院看護師における管理職の割合は6.9%と、国の俸給の特別調整額対象者割合0.9%を上回っているが、これは病院看護師については診療体制に応じた適性は配置をしているといった理由からである。</p> <p>また、大卒者以上の高学歴者の割合17.4%と、国4.4%と比較すると高くなっており、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は36.61%となっている。</p> <p>なお、平成22年度の独立行政法人化時に、一般職員の基本給について、初任給は据え置き、40歳代以上の給与水準を引き下げ、給与カーブを緩やかにするとともに、国で支給されていた調整額を廃止し、地域手当、業績手当(期末・勤勉手当相当)等に反映されない特殊業務手当とすることで、基本給、業績手当、退職手当等の削減を行うなど、独自の給与改革を実施するなどし、その一定の効果(総支給額の1.2%程度の削減)が生じているところであり、適切な対応であると考えている。また法人を運営する上で人材確保は非常に重要であり、人材が確保できなかった場合の法人運営に与える影響も考慮しながら、法人実績に応じた給与となるよう検討する。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>地域・学歴を勘案すると、給与水準が国家公務員と同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>
講ずる措置	<p>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うえで、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26年度(平成27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。</p>

○比較対象職員の状況

・研究職種

年俸制適用者以外にかかる①表(職種別支給状況)の任期付職員欄の4人及び年俸制適用者にかかる①表(同)の常勤職員欄の研究職種42人 計46人

46人の平均年齢50.7歳、平均年間給与額11,050千円

・医療職種(病院医師)

年俸制適用者以外にかかる①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の11人及び年俸制適用者にかかる①表(同)の常勤職員欄の医療職種(病院医師)36人 計47人

47人の平均年齢50.0歳、平均年間給与額14,898千円

4 モデル給与

○22歳(大卒初任給、独身)

月額 174,200円 年間給与 2,819,920円

○35歳(本部係長、配偶者・子1人)

月額 348,320円 年間給与 5,666,311円

○45歳(本部課長補佐、配偶者・子2人)

月額 522,816円 年間給与 8,288,317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1項第6号の規定等に基づき、平成22年度より職員の業績を給与に反映している。

・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)

総長が定める基準に基づく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た割合を、総長が定める額に乗じて支給

なお、今後の業績給については、当法人の業務の実績を考慮し、また、類似した事業を実施している独立行政法人等を含む社会一般の情勢に適合したものとなるよう、引き続き、適切な取組を行う。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,521,246	千円 4,840,027	千円 4,923,340	千円 4,872,056	千円 5,254,279
退職手当支給額 (B)	千円 228,584	千円 279,228	千円 366,933	千円 303,184	千円 344,729
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,082,508	千円 1,466,341	千円 1,567,901	千円 1,745,907	千円 1,829,470
福利厚生費 (D)	千円 877,823	千円 728,008	千円 809,533	千円 860,275	千円 934,245
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,710,161	千円 7,313,604	千円 7,667,707	千円 7,781,422	千円 8,362,723

総人件費について参考となる事項

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

- ・精神・神経疾患、筋疾患及び知的障害その他の発達障害に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供のための体制整備(主として医師、薬剤師、理学療法士、作業療法士等の増員)(59百万円)
- ・給与特例法に準じた特例減額措置の終了(136百万円)
- ・平成26年人事院勧告に準じた給与規程改正(ベア改正及び昇給抑制)(63百万円)
- ・医師及び研究職等の欠員補充及び欠員に伴う人員変動(62百万円)
- ・看護師の見込み採用及び夜勤回数軽減対応人員の増(94百万円)
- ・平成25年11月及び平成26年3月に退職した事務職2名の不補充(▲11百万円)
- ・技能職の退職後不補充(▲7百万円)
- ・暫定調整額の終了および特殊業務手当の本則適用(▲7百万円)

○最広義人件費の主な増減要因

- ・給与・報酬等支給額の増減要因にかかる社会保険料、健康診断費等事業主負担の増額(58百万円)
- ・共済組合事業主負担金料率の改定による福利厚生費の増額(20百万円)
- ・退職役員にかかる退職手当(42百万円)
- ・採用確保困難な職種の処遇改善にかかる非常勤職員時間給単価の改正(40百万円)
- ・採用確保困難な職種の謝金招聘にかかる臨時職員給与(主に麻酔科医師)(25百万円)

「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)に基づき、平成25年1月に役員、平成25年2月に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)

Ⅳ その他

特になし