

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立国際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 平成22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評価により、役員報酬規程で業績年俸の増減額ができるところ、平成21年度は国の機関であったため反映していない。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	人事院勧告を踏まえ、月例年俸額(△0.2%)及び業績年俸額(0.15月分相当額)の引き下げを行った。
理事	人事院勧告を踏まえ、月例年俸額(△0.2%)及び業績年俸額(0.15月分相当額)の引き下げを行った。
理事(非常勤)	なし。
監事	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22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 20,173	千円 12,756	千円 4,998	千円 123 (通勤手当) 2,296 (地域手当)			
A理事	千円 15,932	千円 10,080	千円 3,951	千円 86 (通勤手当) 1,815 (地域手当)			
B理事	千円 17,472	千円 11,028	千円 4,323	千円 136 (通勤手当) 1,985 (地域手当)			
C理事	千円 17,450	千円 11,020	千円 4,323	千円 123 (通勤手当) 1,984 (地域手当)			
D理事 (非常勤)	千円 1,080	千円 1,080	千円	千円 ()			
E理事 (非常勤)	千円 1,320	千円 1,320	千円	千円			
A監事 (非常勤)	千円 2,040	千円 2,040	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 1,320	千円 1,320	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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成22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			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
理事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	
監事	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

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年度まで継続するものとする。

また、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、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、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、法人の業務実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるよう定められている。

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6号の規定等に基づき、職員が業務で発揮した能力、適性、実績等を評価し、職員の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	医長・室長以上の職員(医師・研究員)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務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、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
基本給:昇給	常勤職員(任期付職員及び院長等基本年俸表職員を除く)の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行う。

ウ 平成22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【H22. 12. 1】

- ・人事院勧告を踏まえ、基本給月額(平均0.08%)及び賞与(0.2月分)の引き下げを行った。

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22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 818	歳 37.8	千円 6,259	千円 4,834	千円 99	千円 1,425
事務・技術	人 72	歳 41.1	千円 6,473	千円 4,942	千円 152	千円 1,531
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 69	歳 40.1	千円 11,699	千円 9,497	千円 78	千円 2,202
医療職種 (病院看護師)	人 479	歳 35.1	千円 5,391	千円 4,140	千円 63	千円 1,251
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
技能職種 (看護補助者等)	人 36	歳 50.1	千円 5,818	千円 4,396	千円 165	千円 1,422
医療職種 (医療技術職)	人 121	歳 38.8	千円 5,781	千円 4,410	千円 181	千円 1,371
教育職種 (看護師養成所教員)	人 35	歳 48	千円 9,195	千円 6,947	千円 166	千円 2,248
福祉職種 (児童指導員等)	人 6	歳 41.2	千円 5,675	千円 4,293	千円 105	千円 1,382

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

任期付職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	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。

① 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成22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	126	52.3	14,668	11,668	104	3,000
事務・技術	該当者なし					
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
院長等	3	60.8	17,257	13,095	285	4,162
副院長等 (副院長・部長・医長)	99	52.2	15,194	12,177	100	3,017
副所長等 (副所長・部長・室長)	24	51.5	12,173	9,389	99	2,784

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

任期付職員	13	41.5	10,018	7,814	71	2,204
事務・技術	該当者なし					
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
任期付職員	13	41.5	10,018	7,814	71	2,204

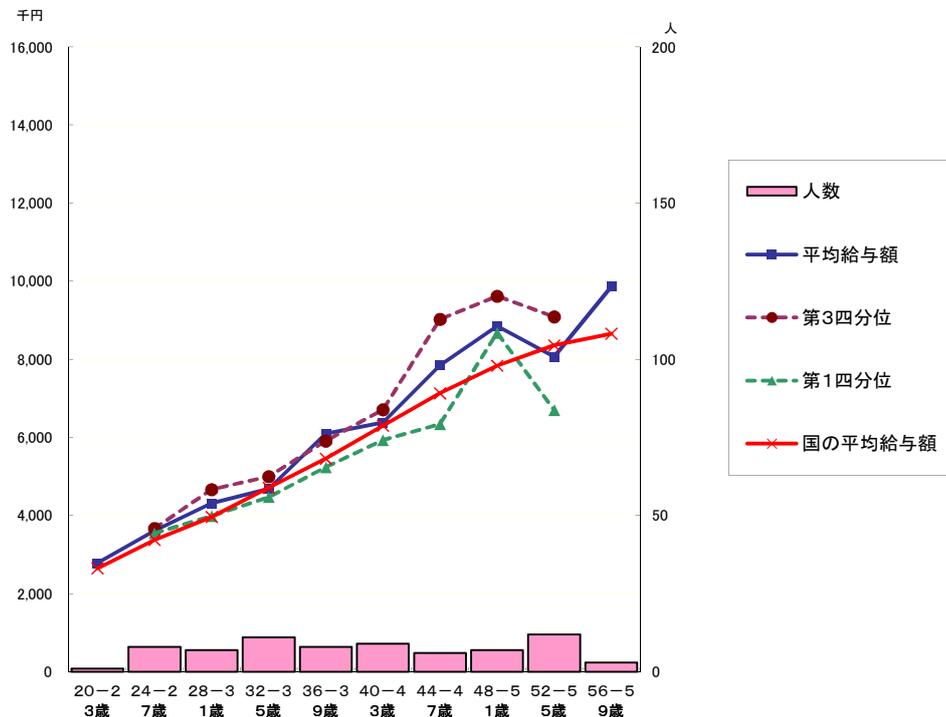
再任用職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	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。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員(年俸制職員)／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。]

年間給与の分布状況(事務・技術職員)



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。

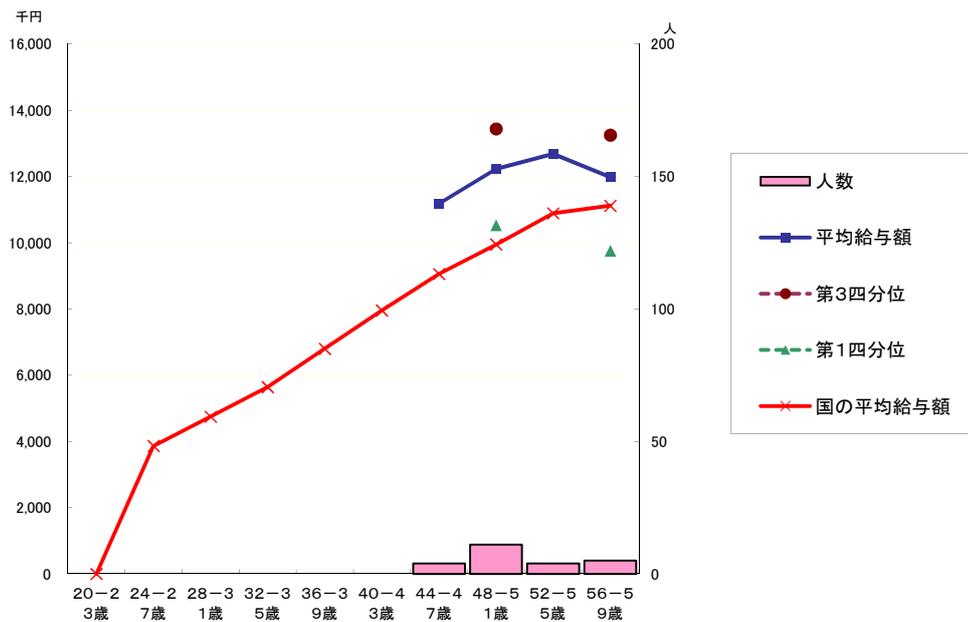
注2: 「20-23歳」「56-59歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(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		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	平均 千円	千円
本部部長	2	—	—	—	—
本部課長	12	50.4	8,880	9,266	9,585
本部課長補佐	10	48.9	7,428	8,220	8,680
本部係長	28	38.2	4,728	5,457	5,932
本部主任	2	—	—	—	—
本部係員	18	31.8	3,619	4,124	4,325

注: 本部部長及び本部主任の該当人数が2人のため、個人情報特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

年間給与の分布状況(研究職員(年俸制職員))



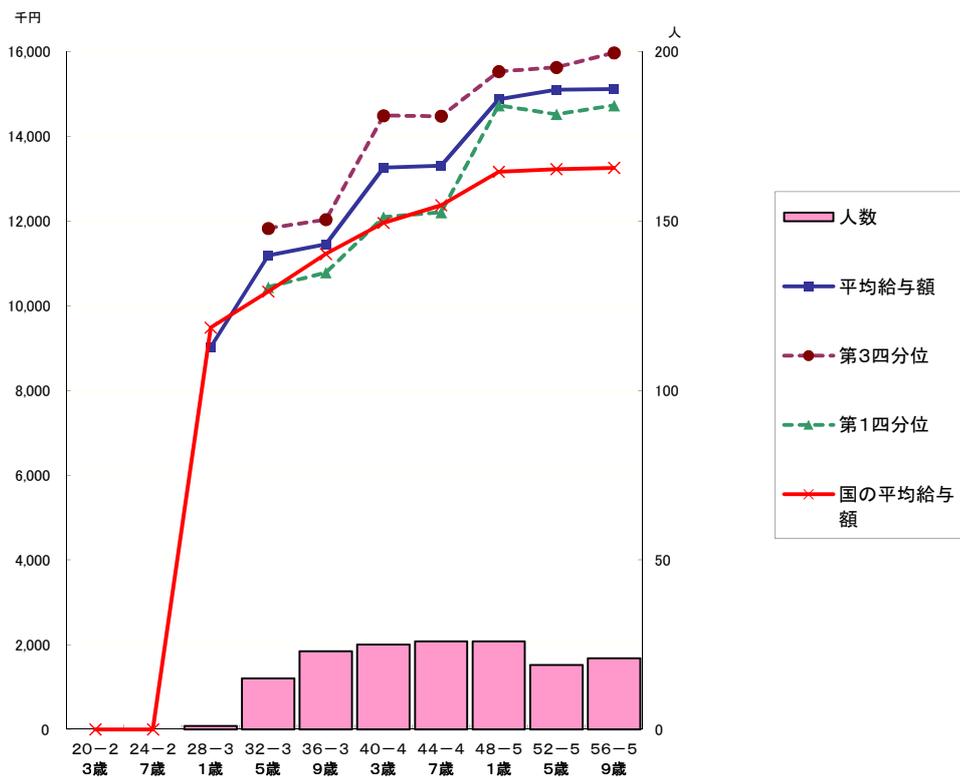
注1:「44-47歳」「52-55歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(研究職員(年俸制職員))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	
			第1分位	第3分位
本部研究部長	1	—	—	—
本部研究課長	15	51.2	12,798	13,708
本部主任研究員	8	33.3	9,146	10,533

注:本部研究部長の該当人数が1人のため、個人情報特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

年間給与の分布状況(医療職員(病院医師))

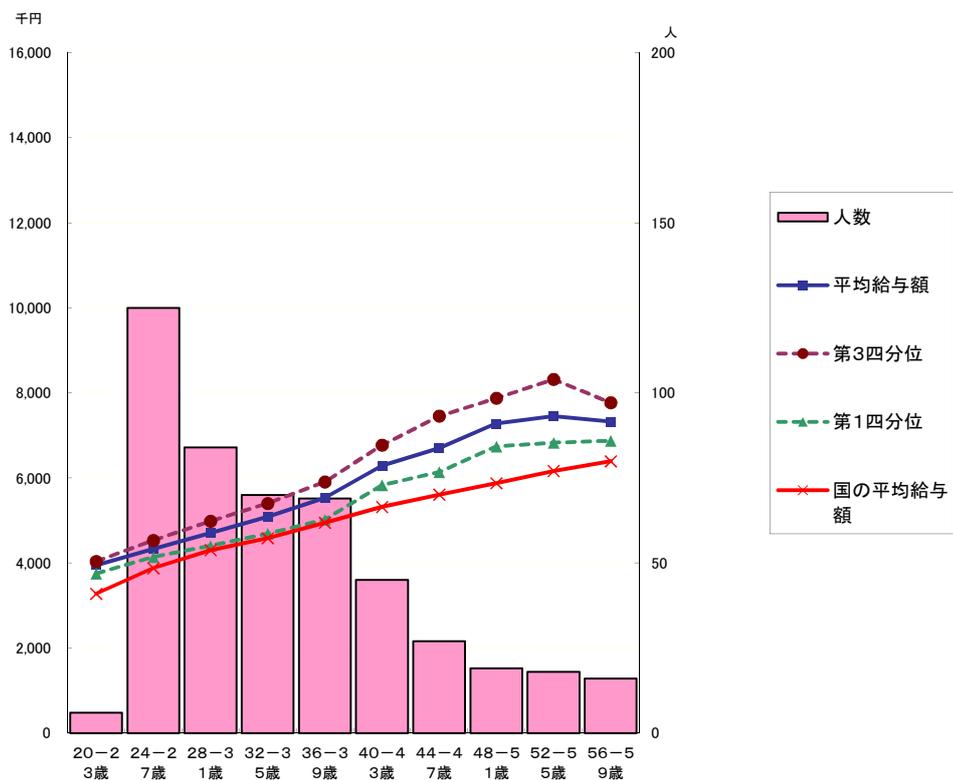


注:「28-31歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(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	第3分位		
医師	69人	40.1歳	10,784千円	12,337千円	11,621千円	12,337千円

年間給与の分布状況(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	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
総看護師長	1	—	—	—	—	—	—
副総看護師長	4	51	—	—	8,079	—	—
看護師長	37	47	7,419	7,647	7,647	7,994	7,994
副看護師長	72	39	5,491	6,043	6,043	6,488	6,488
看護師	363	33	4,240	4,903	4,903	5,343	5,343
准看護師	2	—	—	—	—	—	—

注1:総看護師長及び准看護師の該当人数が2人以下のため、個人情報特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

注2:副総看護師長は該当人数が4人以下のため、第1・第3四分位については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		一般職員	係長	専門職	室長	課長	部長	部長
人員 (割合)	72 人 ()	18 人 (25.0%)	30 人 (41.7%)	9 人 (12.5%)	3 人 (4.2%)	10 人 (13.9%)	1 人 (1.4%)	1 人 (1.4%)
年齢(最高 ～最低)		21 ～ 53 歳	29 ～ 55 歳	37 ～ 59 歳	50 ～ 53 歳	39 ～ 57 歳		
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,133 ～ 4,363 千円	3,175 ～ 5,358 千円	5,114 ～ 7,149 千円	6,979 ～ 7,655 千円	6,684 ～ 7,533 千円		
年間給与 額(最高～ 最低)		2,788 ～ 5,848 千円	4,233 ～ 7,081 千円	6,550 ～ 9,313 千円	9,086 ～ 9,779 千円	8,746 ～ 9,987 千円		

注:6級・7級における該当者が2人以下のため、個人情報特定されるおそれがあることから、年齢及び給与等は記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)((研究職員)(年俸制職員))

区分	計	副所長等年俸1級	副所長等年俸2級	副所長等年俸3級
標準的な職位		室長 主任研究員	部長	副所長 センター長
人員 (割合)	24 人 ()	8 人 (33.3%)	15 人 (62.5%)	1 人 (4.2%)
年齢(最高 ～最低)		46 ～ 58 歳	44 ～ 56 歳	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		6,975 ～ 8,636 千円	8,913 ～ 11,075 千円	
年間給与 額(最高～ 最低)		9,036 ～ 10,835 千円	12,089 ～ 14,426 千円	

注:副所長等年俸3級の該当者が2人以下のため、個人情報特定されるおそれがあることから、年齢及び給与等は記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(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)	69 人 ()	69 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		31 ～ 49 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		7,061 ～ 11,673 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		9,024 ～ 14,474 千円

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(医療職員(病院医師年俸制職員))

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		医長	部長 副院長 センター長
人員 (割合)	99人	72人 (72.7%)	27人 (27.3%)
年齢(最高 ～最低)		37 ～ 61 歳	49 ～ 63 歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		9,286 ～ 14,397 千円	11,583 ～ 13,992 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		12,268 ～ 16,850 千円	14,671 ～ 17,561 千円

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6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
人員 (割合)	479人	2人 (0.4%)	363人 (75.8%)	72人 (15.0%)	37人 (7.7%)	4人 (0.8%)	1人 (0.2%)
年齢(最高 ～最低)			22 ～ 59 歳	29 ～ 57 歳	38 ～ 59 歳	44 ～ 54 歳	
所定内給 与年額(最 高～最低)			2,775 ～ 6,287 千円	3,635 ～ 5,954 千円	4,054 ～ 6,708 千円	5,935 ～ 6,382 千円	
年間給与 額(最高～ 最低)			3,708 ～ 8,147 千円	4,782 ～ 7,854 千円	5,459 ～ 8,737 千円	7,695 ～ 8,451 千円	

注:1級・6級の該当者が2人以下のため、個人情報特定されるおそれがあることから、年齢及び給与等は記載していない。

④ 賞与(平成22年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／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)	% 54.3	% 57.3	% 55.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.7	% 42.7	% 44.2
	最高～最低	% 46.7～40.8	% 46.8～40.3	% 46.8～40.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.4	% 66.5	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.6	% 33.5	% 36.1
	最高～最低	% 39.0～36.5	% 34.2～31.8	% 36.6～34.4

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 20.5	% 23.7	% 22.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 79.5	% 76.3	% 78.0
	最高～最低	% 100.0～37.2	% 32.1～100	% 34.6～100.0

(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)	% 53.7	% 57.9	% 55.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.3	% 42.1	% 44.2
	最高～最低	% 39.0～46.7	% 46.8～33.7	% 46.8～36.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.2	% 66.4	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.8	% 33.6	% 36.2
	最高～最低	% 39.0～35.8	% 34.2～30.8	% 36.6～33.3

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))
対他法人

104.9
99.4

(研究職員)

対国家公務員(研究職)
対他法人

118.4
119.0

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

110.1

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

113.7

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	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>104.9</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">参考</td> <td>地域勘案</td> <td>95.3</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>105.9</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>97.3</td> </tr> </table>	対国家公務員	104.9	参考	地域勘案	95.3	学歴勘案	105.9	地域・学歴勘案	97.3
対国家公務員	104.9									
参考	地域勘案	95.3								
	学歴勘案	105.9								
	地域・学歴勘案	97.3								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当法人は、地域手当(戸山地区18%、清瀬地区15%、国府台地区10%)を支給していることが、対国家公務員指数100を上回っている理由と考えられる。なお参考指数で地域勘案が95.3と100を下回っている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域・学歴を考慮すると、給与水準が国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。なお、ラスパイレース指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えられる。</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 20.4% (国からの財政支出額 91.9億円、支出予算の総額 449.9億円)</p> <p>【検証結果】 -</p> <p>【累積欠損額について】 なし</p> <p>【検証結果】 -</p>									
講ずる措置	<p>平成23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22年度とほぼ同様に、対国家公務員104.9、地域・学歴勘案97.3となることを見込まれるが、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討を行い、平成23年度(平成24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97になるように努力していく。</p>									
その他の事項	<p>①管理職の割合(H23.4.1現在) 33.3%</p> <p>②大卒以上の高学歴者の割合 43.1%</p>									

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 118.4	
	参考	地域勘案 115.2 学歴勘案 116.8 地域・学歴勘案 114.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>地域手当(戸山地区18%、国府台地区10%)が高いことと、管理・監督的立場にある主任研究員、室長以上の職員の給与は年俸制を導入したこと。また、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給(主任研究員、室長以上)及び国の初任給調整手当に準じた医師手当の支給(医師免許の所有者)しているが、対国家公務員指数を上回っている理由と、考えられる。(医師手当支給割合75%)</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様にも納得していただけるように、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。その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。なお、ラスパイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考え。</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 20.4% (国からの財政支出額 91.9億円、支出予算の総額 449.9億円)</p> <p>【検証結果】 -</p>	
	<p>【累積欠損額について】 なし</p> <p>【検証結果】 -</p>	
講ずる措置	<p>平成23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22年度とほぼ同様に、対国家公務員118.4、地域・学歴勘案114.2となることが見込まれるが、研究者については、優秀な人材を確保するため、当法人の事業運営、民間研究機関の研究者の給与及び国家公務員の研究者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討する。</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在) 100%	
	②大卒以上の高学歴者の割合 100%	

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 110.1	
	参考	地域勘案 119.0 学歴勘案 110.1 地域・学歴勘案 119.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>法人運営に与える影響が大きい、管理・監督的立場にある医長以上の職員の給与は、業績反映をより徹底させ、貢献度に見合う給与を支払う(法人全体の業績向上に繋がる。)ために年俸制を導入したこと。また、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象及び国の初任給調整手当に準じた医師手当(特定の分野における専門知識を有する場合は加算あり)支給対象としていること。民間医療機関等の給与実態を踏まえ緊急呼出待機手当等の改正、救急医療体制等確保手当の創設など。</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、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、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もらいたい。なお、ラスパイルズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。</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 20.4% (国からの財政支出額 91.9億円、支出予算の総額 449.9億円)</p> <p>【検証結果】 -</p> <p>【累積欠損額について】 なし</p> <p>【検証結果】 -</p>	
	<p>平成23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22年度とほぼ同様に、対国家公務員110.1、地域・学歴勘案119.0となることが見込まれるが、医師不足については、当法人においても例外ではないところであり、医師の確保状況に配慮しつつ、当法人の事業運営、民間医療機関の医師の給与及び国家公務員の医師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討する。</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在) 41.2%	
	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 113.7	
	参考	地域勘案 105.6 学歴勘案 112.4 地域・学歴勘案 107.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	地域手当(戸山地区18%、国府台地区10%)が高いことと、専門・高度化した病院運営をするための特定の分野における専門的な知識を有する人材を確保するために創設した「専門看護手当」、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当などの新規手当の支給が、対国家公務員指数100を上回っている理由と考えられる。 【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様にも納得していただけるように、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。その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。なお、ラスパイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考える。	
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 20.4% (国からの財政支出額 91.9億円、支出予算の総額 449.9億円)	
	【検証結果】 — 【累積欠損額について】 なし 【検証結果】 —	
講ずる措置	平成23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22年度とほぼ同様に、対国家公務員113.7、地域・学歴勘案107.6となることが見込まれるが、看護師不足については、当法人においても例外ではないところであり、看護師の確保状況に配慮しつつ、当法人の事業運営、民間医療機関の看護師の給与及び国家公務員の看護師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討を行い、平成23年度(平成24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107になるように努力していく。	
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在) 8.8%	
	②大卒以上の高学歴者の割合 35.7%	

○比較対象職員の状況

・研究職

年俸制適用者に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員(副所長等)欄の24人
 24人の平均年齢51.5歳、平均年間給与額12,173千円

・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69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99人 計168人
 168人の平均年齢47.2歳、平均年間給与額13,759千円

○支出総額(22決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合

支出総額	40,752,373,925円	27.40%
給与・報酬等支給総額	11,166,534,527円	

○管理職割合の改善の取組状況

法人運営に必要な管理職員数を配置している。今後も民間水準等を考慮のうえ、適切な配置状況に努める。

III 総人件費について

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

- ・安全で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(318,418千円)
- ・臨床研究を推進していくための体制整備により、研究者を増員(75,837千円)
- ・研究職の医師手当の改善(23,914千円)

○最広義人件費の主な増減要因

- ・上記要因以外に増減要因として
- ・医師確保、人材育成の観点から臨床研修医及びレジデント並びに指導医の時給単価を改定

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

- ・技能職の退職後不補充(35,879千円)
- ・独法移行時の給与カーブの変更・調整額の廃止(3,680千円)

参考:H21人件費率52.47%,H22人件費率(予定)49.68%(対前年度比△2.79%)

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21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)	11,166,535	10,670,854	495,681	4.6	- (-)
退職手当支給額 (B)	101,811	610,774	-508,963	-83.3	- (-)
非常勤役職員等給与 (C)	2,078,256	1,369,286	708,970	51.8	- (-)
福利厚生費 (D)	1,539,015	1,877,059	-338,044	-18.0	- (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	14,885,617	14,527,973	357,644	2.5	- (-)

注:本法人は平成22年4月1日に設立されたことから、「前年度」欄には、前身組織(国立国際医療センター)の金額を記載している。このため、「中期目標開始時(平成22年度)からの増△減」欄は記載していない。

(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
給与、報酬等支給総額 (千円)	10,670,854	11,166,535
人件費削減率 (%)	-	4.6
人件費削減率(補正值) (%)	-	6.1

注:「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△1.5%)を除いた削減率である。

【国立国際医療研究センターにおける総人件費改革に係る状況】

○国立国際医療研究センターの総人件費は平成22年度111.7億円となっており、平成21年度比で4.6%(補正值6.1%)増となっている。

○今般の増員は、新興・再興感染症、糖尿病、肝炎等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、国立国際医療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。

(※:新興・再興感染症等に係る治験の推進、救命救急センターやNICU、ICU等の体制強化等)

○今後の対応として、引き続き、技能職の退職後不補充等により、事務・技能職の人件費の更なる削減に努める。また、結核病棟や精神科病棟における平均在院日数のできる限りの短縮化や、昨年8月の病棟建替えに伴う重症患者の受入体制の強化等により、病院収支の赤字幅の縮減に努める。外部研究費等の獲得についても努力するほか、研究体制の強化についても、治験・臨床研究の数や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国際医療研究センターが、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22年度の総人件費については、平成21年度比4.6%（補正値6.1%）増となっているが、これは、感染症や糖尿病、肝炎等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の必要性を踏まえ、診療部門で医師及び看護師を増員したもの等と認識している。

なお、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、この増員等により、糖尿病の病態解明や感染症対策等を目的に治験・臨床研究体制の強化を図ったこと、病院事業において医業収益の向上が図られていることについて、国民の皆様にも納得いただけるよう十分な説明責任を果たしていただきたい。

また、国立国際医療研究センターに与えられているミッションを達成するための、研究の実施体制、研究の成果の評価方法等について、十分な検証を行うべきと考える。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。