

様式 1 公表されるべき事項

別添

独立行政法人国立国際医療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どころ、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(平均△0.51%)を行い、併せて、平成23年4月から規程改訂日の前日までに相当する期間の減額調整を行った。(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 18,028	千円 11,428	千円 4,457	千円 86 (通勤手当) 2,057 (地域手当)	H24.4.1		
A理事	千円 15,751	千円 9,950	千円 3,839	千円 171 (通勤手当) 1,791 (地域手当)	H24.4.1		
B理事	千円 15,520	千円 9,879	千円 3,839	千円 24 (通勤手当) 1,778 (地域手当)	H24.4.1		
C理事 (非常勤)	千円 900	千円 900	千円	千円	H24.4.1		

D理事 (非常勤)	千円 1,260	千円 1,260	千円	千円 ()	H24.4.1		
E理事 (非常勤)	千円 780	千円 780	千円	千円 ()	H24.4.1		
A監事 (非常勤)	千円 2,040	千円 2,040	千円	千円 ()	H24.4.1		
B監事 (非常勤)	千円 1,080	千円 1,080	千円	千円 ()	H24.4.1		

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	10,711	6	9	H24.3.31	1.0		
A理事	千円	年	月			該当者なし	
B理事	千円	年	月			該当者なし	
C理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
D理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
E理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
A監事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
B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。

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	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24年度における給与制度の主な改正点

1. 特例法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月から職員の基本給月額引下げを実施した。(平均△0.23%)
なお、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(業績手当)で調整。
 - ・平成24年9月から平成26年3月までの間、役職員の一部について基本給、賞与等の減額を実施した。(平均△8.77%)
2. 医療・研究というミッションの下、更なる発展には、戸山地区と国府台地区の連携強化が重要であり、連携強化のための人事交流をスムーズに実施できる体制とするために、国府台地区職員(医師及び歯科医師を除く)に、地域手当に加算する医療研究連携加算(5%)を創設し、平成24年4月から実施した。
3. 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 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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	980	38	6,091	4,654	99	1,437
事務・技術	72	41.3	6,382	4,869	149	1,513
医療職種 (病院医師)	102	40.7	10,970	8,722	80	2,248
医療職種 (病院看護師)	583	35.7	5,197	3,926	66	1,271
技能職種 (看護補助者等)	31	50.7	6,002	4,519	149	1,483
医療職種 (医療技術職)	150	38.5	5,550	4,216	189	1,334
教育職種 (看護師養成所教員)	33	49.3	9,090	6,878	159	2,212
福祉職種 (児童指導員等)	9	35.6	4,717	3,598	121	1,119

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	4	40.5	5,833	4,384	191	1,449
研究職種	4	40.5	5,833	4,384	191	1,449

注: 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。

再任用職員	1	—	—	—	—	—
医療職種 (病院看護師)	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: 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。

・「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	120	52.9	14,010	11,012	109	2,998
院長等	2	—	—	—	—	—
副院長等 (副院長・部長・医長)	101	52.7	14,313	11,302	107	3,011
副所長等 (副所長・部長・室長)	17	52.7	11,916	9,111	94	2,805

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、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。

任期付職員	34	42.6	8,514	6,648	118	1,866
研究職種	34	42.6	8,514	6,648	118	1,866

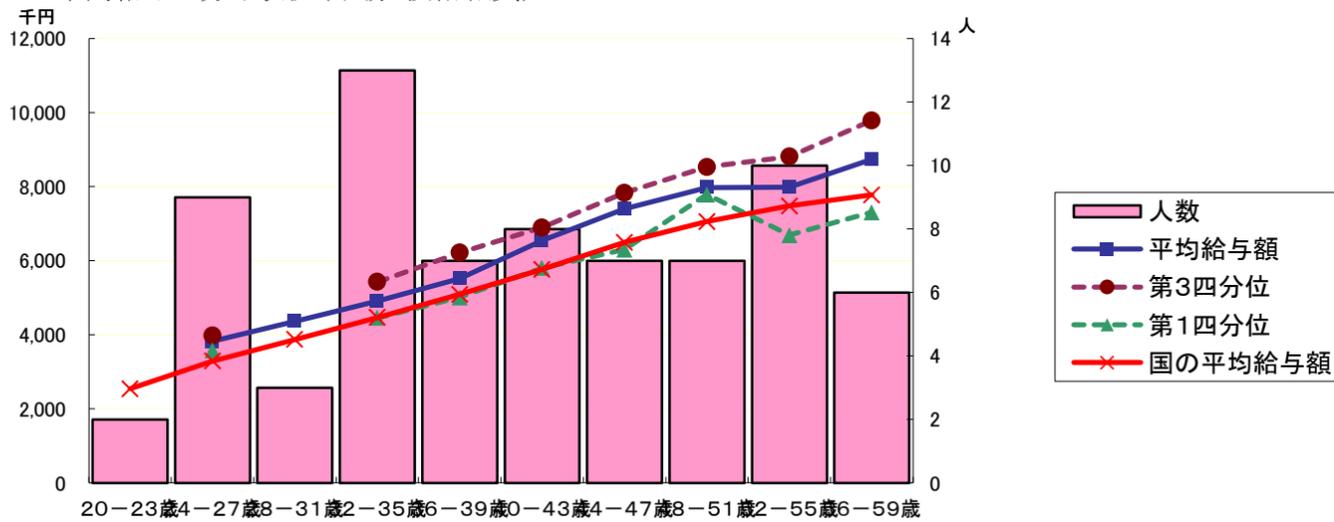
注: 上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

・「在外職員」、非常勤職員、「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、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」については、該当者が2人以下のため、個人情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額については表示していない。

注3:「20-23歳」「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。

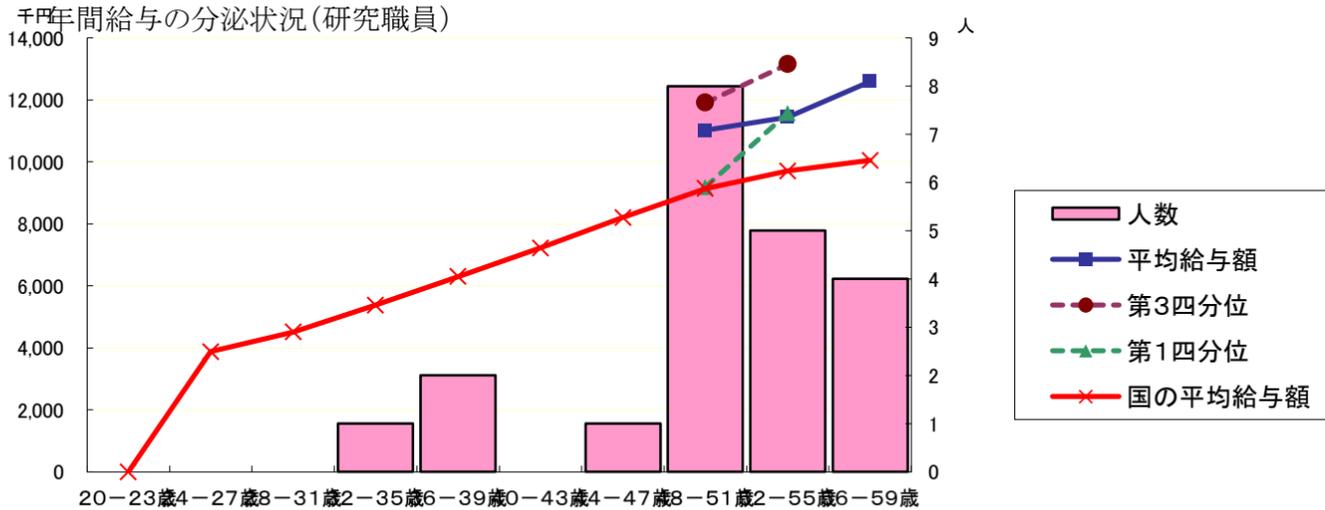
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
本部部長	4	54.8	—	—	10,303	—	—
本部課長	6	52.2	8,530	8,833	8,766	8,833	8,833
本部課長補佐	13	48.7	7,788	8,326	8,047	8,326	8,326
本部係長	24	38.9	5,059	6,279	5,746	6,279	6,279
本部主任	2	—	—	—	—	—	—
本部係員	23	33.2	3,630	4,484	4,321	4,484	4,484

注1:本部部長の該当者が4人のため、個人情報が特定されるおそれのあることから、第1・第3分位については記載していない。

注2:本部主任の該当者が2人のため、個人情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び平均給与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)



注1:年俸制適用者を含む。以下、②、④及び⑤において同じ。

注2:「32-35歳」「36-39歳」「44-47歳」については、該当者が2人以下のため、個人情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額については表示していない。

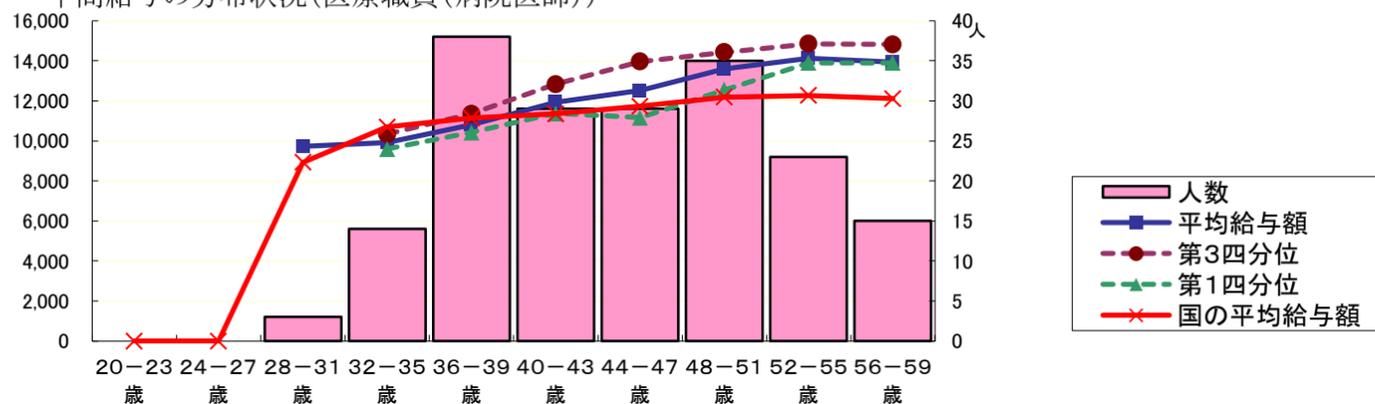
注3:「32-35歳」「36-39歳」「44-47歳」「56-59歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(研究職員)

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
本部研究部長	13	53.5	11,909	13,031	12,497	13,031	13,031
本部研究課長	4	50.0	—	—	9,630	—	—
本部研究員	4	40.5	—	—	5,642	—	—

注:本部研究課長、本部研究員は該当者が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。

年間給与の分布状況(医療職員(病院医師))



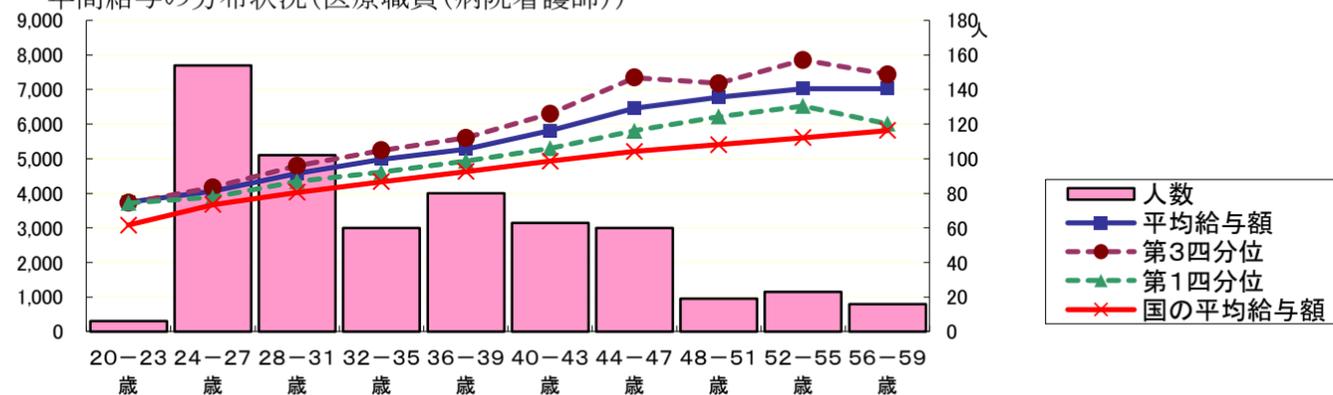
注1:年俸制適用者を含む。以下④及び⑤において同じ。

注2:「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		第1分位	第3分位
副院長	7	55.9	14,612	15,100	16,366		
診療部長	10	60.2	14,744	15,148	15,500		
診療科長	84	51.5	13,778	14,020	14,583		
医師	102	40.7	10,183	10,890	11,808		

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
総看護師長	1	—	—	—	—	—	—
副総看護師長	4	53.8	—	8,493	—	—	—
看護師長	43	46.1	7,182	7,414	7,788		
副看護師長	91	40.2	5,178	5,888	6,565		
看護師	442	33.5	4,069	4,710	5,165		
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:副総看護師長の該当人数が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25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	8級
標準的な職位		一般職員	係長	専門職	室長	課長	部長	部長	部長
人員 (割合)	72 人	23 人 (31.0%)	26 人 (36.1%)	10 人 (13.9%)	3 人 (4.2%)	4 人 (5.6%)	4 人 (2.7%)	1 人 (1.4%)	1 人 (1.4%)
年齢(最高 ～最低)		55 ～ 23	57 ～ 31	56 ～ 39	54 ～ 48	55 ～ 49	57 ～ 49		
所定内給 与年額(最高 ～最低)		5,241 ～ 2,459	5,521 ～ 3,312	6,559 ～ 5,382	6,725 ～ 6,187	7,257 ～ 6,412	7,149 ～ 6,585		
年間給与 額(最高～ 最低)		6,691 ～ 3,195	7,308 ～ 4,461	8,533 ～ 6,903	8,614 ～ 8,025	9,253 ～ 8,464	9,789 ～ 8,833		

注:7級及び8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。

(研究職員(任期付職員))

区分	計	研究職
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	4 人	(100.0%)
年齢(最高 ～最低)		52 ～ 35
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,699 ～ 3,941
年間給与 額(最高～ 最低)		6,414 ～ 5,309

(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)	17 人	4 人 (23.5%)	11 人 (64.7%)	2 人 (11.8%)
年齢(最高 ～最低)		51 ～ 48	58 ～ 46	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		8,123 ～ 6,785	10,113 ～ 8,529	
年間給与 額(最高～ 最低)		10,574 ～ 8,804	13,215 ～ 11,578	

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。

(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)	102	102 (100.0%)
年齢(最高～最低)		54 ～ 31
所定内給与年額(最高～最低)		10,892 ～ 4,781
年間給与額(最高～最低)		13,623 ～ 6,738

(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)	101	81 (80.2%)	20 (19.8%)
年齢(最高～最低)		63 ～ 39	65 ～ 41
所定内給与年額(最高～最低)		12,176 ～ 7,706	12,533 ～ 10,958
年間給与額(最高～最低)		15,373 ～ 9,983	16,838 ～ 14,068

(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)	583	2 (0.3%)	455 (78.0%)	80 (13.7%)	41 (7.0%)	4 (0.7%)	1 (0.2%)
年齢(最高～最低)			58 ～ 23	59 ～ 29	57 ～ 35	56 ～ 50	
所定内給与年額(最高～最低)			5,268 ～ 2,669	5,535 ～ 3,358	6,541 ～ 4,740	6,705 ～ 6,230	
年間給与額(最高～最低)			7,000 ～ 3,547	7,439 ～ 4,525	8,509 ～ 6,247	8,704 ～ 8,316	

注:1級及び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)	% 53.6	% 57.5	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.4	% 42.5	% 44.4
	最高～最低	% 52.1～44.0	% 46.8～40.3	% 49.4～42.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.9	% 66.8	% 64.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.1	% 33.2	% 35.6
	最高～最低	% 43.7～35.1	% 38.3～23.8	% 40.9～29.9

(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
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100	% 100	% 100
	最高～最低	% 100～100	% 100～100	% 100～100
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.7	% 65.7	% 64.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.3	% 34.3	% 35.8
	最高～最低	% 37.3～37.3	% 38.3～32.5	% 37.8～34.9

(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)	% 0	% 0	% 0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100	% 100	% 100
	最高～最低	% 100～100	% 100～100	% 100～100
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.5	% 66.3	% 64.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.5	% 33.7	% 36.0
	最高～最低	% 43.7～34.3	% 38.3～30.7	% 40.9～33.0

(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)	% 52.6	% 57.0	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.4	% 43.0	% 45.1
	最高～最低	% 52.2～37.3	% 46.8～32.5	% 49.4～34.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.9	% 66.0	% 63.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.1	% 34.0	% 36.5
	最高～最低	% 44.9～33.3	% 38.3～29.8	% 41.5～32.1

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))	111.5
対他法人	104.7
(研究職員)	
対国家公務員(研究職)	118.9
対他法人	119.6
(医療職員(病院医師))	
対国家公務員(医療職(一))	106.4
(医療職員(病院看護師))	
対国家公務員(医療職(三))	116.2

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(「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>111.5</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>102.0</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>112.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>103.2</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	111.5	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>102.0</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>112.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>103.2</td> </tr> </table>	地域勘案	102.0	学歴勘案	112.1	地域・学歴勘案	103.2
対国家公務員	111.5										
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>102.0</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>112.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>103.2</td> </tr> </table>	地域勘案	102.0	学歴勘案	112.1	地域・学歴勘案	103.2				
地域勘案	102.0										
学歴勘案	112.1										
地域・学歴勘案	103.2										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当法人は、地域手当(戸山地区18%、清瀬地区15%、国府台地区15%(医療研究連携加算5%を含む。))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。加えて、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数値は、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おり、平成24年度においては、給与水準を引き上げるような給与・手当制度の見直しはなされておらず、公務員特例措置への対応を勘案すれば、地域・学歴を勘案した場合には公務員の水準を大きく上回っているとは考えられないが、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	<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 20.6% (国からの財政支出額 84.1億円、支出予算の総額 408.9億円)</p> <p>【検証結果】 -</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 1,932百万円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 年齢・地域・学歴を勘案した場合、国家公務員より高い水準であることから、一層の給与水準の見直しについて検討したい。</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103以下となるよう努力していく。</p>										
その他の事項	<table border="1"> <tr> <td>①管理職の割合(H25.4.1現在)</td> <td>31.9%</td> </tr> <tr> <td>②大卒以上の高学歴者の割合</td> <td>47.2%</td> </tr> </table>	①管理職の割合(H25.4.1現在)	31.9%	②大卒以上の高学歴者の割合	47.2%						
①管理職の割合(H25.4.1現在)	31.9%										
②大卒以上の高学歴者の割合	47.2%										

○研究職員

項目	内容										
<p>指数の状況</p>	<table border="1"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="592 249 919 290">対国家公務員 118.9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="758 299 919 397">参考</td> <td data-bbox="919 299 1551 397"> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="926 299 1129 329">地域勘案</td> <td data-bbox="1129 299 1551 329">115.3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="926 329 1129 359">学歴勘案</td> <td data-bbox="1129 329 1551 359">118.1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="926 359 1129 397">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1129 359 1551 397">115.0</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員 118.9		参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="926 299 1129 329">地域勘案</td> <td data-bbox="1129 299 1551 329">115.3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="926 329 1129 359">学歴勘案</td> <td data-bbox="1129 329 1551 359">118.1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="926 359 1129 397">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1129 359 1551 397">115.0</td> </tr> </table>	地域勘案	115.3	学歴勘案	118.1	地域・学歴勘案	115.0
対国家公務員 118.9											
参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="926 299 1129 329">地域勘案</td> <td data-bbox="1129 299 1551 329">115.3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="926 329 1129 359">学歴勘案</td> <td data-bbox="1129 329 1551 359">118.1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="926 359 1129 397">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1129 359 1551 397">115.0</td> </tr> </table>	地域勘案	115.3	学歴勘案	118.1	地域・学歴勘案	115.0				
地域勘案	115.3										
学歴勘案	118.1										
地域・学歴勘案	115.0										
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>地域手当(戸山地区18%、国府台地区15%(医療研究連携加算5%を含む。))が高いこと、及び管理・監督的立場にある主任研究員、室長以上の職員の給与は有能な人材を登用し、法人全体の業績向上に繋がるよう、業績反映をより徹底させ、貢献度に見合う給与を支払うために国の研究職員よりも月例年俸が高い年俸制を導入していること、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。(医師手当支給者割合53.6%)</p> <p>さらに、給与水準が高くなった主な理由としては、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。</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>										
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<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 20.6% (国からの財政支出額 84.1億円、支出予算の総額 408.9億円)</p> <p>【検証結果】 -</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 1,932百万円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 給与水準が高いことが直ちに欠損金を増加させることにつ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。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>講ずる措置</p>	<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115以下となるよう努力していく。</p>										
<p>その他の事項</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="592 1935 947 1964">①管理職の割合(H25.4.1現在)</td> <td data-bbox="947 1935 1551 1964">81%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="592 1991 947 2021">②大卒以上の高学歴者の割合</td> <td data-bbox="947 1991 1551 2021">100%</td> </tr> </table>	①管理職の割合(H25.4.1現在)	81%	②大卒以上の高学歴者の割合	100%						
①管理職の割合(H25.4.1現在)	81%										
②大卒以上の高学歴者の割合	100%										

○病院医師

項目	内容									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 106.4</p> <table border="1" data-bbox="758 296 1373 397"> <tr> <td data-bbox="758 296 919 329">参考</td> <td data-bbox="919 296 1081 329">地域勘案</td> <td data-bbox="1081 296 1373 329">116.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="919 329 1081 362">学歴勘案</td> <td data-bbox="1081 329 1373 362">106.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="919 362 1373 397">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1081 362 1373 397">116.7</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	116.7		学歴勘案	106.4		地域・学歴勘案	116.7
	参考	地域勘案	116.7							
	学歴勘案	106.4								
	地域・学歴勘案	116.7								
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<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、有能な人材を登用し、法人全体の業績向上に繋がるよう、業績反映をより徹底させ、貢献度に見合う給与を支払うために国の医師よりも月例年俸が高い年俸制としていること、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などが、対国家公務員指数を上回っている理由と考えられる。</p> <p>さらに、給与水準が高くなった主な理由としては、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。</p> <p>【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>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<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 20.6% (国からの財政支出額 84.1億円、支出予算の総額 408.9億円)</p> <p>【検証結果】 —</p>									
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額1,932百万円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 給与水準が高いことが直ちに欠損金を増加させることにつがるものではないと考えており、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における医業収益等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。 平成24年度医師平均年収 1,263万円</p>									
<p>講ずる措置</p>	<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116以下となるよう努力していく。</p>									
<p>その他の事項</p>	<p>①管理職の割合(H25.4.1現在) 49.6%</p>									
	<p>②大卒以上の高学歴者の割合 100%</p>									

○病院看護師

項目	内容										
指数の状況	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>116.2</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>111.3</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>117.0</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>112.8</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	116.2	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>111.3</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>117.0</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>112.8</td> </tr> </table>	地域勘案	111.3	学歴勘案	117.0	地域・学歴勘案	112.8
対国家公務員	116.2										
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>111.3</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>117.0</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>112.8</td> </tr> </table>	地域勘案	111.3	学歴勘案	117.0	地域・学歴勘案	112.8				
地域勘案	111.3										
学歴勘案	117.0										
地域・学歴勘案	112.8										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>地域手当(戸山地区18%、国府台地区15%(医療研究連携加算5%を含む。))が高いことから、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当などの支給が、対国家公務員指数を上回っている理由と考えられる。</p> <p>さらに、給与水準が高くなった主な理由としては、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。</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 20.6% (国からの財政支出額 84.1億円、支出予算の総額 408.9億円)</p> <p>【検証結果】 -</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 1,932百万円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 給与水準が高いことが直ちに欠損金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。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>										
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112以下となるよう努力していく。</p>										
その他の事項	<table border="1"> <tr> <td>①管理職の割合(H25.4.1現在)</td> <td>8.2%</td> </tr> <tr> <td>②大卒以上の高学歴者の割合</td> <td>37.6%</td> </tr> </table>	①管理職の割合(H25.4.1現在)	8.2%	②大卒以上の高学歴者の割合	37.6%						
①管理職の割合(H25.4.1現在)	8.2%										
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

①表(職種別支給状況)の任期付職員欄4人、年俸制適用者に係る①表(同)の副所長等欄17人 計21人
21人の平均年齢50.4歳、平均年間給与額10,757千円

・医療職種(病院医師)

①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の102人及び年俸制適用者に係る①表(同)の副院長等欄の101人
計203人
203人の平均年齢46.7歳、平均年間給与額12,633千円

○支出総額(24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 45,618,703,246円
給与・報酬等支給総額 12,121,203,210円

26.57%

○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

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)	12,121,203	11,675,503	445,700	(3.8)	954,668	(8.5)
退職手当支給額 (B)	627,160	606,267	20,893	(3.4)	525,349	(516.0)
非常勤役職員等給与 (C)	2,622,643	2,479,302	143,341	(5.8)	544,387	(26.2)
福利厚生費 (D)	1,940,337	1,686,663	253,674	(15.0)	401,322	(26.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	17,311,343	16,447,735	863,608	(5.3)	2,425,726	(16.3)

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、医療従事者を増員(702百万円)
 - ・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(170百万円)
 - ・国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に関連した削減(112百万円)
- 内訳(事務・技能職員8.5百万円、研究員16.1百万円、病院医師68.5百万円、病院看護師0.8百万円、その他18.3百万円)
- ・「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)に関連した削減(135千円)

○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(57,270千円)

(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)	10,670,854	11,166,535	11,583,631	11,947,279
人件費削減率 (%)	-	4.6	8.6	12.0
人件費削減率(補正值) (%)	-	6.1	10.3	13.7

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△1.5%、平成23年△0.23%、平成24年0%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。以下同じ。)に従事する者(以下「戦略重点従事者」という。)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「給与、報酬等支給総額」とが異なっている。

注3:平成23年度給与・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格差に基づく給与改定分を調整した額(6,395千円)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(6,395千円)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12,053,099千円となり、平成21年度を基準とした人件費削減率(補正值)は14.7%となっている。

【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24年度119.5億円となっており、平成21年度比で12.0%(補正值13.7%)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、看護師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、結核病棟や精神病棟における平均在院日数のできる限りの短縮化や、平成22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24年度の総人件費は平成21年度比12.0(補正值13.7)%増である。

この理由は、振興・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・提供のための人材確保など(※)を行う必要があることから、診療部門で看護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1.1億円の黒字)となっている。

一方、医療職以外の事務・技能職員の人件費については、平成21年度比9.5(補正值7.8)%減であり、効率化の努力も行われている。

これらの点について国民の皆様にご納得いただけるよう、B型肝炎の新たな創薬標的やアジア人特有の糖尿病関連遺伝子の発見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。

(※)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ICUの体制強化

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25年1月1日に役員、平成25年2月1日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)