

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専門的医療の提供と治療技術の開発である。
役員報酬水準を検討するにあたって、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(当法人1,708人)で比較的同等と認められる、以下の法人を参考とした。

国立がん研究センター…当該法人は、同じ独立行政法人として専門的医療の提供と治療技術の開発を実施している(常勤職員数1,601人、医科学分野における研究を実施)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額はおよそ18,419千円であり、理事についてはおよそ15,559千円である。

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、業績年俸において、当該常勤役員の前年度の業績年俸の額に、厚生労働省独立行政法人評価委員会の業績評価結果を踏まえ、100分の80以上100分の120以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額としている。

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、月例年俸及び業績年俸から構成されている。月額については、国立国際医療研究センター役員報酬規程に則り、本給(1,055,000円)に地域手当(189,900円)を加算して算出している。業績年俸についても、国立国際医療研究センター役員報酬規程に則り、前年度の業績年俸の額に、その者の職務実績に応じて100分の80以上100分の120以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額である。業績年俸の支給額は、6月に支給する場合、12月に支給する場合ともに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。

理事

理事については、本給は(912,000円または834,000円)である。
他は同上

理事(非常勤)

国立国際医療研究センター役員報酬規程に則り、日額60,000円としている。
改定なし

監事(非常勤)

国立国際医療研究センター役員報酬規程に則り、日額60,000円としている。
改定なし

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 20,212	千円 12,660	千円 5,273	千円 2,279 (地域手当)	H24.4.1		
A理事	千円 17,496	千円 10,944	千円 4,558	千円 24 1,970 (通勤手当) (地域手当)	H26.4.1		
B理事	千円 16,028	千円 10,008	千円 4,168	千円 50 1,801 (通勤手当) (地域手当)	H25.4.1		
C理事 (非常勤)	千円 720	千円 720	千円 0	千円 0 ()	H26.4.1		
D理事 (非常勤)	千円 660	千円 660	千円 0	千円 0 ()	H26.4.1		
E理事 (非常勤)	千円 1,260	千円 1,260	千円 0	千円 0 ()	H26.4.1		
F理事 (非常勤)	千円 780	千円 780	千円 0	千円 0 ()	H26.4.1		
A監事 (非常勤)	千円 2,160	千円 2,160	千円 0	千円 0 ()	H26.4.1		
B監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円 0	千円 0 ()	H26.4.1		

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

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

注3:「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4:千円未満四捨五入

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

当法人の使命は、感染症その他の疾患であって、その適切な医療の確保のために海外における症例の収集その他国際的な調査及び研究を特に必要とするもの(以下「感染症その他の疾患」という。)に係る医療並びに医療に係る国際協力に関し、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、感染症その他の疾患に関する高度かつ専門的な医療、医療に係る国際協力等の向上を図り、もって公衆衛生の向上及び増進に寄与することである。

そうした組織の中で、当法人の理事長は、我が国の感染症その他の疾患に係る研究、医療水準の向上を目指して、センター病院、研究所、国府台病院、臨床研究センター、国際医療協力局、国立看護大学校などの部門等の1,600人を超える常勤職員のほかレジデントや研修医などを統率して、感染症その他の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。

なお、当法人では、理事長の報酬を、当法人と同じく、研究開発を主要な業務とし、常勤職員数で比較的同等と認められるNC法人で、かつ公開資料を入手できた、独立行政法人国立がん研究センターの長の平成25年度の報酬水準、年間18,419千円と比較考慮したうえで決定されており、また、これら平成25年度報酬額は減額措置に基づく額であるため、平成26年度においてははと前に前年度の報酬額よりも少し増えるものと見込まれるが、こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、16項目中S評価6項目、A評価10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

当法人の使命は、感染症その他の疾患であって、その適切な医療の確保のために海外における症例の収集その他国際的な調査及び研究を特に必要とするもの(以下「感染症その他の疾患」という。)に係る医療並びに医療に係る国際協力に関し、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、感染症その他の疾患に関する高度かつ専門的な医療、医療に係る国際協力等の向上を図り、もって公衆衛生の向上及び増進に寄与することである。

そうした組織の中で、当法人の理事は、我が国の感染症その他の疾患に係る研究、医療水準の向上を目指して、感染症その他の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、各方面に関する高度能力や、研究分野に関する高度な専門性が求められることに加え、法人の役員として理事長を補佐する責務を有している。

なお、当法人では、理事の報酬を、当法人と同じく、研究開発を主要な業務とし、常勤職員数で比較的同等と認められるNC法人で、かつ公開資料を入手できた、独立行政法人国立がん研究センターの理事の平成25年度の報酬水準、年間15,666千円と比較考慮したうえで決定されており、また、これら平成25年度報酬額は減額措置に基づく額であるため、平成26年度においてははと前に前年度の報酬額よりも少し増えるものと見込まれるが、こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、16項目中S評価6項目、A評価10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)

当法人の使命は、感染症その他の疾患であって、その適切な医療の確保のために海外における症例の収集その他国際的な調査及び研究を特に必要とするもの(以下「感染症その他の疾患」という。)に係る医療並びに医療に係る国際協力に関し、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、感染症その他の疾患に関する高度かつ専門的な医療、医療に係る国際協力等の向上を図り、もって公衆衛生の向上及び増進に寄与することである。

そうした組織の中で、当法人の非常勤理事は、我が国の感染症その他の疾患に係る研究、医療水準の向上を目指して、感染症その他の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、各方面に関する高度能力や、研究分野に関する高度な専門性が求められることに加え、法人の役員として理事長を補佐する責務を有している。

こうした職務上の特性を踏まえると報酬水準は妥当と考える。

監事(非常勤)

また、当法人の監事は、センター内の内部統制、業務の適正かつ効率的な運営に資するとともに、会計経理の適正を期することを目的として定めており、監査報告書を主務大臣に提出する職務を務めるため、会計に関する高度な専門性に加え、合理的な判断、常に公正不偏の態度を保持できる人物が求められている。

こうした職務上の特性を踏まえると報酬水準は妥当と考える。

【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す。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ます。

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) 千円	法人での在職期間 年 月		退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
理事B (非常勤)	該当者なし					
理事C (非常勤)	該当者なし					
理事D (非常勤)	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					
監事B (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
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
理事C (非常勤)	該当者なし
理事D (非常勤)	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

1-②に記載の仕組みについては、今後も継続することとしている。

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

当法人の職員の給与水準を検討するにあたって、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(当法人1,708人)で比較的同等と認められる以下の法人の職種別平均支給額を参考にした。

独立行政法人国立がん研究センター…当該法人は、同じ独立行政法人として専門的医療の提供と治療技術の開発を実施する点で共通しており、法人規模についても同等の法人規模(常勤職員数1,601人)となっている。事務・技術職員の平均年間支給額は6,744千円、研究職員9,484千円、病院医師13,847千円、病院看護師5,054千円となっている。

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、業績手当は基礎的支給分と業績反映分から構成される。

業績反映部分の額は、理事長の定める基準により理事長が職員の業績に応じて定めた額とする。

業績反映部分算定基礎額は、基準日現在において職員がうけるべき基本給月額並びにこれに対する地域手当及び研究員調整手当の月額合計額とする。

業務遂行能力評価(職員の職務及び責務に応じた業務を遂行する能力及び姿勢を評価。)と業務実績評価(職員の職務及び責務に応じた業務上の目標に係る進捗状況及び達成状況並びにセンター又は事業場に対する業務貢献を評価。)の二つの観点で職員の業績を評価し、その評価結果によってAA～Dの五段階に区分けし、最高のAAにおいては+20%、最低のDにおいては-20%を業績手当へと増減率として反映する。

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

国立国際医療研究センター職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(役職手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、附加職務手当、超過勤務手当、宿日直手当、役職職員特別勤務手当、業績手当、医師手当、研究員調整手当、専門看護手当及び医療専門資格手当)としている。

業績手当は、基礎的支給部分と業績反映部分からなる。基礎的支給部分については基礎的支給部分算定基礎額(基本給+扶養手当+地域手当+研究員調整手当)に、6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には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。業績反映部分の額は、業績反映部分算定基礎額(基本給+地域手当+研究員調整手当)に理事長の定める基準により理事長が職員の業績に応じて定めた額とする。

人事院勧告(平成26年8月7日)を踏まえ、

- (1) 初任給など若年層に重点を置いた基本給の引き上げ
- (2) 通勤手当の引上げ(使用距離の区分に応じ100円～7,100円)
- (3) 業績手当の引上げ(0.15月分)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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	1,066	37.0	6,005	4,558	101	1,447
事務・技術	71	42.2	6,637	5,006	152	1,631
研究職種	1	-	-	-	-	-
医療職種 (病院医師)	88	41.4	11,701	9,310	106	2,391
医療職種 (病院看護師)	665	34.4	5,155	3,876	67	1,279
技能職種 (看護補助者等)	29	52.2	6,137	4,570	147	1,567
医療職種 (医療技術職)	166	37.6	5,474	4,125	191	1,349
教育職種 (看護師養成所教員)	36	48.5	9,228	6,933	154	2,295
福祉職種 (児童指導員等)	10	35.8	4,796	3,610	101	1,186

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: 研究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のあることから人数以外は記載していない。

任期付職員	6	36.3	5,813	4,323	236	1,490
研究職種	6	36.3	5,813	4,323	236	1,490

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。

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 122	歳 54.1	千円 15,193	千円 11,834	千円 111	千円 3,359
院長等	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
副院長等 (副院長・部長・医長)	人 104	歳 54.0	千円 16,001	千円 12,615	千円 102	千円 3,386
副所長等 (副所長・部長・室長)	人 17	歳 54.1	千円 12,824	千円 9,693	千円 135	千円 3,131

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。

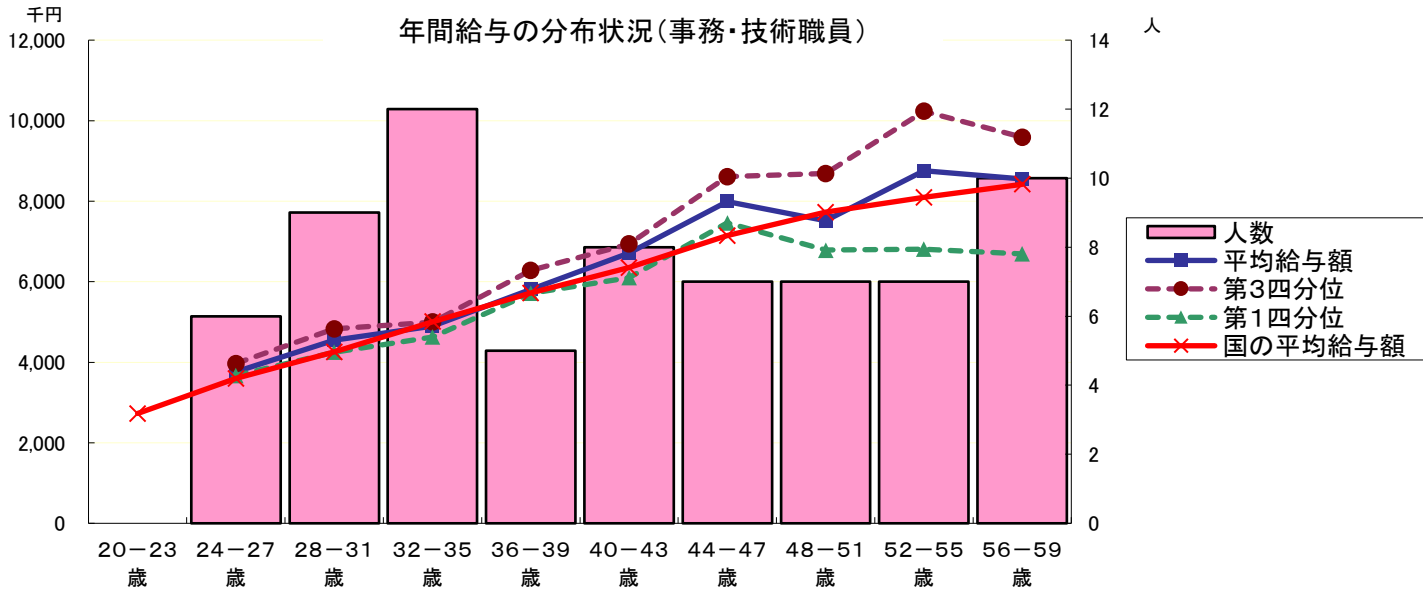
注2: 院長等については該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから人数以外は記載していない。

任期付職員	人 35	歳 42.1	千円 8,775	千円 6,671	千円 156	千円 2,104
研究職種	人 35	歳 42.1	千円 8,775	千円 6,671	千円 156	千円 2,104

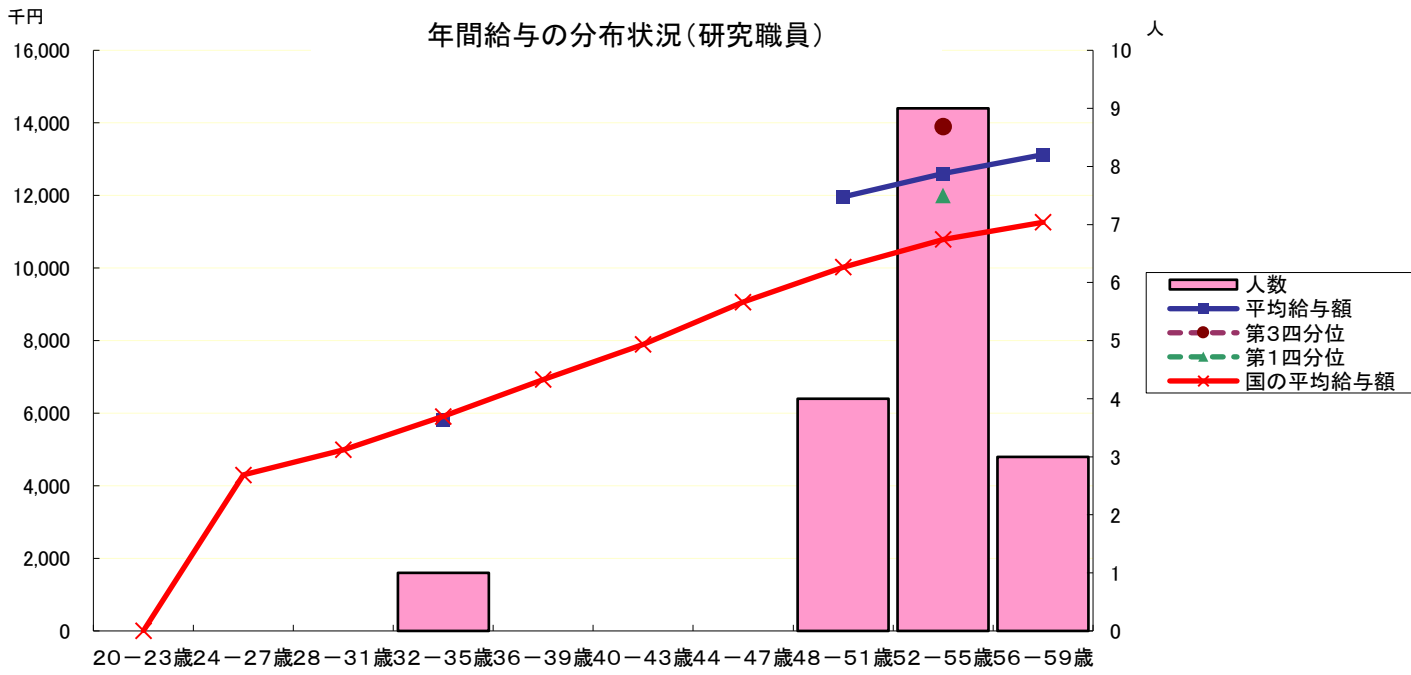
注1: 上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

注2: 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。

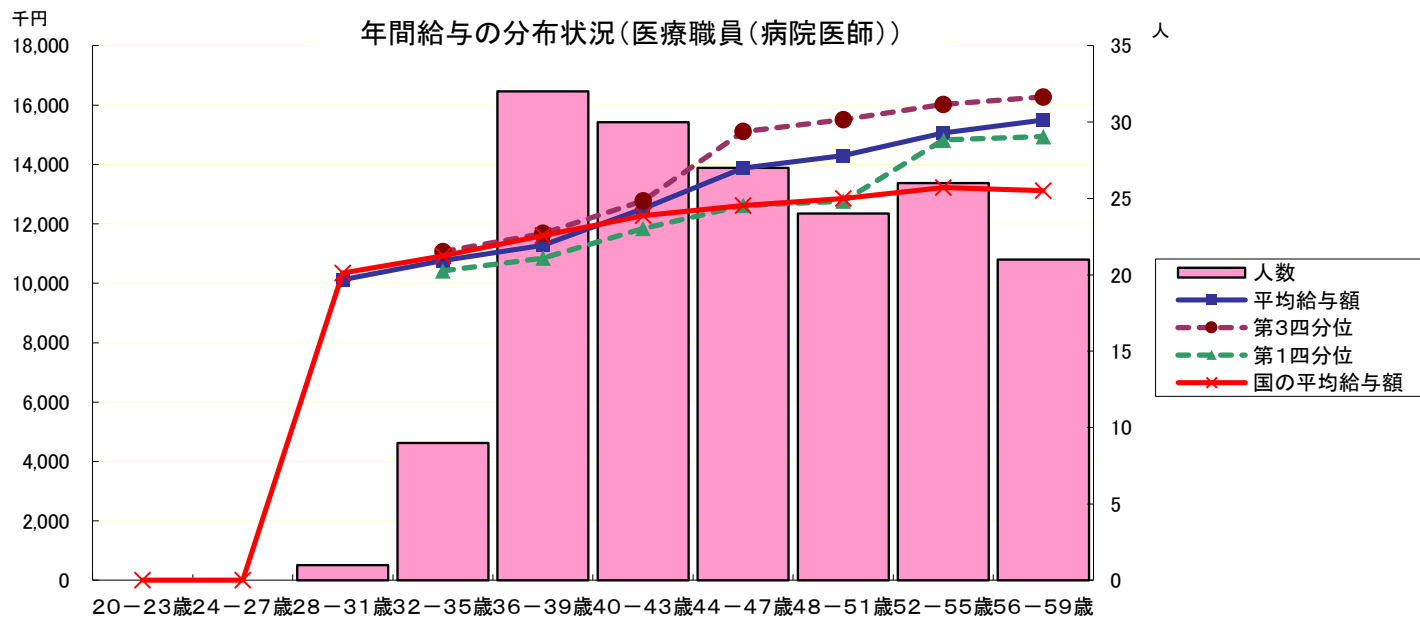
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



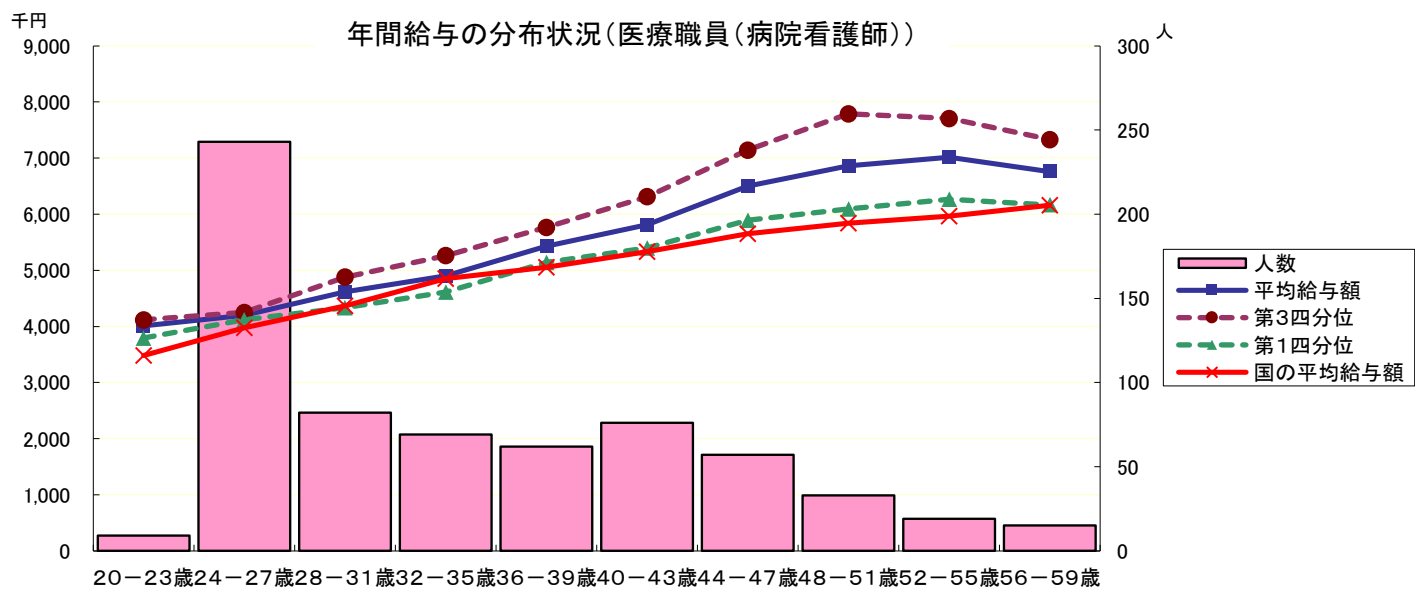
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。



注:「32-35歳」「48-51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。



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。



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
代表的職位	人	歳	千円	千円
<ul style="list-style-type: none"> ・本部部長 ・本部課長 ・本部課長補佐 ・本部係長 ・本部主任 ・本部係員 	2	-	-	-
	8	53.9	9,361	10,709～8,172
	14	48.9	8,321	9,572～7,245
	20	39.7	5,956	7,161～4,654
	2	-	-	-
	25	34.3	4,560	6,265～3,434

注:本部部長、本部主任は該当者が2人のため、個人情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
<ul style="list-style-type: none"> ・本部研究部長 ・本部主任研究員 ・本部研究員 	13	54.7	13,389	15,085～12,001
	4	52.0	10,414	-
	1	-	-	-

注1:本部研究員は該当者が1人のため、個人情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

注2:本部主任研究員の該当人数が4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、年間給与の最高額最低額については記載していない。

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
<ul style="list-style-type: none"> ・副院長 ・診療部長 ・診療科長 ・医師 	4	56.3	16,178	-
	2	-	-	-
	91	53.0	15,338	18,348～12,864
	88	41.4	11,595	13,655～9,793

注1:診療部長は該当者が2人のため、個人情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

注2:副院長の該当人数が4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、年間給与の最高額最低額については記載していない。

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
<ul style="list-style-type: none"> ・総看護師長 ・副総看護師長 ・看護師長 ・副看護師長 ・看護師 ・准看護師 	1	-	-	-
	5	49.9	8,256	8,662～8,022
	36	47.2	7,615	8,198～6,496
	87	39.8	5,949	7,654～4,651
	535	32.4	4,738	7,981～3,536
	1	-	-	-

注:総看護師長及び准看護師の該当人数が2人以下のため、個人情報が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。

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)	% 55.1	% 54.1	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.9	% 45.9	% 45.5
	最高～最低	% 48.2～36.4	% 50.5～44.1	% 48.4～41.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.3	% 61.4	% 61.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.7	% 38.6	% 38.7
	最高～最低	% 43.8～34.9	% 42.9～34.9	% 43.3～34.9

(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	% 0.0	% 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	% 100.0～100.0	% 100.0～100.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.7	% 62.7	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.3	% 37.3	% 37.3
	最高～最低	% 37.3～37.3	% 37.3～37.3	% 37.3～37.3

(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)	% 0.5	% 0.5	% 0.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 99.5	% 99.5	% 99.5
	最高～最低	% 100.0～36.2	% 100.0～36.2	% 100.0～36.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.2	% 61.9	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.8	% 38.1	% 38.5
	最高～最低	% 43.8～35.3	% 42.9～34.9	% 43.3～35.3

(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)	% 54.5	% 53.6	% 54.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.5	% 46.4	% 46.0
	最高～最低	% 49.4～36.1	% 50.5～36.2	% 50.0～39.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.5	% 61.7	% 61.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.5	% 38.3	% 38.4
	最高～最低	% 43.8～34.7	% 42.9～28.6	% 43.3～34.7

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 103.6 ・年齢・地域勘案 94.1 ・年齢・学歴勘案 103.6 ・年齢・地域・学歴勘案 95.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<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に加え、地域手当の受給率が国よりも高いこと(平成25年度の国家公務員給与実態調査によると国において、地域手当の行政職俸給表(一)の受給人数率は79%であるが、当法人における、平成26年度地域手当の行政職俸給表(一)の受給人数率は100%)により、国に比べて給与水準が高くなっているものと考えられる。</p> <p>なお、この裏付けとして、同一の地域でもって比較する地域勘案の要素が加わると、対国家公務員指数は、年齢・地域勘案で94.1、年齢・地域・学歴勘案で、95.5といずれも低くなっている。</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 16.0%】 (国からの財政支出額7,158百万円、支出予算の総額 44,765百万円 :平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 3,868百万円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 33.8%(常勤職員数71名中24名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 60.6%(常勤職員数71名中43名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 29.23%】 (支出総額 45,493百万円、給与・報酬等支給総額 13,298百万円 :平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 平成26年度における数値は、国家公務員の水準を上回っている。これは、法人の事業所が東京であり、また、国家公務員と比較し、職員に占める大学卒業者の割合が高いことが原因と考えられる。大卒者以上の高学歴者の割合は60.6%と、国の51.0%と比較すると高くなっている。</p> <p>事務・技術職における管理職の割合は33.8%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>(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>平成27年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、対国家公務員指数103.6、地域・学歴勘案95.5とな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討する。</p> <p>また、中期目標期間終了時(平成32年度末)までに対国家公務員指数で概ね103以下となるよう、適切な給与水準の確保について検討する。</p>

研究職員

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 116.7 ・年齢・地域勘案 115.1 ・年齢・学歴勘案 115.8 ・年齢・地域・学歴勘案 114.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>研究職における管理職の割合は94.4%と、国の俸給の特別調整額対象者割合76.6 %を上回っているところに、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当を支給していることが、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>また、国家公務員と比較し、職員に占める大学卒業者の割合が高いことが原因と考えられる。大卒者以上の高学歴者の割合100.0%と、国97.4 %と比較すると若干高くなっている。</p> <p>また、当センターは地域手当の受給率が国よりも高いこと(平成25年度の国家公務員給与実態調査によると国において、地域手当の研究職俸給表の受給人数率は98%であるが、当法人における、平成26年度地域手当の研究職俸給表の受給人数率は100%)により、国に比べて給与水準が高くなっているものと考えられる。</p> <p>なお、この裏付けとして、同一の地域でもって比較する地域勘案の要素が加わると、対国家公務員指数は、年齢・地域勘案で115.1、年齢・地域・学歴勘案で、114.2といずれも低くなっている。</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 16.0%】 (国からの財政支出額7,158百万円、支出予算の総額 44,765百万円 :平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 3,868百万円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合94.4%(常勤職員数18名中17名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数18名中18名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 29.23%】 (支出総額 45,493百万円、給与・報酬等支給総額 13,298百万円 :平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>平成26年度における数値は、国家公務員の水準を上回っている。これは、法人の事業所が東京であり、また、国家公務員と比較し、職員に占める大学卒業者の割合が高いことが原因と考えられる。大卒者以上の高学歴者の割合100.0%と、国97.4 %と比較すると若干高くなっている。</p> <p>研究職における管理職の割合は94.4%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。</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。</p>
講ずる措置	<p>平成27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26年度とほぼ同様に、116.7、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、中期目標期間終了時(平成32年度末)までに対国家公務員指数で概ね114以下となるよう、適切な給与水準の確保について検討する。</p>

病院医師

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 107.6 ・年齢・地域勘案 115.4 ・年齢・学歴勘案 107.6 ・年齢・地域・学歴勘案 115.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の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>また、病院医師における管理職の割合は52.4%と、国の俸給の特別調整額対象者割合15.0%を上回っていることも原因と考えられる。</p> <p>また、当法人の地域手当(18%・15%)の支給額が国より高いこと(平成25年度の国家公務員給与実態調査によると国において、地域手当の医療職俸給表(一)の平均額は79,446円であるが、当法人における、平成26年度地域手当の医療職俸給表(一)の平均額は83,517円)が、給与水準において国を上回っているもうひとつの理由と考えられる。</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 16.0%】 (国からの財政支出額7,158百万円、支出予算の総額 44,765百万円 :平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 3,868百万円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合52.4%(常勤職員数185名中97名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数185名中185名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 29.23%】 (支出総額 45,493百万円、給与・報酬等支給総額 13,298百万円 :平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>平成26年度における数値は、国家公務員の水準を上回っているが、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年度実施第19回医療経済実態調査(2年に1回調査))であり、当法人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>病院医師における管理職の割合は52.4%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、このことも影響していると覆われる。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>(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>
講ずる措置	<p>平成27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26年度とほぼ同様に、107.6、地域・学歴勘案115.4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、中期目標期間終了時(平成32年度末)までに対国家公務員指数で概ね115以下となるよう、適切な給与水準の確保について検討する。</p>

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 108.1 ・年齢・地域勘案 102.3 ・年齢・学歴勘案 105.1 ・年齢・地域・学歴勘案 102.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>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ことが理由と考えられる。(病院看護師における管理職の割合は7.2%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)</p> <p>また、当センターでは、看護大学校があり、大学校の卒業者が多く看護師として在職していることも影響していると考えられる。(大卒者以上の高学歴者の割合50.4%と、国 2.4%と比較すると高くなっている。)</p> <p>他に、国家公務員の水準を上回っている理由として、法人の事業所が東京であり、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、また、当センターは地域手当の受給率が国よりも高いこと(平成25年度の国家公務員給与実態調査によると国において、地域手当の医療職俸給表(三)の受給人数率は45%であるが、当法人における、平成26年度地域手当の医療職俸給表(三)の受給人数率は100%)により、国に比べて給与水準が高くなっているものと考えられる。</p> <p>なお、この裏付けとして、同一の地域でもって比較する地域勘案の要素が加わると、対国家公務員指数は、年齢・地域勘案で102.3、年齢・地域・学歴勘案で、102.8といずれも低くなっている。</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 16.0%】 (国からの財政支出額7,158百万円、支出予算の総額 44,765百万円 :平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 3,868百万円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 7.2%(常勤職員数665名中48名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 50.4%(常勤職員数665名中335名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 29.23%】 (支出総額 45,493百万円、給与・報酬等支給総額 13,298百万円 :平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 平成26年度における数値は、国家公務員の水準を上回っている。 これは、法人の事業所が東京であり、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、また、国家公務員と比較し、職員に占める大学卒業者の割合が高いことが原因と考えられる。 病院看護師における管理職の割合は7.2%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。 大卒者以上の高学歴者の割合50.4%と、国 2.4%と比較すると高くなっている。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 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、国民の皆様へ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>平成27年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、108.1、地域・学歴勘案102.8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、中期目標期間終了時(平成32年度末)までに対国家公務員指数で概ね102以下となるよう、適切な給与水準の確保について検討する。</p>

○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)の副所長等欄17人

17人の平均年齢54.1歳、平均年間給与額12,824千円

・医療職種(病院医師)

①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の88人及び年俸制適用者に係る①表(同)の副院長等欄の104人

計192人

192人の平均年齢48.3歳、平均年間給与額14,564千円

○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。

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 238,756円 年間給与3,708,398円
- 35歳(本部課長補佐、配偶者・子1人)
月額 402,192円 年間給与6,265,253円
- 45歳(本部課長、配偶者・子2人)
月額 510,260円 年間給与7,952,880円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

今後も継続の方針。
今後の対応方針としては、これまで五段階であった評価の区分を増やしたり、また、それぞれの評価区分における業績手当の増減率を見直すなど、より評価を支給額に反映できる様にするべく、規程の見直し作業を行っている途中である。

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 11,166,535	千円 11,675,503	千円 12,121,203	千円 12,182,735	千円 13,298,138
退職手当支給額 (B)	千円 101,811	千円 606,267	千円 627,160	千円 584,819	千円 410,312
非常勤役員等給与 (C)	千円 2,078,256	千円 2,479,302	千円 2,622,643	千円 2,699,645	千円 2,585,542
福利厚生費 (D)	千円 1,539,015	千円 1,686,663	千円 1,940,337	千円 2,135,829	千円 2,230,504
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 14,885,617	千円 16,477,735	千円 17,311,343	千円 17,603,028	千円 18,524,496

注: 中期目標管理法及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

- ・良質な医療の提供のため、医師、看護師等の医療従事者を増員したことにより給与費の増加。
- ・上記職員数増加に伴い法定福利費も増加した。
- ・定年退職者等の減により前年度と比較して退職手当の支給額が減少した。
- ・給与減額措置終了により、平成26年度は前年度から204,986千円の増となった。
- ・平成26年8月6日付の人事院勧告を踏まえ、
 - (1) 初任給など若年層に重点を置いた基本給の引き上げ、
 - (2) 通勤手当の引上げ(使用距離の区分に応じ100円～7,100円)、
 - (3) 業績手当の引上げ(0.15月分)を行った結果、計153,293千円の増加となった。
- ・上記人事院勧告を踏まえ、遡及を行った際の共済負担金も発生し、その分16,760千円の増加となった。
- ・退職手当については、前年度と比較し、一人あたりの退職手当金額の減により、308,910千円の減となった。
- ・退職手当については、「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づく措置内容に従い、平成26年7月1日以降は調整率87/100で実施中。

IV その他

特になし