

様式 1 公表されるべき事項

別添

国立研究開発法人国立成育医療研究センター(法人番号6010905002126)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

国立成育医療研究センターの主要業務は研究開発と医療提供である。役員報酬水準を検討するにあたって、研究開発と医療提供を主要な業務とする他NC法人を参考にした。

○国立がん研究センターは同じ国立研究開発法人として研究開発と医療提供を実施している。公表資料によれば、令和元年度の長の年間報酬額は20,851千円であり、理事(常勤)については、18,081千円である。

○国立国際医療研究センターは同じ国立研究開発法人として研究開発と医療提供を実施している。公表資料によれば、令和元年度の長の年間報酬額は21,045千円であり、理事(常勤)については、18,159千円である。

② 令和2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。)

業績年俸について、役員報酬規程により厚生労働大臣の業績評価結果から、100分の80から100分の120の範囲内で支給している。なお、令和2年度は厚生労働大臣の令和元年度の業績評価結果がA評価であったことから、一定の評価を実施することとして、100分の100で支給することとした。

③ 役員報酬基準の内容及び令和2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。月例年俸については、国立成育医療研究センター役員報酬規程の則り、本給(965,000円)に地域手当(193,000円)を加算して算出している。業績年俸についても、国立成育医療研究センター役員報酬規程の則り、本給+地域手当に厚生労働大臣の業績評価結果に応じて100分の80から100分の120の範囲内で支給している。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割合としている。

理事

理事については、本給(818,000円)に地域手当(163,600円)を加算して算出している。他は同上。

理事(非常勤)

勤務1日あたりの報酬を60,000円とし、勤務日数に単価を乗じた金額としており、前年度からの改定はない。

監事(非常勤)

勤務1日あたりの報酬を60,000円とし、勤務日数に単価を乗じた金額としており、前年度からの改定はない。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和2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 21,431	千円 1,165	千円 7,298	千円 237 (当) 2,316 (地域手)			
A理事	千円 18,050	千円 988	千円 6,186	千円 85 (当) 1,963 (地域手)			
B理事	千円 16,942	千円 981	千円 5,163	千円 1,963 (地域手当)			
C理事 (非常勤)	千円 1,260	千円 1,260	千円 0	千円 0 ()	4月1日		
D監事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 0	千円 0 ()			
E監事 (非常勤)	千円 2,820	千円 2,820	千円 0	千円 0 ()			

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

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

国立成育医療研究センターは、胎児に始まり、新生児、乳児、学童、思春期、成人へと成長・発達し、次の世代を育む過程を、総合的かつ継続的に診る医療に関し、調査、研究及び技術の開発、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、成育医療に関する高度かつ専門的な医療の向上を図り、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、我が国の研究、医療水準の向上を目指して、研究所、臨床研究センター、病院の各部門、1000人を超える職員のほかフェローやレジデントなどを統率して、成育疾患分野における臨床、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。

また、理事長は日本小児総合医療施設協議会会長、公益社団法人日本小児科学会監事を務めており、高いマネジメント能力やリーダーシップを有し、当該分野において顕著な実績を残している。

そのような条件を満たす人材を登用するためには、当法人と同様に研究開発と医療提供を行っている他NCと同程度の待遇にする必要がある。なお、同じ東京23区内にある国立がん研究センター、国立国際医療研究センターの長は、年間2,000万円を超えている。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、その報酬水準は妥当なものと認められる。

また、当法人の令和元年度業務実績評価については、総合評定B評価（8項目中S評価2項目、A評価1項目、B評価2項目、C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

国立成育医療研究センターは、胎児に始まり、新生児、乳児、学童、思春期、成人へと成長・発達し、次の世代を育む過程を、総合的かつ継続的に診る医療に関し、調査、研究及び技術の開発、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、成育医療に関する高度かつ専門的な医療の向上を図り、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、成育医療に関する高度かつ専門的な知識、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、組織運営に関する豊富な経験を持ち、法人の長から信頼を得てサポートし、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。

そのような条件を満たす人材を登用するためには、当法人と同様に研究開発と医療提供を行っている他NCと同程度の待遇にする必要がある。なお、同じ東京23区内にある国立がん研究センター、国立国際医療研究センターの理事は、1,800万円を超えている。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、その報酬水準は妥当なものと認められる。

また、当法人の令和元年度業務実績評価については、総合評定B評価（8項目中S評価2項目、A評価1項目、B評価2項目、C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)

国立成育医療研究センターは、胎児に始まり、新生児、乳児、学童、思春期、成人へと成長・発達し、次の世代を育む過程を、総合的かつ継続的に診る医療に関し、調査、研究及び技術の開発、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、成育医療に関する高度かつ専門的な医療の向上を図り、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、病院経営に関する知識に加え、豊富な監査経験を有し、監事の立場から研究費の適正な執行、適正な契約方法の確保、経営改善の推進について監査するという明確な目的意識を持ち、法人の長から信頼を得てサポートし、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。

そのような条件を満たす人材を登用するためには、当法人と同様に研究開発と医療提供を行っている他NCと同程度の待遇にする必要がある。なお、同じ東京23区内にある国立がん研究センター、国立国際医療研究センターの監事(非常勤)は、月額6万円と同額である。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、その報酬水準は妥当なものと認められる。

また、当法人の令和元年度業務実績評価については、総合評定B評価(8項目中S評価2項目、A評価1項目、B評価2項目、C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)

国立成育医療研究センターは、胎児に始まり、新生児、乳児、学童、思春期、成人へと成長・発達し、次の世代を育む過程を、総合的かつ継続的に診る医療に関し、調査、研究及び技術の開発、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、成育医療に関する高度かつ専門的な医療の向上を図り、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、病院経営に関する知識に加え、豊富な監査経験を有し、監事の立場から研究費の適正な執行、適正な契約方法の確保、経営改善の推進について監査するという明確な目的意識を持ち、法人の長から信頼を得てサポートし、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。

そのような条件を満たす人材を登用するためには、当法人と同様に研究開発と医療提供を行っている他NCと同程度の待遇にする必要がある。なお、同じ東京23区内にある国立がん研究センター、国立国際医療研究センターの監事(非常勤)は、月額6万円と同額である。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、その報酬水準は妥当なものと認められる。

また、当法人の令和元年度業務実績評価については、総合評定B評価(8項目中S評価2項目、A評価1項目、B評価2項目、C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令和元年度業務実績評価結果を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(令和2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					
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					
監事A	該当者なし					
監事B	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
監事A	該当者なし
監事B	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

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令和元年度業務実績評価結果を鑑みても妥当な報酬水準であると考え。

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

国立成育医療研究センター職員の給与水準は、人事院勧告を踏まえ、類似した事業を実施している他NCの職種別給与支給額を参考にした。

○国立研究開発法人国立がん研究センター及び国立研究開発法人国立国際医療研究センターは、当法人と同様に研究開発と医療提供を実施しており、法人規模については当法人より大きい、地域手当が同率のため参考にした。

○令和2年国家公務員給与等実態調査では、全俸給表の平均給与月額が416,203円となっており、全職員の平均給与月額は460,000円であり、全俸給表の平均給与月額より高い金額となっている。

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。)

国立成育医療研究センターは、組織目標を効率的かつ効果的に達成するため、人事評価制度を導入し、職員が業務で発揮した能力と実績を評価し、院長等基本年俸表適用職員以外の年俸制職員については業績年俸と昇給に反映させている。なお、任期付職員基本年俸表適用職員については、業績年俸にのみ反映させている。

また、年俸制職員以外は業績手当と昇給に反映させている。

③ 給与制度の内容及び令和2年度における主な改定内容

国立成育医療研究センター職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(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、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)としている。

業績手当の基礎的支給部分については、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おいては100分の130(役職手当の支給を受ける職員は100分の110)、12月に支給する場合においては100分の130(役職手当の支給を受ける職員は100分の110)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。

業績反映部分については、算定基礎額(基本給+地域手当+研究員調整手当)に100分の90(役職手当の支給を受ける職員は100分の110)を乗じて得た額としている。ただし、支給割合のうち100分の3は業績反映の原資としている。

なお、令和2年3月21日より、新型コロナウイルス感染症患者等の治療等に従事した者に限り、「感染症等手当」を支給することとした。

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	令和元年度の年間給与額(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	709	36.6	6,389	4,806	82	1,583
事務・技術	35	38.3	6,430	4,764	147	1,666
医療職種 (病院医師)	74	43.3	12,448	9,596	54	2,852
医療職種 (病院看護師)	437	34.3	5,541	4,092	67	1,449
技能職種 (看護補助者等)	8	53.4	6,435	4,665	87	1,770
医療職種 (医療技術職)	90	41.1	6,153	4,563	159	1,590
福祉職種 (児童指導員職)	12	40.1	5,946	4,421	172	1,525
療養介助職種	1					
専門技術職種 (診療情報管理士等)	7	37.4	5,331	3,957	165	1,374
医療職種 (専門修練医等)	46	33.4	5,398	4,648	35	750

注1：常勤職員については、在外職員、任期付等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：上記の「技能職種（看護補助者等）」は、調理師として従事する職員である。

注4：上記の「医療職種（医療技術職）」は、薬剤師、臨床検査技師、診療放射線技師等として従事する職員である。

注5：上記の「福祉職（児童指導員等）」は、保育士、医療社会事業専門員として従事する職員である。

注6：上記の「療養介助職種」は、介護福祉士として従事する職員である。

注7：上記の「療養介助職種」については、当該者が2名以下のため、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、平均給与額については表示していない。

注8：上記の「専門技術職種（診療情報管理士等）」は、診療情報管理士として従事する職員である。

注9：上記の「医療職種（専門修練医等）」は、専門修練医として従事する職員である。

・「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。

・令和2年度を通じて在職し、かつ、令和3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 職種別支給状況（年俸制適用者）

区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額（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）	78	55.2	15,160	11,545	91	3,615
院長等 （院長）	1					
副院長等 （副院長・部長・医 長）	69	54.9	15,529	11,874	92	3,655
副所長等 （副所長・部長・室 長）	9	57.7	12,332	9,026	82	3,306

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、該当する職員がないため、欄を記載していない。

注3：上記の「院長等（院長）」については、当該者が2名以下のため、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、平均給与額については表示していない。

任期付職員（年俸制）	61	47.3	8,908	6,730	119	2,178
任期付職員職種	61	47.3	8,908	6,730	119	2,178

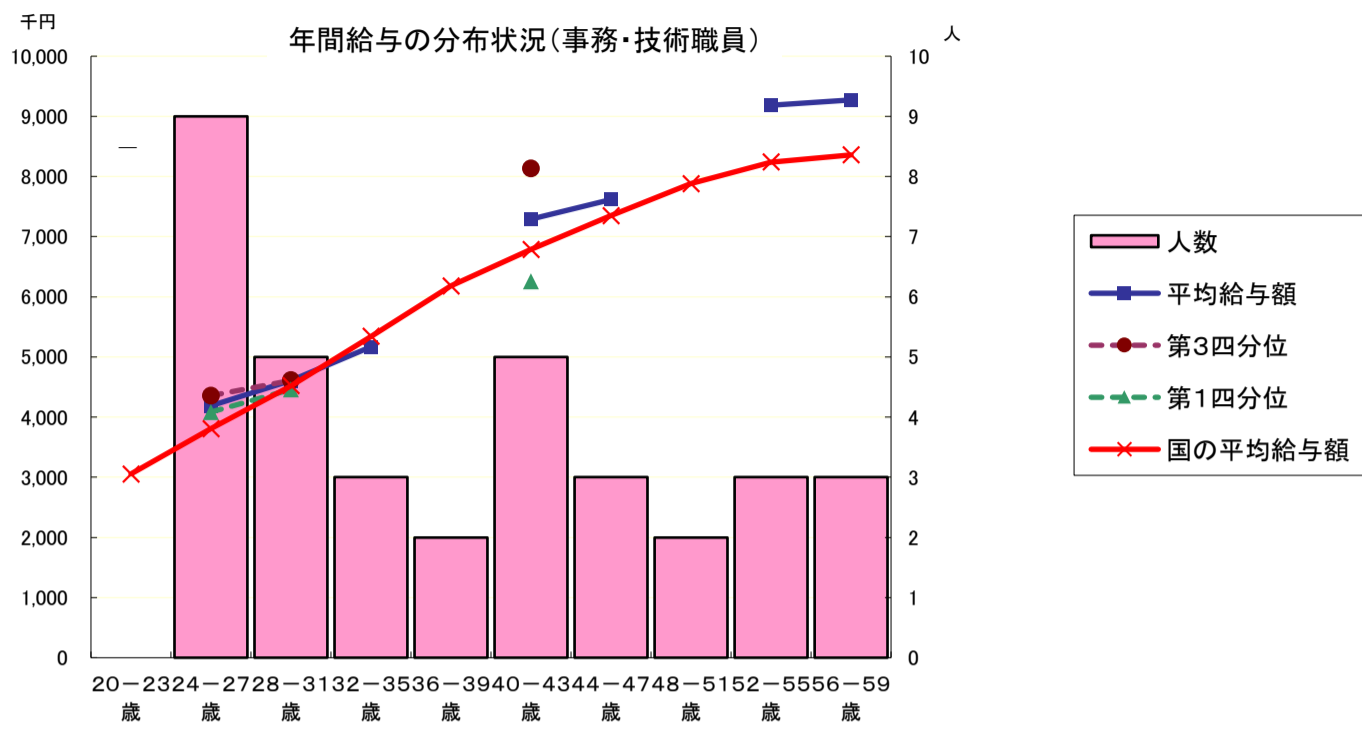
注1：常勤職員については、在外職員、任期付等職員及び再任用職員を除く。

注2：上記の「任期付職員職種」は、研究職として従事する職員である。

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

・「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ないため、表を記載していない。
 ・令和2年度を通じて在職し、かつ、令和3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。

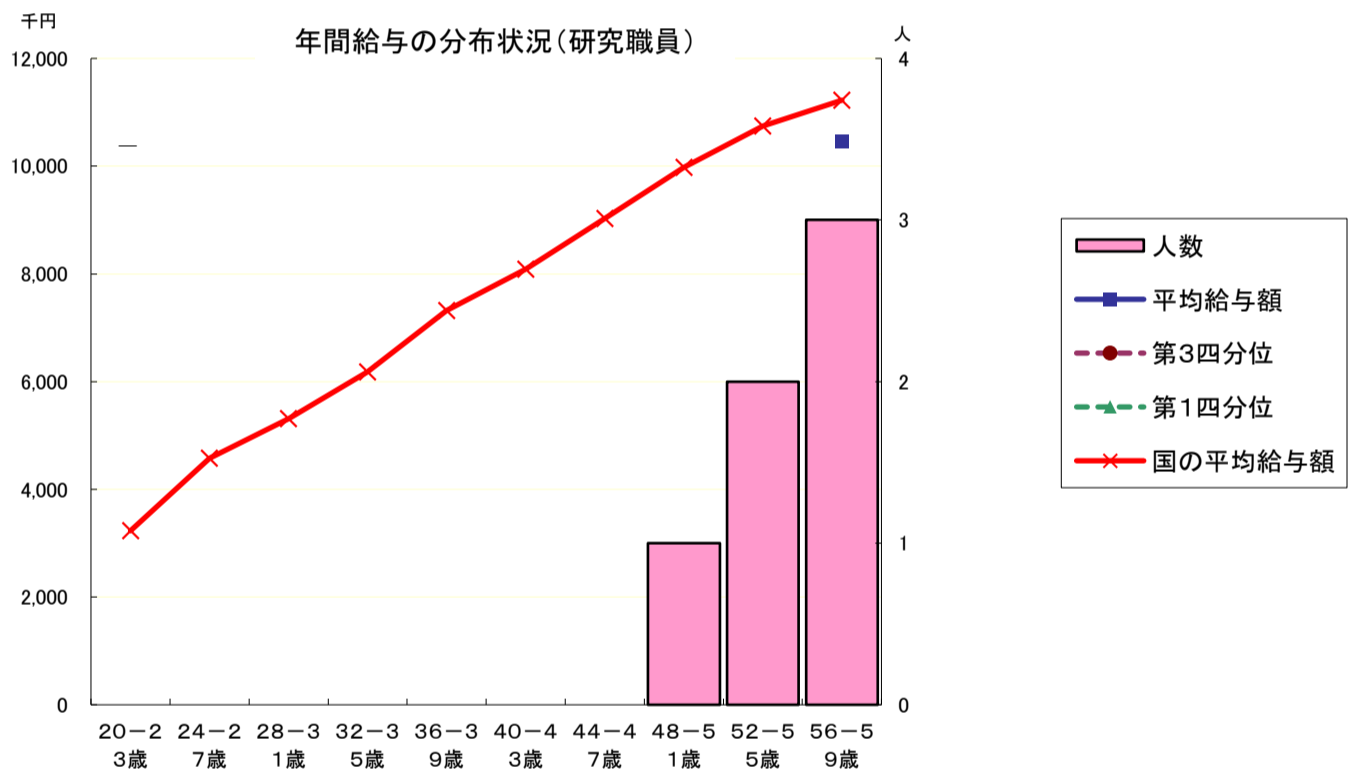
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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、⑤まで同じ。

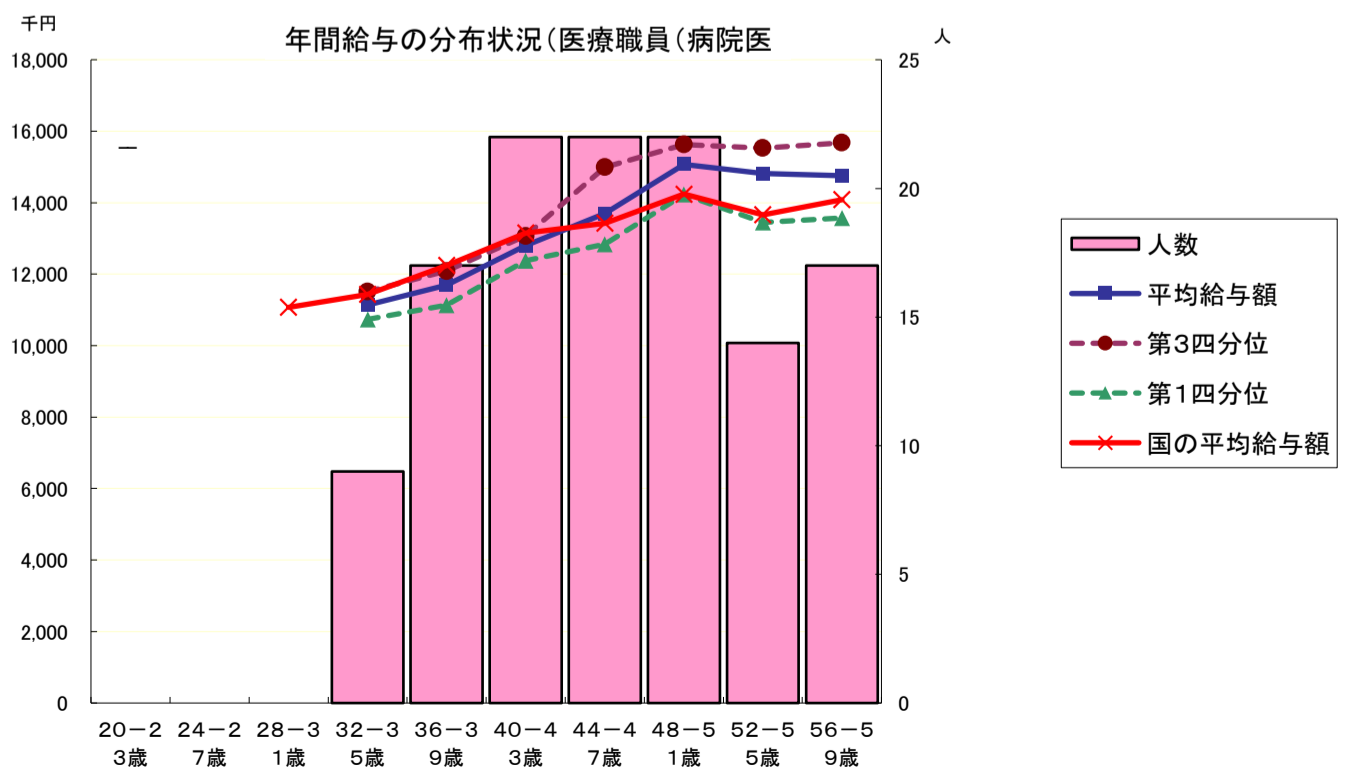
注2: 「32-35歳」「36-39歳」「44-47歳」「48-51歳」「52-55歳」「56-59歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

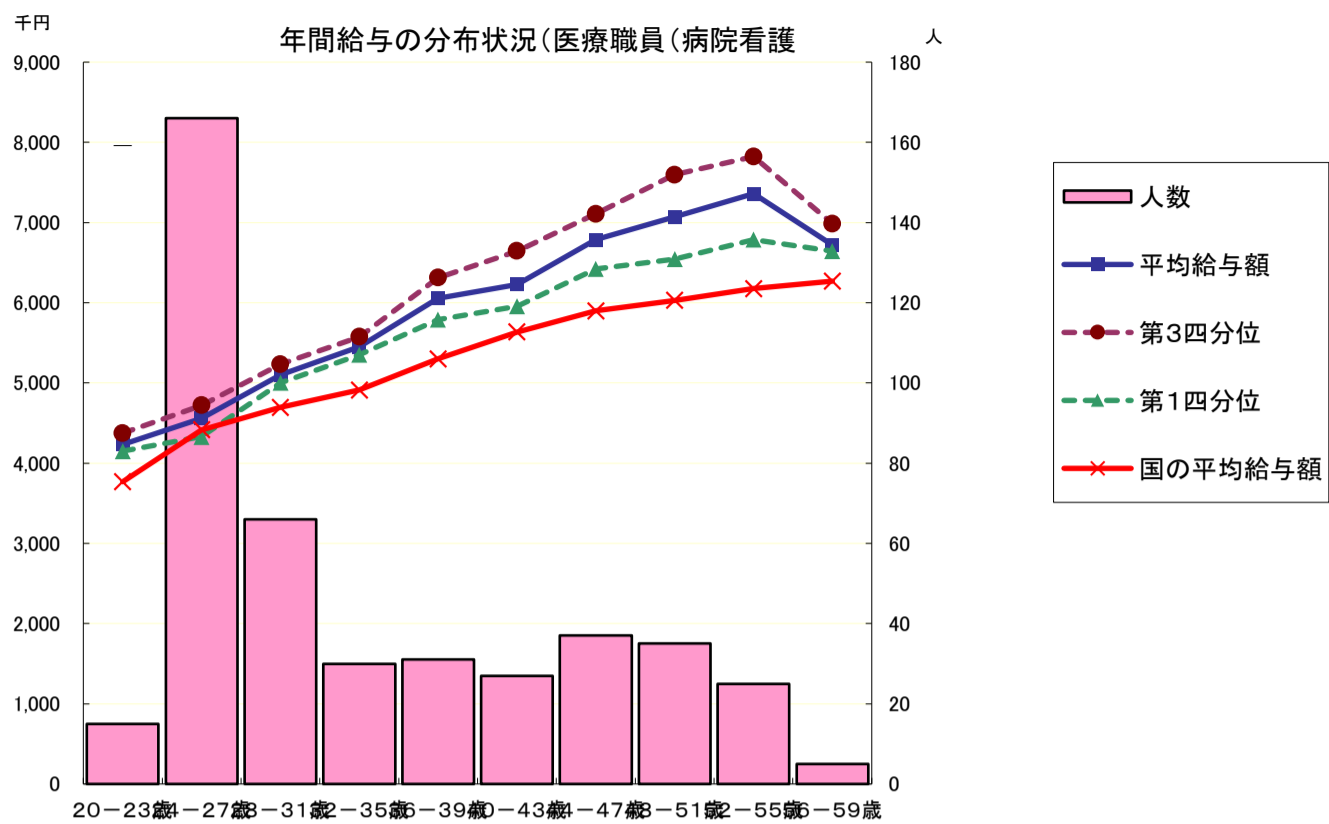
注3: 「36-39歳」「48-51歳」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額の表示は省略した。



注1: 「48-51歳」「52-55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2: 「48-51歳」「52-55歳」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、平均給与額の表示は省略した。





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)／教育職員(高等専門学校教員))

(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
	人	歳	千円	千円
・本部課長	3	55.8	9,671	
・本部係長	8	39.4	6,093	7,043～4,396
・本部係員	17	30.8	4,596	5,941～3,860

注1：「本部課長」については、該当者が4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、最高年間給与額及び最低年間給与額については表示していない。

(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
	人	歳	千円	千円
・本部研究部長	3	59.5	14,456	

注1：「本部研究部長」については、該当者が4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、最高年間給与額及び最低年間給与額については表示していない。

(病院職員(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
	人	歳	千円	千円
・医長	19	51.2	15,100	16,683～13,046
・医師	74	43.3	12,394	13,924～9,863

(病院職員(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
	人	歳	千円	千円
・看護師長	20	47.8	7,870	8,656～6,855
・副看護師長	35	44.8	6,730	7,997～5,233
・看護師	379	32.5	5,213	7,708～3,986

④ 賞与(令和2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)／教育職員(高等専門学校教員))

(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)	% 50.4	% 49.2	% 49.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.6	% 50.8	% 50.2
	最高～最低	% 50.5～48.4	% 61.7～49.7	% 51.1～49.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.8	% 56.9	% 56.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.2	% 43.1	% 43.6
	最高～最低	% 51.5～40.7	% 51.5～38.5	% 48.2～39.6

(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)	% 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)	% 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

(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)	% 1.4	% 1.4	% 1.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.6	% 98.6	% 98.6
	最高～最低	% 100～43	% 100～40.7	% 100～41.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.9	% 58.1	% 57
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.1	% 41.9	% 43
	最高～最低	% 51.5～42.0	% 51.5～39.7	% 48.2～40.9

(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)	% 49.9	% 49.1	% 49.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 50.1	% 50.9	% 50.5
	最高～最低	% 60.4～43.3	% 51.7～41.1	% 56.4～42.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.8	% 58.1	% 56.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.2	% 41.9	% 43.1
	最高～最低	% 51.5～41.0	% 42.0～38.7	% 47.2～39.9

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 106.3 ・年齢・地域勘案 94.2 ・年齢・学歴勘案 106.6 ・年齢・地域・学歴勘案 95.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人は世田谷区にあり、地域手当において1級地となっている。国の事務技術職員の平均給与は全国平均であるため100を上回っているが、地域勘案をした場合は国家公務員より低い水準である。(地域手当1級地の人員構成国(行政職(一))32.0%(令和2年国家公務員給与等実態調査第10表から算出))、当法人100%)</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 11.04%】 【国からの財政支出額3,191,000,000円、支出予算の総額28,893,000,000円(令和2年度予算)】 【利益剰余金1,968,441,919円(令和元年度決算)】 【管理職の場合28.5% 常勤職員数35名中10名】 【大卒以上の高学歴者の割合68.5%(常勤職員数35名中24名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給の割合 30.4%】 (支出総額 32,678,595,719円、給与・報酬等支給総額9,939,664,126円(令和元年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>令和2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、地域勘案、地域・学歴勘案では国家公務員より低い水準である。これは法人の事業所が東京都(世田谷区)であり、地域手当の1級地の人員構成が国家公務員と比較し高いことが原因と考えられる。</p> <p>国の財政支出は年額3,191,000,000円であるが、地域手当の1級地の人員構成の割合が高いといった理由から給与水準が国に比べて高いことが直ちに国の財政支出を増加させるものではないと考えられる。事務・技術職における管理職の割合は28.5%と国の俸給の特別調整額対象者割合17.7%(令和2年国家公務員給与等実態調査第9表から算出)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。大卒以上の高学歴者割合68.5%と国59.4%(令和2年国家公務員給与等実態調査第2表から算出)と比較すると高くなっている。また支出総額に占める給与報酬支給割合は30.4%となっている。</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>令和3年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、令和2年度と同等に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、適切な給与水準の確保について引き続き検討を行っていく。</p>

研究職

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 104.3 ・年齢・地域勘案 103.1 ・年齢・学歴勘案 103.6 ・年齢・地域・学歴勘案 102.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の研究職員の平均給与は全国平均であるため104.3となっているが、地域勘案をした場合には103.1と指数が低くなる。 (地域手当1級地の人員構成 国(研究職)34.7%(令和2年国家公務員給与等実態調査第10表から算出)、当法人100%)</p> <p>②研究職に対する初任給調整手当は、当法人では医師手当として支給している。その対象者は55.5%と国家公務員の約13.5倍となっている。 (初任給調整手当の人員構成 国(研究職)4.1%(令和2年国家公務員給与等実態調査第9表から算出)、当法人55.5%)</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 11.04%】 【国からの財政支出額3,191,000,000円、支出予算の総額28,893,000,000円(令和2年度予算)】 【利益剰余金1,968,441,919円(令和元年度決算)】 【管理職の場合100% 常勤職員数9名中9名】 【大卒以上の高学歴者の割合100%(常勤職員数11名中11名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給の割合 30.4%】 (支出総額 32,678,595,719円、給与・報酬等支給総額 9,939,664,126円(令和元年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果) 令和2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都(世田谷区)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。 国の財政支出は、年額3,191,000,000円であるが、管理職の割合や大学卒業者以上の高学歴者の割合といった理由から、給与水準が国に比べて高いことが直ちに国の財政支出を増加させることにつながるものではないと考えられる。 研究職における管理職の割合は100%と、国の俸給の特別調整額対象者割合72.6%(令和2年国家公務員給与等実態調査第9表から算出)を下回っている。 大卒者以上の高学歴者の割合100%と、国97.7%(令和2年国家公務員給与等実態調査第2表から算出)と比較すると若干高くなっている。 また、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は30.4%となっている。 (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>令和3年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、令和2年度と同等にな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るとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、令和3年度(令和4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102以下となるよう努力していく。</p>

医療職種（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 102.0 ・年齢・地域勘案 119.6 ・年齢・学歴勘案 102.0 ・年齢・地域・学歴勘案 119.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の病院医師の平均給与は全国平均であるため102.0となっているが、地域勘案をした場合においても119.6と指数が高くなっている。国の初任給調整手当に準じた医師手当について支給対象としていることが、対国家公務員指数を上回っている理由と考えられる。 (地域手当1級地の人員構成 国(医療職(一))11.0%(令和2年国家公務員給与等実態調査第10表から算出)、当法人100%)</p> <p>②医長以上の医師については、病院における管理職として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たこと、及び国の医師より給与水準が高い年俸制を導入した。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合:医療職(一)36.4%(令和2年国家公務員給与等実態調査第9表から算出)、当法人の役職手当対象人員割合:39.3%)</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 11.04%】 【国からの財政支出額3,191,000,000円、支出予算の総額28,893,000,000円(令和2年度予算)】 【利益剰余金1,968,441,919円(令和元年度決算)】 【管理職の場合48.2% 常勤職員数143名中69名】 【大卒以上の高学歴者の割合100%(常勤職員数143名中143名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給の割合 30.4%】 (支出総額 32,678,595,719円、給与・報酬等支給総額 9,939,664,126円(令和元年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>令和2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ることが原因と考えられる。 国の財政支出は、年額3,191,000,000円であるが、管理職の割合といった理由から、給与水準が国に比べて高いことが直ちに国の財政支出を増加させることにつながるものではないと考えられる。 病院医師における管理職の割合は48.2%と、国の俸給の特別調整額対象者割合36.4%(令和2年国家公務員給与等実態調査第9表から算出)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。 また、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は30.4%となっている。令和2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、16,407千円(令和元年度実施第22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>(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。 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>令和3年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、令和2年度と同等にな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っていく。</p>

医療職種（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 109.8 ・年齢・地域勘案 103.2 ・年齢・学歴勘案 105.4 ・年齢・地域・学歴勘案 102.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の病院看護師の平均給与は全国平均であるため109.8となっているが、地域勘案をした場合には103.2と指数が低くなる。 (地域手当1級地の人員構成 国(医療職(三))4.9%(令和2年国家公務員給与等実態調査第10表から算出)、当法人100%)</p> <p>②師長以上の看護師については、病院における管理職として、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。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合:医療職(三)1.0%(令和2年国家公務員給与等実態調査第9表から算出)、当法人の役職手当対象人員割合:5.0%)</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 11.04%】 【国からの財政支出額3,191,000,000円、支出予算の総額28,893,000,000円(令和2年度予算)】 【利益剰余金1,968,441,919円(令和元年度決算)】 【管理職の場合5.0% 常勤職員数437名中22名】 【大卒以上の高学歴者の割合51.4%(常勤職員数437名中225名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給の割合 30.4%】 (支出総額 32,678,595,719円、給与・報酬等支給総額 9,939,664,126円(令和元年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果) 令和2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にあり地域手当1級地となることや国と比較し役職手当支給対象割合が高いことが原因と考えられる。 国の財政支出は、年額3,191,000,000円であるが、管理職の割合といった理由から、給与水準が国に比べて高いことが直ちに国の財政支出を増加させることにつながるものではないと考えられる。 病院看護師における管理職の割合は5.0%と、国の俸給の特別調整額対象者割合1.0%(令和2年国家公務員給与等実態調査第9表から算出)を上回っている。また、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は30.4%となっている。 令和2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、民間医療法人の看護師の年間平均給与額は、4,549,506円(令和元年度実施第22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>(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>令和3年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、令和2年度と同等にな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っていく。</p>

4 モデル給与

22歳（大卒初任級）	月額	182,200円	年間給与	2,811,383円
35歳（本部課長補佐）	月額	394,680円	年間給与	6,352,147円
50歳（本部課長）	月額	522,720円	年間給与	8,565,679円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者6,500円、子1人につき10,000円、父母等6,500円）

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国立成育医療研究センターは、組織目標を効率的かつ効果的に達成するため、人事評価制度を導入し、職員が業務で発揮した能力と実績を評価し、院長等基本年俸表適用職員以外の年俸制職員については業績年俸と昇給に反映させている。なお、任期付職員基本年俸表適用職員については、業績年俸にのみ反映させている。また、年俸制職員以外は業績手当と昇給に反映させている。年俸制職員については、業績年俸は100分の80から100分の120の範囲内で反映しており、昇給については6号俸昇給から昇給しない範囲内で反映している。年俸制職員以外については、業績手当は100分の80.0から100分の144.0の範囲内で反映しており、昇給については6号俸昇給から昇給しない範囲内で反映している。

III 総人件費について

区分	平成30年度	平成31年度	令和2年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 8,443,845	千円 9,883,241	千円 10,265,825
退職手当支給額 (B)	千円 333,572	千円 230,059	千円 295,334
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,316,130	千円 1,365,417	千円 1,257,211
福利厚生費 (D)	千円 1,551,715	千円 1,641,997	千円 1,708,957
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 12,645,262	千円 13,120,714	千円 13,527,327

注：中期目標管理法人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

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、医師、看護師等の医療従事者を増員(296,324千円)
- ・コロナ対応に伴い「感染症等手当」を増設したことによる増加(53,863千円)

○退職手当支給総額の主な増減要因

- ・10,000千円以上の退職手当支給対象者が、4人から9人に増加した
- ・退職手当支給対象者が、161人から183人に増加した

○非常勤役職員等給与の主な増減要因

- ・非常勤医師を常勤化したのに伴う減少(▲107,547千円)
- ・コロナに伴う実績給の減少(▲74,876千円)
- ・コロナに伴い診療応援の謝金職員の増加(26,966千円)
- ・コロナ対応に伴う派遣職員の増加(40,572千円)

○福利厚生費の主な増減要因

- ・職員数増加及び非常勤医師の常勤化に伴う法定福利費の増加

○「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年4月1日から以下の措置を講じたこととした。

役職員退職手当規程を改正し、退職手当法上設けられている「調整率」を83.7/100とした。
職員退職手当規程を改正し、退職手当法上設けられている「調整率」を83.7/100とした。

IV その他

特になし