

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立病院機構の役職員の報酬・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24年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

平成23年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会において、当法人の評価項目毎の評価が全項目「A」以上であったことから、役員報酬規程では、業績年俸の評価率を110/100までの増額ができる
ところ、平成23年度決算における各病院の収支状況を考慮し、併せて役員の評価を踏まえ、全役員
の業績年俸の評価率を100/100として、前年度並みとした。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

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)に基づき国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年5月から、月例年俸額(平均△0.23%)の引き下げを行った(平成24年4月の月例年俸分は、平成24年6月期の給与で調整)。
また、平成24年6月から平成26年3月までの間、役員報酬について、月例年俸・給与等の減額(△9.77%)を実施した(平成24年4月、5月の月例年俸分は、平成24年6月期の給与で調整)。

理事

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)に基づき国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年5月から、月例年俸額(平均△0.23%)の引き下げを行った(平成24年4月の月例年俸分は、平成24年6月期の給与で調整)。
また、平成24年6月から平成26年3月までの間、役員報酬について、月例年俸・給与等の減額(△9.77%)を実施した(平成24年4月、5月の月例年俸分は、平成24年6月期の給与で調整)。

理事(非常勤)

なし。

監事

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)に基づき国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年5月から、月例年俸額(平均△0.23%)の引き下げを行った(平成24年4月の月例年俸分は、平成24年6月期の給与で調整)。
また、平成24年6月から平成26年3月までの間、役員報酬について、月例年俸・給与等の減額(△9.77%)を実施した(平成24年4月、5月の月例年俸分は、平成24年6月期の給与で調整)。

監事(非常勤)

なし。

2 役員の報酬等の支給状況

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 20,440	千円 13,212	千円 4,851	千円 2,378	(地域手当)	4月1日	
A理事	千円 16,892	千円 10,852	千円 3,953	千円 1,953	(地域手当) 134 (通勤手当)		◇
B理事	千円 6,448	千円 4,140	千円 1,538	千円 745	(地域手当) 25 (通勤手当)	9月10日	◇
C理事	千円 7,868	千円 5,057	千円 1,786	千円 910	(地域手当) 114 (通勤手当)	9月10日	◇
D理事	千円 14,369	千円 9,197	千円 3,324	千円 1,655	(地域手当) 192 (通勤手当)		
E理事	千円 4,025	千円 2,048	千円 1,538	千円 369	(地域手当) 70 (通勤手当)	6月15日	
A理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440		千円			
B理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440		千円			
A監事	千円 12,416	千円 7,941	千円 2,870	千円 1,429	(地域手当) 176 (通勤手当)		
A監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440		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。

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。

注3:上記の他、当法人の病院長又は副院長が本務であるため、役員報酬が支給されない非常勤理事が7人いる。

3 役員の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
法人の長	千円 18,782	年 8	月 0	H24.3.31	1.3	平成23年度の退職者であるが、平成25年1月に業績勘案率決定のため、平成24年度に退職手当支給。業績勘案率は厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定による。	
理事A	千円 13,352	年 7	月 6	H23.9.15	1.2	平成23年度の退職者であるが、平成24年5月に業績勘案率決定のため、平成24年度に退職手当支給。業績勘案率は厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定による。	*
理事A (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事A	千円	年	月			該当者なし	
監事A (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

注2:「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。

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

第2期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数については、医療を取り巻く状況の変化に応じて柔軟に対応する。」「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、適正な人員配置に努めるとともに業務委託についてもコスト低減に十分配慮した有効活用を図ること等により、中期目標期間中、人件費率と委託費率を合計した率について、業務の量と質に応じた病院運営に適正な率を目指す。

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57条第3項の規定に基づき、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮して決定している。

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	院長及び医長以上の医師について、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(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額に乗じた額を支給
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病院の職員に対して、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(院長を除く)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

- 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の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。
 - ・基本給月額引き下げ(平均 Δ 0.23%) [H24.5]
 - ・臨時特例法に関連した措置 [H24.9~H26.3]
 - ・措置の内容:本部全職員(職位に応じて Δ 9.77%~4.77%)
病院幹部職員(Δ 9.77%)
 - ・諸手当関係の措置の内容:
 - 地域手当、広域異動手当(職位に応じて Δ 9.77%~ Δ 4.77%)
 - 役職手当(Δ 10%)
 - 業績手当(基礎的支給部分)、業績手当(業績反映部分)(Δ 9.77%)
 - 超過勤務手当等(職位に応じて Δ 9.77%~ Δ 4.77%)
- 診療情報管理職基本給表の創設 [H24.4.1]
 - ・診療情報管理士の資格を有し、専門的な診療情報管理・分析の業務に従事する職員の基本給表を創設
- 診療看護師手当の創設 [H24.4.1]
 - ・厚生労働省が実施する「看護師特定行為・業務施行事業」に基づき、医師の指示の下で高度な判断を要する一定の医行為を行う看護師に対して、新たに診療看護師手当を創設
- 国家公務員及び民間企業の従業員の給与水準等を踏まえ、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		
常勤職員	38,839	38.8	5,279	3,991	65	1,288
事務・技術	2,356	41.9	6,156	4,617	95	1,539
研究職種	8	49.8	8,032	5,941	77	2,091
医療職種 (病院医師)	1,726	40.9	11,431	9,032	65	2,399
医療職種 (病院看護師)	25,913	37.3	4,819	3,627	55	1,192
医療職種 (医療技術職)	5,411	39.5	5,280	3,978	94	1,302
技能職種 (看護補助者等)	1,544	52.2	5,163	3,834	68	1,329
教育職種 (看護師等養成所教員)	397	44.2	6,706	4,966	82	1,740
福祉職種 (児童指導員等)	759	40.2	5,099	3,866	80	1,233
療養介助職種	627	37.7	3,731	2,886	60	845
診療情報管理職 (診療情報管理士)	98	39.6	4,574	3,417	101	1,157

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: 「教育職種(高等専門学校教員)」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。

任期付職員	3	—	—	—	—	—
医療職種 (医療技術職)	2	—	—	—	—	—
福祉職種 (児童指導員等)	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: 上記の「医療職種(医療技術職)」及び「福祉職種(児童指導員等)」については、在職人員が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があることから、平均年齢以降の事項については記載しない。

再任用職員	29	62.2	3,927	3,327	77	600
事務・技術	1	—	—	—	—	—
医療職種 (病院看護師)	27	62.2	3,961	3,352	73	609
医療職種 (医療技術職)	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: 上記の「事務・技術」及び「医療職種(医療技術職)」については、在職人員が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があることから、平均年齢以降の事項については記載しない。

・「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、表を記載していない。
 ・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(休職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)

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	2,354	52.6	15,843	11,835	87	4,008
院長	117	62.1	18,963	13,069	90	5,894
医療職種 (病院医師)	2,237	52.1	15,680	11,770	87	3,910

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。

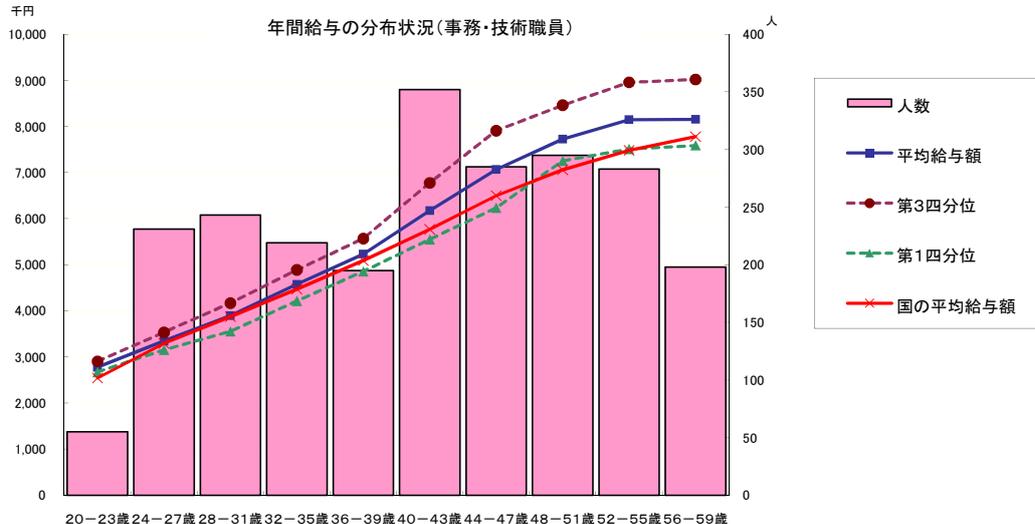
注2: 「在外職員」、「非常勤職員」については、該当する職員がいないため、表を記載していない。

注3: 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(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

注4: 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。

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。〕

(事務・技術職員)

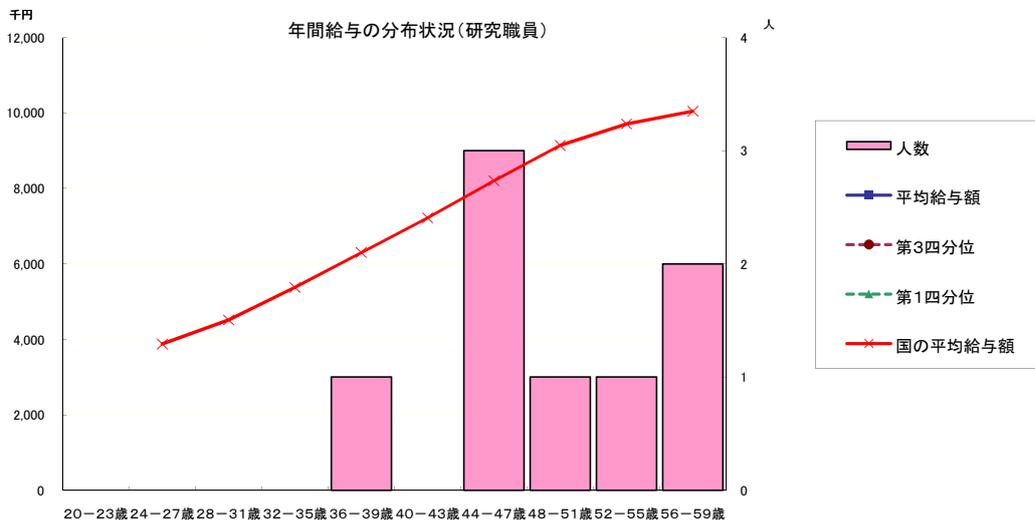


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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
・本部課長	28	49.9	8,501	9,339	8,961	8,501	9,339
・本部係員	52	27.7	3,366	3,815	3,559	3,366	3,815
・地方係長	1,148	42.3	4,947	7,276	6,073	4,947	7,276

(研究職員)



注:各年齢バンドの該当者が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、平均給与額及び第1・第3四分位については表示していない。

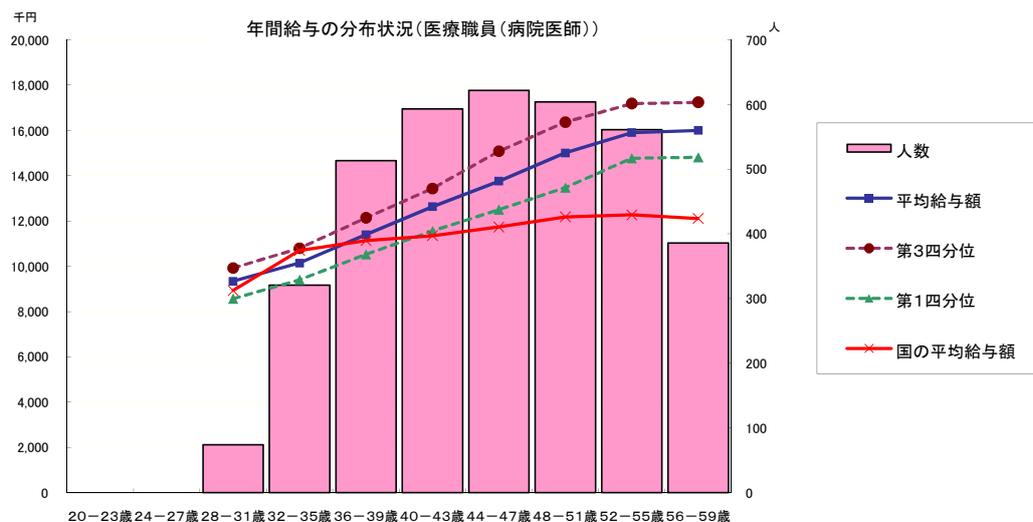
(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
・研究室長	5	51.7	7,729	8,756	8,265	7,729	8,756
・研究員	2	—	—	—	—	—	—

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:研究員の在職人員が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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載しない。

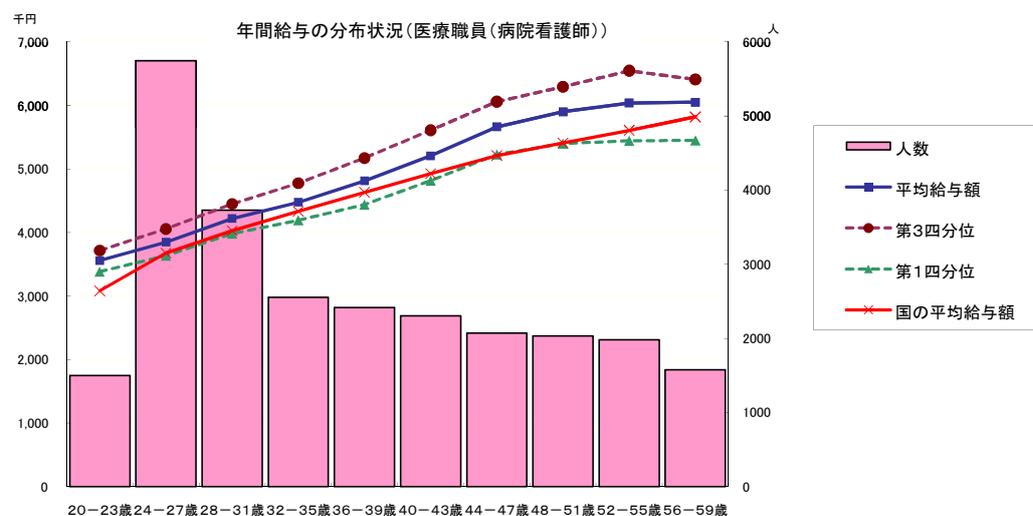
(医療職員(病院医師))



(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	千円		千円	第3分位
・診療科長	1,516	50.2	14,065	14,918	15,760		
・医師	1,726	40.9	10,469	11,365	12,419		

(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	千円		千円	第3分位
・看護師長	1,662	49.0	6,543	6,895	7,323		
・看護師	20,884	35.1	3,842	4,472	5,121		

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／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	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 主査(本部)	班長(地方) 係長(本部)	課長(地方) 専門職(本部)	事務長 課長	事務部長 課長(本部)	事務部長 部長(本部)	事務部長 部長(本部)
人員 (割合)	2,356 人 (割合)	627 人 (26.6%)	754 人 (32.0%)	485 人 (20.6%)	75 人 (3.2%)	309 人 (13.1%)	95 人 (4.0%)	9 人 (0.4%)	2 人 (0.1%)
年齢(最高 ～最低)		59 歳 ～ 20 歳	59 歳 ～ 26 歳	59 歳 ～ 37 歳	53 歳 ～ 42 歳	59 歳 ～ 35 歳	59 歳 ～ 51 歳	59 歳 ～ 53 歳	
所定内給与 年額(最高～ 最低)		4,973 千円 ～ 1,788 千円	5,567 千円 ～ 2,549 千円	6,883 千円 ～ 3,614 千円	7,420 千円 ～ 5,085 千円	7,978 千円 ～ 5,379 千円	8,239 千円 ～ 5,787 千円	7,853 千円 ～ 6,241 千円	
年間給与額 (最高～最低)		6,647 千円 ～ 2,414 千円	7,310 千円 ～ 3,427 千円	8,921 千円 ～ 4,978 千円	9,388 千円 ～ 6,729 千円	10,200 千円 ～ 7,290 千円	11,171 千円 ～ 8,112 千円	10,965 千円 ～ 9,122 千円	

注:8級の該当者が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があることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載しない。

(研究職員)

区分	計	1級	2級	3級
標準的な職位		研究員	研究室長	研究部長
人員 (割合)	8 人 (割合)	2 人 (25.0%)	5 人 (62.5%)	1 人 (12.5%)
年齢(最高 ～最低)			58 歳 ～ 44 歳	
所定内給与 年額(最高～ 最低)			6,650 千円 ～ 5,298 千円	
年間給与額 (最高～最低)			9,019 千円 ～ 7,221 千円	

注:1級及び3級の該当者が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があることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載しない。

(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)	1,726 人 (割合)	1,726 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		63 歳 ～ 28 歳
所定内給与 年額(最高～ 最低)		11,785 千円 ～ 6,060 千円
年間給与額 (最高～最低)		14,405 千円 ～ 7,496 千円

(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		部長 医長	副院長 統括診療部長 臨床研究センター長 臨床研究部長
人員 (割合)	人 2,237	人 1,913 (85.5%)	人 324 (14.5%)
年齢(最高 ～最低)		歳 67 ～ 32	歳 67 ～ 41
所定内給与 年額(最高～ 最低)		千円 14,163 ～ 7,462	千円 15,660 ～ 10,090
年間給与額 (最高～最低)		千円 19,890 ～ 9,493	千円 21,363 ～ 13,227

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7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 副総看護師長	看護部長 総看護師長	看護部長
人員 (割合)	人 25,913	人 673 (2.6%)	人 21,192 (81.8%)	人 2,180 (8.4%)	人 1,579 (6.1%)	人 169 (0.7%)	人 88 (0.3%)	人 32 (0.1%)
年齢(最高 ～最低)		歳 59 ～ 24	歳 59 ～ 22	歳 59 ～ 28	歳 59 ～ 31	歳 59 ～ 44	歳 59 ～ 49	歳 59 ～ 54
所定内給与 年額(最高～ 最低)		千円 4,540 ～ 2,391	千円 5,498 ～ 2,269	千円 5,661 ～ 2,846	千円 6,744 ～ 3,528	千円 6,949 ～ 5,221	千円 7,018 ～ 5,359	千円 7,525 ～ 5,717
年間給与額 (最高～最低)		千円 5,940 ～ 3,077	千円 7,002 ～ 3,011	千円 7,412 ～ 3,944	千円 8,867 ～ 4,823	千円 8,981 ～ 7,028	千円 9,263 ～ 7,502	千円 10,346 ～ 8,209

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)	% 54.6	% 52.8	% 53.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.4	% 47.2	% 46.4
	最高～最低	% 55.3～32.6	% 58.3～30.1	% 54.6～32.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.5	% 60.3	% 61.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.5	% 39.7	% 38.7
	最高～最低	% 52.0～31.5	% 52.0～28.8	% 48.6～30.6

(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)	% 51.5	% 49.9	% 50.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 48.5	% 50.1	% 49.4
	最高～最低	% 51.2～45.1	% 55.6～41.7	% 53.6～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.2	% 52.0	% 56.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.8	% 48.0	% 43.2
	最高～最低	% 37.4～36.0	% 51.1～45.2	% 45.0～41.8

(病院職員(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	% 1.2	% 1.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.6	% 98.8	% 98.7
	最高～最低	% 100.0～34.8	% 100.0～31.3	% 100.0～33.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.6	% 57.6	% 59.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.4	% 42.4	% 40.6
	最高～最低	% 50.4～33.8	% 51.8～30.5	% 49.9～32.2

注:管理職員には、一般医師が平成24年度内または平成25年4月1日昇任により副院長等年俸制になった職員が含まれている。

(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	% 51.8	% 52.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.9	% 48.2	% 47.2
	最高～最低	% 55.3～33.9	% 59.5～30.3	% 57.4～32.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.5	% 59.2	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.5	% 40.8	% 39.3
	最高～最低	% 46.8～31.6	% 56.7～28.6	% 51.6～30.2

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・技能職)

対国家公務員(行政職(一))	106.3
対他法人	99.9

(研究職員)

対国家公務員(研究職)	91.1
対他法人	91.3

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))	117.0
対他法人	

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	106.0
対他法人	

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>106.3</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>112.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>107.3</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	106.3	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>112.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>107.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>112.8</td> </tr> </table>	地域勘案	112.5	学歴勘案	107.3	地域・学歴勘案	112.8
対国家公務員	106.3										
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>112.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>107.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>112.8</td> </tr> </table>	地域勘案	112.5	学歴勘案	107.3	地域・学歴勘案	112.8				
地域勘案	112.5										
学歴勘案	107.3										
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>① 国家公務員の給与減額支給措置について(平成23年6月閣議決定)への対応については、本部の全職員及び病院の幹部職員を対象として国に勤務する職員と同様に給与引下げ(職位に応じて平均△7.8%)を実施しているところであるが、医師や看護師等の人材確保が困難となっている状況において、適切な医療水準を確保する必要があることから全ての職員を対象とすることは困難であり、そのため、国に比べて給与水準が高くなっている。</p> <p>② 当法人が全国に展開する法人であるため、それに伴う異動により住居手当や広域異動手当、単身赴任手当の受給者が国より高いこと。また、病院事業の特性から各病院内の職場ごとに管理する職員を配置することから、管理職に支給する役職手当の支給対象割合が多いため、国に比べて給与水準が高くなっている。</p> <p>(国の住居手当対象人員割合15.7%、当法人の住居手当対象人員割合38.5%) (国の単身赴任手当対象人員割合8.2%、当法人の単身赴任手当対象人員割合17.5%) (国の広域異動手当対象人員割合11.8%、当法人の広域異動手当対象人員割合22.6%) (国の俸給の特別調整額対象人員割合17.0% 当法人の役職手当対象人員割合41.9%)</p> <p>【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数値は年齢勘案で国家公務員の水準を下回っており、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されておらず、公務員の給与特例措置への対応を勘案すれば、公務員の水準を大きく上回っているとは考えられないことから、引き続き適正な取組を行っていただきたい。</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 3.2% (国からの財政支出額 298億円、支出予算の総額 9,443億円:平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 機構に対する国からの財政支出は上記のとおり受けているところであるが、事務・技術職員が勤務する病院の運営については、すべて事業収益(医療等収入)で賄われ、運営費交付金等国からの財政支援は含まれていない。このため、給与水準が高いことが直ちに国の財政支出の増加につながるものではないが、引き続き独立行政法人として、国の給与水準を考慮する必要があると考える。</p> <p>また、当法人の事務職員の基本給及び諸手当の制度並びにその水準については、国の一般職給与法に準じていながら、独法移行時に独自な取り組みとして、中高年齢層の一般職員の給与カーブをフラット化するなどの措置を講じたところである。</p> <p>なお、平均給与額の推移は、前年度比で△0.3%となっており、給与水準の適正化には努めているところである。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額42,109,899,186円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 従来、整理資源負担金(恩給期間がある退職公務員の退職共済年金に係る財源割当)については運営費交付金を財源として支出していたが、平成24年度より医療収益を財源として支出することとなった。これにより、引当外であった当該負担額140,378万円を退職給付引当金に含めて計上するとともに、同額を臨時損失として計上することとなったものである。当該臨時損失は国の政策の影響による一過性のものであり、また、本業である診療業務収益は良好であり、平成23年度の経常利益は458億円となっている。このように、国に比べて給与水準が高いことが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る。</p>										
講ずる措置	<p>引き続き、一般職給与法適用の国家公務員の給与、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く。</p> <p>平成25年度における対国家公務員指数は、平成24年度とほぼ同様に、年齢勘案 106.3、年齢・地域・学歴勘案 112.8となることが見込まれる。一般職給与法の国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び業務実績などを総合的に勘案しながら、平成25年度(平成26年度公表)を目標に、対国家公務員指数が年齢勘案で概ね106になるよう適正な給与水準に向けて検討していく。</p> <p>(参考) ・支出総額に占める役職員の給与、報酬等支給総額の割合 35.7% 支出総額 9,610億円 役職員の給与・報酬等支給額 3,426億円 ・事務・技術職員における管理職の割合 41.9% ・事務・技術職員における大卒以上の高学歴者の割合 41.9%</p>										

○研究職員

項目	内容									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 91.1</p> <table border="1" data-bbox="529 241 861 309"> <tr> <td data-bbox="529 241 644 273">参考</td> <td data-bbox="644 241 775 273">地域勘案</td> <td data-bbox="775 241 861 273">95.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="644 273 775 295">学歴勘案</td> <td data-bbox="775 273 861 295">90.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="644 295 775 309">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="775 295 861 309">94.3</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	95.9		学歴勘案	90.6		地域・学歴勘案	94.3
参考	地域勘案	95.9								
	学歴勘案	90.6								
	地域・学歴勘案	94.3								
<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>【主務大臣の検証結果】 国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</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 3.2% (国からの財政支出額 298億円、支出予算の総額 9,443億円:平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 当法人の研究職員の基本給及び諸手当の制度については、国の一般職給与法に準じているところであり、適切なものと判断する。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額42,109,899,186円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 従来、整理資源負担金(恩給期間がある退職公務員の退職共済年金に係る財源割当)については運営費交付金を財源として支出していたが、平成24年度より医業収益を財源として支出することとなった。これにより、引当外であった当該負担額140,378百万円を退職給付引当金に含めて計上するとともに、同額を臨時損失として計上することとなったものである。当該臨時損失は国の政策の影響による一過性のものであり、また、本業である診療業務収益は良好であり、平成23年度の経常利益は 458億円となっている。</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>引き続き、一般職給与法適用の国家公務員の給与、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く。</p>									

○病院医師

項目	内容	
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 117.0</p>	
	<p>参考</p>	<p>地域勘案 114.7 学歴勘案 117.0 地域・学歴勘案 114.7</p>
<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>① 国の病院医師に対する初任給調整手当においては、医師確保が困難な地方の手当額がより高くなる制度となっており、当機構においてもほぼ準ずる制度(医師手当)を導入しているところであるが、当機構においては、地方に勤務する職員の割合が国よりも高いこと。 (地域手当1～3級地の人員構成 国:24.1%、機構:14.3%) (地域手当非支給地の人員構成 国:31.0%、機構:43.5%) 注)国の地域手当支給地別人員構成は、平成24年国家公務員給与等実態調査(医療職(一))の公表データより算出</p> <p>② 医長以上の医師への年俸制において、前年度の診療によって得られた収入の一定割合等を原資とし、勤務成績が良好な医師については、各年度に支給する業績年俸(賞与)を前年度の額の最大1.2倍まで増額できる仕組みを導入していること。 また、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ていること。</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、医業収益等の確保にかかるとともに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 3.2% (国からの財政支出額 298億円、支出予算の総額 9,443億円;平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 医師の確保は、当法人の主たる事業かつ目的である医療の提供に不可欠であり、また、経営上においても全収益の約9割を占める医業収益にかかる基本的かつ重要な事項であることから、全国的な医師確保が厳しい情勢を踏まえると、医師の処遇の改善が法人の運営上の重要課題の一つとなっている。処遇改善への給与面の対応として、基本給等の引下げの見送り、年俸制による勤務成績の反映など、漸次改善を進めているものであり、適切な対応であると考えている。 また、他の設置主体の病院給与を示す資料は次のとおりであり、国立(国、当法人、労働者健康福祉機構を含み、国立大学法人は含まれない。)と公立(都道府県・市町村立)・医療法人の給与水準と比較した場合に、公立病院や民間病院を下回っているところである。</p> <p>○ 直近の医療経済実態調査結果(平成23年6月調査)職種別常勤職員1人当たり平均給料月額等より、一般病院医師の年収を推計 国立 1,469万円(100.0)、公立 1,540万円(104.9)、医療法人 1,550万円(105.5)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額42,109,899,186円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 従来、整理資源負担金(恩給期間がある退職公務員の退職共済年金に係る財源割当)については運営費交付金を財源として支出していたが、平成24年度より医業収益を財源として支出することとなった。これにより、引当外であった当該負担額140,378百万円を退職給付引当金に含めて計上するとともに、同額を臨時損失として計上することとなったものである。当該臨時損失は国の政策の影響による一過性のものであり、また、本業である診療業務収益は良好であり、平成23年度の経常利益は458億円となっている。このように、国に比べて給与水準が高いことが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る。</p>	
<p>講ずる措置</p>	<p>引き続き、国家公務員の医師の給与、公立・民間医療機関の医師の給与、当法人の医師確保の状況や医師が確保できない場合に法人の事業運営に与える影響を総合的に考慮して、適切に対応していく。</p> <p>平成25年度における対国家公務員指数は、平成24年度とほぼ同様に、年齢勘案 117.0、年齢・地域・学歴勘案 114.7となることが見込まれる。しかし、上述のとおり、国立と公立・医療法人の給与水準と比較した場合に、公立病院や民間病院を下回っているところであり、公立・医療法人の病院医師の給与体系を総合的に勘案しながら、平成25年度(平成26年度公表)を目標に、対国家公務員指数が年齢勘案で概ね117になるよう適正な給与水準に向けて検討していく。</p> <p>(参考) ・支出総額に占める役職員の給与、報酬等支給総額の割合 35.7% 支出総額 9,610億円 役職員の給与・報酬等支給額 3,426億円 ・病院医師における管理職(医長以上)の割合 56.4% ・病院医師における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	<p>対国家公務員 106.0</p> <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 105.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 105.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 105.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 105.9		学歴勘案 105.3		地域・学歴勘案 105.2
参考	地域勘案 105.9						
	学歴勘案 105.3						
	地域・学歴勘案 105.2						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>① 国家公務員の給与減額支給措置について(平成23年6月閣議決定)への対応については、本部の全職員及び病院の幹部職員を対象として国に勤務する職員と同様に給与引下げ(職位に応じて平均△7.8%)を実施しているところであるが、医師や看護師等の人材確保が困難となっている状況において、適切な医療水準を確保する必要があることから全ての職員を対象とすることは困難であり、そのため、国に比べて給与水準が高くなっている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数値は年齢勘案で国家公務員の水準を下回っており、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されておらず、公務員の給与特例措置への対応を勘案すれば、公務員の水準を大きく上回っているとは考えられないことから、引き続き適正な取組を行っていただきたい。</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 3.2% (国からの財政支出額 298億円、支出予算の総額 9,443億円:平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 当法人の看護師の給与については、民間給与の水準を考慮して、独法移行時に中高年齢層の一般看護師の給与カーブのフラット化、基本給の調整額の廃止による特殊業務手当の創設による水準の引下げなど適切な対応を行ってきたところであるが、看護師の確保については、医師と同様に厳しい状況にある。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額42,109,899,186円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 従来、整理資源負担金(恩給期間がある退職公務員の退職共済年金に係る財源割当)については運営費交付金を財源として支出していたが、平成24年度より医療収益を財源として支出することとなった。これにより、引当外であった当該負担額140,378百万円を退職給付引当金に含めて計上するとともに、同額を臨時損失として計上することとなったものである。当該臨時損失は国の政策の影響による一過性のものであり、また、本業である診療業務収益は良好であり、平成23年度の経常利益は458億円となっている。このように、国に比べて給与水準が高いことが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る。</p>						
講ずる措置	<p>引き続き、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を総合的に考慮して、適切に対応していく。</p> <p>平成25年度における対国家公務員指数は、平成24年度とほぼ同様に、年齢勘案 106.0、年齢・地域・学歴勘案 105.2となることが見込まれる。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を総合的に勘案しながら、平成25年度(平成26年度公表)を目的に、対国家公務員指数が年齢勘案で概ね106になるよう適正な給与水準に向けて検討していく。</p> <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> 支出総額に占める役職員の給与、報酬等支給総額の割合 35.7% 支出総額 9,610億円 役職員の給与・報酬等支給額 3,426億円 病院看護師における管理職の割合 7.7% 病院看護師における大卒以上の高学歴者の割合 8.9% 						

○比較対象職員の状況

・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1,726人及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員欄の医療職種(病院医師) 2,237人 計 3,963人
3,963人の平均年齢 47.2歳、平均年間給与額 13,829千円

III 総人件費について

区 分	当年度	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成21年度)からの増△減	
	(平成24年度)	(平成23年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	342,560,240	334,248,958	8,311,282	2.5%	23,346,185	7.3%
退職手当支給額 (B)	21,526,290	20,650,114	876,176	4.2%	1,311,533	6.5%
非常勤従業員等給与 (C)	37,288,847	33,615,589	3,673,258	10.9%	9,459,875	34.0%
福利厚生費 (D)	58,086,364	68,884,030	△ 10,797,666	△ 15.7%	△ 1,735,735	△ 2.9%
最広義人件費 (A+B+C+D)	459,461,741	457,398,692	2,063,049	0.5%	32,381,858	7.6%

注:端数処理の影響で最広義人件費が上4区分の合計と一致しない場合がある。

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

第2期国立病院機構中期計画(平成21～25年度)において、人件費率等について『人事に関する計画に基づき、医療の高度化や各種施策などにも留意しつつ、適正な人員の配置に努めるとともに、業務委託についてもコスト低減に十分配慮した有効活用を図ること等により、中期目標の期間中、人件費率と委託費率を合計した率について、業務の量と質に応じた病院運営に適正な率を目指す。』とされている。

(人件費率+委託費率) ※(人件費+委託費) / (業収収益)
平成23年度決算 55.8% → 平成24年度決算 55.3%

人件費が増加する一方で、人件費率等を抑えられていることは、当法人の経営努力によって、増加した人件費を大きく上回る自己収入を得たことを示している。

○給与、報酬等支給総額の主な増減要因

- ・技能職職員の不補充によるもの
- ・非効率病棟の整理・集約、事務職員の削減等によるもの
- ・障害者自立支援法、心神喪失者等医療観察法等の他の設置主体では代替困難な医療の体制整備によるもの
- ・地域医療計画を踏まえた救命救急、周産期医療等への対応や政策医療の推進への対応、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇改善等のための体制整備によるもの
- ・医師不足の解消及び地域医療との連携強化のための体制整備によるもの

○最広義人件費の主な増減要因

- ・国家公務員共済年金にかかる整理資源負担金について、23年度に将来負担額を一括で退職給付引当金に含めて費用計上したことにより、24年度以降は当該負担金の費用が発生しなくなったことによるもの
- ・非常勤職員の給与支給額の増加によるもの
- ・医師等を臨時に招聘するための謝金の増加によるもの
- ・給与、報酬等支給総額の増に伴う共済組合負担金等の事業主負担分の増によるもの

○給与減額支給措置に関係する削減の取組の状況

(役員)

平成24年6月から平成26年3月までの間、月例年俸・賞与等の減額(△9.77%)を実施している。

(平成24年4月、5月の月例年俸分は、平成24年6月期の賞与で調整)

(職員)

平成24年9月から本部の全職員及び病院の幹部職員を対象に基本給月額や賞与等について職位に応じて平均△7.8%の減額を実施している。

(削減額)

(単位:千円)

職種	削減額
医療職種(院長、病院医師)	△ 277,151
医療職種(医療技術職)	△ 69,221
医療職種(病院看護師)	△ 70,234
事務・技術	△ 156,101
研究職種(任期付)	△ 1,135
役員	△ 8,866
計	△ 582,708

○「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)に基づき、法人において講じた措置に係る削減の取組の状況

(役員)

国家公務員の退職手当の支給水準の引き下げに準じて、現行の規程により計算した退職手当の額に以下の率を乗じて得た額としており、平成25年1月1日より実施している。

- ・平成25年1月1日～9月30日 100分の97.35
- ・平成25年10月1日～平成26年6月30日 100分の91.35
- ・平成26年7月1日～ 100分の86.5

(職員)

国家公務員退職手当法が直接適用

(削減額概算)

(単位:千円)

職種	削減額概算
医療職種(院長、病院医師)	△ 120,955
医療職種(医療技術職)	△ 110,604
医療職種(病院看護師)	△ 353,371
事務・技術	△ 72,265
技能職種(看護補助者等)	△ 95,461
教育職種(看護師等養成所教員)	△ 8,682
研究職種	△ 1,367
福祉職種(児童指導員等)	△ 20,019
療養介助職種	△ 407
診療情報管理職(診療情報管理士)	△ 54
計	△ 783,185

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、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) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

総人件費については、医療サービスの質の向上、患者の処遇の改善等にも留意しつつ、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)等に基づく平成18年度からの5年間で5%以上を基本とする削減について、引き続き着実に取り組むとともに「経済財政運営と構造改革に関する基本指針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年度まで継続すること。その際、併せて、医療法(昭和23年法律第203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た政策医療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進めること。

あわせて、給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを踏まえた適正化に取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表すること。

- ① 国からの財政支出の大きさ、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。
- ② その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解の得られるものとなっているか。

ii) 上記 i) の進捗状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 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)	304,525,998	305,957,856	312,968,784	314,203,948	319,214,055	326,958,545	334,096,380	342,560,240
人件費削減率 (%)		0.5	2.8	3.2	4.8	7.4	9.7	12.5
人件費削減率(補正值) (%)		0.5	2.1	2.5	6.5	10.6	13.1	15.9

- (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を除いた削減率である。
 なお、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は、行政職(一)職員の年間平均給与の増減率を使用し、平成18年度は0%、平成19年度は0.7%、平成20年度は0%、平成21年度は▲2.4%、平成22年度は▲1.5%、平成23年度は▲0.23%、平成24年度は0%となっている。
- (注2) 平成23年度の給与、報酬等支給総額の実績は、平成24年6月期の業績手当等において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を調整した額(152,578千円)を除いて算出している。
- (注3) 平成24年度の「給与、報酬等支給総額」について、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、当法人が講じた措置の影響を除いた額は343,139百万円となり、人件費削減率(補正值)は16.1%となっている。
- (注4) 注1の「人件費削減率(補正值)」を用いず、国立病院機構の実態に応じて国の給与改定に沿って補正值を算出した場合は、国立病院機構の平成23年度における総人件費改革の対象となる人件費は、341,199百万円となり、総人件費改革の基準値である平成17年度の人件費304,526百万円と比較すると36,673百万円の増となり、最終的な総人件費の増は、約12.0%となる。

経営改善及び効率化の観点から、技能職の退職後不補充並びに非常勤職員への切替及びアウトソーシング化、非効率となっている病棟の整理・集約により収益に見合った職員配置とした。(人件費の削減額△31億円)
 一方で、障害者自立支援法に基づく重症心身障害者病棟等における療養介護事業等国の制度の創設や改正及び心神喪失者等医療観察法に基づく専門病棟の運営に伴う人材確保、地域医療計画を踏まえた救急医療、周産期医療等への対応や政策医療の推進への対応に伴う人材確保の他、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇の改善等にも留意しつつ、必要な人材確保を行った。(政策的人件費の増加額約115億円)
 その結果、常勤職員の人件費は前年度と比較して約85億円の増となっている。
 引き続き、技能職の退職後不補充並びに非常勤職員への切替及びアウトソーシング化、非効率となっている病棟の整理・集約により人件費削減を図っていくとともに、患者の目線に立った良質な医療を提供し、国立病院機構に求められる役割を着実に果たすために必要な人材確保を行っていく。

また、平成23年度の「業務実績の評価結果」において、厚生労働省独立行政法人評価委員会からは、総人件費改革の取組について、次の意見・評価を受けている。

[平成23年度業務実績の評価結果]

「総人件費改革の取組として、技能職の退職不補充、非効率病棟の整理・集約、事務職の削減、給与カーブの変更・調整額の廃止などを行い、平成18年度から平成23年度までの削減額300億円(9.85%)については高く評価できる。
 他方、増額は667億円であり、総人件費改革の基準値である平成17年度の人件費と比べると367億円増となり、「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)等による削減率を達成していないもの、人件費率と委託費率を合わせた率(対医療収益)55.8%は、平成17年度決算(57.8%)に比べて2.0ポイント低下している。
 また、他の設置主体では代替困難な心神喪失者等医療観察法等に基づく医療体制の整備、医療計画を踏まえた救急医療など政策医療推進のための対応や医師不足解消に向けた取組によるものであり、国立病院機構の役割を果たしていくためには必要な措置と認められる。
 今後とも適正な人件費管理を行っていくことは必要であるが、医療現場を巡る昨今の厳しい状況のなかで、患者の目線に立った安全かつ良質な医療を提供し、国立病院機構に求められる役割を着実に果たしていくためには、引き続き医師、看護師等の人材確保が必要であるとともに、事務職やコメディカルの配置抑制が既に限界に達していることも踏まえると、医療現場に対して、独立行政法人に対する一律の人件費抑制が課されることのないよう強く望む。

【主務大臣の検証結果】

平成24年度の総人件費は平成17年度比12.5(補正值15.9)%増である。
 この理由は、他の設置主体に比べて手薄な人員配置になっている状況の中で、心神喪失者医療観察法や障害者自立支援法等への対応など、他の設置主体では代替困難な医療体制の整備や、救命救急センター、ICU、HCUの整備、周産期医療に対応する看護体制の強化などを行う必要性があり、診療部門で医師及び看護師を増員したためと考えられる。なお、病院事業では、大幅な収支改善(平成24年度医療収支は560億円の黒字)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、同27.5(補正值24.1)%減であり、効率化の努力も行われている。
 今後とも、上記のような民間の医療機関では必ずしも提供されないおそれがある医療の提供や救急医療等の地域医療への貢献のために必要な医療の体制整備の取組が着実に進められていること等について、十分な説明責任を果たしていただき、より一層の効率的な運営の促進を図っていただきたい。

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日から以下の措置を講じることとした。

- ・役職員の退職手当について、平成25年1月1日より以下のとおり実施。
 役員に関する講じた措置の概要:退職手当計算式に
 平成25年1月1日～9月30日 100分の97.35
 平成25年10月1日～平成26年6月30日 100分の91.35
 平成26年7月1日～ 100分の86.35
 を乗じて算出。

職員に関する講じた措置の概要:国家公務員退職手当法が直接適用。