

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立病院機構(法人番号1013205001281)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

当法人は中期目標管理法であり、役員報酬の支給水準は、独立行政法人通則法第50条の2第3項の規定に基づき、国家公務員(指定職)の給与、民間企業の役員の報酬及び当法人の経営状況等を考慮して定めている。

②令和5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、平成16年度より業績年俸において、前年度の業績年俸の額に、厚生労働大臣が行う前年度の業務実績評価結果に応じて、100分の80から100分の120の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を支給している。
令和4年度の業務実績評価において、当法人の総合評価は「A」であったため、令和4年度の業績年俸における理事長が定める割合については、100分の100から100分の103までの範囲内とした。

③ 役員報酬基準の内容及び令和5年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、年俸及び手当から構成されている。
年俸については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、基本年俸額(14,100,000円)と業績年俸額(5,047,100円)としている(国の指定職俸給表8号俸相当)。
手当については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、通勤手当、単身赴任手当及び地域手当を加算して支給している。

理事

役員報酬支給基準は、年俸及び手当から構成されている。
年俸については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、基本年俸額(12,420,000円(A理事)、11,580,000円(B理事)、9,816,000円(C理事、D理事、E理事及びF理事))と業績年俸額(4,445,700円(A理事)、4,145,000円(B理事)、3,513,600円(C理事、D理事、E理事及びF理事))としている(国の指定職俸給表6号俸、5号俸及び3号俸相当)。
手当については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、通勤手当、単身赴任手当及び地域手当を加算して支給している。

理事(非常勤)

報酬については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、常勤役員の報酬との権衡を考慮して理事長が定めることとしている。
なお、令和5年度は、支給基準の改定は行っていない。

監事

役員報酬支給基準は、年俸及び手当から構成されている。
年俸については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、基本年俸額(8,472,000円)と業績年俸額(3,032,500円)としている(国の指定職俸給表1号俸相当)。
手当については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、通勤手当、単身赴任手当及び地域手当を加算して支給している。

監事(非常勤)

報酬については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、常勤監事の報酬との権衡を考慮して理事長が定めるとしている。
なお、令和5年度は、支給基準の改定は行っていない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5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 25,193	千円 14,100	千円 7,625	千円 2,820 (地域手当) 648 (単身赴任手当)		R6.3.31	
A理事	千円 9,592	千円 5,175	千円 3,320	千円 1,035 (地域手当) 62 (通勤手当)		R5.8.31	◇
B理事	千円 10,742	千円 6,755	千円 2,487	千円 1,351 (地域手当) 149 (通勤手当)	R5.9.1		◇
C理事	千円 16,748	千円 9,816	千円 4,699	千円 1,963 (地域手当) 270 (通勤手当)		R6.3.31	
D理事	千円 16,246	千円 9,816	千円 4,301	千円 1,963 (地域手当) 166 (通勤手当)			
E理事	千円 8,040	千円 4,908	千円 2,150	千円 982 (地域手当)		R5.9.30	◇
F理事	千円 8,173	千円 4,908	千円 2,108	千円 982 (地域手当) 175 (通勤手当)	R5.10.1		◇
G理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0			*
A監事	千円 14,610	千円 8,472	千円 4,337	千円 1,694 (地域手当) 106 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,880	千円 2,880	千円 0	千円 0			

注1:総額及び各内訳について、千円未満は四捨五入としているため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

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

当法人は、医療の提供、医療に関する調査及び研究並びに技術者の研修等の業務を行うことにより、国民の健康に重大な影響のある疾病に関する医療その他の医療であって、国の医療政策として法人が担うべきものの向上を図り、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いる。このため当法人は、急性期から慢性期における医療を約5万2千床の病床と約6万2千人の常勤職員で行っている全国140の病院ネットワークを有している。

そうした組織の中で、当法人の長である理事長は、国民の健康に重大な影響のある疾病に関する医療その他の医療であって、国の医療政策のうち法人が担うべき医療について、全国的なネットワークを活用し、診療・臨床研究・教育研修を一体的に提供するなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、臨床研究分野に関する高度な専門性が求められる。

このため、職務内容の特性や国の給与水準との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

当法人は、医療の提供、医療に関する調査及び研究並びに技術者の研修等の業務を行うことにより、国民の健康に重大な影響のある疾病に関する医療その他の医療であって、国の医療政策として法人が担うべきものの向上を図り、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いる。

そうした組織の中で、理事は、理事長を補佐するため、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、担当分野における高度な専門性が求められる。

このため、職務内容の特性や国との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

理事(非常勤)

当法人は、医療の提供、医療に関する調査及び研究並びに技術者の研修等の業務を行うことにより、国民の健康に重大な影響のある疾病に関する医療その他の医療であって、国の医療政策として法人が担うべきものの向上を図り、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いる。

そうした組織の中で、理事(非常勤)は、理事長を補佐するため、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、担当分野における高度な専門性が求められる。

当法人では、理事(非常勤)の報酬は、常勤役員の報酬との権衡を考慮して理事長が定めることとしており、報酬水準は妥当と考えられる。

監事

当法人は、医療の提供、医療に関する調査及び研究並びに技術者の研修等の業務を行うことにより、国民の健康に重大な影響のある疾病に関する医療その他の医療であって、国の医療政策として法人が担うべきものの向上を図り、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いる。

そうした組織の中で、監事には、当法人の業務の適正な執行を担保するため、的確に監査業務を遂行できる十分な能力及び経験を有することが求められる。

このため、職務内容の特性や国との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

監事(非常勤)

当法人は、医療の提供、医療に関する調査及び研究並びに技術者の研修等の業務を行うことにより、国民の健康に重大な影響のある疾病に関する医療その他の医療であって、国の医療政策として法人が担うべきものの向上を図り、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いる。そうした組織の中で、監事(非常勤)には、当法人の業務の適正な執行を担保するため、的確に監査業務を遂行できる十分な能力及び経験を有することが求められる。

当法人では、監事(非常勤)の報酬は、常勤監事の報酬との権衡を考慮して理事長が定めることとしており、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、国家公務員の給与に準じて設定されており妥当な水準である
と考える。また、役員の職務内容の特性や令和4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える。

4 役員の退職手当の支給状況(令和5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
法人の長	千円 該当者なし	年 月			
理事A	千円 2,465	年 2	月 0 R4.12.31	1.2	*
理事A (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
監事A	千円 該当者なし	年 月			
監事A (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			

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	在任期間2年における業績を踏まえ、厚生労働大臣において、業績勘案率1.2と決定された。
理事A (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、平成16年度より業績年俸において、前年度の業績年俸の額に、厚生労働大臣が行う前年度の業務実績評価結果に応じて、100分の80から100分の120の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を支給している。

役員報酬への業績反映については、引き続き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

当法人は中期目標管理法人であり、職員の給与水準は、独立行政法人通則法第50条の10第3項の規定に基づき、国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、当法人の経営状況等を考慮して定めている。

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、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。

年俸制職員(事務部長、医長以上の医師及び看護部長)については、前年度の業績に応じた割合を前年度の業績年俸に乗じた額を支給している。

常勤職員(年俸制職員を除く。)については、業績に応じた割合を業績手当の算定基礎額に乗じた額を支給している。

また、年度末賞与については、当該年度の医業収支が特に良好な病院の職員に対して、職員の業績に応じた割合を算定基礎額に乗じた額を支給している。

さらに、昇給については、常勤職員(院長を除く。)の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行った。

③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

独立行政法人国立病院機構職員給与規程等に則り、基本給及び手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、広域異動手当、寒冷地手当、役職手当、特殊勤務手当、附加職務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直等手当、役職職員特別勤務手当、派遣手当、支援団体業務手当、業績手当、医師手当、診療看護師手当、専門看護手当、医療専門資格手当、医師確保特別手当、時間外手術従事手当、処遇改善特別手当、新型コロナウイルス感染症対策従事手当及び派遣手当)としている。

業績手当については、基礎的支給部分(国の期末手当相当)と業績反映部分(国の勤勉手当相当)があり、基礎的支給部分については、算定基礎額に、6月に支給する場合は100分の122.5、12月に支給する場合は100分の137.5(役職職員にあっては、6月に支給する場合は100分の102.5、12月に支給する場合は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。業績反映部分については、算定基礎額に給与規程に定める割合を乗じて得た額としている。

近年、病院経営の主軸である医業収支は厳しい状況が続いているが、今後、生産年齢人口の大幅減少などにより、医療制度を取り巻く環境が一段と厳しくなる中において、将来にわたり安定的に事業を継続していくためには、法人としての競争力を確保するための優秀な人材の確保と、今後の将来を担う若手職員が安心して働くことができる環境を整備することも重要であることから、若年層を中心とした職員に対して基本給の引上げを実施した。

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5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	歳	千円	千円	千円	千円
	39,037	39.0	5,536	4,197	72	1,339
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2,012	38.8	5,886	4,434	103	1,452
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	50.8	7,380	5,525	80	1,855
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1,795	43.4	12,063	9,450	80	2,613
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	25,524	38.1	5,143	3,891	62	1,252
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6,958	38.6	5,310	3,996	97	1,314
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	329	55.6	5,484	4,050	76	1,434
人	歳	千円	千円	千円	千円	
281	48.8	7,177	5,304	79	1,873	
人	歳	千円	千円	千円	千円	
910	42.0	5,389	4,056	81	1,333	
人	歳	千円	千円	千円	千円	
949	46.1	4,413	3,382	70	1,031	
人	歳	千円	千円	千円	千円	
272	44.2	5,211	3,871	103	1,340	

注1: 上記の「事務・技術」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」については、年俸制が適用される事務部長、医長以上の医師及び看護部長は含まれない。

注2: 「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、欄を設けていない。

注3: 常勤職員については、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、[年俸制適用者]も同じ。

任期付職員	人 8	歳 55.1	千円 7,977	千円 6,153	千円 63	千円 1,824
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種 (任期付研究員)	人 8	歳 55.1	千円 7,977	千円 6,153	千円 63	千円 1,824
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (医療技術職)	人	歳	千円	千円	千円	千円
福祉職種 (児童指導員等)	人	歳	千円	千円	千円	千円
療養介助職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

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、欄を設けていない。

注2: 任期付職員の「事務・技術」、「医療職種(病院看護師)」、「医療職種(医療技術職)」、「福祉職種(児童指導員等)」及び「療養介助職種」について、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、区分以外は記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

再任用職員	人 643	歳 62.5	千円 3,698	千円 3,150	千円 77	千円 548
事務・技術	人 18	歳 62.5	千円 3,389	千円 2,883	千円 57	千円 506
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 324	歳 62.5	千円 4,036	千円 3,441	千円 70	千円 595
医療職種 (医療技術職)	人 83	歳 62.5	千円 3,518	千円 3,010	千円 118	千円 508
技能職種 (看護補助者等)	人 167	歳 62.5	千円 3,123	千円 2,642	千円 70	千円 481
教育職種 (看護師等養成所教員)	人 5	歳 62.7	千円 4,801	千円 4,043	千円 234	千円 758
福祉職種 (児童指導員等)	人 11	歳 62.7	千円 4,088	千円 3,516	千円 83	千円 572
療養介助職	人 32	歳 62.3	千円 3,634	千円 3,118	千円 59	千円 516
診療情報管理職 (診療情報管理士)	人 3	歳 62.8	千円 3,422	千円 2,903	千円 135	千円 519

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、欄を設けていない。
注2: 再任用職員の「研究職種」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、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

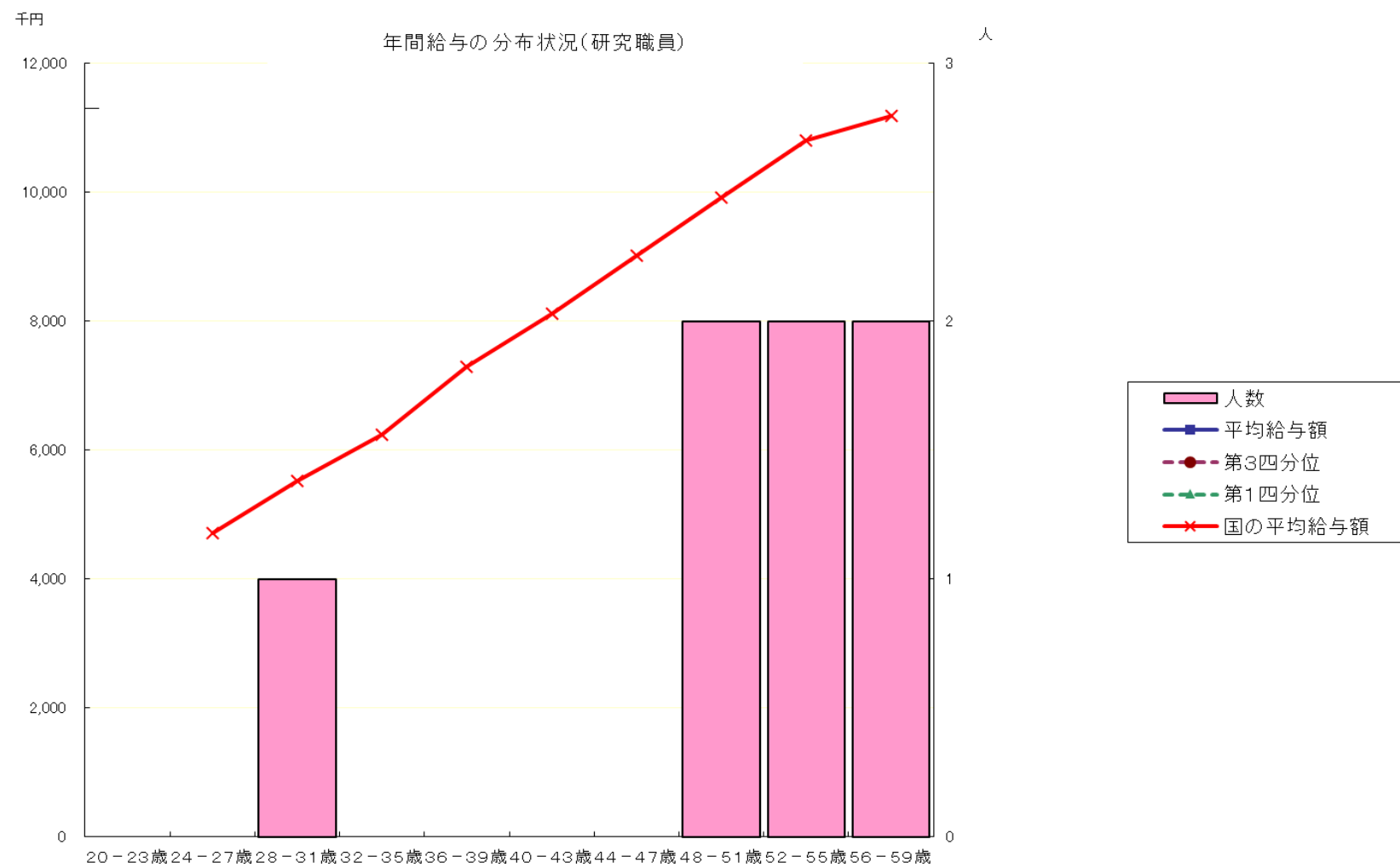
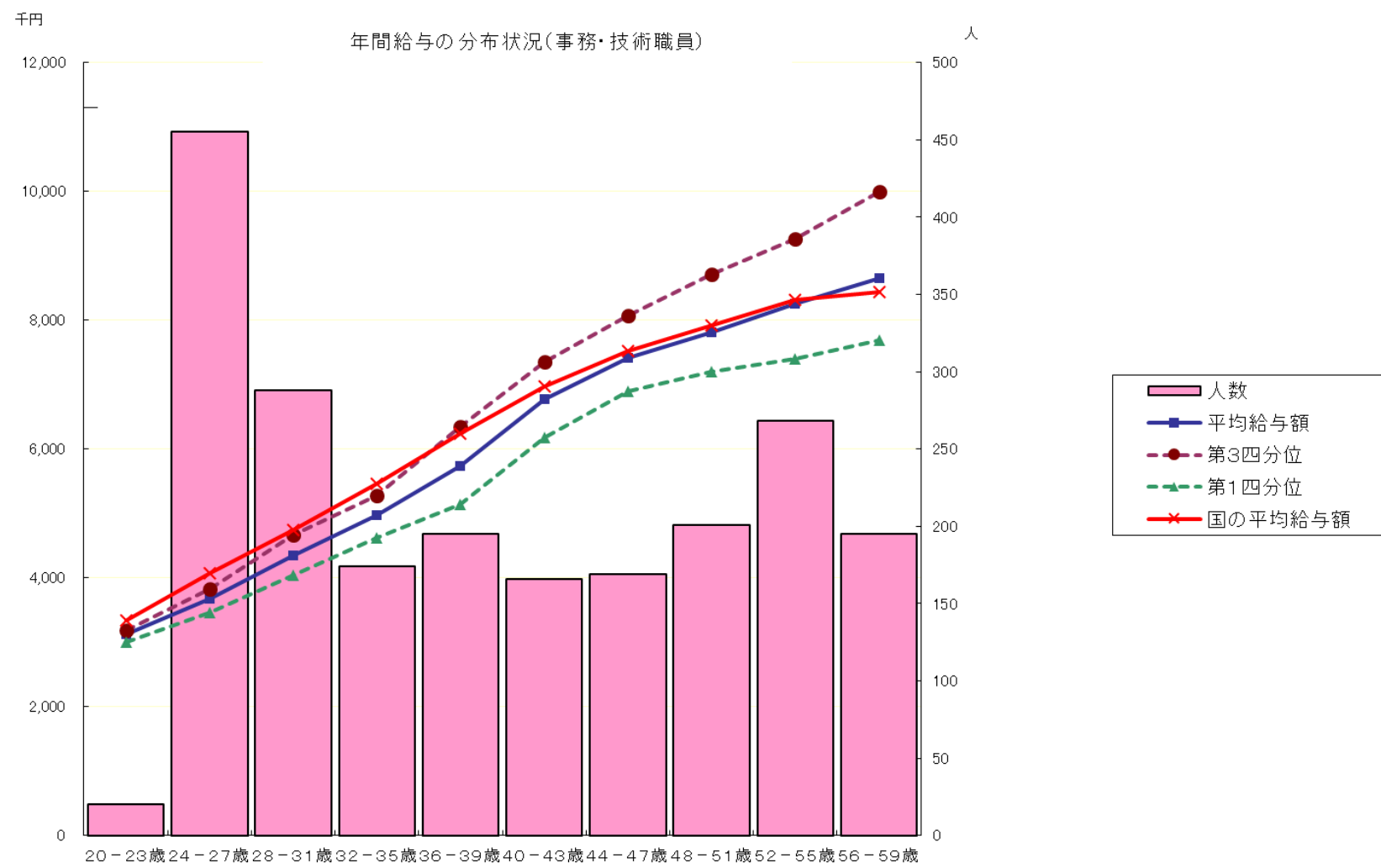
[年俸制適用者]

常勤職員	人 2,673	歳 55.5	千円 15,581	千円 11,531	千円 99	千円 4,050
院長	人 108	歳 62.8	千円 19,408	千円 14,003	千円 115	千円 5,405
事務・技術	人 124	歳 57.1	千円 10,073	千円 7,349	千円 86	千円 2,724
医療職種 (病院医師)	人 2,315	歳 55.0	千円 16,042	千円 11,895	千円 101	千円 4,147
医療職種 (病院看護師)	人 126	歳 57.1	千円 9,258	千円 6,836	千円 79	千円 2,422

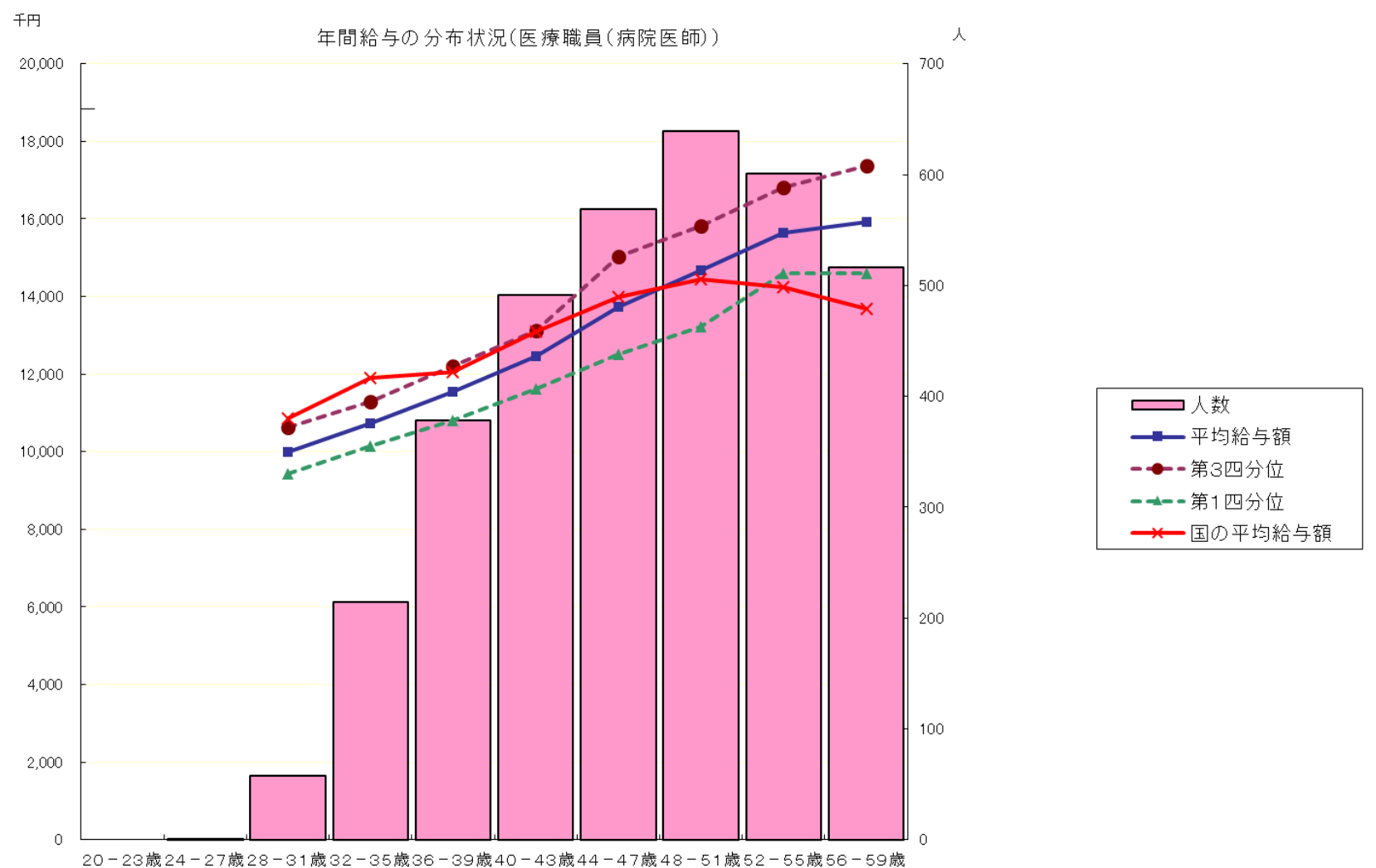
注1: 上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を設けていない。

-
- ・「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、表を記載していない。
 - ・令和5年度を通じて在職し、かつ、令和6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。
 - ・「医療職種(医療技術職)」とは、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、栄養士等である。
 - ・「技能職種(看護補助者等)」とは、ボイラー技士、調理師、看護助手等である。
 - ・「福祉職種(児童指導員等)」とは、児童指導員、保育士、医療社会事業専門員である。
 - ・「療養介助職種」とは、療養介助員、療養介助専門員である。
 - ・「診療情報管理職(診療情報管理士)」とは、診療情報管理に関する専門的業務を行う職種を示す。

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。〕

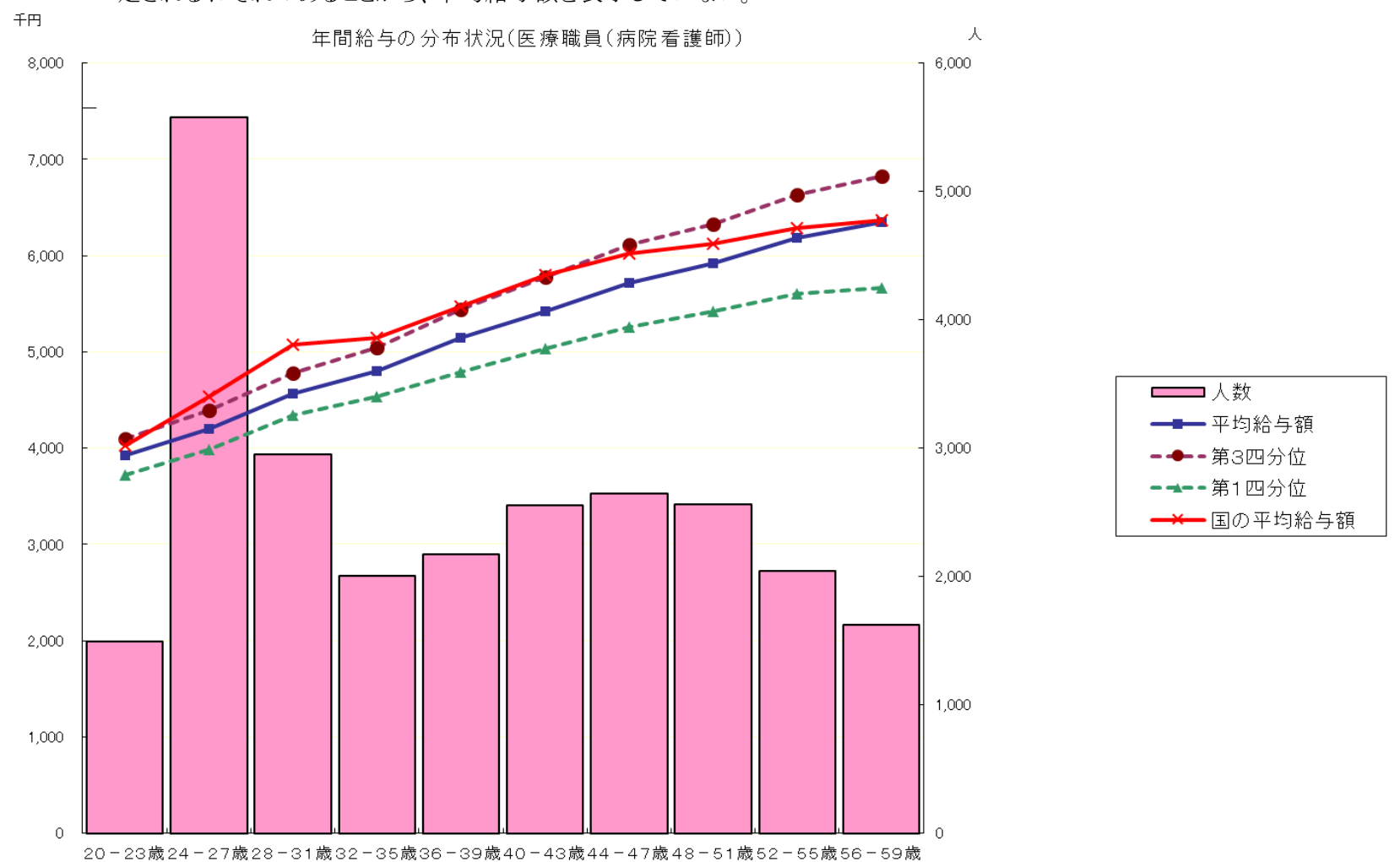


注1: 20-27歳・32-47歳の年齢階層には、該当者がいない。
注2: すべての年齢階層において、該当者が4人以下のため、第1・第3四分位を表示していない。
注3: すべての年齢階層において、該当が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額を表示していない。



注1:20-23歳の年齢階層には、該当者がいない。

注2:24-27歳の年齢階層については、該当が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、平均給与額を表示していない。



- ①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。
- ②年俸制適用者を含む。以下、④まで同じ。

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
〔・本部課長〕	12	49.8	9,984	11,222～8,178
〔・本部係員〕	37	29.6	4,321	5,320～3,182
〔・地方係長〕	955	39.1	5,815	8,788～3,185

(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
〔・研究室長〕	5	54.9	8,045	8,590～7,212
〔・研究員〕	2	-	-	-

注1:当法人には、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ていないため、表示していない。
注2:「研究員」の在職人員が2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、人員数のみを記載している。

(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
〔・診療科長(医長)〕	1,525	53.1	15,235	19,095～10,514
〔・医師〕	1,808	43.6	11,999	17,268～7,855

(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
〔・看護師長〕	1,640	49.4	7,051	9,032～4,671
〔・看護師〕	21,274	36.5	4,835	7,657～3,267

④ 賞与(令和5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)	42.7	45.6	44.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	57.3	54.4	55.8
	最高～最低	100.0～37.9	100.0～34.5	100.0～36.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	57.7	61.0	59.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.3	39.0	40.6
	最高～最低	48.6～36.0	51.2～26.6	50.1～33.0

注:管理職員には、年俸制職員が含まれている。

(研究職員)

管理 職員	区分	夏季(6月)	冬季(12月)	計
	一律支給分(期末相当)	% 51.3	% 55.1	% 53.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 48.7	% 44.9	% 46.7
	最高～最低	% 49.0～48.3	% 45.4～44.0	% 47.1～46.2
一般 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	% －	% －	% －

注:研究職員における一般職員は2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記載していない。

(医療職員(病院医師))

管理 職員	区分	夏季(6月)	冬季(12月)	計
	一律支給分(期末相当)	% 1.4	% 1.3	% 1.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.6	% 98.7	% 98.6
	最高～最低	% 100.0～38.7	% 100.0～35.0	% 100～37.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 56.2	% 59.8	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.8	% 40.2	% 41.9
	最高～最低	% 100.0～37.9	% 100.0～33.7	% 100.0～35.8

注:管理職員には、令和5年度内または令和6年4月1日昇任により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))

管理 職員	区分	夏季(6月)	冬季(12月)	計
	一律支給分(期末相当)	% 46.9	% 50.1	% 48.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 53.1	% 49.9	% 51.4
	最高～最低	% 100.0～38.0	% 100.0～34.0	% 100.0～36.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.2	% 61.8	% 60.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.8	% 38.2	% 40.0
	最高～最低	% 54.7～31.1	% 52.3～26.0	% 51.6～32.9

注:管理職員には、年俸制職員が含まれている。

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	・年齢勘案96.0 ・年齢・地域勘案102.3 ・年齢・学歴勘案96.7 ・年齢・地域・学歴勘案102.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	年齢勘案の指標では、国家公務員より低い水準である。 地域勘案の指標では、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の受給者割合が国より高いこと、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必要があるため、管理職に支給する役職手当の支給対象割合が国より高いことから、国に比べて給与水準が高くなっている。 (国の住居手当対象人員割合29.0%、当法人の住居手当対象人員割合56.3%) (国の広域異動手当対象人員割合13.4%、当法人の広域異動手当対象人員割合20.2%) (国の俸給の特別調整額対象人員割合18.0%、当法人の役職手当対象人員割合30.3%) 注)国の対象人員割合は、令和5年国家公務員給与等実態調査(行政職(一))の公表データより算出
	(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合0.3%】 (国からの財政支出額34億円、支出予算の総額11,744億円:令和5年度予算) 【累積欠損額なし(令和4年度決算)】 【管理職の割合41.8%(常勤職員数2,136人中893人)】 【大卒以上の高学歴者の割合61.3%(常勤職員数2,136人中1,310人)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合36.7%】 (支出総額11,192億円、給与・報酬等支給総額4,110億円:令和4年度決算) 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、国家公務員の給与を参考にしつつ、独法移行時に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ている。 地域勘案の指標では、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必要があるため、管理職に支給する役職手当の支給対象割合が国より高いことから、国に比べて給与水準が高くなっている。 近年、病院経営の主軸である医業収支は厳しい状況が続いているが、今後、生産年齢人口の大幅減少などにより、医療制度を取り巻く環境が一段と厳しくなる中において、将来にわたり安定的に事業を継続していくためには、法人としての競争力を確保するための優秀な人材の確保と、今後の将来を担う若手職員が安心して働くことができる環境を整備することも重要であることから、若年層を中心とした職員に対して基本給の引上げを実施した。 (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。
講ずる措置	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、法人の業務の実績などを総合的に勘案し、適切に対応していく。

○研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案73.7 ・年齢・地域勘案81.3 ・年齢・学歴勘案73.5 ・年齢・地域・学歴勘案80.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国家公務員より低い水準である。
	(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合0.3%】 (国からの財政支出額34億円、支出予算の総額11,744億円:令和5年度予算) 【累積欠損額なし(令和4年度決算)】 【管理職の割合71.4%(常勤職員数7人中5人)】 【大卒以上の高学歴者の割合100%(常勤職員数7人中7人)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合36.7%】 (支出総額11,192億円、給与・報酬等支給総額4,110億円:令和4年度決算) 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、国家公務員の給与を参考にしつつ、 当法人の経営状況等を総合的に勘案している。 近年、病院経営の主軸である医業収支は厳しい状況が続いているが、今後、生産年齢人口の大 幅減少などにより、医療制度を取り巻く環境が一段と厳しくなる中において、将来にわたり安定的に 事業を継続していくためには、法人としての競争力を確保するための優秀な人材の確保と、今後の 将来を担う若手職員が安心して働くことができる環境を整備することも重要であることから、若年層を 中心とした職員に対して基本給の引上げを実施した。 (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。
講ずる措置	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、法人の業務 の実績などを総合的に勘案し、適切に対応していく。

○病院医師

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案102.6 ・年齢・地域勘案100.0 ・年齢・学歴勘案102.6 ・年齢・地域・学歴勘案100.0
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	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、当法人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、当法人においては、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:32.4%、機構:15.2%) (地域手当非支給地の人員構成 国:27.3%、機構:41.2%) 注)国の地域手当支給地別人員構成は、令和5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 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。
	(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合0.3%】 (国からの財政支出額34億円、支出予算の総額11,744億円:令和5年度予算) 【累積欠損額なし(令和4年度決算)】 【管理職の割合56.1%(常勤職員数人4,110人中2,307人)】 【大卒以上の高学歴者の割合100%(常勤職員数4,110人中4,110人)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合36.7%】 (支出総額11,192億円、給与・報酬等支給総額4,110億円:令和4年度決算) 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、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、国立大学法人、労働者健康安全機構、国立高度専門医療研究センター、地域医療機能推進機構)と公立(都道府県立、市町村立、地域独立行政法人立)・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。 直近の第24回医療経済実態調査結果職種別常勤職員1人平均給料年(度)額等(一般病院医師) 国立 1,410万円(100.0)、公立 1,456万円(103.3)、医療法人 1,498万円(106.2) 近年、病院経営の主軸である医業収支は厳しい状況が続いているが、今後、生産年齢人口の大幅減少などにより、医療制度を取り巻く環境が一段と厳しくなる中において、将来にわたり安定的に事業を継続していくためには、法人としての競争力を確保するための優秀な人材の確保と、今後の将来を担う若手職員が安心して働くことができる環境を整備することも重要であることから、若年層を中心とした職員に対して基本給の引上げを実施した。 (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と同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。
講ずる措置	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勘案し、適切に対応していく。

○病院看護師

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 94.6 ・年齢・地域勘案 95.9 ・年齢・学歴勘案 94.3 ・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	国家公務員より低い水準である。
	（法人の検証結果） 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合0.3%】 （国からの財政支出額34億円、支出予算の総額11,744億円：令和5年度予算） 【累積欠損額なし（令和4年度決算）】 【管理職の割合7.6%（常勤職員数25,975人中1,963人）】 【大卒以上の高学歴者の割合14.3%（常勤職員数25,975人中3,708人）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合36.7%】 （支出総額11,192億円、給与・報酬等支給総額4,110億円：令和4年度決算） 当法人の看護師の給与については、民間給与の水準を参考にして、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、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。 近年、病院経営の主軸である医業収支は厳しい状況が続いているが、今後、生産年齢人口の大幅減少などにより、医療制度を取り巻く環境が一段と厳しくなる中において、将来にわたり安定的に事業を継続していくためには、法人としての競争力を確保するための優秀な人材の確保と、今後の将来を担う若手職員が安心して働くことができる環境を整備することも重要であることから、若年層を中心とした職員に対して基本給の引上げを実施した。 また、診療報酬において看護職員処遇改善評価料が設けられていることから、その趣旨・目的等を踏まえ、当該措置の対象となる病院に勤務する看護職員の処遇改善を図るための特例措置を講じ、処遇改善特別手当を支給している。 （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。
講ずる措置	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看護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勘案し、適切に対応していく。

○比較対象職員の状況

・事務・技術

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2,012人及び年俸制適用者に係る②表（同）の常勤職員欄の事務・技術 124人 計 2,136人
2,136人の平均年齢 39.8歳、平均年間給与額 6,129千円

・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1,795人及び年俸制適用者に係る②表（同）の常勤職員欄の医療職種（病院医師） 2,315人 計 4,110人
4,110人の平均年齢 49.9歳、平均年間給与額 14,304千円

・医療職種（病院看護師）

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25,524人及び年俸制適用者に係る②表（同）の常勤職員欄の医療職種（病院看護師） 126人 計 25,650人
25,650人の平均年齢 38.2歳、平均年間給与額 5,163千円

4 モデル給与

- (扶養親族がいない場合)
- 22歳（大卒初任給）
月額 183,400円 年間給与 2,971,080円
- 35歳（本部係長）
月額 327,240円 年間給与 5,358,555円
- 50歳（本部課長）
月額 602,840円 年間給与 9,743,328円
- ※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者13,000円、子1人につき6,500円）を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、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。
年俸制職員（事務部長、医長以上の医師及び看護部長）については、前年度の業績に応じた割合を前年度の業績年俸に乗じた額を支給している。
常勤職員（年俸制職員を除く。）については、業績に応じた割合を算定基礎額に乗じた額を支給している。
また、年度末賞与については、当該年度の医業収支が特に良好な病院の職員に対して、職員の業績に応じた割合を算定基礎額に乗じた額を支給するものである。さらに、昇給については、常勤職員（院長を除く。）の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行っている。
職員給与への業績反映については、引き続き継続することとしている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 389,135,862	千円 392,198,818	千円 401,794,871	千円 410,994,999	千円 399,079,989
退職手当支給額 (B)	千円 18,859,984	千円 17,982,759	千円 20,209,212	千円 19,510,331	千円 19,395,018
非常勤役職員等給与 (C)	千円 49,946,134	千円 51,019,314	千円 53,381,228	千円 56,401,346	千円 55,396,697
福利厚生費 (D)	千円 76,790,842	千円 78,209,216	千円 65,049,710	千円 67,267,091	千円 67,157,337
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 534,732,822	千円 539,410,107	千円 540,435,021	千円 554,173,767	千円 541,029,041

注: 中期目標管理法人については、中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載している。

総人件費について参考となる事項

人件費の主な増減要因等

第4期国立病院機構中期計画(令和元年～令和5年度)において、人件費について『医療の高度化や各種施策などを踏まえながら、人件費比率と委託費比率にも留意しつつ、業務の量と質に応じた病院運営に適正な人員配置に努める。』としている。

(人件費＋委託費)比率

令和4年度決算 59.7％ → 令和5年度決算 58.6％

人件費率と委託費率を合計した率について、令和5年度も、引き続き、人件費の適正化や効率的な業務委託契約の見直しを行うとともに、コロナ収束後を見据え、通常医療の患者確保などに取り組んだ。

※ (人件費＋委託費)比率 ＝ (人件費＋委託費)／医業収益

○給与、報酬等支給総額の主な増減要因

- ・若年層を中心とした職員に対する基本給の引上げによるもの
- ・地域医療計画を踏まえた救急医療等への対応や医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の療養環境改善等のための人材確保によるもの
- ・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
- ・障害者総合支援法等の他の設置主体では必ずしも実施されないおそれのある医療（セーフティネット分野の医療）の体制整備によるもの
- ・令和4年度において支給した臨時特別一時金を支給していないことによるもの
- ・新型コロナウイルス感染症の5類感染症への移行を踏まえた、新型コロナウイルス感染症対策従事手当及び派遣手当の廃止によるもの
- ・技能職職員の不補充によるもの
- ・非効率病棟の整理・集約等によるもの

○最広義人件費の主な増減要因

- ・令和4年度において支給した臨時特別一時金を支給していないこと等による給与、報酬等支給総額、非常勤役職員等給与及び福利厚生費の減によるもの

○「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、

役員の退職手当について、平成30年1月1日から以下の措置を講じている。
講じた措置の概要:調整率を100分の86.35から100分の83.7に引下げ。

職員の退職手当について、平成31年4月1日から以下の措置を講じている。
講じた措置の概要:調整率を100分の87.0から100分の83.7に引下げ。
なお、離職者の増加に伴う職員確保に必要な期間を考慮したことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。

IV その他

特になし