

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立がん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 平成22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22年度は、設立初年度のため、業績評価の反映はない。
厚生労働省独立行政法人評価委員会の前年度の業績評価を踏まえ、役員の業績年俵を増減する。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	国の指定職の俸給月額及び特別給の引き下げ並びに特別給(期末・勤勉手当)制度の改正を踏まえ、月例年俸額(△0.2%)及び業績年俸額(0.2月分相当額)の引き下げを行った。
理事	該当者なし。
理事(非常勤)	なし。
監事	該当者なし。
監事(非常勤)	なし。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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 20,035	千円 12,744	千円 4,997	千円 2,294 (地域手当)	4月1日		
A理事 (非常勤)	千円 780	千円 780	千円	千円 ()	4月1日		
B理事 (非常勤)	千円 660	千円 660	千円	千円 ()	4月1日		
C理事 (非常勤)	千円 540	千円 540	千円	千円 ()	4月1日		
D監事 (非常勤)	千円 1,500	千円 1,500	千円	千円 ()	4月1日		
E監事 (非常勤)	千円 2,160	千円 2,160	千円	千円 ()	4月1日		

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 役員の退職手当の支給状況(平成22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						該当者なし	
理事 (非常勤)						該当者なし	
監事 (非常勤)						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

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とともに、経営に十分配慮する。特に、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、安全で良質な医療の提供に支障が生じないよう適正な人員配置に努める。

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、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	基本年俸表適用職員について、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(基本年俸表適用職員を除く)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場合に、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(任期付職員基本年俸表適用職員及び院長等基本年俸表適用職員を除く)の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行う。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

- 基本給月額及び賞与の引き下げ[H22.12.1]
 - ・国の人事院勧告を踏まえ、基本給月額(平均0.1%)及び賞与(0.2月分)の引き下げを行った。
- 夜間看護等手当の引き上げ[H22.12.1]
 - ・看護師確保・離職防止対策として、夜間看護等手当を改善した。
 - 勤務時間が深夜の全部を含む場合 7,600円を10,000円に引き上げ
 - 深夜における勤務時間が4時間以上の場合 3,700円を5,500円に引き上げ
 - 深夜における勤務時間が2時間以上4時間未満の場合 3,200円を4,500円に引き上げ
- 専門薬剤師手当の創設[H23.3.1]
 - ・日本医療薬学会のがん専門薬剤師が広告が可能な専門性に関する資格と認められたことに対応して専門薬剤師手当を創設した。

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	平成22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 873	歳 36.2	千円 5,778	千円 4,282	千円 103	千円 1,496
事務・技術	人 59	歳 43.0	千円 6,959	千円 5,123	千円 188	千円 1,836
研究職種	人 14	歳 37.6	千円 7,407	千円 5,619	千円 100	千円 1,788
医療職種 (病院医師)	人 56	歳 40.9	千円 12,149	千円 9,568	千円 107	千円 2,581
医療職種 (病院看護師)	人 555	歳 33.0	千円 4,907	千円 3,592	千円 70	千円 1,315
技能職種 (看護補助者等)	人 34	歳 50.5	千円 5,641	千円 4,137	千円 148	千円 1,504
医療職種 (医療技術職)	人 152	歳 40.2	千円 6,052	千円 4,448	千円 176	千円 1,604
福祉職種 (児童指導員等)	人 3	歳 31.8	千円 4,751	千円 3,545	千円 199	千円 1,206

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	人 9	歳 34.2	千円 7,527	千円 5,604	千円 160	千円 1,923
研究職種	人 9	歳 34.2	千円 7,527	千円 5,604	千円 160	千円 1,923

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。

・「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。
 ・平成22年度を通じて在職し、かつ、平成23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)

区分	人員	平均年齢	平成22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 121	歳 47.3	千円 13,319	千円 10,407	千円 103	千円 2,912
副院長等	人 79	歳 47.5	千円 15,001	千円 11,811	千円 87	千円 3,190
副所長等	人 42	歳 46.7	千円 10,155	千円 7,767	千円 133	千円 2,388

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。

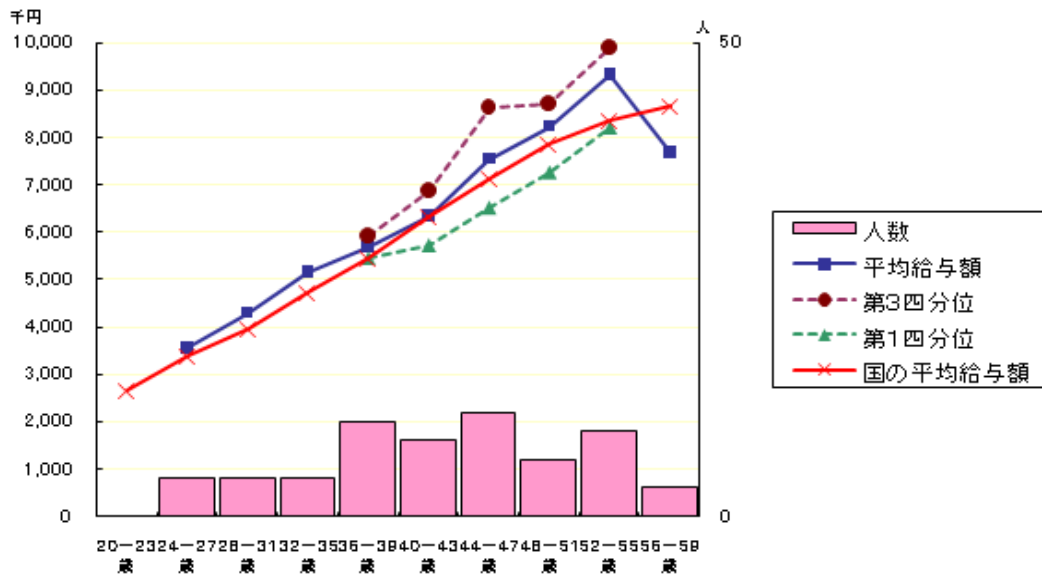
任期付職員	人 91	歳 50.2	千円 14,400	千円 10,971	千円 93	千円 3,429
院長等	人 3	歳 56.8	千円 16,710	千円 12,003	千円 68	千円 4,707
副院長等	人 52	歳 51.3	千円 16,094	千円 12,444	千円 97	千円 3,650
副所長等	人 24	歳 51.5	千円 13,156	千円 9,743	千円 70	千円 3,413
任期付職員	人 12	歳 41.3	千円 8,969	千円 6,783	千円 129	千円 2,186

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。

- ・「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。
- ・平成22年度を通じて在職し、かつ、平成23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)〔任期付職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

(事務・技術職員)



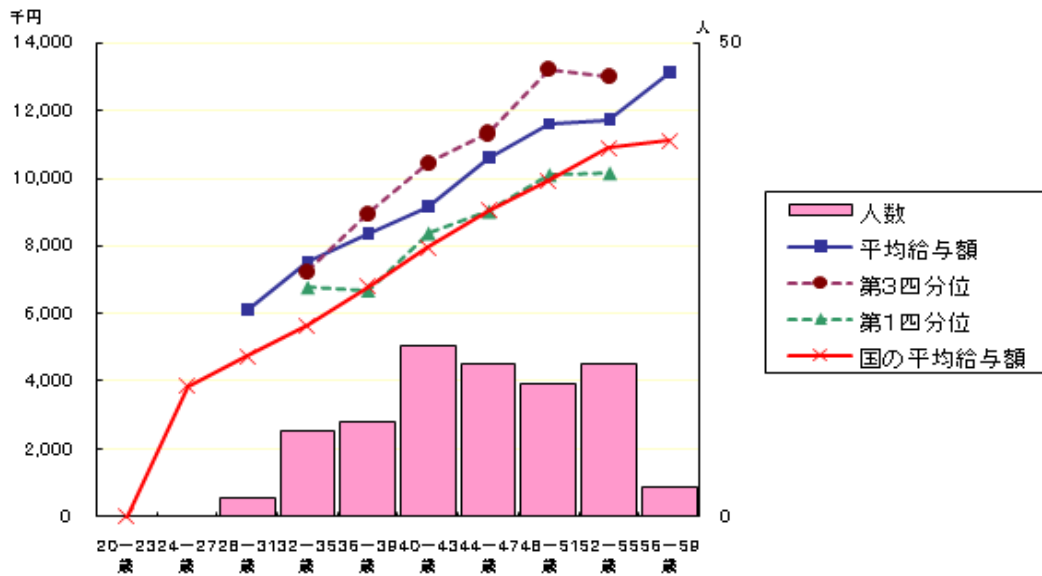
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

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
・地方課長	10	49.0	8,632	8,895	9,194
・地方係員	10	33.1	3,653	4,532	4,917

注1: 本法人には、本部課長相当職及び本部係員相当職が置かれていないため、原則として「本部課長」及び「本部係員」を掲げるところ、代わりに「地方課長」及び「地方係員」を代表的職位として掲げた。

注2: 該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

(研究職員)



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。

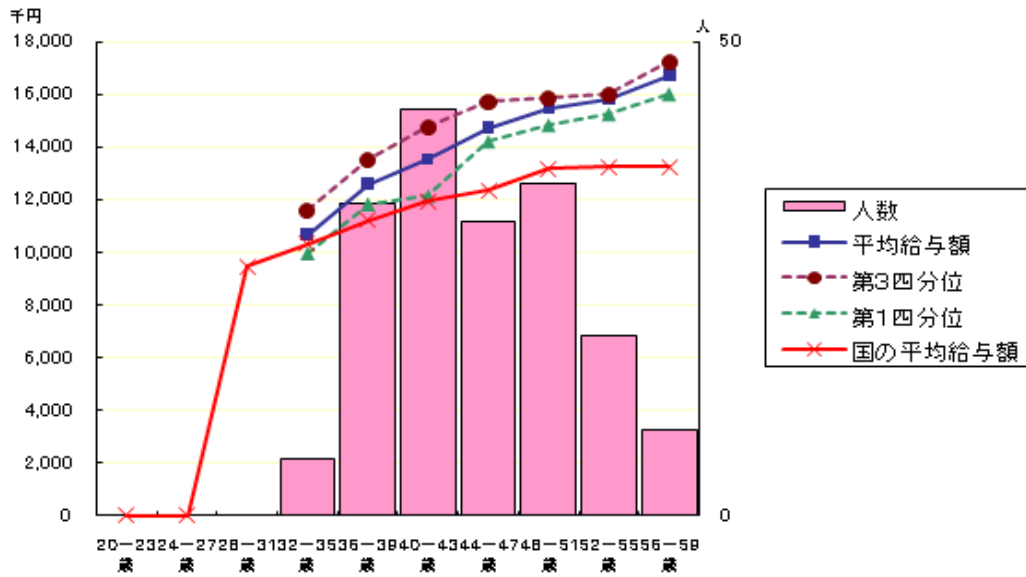
注2: 年俸制適用者を含む。以下、②、④及び⑤において同じ。

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
・地方課長	34	46.5	9,425	10,209	11,133
・主任研究員	8	47.9	8,815	9,227	9,146
・研究員	24	37.4	6,503	7,737	8,614

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「地方課長」を代表的職位として掲げた。

注2: 該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

(医療職員(病院医師))

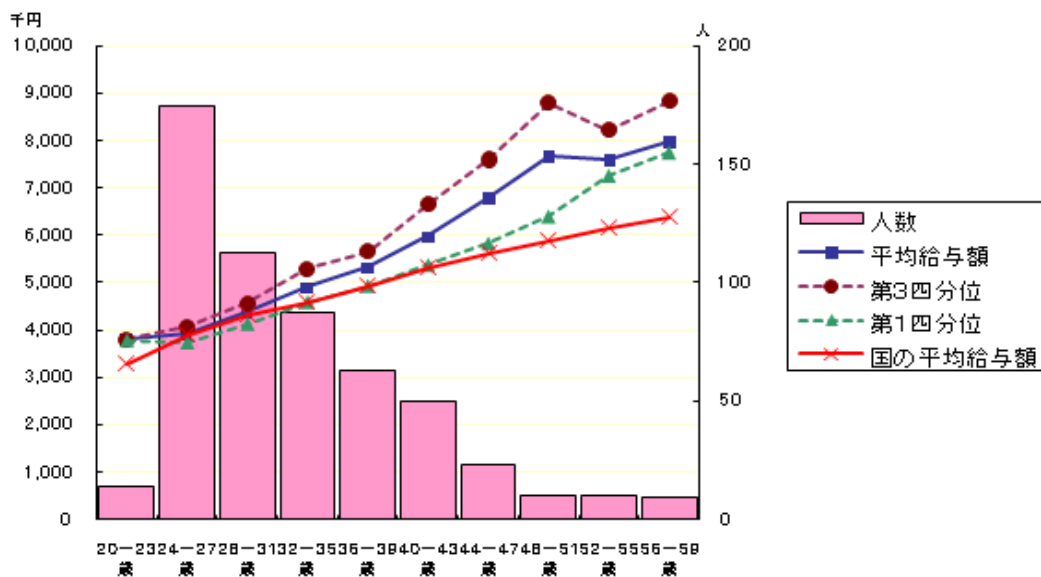


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:年俸制適用者を含む。以下、②、④及び⑤において同じ。

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
・診療科長	76	47.1	14,395	14,815	15,347
・医師	56	40.9	11,594	12,042	12,578

(医療職員(病院看護師))



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。

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
・看護師長	34	48.5	7,024	7,602	8,023
・看護師	440	30.7	3,919	4,409	4,761

③ 職級別在職状況等(平成23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	班長	班長	課長室長	課長	部長事務長	部長事務長	部長事務長
人員(割合)	59人 (割合)	10人 (16.9%)	28人 (47.5%)	9人 (15.3%)	3人 (5.1%)	7人 (11.9%)	1人 (1.7%)		1人 (1.7%)
年齢(最高～最低)		53歳～24歳	57歳～31歳	53歳～34歳	51歳～46歳	57歳～44歳			
所定内給与年額(最高～最低)		5,207千円～2,181千円	5,483千円～3,343千円	6,551千円～4,256千円	6,503千円～5,583千円	7,300千円～6,329千円			
年間給与額(最高～最低)		7,155千円～2,999千円	7,609千円～4,664千円	8,848千円～5,572千円	8,712千円～7,535千円	10,141千円～8,528千円			

注:6級及び8級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(研究職員)

区分	計	研究職
標準的な職位		研究員
人員(割合)	14人 (割合)	14人 (100.0%)
年齢(最高～最低)		42歳～31歳
所定内給与年額(最高～最低)		7,255千円～3,839千円
年間給与額(最高～最低)		9,104千円～5,352千円

(研究職員(年俸制))

区分	計	1級	2級	3級
標準的な職位		ユニット長 主任研究員	分野長 施設長	副所長 センター長
人員(割合)	42人 (割合)	39人 (92.9%)	3人 (7.1%)	
年齢(最高～最低)		54歳～37歳	53歳～48歳	
所定内給与年額(最高～最低)		9,143千円～6,190千円	8,731千円～7,485千円	
年間給与額(最高～最低)		11,651千円～8,321千円	11,732千円～10,013千円	

(研究職員(任期付))

区分	計	研究職
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	9 (100.0%)	9 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		37 ～ 31
所定内給 与年額(最高 ～最低)		8,298 ～ 4,549
年間給与 額(最高～ 最低)		10,439 ～ 6,221

(研究職員(年俸制かつ任期付))

区分	計	1級	2級	3級
標準的な職位		ユニット長 主任研究員	分野長 施設長	副所長 センター長
人員 (割合)	24	2 (8.3%)	23 (95.8%)	1 (4.2%)
年齢(最高 ～最低)			58 ～ 43	
所定内給 与年額(最高 ～最低)			10,503 ～ 7,669	
年間給与 額(最高～ 最低)			14,509 ～ 10,271	

注:3級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(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)	56 (100.0%)	56 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		63 ～ 32
所定内給 与年額(最高 ～最低)		11,152 ～ 7,499
年間給与 額(最高～ 最低)		14,004 ～ 9,487

(医療職員(病院医師(年俸制)))

区分	計	1級	2級
標準的な職位		医長 室長	科長、副科長 副院長、センター長
人員 (割合)	79人	72人 (91.1%)	7人 (8.9%)
年齢(最高 ～最低)		55 ～ 36歳	64 ～ 48歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		13,122 ～ 9,128千円	13,158 ～ 11,246千円
年間給与 額(最高～ 最低)		16,328 ～ 11,748千円	17,324 ～ 14,876千円

(医療職員(病院医師(年俸制かつ任期付)))

区分	計	1級	2級
標準的な職位		医長 室長	科長、副科長 副院長、センター長
人員 (割合)	52人	3人 (5.8%)	49人 (94.2%)
年齢(最高 ～最低)		39 ～ 34歳	64 ～ 42歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		11,728 ～ 9,625千円	13,967 ～ 11,178千円
年間給与 額(最高～ 最低)		14,583 ～ 12,189千円	18,655 ～ 14,066千円

(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	看護部長	看護部長
人員 (割合)	555人	442人 (79.6%)	72人 (13.0%)	34人 (6.1%)	5人 (0.9%)	2人 (0.4%)		
年齢(最高 ～最低)		57 ～ 22歳	57 ～ 28歳	59 ～ 36歳	56 ～ 42歳			
所定内給 与年額(最高 ～最低)		5,330 ～ 2,378千円	5,453 ～ 3,347千円	6,727 ～ 4,334千円	6,607 ～ 5,848千円			
年間給与 額(最高～ 最低)		7,277 ～ 3,270千円	7,666 ～ 4,692千円	9,062 ～ 5,867千円	8,920 ～ 7,948千円			

注:7級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成22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)	% 53.9	% 43.3	% 47.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.1	% 56.7	% 52.2
	最高～最低	% 46.7～44.5	% 65.0～42.4	% 58.3～44.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.8	% 52.5	% 56.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.2	% 47.5	% 43.8
	最高～最低	% 46.7～36.0	% 59.5～32.5	% 53.4～38.3

(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
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.9	% 49.0	% 52.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.1	% 51.0	% 47.9
	最高～最低	% 100.0～36.4	% 100.0～44.0	% 100.0～40.7

(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)	% 5.7	% 5.1	% 5.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 94.3	% 94.9	% 94.6
	最高～最低	% 100.0～37.7	% 100.0～45.5	% 100.0～42.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.0	% 54.1	% 56.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.0	% 45.9	% 43.7
	最高～最低	% 100.0～36.6	% 51.6～44.1	% 73.5～40.7

注:管理職員には、平成22年度内または平成23年4月1日に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)	% 53.6	% 44.5	% 48.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.4	% 55.5	% 51.5
	最高～最低	% 46.7～38.6	% 65.5～52.9	% 58.3～46.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.5	% 52.4	% 56.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.5	% 47.6	% 43.6
	最高～最低	% 38.6～36.6	% 53.0～41.1	% 46.9～39.9

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))

105.2

対他法人(事務・技術職員)

99.7

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

116.1

対他法人(研究職員)

115.9

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

116.3

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

107.2

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	対国家公務員 105. 2	
	参考	地域勘案 96. 4 学歴勘案 106. 4 地域・学歴勘案 98. 6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	参考指数の地域勘案の指数が、対国家公務員96. 4であり、国家公務員の指数を下回っていることから、地域手当（築地キャンパス18%、柏キャンパス6%）が給与水準において国を上回っている理由と考えられる。 【主務大臣の検証結果】 地域・学歴を考慮すると、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。なお、ラスパイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考え。	
給与水準の適切性の検証	【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 20.0% （国からの財政支出額 95億円、支出予算の総額 475億円：平成22年度予算） 【検証結果】 ー	
	【累積欠損額について】 累積欠損額（計上なし）（平成21年度決算） 【検証結果】 ー	
講ずる措置	平成23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22年度とほぼ同様に、対国家公務員105. 2、地域・学歴勘案98. 6となることが見込まれるが、優秀な人材の確保の観点から、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することにより対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね98となることを目標とする。	
その他の事項	①管理職の割合（H23.4.1現在）	23.7%
	②大卒以上の高学歴者の割合	37.3%

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 116.1	
	参考	地域勘案 113.2 学歴勘案 115.6 地域・学歴勘案 113.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>国の初任給調整手当と同旨の医師手当について、医師免許を有する研究者の支給額が独法移行時に改善されたこと、地域手当（築地キャンパス18%、柏キャンパス6%）が高いことが給与水準において国を上回っている理由であると考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様が納得していただけるように、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。その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。なお、ラスパイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考え。</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 20.0% （国からの財政支出額 95億円、支出予算の総額 475億円：平成22年度予算）</p> <p>【検証結果】 ー</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額（計上なし）（平成21年度決算）</p> <p>【検証結果】 ー</p>	
講ずる措置	<p>平成23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22年度とほぼ同様に、対国家公務員116.1、地域・学歴勘案113.6とすることが見込まれるが、高度かつ専門的な知識・経験を有する優秀な人材の確保の観点から、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。</p>	
その他の事項	①管理職の割合（H23.4.1現在）	73.0%
	②大卒以上の高学歴者の割合	97.7%

○病院医師

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 116.3						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>121.6</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>116.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>121.6</td> </tr> </table>	地域勘案	121.6	学歴勘案	116.3	地域・学歴勘案
地域勘案	121.6						
学歴勘案	116.3						
地域・学歴勘案	121.6						
<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>国の初任給調整手当と同旨の医師手当の支給区分が、築地キャンパスは三種、柏キャンパスは一種であり、地方の手当額がより高くなる制度となっていること、また、調査対象の医師のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が70.1%を占めていることが、給与水準において国を上回っている理由であると考えられる。</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、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、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もらいたい。なお、ラスパイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考える。</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 20.0% (国からの財政支出額 95億円、支出予算の総額 475億円：平成22年度予算)</p>						
	<p>【検証結果】 —</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成21年度決算)</p> <p>【検証結果】 —</p>						
講ずる措置	<p>平成23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22年度とほぼ同様に、対国家公務員116.3、地域・学歴勘案121.6となるが見込まれるが、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する。</p>						
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在)	70.1%					
	②大卒以上の高学歴者の割合	100%					

○病院看護師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 107.2	
	参考	地域勘案 101.8 学歴勘案 105.9 地域・学歴勘案 104.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	専門性の高い看護師の確保と既に勤務している看護師のスキルアップを目的とした専門看護手当を独法移行時に創設したこと、また、調査対象の看護師のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が7.6%を占めていること、さらには、地域手当(築地キャンパス18%、柏キャンパス6%)が高いことが給与水準において国を上回っている理由の一つと考えられる。 【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様にも納得していただけるように、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。その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。なお、ラスパイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えます。	
給与水準の適切性の検証	【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 20.0% (国からの財政支出額 95億円、支出予算の総額 475億円:平成22年度予算)	
	【検証結果】 -	
	【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成21年度決算) 【検証結果】 -	
講ずる措置	平成23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22年度とほぼ同様に、対国家公務員107.2、地域・学歴勘案104.2となることを見込まれるが、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23年度(平成24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104となるよう努	
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在)	7.6%
	②大卒以上の高学歴者の割合	35.4%

○比較対象職員の状況

・研究職種

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14人、任期付職員欄の9人及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員(副所長等)欄の42人、任期付職員(副所長等)欄の24人 計89人

89人の平均年齢45.3歳、平均年間給与額10,266千円

・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56人、及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員(副院長等)欄の79人、任期付職員(副院長等)欄の52人 計187人

187人の平均年齢46.6歳、平均年間給与額14,451千円

○支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 18.2%(平成22年度)

支出総額 603億円

給与、報酬等支給総額 110億円

○管理職割合の改善の取組状況

組織の見直しや併任を含めた人員配置の見直しを適宜おこない、効率的・効果的な運営と内部統制の強化を図っている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年 度) 千円	前年度 (平成21年 度) 千円	比較増△減 千円 (%)	中期目標期間開始時 (平成22年度)からの増 △減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	11,002,525	9,961,015	1,041,510 (10.5)	- ()
退職手当支給額 (B)	552,521	530,920	21,601 (4.1)	- ()
非常勤役職員等給与 (C)	2,143,626	1,798,175	345,451 (19.2)	- ()
福利厚生費 (D)	1,534,208	1,715,460	△ 181,252 (△10.5)	- ()
最広義人件費 (A+B+C+D)	15,232,880	14,005,570	1,227,310 (8.8)	- ()

注：本法人は平成22年4月1日に設立されたことから、「中期目標開始時(平成22年度)からの増△減」欄は記載していません。

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(640,000千円)
- ・看護師の夜間看護等手当の引き上げ(23,957千円)
- ・研究職の医師手当の改善(56,687千円)

○最広義人件費の主な増減要因

- ・医師確保の観点からレジデント及びがん専門修練医の時給単価を改定
- ・がん研究開発費による非常勤職員のイントラ化

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ちょく状況

(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
給与、報酬等支給総額 (千円)	9,686,612	10,704,394
人件費削減率 (%)		10.5
人件費削減率(補正值) (%)		12.0

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年度△1.5%)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。)に従事する者及び若手研究者(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」と上記の「給与、報酬等支給総額」とが異なっている。

【国立がん研究センターにおける総人件費にかかる状況】

○ 国立がん研究センターの総人件費は平成22年度107億円となっており、平成21年度比で10.5%(補正值12.0%)増となっている。

○ 今般の人件費の増加は、がんその他の悪性新生物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、国立がん研究センターの役割を着実に果たすために、医師・看護師等の増員等をしたものである。

(※:がんその他の悪性新生物に関する治験の推進、外科医や麻酔科医の確保による診療体制の強化、夜勤体制の強化等)

○今後の対応として、事務職員については、他の設置主体に比べて大幅に手薄な人員配置となっている状況に鑑み、業務を適切に執行する上で必要な人員を確保しつつ、技能職の退職後不補充等により、技能職の人件費の削減に努める。また、人件費・材料費の伸びの抑制等により病院収支の更なる向上に努め、外部研究費や知的財産の獲得についても努力する。研究体制の強化についても、22年度のCRC(治験コーディネーター)増員等を最大限に活用して治験・臨床研究の数の増加に努め、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、現在政府として研究開発法人の創設が検討されていることや、24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がん研究センターが、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22年度の人件費については、平成21年度比10.5%(補正值12.0%)増となっているが、これは、がんその他の悪性新生物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の必要性を踏まえ、診療部門で医師及び看護師を増員したものと認識している。

なお、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、この増員等により、我が国の死亡原因第1位であるがんの克服等に向けて治験・臨床研究体制の強化を図ったこと、病院事業において大幅な収支改善(平成22年度医業収支は22億円の黒字)が図られていることについて、国民の皆様にも納得いただけるよう十分な説明責任を果たしていただきたい。

また、国立がん研究センターに与えられているミッションを達成するための、研究の実施体制、研究の成果の評価方法等について、十分な検証を行うべきと考える。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。