

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立循環器病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

独立行政法人移行初年度のため業績による反映なし。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	月例年俸を0.2%、業績年俸を0.15月分を平成22年12月より引き下げ。
理事	月例年俸を0.2%、業績年俸を0.15月分を平成22年12月より引き下げ。
理事(非常勤)	独立行政法人移行初年度のため改定なし。
監事	該当なし
監事(非常勤)	独立行政法人移行初年度のため改定なし。

2 役員報酬等の支給状況

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	18,576	11,884	4,909	1,783 (地域手当)			
A理事	17,255	11,020	4,558	1,653 (地域手当) 24 (通勤手当)			
B理事 (非常勤)	1,440	1,440		()			
C理事 (非常勤)	900	900		()			
A監事 (非常勤)	1,818	1,818		()			
B監事 (非常勤)	1,398	1,398		()			

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している。

注2:「地域手当」は、在勤地の民間賃金水準を基礎とし、当該地域の物価等を考慮して支給する手当である。

注3:「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
法人の長		年 月			該当者なし	
理事		年 月			該当者なし	
理事 (非常勤)		年 月			該当者なし	
監事		年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)		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

総人件費については、当法人の果たすべき役割の重要性を踏まえつつ削減に取り組み、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。併せて、医療法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り組みを行う。

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、法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるよう決定している。

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	年俸制職員について、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す
賞与：業績手当 (業績反映部分)	常勤職員(年俸職員を除く)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する。
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、定めた割合を算定基礎額に乗じた額を支給する。
基本給：昇給	常勤職員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

- 国の人事院勧告を踏まえ、基本給月額及び賞与の引き下げを行った。(H22. 12. 1)
- ・55歳を超える職員の基本給及び役職手当の支給額を平均1.5%引き下げ
- ・40歳以上の職員が受ける号俸以上の基本給月額を平均0.1%引き下げ
- ・賞与を0.2月分引き下げ

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	668	35.3	5,569	4,132	100	1,437
事務・技術	36	41.1	6,276	4,664	218	1,612
研究職種	13	41.7	6,629	4,847	64	1,782
医療職種 (病院医師)	43	39.5	11,319	8,867	76	2,452
医療職種 (病院看護師)	414	31.9	4,854	3,568	61	1,286
技能職種 (看護補助者等)	32	49.5	5,551	4,072	119	1,479
医療職種 (医療技術職)	129	39.2	5,651	4,161	200	1,490
福祉職種 (児童指導員等)	1					

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員、再任用職員を除く。

注2: 上記の「研究職種」については、年俸制が適用される室長以上の研究員は含めない。

注3: 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めない。

注4: 「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。

注5: 「福祉職種(児童指導員等)」については在職人数が1人のため、個人情報特定されるおそれがあることから、平均年齢及び平成22年度の年間給与額(平均)については記載していない。

・「在外職員」、「任期付職員」、「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(年俸制)	117	50.4	12,707	9,806	71	2,901
院長等	1					
副院長等 (副院長・部長・医長)	60	51.1	14,831	11,556	63	3,275
副所長等 (副所長・部長・室長)	56	49.4	10,336	7,866	78	2,470

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員、再任用職員を除く。

注2:上記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3:「院長等」については在職人数が1人のため、個人情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び平成22年度の年間給与額(平均)については記載していない。

任期付職員(年俸制)	4	41.5	9,653	7,339	24	2,314
任期付職員	4	41.5	9,653	7,339	24	2,314

注1:上記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。

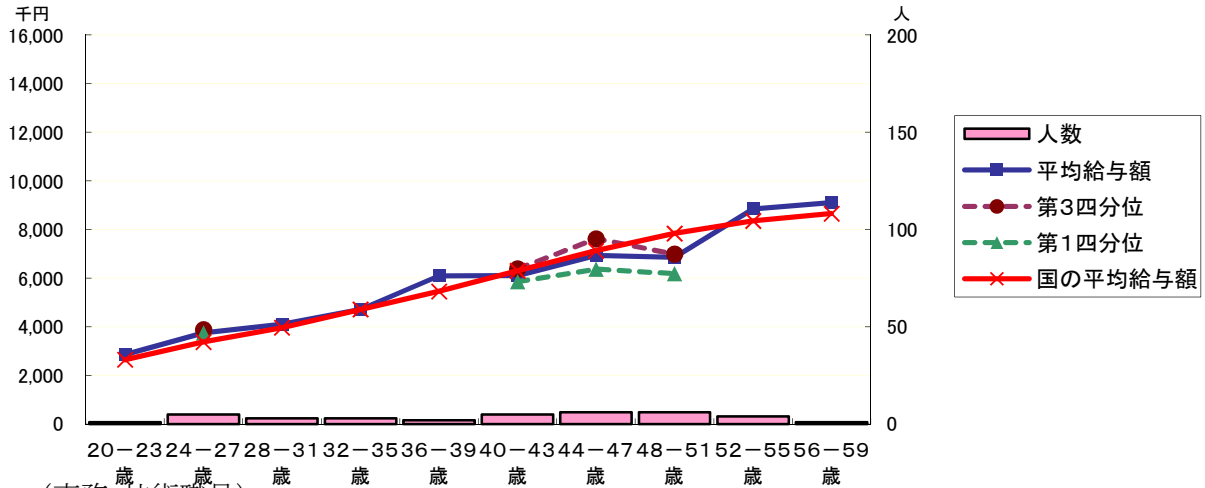
・平成22年度を通じて在職し、かつ、平成23年4月1日に在職する職員(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

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))〔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。〕

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・技能職員)

※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。



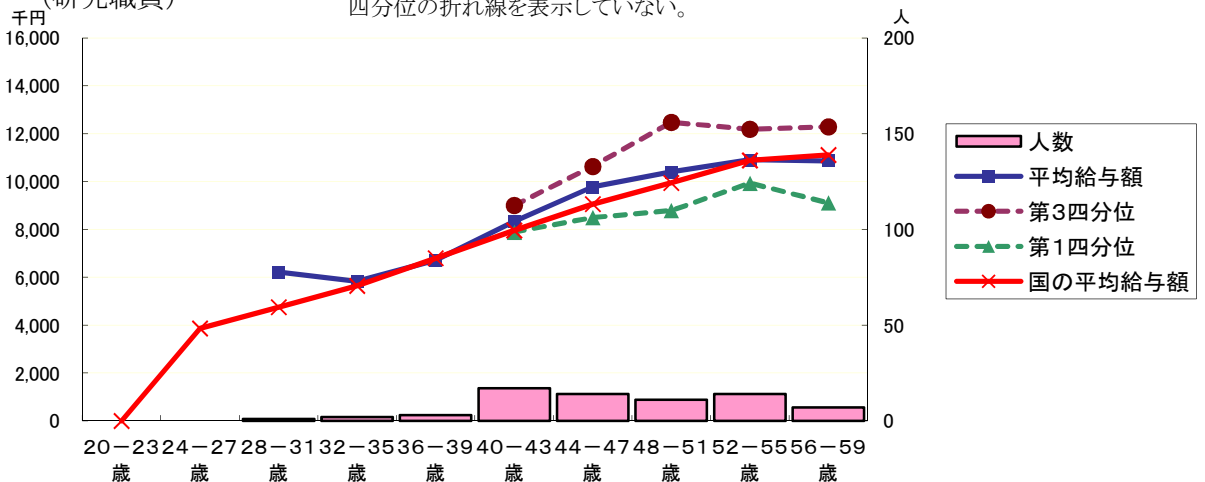
(事務・技術職員)

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
・地方部長	1	—	—	—	—	—	—
・地方課長補佐	7	51.4	7,618	8,150	9,114		
・地方係長	17	41.6	5,837	5,965	6,485		
・地方係員	11	32.5	3,751	4,375	4,792		

地方部長については在職人数が1人のため、個人情報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。

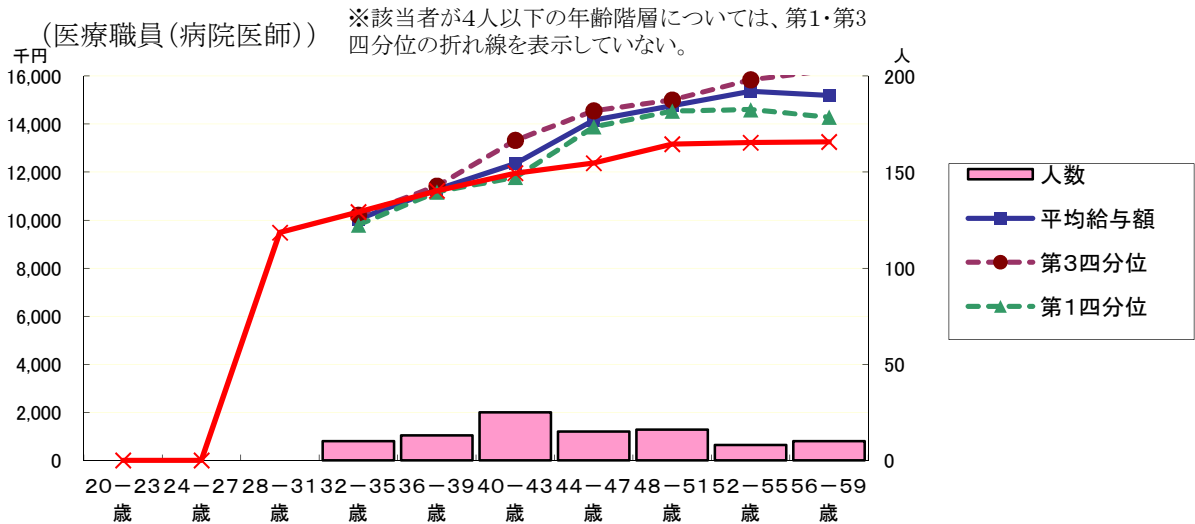
(研究職員)

※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)

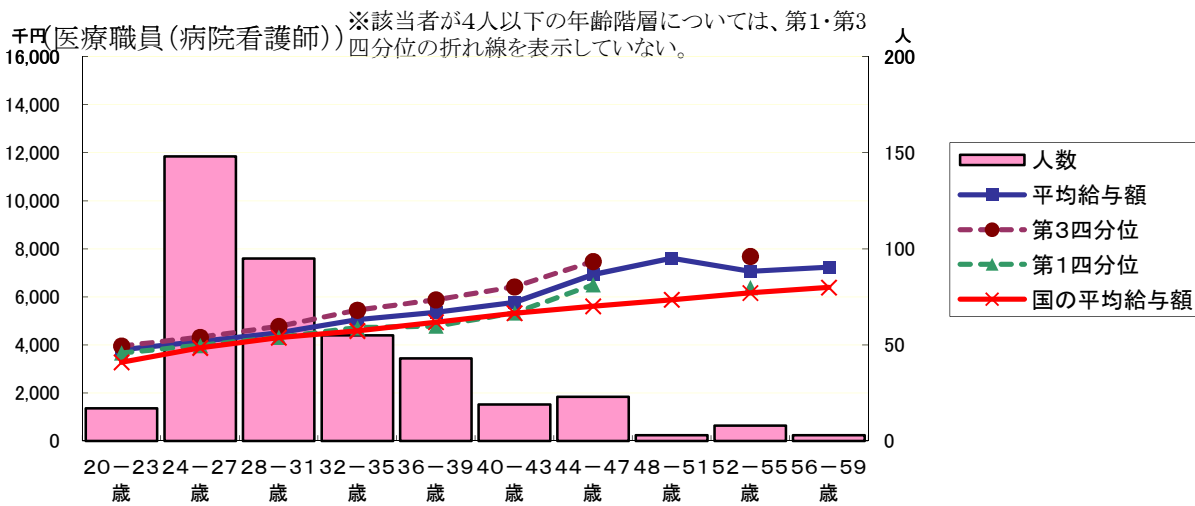
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
・研究部長	14	53.9	12,190	12,500	12,982		
・室長	43	47.7	8,754	9,436	10,287		
・室員	12	41.8	5,914	6,586	7,028		



(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	第3分位		第1分位	第3分位
・副院長	1	—	—	—	—	—	—
・部長	17	54.9	15,310	15,675	15,942		
・医長	47	48.6	13,844	14,101	14,704		
・医師	38	39.3	10,459	11,142	11,812		

副院長については在職人数が1人のため、個人情報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。



(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	第3分位		第1分位	第3分位
・副看護部長	2	—	—	—	—	—	—
・看護師長	21	46.1	7,041	7,311	7,625		
・副看護師長	66	38.2	5,246	5,747	6,061		
・看護師	325	29.5	4,043	4,417	4,606		

副看護部長については在職人数が2人のため、個人情報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。

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	5級	7級
標準的な職位		係員	係長	室長 専門職	課長	部長
人員 (割合)	36 人	12 人 (33.3%)	16 人 (44.4%)	3 人 (8.3%)	4 人 (11.1%)	1 人 (2.8%)
年齢(最高 ～最低)		50～22 歳	50～34 歳	52～46 歳	56～48 歳	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,391 ～2,033 千円	5,030 ～3,280 千円	6,040 ～5,684 千円	6,834 ～5,485 千円	
年間給与 額(最高～ 最低)		5,959 ～2,861 千円	6,995 ～4,617 千円	8,091 ～7,618 千円	9,168 ～6,611 千円	

(研究職員)

区分	計	1級
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	13 人	13 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		56～31 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		6,720 ～4,194 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		8,495 ～5,757 千円

(研究職員:年俸制)

区分	計	副所長等年俸1級	副所長等年俸2級	副所長等年俸3級
標準的な職位		室長	部長	副所長
人員 (割合)	56 人	41 人 (73.2%)	14 人 (25.0%)	1 人 (1.8%)
年齢(最高 ～最低)		59～39 歳	57～47 歳	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		8,749 ～5,950 千円	9,783 ～7,779 千円	
年間給与 額(最高～ 最低)		10,965 ～7,886 千円	13,101 ～10,450 千円	

(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)	43 人	43 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		59～32 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		9,590 ～7,677 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		12,274 ～9,722 千円

(医療職員(病院医師):年俸制)

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		医長	副院長 部長
人員 (割合)	60 人	46 人 (76.7%)	14 人 (23.3%)
年齢(最高 ～最低)		64～41 歳	61～48 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		12,280 ～10,537 千円	12,537 ～11,416 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		15,462 ～13,327 千円	16,908 ～14,878 千円

(医療職員(病院看護師))

区分	計	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長
人員 (割合)	414 人	331 人 (80.0%)	60 人 (14.5%)	22 人 (5.3%)	1 人 (0.2%)
年齢(最高 ～最低)		55～22 歳	58～29 歳	54～38 歳	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		5,086 ～2,512 千円	5,217 ～3,421 千円	6,096 ～4,536 千円	
年間給与 額(最高～ 最低)		6,977 ～3,511 千円	7,280 ～4,789 千円	8,280 ～6,143 千円	

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)	% 54.3	% 49.0	% 51.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.7	% 51.0	% 48.6
	最高～最低	% 45.7～45.7	% 51.0～51.0	% 48.6～48.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.6	% 51.3	% 55.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.4	% 48.7	% 44.6
	最高～最低	% 45.5～45.5	% 55.6～44.2	% 51.2～29.9

(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)	% 12.8	% 11.1	% 11.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 87.2	% 88.9	% 88.1
	最高～最低	% 100.0～36.9	% 100.0～45.0	% 100.0～41.4

(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)	% 0.0	% 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)	% 29.2	% 25.5	% 27.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 70.8	% 74.5	% 72.8
	最高～最低	% 100.0～37.3	% 100.0～43.6	% 100.0～40.8

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	% ～	% ～	% ～
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.5	% 50.4	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.5	% 49.6	% 45.2
	最高～最低	% 46.7～30.3	% 54.1～40.5	% 50.9～39.8

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))	99.2
対他法人(事務・技術職員)	94.3

(研究職員)

対国家公務員(研究職)	103.4
対他法人(研究職員)	103.6

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))	108.1
----------------	-------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	109.1
----------------	-------

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 99.2
	参考 地域勘案 100.0 学歴勘案 98.9 地域・学歴勘案 99.8
給与水準の適切性の検証	【主務大臣の検証結果】 国家公務員より低い水準であり、適切な取組が行われているものと認められる。
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 24.8% (国からの財政支出額 59億円、支出予算の総額 238億円：平成22年度予算) 【検証結果】 —
講ずる措置	引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在) 15.7%
	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 103.4	
	参考	地域勘案 102.0 学歴勘案 102.4 地域・学歴勘案 101.1
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>・当法人は国家公務員の給与に準じて地域手当を支給しているが、在勤地(吹田市)が3級地であり、全職員に対して12/100の率で支給している。</p> <p>・優秀な研究職員を確保するため、医師の資格を必要とする研究職員に対して医師に準じた医師手当を支給している。</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、国民の皆様になんか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。</p> <p>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、ラスパイレズ指数を用いて、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ている。</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 24.8% (国からの財政支出額 59億円、支出予算の総額 238億円:平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】 —</p>	
講ずる措置	<p>引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。</p> <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103.4、地域・学歴勘案101.1となることが見込まれるが、事業種別が研究を主としていることから、優秀な職員を確保する必要があり、特に医師の資格を必要とする研究職員に対して医師に準じた医師手当の支給等、処遇改善を行ったところである。今後も国家公務員の給与、公立・民間施設の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な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) 72.1%	
	②大卒以上の高学歴者の割合 100%	
	③比較対象職員の状況 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13人及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員欄の56人 計69人 69人の平均年齢47.9歳、平均年間給与額9,638千円	

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 108.1	
	参考	地域勘案 119.6 学歴勘案 108.1 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定量的な理由	<p>・優秀な医師を確保するため独法移行時に先行独法である国立病院機構に準じた給与面での処遇改善を行っている。</p> <p>○国の初任給調整手当と同旨である医師手当の増額</p> <p>○専門医資格に対する医師手当加算の支給</p> <p>・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。</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られる。</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 24.8% (国からの財政支出額 59億円、支出予算の総額 238億円：平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】 —</p>	
講ずる措置	<p>引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。</p> <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年度とはほぼ同様に、対国家公務員108.1、地域・学歴勘案119.6となることが見込まれるが、上述のとおり、医師確保が厳しい情勢のなか、優秀な医師を確保するための処遇改善が重要課題でもあり、国家公務員の医師給与、公立・民間医療機関の医師の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な水準の確保について検討する。</p> <p>(参考) 直近の医療経済実態調査結果(平成21年6月)職種別常勤職員1人当たり平均給料月額より一般病院医師の年収を推計 国立 1372万円(100.0)、公立1497万円(109.4)、医療法人1550万円(113.0)</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在) 51.1%	
	②大卒以上の高学歴者の割合 100%	
	③比較対象職員の状況 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43人及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員欄の61人 計104人 104人の平均年齢46.4歳、平均年間給与額13,410千円	

○病院看護師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 109.1	
	参考	地域勘案 103.6 学歴勘案 108.2 地域・学歴勘案 103.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>・当法人は国家公務員の給与に準じて地域手当を支給しているが、在勤地(吹田市)が3級地であり、全職員に対して12/100の率で支給している。</p> <p>・看護師長以上の職員については、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。</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、国民の皆様になんげいただけるように、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 24.8% (国からの財政支出額 59億円、支出予算の総額 238億円:平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】 -</p>	
講ずる措置	引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。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109.1、地域・学歴勘案103.8となることを見込まれるが、高度専門医療を担うナショナルセンターとして、優秀な看護師確保には非常に苦慮している現状から看護師の処遇改善が重要課題でもある。今後、国家公務員の給与、公立・民間医療機関の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な水準の確保について検討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103となるよう努力していく。	
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在) 4.8%	
	②大卒以上の高学歴者の割合 22.9%	

○支出総額(22決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合

支出総額	23,395百万円	31.09%
給与・報酬等支給総額	7,273百万円	

○管理職割合の改善の取組状況

管理職員については独立行政法人移行時に組織の見直しを行い、適正配置に努めている。

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22年度)からの増△減	
	(平成22年度)	(平成21年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	7,272,502	6,761,655	510,847	7.56	-	()
退職手当支給額 (B)	249,231	292,607	-43,376	-14.82	-	()
非常勤役職員等給与 (C)	1,402,119	1,153,774	248,345	21.52	-	()
福利厚生費 (D)	989,769	1,361,950	-372,181	-27.33	-	()
最広義人件費 (A+B+C+D)	9,913,621	9,569,986	343,635	3.6	-	()

注1: 本法人は、平成22年4月1日に設立されたことから、「中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減」欄は記載していない

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

①給与、報酬等支給総額

- ・良質な医療を効率的に提供していくため、医療従事者を増員(245, 234千円)
- ・研究職の医師手当の改善(33, 300千円)
- ・技能職の退職後不補充(△11, 618千円)

②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専門修練医の時給単価を改定
- ・循環器研究開発費による非常勤職員のインフラ化

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み状況

①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。

②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みを行う。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みを行う。

③人件費削減取組の進捗状況

(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)	6,761,655	7,272,502
人件費削減率 (%)		7.6
人件費削減率(補正值) (%)		9.1

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。

【国立循環器病研究センターにおける総人件費改革に係る状況】

○ 国立循環器病研究センターの総人件費は平成22年度72.7億円となっており、平成21年度比で7.6%(補正值9.1%)増となっている。

○ 今般の人件費の増加は、循環器病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、国立循環器病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。

(※:循環器病に係る治験の推進、救命救急センターやCCUの体制強化等)

○ 今後の対応として、引き続き、技能職の退職後不補充等により、事務・技能職の人件費の更なる削減に努める。また、救急医や外科医、産科医等の適切な配置や臓器移植の取組の強化等により、病院収支の更なる向上に努める。外部研究費等の獲得についても努力するほか、研究体制の強化についても、治験・臨床研究の数や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循環器病研究センターが、より一層の成果を發揮できるよう、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年度の総人件費については、平成21年度比7.6%(補正值9.1%)増となっているが、これは、循環器病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等と認識している。

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、脳卒中、心筋梗塞等の循環器疾患の新たな診断法や治療法の開発等に向けて治験・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10億円の黒字)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、国立循環器病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