

様式 1 公表されるべき事項

別 添

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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬への業績反映の状況について

厚生労働省独立行政法人評価委員会の業績評価結果から、役員報酬規程により業績年俸の増額ができるどころ、社会情勢等を総合的に勘案して去年と同水準とした。

法人の長の報酬水準の妥当性について

【法人による判断】

国立循環器病研究センターは、循環器病に係る医療に関し、調査、研究及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、循環器病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、我が国の循環器病に係る研究、医療水準の向上を目指して、病院、研究所、研究開発基盤センター、バイオバンク、循環器病統合情報センター及び事務部門等の1,100人を超える常勤職員のほか、レジデント、循環器病専門修練医や流動研究員などを統率して、循環器病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。

なお、研究開発を主要な業務をする他NC法人の長の報酬水準についても概ね当法人と同程度である。

こうした職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

【主務大臣の検証結果】

理事長の職務内容の特性や他法人の報酬水準との比較を勘案すると、妥当な報酬水準であると考える。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

	<p>平成24年度から継続</p> <ul style="list-style-type: none">・平成23年度人事院勧告に準拠し、指定職俸給表引き下げ改定(△0.5%)に相当する基本年俸額(月例年俸額及び業績年俸額)の引き下げを行った。・国家公務員給与に関する臨時特例法に基づく給与減額支給措置に相当する特例措置を定め、月例年俸、地域手当及び業績年俸の支給額から9.77%に相当する額を減ずることとした。
理事	同上
理事(非常勤)	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25年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	16,377	10,654	4,125	1,598 (地域手当)			
A理事	15,202	9,875	3,822	1,481 (地域手当) 24 (通勤手当)			
B理事 (非常勤)	720	0	0	0 ()			
C理事 (非常勤)	780	0	0	0 ()			
A監事 (非常勤)	2,640	2,640	0	0 ()			
B監事 (非常勤)	1,500	1,500	0	0 ()			

注1:「地域手当」とは、民間の賃金水準が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 役員退職手当の支給状況(平成25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A						該当者なし	
理事B (非常勤)						該当者なし	
理事C (非常勤)						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する。

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。

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	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る。(増減額は翌年度に引継ぎ、増額は標準業績年俸1.5倍上限、減額は25%を下限)
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25年度における給与制度の主な改正点

○給与減額改正の実施(24年度から継続)

①人事院勧告を踏まえ基本給月額、月例年俸の引き下げ(平均0.23%)を行った。
(医師を除く)(H24.5.1から実施)

②国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえ、下記減額措置を実施(24年度から継続)

・基本給月額、月例年俸額

病院長、副院長等(副院長・部長)、副所長等(副所長・部長)、任期付年俸5号俸、
看護部長、事務部門部長以上 ⇒ △9.77%

薬剤部長 ⇒ △7.77%

医長・室長、研究室長 ⇒ △4.77%

・役職手当 ⇒ 上記職員に対し一律△10%

・業績年俸、業績手当 ⇒ 上記職員に対し一律△9.77%

・地域手当等の基本給月額又は月例年俸額に連動する手当の月額は、減額後の基本給月額等の月額より算出する。

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25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 669	歳 36.0	千円 5,465	千円 4,200	千円 113	千円 1,265
事務・技術	人 41	歳 42.8	千円 6,302	千円 4,774	千円 198	千円 1,528
研究職種	人 10	歳 44.9	千円 6,614	千円 4,984	千円 46	千円 1,630
医療職種 (病院医師)	人 42	歳 40.0	千円 11,384	千円 9,019	千円 53	千円 2,365
医療職種 (病院看護師)	人 412	歳 32.7	千円 4,804	千円 3,689	千円 91	千円 1,115
技能職種 (看護補助者等)	人 30	歳 51.7	千円 5,386	千円 4,046	千円 117	千円 1,340
医療職種 (医療技術職)	人 130	歳 38.6	千円 5,336	千円 4,076	千円 179	千円 1,260
福祉職種 (児童指導員等)	人 4	歳 36.8	千円 4,612	千円 3,475	千円 145	千円 1,137

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。

任期付職員	人 14	歳 37.1	千円 6,384	千円 4,838	千円 86	千円 1,546
研究職種	人 11	歳 37.2	千円 5,746	千円 4,263	千円 108	千円 1,483
医療職種 (病院医師)	人 2	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
医療職種 (病院看護師)	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

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。

注2:「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」については在職人数が2人以下のため、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25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」、「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25年度を通じて在職し、かつ、平成26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(年俸制)	128	51.0	11,806	9,301	72	2,505
院長等	1	—	—	—	—	—
副院長等 (副院長・部長・医長)	66	51.1	13,810	10,991	71	2,819
副所長等 (副所長・部長・室長)	61	50.6	9,576	7,437	73	2,139

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2人以下のため、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25年度の年間給与額(平均)については記載していない。

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員(年俸制)	11	47.0	10,692	8,406	101	2,286
任期付職員	5	47.5	8,755	6,762	126	1,993
研究職種	1	—	—	—	—	—
医療職種 (病院医師)	5	47.7	12,881	10,155	43	2,726

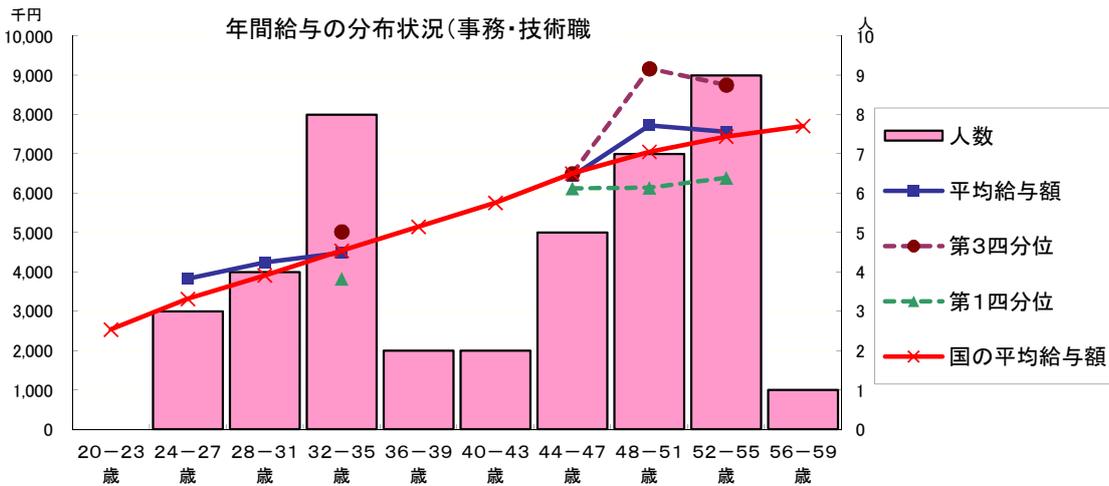
注1:上記以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

注2:「研究職種」については在職人数が2人以下のため、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25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」、「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、表に記載していない。
 ・平成25年度を通じて在職し、かつ、平成26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))〔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・技術職員)



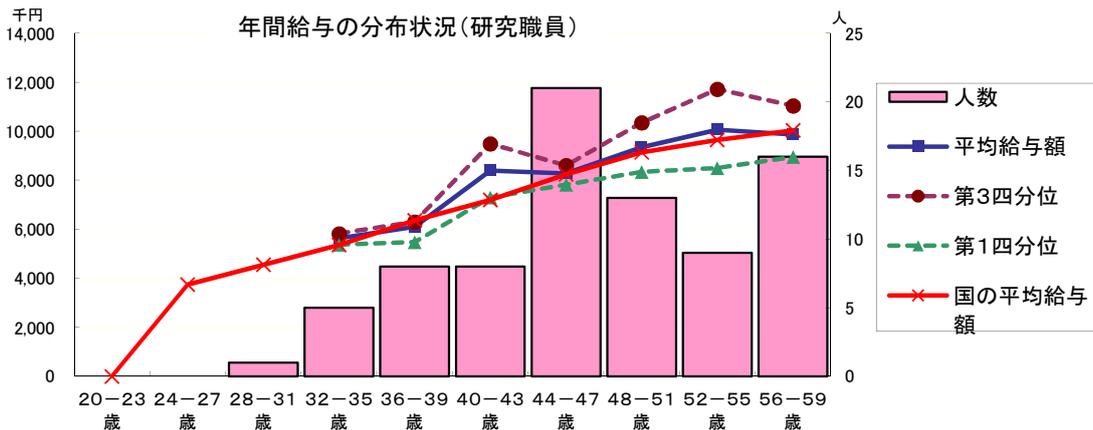
注1:該当事が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線を表示していない。
注2:「36-39歳」、「40-43歳」、「56-59歳」については、該当事が2人以下のため、個人情報が特定されるおそれがあることから平均給与額の折れ線を表示していない。

(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
			第1分位	第3分位	
・部長	2	—	—	—	—
・課長	5	54.3	8,723	9,157	8,892
・課長補佐	4	48.8	—	—	7,662
・係長	16	42.7	5,025	6,394	5,724
・係員	14	35.6	3,832	5,007	4,453

注1:部長については在職人数が2人以下のため、個人情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。
注2:課長補佐は該当事が4人以下のため、第1・第3四分位については記載していない。

(研究職員)

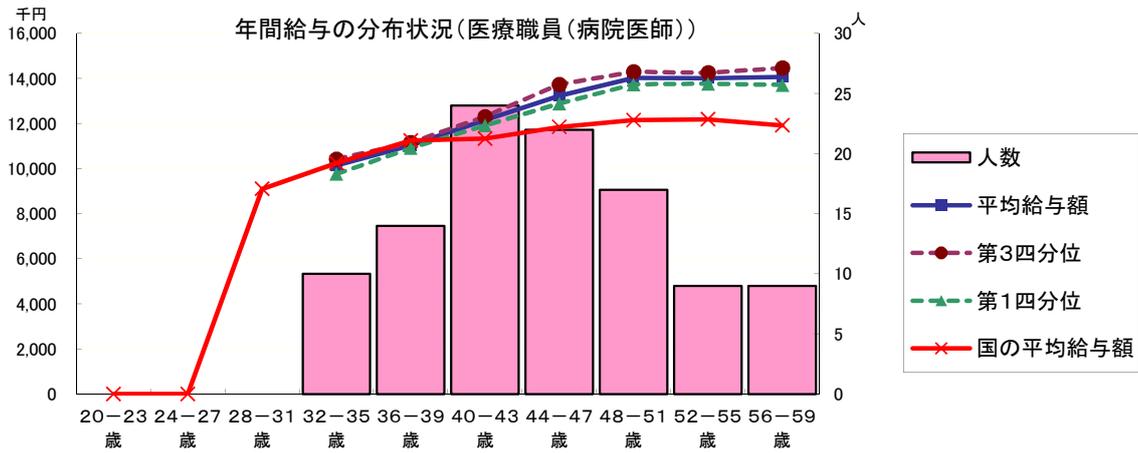


注1:該当事が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線を表示していない。
注2:「28-31歳」については、該当事が2人以下のため、個人情報が特定されるおそれがあることから平均給与額の折れ線を表示していない。

(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
			第1分位	第3分位	
・研究部長	16	56.1	10,622	11,745	11,294
・室長	46	48.4	8,156	9,706	8,873
・研究員	21	40.9	5,581	6,306	6,081

(医療職員(病院医師))

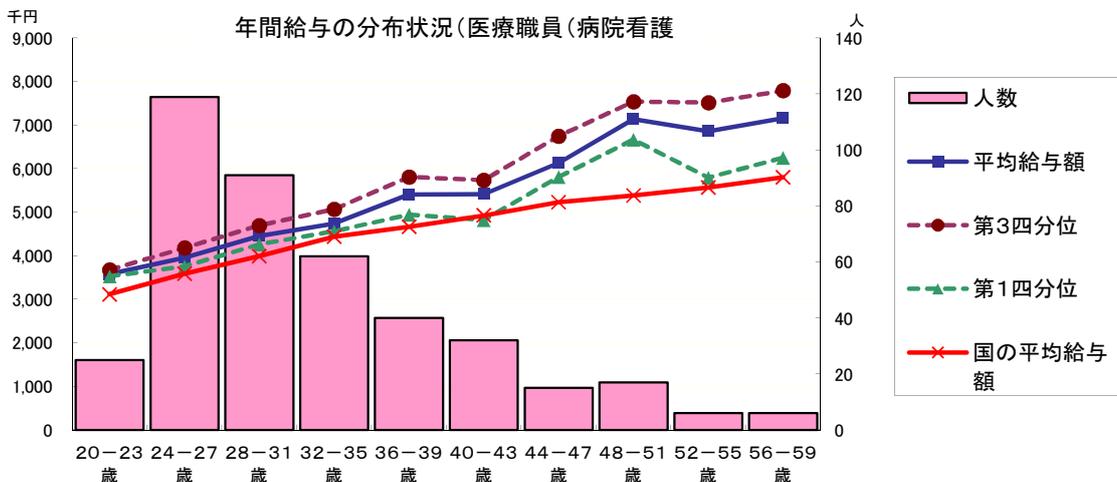


(医療職員(病院医師))

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	第3分位		
・副院長	2	—	—	—	—	—
・部長	21	57.4	14,021	14,232	14,465	14,665
・医長	48	47.7	12,898	13,364	13,860	14,360
・医師	44	39.9	10,807	11,305	11,995	12,495

注:副院長については在職人数が2人以下のため、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))



(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		
・看護部長	1	—	—	—	—	—
・副看護部長	3	52.5	—	8,195	—	—
・看護師長	22	48.3	6,973	7,195	7,518	7,918
・副看護師長	58	37.9	5,063	5,557	5,911	6,311
・看護師	329	30.5	3,832	4,354	4,693	5,193

注1:看護部長については在職人数が2人以下のため、個人情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

注2:副看護部長は該当者が4人以下のため、第1・第3四分位については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成26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	8級
標準的な職位		係員	係長	専門職	課長	部長	局長
人員 (割合)	41 人	14 人 (34.1%)	16 人 (39.0%)	4 人 (9.8%)	5 人 (12.2%)	1 人 (2.4%)	1 人 (2.4%)
年齢(最高～最低)		53～25 歳	53～30 歳	55～43 歳	58～49 歳	— 歳	— 歳
所定内給与年額(最高～最低)		4,422～ 2,730 千円	5,096～ 3,144 千円	5,963～ 5,640 千円	7,077～ 6,492 千円	— 千円	— 千円
年間給与額(最高～最低)		5,772～ 3,519 千円	6,804～ 4,229 千円	7,797～ 7,497 千円	9,172～ 8,651 千円	— 千円	— 千円

※7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	1級
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	10 人	10 人 (100.0%)
年齢(最高～最低)		59～36 歳
所定内給与年額(最高～最低)		6,596～ 4,322 千円
年間給与額(最高～最低)		8,297～ 5,706 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)	61 人	45 人 (73.8%)	15 人 (24.6%)	1 人 (1.6%)
年齢(最高～最低)		58～38 歳	60～50 歳	— 歳
所定内給与年額(最高～最低)		8,431～ 5,731 千円	9,265～ 7,308 千円	— 千円
年間給与額(最高～最低)		10,454～ 7,308 千円	12,356～ 9,576 千円	— 千円

※副所長等年俸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。

(研究職員・任期付)

区分	計	1級
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	11 人	11 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		50～28 歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		4,623～ 3,632 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		6,205～ 4,774 千円

(研究職員・年俸制かつ任期付)

区分	計	副所長等年俸1級
標準的な職位		室長
人員 (割合)	1 人	1 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		— 歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		— 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		— 千円

※副所長等年俸1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	1級
標準的な職位		医師
人員 (割合)	42 人	42 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		62～32 歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		9,823～ 7,553 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		12,687～ 9,249 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	部長
人員 (割合)	66人	45人 (68.2%)	21人 (31.8%)
年齢(最高～最低)		59～39歳	64～49歳
所定内給与年額(最高～最低)		11,533～9,161千円	11,891～10,309千円
年間給与額(最高～最低)		14,373～11,611千円	15,601～13,391千円

(医療職員(病院医師)・任期付)

区分	計	1級
標準的な職位		医師
人員 (割合)	2人	2人 (100.0%)
年齢(最高～最低)		—歳
所定内給与年額(最高～最低)		—千円
年間給与額(最高～最低)		—千円

※1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)・年俸制かつ任期付)

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		室長	部長
人員 (割合)	5人	3人 (60.0%)	2人 (40.0%)
年齢(最高～最低)		43～40歳	—歳
所定内給与年額(最高～最低)		10,452～9,070千円	—千円
年間給与額(最高～最低)		12,795～11,460千円	—千円

※副院長等年俸2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(病院看護師))

区分	計	2級	3級	4級	5級	7級
標準的な職位		看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長
人員 (割合)	412 人	338 人 (82.0%)	48 人 (11.7%)	22 人 (5.3%)	3 人 (0.7%)	1 人 (0.2%)
年齢(最高 ～最低)		58～22 歳	52～31 歳	57～38 歳	54～51 歳	— 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,879～ 2,541 千円	5,167～ 3,515 千円	6,008～ 4,709 千円	6,789～ 5,985 千円	— 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		6,482～ 3,373 千円	6,858～ 4,667 千円	7,793～ 6,161 千円	8,764～ 7,837 千円	— 千円

※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。

(医療職員(病院看護師)・任期付)

区分	計	2級
標準的な職位		看護師
人員 (割合)	1 人	1 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		— 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		— 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		— 千円

※2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25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)	% 52.8	% 56.2	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.2	% 43.8	% 45.5
	最高～最低	% 51.7～43.7	% 47.4～40.6	% 49.5～42.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.3	% 65.5	% 64.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.7	% 34.5	% 36.0
	最高～最低	% 44.1～34.4	% 46.6～30.2	% 42.5～32.5

(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)	% 60.7	% 63.9	% 62.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.3	% 36.1	% 37.7
	最高～最低	% 44.1～34.6	% 46.6～30.1	% 45.5～32.3

(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)	% 2.8	% 2.5	% 2.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 97.2	% 97.5	% 97.3
	最高～最低	% 100.0～35.4	% 100.0～38.7	% 100.0～37.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.3	% 63.8	% 62.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.7	% 36.2	% 37.9
	最高～最低	% 44.1～35.5	% 40.3～30.9	% 42.2～33.2

(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)	% 54.2	% 57.9	% 56.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.8	% 42.1	% 43.9
	最高～最低	% 52.3～44.4	% 45.1～40.9	% 48.7～42.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.0	% 67.6	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.0	% 32.4	% 34.6
	最高～最低	% 44.1～33.6	% 40.3～29.2	% 42.2～31.4

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))

104.2

対他法人(事務・技術職員)

100.0

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

102.0

対他法人(研究職員)

103.3

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

109.4

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

112.8

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(「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	対国家公務員 104.2	
	参考	地域勘案 105.6 学歴勘案 102.9 地域・学歴勘案 104.9
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	・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。 ・国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえた減額措置について、当法人では、部長以上(△9.77%)のみを対象としていたため。	
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 18.1%】 (国からの財政支出額 46.1億円、支出予算の総額 255.1億円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 26.8%(常勤職員数41名中11名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 68.3%(常勤職員数41名中28名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.9%】 (支出総額 273.6億円、給与・報酬等支給総額 79.0億円：平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 平成25年度における数値は、国家公務員の水準を上回っている。 当法人の使命は、循環器病に係る医療に関し、調査、研究及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する医療の提供、技術者の研修等を行うことにより循環器病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である。民間医療法人の事務職員年間平均給与額は、3,796千円(平成25年実施第19回医療経済実態調査)であるが、類似の業務を行っている他の法人における年間平均給与額は、5,534～6,156千円となっている。 本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。 国の財政支出は、年額46.1億円であるが、事務・技術職員の人件費については、大部分が事業収益で賄われており、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。 累積欠損も0円であり、給与水準が国に比べて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られる。 事務・技術職における管理職の割合は、26.8%と国の俸給の特別調整額対象者割合(17.1%)を上回っているが、病院、研究事業の特性からセンター内の各職場ごとに管理する職員を配置する必要があるためである。 大卒者以上の高学歴者の割合68.3%と、国(54.1%)と比較し高くなっている。 また、支出総額に占める給与・報酬等支給額割合は28.9%となっている。 (主務大臣の検証結果) 平成23年度の数値、平成25年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えることから、一層の給付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	平成25年度をもって終了した給与特例の対象が、国家公務員は全職種であったのに対し、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定していたため、平成26年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、前年度を下回るが見込まれるが、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検討を行い、平成26年度(平成27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以下となるよう努力していく。	

○研究職員

項目	内容									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 102.0</p> <table border="1" data-bbox="603 215 991 297"> <tr> <td data-bbox="603 215 722 253">参考</td> <td data-bbox="722 215 882 253">地域勘案</td> <td data-bbox="882 215 1228 253">102.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="722 253 882 291">学歴勘案</td> <td data-bbox="882 253 1228 291">101.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="722 291 882 297">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="882 291 1228 297">102.1</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	102.7		学歴勘案	101.4		地域・学歴勘案	102.1
参考	地域勘案	102.7								
	学歴勘案	101.4								
	地域・学歴勘案	102.1								
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえた減額措置について、当法人では、年俸制職員(部長以上△9.77%、室長△4.77%)のみを対象としていたため。 									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 18.1%】 (国からの財政支出額 46.1億円、支出予算の総額 255.1億円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 74.1%(常勤職員数81名中61名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数81名中81名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.9%】 (支出総額 273.6億円、給与・報酬等支給総額 79.0億円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 平成25年度における数値は、国家公務員の水準を上回っている。 当法人の使命は、循環器病に係る医療に関し、調査、研究及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する医療の提供、技術者の研修等を行うことにより循環器病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である。類似の業務を行っている他の法人における年間平均給与額は、年俸制職員12,980千円、年俸制以外9,800～8,660千円程度となっている。 本法人が必要な人材を確保するためには、競合する他の研究機関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。 累積欠損も0円であり、給与水準が国に比べて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られる。 研究職員における管理職の割合は、74.1%と国の俸給の特別調整額対象者割合(76.3%)と同程度である。 また、支出総額に占める給与・報酬等支給額割合は28.9%となっている。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 平成23年度の数値は、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おり、平成25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なされておらず、公務員の給与特例措置への対応を勘案すれば、地域・学歴を勘案した場合には、公務員の水準を大きく上回っているとは考えられないが、今後とも適正な給付水準の在り方について、検討を進めていただきたい。</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>平成25年度をもって終了した給与特例の対象が、国家公務員は全職種であったのに対し、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定していたため、平成26年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、前年度を下回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、平成26年度(平成27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>									

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 109.4	
	参考	地域勘案 121.3 学歴勘案 109.4 地域・学歴勘案 121.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<ul style="list-style-type: none"> ・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支給を行っている。 ○国の初任給調整手当と同旨である医師手当を支給している。(国の3級地:183,100円、当法人:209,600円(1年目の金額)) ○専門医資格に対する医師手当加算を支給している(最大月10,000円加算)。 ・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。 ・国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえた減額措置について、当法人では、年俸制職員(部長以上△9.77%、医長△4.77%)のみを対象としていたため。 	
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 18.1%】 (国からの財政支出額 46.1億円、支出予算の総額 255.1億円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 59.0%(常勤職員数105名中62名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数105名中105名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.9%】 (支出総額 273.6億円、給与・報酬等支給総額 79.0億円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果)</p> <p>平成25年度における数値は、国家公務員の水準を上回っている。</p> <p>当法人の使命は、循環器病に係る医療に関し、調査、研究及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する医療の提供、技術者の研修等を行うことにより循環器病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である。民間医療法人の医師の年間平均給与額は、15,897千円(平成25年実施第19回医療経済実態調査)であるが、類似の業務を行っている他の法人における年間平均給与額は、年俸制職員15,840千円、年俸制以外11,430千円程度となっている。</p> <p>本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>国の財政支出は、年額46.1億円であるが、病院医師の人件費については、大部分が事業収益で賄われており、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。</p> <p>累積欠損も0円であり、給与水準が国に比べて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られる。</p> <p>病院医師における管理職の割合は、59.0%と国の俸給の特別調整額対象者割合(14.9%)を上回っているが、病院事業の特性から各職場ごとに管理する職員を配置する必要があるためである。</p> <p>また、支出総額に占める給与・報酬等支給額割合は28.9%となっている。</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、医療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、特に配慮すべき考えられる。</p> <p>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>	
講ずる措置	<p>平成25年度をもって終了した給与特例の対象が、国家公務員は全職種であったのに対し、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定していたため、平成26年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、前年度を下回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い、平成26年度(平成27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121以下となるよう努力していく。</p>	

○病院看護師

項目	内容	
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 112.8</p>	
	<p>参考</p>	<p>地域勘案 106.8 学歴勘案 113.5 地域・学歴勘案 107.2</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>・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。 ・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。 ・国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえた減額措置について、当法人では、看護部長(△9.77%)のみを対象としていたため。</p>	
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 18.1%】 (国からの財政支出額 46.1億円、支出予算の総額 255.1億円:平成25年度予算) 【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】 【管理職の割合 6.3%(常勤職員数413名中26名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 30.8%(常勤職員数413名中127名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.9%】 (支出総額 273.6億円、給与・報酬等支給総額 79.0億円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 平成25年度における数値は、国家公務員の水準を上回っている。 当法人の使命は、循環器病に係る医療に関し、調査、研究及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する医療の提供、技術者の研修等を行うことにより循環器病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である。民間医療法人の看護職員年間平均給与額は、4,395千円(平成25年実施第19回医療経済実態調査)であるが、類似の業務を行っている他の法人における年間平均給与額は、4,820～5,550千円となっている。 本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。 国の財政支出は、年額46.1億円であるが、病院看護師の件費については、大部分が事業収益で賄われており、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。 累積欠損も0円であり、給与水準が国に比べて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られる。 病院看護師における管理職の割合は、6.3%と国の俸給の特別調整額対象者割合(0.8%)を上回っているが、病院事業の特性から各職場ごとに管理する職員を配置する必要があるためである。 また、支出総額に占める給与・報酬等支給額割合は28.9%となっている。 (主務大臣の検証結果) 平成23年度の数値、平成25年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であるとされることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。</p>	
<p>講ずる措置</p>	<p>平成25年度をもって終了した給与特例の対象が、国家公務員は全職種であったのに対し、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定していたため、平成26年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、前年度を下回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い、平成26年度(平成27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107以下となるよう努力していく。</p>	

○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10人、任期付職員欄の11人及び年俸制適用者に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員(副所長等)の61人、任期付職員の1人 83人の平均年齢48.0歳、平均年間給与額8,710千円

・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42人、任期付職員欄の2人及び年俸制適用者に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員(副院長等)の66人、任期付職員の5人 計115人 115人の平均年齢46.7歳、平均年間給与額12,831千円

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年 度)	前年度 (平成24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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	7,904,029	7,760,626	143,403	(1.8)	631,527	(8.7)
退職手当支給額 (B)	212,978	240,733	△27,755	(△11.5)	△36,253	(△14.5)
非常勤役職員等給与 (C)	1,955,289	1,879,719	75,570	(4.0)	553,170	(39.5)
福利厚生費 (D)	1,495,576	1,411,873	83,703	(5.3)	50,587	(51.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	11,567,872	11,292,951	274,921	(2.4)	1,654,251	(16.7)

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

- ・技能職職員退職後不補充による減

- ・良質な医療の効率的提供のため医療従事者(看護師及び医療技術職員)増員による増

- ・小児療養環境整備のための病棟保育士増員による増

②最広義人件費の主な増減要因等

- ・退職者(退職手当支給対象者)の減 112人→95人

- ・非常勤職員の増(医師、医療技術職員、看護師、研究員、事務助手等)

- ・給与、報酬等支給総額の増に伴う共済組合負担金等の増

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし