

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

役員報酬水準を検討するにあたって、当法人と同じく、研究開発を主要な業務とする他のNC法人のうち、常勤職員数(当法人1,100人)で比較的同等と認められる以下の法人等を参考とした。

○国立成育医療研究センター…当該法人は、同じナショナルセンターとして研究開発を実施している(常勤職員数1,000人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は、17,015千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された年俸額は、11,808,000円であり、当法人と同額である。また、非常勤役員の報酬額は、1日あたり60,000円であり、当法人と同額である。

○国立長寿医療研究センター…当該法人は、同じナショナルセンターとして研究開発を実施している(常勤職員数800人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は、17,536千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された年俸額は、11,808,000円であり、当法人と同額である。また、常勤理事の年俸額は、10,944,000円、非常勤役員の報酬額は1日あたり60,000円であり、当法人と同額である。

② 平成26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、業績年俸について当該役員に適用される号俸に応じた業績年俸額に、前年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会の業績評価を踏まえ、評価結果に応じた割合(100分の120～100分の80)を乗じて得た額としている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

常勤役員報酬支給基準は、月例年俸及び業績年俸から構成されている。月額については、国立循環器病研究センター役員報酬規程に則り、月例年俸額(11,808,000円)の12分の1の額に地域手当(月例給に100分の15を乗じて得た額)を加算して算出している。業績年俸についても、国立循環器病研究センター役員報酬規程に則り、当該常勤役員の前年度の業績年俸の額に、前年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会の業績評価を踏まえ、評価結果に応じた割合(100分の120～100分の80)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。

平成26年度においては、平成26年人事院勧告に基づく国家公務員給与法指定職の改定に準拠し、業績年俸の引き上げ(年間0.15ヶ月分)及び、通勤手当のうち、自動車等の通勤用具を使用する場合の額の引き上げ(100円～7,100円)を実施した。

また、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ていた(平成24年6月1日改定)措置が、平成26年3月31日で終了した。

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26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	18,848	11,808	5,269	1,771 (地域手当)			
A理事	17,493	10,944	4,883	1,642 24 (地域手当) (通勤手当)			
B理事 (非常勤)	720	720		()			
C理事 (非常勤)	540	540		()			
A監事 (非常勤)	2,760	2,760		()			
B監事 (非常勤)	1,560	1,560		()	4月1日		

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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

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置された法人である。

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、研究所、病院、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、創薬オミックス解析センター等の各部門1,100名を超える常勤職員のほか、レジデントや専門修練医などを統率して、循環器病疾患の分野における研究、臨床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。

研究開発を主要な業務とする他の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り、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。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、S(14項目中S評価8項目、A評価6項目)であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

当法人の理事は、理事長を補佐し、当法人の業務を掌理することである。理事職についても、理事長と同様に管理職としての経験やリーダーシップ、複数の組織や多様な職種を管理する十分なマネジメント能力が必要とされている。

理事の報酬水準についても、法人の長と同じく、研究開発を主要な業務とする他のNC法人の理事の報酬水準と同程度であり、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。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、S(14項目中S評価8項目、A評価6項目)であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事(非常勤)

当法人の理事は、理事長を補佐し、当法人の業務を掌理することである。理事職についても、理事長と同様に管理職としての経験やリーダーシップ、複数の組織や多様な職種を管理する十分なマネジメント能力が必要とされている。

非常勤理事の報酬水準についても、研究開発を主要な業務とする他のNC法人の非常勤理事の報酬水準と同程度であり、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。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、S(14項目中S評価8項目、A評価6項目)であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

監事(非常勤)

当法人の監事は、当法人の業務運営、会計経理が適正かつ効率的、効果的におこなわれているかを監査する任務を負っており、財務状況や決算状況の適切な監査を実施するため、監査業務に精通していること、常勤職員・非常勤職員併せて1,700人規模の組織の監査を遂行しうるリーダーシップが必要とされている。

非常勤監事の報酬水準についても、研究開発を主要な業務とする他のNC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。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、S(14項目中S評価8項目、A評価6項目)であり、この点を踏まえても、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、研究開発を主要な業務とする他法人の役員の報酬額と比較しても妥当な水準であると考え。また、役員の職務内容の特性や平成25年度業務実績評価結果に鑑みても妥当な報酬水準であると考え。

4 役員退職手当の支給状況(平成26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
	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:「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	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:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

常勤役員の業績年俸の額については、厚生労働省独立行政法人評価委員会の業績評価結果に応じた割合を乗じることとしていたが、平成27年度以降は、厚生労働大臣の業績評価結果に基づくこととなっており、今後も継続していく予定である。

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、循環器病にかかる政策医療を担う国立高度専門医療研究センターであり、厚生労働省直属の機関から独立行政法人化したものである。職員の業務は、独法化以前と同様の業務を行っており、政策医療を担う先行独法である国立病院機構の職員の給与水準と同様に、当法人の給与水準についても国家公務員の給与を考慮して決定している。
- ・国家公務員…平成26年国家公務員給与等実態調査での各俸給表における平均給与月額
は下記のとおりである。
行政職俸給表(一)…408,472円、研究職俸給表…553,545円
医療職俸給表(一)…815,422円、医療職俸給表(三)…345,048円
全職員の平均給与月額…415,426円

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、平成22年の独立法人化当初より、業績手当の業績反映部分について、業績評価による職員の勤務成績を反映している。業績手当(年間4.1月)のうち、職員の勤務成績を反映させる割合は、1.5月(役職手当の支給を受けている職員は1.9月)である。また、年俸制職員に支給する業績年俸についても、職員の業績評価を反映させており、前年度業績年俸額のうち個人評価を反映させる割合は、副所長・副院長:50%、部長:80%、室長・医長:20%とし、評価に応じて、+20%～-20%の増減率を適用している。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

国立循環器病研究センター職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、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、業績手当、医師手当、研究員調整手当、専門看護手当)としている。

業績手当(基礎的支給部分)については、基礎的支給部分算定基礎額(基本給+扶養手当+地域手当+研究員調整手当)に、6月に支給する場合においては100分の122.5(役職手当の支給を受けている職員は100分の102.5)、12月に支給する場合においては100分の137.5(役職手当の支給を受けている職員は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。

なお、平成26年度では、①基本給表の引き上げ(+0.64%)、自動車等の通勤用具を使用している職員の通勤手当の引き上げ(通勤距離に応じて、100円～7,100円)、③業績手当の年間支給割合の引き上げ(3.95月→4.1月)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	平成26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	711	36.1	5,572	4,246	120	1,326
事務・技術	43	43.9	6,751	5,086	209	1,665
研究職種	8	45.1	6,690	5,017	59	1,673
医療職種 (病院医師)	44	40.5	11,601	9,135	38	2,466
医療職種 (病院看護師)	439	32.8	4,925	3,737	96	1,188
技能職種 (看護補助者等)	27	51.9	5,246	3,953	125	1,293
医療職種 (医療技術職)	145	38.7	5,379	4,090	191	1,289
福祉職種 (ソーシャルワーカー等)	5	36.5	4,720	3,539	163	1,181

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。

任期付職員	18	38.3	6,212	4,689	114	1,523
事務・技術	1	—	—	—	—	—
研究職種	9	40.4	6,364	4,700	102	1,664
医療職種 (病院医師)	1	—	—	—	—	—
医療職種 (病院看護師)	7	33.9	5,059	3,877	142	1,182

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:「事務・技術」及び「医療職種(病院医師)」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26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26年度を通じて在職し、かつ、平成27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)	124	51.1	12,905	9,966	84	2,939
院長等	1	—	—	—	—	—
副院長等 (副院長・部長・医長)	66	50.9	15,001	11,704	79	3,297
副所長等 (副所長・部長・室長)	57	51.1	10,391	7,904	88	2,487

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26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)	7	55.1	14,015	10,716	109	3,299
副院長等 (副院長・部長・医長)	5	57.3	15,240	11,610	59	3,630
副所長等 (副所長・部長・室長)	1	—	—	—	—	—
任期付職員	1	—	—	—	—	—

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。

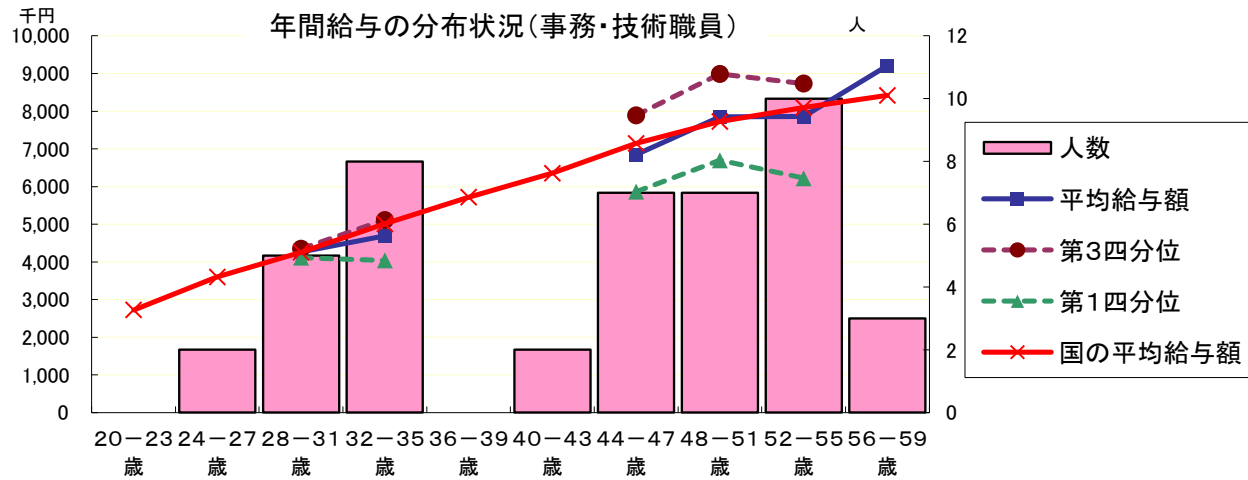
注2: 「研究職種」については在職人数が1人のため、個人情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び平成26年度の年間給与額(平均)については記載していない。

・「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26年度を通じて在職し、かつ、平成27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。〕

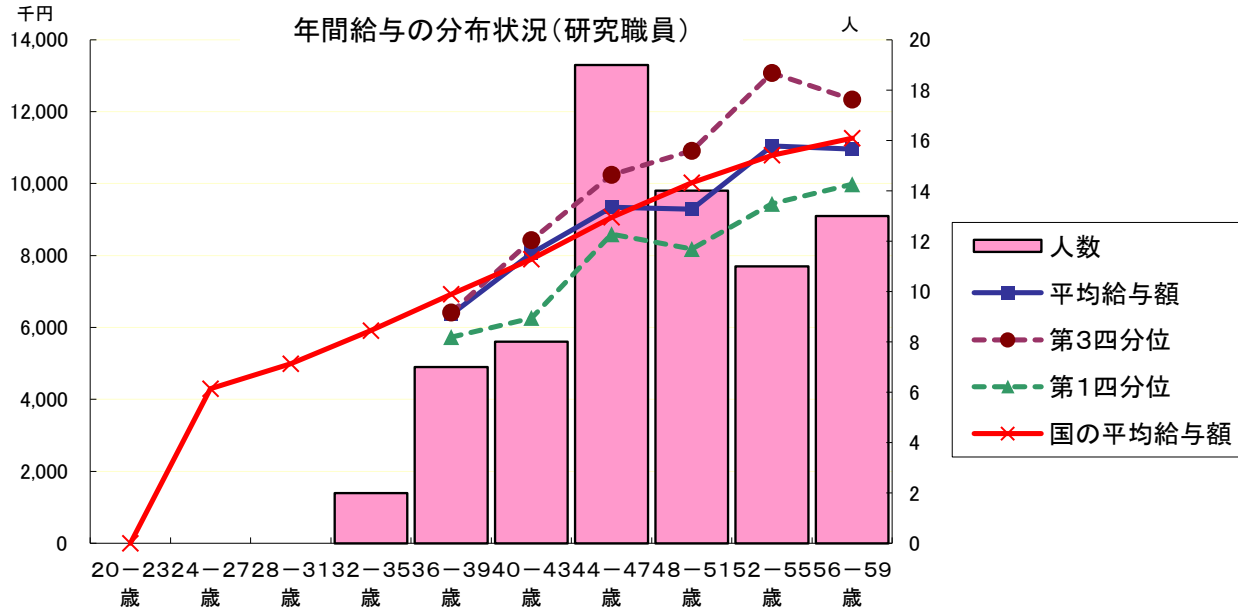
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

(事務・技術職員)



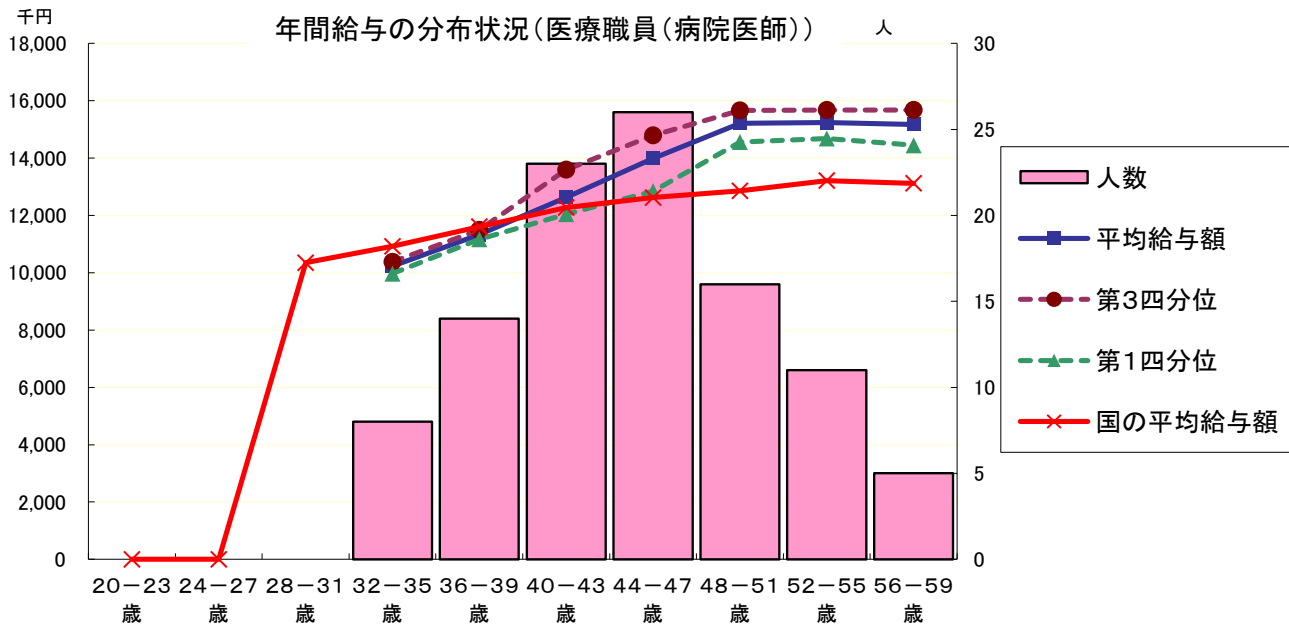
※1. 該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線を表示していない。
 ※2. 「24-27歳」「40-43歳」については、該当者が2人以下のため個人情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額の折れ線を表示していない。
 ※3. 「20-23歳」「36-39歳」については、該当がない。

(研究職員)



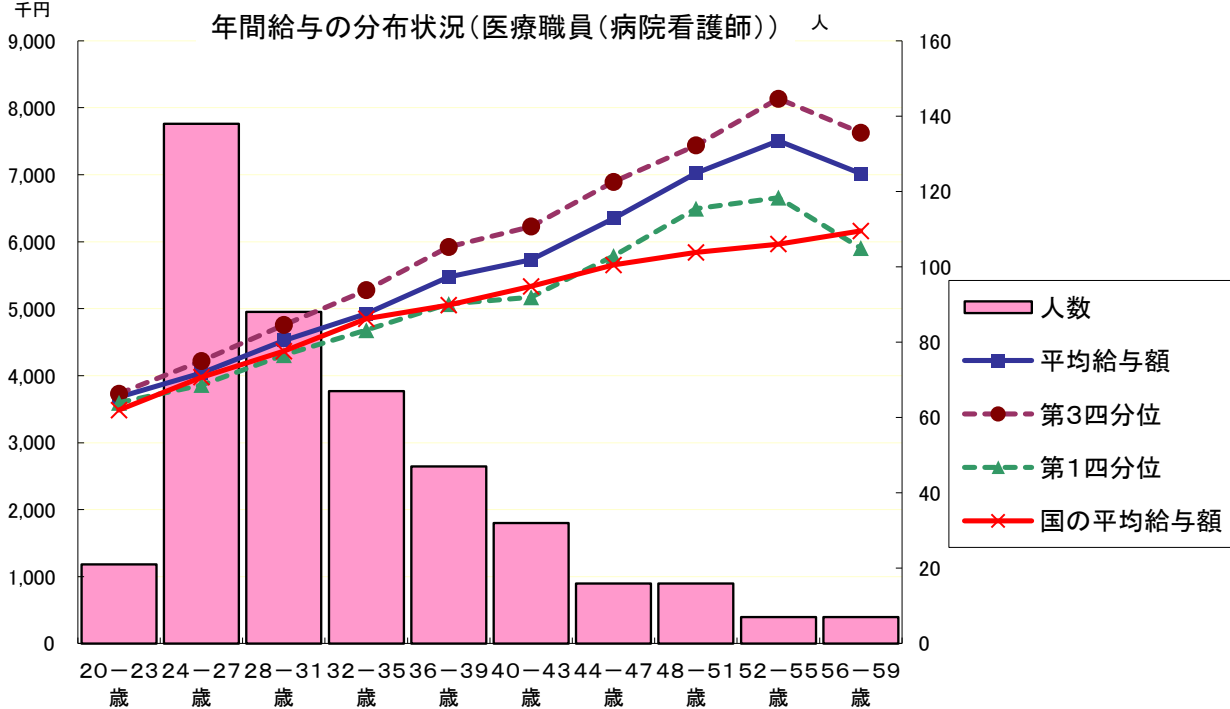
※1. 該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線を表示していない。
 ※2. 「32-35歳」については、該当者が2人以下のため個人情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額の折れ線を表示していない。
 ※3. 「20-23歳」「24-27歳」「28-31歳」については、該当がない。

(医療職員(病院医師))



※1. 「20-23歳」「24-27歳」「28-31歳」については、該当がない。

(医療職員(病院看護師))



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
部長	3	53.8	11,522	—
課長	6	52.0	8,961	9,464～8,570
課長補佐	6	48.7	7,743	7,899～7,365
係長	16	44.5	6,023	6,890～4,494
係員	13	35.3	4,463	5,798～3,630

※部長については在職人数が4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、最高給与額及び最低給与額については、記載していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
部長	13	57.0	12,682	14,652～10,298
室長	45	49.2	9,614	11,316～8,054
研究員	17	42.6	6,435	8,300～5,522

(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
副院長	2	—	—	—
部長	21	56.6	15,801	16,814～14,474
医長	48	48.7	14,468	15,697～12,978
医師	45	40.5	11,554	12,847～9,650

※副院長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、平均年齢及び年間給与額については、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	年間給与額	
			平均	最高～最低
看護部長	1	—	—	—
副看護部長	3	53.5	8,280	—
看護師長	22	48.7	7,310	7,738～6,389
副看護師長	58	39.2	5,839	6,965～4,949
看護師	355	30.6	4,466	6,571～3,438

※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額については、記載していない。

※副看護部長については在職人数が4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、最高給与額及び最低給与額については、記載していない。

④ 賞与(平成26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)	% 51.1	% 54.7	% 52.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 48.9	% 45.3	% 47.1
	最高～最低	% 52.7～45.7	% 48.2～43.5	% 50.4～45.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.5	% 64.7	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.5	% 35.3	% 37.3
	最高～最低	% 45.7～36.1	% 43.8～31.8	% 44.2～33.9

(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)	% 57.5	% 62.6	% 60.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.5	% 37.4	% 39.9
	最高～最低	% 51.0～36.9	% 44.9～32.6	% 48.0～34.7

(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)	% 1.3	% 0.7	% 1.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.7	% 99.3	% 99.0
	最高～最低	% 100.0～44.0	% 100.0～43.7	% 100.0～44.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.7	% 63.5	% 61.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.3	% 36.5	% 38.9
	最高～最低	% 45.7～37.2	% 43.9～33.0	% 44.4～35.1

(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)	% 52.4	% 55.0	% 53.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.6	% 45.0	% 46.2
	最高～最低	% 50.1～46.1	% 46.3～43.1	% 48.2～44.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.0	% 64.1	% 62.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.0	% 35.9	% 37.9
	最高～最低	% 45.7～35.7	% 40.2～31.5	% 42.9～33.5

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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 99. 2 ・年齢・地域勘案 100. 0 ・年齢・学歴勘案 98. 2 ・年齢・地域・学歴勘案 99. 5
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。
給与水準の妥当性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 13.7%】 (国からの財政支出額 43.2億円、支出予算の総額 314.3億円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 34.1%(常勤職員数44名中15名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 63.6%(常勤職員数44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 28.4%】 (支出総額 278.0億円、給与・報酬等支給総額 79.0億円:平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 平成26年度における数値は、国家公務員より低い水準であり、適切な取り組みの結果であると考えられる。国からの財政支出は、年額43.2億円であるが、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、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。</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>
講ずる措置	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うえで、適切な給与水準の確保について検討を行い、引き続き対国家公務員指数が地域・学歴勘案で100以下となるよう努力していく。

研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 98.7 ・年齢・地域勘案 100.0 ・年齢・学歴勘案 98.2 ・年齢・地域・学歴勘案 99.3
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。
給与水準の妥当性の 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 13.7%】 (国からの財政支出額 43.2億円、支出予算の総額 314.3億円:平成26年度 予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 77.3%(常勤職員数75名中58名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数75名中75名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.4%】 (支出総額 278.0億円、給与・報酬等支給総額 79.0億円:平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 平成26年度における数値は、国家公務員より低い水準であり、適切な取り 組みの結果であると考えられる。国からの財政支出は、年額43.2億円である 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、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。</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>
講ずる措置	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 合的に考慮したうえで、適切な給与水準の確保について検討を行い、引き 続き対国家公務員指数が地域・学歴勘案で100以下となるよう努力していく。

病院医師

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 108.2 ・年齢・地域勘案 118.5 ・年齢・学歴勘案 108.2 ・年齢・地域・学歴勘案 118.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<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支給を行っている。</p> <p>・国の初任給調整手当と同旨である医師手当を支給しているが、国よりも高い額となっている。(当法人:209,600円、国の3級地:183,100円(1年目の月額))</p> <p>・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、国にはなし)</p> <p>○医長以上の医師に対しては、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を支給しているが、当法人の管理職の割合が国の管理職(=俸給の特別調整額支給対象者)の割合を大きく上回っている。(当法人:60.7%、国の俸給の特別調整額対象者割合:15.0%※)</p> <p>※国の割合は平成26年国家公務員給与等実態調査結果より算出</p>
給与水準の妥当性の 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 13.7%】 (国からの財政支出額 43.2億円、支出予算の総額 314.3億円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 60.7%(常勤職員数117名中71名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数117名中117名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.4%】 (支出総額 278.0億円、給与・報酬等支給総額 79.0億円:平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>平成26年度における数値は、国家公務員の水準を上回っているが、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年度実施第19回医療経済実態調査(2年に1回調査))であり、当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>国からの財政支出は、年額43.2億円であるが、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と考えられる。</p> <p>病院医師における管理職の割合は、60.7%と国の俸給の特別調整額対象者割合(15.0%※)を大きく上回っているが、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>※国の割合は平成26年国家公務員給与等実態調査結果より算出</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、医業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、特に配慮すべきと考えられる。</p> <p>今後とも、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、必要な検討を進めていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>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、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成27年度(平成28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118以下となるよう努力していく。</p>

病院看護師

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 105.6 ・年齢・地域勘案 95.3 ・年齢・学歴勘案 103.6 ・年齢・地域・学歴勘案 97.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>年齢・地域・学歴勘案では、国家公務員より低い水準である。 年齢勘案及び年齢・学歴勘案で、国家公務員より高い水準となっているのは、当法人の地域手当(12%)が高いこと(国(医療職俸給表(三)適用職員)において、地域手当12%以上支給される者:11.9%、支給対象でない者:56.1%※)が理由と考えられる。 ※国の割合は平成26年国家公務員給与等実態調査結果より算出</p>
給与水準の妥当性の 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 13.7%】 (国からの財政支出額 43.2億円、支出予算の総額 314.3億円:平成26年度予算) 【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】 【管理職の割合 5.8%(常勤職員数26名中446名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 32.7%(常勤職員数146名中446名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.4%】 (支出総額 278.0億円、給与・報酬等支給総額 79.0億円:平成25年度決算) (法人の検証結果) 平成26年度における数値は、年齢勘案及び年齢+学歴勘案では国家公務員の水準を上回っているが、年齢・地域・学歴勘案及び年齢・地域勘案では、国家公務員の水準を下回っており、適切な取り組みが行われているものと認められる。 国からの財政支出は、年額43.2億円であるが、病院看護師の person 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、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。 病院看護師における管理職の割合は、5.8%と国の俸給の特別調整額対象者割合(0.9%※)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。 職員に占める大学卒業者の割合は32.7%と国(3.8%※)と比較し高くなっている。 ※国の割合は平成26年国家公務員給与等実態調査結果より算出</p> <p>(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。</p>
講ずる措置	<p>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うえで、適切な給与水準の確保について検討を行い、引き続き対国家公務員指数が地域・学歴勘案で100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8人、任期付職員欄の9人、年俸制適用者に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員欄(副所長等)の57人及び任期付職員欄(副所長等)の1人 計75人

75人の平均年齢49.0歳、平均年間給与額9,515千円

・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44人、任期付職員欄の1人、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人及び任期付職員(副院長等)の5人 計116人

116人の平均年齢47.1歳、平均年間給与額13,689千円

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額195,100円 年間給与3,141,200円
- 35歳(係長、配偶者・子1人(15歳未満))
月額329,700円 年間給与5,339,000円
- 45歳(課長補佐、配偶者・子2人(15歳未満))
月額496,700円 年間給与7,853,200円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の業績評価を踏まえ、職員の勤務成績がより一層、的確に反映されるよう継続していく。

III 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 7,272,502	千円 7,647,952	千円 7,760,626	千円 7,904,029	千円 8,461,177
退職手当支給額 (B)	千円 249,231	千円 289,501	千円 240,733	千円 212,978	千円 391,215
非常勤役員等給与 (C)	千円 1,402,119	千円 1,715,049	千円 1,879,719	千円 1,955,289	千円 1,931,472
福利厚生費 (D)	千円 989,769	千円 1,203,708	千円 1,411,873	千円 1,495,576	千円 1,490,535
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 9,913,621	千円 10,856,210	千円 11,292,951	千円 11,567,872	千円 12,274,399

注: 中期目標管理法及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

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

①給与、報酬等支給総額

- ・人事院勧告に基づく国家公務員給与改正に準じた給与規程改正による増
(+102,309千円)
- ・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が、平成25年度末に終了したことによる増(+126,864千円)
- ・研究開発を実施するための研究者増員(+3.7人)による増
(+52,595千円(対前年度比106.7%))
- ・良質な医療の効率的提供のための医療従事者増員による増
(+246,018千円) 医師 5.2人(+98,667千円(対前年度比104.6%))
医療技術者12.7人(+43,200千円(対前年度比104.4%))
看護師22.4人(+104,151千円(対前年度比103.1%))
- ・専門医療技術職(システムエンジニア等)増員による増(10,903千円)

②最広義人件費

- ・退職者(退職手当支給対象者)及び退職者一人当たりの退職手当額の増による退職手当支給額の増
25年度:95人 2,241円/人、26年度:137人 2,855円/人
- ・「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、退職手当の調整率の段階的引下げを実施している。
平成25年2月1日 104/100→98/100
平成25年10月1日 98/100→92/100
平成26年7月1日 92/100→87/100

IV その他

特になし