

様式 1 公表されるべき事項

別添

国立研究開発法人国立循環器病研究センター(法人番号 3120905003033)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1,200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。公表資料によれば、平成29年度の長の年間報酬額は、19,977千円であり、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、当法人とほぼ同額である。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。公表資料によれば、平成29年度の長の年間報酬額は、19,083千円であり、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、当法人とほぼ同額である。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30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、前年度の厚生労働大臣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30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(11,580,000円)の12分の1の額に地域手当(月例給に100分の16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、前年度の厚生労働大臣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30年度においては、役員報酬の改定を行っていない。

理事

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(10,740,000円)の12分の1の額に地域手当(月例給に100分の16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、前年度の厚生労働大臣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30年度においては、役員報酬の改定を行っていない。

理事(非常勤)

役員報酬規程に則り支給している。非常勤の役員の報酬は、日額60,000円としており、前年度からの改定はない。

監事(非常勤)

同上

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成30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 18,836	千円 11,580	千円 5,403	千円 1,853 (地域手当)			
A理事	千円 17,038	千円 10,740	千円 4,556	千円 1,718 (地域手当) 24 (通勤手当)	H30.4.1		
C理事 (非常勤)	千円 600	千円 600	千円	千円 ()			
D理事 (非常勤)	千円 720	千円 720	千円	千円 ()			
C監事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円	千円 ()			
D監事 (非常勤)	千円 2,160	千円 2,160	千円	千円 ()			

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する。

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1,200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29年度業務実績評価結果については、A(8項目中S評価1項目、A評価2項目、B評価5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29年度業務実績評価結果については、A(8項目中S評価1項目、A評価2項目、B評価5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29年度業務実績評価結果については、A(8項目中S評価1項目、A評価2項目、B評価5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1,800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29年度業務実績評価結果については、A(8項目中S評価1項目、A評価2項目、B評価5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29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。

4 役員の退職手当の支給状況(平成30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	55,511	42	0	H30.3.31	1.2	
理事B	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
理事B (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B	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	在任期間8年間における当法人の業績を踏まえ、厚生労働大臣により決定された業績勘案率(1.2)で支給した。
理事B	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B	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、当該常勤役員の前年度の業績年俸の額に厚生労働大臣の業績評価を踏まえ、評価結果に応じた割合を乗じて得た額となり、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30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)…410,940円、研究職俸給表…556,556円
医療職俸給表(一)…850,723円、医療職俸給表(三)…350,632円
全職員の平均給与月額…417,230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4.2月)のうち、職員の勤務成績を反映させる割合は、1.6月(役職手当の支給を受けている職員は2.0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:80%、部長:50%、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30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、さらに基準日より前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30年度では、給与法の改定に準拠した俸給の引き上げ(平均0.18%)を平成30年4月1日に実施した。

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30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	717	36	5,545	4,190	117	1,355
事務・技術	43	42.6	6,355	4,773	152	1,582
研究職種	5	48.5	6,547	4,836	117	1,711
医療職種 (病院医師)	36	41.9	11,993	9,381	61	2,612
医療職種 (病院看護師)	444	32.7	5,004	3,765	104	1,239
技能職種 (看護補助者等)	22	54.5	5,219	3,914	111	1,305
医療職種 (医療技術職)	150	38.4	5,385	4,064	160	1,321
福祉職種 (ソーシャルワーカー等)	3	43.5	5,353	3,969	78	1,384
専門技術職種 (診療情報管理士等)	14	44.6	5,534	4,156	134	1,378

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: 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3: 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まない。

注4: 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ない。

注5: 上記の「技能職種(看護補助者等)」とは、調理師、看護助手等として従事する職員である。

注6: 上記の「医療職種(医療技術職)」とは、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師等として従事する職員である。

注7: 上記の「福祉職種(ソーシャルワーカー等)」とは、医療社会事業専門員等として従事する職員である。

注8: 上記の「専門技術職(診療情報管理士等)」とは、診療情報管理士等として従事する職員である。

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	34	41.9	8,492	6,630	95	1,862
事務・技術	1					
研究職種	11	41	6,797	5,129	99	1,668
医療職種 (病院医師)	14	38.1	11,245	8,995	41	2,250
医療職種 (病院看護師)	3	51.2	5,655	4,211	66	1,444
医療職種 (医療技術職)	1					
専門技術職	6	47.8	6,593	5,074	227	1,519

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」、「医療職種(医療技術職)」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30年度の年間給与額(平均)については記載していない。

注3: 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。

① 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成29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)	83	52.8	13,408	10,098	80	3,310
院長等	1					
副院長等 (副院長・部長・医長)	47	53.5	15,519	11,828	85	3,691
副所長等 (副所長・部長・室長)	36	52	10,654	7,841	73	2,813

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、個人情報特定されるおそれがあることから、平均年齢及び平成30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	人員	平均年齢	平成29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)	36	46.7	13,107	10,159	155	2,948
副院長等 (副院長・部長・医長)	23	48	15,322	11,895	141	3,427
副所長等 (副所長・部長・室長)	13	44.4	9,188	7,088	179	2,100
任期付職員	2					

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。

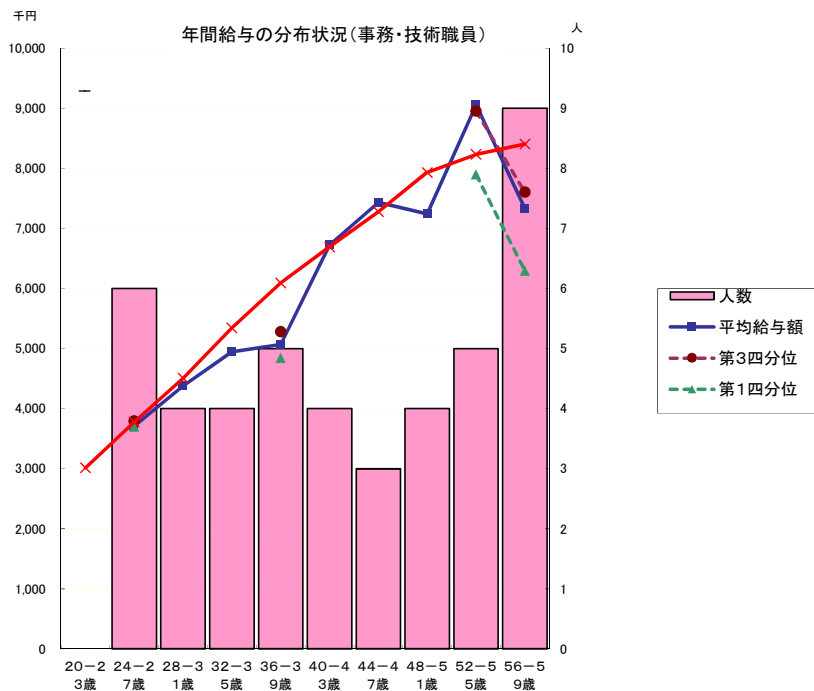
注2: 「任期付職員」については在職人数が2人以下のため、個人情報特定されるおそれがあることから、平均年齢及び平成30年度の年間給与額(平均)については記載していない。

・「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30年度を通じて在職し、かつ、平成31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)／教育職員(高等専門学校教員))〔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。

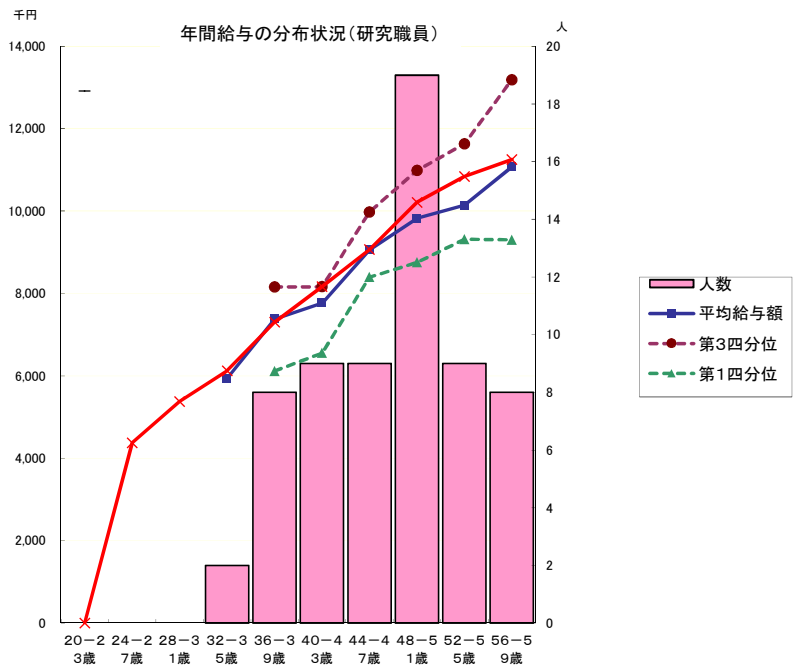
(事務・技術職員)



※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. 「20-23歳」については、該当がない。

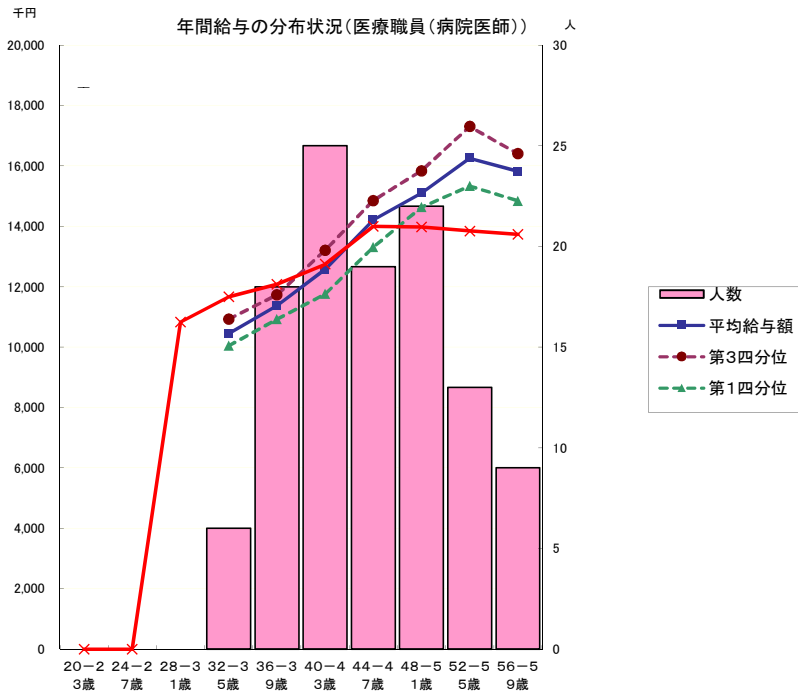
(研究職員)



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

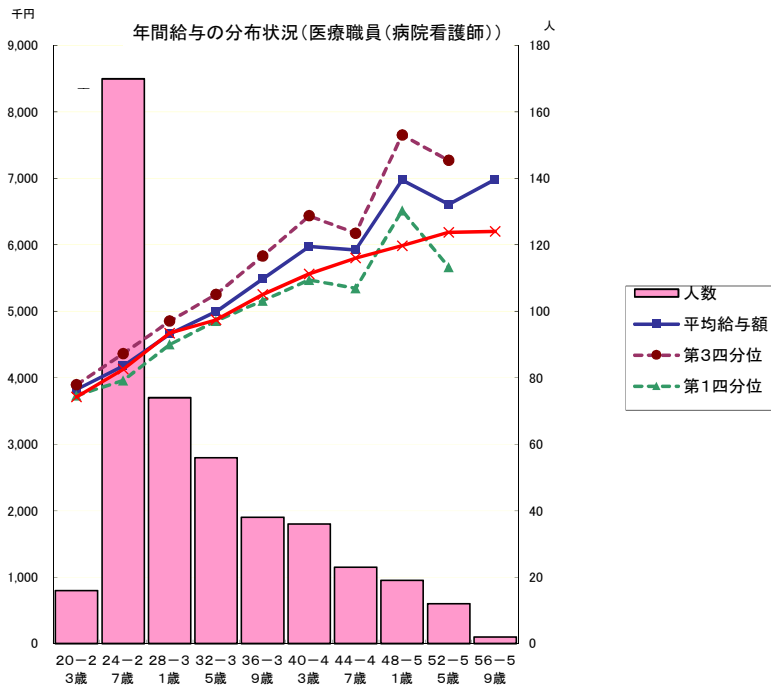
(医療職員(病院医師))



※1. 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. 「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))



※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。

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)／教育職員(高等専門学校教員))

(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	56.2	11,247	
課長	6	51.7	8,873	9,799～7,607
課長補佐	6	46.7	7,455	8,094～6,979
係長	10	44.5	5,695	6,808～4,728
係員	19	36.1	4,510	5,826～3,544

(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	14	53.4	12,311	14,947～10,538
室長	35	48.6	9,305	12,067～7,728
研究員	16	43.4	6,615	8,747～5,607

(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	22	56.0	16,442	17,722～14,580
医長	46	49.4	14,731	17,160～12,830
医師	50	40.9	11,728	13,308～9,539

(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	2			
看護師長	22	48.9	7,310	7,747～6,427
副看護師長	63	40.2	5,867	7,035～4,749
看護師	359	30.4	4,552	7,057～3,577

※1. 該当者が4人以下の職位については、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、年間給与額の「最高～最低」は、表示していない。

※2. 該当者が2人以下の職位については、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、人数以外は表示していない。

④ 賞与(平成○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)／教育職員(高等専門学校教員))

(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)	%	%	%
		51.3	55.0	53.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		48.7	45.0	46.8
	最高～最低	%	%	%
		51.8～46.9	47.4～43.5	48.4～45.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		58.2	62.8	60.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		41.8	37.2	39.4
	最高～最低	%	%	%
		47.2～39.1	42.6～34.1	44.9～36.9

(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
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100	% 100	% 100
	最高～最低	% 100～100	% 100～100	% 100～100
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.5	% 61.7	% 59.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.5	% 38.3	% 40.3
	最高～最低	% 50.7～39.0	% 46.1～34.7	% 48.4～36.9

(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)	% 1.2	% 0.7	% 1.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 98.8	% 99.3	% 99.0
	最高～最低	% 100～40.3	% 100～36.1	% 100～41.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.5	% 62.0	% 59.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.5	% 38.0	% 40.2
	最高～最低	% 51.5～39.0	% 46.2～34.6	% 46.8～36.8

(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)	% 49.8	% 53.6	% 51.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 50.2	% 46.4	% 48.2
	最高～最低	% 52.2～48.7	% 48.0～45.2	% 50.0～46.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.7	% 62.2	% 60.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.3	% 37.8	% 40.0
	最高～最低	% 47.2～37.5	% 42.6～30.6	% 44.9～35.3

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 94.7 ・年齢・地域勘案 97.5 ・年齢・学歴勘案 92.7 ・年齢・地域・学歴勘案 96.5
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>○課長補佐以上の事務・技術職員に対しては、病院における管理職としての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)の割合を上回っている。(当法人:34.1%、国の俸給の特別調整額対象者割合:17.7%※)</p> <p>※国の割合は平成30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 6.6%】 (国からの財政支出額 39.9億円、支出予算の総額 609.1億円:平成30年度予算)</p> <p>【累積利益額 3.1億円(平成29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 84.1%(常勤職員数44名中37名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 22.2%】 (支出総額 395.6億円、給与・報酬等支給総額 87.8億円:平成29年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 平成29年度、30年度ともいずれも国家公務員の水準を下回っている。平成30年度はいずれの項目も29年度と比較すると上昇したが、要因としては、管理職の割合が29年度と比較して10.1%上昇したことが考えられる。</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	

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 97.0 ・年齢・地域勘案 96.7 ・年齢・学歴勘案 96.5 ・年齢・地域・学歴勘案 96.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>○室長以上の研究職員に対しては、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)の割合を上回っている。(当法人:75.4%、国の俸給の特別調整額対象者割合:70.8%※) ※国の割合は平成30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 6.6%】 (国からの財政支出額 39.9億円、支出予算の総額 609.1億円:平成30年度予算) 【累積利益額 3.1億円(平成29年度決算)】 【管理職の割合 75.4%(常勤職員数65名中49名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数65名中65名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 22.2%】 (支出総額 395.6億円、給与・報酬等支給総額 87.8億円:平成29年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 平成29年度における数値は、年齢・地域勘案、年齢・地域・学歴勘案については国家公務員の水準を上回っていたが、平成30年度はいずれも国家公務員の水準を下回っている。要因としては、管理職の割合が平成29年度と比べ3.2%減少したことが考えられる。</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	

医療職員(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 103.7 ・年齢・地域勘案 109.7 ・年齢・学歴勘案 103.7 ・年齢・地域・学歴勘案 109.7
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。 ・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:58.3%、国の俸給の特別調整額対象者割合:36.9%※) ※国の割合は平成30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 6.6%】 (国からの財政支出額 39.9億円、支出予算の総額 609.1億円:平成30年度予算) 【累積利益額 3.1億円(平成29年度決算)】 【管理職の割合 58.3%(常勤職員数120名中70名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数120名中120名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 22.2%】 (支出総額 395.6億円、給与・報酬等支給総額 87.8億円:平成29年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 平成30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、15,166千円(平成29年度実施第21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。 国からの財政支出は、年額39.9億円であるが、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。 病院医師における管理職の割合は、58.3%と国の俸給の特別調整額対象者割合(36.9%※)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。 ※国の割合は平成30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) 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と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。 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	

医療職員(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 103.2 ・年齢・地域勘案 104.5 ・年齢・学歴勘案 102.1

	<p>・年齢・地域・学歴勘案 105.0</p>
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>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:20.2%、支給対象でない者:52.6%※)が理由と考えられる。</p> <p>※国の割合は平成30年国家公務員給与等実態調査結果より算出</p> <p>○師長以上の看護師に対しては、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)の割合を上回っている。(当法人:5.6%、国の俸給の特別調整額対象者割合:0.9%※)</p> <p>※国の割合は平成30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 6.6%】 (国からの財政支出額 39.9億円、支出予算の総額 609.1億円:平成30年度予算)</p> <p>【累積利益額 3.1億円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 5.6%(常勤職員数447名中25名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 43.9%(常勤職員数447名中196名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 22.2%】 (支出総額 395.6億円、給与・報酬等支給総額 87.8億円:平成29年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>国からの財政支出は、年額39.9億円であるが、病院看護師の人的費については、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>病院看護師における管理職の割合は、5.6%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。</p> <p>職員に占める大学卒業者の割合は43.9%と国(5.6%※)と比較し高くなっている。</p> <p>※国の割合は平成30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>地域、学歴を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから国民の皆様にも納得していただけるよう、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>
講ずる措置	

4 モデル給与

○22歳(大卒初任給、独身)
月額212,384円 年間給与3,111,741円
○35歳(係長)
月額420,788円 年間給与6,486,632円
○50歳(課長) 扶養手当
月額571,639円 年間給与9,073,506円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円を支給)

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いっそう、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28年度	平成29年度	平成30年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 8,797,124	千円 8,782,034	千円 8,760,969
退職手当支給額 (B)	千円 514,848	千円 371,019	千円 239,838
非常勤従業員等給与 (C)	千円 1,882,355	千円 1,862,424	千円 1,819,910
福利厚生費 (D)	千円 1,662,189	千円 1,626,937	千円 1,671,434
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 12,856,516	千円 12,642,414	千円 12,492,151

注：中期目標管理法人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退職手当支給額

・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減

29年度:126人 2,944千円/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→98/30年度:129人 1,859千円/人

平成25年10月1日 98/100→92/100

平成26年7月1日 92/100→87/100

定年退職者の減により、1人あたりの退職手当額が減少した。

②非常勤従業員等給与

・レジデント、修練医減員(-6人)による減 → -16,783千円

③福利厚生費

介護保険料率変更(30年4月:4.2%→7.57%)による増 → 14,522千円

厚年保険料率変更(30年9月:8.993%→9.15%)による増 → 24,125千円

IV その他

とくになし。