

様式1 公表されるべき事項

独立行政法人国立精神・神経医療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

当センターの規程では、常勤役員の役員報酬については、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を乗じた額を支給することとしているが、平成22年度については、独立行政法人化一年目であり、評価がなされていないため業績反映は行っていない。

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(平均△0.2%)及び業績年俸額の引き下げを行った。
理事		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(平均△0.2%)及び業績年俸額の引き下げを行った。
理事(非常勤)		なし
監事		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	18,393	11,884	4,562	1783 (地域手当) 164 (通勤手当)			
A理事	16,902	11,020	4,229	1,653 (地域手当) 0 (通勤手当)			
B理事	17,921	11,809	4,228	1,771 (地域手当) 113 (通勤手当)			
A理事(非常勤)	1,320	1,320	0	0 ()			
B理事(非常勤)	960	960	0	0 ()			
A監事(非常勤)	1,620	1,620	0	0 ()			
B監事(非常勤)	1,620	1,620	0	0 ()			

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
法人の長		年 月			該当者なし	
理事A		年 月			該当者なし	
理事B		年 月			該当者なし	
理事A(非常勤)		年 月			該当者なし	
理事B(非常勤)		年 月			該当者なし	
監事A(非常勤)		年 月			該当者なし	
監事B(非常勤)		年 月			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

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行政法人化一年目であり、評価がなされていないため業績反映は行っていない。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。

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条の規定に基づき、法人の業務の実績を考慮社会一般の情勢に適合したものにならないと定められている。当センターも民間の給与の状況をふまえ給与水準を決定している。

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。平成22年度については、役職職員に対して12月の業績手当に業績評価を反映した。

〔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	院長及び医長以上の医師について、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(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
賞与:業績手当(査定分)	総長が定める基準に基づく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た割合を、総長が定める額に乗じて支給

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

- ・中高年齢層の基本給額を引き下げ、引き下げ対象職員でかつ現給保障額がある場合は現給保障額についても引き下げ
- ・55歳を超えている一定の幹部職員については、基本給月額等の合計額から一定率(△1.5%)減額。
- ・常勤職員の業績手当については、年間4.15月分を0.2月分引き下げ3.95月分とした。また、平成22年12月分の業績手当は、基本給月額等の引き下げに伴い所要の減額措置を行った。

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	385人	39.8歳	5,934千円	4,570千円	53千円	1,364千円
事務・技術	32人	40.1歳	6,436千円	4,941千円	113千円	1,495千円
技能職種(看護補助者等)	21人	54歳	5,214千円	3,919千円	25千円	1,295千円
研究職種	5人	34.5歳	7,331千円	5,604千円	61千円	1,727千円
医療職種(病院医師)	17人	40.1歳	11,776千円	9,544千円	47千円	2,232千円
医療職種(病院看護師)	247人	38.7歳	5,626千円	4,325千円	40千円	1,301千円
医療職種(医療技術職)	46人	40.3歳	5,382千円	4,086千円	77千円	1,296千円
福祉職種(児童指導員等)	17人	38.6歳	5,602千円	4,275千円	112千円	1,327千円

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。

・「在外職員」、「非常勤職員」、「再任用職員」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。
 ・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(休暇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)	人 84	歳 49.3	千円 12,702	千円 10,045	千円 83	千円 2,657
院長等	人 2	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
副院長等 (副院長・部長・医長)	人 36	歳 49	千円 14,792	千円 11,904	千円 70	千円 2,888
副所長等 (副所長・部長・室長)	人 46	歳 49	千円 10,890	千円 8,474	千円 91	千円 2,416

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。

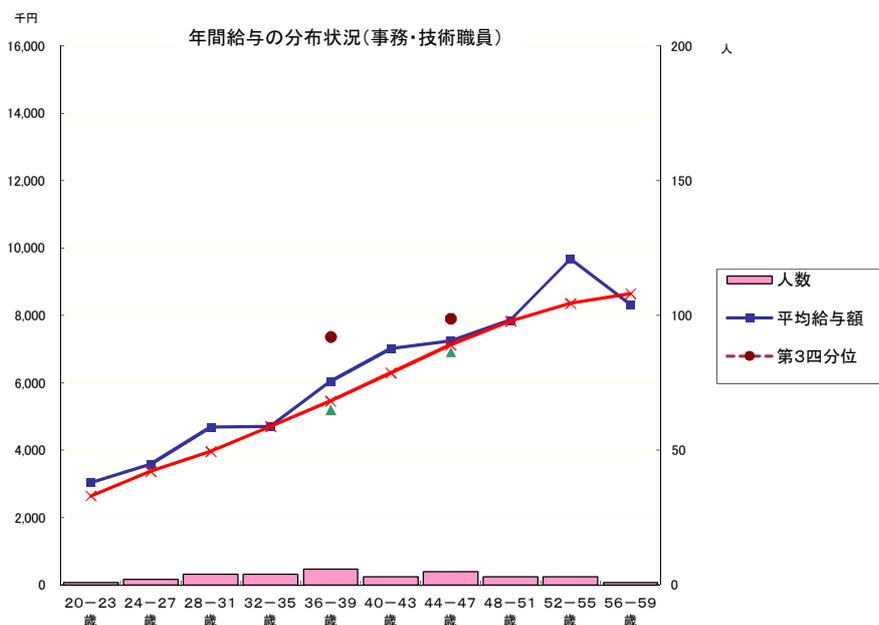
注2:院長等については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

任期付職員(年俸制)	人 26	歳 41.2	千円 8,442	千円 6,663	千円 88	千円 1,779
任期付職員	人 26	歳 41.2	千円 8,442	千円 6,663	千円 88	千円 1,779

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」、「非常勤職員」、「再任用職員」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。
- ・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(休暇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。]

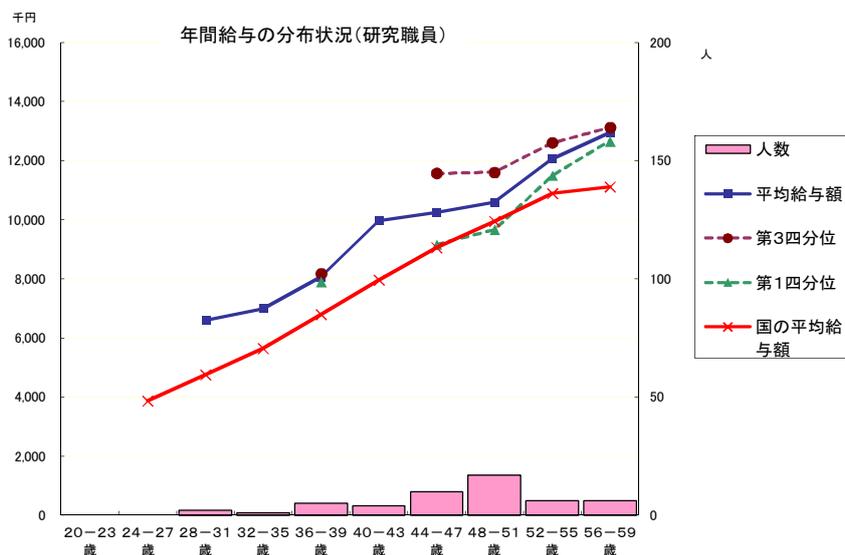


注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2: 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1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
・地方課長	8	48.8	8,305	8,589	8,589	8,904	8,904
・地方係長	15	36.7	4,454	5,308	5,308	6,115	6,115
・地方係員	5	30.7	3,301	3,969	3,969	4,592	4,592



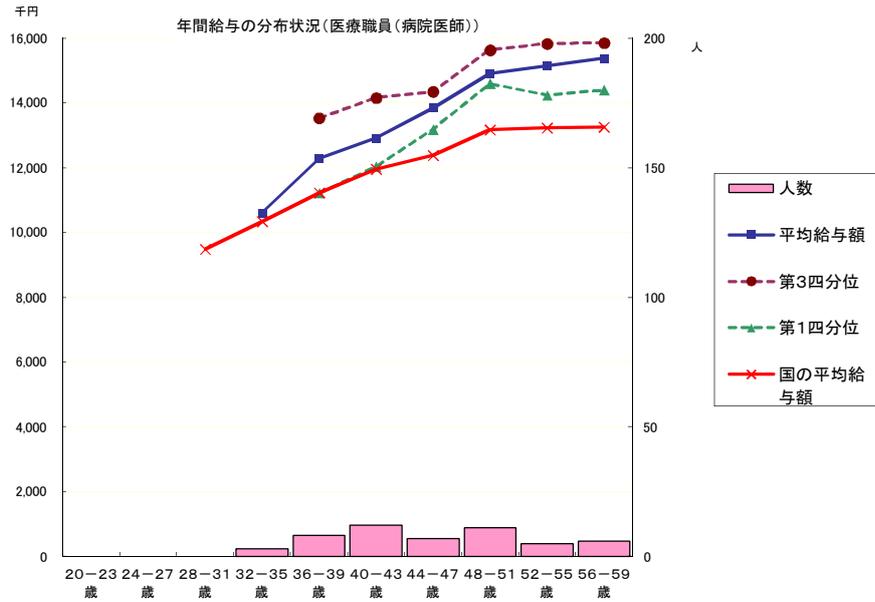
(研究職員)

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1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
・研究室長	24	46.4	8,644	9,503	9,503	10,216	10,216
・研究員	5	34.5	6,994	7,270	7,270	7,197	7,197

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「研究室長」を代表的に職位として掲げた。また、「主任研究員」に該当する職員は存在しないため、表示していない。

注2: 上記の研究職員には年俸制が適用される職員が含まれる。以下④、及び⑤において同じ。

注3: 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。

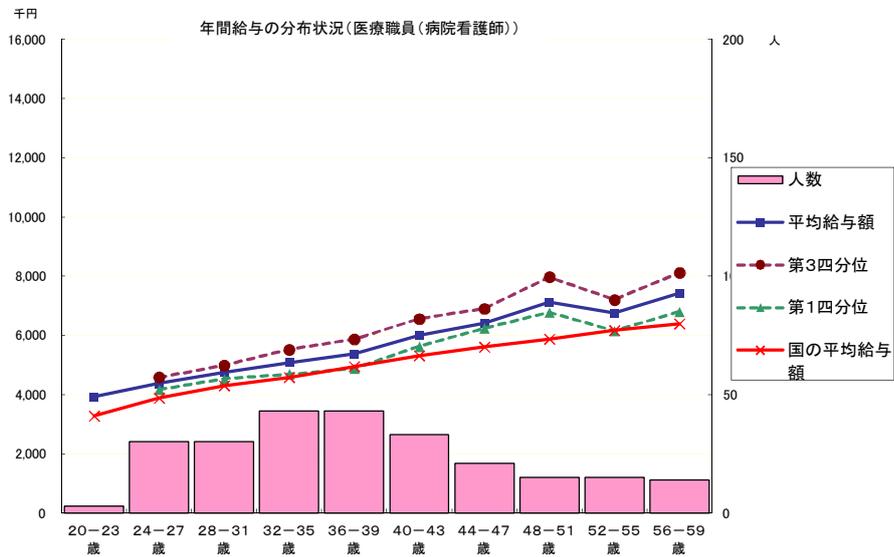


(医療職員(病院医師))

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
診療科長	24	47.0	13,661	14,474	14,857		
医師	17	40.1	11,220	11,729	12,319		

注1:上記の医療職員(病院医師)には、年俸制が適用される医長以上の医師が含まれる。以下、④及び⑤において同じ。

注2: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。



(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
看護師長	17	49.9	7,290	7,747	8,182		
看護師	191	36.4	4,554	5,226	5,870		

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
標準的な職位		一般職員	係長	専門職	室長・課長	課長	部長	部長
人員 (割合)	人 32	人 6 (18.8%)	人 14 (43.8%)	人 3 (9.4%)	人 3 (9.4%)	人 5 (15.6%)	人 0 (0%)	人 1 (3.1%)
年齢(最高～最低)		歳 45 ～ 21	歳 48 ～ 29	歳 49 ～ 39	歳 47 ～ 43	歳 57 ～ 39	歳	歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 3,773 ～ 2,381	千円 5,268 ～ 3,186	千円 6,070 ～ 5,661	千円 6,554 ～ 6,105	千円 7,029 ～ 6,354	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円 5,042 ～ 3,041	千円 6,992 ～ 4,178	千円 7,892 ～ 7,374	千円 8,589 ～ 7,913	千円 9,118 ～ 8,305	千円	千円

注:7級における該当者が一人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は記載していない」

研究職員

区分	計	研究職
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	人 5	人 5 (100%)
年齢(最高～最低)		歳 39 ～ 28
所定内給与年額(最高～最低)		千円 7,407 ～ 4,444
年間給与額(最高～最低)		千円 9,150 ～ 6,011

研究職員(年俸制職員)

区分	計	副所長等年俸1級	副所長等年俸2級
標準的な職位		室長	部長
人員 (割合)	人 46	人 23 (50%)	人 23 (50%)
年齢(最高～最低)		歳 53 ～ 36	歳 59 ～ 45
所定内給与年額(最高～最低)		千円 8,718 ～ 6,163	千円 10,470 ～ 7,406
年間給与額(最高～最低)		千円 10,756 ～ 7,900	千円 13,590 ～ 9,670

医療職員(病院医師)

区分	計	医療職(一)
標準的な職位		医師
人員 (割合)	17人 (100%)	17人 (100%)
年齢(最高～最低)		48歳 ～ 32歳
所定内給与年額(最高～最低)		10,996千円 ～ 8,217千円
年間給与額(最高～最低)		13,766千円 ～ 9,893千円

医療職員(病院医師(年俸制職員))

区分	計	副所長等年俸1級	副所長等年俸2級
標準的な職位		医長	副院長 部長
人員 (割合)	36人 (72.2%)	26人 (72.2%)	10人 (27.8%)
年齢(最高～最低)		58歳 ～ 36歳	62歳 ～ 48歳
所定内給与年額(最高～最低)		13,798千円 ～ 10,008千円	12,438千円 ～ 11,501千円
年間給与額(最高～最低)		16,846千円 ～ 12,149千円	16,052千円 ～ 14,787千円

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	看護師	副看護師長	師長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	247人 (4.9%)	12人 (4.9%)	191人 (77.3%)	25人 (10.1%)	17人 (6.9%)	1人 (0.4%)	0人 (0%)	1人 (0.4%)
年齢(最高～最低)		57歳 ～ 41歳	59歳 ～ 23歳	59歳 ～ 29歳	59歳 ～ 36歳			
所定内給与年額(最高～最低)		5,156千円 ～ 4,307千円	5,748千円 ～ 2,612千円	5,953千円 ～ 3,920千円	6,830千円 ～ 4,743千円			
年間給与額(最高～最低)		6,693千円 ～ 5,543千円	7,562千円 ～ 3,579千円	7,906千円 ～ 5,204千円	8,857千円 ～ 6,052千円			

注:5級、7級における該当者がそれぞれ一人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は記載していない

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)	% 54.4	% 56.8	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.6	% 43.2	% 44.4
	最高～最低	% 46.7～44.8	% 46.3～40.9	% 46.5～42.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.0	% 66.9	% 64.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.0	% 33.1	% 35.0
	最高～最低	% 37.7～35.3	% 34.1～31.4	% 35.9～33.3

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
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 100	% 100	% 100
	最高～最低	% 100	% 100	% 100
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.7	% 66.8	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.3	% 33.2	% 35.2
	最高～最低	% 37.7～36.5	% 33.6～32.5	% 35.6～34.5

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)	% 1.5	% 0	% 0.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.5	% 100	% 99.2
	最高～最低	% 100～37.7	% 100	% 100～69.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63	% 66.9	% 64.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37	% 33.1	% 35.1
	最高～最低	% 37.7～33.4	% 33.6～32.3	% 35.6～32.8

注:管理職員には、一般医師が平成22年度内に昇任により副院長等年俸職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)	% 53.5	% 57	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.5	% 43	% 44.8
	最高～最低	% 46.7～45.3	% 46.3～41.4	% 46.5～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.8	% 66.7	% 64.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.2	% 33.3	% 35.3
	最高～最低	% 40.5～33.8	% 34.9～30	% 37～31.9

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))

対国家公務員(行政職(一)／研究職／医療職(一)／医療職(三))

(事務・技術職員)	
対国家公務員(行政職(一))	107.2
対他法人(事務・技術職員)	101.8

(研究職員)	
対国家公務員(研究職)	112.8
対他法人(研究職員)	113.0

(医療職員(病院医師))	
対国家公務員(医療職(一))	111.3

(医療職員(病院看護師))	
対国家公務員(医療職(三))	112.3

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(「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	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>107.2</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>108.2</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>107.2</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>108.1</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	107.2	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>108.2</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>107.2</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>108.1</td> </tr> </table>	地域勘案	108.2	学歴勘案	107.2	地域・学歴勘案	108.1
対国家公務員	107.2										
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>108.2</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>107.2</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>108.1</td> </tr> </table>	地域勘案	108.2	学歴勘案	107.2	地域・学歴勘案	108.1				
地域勘案	108.2										
学歴勘案	107.2										
地域・学歴勘案	108.1										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当センターは地域手当率が12%となっており、これが給与水準を高くしている原因と思われる。また当法人の事務・技術職員については専門職以上の職員について管理職として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 27.5% (国からの財政支出額 62億円、支出予算の総額 226億円)【</p> <p>【検証結果】 —</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 ー円(平成21年度決算)【平成22年度新設法人のため無し】</p> <p>【検証結果】 —</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107となるよう努力していく。23年度に見込まれる対国家公務員指数 107.2 参考指数(地域・学歴勘案) 108.1</p>										
その他の事項	<p>①管理職の割合(H23.4.1現在) 37.5%</p> <p>②大卒以上の高学歴者の割合 50%</p>										

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 112.8	
	参考	地域勘案 110.5 学歴勘案 111.8 地域・学歴勘案 109.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>研究職員については、医師免許を有する職員に対し、医師手当の支給対象としており、研究職員の6割が医師手当の支給対象者となっていることが、給与水準の高い理由としてあげられる。</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。</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。</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 27.5% (国からの財政支出額 62億円、支出予算の総額 226億円)</p> <p>【検証結果】 —</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 -円(平成21年度決算)【平成22年度新設法人のため無し】</p> <p>【検証結果】 —</p>	
講ずる措置	<p>優秀な人材確保のため、研究職員の確保状況に配慮しつつ、国家公務員の研究職員の給与、公立・民間研究機関の研究職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ていくとともに、適切な水準の確保について検討する。23年度に見込まれる対国家公務員指数112.8 参考指数(地域・学歴勘案)109.3</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在)90.2%	
	②大卒以上の高学歴者の割合 98.0%	

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 111.3	
	参考	地域勘案 122.6 学歴勘案 111.3 地域・学歴勘案 122.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>医師については、医師確保の観点から基本給の引き下げの見送り、医師手当の創設等の措置を講じていることが給与水準の高い理由としてあげられる。</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、今後とも必要な検討を進めてもらいたい。なお、ラスパイレ指数を用いて、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。</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 27.5% (国からの財政支出額 62億円、支出予算の総額 226億円)</p> <p>【検証結果】 —</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 -円(平成21年度決算)【平成22年度新設法人のため無し】</p> <p>【検証結果】 —</p>	
講ずる措置	<p>優秀な医師確保のため、医師の確保状況に配慮しつつ、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、適切な水準の確保について検討する。平成23年度に見込まれる対国家公務員指数111.3 参考指数(地域・学歴勘案)122.6</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在)67.9%	
	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 112.3 <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 107.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 112.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 108.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 107.3		学歴勘案 112.1		地域・学歴勘案 108.2
参考	地域勘案 107.3						
	学歴勘案 112.1						
	地域・学歴勘案 108.2						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	看護師については、特殊業務手当の支給対象となる重症心身障害児(者)、筋ジストロフィー、精神病棟で勤務する看護師が一般医療機関に比して多いことが給与水準の高い理由としてあげられる。 【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 27.5% (国からの財政支出額 62億円、支出予算の総額 226億円) 【検証結果】 — 【累積欠損額について】 累積欠損額 -円(平成21年度決算)【平成22年度新設法人のため無し】 【検証結果】 —						
講ずる措置	看護業務の充実のため、看護師の確保状況に配慮しつつ、国家公務員の看護師の給与、公立・民間医療機関の看護師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ていくとともに、適切な水準の確保について検討する。また、人事院勧告、民間病院の看護師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108となるよう努力していく。平成23年に見込まれる比較指標112.3 参考指標(地域・学歴勘案)108.2 なお、看護師については、特殊業務手当の支給対象となる心身障害児(者)、筋ジストロフィー、精神病棟で勤務する看護師が一般医療機関に比して多いことが給与水準の高い理由として挙げられるが、この様な特殊な看護を提供する看護師を確保することは困難であるため、今後の給与水準の検討にあたり、看護師の確保状況に十分配慮する必要がある。						
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在) 7.7% ②大卒以上の高学歴者の割合 14.2%						

○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5人及び年俸制適用者に

係る①表(同)の常勤職員欄の研究職種46人 計51人

51人の平均年齢47.6歳、平均年間給与額10,541千円

・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17人及び年俸制適用者

に係る①表(同)の常勤職員欄の医療職種(病院医師)36人 計53人

53人の平均年齢46.2歳、平均年間給与額13,824千円

○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	8,830,122,338円	51.20%
給与・報酬等支給総額	4,521,246,259円	

○管理職割合の改善の取組状況

管理職については、独法移行時に見直しを行い、業務運営上、適切な人員配置となるように努めている。

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21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)	4,521,246	4,298,832	222,414	(5.17)	千円 ()
退職手当支給額 (B)	228,584	306,304	-77,720	(△25.4)	千円 ()
非常勤役員等給与 (C)	1,082,508	764,495	318,013	(41.6)	千円 ()
福利厚生費 (D)	877,823	776,762	101,061	(13)	千円 ()
最広義人件費 (A+B+C+D)	6,710,161	6,146,393	563,768	(9.17)	千円 ()

注: 本法人は平成22年4月1日に設立されたことから、「当年度」には設立以降の金額を記載している。このため、「中期目標開始時(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

○給与、報酬等支給総額の主な増減要因

- ・高度先駆的医療の推進のための対応、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇改善のための体制整備(遺伝カウンセラー、医師、薬剤師、療養介助員の増員及び看護師欠員の補充(40,000千円))

- ・医師確保に向けた体制整備(医師手当の増)(11,000千円)

- ・センターの業務の企画・立案・調整のための組織及び監査実施のための組織設置(4千万円)

- ・地域手当の割合の増加(11%→12%) (6千6百万円)

○最広義人件費の主な増減要因

- ・精神・神経疾患研究開発費による非常勤職員のイントラ化
- ・独法化に伴い常勤職員が労働保険へ加入したことによる法定福利費の増加

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進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年度法律第47号)に基づき平成22年度に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。

(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)	4,298,832	4,521,246
人件費削減率 (%)		5.2
人件費削減率(補正值) (%)		6.7

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。

国立精神・神経医療研究センターにおける総人件費改革に係る状況

○ 国立精神・神経医療センターの総人件費は平成22年度45.2億円となっており、平成21年度比で5.2%(補正值6.7%)増となっている。

○ 今般の人件費の増加は、精神・神経疾患、筋疾患及び知的障害その他の発達障害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、国立精神・神経医療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。

(※:精神・神経疾患患者の合併症の治療等診療体制の強化、精神科病棟13:1看護、一般病棟7:1看護の実施等)

○ 今後の対応として、技能職の退職後不補充等により、より一層の人件費削減・効率化が必要と考えている。また、平均在院日数の短縮化や病床回転率の向上、診療報酬に係る上位基準取得等により病院収支の赤字幅の縮減に努め、外部研究費等の獲得についても努力する。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精神・神経医療研究センターが、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5.2%(補正值6.7%)増となっているが、これは、精神・神経疾患や筋疾患等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、精神・神経疾患等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、病院事業において医業収益の向上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、国立精神・神経医療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