

## 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23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

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ところ、社会情勢等を総合的に勘案して去年と同水準とした。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 { なし }

理事 { なし }

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23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 18,398	千円 11,861	千円 4,594	千円 1,779 (地域手当) 164 (通勤手当)			
A理事	千円 16,914	千円 11,003	千円 4,260	千円 1,651 (地域手当) 0 (通勤手当)			
B理事	千円 18,253	千円 11,790	千円 4,582	千円 1,768 (地域手当) 113 (通勤手当)			
A理事 (非常勤)	千円 900	千円 900	千円 0	千円 0 ( )		平成24年3月31日	
B理事 (非常勤)	千円 1,260	千円 1,260	千円 0	千円 0 ( )			
A監事 (非常勤)	千円 2,280	千円 2,280	千円 0	千円 0 ( )			
B監事 (非常勤)	千円 2,460	千円 2,460	千円 0	千円 0 ( )		平成24年3月31日	

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23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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
法人の長					該当者なし	
理事A					該当者なし	
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 (非常勤)					該当者なし	
監事B (非常勤)					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	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23年度における給与制度の主な改正点

なし

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23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 375	歳 39.9	千円 5,741	千円 4,371	千円 59	千円 1,370
事務・技術	人 25	歳 41.5	千円 6,400	千円 4,845	千円 110	千円 1,555
技能職種(看護補助者等)	人 14	歳 53.6	千円 5,086	千円 3,834	千円 30	千円 1,252
医療職種(病院医師)	人 18	歳 40	千円 11,453	千円 9,122	千円 57	千円 2,331
医療職種(病院看護師)	人 246	歳 38.8	千円 5,324	千円 4,035	千円 45	千円 1,289
医療職種(医療技術職)	人 55	歳 40.7	千円 5,656	千円 4,279	千円 83	千円 1,377
福祉職種(児童指導員等)	人 15	歳 40.5	千円 5,842	千円 4,435	千円 127	千円 1,407
療養介助職種	人 2	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	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:研究職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

注4:「教育職種(高等専門学校教員・看護師養成所教員)」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:「療養介助職種」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	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2	—	—	—	—	—
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2	—	—	—	—	—

注1:該当事者が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。

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	—	—	—	—	—
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	—	—	—	—	—

注1:該当事者が1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。

・「在外職員」、「非常勤職員」、については該当する職員がいないため、欄に記載していない。  
・平成23年度を通じて在職し、かつ、平成24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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	81	50.4	12,724	9,910	92	2,814
院長等	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	—	—	—	—	—
副院長等 (副院長・部長・医長)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	34	51	14,866	11,740	82	3,126
副所長等 (副所長・部長・室長)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	46	49.7	11,045	8,493	96	2,552

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。

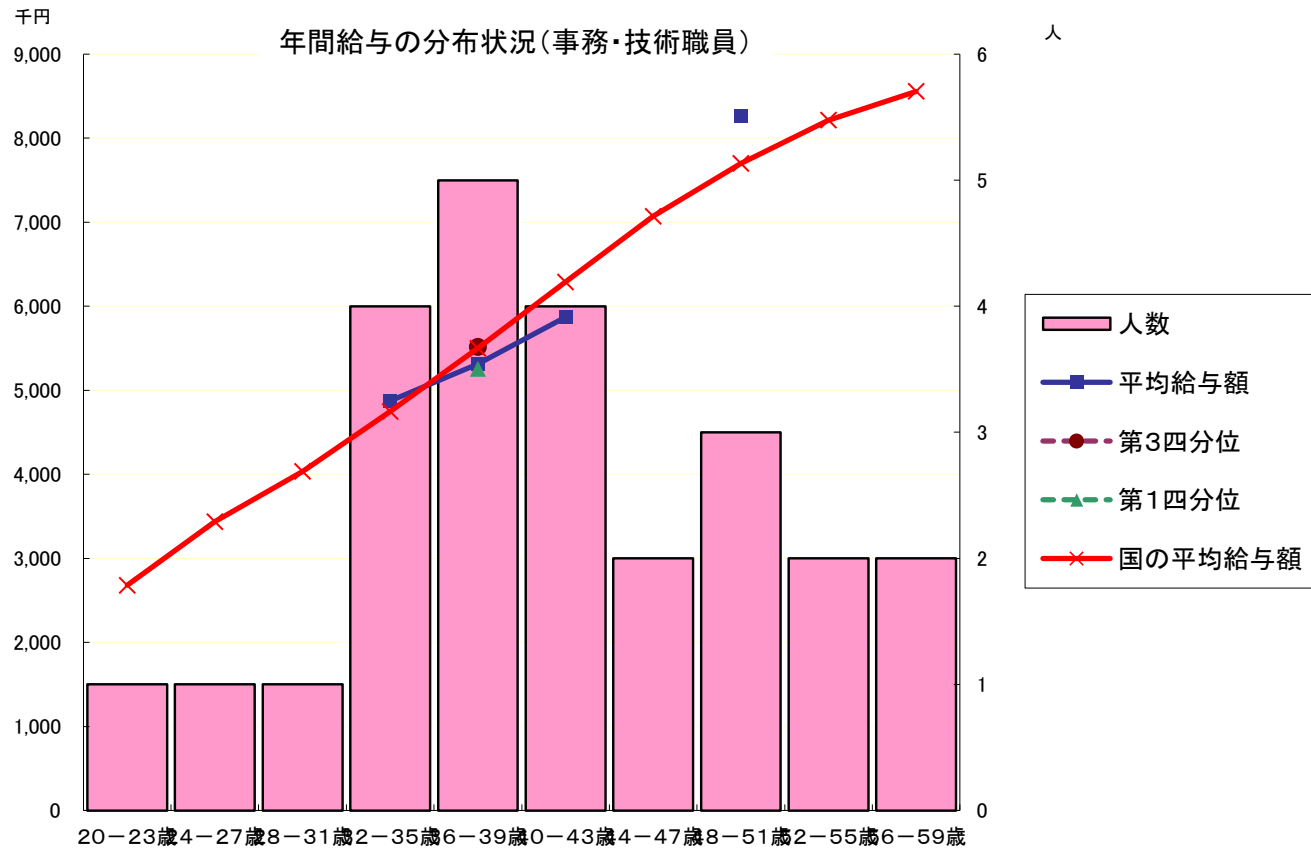
注2:院長等については、該当事者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

任期付職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	25	42	8,550	6,687	83	1,863
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	25	42	8,550	6,687	83	1,863

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、欄に記載していない。

・「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、欄に記載していない。  
・平成23年度を通じて在職し、かつ、平成24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。]



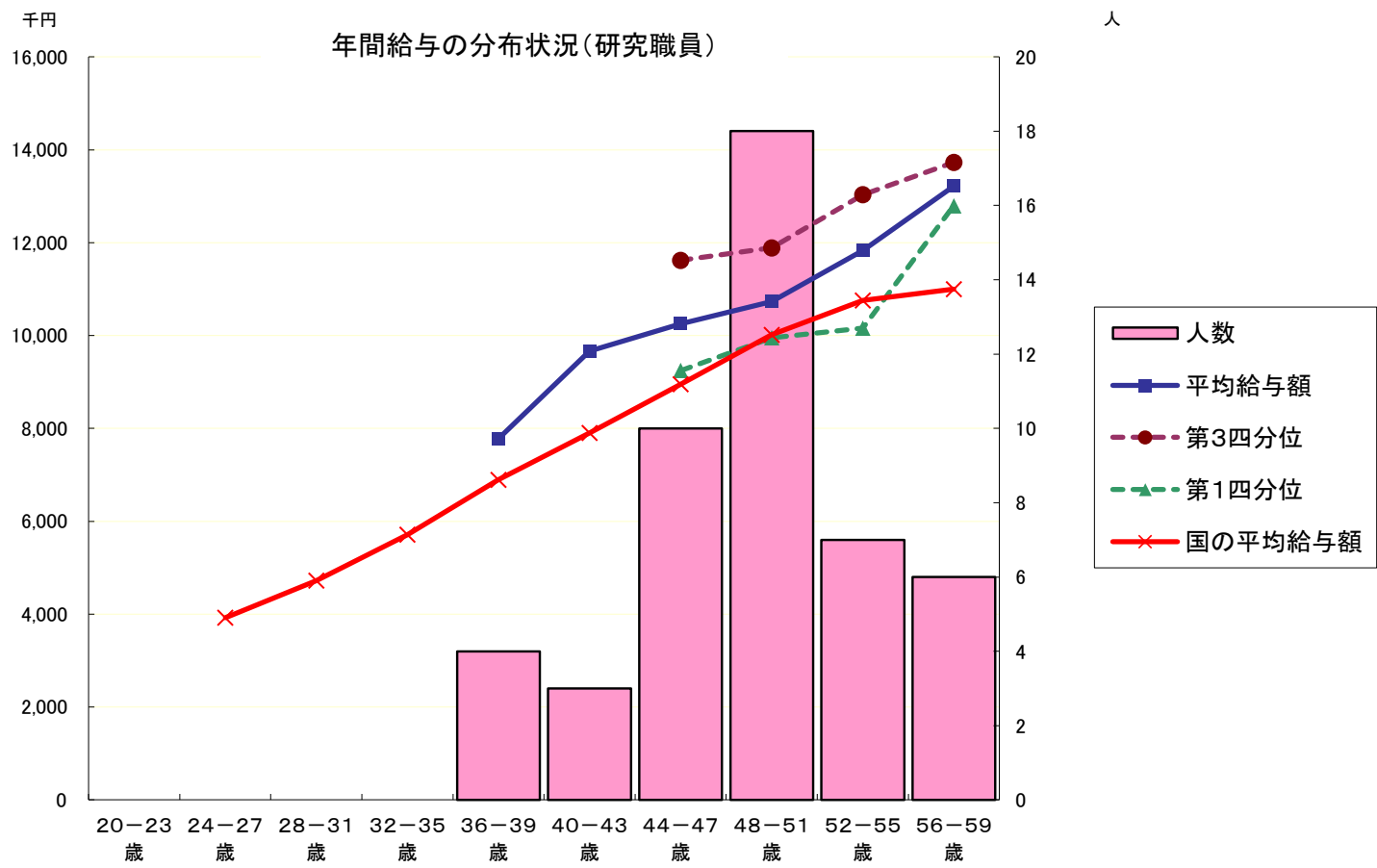
注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。  
 注2: 該当者が4人以下の年齢階層については第1・第3四分位の折れ線を表示していない。  
 注3: 「20-23歳」「24-27歳」「28-31歳」「44-47歳」「52-55歳」「56-59歳」の層は、該当者が2名以下であるため、平均給与額は表示していない。

(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	2	—	—	—	—	—	—
・地方課長	5	51.7	8,240	8,612	8,612	8,956	8,956
・地方課長補佐	1	—	—	—	—	—	—
・地方係長	13	37.3	5,095	5,332	5,332	5,951	5,951
・地方係員	4	33.0	—	4,016	4,016	—	—

注1: 「地方部長」及び「地方課長補佐」については、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、人数以外は記載していない。

注2: 「地方係員」については、該当者が4人以下のため、第1・第3四分位の金額を記載していない。



注:「36-39歳」及び「40-43歳」は、該当者が4名以下のため、第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

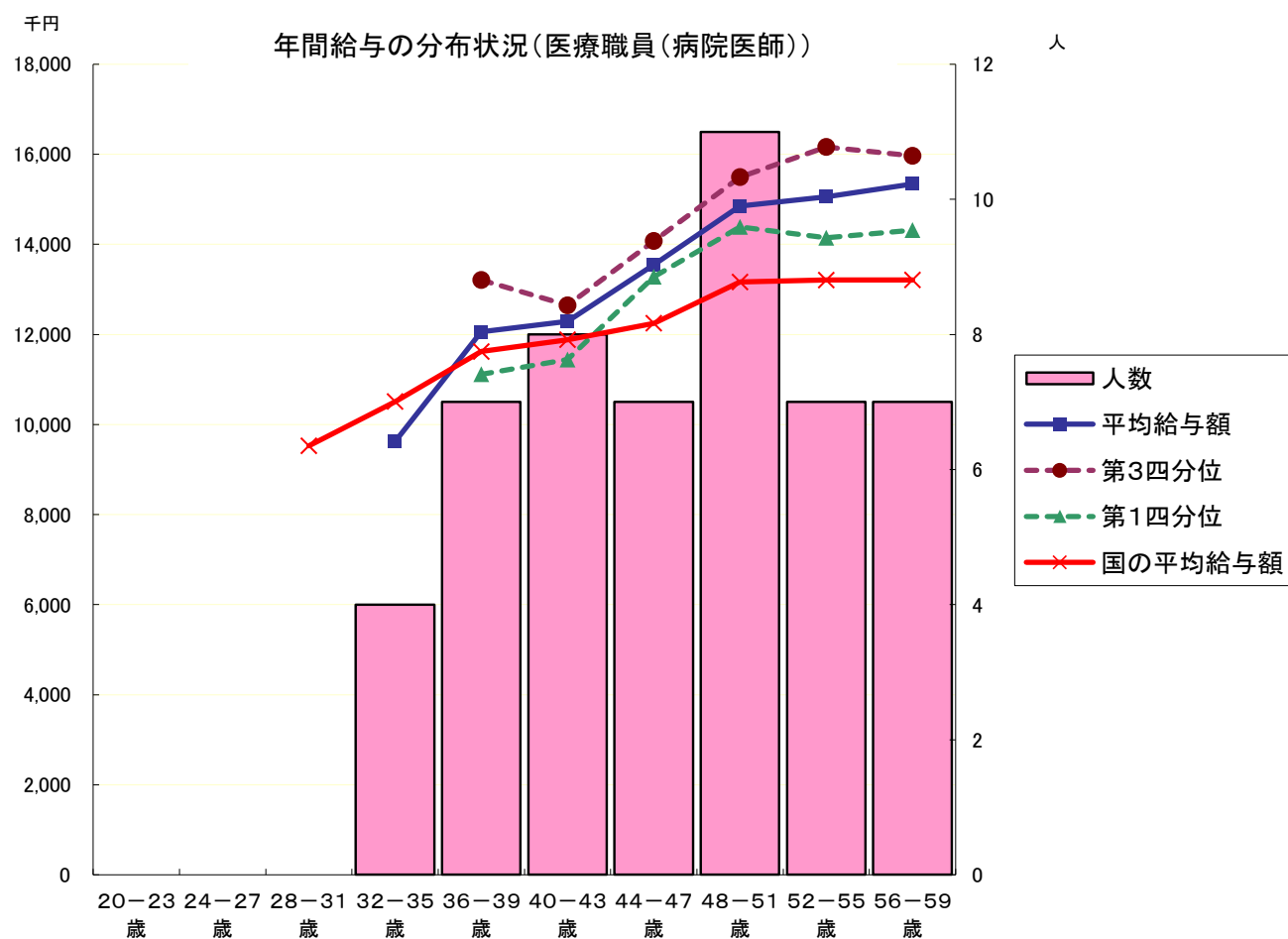
(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
・地方研究部長	23	51.9	11,678	12,316	13,032
・地方研究室長	23	47.5	8,666	9,582	10,329
・地方研究員	2	—	—	—	—

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: 「地方研究員」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。



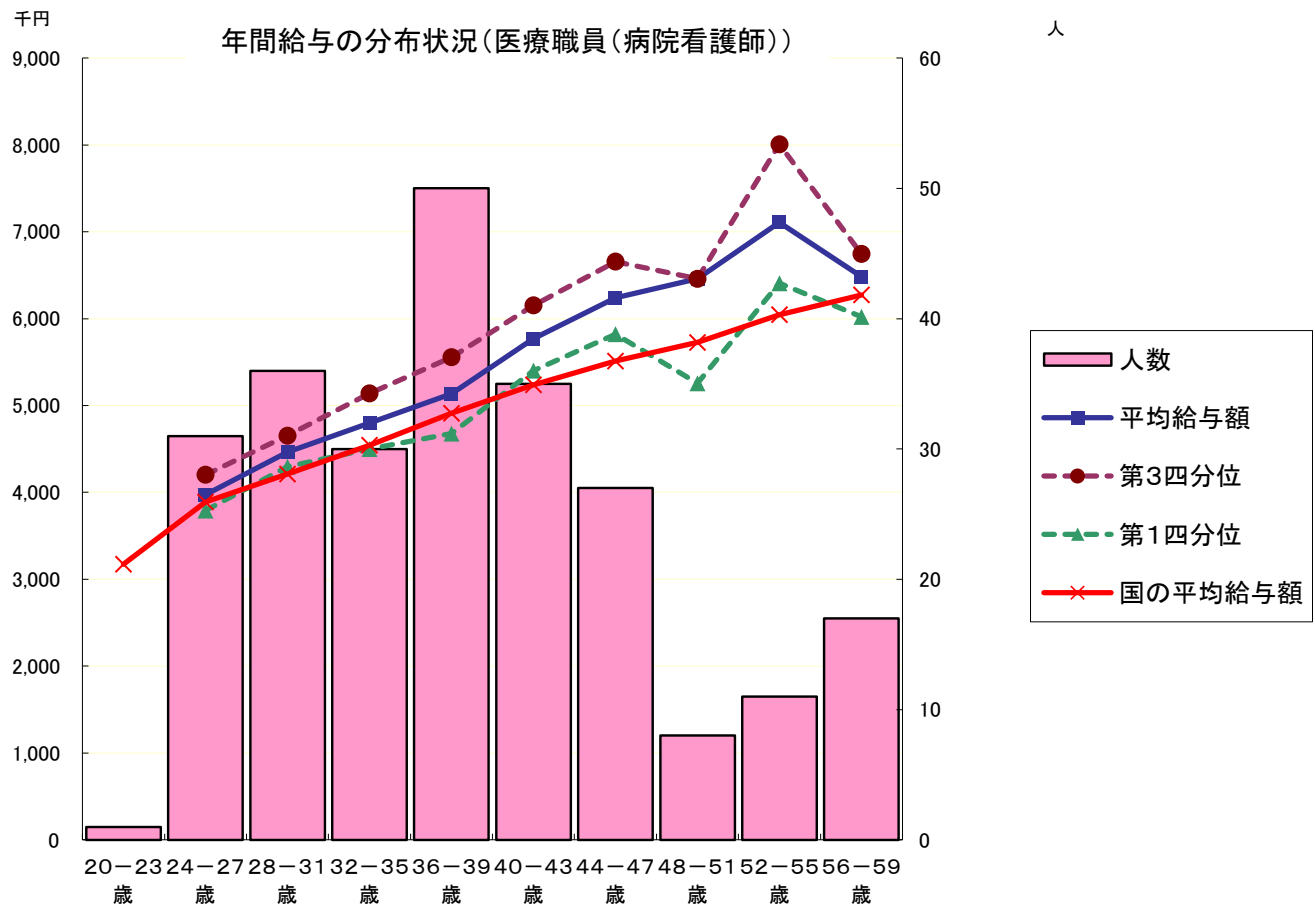
注: 該当者が4人以下の年齢階層については第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

(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
・副院長	1	—	—	—	—	—	—
・診療部長	10	54.2	15,415	15,577	16,165		
・診療科長	23	49.0	13,987	14,405	14,834		
・医師	18	40.0	10,977	11,396	12,105		

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: 「副院長」については、該当者が1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。



注:「20-23歳」については、該当者が2人のため、平均給与額を表示していない。

(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
・副総看護師長	2	—	—	—	—	—	—
・看護師長	15	48.6	6,964	8,017	7,458	6,336	5,683
・副看護師長	32	39.3	5,185	6,336	5,796	5,683	5,683
・看護師	187	36.9	4,296	5,683	4,960	5,683	5,683
・准看護師	10	54.1	5,630	6,071	5,835	6,071	6,071

注:「副総看護師長」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。



③ 職級別在職状況等(平成24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)	25 人	4 人 (16.0%)	12 人 (48.0%)	2 人 (8.0%)	1 人 (4.0%)	4 人 (16.0%)	1 人 (4.0%)	1 人 (4.0%)
年齢(最高～最低)		46 ～ 22 歳	43 ～ 31 歳			58 ～ 45 歳		
所定内給与年額(最高～最低)		3,773 ～ 2,072 千円	4,568 ～ 3,156 千円			6,830 ～ 6,223 千円		
年間給与額(最高～最低)		5,020 ～ 2,751 千円	6,170 ～ 4,304 千円			9,022 ～ 8,240 千円		

注:7級、6級、4級、3級における該当者が2人以内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(任期付)

区分	計	研究職
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	2 人	2 人 (100%)
年齢(最高～最低)		
所定内給与年額(最高～最低)		
年間給与額(最高～最低)		

注: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、「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(年俸制職員)

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	センター長
人員 (割合)	46 人	22 人 (47.8%)	23 人 (50%)	1 人 (2.2%)
年齢(最高～最低)		54 ～ 38 歳	57 ～ 45 歳	
所定内給与年額(最高～最低)		8,612 ～ 6,221 千円	10,590 ～ 7,436 千円	
年間給与額(最高～最低)		10,915 ～ 8,051 千円	13,899 ～ 10,078 千円	

注:3級における該当者が1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

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)	18	18 (100%)
年齢(最高～最低)		48 ～ 33
所定内給与年額(最高～最低)		10,336 ～ 7,414
年間給与額(最高～最低)		13,283 ～ 9,141

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)	34	24 (70.6%)	10 (29.4%)
年齢(最高～最低)		59 ～ 37	63 ～ 49
所定内給与年額(最高～最低)		12,802 ～ 10,166	12,456 ～ 11,378
年間給与額(最高～最低)		15,968 ～ 12,372	16,469 ～ 14,941

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)	246	10 (4.1%)	193 (78.5%)	26 (10.6%)	15 (6.1%)	2 (0.8%)	0 (0%)	0 (0%)
年齢(最高～最低)		59 ～ 42	59 ～ 23	52 ～ 30	59 ～ 36			
所定内給与年額(最高～最低)		4,699 ～ 3,998	5,311 ～ 2,655	5,574 ～ 3,768	6,603 ～ 4,760			
年間給与額(最高～最低)		6,202 ～ 5,256	7,104 ～ 3,526	7,461 ～ 5,140	8,568 ～ 6,124			

注:5級における該当者が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、「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23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)	% 54.8	% 58.6	% 56.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.2	% 41.4	% 43.2
	最高～最低	% 47.1～43.7	% 44.2～40.1	% 44.8～41.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.0	% 66.1	% 64.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.0	% 33.9	% 35.4
	最高～最低	% 44.5～34.1	% 36.3～30.5	% 40.4～32.3

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)	% 59.9	% 64.5	% 62.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.1	% 35.5	% 37.8
	最高～最低	% 44.5～35.3	% 39.6～31.2	% 42.0～33.2

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
	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)	% 60.3	% 64.2	% 62.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.7	% 35.8	% 37.7
	最高～最低	% 44.5～34.8	% 38.9～31.2	% 40.7～32.9

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)	% 53.9	% 56.5	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.1	% 43.5	% 44.8
	最高～最低	% 48.7～40.7	% 46.3～40.5	% 47.5～41.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.5	% 66.4	% 64.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.5	% 33.6	% 35.5
	最高～最低	% 40.7～33	% 36.3～29.5	% 38.5～31.2

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))

103.1

対他法人(事務・技術職員)

97.5

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

112.0

対他法人(研究職員)

112.9

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

109.2

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

107.5

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	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>103.1</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>103.9</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>104.0</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>104.2</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	103.1	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>103.9</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>104.0</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>104.2</td> </tr> </table>	地域勘案	103.9	学歴勘案	104.0	地域・学歴勘案	104.2
対国家公務員	103.1										
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>103.9</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>104.0</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>104.2</td> </tr> </table>	地域勘案	103.9	学歴勘案	104.0	地域・学歴勘案	104.2				
地域勘案	103.9										
学歴勘案	104.0										
地域・学歴勘案	104.2										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当法人の給与水準は、地域・学歴を勘案しても国家公務員の水準よりも高くなっている。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、適切な水準の確保について検討する。引き続き、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していく。平成23年度に見込まれる対国家公務員指数103.1 参考指数(地域・学歴勘案)104.2</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b>                      地域、学歴等を勘案してもなお、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>										
給与水準の適切性の検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b>                      支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合31.0%                      (国からの財政支出額45億円、支出予算の総額145億円)</p> <p><b>【検証結果】</b>                      -</p>										
	<p><b>【累積欠損額について】</b>                      累積欠損額 62百万円(平成22年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b>                      給与水準が高いことが直ちに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ているが、累積欠損金が生じている現状において、給与水準が100を上回っている状況にあることから、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。平成22年度の独立行政法人化時に、一般職員の基本給について、初任給は据え置き、40歳代以上の給与水準を引き下げ、給与カーブを緩やかにするとともに、国で支給されていた調整額を廃止し、地域手当、業績手当(期末・勤勉手当相当)等に反映されない特殊業務手当とすることで、基本給、業績手当、退職手当等の削減を行うなど、独自の給与改革を実施するなどし、その一定の効果が生じているところであり、適切な対応であると考えている。</p>										
講ずる措置	<p>平成23年度の対国家公務員指数は年齢勘案で107となるよう努力したところ、103.1と大幅に引き下げた。なお、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24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数を概ね103となるよう努力していく。</p> <p>平成24年度に見込まれる対国家公務員指数103.1、地域・学歴勘案104.2</p>										
その他の事項	①管理職の割合(H24.4.1現在) 32%										
	②大卒以上の高学歴者の割合 44%										

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 112.0	
	参考	地域勘案 110.8 学歴勘案 111.4 地域・学歴勘案 110.3
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><b>【主務大臣の検証結果】</b>                      地域、学歴等を勘案してもなお、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>	
給与水準の適切性の検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b>                      支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合31.0%                      (国からの財政支出額45億円、支出予算の総額145億円)</p> <p><b>【検証結果】</b>                      —</p>	
	<p><b>【累積欠損額について】</b>                      累積欠損額 62百万円(平成22年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b>                      給与水準が高いことが直ちに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ているが、累積欠損金が生じている現状において、給与水準が100を上回っている状況にあることから、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。平成22年度の独立行政法人化時に、一般職員の基本給について、初任給は据え置き、40歳代以上の給与水準を引き下げ、給与カーブを緩やかにするとともに、国で支給されていた調整額を廃止し、地域手当、業績手当(期末・勤勉手当相当)等に反映されない特殊業務手当とすることで、基本給、業績手当、退職手当等の削減を行うなど、独自の給与改革を実施するなどし、その一定の効果が生じているところであり、適切な対応であると考えている。また法人を運営する上で人材確保は非常に重要であり、人材が確保できなかった場合の法人運営に与える影響も考慮しながら、法人実績に応じた給与となるよう検討する。</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。また、人事院勧告、公立・民間研究機関の研究職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24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数を概ね112となるよう努力していく。</p> <p>平成24年度に見込まれる対国家公務員指数112.0、地域・学歴勘案110.3</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H24.4.1現在)95.8%	
	②大卒以上の高学歴者の割合 97.9%	

## ○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 109.2	
	参考	地域勘案 120.4 学歴勘案 109.2 地域・学歴勘案 120.4
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、医師手当の支給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><b>【主務大臣の検証結果】</b>            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。</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きたい。</p>	
給与水準の適切性の検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b>            支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合31.0%            (国からの財政支出額45億円、支出予算の総額145億円)</p> <p><b>【検証結果】</b>            -</p>	
	<p><b>【累積欠損額について】</b>            累積欠損額 62百万円(平成22年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b>            給与水準が高いことが直ちに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ており、法人を運営する上で人材確保は非常に重要であり、人材が確保できなかった場合における医業収益等の法人運営に与える影響も考慮しながら、法人実績に応じた給与となるよう検討する。</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。また、人事院勧告、民間病院の医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24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数を概ね109となるよう努力していく。</p> <p>平成24年に見込まれる対国家公務員指数109.2、地域・学歴勘案120.4</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H24.4.1現在) 65.4%	
	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 107.5	
	参考	地域勘案 101.8 学歴勘案 106.8 地域・学歴勘案 102.7
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。 <b>【主務大臣の検証結果】</b> 地域、学歴等を勘案してもなお、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。	
給与水準の適切性の検証	<b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合31.0% (国からの財政支出額45億円、支出予算の総額145億円)  <b>【検証結果】</b> —	
	<b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額 62百万円(平成22年度決算)  <b>【検証結果】</b> 給与水準が高いことが直ちに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ているが、累積欠損金が生じている現状において、給与水準が100を上回っている状況にあることから、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。平成22年度の独立行政法人化時に、一般職員の基本給について、初任給は据え置き、40歳代以上の給与水準を引き下げ、給与カーブを緩やかにするとともに、国で支給されていた調整額を廃止し、地域手当、業績手当(期末・勤勉手当相当)等に反映されない特殊業務手当とすることで、基本給、業績手当、退職手当等の削減を行うなど、独自の給与改革を実施するなどし、その一定の効果が生じているところであり、適切な対応であると考えている。また法人を運営する上で人材確保は非常に重要であり、人材が確保できなかった場合の法人運営に与える影響も考慮しながら、法人実績に応じた給与となるよう検討する。	
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24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数を概ね107となるよう努力していく。 平成24年に見込まれる対国家公務員指数107.5、地域・学歴勘案102.7である。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者(児)、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器間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、このよう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) 6.9%	
	②大卒以上の高学歴者の割合 18.3%	



○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)の任期付職員欄の2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48人

48人の平均年齢 49.2歳、平均年間給与額10,882千円

・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18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)34人 計52人

52人の平均年齢47.2歳、平均年間給与額13,684千円

○支出総額(23決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合

26.8%

支出総額	179億円
給与・報酬等支給総額	48億円

○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23年度)	前年度 (平成22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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,840,027	千円 4,521,246	千円 (%) 318,781 ( 6.8 )	千円 (%) 318,781 ( 6.8 )
退職手当支給額 (B)	千円 279,228	千円 228,584	千円 (%) 50,644 ( 22.2 )	千円 (%) 50,644 ( 22.2 )
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,466,341	千円 1,082,508	千円 (%) 383,833 ( 24.3 )	千円 (%) 383,833 ( 24.3 )
福利厚生費 (D)	千円 728,008	千円 877,823	千円 (%) △ 149,815 (△18.6)	千円 (%) △ 149,815 (△18.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,313,604	千円 6,710,161	千円 (%) 603,443 ( 6.8 )	千円 (%) 603,443 ( 6.8 )

#### 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(医師、薬剤師、理学療法士、作業療法士、遺伝カウンセラー、療養介助員等の増員及び医師、看護師欠員の補充(410百万円)

- ・医師確保に向けた体制整備(医師手当の増) (11百万円)

- ・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(57百万円)

- ・地域手当の割合の増加(11%→12%) (80百万円)

##### ○最広義人件費の主な増減要因

前項の増減要因に加え、

- ・独立行政法人化以降に新設した臨床研究部門体制整備等のための人材派遣委託費の増加(36百万円)

##### 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	平成23 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	4,298,832	4,521,246	4,825,856
人件費削減率 (%)		5.2	12.3
人件費削減率(補正值) (%)		6.7	14.0

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%、平成23年度△0.23%)を除いた削減率である。

注2:競争的研究資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(平成18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除くため、Ⅲの表の「給与、報酬等支給総額」と上記の「給与、報酬等支給額」とが異なっている。

注3:平成23年度の給与、報酬等支給総額の実績は、平成24年6月期の期末手当等において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を調整した額(3,756千円)を除いて算出している。

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23年度48.3億円となっており、平成21年度比で12.3%(補正值14.0%)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ためである。

(※: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、事務職、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23年度の総人件費は平成21年度比12.3(補正值14.0)%増であり、経済財政運営と構造改革に関する基本方針(平成18年7月7日閣議決定)の総人件費削減目標(平成21年度比2%減)が達成されていないことは事実である。

総人件費削減目標が達成されなかった理由は、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・提供のための人材確保(※)などを行う必要性があることから、診療部門で医師及び看護師を増員したため等と考えられる。

また、医療職以外の事務・技能職員の人件費も、独立行政法人移行後の経営分析や監査業務に適切に対応する必要があったことなどの理由により増加している。この点については大変遺憾である。(なお、この点につき、法人は今後平成24年度までに平成21年度比9.9%削減する見込みとしている。)

これらの点について国民の皆様にも納得いただけるよう、筋難病である先天性筋ジストロフィーの原因解明、神経軸索変性を制御する新しい分子メカニズムの解明、難病である視神経骨髄炎の原因解明など特筆すべき研究成果が得られたこと等について、十分な説明責任を果たしていただきたい。また、特に事務・技能職員の人件費削減は確実に実施するなど効率的な運営に向けた適切な取組を実施していただきたい。

(※)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:

## IV 法人が必要と認める事項

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

平成24年5月から、

・役職員の基本給月額等の引下げを実施した。(平均▲0.23%)

※平成23年4月からの較差相当分は、平成24年6月期の賞与で調整

平成24年6月から平成26年3月までの間、

・役員報酬について、月例年俸・賞与等の減額を実施した。(▲9.77%)

※平成24年4月、5月分に俸給月額等については、平成24年6月期の賞与で調整