

様式 1 公表されるべき事項

別 添

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。

法人の長の報酬水準の妥当性について

【法人の判断】

国立精神・神経医療研究センターは、精神疾患、神経疾患、筋疾患及び知的障害その他の発達の障害(以下「精神・神経疾患等」という。)に係る医療並びに精神保健に関し、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、精神・神経疾患等に関する高度かつ専門的な医療及び精神保健の向上を図り、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、我が国の精神・神経疾患等に係る研究、医療水準の向上を目指して、病院、研究所、トランスレーショナル・メディカルセンター、脳病態統合イメージングセンター、認知行動療法センター及び事務部門等の700人を超える常勤職員のほかレジデントや流動研究員などを統率して、精神・神経疾患等の分野における臨床、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とする他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。

【主務大臣の判断】

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られる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

平成23年人事院勧告に準拠し、指定職俸給表引下げ改定(△0.5%)に相当する基本年俸額(月例年俸額及び業績年俸額)の引下げを引き続き行った。(平成24年5月1日改定)

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により、平成26年3月31日までの間、月例年俸、地域手当及び業績年俸の支給額から9.77%に相当する額を引き続き減ずることとした。(平成24年6月1日改定)

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 16,630	千円 10,654	千円 4,124	千円 1,598 (地域手当) 254 (通勤手当)			
A理事	千円 15,093	千円 9,874	千円 3,738	千円 1,481 (地域手当)		平成26年3月31日	※
B理事	千円 16,106	千円 10,584	千円 3,822	千円 1,587 (地域手当) 113 (通勤手当)			
A理事 (非常勤)	千円 420	千円 420	千円 0	千円 0 ()			
B理事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円 0	千円 0 ()			
A監事 (非常勤)	千円 2,520	千円 2,520	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 ()			

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	
A理事						該当者なし	
B理事						該当者なし	
A理事 (非常勤)						該当者なし	
B理事 (非常勤)						該当者なし	
A監事 (非常勤)						該当者なし	
B監事 (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

中期計画における人事に関する計画として、「良質な医療を効率的に提供していくため、医師、看護師等の医療従事者については、医療を取り巻く状況の変化に応じて柔軟に対応するとともに、経営に十分配慮する。特に、医師・看護師不足に対する確保対策を引き続き推進するとともに離職防止や復職支援の対策を講じる。」こととしており、当該計画に基づき、安全で良質な医療の提供に支障が生じないよう、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人員配置に努め、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。

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	基本年俸表適用職員について、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
賞与:業績手当(業績反映部分)	常勤職員(基本年俸表適用職員を除く)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(年度末賞与)	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
基本給:昇給	常勤職員(任期付職員基本年俸表適用職員及び院長等基本年俸表適用職員を除く)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

平成23年人事院勧告に準拠し、行政職俸給表(一)引下げ改定(△0.4%~△0.5%)に相当する基本給月額引下げ(医療職基本給表(一)及び副院長・部長・医長基本年俸表を除く)を引き続き行った。(平成24年5月1日改定)

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により、平成26年3月31日までの間、対象となる職員の基本給、月例給、役職手当、地域手当、研究員調整手当、業績年俸、業績手当及び勤務一時間当たりの給与額等の支給額から7.77%~9.77%に相当する額を引き続き減ずることとした。(平成24年9月1日改定)

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 402	歳 39.2	千円 5,297	千円 4,022	千円 58	千円 1,275
事務・技術	人 19	歳 44.3	千円 6,529	千円 4,953	千円 107	千円 1,576
技能職種 (看護補助者等)	人 8	歳 51.9	千円 5,180	千円 3,887	千円 9	千円 1,293
医療職種 (病院医師)	人 14	歳 41.8	千円 11,456	千円 9,081	千円 79	千円 2,375
医療職種 (病院看護師)	人 258	歳 38	千円 5,046	千円 3,816	千円 43	千円 1,230
医療職種 (医療技術職)	人 70	歳 38.7	千円 5,098	千円 3,856	千円 89	千円 1,242
福祉職種 (児童指導員等)	人 13	歳 41.8	千円 5,693	千円 4,293	千円 112	千円 1,400
療養介助職種	人 20	歳 42.9	千円 3,540	千円 2,707	千円 57	千円 833

注: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。

任期付職員	人 3	歳 34.5	千円 5,530	千円 4,181	千円 55	千円 1,349
研究職種	人 3	歳 34.5	千円 5,530	千円 4,181	千円 55	千円 1,349

再任用職員	人 3	歳 62.2	千円 4,821	千円 3,805	千円 8	千円 1,016
医療職種 (病院看護師)	人 3	歳 62.2	千円 4,821	千円 3,805	千円 8	千円 1,016

・「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(年俸制)	人 81	歳 51.8	千円 11,861	千円 9,200	千円 89	千円 2,661
副院長等 (副院長・部長・医長)	人 36	歳 51.6	千円 13,655	千円 10,771	千円 77	千円 2,884
副所長等 (副所長・部長・室長)	人 45	歳 52	千円 10,427	千円 7,945	千円 99	千円 2,482

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。

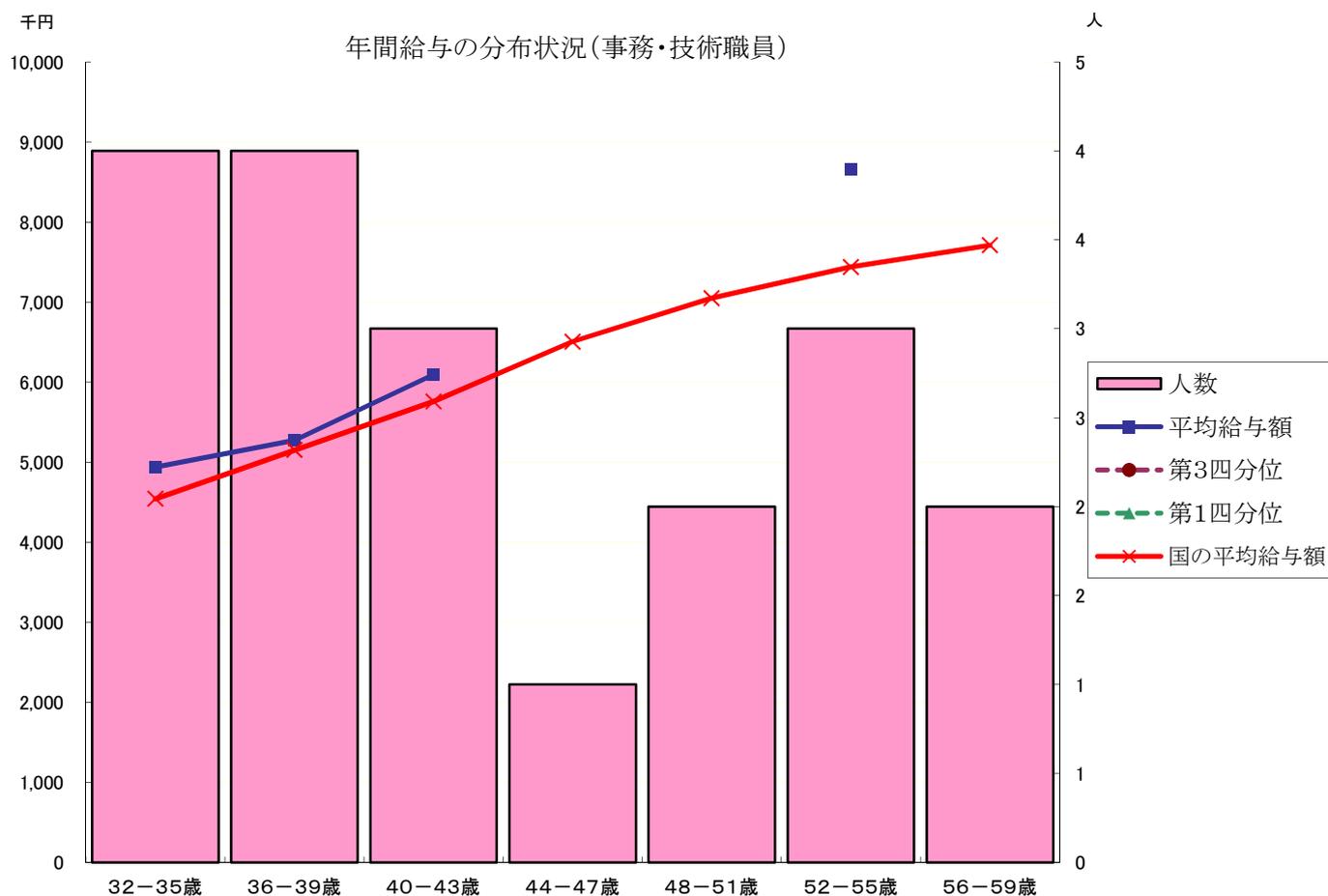
注2:上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

任期付職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	28	43	8,167	6,347	100	1,820
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	28	43	8,167	6,347	100	1,820

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。

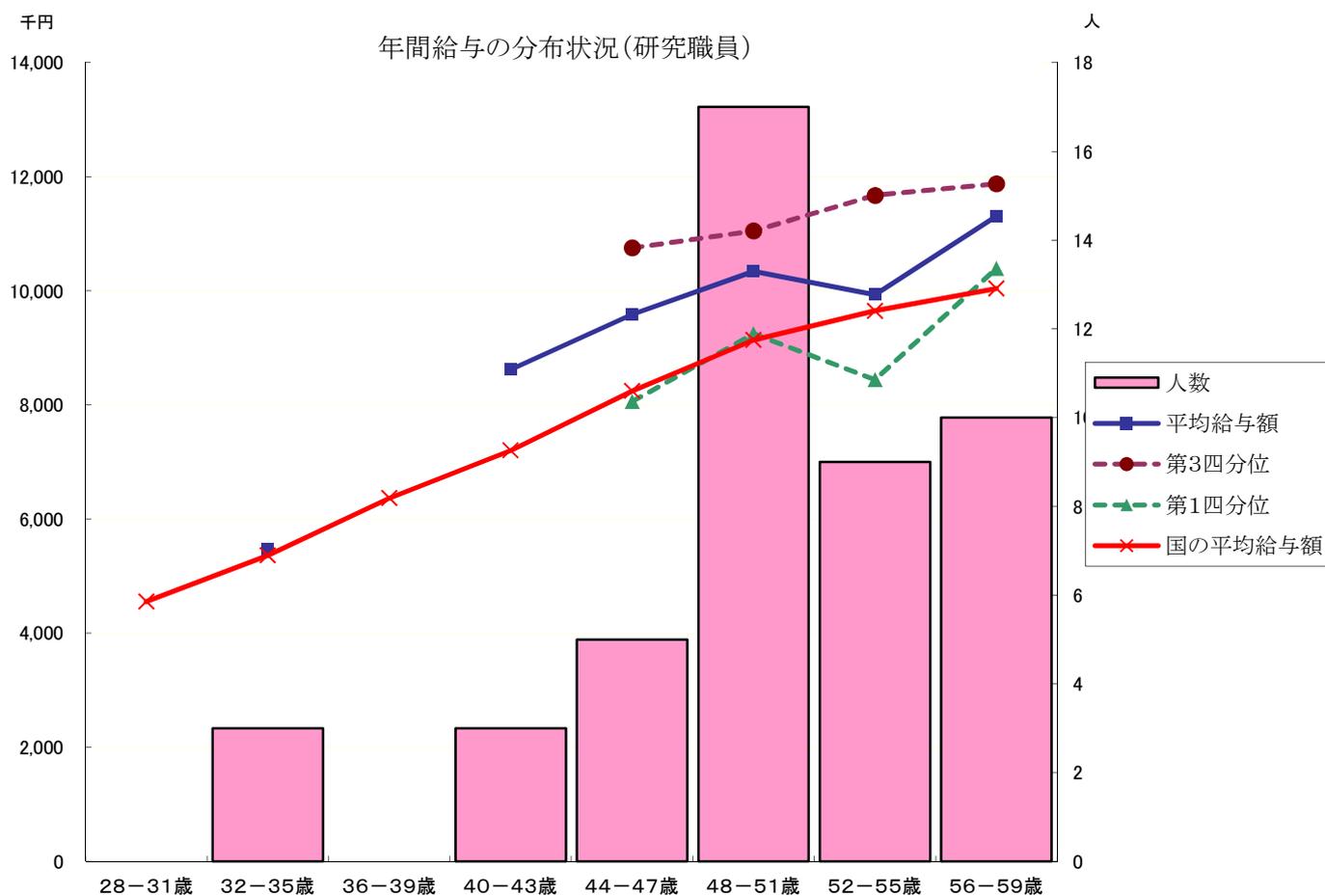
注3: 「44-47歳」、「48-51歳」、「56-59歳」の層は、該当者が2人以下であるため、平均給与額は表示していない。

(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	
			第1四分位	第3四分位
		平均		
		千円	千円	
・地方部長	2	—	—	—
・地方課長	3	54.5	—	8,303
・地方課長補佐	1	—	—	—
・地方係長	10	39.5	5,127	5,943
・地方係員	3	40.8	—	5,158

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:「地方課長」、「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。

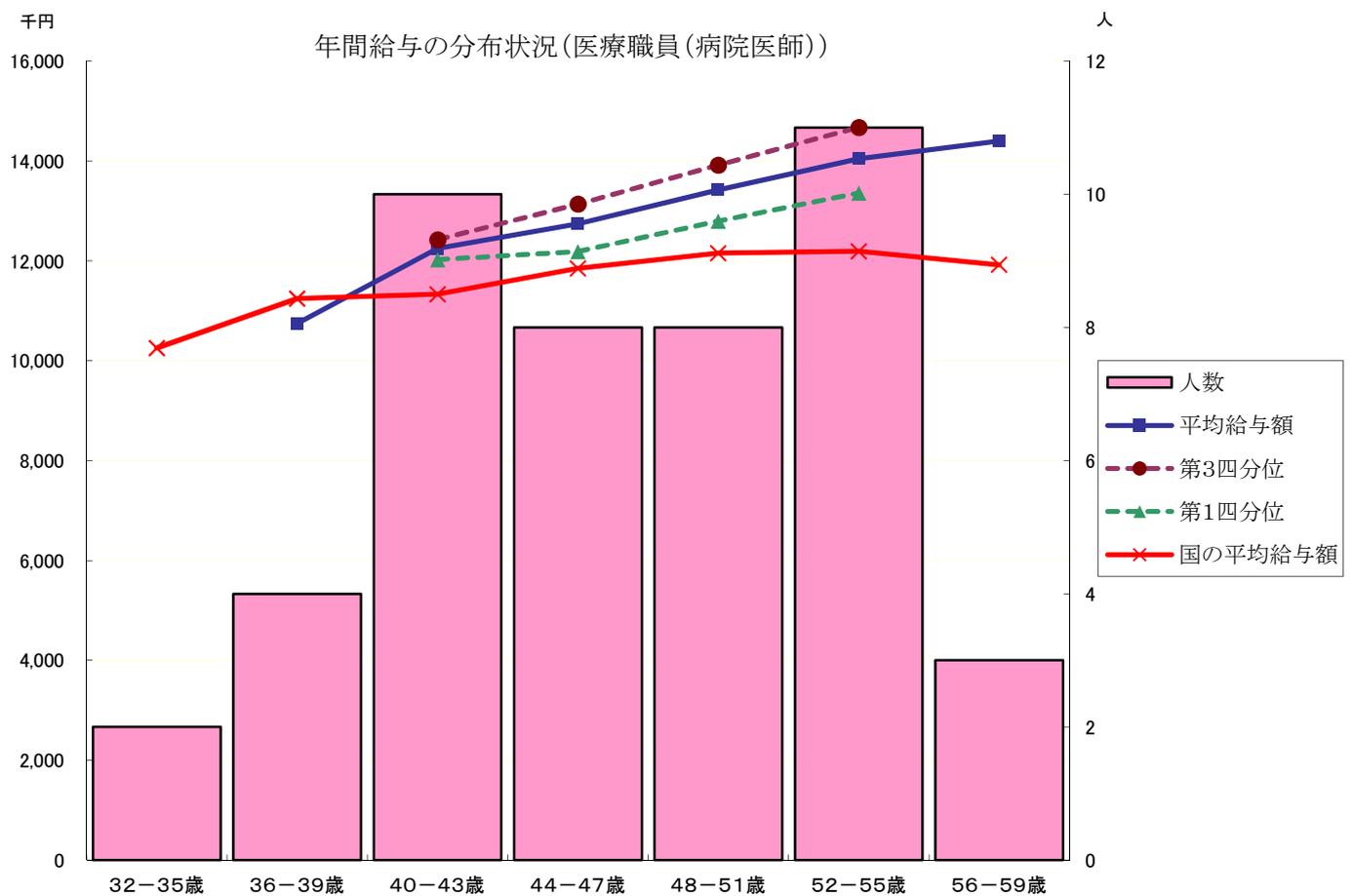
(研究職員)

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
・地方研究部長	25	53.9	10,836	11,427	11,427	11,874	
・地方研究課長	20	49.7	8,154	8,953	8,953	9,588	
・地方研究員	3	34.5	—	5,476	5,476	—	

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。



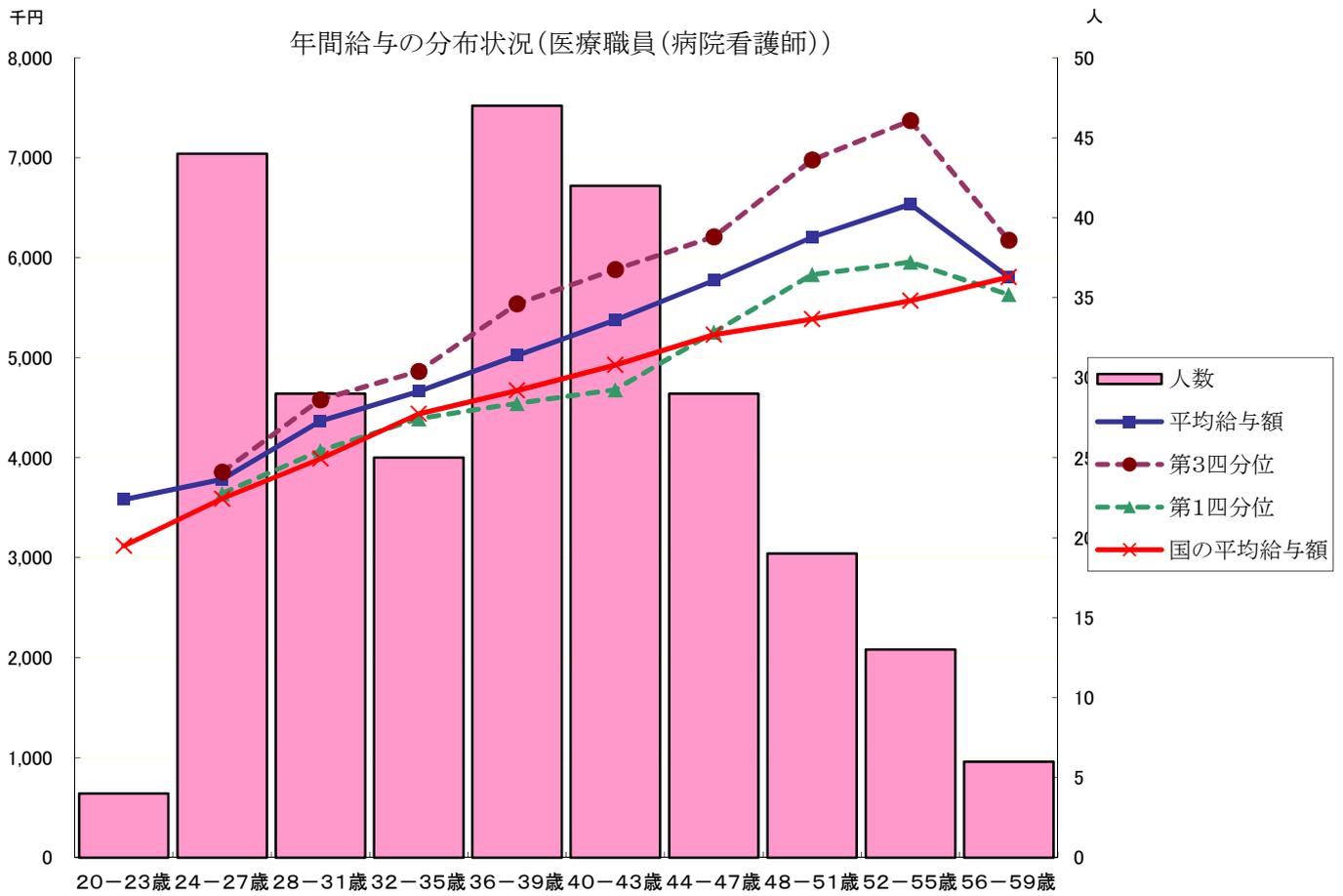
注1: 該当者が4人以下の年齢階層については第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

注2: 「32-35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。

(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			
・診療部長	10	56.1	13,919	14,367	14,999		
・診療科長	24	49.9	12,723	13,329	13,867		
・医師	15	41.6	10,326	11,378	12,188		

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。

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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
・副総看護師長	1	—	—	—	—	—
・看護師長	17	47.6	7,147	7,277	7,428	
・副看護師長	31	40.1	4,999	5,597	5,967	
・看護師	204	36.5	3,854	4,700	5,381	
・准看護師	5	54.5	5,136	5,367	5,632	

注: 「副総看護師長」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。

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	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)	19 人 (100%)	3 人 (15.8%)	9 人 (47.4%)	1 人 (5.3%)	1 人 (5.3%)	3 人 (15.8%)	1 人 (5.3%)	1 人 (5.3%)
年齢(最高～最低)		50～33 歳	51～33 歳			56～52 歳		
所定内給 与年額(最高～最低)		4,409～ 3,678 千円	4,633～ 3,392 千円			6,611～ 5,996 千円		
年間給与 額(最高～最低)		5,859～ 4,779 千円	6,176～ 4,629 千円			8,612～ 7,881 千円		

注:3級、4級、6級、7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

研究職員(任期付)

区分	計	1級
標準的な職位		一般職員
人員 (割合)	3 人 (100%)	3 人 (100%)
年齢(最高～最低)		35～33 歳
所定内給 与年額(最高～最低)		4,511～ 3,599 千円
年間給与 額(最高～最低)		5,973～ 4,779 千円

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)	45 人 (100%)	18 人 (40%)	26 人 (57.8%)	1 人 (2.2%)
年齢(最高～最低)		56～40 歳	59～45 歳	
所定内給 与年額(最高～最低)		8,080～ 5,858 千円	9,970～ 6,908 千円	
年間給与 額(最高～最低)		10,385～ 7,598 千円	13,348～ 9,373 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)	14	14 (100%)
年齢(最高 ～最低)		50～35
所定内給 与年額(最高 ～最低)		9,986～ 7,732
年間給与 額(最高～ 最低)		12,796～ 9,643

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	25 (69.4%)	11 (30.6%)
年齢(最高 ～最低)		61～39	64～46
所定内給 与年額(最高 ～最低)		11,297～ 9,041	11,508～ 10,390
年間給与 額(最高～ 最低)		14,672～ 11,398	15,586～ 13,697

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)	258	5 (1.9%)	208 (80.6%)	27 (10.5%)	17 (6.6%)	1 (0.4%)	0 (0%)	0 (0%)
年齢(最高 ～最低)		59～44	59～23	54～29	55～38			
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,381～ 3,812	4,933～ 2,655	5,214～ 3,361	5,989～ 4,961			
年間給与 額(最高～ 最低)		5,743～ 5,070	6,441～ 3,525	7,001～ 4,548	7,799～ 6,452			

注:5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

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)	% 54.8	% 57.2	% 56.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.2	% 42.8	% 43.9
	最高～最低	% 49.4～43.5	% 45.3～40.2	% 47.2～41.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.7	% 66.9	% 65.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 33.1	% 34.7
	最高～最低	% 40.0～31.5	% 36.3～30.4	% 38.1～32.0

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)	% 63.9	% 65.1	% 64.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.1	% 34.9	% 35.5
	最高～最低	% 36.5～35.5	% 36.3～32.5	% 36.4～34.4

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)	% 60.5	% 64.2	% 62.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.5	% 35.8	% 37.6
	最高～最低	% 43.2～35.8	% 39.7～32.5	% 41.4～34.4

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	% 57.1	% 55.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.5	% 42.9	% 44.6
	最高～最低	% 49.4～43.3	% 46.0～40.0	% 47.2～41.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.5	% 66.7	% 64.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.5	% 33.3	% 35.4
	最高～最低	% 40.0～33.3	% 37.4～29.5	% 38.1～31.4

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))

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))

106.7

対他法人(事務・技術職員)

101.9

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

111.1

対他法人(研究職員)

113.4

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

109.7

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

109.0

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										
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 106.7</p> <table border="1" data-bbox="678 360 1141 459"> <tr> <td data-bbox="678 360 821 405">参考</td> <td data-bbox="821 360 981 405">地域勘案</td> <td data-bbox="981 360 1359 405">107.8</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="821 405 981 450">学歴勘案</td> <td data-bbox="981 405 1359 450">105.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="821 450 1359 495">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="981 450 1359 495">107.4</td> </tr> </table>		参考	地域勘案	107.8		学歴勘案	105.7		地域・学歴勘案	107.4
参考	地域勘案	107.8									
	学歴勘案	105.7									
	地域・学歴勘案	107.4									
<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>給与水準が高くなった主な理由としては、臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は給与の減額措置が実施されたが、対象職種について国家公務員は全職種であるところ、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。なお、事務・技術職員における減額対象者の割合は31.6%となっている。</p> <p>また、当センターは地域手当率が12%となっていることが、給与水準を高くしている原因の一つと思われる。なお、当法人の事務・技術職員に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>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 38.6%】 (国からの財政支出額 5,385,926千円、支出予算の総額 13,942,360千円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 1,389,032千円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 31.6%(常勤職員数19名中6名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 63.2%(常勤職員数19名中12名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.0%】 (支出総額 140億円、給与・報酬等支給総額 49億円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果)</p> <p>給与水準が高いことが直ちに国からの財政支出額及び欠損金等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。</p> <p>事務・技術職における管理職の割合は31.6%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、これは事務職については新規採用者を厳しく抑制しているといった理由からである。</p> <p>また、大卒者以上の高学歴者の割合は63.2%と、国51.1%と比較すると高くなっており、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は35.0%となっている。</p> <p>なお、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> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>平成23年度の数値、平成24年度及び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られることから、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、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107以下となるよう努力していく。</p>										

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 111.1	
	参考	地域勘案 111.5 学歴勘案 110.3 地域・学歴勘案 110.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>給与水準が高くなった主な理由としては、臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は給与の減額措置が実施されたが、対象職種について国家公務員は全職種であるところ、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。なお、研究職員における減額対象者の割合は93.6%となっている。</p> <p>また、当センターは地域手当率が12%となっていること、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(61.7%)していることが給与水準を高くしている原因の一つと思われる。</p>	
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 38.6%】 (国からの財政支出額 5,385,926千円、支出予算の総額 13,942,360千円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 1,389,032千円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 93.6%(常勤職員数47名中44名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数47名中47名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.0%】 (支出総額 140億円、給与・報酬等支給総額 49億円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 給与水準が高いことが直ちに国からの財政支出額及び欠損金等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。</p> <p>研究職における管理職の割合は93.6%と、国の俸給の特別調整額対象者割合76.3%を上回っているが、これは研究職については一般研究職の新規採用者を厳しく抑制しているといった理由からである。</p> <p>また、大卒者以上の高学歴者の割合100.0%と、国96.7%と比較すると若干高くなっており、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は35.0%となっている。</p> <p>なお、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> <p>(主務大臣の検証結果) 平成23年度の数値、平成24年度及び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られることから、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>	
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110以下となるよう努力していく。</p>	

○病院医師

項目	内容						
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 109.7</p>						
	<p>参考</p>	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>122.2</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>109.7</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>122.2</td> </tr> </table>	地域勘案	122.2	学歴勘案	109.7	地域・学歴勘案
地域勘案	122.2						
学歴勘案	109.7						
地域・学歴勘案	122.2						
<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>給与水準が高くなった主な理由としては、臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は給与の減額措置が実施されたが、対象職種について国家公務員は全職種であるところ、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。病院医師における減額対象者の割合は67.4%となっている。</p> <p>また、優秀な医師確保のため、国の初任給調整手当に相当する医師手当の区分を国より1区分高い三種としていること、専門医資格に対する医師手当の加算をしているとが給与水準を高くしている原因の一つと思われる。</p> <p>※平成25年度医師平均年収: 13,039千円</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 38.6%】 (国からの財政支出額 5,385,926千円、支出予算の総額 13,942,360千円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 1,389,032千円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 69.6%(常勤職員数46名中32名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数46名中46名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.0%】 (支出総額 140億円、給与・報酬等支給総額 49億円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果)</p> <p>給与水準が高いことが直ちに国からの財政支出額及び欠損金等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。</p> <p>病院医師における管理職の割合は69.6%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、これは病院医師については診療体制に応じた適切な配置をしているといった理由からである。</p> <p>また、支出総額に占める給与・報酬支給額割合は35.0%となっている。</p> <p>なお、平成22年度の独立行政法人化時に、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> <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>						
<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122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 109.0</p>	
	<p>参考</p>	<p>地域勘案 101.8 学歴勘案 109.0 地域・学歴勘案 102.5</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>給与水準が高くなった主な理由としては、臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は給与の減額措置が実施されたが、対象職種について国家公務員は全職種であるところ、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。なお、病院看護師における減額対象者はいない。 また、当センターは地域手当率が12%となっていること、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、精神科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。</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 38.6%】 (国からの財政支出額 5,385,926千円、支出予算の総額 13,942,360千円:平成25年度予算) 【累積欠損額 1,389,032千円(平成24年度決算)】 【管理職の割合 7.0%(常勤職員数258名中18名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 16.3%(常勤職員数258名中42名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.0%】 (支出総額 140億円、給与・報酬等支給総額 49億円:平成24年度決算) 【検証結果】 (法人の検証結果) 給与水準が高いことが直ちに国からの財政支出額及び欠損金等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。 病院看護師における管理職の割合は7.0%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、これは病院看護師については診療体制に応じた適性は配置をしているといった理由からである。 また、大卒者以上の高学歴者の割合16.3%と、国1.8%と比較すると高くなっており、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は35.0%となっている。 なお、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。 (主務大臣の検証結果) 平成23年度の数値、平成24年度及び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られることから、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102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かかる①表(職種別支給状況)の任期付職員欄の3人及び年俸制適用者にかかる①表(同)の常勤職員欄の研究職種45人 計48人

48人の平均年齢50.9歳、平均年間給与額10,120千円

・医療職種(病院医師)

年俸制適用者以外にかかる①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の14人及び年俸制適用者にかかる①表(同)の常勤職員欄の医療職種(病院医師)36人 計50人

50人の平均年齢48.8歳、平均年間給与額13,039千円

○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	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減	
	(平成25年度) 千円	(平成24年度) 千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	4,872,056	4,923,340	△ 51,284	(-1.0)	350,810	(7.8)
退職手当支給額 (B)	303,184	366,933	△ 63,749	(-17.4)	74,600	(32.6)
非常勤役職員等給与 (C)	1,745,907	1,567,901	178,006	(11.4)	663,399	(61.3)
福利厚生費 (D)	860,275	809,533	50,742	(6.3)	△ 17,548	(-2.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	7,781,422	7,667,707	113,715	(1.5)	1,071,261	(16.0)

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

- ・平成25年11月に退職した事務職の不補充(▲3百万円)
- ・技能職の退職後不補充(▲7百万円)

○最広義人件費の主な増減要因

- ・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・提供のための体制整備(主に研究員、研究補助員、研究(事務)助手等の増員)(185百万円)
- ・前項の増減要因にかかる社会保険料、健康診断費等事業主負担の増額(26百万円)
- ・共済組合事業主負担金料率の改定による福利厚生費の増額(8百万円)
- ・臨時特例に関する法律の終了に伴う平成26年6月賞与における共済組合等事業主負担にかかる引当金の増額(5百万円)

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし