

様式 1 公表されるべき事項

別添

独立行政法人国立国際医療研究センターの役員報酬・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どころ、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が妥当性の判断について

【法人の判断】

国立国際医療研究センターは、感染症その他の疾患であって、その適切な医療の確保のために海外における症例の収集その他国際的な調査及び研究を特に必要とするもの(以下「感染症その他の疾患」という。)に係る医療並びに医療に係る国際協力に関し、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、感染症その他の疾患に関する高度かつ専門的な医療、医療に係る国際協力等の向上を図り、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、我が国の感染症その他の疾患に係る研究、医療水準の向上を目指して、センター病院、研究所、国府台病院、臨床研究センター、国際医療協力局、国立看護大学校などの部門等の1,600人を超える常勤職員のほかレジデントや研修医などを統率して、感染症その他の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。

【主務大臣の検証結果】

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(平均△0.51%)を行い、併せて、平成23年4月から規程改訂日の前日までに相当する期間の減額調整を行った。(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 18,042	千円 11,423	千円 4,520	千円 43 (通勤手当) 2,056 (地域手当)	H24.4.1		
A理事	千円 13,027	千円 9,031	千円 2,322	千円 49 (通勤手当) 1,625 (地域手当)	H25.4.1		※
B理事	千円 7,910	千円 4,975	千円 1,954	千円 85 (通勤手当) 896 (地域手当)	H24.4.1	H25.9.30	
C理事	千円 15,583	千円 9,875	千円 3,907	千円 24 (通勤手当) 1,777 (地域手当)	H24.4.1		
D理事 (非常勤)	千円 840	千円 840	千円	千円 ()	H24.4.1		
E理事 (非常勤)	千円 1,140	千円 1,140	千円	千円 ()	H24.4.1		
F理事 (非常勤)	千円 1,080	千円 1,080	千円	千円 ()	H24.4.1		
A監事 (非常勤)	千円 2,340	千円 2,340	千円	千円 ()	H24.4.1		
B監事 (非常勤)	千円 1,260	千円 1,260	千円	千円 ()	H24.4.1		

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	26,278	3	6	H25.9.30	1.0		
C理事						該当者なし	
D理事 (非常勤)						該当者なし	
E理事 (非常勤)						該当者なし	
F理事 (非常勤)							
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

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削減に取り組み、給与水準に関して国民の理解が十分に得られるよう必要な説明や評価を受けるものとする。併せて、医療法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駆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。

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	医長・室長以上の職員(医師・研究員)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務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に乗じた額を支給
賞与:業績手当(年度末賞与)	当該年度の医業収支が特に良好な場合、職員に対して、職員の業績に応じて、定める割合を算定基礎額に乗じた額を支給
基本給:昇給	常勤職員(任期付職員及び院長等基本年俸表職員を除く)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

1. 特例法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月から職員の基本給月額額の引下げを実施した。(平均△0.23%)
なお、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(業績手当)で調整。
 - ・平成24年9月から平成26年3月までの間、役職員の一部について基本給、賞与等の減額を実施した。(平均△8.77%)
2. 医療・研究というミッションの下、更なる発展には、戸山地区と国府台地区の連携強化が重要であり、連携強化のための人事交流をスムーズに実施できる体制とするために、国府台地区職員(医師及び歯科医師を除く)に、地域手当に加算する医療研究連携加算(5%)を創設し、平成24年4月から実施した。

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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	993	37.0	5,853	4,474	96	1,379
事務・技術	68	41.6	6,175	4,707	154	1,468
医療職種 (病院医師)	80	40.7	11,264	9,039	91	2,225
医療職種 (病院看護師)	623	34.5	5,062	3,831	63	1,231
技能職種 (看護補助者等)	29	51.2	6,060	4,557	143	1,503
医療職種 (医療技術職)	152	37.7	5,405	4,096	186	1,309
教育職種 (看護師養成所教員)	34	49.9	8,975	6,816	151	2,159
福祉職種 (児童指導員等)	7	38.1	4,949	3,738	122	1,211

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	7	37.9	5,711	4,281	229	1,430
研究職種	7	37.9	5,711	4,281	229	1,430

注: 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」、「再任用職員」及び「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	100	53.8	13,708	10,843	106	2,865
院長等	1	—	—	—	—	—
副院長等 (副院長・部長・医長)	83	53.6	14,150	11,260	101	2,890
副所長等 (副所長・部長・室長)	16	53.3	11,276	8,602	100	2,674

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。

注2: 院長等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3: 上記人数については、比較対象外の人数を含む。

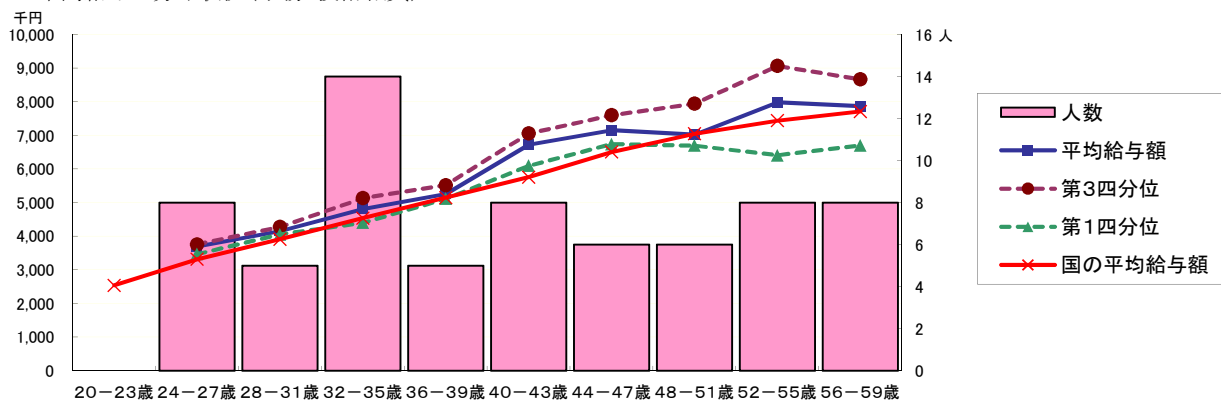
任期付職員	39	42.3	8,453	6,540	135	1,913
研究職種	39	42.3	8,453	6,540	135	1,913

注: 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、「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。

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。]

年間給与の分布状況(事務・技術職員)



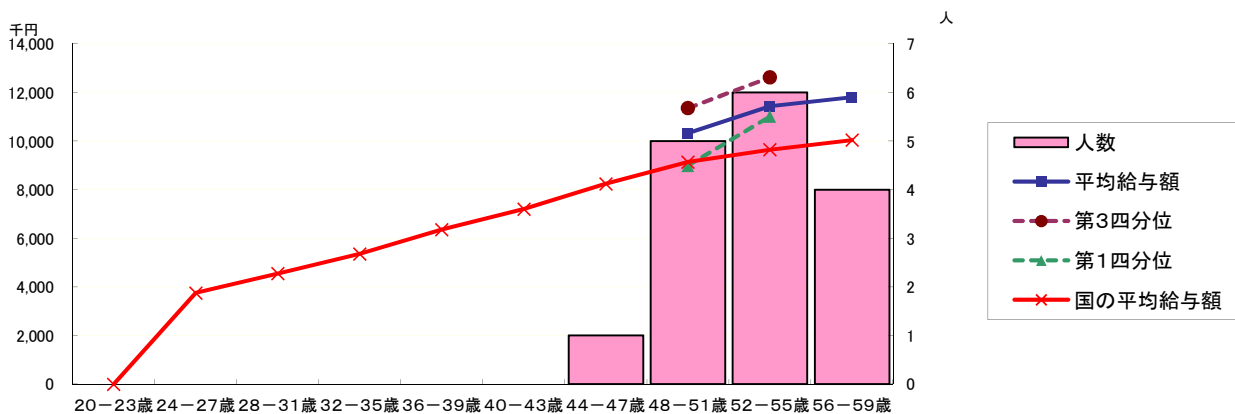
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
本部部長	2	—	—	—	—	—	—
本部課長	6	53.5	7,793	8,273	8,273	8,691	
本部課長補佐	12	49.0	7,601	8,046	8,046	8,396	
本部係長	21	40.6	5,136	5,894	5,894	6,697	
本部主任	2	—	—	—	—	—	
本部係員	25	33.7	3,757	4,320	4,320	4,591	

注1:本部部長、本部主任は該当者が2人のため、個人情報特定されるおそれのあることから、平均年齢及び平均給与額については記載して

年間給与の分布状況(研究職員)



注1:年俸制適用者を含む。以下、②、④及び⑤において同じ。

注2:「44-47歳」については、該当者が2人以下のため、個人情報特定されるおそれのあることから、平均給与額については表示していない。

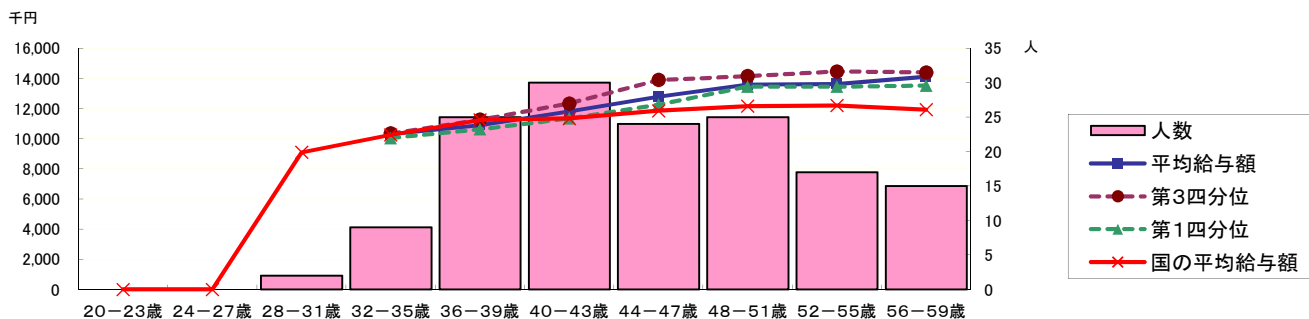
注3:「56-59歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(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分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
本部研究部長	12	54.0	11,046	11,782	11,782	12,433	
本部主任研究員	4	51.0	—	9,360	9,360	—	

注:本部主任研究員は該当者が4人以下のため、第1・第3四分位については記載していない。

年間給与の分布状況(医療職員(病院医師))



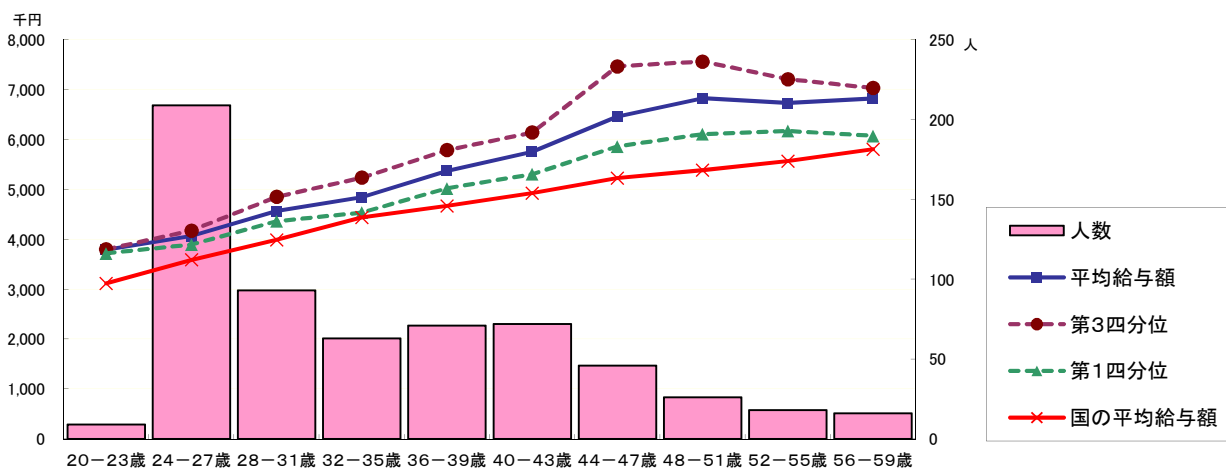
注1: 年俸制適用者を含む。以下④及び⑤において同じ。
 注2: 「28-31歳」については、該当者が2人以下のため、個人情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額については表示していない。

(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			
院長	1	—	—	—	—	—	—
副院長	4	55.3	—	—	14,728	—	—
診療科長	76	53.3	13,536	13,941	13,941	14,294	—
医師	80	40.7	10,476	11,173	11,173	11,839	—

注1: 院長は該当者が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、平均年齢及び平均給与額については記載していない。
 注2: 副院長は該当者が4人以下のため、第1・第3四分位については記載していない。

年間給与の分布状況(医療職員(病院看護師))



(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			
総看護師長	2	—	—	—	—	—	—
副総看護師長	4	50.8	—	—	8,222	—	—
看護師長	33	46.1	7,382	7,489	7,489	7,734	—
副看護師長	79	39.8	5,268	5,887	5,887	6,575	—
看護師	504	32.7	4,067	4,655	4,655	5,130	—
准看護師	1	—	—	—	—	—	—

注1: 総看護師長及び准看護師の該当人数が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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。
 注2: 副総看護師長の該当人数が4人以下のため、第1・第3四分位については記載していない。

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)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
標準的な職位		一般職員	係長	専門職	室長	課長	部長	部長	部長
人員 (割合)	68 人	24 人 (35.3%)	24 人 (35.3%)	7 人 (10.3%)	4 人 (5.9%)	5 人 (7.4%)	3 人 (4.4%)	1 人 (1.5%)	1 人
年齢(最高 ～最低)		56～24	58～32	50～40	53～45	58～52	57～53		
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,282～ 2,566 千円	5,519～ 3,270 千円	6,381～ 5,501 千円	6,735～ 5,922 千円	7,201～ 6,221 千円	6,788～ 6,573 千円		
年間給与 額(最高～ 最低)		5,733～ 3,412 千円	7,333～ 4,403 千円	8,237～ 7,059 千円	8,549～ 7,663 千円	9,138～ 8,177 千円	9,172～ 8,691 千円		

注:7級における該当者が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、年齢及び給与等は記載していない。

(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 主任研究員	部長	副所長 センター長
人員 (割合)	16 人	4 人 (25.0%)	11 人 (68.8%)	1 人 (6.3%)
年齢(最高 ～最低)		52～49	57～47	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		7,980～ 6,553 千円	9,737～ 8,086 千円	
年間給与 額(最高～ 最低)		10,648～ 8,094 千円	12,750～ 10,980 千円	

注:副所長等年俸3級の該当者が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、年齢及び給与等は記載していない。

(医療職員(病院医師))

区分	計	医療職(一)
標準的な職位		一般医師
人員 (割合)	80 人	80 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		55～30
所定内給 与年額(最高 ～最低)		10,867～ 5,707 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		13,582～ 7,033 千円

(医療職員(病院医師年俸制職員))

区分	計	副院長等年俸1級	副院長等年俸2級
標準的な職位		医長	部長 副院長 センター長
人員 (割合)	81人	77人 (95.1%)	4人 (4.9%)
年齢(最高 ～最低)		64～41歳	60～52歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		12,015～ 10,186千円	11,740～ 10,973千円
年間給与 額(最高～ 最低)		15,624～ 12,750千円	15,940～ 13,951千円

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		准看護師	助産師 看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長
人員 (割合)	623人	2人 (0.3%)	504人 (80.9%)	76人 (12.2%)	36人 (5.8%)	3人 (0.5%)	2人 (0.3%)
年齢(最高 ～最低)			59～23歳	59～28歳	57～36歳	55～50歳	
所定内給 与年額(最高 ～最低)			5,136～ 2,609千円	5,526～ 3,388千円	6,296～ 4,913千円	6,678～ 6,268千円	
年間給与 額(最高～ 最低)			6,844～ 3,467千円	7,522～ 4,616千円	8,371～ 6,413千円	8,717～ 8,284千円	

注:1級及び6級の該当者が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、年齢及び給与等は記載していない。

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)	% 54.6	% 57.6	% 56.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.4	% 42.4	% 43.8
	最高～最低	% 49.2～43.5	% 45.3～40.1	% 47.1～41.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.9	% 66.2	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.1	% 33.8	% 35.9
	最高～最低	% 43.9～35.1	% 38.4～30.6	% 41.1～32.8

(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)	% 0	% 0	% 0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 0.0	% 0	% 0
	最高～最低	% 0	% 0	% 0

(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	% 100～100	% 100～100
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.7	% 66.4	% 64.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.3	% 33.6	% 35.8
	最高～最低	% 43.9～0.0	% 38.4～30.7	% 41.1～31.5

(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)	% 53.8	% 57.5	% 55.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.2	% 42.5	% 44.3
	最高～最低	% 49.2～37.3	% 45.3～32.6	% 47.2～34.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.3	% 66.1	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.7	% 33.9	% 36.2
	最高～最低	% 43.9～34.9	% 38.4～29.9	% 41.1～32.6

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))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

106.6

対他法人

102.3

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

117.7

対他法人

120.2

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

107.2

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

115.8

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 106.6</p> <table border="1" data-bbox="603 286 1240 365"> <tr> <td data-bbox="603 286 730 320">参考</td> <td data-bbox="730 286 890 320">地域勘案</td> <td data-bbox="890 286 1240 320">107.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="730 320 890 353">学歴勘案</td> <td data-bbox="890 320 1240 353">107.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="730 353 890 365">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="890 353 1240 365">107.7</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	107.2		学歴勘案	107.3		地域・学歴勘案	107.7
参考	地域勘案	107.2								
	学歴勘案	107.3								
	地域・学歴勘案	107.7								
<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>当法人は、地域手当(戸山地区18%、清瀬地区15%、国府台地区15%(医療研究連携加算5%を含む。))を支給していることが、対国家公務員指数100を上回っている理由と考えられる。加えて、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は全職種減額措置されているが、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。</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 16.5%】 (国からの財政支出額7,281百万円、支出予算の総額 44,119百万円：平成25年度予算) 【累積欠損額 4,349百万円(平成24年度決算)】 【管理職の割合 29.4%(常勤職員数68名中20名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 50.0%(常勤職員数68名中34名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 26.57%】 (支出総額 45,619百万円、給与・報酬等支給総額 12,121百万円：平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 平成25年度における数値は、国家公務員の水準を上回っている。これは、法人の事業所が東京であり、また、国家公務員と比較し、職員に占める大学卒業者の割合が高いことが原因と考えられる。 国の財政支出は、年額7,281百万円であるが、管理職の割合や大学卒業者以上の高学歴者の割合といった理由から、給与水準が国に比べて高いことが直ちに国の財政支出を増加させることにつながるものではないと考えられる。 事務・技術職における管理職の割合は29.4%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。 大卒者以上の高学歴者の割合50.0%と、国51.1%と比較すると低くなっている。 また、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は26.57%となっている。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 平成23年度の数値は、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おり、平成24年度及び25年度においては、給与水準を引き上げるような給与・手当制度の見直しはなされておらず、公務員の給与特例措置への対応を勘案すれば、地域・学歴を勘案した場合には、公務員の水準を大きく上回っているとは考えられないが、今後とも適正な給付水準の在り方について、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	
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 117.7</p>	
	<p>参考</p>	<p>地域勘案 123.7 学歴勘案 116.4 地域・学歴勘案 122.8</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>地域手当(戸山地区18%、国府台地区15%(医療研究連携加算5%を含む。))が高いこと、及び管理・監督的立場にある主任研究員、室長以上の職員の給与は有能な人材を登用し、法人全体の業績向上に繋がるよう、業績反映をより徹底させ、貢献度に見合う給与を支払うために国の研究職員よりも月例年俸が高い年俸制を導入していること、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給(主任研究員、室長以上)及び国の初任給調整手当に準じた医師手当の支給(医師免許の所有者)しているが、対国家公務員指数を上回っている理由と考えられる。(医師手当支給者割合75.0%) さらに、給与水準が高くなった主な理由としては、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は全職種減額措置されているが、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。</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 16.5%】 (国からの財政支出額7,281百万円、支出予算の総額 44,119百万円:平成25年度予算) 【累積欠損額 4,349百万円(平成24年度決算)】 【管理職の割合100%(常勤職員数16名中16名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数24名中24名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 26.57%】 (支出総額 45,619百万円、給与・報酬等支給総額 12,121百万円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 平成25年度における数値は、国家公務員の水準を上回っている。これは、法人の事業所が東京であり、また、国家公務員と比較し、職員に占める大学卒業者の割合が高いことが原因と考えられる。 国の財政支出は、年額7,281百万円であるが、管理職の割合や大学卒業者以上の高学歴者の割合といった理由から、給与水準が国に比べて高いことが直ちに国の財政支出を増加させることにつながるものではないと考えられる。 研究職における管理職の割合は100.0%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。 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いる。 また、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は26.57%となっている。</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>	
<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122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 107.2</p> <table border="1" data-bbox="603 230 991 309"> <tr> <td data-bbox="603 230 730 255">参考</td> <td data-bbox="730 230 890 255">地域勘案</td> <td data-bbox="890 230 991 255">111.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="730 255 890 280">学歴勘案</td> <td data-bbox="890 255 991 280">107.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="730 280 890 309">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="890 280 991 309">111.0</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	111.0		学歴勘案	107.2		地域・学歴勘案	111.0
参考	地域勘案	111.0								
	学歴勘案	107.2								
	地域・学歴勘案	111.0								
<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>法人運営に与える影響が大きい、管理・監督的立場にある医長以上の職員の給与は、有能な人材を登用し、法人全体の業績向上に繋がるよう、業績反映をより徹底させ、貢献度に見合う給与を支払うために国の医師よりも月例年俸が高い年俸制としており、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象及び国の初任給調整手当に準じた医師手当(特定の分野における専門知識を有する場合は加算あり)支給対象としていることなどが、対国家公務員指数を上回っている理由と考えられる。</p> <p>さらに、給与水準が高くなった主な理由としては、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は全職種減額措置されているが、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。</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 16.5%】 (国からの財政支出額7,281百万円、支出予算の総額 44,119百万円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 4,349百万円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合45.6%(常勤職員数147名中67名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数147名中147名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 26.57%】 (支出総額 45,619百万円、給与・報酬等支給総額 12,121百万円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 平成25年度における数値は、国家公務員の水準を上回っている。これは、法人の事業所が東京であることが原因と考えられる。 国の財政支出は、年額7,281百万円であるが、管理職の割合といった理由から、給与水準が国に比べて高いことが直ちに国の財政支出を増加させること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45.6%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。 また、支出総額に占める給与・報酬支給額割合は26.57%となっている。</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。 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、前年度を下回ることが見込まれるが、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111以下となるよう努力していく。</p>									

○病院看護師

項目	内容										
指数の状況	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>115.8</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>110.7</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>117.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>111.8</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	115.8	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>110.7</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>117.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>111.8</td> </tr> </table>	地域勘案	110.7	学歴勘案	117.3	地域・学歴勘案	111.8
対国家公務員	115.8										
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>110.7</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>117.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>111.8</td> </tr> </table>	地域勘案	110.7	学歴勘案	117.3	地域・学歴勘案	111.8				
地域勘案	110.7										
学歴勘案	117.3										
地域・学歴勘案	111.8										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>地域手当(戸山地区18%、国府台地区15%(医療研究連携加算5%を含む。))が高いことと、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当などの支給が、対国家公務員指数を上回っている理由と考えられる。</p> <p>さらに、給与水準が高くなった主な理由としては、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は全職種減額措置されているが、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。</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 16.5%】 (国からの財政支出額7,281百万円、支出予算の総額 44,119百万円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 4,349百万円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 6.6%(常勤職員数623名中41名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 42.9%(常勤職員数623名中267名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 26.57%】 (支出総額 45,619百万円、給与・報酬等支給総額 12,121百万円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 平成25年度における数値は、国家公務員の水準を上回っている。これは、法人の事業所が東京であり、また、国家公務員と比較し、職員に占める大学卒業者の割合が高いことが原因と考えられる。</p> <p>国の財政支出は、年額7,281百万円であるが、管理職の割合や大学卒業者以上の高学歴者の割合といった理由から、給与水準が国に比べて高いことが直ちに国の財政支出を増加させることにつながるものではないと考えられる。</p> <p>病院看護師における管理職の割合は6.6%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。</p> <p>大卒者以上の高学歴者の割合42.9%と、国1.8%と比較すると高くなっている。また、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は26.57%となっている。</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111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

年俸制適用者に係る①表(職種別支給状況)の副所長等欄16人
16人の平均年齢53.3歳、平均年間給与額11,276千円

・医療職種(病院医師)

①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の80人及び年俸制適用者に係る①表(同)の副院長等欄の81人計161人
161人の平均年齢47.1歳、平均年間給与額12,683千円

○管理職割合の改善の取組状況

法人運営に必要な管理職員数を配置している。今後も民間水準等を考慮のうえ、適切な配置状況に努める。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24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)	12,182,735	12,121,203	61,532	(.5)	1,016,200	(9.1)
退職手当支給額 (B)	584,819	627,160	-42,341	-(6.8)	483,008	(474.4)
非常勤役員等給与 (C)	2,699,645	2,622,643	77,002	(2.9)	621,389	(29.9)
福利厚生費 (D)	2,135,829	1,940,337	195,492	(10.1)	596,814	(38.8)
最広義人件費 (A+B+C+D)	17,603,028	17,311,343	291,685	(1.7)	2,717,411	(18.3)

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

・安全で良質な医療を効率的に提供していくため、医療従事者を増員(400百万円)

○最広義人件費の主な増減要因

上記要因以外に増減要因として

・医師確保、人材育成の観点から臨床研修医及びレジデント並びに指導医の時給単価を改定

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし