

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立研究開発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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人の主要事業は専門的医療の提供と治療技術の開発である。  
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1,960人)で比較的同等と認められる、以下の法人を参考とした。  
国立がん研究センター…当該法人は、同じ国立研究開発法人として専門的医療の提供と治療技術の開発を実施している(常勤職員数2,027人、医科学分野における研究を実施)。  
公表資料によれば、平成27年度の長の年間報酬額はおよそ20,743千円であり、理事についてはおよそ17,647千円である。

##### ② 平成28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、業績年俸において、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結果を踏まえ、100分の80以上100分の120以下の範囲内で理事長が定める割合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28年度における改定内容

法人の長

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、国立国際医療研究センター役員報酬規程に則り、本給(1,055,000円)に地域手当(211,000円)を加算して算出している。  
業績年俸についても、国立国際医療研究センター役員報酬規程に則り、前年度の業績年俸の額に、その者の職務実績に応じて100分の80以上100分の120以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額である。  
業績年俸の支給額は、6月に支給する場合、12月に支給する場合ともに100分の50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28年度における主な改定点[平成28年4月1日施行]  
○地域手当の引上げ(18.5%から20%に引上げ)を行った。

理事

理事の月額については、国立国際医療研究センター役員報酬規程に則り、本給(834,000円)に地域手当(166,800円)を加算して算出している。  
他は同上。

理事(非常勤)

国立国際医療研究センター役員報酬規程に則り、日額60,000円としている。  
改定なし

監事(非常勤)

国立国際医療研究センター役員報酬規程に則り、日額60,000円としている。  
改定なし

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成28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 20,554	千円 12,660	千円 5,362	千円 2,532 (地域手当)			
A理事	千円 16,299	千円 10,008	千円 4,239	千円 50 (通勤手当) 2002 (地域手当)		H29.3.31	※
B理事 (非常勤)	千円 14,694	千円 9,816	千円 2,915	千円 1,963 (地域手当)			※
C理事 (非常勤)	千円 840	千円 840	千円 0	千円 0 ( )			
D理事 (非常勤)	千円 574	千円 574	千円 0	千円 0 ( )	H28.4.1		
E理事 (非常勤)	千円 840	千円 840	千円 0	千円 0 ( )	H28.4.1		
A監事 (非常勤)	千円 2,220	千円 2,220	千円 0	千円 0 ( )			
B監事 (非常勤)	千円 1,920	千円 1,920	千円 0	千円 0 ( )	H28.4.1		

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

注3:「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4:千円未満四捨五入

注5:B理事(非常勤)については、国立国際医療研究センター研究所長(任期付-常勤職員)が本務となる為、国立国際医療研究センター職員給与規程に則り、本給(818,000円)に地域手当(163,600円)を加算して算出している。

### 3 役員報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

##### 法人の長

当法人の使命は、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である。

そうした組織の中で、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1,900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、当法人では、理事長の報酬を、当法人と同じく研究開発を主要な業務とし、常勤職員数で比較的同等と認められるNC法人で、かつ公開資料を入手できた、国立研究開発法人国立がん研究センターの長の平成27年度の報酬水準(年間20,743千円)と比較考慮したうえで決定されており、また、平成28年度より地域手当を18.5%から20%に上げたため、平成28年度においては前年度の報酬額よりも少し増えるものと見込まれるが、こうした職務上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27年度業務実績評価結果については、10項目中A評価2項目、B評価8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

当法人の使命は、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である。

そうした組織の中で、当法人の理事は、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、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、各方面に関する高度能力や、研究分野に関する高度な専門性が求められることに加え、法人の役員として理事長を補佐する責務を有している。

なお、当法人では、理事の報酬を、当法人と同じく研究開発を主要な業務とし、常勤職員数で比較的同等と認められるNC法人で、かつ公開資料を入手できた、国立研究開発法人国立がん研究センターの理事の平成27年度の報酬水準(年間17,647千円)と比較考慮したうえで決定されており、また、平成28年度より地域手当を18.5%から20%に上げたため、平成28年度においては前年度の報酬額よりも少し増えるものと見込まれるが、こうした職務上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27年度業務実績評価結果については、10項目中A評価2項目、B評価8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)

当法人の使命は、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である。

そうした組織の中で、当法人の非常勤理事は、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、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、各方面に関する高度能力や、研究分野に関する高度な専門性が求められることに加え、法人の役員として理事長を補佐する責務を有している。

こうした職務上の特性を踏まえると報酬水準は妥当と考える。

#### 監事(非常勤)

当法人の監事は、センター内の内部統制、業務の適正かつ効率的な運営に資するとともに、会計経理の適正を期することを目的として定めており、監査報告書を主務大臣に提出する職務を務めるため、会計に関する高度な専門性に加え、合理的な判断、常に公正不偏の態度を保持できる人物が求められている。

こうした職務上の特性を踏まえると報酬水準は妥当と考える。

#### 【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27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28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	該当者なし					※
理事B (非常勤)	該当者なし					※
理事C (非常勤)	該当者なし					
理事D (非常勤)	該当者なし					
理事E (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					

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	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
理事C (非常勤)	該当者なし
理事D (非常勤)	該当者なし
理事E (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

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

1-②に記載の仕組みについては、今後も継続することとしている。

## 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

当法人の職員の給与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1,960人)で比較的同等と認められる以下の法人の職種別平均支給額を参考にした。

国立研究開発法人国立がん研究センター…当該法人は、同じ国立研究開発法人として専門的医療の提供と治療技術の開発を実施する点で共通しており、法人規模についても同等の法人規模(常勤職員数2,027人)となっている。事務・技術の平均年間支給額は6,467千円、研究職種9,273千円、病院医師14,987千円、病院看護師5,767千円となっている。

#### 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、業績手当は基礎的支給部分と業績反映部分から構成される。

業績反映部分の額は、理事長の定める基準により理事長が職員の業績に応じて定めた額とする。業績反映部分算定基礎額は、基準日現在において職員がうけるべき基本給月額並びにこれに対する地域手当及び研究員調整手当の月額合計額とする。

業務遂行能力評価(職員の職務及び責務に応じた業務を遂行する能力及び姿勢を評価。)と業務実績評価(職員の職務及び責務に応じた業務上の目標に係る進捗状況及び達成状況並びにセンター又は事業場に対する業務貢献を評価。)の二つの観点で職員の業績を評価し、その評価結果によってAA～Dの七段階に区別し、最高のAAにおいては+30%、最低のDにおいては-30%を業績手当へ増減率として反映する。

#### ③ 給与制度の内容及び平成28年度における主な改定内容

国立国際医療研究センター職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(役職手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、附加職務手当、超過勤務手当、宿日直手当、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、専門看護手当及び医療専門資格手当)としている。

業績手当は、基礎的支給部分と業績反映部分からなる。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、12月に支給する場合においては100分の137.5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。業績反映部分の額は、業績反映部分算定基礎額(基本給+地域手当+研究員調整手当)に理事長の定める基準により理事長が職員の業績に応じて定めた額とする。

人事院勧告(平成27年8月6日)を踏まえ、平成28年4月1日より地域手当の引き上げを行った。(戸山地区 1.5%の引き上げ、清瀬地区 0.5%の引き上げ)

## 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28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	1,113	36.9	6,065	4,550	101	1,515
事務・技術	69	40.6	6,347	4,753	183	1,594
研究職種	10	39.3	6,168	4,557	220	1,611
医療職種 (病院医師)	89	43.1	11,952	9,324	94	2,628
医療職種 (病院看護師)	696	34.6	5,285	3,936	66	1,349
技能職種 (看護補助者等)	23	51.9	6,234	4,581	139	1,653
医療職種 (医療技術職)	184	36.7	5,444	4,062	184	1,382
教育職種 (看護師養成所教員)	32	50.2	9,671	7,157	163	2,514
福祉職種 (児童指導員等)	10	38.7	5,396	3,944	119	1,452

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: 技能職種(看護補助者等)は、病院の調理師、ボイラー技士等として従事する職員である。

注3: 医療職種(医療技術職)は、病院の薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、栄養士、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、歯科衛生士、歯科技工士、心理療法士等として従事する職員である。

注4: 教育職種(看護師養成所教員)は、国立看護大学校に勤務する職員で教授や准教授等として従事する職員である。

注5: 福祉職種(児童指導員等)は、病院の医療社会事業専門員として従事する職員である。

注6: 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7: 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。

② 職種別支給状況(年俸制適用者)

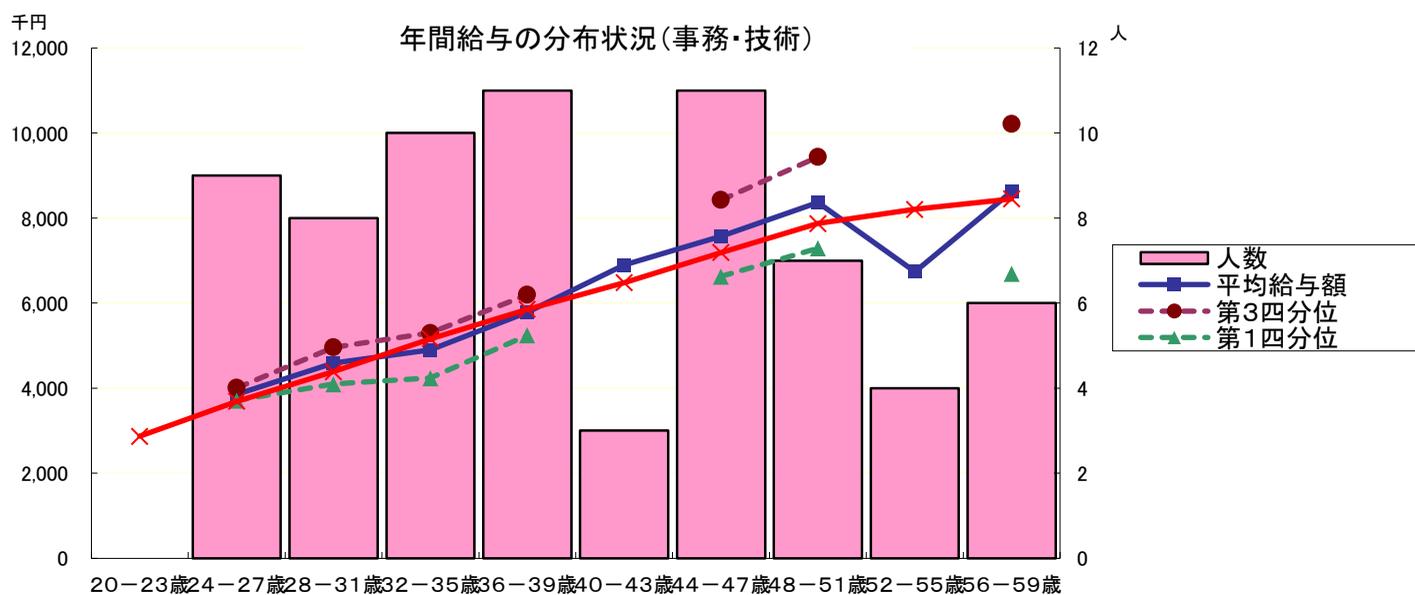
区分	人員	平均年齢	平成28年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 108	歳 53.9	千円 15,427	千円 11,886	千円 112	千円 3,541
院長等	人 2	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
副院長等 (副院長・部長・医長)	人 89	歳 53.5	千円 15,913	千円 12,320	千円 99	千円 3,593
副所長等 (副所長・部長・室長)	人 17	歳 55.4	千円 12,774	千円 9,589	千円 176	千円 3,185

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。

区分	人員	平均年齢	平成28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		
任期付職員	人 47	歳 43.2	千円 8,945	千円 6,715	千円 121	千円 2,230
院長等	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
研究職種	人 46	歳 42.7	千円 8,757	千円 6,584	千円 123	千円 2,173

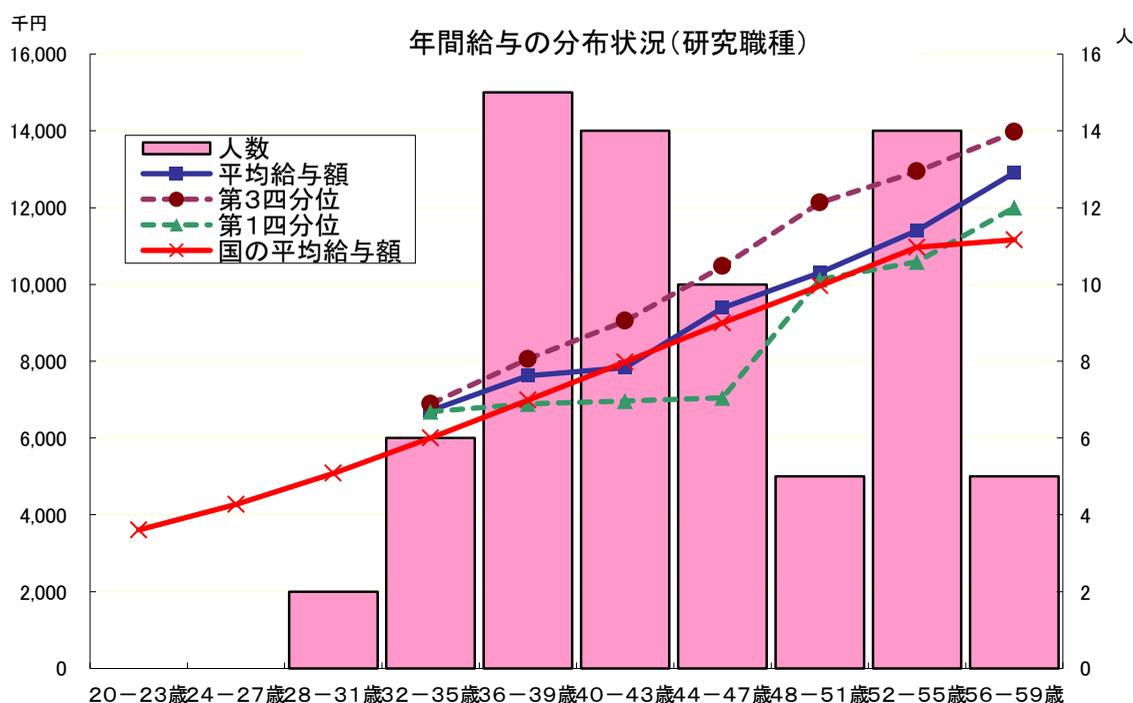
注1: 上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。  
 注2: 院長等については該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから人数以外は記載していない。

③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術／研究職種／医療職種(病院医師)／医療職種(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。〕



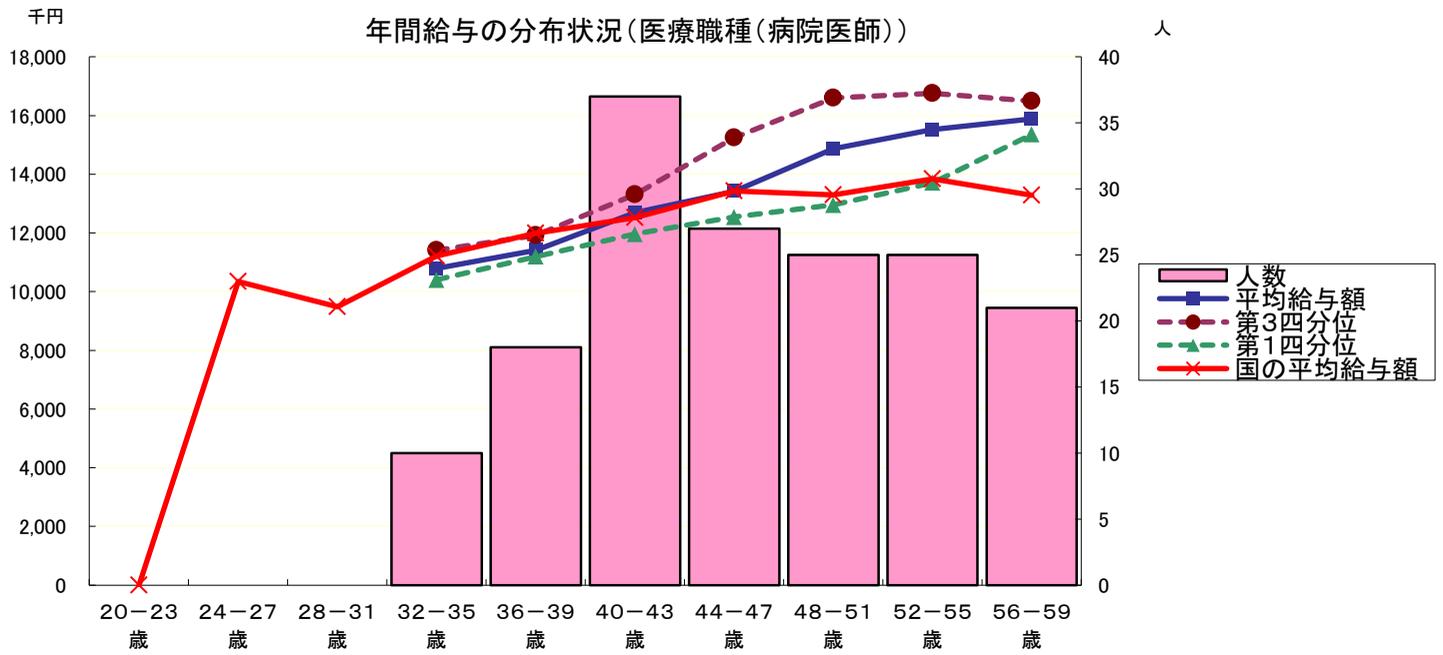
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:「40-43歳」「52-55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。

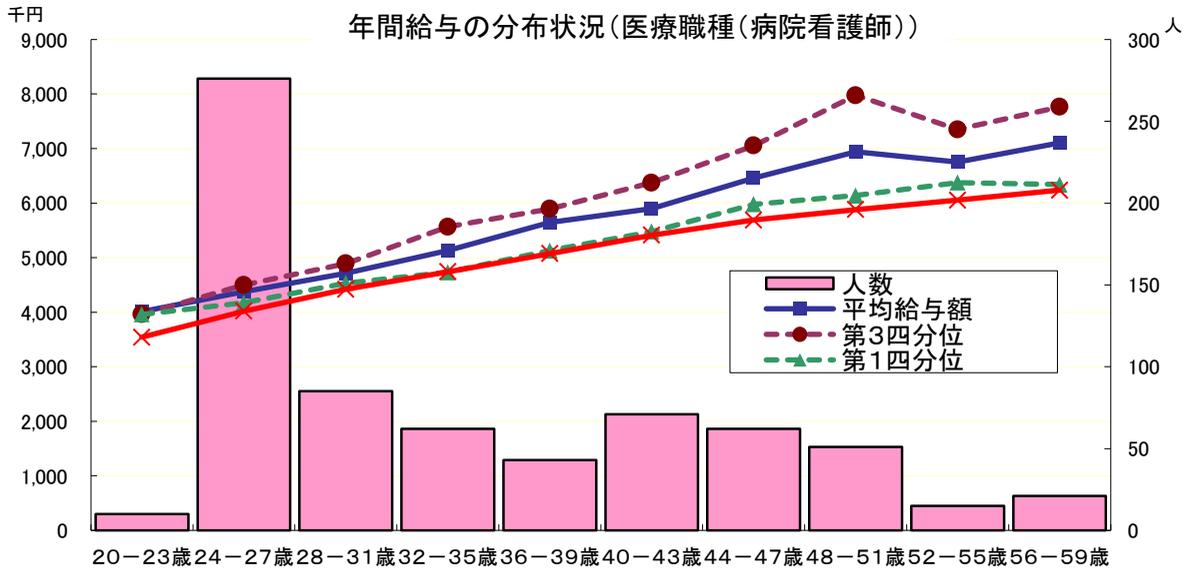


注1:「28-31歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

注2:「28-31歳」については、該当者が2人以下のため、「平均給与額」の表示は省略した。



注:「28-31歳」については、該当者が2人以下のため、「平均給与額」及び「第1四分位」・「第3四分位」の表示は省略した。



④ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術／研究職種／医療職種(病院医師)／医療職種(病院看護師))

(事務・技術)

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
代表的職位	人	歳	千円	千円
<ul style="list-style-type: none"> <li>・本部部長</li> <li>・本部課長</li> <li>・本部課長補佐</li> <li>・本部係長</li> <li>・本部主任</li> <li>・本部係員</li> </ul>	1	-	-	-
	6	51.5	9,282	10,215～8,137
	10	50.2	8,433	9,542～7,767
	24	39.3	5,979	7,288～4,431
	1	-	-	-
	27	34.5	4,572	6,305～3,506

注:本部部長、本部主任は該当者が1人のため、個人情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

(研究職種)

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
代表的職位	人	歳	千円	千円
<ul style="list-style-type: none"> <li>・本部研究部長</li> <li>・本部研究課長</li> <li>・本部主任研究員</li> <li>・本部研究員</li> </ul>	16	55.1	12,830	15,436～10,345
	20	47.0	10,504	13,556～8,052
	27	40.3	7,258	12,128～6,682
	10	39.3	5,948	6,472～5,081

(医療職種(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
<ul style="list-style-type: none"> <li>・院長</li> <li>・副院長</li> <li>・診療科長</li> <li>・医師</li> </ul>	2	-	-	-
	5	56.1	17,482	19,124～14,680
	85	53.3	15,674	18,503～11,008
	88	43.0	11,853	13,713～7,935

注:院長の該当人数が2人のため、個人情報が特定されるおそれがあることから、年間給与の最高額最低額については記載していない。

(医療職種(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
<ul style="list-style-type: none"> <li>・総看護師長</li> <li>・副総看護師長</li> <li>・看護師長</li> <li>・副看護師長</li> <li>・看護師</li> </ul>	1	-	-	-
	5	51.3	8,538	8,839～8,254
	36	48.2	7,720	8,521～5,980
	84	41.4	6,235	7,553～4,740
	570	32.5	4,873	8,199～3,882

注:総看護師長の該当人数が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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

⑤ 賞与(平成28年度)における査定部分の比率(事務・技術／研究職種／医療職種(病院医師)／医療職種(病院看護師))

(事務・技術)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 51.1	% 53.9	% 52.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.9	% 46.1	% 47.4
	最高～最低	% 52.5～46.9	% 51.7～38.4	% 51.7～45.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.2	% 60.5	% 59.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.8	% 39.5	% 40.6
	最高～最低	% 47.4～38.3	% 44.4～35.0	% 45.8～36.9

(研究職種)

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	% 0.0	% 0.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100.0～100.0	% 100.0～100.0	% 100.0～100.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 14.8	% 15.0	% 14.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 85.2	% 85.0	% 85.1
	最高～最低	% 100～39.1	% 100～36.4	% 100～37.7

(医療職種(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)	% 0.5	% 0.5	% 0.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 99.5	% 99.5	% 99.5
	最高～最低	% 100.0～40.2	% 100.0～37.5	% 100.0～38.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.3	% 59.4	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.7	% 40.6	% 42.1
	最高～最低	% 100.0～38.8	% 100.0～35.5	% 100.0～37.3

(医療職種(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)	% 50.4	% 53.4	% 52.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 49.6	% 46.6	% 48.0
	最高～最低	% 52.5～47.3	% 52.4～41.1	% 50.8～44.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.0	% 60.7	% 59.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.0	% 39.3	% 40.6
	最高～最低	% 47.4～38.6	% 44.4～28.8	% 45.8～35.2

### 3 給与水準の妥当性の検証等

#### 事務・技術

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 100.9</li> <li>・年齢・地域勘案 92.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 102.0</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 94.7</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人は、地域手当(戸山地区20%、清瀬地区16%、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に加え、地域手当の受給率が国よりも高いこと(平成28年度の国家公務員給与実態調査によると国において、地域手当の行政職俸給表(一)の受給人数率は81.1%であるが、当法人における、平成28年度地域手当の事務・技術職員の受給人数率は100%)により、国に比べて給与水準が高くなっているものと考えられる。</p> <p>なお、この裏付けとして、同一の地域でもって比較する地域勘案の要素が加わると、対国家公務員指数は、年齢・地域勘案で92.0、年齢・地域・学歴勘案で、94.7といずれも低くなっている。</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 13.6%】 (国からの財政支出額5,953百万円、支出予算の総額 43,689百万円 :平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 7,209百万円(平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 24.6%(常勤職員数69名中17名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 50.7%(常勤職員数69名中35名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.73%】 (支出総額 53,058百万円、給与・報酬等支給総額 13,652百万円 :平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 平成28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、地域手当(戸山地区20%、清瀬地区16%、国府台地区15%(医療研究連携加算5%を含む。))が高いことが考えられる。 事務・技術職員における管理職の割合は24.6%と、国の俸給の特別調整額対象者割合17.65%を上回っているが、これは事務職員については業務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>(主務大臣の検証結果) 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いるが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>平成29年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、対国家公務員指数100.9、年齢・地域・学歴勘案94.7とな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、適切な水準の確保について検討する。</p> <p>また、平成29年度(平成30年度公表)までに対国家公務員指数が年齢・地域・学歴勘案で概ね94.0以下となるよう、適切な給与水準の確保について検討する。</p>

研究職種

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 105.3</li> <li>・年齢・地域勘案 102.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 105.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 102.6</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当センターは地域手当の受給率が国よりも高いこと(平成28年度の国家公務員給与実態調査によると国において、地域手当の研究職俸給表の受給人数率は98.4%であるが、当法人における、平成28年度地域手当の研究職俸給表の受給人数率は100%)により、国に比べて給与水準が高くなっているものと考えられる。</p> <p>なお、この裏付けとして、同一の地域でもって比較する地域勘案の要素が加わると、対国家公務員指数は、年齢・地域勘案で102.3と低くなる。</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 13.6%】 (国からの財政支出額5,953百万円、支出予算の総額 43,689百万円 :平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 7,209百万円(平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合49.3%(常勤職員数73名中36名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 93.2%(常勤職員数73名中68名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.73%】 (支出総額 53,058百万円、給与・報酬等支給総額 13,652百万円 :平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 平成28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、地域手当の支給割合が高いことが原因と考えられる。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 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へ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	<p>平成29年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、105.3、年齢・地域・学歴勘案102.6となることが見込まれるが、研究職員については、優秀な人材を確保するため、当法人の事業運営、民間研究機関の研究職員の給与及び国家公務員の研究職員の給与等を総合的に考慮した上で、平成29年度(平成30年度公表)までに対国家公務員指数が年齢・地域・学歴勘案で概ね102以下となるよう、適切な給与水準の確保について検討する。</p>

医療職種(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"> <li>・年齢勘案 106.0</li> <li>・年齢・地域勘案 118.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 106.0</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 118.4</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>役職手当の支給対象を、国の俸給の特別調整額に準じたものとし、かつ、病院医師における管理職の割合は51.1%と、国の俸給の特別調整額対象者割合23.3%を上回っていることが、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>また、当法人の地域手当(20%・15%)の支給額が国より高いこと(平成27年度の国家公務員給与実態調査によると国において、地域手当の医療職俸給表(一)の平均額は87,427円であるが、当法人における、平成28年度地域手当の医療職俸給表(一)の平均額は99,819円)が、給与水準において国を上回っているもうひとつの理由と考えられる。</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 13.6%】 (国からの財政支出額5,953百万円、支出予算の総額 43,689百万円 ：平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 7,209百万円(平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合51.1%(常勤職員数180名中92名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数180名中180名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.73%】 (支出総額 53,058百万円、給与・報酬等支給総額 13,652百万円 ：平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 平成28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、15,444千円(平成27年度実施第20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。</p> <p>病院医師における管理職の割合は51.1%と、国の俸給の特別調整額対象者割合23.3%を上回っているが、このことも影響していると考えられる。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>(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、特に配慮すべきと考えられる。</p> <p>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	<p>平成29年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合106.0、年齢・地域・学歴勘案118.4となることが見込まれるが、医師不足については、当法人においても例外ではないところであり、医師の確保状況に配慮しつつ、当法人の事業運営、民間医療機関の医師の給与及び国家公務員の医師の給与等を総合的に考慮した上で、平成29年度(平成30年度公表)までに対国家公務員指数が年齢・地域・学歴勘案で概ね118.0以下となるよう、適切な給与水準の確保について検討する。</p>

医療職種(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"> <li>・年齢勘案 110.4</li> <li>・年齢・地域勘案 105.5</li> <li>・年齢・学歴勘案 111.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 104.8</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>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ことが理由と考えられる。(病院看護師における管理職の割合は6.0%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)</p> <p>また、当センターでは、国立看護大学校があり、大学校の卒業者が多く看護師として在職していることも影響していると考えられる。(大卒者以上の高学歴者の割合55.9%と、国 2.0%と比較すると高くなっている。)</p> <p>他に、国家公務員の水準を上回っている理由として、法人の事業所が東京であり、地域手当(戸山地区20%、国府台地区15%(医療研究連携加算5%を含む。))が高いこと、また、当センターは地域手当の受給率が国よりも高いこと(平成28年度の国家公務員給与実態調査によると国において、地域手当の医療職俸給表(三)の受給人数率は47%であるが、当法人における、平成28年度地域手当の医療職俸給表(三)の受給人数率は100%)により、国に比べて給与水準が高くなっているものと考えられる。</p> <p>なお、この裏付けとして、同一の地域でもって比較する地域勘案の要素が加わると、対国家公務員指数は、年齢・地域勘案で105.5、年齢・地域・学歴勘案で、104.8といずれも低くなっている。</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 13.6%】 (国からの財政支出額5,953百万円、支出予算の総額 43,689百万円 ：平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 7,209百万円(平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 6.0%(常勤職員数696名中42名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 55.9%(常勤職員数696名中389名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.73%】 (支出総額 53,058百万円、給与・報酬等支給総額 13,652百万円 ：平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>平成28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、地域手当(戸山地区20%、国府台地区15%(医療研究連携加算5%を含む。))が高いこと、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。 病院看護師における管理職の割合は6.0%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、これは病院看護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。 大卒者以上の高学歴者の割合55.9%と、国 2.0%と比較すると高くなっている。</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	<p>平成29年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、110.4、年齢・地域・学歴勘案104.8となることが見込まれるが、看護師不足については、当法人においても例外ではないところであり、看護師の確保状況に配慮しつつ、当法人の事業運営、民間医療機関の看護師の給与及び国家公務員の看護師の給与等を総合的に考慮した上で、平成29年度(平成30年度公表)までに対国家公務員指数が年齢・地域・学歴勘案で概ね104.0以下となるよう、適切な給与水準の確保について検討する。</p>

#### 4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 246,060円 年間給与3,822,400円
- 35歳(本部課長補佐、配偶者・子1人)  
月額 433,260円 年間給与6,750,076円
- 45歳(本部課長、配偶者・子2人)  
月額 597,880円 年間給与9,325,618円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- ・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)  
理事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、理事長が定める額に乗じて支給。  
業績手当については、今後も継続することとしている。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	平成27年度	平成28年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 13,652,458	千円 13,915,418
退職手当支給額 (B)	千円 488,137	千円 607,367
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,796,131	千円 2,868,454
福利厚生費 (D)	千円 2,118,923	千円 2,345,257
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 19,055,649	千円 19,736,496

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

- ・良質な医療の提供のため、医師、コメディカル等の医療従事者を増員したことによる給与費の増加。
- ・人事院勧告(平成27年8月6日)を踏まえ、平成28年4月1日より地域手当の引き上げを行った。  
(戸山地区 1.5%の引き上げ、清瀬地区 0.5%の引き上げ)  
これらの要因により、前年度と比較し、給与、報酬等支給総額は、計262,960千円の増加となった。
- ・退職手当支給額については、前年度と比較し、一人あたりの退職手当金額が増になったことを受けて119,230千円の増となった。
- ・退職手当の算定については、「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づく措置内容に従い、平成26年7月1日以降は調整率87/100で実施中。  
これらの要因により、前年度と比較し最広義人件費は、計680,847千円の増加となった。

### Ⅳ その他

特になし