

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立成育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】

国立成育医療研究センターは、胎児に始まり、新生児、乳児、学童、思春期、成人へと成長・発達し、次の世代を育む過程を、総合的かつ継続的に診る医療に関し、調査、研究及び技術の開発、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、成育医療に関する高度かつ専門的な医療の向上を図り、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、我が国の研究、医療水準の向上を目指して、研究所、病院の各部門、1000人を超える職員のほかフェローやレジデントなどを統率して、成育疾患分野における臨床、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年度人事院勧告に準拠し、指定職俸給表引き下げ改定(△0.5%)に相当する基本年俸額(月例年俸額及び業績年俸額)の引き下げを行い、併せて、平成23年4月から規程改定日の前日までに相当する期間の減額調整(△3.7%)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について、前年度に引き続き月例年俸、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。

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
	千円	報酬(給与)	賞与	千円	千円	千円	
法人の長	17,015	10,881	4,216	1,918 (地域手当)			
A理事 (非常勤)	2,220	2,220	0	0 ()			
B理事 (非常勤)	1,560	1,560	0	0 ()			
C理事 (非常勤)	1,740	1,740	0	0 ()			
A監事 (非常勤)	3,480	3,480	0	0 ()			
B監事 (非常勤)	3,420	3,420	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	9,684	6	0	H24.3.31	1.0		
A理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
B理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
C理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
A監事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
B監事 (非常勤)	千円	年	月			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している。

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。

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方針として、「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。」「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、適正な人員配置に努めるとともに、中期目標期間中、人件費率について業務の量と質に応じたセンター病院運営に適正な率を目指す。

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	医長以上の医師及び研究所室長以上の研究職職員について、前年度の業務実績を考慮の上、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)	年俸制職員を除く常勤職員について、業績に応じて定める割合を算定基礎額に乗じて得た額を支給
賞与:業績手当 (年度末賞与)	当該年度の損益計算書における診療セグメントの収支が良好となる場合に、職員の業績に応じて定める割合を算定基礎額に乗じて得た額を支給
基本給:昇給	常勤職員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

○給与減額改正の実施(平成24年度から継続)

① 人事院勧告を踏まえ基本給月額、月例年俸の引き下げ(平均0.23%)を行った
(医師を除く)(平成24年5月1日から実施)

② 国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえ、下記減額措置を実施
(平成24年度から継続)

・基本給月額、月例年俸額

院長等、副院長等(副院長、部長)、副所長等(副所長、部長)、薬剤部長、看護部長、事務部門部長 → △9.77%

医長、室長、研究所室長、任期付年俸4号俸以上 → △4.77%

・役職手当 → 上記職員に対し一律に△10%

・業績年俸、業績手当 → 上記職員に対し一律に△10%

・地域手当等の基本給月額又は月例年俸額に連動する手当の月額は、減額後の基本給月額等の月額より算出する。

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 564	歳 36.7	千円 5,988	千円 4,582	千円 80	千円 1,406
事務・技術	人 22	歳 46.2	千円 7,312	千円 5,544	千円 144	千円 1,768
研究職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 56	歳 42.2	千円 11,586	千円 9,176	千円 60	千円 2,410
医療職種 (病院看護師)	人 392	歳 34.5	千円 5,180	千円 3,925	千円 56	千円 1,255
技能職種 (看護補助者等)	人 13	歳 50.1	千円 5,934	千円 4,444	千円 118	千円 1,490
医療職種 (医療技術職)	人 72	歳 39.1	千円 5,729	千円 4,384	千円 193	千円 1,345
福祉職種 (児童指導員等)	人 8	歳 37.8	千円 5,242	千円 4,006	千円 148	千円 1,236

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:研究職種については、該当者が2人以下のため、個人の情報が特定されるおそれのあることから、人員以外は記載していない。

注3: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4: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」、「任期付職員」、「再任用職員」、「非常勤職員」については該当する職員がいないため、表を記載していない。
 ・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(休職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 79	歳 53.5	千円 13,303	千円 10,470	千円 98	千円 2,833
副院長等 (副院長・部長・医長)	人 57	歳 53.4	千円 14,223	千円 11,250	千円 95	千円 2,973
副所長等 (副所長・部長・室長)	人 22	歳 53.9	千円 10,922	千円 8,454	千円 108	千円 2,468

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。

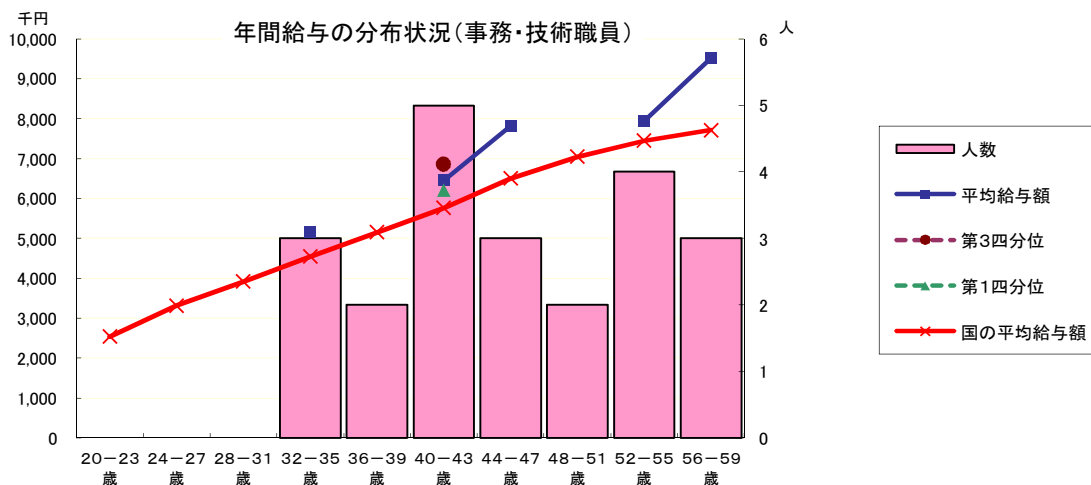
任期付職員(年俸制)	人 26	歳 44.2	千円 9,102	千円 7,090	千円 92	千円 2,012
任期付職員職種	人 26	歳 44.2	千円 9,102	千円 7,090	千円 92	千円 2,012

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」、「再任用職員」、「非常勤職員」については該当する職員がいないため、表を記載していない。
 ・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(休職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。]

(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。

注2:「36-39歳」「48-51歳」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、年間給与については表示していない。

注3:「32-35歳」「36-39歳」「44-47歳」「48-51歳」「52-55歳」「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。

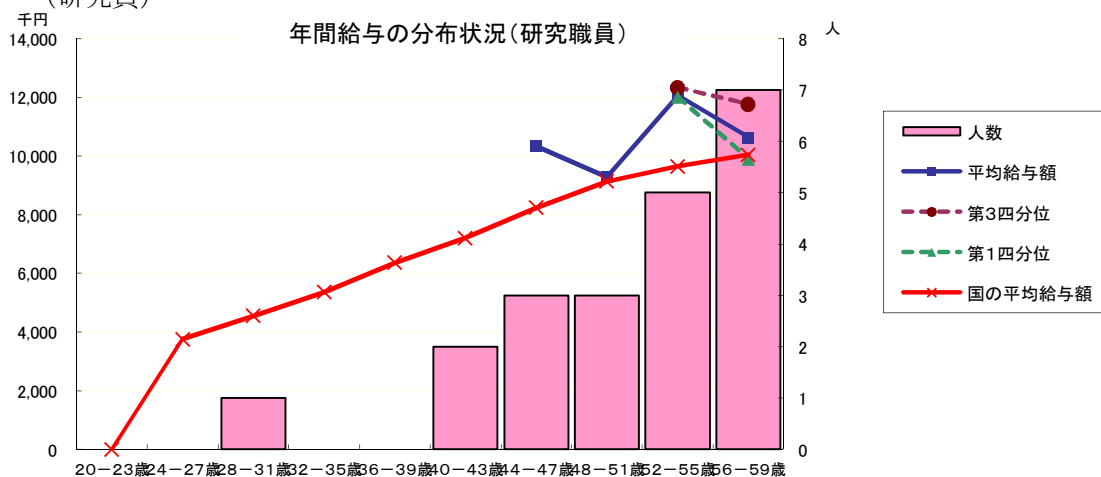
(事務・技術職員)

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
		歳	千円	千円	千円
・本部課長	4	51.8	-	9,008	-
・本部係員	2	-	-	-	-
・本部係長	11	44.2	5,942	6,332	6,850

注1:本部課長については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」「第3四分位」の表示は省略した。

注2:本部係員については、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、人員以外の表示は省略した。

(研究員)



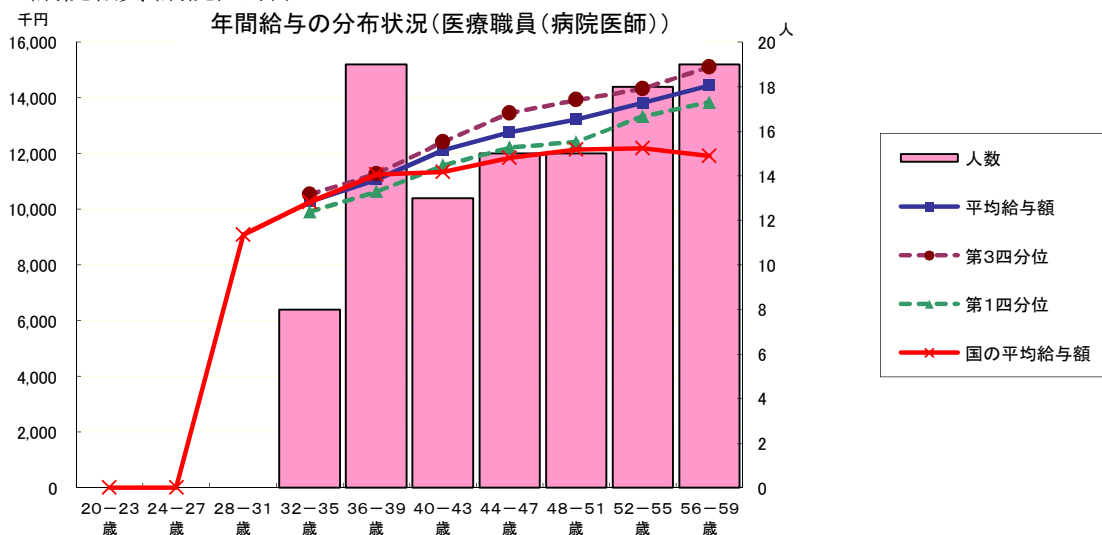
注1:「28-31歳」「40-43歳」については、該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

注2:「28-31歳」「40-43歳」「44-47歳」「48-51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1四分位		第3四分位
		歳	千円	千円	千円
・本部研究課長	5	54.3	12,021	12,241	12,333
・本部主任研究員	14	52.6	8,549	9,877	10,694

(病院職員(病院医師))

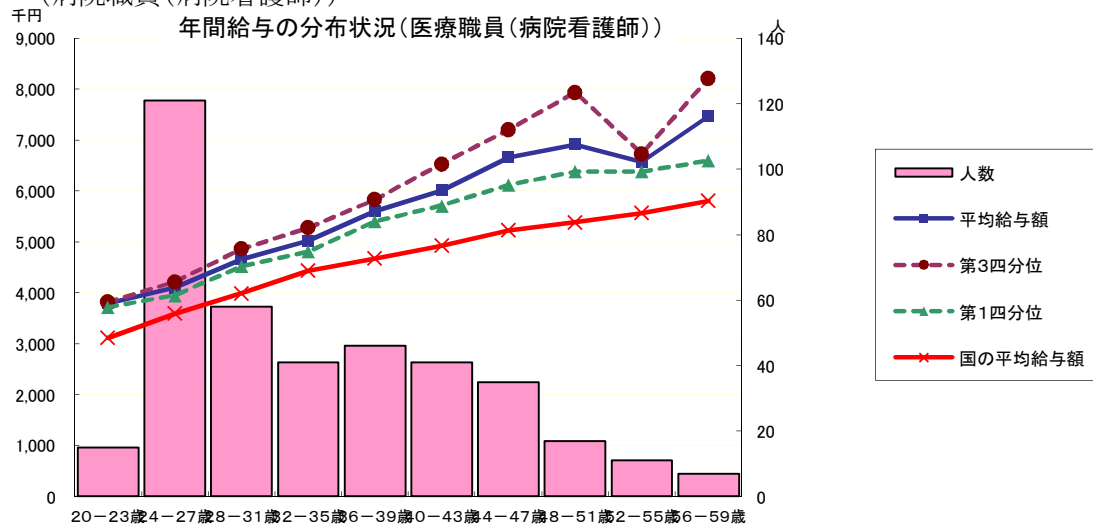


(医療職員(病院医師))

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	千円		千円	第3分位
・医長	43	52.0	13,439	13,792	14,246		
・医師	56	42.2	10,729	11,526	12,338		

注: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。

(病院職員(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	千円		千円	第3分位
・看護師長	19	47.3	7,340	7,668	7,944		
・看護師	336	33.0	4,091	4,839	5,504		

③ 職級別在職状況等(平成25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	8級	9級
標準的な職位		一般職員	係長	専門職	課長 室長	課長	部長	部長	部長	-
人員 (割合)	22 (9.1%)	2 (9.1%)	11 (50.0%)	4 (18.2%)	2 (9.1%)	2 (9.1%)	0 (%)	1 (4.5%)	0 (%)	0 (%)
年齢(最高～最低)			55～35	56～41						
所定内給与年額(最高～最低)			5,457～ 3,710	6,578～ 5,301						
年間給与額(最高～最低)			7,269～ 4,994	8,548～ 6,869						

注:1級、4級、5級、7級については、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があることから「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(年俸制以外))

区分	計	研究職
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	1 (100%)	1 (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1:研究員においては、級を設けていない。

注2: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があることから「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))

区分	計	1級	2級	3級
標準的な職位		室長 主任研究員	部長	所長 センター長
人員 (割合)	22 (50.0%)	11 (50.0%)	9 (40.9%)	2 (9.1%)
年齢(最高～最低)		59～43	59～47	
所定内給与年額(最高～最低)		8,593～ 6,030	9,533～ 8,622	
年間給与額(最高～最低)		10,694～ 7,757	12,505～ 10,975	

注:3級の該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから「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		一般医師
人員 (割合)	56 人	56 人 (100%)
年齢(最高～最低)		57～33 歳
所定内給与年額(最高～最低)		10,153～7,749 千円
年間給与額(最高～最低)		12,982～9,629 千円

注:病院医師においては、級を設けていない。

(医療職員(病院医師(年俸制)))

区分	計	1級	2級
標準的な職位		医長 室長	副院長 センター長・部長
人員 (割合)	57 人	40 人 (70.2%)	17 人 (29.8%)
年齢(最高～最低)		59～39 歳	64～48 歳
所定内給与年額(最高～最低)		11,630～10,215 千円	12,787～10,913 千円
年間給与額(最高～最低)		14,514～12,634 千円	17,005～13,924 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	助産師 看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	392 人	1 人 (0.3%)	338 人 (86.2%)	32 人 (8.2%)	19 人 (4.8%)	1 人 (0.3%)	0 人 (%)	1 人 (0.3%)
年齢(最高～最低)			59～22 歳	59～32 歳	58～42 歳			
所定内給与年額(最高～最低)			5,386～2,677 千円	5,569～3,440 千円	6,215～5,275 千円			
年間給与額(最高～最低)			7,106～3,555 千円	7,574～4,799 千円	8,205～6,923 千円			

注:1級、5級及び7級の該当者が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があることから「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)	% 55.0	% 57.1	% 56.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.0	% 42.9	% 43.9
	最高～最低	% 50.2～43.0	% 48.9～39.6	% 49.4～41.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.5	% 67.0	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.5	% 33.0	% 35.2
	最高～最低	% 40.4～35.3	% 35.4～31.5	% 37.9～33.9

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

注:一般職員における該当事者が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記載していない。

(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	% 0.0	% 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)	% 61.3	% 65.4	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.7	% 34.6	% 36.6
	最高～最低	% 40.4～35.2	% 38.2～31.1	% 39.3～33.4

(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)	% 54.0	% 58.4	% 56.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.0	% 41.6	% 43.7
	最高～最低	% 50.8～43.2	% 41.8～40.1	% 46.4～41.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.6	% 66.4	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.4	% 33.6	% 35.9
	最高～最低	% 43.3～35.0	% 38.2～30.3	% 40.7～32.6

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))

(事務職員・技術職員)	
対国家公務員(行政職(一))	113.3
対他法人(事務・技術職員)	108.1
(研究職員)	
対国家公務員(研究職)	114.5
対他法人(研究職員)	116.2
(医療職員(病院医師))	
対国家公務員(医療職(一))	109.1
(医療職員(病院看護師))	
対国家公務員(医療職(三))	119.0

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	対国家公務員 113.3	
	参考	地域勘案 99.0 学歴勘案 114.2 地域・学歴勘案 101.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の事務・技術職員の平均給与は全国平均であるため100を上回っているが、地域勘案をした場合には99となり国家公務員より低い水準である。 (地域手当1級地の人員構成 国(行政職(一))30.0%、当法人100%)</p> <p>②国家公務員の給与の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の対象職種が全職種であるが、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。事務職員の減額対象者の割合は4.5%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 17.4%】 (国からの財政支出額 3,995,849,000円、支出予算の総額 23,013,279,000円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額一円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 40.9%(常勤職員数22名中9名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 40.9%(常勤職員数22名中9名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 31.1%】 (支出総額22,682,709,851円、給与・報酬等支給総額7,058,122,131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が、地域・学歴勘案では国家公務員とほぼ同じ水準である。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3,995,849,000円であるが、管理職の割合や大学卒業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40.9%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。 大卒以上の高学歴者の割合40.9%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31.1%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>	
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、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101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 114.5 <table border="1" data-bbox="635 224 1212 309"> <tr> <td data-bbox="635 224 758 257">参考</td> <td data-bbox="758 224 949 257">地域勘案</td> <td data-bbox="949 224 1212 257">110.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="758 257 949 280">学歴勘案</td> <td data-bbox="949 257 1212 280">113.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="758 280 1212 309">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="949 280 1212 309">109.7</td> </tr> </table>		参考	地域勘案	110.5		学歴勘案	113.6		地域・学歴勘案	109.7
参考	地域勘案	110.5									
	学歴勘案	113.6									
	地域・学歴勘案	109.7									
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の研究職員の平均給与は全国平均であるため114.5となっているが、地域勘案をした場合には110.5と指数が低くなる。 (地域手当1級地の人員構成 国(研究職)42.5%、当法人100%)</p> <p>②研究職に対する初任給調整手当は、当法人では医師手当として支給している。その対象者は60.9%と国家公務員の約10倍となっている。 (初任給調整手当の人員構成 国(研究職)5.9%、当法人63.6%)</p> <p>③国家公務員の給与の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の対象職種が全職種であるが、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。研究職員の調査対象者における減額対象者の割合は95.7%となっている。</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 17.4%】 (国からの財政支出額 3,995,849,000円、支出予算の総額 23,013,279,000円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額一円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 95.2%(常勤職員数21名中20名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数21名中21名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 31.1%】 (支出総額22,682,709,851円、給与・報酬等支給総額7,058,122,131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3,995,849,000円であるが、管理職の割合や大学卒業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95.2%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。 大卒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31.1%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109以下となるよう努力していく。</p>										

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員	109.1 地域勘案 121.0 学歴勘案 109.1 地域・学歴勘案 121.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の病院医師の平均給与は全国平均であるため109.1となっているが、地域勘案をした場合には121.0と指数が高くなっている。また、国の初任給調整手当に準じた医師手当について支給対象としていることが、対国家公務員指数を上回っている理由と考えられる。 (地域手当1級地の人員構成 国(医療職(一))9.9%、当法人100%)</p> <p>②医長以上の医師については、病院における管理職として国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としたこと、及び国の医師より給与水準が高い年俸制を導入した。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合:医療職(一)14.9%、当法人の役職手当対象人員割合:50.4%)</p> <p>③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、国家公務員は給与の減額措置の対象職種が全職種であるが、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。病院医師の調査対象者における減額対象者の割合は50.4%となっている。</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 17.4%】 (国からの財政支出額 3,995,849,000円、支出予算の総額 23,013,279,000円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額-円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 47.7%(常勤職員数107名中51名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数107名中107名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 31.1%】 (支出総額22,682,709,851円、給与・報酬等支給総額7,058,122,131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3,995,849,000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47.7%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31.1%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、特に配慮すべきと考えられる。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>	
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121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	対国家公務員 119.0	
	参考	地域勘案 113.4 学歴勘案 119.6 地域・学歴勘案 113.1
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の病院看護師の平均給与は全国平均であるため119.0となっているが、地域勘案をした場合には113.4と指数が低くなる。 (地域手当1級地の人員構成 国(医療職(三))4.6%、当法人100%)</p> <p>②師長以上の看護師については、病院における管理職として、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としている。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合:医療職(三)0.8%、当法人の役職手当対象人員割合:5.4%)</p> <p>③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、国家公務員は給与の減額措置の対象職種が全職種であるが、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。病院看護師の調査対象者における減額対象者の割合は0.3%となっている。</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 17.4%】 (国からの財政支出額 3,995,849,000円、支出予算の総額 23,013,279,000円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額一円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 5.4%(常勤職員数392名中21名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 32.4%(常勤職員数392名中127名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 31.1%】 (支出総額22,682,709,851円、給与・報酬等支給総額7,058,122,131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3,995,849,000円であるが、管理職の割合や大学卒業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。 病院看護師における管理職の割合は5.4%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。 大卒以上の高学歴者の割合32.4%と、国1.8%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31.1%となっている。 (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>	
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113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係る①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の1人、及び年俸制適用者に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員(副所長等)欄の22人 計23人の平均年齢52.9歳、平均年間給与額10,678千円

・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56人、及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員(副院長等)欄の57人 計113人の平均年齢47.9歳、平均年間給与額12,916千円

○支出総額(24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(見込)	227億円	31.1%
給与・報酬等支給総額	71億円	

○管理職割合の改善の取組状況

管理職の配置人員については、法人の業務が効率的・効果的に運営ができるよう、組織の見直しを必要に応じて適宜行っていくこととする。

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)	(平成24年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	7,378,218	7,058,122	320,096	(4.5)	1,046,250	(16.5)
退職手当支給額 (B)	237,655	239,925	-2,270	-(0.9)	129,887	(120.5)
非常勤役職員等給与 (C)	2,221,649	1,983,640	238,009	(12.0)	467,599	(26.7)
福利厚生費 (D)	1,265,729	1,140,753	124,976	(11.0)	384,457	(43.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	11,103,251	10,422,440	680,811	(6.5)	2,028,193	(22.3)

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
- ・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を増員(194,242千円)
 - ・任期付基本年俸表適用職員の増加(61,506千円)
- 最広義人件費の主な増減要因
- ・職員数増加に伴う法定福利費の増加
 - ・成育医療研究開発費等研究費及び科学研究費による非常勤職員のイントラ化

IV 法人が必要と認める事項

特になし。