

# 様式 1 公表されるべき事項

別添

国立研究開発法人国立成育医療研究センター(法人番号6010905002126)の役職員の報酬・給与等について(令和7年度)

## 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

・ 国立成育医療研究センターの主要業務は研究開発と医療提供である。役員報酬水準を検討するにあたって、研究開発と医療提供を主要な業務とする他NC法人を参考にした。  
 ○国立がん研究センターは同じ国立研究開発法人として研究開発と医療提供を実施している。公表資料によれば、令和6年度の長の年間報酬額は20,851千円である。  
 ○国立国際医療研究センター(現:国立健康危機管理研究機構)は同じ国立研究開発法人として研究開発と医療提供を実施している。公表資料によれば、令和6年度の長の年間報酬額は21,269千円であり、理事(常勤)については、18,357千円である。

#### ② 令和7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。)

業績年俸について、役員報酬規程により厚生労働大臣の業績評価結果から、100分の80から100分の120の範囲内で支給している。なお、令和7年度は厚生労働大臣の令和6年度の業績評価結果がA評価であったため、100分の110で支給することとした。

#### ③ 役員報酬基準の内容及び令和7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。月例年俸については、国立成育医療研究センター役員報酬規程の則り、本給(968,000円)に地域手当(193,600円)を加算して算出していたが、令和7年12月1日付で規程改正を行い本給(973,500円)に地域手当(194,700円)を加算して算出している。業績年俸についても、国立成育医療研究センター役員報酬規程の則り、本給+地域手当に厚生労働大臣の業績評価結果に応じて100分の80から100分の120の範囲内で支給している。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割合としている。

##### 理事

理事については、本給(820,000円)に地域手当(164,000円)を加算して算出しているが、令和7年12月1日付で規程改正を行い本給(824,500円)に地域手当(164,900円)を加算して算出している。他は同上。

##### 理事(非常勤)

勤務1日あたりの報酬を60,000円とし、勤務日数に単価を乗じた金額としており、前年度からの改定はない。

##### 監事(非常勤)

勤務1日あたりの報酬を60,000円とし、勤務日数に単価を乗じた金額としており、前年度からの改定はない。

### 2 役員報酬等の支給状況

役名	令和7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	22,630	11,638	8,512	152 2,328	(通勤手当) (地域手当)		
A理事	17,263	9,858	5,320	114 1,971	(通勤手当) (地域手当)		
C理事 (非常勤)	4,620	4,620		( )			
D理事 (非常勤)	1,740	1,740		( )			
C監事 (非常勤)	3,540	3,540		( )			
D監事 (非常勤)	3,480	3,480		( )			

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

### 3 役員の報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

##### 法人の長

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、臨床研究センター、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。

また、理事長は日本小児総合医療施設協議会会長、公益社団法人日本小児科学会監事、新型インフルエンザ等対策推進会議議長を務めており、高いマネジメント能力やリーダーシップを有し、当該分野において顕著な実績を残している。

そのような条件を満たす人材を登用するためには、当法人と同様に研究開発と医療提供を行っている他NCと同程度の待遇にする必要がある。なお、同じ東京23区内にある国立国際医療研究センター（現：国立健康危機管理研究機構）の長は、年間2,000万円を超えている。

当法人の理事長は、成育医療に関する高度かつ専門的な知識、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、組織運営に関する豊富な経験を持ち、法人の長から信頼を得てサポートし、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。

また、当法人の令和6年度業務実績評価については、総合評定A評価（8項目中S評価2項目、A評価2項目、B評価1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

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。

当法人の理事は、成育医療に関する高度かつ専門的な知識、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、組織運営に関する豊富な経験を持ち、法人の長から信頼を得てサポートし、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。

そのような条件を満たす人材を登用するためには、当法人と同様に研究開発と医療提供を行っている他NCと同程度の待遇にする必要がある。なお、同じ東京23区内にある国立国際医療研究センター（現：国立健康危機管理研究機構）の理事は、1,800万円を超えている。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、その報酬水準は妥当なものと認められる。

また、当法人の令和6年度業務実績評価については、総合評定A評価（8項目中S評価2項目、A評価2項目、B評価1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)

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。

当法人の理事は、成育医療に関する高度かつ専門的な知識、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、組織運営に関する豊富な経験、さらに職員の意識改革とコンプライアンス遵守の推進という目的意識を持ち、法人の長から信頼を得てサポートし、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。

そのような条件を満たす人材を登用するためには、当法人と同様に研究開発と医療提供を行っている他NCと同程度の待遇にする必要がある。なお、同じ東京23区内にある国立がん研究センター、国立国際医療研究センター（現：国立健康危機管理研究機構）の理事(非常勤)は、日額6万円と同額である。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、その報酬水準は妥当なものと認められる。

また、当法人の令和6年度業務実績評価については、総合評定A評価（8項目中S評価2項目、A評価2項目、B評価1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。

##### 監事(非常勤)

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。

当法人の監事は、病院経営に関する知識に加え、豊富な監査経験を有し、監事の立場から研究費の適正な執行、適正な契約方法の確保、経営改善の推進について監査するという明確な目的意識を持ち、法人の長から信頼を得てサポートし、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。

そのような条件を満たす人材を登用するためには、当法人と同様に研究開発と医療提供を行っている他NCと同程度の待遇にする必要がある。なお、同じ東京23区内にある国立がん研究センター、国立国際医療研究センター（現：国立健康危機管理研究機構）の監事(非常勤)は、日額6万円と同額である。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、その報酬水準は妥当なものと認められる。

また、当法人の令和6年度業務実績評価については、総合評定A評価（8項目中S評価2項目、A評価2項目、B評価1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。

#### 【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る。また、役員の職務内容の特性や令和6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る。

4 役員退職手当の支給状況(令和7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
法人の長	千円 該当無し	年 月			
理事A	千円 該当無し	年 月			
理事B	千円 該当無し	年 月			
理事A (非常勤)	千円 該当無し	年 月			
理事B (非常勤)	千円 該当無し	年 月			
監事A	千円 該当無し	年 月			
監事B	千円 該当無し	年 月			
監事A (非常勤)	千円 該当無し	年 月			
監事B (非常勤)	千円 該当無し	年 月			

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	該当者無し
理事A	該当者無し
理事B	該当者無し
理事A (非常勤)	該当者無し
理事B (非常勤)	該当者無し
監事A	該当者無し
監事B	該当者無し
監事A (非常勤)	該当者無し
監事B (非常勤)	該当者無し

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

〔 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報酬額と比較しても妥当な水準であると考える。また、役員の職務内容の特性や令和6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

国立成育医療研究センター職員の給与水準は、人事院勧告を踏まえ、類似した事業を実施している他NCの職種別給与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及び国立国際医療研究センター(現:国立健康危機管理研究機構)は、当法人と同様に研究開発と医療提供を実施しており、法人規模については当法人より大きい、地域手当が同率のため参考にした。

○令和7年国家公務員給与等実態調査では、全俸給表の平均給与月額が424,979円となっており、全職員の平均給与月額は464,000円であり、全俸給表の平均給与月額より高い金額となっている。

#### 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。)

国立成育医療研究センターは、組織目標を効率的かつ効果的に達成するため、人事評価制度を導入し、職員が業務で発揮した能力と実績を評価し、院長等基本年俸表適用職員以外の年俸制職員については業績年俸と昇給に反映させている。なお、任期付職員基本年俸表適用職員については、業績年俸にのみ反映させている。また、年俸制職員以外は業績手当と昇給に反映させている。

#### ③ 給与制度の内容

国立成育医療研究センター職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、役職手当、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)としている。

業績手当の基礎的支給部分については、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は100分の125(役職手当の支給を受ける職員は100分の105)、12月に支給する場合には100分の127.5(役職手当の支給を受ける職員は100分の107.5)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。

業績反映部分については、算定基礎額(基本給+地域手当+研究員調整手当)に6月に支給する場合には100分の105(役職手当の支給を受ける職員は100分の125)、12月に支給する場合には100分の107.5(役職手当の支給を受ける職員は100分の127.5)を乗じて得た額としている。ただし、支給割合のうち100分の3は業績反映の原資としている。

#### ④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年12月1日より、通勤手当の1箇月当たりの運賃等相当額を55,000円から150,000円に引き上げた。加えて自動車等の使用距離に応じた支給額を人事院勧告に準じた金額に引き上げた。

なお、令和7年度では、①非常勤職員の時間給単価を一律で125円引き上げた、②人事院勧告を踏まえ、初任給など若年層に重点を置いた、全俸給表の引上げを実施し、令和8年3月1日以降に在職する常勤職員を対象に、令和7年12月1日に遡って適用した(職員全体平均の1.5%)。

### 2 職員給与の支給状況等

#### ① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点):1,506人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員):934人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	797	36.5	6,658	4,980	90	1,678
事務・技術	63	41	5,707	4,251	159	1,456
医療職種 (病院医師)	72	45.5	13,014	9,837	63	3,177
医療職種 (病院看護師)	502	33.8	6,005	4,445	72	1,560
技能職種 (看護補助者等)	5	56.3	6,926	5,054	139	1,872
医療職種 (医療技術職)	92	40.6	6,442	4,755	176	1,687
福祉職種 (児童指導員職)	17	41.1	6,416	4,777	150	1,639
療養介助職種	1					
専門技術職種 (診療情報管理士等)	4	35.8	5,626	4,141	62	1,485
医療職種 (専門修練医等)	42	33.8	5,640	4,797	30	843

注1：常勤職員については、在外職員、任期付等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：上記の「技能職種（看護補助者等）」は、調理師として従事する職員である。

注4：上記の「医療職種（医療技術職）」は、薬剤師、臨床検査技師、診療放射線技師等として従事する職員である。

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

注6：上記の「療養介助職種」は、介護福祉士として従事する職員である。

注7：上記の「療養介助職種」については、当該者が2名以下のため、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、平均給与額については表示していない。

注8：上記の「専門技術職種（診療情報管理士等）」は、診療情報管理士として従事する職員である。

注9：上記の「医療職種（専門修練医等）」は、専門修練医として従事する職員である。

区分	人員	平均年齢	令和7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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員（年俸制）	76	55.2	15,764	11,792	82	3,972
院長等 (院長)	3	63.5	18,060	12,418	8	5,642
副院長等 (副院長・部長・医 長)	69	54.9	15,886	11,958	83	3,928
副所長等 (副所長・部長・室 長)	4	52.8	11,924	8,450	125	3,474

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、該当する職員がないため、欄を記載していない。

区分	人員	平均年齢	令和6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		
千円	千円	千円	千円	千円		
任期付職員（年俸制）	60	49.9	9,899	7,145	125	2,754
任期付職員職種	60	49.9	9,899	7,145	125	2,754

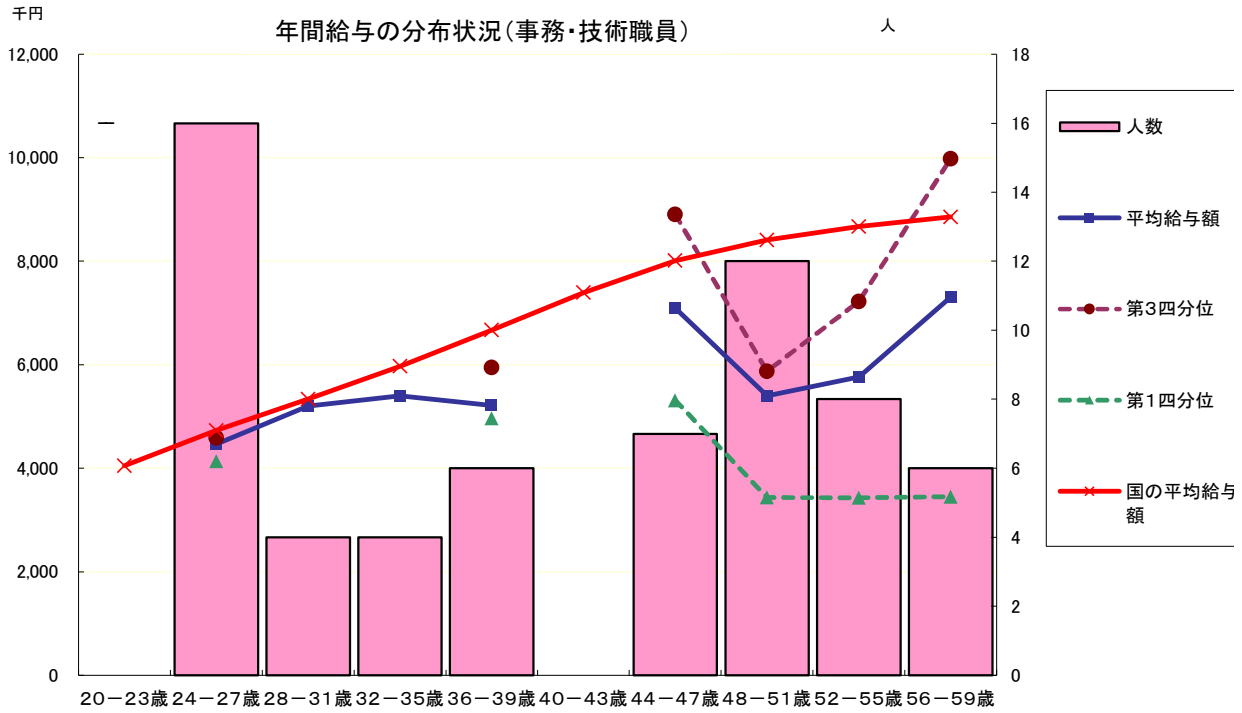
注1：常勤職員については、在外職員、任期付等職員及び再任用職員を除く。

注2：上記の「任期付職員職種」は、研究職として従事する職員である。

注3：上記職種以外の職種については、該当する職員がないため、欄を記載していない。

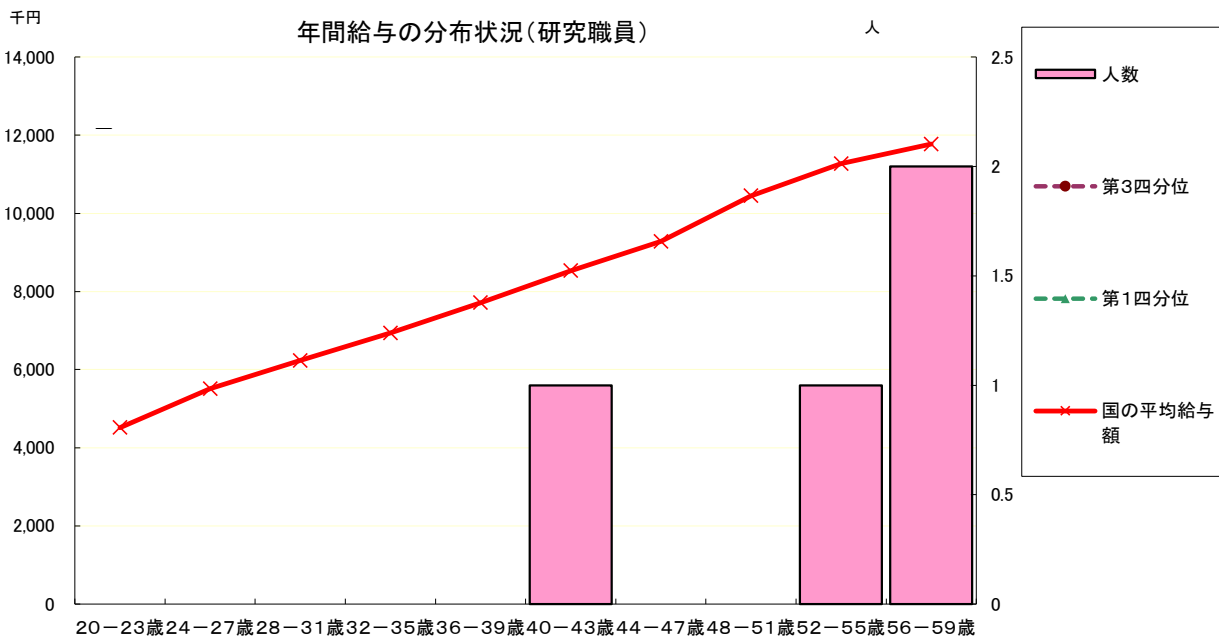
・「在外職員」、「再任用職員」、「非常勤職員」については該当する職員がないため、表を記載していない。  
 ・令和7年度を通じて在職し、かつ、令和8年4月1日に在職する職員（休職等により給与が減額された者を除く）の状況である。

③ 年齢別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))〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



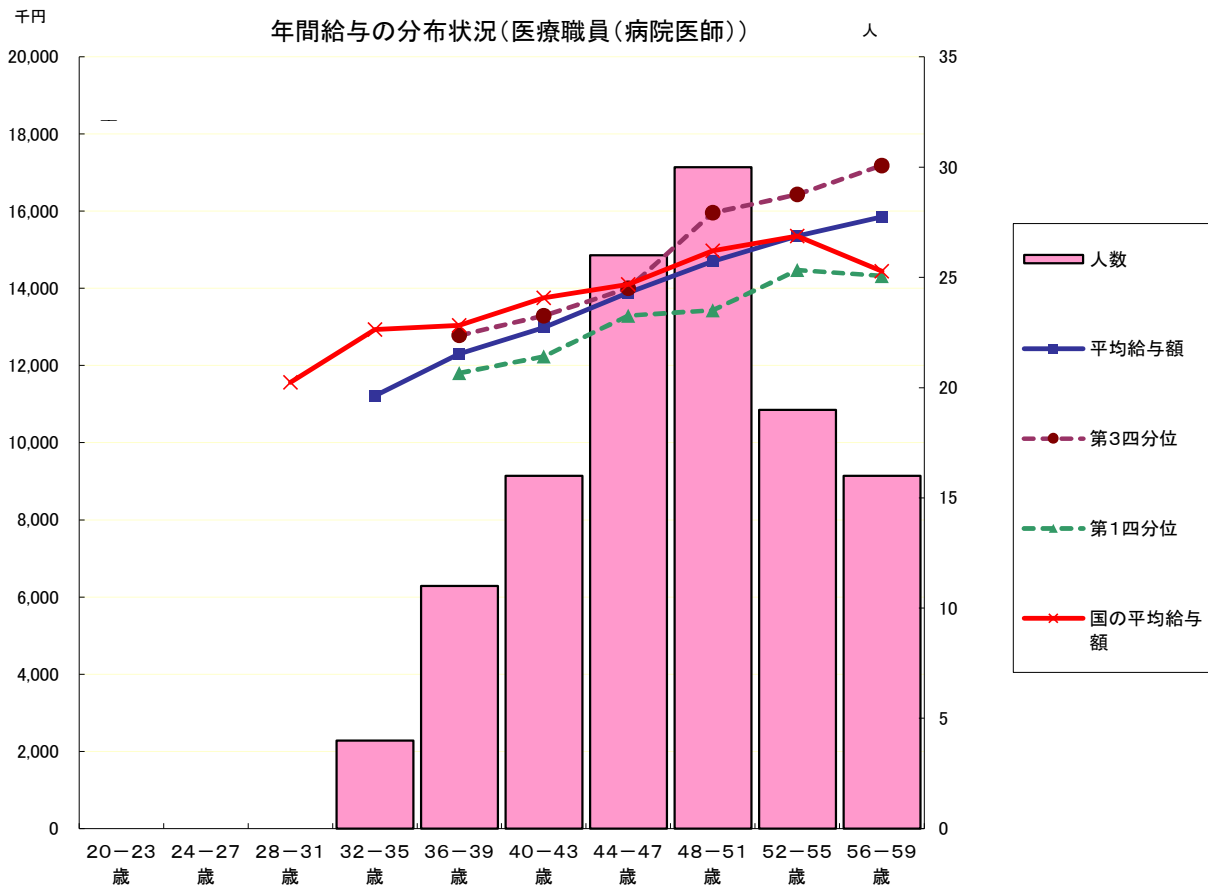
注1: ②の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2: 「28-31歳」「32-35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。

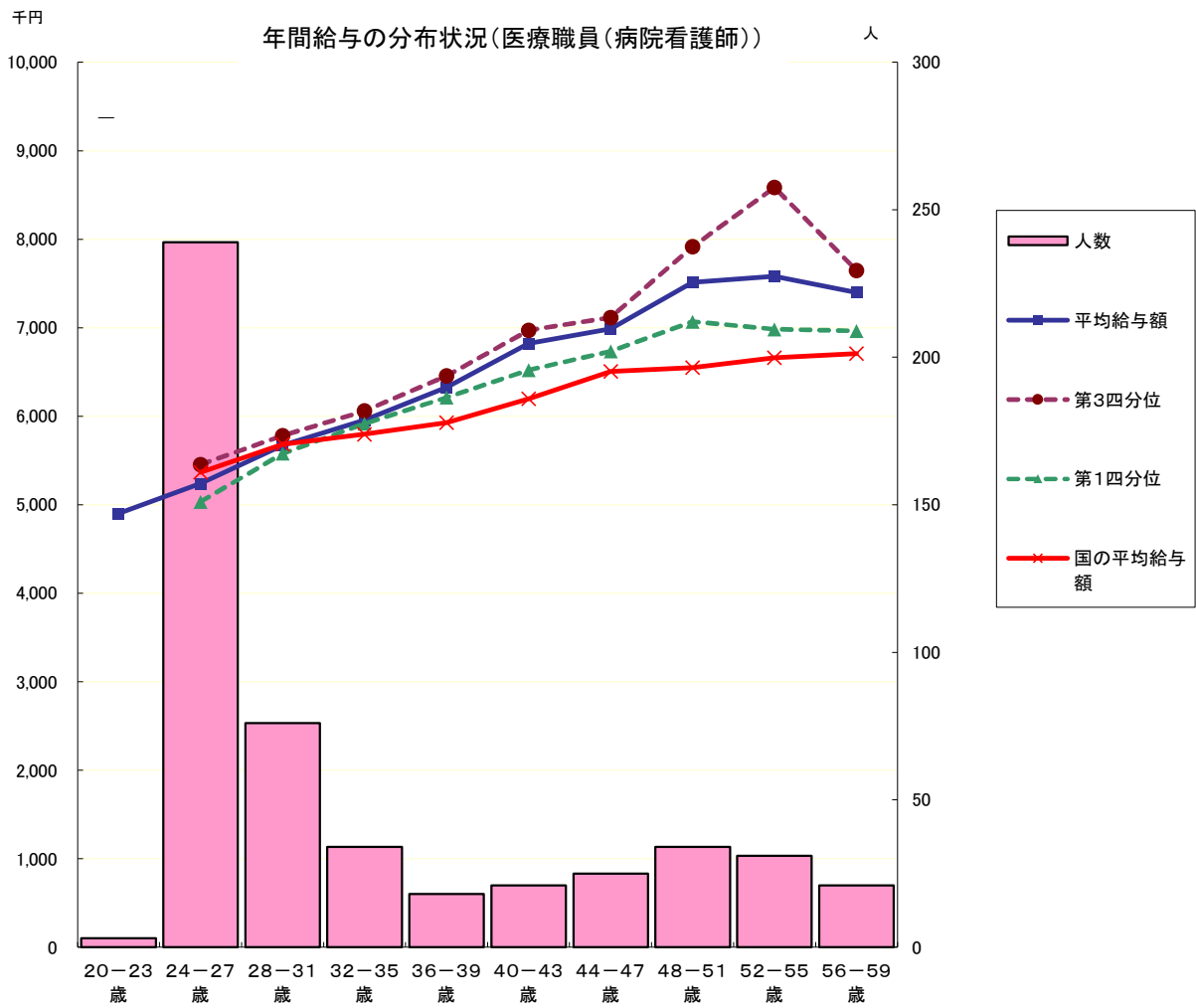


注1: 「40-43歳」「52-55歳」「56-59歳」については、該当者が2人以下のため、平均額を示す点の表示を省略した。

注2: 「20-23歳」「24-27歳」「28-31歳」「32-35歳」「36-39歳」「44-47歳」「48-51歳」については該当なし



注1: 「32-35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:「20-23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。

④ 職位別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))

(事務・技術職員)

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
	人	歳	千円	千円
・本部部长	1			
・本部課長	4	53.8	9,654	～
・本部課長補佐	3	50.5	9,243	～
・本部係長	5	40.3	6,487	5,212～3,936
・本部係員	36	34.6	5,120	6,623～2,963

注1: 「本部課長」「本部課長補佐」については、該当者が4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、最高年間給与額及び最低年間給与額については表示していない。

注2: 「本部部长」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、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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

(研究職員)

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
	人	歳	千円	千円
・本部研究課長	2			

注1: 「本部研究課長」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、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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

(病院職員(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
	人	歳	千円	千円
・副院長	3	56.8	15,930	
・診療部長	9	58.8	14,456	15,100～13,832
・診療科長	32	54.1	15,580	17,839～12,973
・医師	64	44.5	12,889	14,066～10,799

注1: 「副院長」については、該当者が4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、最高年間給与額及び最低年間給与額については表示していない。

(病院職員(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
	人	歳	千円	千円
・副総看護師長	3	52.8	8,995	
・看護師長	14	50.5	8,504	9,081～7,960
・副看護師長	35	47.0	7,191	8,107～5,957
・看護師	450	32.1	5,734	8,810～4,861

注1: 「副総看護師長」については、該当者が4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、最高年間給与額及び最低年間給与額については表示していない。

⑤ 賞与(令和7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)	% 45.9	% 45.1	% 45.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 54.1	% 54.9	% 54.5
	最高～最低	% 56.6～51.5	% 57.5～51.5	% 57.1～51.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.6	% 55.7	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.4	% 44.3	% 44.8
	最高～最低	% 59.1	% 62	% 60.6

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
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1: 研究職は該当者2人以下のため、各事項を記載しない

(病院職員(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)	% 48.7	% 52.7	% 50.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 51.3	% 47.3	% 49.4
	最高～最低	% 100～45.2	% 100～42.4	% 100～43.9

(病院職員(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)	% 45.6	% 45.6	% 45.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 54.4	% 54.4	% 54.4
	最高～最低	% 56.6～51.8	% 57.5～51.8	% 57.1～51.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 51.7	% 54.3	% 53
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.3	% 45.7	% 47
	最高～最低	% 54.3～35.9	% 55～33.5	% 54.7～41.3

### 3 給与水準の妥当性の検証等

#### 事務・技術職員

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 79.4</li> <li>・年齢・地域勘案 69.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 79.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 70.3</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	全ての指数において対国家公務員を下回っており、適正な給与水準となつ
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 11.76%】            【国からの財政支出額3,642,000,000円、支出予算の総額            30,944,000,000円(令和7年度予算)】            【利益剰余金2,636,319,102円(令和6年度決算)】            【管理職の割合19% 常勤職員数63名中12名】            【大卒以上の高学歴者の割合73%(常勤職員数63名中46名)】            【支出総額に占める給与・報酬等支給の割合 35.4%】            (支出総額 33,073,939,412円、給与・報酬等支給総額            11,714,933千円(令和6年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果)            国家公務員より低い水準であり、昨年度より低下していることから適切な取            り組みが行われているものと考えられる。</p> <p>(主務大臣の検証結果)            国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</p>
講ずる措置	令和8年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、令和7 年度と同等にな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るとともに、適切な給与水 準の確保について検討する。

研究職

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 108.8</li> <li>・年齢・地域勘案 107.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 108.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 107.4</li> </ul>
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<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108.8となっているが、地域勘案をした場合には107.6と指数が低くなる。            (地域手当1級地の人員構成 国(研究職)25.1%(令和7年国家公務員給与等実態調査第10表から算出)、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33%と国家公務員の約30倍となっている。            (初任給調整手当の人員構成 国(研究職)1.1%(令和7年国家公務員給与等実態調査第9表から算出)、当法人33%)</p> <p>③研究職に対する俸給の特別調整額は、当法人では管理職手当として支給している。その対象者は100%と国家公務員の66%より高くなっている。            (俸給の特別調整額の人員構成 国(研究職)66%(令和7年国家公務員給与等実態調査第9表から算出)、当法人100%)</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 11.76%】            【国からの財政支出額3,642,000,000円、支出予算の総額 30,944,000,000円(令和7年度予算)】            【利益剰余金2,636,319,102円(令和6年度決算)】            【管理職の割合100% 常勤職員数4名中4名】            【大卒以上の高学歴者の割合100%(常勤職員数4名中4名)】            【支出総額に占める給与・報酬等支給の割合 35.4%】            (支出総額 33,073,939,412円、給与・報酬等支給総額 11,714,933千円(令和6年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果)            令和7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都(世田谷区)であり、地域手当の1級地の人員構成が国家公務員と比較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>
講ずる措置	<p>令和8年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、令和7年度と同等にな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るとともに、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 98.9</li> <li>・年齢・地域勘案 114.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 98.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 114.4</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<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98.9となっているが、地域勘案をした場合においても114.4と指数が高くなっている。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))10.1%(令和7年国家公務員給与等実態調査第10表から算出)、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)40.8%(令和7年国家公務員給与等実態調査第9表から算出)、当法人の役職手当対象人員割合:43.8%)</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 11.76%】</p> <p>【国からの財政支出額3,642,000,000円、支出予算の総額 30,944,000,000円(令和7年度予算)】</p> <p>【利益剰余金2,636,319,102円(令和6年度決算)】</p> <p>【管理職の場合43.4% 常勤職員数122名中53名】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合100%(常勤職員数122名中122名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給の割合 35.4%】                      (支出総額 33,073,939,412円、給与・報酬等支給総額 11,714,933千円(令和6年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>国の財政支出は、年額3,642,000,000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43.8%と、国の俸給の特別調整額対象者割合40.8%(令和7年国家公務員給与等実態調査第9表から算出)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35.4%となっている。令和7年度における数値は、国家公務員の水準を下回っているが、民間医療法人の医師の年間平均給与額は、14,568千円(令和7年度実施第25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>(主務大臣の検証結果)</p> <p>国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</p>
講ずる措置	<p>令和8年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、令和7年度と同等にな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るとともに、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 102.9</li> <li>・年齢・地域勘案 98.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 105.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 100.6</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<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102.9となっているが、地域勘案をした場合には98.2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))6.1%(令和7年国家公務員給与等実態調査第10表から算出)、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)1.3%(令和7年国家公務員給与等実態調査第9表から算出)、当法人の役職手当対象人員割合:3.3%)</p> <p>③処遇改善手当として10,000円、ベースアップ手当として7,000円を支給している。</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 11.76%】</p> <p>【国からの財政支出額3,642,000,000円、支出予算の総額 30,944,000,000円(令和7年度予算)】</p> <p>【利益剰余金2,636,319,102円(令和6年度決算)】</p> <p>【管理職の場合3.3% 常勤職員数502名中17名】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合83.8%(常勤職員数502名中421名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給の割合 35.4%】                      (支出総額 33,073,939,412円、給与・報酬等支給総額 11,714,933千円(令和6年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>令和7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にあり地域手当1級地となることや国と比較し役職手当支給対象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3,642,000,000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。</p> <p>病院看護師における管理職の割合は3.3%と、国の俸給の特別調整額対象者割合1.3%(令和7年国家公務員給与等実態調査第9表から算出)を上回っている。また、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は35.4%となっている。</p> <p>令和7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、民間医療法人の看護師の年間平均給与額は、4,884,431円(令和7年度実施第25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>(主務大臣の検証結果)</p> <p>看護師の処遇改善は、医療提供体制を安定的に確保していくために重要であるため、看護師の給与水準については配慮すべきと考えられる。</p> <p>今後とも、看護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>令和8年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、令和7年度と同等にな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っていく。</p>

#### 4 モデル給与

22歳（大卒初任級）	月額 255,120円	年間給与 3,767,619円
35歳（本部課長補佐）	月額 434,400円	年間給与 6,941,953円
50歳（本部課長）	月額 529,860円	年間給与 8,765,171円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国立成育医療研究センターは、組織目標を効率的かつ効果的に達成するため、人事評価制度を導入し、職員が業務で発揮した能力と実績を評価し、院長等基本年俸表適用職員以外の年俸制職員については業績年俸と昇給に反映させている。なお、任期付職員基本年俸表適用職員については、業績年俸にのみ反映させている。また、年俸制職員以外は業績手当と昇給に反映させている。年俸制職員については、業績年俸は100分の80から100分の120の範囲内で反映しており、昇給については6号俸昇給から昇給しない範囲内で反映している。年俸制職員以外については、業績手当は100分の80.0から100分の144.0の範囲内で反映しており、昇給については6号俸昇給から昇給しない範囲内で反映している。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 10,265,825	千円 10,863,289	千円 11,308,649	千円 11,410,849	千円 11,714,933	千円 12,043,086
退職手当支給額 (B)	千円 295,334	千円 303,100	千円 259,789	千円 469,036	千円 458,261	千円 490,260
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,257,211	千円 1,253,047	千円 1,257,086	千円 1,148,213	千円 1,118,938	千円 1,148,945
福利厚生費 (D)	千円 1,708,957	千円 1,795,356	千円 1,799,147	千円 1,808,094	千円 1,854,281	千円 1,878,990
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 13,527,327	千円 14,214,792	千円 14,624,671	千円 14,836,192	千円 15,146,413	千円 15,561,281

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

##### 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
- ・人事院勧告の俸給への反映に伴う増額

##### ○非常勤役職員等給与の主な増減要因

- ・派遣費用が27百万増額したのに伴う増額

##### ○福利厚生費の主な増減要因

- ・職員数増加に伴う法定福利費の増加

### Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

医療職種(病院医師)の定年年齢は65歳でそれ以外の職員は60歳である。役職の定年制は設定していない。

### Ⅴ その他

特になし