

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立長寿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23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

平成22年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会の結果は、A評価で業績手当の割合は100分の110であったが、平成22年度決算の収支状況や社会状況等を踏まえ、役員の業績手当を100分の99とした。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	なし
理事	なし
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23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 19,270	千円 12,708	千円 4,548	千円 107 (通勤手当) 1,907 (地域手当)			
A理事	千円 16,797	千円 11,004	千円 3,587	千円 135 (通勤手当) 420 (単身赴任手当) 1,651 (地域手当)			
B理事	千円 16,942	千円 11,004	千円 3,587	千円 280 (通勤手当) 420 (単身赴任手当) 1,651 (地域手当)			
A理事 (非常勤)	千円 1,140	千円 1,140	千円 0	千円 0			
A監事 (非常勤)	千円 1,620	千円 1,620	千円 0	千円 0			
B監事 (非常勤)	千円 1,080	千円 1,080	千円 0	千円 0			

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している。

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。

注3:地域手当は、役員報酬規程により月例給に100分の15を乗じて得た額を支給している。

3 役員の退職手当の支給状況(平成23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
法人の長	千円	年	月			該当者なし	
理事A	千円	年	月			該当者なし	
理事B	千円	年	月			該当者なし	
理事A (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事A (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事B (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

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

中期目標、中期計画を達成するため、適正な人員配置に努めるとともに業務委託についてもコスト低減に十分配慮した有効活用を図り、国家公務員の給与水準や社会一般の情勢等を考慮して給与水準の見直しを行う。

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	室長以上の研究職、医長以上の医師について、前年度の業績を考慮の上、80/100から120/100の範囲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(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額に乗じた額を支給
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に、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	常勤職員の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行う

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

なし

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23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 223	歳 39.9	千円 5,758	千円 4,421	千円 94	千円 1,337
事務・技術	人 20	歳 43	千円 6,705	千円 5,093	千円 196	千円 1,612
研究職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 17	歳 40.3	千円 12,662	千円 10,361	千円 142	千円 2,301
医療職種 (病院看護師)	人 127	歳 39.5	千円 4,990	千円 3,774	千円 54	千円 1,216
技能職種 (看護補助者等)	人 11	歳 45.1	千円 4,865	千円 3,643	千円 51	千円 1,222
医療職種 (医療技術職)	人 44	歳 37.9	千円 5,037	千円 3,831	千円 162	千円 1,206
福祉職等 (児童指導員職)	人 3	歳 46.2	千円 5,838	千円 4,363	千円 21	千円 1,475
常勤職員(年俸制)	人 54	歳 51.9	千円 13,389	千円 10,659	千円 139	千円 2,730
副院長等 (副院長・部長・医長)	人 28	歳 52.1	千円 15,802	千円 12,840	千円 162	千円 2,962
副所長等 (副所長・部長・室長)	人 26	歳 51.8	千円 10,791	千円 8,312	千円 114	千円 2,479
任期付職員(年俸制)	人 9	歳 45.9	千円 8,002	千円 6,257	千円 191	千円 1,745
研究職種	人 9	歳 45.9	千円 8,002	千円 6,257	千円 191	千円 1,745
再任用職員	人 4	歳 62.8	千円 4,254	千円 3,486	千円 69	千円 768
医療職種 (病院看護師)	人 4	歳 62.8	千円 4,254	千円 3,486	千円 69	千円 768

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。

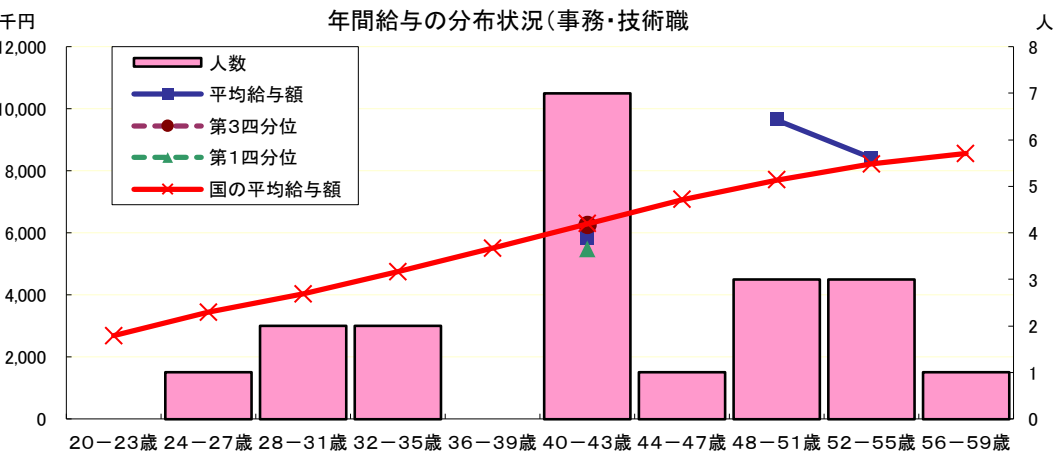
注2: 研究職種における該当者が1名のため、当該個人を特定されるおそれがあり、「年齢」以下の事項については記載していない。

・上記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。

・平成23年度を通じて在職し、かつ、平成24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。

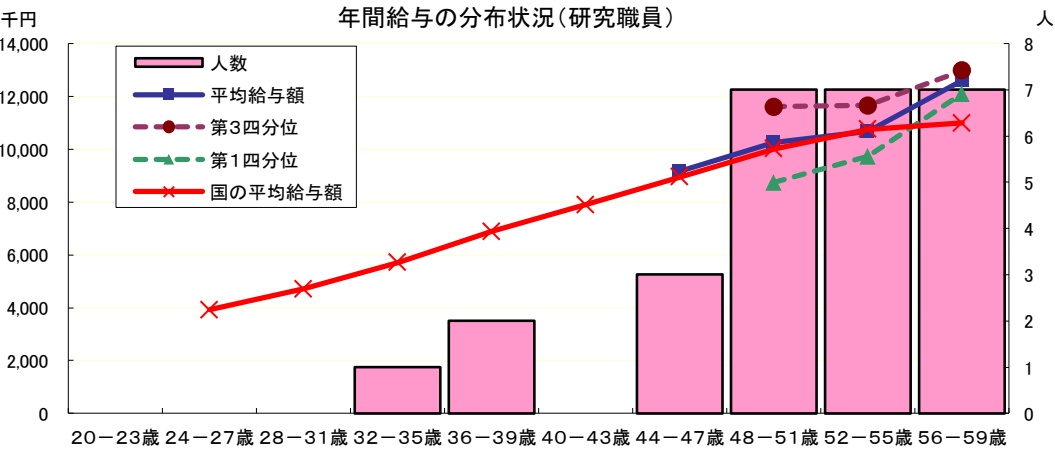


注:該当事者が2人以下の年齢階層については、平均給与額の折れ線グラフを表示していない。
注:該当事者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線グラフを表示していない。

(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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
課長	4人	49.8歳		8,785千円	
係長	8人	40.5歳	5,421千円	5,635千円	5,891千円

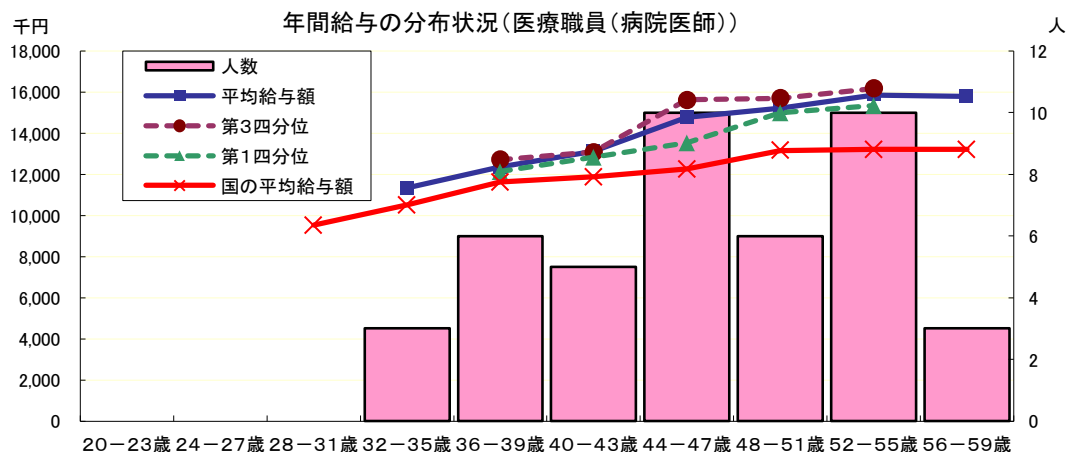
注:課長は4人以下のため、第1・第3四分位を記載していない。



注:該当事者が2人以下の年齢階層については、平均給与額の折れ線グラフを表示していない。
注:該当事者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線グラフを表示していない。

(研究職員)

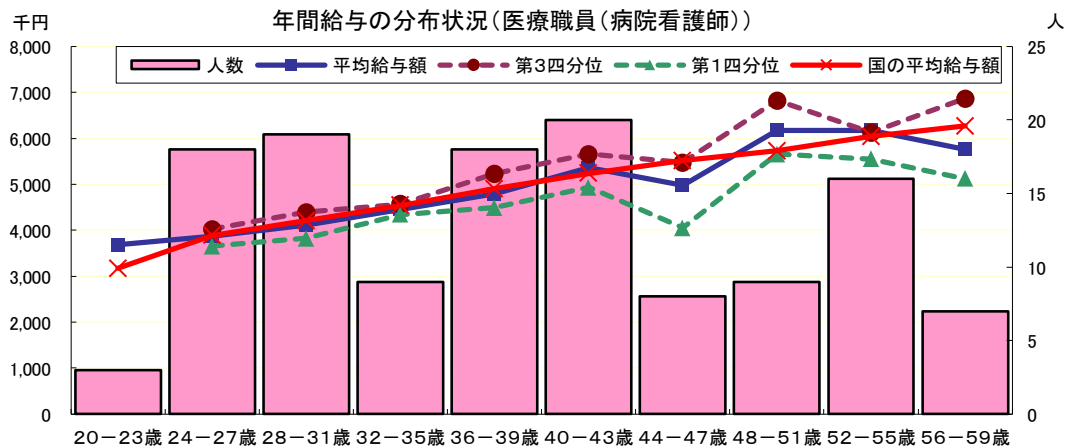
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
部長・室長	26人	51.8歳	9,226千円	10,677千円	11,857千円



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

(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
部長・室長・医長	26	51.3	15,200	15,615	16,147
医師	17	40.3	12,138	12,520	12,962



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

(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
看護師長	10	49.4	6,494	6,907	7,304
看護師	98	37.7	3,981	4,627	5,333

③ 職級別在職状況等(平成24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
標準的な職位		一般職員	係長	専門職	課長室長	課長	部長
人員 (割合)	人 20	人 4 (20.0%)	人 8 (40.0%)	人 1 (5.0%)	人 3 (15.0%)	人 2 (10.0%)	人 2 (10.0%)
年齢(最高～最低)		歳 32 ～ 27	歳 42 ～ 34	歳	歳 58 ～ 45	歳	歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 2,890 ～ 2,386	千円 4,742 ～ 3,092	千円	千円 6,512 ～ 6,340	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円 3,760 ～ 3,194	千円 6,390 ～ 4,193	千円	千円 8,534 ～ 8,354	千円	千円

注:3級・5級及び6級における該当者が2名以下のため、当該個人を特定されるおそれがあり、「年齢」以下の事項については記載していない。

(研究職員)年俸制等以外

区分	計	-
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	人 1	人 1 (100.0%)
年齢(最高～最低)		歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円
年間給与額(最高～最低)		千円

注:研究員においては、級を設けていない。

注:該当者が1名のため、当該個人を特定されるおそれがあり、「年齢」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	副所長 センター長
人員 (割合)	人 26	人 12 (46.2%)	人 13 (50.0%)	人 1 (3.8%)
年齢(最高～最低)		歳 55 ～ 37	歳 59 ～ 47	歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 8,627 ～ 5,753	千円 9,865 ～ 7,202	千円
年間給与額(最高～最低)		千円 10,722 ～ 7,461	千円 12,981 ～ 9,725	千円

注:3級における該当者が1名のため、当該個人を特定されるおそれがあり、「年齢」以下の事項については記載していない。

(病院医師)年俸制等以外

区分	計	-
標準的な職位		一般医師
人員 (割合)	17人 (100.0%)	17人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		48歳 ～ 32
所定内給 与年額(最 高～最低)		11,160千円 ～ 9,148
年間給与 額(最高～ 最低)		13,825千円 ～ 11,006

注:一般医師においては、級を設けていない。

(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 部長
人員 (割合)	28人 (71.4%)	20人 (71.4%)	8人 (28.6%)
年齢(最高 ～最低)		57歳 ～ 43	64歳 ～ 52
所定内給 与年額(最 高～最低)		13,290千円 ～ 11,738	13,359千円 ～ 11,553
年間給与 額(最高～ 最低)		16,167千円 ～ 14,310	16,878千円 ～ 15,443

(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	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)	127人 (3.1%)	4人 (3.1%)	100人 (78.7%)	11人 (8.7%)	10人 (7.9%)	1人 (0.8%)	1人 (0.8%)
年齢(最高 ～最低)		58歳 ～ 54	58歳 ～ 23	46歳 ～ 31	57歳 ～ 38		
所定内給 与年額(最 高～最低)		3,883千円 ～ 3,787	4,642千円 ～ 2,609	4,387千円 ～ 3,521	5,694千円 ～ 4,785		
年間給与 額(最高～ 最低)		5,211千円 ～ 5,082	6,128千円 ～ 3,461	5,840千円 ～ 4,758	7,485千円 ～ 6,243		

注:5級・6級における該当者が1名のため、当該個人を特定されるおそれがあり、「年齢」以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成23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)	% 54.1	% 57.3	% 55.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.9	% 42.7	% 44.2
	最高～最低	% 46.6～44.8	% 43.2～42.0	% 44.8～43.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.8	% 66.1	% 64.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.2	% 33.9	% 36.0
	最高～最低	% 38.9～36.5	% 35.6～32.2	% 37.2～34.3

(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)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 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者が1名のため、当該個人を特定されるおそれがあり、記載していない。

(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)	%	%	%
	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
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	% 38.9～37.1	% 34.5～32.7	% 36.6～34.8

(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)	% 53.7	% 57.0	% 55.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.3	% 43.0	% 44.6
	最高～最低	% 46.6～44.5	% 44.4～41.2	% 45.4～42.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.2	% 65.6	% 63.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.8	% 34.4	% 36.5
	最高～最低	% 38.9～36.8	% 35.6～32.5	% 37.2～34.6

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))	101.4
対他法人(事務・技術職員)	96.0
研究職員	
対国家公務員(研究職)	106.4
対他法人(研究職員)	106.7
医療職員(病院医師)	
対国家公務員(医療職(一))	115.9
医療職員(病院看護師)	
対国家公務員(医療職(三))	99.5

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 101.4	
	参考	地域勘案 108.0
		学歴勘案 102.3
		地域・学歴勘案 108.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	当センターは地域手当率が6%となっていること、地域手当率の高い東京・名古屋からの異動者が複数名勤務していることが、給与水準を高くしている原因と思われる。また当法人の事務・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。 【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を勘案してもなお、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。	
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 34% (国からの財政支出額 3,613百万円、支出予算の総額 10,647百万円:平成23年度予算) 【検証結果】 —	
	【累積欠損額について】 累積欠損額209百万円(平成22年度決算) 【検証結果】 給与水準が高いことが直ちに欠損金を増加させることにつ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。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。	
講ずる措置	当法人の給与水準は、地域・学歴を勘案しても国家公務員の水準よりも高くなっている。平成24年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数101.4、地域・学歴勘案108.2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証する。引き続き、人事院勧告、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し、適切に対応していき、平成24年度(平成25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106.0となるよう努力していく。	
その他の事項	①管理職の割合(平成24年4月1日現在)	40.0%
	②大卒以上の高学歴者の割合	50.0%

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 106.4	
	参考	地域勘案 111.3 学歴勘案 105.3 地域・学歴勘案 111.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	①事業種別が、研究を主としていることから、特に優秀な研究職を採用する必要性があり、研究職種の年俸制を採用していること。 ②勤務成績が優秀な研究者について、業績手当を増額できる仕組みを導入していること。 ③国の研究職調整手当においては、地域手当の支給割合が10/100未満の地域に所在する機関に支給する仕組みとなっているが、当センターにおいては6/100となっており、研究職に対して支給対象となっていること。（任期付職員は除く。） 【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様にな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。	
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 34% (国からの財政支出額 3,613百万円、支出予算の総額 10,647百万円：平成23年度予算) 【検証結果】 —	
	【累積欠損額について】 累積欠損額209百万円(平成22年度決算) 【検証結果】 給与水準が高いことが直ちに欠損金を増加させることにつ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。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。	
講ずる措置	平成24年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数106.4、地域・学歴勘案111.3となることが見込まれるが、国家公務員の研究職員の給与、民間医療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24年度(平成25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となるよう努力していく。	
その他の事項	①管理職の割合(平成24年4月1日現在)	96.3%
	②大卒以上の高学歴者の割合	100.0%

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 115.9	
	参考	地域勘案 110.8
		学歴勘案 115.9
	地域・学歴勘案 110.8	
	①国の病院医師に対する初任給調整手当においては、医師確保が困難な地方の手当額がより高くなる制度となっており、当センターにおいてもほぼ準ずる制度(医師手当)を導入しているところであるが、当センターの地域手当級別支給割合が5級地に該当することから、国の病院医師の手当額より増加していること。 ②医長以上の医師の年俸制において、勤務成績が良好な医師について、業績手当を増額できる仕組みを導入していること。 ③医長以上の医師においては、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こと。 【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ます。	
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 34% (国からの財政支出額 3,613百万円、支出予算の総額 10,647百万円:平成23年度予算) 【検証結果】 —	
	【累積欠損額について】 累積欠損額209百万円(平成22年度決算) 【検証結果】 給与水準が高いことが直ちに欠損金を増加させることにつがるものではないと考えており、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における医業収益等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。	
講ずる措置	平成24年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数115.9、地域・学歴勘案110.8とな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24年度(平成25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となるよう努力していく。	
その他の事項	①管理職の割合(平成24年4月1日現在) 62.2%	
	②大卒以上の高学歴者の割合 100.0%	

○病院看護師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 99.5	
	参考	地域勘案 101.3
		学歴勘案 98.6
		地域・学歴勘案 99.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	国家公務員より低い水準であり、適切な取り組みが行われているものと認められる。 【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。	
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 34% (国からの財政支出額 3,613百万円、支出予算の総額 10,647百万円:平成23年度予算)	
	【検証結果】 —	
	【累積欠損額について】 累積欠損額209百万円(平成22年度決算) 【検証結果】 給与水準が高いことが直ちに欠損金を増加させることにつ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。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。	
講ずる措置	引き続き、国家公務員給与、民間企業の従業員の給与及び業務の実績等を勘案し、適切に対応していく。	
その他の事項	①管理職の割合(平成24年4月1日現在)	9.5%
	②大卒以上の高学歴者の割合	7.1%

○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(同)の常勤職員欄の26人 計27人

27人の平均年齢51.2歳、平均年間給与額10,699千円

・医療職員(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17人及び年俸制適用者に係る

①表(同)の常勤職員欄の28人 計45人

45人の平均年齢47.6歳、平均年間給与額14,616千円

○支出総額(平成23年度決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合

36.2%

支出総額 8,399,081,348円

給与・報酬等支給総額 3,042,863,752円

○管理職割合の改善の取組み状況

独立行政法人化に伴い、組織改編や併任発令等により適正配置を行っている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22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	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,042,864	千円 2,953,520	千円 89,344	(%) 3.0%	千円 89,344	(%) 3.0%
退職手当支給額 (B)	千円 188,390	千円 164,375	千円 24,015	(%) 14.6%	千円 24,015	(%) 14.6%
非常勤役職員等給与 (C)	千円 547,929	千円 402,597	千円 145,332	(%) 36.1%	千円 145,332	(%) 36.1%
福利厚生費 (D)	千円 418,345	千円 309,139	千円 109,206	(%) 35.3%	千円 109,206	(%) 35.3%
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,197,528	千円 3,829,631	千円 367,897	(%) 9.6%	千円 367,897	(%) 9.6%

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

○給与、報酬等支給額の主な増減要因

平成23年度における総人件費は30.4億円であり、平成21年度の人件費と比較すると、1.7億円の増となっている。

- ・ 技能職の退職後の不補充(△18.2百万円)
- ・ 事務職の退職後の不補充(△6.6百万円)
- ・ 独法移行時の給与カーブの変更・調整額の廃止(△43.2百万円)
- ・ 平成22年度人事院勧告準拠による給与規程の改正(△27.1百万円)
- ・ 安全かつ良質な医療に向けた看護師確保対策 (+5.6百万円)
- ・ 診療体制強化による医師等の確保対策(+169.7百万円)
- ・ 優秀な研究者の人材の確保対策(+19.2百万円)
- ・ 独法移行による組織体制の見直しによる部門強化等(+77.1百万円)

○最広義人件費の主な増減理由

- ・ 職員の退職に伴う支給額の増加によるもの
- ・ 非常勤研究者及びその補助者などの非常勤職員の増によるもの
- ・ 福利厚生費の増によるもの

②「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況 i) 中期目標(抜粋)

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、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)や「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づいて人件費改革に取り組むとともに、給与水準に関して国民の理解が十分得られるよう必要な説明や評価を受けるものとする。その際、併せて、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こと。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こと。

ii) 中期計画(抜粋)

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、簡素で効率的な政

府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)に基づき平成22年度において1%以上を基本とする削減に取り組み、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組を平成23年度まで継続するとともに、給与水準に関して国民の理解が十分得られるよう必要な説明や評価を受けるものとする。その際、併せて、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。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。

(人件費削減の場合) 総人件費改革の取組状況

年 度	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,866,398	2,953,520	3,040,447
人件費削減率 (%)		3.0	6.1
人件費削減率(補正值) (%)		4.5	7.8

注1:人件費削減率(補正值)とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による

人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分(平成22年度△1.5%、平成23年度△0.23%)を除いた削減率である。

注2:平成23年度の給与、報酬等支給総額の実績は、平成24年6月期の期末手当等において人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を調整した額(2,417千円)を除いて算出している。

【国立長寿医療研究センターにおける総人件費改革に係る状況】

○ 国立長寿医療研究センターの総人件費は平成23年度30.4億円となっており、平成21年度比で6.1%(補正值7.8%)増となっている。

○ 今般の人件費の増加は、認知症を始めとする加齢に伴う疾患に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保(※1)など、国立長寿医療研究センターの役割を着実に果たすために、医師・その他医療職等の増員等をしたものである。

(※1:認知症等に係る治験の推進、医師・その他医療職員の増員等による診療体制強化等)

○ 今後の対応として、引き続き、事務職及び技能職の退職後不補充等により、より一層の人件費削減効率化に努める。また、平均在院日数のできる限りの短縮化や医師の適切な配置等により病院収支の改善に努め、外部研究費等の獲得についても努力する。認知症に係る研究基盤の強化(「認知症先進医療開発センター」の拡充)等を最大限に活用して治験・臨床研究の数の増加に努め、研究成果等について国民に対する説明責任を果たすように努める。

また、現在政府として中期目標行政法人の創設が検討されていることや、独立行政法人の人件費の在り方に係る議論も踏まえ、その方向性を注視しながら、国策としての研究を担う国立長寿医療研究センターが、より一層の成果を発揮できるよう、その研究・病院部門の人件費の在り方については、更なる検討が必要であると考えている。

【主務大臣の検証結果】

平成23年度の総人件費は平成21年度比6.1(補正值7.8)%増であり、経済財政運営と構造改革に関する基本方針(平成18年7月7日閣議決定)の総人件費削減目標(平成21年度比2%減)が達成されていないことは事実である。

総人件費削減目標が達成されなかった理由は認知症を始めとする加齢に伴う疾患に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供のための人材確保(※)などを行う必要性があることから、診療部門で医師及び看護師を増員したため等と考えられる。

一方、医療職以外の事務・技能職員の人件費については、平成21年度比3.4(補正值1.7)%減であり、効率化の努力も行われているが十分でない。この点については大変遺憾である。(なお、この点につき、法人は今後平成24年度までに平成21年度比7.0%削減する見込みとしている。)

これらの点について国民の皆様になんげいただけるよう、アルツハイマー病の原因とされるタンパク質・ベータアミロイドが脳内に蓄積する仕組みの解明など特筆すべき研究成果が得られたこと等について、十分な説明責任を果たしていただきたい。また、特に事務・技能職員の人件費削減は確実に実施するなど効率的な運営に向けた適切な取組を実施していただきたい。

(※)認知症等に係る治験の推進、医師・その他医療職の増員による診療体制強化等

IV 法人が必要と認める事項

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)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、

- ・役職員の基本給月額等の引下げを実施した。(平均▲0.23%)

- ※平成23年4月からの較差相当分は、平成24年6月期の賞与で調整

平成24年6月から平成26年3月までの間、

- ・役員の報酬について、月例年俸・賞与等の減額を実施した。(▲9.77%)

- ※平成24年4月、5月分の月例年俸等については、平成24年6月期の賞与で調整