

様式 1 公表されるべき事項

別 添

独立行政法人国立長寿医療研修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

法人の長の報酬水準の妥当性について

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。

【法人の判断】

独立行政法人国立長寿医療研究センターは、加齢に伴って生ずる心身の変化及びそれに起因する疾患であって高齢者が自立した日常生活を営むために特に治療を必要とするもの（以下「加齢に伴う疾患」という。）に係る医療に関し、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、加齢に伴う疾患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、我が国の加齢に伴う疾患に係る研究、医療水準の向上を目指して、病院、研究所、もの忘れセンター、認知症先進医療開発センター、老年学・社会科学研究センター及び事務部門等の800人を超える職員のほかレジデントや流動研究員などを統率して、加齢に伴う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(△0.53%)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(△0.23%)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

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 17,536	千円 11,409	千円 4,125	千円 291 (通勤手当) 1,711 (地域手当)		3月31日	
A理事	千円 15,734	千円 9,875	千円 3,823	千円 135 (通勤手当) 420 (単身赴任手当) 1,481 (地域手当)		3月31日	
B理事	千円 15,879	千円 9,875	千円 3,823	千円 280 (通勤手当) 420 (単身赴任手当) 1,481 (地域手当)		3月31日	
C理事 (非常勤)	千円 900	千円 900	千円	千円 ()		3月31日	
A監事 (非常勤)	千円 1,260	千円 1,260	千円	千円 ()		3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 780	千円 780	千円	千円 ()		3月31日	

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:「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3:「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
法人の長	千円	年	月			該当なし	
理事A	千円	年	月			該当なし	
理事B	千円	年	月			該当なし	
理事C (非常勤)	千円	年	月			該当なし	
監事A (非常勤)	千円	年	月			該当なし	
監事B (非常勤)	千円	年	月			該当なし	

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

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25年度における給与制度の主な改正点

基本給月額及び賞与の引き下げ(平成24年5月1日)

・国の人事院勧告を踏まえ、平成23年度給与支給相当額について平成24年6月期業績手当において基本給月額(平均0.23%)の調整を行った。

給与の臨時特例による減額措置(平成24年9月1日)

・国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律を踏まえ、平成24年9月期から役職に応じて月例給について7.77%～9.77%の減額調整を行った。

看護師等確保の観点から看護師等が夜勤を行った場合に支給する夜間看護等手当の回数加算を改正(平成25年7月1日)

看護師又は准看護師の夜勤勤務回数を1月当たり7回以上を行った場合(その勤務時間が深夜の全部を含む勤務である場合は4回以上)、1勤務当たり1,000円を2,000円(その勤務時間が深夜の全部を含む勤務である場合は2,000円を4,000円)へ加算した額に改正した。

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 269	歳 40.3	千円 5,597	千円 4,286	千円 89	千円 1,311
事務・技術	人 21	歳 42.2	千円 6,486	千円 4,934	千円 229	千円 1,552
研究職種	人 3	歳 34.2	千円 6,326	千円 4,943	千円 8	千円 1,383
医療職種 (病院医師)	人 14	歳 44.2	千円 13,267	千円 10,805	千円 167	千円 2,462
医療職種 (病院看護師)	人 164	歳 40.3	千円 5,079	千円 3,844	千円 55	千円 1,235
技術職種 (看護補助者等)	人 10	歳 47.7	千円 5,093	千円 3,822	千円 52	千円 1,271
医療職種 (医療技術職)	人 48	歳 37.3	千円 5,035	千円 3,853	千円 141	千円 1,182
福祉職種 (児童指導員等)	人 3	歳 48.2	千円 6,029	千円 4,511	千円 16	千円 1,518
療養介助職種	人 6	歳 33	千円 3,510	千円 2,682	千円 75	千円 828

注1. 常勤職員には、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。

・「在外職員」、「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。

常勤職員(年俸制)	人 58	歳 52.4	千円 11,888	千円 9,472	千円 146	千円 2,416
副院長等 (副院長・部長・医長)	人 28	歳 52.9	千円 14,712	千円 11,969	千円 189	千円 2,743
副所長等 (副所長・部長・室長)	人 30	歳 52	千円 9,253	千円 7,143	千円 105	千円 2,110

注1. 常勤職員には、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 10	歳 47.4	千円 7,338	千円 5,763	千円 166	千円 1,575
研究職種	人 10	歳 47.4	千円 7,338	千円 5,763	千円 166	千円 1,575

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。

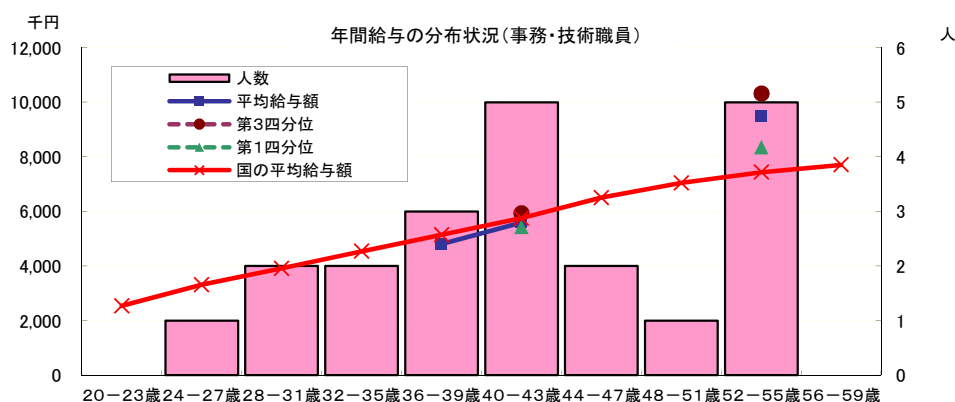
・「在外職員」、「非常勤職員」については該当する職員がいないため、欄を記載していない。

・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。〕

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。

(事務・技術職員)



注1：該当者が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。

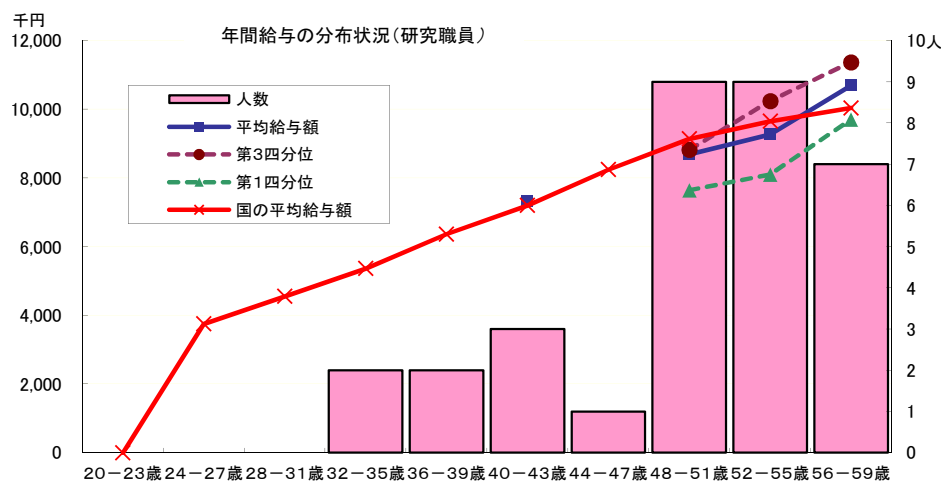
注2：該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線グラフを表示していない。

(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	3人	49.5歳	-	7,787千円	-
係員	5人	31.9歳	3,461千円	3,810千円	3,902千円

注：代表的職位の該当者が4人以下の場合には、第1・第3分位を記載していない。

(研究職員)



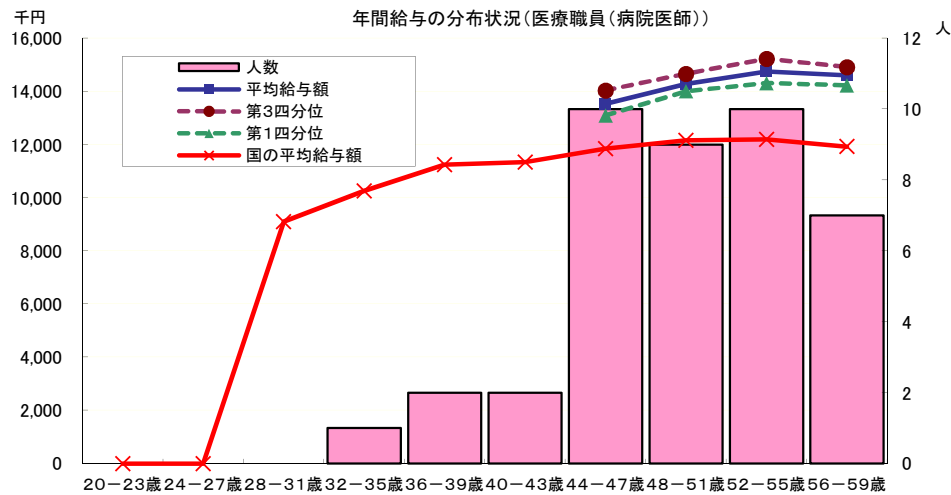
注1：該当者が2人以下の年齢階層については、平均給与額の折れ線グラフを表示していない。

注2：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。

(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	30人	52.0歳	7,642千円	9,148千円	10,243千円

(医療職員(病院医師))

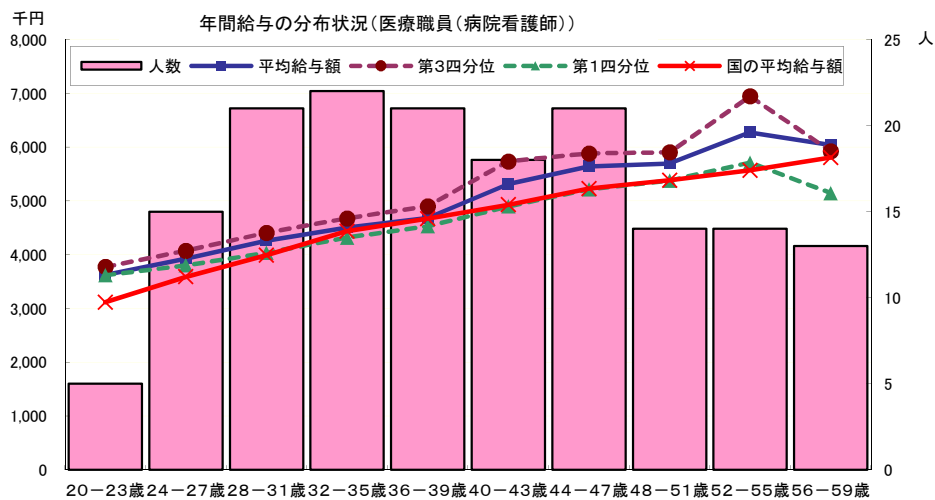


注1: 該当者が2人以下の年齢階層については、平均給与額の折れ線グラフを表示していない。
 注2: 該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線グラフを表示していない。

(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	28人	52.9歳	14,089千円	14,523千円	14,819千円
医師	14人	44.2歳	12,995千円	13,099千円	13,311千円

(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
看護師長	11人	50.3歳	6,946千円	7,165千円	7,408千円
看護師	131人	38.6歳	4,161千円	4,720千円	5,340千円

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／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	8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
人員 (割合)	21人 (23.8%)	5人 (23.8%)	8人 (38.1%)	1人 (4.8%)	1人 (4.8%)	3人 (14.3%)	2人 (9.5%)	1人 (4.8%)
年齢(最高～最低)		38～25歳	43～32歳			52～47歳		
所定内給与年額(最高～最低)		千円 3,425～2,499	千円 4,673～3,367	千円	千円	千円 6,421～5,729	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円 4,586～3,231	千円 6,193～4,558	千円	千円	千円 8,361～7,490	千円	千円

注:3、4、6、8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)	3人 (100.0%)	3人 (100.0%)
年齢(最高～最低)		37～32歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 6,849～3,899
年間給与額(最高～最低)		千円 8,327～5,170

注:研究員においては、級を設けていない。

(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
人員 (割合)	30人 (50%)	15人 (50%)	14人 (46.7%)	1人 (3.3%)
年齢(最高～最低)		54～39歳	59～43歳	
所定内給与年額(最高～最低)		千円 7,507～5,330	千円 8,760～5,596	千円
年間給与額(最高～最低)		千円 9,682～6,663	千円 11,370～7,474	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)	14人 (100%)	14人 (100%)
年齢(最高～最低)		55～33歳
所定内給与年額(最高～最低)		11,244～9,781千円
年間給与額(最高～最低)		14,005～11,804千円

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 (57.1%)	16人 (57.1%)	12人 (42.9%)
年齢(最高～最低)		59～36歳	60～52歳
所定内給与年額(最高～最低)		12,497～10,469千円	12,796～10,984千円
年間給与額(最高～最低)		15,130～12,489千円	16,185～13,901千円

(病院看護師)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	7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)	164人 (1.8%)	3人 (1.8%)	131人 (79.9%)	17人 (10.4%)	11人 (6.7%)	1人 (0.6%)	1人 (0.6%)
年齢(最高～最低)		59～56歳	58～22歳	53～31歳	58～40歳		
所定内給与年額(最高～最低)		3,826～3,740千円	4,615～2,513千円	4,704～3,442千円	5,948～4,698千円		
年間給与額(最高～最低)		5,144～5,026千円	6,083～3,320千円	6,261～4,717千円	7,784～6,126千円		

注:5、7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)	% 54.4	% 56.8	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.6	% 43.2	% 44.4
	最高～最低	% 49.2～44.5	% 45.9～41.2	% 45.6～42.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.6	% 66.1	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.4	% 33.9	% 36.1
	最高～最低	% 41.7～36.6	% 36.6～31.8	% 39.1～34.2

(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
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	% 38.7～37.3	% 36.6～31.3	% 37.6～34.3

(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
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.1	% 66.6	% 64.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.9	% 33.4	% 35.6
	最高～最低	% 38.7～37.0	% 35.7～32.0	% 36.7～34.5

(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	% 57.4	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.3	% 42.6	% 44.4
	最高～最低	% 49.2～44.2	% 46.6～40.8	% 46.4～42.40
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.9	% 66.0	% 63.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.1	% 34.0	% 36.5
	最高～最低	% 41.7～36.0	% 36.6～31.5	% 39.1～33.8

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))
対他法人(事務・技術職員)

107.9
103.3

研究職員

対国家公務員(行政職(一))
対他法人(事務・技術職員)

100.2
101.7

医療職員(病院医師)

対国家公務員(行政職(一))

117.9

医療職員(病院看護師)

対国家公務員(行政職(一))

106.2

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						
指数の状況	対国家公務員 107.9 <table> <tr> <td>参考</td><td>地域勘案 114.8</td></tr> <tr> <td></td><td>学歴勘案 107.6</td></tr> <tr> <td></td><td>地域・学歴勘案 114.8</td></tr> </table>	参考	地域勘案 114.8		学歴勘案 107.6		地域・学歴勘案 114.8
参考	地域勘案 114.8						
	学歴勘案 107.6						
	地域・学歴勘案 114.8						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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当センターも給与の減額措置が実施された。対象職種について、国家公務員は全職種であるが、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・技術職員の調査対象者における減額対象者の割合は33.3%となっている。 その他に、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の一つと思われる。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。						
給与水準の適切性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 34.4%】 (国からの財政支出額3,476,575千円、支出予算の総額10,116,283千円：平成25年度予算) 【累積欠損額 計上なし(平成24年度決算)】 【管理職の割合 38.1%(常勤職員数21名中8名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 61.9%(常勤職員数21名中13名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 34.9%】 (支出総額 9,251,184千円、給与・報酬等支給総額 3,232,714千円：平成24年度決算) 【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、管理職の割合が、高いことが原因だと考える。事務・技術職における管理職の割合は38.1%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ためである。 国の財政支出は、年額3,476,575千円であるが、昨年度より財政支出が減額されているため、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らないものと考ええる。 累積欠損もなく、給与水準が国に比べて高いことが欠損金を増加させることにつながらないと考ええる。 大卒者以上の高学歴者の割合61.9%と、国51.1%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34.9%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						
講ずる措置	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114以下となるよう努力していく。						

○研究職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 100.2 <table> <tr> <td>参考</td><td>地域勘案 107.6</td></tr> <tr> <td></td><td>学歴勘案 99.3</td></tr> <tr> <td></td><td>地域・学歴勘案 107.6</td></tr> </table>	参考	地域勘案 107.6		学歴勘案 99.3		地域・学歴勘案 107.6
参考	地域勘案 107.6						
	学歴勘案 99.3						
	地域・学歴勘案 107.6						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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当センターも給与の減額措置が実施された。対象職種について、国家公務員は全職種であるが、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90.9%となっている。 その他に、以下の3点も給与水準を高くしている原因と思われる。 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、主に室長以上の管理職を採用していること。 ②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。 ③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。						
給与水準の適切性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 34.4%】 (国からの財政支出額3,476,575千円、支出予算の総額10,116,283千円：平成25年度予算) 【累積欠損額 計上なし(平成24年度決算)】 【管理職の割合 90.9%(常勤職員数33名中30名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数33名中33名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 34.9%】 (支出総額 9,251,184千円、給与・報酬等支給総額 3,232,714千円：平成24年度決算) 【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、管理職の割合が、高いことが原因だと考える。研究職員に管理職の割合は90.9%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。事業種別で、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、主に室長以上を管理職とし、役職手当を支給対象としているためである。 国の財政支出は、年額3,476,575千円であるが、昨年度より財政支出が減額されているため、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らないものと考ええる。 累積欠損もなく、給与水準が国と比べて高いことが欠損金を増加させることにつながらないと考ええる。 大卒者以上の高学歴者の割合100%と、国96.7%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34.9%となっている。 (主務大臣の検証結果) 国家公務員と同水準であり、適切な取組の結果と考えられる。						
講ずる措置	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25年度(平成26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。						

○病院医師

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 117.9		
	参考	地域勘案	115.0
		学歴勘案	117.9
		地域・学歴勘案	115.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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当センターも給与の減額措置が実施された。対象職種について、国家公務員は全職種であるが、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66.7%となっている。 その他に、以下の4点も給与水準を高くしている原因と思われる。 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いること。 ③医長以上の医師において、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。 ④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。		
給与水準の適切性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 34.4%】 (国からの財政支出額3,476,575千円、支出予算の総額10,116,283千円：平成25年度予算) 【累積欠損額 計上なし(平成24年度決算)】 【管理職の割合 65.9%(常勤職員数41名中27名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数41名中41名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 34.9%】 (支出総額 9,251,184千円、給与・報酬等支給総額 3,232,714千円：平成24年度決算) 【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、管理職の割合が、高いことが原因だと考える。病院医師における管理職の割合は、65.9%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。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ためである。 国の財政支出は、年額3,476,575千円であるが、昨年度より財政支出が減額されているため、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らないものと考ええる。 累積欠損もなく、給与水準が国と比べて高いことが欠損金を増加させることにつながらないと考ええる。 支出総額に占める給与・報酬支給額割合は34.9%となっている。 (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。		
講ずる措置	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115以下となるよう努力していく。		

○病院看護師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 106.2	
	参考	地域勘案 106.8
		学歴勘案 105.6
地域・学歴勘案 104.7		
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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当センターも給与の減額措置が実施された。対象職種について、国家公務員は全職種であるが、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。 その他に、看護師長以上の職員については、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。	
給与水準の適切性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 34.4%】 (国からの財政支出額3,476,575千円、支出予算の総額10,116,283千円：平成25年度予算) 【累積欠損額 計上なし(平成24年度決算)】 【管理職の割合 7.9%(常勤職員数164名中13名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 12.2%(常勤職員数164名中20名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 34.9%】 (支出総額 9,251,184千円、給与・報酬等支給総額 3,232,714千円：平成24年度決算) 【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、安全かつ良質な医療に向けた看護師確保対策として看護師初任給調整手当が設けられているためである。 国の財政支出は、年額3,476,575千円であるが、昨年度より財政支出が減額されているため、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らないものとする。 累積欠損もなく、給与水準が国と比べて高いことが欠損金を増加させることにつながらないとする。 病院看護師における管理職の割合は7.9%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正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12.2%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34.9%となっている。 (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、給与水準を引きあげような給与・手当制度のとおらず、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。	
講ずる措置	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と、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104以下となるよう努力していく。	

○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3人及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員欄の30人 計33人
33人の平均年齢50.4歳、平均年間給与額8,987千円

・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14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42人
42人の平均年齢50.0歳、平均年間給与額14,230千円

○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	
給与、報酬等支給総額	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
(A)	3,371,737	3,232,714	139,023	4.3%	418,217	14.2%
退職手当支給額	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
(B)	115,810	192,266	▲ 76,456	▲39.8%	▲48,565	▲29.5%
非常勤役職員等給与	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
(C)	676,727	670,118	6,609	1.0%	274,130	68.1%
福利厚生費	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
(D)	532,471	500,858	31,613	6.3%	223,332	72.2%
最広義人件費	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
(A+B+C+D)	4,696,745	4,595,956	100,789	2.2%	867,114	22.6%

総人件費について参考となる事項

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25年度における総人件費は33.7億円であり、平成21年度の人件費と比較すると、5.1億円の増となっている。

- ・ 技能職の退職後の不補充(△23.2百万円)
- ・ 事務職の退職後の不補充(△7.2百万円)
- ・ 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)
- ・ 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(+243.6百万円)
- ・ 診療体制強化による医師等の確保対策(+260.8百万円)
- ・ 優秀な研究者の人材の確保対策(+29.2百万円)
- ・ 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

- ・ 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

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし