

様式 1 公表されるべき事項

別 添

〇〇法人の役職員の報酬・給与等について(令和6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

センターは、加齢に伴って生ずる心身の変化およ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に係る医療に関し、調査、研究およ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および増進に寄与することを目的としている。

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令和5年度の公表資料を基に公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等で推測すると、令和6年度は、年間平均2,000万円程と推定され、理事についても1,700万円から1,800万円、非常勤の理事、監事も100万円から600万円と概ね当法人と同程度である。また、役員の報酬等の支給基準については、独立行政法人通則法において、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該独立行政法人の業務の実績等を考慮して定めることとされているため、国家公務員指定職の平均給与月額1,034千円(令和6年国家公務員給与等実態調査より)と、当センターの法人の長と理事の平均給与月額931千円と比較しても概ね当法人と同程度である。

② 令和6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。)

当該役員に適用される号俸に応じた業績年俸額に、前年度の厚生労働大臣の業績評価を踏まえ、評価結果に応じた割合(100分の120～100分の80)を乗じて得た額としている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和6年度における改定内容

法人の長

役員報酬規程に則り支給している。
役員報酬の報酬の種類として、年棒及び手当がある。
年棒は、月例年棒、業績年棒としている。
手当は、通勤手当、単身赴任手当、地域手当としている。
月例年棒は、基本年棒表に規定する号俸に応じた月例年棒とし、法人の長は、5号俸としている。
業績年棒は、前年度の業績年棒の額に前年度の厚生労働大臣の業績評価を踏まえ、評価に応じた割合を乗じて得た額とする。
通勤手当、単身赴任手当に関しては、職員給与規程に沿って支給する。
地域手当は、常勤役員に支給し、月例給に100分の15を乗じて得た額とする。
また、業績年棒の支給額については、上記で算出した額の2分の1の額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間の区分に応じ、その割合を乗じて得た額とする。

理事

役員報酬規程に則り支給している。
役員報酬の報酬の種類として、年棒及び手当がある。
年棒は、月例年棒、業績年棒としている。
手当は、通勤手当、単身赴任手当、地域手当としている。
月例年棒は、基本年棒表に規定する号俸に応じた月例年棒とし、理事は、3号俸又は4号俸としている。
業績年棒は、前年度の業績年棒の額に前年度の厚生労働大臣の業績評価を踏まえ、評価に応じた割合を乗じて得た額とする。
また、業績年棒の支給額については、上記で算出した額の2分の1の額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間の区分に応じ、その割合を乗じて得た額とする。
通勤手当、単身赴任手当に関しては、職員給与規程に沿って支給する。
地域手当は、常勤役員に支給し、月例給に100分の15を乗じて得た額とする。

理事(非常勤)

役員報酬規程に則り支給している。
非常勤の役員の報酬は、日額60,000円としており、前年度からの改定はない。

監事(非常勤)

役員報酬規程に則り支給している。
非常勤の役員の報酬は、日額60,000円としており、前年度からの改定はない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	19,000	11,592	5,570	99 (通勤手当) 1,739 (地域手当)	H31.4.1		
A理事	17,959	10,752	5,570	24 (通勤手当) 1,613 (地域手当)	R5.7.1		
B理事 (非常勤)	720	720		()	R6.4.1		
A監事 (非常勤)	2,580	2,580		()	H28.4.1		
B監事 (非常勤)	2,640	2,640		()	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

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

当法人の理事長は、国の政策や関係学会との連携を図りながら、我が国の長寿医療研究や医療水準の向上を目指して、病院、研究所などの各部門600人を超える職員やレジデント、客員・非常勤研究者などを統率して、加齢に伴う疾患の分野における臨床、研究や人材育成、政策提言などの面で成果を継続して生み出すことが求められている。

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年間平均2,000万円程であり、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。

また、本法人の令和5年度業務実績評価結果については、当法人の評価項目毎の評価が全項目B評価以上であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

当法人の理事は、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を克服するため、理事長とともに病院、研究所の連携を基盤としながら、諸疾患の発症機序解明や新しい医療技術開発を目指す橋渡し研究及び臨床に直結した研究・開発につなげ、これらの成果を通じて、長寿医療の普及に向けた教育・研修、国際交流の推進に資することが求められている。

研究開発を主要な業務とする他NC法人の理事の報酬水準についても年間1,700万円から1,800万円程であり、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。

また、本法人の令和5年度業務実績評価結果については、当法人の評価項目毎の評価が全項目B評価以上であり、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)

当法人の理事(非常勤)は、他の機関における長寿医療に関する臨床や研究のあり方に通曉し、また、産業界との連携等についても知見があり、センターにおける研究等の適正な運営や一層の展開に有益な参画を行える人物が求められている。

研究開発を主要な業務とする他NC法人の理事(非常勤)の報酬水準についても年間100万円から600万円程であり、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。

また、本法人の令和5年度業務実績評価結果については、当法人の評価項目毎の評価が全項目B評価以上であり、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)

当法人の監事(非常勤)は、常に業務運営の実施状況を把握するとともに会計経理の適正を期することを目的とするセンターの監事業務を、理事会等の重要な会議に出席するとともに重要な決裁書類を閲覧するなどの方法により適切に監査を実施できる人物が求められている。

研究開発を主要な業務とする他NC法人の監事(非常勤)の報酬水準についても年間100万円から600万円程であり、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。

また、本法人の令和5年度業務実績評価結果については、当法人の評価項目毎の評価が全項目B評価以上であり、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える。また、役員の職務内容の特性や令和5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える。

4 役員の退職手当の支給状況(令和6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 該当者なし	年	月			
理事A	千円 該当者なし	年	月			
理事B (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事A (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事B (非常勤)	千円 該当者なし	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	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B (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

前年度の厚生労働大臣の業績評価を踏まえ当該年度の評価結果に応じた割合を乗じて算出している。

また、今後についても主務大臣の業績評価を踏まえ、社会情勢等を総合的に勘案しながら、取り組んでいく。

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

職員の給与水準は、独立行政法人通則法第50条の10(国立研究開発法人に準用)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。

また、以下のデータも参考とした。

国家公務員……令和6年国家公務員給与等実態調査において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額404千円となっているが、全職種の平均給与月額は、412千円となっている。

令和6年職種別民間給与実態調査において、医療職の医師の平均支給月額は1,123千円で、当センターの医師の平均月額が860千円となっている。

また、事務職についても民間給与の実績は、平均支給月額は345千円で、当センターの事務係員の平均給与月額は、294千円となっている。

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。)

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。

また、能率、勤務成績が反映される給与の内容としては、以下となる。

○賞与 業績年棒: 室長以上の研究職、医長以上の医師については、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棒に乗じた額を支給

○賞与 業績手当: 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(業績反映部分)基礎額に乗じた額を支給

○賞与 業績手当: 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(年度末賞与)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

平成22年度後期より開始した業績評価制度を令和6年度も継続して実施した。

令和5年度後期及び令和6年度前期の業績評価の結果を、令和6年度の賞与等に反映させるとともに、令和6年度後期の業績評価の結果を、令和7年度賞与等に反映させることとしている

③ 給与制度の内容

職員給与規程に則り、基本給、年棒及び手当(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、特殊業務手当、附加職務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直等手当、役職員特別勤務手当、業績手当、医師手当、医師業務手当、研究員調整手当、専門看護手当、処遇改善特別手当、ベースアップ評価料手当及び看護師初任給調整手当)としている。

業績手当は、基礎的支給部分、業績反映部分、年度末賞与の合計とする。

基礎的支給部分については、基礎的算定基礎額(基本給+扶養手当+地域手当+研究員調整手当+役職加算額+役付加算額)に6月に支給する場合、100分の122.5(役員100分の102.5)、12月に支給する場合は、100分の137.5(役員100分の117.5)を乗じて得た額に、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の区分に応じ、割合を乗じて得た額とする。

業績反映部分については、支給総額(業績反映部分算定基礎額(基本給+基本給に対する地域手当+基本給に対する研究員調整手当+役職加算額+役付加算額)+扶養手当+地域手当に対する地域手当+扶養手当に対する研究員調整手当)に対して役職員とそれ以外の職員に区分して、それぞれの各職員のポイントにより得た額とする。

年度末賞与は、当該年度の医業収入が特に良好な場合に支給されるが当年度の支給実績はない。

また、基本年棒表適用職員の業績年棒は、業績手当の支給割合を考慮して決定し、年2回、特定の月(6月及び12月)に半額ずつ支給される。業績年棒の額は、当該職員の前年度の業績年棒の額、前年度の当該職員の業務の実績を考慮の上、100分の80から120までの範囲内で定める割合を乗じて得た額とする。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

人事院勧告に準じて基本給の金額を改定している。
基本給は若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳代後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に全年俸表を上げている。

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	令和6年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当等	うち賞与
常勤職員	人 378	歳 38	千円 5,937	千円 4,563	千円 99	千円 1,374
事務・技術	人 23	歳 46.2	千円 7,132	千円 5,334	千円 164	千円 1,798
研究職種	人 3	歳 51.8	千円 6,515	千円 4,819	千円 187	千円 1,696
医療職種 (病院医師)	人 21	歳 42.7	千円 12,813	千円 10,431	千円 114	千円 2,382
医療職種 (病院看護師)	人 156	歳 38.2	千円 5,760	千円 4,433	千円 60	千円 1,327
技能職種 (看護補助者等)	人 5	歳 52.5	千円 5,848	千円 4,358	千円 76	千円 1,490
医療職種 (医療技術職)	人 153	歳 35.2	千円 5,110	千円 3,874	千円 127	千円 1,236
福祉職種 (児童指導員等)	人 4	歳 47	千円 5,968	千円 4,508	千円 204	千円 1,460
療養介助職種	人 13	歳 34.2	千円 4,471	千円 3,441	千円 66	千円 1,030

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	
					うち通勤手当等	
常勤職員(年俸制)	人 61	歳 53.9	千円 13,874	千円 10,704	千円 179	千円 3,170
院長等	人 1	歳 58.5	千円 14,161	千円 10,445	千円 50	千円 3,716
副院長等 (副院長・部長・医長)	人 35	歳 57.4	千円 17,069	千円 13,367	千円 198	千円 3,702
副所長等 (副所長・部長・室長)	人 26	歳 49.2	千円 9,573	千円 7,119	千円 153	千円 2,454
任期付職員	人 15	歳 44.1	千円 6,521	千円 5,048	千円 120	千円 1,473
研究職種	人 15	歳 44.1	千円 6,521	千円 5,048	千円 120	千円 1,473
再雇用職員	人 2	歳 62.5	千円 4,304	千円 3,697	千円 37	千円 607
医療職種 (病院看護師)	人 1	歳 62.5	千円 4,610	千円 3,986	千円 50	千円 624
福祉職種 (児童指導員等)	人 1	歳 62.5	千円 3,999	千円 3,410	千円 24	千円 589

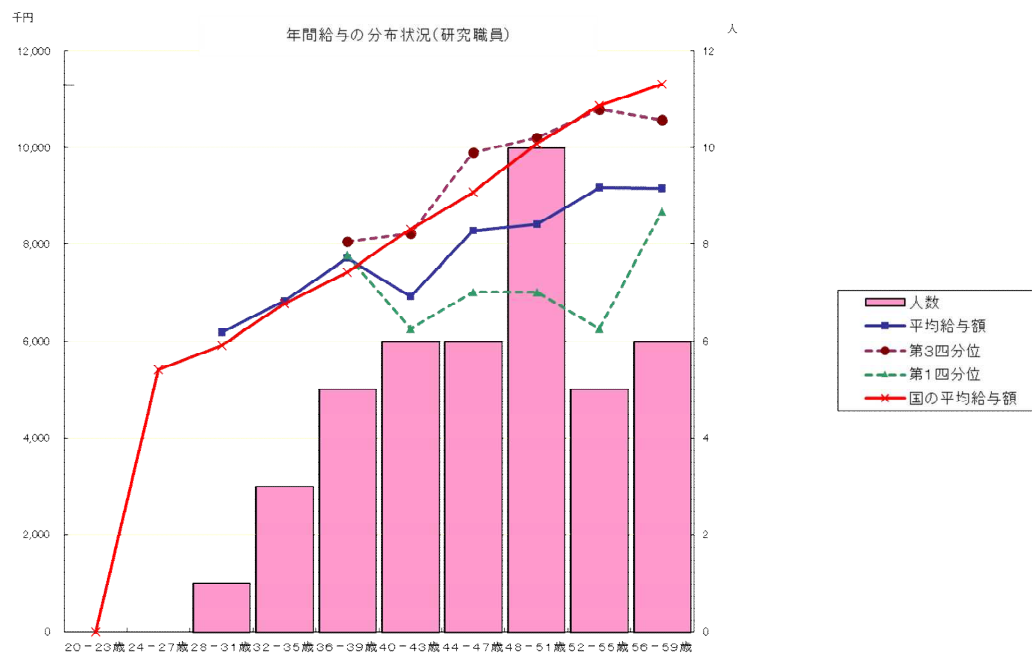
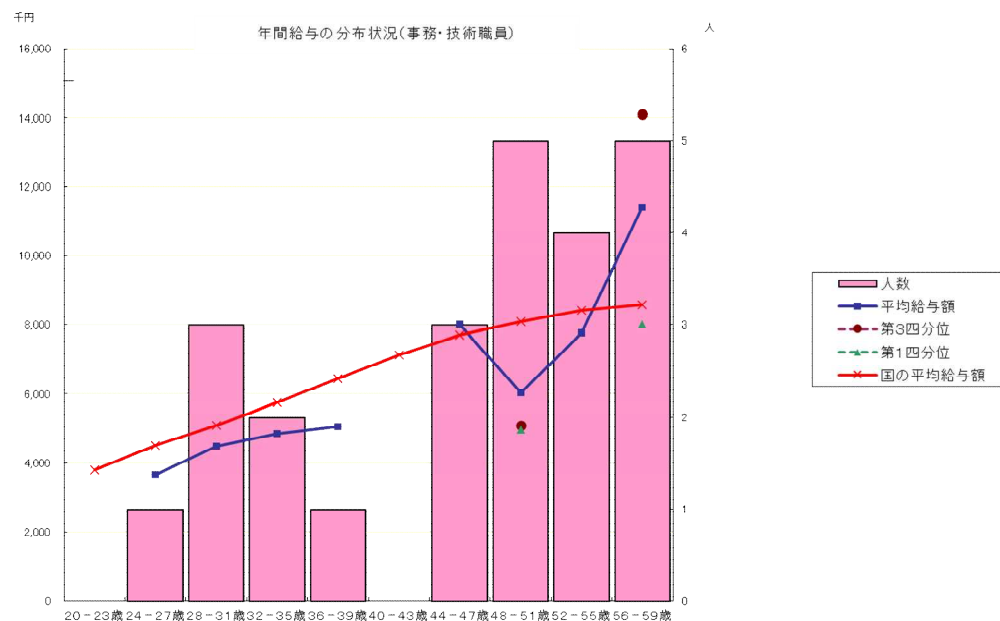
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を除く。

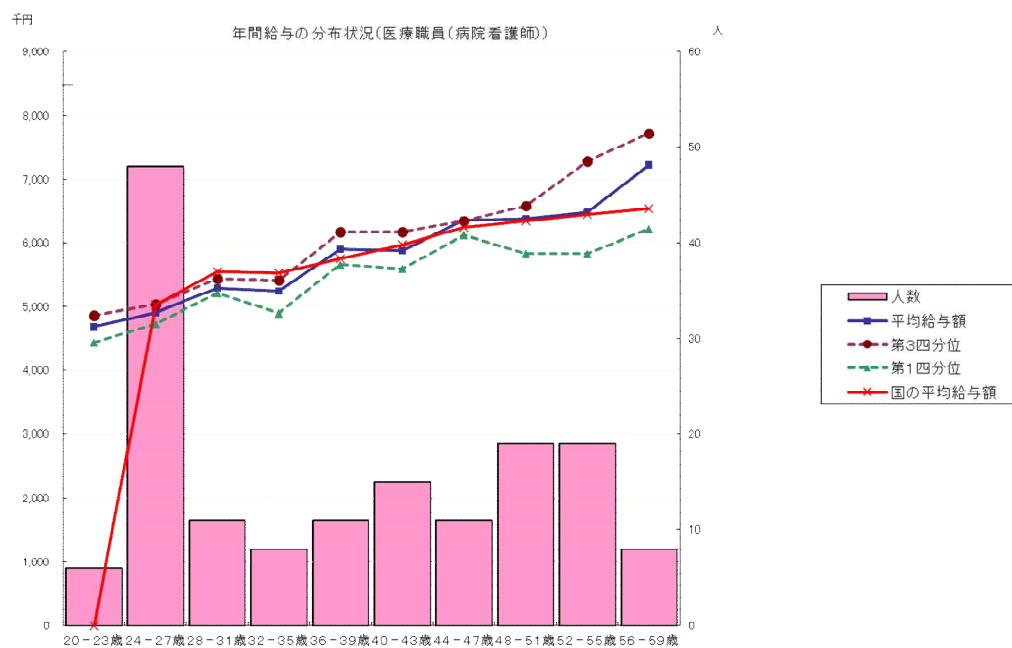
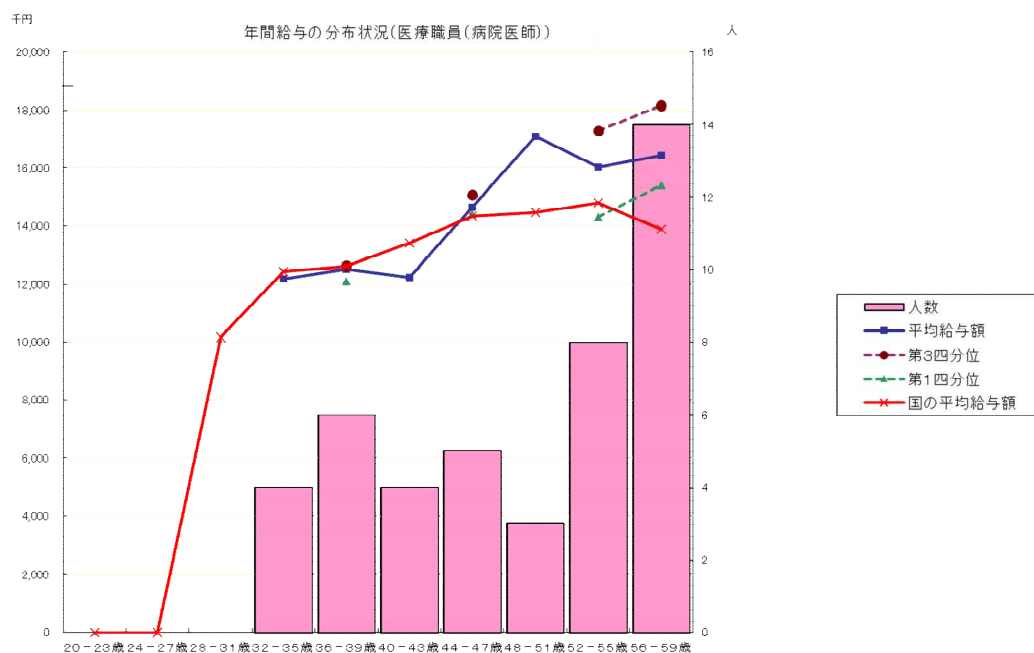
注2:「再雇用職員」とあるのは、行政執行法人にあつては「再任用職員」とする。

注3:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

注4:「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算

② 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)／教育職員(高等専門学校教員))〔在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。以下、④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。

③ 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)／教育職員(高等専門学校教員))

(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
部長	人 4	歳 55.0	千円 12,882	千円 —
課長	人 3	歳 56.2	千円 8,521	千円 —
課長補佐	人 4	歳 52.5	千円 8,439	千円 —
係長	人 5	歳 36.9	千円 5,074	千円 6,118 ～ 4,554
係員	人 8	歳 42.3	千円 4,770	千円 5,598 ～ 3,649

注1:該当者が4人以下の職位については、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額の「最高～最低」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
部長	人 8	歳 53.9	千円 11,230	千円 13,735 ～ 9,912
室長	人 9	歳 45.7	千円 8,768	千円 10,957 ～ 7,776
主任研究員	人 11	歳 48.4	千円 8,201	千円 8,814 ～ 7,026
研究員	人 16	歳 45.0	千円 6,310	千円 7,026 ～ 6,133

(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	年間給与額	
			平均	最高～最低
副院長	人 2	歳 —	千円 —	千円 —
部長	人 14	歳 60.1	千円 17,112	千円 18,568 ～ 14,188
医長及び室長	人 19	歳 55.0	千円 16,414	千円 18,153 ～ 15,070
医師	人 21	歳 42.7	千円 12,699	千円 14,814 ～ 10,974

注1:該当者が2人以下の職位については、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記載していない。

(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	年間給与額	
			平均	最高～最低
看護部長	人 1	歳 —	千円 —	千円 —
副看護部長	人 2	歳 —	千円 —	千円 —
看護師長	人 10	歳 51.1	千円 7,633	千円 8,126 ～ 7,047
副看護師長	人 16	歳 46.2	千円 6,208	千円 6,684 ～ 5,411
看護師	人 127	歳 35.8	千円 5,410	千円 6,685 ～ 4,329

注1: 該当者が2人以下の職位については、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記載していない。

④ 賞与(令和6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)／教育職員(高等専門学校教員))
(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)	% 50.1	% 52.0	% 51.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.9	% 48.0	% 48.9
		%	%	%
	最高～最低	51.6～48.6	48.4～47.6	49.9～48.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 49.4	% 49.7	% 50.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 50.6	% 50.3	% 49.8
		%	%	%
	最高～最低	100～40.9	100～39.0	100～40.8

(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)	% 10.6	% 11.5	% 11.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 89.4	% 88.5	% 88.9
		%	%	%
	最高～最低	100～41.6	100～39.7	100～40.6

(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
		%	%	%
		100.0	100.0	100.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 57.7	% 59.6	% 58.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.3	% 40.4	% 41.3
		%	%	%
		44.6～40.8	42.3～38.9	43.2～39.8

(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)	% 50.9	% 51.9	% 51.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.1	% 48.1	% 48.6
		%	%	%
		49.4～47.9	48.4～46.9	48.9～47.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.1	% 59.9	% 59.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.9	% 40.1	% 41.0
		%	%	%
		44.9～39.3	42.3～37.4	42.5～38.3

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	・年齢勘案 97.9 ・年齢・地域勘案 104.8 ・年齢・学歴勘案 97 ・年齢・地域・学歴勘案 104.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	人事異動の兼ね合いから今年度は地域手当率の高い地域の異動者が多かったことが地域勘定別の給与水準が高くなった原因の一つと考えられる。
給与水準の妥当性の 検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 23.0%】 (国からの財政支出額3,192百万円、支出予算の総額13,849百万円:令和6年度予算) 【累積欠損額 1,634,146千円(令和5年度決算)】 【管理職の割合 29.2%(常勤職員数24名中7名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 70.83%(常勤職員数24名中17名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.4%】 (支出総額 13,655,729千円、給与・報酬等支給総額4,829,255千円:令和5年度決算) 【検証結果】 (法人の検証結果) 令和6年度における数値は、地域を勘案すると国家公務員の水準を上回っている。これは、地域手当率の高い地域からの異動者が一定数いる(事務全体の29.2% 24名中7名)ことが原因だと考える。また、事務・技術職における管理職の割合は29.2%と、俸給の特別調整額対象者割合(17.9%(行政職俸給表(一)) (令和6年国家公務員給与等実態調査より)を上回っている。これは専門職以上の職員につい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3,192百万円であるが、昨年度と比べ概ね差は無く、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。 (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。
講ずる措置	対国家公務員指数は、国家公務員の給与等に準じている。当センターも支給の基準として、国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、特定独立行政法人の業務の実績等その他の事情を考慮して定められているため、令和7年度の対国家公務員指数は、令和6年度とほぼ同様となることを見込まれる。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、非常勤職員への切替及びアウトソーシング化、非効率となっている部門の整理・集約等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、令和7年度(令和6年度公表)においても対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね100以下となるよう努力していく。

○研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 87.4 ・年齢・地域勘案 95.2 ・年齢・学歴勘案 87.2 ・年齢・地域・学歴勘案 95.2
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、適正な給与水準と考える。
給与水準の妥当性の 検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 23.0%】 (国からの財政支出額3,192百万円、支出予算の総額13,849百万円:令和6年度予算) 【累積欠損額 1,634,146千円(令和5年度決算)】 【管理職の割合 61.9%(常勤職員数42名中26名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数42名中42名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.4%】 (支出総額 13,655,729千円、給与・報酬等支給総額4,829,255千円:令和5年度決算) 【検証結果】 (法人の検証結果) 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。
講ずる措置	対国家公務員指数は、国家公務員の給与等に準じている。当センターも支給の基準として、国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、特定独立行政法人の業務の実績等その他の事情を考慮して定められているため、令和7年度の対国家公務員指数は、令和6年度とほぼ同様となることが見込まれる。引き続き、研究推進のための職員配置を行う等、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。

○医療職員(病院医師)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 108.0 ・年齢・地域勘案 105.3 ・年齢・学歴勘案 108 ・年齢・地域・学歴勘案 105.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	以下の4点が給与水準を高くしている原因と考えられる。 ①優秀な医師確保のため、国の初任給調整手当に相当する医師手当について、国の支給水準よりも高い額を支給している(月額319,300～50,000円)、国の初任給調整手当(4種)は月額252,400～46,200円)。 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。
給与水準の妥当性の 検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 23.0%】 (国からの財政支出額3,192百万円、支出予算の総額13,849百万円:令和6年度予算) 【累積欠損額 1,634,146千円(令和5年度決算)】 【管理職の割合 61.4%(常勤職員数44名中27名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数44名中44名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.4%】 (支出総額 13,655,729千円、給与・報酬等支給総額4,829,255千円:令和5年度決算) 【検証結果】 (法人の検証結果) 令和6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61.4%と国の俸給の特別調整額対象者割合41.1%(令和6年国家公務員給与等実態調査より)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。 また、民間医療法人の医師の年間平均給与額は、14,492千円(令和5年実施第24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。 国の財政支出は、年額2,933百万円であるが、昨年度と比べ概ね差は無く、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。 また、給与水準が国に比べて高いことが、直ちに累積欠損金を増加させることにつながらないと考える。 (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、特に配慮すべきと考えられる。 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。
講ずる措置	対国家公務員指数は、国家公務員の給与等に準じている。当センターも支給の基準として、国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、特定独立行政法人の業務の実績等その他の事情を考慮して定められているため、令和7年度の対国家公務員指数は、令和6年度とほぼ同様となるが見込まれる。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、医療サービスの低下を招かないための職員配置及び診療報酬施設基準の維持・取得のための職員配置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、令和6年度(令和7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100以下となるよう努力していく。

○医療職員(看護師)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 99.8 ・年齢・地域勘案 98.8 ・年齢・学歴勘案 100.4 ・年齢・地域・学歴勘案 100.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	年齢・学歴勘案、年齢・地域・学歴勘案で国の水準を上回っている要因として、当法人は6級地の地域手当(支給率6%)を支給しており、医療職俸給表(三)を適用される国家公務員の地域手当受給割合が54.9%であるのに対し、当法人の受給割合は100%となっているためと考えられる。
給与水準の妥当性の 検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 23.0%】 (国からの財政支出額3,192百万円、支出予算の総額13,849百万円:令和6年度予算) 【累積欠損額 1,634,146千円(令和5年度決算)】 【管理職の割合 11.2%(常勤職員数116名中13名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 53.4%(常勤職員数116名中62名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.4%】 (支出総額 13,655,729千円、給与・報酬等支給総額4,829,255千円:令和5年度決算) 【検証結果】 (法人の検証結果) 国からの財政支出は、年額2,933百万円であるが、病院看護師の人件費については、大部分が事業収益で賄われており、給与水準が高いことが直ちに国の財政支出の増加につながるものではないが、引き続き、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。 病院看護師における管理職の割合は、11.2%と国の俸給の特別調整額対象者割合1.4%(令和6年国家公務員給与等実態調査より)を上回っているが、病院事業の特性から各職場ごとに管理する職員を配置する必要があるためである。 (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	対国家公務員指数は、国家公務員の給与等に準じている。当センターも支給の基準として、国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、特定独立行政法人の業務の実績等その他の事情を考慮して定められているため、令和7年度の対国家公務員指数は、令和6年度とほぼ同様となることを見込まれる。 引き続き、医療サービスの低下を招かないための職員配置及び診療報酬施設基準の維持・取得のための職員配置などの必要な措置を行うなど、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。

4 モデル給与

○22歳(大卒初任給)	
月額 209,934円	年間給与 3,442,918円
○35歳(係長)	
月額 299,921円	年間給与 4,918,704円
○50歳(部長)	
月額 560,573円	年間給与 9,193,397円

※モデルは扶養親族がいない場合

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 13,000円、子1人につき 6,500円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員が業務で発揮した能力、適性、実績等を評価し、職員の給与に反映させるとともに業務遂行意欲の向上を図る業績評価制度を導入しており、当該制度の適切な運用を行うことにより優秀な人材の定着を図り、人材制度へ活用することにより、センター全体の能率的運営につなげている。
また今度についても業績評価制度を継続して行っていく。

III 総人件費について

区 分	令和5年度	令和6年度				
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,905,519	千円 4,611,417				
退職手当支給額 (B)	千円 158,509	千円 401,979				
非常勤役職員等給与 (C)	千円 789,978	千円 832,155				
福利厚生費 (D)	千円 726,524	千円 830,750				
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,580,530	千円 6,676,301				

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

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

令和6年度における総人件費は46.1億円であり、令和5年度の人件費と比較すると、7億円の増となっている。

- ・ 医師の増(△1.1億円)
- ・ 看護師の増(△4.0億円)
- ・ 研究職の増(△0.9億円)
- ・ コメディカルの増(△0.8億円)
- ・ その他人件費の増(0.2億円)

○退職手当支給額の主な増減要因

令和6年度における退職手当は4億円であり、令和5年度の退職手当と比較すると、2.4億円の増となっている。

- ・ 勤続10年以上の退職者の増(△1.5億円)
- ・ 勤続10年未満の退職者の増(△0.9億円)

○最広義人件費の主な増減理由

- ・ 常勤職員の増、退職手当の増

なお、「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)に基づき、下記のとおり退職規程を改正している。

(役員に関する講じた措置の概要)

退職者一律で調整率を下記のとおり平成25年1月1日から適用

- ・ 平成25年1月1日から同年9月30日まで 97.35/100
- ・ 平成25年10月1日から26年6月30日まで 91.35/100
- ・ 平成26年7月1日以降 86.35/100
- ・ 平成30年4月1日以降 83.7/100

(職員に関する講じた措置の概要)

退職者一律で調整率を下記のとおり平成25年2月1日から適用

- ・ 平成25年2月1日から同年9月30日まで 98/100
- ・ 平成25年10月1日から26年6月30日まで 92/100
- ・ 平成26年7月1日以降 87/100
- ・ 平成30年4月1日以降 83.7/100

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

医師の定年年齢は65歳。それ以外(事務・技術職、研究職、医療職(医師以外)等)の職員の定年年齢は全て60歳。

V その他

特になし。