

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22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年度は独法初年度であり、平成22年度厚生労働省独立行政法人委員会の評価結果を勘案し、平成23年度に反映させる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	平成22年度人事院勧告に準じて、月例年俸(約△0.2%)及び業績年俸(0.15月相当額)の引き下げを行った。
理事	平成22年度人事院勧告に準じて、月例年俸(約△0.2%)及び業績年俸(0.15月相当額)の引き下げを行った。
理事(非常勤)	なし
監事(非常勤)	なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成22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	19,306	12,729	4,561	107 (通勤手当) 1,909 (地域手当)	H22.4.1		
A理事	15,081	9,376	3,597	281 (通勤手当) 420 (単身赴任手当) 1,406 (地域手当)	H22.4.1		
B理事	14,173	9,376	2,835	136 (通勤手当) 420 (単身赴任手当) 1,406 (地域手当)	H22.4.1		
C理事 (非常勤)	1,380	1,380	0	0 ()	H22.4.1		
A監事 (非常勤)	1,560	1,560	0	0 ()	H22.4.1		
B監事 (非常勤)	1,380	1,380	0	0 ()	H22.4.1		

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している。
「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22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						該当者なし	
理事A						該当者なし	
理事B						該当者なし	
理事A (非常勤)						該当者なし	
理事B (非常勤)						該当者なし	
監事A						該当者なし	
監事B						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、国家公務員の給与水準や社会一般の情勢等を考慮して決定する。

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)	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22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[H22.12.1]

国の人事院勧告を踏まえ、基本給月額(平均0.19%)及び賞与(0.2月分)の引き下げを行った。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

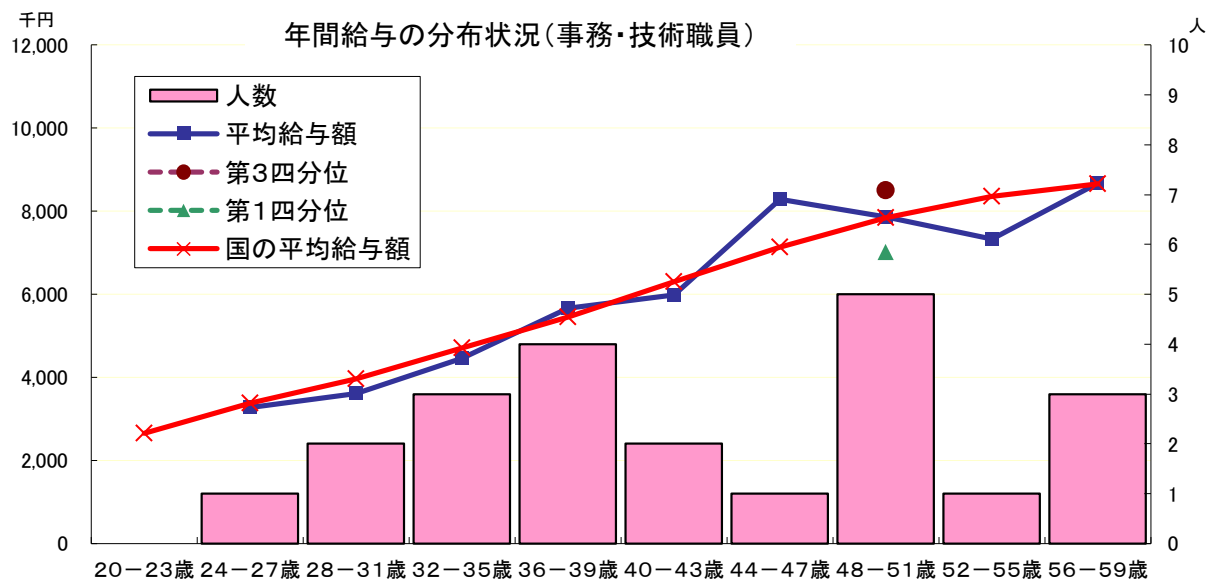
区分	人員	平均年齢	平22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	225	39.9	5,830	4,530	93	1,300
事務・技術	22	43.3	6,459	4,951	121	1,508
医療職種 (病院医師)	14	39.7	12,914	10,715	132	2,199
医療職種 (病院看護師)	132	39.0	5,214	4,017	55	1,197
技能職種 (看護補助者等)	11	44.1	4,866	3,686	50	1,180
医療職種 (医療技術職)	44	39.4	5,332	4,091	192	1,241
福祉職種 (児童指導員等)	2					
常勤職員(年俸制)	56	51.0	13,437	10,731	134	2,706
副院長等 (副院長・部長・医長)	27	51.5	16,255	13,339	165	2,916
副所長等 (副所長・部長・室長)	29	50.5	10,814	8,303	105	2,511
在外職員						
任期付職員(年俸制)	9	43.1	8,008	6,221	89	1,787
研究職種	9	43.1	8,008	6,221	89	1,787
再任用職員	4	63.0	3,980	3,425	92	555
医療職種 (病院看護師)	4	63.0	3,980	3,425	92	555
非常勤職員						
事務・技術						
研究職種						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						
教育職種 (高等専門学校教員)						

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: 福祉職種における該当者が2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。

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)／教育職員(高等専門学校教員))〔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。

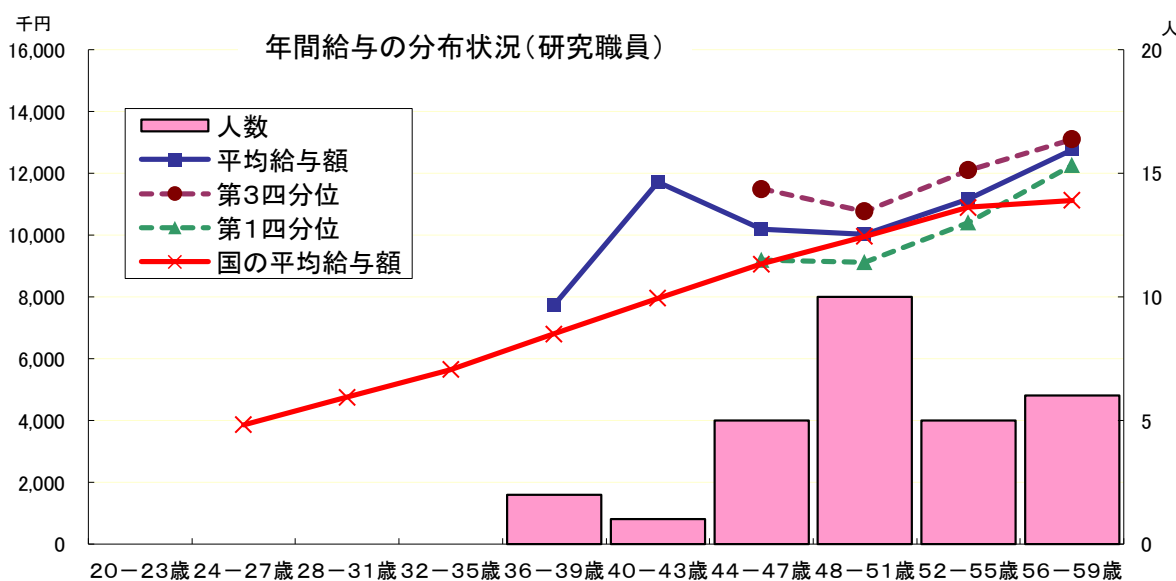


注:該当事者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線グラフは表示していない。

(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	千円		千円	第3分位
課長・室長	4	54.0			8,856		
係長	8	40.4	5,536		5,723		5,873

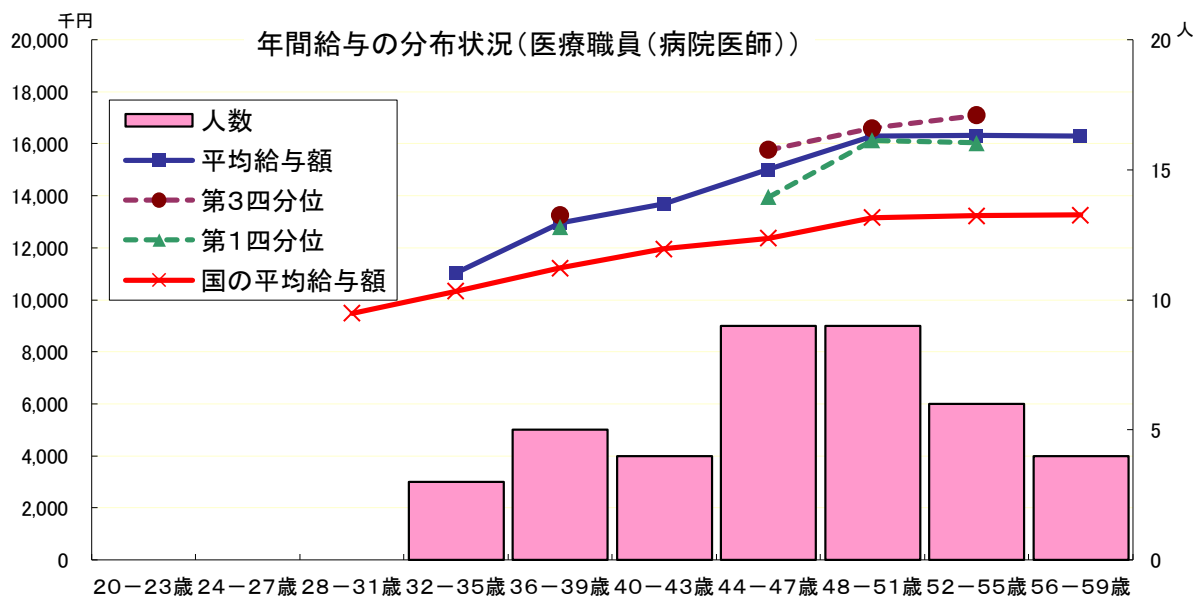
注:課長は4人以下のため、第1・第3四分位を記載していない。



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は表示していない。

(研究職員)

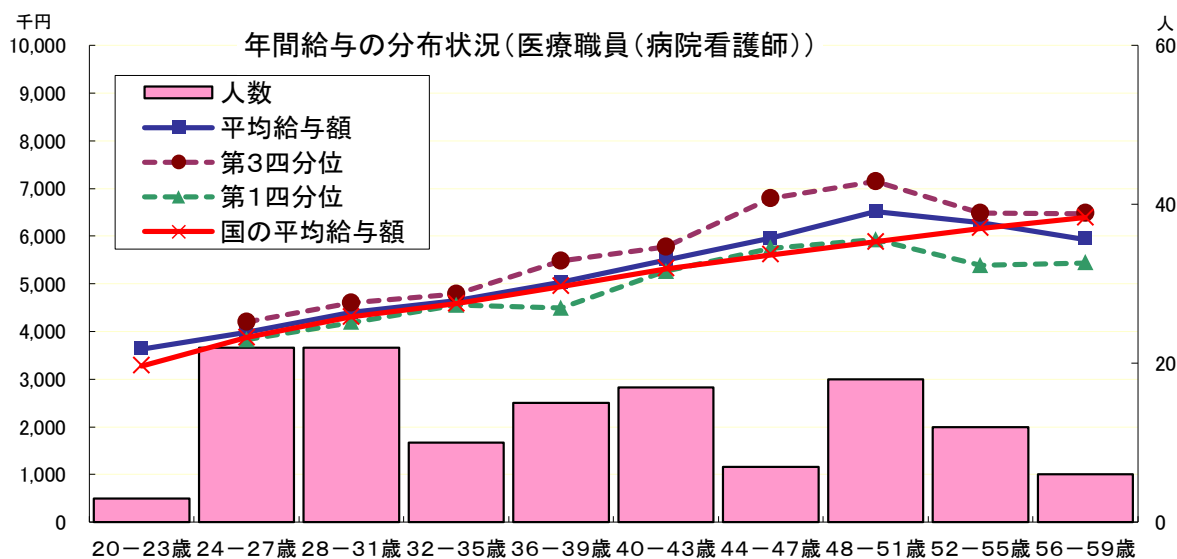
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
研究部長	29	50.5	9,334		10,709		12,076



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は表示していない。

(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	26	51.1	15,664	16,096	16,600
医師	14	39.7	12,453	12,782	13,601



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は表示していない。

(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	50.3	7,062	7,232	7,533
看護師	104	36.7	4,185	4,827	5,478

③ 職級別在職状況等(平成23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
標準的な職位		一般職員	係長	専門職	課長 室長	課長
人員 (割合)	22 人	5 人 (22.7%)	9 人 (40.9%)	2 人 (9.1%)	4 人 (18.2%)	2 人 (9.1%)
年齢(最高～最低)		35 ～ 26 歳	50 ～ 33 歳		58 ～ 46 歳	
所定内給与年額(最高～最低)		3,670 ～ 2,513 千円	5,295 ～ 3,148 千円		6,795 ～ 6,315 千円	
年間給与額(最高～最低)		4,796 ～ 3,273 千円	7,008 ～ 4,174 千円		8,965 ～ 8,270 千円	

注:3級及び5級における該当者が2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)

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)	29 人	14 人 (48.3%)	14 人 (48.3%)	1 人 (3.4%)
年齢(最高～最低)		54 ～ 36 歳	58 ～ 40 歳	
所定内給与年額(最高～最低)		8,643 ～ 5,642 千円	9,911 ～ 7,097 千円	
年間給与額(最高～最低)		10,761 ～ 7,358 千円	13,096 ～ 9,633 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。

注:上記研究職員には年俸制が適用されている。

(病院医師)

区分	計	-	1級	2級
標準的な職位		一般医師	医長 室長	副院長 部長
人員 (割合)	41 人	14 人 (34.1%)	20 人 (48.8%)	7 人 (17.1%)
年齢(最高～最低)		47 ～ 32 歳	56 ～ 42 歳	63 ～ 51 歳
所定内給与年額(最高～最低)		11,453 ～ 8,965 千円	13,906 ～ 12,132 千円	13,747 ～ 11,918 千円
年間給与額(最高～最低)		13,956 ～ 10,625 千円	16,767 ～ 14,772 千円	17,402 ～ 15,924 千円

注:一般医師においては、級を設けていない。

注:1級・2級に該当する職員には年俸制が適用されている。

(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)	132人	5人 (3.8%)	104人 (78.8%)	10人 (7.6%)	10人 (7.6%)	2人 (1.5%)	1人 (0.8%)
年齢(最高～最低)		57歳 ～ 53歳	59歳 ～ 22歳	51歳 ～ 30歳	56歳 ～ 42歳		
所定内給与年額(最高～最低)		4,361千円 ～ 3,801千円	4,966千円 ～ 2,750千円	4,623千円 ～ 3,808千円	5,831千円 ～ 5,005千円		
年間給与額(最高～最低)		5,695千円 ～ 5,077千円	6,482千円 ～ 3,542千円	6,147千円 ～ 4,986千円	7,590千円 ～ 6,525千円		

注:5級・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。

④ 賞与(平成22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)	54.0%	56.3%	55.2%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	46.0%	43.7%	44.8%
	最高～最低	46.8～44.9%	48.1～40.8%	47.2～42.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	62.9%	67.5%	65.2%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.1%	32.5%	34.8%
	最高～最低	38.1～35.7%	33.8～31.0%	36.0～33.3%

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	%	%	%

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	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)	62.7	61.9	62.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.3	38.1	37.7
	最高～最低	38.1～36.3	100～31.6	69.2～33.9

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)	53.4	57.5	55.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	46.6	42.5	44.6
	最高～最低	46.8～45.0	42.7～40.9	44.7～43.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	62.0	66.8	64.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.0	33.2	35.6
	最高～最低	40.9～35.8	33.8～31.3	36.8～33.4

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))	99.2
対他法人(事務・技術職員)	94.0

研究職

対国家公務員(研究職)	108.0
対他法人(研究職)	108.3

病院医師

対国家公務員(医療職(一))	120.2
----------------	-------

病院看護師

対国家公務員(医療職(三))	103.6
----------------	-------

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 99.2 <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>105.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>100.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>105.9</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	105.3		学歴勘案	100.3		地域・学歴勘案	105.9
参考	地域勘案	105.3								
	学歴勘案	100.3								
	地域・学歴勘案	105.9								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員より低い水準であり、適切な取組が行われているものと認められる。									
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 34.7% (国からの財政支出額 34.6億円、支出予算の総額 99.7億円) 【検証結果】 当法人の事務職員の基本給及び諸手当の制度並びにその水準については、国の一般職給与法に準じているところであり、対国家公務員と比較した結果、国家公務員の給与水準より若干低い状況にあり、適切な対応を行っていると考えている。 【累積欠損額について】 累積欠損額 - 円(平成21年度決算) 【検証結果】 -									
講ずる措置	引き続き、一般職給与法適用の国家公務員給与、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(H23.4.1現在) 36.36% ②大卒以上の高学歴者の割合 50.00%									

○研究職員

項目	内容							
指数の状況	対国家公務員 108.0							
	参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="728 329 864 368">地域勘案</td> <td data-bbox="864 329 1434 368">112.2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="728 368 864 407">学歴勘案</td> <td data-bbox="864 368 1434 407">106.6</td> </tr> <tr> <td data-bbox="728 407 864 435">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="864 407 1434 435">112.2</td> </tr> </table>	地域勘案	112.2	学歴勘案	106.6	地域・学歴勘案	112.2
地域勘案	112.2							
学歴勘案	106.6							
地域・学歴勘案	112.2							
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、研究職種の年棒制を採用していること。</p> <p>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。</p> <p>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。)</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様にも納得していただけるように、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> <p>その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。なお、ラスパイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えます。</p>							
給与水準の適切性の検証	<p>【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 34.7% (国からの財政支出額 34.6億円、支出予算の総額 99.7億円)</p> <p>【検証結果】 -</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 - 円(平成21年度決算)</p> <p>【検証結果】 -</p>							
講ずる措置	<p>平成23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22年度とほぼ同様に、年齢勘案108.0、年齢・地域・学歴勘案112.2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する。</p>							
その他の事項	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="589 1707 1237 1772">①管理職の割合(H23.4.1現在)</td> <td data-bbox="1237 1707 1434 1772">100.00%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="589 1772 1237 1828">②大卒以上の高学歴者の割合</td> <td data-bbox="1237 1772 1434 1828">100.00%</td> </tr> </table>		①管理職の割合(H23.4.1現在)	100.00%	②大卒以上の高学歴者の割合	100.00%		
①管理職の割合(H23.4.1現在)	100.00%							
②大卒以上の高学歴者の割合	100.00%							

○病院医師

項目	内容										
指数の状況	対国家公務員	120.2 <table border="1" data-bbox="728 316 1426 419"> <tr> <td data-bbox="728 316 864 419">参考</td> <td data-bbox="864 316 1183 355">地域勘案</td> <td data-bbox="1183 316 1426 355">119.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="864 355 1183 394">学歴勘案</td> <td data-bbox="1183 355 1426 394">120.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="864 394 1183 419">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1183 394 1426 419">119.0</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	119.0		学歴勘案	120.2		地域・学歴勘案	119.0
参考	地域勘案	119.0									
	学歴勘案	120.2									
	地域・学歴勘案	119.0									
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。</p> <p>②医長以上の医師の年棒制において、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。</p> <p>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されていること。</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、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、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もらいたい。なお、ラスパイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えている。</p>										
給与水準の適切性の検証	<p>【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 34.7% (国からの財政支出額 34.6億円、支出予算の総額 99.7億円)</p> <p>【検証結果】 医師の確保は、当法人の主たる事業の1つである、医療の提供に不可欠であり、また経営上においても、診療セグメントの全収益の9割以上を占める医業収益にかかる基本的事項であり、全国的な医師確保が厳しい情勢を踏まえると、医師の処遇改善が法人の運営上の重要課題の一つとなっている。処遇改善への給与面の対比として、年棒制の導入、業績手当への勤務成績の反映など、暫次改善を進めているものであり、適切な対応であると考えている。</p> <p>また、他の設置主体の病院給与が示す資料は次のとおりであり、当センターの給与水準は、公立病院並みに支給されているが、医療法人と比較した場合は、格差を生じていることが伺える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当法人医師 年間平均給与額 14,936千円 ○直近の医療経済実態調査結果(平成21年6月調査)職種別常勤職員1人平均給与年(度)額より抜粋 <ul style="list-style-type: none"> ・公立 14,964千円 ・医療法人15,503千円 <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 - 円(平成21年度決算)</p> <p>【検証結果】 -</p>										
講ずる措置	<p>平成23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22年度とほぼ同様に、年齢勘案120.2、年齢・地域・学歴勘案119.0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する。</p>										
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在)	65.85%									
	②大卒以上の高学歴者の割合	100.00%									

○病院看護師

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 103.6						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>103.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>103.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>102.6</td> </tr> </table>	地域勘案	103.8	学歴勘案	103.1	地域・学歴勘案
地域勘案	103.8						
学歴勘案	103.1						
地域・学歴勘案	102.6						
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先般の診療報酬の改定により、看護師の確保が非常に困難となっている状況を鑑み、専門看護手当、看護師初任給調整手当を創設することにより、看護師の確保を優先させたこと。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様になんげしていただけるように、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きたい。その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。なお、ラスパイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。</p>						
給与水準の適切性の検証	<p>【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 34.7% (国からの財政支出額 34.6億円、支出予算の総額 99.7億円)</p> <p>【検証結果】 看護師の確保は、当法人の主たる事業の1つである、医療の提供に不可欠であり、また経営上においても、診療セグメントの全収益の9割以上を占める医業収益にかかる基本的事項であり、全国的な看護師確保が厳しい情勢を踏まえると、看護師の処遇改善が法人の運営上の重要課題の一つとなっている。処遇改善への給与面の対比として、看護専門手当・看護師初任給調整手当の創設、夜間看護手当の拡充など、暫次改善を進めているものであり、適切な対応であると考えている。 また、他の設置主体の病院給与が示す資料は次のとおりであり、公立、医療法人において格差が生じている。当センターの看護師の平均給与額は、中間点に位置している。 ・当法人看護師 年間平均給与額 5,160千円 ○直近の医療経済実態調査結果(平成21年6月調査)職種別常勤職員1人平均給与年(度)額より抜粋 ・公立 5,959千円 ・医療法人4,581千円</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 - 円(平成21年度決算)</p> <p>【検証結果】 -</p>						
講ずる措置	<p>平成23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22年度とほぼ同様に、年齢勘案103.6、年齢・地域・学歴勘案102.6と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や民間企業の従業員の給与及び業務の実績など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する。また、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することにより平成23年度(平成24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102となるよう努力していく。</p>						
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在)	15.15%					
	②大卒以上の高学歴者の割合	14.39%					

○支出総額(22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	7,624,608,333円	38.73%
給与・報酬等支給総額	2,953,519,997円	

○管理職割合の改善の取組状況

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22年度)	前年度 (平成21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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	2,953,520	2,866,398	87,122	(3.0)	-	()
退職手当支給額 (B)	164,375	237,875	△ 73,500	(△30.9)	-	()
非常勤役職員等給与 (C)	402,597	211,188	191,409	(90.6)	-	()
福利厚生費 (D)	309,139	562,540	△ 253,401	(△45.0)	-	()
最広義人件費 (A+B+C+D)	3,829,631	3,878,001	△ 48,370	(△1.2)	-	()

※21年度は国の基準による決算数値

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

- ・ 技能職の退職後の不補充(△6. 6百万円)
- ・ 非効率的病棟・部門の整理・集約の削減等(△25. 2百万円)
- ・ 独法移行時の給与カーブの変更・調整額の廃止(△41. 4百万円)
- ・ 安全かつ良質な医療に向けた看護師確保対策(+6. 3百万円)
- ・ 優秀な研究職等の人材の確保対策(+140. 8百万円)
- ・ 独法移行による組織体制見直しによる部門強化(+40. 1百万円)

○最広義人件費の主な増減要因

- ・ 職員の退職者数の減少によるもの
- ・ 非常勤研究員及びその補助者などの非常勤職員の増によるもの
- ・ 福利厚生費の減によるもの

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。

総人件費改革の取組状況

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

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較差に基づく給与改定分(平成22年度△1.5%)を除いた削減率である。

【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22年度29.5億円となっており、平成21年度比で3.0%(補正值4.5%)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・看護師等の増員等をしたものである。

(※1:認知症に係る治験の推進、救急体制の強化、麻酔科医等の確保による診療体制強化等)

○今後の対応として、引き続き、技能職の退職後不補充等により、事務・技能職の人件費の更なる削減に努める。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赤字幅の縮減に努め、外部研究費等の獲得についても努力する。平成23年4月の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努める。また、現在政府として研究開発法人の創設が検討されていることや、24年度以降の独立行政法人等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22年度の人件費については、平成21年度比3.0%(補正值4.5%)

増となっているが、これは、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・提供の人材確保などの必要性を踏まえ、診療部門で医師及び看護師を増員したものと認識している。

なお、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、この増員等により、認知症の早期診断法や新規治療薬の開発等に向けて治験・臨床研究体制の強化を図ったこと、病院事業において医業収益の向上が図られていることについて、国民の皆様にも納得いただけるよう十分な説明責任を果たしていただきたい。

また、国立長寿医療研究センターに与えられているミッションを達成するための、研究の実施体制、研究の成果の評価方法等について、十分な検証を行うべきと考える。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。