

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24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24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、社会状況等を踏まえ、役員業績手当を100分の100とした。ただし、平成23年度100分の99とした者については、100分の100(平成22年度の水準)に戻すものとした。

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9.7%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(非常勤) { なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成24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 17,598	千円 11,414	千円 4,049	千円 423 (通勤手当) 1,712 (地域手当)			
A理事	千円 15,674	千円 9,879	千円 3,758	千円 135 (通勤手当) 420 (単身赴任手当) 1,482 (地域手当)			
B理事	千円 15,819	千円 9,879	千円 3,758	千円 280 (通勤手当) 420 (単身赴任手当) 1,482 (地域手当)			
C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 1,500	千円 1,500	千円 0	千円 0			
B監事 (非常勤)	千円 660	千円 660	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:「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24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	
A理事						該当者なし	
B理事						該当者なし	
C理事 (非常勤)						該当者なし	
A監事 (非常勤)						該当者なし	
B監事 (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24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。

その他

・国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。

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	平成24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	243	39.5	5,507	4,226	88	1,281
事務・技術	18	40.4	5,847	4,463	214	1,384
研究職種	1	—	—	—	—	—
医療職種 (病院医師)	15	40.4	12,611	10,324	138	2,287
医療職種 (病院看護師)	148	39.2	4,926	3,728	54	1,198
技能職種 (看護補助者等)	10	46.7	5,025	3,779	52	1,246
医療職種 (医療技術職)	44	38	5,077	3,875	156	1,202
福祉職等 (児童指導員職)	3	47.2	5,938	4,457	16	1,481
療養介助職種	4	34.3	3,739	2,873	33	866

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。

注3. 研究職については、該当者が2人以下のため、個人の情報が特定されるおそれのあることから、人員以外は記載していない。

・「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24年度を通じて在職し、かつ、平成25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)	54	52.3	12,638	10,048	145	2,590
副院長等 (副院長・部長・医長)	27	51.9	15,180	12,316	182	2,864
副所長等 (副所長・部長・室長)	27	52.7	10,095	7,780	109	2,315

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)	11	43.7	7,624	5,938	145	1,686
研究職種	11	43.7	7,624	5,938	145	1,686

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。

再任用職員	1	—	—	—	—	—
医療職種 (病院看護師)	1	—	—	—	—	—

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。

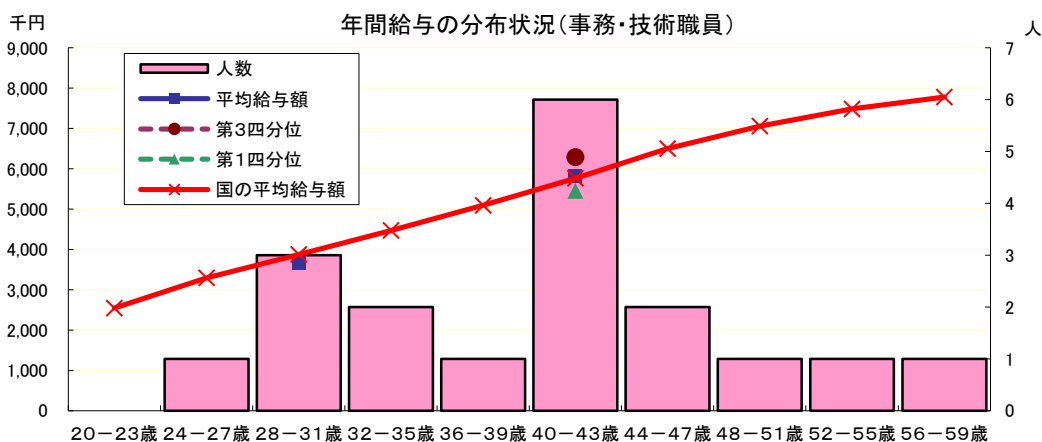
注2. 研究職については、該当者が2人以下のため、個人の情報が特定されるおそれのあることから、人員以外は記載していない。

・「在外職員」、「非常勤職員」、「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24年度を通じて在職し、かつ、平成25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。

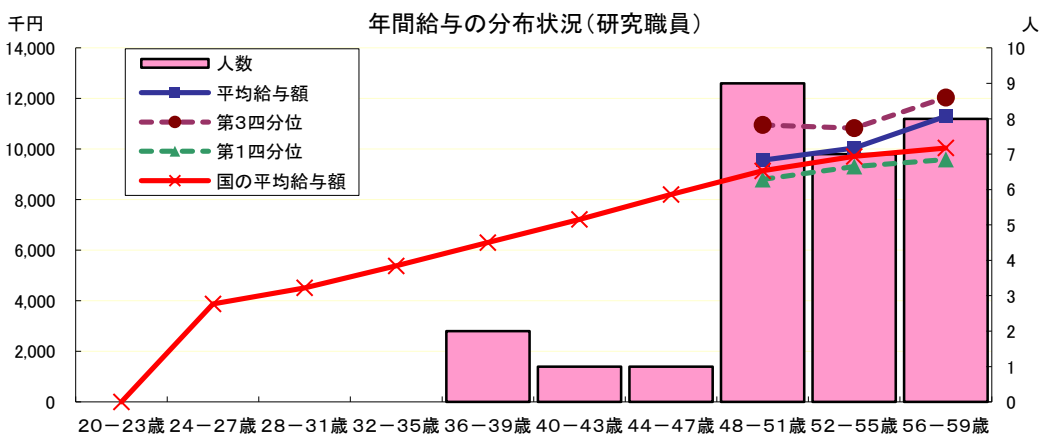


注:該当者が2人以下の年齢階層については、平均給与額の折れ線グラフを表示していない。
注:該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線グラフを表示していない。

(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		第1分位	第3分位
課長	2						
係員	5	29.3	3,346	3,813	3,583		

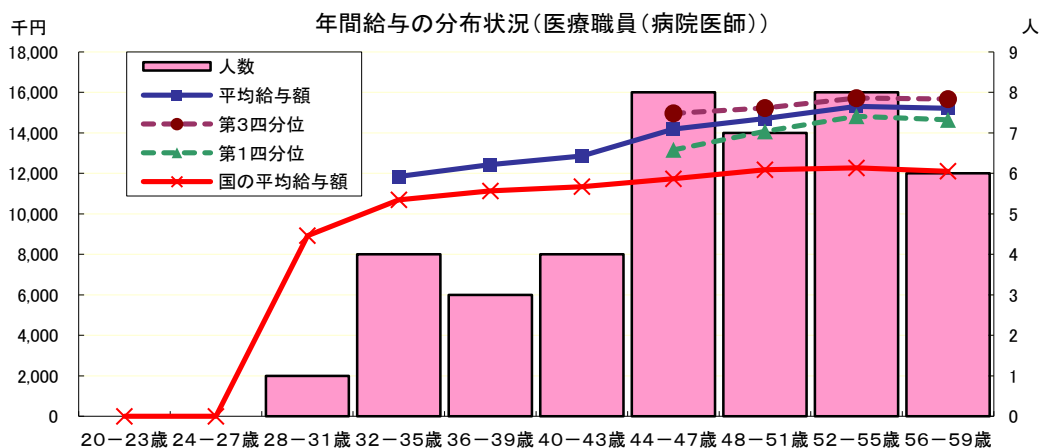
注:課長は2人以下のため、個人の情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。



注: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: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)

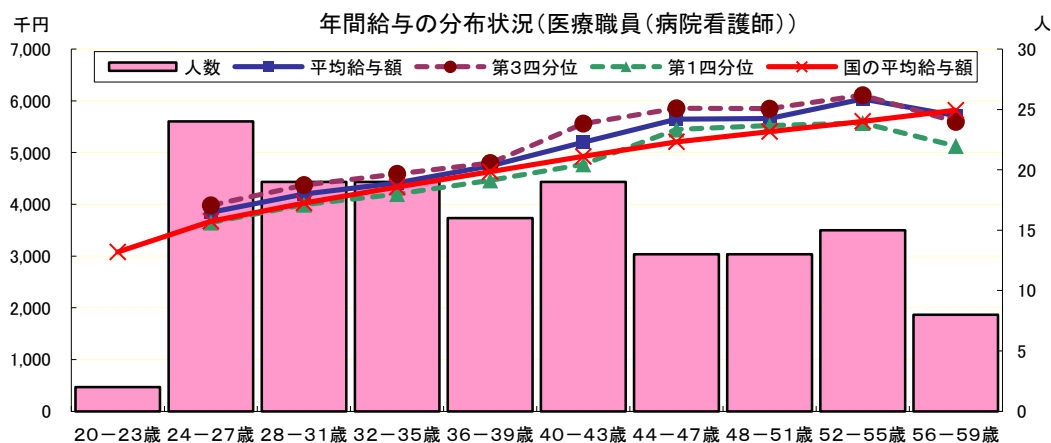
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
部長・室長	27	52.7	8,797	11,066	9,987		



注: 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: 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
			第1分位	第3分位	
部長・室長・医長	26	51.6	14,503	15,600	14,972
医師	15	40.4	11,825	13,168	12,473



注: 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: 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
			第1分位	第3分位	
看護師長	8	49.9	6,508	7,289	6,948
看護師	118	37.3	4,018	5,221	4,601

③ 職級別在職状況等(平成25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
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)	18人	5人 (27.8%)	8人 (44.4%)	1人 (5.6%)	2人 (11.1%)	2人 (11.1%)
年齢(最高～最低)		33歳～24歳	42歳～35歳			
所定内給与年額(最高～最低)		千円 3,030～2,385	千円 4,809～3,336	千円	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円 3,948～3,083	千円 6,313～4,481	千円	千円	千円

注:3級・4級及び5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)	1人	1人 (100.0%)
年齢(最高～最低)		
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)	27人	13人 (48.1%)	13人 (48.1%)	1人 (3.7%)
年齢(最高～最低)		56歳～38歳	59歳～48歳	
所定内給与年額(最高～最低)		千円 8,279～5,528	千円 9,226～6,875	千円
年間給与額(最高～最低)		千円 10,241～7,089	千円 12,416～9,216	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)	15 人	15 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		49 ～ 31 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		11,237 ～ 8,306 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		13,943 ～ 9,968 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)	27 人	20 人 (74.1%)	7 人 (25.9%)
年齢(最高 ～最低)		58 ～ 35 歳	61 ～ 53 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		12,870 ～ 10,637 千円	12,879 ～ 11,869 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		15,716 ～ 12,767 千円	16,319 ～ 15,336 千円

(病院看護師)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5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
人員 (割合)	148 人	4 人 (2.7%)	121 人 (81.8%)	13 人 (8.8%)	8 人 (5.4%)	2 人 (1.4%)
年齢(最高 ～最低)		59 ～ 55 歳	59 ～ 23 歳	47 ～ 30 歳	58 ～ 39 歳	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		3,883 ～ 3,787 千円	4,649 ～ 2,621 千円	4,651 ～ 3,307 千円	5,559 ～ 4,767 千円	
年間給与 額(最高～ 最低)		5,214 ～ 5,084 千円	6,107 ～ 3,474 千円	6,189 ～ 4,489 千円	7,326 ～ 6,231 千円	

注:5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24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)	% 52.9	% 56.8	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.1	% 43.2	% 45.1
	最高～最低	% 48.7～45.3	% 43.7～42.7	% 45.9～44.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.3	% 66.0	% 64.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.7	% 34.0	% 35.8
	最高～最低	% 38.8～36.5	% 35.8～32.5	% 37.3～34.4

(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)	%	%	%
	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)	% 1.9	% 0.0	% 1.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.1	% 100.0	% 99.0
	最高～最低	% 100.0～38.8	% 100.0	% 100.0～69.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.1	% 66.0	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.9	% 34.0	% 35.9
	最高～最低	% 38.8～37.0	% 34.8～33.0	% 36.7～35.0

(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	% 56.1	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.6	% 43.9	% 45.1
	最高～最低	% 47.7～44.1	% 44.3～42.4	% 37.3～34.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.5	% 65.4	% 63.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.5	% 34.6	% 36.5
	最高～最低	% 40.6～35.7	% 36.1～31.9	% 37.3～34.2

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))

102.6

対他法人(事務・技術職員)

96.7

研究職員

対国家公務員(研究職)

107.5

対他法人(研究職員)

108.1

医療職員(病院医師)

対国家公務員(医療職(一))

120.0

医療職員(病院看護師)

対国家公務員(医療職(三))

104.6

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 102.6	
	参考	地域勘案 109.2 学歴勘案 102.2 地域・学歴勘案 109.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>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国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても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22.2%となっている。</p> <p>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。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数值、平成24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。</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 35.9% (国からの財政支出額 4,367百万円、支出予算の総額 12,170百万円：平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 -</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 -</p>	
講ずる措置	<p>平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、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109以下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(平成25年4月1日現在)	27.8%
	②大卒以上の高学歴者の割合	61.1%

○研究職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 107.5						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>115.0</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>106.8</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>115.0</td> </tr> </table>	地域勘案	115.0	学歴勘案	106.8	地域・学歴勘案
地域勘案	115.0						
学歴勘案	106.8						
地域・学歴勘案	115.0						
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>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国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても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96.4%となっている。</p> <p>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。</p> <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、主に室長以上の管理職を採用していること。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数值、平成24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。</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 35.9% (国からの財政支出額 4,367百万円、支出予算の総額 12,170百万円：平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 -</p>						
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 -</p>						
講ずる措置	<p>平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回るが見込まれるが、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115以下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(平成25年4月1日現在)	96.4%					
	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 120.0						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>116.1</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>120.0</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>116.1</td> </tr> </table>	地域勘案	116.1	学歴勘案	120.0	地域・学歴勘案
地域勘案	116.1						
学歴勘案	120.0						
地域・学歴勘案	116.1						
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>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国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても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63.4%となっている。</p> <p>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。</p> <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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</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。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。</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 35.9% (国からの財政支出額 4,367百万円、支出予算の総額 12,170百万円:平成24年度予算)</p>						
	<p>【検証結果】 —</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 —</p>						
講ずる措置	<p>平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、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116以下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(平成25年4月1日現在)	65.9%					
	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 104.6	
	参考	地域勘案 105.2 学歴勘案 104.2 地域・学歴勘案 103.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>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国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても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。</p> <p>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。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数値は年齢勘案で国家公務員の水準を下回っており、平成24年度においては、給与水準を引き上げるような給与・手当制度の見直しはされておらず、公務員の給与特例措置への対応を勘案すれば、公務員の水準を大きく上回っているとは考えられないことから、引き続き適正な取組を行っていただきたい。</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 35.9% (国からの財政支出額 4,367百万円、支出予算の総額 12,170百万円:平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 -</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 -</p>	
講ずる措置	<p>平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、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、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医療機関の看護師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、民間医療機関の看護師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103以下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(平成25年4月1日現在)	6.8%
	②大卒以上の高学歴者の割合	10.8%

○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27人 計28人
28人の平均年齢52.1歳、平均年間給与額10,033千円

・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15人及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員欄の27人 計42人
42人の平均年齢47.8歳、平均年間給与額14,263千円

○支出総額(平成24年度決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合

34.9%

支出総額 9,251,184,236 円

給与・報酬等支給総額 3,232,713,541 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24年度)	前年度 (平成23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)	3,232,714	3,042,864	189,850	6.2%	279,194	9.5%
退職手当支給額 (B)	192,266	188,390	3,876	2.1%	27,891	17.0%
非常勤役職員等給与 (C)	670,118	547,929	122,189	22.3%	267,521	66.4%
福利厚生費 (D)	500,858	418,345	82,513	19.7%	191,719	62.0%
最広義人件費 (A+B+C+D)	4,595,956	4,197,528	398,428	9.5%	766,325	20.0%

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24年度における総人件費は32.3億円であり、平成21年度の人件費と比較すると、3.7億円の増となっている。

- ・ 技能職の退職後の不補充(△22.4百万円)
- ・ 事務職の退職後の不補充(△17.1百万円)
- ・ 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(+135.6百万円)
- ・ 診療体制強化による医師等の確保対策(+295.9百万円)
- ・ 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)
- ・ 国家公務員の給与の改訂及び臨時特例に関する法律に関連した削減(△51.7百万円)
(事務・技能職員△3.6百万円、研究職員△22百万円、病院医師△20.1百万円、病院看護師△0.4百万円、その他△5.5百万円)
- ・ 「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に関連した削減(△2.6百万円)

○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	平成24年度
給与、報酬等支給総額(千円)	2,866,398	2,953,520	3,040,447	3,235,130
人件費削減率(%)		3.0	6.1	12.9
人件費削減率(補正值)(%)		4.5	7.8	14.6

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。また、平成24年度の給与、報酬等支給総額は、平成23年度に除いた調整額(2,417千円)を加えて計上している。

注3: 平成24年度において、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見直しに関連して、法人が講じた措置の影響を除いて試算すると、平成24年度の給与、報酬等の支給総額は3,286,794千円となり、平成21年度を基準として人件費削減率(補正值)は16.4%となっている。

【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24年度32.4億円となっており、平成21年度比で12.9%(補正值14.6%)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・提供の人材確保など(※1)、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、現在政府として独立行政法人の改革が検討されていることや、平成25年度以降の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24年度の総人件費は平成21年度比12.9(補正值14.6)%増である。

この理由は、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と考えられる。

なお、病院事業では収支改善(平成24年度医業収支は7.0億円の黒字)となっている。

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12.7(補正值11.0)%減であり、効率化の努力も行われている。

これらの点について国民の皆様には納得いただけるよう、長期縦断疫学研究(平成9年度より開始)によって認知症、運動器疾患、感覚器障害等の老年病疾患の実態解明などに特筆すべき研究成果が得られたことについて、十分な説明責任を果たしていただきたい。

(※)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

IV 法人が必要と認める事項

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、25年1月に役員、25年2月に職員の退職規程を改定した。

平成25年1月から適用し、役員の退職手当の削減を実施した。(97.35/100削減)
平成25年2月から適用し、職員の退職手当の削減を実施した。(98/100削減)