

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立国際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

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。

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 20,208	千円 12,756	千円 5,033	千円 123 (通勤手当) 2,296 (地域手当)		H24.3.31	
A理事	千円 15,959	千円 10,080	千円 3,979	千円 86 (通勤手当) 1,814 (地域手当)		H24.3.31	
B理事	千円 17,537	千円 11,028	千円 4,354	千円 170 (通勤手当) 1,985 (地域手当)			
C理事	千円 17,363	千円 11,004	千円 4,354	千円 24 (通勤手当) 1,981 (地域手当)			
D理事 (非常勤)	千円 780	千円 780	千円	()			
E理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	()			
F理事 (非常勤)	千円 480	千円 480	千円	()	H23.5.1	H24.3.31	

A監事 (非常勤)	千円 1,980	千円 1,980	千円 ()	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円 ()	千円 ()			

注1:「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
	千円	年	月				
法人の長						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	
C理事	千円	年	月			該当者なし	
D理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
E理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
F理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
A監事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
B監事 (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

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年度まで継続するものとする。

また、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、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、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。

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	医長・室長以上の職員(医師・研究員)について、前年度の業務の実績を考慮の上、80/100から120/100の範囲内で定める割合を前年度の業務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、職員に対して、職員の業績に応じて、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(任期付職員及び院長等基本年俸表職員を除く)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		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	944	38.1	6,075	4,647	95	1,428
事務・技術	75	40.5	6,243	4,758	156	1,485
研究職種	該当なし					
医療職種 (病院医師)	99	39.7	10,816	8,633	72	2,183
医療職種 (病院看護師)	555	36	5,153	3,892	59	1,261
教育職種 (高等専門学校教員)	該当なし					
技能職種 (看護補助者等)	34	51.1	5,948	4,484	170	1,464
医療職種 (医療技術職)	145	38.8	5,685	4,331	183	1,354
教育職種 (看護師養成所教員)	31	48.5	9,194	6,967	172	2,227
福祉職種 (児童指導員等)	5	34.9	4,800	3,658	107	1,142

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: 在外職員、再任用職員及び非常勤職員については該当者がいないため、表を記載していない。

任期付職員	4	39.5	5,633	4,256	177	1,377
事務・技術	該当なし					
研究職種	4	39.5	5,633	4,256	177	1,377
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	該当なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当なし					

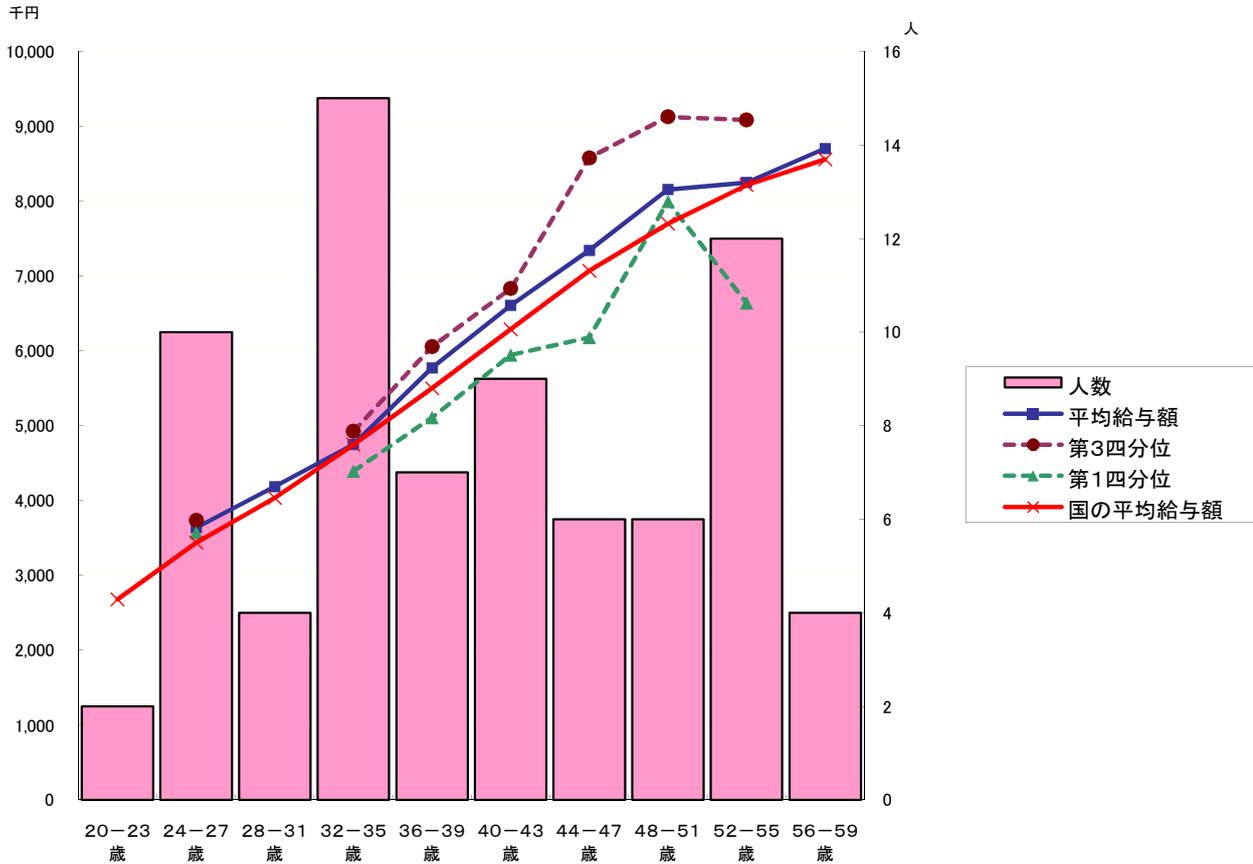
① 職種別支給状況(年俸制適用者)

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		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円	千円	
常勤職員	127	53	14,443	11,331	103	3,112
事務・技術	該当者なし					
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
院長等	3	61.8	17,279	13,087	284	4,192
副院長等 (副院長・部長・医長)	100	52.8	14,888	11,750	98	3,138
副所長等 (副所長・部長・室長)	24	52.5	12,234	9,366	102	2,868

任期付職員	人 16	歳 40.6	千円 9,247	千円 7,137	千円 55	千円 2,110
事務・技術	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 16	歳 40.6	千円 9,247	千円 7,137	千円 55	千円 2,110
医療職種 (病院医師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円

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。〕

年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注1:①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2:「20-23歳」については、該当者が2人以下のため、個人情報特定されるおそれがあることから、平均給与額については表示していない。

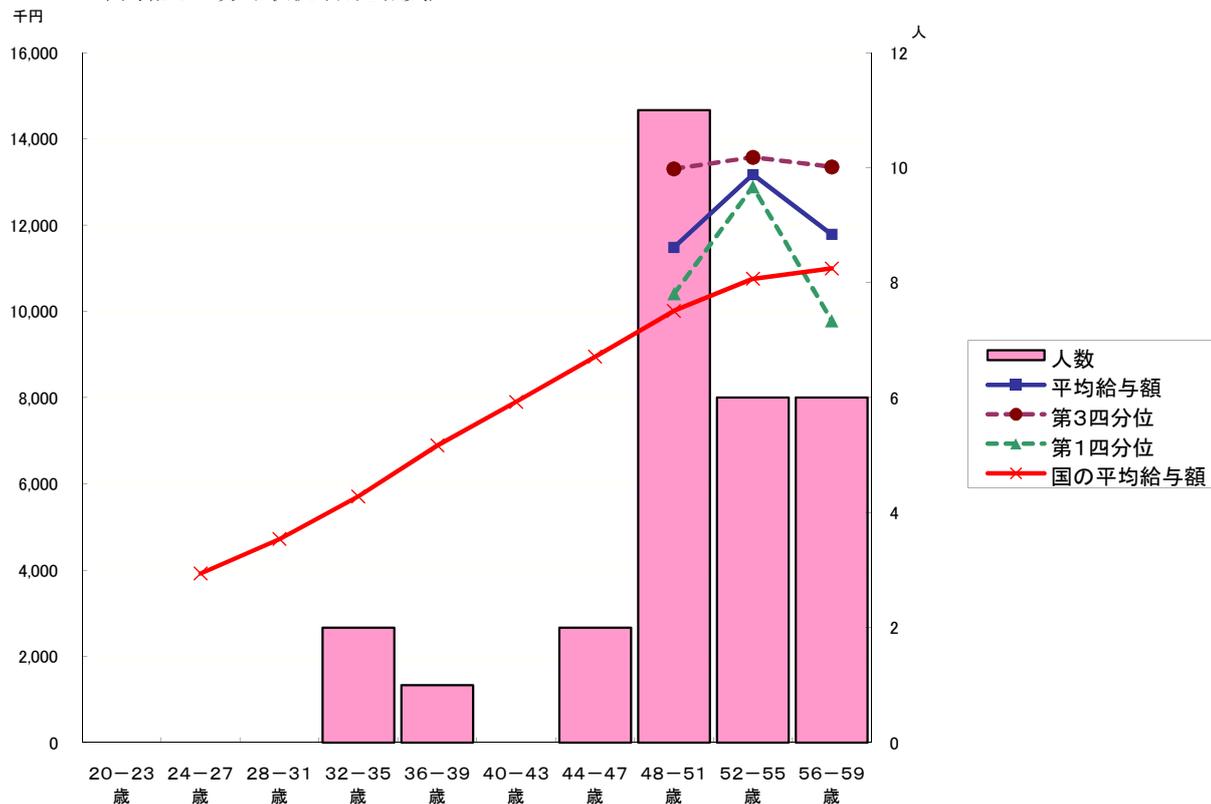
注3:「20-23歳」「28-31歳」「56-59歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(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	
			第1四分位	第3四分位
本部部長	2	-	-	-
本部課長	7	50.1	8,941	9,257
本部課長補佐	14	49.3	7,503	8,627
本部係長	29	37.6	4,851	6,050
本部主任	2	-	-	-
本部係員	21	32.6	3,575	4,392

注:本部部長及び本部主任の該当人数が2人のため、個人情報特定されるおそれがあることから、平均年齢及び平均給与額については記載していない。

年間給与の分布状況(研究職員)



注:「32-35歳」「36-39歳」「44-47歳」については、該当者が2人以下のため、個人情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額については表示していない。

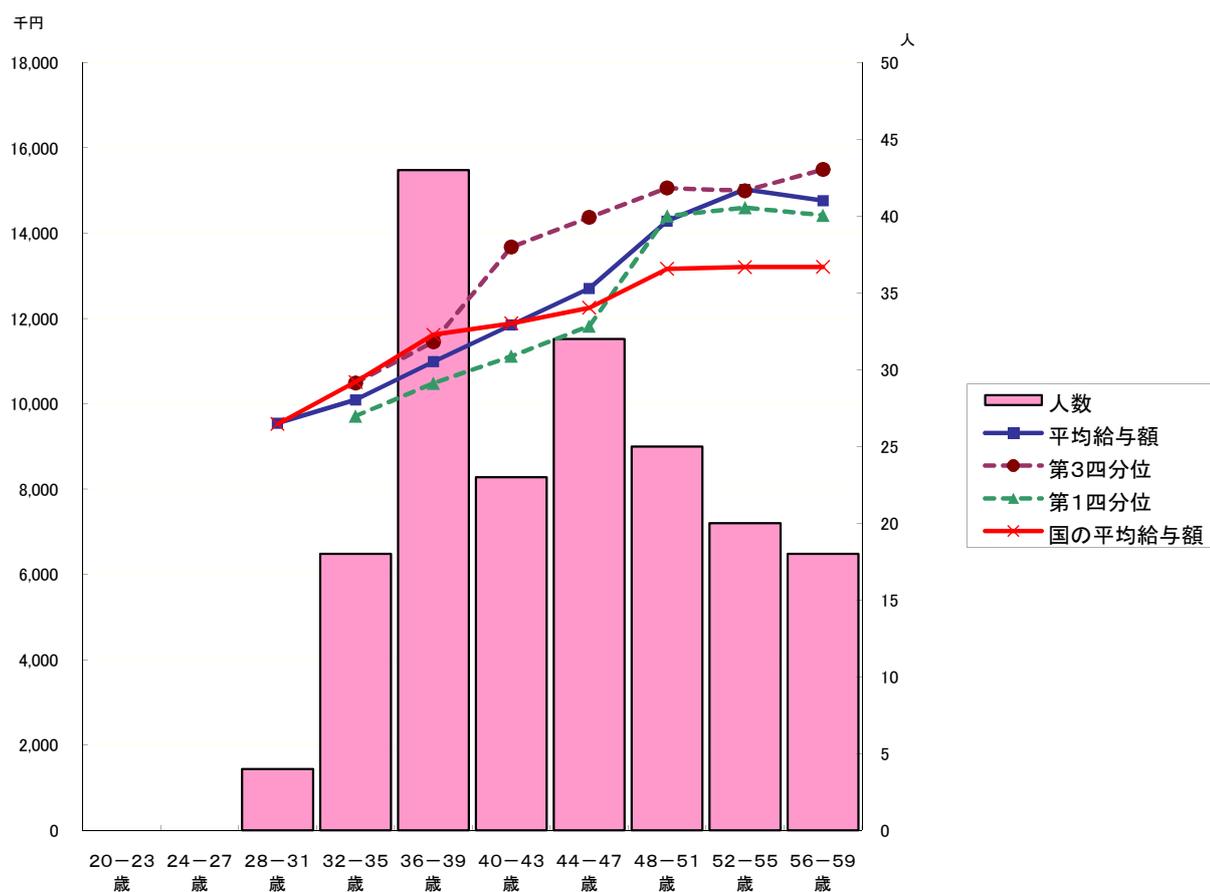
注:「32-35歳」「36-39歳」「44-47歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(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
本部研究部長	16	52.5	12,657	13,525	13,160	12,657	13,525
本部研究課長	8	52.6	9,354	10,652	10,075	9,354	10,652
本部研究員	4	39.5	-	-	5,455	-	-

注1:本部研究員は該当人数が4人以下のため、第1・第3四分位については記載していない。

年間給与の分布状況(医療職員(病院医師))



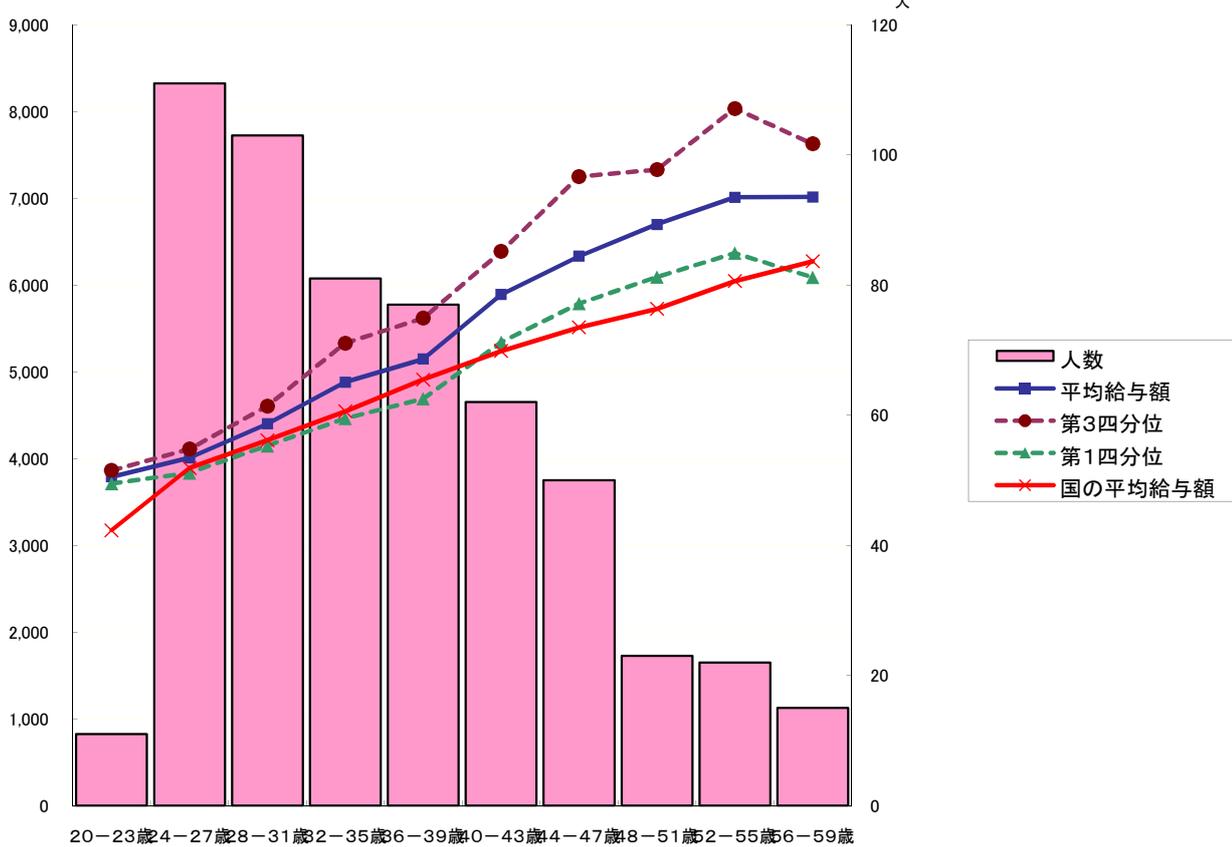
注:「28-31歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(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	
			第1分位	第3分位
副院長	5	57.5	16,580	17,380
診療部長	13	60.0	15,536	16,020
診療科長	82	51.4	14,240	14,954
医師	99	39.7	9,921	11,615

注:年俸制適用者を含む。以下④及び⑤において同じ。

千円 年間給与の分布状況(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		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
総看護師長	2	—	—	—	—
副総看護師長	4	51.0	—	8,085	—
看護師長	35	47.7	7,329	7,549	7,894
副看護師長	83	40.5	5,420	5,947	6,460
看護師	428	33.8	4,027	4,675	5,167
准看護師	3	57.5	—	5,822	—

注1: 総看護師長の該当人数が2人以下のため、個人情報特定されるおそれがあることから、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2: 副総看護師長及び准看護師の該当人数が4人以下のため、第1・第3四分位については記載していない。

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)

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	室長	課長	部長
人員 (割合)	75 人 ()	21 人 (28.0%)	31 人 (41.3%)	9 人 (12.0%)	3 人 (4.0%)	9 人 (12.0%)	2 人 (2.7%)
年齢(最高 ～最低)		22 ～ 54	27 ～ 56	38 ～ 55	47 ～ 54	40 ～ 58	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,133 ～ 4,363	3,175 ～ 5,358	5,114 ～ 7,149	6,979 ～ 7,655	6,684 ～ 7,533	
年間給与 額(最高～ 最低)		2,788 ～ 5,848	4,233 ～ 7,081	6,550 ～ 9,313	9,086 ～ 9,779	8,746 ～ 9,987	

注:6級における該当者が2人以下のため、個人情報特定されるおそれがあることから、年齢及び給与等は記載していない。

(研究職員)

区分	計	研究職
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	4 人 ()	4 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		34 ～ 51
所定内給 与年額(最高 ～最低)		3,789 ～ 4,652
年間給与 額(最高～ 最低)		5,091 ～ 6,261

(研究職員(年俸制職員))

区分	計	副所長等年俸1級	副所長等年俸2級	副所長等年俸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)	24 人 ()	8 人 (33.3%)	15 人 (62.5%)	1 人 (4.2%)
年齢(最高 ～最低)		47 ～ 59	45 ～ 57	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		6,975 ～ 8,636	8,913 ～ 11,075	
年間給与 額(最高～ 最低)		9,036 ～ 10,835	12,089 ～ 14,426	

注:副所長等年俸3級の該当者が2人以下のため、個人情報特定されるおそれがあることから、年齢及び給与等は記載していない。

(医療職員(病院医師))

区分	計	医療職(一)
標準的な職位		一般医師
人員 (割合)	99人	99人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		30 ～ 50
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 7,061 ～ 11,673
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 9,024 ～ 14,474

(医療職員(病院医師年俸制職員))

区分	計	副院長等年俸1級	副院長等年俸2級
標準的な職位		医長	部長 副院長 センター長
人員 (割合)	100人	75人 (75.0%)	25人 (25.0%)
年齢(最高 ～最低)		38 ～ 62	50 ～ 64
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 9,286 ～ 14,397	千円 11,583 ～ 13,992
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 12,268 ～ 16,850	千円 14,671 ～ 17,561

(医療職員(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	助産師 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)	555人	3人 (0.5%)	428人 (77.1%)	83人 (15.0%)	35人 (6.3%)	4人 (0.7%)	2人 (0.4%)
年齢(最高 ～最低)		55 ～ 59	23 ～ 57	28 ～ 58	36 ～ 59	45 ～ 55	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円	千円 2,775 ～ 6,287	千円 3,635 ～ 5,954	千円 4,054 ～ 6,708	千円 5,935 ～ 6,382	千円
年間給与 額(最高～ 最低)		千円	千円 3,708 ～ 8,147	千円 4,782 ～ 7,854	千円 5,459 ～ 8,737	千円 7,695 ～ 8,451	千円

注:6級の該当者が2人以下のため、個人情報特定されるおそれがあることから、年齢及び給与等は記載していない。

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)	53.9	58.4	56.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	46.1	41.6	43.8
	最高～最低	51.9～43.7	45.2～39.4	47.9～41.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	61.8	67.3	64.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.2	32.7	35.4
	最高～最低	46.8～35.2	36.9～30.1	39.8～32.6

(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
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	100	100	100
	最高～最低	100～100	100～100	100～100
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.0	68.2	65.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.0	31.8	34.4
	最高～最低	37.0～37.0	31.8～31.8	34.4～34.4

(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)	1.6	1.6	1.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	98.4	98.4	98.4
	最高～最低	100～35.7	100～35.6	100～35.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	62.3	66.8	64.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.7	33.2	35.4
	最高～最低	45.9～35.3	36.9～30.3	40.9～32.8

(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)	52.9	57.5	55.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	47.1	42.5	44.8
	最高～最低	53.5～44.4	45.2～33.0	49.4～39.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	61.2	66.5	63.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.8	33.5	36.1
	最高～最低	46.8～33.4	37.1～28.4	42.0～30.8

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

102.9
97.4

(研究職員)

対国家公務員(研究職)
対他法人

113.0
113.7

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

103.2

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

108.5

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 102.9
	参考 地域勘案 93.7 学歴勘案 103.7 地域・学歴勘案 95.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	当法人は、地域手当(戸山地区18%、清瀬地区15%、国府台地区10%)を支給していることが、対国家公務員指数100を上回っている理由と考えられる。なお参考指数で地域勘案が93.7と100を下回っている。 【主務大臣の検証結果】 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いるが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。
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 20.8% (国からの財政支出額 85.1億円、支出予算の総額 408.8億円) 【検証結果】 —
	【累積欠損額について】 累積欠損額 752百万円(平成22年度決算) 【検証結果】 年齢・地域・学歴を勘案した場合、国家公務員より低い水準となっており、累積欠損金に影響は与えていないと考えている。
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102.9、地域・学歴勘案95.3となることを見込まれるが、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討する。 また、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに対国家公務員指数で概ね102以下となるよう、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。
その他の事項	①管理職の割合(H24.4.1現在) 30.7%
	②大卒以上の高学歴者の割合 44.0%

○研究職員

項目	内容									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 113.0</p> <table border="1" data-bbox="630 197 1029 286"> <tr> <td data-bbox="630 197 762 230">参考</td> <td data-bbox="762 197 949 230">地域勘案</td> <td data-bbox="949 197 1267 230">109.8</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="762 230 949 264">学歴勘案</td> <td data-bbox="949 230 1267 264">112.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="762 264 1267 286">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="949 264 1267 286">109.1</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	109.8		学歴勘案	112.0		地域・学歴勘案	109.1
参考	地域勘案	109.8								
	学歴勘案	112.0								
	地域・学歴勘案	109.1								
<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>地域手当(戸山地区18%、国府台地区10%)が高いこと、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年俸制であること。また、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給(主任研究員、室長以上)及び国の初任給調整手当に準じた医師手当の支給(医師免許の所有者)しているが、対国家公務員指数を上回っている理由と、考えられる。(医師手当支給者割合約64%)</p> <p>【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、国民の皆様が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。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<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 20.8% (国からの財政支出額 85.1億円、支出予算の総額 408.8億円)</p> <p>【検証結果】 —</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 752百万円(平成22年度決算)</p> <p>【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な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。</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>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、113.0、地域・学歴勘案109.1となることが見込まれるが、研究者については、優秀な人材を確保するため、当法人の事業運営、民間研究機関の研究者の給与及び国家公務員の研究者の給与等を総合的に考慮した上で、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに対国家公務員指数で概ね112以下となるよう、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>									
<p>その他の事項</p>	<p>①管理職の割合(H24.4.1現在) 100%</p> <p>②大卒以上の高学歴者の割合 100%</p>									

○病院医師

項目	内容										
<p>指数の状況</p>	<table border="1"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="483 152 766 197">対国家公務員 103. 2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="630 197 766 286">参考</td> <td data-bbox="766 197 1265 286"> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="766 197 925 230">地域勘案</td> <td data-bbox="925 197 1265 230">113. 3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="766 230 925 264">学歴勘案</td> <td data-bbox="925 230 1265 264">103. 2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="766 264 925 286">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="925 264 1265 286">113. 3</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員 103. 2		参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="766 197 925 230">地域勘案</td> <td data-bbox="925 197 1265 230">113. 3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="766 230 925 264">学歴勘案</td> <td data-bbox="925 230 1265 264">103. 2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="766 264 925 286">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="925 264 1265 286">113. 3</td> </tr> </table>	地域勘案	113. 3	学歴勘案	103. 2	地域・学歴勘案	113. 3
対国家公務員 103. 2											
参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="766 197 925 230">地域勘案</td> <td data-bbox="925 197 1265 230">113. 3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="766 230 925 264">学歴勘案</td> <td data-bbox="925 230 1265 264">103. 2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="766 264 925 286">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="925 264 1265 286">113. 3</td> </tr> </table>	地域勘案	113. 3	学歴勘案	103. 2	地域・学歴勘案	113. 3				
地域勘案	113. 3										
学歴勘案	103. 2										
地域・学歴勘案	113. 3										
<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>法人運営に与える影響が大きい、管理・監督的立場にある医長以上の職員の給与は、業績反映をより徹底させ、貢献度に見合う給与を支払う(法人全体の業績向上に繋がる。)ために年俸制としていること。また、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象及び国の初任給調整手当に準じた医師手当(特定の分野における専門知識を有する場合は加算あり)支給対象としていることなどが、対国家公務員指数を上回っている理由と考えられる。</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、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>										
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<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 20. 8% (国からの財政支出額 85. 1億円、支出予算の総額 408. 8億円)</p> <p>【検証結果】 —</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 752百万円(平成22年度決算)</p> <p>【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な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。</p>										
<p>講ずる措置</p>	<p>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、103. 2、地域・学歴勘案113. 3となることが見込まれるが、医師不足については、当法人においても例外ではないところであり、医師の確保状況に配慮しつつ、当法人の事業運営、民間医療機関の医師の給与及び国家公務員の医師の給与等を総合的に考慮した上で、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに対国家公務員指数で概ね103以下となるよう、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>										
<p>その他の事項</p>	<p>①管理職の割合(H24.4.1現在) 50. 3%</p> <p>②大卒以上の高学歴者の割合 100%</p>										

○病院看護師

項目	内容					
指数の状況	対国家公務員 108.5					
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 103.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 107.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 104.8</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 103.4		学歴勘案 107.1	
参考	地域勘案 103.4					
	学歴勘案 107.1					
	地域・学歴勘案 104.8					
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>地域手当(戸山地区18%、国府台地区10%)が高いこと、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当などの支給が、対国家公務員指数を上回っている理由と考えられる。</p> <p>【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、国民の皆様が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。</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 20.8% (国からの財政支出額 85.1億円、支出予算の総額 408.8億円)</p> <p>【検証結果】 —</p>					
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 752百万円(平成22年度決算)</p> <p>【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な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。</p>					
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、108.5、地域・学歴勘案104.8となることが見込まれるが、看護師不足については、当法人においても例外ではないところであり、看護師の確保状況に配慮しつつ、当法人の事業運営、民間医療機関の看護師の給与及び国家公務員の看護師の給与等を総合的に考慮した上で、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに対国家公務員指数で概ね108以下となるよう、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。					
その他の事項	①管理職の割合(H24.4.1現在) 7.4%					
	②大卒以上の高学歴者の割合 35.0%					

○比較対象職員の状況

・研究職

①表(職種別支給状況)の任期付職員欄4人、年俸制適用者に係る①表(同)の副所長等欄24人 計28人
28人の平均年齢50.7歳、平均年間給与額11,291千円

・医療職種(病院医師)

①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の99人及び年俸制適用者に係る①表(同)の副院長等欄の100人
計199人
199人の平均年齢46.3歳、平均年間給与額12,862千円

○支出総額(23決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合

33.01%

支出総額 35,363,450,476円
給与・報酬等支給総額 11,675,503,444円

○管理職割合の改善の取組状況

法人運営に必要な管理職員数を配置している。今後も民間水準等を考慮のうえ、適切な配置状況に努める。

III 総人件費について

①人件費の主な増減要因等

○給与、報酬等支給総額の主な増減要因

- ・安全で良質な医療を効率的に提供していくため、医師、看護師等の医療従事者を増員(330,431千円)
- ・臨床研究を推進していくための体制整備により、研究者を増員(102,000千円)

○最広義人件費の主な増減要因

上記要因以外に増減要因として

- ・医師確保、人材育成の観点から臨床研修医及びレジデント並びに指導医の時給単価を改定

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。

iii) 人件費削減の取組の進捗状況

- ・技能職の退職後不補充(48,519千円)

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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	11,675,503	11,166,535	508,968	4.6	508,969	4.6
退職手当支給額 (B)	606,267	101,811	504,456	495.5	504,456	495.5
非常勤役職員等給与 (C)	2,479,302	2,078,256	401,046	19.3	401,046	19.3
福利厚生費 (D)	1,686,663	1,539,015	147,648	9.6	147,648	9.6
最広義人件費 (A+B+C+D)	16,447,735	14,885,617	1,562,118	10.5	1,562,118	10.5

(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)	10,670,854	11,166,535	11,583,631
人件費削減率 (%)	-	4.6	8.6
人件費削減率(補正值) (%)	-	6.1	10.3

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△1.5%、平成23年△0.23%を除いた削減率である。

注2:競争的研究資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(平成18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除くため、Ⅲの表の「給与、報酬等支給総額」と上記の「給与、報酬等支給総額」とが異なっている。

注3: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(6,395千円)を除いて算出している。

【国立国際医療研究センターにおける総人件費改革に係る状況】

○国立国際医療研究センターの総人件費は平成23年度116.8億円となっており、平成21年度比で8.6%(補正值10.3%)増となっている。
○今般の増員は、新興・再興感染症、糖尿病、肝炎等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、国立国際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。(※:新興・再興感染症等に係る治験の推進、救命救急センターやNICU、ICU等の体制強化等)
○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、結核病棟や精神病棟における平均在院日数のできる限りの短縮化や、平成22年8月の病棟建替えに伴う重症患者の受入体制の強化等により、病院収支の赤字幅の縮減に努める。外部研究費等の獲得についても努力するほか、研究体制の強化についても、治験・臨床研究の数や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。

【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8.6(補正值10.3)%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、新興・再興感染症、糖尿病、肝炎等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4.3(補正值2.6)%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、B型肝炎の新たな創薬標的やアジア人特有の糖尿病関連遺伝子の発見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、より一層の効率的な運営の促進を図っていただきたい。

(※)新興・再興感染症等に係る治験の推進、救命救急センターやNICU、ICU等の体制強化等

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