

# 様式 1 公表されるべき事項

別 添

## 国立研究開発法人国立国際医療研究センターの役員報酬・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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人の主要事業は専門的医療の提供と治療技術の開発である。  
役員報酬水準を検討するにあたって、当法人と同じく、研究開発を主要な業務とする他のNC法人のうち、常勤職員数(当法人2,440人)などで比較的同等と認められる、以下の法人を参考とした。

国立がん研究センター…当該法人は、同じ国立研究開発法人として専門的医療の提供、医科学分野における研究、治療技術の開発を実施している。  
公表資料によれば、令和4年度の常勤職員数は2,966人、法人の長の年間報酬額はおよそ20,851千円であり、理事(常勤)については18,081千円、理事(非常勤)についてはおよそ2,520千円(5名合計額)である。

##### ② 令和5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。)

当法人においては、業績年俸において、当該常勤役員の業績年俸に地域手当を加えた額に厚生労働大臣の業績評価結果を踏まえ、100分の80以上100分の120以下の範囲内で理事長が定める割合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5年度における改定内容

###### 法人の長

役員報酬支給基準は、月例年俸及び業績年俸から構成されている。

月額については、国立国際医療研究センター役員報酬規程に則り、月例年俸の12分の1(1,038,000円)に地域手当(207,600円)、通勤手当を加算して算出している。

業績年俸についても、国立国際医療研究センター役員報酬規程に則り、業績年俸に地域手当を加えた額にその者の職務実績に応じて100分の80以上100分の120以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額としている。

業績年俸の支給額は、6月に支給する場合、12月に支給する場合ともに100分の50を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

令和5年度における改定として、人事院勧告を踏まえ基本給月額の上昇を実施した。

###### 理事

理事の月額については、国立国際医療研究センター役員報酬規程に則り、月例年俸の12分の1(898,000円)に地域手当(179,600円)を加算して算出している。  
他は同上。

###### 理事(非常勤)

国立国際医療研究センター役員報酬規程に則り、日額60,000円としている。(上記に関わらず旅費が発生している場合は別途支給。)改定なし

###### 監事(非常勤)

国立国際医療研究センター役員報酬規程に則り、日額60,000円としている。改定なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5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 21,221	千円 12,429	千円 6,253	千円 50 (通勤手当) 2,489 (地域手当)			
A理事	千円 18,306	千円 10,749	千円 5,407	千円 2,150 (地域手当)			
B理事	千円 18,549	千円 10,749	千円 5,407	千円 243 (通勤手当) 2,150 (地域手当)			
C理事 (非常勤)	千円 540	千円 540	千円 0	千円 0 ( )			
D理事 (非常勤)	千円 660	千円 660	千円 0	千円 0 ( )			
E理事 (非常勤)	千円 720	千円 720	千円 0	千円 0 ( )			
F理事 (非常勤)	千円 180	千円 180	千円 0	千円 0 ( )		R5.8.31	
G理事 (非常勤)	千円 300	千円 300	千円 0	千円 0 ( )	R5.9.1		
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 2,400	千円 2,400	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

当法人の使命は、感染症その他の疾患であって、その適切な医療の確保のために海外における症例の収集その他国際的な調査及び研究を特に必要とするもの(以下「感染症その他の疾患」という。)に係る医療並びに医療に係る国際協力に関し、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、感染症その他の疾患に関する高度かつ専門的な医療、医療に係る国際協力等の向上を図り、もって公衆衛生の向上及び増進に寄与することである。

そうした組織の中で、当法人の理事長は、我が国の感染症その他の疾患に係る研究、医療水準の向上を目指して、センター病院、研究所、国府台病院、臨床研究センター、国際医療協力局、国立看護大学校などの部門等の2,000人を超える常勤職員のほか研修医など非常勤職員を統率して、感染症その他の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  
なお、理事長の報酬を、当法人と同じく研究開発を主要な業務とし、常勤職員数で比較的同等と認められるNC法人で、かつ公開資料を入手できた、国立研究開発法人国立がん研究センターの長の令和4年度の報酬水準(年間20,851千円)と比較考慮したうえでも、こうした職務上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、当法人の令和4年度業務実績評価結果については、10項目中S評価1項目、A評価4項目、B評価5項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

##### 理事

当法人の使命は、感染症その他の疾患に係る医療並びに医療に係る国際協力に関し、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、感染症その他の疾患に関する高度かつ専門的な医療、医療に係る国際協力等の向上を図り、もって公衆衛生の向上及び増進に寄与することである。

そうした組織の中で、当法人の常勤理事は、我が国の感染症その他の疾患に係る研究、医療水準の向上を目指して、感染症その他の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、各方面に関する高度能力や、研究分野に関する高度な専門性が求められることに加え、法人の役員として理事長を補佐する責務を有している。

なお、常勤理事の報酬を、当法人と同じく研究開発を主要な業務とし、常勤職員数で比較的同等と認められるNC法人で、かつ公開資料を入手できた、国立研究開発法人国立がん研究センターの常勤理事の令和4年度の報酬水準(年間18,081千円)と比較考慮したうえでも、こうした職務上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。

#### 理事(非常勤)

当法人の使命は、感染症その他の疾患に係る医療並びに医療に係る国際協力に関し、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、感染症その他の疾患に関する高度かつ専門的な医療、医療に係る国際協力等の向上を図り、もって公衆衛生の向上及び増進に寄与することである。

そうした組織の中で、当法人の非常勤理事は、我が国の感染症その他の疾患に係る研究、医療水準の向上を目指して、感染症その他の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、各方面に関する高度能力や、研究分野に関する高度な専門性が求められることに加え、法人の役員として理事長を補佐する責務を有している。

#### 監事(非常勤)

当法人の監事は、センター内の内部統制、業務の適正かつ効率的な運営に資するとともに、会計経理の適正を期することを目的として定めており、監査報告書を主務大臣に提出する職務を務めるため、会計に関する高度な専門性に加え、合理的な判断、常に公正不偏の態度を保持できる人物が求められている。

こうした職務上の特性を踏まえると報酬水準は妥当と考える。

#### 【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られる。また、役員の職務内容の特性や令和4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られる。

4 役員の退職手当の支給状況(令和5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) 千円	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
		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					
C理事 (非常勤)	該当者なし					
D理事 (非常勤)	該当者なし					
E理事 (非常勤)	該当者なし					
F理事 (非常勤)	該当者なし					
G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:「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	
理事A	
理事B	
理事A (非常勤)	
理事B (非常勤)	
監事A	
監事B	
監事A (非常勤)	
監事B (非常勤)	

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

1-②に記載の仕組みについては、今後も継続することとしている。

## 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

当法人の職員の給与水準を検討するにあたって、当法人と同じく研究開発を主要な業務とする他のNC法人のうち、常勤職員数(当法人2,440人)で比較的同等と認められる以下の法人の職種別平均支給額を参考にした。

国立研究開発法人国立がん研究センター…当該法人は、同じ国立研究開発法人として専門的医療の提供と治療技術の開発を実施する点で共通しており、法人規模についても同等の法人規模となっている。公表資料によれば、令和4年度の常勤職員は2,966人、平均年間支給額は事務・技術で5,708千円、研究職種で7,023千円、病院医師で15,424千円、病院看護師で5,617千円となっている。

#### 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。)

当法人においては、業績手当は基礎的支給部分と業績反映部分から構成される。

業績反映部分の額は、理事長の定める基準により理事長が職員の業績に応じて定めた額とする。

業務遂行能力評価(職員の職務及び責務に応じた業務を遂行する能力及び姿勢を評価。)と業務実績評価(職員の職務及び責務に応じた業務上の目標に係る進捗状況及び達成状況並びにセンター又は事業場に対する業務貢献を評価。)の二つの観点で職員の業績を評価し、その評価結果によってAA～Dの最大七段階に区分けし、最高のAAにおいては+30%、最低のDにおいては-30%を業績手当へ増減率として反映する。

但し、上記にかかわらずレジデント等基本給表職員(令和2年4月より常勤職員)には適用していない。

#### ③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

国立国際医療研究センター職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(役職手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、附加職務手当、超過勤務手当、宿日直手当、役職職員特別勤務手当、業績手当、医師手当、研究員調整手当、専門看護手当、医療専門資格手当、麻酔手当及び災害派遣手当)としている。

業績手当は、基礎的支給部分と業績反映部分からなる。基礎的支給部分については基礎的支給部分算定基礎額(基本給+扶養手当+地域手当+研究員調整手当)に、6月に支給する場合においては100分の132.5、12月に支給する場合においては100分の147.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

業績反映部分の額は、業績反映部分算定基礎額(基本給+地域手当+研究員調整手当)に理事長の定める基準により理事長が職員の業績に応じて定めた額とする。

但し、上記にかかわらずレジデント等基本給表職員(令和2年4月より常勤職員)には役職手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、単身赴任手当、役職職員特別勤務手当、医師手当、研究員調整手当、専門看護手当、医療専門資格手当は適用していない。

また、業績手当においてもレジデント等基本給表職員は定額での支給としており、ひと月あたり6,000円を基準日以前6箇月以内の勤務実績に応じ、月数を乗じて得た額としてい

令和5年度における改定として、人事院勧告を踏まえ基本給月額の上昇を実施した。

## 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	令和5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	1136	37.8	6,382	4,776	106	1,606
事務・技術	105	37.6	5,674	4,210	148	1,464
研究職種	8	46.9	6,921	5,031	253	1,890
医療職種 (病院医師)	85	44.5	12,641	9,704	90	2,937
医療職種 (病院看護師)	672	36.1	5,772	4,316	80	1,456
技能職種 (看護補助者等)	8	53.9	6,488	4,767	167	1,721
医療職種 (医療技術職)	203	37.4	5,681	4,216	150	1,465
教育職種 (看護師養成所教員)	37	51	9,111	6,713	170	2,398
福祉職種 (MSW)	18	37.9	5,748	4,234	158	1,514

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: 技能職種(看護補助者等)は、病院の調理師、ボイラー技士、洗濯長、車庫長等として従事する職員である。

注3: 医療職種(医療技術職)は、病院の薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、管理栄養士、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、歯科衛生士、歯科技工士、救命救急士、心理療法士等として従事する職員である。

注4: 教育職種(看護師養成所教員)は、国立看護大学校に勤務する職員で教授や准教授等として従事する職員である。

注5: 福祉職種(MSW等)は、病院の医療社会事業専門員として従事する職員である。

注6: 常勤職員については、常勤職員(年俸制)、任期付職員及び再任用職員を除く。

常勤職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	60.5	16,680	12,024	141	4,656
院長等	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	60.5	16,680	12,024	141	4,656

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。

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	27	32.1	5,687	5,615	77	72
医療職種 (レジデント等)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	27	32.1	5,687	5,615	77	72

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: 医療職種(レジデント等)は、医師免許取得後の臨床経験が原則3年目から8年目の医師で、定められた研修プログラムに従事している職員である。

任期付職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	206	51.9	12,624	9,719	129	2,905
副院長等 (副院長・部長・医長)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	104	54	15,536	12,174	116	3,362
副所長等 (副所長・部長・室長)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	61.8	12,850	9,465	109	3,385
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	92	48.4	9,307	6,971	147	2,336

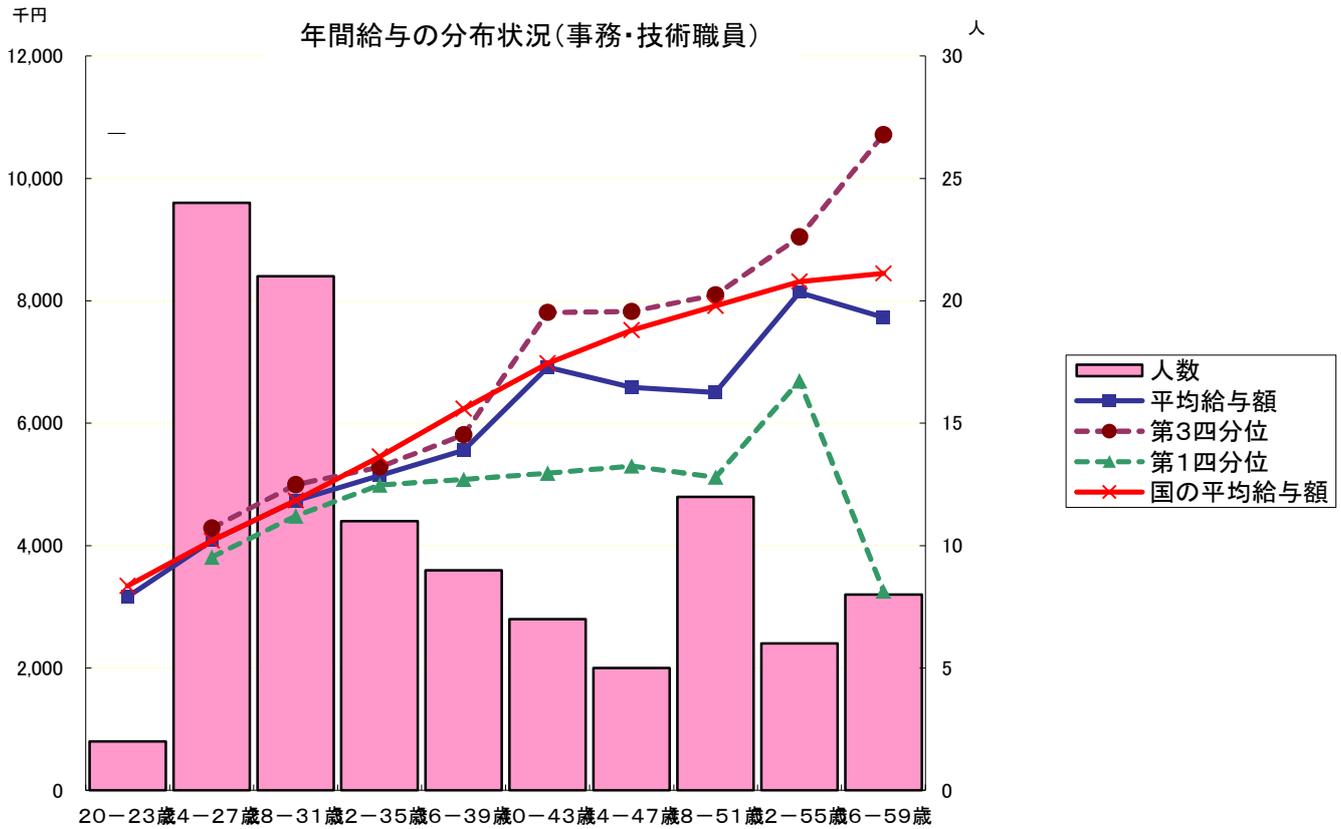
注1: 上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	63.2	3,997	3,314	96	683
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	—	—	—	—	—	—
技能職種 (看護補助者等)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	63.2	3,997	3,314	96	683

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。

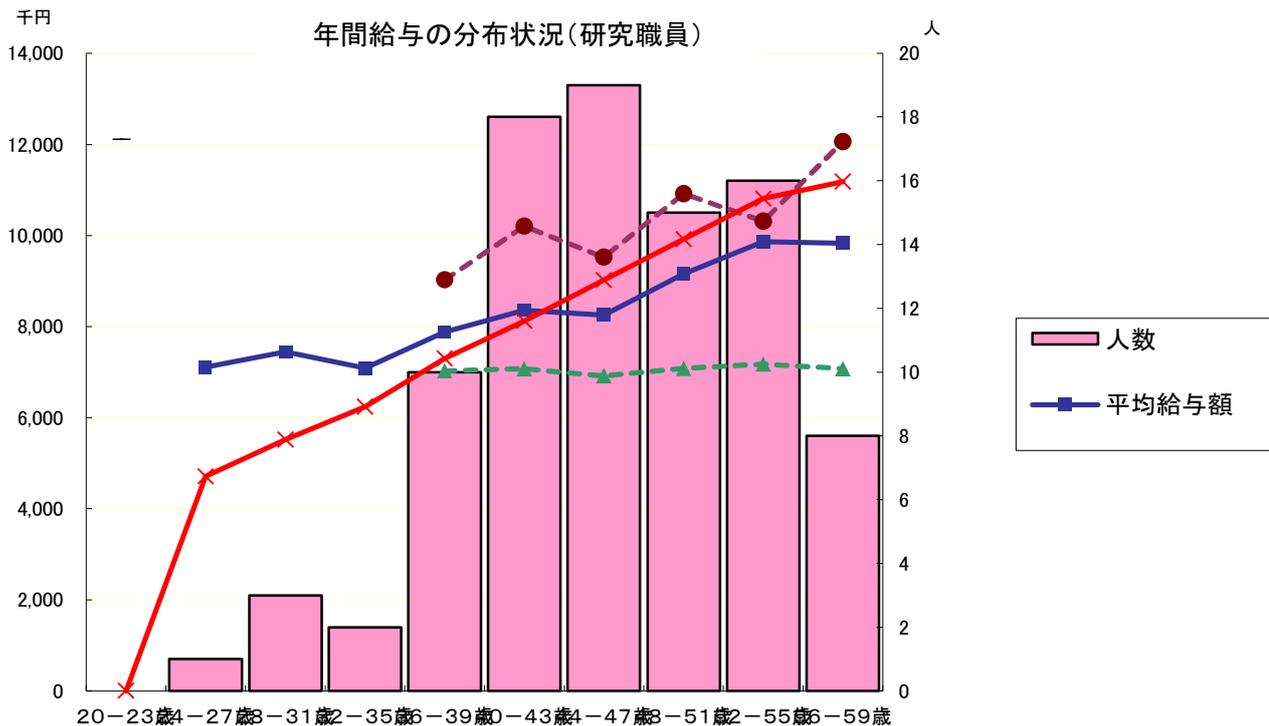
注2: 医療職種(病院看護師)については該当者が1人又は2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している

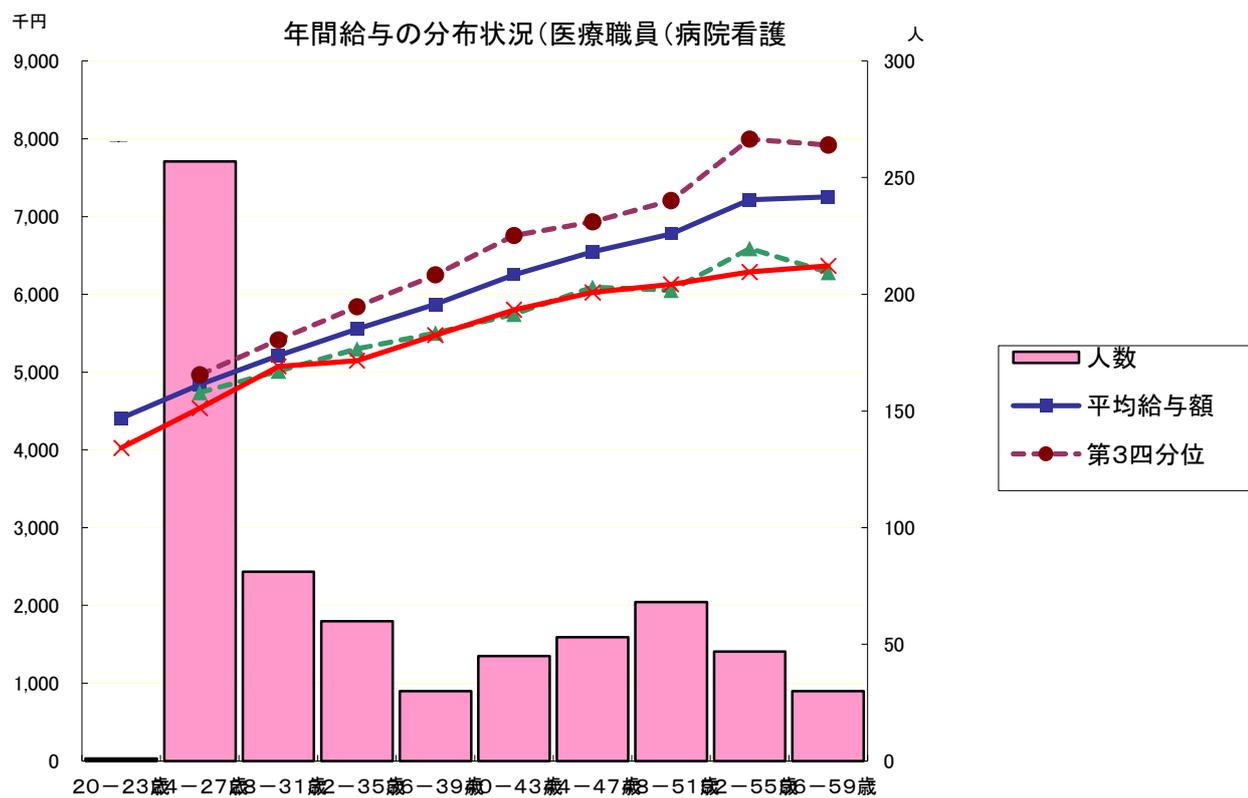
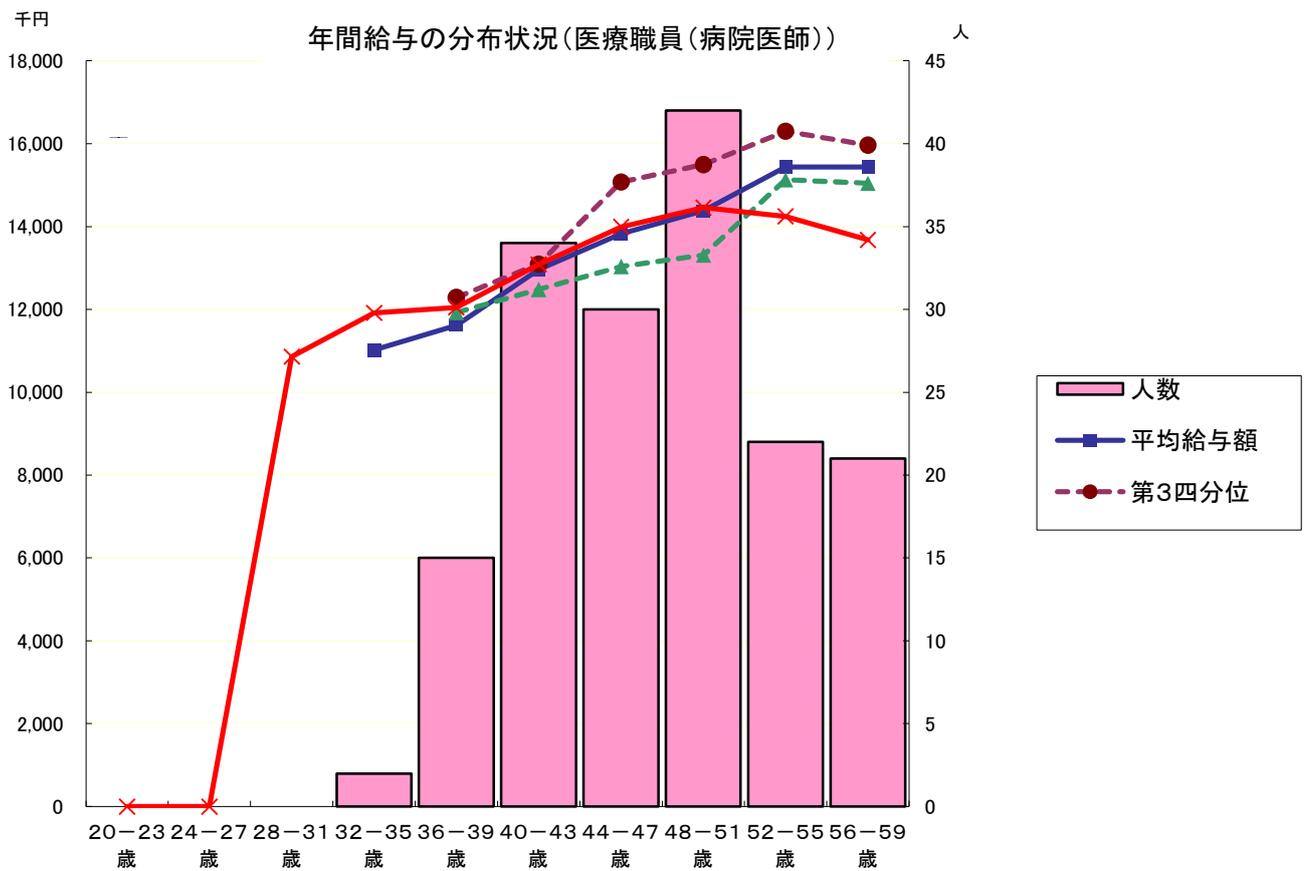
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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、④まで同じ。

注2:該当者が4人以下の年齢階層については第1・3回分位の折れ線を表示していない。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)

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
代表的職位	人	歳	千円	千円
<ul style="list-style-type: none"> <li>・本部部長</li> <li>・本部課長</li> <li>・本部課長補佐</li> <li>・本部係長</li> <li>・本部主任</li> <li>・本部係員</li> </ul>	2	-	-	-
	2	-	-	-
	11	48.0	8,378	9,212 ～ 7,713
	30	39.1	5,891	9,189 ～ 4,427
	2	42.0	3,267	3,435 ～ 3,099
	58	33.4	4,501	6,566 ～ 3,010

注:本部部長、本部課長、本部主任の該当者は2人のため、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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

(研究職種)

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
代表的職位	人	歳	千円	千円
<ul style="list-style-type: none"> <li>・本部研究部長</li> <li>・本部研究員</li> </ul>	10	61.8	12,741	14,232 ～ 8,826
	8	46.9	6,668	7,026 ～ 6,152

(医療職種(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
<ul style="list-style-type: none"> <li>・副院長</li> <li>・診療科長</li> <li>・医師</li> </ul>	3	51.2	15,600	17,869 ～ 14,241
	100	54.2	15,436	17,936 ～ 10,003
	86	44.5	12,560	13,928 ～ 7,631

(医療職種(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
<ul style="list-style-type: none"> <li>・総看護師長</li> <li>・副総看護師長</li> <li>・看護師長</li> <li>・副看護師長</li> <li>・看護師</li> </ul>	2	-	-	-
	4	53.5	8,693	8,911 ～ 8,438
	17	50.3	8,003	9,095 ～ 6,892
	80	42.8	6,579	7,978 ～ 4,871
	569	34.6	5,460	8,891 ～ 4,080

注:総看護師長の該当者は2人のため、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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

④ 賞与(令和5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	% 55.7	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.0	% 44.3	% 45.1
	最高～最低	% 50.4～38.3	% 46.4～41.8	% 49.3～42.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.1	% 63.1	% 61.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.9	% 36.9	% 38.8
	最高～最低	% 49.9～37.3	% 48.8～32.8	% 49.3～35.0

(研究職種)

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	% 100.0～100.0	% 100.0～100.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 3.9	% 4.0	% 4.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 96.1	% 96.0	% 96.0
	最高～最低	% 100.0～38.8	% 100.0～34.3	% 100.0～36.5

(医療職種(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)	% 0.5	% 0.5	% 0.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 99.5	% 99.5	% 99.5
	最高～最低	% 100.0～44.3	% 100.0～39.5	% 100.0～41.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.2	% 62.8	% 60.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.8	% 37.2	% 39.5
	最高～最低	% 44.3～37.4	% 42.4～33.5	% 42.9～35.7

(医療職種(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)	% 52.1	% 55.7	% 54.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.9	% 44.3	% 46.0
	最高～最低	% 53.7～45.4	% 46.4～42.1	% 48.7～43.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.5	% 64.1	% 61.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.5	% 35.9	% 38.1
	最高～最低	% 44.3～28.3	% 48.7～43.7	% 41.9～32.1

### 3 給与水準の妥当性の検証等

#### 事務・技術職

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 93.7</li> <li>・年齢・地域勘案 87.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 93.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 87.4</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国家公務員より低い水準である
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 10.8%】            (国からの財政支出額 6,780百万円、支出予算の総額62,526百万円            :令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 1,943百万円(令和4年度決算)】</p> <p>【管理職の割合14.3%(常勤職員数105名中15名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 64.8%(常勤職員数105名中68名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.7%】            (支出総額 50,579百万円、給与・報酬等支給総額 17,059百万円            :令和4年度決算)</p> <p>(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</p> <p>(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。</p>
講ずる措置	令和6年度の対国家公務員指数においても、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する。

研究職種

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 96.2</li> <li>・年齢・地域勘案 94.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 96.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 95.0</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国家公務員より低い水準である</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 10.8%】            (国からの財政支出額 6,780百万円、支出予算の総額62,526百万円            :令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 1,943百万円(令和4年度決算)】</p> <p>【管理職の割合55.6%(常勤職員数18名中10名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合88.9%(常勤職員数18名中16名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.7%】            (支出総額 50,579百万円、給与・報酬等支給総額 17,059百万円            :令和4年度決算)</p> <p>(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</p> <p>(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。</p>
講ずる措置	<p>令和6年度の対国家公務員指数においても、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する。</p>

医療職種(病院医師)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 101.9</li> <li>・年齢・地域勘案 111.8</li> <li>・年齢・学歴勘案 101.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 111.8</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>役職手当の支給対象を、国の俸給の特別調整額に準じたものとしており、病院医師における役職手当の支給割合は44.3%であり、令和5年国家公務員給与実態調査の国の俸給の特別調整額対象者割合40.8%を上回っている。</p> <p>支給額についても、国において俸給の特別調整額の医療職俸給表(一)の平均額は35,912円であるが、当法人における、病院医師の役職手当の平均額は108,553円であり国より高いことが、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>また、当法人の地域手当(戸山地区20%、国府台地区12%(医療研究連携加算2%を含む。))の受給割合が国よりも高いことにより、国に比べて給与水準が高くなっているものと考えられる。</p> <p>なお、この裏付けとして、対国家公務員指数が年齢勘案では101.9だが、同一の条件でもって比較する地域勘案の要素が加わると、指数は、年齢・地域勘案で111.8、年齢・地域・学歴勘案で、111.8といずれも高くなっている。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 10.8%】 (国からの財政支出額 6,780百万円、支出予算の総額62,526百万円 :令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 1,943百万円(令和4年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 54.5%(常勤職員数189名中103名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数189名中189名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.7%】 (支出総額 50,579百万円、給与・報酬等支給総額 17,059百万円 :令和4年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>令和5年度における数値は、国家公務員の水準を上回っているが、民間医療法人の医師の年間平均給与額は、14,985千円(令和5年度実施第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。</p> <p>また病院医師における役職手当の支給割合は44.3%だが、国の俸給の特別調整額対象者割合40.8%を上回っている。これは診療体制に応じた適切な配置をしているといった理由からであり、このことも影響していると考えられる。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
講ずる措置	<p>令和6年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合101.9、年齢・地域・学歴勘案111.8と見込まれるが、医師不足について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、令和6年度(令和7年度公表)までに対国家公務員指数が年齢・地域・学歴勘案で概ね111.8以下となるよう、適切な給与水準の確保について検討する。</p>

医療職種(病院看護師)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 108.1</li> <li>・年齢・地域勘案 103.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 108.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 104.7</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給が、対国家公務員指数を上回っていることが理由と考えられる。(病院看護師における管理職の割合は3.4%と、国の俸給の特別調整額対象者割合 1.3%を上回っている)</p> <p>また、当センターでは、国立看護大学校があり、大学校の卒業者が多く看護師として在職していることも影響していると考えられる。(大卒者以上の高学歴者の割合58.5%と、国8.1%と比較すると高くなっている。)</p> <p>他に、国家公務員の水準を上回っている理由として、地域手当(戸山地区20%、国府台地区12%(医療研究連携加算2%を含む。))の受給割合が国よりも高いこと(令和4年度の国家公務員給与実態調査によると国において、地域手当の医療職俸給表(三)の受給人数率は54.4%であるが、当法人における、地域手当の医療職俸給表(三)の受給人数率は100%)により、国に比べて給与水準が高くなっているものと考えられる。</p> <p>なお、この裏付けとして、対国家公務員指数が年齢勘案では108.1だが、同一の条件でもって比較する学歴勘案の要素が加わると、指数は、年齢・学歴勘案で108.5、年齢・地域・学歴勘案で104.7といずれも低くなっている。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p><b>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 10.8%】</b> (国からの財政支出額 6,780百万円、支出予算の総額62,526百万円 :令和5年度予算)</p> <p><b>【累積欠損額 1,943百万円(令和4年度決算)】</b></p> <p><b>【管理職の割合 3.4%(常勤職員数672名中23名)】</b></p> <p><b>【大卒以上の高学歴者の割合 58.5%(常勤職員数672名中393名)】</b></p> <p><b>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.7%】</b> (支出総額 50,579百万円、給与・報酬等支給総額 17,059百万円 :令和4年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>令和5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、地域手当(戸山地区20%、国府台地区12%(医療研究連携加算2%を含む。))の受給率が高いこと、また、国家公務員と比較し、職員に占める大学卒業者の割合が高いことが原因と考えられる。</p> <p>病院看護師における管理職の割合は3.4%と、国の俸給の特別調整額対象者割合 1.3%を上回っており、また大卒者以上の高学歴者の割合も58.5%と、国8.1%と比較すると高くなっているが、これは病院看護師については診療体制に応じた適切な配置をしているといった理由からである。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>看護師の処遇改善は、医療提供体制を安定的に確保していくために重要であるため、看護師の給与水準については配慮すべきと考えられる。 今後とも、看護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。</p>
講ずる措置	<p>令和5年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合108.1、年齢・地域・学歴勘案104.7となることが見込まれるが、看護師不足について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、令和6年度(令和7年度公表)までに対国家公務員指数が年齢・地域・学歴勘案で概ね104.7以下となるよう、適切な給与水準の確保について検討する。</p>

#### 4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給)  
月額 260,465円 年間給与4,043,868円
- 35歳(本部課長補佐)  
月額 422,975円 年間給与6,582,660円
- 50歳(本部課長)  
月額 568,120円 年間給与8,912,484円

※ 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

- ・賞与:業績年俸  
基本年俸表適用職員について、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(基本年俸表適用職員及びレジデント等基本給表職員を除く。)  
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)  
理事長が定める基準に基づく当該年度の医業収支が特に良好な場合に  
職員の業績に応じた割合を、理事長が定める額に乗じて支給。  
業績手当については、今後も継続することとしている。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 16,916,917	千円 17,182,730	千円 17,058,650	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 615,728	千円 654,089	千円 567,523	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,600,794	千円 2,604,753	千円 2,695,387	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,583,090	千円 2,608,588	千円 2,664,681	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 22,716,529	千円 23,050,160	千円 22,986,241	千円	千円	千円

注：中期目標管理法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

- ・令和5年度は、前年度と比較し、給与、報酬等支給総額は、計124,080千円の減少となった。
- ・退職手当支給額については、前年度と比較し、支給人数が減少したことをうけて86,566千円の減となった。
- ・退職手当の算定については、「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）に基づく措置内容に従い、平成26年7月1日以降、調整率87/100で実施中であるが、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成29年11月17日閣議決定）に基づき、平成30年4月1日から以下の措置を講じている。  
 役職員の退職手当について、下記のとおり調整率の引き下げを実施する。  
 役員に関する講じた措置の概要：調整率87/100を83.7/100に引き下げ。  
 職員に関する講じた措置の概要：調整率87/100を83.7/100に引き下げ。  
 なお、関係法律の成立を受けてから、法人としての所要の手続きを行ったため、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期（平成30年1月1日）と異なる取扱いとした。

### Ⅳ その他

特になし