

様式 1 公表されるべき事項

別 添

独立行政法人国立がん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

国立がん研究センターは、がんその他の悪性新生物に係る医療に関し、調査、研究及び技術の開発、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、がんその他の悪性新生物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及び増進に寄与することを目的として設立された法人である。

役員報酬水準を検討するにあたって、常勤職員数(当該法人1,752人)や医療施設及び研究所を併設しており、比較的同等と認められる以下の法人等を参考とした。

・国立国際医療研究センター・・・当該法人は、同法人として医療及び研究事業などを実施している。(常勤職員数1,600人)

公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は18,042千円である。理事(常勤)については14,305千円、理事(非常勤)については、1,020千円、監事(非常勤)については1,800千円とある。

② 平成26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。)

当法人では平成22年より常勤役員の業績年俸の額は、年度単位で定めるものとし、当該常勤役員の前年度の業績年俸の額に、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(100分の80～120以内で理事長が定める割合)を乗じて得た額とする。

業績年俸の額は、業績年俸と地域手当の合計額とする。

業績年俸の支給額は、6月及び12月支給ともに業績年俸額の2分の1の額に在職率(100分の30～100)を乗じて得た額とする。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26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、独立行政法人国立がん研究センター役員報酬規程に則り年俸の12分の1の額とし、手当として通勤手当、単身赴任手当及び地域手当を支給している。

業績年俸の額は、業績年俸と地域手当の合計額とする。

業績年俸の支給額は、6月及び12月支給ともに業績年俸額の2分の1の額に在職率(100分の30～100)を乗じて得た額とする。

平成26年度における主な改定点[H26.12.1]

①通勤手当の引上げ(使用距離の区分に応じ100円～7,100円)を行った。

②業績年俸額について引上げ(0.15月分)を行った。

通勤手当に関しては、平成26年4月に遡り、業績手当に関しては、平成26年12月支給分より適用。

理事

同上

理事(非常勤)

非常勤役員の報酬は出勤した日数を乗じて得た金額を支給している。平成26年度における改定は行っていない。

監事(非常勤)

同上

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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
法人の長	20,632	12,660	5,273	420 (単身赴任手当) 2,279 (地域手当)			※	
A理事	17,592	10,944	4,558	120 (通勤手当) 1,970 (地域手当)				
B理事	6,470	3,648	2,165	657 (地域手当)		H26.7.31		
C理事 (非常勤)	600	600	0	0 ()				
D理事 (非常勤)	480	480	0	0 ()		H27.3.31		
E理事 (非常勤)	420	420	0	0 ()		H27.3.31		
F理事 (非常勤)	420	420	0	0 ()	H26.8.1			
A監事 (非常勤)	4,260	4,260	0	0 ()				
B監事 (非常勤)	3,960	3,960	0	0 ()				

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

国立がん研究センターは、がんその他の悪性新生物に係る医療に関し、調査、研究及び技術の開発、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、がんその他の悪性新生物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及び増進に寄与することを目的として設立された法人である。

当法人の理事長は、我が国の研究、医療水準の向上を目指して、病院、研究所、がん対策情報センター、がん予防・検診センターなどの各部門、1700人を超える職員のほかレジデントや研修医などを統率して、がんその他の悪性新生物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ている。

研究開発を主要な業務をする他NC法人の理事の平均報酬及び職務内容の特性等と比較考慮した上で決定されており、他NCのうち地域手当も同じ国際医療センターの法人の長の報酬(平成26年度 20,212千円)と比較してもその報酬水準は妥当なものと認められる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、「14項目中S評価5項目、A評価9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

国立がん研究センターは、がんその他の悪性新生物に係る医療に関し、調査、研究及び技術の開発、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、がんその他の悪性新生物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及び増進に寄与することを目的として設立された法人である。

当法人の理事については、組織規定により理事長が命じた業務を掌理し、理事長を補佐することとなっており、各方面に関する高度な専門性が求められている。

研究開発を主要な業務をする他NC法人の理事の平均報酬及び職務内容の特性等と比較考慮した上で決定されており、他NCのうち地域手当も同じ国際医療センターの理事の報酬(平成26年度 17,496千円)と比較してもその報酬水準は妥当なものと認められる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、「14項目中S評価5項目、A評価9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(非常勤)

国立がん研究センターは、がんその他の悪性新生物に係る医療に関し、調査、研究及び技術の開発、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、がんその他の悪性新生物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及び増進に寄与することを目的として設立された法人である。

当法人の理事については、組織規定により、理事長が命じた業務を掌理し、理事長を補佐することとなっており、各方面に関する高度な専門性が求められている。

研究開発を主要な業務をする他NC法人の平均報酬(月額60,000円)についても概ね当法人と同程度であり妥当なものと認められる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、「14項目中S評価5項目、A評価9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。

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勤めるため、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。

他NC法人の監事の平均報酬(日額60,000円)についても概ね当法人と同程度であり妥当なものと認められる。

また、本法人の平成25年度業務実績評価結果については、「14項目中S評価5項目、A評価9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。

【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。また、役員の職務内容の特性や平成25年度業務実績評価結果に鑑みても妥当な報酬水準であると考え。

4 役員退職手当の支給状況(平成26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 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				※
A理事	該当者なし				
B理事	退職金支給なし		H26.7.31		
C理事 (非常勤)	該当者なし				
D理事 (非常勤)	退職金支給なし		H27.3.31		
E理事 (非常勤)	退職金支給なし		H27.3.31		
F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	該当者なし
A理事	該当者なし
B理事	退職金支給なし
C理事 (非常勤)	該当者なし
D理事 (非常勤)	退職金支給なし
E理事 (非常勤)	退職金支給なし
F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:「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

当法人においては、平成22年度より業績年俸において、前年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会の業績評価を踏まえ、業績評価の額に100分の80以上100分の120以内の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を含ませている。
業績給については、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

非特定独法の職員の給与は、「①当該法人の業務の実績を考慮し、②社会一般の情勢に適合したものとなるように定めなければならない」(通則法第63条)こととされており、当センターにおいてもこの趣旨を十分踏まえ、職員の給与を定めている。

当センターの給与水準については、国家公務員の給与水準を十分に考慮し、通則法に則って適切に対応している。

今年度においては、下記人事院勧告及び、同等法人を参考に支給水準を設定している。

① 月例給(職員の給与等に関する報告(平成26年8月7日人事院総裁))

- ・国家公務員給与 408,472円
- ・民間給与 409,562円
(△1,090円(△0.27%))

② ボーナスの支給月数(支給割合)(職員の給与等に関する報告(平成26年8月7日人事院総裁))

- ・国家公務員の支給月数 3.95月
- ・民間の支給割合 4.12月
(△0.17月)

③ 国立国際医療研究センター

同じ法人として医療及び研究事業等を実施しており、法人規模についても同等の法人規模(常勤職員1,600人)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、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、平成22年度より職員の業績を給与に反映している。

・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(基本年俸表適用職員を除く)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)

総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、総長が定める額に乗じて支給

・基本給:昇給

常勤職員(任期付職員基本年俸表適用職員及び院長等基本年俸表適用職員を除く)の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行う。

〔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	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(基本年俸表適用職員を除く)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、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(任期付職員基本年俸表適用職員及び院長等基本年俸表適用職員を除く)の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行う。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

給与制度の内容

独立行政法人国立がん研究センター職員給与規程に則り、基本給、年俸及び手当(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、特殊勤務手当、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、専門薬剤師手当)としている。

業績手当のうち、基礎的部分に関しては、基準額(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122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5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する。

業績反映部分に関しては、基礎額(基本給+扶養手当+地域手当+研究員調整手当)に業績反映部分の支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。

平成26年度における主な改定内容

○基本給月額、通勤手当、及び業績手当の引き上げ[H26.12.1]

国の人事院勧告(平成26年8月7日)を踏まえ、

①初任給など若年層に重点を置いた基本給の引き上げ(平均0.35%)を行った。

②通勤手当の引上げ(使用距離の区分に応じ100円～7,100円)を行った。

③業績手当の引上げ(0.15月分)を行った。

基本給、通勤手当に関しては平成26年4月に遡り、業績手当に関しては平成26年12月支給分より適用。

○降号の導入[H26.5.1]

能力評価又は業績評価の全体評語が最下位の段階である、もしくは勤務実績が良くないと認められる職員に対し、指導、研修等を行ったにもかかわらず改善されない場合に2号俸降号させることとした。

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	平成26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		
常勤職員	876	36.4	5,385	4,039	111	1,346
事務・技術	52	42.6	6,717	5,065	180	1,652
医療職種 (病院看護師)	623	34.7	5,186	3,883	86	1,303
技能職種 (看護補助者等)	24	51.4	5,847	4,396	174	1,451
医療職種 (医療技術職)	168	38.5	5,641	4,244	170	1,397
福祉職種 (児童指導員等)	5	37.3	5,371	4,017	238	1,354
専門技術職	4	40.8	5,586	4,259	188	1,327

注1:常勤職員については、在外職員、任期付き職員およ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、該当する職員がないため、欄を記載していない。

注3:専門技術職については、診療情報管理士、医学物理士等の職員である。

区分	人員	平均年齢	平成26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		
任期付職員	人 183	歳 39.3	千円 8,466	千円 6,674	千円 121	千円 1,792
事務・技術	人 3	歳 41.2	千円 4,688	千円 3,551	千円 119	千円 1,137
研究職種	人 28	歳 39.5	千円 6,627	千円 4,984	千円 130	千円 1,643
医療職種 (病院医師)	人 82	歳 40.8	千円 12,300	千円 9,908	千円 82	千円 2,392
医療職種 (病院看護師)	人 11	歳 45.9	千円 5,808	千円 4,383	千円 145	千円 1,425
医療職種 (医療技術職)	人 51	歳 34.9	千円 4,708	千円 3,573	千円 160	千円 1,135
福祉職種 (児童指導員等)	人 3	歳 38.2	千円 4,718	千円 3,615	千円 312	千円 1,103
専門技術職	人 5	歳 42.9	千円 4,581	千円 3,489	千円 160	千円 1,092

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:専門技術職については、診療情報管理士、医学物理士等の職員である。

・「在外職員」、「再任用職員」、「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26年度を通じて在職し、かつ、平成27年4月1日に在職する職員(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

① 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成26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		
常勤職員	人 4	歳 54.5	千円 11,866	千円 8,913	千円 96	千円 2,953
院長等	人 1	歳				
副所長等	人 3	歳 53.2	千円 10,308	千円 7,791	千円 112	千円 2,517

注1:常勤職員については、在外職員、任期付き職員およ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:院長等については、該当者が2名以下のため、該当者の個人情報特定されるおそれがあることから、人員以外は記載していない。

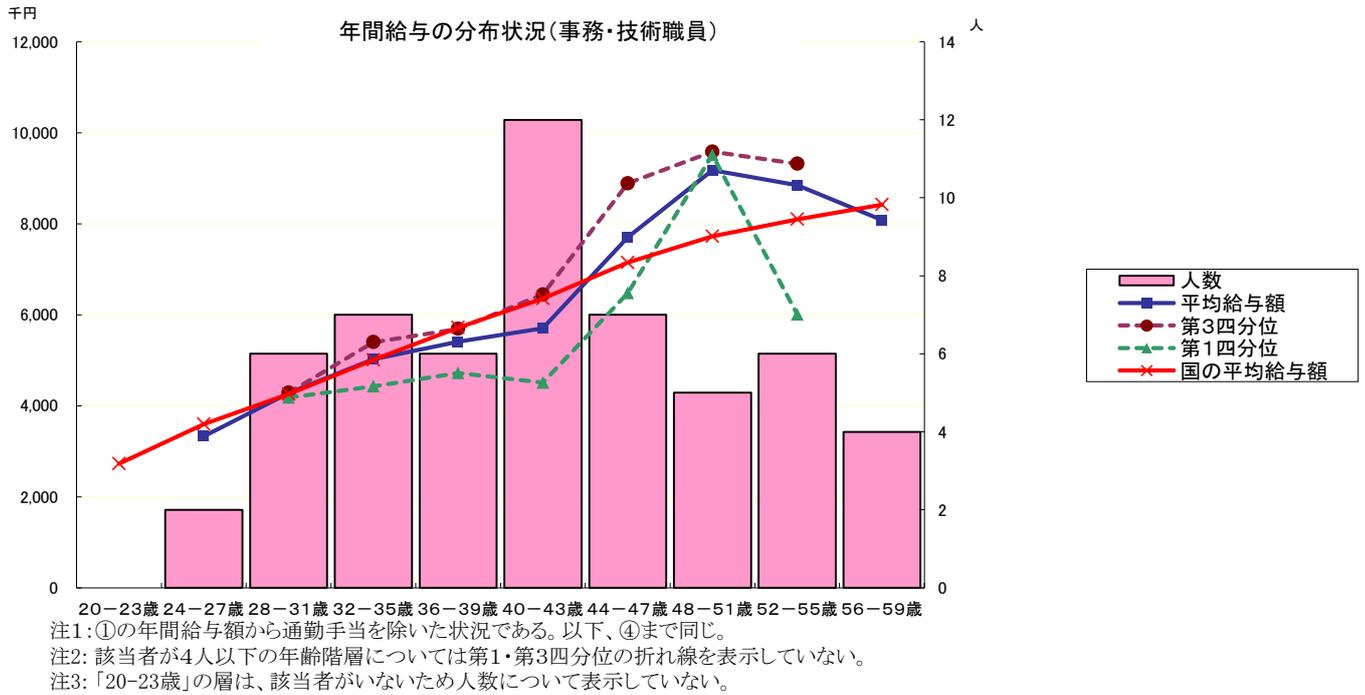
区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
任期付職員	人 219	歳 48.8	千円 14,062	千円 11,034	千円 112	千円 3,028
副院長等	人 138	歳 48.8	千円 16,004	千円 12,682	千円 102	千円 3,322
副所長等	人 69	歳 49.5	千円 11,173	千円 8,537	千円 116	千円 2,636
任期付職員	人 12	歳 45.7	千円 8,346	千円 6,444	千円 212	千円 1,902

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。

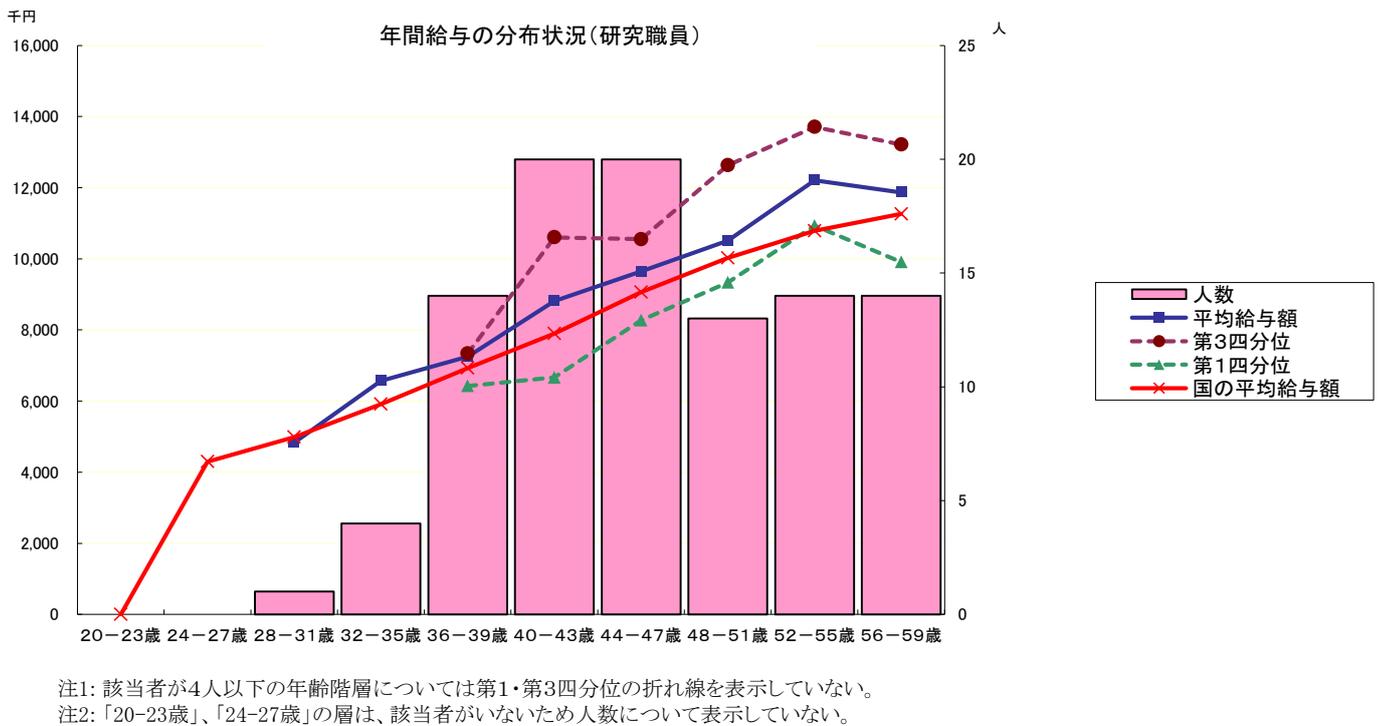
・「在外職員」、「再任用職員」、「非常勤職員」については該当する職員がいないため、欄を記載していない。
 ・平成26年度を通じて在職し、かつ、平成27年4月1日に在職する職員(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

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))〔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。〕

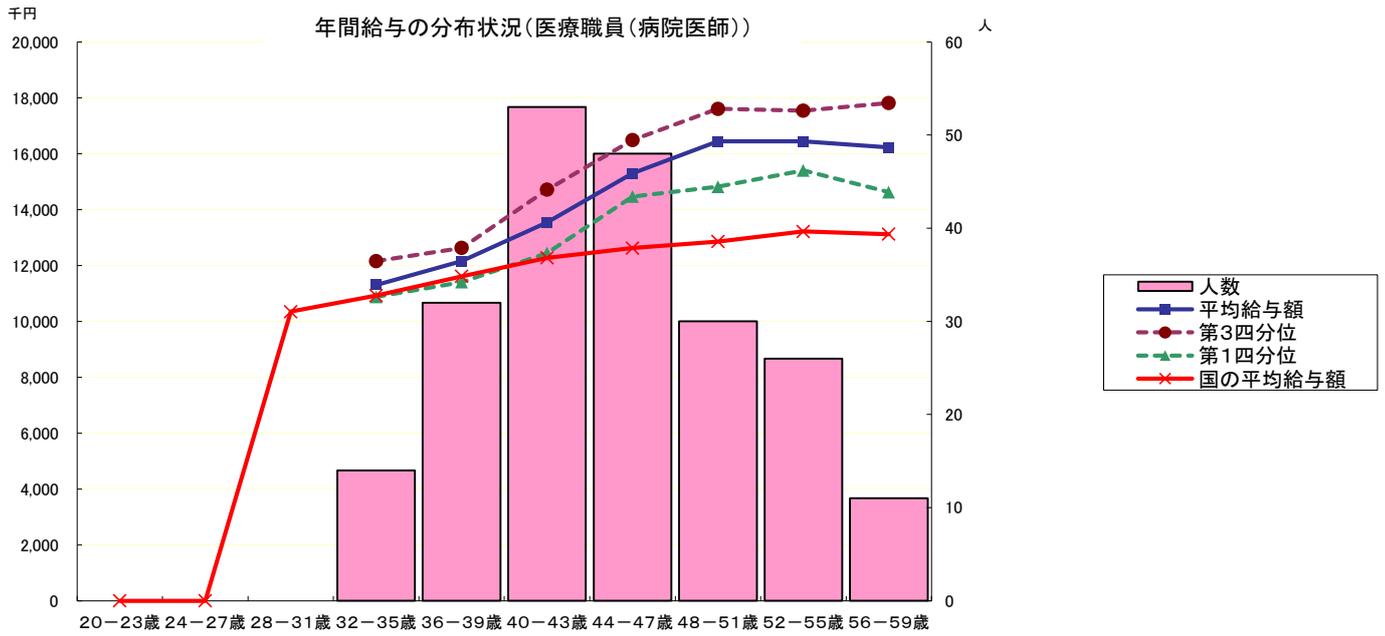
(事務・技術職員)



(研究職員)

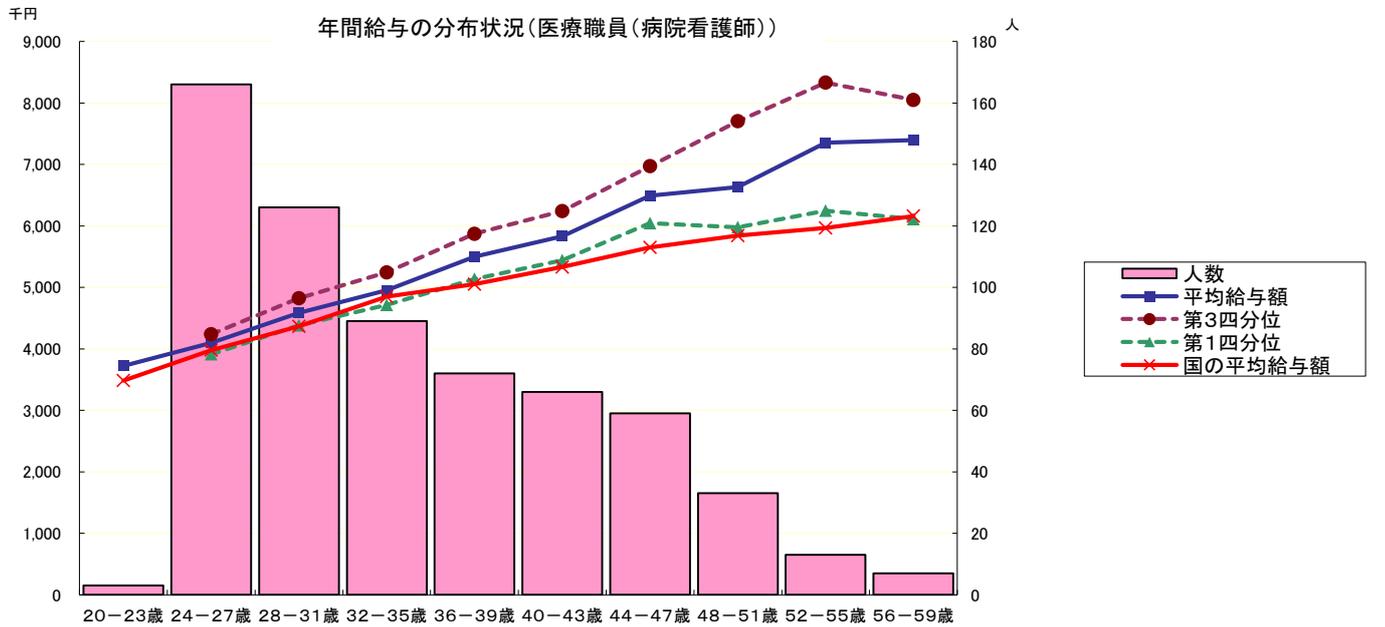


(医療職員(病院医師))



注1: 該当者が4人以下の年齢階層については第1・第3四分位の折れ線を表示していない。
 注2: 「20-23歳」、「24-27歳」、「28-31歳」の層は、該当者がいないため人数について表示していない。

(医療職員(病院看護師))



注1: 該当者が4人以下の年齢階層については第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

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))

(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
・地方課長	10	49.4	8,917	9,585～6,729
・地方係員	20	38.2	4,587	6,003～2,996

注: 本法人には、本部課長相当職及び本部係員相当職が置かれていないため、原則として「本部課長」及び「本部係員」を掲げるところを、代わりに「地方課長」及び「地方係員」を代表的職種として掲げた。

(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
・地方課長	35	48.3	10,154	12,285～7,304
・主任研究員	10	48.7	9,048	10,254～7,931
・研究員	28	39.5	6,497	8,273～4,832

注: 本法人には、本部課長相当職が置かれていないため、原則として「本部課長」を掲げるところ、代わりに「地方課長」を代表的職位として掲げた。

(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	年間給与額	
			平均	最高～最低
・診療科長	71	46.6	14,740	17,240～11,398
・医師	82	40.8	12,219	14,913～9,499

(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
・看護師長	36	48.2	7,578	8,329～5,985
・看護師	512	32.8	4,727	6,800～3,532

④ 賞与(平成26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)	54.7%	53.9%	54.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.3%	46.1%	45.8%
	最高～最低	49.3～43.3%	49.5～40.1%	49.4～42.3%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.4%	62.2%	62.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.6%	37.8%	37.3%
	最高～最低	41.2～25.6%	43.9～29.6%	42.3～29.2%

(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%	100.0～100.0%	100.0～100.0%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.2%	62.0%	62.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.8%	38.0%	37.4%
	最高～最低	45.4～34.8%	44.8～35.7%	45.1～35.3%

(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)	% 2.0	% 2.1	% 2.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.0	% 97.9	% 97.9
	最高～最低	% 100.0～35.0	% 100.0～36.0	% 100.0～35.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.0	% 61.9	% 62.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.0	% 38.1	% 37.6
	最高～最低	% 45.0～34.4	% 44.8～32.4	% 44.7～34.4

(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)	% 54.3	% 53.0	% 53.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.7	% 47.0	% 46.4
	最高～最低	% 52.7～36.5	% 52.3～37.4	% 52.5～37.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 61.8	% 61.2	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.2	% 38.8	% 38.5
	最高～最低	% 45.4～31.5	% 44.8～34.9	% 45.1～34.5

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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 101.2 ・年齢・地域勘案 94.4 ・年齢・学歴勘案 101.3 ・年齢・地域・学歴勘案 95.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人は、築地キャンパス及び柏キャンパスからなっており、築地キャンパスは東京都中央区に位置するため地域手当の支給割合が高くなること(国と同様に18%)、また、柏キャンパスについては、国と同様に6%支給地であるが、法人運営の医療研究上の一体化を推進してガバナンスの向上を図るための理由から医療研究連携加算9%が加算され、最終的な地域手当の支給割合が15%となり、どちらも高い支給割合となる。このため、当法人の地域手当の支給割合が国(行政職俸給表(一)適用職員)の全国平均(10.3%)よりも高くなり、これにより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、同一の地域でもって比較する地域勘案の要素が加わると、対国家公務員指数は、年齢・地域勘案で94.4、年齢・地域・学歴勘案で、95.1といずれも国よりも低い水準となっている。</p> <p>※国の割合は平成26年国家公務員給与実態調査結果より算出</p>
給与水準の妥当性の 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 11.7% (国からの財政支出額 68億円、支出予算の総額 582億円：平成26年度予算)</p> <p>【管理職の割合 30.8%(常勤職員数52名中16名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 53.8%(常勤職員数52名中28名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.0%】</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>平成26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、法人の事業所が東京であり、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>国の財政支出は、年額68億円であるが、管理職の割合や大学卒業者以上の高学歴者の割合といった理由から、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るものではないと考えられる。</p> <p>累積欠損額も0円であり、給与水準が国に比べて高いことが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られる。</p> <p>事務・技術職における管理職の割合は30.8%と、国の俸給の特別調整額対象者割合17.1%を上回っているが、これは事務職については新規採用者を厳しく抑制しているといった理由からである。</p> <p>大卒者以上の高学歴者の割合は53.8%と、国の50.9%と比較すると高くなっている。</p> <p>また、支出総額に占める給与、報酬支給割合は25.0%となっている。</p> <p>※国の割合は平成26年国家公務員給与実態調査結果より算出</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>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。</p>
講ずる措置	<p>平成27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26年度と同等にな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、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成27年度(平成28年度公表)までに対国家公務員指数が年齢勘案で概ね100以下となるよう努力していく。</p>

○研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 107.9 ・年齢・地域勘案 103.5 ・年齢・学歴勘案 107.8 ・年齢・地域・学歴勘案 103.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>事務・技術職同様、当法人の地域手当の支給割合が国(研究職俸給表適用職員)の全国平均(14.2%)よりも高いことに加え、国の初任給調整手当と同旨の医師手当について、医師免許を有する研究者の支給額が国よりも高い額を支給していること(築地月額200,800～60,500円、国の初任給調整手当は東京は一級地のため支給なし)から、給与水準が高くなっているものと考えられる。 ※国の割合は平成26年国家公務員給与実態調査結果より算出</p>
給与水準の妥当性の 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 11.7% (国からの財政支出額 68億円、支出予算の総額 582億円:平成26年度予算) 【管理職の割合 71.1%(常勤職員数97名中69名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 97.9%(常勤職員数97名中95名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.0%】 【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>平成26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、法人の事業所が東京であり、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>国の財政支出は、年額68億円であるが、管理職の割合や大学卒業者以上の高学歴者の割合といった理由から、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るものではないと考えられる。</p> <p>累積欠損額も0円であり、給与水準が国に比べて高いことが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られる。</p> <p>研究職員における管理職の割合は、71.1%と国の俸給の特別調整額対象者割合(76.6%)とほぼ同程度である。</p> <p>大卒者以上の高学歴者の割合は97.9%と、国の97.4%と比較すると同程度である。</p> <p>また、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は25.0%となっている。</p> <p>※国の割合は平成26年国家公務員給与実態調査結果より算出</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>地域、学歴を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから国民の皆様に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>
講ずる措置	<p>平成27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26年度と同等に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うえで、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成27年度(平成28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>

○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"> ・年齢勘案 116.7 ・年齢・地域勘案 120.7 ・年齢・学歴勘案 116.7 ・年齢・地域・学歴勘案 120.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国の初任給調整手当と同旨の医師手当について、医師免許を有する医師の支給額が国よりも高い額を支給していること(築地月額200,800～60,500円、国の初任給調整手当は東京は一級地のため支給なし)、また、調査対象の医師のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が62.7%(国の俸給の特別調整額対象者割合15.0%)を占めていることが、給与水準において国を上回っている理由であると考えられる。 ※国の割合は平成26年国家公務員給与実態調査結果より算出</p>
給与水準の妥当性の 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 11.7% (国からの財政支出額 68億円、支出予算の総額 582億円：平成26年度予算) 【管理職の割合 62.7%(常勤職員数220名中138名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数220名中220名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.0%】 【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>平成26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、これは、法人の事業所が東京であり、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>また、民間医療法人の医師の年間平均給与額は、15,897千円(平成25年度実施第19回医療経済実態調査(2年に1回査))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>国の財政支出は、年額68億円であるが、管理職の割合や大学卒業者以上の高学歴者の割合といった理由から、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るものではないと考えられる。</p> <p>累積欠損額も0円であり、給与水準が国に比べて高いことが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られる。</p> <p>病院医師における管理職の割合は62.7%と、国の俸給の特別調整額対象者割合15.0%を上回っているが、これは病院医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>また、支出総額に占める給与・報酬支給額割合は25.0%となっている。 ※国の割合は平成26年国家公務員給与実態調査結果より算出</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>平成27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26年度と同等に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、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成27年度(平成28年度公表)までに对国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね120以下となるよう努力していく。</p>

○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"> ・年齢勘案 107.5 ・年齢・地域勘案 104.1 ・年齢・学歴勘案 105.5 ・年齢・地域・学歴勘案 103.4
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>○専門性の高い看護師の確保と既に勤務している看護師のスキルアップを目的とした専門看護師手当を支給していること(理事長が指定する専門看護師又は認定看護師に対し、専門看護師月額5,000円、認定看護師月額3,000円、国に同等の手当なし)</p> <p>○調査対象の看護師のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者の割合が国よりも高いこと(当法人:6.7%、国の俸給の特別調整額対象者割合:0.9%)</p> <p>○事務・技術職同様、当法人の地域手当の支給割合が国(医療職俸給表(三)適用職員)の全国平均(4.3%)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>※国の割合は平成26年国家公務員給与実態調査結果より算出</p>
給与水準の妥当性の検証	<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 11.7% (国からの財政支出額 68億円、支出予算の総額 582億円:平成26年度予算)</p> <p>【管理職の割合 6.7%(常勤職員数623名中42名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 40.2%(常勤職員数623名中251名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.0%】</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>平成26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、法人の事業所が東京であり、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>国の財政支出は、年額68億円であるが、管理職の割合や大学卒業者以上の高学歴者の割合といった理由から、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るものではないと考えられる。</p> <p>累積欠損額も0円であり、給与水準が国に比べて高いことが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られる。</p> <p>病院看護師における管理職の割合は6.7%と、国の俸給の特別調整額対象者割合0.9%を上回っているが、これは病院看護師については診療体制に応じた適性な配置をしているといった理由からである。</p> <p>大卒者以上の高学歴者の割合40.2%と、国の2.4%と比較すると高くなっている。</p> <p>また、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は25.0%となっている。</p> <p>※国の割合は平成26年国家公務員給与実態調査結果より算出</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>地域、学歴を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから国民の皆様へ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>
講ずる措置	<p>平成27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26年度と同等に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等を総合的に考慮したうえで、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成27年度(平成28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>

○比較対象職員の状況

・研究職種

年俸制適用者以外にかかる①表(職種別支給状況)の任期付職員欄の28人及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員(副所長等)欄の3人、任期付職員(副所長等)欄の69人 計100人
100人の平均年齢46.8歳、平均年間給与額9,874千円

・医療職種(病院医師)

年俸制適用者以外にかかる①表(職種別支給状況)の任期付職員欄の82人及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員(院長等)欄の1人、任期付職員(副院長等)欄の138人 計221人
221人の平均年齢45.9歳、平均年間給与額14,624千円

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 205,556円 年間給与3,309,451円
- 35歳(本部課長補佐、配偶者・子1人)
月額 422,380円 年間給与6,711,544円
- 45歳(本部課長、配偶者・子2人)
月額 522,926円 年間給与8,373,688円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- 当法人においては、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、平成22年度より職員の業績を給与に反映している。
- ・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(基本年俸表適用職員を除く)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)
総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、総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	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 11,002,525	千円 11,739,876	千円 12,401,420	千円 12,755,722	千円 13,480,076
退職手当支給額 (B)	千円 552,521	千円 447,909	千円 614,816	千円 498,785	千円 446,839
非常勤役員等給与 (C)	千円 2,143,626	千円 2,918,266	千円 3,345,539	千円 3,491,462	千円 3,551,705
福利厚生費 (D)	千円 1,534,208	千円 1,739,239	千円 2,070,033	千円 2,116,875	千円 2,201,835
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 15,232,880	千円 16,845,290	千円 18,431,808	千円 18,862,844	千円 19,680,455

注：中期目標管理法及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

最広義人件費の主な増減要因等(金額817,611千円、対前年度比44.3%)

○給与、報酬等支給総額の主な増減要因(金額724,354千円、対前年度比5.7%)

- ・平成26年3月31日まで実施していた特例法に基づく国の給与削減を踏まえた引下げの廃止(230,487千円)
- ・良質な医療を効率的に提供していくため、看護師等の医療従事者(主に放射線技師、看護師)増員(423,000千円)
- ・平成26年人事院勧告に準じた給与規程改正(70,867千円)

○退職手当支給額の主な増減要因(金額▲51,946千円、対前年度比▲10.4%)

- ・定年退職者等の減(平成25年度10名、26年度4名)による退職手当支給額の減(▲120,532千円)
- ・その他退職者の増(平成25年度178名、26年度261名)による退職手当支給額の増(68,586千円)

○非常勤役員等給与の主な増減要因(金額60,243千円、対前年度比1.7%)

- ・非常勤理事1名増(420千円)
- ・良質な医療を効率的に提供していくため、非常勤看護師等の医療従事者(主に看護師)増員(59,823千円)

○福利厚生費の主な増減要因(金額84,960千円、対前年度比4.0%)

- ・職員数増加に伴う共済、社会保険料、健康診断費等事業主負担の増額(84,960千円)

○国家公務員の退職手当の支給水準引下等について(平成24年8月7日閣議決定)に基づく措置内容について

- ・官民の支給水準の均衡を図るために退職手当法上設けられている「調整率」を段階的に引下げることとし、現行100分の104であるのを、平成25年2月1日から同年9月30日の間100分の98に、平成25年10月1日から平成26年6月30日の間100分の92に、平成26年7月1日以降100分の87とした。

IV その他

記載なし