

様式 1 公表されるべき事項

国立研究開発法人国立がん研究センター(法人番号601005015219)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 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2,966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2,303人)

公表資料によれば、令和3年度の法人の長の年間報酬額は21,164千円である。理事(常勤)については18,389千円、理事(非常勤)については738千円、監事(非常勤)については1,400千円とある。

② 令和4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令和4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、国立研究開発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。
令和4年度における改定は行っていない。

理事

同上

理事
(非常勤)

非常勤役員の報酬は、日額60,000円に出勤した日数を乗じて得た金額を支給している。
令和4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	令和4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 20,851	千円 12,420	千円 5,947	千円 2,484 (地域手当)			
A理事	千円 18,081	千円 10,740	千円 5,143	千円 2,148 (地域手当) 50 (通勤手当)			
B理事 (非常勤)	千円 540	千円 540		千円 ()			
C理事 (非常勤)	千円 240	千円 240		千円 ()		R4.7.31	
D理事 (非常勤)	千円 300	千円 300		千円 ()	R4.10.1		
E理事 (非常勤)	千円 720	千円 720		千円 ()			
F理事 (非常勤)	千円 720	千円 720		千円 ()			
A監事 (非常勤)	千円 3,780	千円 3,780		千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 3,240	千円 3,240		千円 ()			

注:「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、先端医療開発センター、がん対策研究所などの各部門、2,000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とする他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研究センターの法人の長の報酬(令和3年度 21,164千円)と比較しても、その報酬水準は妥当なもの認められる。

また、当法人の令和3年度業務実績評価結果については、「Sが1項目、Aが1項目、Bが6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とする他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研究センターの理事の報酬(令和3年度 18,389千円)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、当法人の令和3年度業務実績評価結果については、「Sが1項目、Aが1項目、Bが6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とする他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、当法人の令和3年度業務実績評価結果については、「Sが1項目、Aが1項目、Bが6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(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、当法人の令和3年度業務実績評価結果については、「Sが1項目、Aが1項目、Bが6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令和3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。

4 役員の退職手当の支給状況(令和4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	前職
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
A理事	千円 該当者なし	年	月			
B理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
C理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
D理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
E理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
F理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
A監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
B監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

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 (非常勤)	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
A監事 (非常勤)	該当者なし
B監事 (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人の業績年俸においては、前年度の厚生労働大臣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(令和4年8月8日 勧告))

- ・国家公務員給与 405,049円
- ・民間給与 405,970円
(921円(0.23%))

ボーナスの支給に関しては令和3年度の業務実績評価結果で高水準だったため、人事院勧告を参考にせず、据え置きとした。

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:業績年俵

基本年俵表適用職員について、前年度の業務の実績を考慮の上、100分の80から100分の120の範囲内で定める割合を前年度の業績年俵に乗じた額を支給する。

・賞与:業績手当(業績反映部分)

常勤職員(基本年俵表適用職員を除く)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する。

・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する。

・基本給:昇給

常勤職員(任期付職員基本年俵表適用職員及び院長等基本年俵表適用職員を除く)の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行う。(但し、レジデント・看護補助の俸給表は対象外)

③ 給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

給与制度の内容

国立研究開発法人国立がん研究センター職員給与規程に則り、基本給、年俵及び手当(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、医療専門資格手当)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。

なお、令和4年度では、①最低賃金の引き上げに伴う事務助手(簡易作業員)の時間給単価の改正(1,050円→1,080円)、②人事院勧告を踏まえ、初任給など若年層に重点を置いた基本給の引上げを実施し、令和5年1月1日以降に在職する常勤職員を対象に、令和4年4月1日に遡って適用した(基本給の平均改定率 0.23%[921円])、③診療放射線技師レジデントの創設を実施している。

2 職員給与の支給状況

①-1 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和4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	1337	37.4	6,146	4,549	118	1,597
事務・技術	112	38	5,708	4,218	165	1,490
研究職種	28	41.9	7,023	5,240	95	1,783
副院長等	6	43.2	14,697	11,627	84	3,070
医療職種 (病院医師)	70	41.9	12,957	10,139	87	2,818
医療職種 (病院看護師)	732	35.3	5,617	4,115	95	1,502
技能職種 (看護補助者等)	10	52.3	6,192	4,487	167	1,705
医療職種 (医療技術職)	301	39.2	5,965	4,384	166	1,581
福祉職種 (児童指導員等)	8	41.8	5,641	4,104	179	1,537
専門技術職 (診療情報管理士等)	43	45	5,450	4,007	89	1,443
看護補助 (看護補助員)	7	27.6	4,031	2,988	238	1,043
技術研究職種 (医学物理士)	10	41.7	6,691	4,942	123	1,749
医師事務作業補助 (医師事務作業補助員)	10	40.2	4,251	3,119	113	1,132

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: 技能職種(看護補助者等)については、調理師、ボイラー技士等の職員である。

医療職種(医療技術職)については、薬剤師、放射線技師、検査技師、栄養士等の職員である。

福祉職種(児童指導員等)については、児童指導員、保育士、医療社会事業専門員等の職員である。

専門技術職については、診療情報管理士等の職員である。

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	266	38.4	7,419	5,843	84	1,556
事務・技術	3	43.5	5,203	3,836	172	1,367
研究職種	42	42.6	7,059	5,200	47	1,859
医療職種 (病院医師)	66	40.6	12,905	10,097	85	2,808
医療職種 (病院看護師)	27	47.3	6,507	4,756	87	1,751
技能職種 (看護補助者等)	3	36.2	5,067	3,815	284	1,252
医療職種 (医療技術職)	36	35.9	5,183	3,858	139	1,325
専門技術職 (診療情報管理士等)	12	40.8	4,723	3,508	117	1,215
看護補助 (看護補助員)	11	24.7	3,882	2,909	185	973
医師事務作業補助 (医師事務作業補助員)	5	29.3	4,031	2,960	163	1,071
レジデント	33	34.6	5,334	4,954	40	380
がん専門修練医	16	35.3	6,047	5,621	22	426
薬剤師レジデント	12	27.2	3,317	3,062	10	255
医学物理士レジデント	-	-	-	-	-	-
診療放射線技師レジデント	-	-	-	-	-	-

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(医療技術職)については、薬剤師、放射線技師、検査技師、栄養士等の職員である。

専門技術職については、診療情報管理士等の職員である。

注3: 医学物理士レジデント、診療放射線技師レジデントについては、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、区分以外は記載していない。

- ・「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。
- ・令和4年度を通じて在職し、かつ、令和5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。

①-2 職種別支給状況(年俸制適用者)

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	96	52.4	17,133	13,235	97	3,898
院長等	-	-	-	-	-	-
副院長等	-	-	-	-	-	-
副所長等	96	52.4	17,133	13,235	97	3,898
事務・技術	-	-	-	-	-	-

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:院長等、副所長、事務・技術については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、区分以外は記載していない。

注4:院長等については、院長等の職員である。

副院長等については、医療業務に従事するセンター長、副院長、部長等の職員である。

副所長等については、研究業務に従事するセンター長、副所長、部長等の職員である。

事務・技術については、理事長特任補佐等の職員である。

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	155	50.6	13,431	10,251	85	3,180
事務・技術	-	-	-	-	-	-
院長等	3	65.5	19,004	13,593	34	5,411
研究職種	10	43.7	9,408	7,292	41	2,116
副院長等	71	51.1	16,496	12,767	80	3,729
副所長等	65	50	10,851	8,123	100	2,728
任期付職員	6	55.8	9,016	6,779	95	2,237

注1: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2:副院長等については、医療業務に従事するセンター長、副院長、部長等の職員である。

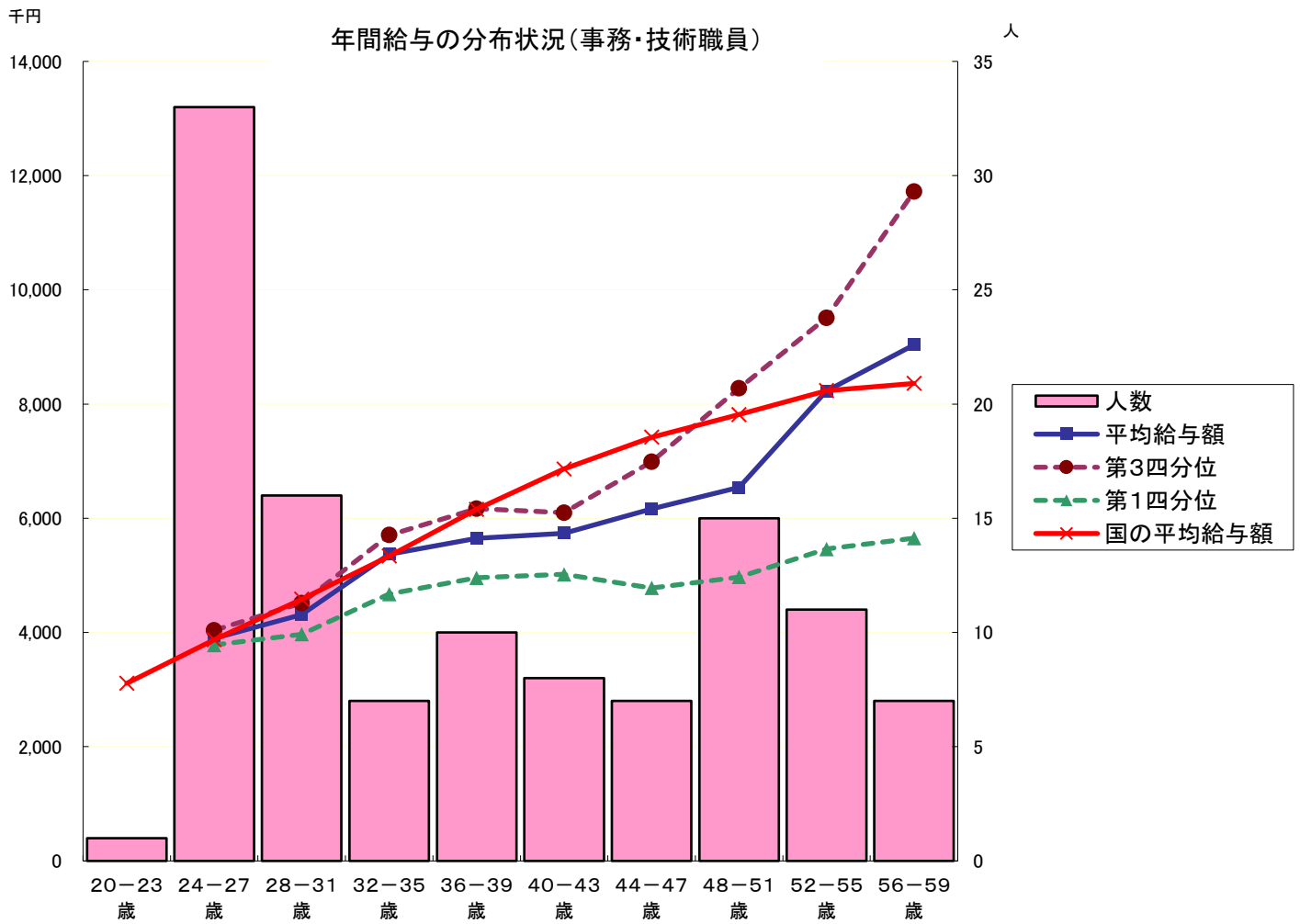
副所長等については、研究業務に従事するセンター長、副所長、部長等の職員である。

任期付職員については、研究員等の招へい型任期付職員である。

注3:事務・技術については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、区分以外は記載していない。

・「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ないため、欄を記載していない。
 ・令和4年度を通じて在職し、かつ、令和5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。

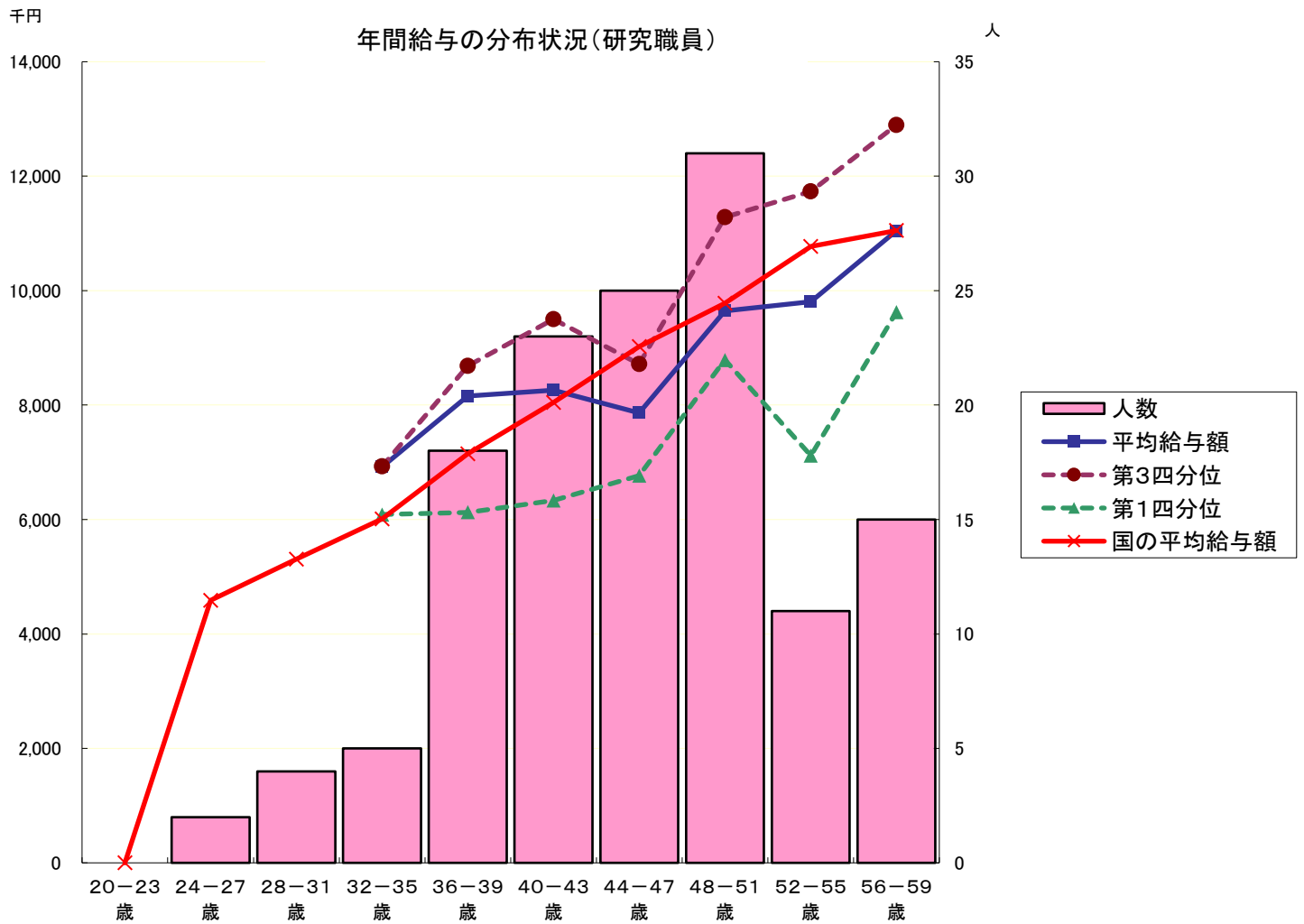
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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・第3四分位の折れ線を表示していない。

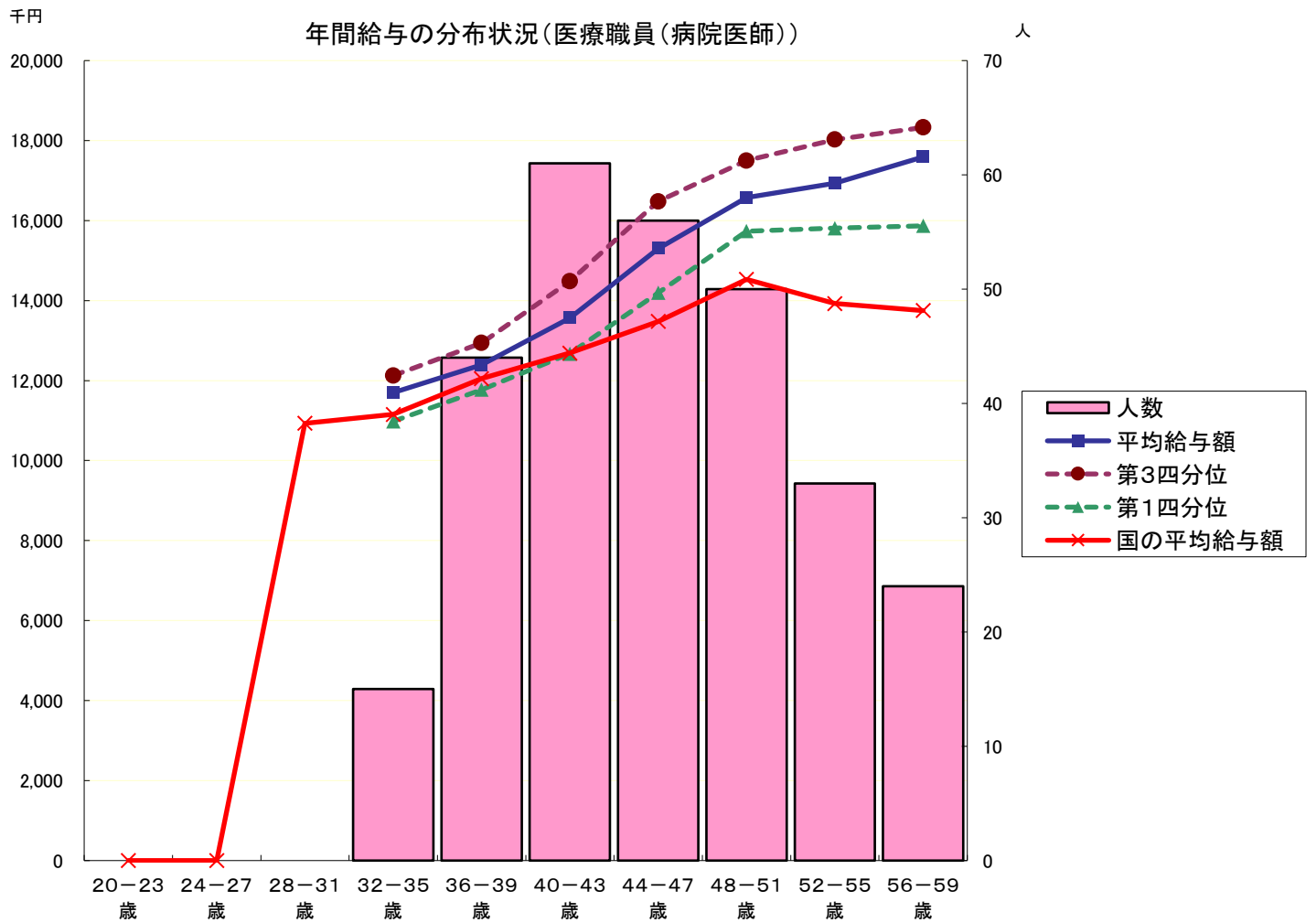
注3: 「20-23歳」の層は2人以下のため一部表示していない。



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。

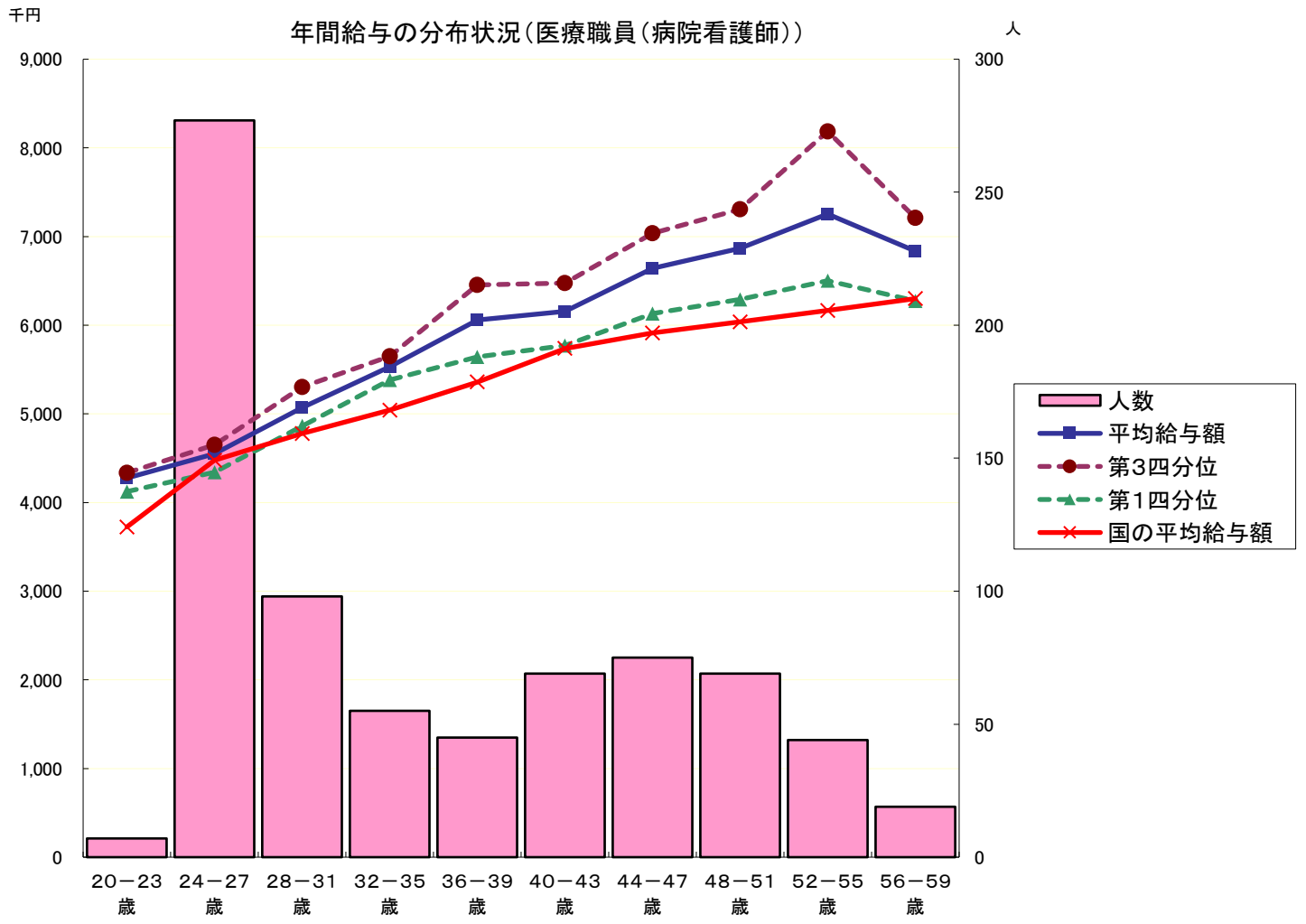
注2: 「20-23歳」の層は該当者がいないため、表示していない。

注3: 「24-27歳」の層は2人以下のため一部表示していない。



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、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	5	55.5	9,600	10,469～8,504
・地方係員	79	33.4	4,430	6,438～3,263

(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
・主任研究員	19	45.4	9,538	15,483～6,334
・研究員	66	42.3	6,887	9,553～5,074

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	152	51.6	16,768	22,581～13,020
・医師	136	41.3	12,846	16,361～10,350

注1:診療科長は医長を含む

(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	34	49.7	8,092	8,696～6,929
・副看護師長	92	43.4	6,658	7,985～5,367
・看護師	624	33.6	5,208	8,449～4,083

④ 賞与(令和4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)	% 47.9	% 50.9	% 49.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 52.1	% 49.1	% 50.5
	最高～最低	% 54.2～49.9	% 50.6～46.5	% 52.3～48.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.4	% 58.4	% 56
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.6	% 41.6	% 49
	最高～最低	% 52.8～37.0	% 48.2～30.8	% 48.9～36.6

(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)	% 2.1	% 2.2	% 2.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 97.9	% 97.8	% 97.9
	最高～最低	% 100.0～45.6	% 100.0～40.9	% 100.0～43.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.0	% 57	% 55.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47	% 43.0	% 44.9
	最高～最低	% 100.0～40.2	% 100.0～38.6	% 100.0～40.6

(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)	% 0.0	% 0.0	% 0.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 100	% 100.0	% 100
	最高～最低	% 100	% 100	% 100
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 52.3	% 57.2	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.7	% 42.8	% 45.2
	最高～最低	% 100.0～40.2	% 100.0～38.7	% 100.0～40.6

(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)	% 46.4	% 50.3	% 48.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 53.6	% 49.7	% 51.6
	最高～最低	% 56.0～50.7	% 52.3～47.3	% 54.1～49.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 53.2	% 58.0	% 55.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.8	% 42.0	% 44.3
	最高～最低	% 52.8～33.5	% 48.2～32.7	% 50.5～34.8

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 94.0 ・年齢・地域勘案 88.0 ・年齢・学歴勘案 93.5 ・年齢・地域・学歴勘案 87.8
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>【国からの財政支出について】 【管理職の割合】 16.5% (常勤職員数115名中19名) 【大卒以上の高学歴者の割合】 76.5% (常勤職員数115名中88名) 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 30.6% (令和3年度決算: 支出総額910億円、給与・報酬等支給総額279億円)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(令和3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、昨年度より低下していることから適切な取り組みが行われているものと考えられる。</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	対国家公務員指数は、国家公務員の給与等に準じている。当法人も支給の基準として、国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、法人の業務の実績等その他の事情を考慮して定められているため、令和5年度の対国家公務員指数は、令和4年度とほぼ同様となるが見込まれる。引続き適正な水準となるよう努力していく。

○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 98.8 ・年齢・地域勘案 99.1 ・年齢・学歴勘案 98.8 ・年齢・地域・学歴勘案 99.2
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>【国からの財政支出について】</p> <p>【管理職の割合】 51.1% (常勤職員数135名中69名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 97.7% (常勤職員数135名中132名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 30.6% (令和3年度決算: 支出総額910億円、給与・報酬等支給総額279億円)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(令和3年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>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)</p> <p>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>対国家公務員指数は、国家公務員の給与等に準じている。当法人も支給の基準として、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、国立研究開発法人の業務の実績等その他の事情を考慮して定められているため、令和5年度の対国家公務員指数は、令和4年度とほぼ同等になることが見込まれる。</p> <p>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、令和5年度(令和6年度公表)以降も引続き適正な水準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 112.6 ・年齢・地域勘案 119.2 ・年齢・学歴勘案 112.6 ・年齢・地域・学歴勘案 119.2
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209,600～60,500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55.1%(国の俸給の特別調整額対象者割合は38.7%)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。 ※国の割合は令和4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】 【管理職の割合】 55.1%(常勤職員数303名中167名) 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 30.6% (令和3年度決算:支出総額910億円、給与・報酬等支給総額279億円) 【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(令和3年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>令和4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。 また、民間医療法人の医師の年間平均給与額は、13,147千円(令和3年度実施第23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。 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。 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。 病院医師における管理職の割合は58.4%と、国の俸給の特別調整額対象者割合38.7%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。 ※国の割合は令和4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。 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>対国家公務員指数は、国家公務員の給与等に準じている。当法人も支給の基準として、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、国立研究開発法人の業務の実績等その他の事情を考慮して定められているため、令和5年度の対国家公務員指数は、令和4年度とほぼ同等となることが見込まれる。 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、令和4年度(令和5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110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 107.9 ・年齢・地域勘案 104.4 ・年齢・学歴勘案 103.3 ・年齢・地域・学歴勘案 103.7
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:5.5%、国の俸給の特別調整額対象者割合:0.5%)</p> <p>事務・技術職員同様、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(5.9%)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>※国の割合は令和4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】</p> <p>【管理職の割合】 5.5%(常勤職員数758名中42名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 60.0%(常勤職員数758名中455名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 30.6% (令和3年度決算:支出総額910億円、給与・報酬等支給総額279億円)</p> <p>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額(計上なし)(令和3年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>令和4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>管理職の割合や大学卒業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5.5%と、国の俸給の特別調整額対象者割合0.5%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は60.0%と、国の6.9%と比較すると高くなっている。</p> <p>※国の割合は令和4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>対国家公務員指数は、国家公務員の給与等に準じている。当法人も支給の基準として、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、国立研究開発法人の業務の実績等その他の事情を考慮して定められているため、令和5年度の対国家公務員指数は、令和4年度とほぼ同等となることが見込まれる。</p> <p>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、令和5年度(令和6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>

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 218,640円 年間給与3,607,560円
- 35歳(本部課長補佐)
月額 412,780円 年間給与6,702,096円
- 50歳(本部課長)
月額 522,100円 年間給与8,555,070円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

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)

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	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 14,614,298	千円 15,435,588	千円 17,057,741	千円 19,146,799	千円 20,293,090	千円 20,878,635	千円 21,713,844
退職手当支給額 (B)	千円 468,113	千円 498,483	千円 343,903	千円 418,993	千円 471,218	千円 517,241	千円 535,238
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,157,894	千円 4,302,814	千円 4,359,944	千円 3,287,313	千円 3,372,050	千円 3,372,050	千円 3,005,670
福利厚生費 (D)	千円 2,583,974	千円 2,730,293	千円 2,820,182	千円 2,936,153	千円 3,330,954	千円 3,367,778	千円 3,549,238
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 21,824,279	千円 22,967,178	千円 24,581,770	千円 25,789,258	千円 27,467,312	千円 28,135,704	千円 28,803,990

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835,209千円、対前年度比104.0%)
 - ・診療放射線技師レジデントの創設
 - ・最低賃金の引き上げに伴う事務助手(簡易作業)の時間給単価の改正(1,050円→1,080円)
 - ・人事院勧告を踏まえ、初任給など若年層に重点を置いた基本給の引上げを実施し、令和5年1月1日以降に在職する常勤職員を対象に、令和4年4月1日に遡って適用した(基本給の平均改定率 0.23%[921円])。
- 退職手当支給額の主な増減要因(金額17,997千円、対前年度比102.5%)
 - ・退職(手当支給)者数の増加(令和3年度247人 令和4年度289人)
- 福利厚生費の主な増減要因(金額181,460千円、対前年度比105.4%)
 - ・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
 - ・雇用保険料率の改定による事業主負担の増額

Ⅳ その他

特になし