

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2,949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2,332人)

公表資料によれば、令和4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18,392千円、理事(非常勤)については555千円、監事(非常勤)については2,010千円とある。

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5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5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 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 ()	千円 ()		R6.3.31	
C理事 (非常勤)	千円 660	千円 660	千円 ()	千円 ()			
D理事 (非常勤)	千円 660	千円 660	千円 ()	千円 ()	R5.4.1		
E理事 (非常勤)	千円 660	千円 660	千円 ()	千円 ()	R5.4.1		
A監事 (非常勤)	千円 3,780	千円 3,780	千円 ()	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 3,660	千円 3,660	千円 ()	千円 ()			

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

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4年度 21,164千円)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4年度業務実績評価結果については、「Sが3項目、Aが3項目、Bが2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4年度 18,392千円)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4年度業務実績評価結果については、「Sが3項目、Aが3項目、Bが2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(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認められる。

また、当法人の令和4年度業務実績評価結果については、「Sが3項目、Aが3項目、Bが2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認められる。

また、当法人の令和4年度業務実績評価結果については、「Sが3項目、Aが3項目、Bが2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。

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)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	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 (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					

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

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5年8月7日 勧告))

- ・国家公務員給与 404,015円
- ・民間給与 407,884円
(3,869円(0.96%))

ボーナスの支給に関しては、人事院勧告と同月数のため、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、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俸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。(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5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、医療専門資格手当、臨床研究支援認定手当)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5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(1,080円→1,120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、役員報酬を除く全俸給表の引上げを実施し、令和6年1月1日以降に在職する常勤職員を対象に、令和5年4月1日に遡って適用した(基本給の平均改定率 0.96% [3,869円])、③新たに臨床研究支援認定手当を創設した。

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	1292	37.2	6,971	5,361	124	1,610
事務・技術	100	37.3	6,802	5,163	204	1,639
研究職種	7	47.9	7,400	5,465	76	1,935
医療職種 (病院医師)	46	43.1	15,655	12,740	89	2,915
医療職種 (病院看護師)	748	35.4	6,679	5,123	97	1,556
技能職種 (看護補助者等)	7	54.7	6,637	4,945	161	1,692
医療職種 (医療技術職)	293	39.2	6,817	5,213	164	1,604
福祉職種 (児童指導員等)	8	42.6	7,001	5,314	168	1,687
専門技術職 (診療情報管理士等)	46	44.5	6,056	4,587	131	1,469
看護補助 (看護補助員)	8	35.4	3,548	3,095	194	453
技術研究職種 (医学物理士)	6	40.8	8,289	6,323	104	1,966
医師事務作業補助 (医師事務作業補助員)	23	30.6	4,448	3,310	190	1,138

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。

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
------	---	---	----	----	----	----

注1: 在外職員については、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。

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	220	37.2	8,444	6,923	100	1,521
事務・技術						
研究職種	47	41.7	7,937	6,103	76	1,834
医療職種 (病院医師)	49	40.5	15,325	12,503	101	2,822
医療職種 (病院看護師)	5	42.6	6,896	5,210	96	1,686
医療職種 (医療技術職)	35	35.4	6,149	4,747	187	1,402
福祉職種 (児童指導員等)	3	30	5,719	4,468	181	1,251
専門技術職 (診療情報管理士等)	9	35.1	4,815	3,665	176	1,150
看護補助 (看護補助員)						
医師事務作業補助 (医師事務作業補助員)	15	34.9	4,482	3,329	153	1,153
レジデント	41	33.5	6,605	6,214	39	391
がん専門修練医	6	34.3	7,558	7,115	0	443
薬剤師レジデント	10	27.4	4,005	3,740	32	265
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: 事務・技術、看護補助、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。

<ul style="list-style-type: none"> ・「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5年度を通じて在職し、かつ、令和6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)

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	162	52.1	16,474	12,735	95	3,739
院長等						
副院長等	136	52.1	17,461	13,575	95	3,886
副所長等	26	52.6	11,313	8,347	95	2,966
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、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	76	48.8	12,054	9,250	131	2,804
事務・技術						
院長等						
副院長等	20	49.8	16,687	12,984	109	3,703
副所長等	49	47.6	10,629	8,089	137	2,540
任期付職員	7	54	8,796	6,718	157	2,078

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。

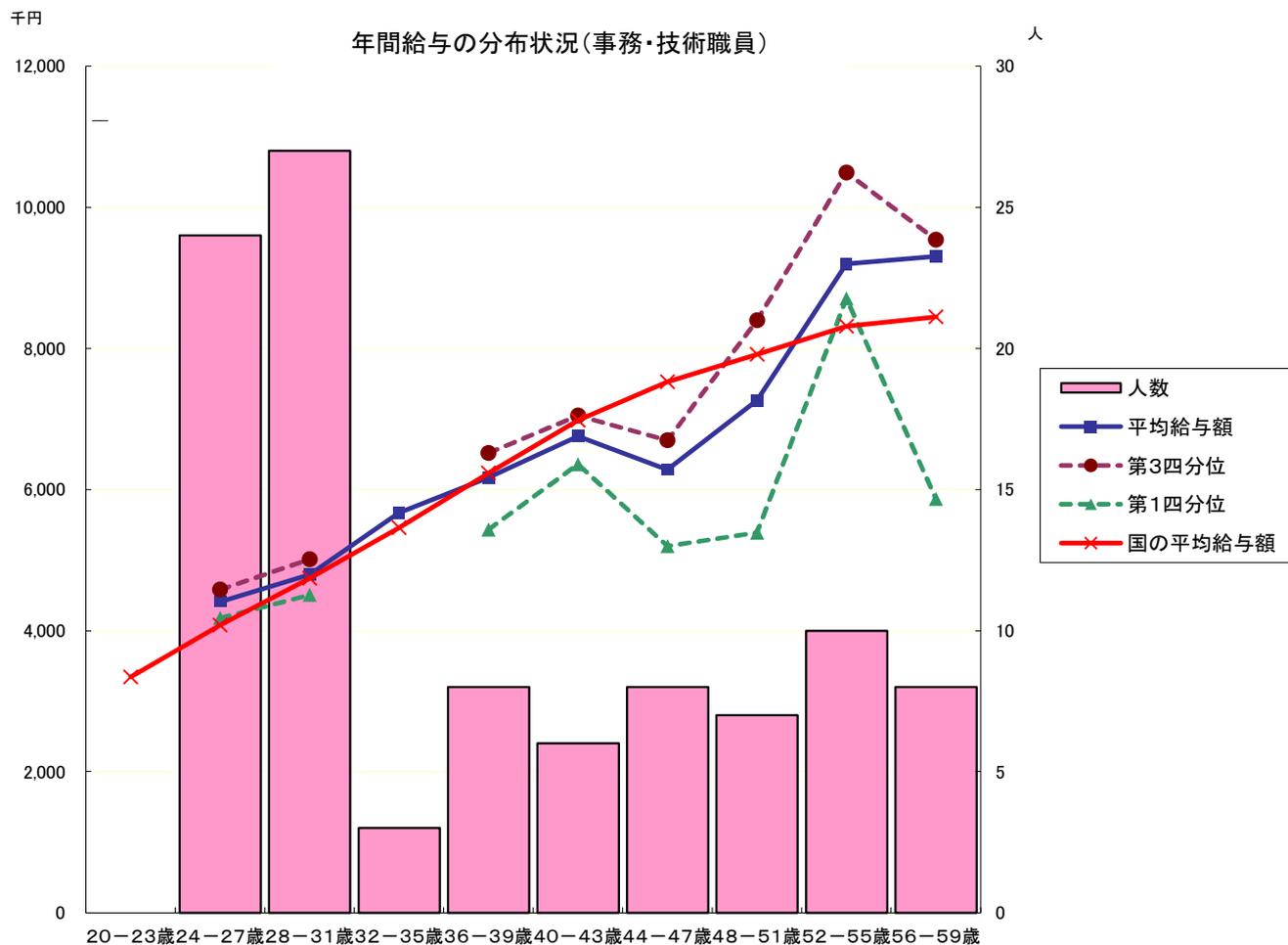
副所長等については、研究業務に従事するセンター長、副所長、部長等の職員である。

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、院長等については、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5年度を通じて在職し、かつ、令和6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。

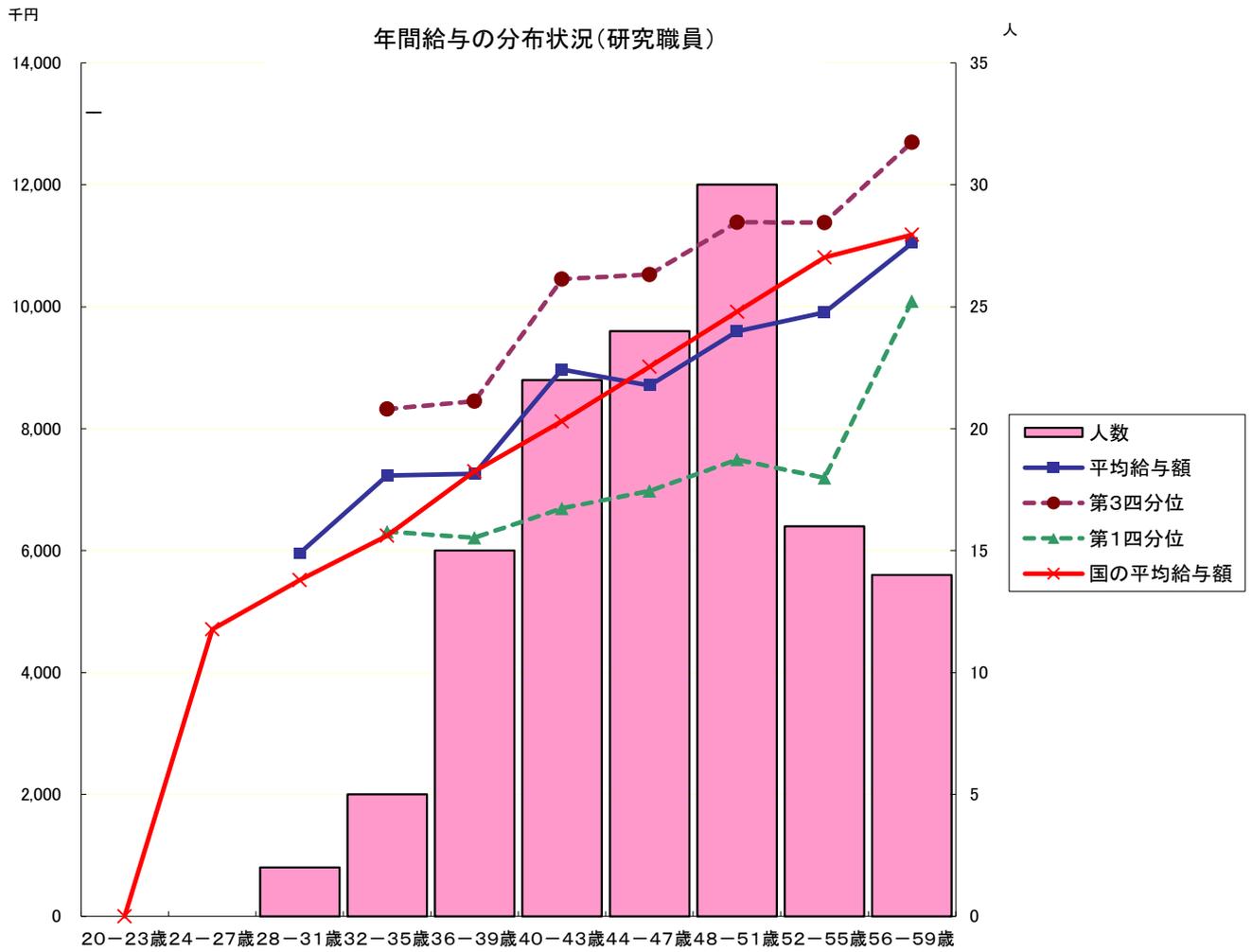
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、付職任期員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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。

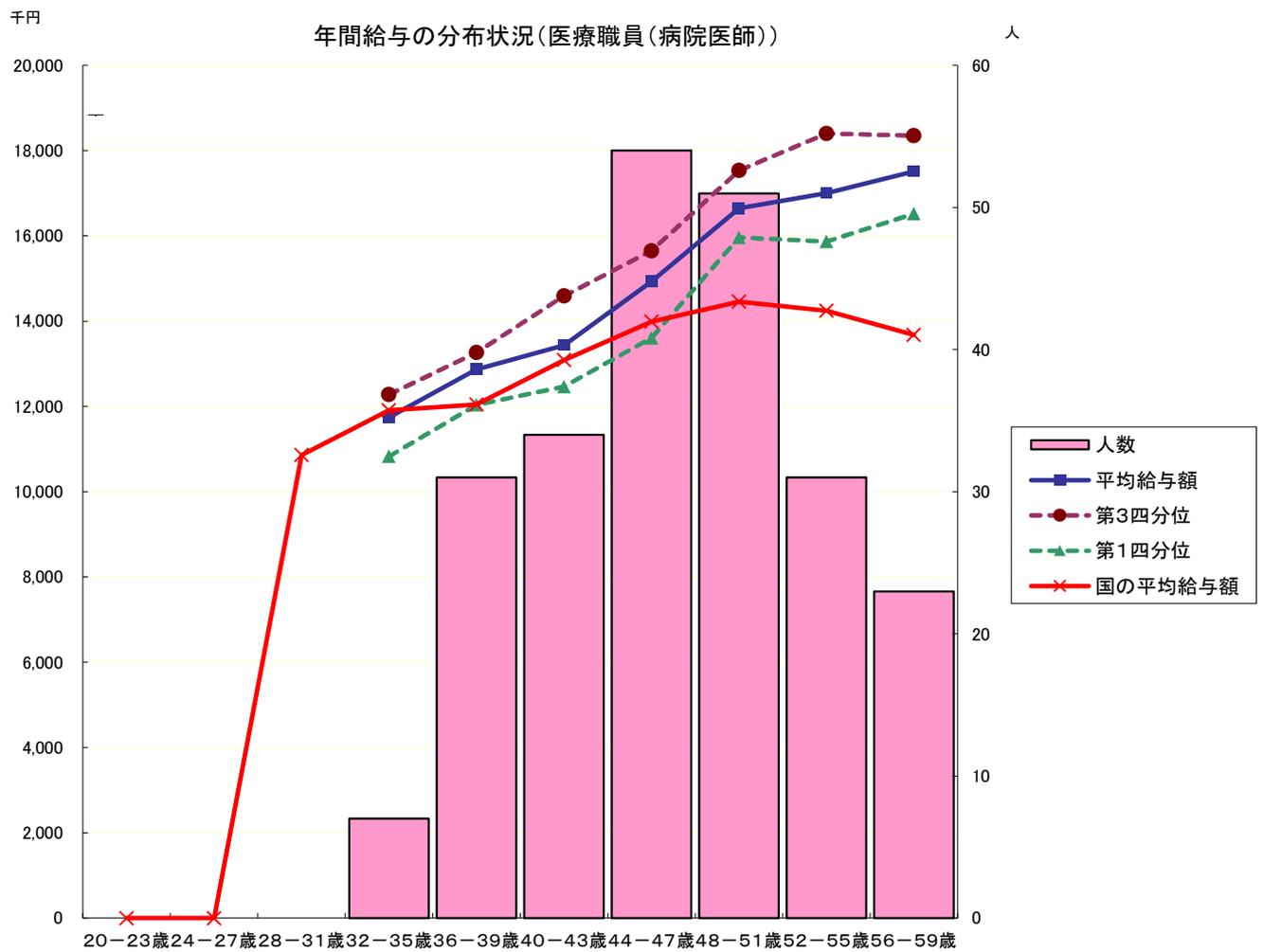
注2: 該当者が4人以下の年齢階層については第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

注3: 「20-23歳」の層は該当者がいないため、表示していない。



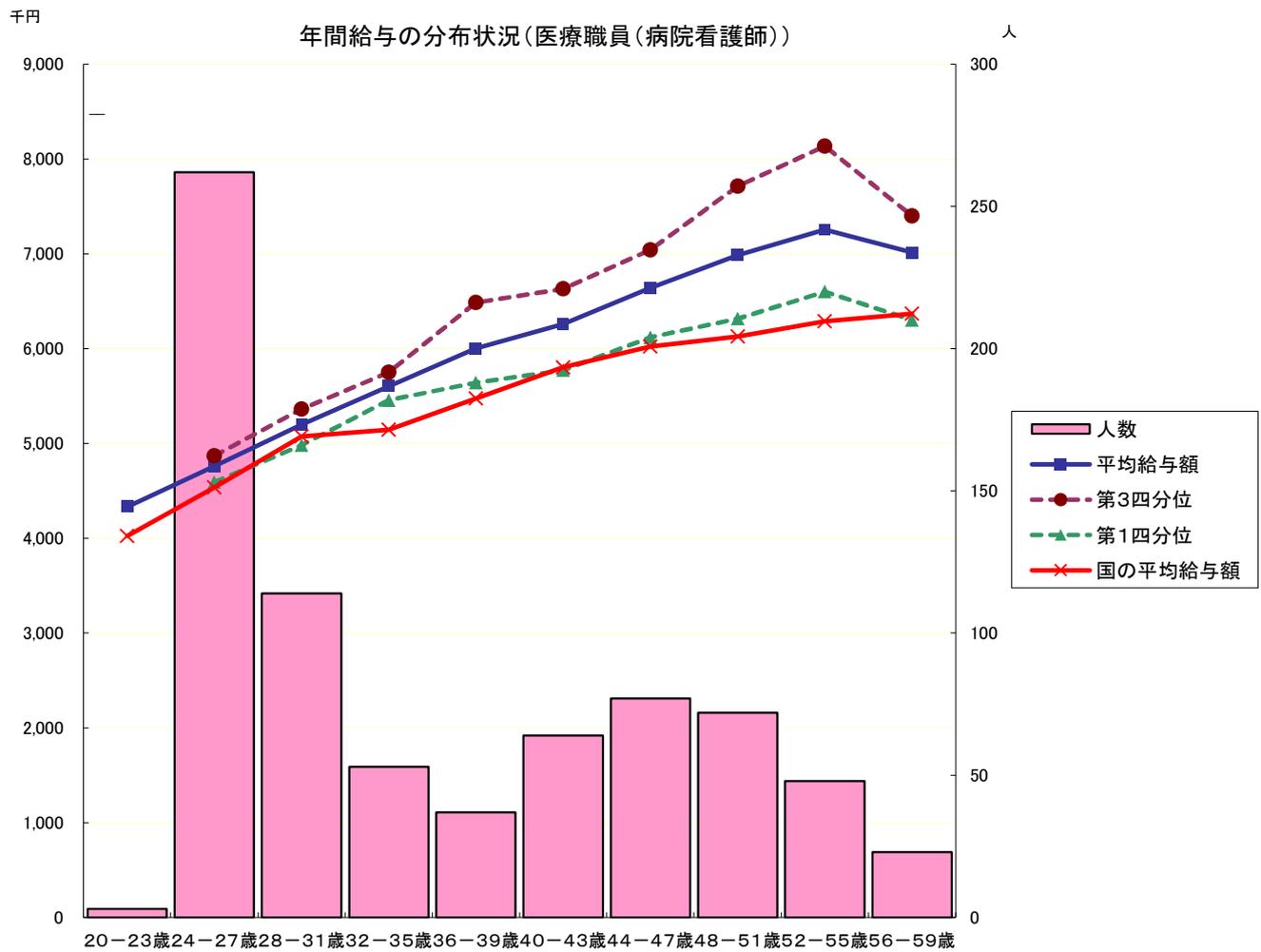
注1: 該当者が4人以下の年齢階層については第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

注2: 「20-23歳」、「24-27歳」の層は該当者がいないため、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。



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	8	56.0	9,130	9,610～7,964
・地方係員	55	30.9	4,697	5,983～3,994

(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	11	46.9	9,026	11,022～6,937
・研究員	53	43.0	7,045	9,621～5,761

注1: 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	151	51.9	16,774	23,344～12,979
・医師	95	42.3	13,075	15,996～10,426

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	43	49.7	8,001	8,696～6,190
・副看護師長	98	43.5	6,703	7,898～5,131
・看護師	602	33.5	5,322	7,282～4,193

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))

(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	% 50.8	% 49.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 52.1	% 49.2	% 50.6
	最高～最低	% 54.0～50.2	% 50.7～46.9	% 52.3～48.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.8	% 57.5	% 55.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.2	% 42.5	% 44.2
	最高～最低	% 52.7～39.8	% 48.3～36.0	% 49.5～37.8

(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
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100	% 100	% 100
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.2	% 57.8	% 56.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.8	% 42.2	% 43.9
	最高～最低	% 52.2～42.8	% 48.0～38.8	% 48.6～40.8

(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)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100	% 100	% 100
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.3	% 58.1	% 56.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.7	% 41.9	% 43.7
	最高～最低	% 52.7～43.1	% 48.0～35.2	% 48.9～39.9

(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)	% 46.7	% 50.3	% 48.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 53.3	% 49.7	% 51.4
	最高～最低	% 55.6～43.7	% 52.4～39.7	% 53.9～41.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 53.6	% 57.7	% 55.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.4	% 42.3	% 44.3
	最高～最低	% 52.7～41.6	% 48.1～33.4	% 50.3～38.0

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 101.6 ・年齢・地域勘案 95.9 ・年齢・学歴勘案 101.4 ・年齢・地域・学歴勘案 96.0
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>年齢勘定および年齢・学歴勘定では、国を上回る水準であるが、これは当法人の年齢階層において24歳以下の対象職員がおらず、5つの階層において平均年齢より後半に偏りがあるため、相対的に基本給額が増加している。また、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が20.8%（国の俸給の特別調整額対象者割合は18.0%）を占めている。さらに当法人の地域手当の支給割合が国（行政職基本給表（一）適用職員）の全国平均（12.0%）よりも高く、地域手当は基本給額、扶養手当および役職手当を合計した支給割合を乗じ支給することから、給与額の底上げに繋がり、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。</p> <p>※国の割合は令和5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】 20.8%（常勤職員数101名中21名） 【大卒以上の高学歴者の割合】 79.2%（常勤職員数101名中80名） 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 29.9% （令和4年度決算：支出総額948億円、給与・報酬等支給総額283億円） 【累積欠損額について】 累積欠損額（計上なし）（令和4年度決算）</p> <p>（法人の検証結果） 年齢勘定および年齢・学歴勘定では国を上回る水準であるが、年齢・地域・学歴勘定においては国家公務員よりも低い水準であ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） 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>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6年度の対国家公務員指数は、令和5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。</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 99.2 ・年齢・地域勘案 99.4 ・年齢・学歴勘案 99.1 ・年齢・地域・学歴勘案 99.5
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>【国からの財政支出について】 【管理職の割合】 58.1% (常勤職員数129名中75名) 【大卒以上の高学歴者の割合】 98.4% (常勤職員数129名中127名) 【支出総額に占める給与・報酬等給総額の割合】 29.9% (令和4年度決算: 支出総額948億円、給与・報酬等支給総額283億円) 【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(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>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6年度の対国家公務員指数は、令和5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6年度(令和7年度公表)以降も引き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 111.8 ・年齢・地域勘案 117.3 ・年齢・学歴勘案 111.8 ・年齢・地域・学歴勘案 117.3
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62.2%(国の俸給の特別調整額対象者割合は40.8%)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5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】 62.2%(常勤職員数251名中156名) 【支出総額に占める給与・報酬等給総額の割合】 29.9% (令和4年度決算:支出総額948億円、給与・報酬等支給総額283億円) 【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(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、これは、法人の事業所が東京である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、14,493千円(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。 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62.2%と、国の俸給の特別調整額対象者割合40.8%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5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6年度の対国家公務員指数は、令和5年度とほぼ同等となるが見込まれる。 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 108.0 ・年齢・地域勘案 106.3 ・年齢・学歴勘案 108.7 ・年齢・地域・学歴勘案 106.3
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が7.04%(国の俸給の特別調整額対象者割合は1.37%)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。</p> <p>※国の割合は令和5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】 7.04%(常勤職員数753名中53名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 61.0%(常勤職員数753名中459名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等給総額の割合】 29.9%</p> <p>(令和4年度決算:支出総額948億円、給与・報酬等支給総額283億円)</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、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7.04%と、国の俸給の特別調整額対象者割合1.37%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り、また、大卒者以上の高学歴者の割合は61.0%と、国の8.1%と比較すると高くなっている。</p> <p>※国の割合は令和5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>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。</p> <p>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>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6年度の対国家公務員指数は、令和5年度とほぼ同等となることを見込まれる。</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6年度(令和7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	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 20,878,635	千円 21,713,844	千円 22,015,874	千円
退職手当支給額 (B)	千円 517,241	千円 535,238	千円 682,706	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,372,050	千円 3,005,670	千円 2,964,238	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,367,778	千円 3,549,238	千円 3,615,946	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 28,135,704	千円 28,803,990	千円 29,278,764	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

- 最広義人件費の主な増減要因等(金額474,774千円、対前年度比101.6%)
 - ・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(1,080円→1,120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、役員報酬を除く全俸給表の引上げを実施し、令和6年1月1日以降に在職する常勤職員を対象に、令和5年4月1日に遡って適用した(基本給の平均改定率 0.96% [3,869円])。
- 退職手当支給額の主な増減要因(金額147,468千円、対前年度比127.6%)
 - ・退職(手当支給)者数の増加(令和4年度289人 令和5年度296人)
- 福利厚生費の主な増減要因(金額66,708千円、対前年度比101.9%)
 - ・職員の給与支給額増加に伴う共済、社会保険料、健康診断費等事業主負担の増額

Ⅳ その他

特になし