

# 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 平成25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

#### 役員報酬への業績反映の状況について

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どころ、社会情勢等を総合的に勘案して去年と同水準とした。

#### 法人の長の報酬水準の妥当性について

##### 【法人の判断】

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。

なお、研究開発を主要な業務をする他NC法人の長の報酬水準についても概ね当法人と同程度である。

こうした職務内容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。

##### 【主務大臣の検証結果】

理事長の職務内容の特性や他法人の報酬水準との比較を勘案すると、妥当な報酬水準であると考えられる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

平成23年人事院勧告に準拠し、指定職俸給表引下げ改定(△0.23%)に相当する基本年俸額(月例年俸額及び業績年俸額)の引下げを行い、併せて平成23年4月から規程改定日の前日までに相当する期間の減額調整(△0.37%)を行った。(平成24年5月1日改定)

国家公務員給与に関する臨時特例法に基づく給与減額支給措置に相当する特例措置を定め、月例年俸、地域手当及び業績年俸の支給額から9.77%に相当する額を引き続き減じた。(平成26年3月31日まで)

理事

同上。

理事(非常勤)

なし。

監事(非常勤)

なし。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	18,419	11,423	4,520	420 (単身赴任手当) 2,056 (地域手当)			※
A理事	15,666	9,875	3,907	106 (通勤手当) 1,777 (地域手当)			
B理事	15,559	9,875	3,907	1,777 (地域手当)			
C理事 (非常勤)	780	780	0	0 ( )			
D理事 (非常勤)	540	540	0	0 ( )			
E理事 (非常勤)	600	600	0	0 ( )			
A監事 (非常勤)	3,780	3,780	0	0 ( )			
B監事 (非常勤)	1,680	1,680	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 役員の退職手当の支給状況(平成25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	
A理事						該当者なし	
B理事						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	
A監事 (非常勤)						該当者なし	
B監事 (非常勤)						該当者なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「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。

## 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

中期計画における人事に関する計画として、「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については、医療を取り巻く状況の変化に応じて柔軟に対応するとともに、経営に十分配慮する。特に、医師・看護師不足に対する確保対策を引き続き推進するとともに離職防止や復職支援の対策を講じる。」こととしており、当該計画に基づき、安全で良質な医療の提供に支障が生じないよう適正な人員配置に努める。

#### 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	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。

#### ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

##### ○基本給月額及び賞与の引き下げ〔H24.5.1、H24.9.1〕

- ・国の人事院勧告を踏まえ、基本給月額(平均0.23%)の引き下げを行った。(H24.5.1)
- ・特例法に基づく国の給与削減を踏まえ基本給月額(9.77%)、役職手当(10%)、業績手当(9.77%)の引き下げを引き続き行った。(平成26年3月31日まで)

##### ○地域手当の引き上げ〔H25.4.1〕

- ・中央病院と東病院における地域手当格差について、法人運営の一体化を推進してガバナンスの更なる向上を図るため東病院の地域手当の9%引き上げを行った。

## 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	平成25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 806	歳 36.2	千円 5,313	千円 4,025	千円 103	千円 1,288
事務・技術	人 43	歳 43.9	千円 6,903	千円 5,271	千円 180	千円 1,632
医療職種 (病院看護師)	人 615	歳 34	千円 5,043	千円 3,816	千円 81	千円 1,227
技能職種 (看護補助者等)	人 26	歳 51.1	千円 5,782	千円 4,390	千円 154	千円 1,392
医療職種 (医療技術職)	人 117	歳 41.5	千円 6,051	千円 4,589	千円 174	千円 1,462
福祉職種 (児童指導員等)	人 3	歳 34.8	千円 5,358	千円 4,079	千円 180	千円 1,279
専門技術職	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

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:「研究職種」、「医療職種(病院医師)」、「教育職種(高等専門学校教員)」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。

注3:専門技術職については、該当者が2人以下のため、個人の情報が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25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 37.5	千円 7,787	千円 6,185	千円 131	千円 1,602
事務・技術	人 3	歳 40.2	千円 4,463	千円 3,400	千円 142	千円 1,063
研究職種	人 26	歳 38.3	千円 6,362	千円 4,816	千円 134	千円 1,546
医療職種 (病院医師)	人 85	歳 40.6	千円 12,126	千円 9,873	千円 86	千円 2,253
医療職種 (病院看護師)	人 9	歳 44.2	千円 5,824	千円 4,444	千円 178	千円 1,380
医療職種 (医療技術職)	人 88	歳 33.8	千円 4,627	千円 3,547	千円 159	千円 1,080
福祉職種 (児童指導員等)	人 3	歳 32.8	千円 4,193	千円 3,235	千円 289	千円 958
専門技術職	人 5	歳 36.5	千円 4,708	千円 3,597	千円 200	千円 1,111

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。

- ・「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。
- ・平成25年度を通じて在職し、かつ、平成26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)

区分	人員	平均年齢	平成25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 1	歳	千円	千円	千円	千円
副所長等	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

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: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25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 12,943	千円 10,321	千円 108	千円 2,622
院長等	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
副院長等	人 132	歳 48.9	千円 14,955	千円 12,062	千円 100	千円 2,893
副所長等	人 73	歳 48.8	千円 10,105	千円 7,837	千円 108	千円 2,268
任期付職員	人 13	歳 46.9	千円 8,310	千円 6,537	千円 190	千円 1,773

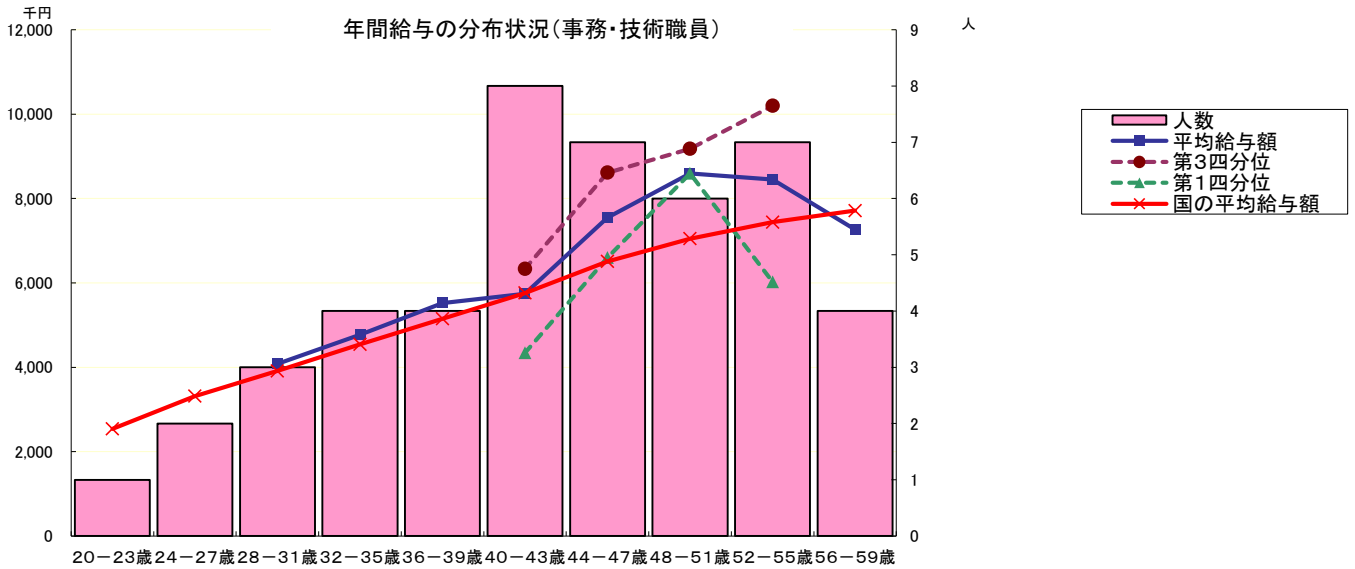
注1:上記職種以外の職種については、該当する職員がないため、欄を記載していない。

注2:院長等については、該当者が2人以下のため、個人の情報が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。

- ・「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。
- ・平成25年度を通じて在職し、かつ、平成26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、⑤まで同じ。〕

(事務・技術職員)



注1:20-23歳における該当者が2名以下のため、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、平均給与額の折れ線を表示していない。

注2:24-27歳における該当者が2名以下のため、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、平均給与額の折れ線を表示していない。

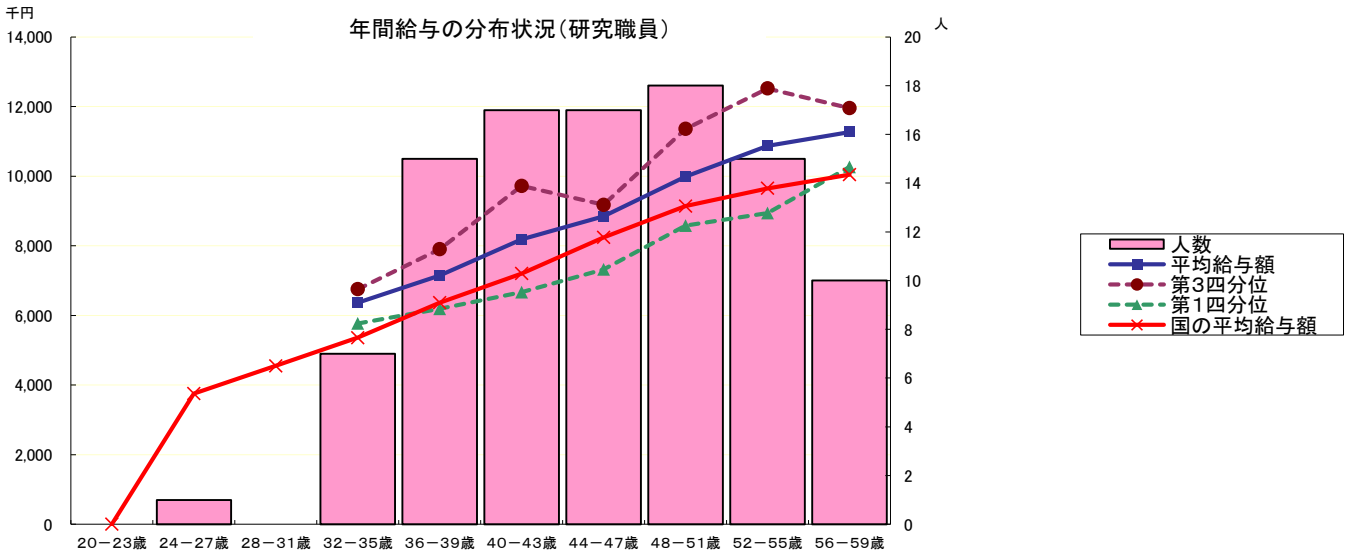
注3:該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

注: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。

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1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
・地方課長	12	48.3	8,470	9,184	8,801	9,184	9,184
・地方係員	15	37.3	4,475	5,882	5,016	5,882	5,882

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)



注1:24-27歳における該当者が2名以下のため、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、平均給与額の折れ線を表示していない。

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。

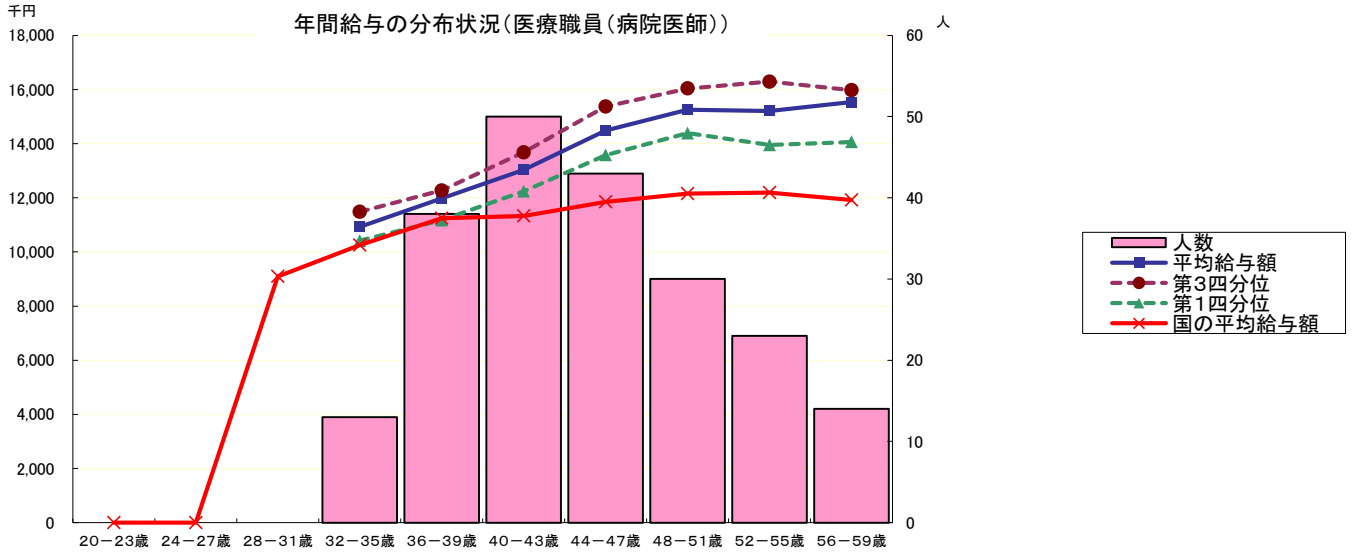
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

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1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
・地方課長	37	47.3	8,797	10,493	9,456	10,493	10,493
・主任研究員	12	48.3	7,951	8,582	8,420	8,582	8,582
・研究員	26	38.3	6,509	7,900	6,229	7,900	7,900



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。

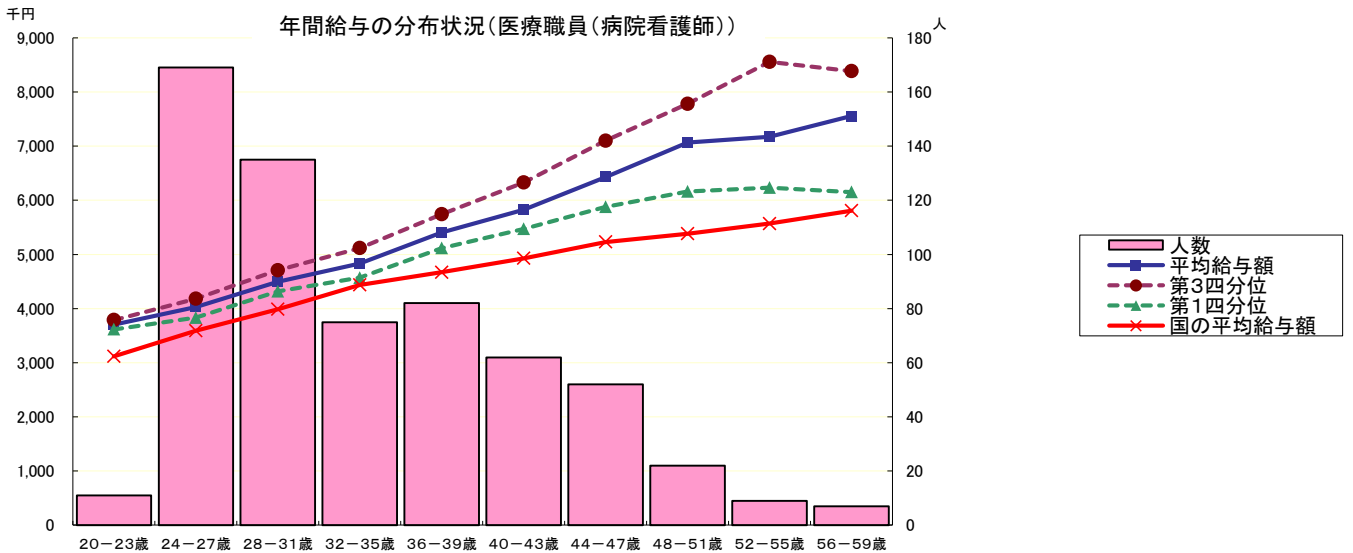
(医療職員(病院医師))



注: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。

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
・診療科長	70	47.2	13,853	14,595	15,271
・医師	85	40.6	13,510	14,287	15,070

(医療職員(病院看護師))



注: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。

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
・看護師長	32	47.7	7,817	7,964	7,210
・看護師	505	32.2	4,928	5,519	5,920

③ 職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)(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	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
標準的な職位		一般職員	係長	専門職	課長室長	課長	部長	部長	部長	部長
人員 (割合)	43 人	12 人 (27.9%)	14 人 (32.6%)	6 人 (14.0%)	3 人 (7.0%)	6 人 (14.0%)	1 人 (2.3%)	1 人 (2.3%)		
年齢(最高～最低)		56～23	56～33	56～38	50～48	58～45				
所定内給与年額(最高～最低)		4,594～ 2,108	5,056～ 3,084	6,626～ 5,058	6,961～ 6,916	7,076～ 6,483				
年間給与額(最高～最低)		6,023～ 2,796	6,870～ 4,191	8,611～ 6,529	9,252～ 8,949	9,367～ 8,462				

注:6級、7級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(事務・技術職員(任期付))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
標準的な職位		一般職員	係長	係長	課長室長	課長	部長事務長	部長事務長	部長事務長	部長事務長
人員 (割合)	3 人	3 人 (100.0%)								
年齢(最高～最低)		42～37								
所定内給与年額(最高～最低)		3,328～ 3,212								
年間給与額(最高～最低)		4,363～ 4,262								

(研究職員(年俸制))

区分	計	1級
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	1 人	1 人 (100.0%)
年齢(最高～最低)		
所定内給与年額(最高～最低)		
年間給与額(最高～最低)		

注:「研究職員(年俸制)」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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(研究職員(任期付))

区分	計	1級
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	26 人	26 人 (100.0%)
年齢(最高～最低)		48～27
所定内給与年額(最高～最低)		5,477～ 3,380
年間給与額(最高～最低)		

平均額 額(最高～ 最低)		7,269～ 4,536
---------------------	--	-----------------

(研究職員(年俸制かつ任期付))

区分	計	1級
標準的な職位		ユニット長 主任研究員
人員 (割合)	73人	73人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		58～36歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		10,085～ 5,003千円
年間給与 額(最高～ 最低)		13,794～ 6,574千円

(医療職員(病院医師(任期付)))

区分	計	医療職(一)
標準的な職位		医師
人員 (割合)	85人	85人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		63～33歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		12,309～ 7,505千円
年間給与 額(最高～ 最低)		14,730～ 9,169千円

(医療職員(病院医師(年俸制かつ任期付)))

区分	計	医療職(一)
標準的な職位		医長
人員 (割合)	132人	132人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		64～34歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		16,838～ 8,969千円
年間給与 額(最高～ 最低)		21,095～ 10,791千円

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7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	看護部長
人員 (割合)	615人		502人 (81.6%)	74人 (12.0%)	32人 (5.2%)	5人 (0.8%)	2人 (0.3%)	
年齢(最高 ～最低)			58～22歳	56～31歳	58～34歳	52～44歳		
所定内給 与年額(最高 ～最低)			5,189～ 2,609千円	5,420～ 3,528千円	6,463～ 4,389千円	6,572～ 6,118千円		
年間給与 額(最高～ 最低)			6,868～ 3,458千円	7,430～ 4,793千円	8,491～ 5,691千円	8,555～ 8,137千円		

注:6級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(医療職員(病院看護師(任期付)))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7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	看護部長
人員 (割合)	9 人		8 人 (88.9%)	1 人 (11.1%)				
年齢(最高 ～最低)			53～33 歳					
所定内給 与年額(最 高～最低)			4,793～ 3,766 千円					
年間給与 額(最高～ 最低)			6,234～ 4,934 千円					

注:3級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成25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)	% 54.4	% 58.4	% 56.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.6	% 41.6	% 43.5
	最高～最低	% 50.3～42.7	% 47～38.5	% 48.4～40.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.2	% 67.8	% 65.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.8	% 32.2	% 34.9
	最高～最低	% 46.2～33.7	% 38.1～27	% 41.4～30.4

(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)	% 1.2	% 1.3	% 1.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.8	% 98.7	% 98.7
	最高～最低	% 100～36.6	% 100～36.4	% 100～36.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.2	% 68.3	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.8	% 31.7	% 34.2
	最高～最低	% 41.8～34.9	% 36.4～30.1	% 37～32.5

(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	% 0	% 0.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.4	% 100	% 99.2
	最高～最低	% 100～35.4	% 100～100	% 100～67.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.9	% 67.6	% 65.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.1	% 32.4	% 34.7
	最高～最低	% 41.8～34.6	% 40.3～29.9	% 41～32.2

(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)	% 53.1	% 58	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.9	% 42	% 44.4
	最高～最低	% 51.4～43.8	% 48.4～39.5	% 49.8～41.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.6	% 66.4	% 64
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.4	% 33.6	% 36
	最高～最低	% 46.2～34.3	% 40.3～29.7	% 43.2～32

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))

109.2

対他法人(事務・技術職員)

104.4

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

111.4

対他法人(研究職員)

112.4

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

118.3

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

115.7

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 109.2</p> <table border="1" data-bbox="657 250 1276 336"> <tr> <td data-bbox="657 250 778 280">参考</td> <td data-bbox="778 250 938 280">地域勘案</td> <td data-bbox="938 250 1276 280">100.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="778 280 938 309">学歴勘案</td> <td data-bbox="938 280 1276 309">110.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="778 309 938 336">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="938 309 1276 336">103.0</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	100.5		学歴勘案	110.7		地域・学歴勘案	103.0
参考	地域勘案	100.5								
	学歴勘案	110.7								
	地域・学歴勘案	103.0								
<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>参考指数の地域勘案の指数が、対国家公務員100.5であり、国家公務員の指数とほぼ同率のことから、地域手当(築地キャンパス18%、柏キャンパス15%)が給与水準において国を上回っている理由と考えられる。 また、特例法による給与削減を全職員、全期間対象として行っていない(H24.9から部長職以上のみ実施)ことが、給与水準において国を上回っている理由と考えられる。</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 14.2% (国からの財政支出額 75億円、支出予算の総額 528億円：平成25年度予算)</p> <p>【管理職の割合 37.0%(常勤職員数46名中17名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 32.6%(常勤職員数46名中15名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.9%】 【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 平成25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。 国の財政支出は、年額75億円であるが、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。 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。 事務・技術職における管理職の割合は37.0%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。 大卒者以上の高学歴者の割合は32.6%と、国の51.1%と比較すると低くなっている。 また、支出総額に占める給与、報酬支給割合は25.9%となっている。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 平成23年度の数値は年齢勘案で公務員と同水準となっており、平成24年度及び25年度においては、給与水準を引き上げるような給与・手当制度の見直しはなされておらず、公務員の給与特例措置への対応を勘案すれば、公務員の水準を大きく上回っているとは考えられないことから引き続き適正な取組を行っていただきたい。</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>平成25年度をもって終了した給与特例の対象が、国家公務員は全職種であったのに対し、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定していたため、平成26年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、前年度を下回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、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を行い、平成26年度(平成27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>									

○研究職員

項目	内容						
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 111.4</p> <table border="1" data-bbox="657 203 1058 286"> <tr> <td data-bbox="657 203 778 264">参考</td> <td data-bbox="778 203 1058 232">地域勘案 107.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="778 232 1058 262">学歴勘案 111.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="778 262 1058 286">地域・学歴勘案 107.1</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 107.1		学歴勘案 111.0		地域・学歴勘案 107.1
参考	地域勘案 107.1						
	学歴勘案 111.0						
	地域・学歴勘案 107.1						
<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>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、地域手当(築地キャンパス18%、柏キャンパス15%)が高いこと、また、調査対象の研究員のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が74.0%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。また、特例法による給与削減を全職員対象として行っていない(H24.9から室長職以上のみ実施)ことが、給与水準において国を上回っている理由と考えられる。</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 14.2% (国からの財政支出額 75億円、支出予算の総額 528億円:平成25年度予算) 【管理職の割合 74.0%(常勤職員数100名中74名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 98.0%(常勤職員数100名中98名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.9%】 【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 平成25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。 国の財政支出は、年額75億円であるが、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。 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。 研究職員における管理職の割合は、74.0%と国の俸給の特別調整額対象者割合(76.3%)と同程度である。 大卒者以上の高学歴者の割合は98.0%と、国の96.7%と比較すると同程度である。 また、支出総額に占める給与、報酬支給割合は25.9%となっている。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 平成23年度の数値、平成24年度及び25年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。</p>						
<p>講ずる措置</p>	<p>平成25年度をもって終了した給与特例の対象が、国家公務員は全職種であったのに対し、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定していたため、平成26年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、前年度を下回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、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を行い、平成26年度(平成27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107以下となるよう努力していく。</p>						

○病院医師

項目	内容						
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 118.3</p> <table border="1" data-bbox="657 203 1066 286"> <tr> <td data-bbox="657 203 778 262">参考</td> <td data-bbox="778 203 1066 232">地域勘案 124.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="778 232 1066 262">学歴勘案 118.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="778 262 1066 286">地域・学歴勘案 124.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 124.2		学歴勘案 118.3		地域・学歴勘案 124.2
参考	地域勘案 124.2						
	学歴勘案 118.3						
	地域・学歴勘案 124.2						
<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>国の初任給調整手当と同旨の医師手当の支給区分が、築地キャンパスは三種、柏キャンパスは一種であり、地方の手当額がより高くなる制度で支給していること、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60.8%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。 また、特例法による給与削減を全職員対象として行っていない(H24.9から医長職以上のみ実施)ことが、給与水準において国を上回っている理由と考えられる。</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 14.2% (国からの財政支出額 75億円、支出予算の総額 528億円:平成25年度予算) 【管理職の割合 62.6%(常勤職員数211名中132名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数211名中211名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.9%】 【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 平成25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。 国の財政支出は、年額75億円であるが、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。 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62.6%と、国の俸給の特別調整額対象者割合14.9%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。 また、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は25.9%となっている。</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きたい。</p>						
<p>講ずる措置</p>	<p>平成25年度をもって終了した給与特例の対象が、国家公務員は全職種であったのに対し、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定していたため、平成26年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、前年度を下回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、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を行い、平成26年度(平成27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124以下となるよう努力していく。</p>						

○病院看護師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 115.7	
	参考	地域勘案 112.3 学歴勘案 116.6 地域・学歴勘案 111.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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、また、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6.3%を占めていること、さらには、地域手当(築地キャンパス18%、柏キャンパス15%)が高いことが給与水準において国を上回っている理由の一つと考えられる。 また、特例法による給与削減を全職員対象として行っていない(H24.9から部長職以上のみ実施)ことが、給与水準において国を上回っている理由と考えられる。	
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】</p> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 14.2% (国からの財政支出額 75億円、支出予算の総額 528億円:平成25年度予算) <p>【管理職の割合 6.3%(常勤職員数624名中39名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 38.0%(常勤職員数624名中237名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.9%】</p> <p>【累積欠損額について】</p> 累積欠損額(計上なし)(平成24年度決算) <p>【検証結果】</p> (法人の検証結果) 平成25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。 国の財政支出は、年額75億円であるが、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。 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。 病院看護師における管理職の割合は6.3%と、国の俸給の特別調整額対象者割合0.8%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は配置をしているといった理由からである。 大卒者以上の高学歴者の割合38.5%と、国の1.8%と比較すると高くなっている。 また、支出総額に占める給与、報酬支給割合は25.9%となっている。 <p>(主務大臣の検証結果)</p> 平成23年度の数値、平成24年度及び25年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。	
講ずる措置	平成25年度をもって終了した給与特例の対象が、国家公務員は全職種であったのに対し、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定していたため、平成26年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、前年度を下回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、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を行い、平成26年度(平成27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111以下となるよう努力していく。	

○比較対象職員の状況

・研究職種

年俸制適用者以外に係る①-1表(職種別支給状況)の、任期付職員欄の26人及び年俸制適用者に係る①-2表(同)の常勤職員(副所長等)欄の1人、任期付職員(副所長等)欄の73人 計100人  
 100人の平均年齢46.0歳、平均年間給与額9,484千円

・医療職種(病院医師)

年俸制適用者以外に係る①-1表(職種別支給状況)の任期付職員欄の85人及び年俸制適用者に係る①-2表(同)の任期付職員(副院長等)欄の132人 計217人  
 217人の平均年齢45.0歳、平均年間給与額15,001千円

○管理職割合の改善の取組状況

組織の見直しや併任を含めた人員配置の見直しを適宜おこない、効率的・効果的な運営と内部統制の強化を図っている。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 12,755,722	千円 12,401,420	千円 (%) 354,302 ( 2.8 )	千円 (%) 1,753,197 ( 15.9 )
退職手当支給額 (B)	千円 498,785	千円 614,816	千円 (%) -116,031 ( -18.9 )	千円 (%) -53,736 ( -9.7 )
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,491,462	千円 3,345,539	千円 (%) 145,923 ( 4.4 )	千円 (%) 1,347,836 ( 62.9 )
福利厚生費 (D)	千円 2,116,875	千円 2,070,033	千円 (%) 46,842 ( 2.3 )	千円 (%) 582,667 ( 38.0 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 18,862,844	千円 18,431,808	千円 (%) 431,036 ( 2.3 )	千円 (%) 3,629,964 ( 23.8 )

#### 総人件費について参考となる事項

- 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
    - ・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
  - 最広義人件費の主な増減要因
    - ・定年退職者等の減による退職手当支給額の減
    - ・職員数増加に伴う法定福利費の増加
    - ・良質な医療を効率的に提供していくため、非常勤の医師、看護師等の医療従事者を増員

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

平成26年4月より年俸制医師と研究職について、給与規程改正を行い級の統廃合を行ったため今回の報告では職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)の研究職種と病院医師については昨年と異なりすべて1級となっている。