

様式 1 公表されるべき事項

別添

国立研究開発法人国立がん研究センターの役職員の報酬・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2,171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2,019人)

公表資料によれば、平成28年度の長の年間報酬額は20,554千円である。理事(常勤)については16,299千円、理事(非常勤)については14,964千円、監事(非常勤)については2,220千円とある。

② 平成29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

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29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。

平成29年度における主な改定点[H30.2.1]

業績年俸額について引上げ(0.1月分)を行った。

業績年俸額に関しては平成29年4月に遡り、業績手当に関しては平成29年12月支給分に遡り適用。

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。

平成29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29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 21,583	千円 13,455	千円 5,624	千円 2,504 (地域手当)			
A理事 (非常勤)	千円 660	千円 660	千円	千円 0 ()		H30.3.31	
B理事 (非常勤)	千円 660	千円 660		千円 0 ()			
C理事 (非常勤)	千円 660	千円 660		千円 0 ()			
D理事 (非常勤)	千円 660	千円 660		千円 0 ()			
E理事 (非常勤)	千円 5,640	千円 5,640		千円 0 ()		H30.3.31	
A監事 (非常勤)	千円 4,380	千円 4,380		千円 0 ()			
B監事 (非常勤)	千円 5,520	千円 5,520		千円 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手当である。

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、先端医療開発センター、社会と健康研究センターなどの各部門、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(平成28年度 20,554千円)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、当法人の平成28年度業務実績評価結果については、「8項目中S評価1項目、A評価2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(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認められる。

また、当法人の平成28年度業務実績評価結果については、「8項目中S評価1項目、A評価2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。

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認められる。

また、当法人の平成28年度業務実績評価結果については、「8項目中S評価1項目、A評価2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。

【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す。また、役員の職務内容の特性や平成28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ます。

4 役員の退職手当の支給状況(平成29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 (非常勤)	退職金支給なし	6 0	H30.3.31		
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)	退職金支給なし	2 0	H30.3.31		
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 (非常勤)	退職金支給なし
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)	退職金支給なし
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」（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29年8月8日人事院総裁))

・国家公務員給与 410,719円

・民間給与 411,350円

(△631円(△0.15%))

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29年8月8日人事院総裁))

・国家公務員の支給月数 4.30月

・民間の支給割合 4.42月

(△0.12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2,019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、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。

[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29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)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29年度における主な改定内容

○基本給月額及び業績手当の引き上げ[H30.3.31]

国の人事院勧告(平成29年8月8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0.2%)を行った。

②業績手当の引上げ(0.1月分)を行った。

基本給に関しては平成30年2月1日に在職する職員就業規則第2条に規定する職員を対象に平成29年4月に遡り、業績手当に関しては平成29年12月支給分に遡り適用。

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29年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	948	37.0	5,578	4,099	117	1,479
事務・技術	43	44.3	7,121	5,257	196	1,864
医療職種 (病院看護師)	663	35.3	5,400	3,960	89	1,440
技能職種 (看護補助者等)	19	53.6	5,976	4,391	173	1,585
医療職種 (医療技術職)	207	39.0	5,803	4,286	179	1,517
福祉職種 (児童指導員等)	7	39.9	5,550	4,044	237	1,506
専門技術職 (診療情報管理士等)	7	46.6	5,283	3,865	159	1,418

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
	213	40.3	8,577	6,632	119	1,945
事務・技術	10	44.2	4,833	3,567	116	1,266
研究職種	39	40.4	6,694	4,961	148	1,733
医療職種 (病院医師)	89	40.8	12,733	10,086	82	2,647
医療職種 (病院看護師)	10	40.7	5,485	4,067	119	1,418
医療職種 (医療技術職)	47	37.3	5,219	3,887	148	1,332
福祉職種 (児童指導員等)	3	32.2	4,579	3,423	172	1,156
専門技術職 (診療情報管理士等)	15	45	4,685	3,478	169	1,207

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。

・「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29年度を通じて在職し、かつ、平成30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29年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	3	57.8	14,767	10,773	61	3,994
院長等	2	—	—	—	—	—
副所長等	1	—	—	—	—	—

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、人員以外は記載していない。

注4: 院長等については、院長、理事長特任補佐等の職員である。

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。

区分	人員	平均年齢	平成29年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
任期付職員	209	49.8	14,726	11,326	95	3,400
副院長等	140	49.7	16,651	12,930	80	3,721
副所長等	63	50.2	10,989	8,186	116	2,803
任期付職員	6	49.2	9,043	6,862	220	2,181

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: 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。

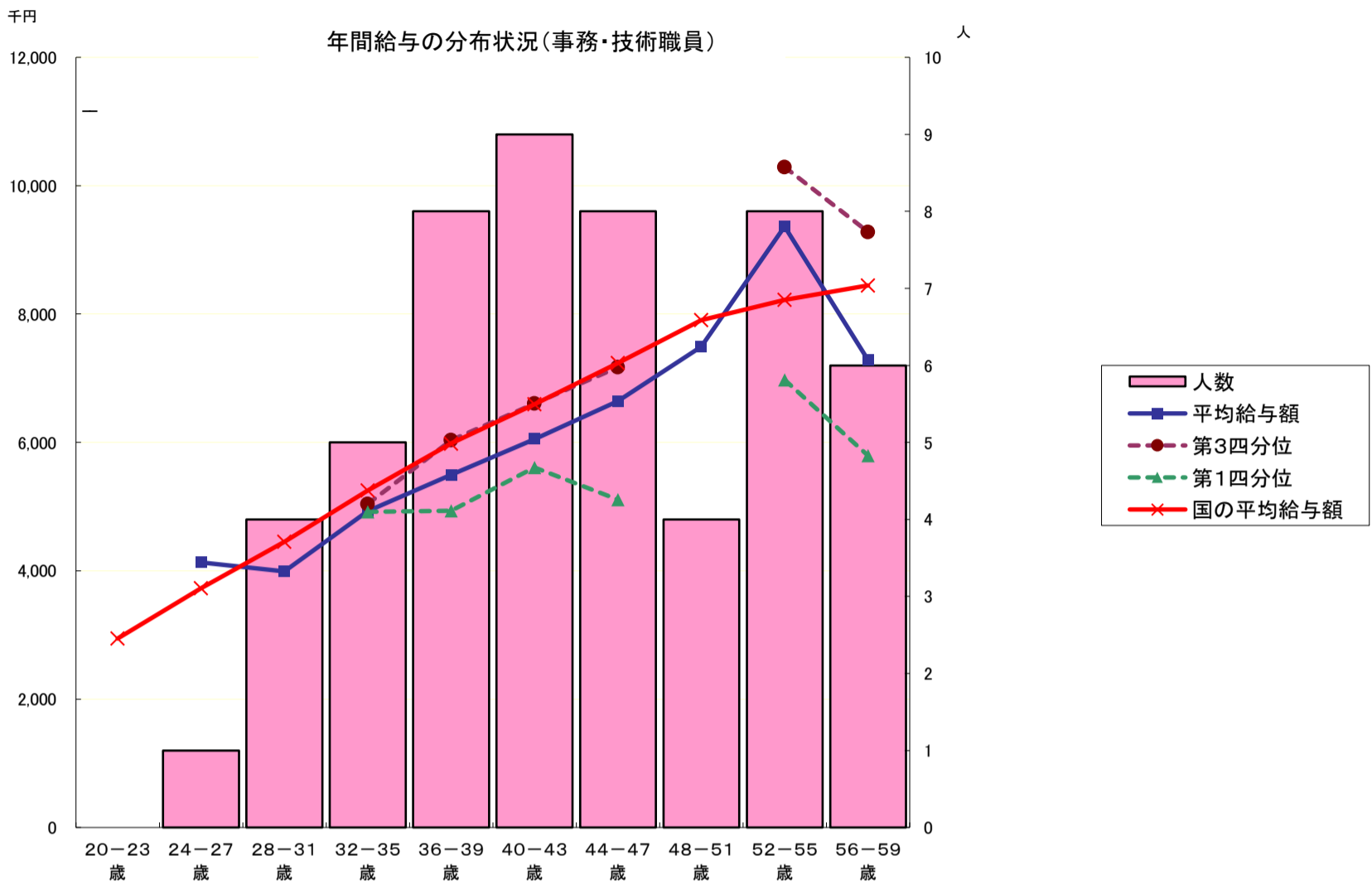
副所長等については、研究業務に従事するセンター長、副所長、部長等の職員である。

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。

・「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29年度を通じて在職し、かつ、平成30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。

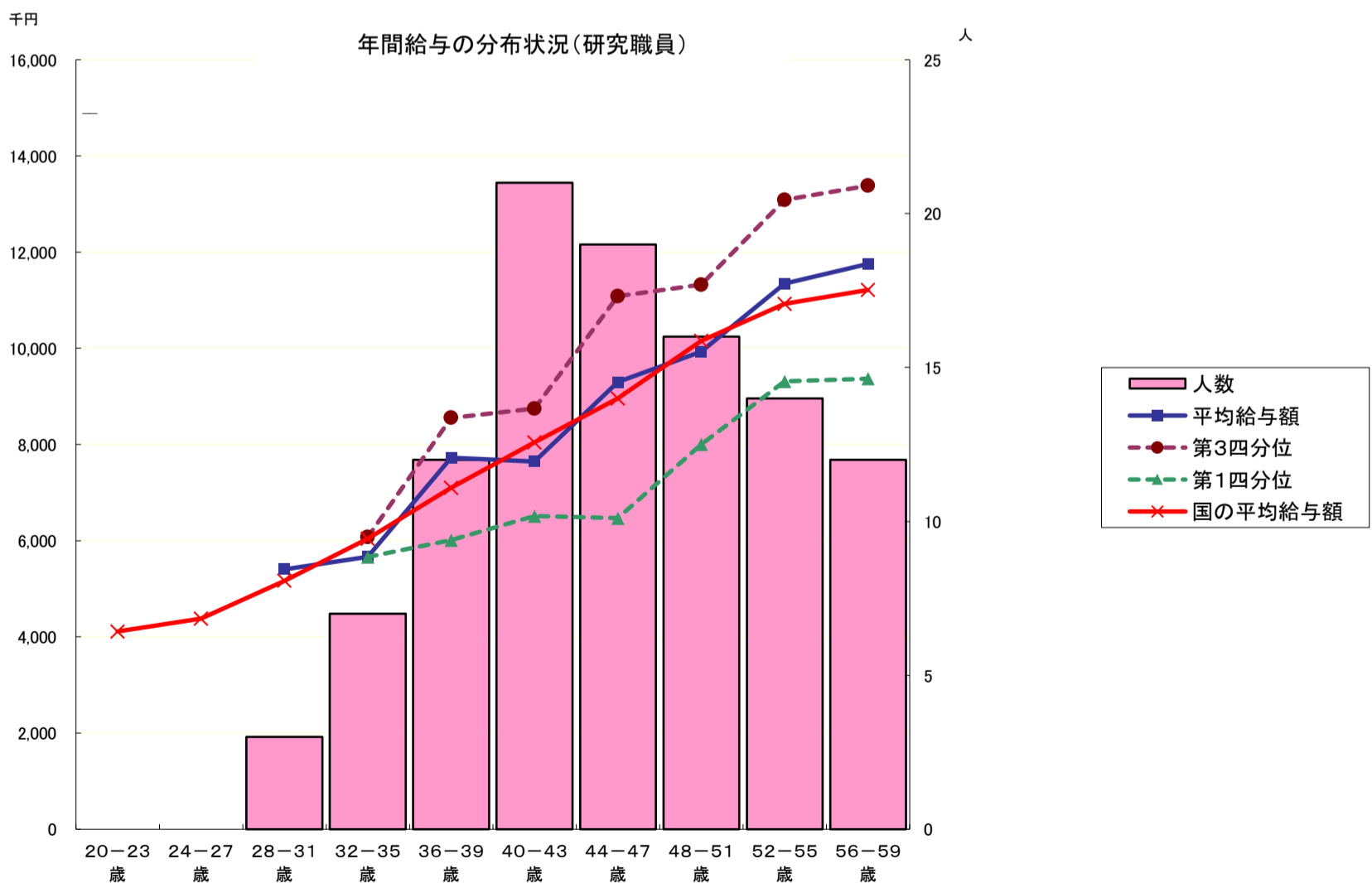
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕

(事務・技術職員)



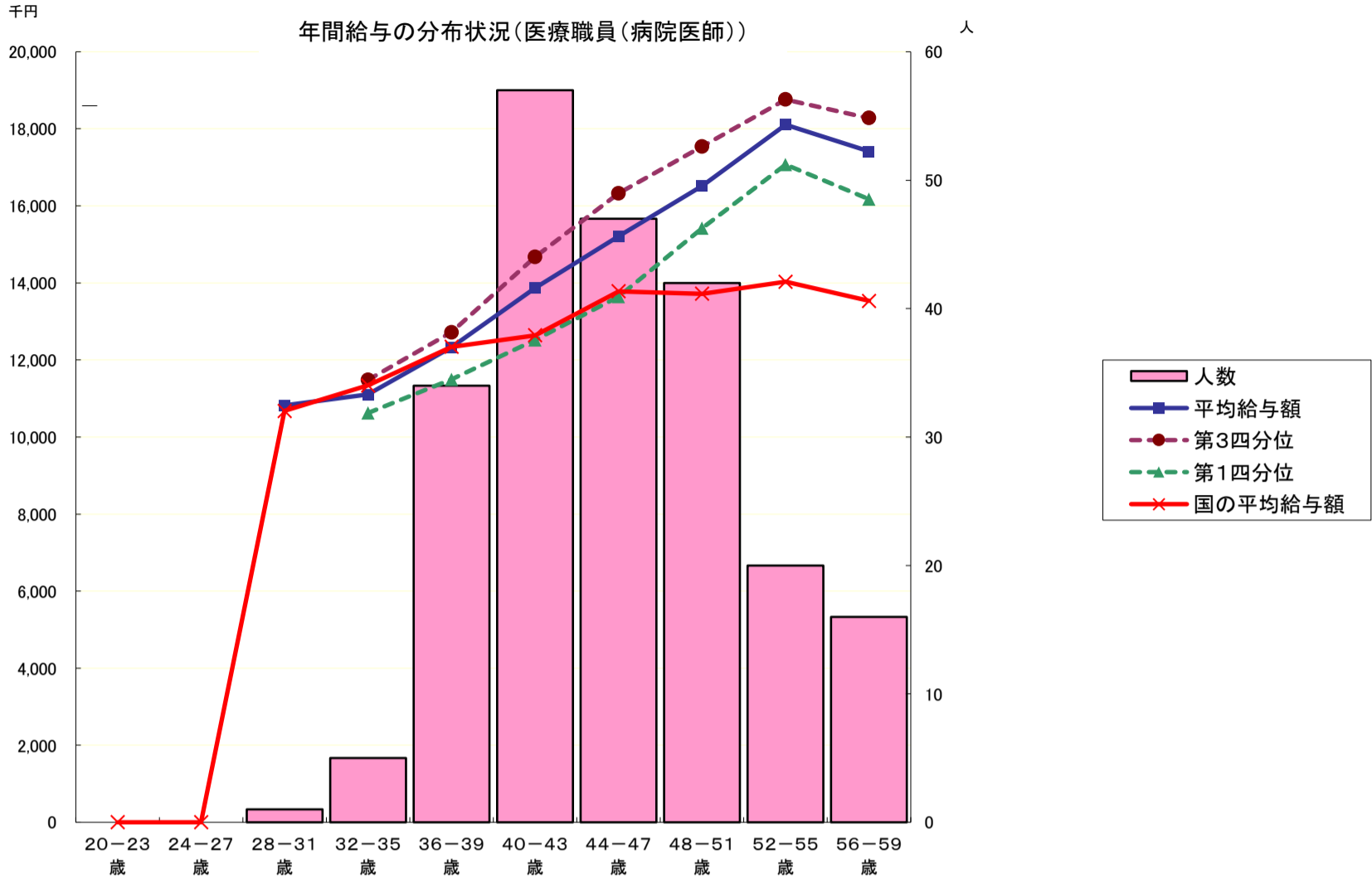
注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。
 注2: 該当者が4人以下の年齢階層については第1・第3四分位の折れ線を表示していない。
 注2: 「20-23歳」の層は、該当者がいないため人数について表示していない。

(研究職員)



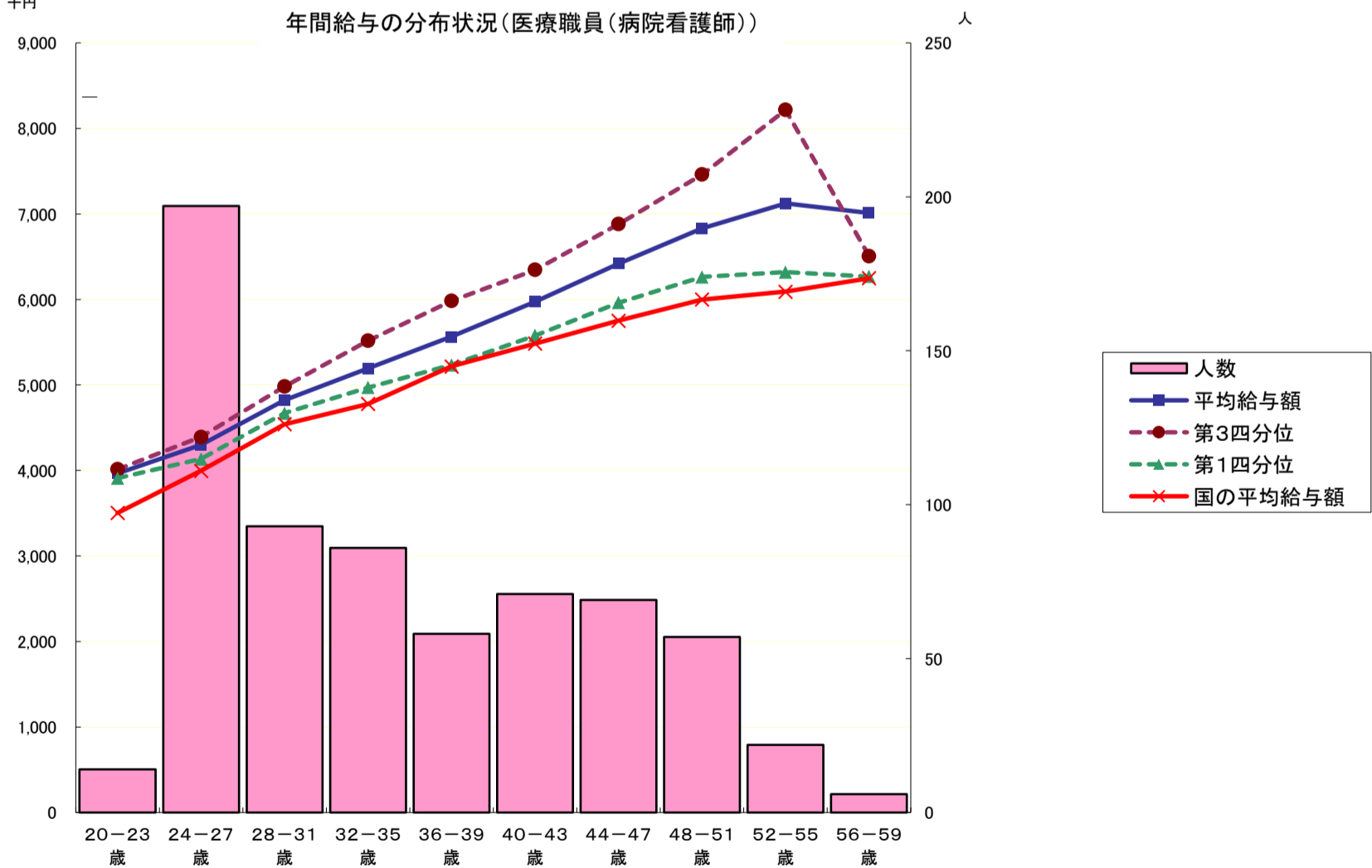
注1: 該当者が4人以下の年齢階層については第1・第3四分位の折れ線を表示していない。
 注2: 「20-23歳」、「24-27歳」の層は、該当者がいないため人数について表示していない。

(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」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	9	52.1	9,334	10,291～7,286
・地方係員	18	42.7	4,849	5,964～3,473

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	28	48.0	9,809	12,764～8,000
・主任研究員	12	49.7	9,198	10,465～8,472
・研究員	41	40.1	6,487	8,908～4,467

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	116	49.1	16,446	22,706～12,040
・医師	89	40.8	12,651	14,858～10,222

(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	40	47.2	7,691	8,626～6,389
・看護師	537	33.3	4,934	7,044～3,748

④ 賞与(平成29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)	50.5	50.8	50.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	49.5	49.2	49.3
	最高～最低	52.5～47.5	52.5～46.4	52.1～46.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	55.8	58.4	57.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.2	41.6	42.9
	最高～最低	51.3～41.1	44.7～27.7	48.0～34.7

(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)	56.7	58.5	57.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.3	41.5	42.4
	最高～最低	47.7～41.4	44.7～39.3	44.4～40.5

(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)	% 1.7	% 1.2	% 1.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.3	% 98.8	% 98.5
	最高～最低	% 100.0～42.2	% 100.0～40.1	% 100.0～43.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.7	% 57.2	% 56.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.3	% 42.8	% 44.0
	最高～最低	% 100.0～41.5	% 100.0～26.0	% 100.0～35.3

(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)	% 48.8	% 50.0	% 49.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 51.2	% 50.0	% 50.5
	最高～最低	% 55.7～48.1	% 53.9～44.1	% 54.7～47.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 55.2	% 57.5	% 56.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.8	% 42.5	% 43.6
	最高～最低	% 51.3～37.3	% 47.8～35.9	% 49.5～39.1

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 95.6 ・年齢・地域勘案 87.5 ・年齢・学歴勘案 94.6 ・年齢・地域・学歴勘案 87.3
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】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 8.5% (国からの財政支出額 63億円、支出予算の総額 743億円：平成29年度予算)</p> <p>【管理職の割合 28.3%(常勤職員数53名中15名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 64.2%(常勤職員数53名中34名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 22.3%】</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成28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	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、平成30年度の対国家公務員指数は、平成29年度とほぼ同様となることを見込まれる。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 101.3 ・年齢・地域勘案 99.3 ・年齢・学歴勘案 100.8 ・年齢・地域・学歴勘案 99.0
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(18.5%)、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9.5%が加算され、最終的な地域手当の支給割合が15.5%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(研究職俸給表適用職員)の全国平均(16.2%)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200,800～67,600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29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 8.5% (国からの財政支出額 63億円、支出予算の総額 743億円:平成29年度予算)</p> <p>【管理職の割合 59.3%(常勤職員数108名中64名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数111名中111名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 22.3%】 【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成28年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>平成29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63億円であるが、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、59.3%と国の俸給の特別調整額対象者割合(71.6%)と比較すると低水準である。 大卒者以上の高学歴者の割合は100.0%と、国の97.4%と比較するとやや高水準である。 また、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は22.3%となっている。 ※国の割合は平成29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>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、平成30年度の対国家公務員指数は、平成29年度とほぼ同等になることが見込まれる。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30年度(平成31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 113.6 ・年齢・地域勘案 119.2 ・年齢・学歴勘案 113.6 ・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62.7%(国の俸給の特別調整額対象者割合32.4%)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>※国の割合は平成29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 8.5% (国からの財政支出額 63億円、支出予算の総額 743億円:平成29年度予算)</p> <p>【管理職の割合 61.1%(常勤職員数229名中140名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数229名中229名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 22.3%】</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成28年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>平成29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、15,396千円(平成29年度実施第20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>国の財政支出は、年額63億円であるが、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61.1%と、国の俸給の特別調整額対象者割合32.4%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22.3%となっている。</p> <p>※国の割合は平成29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>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、平成30年度の対国家公務員指数は、平成29年度とほぼ同等となることを見込まれる。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、平成30年度(平成31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119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 109.3 ・年齢・地域勘案 105.8 ・年齢・学歴勘案 108.9 ・年齢・地域・学歴勘案 104.9
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:6.8%、国の俸給の特別調整額対象者割合:0.9%)</p> <p>研究職同様、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(5.5%)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29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>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 8.5% (国からの財政支出額 63億円、支出予算の総額 743億円:平成29年度予算)</p> <p>【管理職の割合 6.8%(常勤職員数673名中46名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 46.5%(常勤職員数673名中313名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 22.3%】</p> <p>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額(計上なし)(平成28年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>平成29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63億円であるが、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6.8%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は46.5%と、国の5.3%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22.3%となっている。</p> <p>※国の割合は平成29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も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、平成30年度の対国家公務員指数は、平成29年度とほぼ同等となることを見込まれる。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30年度(平成31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105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39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1人、任期付職員(副所長等)欄の63人 計103人
103人の平均年齢46.0歳、平均年間給与額9,786千円

・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89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2人、任期付職員(副院長等)欄の140人 計231人
231人の平均年齢45.9歳、平均年間給与額16,383千円

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 215,040円 年間給与3,526,656円
- 35歳(本部課長補佐)
月額 411,940円 年間給与6,649,090円
- 50歳(本部課長)
月額 521,620円 年間給与8,496,101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27年度	平成28年度	平成29年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 14,054,076	千円 14,614,298	千円 15,435,588
退職手当支給額 (B)	千円 422,894	千円 468,113	千円 498,483
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,935,935	千円 4,157,894	千円 4,302,814
福利厚生費 (D)	千円 2,401,201	千円 2,583,974	千円 2,730,293
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 20,814,106	千円 21,824,279	千円 22,967,178

注:中期目標管理法法人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1,142,899千円、対前年度比5.2%)

○給与、報酬等支給総額の主な増減要因(金額821,290千円、対前年度比5.6%)

・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(主に医師、看護師)増員(711,028千円)

・平成29年人事院勧告に準じた給与規程改正(110,262千円)

○退職手当支給額の主な増減要因(金額30,370千円、対前年度比6.5%)

・定年退職者等の減(平成28年度8名、平成29年度12名)による退職手当支給額の増(64,307千円)

・その他退職者の平均支給額の減(平成28年度1,997,193円、29年度1,508,836円)による支給額の減(△33,937千円)

○非常勤役職員等給与の主な増減要因(金額144,920千円、対前年度比3.5%)

・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(主に医師、看護師)増員(144,920千円)

○福利厚生費の主な増減要因(金額146,319千円、対前年度比5.7%)

・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(146,319千円)

○「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)に基づく措置内容について

・役職員の退職手当について、平成30年4月1日から調整率を100分の83.7とする措置を実施した。

役員に関する講じた措置の概要:調整率100分の87を100分の83.7に引き下げ。

職員に関する講じた措置の概要:調整率100分の87を100分の83.7に引き下げ。

なお、関係法律の成立を受けてから、労働組合との交渉などの法人としての所要の手続きを行ったことから、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)と異なる取り扱いとした。

IV その他

特になし