

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立成育医療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 平成22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

独立法人国立成育医療研究センター役員報酬規程により、役員の賞与の額については、総長が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定めることとしている。平成22年度は、法人化初年度であり前年度の業績評価がないことから、評価率は100/100としている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	国の指定職の俸給月額及び特別給の引き下げを踏まえ、月例年俸額△0.2%及び業績年俸△0.2月分相当額の引き下げを行った
理事	なし
理事(非常勤)	平成22年度における改定は行っていない。
監事	なし
監事(非常勤)	平成22年度における改定は行っていない。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成22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 18,686	千円 11,884	千円 4,663	千円 2,139 (地域手当)	4月1日		
A理事 (非常勤)	千円 2,280	千円 2,280	千円 0	千円 0 ()	4月1日		
B理事 (非常勤)	千円 1,500	千円 1,500	千円 0	千円 0 ()	4月1日		
C理事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円 0	千円 0 ()	4月1日		
A監事 (非常勤)	千円 1,860	千円 1,860	千円 0	千円 0 ()	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 2,040	千円 2,040	千円 0	千円 0 ()	4月1日		

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している。
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 役員退職手当の支給状況(平成22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
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			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している。

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している。
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方針として、「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。」「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、適正な人員配置に努めるとともに、中期目標期間中、人件費率について業務の量と質に応じたセンター病院運営に適正な率を目指す。

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、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するものと考えている。
また、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(閣議決定(平成22年11月1日))により国家公務員の給与水準も十分考慮することとした。

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6号の規定に基づき、職員の業績を給与に反映されるべきものと考え、職員の業績評価について制度設計を行ったところ。

[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	医長以上の医師及び研究所室長以上の研究職職員について、前年度の業務実績を考慮の上、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)	年俸制職員を除く常勤職員について、業績に応じて定める割合を算定基礎額に乗じて得た額を支給
賞与:業績手当 (年度末賞与)	当該年度の損益計算書における診療セグメントの収支が良好となる場合に、職員の業績に応じて定める割合を算定基礎額に乗じて得た額を支給
基本給:昇給	常勤職員の勤務成績に応じて5段階の昇給を行う

ウ 平成22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(平成22年12月1日)
 - ・国の人事院勧告を踏まえ、基本給月額(平均0.2%)及び賞与(0.2月分)の引き下げを行った。
 - ・55歳を超えている一定の職員については、基本給月額等の合計から△1.5%の減額を行った。

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22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	486	37	6,166	4,610	78	1,556
事務・技術	38	43.1	7,168	5,338	156	1,830
医療職種 (病院医師)	47	41.4	11,718	9,153	52	2,565
医療職種 (病院看護師)	319	34.6	5,284	3,901	54	1,383
技能職種 (看護補助者等)	16	47.8	5,717	4,217	125	1,500
医療職種 (医療技術職)	58	40.5	6,141	4,574	160	1,567
福祉職種 (児童指導員等)	8	34.9	5,013	3,744	108	1,269

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 上記の「医療職種(病院医師)」については、年俸制が適用される医長以上の医師は含まれない。

注3: 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」、「任期付職員」、「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、表を記載していない。
 ・平成22年度を通じて在職し、かつ、平成23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22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(年俸制)	87	52.3	14,133	10,942	98	3,191
院長等	2					
副院長等 (副院長・部長・医長)	58	52.4	15,049	11,742	101	3,307
副所長等 (副所長・部長・室長)	27	51.5	11,946	9,108	98	2,838

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及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人以下のため、個人の情報が特定されるおそれのあることから、人員以外は記載していない。

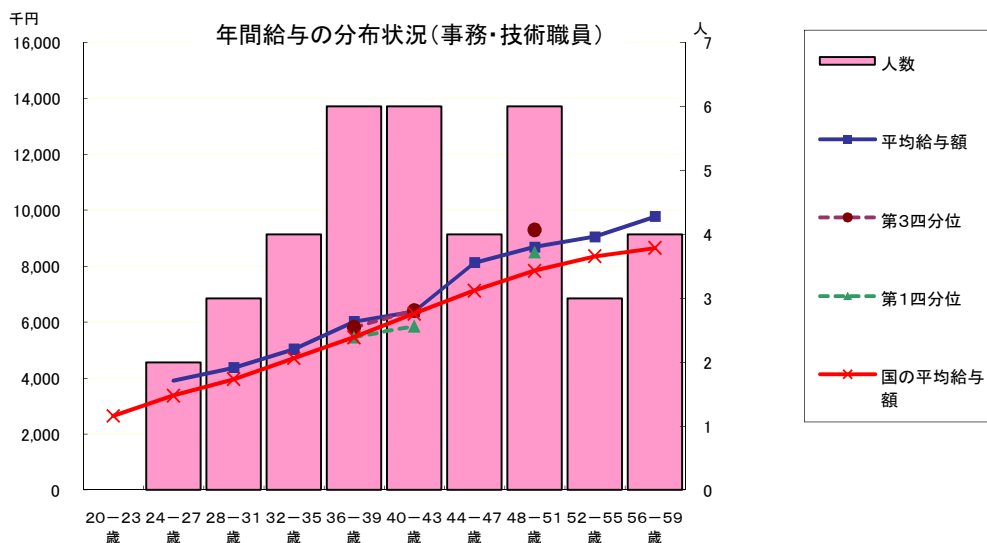
任期付職員(年俸制)	5	41.7	10,164	7,750	51	2,414
任期付職員職種	5	41.7	10,164	7,750	51	2,414

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、表を記載していない。
 ・平成22年度を通じて在職し、かつ、平成23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))
 [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)

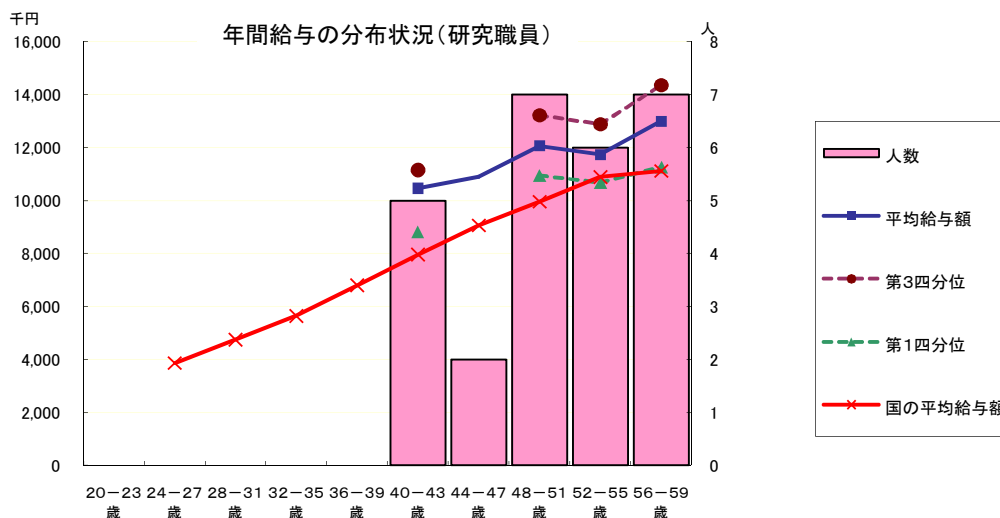


注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
 注2: 「24-27歳」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。
 注3: 「24-27歳」「28-31歳」「32-35歳」「44-47歳」「52-55歳」「56-59歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(事務・技術職員)

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		第1分位	第3分位
・本部課長	8	49.6	8,382	9,057	9,452		
・本部係員	7	30.8	3,947	4,308	4,485		
・本部係長	14	40.2	5,636	5,969	6,418		

(研究員)

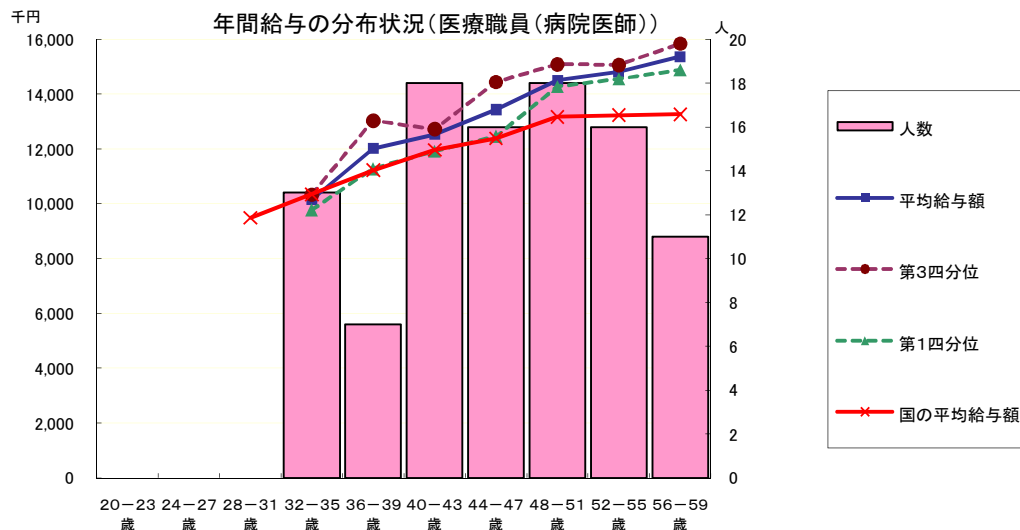


注1: 「44-47歳」については、該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。
 注2: 「44-47歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(研究職員)

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		第1分位	第3分位
・本部課長	9	51.7	13,028	13,266	13,728		
・主任研究員	16	50	9,066	10,719	11,341		

(病院職員(病院医師))

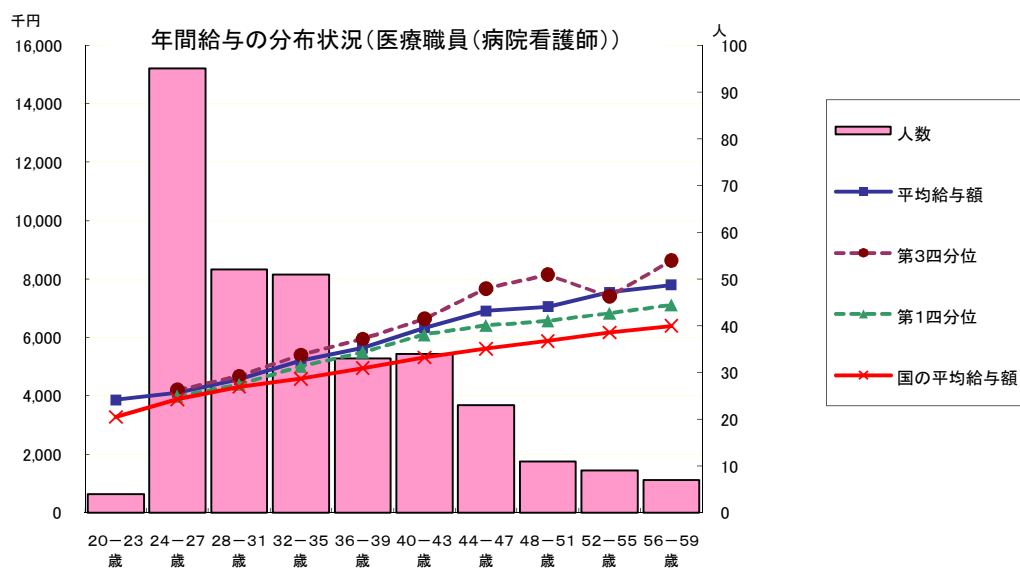


(医療職員(病院医師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
・医長	48	51.2	14,436	14,991	14,704	14,991	14,991
・医師	47	41.4	10,691	12,499	11,667	12,499	12,499

注、上記の医療職員(病院医師)には、年俸制が適用される医長以上の医師が含まれる。以下、④及び⑤において同じ。

(病院職員(病院看護師))



注:「20-23歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(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	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
・看護師長	18	46.0	7,432	8,128	7,764	8,128	8,128
・看護師	258	32.7	4,118	5,489	4,872	5,489	5,489

③ 職級別在職状況等(平成23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	-
人員 (割合)	38 人	7 人 (18.4%)	14 人 (36.8%)	6 人 (15.8%)	5 人 (13.2%)	4 人 (10.5%)	1 人 (2.6%)	1 人 (2.6%)	0 人 (%)	0 人 (%)
年齢(最高 ～最低)		37 ～ 26 歳	51 ～ 32 歳	59 ～ 40 歳	55 ～ 44 歳	57 ～ 38 歳				
所定内給 与年額(最 高～最低)		3,643 ～ 2,883 千円	5,462 ～ 3,355 千円	7,022 ～ 4,913 千円	6,786 ～ 6,251 千円	7,441 ～ 6,350 千円				
年間給与 額(最高～ 最低)		4,870 ～ 3,859 千円	7,519 ～ 4,545 千円	9,297 ～ 6,505 千円	9,003 ～ 8,382 千円	10,068 ～ 8,370 千円				

注、6級及び7級の該当者が各1人のため、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は記載していない。

(研究職員(年俸制))

区分	計	1級	2級	3級
標準的な職位		室長 主任研究員	部長	所長 センター長
人員 (割合)	27 人	13 人 (48.1%)	12 人 (44.4%)	2 人 (7.4%)
年齢(最高 ～最低)		59 ～ 40 歳	59 ～ 43 歳	
所定内給 与年額(最 高～最低)		9,039 ～ 6,435 千円	10,430 ～ 9,038 千円	
年間給与 額(最高～ 最低)		11,566 ～ 8,414 千円	14,035 ～ 11,801 千円	

注、3級の該当者が2人のため、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は記載していない。

(医療職員(病院医師))

区分	計	医療職(一)
標準的な職位		一般医師
人員 (割合)	47 人	47 人 (100%)
年齢(最高 ～最低)		54 ～ 32 歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		10,111 ～ 7,651 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		13,084 ～ 9,570 千円

(医療職員(病院医師(年俸制)))

区分	計	1級	2級
標準的な職位		医長 室長	副院長 センター長・部長
人員 (割合)	58人	44人 (75.9%)	14人 (24.1%)
年齢(最高 ～最低)		61 ～ 37歳	65 ～ 53歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		12,333 ～ 10,424千円	13,073 ～ 10,868千円
年間給与 額(最高～ 最低)		15,680 ～ 13,024千円	17,174 ～ 14,429千円

(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)	319人	1人 (0.3%)	258人 (80.9%)	39人 (12.2%)	18人 (5.6%)	2人 (0.6%)	1人 (0.3%)	0人 (%)
年齢(最高 ～最低)			59 ～ 23歳	57 ～ 27歳	58 ～ 40歳			
所定内給 与年額(最高 ～最低)			5,513 ～ 2,768千円	5,538 ～ 3,379千円	6,369 ～ 4,935千円			
年間給与 額(最高～ 最低)			7,403 ～ 3,790千円	7,656 ～ 4,666千円	8,630 ～ 6,639千円			

注、1級、5級及び6級の該当者が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は記載していない。

④ 賞与(平成22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)	%	%	%
		54.2	48.0	50.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	45.8	52.0	49.2	
	%	%	%	
最高～最低	46.8～42.8	55.1～48.4	50.9～46.2	
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		61.3	56.3	58.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	38.7	43.7	41.4	
	%	%	%	
最高～最低	39.1～37.0	44.4～41.9	41.9～39.6	

(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)	% 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	100～100	100～100
一般 職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		%	%	%
	最高～最低	～	～	～

注、研究職員の一般職員は該当者いない。

(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
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 100	% 100.0	% 100
		%	%	%
	最高～最低	100～100	100～100	100～100
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 61.5	% 56.6	% 58.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.5	% 43.4	% 41.2
		%	%	%
	最高～最低	41.2～37.2	44.3～42.5	42.5～40.2

(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)	% 53.6	% 48.3	% 50.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.4	% 51.7	% 49.3
		%	%	%
	最高～最低	46.8～45.2	54.3～50.3	51.0～48.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 61.0	% 56.1	% 58.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.0	% 43.9	% 41.6
		%	%	%
	最高～最低	42.0～33.0	44.6～31.0	43.2～35.1

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))

(事務職員・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))	109.5
対他法人(事務・技術職員)	103.8

(研究職員)

対国家公務員(研究職)	118.2
対他法人(研究職員)	118.4

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))	108.4
----------------	-------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	113.0
----------------	-------

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	
指数の状況	対国家公務員	109.5
	参考	地域勘案 95.4 学歴勘案 110.5 地域・学歴勘案 98.1
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の事務・技術職員の平均給与は全国平均であるため100を上回っているが、地域勘案をした場合には95.4と100を下回ることとなる。(地域手当1級地の人員構成 国(行政職(一))28.4%、当法人100%)</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域・学歴を考慮すると、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。なお、ラスパイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考え。</p>	
給与水準の適切性の検証	<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 26.5% (国からの財政支出額 50億円、支出予算の総額 188.7億円：平成22年度予算) 【検証結果】 -</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 -円(平成21年度決算)【平成22年度新設法人のため無し】 【検証結果】 -</p>	
講ずる措置	<p>対国家公務員指数(地域・学歴勘案)は98.1と首都圏にある当センターとしては適切な水準にあると考えているが、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」及び「行政改革の重要方針」に添うよう、法人の業績の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合するよう検討していく。</p> <p>なお、平成23年度における対国家公務員は、現状で推移した場合、平成22年度と同様に、対国家公務員指数109.5、地域・学歴勘案98.1となることが見込まれるが、上述のとおり地域手当により較差が生じているところである。</p> <p>・当法人の地域手当1級地の構成人員 100% 平成23年度(平成24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98になるように努力していく。</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在)	41.5%
	②大卒以上の高学歴者の割合	43.9%

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 118.2	
	参考	地域勘案 115.0 学歴勘案 116.6 地域・学歴勘案 114.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の研究職員の平均給与は全国平均であるため118.2となっているが、地域勘案をした場合には115.0と指数が低くなる。 (地域手当1級地の人員構成 国(研究職)43.3%、当法人100%)</p> <p>②研究職に対する初任給調整手当は、当法人では医師手当として支給している。その対象者は72.4%と国家公務員の約10倍となっている。 (初任給調整手当の人員構成 国(研究職)7.3%、当法人72.4%)</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様へ納得していただけるように、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。その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。なお、ラスパイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えます。</p>	
給与水準の適切性の検証	<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 26.5% (国からの財政支出額 50億円、支出予算の総額 188.7億円:平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】 -</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 -円(平成21年度決算)【平成22年度新設法人のため無し】</p> <p>【検証結果】 -</p>	
講ずる措置	<p>平成23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22年度とほぼ同様に、対国家公務員118.2、地域・学歴勘案114.0となることが見込まれるが、国から求められる政策医療を推進し、発展させるために優秀な研究者の確保が不可欠であり、センターでの雇用を維持・確保するためには給与面での改善はさげられないところであり、研究者の確保状況に配慮しつつ、当センターの業務の実績、公立・民間医療機関等の給与や社会一般の情勢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、適切な水準の確保について検討する。</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在)	100%
	②大卒以上の高学歴者の割合	100%

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 108.4	
	参考	地域勘案 118.3 学歴勘案 108.4 地域・学歴勘案 118.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の病院医師の平均給与は全国平均であるため108.4となっているが、地域勘案をした場合には118.3と指数が高くなっている。これは、国の場合、医師の確保対策として初任給調整手当が地方に手厚くなっていることから地域勘案した場合には他の職種とは違う傾向となっている。</p> <p>(地域手当1級地の人員構成 国(医療職(一))10.2%、当法人100%)</p> <p>②医長以上の医師については、病院における管理職として国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としたこと、及び年俸制を導入した。</p> <p>(国の俸給の特別調整額対象人員割合:医療職(一)13.3%、当法人の役職手当対象人員割合:54.7%)</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。一方、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、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もらいたい。なお、ラスパイルズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えられる。</p>	
給与水準の適切性の検証	<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 26.5% (国からの財政支出額 50億円、支出予算の総額 188.7億円:平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】 -</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 -円(平成21年度決算)【平成22年度新設法人のため無し】</p> <p>【検証結果】 -</p>	
講ずる措置	<p>平成23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22年度とほぼ同様に、対国家公務員108.4、地域・学歴勘案118.3となることが見込まれるが、社会問題化している医師不足については、当センターにおいても例外ではないところであり、医師の確保状況に配慮しつつ、当センターの業務の実績、公立・民間医療機関等の給与や社会一般の情勢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、適切な水準の確保について検討する。</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在)	43.3%
	②大卒以上の高学歴者の割合	100%

○病院看護師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 113.0	
	参考	地域勘案 104.2 学歴勘案 111.9 地域・学歴勘案 105.9
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の病院看護師の平均給与は全国平均であるため113.0となっているが、地域勘案をした場合には104.2と指数が低くなる。 (地域手当1級地の人員構成 国(医療職(三))5.1%、当法人100%)</p> <p>②師長以上の看護師については、病院における管理職として、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としている。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合:医療職(三)0.8%、当法人の役職手当対象人員割合:6.6%)</p> <p>③国における俸給の調整額は、職務の複雑政及び困難性に基づき他の職種に比して著しく特殊な勤務に従事する手当としてあり、特別集中治療室等に勤務する医療従事者が対象になっており、当法人では同様の手当として特殊勤務手当を設けている。当法人では特別集中治療室が25床あり、手当支給対象者が21%を占めている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様にも納得していただけるように、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。その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。なお、ラスパイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えます。</p>	
給与水準の適切性の検証	<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 26.5% (国からの財政支出額 50億円、支出予算の総額 188.7億円:平成22年度予算) 【検証結果】 -</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 -円 (平成21年度決算)【平成22年度新設法人のため無し】 【検証結果】 -</p>	
講ずる措置	<p>平成23年度における国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、対国家公務員113.0、地域・学歴勘案105.9となることが見込まれるが、首都圏における看護師等の確保については、大学病院や大規模病院が林立し、売り手市場となっていることから、看護師、助産師の確保状況に配慮しつつ、当センターの業務の実績、公立・民間医療機関等の給与や社会一般の情勢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、適切な水準の確保について検討を行い、平成23年度(平成24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になるように努力していく。</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H23.4.1現在)	4.1%
	②大卒以上の高学歴者の割合	28.5%

○比較対象職員の状況

・研究職種

年俸制適用者に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員(副所長等)欄の27人
27人の平均年齢51.5歳、平均年間給与額11,946千円

・医療職種(病院医師)

年俸制適用者以外に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の47人、及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員(副院長等)欄の58人 計105人
105人の平均年齢47.5歳、平均年間給与額13,558千円

○支出総額(22決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合

33.2%

支出総額 190億円
給与・報酬等支給総額 63億円

○管理職割合の改善の取組状況

管理職の配置人員については、法人の業務が効率的・効果的に運営ができるよう、組織の見直しを必要に応じて適宜行っていくこととする。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年 度) 千円	前年度 (平成21年 度) 千円	比較増△減		中期目標期間開始時(平 成22年度)からの増△減	
			千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	6,331,968	5,667,754	664,214	11.7	-	(-)
退職手当支給額 (B)	107,768	197,070	-89,302	-45.3	-	(-)
非常勤役職員等給与 (C)	1,754,050	952,377	801,673	84.2	-	(-)
福利厚生費 (D)	881,272	903,324	-22,052	-2.4	-	(-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	9,075,058	7,720,525	1,354,533	17.5	-	(-)

注: 本法人は平成22年4月1日に設立されたことから、「前年度」欄には国立成育医療センターにおける数値を記載し、「中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減」欄は記載していない。

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(289,839千円)
- ・看護師の夜間看護等手当の引き上げ(24,055千円)
- ・研究職の医師手当の改善(17,063千円)
- ・役職手当支給対象者の拡大による増(86,539千円)
- ・医師確保対策として救急医、産科医等に対する手当新設による増(25,281千円)
- ・技能職退職後の不補充(△4,879千円)

○最広義人件費の主な増減要因

- ・医師確保の観点からレジデント及び専門修練医の時給単価を改定
- ・成育医療研究開発費による非常勤職員のイントラ化

②「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

i) 中期目標(抜粋)

総人件費については、センターの果たすべき役割の重要性を踏まえつつ、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)や「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づいて人件費改革に取り組むとともに、給与水準に関して国民の理解が十分得られるよう必要な説明や評価を受けるものとする。その際、併せて、医療法(昭和23年法律第205号)及び診療報酬上の人員基準に沿った対応を行うことはもとより、国の制度の創設や改正に伴う人材確保も含め高度先駆的医療の推進のための対応や医療安全を確保するための適切な取組を行うこと。また、独立行政法人に関する制度の見直しの状況を踏まえ適切な取組を行うこと。

ii) 中期計画(抜粋)

総人件費については、センターの果たすべき役割の重要性を踏まえつつ、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)に基づき平成22年度において1%以上を基本とする削減に取り組み、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組を平成23年度まで継続するとともに、給与水準に関して国民の理解が十分得られるよう必要な説明や評価を受けるものとする。その際、併せて、医療法(昭和23年法律第205号)及び診療報酬上の人員基準に沿った対応を行うことはもとより、国の制度の創設や改正に伴う人材確保も含め高度先駆的医療の推進のための対応や医療安全を確保するための適切な取組を行う。また、独立行政法人に関する制度の見直しの状況を踏まえ適切な取組を行う。

iii) 人件費削減の取組の進捗状況

(人件費削減の場合) 総人件費改革の取組状況

年 度	平成21 年度	平成22 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	5,667,754	6,331,968
人件費削減率 (%)		11.7
人件費削減率(補正值) (%)		13.2

注1:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分(平成22年△1.5%)を除いた削減率である。

【国立成育医療研究センターにおける総人件費改革に係る状況】

○ 国立成育医療研究センターの総人件費は平成22年度63.3億円となっており、平成21年度比で11.7%(補正值13.2%)増となっている。

○ 今般の人件費の増加は、周産期医療を始めとする成育医療に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保(※)など、NCの役割を着実に果たすために、医師・看護師等の増員等をしたものである。

(※:成育医療に係る治験の推進、NICUやICU等の体制強化等)

○ 今後の対応として、引き続き、技能職の退職後不補充等により、事務・技能職の人件費の更なる削減に努める。また、救急医や産科医の適切な配置等により病院収支の更なる向上に努め、外部研究費等の獲得についても努力する。研究体制の強化についても、治験・臨床研究の数や研究成果等について、国民に対する説明責任を果たすよう努める。また、現在政府として研究開発法人の創設が検討されていることや、24年度以降の独立行政法人等の人件費の在り方に係る議論も踏まえ、その方向性を注視しながら、国策としての研究を担う国立成育医療研究センターが、より一層の成果を発揮できるよう、その研究・病院部門の人件費の在り方については更なる検討が必要であると考えている。

【主務大臣の検証結果】

平成22年度の総人件費については、平成21年度比11.7%(補正值13.2%)増となっているが、これは、周産期医療を始めとする成育医療に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保などの必要性を踏まえ、診療部門で医師及び看護師を増員したもの等と認識している。

なお、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、この増員等により、小児難病の病態解明や治療法の開発等に向けて治験・臨床研究体制の強化を図ったこと、病院事業において大幅な収支改善(平成22年度医業収支は6億円の黒字)が図られていることについて、国民の皆様に納得いただけるよう十分な説明責任を果たしていただきたい。

また、国立成育医療研究センターに与えられているミッションを達成するための、研究の実施体制、研究の成果の評価方法等について、十分な検証を行うべきと考える。

IV 法人が必要と認める事項

特になし