

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24年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

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ところ、社会情勢等を総合的に勘案して去年と同水準とした。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

平成23年度人事院勧告に準拠し、指定職俸給表引き下げ改定(△0.5%)に相当する基本年俸額(月例年俸額及び業績年俸額)の引き下げを行い、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(△3.7%)を行った。(平成24年5月1日改定)
また、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%に相当する額を減ずることとした。(平成24年6月1日改定)

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24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	15,540	10,885	2,736	1,919 (地域手当)	4月1日		
A理事 (非常勤)	1,440	1,440	0	0 ()			
B理事 (非常勤)	1,500	1,500	0	0 ()			
C理事 (非常勤)	1,380	1,380	0	0 ()	4月1日		
A監事 (非常勤)	960	960	0	0 ()		10月31日	
B監事 (非常勤)	660	660	0	0 ()		10月31日	
C監事 (非常勤)	1,380	1,380	0	0 ()	11月1日		
D監事 (非常勤)	1,380	1,380	0	0 ()	11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 役員の退職手当の支給状況(平成24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	
A理事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	
B理事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	
C理事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	
A監事 (非常勤)	0	2 7	10月31日		支給対象外	
B監事 (非常勤)	0	2 7	10月31日		支給対象外	
C監事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	
D監事 (非常勤)	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	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24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24年5月1日)
 - ・国の人事院勧告を踏まえ、平成23年度給与支給相当額について24年6月期業績手当において基本給月額(平均0.23%)の調整を行った。
- 給与の臨時特例による引き下げ(平成24年6月1日)
 - ・国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律を踏まえ、平成24年4月期に遡及して役員の月例俸給について9.77%の減額調整を行った。
- 給与の臨時特例による引き下げ(平成24年9月1日)
 - ・国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律を踏まえ、平成24年9月期から役職に応じて月例給について9.77%の減額調整を行った。
- 国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。

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24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	552	36.3	5,896	4,502	75	1,394
事務・技術	28	44.8	7,079	5,399	123	1,680
医療職種 (病院医師)	49	42.1	11,479	9,150	54	2,329
医療職種 (病院看護師)	389	34.1	5,157	3,886	54	1,271
技能職種 (看護補助者等)	14	48.1	5,718	4,325	134	1,393
医療職種 (医療技術職)	66	38.8	5,691	4,377	171	1,314
福祉職種 (児童指導員等)	6	36.3	5,368	4,098	140	1,270

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24年度を通じて在職し、かつ、平成25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24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)	81	53.3	13,562	10,705	106	2,857
院長等	1					
副院長等 (副院長・部長・医長)	58	53.3	14,394	11,442	110	2,952
副所長等 (副所長・部長・室長)	22	52.9	11,247	8,695	98	2,552

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。

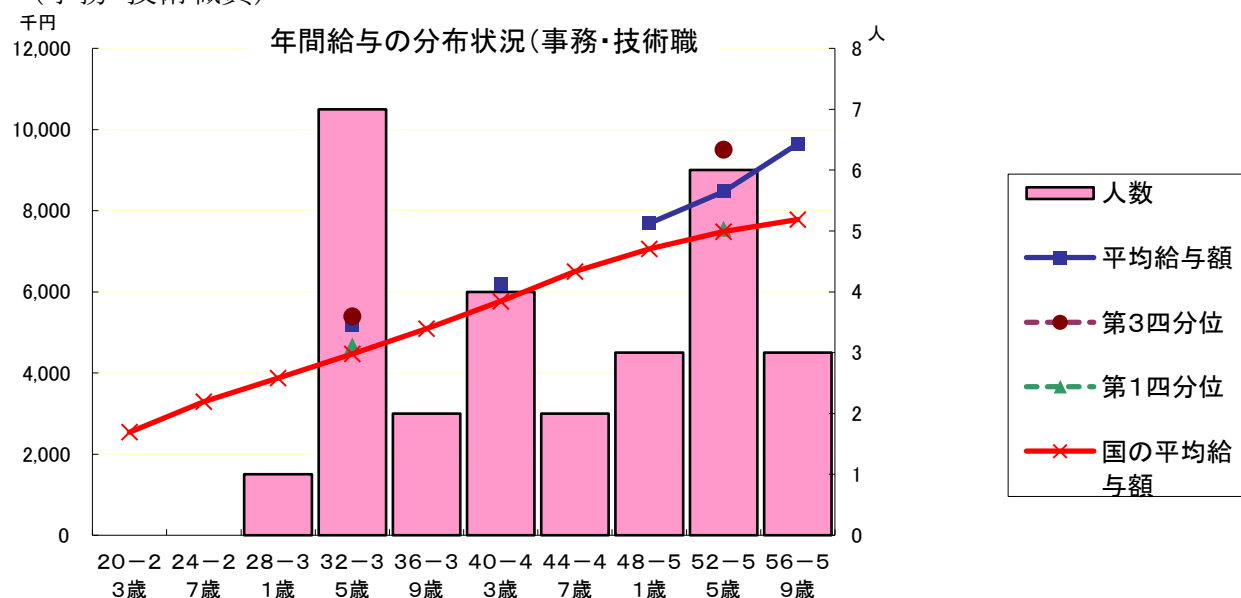
任期付職員(年俸制)	18	44.1	9,214	7,146	81	2,068
任期付職員職種	18	44.1	9,214	7,146	81	2,068

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24年度を通じて在職し、かつ、平成25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:「28-31歳」「36-39歳」「44-47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。

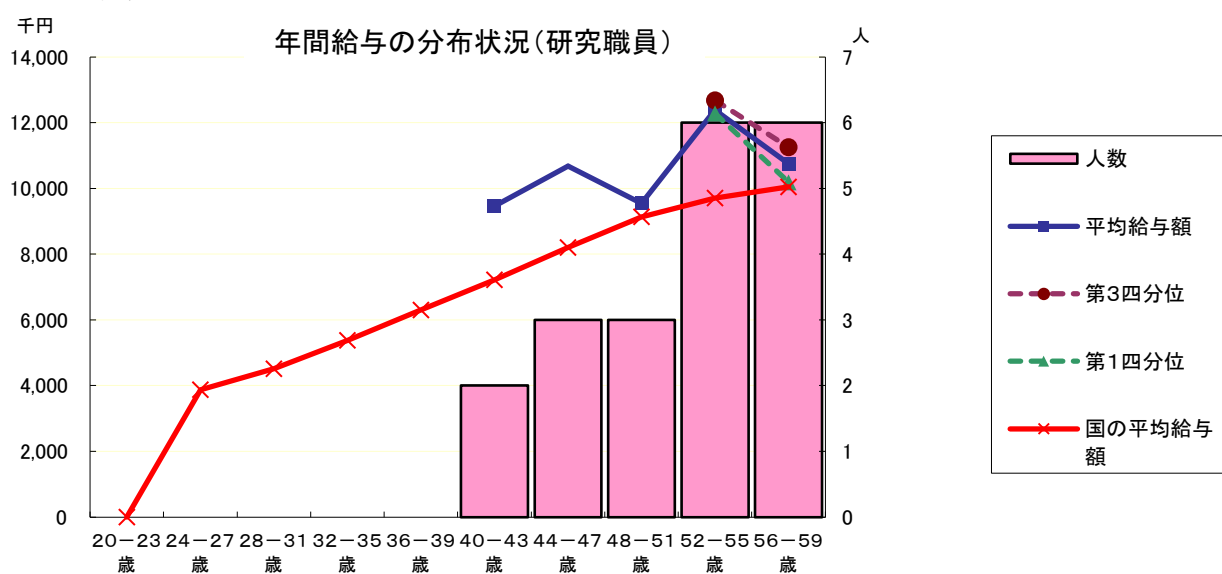
注3:「28-31歳」「36-39歳」「40-43歳」「44-47歳」「48-51歳」「56-59歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(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	千円		千円	第3分位
・本部課長	6	51.2	8,238	8,737	9,578		
・本部係員	4	31.8		4,510			
・本部係長	13	42.7	5,647	6,107	6,486		

注1:本部係員については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」「第3四分位」の表示は省略した。

(研究員)



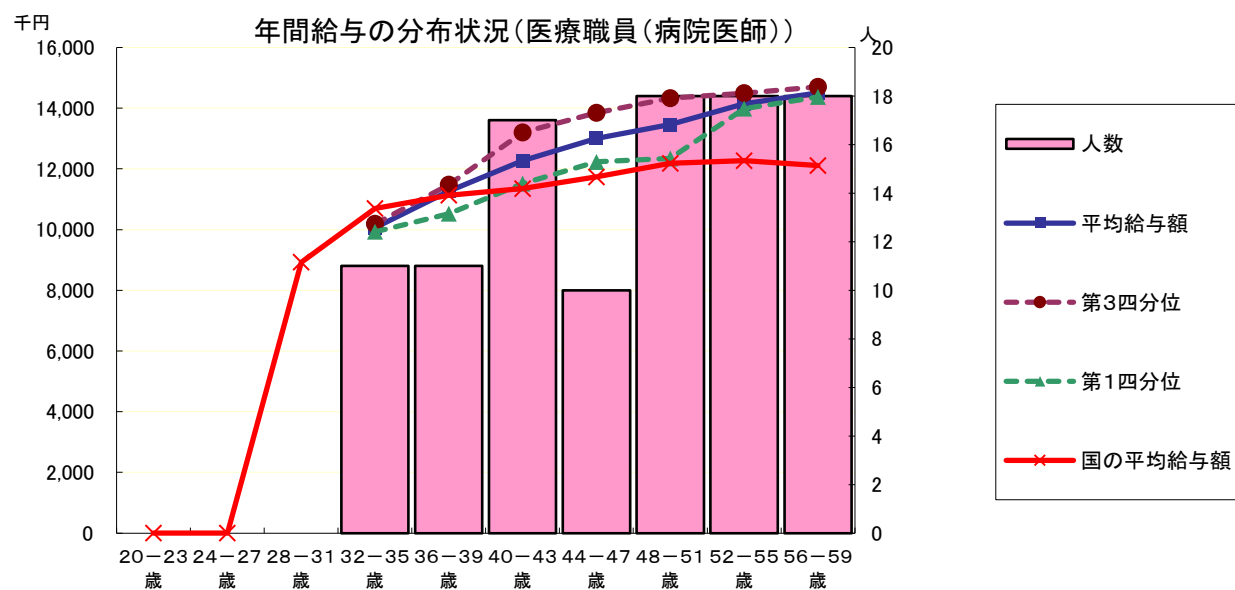
注1:「40-43歳」については、該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

注2:「40-43歳」「44-47歳」「48-51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	千円		千円	第3分位
・本部課長	5	53.3	12,397	12,668	12,877		
・主任研究員	14	51.6	8,848	10,172	10,892		

(病院職員(病院医師))

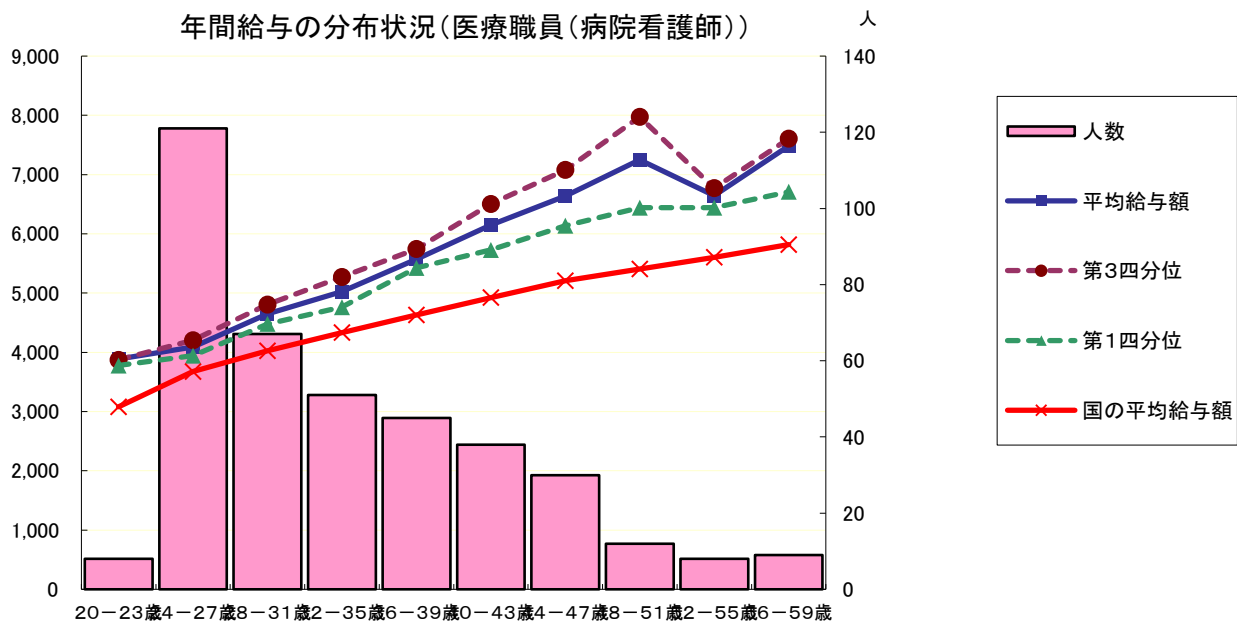


(医療職員(病院医師))

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	42	52.0	13,767	14,499	14,097	14,499	14,499
・医師	49	42.1	10,526	12,229	11,424	12,229	12,229

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:「52-55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	17	47.0	7,468	7,885	7,668	7,885	7,885
・看護師	334	32.4	4,105	5,357	4,810	5,357	5,357

③ 職級別在職状況等(平成24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)	28 人	4 (14.3%)	13 (46.3%)	3 (10.7%)	3 (10.7%)	3 (10.7%)	1 (3.6%)	1 (3.6%)	0 (%)	0 (%)
年齢(最高 ～最低)		33 ～ 28 歳	54 ～ 34 歳	55 ～ 46 歳	51 ～ 35 歳	59 ～ 55 歳	/	/		
所定内給 与年額(最高 ～最低)		3,619 ～ 3,169 千円	5,730 ～ 3,573 千円	6,545 ～ 6,321 千円	6,417 ～ 5,700 千円	7,691 ～ 6,930 千円	/	/		
年間給与 額(最高～ 最低)		4,710 ～ 4,217 千円	7,555 ～ 4,814 千円	8,470 ～ 8,228 千円	8,368 ～ 7,205 千円	9,967 ～ 9,066 千円	/	/		

注、6級及び7級の該当者が1人であるため、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)	22 人	11 (50.0%)	9 (40.9%)	2 (9.1%)
年齢(最高 ～最低)		58 ～ 42 歳	58 ～ 46 歳	/
所定内給 与年額(最高 ～最低)		8,847 ～ 6,239 千円	9,940 ～ 8,820 千円	/
年間給与 額(最高～ 最低)		10,892 ～ 8,061 千円	13,053 ～ 11,255 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)	49 人	49 (100%)
年齢(最高 ～最低)		56 ～ 33 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		10,118 ～ 7,670 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		12,861 ～ 9,487 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	39 人 (67.2%)	19 人 (32.8%)
年齢(最高 ～最低)		63 ～ 38 歳	67 ～ 47 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		11,833 ～ 10,128 千円	12,831 ～ 9,708 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		14,704 ～ 12,418 千円	16,787 ～ 12,827 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)	389 人	1 人 (0.3%)	334 人 (85.9%)	35 人 (9.0%)	17 人 (4.4%)	1 人 (0.3%)	0 人 (%)	1 人 (0.3%)
年齢(最高 ～最低)			58 ～ 23 歳	59 ～ 31 歳	57 ～ 42 歳			
所定内給 与年額(最高 ～最低)			5,388 ～ 2,797 千円	5,534 ～ 3,702 千円	6,217 ～ 5,197 千円			
年間給与 額(最高～ 最低)			7,080 ～ 3,722 千円	7,607 ～ 5,117 千円	8,255 ～ 6,991 千円			

注、1級、5級及び7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23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)	% 54.4	% 58.8	% 56.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.6	% 41.2	% 43.3
	最高～最低	% 46.8～43.4	% 41.8～39.7	% 44.2～41.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 62.8	% 68.0	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.2	% 32.0	% 34.5
	最高～最低	% 38.8～35.7	% 32.5～30.8	% 35.5～33.2

(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)	%	%	%
	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	% 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)	% 63.2	% 68.1	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.8	% 31.9	% 34.3
	最高～最低	% 37.5～35.4	% 32.5～30.5	% 35.0～32.9

(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)	% 52.0	% 56.0	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 48.0	% 44.0	% 45.9
	最高～最低	% 56.5～44.4	% 56.5～44.4	% 56.5～44.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.9	% 65.2	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.1	% 34.8	% 37.4
	最高～最低	% 49.0～35.2	% 49.0～35.2	% 46.1～32.8

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))	114.0
対他法人(事務・技術職員)	106.8

(研究職員)

対国家公務員(研究職)	118.1
対他法人(研究職員)	118.5

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))	110.2
----------------	-------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	118.6
----------------	-------

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 114.0	
	参考	地域勘案 100.0 学歴勘案 115.7 地域・学歴勘案 103.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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100となり国家公務員と同水準となる。(地域手当1級地の人員構成 国(行政職(一))29.6%、当法人100%) ②国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。事務職員の減額対象者の割合は7.1%である。 【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数値は、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おり、平成24年度においては、給与水準を引きあげるような給与・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、地域・学歴を勘案した場合には、公務員の水準を大きく上回っているとは考えられないが、今後とも適正な給付水準の在り方について、検討を進めていただきたい。	
給与水準の適切性の検証	【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 22.1% (国からの財政支出額 48.6億円、支出予算の総額 219.4億円：平成24年度予算) 【検証結果】 -	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 -円(平成23年度決算) 【検証結果】 -	
講ずる措置	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、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、適切な水準の確保について検証する。引き続き、人事院勧告、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し、適切に対応していき、平成25年度(平成26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。	
その他の事項	①管理職の割合(H25.4.1現在)	39.3%
	②大卒以上の高学歴者の割合	39.3%

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 118.1	
	参考	地域勘案 114.3 学歴勘案 117.3 地域・学歴勘案 113.9
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。国の研究職員の平均給与は全国平均であるため118.1となっているが、地域勘案をした場合には114.3と指数が低くなる。 (地域手当1級地の人員構成 国(研究職)42.5%、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63.6%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)6.3%、当法人63.6%)</p> <p>③国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づいて平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。研究職員の調査対象者における減額対象者の割合は100%となっている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数值、平成24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>	
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 22.1% (国からの財政支出額 48.6億円、支出予算の総額 219.4億円：平成24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23年度決算)</p> <p>【検証結果】 -</p>	
講ずる措置	<p>平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、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25年度(平成26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113以下となるよう努力していく。</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H25.4.1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	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="754 231 892 268">110.2</td> <td data-bbox="892 231 1407 268"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="754 268 892 305">参考</td> <td data-bbox="892 268 1407 305"> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="892 268 1080 305">地域勘案</td> <td data-bbox="1080 268 1407 305">125.0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="892 305 1080 342">学歴勘案</td> <td data-bbox="1080 305 1407 342">110.2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="892 342 1080 379">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1080 342 1407 379">125.0</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	110.2		参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="892 268 1080 305">地域勘案</td> <td data-bbox="1080 268 1407 305">125.0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="892 305 1080 342">学歴勘案</td> <td data-bbox="1080 305 1407 342">110.2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="892 342 1080 379">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1080 342 1407 379">125.0</td> </tr> </table>	地域勘案	125.0	学歴勘案	110.2	地域・学歴勘案	125.0
110.2												
参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="892 268 1080 305">地域勘案</td> <td data-bbox="1080 268 1407 305">125.0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="892 305 1080 342">学歴勘案</td> <td data-bbox="1080 305 1407 342">110.2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="892 342 1080 379">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1080 342 1407 379">125.0</td> </tr> </table>	地域勘案	125.0	学歴勘案	110.2	地域・学歴勘案	125.0					
地域勘案	125.0											
学歴勘案	110.2											
地域・学歴勘案	125.0											
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。国の病院医師の平均給与は全国平均であるため110.2となっているが、地域勘案をした場合には125.0と指数が高くなっている。また、国の初任給調整手当に準じた医師手当について支給対象としていることが、対国家公務員指数を上回っている理由と考えられる。 (地域手当1級地の人員構成 国(医療職(一))11.2%、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、及び国の医師より給与水準が高い年俸制を導入した。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合:医療職(一)15.5%、当法人の役職手当対象人員割合:54.2%)</p> <p>③国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした職種に限定したためである。病院医師の調査対象者における減額対象者の割合は54.2%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、特に配慮すべきと考えられる。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ただきたい。</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 22.1% (国からの財政支出額 48.6億円、支出予算の総額 219.4億円:平成24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23年度決算)</p> <p>【検証結果】 -</p>											
講ずる措置	<p>平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、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25年度(平成26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125以下となるよう努力していく。</p>											
その他の事項	①管理職の割合(H25.4.1現在)	54.6%										
	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 118.6	
	参考	地域勘案 114.4 学歴勘案 119.5 地域・学歴勘案 115.1
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。国の病院看護師の平均給与は全国平均であるため118.6となっているが、地域勘案をした場合には114.4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))4.3%、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)0.7%、当法人の役職手当対象人員割合:4.9%)</p> <p>③国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により国家公務員は平成24年4月から給与の減額措置が実施されたが、当センターは要請に基づき平成24年9月から減額措置を実施していること、また、対象職種についても国家公務員は全職種であるが、当センターは幹部職員を中心とした宿主に限定したためである。病院看護師の調査対象者における減額対象者の割合は0.3%となっている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数值、平成24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>	
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 22.1% (国からの財政支出額 48.6億円、支出予算の総額 219.4億円:平成24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23年度決算)</p> <p>【検証結果】 -</p>	
講ずる措置	<p>平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、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や民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績など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する。また、人事院勧告、民間医療機関の看護師の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応することにより平成25年度(平成26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115以下となるよう努力していく。</p>	
その他の事項	①管理職の割合(H25.4.1現在)	4.9%
	②大卒以上の高学歴者の割合	38.8%

○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22人
22人の平均年齢52.9歳、平均年間給与額11247千円

・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49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107人
107人の平均年齢48.1歳、平均年間給与額13,059千円

○支出総額(24決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合

支出総額(見込) 219億円 32.4%

給与・報酬等支給総額 71億円

○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24年)	前年度 (平成23年)	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	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	7,058,122	6,606,126	451,996	(6.8)	726,154	(11.5)
退職手当支給額 (B)	239,925	195,269	44,656	(22.9)	132,157	(122.6)
非常勤役職員等給与 (C)	1,983,640	1,855,703	127,937	(6.9)	229,590	(13.1)
福利厚生費 (D)	1,140,753	975,291	165,462	(17.0)	259,481	(29.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	10,422,440	9,632,389	790,051	(8.2)	1,347,382	(14.8)

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(438,851千円)
- ・看護師の夜勤体制強化による夜間看護等手当の増加(13,993千円)
- ・任期付基本年俸表適用職員の増加(76,313千円)
- ・副所長等基本年俸表適用職員の減少(△34,735千円)
- ・技能職退職後の不補充(△22,962千円)
- ・国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に関連した削減(△52百万円)
(事務・技能職員1,154千円、研究職員9,166千円、病院医師30,520千円、病院看護師595千円、その他10,318千円)
- ・「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に関連した削減(△9百万円)

○最広義人件費の主な増減要因

- ・職員数増加に伴う法定福利費の増加
- ・成育医療研究開発費等研究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	平成23 年度	平成24 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	5,667,754	6,331,968	6,603,082	7,061,166
人件費削減率 (%)		11.7	16.5	24.6
人件費削減率(補正值) (%)		13.2	18.2	26.3

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%、平成23年△0.23%)を除いた削減率である。

注2:平成24年度において、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、法人が講じた措置の影響を除いて試算すると、平成24年度の給与、報酬等の支給総額は7,061,166千円となり、平成21年度を基準とした人件費削減率(補正值)は24.6%(26.3%)となっている。

注3:平成23年度の給与、報酬等支給総額の実績は、平成24年6月期の業績手当等において人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分を調整した額(3,044千円)を除いて計上している。また、平成24年度の給与、報酬等支給総額は、平成23年度に除いた調整額(3,044千円)を加えて計上している。

【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24年度70.6億円となっており、平成21年度比で24.6%(補正值26.3%)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、周産期病棟30床の増設等)

○ 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、現在政府として独立行政法人の改革が検討されていることや、平成25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24年度の総人件費は平成21年度比24.6(補正值26.3)%増である。この理由は、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・提供のための人材確保など(※)を行う必要があることから、診療部門で医師、看護師及びコメディカルを増員したためと考えられる。なお、病院事業では収支改善(平成24年度医業収支は11.6億円の黒字)となっている。

一方、医療職以外の事務・技能職員の人件費については、平成21年度比5.9(補正值4.2)%減であり、効率化の努力も行われている。

これらの点について国民の皆様にも納得いただけるよう、小児難病に対する遺伝子治療や再生医療の開発に向けた研究が特筆すべき研究成果が得られたことについて、十分な説明責任を果たしていただきたい。

(※)成育医療に係る治験の推進、NICUを始めとしたICUの体制強化、周産期病棟30床の増設

IV 法人が必要と認める事項

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年1月に役員、平成25年2月に職員の退職規程を改定した。

平成25年1月から適用し、役員の退職手当の削減を実施した。(調整率を97.35/100へ削減)

平成25年2月から適用し、職員の退職手当の削減を実施した。(調整率を98/100へ削減)