

# 様式 1 公表されるべき事項

別 添

## 独立行政法人国立病院機構の役職員の報酬・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21年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

平成20年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会において、当法人の評価項目毎の評価が全項目「A」以上であったことから、役員報酬規程では、業績年俸の評価率を110/100までの増額ができるところ、平成20年度決算における各病院の収支状況を考慮し、併せて役員の評価を踏まえ、全役員の業績年俸の評価率を100/100として、前年度並みとした。

##### 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並びに特別給(期末・勤勉手当)制度の改正を踏まえ、月例年俸額(平均△0.3%)及び業績年俸額(0.35月分相当額)の引き下げを行った。
理事	国の指定職の俸給月額及び特別給の引き下げ並びに特別給(期末・勤勉手当)制度の改正を踏まえ、月例年俸額(平均△0.3%)及び業績年俸額(0.35月分相当額)の引き下げを行った。
理事(非常勤)	なし。
監事	国の指定職の俸給月額及び特別給の引き下げ並びに特別給(期末・勤勉手当)制度の改正を踏まえ、月例年俸額(平均△0.3%)及び業績年俸額(0.35月分相当額)の引き下げを行った。
監事(非常勤)	なし。

#### 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成21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 22,930	千円 14,516	千円 5,946	千円 2,467	(地域手当)		
A理事	千円 18,952	千円 11,916	千円 4,882	千円 2,025	(地域手当) 128 (通勤手当)		*
B理事	千円 16,050	千円 10,104	千円 4,138	千円 1,717	(地域手当) 90 (通勤手当)		3月31日 (任期满了) ◇
C理事	千円 6,972	千円 4,117	千円 2,123	千円 700	(地域手当) 30 (通勤手当)		8月27日 *
D理事	千円 9,088	千円 5,986	千円 2,031	千円 1,017	(地域手当) 52 (通勤手当)	8月28日	3月31日 (任期满了) *

E理事	千円 16,070	千円 10,104	千円 4,138	千円 1,717 110	(地域手当) (通勤手当)		3月31日 (任期満了)	◇
F理事	千円 16,153	千円 10,104	千円 4,138	千円 1,717 193	(地域手当) (通勤手当)		3月31日 (任期満了)	*
A理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円	( )		3月31日 (任期満了)	*
B理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円	( )		3月31日 (任期満了)	
A監事	千円 13,964	千円 8,728	千円 3,576	千円 1,483 176	(地域手当) (通勤手当)		3月31日 (任期満了)	
A監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円	( )		3月31日 (任期満了)	

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。

注3:上記の他、当法人の病院長又は副院長が本務であるため、役員報酬が支給されない非常勤理事が7人いる。

### 3 役員退職手当の支給状況(平成21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	
理事						該当者なし	
理事 (非常勤)						該当者なし	
監事						該当者なし	
監事 (非常勤)						該当者なし	

## 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

第2期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数については、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業務委託についてもコスト低減に十分配慮した有効活用を図ること等により、中期目標期間中、人件費率と委託費率を合計した率について、業務の量と質に応じた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57条第3項の規定に基づき、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮して決定している。

##### 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	院長及び医長以上の医師について、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(年俸制職員を除く。)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病院の職員に対して、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(院長を除く)の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行う。

##### ウ 平成21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[H21.12.1]

- ・国の人事院勧告を踏まえ、基本給月額(平均0.08%)及び賞与(0.35月分)の引き下げを行った。

###### ○医師手当の改正[H21.4.1]

- ・国において医師の初任給調整手当を引き上げたことに伴い、国との均衡を図るため、医師手当の引き上げを行った。

###### ○救急医療体制等確保手当の創設[H21.4.1]

- ・国において救急医療及び産科医療を担う勤務医の処遇改善を支援する補助制度を創設したことに対応して、救急医療体制等確保手当を新たに創設した。

###### ○療養介助職の職長等の創設及び基本給表等の改正[H21.4.1]

- ・国における介護職員の処遇改善策を鑑み、民間機関における給与の水準を考慮しつつ、療養介助職基本給表を2級制にし、基本給全体の給与水準を引き上げた。

## 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21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 36,683	歳 39.2	千円 5,282	千円 3,979	千円 65	千円 1,303
事務・技術	人 2,371	歳 42	千円 6,235	千円 4,671	千円 96	千円 1,564
研究職種	人 10	歳 47.2	千円 7,765	千円 5,835	千円 73	千円 1,930
医療職種 (病院医師)	人 1,505	歳 40.3	千円 11,230	千円 8,880	千円 64	千円 2,350
医療職種 (病院看護師)	人 24,472	歳 37.4	千円 4,815	千円 3,611	千円 55	千円 1,204
医療職種 (医療技術職)	人 4,724	歳 40.4	千円 5,469	千円 4,108	千円 97	千円 1,361
技能職種 (看護補助者等)	人 2,072	歳 51.4	千円 5,077	千円 3,767	千円 68	千円 1,310
教育職種 (看護師等養成所教員)	人 372	歳 43.3	千円 6,833	千円 5,044	千円 86	千円 1,789
福祉職種 (児童指導員等)	人 699	歳 41.4	千円 5,235	千円 3,955	千円 78	千円 1,280
療養介助職種	人 458	歳 36.2	千円 3,511	千円 2,711	千円 62	千円 800

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:「教育職種(高等専門学校教員)」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。

任期付職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

注1:事務・技術については、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。

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。

再任用職員	人 14	歳 61.9	千円 4,074	千円 3,388	千円 97	千円 686
医療職種 (病院看護師)	人 14	歳 61.9	千円 4,074	千円 3,388	千円 97	千円 686

注: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」、「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21年度を通じて在職し、かつ、平成22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)

常勤職員	人 2,215	歳 51.5	千円 15,537	千円 11,751	千円 86	千円 3,786
院長	人 117	歳 60.9	千円 18,368	千円 13,215	千円 89	千円 5,153
医療職種 (病院医師)	人 2,098	歳 51	千円 15,379	千円 11,670	千円 86	千円 3,709

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。

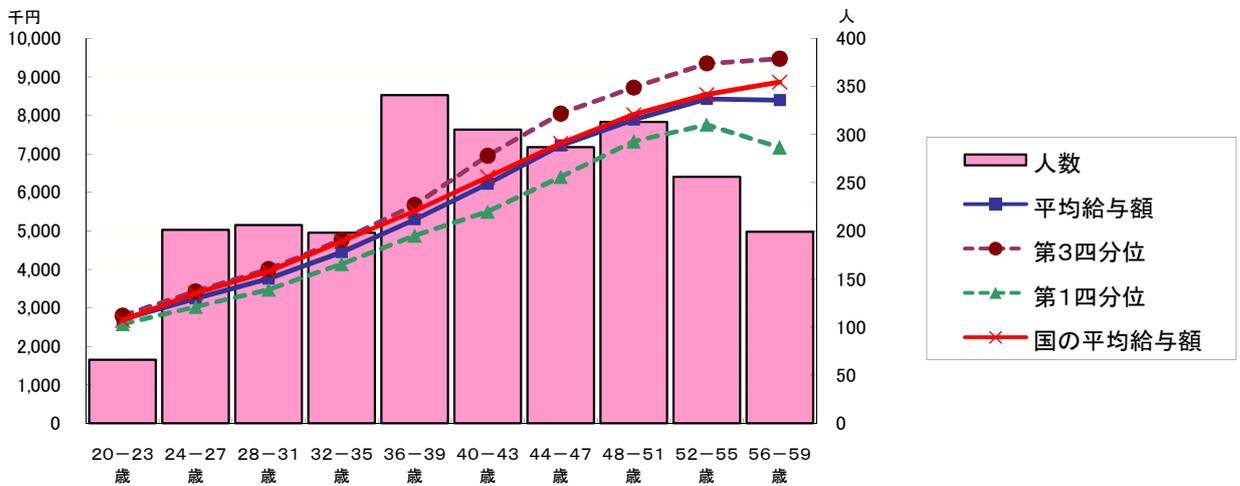
注2:「在外職員」、「非常勤職員」については該当する職員がいないため、表を記載していない。

注3:平成21年度を通じて在職し、かつ、平成22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。

注4: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。

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)

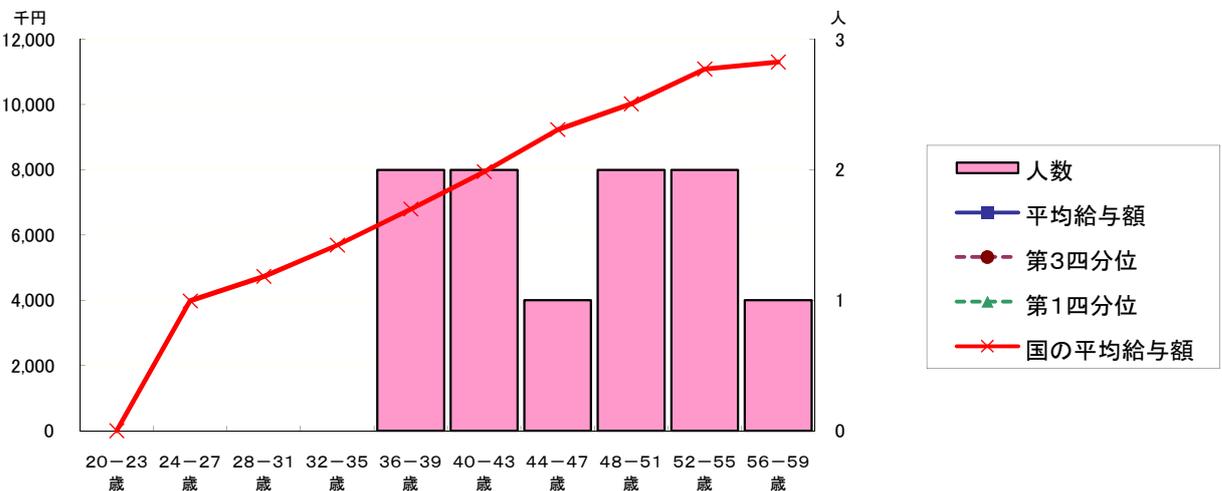


(事務・技術職員)

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	26	49.4	9,112	9,965	9,531	9,112	9,965
・本部係員	46	27.7	3,133	3,816	3,508	3,133	3,816
・地方係長	1,130	42.6	5,123	7,334	6,171	5,123	7,334

注:上記の事務・技術職員には、任期付職員(1人)が含まれる。

(研究職員)



注:各年齢バンドの該当者が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のあることから、平均給与額及び第1・第3四分位については表示していない。

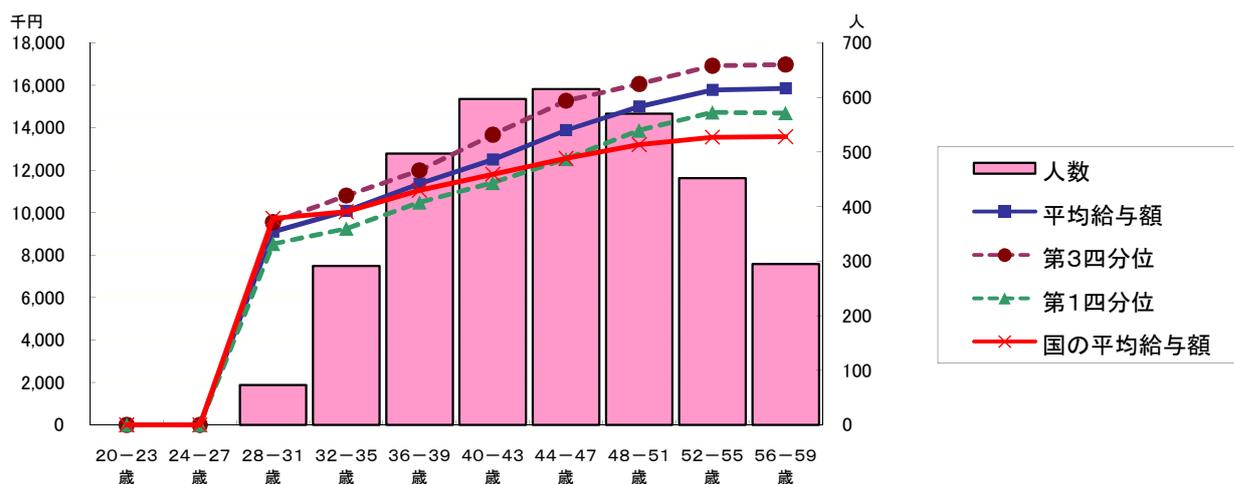
(研究職員)

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
・研究室長	7	48.5	7,405	8,461	7,866	7,405	8,461
・研究員	2	—	—	—	—	—	—

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「研究室長」を代表的に職位として掲げた。また、「主任研究員」に該当する職員は存在しないため、表示していない。

注2:研究員の在職人員が2人のため、個人の情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

(医療職員(病院医師))

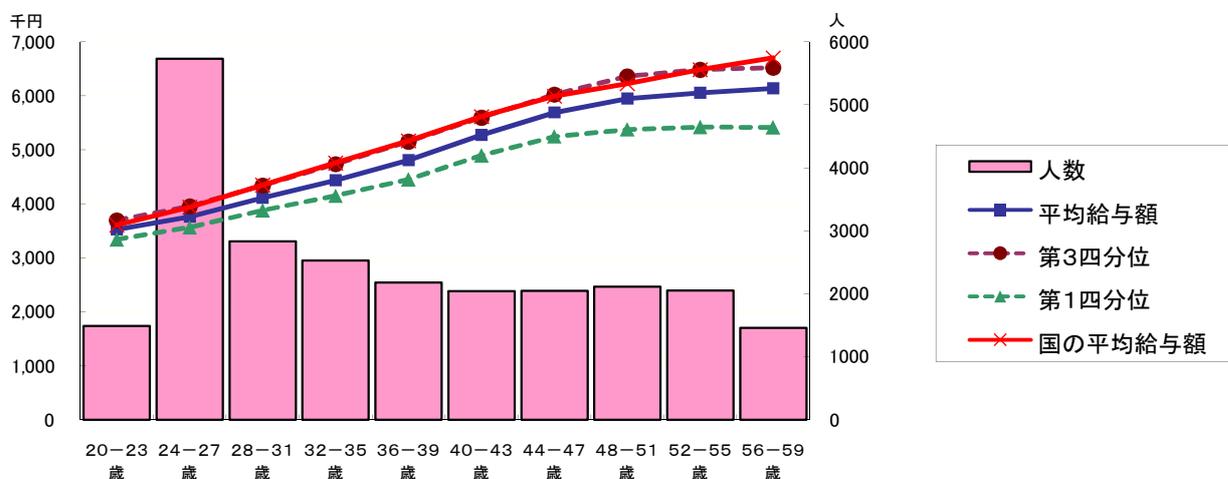


(医療職員(病院医師))

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
・診療科長	人 1,463	歳 49.1	千円 13,914	千円 14,643	千円 15,453		
・医師	人 1,502	歳 40.3	千円 10,358	千円 11,165	千円 12,131		

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。

(医療職員(病院看護師))



(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	人 1,580	歳 48.8	千円 6,655	千円 7,056	千円 7,558		
・看護師	人 19,394	歳 35.1	千円 3,743	千円 4,434	千円 5,173		

③ 職級別在職状況等(平成22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
標準的な職位		一般職員	係長 主査(本部)	班長(地方) 係長(本部)	課長(地方) 専門職(本部)	事務長 課長	事務部長 課長(本部)	事務部長 部長(本部)	事務部長 部長(本部)
人員 (割合)	2,371 人	613 (25.9%) 人	811 (34.2%) 人	460 (19.4%) 人	71 (3.0%) 人	319 (13.5%) 人	83 (3.5%) 人	12 (0.5%) 人	2 (0.1%) 人
年齢(最高 ～最低)		59 ～ 20 歳	59 ～ 27 歳	59 ～ 37 歳	56 ～ 42 歳	59 ～ 45 歳	59 ～ 41 歳	59 ～ 53 歳	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,263 ～ 1,718 千円	6,210 ～ 2,640 千円	7,145 ～ 3,760 千円	7,311 ～ 5,530 千円	8,355 ～ 5,815 千円	9,013 ～ 6,412 千円	8,850 ～ 6,843 千円	
年間給与 額(最高～ 最低)		5,627 ～ 2,362 千円	8,147 ～ 3,627 千円	9,157 ～ 5,130 千円	9,392 ～ 7,286 千円	10,841 ～ 7,671 千円	12,060 ～ 8,968 千円	12,091 ～ 9,529 千円	

注:8級における該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

(事務・技術職員(任期付職員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
標準的な職位		一般職員	係長 主査(本部)	班長(地方) 係長(本部)	課長(地方) 専門職(本部)	事務長 課長	事務部長 課長(本部)	事務部長 部長(本部)	事務部長 部長(本部)
人員 (割合)	1 人								
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:事務・技術職員(任期付職員)における該当者は1人のため、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、「職級」及び「標準的な職位」を除き記載していない。

(研究職員)

区分	計	1級	2級	3級
標準的な職位		研究員	研究室長	研究部長
人員 (割合)	10 人	2 (20.0%) 人	7 (70.0%) 人	1 (10.0%) 人
年齢(最高 ～最低)			57 ～ 38 歳	
所定内給 与年額(最高 ～最低)			6,407 ～ 5,180 千円	
年間給与 額(最高～ 最低)			8,529 ～ 6,969 千円	

注:1級及び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のあることから、「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)	1,505 人	1,505 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		65 ～ 28 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		11,826 ～ 5,611 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		14,448 ～ 7,134 千円

(医療職員(病院医師(年俸制職員)))

区分	計	副院長等年俸1級	副院長等年俸2級
標準的な職位		部長 医長	副院長 統括診療部長 臨床研究センター長 臨床研究部長
人員 (割合)	2,098 人	1,780 人 (84.8%)	318 人 (15.2%)
年齢(最高 ～最低)		66 ～ 33 歳	67 ～ 41 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		13,853 ～ 7,463 千円	14,206 ～ 9,994 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		19,521 ～ 9,533 千円	20,867 ～ 12,375 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 副総看護師長	看護部長 総看護師長	看護部長
人員 (割合)	24,472 人	1,046 人 (4.3%)	19,640 人 (80.3%)	2,042 人 (8.3%)	1,487 人 (6.1%)	149 人 (0.6%)	85 人 (0.3%)	23 人 (0.1%)
年齢(最高 ～最低)		59 ～ 22 歳	59 ～ 22 歳	59 ～ 28 歳	59 ～ 33 歳	58 ～ 45 歳	59 ～ 49 歳	63 ～ 54 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,551 ～ 2,171 千円	5,512 ～ 2,236 千円	5,610 ～ 2,735 千円	7,004 ～ 3,806 千円	7,168 ～ 5,251 千円	7,599 ～ 6,013 千円	9,389 ～ 6,398 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		5,902 ～ 2,913 千円	7,141 ～ 3,005 千円	7,529 ～ 3,855 千円	9,154 ～ 5,242 千円	9,430 ～ 6,934 千円	10,143 ～ 8,252 千円	13,177 ～ 8,898 千円

④ 賞与(平成21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)	% 57.1	% 54.9	% 55.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.9	% 45.1	% 44.1
	最高～最低	% 52.0～33.4	% 55.2～30.1	% 50.0～31.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.8	% 64.8	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.2	% 35.2	% 36.1
	最高～最低	% 47.0～32.3	% 51.0～26.3	% 47.4～30.6

(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)	% 56.0	% 55.1	% 55.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.0	% 44.9	% 44.5
	最高～最低	% 46.7～42.7	% 50.3～41.6	% 48.0～42.8
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:研究職員における一般職員は2人のため、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記載していない。

(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)	% 1.6	% 1.4	% 1.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 98.4	% 98.6	% 98.5
	最高～最低	% 100.0～34.6	% 100.0～30.1	% 100.0～32.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.0	% 63.1	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.0	% 36.9	% 37.4
	最高～最低	% 49.8～34.1	% 51.4～28.5	% 49.1～31.7

注:管理職員には、一般医師が平成21年度内または平成22年4月1日に昇任により副院長等年俸制になった職員が含まれている。

(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)	% 56.4	% 54.4	% 55.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.6	% 45.6	% 44.6
	最高～最低	% 52.8～34.6	% 55.0～29.2	% 50.0～32.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.1	% 64.0	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.9	% 36.0	% 36.9
	最高～最低	% 45.9～31.4	% 50.5～26.6	% 47.9～29.9

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))	97.2
対他法人	91.6

(研究職員)

対国家公務員(研究職)	83.4
対他法人	83.2

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))	109.7
----------------	-------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	94.3
----------------	------

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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 97.2	
	参考	地域勘案 102.2 学歴勘案 98.3 地域・学歴勘案 102.5
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 5.8% (国からの財政支出額 504億円、支出予算の総額 8,658億円：平成21年度予算)</p> <p>【検証結果】 当法人の事務職員の基本給及び諸手当の制度並びにその水準については、国の一般職給与法に準じているところであるが、独法移行時に中高年齢層の一般職員の給与カーブをフラット化するなどの措置を講じたところであり、適切な対応を行っていると考えている。</p>	
講ずる措置	引き続き、一般職給与法適用の国家公務員の給与、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く。	

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 83.4	
	参考	地域勘案 88.6 学歴勘案 85.1 地域・学歴勘案 86.3
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 5.8% (国からの財政支出額 504億円、支出予算の総額 8,658億円：平成21年度予算)</p> <p>【検証結果】 当法人の研究職員の基本給及び諸手当の制度については、国の一般職給与法に準じているところであり、適切なものと判断する。</p>	
講ずる措置	引き続き、一般職給与法適用の国家公務員の給与、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く。	

○病院医師

項目	内容									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 109.7</p> <table border="1" data-bbox="639 271 1283 360"> <tr> <td data-bbox="639 271 767 360">参考</td> <td data-bbox="767 271 895 304">地域勘案</td> <td data-bbox="895 271 1283 304">105.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="767 304 895 338">学歴勘案</td> <td data-bbox="895 304 1283 338">109.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="767 338 1283 360">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="895 338 1283 360">105.7</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	105.7		学歴勘案	109.7		地域・学歴勘案	105.7
参考	地域勘案	105.7								
	学歴勘案	109.7								
	地域・学歴勘案	105.7								
<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>① 国の病院医師に対する初任給調整手当においては、医師確保が困難な地方の手当額がより高くなる制度となっており、当機構においてもほぼ準ずる制度(医師手当)を導入しているところであるが、当機構においては、地方に勤務する職員の割合が国よりも高いこと。  (地域手当1～3級地の人員構成 国:51.6%、機構:14.0%)  (地域手当非支給地の人員構成 国:13.1%、機構:45.5%)  注)国の地域手当支給地別人員構成は、平成21年国家公務員給与等実態調査(医療職(一))の公表データより算出</p> <p>② 医長以上の医師への年俸制において、前年度の診療によって得られた収入の一定割合等を原資として、勤務成績が良好な医師について、各年度に支給する業績年俸(賞与)を前年度の額の最大1.2倍まで増額できる仕組みを導入していること。  また、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ていること。</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 5.8%  (国からの財政支出額 504億円、支出予算の総額 8,658億円:平成21年度予算)</p> <p>【検証結果】  医師の確保は、当法人の主たる事業かつ目的である医療の提供に不可欠であり、また、経営上においても、全収益の約9割を占める医業収益にかかる基本的かつ重要な事項であり、全国的な医師確保が厳しい情勢を踏まえると、医師の処遇の改善が法人の運営上の重要課題の一つとなっている。処遇改善への給与面の対応として、基本給等の引下げの見送り、年俸制による勤務成績の反映など、漸次改善を進めているものであり、適切な対応であると考えている。  また、他の設置主体の病院給与を示す資料は次のとおりであり、国立(国、当法人、労働者健康福祉機構を含み、国立大学法人は含まれない。)と公立(都道府県・市町村立)・医療法人の給与水準と比較した場合に、公立病院を下回り、特に民間病院の医師と大きな格差が生じているところである。  ○直近の医療経済実態調査結果(平成21年6月調査)職種別常勤職員1人当たり平均給料月額等より、一般病院医師の年収を推計  国立 1372万円(100.0)、公立1497万円(109.4)、医療法人1550万円(113.0)</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>引き続き、国家公務員の医師の給与、公立・民間医療機関の医師の給与、当法人の医師確保の状況や医師が確保できない場合に法人の事業運営に与える影響を総合的に考慮して、適切に対応していく。</p> <p>(参考)平成22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21年度とほぼ同様に、年齢勘案 109.7、年齢・地域・学歴勘案 105.7となることが見込まれるが、上述のとおり、国立と公立・医療法人の給与水準と比較した場合に、公立病院を下回り、特に民間病院の医師と大きな格差が生じているところである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支出総額に占める役職員の給与、報酬等支給総額の割合 36.3%  支出総額 8,789億円  役職員の給与・報酬等支給額 3,192億円</li> <li>・病院医師における管理職(医長以上)の割合 58.2%</li> <li>・病院医師における大卒以上の高学歴者の割合 100%</li> </ul>									

○病院看護師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 94.3	
	参考	地域勘案 96.4
		学歴勘案 93.8
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 5.8% (国からの財政支出額 504億円、支出予算の総額 8,658億円:平成21年度予算)	
	【検証結果】 当法人の看護師の給与については、民間給与の水準を考慮して、独法移行時に中高年齢層の一般看護師の給与カーブのフラット化、基本給の調整額の廃止による特殊業務手当の創設による水準の引下げなど適切な対応を行ってきたところであるが、看護師の確保については、医師と同様に厳しい状況にある。 なお、国の給与水準と比較を行う場合には、当法人の看護師は大多数が地域手当の非支給地で勤務している(53.3%)が、国においては、非支給地に所在している国立ハンセン病療養所において、俸給の調整額(平成21年度においては、賞与反映分込みで年間約54万円)が支給されているという特殊要因がある。	
講ずる措置	引き続き、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を総合的に考慮して、適切に対応していく。	

○比較対象職員の状況

・事務・技術

①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の2,371人及び任期付職員欄の1人 計2,372人  
2,372人の平均年齢 42.0歳、平均年間給与額 6,233千円

・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1,505人及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員欄の医療職種(病院医師)2,098人 計3,603人  
3,603人の平均年齢 46.5歳、平均年間給与額 13,646千円

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成16年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 319,214,055	千円 314,203,948	千円 (%) 5,010,106 (1.6)	千円 (%) 16,607,668 (5.5)
退職手当支給額 (B)	千円 20,214,756	千円 22,817,734	千円 (%) △ 2,602,977 (△ 11.4)	千円 (%) △ 5,487,682 (△ 21.4)
非常勤役員等給与 (C)	千円 27,828,972	千円 24,899,090	千円 (%) 2,929,881 (11.8)	千円 (%) 11,751,616 (73.1)
福利厚生費 (D)	千円 59,822,099	千円 56,775,354	千円 (%) 3,046,745 (5.4)	千円 (%) 1,198,356 (2.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 427,079,883	千円 418,696,126	千円 (%) 8,383,756 (2.0)	千円 (%) 24,069,958 (6.0)

#### 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

第2期国立病院機構中期計画（平成21～25年度）において、人件費率等について『人事に関する計画に基づき、医療の高度化や各種施策などにも留意しつつ、適正な人員の配置に努めるとともに、業務委託についてもコスト低減に十分配慮した有効活用を図ること等により、中期目標の期間中、人件費率と委託費率を合計した率について、業務の量と質に応じた病院運営に適正な率を目指す。』とされている。

(人件費率+委託費率) ※(人件費+委託費)／(医業収益)  
平成20年度決算 57.0% → 平成21年度決算 57.0%  
(公経済負担金の増に伴うものを除く。)

人件費が増加する一方で、人件費率等を抑えられていることは、当法人の経営努力によって、増加した人件費を大きく上回る自己収入を得たことを示している。

##### ○給与、報酬等支給総額の主な増減要因

- ・ 技能職員の不補充によるもの
- ・ 非効率病棟の整理・集約、事務職員の削減等によるもの
- ・ 平成16年4月の独法移行時の中高年齢層の一般職員の給与カーブの見直しに伴う現給保障措置の終了(H19.12.31)による基本給の支給額が減少したことによるもの
- ・ 基本給の調整額の廃止及び手当化によるもの
- ・ 心神喪失者等医療観察法、障害者自立支援法等の他の設置主体では代替困難な医療の体制整備によるもの
- ・ 地域医療計画を踏まえた救命救急、周産期等の救急医療をはじめとした政策医療の推進のための対応、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇改善等のための体制整備によるもの
- ・ 医師不足解消に向けた取り組み、救急医等の処遇改善及び地域医療との連携強化のための体制整備によるもの
- ・ 療養介助職の処遇改善によるもの

##### ○最広義人件費の主な増減要因

- ・ 恩給公務員期間を有する退職職員に係る負担金（国家公務員共済年金に係る整理資源）の減少によるもの
- ・ 職員の退職者数の減少によるもの
- ・ 後期臨床研修医などの非常勤職員数の増加によるもの
- ・ 麻酔医等の医師を臨時に招聘するための謝金の増加によるもの

②行革推進法、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) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

総人件費については、医療サービスの質の向上、患者の処遇の改善等にも留意しつつ、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）等に基づく平成18年度からの5年間で5%以上を基本とする削減について、引き続き着実に取り組むとともに「経済財政運営と構造改革に関する基本指針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年度まで継続すること。その際、併せて、医療法（昭和23年法律第203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た政策医療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進めること。

あわせて、給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを踏まえた適正化に取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表すること。

①国からの財政支出の大きさ、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。

②その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解の得られるものとなっているか。

ii) 上記 i) の進捗状況

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	304,525,998	305,957,856	312,968,784	314,203,948	319,214,055
人件費削減率 (%)		0.5	2.8	3.2	4.8
人件費削減率(補正值) (%)		0.5	2.1	2.5	6.5

(1) 国立病院機構の平成21年度における総人件費改革の対象となる人件費は、322,808百万円(注)であり、総人件費改革の基準値である平成17年度の人件費304,526百万円と比較すると18,282百万円の増となっている。

(注)総人件費改革の対象人件費から除かれる給与改定分(平成19年度給与改定に伴う2,141百万円の増及び平成21年度給与改定に伴う5,735百万円の減)を除いたもの

(2) 総人件費削減に向けた取組として

- ① 技能職の退職後不補充
- ② 非効率病棟の整理・集約、事務職の削減等
- ③ 独法移行時の給与カーブの変更・調整額の廃止

などを行った結果、削減額は平成18年度から平成21年度までの4年間で22,566百万円となり、総人件費改革の基準値である平成17年度の人件費304,526百万円の7.41%の削減を行った。

(3) 一方、国立病院機構としての役割を果たすための人件費増として、

- ① 他の設置主体では代替困難な医療の体制整備(心神喪失者等医療観察法や障害者自立支援法等)
- ② 地域医療計画を踏まえた救命救急、周産期等の救急医療をはじめとした政策医療の推進のための対応、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇改善等のための体制整備
- ③ 医師不足解消に向けた取組、医師等の処遇改善及び地域医療との連携強化のための体制整備

などを行った結果、平成18年度から平成21年度までの4年間で40,848百万円の増となっている。

引き続き、技能職の退職後不補充、非常勤職員への切替及びアウトソーシング化、非効率病棟となっている病棟の整理・集約等により人件費削減を図っていくが、国立病院機構としての役割を果たしていくためには一定の人件費増は避けられないものとなっている。

また、「平成20年度業務実績の評価結果」において、厚生労働省独立行政法人評価委員会からは、総人件費改革の取組について、次の意見・評価を受けている。

「総人件費改革等への対応については、技能職の退職後不補充、非効率病棟の職員配置数の適正化等による削減の取組を評価する。一方で、人件費抑制の観点も重要であるが、人員配置の必要性という点では、国立病院機構には、国民に対する安全で質の高い医療の確実な提供と国の医療政策への貢献という課せられた使命があり、その遂行のためには、医師、看護師をはじめとした有能な人材の確保と育成は欠くことができないものである。医療現場における過酷な労働実態の緩和や急性期医療における安全・質の向上が一層求められる中、今後とも、安定した経営基盤のもとに国民に対する適切な医療の提供が行えるよう、業務運営体制の効率化に努めた上で、土台となる人材の確保、育成に努めてもらいたい。」

「総人件費改革の取組として、技能職の退職不補充、非効率病棟の整理・集約、事務職の削減等、給与カーブの変更・調整額の廃止などを行い、平成18年度以降平成20年度までの削減額164億円（5.41%）については高く評価する。

他方、増額は240億円あり、総人件費改革の基準値である平成17年度の人件費と比すると76億円増となり、行革推進法等による削減率を達成していないものの、人件費率と委託費率を併せた率（対医業収益）57%は、平成17年決算（57.8%）に比べて0.8ポイント低下しており、人件費増を上回る自己収入を得ている。

また、これらは他の設置主体では代替困難な医療観察法等に基づく医療体制の整備、地域医療計画を踏まえた救急医療など政策医療推進のための対応や医師不足解消に向けた取組によるものであり、国立病院機構の役割を果たしていくためには必要な措置と認められる。

今後とも適正な人件費管理を行っていくことはもとより必要であるが、医療現場を巡る昨今の厳しい状況の中で、患者の目線に立った良質な医療を提供し、国立病院機構に求められる役割を着実に果たしていくためには引き続き医師、看護師等の人材確保が必要であることを考えると、医療現場に対し総人件費改革を一律に適用することの是非を考える時期に来ているのではないかと思われる。」

#### IV 法人が必要と認める事項

特になし。