

様式 1 公表されるべき事項

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25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24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24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。

【法人の長の給与水準に係る法人の判断】

当法人は、医療の提供、医療に関する調査及び研究並びに技術者の研修等の業務を行うことにより、国民の健康に重大な影響のある疾病に関する医療その他の医療であって、国の医療政策として法人が担うべきものの向上を図り、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いる。このため当法人は、全国143病院を運営する急性期治療から慢性期治療まで約5万床の病床と、約6万人の職員からなる、我が国有数の病院ネットワークを有している。

そうした組織の中で、当法人の長である理事長は、国民の健康に重大な影響のある疾病に関する医療その他の医療であって、国の医療政策のうち法人が担うべき医療について、全国的なネットワークを活用し、診療・臨床研究・教育研修を一体的に提供するなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、臨床研究分野に関する高度な専門性が求められる。

なお、診療事業、研究事業及び教育研修事業を主要な業務とする他法人の長の報酬水準は、年間2,258万円を超えている。

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

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の見直しに関連して、平成24年5月から、月例年俸額(平均 $\Delta 0.23\%$)の引き下げを行った(平成24年4月の月例年俸分は、平成24年6月期の賞与で調整)。
また、平成24年6月から平成26年3月までの間、役員報酬について、月例年俸・賞与等の減額($\Delta 9.77\%$)を実施した(平成24年4月、5月の月例年俸分は、平成24年6月期の賞与で調整)。

理事

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の見直しに関連して、平成24年5月から、月例年俸額(平均 $\Delta 0.23\%$)の引き下げを行った(平成24年4月の月例年俸分は、平成24年6月期の賞与で調整)。
また、平成24年6月から平成26年3月までの間、役員報酬について、月例年俸・賞与等の減額($\Delta 9.77\%$)を実施した(平成24年4月、5月の月例年俸分は、平成24年6月期の賞与で調整)。

理事(非常勤)

なし。

監事

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の見直しに関連して、平成24年5月から、月例年俸額(平均 $\Delta 0.23\%$)の引き下げを行った(平成24年4月の月例年俸分は、平成24年6月期の賞与で調整)。
また、平成24年6月から平成26年3月までの間、役員報酬について、月例年俸・賞与等の減額($\Delta 9.77\%$)を実施した(平成24年4月、5月の月例年俸分は、平成24年6月期の賞与で調整)。

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)		就任	退任	
法人の長	千円 20,438	千円 12,971	千円 5,132	千円 2,335	(地域手当)		
A理事	千円 16,921	千円 10,654	千円 4,216	千円 1,918	(地域手当) 133 (通勤手当)		◇
B理事	千円 7,228	千円 4,515	千円 1,786	千円 813	(地域手当) 114 (通勤手当)		◇
C理事	千円 7,171	千円 4,485	千円 1,786	千円 807	(地域手当) 93 (通勤手当)	10月1日	◇
D理事	千円 14,387	千円 9,030	千円 3,573	千円 1,625	(地域手当) 159 (通勤手当)		
A理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円			
B理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円			
A監事	千円 12,459	千円 7,795	千円 3,085	千円 1,403	(地域手当) 176 (通勤手当)		
A監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円			

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
法人の長	千円	年	月			該当者なし	
理事A	千円 3,096	年 2	月 3	H24.6.15	1.1	平成24年度の退職者であるが、平成25年5月に業績勘案率決定のため、平成25年度に退職手当支給。業績勘案率は厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定による。	
理事A (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事A	千円	年	月			該当者なし	
監事A (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

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25年度における給与制度の主な改正点

- 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の見直しに関連して、以下の措置を講じた。
 - ・ 基本給月額引き下げ（平均 Δ 0.23%） [H24. 5]
 - ・ 臨時特例法に関連した措置 [H24. 9～H26. 3]
 - ・ 措置の内容：本部全職員（職位に応じて Δ 9.77%～4.77%）
病院幹部職員（ Δ 9.77%）
 - ・ 諸手当関係の措置の内容：
 - 地域手当、広域異動手当（職位に応じて Δ 9.77%～ Δ 4.77%）
 - 役職手当（ Δ 10%）
 - 業績手当（基礎的支給部分）、業績手当（業績反映部分）（ Δ 9.77%）
 - 超過勤務手当等（職位に応じて Δ 9.77%～ Δ 4.77%）

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25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	39,324	38.6	5,254	3,988	65	1,266
事務・技術	2,284	41.7	6,096	4,606	94	1,490
研究職種	9	50.1	8,043	5,962	68	2,081
医療職種 (病院医師)	1,771	41.0	11,482	9,099	63	2,383
医療職種 (病院看護師)	26,032	37.2	4,806	3,630	55	1,176
医療職種 (医療技術職)	5,668	39.1	5,217	3,947	97	1,270
技能職種 (看護補助者等)	1,370	52.5	5,214	3,881	69	1,333
教育職種 (看護師等養成所教員)	375	44.9	6,767	5,030	79	1,737
福祉職種 (児童指導員等)	833	39.2	4,996	3,798	78	1,198
療養介助職種	845	39.0	3,719	2,885	64	834
診療情報管理職 (診療情報管理士)	137	39.1	4,565	3,431	106	1,134

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	2	—	—	—	—	—
医療職種 (病院看護師)	1	—	—	—	—	—
療養介助職種	1	—	—	—	—	—

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: 上記の「医療職種(病院看護師)」及び「療養介助職種」については、在職人員が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、平均年齢以降の事項については記載しない。

再任用職員	54	62.3	3,880	3,294	77	586
医療職種 (病院看護師)	51	62.4	3,888	3,301	76	587
教育職種 (看護師等養成所教員)	1	—	—	—	—	—
療養介助職種	2	—	—	—	—	—

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: 上記の「教育職種(看護師等養成所教員)」及び「療養介助職種」については、在職人員が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、平均年齢以降の事項については記載しない。

・「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 職種別支給状況(年俸制適用者)

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	2,409	52.8	15,811	11,848	89	3,963
院長	135	62.0	18,107	12,693	86	5,414
医療職種 (病院医師)	2,274	52.2	15,674	11,797	90	3,877

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。

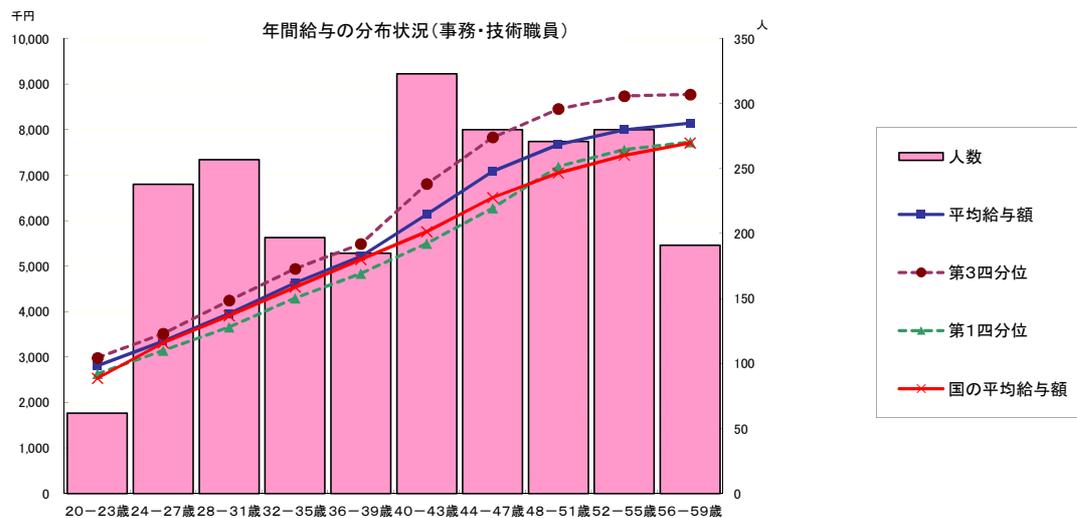
注2: 「在外職員」、「非常勤職員」については、該当する職員がないため、表を記載していない。

注3: 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。

注4: 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。

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)

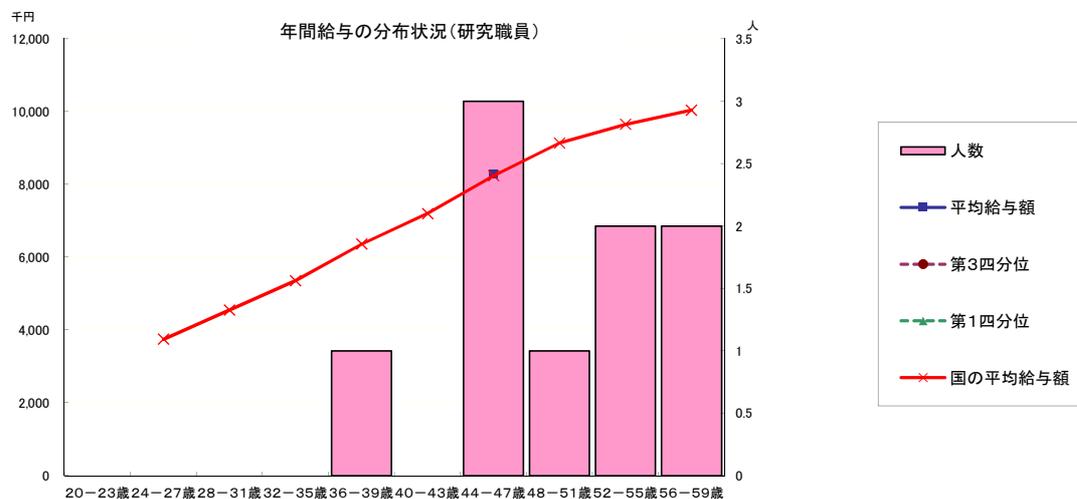


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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			
・本部課長	29	50.0	8,298	9,112	8,756	9,112	9,112
・本部係員	61	29.1	3,475	3,964	3,742	3,964	3,964
・地方係長	1,099	42.8	5,054	7,378	6,193	7,378	7,378

(研究職員)



注:各年齢バンドの該当者が4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。

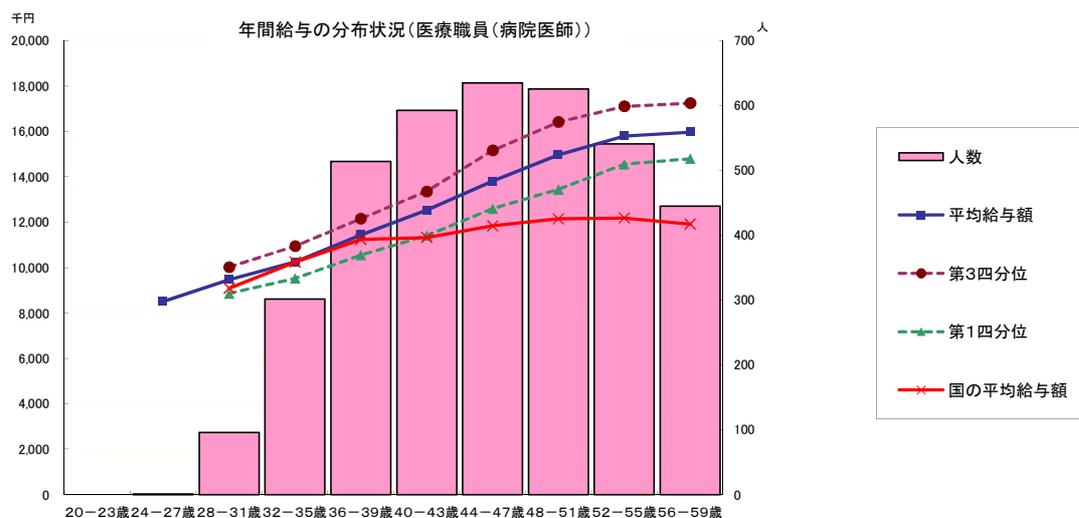
(研究職員)

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			
・研究室長	7	51.8	7,832	9,009	8,521	9,009	9,009
・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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載しない。

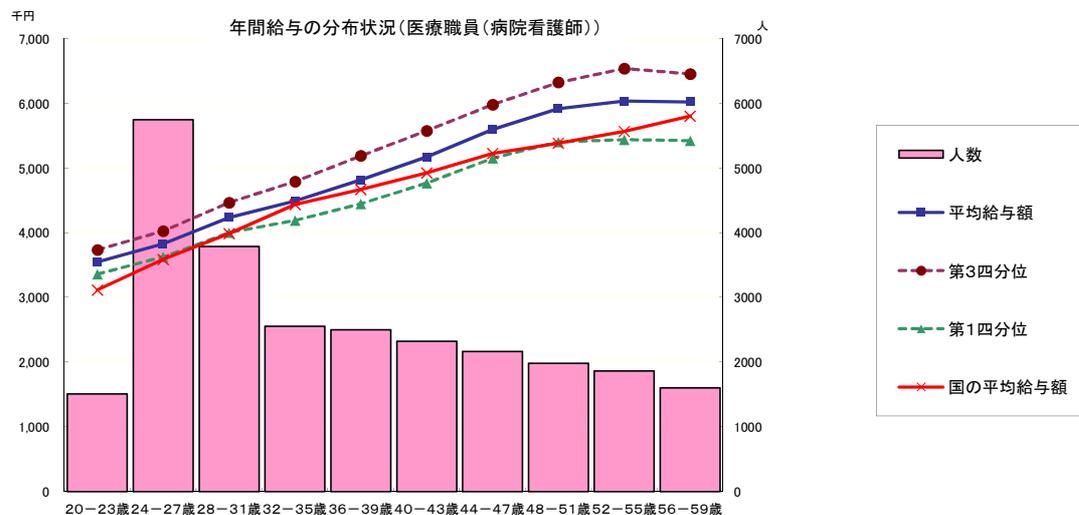
(医療職員(病院医師))



(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	千円		千円	第3分位
・診療科長	1,550	50.3	13,949	14,894	15,789		
・医師	1,764	41.0	10,489	11,420	12,425		

(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	千円		千円	第3分位
・看護師長	1,564	49.6	6,643	6,982	7,328		
・看護師	21,382	35.1	3,835	4,468	5,092		

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
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)	2,284 人 (割合)	599 人 (26.2%)	731 人 (32.0%)	481 人 (21.1%)	96 人 (4.2%)	274 人 (12.0%)	90 人 (3.9%)	13 人 (0.6%)	
年齢(最高 ～最低)		59 歳 }	59 歳 }	59 歳 }	58 歳 }	59 歳 }	59 歳 }	59 歳 }	
所定内給与 年額(最高～ 最低)		4,776 千円 }	5,660 千円 }	7,037 千円 }	7,017 千円 }	7,664 千円 }	7,920 千円 }	8,108 千円 }	
年間給与額 (最高～最低)		6,354 千円 }	7,350 千円 }	9,163 千円 }	9,350 千円 }	9,786 千円 }	10,515 千円 }	11,024 千円 }	
		2,305	3,603	4,425	6,450	7,464	7,749	8,318	

注:8級の該当者なし。

(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)	9 人 (割合)	2 人 (22.2%)	6 人 (66.7%)	1 人 (11.1%)
年齢(最高 ～最低)			59 歳 }	
所定内給与 年額(最高～ 最低)			6,732 千円 }	
年間給与額 (最高～最低)			9,009 千円 }	
			6,731	

注:1級及び3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)	1,771 人 (割合)	1,771 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		64 歳 }
所定内給与 年額(最高～ 最低)		11,895 千円 }
年間給与額 (最高～最低)		14,830 千円 }
		7,720

(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)	人 2,274	人 1,961 (86.2%)	人 313 (13.8%)
年齢(最高 ～最低)		歳 64 } } 33	歳 64 } } 42
所定内給与 年額(最高～ 最低)		千円 14,475 } } 8,020	千円 15,052 } } 10,432
年間給与額 (最高～最低)		千円 19,823 } } 10,433	千円 20,182 } } 14,357

(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)	人 26,032	人 580 (2.2%)	人 21,377 (82.1%)	人 2,237 (8.6%)	人 1,558 (6.0%)	人 175 (0.7%)	人 85 (0.3%)	人 20 (0.1%)
年齢(最高 ～最低)		歳 59 } } 23	歳 59 } } 22	歳 59 } } 28	歳 59 } } 32	歳 59 } } 44	歳 59 } } 50	歳 59 } } 54
所定内給与 年額(最高～ 最低)		千円 4,550 } } 2,017	千円 5,505 } } 2,175	千円 5,511 } } 2,798	千円 6,619 } } 3,692	千円 6,978 } } 5,153	千円 6,877 } } 5,352	千円 8,189 } } 5,597
年間給与額 (最高～最低)		千円 5,917 } } 2,662	千円 6,981 } } 2,940	千円 7,365 } } 3,767	千円 8,538 } } 4,825	千円 9,016 } } 6,855	千円 9,090 } } 7,319	千円 11,102 } } 7,698

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))

(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)	% 53.2	% 53.5	% 53.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.8	% 46.5	% 46.6
	最高～最低	% 60.1～35.4	% 58.1～32.4	% 58.3～34.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.9	% 61.3	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.1	% 38.7	% 38.5
	最高～最低	% 52.9～32.1	% 51.6～29.4	% 51.2～31.4

(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)	% 52.2	% 50.7	% 51.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.8	% 49.3	% 48.6
	最高～最低	% 51.5～45.1	% 53.2～41.8	% 51.5～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.9	% 53.6	% 56.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.1	% 46.4	% 43.7
	最高～最低	% 43.8～36.9	% 49.8～43.5	% 47.1～40.6

(病院職員(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	% 1.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.3	% 98.8	% 98.6
	最高～最低	% 100.0～34.8	% 100.0～31.0	% 100.0～33.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.4	% 59.3	% 60.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.6	% 40.7	% 39.7
	最高～最低	% 50.3～32.2	% 52.8～30.5	% 49.0～32.1

注:管理職員には、一般医師が平成25年度内または平成26年4月1日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)	% 53.5	% 52.5	% 52.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.5	% 47.5	% 47.1
	最高～最低	% 61.3～37.0	% 58.4～39.1	% 57.7～39.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.3	% 60.5	% 61.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.7	% 39.5	% 38.6
	最高～最低	% 51.2～30.8	% 62.6～28.7	% 49.1～30.2

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・技能職)

対国家公務員(行政職(一))
対他法人

105.9
101.4

(研究職員)

対国家公務員(研究職)
対他法人

90.2
91.7

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))
対他法人

117.5

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))
対他法人

106.1

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 105.9	
	参考	地域勘案 112.0 学歴勘案 106.5 地域・学歴勘案 112.2
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 国家公務員の給与減額支給措置について(平成23年6月閣議決定)への対応については、本部の全職員及び病院の幹部職員を対象として国に勤務する職員と同様に給与引下げ(職位に応じて平均△7.8%)を実施したところであるが、医師や看護師等の人材確保が困難となっている状況において、適切な医療水準を確保する必要があることから全ての職員を対象とすることは困難であり、そのため、国に比べて給与水準が高くなっている。</p> <p>② 当法人が全国に展開する法人であるため、それに伴う異動により住居手当や広域異動手当、単身赴任手当の受給者が国より高いこと。また、病院事業の特性から各病院内の職場ごとに管理する職員を配置することから、管理職に支給する役職手当の支給対象割合が多いため、国に比べて給与水準が高くなっている。 (国の住居手当対象人員割合16.8%、当法人の住居手当対象人員割合42.0%) (国の単身赴任手当対象人員割合8.3%、当法人の単身赴任手当対象人員割合16.9%) (国の広域異動手当対象人員割合11.4%、当法人の広域異動手当対象人員割合22.7%) (国の俸給の特別調整額対象人員割合17.1% 当法人の役職手当対象人員割合40.1%)</p>	
給与水準の適切性の検証	<p>【役職手当支給の割合 40.1%(常勤職員数2,284名中915名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 46.1%(常勤職員数2,284名中1,054名)】 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 2.4%】 (国からの財政支出額 236億円、支出予算の総額 9,916億円:平成25年度予算) 【累積欠損額 237,114,062円(平成24年度決算)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.6%】 (支出総額 960,986,726,596円、給与・報酬等支給総額 342,560,240,254円:平成24年度決算)</p> <p>【1. 法人による判断】 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が、これは、国家公務員の給与減額支給措置について(平成23年6月閣議決定)への対応については、本部の全職員及び病院の幹部職員を対象として国に勤務する職員と同様に給与引下げ(職位に応じて平均△7.8%)を実施しているところであるが、医師や看護師等の人材確保が困難となっている状況において、適切な医療水準を確保する必要があることから全ての職員を対象とすることは困難であり、そのため、国に比べて給与水準が高くなっている。 また当法人が全国に展開する法人であるため、それに伴う異動により住居手当や広域異動手当、単身赴任手当の受給者が国より高いこと。また、病院事業の特性から各病院内の職場ごとに管理する職員を配置することから、管理職に支給する役職手当の支給対象割合が多いため、国に比べて給与水準が高くなっている。 大学以上の高学歴者の割合46.1%と、国(54.1%)と比較し低くなっている。 国の財政支出は、年額236億円であるが、事務・技術職員が勤務する病院の運営については、すべて事業収益(医療等収入)で賄われ、運営費交付金等国からの財政支援は含まれていない。このため、給与水準が高いことが直ちに国の財政支出の増加につながるものではないが、引き続き独立行政法人として、国の給与水準を考慮する必要があると考える。 累積欠損は、237,114,062円となっているが、役職員の退職給付に備えるため、役員については独立行政法人国立病院機構役員退職手当規程に基づく期末要支給額を、また、職員については当該事業年度末における退職給付債務及び恩給制度期間を有する退職職員の負担金である整理資源に関する債務を計上することとなったものである。当該臨時損失は国の政策の影響による一過性のものであり、また、本業である診療業務収益は良好であり、平成24年度の経常利益は498億円となっている。このように、国に比べて給与水準が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る。 また、支出総額に占める給与・報酬等支給割合は35.6%となっている。</p> <p>【2. 主務大臣による検証結果】 平成23年度の数値は年齢勘案で国家公務員の水準を下回っており、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>	
講ずる措置	<p>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。</p> <p>平成26年度における対国家公務員指数は、国家公務員の給与減額支給措置について(平成23年6月閣議決定)への対応が平成26年3月で終了しており、措置前である平成23年度とほぼ同様に、年齢勘案98.5・年齢・地域・学歴勘案 104.5となるが見込まれる。一般職給与法の国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び業務実績などを総合的に勘案しながら、平成26年度(平成27年度公表)を目標に、対国家公務員指数が年齢勘案で概ね99になるよう適正な給与水準に向けて検討していく。</p>	

○研究職員

項目	内容									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 90.2</p> <table border="1" data-bbox="531 241 863 309"> <tr> <td data-bbox="531 241 647 271">参考</td> <td data-bbox="647 241 780 259">地域勘案</td> <td data-bbox="780 241 863 259">94.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="647 259 780 277">学歴勘案</td> <td data-bbox="780 259 863 277">89.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="647 277 780 309">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="780 277 863 309">93.7</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	94.1		学歴勘案	89.5		地域・学歴勘案	93.7
参考	地域勘案	94.1								
	学歴勘案	89.5								
	地域・学歴勘案	93.7								
<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>【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>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 2.4%】 (国からの財政支出額 236億円、支出予算の総額 9,916億円：平成25年度予算) 【累積欠損額 237,114,062円(平成24年度決算)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100% (常勤職員数9名中9名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.6%】 (支出総額 960,986,726,596円、給与・報酬等支給総額 342,560,240,254円：平成24年度決算)</p> <p>【1. 法人による判断】 平成25年度における数値は、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。 国の財政支出は、年額236億円であるが、研究職員が勤務する病院の運営については、すべて事業収益(医業等収入)で賄われ、運営費交付金等国からの財政支援は含まれていない。このため、給与水準が高いことが直ちに国の財政支出の増加につながるものではないが、引き続き独立行政法人として、国の給与水準を考慮する必要があると考える。 累積欠損は、237,114,062円となっているが、役職員の退職給付に備えるため、役員については独立行政法人国立病院機構役員退職手当規程に基づく期末要支給額を、また、職員については当該事業年度末における退職給付債務及び恩給制度期間を有する退職職員の負担金である整理資源に関する債務を計上することとなったものである。当該臨時損失は国の政策の影響による一過性のものであり、また、本業である診療業務収益は良好であり、平成24年度の経常利益は498億円となっている。このように、国に比べて給与水準が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る。 また、支出総額に占める給与、報酬支給割合は35.6%となっている。</p> <p>【2. 主務大臣の検証結果】 国家公務員と同水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>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。</p>									

○病院医師

項目	内容							
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 117.5</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="531 237 644 300"> <p>参考</p> </td> <td data-bbox="644 237 767 259"> <p>地域勘案 115.8</p> </td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="644 259 767 282"> <p>学歴勘案 117.5</p> </td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="644 282 767 300"> <p>地域・学歴勘案 115.8</p> </td> </tr> </table>	<p>参考</p>	<p>地域勘案 115.8</p>		<p>学歴勘案 117.5</p>		<p>地域・学歴勘案 115.8</p>
<p>参考</p>	<p>地域勘案 115.8</p>							
	<p>学歴勘案 117.5</p>							
	<p>地域・学歴勘案 115.8</p>							
<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 国家公務員の給与減額支給措置について(平成23年6月閣議決定)への対応については、本部の全職員及び病院の幹部職員を対象として国に勤務する職員と同様に給与引下げ(職位に応じて平均△7.8%)を実施したところであるが、医師や看護師等の人材確保が困難となっている状況において、適切な医療水準を確保する必要があることから全ての職員を対象とすることは困難であり、そのため、国に比べて給与水準が高くなっている。</p> <p>② 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:24.1%、機構:14.4%) (地域手当非支給地の人員構成 国:30.0%、機構:43.4%) 注)国の地域手当支給地別人員構成は、平成25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>③ 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、勤務成績が良好な医師については、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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 2.4%】 (国からの財政支出額 236億円、支出予算の総額 9,916億円:平成25年度予算) 【累積欠損額 237,114,062円(平成24年度決算)】 【役職手当の支給割合 40.1%(常勤職員数4,045名中2,274名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.6%】 (支出総額 960,986,726,596円、給与・報酬等支給総額 342,560,240,254円:平成24年度決算)</p> <p>【1. 法人による判断】 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割を占める医療収益にかかる基本的かつ重要な事項であることから、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、本法人は、医療の提供、医療に関する調査及び研究並びに技術者の研修等の業務を行うことにより、国民の健康に重大な影響のある疾病に関する医療その他の医療であって、国の医療政策として法人が担うべきものの向上を図り、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することであり、類似の業務を行っている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、公立病院や民間病院を下回っているところである。 ○ 直近の医療経済実態調査結果(平成25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 1,491万円(100.0)、公立 1,516万円(101.7)、医療法人 1,590万円(106.6)</p> <p>国の財政支出は、年額236億円であるが、医師が勤務する病院の運営については、すべて事業収益(医療等収入)で賄われ、運営費交付金等国からの財政支援は含まれていない。このため、給与水準が高いことが直ちに国の財政支出の増加につながるものではないが、引き続き独立行政法人として、国の給与水準を考慮する必要があると考える。 累積欠損は、237,114,062円となっているが、役職員の退職給付に備えるため、役員については独立行政法人国立病院機構役員退職手当規程に基づく期末要支給額を、また、職員については当該事業年度末における退職給付債務及び恩給制度期間を有する退職職員の負担金である整理資源に関する債務を計上することとなったものである。当該臨時損失は国の政策の影響による一過性のものであり、また、本業である診療業務収益は良好であり、平成24年度の経常利益は498億円となっている。このように、国に比べて給与水準が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る。 また、支出総額に占める給与、報酬支給割合は35.6%となっている。</p> <p>【2. 主務大臣による検証結果】 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、医療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>							
<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>平成26年度における対国家公務員指数は、国家公務員の給与減額支給措置について(平成23年6月閣議決定)への対応が平成26年3月で終了しており、措置前である平成23年度とほぼ同様に、年齢勘案 110.9、年齢・地域・学歴勘案 108.7となることが見込まれる。しかし、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、公立病院や民間病院を下回っているところであり、公立・医療法人の病院医師の給与体系を総合的に勘案しながら、平成26年度(平成27年度公表)を目的に、対国家公務員指数が年齢勘案で概ね110になるよう適正な給与水準に向けて検討していく。</p>							

○病院看護師

項目	内容						
指数の状況	<p>対国家公務員 106.1</p> <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 105.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 105.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 105.0</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 105.9		学歴勘案 105.4		地域・学歴勘案 105.0
参考	地域勘案 105.9						
	学歴勘案 105.4						
	地域・学歴勘案 105.0						
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 国家公務員の給与減額支給措置について(平成23年6月閣議決定)への対応については、本部の全職員及び病院の幹部職員を対象として国に勤務する職員と同様に給与引下げ(職位に応じて平均△7.8%)を実施したところであるが、医師や看護師等の人材確保が困難となっている状況において、適切な医療水準を確保する必要があることから全ての職員を対象とすることは困難であり、そのため、国に比べて給与水準が高くなっている。</p> <p>② 病院事業の特性から各病院内の職場ごとに管理する職員を配置する必要があることから、管理職に支給する役職手当の支給対象割合が多いため、国に比べて給与水準が高くなっている。 (国の住居手当対象人員割合25.8%、当法人の住居手当対象人員割合44.9%) (国の俸給の特別調整額対象人員割合1.1% 当法人の役職手当対象人員割合7.1%)</p>						
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 2.4%】 (国からの財政支出額 236億円、支出予算の総額 9,916億円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 237,114,062円(平成24年度決算)】</p> <p>【役職手当の支給割合 7.1%(常勤職員数26,084名中1,842名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 8.0%(常勤職員数26,084名中2,096名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.6%】 (支出総額 960,986,726,596円、給与・報酬等支給総額 342,560,240,254円:平成24年度決算)</p> <p>【1. 法人による判断】 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が、これは、国家公務員の給与減額支給措置について(平成23年6月閣議決定)への対応については、本部の全職員及び病院の幹部職員を対象として国に勤務する職員と同様に給与引下げ(職位に応じて平均△7.8%)を実施しているところであるが、医師や看護師等の人材確保が困難となっている状況において、適切な医療水準を確保する必要があることから全ての職員を対象とすることは困難であり、そのため、国に比べて給与水準が高くなっている。 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。 また病院事業の特性から各病院内の職場ごとに管理する職員を配置する必要があることから、管理職に支給する役職手当の支給対象割合が多いため、国に比べて給与水準が高くなっている。 さらに職員に占める大学卒業者の割合 8.0%と国(3.8%)と比較し高くなっていることが原因として考えられる。 本法人は、医療の提供、医療に関する調査及び研究並びに技術者の研修等の業務を行うことにより、国民の健康に重大な影響のある疾病に関する医療その他の医療であって、国の医療政策として機構が担うべきものの向上を図り、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することであり、類似の業務を行っている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、民間病院よりも高くなっているものの公立病院とほぼ同水準となっているところである。 ○ 直近の医療経済実態調査結果(平成25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、看護職員の年収を推計 国立 508万円(100.0)、公立 500万円(0.98)、医療法人 439万円(0.86) 国の財政支出は、年額236億円であるが、看護師が勤務する病院の運営については、すべて事業収益(医業等収入)で賄われ、運営費交付金等国からの財政支援は含まれていない。このため、給与水準が高いことが直ちに国の財政支出の増加につながるものではないが、引き続き独立行政法人として、国の給与水準を考慮する必要があると考える。 累積欠損は、237,114,062円となっているが、役職員の退職給付に備えるため、役員については独立行政法人国立病院機構役員退職手当規程に基づく期末要支給額を、また、職員については当該事業年度末における退職給付債務及び恩給制度期間を有する退職職員の負担金である整理資源に関する債務を計上することとなったものである。当該臨時損失は国の政策の影響による一過性のものであり、また、本業である診療業務収益は良好であり、平成24年度の経常利益は498億円となっている。このように、国に比べて給与水準が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る。 また、支出総額に占める給与、報酬支給割合は35.6%となっている。</p> <p>【2. 主務大臣による検証結果】 平成23年度の数値は年齢勘案で国家公務員の水準を下回っており、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されておらず、公務員の給与と特別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>						
講ずる措置	<p>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。</p> <p>平成26年度における対国家公務員指数は、国家公務員の給与減額支給措置について(平成23年6月閣議決定)への対応が平成26年3月で終了しており、措置前である平成23年度とほぼ同様に、年齢勘案99.9、年齢・地域・学歴勘案 98.9となることが見込まれる。一般職給与法の国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び業務実績などを総合的に勘案しながら、平成26年度(平成27年度公表)を目的に、対国家公務員指数が年齢勘案で概ね99になるよう適正な給与水準に向けて検討していく。</p>						

○比較対象職員の状況

・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1,771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) 2,274人 計 4,045人
4,045人の平均年齢 47.3歳、平均年間給与額 13,839千円

III 総人件費について

区 分	当年度	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成21年度)からの増△減	
	(平成25年度)	(平成24年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	352,689,700	342,560,240	10,129,460	3.0%	33,475,645	9.5%
退職手当支給額 (B)	19,694,493	21,526,290	△ 1,831,797	△8.5%	△ 520,264	△2.6%
非常勤役員等給与 (C)	40,279,291	37,288,847	2,990,444	8.0%	12,450,319	30.9%
福利厚生費 (D)	60,571,381	58,086,364	2,485,017	4.3%	749,282	1.2%
最広義人件費 (A+B+C+D)	473,234,865	459,461,741	13,773,124	3.0%	46,154,982	9.8%

注:端数処理の影響で最広義人件費が上4区分の合計と一致しない場合がある。

総人件費について参考となる事項

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) / 業収
平成24年度決算 55.3% → 平成25年度決算 55.4%

人件費が増加する一方で、人件費率等は前年度とほぼ同水準を維持しており、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
- ・障害者総合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急医療等への対応や政策医療の推進への対応、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
- ・医師不足の解消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

○最広義人件費の主な増減要因

- ・非常勤職員の給与支給額の増加によるもの
- ・医師等を臨時に招聘するための謝金の増加によるもの
- ・給与、報酬等支給総額の増に伴う共済組合負担金等の事業主負担分の増によるもの

○給与減額支給措置に関する削減の取組の状況

(役員)

平成24年6月から平成26年3月までの間、月例年俸・賞与等の減額(△9.77%)を実施している。
(平成24年4月、5月の月例年俸分は、平成24年6月期の賞与で調整)

(職員)

平成24年9月から本部の全職員及び病院の幹部職員を対象に基本給月額や賞与等について職位に応じて平均△7.8%の減額を実施している。

○「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、法人において講じた措置に関する削減の取組の状況

(役員)

国家公務員の退職手当の支給水準の引き下げに準じて、現行の規程により計算した退職手当の額に以下の率を乗じて得た額としており、平成25年1月1日より実施している。

- ・平成25年1月1日～9月30日 100分の97.35
- ・平成25年10月1日～平成26年6月30日 100分の91.35
- ・平成26年7月1日～ 100分の86.5

(職員)

国家公務員退職手当法が直接適用

IV 法人が必要と認める事項

特になし。