

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員報酬・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

当法人は特定独立行政法人であり、役員報酬の支給水準は、民間の給与との給与格差を根拠として給与改定を行う国家公務員(指定職)の給与に準じて設定している。

② 平成26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実績を含む。)

当法人においては、平成16年度より業績年俸において、前年度の業績年俸の額に、前年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会の業績評価に応じて、100分の80以上100分の120以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を支給している。

平成25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25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。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、年俸及び手当から構成されている。
年俸については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、基本年俸額(14,376,000円)と業績年俸額(5,074,200円)としている(国の指定職俸給表8号俸(事務次官級)相当)。
手当については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、通勤手当、単身赴任手当及び地域手当を加算して算出している。
なお、平成26年度では、一般職の職員の給与に関する法律(平成26年法律第105号)に基づく指定職の改定に準拠して、自動車等使用者に係る通勤手当の引き上げ及び業績年俸額の引き上げ(年間0.15月相当分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、年俸及び手当から構成されている。
年俸については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、基本年俸額(11,808,000円(A理事)、10,008,000円(B理事及びC理事))と業績年俸額(4,167,800円(A理事)、3,532,400円(B理事及びC理事))としている(国の指定職俸給表5号俸(局長級)及び3号俸(審議官級)相当)。
手当については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、通勤手当、単身赴任手当及び地域手当を加算して算出している。
なお、平成26年度では、一般職の職員の給与に関する法律(平成26年法律第105号)に基づく指定職の改定に準拠して、自動車等使用者に係る通勤手当の引き上げ及び業績年俸額の引き上げ(年間0.15月相当分)を実施した。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、報酬から構成されている。
報酬については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、常勤
役員の報酬との権衡を考慮して理事長が定めることとしている。
なお、平成26年度は、支給基準の改定は行っていない。

監事

役員報酬支給基準は、年俸及び手当から構成されている。
年俸については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、基本
年俸額(8,640,000円)と業績年俸額(3,049,600円)としている(国の指定職
俸給表1号俸相当)。
手当については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、通勤
手当、単身赴任手当及び地域手当を加算して算出している。
なお、平成26年度では、一般職の職員の給与に関する法律(平成26年法
律第105号)に基づく指定職の改定に準拠して、自動車等使用者に係る通
勤手当の引き上げ及び業績年俸額の引き上げ(年間0.15月相当分)を実施
した。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、報酬から構成されている。
報酬については、独立行政法人国立病院機構役員報酬規程に則り、常勤
役員の報酬との権衡を考慮して理事長が定めるとしている。
なお、平成26年度は、支給基準の改定は行っていない。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26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 22,951	千円 14,376	千円 5,988	千円 2,588 (地域手当)			
A理事	千円 19,070	千円 11,808	千円 5,000	千円 2,125 (地域手当) 137 (通勤手当)		H27.3.30	◇
B理事	千円 16,238	千円 10,008	千円 4,238	千円 1,801 (地域手当) 190 (通勤手当)			◇
C理事	千円 16,228	千円 10,008	千円 4,238	千円 1,801 (地域手当) 181 (通勤手当)	H26.4.1		
A理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ()			
B理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ()			
A監事	千円 13,979	千円 8,640	千円 3,658	千円 1,555 (地域手当) 125 (通勤手当)	H26.4.1		
A監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ()			

(法人の長、B理事及びA監事について、千円未満は四捨五入としているため、総額が内訳の合計とはならない。)

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

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

注3:「地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

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

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。

当法人では、理事長の報酬は一般職の職員の給与に関する法律(平成26年法律第105号)に定める指定職の給与に準拠しており、こうした職務内容の特性や国との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、全項目A以上であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

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。

そうした組織の中で、理事は、理事長を補佐するため、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、担当分野における高度な専門性が求められる。

当法人では、理事の報酬は一般職の職員の給与に関する法律(平成26年法律第105号)に定める指定職の給与に準拠しており、こうした職務内容の特性や国との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、全項目A以上であり、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)

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。

そうした組織の中で、理事(非常勤)は、理事長を補佐するため、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、担当分野における高度な専門性が求められる。

当法人では、理事(非常勤)の報酬は、常勤役員の報酬との権衡を考慮して理事長が定めることとしており、報酬水準は妥当と考えられる。

監事

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。

そうした組織の中で、監事には、当法人の業務の適正な執行を担保するため、的確に監査業務を遂行できる十分な能力及び経験を有することが求められる。

当法人では、監事の報酬は一般職の職員の給与に関する法律(平成26年法律第105号)に定める指定職の給与に準拠しており、こうした職務内容の特性や国との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、全項目A以上であり、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。

そうした組織の中で、監事(非常勤)には、当法人の業務の適正な執行を担保するため、的確に監査業務を遂行できる十分な能力及び経験を有することが求められる。

当法人では、監事(非常勤)の報酬は、常勤役員の報酬との権衡を考慮して理事長が定めることとしており、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、国家公務員の給与に準じて設定されており妥当な水準であると考え。また、役員の職務内容の特性や平成25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。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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	前職
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事A	5,028	4	0	H26.3.31	1.1	
理事A (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事A (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
理事A	在任期間4年における業績を踏まえ、厚生労働省独立行政法人評価委員会において、業績勘案率1.1と決定された。
理事A (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事A (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

当法人においては、平成16年度より業績年俸において、前年度の業績年俸の額に、前年度の厚生労働省独立行政法人評価委員会の業績評価に応じて、100分の80以上100分の120以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を支給している。
役員報酬への業績反映については、引き続き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

当法人は特定独立行政法人であり、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が、原則として、民間の給与との給与格差を根拠として給与改定を行う国家公務員の給与に準じて設定している。

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。

医長以上の医師(年俸制職員)については、前年度の業績に応じて定める割合を前年度の業績年俸に乗じた額を支給している。

常勤職員(年俸制職員を除く。)については、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している。

また、年度末賞与については、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している。

さらに、昇給については、常勤職員(院長を除く。)の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行っている。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

独立行政法人国立病院機構職員給与規程等に則り、基本給及び手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、広域異動手当、寒冷地手当、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、派遣手当、業績手当、医師手当、診療看護師手当、専門看護手当)としている。

業績手当については、基礎的支給部分(国の期末手当相当)と業績反映部分(国の勤勉手当相当)があり、基礎的支給部分については、算定基礎額に、6月に支給する場合は100分の122.5、12月に支給する場合は100分の137.5(役職職員にあつては、6月に支給する場合は100分の102.5、12月に支給する場合は100分の117.5)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している。業績反映部分については、算定基礎額に給与規程に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、一般職の職員の給与に関する法律(平成26年法律第105号)の改定に準拠して、①初任給など若年層に重点を置いた基本給の引き上げ、②自動車等使用者に係る通勤手当の引き上げ、③業績手当及び業績年俸の引き上げ(年間0.15月相当分)を実施した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況(年俸制適用者を除く)

区分	人員	平均年齢	平成26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 40,446	歳 38.5	千円 5,298	千円 4,012	千円 70	千円 1,286
事務・技術	人 2,276	歳 41.2	千円 6,142	千円 4,626	千円 99	千円 1,516
研究職種	人 7	歳 48.4	千円 8,269	千円 6,143	千円 87	千円 2,126
医療職種 (病院医師)	人 1,806	歳 41.4	千円 11,604	千円 9,173	千円 70	千円 2,431
医療職種 (病院看護師)	人 26,694	歳 37.2	千円 4,859	千円 3,662	千円 59	千円 1,197
医療職種 (医療技術職)	人 6,067	歳 38.6	千円 5,209	千円 3,935	千円 100	千円 1,274
技能職種 (看護補助者等)	人 1,249	歳 52.9	千円 5,298	千円 3,930	千円 75	千円 1,368
教育職種 (看護師等養成所教員)	人 369	歳 45.3	千円 6,868	千円 5,108	千円 89	千円 1,760
福祉職種 (児童指導員等)	人 882	歳 38.9	千円 5,046	千円 3,823	千円 81	千円 1,223
療養介助職種	人 930	歳 39.9	千円 3,876	千円 2,995	千円 71	千円 881
診療情報管理職 (診療情報管理士)	人 166	歳 39.4	千円 4,626	千円 3,473	千円 105	千円 1,153

注1: 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2: 「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 3	歳 39.2	千円 3,991	千円 3,050	千円 92	千円 941
医療職種 (病院看護師)	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
医療職種 (医療技術職)	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
療養介助職種	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

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)」、「医療職種(医療技術職)」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	人 50	歳 62.3	千円 3,968	千円 3,376	千円 80	千円 592
医療職種 (病院看護師)	人 49	歳 62.3	千円 3,981	千円 3,387	千円 81	千円 594
療養介助職種	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

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「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26年度を通じて在職し、かつ、平成27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 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	2,421	53.3	16,115	12,006	98	4,109
院長	125	62.4	20,325	14,222	106	6,103
医療職種 (病院医師)	2,296	52.8	15,886	11,886	98	4,000

注1:「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。

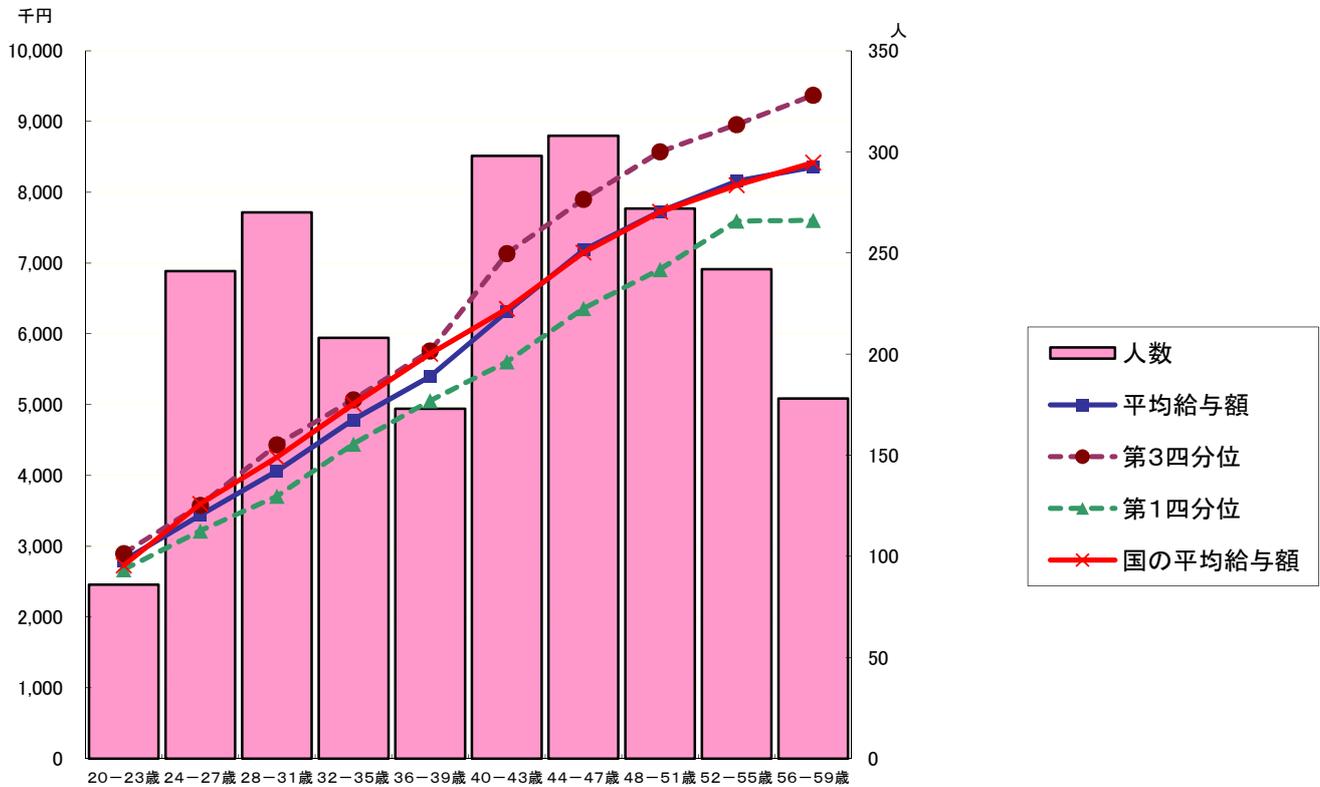
注2:平成26年度を通じて在職し、かつ、平成27年4月1日に在職する職員(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

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。

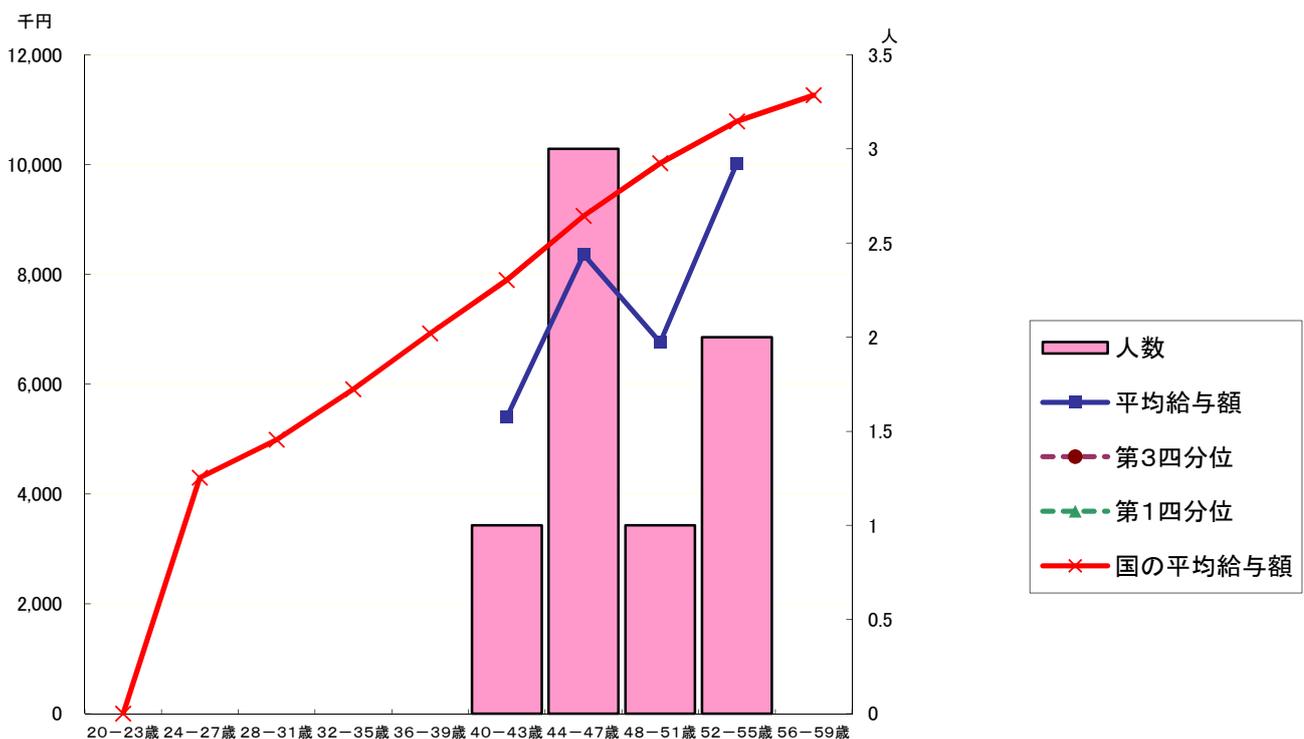
注:①、②の常勤職員については、任期付職員及び再任用職員を除く。

③ 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、⑤まで同じ。〕

(事務・技術職員)



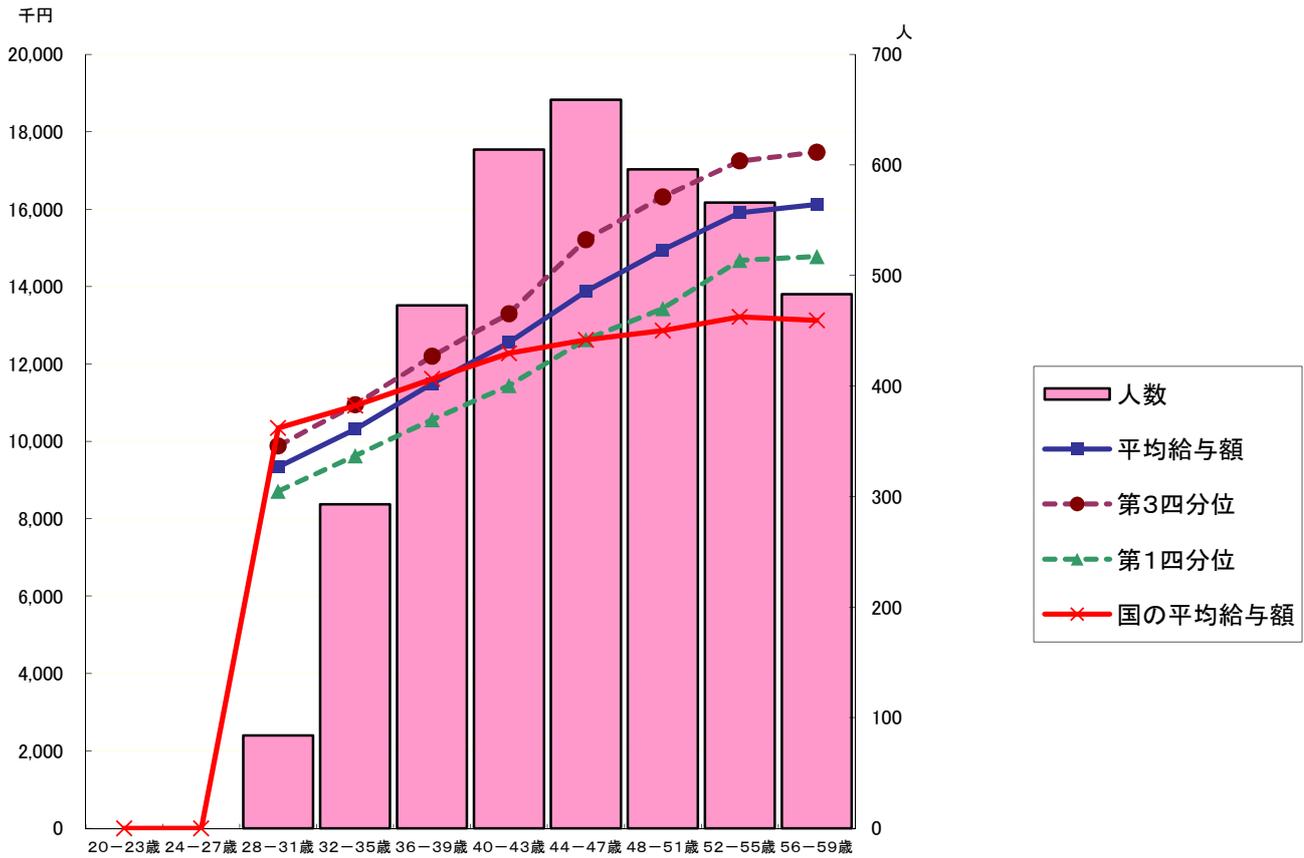
(研究職員)



注1: 20-39歳及び56-59歳の年齢階層には、該当者がいない。

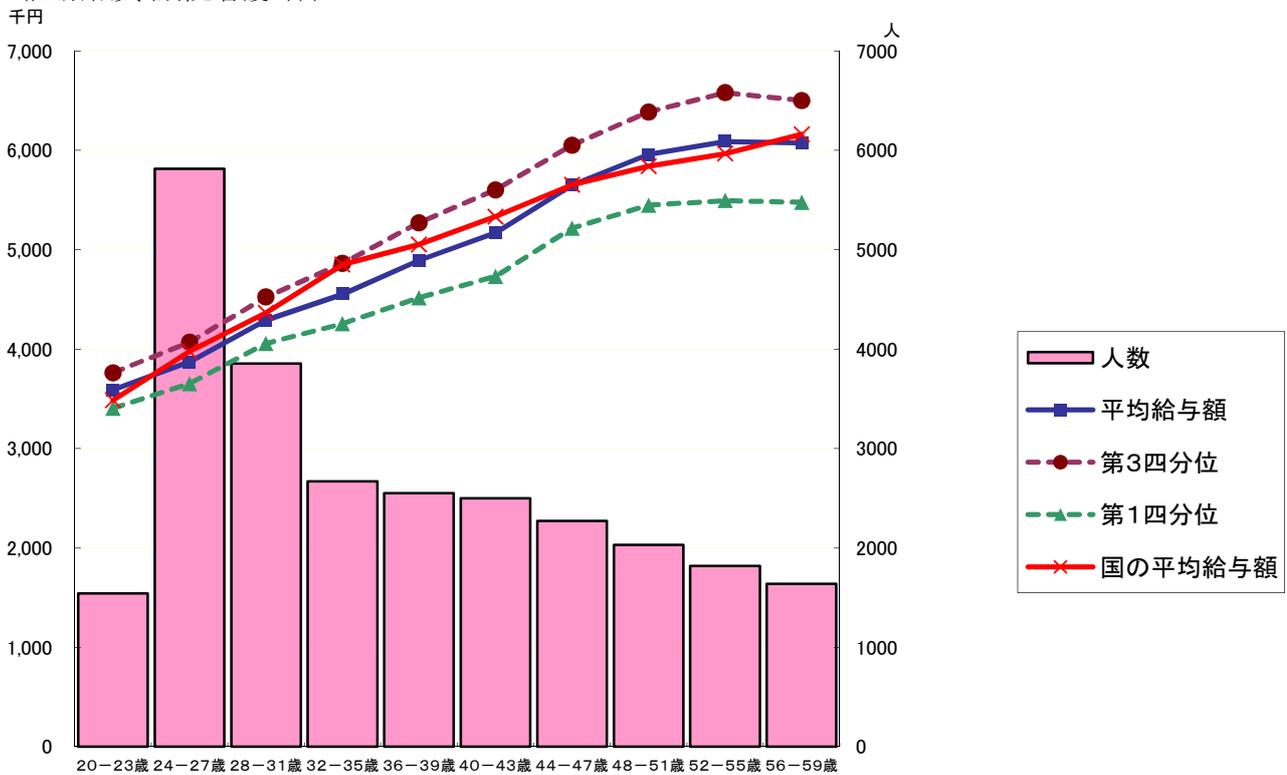
注2: 人員が4人以下の年齢階層につき、第1・第3四分位線を表示していない。

(医療職員(病院医師))



注:20-27歳の年齢階層には、該当者がいない。

(医療職員(病院看護師))



注:①及び②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。

④ 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
	人	歳	千円	千円
代表的職位 〔・本部課長 ・本部係員 ・地方係長〕	17	51.0	9,877	11,232～8,334
	56	28.4	3,939	5,403～2,738
	1,116	42.6	6,231	9,161～3,708

(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
	人	歳	千円	千円
代表的職位 〔・研究室長 ・研究員〕	5	49.7	9,024	11,463～8,022
	2	—	—	—

注1:当法人には、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ていないため、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額については記載しない。

(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
	人	歳	千円	千円
代表的職位 〔・診療科長(医長) ・医師〕	1,529	50.8	15,022	19,235～10,134
	1,815	41.5	11,552	18,063～7,440

(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
	人	歳	千円	千円
代表的職位 〔・看護師長 ・看護師〕	1,589	49.7	6,994	9,522～4,955
	21,867	35.3	4,519	7,946～3,062

⑤ 賞与(平成26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)	% 54.5	% 51.8	% 53.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.5	% 48.2	% 47.0
	最高～最低	% 54.2～27.8	% 67.6～36.5	% 60.6～33.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.4	% 59.6	% 60.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.6	% 40.4	% 39.1
	最高～最低	% 45.1～26.2	% 65.5～33.7	% 56.7～31.5

(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	% 50.0	% 51.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.8	% 50.0	% 49.0
	最高～最低	% 49.1～45.1	% 51.0～46.0	% 50.1～45.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.6	% 58.6	% 59.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.4	% 41.4	% 40.5
	最高～最低	% 43.1～36.1	% 46.8～36.2	% 45.2～36.2

(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)	% 1.2	% 1.0	% 1.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.8	% 99.0	% 98.9
	最高～最低	% 100.0～0.0	% 100.0～35.4	% 100.0～35.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.9	% 58.5	% 59.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.1	% 41.5	% 40.4
	最高～最低	% 100.0～33.6	% 100.0～34.9	% 100.0～34.4

注:管理職員には、一般医師が平成26年度内または平成27年4月1日昇任により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)	% 53.8	% 51.4	% 52.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.2	% 48.6	% 47.5
	最高～最低	% 55.3～36.4	% 69.3～36.7	% 62.4～37.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 62.3	% 59.4	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.7	% 40.6	% 39.3
	最高～最低	% 46.5～31.3	% 65.9～32.8	% 57.9～32.2

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 98.7 ・年齢・地域勘案 104.5 ・年齢・学歴勘案 99.2 ・年齢・地域・学歴勘案 104.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>年齢勘案の指標では、国家公務員より低い水準である。</p> <p>地域勘案の指標では、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割合が国より高いこと、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。</p> <p>(国の住居手当対象人員割合18.0%、当法人の住居手当対象人員割合42.9%) (国の単身赴任手当対象人員割合8.7%、当法人の単身赴任手当対象人員割合15.6%) (国の広域異動手当対象人員割合12.5%、当法人の広域異動手当対象人員割合23.7%) (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38.5%)</p> <p>注) 国の対象人員割合は、平成26年国家公務員給与等実態調査(行政職(一))の公表データより算出</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合2.1%】 (国からの財政支出額215億円、支出予算の総額10,326億円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額なし(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合38.5%(常勤職員数2,276人中876人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合46.9%(常勤職員数2,276人中1,067人)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合35.0%】 (支出総額10,089億円、給与・報酬等支給総額3,527億円:平成25年度決算)</p> <p>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> <p>地域勘案の指標では、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。</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	<p>「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に、国に勤務する職員と同様の給与引下げ(職位に応じて平均△7.8%)を実施した。</p> <p>一方、医師や看護師等の人材確保が困難となっていることから、全ての職員を対象としなかったため、平成24年度及び平成25年度における対国家公務員指数は国家公務員の水準を上回った。</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月で終了したため、措置前である平成23年度とほぼ同水準となった。</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>

○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 85.9 ・年齢・地域勘案 89.0 ・年齢・学歴勘案 89.1 ・年齢・地域・学歴勘案 90.9
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>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合2.1%】 (国からの財政支出額215億円、支出予算の総額10,326億円：平成26年度 予算)</p> <p>【累積欠損額なし(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合71.4%(常勤職員数7人中5人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合85.7%(常勤職員数7人中6人)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合35.0%】 (支出総額10,089億円、給与・報酬等支給総額3,527億円：平成25年度決 算)</p> <p>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> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>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	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
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 110.4 ・年齢・地域勘案 108.4 ・年齢・学歴勘案 110.4 ・年齢・地域・学歴勘案 108.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>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、当法人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、当法人においては、地方に勤務する職員の割合が国よりも高いこと。</p> <p>(地域手当1～3級地の人員構成 国:24.3%、機構:15.4%) (地域手当非支給地の人員構成 国:30.1%、機構:44.0%) 注)国の地域手当支給地別人員構成は、平成26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>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。</p> <p>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>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合2.1%】 (国からの財政支出額215億円、支出予算の総額10,326億円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額なし(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合55.7%(常勤職員数4,102人中2,286人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合100%】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合35.0%】 (支出総額10,089億円、給与・報酬等支給総額3,527億円:平成25年度決算)</p> <p>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。</p> <p>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、公立病院や民間病院を下回っているところである。</p> <p>○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>(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きたい。</p>

講ずる措置	<p>「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に、国に勤務する職員と同様の給与引下げ(職位に応じて平均△7.8%)を実施した。</p> <p>一方、医師や看護師等の人材確保が困難となっていることから、全ての職員を対象としなかったため、平成24年度及び平成25年度における対国家公務員指数は国家公務員の水準を上回った。</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月で終了したため、措置前である平成23年度とほぼ同水準となった。</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>
-------	---

○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 98.4 ・年齢・地域勘案 98.1 ・年齢・学歴勘案 97.4 ・年齢・地域・学歴勘案 97.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国家公務員より低い水準である。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合2.1%】 (国からの財政支出額215億円、支出予算の総額10,326億円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額なし(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合7.0%(常勤職員数26,694人中1,856人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合8.9%(常勤職員数26,694人中2,378人)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合35.0%】 (支出総額10,089億円、給与・報酬等支給総額3,527億円：平成25年度決算)</p> <p>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。</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	<p>「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に、国に勤務する職員と同様の給与引下げ(職位に応じて平均△7.8%)を実施した。</p> <p>一方、医師や看護師等の人材確保が困難となっていることから、全ての職員を対象としなかったため、平成24年度及び平成25年度における対国家公務員指数は国家公務員の水準を上回った。</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月で終了したため、措置前である平成23年度とほぼ同水準となった。</p> <p>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看護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>

○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1,806人及び年俸制適用者に係る②表(同)の常勤職員欄の医療職種(病院医師) 2,296人 計 4,102人
4,102人の平均年齢 47.8歳、平均年間給与額 14,001千円

4 モデル給与

年齢	月額	年間給与
22歳(大卒初任給、独身)	206千円	3,309千円
35歳(本部係長、配偶者・子1人)	342千円	5,512千円
45歳(本部課長補佐、配偶者・子2人)	559千円	8,996千円

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。

医長以上の医師(年俸制職員)については、前年度の業績に応じて定める割合を前年度の業績年俸に乗じた額を支給している。

常勤職員(年俸制職員を除く。)については、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している。

また、年度末賞与については、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している。

さらに、昇給において、常勤職員(院長を除く。)の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行っている。

職員給与への業績反映については、引き続き継続することとしている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 366,306,516
退職手当支給額 (B)	千円 18,698,762
非常勤役職員等給与 (C)	千円 41,849,216
福利厚生費 (D)	千円 62,622,786
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 489,477,280

注: 中期目標管理法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

人件費の主な増減要因等

第3期国立病院機構中期計画（平成26～30年度）において、人件費について『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化に十分配慮した有効活用を図ること等により、人件費率と委託費率との合計が、業務の量と質に応じた病院運営に適正な水準となることを目指す。』としている。

(人件費率+委託費率) ※(人件費+委託費) / (医業収益)

平成25年度決算 55.4% → 平成26年度決算 56.3%

人件費等が増加する一方で、当法人の経営努力により医業収益が増加したことにより、人件費率等は前年度とほぼ同水準を維持した。

○給与、報酬等支給総額の主な増減要因

- ・平成26年一般職給与法の改正に準じて、初任給など若年層に重点を置いた基本給の引き上げ、業績手当及び業績年俸の引き上げ(年間0.15月相当分)等を行ったことによるもの
- ・技能職職員の不補充によるもの
- ・非効率病棟の整理・集約等によるもの
- ・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
- ・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

○「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係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 その他

〔 特になし 〕