

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(法人番号1013205001281)の役職員の報酬・給与等について(令和7年度)

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

当法人は中期目標管理法人であり、役員報酬の支給水準は、独立行政法人通則法第50条の2第3項の規定に基づき、国家公務員(指定職)の給与、民間企業の役員の報酬及び法人の経営状況等を考慮して定めている。

② 令和7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、厚生労働大臣が行う前年度の業務実績評価結果に応じて、100分の80から100分の120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。
令和6年度の業務実績評価において、当法人の総合評価は「A」であったため、令和7年度の業績年俸における理事長が定める割合については、100分の100から100分の110までの範囲内とした。

③ 役員報酬基準の内容及び令和7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(14,424,000円)と業績年俸額(5,163,000円)としている(国の指定職俸給表8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支給している。
なお、令和7年度は支給基準の改定を行っていない。

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(11,846,400円(A理事、B理事)、10,987,200円(C理事)、10,041,600円(D理事、E理事、F理事)と業績年俸額(4,240,400円(A理事、B理事)、3,932,800円(C理事)、3,594,400円(D理事、E理事、F理事)としている(国の指定職俸給表5号俸、4号俸及び3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支給している。
なお、令和7年度は支給基準の改定を行っていない。

理事(非常勤)

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、令和7年度は支給基準の改定を行っていない。

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(8,666,400円)と業績年俸額(3,102,100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支給している。

監事(非常勤)

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、常勤監事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、令和7年度は、支給基準の改定は行っていない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7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 23,534	千円 14,424	千円 6,226	千円 2,885 (地域手当)			
A理事	千円 6,508	千円 3,176	千円 2,697	千円 635 (地域手当)		R7.7.7	◇
B理事	千円 13,067	千円 8,627	千円 2,574	千円 1725 (地域手当) 140 (通勤手当)	R7.7.9		◇
C理事	千円 9,364	千円 5,494	千円 2,390	千円 1099 (地域手当) 58 (通勤手当) 324 (単身赴任手 当)	R7.10.1		◇
D理事	千円 17,083	千円 10,042	千円 4,867	千円 2008 (地域手当) 166 (通勤手当)			
E理事	千円 8,368	千円 5,021	千円 2,157	千円 1,004 (地域手当) 186 (通勤手当)		R7.9.30	◇
F理事	千円 16,766	千円 10,042	千円 4,343	千円 2008 (地域手当) 373 (通勤手当)			
G理事 (非常勤)	千円 1,459	千円 1,440	千円 19	千円 0			*
A監事	千円 14,322	千円 8,666	千円 3,753	千円 1,733 (地域手当) 170 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,899	千円 2,880	千円 19	千円 0			

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:総額及び各内訳について、千円未満は四捨五入としているため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

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、急性期から慢性期における医療を約5万床の病床と約6万4千人の常勤職員で行っている全国140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。

このため、職務の内容の特性や国の給与水準の比較を踏まえると、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。

このため、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。

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、常勤職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。

このため、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。

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、常勤監事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令和6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(令和7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) 千円	法人での在職期間 年 月		退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
監事A	7,480	8	3	R6.6.30	1.0	
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	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
監事A	在職8年3か月における業績を踏まえ、厚生労働大臣において、業績勘案率1.0と決定された。
監事A (非常勤)	該当者なし

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、厚生労働大臣が行う前年度の業務実績評価結果に応じて、100分の80から100分の120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

当法人は中期目標管理法であり、職員の給与水準は、独立行政法人通則法第50条の10第3項の規定に基づき、国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、当法人の経営状況等を考慮して定めている。

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。

年俸制職員(事務部長、医長以上の医師及び看護部長)については、前年度の業績に応じた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、業績に応じた割合を業績手当の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、職員の業績に応じた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段階の昇給を行った。

③ 給与制度の内容

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、支援団体業務手当、業績手当、医師手当、診療看護師手当、専門看護手当、医療専門資格手当、医師確保特別手当、時間外手術従事手当及び処遇改善特別手当)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割合を乗じて得た額としている。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

当法人においては、急激に悪化している経営状況に鑑み、基本給の引上げや賞与の月数の改定は困難な状況であったが、国における賃上げ政策や、当法人における人材確保を考慮し、安心、安全で働きやすい環境を整備するため、人事院勧告と同様の諸手当の見直しとして、通勤手当、単身赴任手当、地域手当及び寒冷地手当の改定を実施した。

2 職員給与の支給状況

① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点): 64,904人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員): 42,345人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当等	
常勤職員	人 38,989	歳 39.2	千円 5,726	千円 4,309	千円 78	千円 1,417
事務・技術	人 1,988	歳 38.1	千円 5,974	千円 4,473	千円 114	千円 1,501
研究職種	人 8	歳 52.0	千円 7,294	千円 5,411	千円 77	千円 1,883
医療職種 (病院医師)	人 1,747	歳 43.5	千円 12,318	千円 9,591	千円 88	千円 2,727
医療職種 (病院看護師)	人 25,724	歳 38.3	千円 5,335	千円 4,007	千円 65	千円 1,328
医療職種 (医療技術職)	人 6,988	歳 38.9	千円 5,546	千円 4,142	千円 111	千円 1,404
技能職種 (看護補助者等)	人 207	歳 55.8	千円 5,688	千円 4,177	千円 82	千円 1,511
教育職種 (看護師等養成所教員)	人 237	歳 49.5	千円 7,475	千円 5,502	千円 125	千円 1,973
福祉職種 (児童指導員等)	人 927	歳 43.2	千円 5,672	千円 4,232	千円 85	千円 1,440
療養介助職種	人 893	歳 47.3	千円 4,591	千円 3,490	千円 68	千円 1,101
診療情報管理職種 (診療情報管理士)	人 270	歳 46.4	千円 5,542	千円 4,083	千円 100	千円 1,459

注1: 上記の「事務・技術」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」については、年俸制が適用される事務部長、医長以上の医師及び看護部長は含まれない。

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、欄を設けていない。

注3: 常勤職員については、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、[年俸制適用者]も同じ。

任期付職員	人 5	歳 46.9	千円 8,594	千円 6,582	千円 88	千円 2,012
研究職種 (任期付研究員)	人 5	歳 46.9	千円 8,594	千円 6,582	千円 88	千円 2,012

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、欄を設けていない。

再雇用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	792	62.8	3,861	3,259	87	602
事務・技術	22	62.9	3,493	2,949	120	544
医療職種 (病院看護師)	426	62.7	4,184	3,537	77	647
医療職種 (医療技術職)	96	62.8	3,708	3,130	146	578
技能職種 (看護補助者等)	181	63.0	3,243	2,715	74	528
教育職種 (看護師等養成所教員)	3	62.5	4,932	4,109	286	823
福祉職種 (児童指導員等)	10	63.1	4,077	3,470	73	607
療養介助職	49	62.6	3,726	3,169	76	557
診療情報管理職 (診療情報管理士)	5	62.5	3,555	2,992	159	563

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、欄を設けていない。

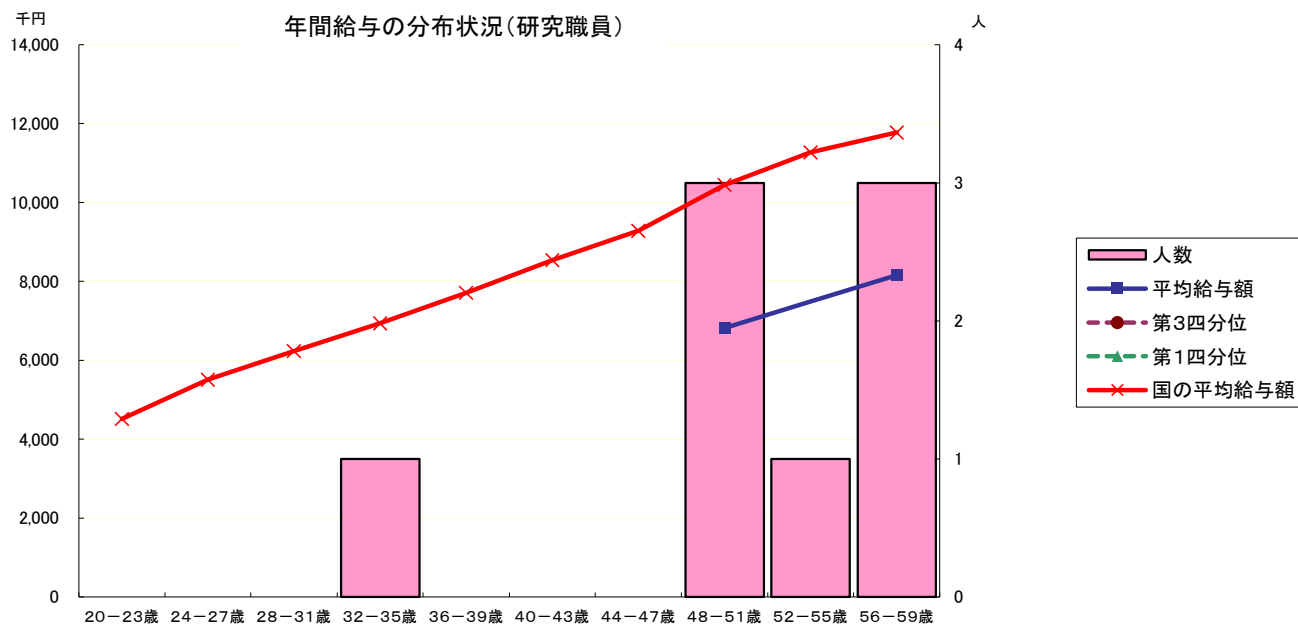
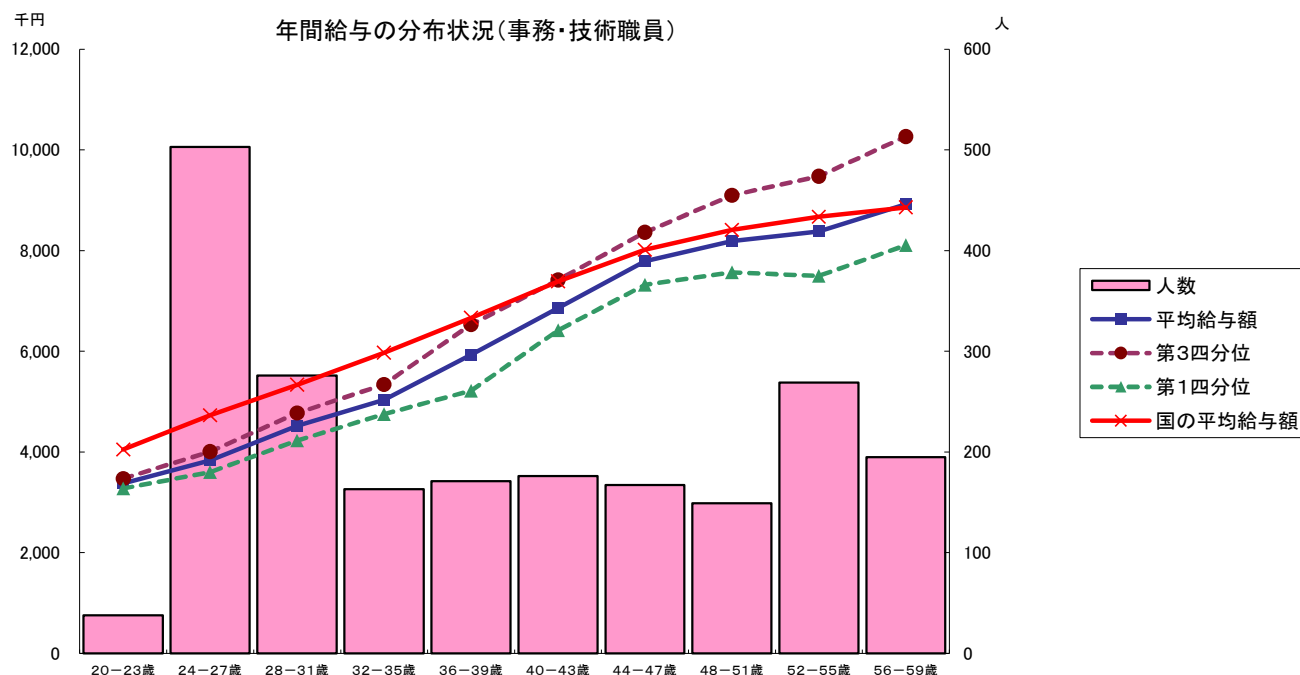
〔年俸制適用者〕

常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2,558	55.8	15,911	11,711	114	4,200
院長	108	62.8	19,848	14,434	134	5,414
事務・技術	129	57.2	10,411	7,569	151	2,842
医療職種 (病院医師)	2,198	55.3	16,397	12,084	112	4,313
医療職種 (病院看護師)	123	57.2	9,540	6,991	81	2,549

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、欄を設けていない。

- ・「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。
- ・令和7年度を通じて在職し、かつ、令和8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。
- ・「医療職種(医療技術職)」とは、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、栄養士等である。
- ・「技能職種(看護補助者等)」とは、ボイラー技士、調理師、看護助手等である。
- ・「福祉職種(児童指導員等)」とは、児童指導員、保育士、医療社会事業専門員である。
- ・「療養介助職種」とは、療養介助員、療養介助専門員である。
- ・「診療情報管理職(診療情報管理士)」とは、診療情報管理に関する専門的業務を行う職種を示す。

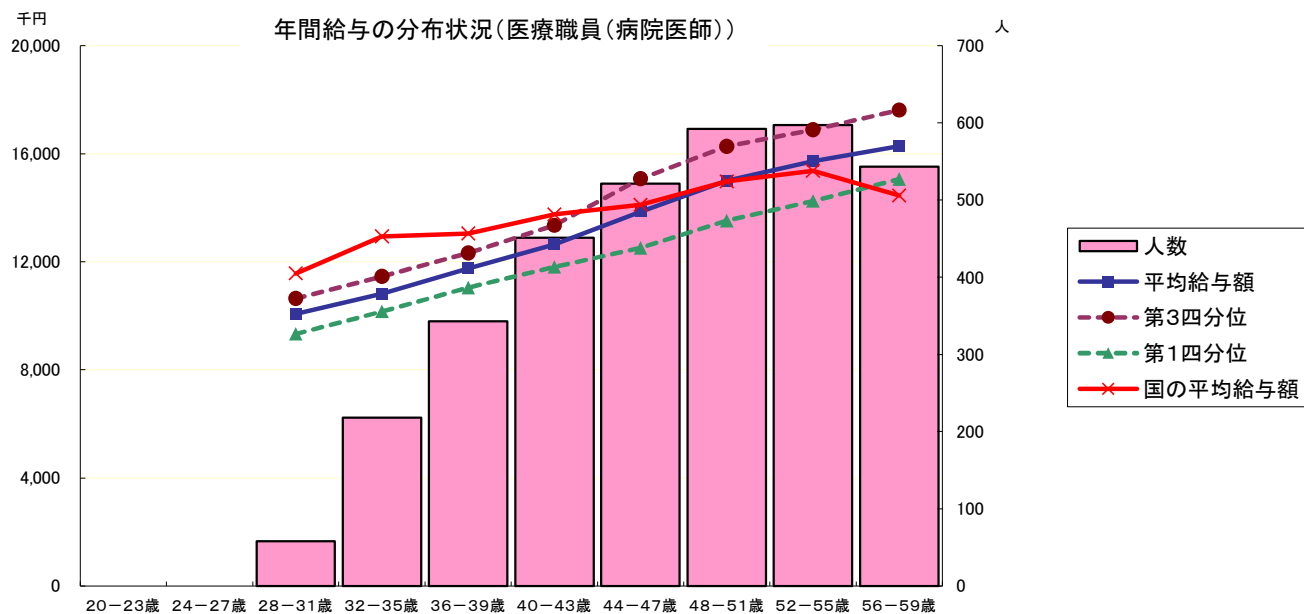
③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))〔在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



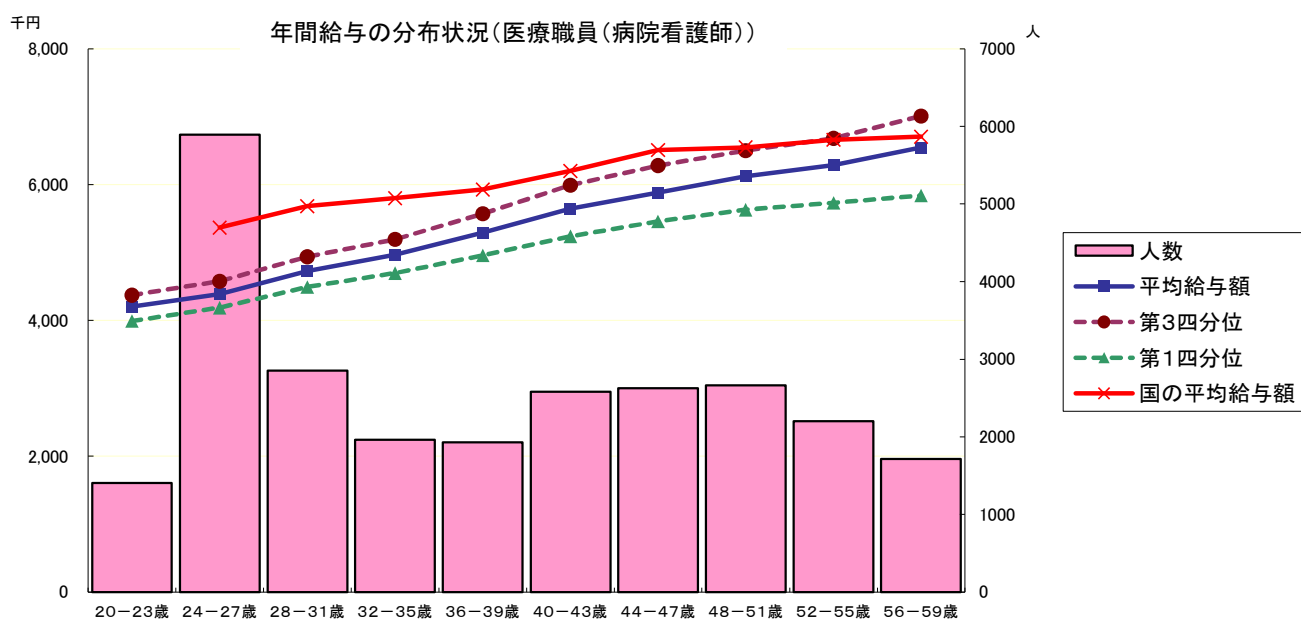
注1:20-31歳・36-47歳の年齢階層には、該当者がいない。

注2:すべての年齢階層において、該当者が4人以下のため、第1・第3四分位を表示していない。

注3:48-51歳・56-59歳以外の年齢階層において、該当が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、平均給与額を表示していない。



注1:20-27歳の年齢階層には、該当者がいない。



- ・①年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。
- ・年俸制適用者を含む。以下、④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〕	16	51.7	10,586	12,383～9,865
〔・本部係員〕	42	26.8	4,264	4,786～3,342
〔・地方係長〕	889	38.8	5,949	9,162～3,469

(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〕	5	56.5	8,088	8,792～7,489
〔・研究員〕	3	44.5	5,766	6,009～5,311

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。

(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)〕	1,409	53.9	15,701	21,133～9,577
〔・医師〕	1,843	43.8	12,314	17,483～8,272

(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〕	1,594	49.6	7,267	9,573～4,915
〔・看護師〕	21,849	36.7	5,029	8,213～3,574

⑤ 賞与(令和7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)	41.7	46.0	43.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	58.3	54.0	56.1
	最高～最低	100.0～37.3	100.0～33.8	100.0～35.8
		%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	57.4	62.3	60.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.6	37.7	40.0
	最高～最低	53.8～36.1	53.1～32.1	52.7～34.0
		%	%	%

注:管理職員には、年俸制職員が含まれている。

(研究職員)

管理 職員	区分	夏季(6月)	冬季(12月)	計
	一律支給分(期末相当)	% 50.7	% 55.5	% 53.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.3	% 44.5	% 46.7
	最高～最低	% 53.1～47.3	% 47.5～42.8	% 48.4～45.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.5	% 61.8	% 58.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.5	% 38.2	% 41.7
	最高～最低	% 48.5～41.5	% 43.2～35.1	% 45.8～38.3

(医療職種(病院医師))

管理 職員	区分	夏季(6月)	冬季(12月)	計
	一律支給分(期末相当)	% 1.5	% 2.7	% 2.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.5	% 97.3	% 97.9
	最高～最低	% 100.0～37.7	% 100.0～34.3	% 100.0～36.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 55.6	% 59.7	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.4	% 40.3	% 42.3
	最高～最低	% 100.0～34.6	% 100.0～29.9	% 100.0～34.5

注:管理職員には、令和7年度内または令和8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。

(医療職種(病院看護師))

管理 職員	区分	夏季(6月)	冬季(12月)	計
	一律支給分(期末相当)	% 47.0	% 51.3	% 49.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 53.0	% 48.7	% 50.8
	最高～最低	% 100.0～37.7	% 100.0～33.2	% 100.0～35.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.2	% 63.0	% 60.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.8	% 37.0	% 39.2
	最高～最低	% 50.9～35.2	% 52.0～30.3	% 50.4～33.7

注:管理職員には、年俸制職員が含まれている。

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	・年齢勘案 91.4 ・年齢・地域勘案 97.5 ・年齢・学歴勘案 91.9 ・年齢・地域・学歴勘案 97.7
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	(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合1.0%】 (国からの財政支出額122億円、支出予算の総額11,743億円：令和7年度予算) 【累積欠損額なし(令和6年度決算)】 【管理職の割合40.8%(常勤職員数2,139人中873人)】 【大卒以上の高学歴者の割合64.0%(常勤職員数2,139人中1,369人)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合34.3%】 (支出総額11,907億円、給与・報酬等支給総額4,079億円：令和6年度決算) 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、国家公務員の給与を参考にしつつ、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ている。 また、令和7年度においては、急激に悪化している経営状況に鑑み、基本給の引上げや賞与の月数の改定は困難な状況であったが、国における賃上げ政策や、当法人における人材確保を考慮し、安心、安全で働きやすい環境を整備するため、人事院勧告と同様の諸手当の見直しとして、通勤手当、単身赴任手当、地域手当及び寒冷地手当の改定を実施した。 (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。
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、法人の業務の実績などを総合的に勘案し、適切に対応していく。

○研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 68.0 ・年齢・地域勘案 76.9 ・年齢・学歴勘案 67.9 ・年齢・地域・学歴勘案 76.1
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	(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合1.0%】 (国からの財政支出額122億円、支出予算の総額11,743億円：令和7年度予算) 【累積欠損額なし(令和6年度決算)】 【管理職の割合62.5%(常勤職員数8人中5人)】 【大卒以上の高学歴者の割合100%(常勤職員数8人中8人)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合34.3%】 (支出総額11,907億円、給与・報酬等支給総額4,079億円：令和6年度決算) 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、国家公務員の給与を参考にしつつ、当法人の経営状況等を総合的に勘案している。 また、令和7年度においては、急激に悪化している経営状況に鑑み、基本給の引上げや賞与の月数の改定は困難な状況であったが、国における賃上げ政策や、当法人における人材確保を考慮し、安心、安全で働きやすい環境を整備するため、人事院勧告と同様の諸手当の見直しとして、通勤手当、単身赴任手当、地域手当及び寒冷地手当の改定を実施した。 (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。
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、法人の業務の実績などを総合的に勘案し、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	・年齢勘案99.1 ・年齢・地域勘案97.7 ・年齢・学歴勘案99.1 ・年齢・地域・学歴勘案97.7
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	(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合1.0%】 (国からの財政支出額122億円、支出予算の総額11,743億円：令和7年度予算) 【累積欠損額なし(令和6年度決算)】 【管理職の割合55.1%(常勤職員数人3,945人中2,173人)】 【大卒以上の高学歴者の割合100%(常勤職員数3,945人中3,945人)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合34.3%】 (支出総額11,907億円、給与・報酬等支給総額4,079億円：令和6年度決算) 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、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、国立大学法人、労働者健康安全機構、国立高度専門医療研究センター、地域医療機能推進機構)と公 立(都道府県立、市町村立、地域独立行政法人立)・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。 直近の第25回医療経済実態調査結果職種別常勤職員1人平均給料年(度)額等(一般病院医師) 国立1,290万円(100.0)、公立1,551万円(120.2)、医療法人1,577万円(122.2) また、令和7年度においては、急激に悪化している経営状況に鑑み、基本給の引上げや賞与の月数の改定は困難な状況であったが、国における賃上げ政策や、当法人における人材確保を考慮し、安心、安全で働きやすい環境を整備するため、人事院勧告と同様の諸手当の見直しとして、通勤手当、単身赴任手当、地域手当及び寒冷地手当の改定を実施した。 (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。
講ずる措置	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勘案し、適切に対応していく。

○病院看護師

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 88.7 ・年齢・地域勘案 90.1 ・年齢・学歴勘案 88.9 ・年齢・地域・学歴勘案 90.4
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	（法人の検証結果） 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合1.0%】 （国からの財政支出額122億円、支出予算の総額11,743億円：令和7年度予算） 【累積欠損額なし（令和6年度決算）】 【管理職の割合7.3%（常勤職員数26,273人中1,919人）】 【大卒以上の高学歴者の割合15.9%（常勤職員数26,273人中4,171人）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合34.3%】 （支出総額11,907億円、給与・報酬等支給総額4,079億円：令和6年度決算） 当法人の看護師の給与については、民間給与の水準を参考にして、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、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、診療報酬において看護職員処遇改善評価料が設けられていることから、その趣旨・目的等を踏まえ、当該措置の対象となる病院に勤務する看護職員の処遇改善を図るための特例 措置を講じ、処遇改善特別手当を支給している。 また、令和7年度においては、急激に悪化している経営状況に鑑み、基本給の引上げや賞与の月数の改定は困難な状況であったが、国における賃上げ政策や、当法人における人材確保を考慮し、安心、安全で働きやすい環境を整備するため、人事院勧告と同様の諸手当の見直しとして、通勤手当、単身赴任手当、地域手当及び寒冷地手当の改定を実施した。 （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。
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勘案し、適切に対応していく。

○比較対象職員の状況

・事務・技術

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1,988人及び年俸制適用者に係る①表（同）の常勤職員欄の事務・技術 129人 計 2,117人
 2,117人の平均年齢 39.2歳、平均年間給与額6,244千円

・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1,747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） 2,198人 計 3,945人
 3,945人の平均年齢 50.1歳、平均年間給与額 14,591千円

・医療職種（病院看護師）

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25,724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（病院看護師） 123人 計 25,847人
 25,847人の平均年齢 38.4歳、平均年間給与額 5,355千円

4 モデル給与

○22歳（大卒初任給）

月額 196,200円 年間給与 3,178,440円

○35歳（本部係長）

月額 334,000円 年間給与 5,494,068円

○50歳（本部課長）

月額 613,880円 年間給与 9,966,990円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者13,000円、子1人につき6,500円）を支給

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。
年俸制職員（事務部長、医長以上の医師及び看護部長）については、前年度の業績に応じた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、業績に応じた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、職員の業績に応じた割合を算定基礎額に乗じた額を支給するものである。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。

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	令和6年度	令和7年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 407,972,701	千円 411,999,864
退職手当支給額 (B)	千円 19,224,731	千円 19,778,852
非常勤役職員等給与 (C)	千円 59,308,420	千円 62,069,135
福利厚生費 (D)	千円 67,840,547	千円 68,966,273
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 554,346,399	千円 562,814,124

注：中期目標管理法人については、中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載している。

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5期国立病院機構中期計画(令和6年～令和10年度)において、人件費について「医療の高度化や各種施策への対応などを踏まえながら、人件費比率と委託費比率にも留意しつつ、業務の量と質に応じた病院運営に適正な人員配置に努める」としている。

(人件費＋委託費)比率

令和6年度決算 59.0% → 令和7年度決算 58.5%

人件費率と委託費率を合計した率について、令和7年度も、引き続き、人件費の適正化や効率的な業務委託契約の見直しを行うとともに、患者確保などに取り組んだ。

※ (人件費＋委託費)比率 = (人件費＋委託費)／医業収益

○給与、報酬等支給総額の主な増減要因

- ・地域医療計画を踏まえた救急医療等への対応や医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の療養環境改善等のための人材確保によるもの
- ・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
- ・障害者総合支援法等の他の設置主体では必ずしも実施されないおそれのある医療(セーフティネット分野の医療)の体制整備によるもの
- ・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
- ・地域手当や通勤手当等の見直しによるもの
- ・期末特別一時金の支給によるもの

○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

○「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、

役員の退職手当について、平成30年1月1日から以下の措置を講じている。
講じた措置の概要:調整率を100分の86.35から100分の83.7に引下げ。

職員の退職手当について、平成31年4月1日から以下の措置を講じている。
講じた措置の概要:調整率を100分の87.0から100分の83.7に引下げ。
なお、離職者の増加に伴う職員確保に必要な期間を考慮したことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

令和7年度において、医師及び歯科医師の定年年齢は65歳であり、その他の職員の定年年齢は60歳である。
医師及び歯科医師以外の職員の定年に関しては、令和8年度以降、段階的に定年年齢を65歳まで引上げを行うこととしており、60歳に達した以降も役職の継続と給与水準を維持することとした。

(令和7年度以降の定年年齢)

令和 7年4月1日から令和 8年3月31日	60歳
令和 8年4月1日から令和10年3月31日	61歳
令和10年4月1日から令和12年3月31日	62歳
令和12年4月1日から令和14年3月31日	63歳
令和14年4月1日から令和16年3月31日	64歳
令和16年4月1日以降	65歳

V その他

特になし