

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立循環器病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23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積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	なし
理事	なし
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23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 18,243	千円 11,868	千円 4,595	千円 1,780 (地域手当)			
A理事	千円 16,938	千円 11,004	千円 4,260	千円 1,650 (地域手当) 24 (通勤手当)			
B理事 (非常勤)	千円 660	千円 660	千円	千円 ()	H23.5.1		
C理事 (非常勤)	千円 420	千円 420	千円	千円 ()	H23.5.1		
A監事 (非常勤)	千円 2,100	千円 2,100	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 1,320	千円 1,320	千円	千円 ()			

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している。

注2:「地域手当」は、在勤地の民間賃金水準を基礎とし、当該地域の物価等を考慮して支給する手当である。

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 役員退職手当の支給状況(平成23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	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)	千円	年: 月:			該当者なし	
B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

総人件費については、当法人の果たすべき役割の重要性を踏まえつつ削減に取り組み、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。併せて、医療法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り組みを行う。

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、法人の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	年俸制職員について、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する。(増減額は翌年度に引継ぎ、増額は標準業績年俸1.5倍上限、減額は25%を下限)
賞与:業績手当(業績反映部分)	常勤職員(年俸職員を除く)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する。
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場合に、職員の業績に応じて、定めた割合を算定基礎額に乗じた額を支給する。
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23年度における給与制度の主な改正点

○医療従事者に対する処遇改善を目的に、手当の増額・新設を実施。

・看護師に対する夜間看護手当の増額。

(深夜の全部を含む勤務の場合、夜勤1人1回当たり7,600円→10,000円=2,400円UP)

・移植業務従事手当の新設。

(移植にかかる臓器・組織摘出、移植手術、関係部門との調整等に従事した医師、その他医療職等に対して従事1回につき、医師18,000円、その他医療職13,500円、等)

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23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	607	36.2	5,517	4,228	98	1,289
事務・技術	38	43.5	6,737	5,134	230	1,603
研究職種	9	44.7	6,648	4,972	44	1,676
医療職種(病院医師)	38	39.3	11,094	8,799	64	2,295
医療職種(病院看護師)	369	32.8	4,841	3,702	60	1,139
技術職種(看護補助者等)	29	50.4	5,462	4,137	125	1,325
医療職種(医療技術職)	120	39.2	5,413	4,111	181	1,302
福祉職種(児童指導員等)	4	34.8	4,375	3,291	224	1,084

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員、再任用職員を除く。

注2:上記の「研究職種」については、年俸制が適用される室長以上の研究員は含めない。

注3: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めない。

注4:「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。

区分	人員	平均年齢	平成23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		
任期付職員	人 7	歳 37.5	千円 5,948	千円 4,424	千円 92	千円 1,524
研究職種	人 7	歳 37.5	千円 5,948	千円 4,424	千円 92	千円 1,524

注1:上記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23年度を通じて在職し、かつ、平成24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23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)	人 127	歳 49.4	千円 12,352	千円 9,715	千円 78	千円 2,637
院長等	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
副院長等 (副院長・部長・医長)	人 64	歳 49.6	千円 14,428	千円 11,458	千円 76	千円 2,970
副所長等 (副所長・部長・室長)	人 62	歳 49.1	千円 10,119	千円 7,853	千円 78	千円 2,266

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員、再任用職員を除く。

注2:上記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」については在職人数が1人のため、個人情報特定されるおそれがあることから、平均年齢及び平成23年度の年間給与額(平均)については記載していない。

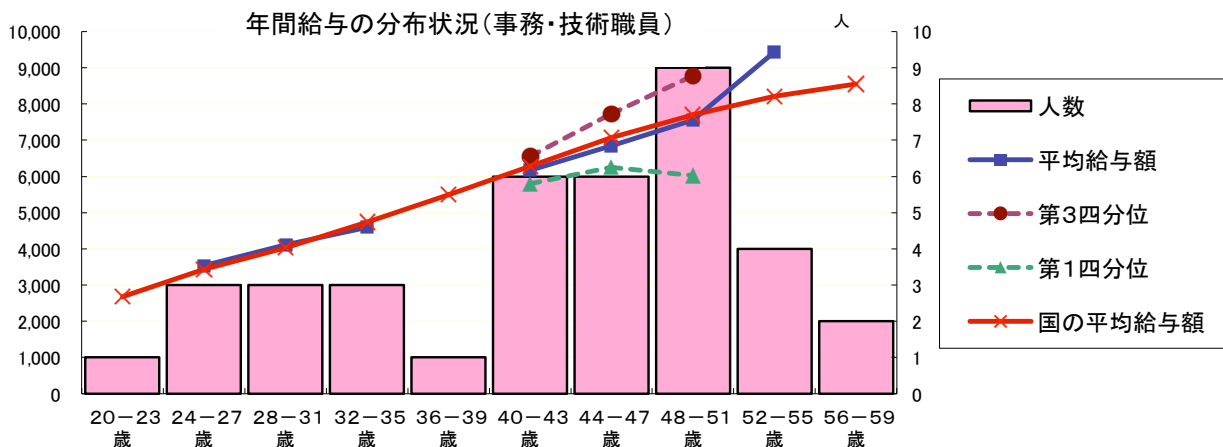
・「在外職員」、「任期付職員」、「再任用職員」、「非常勤職員」については、該当する職員がいないため、表を記載していない。
 ・平成23年度を通じて在職し、かつ、平成24年4月1日に在職する職員(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

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。〕

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)

※1. 該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線を表示していない。
 ※2. 該当者が2人以下の年齢階層については、平均給与額の折れ線を表示していない。



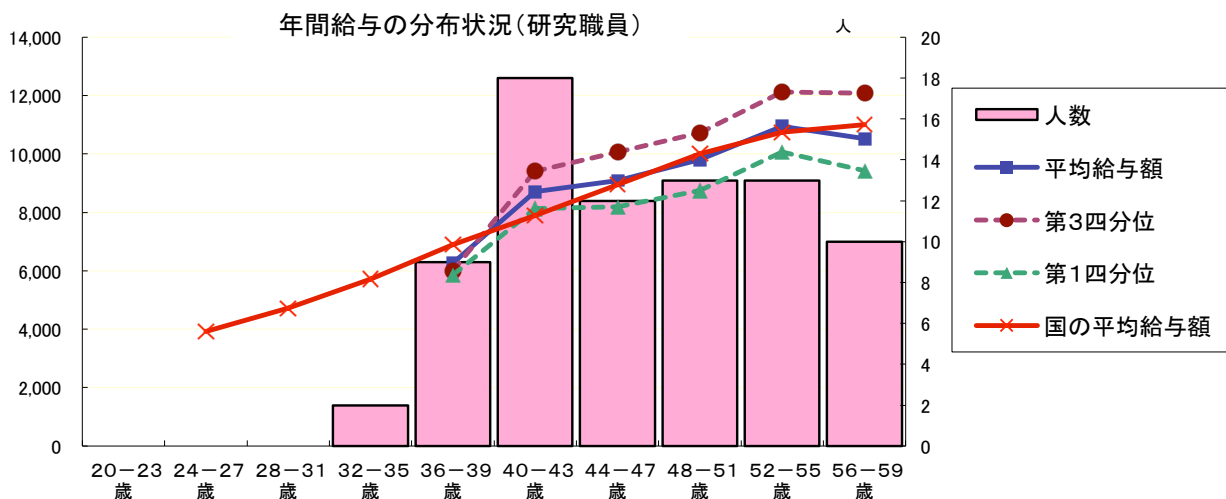
(事務・技術職員)

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
・部長	1	—	—	—	—	—	—
・課長	8	52.6	8,588	8,847	8,847	8,991	8,991
・課長補佐	5	46.9	7,303	7,532	7,532	7,748	7,748
・係長	15	42.5	5,464	5,788	5,788	6,351	6,351
・係員	9	33.7	3,423	4,171	4,171	4,869	4,869

部長については在職人数が1人のため、個人情報特定されるおそれがあることから、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。

(研究職員)

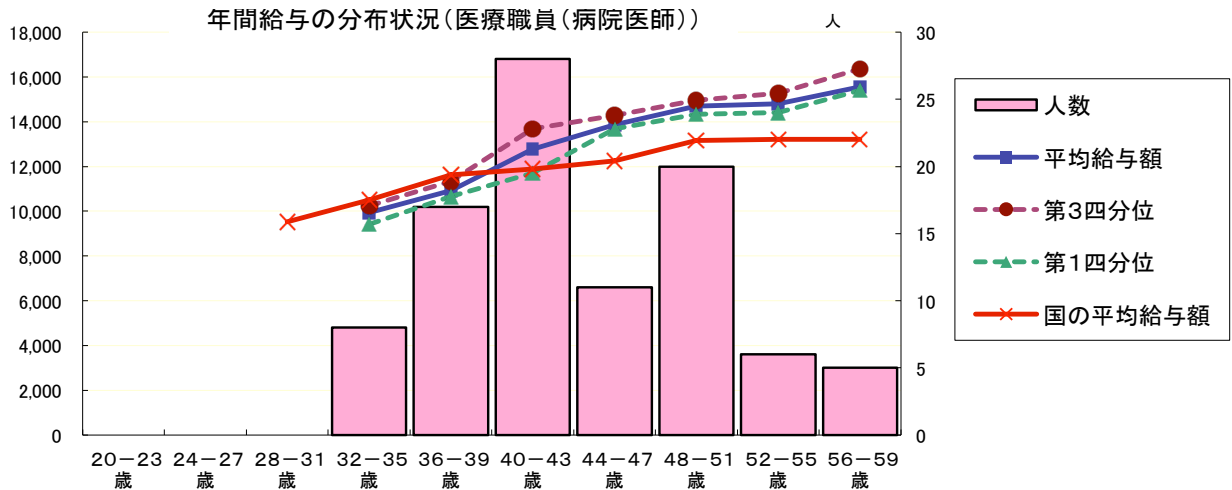
※1. 該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線を表示していない。
 ※2. 該当者が2人以下の年齢階層については、平均給与額の折れ線を表示していない。



(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
・研究部長	14	54.9	11,925	12,318	12,318	12,609	12,609
・室長	48	47.4	8,550	9,376	9,376	10,174	10,174
・研究員	16	41.6	5,852	6,276	6,276	6,653	6,653

(医療職員(病院医師)) ※該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

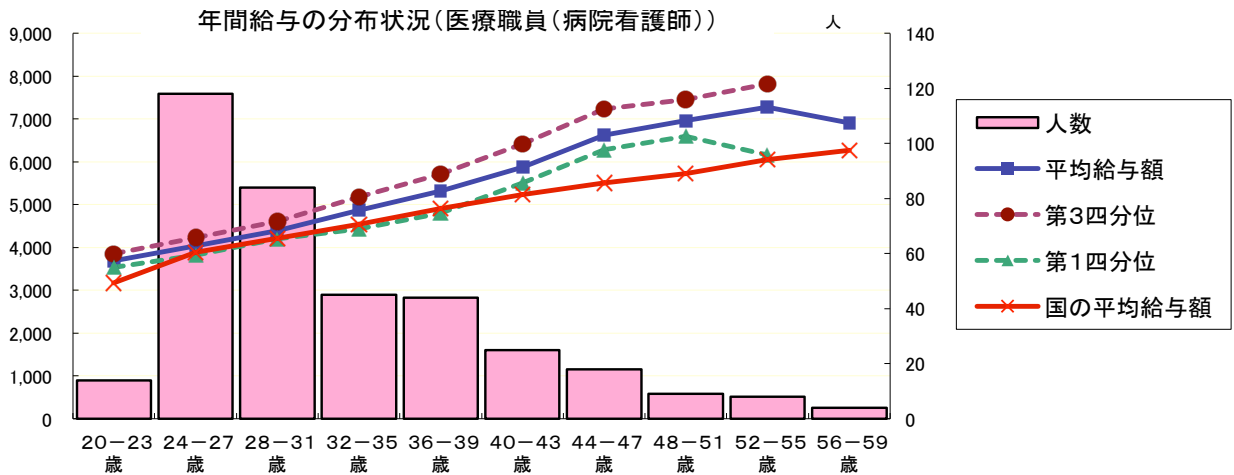


(医療職員(病院医師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
・副院長	1	—	—	—	—	—	—
・部長	16	55.3	15,277	15,468	15,468	15,752	15,752
・医長	47	47.4	13,661	13,929	13,929	14,406	14,406
・医師	38	39.3	10,436	11,030	11,030	11,709	11,709

副院長については在職人数が1人のため、個人情報特定されるおそれがあることから、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(病院看護師)) ※該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位の折れ線を表示していない。



(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
・看護部長	1	—	—	—	—	—	—
・副看護部長	2	—	—	—	—	—	—
・看護師長	23	46.1	6,892	7,096	7,096	7,450	7,450
・副看護師長	60	38.9	5,174	5,659	5,659	6,087	6,087
・看護師	283	30.2	3,977	4,366	4,366	4,582	4,582

看護部長については在職人数が1人、副看護部長については在職人数が2人のため、個人情報特定されるおそれがあることから、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。

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	5級	7級
標準的な職位		係員	係長	専門職	課長	部長
人員 (割合)	38 人	9 人 (23.7%)	15 人 (39.5%)	5 人 (13.2%)	8 人 (21.1%)	1 人 (2.6%)
年齢(最高～最低)		51～23 歳	52～28 歳	53～41 歳	57～49 歳	
所定内給与 年額(最高～最低)		4,608 ～2,154 千円	4,785 ～3,213 千円	6,073 ～5,228 千円	7,168 ～6,369 千円	
年間給与額 (最高～最低)		5,742 ～2,908 千円	6,558～ 4,213 千円	7,913 ～6,962 千円	9,537 ～8,388 千円	

※7級における該当者が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「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(研究職員)

区分	計	1級
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	9 人	9 人 (100.0%)
年齢(最高～最低)		57～36 歳
所定内給与 年額(最高～最低)		6,679 ～4,225 千円
年間給与額 (最高～最低)		8,420 ～5,852 千円

(研究職員:年俸制)

区分	計	副所長等年俸1級	副所長等年俸2級	副所長等年俸3級
標準的な職位		室長	部長	副所長
人員 (割合)	62 人	47 人 (75.8%)	14 人 (22.6%)	1 人 (1.6%)
年齢(最高～最低)		59～37 歳	58～48 歳	
所定内給与 年額(最高～最低)		8,801 ～5,813 千円	9,982 ～7,769 千円	
年間給与額 (最高～最低)		10,898 ～7,503 千円	13,105 ～10,246 千円	

※副所長等年俸3級における該当者が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「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(研究職員:任期付)

区分	計	1級
標準的な職位		研究員
人員 (割合)	7 人	7 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		43～34 歳
所定内給与 年額(最高～ 最低)		4,932 ～3,962 千円
年間給与額 (最高～最低)		6,653 ～5,427 千円

(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)	38 人	38 人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		60～32 歳
所定内給与 年額(最高～ 最低)		9,717 ～7,373 千円
年間給与額 (最高～最低)		12,372 ～9,161 千円

(医療職員(病院医師):年俸制)

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		医長	副院長 部長
人員 (割合)	64 人	46 人 (71.9%)	18 人 (28.1%)
年齢(最高 ～最低)		61～40 歳	62～48 歳
所定内給与 年額(最高～ 最低)		12,053 ～8,836 千円	12,663 ～11,193 千円
年間給与額 (最高～最低)		15,044 ～11,266 千円	16,381 ～13,975 千円

(医療職員(病院看護師))

区分	計	2級	3級	4級	5級	7級
標準的な職位		看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長	副看護部長
人員 (割合)	369 人	290 人 (78.6%)	53 人 (14.4%)	23 人 (6.2%)	2 人 (0.5%)	1 人 (0.3%)
年齢(最高 ～最低)		56～23 歳	59～30 歳	55～33 歳		
所定内給与 年額(最高～ 最低)		4,961 ～2,541 千円	5,211 ～3,471 千円	6,022 ～4,176 千円		
年間給与額 (最高～最低)		6,585 ～3,375 千円	7,092 ～4,704 千円	7,891 ～5,443 千円		

※5級、7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)	% 50.3	% 53.5	% 51.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 49.7	% 46.5	% 48.1
	最高～最低	% 49.7～49.7	% 46.5～46.5	% 48.1～48.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.7	% 61.1	% 59.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.3	% 38.9	% 40.1
	最高～最低	% 48.6～35.1	% 45.4～0.0	% 46.9～33.0

(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)	% 11.8	% 14.2	% 13.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 88.2	% 85.8	% 87.0
	最高～最低	% 100.0～34.9	% 100.0～30.7	% 100.0～32.7

(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)	% 24.9	% 28.0	% 26.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 75.1	% 72.0	% 73.5
	最高～最低	% 100.0～35.7	% 100.0～31.0	% 100.0～33.9

(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)	% 54.8	% 55.5	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.2	% 44.5	% 44.8
	最高～最低	% 45.2～45.2	% 44.5～44.5	% 44.8～44.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.2	% 66.4	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.8	% 33.6	% 36.2
	最高～最低	% 47.8～34.4	% 44.5～30.2	% 44.8～32.3

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))

101.2
95.9

対他法人(事務・技術職員)

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

100.8
100.7

対他法人(研究職員)

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

106.7

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

108.0

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 101.2
	参考 地域勘案 102.0 学歴勘案 100.5 地域・学歴勘案 101.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	・当法人は国家公務員の給与に準じて地域手当を支給しているが、在勤地(吹田市)が3級地であり、全職員に対して12/100の率で支給している。 【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様に納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。
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 19.4% (国からの財政支出額 54億円、支出予算の総額 278億円:平成23年度予算) 【検証結果】 —
	【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成22年度決算) 【検証結果】 —
講ずる措置	引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。 平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数101.2、地域・学歴勘案101.4となるが見込まれるが、国家公務員の給与、公立・民間医療機関の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な水準の確保について検討することにより平成24年度(平成25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101.0となるよう努力していく。
その他の事項	①管理職の割合(H24.4.1現在) 36.8%
	②大卒以上の高学歴者の割合 57.9%

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 100.8	
	参考	地域勘案 100.3 学歴勘案 100.1 地域・学歴勘案 99.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>・当法人は国家公務員の給与に準じて地域手当を支給しているが、在勤地(吹田市)が3級地であり、全職員に対して12/100の率で支給している。</p> <p>・優秀な研究職員を確保するため、医師の資格を必要とする研究職員に対して医師に準じた医師手当を支給している。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 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いるが、今後とも適正な給与水準の在り方について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 19.4% (国からの財政支出額 54億円、支出予算の総額 278億円:平成23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(計上なし)(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】 —</p>	
講ずる措置	<p>引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。</p> <p>平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数100.8、地域・学歴勘案99.6となることを見込まれるが、事業種別が研究を主としていることから、優秀な職員を確保する必要があり、特に医師の資格を必要とする研究職員に対して医師に準じた医師手当の支給等、処遇改善を行ったところである。今後も国家公務員の給与、公立・民間施設の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な水準の確保について検討することにより平成24年度(平成25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99.0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(H24.4.1現在) 79.5%	
	②大卒以上の高学歴者の割合 100%	
	③比較対象職員の状況 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9人及び任期付職員に係る①表(同)の常勤職員欄の7人、年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員欄の62人 計78人 78人の平均年齢47.6歳、平均年間給与額9,344千円	

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 106.7	
	参考	地域勘案 119.5 学歴勘案 106.7 地域・学歴勘案 119.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>・優秀な医師を確保するため独法移行時に先行独法である国立病院機構に準じた給与面での支給を行っている。 ○国の初任給調整手当と同旨である医師手当を支給している。 ○専門医資格に対する医師手当加算を支給している。 ・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。</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ます。</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 19.4% (国からの財政支出額 54億円、支出予算の総額 278億円：平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 ー</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額(計上なし)(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】 ー</p>	
講ずる措置	<p>引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。</p> <p>平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数106.7、地域・学歴勘案119.5となることを見込まれるが、上述のとおり、医師確保が厳しい情勢のなか、優秀な医師を確保するための処遇改善が重要課題でもあり、国家公務員の医師給与、公立・民間医療機関の医師の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な水準の確保について検討することにより平成24年度(平成25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119.0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(H24.4.1現在) 62.7%	
	②大卒以上の高学歴者の割合 100%	
	③比較対象職員の状況 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38人及び年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員欄の64人 計102人 102人の平均年齢45.7歳、平均年間給与額13,186千円	

○病院看護師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 108.0	
	参考	地域勘案 103.4 学歴勘案 106.6 地域・学歴勘案 103.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>・当法人は国家公務員の給与に準じて地域手当を支給しているが、在勤地(吹田市)が3級地であり、全職員に対して12/100の率で支給している。</p> <p>・看護師長以上の職員については、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。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様が納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただききたい。</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 19.4% (国からの財政支出額 54億円、支出予算の総額 278億円:平成23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(計上なし)(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】 —</p>	
講ずる措置	<p>引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。</p> <p>平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数108.0、地域・学歴勘案103.0となることが見込まれるが、高度専門医療を担うナショナルセンターとして、優秀な看護師確保には非常に苦慮している現状から看護師の処遇改善が重要課題でもある。今後、国家公務員の給与、公立・民間医療機関の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な水準の確保について検討することにより平成24年度(平成25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102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(H24.4.1現在) 7.0%	
	②大卒以上の高学歴者の割合 26.8%	

○支出総額(平成23年度決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合

支出総額 256.5 億円
 給与・報酬等支給総額 76.5 億円

29.8%

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	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)	7,647,952	7,272,502	375,450	5.16	375,450	5.16
退職手当支給額 (B)	289,501	249,231	40,270	16.16	40,270	16.16
非常勤役員等給与 (C)	1,715,049	1,402,119	312,930	22.32	312,930	22.32
福利厚生費 (D)	1,203,708	989,769	213,939	21.62	213,939	21.62
最広義人件費 (A+B+C+D)	10,856,210	9,913,621	942,589	9.51	942,589	9.51

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

①給与、報酬等支給総額

- ・良質な医療を効率的に提供していくため、医療従事者を増員(469百万円)
- ・医師、看護師、研究職等の処遇改善等(291百万円)
- ・技能職の退職後不補充、俸給の調整額廃止等(△66百万円)

②最広義人件費の主な増減要因

- ・医師確保の観点からレジデント及び専門修練医の時給単価を改定
- ・循環器研究開発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み状況 ①

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。

②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。

③人件費削減取組の進捗状況

(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
給与、報酬等支給総額 (千円)	6,761,655	7,272,502	7,451,407
人件費削減率 (%)		7.6	10.2
人件費削減率(補正值) (%)		9.1	11.9

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年度△1.5%、平成23年度△0.23%)を除いた削減率である。

注2:競争的研究資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(平成18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除くため、Ⅲの表の「給与、報酬等支給総額」と上記の「給与、報酬等支給額」とが異なっている。

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月期の期末手当等において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を調整した額(4,337千円)を除いて算出している。

【国立循環器病研究センターにおける総人件費改革に係る状況】

・国立循環器病研究センターの総人件費は平成23年度74.5億円となっており、対21年度比で10.2%(6.9億円)増となっている。

・人件費の増加は、循環器病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、国立循環器病研究センター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ためである。

(※:循環器病に係る治験の推進、救命救急センターやCCUの体制強化等)

【今後の方針】

平成23年度の事務・技能職の人数は、対17年度比で▲8.9%となっており、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、救急医や外科医、産科医等の適切な配置や臓器移植の取組の強化等により、病院収支の更なる向上に努める。外部研究費等の獲得についても努力するほか、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。

【主務大臣の検証結果】

平成23年度の総人件費は平成21年度比10.2(補正值11.9)%増であり、経済財政運営と構造改革に関する基本方針(平成18年7月7日閣議決定)の総人件費削減目標(平成21年度比2%減)が達成されていないことは事実である。

総人件費削減目標が達成されなかった理由は、循環器病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、診療部門で医師及び看護師を増員したため等と考えられる。

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2.8(補正值1.1)%減であり、効率化の努力も行われているが十分でない。この点については大変遺憾である。(なお、この点につき、法人は今後技能職の退職者不補充により、平成24年度までに平成21年度比5.0%削減する見込みとしている。)

これらの点について国民の皆様になんげいただけるよう、血管拡張など様々な作用を持つアドレノメデュリンの下肢抹消動脈閉塞症への世界初の臨床応用など特筆すべき研究成果が得られたこと等について、十分な説明責任を果たしていただき、より一層の効率的な運営の促進を図っていただきたい。また、特に事務・技能職員の人件費削減は確実に実施するなど効率的な運営に向けた適切な取組を実施していただきたい。

(※)循環器病に係る治験の推進、救命救急センターやCCUの体制強化等

IV 法人が必要と認める事項

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、以下の措置を講ずることとした。

平成24年5月から、

・役職員の基本給月額等の引下げを実施した。(平均▲0.23%)

※平成23年4月からの較差相当分は、平成24年6月期の賞与で調整

平成24年6月から平成26年3月までの間、

・役員の報酬について、月例年俸・賞与等の減額を実施した。(▲9.77%)

※平成24年4月、5月分の月例年俸等については、平成24年6月期の賞与で調整