

様式 1 公表されるべき事項

別 添

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24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績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

平成23年人事院勧告に準拠し、指定職俸給表引下げ改定(△0.5%)に相当する基本年俸額(月例年俸額及び業績年俸額)の引下げを行い、併せて、平成23年4月から規程改定日の前日までに相当する期間の減額調整(△0.37%)を行った。(平成24年5月1日改定)

また、国家公務員給与に関する臨時特例法に基づく給与減額支給措置に相当する特例措置を定め、月例年俸、地域手当及び業績年俸の支給額から9.77%に相当する額を減ずることとした。(平成24年6月1日改定)

理事

同上

理事(非常勤)

なし

監事(非常勤)

なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成24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 16,311	千円 12,258	千円 4,053	千円 ()			
A理事	千円 15,141	千円 11,385	千円 3,756	千円 ()			
B理事 (非常勤)	千円 840	千円 840	千円 0	千円 ()			
C理事 (非常勤)	千円 840	千円 840	千円 0	千円 ()			
A監事 (非常勤)	千円 1,920	千円 1,920	千円 0	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 1,560	千円 1,560	千円 0	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3:「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 役員の退職手当の支給状況(平成24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	
A理事						該当者なし	
B理事 (非常勤)						該当者なし	
C理事 (非常勤)						該当者なし	
A監事 (非常勤)						該当者なし	
B監事 (非常勤)						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定め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24年度における給与制度の主な改正点

○給与減額改正の実施

- ①国の人事院勧告を踏まえ基本給月額、月例年俸の引下げ(平均 $\Delta 0.23\%$)を行った(H24.5.1~)(医師を除く)。
- ②国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえ、下記減額措置を行った(H24.9.1~)。
 - ・基本給月額、月例年俸額
 - 病院長、副院長等(副院長・部長)、副所長等(副所長・部長)、任期付年俸5号俸、看護部長、事務部門部長以上 $\Rightarrow \Delta 9.77\%$
 - 薬剤部長 $\Rightarrow \Delta 7.77\%$
 - 医長・室長、研究室長 $\Rightarrow \Delta 4.77\%$
 - ・役職手当 \Rightarrow 上記職員に対し一律 $\Delta 10\%$
 - ・業績年俸、業績手当 \Rightarrow 上記職員に対し一律 $\Delta 9.77\%$
 - ・地域手当等の基本給月額又は月例年俸額に連動する手当の月額は、減額後の基本給月額等の月額より算出する。
- ③国家公務員の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準のあり方について検討を行った。

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24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 628	歳 36.4	千円 5,501	千円 4,228	千円 110	千円 1,273
事務・技術	人 42	歳 42.8	千円 6,247	千円 4,764	千円 215	千円 1,483
研究職種	人 7	歳 47.2	千円 6,763	千円 5,104	千円 43	千円 1,659
医療職種 (病院医師)	人 38	歳 39.9	千円 11,367	千円 9,022	千円 61	千円 2,345
医療職種 (病院看護師)	人 371	歳 33.0	千円 4,840	千円 3,712	千円 75	千円 1,128
技能職種 (看護補助者等)	人 30	歳 50.7	千円 5,363	千円 4,070	千円 116	千円 1,293
医療職種 (医療技術職)	人 136	歳 39.0	千円 5,430	千円 4,147	千円 186	千円 1,283
福祉職種 (児童指導員等)	人 4	歳 35.8	千円 4,544	千円 3,413	千円 225	千円 1,131

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24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 15	歳 37.0	千円 7,197	千円 5,542	千円 74	千円 1,655
研究職種	人 10	歳 36.4	千円 5,803	千円 4,344	千円 93	千円 1,459
医療職種 (病院医師)	人 4	歳 41.3	千円 11,505	千円 9,177	千円 44	千円 2,328
医療職種 (病院看護師)	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

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。

注2:「医療職種(病院看護師)」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24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」、「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24年度を通じて在職し、かつ、平成25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24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)	130人	50.2歳	12,071千円	9,484千円	76千円	2,587千円
院長等	1人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円
副院長等 (副院長・部長・医長)	67人	50.4歳	14,177千円	11,236千円	74千円	2,941千円
副所長等 (副所長・部長・室長)	62人	49.7歳	9,730千円	7,550千円	77千円	2,180千円

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、個人情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び平成24年度の年間給与額(平均)については記載していない。

区分	人員	平均年齢	平成24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	4人	43.8歳	10,179千円	7,961千円	122千円	2,218千円
任期付職員	1人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円
研究職種	2人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円
医療職種 (病院医師)	1人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円

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。

注2:職種別の内訳については在職人数が1人ないし2人のため、個人情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び平成24年度の年間給与額(平均)については記載していない。

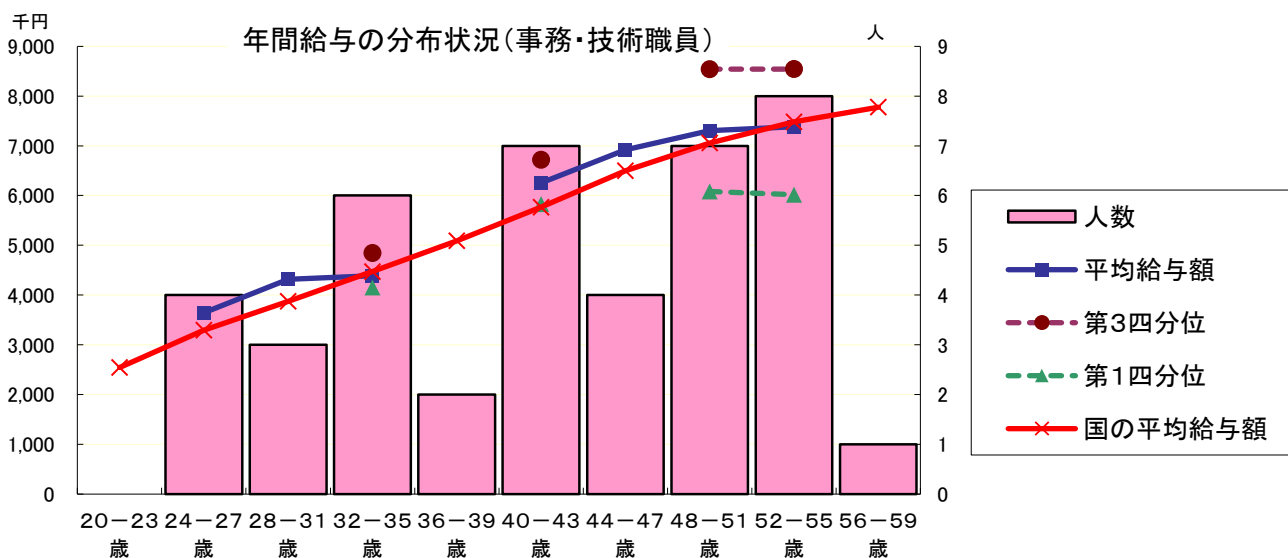
・「在外職員」、「再任用職員」、「非常勤職員」については、該当する職員がいないため、表を記載していない。
 ・平成24年度を通じて在職し、かつ、平成25年4月1日に在職する職員(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

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。

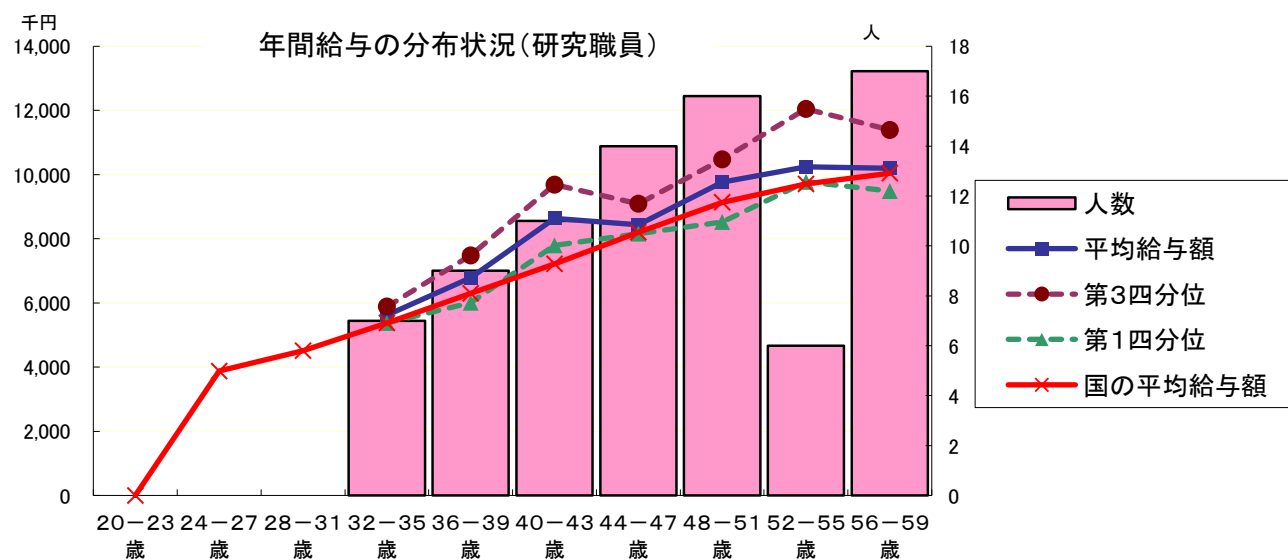


(事務・技術職員)

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	千円		千円	第3分位
・部長	1	—	—	—	—	—	—
・課長	5	53.5	8,545	8,863	8,863	9,090	9,090
・課長補佐	5	47.9	7,437	7,604	7,604	7,724	7,724
・係長	17	43.6	5,603	5,869	5,869	6,386	6,386
・係員	14	35.4	3,614	4,432	4,432	5,173	5,173

部長については在職人数が1人のため、個人情報が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)

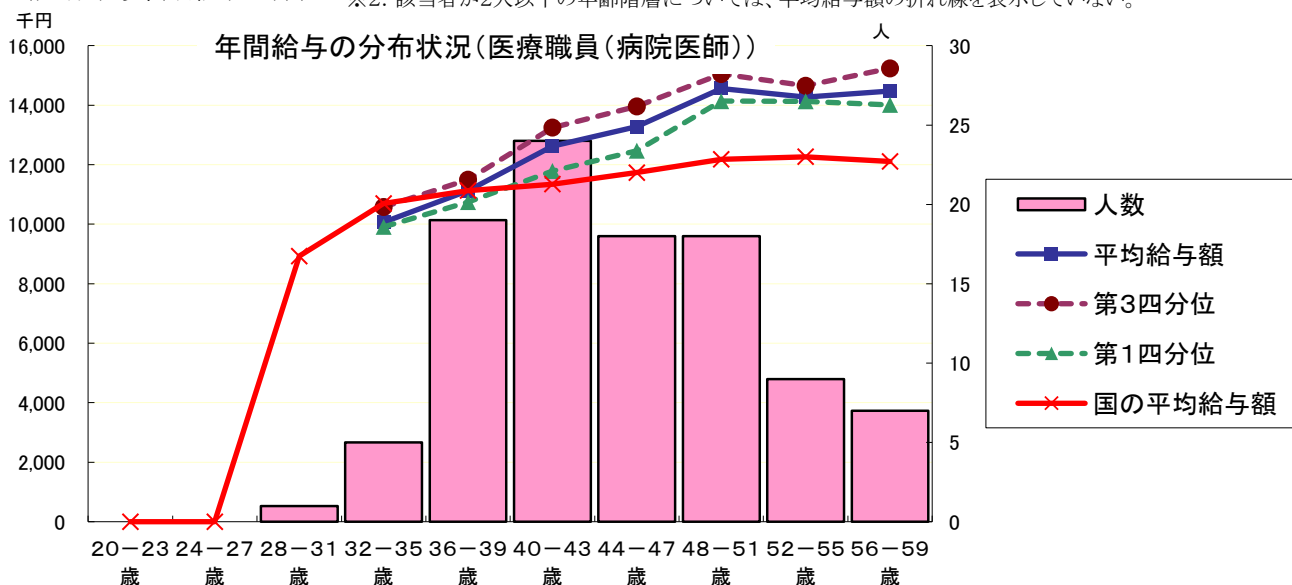


(研究職員)

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	千円		千円	第3分位
・研究部長	16	55.3	10,475	11,524	11,524	12,047	12,047
・室長	48	47.4	8,208	8,946	8,946	9,750	9,750
・研究員	17	40.9	5,611	6,126	6,126	6,165	6,165

(医療職員(病院医師))

※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。

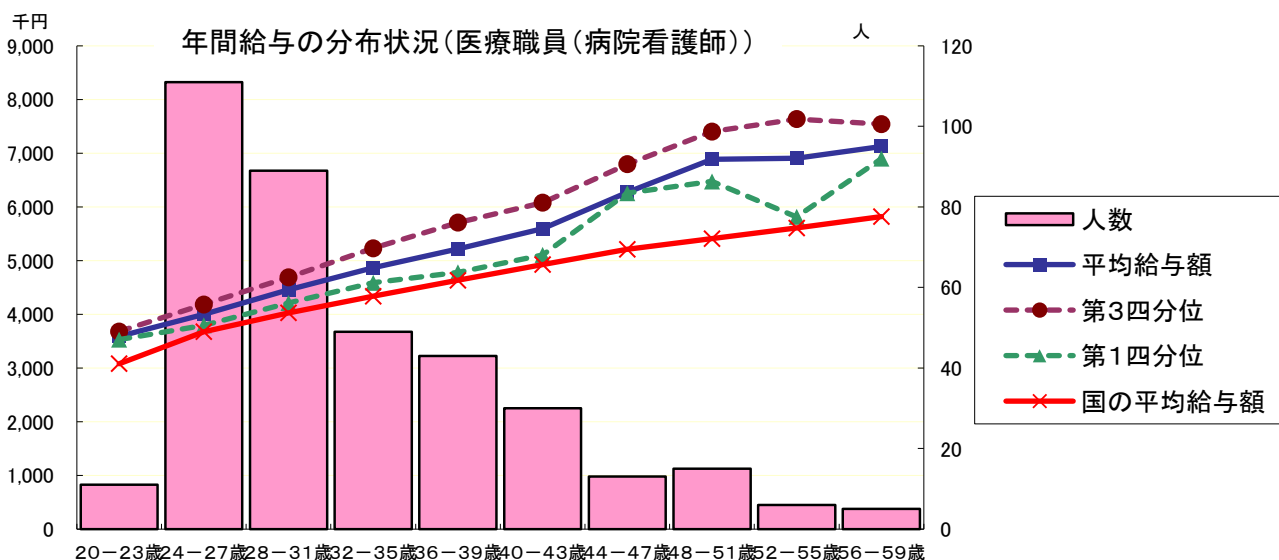


(医療職員(病院医師))

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
・副院長	2	—	—	—	—	—	—
・部長	20	55.6	14,525	14,819	15,047		
・医長	46	47.8	13,293	13,724	14,157		
・医師	42	40.0	10,745	11,320	11,872		

副院長については在職人数が2人のため、個人情報が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))



(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
・看護部長	1	—	—	—	—	—	—
・副看護部長	1	—	—	—	—	—	—
・看護師長	21	47.1	6,958	7,152	7,401		
・副看護師長	55	38.8	5,219	5,654	6,022		
・看護師	294	30.8	3,967	4,399	4,692		

看護部長、副看護部長については在職人数が各1人のため、個人情報が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25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	6級
標準的な職位		係員	係長	専門職	課長	部長
人員 (割合)	42 人	14 人 (33.3%)	17 人 (40.5%)	5 人 (11.9%)	5 人 (11.9%)	1 人 (2.4%)
年齢(最高～最低)		52～24 歳	53～29 歳	54～42 歳	57～51 歳	
所定内給与年額(最高～最低)		4,422 ～2,577 千円	5,127 ～3,150 千円	6,089 ～5,602 千円	7,066 ～6,387 千円	
年間給与額(最高～最低)		6,017 ～3,389 千円	6,834 ～4,152 千円	7,903 ～7,351 千円	9,418 ～8,541 千円	

※6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)	7 人	7 人 (100.0%)
年齢(最高～最低)		58～38 歳
所定内給与年額(最高～最低)		6,629 ～4,314 千円
年間給与額(最高～最低)		8,298 ～6,008 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	45 人 (72.6%)	16 人 (25.8%)	1 人 (1.6%)
年齢(最高～最低)		57～37 歳	59～49 歳	
所定内給与年額(最高～最低)		8,607 ～4,547 千円	9,590 ～7,427 千円	
年間給与額(最高～最低)		10,644 ～6,299 千円	12,674 ～9,664 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)	10 ^人	10 ^人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		46～32 ^歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,600 ^{千円} ～3,787
年間給与 額(最高～ 最低)		6,112 ^{千円} ～5,193

(研究職員:年俸制かつ任期付)

区分	計	副所長等年俸1級
標準的な職位		室長
人員 (割合)	2 ^人	2 ^人 (100.0%)
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)		

※副所長等年俸1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記載していない。

(医療職員(病院医師))

区分	計	1級
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)		61～31 ^歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		9,892 ^{千円} ～7,253
年間給与 額(最高～ 最低)		12,671 ^{千円} ～8,838

(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)	67人	45人 (67.2%)	22人 (32.8%)
年齢(最高 ～最低)		58～39歳	63～48歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		11,790 ～9,265千円	12,225 ～10,770千円
年間給与 額(最高～ 最低)		14,745 ～11,497千円	16,005 ～14,007千円

(医療職員(病院医師):任期付)

区分	計	1級
標準的な職位		一般医師
人員 (割合)	4人	4人 (100.0%)
年齢(最高 ～最低)		46～34歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		9,791 ～8,443千円
年間給与 額(最高～ 最低)		12,289 ～10,579千円

(医療職員(病院医師):年俸制かつ任期付)

区分	計	副院長等年俸2級
標準的な職位		部長
人員 (割合)	1人	1人 (100.0%)
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)		

※副院長等年俸2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。

(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	看護部長
人員 (割合)	371 人	299 人 (80.6%)	49 人 (13.2%)	21 人 (5.7%)	1 人 (0.3%)	1 人 (0.3%)
年齢(最高 ～最低)		57～22 歳	59～30 歳	56～37 歳		
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,940 ～2,541 千円	5,186 ～3,508 千円	5,901 ～4,789 千円		
年間給与 額(最高～ 最低)		6,542 ～3,372 千円	6,948 ～4,690 千円	7,760 ～6,274 千円		

※5級、7級における該当者が1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。

(医療職員(病院看護師):任期付)

区分	計	2級
標準的な職位		看護師
人員 (割合)	1 人	1 人 (100.0%)
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)		

※2級における該当者が1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24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)	% 52.6	% 56.5	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.4	% 43.5	% 45.3
	最高～最低	% 50.9～45.3	% 46.5～40.4	% 48.6～42.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.9	% 65.9	% 64.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.1	% 34.1	% 36.0
	最高～最低	% 44.1～35.2	% 47.3～30.2	% 45.8～32.7

(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)	% 1.2	% 1.7	% 1.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 98.8	% 98.3	% 98.6
	最高～最低	% 100.0～37.0	% 100.0～32.2	% 100.0～34.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.4	% 64.2	% 62.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.6	% 35.8	% 37.7
	最高～最低	% 44.1～36.0	% 40.7～30.2	% 42.4～33.0

(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)	% 0.6	% 0.9	% 0.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 99.4	% 99.1	% 99.3
	最高～最低	% 100.0～35.8	% 100.0～31.1	% 100.0～33.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.8	% 64.1	% 62.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.2	% 35.9	% 37.5
	最高～最低	% 44.1～35.4	% 40.7～30.8	% 42.4～33.0

(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)	% 53.0	% 57.6	% 55.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.0	% 42.4	% 44.6
	最高～最低	% 52.5～45.2	% 48.3～40.7	% 50.4～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.7	% 67.4	% 65.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.3	% 32.6	% 34.9
	最高～最低	% 45.4～34.4	% 40.7～30.3	% 42.4～32.6

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))

103.3
97.0

対他法人(事務・技術職員)

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

106.1
105.8

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))

111.4

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

112.8

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 103.3
	参考 地域勘案 104.4 学歴勘案 102.2 地域・学歴勘案 103.7
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>・国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえた減額措置は、部長以上(△9.77%)のみを対象としたため(H24.9～)。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数值、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。</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 20.5% (国からの財政支出額 51億円、支出予算の総額 248億円：平成24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23年度決算)</p> <p>【検証結果】 —</p>
講ずる措置	<p>平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、当法人の事業運営、民間医療機関の給与及び国家公務員の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めるとともに、適切な水準の確保について検証する。引き続き、人事院勧告、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し、適切に対応していき、平成25年度(平成26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103以下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(H25.4.1現在) 26.2%
	②大卒以上の高学歴者の割合 66.7%

○研究職員

項目	内容									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 106.1</p> <table border="1" data-bbox="707 318 1411 418"> <tr> <td data-bbox="707 318 848 363">参考</td> <td data-bbox="848 318 989 363">地域勘案</td> <td data-bbox="989 318 1411 363">106.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="848 363 989 408">学歴勘案</td> <td data-bbox="989 363 1411 408">105.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="848 408 1411 418">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="989 408 1411 418">105.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	106.0		学歴勘案	105.6		地域・学歴勘案	105.2
参考	地域勘案	106.0								
	学歴勘案	105.6								
	地域・学歴勘案	105.2								
<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>・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。 ・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。 ・国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえた減額措置は、年俸制職員(部長以上△9.77%、室長△4.77%)のみを対象としたため(H24.9～)。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数値は、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おり、平成24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なされておらず、公務員の給与特例措置への対応を勘案すれば、地域・学歴を勘案した場合には、公務員の水準を大きく上回っているとは考えられないが、今後とも適正な給付水準の在り方について、検討を進めていただきたい。</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 20.5% (国からの財政支出額 51億円、支出予算の総額 248億円:平成24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23年度決算)</p> <p>【検証結果】 —</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の研究職員の給与、民間機関の研究職員の給与、当法人の研究職員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等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度(平成26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105以下となるよう努力していく。</p>									
<p>その他の事項</p>	<p>①管理職の割合(H25.4.1現在) 79.0%</p> <p>②大卒以上の高学歴者の割合 100%</p> <p>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7人及び任期付職員に係る①表(同)の常勤職員欄の10人、年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員欄の62人及び任期付職員に係る①表(同)の常勤職員欄の2人 計81人 81人の平均年齢47.6歳、平均年間給与額8,941千円</p>									

○病院医師

項目	内容									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 111.4</p> <table border="1" data-bbox="707 301 1166 401"> <tr> <td data-bbox="707 301 848 351">参考</td> <td data-bbox="848 301 989 338">地域勘案</td> <td data-bbox="989 301 1166 338">121.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="848 338 989 376">学歴勘案</td> <td data-bbox="989 338 1166 376">111.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="848 376 1166 401">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="989 376 1166 401">121.5</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	121.5		学歴勘案	111.4		地域・学歴勘案	121.5
参考	地域勘案	121.5								
	学歴勘案	111.4								
	地域・学歴勘案	121.5								
<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>・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。 (国の3級地: 183,100円、当法人: 209,600円(1年目の金額)) ○専門医資格に対する医師手当加算を支給している。(最大月10,000円加算、医師全体の86.5%に支給) ・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。 (国の支給割合:15.5%、平均支給額:14,774円、当法人の支給割合:61.8%、平均支給額:59,926円) ・国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえた減額措置は、年俸制職員(部長以上△9.77%、医長△4.77%)のみを対象としたため(H24.9～)。 【参考】 直近の医療経済実態調査結果(平成23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 1,469万円(100.0)、公立 1,540万円(104.9)、医療法人 1,550万円(105.5)・・・当法人 1,311万円(89.2) 【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>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 20.5% (国からの財政支出額 51億円、支出予算の総額 248億円:平成24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23年度決算) 【検証結果】 —</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、当法人の病院医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等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度(平成26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121以下となるよう努力していく。</p>									
<p>その他の事項</p>	<p>①管理職の割合(H25.4.1現在) 61.8% 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人及び任期付職員に係る①表(同)の常勤職員欄の4人、年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員欄の67人及び任期付職員に係る①表(同)の常勤職員欄の1人 計110人 110人の平均年齢46.4歳、平均年間給与額13,112千円</p>									

○病院看護師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 112.8	
	参考	地域勘案 109.5 学歴勘案 112.8 地域・学歴勘案 109.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・国家公務員給与に関する臨時特例法を踏まえた減額措置は、看護部長(△9.77%)のみを対象としたため(H24.9～)。 <p>【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。</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 20.5% (国からの財政支出額 51億円、支出予算の総額 248億円：平成24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23年度決算)</p> <p>【検証結果】 —</p>	
講ずる措置	平成25年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、給与特例に対応した削減が、前年度と違い、通年行われるため、前年度を下回ることが見込まれるが、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等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討を行い、平成25年度(平成26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109以下となるよう努力していく。	
その他の事項	①管理職の割合(H25.4.1現在) 6.2%	
	②大卒以上の高学歴者の割合 26.3%	

○支出総額(平成24年度決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合

28.8%

支出総額 269.7 億円

給与・報酬等支給総額 77.6 億円

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23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)	7,760,626	7,647,952	112,674	(1.5)	488,124	(6.7)
退職手当支給額 (B)	240,733	289,501	△ 48,768	(△16.9)	△ 8,498	(△3.4)
非常勤役職員等給与 (C)	1,879,719	1,715,049	164,670	(9.6)	477,600	(34.1)
福利厚生費 (D)	1,411,873	1,203,708	208,165	(17.3)	422,104	(42.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	11,292,951	10,856,210	436,741	(4.0)	1,379,330	(13.9)

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(538百万円)
- ・医師、看護師、研究職等の処遇改善等(342百万円)
- ・医師、医療技術職員、事務職員の業務の効率化のため宿日直勤務の削減(△8百万)
- ・技能職の退職後不補充、俸給の調整額廃止等(△72百万円)
- ・国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に関連した削減(△70百万円)
(事務・技能職員△1.2百万円、研究職員△25.5百万円、病院医師△38.8百万円、病院看護師△0.6百万円、その他△3.9百万円)
- ・「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に関連した削減(△3百万円)

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
- ・福利厚生費の増(共済組合負担金172百万、借上宿舎の増59百万)

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みを行う。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みを行う。

(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	平成24 年度		
給与、報酬等支給総額 (千円)	6,761,655	7,272,502	7,451,407	7,580,672		
人件費削減率 (%)		7.6	10.2	12.1		
人件費削減率(補正值) (%)		9.1	11.9	13.8		

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)を除いて計上している。また、平成24年度の給与、報酬等支給総額は、平成23年度に除いた調整額(4,337千円)を加えて計上している。

注4:平成24年度において、国家公務員の給与の改定及び臨時特例法に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、法人が講じた措置の影響を除いて試算すると、平成24年度の給与、報酬等の支給総額は7,650,625千円となり、平成21年度を基準とした人件費削減率(補正值)は14.8%となっている。

【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24年度75.8億円となっており、対21年度比で12.1%(補正值13.8%)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、早期・探索的臨床試験拠点整備事業、医療情報を含む情報統括部門強化等)

【今後の方針】

平成24年度の事務・技能職の人数は、対21年度比で△7.4%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。

また、現在政府として独立行政法人の改革が検討されていることや、平成25年度以降の独立行政法人等の人件費の在り方に係る議論も踏まえ、その方向性を注視しながら、国策としての研究を担う国立循環器病研究センターが、より一層の成果を発揮できるよう、その研究・病院部門の人件費の在り方については更なる検討が必要であると考えている。

【主務大臣の検証結果】

平成24年度の総人件費は平成21年度比12.1(補正值13.8)%増である。

この理由は、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(※)を行う必要性があることから、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。なお、病院事業では収支改善(平成24年度医業収支は7.2億円の黒字)となっている。

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5.0(補正值3.3)%減であり、効率化の努力も行われている。

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(注1)の下肢抹消動脈閉塞症(注2)への世界初の臨床応用が特筆すべき研究成果が得られたことについて、十分な説明責任を果たしていただきたい。その他の取組として、循環器疾患の病態解明と先端医療の研究・提供だけでなく、「循環器病の予防」のための研究・情報提供に精力的に取り組む、減塩メニューを紹介した『国循の美味しい！かるしおレシピ』が大きな反響を呼び、各種メディアで紹介され発行部数25万部に及んでいることは評価される。

(※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、早期・探索的臨床試験拠点整備事業、医療情報を含む情報統括部門強化)

(注1)血管など循環器系の主要臓器で生産され、血管を拡張させる作用をもつ等、循環調整に深く関与するペプチドである。これを投与することにより、血管機能維持や血管新生を促進し、動脈閉塞病変の進展抑制と血管新生に伴う血流改善を図り、下肢虚血症状の改善が期待される。
(注2)足の血管に動脈硬化が起こり、血流が悪くなる病気。悪化すると足に潰瘍ができたり、壊死し、ひどい場合は手術が必要となる。わが国において30～40万人の多くの患者が罹患しており、その25%が既存治療法では十分な効果が得られず、肢切断に至る報告がある。

IV 法人が必要と認める事項

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年1月に役員、平成25年2月に職員の退職規程を改定した。

平成25年1月から適用し、役員の退職手当の削減を実施した。(調整率を 97.35/100 へ削減)
平成25年2月から適用し、職員の退職手当の削減を実施した。(調整率を 98/100 へ削減)