

様式 1 公表されるべき事項

別 添

独立行政法人地域医療機能推進機構の役員報酬・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、病院及び介護老人保健施設等の運営等の業務を行っている。役員報酬水準を検討するにあたっては、類似事業を行っている独立行政法人を参考とした。

- 独立行政法人国立病院機構・・・当法人と同様に独立行政法人として病院運営事業を実施している（※常勤職員数 約5.9万人、病院143施設）。当法人の調査によると、平成27年度の長の年間報酬額は 23,036千円であり、常勤理事については16,217千円～18,810千円、非常勤監事については1,440千円である。
（※常勤職員数は、当該法人のホームページより。平成27年1月1日現在。）

② 平成27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。）

当法人では、業績年俸において前年度の業績年俸の額に、前年度の厚生労働大臣の業績評価を踏まえ、評価結果に応じて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27年度の業績年俸においては、前年度の厚生労働大臣の業績評価を踏まえ100分の100とした。

③ 役員報酬基準の内容及び平成27年度における改定内容

法人の長

役員の基本年俸は、地域医療機能推進機構役員報酬規程により、月例年俸及び業績年俸から構成されている。月例年俸については、月例給（1,198,000円）に地域手当（215,640円）を加算して算出している。業績年俸については、次のとおり（A（本給×前年度の厚生労働大臣の業績評価を踏まえ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）＋地域手当（A×地域手当の支給割合を乗じて得た額）算出している。

業績年俸の支給に当たっては、6月及び12月に支給する場合ともにその2分の1の額に、さらに基準日以前6ヶ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。

なお、平成27年度における改定は行っていない。

理事

法人の長と同様、月例年俸及び業績年俸から構成されている。月例年俸については、月例給（834,000円）に地域手当（150,120円）を加算して算出し、業績年俸については、法人の長と同じ基準で算出している。

監事（非常勤）

役員基本年俸1号俸（月例年俸＋業績年俸額）を常勤の実労働日数で除して日額を算出し、定例の会議が月5日としてその日数を乗じて得た額としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	22,652	14,376	5,688	2,588 (地域手当)			
A理事	15,898	10,008	3,960	1,801 (地域手当) 128 (通勤手当)		3月31日	◇
B理事	15,896	10,008	3,960	1,801 (地域手当) 127 (通勤手当)		3月31日	◇
C理事	15,904	10,008	3,960	1,801 (地域手当) 134 (通勤手当)			
D理事	15,904	10,008	3,960	1,801 (地域手当) 135 (通勤手当)			
A監事 (非常勤)	2,880	2,880	—	— ()		3月31日	
B監事 (非常勤)	2,880	2,880	—	— ()			

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:上記の他、当法人の病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5人いる。

注4:「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。

注5:A理事及びC理事について、千円未満は四捨五入しているため、総額が内訳の合計とはならない。

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、病院及び介護老人保健施設等の運営等の業務を行っており、

- ① 地域医療、地域包括ケアの要として、超高齢社会における地域住民の多様なニーズに応え、地域住民の生活を支えること
- ② 地域医療の課題の解決・情報発信を通じた全国的な地域医療・介護の向上を図ること
- ③ 地域医療・地域包括ケアの要となる人材を育成し、地域住民への情報発信を強化すること

が求められている。さらに、内部統制や業務の透明性を確保し、社会に対する説明責任を果たすこととしている。

これらの役割を担う当法人の長は、地域医療に貢献してきた経験、医療者としての豊富な知識、法人の自立的運営やガバナンス体制の構築強化など強い指導力を有している。当法人の長の報酬は、類似した事業を行っている他の法人の長の報酬と同程度であることに加え、平成26事業年度業務実績評価結果については、11項目中5項目がA評価、6項目がB評価であり、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、病院及び介護老人保健施設等の運営等の業務を行っており、

- ① 地域医療、地域包括ケアの要として、超高齢社会における地域住民の多様なニーズに応え、地域住民の生活を支えること
- ② 地域医療の課題の解決・情報発信を通じた全国的な地域医療・介護の向上を図ること
- ③ 地域医療・地域包括ケアの要となる人材を育成し、地域住民への情報発信を強化すること

が求められている。さらに、内部統制や業務の透明性を確保し、社会に対する説明責任を果たすこととしている。

当法人の理事は、管理、医療・地域包括ケア、広報、IT・コスト削減、労務・経営指導について各職務を担当し、理事長を補佐してそれぞれの職務を適正かつ効率的に行い、当該担当職務に関して関係職員を指揮監督する役割を担っている。

理事の報酬は、類似した事業を行っている他の法人の理事の報酬と同程度であることに加え、平成26事業年度業務実績評価結果については、11項目中5項目がA評価、6項目がB評価であり、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、病院及び介護老人保健施設等の運営等の業務を行っており、

- ① 地域医療、地域包括ケアの要として、超高齢社会における地域住民の多様なニーズに応え、地域住民の生活を支えること
- ② 地域医療の課題の解決・情報発信を通じた全国的な地域医療・介護の向上を図ること
- ③ 地域医療・地域包括ケアの要となる人材を育成し、地域住民への情報発信を強化すること

が求められている。さらに、内部統制や業務の透明性を確保し、社会に対する説明責任を果たすこととしている。

当法人の監事は、理事長及び会計監査人と連携して意思疎通を図り、監事監査の実施によりその結果を業務に反映させ、公正中立に法人運営の適正な執行を担保する役割を担っている。

監事の報酬は、当法人と類似した事業を行っている他の法人の監事の報酬と同程度であり、この点を踏まえても報酬水準は妥当と考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該役員の報酬は、医療の提供を主要な業務とする他法人の役員の報酬額と比較しても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26事業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27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	該当者なし					
理事B	該当者なし					
理事C	該当者なし					
理事D	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					
監事B (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B	該当者なし
理事C	該当者なし
理事D	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (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

当法人では、業績年俸において前年度の業績年俸の額に、前年度の厚生労働大臣の業績評価を踏まえ、その評価結果に応じて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。今後も引き続き、法人及び役員の業績に応じた適正な役員報酬となるような仕組みを継続していくこととしている。

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

当法人の職員の給与水準は、独立行政法人通則法第50条の10第3項の規定に基づき、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等、民間企業の従業員の給与等、当該中期目標管理法の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮しつつ、労働組合との交渉により決定している。

人件費管理は、中期計画において、「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、医療等を取り巻く状況の変化に応じて柔軟に対応する。」「技能職等の職種については、業務の簡素化・迅速化、アウトソーシング化等による効率化を図る。」「他の独立行政法人や公的病院などの給与水準を踏まえた適正な給与水準とする。」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。

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。)

当法人は、平成26年4月の法人発足時より評価制度を導入しており、業績年俸、業績手当、昇給に反映させている。

年俸制適用職員にあっては、前年度の業務の実績を考慮し、100分の80から100分の120の範囲内で定める割合を前年度の業績年俸に乗じて得た額を支給し、その他の常勤職員にあっては、業績に応じて定める割合を算定基礎額に乗じて得た額(業績反映部分)を支給している。

また、経常収支が良好な病院に在職する職員に対しては、年度末賞与を支給している。

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段階に区分し、反映させている。

③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

独立行政法人地域医療機能推進機構職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(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、宿日直手当、役職職員特別勤務手当、医師等派遣手当、業績手当及び医師手当)としている。

業績手当については、基礎的支給部分、業績反映部分及び年度末賞与があり、支給額については下記のとおりである。

基礎的支給部分については、基礎的支給部分算定基礎額(基本給月額+扶養手当の月額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+役職加算額+役付加算額)に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5(役職手当の支給を受けている職員にあっては、6月に支給する場合においては100分の102.5、12月に支給する場合においては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、役職職員とその他の職員とに区分して、それぞれの標準事業場支給総額に理事長の定めた割合を乗じて得たそれぞれの支給総額の範囲内で、それぞれに各職員のポイントにより決定される。標準事業場支給総額は、役職職員とその他の職員に区分して、それぞれに職員の業績反映部分算定基礎額(基本給月額+基本給月額に対する地域手当の額+基本給月額に対する広域異動手当の額+役職加算額+役付加算額)+扶養手当の月額+扶養手当の月額に対する地域手当の額+扶養手当の月額に対する広域異動手当の額)に標準事業場支給割合を乗じ、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。標準事業場支給割合は、平成27年人事院勧告に基づき、6月に支給する場合においては100分の75、12月に支給する場合においては100分の85(役職手当の支給を受けている職員にあっては、6月に支給する場合においては100分の95、12月に支給する場合においては100分の105)と改定している。

年度末賞与については、当該年度の経常収支が良好な病院に在職する職員に対して、算定基礎額(基準日現在に受けるべき基本給+基準日現在に受けるべき基本給に対する地域手当の額並びに広域異動手当額+役職加算額+役付加算額)に当該病院の経常収支に応じた支給割合を乗じ、さらに基準日以前12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を支給している。

また、年俸制適用職員にあっては、業績年俸の額+扶養手当加算額+地域手当並びに広域異動手当の額に業績評価に応じた増減率を乗じ、さらにその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額を支給している。

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27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 15,913	歳 39.9	千円 5,217	千円 3,904	千円 72	千円 1,313
事務・技術	人 1,687	歳 43.4	千円 5,460	千円 4,079	千円 92	千円 1,381
医療職種 (病院医師)	人 611	歳 42.1	千円 11,817	千円 9,323	千円 82	千円 2,494
医療職種 (病院看護師)	人 8,491	歳 38.7	千円 4,946	千円 3,681	千円 61	千円 1,265
医療職種 (医療技術職)	人 3,519	歳 39.5	千円 5,086	千円 3,794	千円 89	千円 1,292
技能職種 (電話交換手等)	人 357	歳 47.0	千円 4,622	千円 3,450	千円 83	千円 1,172
教育職種 (看護専門学校教員)	人 44	歳 49.3	千円 7,157	千円 5,246	千円 128	千円 1,911
福祉職種 (介護福祉士等)	人 866	歳 38.2	千円 4,023	千円 2,950	千円 68	千円 1,073
療養介助職種 (看護助手等)	人 338	歳 46.8	千円 3,654	千円 2,707	千円 59	千円 947

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

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: 「研究職種」及び「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。

注4: 平成27年度を通じて在職し、かつ、平成28年4月に在職する職員(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5: 非常勤職員については、調査の対象に該当する者がいないため、表を記載していない。

注6: 「医療職種(医療技術職)」は、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師等である。

「技能職種(電話交換手等)」は、電話交換手、自動車運転手、ボイラー技士等である。

「教育職種(看護専門学校教員)」は、教員である。

「福祉職種(介護福祉士等)」は、介護福祉士、保育士等である。

「療養介助職種(看護助手等)」には、看護助手、薬剤助手等である。

② 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成27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 858	歳 53.0	千円 15,888	千円 12,221	千円 103	千円 3,667
院長	人 42	歳 64.3	千円 19,826	千円 14,448	千円 100	千円 5,378
医療職種 (病院医師)	人 816	歳 52.5	千円 15,685	千円 12,107	千円 103	千円 3,578

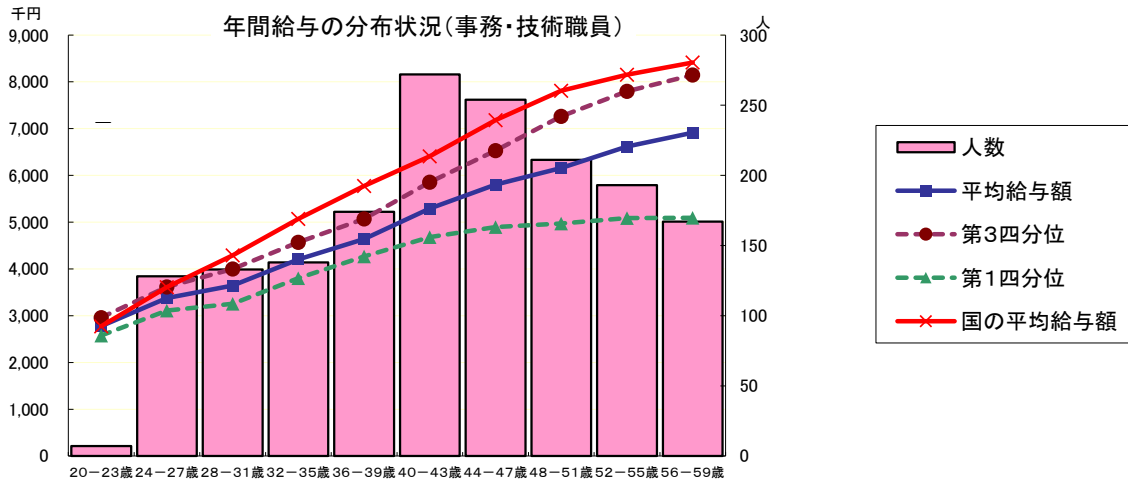
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注2: 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。

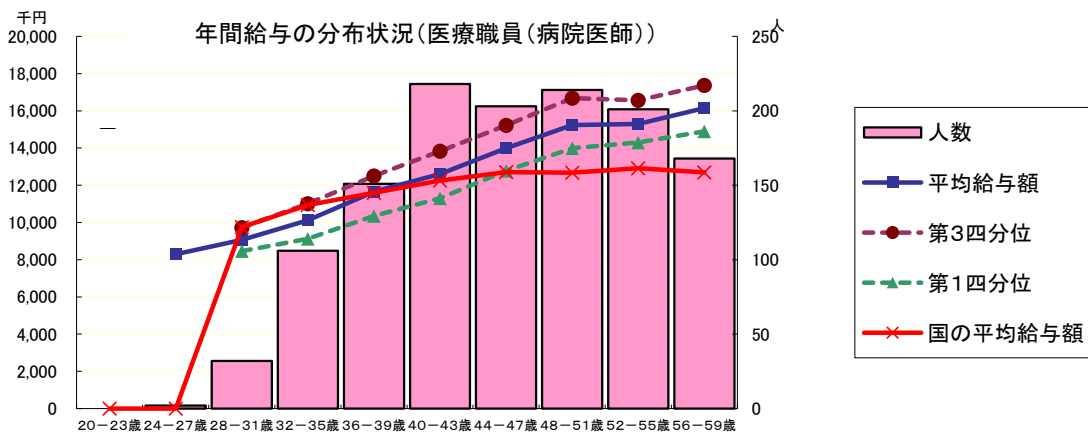
注3: 平成27年度を通じて在職し、かつ、平成28年4月に在職する職員(休職等により給与が減額された者を除く)の状況である。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／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、④まで同じ。〕

(事務・技術職員)

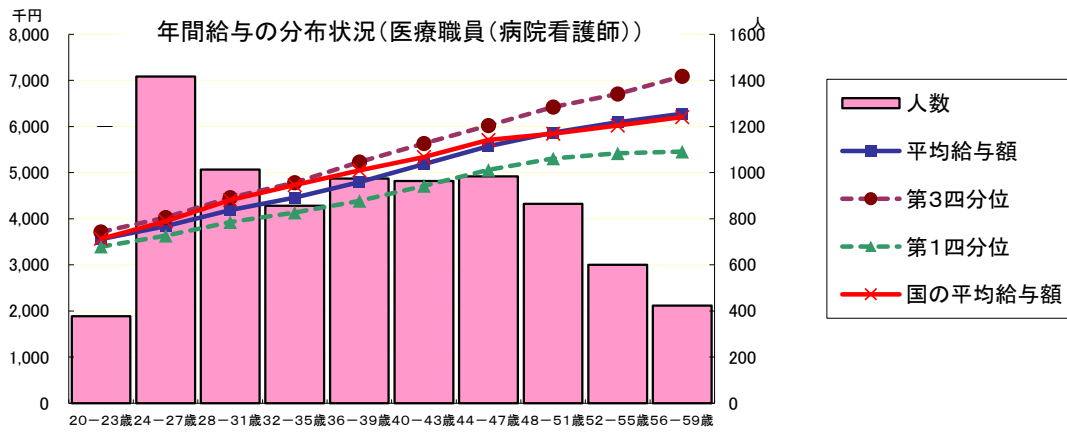


(医療職員(病院医師))



注:20-23歳における該当職員は0人である。

(医療職員(病院看護師))



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、④まで同じ。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／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
・本部課長	12	52.2	9,690	11,352 ～ 8,074
・本部係員	24	36.3	4,508	5,477 ～ 3,385
・地方係長	348	46.0	5,792	7,812 ～ 3,839
・地方係員	932	39.5	4,257	6,173 ～ 2,249

(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
・診療科長	446	47.0	13,546	18,652 ～ 8,561
・医師	460	40.6	11,616	23,294 ～ 6,216

(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
・看護師長	576	50.8	7,030	8,670 ～ 3,960
・看護師	6,809	36.3	4,538	7,072 ～ 2,851

④ 賞与(平成27年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／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)	54.1%	59.8%	57.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.9%	40.2%	42.8%
	最高～最低	57.4～19.1%	55.4～16.1%	54.1～22.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.0%	68.6%	66.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.0%	31.4%	33.9%
	最高～最低	48.7～4.1%	50.8～-5.9%	46.9～6.2%

(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)	0.8%	11.6%	6.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	99.2%	88.4%	93.5%
	最高～最低	100.0～32.1%	100.0～29.9%	100.0～30.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	61.7%	68.5%	65.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.3%	31.5%	34.5%
	最高～最低	100.0～4.4%	100.0～7.4%	67.5～13.4%

(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)	% 54.0	% 61.2	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.0	% 38.8	% 42.1
	最高～最低	% 55.9～19.1	% 58.0～15.1	% 54.1～24.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 62.5	% 69.3	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.5	% 30.7	% 33.8
	最高～最低	% 52.2～0.0	% 50.8～-4.5	% 48.2～4.1

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 81.9 ・年齢・地域勘案 84.6 ・年齢・学歴勘案 82.5 ・年齢・地域・学歴勘案 85.1
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	<p>(給与水準の妥当性の検証)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 なし】 【累積欠損額 なし(平成26年度決算)】 【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合 27.4%】 (支出総額 4,625億円、給与・報酬等支出総額 1,324億円:平成26年度決算)</p> <p>【管理職の割合 20.6%(常勤職員数1,687名中347名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 44.6%(常勤職員数1,687名中752名)】</p> <p>(法人の検証結果) 平成27年度における数値が、国家公務員より低くなっている理由としては、各病院の経営状況により賞与の支給率が決定されるため、年間4.2月に満たない病院があること、経営状況を踏まえ地域手当の支給割合を抑制していること、職員に占める大卒以上の高学歴者の割合が44.6%と国(52.1%)と比較して低くなっていることなどが考えられ、適正なものと判断する。</p> <p>○ 国の職員に占める大卒以上の高学歴者の割合は、平成27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> <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	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当法人と類似した事業を実施している独立行政法人等を考慮し、適切に対応していく。

医療職員(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 108.7 ・年齢・地域勘案 109.6 ・年齢・学歴勘案 108.7 ・年齢・地域・学歴勘案 109.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>① 本調査の対象となる医師のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者の割合が国よりも高いこと。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合:14.6%、当法人の役職手当対象人員割合:58.4%) 注)国の俸給の特別調整額対象人員割合は、平成27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>② 医長以上の年俸制適用職員において、評価制度により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(平成27年度においては、12月賞与のみ適用)。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(給与水準の妥当性の検証) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 なし】 【累積欠損額 なし(平成26年度決算)】 【大卒以上の高学歴者の割合100%】 【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合 27.4%】 (支出総額 4,625億円、給与・報酬等支出総額 1,324億円:平成26年度決算) 【管理職の割合 58.4%(常勤職員数1,469名中858名)】</p> <p>(法人の検証結果) 平成27年度の数値は国家公務員の給与水準を上回っているが、当法人の主たる事業かつ使命でもある地域医療の提供には、医師の確保が不可欠であり、医療の質の向上、安全の確保等を考慮すると、少なくとも現在の医師の給与水準は最低限必要であると考えている。 また、病院事業の特性から病院内の診療科ごとに管理する職員を配置する必要があるため、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者の割合が58.4%と、国(14.6%)よりも高くなっていることも国家公務員の給与水準を上回っている理由のひとつと考えられる。 なお、類似の業務を行っている他の設置主体の病院医師給与を示す資料は次のとおりであり、それぞれと比較した場合に、いずれよりも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27年調査)職種別常勤職員1人平均給料年(度)額等の一般病院医師の給与より 国立(国、国立病院機構、労働者健康福祉機構を含み、国立大学法人は含まれない) 1,425万円(100.0)、公立 1,494万円(104.8)、医療法人 1,544万円(108.4)</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、医業収益等の確保にかかると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。 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ただきたい。</p>
講ずる措置	<p>引き続き、国家公務員の医師の給与、民間医療機関の医師の給与及び当法人と類似した事業を実施している独立行政法人等の医師の給与を考慮しながら、医師確保の状況と併せて検討し、適切に対応していく。</p>

医療職員(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 97.5 ・年齢・地域勘案 96.1 ・年齢・学歴勘案 96.7 ・年齢・地域・学歴勘案 95.9
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>(給与水準の妥当性の検証)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 なし】</p> <p>【累積欠損額 なし(平成26年度決算)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合 27.4%】 (支出総額 4,625億円、給与・報酬等支出総額 1,324億円:平成26年度決算)</p> <p>【管理職の割合 8.0%(常勤職員数8,491名中678名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 12.0%(常勤職員数8,491名中1,015名)】</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>平成27年度における数値が、国家公務員より低くなっている理由としては、各病院の経営状況により賞与の支給率が決定されるため、年間4.2月に満たない病院があること、経営状況を踏まえ地域手当の支給割合を抑制していることも水準が低くなっている理由のひとつと考えられる。</p> <p>上記の理由に加え、役職手当の支給割合が8.0%と国(1.0%)より高く、大卒以上の高学歴者の割合についても12.0%と国(2.0%)より高いため、来年度以降は給与水準が高くなることが予想されるが、医師と同様に人材確保が困難となっている状況においては、適切な給与水準を確保する必要があり、現在の給与水準は妥当であると考えている。</p> <p>なお、類似の業務を行っている他の設置主体の病院看護師給与を示す資料は次のとおりであり、それぞれと比較した場合に、国立病院や公立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27年6月調査)職種別常勤職員1人平均給料年(度)額等の看護職員の給与より 国立(国、国立病院機構、労働者健康福祉機構を含み、国立大学法人は含まれない) 508万円(100.0)、公立 550万円(108.3)、医療法人 437万円(86.0)</p> <p>○ 国の職員に占める大卒以上の高学歴者の割合は、平成27年国家公務員給与等実態調査(医療職(三))の公表データより算出</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	<p>引き続き、一般職給与法適用の国家公務員の給与、民間医療機関の看護師の給与及び当法人と類似した事業を実施している独立行政法人等の職員の給与を考慮しながら、看護師確保の状況と併せて検討し、適切に対応していく。</p>

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 176,700円 年間給与2,862,540円
- 35歳(本部係長、配偶者・子1人)
月額 344,442円 年間給与5,616,998円
- 45歳(本部課長補佐、配偶者・子2人)
月額525,926円 年間給与8,358,098円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成26年4月の法人発足当初より評価制度を導入し、業績年俸、業績手当、昇給において反映させているところであり、今後も継続していく予定である。

III 総人件費について

区 分	平成27年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 145,477,149	千円 132,647,676
退職手当支給額 (B)	千円 485,159	千円 400,418
非常勤役職員等給与 (C)	千円 7,177,383	千円 7,170,004
福利厚生費 (D)	千円 21,474,427	千円 21,266,068
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 174,614,118	千円 161,484,166

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

① 主な増減要因

○「給与、報酬等支給総額」の主な増減要因

・平成26年度分の「給与、報酬等支給総額」には、旧施設運営委託先から新機構に採用された職員に対し支出した前年度勤務期間(H25.12月からH26.3月)の賞与相当額(10,034,332千円)が含まれておらず、その他臨時損失(初年度6月賞与財源措置額)として計上しているが、平成27年度分については、当該額に見合う額が「給与、報酬等支給総額」に計上されている。

また、平成26年度分の「給与、報酬等支給総額」には、年度末賞与が含まれていないが、平成27年度分には、年度末賞与が計上されている。

・人事院勧告に準拠し、基本給の引き上げ、医師及び歯科医師に係る地域手当並びに医師手当の引き上げ、業績手当及び業績年俸の引き上げ等を行ったことによるもの

○「退職手当支給額」の主な増減要因

・退職手当支給者数の増により退職手当支給額の増額

○「最広義人件費」の主な増減要因

・給与、報酬等支給総額の増加によるもの

② 「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、以下の措置を講ずることとしている。

○役員に関する講じた措置の概要: 役員退職手当計算式に、退職日に応じて下記の乗率を乗じて得た額とする。

:平成26年 7月 1日 ～ 100分の86.35

○職員に関する講じた措置の概要: 職員退職手当計算式に、退職日に応じて下記の乗率を乗じて得た額とする。

:平成26年 7月 1日 ～ 100分の87

IV その他

特になし