

様式 1 公表されるべき事項

別 添

国立研究開発法人国立成育医療研究センター(法人番号6010905002126)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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

国立成育医療研究センターの主要業務は研究開発と医療提供である。役員報酬水準を検討するにあたって、研究開発と医療提供を主要な業務とする他NC法人を参考にした。

○国立がん研究センターは同じ国立研究開発法人として研究開発と医療提供を実施している。公表資料によれば、令和4年度の長の年間報酬額は20,851千円であり、理事(常勤)については、18,081千円である。

○国立国際医療研究センターは同じ国立研究開発法人として研究開発と医療提供を実施している。公表資料によれば、令和4年度の長の年間報酬額は21,164千円であり、理事(常勤)については、18,504千円である。

② 令和5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。)

業績年俸について、役員報酬規程により厚生労働大臣の業績評価結果から、100分の80から100分の120の範囲内で支給している。なお、令和5年度は厚生労働大臣の令和4年度の業績評価結果がA評価であったため、100分の110で支給することとした。

③ 役員報酬基準の内容及び令和5年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、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、国立成育医療研究センター役員報酬規程の則り、本給(965,000円)に地域手当(193,000円)を加算して算出している。業績年俸についても、国立成育医療研究センター役員報酬規程の則り、本給+地域手当に厚生労働大臣の業績評価結果に応じて100分の80から100分の120の範囲内で支給している。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割合としている。

理事

理事については、本給(818,000円)に地域手当(163,600円)を加算して算出している。他は同上。

理事(非常勤)

勤務1日あたりの報酬を60,000円とし、勤務日数に単価を乗じた金額としており、前年度からの改定はない。

監事(非常勤)

勤務1日あたりの報酬を60,000円とし、勤務日数に単価を乗じた金額としており、前年度からの改定はない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5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 22,192	千円 11,589	千円 8,132	千円 152 (通勤手当) 2,317 (地域手当)			
A理事	千円 17,913	千円 9,822	千円 6,126	千円 1,964 (地域手当)		R6.3.31	
C理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	()		R6.3.31	
D理事 (非常勤)	千円 5,400	千円 5,400	千円	()			
C監事 (非常勤)	千円 3,660	千円 3,660	千円	()			
D監事 (非常勤)	千円 3,600	千円 3,600	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

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

国立成育医療研究センターは、胎児に始まり、新生児、乳児、学童、思春期、成人へと成長・発達し、次の世代を育む過程を、総合的かつ継続的に診る医療に関し、調査、研究及び技術の開発、医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、成育医療に関する高度かつ専門的な医療の向上を図り、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設立された法人である。

当法人の理事長は、我が国の研究、医療水準の向上を目指して、研究所、臨床研究センター、病院の各部門、1000人を超える職員のほかフェローやレジデントなどを統率して、成育疾患分野における臨床、研究や人材育成などの面で成果を継続して生み出すための高いマネジメント能力やリーダーシップ、研究分野に関する高度な専門性に加え、法人のトップとして職員や国民からも信頼を得られる人物が求められている。

また、理事長は日本小児総合医療施設協議会会長、公益社団法人日本小児科学会監事、新型インフルエンザ等対策推進会議議長を務めており、高いマネジメント能力やリーダーシップを有し、当該分野において顕著な実績を残している。

そのような条件を満たす人材を登用するためには、当法人と同様に研究開発と医療提供を行っている他NCと同程度の待遇にする必要がある。なお、同じ東京23区内にある国立国際医療研究センターの長は、年間2,000万円を超えている。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、その報酬水準は妥当なものと認められる。

また、当法人の令和4年度業務実績評価については、総合評定A評価（8項目中S評価1項目、A評価3項目、B評価4項目）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

国立成育医療研究センターは、胎児に始まり、新生児、乳児、学童、思春期、成人へと成長・発達し、次の世代を育む過程を、総合的かつ継続的に診る医療に関し、調査、研究及び技術の開発、医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、成育医療に関する高度かつ専門的な医療の向上を図り、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設立された法人である。

当法人の理事は、成育医療に関する高度かつ専門的な知識、マネジメント能力やリーダーシップ、研究分野に関する高度な専門性に加え、組織運営に関する豊富な経験を持ち、法人の長から信頼を得てサポートし、職員や国民からも信頼を得られる人物が求められている。

そのような条件を満たす人材を登用するためには、当法人と同様に研究開発と医療提供を行っている他NCと同程度の待遇にする必要がある。なお、同じ東京23区内にある国立がん研究センター、国立国際医療研究センターの理事は、1,800万円を超えている。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、その報酬水準は妥当なものと認められる。

また、当法人の令和4年度業務実績評価については、総合評定A評価（8項目中S評価1項目、A評価3項目、B評価4項目）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)

国立成育医療研究センターは、胎児に始まり、新生児、乳児、学童、思春期、成人へと成長・発達し、次の世代を育む過程を、総合的かつ継続的に診る医療に関し、調査、研究及び技術の開発、医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、成育医療に関する高度かつ専門的な医療の向上を図り、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設立された法人である。

当法人の理事は、成育医療に関する高度かつ専門的な知識、マネジメント能力やリーダーシップ、研究分野に関する高度な専門性に加え、組織運営に関する豊富な経験、さらに職員の意識改革とコンプライアンス遵守の推進という目的意識を持ち、法人の長から信頼を得てサポートし、職員や国民からも信頼を得られる人物が求められている。

そのような条件を満たす人材を登用するためには、当法人と同様に研究開発と医療提供を行っている他NCと同程度の待遇にする必要がある。なお、同じ東京23区内にある国立がん研究センター、国立国際医療研究センターの監事(非常勤)は、月額6万円と同額である。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、その報酬水準は妥当なものと認められる。

また、当法人の令和4年度業務実績評価については、総合評価A評価(8項目中S評価1項目、A評価3項目、B評価4項目)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)

国立成育医療研究センターは、胎児に始まり、新生児、乳児、学童、思春期、成人へと成長・発達し、次の世代を育む過程を、総合的かつ継続的に診る医療に関し、調査、研究及び技術の開発、医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、成育医療に関する高度かつ専門的な医療の向上を図り、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設立された法人である。

当法人の監事は、病院経営に関する知識に加え、豊富な監査経験を有し、監事の立場から研究費の適正な執行、適正な契約方法の確保、経営改善の推進について監査するという明確な目的意識を持ち、法人の長から信頼を得てサポートし、職員や国民からも信頼を得られる人物が求められている。

そのような条件を満たす人材を登用するためには、当法人と同様に研究開発と医療提供を行っている他NCと同程度の待遇にする必要がある。なお、同じ東京23区内にある国立がん研究センター、国立国際医療研究センターの監事(非常勤)は、月額6万円と同額である。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、その報酬水準は妥当なものと認められる。

また、当法人の令和4年度業務実績評価については、総合評価A評価(8項目中S評価1項目、A評価3項目、B評価4項目)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、研究開発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令和4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5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	該当無し					
理事A	13,186	11		R6.3.31	1.0	
理事B	該当無し					
理事A (非常勤)	該当無し			R6.3.31		
理事B (非常勤)	該当無し					
監事A	該当無し					
監事B	該当無し					
監事A (非常勤)	該当無し					
監事B (非常勤)	該当無し					

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	該当者無し
理事A	「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて(平成27年5月25日総務大臣決定)」に基づき業績勘案率を計算した結果1.0となった。退職手当支給額は、当該業績勘案率及び「役員退職手当規程」に基づき決定されており、妥当な水準であるとする。
理事B	該当者無し
理事A (非常勤)	該当者無し
理事B (非常勤)	該当者無し
監事A	該当者無し
監事B	該当者無し
監事A (非常勤)	該当者無し
監事B (非常勤)	該当者無し

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

当該役員の報酬は、研究開発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する。また、役員の職務内容の特性や令和元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する。

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

国立成育医療研究センター職員の給与水準は、人事院勧告を踏まえ、類似した事業を実施している他NCの職種別給与支給額を参考にした。

○国立研究開発法人国立がん研究センター及び国立研究開発法人国立国際医療研究センターは、当法人と同様に研究開発と医療提供を実施しており、法人規模については当法人より大きいですが、地域手当が同率のため参考にした。

○令和5年国家公務員給与等実態調査では、全俸給表の平均給与月額が412,747円となっており、全職員の平均給与月額は453,900円であり、全俸給表の平均給与月額より高い金額となっている。

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。)

国立成育医療研究センターは、組織目標を効率的かつ効果的に達成するため、人事評価制度を導入し、職員が業務で発揮した能力と実績を評価し、院長等基本年俸表適用職員以外の年俸制職員については業績年俸と昇給に反映させている。なお、任期付職員基本年俸表適用職員については、業績年俸にのみ反映させている。

また、年俸制職員以外は業績手当と昇給に反映させている。

③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

国立成育医療研究センター職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、役職手当、特殊勤務手当、附加職務手当、超過勤務手当、宿日直手当、役職職員特別勤務手当、業績手当、医師手当、研究員調整手当、専門看護手当)としている。

業績手当の基礎的支給部分については、算定基礎額(基本給+扶養手当+地域手当+研究員調整手当)は100分の122.5(役職手当の支給を受ける職員は100分の102.5)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(基本給+地域手当+研究員調整手当)は100分の102.5(役職手当の支給を受ける職員は100分の122.5)を乗じて得た額としている。ただし、支給割合のうち100分の3は業績反映の原資としている。

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	令和5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 767	歳 36.1	千円 6,396	千円 4,826	千円 86	千円 1,570
事務・技術	人 44	歳 39.1	千円 6,263	千円 4,667	千円 193	千円 1,596
研究職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 70	歳 44.7	千円 12,734	千円 9,745	千円 60	千円 2,989
医療職種 (病院看護師)	人 497	歳 33.6	千円 5,663	千円 4,242	千円 66	千円 1,421
技能職種 (看護補助者等)	人 7	歳 55.8	千円 6,517	千円 4,762	千円 107	千円 1,755
医療職種 (医療技術職)	人 93	歳 40.5	千円 6,138	千円 4,523	千円 174	千円 1,615
福祉職種 (児童指導員職)	人 14	歳 39.9	千円 6,030	千円 4,522	千円 151	千円 1,508
療養介助職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
専門技術職種 (診療情報管理士等)	人 6	歳 33	千円 4,950	千円 3,686	千円 85	千円 1,264
医療職種(専門修練医等)	人 36	歳 33.6	千円 5,384	千円 4,632	千円 19	千円 752

注1：常勤職員については、在外職員、任期付等職員及び再任用職員を除く。

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：上記の「技能職種（看護補助者等）」は、調理師として従事する職員である。

注4：上記の「医療職種（医療技術職）」は、薬剤師、臨床検査技師、診療放射線技師等として従事する職員である。

注5：上記の「福祉職種（児童指導員等）」は、保育士、医療社会事業専門員として従事する職員である。

注6：上記の「療養介助職種」は、介護福祉士として従事する職員である。

注7：上記の「研究職種」「療養介助職種」については、当該者が2名以下のため、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、平均給与額については表示していない。

注8：上記の「専門技術職種（診療情報管理士等）」は、診療情報管理士として従事する職員である。

注9：上記の「医療職種（専門修練医等）」は、専門修練医として従事する職員である。

② 職種別支給状況（年俸制適用者）

区分	人員	平均年齢	令和5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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員（年俸制）	75	55.5	15,218	11,620	85	3,598
院長等 （院長）	2					
副院長等 （副院長・部長・医 長）	69	55.2	15,513	11,894	85	3,619
副所長等 （副所長・部長・室 長）	6	58.3	11,827	8,475	82	3,352

注1：常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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：上記の「院長等」については、当該者が2名以下のため、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、平均給与額については表示していない。

任期付職員（年俸制）	人員	平均年齢	令和5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
	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	52	49.3	9,459	7,056	135	2,403
任期付職員職種	52	49.3	9,459	7,056	135	2,403

注1：常勤職員については、在外職員、任期付等職員及び再任用職員を除く。

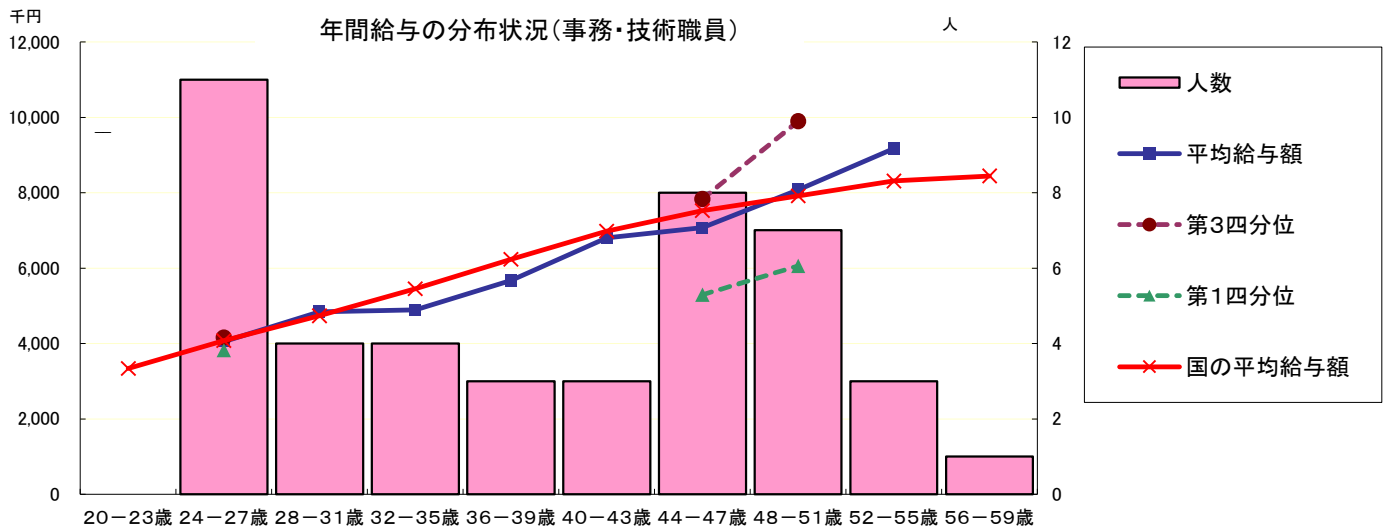
注2：上記の「任期付職員職種」は、研究職として従事する職員である。

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。

・「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。

・令和5年度を通じて在職し、かつ、令和6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。

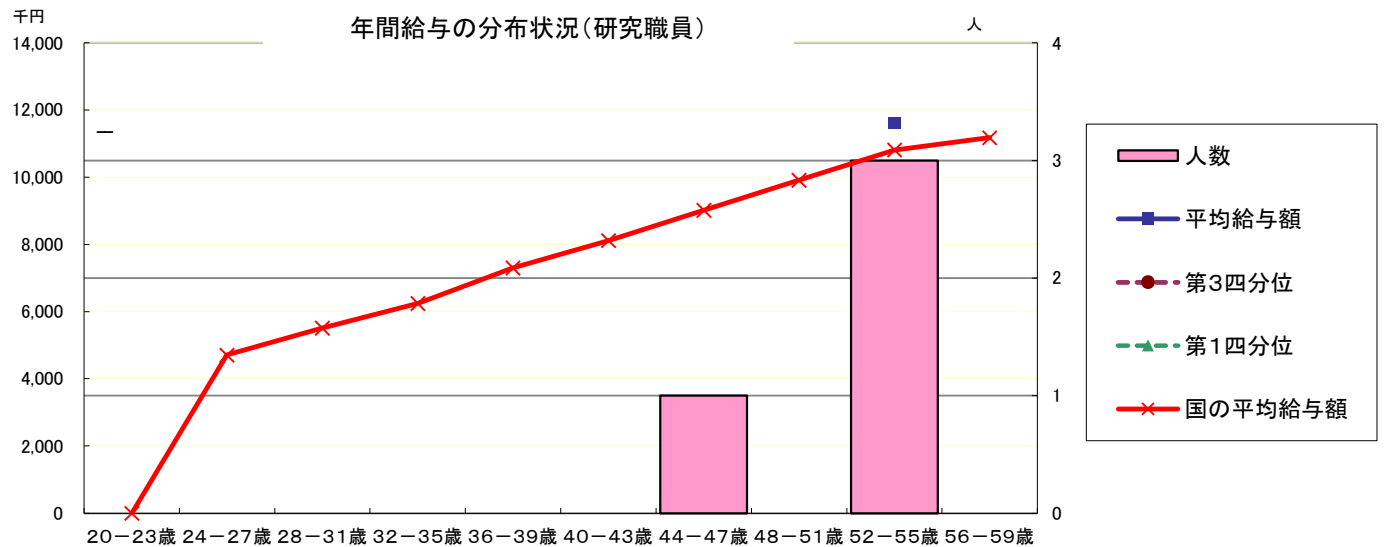
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))
〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



注1: 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。

注2: 「56-59歳」については、該当者が2人以下のため、平均額を示す点の表示を省略した。

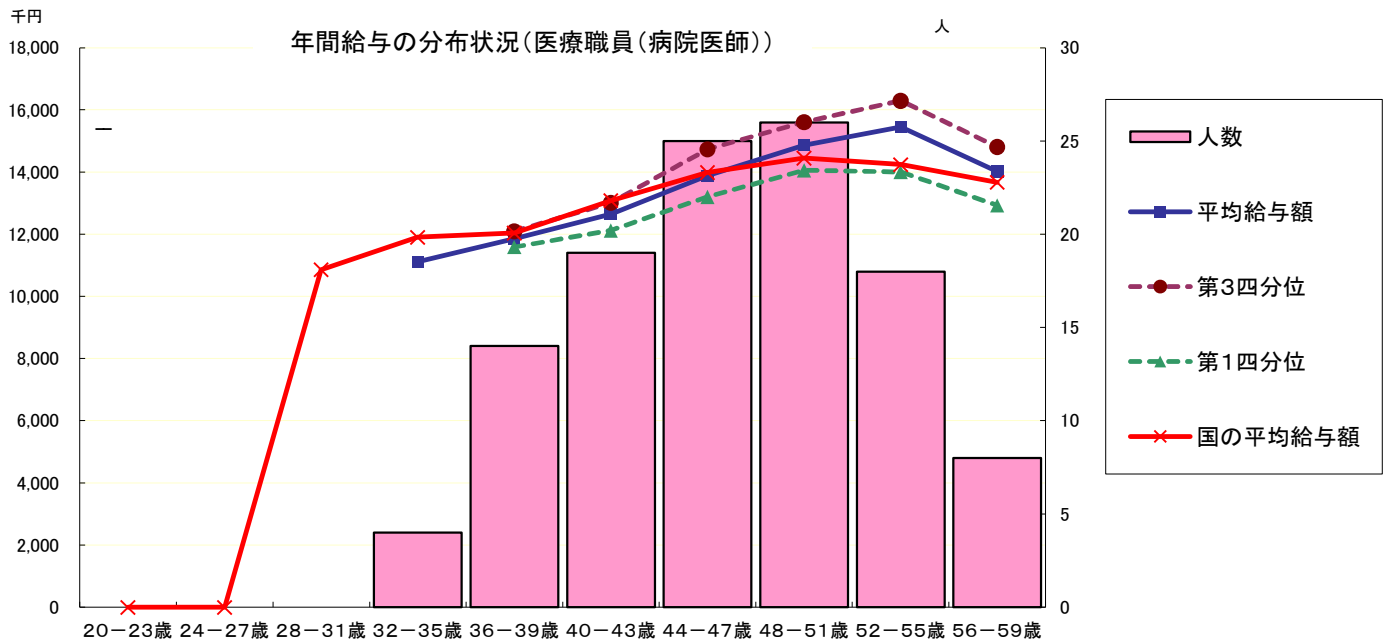
注3: 「28-31歳」「32-35歳」「36-39歳」「40-43歳」「52-55歳」「56-59歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。



注1: 「44-47歳」については、該当者が2人以下のため、平均額を示す点の表示を省略した。

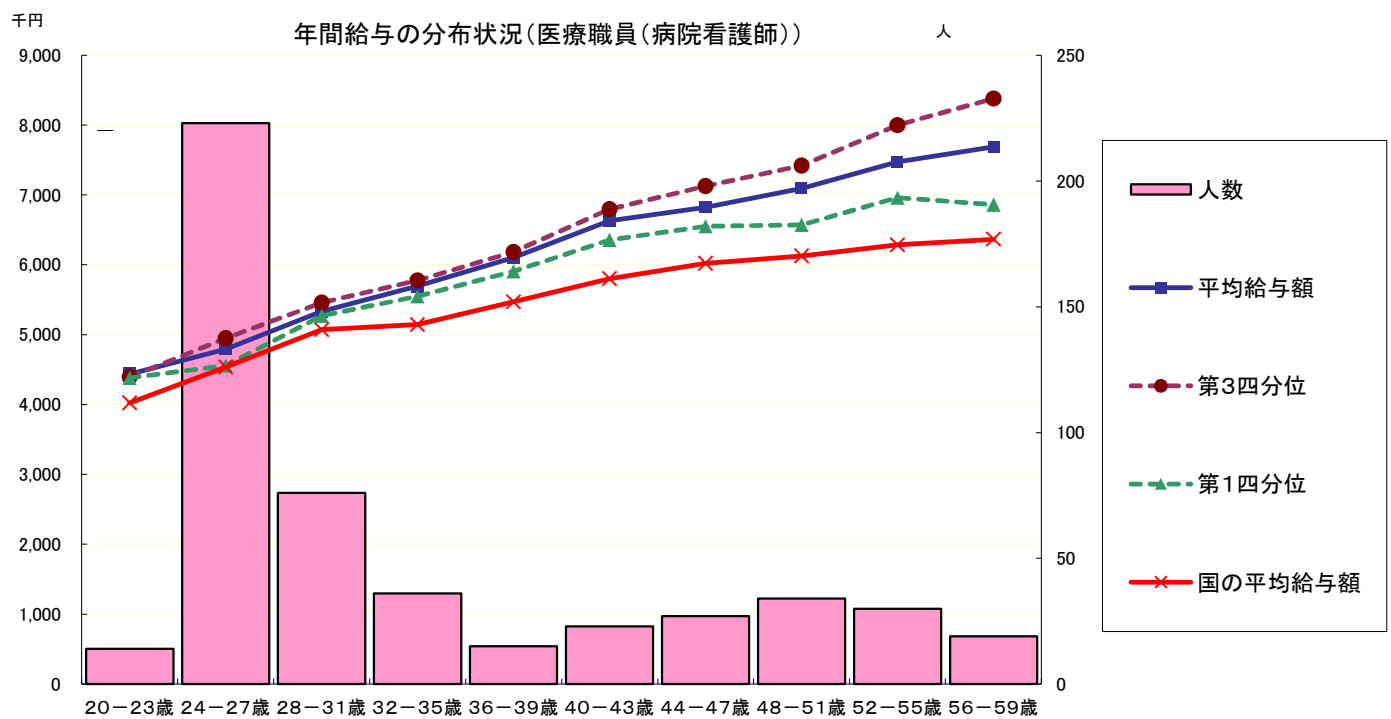
注2: 「44-47歳」「52-55歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

注3: 「20-23歳」「24-27歳」「28-31歳」「32-35歳」「36-39歳」「40-43歳」「48-51歳」「56-59歳」については該当なし



注1: 「20-23歳」「24-27歳」「28-31歳」については該当なし

注2: 「32-35歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。



③ 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
	6	51.2	9,574	10,210～8,428
・本部課長	6	47.8	8,079	9,439～7,437
・本部課長補佐	5	39.1	6,211	7,254～5,173
・本部係長	27	34.4	4,818	7,969～3,680

(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
	2			
・本部研究部長	4	57.5	10,012	
・本部研究課長	1			
・本部主任研究員				

注1: 「本部研究課長」については、該当者が4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、最高年間給与額及び最低年間給与額については表示していない。

注2: 「本部研究部長」「本部主任研究員」については、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、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ていない。

(病院職員(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
・副院長	3	63.5	15,640	
・診療部長	32	56.3	15,350	19,443～13,681
・診療科長	35	53.6	15,404	17,898～12,787
・医師	69	44.4	12,672	14,061～10,235

注1: 「副院長」については、該当者が4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、最高年間給与額及び最低年間給与額については表示していない。

(病院職員(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
・総看護師長	1			
・副総看護師長	2			
・看護師長	15	51.5	8,304	8,868～7,691
・副看護師長	41	45.5	6,899	8,107～5,298
・看護師	438	31.7	5,352	8,388～4,368

注1: 「総看護師長」「副総看護師長」については、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、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ていない。

④ 賞与(令和5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)	% 47.4	% 46.2	% 46.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 52.6	% 53.8	% 52.9
	最高～最低	% 55.2～51.1	% 55.8～50.9	% 55.0～51.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 52.4	% 53.4	% 52.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.6	% 46.6	% 47.1
	最高～最低	% 52.3～44.0	% 50.8～42.4	% 51.5～43.2

(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
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100	% 100	% 100
	最高～最低	% 100～100	% 100～100	% 100～100
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.9	% 55.5	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.1	% 44.5	% 45.3
	最高～最低	% 46.1	% 44.5	% 45.3

(病院職員(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
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100	% 100	% 100
	最高～最低	% 100～100	% 100～100	% 100～100
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 49.5	% 51.7	% 50.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 50.5	% 48.3	% 49.4
	最高～最低	% 100～43.0	% 100～41.4	% 100～42.2

(病院職員(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)	% 45.2	% 46	% 45.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 54.8	% 54	% 54.4
	最高～最低	% 56.4～50.9	% 55.8～51.2	% 56.1～52.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.8	% 55.3	% 54.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.2	% 44.7	% 45.4
	最高～最低	% 52.3～33.9	% 50.8～32.5	% 51.5～39.8

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 95.4 ・年齢・地域勘案 86.6 ・年齢・学歴勘案 97.2 ・年齢・地域・学歴勘案 87.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>全ての指数において対国家公務員を下回っており、適正な給与水準となっている。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 10.95%】 【国からの財政支出額3,456,000,000円、支出予算の総額 31,548,000,000円(令和5年度予算)】 【利益剰余金3,163,168,247円(令和4年度決算)】 【管理職の割合27.2% 常勤職員数44名中12名】 【大卒以上の高学歴者の割合72.7%(常勤職員数44名中32名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給の割合 36.4%】 (支出総額 31,046,005,160円、給与・報酬等支給総額 11,327,038千円(令和4年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果) 国家公務員より低い水準であり、昨年度より低下していることから適切な取り組みが行われているものと考えられる。</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>令和6年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、令和5年度と同等にな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うえで、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、適切な給与水準の確保について検討する。</p>

研究職

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 100.1 ・年齢・地域勘案 97.5 ・年齢・学歴勘案 100.0 ・年齢・地域・学歴勘案 97.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の研究職員の平均給与は全国平均であるため100.1となっているが、地域勘案をした場合には97.5と指数が低くなる。 (地域手当1級地の人員構成 国(研究職)35.1%(令和5年国家公務員給与等実態調査第10表から算出)、当法人100%)</p> <p>②研究職に対する初任給調整手当は、当法人では医師手当として支給している。その対象者は85.7%と国家公務員の約23倍となっている。 (初任給調整手当の人員構成 国(研究職)3.7%(令和5年国家公務員給与等実態調査第9表から算出)、当法人85.7%)</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 10.95%】 【国からの財政支出額3,456,000,000円、支出予算の総額31,548,000,000円(令和5年度予算)】 【利益剰余金3,163,168,247円(令和4年度決算)】 【管理職の割合85.7% 常勤職員数7名中6名】 【大卒以上の高学歴者の割合100%(常勤職員数7名中7名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給の割合 36.4%】 (支出総額 31,046,005,160円、給与・報酬等支給総額11,327,038千円(令和4年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果) 令和5年度における数値は国家公務員の水準を上回っているが、地域勘案、地域・学歴勘案では国家公務員より低い水準である。これは法人の事業所が東京都(世田谷区)であり、地域手当の1級地の人員構成が国家公務員と比較が高いことが原因と考えられる。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国家公務員と同水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</p>
講ずる措置	<p>令和6年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、令和5年度と同等にな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うえで、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、適切な給与水準の確保について検討する。</p>

医療職種（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 101.2 ・年齢・地域勘案 116.5 ・年齢・学歴勘案 101.2 ・年齢・地域・学歴勘案 116.5
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の病院医師の平均給与は全国平均であるため101.2となっているが、地域勘案をした場合においても116.5と指数が高くなっている。国の初任給調整手当に準じた医師手当について支給対象としていることが、対国家公務員指数を上回っている理由と考えられる。 (地域手当1級地の人員構成 国(医療職(一))10.8%(令和5年国家公務員給与等実態調査第10表から算出)、当法人100%)</p> <p>②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たこと、及び国の医師より給与水準が高い年俸制を導入した。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合:医療職(一)40.8%(令和5年国家公務員給与等実態調査第9表から算出)、当法人の役職手当対象人員割合:50.3%)</p>
給与水準の妥当性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 10.95%】 【国からの財政支出額3,456,000,000円、支出予算の総額31,548,000,000円(令和5年度予算)】 【利益剰余金3,163,168,247円(令和4年度決算)】 【管理職の場合50.3% 常勤職員数139名中70名】 【大卒以上の高学歴者の割合100%(常勤職員数114名中114名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給の割合 36.4%】 (支出総額 31,046,005,160円、給与・報酬等支給総額 11,327,038千円(令和4年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>令和5年度における数値は、国家公務員の水準を上回っている。これは、法人の事業所が東京であることが原因と考えられる。国の財政支出は、年額3,456,000,000円であるが、管理職の割合といった理由から、給与水準が国に比べて高いことが直ちに国の財政支出を増加させることにつながるものではないと考えられる。病院医師における管理職の割合は50.3%と、国の俸給の特別調整額対象者割合40.8%(令和5年国家公務員給与等実態調査第9表から算出)を上回っているが、これは病院医師については診療体制に応じた適切な配置をしているといった理由からである。</p> <p>また、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は36.4%となっている。令和4年度における数値は、国家公務員の水準を上回っているが、民間医療法人の医師の年間平均給与額は、14,984千円(令和5年度実施第24回医療経済実態調査(2年に1回調査))であり、当法人が必要な人材を確保するためには、競合する業種に属する民間事業者、他法人等の給与水準と比較し、この程度の給与水準とする必要がある。</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。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>令和6年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、令和5年度と同等にな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うえで、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、適切な給与水準の確保について検討する。</p>

医療職種（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 109.7 ・年齢・地域勘案 106.1 ・年齢・学歴勘案 111.3 ・年齢・地域・学歴勘案 106.1
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の病院看護師の平均給与は全国平均であるため109.7となっているが、地域勘案をした場合には106.1と指数が低くなる。 (地域手当1級地の人員構成 国(医療職(三))6.3%(令和5年国家公務員給与等実態調査第10表から算出)、当法人100%)</p> <p>②師長以上の看護師については、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。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合:医療職(三)1.3%(令和5年国家公務員給与等実態調査第9表から算出)、当法人の役職手当対象人員割合:3.6%)</p> <p>③処遇改善手当として10,000円を支給している。</p>
給与水準の妥当性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 10.95%】 【国からの財政支出額3,456,000,000円、支出予算の総額 31,548,000,000円(令和5年度予算)】 【利益剰余金3,163,168,247円(令和4年度決算)】 【管理職の場合3.6% 常勤職員数497名中18名】 【大卒以上の高学歴者の割合64.1%(常勤職員数497名中319名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給の割合 36.4%】 (支出総額 31,046,005,160円、給与・報酬等支給総額 11,327,038千円(令和4年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>令和5年度における数値は、国家公務員の水準を上回っている。これは、法人の事業所が東京にあり地域手当1級地となることや国と比較し役職手当支給対象割合が高いことが原因と考えられる。 国の財政支出は、年額3,456,000,000円であるが、管理職の割合といった理由から、給与水準が国に比べて高いことが直ちに国の財政支出を増加させることにつながるものではないと考えられる。 病院看護師における管理職の割合は3.6%と、国の俸給の特別調整額対象者割合1.3%(令和5年国家公務員給与等実態調査第9表から算出)を上回っている。また、支出総額に占める給与・報酬支給額割合は36.4%となっている。 令和5年度における数値は、国家公務員の水準を上回っているが、民間医療法人の看護師の年間平均給与額は、4,633,380円(令和5年度実施第24回医療経済実態調査(2年に1回調査))であり、当法人が必要な人材を確保するためには、競合する業種に属する民間事業者、他法人等の給与水準と比較し、この程度の給与水準とする必要がある。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>看護師の処遇改善は、医療提供体制を安定的に確保していくために重要であるため、看護師の給与水準については配慮すべきと考えられる。 今後とも、看護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>令和6年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、令和5年度と同等にな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うえで、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っていく。</p>

4 モデル給与

22歳(大卒初任級)	月額 241,080円	年間給与 3,510,114円
35歳(本部課長補佐)	月額 430,440円	年間給与 6,697,508円
50歳(本部課長)	月額 527,160円	年間給与 8,510,118円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円、父母等6,500円)

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国立成育医療研究センターは、組織目標を効率的かつ効果的に達成するため、人事評価制度を導入し、職員が業務で発揮した能力と実績を評価し、院長等基本年俸表適用職員以外の年俸制職員については業績年俸と昇給に反映させている。なお、任期付職員基本年俸表適用職員については、業績年俸にのみ反映させている。また、年俸制職員以外は業績手当と昇給に反映させている。年俸制職員については、業績年俸は100分の80から100分の120の範囲内で反映しており、昇給については6号俸昇給から昇給しない範囲内で反映している。年俸制職員以外については、業績手当は100分の80.0から100分の144.0の範囲内で反映しており、昇給については6号俸昇給から昇給しない範囲内で反映している。

III 総人件費について

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 10,265,825	千円 10,863,289	千円 11,308,649	千円 11,410,849	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 295,334	千円 303,100	千円 259,789	千円 469,036	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,257,211	千円 1,253,047	千円 1,257,086	千円 1,261,783	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,708,957	千円 1,795,356	千円 1,872,696	千円 2,009,474	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 13,527,327	千円 14,214,792	千円 14,698,220	千円 15,151,142	千円	千円

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人件費の主な増減要因等

○給与、報酬等支給総額の主な増減要因

- ・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を増員
- ・人事院勧告の俸給への反映に伴う増額

○退職手当支給総額の主な増減要因

- ・退職手当支給対象者が、217人から248人に増加し、うち10,000千円以上の退職手当支給対象者が、5人から15人に増加した

○福利厚生費の主な増減要因

- ・職員数増加及び雇用保険率の増加に伴う法定福利費の増加

IV その他

特になし