

様式 1 公表されるべき事項

国立研究開発法人国立精神・神経医療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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

国立精神・神経医療研究センターは、精神疾患、神経疾患、筋疾患及び知的障害その他の発達の障害(以下「精神・神経疾患等」という。)に係る医療並びに精神保健に関し、調査、研究及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、精神・神経疾患等に関する高度かつ専門的な医療及び精神保健の向上を図り、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。

役員報酬水準を検討するにあたっては、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、平成27年度の長の年間報酬額は20,743千円であり、理事(常勤)については17,647千円である。

・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、平成27年度の長の年間報酬額は20,228千円であり、理事(常勤)については、17,496千円である。

② 平成28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。)

当法人の業績年俸においては、前年度の厚生労働省大臣の業績評価を踏まえ、業績評価の額に100分の80以上100分の120以内の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を含ませている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成28年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び業績手当から構成されている。月額については、国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター役員報酬規程(以下、「役員報酬規程」という。)に則り、月例給(965,000円)に地域手当(144,750円)を加算して算出している。また、その者の実情に応じた通勤手当(通勤の実態に応じた実費相当額)及び単身赴任手当(単身赴任の実態に応じた定額)を支給している。業績手当についても、役員報酬規程に則り、業績年俸額(業績年俸額+地域手当+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、業績評価の額に100分の80以上100分の120以内の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の50、12月に支給する場合においては100分の50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。

また、平成28年度では、給与法の改定に準拠した月例年俸及び、業績年俸の引き上げを実施した。なお、地域手当については本来16%の支給率で支給するところを経営状況を踏まえ、15%に抑制して手当を支給している。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び業績手当から構成されている。月額については、国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター役員報酬規程（以下、「役員報酬規程」という。）に則り、月例給（965,000円）に地域手当（144,750円）を加算して算出している。また、その者の実情に応じた通勤手当（通勤の実態に応じた実費相当額）及び単身赴任手当（単身赴任の実態に応じた定額）を支給している。業績手当についても、役員報酬規程に則り、業績年俸額（業績年俸額＋地域手当＋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、業績評価の額に100分の80以上100分の120以内の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額）に6月に支給する場合においては100分の50、12月に支給する場合においては100分の50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。

また、平成28年度では、給与法の改定に準拠した月例年俸及び、業績年俸の引き上げを実施した。なお、地域手当については本来16%の支給率で支給するところを経営状況を踏まえ、15%に抑制して手当を支給している。

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 役員報酬等の支給状況

役名	平成28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 18,273	千円 11,580	千円 4,797	千円 1,737 (地域手当) 159 (通勤手当)	4月1日		
A理事	千円 16,959	千円 10,740	千円 4,449	千円 1,611 (地域手当) 159 (通勤手当)	4月1日		
A理事 (非常勤)	千円 720	千円 720	千円 ()	千円 ()			
B理事 (非常勤)	千円 360	千円 360	千円 ()	千円 ()			
A監事 (非常勤)	千円 2,460	千円 2,460	千円 ()	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 2,460	千円 2,460	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

国立精神・神経医療研究センターは、精神・神経疾患等に係る医療並びに精神保健に関し、調査、研究及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、精神・神経疾患等に関する高度かつ専門的な医療及び精神保健の向上を図り、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、我が国の精神・神経疾患等に係る研究、医療水準の向上を目指して、病院、神経研究所、精神保健研究所、トランスレーショナル・メディカルセンター、メディカル・ゲノムセンター、脳病態統合イメージングセンター、認知行動療法センター及び事務部門等の700人を超える常勤職員のほかレジデントや流動研究員などを統率して、精神・神経疾患等の分野における臨床、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。

一方で、そのような条件を満たす人材を登用するには、同様の高度な専門分野における他機関と同程度の待遇をする必要がある。当法人と同じく国立研究開発法人であり、高度な研究開発を主要な業務とする国立がん研究センター、国立国際医療研究センターの長の報酬は、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、当法人の報酬水準は妥当なものと認められる。

また、当法人の平成27年度業務実績評価結果については、法人全体として中長期目標・計画に掲げた事項について着実に成果を上げているという評価を得ており、この点を踏まえても報酬水準は妥当と考えられる。

理事

国立精神・神経医療研究センターは、精神・神経疾患等に係る医療並びに精神保健に関し、調査、研究及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、精神・神経疾患等に関する高度かつ専門的な医療及び精神保健の向上を図り、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、理事長と共に我が国の精神・神経疾患等に係る研究、医療水準の向上を目指して、病院、神経研究所、精神保健研究所、トランスレーショナル・メディカルセンター、メディカル・ゲノムセンター、脳病態統合イメージングセンター、認知行動療法センター及び事務部門等の700人を超える常勤職員のほかレジデントや流動研究員などを統率して、精神・神経疾患等の分野における臨床、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、医療または研究分野に関する高度な専門性に加え、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。

一方で、そのような条件を満たす人材を登用するには、同様の高度な専門分野における他機関と同程度の待遇をする必要がある。当法人と同じく国立研究開発法人であり、高度な研究開発を主要な業務とす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の報酬は、1,700万円を超えている。

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

また、当法人の平成27年度業務実績評価結果については、法人全体として中長期目標・計画に掲げた事項について着実に成果を上げているという評価を得ており、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)

国立精神・神経医療研究センターは、精神・神経疾患等に係る医療並びに精神保健に関し、調査、研究及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、精神・神経疾患等に関する高度かつ専門的な医療及び精神保健の向上を図り、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、理事長と共に我が国の精神・神経疾患等に係る研究、医療水準の向上を目指して、病院、神経研究所、精神保健研究所、トランスレーショナル・メディカルセンター、メディカル・ゲノムセンター、脳病態統合イメージングセンター、認知行動療法センター及び事務部門等の700人を超える常勤職員のほかレジデントや流動研究員などを統率して、精神・神経疾患等の分野における臨床、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、医療または研究分野のみならず、経営・コンプライアンス等組織管理に関する高度な専門性に加え、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。

一方で、そのような条件を満たす人材を登用するには、同様の高度な専門分野における他機関と同程度の待遇をする必要がある。当法人では、非常勤理事の報酬を同様の高度な研究開発を主要な業務とする国内研究機関5法人(広報資料や個別聞き取り調査等で入手できた他NC法人)の非常勤理事の平均報酬(日額60千円)及び職務内容の特性等と比較考慮した上で決定されており、その報酬水準は妥当なものと考えられる。

また、当法人の平成27年度業務実績評価結果については、法人全体として中長期目標・計画に掲げた事項について着実に成果を上げているという評価を得ており、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)

国立精神・神経医療研究センターは、精神・神経疾患等に係る医療並びに精神保健に関し、調査、研究及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する医療の提供、技術者の研修等を行うことにより、国の医療政策として、精神・神経疾患等に関する高度かつ専門的な医療及び精神保健の向上を図り、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、これらの目的を達成するための適正な組織運営がなされているか業務及び財産の状況を調査し、また監事を除く役員の不正な行為、または独立行政法人通則法、個別法若しくは他の法令に違反する事実があると認めるとき等は、遅滞なく、その旨を法人の長に報告するとともに、主務大臣に報告しなければならない義務を負っており、当法人が行う事務及び事業に関して高度な知識及び経験を有する、または適正かつ効率的に運営することができる者が求められている。

一方で、そのような条件を満たす人材を登用するには、同様の高度な専門分野における他機関と同程度の待遇をする必要がある。当法人では、非常勤監事の報酬を同様の高度な研究開発を主要な業務とする国内研究機関5法人(広報資料や個別聞き取り調査等で入手できた他NC法人)の非常勤監事の平均報酬(日額60千円)及び職務内容の特性等と比較考慮した上で決定されており、その報酬水準は妥当なものと考えられる。

また、当法人の平成27年度業務実績評価結果については、法人全体として中長期目標・計画に掲げた事項について着実に成果を上げているという評価を得ており、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平成27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 役員退職手当の支給状況(平成28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	27,623	17	0	H28.3.31	1.3	
理事A	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
理事B (非常勤)	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1:「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

注2:法人の長の退職手当については平成28年4月に概算額24,349,481円を支給し、退職手当額確定後の平成29年2月に、3,273,668円を追給している。

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	在任期間17年間における当法人の業績を踏まえ、厚生労働大臣により決定された業績勘案率(1.3)で支給した。
理事A	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	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

当法人の業績年俸においては、前年度の生労働大臣の業績評価を踏まえ、業績評価の額に100分の80以上100分の120以内の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を含ませている。

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

国立精神・神経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いることから参考にした。

○ 国家公務員・・・平成28年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が410,984円となっており、全職員の平均給与月額は417,394円となっている。

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。)

当法人においては、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、平成22年度より職員の業績を給与に反映している。

・賞与:業績年俸

基本年俸表適用職員について、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

・賞与:業績手当(業績反映部分)

常勤職員(基本年俸表適用職員を除く)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

・賞与:業績手当(年度末賞与)

理事長が定める基準に基づく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た割合を、総長が定める額に乗じて支給

・基本給:昇給

常勤職員(任期付職員基本年俸表適用職員及び院長等基本年俸表適用職員を除く)の勤務成績に応じて、5段階の昇給を行う。

③ 給与制度の内容及び平成28年度における主な改定内容

国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター職員給与規程に則り、基本給(月例給)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、超過勤務手当等、宿日直等手当、役職職員特別勤務手当、業績手当(業績年俸)、医師手当、研究員調整手当、専門看護手当、支援団体業務手当)としている。

業績手当のうち基礎的支給部分については、基礎的支給部分基準額(基本給+扶養手当+地域手当+研究員調整手当+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(役職手当の支給を受けている職員にあっては100分の102.5)、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。

業績手当のうち業績反映部分については、業績反映部分基準額(基本給+地域手当+研究員調整手当+役職加算額+役付加算額)に理事長の定める給与(手当・支給関係)マニュアルの基準に従って定める割合を乗じ、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。

業績年俸については、業績年俸の額(前年度末の業績年俸の額+昇給・昇格等による増減額+前年度の業績年俸の額×100分の80から100分の120までの範囲内で理事長の定める基準により総長がその者に所属する職員の業績に応じて定める割合)+扶養手当加算額+地域手当に基準日以前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。

なお、平成28年度では、国の水準では16%の支給率のところ、経営状況等を勘案して13%の支給率で支給していた地域手当の支給率を14%に引き上げたほか、新たに医療法に規定されている医療事故調査に職員が従事した際に支給する支援団体業務手当を導入した。

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28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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	510	41.9	6,839	5,140	73	1,699
事務・技術	18	46.9	7,695	5,757	131	1,938
研究職種	1					
医療職種 (病院医師)	19	42.2	11,612	9,073	79	2,539
医療職種 (病院看護師)	269	38.9	5,244	3,935	54	1,309
技能職種 (看護補助者等)	7	53.8	5,540	4,096	10	1,444
医療職種 (医療技術職)	81	38.8	5,245	3,909	100	1,336
福祉職種 (児童指導員等)	18	40.1	5,256	3,935	132	1,321
療養介助職種	17	44.0	4,149	3,130	69	1,019
診療情報管理職種	1					

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: 「研究職種」及び「診療情報管理職種」については、該当者がそれぞれ1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

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まれない。

注4: 上記の「技能職種(看護補助者等)」は、調理師及び看護助手として従事する職員である。

注5: 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6: 上記の「福祉職(児童指導員等)」は、児童指導員、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7: 上記の「療養介護職種」は、療養介助員として従事する職員である。

注8: 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。

再任用職員	3					
医療職種 (病院看護師)	2					
療養介助職種	1					

注: 再任用職員の「医療職種(病院看護師)」及び「療養介助職種」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があることから、人数以外は記載していない。

- ・「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、欄を記載していない。
- ・平成28年度を通じて在職し、かつ、平成29年4月1日に在職する職員(休暇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28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 79	歳 53.1	千円 13,641	千円 10,242	千円 90	千円 3,399
院長等	人 3	歳 58.5	千円 14,139	千円 10,428	千円 128	千円 3,711
副院長等 (副院長・部長・医長)	人 39	歳 51.9	千円 15,074	千円 11,527	千円 81	千円 3,547
副所長等 (副所長・部長・室長)	人 37	歳 54.0	千円 12,090	千円 8,873	千円 97	千円 3,217

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。

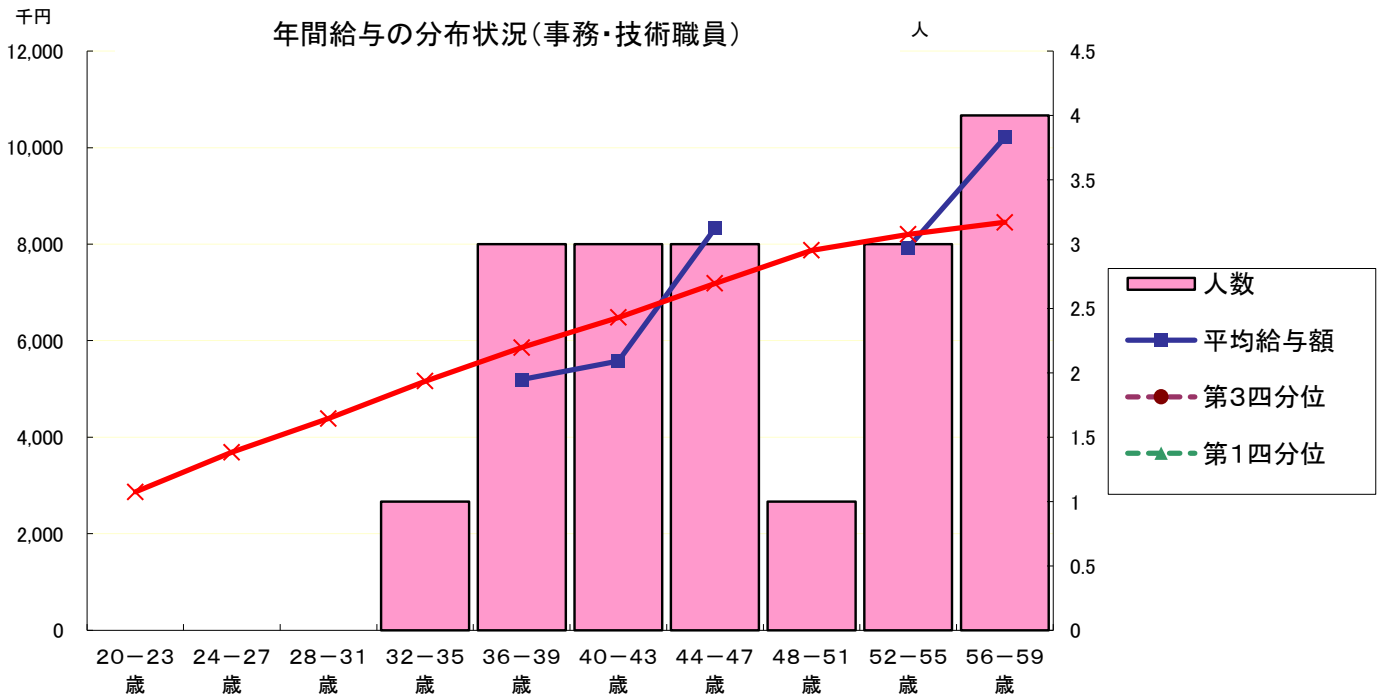
注2: 上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

任期付職員(年俸制)	人 37	歳 43.8	千円 8,930	千円 6,776	千円 89	千円 2,154
研究職種	人 37	歳 43.8	千円 8,930	千円 6,776	千円 89	千円 2,154

注: 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、欄を記載していない。
- ・平成28年度を通じて在職し、かつ、平成29年4月1日に在職する職員(休暇等により給与が減額された者を除く)の状況である。

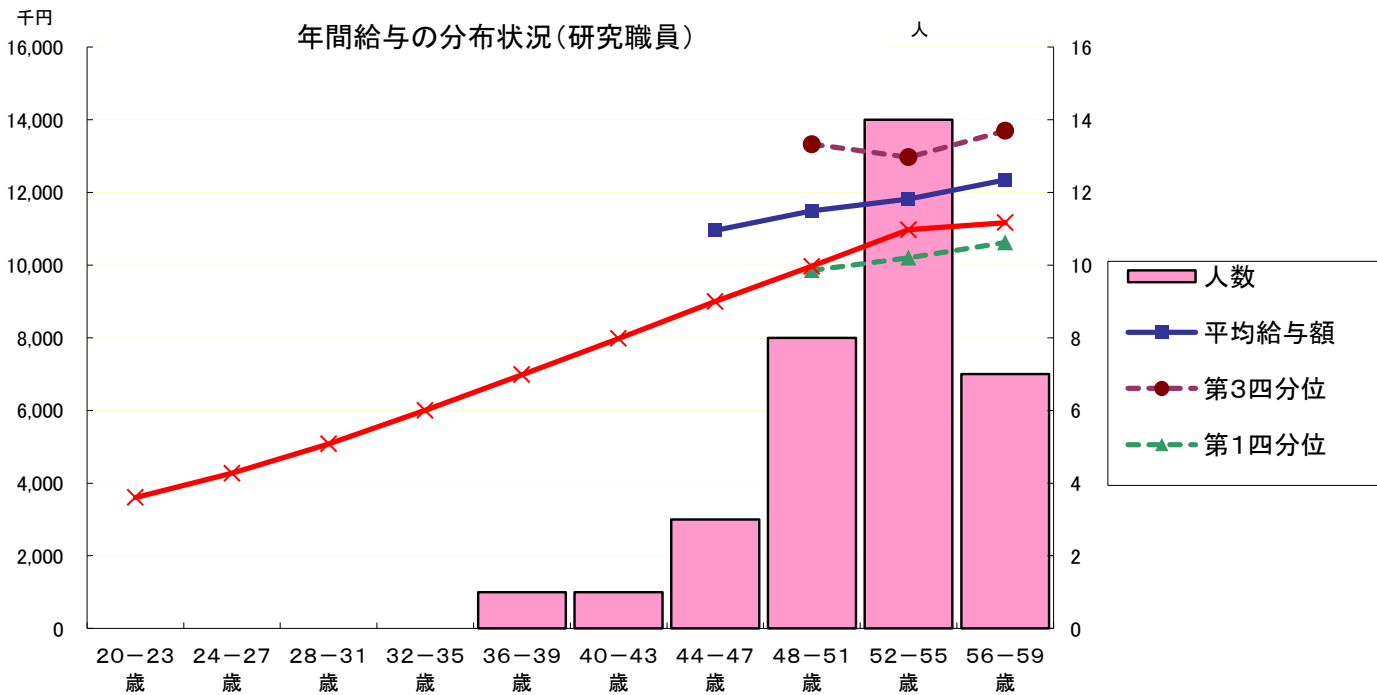
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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。

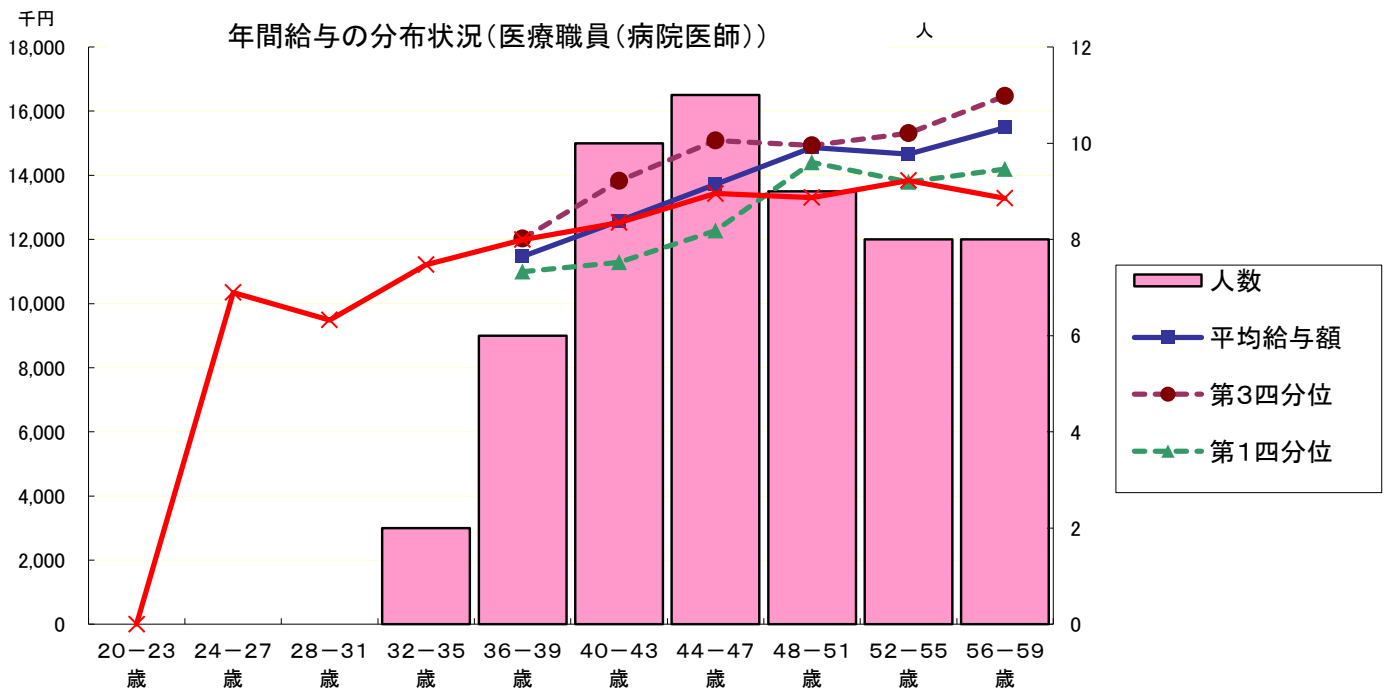
注2: 該当者が4人以下の年齢階層については第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

注3: 「32-35歳」、「48-51歳」の層は、該当者が2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与については表示していない。



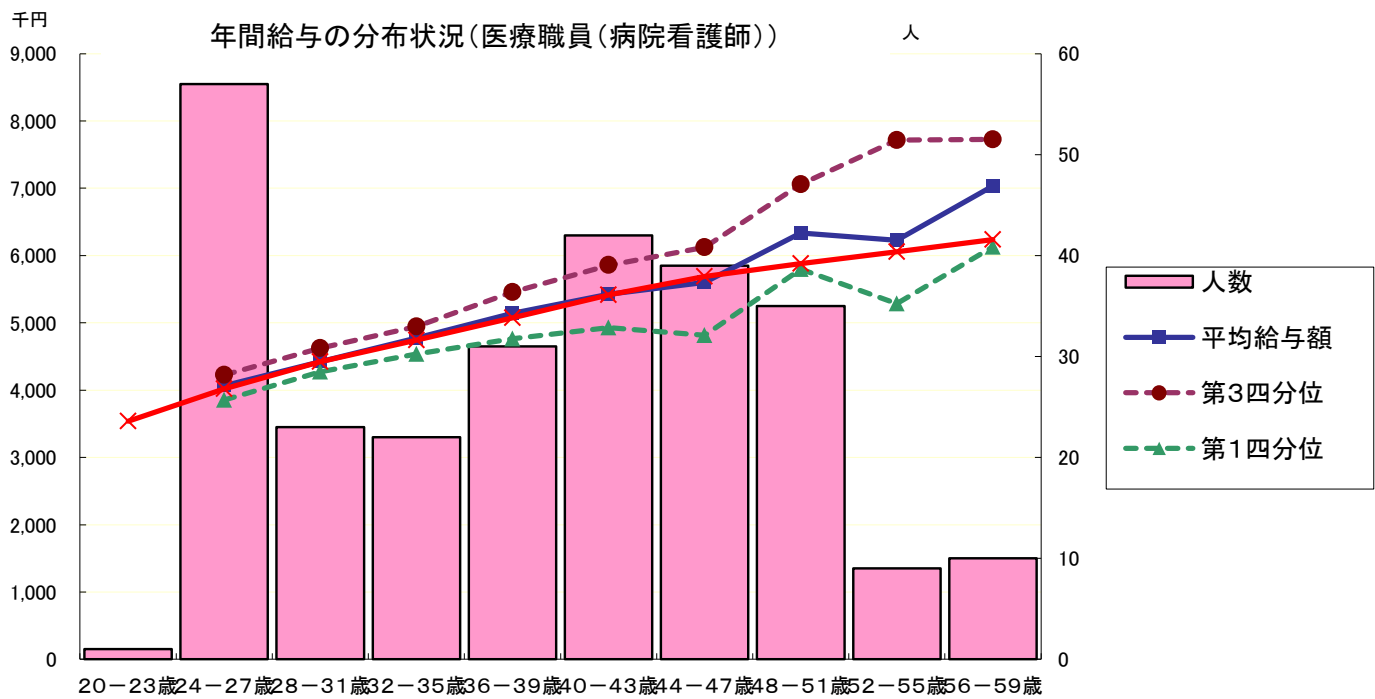
注1: 該当者が4人以下の年齢階層については第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

注2: 「36-39歳」、「40-43歳」の層は、該当者が2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与については表示していない。



注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。

注2: 「32-35歳」の層は、該当者が2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与については表示していない。



注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。

注2: 「20-23歳」の層は、該当者が2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与については表示していない。

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
代表的職位 ・本部課長	1	-	-	-
・地方課長	2	-	-	-
・本部課長補佐	3	47.5	9,197	-
・地方課長補佐	3	54.5	8,641	-
・地方係長	7	40.9	5,704	6,616～4,838
・地方係員	2	-	-	-

注1:「本部課長」、「地方課長」、「地方係員」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、人数以外は記載していない。

注2:「本部課長補佐」、「地方課長補佐」については、該当者が4人以下のため、年間給与額(最高～最低)を記載していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
代表的職位 ・地方研究部長	21	55.1	13,452	15,868～11,154
・地方研究課長	16	52.6	10,078	11,693～8,577
・地方研究員	1	-	-	-

注1:「地方研究員」については、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、人数以外は記載していない。

(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
代表的職位 ・副院長	1	-	-	-
・診療部長	8	54.4	16,522	17,393～15,982
・診療科長	30	51.0	14,531	16,794～12,728
・医師	19	42.2	11,534	13,145～9,917

注1:「副院長」については、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、人数以外は記載していない。

(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
代表的職位 ・総看護師長	1	-	-	-
・副総看護師長	1	-	-	-
・看護師長	17	49.2	7,576	8,078～6,163
・副看護師長	34	42.8	5,849	7,058～4,568
・看護師	216	37.2	4,859	7,098～3,733
・准看護師	2	-	-	-

注1:「総看護師長」、「副総看護師長」及び「准看護師」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、人数以外は記載していない。

④ 賞与(平成28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)／教育職員(高等専門学校教員))

(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)	% 51.8	% 54.4	% 53.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.2	% 45.6	% 46.8
	最高～最低	% 51.0～46.0	% 48.4～42.7	% 49.2～45.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.4	% 59.3	% 60.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.6	% 40.7	% 39.8
	最高～最低	% 39.2～37.3	% 44.4～35.8	% 42.1～37.0

(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
	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)	% -	% -	% -
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% -	% -	% -
	最高～最低	% -	% -	% -

注1: 研究職員における一般職員については、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、記載はしていない。

(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
	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)	% 57.7	% 58.8	% 58.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.3	% 41.2	% 41.7
	最高～最低	% 53.0～37.7	% 44.4～35.7	% 48.4～36.9

(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)	% 52.8	% 55.4	% 54.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.2	% 44.6	% 45.8
	最高～最低	% 52.1～37.3	% 49.2～34.9	% 50.6～36.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 61.3	% 63.7	% 62.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.7	% 36.3	% 37.5
	最高～最低	% 46.4～28.1	% 36.7～28.9	% 41.5～32.0

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 104.7 ・年齢・地域勘案 103.6 ・年齢・学歴勘案 105.0 ・年齢・地域・学歴勘案 103.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<ul style="list-style-type: none"> ・当法人では給与規程で管理職員に支給する役職手当について、国における俸給の特別調整額の水準よりも高い金額で設定しているが、平成28年度は人事異動等により調査対象となる職員が前年度より減少し、対象職員18人のうち11人が管理職員という集計結果となったため、平均給与額が高い者が多かったこと。 ・調査対象の職員について、例年と比較して業績評価の高い職員が多かったこと。 <p>上記の理由から国に比べて給与水準が高くなっていると考えられる。</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 26.4%】 (国からの財政支出額 3,824,252千円、支出予算の総額 14,458,444千円:平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 2,472,400千円(平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 61.1%(常勤職員数18名中11名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 50.0%(常勤職員数18名中9名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 34.07%】 (支出総額 15,580,623千円、給与・報酬等支給総額 5,308,588千円:平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>給与水準が高いことが直ちに国からの財政支出額及び欠損金等を増加させることにつながるものではないと考えているが、累積欠損金が生じている現状において、給与水準が100を上回っている状況にあることから、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。</p> <p>事務・技術職における管理職の割合は61.1%と高いが、これは事務・技術職の新規採用者を厳しく抑制していることと、人事異動により管理職員以外の職員で調査対象外となる者が多かったという理由からである。</p> <p>また、大卒者以上の高学歴者の割合は50.0%と、国55.8%(平成28年国家公務員給与等実態調査第2表から算出)と比較すると低くなっており、支出総額に占める給与・報酬支給額割合は35.8%となっている。</p> <p>なお、平成22年度の独立行政法人化時に、一般職員の基本給について、初任給は据え置き、40歳代以上の給与水準を引き下げ、給与カーブを緩やかにするとともに、国で支給されていた調整額を廃止し、地域手当、業績手当(期末・勤勉手当相当)等に反映されない特殊業務手当とすることで、基本給、業績手当、退職手当等の削減を行うなど、独自の給与改革を実施するなどし、その一定の効果が生じているところであり、適切な対応であると考えている。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>地域、学歴を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから国民の皆様にも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。</p>
講ずる措置	<p>平成29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28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を行い、平成29年度(平成30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以下となるよう努力していく。</p>

研究職員

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 111. 4 ・年齢・地域勘案 109. 2 ・年齢・学歴勘案 110. 5 ・年齢・地域・学歴勘案 108. 2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<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ことが給与水準を高くしている原因の一つと思われる。</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 26.4%】 (国からの財政支出額 3,824,252千円、支出予算の総額 14,458,444千円:平成28年度予算) 【累積欠損額 2,472,400千円(平成27年度決算)】 【管理職の割合 97.3%(常勤職員数38名中37名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数38名中38名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 34.07%】 (支出総額 15,580,623千円、給与・報酬等支給総額 5,308,588千円:平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 給与水準が高いことが直ちに国からの財政支出額及び欠損金等を増加させることにつながるものではないと考えているが、累積欠損金が生じている現状において、給与水準が100を上回っている状況にあることから、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。 研究職における管理職の割合は97.3%と、国の俸給の特別調整額対象者割合71.3%(平成28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、これは研究職については一般研究職の新規採用者を厳しく抑制しているといった理由からである。 また、大卒者以上の高学歴者の割合100.0%と、国97.7%と比較すると若干高くなっており、支出総額に占める給与・報酬支給額割合は36.61%となっている。 なお、平成22年度の独立行政法人化時に、一般職員の基本給について、初任給は据え置き、40歳代以上の給与水準を引き下げ、給与カーブを緩やかにするとともに、国で支給されていた調整額を廃止し、地域手当、業績手当(期末・勤勉手当相当)等に反映されない特殊業務手当とすることで、基本給、業績手当、退職手当等の削減を行うなど、独自の給与改革を実施するなどし、その一定の効果が生じているところであり、適切な対応であると考えている。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 地域、学歴を勘案してもなお、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。</p>
講ずる措置	<p>平成29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28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を行い、平成29年度(平成30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106以下となるよう努力していく。</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 105. 2 ・年齢・地域勘案 120. 1 ・年齢・学歴勘案 105. 2 ・年齢・地域・学歴勘案 120. 1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>優秀な医師確保のため、国の初任給調整手当に相当する医師手当の区分を国より1区分高い三種としていること、専門医資格に対する医師手当の加算をしていることが給与水準を高くしている原因の一つと思われる。</p> <p>※平成28年度医師平均年収:14,075千円</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 26.4%】 (国からの財政支出額 3,824,252千円、支出予算の総額 14,458,444千円:平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 2,472,400千円(平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 67.2%(常勤職員数58名中39名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数58名中58名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 34.07%】 (支出総額 15,580,623千円、給与・報酬等支給総額 5,308,588千円:平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>給与水準が高いことが直ちに国からの財政支出額及び欠損金等を増加させることにつながるものではないと考えているが、累積欠損金が生じている現状において、給与水準が100を上回っている状況にあることから、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。</p> <p>病院医師における管理職の割合は67.2%と国の俸給の特別調整額対象者割合23.3%(平成28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35.8%となっている。民間医療法人の医師の年間平均給与額は、15,444千円(平成27年度実施第20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>なお、平成22年度の独立行政法人化時に、一般職員の基本給について、初任給は据え置き、40歳代以上の給与水準を引き下げ、給与カーブを緩やかにするとともに、国で支給されていた調整額を廃止し、地域手当、業績手当(期末・勤勉手当相当)等に反映されない特殊業務手当とすることで、基本給、業績手当、退職手当等の削減を行うなど、独自の給与改革を実施するなどし、その一定の効果が生じているところである。また、法人を運営する上で人材確保は非常に重要であり、人材が確保できなかった場合の法人運営に与える影響も考慮しながら、法人実績に応じた給与となるよう検討する。</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。</p> <p>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>平成29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28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を行い、平成29年度(平成30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以下となるよう努力していく。</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 102. 1 ・年齢・地域勘案 97. 0 ・年齢・学歴勘案 102. 6 ・年齢・地域・学歴勘案 97. 2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>特殊業務手当の支給対象となる重症心身障害児(者)、筋ジストロフィー、精神科病棟で勤務する看護師が一般医療機関に比して多いことが給与水準の高い理由としてあげられる。</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 26.4%】 (国からの財政支出額 3,824,252千円、支出予算の総額 14,458,444千円:平成28年度予算) 【累積欠損額 2,472,400千円(平成27年度決算)】 【管理職の割合 7.0%(常勤職員数271名中19名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 31.4%(常勤職員数271名中85名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 34.07%】 (支出総額 15,580,623千円、給与・報酬等支給総額 5,308,588千円:平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 給与水準が高いことが直ちに国からの財政支出額及び欠損金等を増加させることにつながるものではないと考えているが、累積欠損金が生じている現状において、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。 病院看護師における管理職の割合は7.0%と国の俸給の特別調整額対象者割合0.9%(平成28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、これは病院看護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。 また、支出総額に占める給与・報酬支給額割合は35.8%となっている。 なお、平成22年度の独立行政法人化時に、一般職員の基本給について、初任給は据え置き、40歳代以上の給与水準を引き下げ、給与カーブを緩やかにするとともに、国で支給されていた調整額を廃止し、地域手当、業績手当(期末・勤勉手当相当)等に反映されない特殊業務手当とすることで、基本給、業績手当、退職手当等の削減を行うなど、独自の給与改革を実施するなどし、その一定の効果が生じているところである。また、法人を運営する上で人材確保は非常に重要であり、人材が確保できなかった場合の法人運営に与える影響も考慮しながら、法人実績に応じた給与となるよう検討する。</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>
講ずる措置	<p>平成29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28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い、平成29年度(平成30年度公表)も対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね100以下となるよう努力していく。</p>

4 モデル給与

22歳(大卒初任給、独身)	月額 201,431円	年間給与 2,995,198円
35歳(本部係長、配偶者・子1人)	月額 365,769円	年間給与 5,717,521円
45歳(本部課長補佐、配偶者・子2人)	月額 524,400円	年間給与 8,365,218円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国立精神・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	平成27年度	平成28年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,669,919	千円 5,308,588
退職手当支給額 (B)	千円 190,809	千円 205,012
非常勤役員等給与 (C)	千円 1,728,231	千円 1,796,460
福利厚生費 (D)	千円 935,260	千円 999,435
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,524,219	千円 8,309,495

注: 中期目標管理法 人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

- ・非常勤職員の時間単価改定に伴う給与費の増
- ・社会保険料の適用拡大に伴う福利厚生費の増

Ⅳ その他

特になし