

# 様式 1 公表されるべき事項

別添

国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター(法人番号6012705001563)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のNC法人を参考にした。

・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30年度の長の年間報酬額は、20,289千円であり、理事(常勤)については、17,501千円である。

・国立長寿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30年度の長の年収報酬額は、18,815千円であり、理事(常勤)については、17,593千円である。

#### ② 令和元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。)

当法人の業績年棒においては、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令和元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(154,400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、業績年棒額(業績年棒額+地域手当+前年度の業績年棒の額に前年度の業績年棒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、更に基準日以前6箇月以内の期間におけるそのものの在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお令和元年度の改定内容として、令和元年人事院勧告に基づき、当年度に限り平成31年4月に遡り業績年棒の引き上げを行った(0.05月分)。

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(895,000円)に地域手当(143,200円)を加算して算出している。また、そのもの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。

なお令和元年度の改定内容として、令和元年人事院勧告に基づき、当年度に限り平成31年4月に遡り業績年俸の引き上げを行った(0.05月分)。

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	令和元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 18,505	千円 11,580	千円 4,912	千円 1,853 (地域手当) 160 (通勤手当)			
A理事	千円 17,077	千円 10,740	千円 4,556	千円 1,718 (地域手当) 63 (通勤手当)		R2.3.31	
B理事	千円 17,134	千円 10,740	千円 4,556	千円 1,718 (地域手当) 120 (通勤手当)	H31.4.1		
C理事 (非常勤)	千円 600	千円 600	千円	千円 ( )			
D理事 (非常勤)	千円 660	千円 660	千円	千円 ( )			
A監事 (非常勤)	千円 2,520	千円 2,520	千円	千円 ( )			
B監事 (非常勤)	千円 2,700	千円 2,700	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800人近い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30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800人近い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の理事の報酬は、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、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30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800人近い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認められる。

また、当法人の平成30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。

## 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認められる。

また、当法人の平成30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。

## 【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、役員職務内容の特性や平成30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(令和元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	30,075	22	6	H30.9.9	1.2	※
理事 (非常勤)	該当者なし					
監事 (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:理事Aの支給額は、既に当該役員に対して一部支給されている分(H30年度、29,476千円)を含む支給された退職手当の総額である。

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	該当者なし
理事A	医師の業務効率化を図るための医師業務マニュアルの統一化、病床運用基準の見直し、部門ごとの適正職員数の検討・配置などの構造改革
理事 (非常勤)	該当者なし
監事 (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おり、今後も継続することとしている。

## 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

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31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411,123円となっており、全職種の平均給与月額は417,683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令和元年度における主な改定内容

給与制度の内容

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、年俸及び諸手当(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を支給する。

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)に理事長の定める基準に従って理事長が職員の業績に応じて定めた額を支給する。

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理事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を支給する。

令和元年度における主な改定内容

○令和元年人事院勧告に準じ、業績手当を当年度に限り引き上げ(0.05月分)を行った(翌年度以降は経営状況等を考慮しながら判断する)。

## 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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	468	40.8	5,884	4,388	72	1,496
事務・技術	21	47.9	7,217	5,361	137	1,856
研究職種	4	37.3	6,429	4,680	126	1,749
医療職種 (病院医師)	21	43.2	11,783	9,148	90	2,635
医療職種 (病院看護師)	279	39.9	5,528	4,107	53	1,421
技能職種 (看護補助者等)	5	55.1	5,829	4,289	10	1,540
医療職種 (医療技術職)	100	40.3	5,624	4,180	102	1,444
福祉職種 (児童指導員等)	23	40.9	5,475	4,057	97	1,418
療養介助職種	15	44.7	4,625	3,453	73	1,172
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: 「診療情報管理職種」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、療養介護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。

区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
再任用職員	3	63.8	4,213	3,564	103	649
事務・技術	1					
医療職種 (病院看護師)	3	63.8	4,213	3,564	103	649
療養介助職種	1					

注: 再任用職員の「事務・医療」、「療養介助職種」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。  
 ・令和元年度を通じて在職し、かつ、令和2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	令和元年度の年間給与額(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(年俸制)	67	53.7	13,217	10,075	85	3,142
院長等	2					
副院長等 (副院長・部長・医長)	32	53.0	15,310	11,803	89	3,507
副所長等 (副所長・部長・室長)	35	54.3	11,303	8,495	81	2,808

注1:常勤職員(年俸制)の「院長等」については、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があることから、人数以外は記載していない。

注2: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。

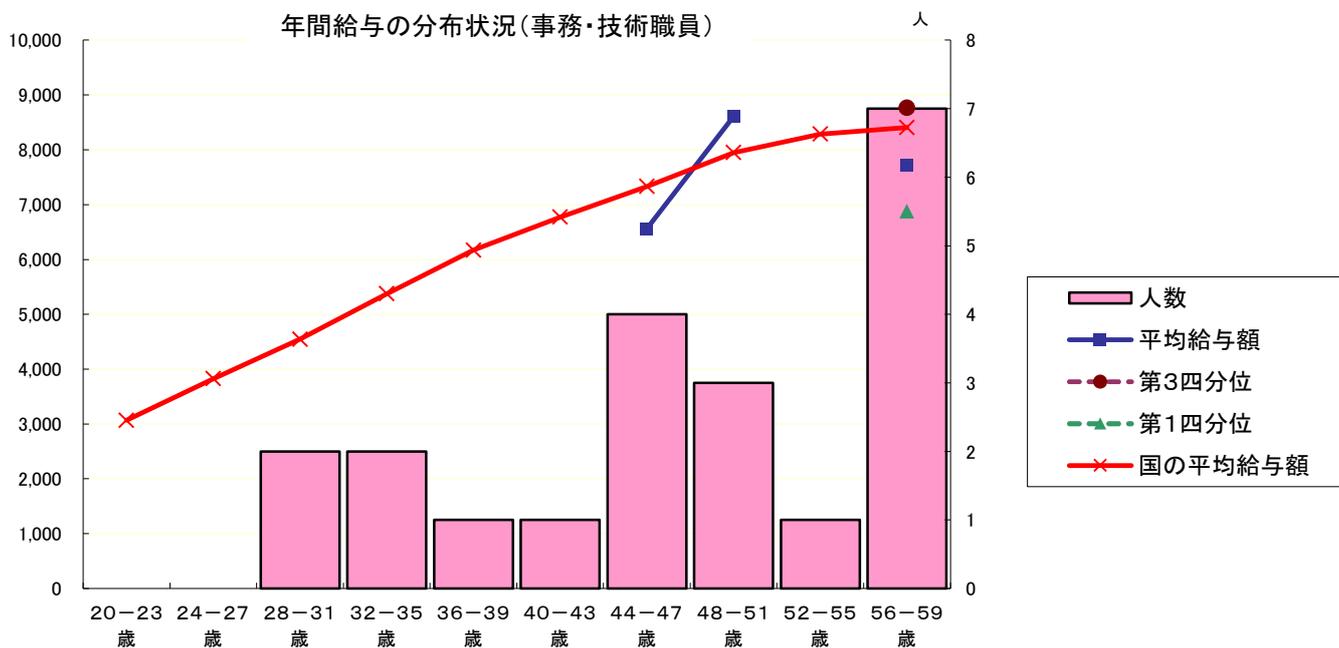
注3:上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額(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		
任期付職員(年俸制)	31	45.8	8,680	6,658	80	2,022
研究職種	31	45.8	8,680	6,658	80	2,022

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。  
 ・令和元年度を通じて在職し、かつ、令和2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。

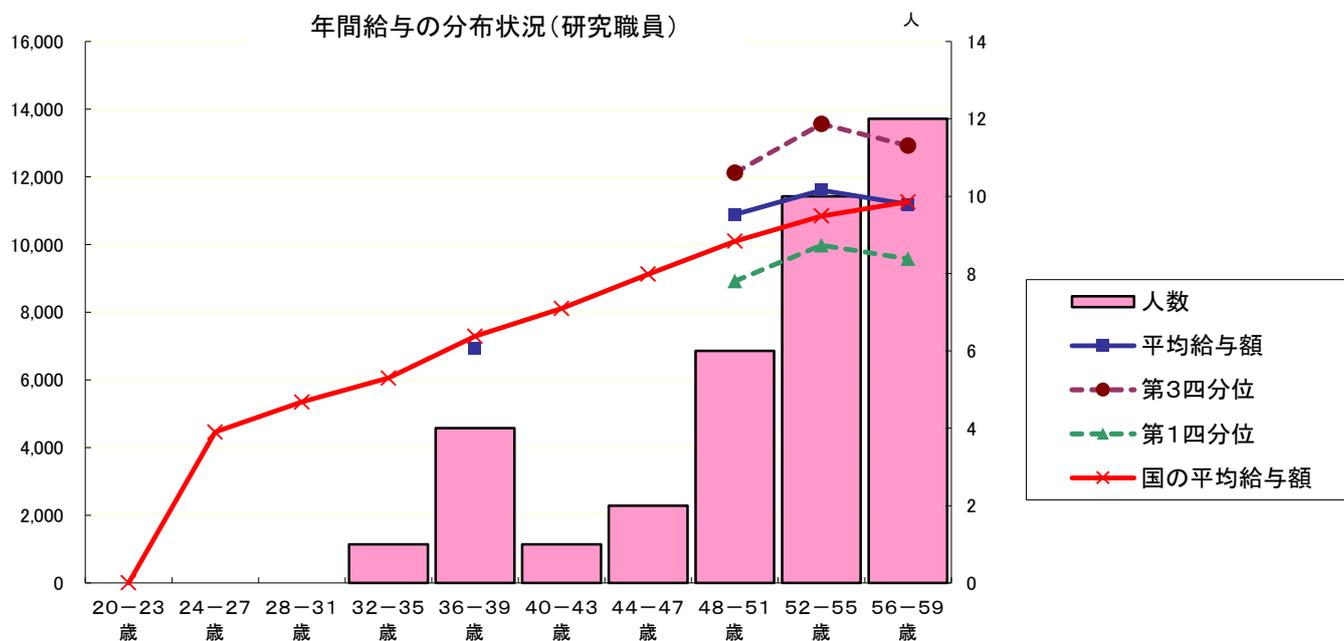
②年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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。

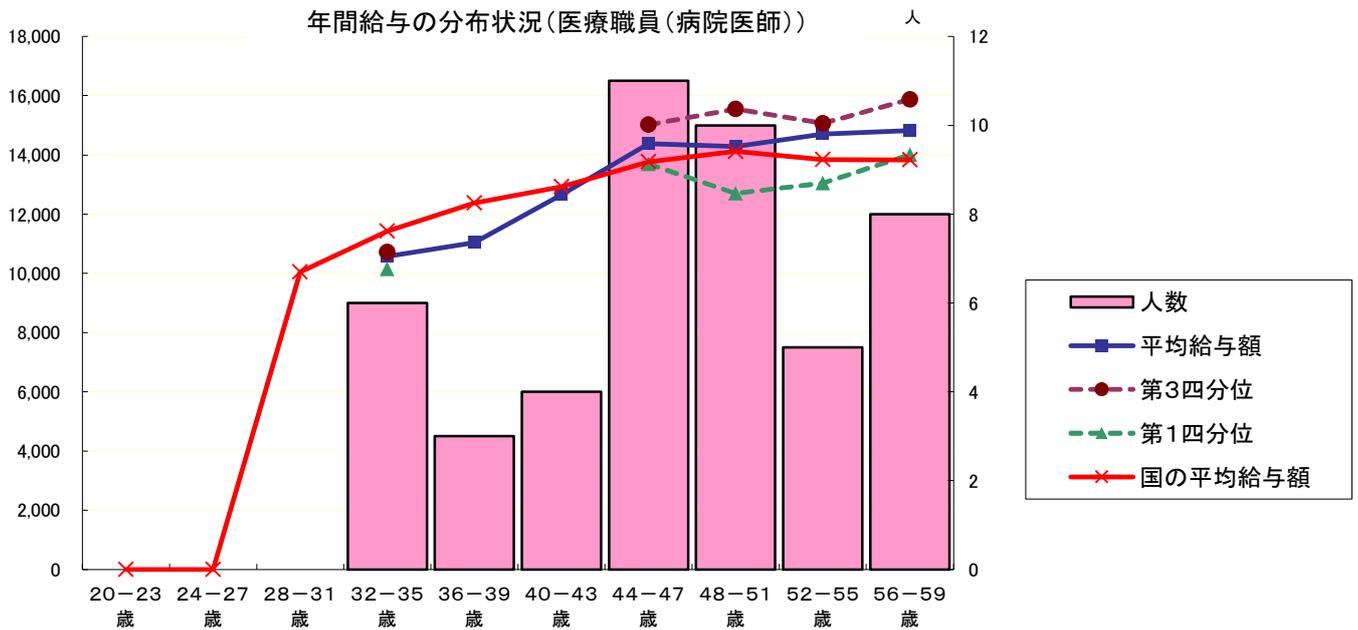
注2: 該当者が4人以下の年齢階層については第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

注3: 「28-31歳」、「32-35歳」、「36-39歳」、「40-43歳」、「52-55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。

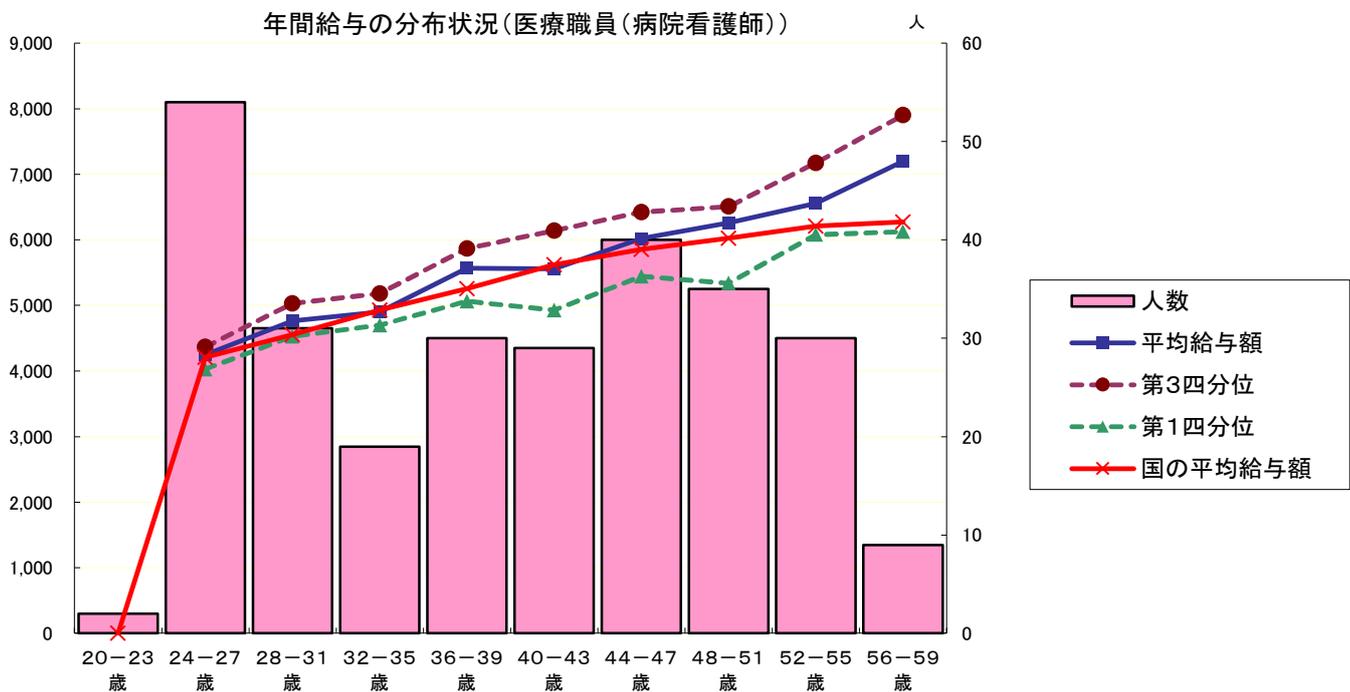


注1: 該当者が4人以下の年齢階層については第1・第3四分位の折れ線を表示していない。

注2: 「32-35歳」、「40-43歳」、「44-47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 地方部長	1	-	-	-
地方課長	5	52.7	8,988	9,476～8,767
地方課長補佐	2	-	-	-
地方係長	8	43.8	6,275	7,358～4,653
地方係員	5	43.7	5,247	5,495～4,869

注1:「地方部長」、「地方課長補佐」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。

(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	19	55.2	12,637	13,900～9,854
・地方研究課長	16	53.2	9,542	10,829～8,392
・地方研究員	4	37.3	6,303	-

注1:「地方研究員」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。

(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	10	54.8	16,519	17,622～15,490
・診療科長	21	51.6	14,556	15,548～13,300
・医師	21	43.2	11,693	13,265～10,036

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	2	-	-	-
・看護師長	18	50.2	7,841	8,753～6,752
・副看護師長	35	40.6	5,893	7,253～4,933
・看護師	221	38.7	5,165	7,201～3,799
・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(令和元年度)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)	% 50.7	% 52.2	% 51.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 49.3	% 47.8	% 48.5
	最高～最低	% 52.8～47.6	% 50.8～46.0	% 51.2～47.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.5	% 60.7	% 59.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.5	% 39.3	% 40.4
	最高～最低	% 46.8～38.6	% 43.7～36.1	% 45.2～37.3

(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)	% 57.7	% 56.3	% 57.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.3	% 43.7	% 43.0
	最高～最低	% 46.8～40.9	% 43.7～43.7	% 45.2～42.4

(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)	% 55.9	% 58.9	% 57.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.1	% 41.1	% 42.6
	最高～最低	% 46.8～39.9	% 43.7～37.2	% 45.2～38.7

## (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)	% 50.8	% 53.2	% 52.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.2	% 46.8	% 47.9
	最高～最低	% 52.8～45.9	% 50.8～43.8	% 51.7～44.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.4	% 61.2	% 59.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.6	% 38.8	% 40.1
	最高～最低	% 46.8～37.5	% 43.7～35.0	% 45.2～36.3

### 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"> <li>・年齢勘案 97.1</li> <li>・年齢・地域勘案 96.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 96.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 95.8</li> </ul>
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、適正な給与水準と考える。</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 26.1%】 (国からの財政支出額 4,803,752千円、支出予算の総額 18,439,584千円:平成31年度予算)</p> <p>【累積欠損額 2,639,708千円(平成30年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 38.1%(常勤職員数21名中8名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 57.1%(常勤職員数21名中12名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.72%】 (支出総額 16,396,112千円、給与・報酬等支給総額 5,529,083千円:平成30年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>国家公務員より低い水準であり、適切な取り組みが行われているものと認められる。</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>令和2年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、令和元年度と同等にな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、適切な給与水準の確保について検討を行い、令和2年度(令和3年度公表)において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>

## 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"> <li>・年齢勘案 103. 2</li> <li>・年齢・地域勘案 100. 4</li> <li>・年齢・学歴勘案 102. 6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 100. 0</li> </ul>
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。</p> <p>また、調査対象の研究員のうち、管理職員に対して支給する役職手当の受給割合が89.4%と、研究職俸給表を適用される国家公務員の特別調整額の受給割合72.2%を上回っている。これらの理由から国に比べて給与水準が高くなっているものと考えられる。</p> <p>※国の平均支給割合等は、人事院公表資料である平成31年国家公務員給与等実態調査の結果による各統計表から算出している。(以下、各職種も同様である)</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 26.1%】 (国からの財政支出額 4,803,752千円、支出予算の総額 18,439,584千円:平成31年度予算)</p> <p>【累積欠損額 2,639,708千円(平成30年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 89.7%(常勤職員数39名中35名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数39名中39名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.72%】 (支出総額 16,396,112千円、給与・報酬等支給総額 5,529,083千円:平成30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>研究職における管理職の割合は89.7%と、国の俸給の特別調整額対象者割合72.2%(平成31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。</p> <p>また、大卒者以上の高学歴者の割合100.0%と、国97.9%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33.72%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・学歴を勘案すると、給与水準が国家公務員と同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>令和2年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、令和元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、令和2年度(令和3年度公表)において対国家公務員指数が年齢・学歴勘案でも概ね100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"> <li>・年齢勘案 101.7</li> <li>・年齢・地域勘案 114.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 101.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 114.3</li> </ul>
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について、国の支給水準よりも高い額を支給している(月額209,600～60,500円)、国の初任給調整手当(5種)は月額184,700～27,500円)。</p> <p>また、調査対象の医師のうち管理職員に対して支給する役職手当の受給割合が60.4%と、医療職俸給表(一)を適用される国家公務員の特別調整額の受給割合39.2%を上回っている。これらの理由から国に比べて給与水準が高くなっているものと考えられる。</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 26.1%】 (国からの財政支出額 4,803,752千円、支出予算の総額 18,439,584千円:平成31年度予算)</p> <p>【累積欠損額 2,639,708千円(平成30年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 60.4%常勤職員数53名中32名】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数53名中53名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.72%】 (支出総額 16,396,112千円、給与・報酬等支給総額 5,529,083千円:平成30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60.4%と国の俸給の特別調整額対象者割合39.2%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、民間医療法人の医師の賞与も含めた年間平均給与額は、16,407千円(平成31年度実施第22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>支出総額に占める給与、報酬支給額割合については33.72%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>令和2年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成元年度と同等になることが見込まれるが、国家公務員の医師の給与、民間機関の医師の給与、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、令和2年度(令和3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110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"> <li>・年齢勘案 103.3</li> <li>・年齢・地域勘案 97.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 101.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 97.4</li> </ul>
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>年齢・地域・学歴勘案の対国家公務員指数では、97.4%と国よりも低い水準であり、適正な給与水準であると考えられる。年齢勘案、年齢・学歴勘案で国の水準を上回っている要因として、当法人は2級地の地域手当(支給率16%)を支給しており、医療職俸給表(三)を適用される国家公務員の地域手当受給割合が47.4%であるのに対し、当法人の受給割合は100%となっているためと考えられる。</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 26.1%】                  (国からの財政支出額 4,803,752千円、支出予算の総額 18,439,584千円:平成31年度予算)                  【累積欠損額 2,639,708千円(平成30年度決算)】                  【管理職の割合 7.4%(常勤職員数282名中21名)】                  【大卒以上の高学歴者の割合 29.8%(常勤職員数282名中84名)】                  【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.72%】                  (支出総額 16,396,112千円、給与・報酬等支給総額 5,529,083千円:平成30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7.4%と国の俸給の特別調整額対象者割合0.9%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、大卒者以上の高学歴者の割合27.6%と、国6.0%と比較すると高くなっており、支出総額に占める給与・報酬支給額割合は33.72%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>令和元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30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、令和元年度(令和2年度公表)までに対国家公務員指数が年齢勘案及び年齢・学歴勘案においても100以下となるよう努力していく。</p>

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

22歳(大卒初任給)	月額 211,352円	年間給与 3,141,709円
35歳(本部課長補佐)	月額 397,300円	年間給与 6,331,442円
50歳(本部課長)	月額 540,328円	年間給与 8,747,797円

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

## 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。

今後も人事評価制度を継続的に行っていく。

## III 総人件費について

区 分	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,669,919	千円 5,308,588	千円 5,426,001	千円 5,529,083	千円 5,682,902
退職手当支給額 (B)	千円 190,809	千円 205,012	千円 268,377	千円 253,428	千円 289,211
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,728,231	千円 1,796,460	千円 1,749,525	千円 1,715,334	千円 1,781,133
福利厚生費 (D)	千円 935,260	千円 999,435	千円 1,005,696	千円 1,042,855	千円 1,063,217
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,524,219	千円 8,309,495	千円 8,449,599	千円 8,540,700	千円 8,816,463

注：中期目標管理法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

#### ○人件費について

- ・良質な医療の提供のため、医療従事者等（主としてコメディカル・看護師）を増員したことによる給与費の増。（平成31年4月1日現在と、平成30年4月1日を比較し、30名の増）
  - ・平成31年3月1日より、平成30年人事院勧告と同等の水準に基本給の引き上げを行ったこと。
  - ・当年度の人事院勧告に基づき、業績手当（業績年俸）を0.05か月相当分の引き上げを行ったこと。
- これらの理由により、全年度と比較し、給与、報酬等支給総額は、計153,819千円の増加となった。

#### ○退職手当支給額について

- ・定年退職者の割合が前年度より増加したため、35,873千円の増加となった。

#### ○福利厚生費について

- ・職員増と、掛金率が上がったことに伴い、20,362千円の増加となった。

## IV その他

特になし