

独立行政法人労働者健康福祉機構の役職員の報酬・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21年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬については、役員報酬規程第8条の2第2項により、勤勉手当を職務実績等を考慮し増減できることとしているが、平成21年6月期においては、0.24月相当分、平成21年12月期においては、0.1月相当分を減額して支給した。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	人事院勧告を踏まえ、本俸月額0.3%程度引き下げ。 6月期 期末特別手当 0.24月相当分減額 12月期 勤勉手当 0.1月相当分減額
理事	人事院勧告を踏まえ、本俸月額0.3%程度引き下げ。 6月期 期末特別手当 0.24月相当分減額 12月期 勤勉手当 0.1月相当分減額
理事(非常勤)	該当者なし
監事	人事院勧告を踏まえ、本俸月額0.3%程度引き下げ。 6月期 期末特別手当 0.24月相当分減額 12月期 勤勉手当 0.1月相当分減額
監事(非常勤)	なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21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	18,783	12,435	4,819	1,244 (特別調整手当) 285 (通勤手当)			*
A理事	15,234	10,143	3,932	1,014 (特別調整手当) 145 (通勤手当)			*
B理事	15,149	10,143	3,932	1,014 (特別調整手当) 60 (通勤手当)		3月31日	
C理事	15,183	10,143	3,932	1,014 (特別調整手当) 94 (通勤手当)			※

D理事	千円 15,198	千円 10,143	千円 3,932	千円 1,014 (特別調整手当) 109 (通勤手当)			◇
A監事	千円 3,966	千円 2,175	千円 1,548	千円 218 (特別調整手当) 25 (通勤手当)		6月30日	※
B監事	千円 8,774	千円 6,519	千円 1,542	千円 652 (特別調整手当) 61 (通勤手当)	7月1日	3月31日	※※
C監事 (非常勤)	千円 2,976	千円 2,976	千円 0	千円 0		3月31日	

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が高い地域に在勤する役員に支給されているもの。

注2:「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 役員退職手当の支給状況(平成21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	摘要	前職
法人の長	—	—	—	—	—	該当者なし	
理事	—	—	—	—	—	該当者なし	
A監事	3,534	3	3	H21.6.30	1.0	業績勘案率は厚生労働省 独立行政評価委員会の決定による。	
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

職員数について、機構本部と各施設の協議に基づき、効率的な人員配置を行うことにより、適正な人件費の支出に努めている。

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

総人件費削減目標の達成状況並びに人事院勧告等の社会一般の情勢を考慮し、労働組合との交渉により決定する。

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

勤勉手当の支給月数決定に当たり、
 ①支給対象期間における欠勤日数により逡減させる。
 ②職員の勤務する施設の前年度業務実績により支給月数を増減させる。

[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・勤勉手当 (査定分)	①支給対象期間における欠勤日数により逡減させる。 ②職員の勤務する施設の前年度業務実績により支給月数を増減させる。

ウ 平成21年度における給与制度の主な改正点

・平成21年度6月期の期末手当の支給月数を0.2月削減、12月期の期末手当の支給月数を0.05月削減した。(年間4.40月→4.15月)
 ・平成21年6月及び12月期の期末・勤勉手当に係る管理職加算割合について、半減措置に加え、更に2/100削減した。(25%→12%→10%、12%→6%→4%)

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21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	9,374	40.6	6,883	5,177	58	1,706
事務・技術	1,109	44.0	6,834	5,089	68	1,745
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	1,250	47.1	13,359	10,312	68	3,047
医療職種 (病院看護師)	5,407	37.3	5,438	4,061	49	1,377
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
医療職種 (医療技術職)	1,497	43.5	6,822	5,054	75	1,768
技能業務職種	111	50.7	5,613	4,183	51	1,430

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	90	35.2	5,056	4,890	20	166
事務・技術	2	(注3)				
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	76	31.6	5,451	5,285	13	166
医療職種 (病院看護師)	8	52.4	3,350	3,184	65	166
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
医療職種 (医療技術職)	2	(注3)				
技能業務職種	2	(注3)				

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。

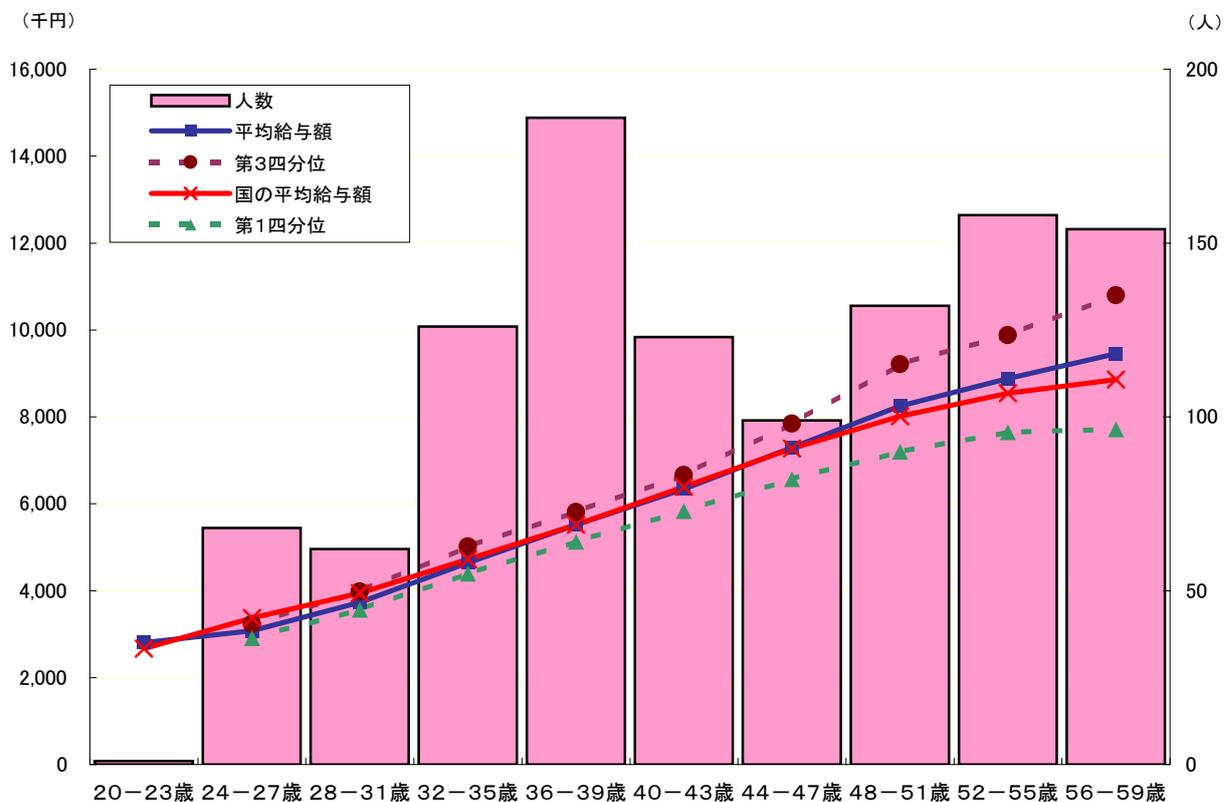
注2:「技能業務職種」とは、国家公務員の行政職俸給表(二)の適用を受ける職種(運転手、電話交換手等)である。

注3:非常勤職員の「事務・技術」、「医療職種(病院看護師)」、「技能業務職種」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。

注4:「在外職員」、「任期付職員」、「再任用職員」については、該当者なしのため表を省略している。

② 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))〔任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

「年間給与の分布状況(事務・技術職員)」



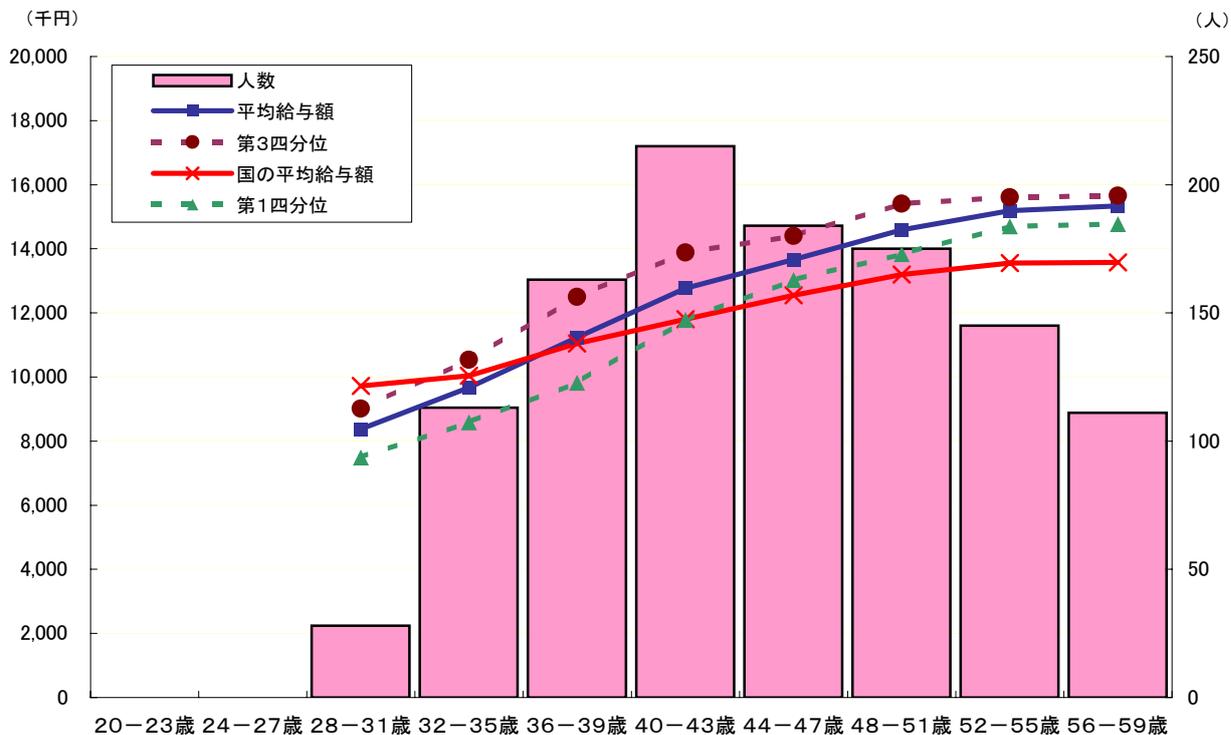
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:「20-23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。

(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
本部課長	17	52.6	10,052	千円	10,550	千円	10,898
本部係員	32	32.9	4,119	千円	4,546	千円	4,796
地方係長	285	45.7	5,922	千円	6,689	千円	7,487
地方係員	449	38.5	3,789	千円	5,049	千円	6,082

「年間給与の分布状況(病院医師)」

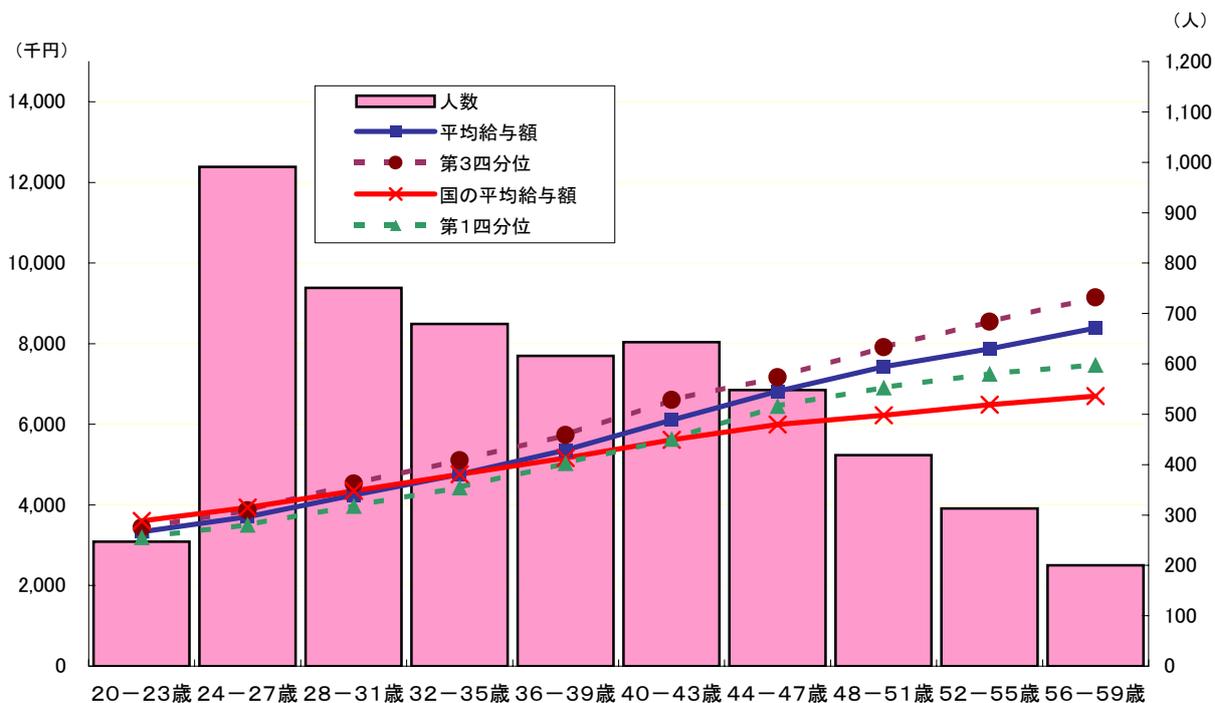


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(医療職員(病院医師))

分布状況を示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	四分位	
			第1四分位 千円	第3四分位 千円
診療部長	761	49.2	13,596	15,154
診療科長	157	40.5	11,072	12,401
医師	213	36.3	8,575	10,244

「年間給与の分布状況(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、⑤まで同じ。

(医療職員(病院看護師))

分布状況を示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	四分位	
			第1分位 千円	第3分位 千円
看護師長	352	49.4	7,574	8,787
看護師	4,538	35.4	3,867	5,975

③ 職級別在職状況等(平成22年4月1日現在)(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	計	書記3級 技手3級	書記2級 技手2級	書記1級 技手1級	主事3級 技師3級	主事2級 技師2級
標準的な職位		本部係員 地方機関係員	本部係員 地方機関係員	本部係員 地方機関係員	本部係員 地方機関係員	本部主査 地方機関係長 等
人員 (割合)	1,109 人	2 人 (0.2%)	113 人 (10.2%)	128 人 (11.5%)	251 人 (22.6%)	53 人 (4.8%)
年齢 (最高～最低)		— } —	41 } 24	59 } 29	59 } 32	59 } 35
所定内給与年額 (最高～最低)		— } —	3,840 } 2,003	4,837 } 2,667	6,317 } 3,151	6,612 } 3,589
年間給与額 (最高～最低)		— } —	4,740 } 2,689	6,501 } 3,565	8,490 } 4,234	8,912 } 4,891
区分	主事1級 技師1級	参事3級	参事2級	参事1級	上席参事 2級	上席参事 1級
標準的な職位	本部主査 地方機関係長 等	地方機関課長	本部班長 地方機関課長 等	本部課長 地方機関事務局 の次長等	本部課長 地方機関事務局 の長等	本部部長・次長 地方機関事務局 の長等
人員 (割合)	246 人 (22.2%)	30 人 (2.7%)	152 人 (13.7%)	64 人 (5.8%)	26 人 (2.3%)	44 人 (4.0%)
年齢 (最高～最低)	59 } 34	55 } 35	59 } 36	59 } 43	59 } 43	59 } 49
所定内給与年額 (最高～最低)	6,504 } 3,678	7,689 } 3,934	8,006 } 5,021	9,331 } 6,065	8,514 } 6,764	9,827 } 8,108
年間給与額 (最高～最低)	8,818 } 5,003	9,991 } 5,419	10,628 } 6,709	12,479 } 8,153	11,740 } 9,091	13,442 } 11,178

注:「書記3級、技手3級」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、「人員(割合)」以外は記載していない。

(医療職員(病院医師))

区分	計	副医事	医事	医長	医監
標準的		医師 歯科医師	医師 歯科医師	診療科部長 診療科部副部長 等	院長・副院長 診療科部長
人員 (割合)	1,250 人	0 (- %) 人	32 (2.6%) 人	781 (62.5%) 人	437 (35.0%) 人
年齢 (最高～最低)		- } - 歳	45 } 29 歳	62 } 30 歳	72 } 43 歳
所定内給与年額 (最高～最低)		- } - 千円	8,597 } 5,705 千円	13,397 } 6,019 千円	13,686 } 9,359 千円
年間給与額 (最高～最低)		- } - 千円	10,724 } 7,203 千円	16,996 } 7,708 千円	17,713 } 13,167 千円

(医療職員(病院看護師))

区分	計	4等級	3等級	2等級	特2等級
標準的		准看護師	看護師等	看護師長補佐 看護師等	看護師長 看護師長補佐等
人員 (割合)	5,407 人	0 (- %) 人	3,404 (63.0%) 人	1,383 (25.6%) 人	314 (5.8%) 人
年齢 (最高～最低)		- } - 歳	59 } 22 歳	59 } 29 歳	59 } 33 歳
所定内給与年額 (最高～最低)		- } - 千円	5,741 } 2,230 千円	6,449 } 3,061 千円	6,746 } 3,848 千円
年間給与額 (最高～最低)		- } - 千円	7,823 } 3,001 千円	8,628 } 4,100 千円	8,940 } 5,235 千円
区分	1等級	特1等級	特等級		
標準的	看護部長 看護部副部長 看護師長等	看護部長 看護部副部長	看護部長		
人員 (割合)	274 (5.1%) 人	30 (0.6%) 人	2 (0.0%) 人		
年齢 (最高～最低)	59 } 46 歳	59 } 51 歳	- } - 歳		
所定内給与年額 (最高～最低)	8,184 } 5,168 千円	8,544 } 6,885 千円	- } - 千円		
年間給与額 (最高～最低)	10,703 } 7,135 千円	11,193 } 9,187 千円	- } - 千円		

注:医療職員(病院看護師)の「特等級」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、「人員(割合)」以外に記載していない。

④ 賞与(平成21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)	56.9%	58.0%	57.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.1%	42.0%	42.6%
	最高～最低	43.9～34.1%	42.9～33.3%	43.4～33.7%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.9%	66.7%	66.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.1%	33.3%	33.7%
	最高～最低	34.1～34.1%	33.3～33.3%	33.8～33.7%

(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)	56.3%	57.3%	56.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.7%	42.7%	43.2%
	最高～最低	43.9～34.1%	42.9～33.3%	43.4～33.7%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.9%	66.7%	66.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.1%	33.3%	33.7%
	最高～最低	34.1～34.1%	33.3～33.3%	33.7～33.7%

(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)	59.4%	58.8%	59.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.6%	41.2%	40.9%
	最高～最低	43.9～34.1%	42.9～33.3%	43.4～33.7%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.9%	66.7%	66.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.1%	33.3%	33.7%
	最高～最低	43.9～34.1%	33.3～33.3%	38.5～33.7%

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／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))
対他法人

101.7
95.7

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

107.5

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

106.6

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 101.7 <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>106.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>99.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>105.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	106.3		学歴勘案	99.4		地域・学歴勘案	105.2
参考	地域勘案	106.3								
	学歴勘案	99.4								
	地域・学歴勘案	105.2								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	低年齢層の平均給与額は国を下回っているが、中高年齢層の平均給与額が国を上回っており、給与体系における年功的要素が強いことが給与水準において国を1.7ポイント上回っている理由として考えられる。									
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 10.5% (国からの財政支出額 32,417,677,000円、支出予算の総額 307,827,840,618円：平成21年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>機構に対する国からの財政支出は上記のとおり受けているところであるが、事務・技術職員の大半が勤務する労災病院の運営、施設整備については、全て自前収入(医療収入)で賄われ、交付金、補助金は交付されていない。このため、給与水準が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るが、独立行政法人としては、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。現在の給与水準は、国家公務員とほぼ同程度であるものの、対国家公務員指数が100を上回っていることから、適切な水準の確保に努める必要があると考える。</p>									
	<p>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額31,441,249,023円(平成20年度決算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>給与水準が高いことが直ちに欠損金を増加させることにつながるものではないと考えるものの、累積欠損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。現在の給与水準は、国家公務員とほぼ同程度であるものの、対国家公務員指数が100を上回っていることから、適切な水準の確保に努める必要があると考える。</p>									
講ずる措置	<p>年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを平成22年度に行い、平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定(最大5%の引下げによる給与カーブのフラット化)を実施することとしている。</p> <p>(参考)平成22年度においては、平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定を実施するものの、経過措置により現行水準程度を維持するものとする。そのため、対国家公務員指数は、年齢勘案101.7、年齢・地域・学歴勘案105.2となることが見込まれるが、平成23年度以降、対国家公務員指数が下がるものとする。</p>									

・支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 33.8% (平成21年度)

支出総額 309,726,784,505円

給与・報酬等支給額 104,579,228,467円

・大卒以上の高学歴者の割合 74.2%

・管理職員に支給する職務手当の支給対象者の割合 26.9%

人件費削減のため、業務のアウトソーシング化による一般事務職員の削減が進んでいる中で、管理職員の割合を現状以上に削減することは困難であるが、組織の見直しを行うことで管理職員の割合を低減させるよう努める。

また、管理職を含む中高年齢層の俸給を引き下げることにより、給与上昇カーブのフラット化を図り、全体として給与水準の適正化に努めることとする。

なお、年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを平成22年度に行い、平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定(最大5%の引下げによる給与カーブのフラット化)を実施することとしている。

○病院医師

項目	内容								
指数の状況	対国家公務員 107.5								
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>104.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>107.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>104.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	104.2		学歴勘案	107.5		地域・学歴勘案
参考	地域勘案	104.2							
	学歴勘案	107.5							
	地域・学歴勘案	104.2							
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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職務手当の支給対象者が83.0%を占めていること、また、医師確保が困難である施設に勤務する医師全員に対して俸給の加算措置(1ヶ月当たり50,000円)を実施していることが、給与水準において国を上回っている理由として考えられる。								
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 10.5% (国からの財政支出額 32,417,677,000円、支出予算の総額 307,827,840,618円：平成21年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>機構に対する国からの財政支出は上記のとおり受けているところであるが、医師のほとんどが勤務する労災病院の運営、施設整備については、全て自前収入(医療収入)で賄われ、交付金、補助金は交付されていない。</p> <p>労災病院の運営に当たっては、医療の質の向上、安全の確保について十分配慮する必要があり、そのため医師の確保が大きな課題となっている。</p> <p>医師の確保面から考えて、現在の医師の給与水準は、必要な水準であると考えており、今後についても、医師の確保状況等を考慮した上で、適切な水準の確保に努める必要があると考える。</p>								
	<p>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額31,441,249,023円(平成20年度決算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>累積欠損が生じている現状において、労災病院の損益改善が大きな課題であり、収入確保の面からも医師確保を通じた積極的な医療の展開を行っていくこととしている。</p> <p>労災病院の運営に当たっては、医療の質向上、安全の確保について十分配慮する必要があり、そのため医師の確保が大きな課題となっている。</p> <p>その医師の確保の面から考えて、現在の医師の給与水準については必要な水準であると考えており、今後についても、医師の確保状況等を考慮した上で、適切な水準の確保に努める必要があると考える。</p> <p>なお、本年度は、国に倣い7月(国は4月)から初任給調整手当の引上げを実施したが、国の引上額の半額程度に止めたこと、また、医師においても期末手当カットの措置を講じたこと等により、前年度の対国家公務員指数に比べ9.8ポイント下がった。</p>								
講ずる措置	<p>社会問題化している医師不足については、当機構においても例外ではないところであり、医師の確保の観点から、現行の給与水準の維持は必要と考える。</p> <p>(参考)平成22年度においては、平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定を実施するものの、経過措置により現行水準程度を維持するものとする。そのため、対国家公務員指数は、年齢勘案107.5、年齢・地域・学歴勘案104.2となることが見込まれるが、平成23年度以降についても、医師の確保の観点から、現行の給与水準の維持が必要と考えており、医師の確保状況等を考慮した上で、適切な水準の確保に努める必要があると考える。</p>								

- ・大卒以上の高学歴者の割合 100.0%
- ・管理職員に支給する職務手当の支給対象者の割合 83.0%

○病院看護師

項目	内容										
指数の状況	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">対国家公務員 106.6</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>108.6</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>105.7</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>107.8</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員 106.6		参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>108.6</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>105.7</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>107.8</td> </tr> </table>	地域勘案	108.6	学歴勘案	105.7	地域・学歴勘案	107.8
対国家公務員 106.6											
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>108.6</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>105.7</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>107.8</td> </tr> </table>	地域勘案	108.6	学歴勘案	105.7	地域・学歴勘案	107.8				
地域勘案	108.6										
学歴勘案	105.7										
地域・学歴勘案	107.8										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>低年齢層の平均給与額は国を下回っているが、中高年齢層の平均給与額が国を上回っており、給与体系における年功的要素が強いことが給与水準において国を6.6ポイント上回っている理由として考えられる。</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 10.5% (国からの財政支出額 32,417,677,000円、支出予算の総額 307,827,840,618円：平成21年度予算)</p> <p>【検証結果】 機構に対する国からの財政支出は上記のとおり受けているところであるが、看護師のほとんどが勤務する労災病院の運営、施設整備については、全て自前収入(医療収入)で賄われ、交付金、補助金は交付されていない。 労災病院の運営に当たっては、医療の質の向上、安全の確保について十分配慮する必要があり、そのため看護師の確保が大きな課題となっている。 看護師の給与水準については、看護師の確保状況等を考慮しつつ、年功的要素の見直しを含め適切な水準の確保に努める必要があると考える。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額31,441,249,023円(平成20年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損が生じている現状において労災病院の損益改善が大きな課題であり、収入確保の面からも看護師の確保を図りつつ積極的な医療の展開を行っていくこととしている。 看護師の給与水準については、看護師の確保状況等を考慮しつつ、年功的要素の見直しを含め適切な水準の確保に努める必要があると考える。</p>										
講ずる措置	<p>年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを平成22年度に行い、平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定(最大5%の引下げによる給与カーブのフラット化)を実施することとしている。</p> <p>(参考)平成22年度においては、平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定を実施するものの、経過措置により現行水準程度を維持するものとする。そのため、対国家公務員指数は、年齢勘案106.6、年齢・地域・学歴勘案107.8となることが見込まれるが、平成23年度以降、対国家公務員指数が下がるものとする。</p>										

- ・大卒以上の高学歴者の割合 6.4%
- ・管理職員に支給する職務手当の支給対象者の割合 0.8%

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成21年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 104,579,228	千円 102,232,141	千円 (%) 2,347,087 (2.3)	千円 (%) - (-)
退職手当支給額 (B)	千円 8,187,050	千円 8,557,095	千円 (%) △ 370,045 (△4.3)	千円 (%) - (-)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 16,006,399	千円 15,603,473	千円 (%) 402,926 (2.6)	千円 (%) - (-)
福利厚生費 (D)	千円 15,755,565	千円 15,654,970	千円 (%) 100,595 (0.6)	千円 (%) - (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 144,528,242	千円 142,047,678	千円 (%) 2,480,564 (1.7)	千円 (%) - (-)

総人件費について参考となる事項

①増減要因

「給与、報酬等支給総額」対前年度比 2.3%増

- ・医療の質・安全の確保の観点による医師・看護師等増員に伴う給与費の増(+約17億円)
- ・病床削減及び事務職・技能業務職退職不補充等による減員に伴う給与費の減(△約3億円)
- ・超過勤務手当等の増(+約9億円)

「最広義人件費」対前年度比 1.7%増

- ・退職者数の減少等による減(△約4億円)
- ・医師等謝金の増等による非常勤役職員給与の増(+約4億円)
- ・給与、報酬等支給総額の増に伴う法定福利費等の増(+約1億円)

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の状況

i)中期目標(該当部分抜粋)

医療本来の責務である医療の質や安全の確保、経営基盤の強化のための適正な診療体制の確保及び勤労者医療の推進という組織本来の使命を果たしつつ、「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)等に基づく平成18年度からの5年間で5%以上削減させるとの基本方針についても、その趣旨の着実な実施を目指すこととし、「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年度まで継続すること。

ii)中期計画(該当部分抜粋)

「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)等に基づく平成18年度からの5年間で5%以上削減させるとの基本方針について着実に取り組むとともに、「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。その際、併せて、医療法(昭和23年法律第203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、労災医療をはじめとした救急医療等の推進のための人材確保とともに、医療安全を確保するための適切な取組を行う。

iii)人件費削減の取組の進捗状況

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	101,685,384	102,026,490	103,947,108	102,232,141	104,579,228
人件費削減率 (%)		0.3	2.2	0.5	2.8
人件費削減率(補正值) (%)		0.3	1.5	△0.2	4.5

注:「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18年度 0%、平成19年度 0.7%、平成20年度 0%、平成21年度 △2.4%)を除いた削減率である。

21年度は17年度に比べて医療の質・安全の観点による医師・看護師の増員等により人件費が増加しているが、「医療の質・安全の確保の観点による医師・看護師等の増員に伴う給与費の増」を除いた場合の人件費の削減率は△4.28%となる。

今後とも医療の質・安全に配慮しつつアウトソーシングによる人員減を推進すること等により、平成22年度において「5%に相当する額以上を減少させることを基本として」という行革推進法の趣旨を達成すべく引き続き取り組んでいく。

また、年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを平成22年度に行い、平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定(最大5%の引下げによる給与カーブのフラット化)を実施することとしており、更なる人件費抑制に努める。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。