

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立研究開発法人放射線医学総合研究所の役職員の報酬・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

放射線医学総合研究所は、放射線の人体への影響、放射線による人体の障害の予防、診断及び治療並びに放射線の医学的利用に関する研究開発等の業務を総合的に行うことにより、放射線に係る医学に関する科学水準の向上を図ることを目的としている。特に、重粒子線がん治療研究では、難治がんの克服とクオリティ・オブ・ライフ(QOL)の高い治療という大きな目標に向かって事業を進め、平成6年6月の治療開始以来、9,000件を超える治療実績を達成するなど、順調に実績を挙げてきた。そうした組織の中で、法人の長は、法人全体の業務を総括する一方で、産学官との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、研究分野に対する高度な専門性が求められる。放射線医学総合研究所では、法人の長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、職務内容の特性は上記の通り法人化移行前と同等以上であると言える。こうした職務内容の特性等の比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。なお、法人の長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

###### ② 平成26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。)

文部科学省独立行政法人評価委員会の研究所に対する業績評価の結果を勘案し、平成26年6月期及び12月期の期末特別手当の支給額を決定した。

###### ③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

常勤役員報酬は、俸給、地域手当、通勤手当及び期末特別手当から構成されている。期末特別手当については、期末手当基礎額に、役員報酬規程で定める割合を乗じて得た額としている。

平成26年度における給与改定については、平成18年における国の地域手当見直し(千葉地域は段階的に6%から10%に引き上げ)について、平成22年度に「9%」に改定して以降据置きになっていた手当支給割合を、「9%」から「10%」へ引き上げた。また、国家公務員(指定職)の給与改定状況に準じ、賞与0.15月分引上げ(年間2.95月分→3.10月分)を実施した。

理事

同上

監事

同上

監事(非常勤)

非常勤役員報酬は、非常勤役員手当及び通勤手当から構成されている。非常勤役員手当の月額は役員俸給表を上限に、その者の占める職、経歴及び勤務形態等により、法人の長が決定する。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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 19,265	千円 12,660	千円 5,135	千円 1,266 (地域手当) 205 (通勤手当)			*
A理事	千円 15,189	千円 10,008	千円 4,059	千円 1,001 (地域手当) 121 (通勤手当)			*
B理事	千円 15,180	千円 10,008	千円 4,059	千円 1,001 (地域手当) 112 (通勤手当)			◇
A監事	千円 5,650	千円 3,336	千円 1,899	千円 334 (地域手当) 82 (通勤手当)		7月31日	◇
B監事	千円 8,449	千円 5,760	千円 1,865	千円 576 (地域手当) 248 (通勤手当)	8月1日		◇
C監事 (非常勤)	千円 2,488	千円 2,422	千円 0	千円 65 (通勤手当)			

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

法人の長は、法人全体の業務を総括する一方で、産学官との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、研究分野に対する高度な専門性が求められる。放射線医学総合研究所では、法人の長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、職務内容の特性は上記の通り法人化移行前と同等以上であると言える。こうした職務内容の特性等の比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。なお、法人の長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額と比べてもそれ以下となっている。

理事

放射線医学総合研究所の理事は、法人の長を補佐して研究所の業務を掌理する一方で、産学官との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、研究分野に対する高度な専門性が求められる。理事の報酬月額は法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、職務内容の特性は上記の通り法人化移行前と同等以上であると言える。こうした職務内容の特性等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

放射線医学総合研究所の監事は、研究所の業務を監査する一方で、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、研究分野に対する高度な専門性が求められる。監事の報酬月額は、国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定している。こうした職務内容の特性等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

放射線医学総合研究所の非常勤監事は、研究所の業務を監査する一方で、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、研究分野に対する高度な専門性が求められる。非常勤監事の報酬月額は、常勤監事の俸給月額を踏まえて決定している。こうした職務内容の特性等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

#### 【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の法人、民間企業との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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		退職年月日	業績勘案率	前職
		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					
監事A	該当者なし					
監事B	該当者なし					
監事A (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
監事A	該当者なし
監事B	該当者なし
監事A (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

文部科学省独立行政法人評価委員会が業績に応じて決定する業績勘案率を勘案し支給額を決定しており、今後も引き続き実施していく方針である。

## 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

国家公務員の給与水準との均衡を考慮し、国民一般の理解と納得が得られる給与水準となるよう努める。

#### 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。)

職員の能力及び実績等を評価し、その結果が勤勉手当や昇給・昇格等に反映される制度を定めている。

[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)	勤務成績に基づき、勤勉手当の額を増減させる。
俸給:査定昇給	昇給区分を5段階に設定し、職員の勤務成績を適切に反映させる。

#### ③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

職員の給与は、給与規程に則り、俸給及び諸手当(役職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当)とする。

期末手当、勤勉手当については、各基礎額に期末・勤勉手当支給細則に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

平成26年度における給与改定については、国家公務員の給与改定状況に準じて、俸給月額を平均0.27%引上げ、賞与0.15月分引上げ(年間3.95月分→4.10月分)、通勤手当及び、初任給調整手当の一部引き上げを実施、また国家公務員における高齢層職員の昇給抑制措置を参考に、55歳以上の職員の昇給を一部抑制するとともに、個人評価及び能力・実績の一層適切な給与反映を図る観点から、昇給号数の一部見直しを実施した。

## 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26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 263	歳 46.3	千円 7,946	千円 6,000	千円 105	千円 1,946
事務・技術	人 89	歳 41.1	千円 6,171	千円 4,617	千円 133	千円 1,554
研究職種	人 96	歳 49.5	千円 9,462	千円 7,154	千円 91	千円 2,308
医療職種 (病院医師)	人 14	歳 51.1	千円 12,607	千円 9,869	千円 58	千円 2,738
医療職種 (病院看護師)	人 23	歳 48.7	千円 6,288	千円 4,700	千円 72	千円 1,588
医療職種 (技師等)	人 20	歳 46.4	千円 6,286	千円 4,708	千円 108	千円 1,578
技術職員	人 21	歳 47.1	千円 8,823	千円 6,653	千円 115	千円 2,170

任期付職員	人 3	歳 39.5	千円 4,646	千円 3,568	千円 105	千円 1,078
研究職種	人 3	歳 39.5	千円 4,646	千円 3,568	千円 105	千円 1,078

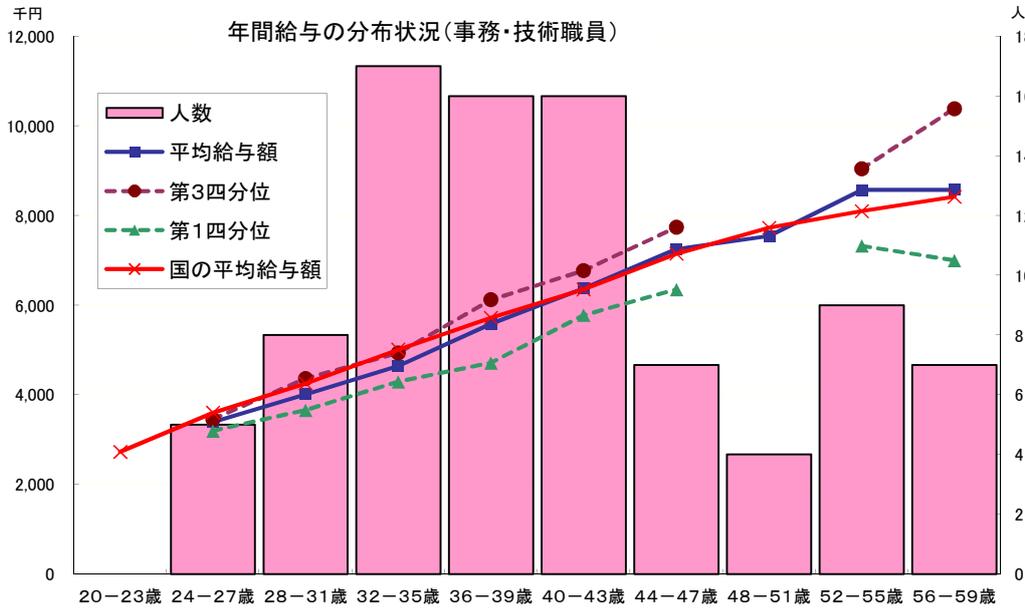
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:「技術職員」とは、専門的科学的知識と創意等をもって技術・開発業務に従事する職員をいう。

注3:「教育職種(高等専門学校教員)」は、該当者がいないため表を省略した。

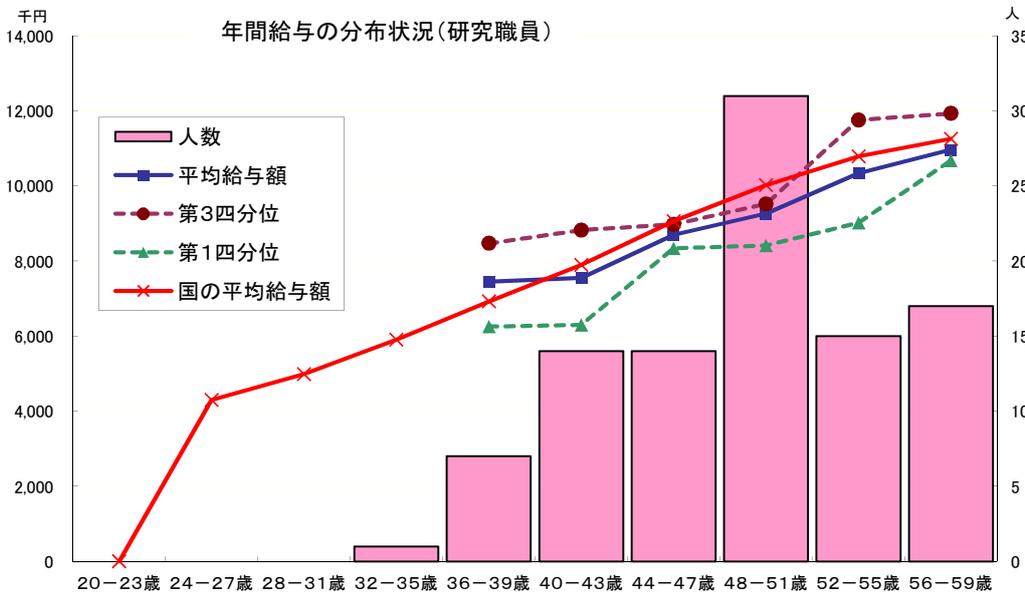
注4:任期付職員については、年俸制を適用される者は含まない。

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。〕

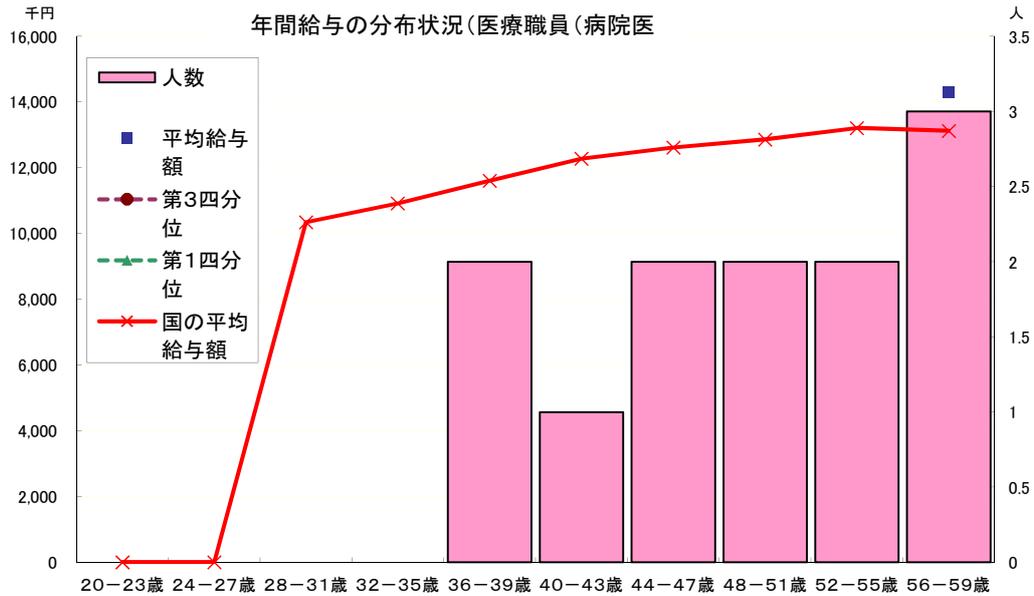


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:48-51歳の年齢層については該当者が4名以下であるため、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、第1・第3四分位折れ線を表示していない。

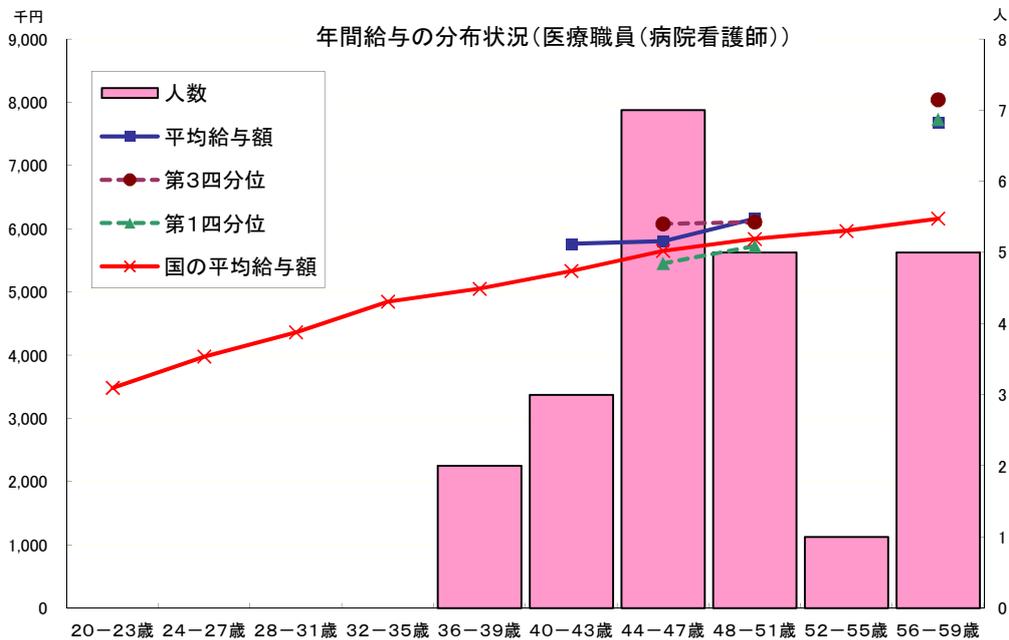


注1:32-35歳の年齢層については該当者が2名以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額及び第1・第3四分位折れ線を表示していない。



注1:36-39歳、40-43歳、44-47歳、48-51歳、52-55歳の年齢層については該当者が2名以下であるため、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、平均給与額を表示していない。

注2:全年齢層において該当者が4名以下であるため、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、第1・第3四分位折れ線を表示していない。



注1:36-39歳、52-55歳の年齢層については該当者が2名以下であるため、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、平均給与額を表示していない。

注2:36-39歳、40-43歳、52-55歳の年齢層において該当者が4名以下であるため、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、第1・第3四分位折れ線を表示していない。

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
部長	2	—	—	—
課長	11	54.6	8,873	10,741～8,223
課長代理	11	47.6	7,109	7,738～6,090
係長	47	39.6	5,717	7,358～4,295
主任	1	—	—	—
係員	17	30.6	3,827	4,565～3,187

(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
部長	12	55.6	11,921	12,574～11,333
課長	46	49	9,667	12,857～7,954
主任研究員	31	49.2	8,657	11,360～6,677
研究員	10	42.8	5,716	6,452～3,551

(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
	人	歳	千円	千円
院長	3	61.5	14,048	—
診療部長	3	55.8	14,100	—
診療科長	8	45.5	11,405	11,950～10,499

(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
	人	歳	千円	千円
総看護師長	1	—	—	—
看護師長	4	56.0	7,768	—
副看護師長	2	—	—	—
看護師	16	46.8	5,687	6,106～4,939

注1: 人員が4名以下の職位については、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、年間給与額のうち「最高～最低」の事項について記載していない。さらに、人員が2名以下の職位については、「平均年齢」以降の事項について記載していない。

④ 賞与(平成26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)	% 4	% 100	% 53.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 96	% 0	% 46.3
	最高～最低	% 96.6～95.7	% 0.0～0.0	% 50.5～43.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 23.7	% 100	% 63.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 76.3	% 0	% 36.4
	最高～最低	% 81.8～72.1	% 0.0～0.0	% 45.3～31.2

(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)	% 6.6	% 100	% 55.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 93.4	% 0	% 44.5
	最高～最低	% 96.7～70.5	% 0.0～0.0	% 51.5～30.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 24.1	% 100	% 63.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 75.9	% 0	% 36.3
	最高～最低	% 81.8～69.1	% 0.0～0.0	% 45.2～27.9

(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)	% 4.2	% 100	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 95.8	% 0	% 45.3
	最高～最低	% 95.8～95.8	% 0.0～0.0	% 45.5～45.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 23.6	% 100	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 76.4	% 0	% 37.1
	最高～最低	% 81.5～74	% 0.0～0.0	% 44.6～33.8

(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)	% 4.2	% 100	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 95.8	% 0	% 45.5
	最高～最低	% 95.8～95.8	% 0.0～0.0	% 45.5～45.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 23.4	% 100	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 76.6	% 0	% 37.4
	最高～最低	% 81.8～74.4	% 0.0～0.0	% 45.4～34.6

### 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 99.0</li> <li>・年齢・地域勘案 102.5</li> <li>・年齢・学歴勘案 99.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 102.5</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	当法人は、対国家公務員指数(年齢勘案)で99.0であり、国家公務員よりも低い給与水準となっている。また、年齢・地域勘案、年齢・地域・学歴勘案が国家公務員よりも高い給与水準となっているが、当法人は放射線医学に関する研究機関であり、放射線安全管理業務に従事する職員について俸給の調整額を支給しているため、地域勘案指数としては相対的に高くなっている。
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 俸給及び諸手当等、給与水準は国家公務員の給与体系に準拠した規定を整備し運用している。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	国家公務員の給与水準を考慮し、引き続き適正な給与水準を維持すべく取り組んでいく。

### 4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 174,200円 年間給与2,804,620円
- 35歳(係長、配偶者・子1人)  
月額 324,720円 年間給与5,245,796円
- 45歳(課長代理、配偶者・子2人)  
月額 436,260円 年間給与7,148,026円

### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の能力及び実績等を評価し、その結果が勤勉手当や昇給・昇格等に反映される制度を定めており、今後も引き続き実施していく方針である。

## 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 95.6</li> <li>・年齢・地域勘案 101.8</li> <li>・年齢・学歴勘案 95.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 101.7</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人は、対国家公務員指数(年齢勘案)で95.6であり、国家公務員よりも低い給与水準となっている。また、年齢・地域勘案、年齢・地域・学歴勘案が国家公務員よりも高い給与水準となっているが、当法人は放射線医学に関する国内唯一の総合研究機関であり、研究分野は多岐に渡っている。それぞれの研究分野ごとに優れた専門的知識を有する博士課程修了者が多数在籍しており、相応の給与を支給しているため、地域勘案指数としては相対的に高くなっている。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 俸給及び地域手当等、給与水準は国家公務員の給与体系に準拠した規定を整備し運用している。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>国家公務員の給与水準を考慮し、引き続き適正な給与水準を維持すべく取り組んでいく。</p>

## 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"> <li>・年齢勘案 97.2</li> <li>・年齢・地域勘案 97.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 97.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 97.0</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 俸給及び地域手当等、給与水準は国家公務員の給与体系に準拠した規定を整備し運用している。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>国家公務員の給与水準を考慮し、引き続き適正な給与水準を維持すべく取り組んでいく。</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"> <li>・年齢勘案 108.6</li> <li>・年齢・地域勘案 104.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 106.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 104.0</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人の重粒子医科学センター病院は、国内唯一の放射線診療単科病院として重粒子線によるがん治療を行っており、経験豊富で優秀な人材確保が必要である。</p> <p>そのため、准看護師(医療職(三)1級)の割合が0%(国家公務員は約10%)、俸給の特別調整額と同趣旨手当(役職手当)の受給割合は21.7%(国家公務員は約0.9%)及び、大学卒割合が約13%(国家公務員は約4.4%)となっている。</p> <p>また、国家公務員は地域手当支給対象地域5級地以上及び非支給地勤務者が全体割合の約72%を占めるのに対し、当法人は比較対象となる職員全体が4級地(千葉市)に勤務していることにより、対国家公務員指数を上回ったと考えられる。(参考:平成26年国家公務員給与等実態調査)</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 俸給及び地域手当等、給与水準は国家公務員の給与体系に準拠した規定を整備し運用している。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 法人の看護職員の職員構成と国の職員構成が異なっていることにより比較指標は高くなっているが、法人の給与制度は国に準じており、給与水準は概ね適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>国家公務員の給与水準を考慮し、引き続き適正な給与水準を維持すべく取り組んでいく。</p>

### Ⅲ 総人件費について

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,549,448	千円 3,283,909	千円 3,154,700	千円 3,380,648
退職手当支給額 (B)	千円 382,819	千円 324,047	千円 174,386	千円 251,711
非常勤役職員等給与 (C)	千円 774,309	千円 843,857	千円 903,421	千円 916,342
福利厚生費 (D)	千円 546,762	千円 542,645	千円 545,581	千円 582,642
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,253,339	千円 4,994,459	千円 4,778,089	千円 5,131,345

注1: 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。

注2: 「給与、報酬等支給総額」欄は、常勤役員、定年制職員及び任期制フルタイム勤務職員について記載している。

注3: 「非常勤役職員等給与」欄は、注2以外の役職員について記載している。

注4: 千円未満を切り捨てているため、最広義人件費が(A)～(D)の合計とならないところがある。

#### 総人件費について参考となる事項

「最広義人件費」の対前年度比増加の主な要因は、給与減額特例に基づく措置を終了したこと及び、国家公務員の給与改定状況に準じた役員における地域手当の見直し、俸給月額平均0.27%引上げ、賞与0.15月分引上げ(年間3.95月分→4.10月分)、通勤手当、初任給調整手当の一部引き上げを実施したことによるものである。

### Ⅳ その他

特になし。