

独立行政法人医薬品医療機器総合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23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

〔 特別手当については、厚生労働省の独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果等を
 勘案のうえ、支給した。 〕

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 { 改定なし }
 理事 { 改定なし }
 監事 { 改定なし }
 監事(非常勤) { 改定なし }

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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 16,543	千円 10,872	千円 4,260	千円 1,305 (特別調整手当) 106 (通勤手当)			
A理事	千円 5,999	千円 3,703	千円 1,776	千円 445 (特別調整手当) 75 (通勤手当)		8月21日	◇
B理事	千円 8,603	千円 5,814	千円 1,967	千円 698 (特別調整手当) 124 (通勤手当)	8月23日		◇
C理事	千円 5,931	千円 3,703	千円 1,776	千円 445 (特別調整手当) 7 (通勤手当)		8月21日	◇
D理事	千円 8,655	千円 5,814	千円 1,967	千円 698 (特別調整手当) 176 (通勤手当)	8月23日		◇
E理事	千円 14,562	千円 9,552	千円 3,743	千円 1,146 (特別調整手当) 121 (通勤手当)			※
A監事	千円 13,889	千円 8,928	千円 3,498	千円 1,071 (特別調整手当) 392 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,388	千円 2,388	千円 ()				

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

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ます。
 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 役員の退職手当の支給状況(平成23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	摘 要	前職
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事						該当者なし	
監事						該当者なし	
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ます。
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。

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

中期計画において中期目標期間終了時に、一般管理費については、平成20年度と比較して15%程度、事業費については、平成20年度と比較して5%程度の節減を行うことを織り込んでおり、人件費はこの予算の範囲内で執行していくこととしている。また、中期目標第2(2)エに基づく取組を始める期初の人件費から、平成18年度以降の5年間において、5%以上の削減を行うこととしている。さらに、「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、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

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

平成19年度に人事評価制度を導入するとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえた中高年齢層給与の俸給水準を引き下げ、給与カーブのフラット化、賞与について支給総額の総枠を設ける等の給与制度を導入している。

一方、医学、薬学等に関する高度の専門的な知識経験を必要とする医薬品等の審査等業務や医薬品等の安全対策業務に従事する技術系職員については、優秀な人材を安定的に確保していく観点から、国の医療職(一)や研究職相当の給与水準を保つこととしている。

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

職員の意欲向上や業務の効率化を図るため、勤務成績等が給与に反映される人事評価制度を平成19年度から導入している。

[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
能力基準給、職務給及び賞与	人事評価結果を能力基準給、職務給及び賞与に反映している。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

特になし。

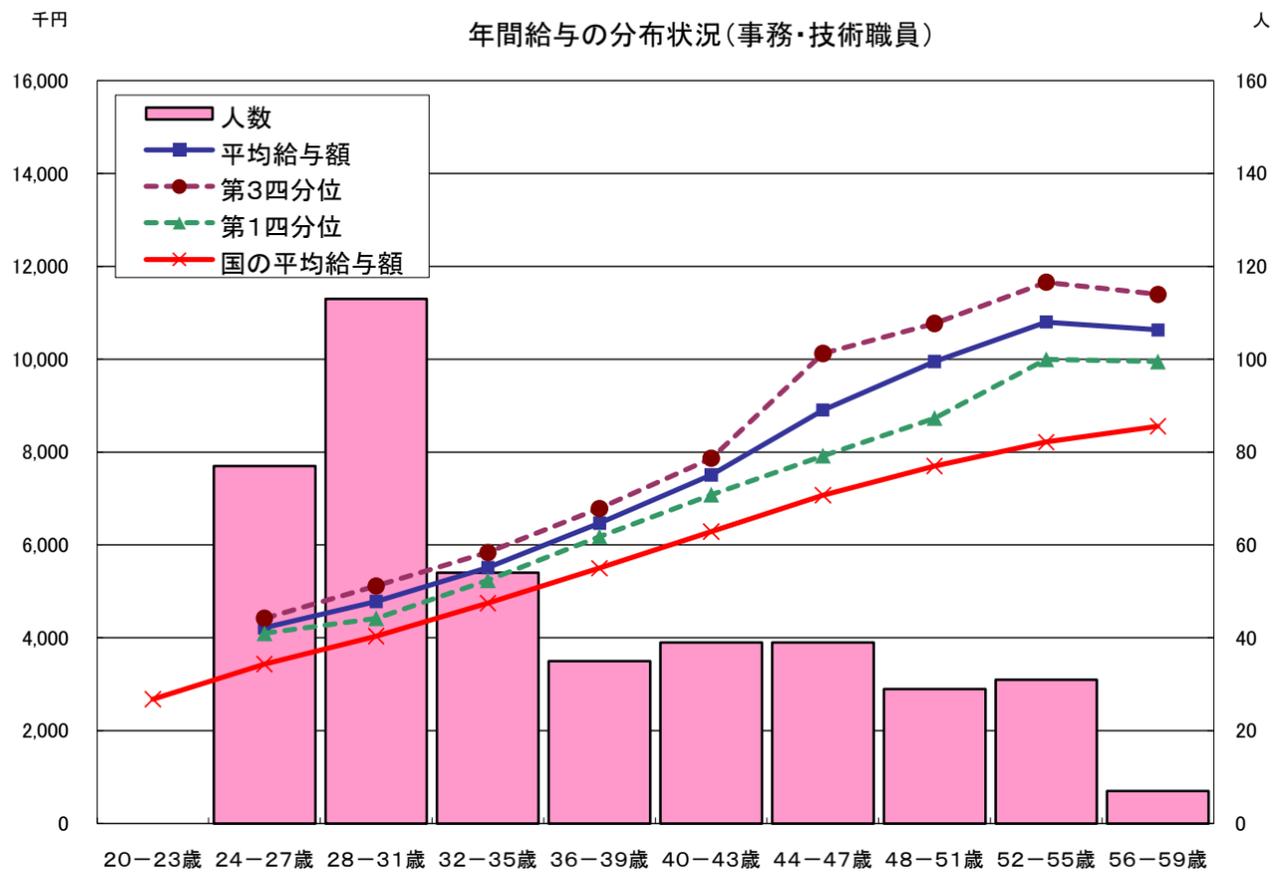
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成23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
常勤職員	441	37.0	6,801	5,213	184	1,588
事務・技術	424	36.7	6,619	5,059	187	1,560
技術(臨床医学担当)	17	43.5	11,341	9,057	119	2,284
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
再任用職員	該当者なし					
非常勤職員	148	42.6	4,630	3,559	189	1,071
事務・技術	118	38.5	3,833	2,952	178	881
嘱託等職員	30	58.7	7,765	5,946	233	1,819

注:職種(研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員))については該当者がいないため省略した。以下、⑤まで同じ。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



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。

(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
			第1四分位	第3四分位	
(代表的職位)・	人	歳	千円	千円	千円
審議役・部長	26	51.8	11,339	11,803	12,204
課長・審査役	47	49.6	9,798	10,165	10,684
課長代理・専門員	62	44.3	7,144	7,792	8,228
係長・専門員	159	34.7	5,014	5,637	6,204
係員・専門員	130	27.9	4,137	4,334	4,555

注:当機構における代表的職位について記載した。なお、当機構の事務所は本部のみである。

③ 職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		審議役	審議役 部長	部長	課長 審査役	課長代理 専門員	係長 専門員	係長 専門員	係員 専門員	係員
人員 (割合)	424	5 (1.2%)	4 (0.9%)	17 (4.0%)	63 (14.9%)	48 (11.3%)	65 (15.3%)	92 (21.7%)	122 (28.8%)	8 (1.9%)
年齢(最高～最低)		55～52	52～48	59～45	57～40	52～36	55～32	54～28	33～26	27～24
所定内給与年額(最高～最低)		10,092～ 8,985	9,168～ 8,526	9,453～ 7,895	8,985～ 5,502	7,581～ 4,991	5,868～ 3,956	5,402～ 2,954	4,264～ 2,706	2,930～ 2,505
年間給与額(最高～最低)		14,062～ 12,344	12,204～ 11,339	12,551～ 10,603	11,745～ 7,348	9,982～ 6,700	7,965～ 5,258	7,218～ 3,887	5,343～ 3,558	3,752～ 3,295

④ 賞与(平成23年度)における査定部分の比率(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)	% 0.0	% 0.0	% 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
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 0.0	% 0.0	% 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

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)

対国家公務員(行政職(一))

122.4

対他法人(事務・技術職員)

116.9

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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	<p>対国家公務員 122.4</p> <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>108.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>118.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>104.9</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	108.2		学歴勘案	118.7		地域・学歴勘案	104.9
参考	地域勘案	108.2								
	学歴勘案	118.7								
	地域・学歴勘案	104.9								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>①在勤地が東京都であること 比較対象となる国家公務員の平均給与は、地方も含めた全国平均であるが、当機構の勤務地は地域手当(18%)の支給対象である東京都特別区であることによる地域差がある。</p> <p>②住居手当の1人当たりの平均支給額が高いこと 国家公務員(行政職(一))の1人当たり平均支給月額が3,848円に対し、当機構は10,226円となっている。なお、当機構の住居手当の支給基準、支給限度額は国家公務員と同じである。</p> <p>③高学歴者の比率が高いこと 国家公務員(行政職(一))の学歴別人員構成費における大学卒以上の比率は52.6%、うち大学院修了者の比率は5.2%(平成23年国家公務員給与等実態調査)であるのに対し、当機構における職員のうち、大学卒以上の比率は96.0%、うち大学院修了者の比率は75.7%となっている。なお、当機構が必要とする人材は、その確保に当たって製薬業界等と競合関係にあるが、業界の給与水準は、当機構と比較してかなり高いと言われており、相応な給与レベルとすることが必要である。</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、国民の皆様になんら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>									
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 9.7% (国からの財政支出額 2,692百万円、支出予算の総額 27,858百万円(平成23年度予算))</p>									
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成22年度決算)</p>									
	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について】 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 22.3% (支出総額 21,268百万円、給与、報酬等支給総額 4,735百万円)</p>									
	<p>【管理職の割合について】 管理職割合 17.2% 事務・技術職員数 424人、うち管理職員数 73人</p> <p>1. 独立行政法人の役職員の給与等水準調査は、当該年度(4月から翌年3月)1年間在職し、給与等の報酬を満額受ける(期間率の減額等がない)者が対象とされている。 当機構は4月に新規採用者を多数雇用している。これらの者は、当該年度1年間機構に在職するが、給与が期間率により減額されることから当調査の対象者から外されている。 このため、当該調査における管理職職員の割合は実態より高い数値となっている。 なお、平成24年4月1日現在の管理職の割合は、15.5%(職員数672人、うち管理職員数104人)</p> <p>2. 次のような業務を円滑に進めるためには、相当の知識・経験を有するとともに、管理的立場にある者が対応することが必要不可欠である。</p> <p>(1)健康被害救済業務 ①医薬品副作用被害救済業務、②生物由来製品感染等被害救済業務、③スモン患者に対する受託貸付業務、④HIV感染者・発症者に対する受託給付業務、⑤C型肝炎感染被害者に対する給付金支給業務など、多くの健康被害救済業務について、個人情報保護に留意しつつ、それぞれの部署において責任を持って迅速に遂行する必要がある。</p> <p>(2)審査関連業務 初回面談、書面適合性調査及び治験相談など医薬品審査等業務については、医薬品や医療機器の開発期間の短縮等に影響するため、製薬企業等から高い専門性と迅速化が求められ、分野別に責任を持って遂行する必要がある。</p> <p>(3)安全対策業務 医薬品・医療機器等にかかる①副作用・不具合情報の収集・整理業務、②品質、有効性、安全性の向上に資する調査・分析業務、③副作用情報等に基づく添付文書の改訂業務、④医療機関や一般消費者等への情報提供業務など安全対策業務について、高い専門性と迅速な対応が求められ、それぞれの部署において、責任をもって遂行する必要がある。</p> <p>3. 管理職割合については、一定の割合を確保する必要がある一方で、過大となることのないよう審査人員等の増員及び増員に伴う組織の拡大等に当たって管理職員の割合を適正に保つよう努めている。</p>									

講ずる措置

■これまでに講じた措置

人事評価制度の導入に合わせ国家公務員の給与構造改革を踏まえた新たな給与制度を構築し、給与規程等の必要な改正(中高年齢層給与の俸給水準を引き下げる給与カーブのフラット化、賞与について支給総額の総枠を設ける仕組みの導入)を行い、平成19年4月から実施している。

■今後の取組み

- 1 平成18年12月25日総合科学技術会議の意見具申を踏まえたドラッグラグの解消に向けた236人の増員及び平成20年5月19日対日直接投資の抜本的な拡大に向けた有識者会議の5つの提言を踏まえたデバイスラグの解消に向けた69人の増員並びに平成20年7月31日薬害再発防止のための医薬品行政のあり方について(中間取りまとめ)を踏まえた早期に必要な安全対策の充実・強化に向けた100人の増員を行うため、当機構の第2期中期計画においては、期末(平成25年度)の常勤職員数の上限を751人としている。
- 2 増員のための人員確保にあたっては、医薬品、医療機器に関する審査業務及び安全対策業務等に従事する技術系職員は高度かつ専門的な知識・経験が求められており、高学歴者、関連業務の経験者(企業出身者)などの優秀な人材の確保が不可欠である。
- 3 平成24年度に見込まれる対国家公務員指数は、年齢勘案で121.8(年齢・地域・学歴勘案で104.5)としているが、これは当機構では、新規採用者は、薬学等に関する高度かつ専門的な知識・経験を有する優秀な人材を安定的に確保していく観点等から国の研究職相当の給与水準を保つこととしているため、優秀な若手職員が増加していく間にあつては、対国家公務員指数を大幅に減少させることは困難と見込まれるためである。
- 4 しかし、国家公務員の給与構造改革を踏まえた新たな給与制度(中高年齢層給与の俸給水準を引き下げる給与カーブのフラット化、賞与について支給総額の総枠を設ける仕組みの構築)を平成19年度に導入したことから、その着実な実施等により、平成24年度の対国家公務員指数について、年齢勘案で121.8(年齢・地域・学歴勘案で104.5)を目指すよう努力していく。
- 5 当機構は、「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」(平成24年1月20日閣議決定)において、「固有の根拠法に基づき設立される法人とする」、その「具体的な制度の在り方については、…ドラッグ・ラグ及びデバイス・ラグの解消のための戦略的な人材確保…等の観点から検討を進める」こととされており、さらに今般、政府の医療イノベーション会議において、「PMDAにおける審査員・安全対策要員の増員や質の向上を図る」ことなどが決定された(平成24年6月6日「医療イノベーション5カ年戦略」)ことも踏まえ、「平成26年4月に新たな法人制度及び組織に移行することを目指して」(上記閣議決定)総合的な検討を進めていく。

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22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 4,735,099	千円 4,434,994	千円 300,105	(%) (6.8)	千円 704,943	(%) (17.5)
退職手当支給額 (B)	千円 40,773	千円 9,386	千円 31,387	(%) (334.4)	千円 29,975	(%) (277.6)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,470,882	千円 1,421,898	千円 48,984	(%) (3.4)	千円 △ 24,204	(%) (△1.6)
福利厚生費 (D)	千円 840,246	千円 776,741	千円 63,505	(%) (8.2)	千円 183,769	(%) (28.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,087,000	千円 6,643,019	千円 443,981	(%) (6.7)	千円 894,483	(%) (14.4)

総人件費について参考となる事項

- ・給与、報酬等支給総額(A)は、平成23年度に約40名の増員等をしたため増額となっている。
- ・退職手当支給額(B)は、前年度より、退職者数が増えたこと、勤続年数等の影響により一人当たりの支給額が増えたこと、により増額となっている。
- ・非常勤役員等給与(C)は、事務補助員の増員に伴い増額となっている。
- ・福利厚生費(D)は、増員に伴い法定福利費が増えたことにより増額となっている。
- ・上記の結果、最広義人件費は6.7%の増となっている。

「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状況

①中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

中期目標においては、『「経済財政運営と構造改革に関する基本方針」(平成17年6月21日閣議決定)に基づき、医薬品等の承認審査の迅速化のための体制強化を進める中で、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於いて、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間においても、必要な取組を行うこと。併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、給与体系の見直しを進めること。』とされている。

②中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

中期計画においては、『「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6月2日法律第47号)に基づき、効率的運営に努め、中期目標第2(2)エに基づく取組を始める期初の人件費から、平成18年度以降の5年間に於いて、5%以上の削減を行う。

さらに、「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、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。』とされている。

※「中期目標第2(2)エに基づく取組を始める期初の人件費」は「709人×平成17年度一人当たりの人件費」である。

人件費改革を平成23年度まで継続したときの中期計画に基づく基準値は「723人×平成17年度一人当たりの人件費」であり、5,987,125千円となる。

③ a基準年度の人件費 5,987,125千円

※平成23年度の実績人員に基づき補正した基準値は「648人×平成17年度一人当たりの人件費」であり、5,366,054千円となる。

b当年度の人件費 4,735,099千円

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	平成22 年度	平成23 年度
給与、報酬等支給 総額(千円)	4,736,703 (5,366,054)	2,602,251	2,858,307	3,371,889	4,030,156	4,434,994	4,729,868
人件費削減率 (%)		△45.1	△39.7	△28.8	△14.9 (△24.9)	△6.4 (△17.4)	△0.1 (△11.9)
人件費削減率(補正 値)(%)		△45.1	△40.4	△29.5	△13.2 (△23.2)	△3.2 (△14.2)	3.3 (△8.4)

注1: 「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%、平成22年度▲1.5%、平成23年度▲0.23%)を除いた削減率である。

注2: 平成23年度の給与、報酬等支給総額の実績は、平成24年6月期の賞与において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を調整した額(5,231千円)を除いて算出している。

注3: 医薬品医療機器総合機構の基準額については、平成18年12月25日総合科学技術会議意見具申において、医薬品審査の迅速化・効率化のため、機構の審査人員について3年間で概ね倍増とされたことを踏まえ、平成23年度までの医薬品審査人員の増員分に係る人件費(1,531,975千円)及び、「対日直接投資の抜本的な拡大に向けた有識者会議の5つの提言」(平成20年5月19日対日投資有識者会議)において、デバイス・ラグの解消に向けた取組として、医療機器の審査員(35人)を概ね5年で3倍増(100人程度)とするとされたことを踏まえ、平成23年度までの医療機器審査人員の増員分に係る人件費(339,519千円)を基準年度(平成17年度)の実績額に、加えて補正した額としている。

なお、平成21年度からの安全対策に係る増員分については、基準額は補正されておらず、当該増員分は直接的に削減率を縮減させる形になっている。

※安全対策に係る増員分については、「薬害再発防止のための医薬品行政のあり方について」(平成20年7月31日薬害肝炎事件の検証及び再発防止のための医薬品行政のあり方検討委員会中間とりまとめ)において、安全対策を抜本的に強化するために緊急かつ大幅な増員が必要であるとされたことを踏まえ、当機構の第二期中期計画においては、常勤職員を100人増員することとしている。上記表の給与、報酬等支給総額()内の数字は、安全対策強化に係る増員分を基準年度の基準額に含んだ額であり、人件費削減率の()の数字は安全対策に係る増員分を補正した値である。

【主務大臣の検証結果】

平成23年度の総人件費は平成17年度比0.1%減(補正值3.3%増)であり、経済財政運営と構造改革に関する基本方針(平成18年7月7日閣議決定)の総人件費削減目標(平成17年度比6%減)が達成されていないことは事実である。

総人件費削減目標が達成されなかった理由は、平成21年度に閣議決定された「経済財政改革の基本方針2009」で安全対策部門の体制を強化することになり、肝炎対策、新型インフルエンザ対策等の喫緊の課題への対応策として法人の増員を行ったためと考えられる。

一方、安全対策部門の増員分を除いた人件費については、11.9(補正值8.4)%減であり、効率化の努力も行われている。

これらの点について国民の皆様にご納得いただけるよう、安全対策への取組が着実に進んでいること等に関して十分な説明責任を果たしていただき、より一層の効率的な運営の促進を図っていただきたい。

IV 法人が必要と認める事項

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとする。

平成24年4月から、

- ・役職員の俸給月額の引下げを実施した。(平均▲0.23%)

※平成23年4月から平成24年3月までの較差相当分は、平成24年6月期の賞与で調整

平成24年6月から平成26年3月までの間、

- ・役員の報酬について、俸給月額・特別調整手当等の減額を実施した。(▲9.77%)

※平成24年4月及び平成24年5月の較差相当分は、平成24年6月期の特別調整手当等で調整

平成24年8月から平成26年3月までの間、

- ・職員の給与について、俸給等の減額を以下のとおり実施の予定である。(行(一)相当職員)

- | | | | |
|--------|-------|--------------------|--------|
| ① 俸給月額 | 能力基準給 | 7等級以上(国の7級以上相当) | ▲9.77% |
| | 能力基準給 | 3等級～6等級(国の3級～6級相当) | ▲7.77% |
| | 能力基準給 | 1等級～2等級(国の1級～2級相当) | ▲4.77% |

- ② 職責給 一律▲10%

- ③ 賞与 一律▲9.77%

- ④ 地域手当等の俸給月額に連動する手当の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出

※平成24年4月から平成24年7月の較差相当分は、平成24年12月期の賞与等で調整

※その他の俸給表適用職員については、これに準じた支給減額率