

# 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19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

理事長	{	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19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		
理事長	千円 14,717	千円 8,714	千円 4,792	千円 1,045 (特別調整手当) 166 (通勤手当)		1月17日	*
A理事	千円 15,044	千円 9,600	千円 4,208	千円 1,152 (特別調整手当) 84 (通勤手当)			◇
B理事	千円 15,110	千円 9,600	千円 4,208	千円 1,152 (特別調整手当) 150 (通勤手当)			◇
C理事	千円 15,465	千円 9,600	千円 4,208	千円 1,152 (特別調整手当) 505 (通勤手当)			
A監事	千円 14,132	千円 8,976	千円 3,934	千円 1,077 (特別調整手当) 145 (通勤手当)			*
B監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	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ある。

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19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
理事長	千円	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	

注:「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。

## 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、人件費を含む一般管理費については、中期目標終了時に平成15年度と比較して15%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。

#### 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、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新たな給与制度を導入した。

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年度から導入した。(勤務成績等の給与への反映は平成20年度から)

#### 〔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19年度における給与制度の主な改正点

- ・俸給月額については、能力基準給(国家公務員に準拠した等級号俸に基づく給与)、職務給(職務内容に応じた等級に基づく給与)及び地域手当に区分した。
- ・期末手当及び勤勉手当については、人事評価結果に伴う配分を可能とする賞与に変更し、賞与の計算基礎額から扶養手当を控除し、その控除額を月例の扶養手当に加算した。

### 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19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
常勤職員	212人	39.0歳	7,478千円	5,538千円	215千円	1,940千円
事務・技術	203人	39.0歳	7,384千円	5,453千円	217千円	1,931千円
技術(臨床医学担当)	9人	39.4歳	9,598千円	7,458千円	170千円	2,140千円

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

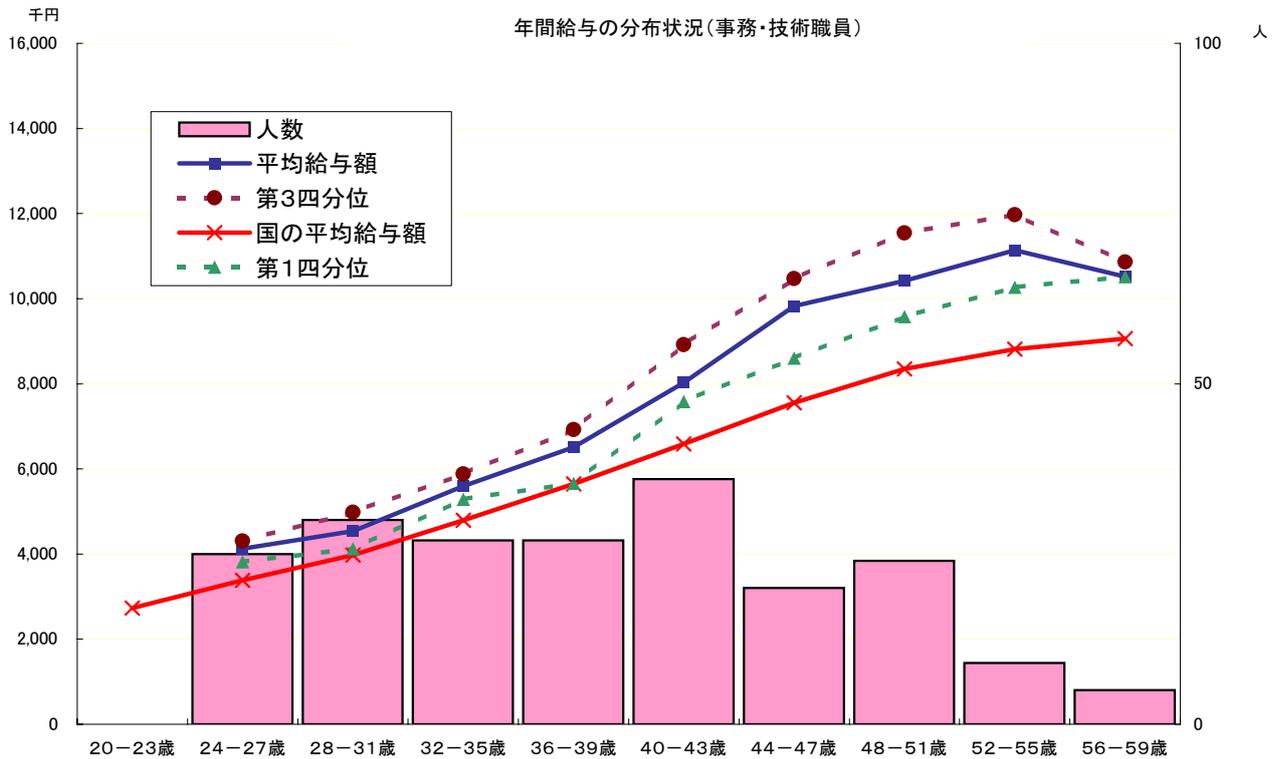
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	46	47.7	6,151	4,551	212	1,600
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	23	37.4	3,740	2,782	180	958
嘱託等職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	23	58.0	8,563	6,322	245	2,241

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	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
(代表的職位)	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
審議役・部長	15	49.4	11,361	12,011	12,604		
課長・審査役	41	46.5	9,109	9,790	10,449		
課長代理・専門員	29	45.4	7,342	8,245	9,484		
係長・専門員	70	36.9	5,347	6,157	7,027		
係員・専門員	48	28.3	3,982	4,232	4,445		

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20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)	203	1 (0.5%)	4 (2.0%)	10 (4.9%)	56 (27.6%)	19 (9.4%)	33 (16.3%)	31 (15.3%)	41 (20.2%)	8 (3.9%)
年齢(最高 ～最低)			54～47	55～41	58～39	54～36	52～32	51～29	34～26	30～25
所定内給 与年額(最高 ～最低)			9,120～ 8,771	8,857～ 7,409	8,741～ 5,419	7,812～ 4,816	5,870～ 3,972	5,468～ 3,261	4,057～ 2,668	3,015～ 2,569
年間給与 額(最高～ 最低)			12,876～ 12,546	12,474～ 10,257	11,925～ 7,548	10,931～ 6,465	8,225～ 5,292	7,406～ 4,366	5,301～ 3,628	4,137～ 3,493

注:9級の該当者は1名のため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成19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))

121.3

対他法人(事務・技術職員)

112.5

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 121.3 参考 地域勘案 107.4 学歴勘案 117.1 地域・学歴勘案 103.1
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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、当機構の勤務地は東京都特別区であることによる地域差がある。 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人当たり平均支給額が3,652円に対し、当機構は7,354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。 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48.2%、うち大学院修了者の比率は3.9%(平成19年国家公務員給与等実態調査)なのに対し、当機構における職員のうち、大学卒以上の比率は92.6%、うち大学院修了者の比率は62.2%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
	【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 6.2% (国からの財政支出額 933百万円(※)、支出予算の総額 15,165百万円(平成19年度収入予算額)) ※このほか、平成20年1月に特定C型肝炎ウイルス感染者救済基金の設置として、20,462百万円が国から支出されている。
	【累積欠損額について】 利益剰余金(平成18年度決算) 3,271百万円

給与水準の適切性の 検証	<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 19.0% (支出総額 15,051百万円、給与、報酬等支給総額 2,858百万円)</p>
	<p>【管理職の割合について】 管理職割合 27.6% 事務・技術職員数 203人、うち管理職員数 56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、期末・勤勉手当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。</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>
講ずる措置	<p>■これまでに講じた措置 平成19年4月から新人事評価制度の導入にあわせ、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、給与規定等の必要な改正(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仕組みを導入)を実施している。</p> <p>■今後の取組み 1 ドラッグラグの解消に向けた新薬の審査人員を平成19年度から3年間で236人の増員を図る。 2 医薬品の審査等業務に従事する技術系職員は、高度な専門的知識が求められており、増員の確保に当たっては、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。 3 このため、平成22年度に見込まれる対国家公務員指数は、大幅に増員される職員の年齢や階級構成の見込みが困難であることなどから、試算は困難。 4 ただし、一定要件の常勤職員の賞与を減額するなど新給与制度を着実に実施する等により、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を100に近づけるように取り組む。</p>

### III 総人件費について

区分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 16年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,858,307	千円 2,602,251	千円 (%) 256,056 (9.8)	千円 (%) 626,289 (28.1)
退職手当支給額 (B)	千円 19,997	千円 27,370	千円 (%) △ 7,373 (△26.9)	千円 (%) 7,661 (62.1)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,203,660	千円 1,043,070	千円 (%) 160,590 (15.4)	千円 (%) △ 495,678 (△29.2)
福利厚生費 (D)	千円 489,400	千円 437,919	千円 (%) 51,481 (11.8)	千円 (%) 122,596 (33.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,571,364	千円 4,110,610	千円 (%) 460,754 (11.2)	千円 (%) 260,868 (6.1)

### 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19年度に約35名の増員をしたため増額となっている。
- ・退職手当支給額(B)は、退職手当額の大きい退職者の割合が減ったため減額となっている。
- ・非常勤役職員等給与(C)は、新たな業務の追加等に伴い、非常勤職員及び派遣職員を増員したことによる。
- ・福利厚生費(D)は、増員に伴い法定福利費及び法定外福利費が増額したことによる。
- ・上記の結果、最広義人件費は11.2%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、『「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、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。当該中期目標期間の最終年度までの間においても、3%以上の削減を行う。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行う。

※「中期目標第2(2)エに基づく取組を始める期初の人件費」とは、582人×平成17年度一人当たりの人件費。ただし、当該目標期間の最終年度までの間においては484人×平成17年度一人当たりの人件費」としている。

##### ③ a基準年度の人件費 4,819,511千円

※上記②の中期計画に基づき、582人×平成17年度一人当たりの人件費により算出した額である。ただし、当該目標期間の最終年度までの間における484人×平成17年度一人当たりの人件費は4,007,978千円である。

##### b当年度の人件費 2,858,307千円

#### ・総人件費改革の取り組み状況 (人件費削減の場合)

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	545,454	585,425	609,545
人件費削減率 (%)		7.3	11.8
人件費削減率(補正值) (%)		7.3	11.1

注:本表では、平成17年度の非審査人員に係る実績額(総人件費から審査経理区分の人件費を除いた額をいう。以下同じ。)を基準額として、非審査人員に係る実績額を記載しているが、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、同機構の中期計画においては、常勤職員について21年度までに582人まで増員することとしており、21年度における人件費の実績額の確定後において、基準額の補正を行うこととしている。なお、基準年度からの増額要因としては、欠員補充及び平成18年11月の労働基準法第36条に基づく協定(労使協定)の見直しにより、超過勤務手当の支給対象が拡大したこと等による。

#### IV 法人が必要と認める事項

特になし。