

## 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20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20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 15,515	千円 10,932	千円 3,166	千円 1,311 (特別調整手当) 106 (通勤手当)	4月1日		
A理事	千円 6,528	千円 4,000	千円 2,040	千円 480 (特別調整手当) 8 (通勤手当)		8月31日	◇
B理事	千円 8,506	千円 5,600	千円 2,168	千円 672 (特別調整手当) 66 (通勤手当)	8月31日		◇
C理事	千円 5,094	千円 2,678	千円 2,040	千円 321 (特別調整手当) 55 (通勤手当)		7月10日	◇
D理事	千円 10,027	千円 6,887	千円 2,168	千円 826 (特別調整手当) 146 (通勤手当)	7月12日		◇
E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 2,200	千円 2,200	千円	千円 ( )		2月28日	
C監事 (非常勤)	千円 200	千円 200	千円	千円 ( )	3月1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20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	5,238	3	10	H20.1.17	1.0	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	*
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ます。

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、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20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20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	239	39.0	7,524	5,588	215	1,936
事務・技術	225	38.9	7,391	5,473	218	1,918
技術(臨床医学担当)	14	39.8	9,668	7,445	166	2,223

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

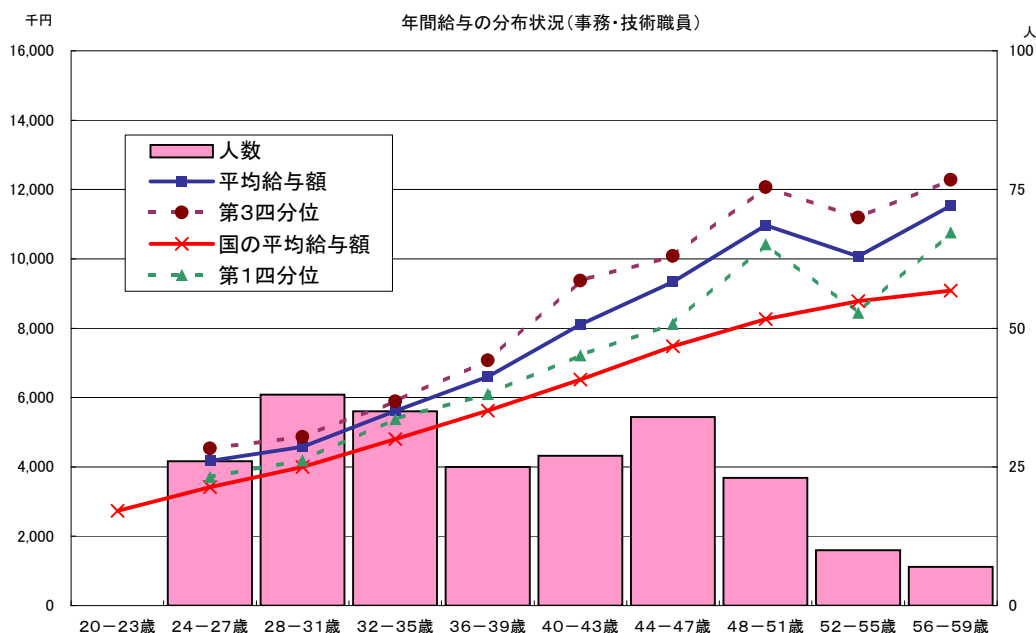
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

再任用職員	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
	59	49.4	6,700	4,974	233	1,726
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	22	38.1	3,845	2,859	194	986
嘱託等職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	37	56.1	8,397	6,231	256	2,166

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		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
(代表的職位)					
審議役・部長	16	49.9	11,278	11,898	12,292
課長・審査役	38	48.2	9,715	10,317	10,705
課長代理・専門員	39	44.9	7,156	8,239	8,988
係長・専門員	81	36.3	5,379	6,096	6,567
係員・専門員	51	28.2	3,858	4,245	4,566

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21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)	225	1 (0.4%)	5 (2.2%)	11 (4.9%)	56 (24.9%)	34 (15.1%)	32 (14.2%)	34 (15.1%)	46 (20.4%)	6 (2.7%)
年齢(最高 ～最低)			56～48	54～46	59～41	54～34	53～32	52～29	31～26	26～25
所定内給与 年額(最高 ～最低)			9,473～ 8,718	8,978～ 7,743	8,858～ 5,584	7,993～ 4,382	6,093～ 3,951	5,407～ 3,264	4,155～ 2,669	2,894～ 2,441
年間給与 額(最高～ 最低)			13,466～ 12,063	12,407～ 10,741	12,119～ 7,891	11,194～ 6,070	8,449～ 5,367	7,507～ 4,456	5,322～ 3,616	3,820～ 3,321

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20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	% 100	% 100
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	% 100	% 100
	最高～最低	% 100	% 100	% 100

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))

122.2

対他法人(事務・技術職員)

113.9

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						
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 122.2</p> <table border="1" data-bbox="555 309 906 387"> <tr> <td data-bbox="555 309 655 387">参考</td> <td data-bbox="655 309 906 338">地域勘案 107.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="655 338 906 367">学歴勘案 118.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="655 367 906 387">地域・学歴勘案 104.4</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 107.9		学歴勘案 118.6		地域・学歴勘案 104.4
参考	地域勘案 107.9						
	学歴勘案 118.6						
	地域・学歴勘案 104.4						
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<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3,769円に対し、当機構は8,340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49.1%、うち大学院修了者の比率は4.1%(平成20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90.2%、うち大学院修了者の比率は59.1%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</p>						
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<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 5.5% (国からの財政支出額 917百万円、支出予算の総額 16,718百万円(平成20年度収入予算額))</p> <p>【累積欠損額について】 利益剰余金(平成19年度決算) 4,282百万円</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 12.3% (支出総額 27,491百万円、給与、報酬等支給総額 3,372百万円)</p> <p>【管理職の割合について】 管理職割合 24.0% 事務・技術職員数 225人、うち管理職員数 54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、賞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20年4月1日現在の管理職の割合は、18.8%(職員数420人、うち管理職員数79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。 (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。 (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。 (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あ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	<p>■これまでに講じた措置 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、平成19年4月から運用している。</p> <p>■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)を踏まえた早期に実施が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22年度に見込まれる対国家公務員指数は、大幅な増員を予定していることから試算は困難な状況にあるが、当機構では、これら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減少させることは困難と見込まれる。 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、将来的には、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数が100に近づいていくものと見込まれる。</p>
-------	---

### III 総人件費について

区分	当年度 (平成20年 度)	前年度 (平成19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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	3,371,889	2,858,307	513,582	(18.0)	1,139,871	(51.1)
退職手当支給額 (B)	20,740	19,997	743	(3.7)	8,404	(68.1)
非常勤役職員等給与 (C)	1,416,871	1,203,660	213,211	(17.7)	△ 282,467	(△16.6)
福利厚生費 (D)	576,079	489,400	86,679	(17.7)	209,275	(57.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	5,385,579	4,571,364	814,215	(17.8)	1,075,083	(24.9)

#### 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20年度に約70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、前年度より、退職者数及び退職者の勤続年数等が影響したことにより増額となっている。
  - ・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17.8%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4,007,978千円としている。  
なお、平成20年度の実績人員に基づき補正した433人×平成17年度一人当たりの人件費は3,585,650千円である。  
b当年度の人件費 3,371,889千円



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
給与、報酬等支給総額 (千円)	545,454	585,425	609,545	607,436
人件費削減率 (%)		7.3	11.8	11.4
人件費削減率(補正值) (%)		7.3	11.1	10.7

注:医薬品医療機器総合機構については、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みとして、医療機器の審査員(35名)をおおむね5年で3倍増(100名程度)とするとされたこと(当該増員は「規制改革のための第3次答申」(平成20年12月22日規制改革会議)において、着実に実施すべきであるとされ、当該答申に関する対処方針については、最大限尊重する旨の閣議決定(平成20年12月26日)がなされている。)並びに「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、安全対策を担う体制の充実として、安全対策に係る人員の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、同機構の第二期中期計画においては、常勤職員について25年度までに751人まで増員することとしており、総人件費改革の取組においては、22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。