

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人香川大学の役員報酬・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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

当大学法人が定める役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、学長は、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び各役員の在職期間における職務実績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、期末特別手当の額を、100分の10の範囲内で、これを増額又は減額することができる旨を定めている。平成22年度については、国立大学法人評価委員会の業績評価及び各役員の職務業績を勘案し、特段の増減は行わなかった。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

平成22年人事院勧告を踏まえ、給与法に定める指定職俸給表を参考とし、報酬月額を引き下げ(△0.2%)を行った(12月実施)。
期末特別手当の支給月数について、12月期は0.15月分減額した。

理事

平成22年人事院勧告を踏まえ、給与法に定める指定職俸給表を参考とし、報酬月額を引き下げ(△0.2%)を行った(12月実施)。
期末特別手当の支給月数について、12月期は0.15月分減額した。

理事(非常勤)

なし

監事

平成22年人事院勧告を踏まえ、給与法に定める指定職俸給表を参考とし、報酬月額を引き下げ(△0.2%)を行った(12月実施)。
期末特別手当の支給月数について、12月期は0.15月分減額した。

監事(非常勤)

なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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 16,118	千円 11,884	千円 4,234	千円 ()			
A理事	千円 12,880	千円 9,376	千円 3,340	千円 164 (通勤手当)			
B理事	千円 12,794	千円 9,376	千円 3,340	千円 78 (通勤手当)			
C理事	千円 12,765	千円 9,376	千円 3,340	千円 49 (通勤手当)			
D理事	千円 12,794	千円 9,376	千円 3,340	千円 78 (通勤手当)			
E理事	千円 12,849	千円 9,376	千円 3,340	千円 133 (通勤手当)			
F理事	千円 12,866	千円 8,671	千円 3,255	千円 520 (広域異動手当) 420 (単身赴任手当)		3月30日	◇
A監事	千円 4,813	千円 4,356	千円 457	千円 ()	4月1日	9月30日	
B監事	千円 4,327	千円 3,622	千円 472	千円 143 (通勤手当)	11月1日		
C監事 (非常勤)	千円 1,160	千円 1,160	千円	千円 ()			

注1:「広域異動手当」とは、広域的に転勤のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮し、広域異動(異動前後の官署間の距離及び異動等の直前の住居と異動等の直後の官署との距離が60km以上である異動)を行った場合等に3年間、支給するものである。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す(該当がない場合は空欄)。

退職公務員「*」:常勤の国家公務員として職務に従事した者(下記①から③まで又は役員出向者に該当する者を除く。)とする。

① 専ら教育、研究又は医療に従事した者(大学教授、研究者、医師等)

② 国家公務員としての勤務が一時的(原則として、任期の定めのある場合は1期、任期の定めがない場合は3年程度以下)であった者

③ 国の機関の組織、業務を継承した独立行政法人等のプロパー職員(ただし、当該独立行政法人等の役員になる場合に限る。)

役員出向者「◇」:国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるため退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者とする。

独立行政法人等の退職者「※」:独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)の対象法人の退職者とする。

退職公務員でその後独立行政法人等の退職者:「*※」

3 役員の退職手当の支給状況(平成22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	
A監事	4,356	4	0	H22.3.31	1	本法人役員退職手当規則第2条2項では、役員の勤務実績に応じて、手当額を増減できることとしており、国立大学法人評価委員会の業績評価結果、及び個人評価を勘案し、増減なしとした	
B監事	545		6	H22.9.30	1	本法人役員退職手当規則第2条2項では、役員の勤務実績に応じて、手当額を増減できることとしており、国立大学法人評価委員会の業績評価結果、及び個人評価を勘案し、増減なしとした	

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

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

運営費交付金における業務費・人件費の割合を堅持しつつ、中期計画に基づく人件費枠の有効な配分を勘案し、新たな社会的ニーズに迅速・適切に対応できるよう人員配置を行い、適正な人件費の管理に努める。

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

国家公務員の給与制度に準拠した本給表及び毎年的人事院勧告を参考にして、社会一般の情勢に適合したものとなるよう支給基準を定めている。

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

事務系職員には、本学が独自に定めた人事評価制度に基づく個人評価(業績・能力)の結果を昇給・昇格・降格及び賞与における支給割合の増減に反映させている。
また、教員についても、教員評価(教育・研究・社会貢献・運営)の結果を昇給及び賞与における支給割合の増減に反映させている。

[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)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、人事評価対象事務系職員については、評価回数を年2回(上期・下期)としていることから、基準日以前6か月以内の期間における評価制度の結果等により、それぞれ支給割合を決定。教員評価対象職員については、評価回数を年1回(年度終了後)としていることから、12月期に前年度の評価結果等により支給割合を決定(6月期については、評価結果を反映しない。)
昇給	評価制度の結果等により、A～Eの5段階の昇給区分に決定の上、昇給。(標準を4号俸として8号俸の幅で決定)
昇格・降格	昇格:勤務成績が特に良好な職員は上位の職務の級に決定。 降格:勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

1. 平成22年人事院勧告の内容に準じた改正(12月実施)

- (1) 期末・勤勉給に係る支給割合について、12月期は0.2月分引き下げた。
- (2) 本給月額等を減額する改正
- (3) (2)に伴い、中高年齢層(40歳台以上)が受ける本給月額について、平均0.1%引き下げた。
- (4) (2)に伴い、調整基本額を引き下げた。
- (5) (2)に伴い、本給月額及び管理職手当の経過措置額について、0.17%引き下げた。
- (6) 55歳を超える職員の本給月額を1.5%減額(一般職員 I 本給表5級以下の職員及びこれに相当する職員を除く)。(管理職手当, 地域保障手当, 広域異動手当, 期末・勤勉給及び退職者の給与等についても同様に減額)

2. その他(4月実施)

(1) 時間外手当の支給割合を引き上げる改正

- ・労働基準法第36条に該当しない時間外勤務(法内残業)に対する支給割合について、100/100から125/100に引き上げた。
 - ・1か月の時間外勤務が60時間を超える時間に対する支給割合について、125/100から150/100(深夜勤務の場合は150/100から175/100)に引き上げた。(国家公務員に準拠)
- (2) 特定幹部職員に対する期末給の支給割合について、6月期は0.05月分引き下げ、12月期は0.05月分引き上げた。

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22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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	1518	42.8	6,225	4,675	54	1,550
事務・技術	335	42.3	5,199	3,923	66	1,276
教育職種 (大学教員)	589	47.7	8,022	5,983	56	2,039
医療職種 (病院看護師)	357	36.0	4,560	3,445	44	1,115
医療職種 (病院医療技術職員)	96	38.7	4,840	3,654	46	1,186
医療職種 (大学病院医師)	11	35.8	6,146	4,790	36	1,356
技能・労務職種	26	53.0	5,192	3,911	48	1,281
教育職種 (附属高校教員)	23	43.4	6,967	5,285	82	1,682
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	76	40.8	6,398	4,855	52	1,543
その他医療職種 (看護師)	3	53.8	5,705	4,280	138	1,425
民間出向職員	1					
その他	1					

任期付職員	1					
特任教員	1					

非常勤職員	51	36.6	3,760	3,303	31	457
教育職種 (大学教員)	8	41.0	5,475	4,177	29	1,298
医療職種 (病院医師)	24	28.9	3,229	3,229	19	0
医療職種 (病院看護師)	3	43.2	4,314	3,267	33	1,047
医療職種 (病院医療技術職員)	4	27.0	3,306	2,541	46	765
技能・労務職種	6	47.2	3,184	2,457	60	727
再採用職員	3	62.8	2,963	2,493	63	470
民間出向職員	2					
その他医療職種 (看護師)	1					

年俸制適用者	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
特任教員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

<常勤職員について>

注1:在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:技能・労務職種とは、ボイラー技士、医療機器操作員、動物飼育員、実験助手及び調理師である。

注3:教育職種(附属高校教員)には、附属特別支援学校教員を含む。

注4:教育職種(附属義務教育学校教員)には、附属幼稚園教員を含む。

注5:その他医療職種(看護師)とは、保健管理センターの保健師である。

注6:その他とは、該当者が少数であり、独立した職種としての公表が不適当な職員である。

注7:民間出向職員、その他については、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のあることから、人数以外は記載していない。

<在外職員・再任用職員について>

在外職員及び再任用職員の各区分については、該当者がいないため記載を省略した。

<非常勤職員について>

注1:技能・労務職員とは、調理師である。

注2:その他医療職員(看護師)とは、保管管理センターの保健師である。

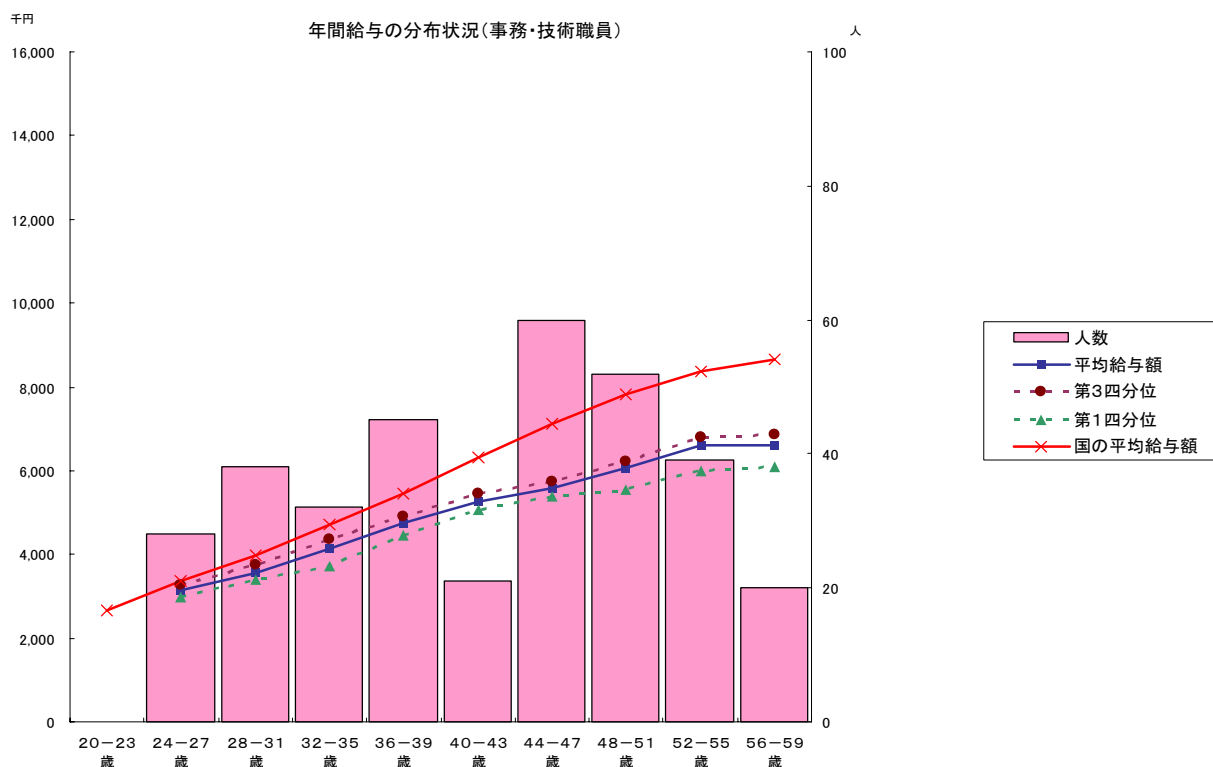
注3:事務・技術については、該当者がいないため記載を省略した。

注4:民間出向職員、その他医療職種(看護師)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のあることから、人数以外は記載していない。

<年俸制適用者について>

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のあることから、人数以外は記載していない。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／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、⑤まで同じ。]



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	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
部長	3	56.2	—	—	9,860	—	—
課長	18	52.4	7,290	7,290	7,528	7,843	7,843
課長補佐	39	52.6	6,091	6,091	6,286	6,464	6,464
係長	106	47.6	5,436	5,436	5,668	5,888	5,888
主任	81	40.7	4,450	4,450	4,884	5,353	5,353
係員	88	30.4	3,185	3,185	3,558	3,852	3,852

注1:「課長」には、課長相当職である「リーダー」を含む。

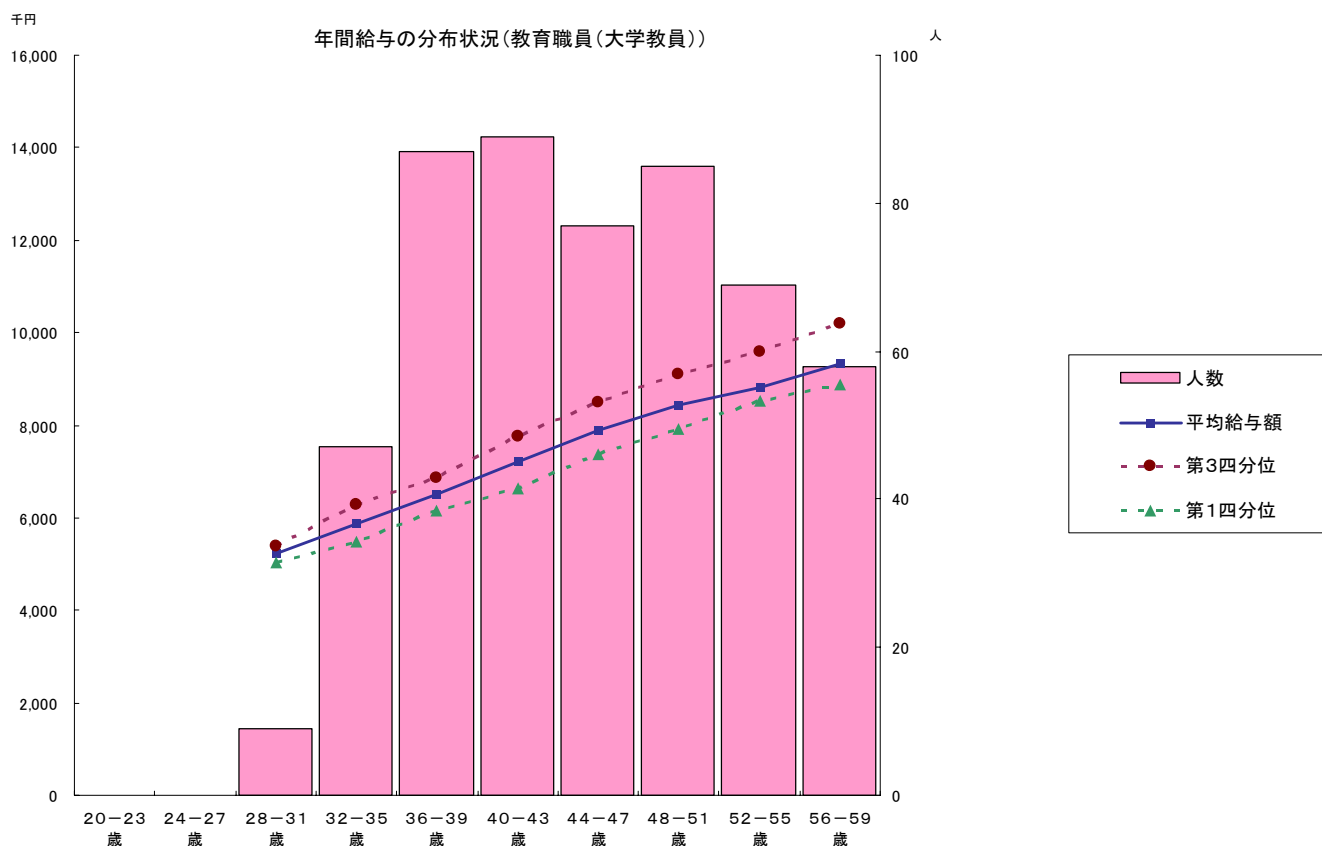
注2:「課長補佐」には、課長補佐相当職である「サブリーダー」及び「専門員」を含む。

注3:「係長」には、係長相当職である「チーフ(Ⅲ)」及び「専門職員」を含む。

注4:「主任」には、主任相当職である「チーフ(Ⅱ)」を含む。

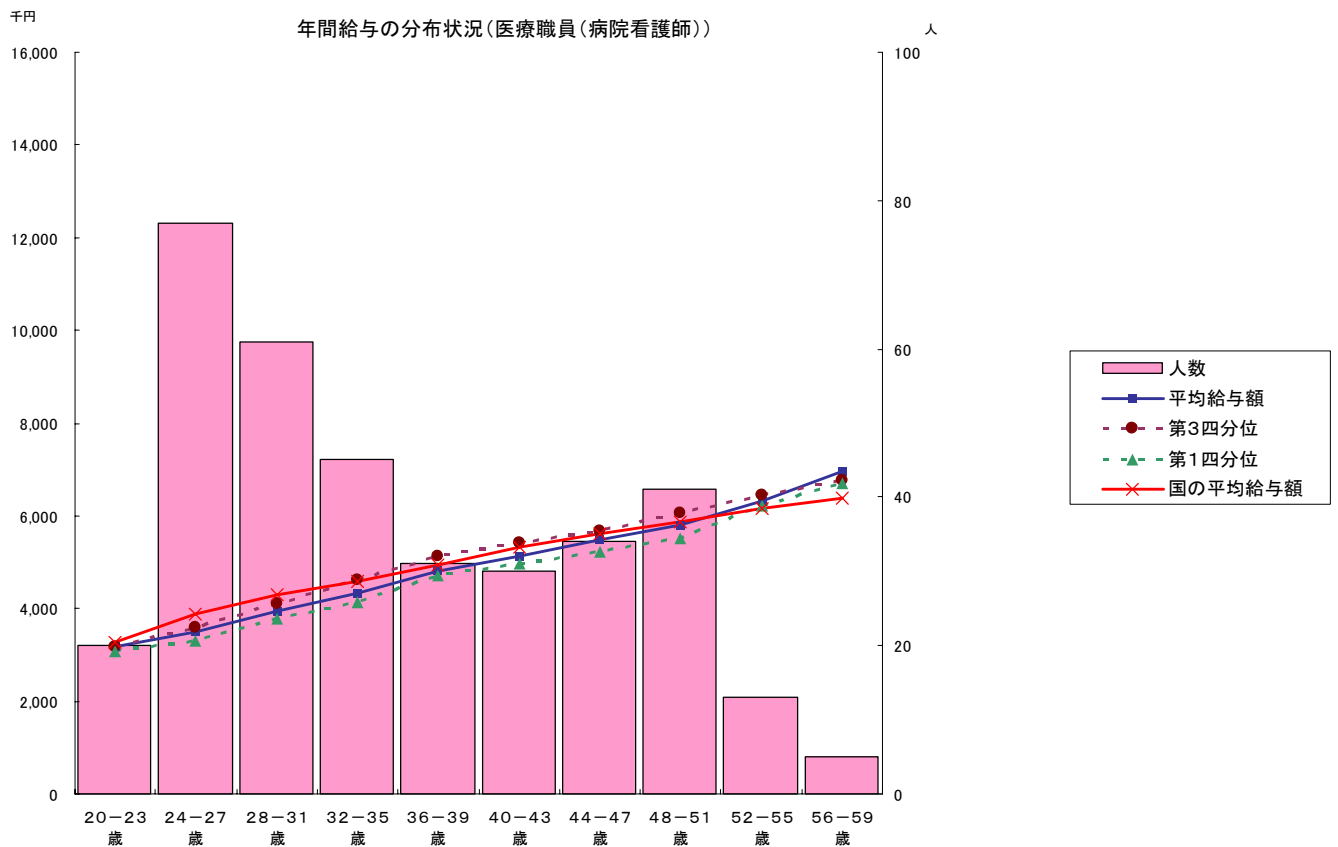
注5:「係員」には、係員相当職である「グループ員」を含む。

注6:部長の該当者は3人のため、年間給与額の第1・第3分位については記載していない。



(教育職員(大学教員))

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
教授	256	54.4	8,784	9,429	10,017
准教授	163	44.0	6,859	7,387	7,856
講師	42	43.2	6,505	7,071	7,585
助教	111	38.9	5,724	6,131	6,546
助手	9	54.4	6,166	6,234	6,411
教務職員	8	47.3	4,412	5,102	5,439



(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	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
看護部長	1						
副看護部長	4	55.8			6,541		
看護師長	24	49.6	5,946		6,156	6,440	
副看護師長	49	45.2	5,302		5,584	5,877	
看護師	279	32.9	3,527		4,145	4,740	

注1:「看護師」には、看護相当職である「助産師」を含む。

注2:看護部長の該当者は1人のため、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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

注3:副看護部長の該当者は4人のため、年間給与額の第1・第3分位については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		係員	主任 係員	係長 主任	課長補佐 係長	課長 課長補佐
人員 (割合)	335 人	29 人 (8.7 %)	68 人 (20.3 %)	176 人 (52.5 %)	32 人 (9.6 %)	18 人 (5.4 %)
年齢(最高 ～最低)		30 ～ 24 歳	45 ～ 27 歳	59 ～ 33 歳	59 ～ 48 歳	59 ～ 39 歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		2,986 ～ 2,126 千円	3,648 ～ 2,373 千円	4,861 ～ 3,012 千円	5,177 ～ 4,139 千円	6,011 ～ 4,511 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		3,852 ～ 2,809 千円	4,754 ～ 3,153 千円	6,462 ～ 3,966 千円	7,089 ～ 5,535 千円	7,843 ～ 6,156 千円

区分	6級	7級	8級	9級
標準的な職位	課長	部長	部長	部長
人員 (割合)	9 人 (2.7 %)	3 人 (0.9 %)	該当者なし (%)	該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)	59 ～ 48 歳	59 ～ 53 歳		
所定内給 与年額(最 高～最低)	6,341 ～ 5,523 千円	7,730 ～ 6,952 千円		
年間給与 額(最高～ 最低)	8,336 ～ 7,205 千円	10,217 ～ 9,290 千円		

注1:「係員」には、係員相当職である「グループ員」を含む。

注2:「主任」には、主任相当職である「チーフ(Ⅱ)」を含む。

注3:「係長」には、係長相当職である「チーフ(Ⅲ)」及び「専門職員」を含む。

注4:「課長補佐」には、課長補佐相当職である「サブリーダー」及び「専門員」を含む。

注5:「課長」には、課長相当職である「リーダー」を含む。

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		教務職員	助教 助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	589 人 ()	8 人 (1.4 %)	120 人 (20.4 %)	44 人 (7.5 %)	161 人 (27.3 %)	256 人 (43.5 %)
年齢(最高 ～最低)		59 歳 ～ 32	61 歳 ～ 29	56 歳 ～ 31	64 歳 ～ 32	66 歳 ～ 40
所定内給 与年額(最 高～最低)		4,265 千円 ～ 3,045	5,682 千円 ～ 3,447	6,899 千円 ～ 3,552	7,156 千円 ～ 3,943	9,355 千円 ～ 5,184
年間給与 額(最高～ 最低)		5,655 千円 ～ 4,021	7,501 千円 ～ 4,577	9,100 千円 ～ 4,801	9,479 千円 ～ 5,280	12,482 千円 ～ 7,043

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		准看護師	看護師	看護師長 副看護師長	副看護部長 看護師長	副看護部長
人員 (割合)	357 人 ()	該当者なし ()	279 人 (78.2 %)	50 人 (14.0 %)	24 人 (6.7 %)	3 人 (0.8 %)
年齢(最高 ～最低)		～	54 歳 ～ 22	55 歳 ～ 32	57 歳 ～ 38	58 歳 ～ 54
所定内給 与年額(最 高～最低)		～	4,702 千円 ～ 2,242	4,748 千円 ～ 3,103	5,285 千円 ～ 3,641	5,003 千円 ～ 4,682
年間給与 額(最高～ 最低)		～	6,197 千円 ～ 2,978	6,364 千円 ～ 4,144	7,142 千円 ～ 4,886	6,762 千円 ～ 6,351

区分	6級	7級
標準的な職位	看護部長	看護部長
人員 (割合)	1 人 (0.3 %)	該当者なし ()
年齢(最高 ～最低)	～	～
所定内給 与年額(最 高～最低)	～	～
年間給与 額(最高～ 最低)	～	～

注1:「看護師」には、看護師相当職である「助産師」を含む。

注2:6級における該当者が1人のため、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記載していない。

④ 賞与(平成22年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／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)	% 63.1	% 66.3	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.9	% 33.7	% 35.2
	最高～最低	% 45.3～33.4	% 44.5～29.1	% 44.6～31.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 68.0	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.4	% 32.0	% 33.7
	最高～最低	% 41.7～31.7	% 38.8～29.1	% 37.9～30.7

(教育職員(大学教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 64.7	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.0	% 35.3	% 35.2
	最高～最低	% 45.3～33.2	% 44.7～30.2	% 44.8～31.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.7	% 67.3	% 66.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.3	% 32.7	% 33.5
	最高～最低	% 38.1～32.5	% 38.8～29.5	% 37.0～31.2

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	% ～	% ～	% ～
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 67.7	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.0	% 32.3	% 34.1
	最高～最低	% 38.1～32.2	% 34.6～28.9	% 36.4～30.5

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は1人のため、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記載していない。

⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／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))

81.6

対他の国立大学法人等

94.2

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

93.5

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

95.4

対他の国立大学法人等

96.2

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(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等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 81.6
	参考
	地域勘案 88.4
	学歴勘案 81.6
	地域・学歴勘案 88.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考える。
給与水準の適切性の検証	【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 39% (国からの財政支出額 11,642,586千円、支出予算の総額 29,923,524千円：平成22年度予算)
	【検証結果】 指数は国家公務員及び他の国立大学に比して低い水準にある。また、人件費の業務費に占める割合(56.7%)についても昨年度(57.0%)に比べ下降を保っている。この要因として、高松市は地域手当支給地であるが、本学は旧香川大学(63歳)と旧香川医科大学(65歳)の教員の定年年齢を65歳に段階的に統一する財源を確保するために地域手当(3%)を導入していないなど、長期戦略に基づいた人件費の管理を行っていることが大きい。また、給与についても人事院勧告を参考に改正を行うことにより、民間の給与水準との均衡を保っている。
	【累積欠損額について】 該当なし
	【検証結果】
講ずる措置	今後とも、効果的・効率的業務運営の実施を推進し、引き続き給与の適正化に努める。

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 95.4	
	参考	地域勘案 97.6
		学歴勘案 94.2
	地域・学歴勘案 97.1	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であるとする。	
給与水準の適切性の検証	【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 39% (国からの財政支出額 11,642,586千円、支出予算の総額 29,923,524千円:平成22年度予算)	
	【検証結果】指数は国家公務員及び他の国立大学に比して低い水準にある。また、人件費の業務費に占める割合(56.7%)についても昨年度(57.0%)に比べ下降を保っている。この要因として、高松市は地域手当支給地であるが、本学は旧香川大学(63歳)と旧香川医科大学(65歳)の教員の定年年齢を65歳に段階的に統一する財源を確保するために地域手当(3%)を導入していないなど、長期戦略に基づいた人件費の管理を行っていることが大きい。また、給与についても人事院勧告を参考に改正を行うことにより、民間の給与水準との均衡を保っている。	
	【累積欠損額について】 該当なし	
	【検証結果】	
講ずる措置	今後とも、効果的・効率的業務運営の実施を推進し、引き続き給与の適正化に努める。	

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 91.2

(注) 上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、平成22年度の教育職員(大学教員)と国の行政職(一)の年収比率を比較して算出した指数である。

〔なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)との比較指標である。〕

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度) 千円	前年度 (平成21年度) 千円	比較増△減 千円 (%)	中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	10,928,739	11,001,830	△ 73,091 (△ 0.7)	— (—)
退職手当支給額 (B)	680,569	845,729	△ 165,160 (△ 19.5)	— (—)
非常勤役職員等給与 (C)	2,988,127	2,534,794	453,333 (17.9)	— (—)
福利厚生費 (D)	1,695,713	1,585,817	109,896 (6.9)	— (—)
最広義人件費 (A+B+C+D)	16,293,148	15,968,170	324,978 (2.0)	— (—)

(注1)「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「17 役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計額と一致しない。

(注2)「福利厚生費」においては、法定福利費及び法定外福利費を計上しているが、財務諸表附属明細書の「17 役員及び教職員の給与の明細」においては、法定外福利費は計上していない。

(注3)「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

総人件費について参考となる事項

①対前年度比及び増減要因について

- i) 給与、報酬等支給総額:対前年度比0.7%減
減額要因:平成22年度給与改定に伴う賞与及び本給等の減
- ii) 最広義人件費:対前年度比2.0%増

要因:附属病院の診療報酬改定に伴う7対1看護体制のための任期付看護師及び診療体制充実のため病院助教(任期付医師)の増員を行った。

事務系職員の定年後の再採用に伴う非常勤職員等給与の増加

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)に基づく人件費削減の取組状況について

- i) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項
「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。
- ii) 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
 - ・総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成22年度までに概ね5%の人件費の削減を行うこととしている。
 - ・改正高年齢者雇用安定法に対応するため、定年退職後、職員を非常勤職員として採用し、常勤職員の雇用を抑制することにより、人件費の削減を図る。
 - ・業務の分析を行い、業務のマニュアル化を進め、人材派遣で対応可能な業務について、アウトソーシングにつなげる。

iii) 人件費削減の取組の進捗状況

人件費の削減状況は、下記の表のとおりであり、当年度までの人件費削減率は約9.3%減、人件費の削減率(補正值)は約6.1%減となっている。

- ・基準年度の「給与、報酬等支給総額」 12,053,293千円
- ・当年度の「給与、報酬等支給総額」 10,928,739千円
- ・当年度までの人件費削減率 $\Delta 9.3\%$
 計算式 = (各年度の金額 - 基準年度 of 金額) ÷ 基準年度 of 金額 × 100)
- ・当年度までの人件費削減率(補正值) $\Delta 6.1\%$
 計算式 = ((各年度の金額 - 基準年度 of 金額) ÷ 基準年度 of 金額 × 100) - (基準年度から当年度までの各年度の行政職(一)職員の平均年間給与の増減率の和)

【主務大臣の検証結果】

5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないとする。

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	12,053,293	11,431,614	11,385,574	11,222,770	11,001,830	10,928,739
人件費削減率 (%)		$\Delta 5.2$	$\Delta 5.5$	$\Delta 6.9$	$\Delta 8.7$	$\Delta 9.3$
人件費削減率(補正值) (%)		$\Delta 5.2$	$\Delta 6.2$	$\Delta 7.6$	$\Delta 7.0$	$\Delta 6.1$

(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を除いた削減率であり、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%である。

(注2)基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

IV 法人が必要と認める事項
特になし