

# 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23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23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実績を勘案し、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、期末特別手当の支給月数について6月期を0.05月分引き下げ、12月期を0.05月分引き上げた。
理事	平成22年人事院勧告を踏まえ、期末特別手当の支給月数について6月期を0.05月分引き下げ、12月期を0.05月分引き上げた。
理事(非常勤)	なし
監事	平成22年人事院勧告を踏まえ、期末特別手当の支給月数について6月期を0.05月分引き下げ、12月期を0.05月分引き上げた。
監事(非常勤)	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	
A法人の長	千円 7,941	千円 5,934	千円 2,007	千円 ( )		9月30日	
B法人の長	千円 6,600	千円 5,934	千円 666	千円 ( )	10月1日		※
A理事	千円 6,345	千円 4,680	千円 1,583	千円 82 (通勤)		9月30日	
B理事	千円 6,287	千円 4,680	千円 1,583	千円 24 (通勤)		9月30日	
C理事	千円 6,302	千円 4,680	千円 1,583	千円 39 (通勤)		9月30日	
D理事	千円 6,302	千円 4,680	千円 1,583	千円 39 (通勤)		9月30日	
E理事	千円 6,486	千円 4,680	千円 1,753	千円 53 (通勤)	10月1日		
F理事	千円 6,472	千円 4,680	千円 1,753	千円 39 (通勤)	10月1日		
G理事	千円 6,457	千円 4,680	千円 1,753	千円 24 (通勤)	10月1日		
H理事	千円 12,829	千円 9,360	千円 3,336	千円 133 (通勤)			
A監事	千円 12,128	千円 8,688	千円 3,096	千円 344 (通勤)		3月31日	※
B監事 (非常勤)	千円 1,080	千円 1,080	千円	千円 ( )			

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				
A法人の長	8,901	6	0	H23.9.30	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	
	(62,377)	(38年 3月)					
理事A	2,340	2	0	H23.9.30	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	
	(39,776)	(28年 6月)					
理事A (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事A	千円	年	月			該当者なし	
監事B (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

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の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で、かつ昇格基準を満たしている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23年度における給与制度の主な改正点

- (1) 平成23年4月1日において43歳に満たない職員(同日において本給表の適用を受ける職員でその職務の級における最高の号俸を受ける者を除く。)のうち、平成21年度の昇給で抑制をうけた職員その他当該職員との権衡上必要と認められる職員の号俸を、1号俸上位に調整する。
- (2) 期末・勤勉給について、6月分を0.05月分引き下げ、12月期を0.05月分引き上げる。
- (3) 学内組織の再編に伴う管理職手当の支給対象役職及び支給区分の改正。
- (4) 入試手当に係る対象試験名及び手当額の改正。

## 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	うち賞与	
					うち通勤手当	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	1559	42.6	6,177	4,639	55	1,538
事務・技術	342	42.4	5,223	3,942	66	1,281
教育職種 (大学教員)	593	47.6	7,964	5,938	55	2,026
医療職種 (病院医師)	14	36.1	5,955	4,639	44	1,316
医療職種 (病院看護師)	383	36.1	4,549	3,437	46	1,112
医療職種 (病院医療技術職員)	98	38.2	4,783	3,616	45	1,167
技能・労務職種	22	52.9	5,239	3,932	50	1,307
教育職種 (附属高校教員)	24	43.1	6,939	5,267	84	1,672
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	79	41.2	6,477	4,917	56	1,560
その他医療職種(看 護師)	3	54.8	5,663	4,244	124	1,419
その他	1					
任期付職員						
特任教員	1					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	57	39.0	3,982	3,341	35	641
事務・技術	2					
教育職種 (大学教員)	14	39.1	5,221	3,972	26	1,249
医療職種 (病院医師)	16	27.9	3,296	3,296	22	0
医療職種 (病院看護師)	9	40.3	4,433	3,406	50	1,027
医療職種 (病院医療技術職員)	4	28	3,352	2,578	52	774
再採用職員	6	62.2	2,887	2,484	46	403
技能・労務職種	3	53.5	2,902	2,233	42	669
民間出向職員	2					
その他医療職種 (看護師)	1					

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

注:常勤職員については、在外職員及び再任用職員を除く。

<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:その他については、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、人数以外は記載していない。

<任期付職員について>

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、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。

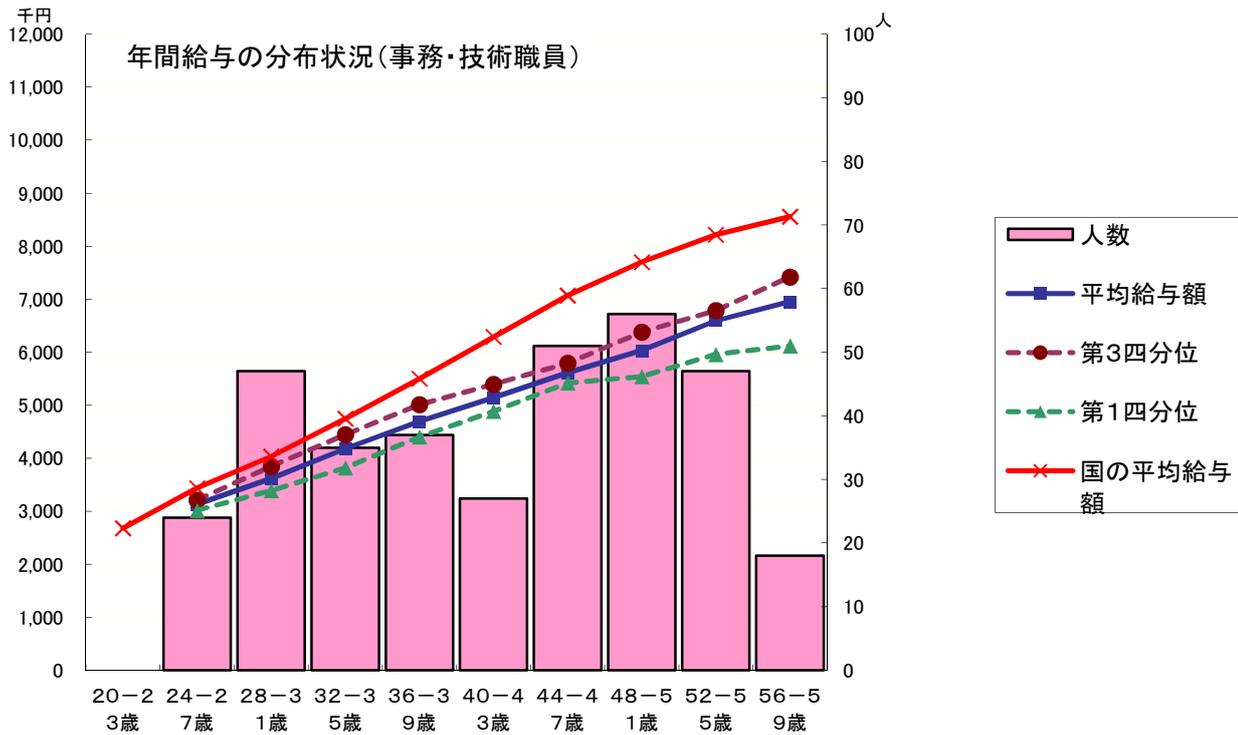
注2:その他医療職員(看護師)とは、保管管理センターの保健師である。

注3:事務・技術、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、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		
局長	1		—	—	—	—
部長	3	56.5	—	—	8,909	—
課長	23	54.0	7,118	7,944	7,421	7,944
課長補佐	43	52.3	6,084	6,517	6,307	6,517
係長	98	47.5	5,429	5,875	5,633	5,875
主任	81	40.5	4,430	5,394	4,886	5,394
係員	93	30.5	3,210	3,941	3,615	3,941

注1:局長の該当者は1人であるため、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表示していない。

注2:部長の該当者は3人である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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

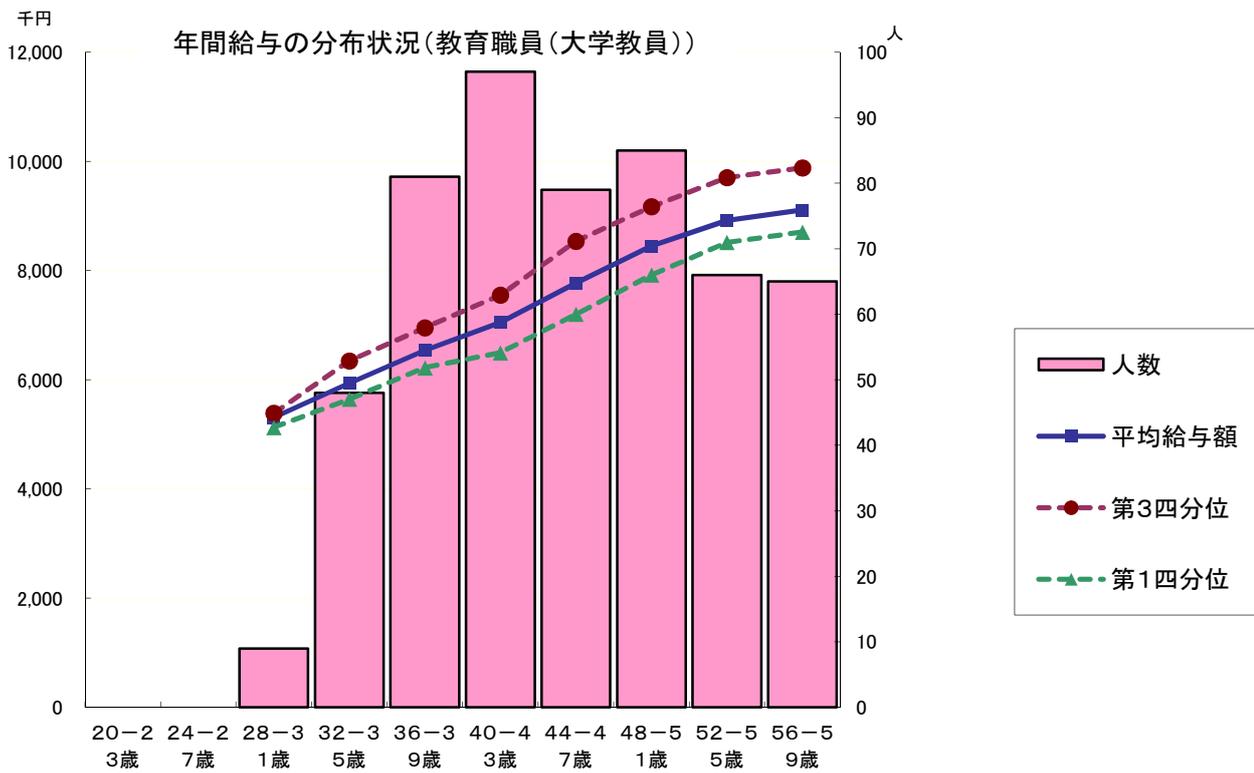
注3:「課長」には、課長相当職である「リーダー」を含む。

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:「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。

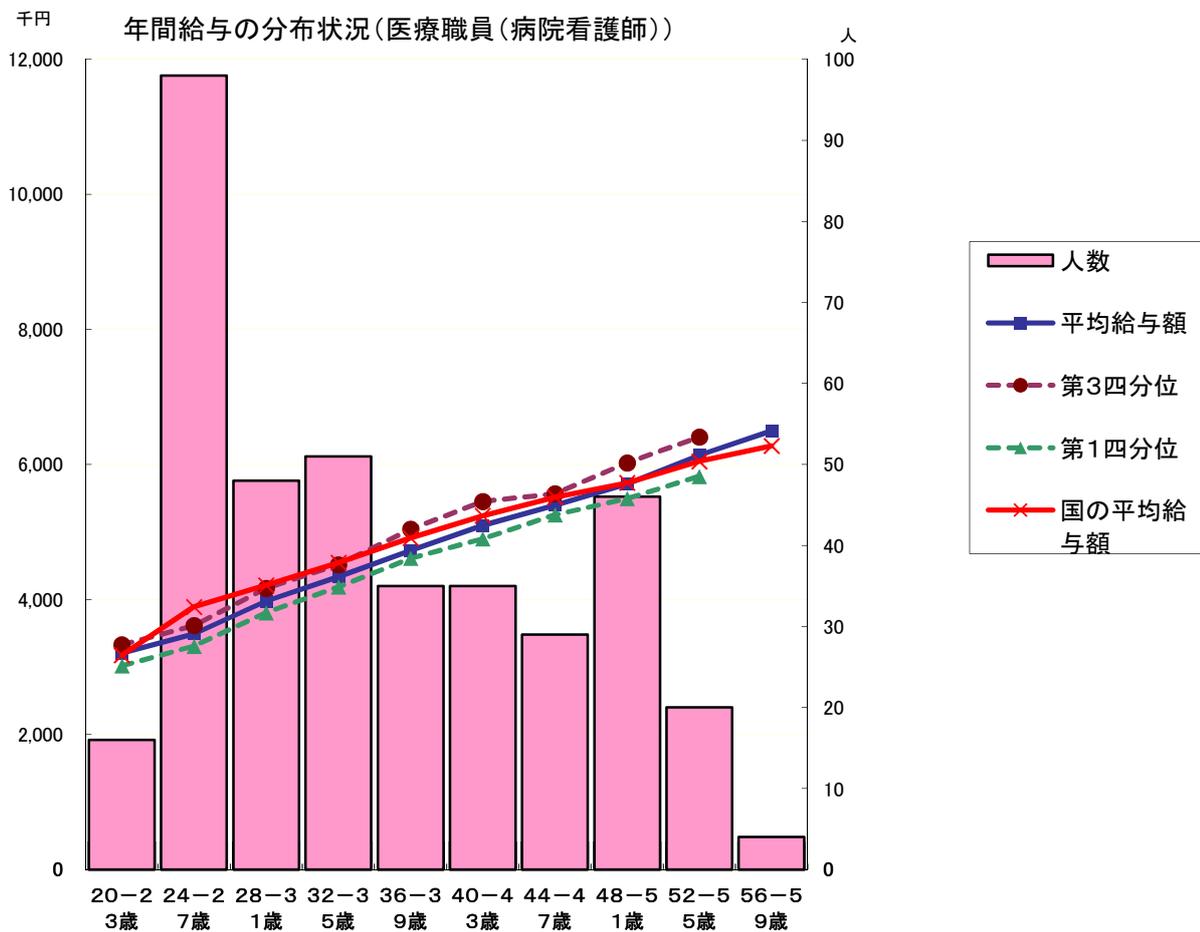
注6:「主任」には、主任相当職である「チーフ(Ⅱ)」を含む。

注7:「係員」には、係員相当職である「グループ員」を含む。



(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		平均	四分位
			第1分位	第3分位		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
教授	250	55	8,813	9,365	9,880	
准教授	162	44	6,900	7,396	7,924	
講師	46	44	6,453	7,135	7,708	
助教	118	39	5,797	6,167	6,580	
助手	8	55	6,044	6,219	6,285	
教務職員	9	45	4,602	5,001	5,397	



(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		
看護部長	1					
副看護部長	4	55			6,455	
看護師長	24	50	5,812		6,079	6,321
副看護師長	54	45	5,287		5,572	5,905
看護師	300	33	3,508		4,147	4,754

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人であるため、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表示していない。

注3:副看護部長の該当者は4人であるため、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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

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／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)	342人	32人 (9.4%)	70人 (20.5%)	177人 (51.8%)	32人 (9.4%)	15人 (4.4%)
年齢(最高～最低)		31歳 } } 24歳	46歳 } } 27歳	58歳 } } 34歳	59歳 } } 46歳	59歳 } } 47歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,654千円 } } 2,147千円	3,713千円 } } 2,356千円	5,444千円 } } 2,822千円	5,181千円 } } 4,298千円	5,855千円 } } 4,501千円
年間給与額(最高～最低)		3,426千円 } } 2,845千円	4,816千円 } } 3,131千円	6,950千円 } } 3,750千円	6,907千円 } } 5,762千円	7,519千円 } } 6,142千円

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)	12人 (3.5%)	3人 (0.9%)	1人 (0.3%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)	58歳 } } 48歳	58歳 } } 54歳	} } }	} } }
所定内給与年額(最高～最低)	6,522千円 } } 5,443千円	7,167千円 } } 5,980千円	} } }	} } }
年間給与額(最高～最低)	8,644千円 } } 7,118千円	9,729千円 } } 7,988千円	} } }	} } }

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。

注6:8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。

## (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)	593 人	9 人 (1.5%)	126 人 (21.2%)	49 人 (8.3%)	159 人 (26.8%)	250 人 (42.2%)
年齢(最高 ～最低)		55 ～ 33 歳	62 ～ 30 歳	57 ～ 30 歳	64 ～ 32 歳	67 ～ 40 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,320 ～ 3,314 千円	5,865 ～ 3,622 千円	6,904 ～ 3,723 千円	6,897 ～ 3,930 千円	9,326 ～ 5,183 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		5,721 ～ 4,356 千円	7,511 ～ 4,921 千円	9,034 ～ 4,924 千円	9,079 ～ 5,329 千円	12,628 ～ 7,022 千円

## (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	副看護部 長	副看護部 長
人員 (割合)	383 人	該当者なし ( ) 人	300 人 (78.3%)	56 人 (14.6%)	24 人 (6.3%)	2 人 (0.5%)
年齢(最高 ～最低)		}	55 ～ 22 歳	56 ～ 33 歳	58 ～ 39 歳	}
所定内給 与年額(最高 ～最低)		}	4,697 ～ 2,270 千円	4,818 ～ 3,307 千円	5,280 ～ 3,892 千円	}
年間給与 額(最高～ 最低)		}	6,191 ～ 2,997 千円	6,458 ～ 4,414 千円	7,047 ～ 5,285 千円	}

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 ( ) 人
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。

注2:5級における該当者が2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23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)	% 63.6	% 65.8	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.4	% 34.2	% 35.2
	最高～最低	% 48.6～32.9	% 45.2～30.7	% 45.2～31.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 67.6	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 32.4	% 33.6
	最高～最低	% 41.9～31.5	% 39.1～29.2	% 37.7～30.3

(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)	% 65.5	% 64.2	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.5	% 35.8	% 35.2
	最高～最低	% 45.2～32.9	% 49.2～30.4	% 47.2～31.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.1	% 66.8	% 66.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.9	% 33.2	% 33.5
	最高～最低	% 45.2～31.9	% 39.1～29.5	% 40.0～30.7

(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)	% 64.6	% 67.2	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 32.8	% 34.0
	最高～最低	% 37.7～31.9	% 35.0～28.9	% 36.3～30.4

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)) 82.3

対他の国立大学法人等(事務・技術職員) 94.4

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等 93.3

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三)) 95.9

対他の国立大学法人等 95.0

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も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 82.3
	参考 地域勘案 89.2 学歴勘案 82.5 地域・学歴勘案 89.4
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】 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。
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 37% (国からの財政支出額 11,278,593,000円、支出予算の総額 30,093,071,000円：平成23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(56.8%)についても昨年度(56.7%)と同様に低い水準を保っている。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 95.9 <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>98.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>94.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>99.0</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	98.2		学歴勘案	94.0		地域・学歴勘案	99.0
参考	地域勘案	98.2								
	学歴勘案	94.0								
	地域・学歴勘案	99.0								
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】 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。									
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 37% (国からの財政支出額 11,278,593,000円、支出予算の総額 30,093,071,000円:平成23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(56.8%)についても昨年度(56.7%)と同様に低い水準を保っている。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 91.3

(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23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22年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 10,765,113	千円 10,928,739	千円 (%) △ 163,626 (△1.5)	千円 (%) — ( — )
退職手当支給額 (B)	千円 1,089,391	千円 680,569	千円 (%) 408,822 (60.1)	千円 (%) — ( — )
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,249,086	千円 2,988,127	千円 (%) 260,959 (8.7)	千円 (%) — ( — )
福利厚生費 (D)	千円 1,779,253	千円 1,695,713	千円 (%) 83,540 (4.9)	千円 (%) — ( — )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 16,882,843	千円 16,293,148	千円 (%) 589,695 (3.6)	千円 (%) — ( — )

(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

##### 【主務大臣の検証結果】

「平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。」

##### 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1.5%減

減額要因:常勤職員数の減による本給及び賞与の減

ii) 最広義人件費:対前年度比3.6%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医療技術職員の増員

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%の人件費の削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続している。

・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10.7%減、人件費の削減率(補正值)は約7.3%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」 10,765,113千円

・当年度までの人件費削減率 △10.7%

計算式=(各年度の金額-基準年度金額)÷基準年度金額×100)

・当年度までの人件費削減率(補正值) △7.3%

計算式=((各年度の金額-基準年度金額)÷基準年度金額×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)

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	12,053,293	11,431,614	11,385,574	11,222,770	11,001,830	10,928,739	10,765,113
人件費削減率(%)		△ 5.2	△ 5.5	△ 6.9	△ 8.7	△ 9.3	△ 10.7
人件費削減率(補正值)(%)		△ 5.2	△ 6.2	△ 7.6	△ 7.0	△ 6.1	△ 7.3

(注)「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、平成23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%、▲0.23%である。

(注)上記、平成23年度の人件費削減率(補正值)では7.3%という数値であるが、人勸部分の補正を考慮しない場合(実態ベース)では、7.5%という数値となる。」

(注)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

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連する措置について

役 員：平成24年4月から実施

職 員：平成24年6月から実施