

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人秋田大学の役職員の報酬・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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬規程において、期末特別手当の支給額については国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を参考にして、当該役員の職務の実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

秋田大学は本学の理念である1. 国際的な水準の教育・研究の遂行, 2. 地域の振興と地球規模の課題の解決の寄与, 3. 国の内外で活躍する有為な人材の育成 に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、中期目標・中期計画を基盤として、教育改革、地域連携、国際化等の具体的な取組みを学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、本学の学長は、職員数1,456名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、公務を司り、所属職員を総督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っており、また、学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,069万円と比較した場合、約半分となっており、また事務次官の年間給与額2,044万円と比べてもそれ以下となっている。

本学では、学長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、学長の職務内容の特性は上記の通り法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものであり、本学学長の報酬月額を国家公務員指定職俸給表9号俸相当として定めているが、指定職9号俸が適用される官職である研究所・試験所の長は当法人と職務内容・職責が近いと言える。

こうした職務内容の特性との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、国家公務員指定職適用官職、民間企業との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

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。
理事(非常勤)	・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25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 15,584	千円 11,423	千円 4,072	千円 89 (寒冷地手当)		3月31日	
A理事	千円 12,338	千円 9,030	千円 3,219	千円 89 (寒冷地手当)		3月31日	
B理事	千円 11,564	千円 8,402	千円 2,995	千円 78 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)		3月31日	
C理事	千円 11,472	千円 8,402	千円 2,995	千円 75 (寒冷地手当)	4月1日	3月31日	
D理事	千円 11,940	千円 8,402	千円 2,995	千円 51 (寒冷地手当) 492 (単身赴任手当)			◇
E理事 (非常勤)	千円 749	千円 749	千円 0	千円 0 ()	4月1日		
A監事	千円 9,606	千円 7,016	千円 2,501	千円 89 (寒冷地手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 1,937	千円 1,937	千円 ()	千円 ()		3月31日	

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25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	
法人の長	千円 8,735 (60,076)	年 6 (45)	月 0 (0)	H26.3.31	1.0	経営協議会において在職期間を総合的に判断して、業績評価「1」と決定された。	
A理事	千円 4,368 (47,085)	年 3 (41)	月 0 (0)	H26.3.31	1.0	経営協議会において在職期間を総合的に判断して、業績評価「1」と決定された。	
B理事	千円 2,912 (37,954)	年 2 (30)	月 0 (0)	H26.3.31	1.0	経営協議会において在職期間を総合的に判断して、業績評価「1」と決定された。	
C理事	千円 1,456 (43,644)	年 1 (38)	月 0 (0)	H26.3.31	1.0	経営協議会において在職期間を総合的に判断して、業績評価「1」と決定された。	
理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
A監事	千円 5,366	年 6	月 0	H26.3.31	1.0	経営協議会において在職期間を総合的に判断して、業績評価「1」と決定された。	
B監事 (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

人件費管理は、部局別等の配分は行わず全学管理(人件費予算総額管理)とし、中期計画の予算、収支計画及び資金計画における人件費見積額の範囲内で、人事院勧告等を考慮し、その効率化を図る。

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

給与水準の決定に当たっては、法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定めることとしている。

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

職員の勤務成績に応じた勤勉手当支給割合の増減、昇給及び昇格・降格の措置を実施する。

[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、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じ、支給割合及び支給額を決定する。
昇格・降格	昇格:従事する職務に応じ、かつ、勤務実績に基づいて上位の級に昇格させることができる。 降格:勤務実績が良くない場合、下位の級に降格させることができる。
昇給	(1) 毎年1月1日に、同日前1年間における職員の勤務成績に応じて行うものとし、職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号俸数は、昇給判定期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号俸数を4号俸とすることを標準として、一定の基準に従い決定することができる。 (2) 職員が職務上特に功績があった場合、表彰又は顕彰を受けた場合に(1)に準じて昇給させることができる。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

・特例法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した。

(職員について)

・実施期間:平成24年7月～平成26年3月

・俸給表関係の措置の内容:本給月額に次の表の本給表及び級毎に定められた支給減額率を乗じて得た相当額を減じて支給

本給表	職務の級又は号俸	割合
一般職員本給表(一)	2級以下	100分の4.77
	3級から6級まで	100分の7.77
	7級以上	100分の9.77
一般職員本給表(二)	3級以下	100分の4.77
	4級以上	100分の7.77
教育系職員本給表(一)	2級以下	100分の4.77
	3級及び4級	100分の7.77
	5級以上	100分の9.77
教育系職員本給表(二)	2級以下	100分の4.77
	3級以上	100分の7.77
教育系職員本給表(三)	2級以下	100分の4.77
	3級以上	100分の7.77
医療系職員本給表(一)	2級以下	100分の4.77
	3級以上	100分の7.77

医療系職員本給表(二)	2級以下	100分の4.77
	3級以上	100分の7.77
特別職職員本給表	全ての号俸	100分の9.77

・諸手当関係の措置の内容:

- ①管理職手当 支給額から100分の10を減額支給
- ②異動保障手当・広域異動手当 本給月額に対して当該職員の支給減額率分減額支給
- ③期末手当・勤勉手当 支給額から100分の9.77を減額支給
- ④その他 休職者給与及び超過勤務手当等の取扱いについて改正

・国と異なる措置の概要:

- ①秋田県公立学校教員から人事交流により職員となった者については秋田県が減額措置をしていないため、減額対象外(平成24年7月～24年11月)
秋田県が本給月額から100分の3(若年層は100分の1.5)を減額支給する改正を行ったため、同様の減額を実施(平成24年12月～26年3月)
秋田県が本給月額から100分の7.77(若年層は100分の4.77)を減額支給する改正を行ったため、同様の減額を実施(平成25年8月～26年3月)
- ②医療系職員の人材確保及び医学部附属病院の運営を円滑に実施するため、医学部附属病院に所属する医療系職員は減額対象外
- ③勤勉手当の減額対象者のうち、平成25年12月期の勤勉手当を減額しない改正

- ・55歳を超える職員について、勤務成績が標準である場合は昇給停止、特に良好の場合に1号俸、極めて良好の場合には2号俸以上の昇給に、それぞれ抑制する改正(改正前は、標準で2号俸、特に良好で3号俸、極めて良好で4号俸以上)
- ・前年の昇給日後に昇格した職員の昇給号俸数は、昇給区分による昇給号俸数によらずに、昇給区分が標準の号俸数以下とする改正
- ・国際資源学部の新設及び組織名称の変更に伴う管理職手当表の改正
- ・平成26年4月1日現在、45歳未満で平成19～21年の昇給において号俸の抑制を受けていた職員の号俸を最大1号俸回復する改正

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25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	人 1,133	歳 44.0	千円 5,995	千円 4,502	千円 32	千円 1,493
事務・技術	人 287	歳 40.0	千円 4,664	千円 3,541	千円 41	千円 1,123
教育職種 (大学教員)	人 461	歳 48.9	千円 7,363	千円 5,498	千円 24	千円 1,865
医療職種 (病院看護師)	人 256	歳 39.5	千円 4,952	千円 3,742	千円 27	千円 1,210
教育職種 (附属高校教員)	人 24	歳 42.4	千円 6,639	千円 4,957	千円 45	千円 1,682
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 45	歳 46.0	千円 6,795	千円 5,075	千円 59	千円 1,720
医療職種 (病院医療技術職員)	人 57	歳 43.1	千円 5,371	千円 4,029	千円 33	千円 1,342
その他医療職種 (看護師)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
指定職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 4	歳 41.5	千円 6,038	千円 4,552	千円 12	千円 1,486
教育職種 (大学教員)	人 4	歳 41.5	千円 6,038	千円 4,552	千円 12	千円 1,486

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	7	62.8	2,821	2,419	31	402
事務・技術	6	62.5	2,835	2,431	32	404
技能・労務職種	1					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	322	31.2	3,630	2,920	30	710
事務・技術	14	49.1	3,343	2,534	91	809
教育職種 (大学教員)	16	44.7	6,520	4,948	35	1,572
医療職種 (病院医師)	66	33.7	2,808	2,808	25	0
医療職種 (病院看護師)	195	27.0	3,692	2,842	22	850
技能・労務職種	8	47.5	2,634	2,058	21	576
医療職種 (病院医療技術職員)	23	33.5	3,980	3,038	64	942

注1:常勤職員については、在外職員を除く。

注2:「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員を示す。

注3:「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4:「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注5:「技能・労務職種」とは、作業員等を示す。

注6:常勤職員のその他医療職種(看護師)、指定職種及び再任用職員の技能・労務職種については、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。

注7:常勤職員の医療職種(病院医師)、在外職員及び任期付職員の教育職種(大学教員)以外並びに再任用職員の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、その他医療職種(看護師)及び医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため記載を省略した。

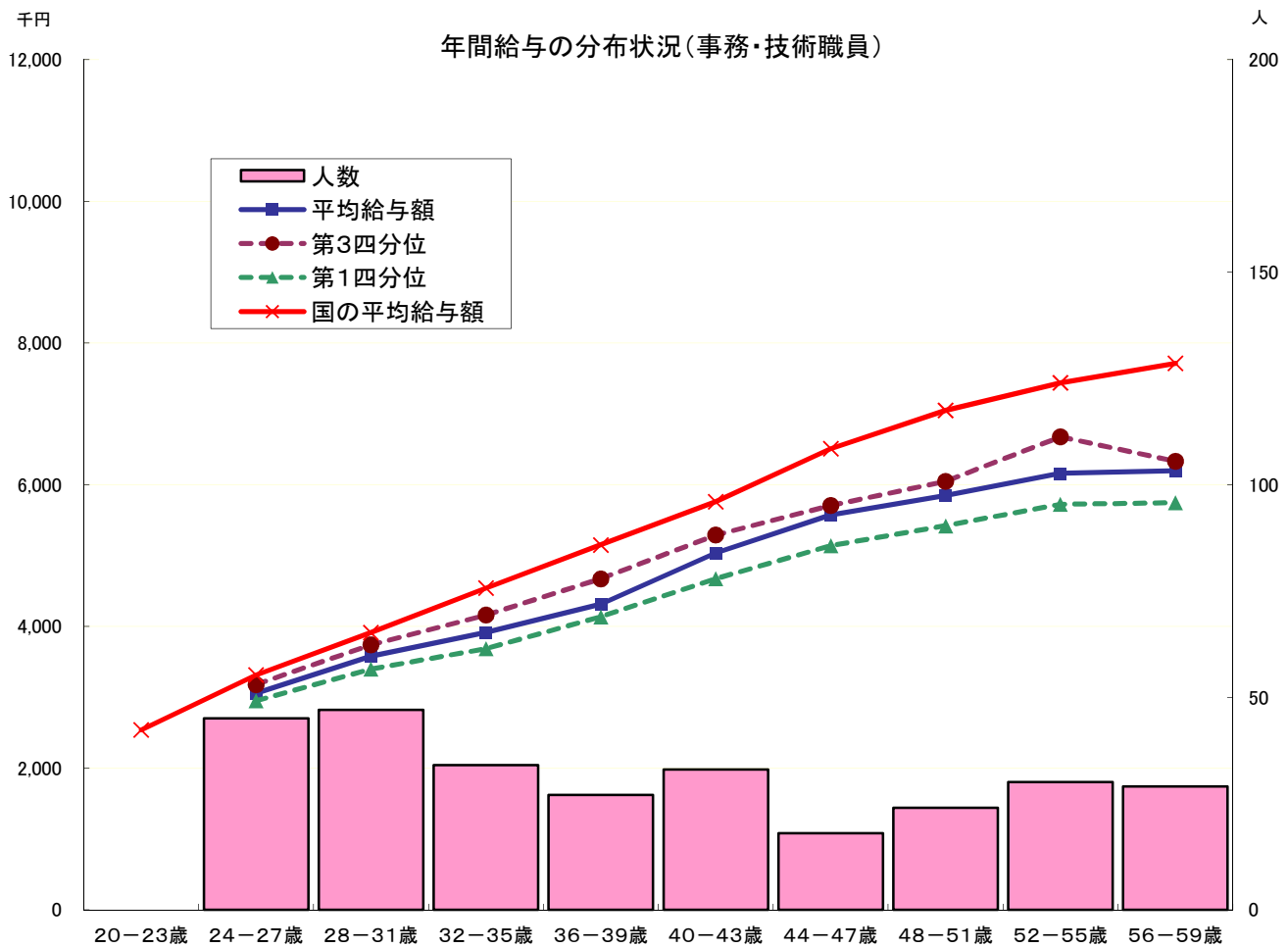
〔年俸制適用者〕

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	19	43.7	6,775	6,775	22	0
事務・技術	1					
医療職種 (病院医師)	4	34.5	4,818	4,818	18	0
教育職種 (大学教員)	14	44.9	7,543	7,543	21	0

注1:常勤職員、在外職員、任期付職員及び再任用職員並びに非常勤職員の医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため記載を省略した。

注2:非常勤職員の事務・技術職員については、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。

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。

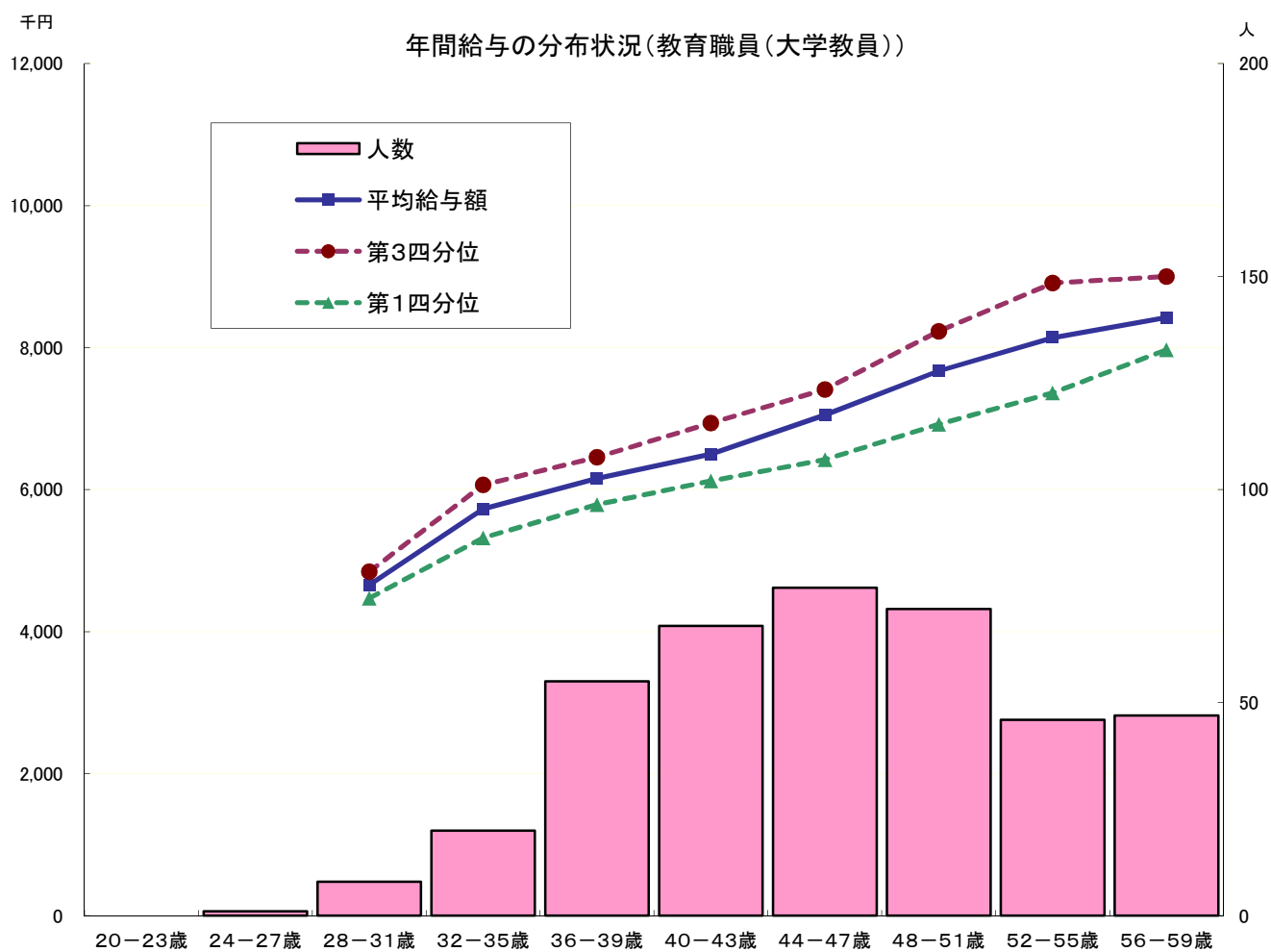
(事務・技術職員)

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	4	56.3	-	-	8,437	-	-
課長	23	52.3	6,441	7,218	6,889	7,218	7,218
課長補佐	59	52.1	5,516	6,053	5,794	6,053	6,053
係長	84	40.7	4,166	5,117	4,652	5,117	5,117
主任	2	-	-	-	-	-	-
係員	115	30.2	3,088	3,678	3,415	3,678	3,678

注1:「部長」には「副理事」を含み、「課長」には「事務長」を含み、「係長」には「主査」を含み、「係員」には「課員」を含む。

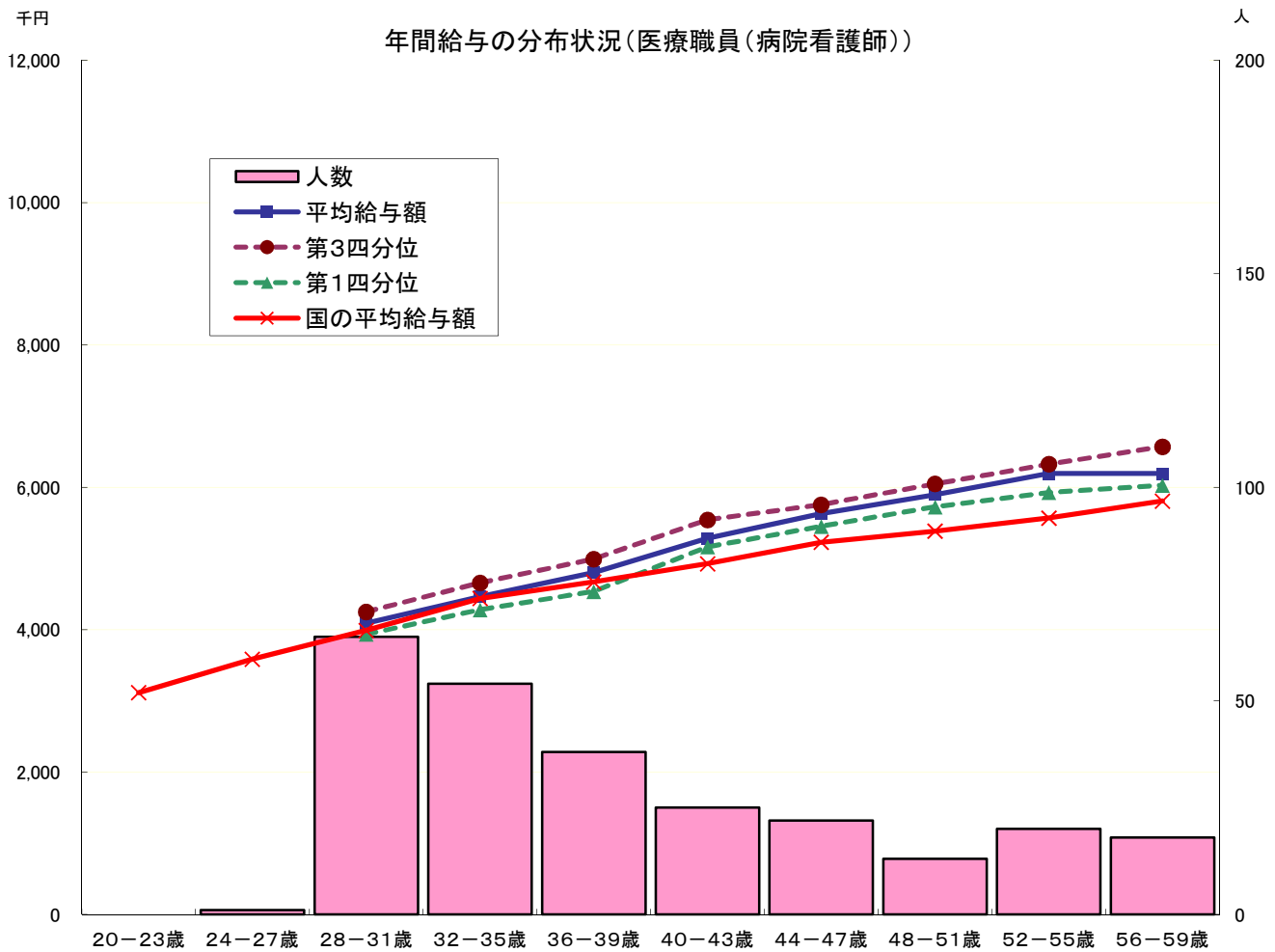
注2: 部長の該当者は4人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

注2: 主任の該当者は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、年齢および年間給与の平均額は表示していない。



(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	159	56.4	8,229	8,736	9,264
准教授	125	48.3	6,933	7,273	7,607
講師	59	43.6	6,286	6,733	7,204
助教	122	42.0	5,508	5,835	6,225



(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	55.5			6,576		
看護師長	24	52.0	5,847		6,179	6,379	
副看護師長	57	45.8	5,276		5,586	5,989	
看護師	169	35.0	4,075		4,476	4,729	
准看護師	1						

注1: 看護部長及び准看護師の該当者は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、年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

注2: 副看護部長の該当者は4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26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		一般職員	一般職員	係長・主任	課長補佐・係長	課長・課長補佐
人員(割合)	287人	46人 (16.0%)	69人 (24.0%)	92人 (32.1%)	39人 (13.6%)	29人 (10.1%)
年齢(最高～最低)		42～24歳	57～24歳	59～32歳	59～43歳	59～48歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,664～2,083千円	3,928～2,302千円	4,272～2,677千円	4,821～4,033千円	5,783～4,225千円
年間給与額(最高～最低)		3,467～2,730千円	5,110～3,023千円	5,668～3,531千円	6,321～5,420千円	7,421～5,744千円

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		副理事・部長 課長	副理事・部長	副理事・部長	別に定める	別に定める
人員(割合)		8人 (2.8%)	4人 (1.4%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)		58～43歳	58～53歳			
所定内給与年額(最高～最低)		6,524～5,143千円	6,713～5,654千円			
年間給与額(最高～最低)		8,631～6,829千円	9,013～7,438千円			

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		助手	助教	講師	准教授	教授	教授
人員(割合)	461人	該当者なし (%)	120人 (26.0%)	59人 (12.8%)	123人 (26.7%)	159人 (34.5%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)			64～26歳	57～31歳	64～37歳	64～41歳	
所定内給与年額(最高～最低)			5,529～2,976千円	6,572～3,775千円	6,243～4,356千円	7,865～5,263千円	
年間給与額(最高～最低)			7,105～3,829千円	8,463～5,009千円	8,292～5,872千円	10,578～7,114千円	

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		准看護師	看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長
人員 (割合)	256人	1人 (0.4%)	169人 (66.0%)	58人 (22.7%)	23人 (9.0%)	4人 (1.6%)	1人 (0.4%)
年齢(最高～最低)		歳	歳	歳	歳	歳	歳
			58～26	56～33	59～43	57～52	
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円
			4,666～2,785	4,843～3,278	5,376～4,195	4,939～4,598	
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円
			6,085～3,669	6,463～4,419	7,282～5,728	6,734～6,301	

注：1級及び6級における該当者は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、「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25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)	%	%	%
	62.6	62.8	62.7	
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
37.4	37.2	37.3		
最高～最低	%	%	%	
45.2～32.8	48.4～32.5	47.0～32.7		
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	63.7	64.1	63.9	
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
36.3	35.9	36.1		
最高～最低	%	%	%	
42.2～31.9	41.9～31.7	42.1～32.1		

(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)	%	%	%
	62.2	62.9	62.6	
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
37.8	37.1	37.4		
最高～最低	%	%	%	
42.2～33.3	41.9～32.9	42.1～33.1		
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	64.2	64.7	64.5	
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
35.8	35.3	35.5		
最高～最低	%	%	%	
42.2～31.8	41.9～31.6	42.1～31.7		

(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)	63.7	66.6	65.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.3	33.4	34.8
	最高～最低	42.2～32.7	39.4～29.3	40.8～31.5

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))

85.6

対他の国立大学法人等

94.9

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

91.8

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

104.7

対他の国立大学法人等

97.9

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 85.6	
	参考	地域勘案 93.5
		学歴勘案 85.8
		地域・学歴勘案 93.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	給与水準の比較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する。引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。	
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 36% (国からの財政支出額 36,099百万円、支出予算の総額 13,014円：平成25年度予算)	
	【管理職の割合 6.5%(常勤職員数1,133名中74名) 【大卒以上の高学歴者の割合 70.8%(常勤職員数1,133名中802名) 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 56%】 (支出総額 15,160,007千円、給与・報酬等支給総額 8,495,011千円：平成24年度決算) 【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する。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成24年度決算)	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 104.7	
	参考	地域勘案 106.9
		学歴勘案 104.0
		地域・学歴勘案 105.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	本学では医療系職員の人材確保及び医学部附属病院の運営を円滑に実施するため、医学部附属病院に所属する医療系職員については、特例法の減額の対象外とした。仮に国に準拠した減額措置を実施した場合のラスパイレズ指数を再計算すると98.5となることを見込まれるため、対国家公務員指数を上回ったのは特例法の減額措置を行わなかったことによる。	
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 36% (国からの財政支出額 36,099百万円、支出予算の総額 13,014円：平成25年度予算)	
	【管理職の割合 6.5%(常勤職員数1,133名中74名) 【大卒以上の高学歴者の割合 70.8%(常勤職員数1,133名中802名) 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 56%】 (支出総額 15,160,007千円、給与・報酬等支給総額 8,495,011千円：平成24年度決算) 【主務大臣の検証結果】 法人の看護職員の職員構成と国の職員構成が異なっていること、法人の給与制度は国家公務員の制度と概ね同様であることから、給与水準は概ね適正であるとする。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成24年度決算) 今後も適切な給与水準の維持に努めていく。	

○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 91.1

(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25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)の比較指標である。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24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 8,495,011	千円 8,632,280	千円 (%) △ 137,269 (△ 1.6)	千円 (%) △ 417,605 (△ 4.7)
退職手当支給額 (B)	千円 1,244,372	千円 942,209	千円 (%) 302,163 (32.1)	千円 (%) 447,137 (56.1)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,786,677	千円 3,497,989	千円 (%) 288,688 (8.3)	千円 (%) 828,686 (28.0)
福利厚生費 (D)	千円 1,633,945	千円 1,575,889	千円 (%) 58,056 (3.7)	千円 (%) 213,162 (15.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 15,160,007	千円 14,648,369	千円 (%) 511,638 (3.5)	千円 (%) 1,071,382 (7.6)

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:最広義人件費については千円未満切り捨てのため、各項目の合計額とは必ずしも一致しない。

総人件費について参考となる事項

①総人件費の増減について

(1)「給与、報酬等支給総額」の対前年度比が1.6%減となった要因として、特例法に基づく国家公務員の給与見直しによるためと考えられる。本学は平成24年7月より給与見直しを実施し、平成25年度については、年度を通じて見直しを行ったためと考えられる。

(2)「退職手当支給額」の対前年度比が32.1%増となった要因として、事務系職員の定年退職者増及び役員の任期満了者の増が考えられる。前年度の事務系職員の定年退職者数が14人に対し今年度は29人、前年度の役員の任期満了者数が0人に対し今年度は5人であった。

(3)「非常勤役職員等給与」の対前年度比が8.3%増となった要因としては、病院収入による職員数の増加が考えられる。前年度の病院収入職員のうち看護師については、今年度は約30人増加している。

(4)「福利厚生費」の前年度比が3.7%増となった要因としては、共済の負担金率の上昇及び病院収入による職員数の増加によるものと考えられる。

② 国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、役員については、平成25年4月1日から、職員については平成25年2月1日から以下の措置を講ずることとした。

(1)役員に関する講じた措置の概要

在職期間1月につき、退職の日におけるその者の本給月額に100分の12.5の割合に100分の87を乗じて得た割合とした。ただし、経過措置として「100分の87」を平成25年4月1日から同年9月30日までの間においては「100分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間においては「100分の92」とした。

(2)職員に関する講じた措置の概要

退職手当の基本額に100分の87を乗じて得た額を退職手当の基本額とした。ただし、経過措置として「100分の87」を平成25年2月1日から同年9月30日までの間においては「100分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間においては「100分の92」とした。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし