

国立大学法人山口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

【業績反映の状況について】

国立大学法人評価委員会が行う業績の実績に関する評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で、増額または減額することができる。

【報酬水準の妥当性について】

山口大学は、基本理念である山口大学憲章のもと、学生・教員・職員の三者が一体となって、理念の共有と目標の実現をめざしており、学長のリーダーシップの下、改革の基本戦略として、教育研究の機能強化、全学的なグローバル化の推進、新たな教育研究組織の構築、大学運営ガバナンスの実質的強化を掲げ、これらを推進している。そうした中で、本学の学長は、職員数約1,800名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、教育、研究、経営の総括責任者としての職務を同時に担っている。学長の年間報酬額は、人数が同規模である民間企業の役員報酬3,069万円や事務次官の年間給与額2,044万円と比較してもそれらより低い水準となっており、また、本学では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、前述の学長の職務内容を鑑みると、その特性は法人化移行前と比較して同等以上であると言える。

これらの理由により、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える。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

改訂なし

理事

改訂なし

理事(非常勤)

改訂なし

監事

改訂なし

監事(非常勤)

改訂なし

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 15,494	千円 11,423	千円 4,071	千円 0 ()		平成26年 3月31日	
A理事	千円 12,934	千円 9,364	千円 3,377	千円 193 (通勤手当)		平成26年 3月31日	※
B理事	千円 10,676	千円 6,976	千円 2,621	千円 24 (通勤手当) 636 (単身赴任手当) 418 (広域異動手当)		平成26年 3月30日	◇
C理事	千円 5,339	千円 3,574	千円 1,691	千円 74 (通勤手当)	平成25年 11月11日		
D理事	千円 12,298	千円 9,030	千円 3,218	千円 49 (通勤手当)			
E理事	千円 12,471	千円 9,030	千円 3,218	千円 222 (通勤手当)			
F理事	千円 9,225	千円 5,966	千円 3,150	千円 109 (通勤手当)		平成25年 11月8日	
A監事	千円 10,660	千円 7,795	千円 2,778	千円 85 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,554	千円 1,515	千円 0	千円 39 (通勤手当)			

注1:総額、内訳について千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計は必ずしも一致しない。

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 14,559 (55,324)	年 (41) 月 120 0)	平成26年3月31日	1	役員会において評価係数「1」と決定され、国立大学法人山口大学役員退職手当規則第6条により、決定された。	
理事A	千円 2,517	年 () 月 24	平成26年3月31日	1	役員会において評価係数「1」と決定され、国立大学法人山口大学役員退職手当規則第2条により、決定された。	※
理事B	千円 4,614 (19,717)	年 (20) 月 44 2)	平成25年11月8日	1	役員会において評価係数「1」と決定され、国立大学法人山口大学役員退職手当規則第6条により、決定された。	
監事	千円	年 () 月			該当者なし	

注1:「業績勘案率」の欄には、当法人の役員退職手当規則に基づき、退職手当の算定に当たって当該退職役員の業績等を評価して乗じることとしている係数である評価係数を記載した。

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。

注3:法人の長及び理事Bについては、役員在職期間を役員退職手当規則に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

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

中期計画において中長期的な人事計画を進め、人件費抑制に努めながら全学的に適切な人件費管理を行う。教員については、学長裁量ポイントにより戦略的重点配分を行い、管理業務部門については、再雇用及び障害者雇用に必要な人件費を確保し、人事計画に沿って人件費管理を行う。

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

国立大学法人法第35条において準用される独立行政法人通則法第63条第3項に基づき、業務の実績及び国家公務員の給与水準等を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものになるように努めている。

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

職員の勤務成績等を考慮し、人件費の範囲内で、昇格の実施、昇給区分の決定及び勤勉手当成績率の決定を行う。

[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
俸給 (昇格)	勤務成績、職務能力等の総合的な評価により、上位の級に昇格させることができる。
俸給 (昇給)	5段階の昇給区分を設けることにより、勤務成績を適切に反映させる。
賞与: 勤勉手当 (査定分)	基準日前6ヶ月以内の期間における勤務成績に応じて定める成績率に基づき支給する。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

- ・役職手当の6～9種を廃止し、新たに職務付加手当を設け区分として6～9種を設定した。
- ・役職手当について、職務の級によって異なる適用区分となることを廃止し、役職のみで適用区分を決定することとした。
- ・医学部附属病院副院長に対する役職手当について、1名のみ支給としていたものを全副院長に支給することとした。
- ・国家公務員等から本学に異なる職種に引き続き採用となる場合の初任給決定について、国家公務員等において受けている特別昇給等を考慮することとした。
- ・31歳以上39歳未満の職員に対して、4月にこれまで抑制してきた昇給を1号俸回復した。
- ・人事院勧告に準拠し、昇格対応表を一部改正した。
- ・県との人事交流である附属学校教員に適用となる俸給表や手当等について、県規則に準拠した改正を行った。
- ・55歳を超える職員(技能職俸給表の適用を受ける職員にあつては57歳)の昇給は、勤務成績が極めて又は特に良好である場合を除き昇給停止とした。
- ・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講じた。

(職員について)

- ・実施期間: H24年6月～H26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容: 国家公務員に準拠
- ・諸手当関係の措置の内容: 国家公務員に準拠
- ・国と異なる措置の概要: 附属学校教育職(人事交流)については以下の期間で実施した。
H24年6月～H24年12月, H25年7月～H26年3月
ただし, H25年12月賞与は未実施。

(役員について)

- ・実施期間: H24年4月～H26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容: 国家公務員に準拠
- ・諸手当関係の措置の内容: 国家公務員に準拠
- ・国と異なる措置の概要: 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	1882人	42.5歳	5,987千円	4,501千円	52千円	1,486千円
事務・技術	378人	40.3歳	4,756千円	3,622千円	79千円	1,134千円
教育職種 (大学教員)	818人	48.4歳	7,556千円	5,650千円	50千円	1,906千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	480人	35.8歳	4,566千円	3,440千円	28千円	1,126千円
医療職種 (病院医療技術職員)	119人	36.1歳	4,595千円	3,470千円	34千円	1,125千円
技能・労務職種	8人	50.0歳	4,857千円	3,701千円	59千円	1,156千円
教育職種 (附属高校教員)	2人					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	8人	45.3歳	5,816千円	4,451千円	42千円	1,365千円
人事交流附属学校教育職員(一)	18人	43.7歳	7,143千円	5,367千円	150千円	1,776千円
人事交流附属学校教育職員(二)	50人	40.7歳	6,344千円	4,786千円	141千円	1,558千円
出向職員	1人					
在外職員	1人					

非常勤職員	25人	54.5歳	4,542千円	3,451千円	65千円	1,091千円
事務・技術	14人	56.3歳	3,441千円	2,714千円	84千円	727千円
教育職種 (大学教員)	7人	52.1歳	6,128千円	4,473千円	29千円	1,655千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
契約教育職員	3人	49.2歳	6,152千円	4,648千円	8千円	1,504千円
その他	1人					

注1:常勤職員については、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、自動車運転手等の業務を行う者を示す。

注3:「教育職種(附属学校高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含む。

また、人事交流教員は含まない。

なお、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、人数以外は記載していない。

注4:「教育職種(附属学校義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

また、人事交流教員は含まない。

注5:人事交流附属学校教育職員(一)には、附属特別支援学校教員を含む。

注6:人事交流附属学校教育職員(二)には、附属小学校教員、附属中学校教員、

附属幼稚園教員を含む。

注7:「契約教育職員」とは、本法人が個別に期間を定めて雇用契約を締結する専門職大学院教育職員と特命教育職員を示す。

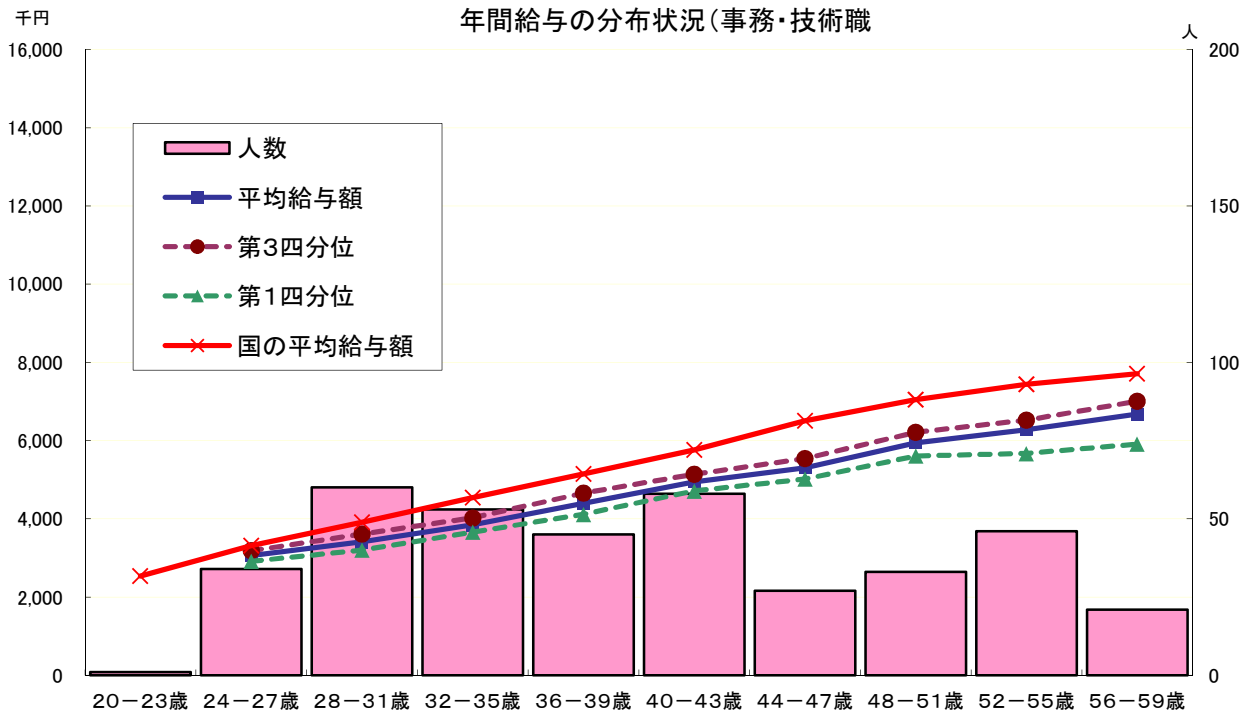
注8:「その他」とは、附属病院における安全管理業務を行う者を示す。

注9:在外職員及び出向職員については、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。

注10:任期付職員及び再任用職員については、該当者がいないため表を省略した。

注11:非常勤職員のその他職種については、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。

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。]

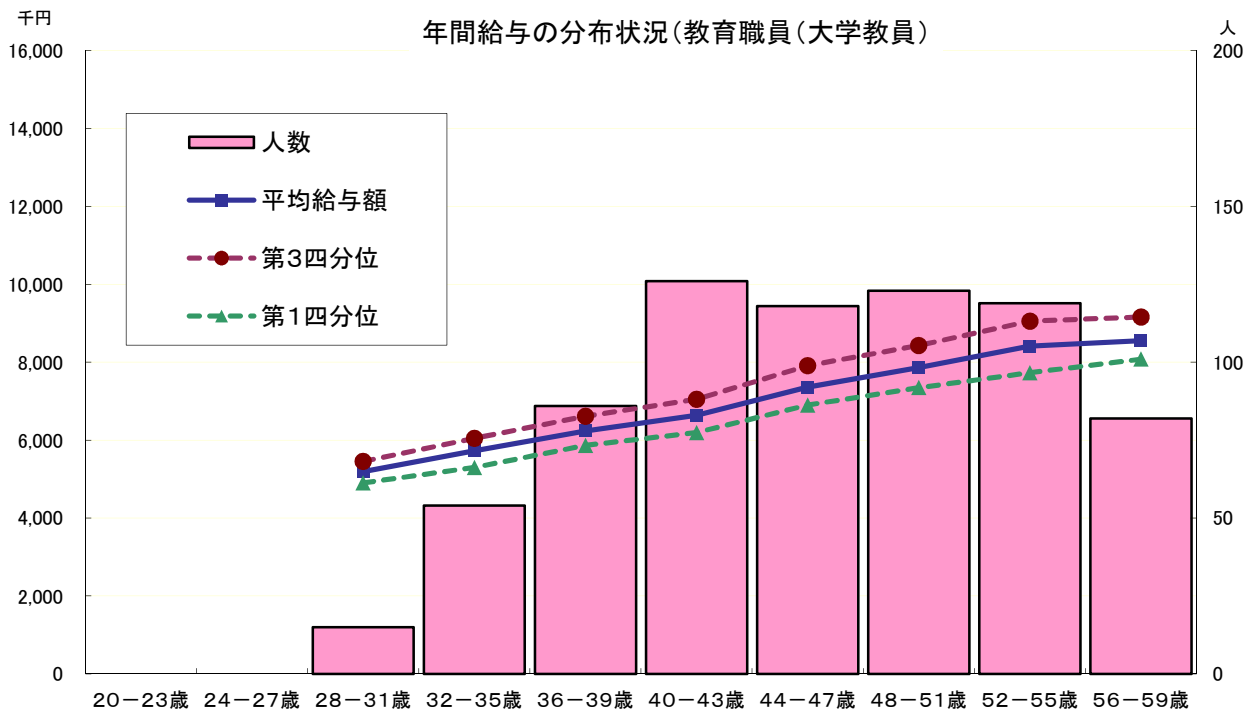


注:年齢20～23歳の該当者は1人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額については表示していない。

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)

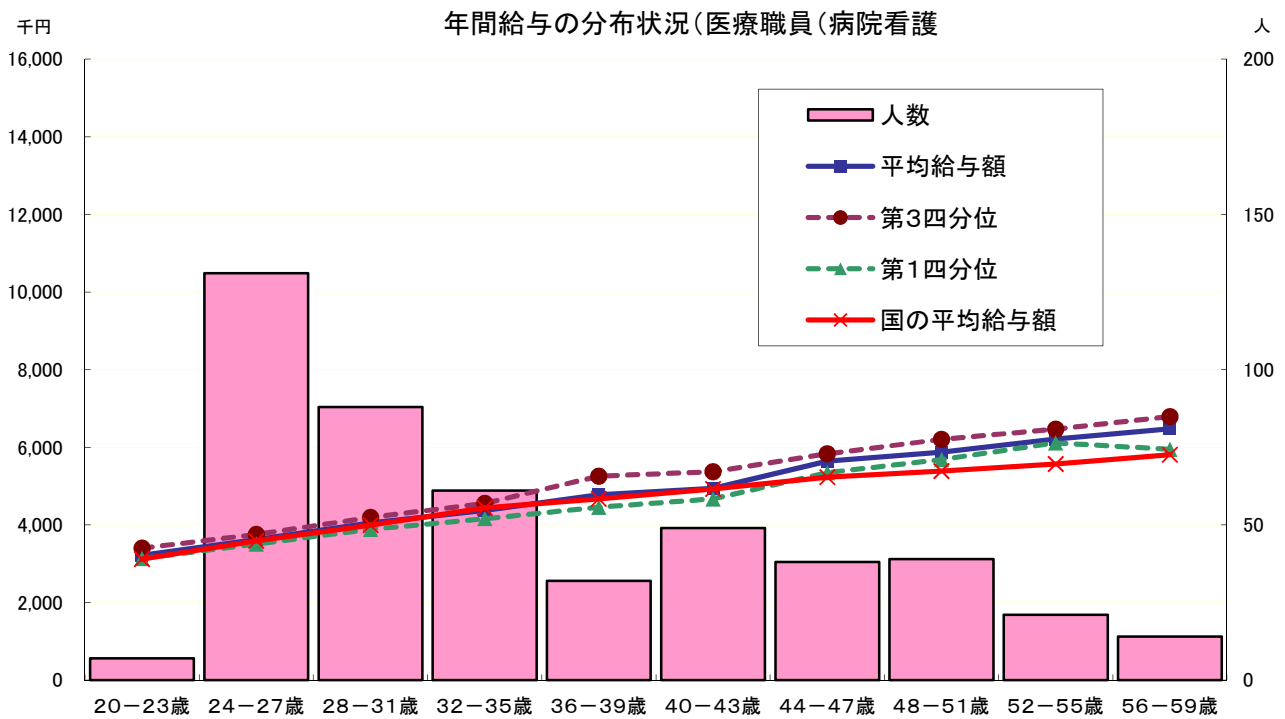
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
部長	8	56.1	7,460	8,746	9,420
課長	29	53.1	6,545	6,745	6,940
副課長	32	52.1	5,746	5,929	6,155
係長	139	44.4	4,752	5,067	5,378
主任	54	35.7	3,774	4,032	4,236
係員	116	30.1	3,083	3,365	3,611



(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	324	55.6	8,234	8,721	9,143
准教授	248	46.7	6,807	7,180	7,560
講師	75	42.6	5,864	6,695	7,499
助教	164	39.5	5,585	6,079	6,533
助手	5	47.3	4,913	5,053	4,974
教務職員	2	-	-	-	-

注1:教務職員の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。



(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	52.8			6,640		
看護師長	25	53.1	6,256		6,448	6,632	
副看護師長	54	47.2	5,694		5,823	6,109	
看護師	396	32.9	3,695		4,213	4,608	

注1: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))

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	副課長 副事務長 係長	課長 事務長 副課長 副事務長
人員 (割合)	378	44 (11.6%)	102 (27.0%)	138 (36.5%)	37 (9.8%)	44 (11.6%)
年齢(最高 ～最低)		40～23	43～27	57～34	58～44	58～40
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,923～1,979	3,488～2,337	4,547～2,783	4,682～3,923	5,566～4,223
年間給与 額(最高～ 最低)		3,722～2,533	4,448～3,069	5,929～3,730	6,203～5,395	7,247～5,746

区分	計	6級	7級	8級
標準的な職位		部長 課長 事務長	部長	部長
人員 (割合)		8 (2.1%)	3 (0.8%)	2 (0.5%)
年齢(最高 ～最低)		59～51	59～52	-
所定内給 与年額(最高 ～最低)		5,955～5,146	7,437～6,498	-
年間給与 額(最高～ 最低)		7,849～6,733	9,705～8,727	-

注1:8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。

(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		助手 教務員	助教 助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	818	6 (0.7%)	165 (20.2%)	75 (9.2%)	248 (30.3%)	324 (39.6%)
年齢(最高 ～最低)		57～39	63～29	61～29	64～31	64～40
所定内給 与年額(最高 ～最低)		3,827～3,601	5,977～3,195	6,529～3,551	6,747～3,742	8,429～5,050
年間給与 額(最高～ 最低)		4,974～4,686	7,485～4,087	8,391～4,758	8,840～5,120	11,581～6,831

(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 助産師	看護師長 助産師長 副看護師長 副助産師長	副看護部長 看護師長 助産師長	副看護部長 看護部長	看護部長
人員 (割合)	480人	0人 (0%)	396人 (82.5%)	54人 (11.3%)	26人 (5.4%)	3人 (0.6%)	1人 (0.2%)
年齢(最高 ～最低)		-歳	58～22歳	58～37歳	58～45歳	57～49歳	-歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		-千円	4,662～2,269千円	5,013～3,378千円	4,991～4,444千円	4,802～4,674千円	-千円
年間給与 額(最高～ 最低)		-千円	6,208～2,996千円	6,660～4,595千円	6,957～6,153千円	6,788～6,600千円	-千円

注1:6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)	% 61.7	% 64.4	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.3	% 35.6	% 36.9
	最高～最低	% 50.0～32.7	% 45.6～30.2	% 45.9～31.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.7	% 66.8	% 65.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 33.2	% 34.7
	最高～最低	% 44.7～31.9	% 41.0～28.4	% 41.6～30.7

(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)	% 60.2	% 63.8	% 62.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.8	% 36.2	% 38.0
	最高～最低	% 49.6～33.0	% 46.6～30.8	% 45.9～31.9
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	% 49.6～31.9	% 46.0～29.4	% 45.9～30.6

(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)	62.8 %	65.6 %	64.2 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.2 %	34.4 %	35.8 %
	最高～最低	44.3～32.0 %	41.0～29.5 %	42.4～30.7 %

注1: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))

85.4

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

94.7

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

94.2

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

103.2

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))

96.6

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 85.4						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>93.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>85.0</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>93.2</td> </tr> </table>	地域勘案	93.4	学歴勘案	85.0	地域・学歴勘案
地域勘案	93.4						
学歴勘案	85.0						
地域・学歴勘案	93.2						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由							
給与水準の適切性の検証	<p>・支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 36.1% (国からの財政支出額 16,596,000千円、支出予算の総額 45,986,000千円:平成25年度予算)</p> <p>・累積欠損額 なし(平成24年度決算)</p> <p>・管理職の割合 9.8%(常勤職員378名中37名)</p> <p>・大学卒業以上の高学歴者の割合 68.3%(常勤職員378名中258名)</p> <p>・支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 48.0% (支出総額 39,491,356千円、給与・報酬等支給総額 18,973,790千円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 対国家公務員指数については100以下となっており、国からの財政支出額は100億円以上であるが累積欠損はない。また、高学歴者の割合は全体の半数以上を占めているが、管理職の割合は10%未満であり、支出総額に占める給与・報酬等の割合も50%未満となっていることから、給与水準は適正であると考ええる。</p> <p>【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える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>						
講ずる措置							

○医療職員(病院看護師)

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 103.2						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>105.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>103.7</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>105.8</td> </tr> </table>	地域勘案	105.4	学歴勘案	103.7	地域・学歴勘案
地域勘案	105.4						
学歴勘案	103.7						
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	<p>特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関して給与減額支給措置を実施しているが、減ぜられた給与額と同額を給与として支給することにより、事実上減額を行ってない給与ベースとなり、国に比べて給与水準が高くなっている。</p> <p>【検証結果】</p>						

<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>・支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 36.1% (国からの財政支出額 16,596,000千円、支出予算の総額 45,986,000千円:平成25年度予算)</p> <p>・累積欠損額 なし(平成24年度決算)</p> <p>・管理職の割合 0.2%(常勤職員480名中1名)</p> <p>・大学卒業以上の高学歴者の割合 52.7%(常勤職員480名中253名)</p> <p>支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 48.0% (支出総額 39,491,356千円、給与・報酬等支給総額 18,973,790千円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 対国家公務員指数については100を超えているが、理由は上記のとおりであり、一時的なものであり、国からの財政支出額は100億円以上であるが累積欠損はない。また、高学歴者の割合は全体の半数以上を占めているが、管理職の割合は10%未満であり、支出総額に占める給与・報酬等の割合も50%未満となっていることから、給与水準は適正であると考えます。</p> <p>【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考えます。</p>
<p>講ずる措置</p>	

○ 教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準(年額)の比較指標 93.6

(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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	12,357,098	12,461,661	△ 104,563	(△ 0.8)	△ 287,528	(△ 2.3)
退職手当支給額 (B)	653,662	995,353	△ 341,691	(△ 34.3)	△ 105,318	(△ 13.9)
非常勤役職員等給与 (C)	4,659,931	4,438,495	221,436	(5.0)	687,154	(17.3)
福利厚生費 (D)	2,277,732	2,143,007	134,725	(6.3)	276,525	(13.8)
最広義人件費 (A+B+C+D)	19,948,423	20,038,516	△ 90,093	(△ 0.4)	570,833	(2.9)

注1:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員にかかる退職手当支給額を計上する。

注2:「非常勤役職員等給与」においては、寄付金、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。

総人件費について参考となる事項

1. 対前年度比の増減要因の分析について

①「給与、報酬等支給総額」… 対前年度比 △0.8%

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連した給与減額を平成24年度は6月から実施したが、平成25年度は年度当初から実施したため、減額となった。

②「最広義人件費」… 対前年度比 △0.4%

1)「退職手当支給額」

退職手当の支給率が引き下げられたことや、昨年度に比べて定年退職者が少なかったことにより、減額となった。

2)「非常勤役職員等給与」

外部資金等の経費により雇用される職員の増加及び医学部附属病院における診療体制の見直し等による医療職員等の増員等により増額となった。

3)「福利厚生費」

職員の増加や、共済保険掛金率の上昇により増額となった。

2. 人件費削減の取組の状況について

①中期目標における取組

「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)に基づき、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を行った。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、平成25年度においても人件費改革を引き続き行う。

②中期計画における取組

「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)に基づき、国家公務員に準じた人件費削減に取り組み、平成18年度からの5年間に於いて、△5%以上の人件費削減を行った。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、平成25年度においても人件費改革を引き続き行う。

IV 法人が必要と認める事項

特になし