

# 国立大学法人島根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

期末特別手当(賞与)の額について、役員給与規程において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員の職務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。

島根大学は、地域的特性を活かしながら、教育・研究・医療及び社会貢献活動を通じて、自然と共生し、豊かで持続可能な社会の発展に努めることを使命としている。

これを実現するために、山陰地方における知と文化の拠点として培った伝統と精神を重んじ、学生・教職員の協働のもと、

1. グローバルな感性を涵養  
(海外研修・留学の推進, 海外からの留学生増加の推進等)
2. 社会人力(人間力)涵養  
(地域社会体験の全学的実施等)
3. 自ら学ぶことが出来る(応用力がある)人材養成  
(学部を超えた学際副プログラムの全学導入等)

を目標とし、学長のリーダーシップの下で「学生が育ち、学生とともに育つ大学づくり」を推進している。

そうした中で、島根大学の学長は、職員数約1,900名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務を司り、所属職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

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、それ以下であり、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。

島根大学では、学長の報酬月額を指定職6号俸相当として定めているが、指定職6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の長と職務内容・職責が近い。また、他の総合大学の長の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の総合大学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

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与見直しに関連して講じた措置(以下、「給与臨時特例措置」という。)は、以下のとおりである。

- ・実施期間:平成24年6月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:本給・・・平成24年度(▲11.72%)  
平成25年度(▲9.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容:期末特別手当及び非常勤役員手当・・・(▲9.77%)
- ・国と異なる措置の概要:平成24年度は、国より実施期間が短いため、減額率を▲11.72%とした。

理事	}	法人の長と同様に改定
理事(非常勤)		法人の長と同様に改定
監事		法人の長と同様に改定
監事(非常勤)		法人の長と同様に改定

## 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
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	15,922	11,423	4,071	427 (通勤手当)			
A理事	12,471	9,030	3,218	222 (通勤手当)			
B理事	12,273	9,030	3,218	24 (通勤手当)			
C理事	12,249	9,030	3,218	0 ( )			
D理事	12,621	9,030	3,218	24 (通勤手当) 348 (単身赴任手当)			
E理事	10,062	7,016	2,625	210 (地域手当) 210 (広域異動手当)	4月1日		◇
F理事 (非常勤)	1,082	1,082	0	0 ( )			
A監事	10,791	7,795	2,778	216 (通勤手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	1,082	1,082	0	0 ( )		3月31日	

注1:総額、各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額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。

注3:「地域手当」とは、就任直前に民間の給与水準が本学より高い地域に在勤していた役員に支給しているものである。

注4:「広域異動手当」とは、勤務箇所を異にして異動した場合で、住居と勤務箇所がいずれも60キロメートル以上であるときに当該異動等の日から3年を経過するまでの間支給しているものである。

## 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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
法人の長					該当者なし	
理事					該当者なし	
監事					該当者なし	

## 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

1. 人員削減も含めた組織や人事制度の見直しにより積極的な人件費の抑制に努める。
2. 外部資金等自己収入の獲得により総収入額に占める人件費率の抑制に努める。
3. セグメント(学部、施設等)単位で人件費を配分する自己管理方式を原則とし、執行上の工夫と財源確保のための自助努力を推進する。

#### 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を準用していることから、給与水準の決定にあたっては国家公務員の給与改定に準じて改定を実施する。

##### 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

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の決定にあたり、個人評価処遇反映のためのガイドラインに基づき、評価結果を勤務成績に反映させる。

ただし、平成24年度及び平成25年度は、給与臨時特例措置に対応するため、勤勉手当の成績優秀者制度は実施しない。

#### [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 (昇給)	1月1日に、昇給日前1年間における5段階(V～I)の勤務成績に応じた号俸数に昇給させることができる。
俸給 (昇格)	従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価により上位の級に昇格させる。
賞与: 勤勉手当 (査定分)	基準日(6月1日、12月1日)以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて決定される支給割合(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

- ・救命救急センターにおいて日勤帯に救急診療業務に従事した職員に対し、救急勤務医手当を新設した。(1回 16,000円)(平成25年4月1日施行)
- ・夜勤専従看護師に対し、特殊勤務手当の一種として、夜勤専従手当を新設した。(1回 3,000円)(平成25年4月1日施行)
- ・平成18年4月1日の俸給の切替えに伴い昇給の抑制を受けていた職員のうち、所定の要件を満たす職員について、平成25年4月1日における号俸を最大1号俸上位の号俸として調整を行った。(平成25年4月1日施行)
- ・55歳を超える職員の昇給については、その者の勤務成績が極めて又は特に良好である場合に限り実施し、標準の勤務成績では昇給を実施しないこととした。(平成26年1月1日施行)
- ・後期日程試験の一般入試採点手当の額を前期日程試験と同額とするため、一般入試採点手当の単位を1日あたりとし、採点を行った日数に応じて手当を支給することとした。(5,000円から10,000円に増額するもの)(平成26年2月18日施行)

- ・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の給与臨時特例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6月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:俸給月額・平成24年度(▲3.73%, ▲6.08%, ▲7.65%)  
平成25年度(▲3.05%, ▲4.97%, ▲6.25%)

- ・諸手当関係の措置の内容:俸給の特別調整額・(▲10%)  
教職調整額、地域手当、広域異動手当、特勤手当及び  
特勤手当に準ずる手当・(俸給月額と同率)  
期末手当、勤勉手当及び期末特別手当・(▲9.77%)

- ・国と異なる措置の概要:

- ①病院の経営判断により、医学部附属病院に所属する医療職員については、減額後の俸給月額等のほか、減額前の俸給月額等との差額に相当する額を支給した。
- ②職員組合との交渉で、生活への影響が大きい俸給月額の減額率を少しでも緩和するため、勤勉手当の成績優秀者制度を2年間は実施せず、それに充てる財源を減額率緩和のために充当した。

(役員について)

「I-1-② 役員報酬基準の改定内容」を参照のこと。

### 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	1441	43.7	5,894	4,485	44	1,409
事務・技術	309	45.8	5,069	3,873	65	1,196
教育職種 (大学教員)	598	48.1	7,368	5,586	36	1,782
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	295	38.9	4,741	3,592	38	1,149
教育職種 (附属義務教育学校教員)	46	41.9	6,158	4,767	65	1,391
医療職種 (病院医療技術職員)	96	37.4	4,582	3,487	52	1,095
その他医療職種 (医療技術職員)	1					
その他医療職種 (看護師)	2					
技能・労務職種	8	57.0	4,792	3,659	50	1,133
医療職種 (特例看護職員)	86	28.6	4,009	3,138	20	871

再任用職員	22	63.0	2,864	2,466	70	398
事務・技術	12	63.3	2,720	2,351	89	369
教育職種 (大学教員)	該当なし					
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	3	62.2	3,688	3,147	53	541
医療職種 (病院医療技術職員)	2					
技能・労務職種	5	63.3	2,658	2,291	34	367

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:「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3:「医療職種(医療技術職員)」とは、病院部門において栄養士、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師等の業務を行う職種を示す。

注4:「その他医療職種(看護師)」とは、病院以外の部門において看護師、保健師の業務を行う職種を示す。

注5:「その他医療職種(医療技術職員)」とは、病院以外の部門において、栄養士、臨床検査技師の業務を行う職種を示す。

注6:「技能・労務職種」とは、自動車運転手、医療機器操作員、検査助手、剖検助手、看護助手、守衛等の業務を行う職種を示す。

注7:「医療職種(特例看護職員)」とは、病院職種(病院看護師)と同種の業務であるが、給与形態が異なる職種である。

注8:常勤職員の「その他医療職種(医療技術職員)」及び「その他医療職種(看護師)」、再任用職員の「医療職種(病院医療技術職員)」は、該当者が2名以下のため、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、「平均年齢」以下の事項について記載していない。

注9:在外職員、任期付職員及び非常勤職員の区分については、該当者がいないため、表を省略した。

① 職種別支給状況(年俸制適用者)

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		
任期付職員	人 66	歳 35.9	千円 4,449	千円 4,096	千円 22	千円 353
事務・技術	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 8	歳 52.0	千円 9,069	千円 9,069	千円 39	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
病院診療職員 (医員)	人 51	歳 34.7	千円 3,825	千円 3,369	千円 22	千円 456
病院診療職員 (研修医)	人 7	歳 26.5	千円 3,720	千円 3,720	千円 0	千円 0

非常勤職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円

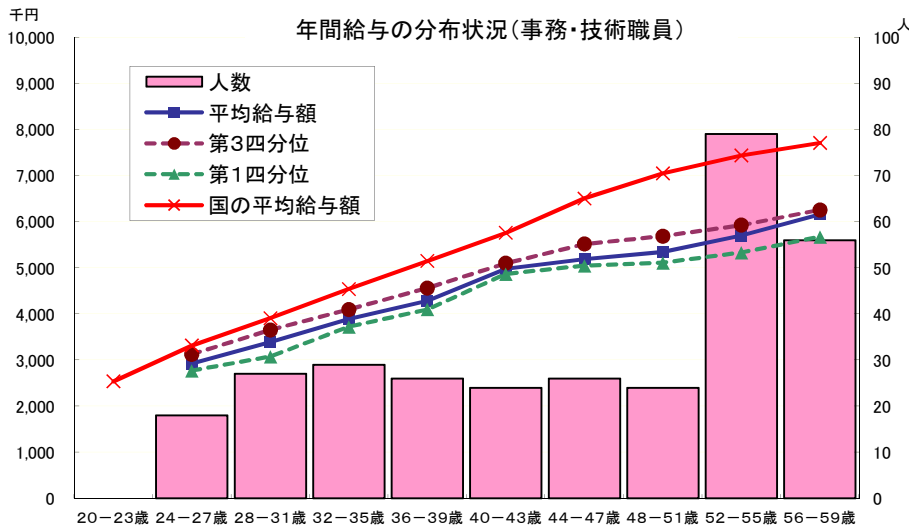
注1:「病院診療職員(医員)」とは、医学部附属病院において主として診療業務に従事するほか、必要に応じ、診療を通じて臨床教育の補助及び診療に関する研究に従事する医師又は歯科医師のことをいう。

注2:「病院診療職員(研修医)」とは、医学部附属病院において医師法(昭和23年法律第201号)又は歯科医師法(昭和23年法律第202号)に定める臨床研修に従事させるために雇用する医師又は歯科医師のことをいう。

注3:非常勤職員は、該当者が2名以下のため、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、「平均年齢」以下の事項について記載していない。

注4:常勤職員、在外職員及び再任用職員の区分については、該当者がいないため、表を省略した。

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。]



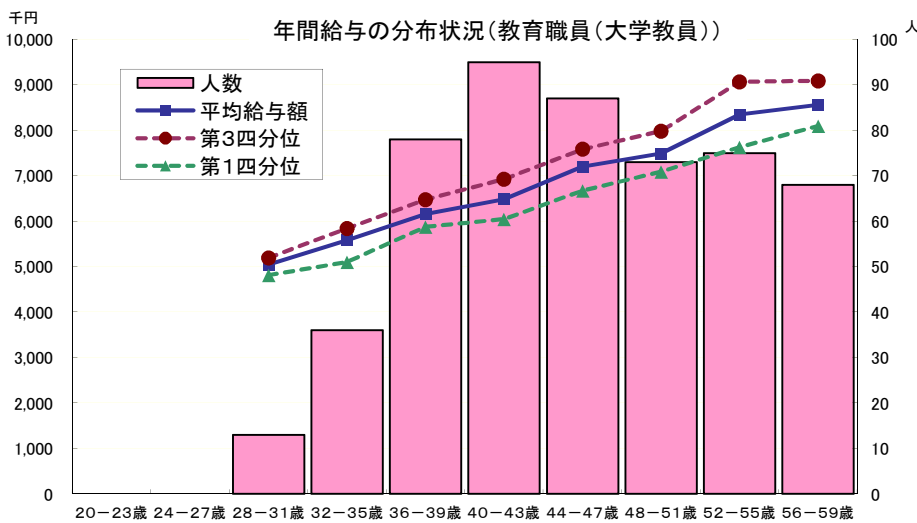
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下, ⑤まで同じ。

(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		
			第1四分位	第3四分位	
		歳	千円	千円	千円
部長	4	58.0	-	8,155	-
課長	19	56.0	6,037	6,810	7,347
課長補佐	45	54.6	5,770	5,898	6,039
係長	111	49.9	5,100	5,416	5,700
主任	51	44.9	4,101	4,699	5,282
係員	79	32.7	3,109	3,517	3,822

注1:「課長」には同相当職である「事務長」及び「高度専門職」を,「課長補佐」には同相当職である「事務長補佐」,「監査室長補佐」及び「専門職」を,「係長」には同相当職である「技術専門職員」を含む。

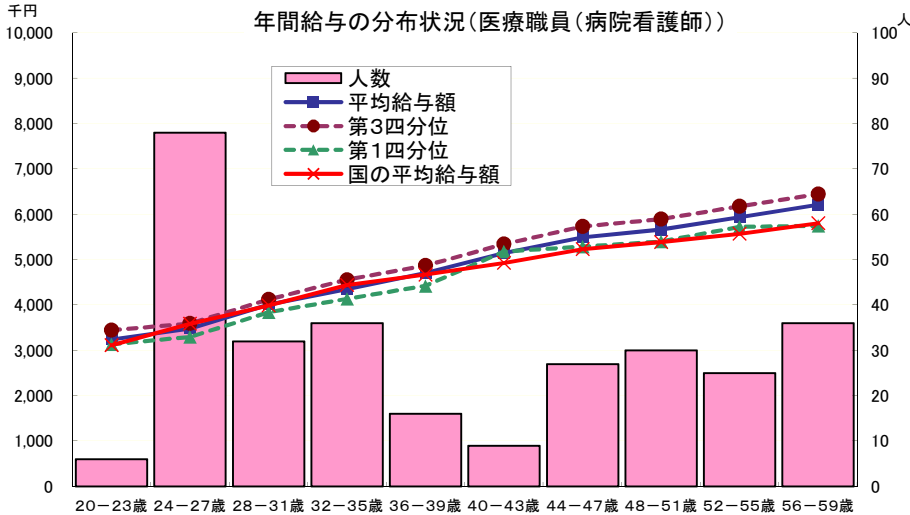
注2:「部長」の該当者は4名のため,当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから,年間給与の第1,第3分位については記載していない。



(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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
教授	208	56.3	8,261	9,272	8,801	8,261	9,272
准教授	183	46.3	6,661	7,585	7,119	6,661	7,585
講師	57	42.7	5,999	7,227	6,534	5,999	7,227
助教	141	40.4	5,614	6,314	5,922	5,614	6,314
助手	6	49.7	4,708	5,115	4,875	4,708	5,115
教務職員	3	47.8	-	-	4,939	-	-

注1:「教務職員」の該当者は3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、年間給与の第1、第3分位については記載していない。



(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	3	54.8	-	-	6,532	-	-
看護師長	27	55.7	6,136	6,511	6,286	6,136	6,511
副看護師長	58	47.6	5,353	5,995	5,577	5,353	5,995
看護師	206	34.0	3,529	4,859	4,206	3,529	4,859

注1:「看護部長」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、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2:「副看護部長」の該当者は3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、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	6級
標準的な職位		係員	主任係員	係長主任	課長補佐係長	課長補佐	部長課長
人員(割合)	309人	18人 (5.8%)	54人 (17.5%)	125人 (40.5%)	75人 (24.3%)	27人 (8.7%)	7人 (2.3%)
年齢(最高～最低)		31歳 } } 24	52歳 } } 27	58歳 } } 35	59歳 } } 47	58歳 } } 42	59歳 } } 53
所定内給与年額(最高～最低)		2,477千円 } } 1,891	3,444千円 } } 2,327	4,460千円 } } 2,646	4,788千円 } } 4,000	6,059千円 } } 4,336	6,023千円 } } 5,219
年間給与額(最高～最低)		3,135千円 } } 2,453	4,449千円 } } 3,022	5,823千円 } } 3,494	6,337千円 } } 5,280	7,716千円 } } 5,804	7,850千円 } } 6,831

区分	計	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		部長	事務局長部長	事務局長	事務局長
人員(割合)	-	3人 (1.0%)	該当者なし ( )%	該当者なし ( )%	該当者なし ( )%
年齢(最高～最低)		59歳 } } 55	}	}	}
所定内給与年額(最高～最低)		6,726千円 } } 5,983	}	}	}
年間給与額(最高～最低)		8,825千円 } } 7,988	}	}	}

(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		助手教務職員	助教	講師	准教授	教授
人員(割合)	598人	9人 (1.5%)	141人 (23.6%)	58人 (9.7%)	182人 (30.4%)	208人 (34.8%)
年齢(最高～最低)		59歳 } } 35	64歳 } } 29	56歳 } } 29	63歳 } } 32	64歳 } } 41
所定内給与年額(最高～最低)		4,132千円 } } 3,290	5,446千円 } } 3,373	6,417千円 } } 3,716	6,979千円 } } 3,684	8,346千円 } } 5,152
年間給与額(最高～最低)		5,392千円 } } 4,184	6,915千円 } } 4,427	8,014千円 } } 4,885	9,035千円 } } 4,918	11,001千円 } } 6,905



## (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)	295人	該当者なし (%)	206人 (69.8%)	58人 (19.7%)	27人 (9.2%)	3人 (1.0%)	1人 (0.3%)
年齢(最高～最低)		}	59歳 } 23	59歳 } 30	59歳 } 47	57歳 } 51	}
所定内給与年額(最高～最低)		}	4,467千円 } 2,350	4,956千円 } 3,071	4,999千円 } 4,177	4,949千円 } 4,750	}
年間給与額(最高～最低)		}	5,954千円 } 3,077	6,509千円 } 4,053	6,741千円 } 5,661	6,601千円 } 6,443	}

区分	計	7級
標準的な職位		看護部長
人員(割合)	-人	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:6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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	64.3	67.0	65.7
	最高～最低	44.6～33.2	41.3～30.2	42.9～31.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	33.9	31.4	32.6
	最高～最低	34.5～31.3	32.1～28.9	33.2～30.1

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	65.2	67.8	66.6
	最高～最低	45.2～32.9	41.8～30.3	43.4～31.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	33.9	31.3	32.6
	最高～最低	45.2～30.8	41.4～28.2	43.2～29.6

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	65.8	68.4	67.1
	最高～最低	35.4～31.9	31.9～29.1	33.2～30.5

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は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)

对国家公務員(行政職(一))	80.2
他の国立大学法人等	90.6

(教育職員(大学教員))

他の国立大学法人等	92.4
-----------	------

(医療職員(病院看護師))

对国家公務員(医療職(三))	102.3
他の国立大学法人等	94.9

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(「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	对国家公務員 80.2	
	参考	地域勘案 87.0
		学歴勘案 80.3
		地域・学歴勘案 86.8
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	【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 39.5% (国からの財政支出額 12,730百万円, 支出予算の総額 32,227百万円:平成25年度予算)	
	【検証結果】 对国家公務員 80.2, 国からの財政支出の割合が39.5%であることから、適切な給与水準の状況であると思われる。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 1,246,940千円(平成24年度決算)	
講ずる措置	【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滿となっていること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。	
	今後も適正な役職員の給与水準となるよう努めたい。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	对国家公務員 102.3	
	参考	地域勘案 104.8
		学歴勘案 101.7
		地域・学歴勘案 103.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	給与臨時特例措置の実施にあたり、病院の経営判断により、医学部附属病院に所属する医療職員については減額後の俸給月額等のほか、減額前の俸給月額等との差額に相当する額を支給したためと考えられる。	
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 39.5% (国からの財政支出額 12,730百万円, 支出予算の総額 32,227百万円:平成25年度予算)	
	【検証結果】 对国家公務員 102.3, 国からの財政支出の割合が39.5%であることから、適切な給与水準の状況であると思われる。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 1,246,940千円(平成24年度決算)	
講ずる措置	【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。	
	今後も適正な役職員の給与水準となるよう努めたい。	

・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 92.0

(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 9,414,381	千円 9,518,033	千円 (%) △ 103,652 (△1.1)	千円 (%) △ 1,009,152 (△9.7)
退職手当支給額 (B)	千円 1,108,707	千円 1,061,103	千円 (%) 47,604 (4.5)	千円 (%) 206,878 (22.9)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,675,077	千円 3,403,975	千円 (%) 271,102 (8.0)	千円 (%) 1,187,715 (47.7)
福利厚生費 (D)	千円 1,779,500	千円 1,689,271	千円 (%) 90,229 (5.3)	千円 (%) 214,245 (13.7)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 15,977,665	千円 15,672,382	千円 (%) 305,283 (1.9)	千円 (%) 599,686 (3.9)

注)「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「(18)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)「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 △1.1%

減額となったのは、給与臨時特例措置による給与の減額を平成24年6月から開始したため、昨年度より減額している期間が長かったこと、平成26年1月の昇給時に55歳を超える職員について昇給を抑制したこと及び退職者の後任補充抑制や下位職位者の採用等による人件費の減額が主な要因である。

②最広義人件費 対前年度比 1.9%

増額となったのは、看護体制整備に係る看護師増等による「非常勤役職員等給与」の増額が主な要因である。

##### 2. 退職手当の支給水準引き下げについて

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

役員に関する講じた措置の内容:調整率の設定・・・87/100

(経過措置)

- (1)平成25年1月1日～平成25年9月30日・・・100/100→98/100
- (2)平成25年10月1日～平成26年6月30日・・・98/100→92/100
- (3)平成26年7月1日以降・・・・・・・・・・・・ 92/100→87/100

職員に関する講じた措置の内容:調整率の引下げ・・・104/100→87/100

(経過措置)

- (1)平成25年1月1日～平成25年9月30日・・・104/100→98/100
- (2)平成25年10月1日～平成26年6月30日・・・98/100→92/100
- (3)平成26年7月1日以降・・・・・・・・・・・・ 92/100→87/100

### IV 法人が必要と認める事項

特になし