

国立大学法人滋賀医科大学の役員員の報酬・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19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬のうち、期末特別手当については本学役員給与規程により「その者の在職期間における業績に応じ、経営協議会の議を経て、これを増額し、又は減額することができる」としているが、平成19年度については、経営協議会において業績を総合的に判断した結果、報酬の増減は行われなかった。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

地域手当については、平成18年人事院勧告等に準拠して平成19年4月1日付けで4%から5%に引き上げた。
また、平成19年人事院勧告で国家公務員の指定職俸給表適用職員の給与等の改定が見送られたことに準拠し、給与等の改定は実施しなかった。
(基本給月額については、平成17年人事院勧告に準拠して平成18年4月1日付けで6.7%引き下げを行ったが、平成18年3月31日に受けていた額を平成19年度も保障して支給した。)

理事

法人の長に同じ

理事(非常勤)

該当者なし

監事

地域手当については、平成18年人事院勧告等に準拠して平成19年4月1日付けで4%から5%に引き上げた。
また、平成19年人事院勧告で国家公務員の指定職俸給表適用職員の給与等の改定が見送られたことに準拠し、給与等の改定は実施しなかった。
(基本給月額については、平成17年人事院勧告に準拠して平成18年4月1日付けで6.7%引き下げた額を平成19年度も支給した。(ただし、監事については、平成18年4月1日付けで就任したため、基本給月額の保障は行っていない。))

監事(非常勤)

平成19年人事院勧告で国家公務員の指定職俸給表適用職員の給与等の改定が見送られたことに準拠し、日給額の改定は実施しなかった。
(日給額については、平成17年人事院勧告に準拠して平成18年4月1日付けで6.7%引き下げを行ったが、平成18年3月31日に受けていた額を平成19年度も保障して支給した。)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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 18,806	千円 12,780	千円 5,387	千円 639 (地域手当)		3月31日	
理事A	千円 17,531	千円 11,856	千円 4,997	千円 592 (地域手当) 86 (通勤手当)			
理事B	千円 17,609	千円 11,856	千円 4,997	千円 592 (地域手当) 164 (通勤手当)		3月31日	
理事C	千円 17,605	千円 11,856	千円 4,997	千円 592 (地域手当) 160 (通勤手当)			
理事D	千円 10,012	千円 6,124	千円 3,546	千円 306 (地域手当) 36 (通勤手当)		12月21日	
理事E	千円 2,215	千円 2,099	千円 0	千円 104 (地域手当) 12 (通勤手当)	12月22日		◇
理事 (非常勤)	千円	千円	千円	千円 ()			
監事A	千円 12,903	千円 8,736	千円 3,682	千円 436 (地域手当) 49 (通勤手当)		3月31日	
監事A (非常勤)	千円 1,280	千円 1,280	千円 0	千円 0 ()			

注1：「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2：「前職」欄の「◇」は、役員出向者（独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職し、かつ、引き続き独立行政法人等役員として在職する者）であることを示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成19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	年 月			該当者なし	
理事A	千円	年 月			該当者なし	
理事B	千円	年 月			該当者なし	
理事C	千円	年 月			該当者なし	
理事D	千円	年 月			該当者なし	
理事E	千円	年 月			該当者なし	◇

監事A	千円	年	月			該当者なし	
監事A (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

注：「前職」欄の「◇」は、役員出向者（独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職し、かつ、引き続き独立行政法人等役員として在職する者）であることを示す。

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

大学運営の基本方針と経営収益を考えた効率的な人員配置を行うとともに、経営収益に見合った人件費の設定を行う。

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

社会一般の情勢に適合させるため、人事院勧告を受けて決定される国家公務員の給与水準を十分に考慮することとしている。また、他の国立大学法人の給与水準も参考とする。

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

勤勉手当の成績率の判定及び昇給、昇格の実施にあたっては、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

〔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、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て、それぞれ支給割合を決定する。
昇給	原則、職員が昇給日(1月1日)前の1年間において良好以上の成績で勤務したとき、その勤務成績に応じて上位の号俸に昇給させることができる。昇給の号俸数は、良好な成績で勤務した職員の号俸数を3号俸とし、極めて良好な成績で勤務した者の号俸数は、7号俸以上とする。
昇格・降格	昇格:勤務成績が良好で、かつ当法人が定める昇格基準に達している者は上位の職務の級に決定することができる。 降格:勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

I. 平成19年4月1日付け給与等の改正

1. 平成18年人事院勧告等に準拠して扶養手当の月額等を改定した。

(1) 扶養手当の改定

扶養手当における3人目以降の子等に係る支給月額を1,000円引き上げた。
(1人につき5,000円→6,000円)

(2) 管理職手当の定額化及び支給範囲の改正

支給方法を「基本給月額×職務の級及び区分に応じた支給割合」から「職務の級及び区分に応じた定額」とした。

(例) 一般職(一) 5級IV種の課長の場合: 月額59,500円

ただし、管理職手当の額が平成19年3月31日に受けていた額より下回る場合は、平成23年3月31日までの間、経過措置により定めた割合を乗じて得た額の支給とした。

また、学長補佐(教員)について、その職責に応じた管理職手当を支給することとし、額については、教育職基本給表5級V種の月額66,800円を支給した。(副病院長(教員)と同額)

(3) 管理職員特別勤務手当の改定について

管理職手当の定額化に伴い、Ⅲ種～V種の管理職手当額が引き上げられたため、管理職員が休日に勤務した際に支給される管理職員特別勤務手当の額を引き上げた。

(Ⅲ種 8,000円→8,500円、Ⅳ種 6,000円→7,000円、Ⅴ種4,000円→6,000円)

(4) 地域手当の改定について

地域手当の支給率を引き上げた。(4%→5%)

2. 業務内容の見直し及び効率化の観点による宿日直手当の見直しや麻酔科医の業務の困難性や特殊性を考慮し待機手当等の特殊勤務手当を改正した。

(1) 待機手当の支給範囲の改正

手術部に勤務する看護師の勤務体制が2交替制に変更されたことに伴い、

- 待機手当の支給を取り止めた。
麻酔科医の勤務が宿日直勤務から緊急手術に備える待機勤務に変更されたことに伴い、待機手当を支給した。(勤務1回につき15,000円)
- (2) 宿日直手当の支給範囲の改正
時間外の施設、設備等の保全及び施設内の監視を目的とする宿日直業務を業務内容の見直し及び効率化の観点から外部委託したことから、宿日直手当の支給を取り止めた。
麻酔科医の勤務が宿日直勤務から緊急手術に備える待機勤務に変更されたことに伴い、宿日直手当の支給を取り止めた。
- (3) 麻酔科医特別勤務手当の新設
時間外における緊急手術の増加等、麻酔科医の業務の困難性や特殊性を考慮し、待機勤務を行った麻酔科医に対して勤務1回につき30,000円を支給した。

II. 平成19年12月1日付け給与等の改正

1. 平成19年人事院勧告等に準拠して基本給月額等を改定した。

(1) 基本給表の改定

初任給を中心に若年層に限定して基本給を改定した。(中・高年層は据置き)

①一般職(一)基本給表

1級68号俸まで、2級36号俸まで、3級16号俸まで0.1%~1.2%引き上げた。(例)1級1号俸 134,000円→135,600円

②一般職(二)基本給表

1級76号俸まで、2級24号俸まで0.1%~1.2%引き上げた。

(例)1級1号俸 120,200円→121,600円

③教育職基本給表

1級68号俸まで、2級44号俸まで、3級16号俸まで0.1%~1.2%引き上げた。(例)1級1号俸 160,300円→162,200円

④医療職(二)基本給表

1級64号俸まで、2級44号俸まで、3級24号俸まで、4級12号俸まで0.1%~1.2%引き上げた。(例)1級1号俸 138,600円→140,300円

⑤医療職(三)基本給表

1級68号俸まで、2級52号俸まで、3級24号俸まで、4級9号俸まで0.1%~1.2%引き上げ(例)1級1号俸 151,500円→153,300円

(2) 基本給の調整額の改定

基本給が改定されたことに伴い、対応する級の調整額を引き上げた。

(例)一般職(一)1級1号俸 6,030円→6,102円

(3) 扶養手当の改定

子等に係る支給月額を500円引き上げた。(1人につき6,000円→6,500円)

(4) 地域手当の改定について

地域手当の支給率を引き上げた。(5%→5.5%)

(5) 期末・勤勉手当の改定について

平成19年度 12月期の勤勉手当の成績率を0.05月分引き上げた。

(0.725月→0.775月)

2. 附属病院に勤務する看護師に対して、その困難性や特殊性を考慮し、特殊勤務手当を改正した。

(1) 夜勤専従手当の新設

夜勤専従の看護業務に従事する看護師に対して、その業務の困難性や特殊性を考慮して、月額14,000円を支給した。

(2) 手術部看護業務手当の新設

手術部に勤務する看護師に対して、その業務の困難性や特殊性を考慮して、月額13,500円を支給した。

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19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	764	40.8	6,174	4,496	85	1,678
事務・技術	148	45.9	6,076	4,417	134	1,659
教育職種 (大学教員)	238	46.4	8,386	6,108	89	2,278
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)	283	31.8	4,434	3,231	39	1,203
技能・労務職種	23	50.5	5,570	4,075	126	1,495
教育職種 (外国人教師等)	1					
医療職種 (医療技術職員)	70	43.6	6,047	4,406	134	1,641
その他の医療職種 (看護師)	1					

非常勤職員	139	31.9	3,136	2,897	66	239
事務・技術	3	38.2	2,198	1,338	16	860
教育職種 (大学教員)	10	43.7	3,461	2,162	103	1,299
医療職種 (病院医師)	111	30.7	3,140	3,140	55	0
医療職種 (病院看護師)	3	44.8	3,347	2,045	41	1,302
医療職種 (医療技術職員)	11	25.7	2,388	1,551	166	837
寄附講座教員	1					

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：常勤職員のうち医療職種（病院医師）については、該当者がいない。

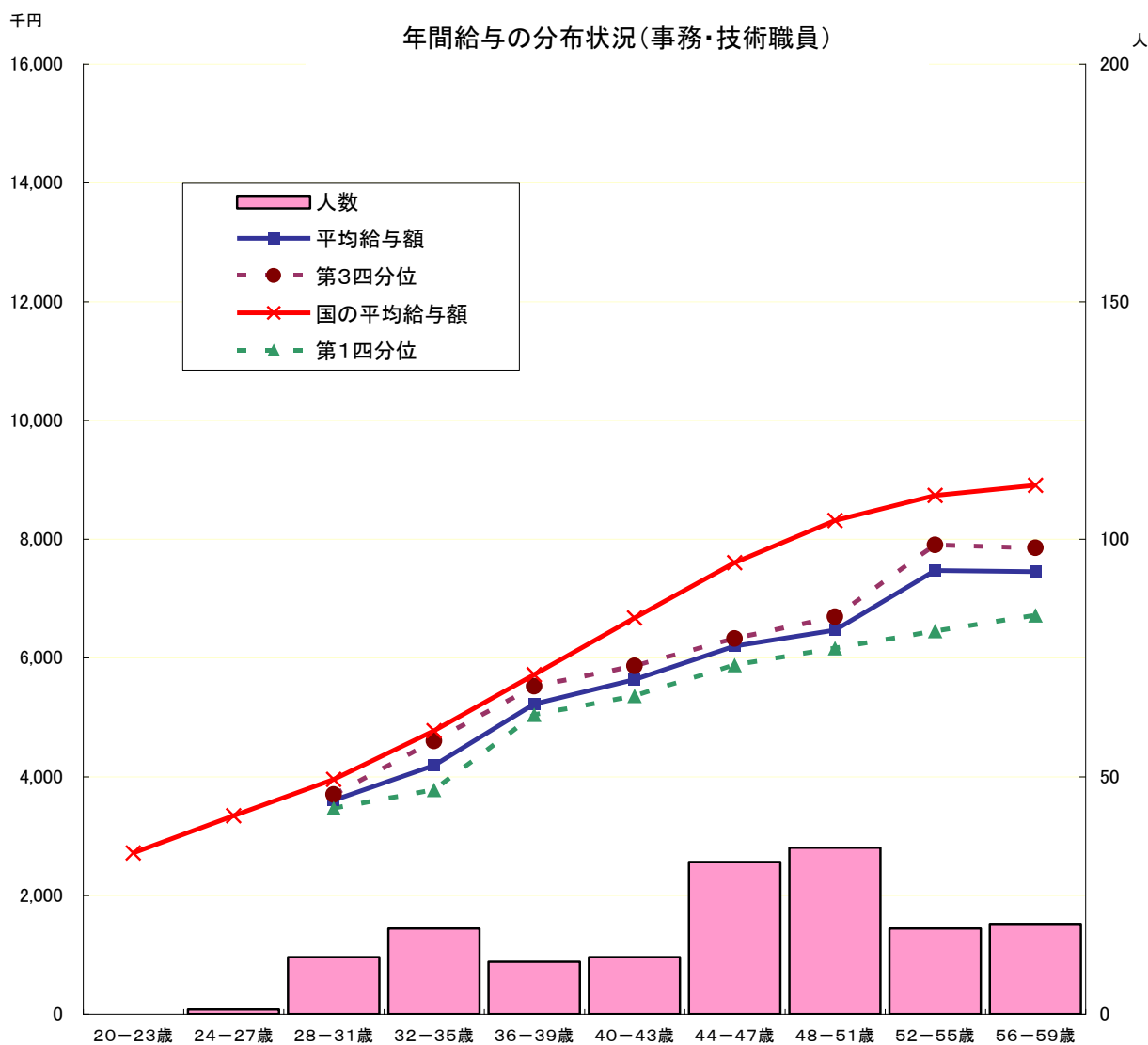
注3：在外職員、任期付職員及び再任用職員については、該当者がいない。

注4：技能・労務職種とは、自動車運転手、ボイラ技士、電工、調理師、実験助手、医療機器操作員をいう。

注5：非常勤職員の寄附講座教員とは、民間等からの外部資金により設置された講座等へ特別に招へいし、雇用した教員をいう。

注6：常勤職員の教育職種（外国人教師等）、その他の医療職種（看護師）及び非常勤職員寄附講座教員については、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。

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1：①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。

注2：年齢24～27歳の該当者は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、年間給与については表示していない。

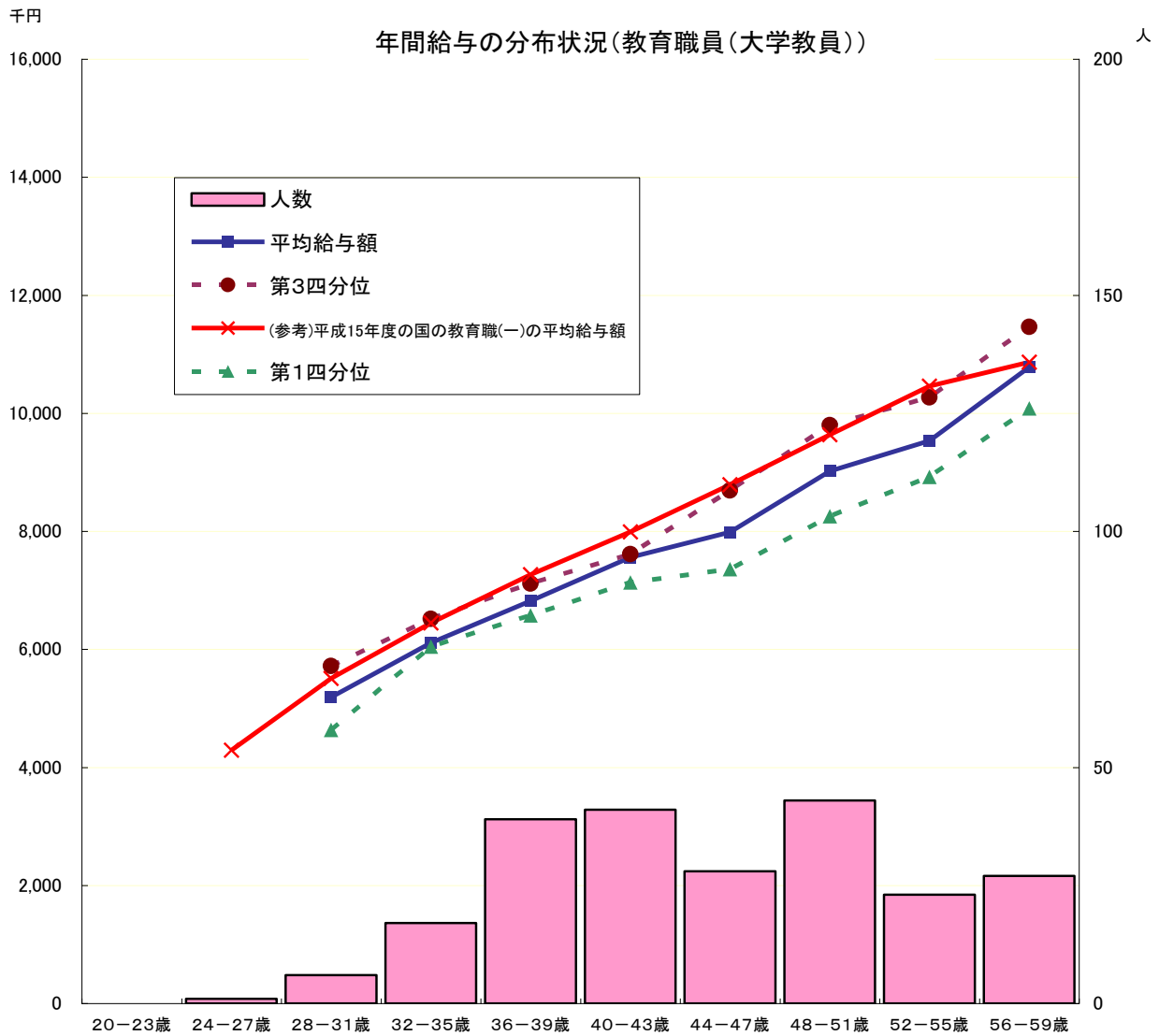
(事務・技術職員)

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
副病院長	1	54.5	—	—	—	—	—
課長	4	51.8	—	—	8,499	—	—
課長補佐	12	56.2	7,288	7,511	7,511	7,752	7,752
係長	60	50.2	6,245	6,465	6,465	6,707	6,707
主任	37	45.3	5,642	5,809	5,809	6,016	6,016
係員	34	34.2	3,711	4,105	4,105	4,501	4,501

注1：「副病院長」は、部長相当職である。「課長」には、課長相当職である「室長」を含み、「係長」には、係長相当職である「専門職員」を含む。

注2：副病院長の該当者は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、年間給与の平均額は表示していない。

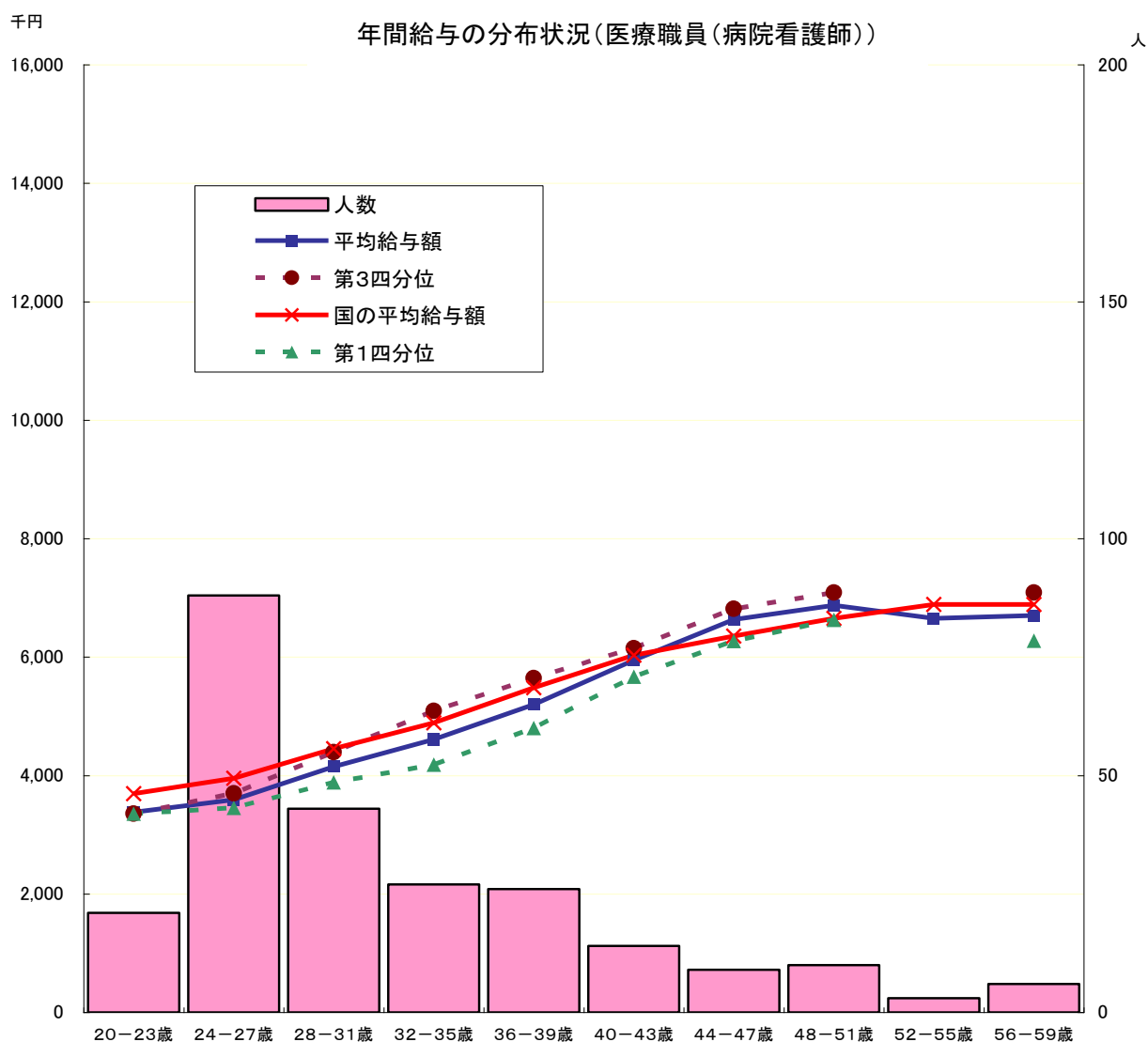
注3：課長の該当者は4人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



注：年齢24～27歳の該当者は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、年間給与については表示していない。

(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		平均	四分位	
			第1分位	千円		第3分位	千円
教授	50	57.2	10,460	千円	11,145	千円	11,719
准教授	37	51.4	8,915	千円	9,342	千円	9,934
講師	33	46.0	7,946	千円	8,264	千円	8,818
助教	109	40.4	6,615	千円	6,868	千円	7,247
助手	9	40.8	5,108	千円	5,612	千円	6,198



注：年齢52～55歳の該当者は3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。

(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	49.5	—	—	—	—	—
副看護部長	3	45.2	—	—	6,954	—	—
看護師長	21	45.1	6,063	7,045	6,431	7,045	7,045
副看護師長	47	40.7	5,219	6,268	5,671	6,268	6,268
看護師	211	28.2	3,470	4,059	3,852	4,059	4,059

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、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3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20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	10級	9級	8級	7級	6級	5級
標準的な職位		局長	部長	部長	部長 課長	課長	課長 課長補佐
人員 (割合)	148	該当者なし (%)	該当者なし (%)	1 (0.7%)	(%)	3 (2.0%)	7 (4.7%)
年齢(最高 ～最低)		歳 }	歳 }	歳 }	歳 }	59 }	59 }
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 }	千円 }	千円 }	千円 }	6,880 }	5,775 }
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 }	千円 }	千円 }	千円 }	9,333 }	7,938 }
						8,257	7,306

区分	計	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		課長補佐 係長	係長 主任	主任 係員	係員
人員 (割合)	(148)	16 (10.8%)	87 (58.8%)	29 (19.6%)	5 (3.4%)
年齢(最高 ～最低)		57 }	59 }	49 }	36 }
		50	35	30	28
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 5,719 }	千円 5,160 }	千円 3,824 }	千円 2,765 }
		4,736	3,508	2,512	2,301
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 8,016 }	千円 7,153 }	千円 5,245 }	千円 3,691 }
		6,580	4,871	3,437	3,152

注: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	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	教授	准教授	講師	助教・助手	教務職員
人員 (割合)	238人	該当者なし (%)	50 (21.0%)	37 (15.5%)	33 (13.9%)	118 (49.6%)	
年齢(最高 ～最低)		}	64 }	61 }	54 }	57 }	}
所定内給 与年額(最高 ～最低)		}	9,418 }	7,658 }	6,656 }	5,914 }	}
年間給与 額(最高～ 最低)		}	13,189 }	10,327 }	9,193 }	8,004 }	}
			7,993	7,557	6,446	4,621	

(医療職員(病院看護師))

区分	計	7級	6級	5級	4級	3級	2級
標準的な職位		看護部長	看護部長	看護部長 副看護部長	副看護部長 看護師長	看護師長 副看護師長	看護師
人員 (割合)	283人	該当者なし (%)	1 (0.4%)	3 (1.1%)	19 (6.7%)	49 (17.3%)	211 (74.6%)
年齢(最高 ～最低)		}	}	46 }	57 }	58 }	58 }
所定内給 与年額(最高 ～最低)		}	}	5,097 }	5,209 }	5,132 }	4,723 }
年間給与 額(最高～ 最低)		}	}	7,297 }	7,387 }	7,191 }	6,440 }
				6,691	5,548	4,237	3,195

区分	計	1級
標準的な職位		准看護師
人員 (割合)	(283)人	該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)		}
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円
年間給与 額(最高～ 最低)		千円

注: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19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)	% 61.4	% 63.7	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.6	% 36.3	% 37.4
	最高～最低	% 49.0～33.1	% 46.2～30.7	% 47.5～32.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.0	% 68.3	% 67.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.0	% 31.7	% 32.8
	最高～最低	% 40.0～31.4	% 37.2～27.9	% 36.7～30.2

(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)	% 65.6	% 67.6	% 66.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.4	% 32.4	% 33.3
	最高～最低	% 36.7～32.6	% 35.2～30.7	% 35.9～31.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.1	% 68.2	% 67.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.9	% 31.8	% 32.8
	最高～最低	% 40.7～31.3	% 37.8～29.4	% 38.7～30.3

(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)	% 65.0	% 67.4	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 32.6	% 33.7
	最高～最低	% 40.7～31.9	% 35.2～30.2	% 37.9～31.4

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))	81.6
対他の国立大学法人等(事務・技術職員)	96.1

(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))	93.5
------------------------	------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	94.0
対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))	98.6

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 81.6
	参考
	地域勘案 83.1
	学歴勘案 81.7
	地域・学歴勘案 83.0
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 27.2% (国からの財政支出額 6,623,158,000円、支出予算の総額 24,326,435,000円：平成19年度予算)
	【検証結果】 国からの財政支出額は100億円未満であり、支出予算の総額に占める国の財政支出の割合も50%未満である。 また、対国家公務員指数も100未満であり、累積欠損額も0円であることから、給与水準は適切である。
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)
	【検証結果】
講ずる措置	本学の事務・技術職員の給与水準は適切であり、今後も引き続き適切な給与水準の維持に務めていきたい。

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 94.0	
	参考	地域勘案 91.4
		学歴勘案 93.8
地域・学歴勘案 91.8		
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 27.2% (国からの財政支出額 6,623,158,000円、支出予算の総額 24,326,435,000円:平成19年度予算)	
	【検証結果】 国からの財政支出額は100億円未満であり、支出予算の総額に占める国の財政支出の割合も50%未満である。 また、対国家公務員指数も100未満であり、累積欠損額も0円であることから、給与水準は適切である。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)	
	【検証結果】	
講ずる措置	本学の医療職員(病院看護師)の給与水準は適切であり、今後も引き続き適切な給与水準の維持に務めていきたい。	

教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の国の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標 93.4

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成16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)	6,120,922	6,120,279	643	(0.01)	△ 95,820	(△ 1.54)
退職手当支給額 (B)	600,609	319,798	280,811	(87.81)	186,560	(45.06)
非常勤役職員等給与 (C)	2,157,280	1,708,878	448,402	(26.24)	1,053,233	(95.40)
福利厚生費 (D)	993,578	962,622	30,956	(3.22)	98,661	(11.02)
最広義人件費 (A+B+C+D)	9,872,389	9,111,577	760,812	(8.35)	1,242,634	(14.40)

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「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

- ・給与、報酬等支給総額 常勤教員の人件費増(202,230千円)
常勤職員の人件費増(35,273千円)
- ・退職手当支給額 退職職員の増(176,881千円)、退職教員の増(96,797千円)
定年退職者の増(6人→18人)
- ・非常勤役職員等給与 病院職員の増員による増(153,484千円)
台帳外職員人件費の増(263,781千円)
- ・福利厚生費 常勤教職員の法定福利費の減(負担割減に伴う)(△5,106千円)
非常勤教職員の人件費増に伴う法定福利費の増(34,551千円)
- ・行革推進法、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組状況
 - ① 中期目標における人件費削減の取組状況
総人件費改革の実行計画に取り組むため、経営担当理事の下にタスクフォースを立ち上げ、実施期間(18年度～22年度)に係る実行計画表を作成し、人件費削減の取り組みを行う。
 - ② 中期計画における人件費削減の取組状況
大学運営の基本方針と経営収益を考えた効率的な人員配置、需要に適合した人員配置を行い、教育・研究・診療の効率化を図るとともに経営収益に見合った人件費の設定を行い、事務の効率化及び合理化に取り組む。また、業務内容等(経営効率、人事管理等)を分析・検討を行い、段階的にアウトソーシングの拡大を図り、平成18年度については0.3%の削減に取り組んだ。平成21年度までに概ね4%の人件費削減を図る。

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			
給与、報酬等支給総額 (千円)	6,346,114	6,120,279	6,120,922			
人件費削減率 (%)		△ 3.6	△ 3.5			
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.6	△ 4.2			

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%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