

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人香川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

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ことと定めている。平成25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。

香川大学は、世界水準の教育研究活動により、創造的で人間性豊かな専門職業人・研究者を養成し、地域社会をリードするとともに共生社会の実現に貢献するという理念に基づき、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、香川大学構想会議を基盤として、初年次教育の学士課程教育の改革、他大学との教育連携の推進、特別教育プログラムの創設、学系制の導入及び地(知)の拠点整備事業(COC)等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、香川大学の学長は、職員数約2,700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。

香川大学では、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とお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る。

また、近隣の総合大学の長の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や近隣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	なし
理事	なし
理事(非常勤)	なし
監事	なし
監事(非常勤)	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 14,452	千円 10,654	千円 3,797	千円 ( )			※
A理事	千円 5,675	千円 4,201	千円 1,421	千円 53 (通勤)		9月30日	
B理事	千円 5,647	千円 4,201	千円 1,421	千円 24 (通勤)		9月30日	
C理事	千円 5,661	千円 4,201	千円 1,421	千円 39 (通勤)		9月30日	
D理事	千円 5,774	千円 4,201	千円 1,573	千円 ( )	10月1日		
E理事	千円 5,786	千円 4,201	千円 1,573	千円 12 (通勤)	10月1日		
F理事	千円 6,375	千円 3,897	千円 1,634	千円 561 (地域保障) 282 (単身赴任)	10月1日		◇
G理事	千円 11,962	千円 8,716	千円 3,112	千円 133 (通勤)			
H監事	千円 10,669	千円 7,795	千円 2,778	千円 95 (通勤)			
I監事 (非常勤)	千円 1,040	千円 1,040	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。

注3: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4:「地域保障手当」とは、前任地で民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する職員に支給される手当を支給されていた者が、引き続き採用となった場合に報酬を調整するために2年間、支給されているものである。

## 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)	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	
監事A	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的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	年1回(7月1日)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25年度における給与制度の主な改正点

- 平成25年4月1日において37歳・38歳の職員で、平成20年度の昇級で抑制を受けている職員の号俸を1号俸上位に調整する改正
- 学内組織の整備に伴う改定として、管理職手当にかかる支給対象役職及び区分の改正
- 大学教員の入試手当の支給要件の範囲の改正
- 手術部看護職員に対する手術部看護手当の新設 月額18,500円
- 教職調整給が支給されている職員に対する併給調整の明文化
- 香川県の「知事等の給与の特例に関する条例等の一部改正する条例が成立したことに伴い、附属学校教諭に対して以下の措置を講ずることとした  
実施期間:平成25年11月1日から平成26年3月31日  
俸給表関係の措置の内容:職務の級別による本給月額減額  
(▲9%, ▲7%, ▲6%, ▲3%)  
諸手当の措置:管理職手当(▲8%)

## 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	
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	1,537	42.8	5,796	4,377	55	1,419
事務・技術	336	43.2	4,920	3,743	64	1,177
教育職種 (大学教員)	542	48.2	7,371	5,537	55	1,834
医療職種 (病院医師)	15	36.0	5,779	4,547	43	1,232
医療職種 (病院看護師)	419	36.7	4,597	3,475	45	1,122
医療職種 (病院医療技術職員)	105	37.7	4,703	3,561	44	1,142
技能・労務職種	20	53.8	4,887	3,719	41	1,168
教育職種 (附属高校教員)	24	44.0	7,060	5,329	107	1,731
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	70	40.9	6,375	4,812	59	1,563
その他医療職種 (看護師)	3	56.8	5,308	4,027	52	1,281
その他	3	61.2	8,372	6,493	228	1,879

非常勤職員	63	40.9	3,787	3,243	55	544
事務・技術	9	42.8	2,856	2,257	48	599
教育職種 (大学教員)	9	44.5	5,730	4,415	105	1,315
医療職種 (病院医師)	22	28.9	3,260	3,260	38	0
医療職種 (病院看護師)	8	43.6	4,717	3,585	51	1,132
医療職種 (病院医療技術職員)	2					
再採用職員	7	62.8	2,903	2,431	74	472
技能・労務職種	4	47.8	3,144	2,394	57	750
民間出向職員	2					

#### < 常勤職員について >

注1 常勤職員については、在外職員、任期付き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(附属学校教員)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。

<在外職員、任期付職員及び再任用職員について>

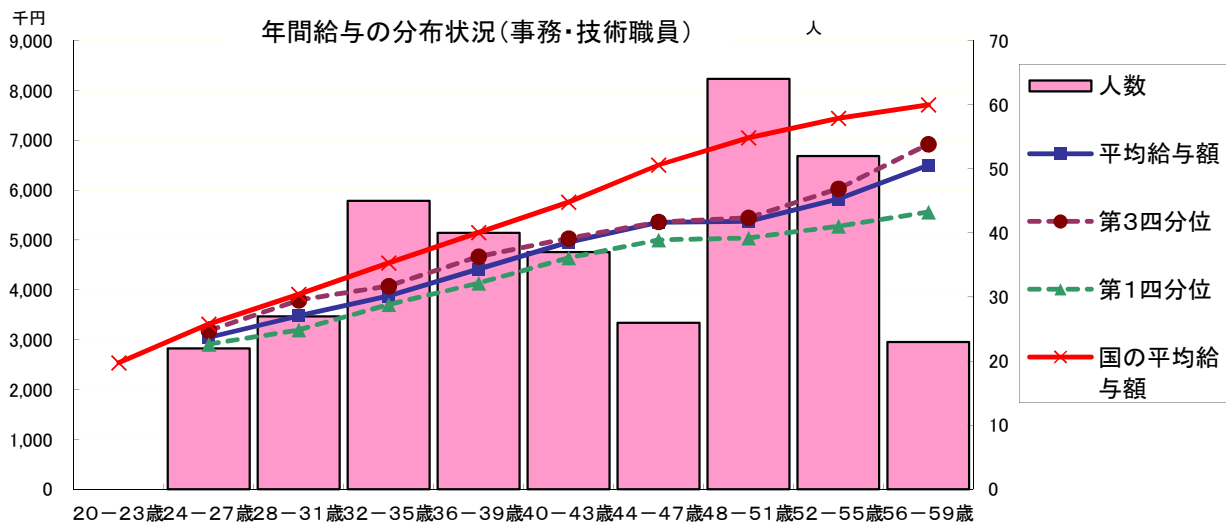
注:在外職員、任期付職員及び再任用職員の各区分については、該当者がいないため記載を省略した。

<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:医療職種(病院医療技術職員)及び民間出向職員については、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。

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分位	第3分位
局長	1	—	—	—
部長	4	55.5	—	—
課長	26	53.2	6,555	7,326
課長補佐	40	53.1	5,372	5,982
係長	106	47.9	5,014	5,341
主任	80	39.9	4,047	4,860
係員	79	31.0	3,180	3,915

注1:局長の該当者は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: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。

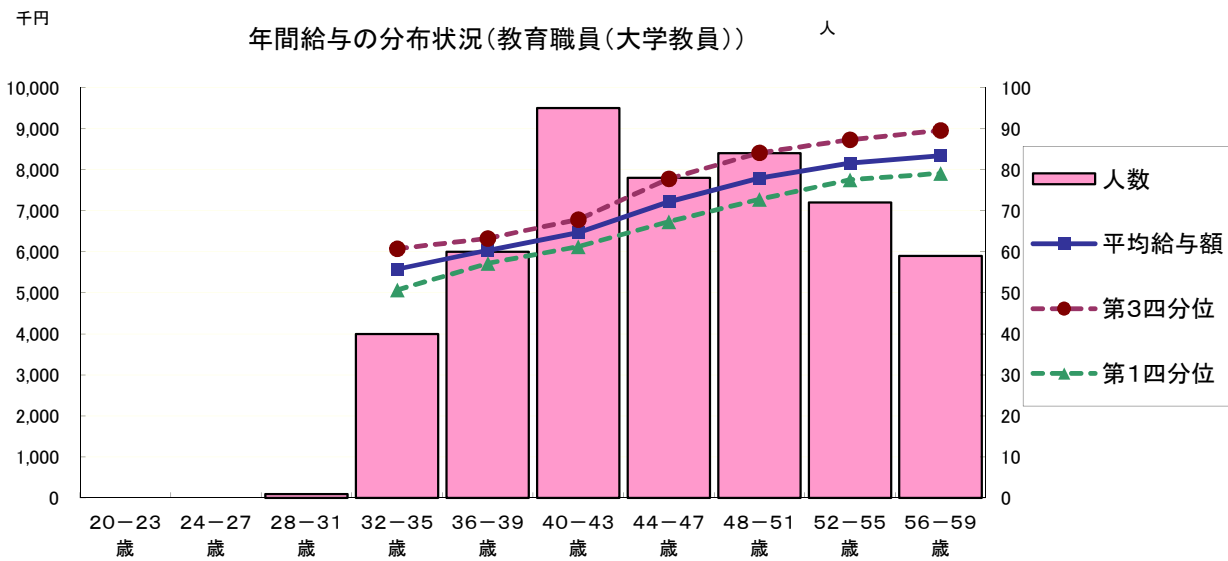
注3:「課長」には、課長相当職である「リーダー」を含む。

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。

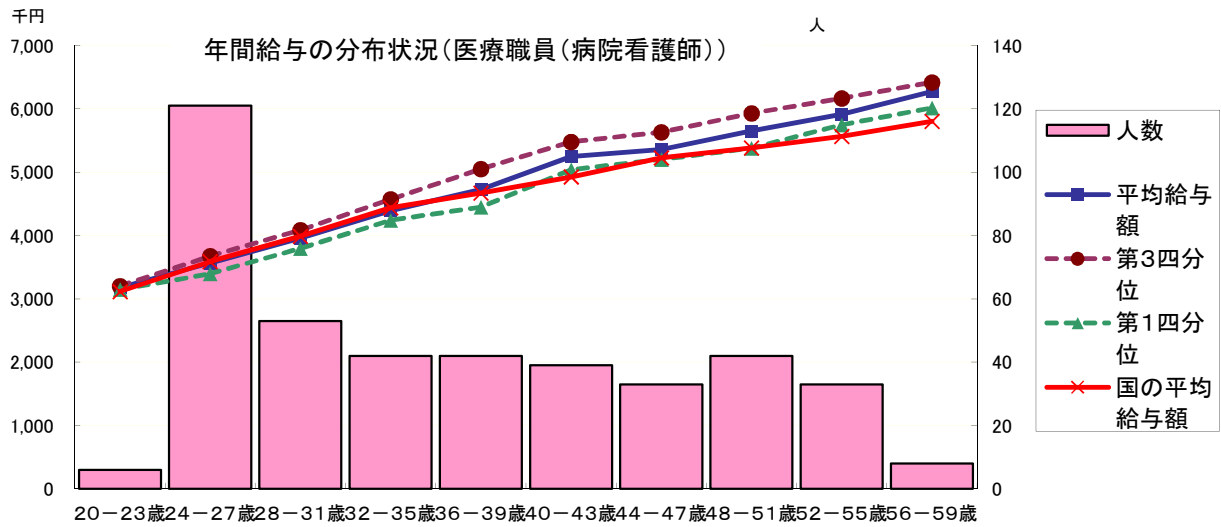
注7:「係員」には、係員相当職である「グループ員」を含む。



注:年齢28～31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		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	228	54.8	8,063	8,483	8,869
准教授	150	44.7	6,492	6,940	7,426
講師	42	44.2	6,112	6,627	6,991
助教	107	40.2	5,603	5,933	6,313
助手	5	54.5	5,759	5,807	5,879
教務職員	10	46.3	4,460	4,760	5,077



(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	千円		千円	第3分位
看護部長	1		—	—	—	—	—
副看護部長	4	54.0	—	—	6,402	—	—
看護師長	24	50.4	5,855	5,855	6,073	6,324	6,324
副看護師長	54	47.0	5,419	5,419	5,665	5,939	5,939
看護師	336	33.8	3,593	3,593	4,237	4,846	4,846

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3: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		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)	336 人 (割合)	16 人 (4.8%)	75 人 (22.3%)	174 人 (51.8%)	32 人 (9.5%)	23 人 (6.8%)
年齢(最高 ～最低)		26 歳	42 歳	56 歳	59 歳	57 歳
		24	27	34	47	41
所定内給 与年額(最 高～最低)		2,512 千円	3,628 千円	4,400 千円	4,563 千円	6,100 千円
		2,045	2,293	2,722	3,828	4,295
年間給与 額(最高～ 最低)		3,184 千円	4,672 千円	5,775 千円	6,110 千円	7,824 千円
		2,667	3,006	3,571	5,101	5,771

区分	6級	7級	8級
標準的な職位	部長 課長	部長	部長
人員 (割合)	11 人 (3.3%)	4 人 (1.2%)	1 人 (0.3%)
年齢(最高 ～最低)	59 歳	58 歳	}
	44	49	
所定内給 与年額(最 高～最低)	6,382 千円	6,637 千円	}
	5,140	5,597	
年間給与 額(最高～ 最低)	8,339 千円	8,916 千円	}
	6,811	7,292	

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(大学職員))

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)	542 人	10 (1.8%) 人	112 (20.7%) 人	42 (7.7%) 人	150 (27.7%) 人	228 (42.1%) 人
年齢(最高 ～最低)		57 } 35 歳	64 } 30 歳	59 } 33 歳	63 } 32 歳	69 } 40 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,109 } 3,372 千円	5,442 } 3,123 千円	6,102 } 3,760 千円	6,629 } 3,728 千円	8,225 } 4,204 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		5,367 } 4,371 千円	6,933 } 4,078 千円	7,944 } 5,058 千円	8,509 } 5,012 千円	10,972 } 5,948 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 副看護師長	副看護部長 看護師長	副看護部長
人員 (割合)	419 人	該当者なし ( ) 人	336 (80.2%) 人	58 (13.8%) 人	23 (5.5%) 人	1 (0.2%) 人
年齢(最高 ～最低)		}	57 } 22 歳	58 } 34 歳	58 } 41 歳	}
所定内給 与年額(最高 ～最低)		}	4,675 } 2,270 千円	4,821 } 3,386 千円	5,137 } 4,007 千円	}
年間給与 額(最高～ 最低)		}	6,162 } 3,016 千円	6,428 } 4,419 千円	6,853 } 5,354 千円	}

区分	6級
標準的な職位	看護部長
人員 (割合)	1 (0.2%) 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2:5級及び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)	63.4%	65.8%	64.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.6%	34.2%	35.4%
	最高～最低	32.7～48.1%	30.2～45.2%	31.4～46.3%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.1%	67.6%	66.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.9%	32.4%	33.6%
	最高～最低	32.2～37.7%	29.3～37.7%	30.9～37.1%

(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)	65.5%	64.7%	65.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.5%	35.3%	34.9%
	最高～最低	32.8～44.8%	30.7～44.8%	31.9～44.8%
一般職員	一律支給分(期末相当)	66.1%	66.7%	66.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	33.9%	33.3%	33.6%
	最高～最低	31.7～37.7%	29.9～45.1%	31.1～40.4%

(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	31.4～37.7%	29.8～35.0%	31.0～36.3%

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))

82.1

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

92.3

(教育職員(大学職員))

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

92.1

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

102.1

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))

95.3

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 82.1	
	参考	地域勘案 89.1 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	指数は国家公務員と比較して低い水準にある。	
給与水準の適切性の検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b>                      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 13,990,872,000円、支出予算の総額 38,478,168,000円:平成25年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b>                      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(53.8%)についても昨年度(55.0%)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。</p>	
	<p><b>【累積欠損額について】</b>                      該当無し</p>	
	<p><b>【主務大臣の検証結果】</b>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。</p>	
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 102.1	
	参考	地域勘案 104.4
		学歴勘案 102.7
	地域・学歴勘案 104.4	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>本法人の給与制度は国家公務員に準じているが、医療職員という職種の特殊性等から、給与特例法による減額措置に関する削減を実施していないことが影響していると考えられる。給与水準は社会情勢に適合し、適正なものであると考えられる。</p>	
給与水準の適切性の検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b>                  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 13,990,872,000円、支出予算の総額 38,478,168,000円:平成25年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b>                  指数は国家公務員とほぼ同じ水準、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(53.8%)についても昨年度(55.0%)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。</p>	
	<p><b>【累積欠損額について】</b>                  該当無し</p>	
	<p><b>【主務大臣の検証結果】</b>                  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</p>	
講ずる措置	<p>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。</p>	

○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 91.4

(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)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 10,073,436	千円 10,343,765	千円 (%) △ 270,329 (△ 2.6)	千円 (%) △ 855,303 (△ 7.8)
退職手当支給額 (B)	千円 1,004,140	千円 929,078	千円 (%) 75,062 (8.1)	千円 (%) 323,571 (47.5)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,572,219	千円 3,405,722	千円 (%) 166,497 (4.9)	千円 (%) 584,092 (19.5)
福利厚生費 (D)	千円 1,869,226	千円 1,790,521	千円 (%) 78,705 (4.4)	千円 (%) 173,513 (10.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 16,519,021	千円 16,469,086	千円 (%) 49,935 (0.3)	千円 (%) 225,873 (1.4)

注1「非常勤役職員等給与」の金額は、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に契約に係る費用等をふくんでいるため、財務諸表附属明書の「18役員及び教職員の給与の明細」における非常勤合計額と一致しない。

注2「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

##### 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 △2.6%
- ii) 最広義人件費:対前年度比 0.3%
- iii) 「退職手当支給額」については、国家公務員の退職手当の支給水準の引き下げ」に基づき、支給率の引き下げを実施したが前年度に比して、退職者数が増可した事等により増となった。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし