

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19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定めている。平成19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。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	<ul style="list-style-type: none"> 平成18年度より2年間で段階的に引き下げを実施し、平成19年4月は本給の引き下げ(△3.4%)を行った。 優秀な人材を確保するため広域異動手当を新設。
理事	同上。
理事(非常勤)	役員会以外の業務について、勤務実態に即した支給方法に改正。 1日につき1万円 → 1回につき1万円
監事	<ul style="list-style-type: none"> 平成18年度より2年間で段階的に引き下げを実施し、平成19年4月は本給の引き下げ(△3.4%)を行った。 優秀な人材を確保するため広域異動手当を新設。
監事(非常勤)	役員会以外の業務について、勤務実態に即した支給方法に改正。 1日につき1万円 → 1回につき1万円

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 16,756	千円 11,928	千円 4,828	千円 ()			※
A理事	千円 13,240	千円 9,408	千円 3,808	千円 24 (通勤手当)	10月1日	9月30日	※
B理事	千円 13,265	千円 9,408	千円 3,808	千円 49 (通勤手当)	10月1日	9月30日	※
C理事	千円 12,669	千円 8,736	千円 3,536	千円 348 (単身赴任手当) 49 (通勤手当)	10月1日	9月30日	※
D理事	千円 13,349	千円 9,408	千円 3,808	千円 133 (通勤手当)	10月1日	9月30日	
	千円	千円	千円	千円			

E理事	12,007	7,848	3,282	313 (地域保障手当) 564 (単身赴任手当)	4月1日		◇
F理事 (非常勤)	1,110	1,110		()	10月1日	9月30日	
A監事	12,272	8,736	3,536	()	4月1日	3月31日	
B監事 (非常勤)	1,030	1,030		()	4月1日	3月31日	

注1:「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等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。

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	千円	年 月			該当者なし	
監事	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、中期計画に基づく総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・降格及び賞与における支給割合の増減に反映させている。また、教員についても平成20年度から教員評価(教育・研究・社会貢献・運営)の結果を処遇へ反映させることとしている。

[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人事評価制度の結果により、それぞれ支給割合を決定。
昇給	人事評価制度の結果により、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な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19年度における給与制度の主な改正点

- 平成18年人事院勧告の内容に準じて、4月から以下のとおり実施した。
 - 広域異動手当を新設した。
 - 管理職手当支給額の算出方法を定率から定額に改正した。
 - 扶養手当で3人目以降の月額1,000円を引き上げた(月額5,000円→6,000円)。
 - 放射線取扱手当の月額を2,500円引き上げた(月額4,500円→7,000円)。
- 平成19年人事院勧告の内容に準じて、4月に遡り以下のとおり実施した。
 - 初任給を中心に若年層に限定した本給月額を増額改定を行った。
 - (1)に伴い、昇格時号俸対応表を改正した。
 - (1)に伴い、調整給(国の俸給の調整額)の調整基本額を引き上げた。
 - 扶養手当で、配偶者以外の扶養親族に係る手当の月額を各1人500円引き上げた(6,000円→6,500円)。
 - 12月期の勤勉給について、支給割合を0.05月分引き上げた。
- その他
 - 附属農場当直手当を1回当たり300円を引き上げた(1回4,200円→4,500円)。
 - 管理職手当の支給対象者及び支給区分の見直し。
 - 分娩指導手当を新設した(教員(医師)が分娩指導を行った場合に1回20,000円)。
 - 人事評価制度の結果をより勤勉給に反映させるため、標準の支給割合を0.015月分引き下げ、新たに「特に優秀」の成績区分を設けた。
 - 平成18年度に、平成21年度までの間、昇給幅を1号俸抑制を行う改正を行ったが、平成19年度においては、抑制を行わなかった。(旧香川大学(63歳)と旧香川医科大学(65歳)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の導入を見送ったことに伴う代替措置)

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	
常勤職員	1411	42.9	6,643	4,808	57	1,835
事務・技術	348	42.6	5,536	4,029	69	1,507
教育職種 (大学教員)	569	47.0	8,471	6,092	55	2,379
医療職種 (病院看護師)	289	35.6	4,846	3,531	42	1,315
医療職種 (病院医療技術職員)	81	39.7	5,269	3,830	52	1,439
技能・労務職種	29	50.9	5,330	3,881	53	1,449
教育職種 (附属高校教員)	23	43.0	7,250	5,312	75	1,938
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	69	40.4	6,668	4,891	76	1,777
その他医療職種 (看護師)	3	50.8	5,970	4,328	138	1,642
任期付職員	1					
民間等出向職員	1					
非常勤職員	27	30.8	3,308	2,963	29	345
事務・技術	2					
教育職種 (大学教員)	2					
医療職種 (病院医師)	18	26.6	2,986	2,986	12	0
医療職種 (病院看護師)	2					
技能・労務職種	2					
その他医療職種 (看護師)	1					

<常勤職員について>

注1: 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、ボイラ-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(附属高校教員)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: 医療職種(病院医師)については、該当者がいないため記載を省略した。

<在外職員・再任用職員について>

在外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。

<任期付職員について>

民間等出向職員については、該当者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。

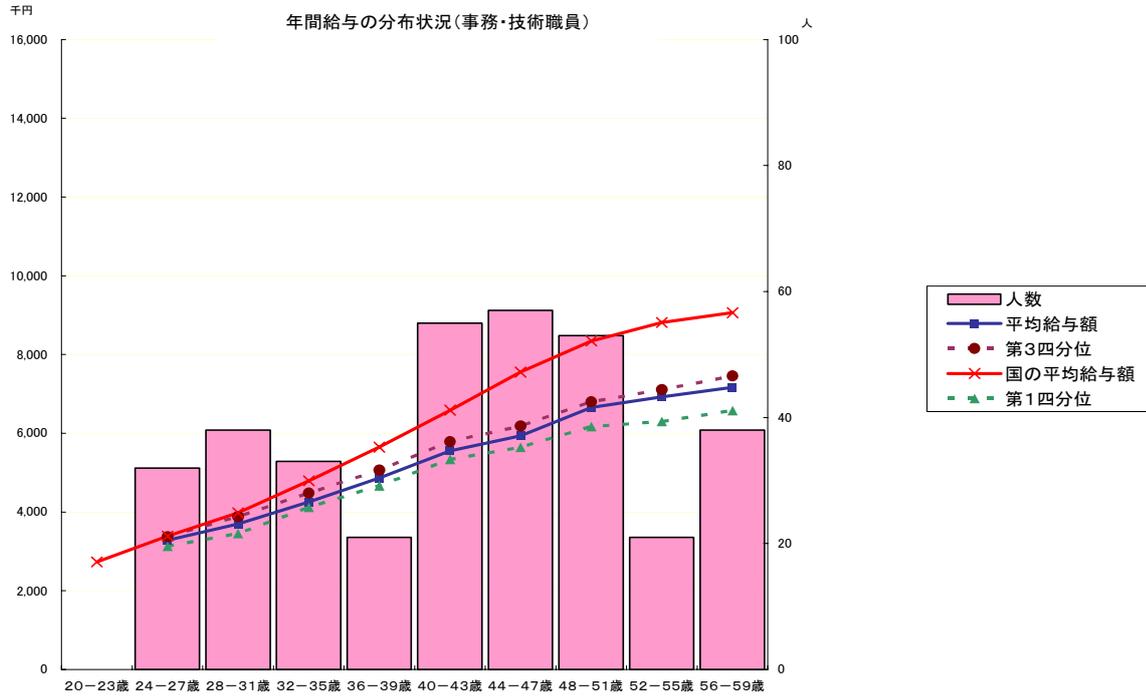
<非常勤職員について>

注1:技能・労務職種とは、調理師である。

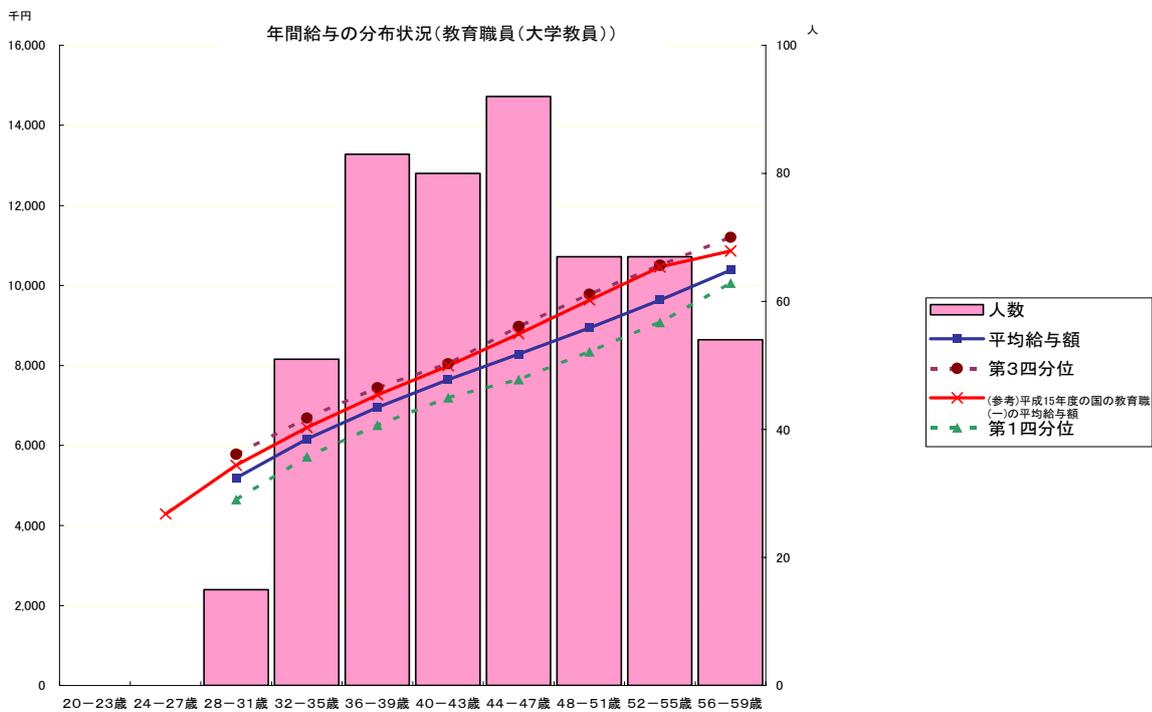
注2:その他医療職種(看護師)とは、保健管理センターの保健師である。

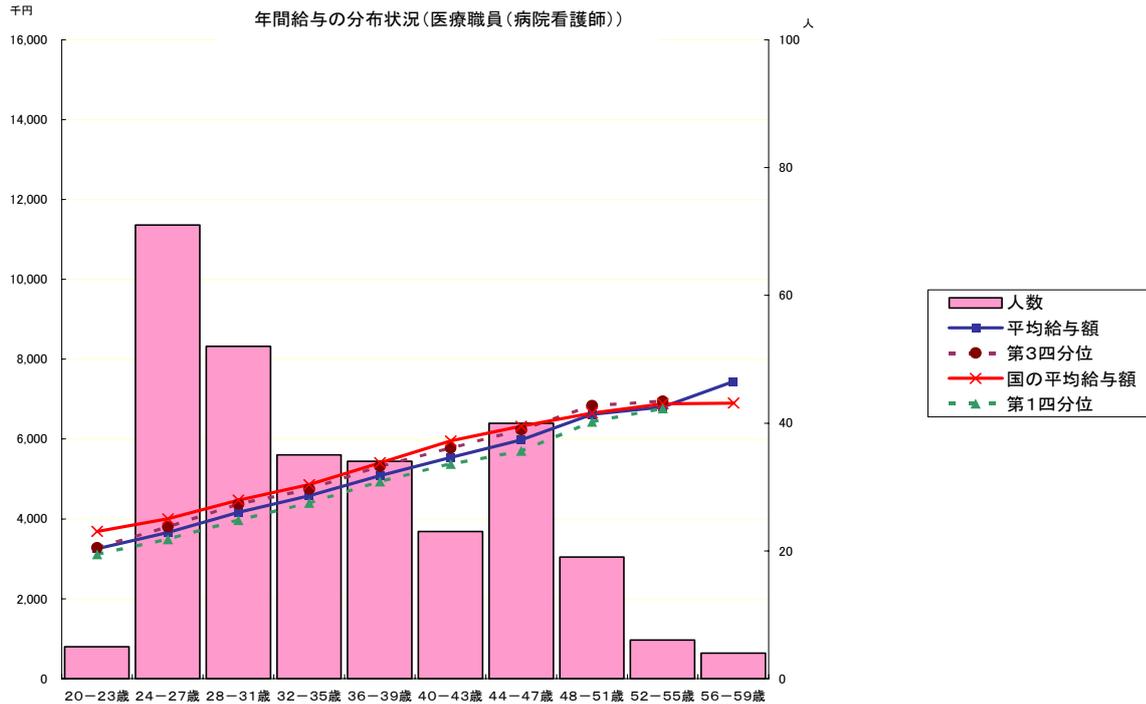
注3:医療職種(病院医師)以外の職種については該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

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。





注:年齢56-59歳の該当者は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。

(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
部長	3	55.2	—	—	10,078	—	—
課長	18	54.7	7,641	8,233	8,233	8,569	8,569
課長補佐	31	53.3	6,454	6,824	6,824	7,125	7,125
係長	119	47.7	5,839	6,139	6,139	6,443	6,443
主任	81	42.7	4,963	5,275	5,275	5,585	5,585
係員	96	30.1	3,271	3,699	3,699	4,126	4,126

注1:「課長」には、課長相当職である「リーダー」及び「事務長」を含む。

注2:「課長補佐」には、課長補佐相当職である「サブリーダー」、「事務長補佐」及び「専門員」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:「主任」には、主任相当職である「チーフ(Ⅱ)」を含む。

注5:「係員」には、係員相当職である「グループ員」を含む。

注6:部長の該当者は3人のため、年間給与額の第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	239	54.2	9,351	10,087	10,087	10,787	10,787
准教授	160	42.5	7,222	7,751	7,751	8,373	8,373
講師	48	43.3	6,942	7,536	7,536	8,336	8,336
助教	101	39.3	6,148	6,529	6,529	7,047	7,047
助手	9	51.4	6,413	6,450	6,450	6,663	6,663
教務職員	12	40.6	4,281	4,899	4,899	5,578	5,578

(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	
			第1分位	第3分位
看護部長	1	56.5	—	—
副看護部長	2	57.5	—	—
看護師長	22	50.0	6,430	6,874
副看護師長	50	43.3	5,466	6,286
看護師	214	32.0	3,741	4,754

注1:「看護師」には、看護師相当職である「助産師」を含む。

注2:看護部長及び副看護部長の該当者は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あることから、年間給与の平均額については記載していない。

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	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)	348 ()	33 (9.5%)	69 (19.8%)	190 (54.6%)	29 (8.3%)	12 (3.4%)
年齢(最高 ～最低)		34 }	47 }	59 }	59 }	59 }
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,811 }	3,984 }	5,156 }	5,337 }	5,812 }
年間給与 額(最高 ～最低)		3,707 }	5,367 }	7,002 }	7,447 }	7,940 }
		2,152	2,360	3,277	4,252	5,000
		2,912	3,229	4,536	5,977	7,021

区分	6級	7級	8級	9級
標準的な職位	課長	部長	部長	事務局長
人員 (割合)	12 (3.4%)	3 (0.9%)	該当者なし ()	該当者なし ()
年齢(最高 ～最低)	59 }	59 }		
	50	48		
所定内給 与年額(最高 ～最低)	7,037 }	7,935 }		
	5,856	6,377		
年間給与 額(最高 ～最低)	9,500 }	10,975 }		
	8,086	8,790		

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」、「事務長補佐」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」及び「事務長」を含む。

(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		教務職員	助教 助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	569 人 (割合)	12 人 (2.1%)	110 人 (19.3%)	54 人 (9.5%)	154 人 (27.1%)	239 人 (42.0%)
年齢(最高 ～最低)		56 ～ 29 歳	58 ～ 29 歳	53 ～ 29 歳	64 ～ 31 歳	64 ～ 39 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,277 ～ 2,780 千円	5,833 ～ 3,352 千円	6,566 ～ 3,497 千円	7,145 ～ 3,783 千円	9,724 ～ 5,356 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		5,870 ～ 3,805 千円	7,964 ～ 4,652 千円	8,998 ～ 4,741 千円	9,857 ～ 5,315 千円	13,227 ～ 7,476 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)	289 人 (割合)	該当者なし () 人	214 人 (74.0%)	53 人 (18.3%)	19 人 (6.6%)	2 人 (0.7%)
年齢(最高 ～最低)		～ 歳	48 ～ 22 歳	52 ～ 31 歳	58 ～ 46 歳	～ 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～ 千円	4,715 ～ 2,276 千円	4,922 ～ 3,438 千円	5,154 ～ 4,361 千円	～ 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		～ 千円	6,433 ～ 3,114 千円	6,834 ～ 4,674 千円	7,306 ～ 6,178 千円	～ 千円

区分	6級	7級
標準的な職位	看護部長	看護部長
人員 (割合)	1 人 (0.3%)	該当者なし () 人
年齢(最高 ～最低)	～ 歳	～ 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)	～ 千円	～ 千円
年間給与 額(最高～ 最低)	～ 千円	～ 千円

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)	% 64.5	% 66.9	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.5	% 33.1	% 34.2
	最高～最低	% 45.8～31.9	% 42.4～30.5	% 44.0～31.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.0	% 68.0	% 67.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.0	% 32.0	% 33.0
	最高～最低	% 39.8～30.4	% 38.6～28.5	% 36.8～29.4

(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	% 67.7	% 66.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.4	% 32.3	% 33.3
	最高～最低	% 46.9～32.1	% 40.3～30.1	% 43.5～31.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.9	% 67.8	% 66.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.1	% 32.2	% 33.1
	最高～最低	% 46.1～31.4	% 39.5～28.5	% 42.7～30.4

(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)	% 65.3	% 67.3	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.7	% 32.7	% 33.6
	最高～最低	% 36.7～32.0	% 34.7～29.9	% 34.2～31.0

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))	82.7
対他の国立大学法人等	95.5
(教育職員(大学教員))	
対他の国立大学法人等	94.5
(医療職員(病院看護師))	
対国家公務員(医療職(三))	94.2
対他の国立大学法人等	98.2

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 82.7
	参考 地域勘案 88.0 学歴勘案 82.4 地域・学歴勘案 87.8
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	<p>【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 42% (国からの財政支出額 12,863,595千円、支出予算の総額 30,323,421千円：平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】 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(59.0%)についても昨年度(59.4%)に比べ下降を保っている。この要因として、高松市は地域手当支給地域であるが、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図っている。</p>
	<p>【累積欠損額について】 該当なし</p> <p>【検証結果】</p>
講ずる措置	今後とも病院収入の増収、外部資金の獲得や経常的経費の圧縮を図り、効果的・効率的業務運営の実施に努めるとともに、給与制度改正なども踏まえて、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 94.2	
	参考	地域勘案 92.0
		学歴勘案 93.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	地域・学歴勘案 92.0	
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 42% (国からの財政支出額 12,863,595千円、支出予算の総額 30,323,421千円:平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>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(59.0%)についても昨年度(59.4%)に比べ下降を保っている。この要因として、高松市は地域手当支給地域であるが、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図っている。</p>	
	<p>【累積欠損額について】</p> <p>該当なし</p> <p>【検証結果】</p>	
	<p>今後とも病院収入の増収、外部資金の獲得や経常的経費の圧縮を図り、効果的・効率的業務運営の実施に努めるとともに、給与制度改革なども踏まえて、引き続き給与の適正化に努める。</p>	
講ずる措置	<p>今後とも病院収入の増収、外部資金の獲得や経常的経費の圧縮を図り、効果的・効率的業務運営の実施に努めるとともに、給与制度改革なども踏まえて、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(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 94.4

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)	11,385,574	11,431,614	△46040	(△0.4)	△ 272,152	(△2.3)
退職手当支給額 (B)	853,916	774,098	79,818	(10.3)	△ 89,758	(△9.5)
非常勤役職員等給与 (C)	1,847,213	1,466,438	380,775	(26.0)	561,546	(43.7)
福利厚生費 (D)	1,590,485	1,607,585	△ 17,100	(△1.1)	30,815	(2.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	15,677,188	15,279,735	397,453	(2.6)	230,451	(1.5)

(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)「福利厚生費」においては、法定福利費及び法定外福利費を計上しているが、財務諸表附属明細書の「17役員及び教職員の給与の明細」においては、法定外福利費は計上していない。

(注3)「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0.4%
減額要因:年間平均支給人員数の減(△15名)
増額要因:給与改定(人事院勧告準拠)に伴う手当等の増
 - ii) 最広義人件費:対前年度比2.6%
要因:前年度に比べ、長期勤続の退職者増による退職手当の増加。
病院研修医及び任期付看護師の増員、その他医療系職員の処遇改善、障害者の追加雇用、人材派遣契約に係る費用の増加及び事務系職員の定年後の再採用に伴う非常勤職員等給与の増加。
- ②「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)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)に基づく人件費削減の取組状況について
- i) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項
「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。
 - ii) 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針
 - ・総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を行うこととしている。
 - ・改正高年齢者雇用安定法に対応するため、定年退職後、職員を非常勤職員として採用し、常勤職員の雇用を抑制することにより、人件費の削減を図る。
 - ・業務の分析を行い、業務のマニュアル化を進め、人材派遣で対応可能な業務について、アウトソーシングにつなげる。
 - iii) 人件費削減の取組の進捗状況
人件費の削減状況は、下記の表のとおりであり、当年度までの人件費削減率は約5.5%減、人件費の削減率(補正值)は約6.2%減となっている。
 - ・基準年度の「給与、報酬等支給総額」 12,053,293千円
 - ・当年度の「給与、報酬等支給総額」 11,385,574千円
 - ・当年度までの人件費削減率 △5.5%
 - 計算式=(各年度の金額-基準年度 of 金額)÷基準年度 of 金額×100)
 - ・当年度までの人件費削減率(補正值) △6.2%
 - 計算式=((各年度の金額-基準年度 of 金額)÷基準年度 of 金額×100)-
(基準年度から当年度までの各年度の行政職(一)職員の平均年間給与の増減率の和)

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)	12,053,293	11,431,614	11,385,574
人件費削減率 (%)		△5.2	△5.5
人件費削減率(補正值) (%)		△5.2	△6.2

(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。