

# 国立大学法人琉球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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人の役員報酬水準を検討するに当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)」において、「法人の役職員の報酬・給与の支給基準の設定に当たり、役職員が非公務員である法人の役職員については職務の特性や国家公務員・民間企業の役員・従業員の報酬・給与等を勘案」することとあることから、指定職俸給表の適用を受ける国家公務員(事務次官の年間給与額:22,977千円)や民間企業(1,000人以上3,000人未満)における役員の報酬額(32,765千円)を参考としている。

#### ② 平成28年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

当法人の役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。

#### ③ 役員報酬基準の内容及び平成28年度における改定内容

##### 法人の長

当法人の長(学長)の報酬水準は、月額及び期末特別手当から構成され、当法人の役員報酬規程に則り、月額については、本給(1,035,000円)に該当する手当を合算し、期末特別手当については、基礎額(本給+(本給×100分の45))に6月期においては100分の150、12月期においては100分の175を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額とし、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。

なお、平成28年度においては、給与法指定職の改定に準拠し、期末特別手当の年間支給割合の引上げ(0.1月分)を実施した。

##### 理事

理事の報酬水準は、月額及び期末特別手当から構成され、役員報酬規程に則り、月額については、本給(636,000~818,000円)に該当する手当を合算し、期末特別手当については、基礎額(本給+(本給×100分の45))に6月期においては100分の150、12月期においては100分の175を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額とし、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。

なお、平成28年度においては、給与法指定職の改定に準拠し、期末特別手当の年間支給割合の引上げ(0.1月分)を実施した。

##### 理事(非常勤)

該当なし

監事

監事の報酬水準は、月額及び期末特別手当から構成され、役員報酬規程に則り、月額については、本給(517,000～761,000円)に該当する手当を合算し、期末特別手当については、基礎額(本給+(本給×100分の45))に6月期においては100分の150、12月期においては100分の175を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額とし、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。  
 なお、平成28年度においては、給与法指定職の改定に準拠し、期末特別手当の年間支給割合の引上げ(0.1月分)を実施した。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬水準は、月額のみであり、役員報酬規程に則り、非常勤役員手当として月額100,000円としている。  
 なお、平成28年度においては、本学における重要会議及び監事協議会総会等への非常勤監事の積極的参加を促すことにより監査機能強化を図る必要があることから、非常勤監事の役員手当を月額40,000円から100,000円に改正した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成28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	17,297	12,420	4,877	( )			
A理事	13,118	7,632	3,318	50 (通勤手当) 989 (地域手当) 1128 (単身赴任手当)			◇
B理事	13,721	9,816	3,854	50 (通勤手当)			※
C理事	13,721	9,816	3,854	50 (通勤手当)			
D理事	13,721	9,816	3,854	50 (通勤手当)		3月31日	
E理事	13,721	9,816	3,854	50 (通勤手当)			
A監事	11,609	9,132	2,427	50 (通勤手当)	4月1日		※
D監事 (非常勤)	1,200	1,200		( )	4月1日		

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

### 3 役員の報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

法人の長

当法人は、基本理念である「真理の探究」、「地域・国際社会への貢献」、「平和・共生の追求」を基本理念とし、「地域とともに豊かな未来社会をデザインする大学」「アジア・太平洋地域の卓越した教育研究拠点大学」を掲げ、学長のリーダーシップの下、地域活性化の中核を担う「行動するシンクタンク」として活躍すべく、教職大学院の設置や工学部改組等を始めとした社会変革に対応した教育研究組織の見直し、新たに設置したグローバル教育支援機構・研究推進機構・地域連携推進機構という3つの機構の一体的な活動による全学的マネジメントの機能強化などを推進している。

上記業務を推進する中、本学の学長は常勤職員数約1,700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、人事院による「平成28年民間企業における役員報酬(給与)調査」における人数規模が本学と同規模である民間企業役員の年間報酬額32,765千円及び事務次官の年間給与額22,977千円より低い水準となっており、その報酬月額は、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、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り、年間報酬額は業績評価の結果を勘案したものとしている。また、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の学長の報酬水準と同水準となっている。

上記のような職務内容の特性や職責、民間企業役員等との比較を踏まえ、当法人の学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

理事は、上記職務を担っている学長を補佐して本学の業務を掌理し、所管の事務部門を総括する職務を担っている。

理事の報酬額は、人事院による「平成28年民間企業における役員報酬(給与)調査」における人数規模が本学と同規模である民間企業役員の年間報酬額32,765千円(取締役においては、19,669千円)より低い水準となっており、本省の重要な業務を所掌する部長の俸給月額818千円と同水準となっている。また、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の理事の報酬水準と同水準となっている。

上記のような職務内容の特性や職責、民間企業役員等との比較を踏まえ、当法人の理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

該当なし

監事

監事は、本学の業務を監査し、当該監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、学長又は文部科学大臣に意見を提出する職務を担っている。

監事の報酬額は、人事院による「平成28年民間企業における役員報酬(給与)調査」における人数規模が本学と同規模である民間企業役員の年間報酬額32,765千円(取締役においては、19,669千円)より低い水準となっており、本省の部長の俸給月額761千円と同水準となっている。また、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の監事の報酬水準と同水準となっている。

監事(非常勤) ( 監事(非常勤)は、常勤監事と同様の職務を担っている。  
 監事(非常勤)の報酬額は、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の監事(非常勤)の報酬水準より低い水準となっているが、勤務形態等を踏まえ、当該報酬水準は妥当であると考えられる。 )

【文部科学大臣の検証結果】

( 職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の国立大学法人との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考ええる。 )

4 役員の退職手当の支給状況(平成28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	前職
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事A	該当者なし					
監事A	1,842	2	0	H28.3.31	-	

5 退職手当の水準の妥当性について

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事A	該当者なし
監事A	当法人の役員退職手当の支給率は、「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について(平成15年12月19日閣議決定)」の定めに基づいている。また、当法人は当該監事の在職期間中に国立大学法人評価委員会における法人評価において特筆すべき評価は受けていないが、当該監事は、国立大学法人等関係法令に基づき、本学の健全な発展に資するため、業務の適法性、有効性、効率性、経済性及び会計の適性を期することを目的に監査活動を行う等、監事としての職責を十分に果たしており、退職手当の増額及び減額は行わなかった。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

( 当法人では、期末特別手当において役員の業績を反映させることとしているため、その他の業績給は導入していない。 )

## 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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当法人の職員給与水準を検討するに当たっては、以下のとおり、他の国立大学法人、国家公務員のほか、平成28年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別(当該法人1,634人)・職種別平均支給額を参考にしている。

- (1) 国立大学法人長崎大学…当該法人は、医学部を有する点において類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数1,736人)となっている。
- (2) 国家公務員…平成28年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が410,984円となっており、全職員の平均給与月額は417,394円となっている。
- (3) 職種別民間給与実態調査において、当法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は411,692円となっている。

人件費管理については、中期目標、中期計画(効率的な組織運営に資するために人件費を適正に管理する)に留意し、当初予算の範囲内で運用し、学内における人件費の配分は、職種ごとの職員数に応じて配分することを基本としつつ、新規事業を有する部署や附属病院等における増収が見込まれる部署へは重点配分する。

#### ② 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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

当法人では、職員の勤務成績・業績を評価し、昇給・昇格及び勤勉手当に反映させている。

勤務成績優秀者については、昇給においては、最大で標準の2倍の昇給号数とし、勤勉手当においては、標準より25%高い支給率としている。

#### ③ 給与制度の内容及び平成28年度における主な改定内容

当法人の職員給与規程に則り、本給(本給の調整額、教職調整額を含む)及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、診療従事手当、看護業務手当、特地勤務手当、時間外勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額(職種等に応じた額)+管理職加算額(管理職区分に応じた額))に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(本給+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の成績率の決定基準に定める基準に従って定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成28年度においては、①民間給与との格差に基づく本給表の改定(平均0.2%引上げ)、②広域異動手当の引上げ(距離区分ごとの支給割合を引上げ)、③単身赴任手当の引上げ(基礎額及び交通距離区分ごとの加算額を引上げ)、④初任給調整手当上限額の引上げ(併せて各期間区分の手当額を100円引上げ)、⑤勤勉手当の年間支給月数の引上げ(0.10月分)を実施した。

## 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28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	1435	46.8	6,761	4,945	50	1,816
事務・技術	346	43.2	5,321	3,937	48	1,384
教育職種 (大学教員)	733	50.1	8,099	5,883	48	2,216
医療職種 (病院看護師)	239	43.1	5,200	3,837	55	1,363
技能・労務職種	8	50.5	5,125	3,799	58	1,326
教育職種 (附属義務教育学校教員)	40	43.1	6,690	4,978	73	1,712
医療職種 (病院医療技術職員)	67	43.9	5,410	3,987	59	1,423
その他医療職種 (看護師)	2	—	—	—	—	—

再任用職員	7	62.1	3,445	2,911	64	534
事務・技術	7	62.1	3,445	2,911	64	534

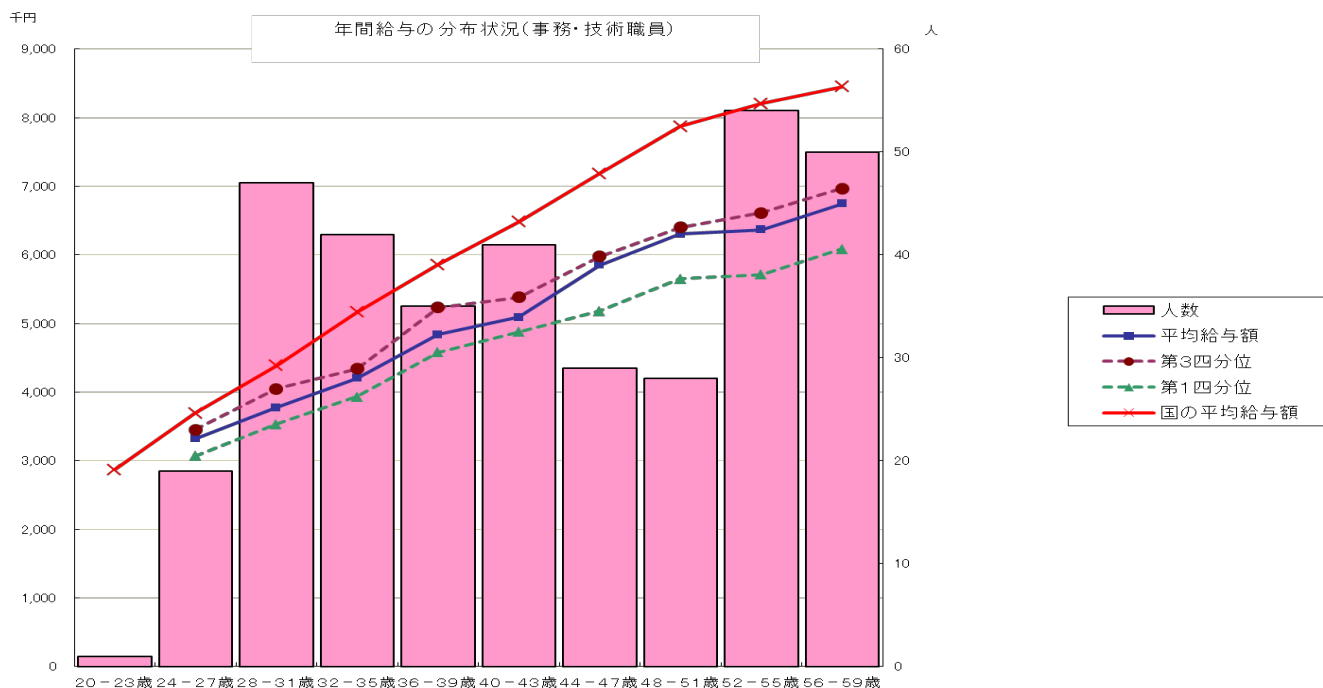
非常勤職員	405	32.9	3,818	3,011	48	807
事務・技術	29	41.5	3,311	2,491	61	820
教育職種 (大学教員)	26	42.9	6,434	4,816	46	1,618
医療職種 (病院医師)	87	34.2	2,759	2,759	41	0
医療職種 (病院看護師)	211	29.5	3,949	2,958	45	991
技能・労務職種	1	—	—	—	—	—
医療職種 (病院医療技術職員)	51	34.5	4,056	3,051	55	1,005

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「その他医療職(看護師)」、非常勤職員の「技能・労務職種」について、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があることから、人数以外は記載していない。

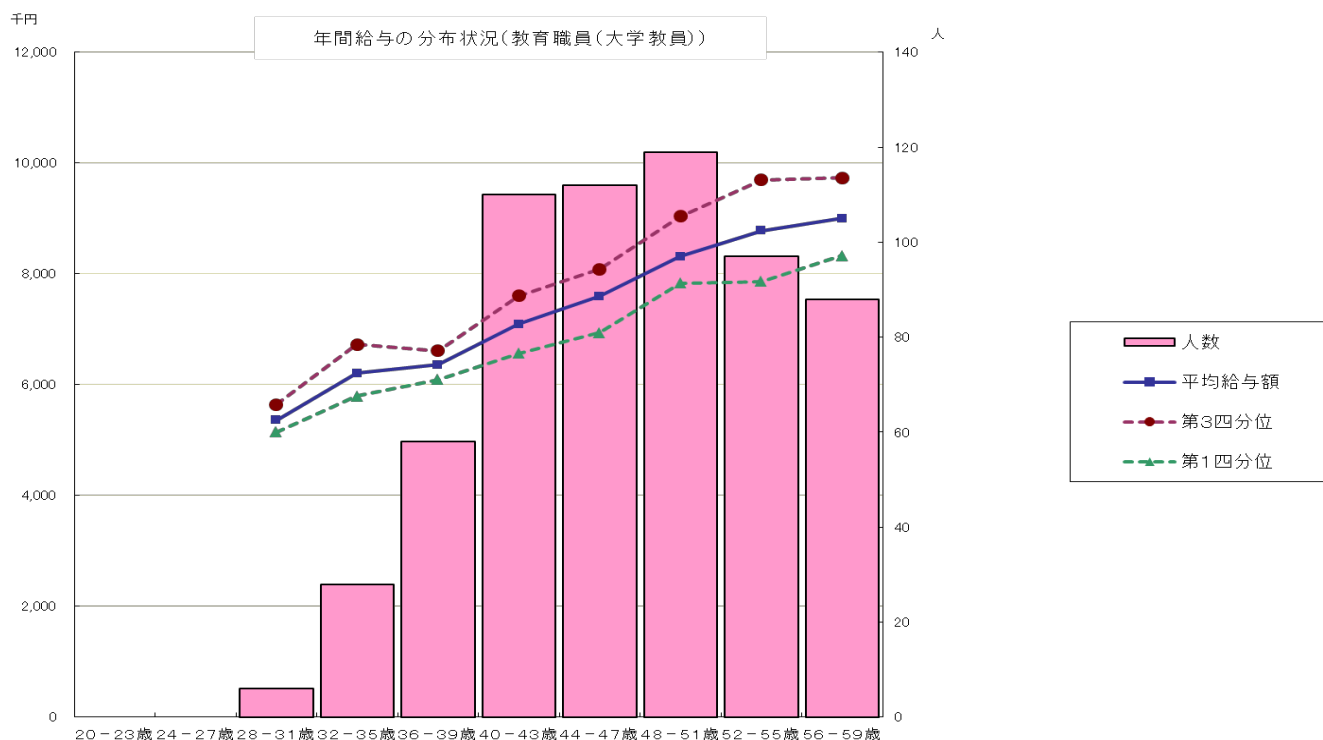
注3: 「在外職員」、「任期付職員」については該当者がいないため、表の作成を省略した。

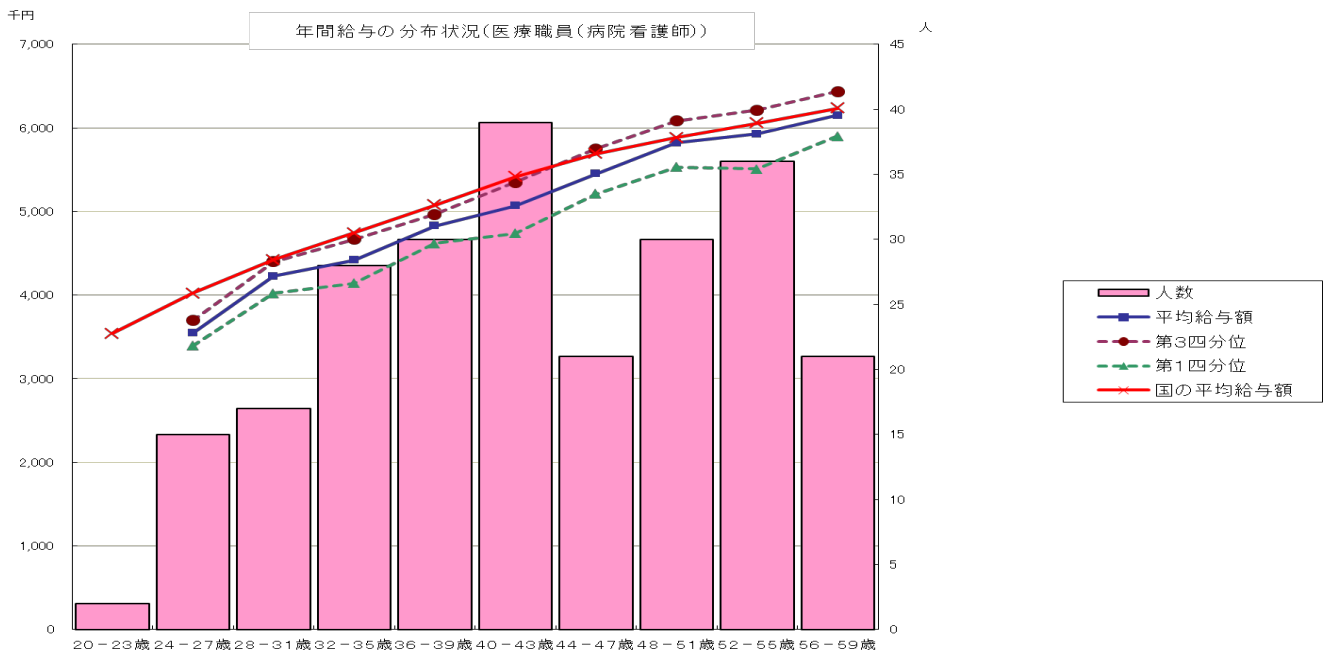
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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、④まで同じ。

注2: 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、年間給与については表示していない。





注1: 年齢20～23歳の該当者は2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。

③ 職位別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))

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
部長	6	55.3	10,253	11,309～7,743
課長	24	54.4	7,672	9,384～6,757
課長代理	35	53.4	6,342	7,630～5,674
係長	150	46.8	5,510	6,775～4,095
主任	35	42.2	4,820	6,474～3,787
係員	96	30.8	3,770	5,194～2,386

注1: 「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「室長」、「課長代理」には、課長代理相当職である「室長代理」、「事務長代理」及び「専門員」を含む。

(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
教授	289	56.2	9,449	11,874～6,889
准教授	240	47.7	7,714	9,391～5,656
講師	51	46.5	7,140	8,182～5,007
助教	146	43.1	6,288	7,250～4,983
教務職員	7	50.2	5,307	5,858～4,821

(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
看護部長	1	—	—	—
副看護部長	4	54.0	6,631	—
看護師長	23	52.3	6,237	6,955～5,571
副看護師長	52	47.7	5,637	6,385～4,531
看護師	159	40.0	4,780	6,254～3,395

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「年間給与額」は記載していない。

注2: 「副看護部長」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、「年間給与額(最高～最低)」は記載していない。



④ 賞与(平成28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)	% 59.5	% 59.6	% 59.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.5	% 40.4	% 40.5
	最高～最低	% 48.0～37.1	% 49.9～36.2	% 48.8～37.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.7	% 60.7	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.3	% 39.3	% 39.3
	最高～最低	% 45.4～35.4	% 44.9～35.3	% 43.8～35.9

(教育職員(大学職員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 60.2	% 60.4	% 60.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.8	% 39.6	% 39.7
	最高～最低	% 48.2～37.2	% 47.2～37.3	% 47.7～37.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.9	% 60.8	% 60.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.1	% 39.2	% 39.1
	最高～最低	% 52.2～34.2	% 50.9～35.3	% 51.5～35.8

(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)	% 60.5	% 60.5	% 60.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.5	% 39.5	% 39.5
	最高～最低	% 45.4～36.1	% 53.3～35.9	% 45.1～36.0

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。

### 3 給与水準の妥当性の検証等

#### (事務・技術職員)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 80.7</li> <li>・年齢・地域勘案 89.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 79.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 88.2</li> <li>(参考)対他法人 92.0</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	—
給与水準の妥当性の 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 36.7%】 (国からの財政支出額 13,181百万円、支出予算の総額 35,837百万円:平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 31.4%】 (支出総額 37,428百万円、給与・報酬等支給総額 11,776,550千円:平成27年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与水準は、給与支給基準は「国家公務員の給与等、民間企業の給与等(中略)を考慮して定めなければならない」旨定めた独立行政法人通則法等に則り、国家公務員等の給与水準を参考としており、また、対国家公務員指数(年齢勘案)が80.7であること、対他法人指数が92.0であること、人材確保の必要性の観点及び上記国からの財政支出の割合等を考慮し、妥当であるとする。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 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等から給与水準は適正であるとする。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	引き続き、国家公務員等の給与水準を参考に適正な給与水準の維持に努める。

#### (医療職員(病院看護師))

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 95.8</li> <li>・年齢・地域勘案 99.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 95.0</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 97.7</li> <li>(参考)対他法人 93.7</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	—
給与水準の妥当性の 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 36.7%】 (国からの財政支出額 13,181百万円、支出予算の総額 35,837百万円:平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 31.4%】 (支出総額 37,428百万円、給与・報酬等支給総額 11,776,550千円:平成27年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与水準は、給与支給基準は「国家公務員の給与等、民間企業の給与等(中略)を考慮して定めなければならない」旨定めた独立行政法人通則法等に則り、国家公務員等の給与水準を参考としており、また、対国家公務員指数(年齢勘案)が95.8であること、対他法人指数が93.7であること、人材確保の必要性の観点及び上記国からの財政支出の割合等を考慮し、妥当であるとする。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 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等から給与水準は適正であるとする。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	引き続き、国家公務員等の給与水準を参考に適正な給与水準の維持に努める。

○教育職員(大学職員)と国家公務員との給与水準の比較指標 87.7

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27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(月額)の比較指標である。】

#### 4 モデル給与

(事務・技術職員)

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 178,200円 年間 2,894,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)  
月額 301,800円 年間 4,929,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)  
月額 360,400円 年間 5,881,000円

(教育職員(大学教員))

- 27歳(博士修了初任給、独身)  
月額 287,200円 年間 4,664,000円
- 35歳(講師、配偶者・子1人)  
月額 373,400円 年間 6,197,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)  
月額 464,300円 年間 7,683,000円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人では、昇給、昇格及び勤勉手当において職員の業績を反映させることとしているため、その他の業績給は導入していない。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 11,946,784	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 907,042	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,650,678	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,442,673	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 19,947,177	千円	千円	千円	千円	千円

注：中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

#### 総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」については、給与法改正に準拠した本給水準の引上げを実施したことにより、対前年度比1.44%(170,234千円)増となっている。
- ・「退職手当支給額」については、自己都合退職者数の減少により、対前年度比6.2%(60,441千円)減となっている。
- ・「非常勤役職員等給与」については、給与法改正に準拠した本給水準の引上げを実施したこと、また、外部資金による雇用、附属病院収入増対策のため任期付職員の雇用などを増やしたこと等により、対前年度比1.1%(55,132千円)増となっている。
- ・「福利厚生費」については、給与法改正に準拠した本給水準の引上げを実施したことに伴い、また、保険料率の改定等により、対前年度比5.2%(121,756千円)増となっている。
- ・中期目標・計画において、「効率的な組織運営に資するために人件費を適正に管理する」、「管理的経費を抑制する」こととしている。

### Ⅳ その他

特になし