

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人旭川医科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

国立大学法人旭川医科大学は、医療の質の向上、地域医療への貢献、国際社会への支援などを推進するため、豊かな人間性と高い倫理観を持ち、多様な資質を有する医療職者を育成する。同時に、国際的視野に立って生命科学に関する先端的な研究を推進し、高度な研究能力を持つ研究者を育成することを目標に掲げている。

役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、他の医科系単科大学(平成25年度)等を参考とした。

(1) 医科系単科大学の国立大学法人滋賀医科大学(常勤職員873人(平成25年度公表)は、本学と同じ国立大学法人として、教育・研究・診療を行っている。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は、16,643千円であり、本俸額等を勘案すると、989千円と推定される。同様の考え方により、理事については、838千円、監事については、724千円と推定される。

(2) 事務次官年間給与額 22,652千円

② 平成26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。)

本学の経営状況、また、当該役員の担当業務における業績・貢献度を総合的に勘案し、本学経営協議会の議を経たうえで、役員給与規程に定める当該役員の期末特別手当の額を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26年度における改定内容

法人の長

国家公務員の給与の改定に関連して、以下の措置を講ずる事とした。

・交通用具使用者について使用距離(5km以上)の区分に応じ100円～7,100円までの幅で引上げ

実施時期:平成26年4月1日

・期末特別手当の額の算出に際し、基礎額に乗じる割合を年間で0.15月分引き上げ、年間3.10月分とした。

実施時期:平成26年12月1日

理事

法人の長の改定内容と同じ

理事(非常勤)

該当なし

監事	法人の長の改定内容と同じ 該当なし
監事(非常勤)	

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	16,747	11,808	4,423	131 (寒冷地手当) 384 (特例減額補填手当)			
A理事	14,613	10,008	3,748	50 (通勤手当) 131 (寒冷地手当) 348 (単身赴任手当) 325 (特例減額補填手当)			
B理事	9,512	7,506	1,874	131 (寒冷地手当)	H26.7.1		
C理事	4,520	2,502	1,693	325 (特例減額補填手当)		H26.6.30	
D理事 (非常勤)	3,066	2,970	0	96 (特例減額補填手当)			
A監事	10,549	7,404	2,773	131 (寒冷地手当) 241 (特例減額補填手当)			
B監事 (非常勤)	2,453	2,376	0	77 (特例減額補填手当)			

注: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。

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

旭川医科大学では、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31,117千円と比較した場合、概ねそれ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。なお、他の医科系単科大学(滋賀医科大学の長の年間報酬等の総額16,643千円(平成25年度))の報酬水準と同水準となっている。

また、学長の報酬月額は、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。

については、法人の管理・運営・経営等における最高責任者としての職務内容・責任の度合いを総合的に勘案し、妥当であると考えます。

理事 (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ため、妥当であると考え。また、他の医科系単科大学(滋賀医科大学の理事の年間報酬等の総額11,668千円(平成25年度))の報酬水準と同水準となっている。そのため、他法人等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。)

理事(非常勤) (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ため、妥当であると考え。また、他の医科系単科大学(滋賀医科大学の理事の年間報酬等の総額2,520千円(平成25年度))の報酬水準と同水準となっている。そのため、他法人等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。)

監事 (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ため、妥当であると考え。また、他の医科系単科大学(滋賀医科大学の理事の年間報酬等の総額11,668千円(平成25年度))の報酬水準と同水準となっている。そのため、他法人等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。)

監事(非常勤) (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ため、妥当であると考え。また、他の医科系単科大学(滋賀医科大学の理事の年間報酬等の総額2,520千円(平成25年度))の報酬水準と同水準となっている。そのため、他法人等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。)

【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等、民間企業との比較などを考慮すると、役員報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員退職手当の支給状況(平成26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	前職
法人の長	該当者なし				
理事A	該当者なし				
理事B	該当者なし				
理事C	47,135	3 (33)	3 (0)	H26.6.30	1.0
監事A	該当者なし				

注:「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

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	該当なし
理事A	該当なし
理事B	該当なし
理事C	当該理事は、H23.4.1～H23.6.30は研究、H23.7.1～25.6.30は評価・研究、H25.7.1～H26.6.30は教育・研究・評価を担当し、在職期間中の業務運営等に関する評価について、本学経営協議会において、審議した結果、総合的に勘案した上で、担当業務の顕著な業績や業務の実績悪化を認めないので、業績勘案率の増減を行わないこととした。
監事A	該当なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学の経営状況、また、当該役員の担当業務における業績・貢献度を総合的に勘案し、本学経営協議会の議を経たうえで、役員給与規程に定める当該役員の期末特別手当の額を増額又は減額できることとしている。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、社会一般の情勢に適合したものとするために、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成26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1,200人)・職種別平均支給額を参考にした。

また、一般職の国家公務員の給与水準を考慮し、これに準じた給与水準を基本とする。

(1) 国立大学法人滋賀医科大学は、本学と同様の医科系単科大学であり、法人規模についても同等(常勤職員数873人(平成25年))となっている。

(2) 平成26年度国家公務員給与等実態調査での平均給与月額、行政職俸給表(一)の平均給与月額は、408,472円となっており、全職員の平均給与月額は、405,935円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や事務職(大学卒)の職種別、規模別、学歴別、年齢階層別平均支給額は、下記のとおりである。

	支店長	事務部長	事務課長	事務課長代理	事務係長	事務主任	事務係員
平成26年度平均支給額	839,532	837,207	660,774	509,462	427,702	385,551	307,087
平均年齢	52.3	52	47	43.7	41.7	38.3	33.8

人件費管理は、部局別等の配分は行わず全学管理とし、教育・研究・診療のニーズに沿った人員配置を行っている。

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。)

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、教員評価及び人事評価の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

旭川医科大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(基本給の調整額、管理職手当、学長補佐等手当、初任給調整手当、扶養手当、調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、高所作業手当、死体処理手当、放射線取扱手当、高気圧治療室内作業手当、夜間看護等手当、極地観測手当、超過勤務手当、休日手当、夜勤手当、宿日直手当、術後管理手当、待機手当、救急勤務医手当、手術部看護業務手当、ドクターヘリ搭乗手当、分娩手当、寒冷地手当、期末手当、勤勉手当及び診療従事等教員特別手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(基本給+基本給の調整額+扶養手当+調整手当+広域異動手当)に6月に支給する場合においては100分の1.225、12月に支給する場合においては、100分の1.375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、勤勉手当基準額(基本給+基本給の調整額+調整手当+広域異動手当)に勤勉手当の支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

国家公務員の給与の改定に関連して、以下の措置を講ずる事とした。

実施時期:平成26年4月1日

1. 基本給

・世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改正
改定率 平均0.3%

2. 初任給調整手当

・医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、支給額を改正

3. 通勤手当

・交通用具使用者について使用距離(5km以上)の区分に応じ100円～7,100円までの幅で引上げ

4. 期末・勤勉手当

実施時期:平成26年12月1日

・勤勉手当の成績率を年間平均で支給月数を0.15月分引上げ(3.95月分→4.10月)

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26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	909	39	5,858	4,490	29	1,368
事務・技術	147	45.5	5,661	4,264	29	1,397
教育職種 (大学教員)	230	47.1	8,315	6,344	30	1,971
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	433	32.9	4,810	3,732	30	1,078
技能・労務職員	5	56.3	5,587	4,205	31	1,382
医療職種 (病院医療技術職員)	93	37.8	4,991	3,809	24	1,182
その他の医療職種 (看護師)	1					

注:常勤職員のその他の医療職種(看護師)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。

在外職員	該当者なし					
------	-------	--	--	--	--	--

任期付職員	該当者なし					
事務・技術						
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						

再任用職員	9	63.1	3,537	3,011	15	526
事務・技術	4	63	3,662	3,117	6	545
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	3	62.8	3,698	3,144	554	258
技能・労務職員	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	1					
その他の医療職種 (看護師)	該当者なし					

注:再任用職員の技能・労務職員及び医療職種(病院医療技術職員)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。

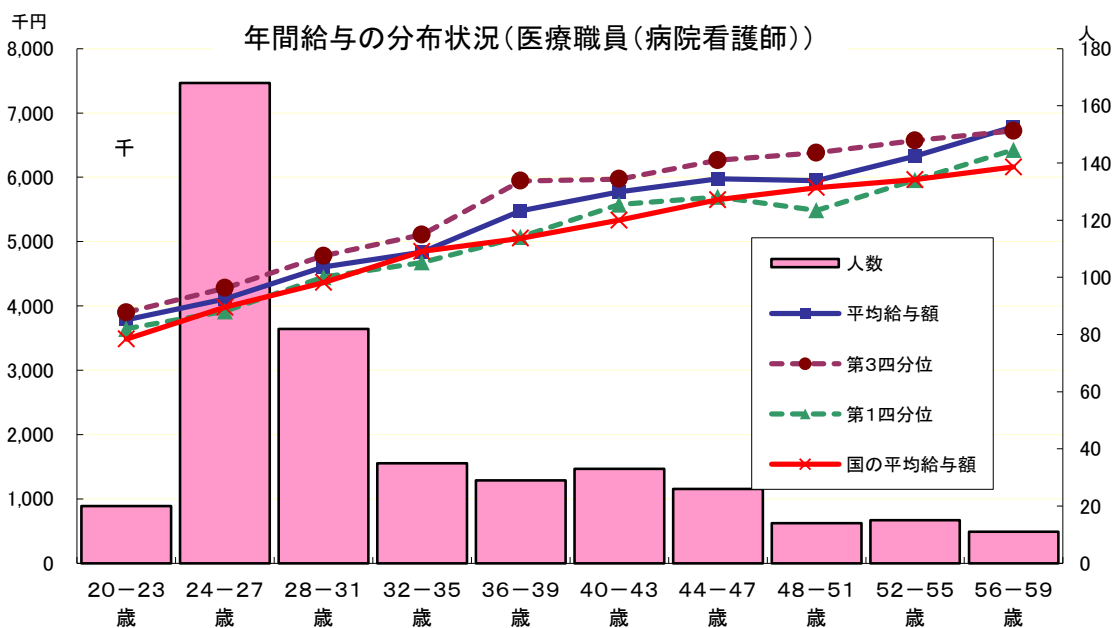
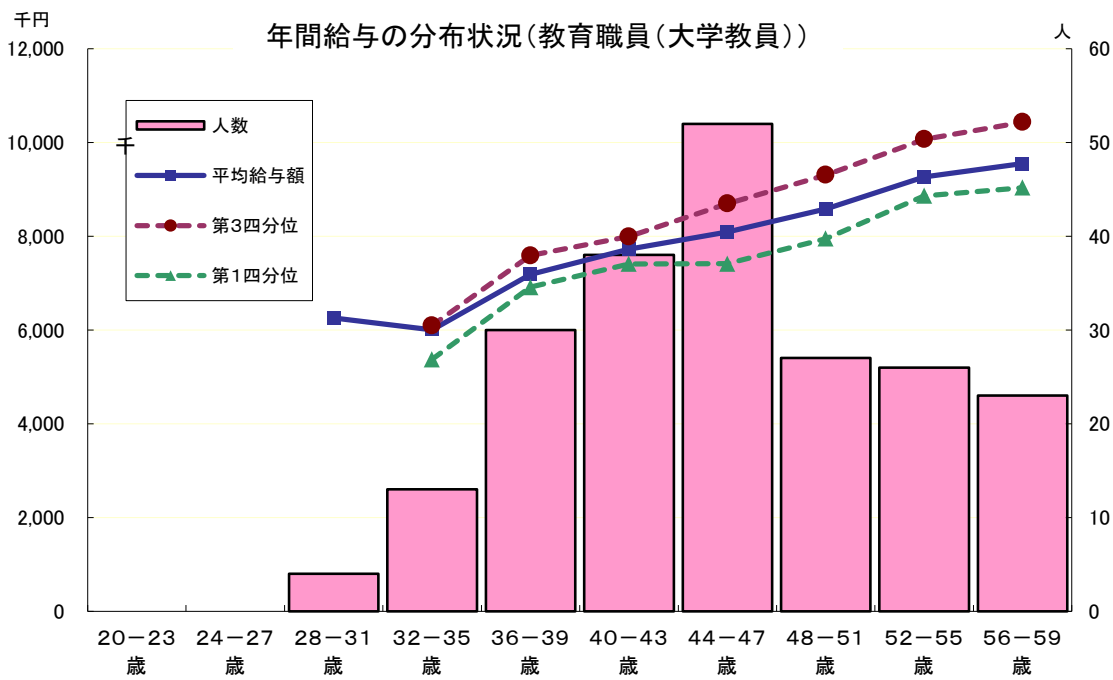
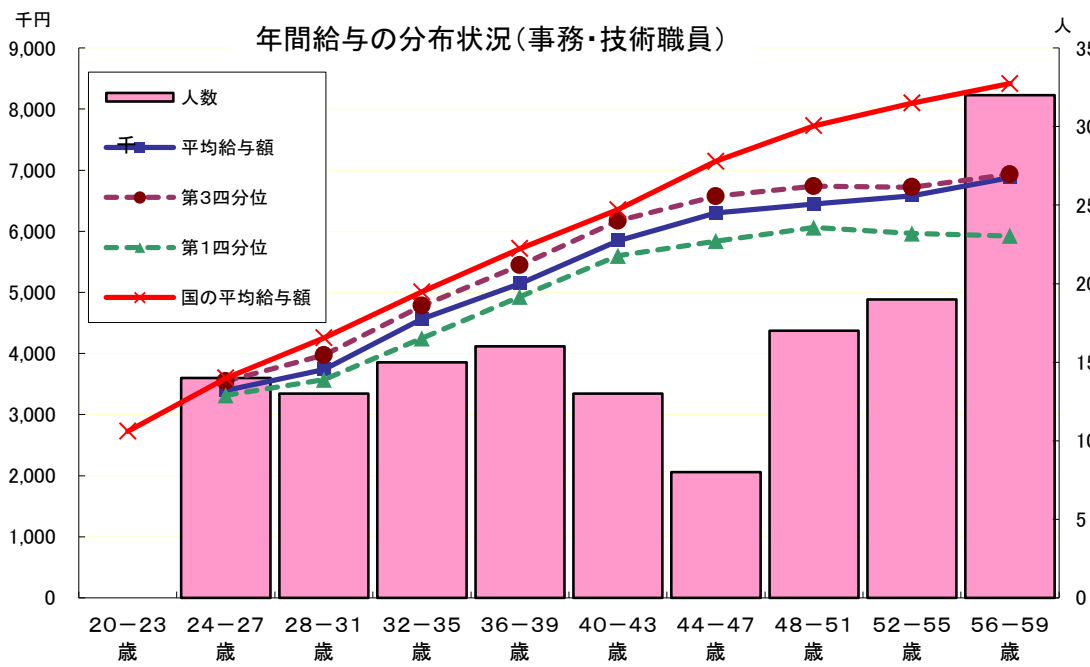
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	84	40	4,325	3,271	55	1,054
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	27	37.8	3,086	2,328	61	758
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	14	48.7	8,047	6,071	92	1,976
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	11	53	5,010	3,683	32	1,327
技能・労務職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	15	33.5	3,176	2,395	54	781
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	16	32.6	3,586	2,705	35	881

非常勤職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
技能・労務職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
委託費等雇用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	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: 非常勤職員の委託費等雇用職員については、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。

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	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・ 局長	1	—	—	—	—
・ 部長	3	—	—	—	—
・ 課長	7	54.9	7,576	7,907	8,334
・ 課長補佐	16	55.9	6,381	6,646	6,838
・ 係長	55	47.1	5,599	6,068	6,515
・ 主任	32	43.4	4,347	5,130	5,715
・ 係員	33	32.1	3,378	3,844	4,027

注：該当者が4人以下の職位は、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。

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・ 看護部長	1	—	—	—	—
・ 副看護部長	4	52.8	—	6,931	—
・ 看護師長	26	48.6	6,010	6,300	6,544
・ 副看護師長	51	42.3	5,465	5,831	6,240
・ 看護師	351	30.1	4,021	4,477	4,780

注1：該当者が4名以下の職位は、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1四分位及び第3四分位は表示していない。

注2：「看護師」には看護師相当職である「助産師」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	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・ 教授	57	56.1	9,575	10,058	10,499
・ 准教授	34	49.6	7,872	8,566	9,307
・ 講師	49	46.3	7,525	8,212	8,819
・ 助教	90	40.8	6,572	7,096	7,746

④ 賞与(平成26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)	%	%	%
		59.6	59.3	59.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		40.4	40.7	40.6
	最高～最低	%	%	%
		51.2～33.3	45.9～35.9	48.2～35.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.5	63.2	63.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		35.5	36.8	36.2
	最高～最低	%	%	%
		40.5～31.5	42.7～34.2	40.4～33.7

(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)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64	62.3	63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36	37.7	36.9
	最高～最低	43.1～32.0	47.2～34.1	44.1～33.1

(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)	63.9	62.6	63.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.1	37.4	36.8
	最高～最低	40.5～31.7	42.7～33.8	41.7～32.8

注：教育職員(大学教員)及び医療職員(病院看護師)における管理職員は2名以内のため、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"> ・年齢勘案 85.7 ・年齢・地域勘案 93.1 ・年齢・学歴勘案 86.6 ・年齢・地域・学歴勘案 93.3 (参考)対他法人 97.3
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>(法人の検証結果)</p> <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 22.32% 国からの財政支出額 6,089,071,000円 支出予算の総額 27,285,000,000円 (平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円 (平成26年度決算)】 【管理職の割合 7.48% (常勤職員数147名中11名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 42.85% (常勤職員数147名中63名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 18.59%】 (支出総額 27,576百万円、給与・報酬等支給総額 5,129百万円：平成25年度決算)</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は22.32%となっており、累積欠損額もなく、対国家公務員指数も100未満であることから、給与水準については適切であると考えます。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考えます。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	

○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"> ・年齢勘案 104.8 ・年齢・地域勘案 107.7 ・年齢・学歴勘案 102.5 ・年齢・地域・学歴勘案 106.6 (参考)対他法人 105.0
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>平成26年国家公務員給与等実態調査の適用俸給別、性別、最終学歴別人員の医療職俸給表(三)適用者に対し、本学病院看護師は、最終学歴が大学卒業以上の者の割合が高いこと(国4.37%、本学38.10%)、短大卒(国71.95%、本学61.89%)、1級適用者(准看護師)の割合が低いこと(国9.89%、本学0%)及び平成25年12月から平成26年3月までの期間、減額分を補填する特例減額補填手当を平成26年6月に支給したものであることによる給与の増加が主な要因が考えられる。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <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 22.32% 国からの財政支出額 6,089,071,000円 支出予算の総額 27,285,000,000円 (平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円 (平成26年度決算)】 【管理職の割合 0.23% (常勤職員数433名中1名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 38.10% (常勤職員数433名中165名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 18.59%】 (支出総額 27,576百万円、給与・報酬等支給総額 5,129百万円:平成25年度決算)</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は22.32%となっており、累積欠損額もないことから、給与水準については適切であると考えられる。 なお、対国家公務員指数は、100を超えている理由としては、前述の要因と考えられる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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、給与水準は妥当な範囲内であると考えられる。引き続き妥当な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	

○教育職員(大学教員)

項目	内容
指数の状況	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 95.3

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26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。

4 モデル給与

○事務・技術職員 22歳(大卒初任給、独身) 月額174,200円 年間給与2,579,089円	○大学教員 28歳(6大卒 初任給、独身) 月額252,600円 年間給与3,778,363円
35歳(主任、配偶者・子1人) 月額279,700円 年間給与額4,987,161円	35歳(助教、配偶者・子1人) 月額335,300円 年間給与額5,892,419円
45歳(係長、配偶者・子2人) 月額368,500円 年間給与 6,414,775円	45歳(講師、配偶者・子2人) 月額411,100円 年間給与 7,273,664円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、教員評価及び人事評価の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

III 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,341,685	千円 5,360,344	千円 5,186,001	千円 5,129,429	千円 5,421,828	千円
退職手当支給額 (B)	千円 401,974	千円 513,273	千円 536,230	千円 406,574	千円 525,669	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,934,138	千円 3,339,593	千円 3,628,520	千円 4,013,747	千円 4,273,927	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,048,244	千円 1,127,569	千円 1,185,213	千円 1,281,817	千円 1,354,152	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 9,726,041	千円 10,340,779	千円 10,535,964	千円 10,831,567	千円 11,575,576	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

①「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」について

- ・「給与、報酬等支給総額」の対前年度比がプラス5.7%増要因
 - ・国に準じた給与改定による世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改正及び賞与の支給月数を0.15月分引上げが考えられる。
 - ・常勤及び非常勤職員の増加に伴う、給与、賞与の増加が考えられる。
 - ・福利厚生費について、前年度比がプラス5.6%となった要因については、職員の増加及び共済組合の短期掛金率、長期掛金率及び介護掛金の引上げによることが考えられる。

結果として、最広義人件費については、前年度比プラス6.9%となった。

②退職手当支給額の要因の分析について

- ・「退職手当支給額」の前年度比が29.3%増額した要因
- ・定年退職者及び25年以上の勤続期間の自己都合退職者の増加

③「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)に準じ平成25年1月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概要:「調整率」を、次のとおり段階的に引き下げる。
H25.1.1～H25.9.30:98/100, H25.10.1～H26.6.30:92/100, H26.7.1～87/100
- ・職員に関する講じた措置の概要:「調整率」を、次のとおり段階的に引き下げる。
H25.1.1～H25.9.30:98/100, H25.10.1～H26.6.30:92/100, H26.7.1～87/100
「調整率」は、退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用する。

IV 法人が必要と認める事項

特になし