

独立行政法人医薬品医療機器総合機構の役職員の報酬・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

役員報酬への業績反映の状況について
役員の特例手当については、厚生労働省の独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案のうえ、支給した。役員給与については、専門技術的知識・経験を有する職員の給与水準との均衡を考慮したものとなっている。

法人の長の報酬水準の妥当性について

【法人の判断】

本法人は、医薬品や医療機器等の品質・有効性および安全性について、治験前から承認までを一貫した体制で指導・審査する「審査」、市販後における安全性に関する情報の収集・分析・提供を行う「安全対策」、並びに医薬品の副作用や生物由来製品を介した感染等による健康被害に対し迅速な救済を図る「健康被害救済」の三業務を遂行し、国民保健の向上に貢献することを使命とする。

この中で、当法人の長は、審査・安全対策・健康被害救済の三業務を総括する一方で、アカデミアや医療現場、産学界との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、医薬・医療に関する高度な専門性が求められる。

こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

【主務大臣による検証結果】

理事長の職務内容の特性を勘案すると、妥当な報酬水準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

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号、以下「特例法」という。)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年度から以下の措置を講じ、25年度も引き続き実施した。

■ 役員の報酬について、俸給月額・特別調整手当等の減額(▲9.77%)

理事

法人の長に同じ

監事

法人の長に同じ

監事(非常勤)

法人の長に同じ

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 14,855 | 千円 9,755 | 千円 3,823 | 千円 1,171 (特別調整手当) 106 (通勤手当) | | | |
| A理事 | 千円 9,135 | 千円 6,401 | 千円 1,765 | 千円 768 (特別調整手当) 201 (通勤手当) | 7月2日 | | ◇ |
| B理事 | 千円 9,095 | 千円 6,401 | 千円 1,765 | 千円 768 (特別調整手当) 161 (通勤手当) | 7月2日 | | ◇ |
| C理事 | 千円 13,139 | 千円 8,575 | 千円 3,360 | 千円 1,029 (特別調整手当) 175 (通勤手当) | | 3月31日 | ※ |
| D理事 | 千円 4,013 | 千円 2,175 | 千円 1,594 | 千円 261 (特別調整手当) -17 (通勤手当) | | 7月1日 | ◇ |
| E理事 | 千円 4,005 | 千円 2,175 | 千円 1,594 | 千円 261 (特別調整手当) -25 (通勤手当) | | 7月1日 | ◇ |
| A監事 | 千円 12,505 | 千円 8,012 | 千円 3,139 | 千円 962 (特別調整手当) 392 (通勤手当) | | 3月31日 | |
| B監事 (非常勤) | 千円 2,143 | 千円 | 千円 | 千円 () | | 3月31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 | 千円 | 年 月 | | | 該当者なし | |
| 監事A | 千円 | 年 月 | | | 該当者なし | |
| 監事B (非常勤) | 千円 | 年 月 | | | 該当者なし | |

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、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

中期計画において、中期目標期間終了時に、一般管理費については平成20年度と比較して15%程度、事業費については平成20年度と比較して5%程度の節減を行うことを織り込んでおり、人件費はこの予算の範囲内で執行していくこととしている。また、中期目標第2(2)エに基づく取組を始める期初の人件費から、平成18年度以降の5年間に於いて、5%以上の削減を行うこととしている。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づく人件費の削減については引き続き、これまでの人件費改革を平成25年度においても実施する。

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

平成19年度に人事評価制度を導入するとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえた中高年齢層給与の俸給水準を引き下げ、給与カーブのフラット化、賞与について支給総額の総枠を設ける等の給与制度を導入している。

一方、医学、薬学等に関する高度の専門的な知識経験を必要とする医薬品等の審査等業務や医薬品等の安全対策業務に従事する技術系職員については、優秀な人材を安定的に確保していく観点から、国の医療職(一)や研究職相当の給与水準を保つこととしている。

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

職員の意欲向上や業務の効率化を図るため、勤務成績等が給与に反映される人事評価制度を平成19年度から導入している。

[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 |
|---------------|------------------------------|
| 能力基準給、職務給及び賞与 | 人事評価結果を能力基準給、職務給及び賞与に反映している。 |

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年度から以下の措置を講じ、平成25年度も継続した。

■平成24年8月から平成26年3月までの間、職員の給与について、俸給等の減額を以下のとおり実施した。(行(一)相当職員)

- ① 俸給月額
- | | | |
|-------|--------------------|--------|
| 能力基準給 | 7等級以上(国の7級以上相当) | ▲9.77% |
| 能力基準給 | 3等級～6等級(国の3級～6級相当) | ▲7.77% |
| 能力基準給 | 1等級～2等級(国の1級～2級相当) | ▲4.77% |

② 職責給 一律▲10%

③ 賞与 一律▲9.77%

④ 地域手当等の俸給月額に連動する手当の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出

※平成24年4月から平成24年7月の減額相当分は、平成24年12月期及び平成25年6月期の賞与から減額

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 | | |
| 常勤職員 | 人 508 | 歳 37.7 | 千円 6,450 | 千円 5,050 | 千円 172 | 千円 1,400 |
| 事務・技術 | 人 480 | 歳 37.3 | 千円 6,210 | 千円 4,844 | 千円 172 | 千円 1,366 |
| 技術(臨床医学担当) | 人 28 | 歳 44.1 | 千円 10,576 | 千円 8,584 | 千円 168 | 千円 1,992 |

| | | | | | | |
|------|------------|---|----|----|----|----|
| 在外職員 | 人 該当者なし | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
|------|------------|---|----|----|----|----|

| | | | | | | |
|-------|------------|---|----|----|----|----|
| 任期付職員 | 人 該当者なし | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
|-------|------------|---|----|----|----|----|

| | | | | | | |
|-------|--------|---|----|----|----|----|
| 再任用職員 | 人 1 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
|-------|--------|---|----|----|----|----|

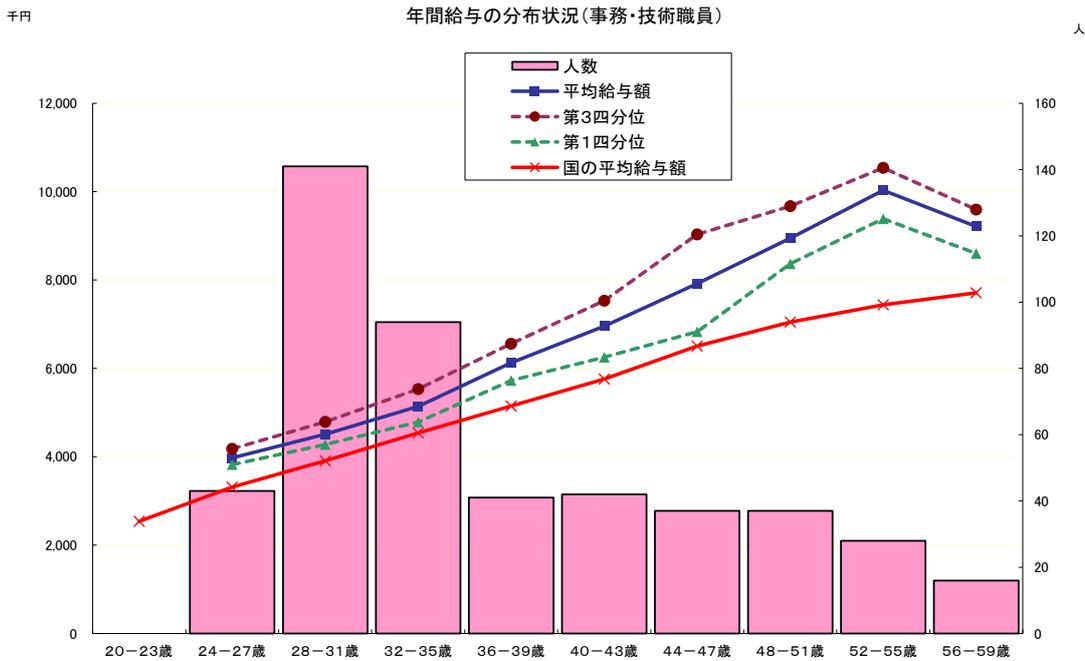
| | | | | | | |
|-------|----------|-----------|-------------|-------------|-----------|-------------|
| 非常勤職員 | 人 173 | 歳 45.8 | 千円 4,584 | 千円 3,560 | 千円 190 | 千円 1,024 |
| 事務・技術 | 人 129 | 歳 40.8 | 千円 3,683 | 千円 2,875 | 千円 174 | 千円 808 |
| 嘱託等職員 | 人 44 | 歳 60.4 | 千円 7,227 | 千円 5,571 | 千円 236 | 千円 1,656 |

注: 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1: 職種(研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員))については該当者がいないため省略した。以下、⑤まで同じ。

注2: 「(区分)再任用職員」については、該当者が2名以下のため、個人の情報が特定させるおそれがあることから人員以外は、記載していない。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



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1四分位 | 第3四分位 | |
| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 |
| (代表的職位)□ | | | | | |
| 審議役・部長 | 28 | 52.7 | 9,878 | 10,480 | 10,746 |
| 課長・審査役 | 70 | 49.4 | 8,597 | 8,979 | 9,500 |
| 課長代理・主任専門員 | 59 | 43.9 | 6,687 | 7,057 | 7,432 |
| 係長・専門員 | 233 | 33.8 | 4,621 | 5,131 | 5,559 |
| 係員・専門員 | 90 | 28.0 | 3,908 | 4,046 | 4,246 |

注:当機構における代表的職位について記載した。

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)

| 区分 | 計 | 10等級 | 9等級 | 8等級 | 7等級 | 6等級 | 5等級 | 4等級 | 3等級 | 2等級 | 1等級 |
|----------------|----|--------|--------|---------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 人員 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| (割合) | | (0.2%) | (0.2%) | (1.9%) | (3.8%) | (15.4%) | (10.6%) | (20.2%) | (29.0%) | (17.3%) | (1.5%) |
| 年齢(最高～最低) | 歳 | 歳 | 歳 | 歳 | 歳 | 歳 | 歳 | 歳 | 歳 | 歳 | 歳 |
| | | — | — | 55～45 | 56～46 | 59～37 | 57～36 | 56～32 | 41～29 | 31～26 | 28～24 |
| 所定内給与年額(最高～最低) | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | | — | — | 8,499～7,536 | 8,637～6,899 | 8,083～4,747 | 6,766～4,471 | 5,895～3,754 | 4,681～2,827 | 3,977～2,558 | 2,796～2,359 |
| 年間給与額(最高～最低) | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | | — | — | 11,103～10,161 | 11,235～9,060 | 10,174～6,366 | 8,857～5,859 | 7,287～4,878 | 5,801～3,625 | 4,859～3,281 | 3,490～3,067 |

注:「(区分)10等級・(標準的な職位)審査センター長」及び「(区分)9級・(標準的な職位) 上席審議役」については該当者が2名以下のため、個人の情報が特定されるおそれがあることから、人員(割合)以外は記載していない。

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)

| 区分 | | 夏季(6月) | 冬季(12月) | 計 |
|----------|-------------------------|--------|---------|-------|
| 管理 職員 | 一律支給分(期末相当) | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 査定支給分(勤 勉相当) (平均) | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| | 最高～最低 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 一般 職員 | 一律支給分(期末相当) | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 査定支給分(勤 勉相当) (平均) | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| | 最高～最低 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

119.9

注:「(区分)10等級・(標準的な職位)審査センター長」については、指数を計算するにあたっては頭数に含まれていない(以下全ての指数について同じ)。

対他法人(事務・技術職員)

116.0

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(「対他法人」においてすべての独立行政法人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 | <p>対国家公務員 119.9</p> <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>107.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>116.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>104.4</td> </tr> </table> | 参考 | 地域勘案 | 107.1 | | 学歴勘案 | 116.7 | | 地域・学歴勘案 | 104.4 |
| 参考 | 地域勘案 | 107.1 | | | | | | | | |
| | 学歴勘案 | 116.7 | | | | | | | | |
| | 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>i) 地域学歴を勘案した影響</p> <ul style="list-style-type: none"> ■在勤地が東京都及び大阪市であること ・比較対象となる国家公務員の平均給与は地方も含めた全国平均であるが、当機構の勤務地は地域手当(18%)の支給対象である東京都特別区及び大阪市(異動保障により18%)であることによる地域差がある。 ■高学歴者の比率が高いこと ・国家公務員(行政職(一))の学歴別人員構成費における大学卒以上の比率は54.1%、うち大学院修了者の比率は5.6%(平成25年度国家公務員給与等実態調査)であるのに対し、当機構における職員のうち、大学卒以上の比率は96.9%、うち大学院修了者の比率は76.4%(内訳:修士卒48.2%、博士卒28.2%)となっている。 <p>ii) 指数の算出方法等によって国家公務員と比べ指数が高くなっている要因</p> <ul style="list-style-type: none"> ■住居手当の1人当たりの平均支給額が高いこと ・国家公務員(行政職(一))の1人当たり平均支給月額が4,307円に対し、当機構は11,077円となっている。なお、当機構の住居手当の支給基準、支給限度額は国家公務員と同じである。 <p>iii) 上記の指数算出方法等以外に、国家公務員と比較して給与水準が高くなっている理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ■製薬業界等の給与水準が高いこと ・当機構が必要とする人材は、その確保に当たって製薬業界等と競合関係にあるが、製薬業界等の給与水準は当機構と比較してかなり高いと言われており、相応な給与レベルとすることが必要である。(薬学等に関する高度の専門的な知識経験を必要とする医薬品等の審査等業務や医薬品等の安全対策業務に従事する技術系職員については、優秀な人材を安定的に確保していく観点から、国の研究職相当の給与水準を保つこととしている。) | | | | | | | | | |
| 給与水準の適切性の検証 | <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.3%</p> <p>(国からの財政支出額 1,818百万円、支出予算の総額 28,681百万円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額】</p> <p>累積欠損額-円(平成25年度決算)</p> <p>【管理職の割合】</p> <p>管理職割合 20.3%</p> <p>事務・技術職員数 479人、うち管理職員数 97人</p> <p>【大卒以上の高学歴の割合】</p> <p>大学卒以上の高学歴の割合 96.9%</p> <p>事務・技術職員数 479人、うち大学卒以上 464人(うち修士卒231人、博士卒135人)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】</p> <p>支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 22.2%</p> <p>(支出総額 22,105百万円、給与・報酬等支給総額 4,918百万円)</p> <p>【検証結果】</p> <p>1. 支出予算の総額に占める国からの財政支出割合は6.3%と、国費に依存しない運営を実施するとともに、累積欠損のない健全な財政を維持している。</p> <p>2. 独立行政法人の役職員の給与等水準調査は、当該年度(4月から翌年3月)に1年間在職し、給与等の報酬を満額受ける(期間率の減額等がない)者が対象とされている。当機構は4月に新規採用者を多数雇用しているため、これらの者は当該年度1年間機構に在職するが、賞与が期間率により減額されることから当該調査の対象者から外されている。このため、当該調査における管理職職員の割合は実態より高い数値となっている。</p> <p>なお、新規採用者を含めた平成26年4月現在の管理職の割合は、17.2%(職員数749人、うち管理職員数129人)である。</p> <p>3. 次のような業務を円滑に進めるためには、相当の知識・経験を有する者が必要となることから、博士号取得者等の高学歴者や管理的立場にある者の対応を必要とする。</p> <p>(1)健康被害救済業務</p> <p>①医薬品副作用被害救済業務、②生物由来製品感染等被害救済業務、③スモン患者に対する受託貸付業務、④HIV感染者・発症者に対する受託給付業務、⑤C型肝炎感染被害者に対する給付金支給業務など、多くの健康被害救済業務について、個人情報保護に留意しつつ、それぞれの部署において責任を持って迅速に遂行する必要がある。</p> <p>(2)審査関連業務</p> <p>初回面談、書面適合性調査及び治験相談など医薬品審査等業務については、医薬品や医療機器の開発期間の短縮等に影響するため、製薬企業等から高い専門性と迅速化が求められ、分野別に責任を持って遂行する必要がある。</p> <p>(3)安全対策業務</p> <p>医薬品・医療機器等にかかる①副作用・不具合情報の収集・整理業務、②品質、有効性、安全性の向上に資する調査・分析業務、③副作用情報等に基づく添付文書の改訂業務、④医療機関や一般消費者等への情報提供業務など安全対策業務について、高い専門性と迅速な対応が求められ、それぞれの部署において、責任をもって遂行する必要がある。</p> | | | | | | | | | |

| | |
|-------|--|
| | <p>4. 管理職割合については、一定の割合を確保する必要がある一方で、過大となることのないよう審査人員等の増員及び増員に伴う組織の拡大等にあっては管理職員の割合を適正に保つよう努めている。また、平成26年から第3期中期計画が始まり、今後も増員が続く中で、優秀な人材を確保するという観点からは引き続き博士号取得者等の高学歴者を採用することも必要となる。</p> <p>5. 支出総額に対する給与、報酬の割合は22.2%となり、適切な水準である。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域、学歴を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから国民の皆様に納得していただけるよう、優秀な人材を安定的に確保する上での競争力も考慮しつつ、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。 また、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）を踏まえ、高度で専門的な人材確保ができるよう、任期制・年俸制の導入について検討を進めていただきたい。</p> |
| 講ずる措置 | <p>■これまでに講じた措置 人事評価制度の導入に合わせ国家公務員の給与構造改革を踏まえた新たな給与制度を構築し、給与規程等の必要な改正（中高年齢層給与の俸給水準を引き下げる給与カーブのフラット化、賞与について総枠を設ける仕組みの導入）を行い、平成19年4月から実施している。</p> <p>■今後の取組み 1 平成18年12月25日総合科学技術会議の意見具申を踏まえたドラッグラグの解消に向けた236人の増員及び平成20年5月19日対日直接投資の抜本的な拡大に向けた有識者会議の5つの提言を踏まえたデバイスラグの解消に向けた69人の増員並びに平成20年7月31日薬害再発防止のための医薬品行政のあり方について（中間取りまとめ）を踏まえた早期に実施が必要な安全対策の充実・強化に向けた100人の増員を行うため、第2期中期計画最終年度までに常勤職員数を745名とすることとした。 さらに日本再興戦略（平成25年6月14日閣議決定）を受けて、第3期中期計画においては、平成26年度末の常勤職員数について826人を目処とし、平成30年度末までに1065人を上限としている。</p> <p>2 増員のための人員確保にあたっては、医薬品、医療機器に関する審査業務及び安全対策業務等に従事する技術系職員は高度かつ専門的な知識・経験が求められており、高学歴者、関連業務の経験者（企業出身者）などの優秀な人材の確保が不可欠である。</p> <p>3 平成26年度に見込まれる対国家公務員指数は、年齢勘案で116.5（年齢・地域・学歴勘案で103.7）としているが、これは当機構では、新規採用者は、薬学等に関する高度かつ専門的な知識・経験を有する優秀な人材を安定的に確保していく観点等から国の研究職相当の給与水準を保つこととしているため、優秀な若手職員が増加していく間にあっては、対国家公務員指数を大幅に減少させることは困難と見込まれるためである。</p> <p>4 しかし、国家公務員の給与構造改革を踏まえた新たな給与制度（中高年齢層給与の俸給水準を引き下げる給与カーブのフラット化、賞与について総枠を設ける仕組みの構築）を平成19年度に導入したことから、その着実な実施等により、平成26年度の対国家公務員指数について、年齢勘案で116.5（年齢・地域・学歴勘案で103.7）を目指すよう努力していく。</p> |

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21年度)からの増△減 | |
|---------------------|-----------------|-----------------|---------|-------|-------------------------|---------|
| 給与、報酬等支給総額 (A) | 4,918,300 | 4,757,801 | 160,499 | (3.4) | 888,145 | (22.0) |
| 退職手当支給額 (B) | 23,359 | 21,394 | 1,965 | (0.9) | 12,562 | (116.3) |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 1,672,465 | 1,526,508 | 145,957 | (1.0) | 177,380 | (11.9) |
| 福利厚生費 (D) | 946,694 | 890,833 | 55,861 | (6.3) | 290,217 | (44.2) |
| 最広義人件費 (A+B+C+D) | 7,560,818 | 7,196,536 | 364,282 | (5.1) | 1,368,304 | (22.1) |

総人件費について参考となる事項

- ・給与、報酬等支給総額(A)について、平成25年度は33名の増員となっているため増額となっている。
- ・「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、法人において以下の措置を講じた。
 - 役員に対する措置
平成24年12月末時点の役員退職手当支給規程に
◇平成25年1月1日～9月30日は100分の98
◇平成25年10月1日～平成26年6月30日は100分の92
◇平成26年7月1日～は100分の87
をそれぞれ乗じる。
 - 職員に対する措置
当機構の職員退職手当支給規程に基づいた支給水準は、検証の結果、人事院による調査に基づく民間の支給水準と同程度であったため、特段の措置は講じない。
- ・退職手当支給額(B)は、前年度より退職者数が増加したことなどにより増額となっている。なお、役員については、対象の退職者が現時点ではないため実績はない。
- ・非常勤役職員等給与(C)は、事務補助員等の増員に伴い増額となっている。
- ・福利厚生費(D)は、社会保険料事業主負担率の上昇、職員等の増加に伴い法定福利費が増えたことにより増額となっている。
- ・上記の結果、最広義人件費は5.0%の増となっている。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。