

# 国立大学法人鳥取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

当該法人の主要事業は教育・研究事業である。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、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数(当該法人約1,896人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人鳥根大学・・・当法人は、同じ国立大学法人として、教育・研究事業を実施している。(常勤職員数1,997人)。公表資料によれば、平成27年度の長の年間報酬額は17,147千円、理事の平均年間報酬額は13,450千円、監事の年間報酬額は11,696千円である。

(2) 事務次官年間報酬額・・・22,977千円

#### 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。)

期末特別手当の額について、鳥取大学役員報酬規程に基づき、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会に諮った上で、これを増額し、又は減額することが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

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、鳥取大学役員報酬規程に則り、俸給に異動保障手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給月額、異動保障手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額並びに俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に、6月に支給する場合においては、100分の150、12月に支給する場合においては、100分の165を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間における当該役員の在職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年度は、改定なし。

理事

法人の長に同じ

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤役員手当であり、鳥取大学役員報酬規程に則り、月額174,000円としている。

なお、平成28年度は、改定なし。

監事

法人の長に同じ

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤役員手当であり、鳥取大学役員報酬規程に則り、月額135,000円としている。

なお、平成28年度は、改定なし。

## 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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 17,478	千円 12,660	千円 4,818	千円 ( )			
A理事	千円 13,817	千円 10,008	千円 3,809	千円 ( )			
B理事	千円 13,937	千円 10,008	千円 3,809	千円 120 (通勤手当)		3月31日	
C理事	千円 13,867	千円 10,008	千円 3,809	千円 50 (通勤手当)			
D理事	千円 14,104	千円 9,816	千円 3,736	千円 552 (単身赴任手当)		3月31日	
E理事	千円 11,952	千円 8,640	千円 3,288	千円 24 (通勤手当)			
A監事	千円 10,757	千円 8,472	千円 2,149	千円 135 (通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 1,620	千円 1,620	千円	千円 ( )	4月1日		

注1:「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2: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

鳥取大学では、教育研究の理念として「知と実践の融合」を掲げ、高等教育機関としての大学の役割である、人格形成、知識の伝授、能力開発、知的生産活動、文明・文化の継承と発展などに関する学術を教育・研究するとともに、知力のみでの教授ではなく、これを実践できる能力も養成することを目指して、1) 社会の中核となり得る教養豊かな人材の養成、2) 地球的、人類的及び社会的課題解決への先端的研究、3) 地域社会の産業と文化等への寄与の3つを教育研究の目標とし、学長のリーダーシップの下に、その実現に向けて、中期計画及び年度計画に従い活動を展開している。

そうした中で、鳥取大学の学長は、職員数約1,896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32,795千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,977千円と比べてもそれ以下となっている。

鳥取大学では、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、学部の構成、職員数などが同規模である他大学の長の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や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

鳥取大学の理事は、学長を補佐して本学の業務を掌握し、学長に事故があるときは、その職務を代理し、学長が欠員のときは、その職務を行う任務を担っている。

鳥取大学では、このような理事の職務内容の特性に応じ、法人の長と同様、理事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。

理事の年間報酬額は、法人の長と同様、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬32,795千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22,977千円と比べてもそれ以下となっている。

また、学部の構成、職員数などが同規模である他大学の理事の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や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

鳥取大学の監事は、本学の業務を監査し、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ことができる。

鳥取大学では、このような監事の職務内容の特性に応じ、法人の長と同様、監事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。

監事の年間報酬額は、法人の長と同様、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬32,795千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22,977千円と比べてもそれ以下となっている。

また、学部の構成、職員数などが同規模である他大学の監事の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や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)

監事に同じ。

ただし、非常勤役員手当の月額は、常勤監事との均衡を考慮し、常勤監事の報酬月額の概ね5分の1程度としている。

#### 【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、民間企業等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	4,270 (45,124)	4 (35)	0 (1)	H29.3.31	—	
理事B	2,135 (26,558)	2 (22)	0 (3)	H29.3.31	—	
監事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

注1:「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

注2:理事A及び理事Bについては、役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

#### 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	当該理事は、研究担当、環境担当として、乾燥地や開発途上国等に関する研究、教育及び社会貢献を全学体制で推進し、本学の研究及び教育の基盤強化を目的とした「国際乾燥地研究教育機構」の設置や、大学発ベンチャーの設立・育成支援や地域の活性化等の効果的な実現を図るための地元銀行との大学発ベンチャー等支援に関する協力協定の締結、環境関連の教育・研究・社会貢献活動、省エネルギー活動の推進など、本学の教育研究の機能強化及び環境活動に貢献した。 当該理事の退職手当は、鳥取大学役員退職手当規程第7条第2項の規定に基づき、役員としての在職期間におけるこれらの業績を勘案し、増減はしないこととした。
理事B	当該理事は、米子地区担当、高度先進医療推進担当として、医学部における高度医療人の育成、鳥取県内の耳鼻咽喉科・頭頸部外科医療に関して地域基幹病院への頭頸部外科センターの設置など高度医療を効率的に提供できる体制の構築、東南アジアやアフリカなどの発展途上国でも使用できる廉価な医療機器開発を目的としたAll India Institute of Medical Sciencesによるバイオデザイン研究において高い評価を受けるなど高度医療の推進及び医学部附属病院の管理運営に貢献した。 当該理事の退職手当は、鳥取大学役員退職手当規程第7条第2項の規定に基づき、役員としての在職期間におけるこれらの業績を勘案し、増減はしないこととした。
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

#### 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当の額については、鳥取大学役員報酬規程に基づき、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会に諮った上で、これを増額し、又は減額することができることとしており、今後も継続予定である。

## 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は、国家公務員の給与制度を踏まえて決定しており、学部  
の構成、職員数などが本学と同規模である他の国立大学法人等の給与水準も参考としている。

また、国家公務員の給与水準に準じるための措置として、俸給月額、手当等の改定を図ることとし、人件費  
に関しては、業務内容の洗い出し、合理化計画を立て、組織の再編、人員配置の検討などにより、その抑制  
に努めることとしている。

(1) 国立大学法人島根大学・・・当該法人は地方の総合大学とし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1,997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)の平均給与月額は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。

#### 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、昇格の実施及び業績手当の成績率の決定にあたっては、人事・業績評価の結果等を踏まえた勤務  
成績又はこれに足ると認められる事実に基づいて考慮している。

#### 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

鳥取大学職員給与規程に則り、俸給、俸給の調整額及び諸手当(教職調整手当、管理職手当、職務付加手  
当、初任給調整手当、扶養手当、異動保障手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特地  
勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、義務教育等教員特別手当、附属学校教員特別手当、指導医手当、  
入試手当、免許状更新講習手当、手術部等看護業務手当、専門看護師・認定看護師手当、医療系技術職員  
等職責手当、鳥取・米子間教育参加推進手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、  
宿日直手当、管理職員特別勤務手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+俸給の調整額+教職調整手当+扶養手当+異動保障手当+広  
域異動手当)に6月に支給する場合においては100分の122.5を乗じ、12月に支給する場合においては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。

業績手当については、業績手当基礎額(俸給+俸給の調整額+教職調整手当+異動保障手当+広域異動手  
当)に業績手当の成績率取扱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。

なお、平成28年度における主な改正内容は以下のとおりである。

##### 1. 給与法の改正に関連して、以下の措置を講じた。(平成28年4月1日実施)

(平成27年人事院勧告関連)

① 単身赴任手当の引上げ

② 異動保障手当の引上げ

(平成28年人事院勧告関連)

① 俸給月額の引上げ(平均0.2%)

② 初任給調整手当の引上げ

③ 業績手当の引上げ(年間0.10月分)【平成28年12月支給分から実施】

##### 2. 職務付加手当の改正(平成28年4月1日実施)

- ・ 産業医に対する職務付加手当について、専任・兼任の別により区分していた手当額の見直しを行った。  
[月額10,000円]

## 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	人 1,680	歳 41.0	千円 5,933	千円 4,368	千円 42	千円 1,565
事務・技術	人 321	歳 41.7	千円 5,256	千円 3,884	千円 58	千円 1,372
教育職種 (大学教員)	人 582	歳 47.1	千円 7,838	千円 5,721	千円 34	千円 2,117
医療職種 (病院看護師)	人 554	歳 34.7	千円 4,568	千円 3,395	千円 38	千円 1,173
技能・労務職種	人 3	歳 51.8	千円 4,407	千円 3,251	千円 85	千円 1,156
教育職種(附属高校教員)	人 25	歳 47.7	千円 7,665	千円 5,705	千円 57	千円 1,960
教育職種(附属義務教育学校教員)	人 35	歳 43.8	千円 6,875	千円 5,130	千円 74	千円 1,745
医療職種(病院医療技術職員)	人 158	歳 37.2	千円 4,634	千円 3,433	千円 47	千円 1,201
その他医療職種(医療技術職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種(看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 36	歳 41.2	千円 2,993	千円 2,404	千円 50	千円 589
事務・技術	人 25	歳 41.5	千円 2,514	千円 2,021	千円 54	千円 493
教育職種 (大学教員)	人 10	歳 41.5	千円 4,255	千円 3,411	千円 35	千円 844
技能・労務職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

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:常勤職員及び非常勤職員の区分のうち、医療職種(病院医師)は該当者がいないため省略した。

注3:在外職員、任期付職員及び再任用職員の区分については、該当者がいないため省略した。

注4:各区分における人員が2人以下の場合については、当該個人に関する情報を特定されるおそれがあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注5:技能・労務職種とは、自動車運転手、看護助手等の職種を示す。

注6:教育職種(附属高校教員)とは、附属特別支援学校教員を示す。

注7:医療職種(病院医療技術職員)とは、病院における薬剤師、臨床検査技師、診療放射線技師等の職種を示す。

注8:その他医療職種(医療技術職員)とは、病院以外での医療職種(医療技術職員)を示す。

注9:その他医療職種(看護師)とは、病院以外での医療職種(看護師)を示す。

## (年俸制適用者)

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	人 104	歳 45.4	千円 8,585	千円 8,585	千円 23	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 71	歳 51.7	千円 11,007	千円 11,007	千円 34	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 33	歳 31.9	千円 3,373	千円 3,373	千円 0	千円 0

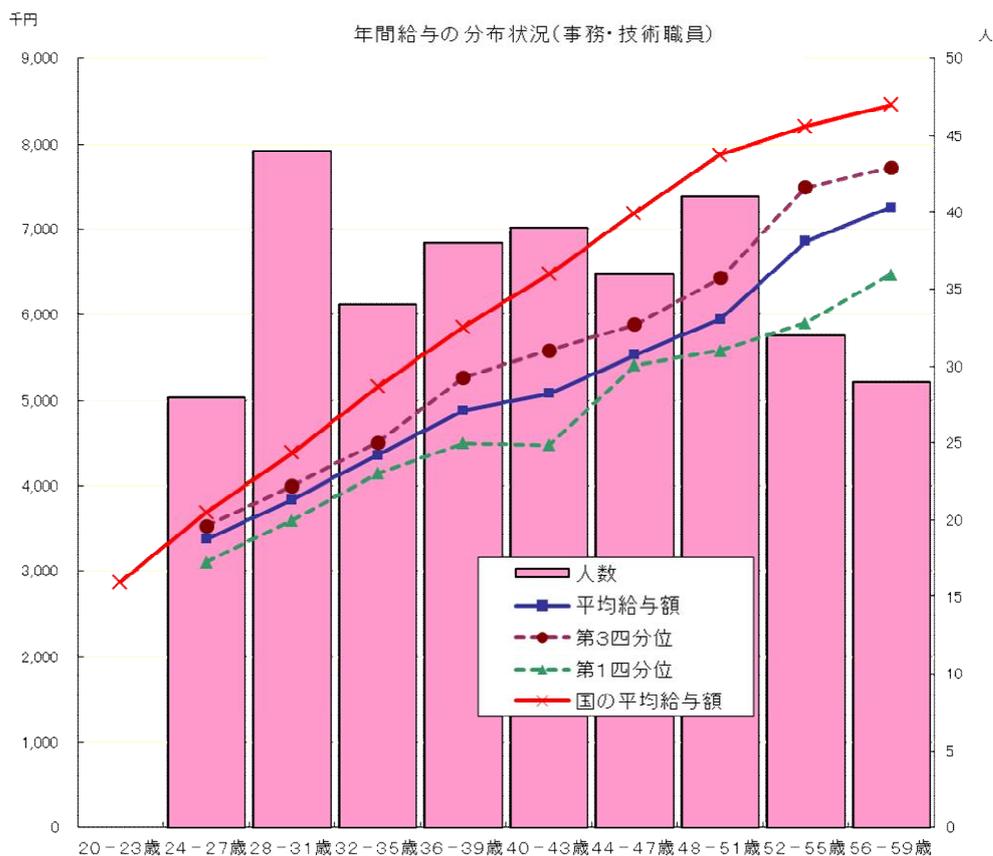
注1:医療職種(病院医師)とは、医員を示す。

任期付職員	人 48	歳 46.7	千円 5,733	千円 5,733	千円 0	千円 0
事務・技術	人 11	歳 51.4	千円 3,676	千円 3,676	千円 0	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 27	歳 49.2	千円 7,258	千円 7,258	千円 0	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 8	歳 29.1	千円 3,840	千円 3,840	千円 0	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 2		千円	千円	千円	千円

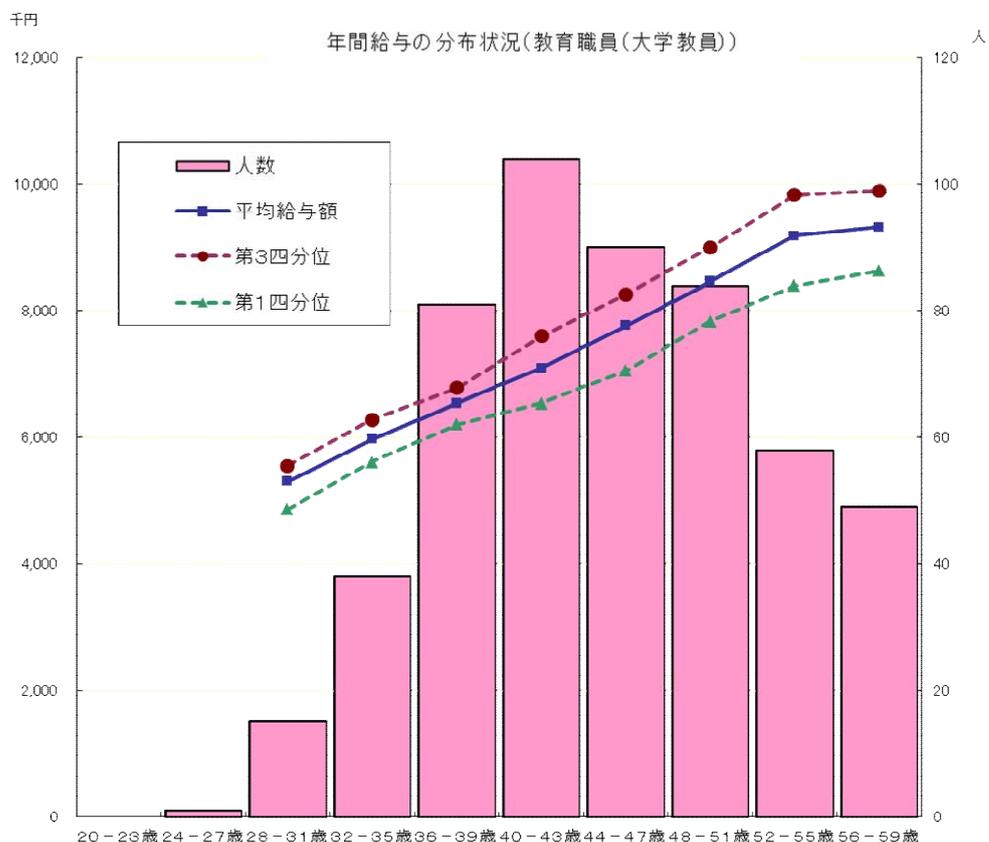
注1:医療職種(病院医師)とは、研修医を示す。

注2:各区分における人員が2人以下の場合については、当該個人に関する情報を特定されるおそれがあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

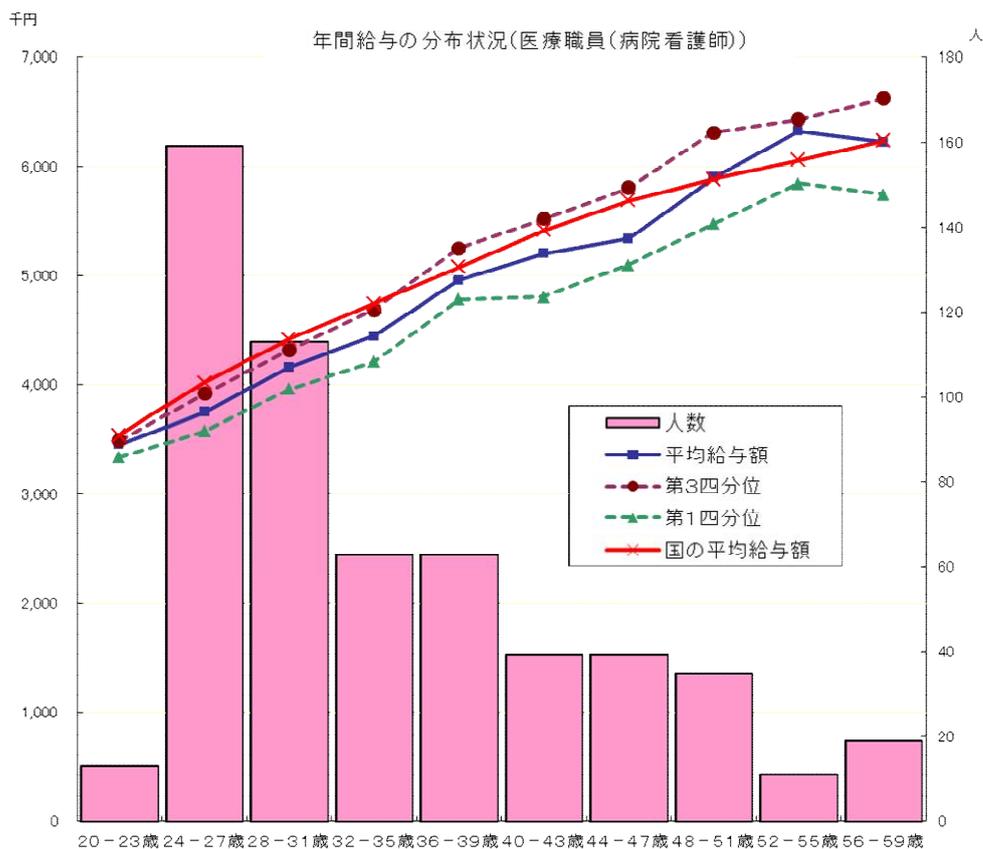
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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。



注:年齢24～27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。



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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位 ( ・課長 ・係長 ・係員 )	24	55.8	7,873	9,070～6,597
	111	45.5	5,629	6,702～4,570
	118	32.6	3,921	5,206～2,778

(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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位 ( ・教授 ・准教授 ・助教 )	161	55.5	9,640	12,156～7,734
	174	47.2	7,900	9,261～5,662
	170	40.3	6,230	7,263～4,084

## (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)
代表的職位 (・看護師長 ・看護師)	人 24 467	歳 49.3 32.5	千円 6,368 4,270	千円 7,155～5,620 5,990～3,174

## 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)	% 58.9	% 58.6	% 58.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.1	% 41.4	% 41.3
	最高～最低	% 52.7～37.2	% 47.1～37.3	% 50.0～37.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.2	% 60.1	% 60.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.8	% 39.9	% 39.9
	最高～最低	% 46.9～36.0	% 47.0～36.1	% 46.9～36.1

## (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)	% 58.3	% 58.6	% 58.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.7	% 41.4	% 41.5
	最高～最低	% 46.4～37.4	% 47.0～37.5	% 46.5～37.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.8	% 60.6	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.2	% 39.4	% 39.3
	最高～最低	% 46.9～35.7	% 47.0～35.8	% 46.5～35.8

## (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)	% 55.1	% 55.0	% 55.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.9	% 45.0	% 45.0
	最高～最低	% 46.9～38.6	% 47.0～38.8	% 46.9～38.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.1	% 60.0	% 60.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.9	% 40.0	% 40.0
	最高～最低	% 46.9～35.3	% 47.0～35.4	% 46.9～35.3

### 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 81.9</li> <li>・年齢・地域勘案 90.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 82.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 90.8</li> <li>(参考) 対他法人 93.3</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 30.0%】 (国からの財政支出額 11,019百万円, 支出予算の総額 36,644百万円:平成28年度予算) 【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は50%を超えておらず, また, 対国家公務員指数も100未満であることから適切な給与水準であると思われる。</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。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	今後も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 95.5</li> <li>・年齢・地域勘案 99.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 95.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 97.6</li> <li>(参考) 対他法人 94.9</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 30.0%】 (国からの財政支出額 11,019百万円, 支出予算の総額 36,644百万円:平成28年度予算) 【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は50%を超えておらず, また, 対国家公務員指数も100未満であることから適切な給与水準であると思われる。</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。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	今後も適正な給与水準の維持に努める。

(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28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(一般職員, 大卒初任給, 独身)  
月額 178,200円 年間給与 2,661,124円
- 35歳(主任, 配偶者・子1人)  
月額 281,500円, 年間給与 4,570,299円
- 45歳(係長, 配偶者・子2人)  
月額 356,100円, 年間給与 5,839,000円

##### 【教育職員(大学教員)】

- 27歳(助教, 博士課程修了初任給, 独身)  
月額 287,200円 年間給与 4,285,502円
- 35歳(助教, 配偶者・子1人)  
月額 344,100円, 年間給与 5,657,767円
- 45歳(准教授, 配偶者・子2人)  
月額 461,800円, 年間給与 7,682,233円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

〔昇給, 昇格の実施及び業績手当の成績率の決定にあたっては, 人事・業績評価の結果等を踏まえた勤務成績又はこれに足ると認められる事実に基づいて考慮しており, 今後も継続予定である。〕

### 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 10,612,983	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 669,656	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,503,520	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,429,313	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 19,215,472	千円	千円	千円	千円	千円

注1:「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。

注2:「非常勤役職員等給与」の額には、人材派遣契約に係る費用等を含んでおり、一方、財務諸表附属明細書の「(18)役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計額には、福利厚生費を含んでいるため、これらの額は一致しない。

#### 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」は、対前年度比△1.3%であり、国家公務員に準じた給与等の引上げ(平成28年4月1日実施)はあるものの、教員人件費の減少が主な要因となっている。  
また、「最広義人件費」は、対前年度比1.6%であり、退職手当支給額の減少はあるものの、外部資金等による職員の雇用増による「非常勤役職員等給与」の増加及び法定福利費の引上げによる「福利厚生費」の増加が主な要因である。
- ② 「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、平成25年1月から以下の措置を講ずることとした。  
役職員の退職手当について、支給水準の引下げを実施した。  
【役員に関する講じた措置の概要】  
従来の算出方法による額に100分の87(平成25年9月30日までは100分の98、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは100分の92)を乗じて得た額とした。  
【職員に関する講じた措置の概要】  
退職手当額算出に係る調整率を100分の104から100分の87(平成25年9月30日までは100分の98、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは100分の92)に引き下げた。
- ③ 中期計画において、「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)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間に於いて5%以上の人件費削減を行うこと、更に、「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)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続しており、平成24年度以降もこれまで実施した人件費削減の趣旨を踏まえ、引き続き人件費の削減に努力するとともに、業務の見直し、合理化、簡素化、組織の再編、人員配置の検討と併せて退職者の後任補充の抑制に努めることとしている。  
また、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、本学の俸給表及び給与制度等を順次見直している。

### Ⅳ その他

特になし