

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人帯広畜産大学の役員報酬・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、常勤職員数(当該法人約220人)、教育・研究事業、規模及び地域性が比較的同等と認められる他の国立大学法人や国家公務員を参考としている。
(参考)事務次官年間報酬額…2,327万円

② 平成30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。)

期末特別手当について、役員としての業績に応じ、経営協議会の議を経て増額又は減額することができることとしている。なお、業績給については導入しておらず、導入の検討はしていない。

③ 役員報酬基準の内容及び平成30年度における改定内容

法人の長

役員報酬基準は、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、本給(965,000円)に要件を満たせば地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当を加算して支給している。期末特別手当についても、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基礎額((本給+地域手当+広域異動手当)×①+①×100分の20)+(本給×100分の25))に、6月に支給する場合には100分の152.5、12月に支給する場合には、100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6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いる。
なお、平成30年度は給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当の年間支給月数の改定(6月、12月ともに100分の162.5月分)を実施した。

理事

役員報酬基準は、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、本給(761,000円)に要件を満たせば地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当を加算して支給している。期末特別手当についても、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基礎額((本給+地域手当+広域異動手当)×①+①×100分の20)+(本給×100分の25))に、6月に支給する場合には100分の152.5、12月に支給する場合には、100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6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いる。
なお、平成30年度は給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当の年間支給月数の改定(6月、12月ともに100分の162.5月分)を実施した。

理事(非常勤)

役員報酬基準は、非常勤役員手当から構成されている。月額については、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、150,000円を支給している。
なお、平成30年度における改定はない。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

役員報酬基準は、非常勤役員手当から構成されている。月額については、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、140,000円を支給している。
なお、平成30年度における改定はない。

2 役員の報酬等の支給状況

| 役名 | 平成30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 17,504 | 千円 11,580 | 千円 4,923 | 千円 868 131 (広域異動手当) (寒冷地手当) | | | |
| A理事 | 千円 12,945 | 千円 9,132 | 千円 3,586 | 千円 154 72 (通勤手当) (寒冷地手当) | | | |
| B理事 | 千円 12,850 | 千円 9,132 | 千円 3,586 | 千円 131 (寒冷地手当) | | | |
| C理事 (非常勤) | 千円 1,800 | 千円 1,800 | 千円 () | 千円 () | | | |
| A監事 (非常勤) | 千円 1,680 | 千円 1,680 | 千円 () | 千円 () | | | |
| B監事 (非常勤) | 千円 1,680 | 千円 1,680 | 千円 () | 千円 () | | | |

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 | <p>帯広畜産大学は、大学の理念である『知の創造と実践によって実学の学風を発展させ、「食を支え、暮らしを守る」人材の育成を通じて、地域および国際社会へ貢献する』に基づき、『恵まれた自然環境を活かしつつ、潤いと活気があり、豊かな人間性を醸成できるような「学びあいのコミュニティ」の創出』、「獣医・農畜産融合の視点から、幅広い見識と国際性を有し、実践力のある人材の育成」、「生命・食料・環境の分野に関し、地球規模課題の解決に向けて、トップレベルの学術研究拠点となること」、「創造的、学際的な実学研究の成果を社会に還元して、地域および国際社会の持続的発展に貢献する」ことをビジョンに置き、教育改革、組織改革、他大学、地域及び国際社会との連携、効率的かつ効果的な大学運営を、学長のリーダーシップの下で推進している。</p> |
| 理事 | <p>そうした中で、学長は、職員数約220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。</p> <p>学長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額2,327万円と比べてもそれ以下となっている。</p> |
| 理事 (非常勤) | <p>帯広畜産大学では、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。</p> <p>また、全国と同規模理系単科大学の長の報酬水準と同水準かそれ以下の水準となっている。</p> <p>こうした職務内容の特性や他法人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。</p> |
| 監事 (非常勤) | <p>理事・監事についても上記と同様に全国と同規模理系単科大学の理事・監事の報酬水準と同水準かそれ以下の水準となっている。</p> <p>こうした職務内容の特性や他法人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。</p> |

【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られる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成30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 |
|--------------|-------------|----------|-------|-------|----|
| 法人の長 | 千円 該当者なし | 年 月 | | | |
| 理事A | 千円 該当者なし | 年 月 | | | |
| 理事B | 千円 該当者なし | 年 月 | | | |
| 理事A (非常勤) | 千円 該当者なし | 年 月 | | | |
| 監事A (非常勤) | 千円 該当者なし | 年 月 | | | |
| 監事B (非常勤) | 千円 該当者なし | 年 月 | | | |

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

【法人の判断理由等】

| 区分 | 判断理由 |
|--------------|-------|
| 法人の長 | 該当者なし |
| 理事A | 該当者なし |
| 理事B | 該当者なし |
| 理事A (非常勤) | 該当者なし |
| 監事A (非常勤) | 該当者なし |
| 監事B (非常勤) | 該当者なし |

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。

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

毎年6月及び12月に支給する期末特別手当において、役員としての職務業績に応じ、増額又は減額することができるものとしている。

なお、今後についても本仕組みを継続する予定である。

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

本学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、給与設定にあたっては、人事院勧告を参考にしつつ、他の同規模国立大学法人、国家公務員の給与水準を参考にしている。

人員については、組織の活性化と人件費の抑制に配慮しつつ、本学の教育研究の理念・目標が十分に達成できるように適切な教職員の配置と人件費の管理を行う。

教員については、戦略的に補充が必要な部署への人事を行い、事務系については、真に必要な部署に限り配置することとしている。

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。)

本学においては、勤務成績に基づき、昇給・昇格・降格の実施並びに勤勉手当の成績率を決定している。

平成27年1月に教員を対象とした年俸制を導入し、平成27年2月1日付けで101名、平成27年4月1日付けで19名、平成28年4月1日付けで2名が年俸制へ移行した。平成27年度以降の新規採用者には年俸制を適用している。平成30年度は業績評価に基づく評価相当分を、業績給として平成30年6月29日及び平成30年12月10日に支給した。

③ 給与制度の内容及び平成30年度における主な改定内容

国立大学法人帯広畜産大学職員給与規程に則り、本給(本給の調整額を含む)及び諸手当(管理職手当、管理職員特別勤務手当、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、入試手当、学位論文審査手当、教員免許状更新講習手当、国際協力連携手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、期末手当、勤勉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((本給月額+本給の調整額)+扶養手当)+これらに対する地域手当及び広域異動手当+役職加算額)に6月に支給する場合には100分の122.5を乗じ、12月に支給する場合には100分の137.5を乗じて得た額に、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じて定める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((本給月額+本給の調整額)+これらに対する地域手当・広域異動手当)に基準日以前6か月以内の勤務期間による区分に応じた割合に、学長が別に定める勤勉手当の成績率決定等の取扱い基準により決定された当該職員の勤務成績による割合を乗じて得た額としている。

平成30年度における主な改定内容

1.人事院勧告に基づく改正

(職員について)

(1)一般職本給表(一)の水準について初任給を1,500円引上げ、若年層についても1,000円程度の引上げ。その他の年齢層については、400円の引上げを基本に平均0.2%引上げ。なお、他の本給表については一般職本給表(一)の均衡を基本に改定(指定職本給表は改定なし。)

(2)医師免許を持つ教員に支給される初任給調整手当を100円引上げ(平均0.1%)。

(3)職員給与規程に基づき、学長が別に定めている「勤勉手当に係る成績率決定等の取扱基準」を改正し、勤勉手当年間支給月数を0.05月分引上げ。

(4)期末手当の期別支給割合について、これまで6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には100分の137.5としていたのを、6月、12月ともに100分の130とする。

※施行日:平成31年1月17日から施行し、平成30年4月1日から適用する。

ただし、(3)については平成30年12月1日から、(4)については平成31年4月1日から適用する。

(再雇用職員について)

(1)本給表の水準について400円の引上げを基本に平均0.2%引上げ。

(2)勤勉手当の年間支給月数の引上げ(0.05月分)

(3)期末手当の期別支給割合について、これまで6月に支給する場合には100分の65、12月に支給する場合には100分の80としていたのを、6月、12月ともに100分の72.5とする。

※施行日:平成31年1月17日から施行し、平成30年4月1日から適用する。

ただし、(2)については平成30年12月1日から、(3)については平成31年4月1日から適用する。

(役員について)

(1) 期末特別手当の年間支給月数の引上げ(0.05月分)

(2) 期末特別手当の期別支給割合について、これまで6月に支給する場合には100分の152.5、12月に支給する場合には100分の167.5としていたのを、6月、12月ともに100分の162.5とする。

※施行日:平成31年1月17日から施行し、平成30年12月1日から適用する。

2. その他

(1) 新年俸制の導入について

・平成31年4月1日以降に採用された常勤教員は、新年俸制を適用する。

・新年俸制が適用された教員は、退職時に退職手当を支給する。

(2) 専門職本給表の新設

・専門的業務に従事する職員に関して「専門職要項」を新たに制定するとともに、多様な人材を確保するため、任期付きの常勤職員を専門職として雇用できるようにしたことに伴い、適用する本給表を新設した。

※施行日:平成31年4月1日

(3) 管理職員特別勤務手当の新設

・管理職手当の支給を受ける職員は、超過勤務手当及び休日給の支給の適用が除外されているが、大規模な災害や学生への対応等、臨時又は緊急性の高い業務において管理職の立場で対処しなければならない事態を鑑み、「管理職員特別勤務手当」を新設し、職員給与規程等を一部改正した。

※施行日:平成31年4月1日(平成30年9月1日から適用)

(4) 地域手当及び広域異動手当の見直し

・文部科学省、他の国立大学法人又は国立高専機構等から採用(本学に転入)する教員及び職員の地域手当の異動保障については、現在異動後2年間(1年目は10割、2年目は8割の支給率)としているところ、異動後3年間(広域異動手当の支給期間)は同一の支給率で手当を支給することとし、職員給与規程を一部改正した。

・文部科学省行政実務研修生等については、地域手当を支給されていないため研修地域に応じた地域手当を支給するとともに、寒冷地手当の支給要件を整理し、職員給与規程を一部改正した。

※施行日:平成31年4月1日

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30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 187 | 歳 46.7 | 千円 8,023 | 千円 5,696 | 千円 39 | 千円 2,327 |
| 事務・技術 | 人 67 | 歳 41.5 | 千円 5,644 | 千円 4,177 | 千円 42 | 千円 1,467 |
| 教育職種 (大学教員) | 人 5 | 歳 49.9 | 千円 8,149 | 千円 6,027 | 千円 62 | 千円 2,122 |
| その他医療職種 (看護師) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 教育職種 (大学教員・年俸制) | 人 115 | 歳 49.5 | 千円 9,403 | 千円 6,566 | 千円 37 | 千円 2,837 |

| | | | | | | |
|----------------|---------|-----------|-------------|-------------|----------|-------------|
| 再任用職員 | 人 10 | 歳 63.9 | 千円 6,184 | 千円 4,850 | 千円 40 | 千円 1,334 |
| 事務・技術 | 人 5 | 歳 63.7 | 千円 4,121 | 千円 3,504 | 千円 30 | 千円 617 |
| 教育職種 (大学教員) | 人 5 | 歳 64.1 | 千円 8,247 | 千円 6,196 | 千円 50 | 千円 2,051 |

| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
|-------------------------|----|------|-------|-------|----|-----|
| 非常勤職員 | 31 | 43.2 | 3,655 | 3,408 | 61 | 247 |
| 事務・技術 | 9 | 42.1 | 3,290 | 2,439 | 84 | 851 |
| 事務・技術 (賞与なし) | 13 | 41.7 | 2,135 | 2,135 | 65 | 0 |
| 教育職種 (大学教員・賞与なし) | | | | | | |
| 教育職種・年俸制 (大学教員・賞与なし) | 9 | 46.6 | 6,215 | 6,215 | 31 | 0 |

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。

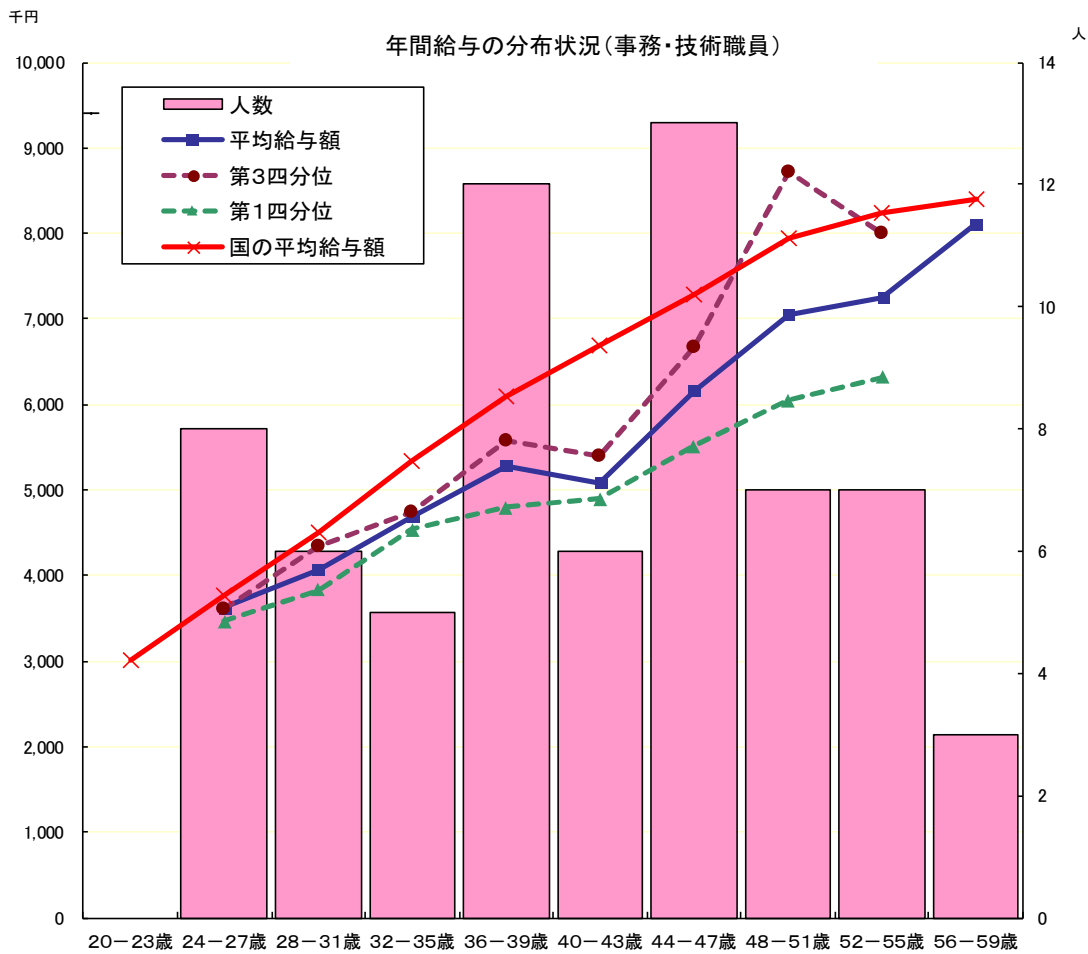
注2:以下の区分等については該当者がいないため省略した。

- ・常勤職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・在外職員及び任期付職員
- ・再任用職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・非常勤職員の教育職種(大学教員), 医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)

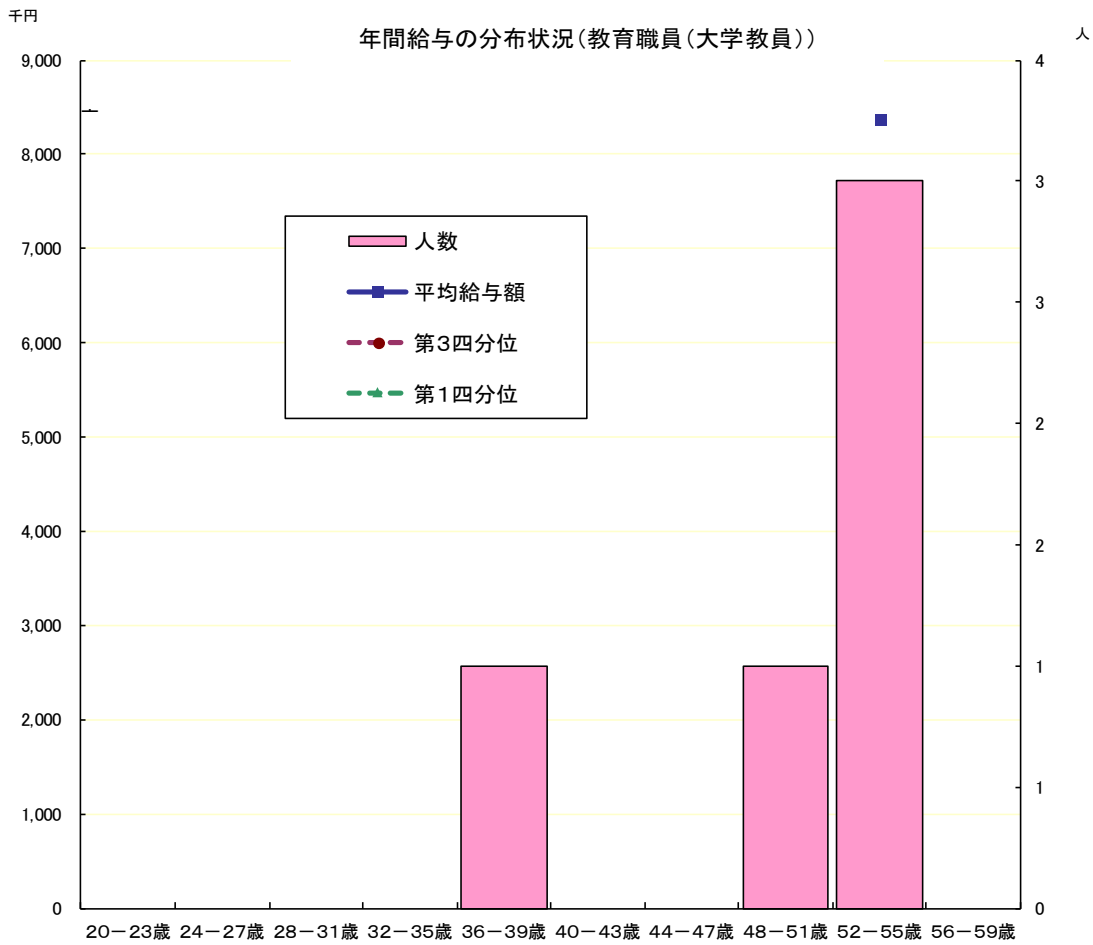
注3:以下の職種については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員及び非常勤職員全体の数値からも除外している。

- ・常勤職員のその他医療職種(看護師)並びに非常勤職員の教育職種(大学教員・賞与なし)

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56～59歳の該当者は3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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



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36~39歳及び48~51歳の該当者は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、年間給与額については表示していない。

注:年齢52~55歳の該当者は3人であるため、それぞれ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。

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) |
| 局長 | 1 | | | |
| 次長 | 1 | | | |
| 課長 | 9 | 52.2 | 7,796 | 9,057～6,313 |
| 課長補佐 | 7 | 48.9 | 6,728 | 7,326～5,689 |
| 係長 | 26 | 44.2 | 5,567 | 6,817～4,307 |
| 主任 | 7 | 37.8 | 4,855 | 5,978～4,508 |
| 係員 | 17 | 29.5 | 3,985 | 5,030～3,463 |

注:局長及び次長の該当者は各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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

(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 | 年間給与額 | |
|-------------|----|------|-------|---------|
| | | | 平均 | (最高～最低) |
| 教授 | 1 | | | |
| 准教授 | 1 | | | |
| 講師 | 2 | | | |
| 助教 | 1 | | | |

注:教授の該当者は1人、准教授の該当者は1人、講師の該当者は2人、助教の該当者は1人であるため、それぞれ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表示していない。

④ 賞与(平成30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))

| 区分 | | 夏季(6月) | 冬季(12月) | 計 |
|------|---------------------|----------------|----------------|----------------|
| 管理職員 | 一律支給分(期末相当) | % 56.2 | % 56.7 | % 56.5 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 43.8 | % 43.3 | % 43.5 |
| | 最高～最低 | % 54.7～40.7 | % 52.3～38.7 | % 53.4～39.9 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 57.8 | % 59.3 | % 58.6 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 42.2 | % 40.7 | % 41.4 |
| | 最高～最低 | % 48.4～38.9 | % 46.6～38.1 | % 45.8～39.0 |

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 87.2 ・年齢・地域勘案 96.9 ・年齢・学歴勘案 88.1 ・年齢・地域・学歴勘案 97.0 (参考) 対他法人 99.5 |
| 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>【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 66.4% (国からの財政支出額 2,805,975,000円, 支出予算の総額 4,228,026,000円:平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成29年度決算)</p> <p>(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高いものの、累積欠損はなく、対国家公務員指数も100以下であるため、給与水準は適正であると考えます。</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ます。引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。</p> |
| 講ずる措置 | 今後も適正な給与水準を維持していくよう努める。 |

○教育職員(大学教員)

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 85.3

(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30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。

4 モデル給与

事務・技術職員

- 22歳(大卒初任給)
月額180,700円 年間給与2,711,000円
- 35歳(主任)
月額268,400円 年間給与4,413,000円
- 50歳(課長補佐)
月額362,800円 年間給与5,953,000円

教育職員(大学教員)

- 27歳(博士修了初任給)
月額300,100円 年間給与4,499,000円
- 35歳(助教)
月額343,900円 年間給与5,647,000円
- 50歳(准教授)
月額464,000円 年間給与7,608,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円,子1人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学においては、勤務成績に基づき、昇給・昇格・降格の実施並びに勤勉手当の成績率を決定している。

平成27年1月に教員を対象とした年俸制を導入し、平成27年2月1日付けで101名、平成27年4月1日付けで19名、平成28年4月1日付けで2名が年俸制へ移行した(なお、平成27年度4名、平成28年度4名、平成29年度5名の新規採用者も年俸制を適用)。平成30年度は業績評価に基づく評価相当分を、業績給として平成30年6月29日及び平成30年12月10日に支給した。

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 1,851,242 | 千円 1,789,413 | 千円 1,773,034 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 退職手当支給額 (B) | 千円 172,627 | 千円 97,192 | 千円 57,697 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 千円 326,325 | 千円 328,349 | 千円 329,683 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 福利厚生費 (D) | 千円 315,603 | 千円 312,604 | 千円 313,617 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 最広義人件費 (A+B+C+D) | 千円 2,665,797 | 千円 2,527,558 | 千円 2,474,031 | 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

- (1)「給与、報酬等支給総額」の対前年度比が0.9%減となった要因
 - ・人事院勧告に準拠した規程改正により、本給表の水準を引き上げたこと(平均 0.2%)、賞与(勤勉手当)の年間支給月数を引き上げたこと(0.1月分)及び役員の賞与(勤勉手当)の年間支給月数を引き上げたこと(0.05月分)に伴い給与支給額が増加したが、前年度より中途退職者が少なかったことから、微減となった。
- (2)「退職手当支給額」の対前年度比が40.6%減となった要因
 - ・「独立行政法人及び特殊法人等における役職員の給与及び退職手当について」(平成29年11月17日事務連絡)を踏まえ、役職員の退職手当規程を改正し、平成30年1月1日以降に支給する退職手当の支給割合を83.7%とした。
 - ・前年度に比べ定年退職者が少なかったことから、大幅な減となった。
- (3)「非常勤役職員等給与」の対前年度比が0.4%増となった要因
 - ・非常勤職員採用の増加に伴う非常勤役職員等給与の増加や、特任教員の採用が多かったため、微増となった。
- (4)「最広義人件費」の対前年度比が2.1%減となった要因
 - ・上記要因、特に退職手当支給額の減少により、最広義人件費は2.1%の減という結果となった。

IV その他

年俸制移行教員115名については、比較対象外のため、教育職員の人数には含めていない。