

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立大学法人富山大学の役員報酬・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

本学では、役員報酬水準を検討するにあたって、国家公務員の給与水準（指定職俸給表）を参考として決定している。また、職員数規模が同規模である（本学2,114人、民間企業1,000人～3,000人未満）民間企業の役員報酬31,928千円、事務次官の年間給与額23,274千円と比較してもそれ以下となっており、また、近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ同水準となっている。

###### 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。）

役員の前期末特別手当の額について、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての職務実績を勘案し、学長が経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増額又は減額することができるとしている。

###### 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

国立大学法人富山大学役員報酬規則に則り、月額及び期末特別手当から構成されている。  
平成30年度、月額は、本給7号給(1,035,000円)に地域手当、広域異動手当・通勤手当・単身赴任生活手当を加算して算出している。期末特別手当は、(本給+地域手当+広域異動手当)+((本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20)+(本給×100分の25)を基礎として、6月の支給期においては100分の157.5、12月の支給期においては100分の177.5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。

###### 理事

同上。なお、本給については4号給から1号給の間で定めている。  
(4号給:818,000円, 3号給:761,000円, 2号給:706,000円, 1号給:634,000円)

###### 理事(非常勤)

該当なし

###### 監事

法人の長に同じ。なお、本給については2号給もしくは1号給で定めている。  
(2号給:706,000円, 1号給:634,000円)

###### 監事(非常勤)

非常勤役員手当(月額198,000円)とし、併せて地域手当を支給している。

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
	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	17,944	12,420	5,152	372 (地域手当)		3月31日	
A理事	14,232	9,816	4,072	294 (地域手当) 50 (通勤手当)		3月31日	
B理事	14,182	9,816	4,072	294 (地域手当)		3月31日	
C理事	14,206	9,816	4,072	294 (地域手当) 24 (通勤手当)		3月31日	
D理事	14,182	9,816	4,072	294 (地域手当)		3月31日	
E理事	14,182	9,816	4,072	294 (地域手当)		3月31日	
F理事	5,858	3,530	1,745	105 (地域手当) 230 (単身赴任手当) 247 (広域異動手当)		8月31日	◇
G理事	7,086	4,438	1,793	532 (地域手当) 322 (単身赴任手当)	9月1日		◇
A監事	12,360	8,472	3,514	254 (地域手当) 120 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,447	2,376	0	71 (地域手当)			

注1:「地域手当」とは、地域における物価等を考慮し、勤務地に応じて支給しているものである。

注2:「単身赴任生活手当」とは、採用の際に配偶者と別居状態にある職員で、単身で生活することを常況とする職員に支給しているものである。

注3:広域異動手当は、職員が勤務地を異にして異動した場合において、算定した勤務地間の距離が60km以上である職員に支給しているものである。

注4:「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

注5:総額・各内訳については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

国立大学法人富山大学は、本学の理念「地域と世界に向かって開かれた大学として、生命科学、自然科学と人文社会科学を総合した特色ある国際水準の教育及び研究を行い、人間尊重の精神を基本に高い使命感と創造力のある人材を育成し、地域と国際社会に貢献するとともに、科学、芸術文化、人間社会と自然環境との調和的発展に寄与する」及び「富山大学機能強化プラン」に基づき、教育・学生支援、研究の推進・支援、産官学の連携による社会貢献、組織の発展、財務基盤の強化等を学長のリーダーシップの下で推進している。そうした中で、国立大学法人富山大学の学長は、職員数約2,114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、職員数規模が同規模である民間企業の役員報酬31,928千円、事務次官の年間給与額23,274千円と比較してもそれ以下となっており、また、近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ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

国立大学法人富山大学の理事は、中期目標・中期計画の達成にむけ、大学改革・将来計画、国際、教育、研究、地域貢献、総務・財務の各担当職務において学長を補佐している。

理事の年間報酬額は、職員数規模が同規模である民間企業の役員報酬31,928千円、事務次官の年間給与額23,274千円と比較してもそれ以下となっており、また、近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ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(非常勤)

該当者なし

監事

国立大学法人富山大学の監事は、当該法人の業務運営が適切に行われているかを監査している。

監事の年間報酬額は、職員数規模が同規模である民間企業の役員報酬31,928千円、事務次官の年間給与額23,274千円と比較してもそれ以下となっており、また、近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ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)

国立大学法人富山大学の監事は、当該法人の業務運営が適切に行われているかを監査している。

監事(非常勤)の年間報酬額は、監事(常勤)の年間報酬額をもとに、勤務態様を考慮し決定しており、また近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ同水準になっている。

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。

#### 【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
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

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	該当者なし
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

【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

役員の期末特別手当の額について、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての職務実績を勘案し、学長が経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増額又は減額することができるとしている。

## 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

本学では、職員の給与水準を検討するにあたって、国家公務員の給与水準等を参考として決定している。

平成30年国家公務員給与等実態調査において、行政職俸給表(一)の平均給与額は410,940円、全職員の平均給与月額は417,230円となっている。

また平成30年度職種別民間給与実態調査において、本学と同等規模の企業の事務・技術関係職種の大学卒4月の平均支給額は、事務部長771,107円、事務課長643,409円、事務課長代理592,519円、事務係長493,845円、事務主任418,706円、事務係員345,565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。)

職員の勤務成績に応じて、昇給、昇格・降格及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

##### 【賞与:勤勉手当(査定分)】

6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。(給与法に準拠)

##### 【昇給(査定分)】

勤務成績により昇給区分を5段階に分け、その昇給区分に応じた号級数上位の号給に昇給させることができる。(給与法に準拠)

##### 【昇格・降格】

昇格:勤務成績が良好で、本学が定める必要経年数又は必要在級年数を有する者は、上位の職務の級に決定することができる。(給与法に準拠)

降格:勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。(給与法に準拠)

##### 【特別昇給】

勤務成績の特に良好な職員が、研修の成績が特に良好であることや職務上の功績や業務のための顕著な功労による表彰又は顕彰等を受けたことにより、昇給させることができる。(給与法に準拠)

### 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

国立大学法人富山大学職員給与規則に則り、本給及び諸手当(扶養手当、管理職手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任生活手当、特殊勤務手当、大学入試センター試験手当、時間外労働手当、休日給、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、本給の調整額、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、安全衛生管理手当、認定看護師手当、医師指導手当、教員特別業務手当)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+教職調整額+期末手当上の地域手当+期末手当上の広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に期別支給割合として100分の130(専門職本給表7級以上及び教育職本給表(一)5級の職員で、管理職手当の1種及び2種の区分を適用される特定幹部職員の場合は100分の110)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。

なお、平成30年度における主な改定内容は以下の通りである。

- ①大学入試センター試験手当を新設(当該試験業務に従事した職員に対し、日額5,000円の支給)
- ②本給の改正(平均0.2%の引上げ)
- ③初任給調整手当の改正(手当額の引上げ)
- ④勤勉手当支給率の改正(年間支給分を0.05月分引上げ)
- ⑤夜間看護手当の一部改正(手当額引上げ)
- ⑥同一県内への出向者の、本学復帰時の異動保障に関する一部改正
- ⑦学長特命補佐新設及び学長特別補佐に関する規則の一部改正
- ⑧安全衛生管理手当の改正(手当額の一部引上げ)
- ⑨人間発達科学部附属学校園「学校薬剤師」単価の改正(単価引上げ)
- ⑩臨床工学技士の職の新設に伴う改正
- ⑪新たに任期制を導入する部局を追加することに伴う改正

## 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	1342	47	7,133	5,171	72	1,962
事務・技術	336	44.4	5,702	4,171	84	1,531
医療職種 (病院看護師)	229	43.7	5,674	4,121	74	1,553
教育職種 (大学教員)	634	50.5	8,661	6,246	63	2,415
技能・労務職種	14	50.8	5,206	3,823	84	1,383
教育職種 (附属高校教員)	23	42	7,051	5,184	122	1,867
教育職種 (附属義務教育学校教員)	39	40.4	6,689	4,903	78	1,786
医療職種 (病院医療技術職員)	63	41.4	5,504	4,012	68	1,492
その他医療職種 (看護師)	4	48.5	5,740	4,168	73	1,572

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:在外職員については該当者がいないため省略する。

注3:常勤職員の医療職種(病院医師)については該当者がいないため省略する。

注4:常勤職員の技能・労務職種とは調理師等である。

注5:常勤職員の教育職種(附属高校教員)とは、附属特別支援学校の教育職員である。

注6:常勤職員の教育職種(附属義務教育学校教員)には、附属幼稚園の教育職員を含む。

注7:常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)とは、附属病院に勤務する薬剤師、診療放射線技師、栄養士、臨床検査技師等である。

注8:常勤職員のその他医療職種(看護師)とは、附属病院以外に勤務する看護師である。

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	
非常勤職員	415	30.9	4,008	3,085	55	923
事務・技術	42	44.3	2,897	2,122	95	775
医療職種 (病院医師)	52	33.1	3,372	3,343	36	29
医療職種 (病院看護師)	256	27.5	4,133	3,075	52	1,058
教育職種 (大学教員)	21	39.2	5,640	4,229	56	1,411
技能・労務職種						
医療職種 (病院医療技術職員)	44	31.4	4,317	3,209	58	1,108

注1:非常勤職員の技能・労務職種については、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、非常勤職員全体の数値からも除外している。

注2:非常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)とは、技術補佐員(栄養師)、技術補佐員(診療放射線技師)等である。

[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	平成29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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	86	49.8	9,945	9,945	60	0
教育職種 (大学教員)	86	49.8	9,945	9,945	60	0
任期付職員	14	46.1	8,287	8,287	58	0
教育職種 (大学教員)	14	46.1	8,287	8,287	58	0
再任用職員	37	62.6	3,347	3,347	87	0
事務・技術	37	62.6	3,347	3,347	87	0
非常勤職員	35	40.4	5,376	5,376	59	0
事務・技術						
教育職種 (大学教員)	35	40.4	5,376	5,376	59	0

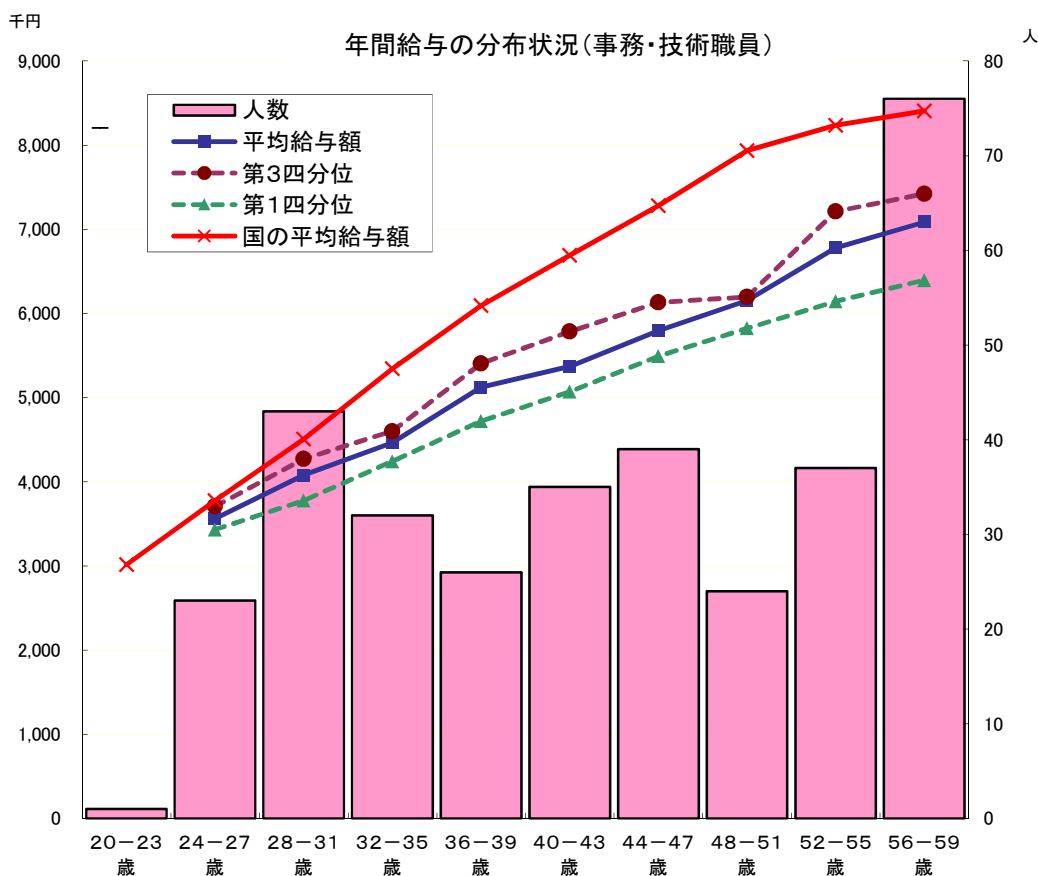
注1:任期付職員(年俸制)の教育職種(大学教員)とは,教育職員(特命教授, 特命准教授, 特命講師, 特命助教)等である。

注2:非常勤職員(年俸制)の事務・技術については, 該当者がいない。

注3:非常勤職員(年俸制)の教育職種(大学教員)とは,教育職員(特命教授, 特命准教授, 特命講師, 特命助教)等である。



② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)  
〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。〕



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。

③ 職位別年間給与の分布状況

(事務・技術職員)

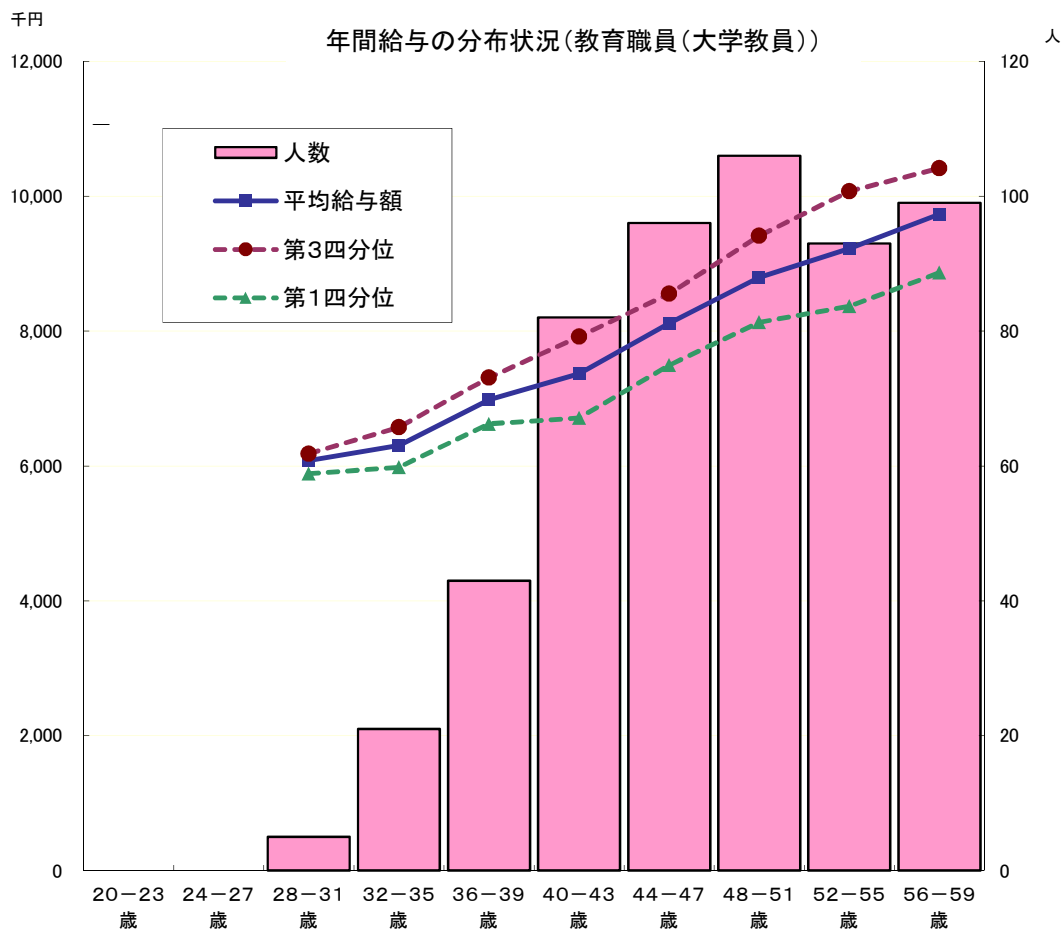
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
部長	10	57.8	9,566	11,120～8,149
課長	27	55.5	7,729	9,044～6,750
課長補佐	40	54.7	6,702	7,518～5,710
係長	135	48.3	5,876	6,792～4,370
主任	36	38.4	4,807	6,218～4,060
係員	88	31.2	3,965	5,349～3,212

注1:課長補佐には、「技術専門員」を含む。

注2:係長には、「技術専門職員」を含む。

注3:事務職員には「技術職員」を含む。

② 年齢別年間給与の分布状況(教育職員(大学教員))  
 [在外職員, 任期付職員及び再任用職員を除く。]

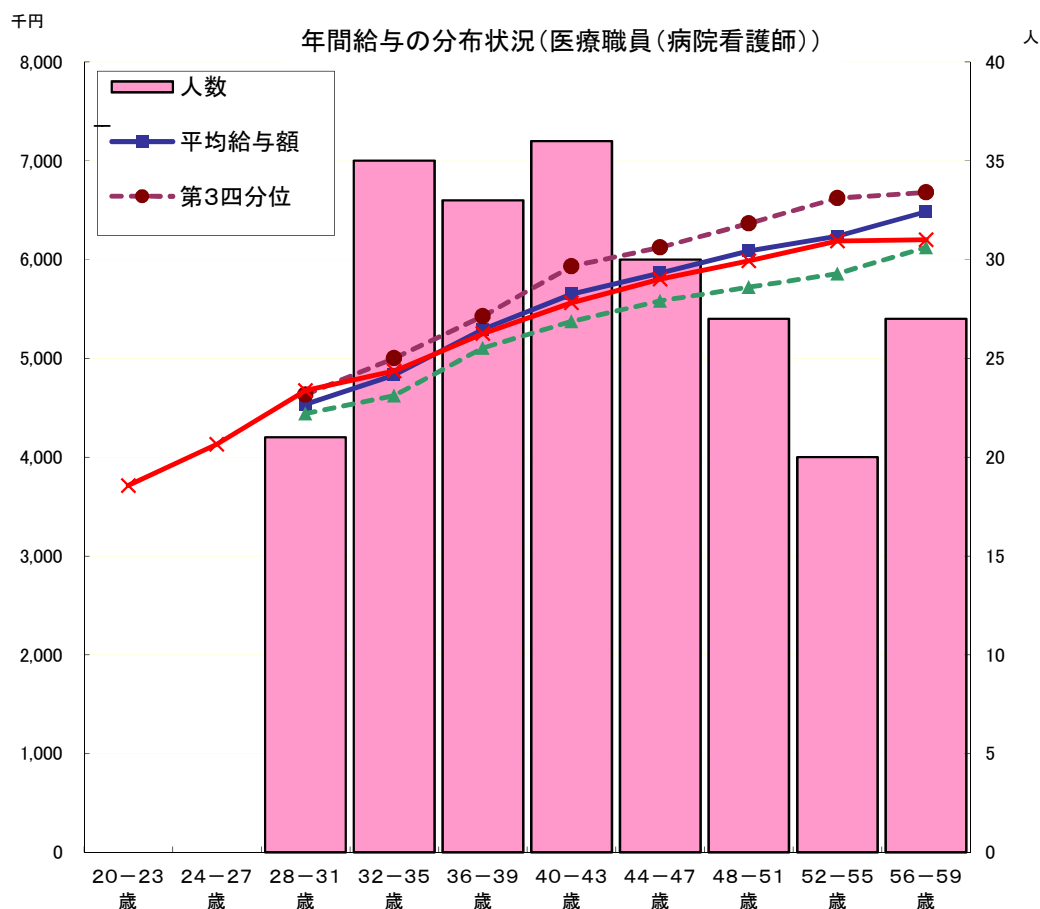


③ 職位別年間給与の分布状況

(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	255	56.1	10,035	12,704～7,674
准教授	188	48.7	8,219	9,550～6,182
講師	64	47.8	7,829	9,564～5,960
助教	120	42.5	6,679	8,615～4,910
助手	7	60.5	6,373	6,709～5,680

② 年齢別年間給与の分布状況(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。]



③ 職位別年間給与の分布状況

(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	52.3	6,776	
看護師長	27	50.8	6,473	7,098～5,671
副看護師長	60	47.5	5,973	6,723～5,019
看護師	137	40.2	5,209	6,298～4,280

注1:看護部長の該当者は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,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,年間給与額の最高給与額及び最低給与額については記載していない。

注3:看護師には,看護師相当職である「助産師」を含む。

- 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)／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。]

(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)	% 55.9	% 57.5	% 56.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.1	% 42.5	% 43.2
	最高～最低	% 51.1～39.9	% 52.2～38.6	% 51.2～39.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.4	% 58.9	% 58.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.6	% 41.1	% 41.8
	最高～最低	% 49.4～38.0	% 47.8～33.7	% 46.6～37.2

(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)	% 55.4	% 57.0	% 56.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.6	% 43.0	% 43.7
	最高～最低	% 57.7～40.4	% 55.5～38.1	% 56.5～39.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.7	% 59.2	% 58.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.3	% 40.8	% 41.5
	最高～最低	% 49.4～36.4	% 47.8～37.2	% 48.6～37.9

(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)	% 56.6	% 57.7	% 57.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.4	% 42.3	% 42.8
	最高～最低	% 49.4～38.6	% 47.8～37.1	% 48.6～37.8

注1:医療職(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があることから, 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 83.3</li> <li>・年齢・地域勘案 88.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 83.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 89.0</li> <li>(参考) 対他法人 94.8</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>(法人の検証結果) 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、給与水準は妥当であると考えます。</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合34.58%】 (国からの財政支出額 14,091,129千円, 支出予算の総額 40,752,028千円:平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</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ただきたい。</p>
講ずる措置	今後も人事院給与勧告等を参考に、引続き適正な給与水準を維持するよう努めることとする。

#### ○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 101.0</li> <li>・年齢・地域勘案 101.5</li> <li>・年齢・学歴勘案 100.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 100.5</li> <li>(参考) 対他法人 99.6</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国の医療職俸給表(三)適用者に対して、本学病院看護師の学歴が高い(大学卒業以上の割合 国:6.01% 本学:34.93%)であること及び本学に准看護師が在籍しておらず(国:6.33%), その結果、高い級の割合が多くなっていることが主な要因と考えられる。(国の数字は、人事院給与局「平成30年国家公務員給与等実態調査」による。)
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 職員の給与について、人事院勧告を重要な判断材料とし、適正な給与水準とするように対応しており、上記の理由を勘案して妥当であると考えます。</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合34.58%】 (国からの財政支出額 14,091,129千円, 支出予算の総額40,752,028千円:平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 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おおむね同様であることから、給与水準はおおむね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	今後も人事院給与勧告等を参考に、引続き適正な給与水準を維持するよう努めることとする。

#### ○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 92.0

(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

##### 【扶養親族がいない場合】

###### 事務・技術職員

- 22歳(大卒初任給)  
月額 180,700円 年間給与 2,699,000円
- 35歳(主任)  
月額 281,200円 年間給与 4,694,300円
- 50歳(課長補佐)  
月額 374,400円 年間給与 6,226,000円

###### 教育職員(大学教員)

- 27歳(博士課程修了初任給)  
月額 289,600円 年間給与 4,364,300円
- 35歳(助教)  
月額 341,136円 年間給与 5,678,400円
- 50歳(教授)  
月額 493,200円 年間給与 8,327,700円

(注)月額, 年間給与の百円未満は切り捨て

##### 【扶養親族がいる場合】

上記モデルのうち, 教育職員(大学教員)50歳(教授)の場合は, 扶養手当月額(配偶者3,500円, 父母等3,500円, 子1人つき10,000円)を支給。

その他のモデル給与については, 扶養手当月額(配偶者6,500円, 父母等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

職員の勤務成績に応じて, 昇給, 昇格・降格及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

### 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	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 12,856,764	千円 12,762,139	千円 12,855,539	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,229,349	千円 1,513,075	千円 1,408,767	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,445,135	千円 4,595,131	千円 4,959,595	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,514,523	千円 2,556,701	千円 2,666,104	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 21,045,771	千円 21,427,046	千円 21,890,005	千円	千円	千円

#### 総人件費について参考となる事項

(前年度との比較)

「給与、報酬等支給総額」、「非常勤役職員等給与」について  
給与法改正法に基づく国家公務員の給与の見直しを考慮し、本学一般職員においては本給表引上げ(平均0.2%)、勤勉手当支給率引上げ(0.05月分)等の改定を適用した。また、実施時期を平成30年4月1日からの適用と国に準拠して実施したため、前年に比べて常勤教職員の人数が減少しているにも関わらず、前年度比率は0.7%の増額となった  
一方、非常勤職員の雇用増加に伴い「非常勤役職員等給与」は7.9%増加した。

「退職手当支給額」について

「公務員の給与決定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年1月9日開催役員会により決定され、平成30年3月1日より以下の措置を講ずることとした。

◎役職員の退職手当の支給水準を下げる。

- ▲ 役員に関する講じた措置の概要:引下げ率を乗じることによって、現行の10.875/100を10.4625/100(12.5/100×83.7/100)に調整率を改正する。

- ▲ 職員に関する講じた措置の概要:調整率を現行の87/100から83.7/100引下げとする。

なお、役員及び教職員に対する周知期間の確保、さらに規則改正等の手続きを経て、退職者が不利益とならないよう熟慮したことから、措置の開始時期は国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。

前年度よりも教員に対する退職手当額は増であったが、教員以外の職員に対する退職手当額は減となり、退職手当支給額全体の手当額比率は-6.9%となった。

「福利厚生費」について

法定福利の保険料率の上昇並びに給与法改正法の適用による給与及び賞与の増額により、対前年度比4.3%の増となった。

「最広義人件費」について

上記のことから、対前年度比3.0%の増となった。

### Ⅳ その他

特になし