

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人弘前大学(法人番号4420005005394)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

弘前大学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準の妥当性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、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) 国立大学法人島根大学…当該法人は、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(常勤職員数約2,000人)となっている。
公表資料によれば、平成30年度の長の年間報酬額は17,447千円であり、公表対象年度の役員給与規程に記載された本俸額等を勘案すると、同程度と推定される。同様の考え方により、理事については14,000千円程度、監事については12,000千円程度と推定される。
- (2) 事務次官年間報酬額…23,374千円

② 令和元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。)

本学が定める役員に支給する期末特別手当(賞与)において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務実績評価の結果を勘案し、当該役員の職務の実績等に応じて、その額の100分の10の範囲内で増額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令和元年度における改定内容

法人の長 (常勤役員の報酬支給基準は、本給及び期末特別手当から構成されている。法人の長(学長)の給与については、国立大学法人弘前大学役員給与規程に則り、本給(1,035千円)に寒冷地手当(17.8千円、11月～翌年3月)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、基準額(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)に、6月に支給する場合には100分の167.5、12月に支給する場合には100分の172.5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。
なお、令和元年度は人事院による令和元年給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し、期末特別手当の支給割合の改定(+0.05月)を行った。(令和元年12月～)

理事 (常勤役員の報酬支給基準は、本給及び期末特別手当から構成されている。理事の給与については、国立大学法人弘前大学役員給与規程に則り、本給(818千円～706千円)に地域手当(88千円)、広域異動手当(3千円)、通勤手当(2千円)、寒冷地手当(17.8千円～10.2千円、11月～翌年3月)、単身赴任手当(62千円)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、基準額(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)に、6月に支給する場合には100分の167.5、12月に支給する場合には100分の172.5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。
なお、令和元年度は人事院による令和元年給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し、期末特別手当の支給割合の改定(+0.05月)を行った。(令和元年12月～)

理事
(非常勤) 該当者なし

監事 (常勤役員の報酬支給基準は、本給及び期末特別手当から構成されている。監事の給与については、国立大学法人弘前大学役員給与規程に則り、本給(574千円)に、通勤手当(2千円)、寒冷地手当(17.8千円、11月～翌年3月)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、基準額(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)に、6月に支給する場合には100分の167.5、12月に支給する場合には100分の172.5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。
なお、令和元年度は人事院による令和元年給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し、期末特別手当の支給割合の改定(+0.05月)を行った。(令和元年12月～)

監事
(非常勤) 非常勤役員の報酬支給基準は、国立大学法人弘前大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当を支給している。監事(非常勤)については、月額100千円としている。
なお、令和元年度は改定を行っていない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和元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)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	17,611	12,420	5,102	89 (寒冷地手当)		3月31日	
理事A	13,937	9,816	4,032	89 (寒冷地手当)			
理事B	15,135	9,132	4,111	1,055 (地域手当) 3 (広域異動手当) 89 (寒冷地手当) 744 (単身赴任手当)			◇
理事C	12,996	9,132	3,751	24 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)		3月31日	
理事D	12,958	9,132	3,751	24 (通勤手当) 51 (寒冷地手当)			
理事E	12,003	8,472	3,480	51 (寒冷地手当)			
監事A	9,830	6,888	2,829	24 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)			
監事B (非常勤)	1,200	1,200	0	0			

注1: 本表の「前職」欄の「◇」は、国からの役員出向者であることを示す。

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。

注3: 「地域手当」とは、就任直前に民間の賃金水準が高い地域に在勤していた役員に対し一定期間支給しているものである。

「広域異動手当」とは、一定以上の距離を有する事業所・大学等の異動を行った場合において一定期間支給しているものである。

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

弘前大学は、教育、研究及び社会貢献の中心課題として、世界と地域に対し、人材の育成と情報の発信を行うことを目標としており、この目標達成に向けて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、弘前大学の学長は、職員数約2,000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33,315千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。弘前大学では、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。こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

中期目標・中期計画の達成に向け、各理事は学長を補佐し、教育研究及び大学運営の職務を担っている。理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬33,315千円と比較した場合、それ以下であり、また他の同規模の国立大学法人の理事の報酬水準と概ね同水準となっている。こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学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。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

監事は、国立大学法人法により設置することが義務付けられており、法人の業務及び財産の状況に関する監査を行い、監査の結果に基づき、必要があると認められるときは学長又は文部科学大臣に意見を提出する権限を有する。このような職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

監事は、国立大学法人法により設置することが義務付けられており、法人の業務及び財産の状況に関する監査を行い、監査の結果に基づき、必要があると認められるときは学長又は文部科学大臣に意見を提出する権限を有する。このような職務内容の特性を踏まえると、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える。

4 役員の退職手当の支給状況(令和元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	10,612 (55,103)	8 (41)	2 (1)	R02.3.31	1.0
理事	該当者なし				
監事	該当者なし				
監事 (非常勤)	該当者なし				

注1:法人の長については、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。

注2:「業績勘案率」の欄には、当法人の役員退職手当規程に基づき、退職手当の算定に当たって当該退職役員の業績等を評価して乗じることとしている係数である業績評価率を記載した。

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	<p>当該法人の長は、約8年にわたり学長職を務め、第2期中期目標・中期計画期間の本学機能強化の柱である、再生可能エネルギー・環境・被ばく医療・食の4テーマに対応した体制整備を進めるとともに、入学定員の見直しを含む学部・大学院の再編(平成28年度)、新研究科・学科の設置(令和2年4月)など本学の改革にリーダーシップを取って対応してきた。</p> <p>組織運営面でも、教育・研究・地域連携・国際連携等の諸課題に対応するため、教育研究院、教育推進機構、研究・イノベーション推進機構、地域創生本部、国際連携本部等の全学横断的な学内組織の設置が実施された。とりわけ、文部科学省の革新的イノベーション創出プログラム(COI)採択事業(平成25年度～)、COC/COC+事業(平成26年度～)といった大型プロジェクトの実施にあたっては全学的な推進体制を整備した。</p> <p>また、第3期中期目標では「地域活性化の中核的拠点」としての機能を掲げ、自治体や金融機関との包括連携協定の締結や、教育研究面でも地域連携分野の強化が図られるなど、地域活性化への貢献を目指す姿勢をより明確にした。</p> <p>当該法人の長の業績評価率については、これら諸改革を主導してきたことに対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業務実績評価の結果を総合的に勘案した上で、1.0と決定した。</p>
理事	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】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考ええる。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学が定める役員に支給する期末特別手当(賞与)において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務実績評価の結果を勘案し、当該役員の職務の実績等に応じて、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしており、今後も継続の方針である。

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

職員の給与水準の妥当性を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成31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(当該法人約2,000人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人島根大学…当該法人は、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(常勤職員数約2,000人)となっている。

(2) 国家公務員…平成31年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)(平均年齢43.4歳)の平均給与月額額は411,123円となっており、全職員(平均年齢43.1歳)の平均給与額は417,683円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、事務係長(40歳以上44歳未満)の4月の平均支給額は488,202円となっている。当法人の給与水準の決定については、国家公務員の給与水準及び他の国立大学法人等の給与水準を参考にしつつ、中長期的な財政状況を踏まえて決定している。

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、教員業績評価及び人事評価の結果を考慮し、月給制適用教職員に対しては昇給及び勤勉手当(賞与)の成績率(支給率)の決定に反映させている。また、年俸制適用教職員に対しては年俸に業績給部分が含まれるため、毎年7月の号俸改定の際に教員業績評価の結果に基づいて年俸額を決定している。

③ 給与制度の内容及び令和元年度における主な改定内容

国立大学法人弘前大学職員給与規程に基づき、俸給及び諸手当(俸給の調整額、俸給の特別調整額、職務付加手当、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、高所作業手当、死体処理手当、放射線取扱手当、夜間看護手当、手術看護手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、多学年学級担当手当、教育業務連絡指導手当、特別支援教員手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、裁量労働割増手当、教員免許状更新講習手当、災害応急作業等手当、待機手当、特別業務手当、交代制業務手当、夜間医療手当、入試手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、寒冷地手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

人事院による令和元年給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し、以下の措置を講ずることとした。

[一般職員]

- ① 勤勉手当支給割合引き上げ(一般の職員・特定管理職員・附属学校園教員+0.05月)
 - ② 俸給表の引き上げ(初任給・若年層に重点を置いて俸給月額を平均0.1%引き上げる。)
- 上記の適用開始日を、①令和元年12月1日、②平成31年4月1日からとした。

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	令和元年度の年間給与額(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	1,482	43.6	6,278	4,572	33	1,706
事務・技術	307	42.3	5,439	3,991	37	1,448
教育職種 (大学教員)	535	49.5	8,102	5,845	22	2,257
医療職種 (病院看護師)	453	38.5	4,918	3,607	37	1,311
医療職種 (病院医療技術職員)	105	37.8	5,085	3,719	32	1,366
教育職種 (附属義務教育学校教員)	57	45.6	6,826	5,057	74	1,769
教育職種 (附属高校教員)	21	39.6	6,118	4,570	43	1,548
技能・労務職種	4	58.0	5,139	3,742	6	1,397

区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
再任用職員	人 3	歳 61.5	千円 5,286	千円 4,405	千円 15	千円 881
事務・技術	人 3	歳 61.5	千円 5,286	千円 4,405	千円 15	千円 881

非常勤職員	人 89	歳 39.4	千円 3,244	千円 2,534	千円 29	千円 710
事務・技術	人 30	歳 44.2	千円 2,866	千円 2,086	千円 49	千円 780
医療職種 (病院医師)	人 27	歳 32.2	千円 3,235	千円 2,900	千円 6	千円 335
医療職種 (病院医療技術職員)	人 15	歳 33.3	千円 3,615	千円 2,663	千円 32	千円 952
技能・労務職種	人 12	歳 50.6	千円 3,343	千円 2,443	千円 32	千円 900
医療職種 (病院看護師)	人 5	歳 40.5	千円 4,217	千円 3,078	千円 20	千円 1,139
特任教員	人 2	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
研究機関研究員	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
臨時教諭	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

【年俸制適用者】

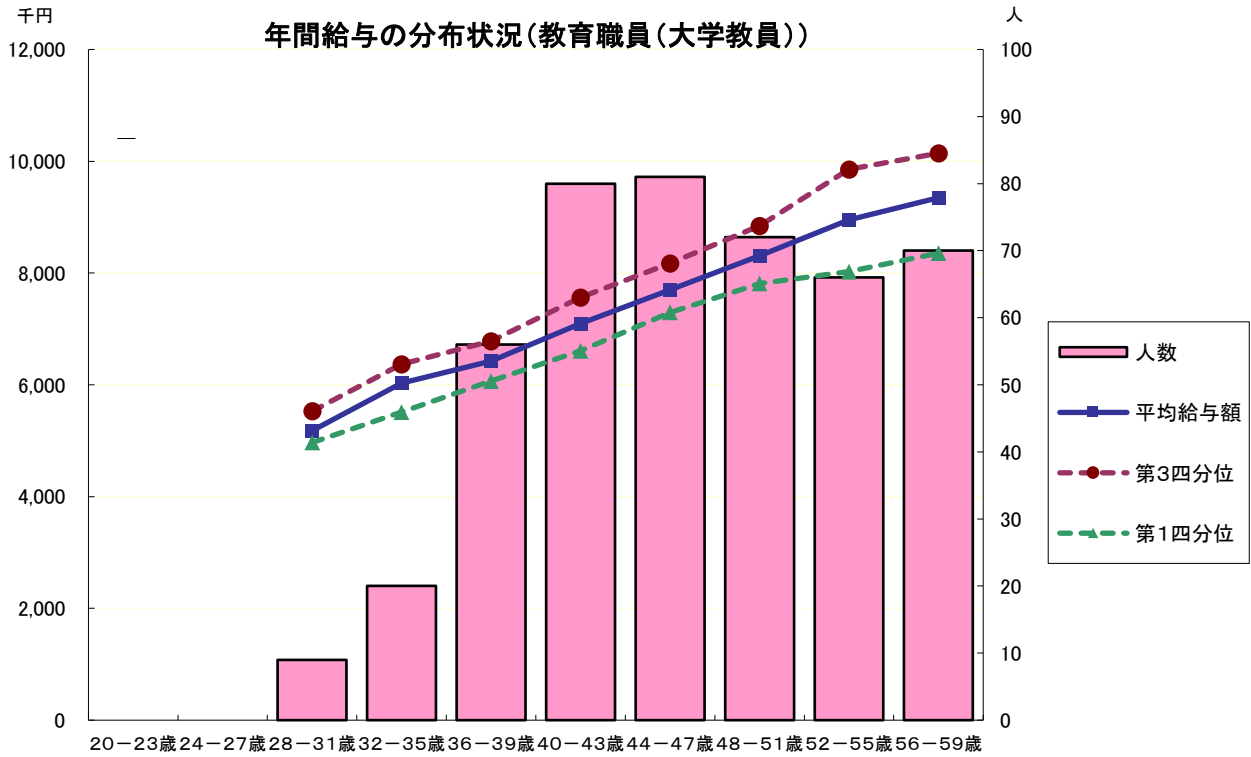
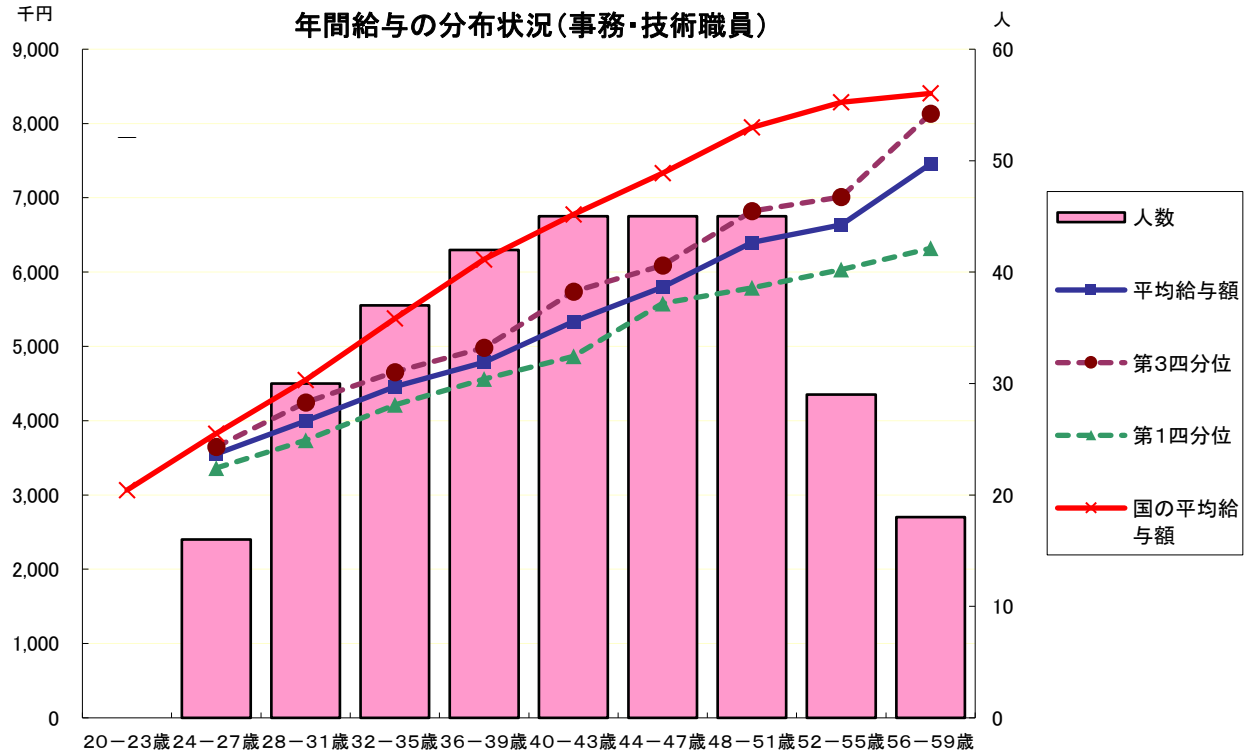
常勤職員	人 107	歳 45.0	千円 8,313	千円 8,313	千円 28	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 107	歳 45.0	千円 8,313	千円 8,313	千円 28	千円 0
任期付職員	人 36	歳 49.2	千円 9,313	千円 9,313	千円 37	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 36	歳 49.2	千円 9,313	千円 9,313	千円 37	千円 0

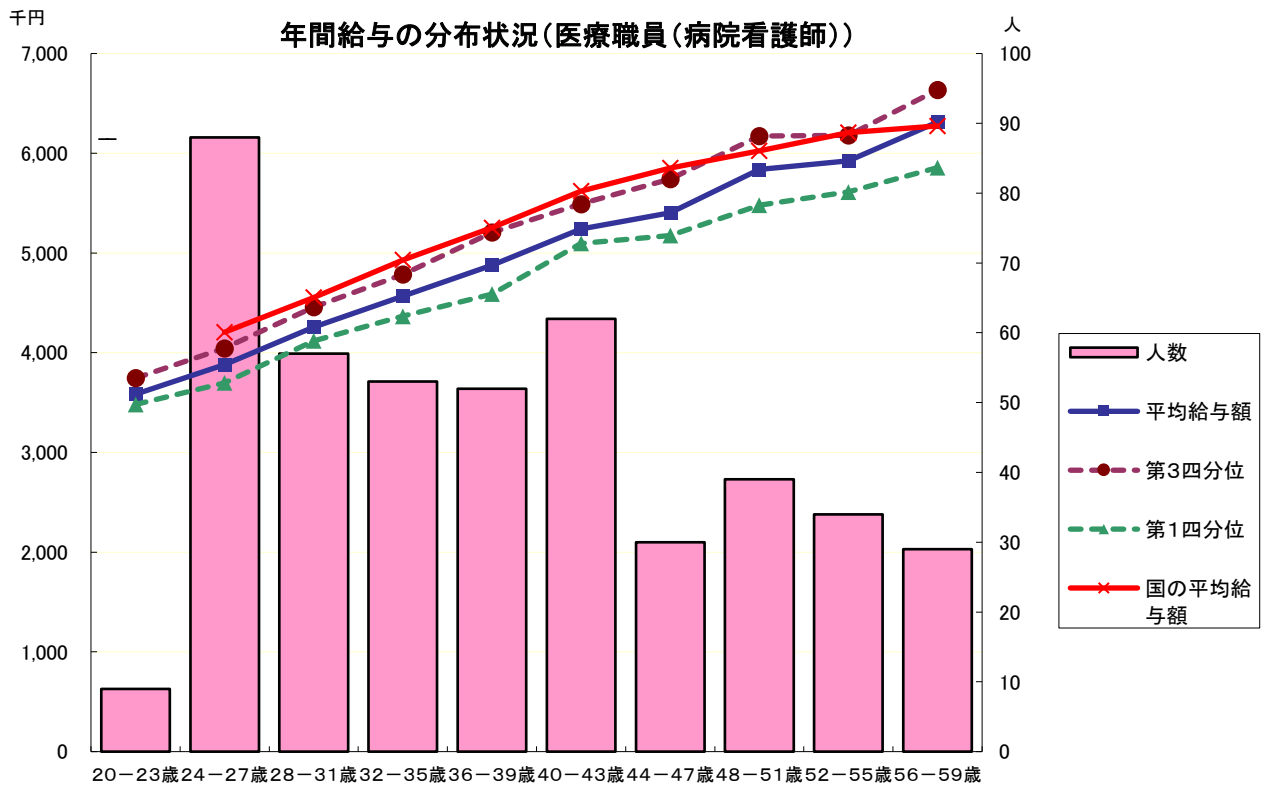
注1：非常勤職員の特任教員、研究機関研究員、臨時教諭は、該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注2：「技能・労務職種」とは、自動車運転手、看護助手等の業務を行う職種を示す。
「教育職種（附属義務教育学校教員）」には、附属幼稚園教員を含む。
「教育職種（附属高校教員）」には、附属特別支援学校教員を含む。

注3：在外職員の区分は、該当者がいないため、表の記載を省略した。

② 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))
 [任期付職員を除く。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	年間給与額		
			平均	(最高～最低)	
	人	歳	千円	千円	
代表的職位					
・部長	3	58.2	9,123	-	～ -
・課長	26	53.5	7,834	9,435	～ 6,731
・課長補佐	29	51.0	6,514	7,013	～ 5,903
・係長	99	46.0	5,758	6,544	～ 4,226
・主任	42	41.1	4,904	5,960	～ 4,212
・係員	108	33.9	4,280	5,438	～ 3,238

注：・課長には同相当職である「調整役」及び「事務長」を、課長補佐には同相当職である「事務室長」、「室長補佐」、「事務長補佐」及び「専門員」を、係長には同相当職である「技術専門職員」を含む。
・部長の該当者は3人のため、当該個人に関する情報が特定されることがあることから、年間給与額の(最高～最低)については記載していない。

(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)	
	人	歳	千円	千円	
代表的職位					
・教授	158	57.8	9,865	12,056	～ 8,158
・准教授	162	50.0	8,179	9,475	～ 6,441
・講師	72	47.2	7,504	8,884	～ 6,277
・助教	121	41.6	6,456	7,697	～ 5,157
・助手	22	37.7	5,331	6,303	～ 4,384

(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)	
	人	歳	千円	千円	
代表的職位					
・看護部長	1	-	-	-	～ -
・副看護部長	4	57.0	6,807	-	～ -
・看護師長	24	52.3	6,387	6,917	～ 5,436
・副看護師長	54	48.5	5,846	6,604	～ 5,096
・看護師	370	35.9	4,611	6,174	～ 3,328

注：・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表示していない。
・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ことがあることから、年間給与額の(最高～最低)については記載していない。

④ 賞与(令和元年度)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)	% 57.0	% 56.5	% 56.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.0	% 43.5	% 43.3
	最高～最低	% 49.9～38.8	% 51.0～40.1	% 50.5～39.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.9	% 57.0	% 57.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.1	% 43.0	% 42.5
	最高～最低	% 47.8～37.0	% 48.8～38.3	% 47.4～37.6

(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)	% 54.2	% 53.1	% 53.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.8	% 46.9	% 46.4
	最高～最低	% 49.9～40.2	% 51.0～41.6	% 50.5～40.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.5	% 57.3	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.5	% 42.7	% 42.1
	最高～最低	% 52.8～37.8	% 50.6～39.1	% 51.7～38.5

(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)	% 58.5	% 57.2	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.5	% 42.8	% 42.1
	最高～最低	% 47.8～37.2	% 48.8～36.4	% 48.3～37.9

注：医療職員(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 81.3 ・年齢・地域勘案 90.2 ・年齢・学歴勘案 81.8 ・年齢・地域・学歴勘案 90.4 (参考) 対他法人 93.5
給与水準の適切性の 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 27.6% (国からの財政支出額 11,765百万円、支出予算の総額 42,591百万円:平成31年度 予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成30年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額が100億円以上であるが、対国家公務員との給与水準(年額)の 比較指標は100未満であり、累積欠損額もないことから、給与水準は適正であると考 える。</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	今後も適切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"> ・年齢勘案 94.1 ・年齢・地域勘案 97.2 ・年齢・学歴勘案 92.1 ・年齢・地域・学歴勘案 96.5 (参考) 対他法人 93.5
給与水準の適切性の 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 27.6% (国からの財政支出額 11,765百万円、支出予算の総額 42,591百万円:平成31年度 予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成30年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額が100億円以上であるが、対国家公務員との給与水準(年額)の 比較指標は100未満であり、累積欠損額もないことから、給与水準は適正であると考 える。</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	今後も適切な給与水準の維持に努める。

○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 87.2

(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、令和元年度の教育職員(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

(扶養親族がない場合)	
事務・技術職員	教育職員(大学教員)
○22歳(大卒初任給)	○24歳(助手)
月額 182,200円 年間給与 3,004,000円	月額 222,800円 年間給与 3,674,000円
○35歳(主任)	○35歳(助教)
月額 260,000円 年間給与 4,287,000円	月額 320,900円 年間給与 5,364,000円
○50歳(課長補佐)	○50歳(准教授)
月額 368,300円 年間給与 6,239,000円	月額 441,000円 年間給与 7,470,000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

教員業績評価及び人事評価の結果を考慮し、昇給及び勤勉手当(賞与)の成績率(支給率)の決定、年俸制教員の年俸決定に反映させることとしており、今後も継続の方針である。

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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 10,686,792	千円 10,933,942	千円 11,101,129	千円 11,023,754	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 694,820	千円 712,066	千円 826,284	千円 1,010,282	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,916,689	千円 2,049,507	千円 2,002,523	千円 2,041,374	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,870,775	千円 1,934,221	千円 1,991,009	千円 1,996,003	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 15,169,077	千円 15,629,739	千円 15,920,946	千円 16,071,414	千円	千円

注1: 「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「15 役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計額と一致しない。

注2: 千円未満切り捨てのため、各区分と最広義人件費の額は必ずしも一致しない。

総人件費について参考となる事項

- ①総人件費の増減要因
 - ・「給与、報酬等支給総額」は、前年度比△0.7%の減となった。減の要因としては、学部改組後の学年進行に伴う退職教員の後任不補充等による常勤教員数の減、育児休業取得者の増などが要因として挙げられる。
 - ・「退職手当支給額」は、役員退任による退職手当の支給及び職員の定年退職者数の増などにより前年度比22.3%の増となった。
 - ・「非常勤役職員等給与」は、附属病院の環境改善のための非常勤職員の増などにより対前年度比1.9%の増となった。
 - ・以上の影響により、「最広義人件費」は、対前年度比0.9%の増となっている。
- ②退職手当の支給に関する措置

「公務員の給与改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29日から以下の措置を講ずることとした。

 - [役員・特別職]
 - ・退職手当の調整率引き下げ(退職手当調整率を87/100から83.7/100に引き下げ)
 - [一般職員]
 - ・退職手当の調整率引き下げ(退職手当調整率を87/100から83.7/100に引き下げ)

なお、学内規程の改正手続き上、措置の開始時期が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。

IV その他

特になし