

# 国立大学法人茨城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

本学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人のうち常勤教職員数(当該法人907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) 国立大学法人宇都宮大学……当該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(常勤教職員数624人)。公表資料によれば、平成30年度の長の年間報酬額等は17,195千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、17,440千円と推定される。

同様の考え方により、理事については14,630千円と推定される。

(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。)

役員に支給される給与のうち、期末特別手当については、国立大学法人評価委員会の法人に対する業績評価の結果、又はその者の職務実績にを勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で学長がこれを増額し、若しくは減額できる。

学長は、役員の基本給月額について、その者の業績を評価したうえで、増額できる。

#### 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

役員報酬は基本給、通勤手当、単身赴任手当、地域手当及び期末特別手当としている。

通勤手当、単身赴任手当、地域手当は国立大学法人茨城大学教職員賃金規程の例により支払い、期末特別手当については国立大学法人茨城大学役員給与規程に則り、基本給月額、地域手当の月額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに基本給月額、地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、6月に支給する場合においては100分の157.5、12月に支給する場合においては100分の167.5の割合を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分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、平成30年人事院勧告の内容を踏まえて、期末特別手当の支給割合を6月期と12月期を同じ(100分の157.5)になるよう改定した。また、令和元年人事院勧告の内容及び財務状況を踏まえて期末特別手当の支給割合を令和元年度に限り0.1分引上げた。

理事

役員報酬は基本給、通勤手当、単身赴任手当、地域手当及び期末特別手当としている。

通勤手当、単身赴任手当、地域手当は国立大学法人茨城大学教職員賃金規程の例により支払い、期末特別手当については国立大学法人茨城大学役員給与規程に則り、基本給月額、地域手当の月額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに基本給月額、地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、6月に支給する場合においては100分の157.5、12月に支給する場合においては100分の167.5の割合を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分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、平成30年人事院勧告の内容を踏まえて、期末特別手当の支給割合を6月期と12月期を同じ(100分の157.5)になるよう改定した。また、令和元年人事院勧告の内容及び財務状況を踏まえて期末特別手当の支給割合を令和元年度に限り0.1分引上げた。

理事(非常勤)

・該当者なし

監事

役員報酬は基本給、通勤手当、単身赴任手当、地域手当及び期末特別手当としている。

通勤手当、単身赴任手当、地域手当は国立大学法人茨城大学教職員賃金規程の例により支払い、期末特別手当については国立大学法人茨城大学役員給与規程に則り、基本給月額、地域手当の月額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに基本給月額、地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、6月に支給する場合においては100分の157.5、12月に支給する場合においては100分の167.5の割合を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分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、平成30年人事院勧告の内容を踏まえて、期末特別手当の支給割合を6月期と12月期を同じ(100分の157.5)になるよう改定した。また、令和元年人事院勧告の内容及び財務状況を踏まえて期末特別手当の支給割合を令和元年度に限り0.1分引上げた。

監事(非常勤)

非常勤監事の報酬は、月額410,400円としている。  
令和元年度における改定なし

## 2 役員報酬等の支給状況

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	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	17,067	11,580	4,773	714 (地域手当)		3月31日	
A理事	14,517	9,816	4,046	605 50 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
B理事	12,942	8,472	3,492	522 456 (地域手当) (単身赴任手当)		3月31日	◇
C理事	14,900	9,816	4,046	605 433 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
D理事	11,316	7,620	3,141	469 85 (地域手当) (通勤手当)			
A監事	11,230	7,620	3,141	469 (地域手当)			
B監事 (非常勤)	4,924	4,924					

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

注3:総額、各内訳が千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計金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

茨城大学はミッションを「地域創生の知の拠点となる大学、その中で世界的な強み・特色が輝く大学の構築」と掲げ、地域社会からより強く信頼され、特色ある教育研究で国際的に認知される大学になることを目指し、学長のリーダーシップの下で、体系的・組織的な教育と独創的研究、実効ある社会貢献を推進している。

そうした中で茨城大学の学長は教職員数約900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、所属教職員を統督して、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29,002千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

茨城大学では、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としている。

また、他の同規模の大学の長の報酬水準(宇都宮大学の長の報酬17,440千円)と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他大学等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当である。

理事

茨城大学はミッションを「地域創生の知の拠点となる大学、その中で世界的な強み・特色が輝く大学の構築」と掲げ、地域社会からより強く信頼され、特色ある教育研究で国際的に認知される大学になることを目指し、学長のリーダーシップの下で、体系的・組織的な教育と独創的研究、実効ある社会貢献を推進している。

そうした中で、茨城大学の理事は、学長を補佐して本学の業務を掌理しており、本学の運営に係る重要事項について企画及び立案等を行う職務を担っている。

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29,002千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

茨城大学では、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、理事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としている。

また、他の同規模の大学の理事の報酬水準(宇都宮大学の理事の報酬14,630千円)と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他大学等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当である。

理事(非常勤)

・該当者なし

監事

茨城大学の監事は、大学が適正な運営を行うため、業務を監査し、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職務を担っている。

監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,002千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性との比較を踏まえると、報酬水準は妥当である。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬額は、常勤監事の本給を基に勤務形態を勘案して決定しており、職責は常勤監事と同等であることから、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(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)	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 6,765 (51,763)	年 月 5 7 (41) (0)	R2.3.31	1	
A理事	千円 5,734 (43,750)	年 月 5 7 (44) (10)	R2.3.31	1	
監事	千円 該当者なし	年 月			
監事 (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

法人の長及びA理事については、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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	学長として、大学全体に係る教育、研究、地域連携、国際交流、大学運営を主な職務として従事し、特に、大学執行部による意思決定プロセス体制の再構築、大学の機能強化に向けた取り組み、学長業績評価体制の構築と評価結果の公開、学外有識者の意見を大学運営に反映させる仕組みの創設、IR体制の強化、男女共同参画によるダイバーシティの推進に貢献をするなど、大学全体の改革に尽力した。 業績勘案率については、これら業務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績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。
A理事	学術統括担当の理事・副学長として、大学全体に係る学術全般の業務及び、研究・産学連携機構、学術振興局の運営等を主な職務として従事し、特に、大学図書館を利用した地域との共生に向けた取り組み、クロスアポイントメント等による多様な人材の確保、大学発となる組織体組織の包括協定に基づく教育研究の推進、附属学校ガバナンス強化及び働き方改革に貢献をするなど、大学全体の学術改革に尽力した。 業績勘案率については、これら業務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績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。
A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られる。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員に支給される給与のうち、期末特別手当については、国立大学法人評価委員会の法人に対する業績評価の結果、又はその者の職務実績にを勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で学長がこれを増額し、若しくは減額できる。

学長は、役員の基本給月額について、その者の業績を評価したうえで、増額できる。

## 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、本学の財務状況及び他の国立大学法人等、国家公務員の支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人宇都宮大学・・・当該法人は教育・研究事業を実施している同じ国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤教職員数624人)となっている。

(2) 国家公務員・・・令和元年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は411,123円となっており、全職員の平均給与月額は417,683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。)

事務系職員・技術職員に対しては、国立大学法人茨城大学職員人事評価規程に基づく人事評価等の結果を考慮し、昇給及び昇格の実施並びに勤勉手当の成績率を決定している。

教員に対しては、本学の勤務評価規程に基づく勤務評価等の結果を考慮し、反映している。

なお、年俸制適用教員に対しては、国立大学法人茨城大学年俸制適用教員の業績評価に関する規程に基づき業績評価を行い、その結果を業績給に反映するとともに、外部資金等の事業年度中の間接経費獲得額に応じて、外部資金等獲得調整額を支給している。

また、令和元年度に新たに国立大学法人茨城大学教員の業績評価に関する規程を導入した。

#### 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

国立大学法人茨城大学教職員賃金規程に則り、基本給及び諸手当(基本給の調整額、管理職手当、職務付加手当、初任給調整手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、広域人事交流手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、高所作業手当、異常圧力内作業手当、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、時間外勤務手当、休日勤務手当、業務付加手当、期末手当、勤勉手当、入試手当、クロスアポイントメント手当)としている。

期末手当については、基本給、基本給の調整額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額及び広域人事交流手当の月額の合計額に役職段階別加算額及び管理職加算額を加算した額を基礎として、100分の130を乗じた額(特定幹部教職員にあっては、100分の110を乗じて得た額)に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた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(基本給、基本給の調整額並びにこれらに対する地域手当の月額及び広域人事交流手当の月額の合計額に役職段階加算額(特定幹部教職員にあっては、その額に管理職加算額を加算した額)に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合及び勤務成績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・令和元年度人事院勧告の内容及び財務状況を踏まえて、以下について実施した。

- ・期末手当について、6月期と12月期を同じ月数に改定した。
- ・基本給月額については、初任給を1,500円引上げ、若年層(30歳半ばまで)の号給引上げを基本に改定し、平均0.1%引上げた。
- ・勤勉手当の支給月数を令和元年度に限り年間0.17月分引上げた。
- ・一部の号給に対し、基本給の調整額をおおよそ81円引上げた。
- ・管理職手当月額及び職務付加手当月額を令和元年度に限り20%または10%引下げた。
- ・地域手当の率を令和元年度に限り4月・5月は1%、6月以降については、2%引下げた。

## 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		
常勤職員	705	48.2	7,979	5,791	121	2,188
事務・技術	222	41.4	5,678	4,199	124	1,479
教育職種 (大学教員)	416	52.8	9,390	6,758	127	2,632
技能・労務職種	3	58.5	5,650	4,150	92	1,500
教育職種 (附属高校教員)	23	40.7	7,258	5,366	53	1,892
教育職種 (附属義務教育学校教員)	38	41.2	6,767	5,014	92	1,753
その他医療職種(看護師) (医療技術職員)	3	49.5	5,725	4,178	97	1,547
任期付職員	14	47.6	6,089	4,565	98	1,524
事務・技術	7	50.1	3,909	2,970	130	939
教育職種 (大学教員)	7	45.1	8,269	6,161	66	2,108
再任用職員	10	62.4	3,452	2,928	92	524
事務・技術	10	62.4	3,452	2,928	92	524
非常勤職員	5	59.3	3,652	2,806	52	846
事務・技術	5	59.3	3,652	2,806	52	846
教育職種 (大学教員)						

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: 「教育職種(附属高校教員等)」には、附属特別支援学校教員を含む。

注3: 「教育職種(附属義務教育学校教員等)」には、附属幼稚園教員を含む。

注4: 常勤職員の「医療職種」「教育職種(外国人教師等)」、「在外教員」、再任用職員の「教育職種」「医療職種」「技能・労務職種」、非常勤職員の「医療職種」については、該当がないため省略した。

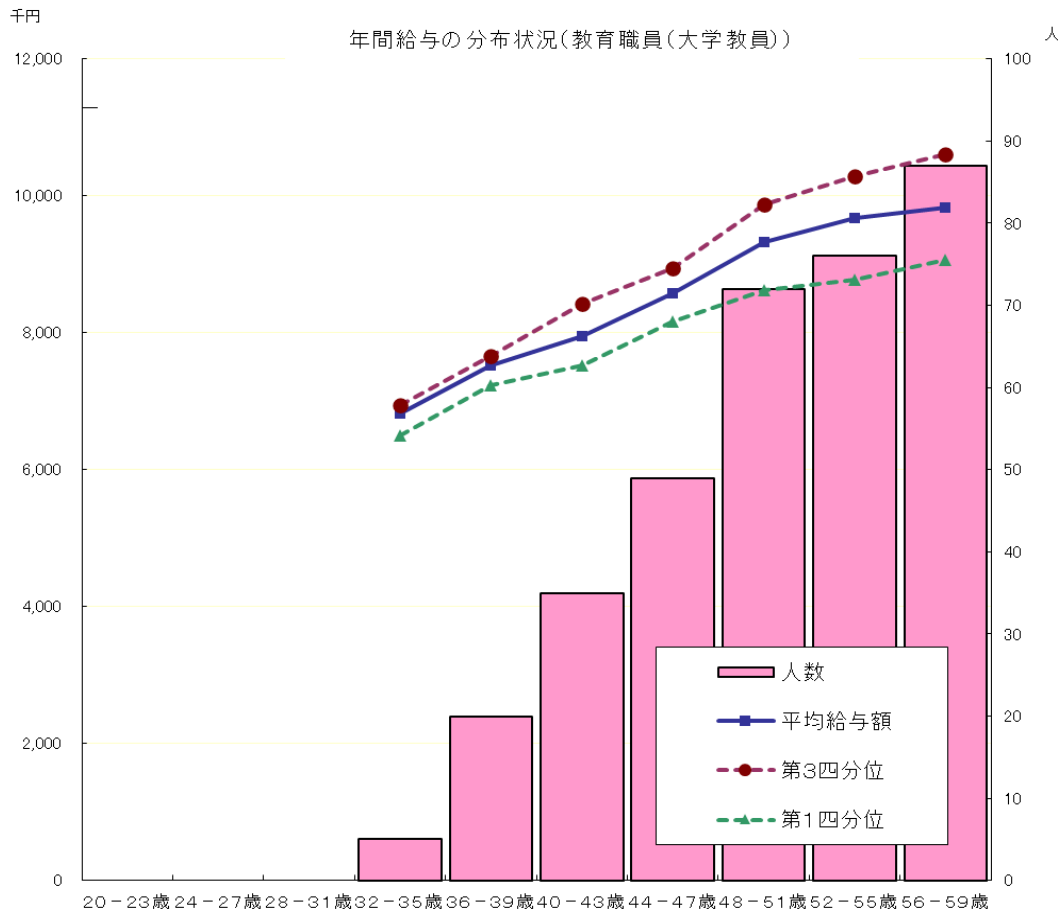
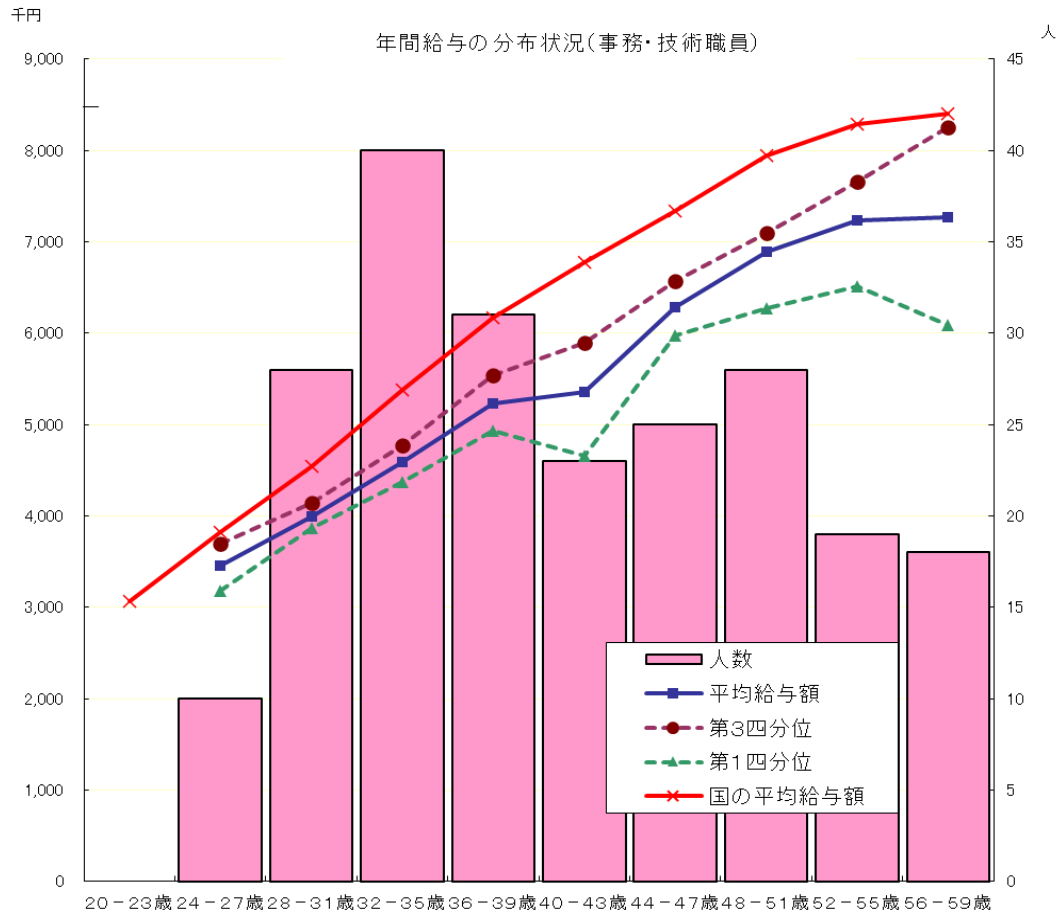
注5: 非常勤職員の「教育職種(大学教員)」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外に記載していない。

(年俸制適用者)

常勤職員	44	41.9	8,332	5,408	95	2,924
教育職種 (大学教員)	44	41.9	8,332	5,408	95	2,924
教育職種 (クロスアポイントメント教員)						
任期付職員	9	61.8	3,370	3,370	169	0
事務・技術						0
教育職種 (大学教員)	9	61.8	3,370	3,370	169	0

注1: 常勤職員の「教育職種(クロスアポイントメント教員)」、任期付職員の「事務・技術」については、該当者が2人以下のため、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、区分以外に記載していない。

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))[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。

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))

(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	
部長	3	54.8	9,863		
課長	20	54.2	8,020	8,862	7,085
課長補佐	29	49.8	6,789	7,427	6,071
係長	61	45.2	5,906	7,260	4,828
主任	31	38.3	5,086	5,963	4,151
係員	78	32.7	4,210	5,634	2,984

注1:「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「副室長」を含む。

注2:「課長補佐」には、課長補佐相当職である「事務長補佐」、「技術専門員」を含む。

注3:「係長」には、係長相当職である「専門職(係長級)」及び「技術専門職員」を含む。

注4: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おそれのあることから、年間給与額の最高額及び最低額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	
教授	244	56.3	10,056	12,983	8,111
准教授	142	47.7	8,299	9,383	6,794
講師	20	47.9	7,782	8,736	6,725
助教	7	44.4	6,574	6,865	6,228
助手	3	55.8	6,649		

注1:助手の該当者は3人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の最高額及び最低額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))

(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)	% 60.6	% 54.8	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.4	% 45.2	% 42.4
	最高～最低	% 49.3～35.3	% 53.5～40.3	% 50.4～38.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 62.4	% 57.2	% 59.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.6	% 42.8	% 40.3
	最高～最低	% 43.2～33.1	% 48.0～33.3	% 44.4～34.3

(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)	% 60.8	% 55.7	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.2	% 44.3	% 41.9
	最高～最低	% 53.1～35.8	% 56.6～32.8	% 54.9～35.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 62.7	% 57.2	% 59.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.3	% 42.8	% 40.2
	最高～最低	% 43.2～34.6	% 48.0～33.8	% 45.7～35.2

### 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 85.5</li> <li>・年齢・地域勘案 91.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 85.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 91.2</li> <li>(参考)対他法人 98.0</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当なし
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 54.6%】 (国からの財政支出額 7,331百万円、支出予算の総額 13,415百万円:令和元年度予算)</p> <p>【管理職の割合:10.4%(常勤職員数222名中23名)】 【大卒以上の高学歴者の割合:67.6%(常勤職員数222名中150名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合:54.8%(令和元年度決算)】 【累積欠損額:0円(令和元年度決算)】 【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出割合は54.6%であるが、累積欠損もなく、また、対国家公務員の指数について検証した結果、社会一般の情勢に適合しているものと考ええる。</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える。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	今後も引き続き適切な給与水準の維持に努める。

#### ○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数 95.9  
(注)上記指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比較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。  
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

(扶養親族がいない場合)

事務・技術職員	大学教員
○22歳(大卒初任給)※22歳のみ地域手当を除く 月額 182,200円 年間給与 2,991,1820円	○27歳(博士修了初任給)※27歳のみ地域手当を除く 月額 291,400円 年間給与 4,773,134円
○35歳(主任) 月額 275,600円 年間給与 4,515,182円	○35歳(助教) 月額 351,072円 年間給与 5,820,982円
○50歳(課長補佐) 月額 388,914円 年間給与 6,525,779円	○50歳(教授) 月額 503,394円 年間給与 8,572,328円
※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(教授にあっては3,500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

事務系職員・技術職員に対しては、国立大学法人茨城大学職員人事評価規程に基づく人事評価等の結果を考慮し、昇給及び昇格の実施並びに勤勉手当の成績率を決定している。  
教員に対しては、本学の勤務評価規程に基づく勤務評価等の結果を考慮し、反映している。  
なお、年俸制適用教員に対しては、国立大学法人茨城大学年俸制適用教員の業績評価に関する規程に基づき業績評価を行い、その結果を業績給に反映するとともに、外部資金等の事業年度中の間接経費獲得額に応じて、外部資金等獲得調整額を支給している。  
また、令和元年度に新たに国立大学法人茨城大学教員の業績評価に関する規程を導入した。

### 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	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 7,124,308	千円 7,081,469	千円 7,279,677	千円 7,069,841	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 633,183	千円 440,180	千円 713,730	千円 556,485	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 922,231	千円 880,452	千円 816,369	千円 670,331	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,178,146	千円 1,184,946	千円 1,213,435	千円 1,186,795	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 9,857,868	千円 9,587,047	千円 10,023,211	千円 9,483,452	千円	千円

注1:「給与、報酬等支給総額」及び「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費、共同研究費、受託事業費等より雇用される職員に係る費用を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「17役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計と一致しない。

注2:「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。

#### 総人件費について参考となる事項

##### ①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減要因

・給与、報酬等支給総額については前年度比3.0%の減となっているが、その主な要因としては、教員数の減や、地域手当が平成30年度に比べて約1%下がったものである。また、最広義人件費については前年度比5.7%の減となっているが、その主な要因としては、給与、報酬等支給総額の減少に加え、教員の退職者数が減少したことによる退職手当支給額の減少によるものである。

##### ②「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、国と同様の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:調整率を3.3%引下げた。

職員に関する講じた措置の概要:調整率を3.3%引下げた。

### Ⅳ その他

特になし