

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人上越教育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

当該法人の主要業務は教育・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301人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人を参考とした。

(1) 国立大学法人兵庫教育大学・・・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(常勤職員数325人:令和元年度)。公表資料によれば令和元年度の長の年間報酬額は14,696,000円であるが、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、16,337,000円と推定される。

同様の考え方により、理事については13,105,000円と推定される。

国立大学法人鳴門教育大学・・・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(常勤職員数約326人:令和元年度)。公表資料によれば令和元年度の長の年間報酬額は16,647,000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、令和元年度と同額程度と推定される。

同様の考え方により、理事については12,264,000円と推定される。

(2) 事務次官(指定職8号俸)年間報酬額・・・23,374,000円

② 令和2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。)

・役員に支給される報酬のうち、期末特別手当(賞与)については、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、その者の勤務業績及び貢献度を考慮の上、その額の100分の10の範囲内で増減することができることとしている。
・法人の長の報酬水準については、他の教員養成系単科大学の長の報酬と同水準であることから妥当であると考えます。

③ 役員報酬基準の内容及び令和2年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、俸給・諸手当及び期末特別手当から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給965,000円を算出している。期末特別手当についても上越教育大学役員報酬規程に則り、当該役員が受けるべき俸給月額並びにこれに対する地域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を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、100分の170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。

理事

役員報酬支給基準は、俸給・諸手当及び期末特別手当から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給706,000円を算出している。期末特別手当についても上越教育大学役員報酬規程に則り、当該役員が受けるべき俸給月額並びにこれに対する地域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を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、100分の170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。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、俸給・諸手当及び期末特別手当から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給150,000円を算出している。

監事

役員報酬支給基準は、俸給・諸手当及び期末特別手当から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給562,000円を算出している。期末特別手当についても上越教育大学役員報酬規程に則り、当該役員が受けるべき俸給月額並びにこれに対する地域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を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、100分の170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。

監事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、俸給から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給100,000円を算出している。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和2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	16,387	11,580	4,757	50 (通勤手当)			
A理事	12,002	8,472	3,480	50 (通勤手当)	4月1日		
B理事	12,002	8,472	3,480	50 (通勤手当)			
C理事 (非常勤)	1,800				4月1日		※
A監事	4,205	2,810	1,385	10 (通勤手当)		8月31日	※
B監事	4,794	3,934	831	29 (通勤手当)	9月1日		※
C監事 (非常勤)	500	500		()		8月31日	
D監事 (非常勤)	700	700		()	9月1日		

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

・国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で学長は、常勤職員約300人の法人の代表としてその業務を総理するとともに、校務をつかさどり、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。
学長の報酬月額、法人化移行前に適用されていた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、学長の職務の特性は前述のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、また、報酬水準は、他の教員養成系単科大学の長の報酬と同水準である。
こうした職務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。

理事

・国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で理事は、学長を補佐して本学の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときにはその職務を行うなどの重要な職責を担っている。
理事の報酬月額は、法人化移行前に適用されていた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、理事の職務の特性は前述のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、また、報酬水準は、他の教員養成系単科大学の同等職の報酬と同水準である。
こうした職務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。

理事(非常勤)

・国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で理事は、学長を補佐して本学の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときにはその職務を行うなどの重要な職責を担っている。
報酬水準は、他の教員養成系単科大学の同等職の報酬と同水準である。

監事

・国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で監事は、本法人の監査を行う重要な職責を担っている。
報酬水準は、他の教員養成系単科大学の同等職の報酬と同水準である。
こうした職務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。

監事(非常勤)

・国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で監事は、本法人の監査を行う重要な職責を担っている。
報酬水準は、他の教員養成系単科大学の同等職の報酬と同水準である。
こうした職務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。

【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、役員報酬水準は妥当であると考え。

4 役員の退職手当の支給状況(令和2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	2,659 (29,514)	3 (32)	0 (0)	令和2年3月31日	1.0	
理事 (非常勤)	該当者なし					
監事	3,116	4	5	令和2年8月31日	1.0	
監事 (非常勤)	該当者なし					

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	当該理事は、平成29年4月から人事担当副学長及び教員選考委員会委員長となり、以後学長とともに法人運営に携わり、平成31年度大学改革における改組に向けた大学教員組織の整備に尽力した。また、同年度における大学教員の新年俸制の導入にも大きく貢献した。 また、地域連携推進室長として、地域の教育行政機関や自治体等と連携した事業、国公立大学との間で教員養成の高度化に向けた連携・協力体制を構築すべく大学間連携協定の締結を推進するなど、組織的・総合的な取組にも貢献した。 当該法人の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。
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	当該監事は、平成28年4月から常勤監事として、当該法人の業務運営が適切に行われているかを監査し、詳細な監査結果と監事所見を取りまとめた監事監査報告書を学長に提出し、業務運営の改善・効率化に貢献した。 当該法人の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。
監事 (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】

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

- ・役員に支給される報酬のうち、期末特別手当(賞与)については、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、その者の勤務業績及び貢献度を考慮の上、その額の100分の10の範囲内で増減することができることとしている。
- ・法人の長の報酬水準については、他の教員養成系単科大学の長の報酬と同水準であることから妥当

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、職員数の適正化を図りつつ、国家公務員の同種の職員と同水準とする等により、適正な人件費の管理に努めている。併せて、他の国立大学法人等、国家公務員の職員数、平均年齢、平均経過年数及び平均給与月額を参考としている。
- ・国立大学法人兵庫教育大学・・・当該法人は、教員養成系大学という面において類似する国立大学法人であり、法人規模についてもほぼ同等(常勤職員数325人:令和元年度)となっている。
- ・国家公務員・・・令和2年国家公務員給与実態調査より、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は、408,868円となっており、全職員の平均給与月額は416,203円となっている。
- ・平成2年職種別民間給与実態調査において、当該法人と同規模で、同等の職種(一般職(一)相当)の大学卒の平均給与支給額は201,402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。)

- ・人材評価の評価結果や勤務成績等を考慮して昇格及び昇給を実施し、また、勤勉手当の成績率を決定することとしている。
 - 俸給月額(昇格):勤務成績が良好で昇格基準に達している場合、従事する職務に応じ、かつ総合的な能力の評価により上位の級に昇格させることができる。
 - 俸給月額(昇給):昇給区分C(4号俸)を標準として、勤務成績に応じてA(8号俸)からE(0号俸)の昇給区分で昇給させることができる。
 - 賞与(勤勉手当査定分):基準日(6月1日及び12月1日)以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて、支給割合(成績率)を決定する。

③ 給与制度の内容及び令和2年度における主な改定内容

- ・上越教育大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(俸給の調整額、管理職手当、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、単身赴任手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、本省業務調整手当、通勤手当、高所作業手当、大学入学共通テスト業務手当、免許状更新講習業務手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、教育業務連絡指導手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び期末特別手当)としている。期末手当については、期末手当基準額(俸給+俸給の調整額+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合には100分の130、12月に支給する場合には100分の130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。勤勉手当については、勤勉手当基準額(俸給+俸給の調整額+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算+管理職加算額)に勤勉手当の支給実施要領に定める割合を乗じて得た額としている。なお、令和2年度における主な改定内容については、以下のとおり。
 - ・令和2年4月から、
 - 住居手当の額改定
 - 勤勉手当の成績率及び期末特別手当の支給割合の見直し

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2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	231	49.4	7,505	5,386	50	2,119
事務・技術	81	46.8	5,784	4,196	40	1,588
教育職種 (大学教員)	115	53.2	8,805	6,249	52	2,556
技能・労務職員						
教育職種 (附属義務教育学校教員)	31	41.5	6,962	5,127	53	1,835
その他医療職種 (看護師)						
特任教員 (人事交流教員)	4	52.3	9,195	6,687	158	2,508
特任教員 (寄附講座等)						

[年俸制適用者]

常勤職員	5	37.1	6,934	4,579	45	2,355
年俸制Ⅰ型 (大学教員)	5	37.1	6,934	4,579	45	2,355

[再任用職員]

常勤職員	5	64.1	3,683	3,104	106	579
特任教員 (退職教員等)	5	64.1	3,683	3,104	106	579

注1:常勤職員については、年俸制適用者及び再任用職員を除く。

注2:「技能・労務職種」とは、自動車運転手である。

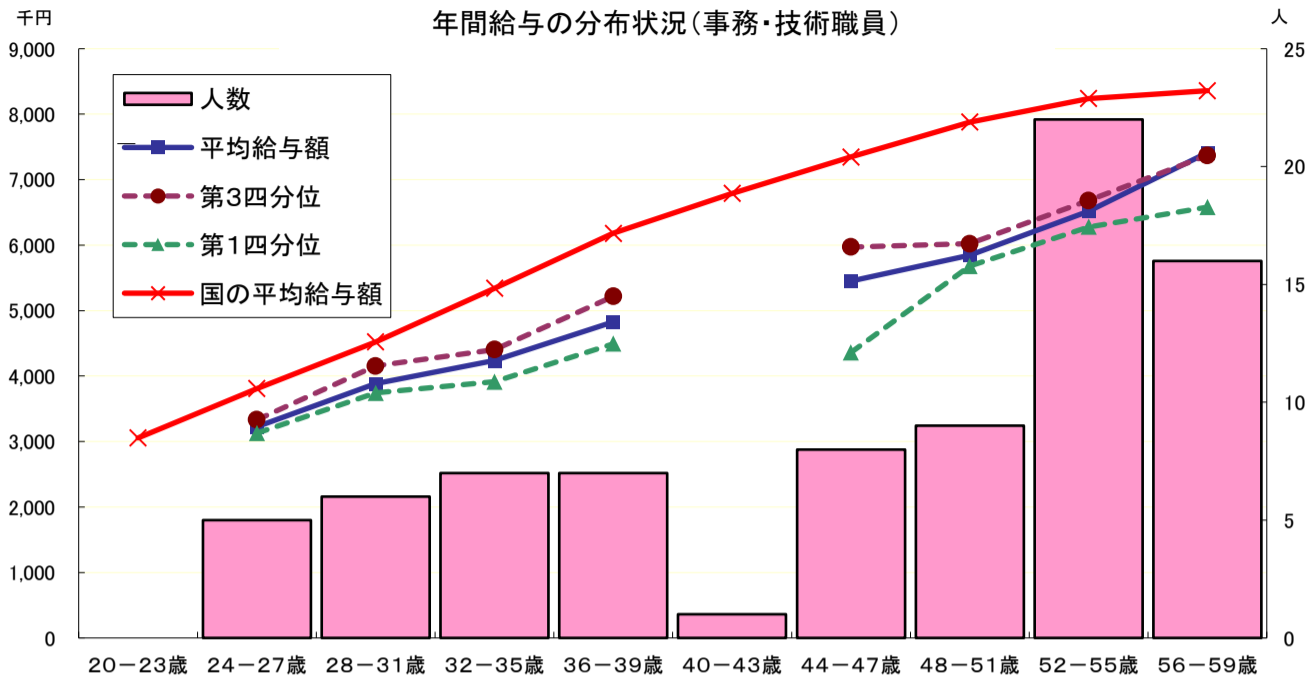
注3:「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注4:「特任教員(人事交流教員)」とは、都道府県教育委員会との人事交流による大学教員である。

注5:「技能・労務職員」については該当者が1人、「その他医療職種(看護師)」については該当者が1人、「特任教員(寄附講座等)」については該当者が2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、区分以外には記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

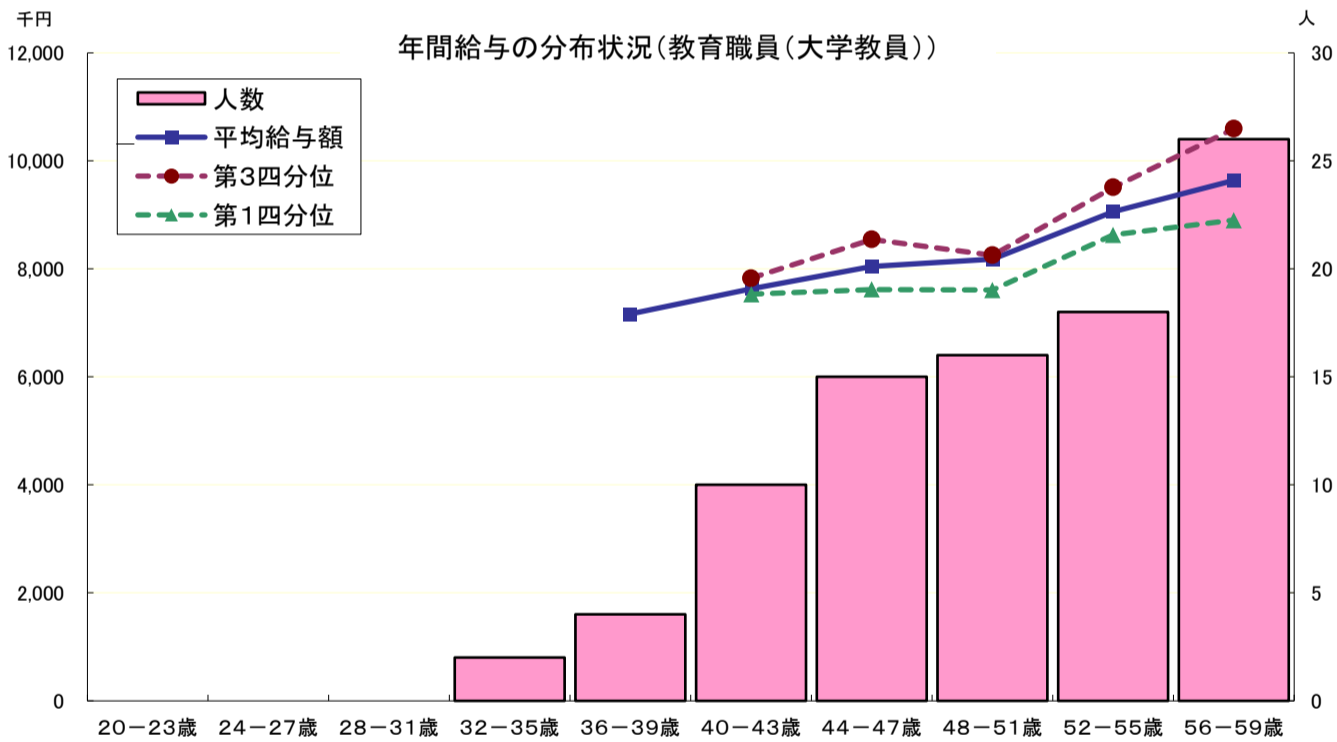
注6:「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」の職種については、該当者がいないため欄を省略した。

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。

・年齢40～43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。



・年齢32～35歳の該当者は2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。

・年齢36～39歳の該当者は4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3四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))

(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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・局長	1	-	-	-
・次長	1	-	-	-
・課長、特命課長、室長	15	56.0	7,325	9,342 ～ 6,410
・副課長	12	55.2	6,464	7,030 ～ 5,902
・主査	28	48.9	5,808	6,759 ～ 4,214
・主任	3	43.2	5,034	-
・スタッフ	21	32.2	3,891	4,572 ～ 3,064

注1:局長の該当者は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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注2:本法人は部制ではないため、部長相当職である「次長」を代表的職位として掲げた。

注3:次長の該当者は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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注4:本法人は係制ではないため、係長相当職である「主査」を代表的職位として掲げた。

注5:主任の該当者は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(最高～最低)については表示していない。

注6:本法人は係制ではないため、係員相当職である「スタッフ」を代表的職位として掲げた。

(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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・教授	69	57.4	9,397	11,842 ～ 7,883
・准教授	42	46.6	7,713	8,367 ～ 6,850
・講師	2	-	-	-
・副学長	2	-	-	-

注7:講師は2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。

注8:副学長は2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。

④ 賞与(令和2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)	%	%	%
		56.7	57.0	56.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		43.3	43.0	43.2
	最高～最低	%	%	%
		53.0～40.9	50.3～40.9	51.7～40.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		58.0	58.1	58.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		42.0	41.9	41.9
	最高～最低	%	%	%
		46.9～38.3	46.1～38.3	44.3～38.3

(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)	%	%	%
		57.0	56.8	56.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		43.0	43.2	43.1
	最高～最低	%	%	%
		50.3～40.4	53.0～40.3	51.7～40.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.9	57.8	57.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		42.1	42.2	42.1
	最高～最低	%	%	%
		50.3～39.3	53.0～39.3	51.7～39.3

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"> ・年齢勘案 80.4 ・年齢・地域勘案 88.4 ・年齢・学歴勘案 82.1 ・年齢・地域・学歴勘案 88.9 (参考) 対他法人 91.8
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 79.4%】 (国からの財政支出額 4,018,000千円, 支出予算の総額 5,058,000千円:令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円】(令和元年度決算)</p> <p>【管理職の割合 18.1%】(常勤職員数83人中15名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 38.6%】(常勤職員数83人中32名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 56.6%】 (支出総額 4,010,527千円, 給与報酬等支給総額 2,269,116千円:令和元年度決算)</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50%を超えているが、「対国家公務員指数」は100未満であり、令和元年度決算における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ます。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考えます。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきます。</p>
講ずる措置	今後も適切な給与水準を維持していく。

○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 90.8

(注)上記比較指数は、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2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・技術系職員

○22歳(スタッフ、大卒初任給)

月額182,200円、年間給与2,727,000円

○35歳(主任)

月額253,600円、年間給与4,184,000円

○50歳(係長(主査))

月額355,000円、年間給与6,006,000円

教育職員(大学教員)

○28歳(修士修了講師)

月額285,700円、年間給与4,538,000円

○35歳(准教授)

月額363,600円、年間給与6,380,000円

○50歳(教授)

月額485,500円、年間給与8,578,000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

・人材評価の評価結果や勤務成績等を考慮して昇格及び昇給を実施し、また、勤勉手当の成績率を決定することとしている。

○俸給月額(昇格):勤務成績が良好で昇格基準に達している場合、従事する職務に応じ、かつ総合的な能力の評価により上位の級に昇格させることができる。

○俸給月額(昇給):昇給区分C(4号俸)を標準として、勤務成績に応じてA(8号俸)からE(0号俸)の昇給区分で昇給させることができる。

○賞与(勤勉手当査定分):基準日(6月1日及び12月1日)以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて、支給割合(成績率)を決定する。

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 2,237,030	千円 2,245,401	千円 2,269,969	千円 2,269,116	千円 2,217,174	千円
退職手当支給額 (B)	千円 327,343	千円 282,972	千円 191,864	千円 128,532	千円 278,754	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 159,421	千円 158,921	千円 174,144	千円 161,351	千円 156,692	千円
福利厚生費 (D)	千円 357,134	千円 358,559	千円 371,106	千円 374,471	千円 367,389	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,080,928	千円 3,045,853	千円 3,007,083	千円 2,933,470	千円 3,020,009	千円

注1: 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。

注2: 「非常勤役職員等給与」においては、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「(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と一致しない。

総人件費について参考となる事項

○「給与、報酬等支給総額(A)」の増減の要因 (対前年比 $\Delta 2.29\%$)
 ・常勤理事1名減を含む支給人員の減、及び人材配置の見直し

○「退職手当支給額(B)」の増減の要因 (対前年比 116.88%)
 ・支給人員の増

○「非常勤役職員等給与(C)」の増減の要因 (対前年比 $\Delta 2.89\%$)
 ・支給人員の減

○「福利厚生費(D)」の増減の要因 (対前年比 $\Delta 1.89\%$)
 ・給与、報酬等支給額の減に伴う法定福利費の減

○「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1日より役職員の退職手当について支給水準が次のとおりとなった。

役員に関する講じた措置の概要: 基本額に83.7%を乗じて支給。
 職員に関する講じた措置の概要: 基本額に83.7%を乗じて支給。

IV その他

特になし。