

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人滋賀医科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

学長及び役員の報酬水準は、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設定している。また、他の比較的同等と認められる国立大学法人の長の報酬水準と同水準としている。

##### 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。)

国立大学法人滋賀医科大学役員給与規程により、期末特別手当については、その者の在職期間における業績を総合的に判断した結果を勘案し、経営協議会の議を経て支給割合を定めている。

##### 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	国家公務員の指定職俸給表適用職員の賞与が0.05月分減額されたことに準拠し、令和2年12月1日付で期末特別手当の支給率の引下げ(年間0.05月分)を行った。
理事	法人の長に同じ
理事(非常勤)	法人の長に同じ
監事	該当者なし
監事(非常勤)	特になし

2 役員の報酬等の支給状況

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	17,822	11,580	5,075	85 (通勤手当) 1,158 (地域手当)	R2.4.1		
A理事	14,824	9,816	4,236	50 (通勤手当) 785 (地域手当)	R2.4.1		
B理事	14,798	9,816	4,236	24 (通勤手当) 785 (地域手当)	R2.4.1		
C理事	14,824	9,816	4,236	50 (通勤手当) 785 (地域手当)	R2.4.1		
D理事 (非常勤)	900	900	0	0 ( )	R2.11.1		
E理事 (非常勤)	1,174	1,174	0	0 ( )	R2.4.1	R2.10.31	
A監事				( )			
B監事				( )			
C監事 (非常勤)	3,990	3,990	0	0 ( )			
D監事 (非常勤)	2,940	2,940	0	0 ( )	R2.9.1		
E監事 (非常勤)	210	210	0	0 ( )	H26.4.1	R2.8.31	

注1: 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。

注2: 「地域手当」とは、民間の賃金水準、物価水準等を考慮し支給されるものである。

注3: 「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

滋賀医科大学は、本学の理念である地域の特徴を生かしつつ、特色ある医学・看護学の教育・研究により、信頼される医療人を育成すること、さらに、世界に情報を発信する研究者を養成することにより、人類の健康、医療、福祉の向上と発展に貢献することに基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、法人化第3期においては<3C>「Creation:優れた医療人の育成と新しい医学・看護学・医療の創造」「Challenge:優れた研究による人類社会・現代文明の課題解決への挑戦」「Contribution:医学・看護学・医療を通じた社会貢献」の取り組み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、滋賀医科大学の学長は、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。

滋賀医科大学では、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としている。

また、前年度の他の単科大学の長の報酬水準でも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

第3期中期目標・計画の中で、「学長のリーダーシップの下、効率的な大学運営と意思決定が可能となるような、ガバナンス機能・リスクマネジメント機能の強化を行い、透明性の高い大学運営を行う。」こととしており、各理事は学長と共に目標達成に向けて大学運営に取り組んでいる。

そうした中で、各担当理事は職員数約2,000名の法人の役員として、学長を補佐し、校務を司り、所属職員を統督している。

各担当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取締役報酬19,276千円と比較した場合においても、それ以下となっている。

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)

第3期中期目標・計画の中で、「学長のリーダーシップの下、効率的な大学運営と意思決定が可能となるような、ガバナンス機能・リスクマネジメント機能の強化を行い、透明性の高い大学運営を行う。」こととしており、各理事は学長と共に目標達成に向けて大学運営に取り組んでいる。

そうした中で、各担当理事は職員数約2,000名の法人の役員として、学長を補佐し、校務を司り、所属職員を統督している。

各担当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取締役報酬19,276千円と比較した場合においても、それ以下となっている。

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

該当者なし

監事(非常勤)

国立大学法人滋賀医科大学監事監査規程にもとづき、本学業務の適性かつ効率的な運営を図ること及び会計経理の適正を確保している。

そうした中で、各監事は職員数約2,000名の法人の非常勤監事として、会計監査人及び監査室と連携を密にし、効率的かつ効果的な監査を実施している。

各非常勤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取締役報酬19,276千円と比較した場合においても、それ以下となっている。

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。

#### 【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	7,269	6	0	2020/3/31	1	
理事A	4,107 (39,025)	4 (35)	0 (11)	2020/3/31	1	
理事B	4,107 (39,025)	4 (42)	0 (10)	2020/3/31	1	
理事C	2,053 (38,307)	2 (34)	0 (11)	2020/3/31	1	
理事A (非常勤)	該当者なし					
理事B (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B	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:「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	<p>運営費交付金の削減、教育・研究・診療活動の増加、事務量の増大、各種評価の導入といった国立大学法人を取り巻く環境の変化に対応し、機能強化を図って持続的に発展していくため、本学組織体制の見直しと整備を行った。</p> <p>また、効率的な大学運営と意思決定を支援するため、IR室、総合戦略会議、人事委員会を設置することを決定した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの担当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うえで、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
理事A	<p>入学者選抜、入試広報、高大接続等に関する調査研究及び企画立案を統括する組織としてアドミッションセンターを開設し、センター長、副センター長、アドミッション・オフィサーを配置し、IR室と協同して入学者選抜機能の検証や入学後の学業成績の追跡調査等を行い、医療人としての素質に富む受験生を集め、アドミッションポリシーに適合した学生を選抜するための制度を構築した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの担当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うえで、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
理事B	<p>新専門医制度に関して、各領域・診療科間の調整や情報共有、募集方法の協議等を高い頻度で行うため、専門研修プログラム統括責任者あるいは各診療科長で構成される「専門研修プログラム協議会」を通して病院全体を挙げ対応を行い、新専門医制度の普及に寄与した。</p> <p>また、公益財団法人日本医療機能評価機構による病院機能評価への対応に尽力し、受審の結果、基準を達成していると認定された。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの担当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うえで、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
理事C	<p>全学的なIRを担当する組織としてIR室を設置し、関連規程の整備と専任教員の配置を決定した。</p> <p>また、情報セキュリティ対策に係る自己点検・監査として、情報セキュリティ監査の仕様策定・実施計画に関して外部機関による診断を受け、指摘事項をもとに、検出された脆弱性等への対応を実施した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの担当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うえで、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B	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】

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ます。

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国立大学法人滋賀医科大学役員給与規程により、期末特別手当については、その者の在職期間における業績を総合的に判断した結果を勘案し、経営協議会の議を経て支給割合を定めている。

## 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

社会一般の情勢に適合させるため、人事院勧告を受けて決定される国家公務員の給与水準を十分に考慮することとしている。また、他の国立大学法人の給与水準も参考とする。

#### 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。)

勤勉手当の成績率の判定及び昇給、昇格の実施にあたっては、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

#### 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

令和2年4月1日付の改正

・住居手当の改正

住居手当額の下限を4,000円、上限を28,000円に引き上げ改正を行った

令和2年12月1日付給与等の改正

・期末手当・勤勉手当の年間支給月数を改正

人事院勧告に基づき、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数が4.5月分から4.45月分に引下げられたことに準拠し、同様に改正した

・役員の期末特別手当を改正

人事院勧告に基づき、国家公務員の指定職俸給表適用職員の賞与が0.5月分減額されることに準拠し、役員の期末特別手当について、6月期・12月期を各0.025月分減額することで同様に改正した

## 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	893	39.9	5,943	4,374	77	1,569
事務・技術	146	42.8	5,681	4,176	124	1,505
教育職種 (大学教員)	184	51.2	8,783	6,442	90	2,341
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	427	34.2	5,034	3,714	48	1,320
技能・労務職種	3	55.5	5,547	4,059	109	1,488
医療職種 (病院医療技術職員)	121	38.9	5,416	3,994	104	1,422
その他医療職種 (看護師)						
特定業務職員	12	43.1	3,322	2,458	70	864

常勤職員(年棒制)						
特定専門業務職員						

任期付職員	109	44.4	7,643	7,643	104	0
特任教員	48	47.1	7,006	7,006	134	0
年棒制適用職員	61	42.3	8,144	8,144	80	0

非常勤職員	207	38.2	4,177	3,771	69	406
事務・技術	35	50.2	3,621	2,660	135	961
教育職種 (大学教員)	3	58.8	4,447	3,236	64	1,211
医療職種 (病院医師)	128	31.8	4,298	4,298	51	0
医療職種 (病院看護師)	12	51.3	5,337	3,884	48	1,453
技能・労務職種	14	53.9	3,650	2,666	43	984
医療職種 (病院医療技術職員)	15	35.9	3,959	2,923	115	1,036

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:常勤職員のその他医療職種(看護師)については、該当者が一人のため、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、常勤職員の全体の数値からも除外している。

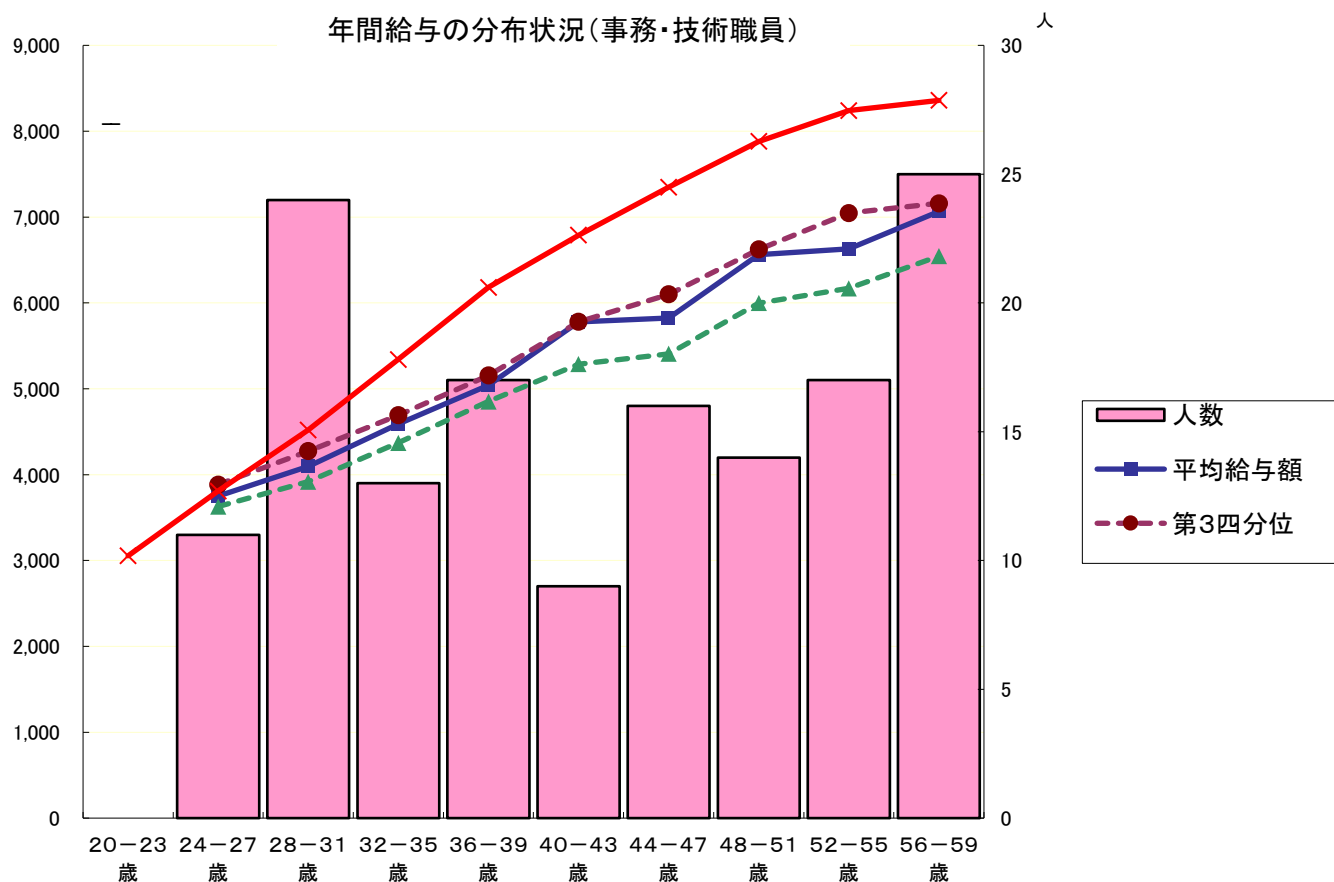
注3:常勤職員のうち医療職種(病院医師)については、該当者がいない。

注4:在外職員及び再任用職員については、該当者がいない。

注5:技能・労務職種とは、調理師等をいう。

注6:常勤職員(年棒制)の特定専門業務職員については、該当者が一人のため、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、常勤職員の全体の数値からも除外している。

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。

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)

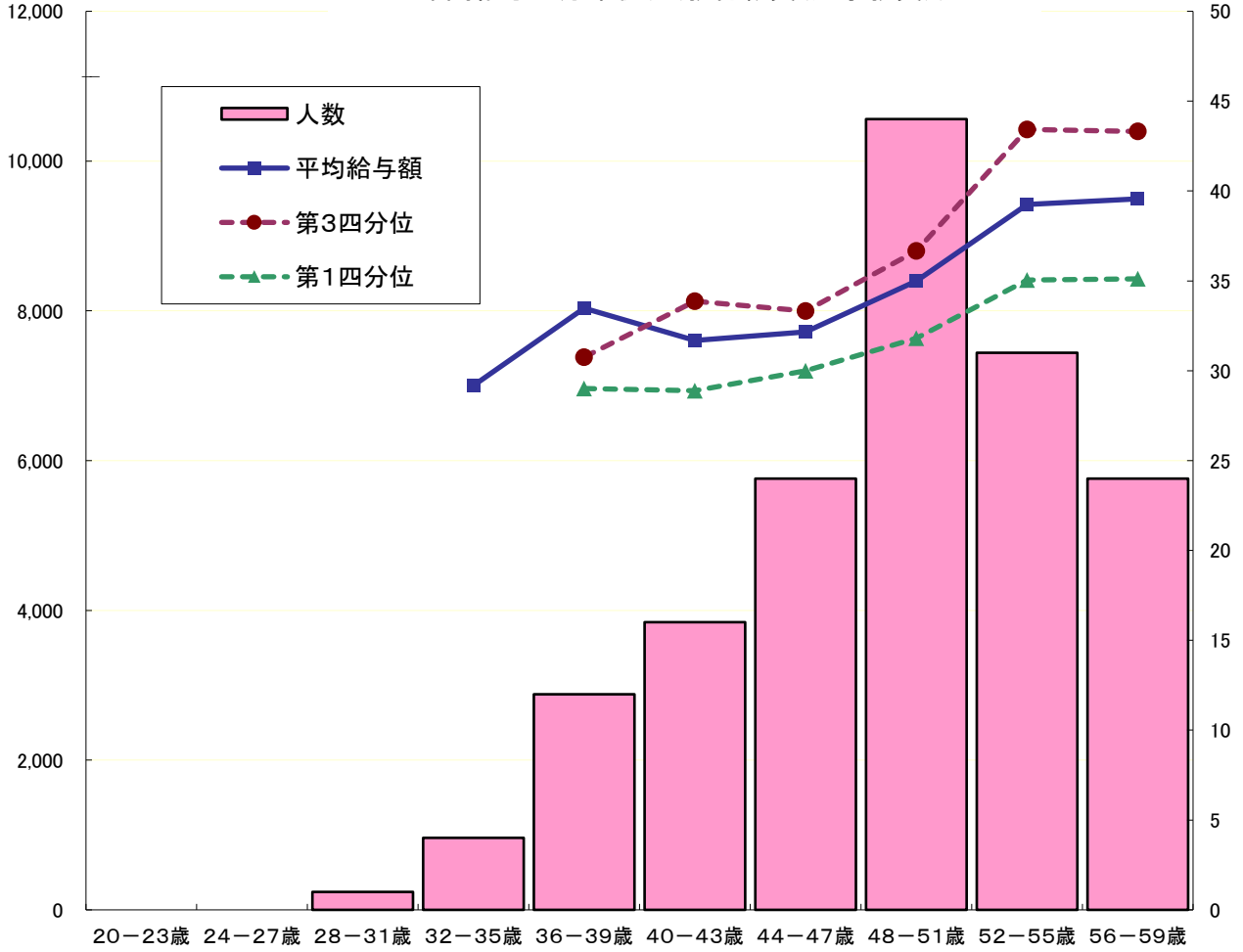
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
	人	歳	千円	千円
局長	1			
課長	11	56.0	7,931	8,803～6,713
課長補佐	13	50.6	6,588	7,432～5,051
係長	57	47.1	5,975	7,305～4,377
主任	35	35.5	4,579	6,188～3,646
係員	29	34.2	4,315	5,568～3,359

注1:局長の該当者は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の平均額は表示していない。

注2:「課長」には、課長相当職である「室長」を含み、「課長補佐」には、課長補佐相当職である「主幹」を含み、「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「主査」を含む。



年間給与の分布状況(教育職員(大学教員))



(教育職員(大学教員))

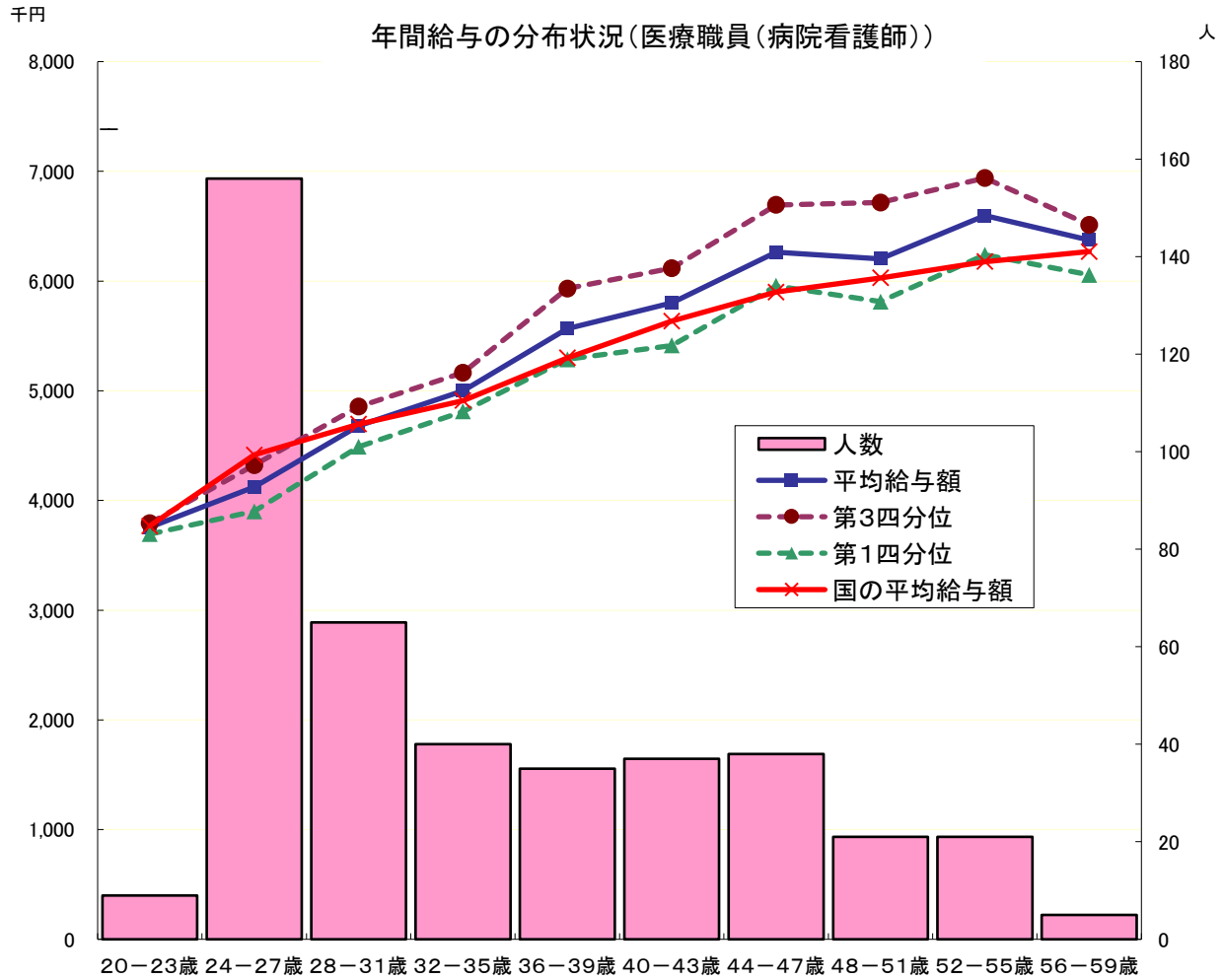
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
	人	歳	千円	千円
教授	52	57.3	10,626	12,458～9,142
准教授	39	52.4	8,609	9,789～7,210
講師	33	50.8	8,112	9,021～7,119
助教	58	44.9	7,418	13,604～6,250
助手	2			

注1: 助手の該当者は2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の平均額は表示していない。

注2: 年齢28～31歳は1人、年齢32～35歳は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、年間給与額について表示していない。

注3: 年齢28～31歳は1人、32歳～35歳は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、第1・第3分位については表示していない。

注4: 年齢28～31歳は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、平均給与額について表示していない。



(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	49.5	6,717	
看護師長	29	48.4	6,790	7,798～5,483
副看護師長	47	43.9	6,190	7,587～4,951
看護師	346	31.4	4,645	6,549～3,693

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の平均額は表示していない。

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、年間給与の最高～最低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)／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)	% 56.3	% 55.6	% 55.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.7	% 44.4	% 44.1
	最高～最低	% 54.8～39.7	% 52.5～41.5	% 53.7～41.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.6	% 57.5	% 58
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.4	% 42.5	% 42
	最高～最低	% 44.3～38.7	% 45.3～39.7	% 44.8～39.2

(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)	% 58.1	% 56.5	% 57.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.9	% 43.5	% 42.7
	最高～最低	% 44.3～40.2	% 46.9～41.2	% 45.2～40.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.6	% 57.7	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.4	% 42.3	% 41.9
	最高～最低	% 46.6～37.1	% 47.9～39.2	% 46.8～38.7

(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)	% 58.1	% 56.9	% 57.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.9	% 43.1	% 42.5
	最高～最低	% 46.9～35.2	% 47.9～34.0	% 47.4～36.6

注:医療職員(病院看護師)管理職員の該当者は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 84.3</li> <li>・年齢・地域勘案 88.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 83.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 88.5</li> <li>(参考) 対他法人 95.8</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)</p> <p><b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 19.4% (国からの財政支出額 69億円、支出予算の総額 354億円:令和2年度予算)</p> <p><b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額 0円(令和2年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 国からの財政支出額は100億円未満であり、支出予算の総額に占める国の財政支出の割合も50%未満である。 また、対国家公務員指数も100未満であり、累積欠損額も0円であることから、給与水準は適切である。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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他の国立大学法人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る。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	本学の事務・技術職員の給与水準は適正であり、今後も引き続き適正な給与水準の公表の維持に努める

○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"> <li>・年齢勘案 100.0</li> <li>・年齢・地域勘案 95.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 96.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 98.0</li> <li>(参考) 対他法人 101.9</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)</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 19.4% (国からの財政支出額 69億円、支出予算の総額 354億円:令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和2年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額は100億円未満であり、支出予算の総額に占める国の財政支出の割合も50%未満である。 また、対国家公務員指数も100以下であり、累積欠損額も0円であることから、給与水準は適切である。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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他の国立大学法人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る。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>本学の医療職員(病院看護師)の給与水準は適正であり、今後も引き続き適正な給与水準の公表の維持に努める</p>

○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 91.3

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、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

##### ●事務・技術職員

(扶養親族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額196,776円 年間給与2,919,367円

○35歳(課長補佐)

月額320,112円 年間給与5,387,162円

○50歳(課長)

月額481,140円 年間給与7,786,792円

##### ●教育職員(大学教員)

○22歳(大卒初任給)

月額233,712円 年間給与3,467,350円

○35歳(准教授)

月額404,460円 年間給与6,806,655円

○50歳(教授)

月額626,508円 年間給与10,438,481円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円

(教員職員(大学教員)のうち教授は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

勤勉手当の成績率の判定及び昇給、昇格の実施にあたっては、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

### 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	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 6262567	千円 6508074	千円 6366051	千円 6436371	千円 6421665	千円
退職手当支給額 (B)	千円 295174	千円 330666	千円 414300	千円 620531	千円 409733	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4664045	千円 4896620	千円 5235404	千円 5228961	千円 5475128	千円
福利厚生費 (D)	千円 1608102	千円 1678551	千円 1761194	千円 1772414	千円 1757508	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 12829888	千円 13413911	千円 13776949	千円 14058277	千円 14064034	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

・退職手当支給額	定年退職者の減少による減
・最広義人件費	前述のほか、給与改正(引下げ)等による給与の減 コロナ対応による非常勤採用増に伴う給与の増

#### Ⅳ その他

特になし
------