

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、令和2年度の長の年間報酬額は17,522千円であり、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3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3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(10.2千円、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、基礎額(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100分の167.5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3年度においては改定を行っていない。

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(88.2千円)、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、基礎額(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100分の167.5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3年度においては改定を行っていない。

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、基礎額(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100分の167.5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3年度においては改定を行っていない。

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3年度において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3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	17,498	12,420	5,027	51 (寒冷地手当)			
理事A	13,878	9,816	3,973	89 (寒冷地手当)		3月31日	
理事B	15,038	9,098	4,051	744 (単身赴任手当) 89 (寒冷地手当) 1,055 (地域手当)		3月30日	◇
理事C	12,903	9,132	3,696	24 (通勤手当) 51 (寒冷地手当)			
理事D	12,917	9,132	3,696	89 (寒冷地手当)			
理事E	11,952	8,472	3,429	51 (寒冷地手当)			
監事A	9,789	6,888	2,788	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。

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としている。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3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A	8,387 (27,576)	8 (22)	2 (0)	R4.3.31	1.0	
監事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

注1: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。

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	該当者なし
理事A	当該理事は、約8年にわたり企画担当として学長のリーダーシップのもと、本学の企画・評価・広報・国際・情報・COCに関わる分野を所管した。この間、企画分野では入学定員の見直しや新学科・研究科の設置など、学部・大学院の組織再編の実施、教員業績評価制度の見直しや年俸制導入等の人事給与マネジメント改革の実施、評価分野では大学機関別認証評価への対応、広報分野では「弘大ブランドの見える化」を掲げ、ウェブマガジンや動画を活用した広報活動の展開、国際分野では海外協定大学等との交流の推進、情報分野では規則の整備や理事を本部長とする情報連携統括本部の設置により情報セキュリティマネジメント体制の強化とデジタル化の推進を図り、また地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)の実施においては事後評価で「S」評価を受けるなど、多岐にわたる分野を担当し本学の運営に大きく貢献した。 当該理事の業績勘案率については、これら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上で、1.0と決定した。
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、令和3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・・・令和3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43.0歳)の平均給与月額407,153円となっており、全職員(平均年齢42.7歳)の平均給与額は414,729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月の時間外手当・通勤手当を除く平均支給額は429,952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、月給制適用教職員に対しては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)の決定に反映させている。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改定している。

③ 給与制度の内容及び令和3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、裁量労働制増手当、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。

なお、令和3年度は競争的研究費により確保された財源を活用した研究代表者等特別手当の新設、他国立大学等の事例を踏まえた超過勤務手当等の基礎となる賃金単価の算出方法改定、専門業務型裁量労働制適用職員の休日等勤務における裁量労働制増手当の支給割合変更等の改正を行った。

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3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	1,522	43.5	6,189	4,522	34	1,667
事務・技術	321	43.1	5,450	4,012	41	1,438
教育職種 (大学教員)	517	49.9	8,072	5,839	25	2,233
医療職種 (病院看護師)	482	38.4	4,908	3,608	35	1,300
医療職種 (病院医療技術職員)	127	37.7	5,002	3,687	28	1,315
教育職種 (附属義務教育学校教員)	54	45.5	6,759	5,021	68	1,738
教育職種 (附属高校教員)	21	41.5	6,231	4,630	43	1,601
技能・労務職種	2	—	—	—	—	—

区分	人員	平均年齢	令和3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	7	62.2	4,203	3,506	33	697
事務・技術	7	62.2	4,203	3,506	33	697

非常勤職員	101	44.2	3,313	2,483	32	830
事務・技術	50	45.5	2,786	2,044	33	742
医療職種 (病院医師)	18	34.1	3,511	2,876	7	635
技能・労務職種	16	49.9	3,188	2,338	41	850
医療職種 (病院医療技術職員)	8	39.8	3,825	2,822	49	1,003
特任教員	6	53.8	6,381	4,649	47	1,732
医療職種 (病院看護師)	3	45.5	4,077	2,974	33	1,103
学長特別補佐	1	—	—	—	—	—
副理事	1	—	—	—	—	—
特命教員	1	—	—	—	—	—

【年俸制適用者】

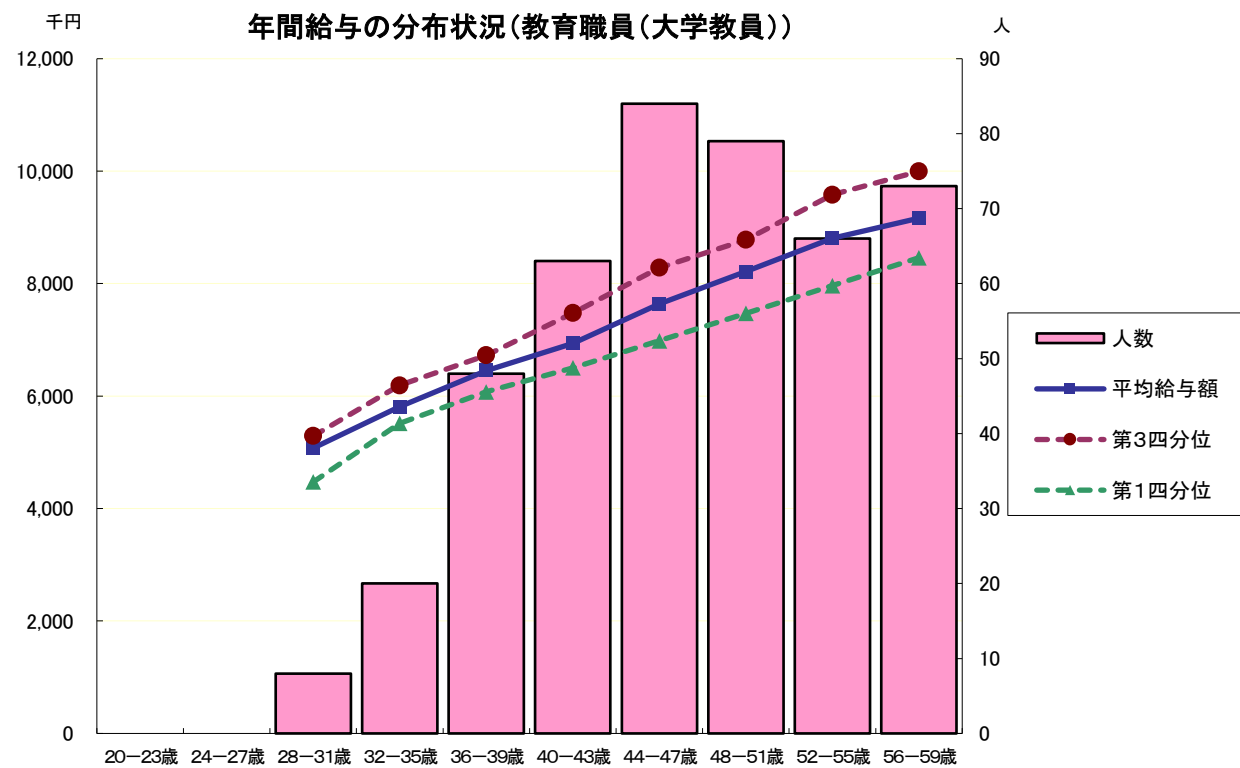
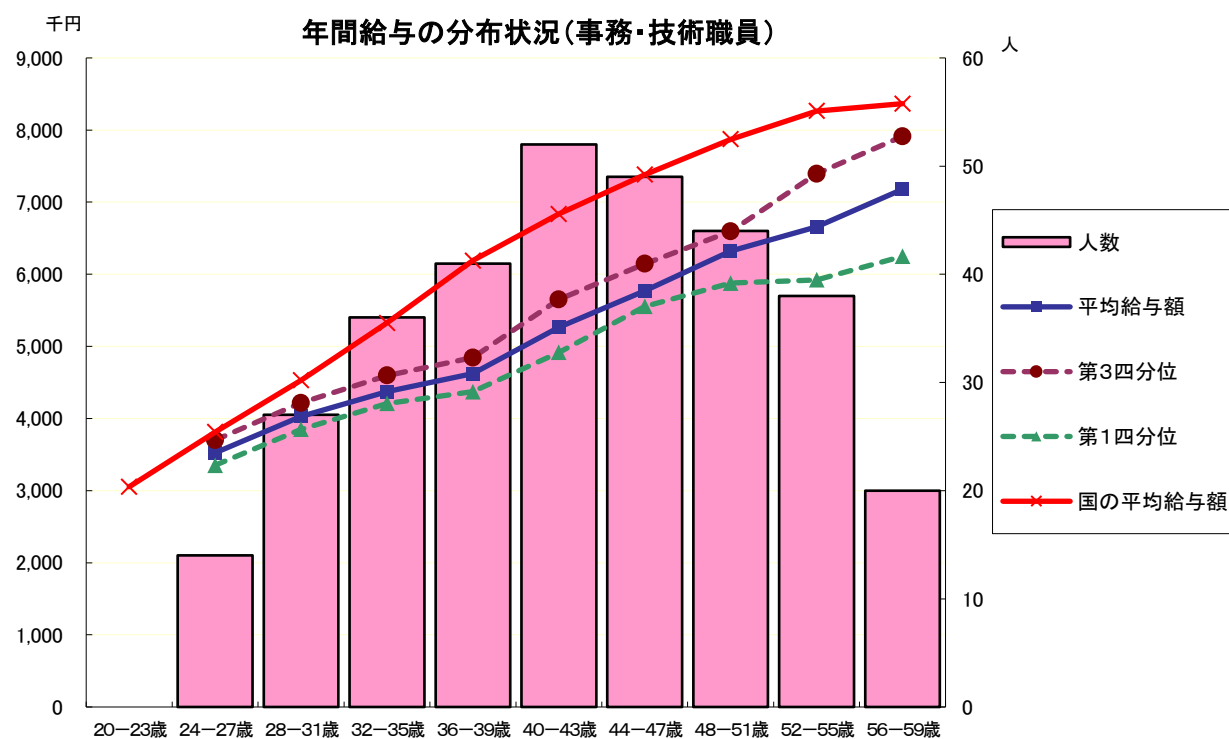
常勤職員	100	46.2	9,021	9,021	26	0
教育職種 (大学教員)	100	46.2	9,021	9,021	26	0
任期付職員	33	51.7	10,394	10,394	25	0
教育職種 (大学教員)	33	51.7	10,394	10,394	25	0

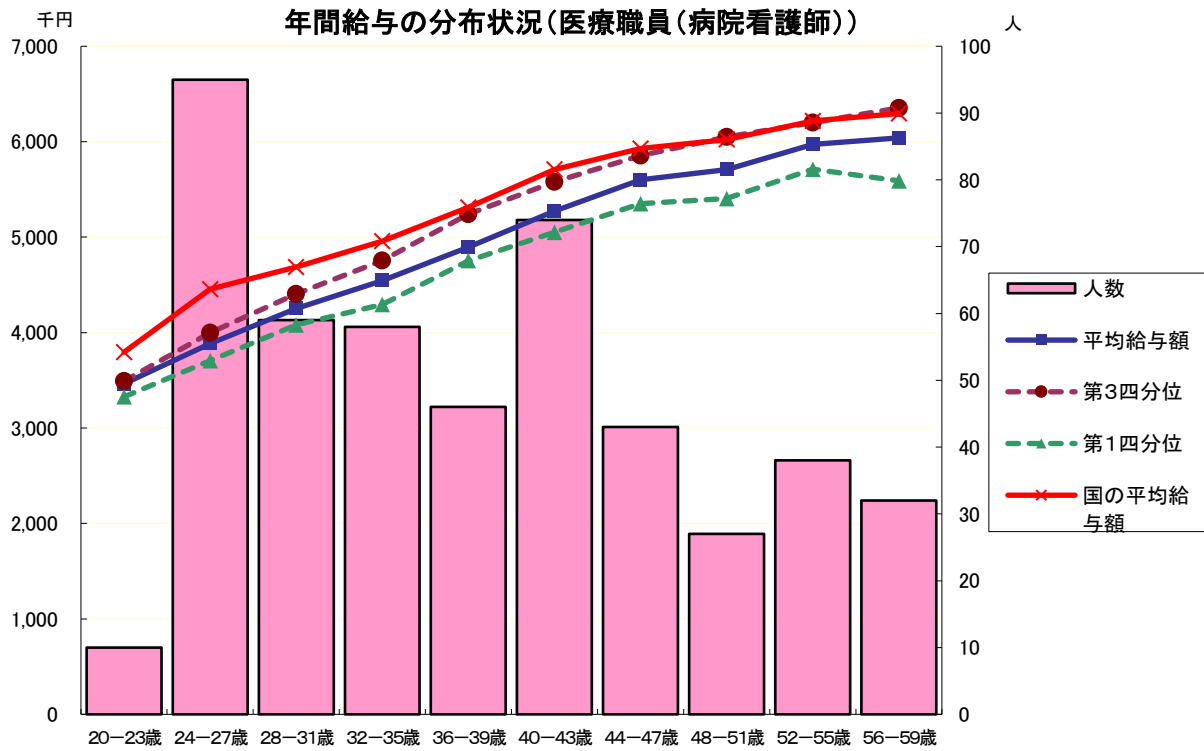
注1：常勤教員の技能・労務職種、非常勤職員の学長特別補佐、副理事、特命教員は、該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

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	5	55.7	9,874	10,624 ～ 7,804
・課長	24	53.9	7,634	9,135 ～ 6,621
・課長補佐	30	51.5	6,511	7,061 ～ 6,226
・係長	104	47.0	5,808	6,689 ～ 4,585
・主任	54	40.3	4,850	5,923 ～ 4,238
・係員	104	35.1	4,255	5,462 ～ 2,829

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」、「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「専門職員」及び「技術専門職員」を含む。

(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	162	57.1	9,782	12,700 ～ 8,153
・准教授	152	50.7	8,097	9,345 ～ 5,640
・講師	62	47.8	7,493	8,911 ～ 6,325
・助教	119	42.1	6,397	7,586 ～ 5,193
・助手	22	38.9	5,405	6,397 ～ 4,221

(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	-	-	-	- ～ -
・副看護部長	4	54.8	6,826	- ～ -
・看護師長	25	51.7	6,250	6,860 ～ 5,643
・副看護師長	53	48.4	5,847	6,696 ～ 4,654
・看護師	400	36.0	4,638	6,176 ～ 3,327

注：・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3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)	% 56.0	% 55.4	% 55.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.0	% 44.6	% 44.3
	最高～最低	% 51.0～39.9	% 54.0～40.3	% 52.4～40.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.2	% 57.2	% 57.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.8	% 42.8	% 42.8
	最高～最低	% 48.8～36.7	% 48.8～38.9	% 47.1～38.3

(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)	% 51.7	% 52.1	% 51.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.3	% 47.9	% 48.1
	最高～最低	% 54.3～44.1	% 54.3～41.1	% 52.7～44.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.4	% 57.4	% 57.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.6	% 42.6	% 42.6
	最高～最低	% 51.0～38.8	% 54.3～38.1	% 52.7～38.8

(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)	% 56.8	% 56.8	% 56.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.2	% 43.2	% 43.2
	最高～最低	% 48.8～38.3	% 48.8～38.8	% 48.8～38.8

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 80.2 ・年齢・地域勘案 89.2 ・年齢・学歴勘案 80.5 ・年齢・地域・学歴勘案 89.1 (参考)対他法人 92.6
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 25.9% (国からの財政支出額 12,417百万円、支出予算の総額 47,989百万円:令和3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 92.2 ・年齢・地域勘案 96.6 ・年齢・学歴勘案 90.1 ・年齢・地域・学歴勘案 94.5 (参考)対他法人 92.6
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 25.9% (国からの財政支出額 12,417百万円、支出予算の総額 47,989百万円:令和3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 86.1

(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3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 2,959,000円	月額 222,800円 年間給与 3,618,000円
○35歳(主任)	○35歳(助教)
月額 260,000円 年間給与 4,222,000円	月額 320,900円 年間給与 5,279,000円
○50歳(課長補佐)	○50歳(准教授)
月額 368,300円 年間給与 6,137,000円	月額 441,000円 年間給与 7,349,000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 10,842,834	千円 10,847,647
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 953,415	千円 616,959
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 2,103,440	千円 2,176,329
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 1,968,338	千円 1,976,881
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 15,868,027	千円 15,617,816

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、対前年度比0.4%の増となった。増の要因としては、附属病院の新型コロナウイルス感染症対応に係る手当の増などが挙げられる。
 - ・「退職手当支給額」は、対前年度比△35.3%の減となっているが、令和3年度末定年退職者が少なかったことにより支給額が減少したものである。
 - ・「非常勤役職員等給与」は、附置研究所・附属学校における特任教員の増、附属病院における医員・研修医の増などにより対前年度比3.5%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△1.6%の減となっている。
- 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