

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人千葉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

当法人の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、国家公務員のほか、人数規模が同規模(当法人常勤職員約3,500人)である民間企業の役員報酬を参考とした。

(1) 事務次官年間報酬額・・・23,374,000円

(2) 民間における役員の年間報酬額・・・55,053,000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。)

当法人においては、平成16年より期末特別手当において、期末特別手当基準額に、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で、経営協議会の議を経て学長が定める割合を乗じて得た額を増減して支給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

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。  
月額については、国立大学法人千葉大学役員給与規程に基づき、俸給月額(1,107,000円)に地域手当(俸給月額に100分の12.5を乗じて得た額)及び通勤手当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基づき、期末特別手当基礎額(俸給月額+地域手当+俸給月額×100分の25+(俸給月額+地域手当)×100分の20)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を基準額としており、その基準額について、職務実績に応じて100分の10の範囲内で、経営協議会の議を経て学長が定める割合を乗じて得た額を増減して支給することができる。  
なお、令和3年度は、改定を行っていない。

理事

俸給月額を636,000円から818,000円までの範囲で学長が定めるほか、上述の法人の長と同じ。

理事(非常勤)

非常勤役員手当として、月額250,000円を支給。  
なお、令和3年度は、改定を行っていない。

監事

俸給月額が706,000円のほか、上述の法人の長と同じ。

監事(非常勤)

非常勤役員手当として、月額200,000円を支給。  
なお、令和3年度は、改定を行っていない。

## 2 役員報酬等の支給状況

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	千円	千円	千円	
法人の長	20,878	13,284	5,933	1,660 0	(地域手当) (通勤手当)	4月1日	
理事A	15,474	9,816	4,384	1,227 47	(地域手当) (通勤手当)		
理事B	15,561	9,816	4,384	1,227 134	(地域手当) (通勤手当)		
理事C	13,584	9,132	2,651	1,141 660	(地域手当) (通勤手当)	4月1日	※
理事D	15,661	9,816	4,384	1,227 233	(地域手当) (通勤手当)	4月1日	
理事E	13,598	8,472	3,784	1,059 283	(地域手当) (通勤手当)	4月1日	◇
理事F (非常勤)	3,000	3,000	0	0 0	(地域手当) (通勤手当)		
理事G (非常勤)	3,000	3,000	0	0 0	(地域手当) (通勤手当)		
監事A	13,593	8,472	3,784	1,059 278	(地域手当) (通勤手当)		
監事B (非常勤)	2,400	2,400	0	0 0	(地域手当) (通勤手当)		※

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。

### 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

千葉大学は、「つねに、より高きものをめざして」という理念の下、世界を先導する創造的な教育・研究活動を通しての社会貢献を使命とし、生命のいっそうの輝きをめざす未来志向型大学として、たゆみない挑戦を続けることとしている。この使命を達成するため、令和3年度から、新たなビジョンとして「Chiba University Aspirations」を策定し、「World Leading Research: 国際頭脳循環の中核として世界最先端の研究を展開」、「Global Education: 世界に学び世界に貢献する人材の育成」、「Holistic Governance: 運営基盤を強化し、持続的な発展を導く大学経営」、「Social Engagement: 社会に大きく貢献する千葉大学」の4つの項目を定め、それぞれに定めた目指すべき姿の実現に向けた取組を学長のリーダーシップの下で積極的に推進している。

そうした中で、千葉大学の学長は、常勤職員約3,500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、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55,053千円と比較した場合、2分の1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。

千葉大学では、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いえ、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なっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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

千葉大学の理事は、上述の学長を補佐して法人の各担当業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行う重責を担っている。

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55,053千円と比較した場合、3分の1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。また、千葉大学では、理事の報酬月額を法人化移行前の副学長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、理事の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前の副学長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なっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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)

千葉大学の理事(非常勤)は、法務担当として、上述の学長を補佐しており、法務業務に精通した者から選任している。さらに、令和3年4月からは、経営・基金担当として、会計業務に精通した者を新たに選任している。

理事(非常勤)の年間報酬額は、弁護士等に相談した場合の費用、学外の専門家に相談・助言を求めた場合の費用、本学会議への出席回数等を考慮して決定しているが、教育・研究事業で比較的同規模である国立大学法人と比較した場合も同等であり、職務内容の特性や他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。

## 監事

千葉大学の監事は、法人の業務を監査し、その結果に基づき、必要に応じて学長又は文部科学大臣に意見を提出する重責を担っており、民間企業経験者から会計業務に精通した者を選任している。

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55,053千円と比較した場合、3分の1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。また、千葉大学では、監事の報酬月額を上述の理事に準じて決定しており、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なっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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(非常勤)

千葉大学の監事(非常勤)は、主として組織・運営面から上述の監事業務を担っており、大学業務に精通した学外者から選任している。

監事(非常勤)の年間報酬額は、学外の専門家に相談・助言を求めた場合の費用や本学会議への出席回数等を考慮して決定しているが、教育・研究事業で比較的同規模である国立大学法人と比較した場合も同等であり、職務内容の特性や他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。

## 【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、役員報酬水準は妥当であるとする。

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
法人の長	千円 該当者なし	年 月			
理事	千円 該当者なし	年 月			
理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
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

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	該当者なし
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
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】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当基準額に、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で、経営協議会の議を経て学長が定める割合を乗じて得た額を増減して支給することができ、当該仕組みを引き続き継続する。

## 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

当法人職員の給与水準を検討するにあたって、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(当法人常勤職員約3,500人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1)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)の平均給与月額が407,153円となっており、全職員の平均給与月額は414,729円となっている。

(2)職種別民間給与実態調査において、当法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は、係長で535,445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。)

平成18年から「勤務成績の判定基準」を定め、その基準に基づき、勤勉手当(6月・12月)における支給割合の増減を行うとともに、昇給の区分(号俸数)を決定している。

#### 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

職員の給与は、国立大学法人千葉大学職員給与規程に基づき、俸給、俸給の調整額及び諸手当(管理職手当、本省業務調整手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、招へい手当、職務付加手当、専門看護師等手当、診療看護師手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、オンコール手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、分娩手当、病院等特別業務手当、寒冷地手当及び教職調整額)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給(俸給の調整額及び教職調整額を含む。)+扶養手当+地域手当)に100分の127.5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。

勤勉手当については、勤勉手当基準額(俸給(俸給の調整額及び教職調整額を含む。)+地域手当)に「勤務成績の判定基準」に従って定める割合を乗じ、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年度は、地域調整手当の地域手当への集約化を実施した。

## 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	2,260	43.0	7,044	5,126	102	1,918
事務・技術	518	42.6	6,061	4,449	125	1,612
教育職種 (大学教員)	779	52.0	9,586	6,886	116	2,700
医療職種 (病院看護師)	691	35.0	5,310	3,914	66	1,396
技能・労務職種						
教育職種 (附属高校教員)	20	38.0	7,327	5,414	112	1,913
教育職種 (附属義務教育学校教員)	52	38.8	7,089	5,214	107	1,875
医療職種 (病院医療技術職員)	200	38.7	5,636	4,154	105	1,482

非常勤職員	297	46.6	3,523	2,586	128	937
事務・技術	215	45.1	3,509	2,578	144	931
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)	9	52.4	4,848	3,506	36	1,342
技能・労務職種	63	52.6	3,239	2,376	86	863
医療職種 (病院医療技術職員)	10	36.3	4,420	3,242	112	1,178

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:常勤職員の医療職種(病院医師)については該当者がいないため欄を省略した。

注3:在外職員、任期付職員、再任用職員については、該当者がいないため表を省略した。

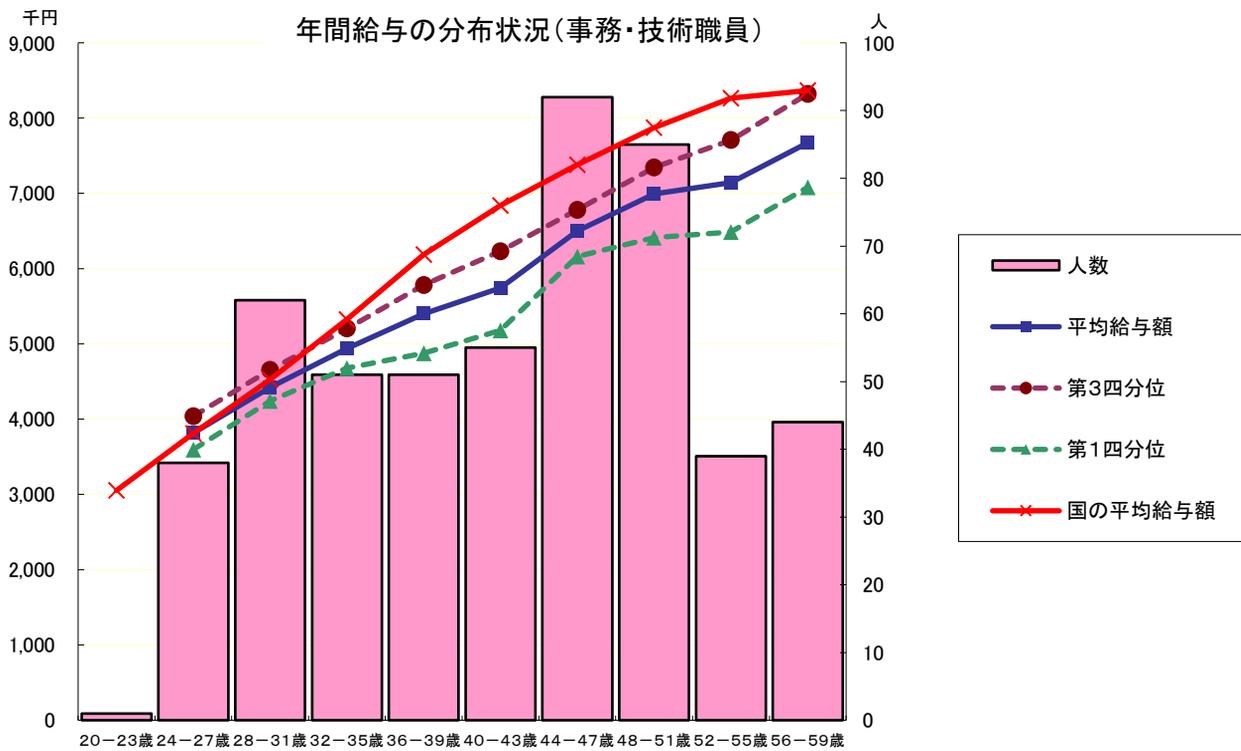
注4:常勤職員の技能・労務職種、非常勤職員の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員及び非常勤職員全体の数値からも除外している。

#### [年俸制適用者]

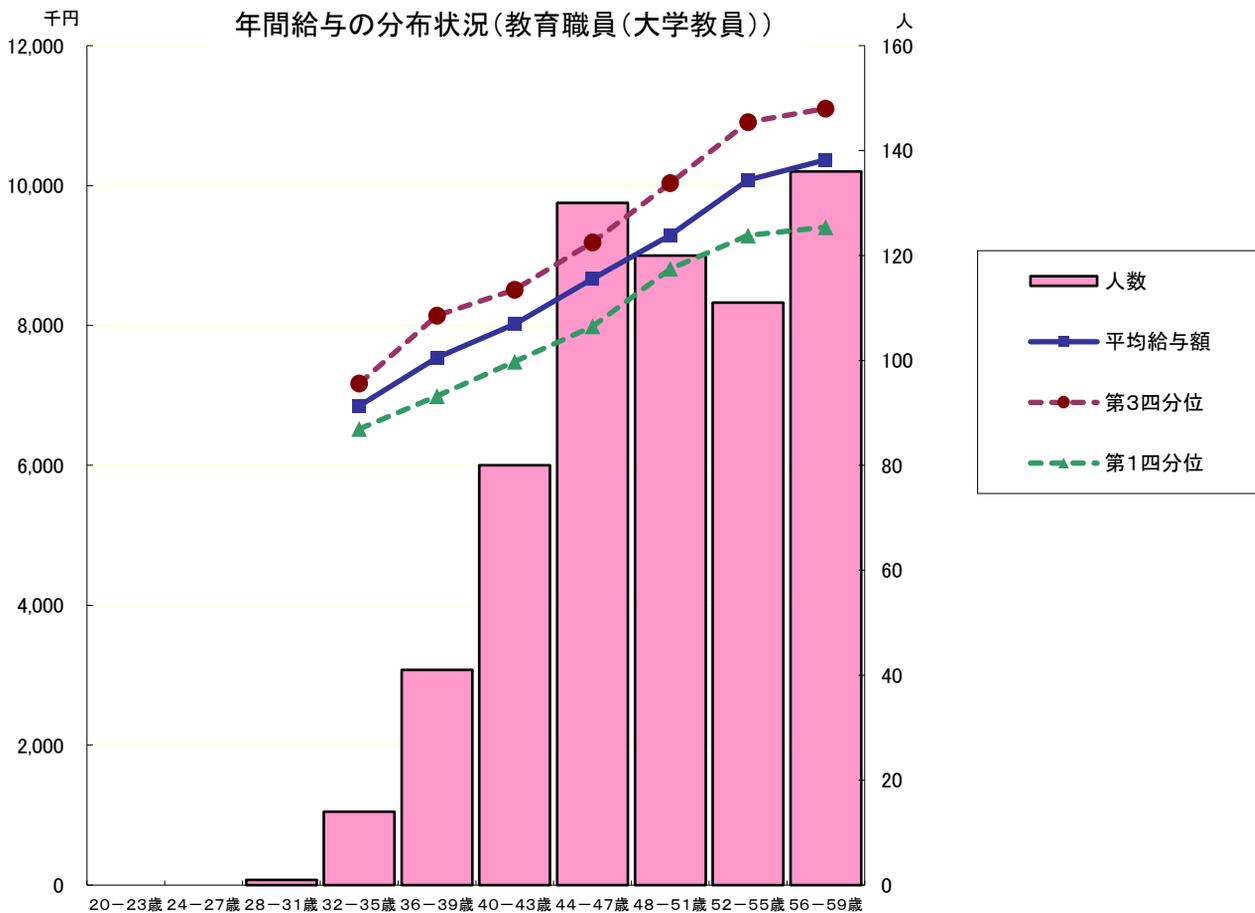
常勤職員 (年俸制)	394	45.0	8,360	8,360	135	0
教育職種 (大学教員)	226	44.1	9,378	9,378	123	0
事務・技術 (特定年俸制)	21	52.3	5,494	5,494	117	0
教育職種 (特定年俸制)	147	45.4	7,203	7,203	155	0

注:常勤職員(年俸制)の医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため欄を省略した。

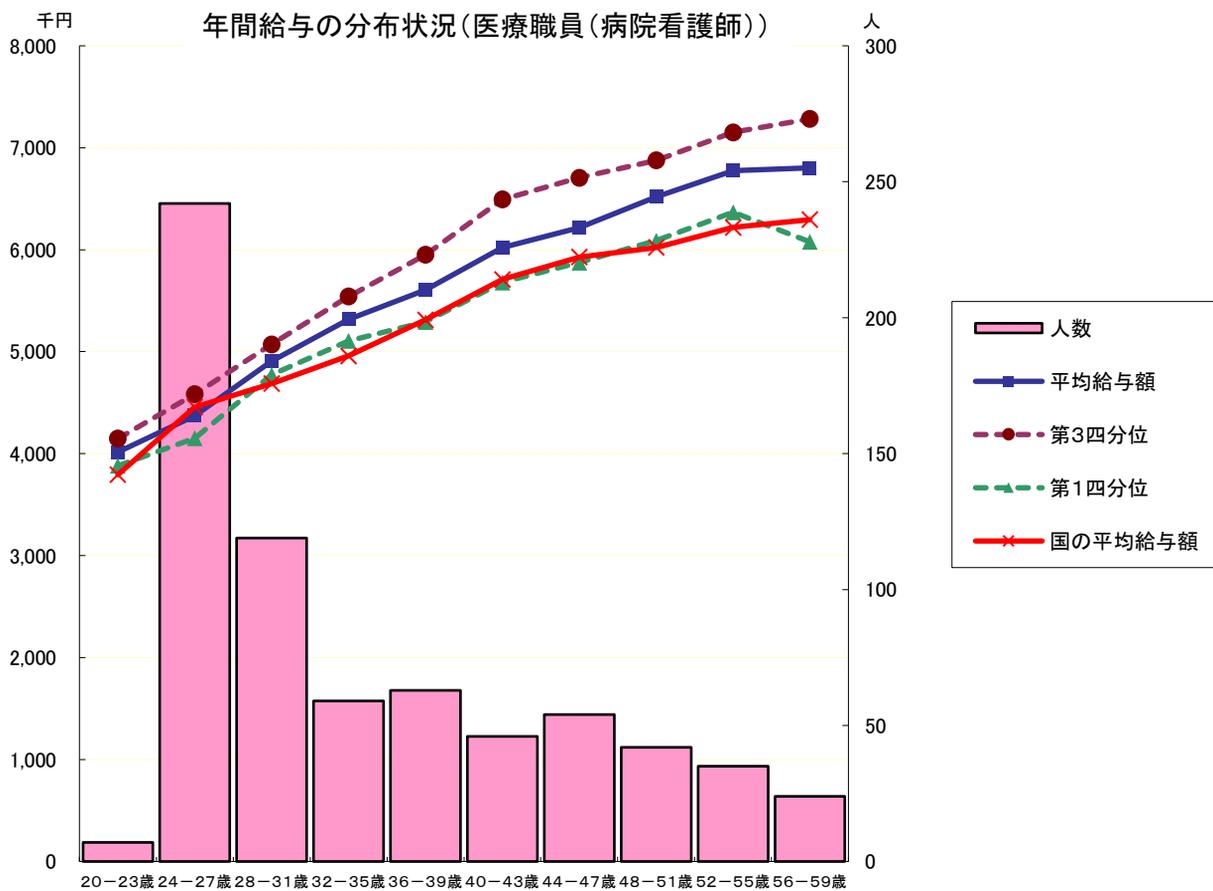
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



注1: 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。  
 注2: 年齢20～23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。



注: 年齢28～31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。



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	7	56.1	9,709	11,787 ～ 8,320
・課長	37	53.0	8,165	9,771 ～ 6,988
・課長補佐	75	51.0	7,229	8,265 ～ 5,156
・係長	161	46.3	6,317	7,514 ～ 4,694
・主任	87	40.1	5,519	6,939 ～ 4,341
・係員	151	32.7	4,406	6,713 ～ 3,173

(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	328	57.6	10,866	15,392 ～ 8,849
・准教授	241	50.3	9,079	10,411 ～ 7,169
・講師	70	47.3	8,574	9,564 ～ 6,615
・助教	136	43.8	7,333	8,226 ～ 6,188
・助手	4	58.8	6,754	

注: 助手の該当者は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、年間給与額の最高額及び最低額は表示していない。

(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)
	人	歳	千円	千円
・看護部長	1			
・副看護部長	6	54.5	8,414	8,904 ～ 8,204
・看護師長	38	50.2	7,065	7,658 ～ 6,342
・副看護師長	76	43.0	6,255	7,417 ～ 5,106
・看護師	570	32.6	4,947	7,312 ～ 3,698

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。

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)	%	%	%
		56.6	57.0	56.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	43.4	43.0	43.2	
	最高～最低	%	%	%
		53.7～40.2	51.0～39.7	52.4～40.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.5	57.5	57.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	42.5	42.5	42.5	
	最高～最低	%	%	%
		47.4～35.8	47.4～36.5	47.4～36.1

(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)	%	%	%
		53.9	52.7	53.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	46.1	47.3	46.7	
	最高～最低	%	%	%
		56.4～39.6	56.4～39.6	55.1～39.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.6	57.9	57.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	42.4	42.1	42.3	
	最高～最低	%	%	%
		47.4～38.4	47.4～38.9	47.4～38.9

(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)	% 55.7	% 54.8	% 55.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.3	% 45.2	% 44.7
	最高～最低	% 51.0～41.9	% 51.0～41.9	% 51.0～41.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.2	% 57.0	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.8	% 43.0	% 42.9
	最高～最低	% 47.4～38.9	% 47.4～38.9	% 47.4～38.9

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 89.6</li> <li>・年齢・地域勘案 91.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 89.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 91.6</li> <li>(参考) 対他法人 103.1</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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.2%】 (国からの財政支出額 22,837百万円、支出予算の総額 78,146百万円：令和3年度予算) 【累積欠損額 0円(令和2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29.2%であり、累積欠損は生じていない。 また、対国家公務員指数はいずれも100を下回っており、本学の給与水準は適正なものであると考えられる。</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	今後とも適正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"> <li>・年齢勘案 103.7</li> <li>・年齢・地域勘案 99.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 98.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 95.4</li> <li>(参考) 対他法人 105.4</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>令和3年国家公務員給与等実態調査と比較して、以下の点が構造的に異なるため、対国家公務員指数を上回る要因となっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本学の地域手当が12.5%であるのに対し、国は約77%が4級地(12%)以下の適用(かつ約49%が非支給地)であること</li> <li>・本学職員の最終学歴が大卒67.3%、短大卒32.7%であるのに対し、国は大学卒6.8%、短大卒90.3%、高校卒2.9%であり、高学歴化が進んでいること</li> <li>・本学において国の医療職(三)1級相当(准看護師)の構成割合は0%であるのに対し、国は3.4%であること</li> </ul>
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 29.2%】 (国からの財政支出額 22,837百万円、支出予算の総額 78,146百万円：令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和2年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果) 対国家公務員指数において、100を上回っている指数があるが、上記の理由によるものであり、また、支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は29.2%であって、累積欠損は生じていないことから、本学の給与水準は適正なものであると考えられる。</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、対国家公務員指数の一部が100を上回っていることについての理由の説明及び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	今後とも適正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

98.3

(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】

○22歳(大卒初任給)

月額182,200円 年間給与2,786,295円

○35歳(主任)

月額307,800円 年間給与5,135,013円

○50歳(副課長)

月額408,937円 年間給与6,890,096円

##### 【教育職員】

○27歳(博士修了初任給(助教))

月額347,625円 年間給与5,235,992円

○35歳(助教)

月額392,400円 年間給与6,531,067円

○50歳(教授)

月額575,212円 年間給与9,826,071円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円  
(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

平成18年から「勤務成績の判定基準」を定め、その基準に基づき、  
勤勉手当(6月・12月)における支給割合の増減を行うとともに、昇給  
の区分(号俸数)を決定しており、当該仕組みを引き続き継続する。

### 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 18,303,315	千円 18,307,609	千円 18,103,342	千円 17,946,554	千円 18,218,955	千円 18,195,696
退職手当支給額 (B)	千円 1,232,942	千円 1,111,302	千円 1,311,577	千円 1,292,101	千円 1,374,895	千円 1,509,842
非常勤役職員等給与 (C)	千円 11,855,839	千円 12,222,214	千円 12,319,488	千円 12,361,411	千円 13,058,708	千円 13,603,940
福利厚生費 (D)	千円 4,186,770	千円 4,272,973	千円 4,344,940	千円 4,342,800	千円 4,373,561	千円 4,584,098
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 35,578,867	千円 35,914,099	千円 36,079,350	千円 35,942,868	千円 37,026,120	千円 37,893,577

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、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「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、報酬等支給総額及び最広義人件費における対前年度比と増減要因  
「給与、報酬等支給総額」は、対前年度比0.1%減(23,259千円減)となっているが、退職手当相当分を含む年俸制教員の減少が主な要因である。  
「最広義人件費」は、対前年度比2.3%増(867,457千円増)となっているが、定年退職者増に伴う退職手当支給額の増額及び看護職員等の増員とこれに伴う法定福利費の増額が主な要因である。
- 「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)に基づく退職手当に係る措置  
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、調整率の引下げを実施した。  
役員に関する講じた措置の概要: 87/100から83.7/100に引下げ。  
職員に関する講じた措置の概要: 上記に同じ。

### Ⅳ その他

特になし