

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人北海道教育大学(法人番号5430005004015)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

当該法人の主要事業は教育・研究事業である。当該法人の役員報酬は、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額や国の委員、顧問等の手当額を踏まえて決定しているが、役員報酬水準を検討するにあたって、国家公務員の改定状況や事務次官の年間報酬額(23,374千円)を参考とした。

② 令和4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。)

役員の報酬を構成する期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果及び職務実績等を勘案し、100分の10の範囲内で増額し、又は減額することとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和4年度における改定内容

法人の長

学長の報酬支給基準は、役員給与規則により、本給等の月額及び賞与(期末特別手当)で構成している。本給等の月額は、本給月額(965,000円)に地域手当(28,950円)、単身赴任手当(38,000円)及び寒冷地手当(11月～翌年3月 23,360円)を加算している。期末特別手当は、本給月額及び地域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本給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額に、6月期は100分の162.5、12月期は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4年度においては、令和3年度人事院勧告に伴う給与法における指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引下げ(年間0.1月分)及び令和4年度人事院勧告に伴う給与法における指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引上げ(年間0.05月分)を実施した。

理事

理事の報酬支給基準は、役員給与規則により、本給等の月額及び賞与(期末特別手当)で構成している。本給等の月額は、本給月額(761,000円)に地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び寒冷地手当を加算している。期末特別手当は、本給月額及び地域手当と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本給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額に、6月期は100分の162.5、12月期は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4年度においては、令和3年度人事院勧告に伴う給与法における指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引下げ(年間0.1月分)及び令和4年度人事院勧告に伴う給与法における指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引上げ(年間0.05月分)を実施した。

理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬支給基準は、役員給与規則により、本給月額及び通勤手当で構成している。本給月額は、常勤役員の報酬を基に、当該理事の経歴、勤務形態等を勘案し決定している。

監事

監事の報酬支給基準は、役員給与規則により、本給等の月額及び賞与(期末特別手当)で構成している。本給等の月額は、本給月額(706,000円)に地域手当、通勤手当及び寒冷地手当を加算している。期末特別手当は、本給月額及び地域手当と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本給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額に、6月期は100分の162.5、12月期は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4年度においては、令和3年度人事院勧告に伴う給与法における指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引下げ(年間0.1月分)及び令和4年度人事院勧告に伴う給与法における指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引上げ(年間0.05月分)を実施した。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬支給基準は、役員給与規則により、本給月額及び通勤手当で構成している。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 17,232	千円 11,580	千円 4,732	千円 347 (地域手当) 456 (単身赴任手当) 116 (寒冷地手当)			
A理事	千円 13,409	千円 9,132	千円 3,731	千円 273 (地域手当) 154 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)			
B理事	千円 13,931	千円 9,132	千円 3,761	千円 273 (地域手当) 91 (広域異動手当) 99 (通勤手当) 456 (単身赴任手当) 116 (寒冷地手当)			
C理事	千円 14,315	千円 9,132	千円 3,835	千円 273 (地域手当) 319 (広域異動手当) 85 (通勤手当) 552 (単身赴任手当) 116 (寒冷地手当)			
D理事 (非常勤)	千円 2,200	千円 2,200	千円 ()	千円 ()	5月1日		※
E理事 (非常勤)	千円 2,411	千円 2,400	千円 ()	千円 11 (通勤手当)			
A監事	千円 11,444	千円 8,472	千円 2,268	千円 254 (地域手当) 332 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,650	千円 1,650	千円 ()	千円 ()	5月1日		※

注1: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2:「地域手当」とは、国家公務員の取り扱いに準じ、民間の賃金水準が高い地域として指定されている札幌市に在勤する役員に対し支給しているものである。

注3:「広域異動手当」とは、国家公務員の取り扱いに準じ、広域的に転勤のある民間企業の賃金水準を考慮し、広域異動を行った役員に対し支給しているものである。

注4:「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

北海道教育大学は、教育理念である「先進の人間教育」、「行動する教養」、及び「高い志の涵養」に基づき、学長のリーダーシップの下で、従前の4課程（「教員養成課程」「人間地域科学課程」「芸術課程」「スポーツ教育課程」）を改変し、平成26年度から「教員養成課程」「国際地域学科」「芸術・スポーツ文化学科」の1課程2学科を開設した。

また、高大接続を見据えた入試改革、アクティブ・ラーニング、ICT教育等を取り入れたカリキュラム改革、教職大学院の充実、グローバル教員養成プログラムによる小学校英語教員の養成といった取組を着実に遂行している。

そうした中で、北海道教育大学の学長は、常勤教職員782名（令和5年3月1日現在）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29,002千円と比較した場合、水準以下であり、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。

北海道教育大学では、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。

また、他の教員養成系単科大学の長の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の教員養成系単科大学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

北海道教育大学の理事は、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29,002千円と比較し水準以下となっている。

北海道教育大学では、理事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。

また、他の教員養成系単科大学の理事の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の教員養成系単科大学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)

理事(非常勤)の年間報酬額は、常勤役員の報酬を基に、経歴や勤務形態等を勘案して決定しており、職責は常勤理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。

監事

北海道教育大学の監事は、大学の健全な発展に資するため、業務を監査し、監査結果に基づき必要あるときは学長又は文部科学大臣へ意見を提出する等の役割を担っている。

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29,002千円と比較し水準以下となっている。

また、同じ地域内の国立大学法人の監事の報酬水準と同水準となっており、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の年間報酬額は、常勤役員の報酬を基に、経歴や勤務形態等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4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	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:「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

〔 期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果及び職務実績等を勘案し、100分の10の範囲内で増額し、又は減額しており、今後も継続する。 〕

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

給与水準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4年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(企業規模500人以上)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人北海道大学は、同じ地域にある国立大学法人であり、事務・技術職員及び大学教員の年間給与額については、本法人と比較して同等である。

(2) 令和4年度において、国家公務員の平均給与月額が413,064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・技術関係職種の大学卒の4月の平均支給額は553,276円、教育職は575,544円となっている。

また、限られた運営費交付金の範囲内で業務を行う必要があるため、事務組織の合理化・簡素化を図り、人件費の削減に努めている。

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。)

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあつては、以下のとおり、業務評価又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。

なお、年俸制適用職員の業績給については、業績評価を踏まえ成績率を決定し、支給している。

給与種目	制度の内容
俸給月額 (昇給)	5段階の昇給区分(号俸数)により、昇給日(1月1日)前1年間の勤務成績に応じて昇給することができる。
俸給月額 (昇格)	勤務成績が良好で、かつ昇格基準に達している場合、その者が従事する職務に応じて、上位の級に昇格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、12月1日)以前6箇月以内の期間における勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給することができる。

③ 給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

国立大学法人北海道教育大学職員給与規則に則り、俸給及び諸手当(俸給の調整額、俸給の特別調整額、初任給調整手当、地域手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、寒冷地手当、期末手当、勤勉手当及び幼稚園教員調整手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給等+扶養手当+地域手当及び広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月期及び12月期においてそれぞれ100分の120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(俸給等+地域手当及び広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に諸手当に関する事務取扱要項に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和4年度においては、以下内容の改正が行われた。

① 俸給表の平均0.3%引上げ

② 勤勉手当の支給率について0.1月分の引上げ

③ 免許更新講習手当の廃止

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4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	人 564	歳 46.7	千円 7,329	千円 5,356	千円 82	千円 1,973
事務・技術	人 162	歳 43.4	千円 6,017	千円 4,471	千円 88	千円 1,546
教育職種 (大学教員)	人 257	歳 52.5	千円 8,556	千円 6,159	千円 96	千円 2,397
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員)	人 23	歳 41.5	千円 6,911	千円 5,128	千円 29	千円 1,783
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 119	歳 39.6	千円 6,597	千円 4,907	千円 56	千円 1,690
その他医療職種(看護師)	人 3	歳 52.8	千円 5,319	千円 3,854	千円 25	千円 1,465

注1:「技能・労務職種」とは、自動車運転手、守衛等の業務を行う職種を示すが、該当者が2名のため、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、常勤職員全体の数値からも除外している。

注2:「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:「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: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5:在外職員については、該当者がいないため表を省略した。

再任用職員	人 3	歳 63.5	千円 4,244	千円 3,565	千円 76	千円 679
事務・技術	人 3	歳 63.5	千円 4,244	千円 3,565	千円 76	千円 679

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

注:「事務・技術」及び「技能・労務職種」はそれぞれ該当者が2名のため、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、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〕

区分	人員	平均年齢	令和4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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	24	44.5	7,312	5,620	60	1,692
教育職種 (大学教員)	20	43.5	7,497	5,467	54	2,030
教育職種 (外国人教師等)	4	49.5	6,388	6,388	88	0
プログラムアドバイザー						

注1:年俸制適用者については、本学では常勤職員として取り扱っているが、年俸制非適用の常勤職員とは給与基準が異なる。

注2:年俸制適用者のうち、任期のある者については、任期付職員に含む。

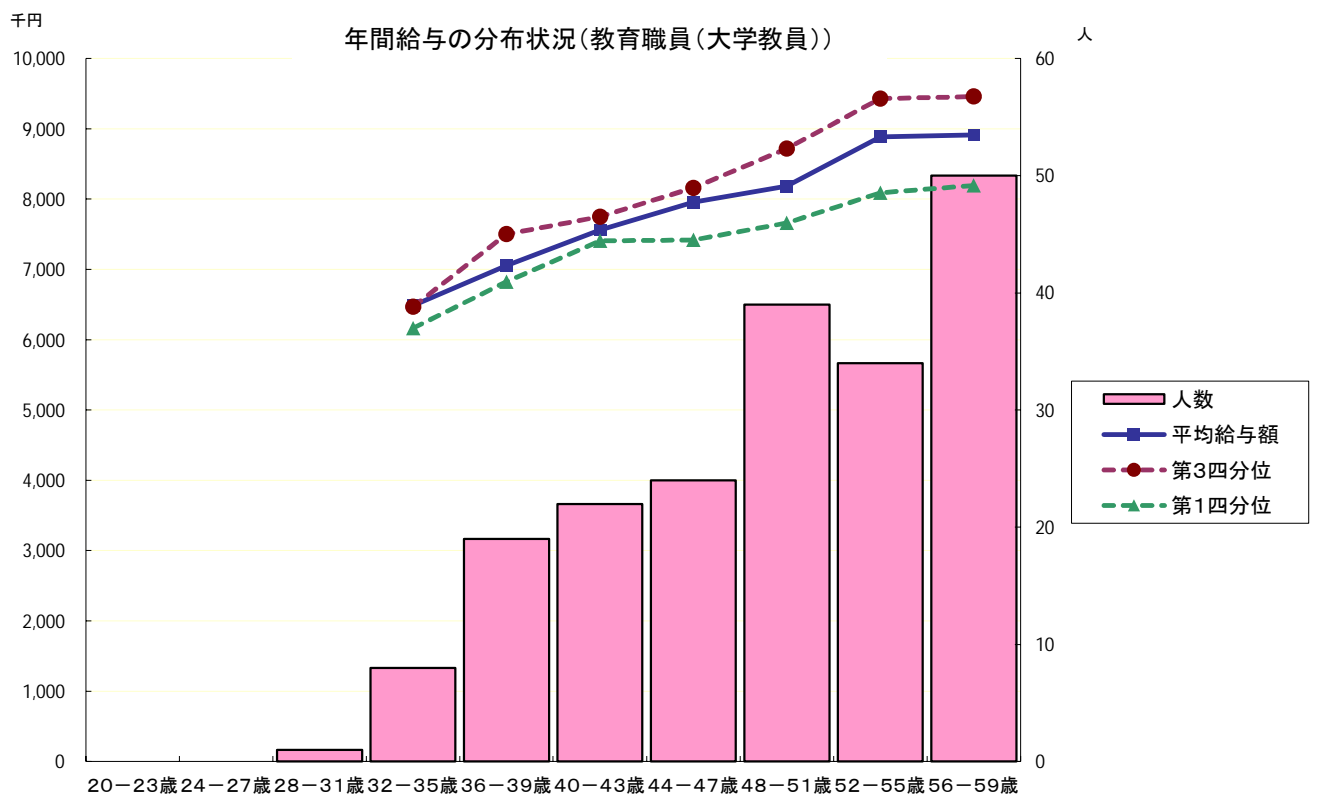
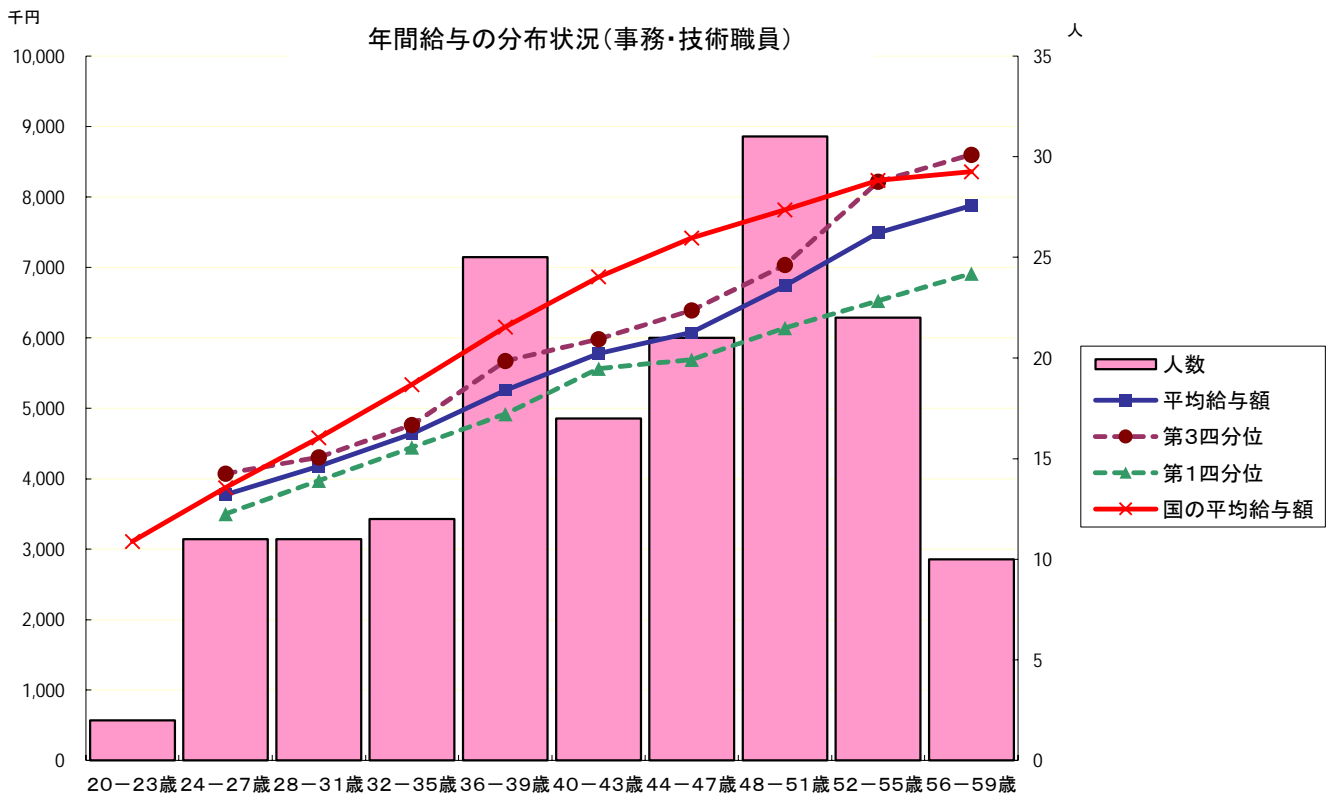
注3:「プログラムアドバイザー」とは、国際交流に関わる業務及びプログラムの計画と管理等を行う者をいう。

注4:「プログラムアドバイザー」は該当者が1名のため、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、任期付職員全体の数値からも除外している。

任期付職員	人員	平均年齢	令和4年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	13	61.9	5,078	5,078	37	0
教育職種 (年俸制適用大学教員)	13	61.9	5,078	5,078	37	0
その他						

注1:「その他」は、附属学校(園)の特任校長、校長・副校長を助け、特別支援学級に関する校務の整理及び児童生徒の教育をつかさどる特命教頭が該当するが、該当者が2名のため、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))[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:事務・技術職員について、年齢20～23歳の該当者が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。
 注3:大学教員について、年齢28～31歳の該当者が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))

(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)
代表的職員	人	歳	千円	千円
局長	1			
部長	2			
課長	13	55.3	8,480	9,633～6,830
副課長	19	51.3	7,039	8,063～6,399
係長	67	46.6	6,102	7,335～5,097
主任	26	38.6	5,103	6,234～4,277
係員	34	30.6	4,191	5,636～3,306

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額については記載していない。

注2:「部長」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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
教授	130	57.3	9,319	12,701～7,622
准教授	113	48.1	7,675	9,027～6,164
講師	14	43.2	6,824	7,609～5,546

④ 賞与(令和4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)	% 54.0	% 51.6	% 52.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.0	% 48.4	% 47.2
	最高～最低	% 58.3～41.5	% 59.7～43.8	% 59.0～42.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.1	% 53.7	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.9	% 46.3	% 45.1
	最高～最低	% 50.1～40.4	% 51.9～42.7	% 51.0～41.6

(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)	% 51.6	% 49.8	% 50.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 48.4	% 50.2	% 49.3
	最高～最低	% 50.1～42.8	% 51.9～45.1	% 51.0～43.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.3	% 54.1	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.7	% 45.9	% 44.8
	最高～最低	% 50.0～40.8	% 51.9～43.6	% 50.9～42.5

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 87.6 ・年齢・地域勘案 96.7 ・年齢・学歴勘案 87.9 ・年齢・地域・学歴勘案 96.6 (参考) 対他法人 101.1
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>職員の給与については、国家公務員の給与水準と民間企業の従業員の給与水準を均衡させ適正な給与を確保する機能を有する人事院勧告を重要な判断材料とし、適正な給与水準となるよう対応しており、上記の理由を勘案して適正であると判断する。</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 70.7% (国からの財政支出額 8,044百万円, 支出予算の総額 11,384百万円: 令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和3年度決算)</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	引き続き給与水準が適切なものとなるよう努める。

○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【88.2】

(注) 上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比較率を基礎に、令和4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

【事務・技術職員】

- 22歳(大卒初任給)
月額 185,200円 年間給与 3,024,316円
- 35歳(係長)
月額 281,200円 年間給与 4,792,457円
- 50歳(課長)
月額 379,900円 年間給与 7,548,107円

【教育職員(大学教員)】

- 24歳(助教 修士修了初任給)
月額 246,900円 年間給与 4,031,877円
- 35歳(准教授)
月額 389,000円 年間給与 6,716,430円
- 50歳(教授)
月額 496,900円 年間給与 8,690,224円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(事務職員の8級又は教育職員の5級である職員は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

業務評価又は勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績を考慮して、昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっているが、評価・評定方法の改善等、継続的に検討している。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,605,785	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 440,126	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 659,940	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 952,654	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,658,505	千円	千円	千円	千円	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(C)」には、人材派遣契約に係る費用を含んでいるため、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と一致しない。

注3: 「福利厚生費(D)」には、教育経費及び一般管理費の福利厚生費11,417千円を含む。

総人件費について参考となる事項

①給与、報酬等支給総額の増減について

給与について、支給人員の年齢構成の変化等の影響により、前年度と比較して約0.5%の増となった。

②退職手当支給額の増減について

退職者数が増加したため、前年度と比較して約9%の増となった。

③非常勤役職員等給与の増減について

総支給人員は減少したが、「教員」区分の支給人員減少に対する支給額の減少幅が小さいこと、及び「職員」区分の支給人員の増加に伴う支給額の増額により、前年度と比較して約1%の増となった。

④退職手当に係る措置について

「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、役職員の退職手当について、以下の措置を講ずることとした。

役員に関する講じた措置の概要：

退職手当に乗ずる調整率を83/100から80/100へ改定した。

（平成30年3月1日施行）

職員に関する講じた措置の概要：

退職手当の基本額に乗ずる調整率を87/100から83.7/100へ改定した。

（平成30年2月27日施行）

なお、規則改正にあたり、学内向け説明会等の手続きの関係上、措置の開始時期は、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