

国立大学法人埼玉大学(法人番号6030005001803)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

国立大学法人埼玉大学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、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(本学約800人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の医療系学部を有さない国立総合大学等を参考とした。

(1) 国立大学法人横浜国立大学…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1,000人)。公表資料によれば、令和元年度の長の年間報酬額は18,745,000円で指定職5号俸相当、理事については15,997,000円～15,657,000円で指定職1号俸～3号俸相当となり、当該法人役員給与規則上常勤監事は指定職1号俸相当としている。

(2) 事務次官年間報酬額…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。)

役員報酬規則により、期末特別手当の額について、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果、当該役員の職務実績を勘案して必要と認める場合に、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減できる。

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

役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。
月額については、国立大学法人埼玉大学役員報酬規則に則り、本給月額(965,000円)に地域手当(144,750円)を加算して算出している。
期末手当についても、同規則に則り、期末特別手当基準額(本給月額+地域手当+本給月額×100分の25+本給月額及び地域手当の月額に100分の20の割合を乗じて得た額)に6月及び12月に支給する場合とも100分の170.0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。

理事

法人の長と同様の規則に基づき支給及び改定を実施した。
なお、本給月額は761,000円、地域手当は114,150円と定めている。

理事(非常勤)

非常勤役員の報酬は、月額180,000円としている。

監事

法人の長と同様の規則に基づき支給及び改定を実施した。
 なお、本給月額706,000円、地域手当は105,900円と定めている。

監事(非常勤)

非常勤役員の報酬は、月額180,000円としている。

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	17,489	11,584	3,476	1,737 (地域手当) 691 (通勤手当)	R2.4.1		
A理事	14,932	9,132	4,217	1,369 (地域手当) 213 (通勤手当)	R2.4.1		◇
B理事	14,743	9,132	4,217	1,369 (地域手当) 24 (通勤手当)	R2.4.1		
C理事	14,977	9,132	4,217	1,369 (地域手当) 257 (通勤手当)	R2.4.1		
D理事 (非常勤)	2,160	2,160	0	0 ()	R2.4.1		
E理事 (非常勤)	2,160	2,160	0	0 ()	R2.4.1		
A監事	6,119	3,530	1,956	529 (地域手当) 103 (通勤手当)		R2.8.31	
B監事	7,057	4,942	1,173	741 (地域手当) 200 (通勤手当)	R2.9.1		
C監事 (非常勤)	900	900	0	0 ()		R2.8.31	
D監事 (非常勤)	1,260	1,260	0	0 ()	R2.9.1		

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

埼玉大学は、大学の研究力の強化や国際的に競争力のある卓越した大学院の形成を進めるとともに、地域の課題解決に貢献し、地域社会を支える人材育成や研究成果の還元に取り組んでいる。

そうした中で、埼玉大学の学長は、職員数約800名(常勤)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、所属職員を総督して、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、これを大きく下回っており、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べても下回るものとなっている。

埼玉大学では、学長の報酬月額を指定職5号俸相当として定めているが、指定職5号俸が適用される官職である研究所・試験所の長は当法人と職務内容・職責が近く、また他の医療系学部を有さない国立総合大学の長の給与水準と同水準である。

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

埼玉大学は、大学の研究力の強化や国際的に競争力のある卓越した大学院の形成を進めるとともに、地域の課題解決に貢献し、地域社会を支える人材育成や研究成果の還元に取り組んでいる。

そうした中で、埼玉大学の理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して法人の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行うものとしている。

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29,002千円と比較した場合、これを大きく下回っており、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べても下回るものとなっている。

埼玉大学では、理事の報酬月額を指定職2号俸相当として定めているが、指定職2号俸が適用される官職である研究所・試験所の理事は当法人と職務内容・職責が近く、また他の医療系学部を有さない国立総合大学の理事の給与水準と同水準である。

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)

月額180千円の報酬は、他の医療系学部を有さない国立総合大学の理事(非常勤)の報酬水準以下となっているため、妥当であると考えられる。

監事

埼玉大学は、大学の研究力の強化や国際的に競争力のある卓越した大学院の形成を進めるとともに、地域の課題解決に貢献し、地域社会を支える人材育成や研究成果の還元に取り組んでいる。

そうした中で、埼玉大学の監事は、法人の業務を監査し、その結果に基づき、必要があると認めるときは、学長又は文部科学大臣に意見を提出することができるものとしている。

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29,002千円と比較した場合、これを大きく下回っており、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べても下回るものとなっている。

埼玉大学では、監事の報酬月額を指定職1号俸相当として定めているが、指定職1号俸が適用される官職である研究所・試験所の監事は当法人と職務内容・職責が近く、また他の医療系学部を有さない国立総合大学の監事の給与水準と同水準である。

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(非常勤)

月額180千円の報酬は、他の医療系学部を有さない国立総合大学の監事(非常勤)の報酬水準以下となっているため、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考えられる。

4 役員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	9,692 (50,764)	8 (40)	0 (0)	R2.3.31	1.0
理事A	該当者なし				◇
理事B	該当者なし				
理事C	該当者なし				
理事D (非常勤)	該当者なし (退職手当は支給しない)				
理事E (非常勤)	該当者なし (退職手当は支給しない)				
監事A	該当者なし				
監事B (非常勤)	該当者なし (退職手当は支給しない)				

注1:「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

注2:法人の長については、役員在職期間を役員退職手当規則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、役員在職期間に教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。

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>当該法人の長は、組織目標や計画を策定するに当たり、第2期中期目標期間後半で、第1の軸として、大学として普遍的な「知の府としての基盤強化」を、平成28年度から始まる第3期中期目標期間では、それに加え、第2の軸として、産学官連携による地域課題の解決と地域ニーズに即した人材育成といった「地域活性化核拠点としての役割を積極的に担うことを通じた個性化」を掲げた。そして、「埼玉大学 All in One Campus at 首都圏埼玉～多様性と融合の具現化」をビジョンとして掲げ、3つの戦略と11の取組による全学的なプランをまとめ上げ、本学の機能強化を推進した。また、少子高齢化、急激な技術進化とグローバル化といった大学を取り巻く環境の変化を迎え、従来の大学運営では対応出来ない課題に直面する中、経験に基づく幅広い知見と高度な判断力、高潔な人格と優れた学識に基づく卓越したリーダーシップとコミュニケーション力を発揮し、明確なビジョンの提示や的確な指示等を通じて、組織改革、人材育成力・研究力強化などの大学全体の改革構想の策定と推進、大学経営・管理運営に努め、在任期間中に本学の発展に大きく貢献した。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、これら業務に対する貢献度及び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。</p>
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事C	該当者なし
理事D (非常勤)	該当者なし(退職手当は支給しない)
理事E (非常勤)	該当者なし(退職手当は支給しない)
監事A	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし(退職手当は支給しない)

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

役員報酬規則により、期末特別手当の額について、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果、当該役員の職務実績を勘案して必要と認める場合に、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減できる。

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

当該法人の主要事業は教育・研究事業である。当該法人職員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(当該法人約800人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

・国立大学法人横浜国立大学・・・当該法人は、当法人と同じく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1,000人)。また、令和元年度の対国家公務員ラスパイレズ指標(年齢・地域・学歴勘案)の差は4.2と僅かであり、同等の水準であると言える。

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。)

○職員の勤務評定を実施し、その結果を勤勉手当の成績率、昇給に反映させる。

・賞与：勤勉手当(査定分)

基準日以前6箇月の期間における勤務評定等の結果を踏まえた勤務成績に応じて決定される成績率により支給される。

・本給月額：昇給

勤務評定等の結果を踏まえ、勤務成績が特に良好である場合には上位の昇給区分に決定することができる。

※年俸制適用教職員に対しては給与の一部として業績給が支給されており、その内訳は業績手当と外部資金獲得手当で構成されている。

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

国立大学法人埼玉大学教職員給与規則に則り、本給月額及び諸手当(本給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、管理職員特別勤務手当、超過勤務手当、宿日直手当)及び賞与(期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給月額、本給の調整額、教職調整額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計)に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、勤勉手当基礎額((本給月額、本給の調整額及び教職調整額の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計)に基準日以前6箇月以内の期間におけるそのものの在職期間に応じた割合及び勤務成績に応じた割合を乗じて得た額としている。

人事院勧告に基づく国家公務員の給与見直しに関連して主な措置を以下のとおり講ずることとした。

・実施時期 : 令和2年4月1日

・諸手当関連の措置の内容: 住居手当の額について、最高支給限度額を月額1,000円増額改定
扶養手当の額について、教(一)6級適用者及び一般(一)9級以上適用者についての配偶者及び父母等の額を3,500円から0円に改定

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	603	47.7	8,667	6,197	120	2,470
事務・技術	145	43.1	6,300	4,586	97	1,714
教育職種 (大学教員)	362	51.5	10,062	7,130	134	2,932
教育職種 (附属高校教員)	17	38.3	7,584	5,551	94	2,033
教育職種 (附属義務教育学校教員)	49	34.7	6,613	4,886	96	1,727
その他医療職種 (看護師)						
技術職種 (技師等)	30	50.2	7,253	5,244	106	2,009
特定プロジェクト教員						

在外職員	該当者なし					
------	-------	--	--	--	--	--

任期付職員	該当者なし					
-------	-------	--	--	--	--	--

再任用職員	10	62.9	4,978	4,125	117	853
事務・技術	10	62.9	4,978	4,125	117	853

非常勤職員	4	55.5	3,827	2,777	72	1,050
事務・技術	4	55.5	3,827	2,777	72	1,050

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: 「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: 「技術職種(技師等)」とは、従来行政職(一)を適用していた技術職について、法人化にあわせて新たな職種として位置づけ、独自の本給表を適用させている職種である。

注5: 「常勤職員」の「その他医療職種(看護師)」及び「特定プロジェクト教員」は該当者がそれぞれ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、それぞれの全体の数値からも除外している。

注6: 以下の職種は、該当者がいないため記載を省略している。

- ・「常勤職員」のうち、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・「再任用職員」のうち、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・「非常勤職員」のうち、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)

[年俸制適用者]

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	人 34	歳 44.1	千円 8,817	千円 8,817	千円 110	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 27	歳 43.4	千円 8,867	千円 8,867	千円 103	千円 0
特定プロジェクト教員	人 4	歳 43.5	千円 7,769	千円 7,769	千円 108	千円 0
リサーチ・アドミニストレーター	人 3	歳 51.5	千円 9,759	千円 9,759	千円 174	千円 0

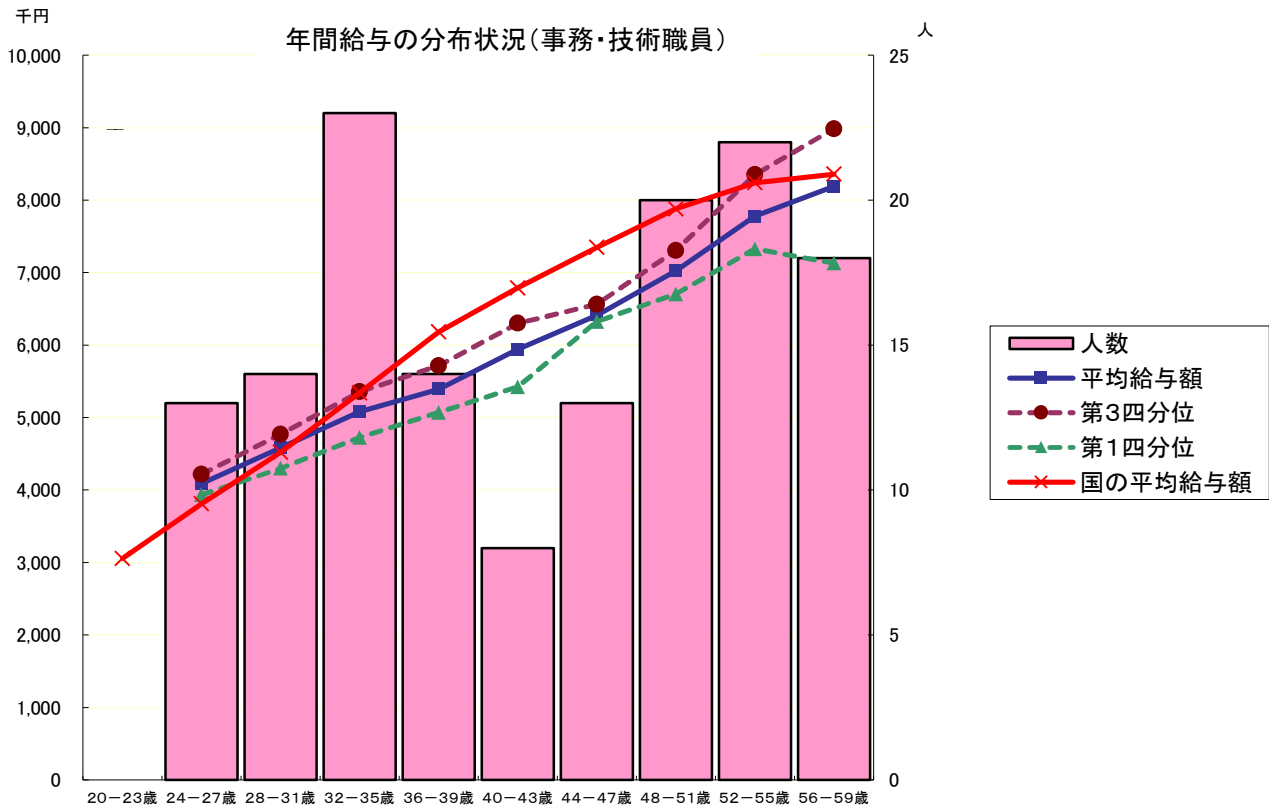
注1:「リサーチ・アドミニストレーター」とは、本学の研究活動・情報の調査及び分析、科学技術・学術政策等の動向把握及び分析、競争的資金に係る情報収集、分析及び申請支援業務を行う職種である。

注2:以下の職種は、該当者がいないため記載を省略している。

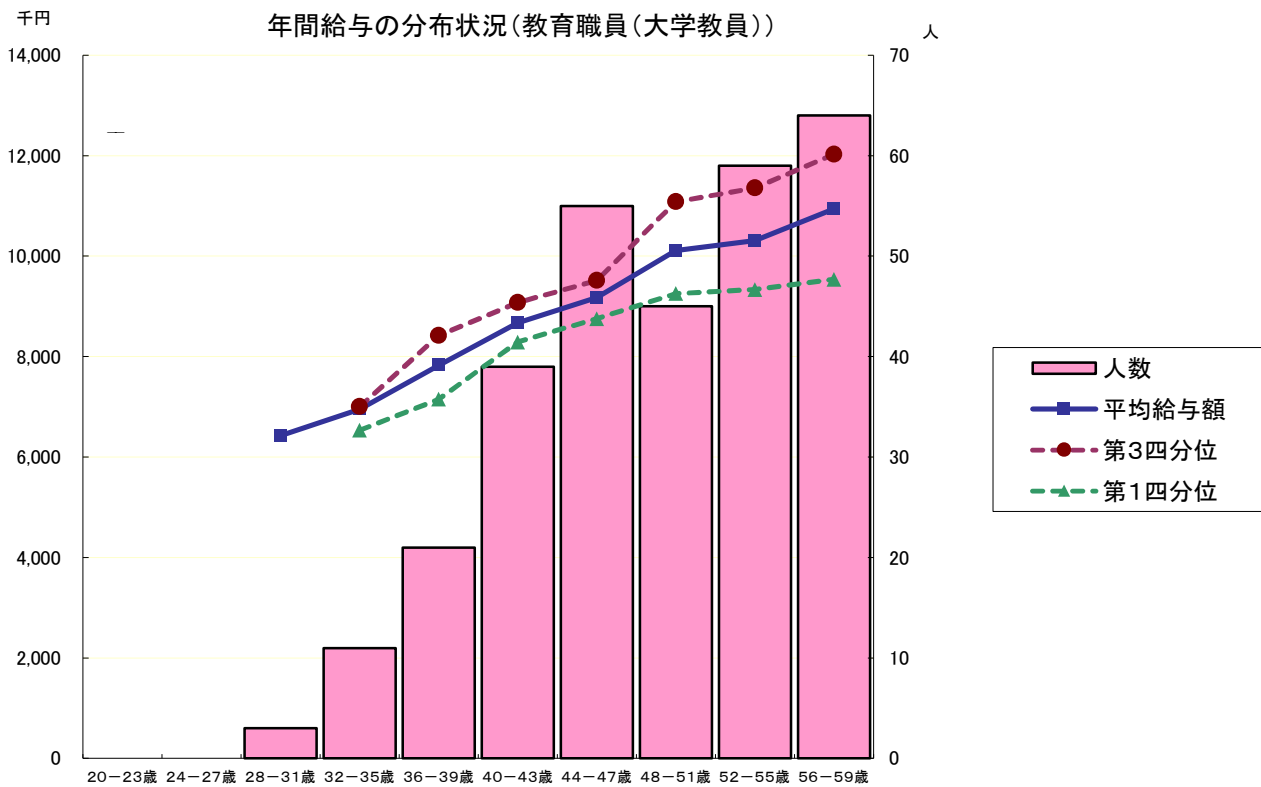
- ・「常勤職員」のうち事務・技術、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・「在外職員」
- ・「任期付職員」
- ・「再任用職員」
- ・「非常勤職員」

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。]

(事務・技術職員)



(教育職員(大学教員))



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28～31歳の該当者は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、年間給与額の第1・第3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)
部長	3	57.8	10,302	～
課長	16	55.8	8,431	9,149 ～ 7,328
課長代理	17	52.6	7,513	7,920 ～ 6,562
係長	46	46.8	6,469	7,600 ～ 4,884
主任	24	38.1	5,497	7,085 ～ 4,497
係員	39	31.2	4,524	5,880 ～ 3,733

注1:「課長」には、課長相当職である「事務長」、「室長」及び「主幹」を含む。

注2:「課長代理」には、課長代理相当職である「事務長代理」、「室長代理」及び「専門員」を含む。

注3:「係長」には、係長相当職である「専門職員」を含む。

注4:「部長」については該当者が4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、「人員」「平均年齢」「平均年間給与額」以外は記載していない。

(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)
教授	173	56.9	11,247	14,101 ～ 8,699
准教授	153	47.5	9,048	11,079 ～ 6,097
講師	6	52.8	8,766	9,140 ～ 8,474
助教	30	40.5	7,034	7,703 ～ 6,502

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)	%	%	%
		55.9	55.1	55.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	53.4～39.3	53.8～41.1	53.4～40.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.6	56.6	57.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	44.3～39.5	45.5～40.1	44.9～39.8

(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)	% 55.9	% 55.2	% 55.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.1	% 44.8	% 44.5
	最高～最低	% 53.7～39.9	% 54.6～41.1	% 52.6～40.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.9	% 56.7	% 57.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.1	% 43.3	% 42.7
	最高～最低	% 44.3～39.4	% 45.5～39.7	% 44.9～40.0

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 93.6 ・年齢・地域勘案 95.1 ・年齢・学歴勘案 93.0 ・年齢・地域・学歴勘案 95.1 (参考)対他法人 106.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当なし
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>本学の給与水準については、本学の支出予算の範囲内において、社会一般の情勢及び国家公務員の給与水準を考慮し、国家公務員の例に準じて支給されており、その水準は対国家公務員指数100未満であり、適正と考えられる。</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 53.1%】 (国からの財政支出額 6,695百万円、支出予算の総額 12,599百万円 :令和2年度予算より)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和元年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 13.1%(常勤職員数145人中19人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 70.3%(常勤職員数145人中102人)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 51.1%】 (給与・報酬等支給総額 6,738百万円、支出総額 13,170百万円 :令和元年度決算より)</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、民間企業の従業員との給与等を勘案し、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))</p> <p>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きたい。</p>
講ずる措置	今後も社会一般の情勢及び国家公務員の給与水準を考慮し、適正な給与水準の維持に努めていく。

○教育職員(大学教員)

教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準(年額)の比較指標 104.2

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・技術職員

- ・22歳(大卒初任給)※22歳のみ地域手当を含めず算出
月額 182,200円 年間給与 2,995,000円
- ・35歳(主任)
月額 314,640円 年間給与 5,242,000円
- ・50歳(係長)
月額 418,025円 年間給与 6,965,000円

○教育職員(大学教員)

- ・27歳(博士修了初任給)
月額 335,110円 年間給与 5,509,000円
- ・35歳(准教授)
月額 466,095円 年間給与 7,869,000円
- ・50歳(教授)
月額 620,540円 年間給与 10,614,000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

注:モデル給与例の月額及び年間給与は、本給、本給の調整額、地域手当を基礎に算出

- ・地域手当率: 15%(22歳事務・技術職員は0%とする)
- ・准教授: 本給の調整額(12,700円)
- ・教授: 本給の調整額(30,000円)

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

年俸制適用教職員に対して給与の一部として実施されており、その内訳は以下のとおり業績手当と外部資金獲得手当で構成されている。なお、当該制度については、今後とも継続して行う方針である。

- ・業績手当・・・毎年行う年俸制業績評価の評価結果から、前回の評価結果(反映率)との差に基本年俸月額を乗じて得た額を、既に受けている業績手当に加算又は減算する。
- ・外部資金獲得手当・・・外部資金を獲得した者にその獲得額に応じた額を支給する。

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 6,664,968	千円 6,472,080	千円 6,647,266	千円 6,738,707	千円 6,493,582	千円
退職手当支給額 (B)	千円 635,076	千円 487,780	千円 422,164	千円 656,486	千円 507,270	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 844,464	千円 820,519	千円 850,172	千円 839,919	千円 906,639	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,053,619	千円 1,032,900	千円 1,081,325	千円 1,091,685	千円 1,083,453	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 9,198,127	千円 8,813,279	千円 9,000,927	千円 9,326,797	千円 8,990,944	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

「給与、報酬等支給総額」及び「最広義人件費」に係る対前年度比及び増減要因

①「給与、報酬等支給総額」

前年度比 245,125千円減(3.64%減)

増減要因 ・定年等で退職した教職員の後任補充を行わなかったことによる支給額の減

②「最広義人件費」

前年度比 335,853千円減(3.6%減)

増減要因 ・上記①の要因に係る「給与、報酬等支給総額」の減
・「給与、報酬等支給総額」の支給減少に伴う法定福利費の支出減に伴う「福利厚生費」の減
・退職者減少による「退職手当支給額」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3月から以下の措置を講ずることとした。

役員及び教職員の退職手当について、支給額の減額改定を実施

役員に関する講じた措置の概要: 退職手当の支給率を100分の10.875から100分の10.4625に改定

教職員に関する講じた措置の概要: 退職手当支給率の調整率を100分の87から100分の83.7に改定し、退職手当基本額の最高限度額を、退職日本給月額に49.59を乗じて得た額から47.709を乗じて得た額に改定

なお、大幅な減額改定のため、学内の折衝に時間を要したことから、措置の開始時期は平成30年3月15日となり、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