

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人宇都宮大学(法人番号8060005001518)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、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(当法人約630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。

(1) 国立大学法人茨城大学・・・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920人)。公表資料によれば、平成30年度の長の年間報酬額は17,246千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、17,060千円と推定される。同様の考え方により、理事については14,600千円、非常勤監事については4,924千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,374千円

② 令和元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。)

当法人では、役員給与規程により、役員に支給される期末特別手当において、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等を踏まえ学長選考会議が実施する「学長の業績評価」を参考にして、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができるとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和元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、国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、俸給月額(965,000円)に地域手当を加算して算出している。6月及び12月期末特別手当についても、国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、期末特別手当基礎額(俸給月額+地域手当+俸給月額及び地域手当×100分の20+俸給月額×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、令和元年度では、期末特別手当について、学長選考会議が実施した「学長の業績評価」を参考に、経営協議会の議を経て、100分の5の増額を行ったが、給与法指定職と同等の支給率の引き上げ(年間0.05月分)は実施せず、改定は行わないこととした。

理事

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、法人の長と同様の規程により、俸給月額(818千円または706千円)に地域手当を加算して算出している。期末特別手当についても、法人の長と同様の規程により算出した額としている。

なお、令和元年度では、期末特別手当について給与法指定職と同等の支給率の引き上げ(年間0.05月分)は実施せず、改定は行わないこととした。

理事(非常勤)	該当者なし 該当者なし 非常勤役員の報酬支給基準は、月額給与のみで構成されている。 国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、監事(非常勤)の俸給 月額は224,000円としている。
監事	
監事(非常勤)	

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和元年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	17,441	11,580	5,166	694 (地域手当)			
A理事	15,106	9,816	4,170	588 530 (地域手当) (通勤手当)			
B理事	14,575	9,816	4,170	588 (地域手当)			
C理事	15,136	9,816	4,170	588 560 (地域手当) (通勤手当)	4月1日		
D理事	13,714	8,472	3,769	1,016 456 (地域手当) (単身赴任手当)			◇
A監事	該当者なし			()			
C監事 (非常勤)	2,688			()			*
D監事 (非常勤)	2,688			()			※

注1: 本表の「前職」欄の「*」は退職公務員、「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職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。

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

宇都宮大学は、広く社会に開かれた大学として、質の高い特色ある教育と研究を実践するため、学長のリーダーシップの下、「未来を切り開く人材の育成」、「高水準で特色のある研究の推進」、「地域社会のみならず広く国際社会に学び貢献する活動」に取り組んでいる。

そうした中で、宇都宮大学の学長は、職員数約630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29,002千円と比較した場合、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。

宇都宮大学では、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、他の医学系学部を有さない総合大学の長の報酬水準（茨城大学、埼玉大学及び横浜国立大学の長の平均報酬18,100千円）と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学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

宇都宮大学は、広く社会に開かれた大学として、質の高い特色ある教育と研究を実践するため、学長のリーダーシップの下、「未来を切り開く人材の育成」、「高水準で特色のある研究の推進」、「地域社会のみならず広く国際社会に学び貢献する活動」に取り組んでいる。

そうした中で、宇都宮大学の理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して業務を掌理する職務を担っている。

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。

宇都宮大学では、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が、理事の職務内容の特性は法人化移行後に新たに付加されたものであり、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であるとしている。

また、他の医学系学部を有さない総合大学の理事の報酬水準（茨城大学、埼玉大学及び横浜国立大学の理事の平均報酬14,694千円）と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学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)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

宇都宮大学の監事は、本学の業務を監査する職務を担い、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ことになっている。

宇都宮大学では、監事機能の強化を図るため、給与を月額制としているが、監事の職務内容の特性はいつでも役員及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、又は本学の業務及び財産の状況の調査をすることができることであり、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している。

また、他の医学系学部を有さない総合大学の監事(非常勤)の報酬水準(茨城大学、埼玉大学及び横浜国立大学の監事(非常勤)の平均報酬2,961千円)とほぼ同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学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(令和元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	7,188 (50,313)	7 (35)	0 (10)	H31.3.31	1.15	
監事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

注:理事A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:「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勘案率を記載した。

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	<p>同人は、教育・学生担当理事として、主に地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)の採択に尽力し、地域課題に関する科目の全学必修化等、地域志向の全学カリキュラムを整備するとともに、全国初(当時)の文理融合により地域のまちづくりを担う人材育成を目的とする地域デザイン科学部の設置、及び地域開発に貢献する高度専門職業人の育成を目的とする新大学院「地域創生科学研究科」(既存の4研究科の修士課程(博士前期課程)を統合)の設置に尽力した。</p> <p>同人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、1.15と決定した。</p>
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

【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

当法人では、役員給与規程により、役員に支給される期末特別手当において、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等を踏まえ学長選考会議が実施する「学長の業績評価」を参考にして、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができるとしている。

今後も業績評価に基づいた増減措置を継続していく。

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、他の国立大学法人等、国家公務員のほか令和元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(当該法人約630人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人茨城大学・・・当該法人は、教育・研究事業等におい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910人)となっている。

(2) 国家公務員・・・令和元年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が411,123円となっており、全職員の平均給与月額は417,683円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種(事務職)の大学卒の4月の平均支給額は506,983円となっている。

また、人件費について、教員については役職毎に設定したポイント数に基づき、各部署等に配分するポイント数内で任用を行うポイント制、職員については職員数の上限を設定し、その範囲内で任用を行うポスト制を活用することにより適切な人件費管理を行う。

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、昇格の実施及び賞与(勤勉手当)の成績率の判定にあたっては、各年度に実施する人事評価及び業績評価における個人の成績及び能力評価等の結果を十分に考慮し決定している。

また、年俸制適用教員に対しては、給与の一部として業績給を支給している。

更に、年俸制適用教員に支給している業績給に、競争的資金等の外部資金を獲得した際のインセンティブとして、「外部資金獲得加算額」(上限額120万円)を設け、処遇に反映している。

③ 給与制度の内容及び令和元年度における主な改定内容

国立大学法人宇都宮大学職員給与規程により、俸給及び諸手当(俸給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、大学院担当手当、産業医手当、衛生管理者手当、義務教育等教員特別手当、高所作業手当、山上等作業手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、教育業務連絡指導手当、教員養成実地指導手当、教員免許状更新講習講師手当、公開講座講師手当、超過勤務手当、休日給、宿日直手当、主幹教諭手当、入試手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、6月及び12月に期末手当基礎額(俸給+俸給の調整額+扶養手当+地域手当+広域異動手当)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(俸給+俸給の調整額+地域手当+広域異動手当)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、さらに勤務成績に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和元年度では、人事院勧告に準拠して、①全俸給表のベースアップ(平均0.1%)、②住居手当の下限額及び上限額の引き上げ、③勤勉手当の支給率について0.05月分引き上げを実施した。

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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当	
常勤職員	人 502	歳 46.9	千円 7,709	千円 5,594	千円 126	千円 2,115
事務・技術	人 167	歳 43.6	千円 5,933	千円 4,325	千円 107	千円 1,608
教育職種 (大学教員)	人 273	歳 50.5	千円 8,944	千円 6,466	千円 149	千円 2,478
教育職種 (附属高校教員)	人 21	歳 40.7	千円 7,421	千円 5,463	千円 106	千円 1,958
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 41	歳 40.4	千円 6,872	千円 5,028	千円 63	千円 1,844
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 3	歳 62.8	千円 3,603	千円 3,034	千円 126	千円 569
事務・技術	人 3	歳 62.8	千円 3,603	千円 3,034	千円 126	千円 569
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	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: 在外職員及び任期付職員区分については、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注5: 常勤職員区分の職種区分「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注6: 再任用職員区分の職種区分「教育職員(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注7: 非常勤職員区分の職種区分「事務・技術」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注8: 常勤職員区分の「その他医療職種(看護師)」、非常勤職員区分の「教育職種(大学教員)」及び「技能・労務職種」については、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があることから、区分以外は記載せず、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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	人 23	歳 48.8	千円 9,422	千円 9,422	千円 159	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 23	歳 48.8	千円 9,422	千円 9,422	千円 159	千円 0
任期付職員	人 4	歳 34.8	千円 4,717	千円 4,717	千円 7	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 4	歳 34.8	千円 4,717	千円 4,717	千円 7	千円 0
非常勤職員	人 5	歳 45.9	千円 5,663	千円 5,663	千円 147	千円 0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 5	歳 45.9	千円 5,663	千円 5,663	千円 147	千円 0

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:在外職員及び再任用職員区分については、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

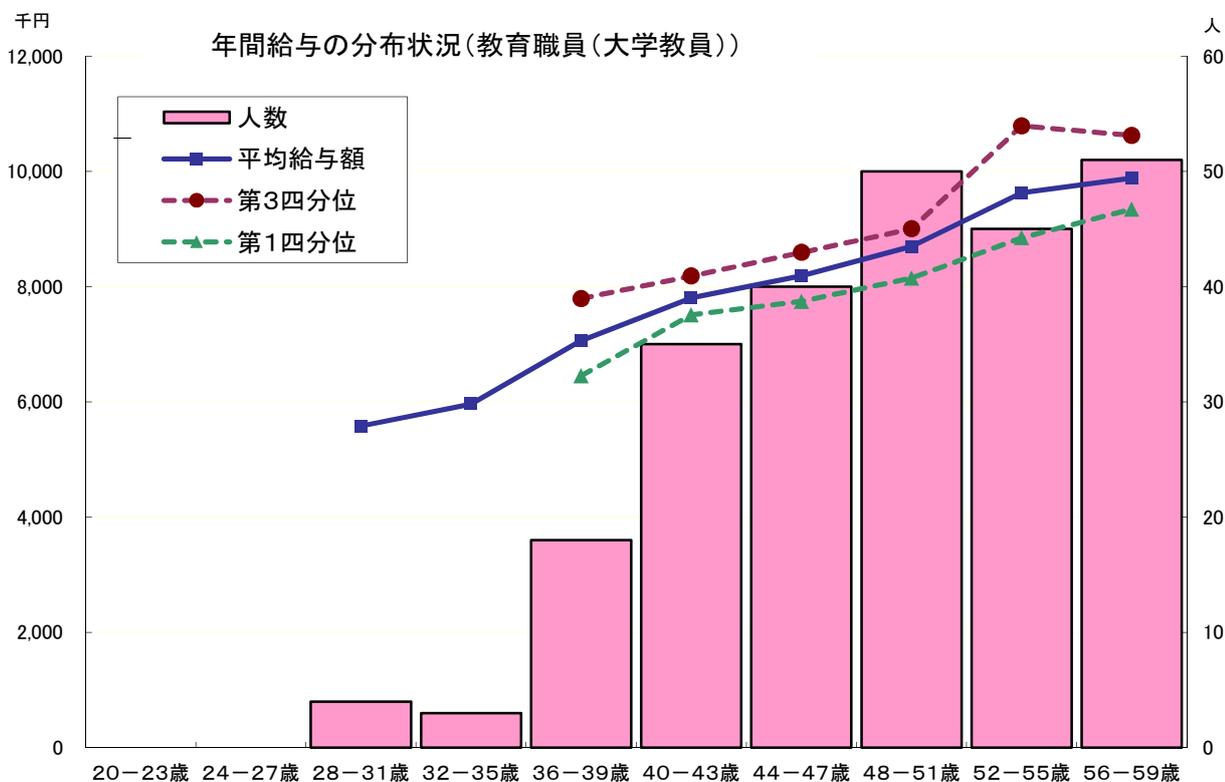
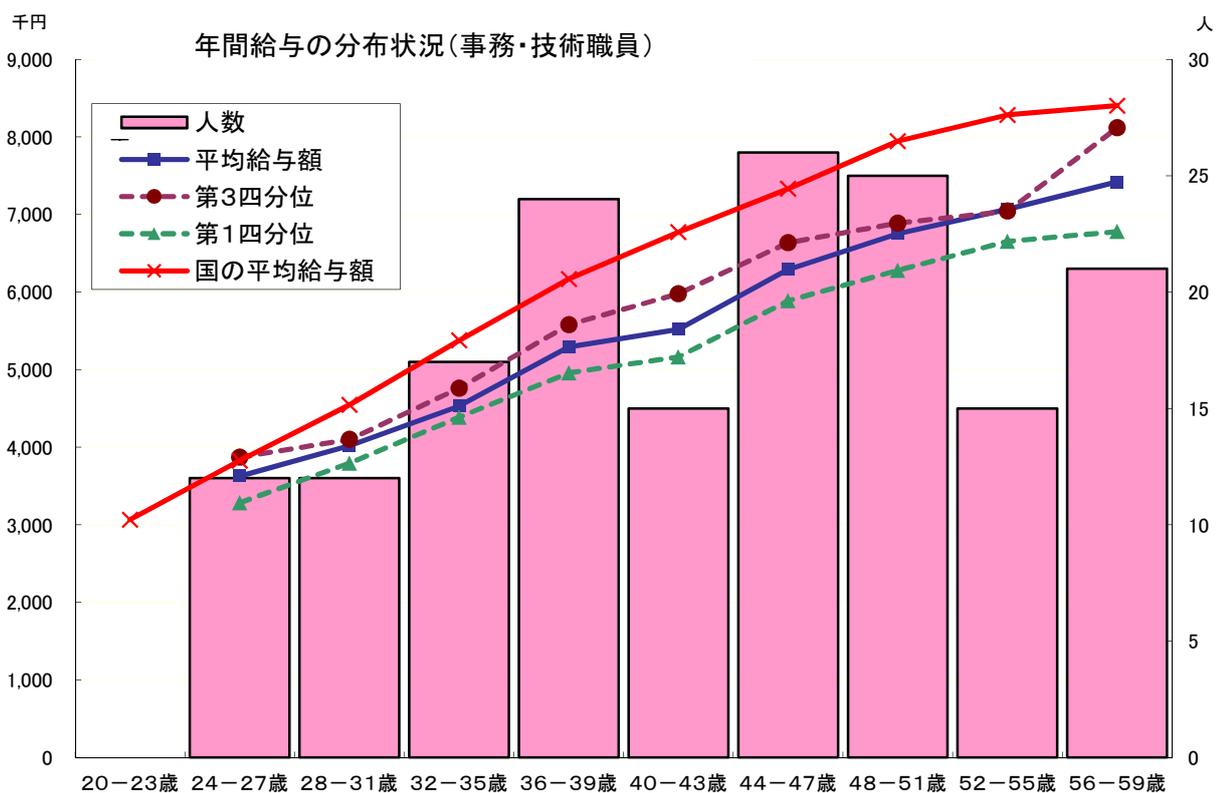
注3:常勤職員区分の職種区分「事務・技術」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注4:任期付職員区分の職種区分「事務・技術」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注5:非常勤職員区分の職種区分「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注6:非常勤職員の「事務・技術」については、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があることから、区分以外は記載せず、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:教育職員(大学教員)の年齢28~31歳、及び32~35歳の該当者はそれぞれ4人以下であるため、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)
	人	歳	千円	千円
・部長	3	54.5	9,933	
・課長	11	56.7	7,874	8,353～6,882
・課長補佐	19	50.7	6,887	7,395～5,897
・係長	75	47.3	6,162	7,113～4,593
・主任	23	36.3	4,930	6,656～3,930
・係員	36	31.8	4,173	5,466～3,197

注:「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「室長」を、「課長補佐」には、課長補佐相当職である「事務長補佐」、「室長補佐」、「専門員」及び「技術専門員」を、「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「技術専門職員」を含む。

注:「部長」の該当者は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、年間給与の最高額～最低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)
	人	歳	千円	千円
・教授	112	56.5	10,146	12,408～8,723
・准教授	124	47.5	8,234	9,027～6,970
・講師	9	41.6	7,211	7,946～6,725
・助教	27	41.8	6,370	7,101～5,441
・助手	1			

注:助手の該当者は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については記載していない。

④ 賞与(令和元年度)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)	% 55.5	% 54.8	% 55.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.5	% 45.2	% 44.9
	最高～最低	% 49.6～40.4	% 52.4～42.0	% 51.0～41.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.8	% 57.3	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.2	% 42.7	% 41.9
	最高～最低	% 47.5～36.7	% 48.5～38.0	% 47.4～37.4

(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)	% 56.7	% 56.0	% 56.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.3	% 44.0	% 43.6
	最高～最低	% 52.6～39.6	% 52.6～40.9	% 52.6～40.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.8	% 57.4	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.2	% 42.6	% 41.9
	最高～最低	% 52.6～38.4	% 49.8～39.7	% 51.2～39.0

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 86.0 ・年齢・地域勘案 92.2 ・年齢・学歴勘案 86.5 ・年齢・地域・学歴勘案 92.5 (参考) 対他法人 98.6
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 59.9%】 (国からの財政支出額 6,206百万円、支出予算の総額 10,351百万円:令和元年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円 (平成30年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 8.3% (常勤職員数167名中14名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 57.4% (常勤職員数167名中96名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 46.4%】 (支出総額 9,561百万円、給与・報酬等支給総額 4,980百万円:平成30年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 国からの財政支出の割合は59.9%であるが、累積欠損額もなく、対国家公務員指数との比較でもすべて100未満であり、適正であると考え。また、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合も同規模大学と同水準であり、適正であると考え。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	今後も社会一般の情勢や国家公務員等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。

①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 93.3

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、令和元年度の教育職員(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】

(扶養親族がいない場合)

- 22歳(大卒初任給)
月額 182,200円 年間給与 2,995,000円
- 35歳(主任)
月額 260,000円 年間給与 4,592,000円
- 50歳(課長補佐)
月額 362,800円 年間給与 6,407,000円

【教員職員(大学教員)】

(扶養親族がいない場合)

- 27歳(助教 博士修了初任給)
月額 291,400円 年間給与 4,790,000円
- 35歳(准教授)
月額 378,400円 年間給与 6,772,000円
- 50歳(教授)
月額 481,200円 年間給与 8,725,000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

昇給、昇格の実施及び賞与(勤勉手当)の成績率の判定にあたっては、各年度に実施する人事評価及び業績評価における個人の成績及び能力評価等の結果を十分に考慮し決定している。
また、年俸制適用教員に対しては、給与の一部として業績給を支給している。
更に、年俸制適用教員に支給している業績給に、競争的資金等の外部資金を獲得した際のインセンティブとして、「外部資金獲得加算額」(上限額120万円)を設け、処遇に反映している。

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 5,035,504	千円 4,977,080	千円 4,980,739	千円 4,909,027	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 537,240	千円 337,827	千円 396,790	千円 328,758	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 679,984	千円 701,971	千円 641,841	千円 613,972	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 815,888	千円 819,185	千円 834,262	千円 830,039	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,068,616	千円 6,836,063	千円 6,853,632	千円 6,681,796	千円	千円

注:「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「(18) 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

- ①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増加要因
 - ・給与、報酬等支給総額・・・前年度比1.4%減
本学の人事計画に基づき、教職員の退職者後任採用抑制措置を行ったことによるもの。
 - ・最広義人件費・・・前年度比2.5%減
本学の人事計画に基づき、教職員の退職者後任採用抑制措置、及び非常勤職員の採用抑制措置を行ったことによるもの。
- ②非常勤役職員等給与の減少(4.3%)要因
本学の人事計画に基づき、非常勤職員の採用抑制措置を行ったことによるもの。
- ③「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2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、支給水準の引下げを実施した。
 - ・役員に関する講じた措置の概要
退職手当支給率を 10.875/100→10.4625/100 に引下げ
 - ・職員に関する講じた措置の概要
退職手当の調整率を 87/100→83.7/100 に引下げ
 - なお、教職員への説明時間を十分に確保するため、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。