

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人宮崎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

宮崎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(当法人1,422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) 国立大学法人大分大学…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1,750人)。公表資料によれば、平成26年度の長の年間報酬額は16,065千円であり、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、約16,065千円と推定される。同様の考え方により、理事については約12,714千円から約12,310千円、監事については約9,546千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額…22,490千円

② 平成27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。)

当法人が定める役員に支給する期末手当(賞与)の額は、その職務実績を勘案して学長が必要と認めた場合には、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で、これを増額し又は、減額できることとしている。なお、平成27年度は増額又は減額での支給はなかった。

③ 役員報酬基準の内容及び平成27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、宮崎大学役員報酬規則に則り、本給965千円としている。期末手当についても、宮崎大学役員報酬規則に則り、期末手当基準額(俸給月額+異動保障給月額+俸給月額×100分の20+(俸給月額+異動保障給月額)×100分の25)に6月に支給する場合においては100分の150.0、12月に支給する場合においては100分の165.0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。

なお、平成27年度では給与法指定職の改定に準拠し、月額表の各号俸1,000円引き上げ、期末手当の支給月数を0.1月分(4.1月から4.2月へ)引き上げた。

理事 { 月額については、646千円から834千円となり、法人の長に同じ }

理事(非常勤) { 宮崎大学役員報酬規則に則り、月額42千円 }

監事 { 月額については、720千円となり、法人の長に同じ }

監事(非常勤) { 宮崎大学役員報酬規則に則り、月額150千円 }

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成27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		
A法人の長	千円 8,624	千円 6,330	千円 2,294	千円		H27.9.30	
B法人の長	千円 6,482	千円 5,790	千円 692	千円	H27.10.1		
A理事	千円 6,860	千円 5,004	千円 1,813	千円 42 (通勤手当)		H27.9.30	
B理事	千円 6,817	千円 5,004	千円 1,813	千円		H27.9.30	
C理事	千円 13,817	千円 10,008	千円 3,809	千円		H28.3.31	
D理事	千円 6,890	千円 4,908	千円 1,957	千円 25 (通勤手当)	H27.10.1		
E理事	千円 6,865	千円 4,908	千円 1,957	千円	H27.10.1		
F理事	千円 14,322	千円 8,472	千円 3,608	千円 1,219 (異動保障給) 133 (通勤手当) 888 (単身赴任手当)			◇
G理事	千円 6,890	千円 4,908	千円 1,957	千円 25 (通勤手当)	H27.10.1		
H理事 (非常勤)	千円 1,236	千円 1,176	千円 0	千円 60 (通勤手当)			
A監事	千円 12,106	千円 8,640	千円 3,288	千円 177 (通勤手当)		H28.3.31	
B監事 (非常勤)	千円 1,935	千円 1,778	千円 0	千円 157 (通勤手当)			

注1:「異動保障給」とは、就任直前に、民間の賃金水準が本法人より高い地域に在籍していた役員に支給しているものである。

注2:「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

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

宮崎大学は、「世界を視野に 地域から始めよう」というスローガンのもと、人類の英知の結晶としての学術・文化・技術に関する知的遺産の継承と発展、深奥なる学理の探究、地球環境の保全と学際的な生命科学の創造を目指し、変動する社会の多様な要請に応え得る人材の育成を使命としており、宮崎大学将来構想を基盤として(教育改革、組織改革、入試改革、国際化、地域連携等の具体的な取組み等)を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、宮崎大学の学長は、常勤職員数1,422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3,159万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,249万円と比べてもそれ以下となっている。

宮崎大学では、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報酬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る。また、他の総合大学の長の報酬水準(鹿児島大学、熊本大学及び大分大学の長の平均報酬約1,740万円)と同水準となっている。

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

理事は、人格が高潔で、学識が優れ、かつ、大学における教育、研究及び診療活動を適切かつ効果的に運営することができる能力を有する者であり、研究・企画担当、教育・学生担当、病院担当、総務担当、女性活躍・人材育成担当、法務担当に業務を分担し掌理している。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) { 法務担当の理事であり、常勤理事と同じ }

監事

監事は、本法人の業務の合理的かつ効率的な運営を図るとともに、会計経理の適正を期することを目的とする、定期及び臨時に監査を行っている。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) { 常勤監事に同じ }

【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(平成27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			
A法人の長	11,469 (57,000)	8 (37)	6 (6)	H27.9.30	1	
A理事	6,530 (46,083)	6 (41)	0 (4)	H27.9.30	1	
B理事	4,353 (46,083)	4 (40)	0 (6)	H27.9.30	1	

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:A法人の長、A理事及びB理事について、役職在職期間を役職退職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。

5 退職手当の水準の妥当性について

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
A法人の長	人格が高潔で、学識が優れ、かつ、大学における教育、研究及び診療活動を適切かつ効果的に運営することができる能力を有している。任期中に医学と獣医学が融合した全国初となる医学獣医学総合研究科博士課程の開設、附属病院の新外来診療棟の完成、さらに病棟改修までの病院再整備事業の完了、国の地域医療再整備計画の一環である地域医療学講座並びに救命救急センターの開設、4学部の記事来歴より創立330記念事業の実施、医学獣医学総合研究科に全国初の獣医学系の修士課程を開設、というように国際的に通用する特色ある高度な学術研究を世界に発信させた。業績評価の結果を勘案した増額又は減額を行っていない。
A理事	当該理事は研究・企画担当として、研究戦略に関わる領域の研究者を本学における学術研究活動のリサーチコーディネーターとして部局にとらわれずに選任し、重点分野を中心とした戦略的研究プロジェクトの企画、外部資金獲得、研究基盤の整備、研究成果の社会還元等を推進し、本学の運営及び研究推進に大きく貢献した。業績評価の結果を勘案した増額又は減額を行っていない。
B理事	当該理事は教育・学生担当として、基礎教育(教養教育)と専門教育の連続性並びにパソコン・シラバスの活用、英語コミュニケーション能力の育成、留学生の受入や海外留学支援、という戦略を掲げ、本学の運営及び教育推進に大きく貢献した。業績評価の結果を勘案した増額又は減額を行っていない。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

文部科学省国立大学法人評価委員会が行う、業績の実績に関する評価の結果を勘案し、学長が、その職務実績に応じ、経営協議会の議を経て、これを増額し、又は減額することができるとしている。今後も継続する方針である。

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

宮崎大学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、平成27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(常勤職員数1,422人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人大分大学…当該法人は、事業内容(教育・研究)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1,750人)となっている。

(2) 国家公務員…平成27年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,996円となっており、全職員の平均給与月額は416,455円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、宮崎大学と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は198,950円となっている。

また、学長のリーダーシップによる予算、人的・物的資源の戦略的な運用を進め、全学的な観点から学部・研究所等の教職員人事を行う制度を推進し、事務系職員については、教育研究活動等の支援の観点から適切に配置し、事務等の効率化・合理化を進めている。

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。)

本学の定めた個人評価の結果を基礎資料とし、職員の勤務成績等に応じて、昇給・昇格・降格及び勤勉給の成績率を決定している。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
昇給	毎年1月1日の昇給日に、昇給日前1年間の勤務成績等により決定されるA～Eの5段階の昇給区分に応じて昇給させることができる。
昇格	勤務成績の良好な職員が別に定める昇格基準を満たしたときは、1級上位の級に昇格させることができる。
降格	職員が、就業規則の規定に基づき降任したときは、下位の級に降格させることができる。
賞与:勤勉手当(査定分)	6月期及び12月期の勤勉給は、基準日以前6箇月以内における勤務成績に応じて決定される成績率に基づき支給される。

③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

宮崎大学職員給与規程に則り、基本給(俸給、調整給、役職給、異動保障給、広域異動給及び教職調整給)、諸手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、初任給調整手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当、診療従事手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当)及び賞与(期末給及び勤勉給)としている。

期末給については、(俸給+調整給+教職調整給+扶養手当+異動保障給+広域異動給+役職段階別加算額+管理職加算額)に一般の職員には、6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5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。

勤勉給については、(俸給+調整給+教職調整給+異動保障給+広域異動給+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の支給実施要領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、平成27年度では、給与法の改定に準拠し、俸給表の改定(平均改定率0.4%)、医師に対する初任給調整手当の改定(200円)、賞与の支給月数を0.1月分(4.1月から4.2月へ)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	平成27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
常勤職員	1093人	44.4歳	6,550千円	4,872千円	63千円	1,678千円
事務・技術	266人	42.4歳	5,320千円	3,972千円	70千円	1,348千円
教育職種 (大学教員)	492人	48.2歳	8,093千円	6,012千円	66千円	2,081千円
医療職種 (病院看護師)	205人	40.1歳	5,136千円	3,818千円	56千円	1,318千円
技能・労務職種	16人	47.3歳	4,784千円	3,587千円	46千円	1,197千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	44人	43.4歳	6,678千円	4,964千円	40千円	1,714千円
医療職種 (病院医療技術職員)	68人	38.1歳	4,837千円	3,600千円	51千円	1,237千円
その他の医療職種 (看護師)	2人					

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	11	62.8	3,002	2,543	81	459
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	62.8	2,850	2,423	95	427
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	62.8	3,409	2,866	44	543

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	349	34.5	3,953	2,979	59	974
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	75	40.5	3,149	2,359	68	790
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	30	43.4	6,594	5,015	48	1,579
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	174	29.9	4,045	3,061	55	984
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	27	42.6	3,197	2,348	77	849
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	43	30.9	3,615	2,709	54	906

(年俸制適用者)

常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	49.7	9,801	9,801	49	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	49.7	9,801	9,801	49	0
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	12	39.3	7,195	7,195	64	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	45.5	7,283	7,283	140	0
テニユアトラック教員等	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	36.3	7,151	7,151	26	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、任期付職員の区分については該当者がいないため、表の掲載を省略した。

注3:常勤職員のその他医療職種(看護師)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恐れのあることから「平均年齢」以下の事項については記載していない。

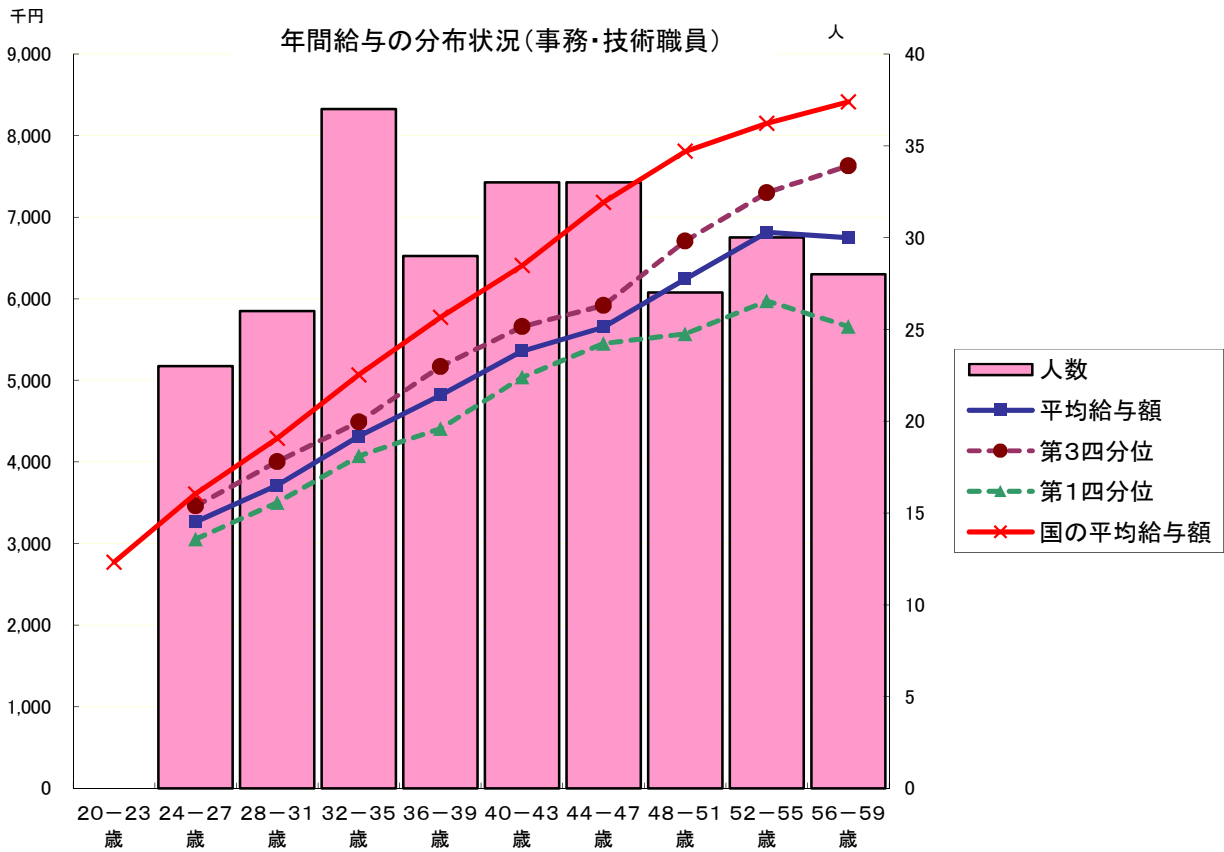
注4:「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注5:常勤職員の表について、医療職種(病院医師)は該当者がいないため欄の記載を省略した。

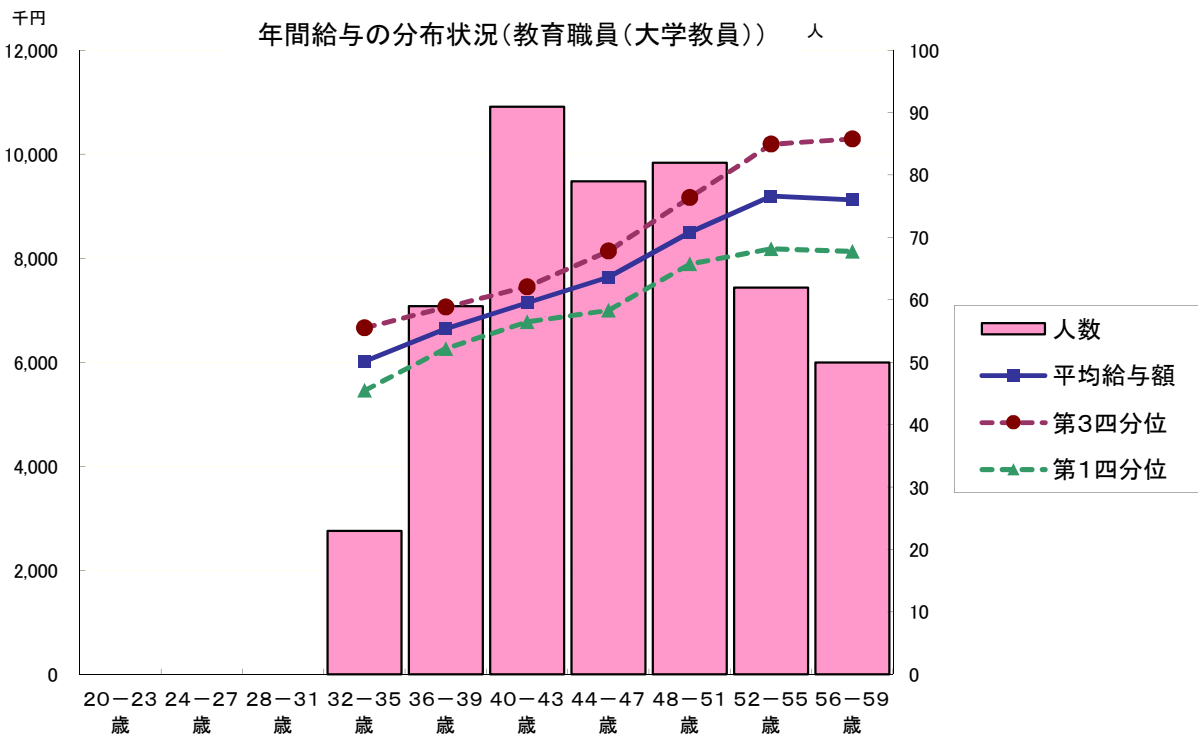
注6:再任用職員の表について、技能・労務職種、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)は該当者がいないため欄の記載を省略した。

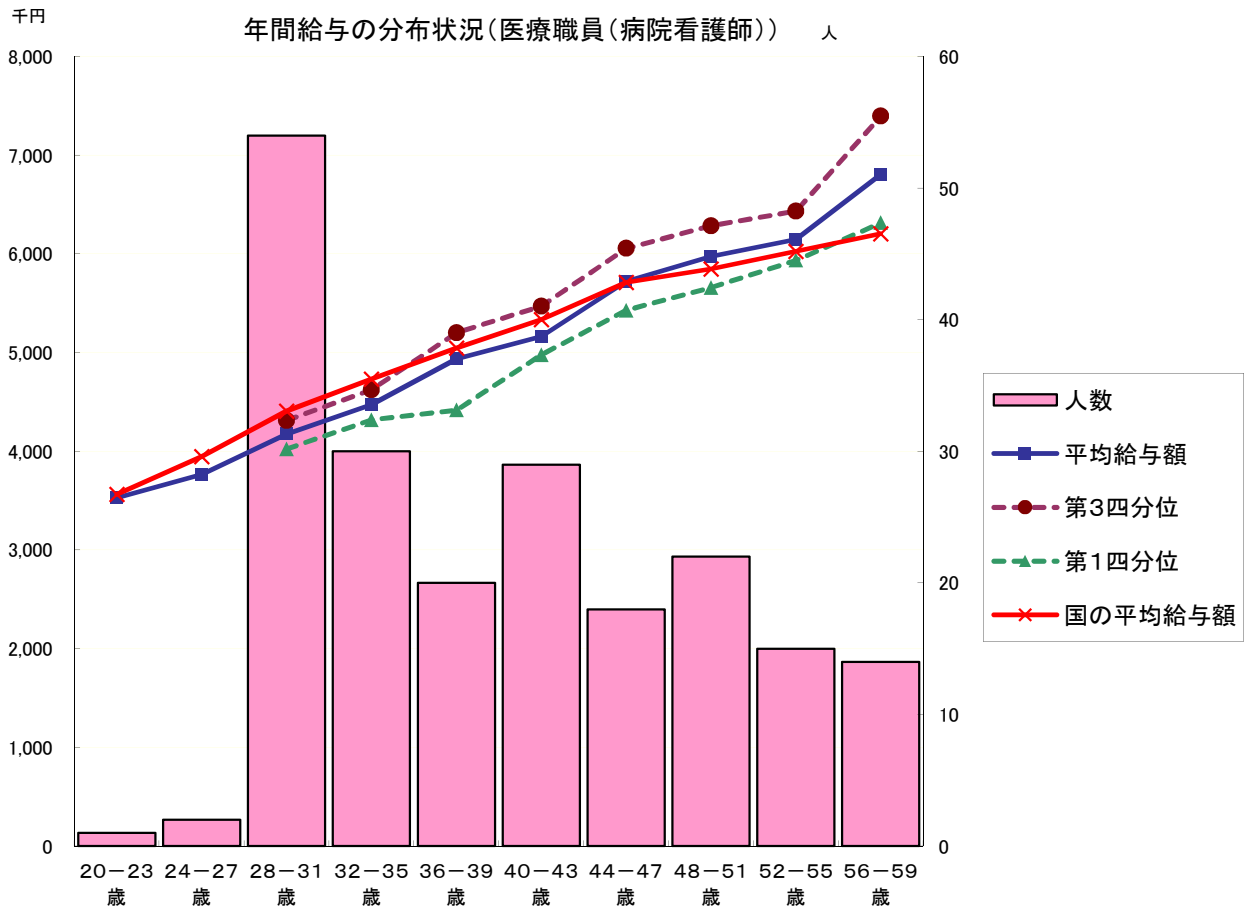
注7:非常勤職員の表について、医療職種(病院医師)並びにその他の医療職種(看護師)は該当者がいないため欄の記載を省略した。

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:年齢20～23歳の該当者はいないため、国の平均給与額のみ表示





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	55.1	10,060	11,192 ～ 8,377
	課長	18	56.2	7,719	8,701 ～ 7,301
	次長(課長補佐)	28	51.7	6,656	7,847 ～ 5,661
	係長	115	43.7	5,368	6,478 ～ 4,006
	主任	21	39.2	4,563	6,188 ～ 3,749
	係員	79	34.1	3,894	5,230 ～ 2,847

(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	161	54.5	9,633	12,385 ～ 6,803
	准教授	143	47.4	7,737	9,698 ～ 5,850
	講師	41	46.5	7,544	8,792 ～ 4,864
	助教	144	42.3	6,715	7,895 ～ 4,349
	教務職員	3	53.5	5,232	～

注:教務職員の該当者は3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、年間給与額の最高・最低については表示していない。

(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
代表的職位	看護部長	1			
	副看護部長	4	56.3	7,340	～
	看護師長	25	52.6	6,380	6,727 ～ 5,993
	副看護師長	47	45.4	5,665	6,351 ～ 4,477
	看護師	128	35.1	4,513	6,067 ～ 3,385

注1:看護部長の該当者は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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注2:副看護部長の該当者は4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、年間給与額の最高・最低については表示していない。

④ 賞与(平成27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)	% 60.8	% 61.1	% 61.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.2	% 38.9	% 39.0
	最高～最低	% 47.3～35.4	% 49.1～35.4	% 47.9～35.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.3	% 61.8	% 62.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.7	% 38.2	% 38.0
	最高～最低	% 43.2～33.6	% 43.5～34.8	% 43.4～35.1

(教員職員(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)	% 59.9	% 58.4	% 59.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.1	% 41.6	% 40.9
	最高～最低	% 50.7～34.3	% 52.3～36.0	% 48.5～36.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.7	% 62.3	% 62.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.3	% 37.7	% 37.5
	最高～最低	% 43.2～31.9	% 43.5～34.5	% 42.5～34.4

(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)	% 61.0	% 61.2	% 61.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.0	% 38.8	% 38.9
	最高～最低	% 40.2～37.0	% 40.6～37.4	% 40.4～37.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.8	% 61.4	% 61.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.2	% 38.6	% 38.4
	最高～最低	% 43.2～34.1	% 43.5～34.7	% 43.4～34.5

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 82.7 ・年齢・地域勘案 90.9 ・年齢・学歴勘案 83.2 ・年齢・地域・学歴勘案 91.1 (参考)対他法人 93.8
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>【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 31.08% (国からの財政支出額 10,474百万円、支出予算の総額 33,691百万円:平成27年度予算)</p> <p>【法人の検証結果】 給与制度は国家公務員の給与水準等を考慮して決定していることや、指数の状況も妥当な範囲に収まっていること等から適切な給与水準となっていると考えられる。</p>
	<p>【累積欠損額について】累積欠損額なし</p> <p>【主務大臣の検証結果】 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	国家公務員の給与水準等を考慮し、今後も適正な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 98.6 ・年齢・地域勘案 101.3 ・年齢・学歴勘案 97.4 ・年齢・地域・学歴勘案 101.3 (参考)対他法人 96.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	平成27年度国家公務員等給与等実態調査の「適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」による医療職俸給表(三)適用者の最終学歴は、大学卒4.5%、短大卒88.1%、高校卒7.3%であるのに対し、本学は大学卒39.0%、短大卒60.9%と大学卒の割合が高いこと、28歳から35歳の割合が、40.9%と高いことなど、本学の職員構成と国の職員構成が異なっていることによると考えられる。
給与水準の妥当性の 検証	<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 31.08% (国からの財政支出額 10,474百万円、支出予算の総額 33,691百万円:平成27年度予算)</p> <p>【法人の検証結果】 指数の状況として、年齢勘案及び年齢・学歴勘案が対国家公務員の水準未満となっていることや、給与制度が国家公務員の給与水準等を考慮して決定していることから、本学の職員構成と国の職員構成が異なっていることにより、他の比較指標が給与水準を若干上回っている。国家公務員の水準と同等であり、病院運営等を含めた経営的観点を勘案した給与水準として、適正と考える。</p>
	<p>【累積欠損額について】累積欠損額なし</p> <p>【主務大臣の検証結果】 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	国家公務員の給与水準等を考慮し、今後も適正な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 90.3

(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、平成27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

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 174,200円 年間給与2,802,878円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 264,100円 年間給与4,220,313円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 358,300円 年間給与5,794,260円

教員職員(大学教員)

- 24歳(助教、独身)
月額 234,000円 年間給与3,765,060円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額 327,700円 年間給与5,306,663円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 438,800円 年間給与7,190,386円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国家公務員のほか、他の国立大学法人等の動向も踏まえて、今後も継続する方針である。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 9,342,334	千円 9,296,725	千円 9,059,036	千円 9,039,640	千円 9,514,448	千円 9,751,937
退職手当支給額 (B)	千円 612,958	千円 1,297,600	千円 762,785	千円 1,078,036	千円 619,675	千円 986,514
非常勤役員等給与 (C)	千円 3,387,347	千円 3,677,729	千円 4,003,408	千円 4,056,725	千円 4,279,316	千円 4,609,917
福利厚生費 (D)	千円 1,534,860	千円 1,635,569	千円 1,694,267	千円 1,780,468	千円 1,878,936	千円 2,010,409
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 14,877,499	千円 15,907,623	千円 15,519,496	千円 15,954,869	千円 16,292,375	千円 17,358,777

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について

「給与、報酬等支給総額」

給与法の改定に準拠し、俸給表・初任給調整給・賞与の支給月数を引き上げたことにより、対前年度比2.4%増となった。

「最広義人件費」

給与法の改定に準拠し、俸給表・初任給調整給・賞与の支給月数を引き上げたことにより、対前年度比2.4%増となり、退職手当支給額は、「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」に基づき昨年同様減額を行っているが、退職者が対前年度37人増加したことにより、対前年度比59.2%増となった。

また、福利厚生費も支給額増及び法定福利費の負担金割合の増により、6.9%増となった。

このような状況により最広義人件費は対前年度比6.5%増となった。

②退職手当支給額について

・「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」（平成24年8月7日閣議決定）に基づき、平成25年1月1日から、以下の措置を講ずることとした。また、平成27年度の退職者が対前年度37人増加したことにより、対前年度比59.2%増となった。

役員に関する講じた措置の概要・・・退職手当法の改正に準じて、調整率を100分の87（平成25年10月1日から平成27年6月30日までは、100分の92）に改定した額を支給することとした。

職員に関する講じた措置の概要・・・退職手当法の改正に準じて、調整率を100分の87（平成25年10月1日から平成27年6月30日までは、100分の92）に改定した額を支給することとした。

Ⅳ その他

特になし