

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人東京工業大学の役員報酬・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

国立大学法人東京工業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、国家公務員のほか、人数規模が同規模(本学約1,900人)である民間企業の役員報酬を参考とした。

(1) 国立大学法人東京医科歯科大学…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おり、人数規模についても同規模以上となっている。公表資料によれば、平成29年度の学長の年間報酬額は19,942,000円であり、理事については15,743,000円～16,547,000円、監事については12,450,000円である。

(2) 事務次官年間報酬額…23,274,000円

(3) 民間(人数規模1,000人以上3,000人未満)における役員報酬額…31,928,000円

② 平成30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。)

本学においては、平成16年より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評価結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、学長がこれを増額し、又は減額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平成30年度における改定内容

法人の長

学長の報酬支給基準は、基本給、都市手当及び期末特別手当から構成されている。国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、基本給は月額1,129,000円とし、都市手当は基本給に100分の18.8を乗じて得た額(212,252円)としている。期末特別手当についても、国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(基本給+都市手当の月額+基本給及び都市手当の月額に100分の20を乗じて得た額+基本給月額に100分の25を乗じて得た額)に6月期は100分の157.5、12月期は100分の177.5を乗じて得た額に、基準日前6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。

平成30年度は、国家公務員の給与の改定に準じ、①期末特別手当支給率の引上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事

理事の報酬支給基準は、基本給、都市手当、通勤手当及び期末特別手当から構成されている。国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、基本給は月額761,000円～912,000円とし、都市手当は基本給に100分の18.8を乗じて得た額(143,068円～171,456円)とし、通勤手当は上限55,000円としている。期末特別手当についても、国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(基本給+都市手当の月額+基本給及び都市手当の月額に100分の20を乗じて得た額+基本給月額に100分の25を乗じて得た額)に6月期は100分の157.5(61歳に達する日の属する年度以後の理事にあつては、100分の110.3)、12月期は100分の177.5(61歳に達する日の属する年度以後の理事にあつては、100分の113.6)を乗じて得た額に、基準日前6月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

平成30年度は、国家公務員の給与の改定に準じ、①期末特別手当支給率の引上げ(年間0.05ヶ月分(61歳以上は0.03ヶ月分))を実施した。

理事(非常勤)	<p>該当なし</p>
監事	<p>監事の報酬支給基準は、基本給、都市手当及び期末特別手当から構成されている。国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、基本給は月額720,000円とし、都市手当は基本給に100分の18.8を乗じて得た額(135,360円)とし、通勤手当は上限55,000円としている。期末特別手当についても、国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(基本給+都市手当の月額+基本給及び都市手当の月額に100分の20を乗じて得た額+基本給月額に100分の25を乗じて得た額)に6月期は100分の157.5、12月期は100分の177.5を乗じて得た額に、基準日前6月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。</p> <p>平成30年度は、国家公務員の給与の改定に準じ、①期末特別手当支給率の引上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。</p>
監事(非常勤)	<p>監事(非常勤)の報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当は、常勤役員の基本給月額(H30.3.31までの現給補償含む)を基に、当該役員の勤務形態等を考慮して学長が定めることとしている。</p>

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成30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 21,995	千円 13,284	千円 6,213	千円 2,497 (都市手当)	H30.4.1		
A理事	千円 17,833	千円 10,740	千円 5,023	千円 2,019 50 (都市手当) (通勤手当)	H30.4.1		
B理事	千円 16,263	千円 10,740	千円 3,357	千円 2,019 146 (都市手当) (通勤手当)	H30.4.1		
C理事	千円 16,383	千円 10,740	千円 3,357	千円 2,019 266 (都市手当) (通勤手当)	H30.4.1		
D理事	千円 15,364	千円 9,132	千円 4,384	千円 1,716 131 (都市手当) (通勤手当)		H31.3.30	◇
A監事	千円 14,301	千円 8,472	千円 3,962	千円 1,592 273 (都市手当) (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,908	千円 1,908	千円	千円			

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

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 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

国立大学法人東京工業大学では、創立150周年を迎えようとする2030年を目処に「世界トップ10に入るリサーチユニバーシティ」を目指し、平成28年度には大規模な教育改革、研究改革、マネジメント改革の大学改革に精力的に取り組み、基礎研究の成果に基づく実学の府としての高い実績と我が国の国立大学随一を自負する国際水準のガバナンス体制を確立してきてた。さらなる学長の教育研究等の広範に亘るリーダーシップの発揮を可能にするため、平成29年4月に企画立案組織の改組を行い、マネジメント体制の強化を行っている。また、平成30年3月に世界最高水準の教育研究活動の展開が相当程度見込まれる大学として、文部科学大臣から指定国立大学法人の指定を受けている。

そうした中で本学の学長は、職員数約1,900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31,928,000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23,274,000円と比べてもそれ以下となっている。

また、本学では、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としている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員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31,928,000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23,274,000円と比べてもそれ以下となっている。

こうした民間企業の役員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)

該当なし

監事

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31,928,000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23,274,000円と比べてもそれ以下となっている。

こうした民間企業の役員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)

監事(非常勤)の年間報酬額は、勤務日数等を考慮して比較すると、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬31,928,000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23,274,000円と比べてもそれ以下となっている。

こうした民間企業の役員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30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
		年	月			
法人の長	千円 9,033 (58,537)	6 (36)	6 (11)	H30.3.31	1	
理事 A	千円 7,303 (47,424)	6 (40)	6 (0)	H30.3.31	1	
理事 B	千円 6,180 (47,424)	5 (39)	6 (9)	H30.3.31	1	
理事 C	千円 3,371 (46,963)	3 (39)	0 (0)	H30.3.31	1	
理事 D	千円 該当なし					
監事A	千円 該当なし					
監事B (非常勤)	千円 該当なし					

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
 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

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、本学の長期目標である「世界最高の理工系総合大学の実現」のため、創立150周年を迎える2030年に世界トップ10の理工系総合大学となることを目指し、大学改革に取り組んだ。具体的に、教育面においては、日本の大学で初めて 学部と大学院を統一した「学院」及び「リベラルアーツ研究教育院」を設置し、学生が自主的に学修分野や進路、キャリアを選択できる教育体系を整えた。研究面においては、既存の研究所や研究センター等を改組し、新たな研究所と研究センター及び具体的で先進的な研究ユニットからなる「科学技術創成研究院」を設置し、新しい研究領域の発掘や世界トップレベルの研究創出を目指し活動を行った。大学運営の面においては、法人の長による部局長の指名等、法人の長のリーダーシップを強化するなど、各分野において戦略的な大学改革を実施した。</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本学への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うえで経営協議会の議を経て1.0と決定した。</p>
理事A	<p>当該理事は、企画・人事・広報担当理事として、特に人事面では教員人事ポストの全学管理・運用を実施し、大学のガバナンス改革に貢献した。また、筆頭理事として教育、研究、大学運営のほぼ全てについて法人の長を支える役割を果たすなど、本学の運営に大きく貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する本学への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うえで経営協議会の議を経て1.0と決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は、教育、国際担当理事として、学部と大学院を統一した「学院」及び「リベラルアーツ研究教育院」の設置と同時に、新たな教育システムとして海外の学事歴に合せやすいクォーター制やキャップ制の導入、学生の自律的学修や成績評価の厳格化に資するため、授業科目へのナンバリング付与や、日本語及び英語によるシラバス作成を行うなど、本学の大学改革に大きく貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する本学への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うえで経営協議会の議を経て1.0と決定した。</p>
理事C	<p>当該理事は、研究担当理事として、本学の研究の状況を分析し、強みを可視化したリサーチマップを作成し、研究戦略策定や分野を横断する研究チームの形成等に役立てた。また、企業等との組織的連携を核とした人材交流、知財活用、資金の大型化に基づくプロジェクト型共同研究を推進に尽力し、本学の運営及び研究推進に大きく貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する本学への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うえで経営協議会の議を経て1.0と決定した。</p>
理事D	該当なし
監事A	該当なし
監事B (非常勤)	該当なし

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】

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

本学においては、平成16年より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評価結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、学長がこれを増額し、又は減額することができることとしているが、今後も継続して実施する。

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

国立大学法人東京工業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、国家公務員を参考にした。

(1) 国立大学法人東京医科歯科大学…当該法人は、事業内容等において類似する国立大学法人であり、人数規模についても同規模以上となっている。

(2) 国家公務員…平成30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410,940円となっており、全職員の平均給与月額は417,230円となっている。

なお、業務の見直し・効率化を図りつつ、適正な人件費の管理に努めている。

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。)

本学においては、平成16年度より業績給(勤勉手当)を導入している。導入当初は成績良好者の成績率を100分の70、成績優秀者の成績率を100分の140以内としていたが、平成18年度から段階的に成績良好者の成績率の引き下げを行い、平成21年度には成績良好者の成績率を100分の56、成績優秀者の成績率を100分の150以内とし、業績評価に基づいたインセンティブ付与の拡大を図った。

③ 給与制度の内容及び平成30年度における主な改定内容

<月給制賃金>

国立大学法人東京工業大学職員賃金規則に則り、基本給及び諸手当(大学院調整額、高校教員調整額、管理職手当、医師免許特別手当、扶養手当、都市手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試手当、学位論文審査手当、超過勤務手当、休日勤務手当、宿直手当、管理職員特別手当、特別業務手当、期末手当、勤勉手当、任期付教員特別手当、高校教員特別手当、産業教育手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給+大学院調整額+高校教員調整額+扶養手当+都市手当)に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(基本給+大学院調整額+高校教員調整額+都市手当)に基準日以前6月以内の期間におけるその者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。

なお平成30年度では、①基本給月額の上昇(平均0.2%)、②医師免許特別手当の支給月額の上昇(採用日からの期間区分に応じ100円)、③期末手当の支給割合の変更、④勤勉手当の支給限度総額の上昇(0.05月分)、⑤組織改組に係る管理職手当の支給対象組織の変更及び特別業務手当の変更、⑥扶養手当の見直し(平成29年4月より段階実施)を実施した。

<年俸制賃金>

国立大学法人東京工業大学年俸制適用職員賃金規則に則り、基本年俸、業績給及び諸手当(大学院調整額、管理職手当、医師免許特別手当、扶養手当、都市手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試手当、学位論文審査手当、超過勤務手当、休日勤務手当、宿直手当、管理職員特別勤務手当、特別業務手当、任期付教員特別手当及び寒冷地手当)としている。

業績給については、評価基準日(1月1日)において、評価基準日の属する年度の10月1日の前日から起算して1年前までの期間における業績、勤務成績等を勘案し、決定することとしている。

なお平成30年度では、基本年俸額の上昇(平均0.4%)、諸手当(医師免許特別手当、管理職手当、特別業務手当及び扶養手当)の改定(月給制賃金の規定を準用)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30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 1307	歳 47.8	千円 8,721	千円 6,332	千円 133	千円 2,389
事務・技術	人 444	歳 44.2	千円 6,583	千円 4,798	千円 139	千円 1,785
教育職種 (大学教員)	人 824	歳 49.7	千円 9,885	千円 7,162	千円 129	千円 2,723
教育職種 (附属高校教員)	人 39	歳 47.5	千円 8,472	千円 6,254	千円 163	千円 2,218

再任用職員	人 34	歳 63	千円 4,111	千円 3,443	千円 152	千円 668
事務・技術	人 27	歳 63	千円 4,008	千円 3,359	千円 166	千円 649
教育職種 (大学教員)	人 4	歳 62.8	千円 4,060	千円 3,417	千円 56	千円 643
教育職種 (附属高校教員)	人 3	歳 62.8	千円 5,108	千円 4,234	千円 158	千円 874
その他医療職種 (医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (外国人教師等)	人	歳	千円	千円	千円	千円

[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	平成30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 144	歳 40.1	千円 8,982	千円 8,982	千円 97	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 144	歳 40.1	千円 8,982	千円 8,982	千円 97	千円 0

非常勤職員	人 329	歳 47	千円 5,823	千円 5,823	千円 0	千円 0
事務・技術	人 91	歳 51.1	千円 3,754	千円 3,754	千円 0	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 238	歳 45.4	千円 6,614	千円 6,614	千円 0	千円 0
その他医療職種 (医療技術職員)	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:在外職員区分及び任期付職員区分は該当者がいないため省略。

注3:再任用職員のその他医療職種(医療技術職員)は1人のため、当該個人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、再任用職員全体の数値からも除外している。

注4:非常勤職員区分の事務・技術、教育職種(大学教員)については該当者がいないため省略。

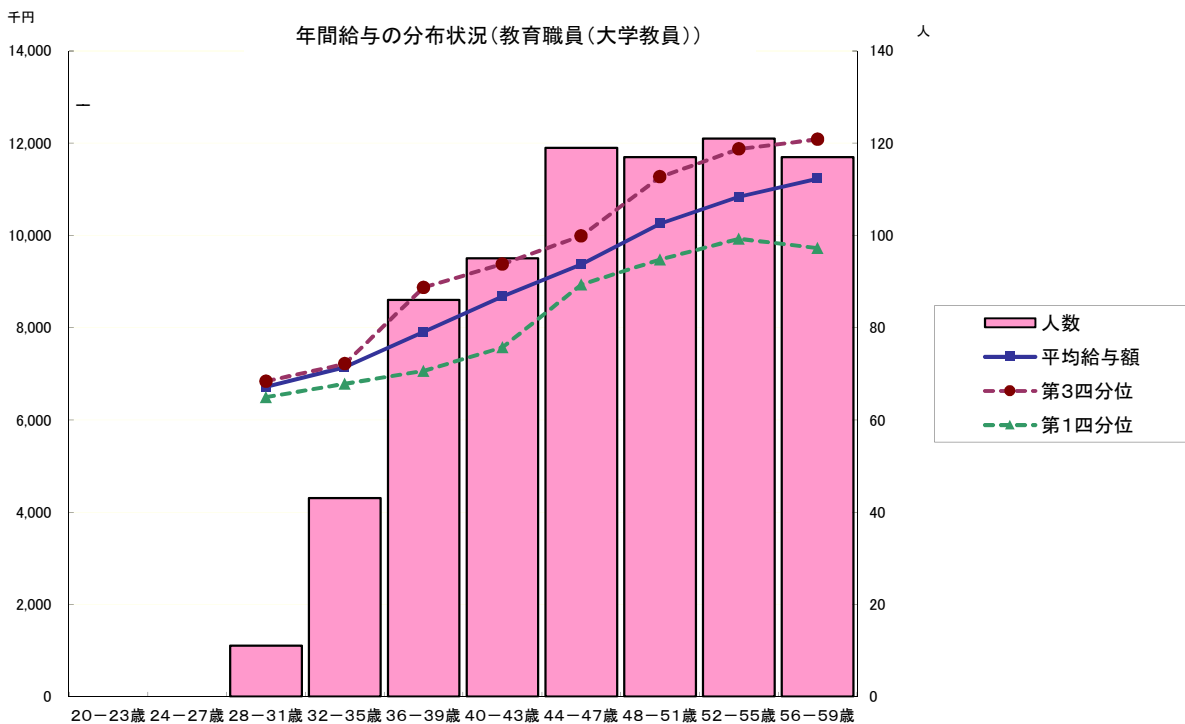
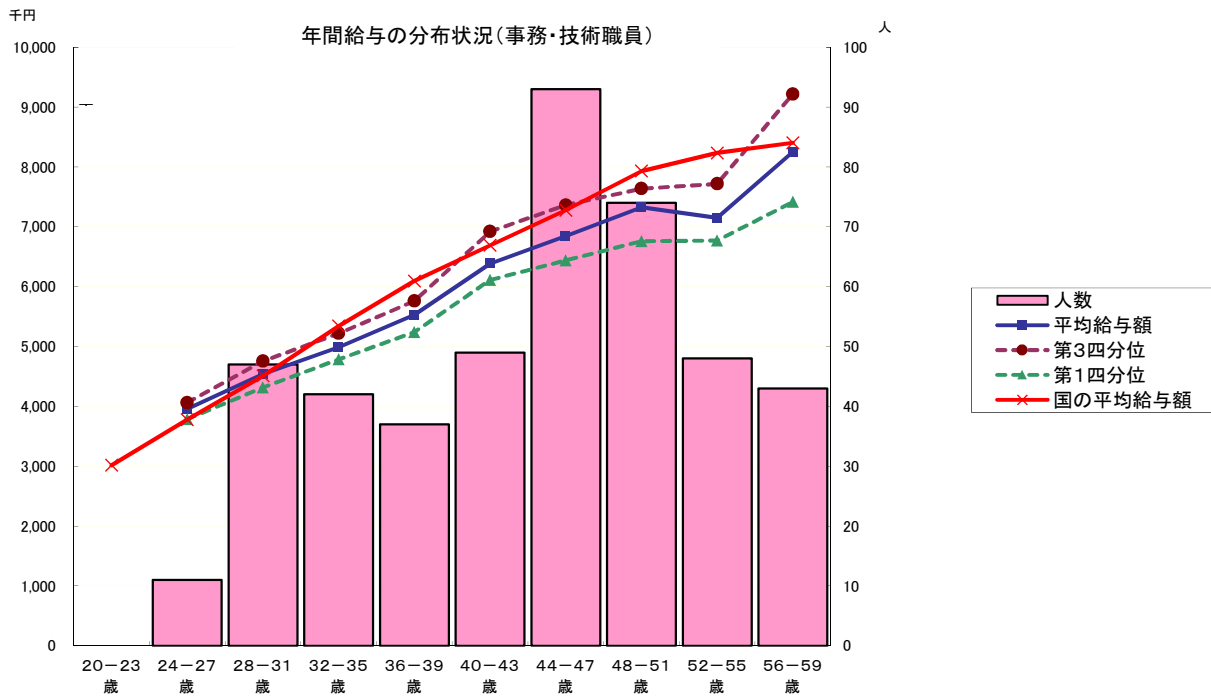
注5:非常勤職員の教育職種(外国人教師等)は1人のため、当該個人が特定されるおそれがあることから、区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。

注6:年俸制適用者の常勤区分の事務・技術、教育職種(附属高校教員)については該当者がいないため省略。

注7:年俸制適用者の非常勤区分の教育職種(附属高校教員)については該当者がいないため省略。

注8:非常勤職員(年俸制)のその他医療職種(看護師)は2人のため、当該個人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、非常勤職員(年俸制)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。

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	6	56.2	10,585	10,941～10,268
・課長・同相当職	29	53.1	9,011	9,758～7,698
・グループ長(課長補佐相当)・同相当職	18	53.4	7,970	8,475～7,336
・グループ長(主査相当)・同相当職	155	48.6	7,149	8,180～5,700
・主任・同相当職	109	44.9	6,236	7,117～4,828
・一般職・同相当職	127	34.5	4,764	6,080～3,635

(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	330	56.1	11,631	16,621～9,058
・准教授	291	47.1	9,359	10,795～6,340
・講師	6	47.7	8,495	9,125～7,645
・助教	197	42.8	7,242	8,196～6,408

④ 賞与(平成30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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	55.1	56.6	55.9
	最高～最低	44.9	43.4	44.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	56.8	58.5	57.7
	最高～最低	43.2	41.5	42.3
最高～最低		56.0～34.7	51.9～38.1	53.1～39.6

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	51.8	53.2	52.5
	最高～最低	48.2	46.8	47.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	60.9	62.6	61.8
	最高～最低	39.1	37.4	38.2
最高～最低		59.5～0.0	58.0～0.0	58.7～0.0

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 93.7 ・年齢・地域勘案 83.9 ・年齢・学歴勘案 92.0 ・年齢・地域・学歴勘案 83.1 (参考) 対他法人 107.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 57.7%】 (国からの財政支出額 24,909百万円, 支出予算の総額 43,136百万円:平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 9.2%(常勤職員数444名中41名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 78.3%(常勤職員数444名中348名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 34.0%】 (支出総額 42,817百万円, 給与・報酬等支給総額 14,553百万円:平成29年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 対国家公務員の給与水準との比較指標が100を下回っており, 給与水準は妥当であると考えられる</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する。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 106.9

(注) 上記比較指標は、法人化前の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、平成30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)
月額180,700円 年間給与2,674,091円

○35歳(一般職員)
月額288,565円 年間給与4,654,702円

○50歳(グループ長)
月額427,799円 年間給与7,060,957円

大学教員

○27歳(助教:博士修了初任給)
月額300,100円 年間給与4,436,822円

○35歳(助教)
月額391,802円 年間給与6,390,245円

○50歳(教授)
月額594,713円 年間給与9,942,201円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者月額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

本学においては、平成16年度より月給制の業績給(勤勉手当)について、成績率を業績評価に基づき増減することとしているが、今後も継続して実施する。また、平成26年度から導入した年俸制においても、業績給を業績評価に基づき増減することとしているが、今後も継続して実施する。

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 14,741,294	千円 14,553,959	千円 14,601,905	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,087,949	千円 925,737	千円 1,219,111	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,916,628	千円 6,212,975	千円 6,152,019	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,553,012	千円 2,572,762	千円 2,627,183	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 24,298,883	千円 24,265,435	千円 24,600,219	千円	千円	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。

注:端数処理は、金額については千円未満切り捨て。

総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支払総額」は、平成30年度の人事院勧告に準拠した給与改定により、職員一人あたりの給与額は増加し、対前年度比0.3%の増。それに伴い、「最広義人件費」は対前年度比1.4%の増となっている。
「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)に基づき、平成30年3月から以下の措置を講じている。
役員に関する講じた措置の概要:調整率の引下げ
平成30年3月～ 10.4625/100
職員に関する講じた措置の概要:調整率の引下げ
平成30年3月～ 83.7/100
退職手当引き下げにかかる学内説明会の実施、過半数代表や職員組合との意見交換及び規則改正に伴う意見照会等により学内の合意形成に時間を必要としたことから、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