

国立大学法人筑波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

筑波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り、本学と教育・研究事業で比較的同等と認められる他の国立大学法人や研究機関のほか、以下の民間企業等を参考とした。

- (1) 企業規模3000人以上の民間企業における役員の平均年間報酬額は46,628千円である。(本学職員数約5000人)
- (2) 事務次官年間報酬額は22,652千円である。

② 平成26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。)

平成16年度より、期末特別手当について、役員会において定める基準により当該額の100分の10の範囲内で増減することができる。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、国立大学法人筑波大学における役員の報酬等に関する規則(以下「役員報酬等規則」という。)に則り、俸給、教育研究等連携手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員報酬等規則に則り、俸給月額(1,198,000円)及び教育研究等連携手当(140,166円)を加算して算出している。期末特別手当についても、役員報酬等規則に則り、期末特別手当基礎額(俸給月額と教育研究等連携手当の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の185を乗じ、さらに、基準日以前6か月以内の期間における在職期間の区分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。ただし、俸給は776,000円から912,000円までの範囲内で経営協議会の議を経て学長が決定する額としている。

理事(非常勤)

役員報酬等規則に則り、非常勤役員手当と定められている。理事(非常勤)の俸給は270,000円を上限とし、経営協議会の議を経て学長が定める額としている。

監事

法人の長と同様。ただし、俸給は646,000円とする。

監事(非常勤)

役員報酬等規則に則り、非常勤役員手当と定められている。監事(非常勤)の俸給は240,000円を上限とし、経営協議会の議を経て学長が定める額としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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 22,669	千円 14,376	千円 5,620	千円 1,681 (教育研究等連携手当) 419 (通勤手当) 571 (一時金)			
A理事	千円 16,988	千円 10,944	千円 4,278	千円 1,280 (教育研究等連携手当) 49 (通勤手当) 436 (一時金)			
B理事	千円 15,540	千円 10,008	千円 3,912	千円 1,170 (教育研究等連携手当) 49 (通勤手当) 398 (一時金)			
C理事	千円 17,013	千円 10,944	千円 4,278	千円 1,280 (教育研究等連携手当) 75 (通勤手当) 435 (一時金)			
D理事	千円 16,403	千円 10,008	千円 3,992	千円 1,441 (教育研究等連携手当) 556 (通勤手当) 406 (一時金)			◇
E理事	千円 17,319	千円 10,944	千円 4,358	千円 1,549 (教育研究等連携手当) 24 (通勤手当) 443 (一時金)			
F理事	千円 17,231	千円 10,944	千円 4,278	千円 1,280 (教育研究等連携手当) 292 (通勤手当) 435 (一時金)			
G理事	千円 15,540	千円 10,008	千円 3,912	千円 1,170 (教育研究等連携手当) 49 (通勤手当) 398 (一時金)			
H理事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0			
A監事	千円 10,991	千円 7,752	千円 2,023	千円 906 (教育研究等連携手当) 308 (一時金)			
B監事 (非常勤)	千円 2,880	千円 2,880	千円 0	千円 0			

注1:「教育研究等連携手当」とは、大学総体としての教育研究活動の円滑・活性化に資する環境を整備

するため、当該地域における民間の資金水準を考慮し、在籍する役員に支給されているものである。

注2:「一時金」とは、平成26年度人事院勧告を踏まえた給与規則等の改正に準じて生じた、既に支給されていた給与との差額相当分を一時金として支給したものである。

注3:「前職」欄の◇印は、役員出向者(国家公務員退職手当法第8条第1項に規定する独立行政法人等の役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ、引き続き独立行政法人等役員として在職する者)であることを示す。

注4: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5:H理事(非常勤)については、独立行政法人等の役員であるため、報酬等は支給していない。

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

筑波大学はあらゆる面で「開かれた大学」となることを目指し、固定観念に捉われない「柔軟な教育研究組織」と次代の求める「新しい大学の仕組み」を率先して実現することを基本理念としている。また、「地球規模課題の解決と未来地球社会の創造に向けた知を創出するとともに、これを牽引するグローバル人材を育成すること」をミッションと考え、研究力強化のための組織改革や国際的互換性のある教育を目指した構造改革等を進めている。

そうした中で学長は、職員数約5000名という日本でも有数の規模を誇る筑波大学の代表として職務に対する責任を有していることはもとより、常に新しい教育・研究機能及び運営組織等の改革に従事するなど、筑波大学の教育と研究の発展において重要な職務を行うとともに多大な責任を負っている。

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4663万円、および事務次官の年間給与額2265万円と比較した場合、それ以下となっている。

報酬月額は法人化前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえ決定されているが、学長の職務内容の特性は上記の通り法人化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、他の附属病院を有する大規模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機関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、学長の定めるところにより、学長を補佐して本法人の業務を掌理し、学長に事故がある時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4663万円以下となっており、また、他の附属病院を有する大規模大学の理事の報酬水準と同水準となっている。こうした職務に負う責任や社会情勢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)は、学長の定めるところにより、学長を補佐して本法人の業務を掌理する職務としている。報酬は他の附属病院を有する大規模大学の理事(非常勤)の報酬水準と同水準となっており、職務に負う責任や社会情勢を踏まえると報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

監事は、本法人の業務を監査するとともに、監査の結果に基づき、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4663万円以下となっており、また、他の附属病院を有する大規模大学の監事の報酬水準と同水準となっている。本法人全体の監査をとりまとめる職務及び監査機能の強化が進められている情勢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)は、本法人の業務を監査するとともに、監査の結果に基づき、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としている。監事(非常勤)の年間報酬額は、他の附属病院を有する大規模大学の監事(非常勤)の報酬水準と同水準となっており、監査機能の強化が進められている情勢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等、民間企業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26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	6,292 (43,142)	5 (29)	0 (5)	26.3.31	1.0	
監事A	1,782	2	0	26.3.31	1.0	※

注1:理事Aについては、役職在職期間を国立大学法人筑波大学における役員の報酬等に関する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職員在職期間を通算した期間(29年5月)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2:「前職」欄の※印は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律の退職者)であることを示す。

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
理事A	<p>当該理事は、教育研究及び業務運営における第1期中期目標・中期計画を通じて本法人の使命・目標の達成に寄与し、第2期中期目標・計画期間においても法人全体に係る教育研究及び業務運営について、年度毎の重要施策を確実に実施した。</p> <p>また、医療担当副学長(附属病院長)として質の高い医療の提供、医療人育成、地域医療の向上・発展に尽力し大きな成果を上げた。</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貢献度と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、経営協議会及び役員会の議を経て1.0と判断した。</p>
監事A	<p>当該監事は、各組織の課題解決やハラスメント防止体制の強化のための助言・提言に注力し、また、決算・財務諸表に関する監査を実施した。公正不偏な立場で業務の適正性、効率性及び会計経理の正確性等の維持向上に努め、法人の使命・目標の達成に寄与してきた。</p> <p>当該監事の業績勘案率については、これら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、経営協議会および役員会の議を経て1.0と判断した。</p>

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

現在の仕組みを継続する。

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

当該法人職員の給与水準は、国立大学法人法第35条で準用される独立行政法人通則法第63条第3項により、法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとしている。また、職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮した適正な給与水準としている。

なお、平成26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408,472円であり、全職員の平均給与月額が415,426円である。また、職種別民間給与実態調査における当該法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は、課長においては660,774円、係員においては307,087円である。

また、人件費管理の基本方針として、中期計画における人件費の見積りの範囲内で人件費を総額で管理することとし、業務の見直し・ICTの活用・アウトソーシングによる効率化を推進することにより抑制に努めている。

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。)

職務評価の結果を踏まえた勤務成績等を考慮し、昇格、昇給及び勤勉手当の成績率の決定を実施している。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

職員の給与は俸給(俸給月額、俸給の調整額、教職調整額及び休業給)及び手当(管理職手当、主幹教諭手当、学位プログラムリーダー手当、初任給調整手当、扶養手当、教育研究等連携手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、期末手当及び勤勉手当)と定められている。

期末手当は、俸給月額、俸給の調整額、教職調整額、扶養手当及びこれらに対する教育研究等連携手当の合計額に、6月期にあつては100分の122.5、12月期にあつては100分の137.5を乗じて得た額に、基準日以前6か月以内における在職期間の区分に応じて定められた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当は、俸給月額、俸給の調整額、教職調整額及びこれらに対する教育研究等連携手当の合計額に、役職別加算額及び管理職加算額を加算した額を基礎として、基準日以前6ヶ月以内における勤務時間の区分に応じて定められた割合及び勤務成績に応じて定められた割合を乗じて得た額としている。

平成26年度は①全俸給表のベースアップ(0.3%)、②初任給調整手当の増額(300円)、③通勤手当の増額(交通用具使用者について100円～7,100円)、④勤勉手当の支給率引き上げ(0.15月分)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26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	人 3338	歳 44.9	千円 7,421	千円 5,576	千円 105	千円 1,845
事務・技術	人 816	歳 46.1	千円 6,217	千円 4,692	千円 107	千円 1,525
教育職種 (大学教員)	人 1398	歳 48.9	千円 9,162	千円 6,823	千円 118	千円 2,339
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 528	歳 34.3	千円 4,987	千円 3,796	千円 46	千円 1,191
技能・労務職種	人 19	歳 50.4	千円 5,522	千円 4,198	千円 98	千円 1,324
教育職種 (附属高校教員)	人 372	歳 44.8	千円 7,991	千円 6,079	千円 133	千円 1,912
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 32	歳 50.4	千円 8,565	千円 6,512	千円 166	千円 2,053
医療職種 (病院医療技術職員)	人 162	歳 36.2	千円 5,055	千円 3,854	千円 83	千円 1,201
その他医療職種 (医療技術職員)	人 5	歳 44.1	千円 5,629	千円 4,292	千円 158	千円 1,337
その他医療職種 (看護師)	人 4	歳 52.8	千円 6,630	千円 4,986	千円 134	千円 1,644
指定職種	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

注1:常勤職員については、任期付職員を除く。

注2:「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注3:「技能・労務職種」とは、自動車運転手、調理師及び看護助手等である。

注4:「その他医療職種」とは、病院部門以外に勤務する歯科技工士及び看護師等である。

注5:指定職種については、該当者が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人数のみ記載している。

非常勤職員	人 55	歳 48.8	千円 3,466	千円 3,262	千円 83	千円 204
事務・技術	人 18	歳 61.8	千円 3,165	千円 3,165	千円 93	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 22	歳 28.6	千円 2,532	千円 2,532	千円 8	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員等)	人 13	歳 63.3	千円 5,313	千円 4,569	千円 177	千円 744
教育職種 (附属義務教育学校職員)	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
事務・技術 (附属学校職員)	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
技能・労務職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

注1:非常勤職員については、在外職員及び任期付職員を除く。

注2:「技能・労務職種」とは、臨時用務員、技能補佐員である。

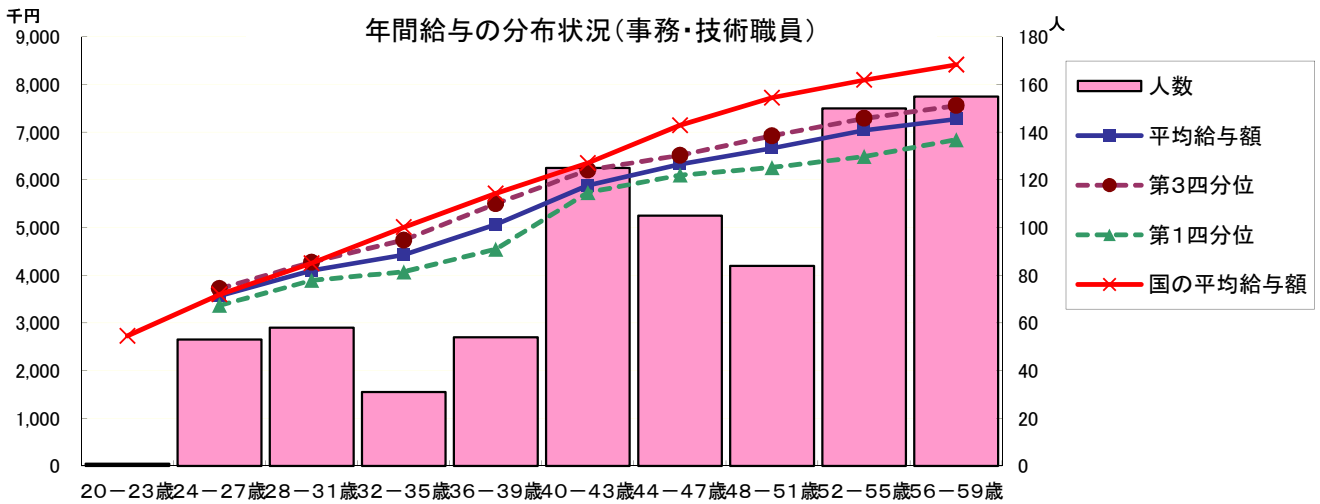
注3:教育職種(附属義務教育学校教員)及び事務・技術(附属学校職員)については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数のみ記載している。

[年俸制適応者]

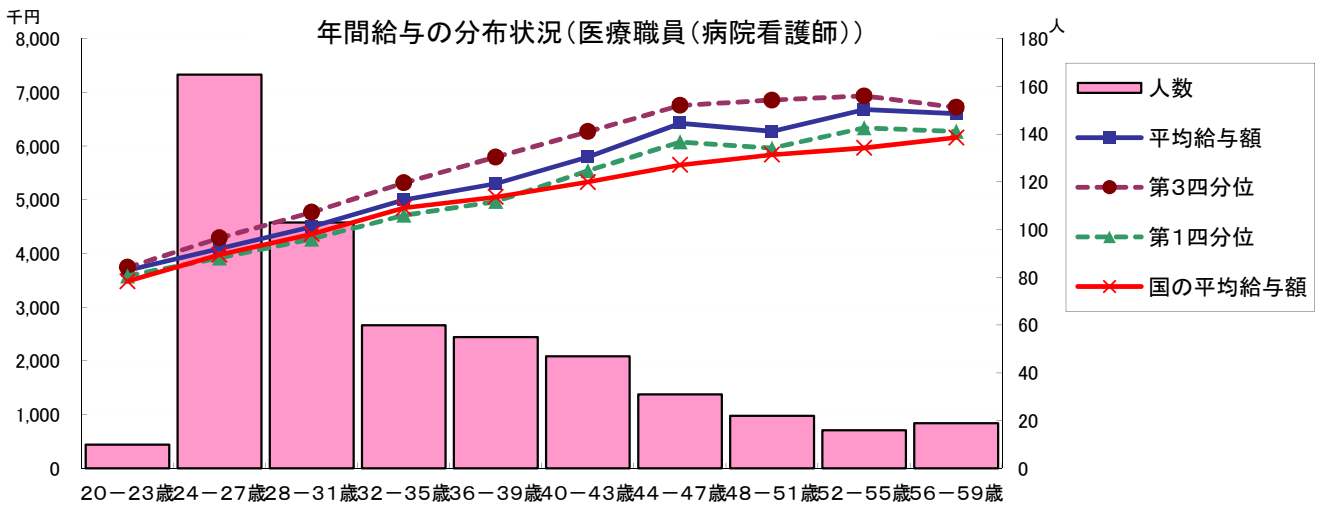
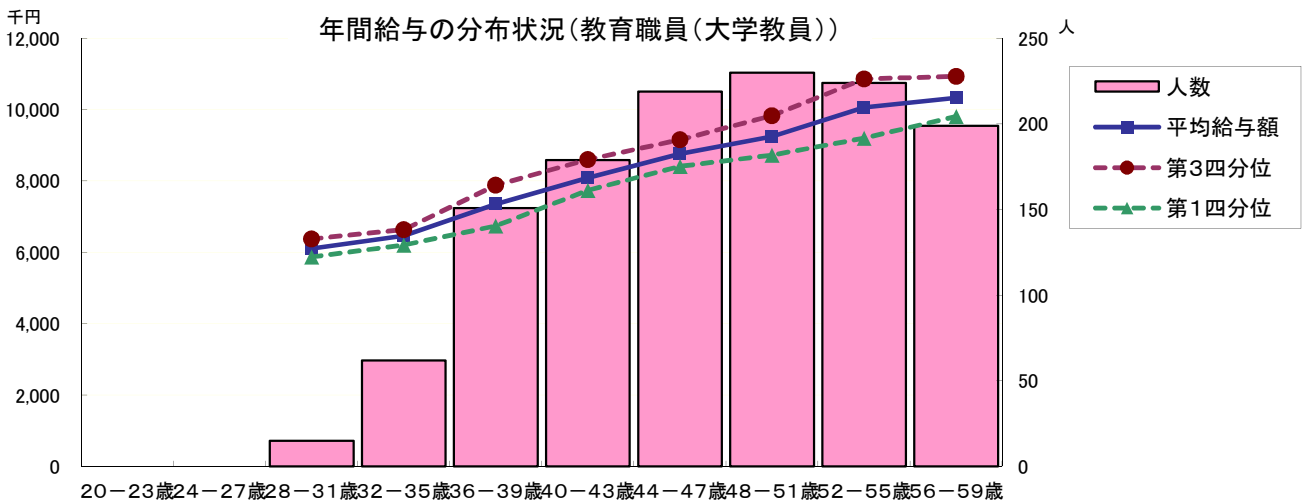
	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	473	42.3	5,587	5,587	112	0
事務・技術	162	45.0	4,098	4,098	112	0
教育職種 (大学教員)	311	40.9	6,362	6,362	112	0
教育職種 (附属学校教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

注:在外職員及び再任用職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

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: 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20～23歳の該当者は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、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)／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
部長	9	54.8	10,516	11,267～9,686
課長	41	55.7	8,370	9,519～7,020
課長補佐	143	55.2	7,230	8,177～6,039
係長	338	48.3	6,402	7,627～4,780
主任	113	45.1	5,789	6,840～4,161
係員	172	32.2	4,046	5,429～3,058

(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	530	55.4	10,493	13,220～8,268
准教授	458	47.3	8,777	10,066～6,225
講師	231	45.2	8,105	9,234～6,180
助教	178	38.4	6,643	8,521～5,286
助手	1	-	-	-

注:助手については、該当者が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、人員数のみを記載している。

(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
副看護部長	4	50.8	7,160	-
看護師長	32	48.0	6,686	7,312～5,866
副看護師長	68	45.1	6,250	7,054～5,007
看護師	424	31.4	4,578	6,364～3,430

注:副看護部長については、該当者が4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、年間給与額の最高額及び最低額については表示していない。

④ 賞与(平成26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)	% 62.7	% 65.4	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.3	% 34.6	% 35.9
	最高～最低	% 48.6～32.5	% 44.7～27.6	% 45.9～31.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 67.5	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 32.5	% 33.8
	最高～最低	% 37.7～30.0	% 37.8～27.5	% 36.3～30.5

(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)	% 62.7	% 65.4	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.3	% 34.6	% 35.9
	最高～最低	% 48.6～32.8	% 44.8～30.6	% 46.0～31.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.1	% 67.7	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.9	% 32.3	% 33.6
	最高～最低	% 47.6～29.2	% 44.6～28.2	% 44.6～29.9

(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)	% 63.4	% 67.5	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.6	% 32.5	% 34.5
	最高～最低	% 37.7～33.8	% 34.3～31.9	% 34.8～34.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 67.0	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 33.0	% 34.3
	最高～最低	% 37.7～31.7	% 35.0～29.3	% 36.3～30.5

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 88.8 ・年齢・地域勘案 88.2 ・年齢・学歴勘案 89.4 ・年齢・地域・学歴勘案 88.6 (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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 54.6%】 国からの財政支出額 55,486百万円、支出予算の総額 101,562百万円：平成26年度予算</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】 【管理職の割合 6.1%(常勤職員816名中50名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 42.9%(常勤職員816名中350名)】 【支出総額に占める給与・報酬総額の割合 41.4%】 支出総額 105,966百万円、給与・報酬等支給総額 43,857百万円：平成25年度決算</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の対国家公務員指数は100を超えておらず、累積欠損額もない。 他の法人に比べると給与水準が高くなっているが、地域差を是正するとおおむね標準と考えられる。</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滿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 105.3 ・年齢・地域勘案 94.9 ・年齢・学歴勘案 103.3 ・年齢・地域・学歴勘案 96.8 (参考)対他法人 105.3
国に比べて給与水準 が高くなっている理由	国家公務員の医療職種(病院看護師)は勤務地が全国に分散していることに対し、本学の附属病院は地域手当支給区分の3級地に所在することから、相対的に高くなっている。
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 54.6%】 国からの財政支出額 55,486百万円、支出予算の総額 101,562百万円：平成26年度予算</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】 【管理職の割合 0.8%(常勤職員528名中4名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 45.1%(常勤職員528名中238名)】 【支出総額に占める給与・報酬総額の割合 41.4%】 支出総額 105,966百万円、給与・報酬等支給総額 43,857百万円：平成25年度決算</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 国家公務員および他の法人に比べると給与水準は高くなっているが、地域差を是正するとおおむね標準であり、また看護業務に従事する職員への社会一般情勢を踏まえた給与制度であることから、給与水準は適正なものであると考える。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 地域差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿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。

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26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、独身)
月額174,200円 年間給与2,794,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額321,104円 年間給与5,180,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額402,566円 年間給与6,491,000円

【教育職員(大学教員)】

- 27歳(大卒初任給、独身)
月額330,408円 年間給与5,366,000円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額458,305円 年間給与7,408,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額552,915円 年間給与9,039,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

現在の仕組みを継続しつつ、事務職員及び技術職員については、定期評価を平成26年10月から本格的に実施したことに伴い、成績主義に則しためりはりのある処遇の実現を目指す。

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 28,329,084	千円 28,217,586	千円 26,764,210	千円 26,376,122	千円 28,366,191	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,986,509	千円 3,739,948	千円 3,098,529	千円 2,485,422	千円 2,945,732	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 7,337,854	千円 8,674,421	千円 9,652,960	千円 10,910,693	千円 11,860,367	千円
福利厚生費 (D)	千円 4,134,495	千円 4,522,703	千円 4,611,022	千円 4,944,476	千円 5,361,140	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 41,787,942	千円 45,154,658	千円 44,126,721	千円 44,716,713	千円 48,533,430	千円

注:「非常勤役職員等給与」においては、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

給与、報酬等支給総額の対前年比7.5%増の要因

国家公務員の給与改定臨時特例法に準じた給与減額期間終了に伴う増及び人事院勧告の実施に伴う増である。

最広義人件費の対前年比8.5%増の要因

国家公務員の給与改定臨時特例法に準じた給与減額期間終了に伴う増及び人事院勧告の実施に伴う増、並びに定年退職者数の増加に伴う「退職手当支給額」の増、外部資金・附属病院収入などの運営費交付金以外の経費により雇用される職員の増加による「非常勤役職員等給与」の増がある。

Ⅳ その他

特になし