

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人福井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

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、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関等のうち、常勤職員数(当法人約1,300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)附属病院を有する国立大学法人として教育・研究事業を実施している総合大学で、学部数、常勤職員数等法人規模についても同等である他の国立大学法人の公表資料を参考とした。公表資料によれば、平成26年度の長の年間報酬額は平均17,100千円である。同様に、理事については平均14,100千円、監事については約12,300千円である。

(2)事務次官の年間報酬額は22,491千円となっており、併せて参考とした。

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。)

役員に支給される給与のうち、期末特別手当(ボーナス)については、役員の本給等に、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、学長がその職務実績に応じ、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。

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

学長の給与は、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、国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、本給964千円に諸手当を加算して算出している。期末特別手当についても国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、本給及びこれに対する地域手当の月額に、本給及びこれに対する地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給に100分の25を乗じて得た額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の167.5を乗じて得た額に、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、平成27年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定等)を参考として以下の改定を行った。

- ・本給月額については、年度当初から平均2%引下げ(平成27年4月1日の前日から引き続き在職する役員には、経過措置として現給保障)を行った後、4月に遡って各号給について1,000円の引上げ
- ・期末特別手当の0.05月分の引上げ
- ・地域手当の支給率の改定(1.0%→1.5%)
- ・単身赴任手当支給額の段階的引上げ

理事

理事の給与は、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、国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、本給(705千円～817千円)に諸手当を加算して算出している。期末特別手当についても国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、本給及びこれに対する地域手当の月額に、本給及びこれに対する地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給に100分の25を乗じて得た額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の167.5を乗じて得た額に、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、改定については、法人の長と同内容の改定を行った。

理事(非常勤)

非常勤理事の給与は、月額から構成されている。月額については、国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、月額72千円に通勤手当を加算して算出している。

なお、平成27年度では、平成27年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定)を参考とした常勤理事の本給月額の改定との均衡から、額の改定(月額74千円→72千円)を行った。

監事

監事の給与は、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、国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、本給705千円に諸手当を加算して算出している。期末特別手当についても国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、本給及びこれに対する地域手当の月額に、本給及びこれに対する地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給に100分の25を乗じて得た額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の167.5を乗じて得た額に、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、改定については、法人の長及び常勤理事と同内容の改定を行った。

監事(非常勤)

理事(非常勤)に同じ

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	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	16,919	11,985	4,550	384 (単身赴任手当)			
A理事	14,081	10,158	3,856	67 (通勤手当)		3月31日	
B理事	14,014	10,158	3,856	()			
C理事	14,099	10,158	3,856	85 (通勤手当)			
D理事	13,585	9,489	3,544	552 (単身赴任手当)	4月1日		◇
E理事 (非常勤)	888	888	0	()			※
A監事	12,099	8,770	3,329	()		3月31日	
B監事 (非常勤)	888	888	0	()			※

注1:「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

福井大学は、本学の理念である「学術と文化の拠点として、高い倫理観のもと、人々が健やかに暮らせるための科学と技術に関する世界的水準での教育・研究を推進し、地域、国及び国際社会に貢献し得る人材の育成と、独創的かつ地域の特色に鑑みた教育科学研究、先端科学技術研究及び医学研究を行い、専門医療を実践する」に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、教育改革、組織改革、入試改革、国際化等を学長リーダーシップの下で推進している。

そうした中で、福井大学の学長は、職員数約1,300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。

福井大学では、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。

また、他の同規模の国立大学法人の長の報酬水準と概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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

本学の理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して福井大学の業務を掌理している。

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。

また、他の同規模の国立大学法人の理事の報酬水準と概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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)

本学の理事(非常勤)は、学長の定めるところにより、学長を補佐して福井大学の業務を掌理している。

理事(非常勤)の年間報酬額は、本学会議への出席回数等を考慮して決定しているが、教育・研究事業で比較的同規模である国立大学法人と比較した場合も同等であり、職務内容の特性や他の国立大学法人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

本学の監事は、本学の業務を監査し、監査報告を作成している。

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。

また、他の同規模の国立大学法人の理事の報酬水準と概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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)

本学の監事(非常勤)は、本学の業務を監査し、監査報告を作成しており、大学業務に精通した学外者から選任している。

監事(非常勤)の年間報酬額は、本学会議への出席回数等を考慮して決定しているが、教育・研究事業で比較的同規模である国立大学法人と比較した場合も同等であり、職務内容の特性や他の国立大学法人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) 千円	法人での在職期間 年 月		退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし					
A理事	6,404 (45,289)	6 (39)	0 (0)	3月31日	1	
B理事	該当者なし					
C理事	該当者なし					
D理事	該当者なし					◇
E理事 (非常勤)	該当者なし					※
A監事	3,531	3	10	3月31日	1	
B監事 (非常勤)	該当者なし					※

注1:「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2:A理事については、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。

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
法人の長	
A理事	<p>当該理事は、平成22年度から平成27年度までの間、教育・学生担当として、教育の国際化、教育改革の推進、教職大学院による教師教育改革の推進、国際地域学部の新設等に大きく貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの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、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
B理事	
C理事	
D理事	
E理事 (非常勤)	
A監事	<p>当該監事は、非常勤として平成19年度から、常勤としては平成24年度から平成27年度までの間、監事として、財務内容の改善・財務基盤の安定化の視点から適正な指摘をして、特に病院の財務環境の改善に大きく貢献したほか、法人の内部ガバナンスと大学運営等について継続的に監査業務に尽力した。</p> <p>当該監事の業績勘案率については、これらの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、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
B監事 (非常勤)	

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員に支給される給与のうち、期末特別手当(ボーナス)については、役員の本給等に、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、学長がその職務実績に応じ、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。

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

国立大学法人福井大学職員の給与水準を検討するにあたって、国家公務員等の職種別平均支給額を参考にした。

平成27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408,996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。

人件費の管理においては、職員数の適正化を図りつつ、国及び他の国立大学法人の給与水準との均衡を図っている。また、職員の給与決定においては、人事院勧告及び一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等、民間企業の給与等を考慮している。

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。)

職務評価等の結果を踏まえ、昇格、昇給の実施及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

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

【給与制度の内容】

国立大学法人福井大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当(扶養手当、管理職手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、本給の調整額、初任給調整手当、安全衛生管理手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、診療特別手当、看護特別手当、期末手当、勤勉手当及び教育・研究奨励手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給+本給の調整額+扶養手当+教職調整額+地域手当+広域異動手当)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+本給の調整額+教職調整額+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及び勤務成績に応じて定める成績率を乗じて得た額としている。

【平成27年度における主な改定内容】

① 医員(研修医)への期末手当の新設

② 退職手当の調整額の改定

③ 平成27年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定等)を参考とした以下の改定

・本給月額については、年度当初から本給表水準の平均2%引下げ(平成27年4月1日から平成30年3月31日までの期間、経過措置として現給保障)を行った後、4月に遡って平均0.4%の引上げ

・勤勉手当支給月数の引上げ(0.1月分)

・初任給調整手当の引上げ、単身赴任手当及び広域異動手当の段階的引上げ

④ 地域手当の支給率を1.0%から1.5%に改定

⑤ 管理職手当の引上げ

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	1,319	42.6	6,146	4,530	60	1,616
事務・技術	255	46.2	5,668	4,177	80	1,491
教育職種 (大学教員)	435	48.6	8,234	6,034	54	2,200
医療職種 (病院看護師)	441	35.0	4,585	3,409	54	1,176
技能・労務職種	19	52.8	5,374	3,971	78	1,403
専門行政職種	1					
指定職種	1					
教育職種 (附属高校教員)	22	45.5	6,977	5,150	62	1,827
教育職種 (附属義務教育学校教員)	31	44.8	6,994	5,180	47	1,814
医療職種 (病院医療技術職員)	114	38.4	4,977	3,685	58	1,292

<常勤職員について>

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:「技能・労務職種」とは、自動車運転手、調理師、検査助手、看護助手等の業務を行う職種を示す。

注3:「専門行政職種」とは、URA(リサーチ・アドミニストレーター)の業務を行う職種を示す。

注4:「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5:「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6:「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7:専門行政職種及び指定職種については、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、人数以外は記載していない。

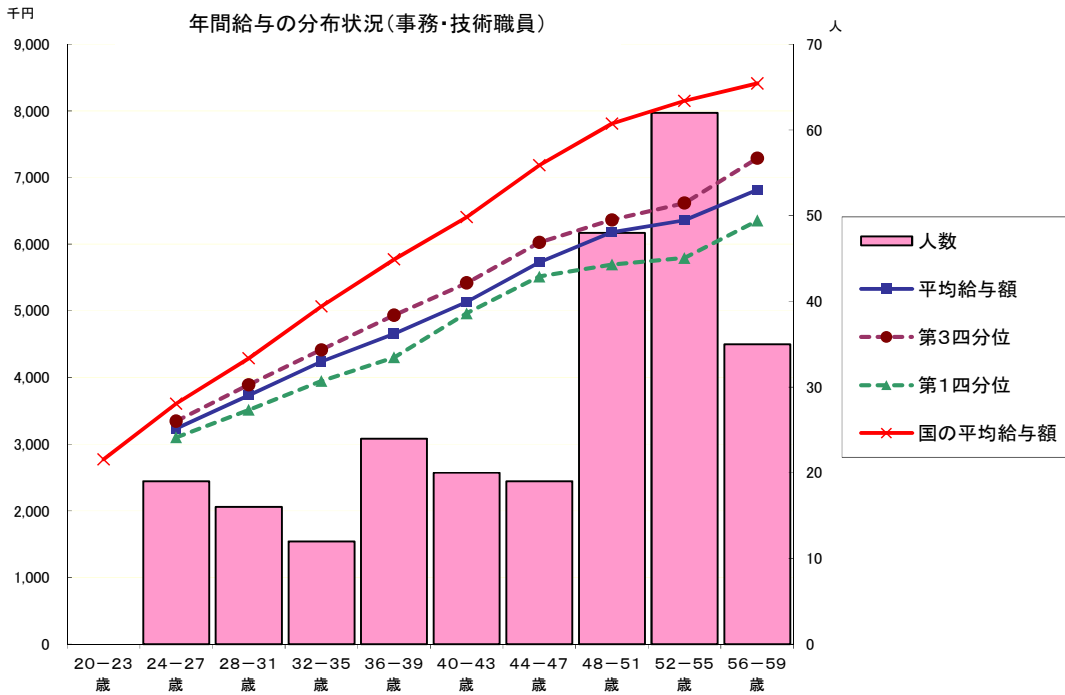
常勤職員(年俸制)	50	46.4	6,422	4,674	62	1,748
教育職種 (大学教員)	13	56.7	9,827	7,371	87	2,456
教育職種 (特命教員)	27	43.5	5,762	4,119	40	1,643
事務・技術 (特命職員)	10	40.7	3,776	2,662	87	1,114

<任期付職員・在外職員・再任用職員について>

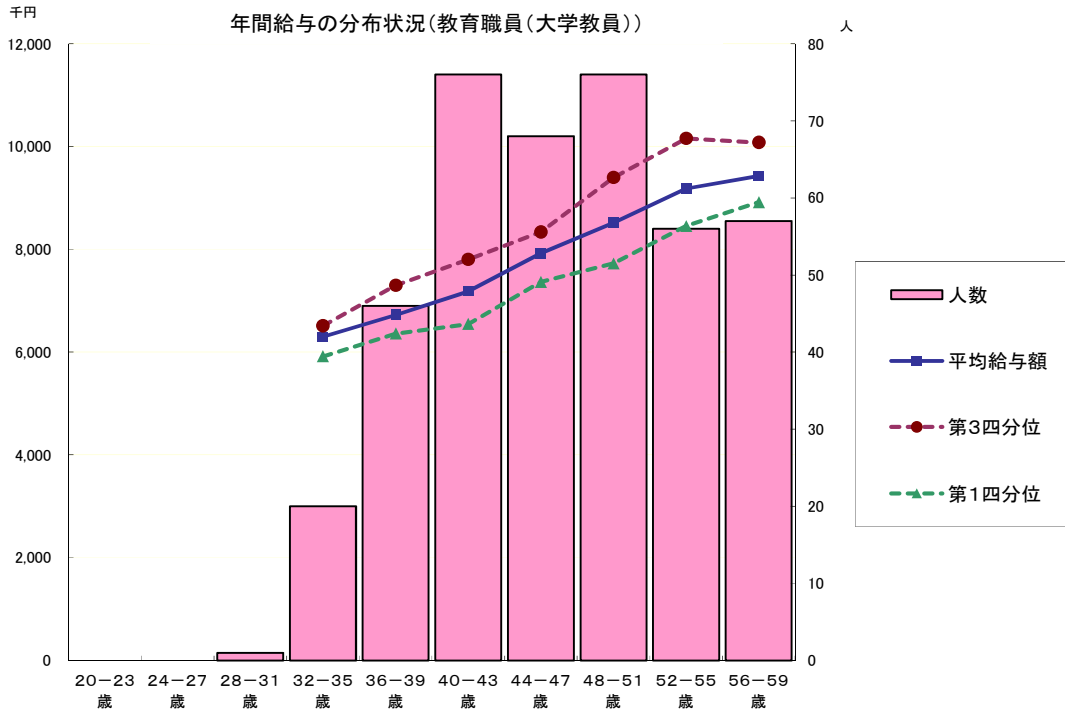
任期付職員・在外職員及び再任用職員の各区分については、該当者がいないため記載を省略した。

非常勤職員	57	37.1	3,513	2,848	49	665
事務・技術	9	47.2	2,675	2,016	82	659
医療職種 (病院医師)	21	28.2	3,312	2,998	12	314
医療職種 (病院看護師)	12	47.4	4,626	3,421	60	1,205
教育職種 (大学教員)	3	30.8	3,665	2,753	8	912
技能・労務職種	3	43.8	2,962	2,229	100	733
医療職種 (病院医療技術職員)	6	35.3	3,581	2,692	97	889
教育職種 (学術研究員等)	3	30.8	3,249	3,031	51	218

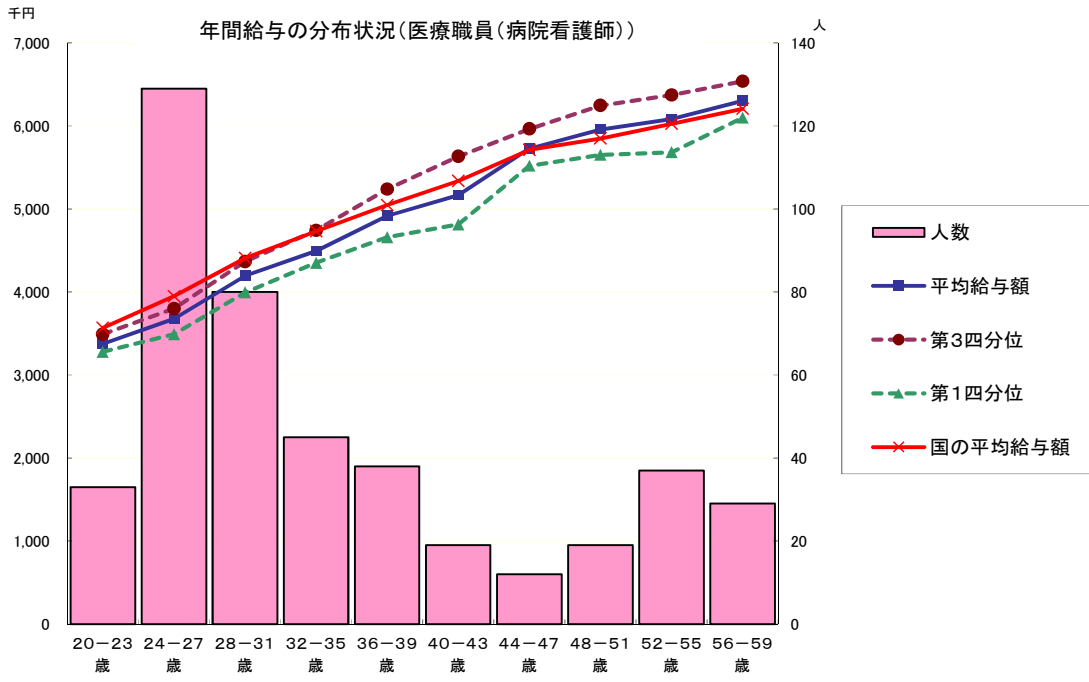
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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28~31歳の該当者については1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)
部長	3	54.2	10,246	
課長	19	55.8	7,416	8,909～6,700
課長補佐	27	54.0	6,549	7,078～5,795
係長	108	50.3	5,953	7,047～4,116
主任	49	43.2	5,090	5,833～3,785
係員	49	31.8	3,760	5,981～2,826

注1: 部長の該当者は3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、年間給与額の最高給与額及び最低給与額については表示していない。

注2: 「課長」には、課長相当職である「室長」「主幹」を、「課長補佐」には、課長補佐相当職である「室長補佐」をそれぞれ含む。

(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	143	55.4	9,813	11,958～7,907
准教授	145	47.2	8,106	9,840～6,143
講師	49	45.3	7,314	8,455～5,870
助教	92	41.6	6,403	7,390～4,723
助手	6	51.8	5,358	5,795～4,807

(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)
看護部長	1			
副看護部長	4	55.8	6,674	
看護師長	28	53.1	6,431	7,052～5,670
副看護師長	57	47.6	5,732	6,504～4,220
看護師	351	31.1	4,151	6,148～3,280

注1: 看護部長の該当者は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額は表示していない。

注2: 副看護部長の該当者は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、年間給与額の最高給与額及び最低給与額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)	% 59.6	% 59.9	% 59.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.4	% 40.1	% 40.2
	最高～最低	% 51.3～34.5	% 50.4～34.9	% 50.8～34.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.9	% 61.8	% 61.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.1	% 38.2	% 38.2
	最高～最低	% 44.7～34.5	% 44.9～34.9	% 42.9～34.7

(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)	% 60.7	% 60.3	% 60.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.3	% 39.7	% 39.5
	最高～最低	% 44.7～35.4	% 44.9～32.4	% 44.8～35.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.2	% 62.1	% 62.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.8	% 37.9	% 37.8
	最高～最低	% 44.7～31.4	% 44.9～34.5	% 44.8～34.3

(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)	%	%	% 記載しない
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	% ～	% ～	% ～
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.2	% 61.3	% 61.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.8	% 38.7	% 38.7
	最高～最低	% 44.7～34.7	% 44.9～34.1	% 44.8～34.6

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は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記載していない。

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 80.2 ・年齢・地域勘案 87.2 ・年齢・学歴勘案 81.0 ・年齢・地域・学歴勘案 87.4 (参考) 対他法人 91.8
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>(法人の検証結果)</p> <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 31.8% (国からの財政支出額 10,406百万円, 支出予算の総額 32,768百万円: 平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成26年度決算)</p> <p>【検証結果】 本学における給与制度は、国家公務員の給与水準を考慮し行っている。 平成27年度の対国家公務員の比較指数は80.2であり、給与水準は適切な ものと判断する。</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	引き続き適正な給与水準の維持に努めていく。

○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 96.6 ・年齢・地域勘案 99.3 ・年齢・学歴勘案 96.2 ・年齢・地域・学歴勘案 99.1 (参考) 対他法人 95.8
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>(法人の検証結果)</p> <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 31.8% (国からの財政支出額 10,406百万円, 支出予算の総額 32,768百万円: 平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成26年度決算)</p> <p>【検証結果】 本学における給与制度は、国家公務員の給与水準を考慮し行っている。 平成27年度の対国家公務員の比較指数は96.6であり、給与水準は適切な ものと判断する。</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	引き続き適正な給与水準の維持に努めていく。

○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 91.6

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。

(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 176,700円 年間給与 2,637,900円
- ・35歳(主任, 配偶者・子1人)
月額 286,800円 年間給与 4,637,600円
- ・45歳(係長, 配偶者・子2人)
月額 360,200円 年間給与 5,788,000円

○教育職員(大学教員)

- ・24歳(修士修了初任給, 独身)
月額 240,500円 年間給与 3,583,100円
- ・35歳(助教, 配偶者・子1人)
月額 342,700円 年間給与 5,523,500円
- ・45歳(講師, 配偶者・子2人)
月額 415,700円 年間給与 6,698,900円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職務評価等の結果を踏まえ、昇格、昇給の実施及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

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 9,024,527	千円 8,963,160	千円 8,511,219	千円 8,468,330	千円 9,051,685	千円 9,135,244
退職手当支給額 (B)	千円 621,657	千円 864,674	千円 664,860	千円 896,265	千円 623,583	千円 849,002
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,957,818	千円 3,357,242	千円 3,729,240	千円 4,024,377	千円 4,452,162	千円 4,682,168
福利厚生費 (D)	千円 1,465,181	千円 1,567,838	千円 1,607,721	千円 1,713,195	千円 1,844,245	千円 1,956,066
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 14,069,183	千円 14,752,914	千円 14,513,040	千円 15,102,167	千円 15,971,675	千円 16,622,480

注1:「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。

注2:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」の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0.9%)

地域手当の支給率改定及び平成27年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定等)を参考とした職員給与規程等の改定に伴い、勤勉手当支給月数の引上げ等を行った結果、常勤職員給与の増により、0.9%の増額となった。

(2)「最広義人件費」(前年度比4.1%)

退職金支払い対象者の増(役員2名の退職を含む)があったことによる退職手当支給額の増、平成27年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定等)を参考とした職員給与規程等の改定に伴う常勤職員給与の増、及び外部資金等による非常勤職員等給与の増により、4.1%の増額となった。

IV その他

特になし