

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人筑波技術大学の役員報酬・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

筑波技術大学は、本学の理念である聴覚・視覚障害者の社会自立、参画、貢献の促進を目標に、率先して社会に貢献できる専門職業人を要請することを推進しており、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、教育・研究機関のうち、常勤職員数(当該法人約200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。

・国立大学法人小樽商科大学…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いる(常勤職員数約200人)。公表資料によれば、平成26年度の法人の長の年間報酬額は16,347千円であり、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、16,040千円と推定される。

同様の考え方により、理事については12,674千円と推定される。

##### 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。)

本法人が定める役員に対する期末特別手当において、標準では月間報酬の4月分を支給することになるが、各役員の業績を考慮し、その業績に応じて100分の10の範囲内で、増額または減額できるものとしている。

##### 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

役員報酬支給基準は、月額および期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人筑波技術大学役員給与規程に則り、本給(895,000円)に地域手当(125,300円)を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程より、期末特別手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の45)に6月においては100分の150、12月においては100分の165を乗じ、さらに基準日以前の6箇月以内の期間におけるそのものの在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

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、国立大学法人筑波技術大学役員給与規程に則り、本給(634,000円)に地域手当(88,760円)および単身赴任手当(26,000円)を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程より期末特別手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の45)に6月においては100分の150、12月においては100分の165を乗じ、さらに基準日以前の6箇月以内の期間におけるそのものの在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

理事(非常勤)

改定なし。

監事

該当なし。

監事(非常勤)

改定なし。

## 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 |
|--------------|----------------|--------------|----------|------------------------------|----------|-------|----|
|              | 千円             | 報酬(給与)<br>千円 | 賞与<br>千円 | その他(内容)<br>千円                | 就任       | 退任    |    |
| 法人の長         | 16,959         | 10,740       | 4,665    | 1,504 (地域手当)<br>50 (通勤手当)    |          |       |    |
| A理事          | 12,621         | 7,579        | 3,301    | 1,061 (地域手当)<br>680 (単身赴任手当) |          | 3月30日 |    |
| A理事<br>(非常勤) | 840            | 840          |          | ( )                          | 4月1日     |       |    |
| A監事<br>(非常勤) | 470            | 470          |          | ( )                          |          | 9月30日 |    |
| B監事<br>(非常勤) | 470            | 470          |          | ( )                          |          | 9月30日 |    |
| C監事<br>(非常勤) | 470            | 470          |          | ( )                          | 10月1日    |       |    |
| D監事<br>(非常勤) | 470            | 470          |          | ( )                          | 10月1日    |       |    |

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

### 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

筑波技術大学は、本学の理念である聴覚・視覚障害者の社会自立、参画貢献の促進を目標に、学長のリーダーシップの下で、率先して社会に貢献できる専門職業人を要請することを推進している。そうした中で、筑波技術大学長は職員数約200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、経営と教学の両面の責任者たる職務を担っている。

筑波技術大学では、学長の報酬月額を法人化移行前の国家公務院指定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。

人数が同規模の他国立大学の長の報酬水準(小樽商科大学、宮城教育大学および鳴門教育大学の平均報酬11,883千円)より低い水準となっている。また、事務次官の年間給与額22,490千円と比べてもそれ以下となっている。

以上の職務内容の特性や他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

学長の定めるところの業務を担当する役員として、学長を補佐し、業務を掌理し、本学の目標である聴覚・視覚障害者の社会自立、参画、貢献の促進を推進する職務を担っている。また、学長の事故がある際はその職務を代理し、欠員の時はその職務を行う立場にある。

筑波技術大学では、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、人数が同規模の他国立大学の理事の報酬水準(小樽商科大学、宮城教育大学および鳴門教育大学の平均報酬8,486千円)より低い水準となっている。

以上の職務内容や他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)

非常勤という立場から、筑波技術大学の理念を遂行する学長の業務を補佐、助言する役員としての職務を担っている。

人数が同規模の他国立大学の理事(非常勤)の報酬水準(小樽商科大学、上越教育大学および鹿屋体育大学の平均報酬1,290千円)より低い水準となっている。

以上の職務内容や他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

支給実績なし。

監事(非常勤)

筑波技術大学の業務を監査し、必要に応じて学長に意見を提出する職務を担っている。

人数が同規模の他国立大学の監事(非常勤)の報酬水準(小樽商科大学、上越教育大学および鹿屋体育大学の平均報酬1,121千円)より低い水準となっている。

以上の職務内容や他法人等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)<br>千円 | 法人での在職期間<br>年 月 | 退職年月日 | 業績勘案率 | 前職 |
|--------------|---------------|-----------------|-------|-------|----|
| 法人の長         | 該当者なし         |                 |       |       |    |
| 理事A          | 該当者なし         |                 |       |       |    |
| 理事A<br>(非常勤) | 該当者なし         |                 |       |       |    |
| 監事A<br>(非常勤) | 該当者なし         |                 |       |       |    |
| 監事B<br>(非常勤) | 該当者なし         |                 |       |       |    |
| 監事C<br>(非常勤) | 該当者なし         |                 |       |       |    |
| 監事D<br>(非常勤) | 該当者なし         |                 |       |       |    |

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

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         | 該当者なし。 |
| 理事A          | 該当者なし。 |
| 理事A<br>(非常勤) | 該当者なし。 |
| 監事A<br>(非常勤) | 該当者なし。 |
| 監事B<br>(非常勤) | 該当者なし。 |
| 監事C<br>(非常勤) | 該当者なし。 |
| 監事D<br>(非常勤) | 該当者なし。 |

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。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

各役員の業績に応じて、期末特別手当の支給の際に100分の10の範囲内で当該手当を増減させることができる。  
今後も継続する予定である。

## 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

当該法人の給与水準を検討するにあたって、ほかの国立大学法人等のほか、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(当該法人約200人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人小樽商科大学…当該法人は、事業内容及び法人規模についても同等(常勤職員数約200人)となっている。

(2) 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の大学卒の4月の平均給与月額(事務系)が372,489円、(教育系)が639,377円となっている。

当該法人の人件費率は46.0%であるが、職員数の適正化を図りつつ、国家公務員の同種の職員と同水準とする等により、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。)

当該法人においては、国立大学法人筑波技術大学職員給与規定に則り、勤務成績を反映させるものとして昇給、昇格・降格及び勤勉手当(6月・12月)の支給割合の増減を行っている。

#### [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  |
|---------------|--|
| 賞与: 勤勉手当(査定分) | 6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。  |
| 俸給月額(昇給)      | 昇給前1年間における職員の勤務成績に応じて、昇給の号俸数を決定する。   |
| 俸給月額(昇格・降格)   | 昇格: 従事する職務に応じて、総合的な能力の評価により、勤務成績が優秀な職員には俸給表で定められるところの1級上位の級に昇格させることができる。<br>降格: 勤務成績が不良の場合等(就業規則第11条に規程)には、下位の級に降格させることができる。 |

#### 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

国立大学法人筑波技術大学給与規程に則り、俸給及び諸手当(役職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、俸給の調整額、初任給調整手当、管理職手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+俸給の調整額+地域手当+扶養手当+役職段階別加算額+管理職加算額)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(俸給+俸給の調整額+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当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年度においては、①全俸給表のベースアップ(平均0.4%)、②地域手当支給割合の1%引き上げ、③勤勉手当の支給割合の年間0.1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 (年俸制適用者以外)

| 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                 | 146 | 49.8 | 8,340            | 6,010 | 110    | 2,330 |
| 事務・技術                | 47  | 43.4 | 5,913            | 4,322 | 86     | 1,591 |
| 教育職種<br>(大学教員)       | 93  | 53.0 | 9,711            | 6,965 | 128    | 2,746 |
| その他の医療職種<br>(医療技術職員) | 3   | 51.5 | 5,977            | 4,337 | 25     | 1,640 |
| その他の医療職種<br>(看護師)    | 3   | 49.2 | 6,239            | 4,550 | 53     | 1,689 |

注：・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。

・「その他の医療職種」とは、医療技術職員については保健科学部附属東西医学統合医療センターに勤務する薬剤師、診療放射線技師、及び臨床検査技師の業務を行う職種を示し、看護師については、保健科学部附属東西医学統合医療センター及び保健管理センターに勤務する看護師の業務を行う職種を示す。

・該当者がいない区分(在外職員、任期付き職員、再任用職員、非常勤職員)及び区分中の職種(常勤職員中の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師))については、該当者がいないため省略した。

### (年俸制適用者)

| 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            | 7  | 38.4 | 5,387            | 5,226 | 12     | 161 |
| 教育職種<br>(大学教員)  | 1  |      |                  |       |        |     |
| 教育職種<br>(特任教員)  | 3  | 40.8 | 4,640            | 4,640 | 0      | 0   |
| 教育職種<br>(任期付教員) | 3  | 36.2 | 5,882            | 5,882 | 0      | 0   |

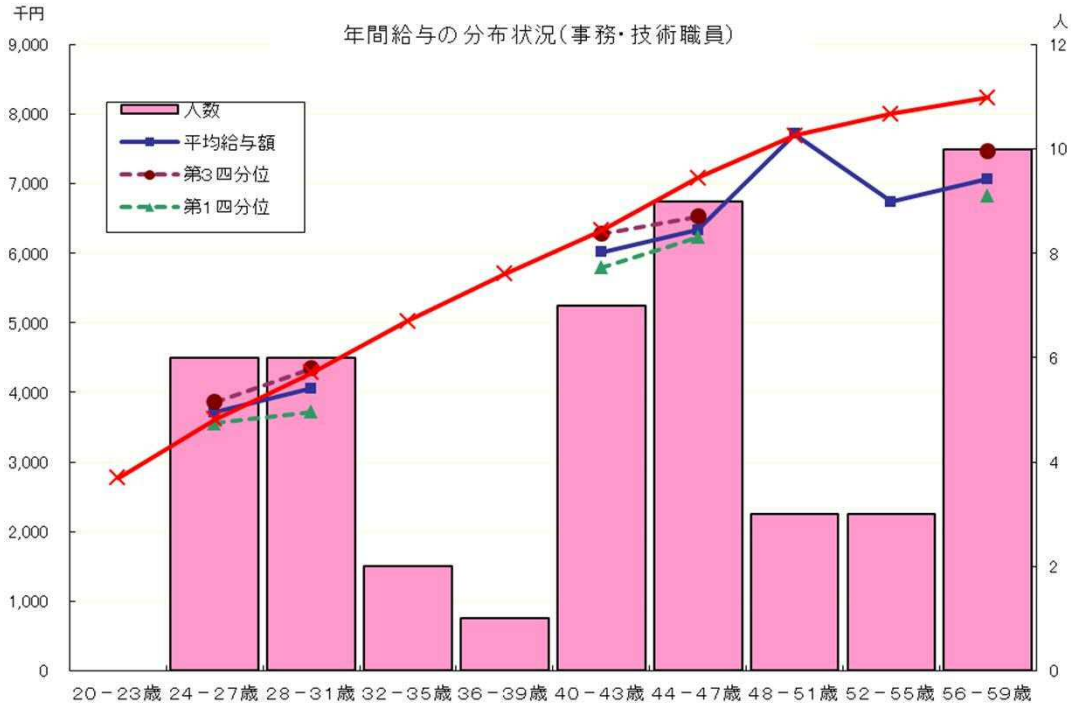
注：・「特任教員」とは、大学経営上の貢献が見込まれる場合、又は教育、研究、社会貢献に大幅な向上が見込まれる場合に、任期を定めて採用する年俸制の教育職員(特任助教、特任助手及び特任研究員)を示す。

・「任期付教員」とは、優れた能力を有する多様な人材を確保し、聴覚障害者及び視覚障害者の教育研究の活性化を図るために、任期を定めて採用する年俸制の教育職員(教授、准教授、講師及び助教)を示す。

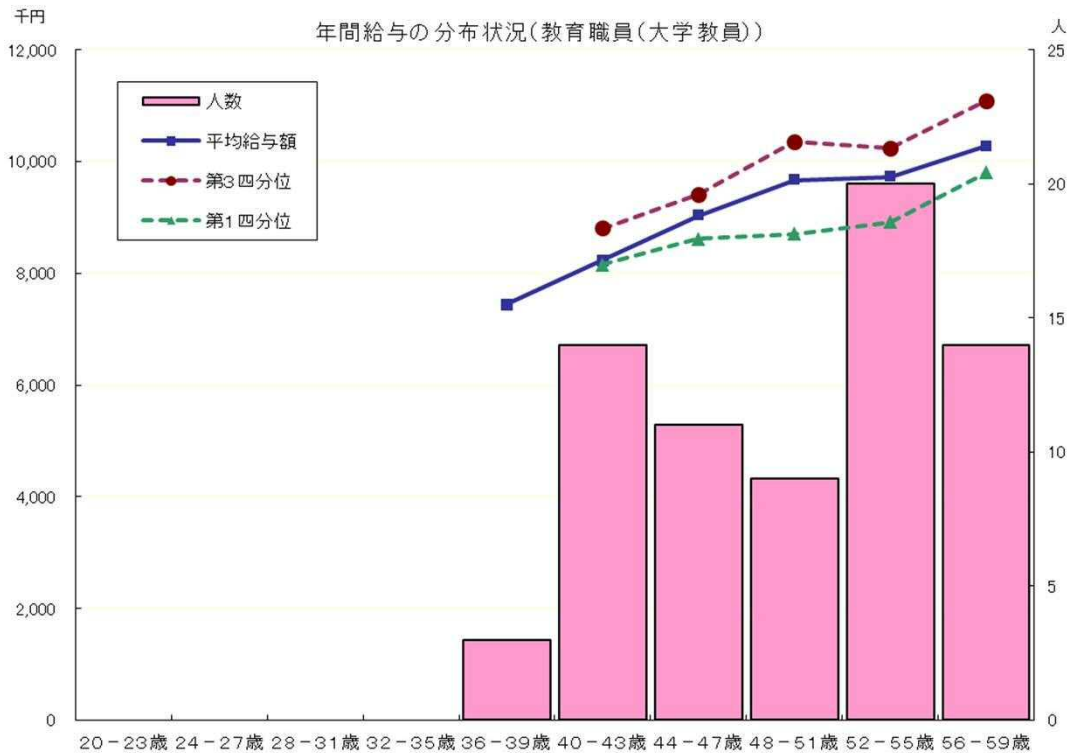
・「教育職種(大学教員)」については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

・該当者がいない区分(常勤職員、在外職員、再任用職員、非常勤職員)及び区分中の職種(任期付職員中の事務・技術医療職種(病院医師)および医療職種(病院看護師))については、該当者がいないため省略した。

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。  
・年齢48～51歳、52～55歳の該当者は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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。  
・年齢32～35歳、36～39歳の該当者は2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。



注：・年齢36～39歳の該当者は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、年間給与額の第1・第3分位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)     |
| (職位)        | 人  | 歳    | 千円    | 千円          |
| ・課長         | 2  |      |       |             |
| ・課長補佐       | 4  | 56.8 | 7,316 |             |
| ・係長         | 19 | 47.5 | 6,465 | 7,478～5,551 |
| ・主任         | 8  | 46.8 | 6,004 | 6,825～4,428 |
| ・係員         | 14 | 30.9 | 3,976 | 5,054～3,366 |

注：・課長の該当者は2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、平均年齢および平均年間給与額は表示していない。

・課長補佐の該当者は4人以下のため、当該個人に関する情報が特定されることから、年間給与額の最高～最低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)      |
| (職位)        | 人  | 歳    | 千円     | 千円           |
| ・副学長        | 1  |      |        |              |
| ・教授         | 47 | 57.3 | 10,492 | 11,971～9,331 |
| ・准教授        | 34 | 49.6 | 8,877  | 9,802～7,966  |
| ・講師         | 6  | 43.7 | 8,003  | 8,569～6,397  |
| ・助教         | 5  | 46.9 | 7,060  | 7,334～6,636  |

注：・副学長の該当者は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。

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)         | %         | %         | %         |
|      |                     | 61.9      | 69.6      | 66.1      |
|      | 査定支給分(勤勉相当)<br>(平均) | %         | %         | %         |
|      | 38.1                | 30.4      | 33.9      |           |
|      | 最高～最低               | %         | %         | %         |
|      |                     | 39.1～37.0 | 30.9～29.9 | 34.2～33.7 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当)         | %         | %         | %         |
|      |                     | 62.1      | 68.9      | 65.8      |
|      | 査定支給分(勤勉相当)<br>(平均) | %         | %         | %         |
|      | 37.9                | 31.1      | 34.2      |           |
|      | 最高～最低               | %         | %         | %         |
|      |                     | 43.2～34.8 | 36.0～27.9 | 37.3～31.8 |

(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)         | %         | %         | %         |
|      |                     | 57.0      | 63.2      | 60.4      |
|      | 査定支給分(勤勉相当)<br>(平均) | %         | %         | %         |
|      | 43.0                | 36.8      | 39.6      |           |
|      | 最高～最低               | %         | %         | %         |
|      |                     | 52.9～36.1 | 44.6～33.0 | 48.4～34.4 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当)         | %         | %         | %         |
|      |                     | 62.3      | 68.5      | 65.7      |
|      | 査定支給分(勤勉相当)<br>(平均) | %         | %         | %         |
|      | 37.7                | 31.5      | 34.3      |           |
|      | 最高～最低               | %         | %         | %         |
|      |                     | 43.2～33.8 | 36.4～28.2 | 39.5～30.7 |

### 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<br>指数の状況         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 89.8</li> <li>・年齢・地域勘案 89.5</li> <li>・年齢・学歴勘案 90.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 89.9</li> <li>(参考) 対他法人 101.8</li> </ul>  |
| 国に比べて給与水準が<br>高くなっている理由 |  |
| 給与水準の妥当性の<br>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 81.1%】<br/>(国からの財政支出額 2,353,733千円、支出予算の総額 2,900,581千円：平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 5.8%(常勤職員数69名中4名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 52.2%(常勤職員数69名中36名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬支給総額の割合 46.0%】<br/>(支出総額 3,168,931千円、給与・報酬等支出総額 1,456,318千円：平成26年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)<br/>対国家公務員の指数は、年齢、地域、学歴のいずれを勘案したのも国家公務員の水準未満となっている。また、同業種・同規模(従業員数100～500人の)民間企業の平均給与月額(372,489円、本学359,691円)と比較しても下回る。<br/>以上のことより、給与水準は適正であると考えられる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)<br/>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きたい。</p> |
| 講ずる措置                   | <p>今後も法人の業務の実績等を考慮し、かつ、社会一般の情勢等に適合した給与水準を維持すべく努力していきたい。</p>  |

○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 100.7  
(参考 対他法人 104.0)

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標であ

#### 4 モデル給与

- 23歳(大卒初任給、独身、事務・技術職員)  
月額201,000円 年間給与3,263,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人、事務・技術職員)  
月額332,000円 年間給与5,374,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人、事務・技術職員)  
月額405,000円 年間給与6,547,000円
- 28歳(助教、博士修了初任給、独身、教育職員(大学教員))  
月額325,000円 年間給与5,339,000円
- 35歳(講師、配偶者・子1人、教育職員(大学教員))  
月額423,000円 年間給与6,942,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人、教育職員(大学教員))  
月額513,000円 年間給与8,419,000円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成27年度より、希望する教育職員(大学教員)の年俸制適用者において、給与の一部を業績評価に基づき決定される評語に応じて定める額を支給する業績手当と、年俸制適用者が研究代表者として科学研究費助成事業の採択を得た当該科研費の間接経費の10%に相当する額を支給する外部資金獲得手当を業績給として導入した。

### 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<br>(A)   | 千円<br>1,373,342 | 千円<br>1,367,133 | 千円<br>1,286,085 | 千円<br>1,290,313 | 千円<br>1,456,318 | 千円<br>1,490,193 |
| 退職手当支給額<br>(B)      | 千円<br>99,842    | 千円<br>123,792   | 千円<br>151,569   | 千円<br>115,658   | 千円<br>216,319   | 千円<br>68,243    |
| 非常勤役職員等給与<br>(C)    | 千円<br>265,012   | 千円<br>248,288   | 千円<br>214,987   | 千円<br>214,115   | 千円<br>218,202   | 千円<br>182,489   |
| 福利厚生費<br>(D)        | 千円<br>213,607   | 千円<br>217,542   | 千円<br>211,022   | 千円<br>218,759   | 千円<br>243,317   | 千円<br>237,176   |
| 最広義人件費<br>(A+B+C+D) | 千円<br>1,951,803 | 千円<br>1,956,755 | 千円<br>1,863,663 | 千円<br>1,838,845 | 千円<br>2,134,156 | 千円<br>1,978,101 |

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。

- ・「非常勤役職員給与においては、寄付金、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かかる費用及び人材派遣契約にかかる費用を含んでいるため、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」及び「最広義人件費」の増減要因について  
「給与、役員等支給総額」は前年度に対して2.3%の増加となったが、その主な要因としては、俸給表、地域手当・勤勉手当の支給割合を引き上げたことによるものである。  
「最広義人件費」は、前年度に対して7.3%の減少となったが、その主な要因としては退職手当支給額の減少によるものである。
- ・「退職手当支給額」の減少(前年度比68.5%)は、前年度と比較し定年退職者の数が減ったことによるものである。

### Ⅳ その他

特になし。