

国立大学法人旭川医科大学(法人番号2450005001797)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

当該法人の主要事業は、教育・研究・診療業務である。役員報酬水準を検討するにあたって、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、医科系単科大学(平成28年度)等を参考とした。

(1) 医科系単科大学の国立大学法人滋賀医科大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究・診療事業を実施しており、人数規模についても同規模(常勤職員922人(平成28年度公表)公表資料によれば、平成28年度の長の年間報酬額は17,848千円前後であり、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、当法人と同水準と推定される。同様の考え方により、理事及び監事についても同水準と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,175千円

② 平成29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。)

本学の経営状況、また、当該役員の担当業務における業績・貢献度を総合的に勘案し、本学経営協議会の議を経たうえで、役員給与規程に定める当該役員の期末特別手当の額を増額又は減額できることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成29年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び諸手当(調整手当、通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、寒冷地手当及び期末特別手当)から構成されている。
期末特別手当については、国立大学法人旭川医科大学役員給与規程に則り、俸給の月額並びにこれに対する調整手当の月額及び広域異動手当の月額の合計額に100分の25を乗じて得た額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の155、12月に支給する場合においては100分の175を乗じて得た額に、基準日前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する。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び諸手当(調整手当、通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、寒冷地手当及び期末特別手当)から構成されている。
期末特別手当については、国立大学法人旭川医科大学役員給与規程に則り、俸給の月額並びにこれに対する調整手当の月額及び広域異動手当の月額の合計額に100分の25を乗じて得た額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の155、12月に支給する場合においては100分の175を乗じて得た額に、基準日前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する。

理事 (非常勤)

理事(非常勤)の報酬支給基準は、国立大学法人旭川医科大学役員給与規程に則り、年俸額を12で除して得た額を月額としてしている。

監事

役員報酬支給基準は、月額及び諸手当(調整手当、通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、寒冷地手当及び期末特別手当)から構成されている。
 期末特別手当については、国立大学法人旭川医科大学役員給与規程に則り、俸給の月額並びにこれに対する調整手当の月額及び広域異動手当の月額の合計額に100分の25を乗じて得た額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の155、12月に支給する場合においては100分の175を乗じて得た額に、基準日前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する。

監事
(非常勤)

監事(非常勤)の報酬支給基準は、国立大学法人旭川医科大学役員給与規程に則り、年俸額を12で除して得た額を月額としてしている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成29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)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	16,648	11,808	4,708	131 (寒冷地手当)			
A理事	14,636	10,008	3,990	50 (通勤手当) 131 (寒冷地手当) 456 (単身赴任手当)			
B理事	14,130	10,008	3,990	131 (寒冷地手当)			
C理事 (非常勤)	2,970	2,970		()			
D理事 (非常勤)	2,913	2,913		()			
A監事	10,377	7,260	2,894	90 (通勤手当) 131 (寒冷地手当)			
C監事 (非常勤)	2,376	2,376		()			

【注記】総額、各内訳が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

国立大学法人旭川医科大学は、地域医療を担う人材育成という大学設置の原点を踏まえ、更なる教育・研究・医療等の発展、意欲ある医療人の育成、社会貢献等を果たすため、学長のリーダーシップの下で計画的に取り組んでいる。

そうした中で、旭川医科大学の学長は、職員数約2,000名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、公務を司り、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31,814千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,175千円と比べてもそれ以下となっている。

なお年間報酬額は、他の医科系単科大学の長の報酬水準と同水準となっている。

また、学長の報酬月額、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いえ、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。

については、法人の管理・運営・経営等における最高責任者としての職務内容・責任の度合いを総合的に勘案し、妥当であると考えられる。

理事

国立大学法人旭川医科大学の理事は、学長のリーダーシップの下で、機能強化・評価並びに入試・連携教養教育の職務を担っている。

そうした中で、各担当理事は、職員数約2,000名の法人の役員として、学長を補佐して本学の業務を掌理している。

各担当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取締役報酬19,274千円と比べてもそれ以下となっている。

なお、年間報酬額は、他の医科系単科大学理事の報酬水準と同水準となっている。

また、理事の報酬月額は、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。

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)

国立大学法人旭川医科大学の理事(非常勤)は、法人の長に記載した本学の理念・使命を学長のリーダーシップの下で、地域連携・社会貢献並びに財務の職務を担っている。

そうした中で、各担当理事(非常勤)は、職員数約2,000名の法人の役員として、各担当職務において学長を補佐している。

各担当理事(非常勤)の年間報酬額は、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ため、妥当であると考ええる。

なお年間報酬額は、他の医科系単科大学理事(非常勤)の報酬水準と同水準なっている。

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。

監事

国立大学法人旭川医科大学の監事は、旭川医科大学の業務運営の業務監査の職務を担っている。

監事の年間報酬額は、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ため、妥当であると考ええる。

なお年間報酬額は、他の医科系単科大学監事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)

国立大学法人旭川医科大学の監事(非常勤)は、旭川医科大学の会計監査の職務を担っている、

監事(非常勤)の年間報酬額は、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ため、妥当であると考ええる。

なお年間報酬額は、他の医科系単科大学監事(非常勤)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。

【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える。

4 役員の退職手当の支給状況(平成29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	該当者なし					
理事B	該当者なし					
監事A	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	該当なし
理事A	該当なし
理事B	該当なし
監事A	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。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学の経営状況、また、当該役員の担当業務における業績・貢献度を総合的に勘案し、本学経営協議会の議を経たうえで、役員給与規程に定める当該役員の期末特別手当の額を増額又は減額できることとしている。

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29年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模人以上(当該法人常勤数922人)・職種別・学歴別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人滋賀医科大学・・・当該法人は、本学と同様の医学系単科大学であり、法人規模についても同等となっている。

(2) 国家公務員・・・平成29年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は410,719円となっており、全職員の平均給与月額は417,844円となっている。

(3) 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平均支給額は事務・技術関連職種の事務課長(行政職(一)7級、8級相当)で627,864円、事務課長代理(5級、6級相当)で553,244円、事務係長(3級、4級相当)で444,897円、事務主任(2級相当)で380,141円、事務係員(1級相当)304,593円となっている。

人件費については部門毎の配置数で管理し、改組等を通して適正な規模となるよう管理している。

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。)

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、教員評価及び人事評価の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

③ 給与制度の内容及び平成29年度における主な改定内容

旭川医科大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(基本給の調整額、管理職手当、学長補佐等手当、初任給調整手当、扶養手当、調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、高所作業手当、死体処理手当、放射線取扱手当、高気圧治療室内作業手当、夜間看護等手当、極地観測手当、超過勤務手当、休日手当、夜勤手当、宿日直手当、術後管理手当、待機手当、救急勤務医手当、手術部看護業務手当、ドクターヘリ搭乗手当、分娩手当、時間外手術等手当、寒冷地手当、期末手当、勤勉手当及び診療従事等教員特別手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(基本給+基本給の調整額+扶養手当+調整手当+広域異動手当)に6月に支給する場合においては100分の1.225、12月に支給する場合においては、100分の1.375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职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、勤勉手当基準額(基本給+基本給の調整額+調整手当+広域異動手当)に勤勉手当細則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。

《平成29年4月1日付け給与等の改定》

1. 基本給

俸給表適用職員の俸給月額等の平均0.2%引き上げをした。

2. 医師に対する初任給調整手当を改正

医師に対する初任給調整手当の支給額を改正した。(月額100円の引上げ)

3. 賞与

賞与の支給割合を4.3月分から4.4月分に引き上げた。

4 扶養手当

配偶者にかかる手当は13,000円から10,000円に引き下げ、子にかかる手当は6,500円から8,000円に引き上げた。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

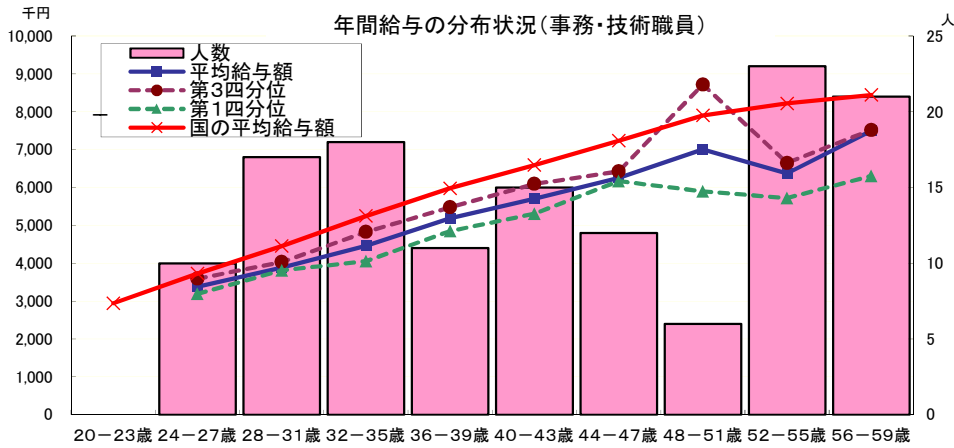
区分	人員	平均年齢	平成29年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	914	39.4	5,639	4,191	29	1,448
事務・技術	133	43.2	5,624	4,167	31	1,457
教育職種 (大学教員)	235	48.5	7,836	5,773	29	2,063
医療職種 (病院看護師)	428	33.7	4,646	3,477	29	1,169
技能・労務職種	5	55.7	5,311	3,940	37	1,371
医療職種 (病院医療技術職員)	112	36.7	4,852	3,634	26	1,218
その他の医療職種 (看護師)	1					
常勤職員(年俸制)	21	39.9	7,423	5,598	38	1,825
教育職種 (大学教員)	21	39.9	7,423	5,598	38	1,825
任期付職員	2					
特定業務職員	2					
再任用職員	19	63.2	3,546	2,997	18	549
事務・技術	11	63	3,472	2,933	13	539
医療職種 (病院看護師)	4	63.8	3,676	3,107	25	569
医療職種 (病院医療技術職員)	4	63.3	3,618	3,060	26	558
非常勤職員	83	42.1	4,446	3,317	60	1,129
事務・技術	29	42.7	3,194	2,387	61	807
教育職種 (大学教員)	18	46.4	7,459	5,592	87	1,867
医療職種 (病院看護師)	8	52.4	5,140	3,746	31	1,394
技能・労務職種	15	37	3,514	2,638	50	876
医療職種 (病院医療技術職員)	13	34.3	3,717	2,765	49	952
非常勤職員(年俸制)	2					
委託費等雇用職員	2					

注1:在外職員については、該当者がいないため、表の記載を省略した。

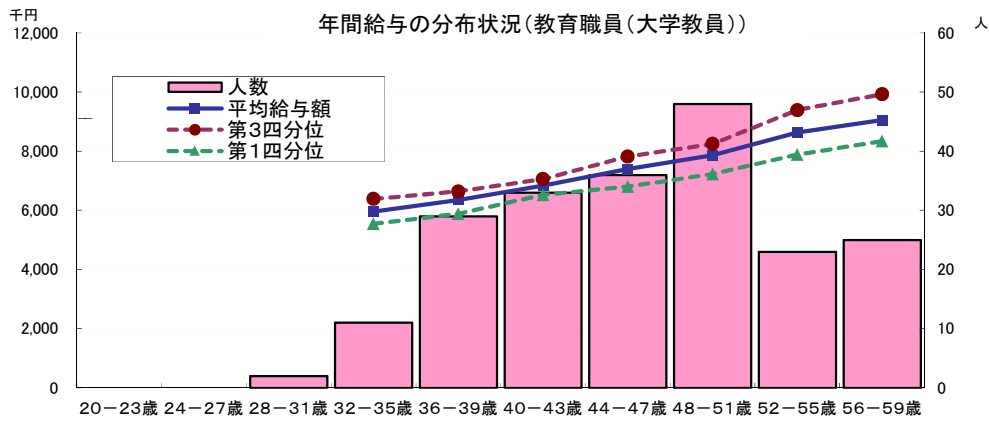
注2:常勤職員のその他の医療職種(看護師)については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載しない。

注3:任期付職員の特定業務職員および非常勤職員(年俸制)の委託費等雇用職員については、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、人数以外は記載しない。

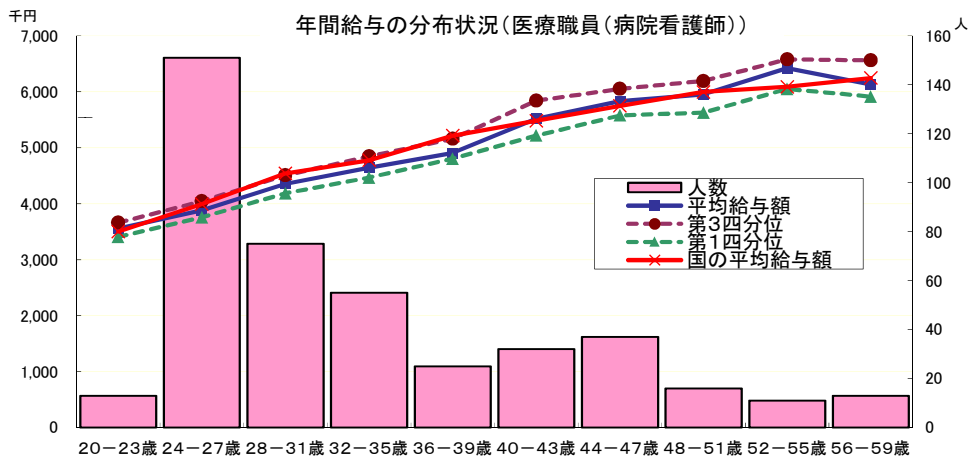
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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歳の該当者は、2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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
・ 局長	1			
・ 部長	3	57.5	10,842	
・ 課長	7	54.9	8,029	9,009～6,565
・ 課長補佐	16	54.4	6,718	7,644～6,336
・ 係長	52	45.5	5,868	6,721～4,763
・ 主任	24	41.7	4,857	5,803～3,678
・ 係員	30	29.8	3,784	5,075～3,077

注1:局長の該当者は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記載していない。

注2: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(最高～最低)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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
・ 教授	56	57.9	9,898	11,896～8,028
・ 准教授	39	50.9	8,208	9,450～6,746
・ 講師	54	47.8	7,534	8,822～5,803
・ 助教	86	41.8	6,433	7,511～4,753

(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	53.8	6,784	
・ 看護師長	28	48.1	6,219	6,881～5,340
・ 副看護師長	47	42.2	5,486	6,367～4,311
・ 看護師	348	31.1	4,333	6,054～3,405

注1:看護師には助産師を含む。

注2: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記載していない。

注3: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(最高～最低)は記載していない。

④ 賞与(平成29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)	% 53.5	% 56.6	% 55.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.5	% 43.4	% 44.9
	最高～最低	56.1～39.2	52.7～36.5	54.4～37.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 59	% 61.4	% 60.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41	% 38.6	% 39.7
	最高～最低	46.2～37.6	42.7～34.8	43.3～36.2

(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)	% 47.5	% 50.7	% 49.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 52.5	% 49.3	% 50.9
	最高～最低	55.8～45.7	52.4～42.9	54.0～44.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.7	% 61.3	% 60
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.3	% 38.7	% 40
	最高～最低	46.2～37.4	48.2～34.4	47.3～36.1

(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)	%	%	%
	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)	% 58.4	% 60.8	% 59.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.6	% 39.2	% 40.4
	最高～最低	46.2～37.2	43.3～34.5	44.7～35.8

注:医療職員(病院看護師)における管理職は、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 85.2 ・年齢・地域勘案 94.0 ・年齢・学歴勘案 86.0 ・年齢・地域・学歴勘案 94.2 (参考)対他法人 97.0
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 20.71% 国からの財政支出額 5,760,087,000円 支出予算の総額 27,814,986,000円(平成29年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成29年度決算)</p> <p>【管理職の割合 8.27%(常勤職員数133名中11名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 51.13%(常勤職員数133名中68名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給額 19.46%】 (支出総額 26,193百万円、給与・報酬等支給総額5,098百万円:平成28年度決算)</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は20.71%であり、累積欠損金もないことから、給与水準は適切であると考ええる。</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える。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	職員の給与水準については、引き続き適正な給与水準とするよう努める。

○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 98.1 ・年齢・地域勘案 100.8 ・年齢・学歴勘案 97.4 ・年齢・地域・学歴勘案 101.7 (参考)対他法人 97.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	平成29年国家公務員給与等実態調査の適用俸給別、性別、最終学歴別人員の医療職俸給表(三)適用者に対し、本学病院看護師は、最終学歴が大学卒業以上の者の割合が高いこと(国5.26%、本学44.16%)、短大卒(国88.82%、55.84%)及び1級適用者(准看護師)の割合が低いこと(国6.76%、本学0%)が主な要因と考えられる。
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 20.71% 国からの財政支出額 5,760,087,000円 支出予算の総額 27,814,986,000円(平成29年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成29年度決算)</p> <p>【管理職の割合 0.23%(常勤職員数428名中1名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 44.16%(常勤職員数428名中189名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給額 19.46%】 (支出総額 26,193百万円、給与・報酬等支給総額5,098百万円:平成28年度決算)</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は20.71%であり、累積欠損金もないことから、給与水準は適切であると考ええる。</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える。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	職員の給与水準については、引き続き適正な給与水準とするよう努める。

○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 84.8

注:上記比較指標とは、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29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

(扶養親族がない場合)

○事務・技術職員

22歳(大卒初任給)

月額179,200円 年間給与総額2,686,903円

○大学教員

25歳(助教 修士修了初任給)

月額240,000円 年間給与総額3,669,444円

35歳(係長)

月額263,200円 年間給与総額4,437,117円

35歳(講師)

月額349,100円 年間給与総額5,881,303円

50歳(課長)

月額379,500円 年間給与総額7,086,933円

50歳(教授)

月額467,900円 年間給与総額8,071,423円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者10,000円、子1人につき8,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、教員評価及び人事評価の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

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	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,098,054	千円 5,418,968	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 363,343	千円 557,246	千円	千円	千円	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 4,241,058	千円 4,420,219	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,385,054	千円 1,487,450	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 11,087,509	千円 11,883,883	千円	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。

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6.29%増については、平成29年度の人事院勧告に準拠した給与改定(平成30年1月1日施行)によるもの及び経営状況の改善を図るため、平成27年4月から実施していた給与減額措置を平成29年3月で終了させたことによる。

「退職手当支給額」の53.36%増については、定年退職を含む高齢者の退職者総数が増えたこと(平成28年度10人、平成29年度21人)による。

「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1月1日から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、調整率の改定を実施した。

役員に関する講じた措置の概要: 調整率100分の87を100分の83.7に引き下げた。

職員に関する講じた措置の概要: 調整率100分の87を100分の83.7に引き下げた。

上記の各理由により「最広義人件費」は全体で7.18%増となっている。

IV その他

特になし