様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人宇都宮大学（法人番号8060005001518）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等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数（当法人約611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) 国立大学法人茨城大学・・・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870人）。公表資料によれば、令和3年度の長の年間報酬額は17,048千円であり、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、17,275千円と推定される。同様の考え方により、理事については15,474千円、非常勤理事については4,104千円、非常勤監事については1,608千円と推定される。
(2) 事務次官年間報酬額・・・23,374千円

②令和4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。）

当法人では、役員給与規程により、役員に支給される期末特別手当において、文部科学省に設置された国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を踏まえ学長選考・監察会議が実施する「学長の業績評価」を参考にして、経営協議会の議を経て、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としている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和4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、国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、俸給月額に地域手当を加算して算出している。6月及び12月期の期末特別手当についても、国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、期末特別手当基礎額（俸給月額＋地域手当＋俸給月額及び地域手当×100分の20＋俸給月額×100分の25）に100分の162．5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。
また、令和4年度の期末特別手当については、学長選考・監察会議が実施した「学長の業績評価」を参考に、経営協議会の議を経て、100分の2の増額を行った。
なお、令和4年度においては人事院勧告の内容及び本学の財務状況を鑑み、6月の支給については0.15月分引下げ、12月の支給については0.05月分引上げた。

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、法人の長と同様の規程により、俸給月額に地域手当を加算して算出している。期末特別手当についても、法人の長と同様の規程により算出した額としている。 また、令和4年度では、期末特別手当について、経営協議会の議を経て、は100分の2の増額を行った。 なお、令和4年度においては人事院勧告の内容及び本学の財務状況を鑑み、6月の支給については0.15月分引下げ、12月の支給については0.05月分引上げた。
理事(非常勤)	非常勤役員の報酬支給基準は、月額給与のみで構成されている。国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、理事(非常勤)の俸給月額は259,000円としている。
監事	該当者なし
監事(非常勤)	非常勤役員の報酬支給基準は、月額給与のみで構成されている。国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、監事(非常勤)の俸給月額は224,000円としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4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 17,117	千円 11,580	千円 4,843	千円 694 (地域手当)			※
A理事	千円 15,052	千円 9,816	千円 4,105	千円 588 (地域手当) 542 (通勤手当)			※
B理事	千円 14,519	千円 9,816	千円 4,063	千円 588 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
C理事	千円 14,468	千円 9,816	千円 4,063	千円 588 (地域手当)			※
D理事	千円 13,617	千円 8,439	千円 3,710	千円 1,012 (地域手当) 454 (単身赴任手当)		3月30日	◇
E理事 (非常勤)	千円 3,108	千円 3,108	千円	千円 ( )			※
監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ( )			
A監事 (非常勤)	千円 2,688	千円 2,688	千円	千円 ( )			※
B監事 (非常勤)	千円 2,688	千円 2,688	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: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は必ずしも一致しない。
注3:「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

宇都宮大学は、広く社会に開かれた大学として、質の高い特色ある教育と研究を実践するため、学長のリーダーシップの下、「未来を切り開く人材の育成」、「高水準で特色のある研究の推進」、「地域社会のみならず広く国際社会に学び貢献する活動」に取り組んでいる。

そうした中で、宇都宮大学の学長は、職員数約610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29,002千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

宇都宮大学では、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としている。

また、他の医学系学部を有さない総合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の国立大学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

宇都宮大学は、広く社会に開かれた大学として、質の高い特色ある教育と研究を実践するため、学長のリーダーシップの下、「未来を切り開く人材の育成」、「高水準で特色のある研究の推進」、「地域社会のみならず広く国際社会に学び貢献する活動」に取り組んでいる。

そうした中で、宇都宮大学の理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して業務を掌理する職務を担っている。

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29,002千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

宇都宮大学では、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、理事の職務内容の特性は法人化移行後に新たに付加されたものであり、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。

また、他の医学系学部を有さない総合大学の理事の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学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）

宇都宮大学は、広く社会に開かれた大学として、質の高い特色ある教育と研究を実践するため、学長のリーダーシップの下、「未来を切り開く人材の育成」、「高水準で特色のある研究の推進」、「地域社会のみならず広く国際社会に学び貢献する活動」に取り組んでいる。
そうした中で、宇都宮大学の理事（非常勤）は、常勤理事と同様に学長を補佐するものであるが、第三者的視点から大学運営全般に関する職務を担っている。
理事（非常勤）の報酬支給基準は月額給与のみで構成されており、この俸給月額は、他の医学系学部を有さない総合大学のの理事（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を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

該当者なし

監事（非常勤）

宇都宮大学の監事は、本学の業務を監査する職務を担い、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ことになっている。
宇都宮大学では、監事機能の強化を図るため、月額制を適用しているが、監事の職務内容の特性はいつでも役員及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、又は本学の業務及び財産の状況の調査をすることができることであり、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。
また、他の医学系学部を有さない総合大学の監事（非常勤）の報酬水準とほぼ同水準となっている。
こうした職務内容の特性や他の国立大学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る。

4 役員の退職手当の支給状況（令和4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
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
理事	千円 該当者なし	年	月			
理事 （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			
監事	千円 該当者なし	年	月			
監事 （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			

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

【法人の判断理由等】

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B （非常勤）	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B （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。

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人では、役員給与規程により、役員に支給される期末特別手当において、文部科学省に設置された国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を踏まえ学長選考・監察会議が実施する「学長の業績評価」を参考にして、経営協議会の議を経て、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、国家公務員のほか令和4年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611人）・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人茨城大学・・・当該法人は、教育・研究事業等において類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等（常勤職員数約870人）となっている。

(2) 国家公務員・・・令和4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405,049となっており、全職員の平均給与月額は413,064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（事務職）の大学卒の4月の平均支給額は512,368円となっている。

また、人件費について、教員については役職毎に設定したポイント数に基づき、各部局等に配分するポイント数内で任用を行うポイント制、職員については職員数の上限を設定し、その範囲内で任用を行うポスト制を活用することにより適切な人件費管理を行う。

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、昇格の実施及び賞与（勤勉手当）の成績率の判定にあたっては、各年度に実施する人事評価及び業績評価における個人の成績及び能力評価等の結果を十分に考慮し決定している。

また、年俸制適用教員に対しては、給与の一部として業績給を支給している。

更に、年俸制適用教員に支給している業績給に、競争的資金等の外部資金を獲得した際のインセンティブとして、「外部資金獲得加算額」（上限額120万円）を設け、処遇に反映している。

③ 給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

国立大学法人宇都宮大学職員給与規程により、俸給及び諸手当（俸給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、高所作業手当、山上等作業手当、大学院担当手当、産業医手当、衛生管理者手当、リサーチ・アドミニストレーター手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、教育業務連絡指導手当、教員養成実地指導手当、義務教育等教員特別手当、附属幼稚園教育体制支援手当、公開講座講師手当、宇大未来塾講師手当、超過勤務手当、休日給、宿日直手当、主幹教諭手当、入試手当、期末手当及び勤勉手当）としている。

期末手当については、6月及び12月に期末手当基礎額（俸給＋俸給の調整額＋扶養手当＋地域手当＋広域異動手当）に100分の120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＋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を乗じ、さらに勤務成績に応じた割合を乗じ得た額としている。

なお、改正給与法に準拠し俸給月額について20歳半ばに重点を置きつつ、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員に適用されうる号俸について俸給法の改定を行った。また期末手当の支給月数の改正について、令和4年6月の支給月数を0.15月分を引き下げる一方で勤勉手当の支給月数については、令和4年12月及び令和5年の支給月数を0．1月分を引き上げる改正を行った。

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	令和4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
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	480	48.3	7,720	5,701	123	2,019
事務・技術	163	43.8	5,864	4,350	96	1,514
教育職種（大学教員）	248	53.0	9,141	6,719	153	2,422
教育職種（附属高校教員）	23	43.8	7,432	5,554	84	1,878
教育職種（附属義務教育学校教員）	46	40.8	6,777	5,074	76	1,703
その他医療職種（看護師）						
再任用職員	8	62.4	3,944	3,345	67	599
事務・技術	8	62.4	3,944	3,345	67	599
非常勤職員	3	49.5	4,506	4,179	40	327
教育職種（大学教員）	3	49.5	4,506	4,179	40	327
技能・労務職種						

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:「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3:「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4:在外職員及び任期付職員区分については、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注5:常勤職員区分の職種区分「医療職種」及び「技能・労務職種」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注6:再任用職員区分の職種区分「教育職種」、「医療職種」、「技能・労務職種」及び「その他医療職種(看護師)」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注7:非常勤職員区分の職種区分「医療職種」及び「その他医療職種(看護師)」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注8:常勤職員区分の「その他医療職種(看護師)」、非常勤職員区分の「技能・労務職種」については、該当者が2名以下のため、該個人に関する情報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、職員全体の数値からも除外している。

【年俸制適用者】

区分	人員	平均年齢	令和4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
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	36	41.1	7,161	7,161	130	0
教育職種（大学教員）	36	41.1	7,161	7,161	130	0
任期付職員	5	33.9	4,570	4,570	10	0
教育職種（大学教員）	5	33.9	4,570	4,570	10	0
非常勤職員	4	50	7,056	7,056	205	0
事務・技術						
教育職種（大学教員）	4	50	7,056	7,056	205	0

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:在外職員及び再任用職員区分については、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

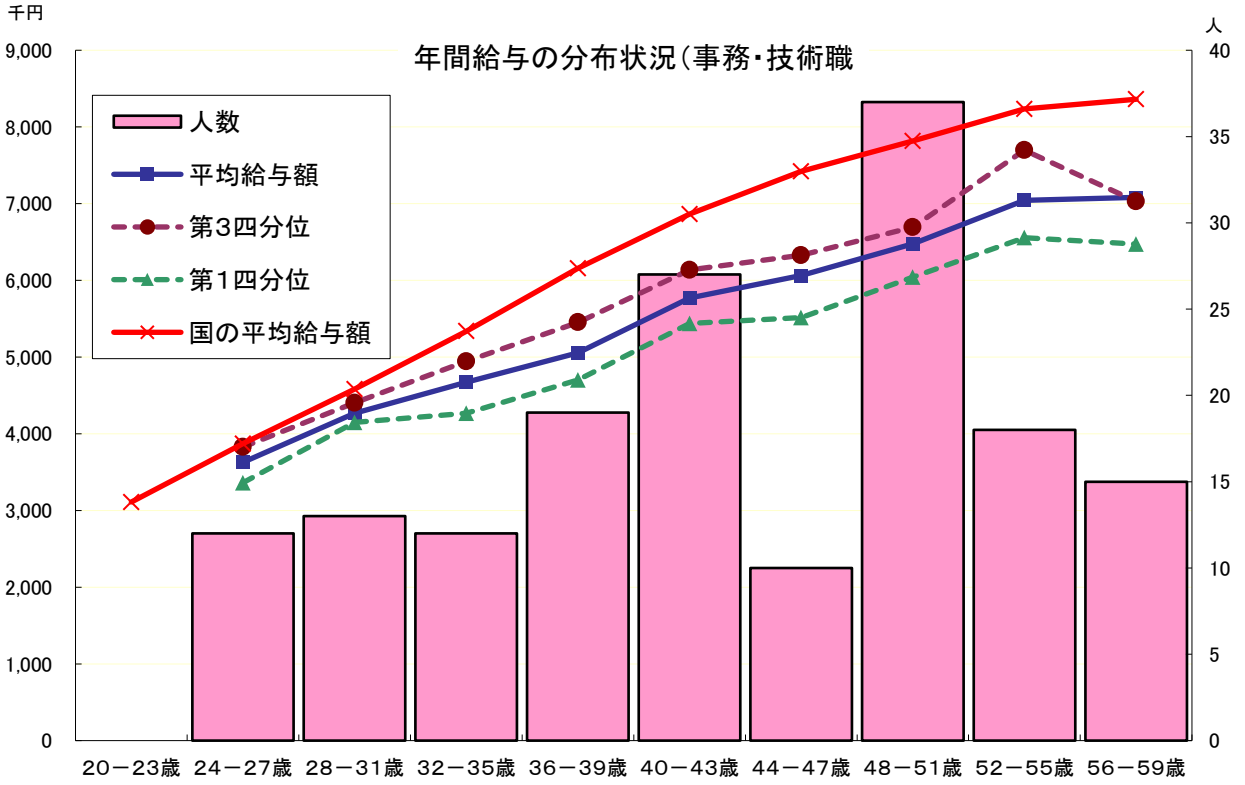
注3:常勤職員区分の職種区分「事務・技術」、「医療職種」、「技能・労務職種」及び「その他医療職種(看護師)」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

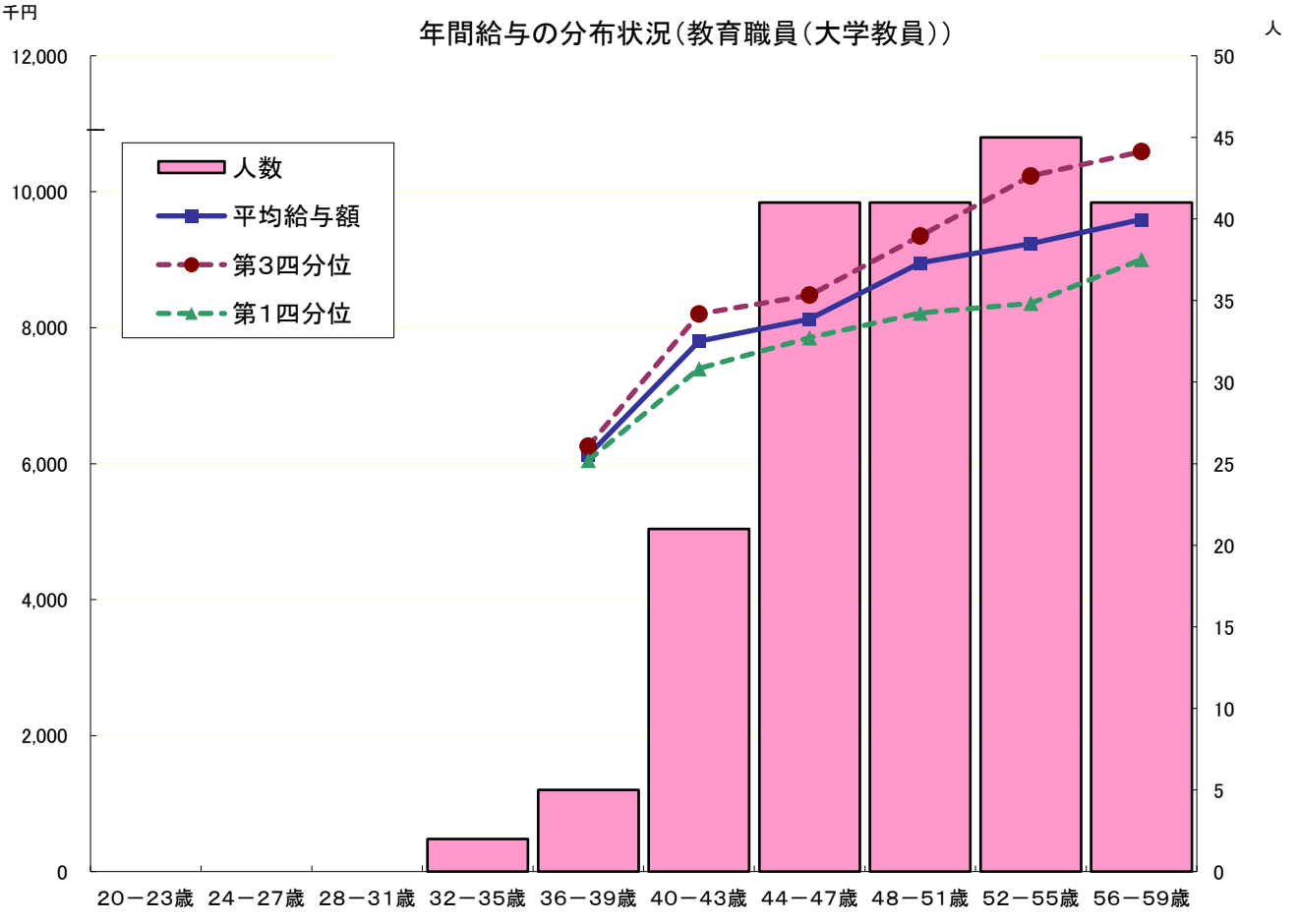
注4:任期付職員区分の職種区分「事務・技術」、「医療職種」、「技能・労務職種」及び「その他医療職種(看護師)」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注5:非常勤職員区分の職種区分「医療職種」、「技能・労務職種」及び「その他医療職種(看護師)」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注6:非常勤職員の「事務・技術」については、該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報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、職員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）／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：教育職員（大学教員）の年齢32～35歳の該当者はそれぞれ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、平均給与額及び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））

（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	2			
・課長	11	52.2	7,910	8,910～7,103
・課長補佐	21	48.5	6,691	7,066～6,135
・係長	80	46.7	5,915	7,215～4,287
・主任	24	37.5	4,898	6,436～4,081
・係員	25	31.7	4,135	5,584～3,134

注1：「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「室長」を、「課長補佐」には、課長補佐相当職である「事務長補佐」、「室長補佐」、「専門員」及び「技術専門員」を、「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「技術専門職員」を含む。

注2：「部長」の該当者は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、人員のみ表示している。

（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	122	57.8	10,063	12,328～8,616
・准教授	103	48.8	8,227	9,347～6,303
・講師	4	45.8	7,677	
・助教	18	46.3	6,469	7,262～5,833
・助手	1			

注1：「講師」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、平均年齢及び平均年間給与額についてのみ記載している。

注2：「助手」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、人員のみ表示している。

④ 賞与（令和4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）	% 50.4	% 51.2	% 50.8
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 49.6	% 48.8	% 49.2
	最高～最低	% 58.3～45.5	% 56.2～45.7	% 57.2～46.2
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 52.9	% 53.9	% 53.4
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 47.1	% 46.1	% 46.6
	最高～最低	% 49.9～42.7	% 50.2～41.7	% 49.2～42.1

（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）	% 50.3	% 51.5	% 50.9
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 49.7	% 48.5	% 49.1
	最高～最低	% 58.3～45.0	% 56.2～44.0	% 57.2～44.5
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 52.9	% 54.1	% 53.5
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 47.1	% 45.9	% 46.5
	最高～最低	% 57.4～44.5	% 55.6～43.3	% 55.2～44.0

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	・年齢勘案　84．7 ・年齢・地域勘案　91．4 ・年齢・学歴勘案　84．7 ・年齢・地域・学歴勘案　91．5 （参考）対他法人　97．7
国に比べて給与水準が高くなっている理由	該当なし
給与水準の妥当性の検証	（法人の検証結果） 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　59．1％】 （国からの財政支出額　6,311百万円、支出予算の総額　10,662百万円：令和4年度予算） 【累積欠損額　0円　（令和3年度決算）】 【管理職の割合　7．9％　（常勤職員数163名中13名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　64．4％　（常勤職員数163名中105名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　43．5％】 （支出総額　10,857百万円、給与・報酬等支給総額　4,725百万円：令和3年度決算） 【検証結果】 （法人の検証結果） 国からの財政支出の割合は59．1％であるが、累積欠損額もなく、対国家 公務員指数との比較でもすべて100未満であり、適正であると考える。 また、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合も同規模大学と同水準であり、適正であると考える。 （文部科学大臣の検証結果） 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。（独立行政法人改革等に関する基本的な方針（平成25年12月24日閣議決定）） 当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。
講ずる措置	今後も社会一般の情勢や国家公務員等の給与水準を考慮し、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　92.0

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、令和4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】
（扶養親族がいない場合）
○　22歳（大卒初任給）
　月額 185,200円　　年間給与 3,009,000円
○　35歳（主任）
　月額 261,100円　　年間給与 4,556,000円
○　50歳（課長補佐）
　月額 362,800円　　年間給与 6,330,000円

【教員職員(大学教員)】
（扶養親族がいない場合）
○　27歳（助教　博士修了初任給）
　月額 294,500円　　年間給与 4,785,000円
○　35歳（准教授）
　月額 379,400円　　年間給与 6,706,000円
○　50歳（教授）
　月額 481,200円　　年間給与 8,613,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者 6,500円（教授にあっては3,500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

昇給、昇格の実施及び賞与（勤勉手当）の成績率の判定にあたっては、各年度に実施する人事評価及び業績評価における個人の成績及び能力評価等の結果を十分に考慮し決定している。
また、年俸制適用教員に対しては、給与の一部として業績給を支給している。
更に、年俸制適用教員に支給している業績給に、競争的資金等の外部資金を獲得した際のインセンティブとして、「外部資金獲得加算額」（上限額120万円）を設け、処遇に反映している。

Ⅲ 総人件費について

区　分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,683,050	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 281,183	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 613,954	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 821,059	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 6,399,247	千円	千円	千円	千円	千円

注:「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。

総人件費について参考となる事項

①給与、報酬等支給総額の減少要因
・給与、報酬等支給総額・・・前年度比1．0％減
本学の人事計画に基づき、教職員の退職者後任採用抑制措置を行ったことによるもの。
・最広義人件費・・・前年度比0．8％減
上記のとおり給与、報酬等支給総額が前年度比1．0％減となったことに加え、退職手当支給額が前年度比8．3％減となったところによるもの。
②非常勤役職員等給与の増加（前年度比2．0％）要因
栃木県の最低賃金の改定に伴い、非常勤職員の時間給を上げたことによるもの。

③「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2月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、支給水準の引下げを実施した。
・役員に関する講じた措置の概要
退職手当支給率を 10.875/100→10.4625/100 に引下げ
・職員に関する講じた措置の概要
退職手当の調整率を 87/100→83.7/100 に引下げ
なお、教職員への説明時間を十分に確保するため、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。