

国立大学法人愛媛大学(法人番号 9500005001934)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

愛媛大学の主要事業は教育・研究である。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(愛媛大学は2,609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を参考とした。

・国立大学法人山口大学・・・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2,666人)。公表資料によれば、令和元年度の長の年間報酬額は17,448千円、理事は13,545千円～15,347千円、監事(常勤)は12,281千円であった。

② 令和2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。)

愛媛大学においては、平成16年度より期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、学長が国立大学法人愛媛大学経営協議会の議を経て、当該手当額を100分の10の範囲内で増減できることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和2年度における改定内容

法人の長

常勤の役員報酬支給基準は、国立大学法人愛媛大学役員給与規程に基づき、毎月支給される報酬(俸給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当)及び6月と12月に支給される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、基準額(俸給+地域手当+広域異動手当+(俸給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+俸給×100分の25)に6月に支給する場合においては100分の170、12月期に支給する場合においては100分の165を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内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、令和2年度においては、給与法指定職の改定に準拠し、期末特別手当支給率の引き下げ(年間0.05月分)を行った。

理事

法人の長と同じ

理事(非常勤)

非常勤の役員報酬支給基準は、国立大学法人愛媛大学役員給与規程に基づき、非常勤役員手当(常勤役員の俸給を基に、当該役員の勤務形態等を考慮して、学長が別に定める)のみで構成されている。

監事

法人の長、理事と同じ

監事(非常勤)

理事(非常勤)と同じ

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和2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 17,447	千円 12,420	千円 5,027	千円 ()		3月31日	
A理事	千円 12,868	千円 9,132	千円 3,716	千円 20 (通勤手当)			
B理事	千円 13,839	千円 9,816	千円 3,973	千円 50 (通勤手当)		3月31日	
C理事	千円 13,839	千円 9,816	千円 3,973	千円 50 (通勤手当)			
D理事	千円 13,833	千円 9,816	千円 3,993	千円 24 (通勤手当)			
E理事	千円 13,972	千円 8,441	千円 3,713	千円 844 (広域異動手当) 840 (単身赴任手当) 133 (通勤手当)		3月30日	◇
F理事 (非常勤)	千円 7,812	千円 7,812	千円	千円 ()	4月1日		
A監事	千円 11,951	千円 8,472	千円 3,429	千円 50 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円	千円 ()			

注1:「広域異動手当」とは、官署間の距離等が60km以上の広域的な異動等を行った職員に対し、官署間の距離に応じて、異動等の日から3年間支給するものである。

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額は必ずしも一致しない。

注3:「前職」欄の「◇」は役員出向者であることを示す。

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

愛媛大学は、「輝く個性で 地域を動かし世界とつながる大学」を創造することを理念に、地域を牽引し、グローバルな視野で社会に貢献する教育・研究・社会活動を展開するというビジョンを掲げ、ビジョンを達成するための3つの戦略(「地域の持続的発展を支える人材育成の推進」、「地域産業イノベーションを創出する機能の強化」、「世界をリードする最先端研究拠点の形成・強化」)を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうしたなかで、愛媛大学の学長は、職員数約2,600名の法人の代表として、その業務を掌理するとともに、校務を司り、所属職員を統括して、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3,331万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。

愛媛大学では、学長の報酬月額を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。

こうした職務内容の特性や民間企業、国家公務員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

理事は、「財務・人事マネジメント」、「教育」、「社会連携・企画」、「学術・環境」、「総務・施設」の各担当分野の責任者として、学長を補佐し、本法人の業務を掌理する。

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専務取締役の報酬3,348万円と比較した場合、それ以下である。

愛媛大学では、理事の報酬月額を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て決定しているが、理事の職務内容の特性は法人化前の副学長や部局長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。

こうした職務内容の特性や民間企業、国家公務員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)

理事(非常勤)の業務内容は、理事と同様であり、給与水準については、理事の報酬を基準に業務量等を考慮して決定している。

こうした職務内容の特性や民間企業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

監事は、法人の業務を監査し、監査結果に基づき必要があるときは学長又は文部科学大臣へ意見を提出すること、学長又はその他代表権を有する役員との利益が相反する事項については法人を代表すること、財務諸表及び決算報告書を監査し監事意見を付することを業務としている。

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取締役の報酬1,927万円と比較した場合、それ以下である。

こうした職務内容の特性や民間企業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)

監事(非常勤)の業務内容は監事と同様であり、給与水準については、監事の報酬を基準に業務量等を考慮して決定している。

こうした職務内容の特性や民間企業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 役員退職手当の支給状況(令和2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
		年	月			
法人の長	千円 19,491 (55,102)	15 (44)	1 (3)	3月31日	1	
理事A	千円 6,161 (43,032)	6 (34)	0 (0)	3月31日	1	
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1:「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

注2:法人の長及び理事A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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	<p>当該法人の長は、平成18年3月から平成27年3月までは理事、平成27年4月から令和3年3月までは学長としての通算15年1月、愛媛大学役員として愛媛大学の発展に尽力した。特に学長としては、「輝く個性で 地域を動かし世界とつながる大学」を創造することをビジョンに掲げ、①地域の持続的発展を支える人材育成の推進、②地域産業イノベーションを創出する機能の強化、③世界をリードする最先端研究拠点の形成・強化という三大戦略を策定し、これに沿った様々な取り組みを行うなど、本学の発展に大きく貢献した。</p> <p>役員の業績評価率は、国立大学法人法第9条に定める国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての在職期間における業績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、学長が0.0から2.0までの範囲内で決定することとしており、当該法人の長の業績評価率については1.0と決定した。</p>
理事A	<p>当該理事は、平成21年4月から平成24年3月、平成27年4月から令和3年3月までの通算9年間、教育担当理事・副学長として、愛媛大学の発展に尽力した。特に「新入試」対応については、「活動報告書」の開発と活用、調査書の点数化など、新入試の中心理念である「多面的・総合的評価」を全学的に具現化する施策をとりまとめ、入試改革を牽引するなど、本学の教育の充実、学生支援等の強化に大きく貢献した。</p> <p>役員の業績評価率は、国立大学法人法第9条に定める国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての在職期間における業績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、学長が0.0から2.0までの範囲内で決定することとしており、当該理事の業績評価率については1.0と決定した。</p>
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考えます。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

愛媛大学においては、平成16年度より期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、学長が国立大学法人愛媛大学経営協議会の議を経て、当該手当額を100分の10の範囲内で増減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

本学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2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・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人山口大学・・・当該法人は、教育・研究等事業内容において類似する国立大学法人であり、法人規模においても同等(常勤職員数2,666人)となっている。
- (2) 国家公務員・・・令和2年国家公務員給与等実態調査において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額408,868円、医療職俸給表(三)の平均給与月額は355,144円となっている。

なお、人件費管理については、大学教員にあっては、平成28年4月より、従前の定員管理を廃止し、人件費ベース(ポイント制)での管理を行い、柔軟な人員配置による教育・研究サービスの向上に努めた。さらに、業績評価の結果が給与等に反映される合理的かつ実効性ある給与体系を構築し、教育研究力の向上や活性化を図るため、令和2年4月より新しい年俸制を導入した。

附属病院にあっては、医療サービスと収益の向上の最適化を図るよう人件費配分を行う。

間接部門(事務組織)にあっては、職員の能力向上と業務の効率化、合理化を図り、人件費の適正管理に努める。

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、人事評価制度に基づく評価結果等を考慮している。なお、平成26年11月から導入を開始した大学教員への年俸制においては、業績給を設けており、月給制における業績給に相当する勤勉手当は給与支給総額の約11%程度であるのに対し、年俸制における業績給は全体の約26%である。

また、令和2年4月から導入した新年俸制についても、業績給の支給率は月給制以上に差を設け、メリハリのある給与制度としている。

③ 給与制度の内容及び令和2年度における主な改定内容

◎給与制度の内容

(月給制)

国立大学法人愛媛大学職員給与規程に則り、職員の給与は、基本給、諸手当及び賞与とし、次の各号に掲げる区分により支給する。

- (1) 基本給は、俸給、俸給の調整額及び教職調整額とする。

- (2) 諸手当は、管理職手当、文部科学省実務研修生手当、地域手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試業務手当、職務付加手当、専門看護師手当・認定看護師手当、荣誉教授手当、専門薬剤師手当、認定薬剤師手当、テニユア講師手当・テニユア助教手当・テニユア助教相当手当、初任給調整手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、附属学校教員特別手当、産業教育手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜勤手当とする。

- (3) 賞与は、6月と12月に支給し、期末手当及び勤勉手当とする。

賞与のうち、期末手当については、期末手当基準額(基本給+扶養手当+これらに関する地域手当、広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月期は100分の130(特定幹部職員は100分の110)、12月期は100分の125(特定幹部職員は100分の105)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、勤勉手当基準額(基本給+これに対する地域手当、広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に、人事評価に基づき決定される成績率及び基準日以内6箇月の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

(年俸制(特定職員対象))

国立大学法人年俸制適用職員給与規程に則り、特定職員(主に外部資金等により雇用される任期付職員)のうち年俸制を適用する者の給与は基本年俸及び諸手当とする。

諸手当は、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、入試業務手当、荣誉教授手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜勤手当とする。

なお、賞与は支給しない。

(年俸制(承継職員対象))

国立大学法人愛媛大学年俸制教員給与規程に則り、承継職員である者のうち、年俸制を適用する教員の給与は、年俸及び諸手当とする。

- (1) 年俸は基本年俸と業績年俸とする。

- (2) 諸手当は、管理職手当、地域手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試業務手当、職務付加手当、荣誉教授手当、テニユア講師手当・テニユア助教手当・テニユア助教相当手当、初任給調整手当、宿日直手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当及び俸給の調整額とする。

- (3) 業績年俸は、基準額(基本年俸の12分の1+俸給の調整額+これらに対する地域手当、広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に、業績評価に基づき決定される業績評価率及び基準日以内6箇月の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

(第2号年俸制(新年俸制)(承継職員対象))

国立大学法人愛媛大学第2号年俸制教員給与規程に則り、承継職員である者のうち、第2号年俸制(新年俸制)を適用する教員の給与は、年俸及び諸手当とする。

- (1) 年俸は基本年俸と業績年俸とする。
- (2) 諸手当は、管理職手当、地域手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試業務手当、職務付加手当、栄誉教授手当、テニユア講師手当・テニユア助教手当・テニユア助教相当手当、初任給調整手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当及び俸給の調整額とする。
- (3) 業績年俸は、基本額、業績評価額、インセンティブ手当とする。
業績年俸のうち、基本額については、基準額(基本年俸の12分の1+俸給の調整額+扶養手当+これらに対する地域手当、広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に、6月期は100分の130、12月期は100分の125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。
業績評価額については、基準額(基本年俸の12分の1+俸給の調整額+これらに対する地域手当、広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に、前年度の業績評価に基づき決定される業績評価率及び基準日以内6箇月の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。
インセンティブ手当は前年度の業績評価により、支給対象者及び支給額が決定される。

◎令和2年度における主な改定内容

- ①第2号年俸制(新年俸制)教員給与規程の制定(4月から)
- ②住居手当について、以下のとおり支給額等を改定(4月から)
手当の支給対象となる家賃額の下限を12,000円から16,000円に引上げ
手当額の上限を27,000円から28,000円に引上げ
- ③特殊勤務手当について以下の支給対象者を追加
 - ・入院患者の病態急変及び外来患者の緊急来院等に対処するための自宅等待機(オンコール待機)した医師、医療職員及び看護職員(4月から)
1回につき1,000円
 - ・分娩を取扱う助産師の業務(4月から)
1回につき3,000円
 - ・新型コロナウイルス感染症患者(感染の疑いがある者を含む)への診療及び看護等に従事した職員(4月から)
1日につき4,000円
 - ・社会教育主事講習の業務に従事した教員(7月から)
30分当たり、講義は3,000円 演習は2,000円
- ④月給制職員の期末手当及び第2号年俸制適用教員の基本額について、年間0.05月分の引き下げ

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	令和2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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	1812	42.9	6,411	4,657	52	1,754
事務・技術	368	42.5	5,439	3,967	62	1,472
教育職種 (大学教員)	701	50.3	8,407	6,055	46	2,352
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	492	34.6	4,677	3,436	49	1,241
技能・労務職種						
教育職種(附属高校教員)	48	45.1	7,306	5,387	54	1,919
教育職種(附属義務教育学校教員)	48	42.1	6,762	4,984	54	1,778
医療職種(病院医療技術職員)	155	36.1	4,808	3,527	65	1,281
その他医療職種(看護師)						

非常勤職員	56	38.3	3,359	2,949	42	410
事務・技術	24	48	3,081	2,243	63	838
教育職種 (大学教員)	4	47.8	3,918	3,212	21	706
医療職種 (病院医師)	28	28.6	3,518	3,518	27	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種						
医療職種(病院医療技術職員)						

注1: 在外職員、任期付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。

注2: 常勤職員の「技能・労務職種」とは、自動車運転手を示す。

注3: 常勤職員の「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4: 常勤職員の「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5: 常勤職員の「教育職種(大学教員)」には、特定教員(注6)、病院教員(注7)及び寄附講座等教員(注8)を含む。

注6: 「特定教員」とは、外部資金により雇用する者で、特定のプログラム、プロジェクト等に従事する任期付きの教員をいう。

注7: 「病院教員」とは、研究拠点形成費補助金、大学改革推進等補助金及びその他国、独立行政法人等の補助金並びに寄附金等の外部資金(以下「外部資金」という。)又は病院収入により雇用される者で、医学部附属病院において教育研究及び診療に従事する任期付きの教員をいう。

注8: 「寄附講座等教員」とは、寄附講座及び寄附研究部門規程の規定に基づき雇用する寄附講座又は寄附研究部門を担当する任期付きの教員をいう。

注9: 常勤職員の「技能・労務職種」、「その他医療職種(看護師)」及び非常勤職員の「技能・労務職種」、「医療職種(病院医療技術職員)」については、該当者が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、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。

注10: 非常勤職員の「医療職種(病院医師)」とは、医員及び研修医を示す。

[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	令和2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	人 61	歳 44.9	千円 8,353	千円 6,037	千円 52	千円 2,316
教育職種 (大学教員)	人 61	歳 44.9	千円 8,353	千円 6,037	千円 52	千円 2,316
任期付職員	人 85	歳 47.8	千円 4,015	千円 4,011	千円 55	千円 4
事務・技術	人 17	歳 43.1	千円 2,896	千円 2,896	千円 64	千円 0
特定研究員	人 23	歳 35.1	千円 3,547	千円 3,546	千円 21	千円 1
教育職種 (特定教員等)	人 45	歳 56.1	千円 4,677	千円 4,670	千円 70	千円 7
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 10	歳 63.3	千円 3,363	千円 3,363	千円 123	千円 0
事務・技術	人 10	歳 63.3	千円 3,363	千円 3,363	千円 123	千円 0

注1: 在外職員及び非常勤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。

注2: 医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当する職種がないため省略した。

注3: 任期付職員の「事務・技術」には、特定技術職員(注7)を含む。

注4: 「教育職種(特定教員等)」には、特命教員(注8)及び寄附講座等教員(注9)を含む。

注5: 「特定研究員」とは、特定のプログラム、プロジェクト等に従事する任期付きの研究員をいう。

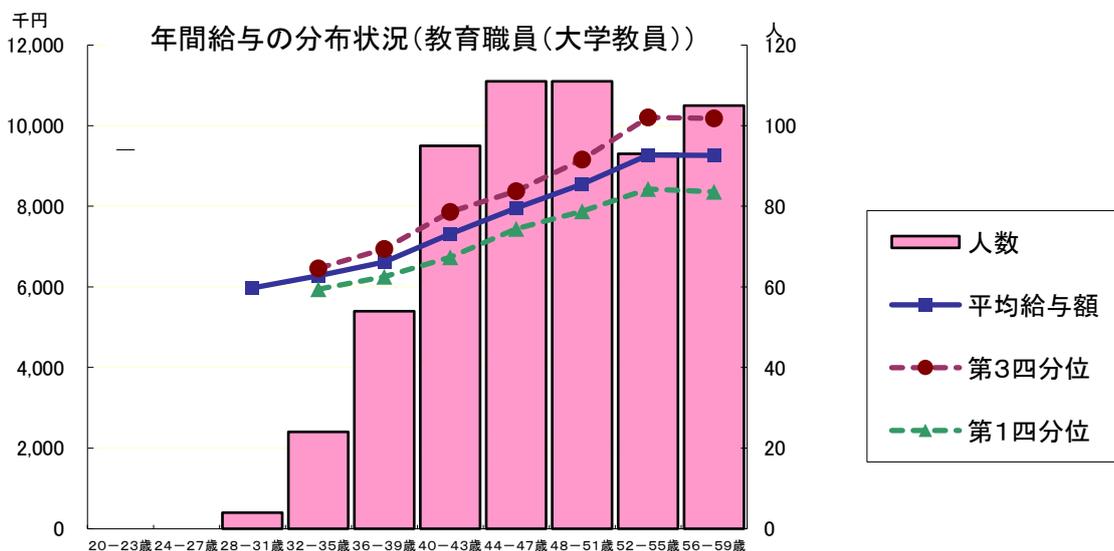
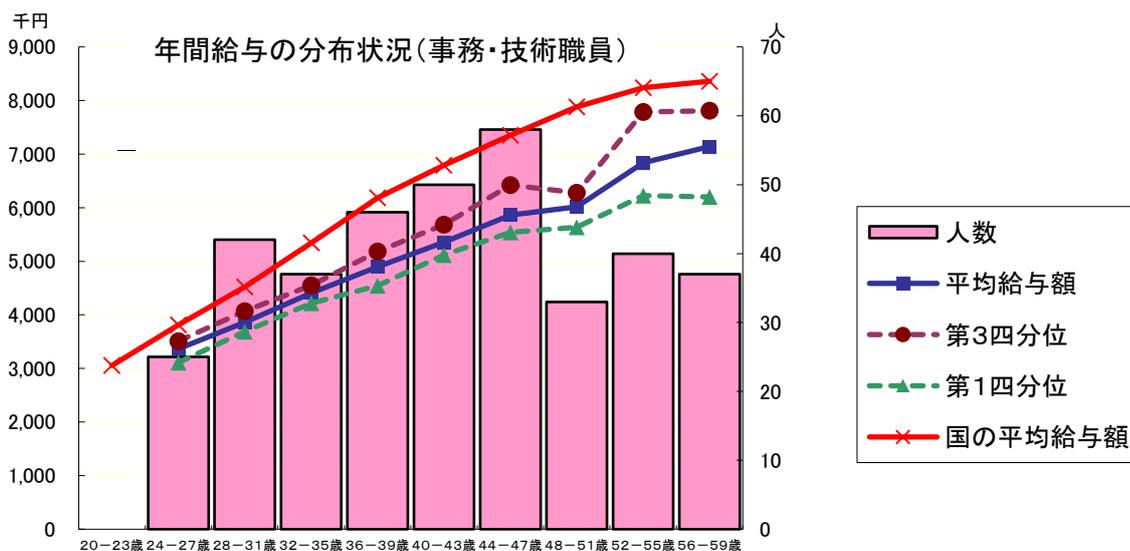
注6: 「特定教員」とは、外部資金により雇用する者で、特定のプログラム、プロジェクト等に従事する任期付きの教員をいう。

注7: 「特定技術職員」とは、外部資金又は病院収入により雇用される者で、専門的な知識又は特殊な技能を要する業務及び資格免許を必要とする業務に従事する任期付きの職員をいう。

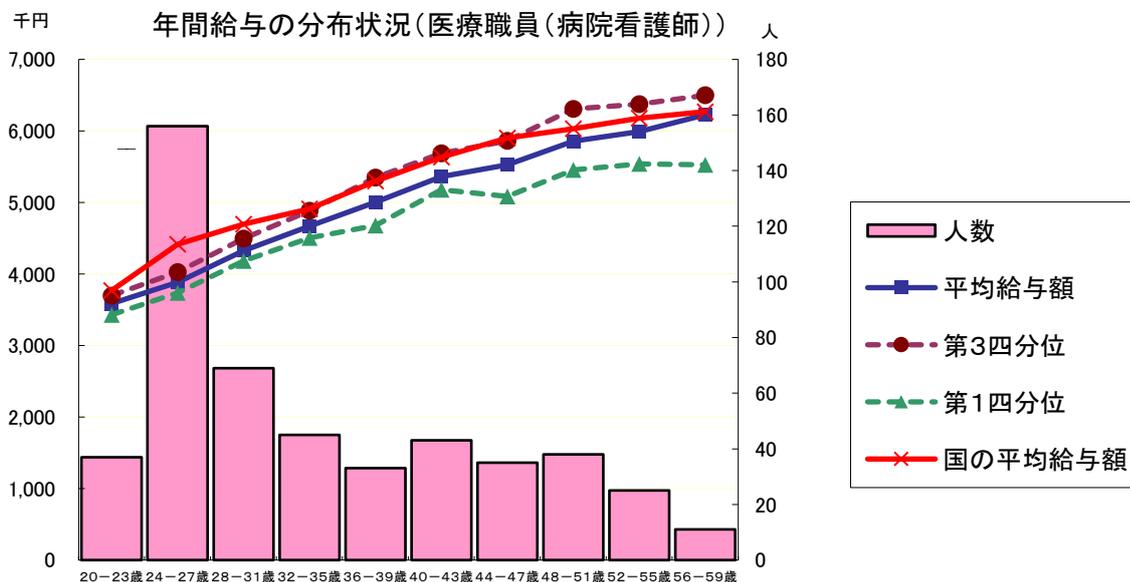
注8: 「特命教員」とは、知識、経験等に基づき、当法人の長が特に必要とする教育研究及びこれに関連する業務に従事する任期付きの教員をいう。

注9: 「寄附講座等教員」とは、寄附講座及び寄附研究部門規程の規定に基づき雇用する寄附講座又は寄附研究部門を担当する任期付きの教員をいう。

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:年齢28～31歳の該当者は4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、年間給与額の第1・第3四分位については表示していない。



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。

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)
代表的職位 (・ 課長 ・ 係長 ・ 主任 ・ 係員)	人	歳	千円	千円
	28	55.3	7,931	8,875～7,249
	128	44.9	5,600	6,825～4,048
	62	40.3	4,761	6,122～4,053
	92	31.3	3,875	5,369～3,088

(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)
代表的職位 (・ 教授 ・ 准教授 ・ 講師 ・ 助教)	人	歳	千円	千円
	250	56.4	9,880	12,602～7,877
	248	49.9	8,095	9,959～5,924
	60	45.3	7,528	9,031～5,941
	139	42.3	6,544	7,564～5,206

(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)
代表的職位 (・ 看護師長 ・ 副看護師長 ・ 看護師)	人	歳	千円	千円
	24	50.1	6,347	6,751～5,798
	44	44.0	5,700	6,433～4,884
	419	32.4	4,384	6,523～3,282

④ 賞与(令和2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)	% 50.4	% 50.7	% 50.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 49.6	% 49.3	% 49.4
	最高～最低	% 53.0～46.1	% 54.2～41.6	% 52.4～44.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.8	% 56.7	% 57.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.2	% 43.3	% 42.7
	最高～最低	% 46.9～38.0	% 49.0～38.9	% 46.3～38.4

(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)	% 50.9	% 49.2	% 50.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 49.1	% 50.8	% 50.0
	最高～最低	% 55.7～43.6	% 57.0～41.7	% 53.8～42.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.8	% 56.3	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.2	% 43.7	% 42.9
	最高～最低	% 49.2～37.4	% 58.1～38.3	% 52.7～37.9

(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)	%	%	%
	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)	% 57.1	% 56.0	% 56.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.9	% 44.0	% 43.4
	最高～最低	% 46.9～37.3	% 48.9～38.2	% 47.7～37.7

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 81.4 ・年齢・地域勘案 90.2 ・年齢・学歴勘案 80.1 ・年齢・地域・学歴勘案 89.5 (参考) 対他法人 93.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国家公務員に比べ低い給与水準であり、問題ないとする。
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 32%】 (国からの財政支出額14,536,231千円、支出予算の総額45,511,847千円:令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和元年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 1.3%(常勤職員数464名中6名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 79.7%(常勤職員数464名中370名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合 27.3%】 (支出総額 47,661,755千円、給与・報酬等支給総額 13,029,087千円:令和元年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本法人の常勤の事務・技術職員のうち大卒以上の高学歴者の占める割合は79.7%であり、国家公務員行政職俸給表(一)適用者の59.4%(令和2年国家公務員給与等実態調査)に比べ高い割合であるが、給与水準における国家公務員との比較指標では81.4と下回っている。 なお、国からの財政支出額の本学の予算総額に占める割合は32%であり、また、累積欠損は生じていないことから、適正な水準を維持していると思われる。</p> <p>(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。</p>
講ずる措置	引き続き適正な給与水準の確保に努める。

○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 93.0 ・年齢・地域勘案 97.9 ・年齢・学歴勘案 90.5 ・年齢・地域・学歴勘案 97.5 (参考) 対他法人 94.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国家公務員に比べ低い給与水準であり、問題ないとする。
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 32%】 (国からの財政支出額14,536,231千円、支出予算の総額45,511,847千円:令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和元年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 0.1%(常勤職員数773名中1名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 47.0%(常勤職員数773名中363名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合 27.3%】 (支出総額 47,661,755千円、給与・報酬等支給総額 13,029,087千円:令和元年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本法人の給与制度は国家公務員に準じており、対国家公務員指数は93.0と概ね適正であるとする。 なお、国からの財政支出額の本学の予算総額に占める割合は32%であり、また、累積欠損は生じていないことから、適正な水準を維持していると思われる。</p> <p>(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する。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	引き続き適正な給与水準の確保に努める。

○ 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

89.6

(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、令和2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

(扶養親族がない場合)

○事務・技術職員

・22歳(大卒初任給)

月額 182,200円 年間給与 2,986,000円

・35歳(主任)

月額 273,600円 年間給与 4,544,000円

・50歳(副課長)

月額 362,800円 年間給与 6,105,000円

○教育職員(大学教員)

・27歳(博士課程修了初任給)

月額 291,400円 年間給与 4,776,000円

・35歳(助教)

月額 341,700円 年間給与 5,675,000円

・50歳(准教授)

月額 477,200円 年間給与 8,030,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500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

平成26年11月から導入を開始した大学教員への年俸制においては、業績給を設けている。月給制における業績給に相当する勤勉手当は給与支給総額の約11%であるが、年俸制における業績給は約26%を占めており、また、令和2年4月から導入した新年俸制についても、業績給の支給率を月給制以上に差を設け、メリハリのある給与制度としている。

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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 12,740,405	千円 12,816,720	千円 13,065,899	千円 13,029,087	千円 13,009,925	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,266,600	千円 1,109,132	千円 1,079,064	千円 987,610	千円 855,748	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,493,307	千円 5,727,464	千円 5,542,494	千円 5,755,475	千円 5,889,605	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,680,623	千円 2,723,530	千円 2,796,950	千円 2,840,862	千円 2,952,497	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 22,180,935	千円 22,376,846	千円 22,484,407	千円 22,613,034	千円 22,707,775	千円

注1: 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。

注2: 「非常勤役職員等給与」の金額は、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3: 「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、報酬等支給総額及び最広義人件費について、対前年度比を示し、その増減要因の説明

①給与、報酬等支給総額 …… 対前年度比 -0.1%

説明: 人事院勧告に基づき期末手当の支給率引下げ等により19,162千円の減額となった。

②最広義人件費 …………… 対前年度比 +0.4%

説明: 退職手当支給額は、退職者数の減少により、131,862千円の減となった。
非常勤役職員等給与は、医療サービス体制を充実させるため医療職員、看護職員及び医事業務にかかる派遣職員を増員したこと等により、134,130千円の増となった。
福利厚生費は、介護保険料等の事業主負担増等により、111,635千円の増となり、最広義人件費は、94,741千円の増額となった。

「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、役員及び職員の退職手当について、規程上設けられている「調整率」を83.7/100に引き下げた。

Ⅳ その他

特になし