

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人富山大学の役員報酬・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

本学では、役員報酬水準を検討するにあたって、国家公務員の給与水準(指定職俸給表)を参考として決定している。また、職員数規模が同規模である(本学2,121人、民間企業1,000人~3,000人未満)民間企業の役員報酬33,315千円、事務次官の年間給与額23,374千円と比較してもそれ以下となっており、また、近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ同水準となっている。

② 令和元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。)

役員の特典手当の額について、文部科学省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職務実績を勘案し、学長が経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増額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元年度における改定内容

法人の長

国立大学法人富山大学役員報酬規則に則り、月額及び期末特別手当から構成されている。
令和元年度、月額は、本給6号給(965,000円)に地域手当、広域異動手当・通勤手当・単身赴任生活手当を加算して算出している。期末特別手当は、(本給+地域手当+広域異動手当)+(本給×100分の25)を基礎として、6月支給期は期別支給割合として100分の167.5、12月支給期は期別支給割合として100分の172.5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。

理事

同上。
なお、本給については4号給から1号給の間で定めている。
(4号給:818,000円、3号給:761,000円、2号給:706,000円、1号給:634,000円)

理事(非常勤)

該当なし

監事

法人の長に同じ。
なお、本給については2号給もしくは1号給で定めている。
(2号給:706,000円、1号給:634,000円)

監事(非常勤)

非常勤役員手当(月額198,000円)とし、併せて地域手当を支給している。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和元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 16,802	千円 11,580	千円 4,875	千円 347 (地域手当)	H31.4.1		
A理事	千円 13,370	千円 9,132	千円 3,844	千円 120 (通勤手当) 273 (地域手当)	H31.4.1		
B理事	千円 13,335	千円 9,132	千円 3,844	千円 84 (通勤手当) 273 (地域手当)	H31.4.1		
C理事	千円 13,250	千円 9,132	千円 3,844	千円 273 (地域手当)	H31.4.1		
D理事	千円 13,250	千円 9,132	千円 3,844	千円 273 (地域手当)	H31.4.1		
E理事	千円 13,388	千円 9,192	千円 3,870	千円 50 (通勤手当) 275 (地域手当)	H31.4.1		
F理事	千円 12,393	千円 7,608	千円 3,409	千円 552 (単身赴任手当) 17 (広域移動手当) 806 (地域手当)	H30.9.1		◇
A監事	千円 5,443	千円 3,530	千円 1,757	千円 50 (通勤手当) 105 (地域手当)		R1.8.31	
B監事	千円 5,882	千円 4,438	千円 975	千円 336 (通勤手当) 133 (地域手当)	R1.9.1		
C監事 (非常勤)	千円 1,019	千円 990	千円 0	千円 29 (地域手当)		R1.8.31	
D監事 (非常勤)	千円 1,427	千円 1,386	千円 0	千円 41 (地域手当)	R1.9.1		

注1:「地域手当」とは、地域における物価等を考慮し、勤務地に応じて支給しているものである。

注2:「単身赴任生活手当」とは、採用の際に配偶者と別居状態にある職員で、単身で生活することを常況とする職員に支給しているものである。

注3:広域異動手当は、職員が勤務地を異にして異動した場合において、算定した勤務地間の距離が60km以上である職員に支給しているものである。

注4:「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

注5:総額・各内訳については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

国立大学法人富山大学は、本学の理念「地域と世界に向かって開かれた大学として、生命科学、自然科学と人文社会科学を総合した特色ある国際水準の教育及び研究を行い、人間尊重の精神を基本に高い使命感と創造力のある人材を育成し、地域と国際社会に貢献するとともに、科学、芸術文化、人間社会と自然環境との調和的発展に寄与する」及び「富山大学機能強化プラン」に基づき、教育・学生支援、研究の推進・支援、産官学の連携による社会貢献、組織の発展、財務基盤の強化等を学長のリーダーシップの下で推進している。そうした中で、国立大学法人富山大学の学長は、職員数約2,121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、職員数規模が同規模である民間企業の役員報酬33,315千円、事務次官の年間給与額23,374千円と比較してもそれ以下となっており、また、近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ同水準となっている。

理事

国立大学法人富山大学の理事は、中期目標・中期計画の達成にむけ、大学改革・将来計画、国際、教育、研究、地域貢献、総務・財務の各担当職務において学長を補佐している。

理事の年間報酬額は、職員数規模が同規模である民間企業の役員報酬33,315千円、事務次官の年間給与額23,374千円と比較してもそれ以下となっており、また、近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ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。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

国立大学法人富山大学の監事は、法人の業務運営が適切に行われているかを監査している。

監事の年間報酬額は、職員数規模が同規模である民間企業の役員報酬33,315千円、事務次官の年間給与額23,374千円と比較してもそれ以下となっており、また、近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ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)

国立大学法人富山大学の監事は、当該法人の業務運営が適切に行われているかを監査している。

監事(非常勤)の年間報酬額は、監事(常勤)の年間報酬額をもとに、勤務態様を考慮し、決定しており、また近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ同水準になっている。

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(令和元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	10,395 (49,378)	8 (41)	4)	H31.3.31	1	
理事A	8,215 (32,145)	8 (29)	8)	H31.3.31	1	
理事B	8,215 (39,025)	8 (42)	3)	H31.3.31	1	
理事C	4,107 (39,025)	4 (38)	5)	H31.3.31	1	
理事D	4,107 (27,215)	4 (25)	6)	H31.3.31	1	
理事E	4,107 (40,693)	4 (30)	0)	H31.3.31	1	
監事A	5,244	5	11	R1.8.31	1	

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

注:法人の長及び理事A～理事Eの支給額については、役員在職期間を役員退職手当規則に適用させて
算出した額を記載するとともに、職員の期間を通算し実際に支払われた額を括弧書きで併記した。
また、在職期間についても、役員在職期間と職員在職期間を通算した期間を括弧書きで併記した。

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>大学運営の責任者である当該法人の長は、「大学改革推進本部」の本部長として改革構想を立案し、学内コンセンサスを図りながら役員会で最終決定する体制を確立する一方、学長ガバナンスを強化しリーダーシップを発揮することにより、学長就任時のビジョン実現に取り組んだ。全学の教養教育の体制を総括及び指導する組織として教養教育院を新設し、教養教育の一元化を図り、また都市デザイン学部の新規設置を実現した。さらに、カリキュラム改革や教育方法の改善、強みを持つ先端分野の研究強化や教育研究組織の整備・充実に図り、全国的な教育研究拠点に向けて機能強化を行うと共に、地域活性化の中核地点としてマネジメント体制の確立を目標として掲げ、学長リーダーシップの下、学長戦略室や危機管理室を設置することによって達成すべく計画的に取り組んだ。</p> <p>学長の在職期間における業績勘案率については、中期目標・中期計画に対する達成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、標準評価である1.0と決定した。</p>
理事A	<p>当該理事は、H23年度情報・広報担当、H24年度は施設・情報・広報担当、H25年度～H26年度は将来構想・施設・情報担当、H27年度～H30年度は大学改革・将来計画担当として大学運営に貢献した。大学改革推進本部における大学改革担当理事として理工系人材育成のための組織整備や定員規模の見直し等の検討を進め、新学部設置において本学の改革に尽力した。</p> <p>当該理事の在職期間における業績勘案率については、これら担当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、標準評価である1.0と決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は、H23年度～H27年度は研究担当、H28年度～H31年度は国際担当として、日本人学生・教職員の海外派遣及び外国からの留学生・研究者の受入れ双方を支援、特に日本人学生・教職員の海外派遣を戦略的・重点的な取組みとして実施し、大きく貢献した。</p> <p>当該理事の在職期間における業績勘案率については、これら担当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、標準評価である1.0と決定した。</p>
理事C	<p>当該理事は教育担当理事としてより質の高い教育を実現するために、専門教育の実施体制強化を行う教職大学院を設置、また教養教育の新カリキュラムを完成させ、一元的な教養教育を実施するための教員再配置を行い、教養教育院の設置等、大学改革に大きく貢献した。</p> <p>当該理事の在職期間における業績勘案率については、これら担当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、標準評価である1.0と決定した。</p>
理事D	<p>当該理事は、研究担当理事として各種競争的資金や受託研究、共同研究、寄附金等の獲得に向けた様々な施策等の情報収集の強化及びコーディネーター等による分析と有効な施策の調査検討・実施等の戦略的な取組を行った。部局横断型の取組みによる研究活動の活性化の支援に向けURAを設置するなど、本学の改革に貢献した。</p> <p>当該理事の在職期間における業績勘案率については、これら担当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、標準評価である1.0と決定した。</p>
理事E	<p>当該理事は、地域貢献担当理事として自治体・企業・高等教育機関との共同研究・受託研究やプロジェクト研究等を積極的に行い、研究成果の還元を図った。また、近隣大学や市町村、企業との連携を積極的に取り入れ、「地(知)の拠点大学による地域創生推進事業(COC+)」に採択されるなど、大きく貢献した。</p> <p>当該理事の在職期間における業績勘案率については、これら担当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、標準評価である1.0と決定した。</p>
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	<p>当該監事は、当該法人の業務運営が適切に行われているかを監査し、業務運営の改善及び効率化・財務内容の改善にも貢献した。</p> <p>当該監事の在職期間における業績勘案率については、これら担当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、標準評価である1.0と決定した。</p>
監事B	該当者なし
監事A (非常勤)	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】

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

役員の期末特別手当の額について、文部科学省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職務実績を勘案し、学長が経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増額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

本学では、職員の給与水準を検討するにあたって、国家公務員の給与水準等を参考として決定している。

平成31年度国家公務員給与等実態調査において、行政職俸給表(一)の平均給与額は411,123円、全職員の平均給与月額は417,683円となっている。

また平成31年度職種別民間給与実態調査において、本学と同等規模の企業の事務・技術関係職種の大学卒4月の平均支給額は、事務部長752,922円、事務課長622,315円、事務課長代理614,170円、事務係長501,601円、事務主任427,515円、事務係員362,550円となっている。

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。)

職員の勤務成績に応じて、昇給、昇格・降格及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

【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。(給与法に準拠)

【昇給(査定分)】

勤務成績により昇給区分を5段階に分け、その昇給区分に応じた号級数上位の号給に昇給させることができる。(給与法に準拠)

【昇格・降格】

昇格: 勤務成績が良好で、本学が定める必要経験年数又は必要在級年数を有する者は、上位の職務の級に決定することができる。(給与法に準拠)
降格: 勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。(給与法に準拠)

【特別昇給】

勤務成績の特に良好な職員が、研修の成績が特に良好であることや職務上の功績や業務のための顕著な功労による表彰又は顕彰等を受けたことにより、昇給させることができる。(給与法に準拠)

③ 給与制度の内容及び令和元年度における主な改定内容

国立大学法人富山大学職員給与規則に則り、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、単身赴任生活手当、特殊勤務手当、大学入試センター試験手当、時間外労働手当、休日給、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、本給の調整額、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、安全衛生管理手当、認定看護師手当、医師指導手当、教員特別業務手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給月額+本給の調整額+扶養手当+教職調整額+期末手当上の地域手当+期末手当上の広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に期別支給割合として100分の130(専門職本給表7級以上及び教育職本給表(一)5級の職員で、管理職手当の1種及び2種の区分を適用される特定幹部職員の場合は100分の110)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。

なお、令和元年度における主な改定内容は以下の通りである。

- ① 外部資金獲得手当を新設(外部資金獲得実績をインセンティブとして、配分総額の10%を年一回支給)
- ② 臨床研修医手当の改正(手当額引上げ)
- ③ 本給の改正(平均0.1%の引上げ)
- ④ 勤勉手当支給率の改正(年間支給分を0.05月分引上げ)
- ⑤ 住居手当の改正(手当額の一部引上げ)
- ⑥ 教員の年俸制の導入(新たな仕組みの年俸制)

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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	1317	46.8	7,109	5,124	72	1,985
事務・技術	336	43.4	5,648	4,118	84	1,530
医療職種 (病院看護師)	225	43.4	5,660	4,091	72	1,569
教育職種 (大学教員)	622	50.8	8,639	6,188	63	2,451
技能・労務職種	16	48.8	4,940	3,615	82	1,325
教育職種 (附属高校教員)	23	42.9	7,065	5,161	107	1,904
教育職種 (附属義務教育学校教員)	35	40.2	6,727	4,911	72	1,816
医療職種 (病院医療技術職員)	57	41.7	5,675	4,113	82	1,562
その他医療職種 (看護師)	3	45.8	5,812	4,229	97	1,583

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:在外職員については該当者がいないため省略する。

注3:常勤職員の医療職種(病院医師)については該当者がいないため省略する。

注4:常勤職員の技能・労務職種とは調理師等である。

注5:常勤職員の教育職種(附属高校教員)とは、附属特別支援学校の教育職員である。

注6:常勤職員の教育職種(附属義務教育学校教員)には、附属幼稚園の教育職員を含む。

注7:常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)とは、附属病院に勤務する薬剤師、診療放射線技師、栄養士、臨床検査技師等である。

注8:常勤職員のその他医療職種(看護師)とは、附属病院以外に勤務する看護師である。

区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
非常勤職員	453	31.6	4,021	3,073	56	948
事務・技術	54	42.6	3,045	2,226	83	819
医療職種 (病院医師)	56	32.6	3,293	3,293	39	0
医療職種 (病院看護師)	258	27.6	4,156	3,079	53	1,077
教育職種 (大学教員)	23	44.8	5,889	4,230	59	1,659
技能・労務職種	4	38.8	2,761	2,004	64	757
医療職種 (病院医療技術職員)	58	32.6	4,385	3,243	61	1,142

注1:非常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)とは、技術補佐員(栄養師)、技術補佐員(診療放射線技師)等である。

【年俸制適用者】

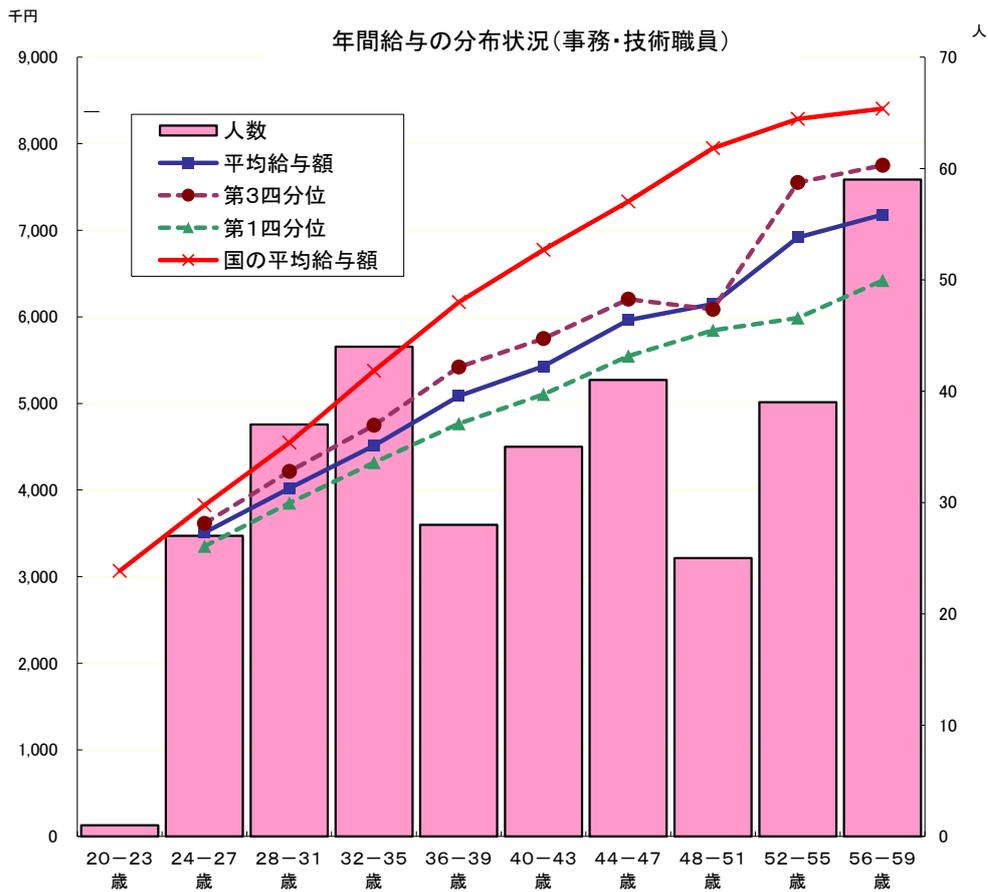
区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 77	歳 50.1	千円 10,088	千円 10,088	千円 60	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 77	歳 50.1	千円 10,088	千円 10,088	千円 60	千円 0
任期付職員	人 12	歳 46.3	千円 8,815	千円 8,815	千円 50	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 12	歳 46.3	千円 8,815	千円 8,815	千円 50	千円 0
再任用職員	人 47	歳 62.5	千円 3,350	千円 3,350	千円 101	千円 0
事務・技術	人 47	歳 62.5	千円 3,350	千円 3,350	千円 101	千円 0
非常勤職員	人 34	歳 46.6	千円 6,495	千円 6,495	千円 101	千円 0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 34	歳 46.6	千円 6,495	千円 6,495	千円 101	千円 0

注1:任期付職員(年俸制)の教育職種(大学教員)とは、教育職員(特命教授、特命准教授、特命講師、特命助教)等である。

注2:非常勤職員(年俸制)の事務・技術については、該当者がいない。

注3:非常勤職員(年俸制)の教育職種(大学教員)とは、教育職員(特命教授、特命准教授、特命講師、特命助教)等である。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。]



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20～23歳の該当者は1人の為、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、年間給与については表示しない。

③ 職位別年間給与の分布状況

(事務・技術職員)

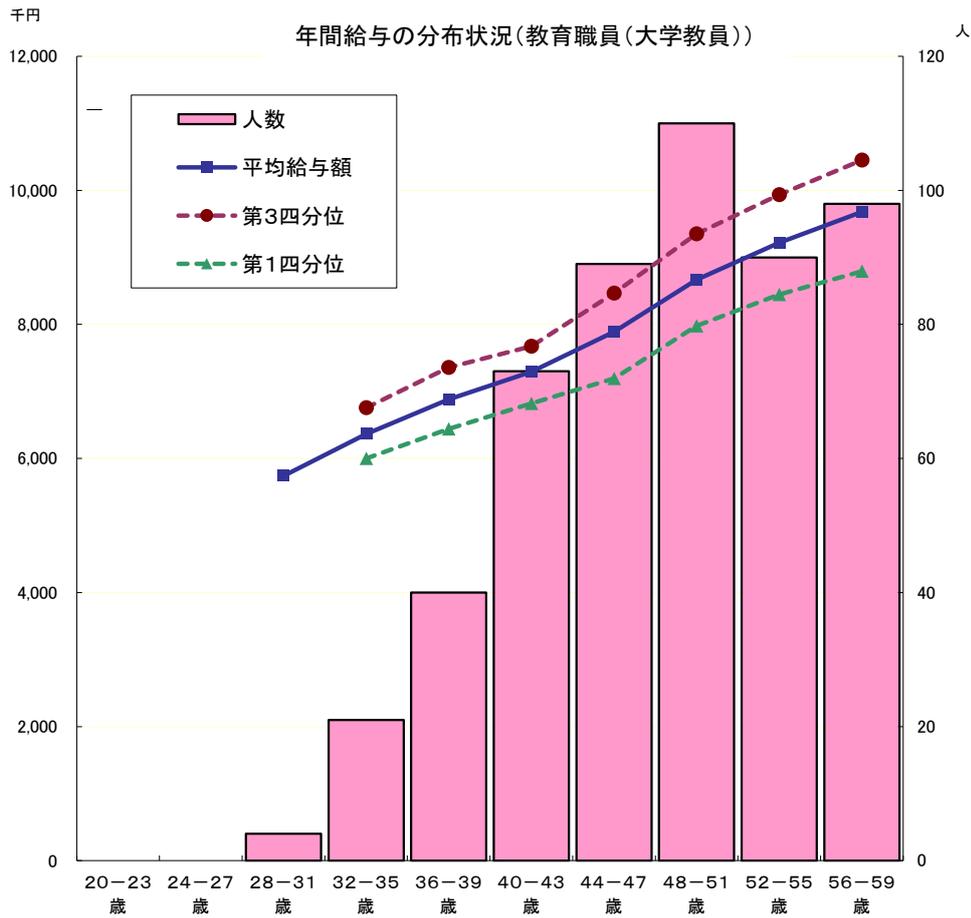
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
	人	歳	千円	千円
部長	10	57.4	9,585	10,962～8,122
課長	30	54.9	7,856	9,317～6,463
課長補佐	39	53.7	6,732	8,406～5,730
係長	118	47.4	5,805	6,811～4,472
主任	46	37.9	4,909	6,262～4,206
係員	93	31.5	3,922	4,839～3,205

注1:課長補佐には「技術専門員」を含む。

注2:係長には「技術専門職員」を含む。

注3:事務職員には「技術職員」を含む。

② 年齢別年間給与の分布状況(教育職員(大学教員))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。]

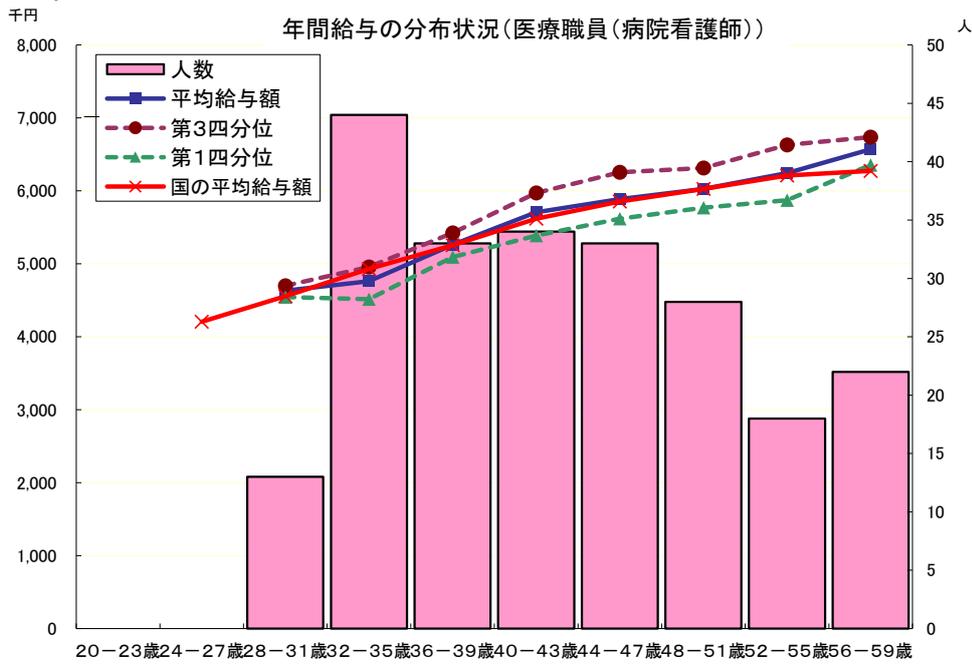


注: 年齢28～31歳の該当者は4人以下の為、平均給与額のみ表示する。

③ 職位別年間給与の分布状況
(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	252	56.7	10,050	13,428～8,078
准教授	180	48.9	8,183	9,383～6,818
講師	70	46.6	7,574	8,680～5,660
助教	114	42.9	6,659	7,547～5,599
助手	6	60.8	6,494	6,761～6,350

② 年齢別年間給与の分布状況(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。]



③ 職位別年間給与の分布状況
(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
看護部長	1	—	—	—
副看護部長	4	53.5	6,934	—
看護師長	27	51.4	6,542	7,082～6,098
副看護師長	60	47.3	5,942	6,812～5,166
看護師長	133	39.6	5,172	6,312～4,360

注1:看護部長は1名の為、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、平均年齢及び年間給与額は記載していない。

注2:副看護部長の該当者は4名の為、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、年間給与額の最高給与額及び最低給与については記載していない。

注3:看護師には、看護師相当職である「助産師」を含む。

④ 賞与(令和元年度)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)	% 56.8	% 55.1	% 55.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.2	% 44.9	% 44.1
	最高～最低	% 49.9～38.6	% 54.9～40.5	% 52.5～40.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.2	% 57.0	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.8	% 43.0	% 42.4
	最高～最低	% 48.5～35.0	% 49.8～33.7	% 47.9～36.7

(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)	% 55.7	% 55.2	% 55.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.3	% 44.8	% 44.6
	最高～最低	% 56.6～38.4	% 57.7～40.2	% 57.2～39.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.4	% 57.4	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.6	% 42.6	% 42.1
	最高～最低	% 48.5～37.7	% 49.8～34.5	% 48.2～38.3

(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)	% —	% —	% —
	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	% 56.4	% 56.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.9	% 43.6	% 43.3
	最高～最低	% 48.5～38.1	% 49.8～39.6	% 49.2～39.0

注: 医療職(病院看護師)における管理職員は1人の為、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、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 83.5 ・年齢・地域勘案 89.3 ・年齢・学歴勘案 83.1 ・年齢・地域・学歴勘案 89.2 (参考)対他法人 95.2
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) 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、給与水準は妥当であるとする。</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合32.69%】 (国からの財政支出額 14,105,854千円, 支出予算の総額 43,144,011千円:平成31年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成30年度決算)】 (文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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ただきたい。</p>
講ずる措置	今後も人事院給与勧告等を参考に、引続き適正な給与水準を維持するよう努めることとする。

○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 100.4 ・年齢・地域勘案 100.8 ・年齢・学歴勘案 100.0 ・年齢・地域・学歴勘案 100.1 (参考)対他法人 99.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国の医療職俸給表(三)適用者に対して、本学病院看護師の学歴が高い(大学卒業以上の割合 国:5.75% 本学:38.66%)であること及び本学に准看護師が在籍しておらず(国:5.32%),その結果、高い級の割合が多くなっていることが主な要因と考えられる。(国の数字は、人事院給与局「平成31年国家公務員給与等実態調査」による。)
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準と同等となっていること等から、給与水準は妥当であるとする。</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合32.69%】 (国からの財政支出額 14,105,854千円, 支出予算の総額 43,144,011千円:平成31年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成30年度決算)】 (文部科学大臣の検証結果)</p> <p>法人の看護職員の職員構成と国の職員構成が異なっていること、法人の給与制度は国家公務員の制度とおおむね同様であることから、給与水準はおおむね適正であるとする。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	今後も人事院給与勧告等を参考に、引続き適正な給与水準を維持するよう努めることとする。

○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 90.5

(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、令和元年度の教育職員(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 182,200円 年間給与 2,727,200円
- 35歳(主任)
月額 281,800円 年間給与 4,716,100円
- 50歳(課長補佐)
月額 374,400円 年間給与 6,328,800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 4,400,200円
- 35歳(助教)
月額 341,100円 年間給与 5,696,300円
- 50歳(教授)
月額 493,200円 年間給与 8,464,300円

(注)月額, 年間給与の百円未満は切り捨て

【扶養親族がいる場合】

上記モデルのうち, 教育職員(大学教員)50歳(教授)の場合は, 扶養手当月額(配偶者3,500円, 父母等3,500円, 子1人つき10,000円)を支給。

その他のモデル給与については, 扶養手当月額(配偶者6,500円, 父母等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

職員の勤務成績に応じて, 昇給, 昇格・降格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 12,856,764	千円 12,762,139	千円 12,855,539	千円 12,725,589	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,229,349	千円 1,513,075	千円 1,408,767	千円 1,693,533	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,445,135	千円 4,595,131	千円 4,959,595	千円 5,085,138	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,514,523	千円 2,556,701	千円 2,666,104	千円 2,696,367	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 21,045,771	千円 21,427,046	千円 21,890,005	千円 22,200,627	千円	千円

注:今年度の「退職手当支給額」については、昨年度計上しなかった額(H31.3.31退職役員に対しH31年度中に支払った額)を含めている。

注:「非常勤役職員等給与」については、承継職員以外の給与等、受託研究費等により雇用される職員給与及び人材派遣契約に係る費用等を含めている。

注:以上のことから、財務諸表附属明細書「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

(前年度との比較考証)

○給与、報酬等支給総額について

- ・役員報酬の減及び教員数の減少、及び承継外職員の増分を非常勤役職員等給与に振り替えたことが主な要因となって、前年比1.0%減となった。

○退職手当支給額について

- ・年々退職者数が昨年比2割程度増加したこと及び役員の退職金を計上したことが要因となり、前年比20%増となった。

・「公務員の給与決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9日開催役員会により決定され、平成30年3月1日より以下の措置を講ずることとした。

◎役職員の退職手当の支給水準を下げる。

- ▲ 役員に関する講じた措置の概要:引下げ率を乗じることによって、現行の10.875/100を10.4625/100(12.5/100×83.7/100)に調整率を改正する。

- ▲ 職員に関する講じた措置の概要:調整率を現行の87/100から83.7/100引下げとする。

なお、役員及び教職員に対する周知期間の確保、さらに規則改正等の手続きを経て、退職者が不利益とならないよう熟慮したことから、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。

○非常勤役職員等給与について

- ・総雇用人数には大きな増減はないが、全体数に占めるフルタイム契約職員の雇用率が上がったことが給与及び賞与の増額につながったこと、及び承継外職員の増員により、前年比2.5%増となった。

○福利厚生費について

- ・法定福利の保険料率の上昇及び上記支給額の増加が要因となり、前年比1.1%増となった。

○最広義人件費について

- ・上記のことから、前年比1.4%の増となった。

IV その他

特になし