

国立大学法人九州大学(法人番号3290005003743)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(当該法人約4,200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。

(1) 国立大学法人(大規模総合大学)

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おり、法人の長、理事及び監事の年間報酬額は同水準と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,374,000円

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。)

当法人においては、平成17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前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

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

法人の長の報酬支給基準は、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、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、本給月額(1,175,000円)に地域手当(117,500円(地域手当の支給割合を100分の10とした場合))を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、期末特別手当基準額(本給月額に地域手当の月額を加えた額(以下「基礎額」という。)+本給月額に100分の25を乗じて得た額+基礎額に100分の20を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の162.5、12月に支給する場合においては100分の177.5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、期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

その他、通勤手当及び単身赴任手当を支給することがある。

理事

理事の報酬支給基準は、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、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、本給月額(761,000～895,000円)に地域手当(76,100～89,500円(地域手当の支給割合を100分の10とした場合))を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、期末特別手当基準額(基礎額+本給月額に100分の25を乗じて得た額+基礎額に100分の20を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の162.5、12月に支給する場合においては100分の177.5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、期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

その他、通勤手当及び単身赴任手当を支給することがある。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

監事の報酬支給基準は、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、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、本給(706,000円)に地域手当(70,600円(地域手当の支給割合を100分の10とした場合))を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、期末特別手当基準額(基礎額+本給月額に100分の25を乗じて得た額+基礎額に100分の20を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の162.5、12月に支給する場合においては100分の177.5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、期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

その他、通勤手当及び単身赴任手当を支給することがある。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。非常勤役員手当の月額については、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、286,000円となっている。

その他、通勤手当を支給することがある。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和元年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	21,782	14,100	6,272	1,410 (地域手当)			※
A理事	17,009	10,740	4,777	1,074 (地域手当) 418 (通勤手当)			
B理事	17,674	10,740	4,777	1,074 (地域手当) 170 (通勤手当) 912 (単身赴任手当)			
C理事	16,641	10,740	4,777	1,074 (地域手当) 50 (通勤手当)			
D理事	16,781	10,740	4,777	1,074 (地域手当) 189 (通勤手当)			
E理事	13,831	8,055	4,777	805 (地域手当) 193 (通勤手当)		12月31日	
F理事	15,249	9,816	4,366	981 (地域手当) 85 (通勤手当)			
G理事	11,764	7,138	2,453	1,427 (地域手当) 135 (通勤手当) 608 (単身赴任手当)	7月9日		◇
H理事	16,696	10,740	4,777	1,074 (地域手当) 105 (通勤手当)			
I理事	5,448	2,490	2,089	498 (地域手当) 65 (通勤手当) 304 (単身赴任手当)		7月8日	◇
A監事	13,997	8,472	3,768	847 (地域手当) 909 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	3,621	3,432	0	189 (通勤手当)			

注1:総額・各内訳について千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

注2:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する常勤の役員に支給されているものである。

注3:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

注4:「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

国立大学法人九州大学は、2011年の創立百周年を機に、新たな百年に向けて、すべての分野において世界のトップ百大学に躍進する、「躍進百大」というスローガンを掲げ、「自律的に改革を続け、教育の質を国際的に保証するとともに、常に未来の課題に挑戦する活力に満ちた最高水準の研究教育拠点となる」を基本理念としている。この基本理念を実現するため、「九州大学アクションプラン2015-2020」を策定し、エネルギー研究教育機構創設によるイノベーションの創出や新学部(共創学部)の設置によるグローバルに活躍する人材の育成など、様々な取組を総長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、国立大学法人九州大学の総長は、職員数約8,000人の法人の代表として、その校務をつかさどり、所属職員を統督するとともに、本学を代表し、その業務を総理するという職務を担っている。

総長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬55,053千円と比較した場合、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。

国立大学法人九州大学では、総長の本給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、総長の職務内容は、法人化移行前に比べて格段に困難になっている。

なお、給与の決定に当たっては、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果を勘案している。

こうした職務内容の特性や民間企業役員報酬及び事務次官の年間給与額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

国立大学法人九州大学は、2011年の創立百周年を機に、新たな百年に向けて、すべての分野において世界のトップ百大学に躍進する、「躍進百大」というスローガンを掲げ、「自律的に改革を続け、教育の質を国際的に保証するとともに、常に未来の課題に挑戦する活力に満ちた最高水準の研究教育拠点となる」を基本理念としている。この基本理念を実現するため、「九州大学アクションプラン2015-2020」を策定し、エネルギー研究教育機構創設によるイノベーションの創出や新学部(共創学部)の設置によるグローバルに活躍する人材の育成など、様々な取組を総長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、国立大学法人九州大学の理事は、総長を補佐して本学の業務を掌理し、総長に事故があるときはその職務を代理し、総長が欠員のときはその職務を行うという職務を担っている。

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55,053千円と比較した場合、それ以下となっている。

国立大学法人九州大学では、理事の本給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、理事の職務内容は、法人化移行時に比べ格段に困難になっている。

なお、給与の決定に当たっては、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果を勘案している。

こうした職務内容の特性や民間企業役員報酬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)

該当なし

監事

国立大学法人九州大学は、2011年の創立百周年を機に、新たな百年に向けて、すべての分野において世界のトップ百大学に躍進する、「躍進百大」というスローガンを掲げ、「自律的に改革を続け、教育の質を国際的に保証するとともに、常に未来の課題に挑戦する活力に満ちた最高水準の研究教育拠点となる」を基本理念としている。この基本理念を実現するため、「九州大学アクションプラン2015-2020」を策定し、エネルギー研究教育機構創設によるイノベーションの創出や新学部(共創学部)の設置によるグローバルに活躍する人材の育成など、様々な取組を総長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、国立大学法人九州大学の監事は、本学の業務を監査し、監査報告を作成するという職務を担っている。

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役員報酬55,053千円と比較した場合、それ以下となっている。

国立大学法人九州大学では、監事の本給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、監事の職務内容は、法人化移行時に比べ格段に困難になっている。

なお、給与の決定に当たっては、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果を勘案している。

こうした職務内容の特性や民間企業役員報酬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)の報酬基準は、監事の報酬を基準に月の勤務日数を勘案したのとなっており、監事と同様の理由により、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	該当者なし					
理事E	5,899 (35,813)	5 (30)	3 (9)	令和元年 12月31日	1.0000	
監事	該当者なし					

注1:理事E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	該当者なし
理事E	<p>当該理事は、研究、産学官連携、グローバル対応、知的財産等を担当し、中でも研究担当として、水素エネルギーに関する研究開発等における優れた研究実績や我が国のエネルギー分野での産学官連携の中核的役割を担っている本学の強みを踏まえ、グローバルに深刻化するエネルギー・環境・経済の複合問題の解決と持続発展可能な社会の実現にオール九州大学として貢献するための「エネルギー研究教育機構」の設置をはじめ、研究助成と外部資金の獲得支援等を目的とする学内研究支援制度「QRプログラム」を創設し、研究教育活動を加速させるなど、本学の運営に貢献した。</p> <p>当該理事の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、1.0000と決定した。</p>
監事	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

国立大学法人九州大学役員給与規則において、総長は、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしており、今後も、現制度を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31年職種別民間給与実態調査によるデータのうち、「表10 職種別、企業規模別、学歴別、年齢階層別平均支給額(事務・技術関係職種)(企業規模500人以上)」を参考にした。

(1) 国立大学法人(大規模総合大学)

当該法人は、教育・研究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となっている。

(2) 国家公務員

平成31年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が411,123円となっており、全職員の平均給与月額は417,683円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査

当該法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は566,525円となっている。

なお、人件費については、平成16年3月末の定員を基礎として定めた人員を基に全学における年間の人件費を算出し、その算出された範囲内で運用する。

運用に当たっては、全学における人員配置と人件費の計画・管理を一体的に行うため、月別・職種別人件費の執行状況を把握し、適正かつ効率的に行う。

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。)

職員の発揮した能率又は勤務成績等に応じて、現に受けている基本給についての昇給・昇格・降格及び6月・12月に支給する賞与における支給割合の増減を行っている。

① 昇給

1月1日に、前年の勤務成績に応じて、上位の号に昇給させることができる。昇給の号数は、5段階の区分を設け、1号～8号としている(55歳以上の職員については、昇給号数を抑制する。)

② 昇格・降格

昇格:勤務成績が良好であり、かつ国家公務員の給与法に準じた基準を満たす者で、職務能力等が適当と認められる者については、上位の職務の級に決定することができる。

降格:勤務成績の不良等により、現在の職務の級が不適当と認められる者については、下位の職務の級に決定することができる。

③ 勤勉手当

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及び基準日前1月以内に退職した職員に対し、基準日前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給割合を決定し、支給する。

また、当法人においては、承継職員の教員の一部を年俸制とし、平成26年度より業績給を導入した。業績給の支給に当たっては、本学が定める業績評価基準に基づき、標準の評価と比べ、最大35%の業績給の増加が見込まれる。

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

国立大学法人九州大学職員給与規程に則り、基本給月額及び諸手当（基本給調整額、基本給調整額に準ずる手当、管理職手当、初任給調整手当、地域手当、地域調整手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当、特殊勤務手当、入試手当、学位論文調査手当、診療従事手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、遠隔地手当及び寒冷地手当）としている。

期末手当については、期末手当基礎額（基本給及び扶養手当の月額並びこれらに対する地域手当又は地域調整手当及び広域異動手当（以下「地域手当等」という。）の月額の合計額）に100分の130（管理職手当が支給される職員のうち、本学が指定するものにあつては100分の110、指定職基本給表の適用を受ける職員にあつては100分の70）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（基本給及びこれに対する地域手当等の月額の合計額）に職員の勤務成績に応じて本学が定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和元年度では、次のとおり改定を実施した。

[令和元年4月1日実施]

- ① 勤勉手当の支給割合を年間0.05月分引上げ
- ② 管理職手当の区分を追加
- ③ 病院別府病院看護部分室における宿日直勤務を廃止することに伴い、宿日直手当のうち該当する区分を廃止
- ④ 期末手当の割合を6月期と12月期が均等になるよう改定

[令和2年1月1日実施]

- ① 基本給表の水準を若年層を中心に平均0.1%引上げ
- ② 基本給調整額の調整基本額の一部を引上げ
- ③ 一時金の支給

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	
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	3,424	43.8	7,217	5,293	122	1,924
事務・技術	966	42.5	6,121	4,531	161	1,590
教育職種 (大学教員)	1,528	47.5	8,911	6,482	128	2,429
医療職種 (病院看護師)	688	38.1	5,492	4,076	63	1,416
技能・労務職種						
専門行政職種	25	42.7	5,651	4,151	150	1,500
医療職種 (病院医療技術職員)	214	41.1	5,796	4,286	91	1,510
その他医療職種 (看護師)	3	57.5	6,780	4,978	254	1,802
非常勤職員	691	40.5	4,208	3,808	41	400
事務・技術	61	60.7	3,750	3,148	197	602
医療職種 (病院医師)	33	32.2	3,631	3,631	28	0
医療職種 (病院看護師)	121	25.4	4,295	3,251	26	1,044
医療職種 (病院医療技術職員)	38	30.3	4,234	3,176	59	1,058
その他医療職種 (看護師)	5	38.7	4,568	3,309	102	1,259
その他教育職種 (研究職)	357	42.8	3,922	3,922	0	0
教育職種 (プロジェクト教員等)	45	48.9	8,130	6,980	121	1,150
事務・技術 (プロジェクト支援職員 等)	31	42.5	2,908	2,413	127	495

注1: 人員及び平均年齢は令和2年4月1日現在(②)において同じ

注2: 令和元年度中に給与を減額されることなく支給された職員で、令和2年4月1日に在職している者についての状況を記載(以下④まで同じ)。

注3: 令和元年度の年間給与額(平均)には、1年間に支給された給与額(時間外手当を除く。)の平均を記載。

注4: 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5: 非常勤職員については、常勤職員と同じ勤務時間数(週38時間45分)の者を対象としている。

注6: 技能・労務職種とは、工作機械工、薬剤助手等の業務に従事する職員をいう。

注7: 専門行政職種とは、専門的な職務に従事する職員をいう。

注8: その他医療職種(看護師)とは、病院以外の施設に勤務する看護師をいう。

注9: 非常勤職員の「その他教育職種(研究職)」とは、主に外部資金により雇用している職員をいう。

注10: 非常勤職員の「教育職種(プロジェクト教員等)」とは、特定の目的のための教育研究業務に従事する職員をいう。

注11: 非常勤職員の「事務・技術(プロジェクト支援職員等)」とは、事務組織における教育研究プロジェクトの支援に関する業務に従事する職員をいう。

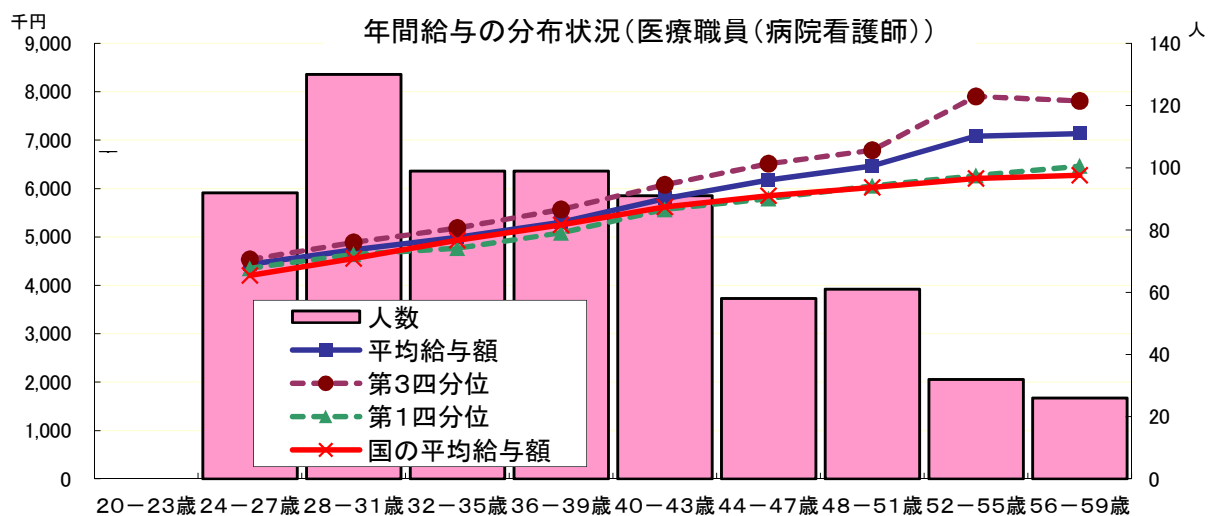
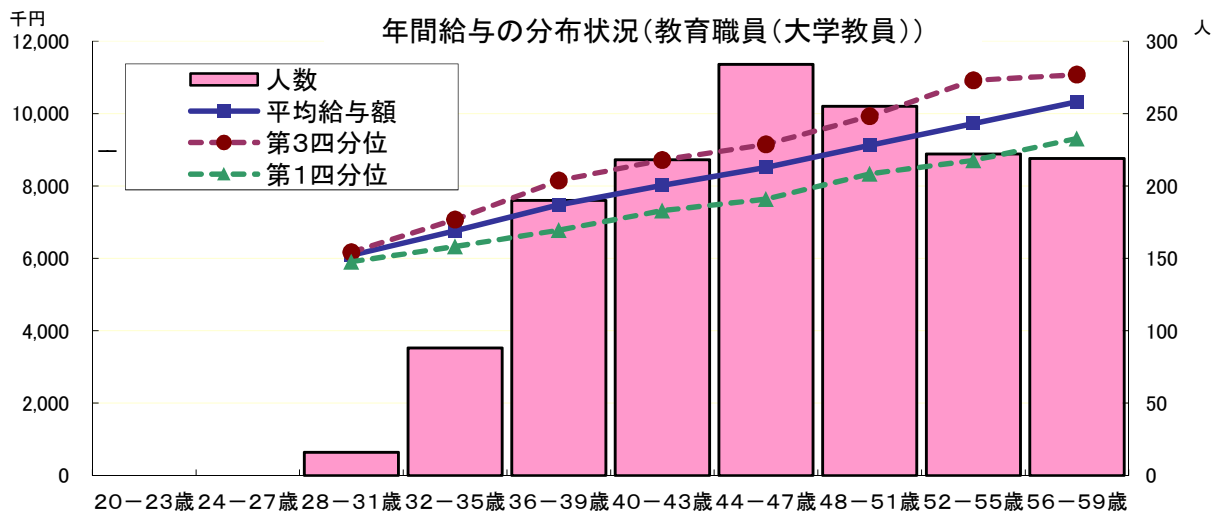
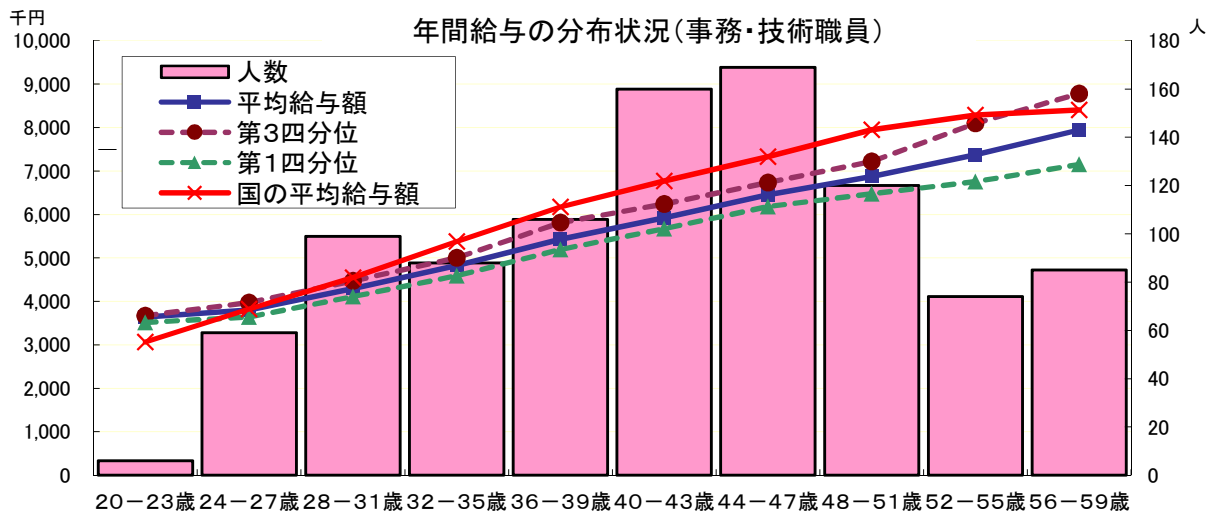
- 注12: 常勤職員のうち「技能・労務職種」については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。
- 注13: 常勤職員のうち「医療職種(病院医師)」、「その他医療職種(医療技術職員)」、「指定職種」及び「その他」については該当者がいないため記載を省略した。
- 注14: 在外職員、任期付職員及び再任用職員については該当者がいないため記載を省略した。
- 注15: 非常勤職員のうち「教育職種(大学教員)」及び「技能・労務職種」については該当者がいないため記載を省略した。

[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	うち賞与
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員(年俸制)	250	62.3	12,219	12,219	183	0
教育職種 (大学教員)	250	62.3	12,219	12,219	183	0
非常勤職員(年俸制)	168	42.6	6,053	6,053	113	0
教育職種 (プロジェクト教員等)	125	41.9	6,901	6,901	101	0
高度専門職種	8	49.5	7,277	7,277	136	0
職域限定職種	35	43.2	2,745	2,745	151	0

- 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: 非常勤職員のうち「その他教育職種(研究職)」については該当者がいないため記載を省略した。
- 注3: 非常勤職員の「高度専門職種」とは、高度の専門的知識及び能力を必要とする職務に従事する職員をいう。
- 注4: 非常勤職員の「職域限定職種」とは、就業の場所及び従事する業務を限定し、恒常的かつ定型的な業務に従事する職員をいう。

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。

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)
部長	17	57.7	9,827	11,887 ～ 8,783
課長	60	54.3	8,525	9,949 ～ 7,365
課長補佐	92	51.1	7,128	8,083 ～ 5,894
係長	379	45.3	6,343	8,296 ～ 4,484
主任	167	41.7	5,630	7,315 ～ 4,486
係員	251	31.9	4,299	6,568 ～ 3,344

(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)
教授	442	53.7	10,770	14,861 ～ 8,243
准教授	530	47.0	8,756	10,398 ～ 6,250
講師	97	46.6	8,072	9,499 ～ 6,755
助教	446	42.1	7,072	8,394 ～ 5,674
助手	6	54.8	6,898	7,288 ～ 6,524

(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)
看護部長	1			
副看護部長	5	54.7	8,101	8,381 ～ 7,520
看護師長	44	52.5	7,555	8,483 ～ 6,609
副看護師長	101	44.7	6,190	7,020 ～ 4,842
看護師	537	35.5	5,079	6,994 ～ 3,949

注： 看護部長の該当者は1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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

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)	% 58.0	% 57.0	% 57.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.0	% 43.0	% 42.5
	最高～最低	% 52.4～38.3	% 53.3～38.3	% 50.8～38.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.8	% 58.8	% 58.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.2	% 41.2	% 41.2
	最高～最低	% 45.3～37.5	% 45.3～37.5	% 45.3～37.5

(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)	% 55.0	% 55.3	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.0	% 44.7	% 44.8
	最高～最低	% 55.6～39.1	% 55.6～39.1	% 55.6～39.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.0	% 59.0	% 59.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.0	% 41.0	% 41.0
	最高～最低	% 46.6～35.6	% 47.1～35.6	% 46.6～35.6

(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)	% 58.6	% 58.9	% 58.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.4	% 41.1	% 41.3
	最高～最低	% 49.6～38.2	% 49.6～38.2	% 49.6～38.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.8	% 58.7	% 58.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.2	% 41.3	% 41.2
	最高～最低	% 45.3～37.2	% 45.3～37.2	% 45.3～37.2

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 89.6 ・年齢・地域勘案 94.8 ・年齢・学歴勘案 88.6 ・年齢・地域・学歴勘案 94.4 (参考) 対他法人 102.8
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	(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 38.3%】 (国からの財政支出額48,238百万円、支出予算の総額125,852百万円:令和元年度予算) 【累積欠損額 0円(平成30年度決算)】 【検証結果】 指標は国の水準以下であり、適切である。 (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滿となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。
講ずる措置	今後も国の給与水準を参考にしつつ、本学の現在及び将来の財政状況を考慮した上で、引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。

○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 104.7 ・年齢・地域勘案 102.7 ・年齢・学歴勘案 102.4 ・年齢・地域・学歴勘案 103.5 (参考) 対他法人 104.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	在職者の諸手当(特に地域手当)の支給状況により影響を受けること、平成31年国家公務員給与等実態調査の「適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」による医療職俸給表(三)適用者の最終学歴は、大学卒5.8%、短大卒89.6%、高校卒4.6%であるのに対し、本学は大学卒56.5%、短大卒43.5%、高校卒0.0%であり、国と比べて初任給決定基準学歴が高いこと、同調査の「適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員」による医療職俸給表(三)適用者の1級(准看護師)の構成割合は5.3%であるのに対し、本学は0.0%であることなど、これらが対国家公務員指数を上回った要因と考えられる。
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 38.3%】 (国からの財政支出額48,238百万円、支出予算の総額125,852百万円:令和元年度予算) 【累積欠損額 0円(平成30年度決算)】 【検証結果】 指標は国の水準以下であり、適切である。 (文部科学大臣の検証結果) 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考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。
講ずる措置	今後も国の給与水準を参考にしつつ、本学の現在及び将来の財政状況を考慮した上で、引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。

○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

96.9

(注) 上記比較指標は、法人化前の教育職(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。

〔 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)

① 事務・技術職員

○ 22歳(大卒初任給)

月額 182,200 円 年間給与 2,995,000 円

○ 35歳(主任)

月額 300,960 円 年間給与 5,015,000 円

○ 50歳(係長)

月額 397,320 円 年間給与 6,708,000 円

② 教育職員(大学教員)

○ 27歳(助教)(大学院卒初任給)

月額 320,540 円 年間給与 5,341,000 円

○ 35歳(助教)

月額 364,320 円 年間給与 6,070,000 円

○ 50歳(准教授)

月額 496,210 円 年間給与 8,378,000 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

当法人においては、承継職員の教員の一部を年俸制とし、平成26年度より業績給を導入した。業績給の支給に当たっては、本学が定める業績評価基準に基づき、標準の評価と比べ、最大35%の業績給の増加が見込まれる。

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 32,200,614	千円 32,456,636	千円 32,339,938	千円 32,793,004	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,211,280	千円 2,457,551	千円 2,200,018	千円 1,794,623	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 16,954,684	千円 17,221,266	千円 16,786,265	千円 16,921,514	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 6,933,568	千円 7,032,046	千円 7,150,670	千円 7,254,445	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 58,300,148	千円 59,167,500	千円 58,476,891	千円 58,763,585	千円	千円

注：「非常勤役職員等給与」においては、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

- ・「給与、報酬等支給総額」は、令和元年度の給与改定(基本給表の水準の引き上げ、勤勉手当の年間支給月数の引上げ等)及び承継教職員数の増加等により、全体として対前年度比1.4%増となった。
- ・「最広義人件費」は、保険料率の引上げ等に伴い「福利厚生費」が増加(対前年度比1.5%増)した一方、常勤職員の退職給付額及び支給人員の減少等による「退職手当支給額」の減少(対前年度比18.4%減)等により、全体として対前年度比0.5%増となった。
- ・「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、退職手当額に係る支給割合の引き下げを実施した。
 役員に関する講じた措置の概要:退職手当額の算出に係る支給割合を100分の87から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:退職手当額の算出に係る支給割合を100分の87から100分の83.7に引き下げた。
 また、年俸制教員については、平成30年1月1日から業績給を見直した。

Ⅳ その他

- ・ 特になし