

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。)

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2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、それぞれの基準日現在において、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100分の167.5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。

[令和2年12月1日実施]

・期末特別手当の支給割合の引下げ

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、それぞれの基準日現在において、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100分の167.5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。

[令和2年12月1日実施]

- ・期末特別手当の支給割合の引下げ

理事(非常勤)

理事(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、常勤の役員の本給を基に、非常勤の役員となった者の経歴及び役員としての職務、勤務形態を考慮して、総長が個別に定めることとなっている。

その他、通勤手当を支給することがある。

[令和2年10月1日実施]

- ・非常勤役員手当の支給基準の改定

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、それぞれの基準日現在において、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100分の167.5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。

[令和2年12月1日実施]

- ・期末特別手当の支給割合の引下げ

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、常勤の役員の本給を基に、非常勤の役員となった者の経歴及び役員としての職務、勤務形態を考慮して、総長が個別に定めることとなっている。

その他、通勤手当を支給することがある。

[令和2年10月1日実施]

- ・非常勤役員手当の支給基準の改定

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 10,891	千円 7,050	千円 3,136	千円 705 (地域手当)		9月30日	※
法人の長	千円 10,798	千円 7,050	千円 3,043	千円 705 (地域手当)	10月1日		
A理事	千円 8,504	千円 5,370	千円 2,388	千円 537 (地域手当) 209 (通勤手当)		9月30日	
B理事	千円 8,837	千円 5,370	千円 2,388	千円 537 (地域手当) 85 (通勤手当) 456 (単身赴任手当)		9月30日	
C理事	千円 16,571	千円 10,740	千円 4,707	千円 1,074 (地域手当) 50 (通勤手当)			
D理事	千円 8,390	千円 5,370	千円 2,388	千円 537 (地域手当) 94 (通勤手当)		9月30日	
E理事	千円 8,338	千円 5,370	千円 2,388	千円 537 (地域手当) 42 (通勤手当)		9月30日	
F理事	千円 17,154	千円 9,816	千円 4,566	千円 1,678 (地域手当) 182 (通勤手当) 912 (単身赴任手当)			◇
G理事	千円 8,348	千円 5,370	千円 2,388	千円 537 (地域手当) 52 (通勤手当)		9月30日	
H理事	千円 7,655	千円 4,908	千円 2,119	千円 490 (地域手当) 138 (通勤手当)	10月1日		
I理事	千円 7,560	千円 4,908	千円 2,119	千円 490 (地域手当) 42 (通勤手当)	10月1日		
J理事	千円 7,701	千円 4,908	千円 2,119	千円 490 (地域手当) 183 (通勤手当)	10月1日		
K理事	千円 7,173	千円 4,566	千円 1,971	千円 456 (地域手当) 179 (通勤手当)	10月1日		
L理事	千円 5,691	千円 4,566	千円 591	千円 456 (地域手当) 77 (通勤手当)	10月1日		
M理事 (非常勤)	千円 2,670	千円 2,670	千円 0	千円 0 ()	10月1日		
A監事	千円 6,048	千円 3,530	千円 1,884	千円 353 (地域手当) 280 (通勤手当)		8月31日	
B監事	千円 6,603	千円 4,942	千円 1,097	千円 494 (地域手当) 70 (通勤手当)	9月1日		
C監事 (非常勤)	千円 1,509	千円 1,430	千円 0	千円 79 (通勤手当)		8月31日	
D監事 (非常勤)	千円 2,072	千円 2,002	千円 0	千円 70 (通勤手当)	9月1日		

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、国立大学法人九州大学の学長は、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。

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、学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、学長の職務内容は、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)

理事(非常勤)の報酬基準は、理事の報酬を基準に経歴及び職務、勤務形態を勘案したものとなっており、理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。

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経歴及び職務、勤務形態を勘案したものとなっており、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
	千円	年	月			
法人の長	9,072	6	0	令和2年 9月30日	1.025	※
理事A	14,158 (48,098)	12 (45)	0 (0)	令和2年 9月30日	1.050	
理事B	7,079 (19,576)	6 (15)	0 (9)	令和2年 9月30日	1.050	
理事D	14,158 (48,098)	12 (40)	0 (6)	令和2年 9月30日	1.050	
理事G	6,910	6	0	令和2年 9月30日	1.025	
監事A	4,012	4	5	令和2年 8月31日	1.025	

注1: 「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2: 理事A、B、D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、教育面においては、全学的な教育改革の方針・計画の企画・立案等を行い、教育の質の向上を図る全学の教学マネジメント組織として「教育改革推進本部」を設置するとともに、教育課程の改善や教育方法の向上、高大接続・入試改革等、全学的な教育改革を組織として推進するため、学内に分散する複数の教育支援センターの再編成を行った。</p> <p>研究面においては、すべての分野において世界のトップ100大学に躍進することを目標に、研究の国際競争力の強化とレピュテーションの向上に取り組んでおり、5つの戦略からなる「レピュテーション・マネジメント戦略」の策定や、研究者プロファイリングツール「Pure」ポータルサイトを用いた研究活動の国内外への公開を行った。</p> <p>業務運営においては、平成17年度から実施してきた伊都キャンパスへの移転を平成30年度に完了させ、世界的レベルの研究・教育拠点形成に相応しい施設の整備はもとより、景観資源として自然地形を残すよう環境との共生に配慮し、地域に開かれた魅力的なキャンパスを完成させた。また、大学の諸活動に関する情報を一元化し、それを活用した迅速・大胆な改革を行うため、「インスティテューショナル・リサーチ室（IR室）」を新設するとともに、戦略支援会議を設置し、学長・執行部への情報提供ルートを確立させてエビデンスに基づく大学運営に資する仕組みを強化した。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、これら本学の運営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、1.025と決定した。</p>
理事A	<p>当該理事は、教育、入試、障害者支援推進を担当し、教育担当として、学生の主体的・自律的な学びを重視した学部横断型の21世紀プログラムの教育理念を発展させた共創学部を新設し、21世紀プログラムのメリットであった学修活動の自由化を最大限保証しながら、国際社会を舞台に、他者と協働して課題を解決する「共創的課題解決能力」を育成する教育課程を提供することとし、システムティックなカリキュラム構成を提供する枠組みを構築した。また、共創学部では、主体性・協働性を持つ学生を受け入れるため、全学の新たな入試制度である「新入試QUBE」を他学部にも先駆けて実施している。</p> <p>その他、障害者支援推進担当として、障害者支援に関する必要な教育課程を修得した上で、学内における障害者支援活動に参加し、指導的な役割を果たす学生を「九州大学障害者支援ピア・サポーターリーダー」として認定する制度を構築するなど、本学の運営に大きく貢献した。</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、1.050と決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は、人事、財務、研究を担当し、人事担当として、国内外の優れた研究者の確保や定着を目的とした「配偶者帯同雇用制度」を全国の大学で初めて導入しており、同居を望む研究者同士の夫婦を本学に同時又は連続して採用することにより、真に優秀な研究者の確保及び定着を図っている。</p> <p>また、財務担当として、学内全ての低圧電力契約及び高圧電力契約を競争契約の対象とするとともに、官公庁及び民間企業等を含め全国初の試みとして、複数法人間での共同調達を実施するなど、本学の運営に大きく貢献した。</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、1.050と決定した。</p>
理事D	<p>当該理事は、キャンパス移転・整備、情報、情報公開、産学官連携、知的財産を担当し、中でもキャンパス移転・整備担当として、平成30年度に伊都キャンパスへの統合移転を完了させた他、伊都キャンパスの特徴である新システムの創造にチャレンジする実証キャンパスとしての機能を最大限活用し、大学、企業及び福岡市による「スマートモビリティ推進コンソーシアム」を設立した。また、「AI運行バスの実証実験」による検証後、伊都キャンパス内のオンデマンドによるAI運行バスを本格導入し、従来より効率的かつきめ細やかな学内輸送手段を構築するなど、本学の運営に大きく貢献した。</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、1.050と決定した。</p>
理事G	<p>当該理事は、広報、同窓会、九州大学基金、高大連携を担当し、広報担当として、広報戦略の骨子として「九州大学の広報について(骨子)(案)」を策定するとともに、研究成果のプレスリリース様式の改善、記者懇談会の進行方法の変更、ウェブサイトのリニューアル等、広報・情報発信力の効果を高めるための取組を実施した。</p> <p>また、九州大学基金担当として、個人からの現物資産による寄附拡充のため、九州大学基金に文部科学大臣の証明を受けた基金として「特例寄附資産等基金」を設置し、個人からの現物資産による寄附の受付を開始するなど、本学の運営に大きく貢献した。</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、1.025と決定した。</p>
監事A	<p>当該監事は、監事監査要綱に基づく適正な監査の実施にあたり、独立性及び公正不偏の立場を保持し、また秘密保持にも注意しながら、本学の業務の適正かつ合理的な運営及び会計経理の適正の確保に努めた。</p> <p>特に、監査の基本方針及び重点項目等を設定のうえ監査計画を策定する他、役員会等への参画により適切な助言を行う等、ガバナンス改革の一翼を担う成果を上げた。</p> <p>また、総長との定期的な会合により本学の対処すべき課題、本学を取り巻くリスクの他、監事の監査環境の整備状況や監査上の重点課題等について意見交換を行い、相互理解を深め、意思疎通を図るとともに、監事間においても、法人内外の情報の収集と共有を図り、意見交換や協議を行うことで緊密に連携し、適切な監査の実施に努めた。</p> <p>以上のことを踏まえ、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、1.025と決定した。</p>

【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、令和2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

令和2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408,868円となっており、全職員の平均給与月額は416,203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556,909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。令和2年度からは教員の業績評価制度及び新たな年俸制制度を創設しており、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50%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2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127.5(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107.5、指定職基本給表の適用を受ける職員にあつては100分の67.5)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。

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2年度では、次のとおり改定を実施した。

[令和2年4月1日実施]

- ・住居手当の支給対象となる家賃額の下限の引上げ及び住居手当額の限度の引上げ
- ・勤勉手当の支給月数を年間0.05月分引上げ
- ・特殊勤務手当うち、基幹教育院手当の支給期間の終了

[令和2年6月1日実施(令和2年4月4日適用)]

- ・特殊勤務手当のうち、防疫等作業手当に区分を追加

[令和2年12月1日実施]

- ・期末手当の支給割合を年間0.05月分引下げ

[令和3年3月1日実施]

- ・新型コロナウイルス感染症の医療等に従事する職員に対する一時金の支給

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	3,379	44.1	7,202	5,269	118	1,933
事務・技術	962	42.7	6,079	4,490	157	1,589
教育職種 (大学教員)	1,472	48.2	8,977	6,511	125	2,466
医療職種 (病院看護師)	695	38.3	5,504	4,074	58	1,430
技能・労務職種						
専門行政職種	27	43.5	5,716	4,192	150	1,524
医療職種 (病院医療技術職員)	223	41.4	5,795	4,274	89	1,521
その他医療職種 (医療技術職員)						
その他医療職種 (看護師)						

再任用職員	60	62.9	3,768	3,914	187	574
事務・技術	57	62.9	3,764	3,190	192	574
医療職種 (病院医療技術職員)	3	63.2	3,843	3,268	80	575

非常勤職員	699	39.0	4,309	3,881	33	428
事務・技術	6	37.7	3,485	2,568	149	917
教育職種 (大学教員)	23	44.7	8,432	6,277	172	2,155
医療職種 (病院医師)	21	34.6	3,716	3,716	35	0
医療職種 (病院看護師)	113	26.8	4,369	3,289	44	1,080
医療職種 (病院医療技術職員)	59	29.3	4,287	3,206	57	1,081
その他医療職種 (看護師)	11	37.7	4,658	3,415	138	1,243
その他教育職種 (研究職)	410	42.7	3,913	3,913	0	0
教育職種 (プロジェクト教員等)	28	50.1	8,380	7,251	118	1,129
事務・技術 (プロジェクト支援職員 等)	28	43.0	2,933	2,465	149	468

注:1 人員及び平均年齢は令和3年4月1日現在(②において同じ)

注:2 令和2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3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2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。

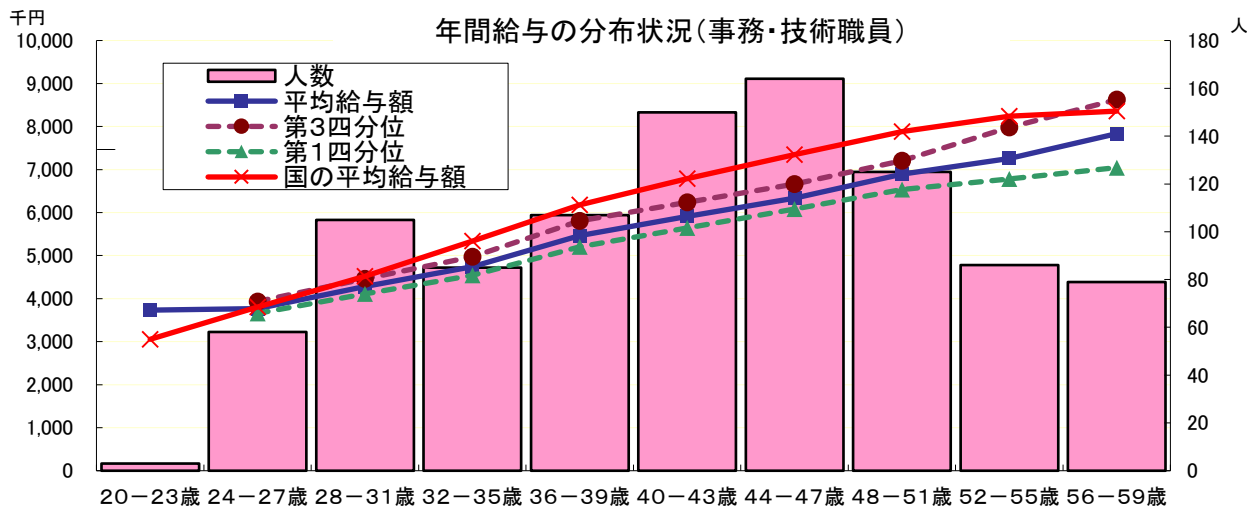
- 注:4 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。
- 注:5 非常勤職員については、常勤職員と同じ勤務時間数(週38時間45分)の者を対象としている。
- 注:6 技能・労務職種とは、工作機械工、薬剤助手等の業務に従事する職員をいう。
- 注:7 専門行政職種とは、専門的な職務に従事する職員をいう。
- 注:8 その他医療職種(医療技術職員)とは、病院以外の施設に勤務する医療技術職員をいう。
- 注:9 その他医療職種(看護師)とは、病院以外の施設に勤務する看護師をいう。
- 注:10 非常勤職員の「その他教育職種(研究職)」とは、主に外部資金により雇用している職員をいう。
- 注:11 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:12 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:13 常勤職員のうち、「技能・労務職種」、「その他医療職種(医療技術職員)」及び「その他医療職種(看護師)」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:14 常勤職員のうち「医療職種(病院医師)」、「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:15 在外職員及び任期付職員については該当者がいないため記載を省略した。
- 注:16 再任用職員のうち「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」、「教育職種(大学教員)」、「技能・労務職種」、「専門行政職種」、「その他医療職種(医療技術職員)」、「その他医療職種(看護師)」、「指定職種」、「新年俸制適用教員」、「旧年俸制適用教員」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:17 非常勤職員のうち「技能・労務職種」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。

[年俸制適用者]

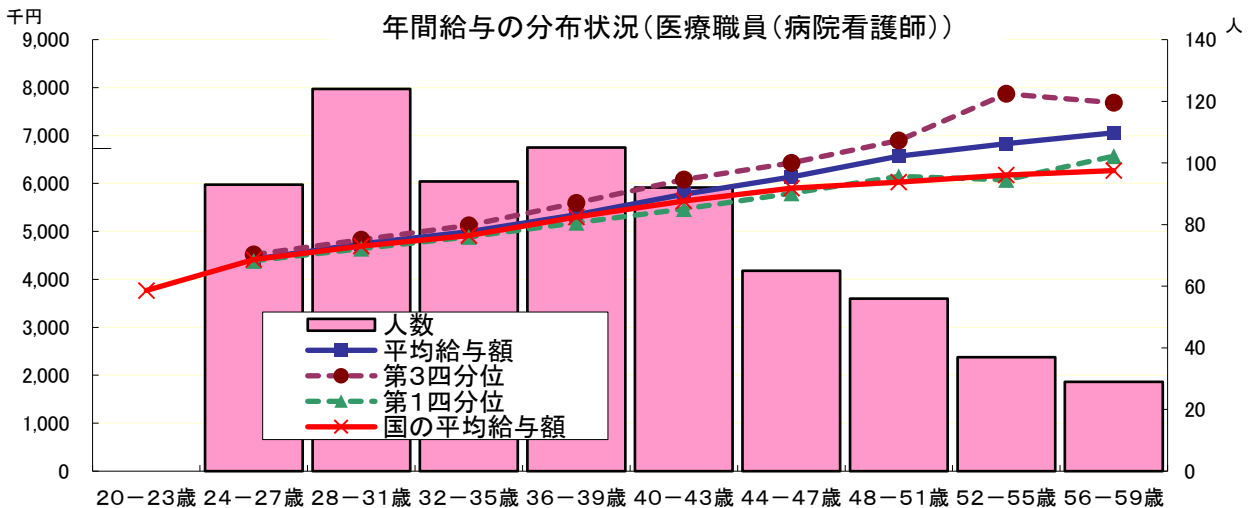
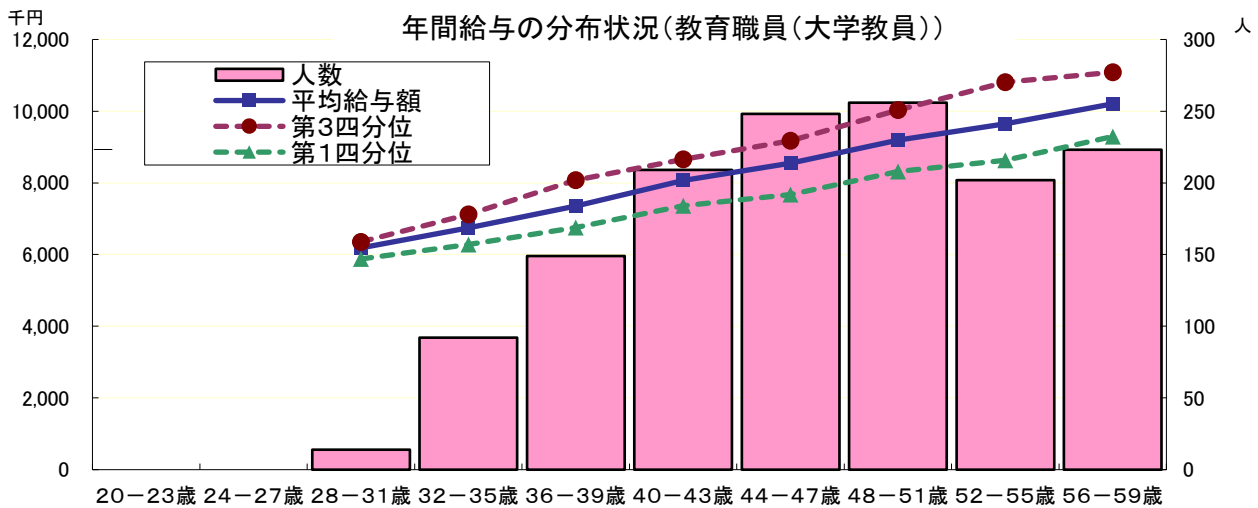
区分	人員	平均年齢	令和2年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員(年俸制)	人 262	歳 58.3	千円 11,234	千円 10,588	千円 150	千円 646
新年俸制適用教員	人 71	歳 46.3	千円 8,711	千円 6,325	千円 96	千円 2,386
旧年俸制適用教員	人 191	歳 62.7	千円 12,172	千円 12,172	千円 170	千円 0
非常勤職員(年俸制)	人 233	歳 43.5	千円 5,503	千円 5,503	千円 118	千円 0
教育職種 (プロジェクト教員等)	人 135	歳 43.2	千円 7,086	千円 7,086	千円 103	千円 0
高度専門職種	人 12	歳 48.4	千円 7,062	千円 7,062	千円 206	千円 0
職域限定職種	人 86	歳 43.4	千円 2,799	千円 2,799	千円 129	千円 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「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:3 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: 年齢20~23歳の該当者は3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)
部長	15	56.9	9,461	11,998 ～ 8,498
課長	60	54.6	8,401	9,751 ～ 6,880
課長補佐	96	51.1	7,082	7,881 ～ 6,042
係長	373	45.7	6,339	8,188 ～ 4,689
主任	166	42.2	5,553	7,308 ～ 4,277
係員	252	31.6	4,306	6,589 ～ 3,274

(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	447	54.5	10,827	14,538 ～ 8 810
准教授	489	47.6	8,816	10,207 ～ 6,989
講師	86	47.8	8,197	9,559 ～ 6,161
助教	436	42.5	7,077	8,493 ～ 5,717
助手	7	54.6	6,763	7,333 ～ 5,844

(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	53.7	8,068	8,444 ～ 7,584
看護師長	44	51.9	7,493	8,552 ～ 6,181
副看護師長	101	45.3	6,222	7,309 ～ 4,861
看護師	544	35.8	5,104	6,997 ～ 3,757

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)	% 57.2	% 56.2	% 56.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.8	% 43.8	% 43.3
	最高～最低	% 53.5～38.4	% 53.6～39.8	% 52.5～39.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.1	% 57.2	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.9	% 42.8	% 42.3
	最高～最低	% 45.8～37.8	% 46.8～38.8	% 46.3～38.3

(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)	% 54.6	% 53.3	% 53.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.4	% 46.7	% 46.1
	最高～最低	% 56.5～39.0	% 57.7～39.9	% 57.1～39.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.3	% 57.4	% 57.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.7	% 42.6	% 42.2
	最高～最低	% 47.6～37.1	% 48.9～39.0	% 48.1～38.5

(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)	% 56.8	% 56.6	% 56.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.2	% 43.4	% 43.3
	最高～最低	% 53.5～39.3	% 51.3～39.8	% 52.5～39.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.0	% 57.2	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.0	% 42.8	% 42.4
	最高～最低	% 45.8～37.9	% 46.8～38.8	% 46.3～38.3

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 89.1 ・年齢・地域勘案 94.4 ・年齢・学歴勘案 88.0 ・年齢・地域・学歴勘案 94.0 (参考) 対他法人 102.2
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) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 35.6%】 (国からの財政支出額45,228百万円、支出予算の総額126,898百万円：令和2年度予算) 【累積欠損額 0円(令和元年度決算)】 【検証結果】 指標は国の水準以下であり、適切である。</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	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務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 103.4 ・年齢・地域勘案 97.7 ・年齢・学歴勘案 100.5 ・年齢・地域・学歴勘案 100.5 (参考) 対他法人 103.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>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、令和2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6.2%、短大卒90.3%、高校卒3.5%であるのに対し、本学は大学卒59.7%、短大卒40.3%、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4.1%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。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(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 35.6%】 (国からの財政支出額45,228百万円、支出予算の総額126,898百万円:令和2年度予算) 【累積欠損額 0円(令和元年度決算)】 【検証結果】 指標は国の水準以下であり、適切である。</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、対国家公務員指数の一部が100を上回っていることについての理由の説明及び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	<p>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務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。</p>

○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

97.0

(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)

① 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 300,960 円 年間給与 4,999,000 円

○ 50歳(係長)

月額 397,320 円 年間給与 6,686,000 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 5,324,000 円

○ 35歳(助教)

月額 364,320 円 年間給与 6,051,000 円

○ 50歳(准教授)

月額 496,210 円 年間給与 8,351,000 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。令和2年度からは教員の業績評価制度及び新たな年俸制制度を創設しており、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50%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 32,738,837	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 2,194,797	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 17,147,669	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 7,281,922	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 59,363,226	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2年度の給与改定(期末手当の年間支給月数の引下げ等)等により、全体として対前年度比0.2%減となった。
- ・「最広義人件費」は、「給与、報酬等支給総額」が減少(対前年度比0.2%減)した一方、常勤職員の退職給付額及び支給人員の増加等による「退職手当支給額」の増加(対前年度比22.3%増)、承継外職員の給与支給総額や派遣契約費用の増加等による「非常勤役職員等給与」の増加(対前年度比1.3%増)等により、全体として対前年度比1.0%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