

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人広島大学(法人番号1240005004054)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、類似事業を実施している民間企業や独立行政法人等及び国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、人数規模が同規模である法人等の役員報酬並びに国家公務員指定職俸給表の俸給月額及び事務次官の年間報酬額を参考とした。

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16年度より常勤役員に対する期末特別手当において、その者の在職期間における業績を勘案し、当該手当支給額を増減できる(平成18年度からは100分の10の範囲内)こととしていたが、平成22年度からは、期末特別手当を廃止し、期末手当及び勤勉手当に改編した。その後、平成28年10月からは、期末手当と勤勉手当を統合し、勤勉手当相当を含む期末手当として支給することとし、在職期間における業績を反映できるよう、経営協議会の議を経て、支給額を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元年度における改定内容

法人の長

・役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、広島大学役員報酬規則に則り、本給(7号俸:1,107,000円)に加え、支給要件に該当する場合には通勤手当、異動保障手当、広域人事交流手当、単身赴任手当を加算して支給している。期末手当についても、広島大学役員報酬規則に則り、期末手当基準額(本給、異動保障手当及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に100分の165を乗じ、基準日以前6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に対し、在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、増減した額としている。

なお、令和元年度では、期末手当について、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の改正により、6月期と12月期とで異なっていた支給割合を均等にした。

また、給与法の指定職俸給表の改定を参考として、12月に期末手当の支給率の引き上げ(年間0.05月分)を実施した。

理事

・役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、広島大学役員報酬規則に則り、本給(1号俸:706,000円から4号俸:895,000円のうちから経歴等を考慮し決定された額)に加え、支給要件に該当する場合には通勤手当、異動保障手当、広域人事交流手当、単身赴任手当を加算して支給している。期末手当についても、広島大学役員報酬規則に則り、期末手当基準額(本給、異動保障手当及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に100分の160を乗じ、基準日以前6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に対し、在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、増減した額としている。

なお、令和元年度では、期末手当について、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の改正により、6月期と12月期とで異なっていた支給割合を均等にした。

また、給与法の指定職俸給表の改定を参考として、12月に期末手当の支給率の引き上げ(年間0.05月分)を実施した。

理事(非常勤)

・該当者なし

監事

・役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、広島大学役員報酬規則に則り、本給(1号俸:706,000円)に加え、支給要件に該当する場合には通勤手当、異動保障手当、広域人事交流手当、単身赴任手当を加算して支給している。期末手当についても、広島大学役員報酬規則に則り、期末手当基準額(本給、異動保障手当及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に100分の165を乗じ、基準日以前6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に対し、在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、増減した額としている。
 なお、令和元年度では、期末手当について、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の改正により、6月期と12月期とで異なっていた支給割合を均等にした。
 また、給与法の指定職俸給表の改定を参考として、12月に期末手当の支給率の引き上げ(年間0.05月分)を実施した。

監事(非常勤)

・役員報酬支給基準は、非常勤役員手当で構成されている。非常勤役員手当は、広島大学役員報酬規則に則り、1号俸(706,000円÷20日×1週間当たりの勤務予定日数×52÷12)を支給している。

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	18,661	13,284	5,377				
A理事	15,462	10,740	4,428	294 (通勤手当)			
B理事	15,218	10,740	4,428	50 (通勤手当)		3月31日	
C理事	15,061	10,740	4,321			3月31日	
D理事	14,981	10,740	4,217	24 (通勤手当)			
E理事	13,670	9,816	3,854		4月1日	3月31日	
F理事	13,670	9,816	3,854		4月1日		
G理事	13,556	8,438	3,767	1,350 (異動保障手当)		3月30日	◇
A監事	12,441	8,472	3,429	539 (通勤手当)			*※
B監事 (非常勤)	5,736	5,736					

注1: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2:「前職」欄の「◇」は役員出向者、「*※」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職者であることを示す。
 注3:「異動保障手当」とは、就任直前の機関で民間における賃金水準が特に高い地域に在勤する職員に支給される手当を支給されていた者が、引き続き本法人の役員に就任した場合に報酬を調整するために支給しているものである。

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

・当法人では、「自由で平和な一つの大学」という建学の精神を継承し、理念5原則(平和を希求する精神、新たなる知の創造、豊かな人間性を培う教育、地域社会・国際社会との共存、絶えざる自己変革)の下に、「知の創造拠点」として未来社会に資する先端的な学術研究の推進とそれを通じた優れた人材の育成に取り組み、その成果を活かして国際社会に貢献することを使命としており、広島大学の長期ビジョンを基盤として、教育改革、研究活動の活性化、世界・地域への貢献、医療人の養成拠点並びに医科学の拠点形成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、当法人の学長は、職員数約3,600名の法人の代表としての職務を行うとともに、学校教育法上の学長として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5,505万円と比較した場合、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。

当法人では、学長の標準報酬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る。

こうした職務内容の特性や民間企業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

・当法人の理事は、教育、大学改革、国際・平和・基金、研究、社会産学連携、医療、財務・総務、その他学長が特に命ずる事項について学長を補佐し、その業務を掌理している。

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5,505万円と比較した場合、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。

こうした職務内容の特性や民間企業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

・当法人の監事は、当法人の業務を監査し、業務の効率的かつ合理的な運営を図るとともに、財務会計経理等の適正を期すことを任務としている。

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2,639万円と比較した場合、それ以下となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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)

・当法人の監事は、当法人の業務を監査し、業務の効率的かつ合理的な運営を図るとともに、財務会計経理等の適正を期すことを任務としている。

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2,639万円と比較した場合、それ以下となっている。

非常勤監事の報酬は、常勤監事の本給をもとに、1週間当たりの勤務日数により支給されている。

こうした職務内容の特性や民間企業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
法人の長	千円 該当者なし	年 月			
理事A	千円 4,494 (47,194)	年 月 4 (37)	H31.3.31	1.0	
理事B	千円 2,247 (45,946)	年 月 2 (34)	H31.3.31	1.0	
理事C	千円 4,045 (46,744)	年 月 4 (39)	R2.3.31	0.9(仮)	
理事D	千円 924 (31,166)	年 月 1 (39)	R2.3.31	0.9(仮)	
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: 理事A、理事B及び理事C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金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に教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。

注2: 理事D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金額を記載するとともに、括弧内に、教員在職期間を職員退職手当規則に適用させて算出した金額を合算した金額を記載した。

注3: 理事C及び理事Dの支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、「暫定的な業績勘案率(0.9)」により算出している。

注4: 理事Aについては、すでに仮の業績勘案率により算出した支給額(4,045千円(46,744千円)平成30年度)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

注5: 「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

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事A	<p>当該理事は、社会産学連携担当として、広島産学連携ビジョンの策定、「広島リサーチコンプレックス」構築準備、理化学研究所移転、産学官金連携による地域創生に資するイノベーション・エコシステムの形成、コンソーシアム型連携の実施、企業、団体との包括的研究協力提携の拡大と共同研究講座の設置、社会人教育の促進、国際産学連携の推進のほか、広報活動、情報政策、地域連携、COC事業(平和共存社会を育むひろしまイニシアティブ拠点)の実施等に尽力した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの業務に対する貢献度及び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、令和2年1月23日開催の経営協議会において、業績勘案率を「1.0」とした。</p>

理事B	当該理事は、研究担当として、外部資金の獲得、国際研究活動活性化、研究環境整備、研究大学強化促進事業の推進等に尽力した。 当該理事の業績勘案率については、これらの業務に対する貢献度及び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、令和2年1月23日開催の経営協議会において、業績勘案率を「1.0」とした。
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る。

6 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、学長、常勤理事及び常勤監事に勤勉手当相当を含む期末手当を支給している。期末手当は、期末手当基準額(本給、異動保障手当及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に、各期の支給割合を乗じ、基準日以前6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を在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、増減した額としている。平成28年10月から、役員個人の業務の遂行状況に関する評価(個人業績評価)結果を基に経営協議会の議を経て、在職期間における業績を勘案する率(業績勘案率)を決定するよう、業績の期末手当への反映方法を見直した。

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

・当法人の給与水準を検証するにあたって、国家公務員及び令和元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3,600人)及び職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国家公務員・・・令和元年度において、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。

(2) 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の大学卒の4月の平均支給額は454,240円となっている。

さらに、教育・研究活動の活性化と質的向上及び大学運営に係る人材の有効活用に資するため、教職員給与の適正化を推進し、全学的視点から人件費(人員)管理を行っている。

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。)

・当法人においては、平成16年度から業績給を導入しており、人件費の範囲内で、職員の勤務成績に応じて、昇給又は昇格若しくは勤勉手当に反映させるものとしている。

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

・広島大学職員給与規則に則り、基本給及び諸手当(管理職手当、職務付加手当、初任給調整手当、扶養手当、特別調整手当、広域人事交流手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、附属学校教員特別手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日手当、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び特別手当)としている。

期末手当については、本給、本給の調整額、教職調整額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する特別調整手当又は広域人事交流手当の月額並びに特別調整手当の加算額の月額並びに役職段階別加算額及び特定管理職加算額の合計額に同規則に定める職員の区分に応じた期別支給割合(一般職員の場合:100分の130)を乗じ、さらに基準日以前6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、本給、本給の調整額、教職調整額及びこれらに対する特別調整手当又は広域人事交流手当の月額、特別調整手当の加算額の月額並びに役職段階別加算額及び特定管理職加算額の合計額に同規則に定める勤務期間に応じた割合及び職員の区分に応じた勤務成績割合(一般の職員で良好な職員の場合:6月に支給する場合には100分の89.5、12月に支給する場合には100分の94.5)を乗じて得た額としている。

なお、令和元年度では、以下のとおり改正を行った。

<4月改正>

① 期末手当について、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の改正により、6月期と12月期とで異なっていた支給割合を均等にした。

② 勤勉手当について、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の改正により、勤務成績割合を6月期及び12月期ともに0.025月分引上げを行った。

<12月改正>

① 本給月額の引上げ改定(平均0.1%増)

② 勤勉手当の引上げ改定(0.05月分)

③ 本給遡及(平成31年4月から令和元年11月まで)相当分を一時金として支給

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	2509	45.4	7,221	5,255	105	1,966
事務・技術	521	43.8	5,996	4,393	164	1,603
教育職種 (大学教員)	1074	52.3	9,207	6,649	119	2,558
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	594	36.1	5,144	3,779	35	1,365
技能・労務職種	3	46.5	5,285	3,924	95	1,361
海事職種	7	44.1	6,824	4,946	0	1,878
海技職種						
教育職種 (附属高校教員)	88	45.5	7,436	5,487	114	1,949
教育職種 (附属義務教育学校教員)	76	41.3	6,861	5,088	110	1,773
医療職種 (病院医療技術職員)	143	40.4	5,552	4,068	80	1,484
その他医療職種 (医療技術職員)						
その他医療職種 (看護師)	3	48.5	5,693	4,175	182	1,518

常勤職員(年俸制)	278	40.6	7,485	7,485	0	0
教育職種 (大学教員)	278	40.6	7,485	7,485	0	0

再任用職員	32	62.1	3,737	3,145	141	592
事務・技術	18	62.1	3,424	2,887	201	537
医療職種 (病院看護師)	3	61.8	3,977	3,327	79	650
教育職種 (附属高校教員)	7	62.5	4,591	3,871	60	720
医療職種 (病院医療技術職員)	4	62.0	3,468	2,900	60	568

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		
非常勤職員	532	42.6	4,133	3,517	68	616
事務・技術	231	46.5	3,681	2,851	116	830
教育職種 (大学教員)	14	43.2	7,398	5,675	42	1,723
医療職種 (病院医師)	45	36.1	3,903	3,414	0	489
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	58	43.8	3,213	2,517	77	696
医療職種 (病院医療技術職員)	52	31.9	4,014	3,057	80	957
その他医療職種 (看護師)						
その他教育職種 (大学教員)	107	43.2	5,496	5,496	0	0
その他医療職種 (病院医師)	20	27.2	2,803	2,803	0	0
その他	5	63.7	6,005	6,005	0	0

非常勤職員(年俸制)	56	49.7	7,407	7,407	0	0
その他教育職種 (大学教員)	56	49.7	7,407	7,407	0	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: 「技能・労務職種」とは、自動車運転手、調理師、調理員、用務員及び医療補助員の業務を行う職種を示す。

注3: 「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、通信長、航海士及び機関士の業務を行う職種を示す。

注4: 「海技職種」とは、船舶等の甲板長、甲板員、機関員及び司厨員の業務を行う職種を示す。

注5: 「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。

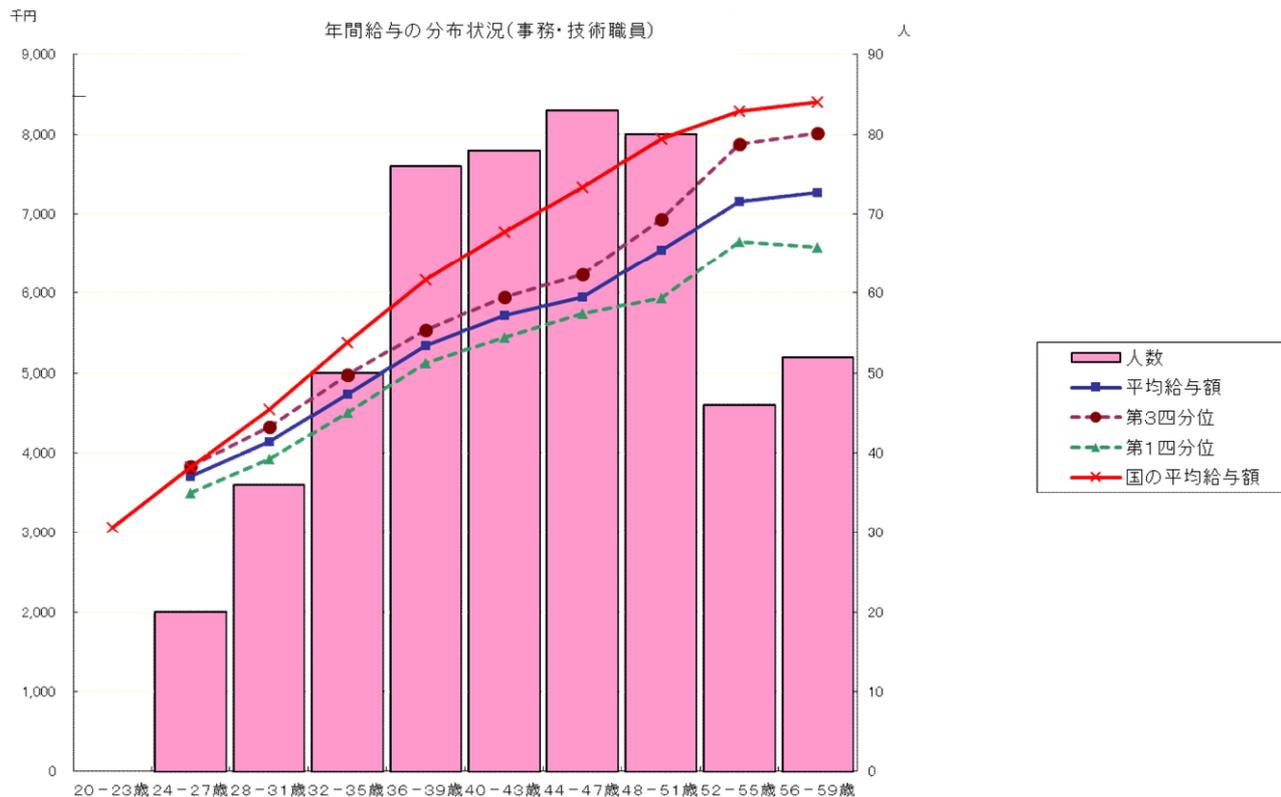
注6: 在外職員、任期付職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注7: 再任用職員については、「事務・技術」、「医療職種(病院看護師)」、「教育職種(附属高校教員)」、「医療職種(病院医療技術職員)」以外は該当者がいないため、欄を省略した。

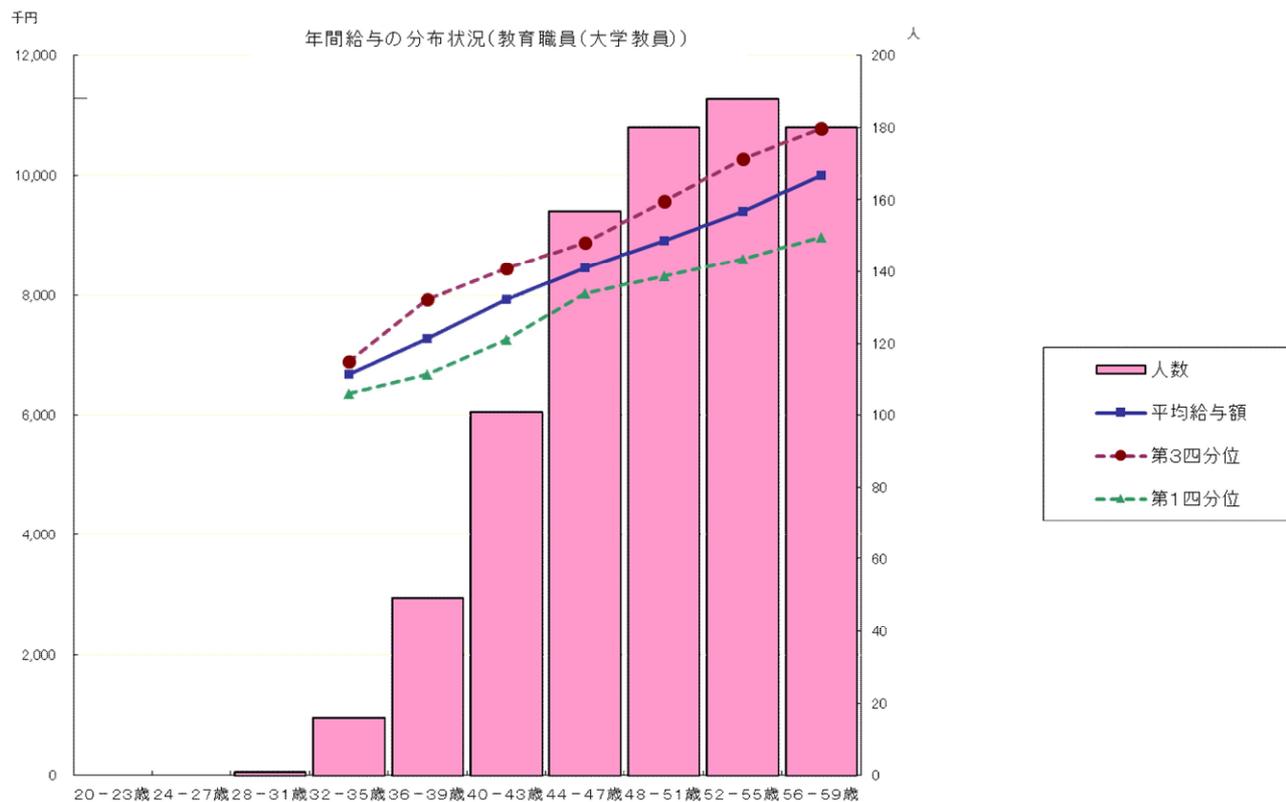
注8: 常勤職員の「海技職種」、「その他医療職種(医療技術職員)」、非常勤職員の「その他医療職種(看護師)」は該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。

注9: 「その他」とは、該当者が少人数であるうえ、同様の職務に従事する他の職員と給与形態等が異なることから、独立した職種として公表することが適当でないものである。

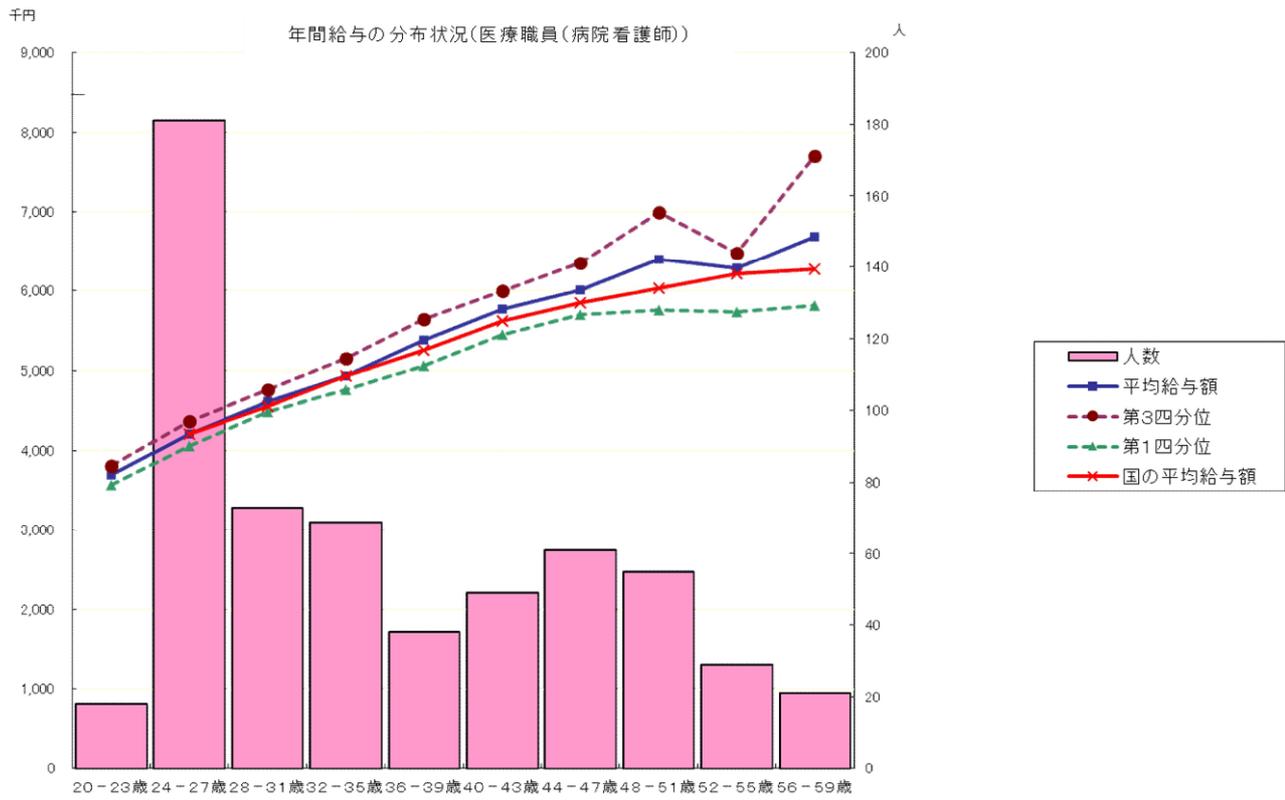
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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28-31歳の年齢層については、該当者が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、「平均給与額」、「第1四分位」及び「第3四分位」の折れ線は表示していない。



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)／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)
	人	歳	千円	千円
部長	8	56.8	8,989	10,005～7,968
グループリーダー	37	53.7	8,047	9,482～6,794
副グループリーダー	46	50.8	6,792	7,601～5,702
主査	207	47.4	6,099	7,257～4,863
主任	178	38.5	5,142	6,664～3,729
グループ員	45	30.6	3,973	5,200～3,279

注:代表的職位として掲げたグループリーダーは課長相当、副グループリーダーは課長補佐相当、主査は係長相当、グループ員は係員相当である。

(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	497	56.2	10,305	13,646～7,678
准教授	357	49.5	8,475	10,482～6,309
講師	64	49.5	8,140	9,403～6,626
助教	155	46.9	7,006	8,532～5,704
助手	1			

注: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、「平均年齢」、「年間給与額」は記載していない。

(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			
主任看護師長	7	54.6	8,221	8,725～7,887
看護師長	33	48.8	7,471	8,489～5,743
副看護師長	78	44.0	6,027	6,991～4,969
看護師	475	33.7	4,741	6,494～3,484

注1:代表的職位として掲げた主任看護師長は副看護部長相当である。

注2:看護部長の該当者は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、「平均年齢」、「年間給与額」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)	% 50.8	% 49.4	% 50.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 49.2	% 50.6	% 49.9
	最高～最低	% 57.0～39.5	% 57.8～41.3	% 57.4～40.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.8	% 57.7	% 58.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.2	% 42.3	% 41.8
	最高～最低	% 46.2～37.0	% 49.5～39.2	% 46.7～38.6

(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)	% 54.1	% 52.7	% 53.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.9	% 42.3	% 46.6
	最高～最低	% 83.0～39.1	% 83.6～40.4	% 83.3～39.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.3	% 57.0	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.7	% 43.0	% 42.4
	最高～最低	% 81.4～37.1	% 83.8～32.6	% 82.7～37.8

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)	% 54.8	% 53.8	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.2	% 46.2	% 45.7
	最高～最低	% 46.2～41.8	% 47.3～43.0	% 46.7～42.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.6	% 57.4	% 58.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.4	% 42.6	% 42.0
	最高～最低	% 46.2～37.4	% 47.3～38.8	% 46.7～38.1

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 85.1 ・年齢・地域勘案 92.0 ・年齢・学歴勘案 84.1 ・年齢・地域・学歴勘案 91.6 (参考) 対他法人 98.0
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 41.5%】 (国からの財政支出額 33,181,454,171円, 支出予算の総額 80,047,777,000円: 令和元年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成30年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 9.8% (常勤職員数521人中51人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 76.8% (常勤職員数521人中400人)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 31.1%】 (支出総額 72,170,334,985円, 給与・報酬等支給総額 22,440,428,195円: 平成30年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額は100億円以上であるが、本学の予算の総額に占める割合は41.5%であり、累積欠損は生じていない。 国の行政職俸給表(一)適用者に対して本学の大卒以上の高学歴者の割合は高いが(国:58.4%, 本学76.8%)、対国家公務員との比較指標では85.1と下回っていることから、適切な水準を維持していると思われる。 (国の大卒以上の高学歴者の割合は人事院「令和元年国家公務員給与等実態調査」より)</p> <p>【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。</p>
講ずる措置	<p>今後も社会一般の情勢を判断する上で、国家公務員の給与改定を参考に水準を維持する必要があると思われる。</p>

○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 102.0 ・年齢・地域勘案 99.7 ・年齢・学歴勘案 98.8 ・年齢・地域・学歴勘案 99.8 (参考) 対他法人 101.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国の医療職俸給表(三)適用者に対して本学は1級の職員の割合が低いこと(国:5.3%, 本学:0%), 国の医療職俸給表(三)適用者の51.9%が地域手当の非支給地の在勤者であることに対して本学は全員が地域手当5級地の在勤者であることが主な要因と考える。 (国の1級割合及び地域手当の非支給地在勤者割合は人事院「平成31年国家公務員給与等実態調査」より)</p>
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 41.5%】 (国からの財政支出額 33,181,454,171円, 支出予算の総額 80,047,777,000円:令和元年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成30年度決算)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 31.1%】 (支出総額 72,170,334,985円, 給与・報酬等支給総額 22,440,428,195円:平成30年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額は100億円以上であるが、本学の予算の総額に占める割合は41.5%であり、累積欠損は生じていない。 上記「国に比べて給与水準が高くなっている理由」の要因により、対国家公務員との比較指標は102.0と上回るが、地域差及び学歴差を是正した対国家公務員との比較指標は99.8と下回ることから、適切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】 地域差及び地域・学歴差を是正した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考える。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	<p>今後も社会一般の情勢を判断する上で、国家公務員の給与改定を参考に水準を維持する必要があると思われる。</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

94.4

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 2,728,005 円
- 35歳(主任)
月額 281,808 円 年間給与 4,695,482 円
- 50歳(課長)
月額 454,436 円 年間給与 7,460,662 円

【教育職員(大学教員)】

- 27歳(大学院(博士課程後期)卒初任給)
月額 312,400 円 年間給与 4,723,867 円
- 35歳(助教)
月額 362,766 円 年間給与 6,044,406 円
- 50歳(教授)
月額 524,167 円 年間給与 8,966,402 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、平成16年度から業績給を導入しており、人件費の範囲内で、職員の勤務成績に応じて、昇給又は昇格若しくは勤勉手当に反映させるものとしている。

平成28年4月から、勤勉手当において、より優秀な職員に対し「特に優秀な職員」を超える勤務成績割合を適用できるよう、「極めて優秀な職員」区分を設定した。

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 21,729,421	千円 22,436,426	千円 22,440,428	千円 22,648,379	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,139,295	千円 1,854,616	千円 2,049,620	千円 1,838,944	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 11,395,407	千円 10,621,900	千円 10,853,172	千円 11,325,259	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 4,774,307	千円 4,807,181	千円 4,934,798	千円 5,048,077	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 40,038,432	千円 39,720,125	千円 40,278,019	千円 40,860,661	千円	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」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「(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(平成30年度)との比較について

「最広義人件費」・・・前年度比1.4%増

人事院勧告を参考とした職員の本給等の引き上げ改定に伴う増額及び社会保険料率の引き上げ改定に伴う増額により、増加となった。

Ⅳ その他

- ・特になし。