

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立大学法人福井大学の役員報酬・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

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、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・研究機関等のうち、常勤職員数(当法人約1,300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)附属病院を有する国立大学法人として教育・研究事業を実施している総合大学で、学部数、常勤職員数等法人規模についても同等である他の国立大学法人の公表資料を参考とした。公表資料によれば、平成29年度の長の年間報酬額は平均約17,300千円である。同様に、理事については平均約13,700千円、監事については平均約12,400千円である。

(2)事務次官の年間報酬額は23,274千円となっており、併せて参考とした。

###### ② 平成30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。)

役員に支給される給与のうち、期末特別手当(ボーナス)の額は、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総合的に勘案し、学長が経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができる。

### ③ 役員報酬基準の内容及び平成30年度における改定内容

法人の長

学長の給与は、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、国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、本給965千円に諸手当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福井大学役員給与規程に則り、本給及びこれに対する地域手当の月額に、本給及びこれに対する地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給に100分の25を乗じて得た額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の157.5、12月に支給する場合においては100分の177.5を乗じて得た額に、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、平成30年度では、平成30年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定等)を参考として期末特別手当の0.05月分の引上げを行った。

理事

理事の給与は、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、国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、本給(706千円～818千円)に諸手当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福井大学役員給与規程に則り、本給及びこれに対する地域手当の月額に、本給及びこれに対する地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給に100分の25を乗じて得た額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の157.5、12月に支給する場合においては100分の177.5を乗じて得た額に、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、改定については、法人の長と同内容の改定を行った。

理事(非常勤)

非常勤理事の給与は、月額から構成されている。月額については、国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、月額72千円に通勤手当を加算して算出している。

監事

監事の給与は、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、国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、本給706千円に諸手当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福井大学役員給与規程に則り、本給及びこれに対する地域手当の月額に、本給及びこれに対する地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給に100分の25を乗じて得た額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の157.5、12月に支給する場合においては100分の177.5を乗じて得た額に、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、改定については、法人の長及び常勤理事と同内容の改定を行った。

監事(非常勤)

理事(非常勤)に同じ

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成30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 17,187	千円 11,580	千円 4,803	千円 347 (地域手当) 456 (単身赴任手当)		H31.3.31	
A理事	千円 14,182	千円 9,816	千円 4,072	千円 294 (地域手当)		H31.3.31	
B理事	千円 14,182	千円 9,816	千円 4,072	千円 294 (地域手当)		H31.3.31	
C理事	千円 14,267	千円 9,816	千円 4,072	千円 294 (地域手当) 85 (通勤手当)			
D理事	千円 12,888	千円 8,472	千円 3,514	千円 254 (地域手当) 648 (単身赴任手当)		H31.3.30	◇
E理事 (非常勤)	千円 864	千円 864	千円 0	千円 0		H31.3.31	※
F理事 (非常勤)	千円 884	千円 864	千円 0	千円 20 (通勤手当)			
A監事	千円 12,291	千円 8,472	千円 3,514	千円 254 (地域手当) 50 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 864	千円 864	千円 0	千円 0			※

注1:本表の「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

注2:本表の「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3: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。

### 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

国立大学法人福井大学は、本学の理念である「学術と文化の拠点として、高い倫理観のもと、人々が健やかに暮らせるための科学と技術に関する世界的水準での教育・研究を推進し、地域、国及び国際社会に貢献し得る人材の育成と、独創的かつ地域の特徴に鑑みた教育科学研究、先端科学技術研究及び医学研究を行い、専門医療を実践する」に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、教育改革、組織改革、入試改革、国際化等を学長リーダーシップの下で推進している。そうした中で、本学の学長は、職員数約1,300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、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬31,928千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,274千円と比べてもそれ以下となっている。

また、他の同規模の国立大学法人の長の報酬水準と概ね同水準となっている。こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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

本学の理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して福井大学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31,928千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,274千円と比べてもそれ以下となっている。

また、他の同規模の国立大学法人の理事の報酬水準と概ね同水準となっている。こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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)

本学の理事(非常勤)は、学長の定めるところにより、学長を補佐して福井大学の業務を掌理している。

理事(非常勤)の年間報酬額は、本学会議への出席回数等を考慮して決定しているが、教育・研究事業で比較的同規模である国立大学法人と比較した場合も同等であり、職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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

本学の監事は、本学の業務を監査し、監査報告を作成している。

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役員報酬31,928千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,274千円と比べてもそれ以下となっている。

また、他の同規模の国立大学法人の理事の報酬水準と概ね同水準となっている。こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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)

本学の監事(非常勤)は、本学の業務を監査し、監査報告を作成しており、大学業務に精通した学外者から選任している。

監事(非常勤)の年間報酬額は、本学会議への出席回数等を考慮して決定しているが、教育・研究事業で比較的同規模である国立大学法人と比較した場合も同等であり、職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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(平成30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	12,721 (50,764)	10 (36)	6 (7)	H31.3.31	1	
A理事	3,080 (43,290)	3 (38)	0 (0)	H31.3.31	1	
B理事	6,161 (43,750)	6 (41)	0 (1)	H31.3.31	1	
C理事	該当者なし					
D理事	該当者なし					◇
E理事 (非常勤)	該当者なし					※
F理事 (非常勤)	該当者なし					
A監事	該当者なし					
B監事 (非常勤)	該当者なし					※

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、A理事及びB理事については、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、多岐にわたる大学改革や大学の機能強化を積極的に進め、福井大学の発展に大きく寄与した。具体的に、教育研究組織の改組として、「国際地域学部」の設置をはじめとする教育研究組織の改革を推進し、総合大学としての機能を一層強化した。教育面では、教学ガバナンスをトップマネジメントにより統括する「全学教育改革推進機構」を設置し、全学的に教育改革を推進した。また、本学の一層の国際化を進めるため、「語学センター」を中心とした実践的英語教育の充実を図るなど、教育の国際通用性の確保・向上に取り組んだ。さらに、きめ細かい就職支援体制を構築し、高い就職率を維持した。研究面では、国際水準の研究成果を創出するため、研究支援体制を整備・強化し、原子力分野や、全国の教師教育のモデル化を目指した三位一体改革など、本学の独創的で特色ある重点領域の研究等を推進した。社会貢献面では、地域における福井大学の役割や、わが国の高等教育における国立大学の役割を十分認識し、本学が将来にわたって社会に必要とされる大学となるための改革を不断に実行する等、機能強化に取り組んだ。運営面では、学長の責任と権限を明確化し、学長のリーダーシップのもとで各役員が役割を果たす仕組みを整え、学長が責任を持って大学を運営する体制を強化した。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、これらの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、1.0と決定した。</p>
A理事	<p>当該理事は、平成28年度から理事(教育・学生担当)・副学長として、改組後の教育研究組織の活動を軌道に乗せるとともに、国立大学法人では初となる「附属義務教育学校」の設置や、県境を越えた広域にわたる全国初の「連合教職大学院」を設置等、新たな教育組織の改革に取り組み、さらに、「全学教育改革推進機構」の機構長として、教育面の全学的な機能強化を一層推進した。</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、1.0と決定した。</p>
B理事	<p>当該理事は、平成25年度から研究・国際担当、平成28年度から研究、産学・社会連携担当の理事・副学長として、研究支援及び産学官連携強化の体制を整備するなど、本学の運営及び研究推進に貢献した。さらに、「地(知)の拠点整備事業(大学COC事業)」及び「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)」の推進責任者として、関係機関と連携してその推進を図り、成果を上げた。</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、1.0と決定した。</p>
C理事	
D理事	
E理事 (非常勤)	
F理事 (非常勤)	
A監事	
B監事 (非常勤)	

### 【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、役員退職手当の水準は妥当であると考えられる。

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員に支給される給与のうち、期末特別手当(ボーナス)の額は、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総合的に勘案し、学長が経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができる。

## 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

当法人職員の給与水準を検討するにあたって、国家公務員等の職種別平均支給額を参考にした。平成30年度において国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が410,940円となっており、全職員の平均給与月額は417,230円となっている。

人件費の管理においては、職員数の適正化を図りつつ、国及び他の国立大学法人の給与水準との均衡を図っている。また、職員の給与決定においては、人事院勧告及び一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等、民間企業の給与等を考慮している。

#### 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。)

職務評価等の結果を踏まえ、昇格、昇給の実施及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

#### ③ 給与制度の内容及び平成30年度における主な改定内容

##### 【給与制度の内容】

国立大学法人福井大学職員給与規程に則り、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、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、本給の調整額、初任給調整手当、安全衛生管理手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、診療特別手当、看護特別手当、期末手当、勤勉手当及び教育・研究奨励手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給+本給の調整額+扶養手当+教職調整額+地域手当+広域異動手当)に、6月に支給する場合においては、100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5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(本給+本給の調整額+教職調整額+地域手当+広域異動手当)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及び勤務成績に応じて定める成績率を乗じて得た額としている。

##### 【平成30年度における主な改定内容】

①地域手当の支給率を1.5%から3.0%に改定

②平成27年1月1日に1号給抑制された37歳未満の職員に対する1号給回復

③平成30年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定等)を参考とした以下の改定

- ・本給月額について、4月に遡って平均0.2%の引上げ(ただし、指定職本給表については改定なし)
- ・勤勉手当支給月数の引上げ(0.05月分)
- ・初任給調整手当の引上げ
- ・宿日直手当の引上げ

## 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	平30年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	1296	43.1	6,326	4,589	63	1,737
事務・技術	249	46.8	5,770	4,192	78	1,578
教育職種 (大学教員)	406	50.6	8,712	6,270	60	2,442
医療職種 (病院看護師)	448	35.1	4,783	3,505	58	1,278
技能・労務職種	19	52.9	5,338	3,889	92	1,449
専門行政職種						
教育職種 (附属高校教員)	21	43.2	6,845	4,987	59	1,858
教育職種 (附属義務教育学校教員)	29	42.3	6,896	5,033	46	1,863
医療職種 (病院医療技術職員)	124	37.9	5,140	3,743	65	1,397

<常勤職員について>

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、検査助手、看護助手等の業務を行う職種を示す。

注3:「専門行政職種」とは、URA(リサーチ・アドミニストレーター)の業務を行う職種を示す。

注4:「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:専門行政職種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、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。

区分	人員	平均年齢	平成30年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員(年俸制)	100	43	6,714	5,037	69	1,677
教育職種 (大学教員)	57	41.8	7,221	5,416	67	1,805
教育職種 (特任教授)						
教育職種 (特命教員)	32	44.5	6,616	4,945	61	1,617
事務・技術 (特命職員)	11	45	4,371	3,337	105	1,034

注:教育職種(特任教授)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(年俸制)全体の数値からも除外している。

区分	人員	平均年齢	平成30年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
再任用職員						
事務・技術						
教育職種 (附属義務教育学校教員)						

注:再任用職員については、各区分で該当者が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、区分のみを記載している。

<在外職員・任期付職員について>

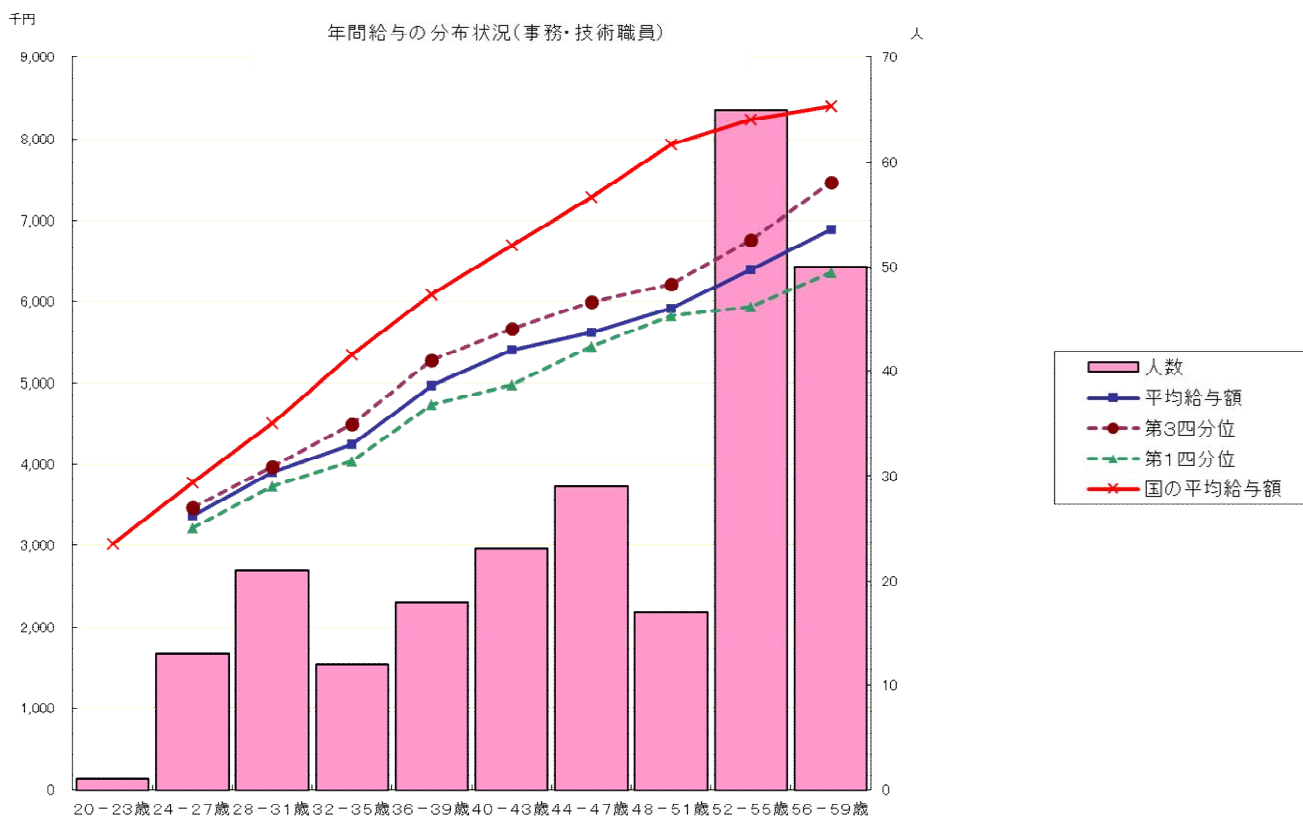
在外職員及び任期付職員の各区分については、該当者がいないため記載を省略した。



区分	人員	平均年齢	平成30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	人 49	歳 37.4	千円 3,443	千円 2,738	千円 50	千円 705
事務・技術	人 8	歳 43.4	千円 2,682	千円 1,940	千円 54	千円 742
医療職種 (病院医師)	人 23	歳 29.8	千円 3,123	千円 2,789	千円 26	千円 334
医療職種 (病院看護師)	人 9	歳 44.1	千円 4,760	千円 3,417	千円 81	千円 1,343
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 4	歳 51.5	千円 3,202	千円 2,338	千円 55	千円 864
医療職種 (病院医療技術職員)	人 5	歳 39.9	千円 3,956	千円 2,878	千円 96	千円 1,078
教育職種 (学術研究員等)	人	歳	千円	千円	千円	千円

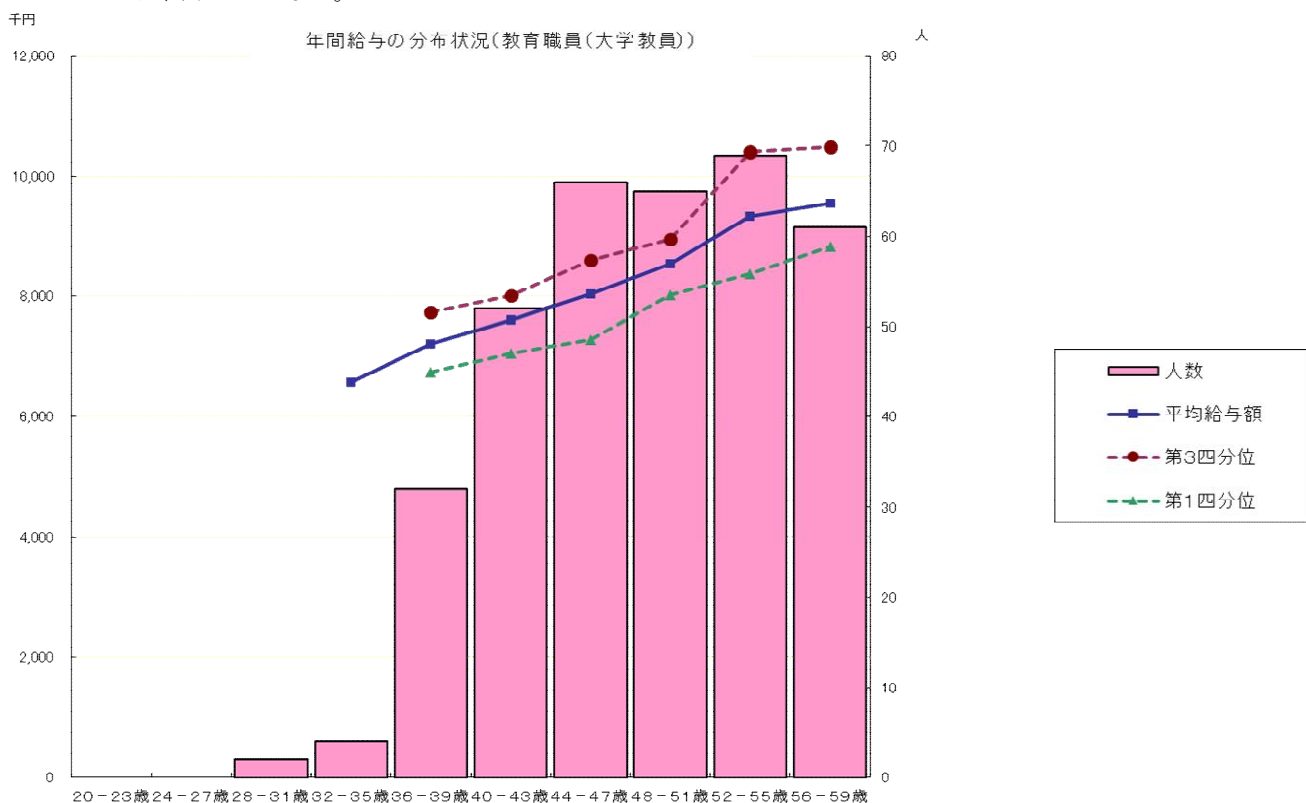
注:教育職種(大学教員)及び教育職種(学術研究員等)については、各区分で該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。

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。]

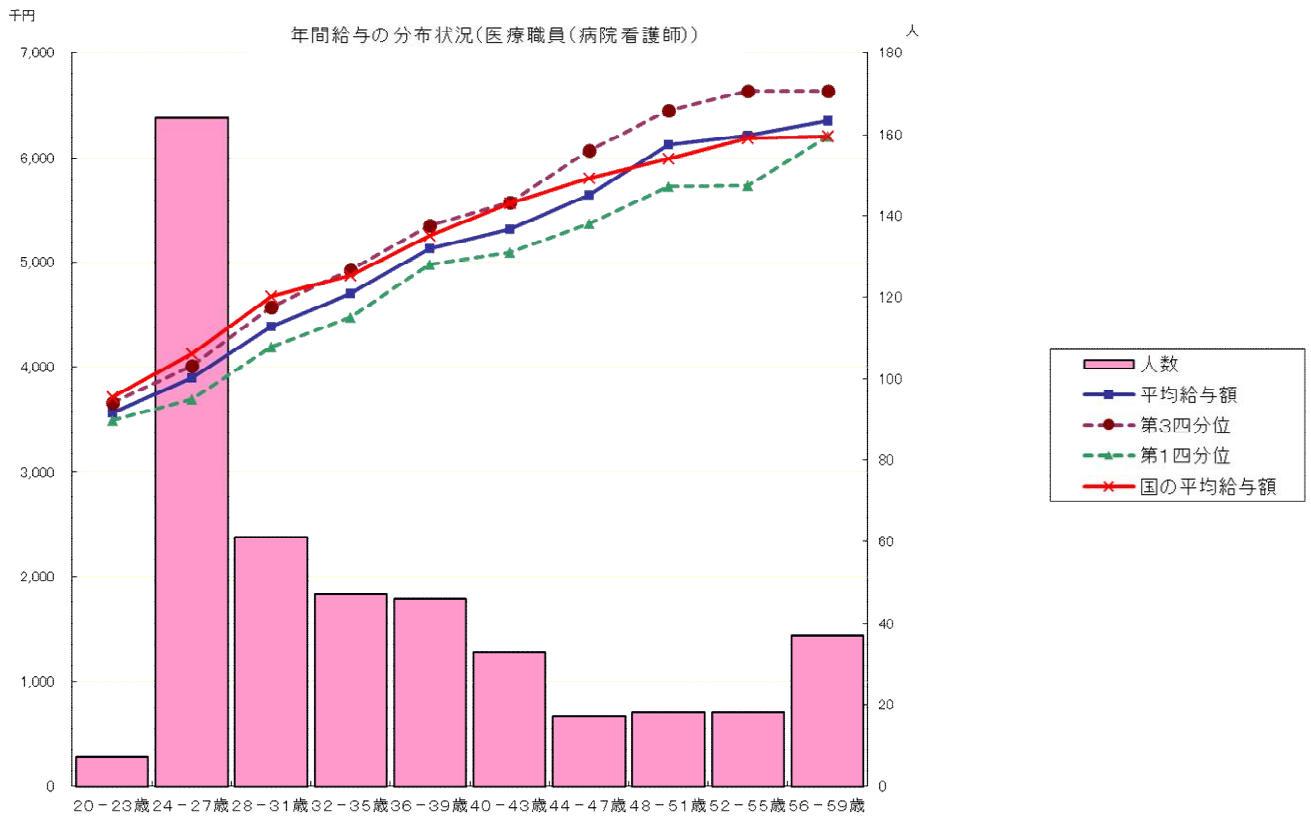


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:年齢20～23歳の該当者は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、年間給与については表示していない。



注:年齢28～31歳の該当者は2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、年間給与については表示していない。



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	1			
課長	23	56.1	7,626	8,574～6,837
課長補佐	22	54.5	6,731	7,253～6,135
主査	97	51.8	6,104	7,097～4,809
主任	46	45.0	5,412	6,254～4,036
一般職員	59	33.4	4,035	5,911～2,877

注1: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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

注2:「課長」には、課長相当職である「室長」「主幹」を、「課長補佐」には、課長補佐相当職である「室長補佐」をそれぞれ含む。

(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	152	56.1	10,074	12,964～8,059
准教授	144	49.1	8,371	9,903～6,750
講師	53	44.8	7,482	8,715～6,066
助教	52	44.8	6,782	7,723～5,348
助手	5	52.9	5,424	5,558～5,126

(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	55.8	6,817	
看護師長	29	51.7	6,417	6,860～5,380
副看護師長	56	47.6	5,855	6,797～4,510
看護師	358	31.5	4,381	6,369～3,492

注1: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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

注2:副看護部長の該当者は4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、年間給与額の最高給与額及び最低給与額については記載していない。

④ 賞与(平成30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)	% 56.5	% 58.7	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.5	% 41.3	% 42.4
	最高～最低	% 53.9～39.1	% 47.8～37.7	% 50.8～38.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.3	% 59.1	% 58.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.7	% 40.9	% 41.8
	最高～最低	% 48.9～38.2	% 47.4～26.0	% 47.3～33.9

(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)	% 54.7	% 57.4	% 56.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.3	% 42.6	% 43.9
	最高～最低	% 57.9～40.1	% 52.6～33.6	% 55.1～39.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.8	% 59.6	% 58.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.2	% 40.4	% 41.2
	最高～最低	% 48.9～38.5	% 47.2～37.1	% 46.0～37.8

(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)	%	%	%
	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)	% 56.9	% 58.6	% 57.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.1	% 41.4	% 42.2
	最高～最低	% 48.9～38.4	% 47.4～37.0	% 46.6～37.7

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"> <li>・年齢勘案 79.8</li> <li>・年齢・地域勘案 86.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 80.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 86.9</li> <li>(参考) 対他法人 91.1</li> </ul>
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 30.5%】 (国からの財政支出額 10,868百万円, 支出予算の総額 35,537百万円 :平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【検証結果】 本学における給与制度は, 国家公務員の給与水準を考慮し行っている。 平成30年度の対国家公務員の比較指数は79.8であり, 給与水準は適切な ものと判断する。</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	引き続き適正な給与水準の維持に努めていく。

#### ○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"> <li>・年齢勘案 96.7</li> <li>・年齢・地域勘案 98.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 95.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 98.6</li> <li>(参考) 対他法人 96.6</li> </ul>
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 30.5%】 (国からの財政支出額 10,868百万円, 支出予算の総額 35,537百万円 :平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【検証結果】 本学における給与制度は, 国家公務員の給与水準を考慮し行っている。 平成30年度の対国家公務員の比較指数は96.7であり, 給与水準は適切な ものと判断する。</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	引き続き適正な給与水準の維持に努めていく。

#### ○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 91.8

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, 平成30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 180,700円      年間給与 2,711,600円
- ・35歳(主任)  
月額 273,600円      年間給与 4,508,300円
- ・50歳(主査)  
月額 375,100円      年間給与 6,238,000円

##### ○教育職員(大学教員)

- ・24歳(修士修了初任給)  
月額 241,400円      年間給与 3,624,100円
- ・35歳(助教)  
月額 330,700円      年間給与 5,506,200円
- ・50歳(准教授)  
月額 440,600円      年間給与 7,426,500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、父母等1人につき6,500円)を支給)

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職務評価等の結果を踏まえ、昇格、昇給の実施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	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 9,104,317	千円 9,138,331	千円 9,344,535	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 486,286	千円 703,922	千円 1,008,864	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,883,099	千円 5,088,157	千円 5,203,874	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,032,006	千円 2,090,062	千円 2,158,113	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 16,505,708	千円 17,020,473	千円 17,715,386	千円	千円	千円

注:「給与、報酬等支給総額」及び「退職手当支給額」には、承継職員等に係る費用を計上しており、承継職員等以外の職員の給与、報酬等支給総額、退職手当支給額は「非常勤役職員等給与」に含めている。  
また、「非常勤役職員等給与」には、受託研究費、受託事業費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。  
以上のことから、財務諸表附属明細書の「(18) 役員及び教職員の給与の明細」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

①「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」の対前年度比及び増減要因

(1)「給与、報酬等支給総額」(前年度比2.3%増)

地域手当の支給率改定及び平成30年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定等)を参考とした職員給与規程等の改定に伴い、勤勉手当支給月数の引上げ等を行った結果、常勤職員給与の増により2.3%の増額となった。

(2)「最広義人件費」(前年度比4.1%増)

退職金支払い対象者の増(役員3名の退職を含む)に伴う退職手当支給額の増、平成30年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定等)を参考とした職員給与規程等の改訂、及び外部資金等による非常勤職員等給与の増により、4.1%の増額となった。

②「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)に基づく退職手当の支給水準の引き下げ

「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24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、国家公務員退職手当制度の改正に準じて支給水準を引き下げる改正を実施した。

役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へ引き下げる改正。

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へ引き下げる改正。

なお、本改正に係る役員会決定が平成30年1月24日となったため、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。

### Ⅳ その他

特になし