

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人山梨大学(法人番号9090005001670)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

山梨大学では、「地域の中核を担う人材、世界で活躍できる人材」の養成を通し、社会の発展に寄与することを目指し、学長のリーダーシップの下、平成24年度に生命環境学部を新設し、医学、工学、農学等が融合した教育研究体制の充実を図るなど、特色ある世界水準の教育・研究プロジェクトを推進している。

そうした中で、山梨大学の学長は、職員数約2,000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31,928,000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23,274,000円と比較してもそれ以下となっている。

山梨大学では、学長の報酬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、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものである。

こうした職務内容の特性や同規模の民間企業役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えます。

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。)

期末特別手当(6月期・12月期)において、業績評価等に応じた額の増減を行うこととしている。平成30年度においては、評価等の結果、増減すべき事実がなかったとして、この措置は行わなかった。

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	} 役員の期末特別手当について、平成30年度人事院勧告の引き上げ分0.05月分を平成30年度に限り引上げ支給した。	
理事		(法人の長に同じ)
理事(非常勤)		改定なし
監事		(法人の長に同じ)
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	
	千円	報酬(給与)	千円	賞与	千円	その他(内容)		就任
法人の長	17,702	12,420	5,034	248	(地域手当)			
A理事	13,066	9,132	3,701	182	(地域手当) 50 (通勤手当)			
B理事	13,016	9,132	3,701	182	(地域手当)		H31.3.31	
C理事	13,066	9,132	3,701	182	(地域手当) 50 (通勤手当)			
D理事	13,016	9,132	3,701	182	(地域手当)			
E理事	12,638	8,472	3,573	593	(地域手当)	H30.4.1		◇
F理事 (非常勤)	2,460	2,460			()			
A監事	12,147	8,472	3,434	169	(地域手当) 72 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,460	2,460			()			

注1:「前職」欄には、役員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: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 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

平成29年度評価結果(国立大学法人評価委員会)において、業務運営の改善及び効率化、財務内容の改善、自己点検・評価及び情報提供、その他業務運営について、中期計画達成に向け順調に進んでる旨の評価を得ている。

平成30年度監査結果(本学監事)において地域の基幹的の大学として「地の拠点」の役割を果たし、新たに県内の2町村との包括的連携協定を締結し、地域の発展に貢献するとともに、グローバル人材育成、国際化の取り組みとして新たに海外大学等と3件の交流協定を締結した。「燃料電池関連製品開発」・「医療機器設計開発」の講座を継続設置し、また、卓越大学院プログラムに、早稲田大学を代表とするパワー・エネルギー・プロフェッショナルが採択されるなど、強みのある分野で、世界的な水準の教育研究を推進する大学を目指し、目標・計画の達成に邁進したとの評価を得ている。

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31,928,000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23,274,000円と比較してもそれ以下となっている。

山梨大学では、学長の報酬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、学長の職務内容の特性は法人化以降前と同等以上であるといえる。

こうした職務内容の特性や同規模の民間企業役員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

理事は、企画・学術研究・評価産学官連携・内部統制、教学・国際交流、総務・労務、財務・施設・情報、医療の各担当する職務について学長を補佐しており、法人の業務を掌理している。

給与については、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬31,928,000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23,274,000円と比較してもそれ以下となっている。

山梨大学では、理事の報酬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、理事の職務内容の特性は法人化以降前と同等以上であるといえる。

こうした職務内容の特性や同規模の民間企業役員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)

給与については、近隣の非常勤理事を採用している大学(信州大学、浜松医科大学)と比較しても同等かそれ以下となっている。

職務内容の特性や同規模の国立大学法人役員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

監事は、法人経営、業務運営に関する業務監査及び会計監査を行っている。

給与については、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬31,928,000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23,274,000円と比較してもそれ以下となっている。

職務内容の特性や同規模の民間企業役員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)

監事は、法人経営、業務運営に関する業務監査及び会計監査を行っている。

給与については、近隣の医学部を有する大学(信州大学、浜松医科大学)と比較してもそれ以下となっている。

職務内容の特性や同規模の国立大学法人役員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(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	該当者なし					
理事A	3,821	4		H31.3.31	1	
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					

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

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A	<p>任期中には、大学院教育において新たな研究人材を育成することを目的とした「大学院教育マネジメント室」の設置、学生の心理健康相談及びカウンセリング並びに障がいのある学生の支援を実施し学生支援活動の充実のため、組織を改組し「学生サポートセンター」の設置等に尽力した。</p> <p>また、アドミッションセンターと山梨県教育委員会が連携した高大接続研究会の開催、大村智記念基金を活用した給付型奨学金給付の実施や経済的支援を目的とする各種給付型奨学金の給付の実施等教学担当理事として各種事業を中心となって推進した。</p> <p>全12 大学（再締結 3 大学含む）の海外大学と大学間交流協定を締結し、共同研究を開始するなど、グローバル人材の育成を推進し、交流協定校を拠点に、語学・文化研修に加え、学生の専門に合わせた海外インターンシップを実施する等学生のグローバル人材を目指す意識向上を図るなど、国際交流担当理事として、国際化の推進に尽力した。</p> <p>これら業績と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果とを総合的に判断し山梨大学役員退職手当規程に基づき業績勘案を行い、1.0とし、退職手当支給額を決定した。</p>
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

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

期末特別手当（6月期・12月期）において、業績評価等に応じた額の増減を行うこととしている。平成30年度においては、評価等の結果、増減すべき事実がなかったとして、この措置は行わなかった。

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

給与水準を検討するにあたって、国家公務員の職種別平均支給額等を参考にし、国家公務員等の給与水準との均衡に十分配慮し、社会的に納得が得られる水準から逸脱しないよう努めている。

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。)

勤勉手当において、査定部分(成績率)を設けている。また、昇給制度の中に、職員の勤務成績に基づいて昇給号俸に差異が生じる仕組みを設けている。

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

- ・国立大学法人山梨大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(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、駐車場手当、単身赴任手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、安全衛生業務手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、宿日直手当、休日給、夜勤手当、期末手当及び勤勉手当)としている。
- ・平成30年度では、人事院勧告に基づき改正された国家公務員給与法等に準拠し、俸給月額平均0.2%引き上げた。勤勉手当支給率については、平成28年度の国の基準のまま引き上げを行っていないが、平成30年度に限り、平成30年度の人事院勧告の引き上げ分である0.05月分を引き上げ支給した。

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	1356	41.7	6,088	4,454	50	1,634
事務・技術	273	44.7	5,484	4,017	52	1,467
教育職種 (大学教員)	474	48.8	8,102	5,872	59	2,230
医療職種 (病院看護師)	410	32.4	4,488	3,319	41	1,169
技能・労務職種	20	45.6	4,828	3,558	56	1,270
教育職種 (附属高校教員)	20	47.1	7,562	5,572	75	1,990
教育職種 (附属義務教育学校教員)	40	39.8	6,398	4,729	40	1,669
医療職種 (病院医療技術職員)	116	37.7	4,788	3,526	43	1,262
個別任期付教員	3	47.2	5,965	5,965	68	0
その他医療職種 (看護師)						

注:その他医療職種(看護師)については、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恐れがあることから、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		うち賞与
					うち通勤手当	
常勤職員 (年俸制)	人 52	歳 46.7	千円 9,045	千円 9,045	千円 42	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 52	歳 46.7	千円 9,045	千円 9,045	千円 42	千円 0

任期付職員	人 70	歳 39.6	千円 5,565	千円 5,565	千円 4	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 62	歳 37.5	千円 4,946	千円 4,946	千円 0	千円 0
特定施設等特任教員	人 8	歳 55.8	千円 10,356	千円 10,356	千円 33	千円 0

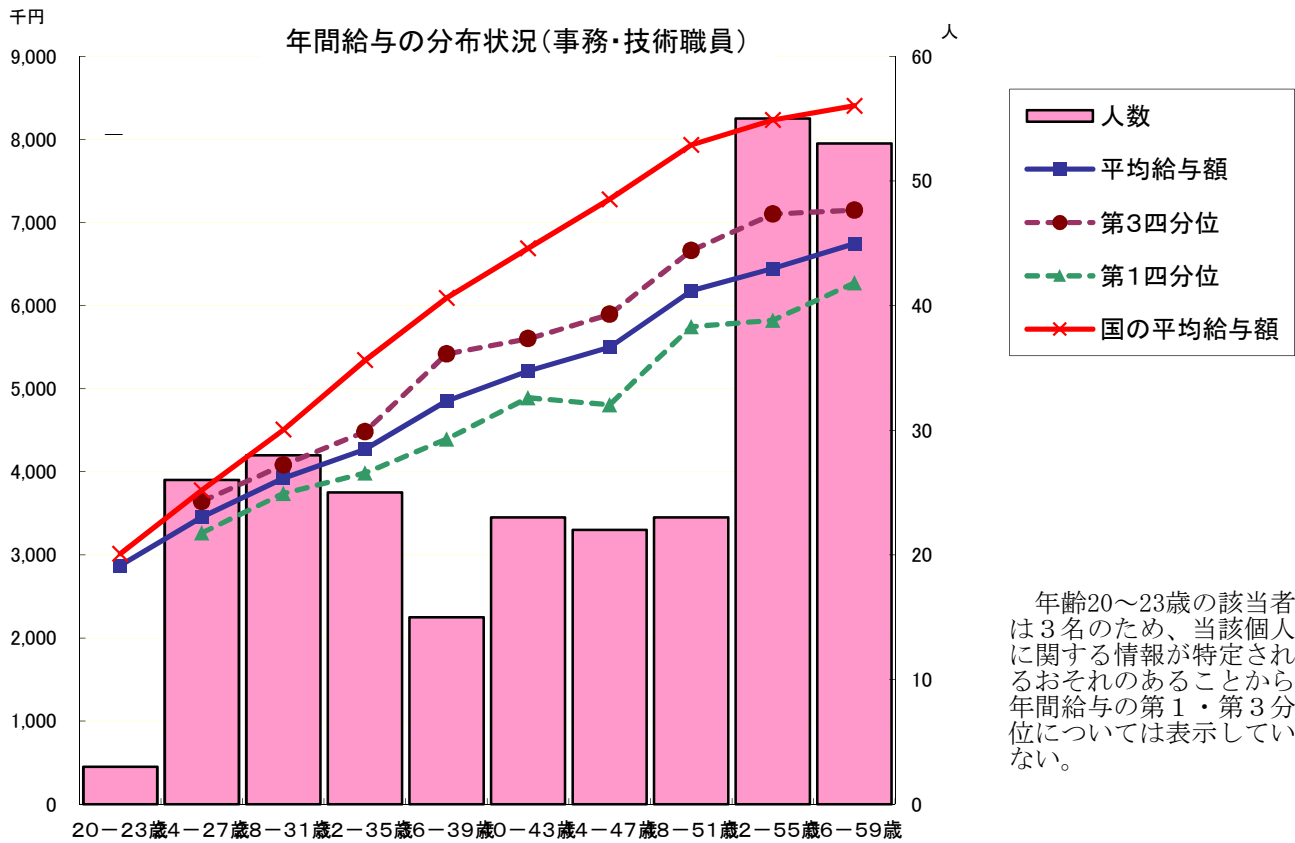
注:常勤職員については、在外職員、再任用職員を除く。

非常勤職員	人 116	歳 43.2	千円 3,360	千円 2,644	千円 49	千円 716
事務・技術	人 87	歳 46.9	千円 3,192	千円 2,338	千円 57	千円 854
教育職種 (大学教員)	人 3	歳 35.5	千円 4,741	千円 3,470	千円 28	千円 1,271
医療職種 (病院医師)	人 22	歳 26.9	千円 3,635	千円 3,635	千円 21	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 4	歳 57.8	千円 4,453	千円 3,238	千円 47	千円 1,215
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

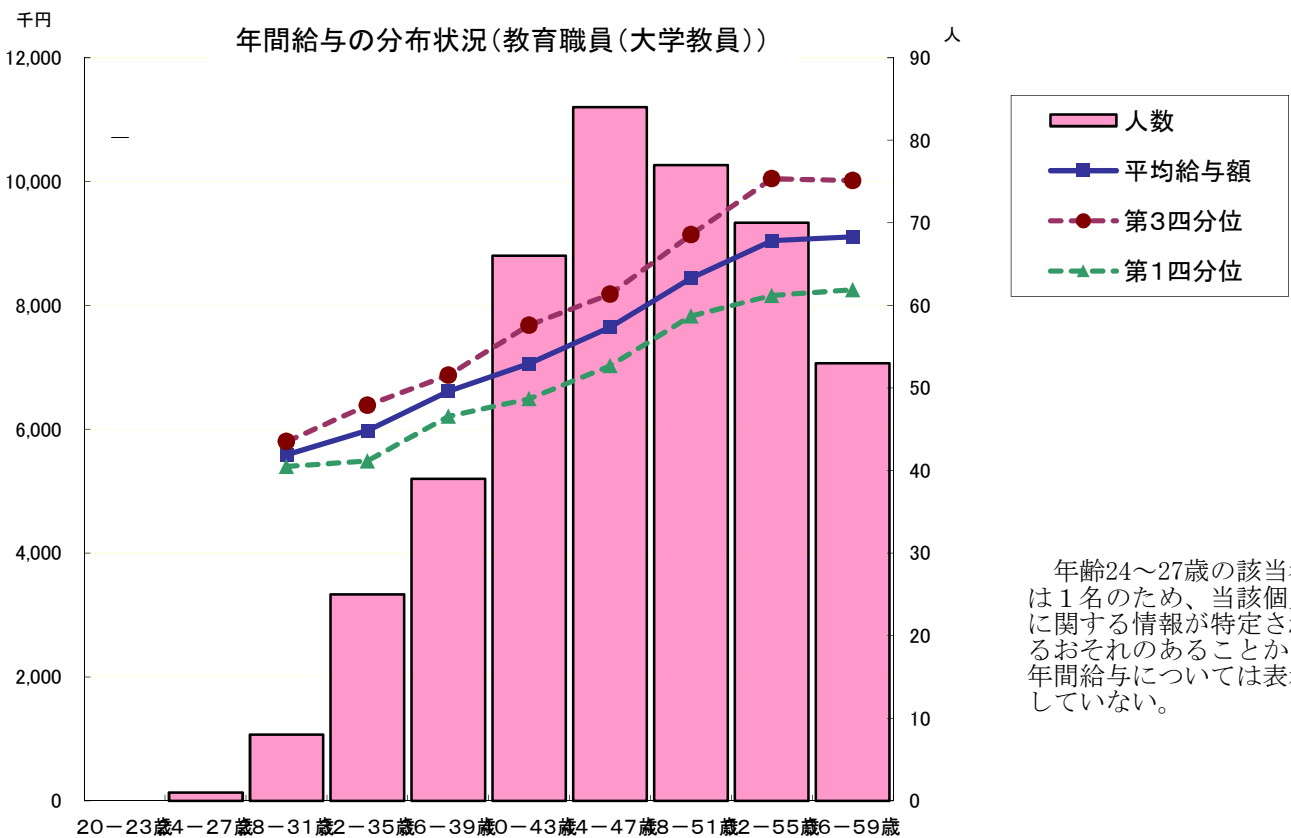
注:技能・労務職種及び医療職種(病院医療技術職員)については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

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。]

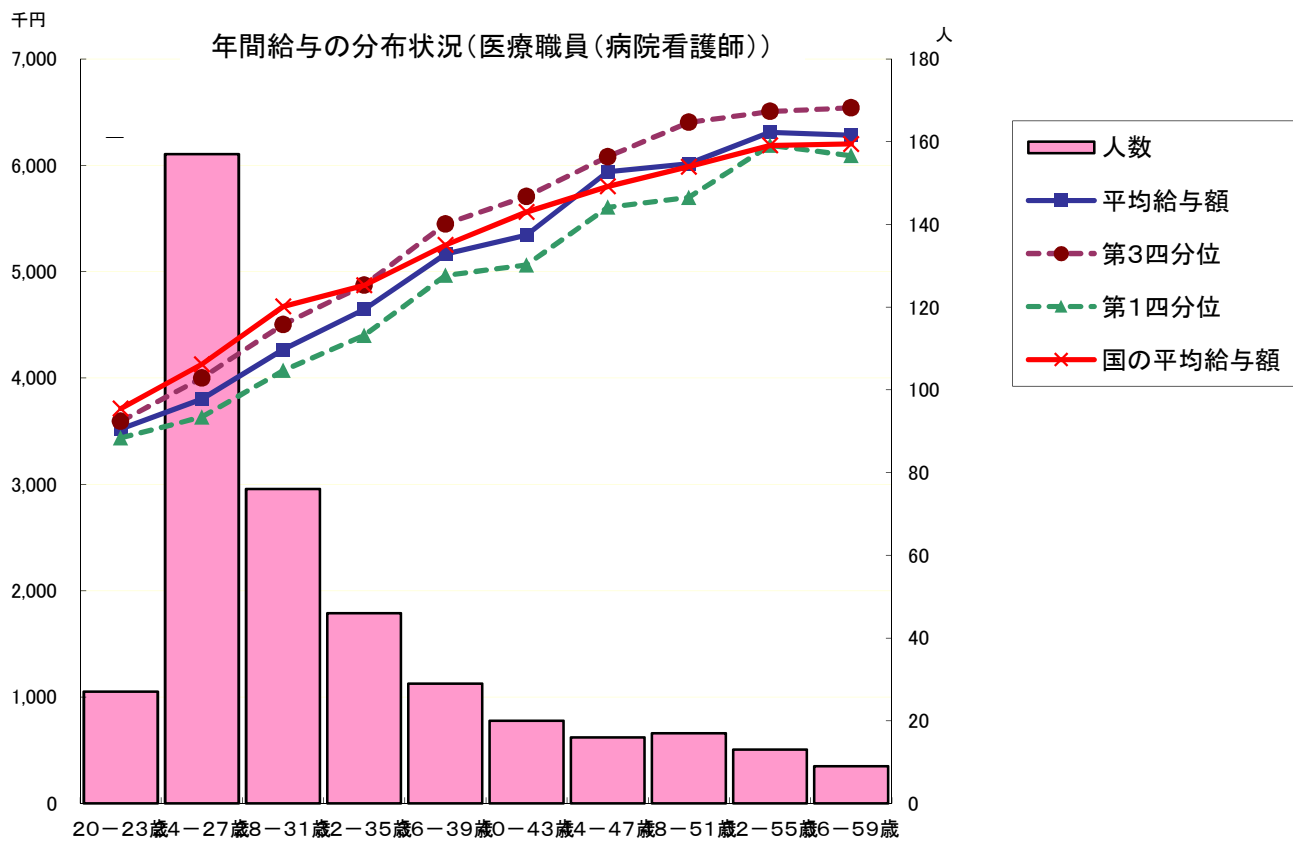
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。



年齢20～23歳の該当者は3名のため、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、年間給与の第1・第3分位については表示していない。



年齢24～27歳の該当者は1名のため、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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
部長(20)	4	59.0	8,546	
課長(30)	28	56.0	7,421	9,098～6,631
課長補佐(40)	49	54.8	6,538	7,167～5,967
係長(50)	82	49.3	5,773	6,922～4,944
主任(60)	13	41.3	5,033	5,895～4,059
係員(70)	97	32.2	3,937	5,104～2,724

注: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恐れのあることから年間給与の最高額及び最低額については記載していない。

(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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
教授(20)	138	55.8	9,904	12,590～7,790
准教授(30)	158	48.6	7,970	9,175～5,877
講師(40)	35	50.6	7,774	8,753～6,487
助教(50)	139	41.6	6,417	7,427～4,678
助手(60)	1			
教務職員(70)	3	47.5	5,369	

注1: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恐れのあることから平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注2:教務職員の該当者は3人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから年間給与の最高額及び最低額については記載していない。

(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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
看護部長(20)	1			
副看護部長(30)	6	52.8	6,564	6,926～6,215
看護師長(40)	28	50.0	6,276	6,958～5,318
副看護師長(50)	55	40.7	5,421	6,189～4,377
看護師(60)	320	28.9	4,072	6,023～3,296

注: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があることから、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

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	一律支給分(期末相当)	% 58	% 59.3	% 58.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42	% 40.7	% 41.3
	最高～最低	% 49.6～38.7	% 47.4～37.6	% 48.4～38.6
一般	一律支給分(期末相当)	% 58.8	% 60.1	% 59.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.2	% 39.9	% 40.5
	最高～最低	% 46.2～34.1	% 44.9～32.4	% 45.5～33.4

(教育職員(大学教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理	一律支給分(期末相当)	% 56.4	% 59.5	% 58.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.6	% 40.5	% 42.0
	最高～最低	% 53.9～38.4	% 47.2～36.8	% 50.6～38.6
一般	一律支給分(期末相当)	% 59.0	% 60.2	% 59.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.0	% 39.8	% 40.4
	最高～最低	% 54.2～ 37.4	% 44.9～35.3	% 48.5～36.9

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理	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	一律支給分(期末相当)	% 58.8	% 60.2	% 59.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.2	% 39.8	% 40.5
	最高～最低	% 46.2～36.0	% 44.9～36.2	% 45.5～36.8

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 80.0 ・年齢・地域勘案 86.4 ・年齢・学歴勘案 81.0 ・年齢・地域・学歴勘案 86.9 (参考) 対他法人
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) (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 27.95 %】 (国からの財政支出額9,778,048千円、支出予算の総額 34,975,852千円:平成30年度予算) 【管理職の割合 3.8%(常勤職員数2050名中 79名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 61.0%(常勤職員数2,050名中1,251名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 47.8 %】 (支出総額 36,237百万円、給与・報酬等支給総額 17,308百万円:平成29年度決算) (法人の検証結果) 上記に示す当法人の比較指標は、適正な水準の範囲内であると判断する。 (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。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	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"> ・年齢勘案 94.8 ・年齢・地域勘案 96.9 ・年齢・学歴勘案 94.1 ・年齢・地域・学歴勘案 97.0 (参考) 対他法人
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)【国からの財政支出】 上記の表における記載と同じ (法人の検証結果) 上記の表における記載と同じ (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。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	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 87.8

(注) 上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収倍率を基礎に、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

(事務・技術職員)

- ・22歳(大卒初任給)
月額 180,700円 年間給与 2,691,000円
- ・35歳(主任)
月額 285,500円 年間給与 4,812,000円
- ・50歳(課長補佐)
月額 364,200円 年間給与 6,198,000円

(教育職員(大学教員))

- ・27歳(助教 博士修了1年目)
月額 289,600円 年間給与 4,415,000円
- ・35歳(助教)
月額 317,300円 年間給与 5,336,000円
- ・50歳(准教授)
月額 439,100円 年間給与 7,475,000円

※ 扶養親族がある場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子一人につき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

勤勉手当において、査定部分(成績率)を設けている。また、昇給制度の中に、職員の勤務成績に基づいて昇給号俸に差異が生じる仕組みを設けている。

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 9,713,585	千円 9,726,839	千円 9,677,288	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 883,122	千円 850,574	千円 658,277	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,694,342	千円 4,919,418	千円 5,331,264	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,082,211	千円 2,142,830	千円 2,245,054	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 17,373,260	千円 17,639,661	千円 17,911,883	千円	千円	千円

注: 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。

総人件費について参考となる事項

「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)に基づき以下の措置を講ずることとした。
 平成30年度は、人事院勧告に基づき改正された国家公務員給与法等に準拠し、俸給月額を平均0.2%引き上げた。勤勉手当支給率については、平成28年度の国の基準のまま引上げを行っていないが、平成30年度に限り、平成30年度の人事院勧告の引き上げ分である0.05月分を引き上げ支給した。
 役職員の退職手当について、平成30年3月1日から、国と同様の引き下げを行った。
 なお、退職手当の引き下げについては、不利益変更となるため、職員に対する説明会の開催等の必要があり、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)と異なる扱いとなった。

Ⅳ その他

特になし