

# 国立大学法人山形大学(法人番号8390005002565)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

山形大学の主要事業は教育・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2,000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) 国立大学法人山口大学…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いる(常勤職員数約2,000人)。公表資料によれば、平成30年度の長の年間報酬額は17,335千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、17,560千円と推定される。

同様の考え方により、理事については10,773千円～15,184千円、監事(常勤)については10,773千円～11,978千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額…23,374千円

(3) 人数規模が同規模である民間企業の役員報酬…33,315千円

#### 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。)

役員報酬への業績反映の状況については、本学が定める役員に支給する期末手当(賞与)において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその役員の業績を勘案し、経営協議会の議を経て、期末手当の額の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、国立大学法人山形大学役員給与規程に則り、本給(1,035,000円)に通勤手当(該当なし)及び寒冷地手当(17,100円(11月から翌年3月までの間))を加算して算出している。期末手当についても、国立大学法人山形大学役員給与規程に則り、期末手当基準額(本給+本給×100分の45)に6月に支給する場合には100分の167.5、12月に支給する場合には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の区分に応じた支給割合を乗じて得た額としている。なお、期末手当においては、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその役員の業績を勘案し、経営協議会の議を経て、期末手当の額の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こととしている。

なお、令和元年度においては、令和元年12月期末手当の支給率を100分の167.5から100分の172.5とした場合に得られる差額相当分を特例一時金として支給している。

##### 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、国立大学法人山形大学役員給与規程に則り、本給(706,000円～895,000円)に通勤手当(2,000円～55,000円)及び寒冷地手当(9,800円～17,100円(11月から翌年3月までの間))を加算して算出している。期末手当についても、国立大学法人山形大学役員給与規程に則り、期末手当基準額(本給+本給×100分の45)に6月に支給する場合には100分の167.5、12月に支給する場合には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の区分に応じた支給割合を乗じて得た額としている。なお、期末手当においては、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその役員の業績を勘案し、経営協議会の議を経て、期末手当の額の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こととしている。

なお、令和元年度においては、令和元年12月期末手当の支給率を100分の167.5から100分の172.5とした場合に得られる差額相当分を特例一時金として支給している。

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、国立大学法人山形大学役員給与規程に則り、本給(638,000円)に通勤手当(2,000円)及び寒冷地手当(17,100円(11月から翌年3月までの間))を加算して算出している。期末手当についても、国立大学法人山形大学役員給与規程に則り、期末手当基準額(本給+本給×100分の45)に6月に支給する場合においては100分の167.5、12月に支給する場合においては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の区分に応じた支給割合を乗じて得た額としている。なお、期末手当においては、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその役員の業績を勘案し、経営協議会の議を経て、期末手当の額の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こととしている。  
 なお、令和元年度においては、令和元年12月期末手当の支給率を100分の167.5から100分の172.5とした場合に得られる差額相当分を特例一時金として支給している。 }

監事(非常勤) { 役員報酬支給基準は、月額で構成されている。月額については、国立大学法人山形大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当(300,000円)としている。  
 なお、令和元年度での改定はない。 }

## 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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 17,608	千円 12,420	千円 5,102	千円 85 (寒冷地手当)		3月31日	
A理事	千円 15,503	千円 10,740	千円 4,412	千円 265 (通勤手当) 85 (寒冷地手当)		3月31日	
B理事	千円 15,251	千円 10,740	千円 4,412	千円 50 (通勤手当) 49 (寒冷地手当)		3月31日	
C理事	千円 15,225	千円 10,740	千円 4,412	千円 24 (通勤手当) 49 (寒冷地手当)		3月31日	
D理事	千円 15,897	千円 10,740	千円 4,412	千円 660 (通勤手当) 85 (寒冷地手当)		3月31日	
E理事	千円 12,051	千円 8,472	千円 3,480	千円 50 (通勤手当) 49 (寒冷地手当)		3月31日	◇
A監事	千円 10,876	千円 7,632	千円 3,135	千円 24 (通勤手当) 85 (寒冷地手当)			
C監事 (非常勤)	千円 3,600	千円 3,600	千円 0	千円 0 ( )			

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、役員出向者であることを示す。

### 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

山形大学は、「自然と人間の共生」をテーマとして、学生教育を中心とする大学創り・豊かな人間性と高い専門性の育成・「知」の創造・地域創生及び国際社会との連携・不断の自己改革の5つの基本理念に立脚して、健全な批判精神に裏付けされた幅広い教養を基に豊かな人間性を育み、基礎学力と高い専門的知識を備え、課題発見・解決能力に優れた人材を育成することを使命とし、将来構想の何よりも学生を大切に、教育を重視するキラリと光る存在感のある大学として発展していけるように、教養教育を基盤とした人材育成・修学支援・基礎的及び先進的研究の推進・地域における文化拠点の形成・魅力ある教育環境づくり・実効性のある大学経営等の取り組み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、山形大学の学長は、職員数約2,000名の6学部及び附属病院を有する総合大学の国立大学法人を代表として、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33,315千円と比較した場合、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。

山形大学では、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等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としている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員の年間報酬及び事務次官の年間給与との比較を踏まえると、給与水準は妥当であると考えられる。

##### 理事

山形大学は、「自然と人間の共生」をテーマとして、学生教育を中心とする大学創り・豊かな人間性と高い専門性の育成・「知」の創造・地域創生及び国際社会との連携・不断の自己改革の5つの基本理念に立脚して、健全な批判精神に裏付けされた幅広い教養を基に豊かな人間性を育み、基礎学力と高い専門的知識を備え、課題発見・解決能力に優れた人材を育成することを使命とし、将来構想の何よりも学生を大切に、教育を重視するキラリと光る存在感のある大学として発展していけるように、教養教育を基盤とした人材育成・修学支援・基礎的及び先進的研究の推進・地域における文化拠点の形成・魅力ある教育環境づくり・実効性のある大学経営等の取り組み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、山形大学の理事は、職員数約2,000名の法人の代表と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を補佐して、国立大学法人の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行っている。

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33,315千円と比較した場合、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。

山形大学では、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等を踏まえて決定しているが、理事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としている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員の年間報酬及び事務次官の年間給与との比較を踏まえると、給与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

山形大学は、「自然と人間の共生」をテーマとして、学生教育を中心とする大学創り・豊かな人間性と高い専門性の育成・「知」の創造・地域創生及び国際社会との連携・不断の自己改革の5つの基本理念に立脚して、健全な批判精神に裏付けされた幅広い教養を基に豊かな人間性を育み、基礎学力と高い専門的知識を備え、課題発見・解決能力に優れた人材を育成することを使命とし、将来構想の何よりも学生を大切に、教育を重視するキラリと光る存在感のある大学として発展していけるように、教養教育を基盤とした人材育成・修学支援・基礎的及び先進的研究の推進・地域における文化拠点の形成・魅力ある教育環境づくり・実効性のある大学経営等の取り組み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、山形大学の監事は、法人の業務を監査し、役員及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、又は法人の業務及び財産の状況の調査を行っている。

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33,315千円と比較した場合、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。

山形大学では、監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等を踏まえて決定しているが、監事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としている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員の年間報酬及び事務次官の年間給与との比較を踏まえると、給与水準は妥当であると考えられる。

## 監事(非常勤)

山形大学は、「自然と人間の共生」をテーマとして、学生教育を中心とする大学創り・豊かな人間性と高い専門性の育成・「知」の創造・地域創生及び国際社会との連携・不断の自己改革の5つの基本理念に立脚して、健全な批判精神に裏付けされた幅広い教養を基に豊かな人間性を育み、基礎学力と高い専門的知識を備え、課題発見・解決能力に優れた人材を育成することを使命とし、将来構想の何よりも学生を大切に、教育を重視するキラリと光る存在感のある大学として発展していけるように、教養教育を基盤とした人材育成・修学支援・基礎的及び先進的研究の推進・地域における文化拠点の形成・魅力ある教育環境づくり・実効性のある大学経営等の取り組み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、山形大学の監事は、法人の業務を監査し、役員及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、又は法人の業務及び財産の状況の調査を行っている。

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。

山形大学では、監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等を踏まえて決定しているが、監事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としている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員の年間報酬及び事務次官の年間給与との比較を踏まえると、給与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	18,769 (49,378)	15 (46)	7 (0)	3月31日	1	
理事A	6,742 (42,699)	6 (38)	0 (0)	3月31日	1	
理事B	6,742 (42,699)	6 (36)	0 (0)	3月31日	1	
理事C	4,494 (42,699)	4 (37)	0 (0)	3月31日	1	
理事D	9,644 (33,822)	8 (28)	7 (0)	3月31日	1	
監事	該当者なし					

注1:「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

注2:法人の長および理事A～Dについては、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>当該学長は、平成26年4月1日付けで学長に就任し、令和2年3月31日までの6年間、「学生目線による大学創り」、「調和のとれた大学創り」、「存在感のある大学創り」の3つを基本方針に掲げ、分散キャンパスの特性を生かした山形大学独自の大学経営に取り組み本学の発展に尽力された。</p> <p>機構改革の一環として、教員組織を一元化した「学術研究院」を国立大で初めて設置し、教員の身分保証と研究の自由を保ちつつ、柔軟な教育カリキュラム編成を可能とするなど制度・組織改革による学際的教育・研究の拡大に取り組んだ。また、経営組織と教学組織の役割と責任の所在の明確化による組織の活性化、収入源の多様化と増収による財務体質の強化、基盤教育・専門教育の改革による教育の質の向上等に高いリーダーシップを発揮し、本学の発展に多大の貢献をされた。</p> <p>役員の退職手当の増額・減額については、役員としての在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、これを増額し、又は減額することができるとしている。当該学長の業績勘案率については、総合的に勘案して1.0としており、退職手当の水準は妥当であると判断している。</p>
理事A	<p>当該理事は、平成26年4月1日付けで理事に就任し、東北創生研究所所長、知的財産本部長、産学官連携推進本部長及びOI機構本部長としてCOIプロジェクトなどの様々な国家大型プロジェクトの獲得や企業との大型共同研究の締結により国際的研究拠点形成に貢献した。(2013年山形県経済同友会あかるい山形MVP賞、2016年山形県科学技術賞を受賞)</p> <p>社会連携担当理事としては、県内自治体と連携して農業振興や観光振興等での地方創生活動に取り組んだ。更にはCOC+事業により県内大学生の県内企業活動の理解増進を進めた。またEM・IR・入試担当理事として、IR活動の入試戦略への反映やインターネット出願などの入試企画改革を行い、入試倍率の確保や外国人留学生数の拡大及び外国人卒業生の県内企業就職数の増加に貢献した。</p> <p>役員の退職手当の増額・減額については、役員としての在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、これを増額し、又は減額することができるとしている。当該理事の業績勘案率については、総合的に勘案して1.0としており、退職手当の水準は妥当であると判断している。</p>

区分	判断理由
理事B	<p>当該理事は、平成26年4月1日付けで理事に就任し、令和2年3月31日までの6年間、総務・広報担当理事として本学の発展に尽力された。</p> <p>この間、「仕事と子育ての両立」支援のために保育所を整備し、教職員のみならず地域在住者へも利用を拡大し地域への貢献も推進された。また、YU-CoWorkers Clubの設置による定型業務を一括集中した業務の効率化、働き方改革の一環として柔軟な働き方を選択できるようにすることや労働生産性の向上を目的としたテレワークの導入・テレワークスペースの設置等、整備・制度を構築し、教職員が働きやすい環境作りに多大な貢献をされた。さらに、広報活動では、第3期中期計画期間の広報の基本指針となる広報戦略を策定し、ターゲットに合わせた効果的な広報活動を展開するなど、本学のブランドイメージ向上に貢献された。</p> <p>役員の退職手当の増額・減額については、役員としての在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、これを増額し、又は減額することができるとしている。当該理事の業績勘案率については、総合的に勘案して1.0としており、退職手当の水準は妥当であると判断している。</p>
理事C	<p>当該理事は、平成28年4月1日付けで理事に就任し、令和2年3月31日までの4年間、研究・評価・病院担当理事として本学の発展に尽力された。</p> <p>この間、新たな先端的研究拠点の候補の発掘や分野横断型研究拠点形成のためのコーディネート等の任務を遂行する「研究ディレクター」の新設や、研究戦略の策定や研究ガバナンス・コンプライアンスの全学的な連絡調整を行う「研究戦略会議」の新設など、研究組織の体制整備に尽力された。また、「科研費ステップアップ支援制度」「科研費に関する若手教員助成制度」により、若手教員・研究者に対する支援を実施し、若手研究者の育成に貢献された。さらに、ゲノム医療と地域コホート研究を統合させた研究の推進を図ることを目的に、全国に先駆けて「山形バイオバンク」の運用を開始したほか、「がんゲノム医療拠点病院」に指定されるなど、ゲノム医療の推進に貢献された。</p> <p>役員の退職手当の増額・減額については、役員としての在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、これを増額し、又は減額することができるとしている。当該理事の業績勘案率については、総合的に勘案して1.0としており、退職手当の水準は妥当であると判断している。</p>
理事D	<p>当該理事は、教育・学生支援・国際交流担当理事として山形大学の運営に当たった。</p> <p>在任中、教育面では学部・大学院改組をはじめ、本学の基盤共通教育の発展に尽力、中でも「学士課程基盤教育機構」及び「大学院基盤教育機構」の設立に携わり、いずれも初代機構長を務め、次世代を担う人材育成の体制整備に大きく貢献した。</p> <p>学生支援の面では、学生の生の声を聞くべく「学生と学長・理事及び各キャンパス長等との懇談会」を実施、学生から直接要望や意見を聴取し学生生活のソフト面やハード面でのきめ細やかかつ手厚い支援を行った。国際交流の面では多彩な国際交流活動を推進するため、大学間交流協定締結校の大幅な増加を実現、留学希望学生の選択肢充実により派遣学生数を増加させ、本学の教育・研究水準の更なる推進に貢献した。</p> <p>役員の退職手当の増額・減額については、役員としての在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、これを増額し、又は減額することができるとしている。当該理事の業績勘案率については、総合的に勘案して1.0としており、退職手当の水準は妥当であると判断している。</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る。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬への業績反映の状況については、本学が定める役員に支給する期末手当(賞与)において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその役員の業績を勘案し、経営協議会の議を経て、期末手当の額の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こととしている。

## 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

山形大学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、国家公務員の平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人山口大学・・・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(常勤職員数約2,000人)となっている。
- (2) 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 は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。

人件費管理の基本方針は、中期目標期間中の予算の年度展開を参考とし、業務運営の改善及び効率化を図り、経費の削減に努めることを念頭に、本学において決定された当初予算の範囲内で運用している。

#### 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(等の仕組み及び導入実績を含む。)

本学が行う人事評価の結果に基づき、昇給・昇格・降格の実施及び勤勉手当(賞与)の増減を行っている。

#### [能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与・勤勉手当(査定分)	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に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、支給割合を決定する。
昇給	毎年1月1日前1年間のその者の勤務成績に応じ、4号俸(特定の幹部職員については3号俸)を標準にして号俸数を決定し、昇給させる。
昇格・降格	昇格:特に勤務成績が優秀で、かつ、本学が定める必要経験年数等を有している者は、上位の職務の級に決定することができる。 降格:勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。
研修・表彰・特別の場合の昇給	研修に参加し成績が特に良好な場合、業務成績の向上・能率増進・発明考案等、職務上特に功績があったこと等により表彰等を受けた場合は、その業績に応じて号俸数を決定し、昇給させる。
年俸制適用職員業績給	業績給の額は、前年度における勤務を対象として、当該者の業績評価に基づき決定する。

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

国立大学法人山形大学職員給与規程に則り、基本給又は年俸及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、衛生管理手当、産業医手当、役員業務補佐手当、副学長手当、放射線取扱主任者手当、高所作業手当、爆発物取扱等作業手当、航空手当、種雄牛馬取扱手当、死体処理手当、防疫等作業手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、山上等作業手当、夜間看護等手当、入試手当、免許状更新講習手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、多学年学級担当手当、教育業務連絡指導手当、極地観測手当、特地勤務手当、義務教育等教員特別手当、フレックスコース担当手当、超過勤務手当、休日手当、夜勤手当、宿日直手当、診療従事教員等特別手当、オンコール手当、時間外救急診療従事手当、緊急時診療従事調整手当、診療従事特別調整手当、特殊面談手当、看護職員教育指導手当、分娩リスク手当、セカンドオピニオン手当、人間ドック業務従事手当、継続勤務手当、期末手当、勤勉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にこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額)に、6月に支給する場合においては100分の130.0、12月に支給する場合においては100分の130.0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(基本給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の合計額)に給与規程に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和元年度では、給与法の改定に準拠し、①基本給月額の引上げ(平均+0.1%)、②基本給の調整額の引上げ(基本給月額の引上げに伴い、調整基本額の一部を引上げ)、③勤勉手当の支給月数の引上げ(平均1.85月→平均1.9月)を実施した。(令和2年2月分までの分は特例一時金として差額相当分を支給した。)

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	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		
常勤職員	1,565人	43.3歳	6,689千円	4,889千円	52千円	1,800千円
事務・技術	320人	41.4歳	5,653千円	4,166千円	67千円	1,487千円
教育職種 (大学教員)	659人	49.8歳	8,557千円	6,213千円	55千円	2,344千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	412人	35.5歳	4,818千円	3,549千円	36千円	1,269千円
技能・労務職種	5人	45.5歳	4,847千円	3,614千円	57千円	1,233千円
教育職種 (附属高校教員)	26人	41.5歳	7,040千円	5,202千円	62千円	1,838千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	47人	40.8歳	6,647千円	4,904千円	54千円	1,743千円
医療職種 (病院医療技術職員)	91人	39.6歳	5,370千円	3,939千円	43千円	1,431千円
その他医療職種 (看護師)	5人	47.9歳	5,584千円	4,116千円	42千円	1,468千円



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		
非常勤職員	人 68	歳 39	千円 2,907	千円 2,521	千円 36	千円 386
事務・技術	人 35	歳 41.2	千円 2,350	千円 1,879	千円 45	千円 471
教育職種 (大学教員)	人 19	歳 44	千円 3,318	千円 2,805	千円 44	千円 513
医療職種 (病院医師)	人 14	歳 26.9	千円 3,740	千円 3,740	千円 2	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

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、守衛、自動車運転手、用務員等の業務を行う職種を示す。

注3:「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員を示す。

注4:「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5:「医療職種(病院医療技術職員)」とは、薬剤師、レントゲン技師、検査技師、栄養士等の業務を行う職種を示す。

注6:「その他医療職種(看護師)」とは、病院以外に勤務する看護師を示す。

注7:「非常勤職員」とは、国家公務員の非常勤職員相当の職員で、1年の任期を付して雇用された職員を示す。

注8:非常勤職員「医療職種(病院看護師)」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、非常勤職員全体の数値からも除外している。

注9: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。

[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		
常勤職員	15	45	11,092	6,773	86	4,319
教育職種 (大学教員)	15	45	11,092	6,773	86	4,319

任期付職員	173	35.6	4,478	4,478	31	0
事務・技術	20	48.1	4,014	4,014	69	0
教育職種 (大学教員)	30	46.8	7,263	7,263	43	0
医療職種 (病院医師)	80	33.2	4,150	4,150	13	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	43	26.5	3,359	3,359	39	0
技能・労務職種	—	—	—	—	—	—

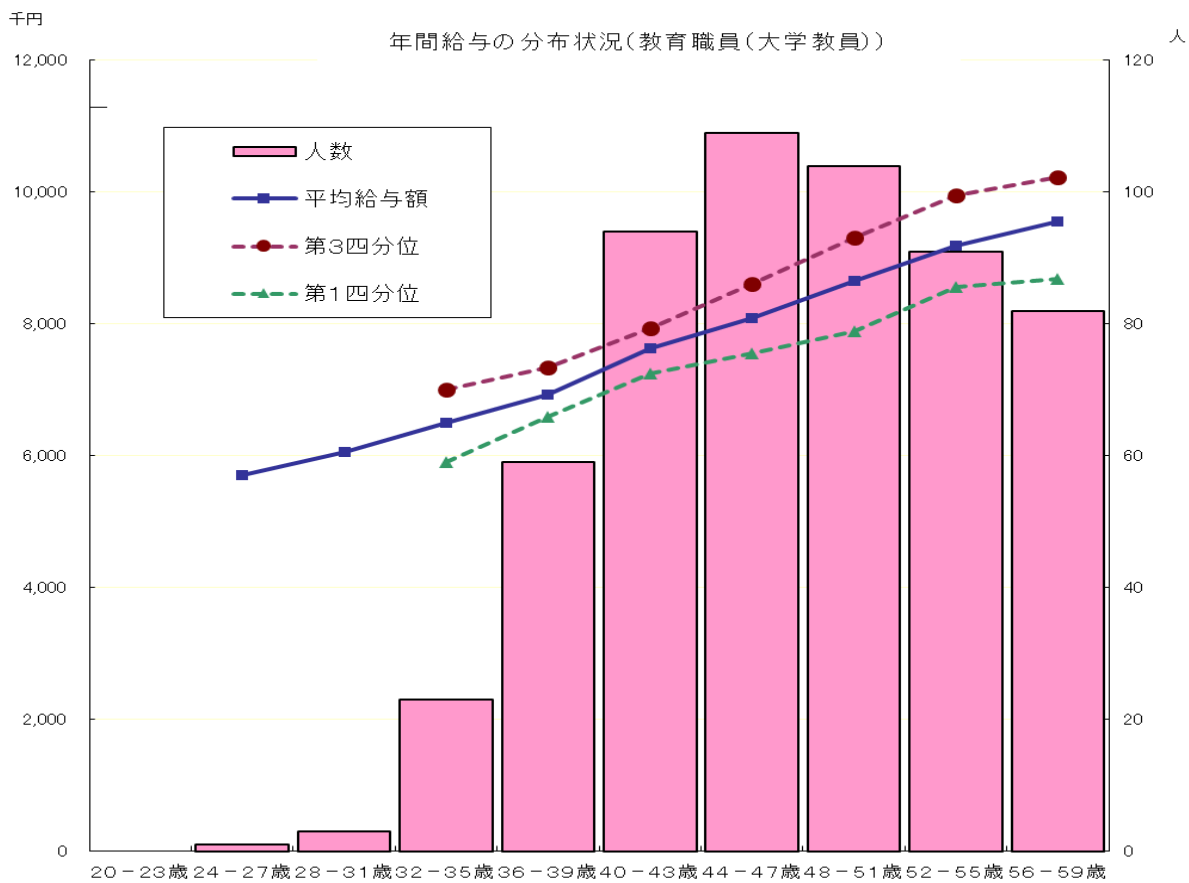
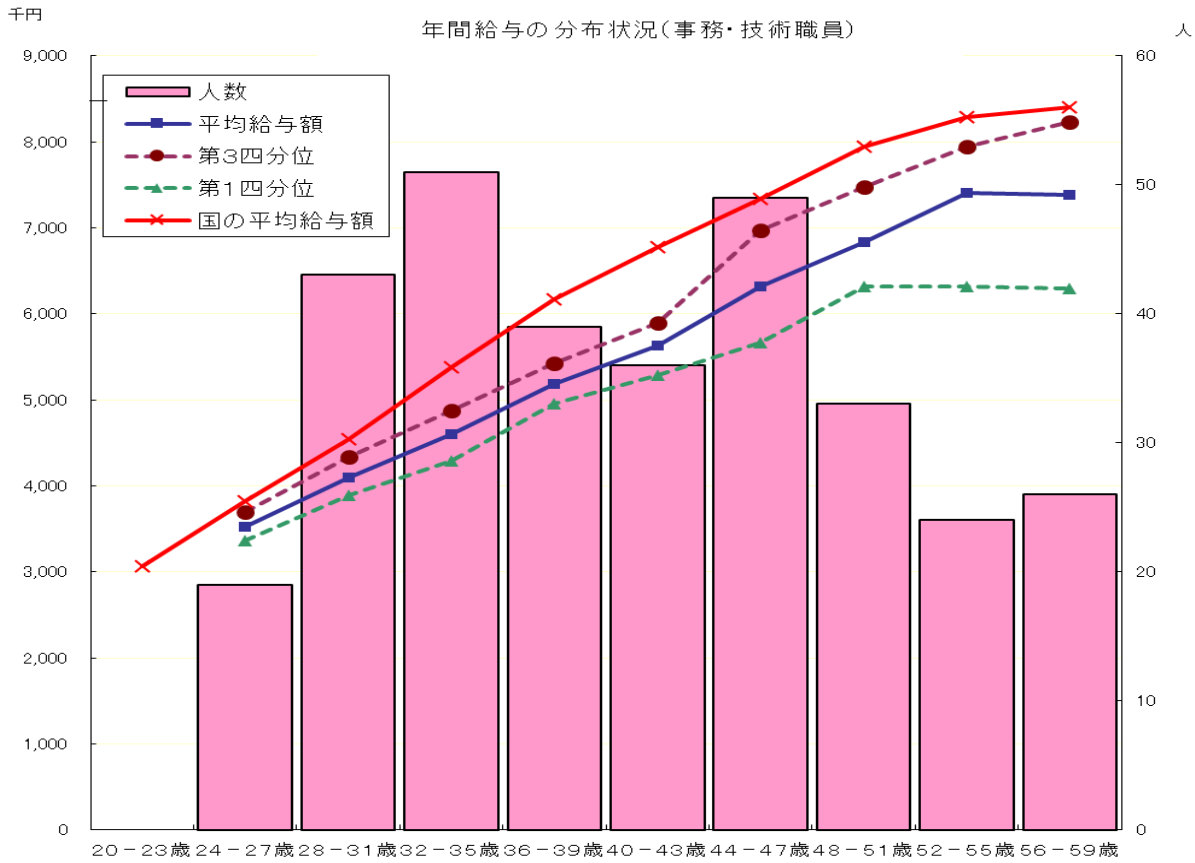
再任用職員	26	62.5	3,819	3,198	91	621
事務・技術	20	62.2	3,840	3,220	104	620
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	6	63.5	3,752	3,130	45	622

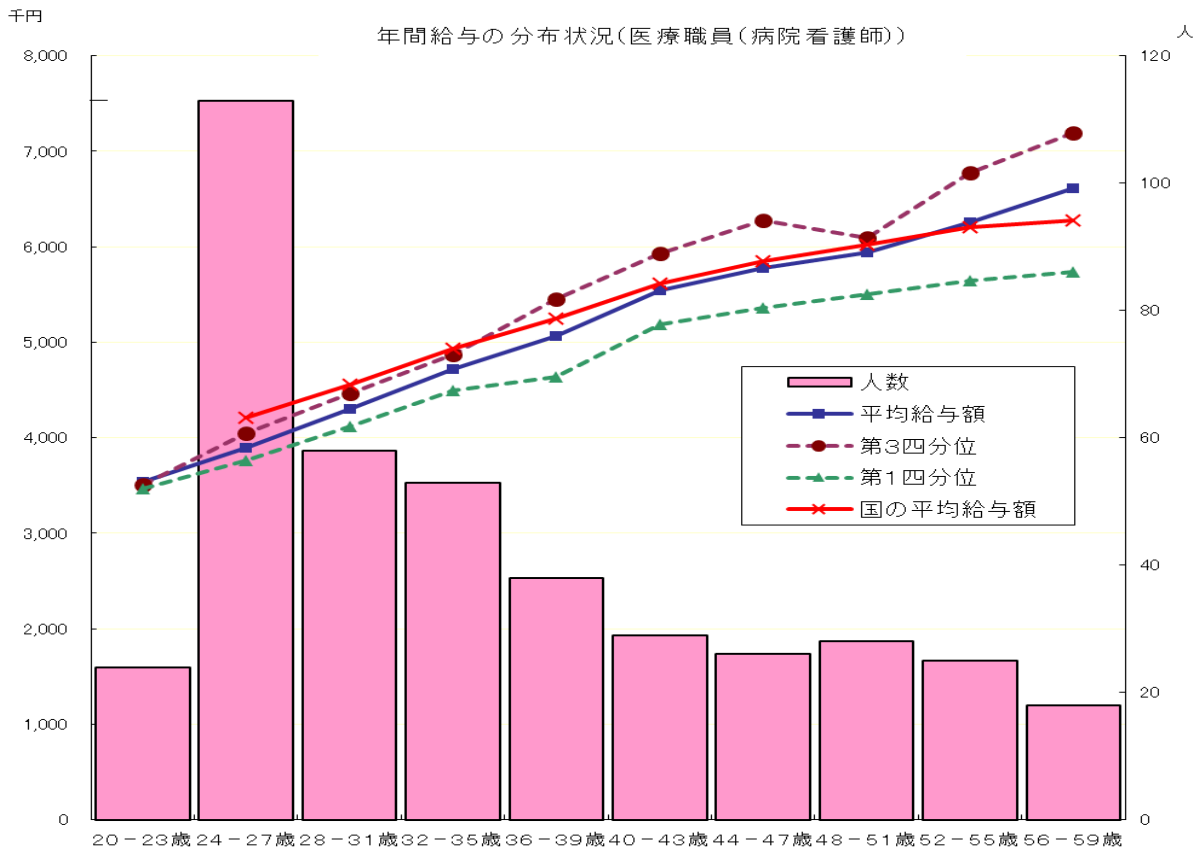
非常勤職員	20	52.5	6,299	6,299	65	0
教育職種 (大学教員)	15	51.1	4,715	4,715	80	0
産学連携教授	5	56.7	11,051	11,051	20	0

注1:任期付職員「技能・労務職種」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、任期付職員全体の数値からも除外している。

注2:在外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。

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:教育職員(大学教員)「24-27歳」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、人数以外は記載していない。

注3:教育職員(大学教員)「28-31歳」については、該当者が3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、年間給与額の第1・第3分位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)
部長	9	57.5	9,327	11,678～7,916
課長	52	50.3	7,493	9,363～6,279
課長補佐	39	49.7	6,577	7,218～5,501
係長	63	42.7	5,534	6,819～4,483
主任	92	37.7	4,899	6,316～3,580
係員	65	31.0	3,969	4,805～2,945

注:「課長」には、課長相当職である「上席専門員」及び「副課長」を含む。

(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)
教授	261	55.9	9,848	13,553～7,715
准教授	207	48.2	8,108	10,173～5,680
講師	45	46.0	7,871	9,303～5,487
助教	137	41.9	6,932	8,250～5,499
助手	4	48.0	6,019	—
教務職員	5	44.3	5,208	5,924～4,804

注:助手の該当者は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)
看護部長	1	—	—	—
副看護部長	5	55.1	7,730	8,268～7,136
看護師長	23	51.5	6,830	7,219～5,780
副看護師長	43	43.0	5,793	6,960～4,703
看護師	340	33.2	4,460	6,280～3,330

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)	% 56.5	% 57.0	% 56.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.5	% 43.0	% 43.2
	最高～最低	% 60.9～38.0	% 53.2～38.0	% 56.0～38.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.1	% 58.1	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.9	% 41.9	% 41.9
	最高～最低	% 53.2～36.9	% 53.2～37.9	% 48.6～38.1

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)	% 55.6	% 55.5	% 55.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.4	% 44.5	% 44.5
	最高～最低	% 53.2～39.4	% 53.7～39.4	% 52.6～39.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.2	% 58.1	% 58.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.8	% 41.9	% 41.8
	最高～最低	% 53.2～37.2	% 53.2～37.2	% 53.2～37.2

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)	% 57.6	% 57.6	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.4	% 42.4	% 42.4
	最高～最低	% 53.2～37.6	% 53.2～37.9	% 51.0～37.9

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 86.5</li> <li>・年齢・地域勘案 96.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 86.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 96.1</li> <li>(参考) 対他法人 99.0</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 30.3%】 (国からの財政支出額 13,165百万円, 支出予算の総額 43,333百万円令和元年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成30年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 19.0%(常勤職員320名中61名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 68.4%(常勤職員320名中219名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 47.5%】 (支出総額 40,868,192千円, 給与・報酬等支給総額 19,452,213千円:平成30年度決算)</p> <p>【検証結果】 対国家公務員(行政職(一))との給与水準(年額)の比較指標は100以下であり、国からの財政支出額が100億円以上であるが、累積欠損額は0円である。また、大卒以上の高学歴者の割合は全体の半数以上を占めているが、管理職の割合は20%未満であり、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合も50%未満となっていることから、給与水準は適正なものとなっていると考える。 (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。</p>
講ずる措置	引き続き適正であるよう努めたい。

#### ○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"> <li>・年齢勘案 96.6</li> <li>・年齢・地域勘案 99.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 94.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 99.5</li> <li>(参考) 対他法人 96.3</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 30.3%】 (国からの財政支出額 13,165百万円, 支出予算の総額 43,333百万円: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 47.5%】 (支出総額 40,868,192千円, 給与・報酬等支給総額 19,452,213千円:平成30年度決算)</p> <p>【検証結果】 対国家公務員(行政職(一))との給与水準(年額)の比較指標は100以下であり、国からの財政支出額が100億円以上であるが、累積欠損額は0円である。また、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合も50%未満となっていることから、給与水準は適正なものとなっていると考える。 (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。</p>
講ずる措置	引き続き適正であるよう努めたい。

#### ○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 91.2

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)

##### 【事務職員】

○22歳(大卒初任給)

月額 181,900 円      年額給与 2,695,000 円

○35歳(主任)

月額 278,400 円      年額給与 4,632,000 円

○50歳(課長)

月額 400,500 円      年額給与 6,829,000 円

##### 【教育職員(大学教員)】

○25歳(修士課程修了初任給)

月額 243,200 円      年額給与 3,607,000 円

○35歳(准教授)

月額 396,500 円      年額給与 6,681,000 円

○50歳(教授)

月額 511,500 円      年額給与 8,714,000 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)を支給する。

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学が行う人事評価の結果に基づき、昇給・昇格・降格の実施及び勤勉手当(賞与)の増減を行っている。

[能率, 勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与: 勤勉手当 (査定分)	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に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、支給割合を決定する。
昇給	毎年1月1日前1年間のその者の勤務成績に応じ、4号俸(特定の幹部職員については3号俸)を標準にして号俸数を決定し、昇給させる。
昇格・ 降格	昇格: 特に勤務成績が優秀で、かつ、本学が定める必要経験年数等を有している者は、上位の職務の級に決定することができる。 降格: 勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。
研修・ 表彰・ 特別の場 合の昇給	研修に参加し成績が特に良好な場合、業務成績の向上・能率増進・発明考案等、職務上特に功績があったこと等により表彰等を受けた場合は、その業績に応じて号俸数を決定し、昇給させる。
年俸制 適用職員 業績給	業績給の額は、前年度における勤務を対象として、当該者の業績評価に基づき決定する。



### 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 12,251,007	千円 12,433,050	千円 11,921,728	千円 11,862,406	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,225,166	千円 793,207	千円 929,001	千円 1,189,894	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,445,861	千円 4,521,247	千円 5,133,801	千円 5,324,186	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,398,434	千円 2,430,000	千円 2,493,352	千円 2,512,886	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 20,320,468	千円 20,177,504	千円 20,477,882	千円 20,889,372	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: 「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

注3: 「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の「(14)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。

注4: 「福利厚生費」においては、法定外福利費を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「(14)役員及び教職員の給与の明細」における法定福利費と一致しない。

#### 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」の対前年度比の増減要因

「給与、報酬等支給総額」: 国の常勤職員に相当する法人の常勤職員に係る給与、報酬等支給総額を計上しているが、運営費交付金の対象者台帳の整備により台帳記載者が減少したことにより結果的に減(対前年度比 ▲0.5%)となったと考える。

「最広義人件費」: 「給与、報酬等支給総額」の減(対前年度比: ▲0.5%)、新設事業の開始における「非常勤役職員等給与」の増(対前年度比: 13.5%)、及び役員や在職期間が長く支給額が高い教職員退職者の増加における「退職手当支給額」の増(対前年度比: 28.0%)により、結果的に2.0%の増となったものと思われる。

##### 2. 退職手当について

「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3月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、調整率を「87/100」から「83.7/100」への引き下げを実施した。

なお、本学における規程整備の関係上、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