

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人新潟大学(法人番号3110005001789)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

役員報酬の支給水準を設定するにあたっては、法人化移行前に適用されていた国家公務員指定職俸給表(学長:指定職10号俸(現7号俸))の俸給月額等の国家公務員の給与水準を参考とし、各年度の業績などを勘案して報酬を決定しているものである。なお、理事においては指定職俸給表3号俸又は1号俸を、監事においては指定職俸給表1号俸の俸給月額等を参考としている。

<参考:国家公務員指定職俸給表俸給月額(平成31年4月1日)>

7号俸	1,107,000円
3号俸	818,000円
1号俸	706,000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。)

本学が定める役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、役員の本給等に、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その者の役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案して、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、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員給与規則に則り、本給(1,104,000円)に通勤手当等を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規則に則り、本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、100分の170.0を乗じて得た額に、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172.5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の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。なお、令和元年度では、国家公務員の給与法の改正を参考とし、期末特別手当支給率の引上げ(年間3.35月分→3.4月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、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、役員給与規則に則り、本給(813,000円又は696,000円)に通勤手当等を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規則に則り、本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の167.5、12月に支給する場合においては100分の172.5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の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。なお、令和元年度では、国家公務員の給与法の改正を参考とし、期末特別手当支給率の引上げ(年間3.35月分→3.4月分)を実施した。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は本給月額のみであり、本給月額については役員給与規則に則り、300,000円としている。(令和元年度改正なし)

監事

役員報酬支給基準は、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、役員給与規則に則り、本給(696,000円)に通勤手当等を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規則に則り、本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の167.5、12月に支給する場合においては100分の172.5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の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。なお、令和元年度では、国家公務員の給与法の改正を参考とし、期末特別手当支給率の引上げ(年間3.35月分→3.4月分)を実施した。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は本給月額のみであり、本給月額については役員給与規則に則り、150,000円としている。(令和元年度改定なし)

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 16,867	千円 11,040	千円 5,496	千円 331 (地域手当)		1月31日	*
法人の長	千円 2,274	千円 2,208	千円 0	千円 66 (地域手当)	2月1日		*
A理事	千円 12,441	千円 8,130	千円 4,047	千円 244 (地域手当) 20 (通勤手当)		1月31日	*
B理事	千円 12,492	千円 8,130	千円 4,047	千円 244 (地域手当) 71 (通勤手当)		1月31日	*
C理事	千円 12,492	千円 8,130	千円 4,047	千円 244 (地域手当) 71 (通勤手当)		1月31日	*
D理事	千円 12,492	千円 8,130	千円 4,047	千円 244 (地域手当) 71 (通勤手当)		1月31日	*
E理事	千円 15,032	千円 9,756	千円 4,276	千円 293 (地域手当) 24 (通勤手当) 683 (広域異動手当)			*
F理事	千円 1,710	千円 1,626	千円 0	千円 49 (地域手当) 35 (通勤手当)	2月1日		*
G理事	千円 1,683	千円 1,626	千円 0	千円 49 (地域手当) 8 (通勤手当)	2月1日		*
H理事	千円 1,689	千円 1,626	千円 0	千円 49 (地域手当) 14 (通勤手当)	2月1日		*
I理事	千円 1,675	千円 1,626	千円 0	千円 49 (地域手当)	2月1日		*
J理事	千円 11,611	千円 7,548	千円 3,308	千円 453 (地域手当) 302 (広域異動手当)			◇
A監事	千円 12,118	千円 8,352	千円 3,465	千円 251 (地域手当) 50 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円 0	千円 0			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「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

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

新潟大学は、「自律と創生」を全学の理念に掲げ、日本海側ラインの中心新潟に位置する大規模総合大学として、環東アジア地域を基点に世界を見据え、教育と研究及び社会貢献を通じて、世界の平和と発展に寄与することを全学の目的とし、世界に誇れる教育と研究の拠点を構築して、大規模総合大学の総合力を活かした学位プログラムに基づく教育を行い、広い教養と確かな専門性を有した問題解決型人材育成や、国際社会のニーズに応えられる中核的人材育成を、学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で学長は、職員数約2,800人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、教職員を統督して、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19,141千円は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額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。

本学では、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のものである。また、法人化移行前に学長が同じ指定職の号俸を適用されていた他の旧六医科大学(千葉・金沢・岡山・長崎・熊本)の長の報酬水準(平成30年度平均19,184千円)と比較してもほぼ同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、学長の報酬水準は適正であると考えられる。

理事

理事は、学長を補佐して本学の業務を掌理し、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担っている。

理事の平均年間報酬額13,321千円は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額33,315千円と比較した場合、それ以下となっている。また、他の旧六医科大学の理事の報酬水準(平成30年度平均14,147千円)と比較してもほぼ同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、理事の報酬水準は適正であると考えられる。

監事

監事は、本学の業務を監査する職務を担っている。

監事の年間報酬額12,118千円は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額33,315千円と比較した場合、それ以下となっている。また、他の旧六医科大学の監事の報酬水準(平成30年度平均12,447千円)と比較してもほぼ同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、監事の報酬水準は適正であると考えられる。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬月額は150千円と規定しており、他の旧六医科大学の監事(非常勤)の本給月額(平均208千円)以下の本給月額となっている。

職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、監事(非常勤)の報酬水準は適正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	8,136 (28,992)	6 (21)	0 (11)	R2.1.31	1	*
理事A	4,083 (38,787)	4 (40)	0 (4)	R2.1.31	1	*
理事B	6,124 (38,787)	6 (44)	0 (10)	R2.1.31	1	*
理事C	6,124 (34,398)	6 (31)	0 (9)	R2.1.31	1	*
監事	該当なし					
監事 (非常勤)	該当なし					

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: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」欄の括弧内の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を、併せて記載した。

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>在任中、組織運営面においては「IR推進室」及び「学長室」を設置し、学長のリーダーシップ機能の強化及び大学形成戦略機能の強化を図った。また、ガバナンス改革や大学の機能評価の取組推進のため、学長裁量経費を確保し、IR推進、若手研究者の育成、重点研究分野への配分など戦略的な資源配分を行った。</p> <p>教育面においては「新潟大学学士力アセスメントシステム(NBAS)」の運用拡大、到達目標創生型学位プログラムを提供する「創生学部」の新設、学位プログラム評価の指針策定など、地域に根ざし世界で活躍できる課題発見・解決能力に富んだ職業人を養成するという中期目標の達成に向けて計画的に取り組んできた。</p> <p>また、研究面においても「地域創生推進機構」や「新潟大学日本酒学センター」の設置等を通じて、大学の強みを生かし特色のある研究を推進すること等を通じて地域の貢献するという中期目標の達成に向けて着実に成果を上げた。</p> <p>学長の業績勘案率については、これらの実績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>
理事A	<p>当該理事は評価担当として、教育プログラムの質保証と評価について検討を進め、『新潟大学における「学位プログラム評価」の基本枠組み』を策定し、各学部におけるディプロマ・ポリシーの見直しを進めるなど、教育の質の保証に向けた教学システム改革に積極的に取り組むほか、「中期目標・中期計画管理システム」を導入し、業務やコストの効率化に取り組んだ。また、教員組織担当として、『新潟大学日本酒学センター』の設置に貢献した。</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、1.0と決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は学務担当として、学修成果を可視化する「新潟大学学士力アセスメントシステム(NBAS)」を全学の主専攻プログラムに拡充し、学生の学習過程のアセスメントを支援する成果を上げたほか、学生支援担当として、特別支援教育士の配置や「特別修学サポートルーム」の設置などの障害のある学生への支援、博士後期課程に進学する学生への奨学金制度の創設に取り組んだ。また、男女共同参画担当として女性教職員への支援制度を整備した。</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、1.0と決定した。</p>
理事C	<p>当該理事は研究・競争的資金担当として、外部資金獲得に向けてリサーチ・アドミニストレーター(URA)や産学官連携コーディネーター(CD)の連携・協働を組織化・強化することにより、共同研究費や受託研究費、大型の外部資金の獲得増という成果を上げた。また、研究・産学連携担当として県内食品関係機関との情報ネットワークの設立や地元金融機関との産学連携活動の推進に取り組んだ。</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、1.0と決定した。</p>
監事	該当なし
監事 (非常勤)	該当なし

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

期末特別手当の額について、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その者の役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案して、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

国からの運営費交付金を踏まえ、国家公務員の給与水準等を考慮し、決定することとしている。

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。)

本学職員の給与(昇格、昇給及び勤勉手当)は、適正な評価を総合的に勘案し、決定することとしている。

[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、それぞれ支給割合を決定する。
昇格	勤務成績が優秀な職員については、その者の従事する職務に応じた1級上位の級に昇格させることができる。
昇給	職員が、現に受けている号給を受けるに至ったときから12月を下らない期間を良好な成績で勤務したときは、4号給(昇給特定職員については3号給)を標準として8号給までの範囲内で上位の号給に昇給させることができる。

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

職員給与規程に則り、本給及び諸手当(本給の調整額、管理職手当、役職勤務手当、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、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、超過勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、寒冷地手当、有資格職務手当、入試業務手当等)としている。

期末手当については、期末手当基準額(本給+本給の調整額+教職調整額+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に、100分の130を乗じ、さらに基準日6箇月以内の期間における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、勤勉手当基準額(本給+本給の調整額+教職調整額+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に、6月に支給する場合には100分の92.5、12月に支給する場合には100分の97.5を乗じ、さらに基準日6箇月以内の期間における勤務期間に応じた割合を乗じ、その上に職員の給与(諸手当)に関する細則に定める成績率を乗じて得た額としている。

なお、令和元年度では、国家公務員の給与法の改正を参考とし、以下の改正を行った。

- ・平成31年4月1日から本給月額引上げ(若年層に重点を置いて引上げ。)

- ・期末・勤勉手当の支給月数の改正(年間4.45月分→4.5月分)

また、新年俸制教員給与規程を新たに制定し、令和2年1月1日以降新たに採用される大学教育職員に適用することとした。

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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	1,995	44	6,723	4,865	56	1,858
事務・技術	436	43.6	5,810	4,255	82	1,555
教育職種 (大学教員)	789	50.2	8,606	6,158	46	2,448
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	524	37.6	5,077	3,710	48	1,367
技能・労務職種	3	58.2	5,131	3,736	48	1,395
教育職種 (附属高校教員)	21	36.8	6,836	5,070	63	1,766
教育職種 (附属義務教育学校教員)	66	40.5	7,052	5,199	72	1,853
医療職種 (病院医療技術職員)	156	38.1	5,153	3,763	57	1,390
その他医療職種 (看護師)						

再任用職員	10	62.6	3,566	3,004	67	562
事務・技術	10	62.6	3,566	3,004	67	562
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)						
技能・労務職種						
その他医療職種 (医療技術職員)						
その他医療職種 (看護師)						

非常勤職員	32	30.2	3,469	2,533	70	936
事務・技術	14	31.6	3,145	2,301	71	844
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)	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	18	29.1	3,722	2,715	70	1,007

〔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	134人	48.0歳	8,931千円	8,931千円	41千円	0千円
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	134人	48.0歳	8,931千円	8,931千円	41千円	0千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
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)						

非常勤職員	226人	42.4歳	4,852千円	4,852千円	62千円	0千円
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	226人	42.4歳	4,852千円	4,852千円	62千円	0千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
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)						

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員、再任用職員及び年俸制職員を除く。

注2:「技能・労務職種」とは、調理師及び教務助手をいう。

注3:常勤職員の「教育職種(附属高校教員)」とは、特別支援学校教員をいう。

注4:常勤職員の「教育職種(附属義務教育学校教諭)」には、附属幼稚園教員を含む。

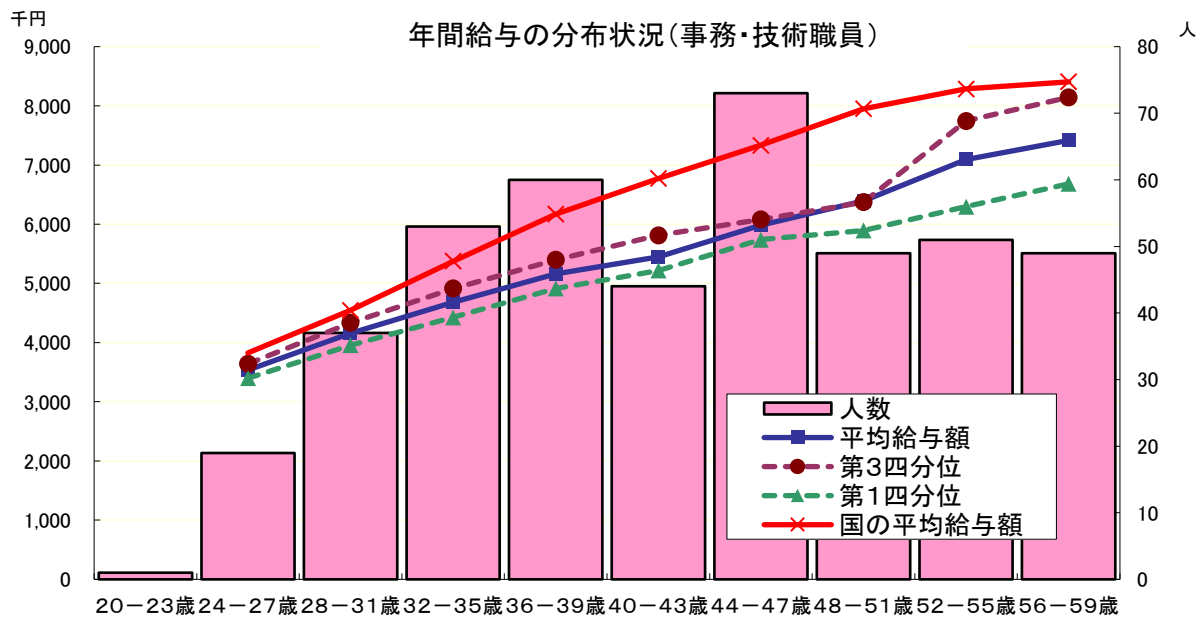
注5:常勤職員の「その他医療職種(看護師)」は該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注6:再任用職員の「技能・労務職種」は該当者が2人、「その他医療職種(医療技術職員)」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恐れがあることから、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

注7:「特任教員等」とは、本学がその配置を認めるプロジェクト(寄附講座及び寄附部門を含む。)において教育、研究又は診療に専属的に従事する特任教員、並びに高度の専門的知識、経験又は識見を必要と認める業務に専属的に従事する特任専門員及び特任専門職員をいう。

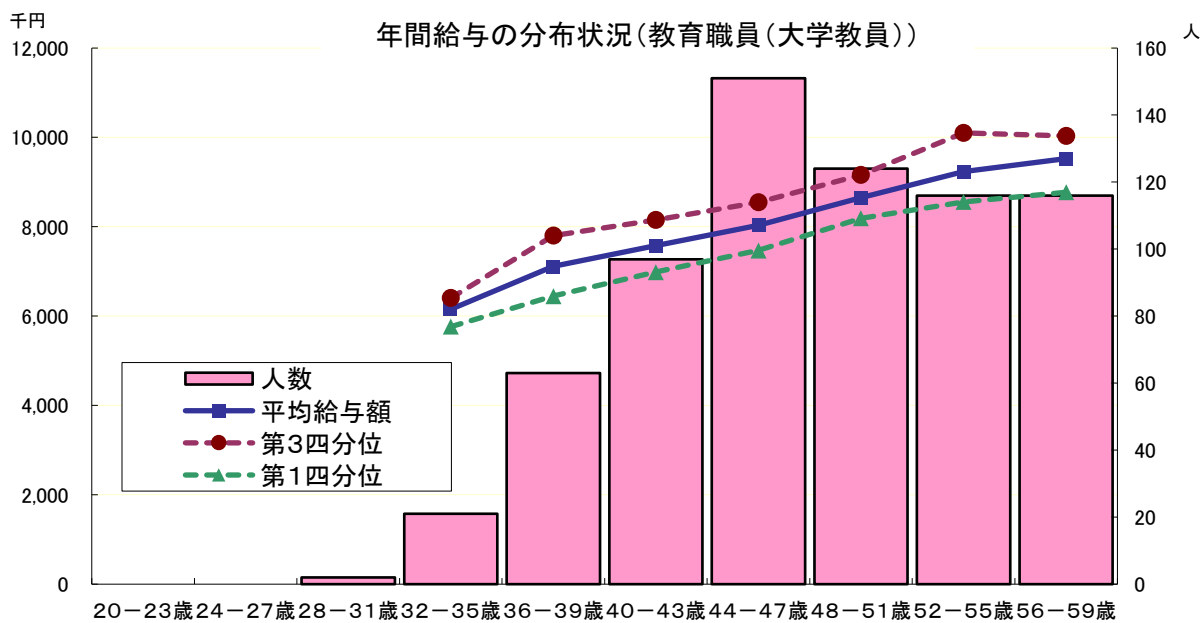
注8:在外職員及び任期付職員の区分については、該当者がいないため、表の掲載を省略した。

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。]

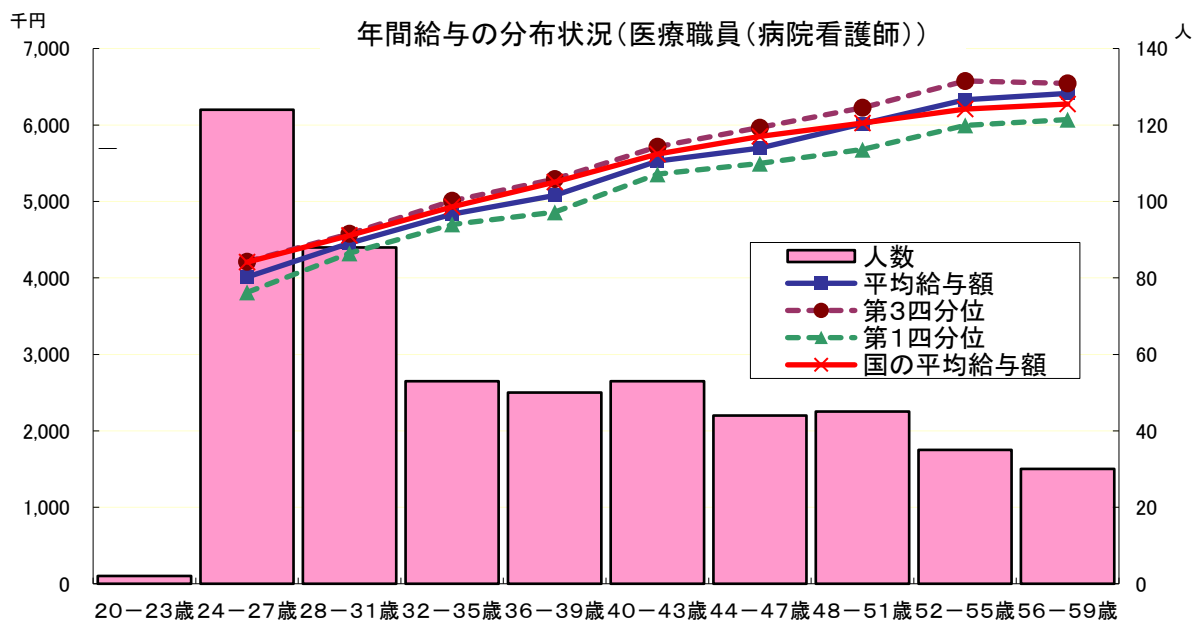


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:年齢20～23歳の該当者は1名であるため、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、人数以外は表示していない。



注:年齢28～31歳の該当者は2名であるため、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、人数以外は表示していない。



注:年齢20～23歳の該当者は2名であるため、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、人数以外は表示していない。

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	6	55.3	9,965	11,876～8,437
課長	26	55.5	8,261	10,157～6,730
課長補佐	50	53.9	7,284	8,058～5,170
係長	164	47.3	5,916	6,894～4,631
主任	93	39.4	5,235	6,216～4,201
係員	97	32.0	4,140	5,429～3,052

(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	249	56.8	10,130	13,223～7,869
准教授	336	48.7	8,352	10,193～5,991
講師	57	47.0	8,000	9,918～6,601
助教	141	43.0	6,609	7,400～5,350
助手	5	54.1	6,492	6,756～6,264
教務職員	1			

注:教務職員の該当者は1名のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、人員以外は記載していない。

(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	8	57.1	7,302	7,866～6,623
看護師長	29	51.3	6,435	6,845～5,662
副看護師長	73	47.5	5,935	6,882～4,574
看護師	413	34.5	4,718	6,225～3,623

注:看護部長の該当者は1名のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、人員以外には記載していない。

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)	% 57.7	% 55.9	% 56.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.3	% 44.1	% 43.2
	最高～最低	% 53.7～38.4	% 54.6～39.9	% 52.7～39.3
	一律支給分(期末相当)	% 58.3	% 56.8	% 57.6
一般職員	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.7	% 43.2	% 42.4
	最高～最低	% 44.1～38.1	% 45.3～39.5	% 44.7～38.8

(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)	% 55.1	% 54.1	% 54.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.9	% 45.9	% 45.4
	最高～最低	% 53.7～40.1	% 54.5～38.3	% 52.7～39.4
	一律支給分(期末相当)	% 58.4	% 57.0	% 57.7
一般職員	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.6	% 43.0	% 42.3
	最高～最低	% 53.1～37.0	% 54.6～40.1	% 52.7～39.5

(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)	% 56.6	% 55.6	% 56.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.4	% 44.4	% 43.9
	最高～最低	% 50.6～40.0	% 51.6～42.9	% 51.1～41.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.0	% 56.6	% 57.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.0	% 43.4	% 42.7
	最高～最低	% 44.1～38.1	% 45.3～38.9	% 44.7～39.5

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 84.5 ・年齢・地域勘案 92.1 ・年齢・学歴勘案 85.0 ・年齢・地域・学歴勘案 92.4 (参考) 対他法人 97.0
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 33.4%】 (国からの財政支出額 20,680百万円, 支出予算の総額 61,887百万円: 令和元年度予算)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 29.5%】 (給与・報酬等支給総額 16,836百万円, 支出総額 57,135百万円: 平成30年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 本学と国家公務員の役職者の構成や年齢構成に違いはあるが、対国家公務員(行政職(一))指数についても100以下となっており、累積欠損もないことから、総合的に勘案して、給与水準は適正なものであると考える。</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	今後も適正な給与水準となるよう管理を行っていきたい。

○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 98.1 ・年齢・地域勘案 98.5 ・年齢・学歴勘案 95.2 ・年齢・地域・学歴勘案 98.5 (参考) 対他法人 97.6
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 33.4%】 (国からの財政支出額 20,680百万円, 支出予算の総額 61,887百万円: 令和元年度予算)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 29.5%】 (給与・報酬等支給総額 16,836百万円, 支出総額 57,135百万円: 平成30年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 本学と国家公務員の役職者の構成や年齢構成に違いはあるが、対国家公務員(行政職(一))指数についても100以下となっており、累積欠損もないことから、総合的に勘案して、給与水準は適正なものであると考える。</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	今後も適正な給与水準となるよう管理を行っていきたい。

教育職員(大学教員)との国家公務員との給与水準の比較指標 90.9

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。

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

(事務・技術職員)

- 22歳(係員, 大学卒1年目)
月額:182,200円 年間給与:2,722,000円
- 35歳(主任)
月額:285,300円 年間給与:4,771,000円
- 50歳(副課長)
月額:421,400円 年間給与:6,911,000円

(教育職員(大学教員))

- 27歳(助教, 博士課程修了1年目)
月額:300,100円 年間給与:4,485,000円
- 35歳(助教)
月額:335,000円 年間給与:5,602,000円
- 50歳(准教授)
月額:457,200円 年間給与:7,745,900円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 月額6,500円, 子1人につき 月額10,000円(16歳年度初め~22歳年度末までの子には月額5,000円を加算))を支給

注: 国家公務員モデル給与例に準じ、モデル給与例の月額及び年間給与は、本給、管理職手当及び地域手当を基礎に算出。

- ・管理職手当(上記の職については、不支給。(0円))
- ・地域手当(3%) ただし、22歳事務・技術職員については除く。
- ・国家公務員モデル給与例には「本府省業務調整手当」が含まれているが、本学において該当する手当はなし。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績等を適切に評価し、その結果を給与に反映させるために、一部の大学教育職員に年俸制を導入し、業績給については前年度の業績評価結果に応じて、基準額から業績給増減額を増減した額に決定することとしている。

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	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 16,937,045	千円 17,005,509	千円 16,836,556	千円 16,833,101	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,076,891	千円 1,232,240	千円 1,140,122	千円 1,397,961	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 7,173,591	千円 7,314,115	千円 7,650,257	千円 7,942,893	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,353,220	千円 3,420,360	千円 3,521,836	千円 3,601,785	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 28,540,747	千円 28,972,224	千円 29,148,771	千円 29,775,740	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

1 比較増△減額について

- ① 給与、報酬等支給総額(A)の増△減額の要因(対前年度比 △3,455千円)
 - ・常勤教職員の減少によるもの。
- ② 退職手当支給額(B)の増△減額の要因(対前年度比 257,839千円)
 - ・役員の任期満了退職及び定年退職者の増加によるもの。
- ③ 非常勤役職員等給与(C)の増△減額の要因(対前年度比 292,636千円)
 - ・非常勤教職員の増加によるもの。
- ④ 福利厚生費(D)の増△減額の要因(対前年度比 79,949千円)
 - ・給与、報酬等支給額が増加したことによるもの。

2 その他

本表と財務諸表における附属明細書((18)役員及び教職員の給与の明細)について
「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。

IV その他

特になし