

# 国立大学法人岐阜大学(法人番号 5200005002181)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

岐阜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、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) 国立大学法人三重大学・・・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(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1,830万円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本給額等を勘案すると、1,830万円と推定される。同様の考えにより、理事については1,441万円、監事については1,117円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・2,337万円

#### 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。)

岐阜大学が定める役員に支給する期末特別手当の額は、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を勘案するとともに、その者の職務実績に応じ、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

学長の役員報酬支給基準は、報酬月額及び期末特別手当から構成されている。報酬月額については、役員給与規則に則り、本給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、役員給与規則に則り、期末手当基準額((本給+地域手当+広域異動手当)+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20)+(本給×100分の25))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、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。

なお、令和元年度では、人事院勧告を参考にして期末特別手当支給率の引上げ(年間0.05月分)を実施した。

##### 理事

理事の役員報酬支給基準は、報酬月額及び期末特別手当から構成されている。報酬月額については、役員給与規則に則り、本給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、役員給与規則に則り、期末手当基準額((本給+地域手当+広域異動手当)+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20)+(本給×100分の25))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、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。

なお、令和元年度では、人事院勧告を参考にして期末特別手当支給率の引上げ(年間0.05月分)を実施した。

##### 理事(非常勤)

理事(非常勤)の役員報酬支給基準は、役員給与規則に則り、報酬月額又は日額から構成されている。

監事

監事の役員報酬支給基準は、報酬月額及び期末特別手当から構成されている。報酬月額については、役員給与規則に則り、本給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、役員給与規則に則り、期末手当基準額((本給+地域手当+広域異動手当)+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20)+(本給×100分の25))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172.5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。

なお、令和元年度では、人事院勧告を参考にして期末特別手当支給率の引上げ(年間0.05月分)を実施した。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の役員報酬支給基準は、役員給与規則に則り、報酬月額又は日額から構成されている。

2 役員の報酬等の支給状況

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 18,521	千円 12,498	千円 5,277	千円 745 (地域手当)		3月31日	
A理事	千円 14,661	千円 9,879	千円 4,170	千円 24 (通勤手当) 588 (地域手当)		3月31日	
B理事	千円 14,723	千円 9,879	千円 4,170	千円 85 (通勤手当) 588 (地域手当)		3月31日	
C理事	千円 13,641	千円 9,190	千円 3,880	千円 24 (通勤手当) 547 (地域手当)		3月31日	
D理事	千円 13,771	千円 8,493	千円 3,713	千円 552 (単身赴任手当) 168 (通勤手当) 506 (地域手当) 337 (広域異動手当)		3月30日	◇
E理事	千円 13,668	千円 9,190	千円 3,880	千円 50 (通勤手当) 547 (地域手当)		3月31日	
A監事	千円 11,448	千円 7,668	千円 3,237	千円 85 (通勤手当) 457 (地域手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 0	千円 ( )		3月31日	

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: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3:「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4:「理事(非常勤)」については、該当者がいないため欄を省略した。

### 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

岐阜大学は、本学の理念である「学び、究め、貢献する」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、将来構想1) 高度な専門職業人の養成, 2) 生命科学と環境科学分野の成果を社会に還元, 3) 地域貢献, 4) 大学の国際化を基盤として質の高い教育を行うため他大学との連携強化, 環境科学や生命科学系をはじめとする特色ある研究拠点の設置, 全学的な取り組みを推進する組織の設置, 研究留学生の受け入れを厳格な評価・選抜の下で推進することによる人材育成を通じての国際貢献への寄与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、岐阜大学の学長は、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33,315千円と比較した場合でもそれ以下であり、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。

岐阜大学では、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、学長の職責は法人化後さらに増しており、年間報酬額については、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。

また、他の医学系学部を持つ中規模総合大学の長の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の医学系学部を持つ中規模総合大学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

岐阜大学の理事は、学長を補佐して国立大学法人の業務を掌理する職務を担っている。

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33,315千円と比べてもそれ以下となっている。

岐阜大学では、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おり、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。

また、他の医学系学部を持つ中規模総合大学の理事の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の医学系学部を持つ中規模総合大学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

岐阜大学の監事は、国立大学法人の業務を監査する職務を担っている。

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33,315千円と比べてもそれ以下となっている。

岐阜大学では、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を踏まえて決定しており、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。

また、他の医学系学部を持つ中規模総合大学の監事の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の医学系学部を持つ中規模総合大学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)

岐阜大学の監事(非常勤)は、国立大学法人の業務を監査する職務を担っている。

監事(非常勤)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 33,315千円から勘案してもそれ以下となっている。

岐阜大学では、監事(非常勤)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おり、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。

また、他の医学系学部を持つ中規模総合大学の監事(非常勤)の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の医学系学部を持つ中規模総合大学との

【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	該当者なし					
理事A	4,107 (39,025)	6 (42)	0 (0)	3月31日	1.0	
理事B	4,107 (39,025)	6 (42)	0 (11)	3月31日	1.0	
理事C	1,273 (36306)	2 (37)	0 (0)	3月31日	1.0	
理事D	1,273 (35637)	2 (34)	0 (6)	3月31日	1.0	
理事 (非常勤)	該当者なし					
監事A	6,377	8	0	3月31日	1.0	
監事 (非常勤)	該当者なし					

注1: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。

注2:「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	当該理事は国際・広報担当として、岐阜大学の国際化を推進するため、グローバル推進本部を設置し、岐阜大学の国際性についての諸データ収集から始め、展開の方向性を定めた上で国際化を段階的に推進した。さらに、広報活動においては、戦略的広報サイクルというユニークな仕組みを構築し、国内外へ公表するなど、大学の運営及び大学の評価に貢献したため、当該理事の業績勘案率を1.0とし、退職手当支給額を決定した。
理事B	当該理事は教学・附属学校担当として、全学共通教育における英語教育、教育の内部質保証、学修成果の見える化など、重要なテーマに取り組んだ。さらに、大学の入試改革や教育の質保証に活用するため、学生の入試関連情報、学修関連情報、満足度などのアンケート調査結果などから成る教学IRデータの構築と運用に尽力するなど、大学の運営及び大学の評価に貢献したため、当該理事の業績勘案率を1.0とし、退職手当支給額を決定した。
理事C	当該理事は学術研究・情報担当として、地方創生エネルギーシステム研究センター、GUコンポジット研究センターなどの各研究センターの設置と研究力向上、関連した共同研究講座の設置による外部資金の獲得に貢献した。さらに、岐阜大学創立70周年記念事業の中核となる学術アーカイブコアの設立に貢献するなど、大学の運営及び大学の評価に貢献したため、当該理事の業績勘案率を1.0とし、退職手当支給額を決定した。
理事D	当該理事は企画・評価・基金担当として、法人統合を見据え、学長の補佐体制の見直しを行い、学長室とIR室の機能を集約した大学戦略室の設置に尽力した。さらに、基金では学生支援の充実及び岐阜大学創立70周年記念事業の実施に向け、企業訪問を行うなど、大学の運営及び大学の評価に貢献したため、当該理事の業績勘案率を1.0とし、退職手当支給額を決定した。
理事 (非常勤)	該当者なし
監事A	当該監事は監査計画及び監査手順に従い、学長、理事、内部監査部門、その他職員と意思疎通を図り、情報の収集及び監査の環境の整備に努めた。さらに、会計処理の適否、会計記録の正否及び財産健全状況の適否等についての監査を行うなど、大学の健全な経営・運営に資する適切な指摘や提言を行い貢献したため、当該監事の業績勘案率を1.0とし、退職手当支給額を決定した。
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

本学が定める役員に支給する期末特別手当の額は、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を勘案するとともに、その者の職務実績に応じ、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こととしており、今後も継続していく方針である。

## 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

岐阜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、国家公務員のほか、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（本学約2,000人）・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人三重大学・・・当該法人は、医学系学部を持つ中規模総合大学とし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（職員数約2,000人）となっている。

(2) 国家公務員・・・令和1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。

(3) 職種別民間給与実態調査において、本学と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は事務員で204,159円となっている。

なお、中期目標期間中の予算の年度展開を参考に、教育・研究活動及び大学運営に係る人材の有効活用を推進するため、本学が決定した当初予算の範囲内で最も効率的に運用できるよう人件費管理を行う。

#### 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。）

本学の定める人事評価の結果を基礎資料とし、職員が職務を通じて発揮している能力（職務遂行能力）によって任用及び給与（昇格、昇給、勤勉手当）等の処遇へ反映させている。

#### 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

職員給与規則に則り、本給及び諸手当（扶養手当、管理職手当、職務付加手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、学位論文審査手当、入試業務担当手当、教員免許状更新講習業務担当手当、特殊勤務手当、特勤勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、待機手当、夜間診療当番手当、管理職員特別勤務手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当及び専門職手当）としている。

期末手当については、期末手当基準額（本給の月額＋扶養手当＋地域手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に100分の130を乗じ、さらに基準日以前6箇月以下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、勤勉手当基本額（本給の月額＋地域手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績及び在職期間に応じて割合を乗じて得た額としている。

なお、給与法に定める職種に応じた俸給表を参考とし、毎年的人事院勧告を基本として、給与水準を決定している。

また、令和元年度では、①全本給表のベースアップ（平均0.1%引上げ）②勤勉手当支給割合の引上げ（年間0.05月分）③住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げ、その原資を用いて手当額の上限を引き上げを実施した。

## 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	1493	41.7	6,546	4,767	81	1,779
事務・技術	312	41.5	5,593	4,110	99	1,483
教育職種 (大学教員)	532	50.7	8,975	6,466	94	2,509
医療職種 (病院看護師)	446	34.1	4,902	3,601	53	1,301
技能・労務職種						
教育職種 (附属義務教育学校教員)	39	35.5	6,278	4,667	76	1,611
医療職種 (病院医療技術職員)	164	35.4	5,016	3,697	83	1,319

再任用職員	7	62.5	4,143	3,469	94	674
事務・技術	3	62.5	4,285	3,598	85	687
医療職種 (病院看護師)	4	62.5	4,037	3,373	101	664

非常勤職員	19	44.8	4,052	3,004	67	1,048
事務・技術	8	45.4	3,917	2,983	80	934
教育職種 (大学教員)	11	44.4	4,150	3,020	58	1,130

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:常勤職員のうち「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため欄を省略した。

注3:常勤職員のうち「技能・労務職種」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。

注4:再任用職員のうち「技能・労務職種」及び「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため欄を省略した。

注5:非常勤職員のうち「技能・労務職種」及び「医療職種(病院看護師)」及び「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため欄を省略した。

注6:「技能・労務職種」とは、実験助手、調理師等をいう。

注7: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。

[年俸制適用者]

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	40	63.8	11,815	11,815	130	0
年俸制移行職員	40	63.8	11,815	11,815	130	0

[年俸制適用者]

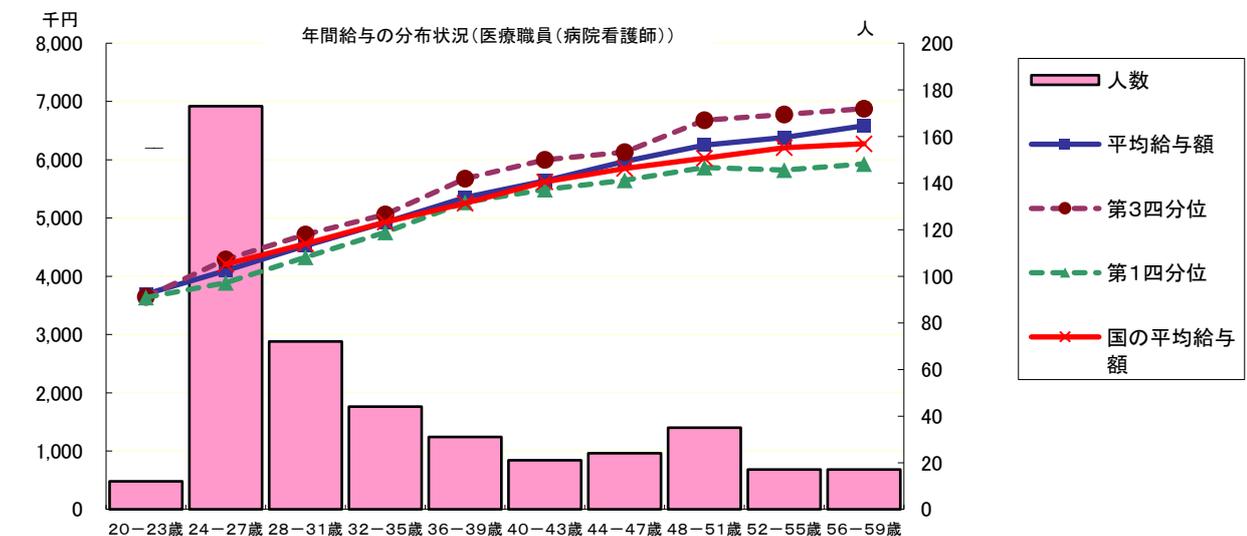
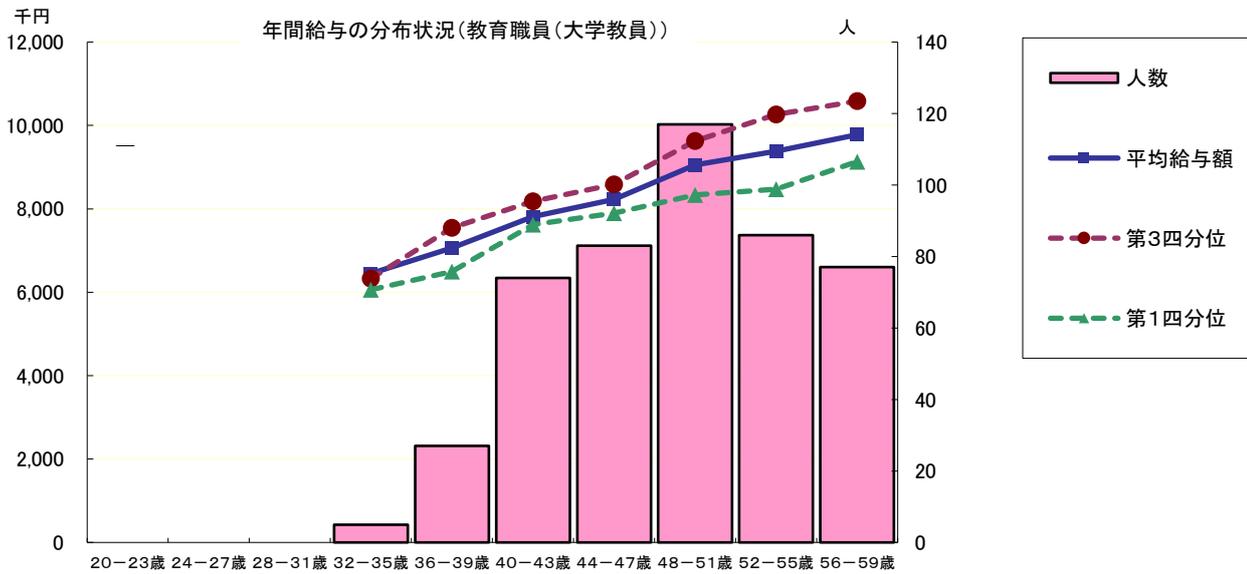
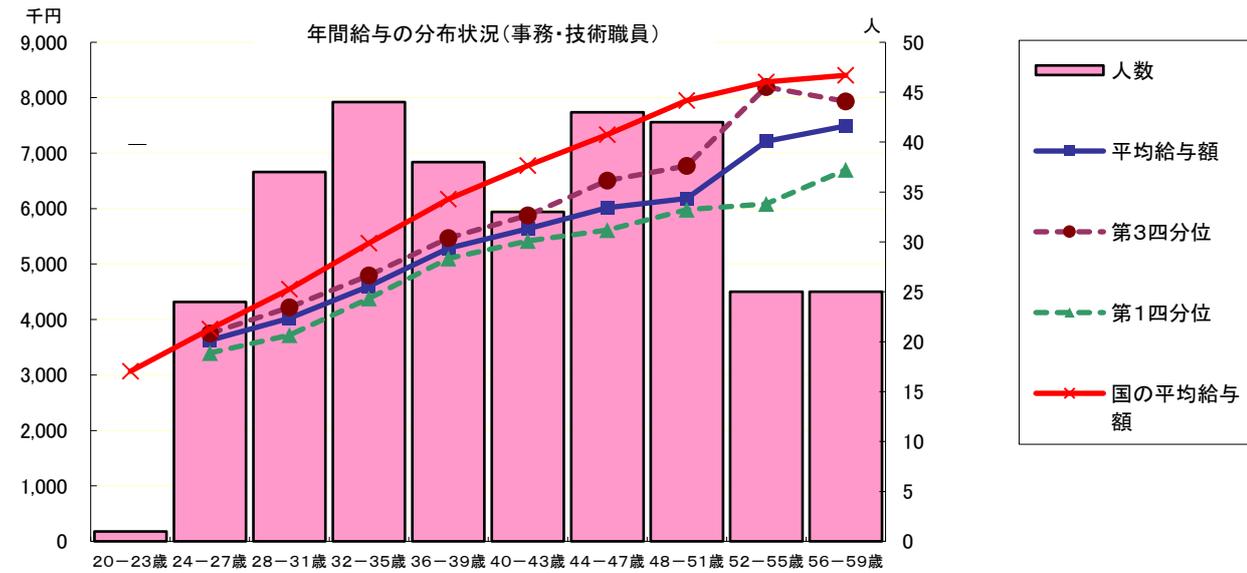
	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	301	37.9	5,674	5,674	68	0
事務・技術	22	31.1	3,101	3,101	79	0
教育職種 (大学教員)	127	37.6	6,964	6,964	72	0
特任教員	53	51.2	6,446	6,446	92	0
医員	99	32.5	4,177	4,177	47	0

注1:事務・技術, 在外職員, 再任用職員及び非常勤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2:「特任教員」とは, 本学の運営上特に必要な授業, 教育指導, 研究, 就職指導, 入学試験, 国際交流, 地域連携等に携わることにより, 本学の教育, 研究等の一層の充実及び活性化に資することを目的として, 雇用される者をいう。

注3:「医員」とは, 附属病院において診療に従事するものとし, 必要に応じ, 診療を通じて臨床教育の補助的業務を目的として, 雇用される者をいう。

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: 事務・技術職員20-23歳の該当者は2名以下のため、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、「平均給与額」については表示していない。

注2: 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。

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	4	56.5	10,911	
課長	22	55.1	8,232	9,092～7,594
課長補佐	33	51.3	6,852	7,386～6,367
係長	102	44.9	5,890	7,049～5,136
主任	53	37.4	4,968	6,517～4,151
係員	98	33.2	4,074	5,310～2,787

注1:部長の該当者は4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、「年間給与額の(最高～最低)」は表示していない。

注2:「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「事務主幹」を含み、「課長補佐」には「事務長補佐」を含み、「係長」には「専門職員」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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
教授	202	56.0	10,226	12,979～8,777
准教授	209	48.6	8,423	9,728～6,651
講師	37	47.2	8,061	9,288～7,090
助教	83	44.5	7,174	8,450～5,833
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」及び「年間給与額」は表示していない。

(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	1			
副看護部長	4	56.5	7,038	
看護師長	22	51.8	6,839	7,239～6,398
副看護師長	43	44.5	5,981	6,833～5,062
看護師	376	31.6	4,570	6,471～3,636

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「年間給与額」は表示していない。

注2:副看護部長の該当者は4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、「年間給与額の(最高～最低)」は表示していない。

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)	% 57.6	% 56.4	% 57.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.4	% 43.6	% 43.0
	最高～最低	% 49.9～38.8	% 51.0～40.1	% 50.5～39.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.5	% 58.1	% 58.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.5	% 41.9	% 41.2
	最高～最低	% 43.7～36.9	% 44.9～38.2	% 44.3～37.6

(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)	% 57.6	% 56.4	% 57.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.4	% 43.6	% 43.0
	最高～最低	% 52.5～39.1	% 53.5～40.4	% 53.0～39.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.6	% 58.3	% 58.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.4	% 41.7	% 41.1
	最高～最低	% 46.4～38.0	% 44.9～39.3	% 45.7～38.6

(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)	% 58.6	% 57.3	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.4	% 42.7	% 42.1
	最高～最低	% 43.7～37.6	% 44.9～39.3	% 44.3～38.7

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 84.7</li> <li>・年齢・地域勘案 91.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 84.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 91.3</li> <li>(参考) 対他法人 96.9</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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 31.0%】 (国からの財政支出額 13,802百万円, 支出予算の総額 44,493百万円: 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>【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は31.0%である。また、事務・技術職員の対国家公務員指数は100以下であり、他の医学系学部を持つ中規模総合大学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。</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られる。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	引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。

#### ○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"> <li>・年齢勘案 100.1</li> <li>・年齢・地域勘案 97.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 96.0</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 100.2</li> <li>(参考) 対他法人 100.1</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国家公務員(医療職俸給表(三)適用者)の構成割合(「平成31年国家公務員給与実態調査」)より)に比べ、本学は「大学卒業以上(最終学歴)」が57.0%(国は5.8%)と高く、また「1級適用者(准看護師)」が在籍していない(国は5.3%)ことが主な要因と考えられる。
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 31.0%】 (国からの財政支出額 13,802百万円, 支出予算の総額 44,493百万円: 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>【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は31.0%である。また、上記理由から、給与水準は妥当であると考えられる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 地域差及び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られる。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	引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。

○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 93.3

(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。

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(大卒初任給)  
月額 182,000円 年間給与 2,740,000円
- 35歳(主任)  
月額 268,000円 年間給与 4,762,000円
- 50歳(係長)  
月額 340,000円 年間給与 6,010,000円

<教育職員>

- 27歳(博士修了初任給)  
月額 291,000円 年間給与 4,641,000円
- 35歳(助教)  
月額 320,000円 年間給与 5,565,000円
- 50歳(准教授)  
月額 445,000円 年間給与 7,974,000円

※扶養家族がいる場合には、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

本学の定める人事評価の結果を基礎資料とし、職員が職務を通じて発揮している能力(職務遂行能力)によって任用及び給与(昇格、昇給、勤勉手当)等の処遇へ反映させており、今後も継続していく方針である。

### 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 10,769,956	千円 10,844,496	千円 10,716,416	千円 10,996,786	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 951,159	千円 876,742	千円 674,905	千円 1,105,638	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,483,282	千円 5,850,643	千円 6,357,644	千円 6,484,364	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,311,658	千円 2,425,300	千円 2,498,001	千円 2,571,864	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 19,516,055	千円 19,997,181	千円 20,246,966	千円 21,158,652	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: 「給与、報酬等支給総額」及び「退職手当支給額」においては、承継職員等に係る支給額を示しているが、賞与及び退職給付の引当金を含んでいないため、財務諸表附属明細書の「18役員及び教職員の給与の明細」における承継職員等に係る支給額と一致しない。

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「18役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の支給額と一致しない。

注4: 「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。

#### 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」が対前年度比で2.1%増加した要因は、給与法を基本として、本給および勤勉手当の支給率の引き上げ等の給与改定を行ったこと、承継枠の医療系職員が増加したことが考えられる。

②「最広義人件費」が対前年度比で4.5%増加した要因は、承継枠の医療系職員および病院収入や各種補助金等により雇用される職員等が増加したこと、退職手当支給者の増加及び上記の給与等増加に伴い法定福利費が増加したことが考えられる。

③「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1日から以下措置を講ずることとした。

役員に関する講じた措置の概要: 退職手当の支給率を100分の83.7へ引き下げを行った。

職員に関する講じた措置の概要: 退職手当の調整率を100分の83.7へ引き下げを行った。

なお、本学規則改正の手続きに時間を要したことから、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