

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人琉球大学の役職員の報酬・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

当法人の役員報酬水準を検討するに当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)」において、「法人の役職員の報酬・給与の支給基準の設定に当たり、役職員が非公務員である法人の役職員については職務の特性や国家公務員・民間企業の役員・従業員の報酬・給与等を勘案」することとあることから、指定職俸給表の適用を受ける国家公務員(事務次官の年間給与額:23,374千円)や民間企業(1,000人以上3,000人未満)における役員の報酬額(33,315千円)を参考としている。

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。)

当法人の役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額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

当法人の長(学長)の報酬水準は、月額及び期末特別手当から構成され、当法人の役員報酬規程に則り、月額については、本給(965,000円)に該当する手当を合算し、期末特別手当については、基礎額(本給+(本給×100分の45))に6月期においては100分の167.5、12月期においては100分の172.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。

なお、令和元年度においては、報酬月額の適用号数を当分の間1号数下位へ変更する規程改正を行ったほか、給与法指定職の改定に準拠し、期末特別手当の年間支給割合の引上げ(0.05月分)を実施した。

理事

理事の報酬水準は、月額及び期末特別手当から構成され、当法人の役員報酬規程に則り、月額については、本給(636,000~818,000円)に該当する手当を合算し、期末特別手当については、基礎額(本給+(本給×100分の45))に6月期においては100分の167.5、12月期においては100分の172.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。

なお、令和元年度においては、給与法指定職の改定に準拠し、期末特別手当の年間支給割合の引上げ(0.05月分)を実施した。

理事(非常勤) (該当なし)

監事 (監事の報酬水準は、月額及び期末特別手当から構成され、当法人の役員報酬規程に則り、月額については、本給(517,000～761,000円)に該当する手当を合算し、期末特別手当については、基礎額(本給+(本給×100分の45))に6月期においては100分の167.5、12月期においては100分の172.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。
 なお、令和元年度においては、給与法指定職の改定に準拠し、期末特別手当の年間支給割合の引上げ(0.05月分)を実施した。)

監事(非常勤) (監事(非常勤)の報酬水準は、月額のみであり、役員報酬規程に則り、非常勤役員手当として月額120,000円としている。)

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 16,337	千円 11,580	千円 4,757	千円 ()	H31.4.1		※
A理事	千円 14,266	千円 8,472	千円 3,768	千円 50 (通勤手当) 847 (地域手当) 1,128 (単身赴任手当)	H31.4.1		◇
B理事	千円 11,640	千円 9,132	千円 2,457	千円 50 (通勤手当)	H31.4.1		※
C理事	千円 12,934	千円 9,132	千円 3,751	千円 50 (通勤手当)	H31.4.1		
D理事	千円 12,934	千円 9,132	千円 3,751	千円 50 (通勤手当)	H31.4.1		
E理事	千円 12,937	千円 9,132	千円 3,751	千円 24 (通勤手当)	H31.4.1		
A監事	千円 12,934	千円 9,132	千円 3,751	千円 50 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 ()			

注1:「地域手当」とは、就任直前に、民間の賃金水準が本法人より高い地域に在勤していた役員に支給しているものである。

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

注3:総額、各内訳について千円未満切捨てのため、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

当法人は、建学の精神である自由平等・寛容平和を継承・発展させた3つの基本理念、「真理の探求」「地域・国際社会への貢献」「平和・共生の追求」のもと、「地域とともに豊かな未来社会をデザインする大学」「アジア・太平洋地域の卓越した教育研究拠点となる大学」を目指すとともに、「知の津梁(架け橋)」として、Tropical Marine, Medical, and Island Sciences (TIMES: 熱帯島嶼・海洋・医学研究)の一大拠点となり、その成果を沖縄や日本、世界に還元し、平和的な多文化共生社会の実現への貢献を目指す長期ビジョンを掲げている。また、地域活性化の中核を担う「アクティブ・シンクタンク」として活躍すべく、産業界や企業、行政及び地域と連携し、人材育成、商品開発、地方創生及び地域を活性化する取組事業を推進している。

上記業務を推進する中、本学の学長は常勤職員数約1,700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、人事院による「令和元年民間企業における役員報酬(給与)調査」における人数規模が本学と同規模である民間企業役員の年間報酬額33,315千円及び事務次官の年間給与額23,374千円より低い水準となっており、その報酬月額は、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り、年間報酬額は業績評価の結果を勘案したものとしている。また、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の学長の報酬水準と同水準となっている。

上記のような職務内容の特性や職責、民間企業役員等との比較を踏まえ、当法人の学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

理事は、上記職務を担っている学長を補佐して本学の業務を掌理し、所管の事務部門を総括する職務を担っている。

理事の報酬額は、人事院による「令和元年民間企業における役員報酬(給与)調査」における人数規模が本学と同規模である民間企業役員の年間報酬額33,315千円(取締役においては、19,276千円)より低い水準となっており、本省の部長の俸給月額761千円と同水準となっている。また、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の理事の報酬水準と同水準となっている。

上記のような職務内容の特性や職責、民間企業役員等との比較を踏まえ、当法人の理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

該当なし

監事

監事は、本学の業務を監査し、当該監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、学長又は文部科学大臣に意見を提出する職務を担っている。

監事の報酬額は、人事院による「令和元年民間企業における役員報酬（給与）調査」における人数規模が本学と同規模である民間企業役員の年間報酬額33,315千円（取締役においては、19,276千円）より低い水準となっており、本省の部長の俸給月額761千円と同水準となっている。また、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の監事の報酬水準と同水準となっている。

上記のような職務内容の特性や職責、民間企業役員等との比較を踏ま

監事（非常勤）

監事（非常勤）は、常勤監事と同様の職務を担っている。

監事（非常勤）の報酬額は、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の監事（非常勤）の報酬水準より低い水準となっているが、勤務形態等を踏まえ、当該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、役員の報酬水準は妥当であるとする。

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
法人の長	千円 13,183 (49,154)	年 10 (30)	月 H31.3.31	1.1	
理事A	千円 4,107 (13,994)	年 4 (11)	月 H31.3.31	1.0	
理事B	千円 2,053 (43,059)	年 2 (39)	月 0 (6) H31.3.31	1.0	
理事C	千円 6,161 (43,032)	年 6 (34)	月 0 (8) H31.3.31	1.0	
監事A	千円 該当者なし	年	月		

注1：法人の長、理事A・B・C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、役員在職期間と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括弧書きで併記した。

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	<p>当該学長は、「琉大創生(共創)プラン」として学長のビジョンを提示し、当該ビジョンに基づき中期目標・中期計画の実現に取り組むとともに、本学の機能強化の大枠及び基本方針を明確化した「琉球大学の改革」の策定や、本学の重点施策を牽引させるための全学的な大学運営組織(研究推進機構、グローバル教育支援機構、地域連携推進機構、国際戦略本部)を設置するなどリーダーシップとガバナンスを発揮し本学の運営に貢献した。地域貢献においては、県内の離島を含めた6箇所のサテライトキャンパスの設置、9自治体及び3民間団体との包括連携協定の締結及び社会人のスキルアッププログラムの開発・実施などを行い、地域が抱えている様々な課題の解決に取り組むとともに、地域資源を活用した商品開発により地元企業との連携を強化し、また、産業界、高等教育機関、行政機関が一体となった沖縄産学官共同人材育成円卓会議を設置するなど産学官連携にも寄与した。教育においては、台湾、ハワイ、ラオス、ドイツ及びブラジルの5カ所への海外拠点設置に加え、数多くの海外大学と国際交流協定を締結し国際交流をより一層推進するとともに、本学卒業生からの寄附金を財源とする独自の奨学金による経済的支援を拡充することにより、外国人留学生の受入れ及び日本人学生の海外派遣数の増加に寄与した。経営や組織整備においては、教職員ポストの戦略的運用や琉球大学基金を創設するなど費用削減や収入増に向けた取組により大学の経営基盤を強化するとともに、限られた予算や人的資源を有効活用し、URAやUEAといった高度専門人材の配置や教育研究組織の見直し(人文社会学部、国際地域創造学部及び教育学研究科高度教職実践専攻(教職大学院)の設置)を行うなど学内組織の充実化に貢献した。また、西普天間住宅地地区跡地への医学部及び病院の移転に向けて、上原キャンパス移転推進委員会の委員長として、基本構想や基本計画を策定するとともに、沖縄県知事及び宜野湾市長と連携して活動するなど、円滑な移転事業の推進に向けて多大なる貢献をした。</p> <p>当該学長の業績勘案率については、これら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、1.1と決定した。</p>
理事A	<p>当該理事は、教育・学生支援・法務担当理事として常に学長を支えるとともに、学士課程教育の質保証(学士力の保証)を目指した「琉大グローバルシティズン・カリキュラム(URGCC)」の推進及び組織的なFD活動等を実施し、担当理事として教育における質保証に関する取組を大きく推進した。また、学生の入学から進路決定までを一貫して支援する全学的な組織であるグローバル教育支援機構の設置を推進し、これまでの縦割りの体制を改善し、横の連携を重視した教育・学生支援体制を整える等、担当する業務において本学に大きく貢献した。</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、国際戦略・広報戦略・ダイバーシティ推進担当理事として常に学長を支えるとともに、女性研究者を対象とする研究環境整備等の積極的な推進や太平洋島嶼地域の大学との教育プログラムを開始する等、担当理事として国際教育連携の体制強化、ダイバーシティの視点に立った人材の育成を推進した。また、4つの寄附目的別特定基金を創設し、国立大学法人等の平成29年度評価結果において特筆すべき点(財務内容)として評価される等、担当する業務において本学に大きく貢献した。</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C	<p>当該理事は、地域連携・地域医療・キャンパス移転担当理事として常に学長を支えるとともに、特定機能病院がバナナス改革の先頭に立ち、その制度設計と新設された選考合議体への参画等により、担当理事として多大なる貢献を果たした。また、沖縄型「アクティブシンクタンク」としての産学官民協働による実践型教育システムの構築、地域連携事業に取り組む等、担当する業務において本学に大きく貢献した。</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>
監事A	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

当法人では、期末特別手当において役員の業績を反映させることとしているため、その他の業績給は導入していない。

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

当法人の職員給与水準を検討するに当たっては、以下のとおり、他の国立大学法人、国家公務員のほか、令和元年度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（当該法人1,534人）・職種別平均支給額を参考にしている。

(1) 国立大学法人長崎大学…当該法人は、医学部を有する点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1,730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、当法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は411,510円となっている。

人件費管理については、中期目標、中期計画（効率的な組織運営に資するために人件費を適正に管理する）に留意し、当初予算の範囲内で運用し、学内における人件費の配分は、職種ごとの職員数に応じて配分することを基本としつつ、新規事業を有する部署や病院等における増収が見込まれる部署へは重点配分する。

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。）

当法人では、職員の勤務成績・業績を評価し、昇給・昇格及び勤勉手当に反映させている。

勤務成績優秀者については、昇給においては、最大で標準の2倍の昇給号数とし、勤勉手当においては、標準より25ポイント高い支給率としている。

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

当法人の職員給与規程に則り、本給（本給の調整額、教職調整額を含む）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、特殊勤務手当、診療従事手当、看護業務手当、特勤勤務手当、時間外勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当、期末手当及び勤勉手当）としている。

期末手当については、期末手当基礎額（本給＋扶養手当＋地域手当＋広域異動手当＋役職段階別加算額（職種等に応じた額）＋管理職加算額（管理職区分に応じた額））に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（本給＋地域手当＋広域異動手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に勤勉手当の成績率の決定基準に定める基準に従って定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和元年度においては、①民間給与との格差に基づく本給表の改定（平均0.1%引上げ）、②住居手当の改定（支給対象となる家賃額の下限の引上げ及び手当額の上限の引上げ）、③期末特別手当の年間支給月数の引上げ（0.05月分）及び勤勉手当の年間支給月数の引上げ（0.05月分）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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	1368	47	6,857	4,952	49	1,905
事務・技術	358	42.6	5,423	3,968	48	1,455
教育職種 (大学教員)	678	50.8	8,246	5,908	47	2,338
医療職種 (病院看護師)	222	43.7	5,384	3,921	54	1,463
技能・労務職種	9	45.3	4,830	3,562	70	1,268
教育職種(附属 義務教育学校教員)	41	41.7	6,528	4,819	54	1,709
医療職種 (病院医療技術職員)	60	45.4	5,701	4,144	58	1,557

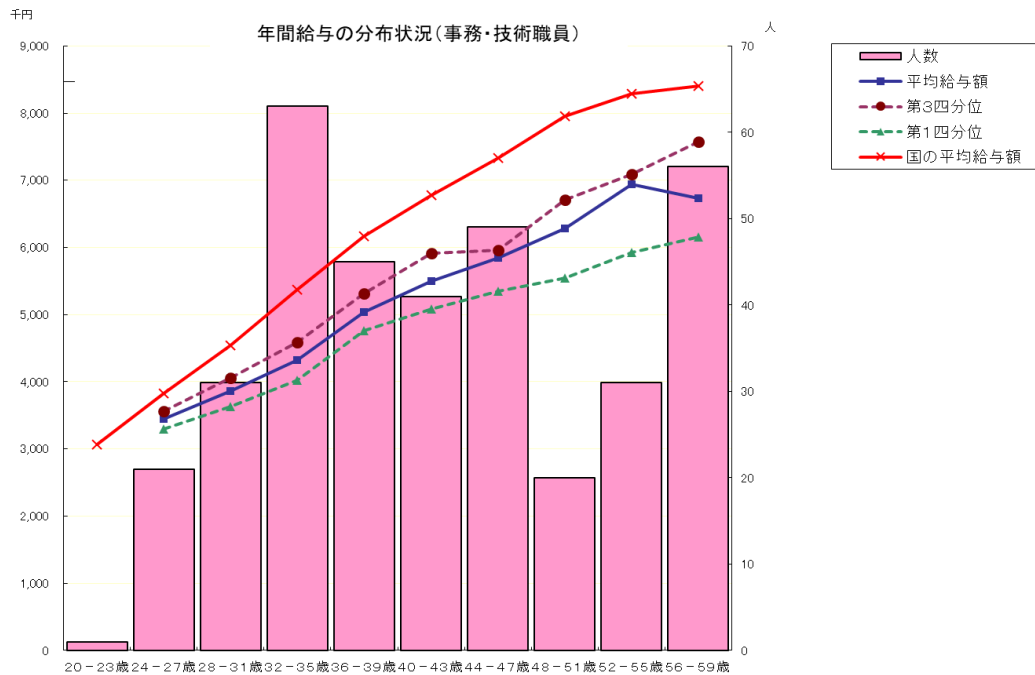
再任用職員	9	63.8	3,593	3,014	58	579
事務・技術	9	63.8	3,593	3,014	58	579

非常勤職員	474	34.4	4,258	3,233	47	1,025
事務・技術	42	39.8	3,609	2,687	50	922
教育職種 (大学教員)	40	46.8	6,748	4,966	43	1,782
医療職種 (病院医師)	51	37	2,847	2,847	49	0
医療職種 (病院看護師)	251	30.5	4,204	3,114	46	1,090
医療職種 (病院医療技術職員)	90	35.4	4,406	3,271	53	1,135

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。

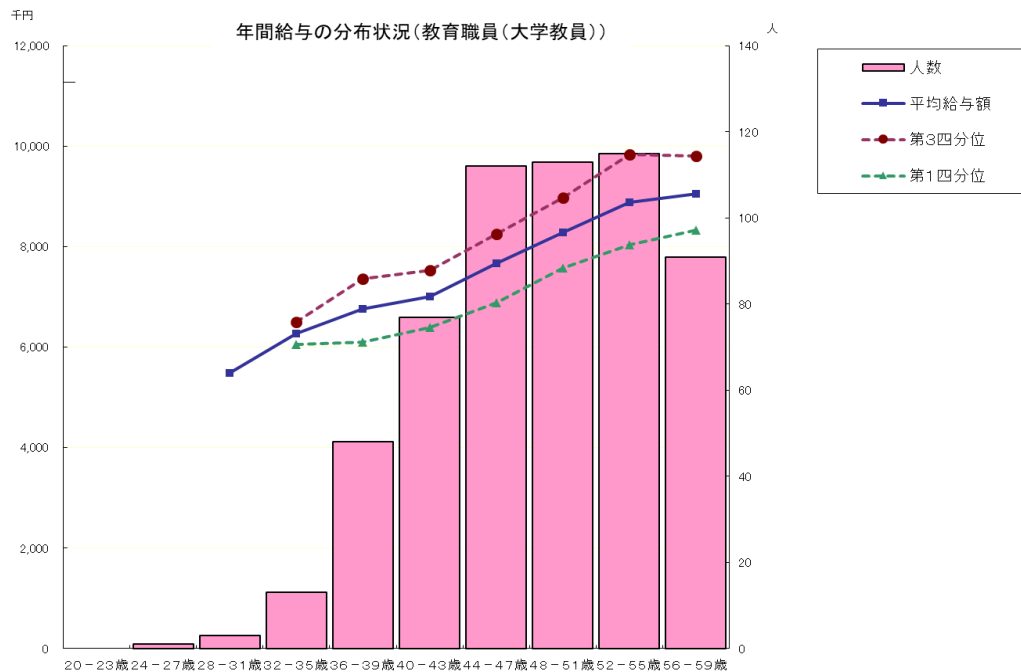
注2:「在外職員」、「任期付職員」については該当者がいないため、表の作成を省略した。

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。]



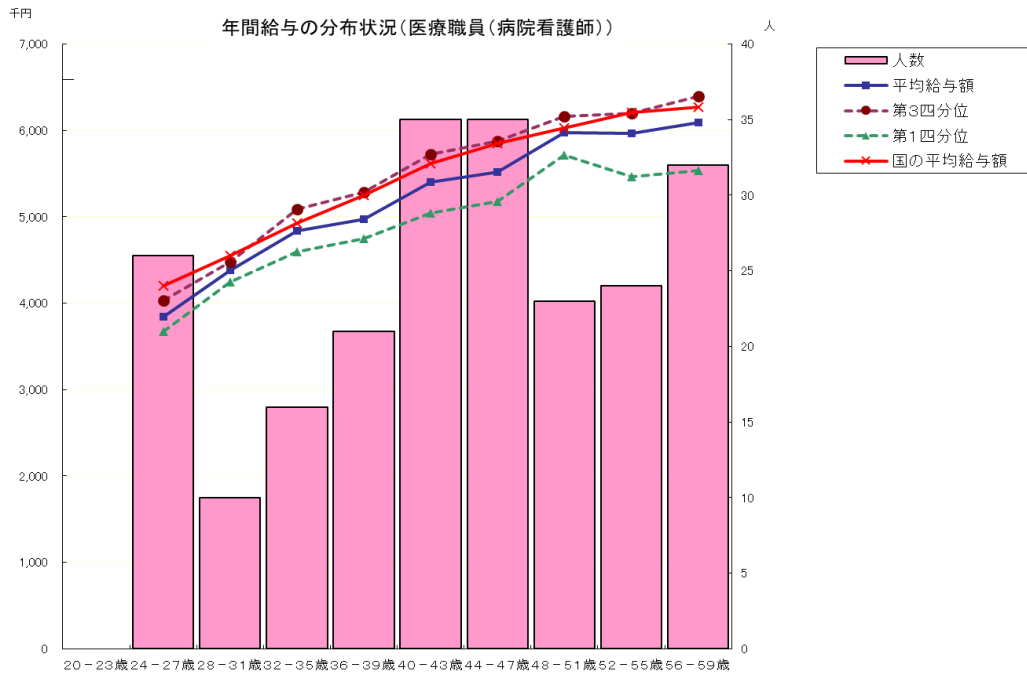
注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

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3: 年齢24～27歳の該当者が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4: 年齢28～31歳の該当者が3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、「第1分位」及び「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)
	人	歳	千円	千円
部長	5	55.5	10,439	12,413 ～ 7,645
課長	28	54.8	7,861	9,939 ～ 6,530
課長代理	34	50.9	6,459	7,363 ～ 5,392
係長	147	45.9	5,605	6,782 ～ 4,168
主任	55	39.7	4,709	5,928 ～ 3,817
係員	89	31.1	3,925	5,198 ～ 3,091

注1:「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「室長」、
「課長代理」には、課長代理相当職である「室長代理」、「事務長代理」及び「専門員」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)
	人	歳	千円	千円
教授	268	56.2	9,574	12,055 ～ 7,264
准教授	222	48.8	7,876	9,403 ～ 5,514
講師	47	48.4	7,237	8,233 ～ 5,388
助教	136	44.4	6,455	7,695 ～ 4,532
教務職員	5	50.3	5,337	5,777 ～ 5,103

(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	5	55.3	6,850	7,170 ～ 6,585
看護師長	22	51.5	6,255	6,804 ～ 5,288
副看護師長	50	47.2	5,720	6,638 ～ 4,672
看護師	144	40.8	4,981	6,631 ～ 3,531

注1:「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おそれのあることから、
「平均年齢」及び「年間給与額」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	% 56.5	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.3	% 43.5	% 42.9
	最高～最低	% 49.9～39.0	% 51.0～39.3	% 50.5～40.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.7	% 57.5	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.3	% 42.5	% 41.9
	最高～最低	% 46.8～37.9	% 47.9～38.1	% 45.9～38.5

(教育職員(大学職員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 58.1	% 56.8	% 57.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.9	% 43.2	% 42.6
	最高～最低	% 55.9～38.4	% 51.0～40.5	% 53.6～39.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.7	% 57.5	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.3	% 42.5	% 41.9
	最高～最低	% 46.8～37.0	% 49.5～38.2	% 47.4～37.6

(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)	% 58.4	% 57.1	% 57.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.6	% 42.9	% 42.2
	最高～最低	% 46.8～36.9	% 47.9～37.5	% 47.4～37.6

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"> ・年齢勘案 81.4 ・年齢・地域勘案 90.0 ・年齢・学歴勘案 79.9 ・年齢・地域・学歴勘案 89.3 (参考)対他法人 93.0
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 36.0%】 (国からの財政支出額 14,817百万円、支出予算の総額 41,056百万円：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 29.9%】 (支出総額 40,126百万円、給与・報酬等支給総額 12,001,294千円：平成30年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与水準は、給与支給基準は「国家公務員の給与等、民間企業の給与等(中略)を考慮して定めなければならない」旨定めた独立行政法人通則法等に則り、国家公務員等の給与水準を参考としており、また、対国家公務員指数(年齢勘案)が81.4であること、対他法人指数が93.0であること、人材確保の必要性の観点及び上記国からの財政支出の割合等を考慮し、妥当であると考えます。</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ます。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、国家公務員等の給与水準を参考に適正な給与水準の維持に努める。

(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 95.9 ・年齢・地域勘案 99.0 ・年齢・学歴勘案 94.2 ・年齢・地域・学歴勘案 98.3 (参考)対他法人 94.6
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 36.0%】 (国からの財政支出額 14,817百万円、支出予算の総額 41,056百万円：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 29.9%】 (支出総額 40,126百万円、給与・報酬等支給総額 12,001,294千円：平成30年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与水準は、給与支給基準は「国家公務員の給与等、民間企業の給与等(中略)を考慮して定めなければならない」旨定めた独立行政法人通則法等に則り、国家公務員等の給与水準を参考としており、また、対国家公務員指数(年齢勘案)が95.9であること、対他法人指数が94.6であること、人材確保の必要性の観点及び上記国からの財政支出の割合等を考慮し、妥当であると考えます。</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ます。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、国家公務員等の給与水準を参考に適正な給与水準の維持に努める。

○教育職員(大学職員)と国家公務員との給与水準の比較指標 86.7

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 182,200円 年間 2,995,000円
- 35歳(主任)
月額 277,000円 年間 4,615,000円
- 50歳(課長代理)
月額 369,000円 年間 6,230,000円

(教育職員(大学教員))

- 27歳(博士修了初任給)
月額 291,400円 年間 4,791,000円
- 35歳(講師)
月額 356,800円 年間 6,024,000円
- 50歳(教授)
月額 489,400円 年間 8,372,000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。
(教育職本給表(一)5級適用者(教授相当)は、配偶者3,500円)

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人では、昇給、昇格及び勤勉手当において職員の業績を反映させることとしているため、その他の業績給は導入していない。

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 11,946,784	千円 12,042,722	千円 12,001,294	千円 11,960,311	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 907,042	千円 995,046	千円 1,234,638	千円 1,229,719	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,650,678	千円 4,974,514	千円 5,367,751	千円 5,693,539	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,442,673	千円 2,524,815	千円 2,614,165	千円 2,675,314	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 19,947,177	千円 20,537,097	千円 21,217,848	千円 21,558,883	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: 「非常勤職員等給与」においては、受託研究費等により雇用される職員に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「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。

総人件費について参考となる事項

・「給与、報酬等支給総額」については、給与法改正に準拠した本給水準の引き上げを実施したことにより増加したが、教職員数の減少により、総額で比較すると対前年度比0.34% (40,983千円) 減となっている。

・「退職手当支給額」については、定年退職者数の減少により、対前年度比0.4% (4,919千円) 減となっている。

・「非常勤役職員等給与」については、給与法改正に準拠した本給水準の引上げを実施したこと、また、外部資金による雇用、病院収入増対策のため任期付職員の雇用などを増やしたこと等により、対前年度比5.7% (327,191千円) 増となっている。

・「福利厚生費」については、保険料率の改定等により、対前年度比2.2% (61,149千円) 増となっている。

・中期目標・計画において、「効率的な組織運営に資するために人件費を適正に管理する」、「管理的経費を抑制する」こととしている。

Ⅳ その他

特になし