

国立大学法人 東北大学 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

国立大学法人東北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(東北大学約5,000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(旧帝国大学)・・・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おり、役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、当法人と同水準と推定される。同様の考え方により、理事及び監事についても同水準と推定される。
- (2) 事務次官年間報酬額・・・23,374,000円

② 令和2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。)

当法人においては、期末特別手当において当該役員の業績評価に基づき、その額の100分の25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2年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、主に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、国立大学法人東北大学役員給与規程に則り、本給(1,175,000円)に地域手当(70,500円)を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+広域異動手当+本給×100分の25+本給及び地域手当及び広域異動手当×100分の20)に6月期は100分の170、12月期は100分の165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に応じた割合を乗じて得た額としている。さらに、その額の100分の25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2年度では、民間給与との較差に基づく期末特別手当支給率の引き下げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、主に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、国立大学法人東北大学役員給与規程に則り、本給に地域手当を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+広域異動手当+本給×100分の25+本給及び地域手当及び広域異動手当×100分の20)に6月期は100分の170、12月期は100分の165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に応じた割合を乗じて得た額としている。さらに、その額の100分の25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2年度では、民間給与との較差に基づく期末特別手当支給率の引き下げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事
(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当としている。非常勤役員手当は、国立大学法人東北大学非常勤役員手当支給基準に則り月額とし、基準額を基本としている。

監事

役員報酬支給基準は、主に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、国立大学法人東北大学役員給与規程に則り、本給に地域手当を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+広域異動手当+本給×100分の25+本給及び地域手当及び広域異動手当×100分の20)に6月期は100分の170、12月期は100分の165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に応じた割合を乗じて得た額としている。さらに、その額の100分の25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2年度では、民間給与との較差に基づく期末特別手当支給率の引き下げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

監事
(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当としている。非常勤役員手当は、国立大学法人東北大学非常勤役員手当支給基準に則り月額とし、基準額を基本としている。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和2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 20,936	千円 14,100	千円 5,990	千円 846 (地域手当)			
A理事	千円 16,884	千円 10,740	千円 5,476	千円 644 (地域手当) 24 (通勤手当)			
B理事	千円 16,179	千円 10,740	千円 4,658	千円 644 (地域手当) 136 (通勤手当)			
C理事	千円 16,037	千円 10,740	千円 4,653	千円 644 (地域手当)	4月1日		
D理事	千円 16,991	千円 10,432	千円 4,987	千円 1,461 (地域手当) 82 (広域異動手当) 26 (通勤手当)			◇
E理事	千円 15,998	千円 10,740	千円 4,563	千円 644 (地域手当) 50 (通勤手当)			
F理事	千円 16,032	千円 10,740	千円 4,563	千円 644 (地域手当) 85 (通勤手当)		3月31日	
G理事	千円 14,804	千円 8,472	千円 3,997	千円 1,694 (地域手当) 552 (単身赴任手当) 88 (通勤手当)	4月1日		◇
H理事 (非常勤)	千円 3,792	千円 3,792	千円 ()	千円 ()	4月1日		
A監事	千円 5,589	千円 3,530	千円 1,826	千円 211 (地域手当) 21 (通勤手当)		8月31日	
B監事	千円 6,437	千円 4,942	千円 1,063	千円 296 (地域手当) 135 (通勤手当)	9月1日		
C監事 (非常勤)	千円 2,412	千円 2,412	千円 ()	千円 ()			

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:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注3:「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

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

東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造し、また、研究の成果を社会が直面する諸問題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することを使命としており、その使命をより高度に実現するために、「世界最高水準の知を創造」と「未来を拓く変革を先導」の取組みを、総長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、東北大学の総長は、常勤職員数約5,000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、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。

総長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬55,053千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。

東北大学では、総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、総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。

また、他の旧帝国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旧帝国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

東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造し、また、研究の成果を社会が直面する諸問題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することを使命としており、その使命をより高度に実現するために、「世界最高水準の知を創造」と「未来を拓く変革を先導」の取組みを、総長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、東北大学の理事は、総長の定めるところにより、総長を補佐して本学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55,053千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。

東北大学では、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上記のとおりであり、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としている。

また、他の旧帝国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旧帝国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)

理事と同じ

監事

東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造し、また、研究の成果を社会が直面する諸問題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することを使命としており、その使命をより高度に実現するために、「世界最高水準の知を創造」と「未来を拓く変革を先導」の取組みを、総長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、東北大学の監事は、本学の業務を監査する職務を担っている。

監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬55,053千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。

東北大学では、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いるが、監事の職務内容の特性は上記のとおりであり、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としている。

また、他の旧帝国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旧帝国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)

監事に同じ

【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(令和2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	該当なし					
理事A	該当なし					
監事A	6,256	6	5	R2.8.31	1.1	

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	該当なし
理事A	該当なし
監事A	当該監事は、本学の業務運営状況、業務執行状況及び会計処理状況の実態を把握し、関係法令等に基づく適正な執行状況等について監査し、本学の業務の適正かつ効率的な運営を確保することに大きく貢献した。同人は、内部統制の体制を明確にするため、内部統制システムの整備を提言し、「国立大学法人東北大学内部統制規程」を制定して内部統制委員会等の設置に寄与したほか、学内規則体系を再整理し、学内規則の区分、制定権限及び手続きの明確化、統一化に貢献した。また、国立大学法人等監事協議会監事監査参考指針改定検討会委員として、国立大学法人等監事協議会「監事監査に関する指針」の策定に貢献した。当該監事の業績評価率については、これら監査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、本学経営協議会の議を経て、1.1と決定した。

【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

当法人においては、期末特別手当において、当該役員の業績評価に基づき、その額の100分の25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

国立大学法人東北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2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(東北大学約5,000人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人(旧帝国大学)・・・当該法人は、教育・研究事業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となっている。

(2) 国家公務員・・・令和2年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,868円となっており、全職員の平均給与月額は416,203円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、当該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241,723円となっている。

また、教職員の業績及び能力の評価を適切に反映できる給与制度を構築するとともに、各部局等に配置可能な教職員の上限数、総人件費の運用枠を設定し、適切な人件費の管理に努める。

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。)

職員の勤務成績を考慮し、昇格、昇給を実施しているほか、勤勉手当の成績率に反映している。

(1) 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。(ただし、人事評価を実施する事務系・技術系職員は、基準日直近の人事評価結果における実績評価評語を勤務成績に反映させる。)

(2) 昇給

5段階ある昇給区分のうちから、昇給日(1月1日)前において、人事評価を実施する事務系・技術系職員は9月30日以前1年間、それ以外の職員は12月31日以前1年間におけるその者の勤務成績に応じて昇給区分が決定される。

(3) 昇格

勤務成績が良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じ上位の級に昇格させることができる。

(4) 降格

勤務成績が不良な場合は、下位の級に降格させることができる。

③ 給与制度の内容及び令和2年度における主な改定内容

国立大学法人東北大学職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(職責手当、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、特勤勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、寒冷地手当、衛生管理手当、特別手当及び招へい手当)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+管理職加算額)に6月期は100分の130、12月期は100分の125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)に勤勉手当の支給細則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2年度では、民間給与との較差に基づき①住居手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げ(12,000円→16,000円)及び手当額の上限を1,000円引き上げ(27,000円→28,000円)、②令和2年12月1日より期末手当の支給率を0.05ヶ月分引き下げを実施した。

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2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	3,940	44	6,901	5,021	65	1,880
事務・技術	1,144	42.4	5,864	4,309	90	1,555
教育職種 (大学教員)	1,678	48.9	8,890	6,411	61	2,479
医療職種 (病院看護師)	747	36.8	5,080	3,739	34	1,341
技能・労務職種	3	58.5	5,715	4,175	42	1,540
医療職種 (病院医療技術職員)	244	38.9	5,333	3,921	50	1,412
指定職種						
事務・技術(限定)	118	45.9	3,539	2,630	95	909
教育職種 (大学教員)(限定)	6	45.8	5,612	4,070	96	1,542
技能・労務職種(限定)						

再任用職員	39	63.1	3,156	2,651	73	505
事務・技術	24	63.2	2,996	2,520	88	476
医療職種 (病院看護師)	12	62.8	3,512	2,943	37	569
技能・労務職種						
医療職種 (病院医療技術職員)	3	64.2	3,004	2,527	94	477
事務・技術(限定)						

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	364	45.2	3,827	2,947	85	880
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	201	44.8	3,385	2,483	91	902
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	82	49.6	5,766	4,122	68	1,644
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	46.8	3,763	2,754	79	1,009
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究支援職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	29	42.5	3,661	3,661	65	0
研究補助職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	48	41.1	2,467	2,467	106	0

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「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注3: 「技能・労務職種」とは、自動車運転手、機械操作員、実験助手、用務員などの業務に従事する者を示す。

注4: 非常勤職員のうち「研究支援職種」とは、給与を教育職本給表(一)相当で決定され、賞与が支給されない職種を示し、「研究補助職種」とは、給与を一般職本給表(一)相当で決定され、賞与が支給されない職種を示す。

注5: 「在外職員」及び「任期付職員」は該当者がいないため記載を省略した。

注6: 次に掲げる各区分中の職種については、該当者がいないため記載を省略した。

- ・各区分共通で、「教育職種(歯科技工士養成学校教員)」及び「医療職種(病院医師)」
- ・再任用職員のうち、「教育職種(大学教員)」及び「指定職種」
- ・非常勤職員のうち、「医療職種(病院看護師)」及び「指定職種」

注7: 常勤職員の指定職種、技能・労務職種(限定)、再雇用職員の技能・労務職種、事務・技術(限定)、非常勤職員の医療職種(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、再雇用職員全体及び非常勤職員全体の数値からも除外している。

注8: 常勤職員のうち事務・技術(限定)、教育職種(大学教員)(限定)、技能・労務職種(限定)は、本学では常勤職員として取り扱っているが、職務等を限定しその他の常勤職員の職種とは給与基準が異なる。

〔年俸制適用者〕

常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	898	43.8	5,587	5,502	64	85
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	56	47.6	6,867	6,867	99	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	559	41.6	6,690	6,554	48	136
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	17	60.9	2,393	2,393	122	0
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術(限定)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	244	46.9	3,089	3,089	86	0
教育職種 (大学教員)(限定)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	13	43.3	5,015	5,015	96	0
医療職種 (病院医療技術職員) (限定)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	40.7	3,747	3,747	49	0

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	62.2	2,660	2,660	39	0
事務・技術(限定)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	62.2	2,660	2,660	39	0

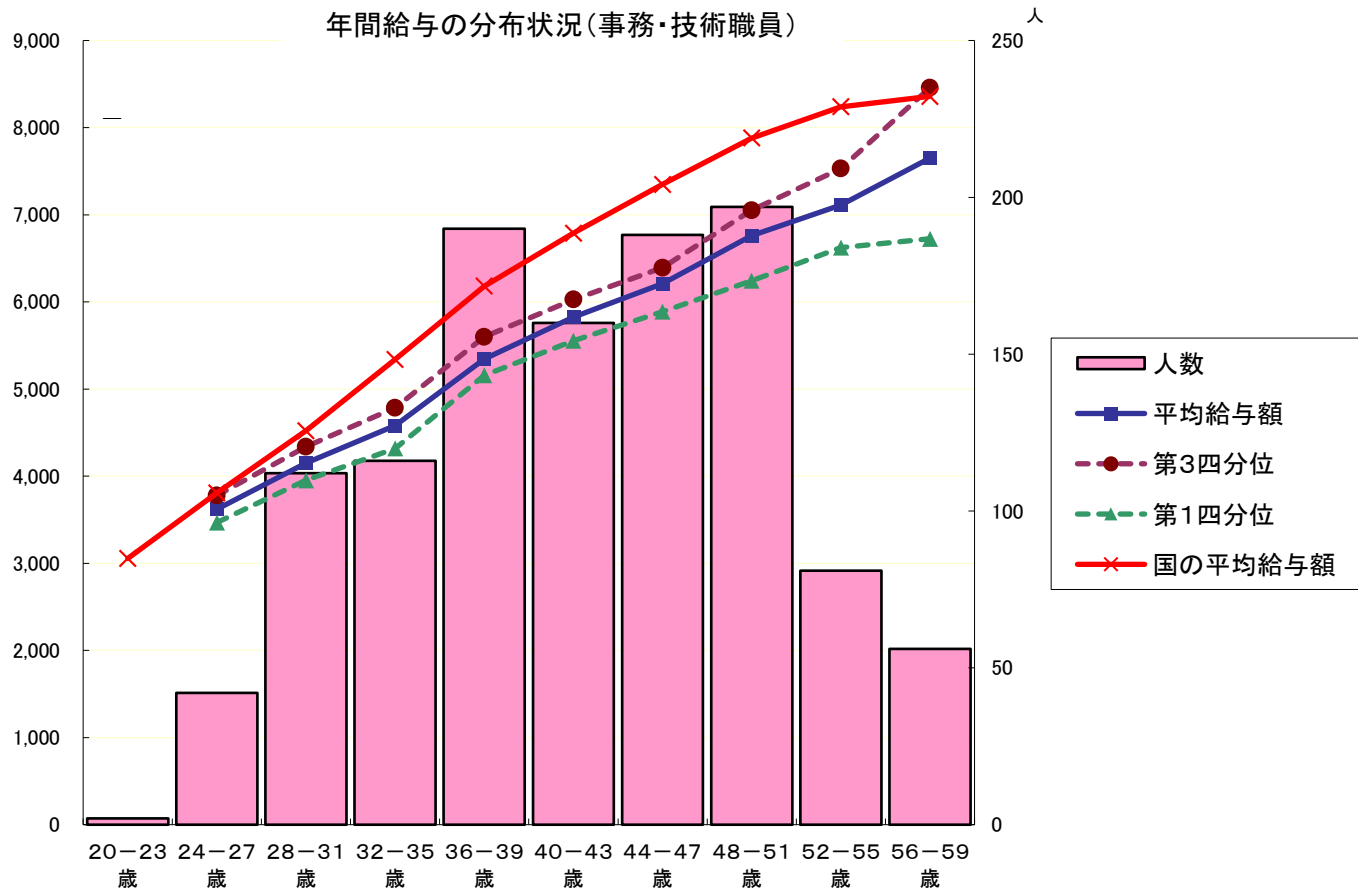
注1: 年俸制適用者については、本学では常勤職員として取り扱っているが、年俸制非適用の常勤職員とは給与基準が異なる。

注2: 常勤職員の教育職種(歯科技工士養成学校教員)、医療職種(病院医師)及び指定職種については、該当者がいないため記載を省略した。

注3: 常勤職員の医療職種(病院看護師)、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、再雇用職員全体の数値からも除外している。

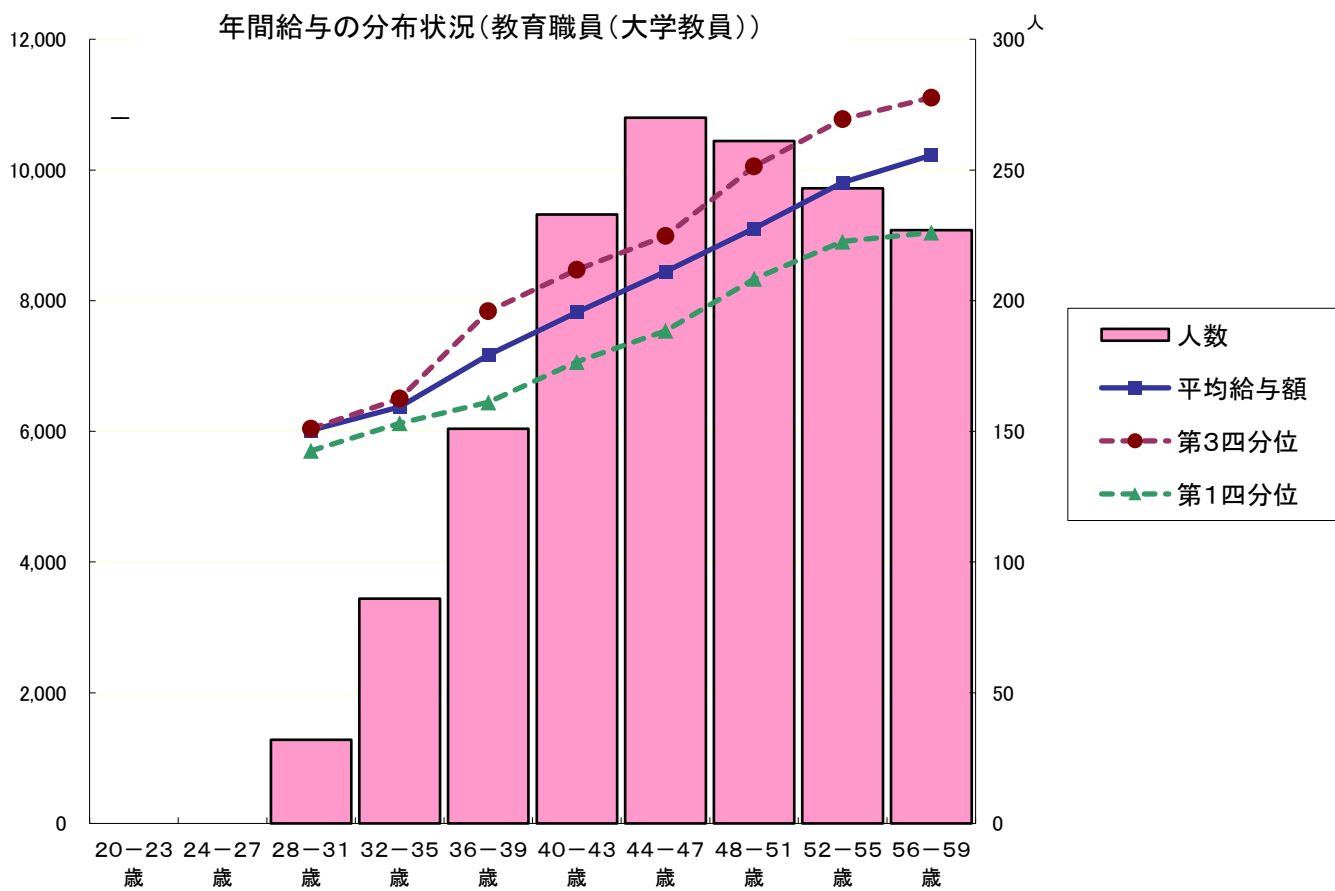
注4: 常勤職員のうち事務・技術(限定)、教育職種(大学教員)(限定)、医療職種(病院医療技術職員)(限定)は、本学では常勤職員として取り扱っているが、職務等を限定しその他の常勤職員の職種とは給与基準が異なる。

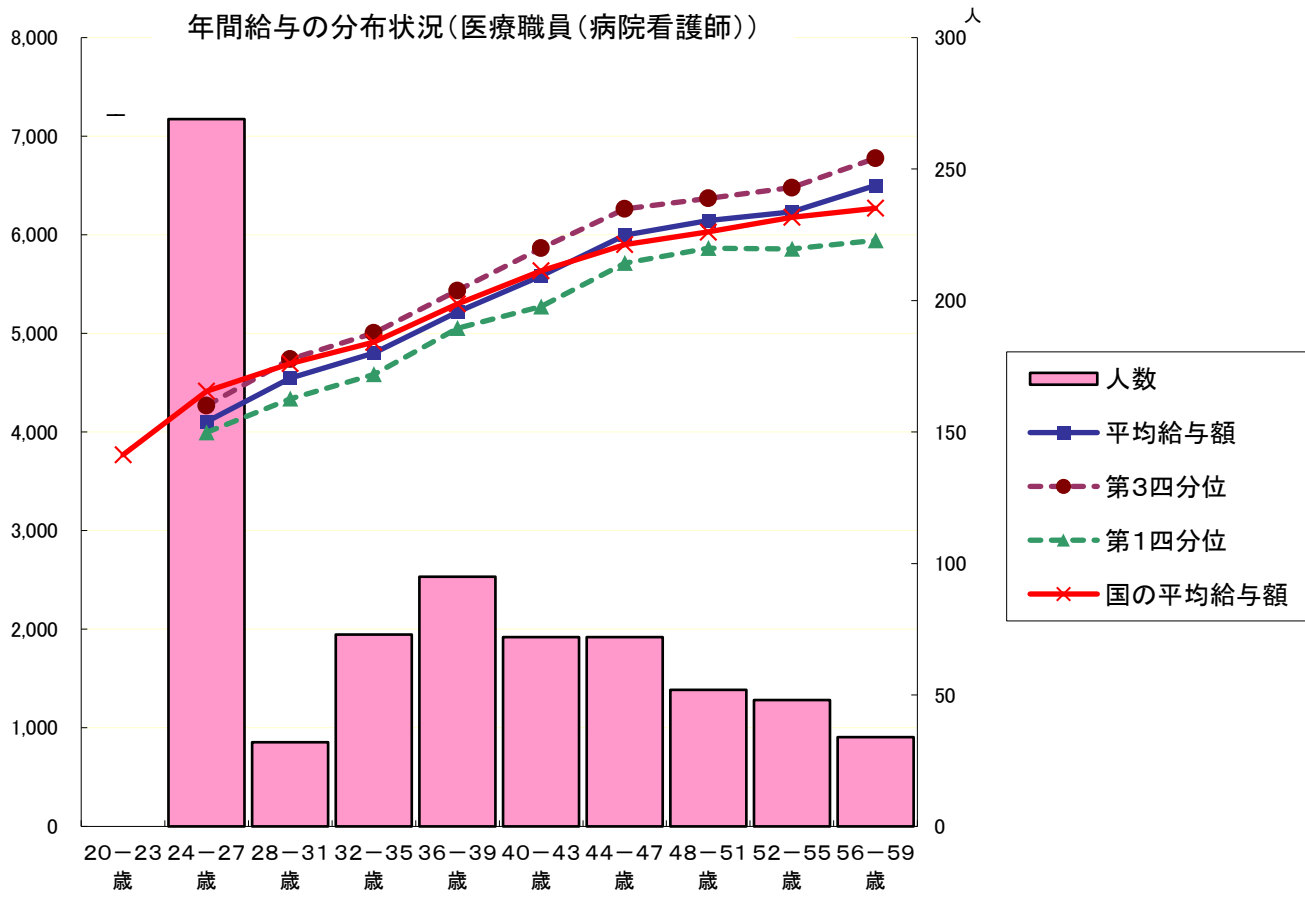
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



注1:①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2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。





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	12	56.3	9,658	11,858～8,476
次長	1			
課長	71	52.8	8,156	10,691～6,611
課長補佐	103	49.6	6,891	8,309～5,690
係長	426	45.9	6,115	7,348～4,701
主任	284	40.4	5,445	6,671～4,227
係員	247	31.9	4,215	5,980～3,201

注1:「次長」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:「課長」には、課長相当職である事務長及び室長を含む。
「課長補佐」には、課長補佐相当職である専門員を含む。
「係長」には、係長相当職である専門職員を含む。

(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	644	54.9	10,631	22,626～8,049
准教授	487	47.1	8,572	10,852～6,344
講師	103	46.3	7,980	9,114～6,165
助教	415	42.2	6,714	8,036～5,414
助手	29	46.8	6,430	7,073～5,614

(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	5	55.1	7,753	8,325～6,776
看護師長	38	51.8	6,646	7,092～6,257
副看護師長	114	45.8	5,985	7,051～4,661
看護師	589	33.8	4,731	6,689～3,732

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:「看護師」には、看護師相当職である助産師を含む。

④ 賞与(令和2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)	% 57.2	% 56.0	% 56.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.8	% 44.0	% 43.4
	最高～最低	% 56.0～35.0	% 56.5～39.8	% 55.9～38.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.6	% 57.6	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.4	% 42.4	% 41.9
	最高～最低	% 46.9～35.7	% 47.9～36.6	% 47.4～36.1

(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)	% 56.3	% 55.2	% 55.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.7	% 44.8	% 44.2
	最高～最低	% 55.1～39.9	% 55.2～40.8	% 54.6～40.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.6	% 57.6	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.4	% 42.4	% 41.9
	最高～最低	% 54.4～34.1	% 52.8～39.2	% 53.1～37.9

(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)	% 52.4	% 51.5	% 51.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.6	% 48.5	% 48.1
	最高～最低	% 53.2～43.5	% 54.3～44.4	% 53.8～44.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.4	% 57.4	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.6	% 42.6	% 42.1
	最高～最低	% 46.9～38.4	% 47.9～39.4	% 45.8～39.0

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 86.7 ・年齢・地域勘案 93.9 ・年齢・学歴勘案 86.1 ・年齢・地域・学歴勘案 93.6 (参考) 対他法人 99.8
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>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 40.7% (国からの財政支出額 59,274百万円、支出予算の総額 145,629百万円： 令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和元年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 国からの財政支出の割合は40.7%であり、累積欠損額もなく、対国家公務員 の指数の状況等を総合的に勘案して、給与水準は適切であると考えます。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員 の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家 公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、 説明責任を果たすべきこととされている。(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)) 当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的 に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準 の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、 適切な給与水準の設定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 97.8 ・年齢・地域勘案 100.2 ・年齢・学歴勘案 94.2 ・年齢・地域・学歴勘案 101.5 (参考) 対他法人 99.1
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>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 40.7% (国からの財政支出額 59,274百万円、支出予算の総額 145,629百万円： 令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和元年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 国からの財政支出の割合は40.7%であり、累積欠損額もなく、対国家公務員 の指数の状況等を総合的に勘案して、給与水準は適切であると考えます。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員 の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家 公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、 説明責任を果たすべきこととされている。(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)) 当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的 に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準 の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、 適切な給与水準の設定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る。

○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 【96.1】

注:上記比較指標は、法人化前の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、令和2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・技術職員

- 22歳(大卒初任給)
月額 182,200円 年間給与 2,703,000円
- 35歳(主任)
月額 291,818円 年間給与 4,846,000円
- 50歳(係長)
月額 392,094円 年間給与 6,598,000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

(扶養親族がない場合)

教育職員(大学教員)

- 27歳(大学院卒初任給)
月額 308,884円 年間給与 4,582,000円
- 35歳(助教)
月額 354,252円 年間給与 5,883,000円
- 50歳(准教授)
月額 501,486円 年間給与 8,439,000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

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績を考慮し、昇格、昇給を実施しているほか、勤勉手当の成績率に反映している。

(1)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。(ただし、人事評価を実施する事務系・技術系職員は、基準日直近の人事評価結果における実績評価評語を勤務成績に反映させる。)

(2)昇給

5段階ある昇給区分のうちから、昇給日(1月1日)前において、人事評価を実施する事務系・技術系職員は9月30日以前1年間、それ以外の職員は12月31日以前1年間におけるその者の勤務成績に応じて昇給区分が決定される。

(3)昇格

勤務成績が良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じ上位の級に昇格させることができる。

(4)降格

勤務成績が不良な場合は、下位の級に降格させることができる。

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 32,682,487	千円 32,742,515	千円 32,691,949	千円 32,712,599	千円 32,409,870	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,140,934	千円 2,656,589	千円 2,170,758	千円 2,493,639	千円 2,513,998	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 20,350,346	千円 20,140,398	千円 20,086,907	千円 20,620,480	千円 21,182,660	千円
福利厚生費 (D)	千円 7,776,125	千円 7,785,594	千円 7,915,067	千円 8,058,322	千円 8,082,085	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 62,949,893	千円 63,325,097	千円 62,864,682	千円 63,885,041	千円 64,188,615	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「給与、報酬等支給総額」は、対前年比「△0.9%」である。
これは、令和2年人事院勧告に伴う民間給与との較差に基づく給与の引下げ改定を行ったことが大きな要因と考えられる。
- ②「非常勤役員等給与」は、対前年比「2.7%」である。
これは、令和2年人事院勧告に伴う民間給与との較差に基づく給与の引下げ改定を行った一方で、自己収入等による非常勤教職員の増加及び限定正職員の増加が大きな要因と考えられる。
- ③「最広義人件費」は、対前年比「0.5%」である。
これは、令和2年人事院勧告に伴う民間給与との較差に基づく給与の引下げ改定を行った一方で、自己収入等による非常勤教職員の増加及び限定正職員の増加が大きな要因と考えられる。
- ④「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1月1日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、退職手当基本額の調整率の引下げを実施した。
役員に関する講じた措置の概要：退職手当の基本額の調整率を、87/100から83.7/100に引下げ
職員に関する講じた措置の概要：退職手当の基本額の調整率を、87/100から83.7/100に引下げ

Ⅳ その他

特になし