

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人秋田大学の役員報酬・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当たって、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(当法人1,295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) 国立大学法人福井大学…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1,300人)。公表資料によれば、令和2年度の長の年間報酬額は、16,659千円である。

(2) 事務次官年間報酬額…23,374千円

##### ② 令和3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。)

役員報酬規程において、期末特別手当の支給額については国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を参考にして、当該役員の職務の実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額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3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、期末特別手当から構成されている。月額については、秋田大学役員報酬規程に則り、本給月額に通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当を加算して算出している。期末特別手当についても、秋田大学役員報酬規程に則り、本給月額に100分の45を乗じて得た額を加算した額を基礎として、100分の167.5を乗じて得た額としている。  
なお、令和3年度では、役員報酬基準にかかる改定は実施しなかった。

理事

法人の長と同様

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、日額から構成されている。日額については、秋田大学役員報酬規程に則り、算出している。

監事

法人の長と同様

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額から構成されている。月額については、秋田大学役員報酬規程に則り、算出している。

## 2 役員報酬等の支給状況

役名	令和3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	18,411	12,420	5,028	51 (寒冷地手当) 912 (単身赴任手当)			
A理事	6,920	4,908	1,987	25 (通勤手当)		R3.9.30	
B理事	12,904	9,132	3,697	24 (通勤手当) 51 (寒冷地手当)		R4.3.31	
C理事	12,918	9,132	3,697	0 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)			
D理事	13,493	9,097	3,697	51 (寒冷地手当) 648 (単身赴任手当)		R4.3.30	◇
E理事 (非常勤)	1,087	1,087	0	0		R4.3.31	
F理事 (非常勤)	1,087	1,087	0	0			
A監事	4,717	3,175	1,542	0 (通勤手当)		R3.8.31	
B監事	1,310	1,270	0	4 (通勤手当) 36 (寒冷地手当)	R4.2.1		
C監事 (非常勤)	2,356	2,356	0	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 役員報酬水準の妥当性について

### 【法人の検証結果】

法人の長

秋田大学は本学の理念である1. 国際的な水準の教育・研究の遂行、2. 地域の振興と地球規模の課題の解決の寄与、3. 国の内外で活躍する有為な人材の育成に基づき、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、中期目標・中期計画を基盤として、教育改革、地域連携、国際化等の具体的な取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、本学の学長は、職員数1,295名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、公務を司り、所属職員を総督して、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の約55%となっており、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。

また、他の同規模大学の長の令和2年度の報酬水準(福井大学、島根大学及び三重大学の長)の平均報酬17,488千円より高額となっているが、これは当該学長に単身赴任手当が支給されているためである。

こうした職務内容の特性や他法人等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

秋田大学は本学の理念である1. 国際的な水準の教育・研究の遂行、2. 地域の振興と地球規模の課題の解決の寄与、3. 国の内外で活躍する有為な人材の育成に基づき、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、中期目標・中期計画を基盤として、教育改革、地域連携、国際化等の具体的な取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、本学の理事は、職員数1,295名の法人の理事として、その業務を総理する学長を補佐する職務を担っており、また、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の半以下となっており、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。

また、他の同規模大学の理事の令和元年度の報酬水準(福井大学、島根大学及び三重大学の理事の平均報酬14,243千円)と令和2年度の報酬水準(同平均報酬14,205千円)と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は

理事(非常勤)

秋田大学は本学の理念である1. 国際的な水準の教育・研究の遂行、2. 地域の振興と地球規模の課題の解決の寄与、3. 国の内外で活躍する有為な人材の育成に基づき、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、中期目標・中期計画を基盤として、教育改革、地域連携、国際化等の具体的な取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、本学の理事は、職員数1,295名の法人の非常勤理事として、その業務を総理する学長を補佐する職務を担っている。また、他の同規模大学の非常勤理事の令和2年度の報酬水準(福井大学及び島根大学の非常勤理事の平均報酬約1,284千円)と同水準になっている。

こうした職務内容の特性や他法人等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

秋田大学は本学の理念である1. 国際的な水準の教育・研究の遂行、2. 地域の振興と地球規模の課題の解決の寄与、3. 国の内外で活躍する有為な人材の育成に基づき、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、中期目標・中期計画を基盤として、教育改革、地域連携、国際化等の具体的な取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、本学の監事は、職員数1,295名の法人の監事として、本学の保有財産及び理事の業務執行を監査しており、また、他の同規模大学の監事の令和2年度の報酬水準(福井大学、島根大学及び三重大学の監事の平均報酬約10,321千円)と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等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)

秋田大学は本学の理念である1. 国際的な水準の教育・研究の遂行、2. 地域の振興と地球規模の課題の解決の寄与、3. 国の内外で活躍する有為な人材の育成に基づき、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、中期目標・中期計画を基盤として、教育改革、地域連携、国際化等の具体的な取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、本学の非常勤監事は、職員数1,295名の法人の非常勤監事として、本学の保有財産及び理事の業務執行を監査しており、また、他の同規模大学の非常勤監事の報酬水準(福井大学、島根大学及び三重大学の監事の令和2年度の平均報酬約1,368千円)より、高額となっているが、これは非常勤監事を日給制から月給制に給与制度を変更したためである。

こうした職務内容の特性や他法人等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。

#### 【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3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					
A理事	千円 6,778 (28,791)	年 5 (25)	月 6 (4)	R3.9.30	1.2	
B理事	千円 2,293 (13,254)	年 2 (11)	月 0 (1)	R4.3.31	1.2	
理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
A監事	千円 797	年 1	月 0	R3.8.31	1.0	
監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

注:「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
A理事	<p>当該理事は、平成28年4月1日から平成30年3月31日までの2年間、総務・情報・病院経営担当として、続く平成30年4月1日から令和2年3月31日までの2年間、総務・人事・情報・病院経営担当として、令和2年4月1日から令和3年9月30日までの1年6ヶ月間、総括・人事・情報・病院経営担当として、「評価・IRセンター改組」、「大学戦略室における活動」、「秋田大学みらい創造基金の新たな寄附獲得に向けた取組」、「高齢者医療先端研究センターの立ち上げ」、「人事給与マネジメント改革の推進」及び「遠隔授業・在宅勤務の環境整備」を学長のリーダーシップの下で推進した。「評価・IRセンター改組」にあたっては、教学IR、研究IR、運営IRの3部門により本学の教育・研究及び運営等に係る各種情報を収集・分析・評価・提供できる体制を整え、学内の各種データの可視化と戦略策定への活用が可能な体制を整備した。「大学戦略室における活動」については、大学戦略室室長として、大学戦略室の構成員を見直し、平成29年4月より各学部の副研究科長クラスの教員と評価・IRセンターのコアメンバーを加えることで体制強化を図るとともに、評価・IRセンターのIR機能等による学内の現状分析と連動させながら、学長の要請に応じた分析や提言を行い、教職員の評価方法の見直し、志願倍率の低下・上昇の原因の究明等、経営戦略の立案や業務改善、組織体制の見直し等を推進した。「秋田大学みらい創造基金の新たな寄附獲得に向けた取組」については、秋田大学みらい創造基金の新たな寄附獲得に向けた取組意欲のある事務担当者を学内公募で選定し、准認定ファンドレイザーの認定資格を取得させるとともに、基金のパンフレットや基金ホームページを一新し、写真を用いて具体的な使途の例を紹介したり、秋田大学・秋田県出身者が経営する企業を対象に基金の案内を送付するなどの効果的な取組により、第三期中期計画期間中の目標額(5,000万円)を大幅に超える寄附金の受入につながった。「高齢者医療先端研究センターの立ち上げ」については、高齢者医療先端研究センターの設置(平成30年1月)にあたり、秋田県とも緊密に連携し、センターの構想をまとめるとともに、認知症及び地域社会学の知見を踏まえた高齢者社会の学際的研究と高齢者医療の先端的研究を推進するための体制を構築した。「人事給与マネジメント改革の推進」については、文部科学省が取りまとめた「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」に基づき、令和2年7月に新たな年俸制を導入したほか、クロスアポイントメント制度の適用促進、業績評価制度の見直しなど、教育研究力の向上に資する魅力ある人事給与制度の実現に向けた取組を推進し、結果、令和3年度「成果を中心とする実績状況に基づく配分」において、高い評価を得た。「遠隔授業・在宅勤務の環境整備」については、新型コロナウイルス感染症の世界的流行により、全面的な遠隔授業やテレワークが必要となったが、非常事態宣言が出される前から教職員の在宅勤務の実施について検討を行い、宣言が出された直後に在宅勤務に切り替え、教職員の感染リスクの低減に努めた。また、遠隔授業についても限られた時間で新たな環境を構築するとともに、学生が授業を円滑に受講できるよう受講環境の支援を行うなど、学生の学修機会の確保に貢献した。</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、1.2と決定した。</p>

B理事	<p>当該理事は、令和2年4月1日から令和4年3月31日までの2年間、研究・地方創生・広報担当として、「外部資金の獲得増加に向けた取り組みの推進」、「NEXCO東日本東北支社と「組織的な産学連携推進に関する協定」を締結」、「イオン株式会社と「包括的連携協定」を締結」、「三菱商事エナジーソリューションズ株式会社、株式会社ウエンティ・ジャパン及び株式会社北都銀行と「風力発電分野における産学金連携に関する協定」を締結」、「自殺予防総合研究センターの立ち上げ」及び「地域防災減災総合研究センターの立ち上げ」を学長のリーダーシップの下で推進した。「外部資金の獲得増加に向けた取り組みの推進」については、民間URA組織による外部資金獲得のための動画講座や科研費獲得セミナーの開催、科研費再チャレンジ推進事業、若手研究者支援事業、女性研究者支援事業等を実施するなど、科研費申請率及び採択率の向上に向けた取り組みを推進し、結果、令和4年度「成果を中心とする実績状況に基づく配分」において、研究業績及び科研費獲得額・件数の伸び率において高い評価を得た。「NEXCO東日本東北支社と「組織的な産学連携推進に関する協定」を締結」については、高速道路に関する各種技術的課題に関する委員会・技術検討会などを行いながら連携体制を組織的・継続的に発展させ、共同研究などの実施とこれに伴う研究者及び技術者の相互交流、地域特性を活かした研究及び研究成果の活用、教育・人材育成の推進及び相互支援で協力することを目的とし、令和2年5月にNEXCO東日本東北支社と「組織的な産学連携推進に関する協定」を締結し、道路施設の老朽化等の課題解決や秋田の地域特性を考慮した道路施設の防災・減災に関する研究・教育協力体制の構築、ならびに高速道路施設の利活用など理工分野に限定しない地域振興に関する共同研究等の推進に貢献した。「イオン株式会社と「包括的連携協定」を締結」については、秋田大学が有する学識・知見及びイオン株式会社が持つ街づくりの経験に基づき、AI等の先端技術を活用して本学とイオン株式会社とが包括的連携協力を行うことにより、自治体が進める地域開発計画等を基軸として、秋田県民の「広く活力ある健康で豊かな災害に強い安心した暮らし」の実現に寄与することを目的とし、令和3年3月にイオン株式会社と「包括的連携協定」を締結し、産学連携による健康増進、地域活性化、安全・安心な社会の実現に貢献した。「三菱商事エナジーソリューションズ株式会社、株式会社ウエンティ・ジャパン及び株式会社北都銀行と「風力発電分野における産学金連携に関する協定」を締結」については、人材や知的資源を集約した研究開発や関連産業の創出や次世代エネルギーとして注目される水素やアンモニアの実用化に向けた情報交換、洋上風力をはじめ再生可能エネルギー産業を担う人材を育てる施策等を推進しするため、令和3年5月に三菱商事エナジーソリューションズ株式会社、株式会社ウエンティ・ジャパン及び株式会社北都銀行と「風力発電分野における産学金連携に関する協定」を締結し、秋田県における再生可能エネルギー産業の発展と地域社会への貢献に寄与した。「自殺予防総合研究センターの立ち上げ」については、自殺予防総合研究センターの設置(令和3年4月)にあたり、自治体及び民間団体等と連携し、地域の自殺予防対策強化に資することを目的とした、大学における自殺予防対策に関する教育研究及び事業を推進するための体制を構築し、幅広い視点から県民と共に自殺予防対策の推進に貢献した。「地域防災減災総合研究センターの立ち上げ」については、地域防災減災総合研究センターの設置(令和4年4月)にあたり、地域の防災及び減災に係る教育研究を推進するとともに、災害の発生メカニズムに関する本学の研究成果等を活用し、地域連携による地域の防災・減災力の強化を図るための体制を構築した。</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、1.2と決定した。</p>
理事 (非常勤)	該当者なし
A監事	<p>当該監事は、決算・財務諸表に関する監査を実施し、本学の業務の適正化、効率化の向上及び維持に務めた。</p> <p>当該監事の業績勘案率については、これらの業務に対する貢献度及び国立大学法人評価委員会が行う業務の実績に関する評価を総合的に勘案した上で、1.0と決定した。</p>
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、役員の退職手当の水準は妥当であると考ええる。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬規程において、期末特別手当の支給額については国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を参考にして、当該役員の職務の実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしており、今後も継続する予定である。

## 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

当法人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、2021年(令和3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(当法人1,295人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人福井大学…当該法人は、教育・研究事業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1,300人)となっている。
- (2) 国家公務員…令和3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407,153円となっており、全職員の平均給与月額は367,744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、205,990円となっている。

#### 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。)

当法人においては、職員の勤務成績に応じた勤勉手当支給割合の増減、昇給及び昇格・降格の措置を実施している。

旧年俸制適用教員において業績給(給与全体の約30%)を導入している他、新年俸制適用教員においては外部資金の獲得状況に応じて業績給を支給している。

#### ③ 給与制度の内容及び令和3年度における主な改定内容

国立大学法人秋田大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当(管理職手当、医師調整手当、異動保障手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、招へい手当、特別貢献手当、義務教育等教員特別手当、手術看護手当、衛生管理者等手当、寒冷地手当、特殊勤務手当、入試手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、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+異動保障手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に100分の127.5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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(本給+異動保障手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の取扱い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3年度では、新型コロナウイルス感染症に係る諸手当及び「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」に対応した諸手当の新設等の改定を実施した。



## 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3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	959	45.6	6,564	4,774	36	1,790
事務・技術	263	41.3	5,429	3,975	37	1,454
教育職種 (大学教員)	319	51.7	8,411	6,062	25	2,349
医療職種 (病院看護師)	254	42.9	5,531	4,051	39	1,480
教育職種 (附属高校教員)	20	40.6	6,754	4,997	63	1,757
教育職種 (附属義務教育学校教員)	45	47.1	7,090	5,192	78	1,898
医療職種 (病院医療技術職員)	58	43.0	5,610	4,088	36	1,522
その他医療職種 (看護師)						
指定職種						

再任用職員	15	63.2	3,234	2,726	128	508
事務・技術	15	63.2	3,234	2,726	128	508
医療職種 (病院医療技術職員)						

非常勤職員	367	31.4	3,930	3,052	25	878
事務・技術	17	43.4	2,649	1,960	66	689
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)	62	34.2	3,063	2,937	22	126
医療職種 (病院看護師)	225	29.1	4,235	3,178	21	1,057
技能・労務職種	3	53.8	2,672	1,954	25	718
医療職種 (病院医療技術職員)	60	32.3	4,108	3,063	31	1,045

注1: 常勤職員については、在外職員を除く。

注2: 「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3: 「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4: 「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5: 「技能・労務職種」とは、作業員等を示す。

注6: 常勤職員のその他医療職種(看護師)、指定職種、再任用職員の医療職員(病院医療技術職員)及び非常勤職員の教育職種(大学教員)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、全体の数値からも除外している。

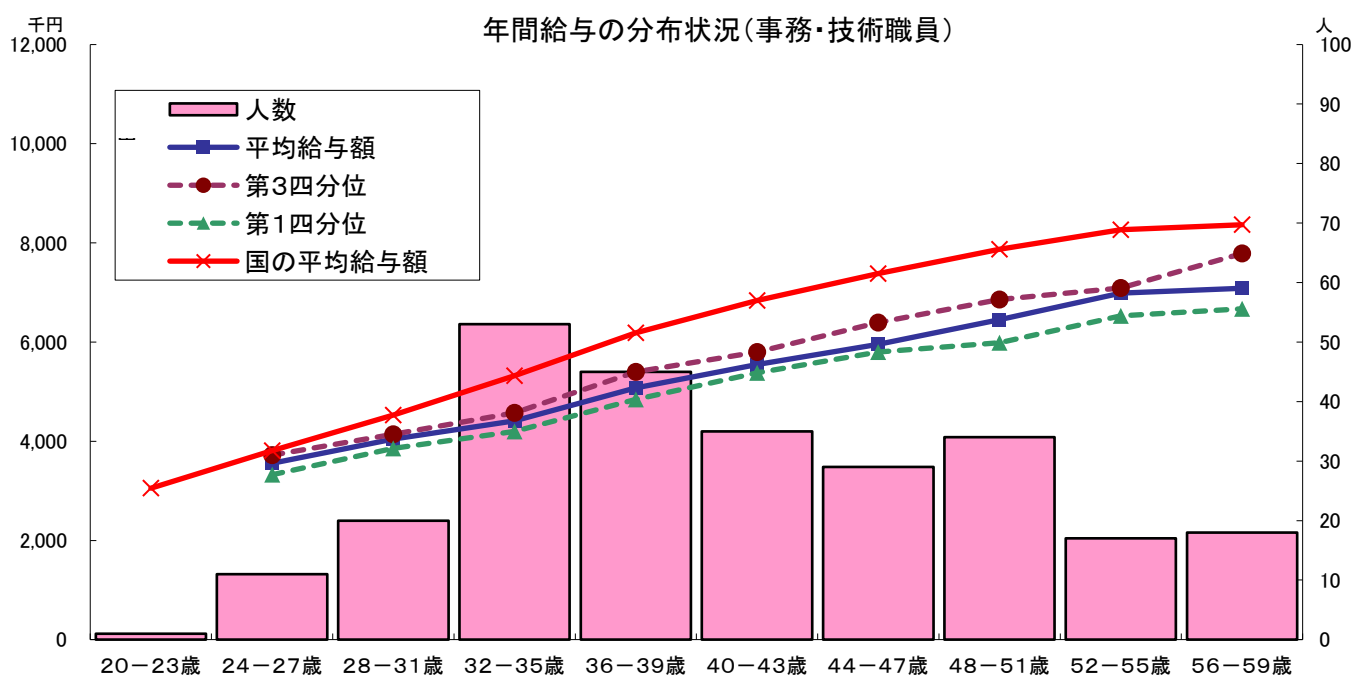
注7: 常勤職員の医療職種(病院医師)、在外職員及び任期付職員並びに再任用職員の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、その他医療職種(看護師)及び医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため記載を省略した。

[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	令和3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	109	43.0	7,067	6,685	20	382
外国人年俸制適用教員	3	42.2	8,800	8,800	0	0
教育職種 (大学教員)	106	43.0	7,018	6,625	20	393
非常勤職員	24	44.8	5,995	5,940	53	55
教育職種 (大学教員)	24	44.8	5,995	5,940	53	55

注1: 在外職員、任期付職員及び再任用職員については、該当者がいないため記載を省略した。

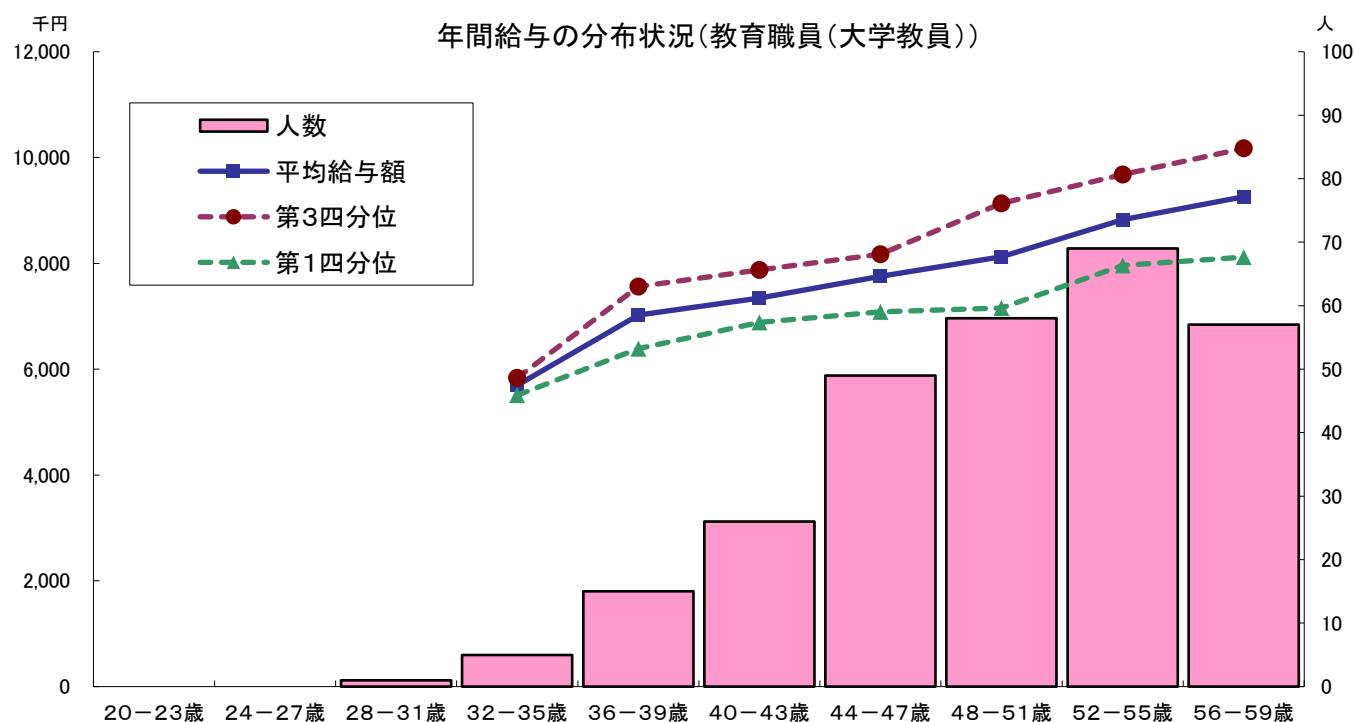
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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。

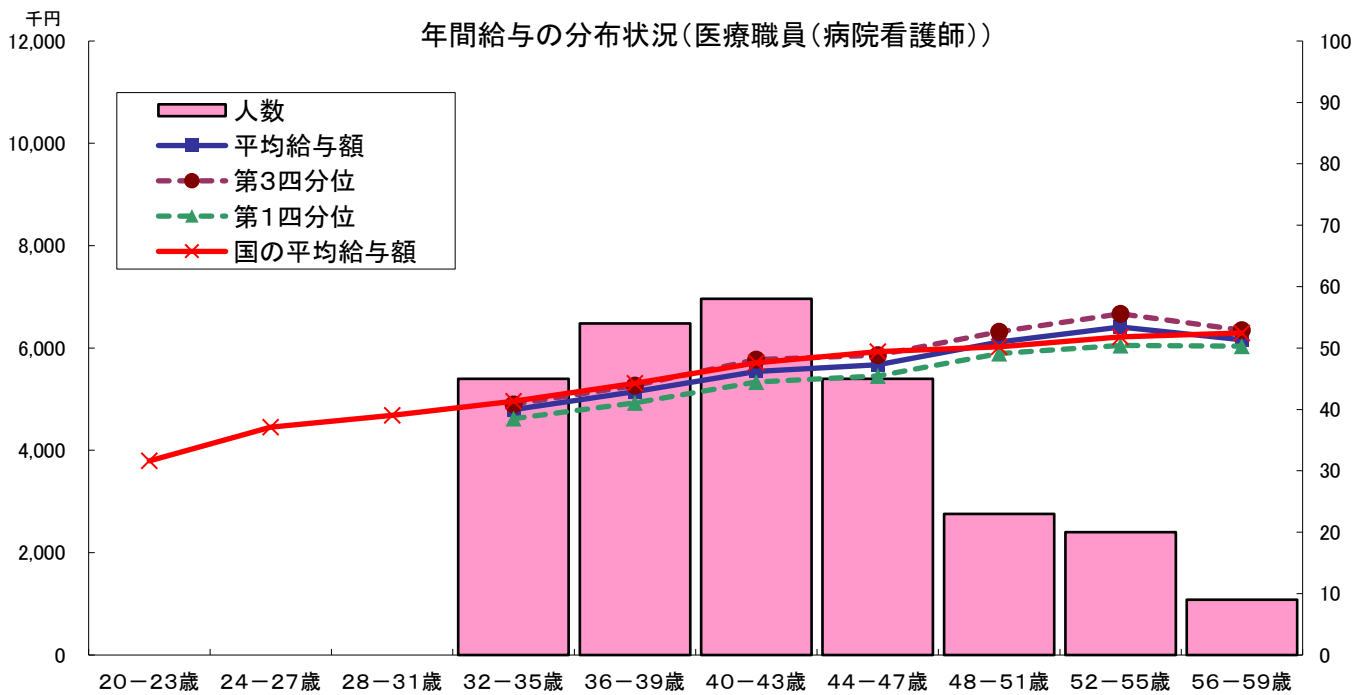
注:20-23歳の該当者は2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額については表示しない。

注:20-23歳の該当者は4人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与額の第1・第3四分位については表示しない。



注:28-31歳の該当者は2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額については表示しない。

注:28-31歳の該当者は4人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与額の第1・第3四分位については表示しない。



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	2			
課長	24	53.7	7,474	8,485～6,537
課長補佐	47	49.3	6,410	7,526～5,079
係長	97	40.8	5,362	6,705～3,857
主任	37	36.0	4,601	5,536～3,962
係員	56	33.2	4,026	4,650～3,156

注1:「部長」には「副理事」を含み、「課長」には「事務長」及び一部の「室長」を含み、「係長」には「主査」を含み、「係員」には「課員」を含む。

注2:「部長」の該当者は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があることから、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

(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	115	56.3	9,837	13,164～7,301
准教授	110	50.3	8,120	10,837～6,986
講師	44	48.0	7,383	8,299～5,837
助教	50	47.7	6,515	7,486～5,378

(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	4	51.5	6,991	
看護師長	27	51.4	6,344	7,049～5,769
副看護師長	54	45.9	5,859	6,660～5,035
看護師	168	40.4	5,190	6,538～4,381

注1:「看護部長」の該当者は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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

注2:「副看護部長」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があることから、年間給与額の最高給与額及び最低給与額については記載していない。

④ 賞与(令和3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)	% 55.6	% 55.6	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.4	% 44.4	% 44.4
	最高～最低	% 56.9～39.9	% 53.7～39.9	% 55.3～39.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.1	% 57.2	% 57.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.9	% 42.8	% 42.8
	最高～最低	% 47.9～39.4	% 47.9～39.1	% 46.4～39.4

(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	% 55.5	% 55.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.9	% 44.5	% 44.7
	最高～最低	% 47.9～41.2	% 47.9～41.0	% 47.9～41.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.4	% 57.7	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.6	% 42.3	% 42.4
	最高～最低	% 47.9～38.4	% 47.9～38.4	% 47.3～38.4

(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)	% 55.8	% 55.5	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.2	% 44.5	% 44.4
	最高～最低	% 44.8～41.9	% 47.9～41.9	% 46.4～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.2	% 57.1	% 57.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.8	% 42.9	% 42.8
	最高～最低	% 47.9～39.4	% 47.9～39.3	% 47.9～39.7

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 83.0</li> <li>・年齢・地域勘案 92.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 82.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 92.4</li> <li>(参考)対他法人 95.7</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支出の割合 31%】 (国からの財政支出額:11,480百万円、予算の総額:37,346百万円:令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和2年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 6.5%(常勤職員数1,071名中70名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 76.5%(常勤職員数1,071名中819名)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 対国家公務員83.0、国からの財政支出の割合が31%であることから、適切な給与水準の状況であると思われる。</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	今後も適切な給与水準の維持に努めていく。

(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 97.7</li> <li>・年齢・地域勘案 100.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 96.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 99.0</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支出の割合 31%】 (国からの財政支出額:11,480百万円、予算の総額:37,346百万円:令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和2年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 6.5%(常勤職員数1,071名中70名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 76.5%(常勤職員数1,071名中819名)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 対国家公務員97.7、国からの財政支出の割合が31%であることから、適切な給与水準の状況であると思われる。</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	今後も適切な給与水準の維持に努めていく。

○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 87.4

(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3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

(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2,772,000円

○35歳(主査)

月額260,000円 年間給与4,389,000円

○50歳(総括主査)

月額364,200円 年間給与6,187,000円

教育職員

○27歳(博士課程修了初任給)

月額291,400円 年間給与4,493,000円

○35歳(講師)

月額362,500円 年間給与6,561,000円

○50歳(准教授)

月額445,800円 年間給与7,990,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者10,000円,  
子1人につき6,500円)を支給

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

旧年俸制適用教員において業績給(賞与及び退職手当相当額を含み、給与全体の約30%に設定)を導入している他、新年俸制適用教員においては外部資金の獲得状況に応じて業績給を支給している。



### 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 8,895,351	千円 8,884,125	千円 8,952,492	千円 8,918,221	千円 8,868,042	千円 8,858,122
退職手当支給額 (B)	千円 802,290	千円 596,680	千円 856,946	千円 650,676	千円 690,821	千円 823,437
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,254,585	千円 4,277,301	千円 4,448,115	千円 4,510,670	千円 4,686,000	千円 4,924,558
福利厚生費 (D)	千円 1,905,792	千円 1,907,450	千円 1,962,083	千円 1,979,158	千円 1,999,327	千円 2,024,114
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 15,858,020	千円 15,665,558	千円 16,219,636	千円 16,058,726	千円 16,244,190	千円 16,630,231

注1:「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「17 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2:最広義人件費については千円未満切り捨てのため、各項目の合計額とは必ずしも一致しない。

#### 総人件費について参考となる事項

##### ①総人件費の増減について

「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」の対前年度比及び増減要因

##### (1)「給与、報酬等支給総額」(対前年度比0.1%減)

増減の主な要因としては、教職員の平均在職者数が前年度よりも減少したことにより減となった。

##### (2)「最広義人件費」(前年度比2.4%増)

増減の主な要因としては、退職者が前年度よりも増加したことによる退職手当支給額の増並びに承継職員以外の常勤職員数が前年度よりも増加したことによる非常勤役職員等給与及び福利厚生費の増により増となった。

##### ② 公務員の給与改定に関する取扱いについて

「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2月1日から以下の措置を講ずることとした。

##### (1)役員に関する講じた措置の概要

官民の支給水準の均衡を図るために役員退職手当規程上設けられた「調整率」を87/100から83.7/100に引き下げた。

##### (2)職員に関する講じた措置の概要

官民の支給水準の均衡を図るために職員退職手当規程上設けられた「調整率」を87/100から83.7/100に引き下げた。

なお、職員に対する周知期間を十分に確保することが必要であると認められたことから、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