

国立大学法人山口大学(法人番号9250005001134)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

山口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のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、近隣地域かつ国立大学法人の財務分析上の分類において同グループに属し、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にした。

(1) 国立大学法人鳥取大学・・・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。公表資料によれば、令和2年度の長の年間報酬額(諸手当を除く)は17,147千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、17,147千円と推定される。同様の考え方により、理事については10,520千円～13,552千円、監事については10,520千円～11,697千円と推定される。

(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。)

平成16年度より、国立大学法人評価委員会が行う業績の実績に関する評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で、増額または減額することができることとする制度を設けている。

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

法人の長の役員報酬支給基準は、俸給、通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、地域手当相当額及び期末特別手当から構成されている。俸給については、国立大学法人山口大学役員報酬決定規則に則り、月額1,035,000円としている。期末特別手当についても国立大学法人山口大学役員報酬決定規則に則り、期末特別手当基礎額(俸給月額+(俸給月額+地域手当相当額+広域異動手当)×100分の20+俸給月額×100分の25)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167.5を乗じ、さらに基準日以前6か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。通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、地域手当相当額については、国立大学法人山口大学職員給与決定規則に準じた額としている。

理事

理事の役員報酬支給基準は、俸給、通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、地域手当相当額及び期末特別手当から構成されている。俸給については、国立大学法人山口大学役員報酬決定規則に則り、月額635,000円～895,000円としている。期末特別手当についても、国立大学法人山口大学役員報酬決定規則に則り、期末特別手当基礎額(俸給月額+(俸給月額+地域手当相当額+広域異動手当)×100分の20+俸給月額×100分の25)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167.5を乗じ、さらに基準日以前6か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。通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、地域手当相当額については、国立大学法人山口大学職員給与決定規則に準じた額としている。

理事(非常勤)

非常勤理事の役員報酬支給基準は、非常勤役員手当(月額)で構成されている。非常勤役員手当は、常勤の理事の俸給月額を基礎として、当該非常勤理事の職責及び勤務態様に応じて算出した額としている。

監事

監事の役員報酬支給基準は、俸給、通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、地域手当相当額及び期末特別手当から構成されている。俸給については、国立大学法人山口大学役員報酬決定規則に則り、月額635,000円～706,000円としている。期末特別手当についても、国立大学法人山口大学役員報酬決定規則に則り、期末特別手当基礎額(俸給月額+(俸給月額+地域手当相当額+広域異動手当)×100分の20+俸給月額×100分の25)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167.5を乗じ、さらに基準日以前6か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。通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、地域手当相当額については、国立大学法人山口大学職員給与決定規則に準じた額としている。

監事(非常勤)

非常勤監事の役員報酬支給基準は、非常勤役員手当(月額)で構成されている。非常勤役員手当は、常勤の監事の俸給月額を基礎として、当該非常勤監事の職責及び勤務態様に応じて算出した額としている。

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
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	17,447	12,420	5,027	()		3月31日	※
A理事	15,295	10,740	4,347	207 (通勤手当)	4月1日		※
B理事	13,839	9,816	3,973	50 (通勤手当)		3月31日	※
C理事	13,923	8,439	3,713	89 (通勤手当) 836 (単身赴任手当) 843 (地域手当)		3月31日	◇
D理事	13,839	9,816	3,973	50 (通勤手当)			※
E理事	14,013	9,816	3,973	224 (通勤手当)			※
A理事 (非常勤)	2,040	2,040		()			
A監事	12,280	8,472	3,429	379 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,680	1,680		()			

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:「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

山口大学は、基本理念である山口大学憲章のもと、学生・教員・職員の三者が一体となって、理念の共有と目標の実現をめざしており、学長のリーダーシップの下、改革の基本戦略として、教育研究の機能強化、全学的なグローバル化の推進、新たな教育研究組織の構築、大学運営ガバナンスの実質的強化を掲げ、これらを推進している。

そうした中で、本学の学長は、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、教育、研究、経営の総括責任者としての職務を同時に担っている。

学長の年間報酬額は、人数が同規模である民間企業の役員報酬33,315千円や事務次官の年間給与額23,374千円と比較してもそれらより低い水準となっており、また、本学で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、前述の学長の職務内容を鑑みると、その特性は法人化移行前と比較して同等以上であると言える。これらの理由により、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

山口大学の理事は、学長を補佐し、上記理念及び目標の実現のため職務を推進するとともに、副学長として総務企画、人事労務、財務施設、教育学生、学術研究の各担当職務を兼ね、これらの責任者としての職務を同時に担っており、大学の意思決定について重要な責務を果たしている。

理事の年間報酬は人数が同規模である民間企業の役員報酬のうち、最も低い水準となっている取締役の報酬19,276千円や事務次官の年間給与額23,374千円と比較してもそれらより低い水準となっており、また、本学で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、前述の理事の職務内容を鑑みると、その特性は法人化移行前に同俸給表が適用されていた職と比較して同等以上であると言える。

これらの理由により、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

常勤理事の報酬水準については上記のとおりであり、非常勤理事についてはその職責や勤務態様に応じて常勤理事に適用される報酬月額の範囲内で設定されることとなっていることから、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

山口大学の監事は、本学の業務及び会計経理の監査を行い、適正かつ効率的な運営を図るため職務を遂行している。また、本学の管理運営に係る重要な会議等への出席や業務に関する重要な文書の回付等、本学の意思決定においても重要な責務を果たしている。

監事の年間報酬は人数が同規模である民間企業の役員報酬のうち、最も低い水準となっている取締役の報酬19,276千円や事務次官の年間給与額23,374千円と比較してもそれらより低い水準となっており、また、本学で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、前述の監事の職務内容を鑑みると、その特性は法人化移行前に同俸給表が適用されていた職と比較して同等以上であると言える。

これらの理由により、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

常勤監事の報酬水準については上記のとおりであり、非常勤監事についてはその職責や勤務態様に応じて常勤監事に適用される報酬月額の範囲内で設定されることとなっていることから、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
法人の長	千円 10,396 (38,982)	年 8 (41)	月 R4.3.31	1	※
理事B	千円 8,216 (13,265)	年 8 (21)	月 R4.3.31	1	※
監事A	千円 該当者なし	年 月			

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:在職期間の括弧内については、役員在職期間と職員在職期間の通算を示す。

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、教育、研究、経営の総括責任者としての職務を同時に担い、役割を着実に実行し、本学の運営、教育推進及び研究推進に大きく貢献した。</p> <p>当該学長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>当該理事は創基200周年記念事業、人事労務、人事給与マネジメント改革、ダイバーシティ及び地域連携担当として第3期中期目標・計画の着実な達成に向け、本法人における重要会議である部局長会議、教育研究評議会、経営協議会及び役員会において部局長との意見調整、意見集約、意見の取りまとめなど学長を補佐する役割を着実に実行し、本学の運営等に大きく貢献した。</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る。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国立大学法人評価委員会が行う業績の実績に関する評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で、増額または減額することができることとする制度を設けており、これを適用する場合は経営協議会及び役員会の意見を聴いて、学長が決定することとしている。

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

山口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や国家公務員のほか、地域社会の給与水準との比較を行うため、山口県における職員給与を参考にした。

(1) 国立大学法人鳥取大学・・・鳥取大学は近隣地域かつ国立大学法人の財務分析上の分類において同グループに属しており、教育・研究事業で比較的同等と認められる国立大学法人である。

(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414,729円となっている。

(3) 山口県が実施した令和3年職員給与実態調査において、山口県における行政職給料表適用者の平均給与月額は354,834円となっている。

また、人件費管理については中期計画において中長期的な人事計画を進めつつ、人件費抑制に努めることとしている。教員については学長裁量ポイントにより戦略的重点配分を行うと共に、平成26年度から年俸制を導入し弾力的な給与制度を構築している。事務系職員については、再雇用職員や障害者雇用の人件費を確保しつつ、適正配置を考慮しながら配分を行うこととしている。医療系技術職員については、医学部附属病院の経営状況や診療報酬改定を考慮しながら、必要な人員数や諸手当に応じた配分を行っている。

なお、令和2年度における本学の人員費比率は、財務分析上同グループに属している24大学の平均49.7%に対して50.5%であり、平均に近い数値となっており、適正比率を保っていると考えている。

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。)

本学においては、職員の勤務成績に応じ、人件費の範囲内で昇格の実施や昇給区分の決定及び勤勉手当成績率の決定を行っている。昇給や勤勉手当については、優秀者の区分ごとに適用する人数の割合を定め、その範囲内で行っている。その他、平成24年度以降、特別貢献手当を導入し、履修証明プログラムの講習を担当する職員や競争的研究費の研究代表者及び研究分担者である職員、医学部附属病院において診療に従事し、良好な病院収益の確保に貢献した職員に対し、手当を支給している。

また、平成26年度から教員に対し年俸制を導入しており、業績評価区分に応じて業績年俸の基礎額に対し+100%～▲50%の範囲で年俸額を改定することとしている。令和2年度から「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」における新たな年俸制を導入しており、業績給に対し評価反映額(▲30万円～+120万円)を導入している。

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

国立大学法人山口大学職員給与決定規則に則り、基本給(俸給、俸給調整給及び教職調整給)、諸手当(初任給調整手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、役職手当、職務付加手当、特殊勤務手当、有資格者職務手当、特別貢献手当、在外勤務手当、専門看護師等手当、待機手当、宿日直手当、役職者勤務手当、義務教育等教員手当、附属学校教員特別手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当及び地域手当相当額)及び賞与(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(俸給、俸給調整給、教職調整給、扶養手当、広域異動手当及び地域手当相当額の月額合計額に役職段階別加算額及び管理職加算額を加算した額)に、6月期においては100分の127.5(特定管理職員にあつては100分の110)、12月期においては100分の127.5(特定管理職員にあつては100分の105)を乗じて得た額に基準日以前6か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を支給している。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(俸給、俸給調整給、教職調整給、広域異動手当及び地域手当相当額の月額合計額に役職段階別加算額及び管理職加算額を加算した額)に、基準日前6か月以内の勤務期間に応じた割合及びその者の勤務成績区分に応じた割合を乗じて得た額を支給している。

なお令和3年度においては、以下の内容の改正を実施した。

- ・履修証明プログラム実施に係る特別貢献手当の新設を行った。
- ・研究代表者及び研究分担者に対する特別貢献手当の新設を行った。

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		
常勤職員	1898	42.6	6,246	4,576	51	1,670
事務・技術	364	42.4	5,545	4,080	76	1,465
教育職種 (大学教員)	661	50.6	8,362	6,057	51	2,305
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	587	36.5	4,806	3,558	34	1,248
医療職種 (病院医療技術職員)	191	34.8	4,722	3,495	40	1,227
技能・労務職種	9	48.4	4,841	3,554	45	1,287
教育職種 (附属高校教員)	3	51.8	6,501	4,843	68	1,658
教育職種 (附属義務教育学校教員)	7	40.4	6,163	4,606	67	1,557
人事交流附属学校教育職員(一)	19	45.3	7,172	5,368	94	1,804
人事交流附属学校教育職員(二)	57	37	6,043	4,572	90	1,471

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員 (年俸制)	113	46.3	8,094	6,900	53	1,194
教育職種 (年俸制適用大学職員)	70	45.5	7,601	5,674	61	1,927
教育職種 (旧年俸制適用大学職員)	43	47.7	8,895	8,895	40	0

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	43	50.5	4,451	3,284	60	1,167
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	3	43.2	5,223	3,793	22	1,430
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					
契約専門職員 (月給制)	32	53	4,097	3,019	66	1,078
契約教育職員 (月給制)	8	43.1	5,580	4,153	50	1,427

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員 (年俸制)	17	59.2	7,086	7,086	52	0
契約専門職員 (年俸制)	10	61	6,925	6,925	49	0
契約教育職員 (年俸制)	7	56.6	7,315	7,315	56	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:「技能・労務職種」とは、保育等の業務を行う者を示す。

注3:「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含む。

また、人事交流教員は含めない。

注4:「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。

また、人事交流教員は含めない。

注5:人事交流附属学校教育職員(一)には、附属特別支援学校教員を含む。

注6:人事交流附属学校教育職員(二)には、附属小学校教員、附属中学校教員、

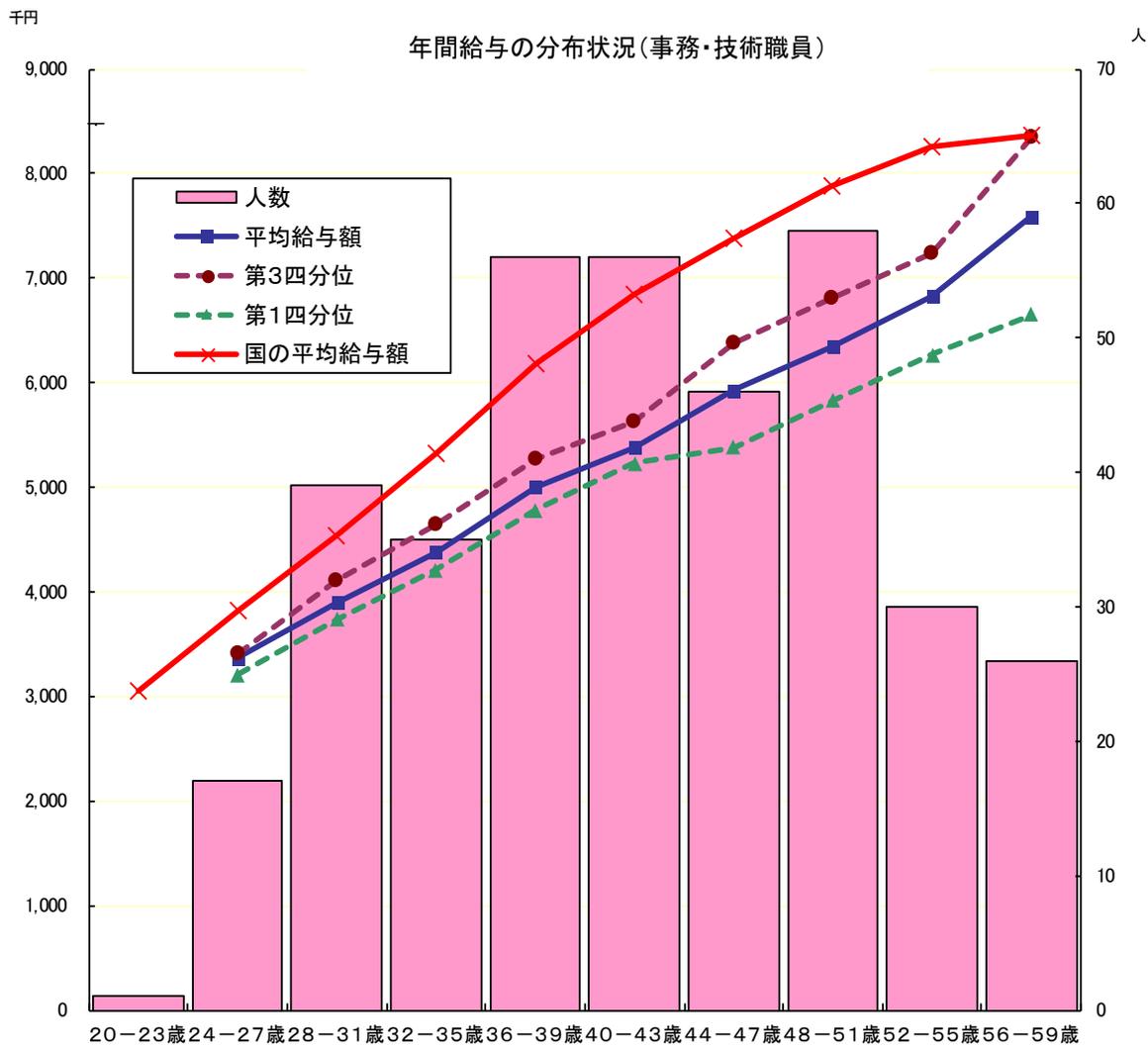
附属幼稚園教員を含む。

注7:「契約専門職員」とは、本法人が個別に期間を定めて雇用契約を締結する特命専門員、

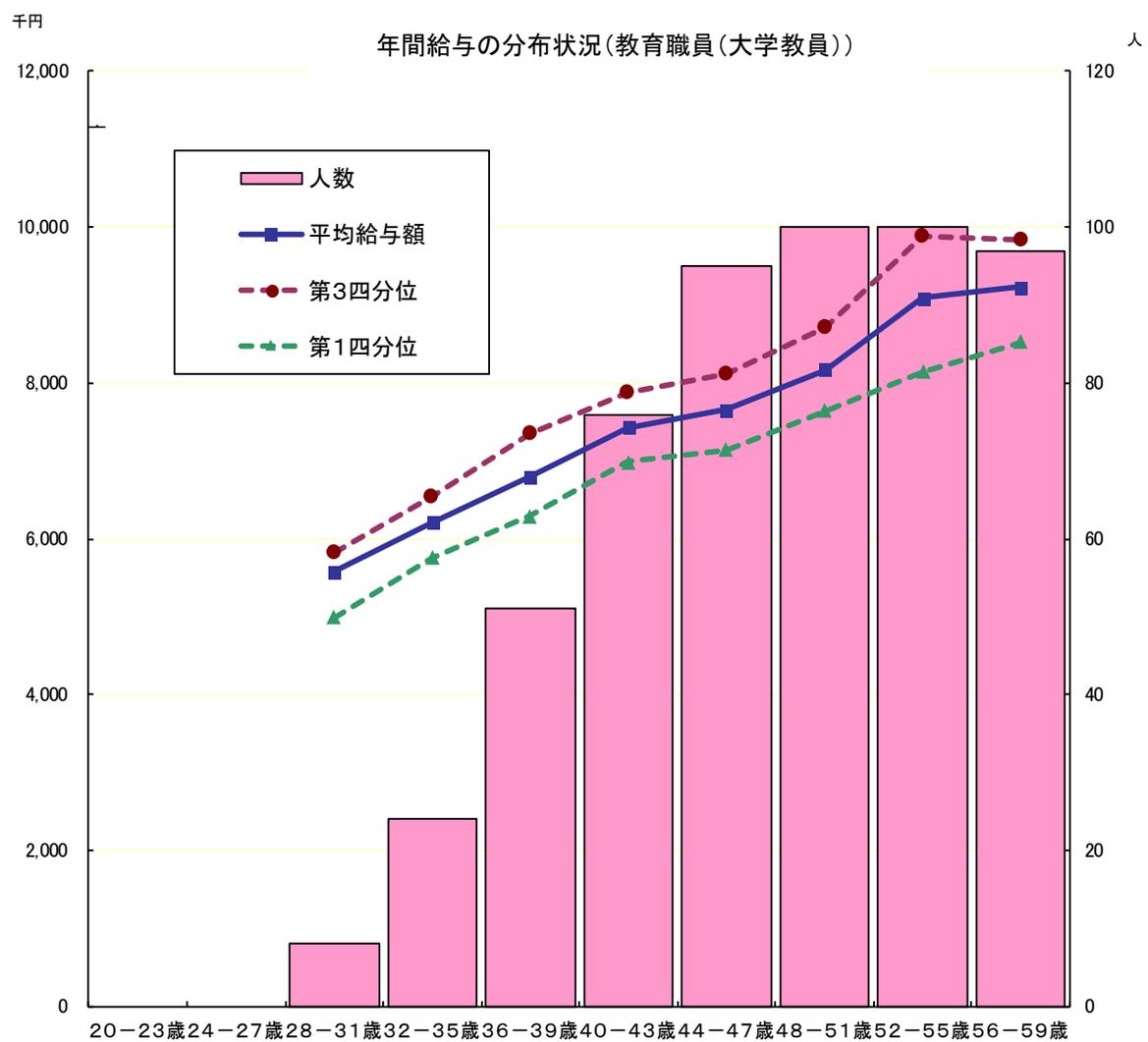
特命専門職員及び特命職員を示す。

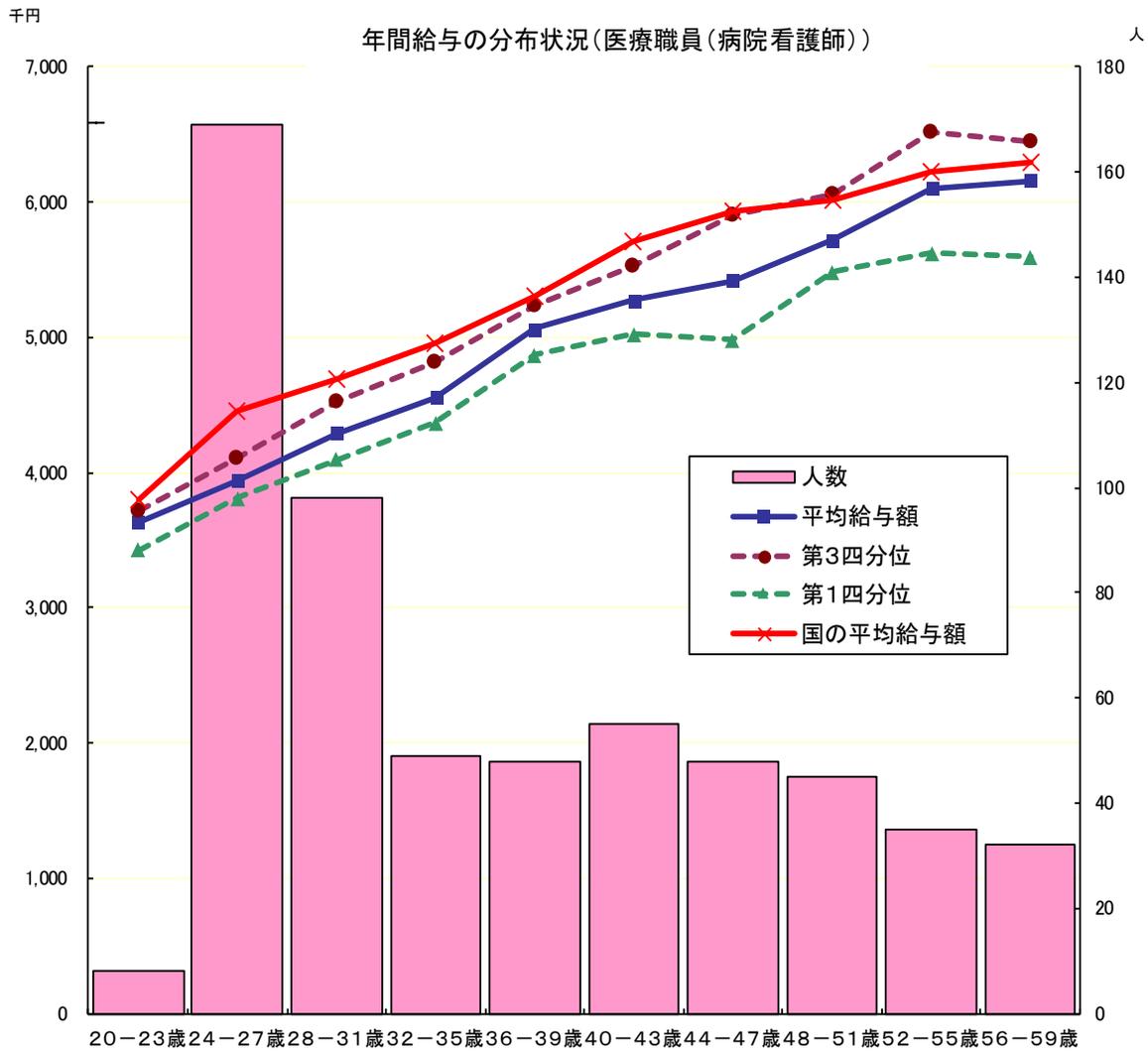
注8:「契約教育職員」とは、本法人が個別に期間を定めて雇用契約を締結する専門職大学院教育職員と特命教育職員を示す。

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: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、平均給与額及び年間給与額の第1・第3四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)
部長	9	58.7	9,117	11,178～7,927
課長	30	53.1	7,529	9,226～6,190
副課長	32	51.6	6,635	7,972～5,826
係長	138	44.9	5,783	7,069～4,524
主任	77	39.0	4,825	6,142～3,964
係員	78	31.8	3,857	5,098～2,790

(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	258	57.1	9,657	21,625～7,410
准教授	215	48.9	7,966	9,325～5,754
講師	75	46.4	7,537	9,247～5,650
助教	108	41.7	6,466	7,641～4,992
助手	3	43.2	5,091	-
教務職員	2	-	-	-

注1:助手は該当者が3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、年間給与額の最高給与額及び最低給与額は表示していない。

注2:教務職員は該当者が2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)
看護部長	1	-	-	-
副看護部長	4	55.3	7,181	-
看護師長	28	54.0	6,466	7,081～5,641
副看護師長	59	48.0	5,891	6,615～4,918
看護師	495	34.0	4,516	6,363～3,290

注1:看護部長は該当者が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:副看護部長は該当者が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、年間給与額の最高給与額及び最低給与額は表示していない。

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)	% 56	% 56	% 56
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44	% 44	% 44
	最高～最低	54.4～39.9	51～39.9	52.7～39.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.2	% 58.3	% 58.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.8	% 41.7	% 41.8
	最高～最低	45.2～39	45.2～39	45.2～39

(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)	% 58	% 58	% 58
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42	% 42	% 42
	最高～最低	51～39.2	51～39.2	51～39.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.7	% 58.7	% 58.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.3	% 41.3	% 41.3
	最高～最低	50.7～38.6	50.7～38.5	50.7～38.5

(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)	% -	% -	% -
	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)	% 57.9	% 57.8	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.1	% 42.2	% 42.1
	最高～最低	45.2～37.2	45.2～38.8	45.2～38.8

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 82.2 ・年齢・地域勘案 91.5 ・年齢・学歴勘案 81.3 ・年齢・地域・学歴勘案 91.0 (参考) 対他法人 94.8
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>(法人の検証結果)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 28.3% (国からの財政支出額 14,259,000千円、支出予算総額 50,327,000千円： 令和2年度予算) ・累積欠損額 なし(令和2年度決算) ・管理職の割合 10.7%(常勤職員364名中39名) ・大学卒業以上の高学歴者の割合 76.9%(常勤職員364名中280名) ・支出総額に占める給与・報酬支給総額 46.8% (支出総額 48,667,020千円、給与・報酬支給総額 22,794,960千円： 令和2年度決算) <p>対国家公務員指数については100以下となっており、国からの財政支出額は100億円以上であるが累積欠損はない。また、高学歴者の割合は全体の半数以上を占めているが、管理職の割合は10%程度であり、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合も50%未満になっていることから、給与水準は妥当であると考えます。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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))</p> <p>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ます。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	今後も国家公務員の給与水準を参考にし、適切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 92.5 ・年齢・地域勘案 97.8 ・年齢・学歴勘案 89.0 ・年齢・地域・学歴勘案 95.2 (参考) 対他法人 93.5
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>(法人の検証結果)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 28.3% (国からの財政支出額 14,259,000千円、支出予算総額 50,327,000千円： 令和2年度予算) ・累積欠損額 なし(令和2年度決算) ・大学卒業以上の高学歴者の割合 58.6%(常勤職員587名中344名) ・支出総額に占める給与・報酬支給総額 46.8% (支出総額 48,667,020千円、給与・報酬支給総額 22,794,960千円： 令和2年度決算) <p>対国家公務員指数については100以下となっており、国からの財政支出額は100億円以上であるが累積欠損はない。また、高学歴者の割合は全体の半数以上を占めているが、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合も50%未満になっていることから、給与水準は妥当であると考え。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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))</p> <p>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	今後も国家公務員の給与水準を参考にし、適切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 88.2

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3年度中の教育職員(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

【事務・技術職員】(扶養親族がない場合)

- 22歳(大卒初任給)
月額182,200円 年間給与2,721,307円
- 35歳(主任)
月額275,300円 年間給与4,592,094円
- 50歳(副課長)
月額383,300円 年間給与6,457,154円

【教育職員(大学教員)】(扶養親族がない場合)

- 27歳(助教, 博士課程修了初任給)
月額291,400円 年間給与4,348,709円
- 35歳(講師)
月額356,800円 年間給与6,027,386円
- 50歳(教授)
月額476,800円 年間給与8,148,524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

本学においては、職員の勤務成績に応じ、人件費の範囲内で昇格の実施や昇給区分の決定及び勤勉手当成績率の決定を行っている。

その他、平成24年度以降、特別貢献手当を導入し、履修証明プログラムの講習を担当する職員や競争的研究費の研究代表者及び研究分担者である職員、医学部附属病院において診療に従事し、良好な病院収益の確保に貢献した職員に対し、手当を支給している。

また、平成26年度から教員に対し年俸制を導入し、業績評価区分に応じて業績年俸の基礎額に対し+100%～▲50%の範囲で年俸額を改定することとしている。本制度は月額制と異なり、年齢に関係なく成果に応じて給与増額が可能となる制度であり、教員のモチベーション向上に繋がるものと考えている。

令和2年度から「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」における新たな年俸制を導入しており、業績給に対し評価反映額(▲30万円～+120万円)を導入している。本制度により、在職期間の長期化が有利とならず、メリハリのある給与体系による教員のモチベーション向上に繋がるものと考えている。

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 13,442,688	千円 13,372,741	千円 13,410,224	千円 13,685,519	千円 13,545,769	千円 13,445,992
退職手当支給額 (B)	千円 1,078,488	千円 886,503	千円 781,572	千円 1,136,725	千円 1,103,119	千円 1,020,624
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,782,915	千円 5,754,307	千円 6,015,897	千円 6,425,364	千円 6,613,126	千円 6,764,978
福利厚生費 (D)	千円 2,718,015	千円 2,752,507	千円 2,838,557	千円 2,943,840	千円 2,993,596	千円 3,018,843
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 23,022,106	千円 22,766,058	千円 23,046,250	千円 24,191,448	千円 24,255,610	千円 24,250,437

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。

注1：「給与、報酬等支給総額」については、受託研究費等に係る業務に従事した時間に相当する給与等を含んでいるため、財務諸表附属明細書「18役員及び教職員の給与の明細」における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

1. 対前年度比の増減要因の分析について

①「給与、報酬等支給総額」…対前年度比 -0.74%

退職等に伴う教員補充により教員一人当たりの給与等が下がったため減額となった。

②「最広義人件費」…対前年度比 -0.02%

1)「退職手当支給額」

昨年度に比べて教員の退職者が少なくなったこと等により減額となった。

2)「非常勤役員等給与」

昨年度に比べて人員が増加したこと等により増額となった。

3)「福利厚生費」

共済保険掛金率の上昇が影響し増額となった。

IV その他

特になし