

国立大学法人愛媛大学(法人番号 9500005001934)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

愛媛大学の主要事業は教育・研究である。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(愛媛大学は2,576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を参考とした。

- ・国立大学法人山口大学・・・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2,724人)。公表資料によれば、令和2年度の長の年間報酬額は17,448千円、理事(常勤)は13,162千円～15,347千円、監事(常勤)は12,281千円であった。

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。)

愛媛大学においては、平成16年度より期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、学長が国立大学法人愛媛大学経営協議会の議を経て、当該手当額を100分の10の範囲内で増減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

常勤の役員報酬支給基準は、国立大学法人愛媛大学役員給与規程に基づき、毎月支給される報酬(俸給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当)及び6月と12月に支給される期末特別手当から構成されている。期末特別手当については、基準額(俸給+地域手当+広域異動手当+(俸給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+俸給×100分の25)に100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内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。

理事

法人の長と同じ

理事(非常勤)

非常勤の役員報酬支給基準は、国立大学法人愛媛大学役員給与規程に基づき、非常勤役員手当(常勤役員の俸給を基に、当該役員の勤務形態等を考慮して、学長が別に定める)のみで構成されている。

監事

法人の長、理事と同じ

監事(非常勤)

理事(非常勤)と同じ

2 役員の報酬等の支給状況

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	17,497	12,420	5,027	50 (通勤手当)	4月1日		
A理事	13,863	9,816	4,023	24 (通勤手当)			
B理事	11,619	9,132	2,402	85 (通勤手当)	4月1日		
C理事	13,278	9,132	3,696	50 (通勤手当) 400 (インセンティブ手当)	4月1日		
D理事	13,283	9,132	3,766	85 (通勤手当) 300 (インセンティブ手当)	4月1日		
E理事	13,813	9,816	3,973	24 (通勤手当)			
F理事 (非常勤)	1,944	1,944		()	4月1日		
A監事	11,951	8,472	3,429	50 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,800	1,800		()			

注1:「インセンティブ手当」とは、国立大学法人愛媛大学教員業績評価委員会が決定する大学の戦略に沿った評価項目の該当者として、学長が決定した職員に支給するものである。

(役員就任前の期間に対する評価に基づき支給されたもの)

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

愛媛大学は、「地域を牽引し、グローバルな視野で社会に貢献する教育・研究・社会活動を展開する」というビジョンを掲げ、さまざまな活動を展開している。組織的には、それぞれの学術領域の教育研究を担う7つの学部と、地域にある大学としての機能を担う4つの機構(教育・学生支援、先端研究・学術推進、社会連携推進、国際連携推進)とによって、全世代対応型の「地域における知(地)の拠点」としての多機能化を図り、地方大学の役割を果たしている。また、学長のリーダーシップの下、組織のDiversity化を進め、Sustainableな社会、Resilientな地域社会の構築に貢献している。

そうしたなかで、愛媛大学の学長は、職員数約2,600名の法人の代表として、その業務を掌理するとともに校務を司り、所属職員を統括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3,331万円を下回っており、また、事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。

愛媛大学では、学長の報酬月額を法人化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であるとしている。

こうした職務内容の特性や民間企業、国家公務員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

理事は、「企画・DX・環境」、「財務」、「社会連携・人事マネジメント」、「学術・経営情報分析」、「教育」の各担当分野の責任者として学長を補佐し、本法人の業務を掌理する。

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専務取締役の報酬3,348万円と比較した場合、それ以下である。

愛媛大学では、理事の報酬月額を法人化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法人化前の副学長や部局長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であるとしている。

こうした職務内容の特性や民間企業、国家公務員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(非常勤)

理事(非常勤)の業務内容は、理事と同様であり、給与水準については、理事の報酬を基準に業務量等を考慮して決定している。

こうした職務内容の特性や民間企業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

監事は、法人の業務を監査し、監査結果に基づき必要があるときは学長又は文部科学大臣へ意見を提出すること、学長又はその他代表権を有する役員との利益が相反する事項については法人を代表すること、財務諸表及び決算報告書を監査し監事意見を付することを業務としている。

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取締役の報酬1,927万円と比較した場合、それ以下である。

こうした職務内容の特性や民間企業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(非常勤)の業務内容は監事と同様であり、給与水準については、監事の報酬を基準に業務量等を考慮して決定している。

こうした職務内容の特性や民間企業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					
理事	該当者なし					
理事 (非常勤)	該当者なし					
監事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

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	該当者なし
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

愛媛大学においては、平成16年度より期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、学長が国立大学法人愛媛大学経営協議会の議を経て、当該手当額を100分の10の範囲内で増減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

本学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・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人山口大学・・・当該法人は、教育・研究等事業内容において類似する国立大学法人であり、法人規模においても同等(常勤職員数2,724人)となっている。
- (2) 国家公務員・・・令和3年国家公務員給与等実態調査において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額407,153円、医療職俸給表(三)の平均給与月額は357,517円となっている。

なお、人件費管理については、大学教員にあっては、平成28年4月より、従前の定員管理を廃止し、人件費ベース(ポイント制)での管理を行い、柔軟な人員配置による教育・研究サービスの向上に努めた。さらに、業績評価の結果が給与等に反映される合理的かつ実効性ある給与体系を構築し、教育研究力の向上や活性化を図るため、令和2年4月より新しい年俸制を導入した。

附属病院にあっては、医療サービスと収益の向上の最適化を図るよう人件費配分を行う。
間接部門(事務組織)にあっては、職員の能力向上と業務の効率化、合理化を図り、人件費の適正管理に努める。

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。)

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、人事評価制度に基づく評価結果等を考慮している。なお、平成26年11月から導入を開始した大学教員への年俸制においては、業績給を設けており、月給制における業績給に相当する勤勉手当は給与支給総額の約11%程度であるのに対し、年俸制における業績給は全体の約26%である。

また、令和2年4月から導入した新年俸制についても、業績給の支給率は月給制以上に差を設け、メリハリのある給与制度としている。

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

◎給与制度の内容 (月給制)

国立大学法人愛媛大学職員給与規程に則り、職員の給与は、基本給、諸手当及び賞与とし、次の各号に掲げる区分により支給する。

- (1) 基本給は、俸給、俸給の調整額及び教職調整額とする。
- (2) 諸手当は、管理職手当、文部科学省実務研修生手当、地域手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試業務手当、職務付加手当、専門看護師手当・認定看護師手当、荣誉教授手当、専門薬剤師手当・認定薬剤師手当、テニュア講師手当・テニュア助教手当・テニュア助教相当手当、クロスポイントメント手当、初任給調整手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、附属学校教員特別手当、産業教育手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜勤手当とする。
- (3) 賞与は、6月と12月に支給し、期末手当、勤勉手当及びインセンティブ手当とする。
賞与のうち、期末手当については、期末手当基準額(基本給+扶養手当+これらに関する地域手当、広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に100分の127.5(特定幹部職員は100分の107.5)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、勤勉手当基準額(基本給+これに対する地域手当、広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に、人事評価に基づき決定される成績率及び基準日以内6箇月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。
インセンティブ手当は、前年度の業績評価により、支給対象者及び支給額が決定される。

(年俸制(特定職員対象))

国立大学法人年俸制適用職員給与規程に則り、特定職員(主に外部資金等により雇用される任期付職員)のうち年俸制を適用する者の給与は、基本年俸及び諸手当とする。

諸手当は、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、入試業務手当、荣誉教授手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜勤手当とする。

なお、賞与は支給しない。

(年俸制(承継職員対象))

国立大学法人愛媛大学年俸制教員給与規程に則り、承継職員である者のうち、年俸制を適用する教員の給与は、年俸及び諸手当とする。

- (1) 年俸は基本年俸と業績年俸とする。
- (2) 諸手当は、管理職手当、地域手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試業務手当、職務付加手当、荣誉教授手当、テニュア講師手当・テニュア助教手当・テニュア助教相当手当、初任給調整手当、宿日直手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当俸給の調整額及びクロスポイントメント手当とする。

(3) 業績年俸は、業績評価額及びインセンティブ手当とする。

業績年俸のうち、業績評価額については、基準額(基本年俸の12分の1+俸給の調整額+これらに対する地域手当、広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に、業績評価に基づき決定される業績評価率及び基準日以内6箇月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

業績評価率及び基準日以内6箇月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。

インセンティブ手当は、前年度の業績評価により、支給対象者及び支給額が決定される。

(第2号年俸制(新年俸制)(承継職員対象))

国立大学法人愛媛大学第2号年俸制教員給与規程に則り、承継職員である者のうち、第2号年俸制(新年俸制)を適用する教員の給与は、年俸及び諸手当とする。

- (1) 年俸は基本年俸と業績年俸とする。
- (2) 諸手当は、管理職手当、地域手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試業務手当、職務付加手当、荣誉教授手当、テニュア講師手当・テニュア助教手当・テニュア助教相当手当、初任給調整手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、俸給の調整額及びクロスアポイントメント手当とする。
- (3) 業績年俸は、基本額、業績評価額、インセンティブ手当とする。

業績年俸のうち、基本額については、基準額(基本年俸の12分の1+俸給の調整額+扶養手当+これらに対する地域手当、広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に、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。

業績評価額については、基準額(基本年俸の12分の1+俸給の調整額+これらに対する地域手当、広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に、前年度の業績評価に基づき決定される業績評価率及び基準日以内6箇月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。

インセンティブ手当は、前年度の業績評価により、支給対象者及び支給額が決定される。

◎令和3年度における主な改定内容

- ① インセンティブ手当を賞与又は業績年俸として支給するための規程整備(R3.4.1)
- ② クロスアポイントメント手当の新設(R3.4.1)
- ③ 管理職手当について、以下のとおり支給対象者を追加する等規程整備
 - ・新設のセンター等の長を支給対象者に追加(R3.4.1)
 - ・支給対象となる役職の職務の困難性及び責任の度合いを評価して、支給区分を変更(R3.4.1)
 - ・副学部長及び副研究科長について、ダイバーシティ推進のため、学長が特に認めた場合は3人まで管理職手当を支給可能とした(R4.2.9)

上記の他、新型コロナウイルス関連の手当を支給した。

- ・新型コロナウイルス感染症患者の診療従事者に対する支援手当
 - 重症患者の受け入れ急拡大により、他科からの医師応援が必要となった場合に手当を支給
- ・新型コロナウイルス感染症ワクチン接種業務に対する報奨金
 - 新型コロナウイルス感染症ワクチン接種業務に従事した医療従事者及び事務職員に手当を支給
- ・新型コロナウイルス感染症患者等の入院病床確保等事業による新型コロナウイルス感染症患者対応特別手当
 - 新型コロナウイルス感染症患者等の対応を行う医療従事者に対する処遇改善のため手当を支給

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	1786	43.2	6,443	4,678	53	1,765
事務・技術	365	42.4	5,446	3,989	61	1,477
教育職種 (大学教員)	672	50.9	8,492	6,097	48	2,395
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	489	35.3	4,774	3,515	49	1,259
技能・労務職種						
教育職種 (附属高校教員)	49	44.9	7,221	5,316	50	1,905
教育職種 (附属義務教育学校教員)	46	42.5	6,855	5,048	53	1,807
医療職種 (病院医療技術職員)	165	36.3	4,861	3,576	65	1,285
その他医療職種 (看護師)						

非常勤職員	57	37.9	3,444	3,013	46	431
事務・技術	24	48.2	3,240	2,365	69	875
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)	29	29.1	3,628	3,628	26	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	4	40.3	3,335	2,444	51	891

注1: 在外職員、任期付職員及び再任用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: 常勤職員の「技能・労務職種」とは、自動車運転手を示す。

注3: 常勤職員の「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。

注4: 常勤職員の「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5: 常勤職員の「教育職種(大学教員)」には、特定教員(注6)、病院教員(注7)及び寄附講座等教員(注8)を含む。

注6: 「特定教員」とは、外部資金により雇用する者で、特定のプログラム・プロジェクト等に従事する任期付きの教員をいう。

注7: 「病院教員」とは、研究拠点形成費補助金、大学改革推進等補助金及びその他国、独立行政法人等の補助金並びに寄附金等の外部資金(以下「外部資金」という。)又は病院収入により雇用される者で、医学部附属病院において教育研究及び診療に従事する任期付きの教員をいう。

注8: 「寄附講座等教員」とは、寄附講座及び寄附研究部門規程の規定に基づき雇用する寄附講座又は寄附研究部門を担当する任期付きの教員をいう。

注9: 常勤職員の「技能・労務職種」、「その他医療職種(看護師)」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10: 非常勤職員の「医療職種(病院医師)」とは、医員及び研修医を示す。

[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		
常勤職員	104	43.7	7,806	5,679	52	2,127
教育職種 (大学教員)	104	43.7	7,806	5,679	52	2,127

任期付職員	75	47.2	3,922	3,912	49	10
事務・技術	17	40.5	2,789	2,789	73	0
特定研究員	19	36.1	3,621	3,621	14	0
教育職種 (特定教員等)	39	55.5	4,563	4,544	55	19
教育職種 (大学教員)	該当者なし					

再任用職員	7	63.9	3,405	3,405	166	0
事務・技術	7	63.9	3,405	3,405	166	0
医療職種 (病院看護師)						
医療職種 (病院医療技術職員)						

注1: 在外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: 医療職種(病院医師)については、該当する職種がないため省略した。

注3: 任期付職員の「事務・技術」には、特定技術職員(注7)を含む。

注4: 「教育職種(特定教員等)」には、特命教員(注8)及び寄附講座等教員(注9)を含む。

注5: 「特定研究員」とは、特定のプログラム、プロジェクト等に従事する任期付きの研究員をいう。

注6: 「特定教員」とは、外部資金により雇用する者で、特定のプログラム・プロジェクト等に従事する任期付きの教員をいう。

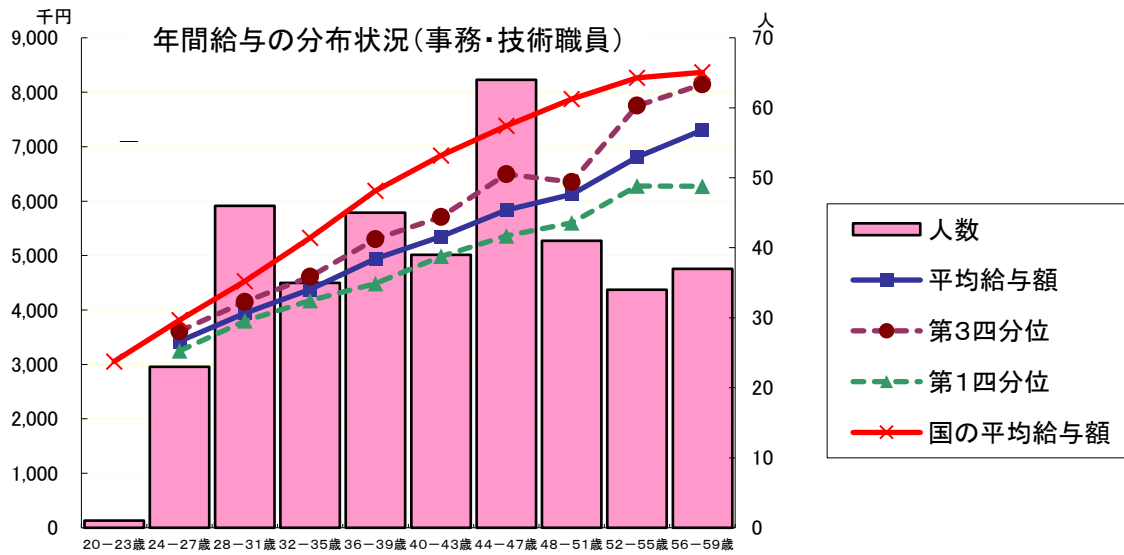
注7: 「特定技術職員」とは、外部資金又は病院収入により雇用される者で、専門的な知識又は特殊な技能を要する業務及び資格免許を必要とする業務に従事する任期付きの職員をいう。

注8: 「特命教員」とは、知識、経験等に基づき、当法人の長が特に必要とする教育研究及びこれに関連する業務に従事する任期付きの教員をいう。

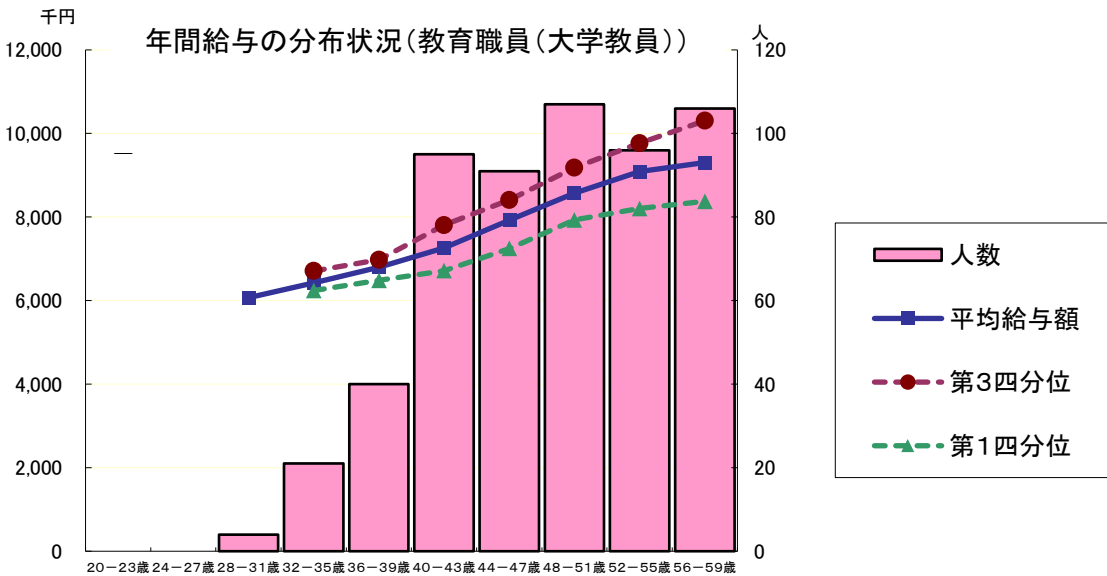
注9: 「寄附講座等教員」とは、寄附講座及び寄附研究部門規程の規定に基づき雇用する寄附講座又は寄附研究部門を担当する任期付きの教員をいう。

注10: 再任用職員の「医療職種(病院看護師)」及び「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、全体の数値からも除外している。

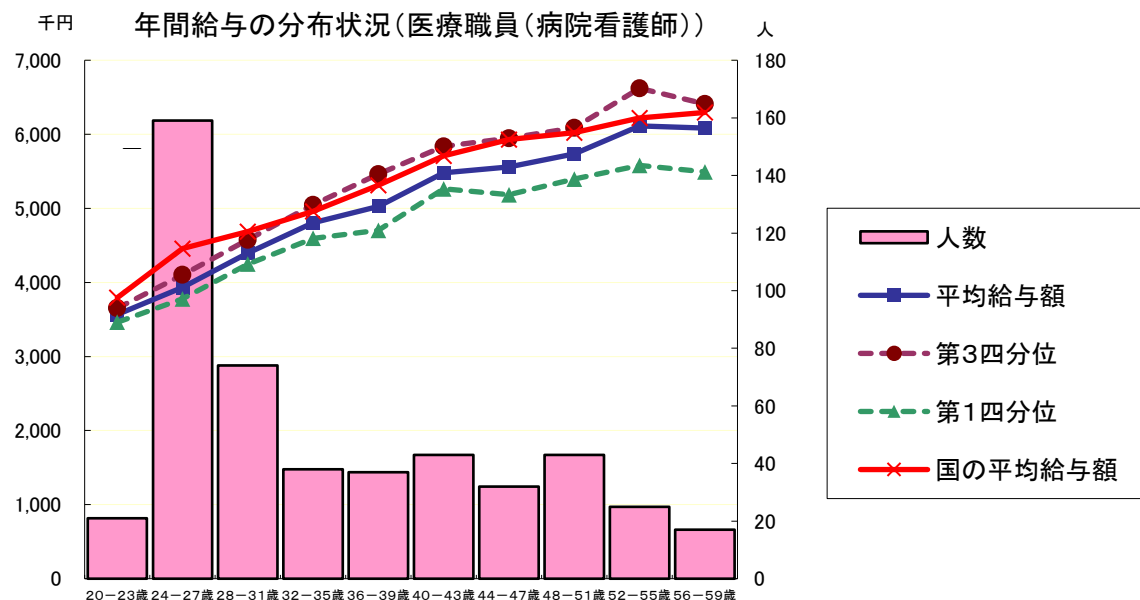
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



注: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:年齢28～31歳の該当者は4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、年間給与額の第1・第3四分位については表示していない。



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。

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
代表的職位 (・ 課 長 ・ 係 長 ・ 主 任 ・ 係 員)	32	53.9	7,582	8,892～6,235
	121	44.9	5,563	7,128～4,374
	53	40.6	4,814	6,198～3,918
	95	31.0	3,901	5,463～2,748

(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
代表的職位 (・ 教 授 ・ 准教授 ・ 講 師 ・ 助 教)	245	56.8	9,956	12,935～7,586
	230	50.5	8,157	10,870～6,684
	59	46.3	7,581	8,718～6,092
	134	42.9	6,637	7,636～5,384

(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
代表的職位 (・ 看護師長 ・ 副看護師長 ・ 看護師)	25	50.4	6,400	6,813～5,972
	46	44.1	5,760	6,631～4,743
	413	33.1	4,478	6,324～3,428

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)	% 51.0	% 51.2	% 51.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 49.0	% 48.8	% 48.9
	最高～最低	% 55.5～41.1	% 56.3～41.1	% 53.7～41.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.2	% 56.9	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.8	% 43.1	% 42.9
	最高～最低	% 47.4～38.3	% 53.0～36.0	% 49.2～38.3

(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)	% 44.1	% 46.2	% 45.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 55.9	% 53.8	% 54.9
	最高～最低	% 67.9～41.5	% 57.4～41.5	% 62.5～41.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.0	% 57.0	% 56.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.0	% 43.0	% 43.5
	最高～最低	% 60.8～39.3	% 61.4～37.9	% 54.1～39.3

(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)	% 56.6	% 56.3	% 56.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.4	% 43.7	% 43.5
	最高～最低	% 47.4～38.6	% 47.4～26.1	% 47.4～34.9

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 81.6 ・年齢・地域勘案 90.6 ・年齢・学歴勘案 80.4 ・年齢・地域・学歴勘案 89.9 (参考) 対他法人 93.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国家公務員に比べ低い給与水準であり、問題ないとする。</p>
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 29%】 (国からの財政支出額14,206,654千円、支出予算の総額48,351,693千円：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 1.7%(常勤職員数468名中8名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 82.1%(常勤職員数468名中384名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合 27.7%】 (支出総額 46,910,015千円、給与・報酬等支給総額 13,009,925千円：令和2年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本法人の常勤の事務・技術職員のうち大卒以上の高学歴者の占める割合は82.1%であり、国家公務員行政職俸給表(一)適用者の60.4%(令和3年国家公務員給与等実態調査)に比べ高い割合であるが、給与水準における国家公務員との比較指標では81.6と下回っている。 なお、国からの財政支出額の本学の予算総額に占める割合は29%であり、また、累積欠損は生じていないことから、適正な水準を維持していると思われる。</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	引き続き適正な給与水準の確保に努める。

○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 93.3 ・年齢・地域勘案 98.9 ・年齢・学歴勘案 90.9 ・年齢・地域・学歴勘案 97.1 (参考) 対他法人 94.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国家公務員に比べ低い給与水準であり、問題ないとする。
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 29%】 (国からの財政支出額14,206,654千円、支出予算の総額48,351,693千円：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 0.1%(常勤職員数757名中1名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 47.8%(常勤職員数757名中362名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合 27.7%】 (支出総額 46,910,015千円、給与・報酬等支給総額 13,009,925千円：令和2年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本法人の給与制度は国家公務員に準じており、対国家公務員指数は93.3と概ね適正であるとする。 なお、国からの財政支出額の本学の予算総額に占める割合は29%であり、また、累積欠損は生じていないことから、適正な水準を維持していると思われる。</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する。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確保に努める。

○ 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

89.4

(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 2,986,000円

・35歳(主任)

月額 273,600円 年間給与 4,544,000円

・50歳(副課長)

月額 362,800円 年間給与 6,105,000円

○教育職員(大学教員)

・27歳(博士課程修了初任給)

月額 291,400円 年間給与 4,776,000円

・35歳(助教)

月額 341,700円 年間給与 5,675,000円

・50歳(准教授)

月額 477,200円 年間給与 8,030,000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

平成26年11月から導入を開始した大学教員への年俸制においては、業績給を設けている。月給制における業績給に相当する勤勉手当は給与支給総額の約11%であるが、年俸制における業績給は約26%を占めており、また、令和2年4月から導入した新年俸制についても、業績給の支給率を月給制以上に差を設け、メリハリのある給与制度としている。

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 12,740,405	千円 12,816,720	千円 13,065,899	千円 13,029,087	千円 13,009,925	千円 13,218,021
退職手当支給額 (B)	千円 1,266,600	千円 1,109,132	千円 1,079,064	千円 987,610	千円 855,748	千円 1,042,555
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,493,307	千円 5,727,464	千円 5,542,494	千円 5,755,475	千円 5,889,605	千円 6,171,946
福利厚生費 (D)	千円 2,680,623	千円 2,723,530	千円 2,796,950	千円 2,840,862	千円 2,952,497	千円 2,930,784
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 22,180,935	千円 22,376,846	千円 22,484,407	千円 22,613,034	千円 22,707,775	千円 23,363,306

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: 「非常勤役職員等給与」の金額は、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」における非常勤の合計額と一致しない。

注3: 「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

給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について、対前年度比を示し、その増減要因の説明

①給与、報酬等支給総額 …… 対前年度比 +1.6%

説明: 教員職員、事務職員及び看護職員等の人員増加により208,096千円の増となった。

②最広義人件費 …………… 対前年度比 +2.9%

説明: 退職手当支給額は、退職者数の増加により、186,807千円の増となった。
非常勤役職員等給与は、医療サービス体制を充実させるため医療職員、看護職員を増員したこと等により、282,341千円の増となった。
福利厚生費は21,713千円の減となり、最広義人件費は、655,531千円の増額となった。

「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、役員及び職員の退職手当について、規程上設けられている「調整率」を83.7/100に引き下げた。

Ⅳ その他

特になし