

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人鹿児島大学の役員報酬・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

国立大学法人鹿児島大学の主要業務は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するに当たって、国家公務員、他の国立大学法人のうち、常勤職員数(当該法人約2600名)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・・・同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している同規模の総合大学。公表資料によれば平成30年度の長の年間報酬額は、同等であり、公表対象年度役員報酬規程により支給される本俸額は1,035,000円、理事、監事についても本法人と同等と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,374千円

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。)

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、期末特別手当の額に文部科学省国立大学法人評価委員会の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、その者の職務実績に応じて10/100の範囲内で期末特別手当の額に学長が定める割合を増減できるとしている。

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

役員報酬支給基準は、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、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額1,035千円を支給している。期末特別手当についても国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額に地域手当及び広域異動手当を加えた額(以下「基礎額」という。)、基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、6月に支給する場合には100分の167.5、12月に支給する場合には100分の172.5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定める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、給与法指定職の改定に準拠し次の改定を行っている。

平成31年4月1日改正

・期末特別手当6月期の支給割合を0.1月引き上げ、期末特別手当12月期の支給割合を0.1月引き下げ

令和2年1月23日改正

・令和元年12月1日に遡り、期末特別手当12月期の支給割合を0.05月引き上げ

理事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額706千円、761千円に各手当を加算して算出している。期末特別手当について法人の長と同様。

なお、令和元年度における改定内容は法人の長と同様。

理事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、月額としている。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則の別定に則り、月額150千円としている。

監事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額706千円に各手当を加算して算出している。期末特別手当について法人の長と同様。

なお、令和元年度における改定内容は法人の長と同様。

監事(非常勤) (非常勤役員報酬支給基準は、月額としている。月額については、国立大学
法人鹿児島大学役員報酬規則の別定に則り、月額150千円としている。)

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 17,447	千円 12,420	千円 5,027	千円 0 ()	4月1日		※
A理事	千円 12,913	千円 9,132	千円 3,696	千円 85 (通勤手当)	4月1日		※
B理事	千円 12,878	千円 9,132	千円 3,696	千円 50 (通勤手当)	4月1日		※
C理事	千円 12,852	千円 9,132	千円 3,696	千円 24 (通勤手当)	4月1日		※
D理事	千円 12,878	千円 9,132	千円 3,696	千円 50 (通勤手当)	4月1日		※
E理事	千円 14,040	千円 8,472	千円 3,713	千円 677 (地域手当) 169 (広域異動 手当) 984 (単身赴任 手当) 24 (通勤手当)	4月1日		◇
F理事 (非常勤)	千円 1,650	千円 1,650	千円 0	千円 0 ()	4月1日		
A監事	千円 11,972	千円 8,472	千円 3,429	千円 71 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円 0	千円 0 ()			

注1:「地域手当」とは、国の機関・独立行政法人職員等から引き続き役員となった者が、その従前の機関・法人等において、国家公務員の地域手当(それに相当するものを含む)の支給を受けていた場合に、その支給を役員就任後も一定期間保障するものである。

(国家公務員の地域手当とは、物価及び生計費等が特に高い地域に在勤する国家公務員に支給されるものである。)

注2:「広域異動手当」とは、国の機関・独立行政法人職員等から引き続き役員となった者で、異動等前後の勤務箇所間の距離及び異動等の直前の住居と異動等の直後の勤務箇所との間の距離がいずれも60km以上である場合に支給されるものである。

注3:「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4: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。

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

鹿児島大学は、「進取の精神」・「進取の気風」を基本理念の中核として掲げ、それを涵養する大学のあり方を明らかにするため、2007年に鹿児島大学憲章を制定し、「学問の多様性を堅持しつつ、自主自律と進取の精神を尊重し、地域とともに社会の発展に貢献する総合大学」を目指している。特に教育においては、「高い倫理性と社会性を備え、向上心を持って自ら困難に立ち向かい、国際社会で活躍しうる人材を育成する」ことを掲げ学長のリーダーシップの下で推進している。そうした中で鹿児島大学の学長は、職員数約2600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、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,331万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。鹿児島大学では、学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ると言える。また、他の同規模の地方総合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他の国立大学法人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

理事は学長を補佐して国立大学法人の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行うこととなっている。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3,331万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。また、他の同規模の地方総合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他の国立大学法人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)

非常勤理事の報酬水準は、上記理事の月額を勤務日数等を勘案し決定したものであり、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

監事は、国立大学法人の業務を監査することとなっている。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3,331万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。また、他の同規模の地方総合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他の国立大学法人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)

非常勤監事の報酬水準は、上記監事の月額を勤務日数等を勘案し決定したものであり、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
	千円	年	月			
法人の長	12,994 (49,378)	10 (50)	(1)	H31.3.31	1	
理事A	9,554 (36,306)	10 (36)	0	H31.3.31	1	
理事B	5,732 (36,306)	6 (41)	0	H31.3.31	1	
理事C	5,732	6	0	H31.3.31	1	
理事A (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					

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:法人の長、理事A及び理事Bについては、役員在職期間を役員退職手当規則に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に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記載した。

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>当該法人の長である学長は、本学の果たすべき役割を、「1) グローバルな視点を有する地域人材育成の強化、2) 大学の強みと特色を活かした学術研究の推進、3) 地域ニーズに応じた社会人教育や地域連携の促進、4) 機能強化に向けた教育研究組織体制の整備」とし、本学大学憲章に基づき、留学生を含む学生の学習環境の整備、社会貢献・研究活動の支援、奨学制度等の充実及び海外留学などを支援し、「日本で一番学生を大切にできる大学」を実現させるとともに、鹿児島県の特性や発展可能性を踏まえ、地域志向型人材の育成や地域課題の解決に資する地域活性化の中核的拠点として、国民の期待に応えることができる「進取の気風あふれる総合大学」を目指し、「①就学環境の改善を行うとともに、社会変革と発展にリーダーシップを発揮できる人材を育成する。②地域の課題を解決する研究を展開するとともに、基礎研究を重視し、社会の発展につながる応用研究を推進し、世界的研究成果やイノベーションの創出を目指す。③地域再生の核となる大学作りに努め、地域で活躍する人材の養成、大学のシーズや資源の地域への活用、社会人教育や生涯学習の提供に取り組み、存在感のある大学作りを目指す。④開かれた大学として社会への積極的な情報発信を行うとともに、戦略的で透明性のある大学運営を行う。」という取り組みを進め、その具現化・実践のための機能強化に取り組み、教職員を統率・管理するとともに本学の発展に多大に貢献した。</p> <p>当該学長の業績勘案率については、これらの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A	<p>当該理事は、企画・評価担当(平成21年4月1日～平成22年3月31日)、企画担当(平成22年4月1日～平成24年3月31日)として、「企画・将来構想、評価、広報及び情報」について業務を推進し、総務担当(平成24年4月1日～平成31年3月31日)として「総務、人事、福利厚生、安全衛生・サービス、労務調査などの管理運営及び、男女共同参画推進」に尽力するなど、本学の業務運営に大きく貢献した。当該理事の業績勘案率については、これらの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、教育担当として、「総合教育機構の設置、学部横断型教育プログラムの運用、三つのポリシー(ディプロマポリシー・カリキュラムポリシー、アドミッションポリシー)の策定・公表、ナンバリングの整備、授業等の英語化、教育改善、共通教育改革、柔軟な学年歴の導入、鹿児島大学離島高等学校出身者支援スタートアップ奨学金制度の創設、障害学生支援センターの設置、アドミッションセンターの設置、国際バカロレア入試の導入、外部英語試験利用の導入、自己推薦型入試の導入、鹿児島大学国際化の基本方針策定、鹿児島大学21世紀版薩摩藩英国留学生派遣事業、文部科学省平成30年度大学教育再生戦略推進費「大学の世界展開開発力強化事業」の採択」に尽力するなど、本学の業務運営に大きく貢献した。当該理事の業績勘案率については、これらの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、企画担当(平成25年4月1日～平成29年3月31日)として、「企画・将来構想、評価、広報及び情報」について業務を推進し、研究担当(平成29年4月1日～平成31年3月31日)として研究協力分野では、「ヒトレトロウイルス学共同研究センター、URAセンター、環境安全センターの設置、シンポジウム・学術講演会の開催」を実施し、社会貢献分野では、「地域活性化の中核拠点としての機能強化に資する体制の構築、産学官連携に係る利益相反マネジメント体制の実効性の向上、地域や産業界等との連携協力の強化」に尽力するなど、本学の業務運営に大きく貢献した。当該理事の業績勘案率については、これらの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A (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事A (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

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、期末特別手当の額に文部科学省国立大学法人評価委員会の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、その者の職務実績に応じて10/100の範囲内で期末特別手当の額に学長が定める割合を増減できるとしている。

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

当該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、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(当該法人約2600人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人・・・法人規模が同等の総合大学。

(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、当該法人と同等の規模や職種の大学卒の平成31年4月分の平均支給額は次のようになっている。

企業規模500人以上、大学卒、事務・技術関係職種(時間外手当及び通勤手当差引後の額)

事務主任	40歳～44歳	: 366,095円
事務係長	44歳～48歳	: 421,378円
事務課長代理	52歳～56歳	: 587,405円
事務課長	56歳～	: 607,860円
事務部長	56歳～	: 737,968円

企業規模500人以上、医療職種(時間外手当、通勤手当差引後の額)

看護師	36歳～40歳	: 321,901円
看護師長	48歳～52歳	: 420,918円
総看護師長	56歳～	: 565,806円

限られた運営費交付金の範囲内で業務を行う必要があるため、組織の合理化・簡素化を行い、職員の抑制を図る。

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。)

勤務評価の結果等を基礎資料とした勤務成績により、昇給、特別昇給、昇格及び勤勉手当(査定分)における支給割合を決定している。

勤勉手当・・・基準日(6月1日、12月1日)に在職する職員に対し、基準日以前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。

特別昇給・・・勤務評価の結果等を踏まえ、勤務成績が特に良好である場合、上位の号給に昇給させることができる。

昇格・・・特に勤務成績が優秀で、且つ昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格させることができる。勤務成績不良等の場合には、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元年度における主な改定内容

国立大学法人鹿児島大学職員給与規則に則り、本給及び諸手当(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、産業医手当、主幹教諭手当、特地勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、分娩手当、救急勤務医手当、ヘリコプター搭乗手当、緊急手術等手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び義務教育等教員特別手当)としている。

期末手当は、期末手当基礎額(本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額)に、100分の130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の割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当は、勤勉手当基礎額(本給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額)に、学長が別に定める基準に従って定める割合に基準日以前6月以内における職員の勤務期間の区分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、給与法改正に準じて、主に次の改定を行っている。

平成31年4月1日改正

- ・勤勉手当6月期の支給割合を0.025月引き上げ、12月期の支給割合を0.025月引き下げ

令和2年1月23日改正

- ・平成31年4月1日に遡り、勤勉手当12月期の支給割合を0.05月引き上げ
- ・平成31年4月1日に遡り、本給表水準を平均0.1%引き上げ

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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	1812	45.7	6,728	4,881	43	1,847
事務・技術	416	43.2	5,442	3,983	56	1,459
医療職種 (病院看護師)	284	41.9	5,333	3,903	33	1,430
教育職種 (大学教員)	880	49.7	8,057	5,803	40	2,254
海事職種	14	45.7	7,232	5,241	0	1,991
海技職種	16	39.6	5,293	3,886	0	1,407
教育職種 (附属高校教員)	23	39.4	6,748	4,970	49	1,778
教育職種 (附属義務教育学校教員)	57	37.1	5,931	4,414	48	1,517
医療職種 (病院医療技術職員)	122	40.5	5,273	3,859	51	1,414

※ 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。

※ 「医療職種(病院医師)」及び「技能・労務職種」は、該当者がいないため省略した。

※ 「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、航海士、機関士の業務を行う職種を示す。

※ 「海技職種」とは、小型船舶等の乗組員の業務を行う職種を示す。

※ 「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。

※ 「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。

常勤職員 (年俸制)	17	54.6	12,867	12,867	40	0
教育職種 (大学教員)	17	54.6	12,867	12,867	40	0

※ 「事務・技術」、「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」は該当者がいないため省略した。

任期付職員	39	44.5	4,784	3,670	34	1,114
特任職員	39	44.5	4,784	3,670	34	1,114

※ 「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」は該当者がいないため省略した。

※ 「特任職員」とは、学長が必要と認める特別な任務に従事させるため、期間を定めて雇用する職員を示す。

任期付職員 (年俸制)	9	51.9	6,082	4,773	0	1,309
特任職員	9	51.9	6,082	4,773	0	1,309

※ 「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」は該当者がいないため省略した。

※ 「特任職員」とは、学長が必要と認める特別な任務に従事させるため、期間を定めて雇用する職員を示す。

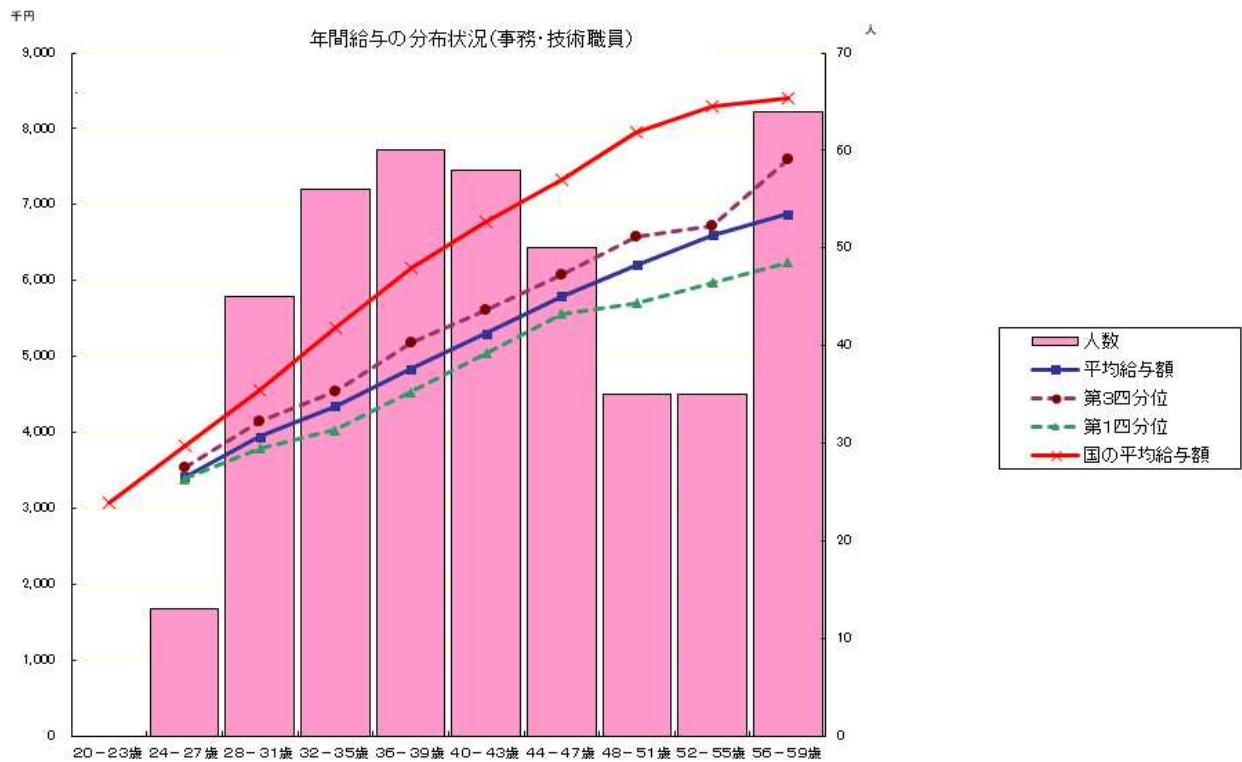
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	48	62.9	3,170	2,663	55	507
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	38	62.9	3,148	2,645	61	503
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	63	3,667	3,074	16	593
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	62.7	2,974	2,499	43	475
海技職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

※ 「医療職種(病院医師)」は該当者がいないため省略した。

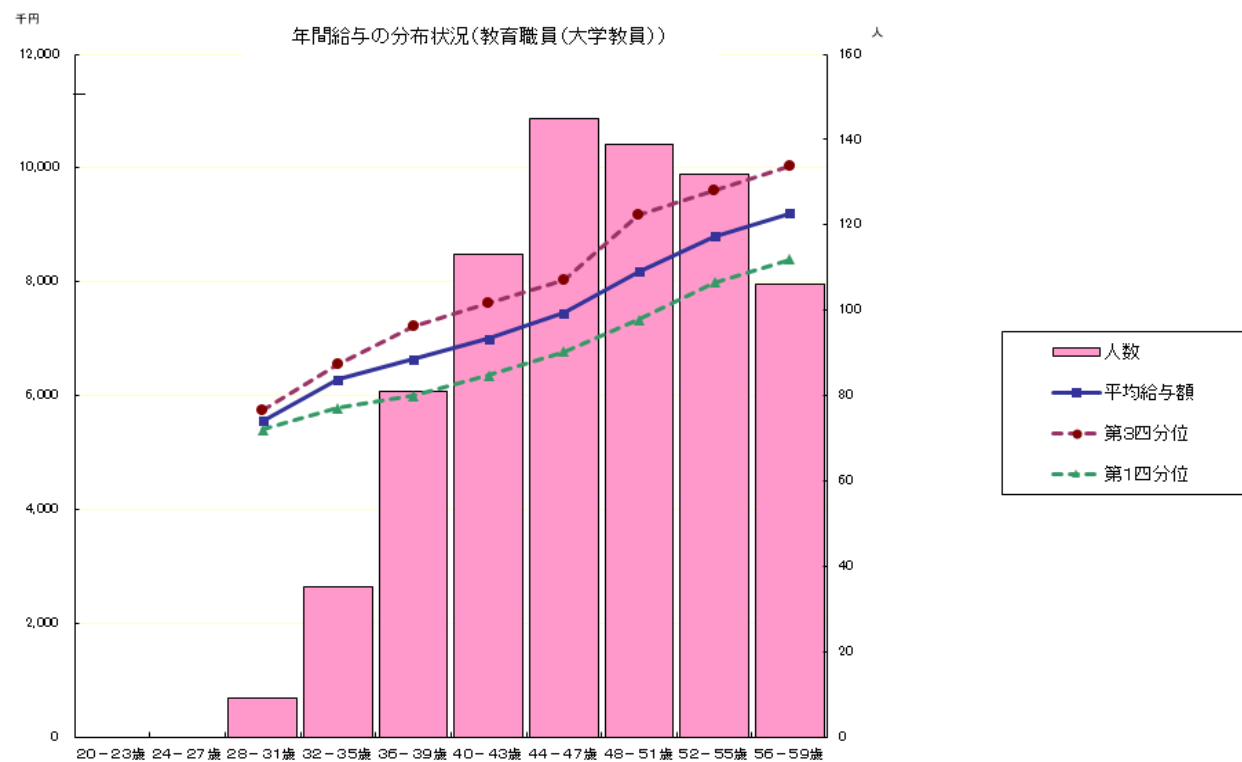
※ 再任用職員の「教育職種(大学教員)」、「海技職種」及び「医療職種(病院医療技術職員)」については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	373	31.6	3,804	2,885	29	919
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	39	43.9	2,826	2,219	48	607
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	16	27.9	3,620	3,620	23	0
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	233	28.3	4,055	3,006	22	1,049
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	48.2	7,683	5,598	39	2,085
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	12	49.8	2,344	1,649	42	695
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	50	30.1	3,964	2,906	48	1,058
特任職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	17	38.4	1,978	1,909	17	69

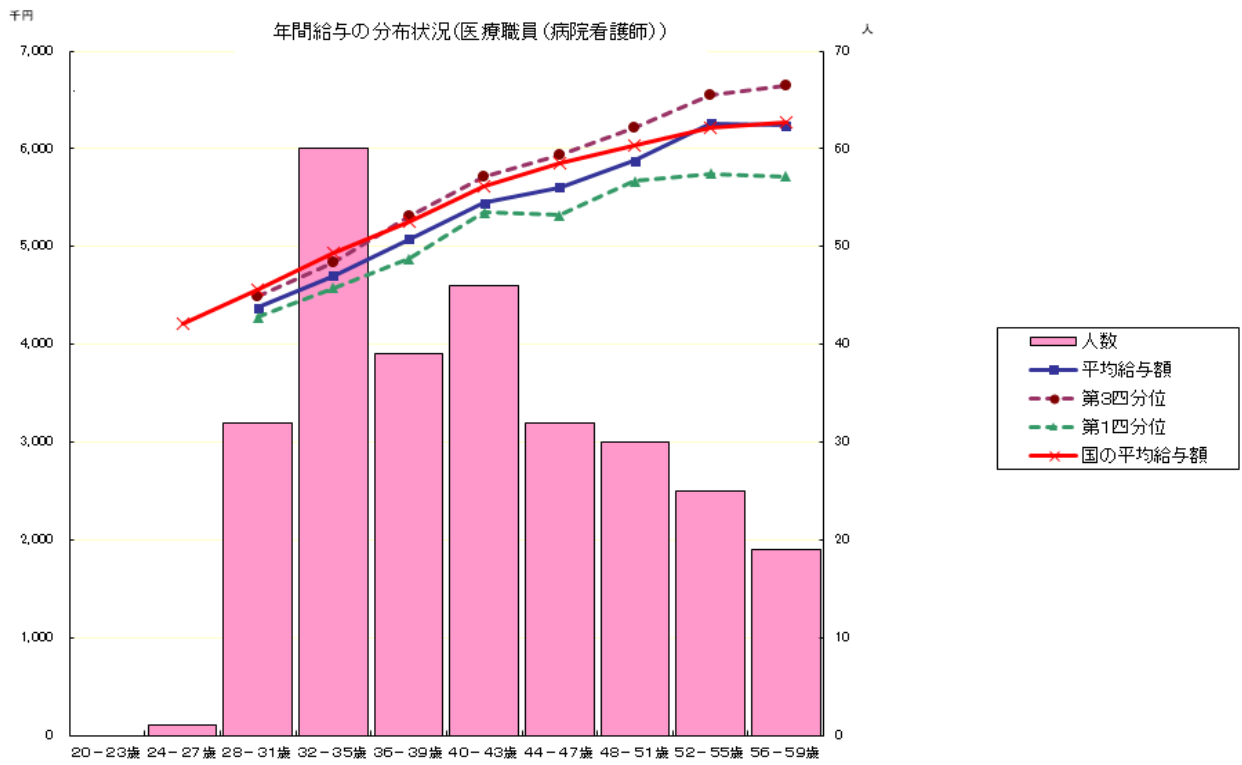
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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。



※ 年俸制教員を含む。



注:24-27歳帯の医療職員(病院看護師)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グラフを省略した。

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	4	57.5	10,160	-
課長	33	56.0	7,669	9,300～6,492
課長補佐	35	54.0	6,565	7,771～6,089
係長	162	46.1	5,678	6,958～4,266
主任	56	40.9	5,060	6,068～4,018
係員	126	33.6	4,079	5,325～3,043

※ 「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のあることから、年間給与額(最高～最低)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)
<代表的職位>	人	歳	千円	千円
教授	285	56.7	9,689	12,454～8,158
准教授	276	48.4	7,909	9,172～5,857
講師	83	46.4	7,341	8,701～5,478
助教	232	43.7	6,373	7,629～4,817
助手	2	-	-	-
教務職員	2	-	-	-

※ 「助手」及び「教務職員」については、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記載していない。

(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)
<代表的職位>	人	歳	千円	千円
看護部長	1	-	-	-
副看護部長	5	55.7	7,316	7,492～7,079
看護師長	26	51.4	6,276	6,718～5,256
副看護師長	61	46.3	5,767	6,502～4,608
看護師	191	38.7	4,950	6,047～4,028

※ 「看護部長」については、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)	% 58.9	% 55.8	% 57.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.1	% 44.2	% 42.7
	最高～最低	% 49.6～38.8	% 52.9～40.9	% 51.1～40.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60	% 56.5	% 58.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40	% 43.5	% 41.8
	最高～最低	% 40.8～37.0	% 49.8～38.4	% 45.7～37.9

(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)	% 58.6	% 53.6	% 56
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.4	% 46.4	% 44
	最高～最低	% 49.9～38.7	% 53.6～40.3	% 51.8～39.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.9	% 56.5	% 58.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.1	% 43.5	% 41.8
	最高～最低	% 49.9～37.3	% 51.6～38.6	% 50.5～37.9

(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)	% 57.4	% 52.3	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.6	% 47.7	% 45.2
	最高～最低	% 49.9～40.4	% 51.0～44.9	% 50.5～42.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.6	% 56.1	% 57.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.4	% 43.9	% 42.2
	最高～最低	% 40.8～37.9	% 49.8～39.4	% 45.7～38.8

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 80.3 ・年齢・地域勘案 88.9 ・年齢・学歴勘案 79.7 ・年齢・地域・学歴勘案 88.5 (参考) 対他法人 92.0
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>(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 35.75%】 (国からの財政支出額 191億円、支出予算の総額 534億円：令和元年度 予算)</p> <p>【累積欠損額について 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 29.98%】 (支出総額 51,783百万円、給与・報酬等支給総額 15,528百万円：平成 30年度決算)</p> <p>【管理職の割合 8.89%(常勤職員数416名中37名)】</p> <p>【大学卒以上の高学歴者の割合 71.15%(常勤職員数416名中296名)】</p> <p>【検証結果】 本学の給与水準は、国家公務員の給与水準を考慮したものであり、上記 の状況、指数の状況から適切であると考えます。</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満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、国の施策を踏まえ、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 97.0 ・年齢・地域勘案 99.9 ・年齢・学歴勘案 96.1 ・年齢・地域・学歴勘案 99.0 (参考) 対他法人 96.0
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>(法人の検証結果) 【管理職の割合 2.11%(常勤職員数284名中6名)】 【大学卒以上の高学歴者の割合 41.90%(常勤職員数284名中119名)】</p> <p>その他については上記事務・技術職員と同様</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満となっていること等から給与水準は適正であると考え。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、国の施策を踏まえ、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 86.1

※ 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。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

一般職

○22歳(大卒初任給、係員)

月額 182,200円 年間給与 2,715,417円

○35歳(大卒、主任)

月額 268,400円 年間給与 4,472,079円

○50歳(大卒、係長)

月額 338,300円 年間給与 5,636,753円

教育職

○27歳(博士修了初任給、助教)

月額 291,400円 年間給与 4,342,879円

○35歳(博士修了、助教)

月額 320,100円 年間給与 5,333,504円

○50歳(博士修了、准教授)

月額 443,900円 年間給与 7,550,960円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者:月額6,500円、子1人:月額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

勤務評価の結果等を基礎資料とした勤務成績により、昇給、特別昇給、昇格及び勤勉手当(査定分)における支給割合を決定している。

勤勉手当・基準日(6月1日、12月1日)に在職する職員に対し、基準日以前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。

特別昇給・勤務評価の結果等を踏まえ、勤務成績が特に良好である場合、上位の号給に昇給させることができる。

昇格 ・特に勤務成績が優秀で、且つ昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格させることができる。勤務成績不良等の場合には、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 15,413,200	千円 15,391,196	千円 15,528,342	千円 15,417,161	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,415,040	千円 1,300,467	千円 1,220,776	千円 1,431,934	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,944,254	千円 6,030,813	千円 6,109,964	千円 6,264,649	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,027,807	千円 3,067,195	千円 3,138,717	千円 3,176,455	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 25,800,303	千円 25,789,672	千円 25,997,800	千円 26,290,200	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: 「非常勤役職員等給与」及び「福利厚生費」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「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及び法定福利費の合計額と一致しない。

注3: 最広義人件費、各内訳について千円未満切り捨てのため、最広義人件費と各内訳の合計額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

給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について

- ・「給与、報酬等支給総額」については、教職員の採用抑制、人件費削減計画の実施等により、対前年度比0.71%の減となった。

- ・「最広義人件費」については、退職者の増加(昨年度比)等による「退職手当支給額」の増額、非常勤職員の超過勤務時間数の増加による「非常勤役職員等給与」の増額により、対前年度比1.12%の増となった。

Ⅳ その他

特になし