

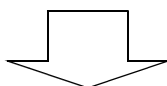
役員の報酬等及び職員の給与水準の公表について

I. 公表の経緯について

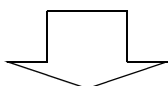
《国立大学法人》

■ 「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(H22.11.1閣議決定)

- 3(4) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。以下同じ。）の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう要請するとともに、中期目標に従った人件費削減や国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与の見直しの取組状況を的確に把握する。独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等の水準を毎年度公表する。（以下略）



- #### ■ 国立大学法人等の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について(ガイドライン)を策定 (H17.2.7) (改定：H18.2.22, H19.2.20, H20.3.18, H26.9.2, H31.1.24)



各国立大学法人等及び文部科学大臣がホームページで公表

II. 公表方法等について（※ガイドラインの要旨）

1. 趣 旨

国立大学法人等の役員の報酬等及び職員の給与の水準に関する情報を、国民及び関係者に分かりやすく提供するもの

2. 公表されるべき事項

(1) 役員の報酬等について	
1) 役員報酬についての基本方針に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> 役員報酬の支給水準の設定についての考え方 役員報酬への業績反映のさせ方 役員報酬の改定状況
2) 役員の報酬等の支給状況	<ul style="list-style-type: none"> 役員各人ごとの報酬（諸手当及び賞与を含む。）の支給状況（年間）
3) 役員の報酬水準の妥当性	<ul style="list-style-type: none"> 法人の検証結果
4) 役員の退職手当の支給状況	<ul style="list-style-type: none"> 平成30年度中の役員への退職手当の支給実績
5) 退職手当の水準の妥当性	<ul style="list-style-type: none"> 平成30年度中の役員への退職手当の妥当性の理由
6) 業績給の仕組み及び導入に関する考え方	<ul style="list-style-type: none"> 役員へ業績給（及びそれに相当する手当）を支給している場合の内容及び今後の方針
(2) 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	<ul style="list-style-type: none"> 職員給与の支給水準の設定等についての考え方 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 職員給与の改定状況
2) 職員給与の支給状況等に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> 職員の雇用形態別及び職種別の給与の支給状況（年間） 年齢別の年間給与の分布状況 賞与の支給状況
3) 給与水準の妥当性検証等	<ul style="list-style-type: none"> 事務・技術職員、医療職員及び教育職員の対国家公務員指数（ラスパイレス指数）の状況及びその理由、給与水準の妥当性
4) モデル給与	<ul style="list-style-type: none"> 事務・技術職員及び教育職員のある一定年齢毎の月額及び年額給与
5) 業績給の仕組み及び導入に関する考え方	<ul style="list-style-type: none"> 職員への業績給の内容及び今後の方針
(3) 総人件費について	
(4) その他	

3. 公表の時期、方法等について

(1) 公表様式は最終的に6月中旬までに文部科学省へ提出

(2) 公表時期は財務諸表の開示に併せて公表（平成30年度はH30. 6. 29に公表）

(3) 公表方法等：

1) 公表は、文部科学省及び国立大学法人等の広報誌及びホームページ上で実施

2) 文部科学大臣は、各国立大学法人等の公表内容を取りまとめた公表を行い、総務大臣に公表資料を提供

「国立大学法人秋田大学の役職員の報酬・給与等について」のポイント

I 役員報酬等について	
1 基本方針に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ・支給水準の設定：役員報酬の水準について同規模の国立大学及び事務次官の年間報酬と比較して記載 ・業績反映のさせ方：期末特別手当について増額及び減額できる旨を記載 ・改定内容：H30年度の改定内容を記載
2 報酬等の支給状況	<ul style="list-style-type: none"> ・公表対象：すべての常勤及び非常勤の役員 ・H30年度における支給総額及びその内訳並びに就任・退任の状況等を記載
3 報酬水準の妥当性	<ul style="list-style-type: none"> ・学長，理事，監事毎に報酬の水準の妥当性について記載
4 退職手当の支給状況	<ul style="list-style-type: none"> ・学長，理事，監事毎に該当者の退職手当支給状況について記載
5 退職手当の妥当性	<ul style="list-style-type: none"> ・学長，理事，監事毎に該当者の退職手当の妥当性について記載
6 業績給の仕組み及び導入	<ul style="list-style-type: none"> ・役員へ業績給を支給している場合の内容及び今後の方針について記載
II 職員給与について	
1 基本方針に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ・支給水準の設定：役員報酬の水準について同規模の国立大学，国家公務員及び職種別民間統計調査と比較して記載 ・業績反映のさせ方：勤勉手当，昇給制度及び業績給について記載 ・給与制度の主な改正点：H30年度の改正内容を記載
2 給与の支給状況 ※共通事項	<ul style="list-style-type: none"> ・①～④は各法人の提出データを基に人事院が算定した数値・指数を記載 ・人員欄の該当者が2名以下の場合，該当者が特定されるおそれのあることから数値等の記載を省略し，その旨を欄外に注記
①職種別支給状況	<ul style="list-style-type: none"> ・公表対象：H31.4.1在職者のうち，H30年度1年間において給与を減額されることなく支給された次の職種の職員 事務・技術職員，教育職員（大学教員），医療職員（病院看護師） その他の職種については代表的職種について記載 ・該当者数：（常勤）1,127名（再任用）10名（非常勤）421名 ・年間給与額（平均）は，時間外手当（超勤手当，宿日直手当，夜勤手当，その他勤務の実績に応じて支給される手当）を除いた額
②年齢別年間給与の分布状況 ③職位別年間給与の分布状況	<ul style="list-style-type: none"> ・公表対象：事務・技術職員，教育職員（大学教員），医療職員（病院看護師）（④まで同じ） ・年間給与は①の年間給与額から通勤手当を除いた額 ・グラフの「第1四分位」とは年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額，「第3四分位」とは小さい方から75%目の額
④賞与における査定部分の比率	<ul style="list-style-type: none"> ・季別賞与額及び賞与年額に対する支給比率を記載
3 給与水準の妥当性	<ul style="list-style-type: none"> ・比較は年間給与額（給与額から時間外手当，通勤手当を除いた額） ・H31.4.1における年齢が20歳以上60歳未満（国の職員と年齢階層による比較を行うため） ・比較指標のデータ（法人基準年齢階層ラスパイレス指数）を記載 ※「法人基準年齢階層ラスパイレス指数」とは，法人の年齢別人員構成をウエイトに用いて算出するラスパイレス指数 具体的には，国家公務員との比較の場合は，法人職員の給与を国の同一年齢階層の給与に置き換えた場合の仮定の給与費を100として，これに対して，法人が現に支給している給与費から算出される指数 ・教育職員（大学教員）の対国家公務員指数は参考事項欄に記載

比較指標の参考事項	<ul style="list-style-type: none"> ・対国家公務員指数が100以上の職種について、当該指数が高い理由を具体的なデータにより説明 ・国の財政支出規模が大きい法人及び累積欠損のある法人について、指数の状況、給与水準が適正なものとなっているかを検証 ・事務・技術職員及び医療職員（病院看護師）については、在勤地域及び学歴を勘案した対国家公務員指数を参考指標として記載 ・教育職員（大学教員）については、国の行政職（一）の年収倍率と、法人化前の国の教育職（一）と行政職（一）の年収倍率との比較指標を参考として記載
4 モデル給与	<ul style="list-style-type: none"> ・事務・技術職員及び教育職員について、一定年齢毎のモデル的な給与月額及び年額について記載。なお、本給及び管理職手当のみを計算対象としている。
5 業績給の仕組み及び導入	<ul style="list-style-type: none"> ・業績給を支給している場合の内容及び今後の方針について記載

Ⅲ 総人件費について	
給与、報酬等支給総額（A）	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての常勤役員及び常勤職員に係る当該年度に支給した報酬（給与）、賞与、その他の手当の合計額を記載
退職手当支給額（B）	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての常勤役員及び常勤職員に係る当該年度に支給した退職手当の支給額を記載
非常勤役職員等給与（C）	<ul style="list-style-type: none"> ・非常勤役員、非常勤職員、臨時職員等に支給した給与（手当）額（退職手当支給額を含む。）のすべてを記載
福利厚生費（D）	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての役員及び職員（非常勤職員等を含む。）に係る法定福利費と法定外福利費の合計額を記載
最広義人件費	<ul style="list-style-type: none"> ・上記（A）～（D）の合計額 ※(A)～(D)の金額は千円未満を切り捨てた額
参考事項	<ul style="list-style-type: none"> ・「給与、報酬等支給総額」及び「最広義人件費」の対前年度比の増減要因等を記載 ・「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」（平成29年11月17日閣議決定）関連として、平成29年度から措置を講じた法人については、措置の内容を記載
Ⅳ その他	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし（法人が独自に記載が必要と判断した内容について記載）

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1,311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、平成29年度の長の年間報酬額は、17,208千円である。
- (2) 事務次官年間報酬額…23,274千円

② 平成30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平成30年度における改定内容

法人の長

- ・期末特別手当について、12月期の割合を0.05か月引き上げる改正

理事

- ・期末特別手当について、12月期の割合を0.05か月引き上げる改正

理事(非常勤)

- ・改正なし

監事

- ・期末特別手当について、12月期の割合を0.05か月引き上げる改正

監事(非常勤)

- ・改正なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成30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 18,406	千円 12,420	千円 5,028	千円 47 (寒冷地手当) 912 (単身赴任手当)			
A理事	千円 13,929	千円 9,816	千円 3,973	千円 50 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)			
B理事	千円 12,968	千円 9,132	千円 3,697	千円 50 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)			
C理事	千円 12,942	千円 9,132	千円 3,697	千円 24 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)	H30.4.1		
D理事	千円 13,528	千円 9,132	千円 3,697	千円 51 (寒冷地手当) 648 (単身赴任手当)			
E理事 (非常勤)	千円 1,540	千円 1,540	千円 0	千円 0 ()	H30.4.1		
A監事	千円 11,524	千円 7,620	千円 3,085	千円 24 (通勤手当) 51 (寒冷地手当) 744 (単身赴任手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,356	千円 0	千円 0	千円 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 役員の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1,311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31,928千円と比較した場合の約58%となっており、また事務次官の年間給与額23,274千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平成29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17,569千円)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1,311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31,928千円と比較した場合の半分以下となっており、また事務次官の年間給与額23,274千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平成28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13,787千円)と平成29年度の報酬水準(平均報酬13,800千円)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。

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1,311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平成29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988千円)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1,311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平成29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11,661千円)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1,311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平成29年度の平均報酬約1,376千円)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、役員の報酬水準は妥当であると考えます。

4 役員の退職手当の支給状況(平成30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					

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
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

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】

該当なし

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、平成30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(当法人1,311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…平成30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410,940円となっており、全職員の平均給与月額は367,510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、200,888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他、平成27年1月1日より、年俸制による業績給を一部の教員に導入した。

業績給については基本的に期末勤勉手当部分を対象としており、給与全体の約30%を占めている。

③ 給与制度の内容及び平成30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6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5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、平成30年度では、①本給表のベースアップ(0.2%)、②12月期の勤勉手当の支給割合の0.05月引き上げ、③本給の調整額、医師調整手当、夜間看護等手当、宿日直手当、夜間・休日診療手当及び待機診療手当の増額、④平成27年1月1日の昇給において1号俸抑制を受けていた職員で、平成30年4月1日現在で37歳未満の職員の号俸を1号俸回復する改正を実施した。

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	平成30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	1060	44.5	6,507	4,736	34	1,771
事務・技術	278	40.3	5,327	3,910	41	1,417
教育職種 (大学教員)	391	49.8	8,185	5,910	29	2,275
医療職種 (病院看護師)	262	41.3	5,355	3,922	30	1,433
教育職種 (附属高校教員)	21	42.0	6,848	5,028	27	1,820
教育職種 (附属義務教育学校教員)	48	47.7	7,170	5,252	65	1,918
医療職種 (病院医療技術職員)	60	41.8	5,423	3,957	38	1,466
その他医療職種 (看護師)						
指定職種						

再任用職員	10	62.8	3,161	2,654	71	507
事務・技術	10	62.8	3,161	2,654	71	507

非常勤職員	392	31.1	3,850	3,061	27	789
事務・技術	13	43.7	2,681	1,984	62	697
教育職種 (大学教員)	7	49.6	8,088	5,830	28	2,258
医療職種 (病院医師)	95	33.6	3,012	3,012	25	0
医療職種 (病院看護師)	226	28.2	4,108	3,080	26	1,028
技能・労務職種	4	45.5	2,539	1,860	25	679
医療職種 (病院医療技術職員)	47	32.2	4,106	3,051	26	1,055

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)及び指定職種については、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。

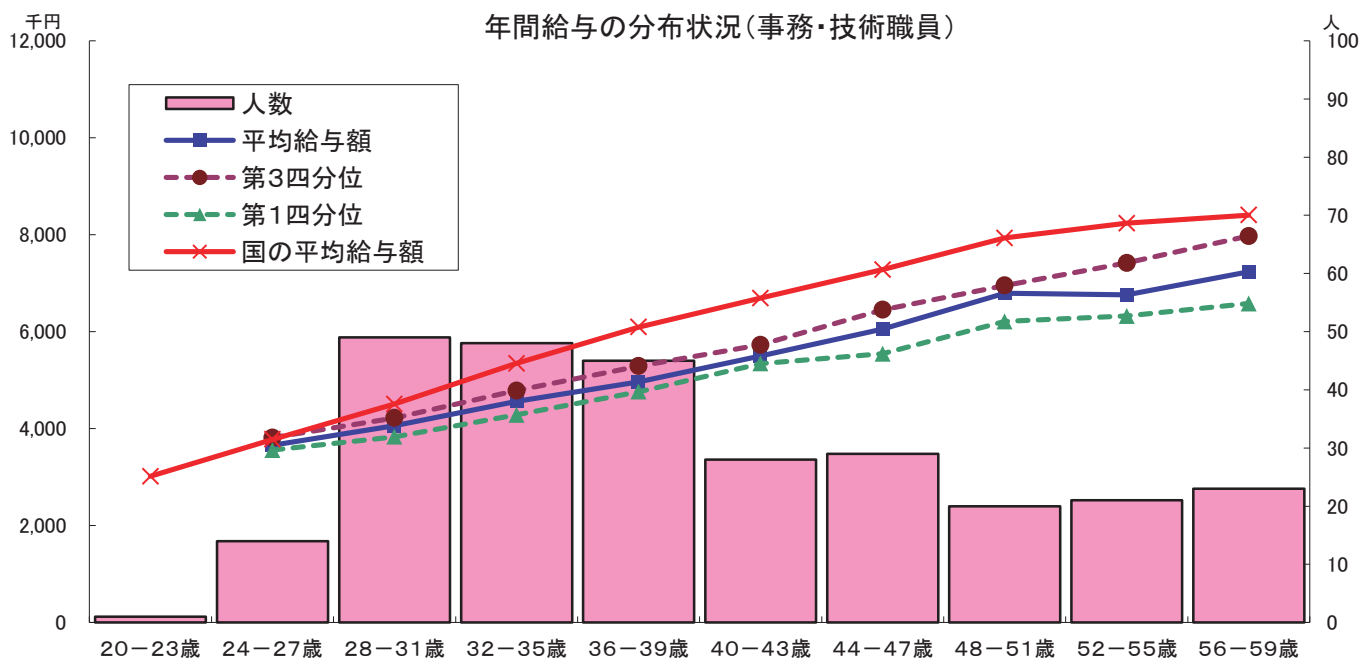
〔年俸制適用者〕

区分	人員	平均年齢	平成30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	人 61	歳 43.9	千円 7,309	千円 7,309	千円 24	千円 0
外国人年俸制適用教員	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 61	歳 43.9	千円 7,309	千円 7,309	千円 24	千円 0
非常勤職員	人 28	歳 44.6	千円 6,456	千円 6,456	千円 16	千円 0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 28	歳 44.6	千円 6,456	千円 6,456	千円 16	千円 0

注1:常勤職員の外国人年俸制適用教員、非常勤職員の事務・技術については、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。

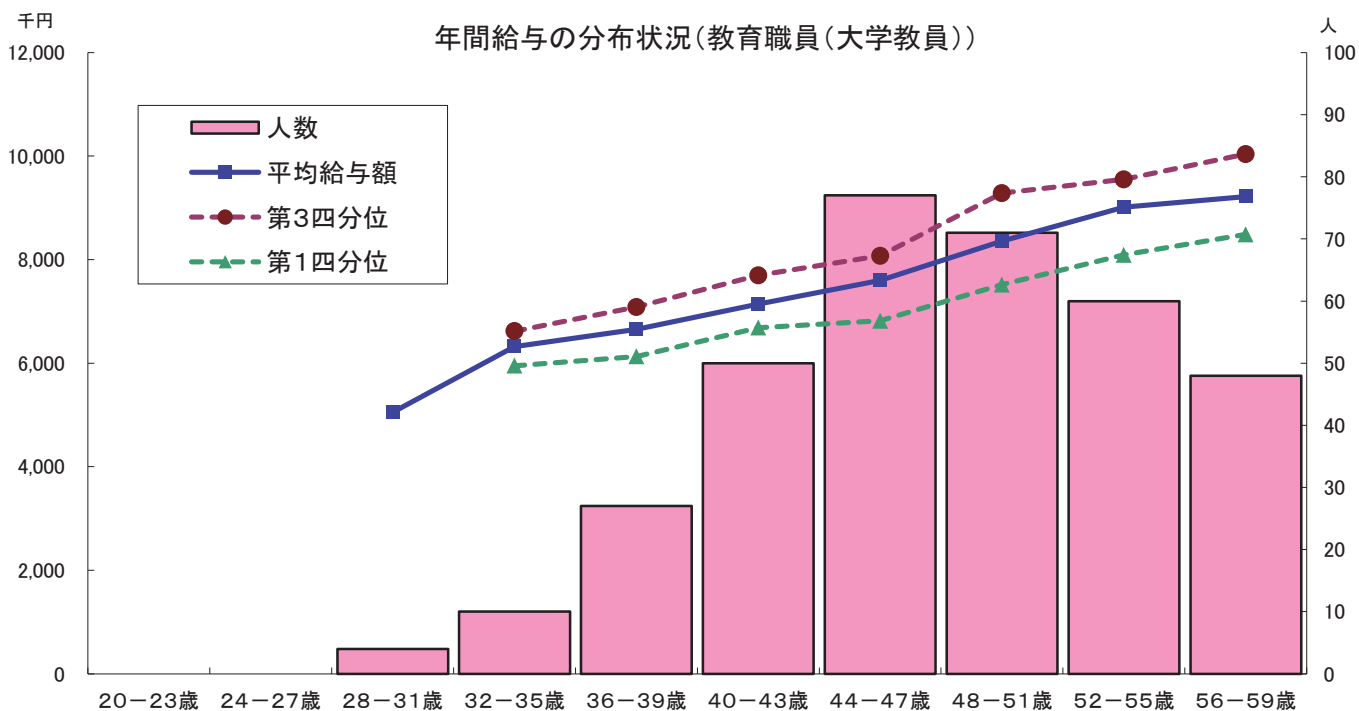
注2:注1:在外職員、任期付職員及び再任用職員並びに非常勤職員の医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため記載を省略した。

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。]

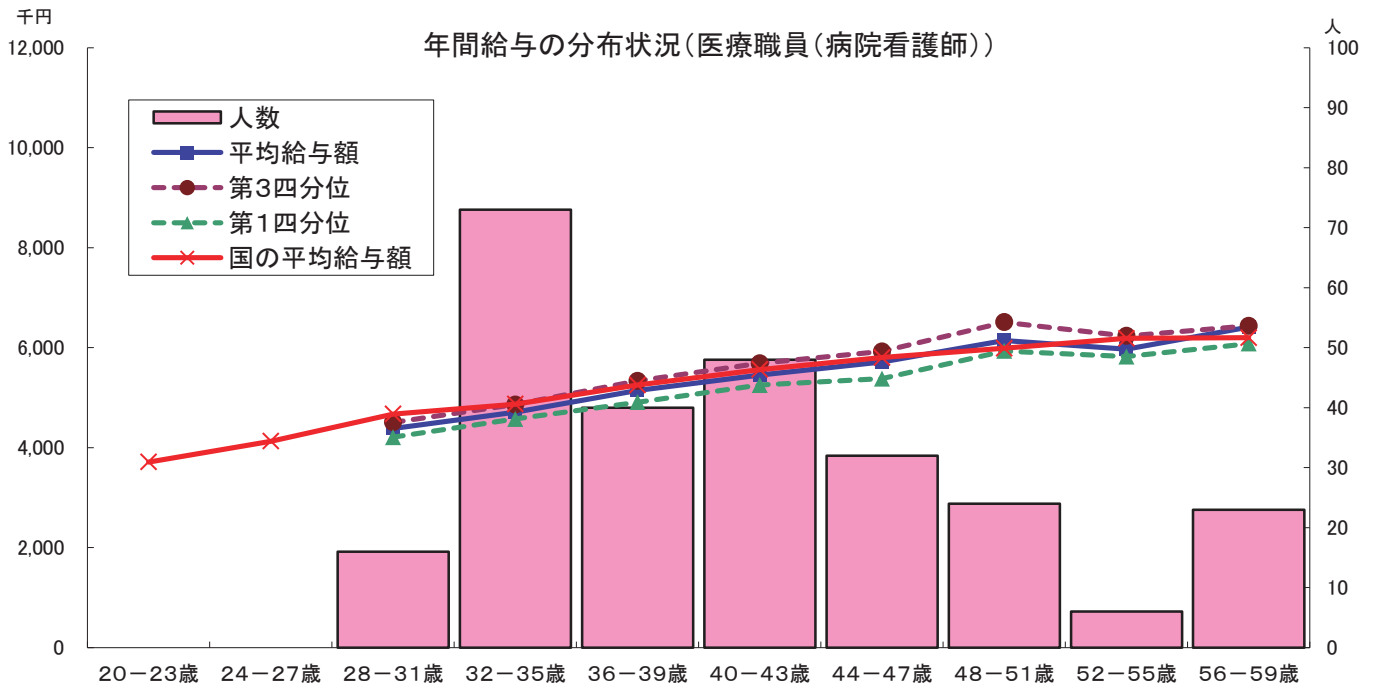


注:20-23歳の該当者は2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額については表示しない。

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: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)
部長	1			
課長	24	54.7	7,627	9,349～5,341
課長補佐	53	49.4	6,436	7,294～4,458
係長	96	39.7	5,190	6,716～3,463
主任	25	35.3	4,605	5,514～3,997
係員	79	31.8	4,060	5,037～3,216

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	129	55.9	9,777	11,753～7,717
准教授	117	49.4	8,033	9,195～6,617
講師	69	45.1	7,158	8,622～5,386
助教	76	44.6	6,500	7,549～4,652

(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	53.8	6,651	
看護師長	26	52.7	6,397	6,696～6,007
副看護師長	57	46.4	5,807	6,492～5,069
看護師	174	37.6	4,958	6,031～4,079

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(平成30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)	% 57.4	% 59.0	% 58.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.6	% 41.0	% 41.7
	最高～最低	% 49.9～39.9	% 47.6～38.3	% 48.7～39.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.4	% 59.0	% 58.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.6	% 41.0	% 41.8
	最高～最低	% 47.8～38.7	% 46.0～37.5	% 46.8～38.2

(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)	% 56.1	% 57.4	% 56.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.9	% 42.6	% 43.2
	最高～最低	% 47.8～40.4	% 46.0～39.3	% 45.3～40.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.7	% 59.6	% 58.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.3	% 40.4	% 41.3
	最高～最低	% 47.8～38.7	% 46.0～36.9	% 45.6～38.0

(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)	% 57.4	% 58.9	% 58.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.6	% 41.1	% 41.8
	最高～最低	% 47.8～38.6	% 46.0～37.2	% 45.3～37.9

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 84.9 ・年齢・地域勘案 94.2 ・年齢・学歴勘案 84.7 ・年齢・地域・学歴勘案 94.2 (参考) 対他法人 96.6
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 32%】 (国からの財政支出額:10,665百万円、予算の総額:33,404百万円:平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 5.9%(常勤職員数1,127名中67名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 75.1%(常勤職員数1,127名中846名)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 対国家公務員84.9、国からの財政支出の割合が32%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) 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	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"> ・年齢勘案 98.5 ・年齢・地域勘案 101.5 ・年齢・学歴勘案 97.9 ・年齢・地域・学歴勘案 101.4 (参考) 対他法人 97.5
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>【支出予算の総額に占める国からの支出の割合 32%】 (国からの財政支出額:10,665百万円、予算の総額:33,404百万円:平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 5.9%(常勤職員数1,127名中67名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 75.1%(常勤職員数1,127名中846名)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 対国家公務員98.5、国からの財政支出の割合が32%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) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿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	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 87.7

(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、平成30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

(扶養親族がいない場合)

事務・技術職員

○22歳(大卒初任給)

月額180,700円 年間給与2,763,000円

○35歳(主査)

月額258,900円 年間給与4,372,000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289,600円 年間給与4,487,000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

本学では平成27年1月1日から年俸制の導入に際し業績給を導入した。業績給は賞与及び退職手当差額相当額の一部を含むものとし、基本給と7対3の割合になるように設定し、毎年度業績評価審査を実施し、評価結果を業績給に適切に反映する仕組みとしている。

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	平成31年度	平成32年度	平成33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	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 802,290	千円 596,680	千円 856,946	千円	千円	千円
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	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,905,792	千円 1,907,450	千円 1,962,083	千円	千円	千円
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	千円	千円

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0.8%増)

増減の主な要因としては、平成30年人事院勧告を参考とした職員給与規程等の改定に伴い、勤勉手当支給月数の引上げ等を行ったことにより、給与、報酬等支給総額の増があったことが挙げられる。

(2)「最広義人件費」(前年度比3.5%増)

増減の主な要因としては、平成30年人事院勧告を参考とした職員給与規程等の改定に伴う給与、報酬等支給総額の増、定年退職者数の増に伴う退職手当支給額の増及び共済組合負担金率等の引き上げに伴う増があったことなどが挙げられる。

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