

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人金沢大学(法人番号2220005002604)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

役員報酬水準を検討するにあたって、本学役員の報酬月額、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。

② 令和2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。)

期末特別手当において、文部科学省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職務実績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和2年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、常勤の役員については、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。

法人の長の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基準額(本給+地域手当+((本給+地域手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に100分の170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。加えて、その者の職務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額している。

なお、令和2年度では、期末特別手当を上記の額から0.05月分減じて支給した。

理事

役員報酬支給基準は、常勤の役員については、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。

法人の長の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基準額(本給+地域手当+((本給+地域手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に100分の170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。加えて、その者の職務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額している。

なお、令和2年度では、期末特別手当を上記の額から0.05月分減じて支給した。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤の役員については、非常勤役員手当及び地域手当から構成されている。

理事(非常勤)の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当に地域手当を加算して算出している。

監事

役員報酬支給基準は、常勤の役員については、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。

監事の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基準額(本給+地域手当+((本給+地域手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に100分の170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。加えて、その者の職務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額している。

なお、令和2年度では、期末特別手当を上記の額から0.05月分減じて支給した。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤の役員については、非常勤役員手当及び地域手当から構成されている。

監事(非常勤)の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当に地域手当を加算して算出している。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和2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 19,193	千円 13,284	千円 5,510	千円 398 (地域手当)			
A理事	千円 14,302	千円 9,816	千円 4,072	千円 294 (地域手当) 120 (通勤手当)			
B理事	千円 14,272	千円 9,816	千円 4,072	千円 294 (地域手当) 90 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 14,232	千円 9,816	千円 4,072	千円 294 (地域手当) 50 (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 14,232	千円 9,816	千円 4,072	千円 294 (地域手当) 50 (通勤手当)	4月1日		
E理事	千円 14,776	千円 8,472	千円 3,997	千円 1,694 (地域手当) 60 (通勤手当) 552 (単身赴任 手当)	4月1日		◇
F理事 (非常勤)	千円 2,336	千円 2,268	千円 0	千円 68 (地域手当)			
G理事 (非常勤)	千円 2,336	千円 2,268	千円 0	千円 68 (地域手当)	4月1日		
A監事	千円 5,469	千円 3,530	千円 1,783	千円 105 (地域手当) 50 (通勤手当)		8月31日	※
B監事	千円 6,158	千円 4,942	千円 1,038	千円 148 (地域手当) 29 (通勤手当)	9月1日		
C監事 (非常勤)	千円 839	千円 815	千円 0	千円 24 (地域手当)		8月31日	
D監事 (非常勤)	千円 1,277	千円 1,240	千円 0	千円 37 (地域手当)	9月1日		

注1:総額、各内訳について千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

注2:前職欄の「◇」は、役員出向者、「※」は、独立行政法人の退職者であることを示す。

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

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第3期中期目標においては、持続的な“競争力”を持ち、高い付加価値を生み出し、21世紀における世界の先端に位置する真の“グローバル大学”を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の学長は、職員数約2,700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33,315千円と比較した場合、それ以下の水準であり、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。

金沢大学では、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、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。

こうした職務内容の特性や、民間企業役員、事務次官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

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第3期中期目標においては、持続的な“競争力”を持ち、高い付加価値を生み出し、21世紀における世界の先端に位置する真の“グローバル大学”を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の理事は、法人全体の業務を総理する学長を補佐し、本学の業務を掌理している。

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33,315千円と比較した場合、それ以下の水準であり、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。

金沢大学では、理事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、理事の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前の指定職適用役職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。

こうした職務内容の特性や、民間企業役員、事務次官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)

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第3期中期目標においては、持続的な“競争力”を持ち、高い付加価値を生み出し、21世紀における世界の先端に位置する真の“グローバル大学”を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の理事は、法人全体の業務を総理する学長を補佐し、本学の業務を掌理している。

金沢大学では、理事(非常勤)の報酬月額を理事(常勤)の報酬月額を基に、勤務態様等を考慮し、決定している。

こうした職務内容の特性等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第3期中期目標においては、持続的な“競争力”を持ち、高い付加価値を生み出し、21世紀における世界の先端に位置する真の“グローバル大学”を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の監事は、当該法人の業務を監査している。

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役員報酬33,315千円と比較した場合、それ以下の水準であり、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。

金沢大学では、監事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、監事の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前の指定職適用役職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、民間企業役員、事務次官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)

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第3期中期目標においては、持続的な“競争力”を持ち、高い付加価値を生み出し、21世紀における世界の先端に位置する真の“グローバル大学”を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の監事は、当該法人の業務を監査している。

金沢大学では、監事(非常勤)の報酬月額を監事(常勤)の報酬月額を基に、勤務態様等を考慮し、決定している。

こうした職務内容の特性等を踏まえると、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する。

4 役員の退職手当の支給状況(令和2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A	6,177 (33,377)	6 (30)	0 (7)	R2.3.31	1	
理事B	6,177 (39,025)	6 (39)	0 (0)	R2.3.31	1	
理事C	6,177 (39,025)	6 (40)	0 (0)	R2.3.31	1	
理事 (非常勤)	該当者なし					
監事	4,697	4	5	R2.8.31	1.2	※
監事 (非常勤)	該当者なし					

注:前職欄の「※」は,独立行政法人の退職者であることを示す。

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	該当者なし
理事A	<p>当該理事は、金沢大学<グローバル>スタンダード(KUGS)の制定を主導し、国際基幹教育院の立ち上げと共通教育に尽力し、KUGSから科目内容を導き出すという、これまでにない斬新な教育システムの構築を行った。また、北陸先端科学技術大学院大学と共同専攻の設置手続きを進め、日本初となる修士(融合科学)の学位を授与する大学院の設置を実現させるなど、本学の教育面に大きく貢献した。</p> <p>経営協議会において、任期期間中の担当業務について支障なく遂行していること、文部科学省国立大学法人評価委員会から中期計画の達成に向けて順調に進んでいるとの評価を受けていることなどから、業績評価率は「1」と決定された。</p>
理事B	<p>当該理事は、外部資金獲得に向けて新たなサポート体制を構築し、その結果、科研費の採択件数、採択額を飛躍的に伸ばした。また、超然プロジェクトとさきかけプロジェクトからなる学内COE(center of excellence)制度を設立し、卓越した研究実績を有するグループを強力にサポートする体制を整え、その後、超然プロジェクトで採択した3つのグループの融合をはかり、文部科学省世界トップレベル研究拠点プログラム(WPI事業)採択に結びつけるなど、本学の研究力強化に大きく貢献した。</p> <p>経営協議会において、任期期間中の担当業務について支障なく遂行していること、文部科学省国立大学法人評価委員会から中期計画の達成に向けて順調に進んでいるとの評価を受けていることなどから、業績評価率は「1」と決定された。</p>
理事C	<p>当該理事は、本学独自の教員評価システムを構築し、その運用を積極的に進めた。また、地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC事業、COC+事業)を遂行し、石川県内自治体との連携を深めるとともに、能登町の支援による金沢大学理工学域能登海洋水産センターの設置に尽力した。さらに、「能登里山里海SDGsマスター」育成プログラムにより地域貢献に資する人材育成に尽力するなど、本学の運営面に大きく貢献した。</p> <p>経営協議会において、任期期間中の担当業務について支障なく遂行していること、文部科学省国立大学法人評価委員会から中期計画の達成に向けて順調に進んでいるとの評価を受けていることなどから、業績評価率は「1」と決定された。</p>
理事(非常勤)	該当者なし
監事	<p>当該監事は、本学の中期目標・中期計画に基づいた年度計画の取組状況や各事業の進捗と今後の課題について情報収集・意見交換を行う場として、学長、各理事の役員へのヒアリングを積極的に活用することに加え、各部局長、各学類長、各事務部長など、多くの各事務・事業の担当責任者とのヒアリングを精力的に行い、丁寧に現場の現状把握に努め、適切な意見を述べられた。</p> <p>また、監事が年間を通して役員会、経営協議会、学長選考会議、教育研究評議会をはじめ、多数の学内主要会議へ参加することにより、本学における重要事項の意思決定の内容及び過程について把握できる体制を確保するとともに、必要に応じて適切な助言を述べている。</p> <p>こうした活動を通じて、本学における教育組織改革の推進、英語化推進等による共通教育の充実、新たな入学者選抜方法の検討、研究力強化・国際化と外部資金獲得、共同利用・共同研究拠点の推進、医療人材養成と病院経営の課題、大学のコンプライアンスと危機管理等について広く学長へ意見を述べることにより、単に本学の財務や会計の状況についてだけでなく、教育研究や社会貢献の状況、大学ガバナンス体制等についても幅広く監査を行い、本学の適正かつ円滑な業務運営を推進した。</p> <p>経営協議会において、任期期間中の監事業務について円滑かつ着実に遂行し、かつ、大学運営・大学改革における様々な課題に適切に対処したことから、総合的に勘案し、業績評価率は「1.2」と決定された。</p>
監事(非常勤)	該当者なし

【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られる。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当において、文部科学省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職務実績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額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

金沢大学職員の給与体系は国家公務員のそれに準拠している。本学職員の給与水準を検討するにあたっては、国家公務員の給与を参考にした。
 国家公務員・・・令和2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
 は408,868円となっており、全職員の平均給与月額は416,203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。)

人件費の範囲内で、勤務成績により勤勉手当(6月、12月)における支給割合の増減を行うほか、昇給の区分(号給数)を決定する。

③ 給与制度の内容及び令和2年度における主な改定内容

国立大学法人金沢大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当(管理職手当、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、特別拠点手当、共同研究業績手当、時間外・休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、診療待機手当、管理職員特別勤務手当、本給の調整額、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(本給+本給の調整額+地域手当+広域異動手当)に100分の130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(本給+本給の調整額+地域手当+広域異動手当)に規程や細則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2年度では、令和2年人事院勧告に準じ、期末手当(0.05月分)の引き下げの改正を実施した。

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	令和2年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 1,966	歳 43.3	千円 6,526	千円 4,734	千円 55	千円 1,792
事務・技術	人 426	歳 43.3	千円 5,755	千円 4,211	千円 71	千円 1,544
教育職種 (大学教員)	人 706	歳 50.4	千円 8,569	千円 6,159	千円 59	千円 2,410
医療職種 (病院看護師)	人 591	歳 36.5	千円 5,000	千円 3,654	千円 39	千円 1,346
技能・労務職種	人 5	歳 51.9	千円 5,274	千円 3,859	千円 61	千円 1,415
教育職種 (附属高校教員)	人 41	歳 41.8	千円 6,774	千円 4,974	千円 59	千円 1,800
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 43	歳 40.9	千円 6,716	千円 4,917	千円 71	千円 1,799
医療職種 (病院医療技術職員)	人 154	歳 37.1	千円 5,075	千円 3,714	千円 52	千円 1,361

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	76	43.1	6,541	4,767	49	1,774
教育職種 (特任教員)	76	43.1	6,541	4,767	49	1,774

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	8	66.4	6,061	5,104	72	957
事務・技術	3	61.8	5,218	4,364	50	854
教育職種 (特任教員)	5	69.1	6,567	5,548	86	1,019
教育職種 (附属義務教育学校教員)	-	-	-	-	-	-

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	73	42.7	3,485	3,070	53	415
事務・技術	19	55.7	2,802	2,223	70	579
教育職種 (大学教員)	15	37.2	4,139	3,053	64	1,086
医療職種 (病院医師)	34	34.7	3,558	3,558	38	0
医療職種 (病院看護師)	5	63.7	3,628	3,031	54	597
技能・労務職種	-	-	-	-	-	-

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:「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:「教育職種(特任教員)」とは、研究・教育及び診療活動の活性化、高度化を図るために特別に雇用する者を示す。

注5:在外職員については該当者がいないため、表を省略した。

注6:以下の職種については該当者がいないため、表を省略した。

常勤職員のうち「医療職種(病院医師)」

任期付職員のうち「教育職種(特任教員)」以外

再任用職員のうち「事務・技術」、「教育職種(特任教員)」、「教育職種(附属義務教育学校教員)」以外

注7:再任用職員のうち、「教育職種(附属学校義務教育教員)」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。

注8:非常勤職員のうち「技能・労務職種」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、非常勤職員全体の数値からも除外している。

【年俸制適用者】

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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	257	44.1	8,783	8,783	62	0
事務・技術	5	49.3	5,635	5,635	79	0
教育職種 (大学教員)	252	44.0	8,846	8,846	62	0
任期付職員	32	40.7	5,974	5,974	0	0
教育職種 (特任教員)	32	40.7	5,974	5,974	0	0
再任用職員	-	-	-	-	-	-
事務・技術	-	-	-	-	-	-

注1:在外職員及び非常勤職員については該当者がいないため、表を省略した。

注2:以下の職種については該当者がいないため、表を省略した。

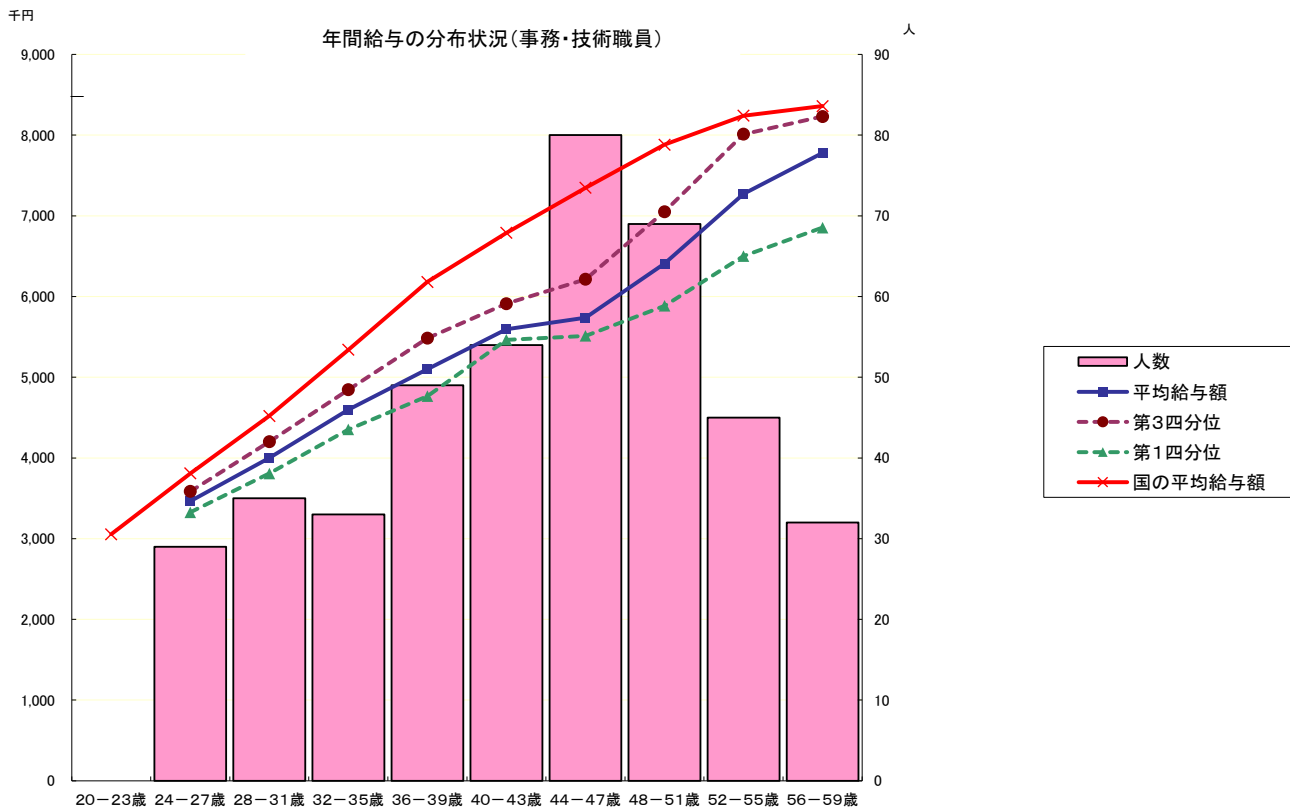
常勤職員のうち「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」以外

任期付職員のうち「教育職種(特任教員)」以外

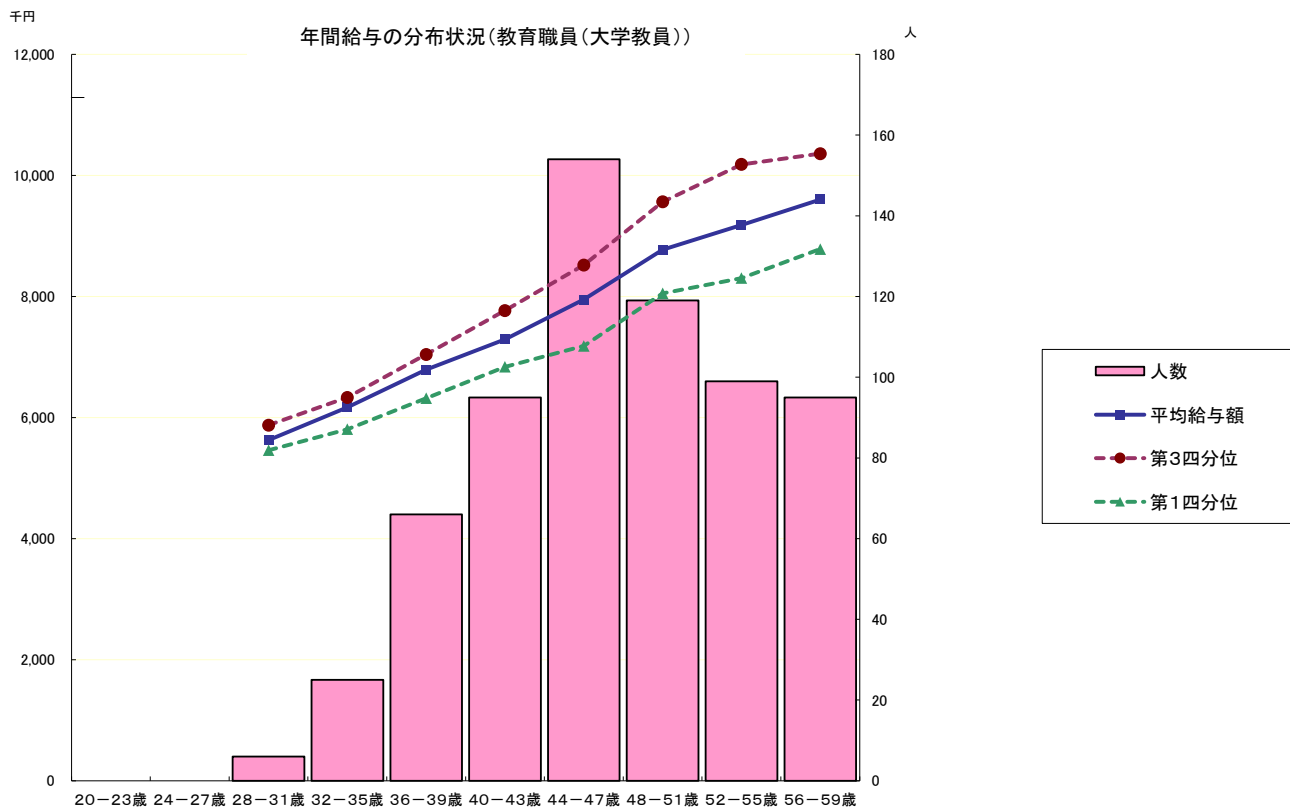
注3:再任用職員のうち「事務・技術」については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

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。]

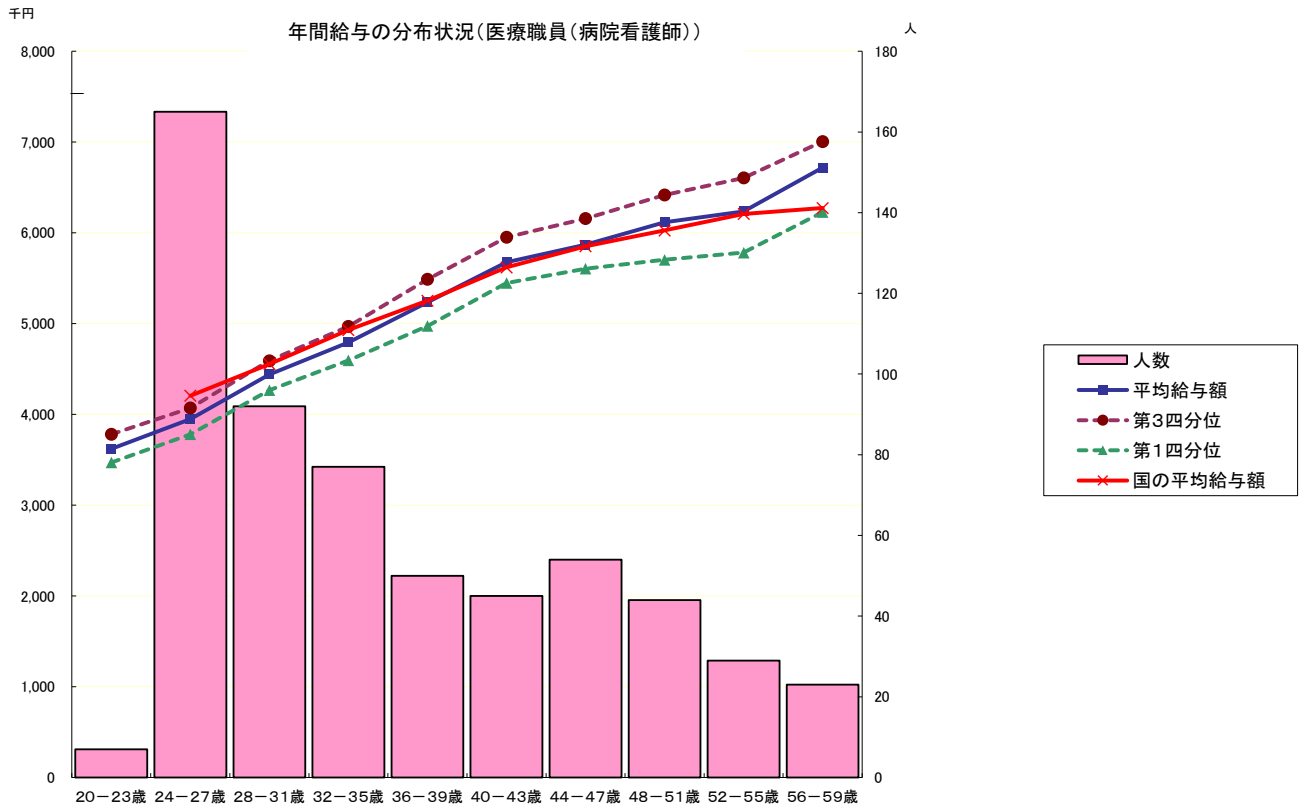
(事務・技術職員)



(教育職員(大学教員))



(医療職員(病院看護師))



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	9	57.6	9,232	11,466～8,399
課長	35	55.0	8,054	8,995～7,176
課長補佐	51	50.9	7,054	8,628～5,810
係長	139	46.2	5,994	7,255～5,088
主任	94	39.7	5,075	6,296～3,980
係員	98	33.4	3,943	5,178～3,121

(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	280	55.5	9,958	14,110～7,378
准教授	215	48.9	8,188	10,861～6,858
講師	55	47.5	7,643	8,542～5,785
助教	153	44.1	6,665	7,738～5,394
助手	3	57.8	6,499	-

(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	56.8	7,591	-
看護師長	35	51.7	6,605	7,948～5,878
副看護師長	71	47.4	6,095	6,643～4,900
看護師	480	33.5	4,644	6,338～3,380

注: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を記載していない。

また、助手及び副看護部長の該当者が4人以下のため、同様に、年間給与額(最高～最低)を記載していない。

④ 賞与(令和2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)	% 56.6	% 56.1	% 56.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.4	% 43.9	% 43.6
	最高～最低	% 50.5～38.9	% 51.5～40.1	% 50.9～40.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.6	% 56.7	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.4	% 43.3	% 42.9
	最高～最低	% 50.5～38.9	% 51.5～39.6	% 48.6～39.4

(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)	% 55.3	% 54.9	% 55.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.7	% 45.1	% 44.9
	最高～最低	% 58.7～39.8	% 59.8～40.7	% 59.2～40.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.9	% 57.1	% 57.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.1	% 42.9	% 42.5
	最高～最低	% 50.5～38.7	% 51.5～39.2	% 48.6～39.1

(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)	% 56.0	% 52.6	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.0	% 47.4	% 45.7
	最高～最低	% 50.5～40.7	% 59.9～42.4	% 55.6～41.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.5	% 56.0	% 56.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.5	% 44.0	% 43.7
	最高～最低	% 50.5～38.1	% 51.5～37.7	% 51.0～38.8

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 83.9 ・年齢・地域勘案 91.8 ・年齢・学歴勘案 83.3 ・年齢・地域・学歴勘案 91.4 (参考) 対他法人 96.5
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>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 26.7% (国からの財政支出額17,243百万円、支出予算の総額64,414百万円 : 令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0 円 (令和元年度決算)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与制度等の改正は、国家公務員の給与水準を考慮して行っている。 令和2年度の対国家公務員の比較指数は83.9となっており、給与水準は適切に確保されている。</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	<p>指数の状況や給与水準の適正について絶えず検証を行い、本学の財政状況を勘案しつつ、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進め、今後も適正な給与水準の維持に努める。</p>

○医療職員

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 96.8 ・年齢・地域勘案 99.5 ・年齢・学歴勘案 93.4 ・年齢・地域・学歴勘案 99.9 (参考) 対他法人 97.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 26.7% (国からの財政支出額17,243百万円、支出予算の総額64,414百万円 : 令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0 円 (令和元年度決算)】</p>

<p>給与水準の妥当性の 検証</p>	<p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与制度等の改正は、国家公務員の給与水準を考慮して行っている。 令和2年度の対国家公務員の比較指数は96.8となっており、給与水準は適切に確保されている。</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>
<p>講ずる措置</p>	<p>指数の状況や給与水準の適正について絶えず検証を行い、本学の財政状況を勘案しつつ、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進め、今後も適正な給与水準の維持に努める。</p>

○教育職員(大学教員)

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 90.3

(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2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)

1. 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 261,200 円 年間給与 4,281,000 円

○50歳(係長)

月額 348,900 円 年間給与 5,796,000 円

2. 教育職員(大学教員)

○27歳(博士修了初任給)

月額 291,400 円 年間給与 4,776,000 円

○35歳(助教)

月額 336,900 円 年間給与 5,595,000 円

○50歳(准教授)

月額 452,200 円 年間給与 7,611,000 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

勤務成績により勤勉手当(6月、12月)における支給割合の増減を行うほか、昇給の区分(号給数)を決定している。

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 15,487,665	千円 15,624,631	千円 15,815,310	千円 15,902,058	千円 15,868,916	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,180,219	千円 998,305	千円 1,289,413	千円 1,442,669	千円 889,045	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,467,180	千円 6,587,635	千円 6,680,313	千円 7,215,664	千円 7,255,362	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,197,590	千円 3,251,436	千円 3,381,375	千円 3,469,722	千円 3,525,901	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 26,332,654	千円 26,462,007	千円 27,366,411	千円 28,030,113	千円 27,539,224	千円

注1:「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。

注2:「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費その他の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。

総人件費について参考となる事項

① 「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」(前年度比-0.2%)

以下の要因等から、給与、報酬等支給総額が増減した。

ア. 人事院勧告に準拠し、12月の期末手当(0.05月分)の引き下げを実施したため。

イ. 教育職員(大学教員)のうち年俸制(平成27年1月導入)適用者の給与には退職手当相当分も含まれていることに加え、平成31年4月より導入した2号年俸制適用者の給与には期末手当相当額分も含まれていること。さらに、令和2年度において当該適用者数が増加したため。

ウ. 附属病院において、新型コロナウイルス感染症患者の受け入れにより、防疫等作業手当を新設したこと、さらに同感染症重症患者の治療のため、集中的な監視及び治療を行う病床を増やし、従事する医師及び看護師に本給の調整額を支給したため、手当額が増加した。

(2) 「最広義人件費」(前年度比-1.8%)

上記増減要因に加え、人材派遣契約額の増額により非常勤役職員等給与が前年度比で0.6%増加したが、退職手当支給額が-38.4%減少したことから、最広義人件費が減少した。

② 「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3月1日から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、調整率の引き下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要: 調整率を100分の87から100分の83.7へ引下げ。

職員に関する講じた措置の概要: 調整率を100分の87から100分の83.7へ引下げ。

なお、平成29年人事院勧告に合わせて規則等改正を行ったことから、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