

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人宮崎大学の役員報酬・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

当該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(当該法人1,516人;令和3年度計画記載)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) 国立大学法人大分大学…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1,311人)。公表資料によれば、令和2年度の長の年間報酬額は約15,722千円であり、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、約15,687千円と推定される。同様の考え方により、理事については約12,354千円から約14,348千円、監事については約10,294千円と推定される。

(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。)

当法人が定める役員に支給する期末手当(賞与)額は、文部科学省法人評価委員会が行う業績評価の結果及び当該役員の職務実績を勘案して学長が必要と認める場合には、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で、これを増額し、又は減額することができるとしている。

なお、令和3年度は増額又は減額での支給はなかった。

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

役員報酬は、月額及び期末手当から構成されている。

月額は宮崎大学役員報酬規則に則り、月額965千円から1,035千円としているが、宮崎大学役職員の給与の臨時特例に関する規程に則り、当分の間月額俸給から100分の5を減額するため、月額917千円から983千円としている。

期末手当についても、同規則に則り、俸給月額及び異動保障給の月額並びに当該俸給月額に100分の20の割合を乗じて得た額並びに当該俸給月額及び異動保障給の月額の合計額に100分の25の割合を乗じて得た額の合計額に支給割合(6月に支給する場合においては100分の167.5、12月に支給する場合においては100分の167.5)を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

理事

俸給は宮崎大学役員報酬規則に則り、月額632千円から818千円としているが、宮崎大学役職員の給与の臨時特例に関する規程に則り、当分の間月額俸給から100分の5を減額するため、月額600千円から777千円としている。

他は法人の長に同じ。

理事(非常勤)	(役員報酬は俸給及び通勤手当から構成されている。 俸給は宮崎大学役員報酬規則に則り、月額200千円としている。)
監事	(俸給は宮崎大学役員報酬規則に則り、月額632千円から761千円としているが、 宮崎大学役職員の給与の臨時特例に関する規程に則り、当分の間俸給月額から)
監事(非常勤)	(役員報酬は俸給及び通勤手当から構成されている。 俸給は宮崎大学役員報酬規則に則り、月額155千円としている。)

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
A法人の長	千円 8,287	千円 5,899	千円 2,388	千円 0		R3.9.30	※
B法人の長	千円 7,727	千円 5,500	千円 2,226	千円 0	R3.10.1		
A理事	千円 6,575	千円 4,662	千円 1,887	千円 25 (通勤手当)		R3.9.30	
B理事	千円 6,575	千円 4,662	千円 1,887	千円 25 (通勤手当)	R3.10.1		
C理事	千円 13,099	千円 9,325	千円 3,774	千円 0			
D理事	千円 6,575	千円 4,662	千円 1,887	千円 25 (通勤手当)		R3.9.30	
E理事	千円 6,575	千円 4,662	千円 1,887	千円 25 (通勤手当)	R3.10.1		
F理事	千円 12,355	千円 8,017	千円 3,257	千円 1,080 (単身赴任手当) (通勤手当)			◇
G理事	千円 6,575	千円 4,662	千円 1,887	千円 25 (通勤手当)		R3.9.30	
H理事	千円 6,592	千円 4,662	千円 1,887	千円 42 (通勤手当)	R3.10.1		
I理事 (非常勤)	千円 2,440	千円 2,400	千円 0	千円 40 (通勤手当)			
A監事	千円 11,391	千円 8,048	千円 3,257	千円 85 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,906	千円 1,860	千円 0	千円 46 (通勤手当)			

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、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

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

宮崎大学は、「世界を視野に 地域から始めよう」というスローガンのもと、人類の英知の結晶としての学術・文化に関する知的遺産の継承と発展、深奥なる学理の探究、地球環境の保全と学際的な生命科学の創造を目指し、変動する社会の多様な要請に応え得る人材の育成を使命としており、宮崎大学将来構想を基盤として(教育改革、組織改革、入試改革、国際化、地域連携等の具体的な取組み等)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、宮崎大学の学長は、職員数約1,500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3,332万円と比較した場合、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。

宮崎大学では、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務評価の結果を勘案したしたものとしている。

また、他の総合大学の長の報酬水準(鹿児島大学、熊本大学及び大分大学の長の平均報酬1,733万円)と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や鹿児島大学、熊本大学及び大分大学の長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、研究・企画、教育・学生、病院、総務、女性活躍・人材育成、というそれぞれの職務において、学長を補佐し、法人の業務を掌理する。また、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担っている。

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3,332万円と比較した場合、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。

宮崎大学では、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、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、理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

法務担当の理事であり、常勤理事に同じ。

監事

監事は、効率的かつ効果的な業務運営の確保を目的として監査を行う。また、役員が不正行為をし、もしくは当該行為をするおそれがあると認めるときなどに、その旨学長及び文部科学大臣に報告する職務を担っている。

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3,332万円と比較した場合、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。

宮崎大学では、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、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、監事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

常勤監事に同じ。

【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	7,796	6	0	R3.9.30	—	※
理事A	11,916 (43,751)	6 (42)	0 (4)	R3.9.30	—	
監事	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:A理事について、役職在職期間を役職退職規程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	当該法人の長は、本学の最高責任者として、地域活性化の中核拠点となる大学としての旗幟を鮮明にして、地域資源創成学部を設置、地域企業との寄附講座・共同研究講座の開設、地域企業との共同研究包括連携協定締結、宮崎県内の地方自治体との連携協定締結、「地域デザイン棟」の設置、宮崎大学の魅力ある様々な活動や情報を発信するため宮崎市中心部に「まちなかキャンパス」のオープン、学生の起業家を発掘・支援する仕組みとして宮崎大学ビジネスプランコンテストの開催、「トビタテ！留学JAPAN地域人材コース」設立による国際交流の拡大、女性活躍を一層推進するため女性活躍・人材育成担当理事の設置、学内の様々なエビデンスをもとに本学の機能強化を目的として機能強化推進担当副学長によるIR(Institutional Research)の活動の開始等、企業との連携、地域に目を向けた教育、地域に密着した研究、地域課題の解決等、地域活性化の役割を担う拠点として、「世界を視野に、地域から始めよう」のスローガンの下、学長のリーダーシップを発揮し、本学の運営に貢献した。 業績評価の結果を勘案した増額又は減額は行っていない。
理事A	当該理事は研究・企画担当として、研究戦略に即した研究環境の支援体制を整えるため、重点分野を中心とした戦略的研究プロジェクトの企画、外部資金獲得、研究基盤の整備、研究成果の社会還元等を推進する「研究戦略タスクフォース」を設置した。また、大学として重点的に推進するプロジェクトを各20テーマ選定し、異分野融合体制による先端研究の推進、共同研究による研究の実用化やイノベーション創出に貢献した。宮崎県全体で設備の共同利用を推進するための活動を行うことを目的に「みやざきファシリティネットワーク」の設立や、全学的な設備共同利用を推進するために「共同利用設備管理委員会」及び「連携研究設備ステーション」を学内に組織し、学内共同利用設備の一元管理(データベース化・共同利用化等)、これらのマネジメント・技術スタッフの配置・育成、ガイドラインの策定、利用環境の整備、学外機関とのサポート体制構築を実施する等、戦略的研究プロジェクトの企画、外部資金獲得、研究基盤の整備、研究成果の社会還元等を推進し、本学の企画及び研究推進に大きく貢献した。 業績評価の結果を勘案した増額又は減額は行っていない。

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

文部科学省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を勘案し、学長が、その職務実績に応じ、経営協議会の議を経て、これを増額し、又は減額することができるとしている。今後も継続する方針である。

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

宮崎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、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(常勤職員数1,516人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人大分大学…当該法人は、事業内容(教育・研究)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1,311人)となっている。

(2) 国家公務員…令和3年において、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) 職種別民間給与実態調査において、宮崎大学と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は部長級758,212円、課長級644,046円、次長級591,223円、係長級535,445円、主任級422,090円、係員級357,772円となっている。

また、学長のリーダーシップによる予算、人的・物的資源の戦略的な運用を進め、全学的な観点から学部・研究科等の教職員人事を行う制度を推進し、事務系職員については、教育研究活動等の支援の観点から適切に配置し、事務等の効率化・合理化を進めている。

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。)

本学の定めた個人評価の結果を基礎資料とし、職員の勤務成績等に応じて、昇給・昇格・降格及び勤勉給の成績率を決定している。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
昇給	毎年1月1日の昇給日に、昇給日前1年間の勤務成績等により決定されるA～Eの5段階の昇給区分に応じて昇給させることができる。
昇格	勤務成績の良好な職員が別に定める昇格基準を満たしたときは、1級上位の級に昇格させることができる。
降格	職員が、就業規則の規定に基づき降任したときは、下位の級に降格させることができる。
賞与:勤勉手当(査定分)	6月期及び12月期の勤勉給は、基準日以前6箇月以内における勤務成績に応じて決定される成績率に基づき支給される。

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

宮崎大学職員給与規程に則り、基本給(俸給、調整給、役職給、異動保障給、広域異動給及び教職調整給)、諸手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、初任給調整手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当、診療従事手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当)及び賞与(期末給及び勤勉給)としている。

期末給については、(俸給+調整給+教職調整給+扶養手当+異動保障給+広域異動給+役職段階別加算額+管理職加算額)に一般の職員には、6月に支給する場合においては100分の127.5、12月に支給する場合においては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。

勤勉給については、(俸給+調整給+教職調整給+異動保障給+広域異動給+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の支給実施要領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。

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	1,089人	46.1歳	6,631千円	4,853千円	67千円	1,778千円
事務・技術	281人	42.5歳	5,377千円	3,977千円	75千円	1,400千円
教育職種(大学教員)	465人	50.1歳	8,112千円	5,904千円	67千円	2,208千円
医療職種(病院看護師)	195人	45.4歳	5,647千円	4,136千円	63千円	1,511千円

技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	16	47.6	4,926	3,645	64	1,281
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	48	43.6	6,647	4,872	53	1,775
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	84	39.4	5,220	3,839	59	1,381
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	12	62.8	3,241	2,732	109	509
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	12	62.8	3,241	2,732	109	509
技能・労務職種	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

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	374	36.6	4,209	3,137	61	1,072
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	55	48	3,188	2,353	65	835
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	23	43.9	5,245	3,821	70	1,424
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	249	32.9	4,402	3,296	59	1,106
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	24	46.8	3,732	2,747	84	985
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	23	30.6	4,027	3,019	37	1,008

非常勤職員 ※年俸制	人	歳	千円	千円	千円	千円
	176	37.8	3,518	2,621	69	897
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	29	43.8	3,118	2,316	76	802
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
病院特定常勤技師	人	歳	千円	千円	千円	千円
	133	36.5	3,509	2,618	69	891
病院特定常勤看護師	人	歳	千円	千円	千円	千円
	14	37.1	4,430	3,276	54	1,154

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: 在外職員、任期付職員の区分については該当者がいないため、表の掲載を省略した。

注3: 常勤職員(年俸制以外)のその他医療職種(看護師)については、該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員(年俸制以外)全体の数値からも除外している。

注4: 再任用職員の技能・労務職種、医療職種(病院医療技術職員)については、該当者が2名以下のため、当該個人情報に関する情報が特定される恐れのあることから、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5: 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6: 常勤職員の表について、医療職種(病院医師)は該当者がいないため、欄の記載を省略した。

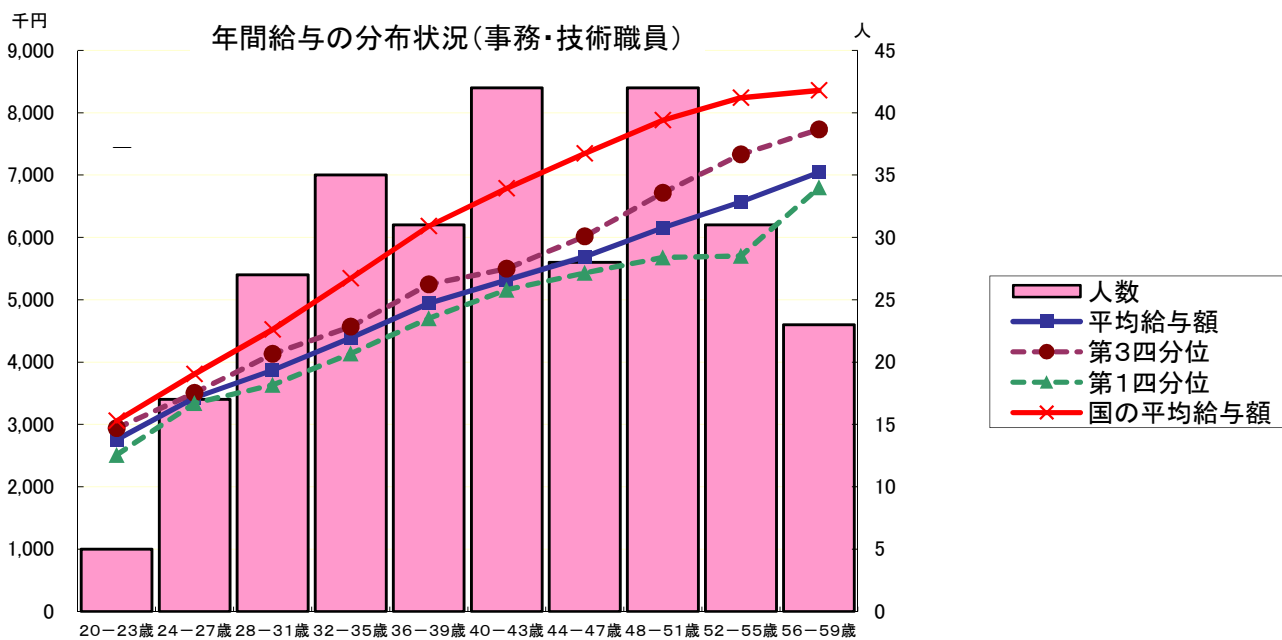
注7: 再任用職員の表について、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)は該当者がいないため、欄の記載を省略した。

注8: 非常勤職員(年俸制以外)の表について、医療職種(病院医師)は該当者がいないため、欄の記載を省略した。

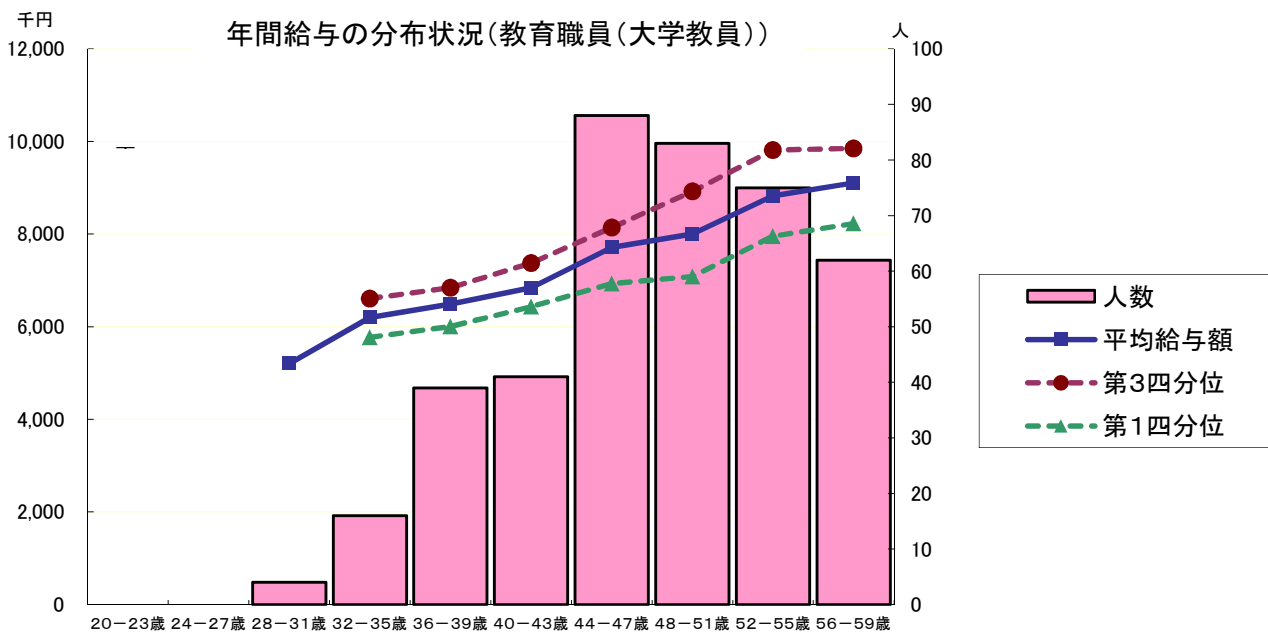
注9: 非常勤職員(年俸制)の表について、医療職種(病院医師、病院看護師)は該当者がいないため、欄の記載を省略した。

注10: 非常勤職員(年俸制)の技能・労務職種については、該当者が2名以下のため、当該個人情報に関する情報が特定される恐れのあることから、区分以外は記載せず、非常勤職員(年俸制)全体の数値からも除外している。

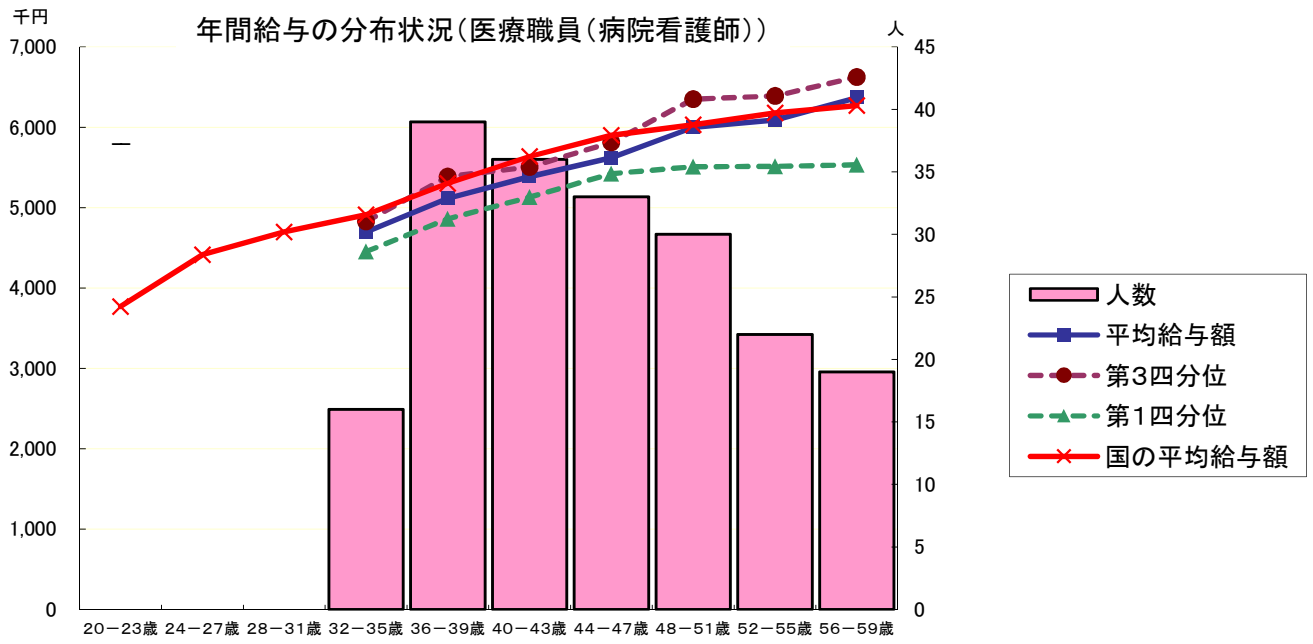
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



注1: 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。



注1: 年齢28～31歳の該当者は4名であるため、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。



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	部長	3	58.2	8,313	
	課長	23	55.7	7,630	8,894～7,090
	次長(課長補佐)	26	53.2	6,818	7,394～5,688
	係長	114	44.5	5,551	6,949～4,399
	主任	33	37.4	4,712	5,776～4,107
	係員	82	34.1	3,950	5,279～2,500

注:部長の該当者は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・最低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)
		人	歳	千円	千円
代表的職位	教授	156	55.9	9,674	11,555～7,785
	准教授	136	49.5	7,896	9,886～6,567
	講師	41	49.0	7,576	9,238～5,301
	助教	127	44.0	6,462	7,360～5,249
	助手	1			
	教務職員	4	51.3	5,464	

注1:助手の該当者は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、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:教務職員の該当者は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、年間給与額の最高・最低については記載していない。

(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)
		人	歳	千円	千円
代表的職位	看護部長	1			
	副看護部長	5	55.9	7,298	7,522～7,201
	看護師長	23	51.9	6,420	6,911～5,745
	副看護師長	59	45.5	5,704	6,811～4,452
	看護師	107	43.4	5,235	6,538～4,280

注:看護部長の該当者は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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

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)	% 57.7	% 57.9	% 57.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.3	% 42.1	% 42.2
	最高～最低	% 51.0～40.1	% 51.0～39.7	% 51.0～40.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.3	% 58.3	% 58.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.7	% 41.7	% 41.7
	最高～最低	% 46.3～37.8	% 46.3～37.8	% 44.2～37.8

(教員職員(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)	% 57.4	% 56.5	% 57.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.6	% 43.5	% 43.0
	最高～最低	% 52.0～40.7	% 51.0～40.7	% 51.3～40.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.4	% 58.6	% 58.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.6	% 41.4	% 41.5
	最高～最低	% 51.0～38.8	% 46.3～38.4	% 48.8～38.8

(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)	% 56.6	% 57.8	% 57.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.4	% 42.2	% 42.8
	最高～最低	% 46.3～41.9	% 43.6～41.9	% 45.0～41.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.4	% 58.4	% 58.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.6	% 41.6	% 41.6
	最高～最低	% 46.3～37.6	% 46.3～37.6	% 44.2～37.6

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 80.4 ・年齢・地域勘案 89.4 ・年齢・学歴勘案 80.7 ・年齢・地域・学歴勘案 89.3 (参考) 対他法人 92.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】28.4% (国からの財政支出額 10,887百万円、支出予算の総額 38,311百万円:令和3年度予算)</p> <p>(法人の検証結果) 指数の状況として、いずれも国家公務員の給与水準を下回っており、本学の地域性及び職員構成を勘案して給与水準は適正であると考えます。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額なし</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	国家公務員の給与水準等を考慮し、今後も適正な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 96.8 ・年齢・地域勘案 99.8 ・年齢・学歴勘案 95.9 ・年齢・地域・学歴勘案 98.3 (参考) 対他法人 95.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】28.4% (国からの財政支出額 10,887百万円、支出予算の総額 38,311百万円:令和3年度予算)</p> <p>(法人の検証結果) 指数の状況として、いずれも国家公務員の給与水準を下回っており、本学の地域性及び職員構成を勘案して給与水準は適正であると考えます。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額なし</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	国家公務員の給与水準等を考慮し、今後も適正な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 85.9
(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。

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 2,958,928円
- 35歳(主任)
月額 263,300円 年間給与 4,275,992円
- 50歳(次長)
月額 363,500円 年間給与 6,057,364円

教員職員(大学教員)

- 24歳(助教)
月額 243,200円 年間給与 3,949,568円
- 35歳(助教)
月額 318,300円 年間給与 5,236,670円
- 50歳(准教授)
月額 434,100円 年間給与 7,233,842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

国家公務員のほか、他の国立大学法人等の動向も踏まえて、今後も継続する方針である。

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 9,671,334	千円 9,663,774	千円 9,753,208	千円 9,725,253	千円 9,797,131	千円 9,690,642
退職手当支給額 (B)	千円 825,072	千円 691,824	千円 826,078	千円 432,978	千円 726,861	千円 671,111
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,314,697	千円 6,028,086	千円 6,230,693	千円 6,537,214	千円 6,575,491	千円 6,629,027
福利厚生費 (D)	千円 2,179,445	千円 2,259,722	千円 2,344,063	千円 2,389,354	千円 2,396,070	千円 2,431,563
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 17,990,548	千円 18,643,406	千円 19,154,042	千円 19,084,799	千円 19,495,553	千円 19,422,343

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。

総人件費について参考となる事項

①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について

「給与、報酬等支給総額」

令和2年度新型コロナウイルス感染症患者等入院受入医療機関緊急支援事業に基づき支給された新型コロナウイルス感染症対応手当の影響により、対前年度比約1.1%の減となった。

「最広義人件費」

受託研究費等による人件費の増加などにより、非常勤役職員等給与は0.8%の増となった。退職手当支給額は国家公務員の退職手当支給水準に準拠したものとなっているが、定年退職者数が対前年度比22.2%の減となったことなどにより、対前年度比7.7%の減となった。また、法定福利費の負担金の増に伴い福利厚生費が1.5%の増となった。

このような状況により最広義人件費は対前年度比0.4%減となった。

②退職手当支給額について

「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)に基づく措置として、「独立行政法人及び特殊法人等における役職員の給与及び退職手当について」(平成29年11月17日事務連絡)を踏まえ、平成30年1月1日から、以下の措置を講ずることとした。

役員に関する講じた措置の概要・・・退職手当法の改正に準じて、調整率を100分の83.7に改定した額を支給することとした。

職員に関する講じた措置の概要・・・退職手当法の改正に準じて、調整率を100分の83.7に改定した額を支給することとした。

Ⅳ その他

特になし