

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人佐賀大学の役員報酬・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

本学は教育・研究・診療を主要事業としている。役員報酬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(本学1893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にした。

(1) 国立大学法人島根大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究・診療事業を実施している(常勤職員数2095人)。公表資料によれば、令和元年度の法人の長の年間報酬額は17,522,000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、17,447,000円と推定される。同様の考え方により、理事については13,789,000円～14,269,000円、監事については11,901,000円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,374,000円

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。)

本学が定める役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、「役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、学長が国立大学法人佐賀大学経営協議会に諮った上で、その額の100分の10の範囲内で、これを増額し、又は減額することができる。」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

役員報酬は、月額及び期末特別手当から構成されており、月額については、国立大学法人佐賀大学役員報酬規程に基づき本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出することとなっている。また、期末特別手当は、基準日現在の本給、地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の170、12月に支給する場合においては100分の165を乗じて得た額に、基準日以前6か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なっている。

令和2年度については、給与法指定職の改定に準拠し、期末特別手当の年間支給割合の引下げ(0.05月分)を実施した。

理事

支給基準及び令和2年度における改定内容とも法人の長に同じ。

理事(非常勤)

非常勤理事については、国立大学法人佐賀大学役員報酬規程に基づき、月額100,000円の非常勤役員手当と通勤手当から構成されている。
令和2年度については、報酬の改定は行っていない。

監事

支給基準及び令和2年度における改定内容とも法人の長に同じ。

監事(非常勤)

非常勤監事については、国立大学法人佐賀大学役員報酬規程に基づき、月額180,000円の非常勤役員手当と通勤手当から構成されている。
令和2年度については、報酬の改定は行っていない。

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 17,497	千円 12,420	千円 5,027	千円 50 (通勤手当)			
A理事	千円 13,874	千円 9,816	千円 3,973	千円 85 (通勤手当)			※
B理事	千円 13,789	千円 9,816	千円 3,973	千円 ()			
C理事	千円 14,325	千円 9,816	千円 3,973	千円 535 (通勤手当)			
D理事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円 ()			
E理事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円 ()	4月1日		
A監事	千円 12,125	千円 8,472	千円 3,429	千円 224 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 900	千円 900	千円	千円 ()		8月31日	
C監事 (非常勤)	千円 1,260	千円 1,260	千円	千円 ()	9月1日		

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,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

本学は地域と共に未来に向けて発展し続ける大学を理念とし、教養を体系的に身に付ける高等教育を目指し、大学の三つの使命である教育、研究、社会貢献の全学的・組織的な取り組みの強化と、これを支える大学の経営に対する意識改革を学長の強いリーダーシップの下で推進している。そうした中で、佐賀大学の学長は職員数1893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33,315千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

また、同規模の他の国立大学の長の報酬水準（琉球大学、山口大学及び島根大学の長の平均報酬17,102千円）と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員等との比較を踏まえると、学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

本学は地域と共に未来に向けて発展し続ける大学を理念とし、教養を体系的に身に付ける高等教育を目指し、大学の三つの使命である教育、研究、社会貢献の全学的・組織的な取り組みの強化と、これを支える大学の経営に対する意識改革を学長の強いリーダーシップの下で推進している。そうした中で、佐賀大学の理事は学長を直接補佐し、それぞれの担当任務についての企画立案、点検評価及び改善を行っている。

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33,315千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

また、同規模の他の国立大学の理事の報酬水準（琉球大学、山口大学及び島根大学の理事の平均報酬13,698千円）と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員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)

本学は地域と共に未来に向けて発展し続ける大学を理念とし、教養を体系的に身に付ける高等教育を目指し、大学の三つの使命である教育、研究、社会貢献の全学的・組織的な取り組みの強化と、これを支える大学の経営に対する意識改革を学長の強いリーダーシップの下で推進している。そうした中で、佐賀大学の理事は学長を直接補佐し、それぞれの担当任務についての企画立案、点検評価及び改善を行っている。

理事(非常勤)の年間報酬額は、同規模の他の国立大学の理事(非常勤)の報酬水準（島根大学の理事(非常勤)の報酬1,200千円）と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の法人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。

監事

国立大学法人のガバナンスにおいては、監事及び監査室が行う監査業務の果たす役割が重要になってきている。佐賀大学においてもガバナンスを充実するために、監査業務の充実を図っているところである。そうした中で、佐賀大学の監事は、本学の業務の合理的かつ効率的運営を図ること及び会計経理の適正を期することを目的に定期的及び臨時に監査を行っている。

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33,315千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

また、同規模の他の国立大学の監事の報酬水準（琉球大学、山口大学及び島根大学の監事の平均報酬12,389千円）と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員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)

国立大学法人のガバナンスにおいては、監事及び監査室が行う監査業務の果たす役割が重要になってきている。佐賀大学においてもガバナンスを充実するために、監査業務の充実を図っているところである。そうした中で、佐賀大学の監事は、本学の業務の合理的かつ効率的運営を図ること及び会計経理の適正を期することを目的に定期的及び臨時に監査を行っている。

監事(非常勤)の年間報酬額は、同規模の他の国立大学の監事(非常勤)の報酬水準（宮崎大学の監事(非常勤)の報酬2,017千円）と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員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。

【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	該当者なし				
監事	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
該当なし	

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

役員の業績を報酬に反映させる仕組みとしては、期末特別手当(ボーナス)において、「役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、学長が国立大学法人佐賀大学経営協議会に諮った上で、その額の100分の10の範囲内で、これを増額し、又は減額することができる。」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

○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2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(本学1893人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1)国立大学法人島根大学・・・当該法人は主要事業(教育・研究・診療)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(2095人)となっている。

(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 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。

(3)職種別民間給与実態調査において、本学と企業規模が同等で大学卒の事務系職員の平均給与月額と比較(例えば、事務係長の平均給与月額は488,538円となっている。)

○本学の教育、研究及び地域・国際貢献活動等の目的に沿った総合的な人員計画並びに中期目標、中期計画に掲げる人件費抑制の為の実行計画を基に、当法人において決定された当初予算の範囲内で適正かつ効率的な人件費管理を行う。

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。)

昇給の実施及び勤勉手当の成績率の判定に当たっては、人事評価制度による評価結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

・昇給については 昇給日(毎年1月1日)前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ昇給号俸数を決定する。

具体的には、1年間良好な成績で勤務した者を、4号俸上位の号俸に昇給させることを基準として、勤務成績に応じ昇給号俸数を加減させることにより昇給号俸数を決定する。

・勤勉手当(査定分)については 6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ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、それぞれ支給割合を決定する。

・昇格及び降格については、特に勤務成績が優秀で、かつ大学が定める必要経年数を有している者は上位の職務の級に昇格させることが出来るとし、勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することが出来るとしている。

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

職員の給与は、「国立大学法人佐賀大学職員給与規程」に基づき、本給、本給の調整額、管理職手当、職務付加手当、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、死体処理手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、夜間看護等手当、夜間診療手当、オンコール手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、教育業務連絡指導手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、極地観測手当、超過勤務手当、緊急手術手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当及び期末特別手当から構成されている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給月額、本給の調整額、教職調整額、扶養手当の月額、地域手当及び広域異動手当の月額に役職に応じた加算額並びに管理職加算額を加算したもの)に6月に支給する場合においては100分の130(前述の管理職加算額を加算するものについては100分の110)、12月に支給する場合においては100分の125(前述の管理職加算額を加算するものについては100分の105)を乗じ、さらに基準日以前6カ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(本給月額、本給の調整額、教職調整額、地域手当及び広域異動手当の月額に役職に応じた加算額並びに管理職加算額を加算したもの)に支給細則に定める割合を乗じ、さらに基準日以前6カ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。

なお、令和2年度においては、以下の給与改定を行った。

○国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

①扶養手当(実施時期:令和2年4月1日～)

・配偶者及び父母等に係る手当額を一般(一)9級以上職員については3,500円から0円へ改正

②住居手当(実施時期:令和2年4月1日～)

・住居手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げるとともに手当額の上限を1,000円引き上げ

③期末・勤勉手当(実施時期:令和2年12月1日～)

・期末・勤勉手当 支給割合を4.50月から4.45月に引下げ(引下げ分は12月期の期末手当の支給割合を1.25月とすることで対応)

○新型コロナウイルス感染症に対処する職員に係る手当について、以下の措置を講ずることとした。

・「新型コロナウイルス感染症業務従事手当」を新設(対象業務に従事した日1日につき3,000円(患者等の身体に接触して又は患者等に長時間にわたり接して行う業務に従事した場合にあっては4,000円))

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	うち賞与	
					うち通勤手当	
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	1262	43.1	6,299	4,616	74	1,683
事務・技術	262	42.0	5,350	3,918	79	1,432
教育職種 (大学教員)	387	52.5	8,691	6,285	102	2,406
医療職種 (病院看護師)	430	36.9	5,002	3,723	50	1,279
技能・労務職種	8	50.5	4,814	3,539	74	1,275
教育職種 (附属高校教員)	22	43.6	7,175	5,287	90	1,888
教育職種 (附属義務教育学校教員)	43	39.3	6,342	4,698	69	1,644
医療職種 (病院医療技術職員)	107	37.6	5,127	3,805	60	1,322
その他医療職種 (看護師)	3	46.2	5,368	3,945	97	1,423

再任用職員	37	62.8	3,408	2,860	70	548
事務・技術	34	62.8	3,446	2,892	73	554
教育職種 (大学教員)						
技能・労務職種	3	63.2	2,973	2,498	42	475
教育職種 (附属高校教員)						

非常勤職員	136	49.3	4,158	3,498	47	660
事務・技術	56	50.5	3,504	2,621	60	883
教育職種 (大学教員)	29	41.4	6,795	5,918	27	877
医療職種 (病院看護師)	4	57.0	3,957	3,070	85	887
医療職種 (病院医療技術職員)	8	52.4	3,770	2,957	67	813
技能・労務職種	33	52.7	2,226	2,079	43	147
寄附講座教員	6	49.0	8,806	8,806	0	0
その他医療職種 (看護師)						
その他	該当なし					

(年俸制適用者)

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	129	44.9	8,118	5,567	96	2,551
教育職種 (大学教員)	129	44.9	8,118	5,567	96	2,551

(年俸制適用者)

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	17	35.4	4,134	4,134	77	0
契約医療事務職員	13	30.6	3,466	3,466	66	0
契約リサーチ・アドミニ ストレーター	4	51.0	6,307	6,307	116	0

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：「技能・労務職種」とは、調理師、自動車運転手、用務員等の技能・労務的業務に従事する職種を示す。

注3：「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：「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：再雇用職員の教育職種(大学教員)、再雇用職員の教育職種(附属高校教員)及び非常勤職員のその他医療職種(看護師)については各々該当者が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、全体の数値からも除外している。

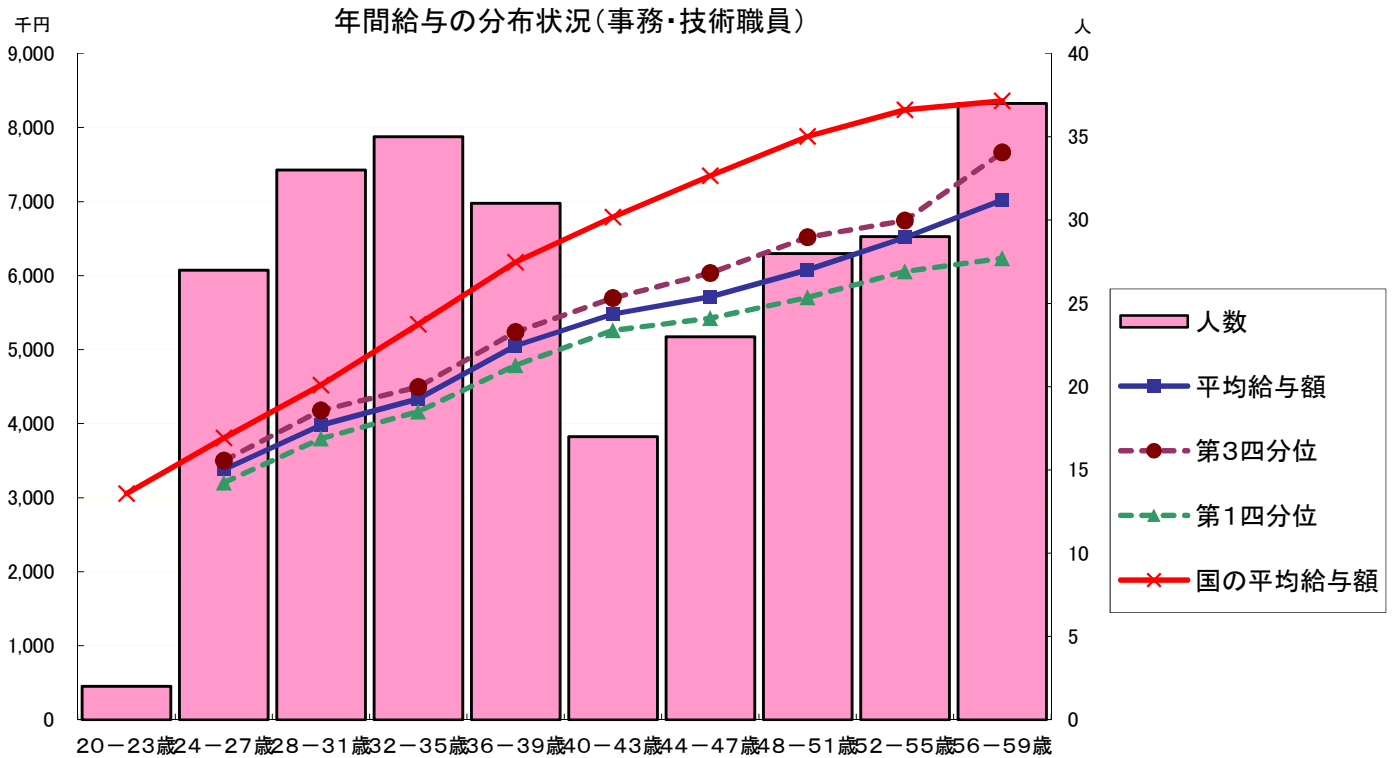
注6：常勤職員の表について医療職種(病院医師)は該当者がいないため欄の記載を省略した。

注7：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8：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。

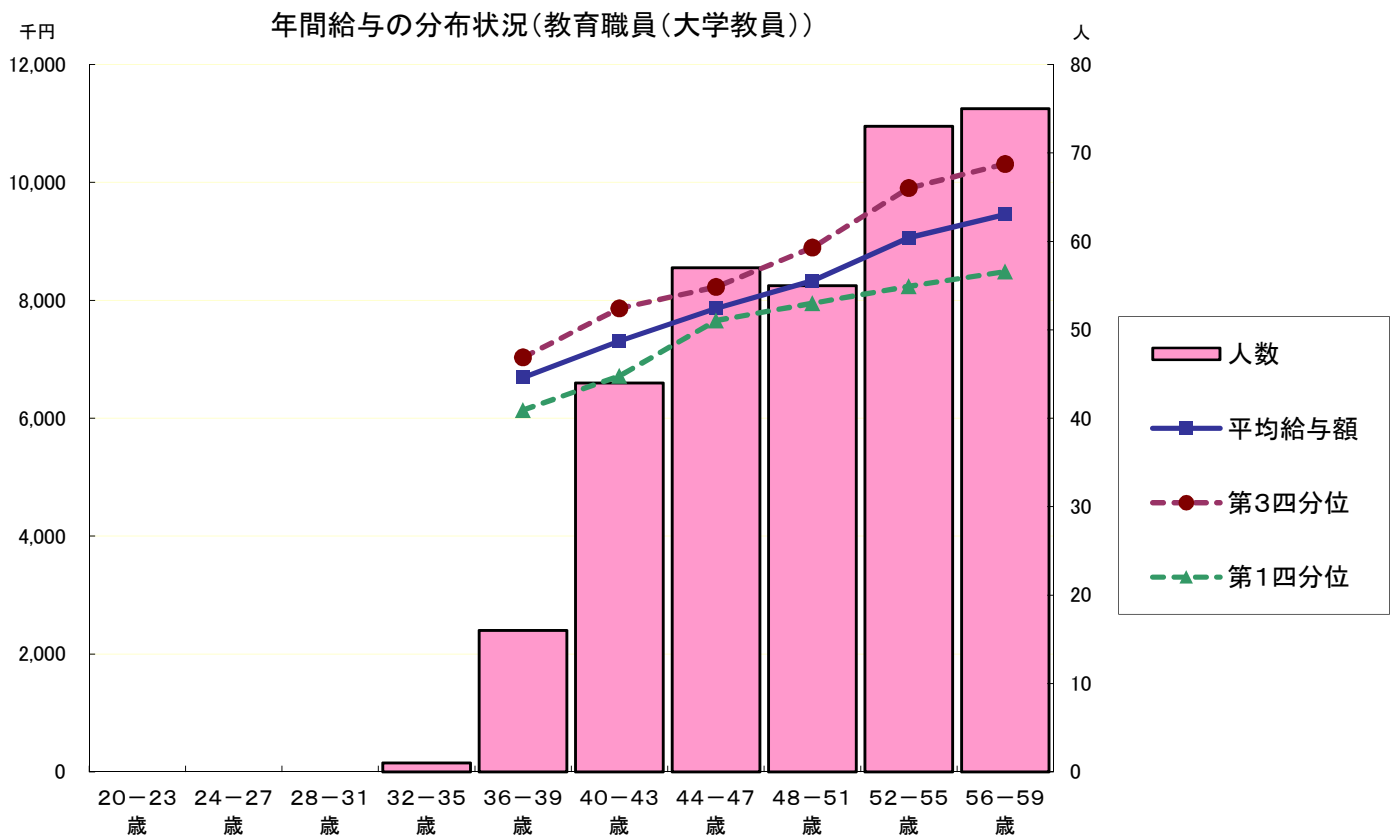
注9：非常勤職員の表について、医療職種(病院医師)は該当者がいないため欄の記載を省略した。

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。]

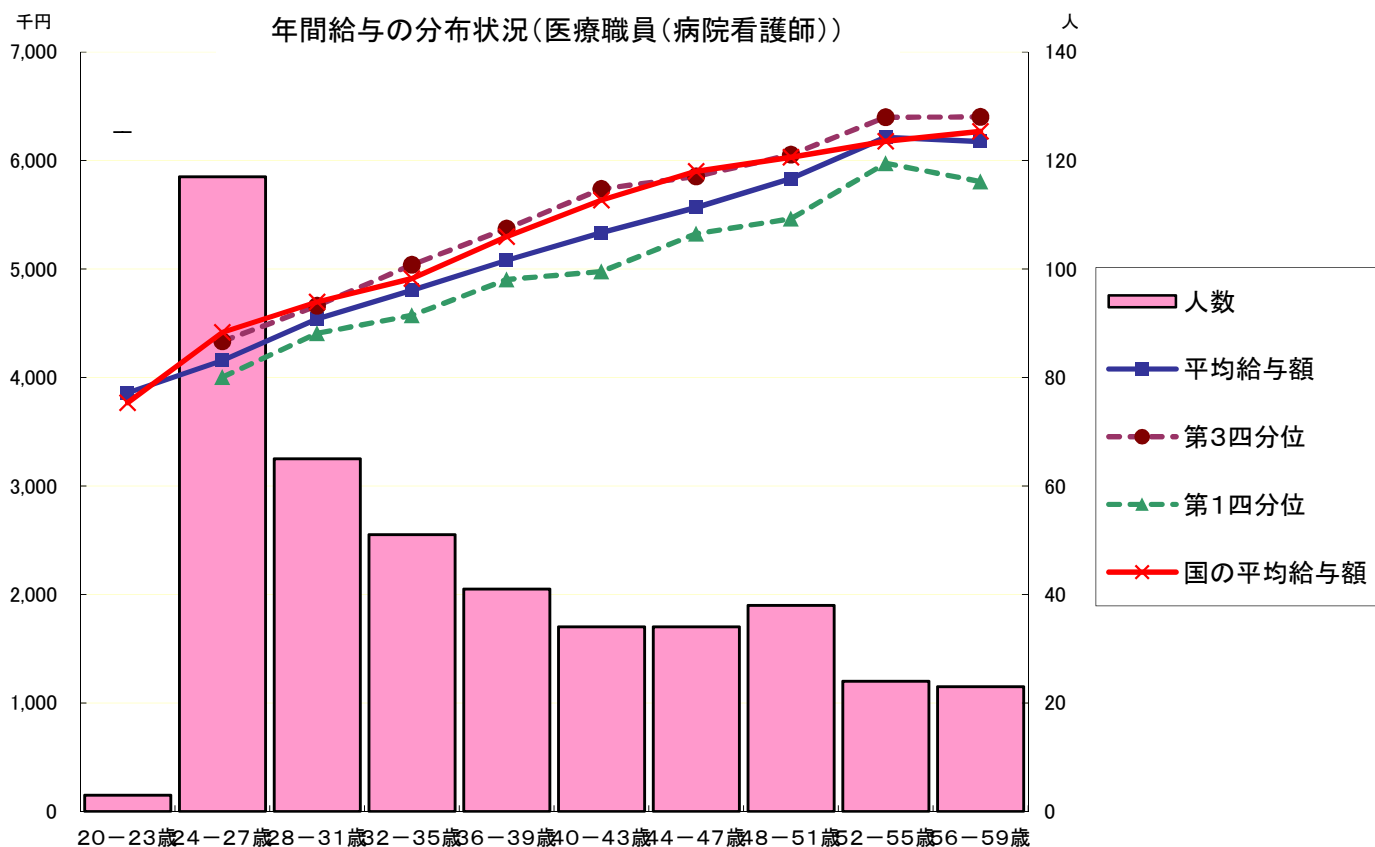


注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下, ④まで同じ。

注2: 年齢20～23歳の該当者は2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1: 年齢32～35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1:年齢20～23歳の該当者は3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。

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	5	58.1	9,890	11,248 ～ 8,788
課長	19	56.9	7,480	9,140 ～ 6,391
副課長	27	52.8	6,390	6,816 ～ 5,828
係長	109	44.4	5,506	6,852 ～ 3,939
主任	27	43.1	4,969	5,908 ～ 3,946
係員	75	29.3	3,767	4,408 ～ 3,110

注1:「課長」には課長相当職である「事務長」及び「監査室長」,「副課長」には副課長相当職である「専門職」及び「技術専門員」,「係長」には係長相当職である「技術専門職員」を含む。

(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
教授	163	57.5	9,831	13,702 ～ 8,113
代表的 職位 准教授	145	50.0	8,116	10,709 ～ 6,638
講師	28	46.9	7,681	10,134 ～ 6,623
助教	42	45.3	6,612	8,370 ～ 5,327
助手	3	59.5	6,270	— ～ —
教務職員	6	50.0	5,526	5,838 ～ 5,080

注1: 「助手」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。

(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
看護部長	1			— ～ —
代表的 職位 副看護部長	4	52.8	7,348	— ～ —
看護師長	25	50.7	6,384	6,810 ～ 5,743
副看護師長	44	45.5	5,693	6,348 ～ 4,732
看護師	356	34.6	4,724	6,470 ～ 3,657

注1: 「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」以下の事項について記載していない。

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。

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)	% 55.6	% 54.7	% 55.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.4	% 45.3	% 44.9
	最高～最低	% 55.5～39.5	% 51.6～40.4	% 53.6～39.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.8	% 56.8	% 57.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.2	% 43.2	% 42.7
	最高～最低	% 46.9～38.7	% 47.9～39.6	% 47.4～39.2

(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)	% 53.6	% 51.8	% 52.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.4	% 48.2	% 47.3
	最高～最低	% 53.1～40.5	% 55.8～41.4	% 53.7～40.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.1	% 57.1	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.9	% 42.9	% 42.4
	最高～最低	% 50.3～38.6	% 51.5～39.5	% 50.9～39.1

(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)	% 57.4	% 56.9	% 57.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.6	% 43.1	% 42.8
	最高～最低	% 46.9～41.4	% 45.3～42.4	% 44.8～41.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.5	% 56.7	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.5	% 43.3	% 42.9
	最高～最低	% 46.9～37.7	% 47.9～38.6	% 47.4～38.1

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 81.7 ・年齢・地域勘案 90.4 ・年齢・学歴勘案 81.9 ・年齢・地域・学歴勘案 90.4 (参考) 対他法人 92.8
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財政支出の割合 27.4%】 (国からの財政支出額 11,642,166千円, 支出予算の総額 42,404,669千円: 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>【管理職の割合 9.1% (常勤職員数262名中24名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 66.0% (常勤職員262名中173名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 24.5%】 (支出総額 40,769,409千円, 給与・報酬等支給総額 9,995,679千円) (法人の検証結果)</p> <p>本学は地域と共に未来に向けて発展し続ける大学を理念とし、教養を体系的に身に付ける高等教育を目指し、大学の三つの使命である教育、研究、社会貢献の全学的・組織的な取り組みの強化と、これを支える大学の経営に対する意識改革を学長の強いリーダーシップの下で推進している。そうした中で事務及び技術職員の担う役割は、多岐にわたり困難の度も増してきており、専門的知識を有する職員の確保・育成が重要になってきている。</p> <p>また、対国家公務員指数は81.7であり、同規模の民間企業と比べても同種の職種の水準を下回っている。以上のことから、給与は適切な水準と考えられる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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))</p> <p>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、国家公務員等の給与水準を参考に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 96.2 ・年齢・地域勘案 101.0 ・年齢・学歴勘案 92.5 ・年齢・地域・学歴勘案 99.7 (参考) 対他法人 97.1
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財政支出の割合 27.4%】 (国からの財政支出額 11,642,166千円, 支出予算の総額 42,404,669千円: 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>【管理職の割合 1.1% (常勤職員数430名中5名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 61.1% (常勤職員430名中263名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 24.5%】 (支出総額 40,769,409千円, 給与・報酬等支給総額 9,995,679千円) (法人の検証結果)</p> <p>本学の主要な事業は、教育・研究・診療である。本学医学部附属病院においては「患者・医療人に選ばれる病院を目指して」という理念の下、地域医療への貢献、良き医療人の養成、高度医療技術の開発研究を推進している。また、現在、医療の現場ではそれぞれの職種専門性を活かし、互いに連携することで最良のケアを提供するチーム医療の推進が求められている。そうした中で、病院看護師の担う役割は重要であり、知識と人間性の調和のとれた人材の確保・育成が最優先事項である。</p> <p>また、対国家公務員指数は96.2であり、同規模の民間企業の同種の職種の水準を下回っている。以上のことから、給与は適切な水準と考えられる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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))</p> <p>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、国家公務員等の給与水準を参考に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

89.2

(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。

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 2,986,258円
・35歳(主任)	月額 273,600円	年間給与 4,544,358円
・50歳(係長)	月額 361,200円	年間給与 6,078,634円

○大学教員

・27歳(博士修了初任給)	月額 291,400円	年間給与 4,776,046円
・35歳(助教)	月額 331,200円	年間給与 5,501,066円
・50歳(教授)	月額 481,200円	年間給与 8,203,736円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(一般(一)8級職員等にあつては3,500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

個人の業績を給与へ反映させる仕組みとしては、昇給及び昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定に当たって、人事評価制度による評価結果を踏まえて実施することとなっている。

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 10,434,645	千円 10,346,536	千円 10,327,936	千円 10,160,044	千円 9,995,679	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,009,972	千円 848,897	千円 983,382	千円 1,034,282	千円 997,173	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,825,611	千円 4,932,696	千円 4,841,778	千円 4,941,675	千円 5,054,689	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,208,322	千円 2,237,133	千円 2,264,029	千円 2,251,386	千円 2,281,876	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 18,478,550	千円 18,365,262	千円 18,417,125	千円 18,387,387	千円 18,329,417	千円

注：「非常勤役職員等給与」においては、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、当法人の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」について

「給与、報酬等支給総額」について、対前年度比1.6%減となっているのは、給与支給人数が減少したこと及び12月期期末手当の支給割合の引下げを行ったことが主な要因である。

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)に基づき、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:退職手当基本額の調整率を0.87→0.837へ引下げ。
- ・職員に関する講じた措置の概要:退職手当基本額の調整率を0.87→0.837へ引下げ。

③ 「最広義人件費」について

「最広義人件費」については、対前年度比0.3%減となっているが、これは勤務形態の変更及び給与支給単価の見直しにより、非常勤人件費が増加したことに比して、上記①の要因による給与、報酬等支給総額の減少が大きかったことが主な要因である。

IV その他

特になし