

国立大学法人宮崎大学の役職員の報酬・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

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1,386人;平成30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1,328人)。公表資料によれば、平成29年度の長の年間報酬額は約16,065千円であり、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16,065千円と推定される。同様の考え方により、理事については約12,355千円から約13,221千円、監事については約10,340千円と推定される。

(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。)

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、平成30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平成30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は100分の160.0、12月に支給する場合には100分の175.0)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。
なお、平成30年度は人事院規則の改正に準拠し、期末手当の支給月数を0.025月分引き上げた。

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100分の5を減額するため、月額600千円から723千円としている。
他は法人の長に同じ。

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	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 15,950	千円 11,400	千円 4,550	千円 0			
A理事	千円 13,094	千円 9,325	千円 3,718	千円 50 (通勤手当)			
B理事	千円 6,464	千円 4,662	千円 1,802	千円 0		H30.9.30	
C理事	千円 6,578	千円 4,662	千円 1,915	千円 0	H30.10.1		
D理事	千円 13,694	千円 9,325	千円 3,718	千円 50 (通勤手当) 600 (診療従事手当)			
E理事	千円 13,408	千円 8,048	千円 3,474	千円 804 (異動保障給) 24 (通勤手当) 1,056 (単身赴任手当)	H30.4.1		◇
F理事	千円 13,094	千円 9,325	千円 3,718	千円 50 (通勤手当)			
G理事 (非常勤)	千円 2,460	千円 2,400	千円 0	千円 60 (通勤手当)			
A監事	千円 11,342	千円 8,048	千円 3,209	千円 85 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,977	千円 1,860	千円 0	千円 117 (通勤手当)			

注1:「診療従事手当」とは、診療業務に従事する者に支給しているものである。

注2:「前職」欄の「◇」は、役員出向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

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1,400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3,193万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,327万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1,754万円)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・人財育成、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3,193万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,327万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。

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3,193万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,327万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、役員の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(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
法人の長	千円 該当者なし	年 月			
理事	千円 3,081 (43,290)	年 3 (38)	月 0 (0) H30.9.30	1	
監事	千円 該当者なし	年 月			

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	当該理事は教育・学生担当として、基礎教育(教養教育)と専門教育の連続性並びにアクティブ・ラーニングを取り入れた教育方法の実施、英語コミュニケーション能力の育成、留学生の受入や海外留学支援、という戦略を掲げ、本学の運営及び教育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を行っていない。(経営協議会に諮り学長が決定)
監事	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、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(常勤職員数1,386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1,328人)となっている。

(2) 国家公務員…平成30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410,940円となっており、全職員の平均給与月額は417,230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771,107円、課長級643,409円、次長級592,519円、係長級493,845円、主任級418,706円、係員級345,565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平成30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は100分の122.5、12月に支給する場合には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。

なお、平成30年度では、給与法の改定に準拠し、俸給表の改定(平均改定率0.16%)、医師に対する初任給調整手当の改定、宿日直手当単価の改定、賞与の支給月数を0.05月分(4.4月から4.45月へ)引き上げを実施した。

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 ※年俸制以外	人 1,119	歳 44.9	千円 6,620	千円 4,869	千円 63	千円 1,751
事務・技術	人 286	歳 41.5	千円 5,278	千円 3,906	千円 70	千円 1,372
教育職種 (大学教員)	人 495	歳 49.1	千円 8,200	千円 6,018	千円 63	千円 2,182
医療職種 (病院看護師)	人 195	歳 42.9	千円 5,455	千円 4,009	千円 60	千円 1,446
技能・労務職種	人 16	歳 47.9	千円 4,909	千円 3,628	千円 51	千円 1,281
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 42	歳 42.5	千円 6,538	千円 4,805	千円 43	千円 1,733
医療職種 (病院医療技術職員)	人 85	歳 37.9	千円 4,978	千円 3,666	千円 59	千円 1,312
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

常勤職員 ※年俸制	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 13	歳 62.7	千円 3,438	千円 2,892	千円 72	千円 546
事務・技術	人 13	歳 62.7	千円 3,438	千円 2,892	千円 72	千円 546
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	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 ※年俸制以外	人	歳	千円	千円	千円	千円
	414	37	4,470	3,340	64	1,130
事務・技術	60	46.8	3,389	2,510	69	879
教育職種 (大学教員)	60	42.6	6,633	4,999	66	1,634
医療職種 (病院看護師)	236	31.9	4,362	3,252	62	1,110
技能・労務職種	22	49.5	3,355	2,460	70	895
教育職種 (附属義務教育学校教員)						
医療職種 (病院医療技術職員)	24	38.7	3,809	2,893	78	916
その他医療職種 (看護師)	12	33	4,562	3,451	48	1,111

非常勤職員 ※年俸制	人	歳	千円	千円	千円	千円
	144	37.4	3,780	2,908	76	872
事務・技術	53	38.6	3,200	2,393	68	807
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院看護師)	17	42.4	4,610	3,402	86	1,208
技能・労務職種	23	41.1	3,574	2,666	75	908
医療職種 (病院医療技術職員)	44	32.1	3,772	2,832	83	940
テニユアトラック教員等	7	36.6	6,880	6,880	66	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: 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: 常勤職員(年俸制)の事務・技術については、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)全体の数値からも除外している。

注5: 再任用職員の教育職種(大学教員、附属義務教育学校教員)及び医療職種(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6: 非常勤職員(年俸制以外)の教育職種(附属義務教育学校教員)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、非常勤職員(年俸制以外)全体の数値からも除外している。

注7: 非常勤職員(年俸制)の教育職種(大学教員)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、非常勤職員(年俸制)全体の数値からも除外している。

注8: 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。

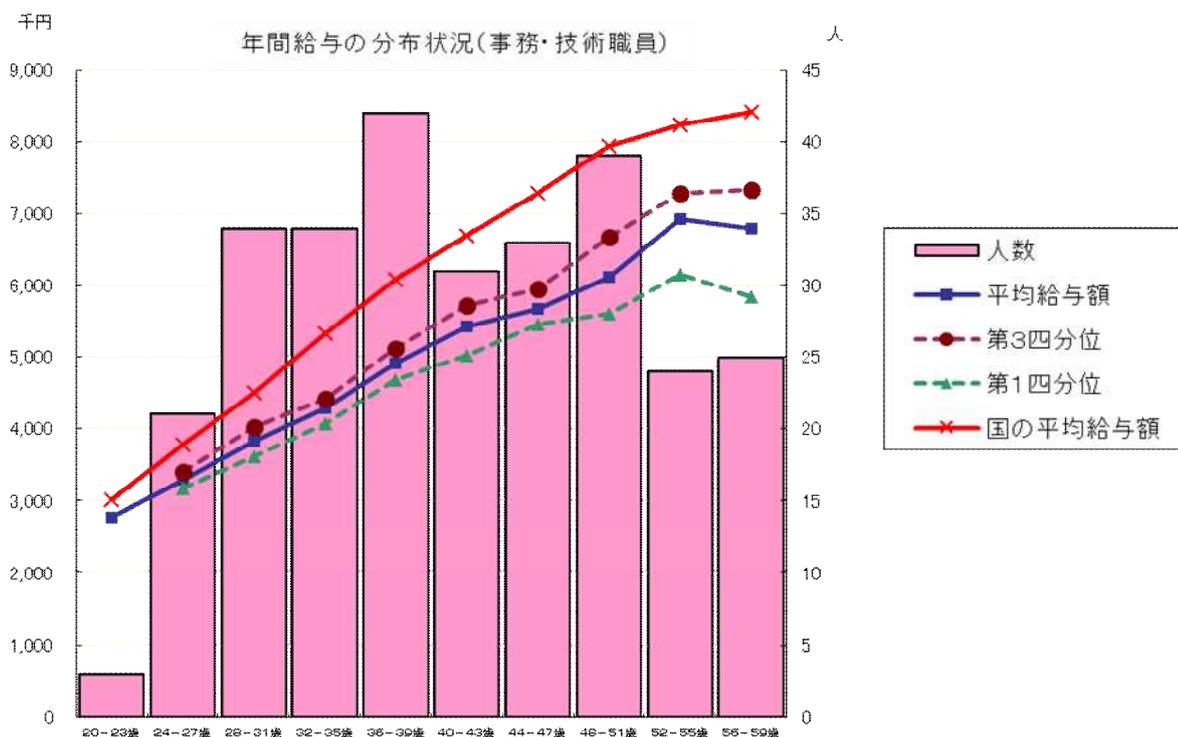
注9: 常勤職員の表について、医療職種(病院医師)は該当者がいないため、欄の記載を省略した。

注10: 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11: 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。

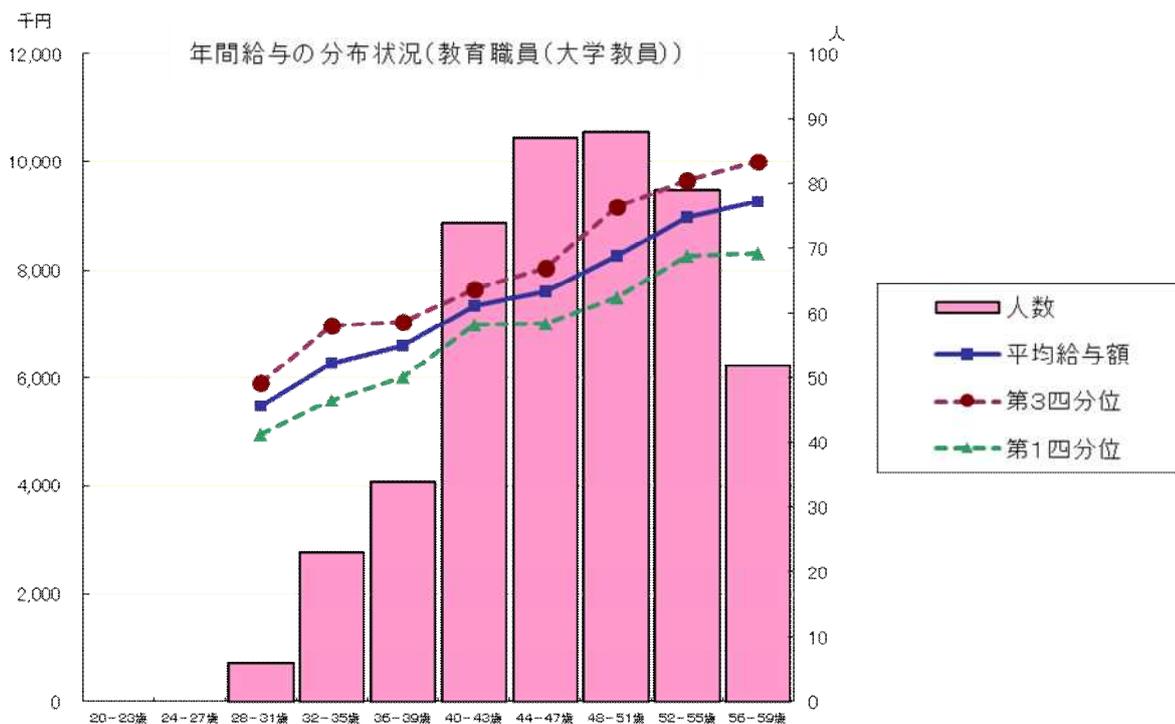
注12: 非常勤職員(年俸制)の表について、医療職種(病院医師)は該当者がいないため、欄の記載を省略した。

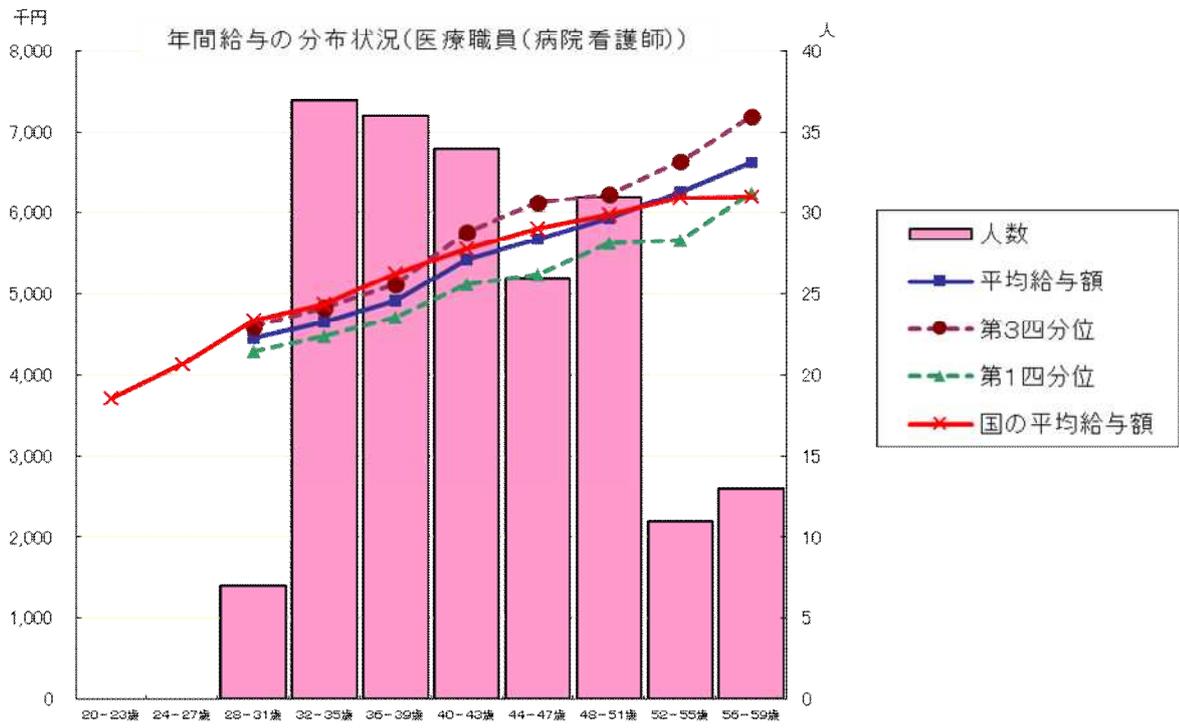
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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3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	56.5	9,841	
	課長	21	55.0	7,579	8,908 ～ 7,107
	次長(課長補佐)	27	52.1	6,839	7,325 ～ 5,989
	係長	122	43.4	5,423	6,528 ～ 4,309
	主任	16	38.1	4,605	5,989 ～ 3,945
	係員	96	33.2	3,924	5,226 ～ 2,591

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	166	55.4	9,676	12,284 ～ 7,388
	准教授	139	47.9	7,888	9,838 ～ 5,576
	講師	48	47.6	7,895	10,395 ～ 4,653
	助教	137	43.3	6,710	7,738 ～ 5,171
	助手	1			
	教務職員	4	48.3	5,354	

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	57.7	7,159	7,474 ～ 6,650
	看護師長	25	50.9	6,329	6,815 ～ 5,551
	副看護師長	63	43.8	5,524	6,624 ～ 4,290
	看護師	101	39.6	4,978	6,342 ～ 4,179

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(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)	% 58.5	% 59.9	% 59.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.5	% 40.1	% 40.8
		%	%	%
	最高～最低	50.8～39.2	48.5～37.5	49.6～38.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.5	% 60.1	% 59.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.5	% 39.9	% 40.7
		%	%	%
	最高～最低	46.2～38.8	44.4～35.6	43.2～38.1

(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)	% 56.6	% 58.4	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.4	% 41.6	% 42.4
		%	%	%
	最高～最低	52.0～40.1	50.4～38.7	50.7～39.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.1	% 60.5	% 59.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.9	% 39.5	% 40.2
		%	%	%
	最高～最低	46.2～38.0	44.4～36.6	45.0～37.3

(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)	% 58.6	% 58.7	% 58.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.4	% 41.3	% 41.3
		%	%	%
	最高～最低	41.5～40.7	44.4～39.3	43.1～39.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.7	% 60.3	% 59.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.3	% 39.7	% 40.5
		%	%	%
	最高～最低	46.2～37.7	44.4～36.3	43.1～36.9

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 80.8 ・年齢・地域勘案 89.6 ・年齢・学歴勘案 81.2 ・年齢・地域・学歴勘案 89.7 (参考) 対他法人 92.1
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】27.8% (国からの財政支出額 9,820百万円、支出予算の総額 35,383百万円：平成30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る。</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】 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る。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	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 97.7 ・年齢・地域勘案 100.8 ・年齢・学歴勘案 97.3 ・年齢・地域・学歴勘案 100.6 (参考) 対他法人 96.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	平成30年度国家公務員等給与等実態調査の「適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」による医療職俸給表(三)適用者の最終学歴は大学卒6.0%、短大卒88.6%、高校卒5.4%であるのに対し、本学は大学卒34.9%、短大卒65.1%と大学卒の割合が高く、本学の職員構成と国の職員構成が異なっていることや、地域勘案による比較対象となる勤務地は、主に地域手当非支給地に立地する自衛隊病院及び国立ハンセン病療養所であり、物価水準が同等であると推測されることなどによる。
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】27.8% (国からの財政支出額 9,820百万円、支出予算の総額 35,383百万円：平成30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と同等の給与水準を維持しており、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る。</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】 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る。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	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 88.2
(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、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。

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 179,200円 年間給与 2,961,671円
- 35歳(主任)
月額 251,500円 年間給与 4,122,083円
- 50歳(次長)
月額 362,800円 年間給与 6,105,560円

教員職員(大学教員)

- 24歳(助教)
月額 240,000円 年間給与 3,956,546円
- 35歳(助教)
月額 315,300円 年間給与 5,236,974円
- 50歳(准教授)
月額 433,200円 年間給与 7,290,322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	平成31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	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 825,072	千円 691,824	千円 826,078	千円	千円	千円
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	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,179,445	千円 2,259,722	千円 2,344,063	千円	千円	千円
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	千円	千円

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」

給与法の改定に準拠した俸給表・初任給調整給・宿日直手当・賞与の支給月数の引き上げに伴う増額と、定年退職者の再任用者への転換や超過勤務の抑制などによる減額の影響により、常勤人件費は対前年度比約0.9%増となった。

「最広義人件費」

給与法の改定に準拠した俸給表・初任給調整給・宿日直手当・賞与の支給月数引き上げや定年退職者の再任用者への転換、フルタイムの看護師・医療技術職員への年俸制適用などにより、非常勤役職員等給与は3.4%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おり、退職者は対前年度人数はほぼ横ばいだが教員期間を通算した役員が1名、定年者が5名増加したことにより、対前年度比19.4%増となった。また、福利厚生費も支給額(非常勤役職員等給与を含む)増及び法定福利費の負担金割合の増により、3.7%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2.7%増となった。

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。また、平成29年度の退職者も対前年度30人減少したことにより、支給額は対前年度比16.1%減となった。

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