

国立大学法人鳥取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1,930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) 国立大学法人鳥根大学・・・当法人は、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1,896人)。公表資料によれば、平成29年度の長の年間報酬額は17,372千円、理事の平均年間報酬額は13,638千円、監事の年間報酬額は11,850千円である。

(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。)

期末特別手当の額について、鳥取大学役員報酬規程に基づき、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会に諮った上で、これを増額し、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

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、鳥取大学役員報酬規程に則り、俸給に異動保障手当、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、同規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給月額、異動保障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俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に、6月に支給する場合においては、100分の150、12月に支給する場合においては、100分の165を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間における当該役員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、平成28年度以降、役員報酬支給基準の改定は行っていない。

理事

法人の長に同じ

理事(非常勤)

該当者なし

監事

法人の長に同じ

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤役員手当のみで構成されている。非常勤役員手当は、鳥取大学役員報酬規程に則り、月額135,000円としている。

なお、平成28年度以降、役員報酬支給基準の改定は行っていない。

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 17,147	千円 12,420	千円 4,727	千円 0 ()		3月31日	
A理事	千円 13,552	千円 9,816	千円 3,736	千円 0 ()		3月31日	
B理事	千円 13,576	千円 9,816	千円 3,736	千円 24 (通勤手当)		3月31日	
C理事	千円 13,602	千円 9,816	千円 3,736	千円 50 (通勤手当)			
D理事	千円 12,266	千円 7,620	千円 3,140	千円 762 (広域異動手当) 744 (単身赴任手当)	4月1日		◇
E理事	千円 11,720	千円 8,472	千円 3,224	千円 24 (通勤手当)		3月31日	
A監事	千円 11,832	千円 8,472	千円 3,224	千円 135 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,620	千円 1,620	千円 -	千円 - ()			

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

鳥取大学は、理論の修得と実践により問題解決と知的創造を行う「地と実践の融合」を基本の理念として、全学を上げた学際的取組により、教育、研究、社会貢献を進め、活力をもった持続的な地域の創生につとめるとともに、環境科学、ライフサイエンス等の特色ある分野において研究拠点の形成を進め、持続的な世界の構築に貢献する大学を目指し、1) 社会の中核となり得る教養豊かな人材の養成、2) 地球規模及び社会的課題の解決に向けた先端的研究の推進、3) 国際・地域社会への貢献及び地域との融合の3つの目標を掲げ、これらの目標の達成に向けて、基本理念である「地と実践の融合」のもとに、中期計画及び中期目標に従い活動を展開している。

そうした中で、鳥取大学の学長は、職員数約2,000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31,928千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,274千円と比べてもそれ以下となっている。

鳥取大学では、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としている。

また、学部構成、職員数などが同規模である他大学の長の報酬水準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

鳥取大学の理事は、学長を補佐して本学の業務を掌握し、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、その職務を行う任務を担っている。

鳥取大学では、このような理事の職務内容の特性に応じ、法人の長と同様、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。

理事の年間報酬額は、法人の長と同様、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それ以下であり、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。

また、学部構成、職員数などが同規模である他大学の理事の報酬水準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)

該当者なし。

監事

鳥取大学の監事は、本学の業務を監査し、監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、学長又は文部科学大臣に意見を提出することができる。

鳥取大学では、このような監事の職務内容の特性に応じ、法人の長と同様、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。

監事の年間報酬額は、法人の長と同様、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それ以下であり、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。

また、学部構成、職員数などが同規模である他大学の監事の報酬水準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)

監事に同じ。

ただし、非常勤役員手当の月額は、常勤監事との均衡を考慮し、常勤監事の報酬月額の概ね5分の1程度としている。

【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 7,796 (55,102)	年 6 (40)	月 0 (0)	H31.3.31	—	
理事A	千円 2,054 (43,059)	年 2 (39)	月 0 (0)	H31.3.31	—	
理事B	千円 5,318	年 6	月 0	H31.3.31	—	
監事	千円 該当者なし	年	月			
監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

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:法人の長及び理事Aについては、役員在職期間を役員退職手当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、強力なリーダーシップをもって大学運営にその手腕を発揮し、本学の基本理念である「知と実践の融合」を受け継ぎながら、今後の進むべき方向性を示すとともに教職員の連帯感を醸成するため、平成27年4月に「鳥取大学憲章」を制定し、さらに大学が発展していくための基軸となるグランドデザイン(教育、研究、社会貢献)を改訂したことをはじめ、本学の教育、研究、社会貢献、国際交流及び管理運営等の各分野において多くの業績を残した。特に、大学の経営・管理運営については、工学部の改組(平成27年4月)、地域学部及び農学部の改組(平成29年4月)、持続性社会創生科学研究科の設置(平成29年4月)、連合農学研究科の改組(平成30年4月)及び鳥取大学・岐阜大学共同獣医学研究科の設置(平成31年4月)等の学部・大学院改組に尽力したほか、国際乾燥地研究教育機構、教育支援・国際交流推進機構、地域価値創造研究教育機構及び研究推進機構の新設並びに教員組織として新たに学長を院長とする「学術研究院」の設置による教育組織と教員組織の分離等の組織改革に取り組んだ。また、部局長選考方法の改正、文部科学省補助事業「女性研究者研究活動支援事業」を通じた女性教員在職比率の拡大、教員への年俸制給与の導入及び湖山地区キャンパスにおける正門付近の整備改修と自動車の構内の交通規制による安全なキャンパス作りなど、各方面に渡り様々な改革を行った。 また、同人の役員在職期間中における国立大学評価委員会が行う業績評価結果はいずれも「順調に進んでいる」との評価であった。 当該法人の長の退職手当については、これらの業績及び業務に対する貢献度並びに国立大学評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、増減はしないこととした。
理事A	当該理事は、研究担当として、研究推進機構を立ち上げ、新たにURAを配置するなど、機構長としても研究環境の機能強化を推進し、本学の研究力の一層の向上を図り、研究成果を社会に還元することを目指し尽力するとともに、とっとり創薬実証センターの設置、医工農連携の推進、外部資金(大型の競争的資金、科学研究費補助金等)獲得のための分析・対策支援、若手研究者育成のためのテニユアトラック制度実施、研究活動不正防止の推進など、本学の運営及び研究推進に貢献した。また、環境担当として、施設有効活用調査によるスペースマネジメント改善、キャンパスマスタープラン等に基づく施設整備、化学物質管理研修会開催及び環境報告書の作成に携わるとともに、省エネルギー活動、鳥取キャンパス駐車場の整備・有料化、学内全面禁煙を全学体制で推進し、本学の教育・研究環境整備に貢献した。 当該理事の退職手当については、これらの業績及び担当業務に対する貢献度を勘案した上で、経営協議会の議を経て、増減はしないこととした。

理事B	当該理事は、「地域に根差し国際的に飛躍する大学」を目指す本学の地域連携担当として、地域が抱える課題の解決に本学が一層貢献できるよう、地域の行政や企業、住民等と連携・協力しつつ、平成25年度には「地域再生プロジェクト」等を積極的に推進し、これを発展させて文部科学省「地(知)の拠点整備事業(COC事業。～平成29年度)」の採択を受けると、同事業による地域志向教育研究の全学的な展開を主導した。また、そうした活動がベースとなり、平成27年度に「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+事業。～平成31年度)」の採択を受けた後は、周辺の他大学や関係機関との連携を更に強化し、地方創生に資する人材の育成とその地元定着促進に向けた取組をリードした。さらに、平成29年度からは、本学の第3期中期目標期間の基本3戦略の一つである「人口希薄化地域における地域創生を目指した実践型教育研究の新展開(戦略3)」推進の中核組織として新設された「地域価値創造研究教育機構」の機構長を兼務し、これまでの取組を再編・整理しつつ、本学における地域参加型・実践型の研究教育活動を強力に推進した。こうした取組により、本学周辺地域が抱える人口減少や産業空洞化等の深刻な課題の解決に貢献するとともに、当該地域を支える人材の育成・定着を促進する上で大きな成果を上げた。また、内部統制担当として、内部統制推進計画を策定し、本学における内部統制システムを推進する体制の整備に尽力した。 当該理事の退職手当については、これらの業績及び担当業務に対する貢献度を勘案した上で、経営協議会の議を経て、増減はしないこととした。
監事	該当者なし
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

期末特別手当の額については、鳥取大学役員報酬規程に基づき、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会に諮った上で、これを増額し、又は減額することができることとしており、今後も継続予定である。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたっては、国家公務員の給与制度を踏まえて決定しており、学部
の構成、職員数などが本学と同規模である他の国立大学法人等の給与水準も参考としている。

また、国家公務員の給与水準に準じるための措置として、俸給月額、手当等の改定を図ることとし、人件費
に関しては、業務内容の洗い出し、合理化計画を立て、組織の再編、人員配置の検討などにより、その抑制
に努めることとしている。

(1) 国立大学法人島根大学・・・当該法人は地方の総合大学とし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1,896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)の平均給与月額は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。

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、昇格の実施及び業績手当の成績率の決定にあたっては、人事・業績評価の結果等を踏まえた勤務
成績又はこれに足ると認められる事実に基づいて考慮している。

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

鳥取大学職員給与規程に則り、俸給、俸給の調整額及び諸手当(教職調整手当、管理職手当、職務付加手
当、初任給調整手当、扶養手当、異動保障手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特地
勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、義務教育等教員特別手当、附属学校教員特別手当、指導医手当、
入試手当、免許状更新講習手当、手術部等看護業務手当、専門看護師・認定看護師手当、医療系技術職員
等職責手当、鳥取・米子間教育参加推進手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、
宿日直手当、管理職員特別勤務手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+俸給の調整額+教職調整手当+扶養手当+異動保障手当+広
域異動手当)に6月に支給する場合においては100分の122.5を乗じ、12月に支給する場合においては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。

業績手当については、業績手当基礎額(俸給+俸給の調整額+教職調整手当+異動保障手当+広域異動手
当)に業績手当の成績率取扱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年度における主な改正内容は以下のとおりである。

1. 一般職の職員の給与に関する法律等の改正に関連して、以下の措置を講じた。(平成30年4月1日実施)
 - ・指定職俸給表を除く全ての俸給表の俸給月額を平均0.2%引き上げた。
 - ・初任給調整手当を月額100円引き上げた。
 - ・宿日直手当を月額200円～1,000円引き上げた。
 - ・業績手当の支給割合を年間0.05月分引き上げた。【平成30年12月支給分から実施】
 - ・扶養手当の月額を改定した。(配偶者13,000円→10,000円、子6,500円→8,000円等)
2. 管理職手当の支給対象者の追加(平成30年4月1日実施)
 - ・研究推進機構の新設に伴い、「副機構長」を支給対象に追加することとし、支給区分は5種とした。
3. 夜間看護等手当の増額(平成30年4月1日実施)
 - ・人事院規則の改正に関連して、医学部附属病院に勤務する助産師、看護師及び准看護師が正規の
勤務時間による勤務の一部又は全部が深夜において行われる看護等の業務に従事した場合に支給
する夜間看護等手当を増額した。(勤務1回につき、150円～500円の増額)

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 1,687	歳 41.4	千円 6,058	千円 4,416	千円 40	千円 1,642
事務・技術	人 329	歳 42.4	千円 5,413	千円 3,964	千円 53	千円 1,449
教育職種 (大学教員)	人 566	歳 47.9	千円 8,037	千円 5,804	千円 32	千円 2,233
医療職種 (病院看護師)	人 576	歳 35.0	千円 4,702	千円 3,457	千円 38	千円 1,245
技能・労務職種	人 3	歳 53.8	千円 4,560	千円 3,311	千円 85	千円 1,249
教育職種(附属高校教員)	人 25	歳 48.8	千円 7,879	千円 5,792	千円 49	千円 2,087
教育職種(附属義務教育学校教員)	人 35	歳 44.4	千円 7,008	千円 5,189	千円 79	千円 1,819
医療職種(病院医療技術職員)	人 153	歳 37.3	千円 4,742	千円 3,478	千円 41	千円 1,264
その他医療職種(医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
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 3	歳 61.5	千円 3,093	千円 2,590	千円 16	千円 503
事務・技術	人 3	歳 61.5	千円 3,093	千円 2,590	千円 16	千円 503

非常勤職員	人 21	歳 45.2	千円 3,136	千円 2,506	千円 51	千円 630
事務・技術	人 14	歳 44.1	千円 2,519	千円 2,018	千円 56	千円 501
教育職種 (大学教員)	人 7	歳 47.4	千円 4,370	千円 3,482	千円 41	千円 888
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種(看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1:常勤職員については、在外職員及び任期付職員を除く。

注2:技能・労務職種とは、自動車運転手、看護助手等の職種を示す。

注3: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4:医療職種(病院医療技術職員)とは、病院における薬剤師、臨床検査技師、診療放射線技師等の職種を示す。

注5:その他医療職種(医療技術職員)とは、病院以外での医療職種(医療技術職員)を示す。

注6:その他医療職種(看護師)とは、病院以外での医療職種(看護師)を示す。

注7:各区分における人員が2人以下の場合については、当該個人に関する情報を特定されるおそれがあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注8:在外職員及び任期付職員の区分については、該当者がいないため省略した。

(年俸制適用者)

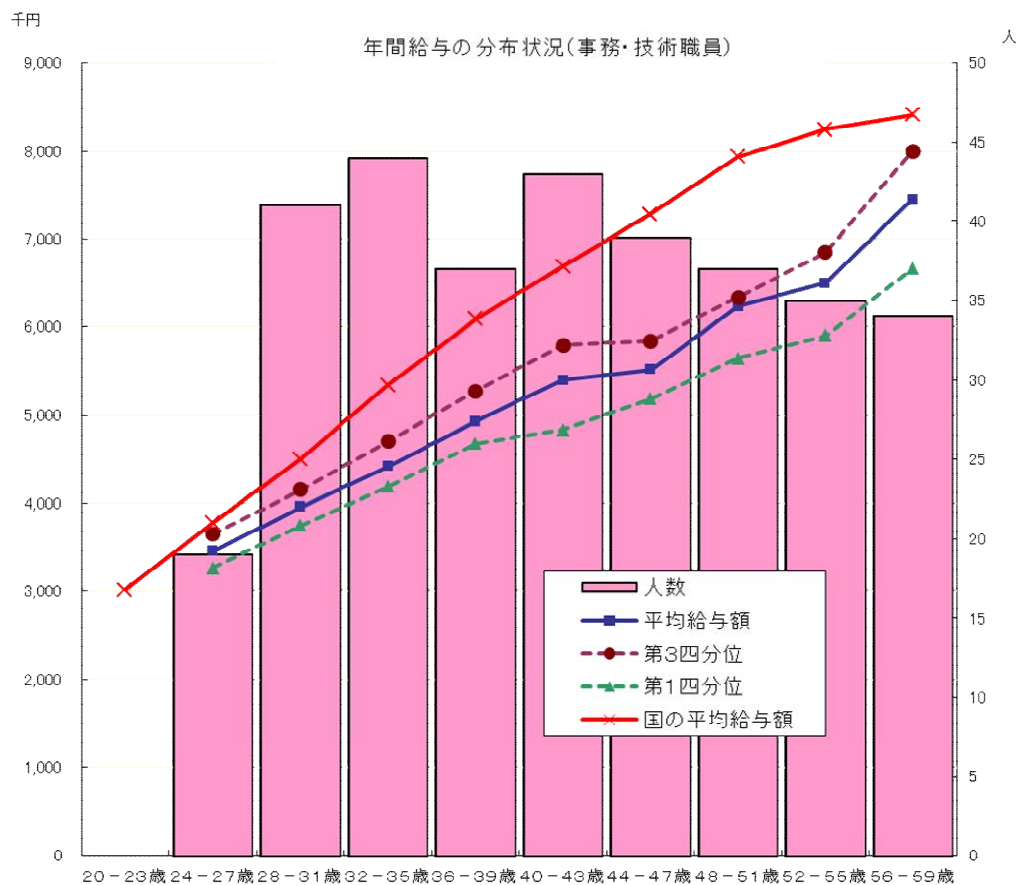
区分	人員	平均年齢	平成30年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当	
常勤職員	人 92	歳 45.2	千円 8,165	千円 8,165	千円 19	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 59	歳 51.8	千円 10,820	千円 10,820	千円 30	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 33	歳 33.3	千円 3,418	千円 3,418	千円 0	千円 0

注:医療職種(病院医師)とは、医員を示す。

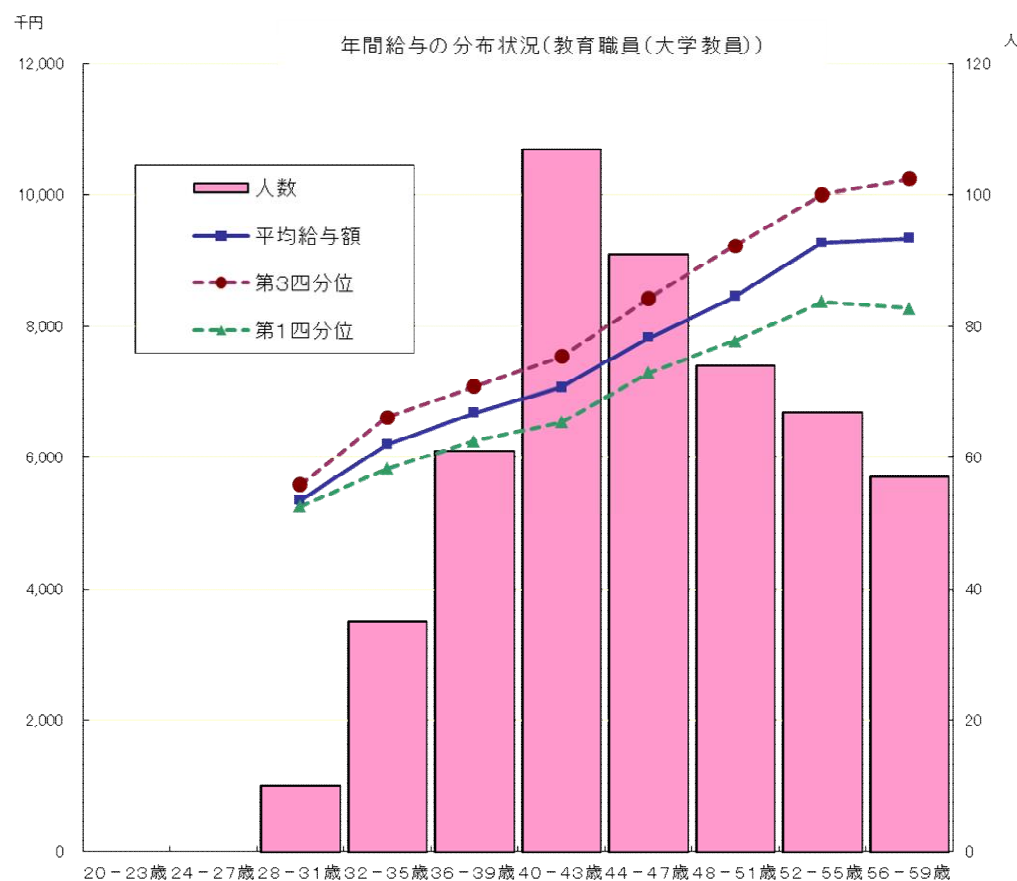
任期付職員	人 53	歳 47.2	千円 6,053	千円 6,053	千円 0	千円 0
事務・技術	人 18	歳 46.5	千円 3,720	千円 3,720	千円 0	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 31	歳 49.9	千円 7,694	千円 7,694	千円 0	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 4	歳 30.3	千円 3,840	千円 3,840	千円 0	千円 0

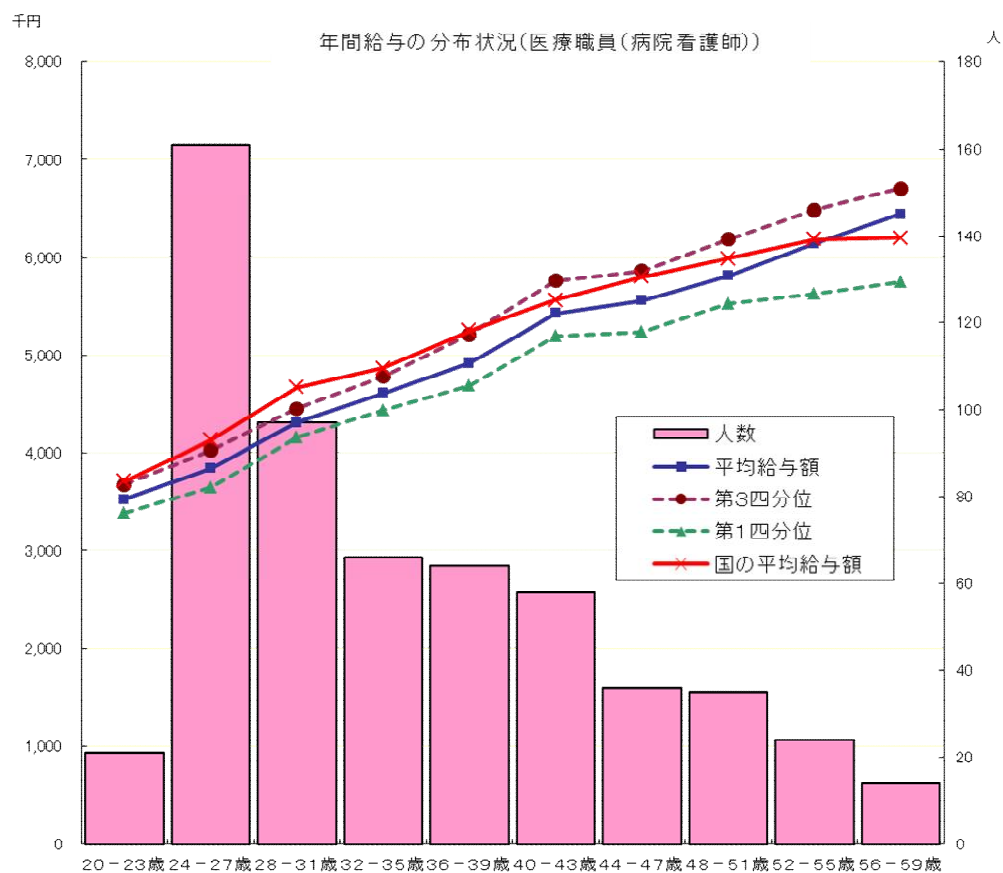
注:医療職種(病院医師)とは、研修医を示す。

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)
代表的職位 (・課長 ・係長 ・係員)	人	歳	千円	千円
	26	54.8	8,070	10,432～6,364
	114	46.2	5,720	6,803～4,546
	121	33.8	4,100	5,105～2,793

(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)
代表的職位 (・教授 ・准教授 ・講師 ・助教)	人	歳	千円	千円
	167	56.3	9,833	12,222～7,942
	169	47.9	8,032	9,467～6,657
	76	44.1	7,336	8,840～5,564
	154	40.8	6,322	7,299～4,406

(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)
代表的職位 〔・看護師長〕 〔・看護師〕	人	歳	千円	千円
	25 487	50.4 32.9	6,475 4,412	7,148～5,875 5,999～3,251

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)	% 55.9	% 57.7	% 56.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.1	% 42.3	% 43.2
	最高～最低	% 51.1～40.1	% 53.5～38.6	% 52.4～39.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.3	% 58.8	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.7	% 41.2	% 41.9
	最高～最低	% 49.9～38.7	% 48.4～37.3	% 47.3～38.0

(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)	% 56.5	% 58.4	% 57.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.5	% 41.6	% 42.5
	最高～最低	% 49.5～40.3	% 48.0～38.9	% 48.3～39.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.7	% 59.0	% 58.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.3	% 41.0	% 41.6
	最高～最低	% 49.9～34.0	% 48.4～37.5	% 49.1～36.7

(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)	% 50.7	% 53.1	% 52.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.3	% 46.9	% 48.0
	最高～最低	% 51.1～45.9	% 48.8～40.1	% 49.9～43.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.0	% 58.5	% 57.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.0	% 41.5	% 42.2
	最高～最低	% 49.9～38.7	% 48.4～36.7	% 49.1～37.7

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	・年齢勘案 81.8 ・年齢・地域勘案 90.6 ・年齢・学歴勘案 81.8 ・年齢・地域・学歴勘案 90.6 (参考) 対他法人 93.4
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.4%】 (国からの財政支出額 11,506百万円, 支出予算の総額 39,082百万円:平成30年度予算) 【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】 【検証結果】 (法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は50%を超えておらず, また, 対国家公務員指数も100未満であることから適切な給与水準であると思われる。 (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きたい。
講ずる措置	今後も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	・年齢勘案 94.9 ・年齢・地域勘案 97.3 ・年齢・学歴勘案 93.9 ・年齢・地域・学歴勘案 97.3 (参考) 対他法人 95.0
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.4%】 (国からの財政支出額 11,506百万円, 支出予算の総額 39,082百万円:平成30年度予算) 【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】 【検証結果】 (法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は50%を超えておらず, また, 対国家公務員指数も100未満であることから適切な給与水準であると思われる。 (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きたい。
講ずる措置	今後も適正な給与水準の維持に努める。

(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

【事務・技術職員】

(扶養親族がいない場合)

- 22歳(一般職員, 大卒初任給)
月額 180,700円 年間給与 2,699,026円
- 35歳(主任)
月額 265,700円, 年間給与 4,435,342円
- 50歳(副課長)
月額 366,900円, 年間給与 6,181,760円

【教育職員(大学教員)】

(扶養親族がいない場合)

- 27歳(助教, 博士課程修了初任給)
月額 289,600円 年間給与 4,322,273円
- 35歳(助教)
月額 319,300円, 年間給与 5,489,812円
- 50歳(准教授)
月額 442,000円, 年間給与 7,877,274円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 月額10,000円, 子1人につき月額8,000円を支給(平成30年度))

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

〔昇給, 昇格の実施及び業績手当の成績率の決定にあたっては、人事・業績評価の結果等を踏まえた勤務成績又はこれに足ると認められる事実に基づいて考慮しており、今後も継続予定である。〕

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	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 10,612,983	千円 10,711,912	千円 10,429,232	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 669,656	千円 860,737	千円 765,766	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,503,520	千円 5,524,960	千円 6,103,868	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,429,313	千円 2,474,095	千円 2,584,400	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 19,215,472	千円 19,571,704	千円 19,883,266	千円	千円	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」の額には、人材派遣契約に係る費用等を含んでおり、一方、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には、福利厚生費を含んでいるため、これらの額は一致しない。

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」は、対前年度比▲2.6%であり、国家公務員に準じた給与等の引上げ(平成30年4月1日実施)による増加はあったものの、給与制度の総合的見直しによる現給保障の経過措置の終了(平成30年3月31日廃止)、教員数減による教員人件費の減少が主な要因である。
また、「最広義人件費」は、対前年度比1.6%であり、前述した「給与、報酬等支給総額」の減少はあるものの、看護師の人員増等による「非常勤役職員等給与」の増加及び社会保険料の引上げによる「福利厚生費」の増加が主な要因である。
- 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2月27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、支給水準の引下げを実施した。
【役員に関する講じた措置の概要】
退職手当算出において退職手当の基本額に乗ずる率を100分の87から100分の83.7に引き下げた。
【職員に関する講じた措置の概要】
退職手当額算出に係る調整率を100分の87から100分の83.7に引き下げた。
なお、労使による交渉の経過等を踏まえ、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)とは異なる取扱いとなった。

Ⅳ その他

特になし