

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人広島大学(法人番号1240005004054)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、類似事業を実施している民間企業や独立行政法人等及び国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、人数規模が同規模である法人等の役員報酬並びに国家公務員指定職俸給表の俸給月額及び事務次官の年間報酬額を参考とした。

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。)

・当法人においては、平成16年度より常勤役員に対する期末特別手当において、その者の在職期間における業績を勘案し、当該手当支給額を増減できる(平成18年度からは100分の10の範囲内)こととしていたが、平成22年度からは、期末特別手当を廃止し、期末手当及び勤勉手当に改編した。その後、平成28年10月からは、期末手当と勤勉手当を統合し、勤勉手当相当を含む期末手当として支給することとし、在職期間における業績を反映できるよう、経営協議会の議を経て、支給額を増減できることとしている。

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

・役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、広島大学役員報酬規則に則り、本給(7号俸:1,107,000円)に加え、支給要件に該当する場合には通勤手当、異動保障手当、広域人事交流手当、単身赴任手当を加算して支給している。期末手当についても、広島大学役員報酬規則に則り、期末手当基準額(本給、異動保障手当及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に、100分の165を乗じ、基準日以前6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に対し、在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、増減した額としている。

なお、令和3年度では、期末手当について、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)指定職の改正に準拠して、支給割合の改正(令和2年6月:100分の167.5、令和2年12月:100分の162.5→令和3年度:100分の165)を行った。

理事

・役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、広島大学役員報酬規則に則り、本給(1号俸:706,000円から4号俸:895,000円のうちから経歴等を考慮し決定された額)に加え、支給要件に該当する場合には通勤手当、異動保障手当、広域人事交流手当、単身赴任手当を加算して支給している。期末手当についても、広島大学役員報酬規則に則り、期末手当基準額(本給、異動保障手当及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に、100分の160を乗じ、基準日以前6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に対し、在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、増減した額としている。

なお、令和3年度では、期末手当について、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)指定職の改正に準拠して、支給割合の改正(令和2年6月:100分の162.5、令和2年12月:100分の157.5→令和3年度:100分の160)を行った。

理事(非常勤)

・役員報酬支給基準は、非常勤役員手当及び通勤手当で構成されている。非常勤役員手当は、広島大学役員報酬規則に則り、常勤役員の支給額を元に1週間当たりの勤務予定日数に応じて算出し、支給要件に該当する場合には通勤手当を加算して支給している。

監事

・役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、広島大学役員報酬規則に則り、本給(1号俸:706,000円)に加え、支給要件に該当する場合には通勤手当、異動保障手当、広域人事交流手当、単身赴任手当を加算して支給している。期末手当についても、広島大学役員報酬規則に則り、期末手当基準額(本給、異動保障手当及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に、100分の165を乗じ、基準日以前6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に対し、在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、増減した額としている。

なお、令和3年度では、期末手当について、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)指定職の改正に準拠して、支給割合の改正(令和2年6月:100分の167.5、令和2年12月:100分の162.5→令和3年度:100分の165)を行った。

監事(非常勤)

・役員報酬支給基準は、非常勤役員手当及び通勤手当で構成されている。非常勤役員手当は、広島大学役員報酬規則に則り、常勤役員の支給額を元に1週間当たりの勤務予定日数に応じて算出し、支給要件に該当する場合には通勤手当を加算して支給している。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和3年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	千円	千円	
法人の長	18,580	13,284	5,296				※
A理事	15,188	10,740	4,152	295 (通勤手当)			※
B理事	14,916	10,740	4,152	24 (通勤手当)			※
C理事	14,820	10,278	4,077	464			
D理事	14,373	8,472	3,802	2,099 (単身赴任手当) (異動保障手当)			◇
E理事	13,791	9,816	3,890	85 (通勤手当)	4月1日		※
F理事	13,635	9,816	3,795	24 (通勤手当)	4月1日		※
G理事 (非常勤)	3,720	3,720	0				
H理事 (非常勤)	1,956	1,800	0	156 (通勤手当)			
A監事	12,321	8,472	3,378	471 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	9,832	9,360	0	472 (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」欄の「※」は独立行政法人等の退職者、「◇」は役員出向者であることを示す。

注3:「異動保障手当」とは、就任直前の機関で民間における賃金水準が特に高い地域に在勤する職員に支給される手当を支給されていた者が、引き続き本法人の役員に就任した場合に報酬を調整するために支給しているものである。

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

・当法人では、「自由で平和な一つの大学」という建学の精神を継承し、理念5原則(平和を希求する精神、新たなる知の創造、豊かな人間性を培う教育、地域社会・国際社会との共存、絶えざる自己変革)の下に、「知の創造拠点」として未来社会に資する先端的な学術研究の推進とそれを通じた優れた人材の育成に取り組み、その成果を活かして国際社会に貢献することを使命としており、広島大学の長期ビジョンを基盤として、教育改革、研究活動の活性化、世界・地域への貢献、医療人の養成拠点並びに医科学の拠点形成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、当法人の学長は、職員数約3,700名の法人の代表としての職務を行うとともに、学校教育法上の学長として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5,505万円と比較した場合、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。

当法人では、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、国家公務員給与の改定状況等を参考として決定しており、学長の職務内容の特性や民間企業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

・当法人の理事は、教育、グローバル化、平和・基金・アジア、学術・社会連携、霞地区・教員人事・広報、財務・総務、その他学長が特に命ずる事項について学長を補佐し、そ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5,505万円と比較した場合、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。

こうした職務内容の特性や民間企業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)

・理事に同じ

監事

・当法人の監事は、当法人の業務を監査し、業務の効率的かつ合理的な運営を図るとともに、財務会計経理等の適正を期すことを任務としている。

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取締役の報酬2,639万円と比較した場合、それ以下となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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

【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	該当者なし					
理事	1,026 (22,546)	1 (19)		R3.3.31	1.0	
理事 (非常勤)	該当者なし					
監事	4,110	4	5	R2.8.31	1.05	※
監事 (非常勤)	該当者なし					

注1:理事については、役員在職期間を役員退職手当期間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、役員在職期間に教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。

注2:理事及び監事については、すでに仮の業績勘案率により算出した支給額を当該役員に対して仮支給しているが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

注3:「前職」欄の「※」は独立行政法人等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

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事	<p>当該理事は、グローバル化戦略担当の理事として、米国トップレベル大学との教育研究連携体制の構築と実践、アリゾナ州立大学サンダーバードグローバル経営大学院広島大学グローバル校の設置への取り組み等に尽力した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの業務に対する貢献度及び国立大学法人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、令和4年3月17日開催の経営協議会において、業績勘案率を「1.0」とした。</p>
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	<p>当該監事は、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。さらに、現下の国立大学法人を取り巻く課題や、本学の取り組みについて情報収集・意見交換を行う場として、学長、各理事の役員とのミーティングを積極的に活用し、法定会議である役員会、教育研究評議会、経営協議会、学長選考会議の他、評価委員会、役員懇談会、部局長等意見交換会、危機管理対策本部会議などの主要会議に陪席し、適切な意見を述べた。これらに加えて、会計監査のみならず、研究費の適切な管理、入試のミス防止計画の履行、本学の国際交流拠点構築や、高等教育行政の変化、評価への対応について等、幅広く助言、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>当該監事の業績勘案率については、これらの業務に対する貢献度及び国立大学法人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、令和4年3月17日開催の経営協議会において、業績評価率を「1.05」とした。</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

・当法人においては、学長、常勤理事及び常勤監事に勤勉手当相当を含む期末手当を支給している。期末手当は、期末手当基準額(本給、異動保障手当及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に、支給割合を乗じ、基準日以前6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を在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、増減した額としている。平成28年10月から、役員個人の業務の遂行状況に関する評価(個人業績評価)結果を基に経営協議会の議を経て、在職期間における業績を勘案する率(業績勘案率)を決定するよう、業績の期末手当への反映方法を見直した。

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

・当法人の給与水準を検証するにあたって、国家公務員及び令和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(当法人約3,700人)及び職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国家公務員・・・令和3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。

(2) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額
は447,977円となっている。

さらに、教育・研究活動の活性化と質的向上及び大学運営に係る人材の有効活用に資するため、教職員給与の適正化を推進し、全学的視点から人件費(人員)管理を行っている。

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。)

・当法人においては、平成16年度から業績給を導入しており、人件費の範囲内で、職員の勤務成績に応じて、昇給又は昇格若しくは勤勉手当に反映させるものとしている。

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

・広島大学職員給与規則に則り、基本給及び諸手当(管理職手当、職務付加手当、初任給調整手当、扶養手当、特別調整手当、広域人事交流手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、附属学校教員特別手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日手当、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び特別手当)としている。

期末手当については、本給、本給の調整額、教職調整額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する特別調整手当又は広域人事交流手当の月額並びに特別調整手当の加算額の月額並びに役職段階別加算額及び特定管理職加算額の合計額に同規則に定める職員の区分に応じた期別支給割合(一般職員の場合:100分の127.5)を乗じ、さらに基準日以前6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、本給、本給の調整額、教職調整額及びこれらに対する特別調整手当又は広域人事交流手当の月額、特別調整手当の加算額の月額並びに役職段階別加算額及び特定管理職加算額の合計額に同規則に定める勤務期間に応じた割合及び職員の区分に応じた勤務成績割合(一般の職員で良好な職員の場合:100分の92)を乗じて得た額としている。

なお、令和3年度では、以下のとおり改正を行った。

① 期末手当の期別支給割合について、令和2年度12月期分の引下げ分(0.05月)を6月期及び12月期に均等に0.025月分振り分けた。

② 民間企業とのクロスアポイントメント制度の適用を促進するため、広島大学及び相手先機関の業務エフォートに応じたそれぞれの給与額を考慮し、手当を支給できるようクロスアポイントメント手当を新設した。

③ 競争的研究費の直接経費から研究代表者(PI)及び研究分担者(配分機関が認めた場合のみ)の人件費を支出できることを可能とし、確保された財源についてPI等本人の希望により、手当を支給できるよう競争的研究費特別手当を新設した。

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3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	2,503	45.2	7,155	5,242	101	1,913
事務・技術	548	43.9	5,906	4,341	144	1,565
教育職種 (大学教員)	1,015	52.6	9,211	6,690	121	2,521
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	599	35.9	5,266	3,912	35	1,354
技能・労務職種	4	48.0	5,529	4,126	156	1,403
海事職種	7	42.5	6,868	5,000	0	1,868
海技職種	3	42.5	5,085	3,754	0	1,331
教育職種 (附属高校教員)	79	44.7	7,396	5,488	128	1,908
教育職種 (附属義務教育学校教員)	81	40.8	6,832	5,078	96	1,754
医療職種 (病院医療技術職員)	164	40.3	5,662	4,188	64	1,474
その他医療職種 (医療技術職員)						
その他医療職種 (看護師)	3	50.5	5,918	4,352	92	1,566

常勤職員(年俸制)	321	41.6	7,568	7,011	27	557
教育職種 (大学教員)	321	41.6	7,568	7,011	27	557

再任用職員	32	62.5	3,781	3,183	136	598
事務・技術	19	62.6	3,398	2,861	176	537
医療職種 (病院看護師)	6	61.8	4,006	3,352	36	654
教育職種 (附属高校教員)	7	62.8	4,628	3,911	111	717
海技職種						

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		うち賞与
				うち通勤手当		
人	歳	千円	千円	千円	千円	
非常勤職員	590	43.1	4,119	3,511	62	608
事務・技術	267	47.3	3,558	2,749	107	809
教育職種 (大学教員)	6	42.5	7,493	5,753	33	1,740
医療職種 (病院医師)	40	36.8	4,014	3,522	0	492
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	50	45.2	3,279	2,560	68	719
医療職種 (病院医療技術職員)	77	32.2	4,204	3,212	56	992
その他教育職種 (大学教員)	136	43.6	5,477	5,477	0	0
その他医療職種 (病院医師)	14	28.4	2,997	2,997	0	0
その他学術研究職種						
その他						

非常勤職員(年俸制)	52	54.2	7,165	7,165	0	0
その他教育職種 (大学教員)	47	53.5	6,996	6,996	0	0
その他学術研究職種	5	61.3	8,760	8,760	0	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、自動車運転手、調理師、調理員、用務員及び医療補助員の業務を行う職種を示す。

注3:「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、通信長、航海士及び機関士の業務を行う職種を示す。

注4:「海技職種」とは、船舶等の甲板長、甲板員、機関員及び司厨員の業務を行う職種を示す。

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。

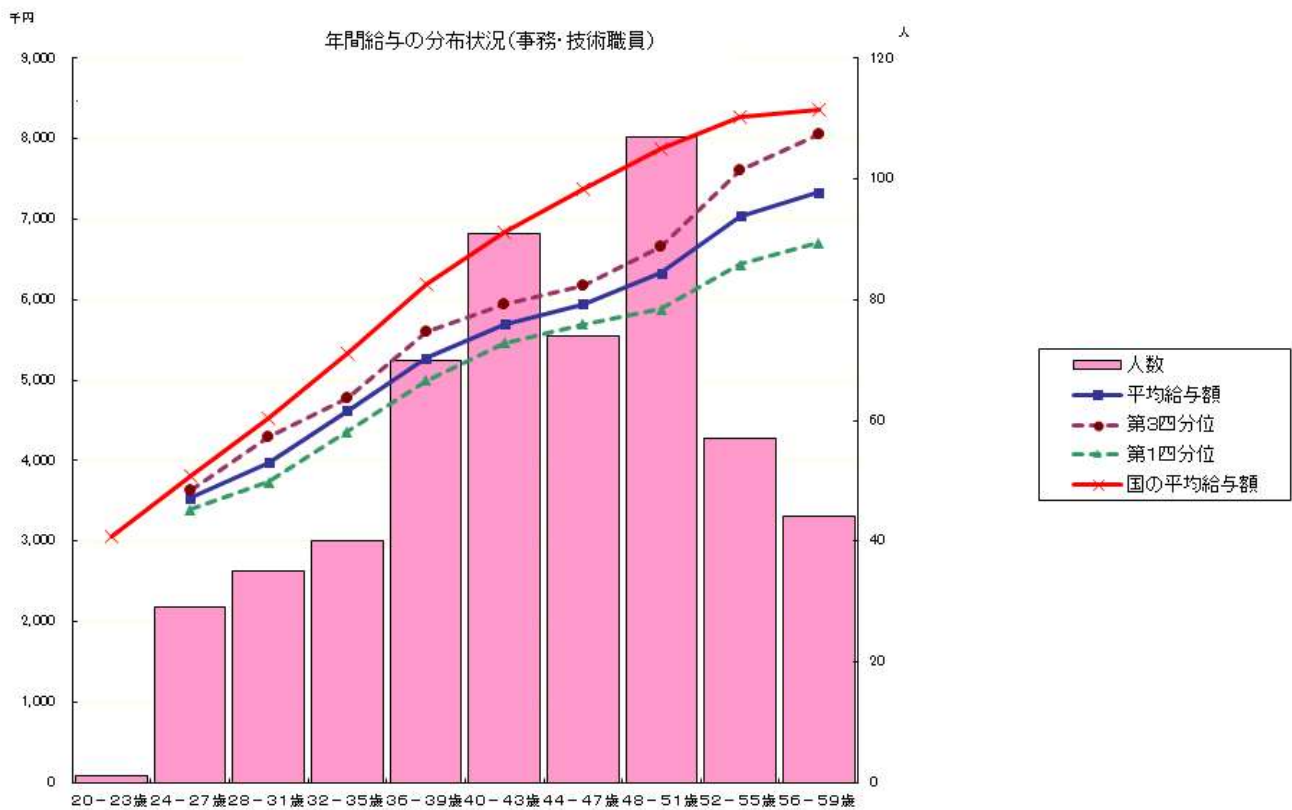
注6:在外職員、任期付職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注7:再任用職員については、「事務・技術」、「医療職種(病院看護師)」、「教育職種(附属高校教員)」、「海技職種」以外は該当者がいないため、欄を省略した。

注8:常勤職員の「その他医療職種(医療技術職員)」、再任用職員の「海技職種」、非常勤職員の「その他学術研究職種」、「その他」は該当者が2人以下のため、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、全体の数値からも除外している。

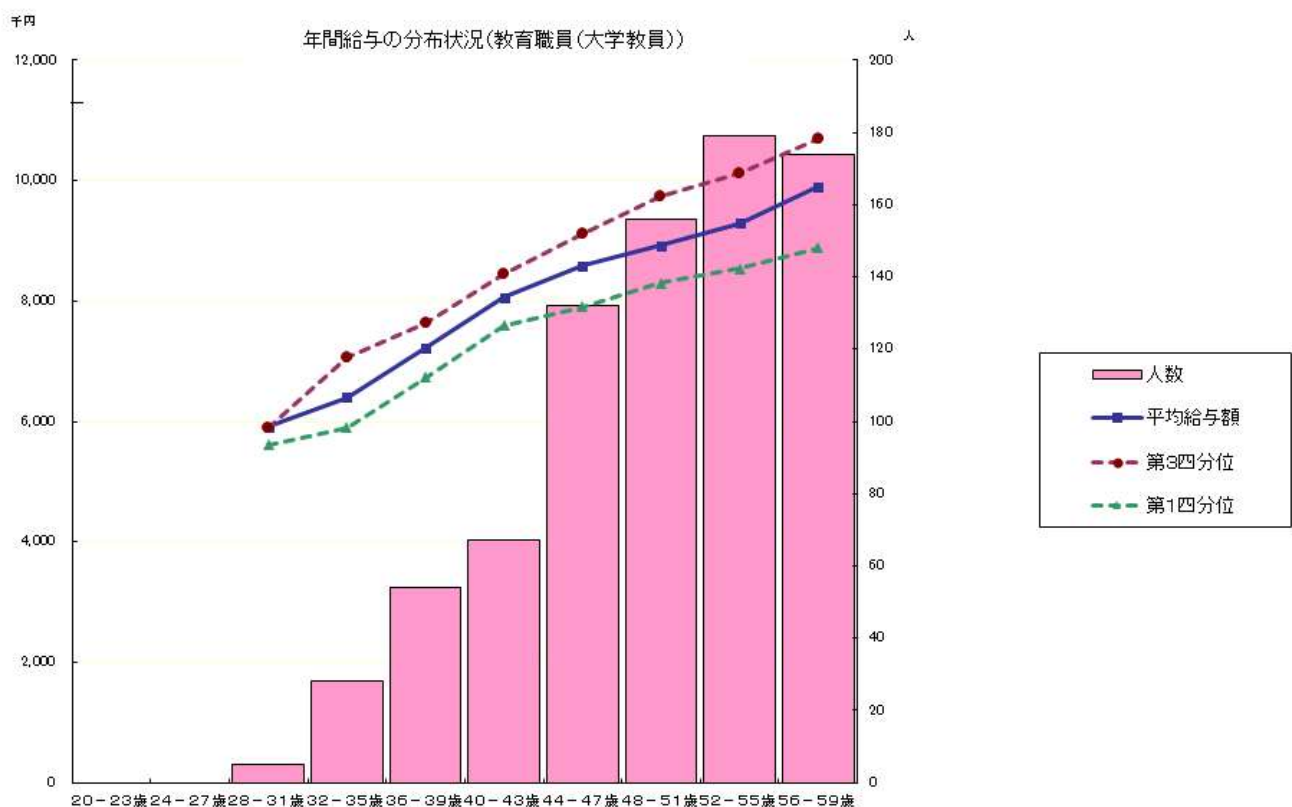
注9:「その他」とは、該当者が少人数であるうえ、同様の職務に従事する他の職員と給与形態等が異なることから、独立した職種として公表することが適当でないものである。

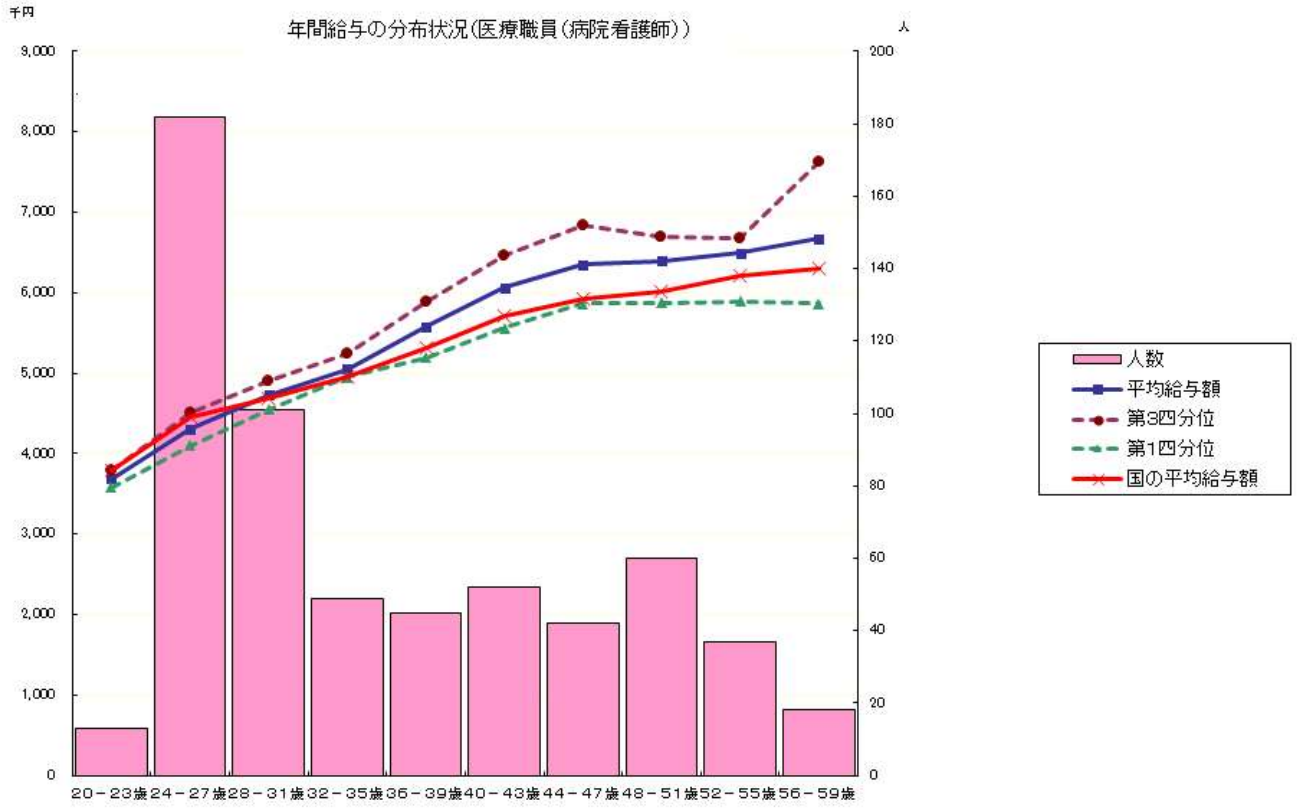
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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2: 年齢20-23歳の年齢層については、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、「平均給与額」、「第1四分位」及び「第3四分位」の折れ線は表示していない。





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
部長	8	56.0	9,332	11,401～8,239
グループリーダー	36	53.5	7,961	8,800～6,934
副グループリーダー	37	51.9	6,775	7,694～5,931
主査	216	48.1	6,114	7,339～4,439
主任	185	39.8	5,243	6,520～3,604
グループ員	66	30.7	3,866	5,748～2,806

注:代表的職位として掲げたグループリーダーは課長相当、副グループリーダーは課長補佐相当、主査は係長相当、グループ員は係員相当である。

(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	453	57.2	10,415	15,473～8,010
准教授	337	50.2	8,547	11,720～6,711
講師	54	50.3	8,195	9,254～6,895
助教	171	46.0	6,927	8,445～5,270

(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			
主任看護師長	5	55.3	8,274	8,920～7,928
看護師長	31	49.5	7,726	8,284～6,773
副看護師長	82	45.2	6,308	7,855～5,317
看護師	480	33.2	4,847	6,781～3,497

注1:代表的職位として掲げた主任看護師長は副看護部長相当である。

注2: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」、「年間給与額」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)	% 49.8	% 48.5	% 49.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 50.2	% 51.5	% 50.9
	最高～最低	% 56.4～40.2	% 56.4～41.9	% 56.4～41.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.1	% 57.7	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.9	% 42.3	% 42.1
	最高～最低	% 47.2～38.6	% 49.0～39.0	% 47.2～39.2

(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)	% 52.7	% 52.3	% 52.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.3	% 47.7	% 47.5
	最高～最低	% 84.8～33.1	% 84.8～40.5	% 84.8～39.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.1	% 56.8	% 57.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.9	% 43.2	% 43.0
	最高～最低	% 85.0～38.1	% 85.0～38.1	% 84.2～38.1

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)	% 54.3	% 53.2	% 53.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.7	% 46.8	% 46.2
	最高～最低	% 56.4～42.6	% 56.4～42.8	% 56.4～42.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.4	% 57.5	% 57.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.6	% 42.5	% 42.5
	最高～最低	% 47.2～38.5	% 47.2～38.2	% 47.2～38.5

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 83.8 ・年齢・地域勘案 90.9 ・年齢・学歴勘案 82.7 ・年齢・地域・学歴勘案 90.4 (参考) 対他法人 96.9
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 35.4%】 (国からの財政支出額 29,406,330,543円、支出予算の総額 83,150,085,000円:令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和2年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 8.9% (常勤職員数548人中49人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 78.5% (常勤職員数548人中430人)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.7%】 (支出総額 79,339,272,804円、給与・報酬等支給総額 22,806,836,795円:令和2年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額は100億円以上であるが、本学の予算の総額に占める割合は35.4%であり、累積欠損は生じていない。 国の行政職俸給表(一)適用者に対して本学の大卒以上の高学歴者の割合は高いが(国:60.4%、本学78.5%)、地域差、学歴差及び地域・学歴差を是正した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から給与水準は適正であると思われる。 (国の大卒以上の高学歴者の割合は人事院「令和3年国家公務員給与等実態調査」より)</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>今後も社会一般の情勢を判断する上で、国家公務員の給与改定を参考に水準を維持する必要があると思われる。</p>

○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 102.2 ・年齢・地域勘案 101.1 ・年齢・学歴勘案 98.1 ・年齢・地域・学歴勘案 101.8 (参考)対他法人 103.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国の医療職俸給表(三)適用者に対して本学は1級の職員の割合が低いこと(国:3.4%、本学:0%)、国の医療職俸給表(三)適用者の49.1%が地域手当の非支給地の在勤者であることに対して本学は全員が地域手当5級地の在勤者であること、国の医療職俸給表(三)適用者に対して本学の大卒以上の高学歴者の割合が高いこと(国:6.8%、本学59.3%)、が主な要因と考える。 (国の1級の職員の割合、地域手当の非支給地在勤者割合及び大卒以上の高学歴者の割合は人事院「令和3年国家公務員給与等実態調査」より)</p>
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 35.4%】 (国からの財政支出額 29,406,330,543円、支出予算の総額 83,150,085,000円:令和3年度予算) 【累積欠損額 0円(令和2年度決算)】 【管理職の割合 6.0% (常勤職員数599人中36人)】 【大卒以上の高学歴者の割合 59.3% (常勤職員数599人中355人)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.7%】 (支出総額 79,339,272,804円、給与・報酬等支給総額 22,806,836,795円:令和2年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額は100億円以上であるが、本学の予算の総額に占める割合は35.4%であり、累積欠損は生じていない。 上記「国に比べて給与水準が高くなっている理由」の要因により、対国家公務員との比較指標は102.2と上回るが、学歴差を是正した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から給与水準は適正であると思われる。</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、対国家公務員指数の一部が100を上回っていることについての理由の説明及び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>今後も社会一般の情勢を判断する上で、国家公務員の給与改定を参考に水準を維持する必要があると思われる。</p>

○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

94.4

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 2,728,005 円
- 35歳(主任)
月額 281,808 円 年間給与 4,695,482 円
- 50歳(課長)
月額 454,436 円 年間給与 7,460,662 円

【教育職員(大学教員)】

- 27歳(大学院(博士課程後期)卒初任給)
月額 312,400 円 年間給与 4,723,867 円
- 35歳(助教)
月額 362,766 円 年間給与 6,044,406 円
- 50歳(教授)
月額 524,167 円 年間給与 8,966,402 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

・当法人においては、平成16年度から業績給を導入しており、人件費の範囲内で、職員の勤務成績に応じて、昇給又は昇格若しくは勤勉手当に反映させるものとしている。

平成28年4月から、勤勉手当において、より優秀な職員に対し「特に優秀な職員」を超える勤務成績割合を適用できるよう、「極めて優秀な職員」区分を設定した。

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 21,729,421	千円 22,436,426	千円 22,440,428	千円 22,648,379	千円 22,806,836	千円 23,097,121
退職手当支給額 (B)	千円 2,139,295	千円 1,854,616	千円 2,049,620	千円 1,838,944	千円 1,684,364	千円 1,636,898
非常勤役職員等給与 (C)	千円 11,395,407	千円 10,621,900	千円 10,853,172	千円 11,325,259	千円 11,707,522	千円 12,276,097
福利厚生費 (D)	千円 4,774,307	千円 4,807,181	千円 4,934,798	千円 5,048,077	千円 5,169,978	千円 5,320,777
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 40,038,432	千円 39,720,125	千円 40,278,019	千円 40,860,661	千円 41,368,702	千円 42,330,894

注1: 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。

注2: 「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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、財務諸表附属明細書「(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

・前年度(令和2年度)との比較について

「最広義人件費」・・・前年度比2.3%増

外部資金及び病院経費での雇用者の増加や、社会保険料率に引き上げ改定により、増加となった。

Ⅳ その他

・特になし。