

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人京都大学の役員報酬・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

国立大学法人京都大学の主要事業は教育・研究事業である。
役員報酬水準を検討するにあたって、国家公務員の給与水準及び法人化移行前の
国家公務員指定職俸給表の俸給月額を参考とした。

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。)

当法人においては、平成16年度より期末特別手当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て、その額の100分の10の範囲内で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2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、国立大学法人京都大学役員給与規程に則り、俸給(1,199,000円)に都市手当(119,900円)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+都市手当+(俸給+都市手当)×20/100+俸給×25/100)に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、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に、業務に対する貢献度等に応じてその額の100分の10の範囲内で増減して得た額としている。
なお、令和2年度では、期末特別手当支給率の引き下げ(年間0.05月分)を実施した。

理事

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、国立大学法人京都大学役員給与規程に則り、俸給(706,000円～895,000円)に都市手当(70,600円～89,500円)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+都市手当+(俸給+都市手当)×20/100+俸給×25/100)に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、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に、業務に対する貢献度等に応じてその額の100分の10の範囲内で増減して得た額としている。
なお、令和2年度では、期末特別手当支給率の引き下げ(年間0.05月分)を実施した。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。
月額については、国立大学法人京都大学役員給与規程に則り、179,960円～787,600円としている。
期末特別手当に関しては、原則として支給されないが、業務に対する貢献度に対して、総長が特に必要と認める場合には、期末特別手当に相当する手当を、その者が常勤の役員としたときに支給される額を超えない範囲で総長が定める額を支給できることとしている。

監事

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、国立大学法人京都大学役員給与規程に則り、俸給(706,000円)に都市手当(70,600円)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+都市手当+(俸給+都市手当) \times 20/100+俸給 \times 25/100)に6月に支給する場合には100分の170、12月に支給する場合には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その者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額に、業務に対する貢献度等に応じてその額の100分の10の範囲内で増減して得た額としている。
なお、令和2年度では、期末特別手当支給率の引き下げ(年間0.05月分)を実施した。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。
月額については、国立大学法人京都大学役員給与規程に則り、155,320円～621,280円としている。
期末特別手当に関しては、原則として支給されないが、業務に対する貢献度に対して、総長が特に必要と認める場合には、期末特別手当に相当する手当を、その者が常勤の役員としたときに支給される額を超えない範囲で総長が定める額を支給できることとしている。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和2年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長A	11,113	7,194	3,200	719 (都市手当)		9月30日	※
法人の長B	11,019	7,194	3,106	719 (都市手当)	10月1日		
A理事	8,374	5,370	2,412	537 (都市手当) 55 (通勤手当)		9月30日	*
B理事	8,319	5,370	2,412	537 (都市手当)		9月30日	※
C理事	8,430	5,370	2,412	537 (都市手当) 110 (通勤手当)		9月30日	※
D理事	8,401	5,370	2,412	537 (都市手当) 81 (通勤手当)		9月30日	※
E理事	8,474	5,370	2,555	537 (都市手当) 12 (通勤手当)		9月30日	※
F理事	8,319	5,370	2,412	537 (都市手当)		9月30日	※
G理事	18,451	10,740	5,094	1969 (都市手当) 648 (単身赴任手当)			◇
H理事	8,250	5,370	2,318	537 (都市手当) 25 (通勤手当)	10月1日		※
I理事	6,641	5,370	695	537 (都市手当) 38 (通勤手当)	10月1日		※
J理事	8,305	5,370	2,318	537 (都市手当) 79 (通勤手当)	10月1日		※
K理事	8,277	5,370	2,318	537 (都市手当) 52 (通勤手当)	10月1日		※
L理事	8,312	5,370	2,318	537 (都市手当) 86 (通勤手当)	10月1日		※
M理事	8,452	5,370	2,388	537 (都市手当) 157 (通勤手当)	10月1日		※
N理事 (非常勤)	2,241	2,241	0	0	4月1日		
A監事	5,944	3,530	1,884	353 (都市手当) 177 (通勤手当)		8月31日	※
B監事	7,149	4,942	1,097	494 (都市手当) 616 (単身赴任手当)	9月1日		※
C監事 (非常勤)	806	806	0	0		8月31日	※
B監事 (非常勤)	1,442	1,442	0	0	9月1日		

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

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

注3: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。

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

国立大学法人京都大学は、1897年の創立以来築いてきた自由の学風を継承し、発展させつつ、多角的な課題の解決に挑戦し、自由と調和を基礎とする地球社会の共存に広く貢献するため、学長のリーダーシップの下で以下のような取組を推進している。

第一に、研究の領域において、世界的に卓越した知の創造を行い、人文学、社会科学及び自然科学における基礎研究と応用研究の多様な発展と統合を図ること。

第二に、教育の領域においては、対話を根幹とする自学自習を促し、知の継承と創造的精神の涵養に努め、豊かな教養・人間性と高い倫理観を有する優れた研究者や高度の専門能力をもつ人材を養成すること。

第三に、開かれた大学として、国際交流や地域との連携を深め、自由と調和に基づく知を通じて社会に対する貢献を行うこと。

第四に、以上のような使命を果たすために、全学的な調和を図りつつ、社会に対する説明責任を十分に果たしうる運営に努めること。

そうした中で、国立大学法人京都大学の学長は、職員数約7,000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、経営と教学の最高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3,000人以上である民間企業の役員報酬55,053千円と比較した場合、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。

国立大学法人京都大学では、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る。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員報酬及び事務次官の年間給与額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

国立大学法人京都大学は、1897年の創立以来築いてきた自由の学風を継承し、発展させつつ、多角的な課題の解決に挑戦し、自由と調和を基礎とする地球社会の共存に広く貢献するため、学長のリーダーシップの下で以下のような取組を推進している。

第一に、研究の領域において、世界的に卓越した知の創造を行い、人文学、社会科学及び自然科学における基礎研究と応用研究の多様な発展と統合を図ること。

第二に、教育の領域においては、対話を根幹とする自学自習を促し、知の継承と創造的精神の涵養に努め、豊かな教養・人間性と高い倫理観を有する優れた研究者や高度の専門能力をもつ人材を養成すること。

第三に、開かれた大学として、国際交流や地域との連携を深め、自由と調和に基づく知を通じて社会に対する貢献を行うこと。

第四に、以上のような使命を果たすために、全学的な調和を図りつつ、社会に対する説明責任を十分に果たしうる運営に努めること。

そうした中で、国立大学法人京都大学の理事は、職員数約7,000名の法人の代表である学長を補佐して法人の業務を掌理し分担管理しており、その分担業務の責任者としての職務を担っている。

理事の年間報酬額は、人数規模が3,000人以上である民間企業の役員報酬55,053千円と比較した場合、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。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員報酬及び事務次官の年間給与額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

国立大学法人京都大学は、1897年の創立以来築いてきた自由の学風を継承し、発展させつつ、多元的な課題の解決に挑戦し、自由と調和を基礎とする地球社会の共存に広く貢献するため、学長のリーダーシップの下で以下のような取組を推進している。

第一に、研究の領域において、世界的に卓越した知の創造を行い、人文学、社会科学及び自然科学における基礎研究と応用研究の多様な発展と統合を図ること。

第二に、教育の領域においては、対話を根幹とする自学自習を促し、知の継承と創造的精神の涵養に努め、豊かな教養・人間性と高い倫理観を有する優れた研究者や高度の専門能力をもつ人材を養成すること。

第三に、開かれた大学として、国際交流や地域との連携を深め、自由と調和に基づく知を通じて社会に対する貢献を行うこと。

第四に、以上のような使命を果たすために、全学的な調和を図りつつ、社会に対する説明責任を十分に果たしうる運営に努めること。

そうした中で、国立大学法人京都大学の監事は、法人の業務を監査すること、監査結果に基づき必要あるときは学長又は文部科学大臣へ意見を提出すること、学長又はその他の代表権を有する役員との利益が相反する事項について国立大学法人等を代表すること、財務諸表及び決算報告書を監査し監事意見を付することを担っている。

監事の年間報酬額は、人数規模が3,000人以上である民間企業の役員報酬55,053千円と比較した場合、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。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員報酬及び事務次官の年間給与額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。

【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
法人の長A	千円 9,032 (57,261)	年 6 (32)	月 0 (3) 令和2年9月30日	1.0	※
A理事	千円 6,742	年 6	月 0 令和2年9月30日	1.0	*
B理事	千円 6,742	年 6	月 0 令和2年9月30日	1.0	※
C理事	千円 6,742 (47,424)	年 6 (43)	月 0 (6) 令和2年9月30日	1.0	※
D理事	千円 6,742	年 6	月 0 令和2年9月30日	1.0	※
F理事	千円 5,524 (47,405)	年 4 (35)	月 11 (6) 令和2年9月30日	1.0	※
理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月		
A監事	千円 3,914	年 5	月 5 令和2年8月31日	1.0	※
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A、理事C及び理事Fについては、役員在職期間を役員退職手当規則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。

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A	<p>当該学長は、経営と教学の最高責任者として、本学が歩むべき指針となる「WINDOW構想」を打ち出し大学全体の共通ミッションを定めた。最先端研究を核とした世界トップレベルの国際研究拠点である高等研究院の設置、指定国立大学制度の特例を活用した産官学連携における「京大モデル」の構築、国際共同学位プログラムの拡充、学部留学生プログラムKyoto iUPの実施など、本学における教育研究の機能強化及び大学改革推進に貢献した。また、国立大学協会の会長として、教育・研究及び社会貢献に関する多種・多様な活動において、質の高い成果を挙げるための環境作りのため、各法人と連携して様々な提言等を行い、国立大学法人の振興と高等教育・学術研究の発展に寄与した。一方で、大学として不正防止に取り組んでいるがなくなるまでには至っていない。</p> <p>当該学長の業績勘案率については、これらの業績と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た上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
A理事	<p>当該理事は産官学連携担当として、産官学連携における「京大モデル」の確立を目指し、指定国立大学法人への指定を契機に産官学連携機能の外部化、子会社モデルを実現させた。また、「組織」対「組織」の大型共同研究に対応するための研究マネジメント組織として京都大学オープンイノベーション機構を発足させるなど、大学の管理運営に貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と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た上で、1.0と決定した。</p>
B理事	<p>当該理事は男女共同参画・国際・広報担当として、男女共同参画推進本部を設置して推進体制を整備した。外国人研究者・留学生比率の向上を目的として2棟の国際交流会館の建設を実現させるなど、本学の管理運営に貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と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た上で、1.0と決定した。</p>
C理事	<p>当該理事は教育・情報・評価担当として、国際共同学位プログラムの拡充や学部留学生プログラムKyoto iUPを実施し、優秀な学生の獲得に貢献した。また、学内統合認証システムへの多要素認証の導入、WEB戦略室の立ち上げなど情報セキュリティの強化を推進し、本学の管理運営に貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と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た上で、1.0と決定した。</p>
D理事	<p>当該理事は財務・施設・環境安全保健担当として、基金の拡充、金銭信託による資金運用など自己収入源の多角化を図り、財務基盤を強化した。また、キャンパスマスタープランを策定して施設整備を進め、教育・研究・医療・学生支援環境の質の向上を図るなど、本学の管理運営に貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と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た上で、1.0と決定した。</p>
F理事	<p>当該理事は学生・図書館担当として、本学独自の給付型奨学金制度を創設し、学生への経済支援を強化した。また、電子ジャーナルの選定方針の策定および整備、京都大学学術情報リポジトリへの収録を推進するなどして学術・情報資源を充実させることで研究支援機能を強化し、本学の管理運営に貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と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た上で、1.0と決定した。</p>
理事 (非常勤)	該当者なし
A監事	<p>当該監事は、法人の業務を監査すること、監査結果に基づき必要あるときは学長又は文部科学大臣へ意見を提出すること、学長又はその他の代表権を有する役員との利益が相反する事項について国立大学法人等を代表すること、財務諸表及び決算報告書を監査し監事意見を付することを担当業務とし、本学の管理運営に貢献した。</p> <p>当該監事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と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た上で、1.0と決定した。</p>
監事 (非常勤)	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する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給の仕組みについては、期末特別手当において業務に対する貢献度等に応じてその額の100分の10の範囲内で増減して得た額としており今後も継続の予定である。

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

国立大学法人京都大学の給与水準を検討するにあたって、国家公務員の給与水準を参考にした。

定員(人数)と予算(金額)により人件費管理をしている。

効率化係数による人件費の削減及び行政改革の重要方針に基づく総人件費改革に対応して、定員削減等の雇用調整や戦略的な定員の再配置、事務組織の改革、業務の簡素化・合理化等事務改革を方針として定めている。

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。)

勤勉手当の支給率の決定、昇給・昇格の実施については、能力・実績を重視した人事給与制度を行っている。

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

国立大学法人京都大学教職員給与規程に則り、俸給月額、俸給の調整額及び諸手当(俸給の特別調整額、職責調整手当、初任給調整手当、扶養手当、都市手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特勤勤務手当(準ずる手当を含む。)、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理教職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、寒冷地手当、入試手当、学位論文調査手当、遠隔地異動・出向手当、拠点手当、衛生管理手当、特別報奨金、教養・共通教育主幹手当及び産業医手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給月額+俸給の調整額+職責調整手当+扶養手当+都市手当+広域異動手当+遠隔地異動・出向手当)に6月に支給する場合においては100分の130、12月に支給する場合においては100分の125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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(俸給月額+俸給の調整額+職責調整手当+都市手当+広域異動手当+遠隔地異動・出向手当)に勤勉手当における成績率の判断基準に定める基準に従って京都大学教職員の勤勉手当支給要領に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和2年度では、①期末手当の支給率について0.05月分の引き下げ、②住居手当の支給対象となる家賃額の下限の引き上げおよび手当額の上限の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	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	
常勤職員	人 3,834	歳 46.3	千円 7,867	千円 5,658	千円 119	千円 2,209
事務・技術	人 1,191	歳 43.4	千円 6,420	千円 4,679	千円 133	千円 1,741
教育職種 (大学教員)	人 2,008	歳 49.0	千円 9,303	千円 6,638	千円 117	千円 2,665
医療職種 (病院医師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 472	歳 42.4	千円 5,948	千円 4,332	千円 94	千円 1,616
医療職種 (病院医療技術職員)	人 156	歳 44.4	千円 6,245	千円 4,537	千円 122	千円 1,708
指定職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
専門業務職員	人 7	歳 48.1	千円 7,468	千円 5,415	千円 139	千円 2,053
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 779	歳 37.7	千円 5,387	千円 4,015	千円 85	千円 1,372
事務・技術	人 100	歳 46.4	千円 2,740	千円 2,625	千円 105	千円 115
教育職種 (大学教員)	人 140	歳 63.7	千円 10,628	千円 7,498	千円 145	千円 3,130
医療職種 (病院医師)	人 21	歳 28.7	千円 3,288	千円 3,288	千円 30	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 414	歳 29.0	千円 4,537	千円 3,341	千円 61	千円 1,196
医療職種 (病院医療技術職員)	人 104	歳 30.8	千円 4,683	千円 3,491	千円 89	千円 1,192
教育職種 (外国人教師等)	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、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 在外職員、任期付職員及び再任用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3: 「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注4: 「技能・労務職種」とは、特定の技能業務、労務作業に従事する職種を示す。

注5: 常勤職員の「指定職種」「技能・労務職種」及び非常勤職員の「教育職種(外国人教師等)」については、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、区分以外には記載せず、全体の数値からも除外している。

【年俸制適用者】

常勤職員	人 182	歳 44.2	千円 8,828	千円 8,330	千円 93	千円 498
教育職種 (大学教員)	人 182	歳 44.2	千円 8,828	千円 8,330	千円 93	千円 498

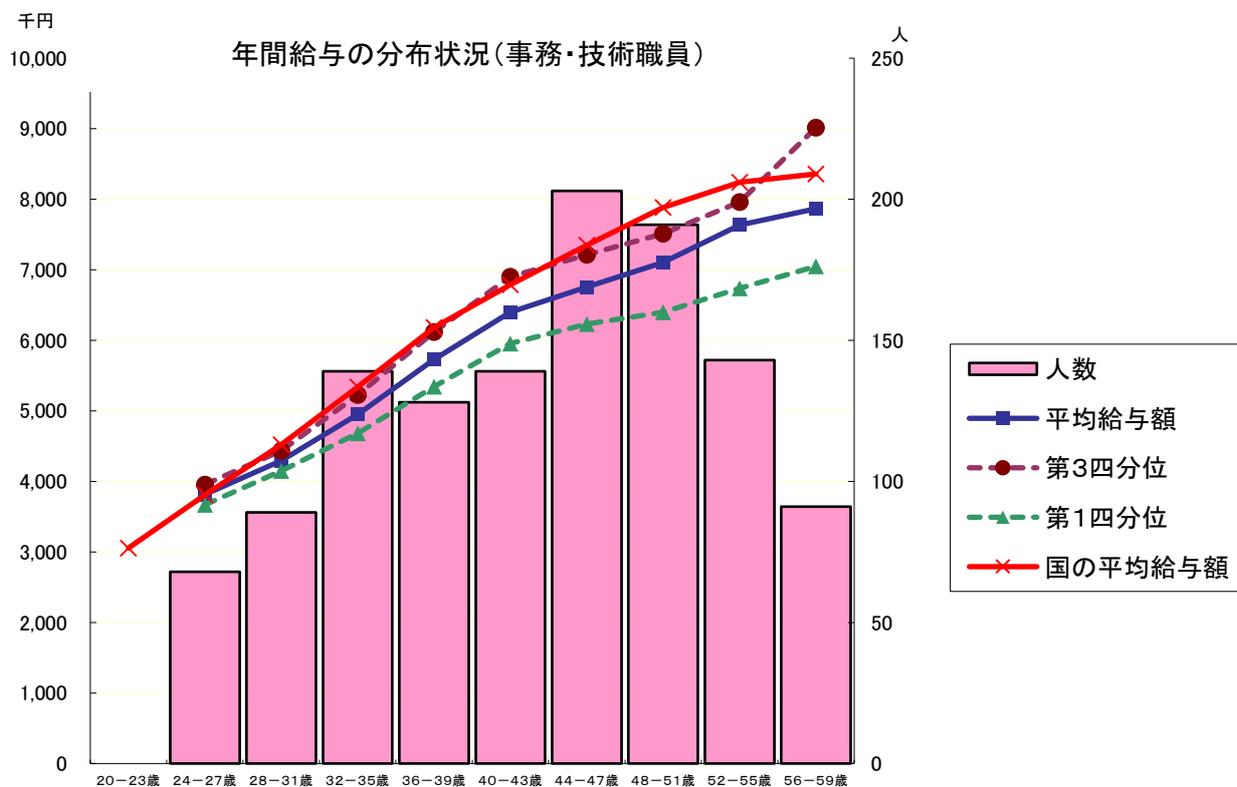
非常勤職員	人 1,054	歳 44.3	千円 5,972	千円 5,939	千円 2	千円 33
事務・技術	人 232	歳 50.3	千円 5,025	千円 5,025	千円 0	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 11	歳 64.0	千円 13,964	千円 10,806	千円 152	千円 3,158
医療職種 (病院医師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (外国人教師等)	人	歳	千円	千円	千円	千円
特定教員	人 493	歳 42.9	千円 6,893	千円 6,893	千円 0	千円 0
特定研究員	人 264	歳 39.8	千円 4,645	千円 4,645	千円 0	千円 0
特定専門業務職員	人 54	歳 49.7	千円 6,489	千円 6,489	千円 0	千円 0

注1: 在外職員、任期付職員及び再任用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。

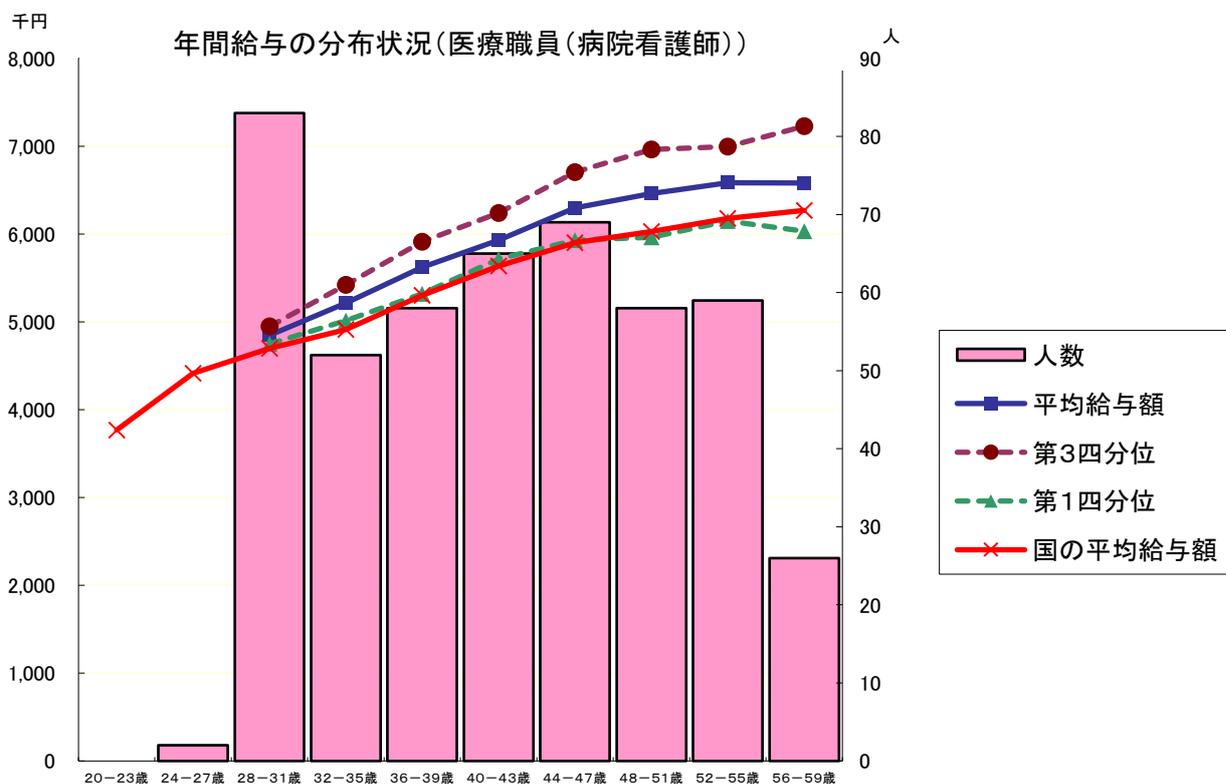
注2: 年俸制適用者については、本学では常勤職員として取り扱っている。

注3: 非常勤職員の「教育職種(外国人教師等)」については、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。

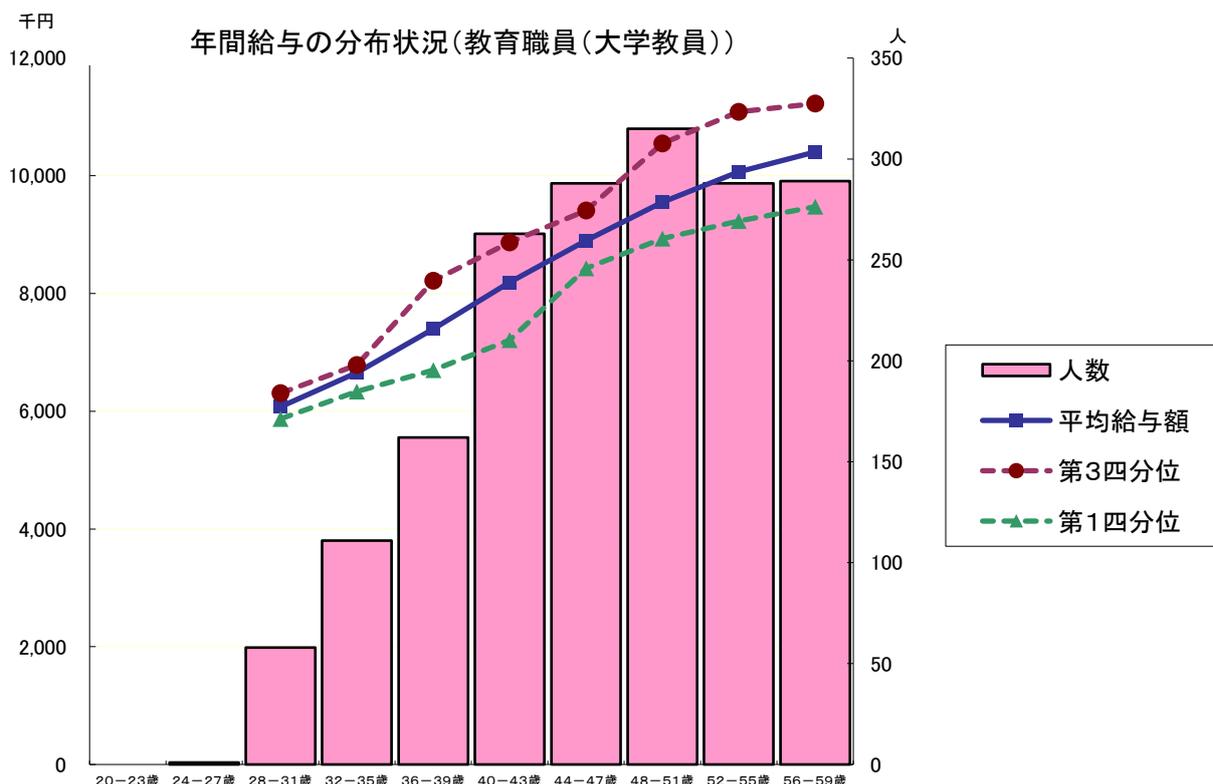
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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。



注:年齢24～27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:年齢24～27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。

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)
部長	21	56.2	10,535	12,586～9,239
課長	74	53.0	9,107	10,401～7,285
課長補佐	157	50.4	7,375	8,778～5,701
係長	394	46.1	6,678	7,981～4,864
主任	272	43.0	5,840	7,110～4,379
係員	273	32.2	4,452	6,470～3,367

注1:「部長」には、部長相当職である「次長」を含む。

注2:「課長」には、課長相当職である「室長」、「事務長」及び「主幹」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)
教授	783	55.3	10,942	16,044～8,271
准教授	634	47.9	8,981	10,630～6,743
講師	98	45.6	8,291	9,456～5,899
助教	491	41.2	6,842	8,487～4,813
教務職員	2	-	-	-

注3:教務職員の該当者は2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の平均額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)
看護部長	1	-	-	-
副看護部長	4	57.0	7,615	-
看護師長	139	47.3	6,657	7,608～5,021
看護師	328	40.1	5,481	6,746～4,425

注4: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の平均額については記載していない。

注5: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恐れがあることから、年間給与額の最高額及び最低額は記載していない。

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)	% 54.9	% 53.6	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.1	% 46.4	% 45.7
	最高～最低	% 53.7～40.6	% 57.5～41.2	% 54.4～41.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.7	% 55.7	% 56.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.3	% 44.3	% 43.7
	最高～最低	% 47.6～34.8	% 48.6～32.1	% 48.1～37.6

(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)	% 53.8	% 52.4	% 53.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.2	% 47.6	% 46.9
	最高～最低	% 57.2～40.7	% 57.4～41.6	% 57.2～41.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.9	% 55.8	% 56.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.1	% 44.2	% 43.6
	最高～最低	% 56.2～32.9	% 54.7～39.6	% 55.5～37.2

(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)	% 47.5	% 47.5	% 47.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 52.5	% 52.5	% 52.5
	最高～最低	% 56.3～47.6	% 57.5～46.0	% 56.9～46.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.4	% 55.5	% 55.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.6	% 44.5	% 44.1
	最高～最低	% 47.6～34.8	% 48.6～39.7	% 48.1～39.2

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 92.7 ・年齢・地域勘案 98.4 ・年齢・学歴勘案 91.1 ・年齢・地域・学歴勘案 97.8 (参考) 対他法人 106.6
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 39.05%】 (国からの財政支出額 68,308百万円、支出予算の総額174,904百万円: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 8.0%(常勤職員数1,191名中95名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合82.0%(常勤職員数1,191名中977名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合22.4%】 (支出総額 173,056百万円、給与・報酬等支給総額 38,931百万円:令和元年度決算)</p> <p>【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39.05%となっており、累積欠損もないこと、また、上記理由から給与水準は適正であると考えられる。</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	職員の給与水準については、引き続き適正な給与水準となるよう配慮していきたい。

○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 105.8 ・年齢・地域勘案 98.7 ・年齢・学歴勘案 104.5 ・年齢・地域・学歴勘案 100.9 (参考)対他法人 104.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>地域手当が様々な支給割合の国家公務員に対し、本学病院の都市手当(地域手当)10%と比較していること、令和2年国家公務員給与等実態調査の「適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」の医療職俸給表(三)によると、最終学歴が大卒以上6.2%、短大卒90.3%、高校卒3.5%であるのに対し、本学は大卒以上43.0%、短大卒57.0%、高校卒0%であり、国と比べて初任給決定基準学歴が高いこと、また同調査の「適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員」の医療職俸給表(三)によると、1級(准看護師)の構成割合が4.1%であるのに対し、本学は0%であり、国と比べて著しく1級(准看護師)職員の構成比が異なること、この三つの主要要因により、対国家公務員の指数を上回ったと考えられる。</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 39.05%】 (国からの財政支出額 68,308百万円、支出予算の総額174,904百万円: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472名中5名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 43.0%(常勤職員数472名中203名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合22.4%】 (支出総額 173,056百万円、給与・報酬等支給総額 38,931百万円:令和元年度決算)</p> <p>【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39.05%となっており、累積欠損もないこと、また、上記理由から給与水準は適正であると考えられる。</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>職員の給与水準については、引き続き適正な給与水準となるよう配慮していきたい。</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 99.8

(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。

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 2,725,225 円

○35歳(主任)

月額 300,960 円 年間給与 5,039,864 円

○50歳(課長補佐)

月額 424,050 円 年間給与 7,170,593 円

教育職員(大学教員)

○27歳(助教、博士修了初任給)

月額 301,900 円 年間給与 4,511,162 円

○35歳(助教)

月額 366,740 円 年間給与 6,124,702 円

○50歳(准教授)

月額 522,610 円 年間給与 8,837,414 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、父母等1人につき6,500円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤労手当の支給率の決定、昇給・昇格の実施については、能力・実績を重視した人事給与制度を行っている。

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 38,707,031	千円 39,188,174	千円 38,925,758	千円 38,931,110	千円 39,155,718	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,960,703	千円 2,676,129	千円 2,408,510	千円 2,776,138	千円 3,260,051	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 24,996,294	千円 24,524,104	千円 25,246,614	千円 26,369,092	千円 26,382,843	千円
福利厚生費 (D)	千円 8,746,375	千円 8,850,756	千円 8,997,129	千円 9,312,986	千円 9,359,039	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 75,410,405	千円 75,239,165	千円 75,578,012	千円 77,389,327	千円 78,157,652	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

給与、報酬等支給総額について、前年度比がプラス0.5%となった要因については、計画的かつ戦略的な人事配置や多様な財源の活用により支給人員が増加したためと考えられる。

退職手当支給額について、前年度比がプラス17.4%となった要因については、役員の退職および応募認定による退職者の増加があったためと考えられる。

非常勤役員等給与について、前年度比がマイナス0.6%となった要因については、外部資金により雇用される非常勤教職員の減少等が考えられる。

福利厚生費について、前年度比がプラス0.5%となった要因については、支給人員の増加によることが考えられる。

結果として、最広義人件費については、前年度比プラス0.9%となった。

IV その他

特になし