

国立大学法人北海道大学(法人番号6430005004014)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。当該法人の役員報酬は、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、役員報酬水準を検討するにあたって、国家公務員の改定状況及び他の国立大学法人の役員報酬の改定状況や以下の報酬等を参考とした。

- (1) 人数規模が同規模である民間企業の役員報酬・・・5,505万円
- (2) 事務次官年間報酬額・・・2,337万円

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。)

役員の期末手当の増減額を検討すべき事案が発生した場合には、経営協議会の議を経るものとしている。

役員のうち、理事の勤勉手当については、役員としての業績を総合的に勘案し、総長が決定することとしている。

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

総長及び監事の報酬支給基準は、本給等の月額及び賞与(期末手当)で構成している。支給基準等については北海道大学役員給与規程に則っており、本給等の月額は、本給(1,175,000円)に地域手当及び要件を満たす場合に支給する広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当(11月～3月に支給)を加算して算出している。賞与(期末手当)については、期末手当基準額(本給並びに本給に対する地域手当及び広域異動手当+役職段階別加算額(本給並びに本給に対する地域手当及び広域異動手当×100分の20)+管理職加算額(本給×100分の25))に100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月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年度では、期末手当の支給月数の引下げ(年間0.05月分)を実施した。

また、従前から、役員の期末手当を増額又は減額を行う場合に限り、経営協議会の議を経ることとしていたが、今後、役員の期末手当の増減額を検討すべき事案が発生した場合には、経営協議会の議を経ることとした。

理事

理事の報酬支給基準は、本給等の月額及び賞与（期末手当及び勤勉手当）で構成している。支給基準等については北海道大学役員給与規程に則っており、本給等の月額は、本給(895,000円～818,000円)に地域手当及び要件を満たす場合に支給する広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当（11月～3月に支給）を加算して算出している。賞与については、期末手当は期末手当基準額（本給並びに本給に対する地域手当及び広域異動手当＋役職段階別加算額（本給並びに本給に対する地域手当及び広域異動手当×100分の20）＋管理職加算額（本給×100分の25））に100分の67.5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、勤勉手当は、勤勉手当基準額（本給＋地域手当＋広域異動手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）勤勉手当の取扱い基準に従って定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月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年度では、給与法指定職の期末手当の支給月数の改定に準拠した期末手当の支給月数の引下げ（年間0.05月分）を実施した。

また、従前から、役員 of 期末手当を増額又は減額を行う場合に限り、経営協議会の議を経ることとしていたが、今後、役員 of 期末手当の増減額を検討すべき事案が発生した場合には、経営協議会の議を経ることとした。

理事(非常勤)

理事（非常勤）の報酬支給基準は、北海道大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当（月額506,000円）としている。

令和2年度における改定内容
改定なし

監事

総長及び監事の報酬支給基準は、本給等の月額及び賞与（期末手当）で構成している。支給基準等については北海道大学役員給与規程に則っており、本給等の月額は、本給（706,000円）に地域手当及び要件を満たす場合に支給する広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当（11月～3月に支給）を加算して算出している。賞与（期末手当）については、期末手当基準額（本給並びに本給に対する地域手当及び広域異動手当＋役職段階別加算額（本給並びに本給に対する地域手当及び広域異動手当×100分の20）＋管理職加算額（本給×100分の25））に100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月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。

令和2年度における改定内容
法人の長の改定内容と同じ

監事(非常勤)

監事（非常勤）の報酬支給基準は、北海道大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当（月額218,000円）としている。

令和2年度における改定内容
改定なし

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
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 6,599	千円 3,525	千円 2,968	千円 105 (地域手当)		6月30日	
法人の長	千円 8,242	千円 7,050	千円 864	千円 211 (地域手当) 116 (寒冷地手当)	10月1日		
A理事	千円 7,797	千円 5,370	千円 2,194	千円 161 (地域手当) 72 (通勤手当)		9月30日	
B理事	千円 7,793	千円 5,370	千円 2,194	千円 161 (地域手当) 68 (通勤手当)		9月30日	
C理事	千円 8,453	千円 5,370	千円 2,393	千円 161 (地域手当) 528 (単身赴任手当)		9月30日	
D理事	千円 4,936	千円 2,440	千円 2,194	千円 73 (地域手当) 228 (単身赴任手当)		6月22日	
E理事	千円 6,891	千円 3,409	千円 2,495	千円 681 (地域手当) 304 (単身赴任手当)		7月27日	◇
F理事	千円 5,780	千円 4,908	千円 583	千円 147 (地域手当) 25 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)	10月1日		
G理事	千円 5,912	千円 4,908	千円 583	千円 147 (地域手当) 157 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)	10月1日		
H理事	千円 7,359	千円 4,908	千円 2,127	千円 147 (地域手当) 60 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)	10月1日		
I理事	千円 5,808	千円 4,908	千円 583	千円 147 (地域手当) 53 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)	10月1日		
J理事	千円 7,395	千円 4,908	千円 2,127	千円 147 (地域手当) 96 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)	10月1日		

K理事	千円 9,745	千円 7,585	千円 1,671	千円 227 (地域手当) 144 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)	6月23日		
L理事	千円 11,230	千円 7,287	千円 2,420	千円 1,457 (地域手当) 65 (寒冷地手当)	7月29日		◇
M理事 (非常勤)	千円 4,144	千円 4,144	千円 0	千円 0	7月28日		
A監事	千円 5,419	千円 3,530	千円 1,783	千円 105 (地域手当)		8月31日	
B監事	千円 6,208	千円 4,942	千円 1,038	千円 148 (地域手当) 14 (通勤手当) 65 (寒冷地手当)	9月1日		
C監事 (非常勤)	千円 1,090	千円 1,090	千円 0	千円 0		8月31日	
D監事 (非常勤)	千円 1,526	千円 1,526	千円 0	千円 0	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：「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注3：「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

注4：法人の長の「退任」欄には、解任の日を記載している。

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

北海道大学は、「フロンティア精神」、「国際性の涵養」、「全人教育」、「実学の重視」という4つの基本理念を建学の精神として掲げ、これら基本理念の今日的具体化を志向し、教育研究を通じて、人類の福祉、科学、文化及び産業の発展に寄与することを社会的使命としている。さらには、2026年に創基150年の重要な節目を迎えるに当たり、本学は、社会において大学が果たすべき役割の重要性を深く認識し、世界の課題解決に貢献する北海道大学へ向けて、建学以来の基本理念を踏まえ、大学改革を大胆かつ着実に進めるために「北海道大学近未来戦略150」を定め、総長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、北海道大学の総長は、職員数約4,000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。

総長の年間報酬額は、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。

北海道大学では、総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、総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。

また、他の旧帝国大学の総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。

なお、令和元年度の役員の報酬水準の妥当性について、「学長の報酬水準のうち期末手当については、職務を遂行できていない状況について、本来、経営協議会において、減額の是非を検討すべきであったと考えられるが、その検討を経ずに全額支給されていると認められるので、妥当であるとは言えないと考える。今後、業績給の検討やその反映方法について適切に対応すべきと考える。」との文部科学大臣の検証結果を受けたことから、従前は役員の期末手当を増額又は減額を行う場合に限り、経営協議会の議を経ることとしていたが、今後、役員の期末手当の増減額を検討すべき事案が発生した場合には、経営協議会の議を経ることとした。

理事

北海道大学の理事は、総長を補佐して本学の業務を掌理しており、本学の運営に係る重要事項について企画及び立案等を行う職務を担っている。

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5,505万円と比較した場合、それ以下となっている。

北海道大学では、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、理事の職務内容の特性は法人化移行前と同等以上である。

また、他の旧帝国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(非常勤)の年間報酬額は、常勤役員の本給を基に勤務形態を勘案して決定しており、職責は常勤理事と同等であることから、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

北海道大学の監事は、大学が適正な運営を行うため、業務を監査し、監査の結果に基づき、必要があると認められるときは総長又は文部科学大臣に意見を提出する職務を担っている。
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5,505万円と比較した場合、それ以下となっている。
また、他の旧帝国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(非常勤)の年間報酬額は、常勤役員の本給を基に勤務形態を勘案して決定しており、職責は常勤監事と同等であることから、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】

前学長の報酬水準のうち期末手当については、職務を遂行できていない状況において、減額の是非の検討を経ずに全額支給されていると認められるので、妥当であるとは言えないと考える。

前学長の報酬水準のうち期末手当を除く部分及び他の役員の報酬水準については、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、民間企業との比較などを考慮すると、妥当であるとする。

なお、当該法人では、昨年の検証結果を踏まえ、役員の前期末手当の増減額を検討すべき事案が発生した場合には、経営協議会の議を経ることとしたことから、今後の支給状況を注視していく。

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	2,397 (29,100)	3 (23)	3 (3)	R2. 6. 30	0.5(仮)	
A理事	1,966 (33,538)	3 (26)	6 (1)	R2. 9. 30	0.5(仮)	
B理事	1,966 (45,112)	3 (35)	6 (1)	R2. 9. 30	0.5(仮)	
C理事	1,826	3	3	R2. 6. 22	0.5(仮)	
監事	1,957	4	5	R2. 8. 31	0.5(仮)	

注1：法人の長、理事A～B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ている。

注2：法人の長、理事A～C及び監事については、暫定の業績勘案率（0.5）により算出した退職手当を支給している。

注3：法人の長の「退職年月日」欄には、解任の日を記載している。

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	暫定の業績勘案率であるため、該当なし
理事	暫定の業績勘案率であるため、該当なし
監事	暫定の業績勘案率であるため、該当なし

【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

理事の勤勉手当（賞与）において、その者の勤務成績に応じて決定することとしており、今後も継続する。

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、法人化前に適用していた国家公務員の給与水準を参考とするとともに、当該法人は、国から運営費交付金が措置されていることから、国民の理解が得られるよう、国家公務員の給与水準と民間企業の従業員の給与水準を均衡させ適正な給与を確保する機能を有する人事院勧告を重要な判断材料とし、適正な給与水準とするように対応している。
- ・運営費交付金の削減の影響等を勘案しつつ、教育・研究ニーズに沿った人員配置を行うとともに、事務の効率化・合理化により人件費総額の削減に努めている。

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。)

○年俸制教員以外

- ・昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定に当たっては、勤務の実態に則した職員の勤務成績を考慮している。
昇給：5段階の昇給区分（号俸数）により、昇給日（1月1日）前1年間の勤務成績に応じて昇給することができる。
- 昇格：教員 … 昇任した職員については、その者が従事する職務に応じた上位の級に昇格させることができる。
教員以外 … 勤務成績が良好な職員については、その者が従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価により1級上位の級に昇格させることができる。
- 勤勉手当(査定分) … 基準日（6月1日・12月1日）以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給することができる。

○年俸制教員

- ・平成27年1月より導入した正規教員の年俸制に係る業績給について、教育・研究活動等の業績評価を反映させるほか、教員個人が獲得した競争的資金の一定割合を業績給に反映するなどのインセンティブを付与することとしている。
- ・世界水準の優れた研究業績を有し、今後更なる研究の進展が見込まれるとともに、本学の名誉を著しく高めることが期待できる者に対し、「ディスティングイッシュトプロフェッサー」の称号を付与するとともに、「特別教授手当」を支給している。

○共通

- ・顕著な業績を上げた教職員を顕彰することにより、教職員の意欲の向上を図り、本学の活性化と更なる発展に資することを目的とする顕彰制度により、受賞者には表彰するとともに報奨金を支給している。（年度内1回の実施）

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

北海道大学職員給与規程に則り、基本給及び諸手当（基本給の調整額、管理職手当、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、単身赴任手当、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当、基礎クラス担任等手当、クロスアポイントメント手当、特別拠点手当、期末手当、勤勉手当、通勤手当、寒冷地手当、入試手当及びその他勤務実績に応じて支給する各種手当）としている。

期末手当については、期末手当基準額（基本給、基本給の調整額、扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額＋役職段階別加算額＋管理職加算額（指定職基本給表及び特定職基本給表の適用を受ける職員にあっては、基本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額＋役職段階別加算額＋管理職加算額））に100分の127.5（特定管理職員にあっては100分の107.5、指定職基本給表及び特定職基本給表の適用を受ける職員にあっては100分の67.5）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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額（基本給、基本給の調整額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額＋役職段階別加算額＋管理職加算額を加算した額（指定職基本給表及び特定職基本給表の適用を受ける職員にあっては、基本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額＋役職段階別加算額＋管理職加算額））に勤勉手当の取扱い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、令和2年度では、①期末手当の支給月数について、令和3年度以降0.05月分の引下げ、②住居手当について、令和2年4月1日より支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ（12,000円→16,000円）、手当額の上限を1,000円引上げ（27,000円→28,000円）及び手当額が1,000円を超える減額となる職員に令和3年3月31日までの間、所要の経過措置を行うことを実施した。

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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	2,702	45.5	7,040	5,090	81	1,950
事務・技術	980	42.1	5,722	4,209	93	1,513
教育職種 (大学教員)	1,131	50.0	8,824	6,329	70	2,495
医療職種 (病院看護師)	382	41.4	5,708	4,088	80	1,620
技能・労務職種						
海事職種	16	47.4	7,213	5,284	0	1,929
海技職種	21	40.5	5,691	4,181	0	1,510
医療職種 (病院医療技術職員)	130	43.3	5,908	4,257	105	1,651
その他医療職種 (医療技術職員)	4	49.8	5,567	4,089	127	1,478
その他医療職種 (看護師)	3	52.5	5,450	3,935	69	1,515
専門職種(学術)	14	48.9	6,789	4,932	106	1,857
専門職種(特定)	8	45.8	5,414	3,984	96	1,430
URA職種	13	45.5	5,737	4,214	78	1,523

注1：在外職員及び任期付職員については、該当者がいないため、表の記載を省略した。

注2：「技能・労務職種」とは、調理師、看護助手、森林技能職員等の特定の技能業務、労務作業の業務を行う職種を示す。

注3：「海事職種」とは、船舶の船長、機関長、航海士、機関士等の業務を行う職種を示す。

注4：「海技職種」とは、船舶の乗組員の業務を行う職種を示す。

注5：「専門職種(学術)」とは、学術に係る専門的業務を行う職種を示す。

注6：「専門職種(特定)」とは、特定の専門的業務を行う職種を示す。

注7：「URA職種」とは、研究戦略企画及び研究推進支援業務を行う職種を示す。

注8：「技能・労務職種」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、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。

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		
再任用職員	23人	63.2歳	3,382	2,978	130	404
事務・技術	23人	63.2歳	3,382	2,978	130	404
海技職種						
その他医療職種 (医療技術職員)						
その他医療職種 (看護師)						

注：「海技職種」については、該当者が2人、「その他医療職種（医療技術職員）」及び「その他医療職種（看護師）」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、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。

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	千円	
非常勤職員	659人	36.1歳	4,163	3,057	88	1,106
事務・技術	205人	43.2歳	3,225	2,410	123	815
教育職種 (大学教員)	25人	46.8歳	8,258	6,038	75	2,220
医療職種 (病院看護師)	269人	29.0歳	4,450	3,238	60	1,212
技能・労務職種	35人	51.9歳	3,974	2,947	99	1,027
医療職種 (病院医療技術職員)	114人	31.9歳	4,267	3,141	89	1,126
福祉系職種 (保育園職員)	11人	46.3歳	4,850	3,411	105	1,439

〔年俸制適用者〕

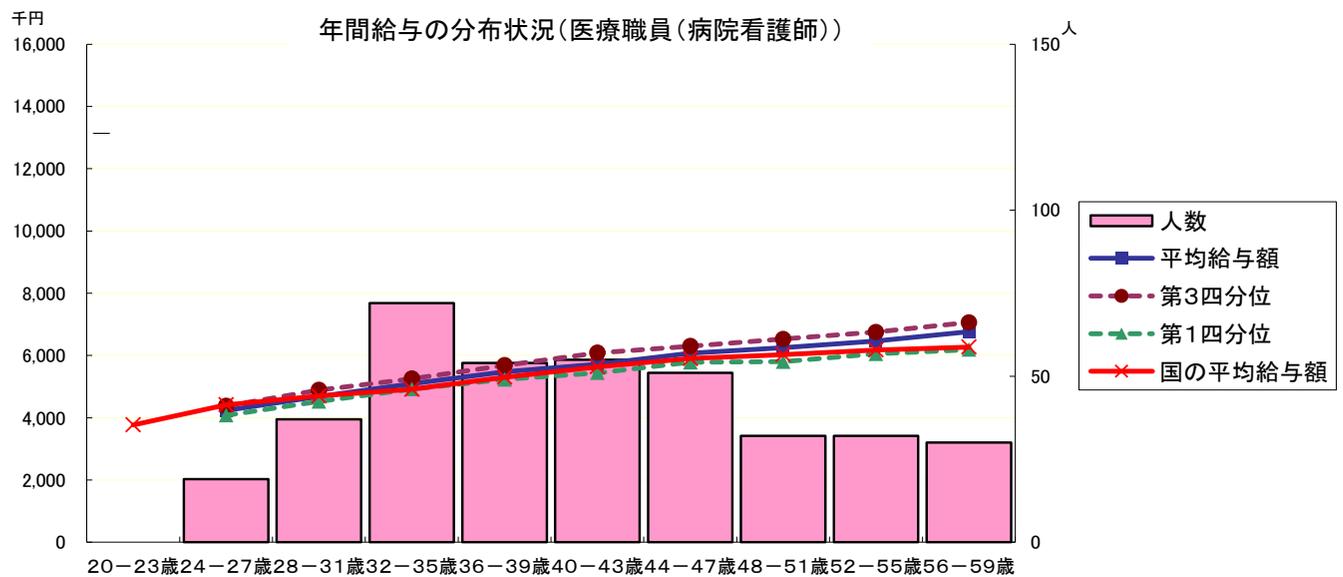
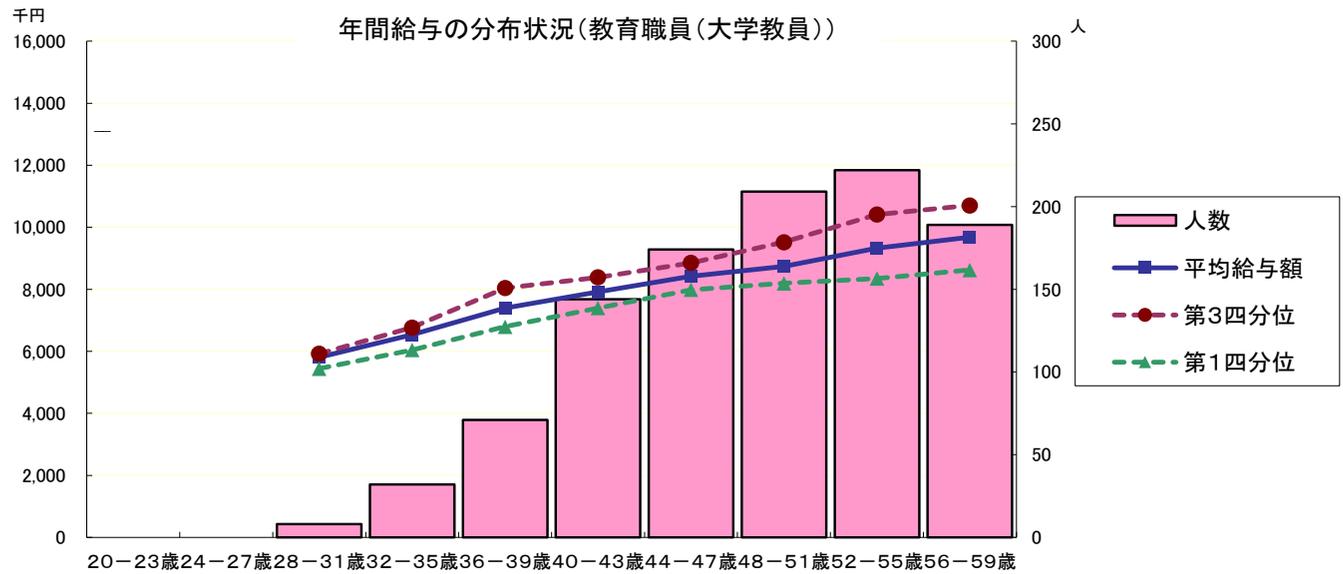
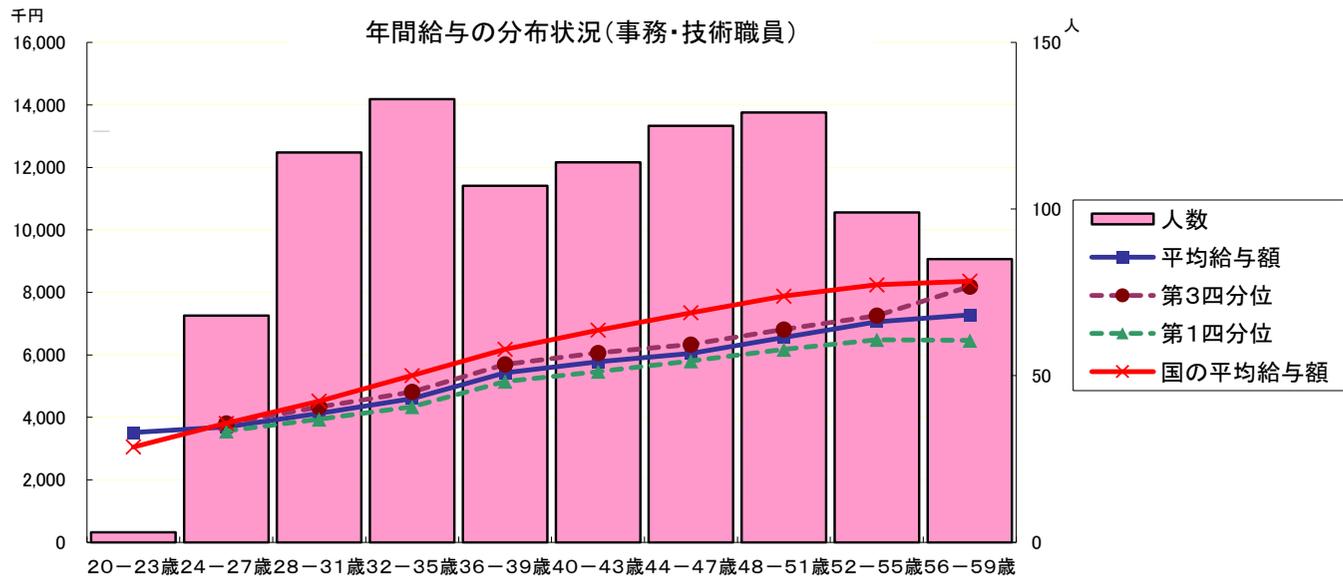
区分	人員	平均年齢	令和2年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当	
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	569	49.9	9,662	9,649	70	13
教育職種 (大学教員)	569	49.9	9,662	9,649	70	13

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		
再任用職員	12	64.5	7,149	7,149	99	0
教育職種 (大学教員)	12	64.5	7,149	7,149	99	0

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		
非常勤職員	399	43.1	6,221	6,210	74	11
教育職種 (大学教員)	303	43.1	6,545	6,530	60	15
特定職種 (特定専門職員)	96	43.3	5,197	5,197	118	0

注：「特定職種（特定専門職員）」とは、高度の専門性を有する業務等を行う職種を示す。

② 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：事務・技術職員の年齢20歳～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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
部長・次長	9	57.8	9,785	12,251 ～ 8,360
課長	49	55.6	8,381	10,776 ～ 7,255
課長補佐・専門員	82	52.3	6,869	8,165 ～ 5,308
係長	406	45.7	6,035	7,984 ～ 4,029
主任	177	40.4	5,266	6,656 ～ 4,198
係員	257	31.1	4,171	6,259 ～ 3,178

注：「部長・次長」には相当職である「企画調整役」を、「課長」には相当職である「室長」及び「事務長」を、「課長補佐・専門員」には相当職である「室長補佐」及び「事務長補佐」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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
教授	391	54.6	10,287	13,768 ～ 6,940
准教授	413	47.8	8,512	10,388 ～ 6,032
講師	94	49.4	8,057	8,967 ～ 6,194
助教	225	46.2	6,909	8,014 ～ 5,336
助手	7	56.5	6,583	6,693 ～ 6,411
教務職員	1			

注：「教務職員」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は表示していない。

(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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
看護部長	1			
副看護部長	6	55.8	7,779	8,174 ～ 7,009
看護師長	34	50.6	6,699	7,426 ～ 5,664
副看護師長	77	44.1	6,005	7,221 ～ 4,973
看護師	264	39.0	5,318	7,072 ～ 3,761

注1：「看護師」には、「助産師」を含む。

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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

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)	57.2 %	56.5 %	56.9 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.8 %	43.5 %	43.1 %
	最高～最低	50.5 ~ 39.8 %	57.0 ~ 40.1 %	51.5 ~ 40.1 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	57.6 %	57.7 %	57.7 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.4 %	42.3 %	42.3 %
	最高～最低	47.8 ~ 37.7 %	52.0 ~ 37.7 %	48.4 ~ 37.7 %

(教育職員(大学職員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	55.3 %	55.4 %	55.3 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.7 %	44.6 %	44.7 %
	最高～最低	55.3 ~ 39.7 %	55.6 ~ 39.7 %	52.8 ~ 39.7 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	57.4 %	57.7 %	57.5 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.6 %	42.3 %	42.5 %
	最高～最低	57.1 ~ 38.6 %	54.9 ~ 38.5 %	52.2 ~ 38.6 %

(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)	51.0 %	47.8 %	49.4 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	49.0 %	52.2 %	50.6 %
	最高～最低	56.3 ~ 45.7 %	58.7 ~ 49.6 %	57.6 ~ 47.7 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	55.0 %	50.0 %	52.4 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.0 %	50.0 %	47.6 %
	最高～最低	52.8 ~ 39.2 %	60.5 ~ 41.4 %	54.8 ~ 41.4 %

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 86.1 ・年齢・地域勘案 94.2 ・年齢・学歴勘案 85.2 ・年齢・地域・学歴勘案 93.7 ・(参考) 対他法人 98.5
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>(法人の検証結果)</p> <p>職員の給与について、国家公務員の給与水準と民間企業の従業員の給与水準を均衡させ適正な給与を確保する機能を有する人事院勧告を重要な判断材料とし、適正な給与水準とするように対応しており、上記の理由を勘案し、適切であると考えている。</p> <p>国からの財政支出： 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 44.2% (令和2年度予算) 国からの財政支出額 45,011百万円 支出予算の総額 101,620百万円</p> <p>累積欠損額：0円(令和元年度決算)</p> <p>(主務大臣の検証結果)</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するよう努める。

○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 103.0 ・年齢・地域勘案 103.4 ・年齢・学歴勘案 101.7 ・年齢・地域・学歴勘案 103.3 ・(参考)対他法人 102.3
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)適用者に対し本学病院看護師は最終学歴が大学卒業以上の者の割合が高いこと(国:6.1%、本学:53.4%)、また国には1級適用者(准看護師)がいること(国:4.0%、本学:なし)が主な要因と考えられる。 (国の数字は、人事院給与局「令和2年国家公務員給与等実態調査」による。)</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 職員の給与について、国家公務員の給与水準と民間企業の従業員の給与水準を均衡させ適正な給与を確保する機能を有する人事院勧告を重要な判断材料とし、適正な給与水準とするように対応しており、上記の理由を勘案し、適切であると考えている。</p> <p>国からの財政支出： 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 44.2% (令和2年度予算) 国からの財政支出額 45,011百万円 支出予算の総額 101,620百万円</p> <p>累積欠損額：0円(令和元年度決算)</p> <p>(主務大臣の検証結果) 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、対国家公務員指数が全て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、国と職員構成が異なること等を考慮すると、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するよう努める。

○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 93.5

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

○事務・技術職員

(扶養親族がない場合)

① 22歳(係員(大卒初任給))

月額182,200円 年間給与3,021,500円

② 35歳(主任)

月額281,900円 年間給与4,732,300円

③ 50歳(課長補佐)

月額378,000円 年間給与6,393,300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

○教育職員(大学教員)

① 27歳(助教(博士修了初任給))

月額291,400円 年間給与4,918,500円

② 35歳(助教)

月額361,800円 年間給与6,047,700円

③ 50歳(教授)

月額557,700円 年間給与9,568,200円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(上記③の教授を除く)、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

- ・昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定に当たっては、勤務の実態に則した職員の勤務成績を考慮しており、今後も継続する。
- ・顕著な業績を上げた教職員を顕彰することにより、教職員の意欲の向上を図ることを目的とする顕彰制度による報奨金の支給についても、今後も継続する。
- ・また、平成27年1月より導入した正規教員の年俸制に係る業績給について、教育・研究活動等の業績評価を反映させるほか、教員個人が獲得した競争的資金の一定割合を業績給に反映するなどのインセンティブを付与することとしている。

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 30,162,062	千円 29,940,796	千円 30,105,805	千円 29,909,505	千円 29,442,337	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,538,443	千円 1,225,385	千円 1,789,841	千円 2,228,101	千円 1,222,154	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 13,245,760	千円 12,587,916	千円 12,676,209	千円 13,191,664	千円 13,659,635	千円
福利厚生費 (D)	千円 6,096,836	千円 6,088,230	千円 6,176,872	千円 6,269,740	千円 6,331,758	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 52,043,103	千円 49,842,328	千円 50,748,728	千円 51,599,012	千円 50,655,885	千円

注1：「非常勤役職員等給与」においては、寄付金、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。

注2：「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額を計上している。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の対前年度比と増減要因について

1 給与、報酬等支給総額の対前年度比が△1.6%となった要因

- ・給与に退職手当相当分が含まれる年俸制適用者が前年度より減少していることにより、全体として対前年度比△1.6%となったものと考えられる。

2 最広義人件費の対前年度比が△1.8%となった要因

- ・定年退職者の減少により退職手当の支給総額が45.1%減少したこと及び上記1の要因により、非常勤役職員等給与及び福利厚生費が増加したものの、全体として対前年度比△1.8%となったものと考えられる。

3 国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等に基づく措置について

「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、役員は平成30年1月1日から、職員は平成30年3月7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、引き下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要：退職手当の額に乘じる調整率を「100分の10.875」から「100分の10.4625」に引下げ。

職員に関する講じた措置の概要：退職手当の額に乘じる調整率を「100分の87」から「100分の83.7」に引下げ。

なお、職員については、労働者の過半数を代表する者への説明及び意見聴取を経て退職手当規程の改正を行ったことから、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）と異なる取扱いとした。

Ⅳ その他

特になし