

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人 東北大学 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

国立大学法人東北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、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(東北大学約5,000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(旧帝国大学)・・・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おり、役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、当法人と同水準と推定される。同様の考え方により、理事及び監事についても同水準と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,274,000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。)

当法人においては、期末特別手当において当該役員の業績評価に基づき、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、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、主に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、国立大学法人東北大学役員給与規程に則り、本給(1,175,000円)に地域手当(70,500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(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当×100分の20)に100分の167.5を乗じて得た額に、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。さらに、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。なお、平成30年度では、民間給与との較差に基づく期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、主に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、国立大学法人東北大学役員給与規程に則り、本給に地域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(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当×100分の20)に100分の167.5を乗じて得た額に、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。さらに、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。なお、平成30年度では、民間給与との較差に基づく期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事
(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当としている。非常勤役員手当は、国立大学法人東北大学非常勤役員手当支給基準に則り月額とし、基準額を基本としている。

監事

役員報酬支給基準は、主に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、国立大学法人東北大学役員給与規程に則り、本給に地域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(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当×100分の20)に100分の167.5を乗じて得た額に、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。さらに、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。
なお、平成30年度では、民間給与との較差に基づく期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

監事
(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当としている。非常勤役員手当は、国立大学法人東北大学非常勤役員手当支給基準に則り月額とし、基準額を基本としている。

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 21,670	千円 14,100	千円 6,620	千円 846 (地域手当) 103 (一時金)	4月1日		
A理事	千円 16,701	千円 10,740	千円 5,214	千円 644 (地域手当) 24 (通勤手当) 79 (一時金)	4月1日		
B理事	千円 14,789	千円 9,816	千円 4,186	千円 588 (地域手当) 135 (通勤手当) 62 (一時金)	4月1日		
C理事	千円 14,626	千円 9,816	千円 4,108	千円 588 (地域手当) 50 (通勤手当) 62 (一時金)	4月1日		
D理事	千円 14,932	千円 8,638	千円 4,814	千円 863 (地域手当) 460 (単身赴任手当) 85 (通勤手当) 70 (一時金)		1月21日	◇
E理事	千円 2,321	千円 1,920	千円 0	千円 384 (地域手当) 17 (通勤手当)	1月22日		◇
F理事	千円 15,998	千円 10,740	千円 4,495	千円 644 (地域手当) 50 (通勤手当) 68 (一時金)			
G理事	千円 16,032	千円 10,740	千円 4,495	千円 644 (地域手当) 85 (通勤手当) 68 (一時金)			
H理事	千円 16,244	千円 9,816	千円 4,637	千円 1,081 (地域手当) 552 (単身赴任手当) 88 (通勤手当) 69 (一時金)			◇
A監事	千円 12,958	千円 8,472	千円 3,829	千円 508 (地域手当) 90 (通勤手当) 58 (一時金)			
B監事 (非常勤)	千円 1,260	千円 1,251	千円 0	千円 9 (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:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に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:「一時金」とは、「I. 1. 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」のうち、民間給与との較差に基づく引き上げを平成31年1月1日で実施したことから、期末特別手当にあっては平成30年12月期に実施したものと仮定した場合の差額相当額を一時金として支給したものである。

注4:「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

東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造し、また、研究の成果を社会が直面する諸問題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することを使命としており、その使命をより高度に実現するために、「世界最高水準の知を創造」と「未来を拓く変革を先導」の取組みを、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、東北大学の総長は、常勤職員数約5,000人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56,348千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。

東北大学では、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、他の旧帝国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旧帝国大学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

東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造し、また、研究の成果を社会が直面する諸問題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することを使命としており、その使命をより高度に実現するために、「世界最高水準の知を創造」と「未来を拓く変革を先導」の取組みを、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、東北大学の理事は、総長の定めるところにより、総長を補佐して本学の業務を掌理する職務を担っている。

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56,348千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。

東北大学では、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上記のとおりであり、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、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旧帝国大学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

東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造し、また、研究の成果を社会が直面する諸問題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することを使命としており、その使命をより高度に実現するために、「世界最高水準の知を創造」と「未来を拓く変革を先導」の取組みを、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、東北大学の監事は、本学の業務を監査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56,348千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。

東北大学では、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、監事の職務内容の特性は上記のとおりであり、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、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旧帝国大学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
	千円	年	月			
法人の長	10,621 (63,552)	6 (35)	0 (11)	H30.3.31	1.2	
理事A	8,090 (48,773)	6 (37)	0 (0)	H30.3.31	1.2	
理事B	7,416 (44,620)	6 (36)	0 (0)	H30.3.31	1.1	
監事A	該当なし					

注:法人の長、理事Aについては、役員の在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間と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。

注:理事Bについては、役員の在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した額を記載するとともに、括弧内に、役員の在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した額と職員の在職期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)を職員退職手当規程に適用させて算出した額を加えて得た金額を記載した。

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	<p>当該法人の長である総長は、本学の将来像とその実現の柱となる施策や工程を取りまとめた「里見ビジョン」を策定し、「ワールドクラスへの飛躍」と「東北の復興・日本新生の先導」の取組みを総長のリーダーシップの下で推進した。「ワールドクラスへの飛躍」については、世界トップレベルの特定研究領域の育成等を推進する「高等研究機構」や、部局横断で最先端研究を推進する「学際科学フロンティア研究所」の設置、世界第一級が集う訪問滞在型研究センター「知のフォーラム」の開所により、国内外の優秀な研究者や若手研究者などが集結し優れた国際的研究環境及び研究支援体制を構築した。「東北の復興・日本新生の先導」については、東日本大震災の被災地の中心に所在する総合大学として、社会の復興・新生を先導するため、災害復興新生研究機構等において災害科学や地域医療、環境エネルギーなどの8大プロジェクト等に取組み、本学の一連の成果を2015年第3回国連防災世界会議や世界防災フォーラム/防災ダボス会議@仙台2017で世界に発信した。東北メディカル・メガバンク機構において被災地を中心とした15万人規模の大規模ゲノムコホート研究を行うことにより地域医療の復興に貢献すると共に、東北発の次世代医療の基盤を構築している。また、国際集積エレクトロニクス研究開発センター等の設置により、産学連携拠点を複数構築し、大学の産学連携を展開、ノーベル賞受賞者等にインセンティブを付与する「特別招へいプロフェッサー」等の新たな戦略的人事制度の開始など、業務運営面でもリーダーシップを発揮した。さらに「指定国立大学法人」の最初の3校に認定され、「世界から尊敬される三十傑大学」を目指し、創造と変革を先導して未来を切り拓くため人材育成、研究力強化、社会との連携、大学経営革新に取り組むなど本学の運営及び研究推進に貢献した。</p> <p>当該法人の長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、経営協議会の議を経て、1.2と決定した。</p>
理事A	<p>当該理事は教育・学生支援・教育国際交流担当として、学部・大学院まで一貫した教養教育プログラムを提供し、高度教養教育を推進するため、「基礎ゼミ」を充実し、少人数による能動型授業「展開ゼミ」・「国際共修ゼミ」をはじめとするアクティブ・ラーニング科目・国際化教育科目を拡充したほか、海外の著名大学と共同で、国際的な視野を持つ学生を教育する「国際共同大学院プログラム」等によりグローバルリーダー育成のための教育の充実という成果を上げた。また、外国人留学生の受け入れ、本学学生の海外留学を促進するため学内予算による奨学制度の充実、国際的な環境の中で多様な価値観や文化を尊重しつつ自立した個人としての感覚を磨く場として国際混住型寄宿舎(ユニバーシティハウス)等の住居支援の拡充・整備など本学の運営及び研究推進に貢献した。</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、経営協議会の議を経て、1.2と決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は財務・施設・キャンパス計画担当として財務基盤を強化し、東北大学基金の拡充への体制整備等の成果を上げるとともに、震災の教訓を踏まえた施設の整備、青葉山新キャンパス整備事業の進展など本学の運営及び研究推進に貢献した。</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、経営協議会の議を経て、1.1と決定した。</p>
監事A	該当なし

【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ている。

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、期末特別手当において、当該役員の業績評価に基づき、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。

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

国立大学法人東北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（東北大学約5,000人）・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人(旧帝国大学)・・・当該法人は、教育・研究事業等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)の平均給与月額が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、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230,373円となっている。

また、教職員の業績及び能力の評価を適切に反映できる給与制度を構築するとともに、各部署等に配置可能な教職員の上限数、総人件費の運用枠を設定し、適切な人件費の管理に努める。

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。)

職員の勤務成績を考慮し、昇格、昇給を実施しているほか、勤勉手当の成績率に反映している。

(1)賞与:勤勉手当(査定分)

6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給割合を決定する。(ただし、人事評価を実施する事務系職員は、基準日直近の人事評価結果における実績評価評語を勤務成績に反映させる。)

(2)昇給

5段階ある昇給区分のうちから、昇給日(1月1日)前において、人事評価を実施する事務系職員は9月30日以前1年間、それ以外の職員は12月31日以前1年間におけるその者の勤務成績に応じて昇給区分が決定される。

(3)昇格

勤務成績が良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じ上位の級に昇格させることができる。

(4)降格

勤務成績が不良な場合は、下位の級に降格させることができる。

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

国立大学法人東北大学職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(職責手当、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、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、寒冷地手当、衛生管理手当、特別手当及び招へい手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給+扶養手当+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に100分の130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(本給+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の支給細則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、民間給与との較差に基づく①平成31年1月1日より本給表を平均0.2%の引き上げ、②平成31年1月1日より初任給調整手当の支給月額限度額を100円引き上げ、③平成31年1月1日より宿日直手当の勤務1回の支給額を、業務に応じ1,000円の範囲で引上げ、④平成31年1月1日より勤勉手当の支給率を0.05ヶ月分引き上げ、⑤「①～③」の改正を平成30年4月1日から実施、「④」については平成30年12月に実施したものと仮定した場合の差額相当額を一時金として支給した。

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	4,004	43.9	6,959	5,087	67	1,872
事務・技術	1,154	41.5	5,775	4,265	93	1,510
教育職種 (大学教員)	1,834	48.4	8,799	6,379	61	2,420
医療職種 (病院看護師)	675	37.2	5,091	3,766	36	1,325
技能・労務職種	3	56.5	5,736	4,215	42	1,521
教育職種 (歯科技工士養成学校教員)						
医療職種 (病院医療技術職員)	229	38.8	5,351	3,955	59	1,396
指定職種						
事務・技術(限定)	104	44.4	3,444	2,599	98	845
教育職種 (大学教員)(限定)	5	41.5	5,421	3,965	100	1,456
技能・労務職種(限定)						

再任用職員	51	62.7	3,163	2,670	83	493
事務・技術	27	62.8	3,011	2,546	102	465
医療職種 (病院看護師)	16	62.3	3,496	2,944	43	552
技能・労務職種						
教育職種 (歯科技工士養成学校教員)						
医療職種 (病院医療技術職員)	8	63.1	3,009	2,543	99	466

非常勤職員	408	43.2	3,822	3,010	88	812
事務・技術	202	43.2	3,363	2,486	95	877
教育職種 (大学教員)	95	46.4	5,729	4,139	79	1,590
技能・労務職種	3	54.2	3,747	2,727	60	1,020
医療職種 (病院医療技術職員)						
研究支援職種	50	40.2	3,637	3,637	72	0
研究補助職種	58	40.2	2,459	2,459	95	0

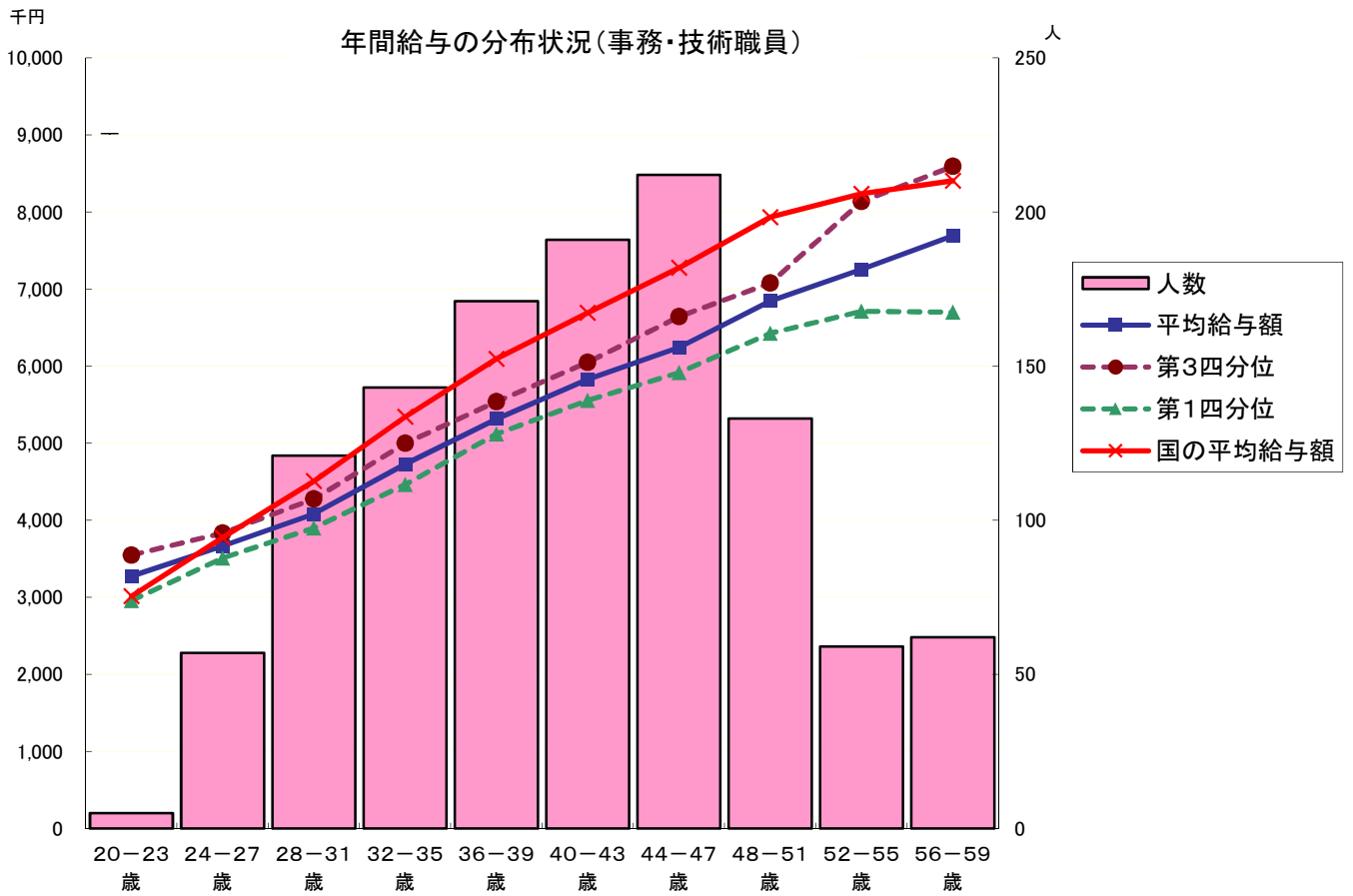
- 注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。
 注2: 常勤職員のうち「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。
 注3: 「技能・労務職種」とは、自動車運転手、機械操作員、実験助手、用務員などの業務に従事する者を示す。
 注4: 非常勤職員のうち「研究支援職種」とは、給与を教育職本給表(一)相当で決定され、賞与が支給されない職種を示し、「研究補助職種」とは、給与を一般職本給表(一)相当で決定され、賞与が支給されない職種を示す。
 注5: 「在外職員」及び「任期付職員」は該当者がいないため記載を省略した。
 注6: 次に掲げる各区分中の職種については、該当者がいないため記載を省略した。
 ・各区分共通で、「医療職種(病院医師)」
 ・再任用職員のうち、「教育職種(大学教員)」及び「指定職種」
 ・非常勤職員のうち、医療職種(病院看護師)、「教育職種(歯科技工士養成学校教員)」及び「指定職種」
 注7: 常勤職員の教育職種(歯科技工士養成学校教員)、指定職種、技能・労務職種(限定)、再雇用職員の技能・労務職種、教育職種(歯科技工士養成学校教員)、非常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)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、常勤職員全体の数値からも除外している。
 注8: 常勤職員のうち事務・技術(限定)、教育職種(大学教員)(限定)、技能・労務職種(限定)は、本学では常勤職員として取り扱っているが、職務等を限定しその他の常勤職員の職種とは給与基準が異なる。

〔年俸制適用者〕

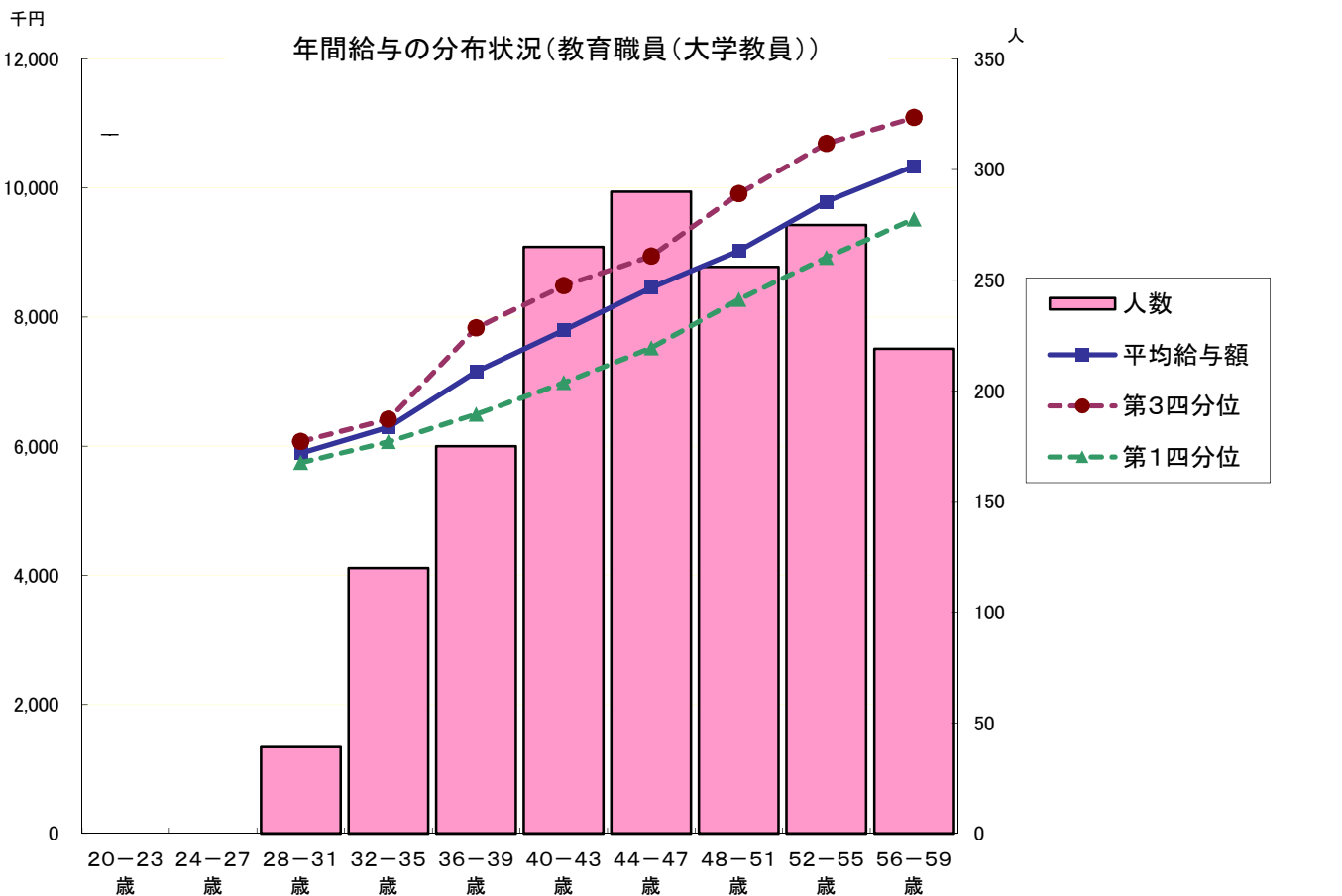
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	819	42.7	5,431	5,431	62	0
事務・技術	65	45.3	5,598	5,598	96	0
教育職種 (大学教員)	509	40.8	6,511	6,511	49	0
医療職種 (病院看護師)						
技能・労務職種	12	61.8	2,414	2,414	106	0
教育職種 (歯科技工士養成学校教員)						
医療職種 (病院医療技術職員)						
事務・技術(限定)	215	45.1	3,092	3,092	81	0
教育職種 (大学教員)(限定)	11	42.6	4,525	4,525	71	0
医療職種 (病院医療技術職員) (限定)	7	45.8	3,739	3,739	29	0

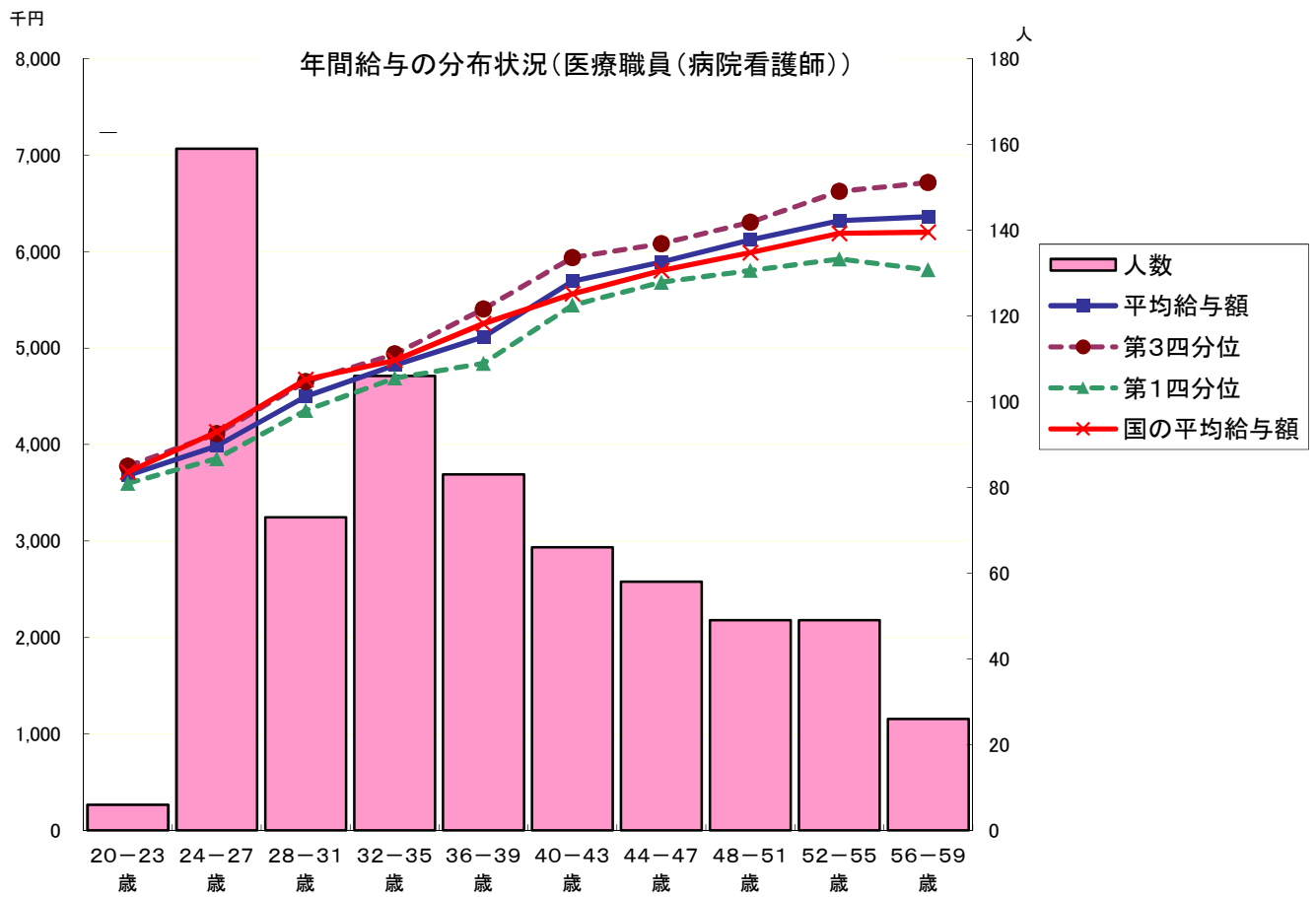
- 注1: 年俸制適用者については、本学では常勤職員として取り扱っているが、年俸制非適用の常勤職員とは給与基準が異なる。
 注2: 医療職種(病院医師)及び指定職種については、該当者がいないため記載を省略した。
 注3: 常勤職員の医療職種(病院看護師)、教育職種(歯科技工士養成学校教員)、医療職種(病院医療技術職員)については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。
 注4: 常勤職員のうち事務・技術(限定)、教育職種(大学教員)(限定)、医療職種(病院医療技術職員)(限定)は、本学では常勤職員として取り扱っているが、職務等を限定しその他の常勤職員の職種とは給与基準が異なる。

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。





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	15	57.0	9,455	10,569～8,578
次長	1			
課長	73	53.1	8,038	9,715～6,601
課長補佐	89	49.2	6,928	8,261～5,966
係長	429	45.0	6,029	7,244～4,524
主任	291	39.3	5,363	6,513～4,108
係員	256	31.1	4,124	6,028～2,914

注1:「次長」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。

注2:「課長」には、課長相当職である事務長及び室長を含む。
「課長補佐」には、課長補佐相当職である専門員を含む。
「係長」には、係長相当職である専門職員を含む。

(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	662	55.0	10,672	21,608～7,910
准教授	543	46.9	8,525	10,912～5,993
講師	118	46.2	7,894	8,975～5,999
助教	476	41.7	6,670	8,024～5,173
助手	35	45.7	6,395	7,442～4,869

(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	5	54.1	7,590	8,344～6,715
看護師長	37	50.1	6,541	7,060～5,744
副看護師長	107	45.5	5,919	6,886～4,730
看護師	525	34.4	4,743	7,063～3,596

注1:「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。

注2:「看護師」には、看護師相当職である助産師を含む。

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)	% 56.8	% 59.1	% 58.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.2	% 40.9	% 42.0
	最高～最低	% 56.0～38.7	% 52.6～36.0	% 54.2～37.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.5	% 61.3	% 59.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.5	% 38.7	% 40.1
	最高～最低	% 47.3～37.1	% 44.4～34.5	% 44.5～35.7

(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)	% 55.8	% 58.6	% 57.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.2	% 41.4	% 42.8
	最高～最低	% 55.9～39.8	% 53.5～37.0	% 54.2～38.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.4	% 61.2	% 59.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.6	% 38.8	% 40.1
	最高～最低	% 55.2～36.1	% 51.8～34.9	% 53.5～36.2

(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)	% 53.7	% 52.3	% 52.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.3	% 47.7	% 47.1
	最高～最低	% 51.1～43.7	% 50.5～40.9	% 50.8～42.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.6	% 61.1	% 59.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.4	% 38.9	% 40.1
	最高～最低	% 46.4～38.2	% 45.4～35.5	% 44.9～36.8

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 87.8 ・年齢・地域勘案 94.9 ・年齢・学歴勘案 87.3 ・年齢・地域・学歴勘案 94.8 (参考) 対他法人 100.5
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>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 41.0% (国からの財政支出額 58,140百万円、支出予算の総額 141,718百万円： 平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成29年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 国からの財政支出の割合は41.0%であり、累積欠損額もなく、対国家公務員 の指数の状況等を総合的に勘案して、給与水準は適切であると考え。</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滿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 いただきたい。</p>
講ずる措置	引き続き適正な給与水準の維持に務める

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 99.4 ・年齢・地域勘案 99.4 ・年齢・学歴勘案 98.1 ・年齢・地域・学歴勘案 99.9 (参考) 対他法人 98.9
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>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 41.0% (国からの財政支出額 58,140百万円、支出予算の総額 141,718百万円： 平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成29年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 国からの財政支出の割合は41.0%であり、累積欠損額もなく、対国家公務員 の指数の状況等を総合的に勘案して、給与水準は適切であると考え。</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滿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 いただきたい。</p>
講ずる措置	引き続き適正な給与水準の維持に務める

○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 【96.2】

注:上記比較指標は、法人化前の教育職(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2,674,000円
 - 35歳(主任)
月額 290,546円 年間給与4,825,000円
 - 50歳(課長補佐)
月額 409,266円 年間給与6,887,000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

(扶養親族がない場合)

教育職員(大学教員)

- 27歳(大学院卒初任給)
月額 305,704円 年間給与4,559,000円
 - 35歳(助教)
月額353,934円 年間給与5,878,000円
 - 50歳(准教授)
月額499,048円 年間給与8,398,000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

職員の勤務成績を考慮し、昇格、昇給を実施しているほか、勤勉手当の成績率に反映している。

(1)賞与:勤勉手当(査定分)

6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給割合を決定する。(ただし、人事評価を実施する事務系職員は、基準日直近の人事評価結果における実績評価評語を勤務成績に反映させる。)

(2)昇給

5段階ある昇給区分のうちから、昇給日(1月1日)前において、人事評価を実施する事務系職員は9月30日以前1年間、それ以外の職員は12月31日以前1年間におけるその者の勤務成績に応じて昇給区分が決定される。

(3)昇格

勤務成績が良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じ上位の級に昇格させることができる。

(4)降格

勤務成績が不良な場合は、下位の級に降格させることができる。

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 32,682,487	千円 32,742,515	千円 32,691,949	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,140,934	千円 2,656,589	千円 2,170,758	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 20,350,346	千円 20,140,398	千円 20,086,907	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 7,776,125	千円 7,785,594	千円 7,915,067	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 62,949,893	千円 63,325,097	千円 62,864,682	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」は、対前年比「△0.2%」である。
これは、平成30年人事院勧告に伴う民間給与との較差に基づく給与の引上げ改定を行った一方で、平成27年度本給表の引き下げに伴う3年間の経過措置が平成30年3月31日で終了したこと、超過勤務手当の減少が大きな要因と考えられる。
- ②「非常勤役職員等給与」は、対前年比「△0.3%」である。
これは、平成30年人事院勧告に伴う民間給与との較差に基づく給与の引上げ改定を行った一方で、平成27年度本給表の引き下げに伴う3年間の経過措置が平成30年3月31日で終了したこと、超過勤務手当の減少が大きな要因と考えられる。
- ③「最広義人件費」は、対前年比「△0.7%」である。
これは、平成30年人事院勧告に伴う民間給与との較差に基づく給与の引上げ改定を講じたことや福利厚生費の増加があった一方で、平成27年度本給表の引き下げに伴う3年間の経過措置が平成30年3月31日で終了したこと、超過勤務手当の減少が大きな要因と考えられる。
- ④「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1月1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、退職手当基本額の調整率の引下げを実施した。
役員に関する講じた措置の概要:退職手当の基本額の調整率を、87/100から83.7/100に引下げ
職員に関する講じた措置の概要:退職手当の基本額の調整率を、87/100から83.7/100に引下げ

Ⅳ その他

特になし