

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人香川大学(法人番号7470005001659)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(当該法人約2,025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。

1.1 国立大学法人高知大学・・・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いる(常勤職員数約1,900人)。公表資料によれば、令和元年度の長の年間報酬額は16,501千円であり、公表対象年度の役員報酬規則に記載された本俸額等を勘案すると、約16,337千円と推定される。同様の考え方により、理事については約13,080千円、監事については約10,907千円と推定される。

1.2 事務次官年間報酬額・・・23,374千円

##### 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。)

当法人においては、平成16年より、期末特別手当において、学長は、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び各役員の前職期間における職務実績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、期末特別手当の額を、100分の10の範囲内で、これを増額又は減額することができると定めている。

##### 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、国立大学法人香川大学役員報酬規則に則り、毎月支給される報酬(本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当)及び期末特別手当から構成されている。

期末特別手当については、期末特別手当基準額(本給月額+地域手当+広域異動手当+(本給月額+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給月額×100分の25)に100分の167.5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前職期間に応じた割合を乗じて得た額を、6月と12月に支給している。

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ヶ月分)を実施した。

###### 理事

法人の長と同様

###### 理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、国立大学法人香川大学役員報酬規則に則り、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、月額(80千円)に、役員会以外の業務に従事した場合には1回につき10千円を加算し、算出している。

なお、令和2年度においては、改定は行われなかった。

###### 監事

法人の長及び理事と同様

###### 監事(非常勤)

理事(非常勤)と同様

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	千円	千円	千円	
法人の長	16,407	11,580	4,722	104 (地域手当)			
A理事	12,989	9,132	3,724	82 (地域手当) 50 (通勤手当)			
B理事	13,023	9,132	3,724	82 (地域手当) 85 (通勤手当)			
C理事	13,032	8,472	3,713	847 (地域手当)	R2.4.1		◇
D理事	10,004	7,620	2,146	68 (地域手当) 169 (通勤手当)			
E理事	9,997	7,620	2,146	68 (地域手当) 161 (通勤手当)			
F理事 (非常勤)	1,300	1,300		( )	R2.4.1		
A監事	5,394	3,530	1,753	31 (地域手当) 79 (通勤手当)		R2.8.31	
B監事	6,007	4,942	1,021	44 (地域手当)	R2.9.1		
C監事 (非常勤)	1,070	1,070		( )			

注1:「地域手当」とは、主に民間における賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2:「前職」欄の「◇」は役員出向者を示す。

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

香川大学は、「世界水準の教育研究活動により、創造的で人間性豊かな専門職業人・研究者を養成し、地域社会をリードするとともに共生社会の実現に貢献する。」ことを理念とし、地域社会の課題解決に資する教育・研究等の実績を基に、地域活性化の中核的拠点としての機能強化及び特定の分野における、世界ないし全国的な教育研究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、香川大学の学長は、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33,315千円と比較した場合、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。

また、近隣の総合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

香川大学の理事は、学長を補佐し、大学法人の業務を掌理する。  
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33,315千円と比較した場合、それ以下となっている。

また、近隣の総合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)

香川大学の理事は、学長を補佐し、大学法人の業務を掌理する。  
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33,315千円と比較した場合、それ以下となっている。

また、近隣の総合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

香川大学の監事は、大学法人の業務を監査する。  
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33,315千円と比較した場合、それ以下となっている。

また、近隣の総合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)

香川大学の監事は、大学法人の業務を監査する。  
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33,315千円と比較した場合、それ以下となっている。

また、近隣の総合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(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	該当なし					
理事A	該当なし					
理事A (非常勤)	該当なし					
監事A	3,693	4	2	R2.8.31	—	
監事A (非常勤)	該当なし					

注:「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

## 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	該当なし
理事A	該当なし
理事A (非常勤)	該当なし
監事A	当該役員は常勤監事として、監査を通じて法人業務の合理的かつ効率的な運営を図るとともに、役員会等の主要会議に出席し業務運営について確認を行った。また、契約監視委員会の委員長として委員会の議事を掌理し、契約事務の適正化に寄与した。法人役員退職手当規則第2条第2項では、役員の職務実績に応じて手当額を増減できることとしており、これらその職務を全うされたこと、国立大学法人評価委員会の業績評価結果及び個人評価を勘案し、業績勘案率は増減なしとした。
監事A (非常勤)	該当なし

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考える。

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当大学法人が定める役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、学長は、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び各役員の在職期間における職務実績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、期末特別手当の額を、100分の10の範囲内で、これを増額又は減額することができると定めている。

## 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

当該法人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、令和2年度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(当該法人約2,950人(常勤職員数約2,030人))・職種別平均支給額を参考にした。

1.1 国立大学法人高知大学…当該法人は、地域を基盤とした総合大学である点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(常勤職員数約1,900人)となっている。

1.2 国家公務員…令和2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408,868円となっており、全職員の平均給与月額は416,203円となっている。

1.3 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491,223円となっている。

運営費交付金における業務費・人件費の割合を堅持しつつ、中期計画に基づく人件費枠の有効な配分を勘案し、新たな社会的ニーズに迅速・適切に対応できるよう人員配置を行い、適正な人件費の管理に努めている。

#### 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。)

事務系職員には、本学が独自に定めた人事評価制度に基づく個人評価(業績・能力)の結果を昇給・昇格・降格及び賞与に反映させている。

また、教員についても、教員評価(教育・研究・社会貢献・運営)の結果を昇給及び賞与に反映させている。当法人においては、月給制と比較し、評価の結果をより反映させる仕組みとして、平成26年度より年俸制を導入した。

#### 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

国立大学法人香川大学職員給与規則に則り、基本給、諸手当(地域手当、広域異動手当、管理職手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、当直手当、時間外勤務手当等)及び賞与(期末給及び勤勉給)としている。

期末給については、期末給基礎額(基本給+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に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を、6月及び12月に支給している。

勤勉給については、勤勉給基礎額(基本給+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)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、さらに勤務成績に応じて定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和2年度における主な改正内容は次のとおりである。

① 期末給の支給月数の引き下げ(年間0.05ヶ月分)

② 附属農場に係る当直手当の引き上げ(100円)

## 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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	1,461	43.2	6,224	4,541	56	1,683
事務・技術	313	44.2	5,596	4,098	66	1,498
教育職種 (大学教員)	406	51.5	8,567	6,181	53	2,386
医療職種 (病院医師)	26	40	6,816	5,142	50	1,674
医療職種 (病院看護師)	478	37.6	4,906	3,599	47	1,307
医療職種 (病院医療技術職員)	127	37.8	4,939	3,632	63	1,307
技能・労務職種	12	51.9	5,082	3,721	62	1,361
教育職種 (附属高校教員)	24	43.8	7,346	5,425	100	1,921
教育職種 (附属義務教育学校教員)	72	38.2	6,385	4,716	64	1,669
その他医療職種 (看護師)	3	52.5	5,591	4,062	33	1,529
非常勤職員	132	44.1	4,414	3,749	69	665
事務・技術	11	42.2	3,197	2,359	63	838
教育職種 (大学教員)	32	51.9	6,830	5,092	88	1,738
医療職種 (病院医師)	59	32.4	3,689	3,689	64	0
医療職種 (病院看護師)	9	51.1	5,174	3,805	64	1,369
医療職種 (病院医療技術職員)						
技能・労務職種						
民間出向職員						
再採用職員	21	63.1	3,078	2,574	59	504

#### <常勤職員について>

- 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、ボイラー技士、医療機器操作員、動物飼育員、実験助手及び調理師である。  
 注3:教育職種(附属学校教員)には、附属特別支援学校教員を含む。  
 注4: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5:その他医療職種(看護師)とは、保健管理センターの保健師である。

#### <非常勤職員について>

- 注:医療職種(病院医療技術職員)、技能・労務職種及び民間出向職員については、  
 該当者が2人以下であるため、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、  
 区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。

#### <在外職員、任期付職員及び再任用職員及びについて>

- 注:在外職員、任期付職員及び再任用職員の各区分については、該当者がいないため記載を省略した。

[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当	
常勤職員	人 118	歳 46.4	千円 8,246	千円 6,031	千円 56	千円 2,215
教育職種 (大学教員)	人 118	歳 46.4	千円 8,246	千円 6,031	千円 56	千円 2,215
任期付職員	人 3	歳 42.2	千円 5,267	千円 5,267	千円 0	千円 0
特任教授	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付テニュアトラック教員	人 3	歳 42.2	千円 5,267	千円 5,267	千円 0	千円 0

<常勤職員について>

注: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。

<任期付職員について>

注1:特任教授については、該当者が2人以下であるため、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区分以外は記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

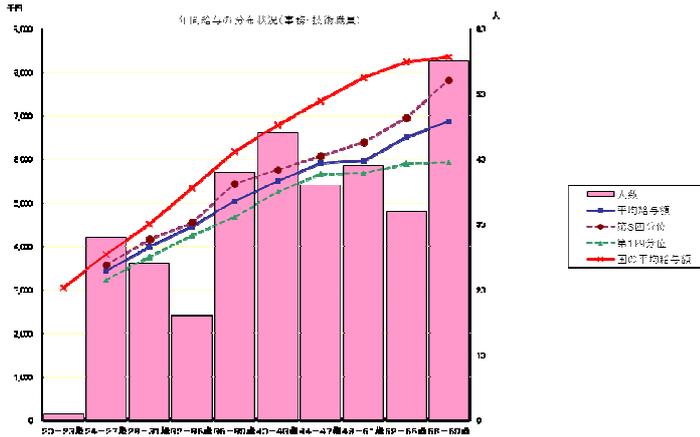
注2:特任教授とは、特定のプロジェクト等の統括及び教育研究を行うために任期を定めて雇用された大学教員である。

注3:任期付テニュアトラック教員とは、テニュアトラック制を適用し、任期を定めて雇用された大学教員である。

<在外職員、再任用職員及び非常勤職員について>

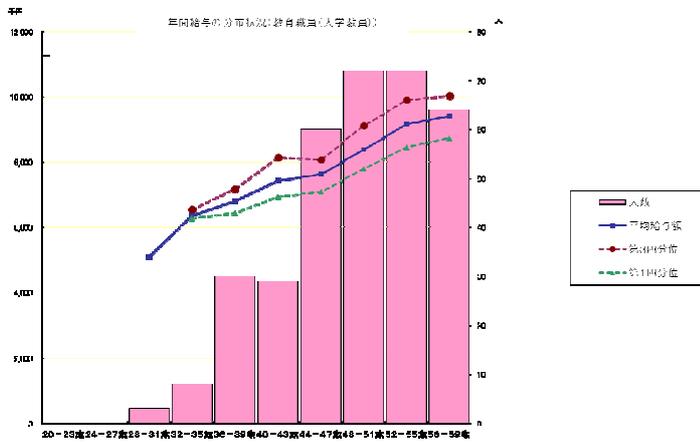
注:在外職員、再任用職員及び非常勤職員の各区分については、該当者がいないため記載を省略した。

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。]

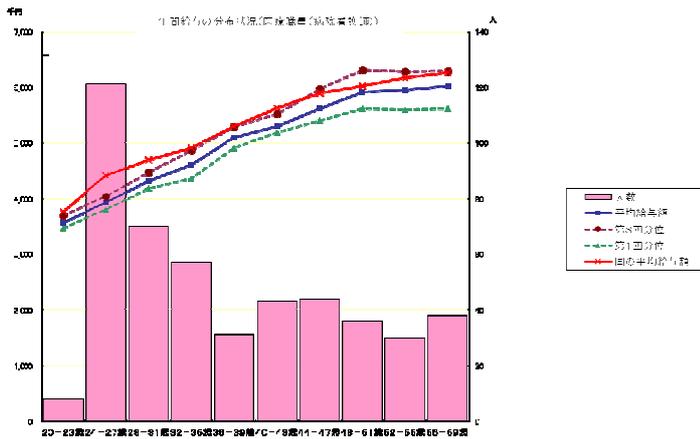


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

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、グラフを省略した。



注:年齢28～31歳の該当者は3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、平均給与額のグラフのみを記載している。



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	8	58.9	8,848	10,540	7,816
次長	12	56.7	7,681	8,025	7,152
課長	19	53.8	7,198	8,122	6,322
課長補佐	61	51.4	6,149	7,131	5,551
係長	102	45.8	5,615	6,623	4,316
主任	49	40.7	5,021	6,507	3,934
係員	62	30.2	3,828	5,158	3,114

注1:「係員」には、係員相当職である「グループ員」を含む。

注2:「主任」には、主任相当職である「チーフ(Ⅱ)」を含む。

注3:「係長」には、係長相当職である「チーフ(Ⅲ)」及び「専門職員」を含む。

注4:「課長補佐」には、課長補佐相当職である「サブリーダー」及び「専門員」を含む。

注5:「課長」には、課長相当職である「リーダー」を含む。

注6:「次長」には、次長相当職である「統合事務センター長」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	203	56.1	9,614	12,566	7,340
准教授	99	48.5	8,002	9,581	5,222
講師	31	46.3	7,563	8,683	5,359
助教	65	43.9	6,663	7,798	4,719
助手	2				
教務職員	6	50.2	5,378	5,776	5,166

注:助手の該当者は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)	
看護部長	1				
副看護部長	4	55.8	6,347		
看護師長	29	51.4	6,356	6,773	5,802
副看護師長	54	46.8	5,818	6,729	4,975
看護師	390	35.0	4,591	6,159	3,336

注1:「看護師」には、看護師相当職である「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。

注3: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おそれのあることから、最高給与額及び最低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)	% 57.1	% 56.1	% 56.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.9	% 43.9	% 43.4
	最高～最低	% 50.5～39.3	% 51.5～39.9	% 51.0～40.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.2	% 57.2	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.8	% 42.8	% 42.3
	最高～最低	% 48.2～33.5	% 47.7～34.4	% 45.2～33.9

(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)	% 58.1	% 53.5	% 55.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.9	% 46.5	% 44.2
	最高～最低	% 50.5～40.0	% 57.7～41.4	% 54.3～41.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.2	% 56.7	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.8	% 43.3	% 42.1
	最高～最低	% 41.4～38.3	% 53.1～32.9	% 47.5～36.7

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	% ～	% ～	% ～
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.8	% 56.8	% 57.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.2	% 43.2	% 42.7
	最高～最低	% 44.3～38.1	% 45.3～34.4	% 44.8～38.2

注: 医療職員(病院看護師)における管理職員は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれあることから、記載していない。

### 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"> <li>・年齢勘案 81.2</li> <li>・年齢・地域勘案 87.5</li> <li>・年齢・学歴勘案 80.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 87.5</li> <li>(参考) 対他法人 92.7</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	指数は国家公務員と比較して低い水準にある。
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p><b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29% (国からの財政支出額 11,182百万円、支出予算の総額 37,958百万円:令和2年度予算)</p> <p><b>【累積欠損額について】</b> 該当なし</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は29%であり、累積欠損も生じていない。 また、給与についても人事院勧告を参考に改正を行っており、指数が国家公務員に比して低い水準にあることから、給与水準は適切なものと考ええる。</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、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	引き続き適正な給与水準の確保に努める。

#### ○医療職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 93.7</li> <li>・年齢・地域勘案 95.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 90.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 94.5</li> <li>(参考) 対他法人 94.3</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	指数は国家公務員と比較して低い水準にある。
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p><b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29% (国からの財政支出額 11,182百万円、支出予算の総額 37,958百万円:令和2年度予算)</p> <p><b>【累積欠損額について】</b> 該当なし</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は29%であり、累積欠損も生じていない。 また、給与についても人事院勧告を参考に改正を行っており、指数が国家公務員に比して低い水準にあることから、給与水準は適切なものと考ええる。</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、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	引き続き適正な給与水準の確保に努める。

○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 89.1

(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。

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)との比較指標である。

#### 4 モデル給与

(扶養家族がない場合)

<事務・技術職員>

○22歳(大学初任給)

月額182,200円 年間給与2,997,190円

○35歳(本部主任)

月額272,631円 年間給与4,484,779円

○50歳(課長補佐)

月額342,555円 年間給与5,635,029円

<教育職員(大学教員)>

○27歳(助教(博士修了初任給))

月額291,400円 年間給与4,793,530円

○35歳(講師)

月額357,993円 年間給与5,888,984円

○50歳(教授)

月額483,210円 年間給与7,948,804円

※扶養家族がいる場合には、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

事務系職員には、本学が独自に定めた人事評価制度に基づく個人評価(業績・能力)の結果を昇給・昇格・降格及び賞与に反映させている。

また、教員についても、教員評価(教育・研究・社会貢献・運営)の結果を昇給及び賞与に反映させている。

国立大学改革プランに基づき、当法人においては、月給制と比較し、評価の結果をより反映させる仕組みとして、平成26年度より年俸制を導入した。

### III 総人件費について

区 分	平成28年度 千円	平成29年度 千円	平成30年度 千円	令和元年度 千円	令和2年度 千円	令和3年度 千円
給与、報酬等支給総額 (A)	10,886,094	10,816,374	10,956,538	11,083,710	10,769,672	
退職手当支給額 (B)	474,151	829,036	1,112,376	1,162,879	1,023,033	
非常勤役職員等給与 (C)	4,157,405	4,626,179	4,788,523	4,865,065	5,170,993	
福利厚生費 (D)	2,193,428	2,282,175	2,359,130	2,429,075	2,427,591	
最広義人件費 (A+B+C+D)	17,711,078	18,553,764	19,216,567	19,540,729	19,391,289	

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」の金額においては、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の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」における非常勤合計額と一致しない。

注3: 「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
  - 対前年度比 314,038 千円減 2.8 %減
  - 要因: 常勤職員数の減による本給等の減  
 期末給の支給率の引き下げ(0.05ヶ月分)等による減
- ・最広義人件費
  - 対前年度比 149,440 千円減 0.8 %減
  - 要因: 上記理由による「給与、報酬等支給総額」の減、及び常勤職員の削減に伴う非常勤職員の増による「非常勤役職員等給与」の増等により、最広義人件費の減となった。
- ・「公務員の給与決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、調整率の改定を実施した。  
 役員に関する講じた措置の概要: 平成30年1月1日、支給水準の引き下げ  
 職員に関する講じた措置の概要: 平成30年1月1日、支給水準の引き下げ

### IV その他

特になし