

国立大学法人群馬大学(法人番号9070005001680)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

群馬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、法人規模(群馬大学・常勤職員数2,403人)及び主要事業が類似する以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人島根大学…当該法人は国立大学法人として研究・教育事業を実施している(常勤職員数2,129人)。公表資料によれば、令和2年度の長の年間報酬額は17,522千円であり、本学の長は18,400千円、理事の平均年間報酬額は14,055千円であり、本学の理事は14,168千円、監事の年間報酬額は11,952千円であり、本学の監事は12,325千円。

(2) 事務次官年間報酬額…23,374千円。

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。)

役員報酬規則に定める期末特別手当(ボーナス)において、文部科学省国立大学法人評価委員会の本学に対する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で経営協議会の議を経て学長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとし、業績を反映させられるようにしている。

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

常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、本給、地域手当、人事交流手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当としている。

期末特別手当については、期末特別手当基礎額(本給月額+地域手当+人事交流手当)に、当該基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算した額に、6月に支給する場合においては100分の162.5、12月に支給する場合においては100分の162.5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。

【令和3年度における主な改定内容】

○特になし

理事

常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、本給、地域手当、人事交流手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当としている。

期末特別手当については、期末特別手当基礎額(本給月額+地域手当+人事交流手当)に、当該基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算した額に、6月に支給する場合においては100分の162.5、12月に支給する場合においては100分の162.5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。

【令和3年度における主な改定内容】

○特になし

理事(非常勤)

非常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当及び通勤手当としている。

【令和3年度における主な改定内容】

○特になし

監事

常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、本給、地域手当、人事交流手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当としている。

期末特別手当については、期末特別手当基礎額(本給月額+地域手当+人事交流手当)に、当該基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算した額に、6月に支給する場合においては100分の162.5、12月に支給する場合においては100分の162.5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。

【令和3年度における主な改定内容】

○特になし

監事(非常勤)

非常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役委員報酬規則に則り、非常勤役員手当及び通勤手当としている。

【令和3年度における主な改定内容】

○特になし

2 役員の報酬等の支給状況

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) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	16,041	12,420	3,249	372 (地域手当)	R3.4.1		
A理事	12,702	9,816	2,567	294 (地域手当) 24 (通勤手当)	R3.4.1		
B理事	14,085	9,816	3,950	294 (地域手当) 24 (通勤手当)	R3.4.1		
C理事	13,367	8,441	3,602	253 (地域手当) 590 (人事交流手当) 24 (通勤手当) 456 (単身赴任手当)		R4.3.31	◇
D理事	14,085	9,816	3,950	294 (地域手当) 24 (通勤手当)	R3.4.1		
E理事 (非常勤)	2,784	2,724	0	60 (通勤手当)	R3.4.1		
F理事 (非常勤)	2,818	2,724	0	94 (通勤手当)	R3.4.1		
A監事	12,220	8,472	3,409	254 (地域手当) 85 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,377	2,352	0	25 (通勤手当)			

注1:「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2: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

群馬大学は、北関東を代表する総合大学として、知の探求、伝承、実証の拠点として、次世代を担う豊かな教養と高度な専門性を持った人材を育成すること、先端的かつ世界水準の学術研究を推進すること、そして、地域社会から世界にまで開かれた大学として国際社会に貢献することを基本理念に掲げ、我が国の中核的な教育研究拠点として積極的に社会的使命を果たすため、これまでの改革の成果を継承し、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、群馬大学の学長は、常勤職員数約2,400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。

群馬大学の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。

群馬大学では、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であるとしている。

文部科学省公表による令和2年度給与水準における国立大学法人等の長の平均年間報酬が18,155千円であり、令和2年度の群馬大学の学長の年間報酬は18,400千円であることを勘案してみても、他の国立大学法人とほぼ同一水準であると考えられる。

以上、職務内容の特性や他国立大学法人等との比較を踏まえると、群馬大学の学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

群馬大学の理事は、教育・企画、研究、総務・財務、病院等それぞれの職務を担当として業務を遂行している。

群馬大学の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。

文部科学省公表による令和2年度給与水準における国立大学法人等の理事の平均年間報酬が14,434千円であり、令和2年度の群馬大学の理事の平均年間報酬が14,168千円であることを勘案してみても、他の国立大学法人とほぼ同一水準であると考えられる。

以上、職務内容の特性や他国立大学法人等との比較を踏まえると、群馬大学の理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

群馬大学の理事(非常勤)は、男女共同参画、社会貢献それぞれの職務を担当として業務を遂行している。

群馬大学の理事(非常勤)の報酬月額は、理事(常勤)の報酬月額を基に職責及び勤務の様態を考慮し算出した額となっている。

以上、職務内容の特性等を踏まえると、群馬大学の理事(非常勤)の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

群馬大学の監事は、役員及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、本学の業務及び財産の状況の調査をするなど、本学の業務全般を監査することを職務としている。

群馬大学の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。

文部科学省公表による令和2年度給与水準における国立大学法人等の監事の平均年間報酬が11,845千円であり、令和2年度の群馬大学の監事の年間報酬は12,325千円であることを勘案してみても、他の国立大学法人とほぼ同一水準であると考えられる。

以上、職務内容の特性や他国立大学法人等との比較を踏まえると、群馬大学の監事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

群馬大学の監事(非常勤)は、役員及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、本学の業務及び財産の状況の調査をするなど、本学の業務全般を監査することを職務としている。

群馬大学の監事(非常勤)の報酬月額、監事(常勤)の報酬月額を基に職責及び勤務の様態を考慮し算出した額となっている。

以上、職務内容の特性等を踏まえると、群馬大学の監事(非常勤)の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	15,593 (55,102)	12 (48)	0 (10)	R3.3.31	1.0	
理事A	4,518	4	0	R3.3.31	1.1	
理事B	6,161	6	0	R3.3.31	1.0	
理事D	6,161 (38,102)	6 (30)	0 (10)	R3.3.31	1.0	
監事	該当者なし					

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,理事Dについては、役員在職期間を役員退職手当規定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>当該学長は、平成21年4月から平成27年3月まで理事として大学運営に尽力し、平成27年4月に学長に就任した。学長に就任後は、平成26年6月に判明した医療事故をうけて、学長のリーダーシップの下、医療の質と安全体制の強化に向けて附属病院改革に取り組んだ。結果として、取り消しのあった特定機能病院について、平成31年4月には再指定を受けた。</p> <p>また、全国初となる宇都宮大学との共同教育学部を設置したことや、社会情報学部及び理工学部電子情報理工学科情報科学コースの教育研究機能を統合し、データサイエンス分野の教育を強化した文理融合型の情報学部を設置し、機能強化を図るなど本学の運営に大きく貢献した。</p> <p>当該学長の退職手当については、これらの業績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勘案した上で、経営協議会の議を経て業績評価「1.0」と決定され、増減はしないこととした。</p>
理事A	<p>当該理事は、社会情報学部及び理工学部電子情報理工学科情報科学コースの教育研究機能を統合し、データサイエンス分野の教育を強化した文理融合型の情報学部の設置について、中心的に取り組み本学の運営に大きく貢献した。また、文理を越えて教理的思考力を修得させるための科目及びデータの利活用に関する基礎的な知識を修得させるための科目を全学部生を対象として開設し、全学におけるデータサイエンス教育を推進させた。さらに、ルーブリックの導入など教学マネジメント改革に教育担当として取り組んだ。</p> <p>当該理事の退職手当については、これらの業績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勘案した上で、経営協議会の議を経て業績評価「1.1」と決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は、全国的な教員養成機能の強化が進められる中、全国初となる宇都宮大学との共同教育学部の設置について、中心となり取り組んだ。また、将来的な社会との協働・連携の拠点構築及び教育研究の核となる組織構築を機動的に進めるべく、次世代モビリティ社会実装研究センター、数理データ科学教育研究センター、食健康科学教育研究センターを設置するなど本学の運営に貢献した。</p> <p>当該理事の退職手当については、これらの業績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勘案した上で、経営協議会の議を経て業績評価「1.0」と決定され、増減はしないこととした。</p>
理事D	<p>当該理事は、平成26年6月に判明した医療事故をうけて、病院担当理事・附属病院長として先頭に立ち、事態の収拾を図るとともに、医療の質と安全体制の強化に向けて附属病院改革に取り組んだ。また、平成27年6月には特定機能病院の取消しにも直面したが、強いリーダーシップのもと、平成31年4月には再指定を受けるなど、附属病院を中心として、本学の運営に貢献した。</p> <p>当該理事の退職手当については、これらの業績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勘案した上で、経営協議会の議を経て業績評価「1.0」と決定され、増減はしないこととした。</p>
監事	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

役員報酬規則に定める期末特別手当（ボーナス）において、文部科学省国立大学法人評価委員会の本学に対する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で経営協議会の議を経て学長が定める割合で得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとし、業績を反映させられるようにしている。

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

本学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、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2,403人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人島根大学…当該法人は、法人規模(常勤職員数2,129人)及び主要事業が類似している。

(2) 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。

人件費管理の基本方針は、本学における業務の効率化に伴う人件費削減を踏まえて、人的資源の効率的運用と効率分配を図ることとしている。

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。)

職員については、本学が独自に定めた個人評価の結果を基礎資料とし、職員の成績等に応じて、現に受けている俸給の昇給・昇格・降格及び賞与(6月期及び12月期)における支給割合の増減を行っている。

教員については、新しい教員業績評価制度を令和元年10月に導入し、業績評価に応じて賞与及び業績給における支給割合の増減を行うこととしている。

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

国立大学法人群馬大学教職員給与規則に則り、俸給及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、未来先端研究担当手当、扶養手当、地域手当、人事交流手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、高所作業手当、爆発物取扱等作業手当、安全衛生管理手当、死体処理手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、夜間診療手当、夜間看護等手当、病理解剖待機手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、教育業務連絡指導手当、入試手当、分娩手当、新生児担当医手当、夜間等緊急診療手当、臨床検査技師・臨床工学技士待機手当、手術室勤務看護師手当、結核病床担当看護師手当、防疫等作業手当、学校医手当、教員養成実地指導講師手当、専門看護師等手当、救命救急看護手当、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、義務教育等教員特別手当、主幹教諭手当、本府省業務調整手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+扶養手当+地域手当+人事交流手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合には100分の130、12月に支給する場合には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(俸給+地域手当+人事交流手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の支給要項に定める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。

【令和3年度における主な改定内容】

○特になし

国立大学法人群馬大学年俸制適用教員給与規則に則り、年俸制適用教員の給与は、基本年俸、業績給及び諸手当(管理職手当、管理教職員特別勤務手当、初任給調整手当、未来先端研究担当手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、精神病患者診療手当、集中治療病棟入院患者診療手当、安全衛生管理手当、放射線取扱手当、夜間診療手当、病理解剖待機手当、入試手当、分娩手当、新生児担当医手当、夜間等緊急診療手当、学校医手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び宿日直手当)としている。

業績給については、基本年俸に、業績評価に基づき100分の30から100分の70までの範囲内で学長が定める割合を乗じて得た額とし、業績給の月額は、業績給の額に12分の1を乗じて得た額としている。

【令和3年度における主な改定内容】

○特になし

国立大学法人群馬大学2号年俸制適用教員給与規則に則り、2号年俸制適用教員の給与は、基本年俸、業績給、俸給の調整額及び諸手当(管理職手当、管理教職員特別勤務手当、初任給調整手当、未来先端研究担当手当、扶養手当、地域手当、人事交流手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、安全衛生管理手当、放射線取扱手当、夜間診療手当、病理解剖待機手当、入試手当、分娩手当、新生児担当医手当、夜間等緊急診療手当、学校医手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び宿日直手当)としている。

業績給については、業績年俸額に業績年俸調整額を加算した額とし、それぞれ基準日現在及び基準日前1箇月以内に離職又は死亡した日現在において2号年俸制適用教員が受けるべき業績給の2分の1(俸給の半額が減ぜられている場合は4分の1)の額を基礎として、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務状況に応じて、在職期間別支給割合及び直近の群馬大学教員業績評価実施要項に定める単年度評価に応じた業績給率を乗じて得た額としている。

【令和3年度における主な改定等内容】

○特になし

国立大学法人群馬大学年俸制適用職員給与規則に則り、年俸制適用職員の給与は、基本年俸及び諸手当(管理職手当、管理職教職員特別勤務手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、患者係事務職員手当、診療放射線技師手当、臨床検査技師手当、作業療法士手当、放射線取扱手当、臨床検査技師・臨床工学技士待機手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び宿日直手当)としている。

【令和3年度における主な改定内容】

○特になし

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	1553	42.3	6,118	4,491	69	1,627
事務・技術	299	43.2	5,576	4,101	86	1,475
教育職種 (大学教員)	455	51.2	8,441	6,134	84	2,307
医療職種 (病院看護師)	605	35.9	4,766	3,532	49	1,234
教育職種 (附属高校教員)	21	36.6	6,334	4,705	63	1,629
教育職種 (附属義務教育学校教員)	44	36.4	6,183	4,603	85	1,580
医療職種 (病院医療技術職員)	126	41.0	5,458	4,012	69	1,446
その他医療職種 (医療技術職員)	3	54.2	5,806	4,263	88	1,543
その他医療職種 (看護師)						

再任用職員	15	61.8	3,436	2,912	106	524
事務・技術	11	61.8	3,300	2,800	124	500
医療職種 (病院看護師)	4	62.0	3,811	3,221	57	590

非常勤職員	39	32.0	4,093	3,676	43	417
事務・技術	10	38.6	3,468	2,562	85	906
教育職種 (大学教員)	4	41.3	6,429	4,628	13	1,801
医療職種 (病院医師)	25	27.8	3,969	3,969	31	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:「教育職種(附属高校教員)」には附属特別支援学校教員を含む。

注3:「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4:常勤職員の「その他医療職種(看護師)」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5:任期付職員、在外職員については該当者がいないため、表を省略した。

注6:以下の職種については、該当者がいないため欄を省略した。

常勤職員の「医療職種(病院医師)」

再任用職員の「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」

非常勤職員の「医療職種(病院看護師)」

[年俸制適用者]

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		
常勤職員	人 152	歳 44.1	千円 6,521	千円 6,382	千円 74	千円 139
事務・技術	人 29	歳 41.5	千円 3,577	千円 3,577	千円 63	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 88	歳 49.6	千円 8,442	千円 8,201	千円 86	千円 241
医療職種 (病院医療技術職員)	人 35	歳 32.2	千円 4,129	千円 4,129	千円 52	千円 0

任期付職員	人 202	歳 38.6	千円 5,985	千円 5,450	千円 46	千円 535
事務・技術	人 8	歳 39.0	千円 2,669	千円 2,669	千円 47	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 158	歳 41.1	千円 6,659	千円 5,975	千円 46	千円 684
医療職種 (病院医療技術職員)	人 36	歳 27.7	千円 3,764	千円 3,764	千円 48	千円 0

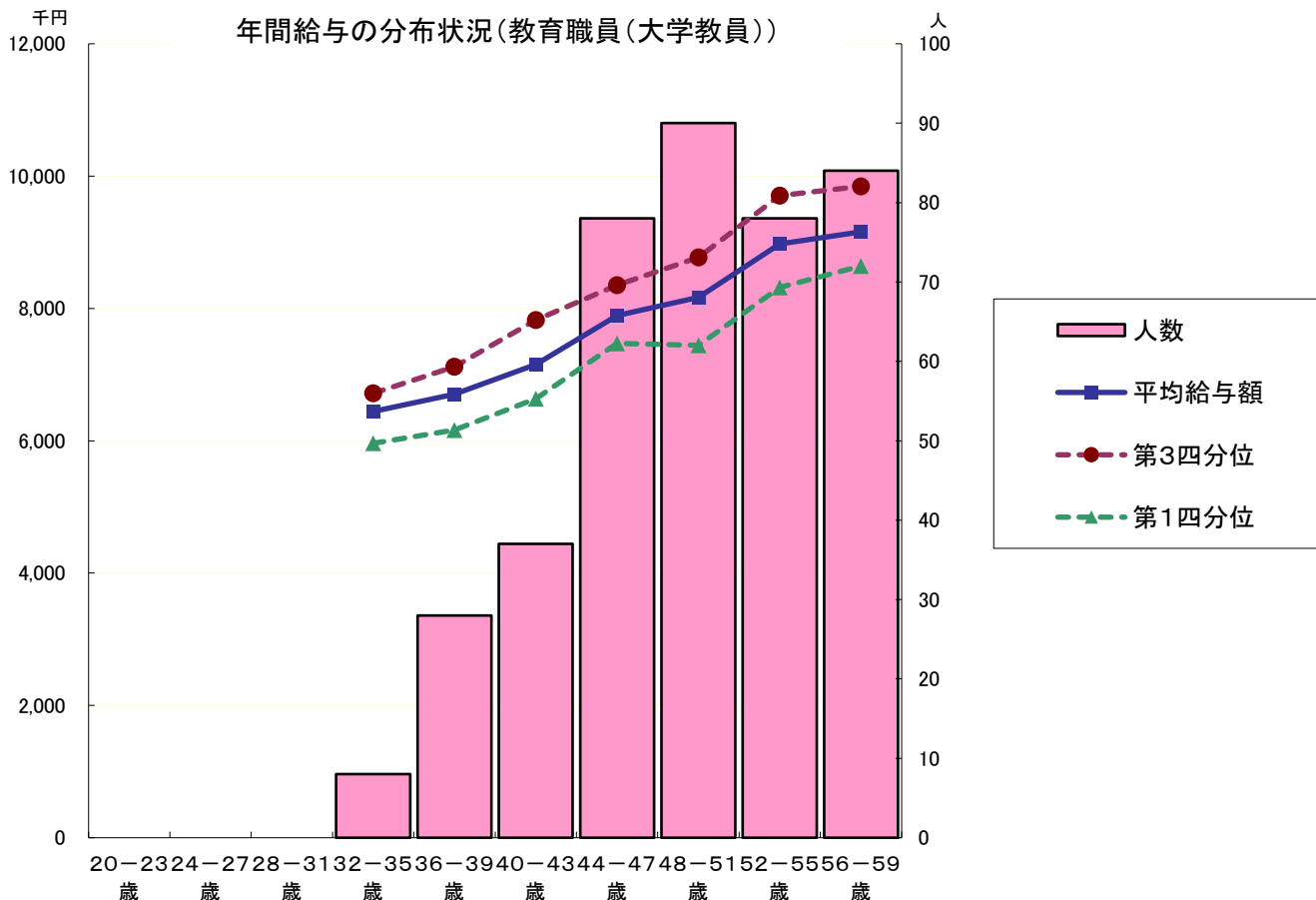
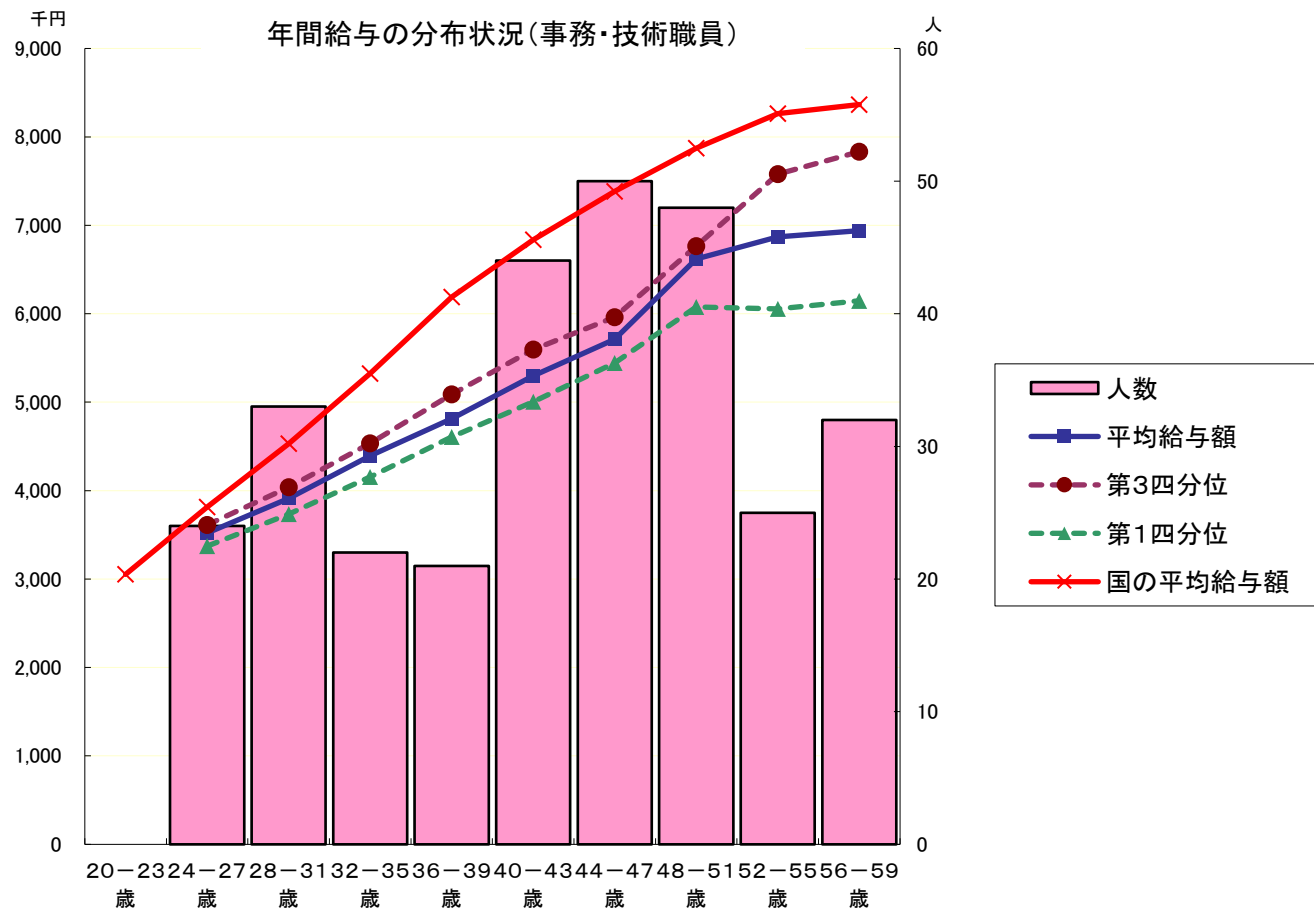
注1: 在外職員、再任用職員、非常勤職員の区分については該当者がいないため、表を省略した。

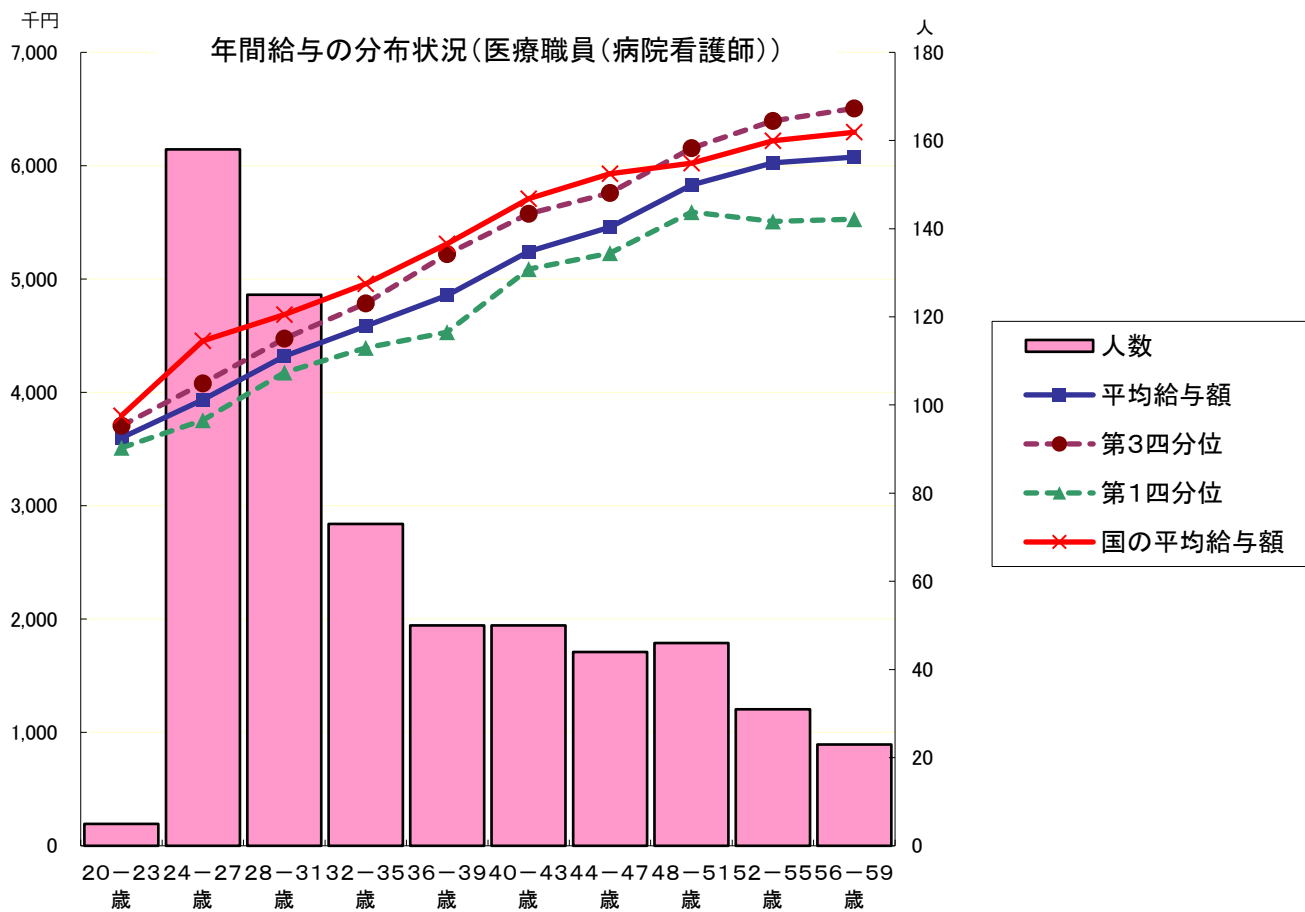
注2: 以下の職種については該当者がいないため欄を省略した。

常勤職員の「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」

任期付職員の「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」

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。

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
代表的 職位	部長	6	55.5	9,523	11,612～7,895
	課長	17	55.3	8,192	9,929～6,762
	副課長	38	51.6	6,707	7,561～4,860
	係長	113	45.6	5,716	6,818～4,348
	主任	51	42.9	4,970	6,552～3,773
	係員	74	31.7	3,930	5,774～2,916

注1:「部長」には、部長相当職である「次長」及び「調査役」を含む。

注2:「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「室長」を含む。

注3:「副課長」には、副課長相当職である「副事務長」を含む。

注4:「係長」には、係長相当職である「専門職員」を含む。

(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
代表的 職位	教授	167	56.1	9,650	12,106～7,528
	准教授	156	50.3	8,158	9,127～6,190
	講師	49	47.5	7,687	8,485～6,432
	助教	78	45.1	6,573	7,618～5,724
	助手	2			
	教務職員	3	49.5	5,294	

注1:助手の該当者は2名のため、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2:教務職員の該当者は3名のため、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、年間給与の最高額及び最低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)
		人	歳	千円	千円
代表的 職位	看護部長	1			
	副看護部長	4	57.0	7,304	
	看護師長	30	51.7	6,288	7,172～5,014
	副看護師長	61	45.7	5,737	6,812～4,304
	看護師	509	33.6	4,475	6,324～3,370

注1:看護部長の該当者は1名のため、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2:副看護部長の該当者は4名のため、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、年間給与の最高額及び最低額については記載していない。

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)	% 57.5	% 57.4	% 57.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.5	% 42.6	% 42.6
	最高～最低	% 55.3～37.8	% 58.7～37.0	% 57.1～37.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.1	% 60.0	% 60.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.9	% 40.0	% 40.0
	最高～最低	% 45.8～36.5	% 45.8～36.5	% 43.9～36.5

(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)	% 58.0	% 58.0	% 58.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.0	% 42.0	% 42.0
	最高～最低	% 53.1～38.3	% 53.1～38.3	% 53.1～38.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.5	% 60.5	% 60.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.5	% 39.5	% 39.5
	最高～最低	% 43.5～36.6	% 43.5～36.6	% 43.5～36.6

(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)	% 58.6	% 58.6	% 58.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.4	% 41.4	% 41.4
	最高～最低	% 48.8～38.7	% 48.8～38.7	% 48.8～38.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.9	% 59.8	% 59.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.1	% 40.2	% 40.2
	最高～最低	% 45.8～36.4	% 45.8～36.1	% 42.9～36.4

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 81.7 ・年齢・地域勘案 89.5 ・年齢・学歴勘案 81.3 ・年齢・地域・学歴勘案 89.3 (参考)対他法人 94.0
給与水準の妥当性の 検証	<p>(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 27.5%】 (国からの財政支出額 12,755百万円、支出予算の総額 46,372百万円： 令和3年度予算) 【累積欠損額0円(令和2年度決算)】 【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出は27.5%となっており、対国家 公務員との給与水準の比較指標は81.7であること、加えて累積欠損額が0 円であることから、給与水準は適正であると考えます。</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	今後とも適切な給与水準となるように努めていきたい。

(医療職種(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 92.1 ・年齢・地域勘案 93.3 ・年齢・学歴勘案 88.5 ・年齢・地域・学歴勘案 92.1 (参考)対他法人 93.2
給与水準の妥当性の 検証	<p>(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 27.5%】 (国からの財政支出額 12,755百万円、支出予算の総額 46,372百万円： 令和3年度予算) 【累積欠損額0円(令和2年度決算)】 【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出は27.5%となっており、対国家 公務員との給与水準の比較指標は92.1であること、加えて累積欠損額が0 円であることから、給与水準は適正であると考えます。</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	今後とも適切な給与水準となるように努めていきたい。

○教育職種(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 87.6
 (参考)対他法人 91.7

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、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標である。

4 モデル給与

【事務・技術職員】

(扶養親族がいない場合)

- 22歳(大卒初任給)
月額 182,200円 年間給与 2,710,924円
- 35歳(主任)
月額 281,808円 年間給与 4,654,056円
- 50歳(副課長)
月額 389,546円 年間給与 6,517,102円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(ただし、一般職俸給表(一)8級以上は3,500円、9級以上には支給しない)、子1人につき10,000円)を支給

【教育職員(大学教員)】

(扶養親族がいない場合)

- 27歳(博士修了初任給)
月額 291,400円 年間給与 4,335,695円
- 35歳(助教)
月額 351,951円 年間給与 5,812,466円
- 50歳(教授)
月額 522,004円 年間給与 8,845,354円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(ただし、教育職俸給表(一)5級以上は3,500円、6級には支給しない)、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

【年俸制適用教員】

基本年俸に、業績評価に基づき100分の30から100分の70までの範囲内で学長が定める割合を乗じて得た額とし、業績給の月額は、業績給の額に12分の1を乗じて得た額としている。

業績給の導入に関して、業績評価に応じた弾力的な運用を可能とし、教育・研究等の活動の活性化及び優秀な人材の確保を図ることを目的としている。

【2号年俸制適用教員】

6月1日及び12月1日(以下これらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する2号年俸制適用教員に対して支給する。

業績給の額は、業績年俸額に業績年俸調整額を加算した額とし、それぞれ基準日現在及び基準日前1箇月以内に離職又は死亡した日現在において2号年俸制適用教員が受けるべき業績給の2分の1(俸給の半額が減ぜられている場合は4分の1)の額を基礎として、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務状況に応じて、在職期間別支給割合及び直近の群馬大学教員業績評価実施要項に定める単年度評価に応じた業績給率を乗じて得た額とする。

業績給の導入に関して、業績評価に応じた弾力的な運用を可能とし、教育・研究等の活動の活性化及び優秀な人材の確保を図ることを目的としている。

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 11,053,675	千円 11,208,298	千円 11,127,889	千円 11,310,660	千円 11,577,585	千円 11,190,014
退職手当支給額 (B)	千円 673,181	千円 698,714	千円 552,657	千円 610,602	千円 775,509	千円 628,916
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,507,059	千円 2,528,906	千円 2,687,521	千円 2,729,636	千円 2,723,188	千円 2,765,472
福利厚生費 (D)	千円 2,548,866	千円 2,589,673	千円 2,613,114	千円 2,705,227	千円 2,768,327	千円 2,795,652
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 16,782,781	千円 17,025,591	千円 16,981,183	千円 17,356,125	千円 17,844,611	千円 17,380,055

注:「非常勤役職員給与」においては、寄付金、受託研究費その他競争的資金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。

総人件費について参考となる事項

○給与、報酬等支給総額

賞与の年間支給月数が減少したこと等により、対前年度比3.3%(387,571千円)減少した。

○退職手当支給額

退職者数が減少したこと等により、対前年度比18.9%(146,592千円)減少した。

○非常勤役職員等給与

外部資金・人材派遣費等の増加により、対前年度比1.6%(42,283千円)増加した。

○福利厚生費

共済掛金の率の引き上げ等により、対前年度比1.0%(27,324千円)増加した。

○最広義人件費

給与、報酬等支給総額が3.3%減少、退職手当支給額が18.9%減少、非常勤役職員等給与が1.6%増加、福利厚生費が1.0%増加したことにより、全体としては対前年度2.6%(464,555千円)減少した。

○その他

「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じたこととした。

- ・役職員の退職手当について、規則の改正を実施した。

役員に関する講じた措置の概要:調整率の引き下げを行った(87→83.7)。

職員に関する講じた措置の概要:調整率の引き下げを行った(87→83.7)。

Ⅳ その他

特になし