

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学の役員報酬・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

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311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にした。

(1) 国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学・・・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360人)。公表資料によれば、令和元年度の長の年間報酬額は17,172,000円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、11,580,000円と推定される。同様の考え方により、理事については、7,608,000円～9,816,000円、理事(非常勤)については、1,920,000円、監事(非常勤)については、1,488,000円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,374,000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。)

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)の額は、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の勤務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が、その額の100分の10の範囲内で、これを増額し、又は減額することができるとしている。現在のところ、業績給の導入実績はない。

なお、法人の長の報酬水準については、民間企業の役員報酬を参考として定められている一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を基礎に、法人化前後の大学の規模等を勘案し、法人化前の学長の給与水準を上回らない範囲で決定しているため、妥当である。

###### 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

役員の報酬は、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、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、本給(965,000円)に、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学職員給与規則に定める職員の例に準じて支給される地域手当、広域異動手当、特別調整手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、((基本給月額+地域手当、広域異動手当及び特別調整手当の月額)+((基本給月額+地域手当、広域異動手当及び特別調整手当の月額)×0.2)+(基本給月額×0.25))に1.65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。

理事

役員の報酬は、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、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、本給(634,000～895,000円)に、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学職員給与規則に定める職員の例に準じて支給される地域手当、広域異動手当、特別調整手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、 $((基本給月額+地域手当、広域異動手当及び特別調整手当の月額) + ((基本給月額+地域手当、広域異動手当及び特別調整手当の月額) \times 0.2) + (基本給月額 \times 0.25))$ に1.65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。

理事(非常勤)

非常勤の役員の報酬は、非常勤役員手当となっている。非常勤役員手当の月額は、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、250,000円となっている。令和2年度は、本学の教育改革、研究力強化、地域経済の活性化、ガバナンス強化の推進など、本学の特色を一層伸長するための意思決定及び執行体制に応じた業務を鑑み、理事(非常勤)及び監事(非常勤)にかかる非常勤役員手当の月額を改定を行った。(150,000円→250,000円)

監事

適用者なし

監事(非常勤)

非常勤の役員の報酬は、非常勤役員手当となっている。非常勤役員手当の月額は、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、250,000円となっている。令和2年度は、本学の教育改革、研究力強化、地域経済の活性化、ガバナンス強化の推進など、本学の特色を一層伸長するための意思決定及び執行体制に応じた業務を鑑み、理事(非常勤)及び監事(非常勤)にかかる非常勤役員手当の月額を改定を行った。(150,000円→250,000円)

## 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	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	16,659	11,580	4,732	347 (特別調整手当)			※
A理事	14,279	9,816	4,011	294 (特別調整手当) 154 (通勤手当)			※
B理事	14,673	9,816	4,011	294 (特別調整手当) 552 (単身赴任手当)			※
C理事	11,700	7,608	3,159	304 (地域手当) 76 (広域異動手当) 552 (単身赴任手当)			◇
D理事 (非常勤)	2,700	2,700	0	0 ( )			
E理事 (非常勤)	2,700	2,700	0	0 ( )			
A監事 (非常勤)	2,700	2,700	0	0 ( )			※
B監事 (非常勤)	950	950	0	0 ( )		令和2年8月	
C監事 (非常勤)	1,750	1,750	0	0 ( )	令和2年9月		

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:「特別調整手当」とは、近隣の国立大学法人職員の給与水準との権衡等を考慮して支給しているものである。

注3:「地域手当」とは、民間賃金の高い地域からの人事交流者等に対し、当面の間、給与上の配慮として支給しているものである。

注4:「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

### 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

北陸先端科学技術大学院大学は、豊かな学問的環境の中で世界水準の教育と研究を行い、科学技術創造により次代の世界を拓く指導的人材を育成するとの理念のもと、国内外から多様な出身・分野の学生が集まることの特性を生かし、大学院大学として新しい分野を拓き得る人材の育成を行うことを使命としている。そのため本学では、学長のリーダーシップの下、グローバル化の一層の推進、産学連携の強化、人事・給与システム改革、ガバナンス機能の強化等の取組を推進している。そうした中で、北陸先端科学技術大学院大学の学長は、職員数310名を有する法人の代表として、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。

北陸先端科学技術大学院大学では、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を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

北陸先端科学技術大学院大学の理事は、前述の環境下で職務を担う学長を補佐して本学の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行う職務を担っている。

北陸先端科学技術大学院大学では、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)

常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる国立大学法人の理事(非常勤)の報酬水準と同水準となっており、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる国立大学法人の監事(非常勤)の報酬水準と同水準となっており、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
	千円	年	月			
法人の長	7,996 (33,297)	23	0	令和2年3月31日	1.1	※
理事	千円 該当者なし	年	月			
監事	千円 該当者なし	年	月			

注1:法人の長については、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2:「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	<p>当該法人の長は、本学の将来像とその実現に等に向けた行動計画等を取りまとめた「ASANO VISION 2020」を策定し、「全学融合体制によるニーズ指向の研究大学の地位確立」、「知的たくましさを備えた修士・博士の学位を有する人材育成」に向けた各種施策を学長のリーダーシップの下で推進した。</p> <p>「全学融合体制によるニーズ指向の研究大学の地位確立」では、国際交流重点化地域とのネットワーク強化を通じた頭脳循環による国際共著論文比率の増加、博士課程学生数の増加に伴う論文数及び高被引用度論文割合の増加等の大学全体の研究力強化の基盤構築に貢献した。「知的たくましさを備えた修士・博士の学位を有する人材育成」では、意欲重視の新しい方式による入試制度改革及び一研究科統合を活かした学際的かつ柔軟な科目等履修が可能なカリキュラム体系の改編を先導し、入学定員の充足及び応募者倍率を上昇させ、全員参加の産学連携活動の推進や産業界と連携した博士人材育成支援制度により、産業界等で活躍できるグローバル人材の育成を推進した。また、マネジメント機能や経営力強化では、他大学に例のない年俸制及び教員業績評価制度を新設する等、人事給与マネジメント改革を実現させた。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、これらの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>
理事	該当なし
監事A	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ます。

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)の額は、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の勤務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が、その額の100分の10の範囲内で、これを増額し、又は減額することができるとしている。現在のところ、業績給の導入実績はない。

## 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、令和元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311人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学…当該法人は、教育・研究事業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360人)となっている。
- (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)の平均給与月額が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。
- (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の4月の平均支給額は487,187円となっている。

当法人では、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学職員給与規則に定める職種に応じた俸給表(国に準拠したもの)を基本として決定している。

#### 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。)

職員の能率、勤務成績に応じて、現に受けている俸給の昇給・昇格、賞与及び業績連動給(年俸制の場合)における支給割合の増減を行っている。

#### 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

国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学職員就業規則に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、管理職手当、地域手当、広域異動手当、特別調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試特別業務手当、遠隔地教育手当、超過勤務手当、休日給、初任給調整手当、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(俸給の月額+扶養手当の月額+(俸給の月額+扶養手当の月額)に対する地域手当、広域異動手当及び特別調整手当の月額)に1.30(特定幹部職員にあつては1.10)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(俸給の月額+俸給の月額に対する地域手当、広域異動手当及び特別調整手当の月額)に勤勉手当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。

### 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 155	歳 47.1	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 93	歳 42.2	千円 5,782	千円 4,212	千円 100	千円 1,570
教育職種 (大学教員)	人 61	歳 54.5	千円 9,866	千円 7,059	千円 77	千円 2,807
その他医療職種(看護師)	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:区分中の「在外職員」、「任期付職員」及び「再任用職員」については、当法人において該当者がいないため省略した。

注3:区分中の職種「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」については、当法人において該当者がいないため省略した。

注4:常勤職員の職種「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、区分のみ記載した。

注5:非常勤職員については、該当者がいないため省略した。

【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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	63	43.2	9,142	8,705	65	437
教育職種 (年俸制適用教員)	63	43.2	9,142	8,705	65	437
任期付職員	26	40	6,517	6,461	55	56
事務・技術 (年俸制適用職員)	6	47.5	4,942	4,942	110	0
教育職種 (年俸制適用教員)	20	37.7	6,989	6,916	39	73
教育職種 (再任特任教授・年俸制)						
非常勤職員	16	37.8	4,221	4,221	50	0
年俸制契約職員	16	37.8	4,221	4,221	50	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。

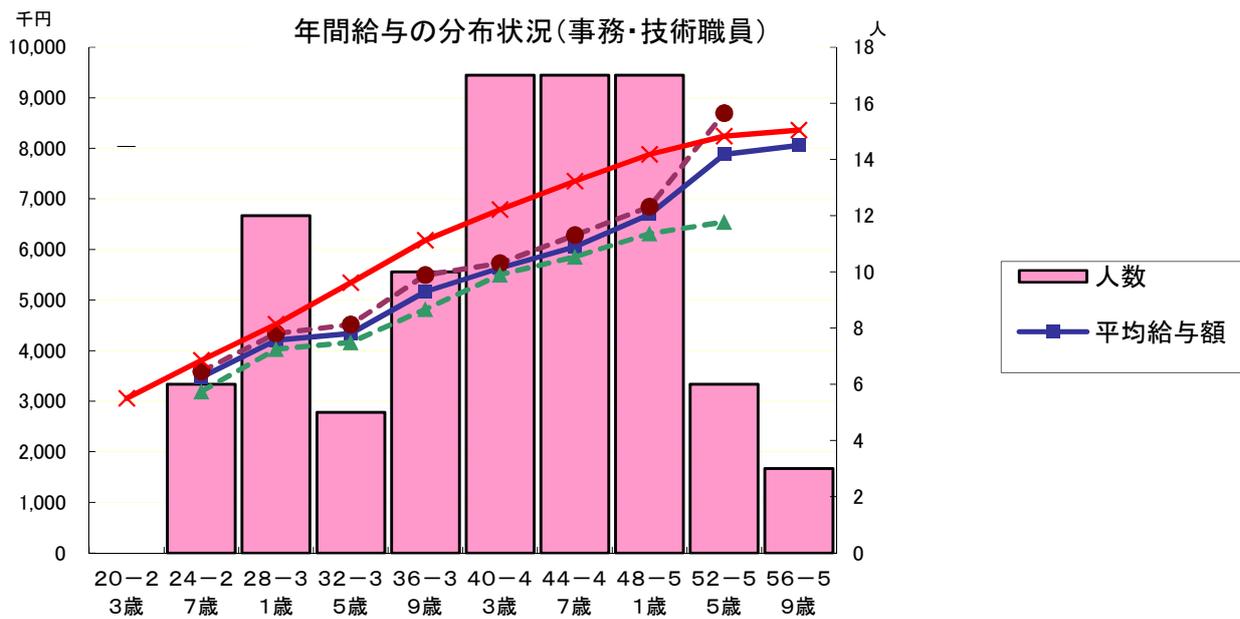
注2: 区分中の「在外職員」については、当法人において該当者がいないため省略した。

注3: 区分中の職種「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」については、当法人において該当者がいないため省略した。

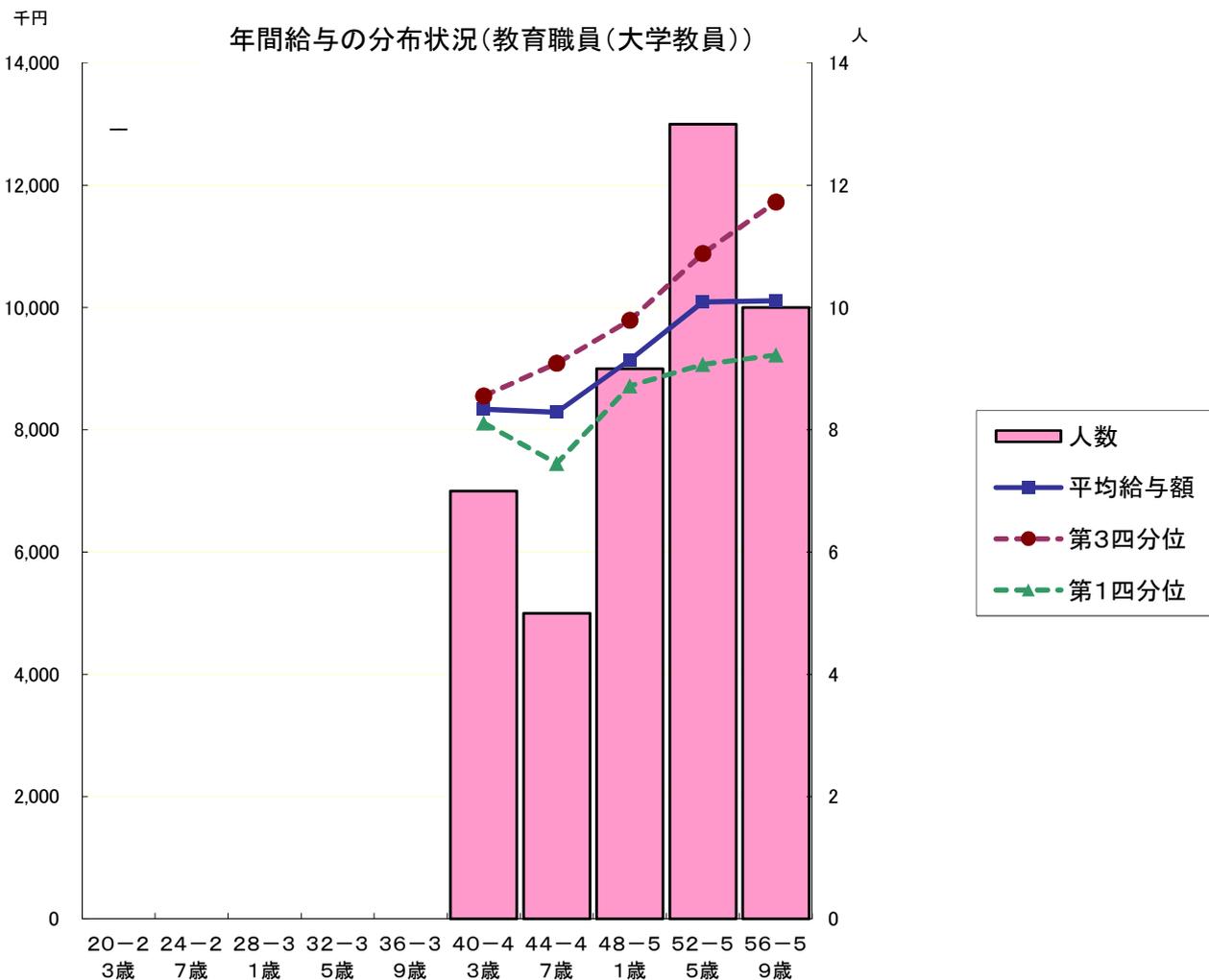
注4: 職種「教育職種(再任特任教授・年俸制)」については、該当者が2人以下のため、区分のみ記載した。

注5: 「うち賞与」欄は業績連動給を記載。

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))  
 [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56歳～59歳の該当者は3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、年間給与額の第1・第3四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))

(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	2				
・課長	5	51.9	7,756	8,693	7,349
・課長補佐	17	50.3	6,636	7,661	6,191
・係長	28	45.3	5,883	6,530	5,320
・主任	19	40.8	5,369	6,206	4,565
・係員	22	29.8	4,007	4,597	3,161

※部長の該当者は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。

(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)	
	人	歳	千円	千円	
代表的職位					
・教授	39	58.2	10,660	12,656	8,716
・准教授	18	46.9	8,581	9,288	7,451
・助教	4	52.5	6,720		

※講師については、該当者がいないため省略した。

※助教の該当者は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、年間給与額の最高額及び最低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))

(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)	%	%	%
		55.5	53.8	54.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		44.5	46.2	45.4
		%	%	%
	最高～最低	50.5～39.7	54.0～39.7	52.2～39.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.6	57.7	57.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		42.4	42.3	42.4
		%	%	%
	最高～最低	49.0～37.9	49.0～38.3	47.0～38.1

(教員職員(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)	%	%	%
	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)	58.7	56.8	57.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	41.3	43.2	42.3
	最高～最低	50.3～39.8	57.4～39.8	54.1～39.8

※当法人における教育職員には、管理職員の区分なし

### 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 86.0</li> <li>・年齢・地域勘案 95.8</li> <li>・年齢・学歴勘案 84.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 95.1</li> <li>(参考) 対他法人 98.9</li> </ul>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 対国家公務員の法人基準年齢階層ラスパイルズ指数は上記のとおり100を下回っており、給与水準は適切であると考えます。</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	国家公務員に準拠した給与としており、給与水準は適正であると考えられるが、引き続き適正な給与水準の維持に努める。

#### ○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 97.9

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)

○22歳(係員(大卒初任給))

月額: 182,200 円 年間給与: 2,995,368 円

○40歳(係長)

月額: 295,800 円 年間給与: 4,862,952 円

○56歳(課長)

月額: 482,900 円 年間給与: 7,938,876 円

○37歳(助教)

月額: 355,100 円 年間給与: 5,837,844 円

○44歳(准教授)

月額: 468,300 円 年間給与: 7,698,852 円

○55歳(教授)

月額: 571,100 円 年間給与: 9,388,884 円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,500円または6,500円、子1人につき10,000円)を支給。

※講師については、該当者全員が年俸制適用者のため省略する。

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の能率、勤務成績に応じて、現に受けている俸給の昇給・昇格、賞与及び業績連動給(年俸制の場合)における支給割合の増減を行っている。

### 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 2,103,855	千円 2,089,232	千円 2,137,266	千円 2,212,703	千円 2,284,185	千円
退職手当支給額 (B)	千円 82,865	千円 78,581	千円 87,681	千円 84,386	千円 45,481	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 670,036	千円 655,066	千円 605,599	千円 581,367	千円 562,814	千円
福利厚生費 (D)	千円 367,700	千円 365,703	千円 378,011	千円 386,225	千円 394,703	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,224,456	千円 3,188,582	千円 3,208,558	千円 3,264,683	千円 3,287,184	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対前年度比の増減の主な要因

最広義人件費は主に以下の理由により対前年度比0.7%の増となったものである。

- ・給与、報酬等支給総額(A)は、前年度に比べて職員数が増加したこと及び年俸制適用者の増などにより前年度比3.2%増となった。
- ・退職手当支給額(B)は、定年退職した職員が少なかったことにより前年度比46.1%減となった。
- ・非常勤役職員等給与(C)は、外部資金による人件費支出が減ったことなどにより前年度比3.2%減となった。
- ・福利厚生費(D)は、給与、報酬等支給総額の増にともない前年度比2.2%増となった。

### Ⅳ その他

特になし