

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人帯広畜産大学の役員報酬・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、常勤職員数(当該法人約220人)、教育・研究事業、規模及び地域性が比較的同等と認められる他の国立大学法人や国家公務員を参考としている。
(参考)事務次官年間報酬額…2,337万円

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。)

期末特別手当について、役員としての業績に応じ、経営協議会の議を経て増額又は減額することができることとしている。なお、業績給については導入しておらず、導入の検討はしていない。

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

役員報酬基準は、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、本給(965,000円)に要件を満たせば地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当を加算して支給している。期末特別手当についても、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基礎額((本給+地域手当+広域異動手当)…①+(①×100分の20)+(本給×100分の25))に、100分の162.5を乗じ、さらに基準日以前6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いる。
なお、令和3年度における改定はない。

理事

役員報酬基準は、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、本給(761,000円)に要件を満たせば地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当を加算して支給している。期末特別手当についても、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基礎額((本給+地域手当+広域異動手当)…①+(①×100分の20)+(本給×100分の25))に、6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いる。
なお、令和3年度における改定はない。

理事
(非常勤)

役員報酬基準は、非常勤役員手当から構成されている。月額については、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、150,000円を支給している。
なお、令和3年度における改定はない。

監事

該当者なし

監事
(非常勤)

役員報酬基準は、非常勤役員手当から構成されている。月額については、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、140,000円を支給している。
なお、令和3年度における改定はない。

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)		就任	退任	
法人の長	千円 16,259	千円 11,580	千円 4,547	千円 131 (寒冷地手当)		令和4年3月31日	
A理事	千円 12,945	千円 9,132	千円 3,586	千円 154 (通勤手当) 72 (寒冷地手当)		令和4年3月31日	
B理事	千円 12,791	千円 9,132	千円 3,586	千円 72 (寒冷地手当)		令和4年3月31日	
C理事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円	千円 ()		令和4年3月31日	
A監事 (非常勤)	千円 1,680	千円 1,680	千円	千円 ()		令和4年3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 1,680	千円 1,680	千円	千円 ()			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「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3:法人の長、理事A、理事Bについては、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	<p>帯広畜産大学は、大学の理念である『知の創造と実践によって実学の学風を発展させ、「食を支え、くらしを守る」人材の育成を通じて、地域および国際社会へ貢献する』に基づき、『恵まれた自然環境を活かしつつ、潤いと活気があり、豊かな人間性を醸成できるような「学びあいのコミュニティ」の創出』、「獣医・農畜産融合の視点から、幅広い見識と国際性を有し、実践力のある人材の育成」、「生命・食料・環境の分野に関し、地球規模課題の解決に向けて、トップレベルの学術研究拠点となること」、「創造的、学際的な実学研究の成果を社会に還元して、地域および国際社会の持続的発展に貢献する」ことをビジョンに置き、教育改革、組織改革、他大学、地域及び国際社会との連携、効率的かつ効果的な大学運営を、学長のリーダーシップの下で推進している。</p> <p>そうした中で、学長は、職員数約220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。</p> <p>学長の年間報酬額は、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。</p> <p>帯広畜産大学では、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、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。</p> <p>また、全国と同規模理系単科大学の長の報酬水準と同水準かそれ以下の水準となっている。</p> <p>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。</p> <p>理事・監事についても上記と同様に全国と同規模理系単科大学の理事・監事の報酬水準と同水準かそれ以下の水準となっている。</p> <p>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。</p>
理事	
理事 (非常勤)	
監事	
監事 (非常勤)	

【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
法人の長	千円 9,046 (51,521)	年 6 (37)	月 3 (4) 令和4年3月31日	1.1	*
理事A	千円 該当者なし	年 月			
理事B	千円 該当者なし	年 月			
理事C (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
監事A (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
監事B (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			

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>1. 大学運営改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ・帯広畜産大学、小樽商科大学及び北見工業大学の経営統合に合意し、以降、様々な課題に立ち向かいながら丹念に大学間協議を重ね、当初の目標どおり令和4年4月に経営統合を完了した。 ・新年俸制に関する制度設計及び旧制度への移行を促すことにより平成31年度までに全教員の給与を年俸制に移行することとしていた中期計画を1年前倒して達成した。 ・学長自らが積極的に企業、同窓生等を訪問してトップセールスを行った結果、帯広畜産大学に対する寄付金額は、飛躍的に増加した。 ・第3期中期目標期間における国立大学法人評価委員会の評価、運営費交付金の再配分等を行うための文部科学省の評価等において、国立大学法人の中で常に上位に評価される取組を推進することにより、運営費交付金の増額を達成した。 <p>2. 教育研究の質の向上と組織改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定分野だけの専門性では解決が難しい課題に対し、農学の幅広い知識と国際的な視点を持って地球規模課題等を解決できる人材を育成するため、岐阜大学連合獣医学研究科及び岩手大学連合農学研究科の構成大学を解消し、本学の強みである農畜産・獣医領域の融合性や国際性を基にした世界に通用する独自の大学院を新たに設置した。 ・獣医系4大学が一致協力してアジアで初めてとなる難易度の高い計画「欧州獣医学教育認証の取得」を実現させた。 ・QS世界大学ランキング2020獣医学分野3位の実績を有するコーネル大学(米国)及び同農学分野8位の実績を有するウィスコンシン大学(米国)と組織的な交流関係を構築し、招へい外国人研究者による講義、海外教育プログラムの導入等の大規模な交流により教育課程を充実し、大学のグローバル化を進展させた。 <p>3. 企業等との連携推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業との連携協定に基づき大学キャンパス内に日本酒蔵を設置し、酵母・発酵に関する共同研究や杜氏による講義・実習等を実施するなど、新たな教育活動に有効活用した。 ・インキュベーションオフィス入居企業や連携協定締結機関との共同研究の推進、民間企業とのマッチングイベントにおける研究シーズの紹介、新たな研究シーズ発掘等のための教員面談の実施、研究シーズ集の拡充、新たな共同研究先の開拓等に取り組んだ結果、共同研究・受託研究の件数を大幅に増加させた。 <p>4. 社会との連携、社会貢献活動の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生の学問や大学生生活に対する動機付けの契機として、幅広い教養(リベラルアーツ)を身につけてもらうとともに、一般市民の方々の生涯学習の場としても提供することを目的に、ノーベル賞受賞者による「リベラルアーツ講演会」を毎年継続的に開催した。 ・馬介在活動室が取り組む「人と馬の絆による教育・研究・社会貢献活動」が、教育・研究活動を通じた障がい者への生涯学習支援活動と認められ、平成30年度文部科学大臣表彰を受賞した。 <p>5. 施設環境の整備充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生の自立的サポートを充実するとともに、地域コミュニティの拠点としての役割を充実するため、老朽化していた附属図書館の再生、多様化する学習形態に対応可能なスペースの整備を行い、リニューアルさせるなど、施設環境の充実を図った。 <p>以上のことから、その卓越したリーダーシップにより多くの功績を残し、本学の発展に寄与した。</p> <p>当該学長の業績勘案率については、これらの業績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A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事C (非常勤)	該当者なし
監事 (常勤)	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし

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

毎年6月及び12月に支給する期末特別手当において、役員としての職務業績に応じ、増額又は減額することができるものとしている。

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

本学職員の給与水準を検討するにあたって、社会一般の情勢に適合したものとするため、給与設定にあたっては、人事院勧告を参考にしつつ、他の同規模国立大学法人、国家公務員の給与水準を参考にしている。

人員については、組織の活性化と人件費の抑制に配慮しつつ、本学の教育研究の理念・目標が十分に達成できるように適切な教職員の配置と人件費の管理を行う。

教員については、戦略的に補充が必要な部署への人事を行い、事務系については、真に必要な部署に限り配置することとしている。

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。)

本学においては、勤務成績に基づき、昇給・昇格・降格の実施並びに勤勉手当の成績率を決定している。

平成27年1月に教員を対象とした年俸制を導入し、平成27年2月1日付けで101名、平成27年4月1日付けで19名、平成28年4月1日付けで2名、平成31年4月1日付けで1名が年俸制へ移行した。平成27年度以降の新規採用者には年俸制を適用しており、全教員に年俸制が適用されている。令和3年度は業績評価に基づく評価相当分を、業績給として令和3年6月30日及び令和3年12月10日に支給した。

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

国立大学法人帯広畜産大学職員給与規程に則り、本給(本給の調整額を含む)及び諸手当(管理職手当、管理職員特別勤務手当、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、入試手当、学位論文審査手当、教員免許状更新講習手当、国際協力連携手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額((本給月額+本給の調整額)+扶養手当)+これらに対する地域手当及び広域異動手当+役職加算額)に100分の127.5を乗じて得た額に、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じて定める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((本給月額+本給の調整額)+これらに対する地域手当・広域異動手当)に基準日以前6か月以内の勤務期間による区分に応じた割合に、学長が別に定める勤勉手当の成績率決定等の取扱い基準により決定された当該職員の勤務成績によ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 177	歳 46.7	千円 7,745	千円 5,637	千円 39	千円 2,108
事務・技術	人 63	歳 41.9	千円 5,603	千円 4,143	千円 40	千円 1,460
専門職種	人 5	歳 53.1	千円 7,865	千円 5,845	千円 44	千円 2,020
教育職種 (大学教員・年俸制)	人 109	歳 49.2	千円 8,977	千円 6,490	千円 38	千円 2,487

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	64.1	5,070	4,275	45	795
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	63.2	3,456	2,899	8	557
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	64.5	5,877	4,963	63	914

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	22	47	3,699	3,370	72	329
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	16	46	3,078	2,625	78	453
事務・技術 (賞与なし)	人	歳	千円	千円	千円	千円
						0
教育職種 (大学教員・賞与なし)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	49.7	5,354	5,354	58	0

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
				千円	千円	
常勤職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	109	49.2	8,977	6,490	38	2,487
教育職種 (大学教員・年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	109	49.2	8,977	6,490	38	2,487

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。

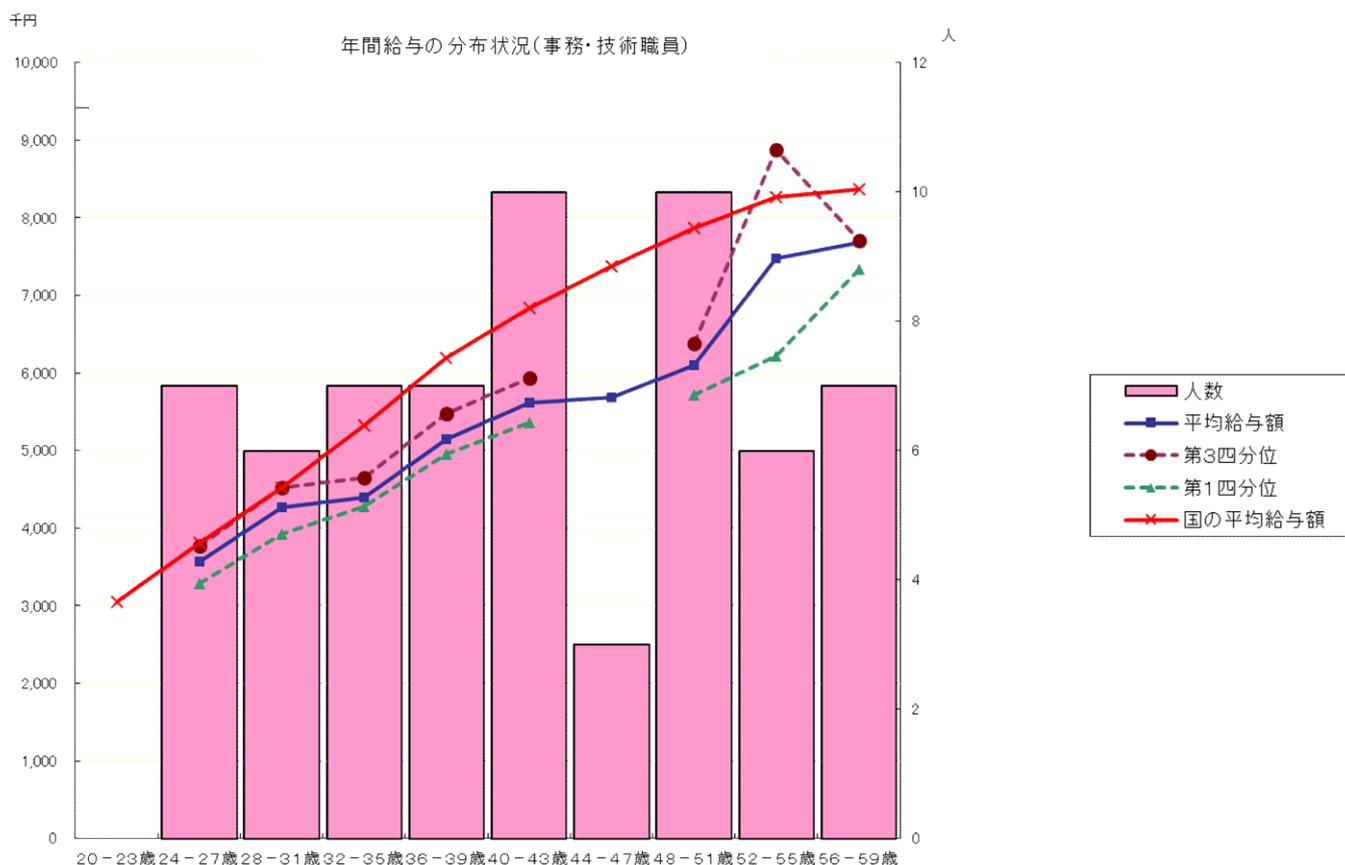
注2:以下の区分等については該当者がいないため省略した。

- ・常勤職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・在外職員及び任期付職員
- ・再任用職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・非常勤職員の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)

注3:以下の職種については、該当者が2名以下のため、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。

- ・非常勤職員の事務・技術(賞与なし)

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)[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2:44～47歳の該当者は4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分位については表示していない。

注3:年齢20～23歳の該当者は0人であるため表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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
部長	3	57.2	8,680	
課長	7	55.6	7,739	9,679～6,758
課長補佐	8	49.5	6,340	7,102～5,436
係長	23	42.8	5,562	6,498～4,617
主任	6	37.8	4,834	6,116～4,280
係員	16	29.4	3,911	4,960～3,197

注:部長の該当者は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、年間給与額の最高額及び最低額は表示していない。

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 56.1	% 55.5	% 55.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.9	% 44.5	% 44.2
	最高～最低	% 50.7～41.2	% 54.4～41.2	% 52.7～41.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.4	% 57.5	% 57.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.6	% 42.5	% 42.6
	最高～最低	% 47.2～39.4	% 47.3～35.4	% 45.5～38.8

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 85.1 ・年齢・地域勘案 94.5 ・年齢・学歴勘案 85.6 ・年齢・地域・学歴勘案 94.4 (参考) 対他法人 97.5
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 62.6% (国からの財政支出額 2,800,056,000円、支出予算の総額 3,686,879,792円: 令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(令和3年度決算) (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は高いものの、累積欠損はなく、対国家公務員指数も100以下であるため、給与水準は適正であると考え。 (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他の国立大学法人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。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	今後も適正な給与水準を維持していくよう努める

4 モデル給与

事務・技術職員

- 22歳(大卒初任給)
月額182,200円 年間給与2,721,000円
- 35歳(主任)
月額259,600円 年間給与4,413,000円
- 50歳(課長補佐)
月額359,200円 年間給与5,953,000円

教育職員(大学教員)

- 27歳(博士修了初任給)
月額291,400円 年間給与4,500,000円
- 35歳(助教)
月額333,400円 年間給与5,323,000円
- 50歳(准教授)
月額453,500円 年間給与7,171,000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

本学においては、勤務成績に基づき、昇給・昇格・降格の実施並びに勤勉手当の成績率を決定している。

平成27年1月に教員を対象とした年俸制を導入し、平成27年2月1日付けで101名、平成27年4月1日付けで19名、平成28年4月1日付けで2名、平成31年4月1日付けで1名が年俸制へ移行した(なお、平成27年度以降の新規採用者も年俸制を適用している)。令和2年度は業績評価に基づく評価相当分を、業績給として令和3年6月30日及び令和3年12月10日に支給した。

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 1,851,242	千円 1,789,413	千円 1,773,034	千円 1,779,561	千円 1,701,711	千円 1,717,577
退職手当支給額 (B)	千円 172,627	千円 97,192	千円 57,697	千円 214,268	千円 121,834	千円 68,401
非常勤役職員等給与 (C)	千円 326,325	千円 328,349	千円 329,683	千円 330,045	千円 345,715	千円 327,638
福利厚生費 (D)	千円 315,603	千円 312,604	千円 313,617	千円 313,179	千円 306,606	千円 307,409
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,665,797	千円 2,527,558	千円 2,474,031	千円 2,637,053	千円 2,475,866	千円 2,421,025

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」の対前年度比が0.9%増となった要因
 ・前年度に比べ、学内昇任者が多かったことから、増加となった。
- (2)「退職手当支給額」の対前年度比が43.9%減となった要因
 ・前年度に比べ定年退職者が少なかったことから、大幅な減少となった。
- (3)「最広義人件費」の対前年度比が2.2%減となった要因
 ・上記要因、特に退職手当支給額の減少により、最広義人件費は2.2%の減という結果となった。

Ⅳ その他

年俸制移行教員109名については、比較対象外のため、教育職員の人数には含めていない。