

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人三重大学の役員報酬・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 約2,000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) 附属病院を有する国立大学法人として教育・研究事業を実施している総合大学で、常勤職員数等法人規模についても同等である他の国立大学法人を比較すると、公表資料によれば、令和元年度の長の年間報酬額は約17,600千円であり、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、約17,500千円と推定される。同様の考え方により、理事については約13,800千円、監事については約10,800千円と推定される。

(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。)

国立大学法人三重大学役員給与規程により、期末特別手当において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果等を勘案し、学長がその額の100分の10の範囲内でこれを増減額できる。

##### 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

期末特別手当については、令和元年人事院勧告を参考にして6月期を1.675月から1.7月へと引き上げ、12月期を1.725月から1.7月へと引き下げを行った。

理事

法人の長と同様の改定を行った。

理事(非常勤)

法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を準用し、勤務形態を勘案して決定した。

監事	}	法人の長と同様の改定を行った。
監事(非常勤)		改定なし

## 2 役員報酬等の支給状況

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	18,283	12,420	5,271	496 95	(地域手当) (通勤手当)		3月31日
A理事	14,398	9,816	4,166	392 24	(地域手当) (通勤手当)		3月31日
B理事	14,398	9,816	4,166	392 24	(地域手当) (通勤手当)		
C理事	14,494	9,816	4,166	392 119	(地域手当) (通勤手当)		
D理事	14,398	9,816	4,166	392 24	(地域手当) (通勤手当)		3月31日
E理事 (非常勤)	2,220	2,220	0	0			
F理事 (非常勤)	1,332	1,332	0	0		4月1日	
A監事	11,158	7,620	3,234	304	(地域手当)		
B監事 (非常勤)	850	850	0	0	( )		8月31日
C監事 (非常勤)	1,190	1,190	0	0	( )	9月1日	

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: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 役員報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

##### 法人の長

三重大学は、総合大学として、教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「人類福祉の増進」「自然の中での人類の共生」「地域社会の発展」に貢献できる「人材の育成と研究の創成」を目指し、学術文化の受発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念とし、学長のリーダーシップの下で、社会のリーダーとなる逞しい人材の育成、□  
独創的で自由な発想に基づく高度な専門研究を活発に行うことにより、地域における「知の拠点」として教育・研究成果を広く社会へと発信し、社会の発展・活性化のために精一杯の努力をしている。  
そうした中で、三重大学の学長は、職員数約2,000名、5学部6研究科(総学生定員数6,736名)及び附属病院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。□  
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3,332万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。  
三重大学では、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準用して決定しているが、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としている。  
また、他の同規模の附属病院を有する総合大学の長の報酬水準と比較した場合においても、地域手当による報酬の差を勘案すると、概ね同水準となっている。  
こうした職務内容の特性や他の同規模の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

三重大学は、総合大学として、教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「人類福祉の増進」「自然の中での人類の共生」「地域社会の発展」に貢献できる「人材の育成と研究の創成」を目指し、学術文化の受発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念とし、学長のリーダーシップの下で、社会のリーダーとなる逞しい人材の育成、独創的で自由な発想に基づく高度な専門研究を活発に行うことにより、地域における「知の拠点」として教育・研究成果を広く社会へと発信し、社会の発展・活性化のために精一杯の努力をしている。  
そうした中で、三重大学の理事は、職員数約2,000名、5学部6研究科(総学生定員数6,736名)及び附属病院を有する法人の代表の一員として、三重大学の業務の管理を担当し、学長を補佐している。  
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3,332万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。  
三重大学では、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準用して決定しているが、理事の職務内容の特性は学長と同様に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、他の同規模の附属病院を有する総合大学の理事の報酬水準と比較した場合においても、地域手当による報酬の差を勘案すると、概ね同水準となっている。  
こうした職務内容の特性や他の同規模の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)

三重大学は、総合大学として、教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「人類福祉の増進」「自然の中での人類の共生」「地域社会の発展」に貢献できる「人材の育成と研究の創成」を目指し、学術文化の受発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念とし、学長のリーダーシップの下で、社会のリーダーとなる逞しい人材の育成、独創的で自由な発想に基づく高度な専門研究を活発に行うことにより、地域における「知の拠点」として教育・研究成果を広く社会へと発信し、社会の発展・活性化のために精一杯の努力をしている。

そうした中で、三重大学の理事(非常勤)は、職員数約2,000名、5学部6研究科(総学生定員数6,736名)及び附属病院を有する法人の代表の一員として、三重大学の業務の管理を担当し、学長を補佐している。

三重大学では、理事(非常勤)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準用し、勤務形態を勘案して決定しているが、理事(非常勤)の職務内容の特性は理事と同等以上であると言え、また近隣の大学と概ね同水準となっている。こうした職務内容の特性や他の同規模の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

三重大学は、総合大学として、教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「人類福祉の増進」「自然の中での人類の共生」「地域社会の発展」に貢献できる「人材の育成と研究の創成」を目指し、学術文化の□受発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念とし、学長のリーダーシップの下で、社会のリーダーとなる逞しい人材の育成、独創的で自由な発想に基づく高度な専門研究を活発に行うことにより、地域における「知の拠点」として教育・研究成果を広く社会へと発信し、社会の発展・活性化のために精一杯の努力をしている。

そうした中で、三重大学の監事は、職員数約2,000名、5学部6研究科(総学生定員数6,736名)及び附属病院を有する法人の監事として、理事の業務執行の状況、財産の状況を監査している。

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3,332万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。

三重大学では、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準用して決定しているが、上記のとおり法人化移行前と同等以上の職務内容と言える三重大学の業務を監査しており、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であるとしている。

また、他の同規模の附属病院を有する総合大学の監事の報酬水準と比較した場合においても、地域手当による報酬の差を勘案すると、概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の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)

三重大学は、総合大学として、教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「人類福祉の増進」「自然の中での人類の共生」「地域社会の発展」に貢献できる「人材の育成と研究の創成」を目指し、学術文化の受発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念とし、学長のリーダーシップの下で、社会のリーダーとなる逞しい人材の育成、独創的で自由な発想に基づく高度な専門研究を活発に行うことにより、地域における「知の拠点」として教育・研究成果を広く社会へと発信し、社会の発展・活性化のために精一杯の努力をしている。そうした中で、三重大学の監事(非常勤)は、職員数約2,000名、5学部6研究科(総学生定員数6,736名)及び附属病院を有する法人の監事として、理事の業務執行の状況、財産の状況を監査している。三重大学では、監事(非常勤)の報酬月額を一般職の職員の給与に関する法律第22条第1項を金額の基礎とし、近隣の大学と概ね同水準となっている。こうした職務内容の特性や他の同規模の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	7,796 (49,378)	6 (37)	0 (5)	3月31日	1	
理事A	6,162 (39,026)	6 (42)	0 (0)	3月31日	1	
理事B	2,054 (39,026)	2 (35)	0 (0)	3月31日	1	
理事A (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					

注:法人の長及び理事については、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>当該法人の長は三重大学の長として、地域人材教育開発機構の設置による全学的で組織的な教学マネジメントシステムの確立・推進、「機能強化構想」に基づく教育研究組織の見直し、リサーチセンターの設置をはじめとした本学を代表する領域における世界水準の研究や特色ある研究の推進、行政や企業との連携強化による研究成果の社会還元と産学官連携活動の活発化を中心とした地域貢献、地域の医療ニーズに応える高度で先進的な医療の提供、環境人材の育成・輩出など、本学の運営及び教育・研究・社会連携・医療等の推進に大きく貢献した。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、これらの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、業績勘案率を「1.0」として決定した。</p>
理事A	<p>当該理事は教育担当として、三重創生ファンタジスタ資格認定プログラムを副専攻コースとして全学的に展開、最初の三重創生ファンタジスタを輩出するとともに、インターンシップの卒業要件化、数理・データサイエンス教育の全学的推進、授業科目ナンバリングの再策定、ルーブリックの開発、アクティブ・ラーニング型の授業形態や指導方法の改善、学部や大学院横断的なFDの実施など、本学の運営及び教育推進に大きく貢献した。</p> <p>当該理事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、業績勘案率を「1.0」として決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は情報・国際・環境担当として、安定的なネットワークを提供できる情報インフラの整備、年間を通じてセキュリティ研修会を実施し、e-learning教育やサーバ監査等を通して安全なサイバー空間を確保するなど、学術情報基盤を維持・発展させるとともに、三重大学グローバル化戦略に基づき海外協定校との戦略的パートナーシップを構築し、留学生のインターンシップを推進するなど、地域社会や世界各国の大学との交流活動を活発化させた。加えて環境ISO学生委員会を中心とした3R活動、環境報告書の刊行等によるサステイナブルキャンパス活動の実施など、本学の運営及びグローバル化・学術情報基盤の推進に大きく貢献した。</p> <p>当該理事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、業績勘案率を「1.0」として決定した。</p>
理事A (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事A (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

当該法人では、業績給の仕組みとして、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う各事業年度に係る業務実績に関する評価、及び、中期目標に係る業務実績に関する評価結果等を勘案し、学長が、その職務実績に応じ、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

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(当該法人約2,000人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 附属病院を有する国立大学法人として類似する国立大学法人であり、常勤職員数等法人規模についても同等である他の国立大学法人を参考にした。
- (2) 国家公務員・・・令和元年度において、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卒の4月の平均支給額は201,612円となっている。

#### 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。)

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、職員の勤務成績を考慮し実施している。

#### 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

平成28年人事院勧告を参考にして令和2年4月1日より以下のとおり改定を行った。

① 扶養手当について、手当額の段階的な見直しのため、以下のとおり改定を行った。

		～平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度以降
配偶者	一般職本給表(一)7級以下	13,000	10,000	6,500	6,500	6,500
	一般職本給表(一)8級	13,000	10,000	6,500	3,500	3,500
	一般職本給表(一)9級以上	13,000	10,000	6,500	3,500	(支給しない)
子		6,500	8,000	10,000	10,000	10,000
父母等	一般職本給表(一)7級以下	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500
	一般職本給表(一)8級	6,500	6,500	6,500	3,500	3,500
	一般職本給表(一)9級以上	6,500	6,500	6,500	3,500	(支給しない)

- ・「一般職本給表(一)7級」、「一般職本給表(一)8級」及び「一般職本給表(一)9級」には、これらに相当する職務の級を含む。
- ・職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当額については、平成28年度までは11,000円、平成29年度は子10,000円・父母等9,000円、平成30年度以降はこの表に掲げる子又は父母等の額とする。

令和元人事院勧告を参考にして令和2年4月1日より以下のとおり改定を行った。

- ② 令和2年度以降の期末・勤勉手当のうち、6月期の勤勉手当の成績率を0.925月から0.95月へと引き上げ、12月期の勤勉手当の成績率を0.975月から0.95月へと引き下げ、支給割合が均等になるよう、改定を実施した。
- ③ 住居手当について、手当の支給対象となる家賃額の下限を12,000円から16,000円に引き上げ、手当額の上限を27,000円から28,000円に引き上げる改定を実施した。  
手当額が2,000円を超える減額となる場合は、1年間、施行日(令和2年4月1日)の前日における住居手当の月額から2,000円を控除した額を支給する経過措置を実施した。



## 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	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	1404	42.7	6,611	4,794	78	1,817
事務・技術	307	40.8	5,505	4,022	106	1,483
医療職種 (病院看護師)	379	34.3	4,862	3,547	47	1,315
教育職種 (大学教員)	520	50.7	8,774	6,315	81	2,459
技能・労務職種						
海事職種	7	43.6	6,927	5,074	2	1,853
海技職種	6	47.2	6,200	4,512	0	1,688
教育職種 (附属高校教員)	22	41.7	7,153	5,256	101	1,897
教育職種 (附属義務教育学校教員)	44	39.1	6,657	4,917	127	1,740
医療職種 (病院医療技術職員)	119	40.9	5,463	3,971	77	1,492
その他医療職種 (看護師)						

#### [年俸制適用者]

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員(年俸制)	112	44.6	7,527	7,425	78	102
教育職種 (大学教員)	112	44.6	7,527	7,425	78	102
教育職種 (外国人教師等)						

任期付職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	46	48.8	7,084	7,084	71	0
教育職種 (大学教員)	17	43.4	5,721	5,721	40	0
特任一般職員	3	55.5	7,012	7,012	108	0
特任教員	10	51.7	7,193	7,193	41	0
寄附講座教員	16	51.4	8,478	8,478	116	0
産学官連携講座教員						
特別教員						

再任用職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	11	62.4	3,589	3,589	150	0
特任一般職員	11	62.4	3,589	3,589	150	0
産学官連携講座教員						
特別教員						
専任病院長						

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	117	38.5	3,519	2,956	53	563
事務・技術	28	44.7	3,322	2,413	91	909
医療職種 (病院医師)	60	31.6	2,878	2,878	34	0
医療職種 (病院看護師)	15	51.6	5,226	3,759	62	1,467
教育職種 (大学教員)	5	53.5	6,236	4,515	36	1,721
技能・労務職種						
医療職種 (病院医療技術職員)	9	35.2	4,043	2,951	61	1,092
その他医療職種 (看護師)						

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。

注:常勤職員の「医療職種(病院医師)」、「産学官連携講座教員」については、該当者がいないため欄を省略した。

注:常勤職員の「技能・労務職種」及び「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:常勤職員(年俸制)の「教育職種(外国人教師等)」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(年俸制)全体の数値からも除外している。

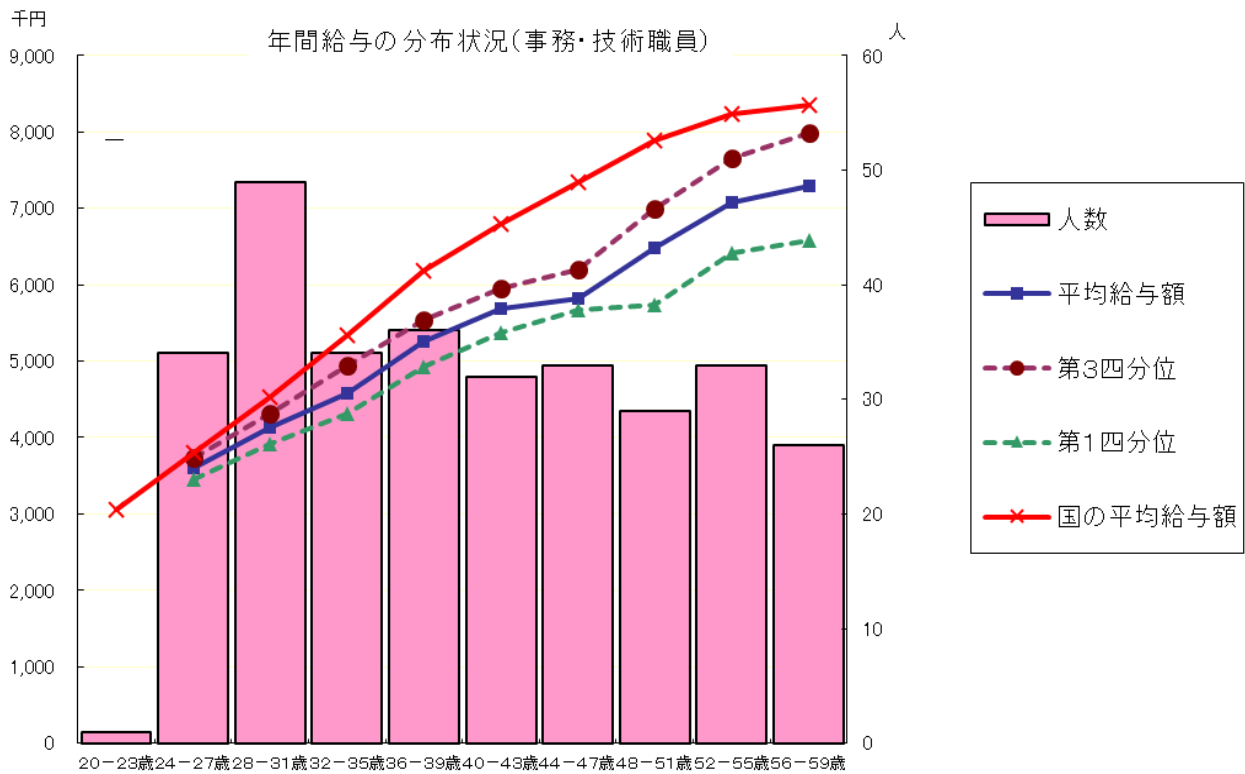
注:任期付職員(年俸制)の「産学官連携講座教員」及び「特別教員」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、任期付職員(年俸制)全体の数値からも除外している。

注:再任用職員(年俸制)の「産学官連携講座教員」、「特別教員」及び「専任病院長」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、再任用職員(年俸制)全体の数値からも除外している。

注:非常勤職員の「技能・労務職種」及び「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、非常勤職員全体の数値からも除外している。

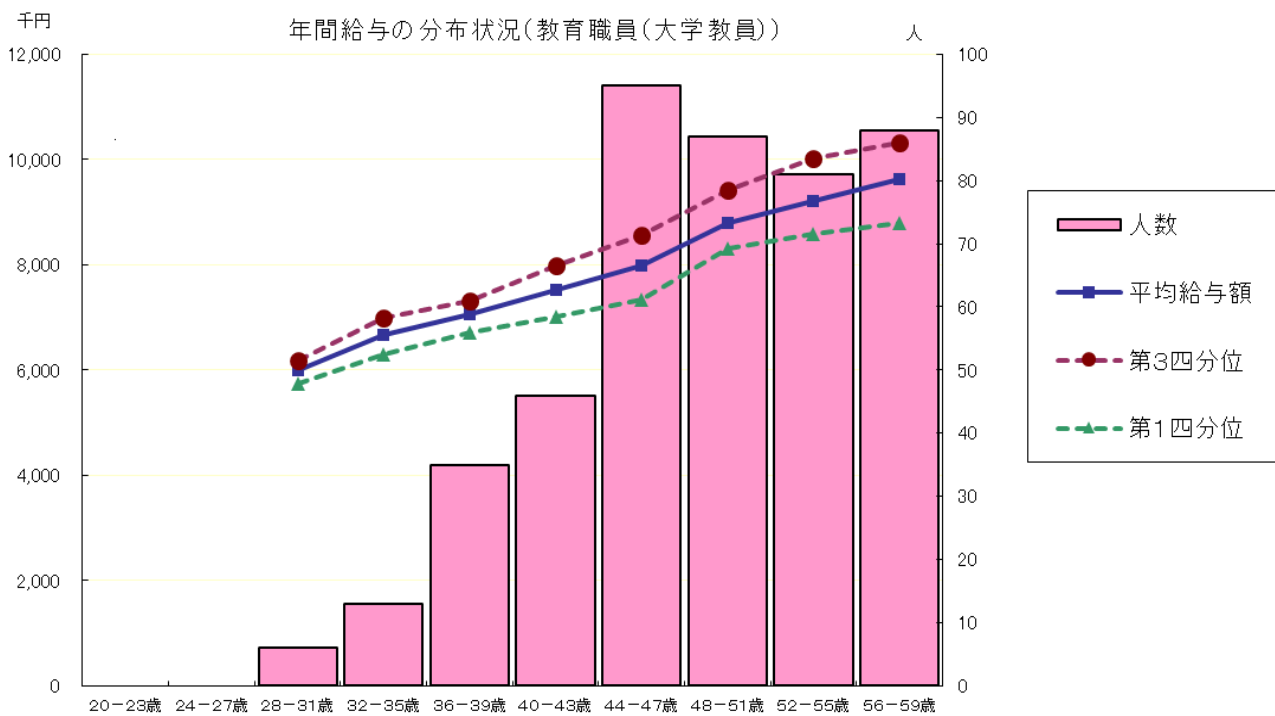
- \*「技能・労務職種」とは、自動車運転手、ボイラ技士、検査助手、実験助手、薬剤助手、看護助手、調理師等を示す。
- \*「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、航海士、通信士、機関士の業務を行う職種を示す。
- \*「海技職種」とは、中型船舶等の乗組員の業務を行う職種を示す。
- \*「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員を示す。
- \*「教育職種(附属義務教育学校教員)」とは、附属小・中学校教員及び附属幼稚園教員を示す。
- \*「その他医療職種(看護師)」とは、保健管理センターに勤務する看護師を示す。
- \*「寄附講座教員」とは、寄附金により運営される講座に所属する教員を示す。
- \*「特任一般職員」とは、事務・技術のうち、年俸制で雇用される者を示す。
- \*「特任教員」とは、教育職種(大学教員)のうち、任期を定め、年俸制で雇用される者を示す。
- \*「産学連携講座教員」とは、企業と共同研究のために運営される講座に所属する教員を示す。

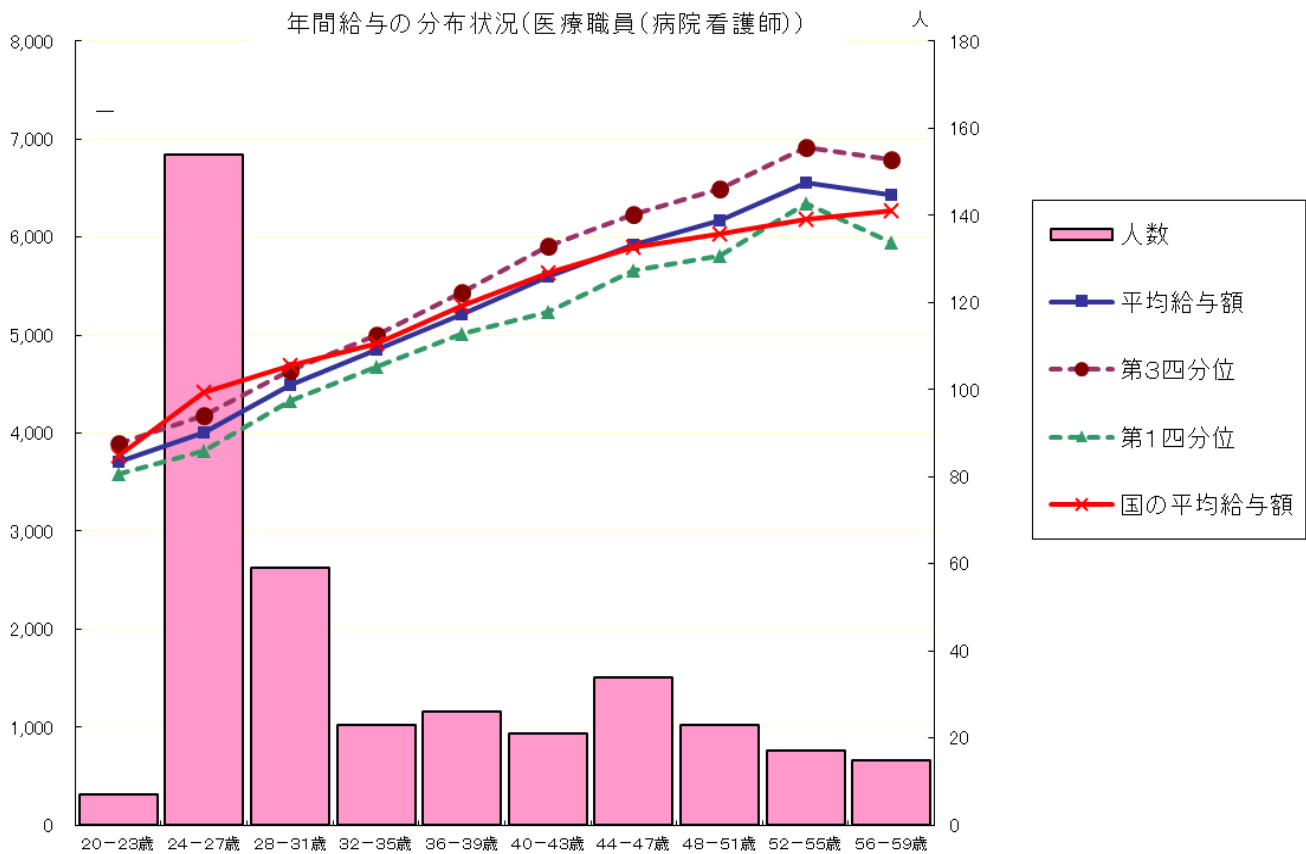
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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。

注:年齢20～23歳の該当者は1名であるため、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  
 年間給与の平均額及び年間給与額の第1・第3分位については表示していない。





注: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	千円
部長	5	57.5	9,130	11,073	8,028
課長	29	54.4	7,813	8,994	6,626
課長補佐	24	49.8	6,738	7,435	5,988
係長	89	45.7	5,880	7,191	4,729
主任	40	41.1	5,265	6,014	4,464
係員	120	31.2	4,081	5,624	3,233

注:「課長」には、課長相当職である「事務長」を含む。

「課長補佐」には、課長補佐相当職である「副課長」、「室長」、「専門員」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)	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	209	56.1	9,980	12,765	7,044
准教授	151	49.4	8,386	9,529	6,124
講師	56	49.3	8,076	9,246	6,859
助教	101	42.5	6,902	8,338	5,703
教務職員	3	48.2	5,526		

注:教務職員の該当者は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、年間給与額の最高給与額及び最低給与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	千円
看護部長	1				
副看護部長	4	53.5	7,005		
看護師長	30	50.7	6,569	7,334	5,664
副看護師長	37	43.1	5,759	6,597	4,535
看護師	307	31.3	4,488	6,429	3,436

注: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記載していない。

注: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、年間給与額の最高給与額及び最低給与額については記載していない。

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)	% 56.2	% 56.3	% 56.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.8	% 43.7	% 43.7
		%	%	%
	最高～最低	51.1～40.6	54.3～40.2	52.7～40.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.1	% 56.9	% 57.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.9	% 43.1	% 43.0
		%	%	%
	最高～最低	48.5～39.0	48.5～39.0	47.0～39.0

(教育職員(大学教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.5	% 57.4	% 57.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.5	% 42.6	% 42.5
		%	%	%
	最高～最低	57.0～38.8	57.2～35.0	54.4～38.8

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.4	% 56.4	% 56.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.6	% 43.6	% 43.6
		%	%	%
	最高～最低	48.5～39.2	48.5～38.8	45.6～40.1

### 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 85.6</li> <li>・年齢・地域勘案 92.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 86.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 92.6</li> <li>(参考) 対他法人 97.4</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当しない
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 26.3%】 (国からの財政支出額 12,581百万円、支出予算の総額 47,812百万円：令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和2年度決算)】 (法人の検証結果) 国からの財政支出額は100億円を超えているが、総額に対する割合は26.3%であり、また累積欠損額もないことから給与水準は適切であると考え 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	今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。



○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"> <li>・年齢勘案 96.5</li> <li>・年齢・地域勘案 99.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 91.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 100.7</li> <li>(参考)対他法人 98.5</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当しない
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 26.3%】 (国からの財政支出額 12,581百万円、支出予算の総額 47,812百万円：令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和2年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果) 国からの財政支出額は100億円を超えているが、総額に対する割合は26.3%であり、また累積欠損額もないことから給与水準は適切であると考えられる。</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))</p> <p>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	今後も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)

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 91.7

(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)

事務・技術

- ・22歳(大卒初任給)  
月額182,200円 年間給与2,734,335円
- ・35歳(主任)  
月額291,512円 年間給与4,897,686円
- ・50歳(副課長)  
月額381,264円 年間給与6,469,910円

教育職員

- ・27歳(博士修了初任給)  
月額301,900円 年間給与4,526,257円
- ・35歳(助教)  
月額347,568円 年間給与5,823,678円
- ・50歳(准教授)  
月額484,016円 年間給与8,216,236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、父母等1人につき6,500円)を支給

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、  
職員の勤務成績を考慮し実施している。

### 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 11,095,753	千円 10,992,132	千円 11,130,621	千円 11,031,907	千円 10,228,660	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,043,685	千円 949,293	千円 1,114,356	千円 1,072,594	千円 847,324	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,413,808	千円 6,681,537	千円 6,712,812	千円 7,066,277	千円 7,963,821	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,523,482	千円 2,569,881	千円 2,628,923	千円 2,682,934	千円 2,708,458	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 21,076,730	千円 21,192,844	千円 21,586,714	千円 21,853,713	千円 21,748,264	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。

注：「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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。

「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している。

#### 総人件費について参考となる事項

○「退職手当支給額」が前年度比21%減になった要因

- ・令和2年度は、令和元年度と比較すると定年退職者が10名、自己都合退職者が15名減少、任期満了等による退職者が1名の増加となったことが要因となっている。
- ・「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2月から以下の措置を講ずることとした。

役員に関する講じた措置の概要：調整率を100分の87から、100分の83.7に変更した。

職員に関する講じた措置の概要：調整率を100分の87から、100分の83.7に変更した。

なお、学内での検討に時間が必要だったことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期（平成30年1月1日）と異なる取扱いとした。

### Ⅳ その他

特になし