

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人熊本大学の役職員の報酬・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

本学の主要業務は教育・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、私立大学等の教育・研究事業を行っている学校法人や独立行政法人のほか、国や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2,600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。

国立大学法人岡山大学・・・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2,600人）。公表資料によれば、令和元年度の学長の年間報酬額は18,877千円（調整手当分を除く。）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を勘案すると、18,741千円（調整手当分を除く。）と推定される。同様の考え方により、理事については15,152千円（調整手当分を除く。）。監事については11,952千円（調整手当分を除く。）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。)

役員の報酬については、「役員給与規則」において学長にあつては国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、また、学長以外の常勤役員にあつては、同委員会における業績評価及び個々の役員の業務に対する貢献度等を総合的に勘案して賞与（期末特別給）を10%の範囲内で増減できることとしている。なお、令和2年度においては、役員賞与の増減は行っていない。

##### 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

法人の長（学長）の報酬基準は、月額及び期末特別給により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、基本給（1,107,000円）（令和2年度における額）に、支給要件を満たす場合は特別都市手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算する。期末特別給についても、「役員給与規則」に則り、期末特別給基礎額（{(基本給月額) + (特別都市手当及び広域異動手当の月額)} × 1.45）に6月に支給する場合においては1.7、12月に支給する場合においては1.7を乗じて得た額に基準日（6月1日又は12月1日）以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。なお、令和2年度については、「役員給与規則」の改正は行っていない。

理事

理事の報酬基準は、月額及び期末特別給により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、基本給（633,000円、706,000円、761,000円又は818,000円のいずれか学長が個別に決定した額）（平成27年度における額）に、支給要件を満たす場合は特別都市手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算する。期末特別給についても、「役員給与規則」に則り、期末特別給基礎額（{(基本給月額) + (特別都市手当及び広域異動手当の月額)} × 1.45）に6月に支給する場合においては1.7、12月に支給する場合においては1.7を乗じて得た額に基準日（6月1日又は12月1日）以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和2年度については、「役員給与規則」の改正は行っていない。

理事(非常勤)

理事（非常勤）の報酬基準は、月額により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、300,000円と定めている。

監事

監事の報酬基準は、月額及び期末特別給により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、基本給（633,000円、706,000円又は761,000円のいずれか学長が個別に決定した額）（平成27年度における額）に、支給要件を満たす場合は特別都市手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算する。期末特別給についても、「役員給与規則」に則り、期末特別給基礎額（{(基本給月額) + (特別都市手当及び広域異動手当の月額)} × 1.45）に6月に支給する場合においては1.7、12月に支給する場合においては1.7を乗じて得た額に基準日（6月1日又は12月1日）以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和2年度については、「役員給与規則」の改正は行っていない。

監事(非常勤)

監事（非常勤）の報酬基準は、月額により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、200,000円と定めている。

## 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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 18,741	千円 13,284	千円 5,457	千円 ( )			
理事A	千円 13,937	千円 9,816	千円 4,032	千円 88 (通勤手当)			
理事B	千円 13,872	千円 9,816	千円 4,032	千円 24 (通勤手当)			
理事C	千円 13,968	千円 9,816	千円 4,032	千円 120 (通勤手当)			
理事D	千円 13,922	千円 9,816	千円 4,082	千円 24 (通勤手当)			
理事E	千円 14,155	千円 8,472	千円 3,828	千円 1,855 (広域異動手当等)			◇
理事F (非常勤)	千円 3,600	千円 3,600	千円 0	千円 ( )			
監事A	千円 5,680	千円 3,530	千円 1,740	千円 410 (単身赴任手当)		R2.8.31	
監事B	千円 6,015	千円 4,942	千円 1,044	千円 29 (単身赴任手当)	R2.9.1		
監事C (非常勤)	千円 1,021	千円 1,000	千円 0	千円 21 (通勤手当)		R2.8.31	
監事D (非常勤)	千円 1,429	千円 1,400	千円 0	千円 29 (通勤手当)	R2.9.1		

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

### 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

熊本大学は、「教育基本法及び学校教育法に則り、総合大学として、知の創造、継承、発展に努め、知的、道徳的及び応用的能力を備えた人材を育成することにより、地域と国際社会に貢献することを目的とする。」を理念としている。

熊本大学は、地域とともに成長・発展してきた歴史と伝統を踏まえつつ、その個性と強みを生かし、世界レベルの先端研究を先鋭化することで、大学全体の機能強化を主導し、次世代を担う研究領域を育むとともに、人材育成のパラダイムシフトを敢行し、地域の問題をグローバルに考える人材育成を推進する、というビジョンにより、教育改革、組織改革、入試改革、国際化、地域連携、ガバナンス改革、人事給与制度改革等を学長のリーダーシップの下で推進している。

熊本大学の学長は、常勤職員数約2,000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。

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55,053千円と比較した場合、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。

熊本大学では、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、学長の職務の特性は上に記したとおり法人化移行前の学長と同等以上と言え、相当号俸である指定職7号俸が適用される官職である研究所・試験所の長は当法人と職務内容、職責が近い。

また、他の国立大学法人で本学と同規模であり、病院を持つ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民間企業、事務次官又は他の同規模の総合大学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

熊本大学の理念等については法人の長(学長)の欄に記載したとおりである。

熊本大学の理事は、常勤職員数約2,000名の法人の代表である学長の定めるところにより、学長の業務を補佐して法人の業務を掌理している。

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55,053千円と比較した場合、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。

熊本大学では、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、理事の職務の特性は上に記したとおり法人化移行前の指定職適用役職員と同等以上と言え、相当号俸である指定職1から3号俸が適用される官職である本省審議官等と職務内容、職責が近い。

また、他の国立大学法人で本学と同規模であり、病院を持つ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民間企業、事務次官又は他の同規模の総合大学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)

熊本大学の理念等については法人の長(学長)の欄に記載したとおりである。

熊本大学の理事(非常勤)は、常勤職員数約2,000名の法人の代表である学長の定めるところにより、学長の業務を補佐して法人の業務を掌理している。

熊本大学では、理事(非常勤)として民間弁護士を起用することを想定し、報酬月額については弁護士の一般的な相談料と理事(非常勤)の大学への出勤予定回数等を考慮した結果、300,000円と定めている。この報酬額は、本学と同規模で病院を持つ国立大学法人の理事(非常勤)の報酬水準とおおむね同水準となっている。

理事(非常勤)の職務内容の特性や他の同規模の総合大学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

熊本大学の理念等については、法人の長(学長)の欄に記載したとおりである。  
熊本大学の監事は、常勤職員数約2,000名の業務の監査を行うものである。  
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55,053千円と比較した場合、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。  
熊本大学では、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踏まえて決定しているが、監事の職務の特性は上に記したとおり法人化移行前の指定職適用役職員と同等以上と言え、相当号俸である指定職1から3号俸が適用される官職である本省審議官等と職務内容、職責が近い。  
また、他の国立大学法人で本学と同規模であり、病院を持つ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民間企業、事務次官又は他の同規模の総合大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

## 監事(非常勤)

熊本大学の理念等については、法人の長(学長)の欄に記載したとおりである。  
そうした中で、熊本大学の監事(非常勤)は、常勤職員数約2,000名の法人の業務の監査を行うものである。  
熊本大学では、監事(非常勤)の報酬月額について、公認会計士の一般的な相談料と監事の本学への出勤予定回数等を考慮した結果、200,000円と定めている。  
この報酬額は、他の国立大学法人で本学と同規模であり、病院を持つ総合大学の監事の報酬水準と比較した場合、おおむね同水準と考えられる。  
監事(非常勤)の職務内容の特性や他の同規模の総合大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

## 【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、役員報酬水準は妥当であると考ええる。

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	8,339 (52,813)	6 (36)	0 (9)	R3.3.31	1	
理事A	0					
理事B	6,161 (39,025)	6 (43)	0 (1)	R3.3.31	1	
理事C	0					
理事D	2,053 (20,112)	2 (20)	0 (2)	R3.3.31	1	
理事E	0					
理事F (非常勤)	0	4	0	R3.3.31		
監事A	3,914	4	5	R2.8.31	1	
監事B	0					
監事C (非常勤)	0	4	5	R2.8.31		
監事D (非常勤)	0					

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B及び理事D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。

## 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	当該法人の長は、本学の最高責任者として、研究面、教育面及び地域貢献で様々な施策等を計画し、実施した。その主なものは、研究面では、我が国におけるオンリーワンの研究拠点を構築するために、国内外から卓越した研究者を獲得し世界レベルの研究を展開するとともに、先駆的な国際共同研究や異分野融合研究を図ったものである。教育面では、教育の質の保証、入口から出口までの質保証システムの確立のため、全学共通教育のパッケージ制導入をはじめとする教育改革を推進し、教養教育においては、グローバルマインドセットを涵養する Multidisciplinary Studies 科目を日本人学生及び留学生に向けて充実させ、言語の背景となる政治・文化・歴史など、国際社会で通用する人材育成のための教育を発展させ、国内外で多岐に渡り活躍できる人材の育成を実施したものである。また地域貢献の面では、平成28年の熊本地震で学内の建物等に多数の被害が出るなかで、熊本市の協力のもと大学を指定避難場所として開放し、多くの地域住民を受け入れ、また、熊本大学の教育研究資源を活用し、早期の熊本復興に貢献する「熊本復興支援プロジェクト」を立ち上げ、地域を志向した産学連携活動や地域医療機関との連携を強化し、熊本の復興に取り組んだものである。これらにより、本学が文部科学省の各種事業に採択される等、大学の運営に貢献した。当該法人の長の業績勘案率については、これら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、1.0と決定した。
理事A	退職手当は支給していない。(令和3年4月1日付けで教授配置換のため)
理事B	当該理事は、平成27年4月1日から平成31年3月31日まで、研究・社会連携担当の理事として、平成31年4月1日から令和3年3月31日まで、研究・地方創生担当理事として、学内の研究の支援・育成体制を整備するとともに、産学連携を推進する体制の整備、熊本地震の早急な復興のため、7つの熊本復興支援プロジェクトの新設と運営を行うなど、本学の業務に貢献した。当該理事の業績勘案率については、在任期間中の業績等を総合的に勘案した上で経営協議会の議を経て1.0と決定した。
理事C	退職手当は支給していない。(令和3年4月1日付けで理事継続任命 任期継続中のため)
理事D	当該理事は、平成31年4月1日から令和3年3月31日まで、病院経営担当の理事として、病院の管理者としての権限の明確化を図るため、平成31年4月より病院の位置づけを医学部附属から大学附属として病院の機能強化を行うとともに、県内各地域の病院・診療所等における医療体制の維持及び圏域全体における医療体制の充実を図り、地域完結型の専門医療提供体制の構築するなど、本学の業務に貢献した。当該理事の業績勘案率については、在任期間中の業績等を総合的に勘案した上で経営協議会の議を経て1.0と決定した。
理事E	退職手当は支給していない。(令和3年4月1日付けで理事継続任命 任期継続中のため)
理事F (非常勤)	退職手当は支給していない。(令和3年3月31日付け任期満了退職したが、常時勤務を要しない役員は、役員退職手当規則の適用除外としているため。)
監事A	当該監事は、平成28年4月1日から令和2年8月31日まで、多岐多様に亘る法人業務運営を監視する立場として監査活動を行い、本学の業務に貢献した。当該監事の業績勘案率については、監査活動に係る業績等を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て1.0と決定した。
監事B	退職手当は支給していない。(令和2年9月1日付けで監事任命 任期継続中のため)
監事C (非常勤)	退職手当は支給していない。(令和2年8月31日付け任期満了退職したが、常時勤務を要しない役員は、役員退職手当規則の適用除外としているため。)
監事D (非常勤)	退職手当は支給していない。(令和2年9月1日付けで監事任命 任期継続中のため)(常時勤務を要しない役員は、役員退職手当規則の適用除外としている。)

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

役員の報酬については、「役員給与規則」において、学長にあつては国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、また、学長以外の常勤役員にあつては、同委員会における業績評価及び個々の役員の業務に対する貢献度等を総合的に勘案して賞与(期末特別手当)を10%の範囲で増減できることとしている。なお、令和2年度においては、役員賞与の増減は行っていない。

## 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

本学においては、業務の効率化及び効果的な職員配置を行うなど、適切な人員管理を行うことにより、人件費の削減に努めている。

職員の給与水準については、独立行政法人通則法の準用により「社会一般の情勢に適合したものとなるよう定めなければならない」とされ、また、閣議決定（H25.12.24）においても、役職員の給与改定に当たっては、職務の特性や国家公務員・民間企業の役員・従業員の報酬・給与等を勘案することが求められていることから、人事院勧告は職員の給与水準を決定する上で最も有力な参考材料と考えている。

令和2年度の本学の給与支給水準の設定に当たっては、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2,600人）、職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人鹿児島大学・・・当該法人は附属病院を持つ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2,600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）の平均給与月額額は408,868円となっており、全職員の平均給与額は416,203円となっている。

なお、令和元年度は、行政職俸給表（一）の平均給与月額は411,123円となっており、全職員の平均給与額は417,683円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、本学と同等の規模や職種の令和2年4月分の平均支給額は次のようになっている。（新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外されたため、医療職種については、平成31年4月分の平均支給額である。）

企業規模500人以上 事務職種（時間外手当及び通勤手当差引後の額）

事務主任 36～40歳 345,804円

事務係長 44～48歳 414,203円

事務課長代理 48～52歳 537,366円

事務課長 52～56歳 600,975円

事務部長 56歳～ 716,563円

企業規模500人以上 医療職種（時間外手当及び通勤手当差引後の額）

看護師 32～36歳 294,911円

看護師長 48～52歳 420,918円

総看護師長 56歳～ 565,806円

#### 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。）

職員の勤務成績の判定については、職員個々の能力及び勤務成績等が適切に給与に反映するよう努めることとし、勤務成績の判定要素及び勤務成績不良者の判断基準を明確に示すことで公正、かつ、透明性の高い人事評価システムを構築することとしている。

能率、勤務成績が反映される給与の内容

- ・給与（昇給）：平成18年度に国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与制度の見直しを行ったことにより、令和2年度（令和3年1月）においては、令和2年1月1日から令和2年12月31日までの勤務成績に応じて、0～8号給（55歳以上の者は0～2号給）の範囲内で昇給させることができるものとした。
- ・給与（昇格）：勤務成績が良好で、かつ、昇格基準に達している場合は、その者の資格に応じて、上位の級に昇格させることができることとしている。
- ・賞与（勤勉手当（査定分））：基準日（6月1日及び12月1日）以前6か月以内の期間における人事評価の結果、勤務成績等を踏まえ、これらの勤務成績に応じた支給割合（成績率）を適切に反映させることとしている。



### 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

本学では、国立大学法人熊本大学職員給与規則に則り、本給及び諸手当（扶養手当、管理職手当、特別都市手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、爆発物取扱等作業手当、死体処理手当、防疫等作業手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、夜間看護等手当、夜間業務従事手当、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、基本給の調整額、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、安全衛生管理手当、入試手当、教員免許状更新講習講師手当、専門看護師等手当、専門技師等手当、ME危険業務従事手当、待機手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、時間外診療担当手当、救急勤務医手当、時間外分娩手当、新生児医療担当医手当、指導医手当、監査担当医師手当、競争的研究費等獲得手当、リサーチ・アドミニストレーター特殊業務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び期末特別手当）としている。

期末手当については、期末手当基礎額（基準日（6月に支給する場合にあつては6月1日、12月に支給する場合にあつては12月1日）において受ける基本給の月額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する特別都市手当及び広域異動手当の月額の合計額）に、6月に支給する場合においては100分の130、12月に支給する場合においては100分の130を乗じて得た額に基準日）基準日以前6ヶ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（基準日（6月に支給する場合にあつては6月1日、12月に支給する場合にあつては12月1日）において受ける基本給の月額並びにこれに対する特別都市手当及び広域異動手当の月額の合計額）に基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の勤務期間の区分に応じた割合及び別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。

なお、令和2年度においては、職員給与に関連し、主に次の新規制定及び改正を行っている。

#### 令和2年4月1日改正

##### 【常勤職員】

- ・待機手当の支給対象の追加（大学院生命科学研究部及び病院において病理解剖業務に従事する教育職員及び技術職員を追加）
- ・ME危険業務従事手当の支給対象の追加（腎・血液浄化療法センターにおいて透析業務従事の看護師を追加）
- ・令和元年人事院勧告による住居手当に係る手当額等の改正  
支給対象の家賃額の下限を4,000円引上げ（12,000円→16,000円）  
手当額の上限を1,000円引上げ（27,000円→28,000円）  
手当額が2,000円を超える減額となる職員については1年間所要の経過措置

##### 【非常勤職員】

- ・令和元年人事院勧告及び最低賃金の引き上げによる基本給単価（日給、時間給、年俸給）の見直し
- ・待機手当の追加（病理解剖業務に従事する病院医員に支給）
- ・専門技師等手当の追加

#### 令和2年10月1日改正

##### 【年俸制適用職員】

- ・令和元年の人事院勧告を重要な参考資料として、年俸制適用職員の給与改定を行うことに伴う一部改正

## 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	1,214	44.4	6,343	4,564	58	1,779
事務・技術	412	43.3	5,609	4,071	66	1,538
医療職種 (病院看護師)	324	39.8	5,185	3,716	37	1,469
教育職種 (大学教員)	334	51.2	8,453	6,031	69	2,422
技能・労務職種	7	47.9	5,218	3,759	70	1,459
教育職種 (附属高校教員)	20	41.4	7,185	5,283	66	1,902
教育職種 (附属義務教育学校教員)	41	40.9	6,730	4,959	59	1,771
医療職種 (病院医療技術職員)	76	42.4	5,656	4,065	53	1,591
その他医療職種 (医療技術職員)	-	-	-	-	-	-
その他医療職種 (看護師)	-	-	-	-	-	-

再任用職員	5	61.7	3,581	2,989	72	592
事務・技術	5	61.7	3,581	2,989	72	592
医療職種 (病院看護師)	-	-	-	-	-	-
技能・労務職種	-	-	-	-	-	-
医療職種 (病院医療技術職員)	-	-	-	-	-	-

非常勤職員	582	37.0	4,521	3,293	49	1,228
事務・技術	100	42.9	3,307	2,421	87	886
医療職種 (病院看護師)	316	34.2	4,689	3,410	37	1,279
教育職種 (大学教員)	27	43.1	5,229	3,813	31	1,416
技能・労務職種	5	51.1	3,417	2,521	68	896
医療職種 (病院医療技術職員)	109	35.3	4,769	3,473	52	1,296
特定事業教員	8	50.6	6,588	4,811	41	1,777
寄附講座教員	-	-	-	-	-	-
コーディネーター	11	48.8	4,699	3,446	62	1,253
非常勤教員	6	40.5	6,070	4,390	4	1,680

[年俸制適用職員]

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	365	50.1	8,622	6,106	42	2,516
教育職種(大学教員)	365	50.1	8,622	6,106	42	2,516

非常勤職員	80	43.9	6,553	6,524	29	29
事務・技術	4	47.0	4,501	4,463	19	38
教育職種(大学教員)	29	44.0	6,446	6,420	30	26
診療助手	3	41.8	5,086	5,036	32	50
特定事業教員	14	45.3	6,553	6,553	36	0
寄附講座教員	30	43.0	7,077	7,034	26	43
非常勤教員	-	-	-	-	-	-
患者相談員	-	-	-	-	-	-

注1: 在外職員及び任期付職員は該当者がいないため、表の作成を省略した。

注2: 同じ職種区分において、公表対象者に年俸制を適用していない者と年俸制適用の者がそれぞれいる場合は、項目を分けて、年俸制適用職員を別表で記載している。

注3: 常勤職員の「その他医療職種(医療技術職員)」、「その他医療職種(看護師)」、再任用職員の「医療職種(病院看護師)」、「技能・労務職種」、「医療職種(病院医療技術職員)」、非常勤職員の「寄附講座教員」及び年俸制適用職員における非常勤職員の「非常勤教員」、「患者相談員」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、常勤職員、再任用職員及び非常勤職員全体の数値からも除外している。

注4: 常勤職員の「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員をいう。

注5: 常勤職員の「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いう。

注6: 常勤職員の「その他医療職種(医療技術職員)」とは、病院以外に勤務する臨床検査技師、視能訓練士、言語聴覚士をいう。

注7: 常勤職員の「その他医療職種(看護師)」とは、病院以外に勤務する看護師をいう。

注8: 非常勤職員の「技能・労務職種」とは、看護助手、教務助手、自動車運転手、技能補佐員及び臨時用務員をいう。

注9: 非常勤職員の「診療助手」とは、病院において医員及び医員(研修医)の指導、臨床教育の補助並びに診療に従事し、必要に応じ、診療に関する研究に従事する職員をいう。

注10: 非常勤職員の「特定事業教員」とは、外部資金等による特別事業又は教育研究プロジェクト事業等において、研究又は研究支援を行うほか、当該研究又は研究支援の分野に属する授業、研究指導又は授業補助に従事する職員をいう。

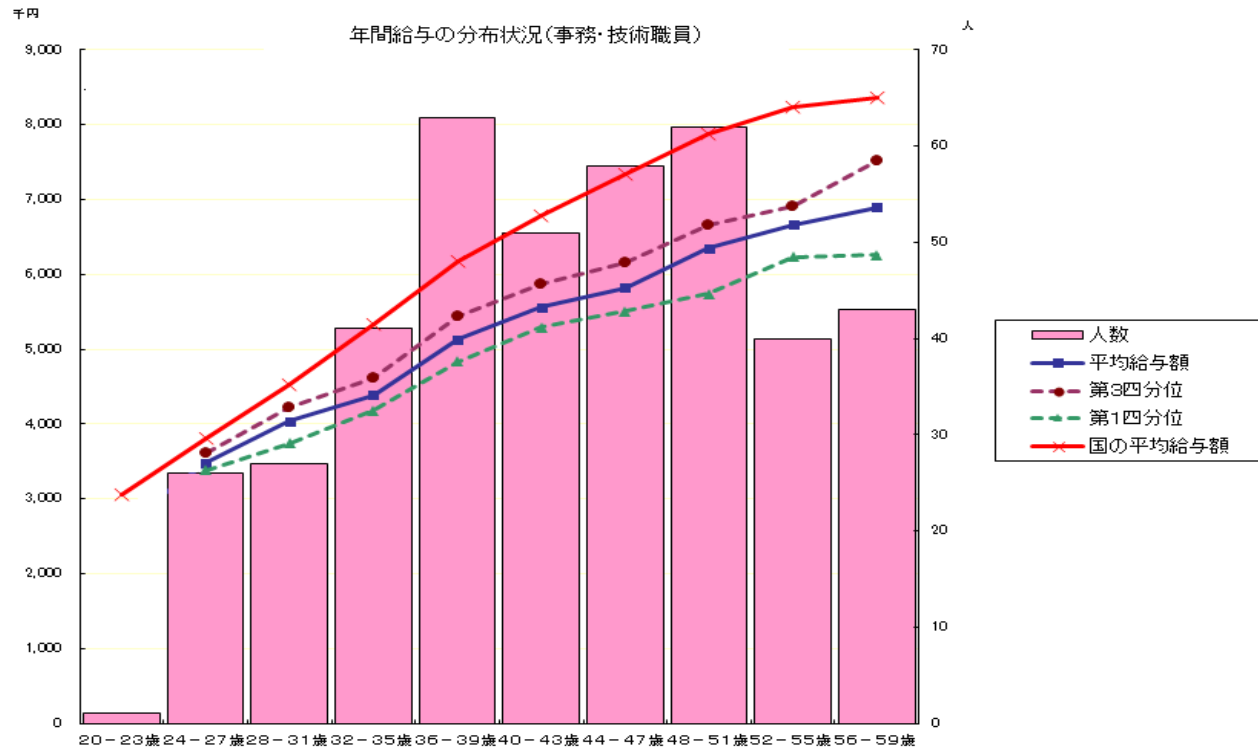
注11: 非常勤職員の「寄附講座教員」とは、寄附講座における教育研究に従事するほか、当該寄附講座における教育研究の遂行に支障のない範囲で、教育、研究又は診療に従事する職員をいう。

注12: 非常勤職員の「コーディネーター」とは、研究活動を円滑に推進するために必要な情報収集、企画及びマネジメントの業務に従事する職員をいう。

注13: 非常勤職員の「非常勤教員」とは、研究指導、講義、演習その他教育を担当し、又は外部資金等による研究プロジェクト推進業務に従事する職員をいう。

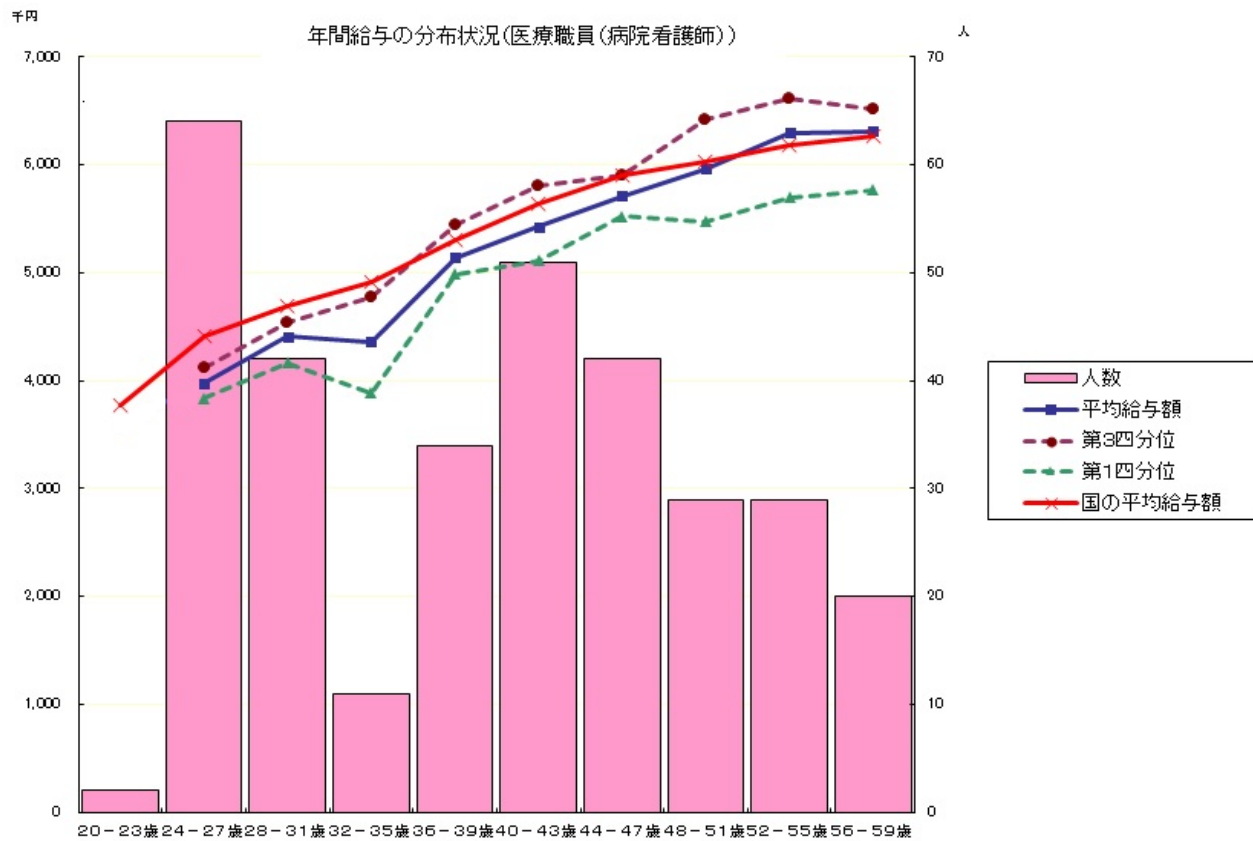
注14: 非常勤職員の「患者相談員」とは、病院における窓口患者相談業務に従事するほか、当該業務の遂行に支障のない範囲で、その他の院内関連業務に従事する職員をいう。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／医療職員(病院看護師)／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。〕

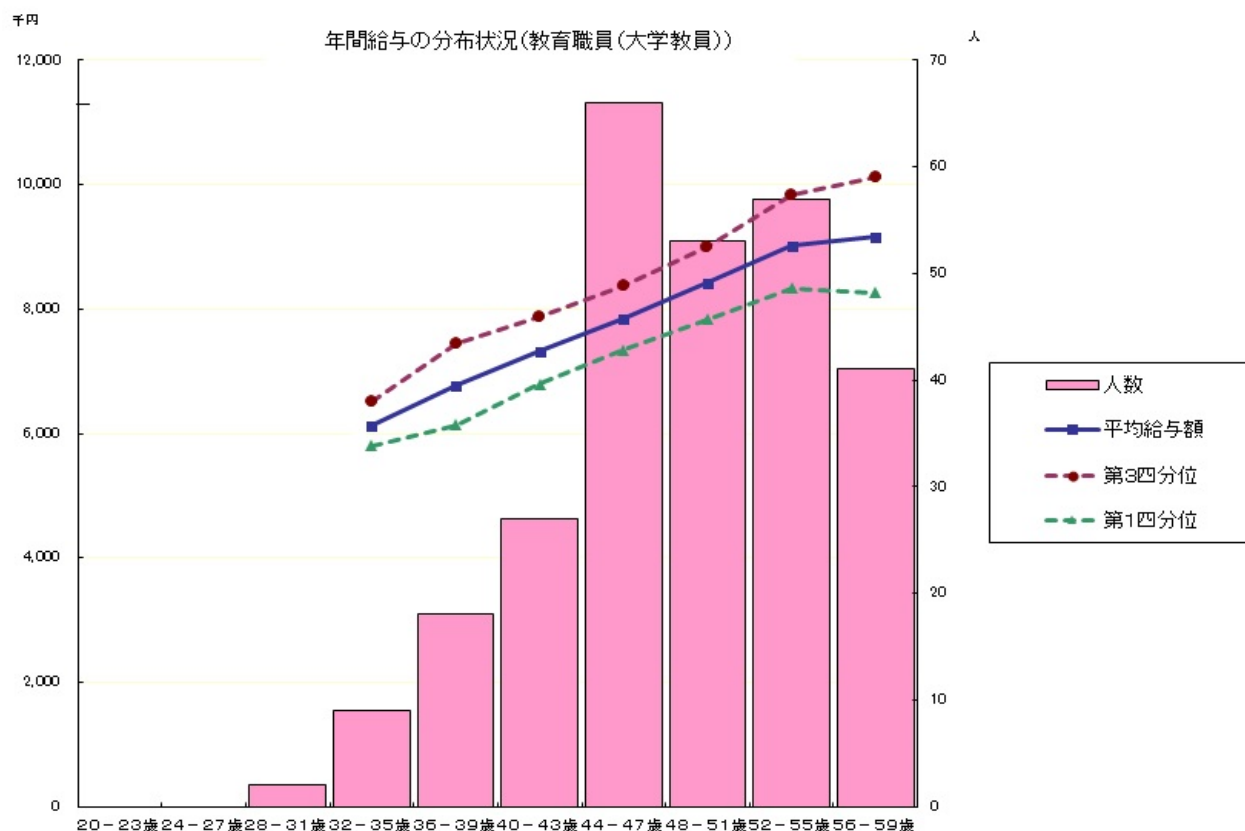


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:20～23歳の該当者は1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、平均給与額については表示していない。



注:20～23歳の該当者は2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、平均給与額については表示していない。



注:28～31歳の該当者は2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、平均給与額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／医療職員(病院看護師)／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)
部長	9	56.9	8,336	11,074～7,421
課長	25	55.4	7,413	8,543～6,360
課長補佐	43	51.8	6,467	7,226～5,647
係長	171	46.2	5,883	6,905～4,055
主任	87	40.0	5,039	6,006～4,055
係員	77	30.6	3,908	6,005～2,639

(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	55.0	7,514	—
看護師長	33	50.8	6,431	7,014～5,439
副看護師長	48	45.0	5,892	7,097～4,775
看護師	238	36.9	4,767	6,179～3,480

注1: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(最高～最低)については記載していない。

## (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)
教授	121	56.5	9,760	11,399～7,555
准教授	151	49.7	8,083	9,098～6,775
講師	10	50.7	7,147	7,781～5,907
助教	51	43.9	6,299	6,987～5,184
助手	1	—	—	—

(注) 助手の該当者は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の平均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/医療職員(病院看護師)/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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	56.9	56.4	56.6
	最高～最低	55.5～32.7	57.7～39.0	56.7～38.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	57.6	58.0	57.8
	最高～最低	47.9～31.9	47.9～31.6	47.9～31.9

## (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)	52.5	53.2	52.8
	最高～最低	53.1～44.3	51.1～45.7	52.1～45.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	56.8	59.7	58.3
	最高～最低	47.9～39.1	45.7～36.3	46.8～37.9

## (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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	57.2	57.2	57.2
	最高～最低	50.5～39.7	50.5～39.7	50.5～39.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	58.0	58.1	58.1
	最高～最低	47.6～38.6	47.6～36.5	47.6～37.5

### 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 82. 1</li> <li>・年齢・地域勘案 91. 1</li> <li>・年齢・学歴勘案 81. 2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 90. 5</li> <li>(参考) 対他法人 94. 2</li> </ul>
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>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合28. 3%】 (国からの財政支出額17, 452百万円、支出予算の総額61, 764百万円: 令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額額 0円(令和2年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 8. 25%(常勤職員数412名中34名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合75. 97%(常勤職員数412名中313名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合22. 8%】 (支出総額61, 764百万円、給与・報酬等支給総額14, 053百万円: 令和2年度決算)</p> <p>国からの財政支出額は17, 452百万円であり、累積欠損はない。また、管理職の割合は8. 25%、大卒以上の高学歴者の割合は75. 97%、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合22. 8%である。なお、本学の給与制度は国家公務員の給与水準を参考にしており、令和2年度の対国家公務員の比較指数は100を上回っていないことから、本学の給与水準は適切であると考え。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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	引き続き、国家公務員の給与水準を参考としていく。

#### 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. 1</li> <li>・年齢・地域勘案 100. 4</li> <li>・年齢・学歴勘案 93. 5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 99. 9</li> <li>(参考) 対他法人 96. 3</li> </ul>
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>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合28. 3%】 (国からの財政支出額17, 452百万円、支出予算の総額61, 764百万円: 令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額額 0円(令和2年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 1. 54%(常勤職員数324名中5名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合50. 31%(常勤職員数324名中163名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合22. 8%】 (支出総額61, 764百万円、給与・報酬等支給総額14, 053百万円: 令和2年度決算)</p> <p>国からの財政支出額は17, 452百万円であり、累積欠損はない。また、管理職の割合は1. 54%、大卒以上の高学歴者の割合は50. 31%、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合22. 8%である。なお、本学の給与制度は国家公務員の給与水準を参考にしており、令和2年度の対国家公務員の比較指数は、年齢・地域勘案の指数が100を僅かに上回るものの、他の指数は100を上回っていないことから、本学の給与水準は適切であると考え。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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	引き続き、国家公務員の給与水準を参考としていく。

○教育職員（大学教員）と国家公務員との給与水準比較指標 88.5

(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

一般職（一）（扶養親族がない場合）	
○ 22歳（大卒初任給）	月額 182,200円 年間給与 2,995,000円
○ 35歳（主任）	月額 280,300円 年間給与 4,670,000円
○ 50歳（副課長）	月額 363,500円 年間給与 6,137,000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）	
教育職（一）（扶養親族がない場合）	
○ 24歳（修士修了 助教 初任給）	月額 243,200円 年間給与 3,998,000円
○ 35歳（助教）	月額 329,200円 年間給与 5,485,000円
○ 50歳（准教授）	月額 452,700円 年間給与 7,643,000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

職員の勤務成績の判定については、職員個々の能力及び勤務成績等が適切に給与に反映するよう努めることとし、勤務成績の判定要素及び勤務成績不良者の判断基準を明確に示すことで公正、かつ、透明性の高い手続きを構築することとしている。

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 14,375,972	千円 14,353,097	千円 14,355,758	千円 14,355,758	千円 14,053,106	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,271,930	千円 1,143,275	千円 1,183,676	千円 1,183,676	千円 1,527,167	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 8,391,760	千円 8,323,640	千円 8,331,286	千円 8,707,705	千円 9,025,384	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,263,766	千円 3,292,637	千円 3,339,322	千円 3,321,051	千円 3,330,918	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 27,303,428	千円 27,112,649	千円 27,210,042	千円 27,568,190	千円 27,936,575	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

- 「給与、報酬等支給額」については、人員管理方策の改善や教員の新規採用の抑制を行ったため、令和2年度においては、対前年度比2.11%(302,652千円)の減少となった。
- 「退職手当支給額」については、前年度に比べて退職手当の支給者が増加したことから対前年度比29.02%(343,491千円)の増加となった。
- 「非常勤役職員等給与」については、運営費交付金によらない看護師、特定事業教員及び寄附講座教員等の雇用増加により、対前年度比3.65%(317,679千円)の増加となった。
- 「福利厚生費」については、社会保険加入者の増加に伴い、対前年度比0.3%(9,867千円)の増加となった。
- 「最広義人件費」については、上記により、対前年度比1.34%(368,385千円)の増加となった。

#### IV その他

特になし