

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人信州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

当法人では、役員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。役員の職務内容の特性は法人化前と同等以上であると言え、これまでの各年度における文部科学省国立大学法人評価委員会が当法人に対し実施した業績評価の結果を勘案したものとしている。役員の年間報酬額は、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。役員の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。

##### 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。)

当法人が定める役員に支給する期末特別手当(賞与)については、文部科学省国立大学法人評価委員会が当法人に対し実施した業績評価の結果等を勘案し、経営協議会の議に基づき10%の範囲内でこれを増減できるものとしている。なお、令和3年度は当該手当への反映はしていない。

##### 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

役員報酬支給基準は、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、国立大学法人信州大学役員報酬規程(以下「役員報酬規程」という。)に則り、基本給に地域手当、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同規程に則り、基本給、地域手当及び広域異動手当の合計額に、当該額に100分の20を乗じて得た額及び基本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の167.5、12月に支給する場合においては100分の167.5を乗じて得た額としている。  
なお、令和3年度は、令和2年人事院勧告を基調として6月期及び12月期における支給月数が均等になるよう改正を行った。

理事

法人の長に同じ

理事  
(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。非常勤役員手当額については、役員報酬規程に則り支給している。

監事

法人の長に同じ

監事  
(非常勤)

理事(非常勤)に同じ

2 役員報酬等の支給状況

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 8,939	千円 6,210	千円 2,567	千円 161 (地域手当)		9月30日	※
法人の長	千円 9,040	千円 6,210	千円 2,567	千円 12 (通勤手当) 161 (地域手当) 89 (寒冷地手当)	10月1日		※
A理事	千円 7,067	千円 4,908	千円 2,029	千円 2 (通勤手当) 127 (地域手当)		9月30日	※
B理事	千円 14,560	千円 9,816	千円 4,058	千円 379 (通勤手当) 255 (地域手当) 51 (寒冷地手当)			※
C理事	千円 7,125	千円 4,908	千円 2,029	千円 60 (通勤手当) 127 (地域手当)		9月30日	※
D理事	千円 7,207	千円 4,908	千円 2,029	千円 12 (通勤手当) 127 (地域手当)		9月30日	※
E理事	千円 6,097	千円 4,236	千円 1,751	千円 110 (地域手当)		9月30日	
F理事	千円 7,311	千円 4,908	千円 2,029	千円 157 (通勤手当) 127 (地域手当) 89 (寒冷地手当)	10月1日		※
G理事	千円 5,707	千円 4,908	千円 608	千円 12 (通勤手当) 127 (地域手当) 51 (寒冷地手当)	10月1日		※
H理事	千円 14,219	千円 9,816	千円 4,058	千円 255 (地域手当) 89 (寒冷地手当)	4月1日		※
I理事	千円 8,522	千円 4,908	千円 2,315	千円 228 (単身赴任手当) 981 (地域手当) 89 (寒冷地手当)	10月1日		◇
J理事	千円 4,960	千円 4,236	千円 525	千円 110 (地域手当) 89 (寒冷地手当)	10月1日		
K理事 (非常勤)	千円 2,275	千円 2,275	千円 0	千円 ( )			※
A監事	千円 12,361	千円 8,472	千円 3,503	千円 78 (通勤手当) 220 (地域手当) 89 (寒冷地手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 3,500	千円 3,500	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:総額、各内訳について千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計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

当法人では、第3期中期目標期間において、山々に囲まれた自然環境及び信州の歴史・文化・伝統を大切にし、人に優しい社会を目指し、さらに総合大学として世界に通じる教育・研究を行い、自ら創造できる人材を育成するとともに、地域・社会の発展に貢献することを目標としている。そうした中で、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、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。国立大学法人信州大学では、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。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

理事は、学長を補佐し、担当業務を総理するとともに、所属職員を統督している。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。国立大学法人信州大学では、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の副学長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。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)

理事に同じ

監事

監事は、常勤職員数約2,000名の本学の監事として、法人業務の監査を執行している。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。国立大学法人信州大学では、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。

監事  
(非常勤)

監事に同じ

#### 【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	7,796 (52,633)	6 (34)	0 (6)	9月30日	1	※
理事A	6,162 (43,750)	6 (43)	0 (3)	9月30日	1	※
理事B	1,994	2	3	9月30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:法人の長及び理事A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前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、基本方針「3つの「G (Green, Global, Gentle)」と3つの「L (Local, Literacy, Linkage)」』のもと、それを実現するための各理事・副学長による「具体的な施策“Method”」によって構成された当該法人における「PLAN“the N・E・X・T”(New Evolution × Triple G&amp;L)」を策定し、この「PLAN」を中心に執行部と教職員が一丸となって問題解決にあたる仕組みを構築した。また、「信大改革のグランドデザイン」に基づいた教育研究の高度化に取り組み、高い研究水準に裏付けられた高度専門職業人材育成の強化のための全学的改組・再編を行い、信州大学の特色ある研究を研ぎます体制を構築した。加えて、人事給与マネジメントに関しては、優秀な教員に対する優遇や外部資金を獲得する意欲向上のための制度を構築し、会計マネジメントに関しては、知の森基金の充実及びクラウドファンディングの利用による自己収入の増加を図った。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、これら大学運営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等を総合的に勘案した上で、当該法人における経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
理事A	<p>当該理事は、経営企画、総務及び情報を担当した。経営企画担当としては、学長が主宰する戦略企画会議等の企画立案体制を生かし、先鋭領域融合研究群の改組や信州大学長期ビジョン“VISION2030”の策定など、効果的な組織運営を推進した。総務担当としては、コンプライアンス統括会議を設置するとともに、新型コロナウイルス感染症対策本部を設置し、教職員のコンプライアンス及びリスク管理を徹底した。また、年俸制の拡大や称号の付与により多様で優秀な人材を確保するための体制を構築した。情報担当としては、経営戦略IRや情報システムのクラウド化による情報基盤の整備、情報基盤更新による高い事業継続性を実現すると共に、外部機関との連携を進め、情報セキュリティを充実させた。</p> <p>当該理事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等を総合的に勘案した上で、当該法人における経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は、財務及び環境施設を担当した。財務担当としては、大学改革・機能強化を着実に実施するため、第3期中期目標期間の財務戦略に基づき、実効性のある予算編成方針を策定すると共に、自己収入の増加を図るため、企画公募の実施や不動産一時貸付の割増料金導入等、資産運用の充実と資産活用の新たな取組を行うことにより財政基盤の強化を図った。環境担当としては、2020年度に耐震化率100%を達成し、また、省エネ性能の高い建物への改修等により地球環境に配慮したサステナブルキャンパスを形成した。</p> <p>当該理事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等を総合的に勘案した上で、当該法人における経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</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

当法人が定める役員に支給する期末特別手当(賞与)については、文部科学省国立大学法人評価委員会が当法人に対し実施した業績評価の結果等を勘案し、経営協議会の議に基づき10%の範囲内でこれを増減できるものとしている。なお、令和3年度は当該手当への反映はしていない。

## 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

当法人は労使交渉によって自主的・自律的に労働条件を決定することを基本としつつ、職員の給与水準の検討の際には、国家公務員の給与を参考としている。さらに、教育・研究活動の活性化と質的向上及び大学運営に係る人材の有効活用に資するため、教職員給与の適正化を推進し、全学的視点から人件費(人員)管理を行っている。

なお、令和3年度における国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は407,153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。)

当法人が独自に定める勤務評定制度による個別評価に基づき、当該評価の結果を勤勉手当(賞与)の支給率決定、査定昇給による昇給幅の決定、昇格並びに降格の実施の可否に反映させている。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与:勤勉手当(査定分)	6月1日及び12月1日の各基準日に在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間における個々の勤務成績に応じた割合によって支給される。
基本給:昇給(査定分)	原則として現在の基本給を受けた日から12箇月間良好な成績で勤務した時、4号給上位の号給に昇給させることができる。勤務成績が極めて良好な職員及び特に良好な職員については、前述にかかわらず各々の昇給区分に応じ上位の号給に昇給させることができる。
基本給:昇格	特に勤務成績が優秀な者のうち、当法人就業規則に定める昇進をした者及び当法人が独自に定める基準に該当する者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における上位の職務の級に変更することができる。
基本給:降格	勤務成績が著しく不良である場合等当法人就業規則に定める降職させるに十分な要件を満たした者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における下位の職務の級に変更することができる。

なお、年俸制が適用される大学教員に対しては、学長等による個別評価面談又は教員業績評価の結果に応じて業績給を決定することとしている。

#### 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

国立大学法人信州大学職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(職務調整額、管理職手当、医師免許調整手当、扶養親族手当、地域手当、広域異動手当、異動等特別手当、住宅手当、通勤手当、単身赴任手当、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、勤務調整額、有資格職務手当、特別職務手当、特別支援学校教員特別手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務手当、宿日直勤務手当、手術部看護業務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、RS手当、特別勤続手当、外部資金獲得手当、学部運営手当、競争的研究費業績手当)を支給している。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給月額+職務調整額+勤務調整額+教職調整額+扶養親族手当+地域手当(算出の基礎から管理職手当を除く)+異動等特別手当(算出の基礎から管理職手当を除く)+広域異動手当(算出の基礎から管理職手当を除く))に6月に支給する場合においては100分の127.5、12月に支給する場合においては100分の127.5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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(基本給月額+職務調整額+勤務調整額+教職調整額+地域手当+異動等特別手当+広域異動手当)に勤勉手当取扱要領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3年度は、令和2年人事院勧告を基調として6月期及び12月期における支給月数が均等になるよう改正を行った。

## 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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	1859	42.9	6,466	4,746	42	1,720
事務・技術	441	42.1	5,561	4,104	58	1,457
教育職種 (大学教員)	623	51.1	8,703	6,295	43	2,408
医療職種 (病院看護師)	596	36.1	5,051	3,782	28	1,269
技能・労務職種						
教育職種 (附属高校教員)	19	39.4	6,594	4,814	14	1,780
教育職種 (附属義務教育学校教員)	53	39.0	6,440	4,644	52	1,796
医療職種 (病院医療技術職員)	119	38.4	5,250	3,918	40	1,332
その他医療職種 (医療技術職員)	5	47.5	5,280	3,906	124	1,374
その他医療職種 (看護師)	3	55.5	5,911	4,300	44	1,611
非常勤職員	88	36.4	3,425	2,514	45	911
事務・技術	5	36.9	2,889	2,124	120	765
技能・労務職種	5	55.1	2,898	2,118	39	780
医療職種 (病院医療技術職員)	63	31.8	3,510	2,584	37	926
研究支援推進員	9	46.9	3,342	2,424	49	918
その他	6	53.8	3,553	2,590	72	963

注1: 本法人には「在外職員」「任期付職員」「再任用職員」の各区分に該当する職員はいないため、表を省略した。

注2: 常勤職員において、医療職種(病院医師)については該当する職員がないため、記載を省略した。

注3: 非常勤職員において、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び研究職については該当する職員がないため、記載を省略した。

注4: 「技能・労務職種」とは、教務助手等を指す。

注5: 「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員を指す。

注6: 「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7: 「その他」とは、コーディネーター等を指す。

注8: 常勤職員の「技能・労務職種」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、区分以外に記載せず、常勤職員の全体の数値からも除外している。

[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	185	43.5	7,501	6,001	25	1,550
教育職種 (大学教員)	157	44.3	8,010	6,242	30	1,768
助教(診療)	28	39.0	4,649	4,649	0	0
非常勤職員	191	46.3	5,192	5,192	5	0
教育職種 (附属高校教員)						
教育職種 (附属義務教育学校教員)						
医療職種 (病院医療技術職員)						
研究職	37	40.7	4,302	4,302	15	0
特任教員	56	54.1	4,708	4,708	0	0
特定有期雇用教員	79	42.9	6,405	6,405	3	0
特定有期雇用職員	6	42.2	3,564	3,564	19	0
研究支援推進員	5	45.9	2,580	2,580	0	0
その他	5	61.7	4,444	4,444	0	0
技能・労務職種	3	40.2	2,151	2,151	0	0
特別招へい教授						

注1: 本法人には年俸制を適用する「在外職員」「任期付職員」「再任用職員」の各区分に該当する職員はいないため、表を省略した。

注2: 年俸制を適用する常勤職員において、事務・技術、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び医療職種(病院医療技術職員)については該当する職員がないため、記載を省略した。

注3: 年俸制を適用する非常勤職員において、事務・技術、技能・労務職種、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)については該当する職員がないため、記載を省略した。

注4: 「技能・労務職種」とは、教務助手等を指す。

注5: 「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校の有期雇用教員(特任教諭等)を指す。

注6: 「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園の有期雇用教員(特任教諭等)を含む。

注7: 「特任教員」とは、特別の教育、学生指導、国際交流、入学試験(アドミッション)、研究、産学官地域連携、知的財産、学術情報、大学運営等又は特別の診療若しくは研修医の指導等に携わる教育職員を指す。

注8: 「特定有期雇用教員」とは、学長が認定するプロジェクト等を行う教育職員を指す。

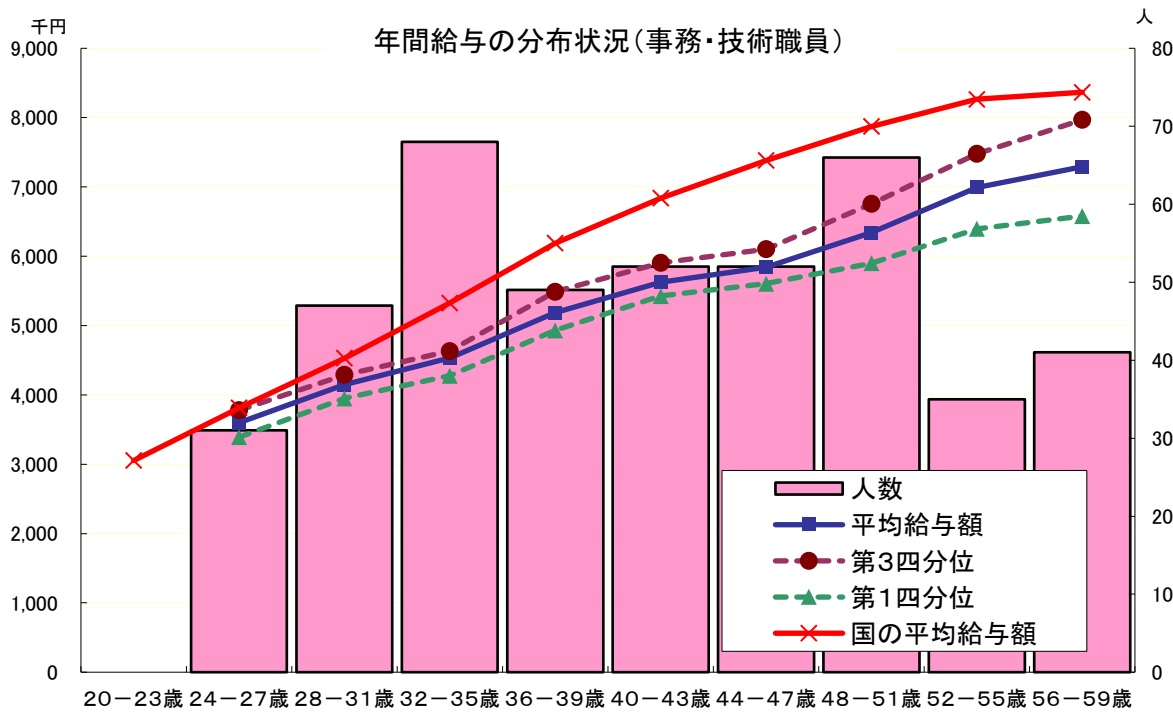
注9: 「特定有期雇用職員」とは、学長が認定するプロジェクト等を行う職員を指す。

注10: 「その他」とは、コーディネーター等を指す。

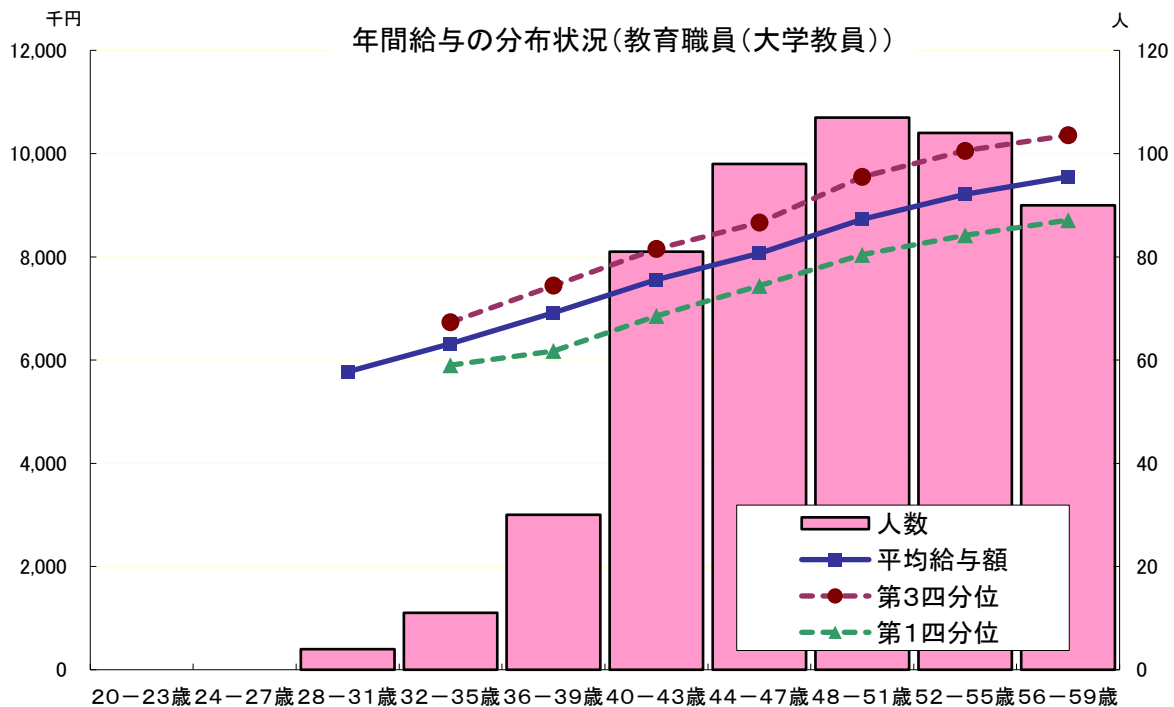
注11: 非常勤職員の「教育職種(附属高校教員)」「教育職種(附属義務教育学校教員)」「医療職種(病院医療技術職員)」「特別招へい教授」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。



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。]

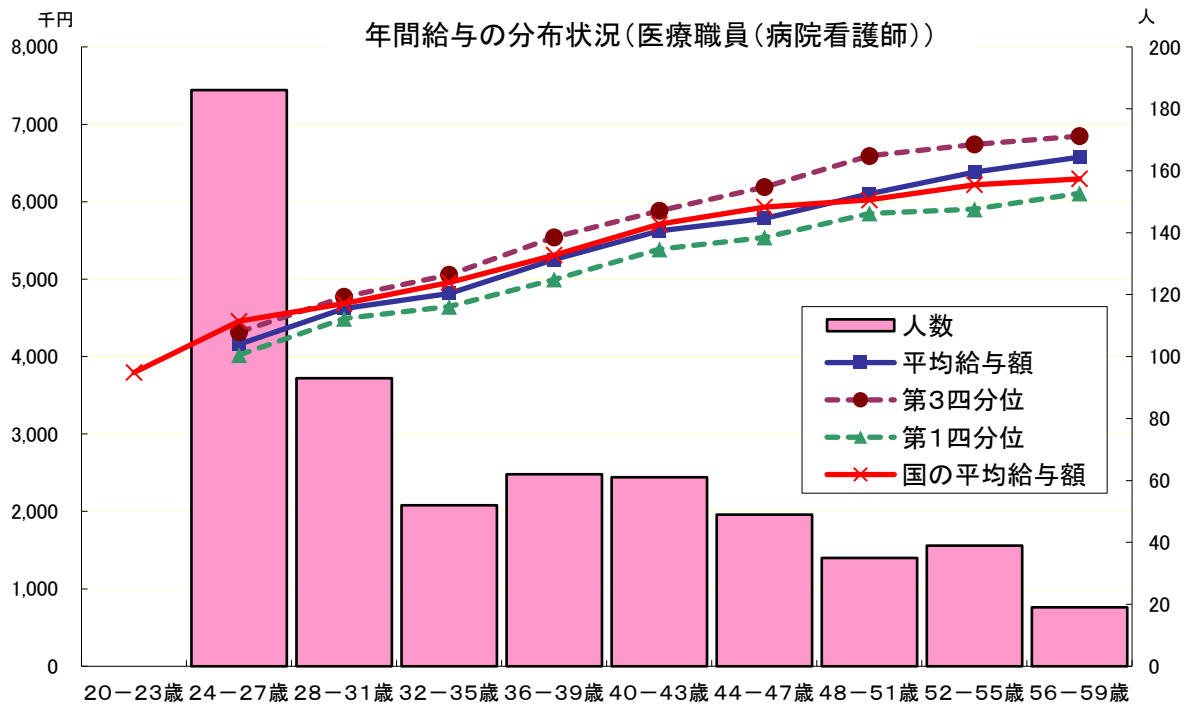


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。



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28-31歳の該当者は4人のため、当該個人にかかる情報が特定されるおそれのあることから、第1四分位及び第3四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)
代表職位	人	歳	千円	千円
部長	8	58.4	9,330	10,536 ～8,327
課長	27	55.0	7,733	9,795 ～6,537
課長補佐	45	52.4	6,694	7,125 ～6,114
係長	157	45.2	5,907	7,317 ～4,801
主任	71	38.3	4,991	6,335 ～4,160
係員	133	33.4	4,215	5,824 ～2,846

(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)
代表職位	人	歳	千円	千円
教授	263	56.0	9,891	12,725 ～7,848
准教授	215	48.9	8,258	9,877 ～6,092
講師	50	47.7	7,811	8,577 ～6,527
助教	94	44.3	6,620	7,529 ～5,453
助手	1			

注:助手の該当者は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があることから、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

(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)
代表職位	人	歳	千円	千円
看護部長	1			
副看護部長	4	54.8	7,245	
看護師長	30	52.5	6,761	7,775 ～6,107
副看護師長	74	44.7	5,972	7,118 ～4,656
看護師	487	33.5	4,749	6,742 ～3,780

注1:看護部長の該当者は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があることから、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注2:副看護部長の該当者は4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があることから、年間給与額(最高～最低)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／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)	% 55.5	% 55.6	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.5	% 44.4	% 44.4
	最高～最低	% 54.0～40.5	% 54.3～40.5	% 52.7～40.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.9	% 58	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.1	% 42	% 42.1
	最高～最低	% 44.6～38.6	% 44.6～38.6	% 44.6～38.6

(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)	% 56.8	% 57	% 56.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.2	% 43	% 43.1
	最高～最低	% 58.5～40.4	% 54.1～40.1	% 54.1～40.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.2	% 58.1	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.8	% 41.9	% 41.9
	最高～最低	% 44.6～38.6	% 44.6～38.6	% 44.6～38.6

(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)	% 57.1	% 58.4	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.9	% 41.6	% 42.3
	最高～最低	% 43.7～42.0	% 42.0～41.2	% 42.5～42.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58	% 58	% 58
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42	% 42	% 42
	最高～最低	% 44.6～38.4	% 44.6～38.3	% 44.6～38.4

### 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"> <li>・年齢勘案 84.0</li> <li>・年齢・地域勘案 92.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 83.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 92.0</li> <li>(参考) 対他法人 96.6</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>【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 27.0% (国からの財政支出額 15,037百万円、支出予算の総額 55,605百万円:令和3年度予算)</p> <p>【検証結果】 本学における国からの財政支出額は100億円を上回っているが、対国家公務員指数は100未満であり、累積欠損もないことから、適正な給与水準であると考えられる。</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	<p>対国家公務員指数ならびに参考指数はいずれも100以下であり、文部科学大臣からの検証結果も適正であるということから、今後も適正な給与水準の維持に努める。</p>

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 97.7</li> <li>・年齢・地域勘案 98.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 96.0</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 98.0</li> <li>(参考) 対他法人 99.0</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>【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 27.0% (国からの財政支出額 15,037百万円、支出予算の総額 55,605百万円:令和3年度予算)</p> <p>【検証結果】 本学における国からの財政支出額は100億円を上回っているが、対国家公務員指数は100未満であり、累積欠損もないことから、適正な給与水準であると考えられる。</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	<p>対国家公務員指数ならびに参考指数はいずれも100以下であり、文部科学大臣からの検証結果も適正であるということから、今後も適正な給与水準の維持に努める。</p>

○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 91.1

(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】

- 22歳(大卒初任給)  
月額 182,200円 年間給与 2,722,491円
- 35歳(主任)  
月額 280,713円 年間給与 4,684,506円
- 50歳(副課長)  
月額 377,157円 年間給与 6,354,198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 4,350,603円
- 35歳(助教)  
月額 330,064円 年間給与 5,494,899円
- 50歳(教授)  
月額 487,247円 年間給与 8,330,445円

※扶養親族がいる場合には、扶養親族手当(配偶者6,500円(教授の場合は3,500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

当法人が独自に定める勤務評定制度による個別評価に基づき、当該評価の結果を勤勉手当(賞与)の支給率決定、査定昇給による昇給幅の決定、昇格並びに降格の実施の可否に反映させている。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与:勤勉手当 (査定分)	6月1日及び12月1日の各基準日に在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間における個々の勤務成績に応じた割合によって支給される。
基本給:昇給 (査定分)	原則として現在の基本給を受けた日から12箇月間良好な成績で勤務した時、4号給上位の号給に昇給させることができる。勤務成績が極めて良好な職員及び特に良好な職員については、前述にかかわらず各々の昇給区分に応じ上位の号給に昇給させることができる。
基本給:昇格	特に勤務成績が優秀な者のうち、当法人就業規則に定める昇進をした者及び当法人が独自に定める基準に該当する者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における上位の職務の級に変更することができる。
基本給:降格	勤務成績が著しく不良である場合等当法人就業規則に定める降職させるに十分な要件を満たした者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における下位の職務の級に変更することができる。

なお、年俸制が適用される大学教員に対しては、学長等による個別評価面談又は教員業績評価の結果に応じて業績給を決定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 14,134,854	千円 14,072,562	千円 14,139,576	千円 14,099,492	千円 14,057,939	千円 14,088,858
退職手当支給額 (B)	千円 1,238,015	千円 1,139,918	千円 1,117,116	千円 1,111,984	千円 1,120,837	千円 754,321
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,794,286	千円 6,995,166	千円 7,075,613	千円 7,390,187	千円 7,603,624	千円 7,752,696
福利厚生費 (D)	千円 3,018,523	千円 3,059,393	千円 3,141,799	千円 3,209,866	千円 3,223,376	千円 3,273,708
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 25,185,679	千円 25,267,040	千円 25,474,105	千円 25,811,531	千円 26,005,777	千円 25,869,584

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2: 「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費、各種補助金、寄附金等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」における非常勤の額と一致しない。

注3: 総額、各内訳について千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計は必ずしも一致しない。

#### 総人件費について参考となる事項

- 「給与、報酬等支給総額(A)」の増減の主な要因(対前年度比0.2%の増)
  - ・役員1名が増加したため
  - ・新型コロナウイルス感染症ワクチン接種業務従事手当を支給したため
- 「退職手当支給額(B)」の増減の主な要因(対前年度比48.6%の減)
  - ・定年退職者が前年度に比べ減少したため
- 「非常勤役職員等給与(C)」の増減の主な要因(対前年度比1.9%の増)
  - ・非常勤給与支給人員が増加したため
  - ・医学部附属病院における準夜勤看護補助者の派遣費用が増加したため
- 「福利厚生費(D)」の増減の主な要因(対前年度比1.5%の増)
  - ・「非常勤役職員等給与(C)」が増加したため
  - ・共済組合負担金や厚生年金保険料等の事業主負担率が増加したため
- 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、役職員に係る退職手当の支給率について、以下のとおり引下げを実施している。
    - \* 役員退職手当 平成30年1月1日から、100分の87から100分の83.7に引下げ
    - \* 職員退職手当 平成30年4月1日から、100分の87から100分の83.7に引下げ
  - 職員退職手当支給率の引下げを平成30年4月1日から実施としたことは、教職員及び教職員組合の理解を得るために時間をかける必要があったこと、年度途中の引下げは、中途退職を希望する教職員が生ずる懸念や当法人業務等に支障が生ずる可能性があったこと及び激変緩和の観点によるものである。

### Ⅳ その他

特になし