

国立大学法人三重大学(法人番号2190005003044)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3年度の長の年間報酬額は約17,400千円であり、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しても、ほぼ同額の約17,400千円と推定される。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10,700千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,374千円

② 令和4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4年度における改定内容

法人の長

役員報酬基準は、国立大学法人三重大学役員給与規程に基づき、本給及び諸手当(地域手当、通勤手当及び期末特別手当)としている。
期末特別手当については、同規程に基づき、本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25の月額に、令和4年6月支給においては100分の162.5、令和4年12月支給においては100分の167.5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の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。
また、期末特別手当においては、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減額できることとしている。
なお、令和4年度における主な改定内容は、以下のとおりである。
期末特別手当については、令和3年人事院勧告を参考にして6月期及び12月期を1.675月から1.625月へと引き下げる改定を行った。
また、令和4年人事院勧告を参考にして令和5年2月から12月期を1.625月から1.675月へと遡って引き上げる改定を行った。

理事

役員報酬基準は、国立大学法人三重大学役員給与規程に基づき、本給及び諸手当(地域手当、通勤手当及び期末特別手当)としている。
期末特別手当については、同規程に基づき、本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25の月額に、令和4年6月支給においては100分の162.5、令和4年12月支給においては100分の167.5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の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。
また、期末特別手当においては、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減額できることとしている。
なお、令和4年度における主な改定内容は、法人の長と同様の改定を行った。

理事(非常勤)

役員報酬基準は、国立大学法人三重大学役員給与規程に基づき、非常勤役員手当(月額37,000円から185,000円の範囲内で学長が定める額)としている。

監事

役員報酬基準は、国立大学法人三重大学役員給与規程に基づき、本給及び諸手当(地域手当、通勤手当及び期末特別手当)としている。

期末特別手当については、同規程に基づき、本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25の月額に、令和4年6月支給においては100分の162.5、令和4年12月支給においては100分の167.5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の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

また、期末特別手当においては、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減額できることとしている。

なお、令和4年度における主な改定内容は、法人の長と同様の改定を行った。

監事(非常勤)

役員報酬基準は、国立大学法人三重大学役員給与規程に基づき、非常勤役員手当(月額34,000円から170,000円の範囲内で学長が定める額)としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4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	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 18,083	千円 12,420	千円 5,116	千円 496 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
A理事	千円 14,611	千円 9,816	千円 4,043	千円 392 (地域手当) 358 (通勤手当)			※
B理事	千円 14,276	千円 9,816	千円 4,043	千円 392 (地域手当) 24 (通勤手当)		3月31日	※
C理事	千円 14,379	千円 9,816	千円 4,043	千円 392 (地域手当) 126 (通勤手当)		3月31日	※
D理事	千円 14,302	千円 9,816	千円 4,043	千円 392 (地域手当) 50 (通勤手当)		3月31日	※
E理事 (非常勤)	千円 2,220	千円 2,220	千円 0	千円 0 ()			
F理事 (非常勤)	千円 2,220	千円 2,220	千円 0	千円 0 ()			
A監事	千円 11,063	千円 7,620	千円 3,139	千円 304 (地域手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,040	千円 2,040	千円 0	千円 0 ()			

注1:「地域手当」とは、民間における賃金物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

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

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、「三重から世界へ 世界から三重へ 未来を拓く地域共創大学」として、地域に根ざし、世界に誇れる教育・研究に取り組み、人と自然の調和・共生の中で、社会との共創に向けて切磋琢磨することを基本理念としている。そして、学長のリーダーシップの下で、「地域・社会・世界とのつながりを通して、行動する力を引き出す教育」「社会共創を支える多様で独創的な研究」「三重モデル地域創生」「先端医療の実施と医療人育成による地域医療の発展」をキーワードに、「知の拠点」として教育・研究に加え社会貢献・医療を含めた領域で地域につながる大学を目指し、新しい時代で活躍できる人材を育成するとともに、教育・研究成果を広く世界に発信し、大学の社会的責任を果たしている。

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6,705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、「三重から世界へ 世界から三重へ 未来を拓く地域共創大学」として、地域に根ざし、世界に誇れる教育・研究に取り組み、人と自然の調和・共生の中で、社会との共創に向けて切磋琢磨することを基本理念としている。そして、学長のリーダーシップの下で、「地域・社会・世界とのつながりを通して、行動する力を引き出す教育」「社会共創を支える多様で独創的な研究」「三重モデル地域創生」「先端医療の実施と医療人育成による地域医療の発展」をキーワードに、「知の拠点」として教育・研究に加え社会貢献・医療を含めた領域で地域につながる大学を目指し、新しい時代で活躍できる人材を育成するとともに、教育・研究成果を広く世界に発信し、大学の社会的責任を果たしている。

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6,705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、「三重から世界へ 世界から三重へ 未来を拓く地域共創大学」として、地域に根ざし、世界に誇れる教育・研究に取り組み、人と自然の調和・共生の中で、社会との共創に向けて切磋琢磨することを基本理念としている。そして、学長のリーダーシップの下で、「地域・社会・世界とのつながりを通して、行動する力を引き出す教育」「社会共創を支える多様で独創的な研究」「三重モデル地域創生」「先端医療の実施と医療人育成による地域医療の発展」をキーワードに、「知の拠点」として教育・研究に加え社会貢献・医療を含めた領域で地域につながる大学を目指し、新しい時代で活躍できる人材を育成するとともに、教育・研究成果を広く世界に発信し、大学の社会的責任を果たしている。

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6,705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おり、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、「三重から世界へ 世界から三重へ 未来を拓く地域共創大学」として、地域に根ざし、世界に誇れる教育・研究に取り組み、人と自然の調和・共生の中で、社会との共創に向けて切磋琢磨することを基本理念としている。そして、学長のリーダーシップの下で、「地域・社会・世界とのつながりを通して、行動する力を引き出す教育」「社会共創を支える多様で独創的な研究」「三重モデル地域創生」「先端医療の実施と医療人育成による地域医療の発展」をキーワードに、「知の拠点」として教育・研究に加え社会貢献・医療を含めた領域で地域につながる大学を目指し、新しい時代で活躍できる人材を育成するとともに、教育・研究成果を広く世界に発信し、大学の社会的責任を果たしている。

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6,705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、「三重から世界へ 世界から三重へ 未来を拓く地域共創大学」として、地域に根ざし、世界に誇れる教育・研究に取り組み、人と自然の調和・共生の中で、社会との共創に向けて切磋琢磨することを基本理念としている。そして、学長のリーダーシップの下で、「地域・社会・世界とのつながりを通して、行動する力を引き出す教育」「社会共創を支える多様で独創的な研究」「三重モデル地域創生」「先端医療の実施と医療人育成による地域医療の発展」をキーワードに、「知の拠点」として教育・研究に加え社会貢献・医療を含めた領域で地域につながる大学を目指し、新しい時代で活躍できる人材を育成するとともに、教育・研究成果を広く世界に発信し、大学の社会的責任を果たしている。

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6,705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4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	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B	千円 4,107 (35,842)	4 (32)	0 (10)	令和5年 3月31日	1	※
理事C	該当者なし					
理事D	該当者なし					
理事E (非常勤)	該当者なし					
理事F (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B (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	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	<p>当該理事は研究・社会連携担当として、「若手リサーチセンター」制度を創設し、分野横断的な新たな若手研究者の研究支援体制の構築に努め、特色ある研究を推進した。また、研究の実施体制について、各分野の基礎研究を統括する「リサーチ・アドミニストレーター(URA)」と、知財や特許など研究の応用開発に係るリスク管理を統括する「シニアURA」との二階建て構造に改善して効率的な運用を整備するなど、本学を特徴づける研究を基礎及び応用開発の両面から戦略的に推進する体制を改善・強化し、中小企業との共同研究数および知的財産等実施許諾等収入の増加に貢献した。加えて、地域拠点サテライトや地域創生戦略企画室の運用により地(知)の拠点としての基盤を強化するなど、社会との連携推進にも努めた。</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C	該当者なし
理事D	該当者なし
理事E (非常勤)	該当者なし
理事F (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし

【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4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4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405,049円となっており、全職員の平均給与月額は413,064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201,552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4年度における主な改定内容

国立大学法人三重大学職員給与規程に基づき、本給(本給の調整額及び教職調整額を含む。)及び諸手当(扶養手当、管理職手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿直手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、本府省業務調整手当、特別調整手当、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(本給+扶養手当+特別調整手当+地域手当+広域異動手当)に100分の120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の区分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(本給+特別調整手当+地域手当+広域異動手当)に基準日以前6箇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勤務成績に応じて学長が定める成績率を乗じて得た額としている。

なお、令和3年人事院勧告を参考にして令和4年4月1日から以下のとおり改定を行った。

①令和4年度以降の期末・勤勉手当のうち、6月期及び12月期の期末手当の期別支給割合を1.275月から1.2月へと引き下げる改定を実施した。

令和4年人事院勧告を参考にして令和5年2月1日から以下のとおり改定を行った。

②各本給表(指定職本給表を除く。)について、初任給及び若年層(30歳台半ばまで)の本給月額を引き上げることが基本に、全体で平均0.3%引き上げる改定を、令和4年4月1日に遡って実施した。

③期末・勤勉手当のうち、12月期の勤勉手当の成績率を0.95月から1.05月(指定職本給表については、1.0月から1.05月)へと引き上げる改定を令和4年12月1日に遡って実施した。

④令和5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0.95月から1.0月(指定職本給表については、1.0月から1.025月)へと引き上げ、12月期の勤勉手当の成績率を1.05月から1.0月(指定職本給表については、1.05月から1.025月)へと引き下げる改定を実施した。

(令和5年2月1日給与改定の対象者等)

・改定日(令和5年2月1日)に在職する者とした。

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4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	1,346	42.7	6,529	4,765	78	1,764
事務・技術	297	41.2	5,592	4,111	110	1,481
医療職種 (病院看護師)	378	35.0	5,029	3,695	46	1,334
教育職種 (大学教員)	444	51.9	8,827	6,385	81	2,442
技能・労務職種						
海事職種	6	42.3	6,908	5,057	0	1,851
海技職種	8	45.3	5,881	4,301	0	1,580
教育職種 (附属高校教員)	20	41.7	7,169	5,304	111	1,865
教育職種 (附属義務教育学校教員)	45	39.4	6,648	4,937	126	1,711
医療職種 (病院医療技術職員)	148	39.2	5,248	3,842	73	1,406
その他医療職種 (看護師)						

常勤職員(年俸制)	174	44.9	7,647	7,647	78	0
教育職種 (大学教員)	174	44.9	7,647	7,647	78	0

任期付職員						
寄附講座教員						

任期付職員(年俸制)	50	46.1	6,872	6,872	81	0
教育職種 (大学教員)	22	41.0	5,686	5,686	48	0
特任一般職員						
特任教員	6	47.8	6,412	6,412	72	0
寄附講座教員	22	50.6	8,183	8,183	117	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
	12	62.9	3,641	3,641	135	0
特任一般職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	12	62.9	3,641	3,641	135	0

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	111	40.3	3,584	2,965	62	619
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	26	47.0	3,326	2,455	107	871
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	47	32.7	2,959	2,959	38	0
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	15	51.0	5,264	3,830	62	1,434
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	46.3	5,413	3,978	46	1,435
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	53.9	3,610	2,659	59	951
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	12	32.3	3,869	2,856	68	1,013

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:在外職員の区分については該当者がいないため表を省略した。

注3:常勤職員の「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため欄を省略した。

注4: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5:任期付職員の「寄附講座教員」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、任期付職員全体の数値からも除外している。

注6:任期付職員(年俸制)の「特任一般職員」、「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7:「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。

注8:「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。

注9:「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。

注10:「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。

注11:「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。

注12:「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。

注13:「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。

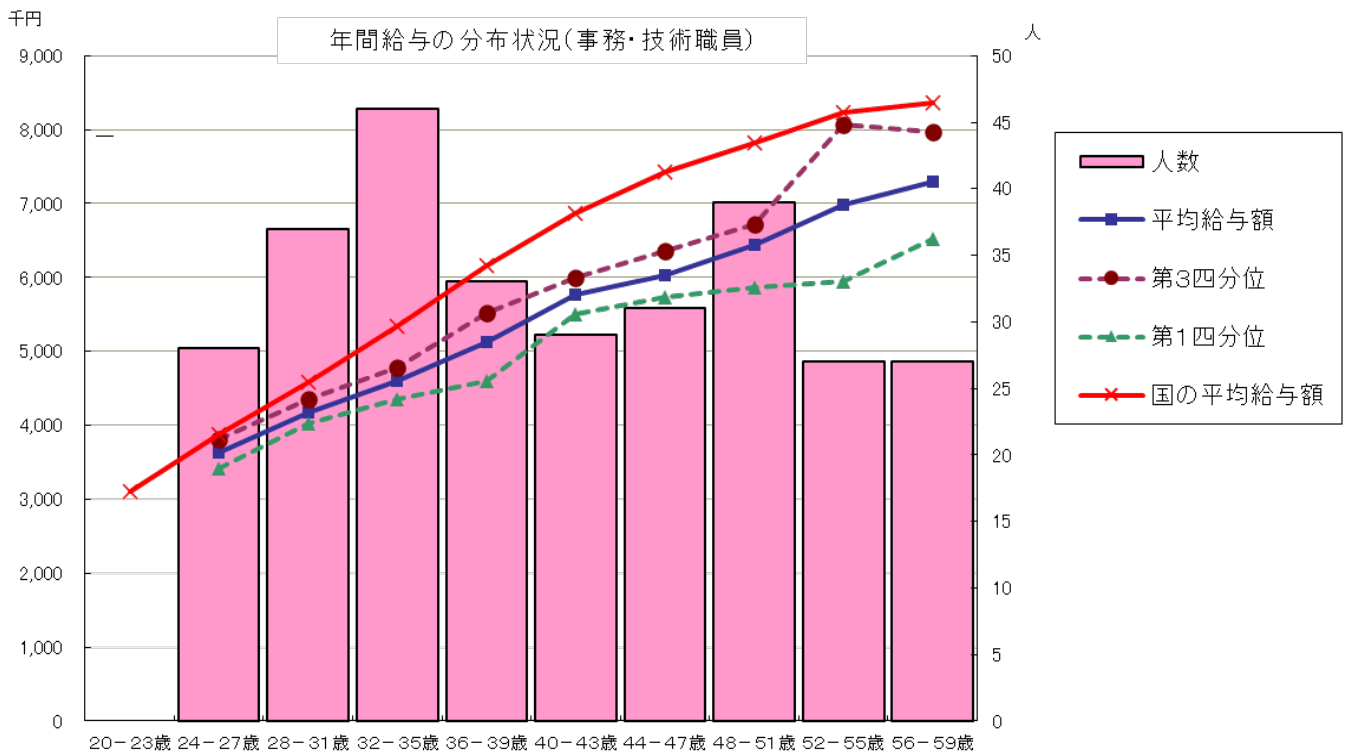
注14:「特任一般職員」とは、事務・技術のうち、年俸制で雇用される者を示す。

注15:「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。

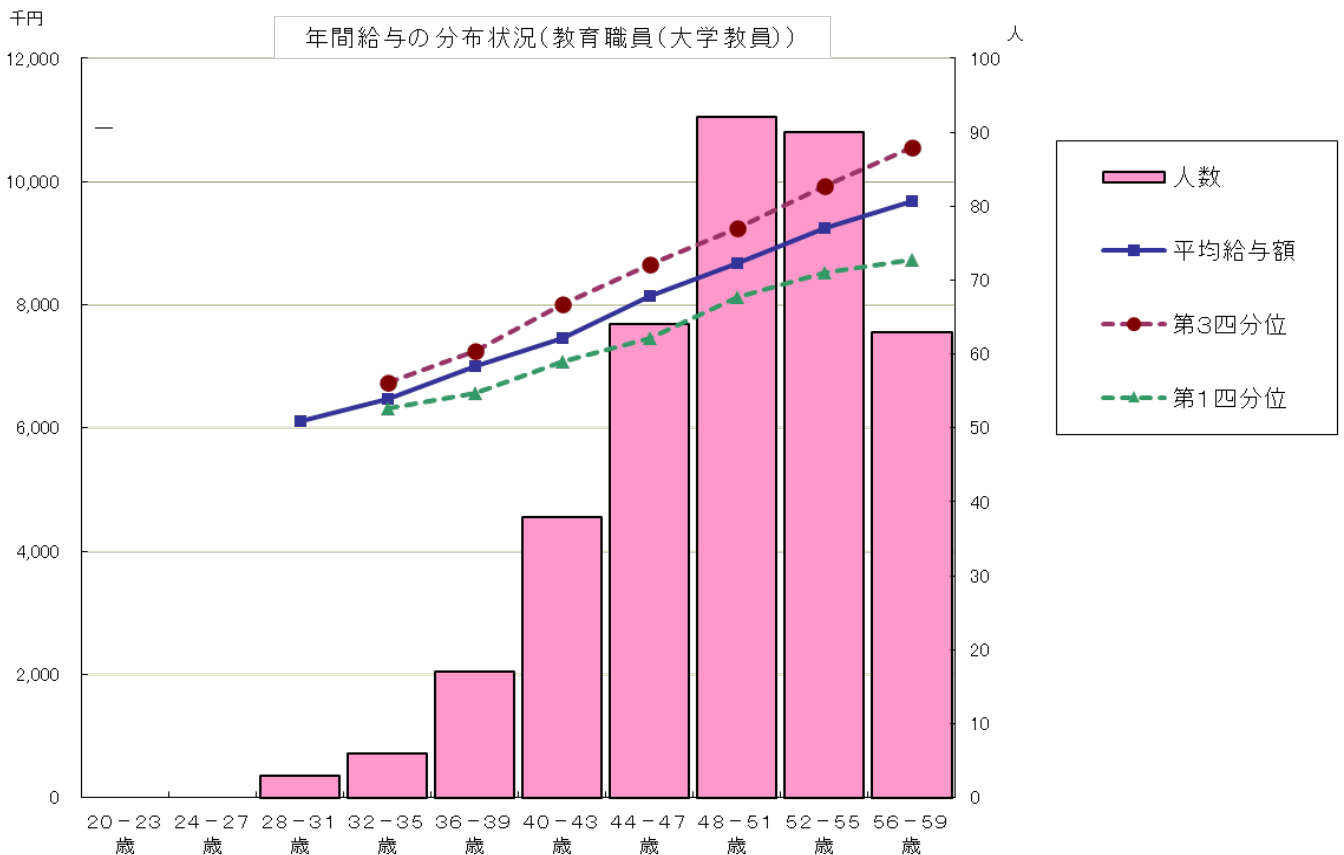
注16:「産学連携講座教員」とは、企業と共同研究のために運営される講座に所属する教員を示す。

注17:「特別教員」とは、附属小・中学校教員及び附属幼稚園教員のうち、年俸制で雇用される者を示す。

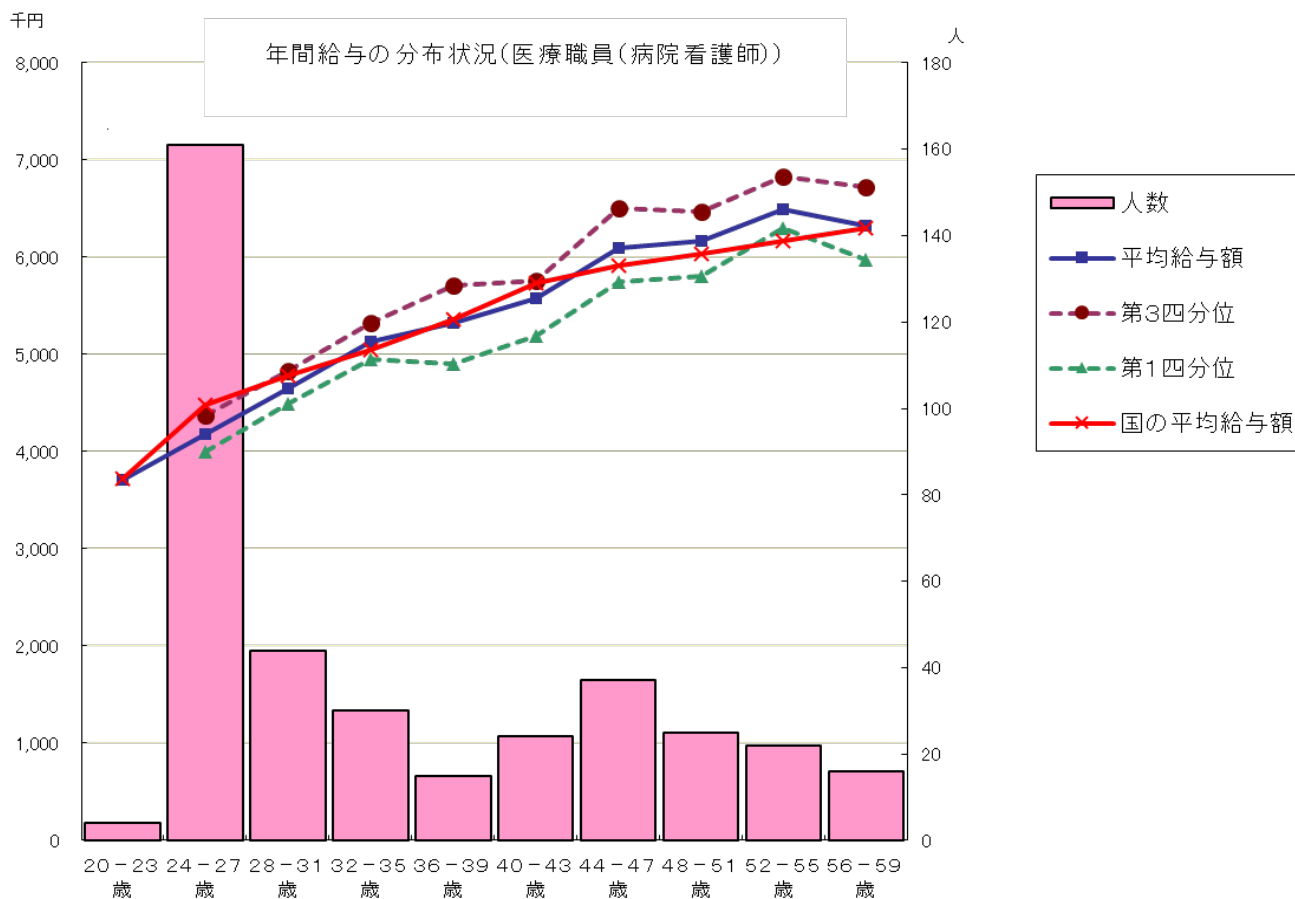
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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28～31歳の該当者は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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



注:年齢20～23歳の該当者は4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、年間給与額の第1・第3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)／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
部長	6	56.0	9,139	10,405～8,145
課長	26	53.3	7,903	9,278～5,976
課長補佐	32	49.1	6,574	7,420～5,764
係長	81	46.5	5,920	7,310～4,598
主任	47	39.3	5,113	6,028～4,279
係員	105	31.6	4,167	5,630～3,274

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
教授	180	56.2	9,947	12,328～6,674
准教授	140	51.2	8,436	9,673～5,883
講師	47	49.9	8,199	9,313～7,199
助教	75	44.1	6,871	8,264～4,747
教務職員	2			～

注:教務職員の該当者は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
看護部長	1			～
副看護部長	3	54.5	7,002	～
看護師長	28	50.7	6,703	7,114～5,939
副看護師長	36	44.7	6,003	6,821～4,964
看護師	310	32.2	4,684	6,505～3,697

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額は記載していない。

注2:副看護部長の該当者は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。

④ 賞与(令和4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)	% 54.5	% 51.6	% 53.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.5	% 48.4	% 47.0
	最高～最低	% 53.5～42.2	% 58.1～44.6	% 55.8～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.2	% 52.7	% 53.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.8	% 47.3	% 46.1
	最高～最低	% 50.5～41.4	% 52.6～43.5	% 51.5～42.6

(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)	% 53.8	% 52.4	% 53.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.2	% 47.6	% 46.9
	最高～最低	% 59.8～42.5	% 61.9～44.9	% 60.8～43.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.4	% 52.9	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.6	% 47.1	% 45.9
	最高～最低	% 63.6～41.6	% 62.6～43.7	% 63.1～42.8

(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)	%	%	%
	最高～最低	% ～	% ～	% ～
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.3	% 52.4	% 53.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.7	% 47.6	% 46.7
	最高～最低	% 50.5～41.3	% 52.6～43.4	% 48.8～43.6

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は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記載していない。

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 85.3 ・年齢・地域勘案 92.1 ・年齢・学歴勘案 85.6 ・年齢・地域・学歴勘案 92.3 (参考)対他法人 97.8
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 26.1%】 (国からの財政支出額 12,133百万円、支出予算の総額 46,468百万円:令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和3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26.1%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。</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"> ・年齢勘案 98.0 ・年齢・地域勘案 101.3 ・年齢・学歴勘案 93.3 ・年齢・地域・学歴勘案 102.4 (参考)対他法人 99.1
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 26.1%】 (国からの財政支出額 12,133百万円、支出予算の総額 46,468百万円：令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和3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26.1%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。</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。

○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 91.5

(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4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185,200円 年間給与2,773,554円
- ・35歳(主任)
月額293,696円 年間給与4,901,816円
- ・50歳(副課長)
月額382,304円 年間給与6,445,171円

教育職員

- ・27歳(博士修了初任給)
月額305,000円 年間給与4,563,075円
- ・35歳(助教)
月額351,520円 年間給与5,853,805円
- ・50歳(准教授)
月額489,112円 年間給与8,247,875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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 10,332,206	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 743,503	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 8,022,054	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,765,183	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 21,862,948	千円	千円	千円	千円	千円

注1: 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、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。

注3: 「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

① 給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について

○ 「給与、報酬等支給総額」が前年度比3.6%増となった要因

・ 人事院勧告を参考に給与改定を行ったことや看護職員等特別調整手当の支給による。

○ 「退職手当支給額」が前年度比5.3%減となった要因

・ 令和4年度は、令和3年度と比較すると定年退職者が1名の減少、また勤続年数の短い定年退職者も比較的多く見られたことが主な要因となっている。

○ 「最広義人件費」が前年度比1.5%減となった要因

・ 非常勤役職員等給与が職員数の減少により前年度比7.4%減となったことや退職手当支給額が前年度比5.3%減となったことなどによる。

② 「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