

# 国立大学法人筑波大学(法人番号5050005005266)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5,460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) 国立大学法人名古屋大学・・・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4,828人)。公表資料によれば、令和元年度の長の年間報酬額は22,726,000円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された俸給等を勘案すると、22,583,000円と推定される。同様の考え方により、理事については15,556,000円、監事については13,569,000円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,374,000円

※令和2年度は民間企業における役員報酬(給与)調査の実施が見送られたため、事務次官年間報酬額は、令和元年度調査の概要において示された数値を用いている。

#### 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。)

当該法人の役員報酬への業績反映については、平成16年より、期末特別手当において行っている。役員(の期末特別手当の額は、国立大学法人筑波大学における役員の報酬等に関する規則(以下「役員報酬等規則」という。))に基づき、職員の期末特別手当の例により算出される額を基礎として、役員会において定める基準により、当該額の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としている。

#### 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

役員報酬支給基準は、主に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、役員報酬等規則に則り、俸給(1,175,000円)に教育研究等連携手当(俸給に100分の15.5を乗じて得た額)を加算して算出している。期末特別手当についても、役員報酬等規則に則り、期末特別手当基礎額(俸給月額と教育研究等連携手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に6月に支給する場合においては100分の170、12月に支給する場合においては100分の170を乗じ、さらに、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た割合を乗じて得た額としている。

理事

役員報酬支給基準は、主に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、役員報酬等規則に則り、俸給(761,000円から895,000円までの範囲内で経営協議会の議を経て学長が決定する額)に教育研究等連携手当(俸給に100分の15.5を乗じて得た額(ただし、東京都特別区においては俸給に100分の19.7を乗じて得た額))を加算して算出している。期末特別手当についても、役員報酬等規則に則り、期末特別手当基礎額(俸給月額と教育研究等連携手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に6月に支給する場合においては100分の170、12月に支給する場合においては100分の170を乗じ、さらに、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た割合を乗じて得た額としている。

理事(非常勤)

理事の非常勤役員手当については、役員報酬等規則に則り、月額274,000円を上限とし、経営協議会の議を経て学長が定める額としている。ただし、非常勤の役員が非常勤役員手当の支給を辞退する場合、本務として勤務する機関が無報酬を条件として兼業を認める場合等特別な事由がある場合には、非常勤役員手当の全部又は一部を支給しないことがある。

監事

役員報酬支給基準は、主に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、役員報酬等規則に則り、俸給(634,000円)に教育研究等連携手当(俸給に100分の15.5を乗じて得た額)を加算して算出している。期末特別手当についても、役員報酬等規則に則り、期末特別手当基礎額(俸給月額と教育研究等連携手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に6月に支給する場合においては100分の170、12月に支給する場合においては100分の170を乗じ、さらに、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た割合を乗じて得た額としている。

監事(非常勤)

監事の非常勤役員手当については、役員報酬等規則に則り、月額236,000円を上限とし、経営協議会の議を経て学長が定める額としている。ただし、非常勤の役員が非常勤役員手当の支給を辞退する場合、本務として勤務する機関が無報酬を条件として兼業を認める場合等特別な事由がある場合には、非常勤役員手当の全部又は一部を支給しないことがある。

## 2 役員の報酬等の支給状況

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 23,248	千円 14,100	千円 6,535	千円 2,185 427 <small>(教育研究等連携手当) (通勤手当)</small>			※
A理事	千円 15,937	千円 9,816	千円 4,550	千円 1,521 50 <small>(教育研究等連携手当) (通勤手当)</small>		R3.3.31	※
B理事	千円 15,911	千円 9,816	千円 4,550	千円 1,521 24 <small>(教育研究等連携手当) (通勤手当)</small>		R3.3.31	※
C理事	千円 17,407	千円 10,740	千円 4,978	千円 1,664 24 <small>(教育研究等連携手当) (通勤手当)</small>			※
D理事	千円 16,507	千円 9,816	千円 4,550	千円 1,521 619 <small>(教育研究等連携手当) (通勤手当)</small>			
E理事	千円 16,491	千円 9,816	千円 4,566	千円 1,570 538 <small>(教育研究等連携手当) (通勤手当)</small>			◇
F理事	千円 17,407	千円 10,740	千円 4,978	千円 1,664 24 <small>(教育研究等連携手当) (通勤手当)</small>		R3.3.31	※
G理事	千円 17,407	千円 10,740	千円 4,978	千円 1,664 24 <small>(教育研究等連携手当) (通勤手当)</small>			※
H理事 (非常勤)	千円 3,288	千円 3,288	千円 0	千円 0			※
A監事	千円 5,424	千円 3,170	千円 1,763	千円 491 0 <small>(教育研究等連携手当) (通勤手当)</small>		R2.8.31	
B監事	千円 6,714	千円 4,438	千円 1,057	千円 687 530 <small>(教育研究等連携手当) (通勤手当)</small>	R2.9.1		
C監事 (非常勤)	千円 1,180	千円 1,180	千円 0	千円 0		R2.8.31	※
D監事 (非常勤)	千円 1,652	千円 1,652	千円 0	千円 0	R2.9.1		

注1: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。

注2:「教育研究等連携手当」とは、大学総体としての教育研究活動の一層の円滑・活性化に資する環境を整備するため、当該地域における賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮し、常勤の役員に支給するものである。

注3:「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者)、「※」は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律の対象法人の退職者)であることを示す。

### 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

筑波大学は、未来を構想しその実現に挑むフロントランナーと自らを位置付け、本学に根ざす人材育成マインド「師魂理才」の下、地球規模課題の解決に向けた地の創造とこれを牽引するグローバル人材の創出を目指す世界的な教育研究の拠点としての機能を充実・強化している。

そうした中で、筑波大学の学長は、職員数約5,000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、所属職員を統括して、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55,053,000円及び事務次官の年間給与額23,374,000円を下回っている。

筑波大学では、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としている。

また、RU11を構成する研究大学のうち筑波大学を除く国立大学法人(北海道大学、東北大学、東京大学、東京工業大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、九州大学、以下「他のRU11国立大学法人」という。)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他のRU11国立大学法人等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

筑波大学の理事は、教育、研究、学生、国際、財務、施設、総務、人事、学術情報、医療等、それぞれの担当分野において、学長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55,053,000円及び事務次官の年間給与額23,374,000円を下回っている。

筑波大学では、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RU11国立大学法人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他のRU11国立大学法人等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)

筑波大学の理事(非常勤)は、学長の定めるところにより、学長を補佐して法人の業務を掌理している。

理事(非常勤)の年間報酬額は、他のRU11国立大学法人の理事(非常勤)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他のRU11国立大学法人等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

筑波大学の監事は、法人の業務の適正かつ合理的な運営を図ることを目的として、監査を実施している。また、監査を通じて全学的かつ組織横断的な対話に注力することで、目標や課題等の共有化を促進するとともに、課題解決に向け必要な助言・提言等を行っている。

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55,053,000円及び事務次官の年間給与額23,374,000円を下回っている。

筑波大学では、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RU11国立大学法人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他のRU11国立大学法人等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)

筑波大学の監事(非常勤)は、法人の業務の適正かつ合理的な運営を図ることを目的として、監査を実施している。また、監査を通じて全学的かつ組織横断的な対話に注力することで、目標や課題等の共有化を促進するとともに、課題解決に向け必要な助言・提言等を行っている。

監事(非常勤)の年間報酬額は、他のRU11国立大学法人の監事(非常勤)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他のRU11国立大学法人等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。

※令和2年度は民間企業における役員報酬(給与)調査の実施が見送られたため、民間企業の役員報酬及び事務次官の年間給与額は、令和元年度調査の概要において示された数値を用いている。

#### 【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	該当者なし					
理事	該当者なし					
A監事	5,107	6	5	R2.8.31	1.0	

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	該当者なし
監事	<p>当該監事は、常勤監事として業務監査、決算・財務諸表に関する監査を実施し、本法人業務の適正性、効率性及び会計経理の正確性等の維持向上に努めた。</p> <p>業務監査については、本部組織に加え、各教育研究組織や各系、附属学校などに積極的に赴き、各組織との丁寧な対話を通じて課題を明らかにし、その解決に必要な助言・提言を行った。法人の決算・財務諸表に関する監査については、会計監査人による監査の方法や結果報告等を相当性の観点から検証するとともに、決算報告や財務諸表の適正性等を監査した。同氏は、常に本法人の中期計画の確実な達成という観点に立ちながら、公正不偏な立場で上述の監査業務を遂行し、本法人の使命・目標の達成に寄与してきた。</p> <p>当該監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を総合的に勘案した上で、経営協議会及び役員会の議を経て1.0と判断した。</p>

【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ます。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬等規則に基づき、期末特別手当において、業績給の仕組みを導入しており、今後も継続していく方針である。

## 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5,460人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人名古屋大学・・・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おり、法人規模についても同等(常勤職員数4,828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 は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、課長613,253円、係員307,697円となっている。

また、第3期中期目標・中期計画期間において、持続的な財政維持に留意しつつ、学長のリーダーシップの下、教育研究組織及び教育研究活動等を支援するため、戦略的な人員配置を可能とする人件費管理方式に基づき運用を行うこととしている。

#### 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。)

##### ○月給制適用者

当該法人においては、平成16年より、職務評価の結果を踏まえた勤務成績等を考慮し、昇格、昇給及び勤勉手当の成績率を決定している。

##### ○基幹年俸制適用者

当該法人においては、令和2年より、職務評価の結果を踏まえた勤務成績等を考慮し、昇格、昇給及び業績給手当を決定している。

##### ○基本年俸制適用者

当該法人においては、平成27年より、年俸制教員業績評価の結果等に基づき、基本年俸、年俸制教員業績給及び年俸制教員特別手当を決定している。

### 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

#### ○月給制適用者

職員の給与は、国立大学法人筑波大学本部等職員の給与に関する規則(以下「職員給与規則」という。)に則り、俸給(俸給月額、俸給の調整額及び休業給)及び手当(管理職手当、学位プログラムリーダー手当、産業医手当、初任給調整手当、扶養手当、教育研究等連携手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当、勤勉手当及びその他勤務実績に応じて支給する各種手当)としている。

期末手当は、期末手当基準額(俸給月額、俸給の調整額、扶養手当及びこれらに対する教育研究等連携手当の合計額に、役職段階別加算額及び管理職加算額を加算した額)に、6月に支給する場合には100分の130.0、12月に支給する場合には100分の130.0を乗じ、さらに基準日以前6か月以内における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。

勤勉手当は、勤勉手当基準額(俸給月額、俸給の調整額及びこれらに対する教育研究等連携手当の合計額に、役職段階別加算額及び管理職加算額を加算した額)に、基準日以前6か月以内における勤務期間の区分に応じた割合及び勤務成績に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和2年度では、国家公務員の給与改定に準じて、以下のとおり改定を実施した。

[令和2年11月30日施行]

(1) 勤勉手当について、勤務成績が下位の段階である職員等の成績率の上限値を引き下げ。

#### ○基幹年俸制適用者

職員の給与は、国立大学法人筑波大学本部等職員の給与に関する規則(以下「職員給与規則」という。)に則り、年俸基本給(基幹月額、俸給の調整額及び休業給)及び手当(管理職手当、学位プログラムリーダー手当、産業医手当、初任給調整手当、扶養手当、教育研究等連携手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、業績給手当及びその他勤務実績に応じて支給する各種手当)としている。

業績給手当は、以下の①と②の合計額により算出する。

①基準額(基幹月額、俸給の調整額、扶養手当及びこれらに対する教育研究等連携手当の合計額に、役職段階別加算額及び管理職加算額を加算した額)に、6月に支給する場合には100分の130.0、12月に支給する場合には100分の130.0を乗じ、さらに基準日以前6か月以内における在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額。

②基準額(基幹月額、俸給の調整額及びこれらに対する教育研究等連携手当の合計額に、役職段階別加算額及び管理職加算額を加算した額)に、基準日以前6か月以内における勤務期間の区分に応じた割合及び勤務成績に応じた割合を乗じて得た額。

#### ○基本年俸制適用者

職員の給与は、職員給与規則に則り、基本年俸、年俸制教員業績給、年俸制奨励手当、年俸制教員特別手当及び手当(俸給の調整額、管理職手当、学位プログラムリーダー手当、産業医手当、初任給調整手当、通勤手当及びその他勤務実績に応じて支給する各種手当)としている。

基本年俸は、新たに雇用する場合、その者の業績及び能力を考慮して決定する。また、前3年度から前年度までの年俸制教員業績評価の結果に基づき、変更することがある。

年俸制教員業績給は、年俸制教員業績評価の対象となる教員に、前年度における年俸制教員業績評価の結果等に応じて支給する。

年俸制教員特別手当は、年俸制教員業績評価のうち教育及び研究の領域において優れた評価を得た者に支給する。



## 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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	3,205	44.3	7,603	5,514	106	2,089
事務・技術	767	45.0	6,372	4,651	114	1,721
教育職種 (大学教員)	1,168	50.8	9,832	7,050	122	2,782
医療職種 (病院看護師)	644	34.5	5,418	3,977	52	1,441
医療職種 (病院医療技術職員)	228	36.1	5,466	4,013	86	1,453
技能・労務職種	11	48.1	5,482	4,029	62	1,453
教育職種 (附属高校教員)	349	44.0	8,288	6,089	148	2,199
教育職種 (附属義務教育学校教員)	28	49.4	8,779	6,421	170	2,358
その他医療職種 (看護師)	6	52.3	6,278	4,562	88	1,716
その他医療職種 (医療技術職員)	4	47.5	6,411	4,687	174	1,724
非常勤職員	146	53.7	3,325	3,257	86	68
事務・技術	92	63.0	3,187	3,187	113	0
医療職種 (病院医師)	42	30.7	3,045	3,045	12	0
教育職種 (附属高校教員)	12	63.3	5,366	4,540	142	826

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、任期付職員及び再任用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: 次に掲げる各区分中の職種については、該当者がいないため欄を省略した。

・常勤職員のうち、「医療職種(病院医師)」、「指定職種」、「その他」

・非常勤職員のうち、「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院看護師)」、「教育職種(附属義務教育学校教員)」

注4: 事務・技術、教育職種及び医療職種を除く職種の定義は、次のとおりである。

・「技能・労務職種」とは、調理師、看護助手、教務助手等である。

・「その他医療職種」とは、保健管理センター及び附属学校において勤務する看護師、歯科技工士等である。

・「その他」とは、職員のうち、任命権者が特に必要と認めた者で、定年を超えて雇用する者を示す。

〔年俸制適用者〕

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	122人	43.3歳	8,307千円	8,224千円	131千円	83千円
事務・技術	8人	49.8歳	4,866千円	4,866千円	96千円	0千円
教育職種 (基幹年俸制大学教員)	5人	38.5歳	7,742千円	5,708千円	24千円	2,034千円
教育職種 (基本年俸制大学教員)	109人	43.1歳	8,585千円	8,585千円	139千円	0千円
医療職種 (病院看護師)						

任期付職員	715人	43.1歳	5,432千円	5,432千円	108千円	0千円
事務・技術	292人	45.6歳	3,862千円	3,862千円	96千円	0千円
教育職種 (大学教員)	408人	41.5歳	6,612千円	6,612千円	118千円	0千円
医療職種 (病院看護師)	4人	54.3歳	4,776千円	4,776千円	96千円	0千円
医療職種 (病院医療技術職員)	11人	29.1歳	3,539千円	3,539千円	69千円	0千円
教育職種 (附属高校教員)						

再任用職員	18人	64.4歳	6,832千円	6,832千円	151千円	0千円
事務・技術	12人	63.1歳	4,879千円	4,879千円	139千円	0千円
教育職種 (大学教員)	6人	67.2歳	10,738千円	10,738千円	177千円	0千円
医療職種 (病院医療技術職員)						

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。

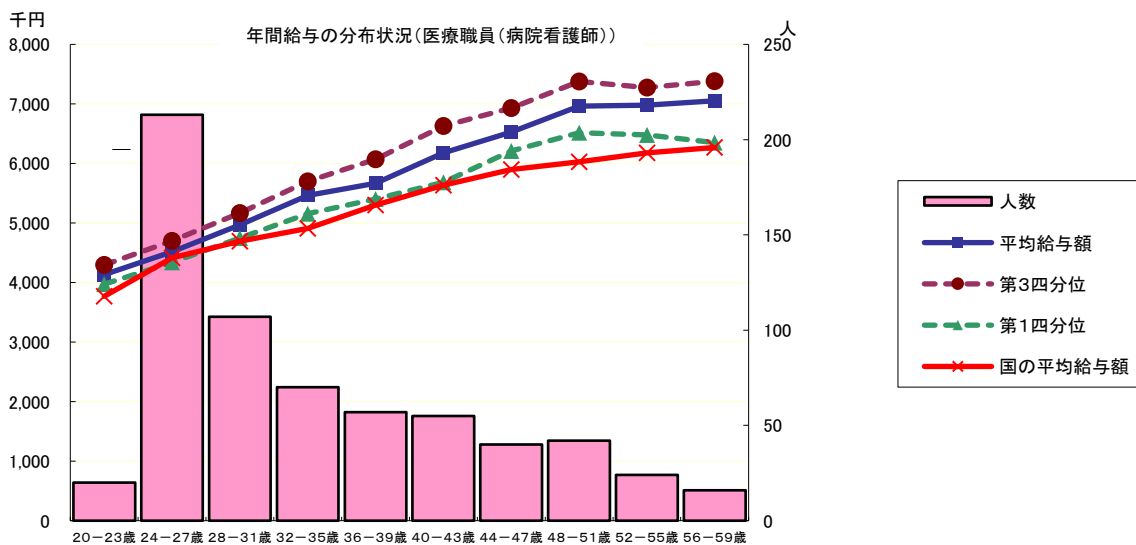
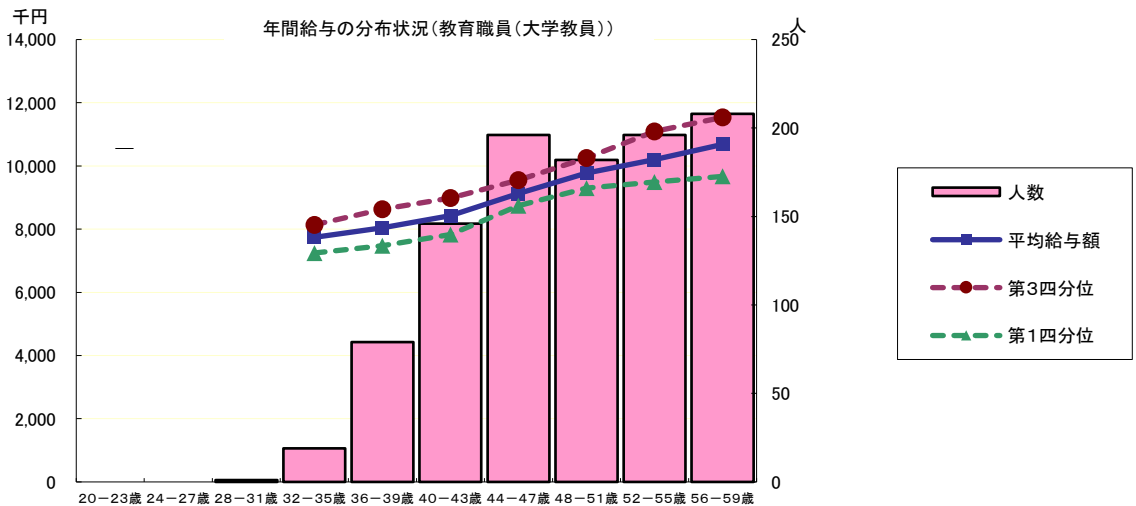
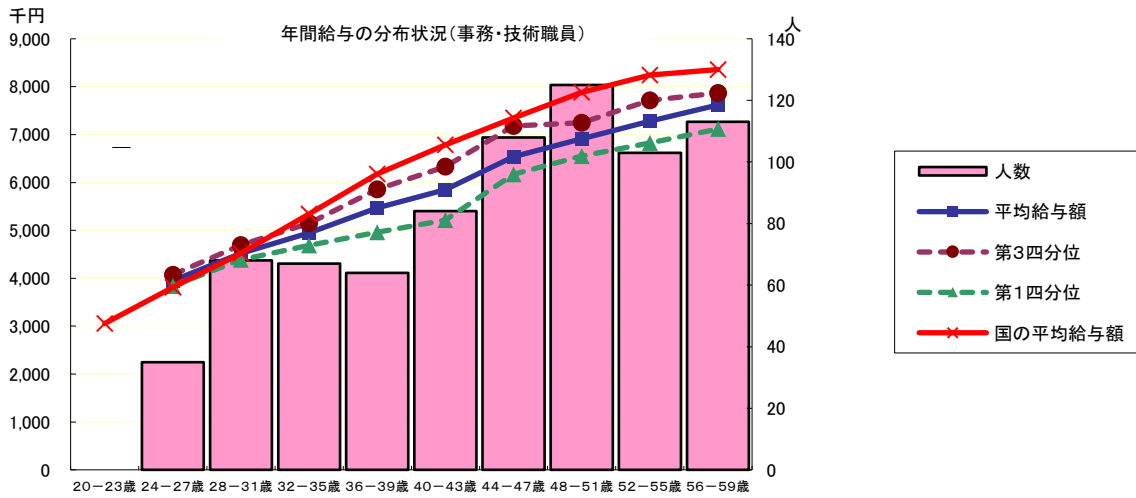
注2: 在外職員及び非常勤職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注3: 次に掲げる各区分中の職種については、該当者がいないため欄を省略した。

- ・常勤職員のうち、「医療職種(病院医師)」
- ・任期付職員のうち、「医療職種(病院医師)」
- ・再任用職員のうち、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」

注4: 常勤職員のうち、「医療職種(病院看護師)」、任期付職員のうち、「教育職種(附属高校教員)」、再任用職員のうち、「医療職種(病院医療技術職員)」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。

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1:①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:教育職員(大学教員)の年齢28～31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、年間給与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	5	56.5	10,657	11,836～9,286
課長	47	54.5	8,600	9,462～7,416
主幹	119	53.5	7,486	8,318～6,486
係長	283	48.1	6,654	7,908～4,960
主任	110	43.0	5,716	7,037～4,603
係員	203	34.4	4,629	5,776～3,603

(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	400	56.5	11,246	13,437～9,459
准教授	436	49.7	9,404	10,538～7,901
講師	190	47.9	8,589	10,188～5,938
助教	141	42.1	7,822	9,490～5,863
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、人員数のみを記載している。

(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	5	53.3	8,560	8,949～8,295
看護師長	29	49.6	7,326	7,718～5,947
副看護師長	55	48.1	6,806	7,591～5,767
看護師	554	32.1	5,085	7,180～3,828

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、人員数のみを記載している。

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)	% 57.6	% 57.9	% 57.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.4	% 42.1	% 42.2
	最高～最低	% 50.5～39.4	% 53.1～31.6	% 51.8～36.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.1	% 58.2	% 58.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.9	% 41.8	% 41.8
	最高～最低	% 44.3～37.4	% 44.3～37.1	% 44.3～38.2

(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)	% 57.0	% 57.0	% 57.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.0	% 43.0	% 43.0
	最高～最低	% 55.2～33.8	% 53.1～39.8	% 53.9～37.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.4	% 58.4	% 58.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.6	% 41.6	% 41.6
	最高～最低	% 49.9～27.6	% 49.9～32.8	% 49.9～35.2

(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)	% 55.8	% 56.3	% 56.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.2	% 43.7	% 43.9
	最高～最低	% 50.1～41.4	% 50.1～40.1	% 50.1～41.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 57.8	% 57.8	% 57.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.2	% 42.2	% 42.2
	最高～最低	% 44.3～37.8	% 44.3～37.1	% 44.3～37.4

### 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 89.9</li> <li>・年齢・地域勘案 89.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 90.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 89.7</li> <li>(参考)対他法人 103.1</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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 41.6% (国からの財政支出額 45,989百万円、支出予算の総額 110,461百万円:令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額】 0円(令和元年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 6.8%(常勤職員767名中52名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 57.1%(常勤職員767名中438名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬総額の割合】 47.5% (支出総額 104,915百万円、給与・報酬等支給総額 49,869百万円:令和元年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 対国家公務員指数がいずれも100を下回っている。また、支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は41.6%であり、累積欠損額はない。以上のことから、給与水準は妥当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)) 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	国家公務員の給与水準等を考慮し、今後も適正な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 107.6</li> <li>・年齢・地域勘案 104.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 104.0</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 105.1</li> <li>(参考) 対他法人 109.5</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当該法人は、筑波大学附属病院において「真のチーム医療・高度医療」の提供を目指し、経験豊富で優秀な人材の確保に努めている。そのため、准看護師(医療職(三)1級)の割合が0%(国家公務員は4.1%)、大学卒割合が52.0%(国家公務員は6.4%)となっている。また、当該法人の全ての医療職種(病院看護師)が2級地(つくば市)に勤務しているのに対し、国家公務員は3級地以下及び非支給地勤務者が94.0%を占める。以上のことから、対国家公務員指数が100を上回ったと考えられる。(参考:令和2年国家公務員給与等実態調査)</p>
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】 41.6% (国からの財政支出額 45,989百万円、支出予算の総額 110,461百万円:令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額】 0円(令和元年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 0.9%(常勤職員644名中6名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 52.0%(常勤職員644名中335名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬総額の割合】 47.5% (支出総額 104,915百万円、給与・報酬等支給総額 49,869百万円:令和元年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 上記の理由により、対国家公務員指数は100を上回っているが、支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は41.6%であり、累積欠損額はないことから、給与水準は妥当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)) 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、対国家公務員指数が全て100を上回っていることについての理由の説明及び給与水準の妥当性の検証結果から、国と職員構成が異なること等を考慮すると、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	国家公務員の給与水準等を考慮し、今後も適正な水準の維持に努める。

○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

102.5

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。

〔なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。〕

#### 4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

○事務・技術職員

(1) 22歳(大卒初任給)

月額 182,200円 年間給与 2,995,000円

(2) 35歳(主任)

月額 307,807円 年間給与 5,129,000円

(3) 50歳(主幹)

月額 421,113円 年間給与 7,110,000円

○教育職員(大学教員)

(1) 27歳(博士修了初任給)

月額 348,694円 年間給与 5,810,000円

(2) 35歳(助教)

月額 450,565円 年間給与 7,607,000円

(3) 50歳(教授)

月額 595,402円 年間給与 10,185,000円

注1:事務・技術職員の大卒初任給については、教育研究等連携手当を除いて算出

注2: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

年俸制教員業績評価の結果等に基づき、基本年俸、年俸制教員業績給及び年俸制教員特別手当を決定しており、今後も継続していく方針である。



### 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 28,615,992	千円 28,529,565	千円 28,427,129	千円 28,369,018	千円 28,291,453	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,846,561	千円 2,638,334	千円 2,553,981	千円 2,296,367	千円 2,801,663	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 12,796,004	千円 13,268,243	千円 14,084,052	千円 14,929,146	千円 15,270,885	千円
福利厚生費 (D)	千円 5,871,141	千円 6,001,110	千円 6,194,826	千円 6,377,557	千円 6,467,889	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 50,129,699	千円 50,437,253	千円 51,259,988	千円 51,972,087	千円 52,831,891	千円

注:「非常勤役職員等給与」においては、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」における非常勤の合計額と一致しない。

#### 総人件費について参考となる事項

○ 総人件費の増減要因

- (1) 「給与、報酬等支給総額」の対前年度比0.3%減の要因  
人件費の効率的な運用や、業務の効率化による職員の時間外勤務減等の影響が考えられる。
- (2) 「最広義人件費」の対前年度比1.7%増の要因  
「給与、報酬等支給総額」の減はあるが、定年退職者の増による「退職手当支給額」の増及び附属病院収入により雇用される職員の増等の影響がそれらを上回ったためと考えられる。

### Ⅳ その他

特になし