

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人鹿児島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

国立大学法人鹿児島大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当たって、国家公務員、他の国立大学法人のうち、常勤職員数(当該法人約2,600名)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・・・同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している同規模の総合大学。公表資料によれば令和元年度の長の年間報酬額は、同等であり、公表対象年度役員報酬規程により支給される本俸額は1,035,000円、理事、監事についても本法人と同等と推定される。

(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。)

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、期末特別手当の額に文部科学省国立大学法人評価委員会の業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、その者の職務実績に応じて10/100の範囲内で期末特別手当の額に学長が定める割合を増減できるとしている。

##### 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、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、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額1,035千円を支給している。期末特別手当についても国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額に地域手当及び広域異動手当を加えた額(以下「基礎額」という。)、基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、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も100分の170を乗じて得た額に、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、給与法指定職の改定に準拠し次の改定を行っている。

令和2年4月1日改正

・期末特別手当6月期の支給割合を0.25月引き上げ、期末特別手当12月期の支給割合を0.25月引き下げ

理事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額706千円、761千円に各手当を加算して算出している。期末特別手当について法人の長と同様。

なお、令和2年度における改定内容は法人の長と同様。

理事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、月額としている。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則の別定に則り、月額150千円としている。

監事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額706千円に各手当を加算して算出している。期末特別手当について法人の長と同様。

なお、令和2年度における改定内容は法人の長と同様。

監事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、月額としている。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則の別定に則り、月額150千円としている。

## 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 17,522	千円 12,420	千円 5,102	千円 0 ( )			
A理事	千円 12,934	千円 9,132	千円 3,751	千円 50 (通勤手当)			
B理事	千円 12,968	千円 9,132	千円 3,751	千円 85 (通勤手当)			
C理事	千円 12,934	千円 9,132	千円 3,751	千円 50 (通勤手当)			
D理事	千円 12,907	千円 9,132	千円 3,751	千円 24 (通勤手当)			
E理事	千円 14,092	千円 8,472	千円 3,768	千円 540 (地域手当) 303 (広域異動 手当) 984 (単身赴任 手当) 24 (通勤手当)		3月30日	
F理事 (非常勤)	千円 1,800	千円 150	千円 0	千円 0 ( )			
A監事	千円 5,297	千円 3,530	千円 1,740	千円 27 (通勤手当)		8月31日	
B監事	千円 6,015	千円 4,942	千円 1,044	千円 29 (通勤手当)	9月1日		
C監事 (非常勤)	千円 750	千円 0	千円 0	千円 0 ( )		8月31日	
D監事 (非常勤)	千円 1,050	千円 0	千円 0	千円 0 ( )	9月1日		

注1:「地域手当」とは、国の機関・独立行政法人職員等から引き続き役員となった者が、その従前の機関・法人等において、国家公務員の地域手当(それに相当するものを含む)の支給を受けていた場合に、その支給を役員就任後も一定期間保障するものである。  
(国家公務員の地域手当とは、物価及び生計費等が特に高い地域に在勤する国家公務員に支給されるものである。)

注2:「広域異動手当」とは、国の機関・独立行政法人職員等から引き続き役員となった者で、異動等前後の勤務箇所間の距離及び異動等の直前の住居と異動等の直後の勤務箇所との間の距離がいずれも60km以上である場合に支給されるものである。

注3:「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4: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

鹿児島大学は、「進取の精神」・「進取の気風」を基本理念の中核として掲げ、それを涵養する大学のあり方を明らかにするため、2007年に鹿児島大学憲章を制定し、「学問の多様性を堅持しつつ、自主自律と進取の精神を尊重し、地域とともに社会の発展に貢献する総合大学」を目指している。特に教育においては、「高い倫理性と社会性を備え、向上心を持って自ら困難に立ち向かい、国際社会で活躍しうる人材を育成する」ことを掲げ学長のリーダーシップの下で推進している。そうした中で鹿児島大学の学長は、職員数約2600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3,331万円と比較した場合、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。鹿児島大学では、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る。また、他の同規模の地方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他の国立大学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

理事は学長を補佐して国立大学法人の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行うこととなっている。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3,331万円と比較した場合、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。また、他の同規模の地方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他の国立大学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)

非常勤理事の報酬水準は、上記理事の月額を勤務日数等を勘案し決定したものであり、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

監事は、国立大学法人の業務を監査することとなっている。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3,331万円と比較した場合、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。また、他の同規模の地方総合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他の国立大学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)

非常勤監事の報酬水準は、上記監事の月額を勤務日数等を勘案し決定したものであり、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	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
監事A	3,914	4	5	R2.8.31	1	
監事A (非常勤)	該当者なし					

注:「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

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A (非常勤)	該当者なし
監事A	当該監事は、民間出身の監事として、新たな視点で監査業務を実施し、また、必要に応じて学長への意見・提案を行った。監査業務は、学内重要会議への陪席、学内ヒアリング、学内施設の視察等の方法で実施し、本学の監事として、本学の業務執行が法令等に従って適切かつ効果的・効率的に実施されているかを監査し、本学の業務運営に大きく貢献した。また、監事協議会への出席や他大学への調査訪問(立命館アジア太平洋大学、タイ モンクット王工科大学)等を行うとともに、国立大学法人等監事協議会においては、三役の会計監事及び広報分科会会長(平成29年1月～平成30年8月)として運営に携わり、国立大学法人監査制度の充実とガバナンス改革に寄与した。当該監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「1.0」と決定した。
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

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、期末特別手当の額に文部科学省国立大学法人評価委員会の業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、その者の職務実績に応じて10/100の範囲内で期末特別手当の額に学長が定める割合を増減できるとしている。

## 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・・・法人規模が同等の総合大学。

(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)の平均給与月額が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令和2年4月分の平均支給額は次のようになっている。

企業規模500人以上、大学卒、事務・技術関係職種(時間外手当及び通勤手当差引後の額)

事務主任	40歳～44歳	: 360,251円
事務係長	44歳～48歳	: 425,391円
事務課長代理	52歳～56歳	: 596,781円
事務課長	52歳～56歳	: 610,441円
事務部長	56歳～	: 729,679円

企業規模500人以上、医療職種(時間外手当、通勤手当差引後の額)

看護師	36歳～40歳	: 321,901円
看護師長	48歳～52歳	: 420,918円
総看護師長	56歳～	: 565,806円

限られた運営費交付金の範囲内で業務を行う必要があるため、組織の合理化・簡素化を行い、職員の抑制を図る。

#### 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。)

勤務評価の結果等を基礎資料とした勤務成績により、昇給、特別昇給、昇格及び勤勉手当(査定分)における支給割合を決定している。

勤勉手当・・・基準日(6月1日、12月1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その者の勤務成績に応じて、支給割合を決定する。

特別昇給・・・勤務評価の結果等を踏まえ、勤務成績が特に良好である場合、上位の号給に昇給させることができる。

昇格・・・特に勤務成績が優秀で、且つ昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格させることができる。勤務成績不良等の場合には、下位の級に降格させることができる。

#### 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

国立大学法人鹿児島大学職員給与規則に則り、本給及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、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、産業医手当、主幹教諭手当、特地勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、分娩手当、救急勤務医手当、ヘリコプター搭乗手当、緊急手術等手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び義務教育等教員特別手当)としている。

期末手当は、期末手当基礎額(本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額)に、100分の130を乗じて得た額に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当は、勤勉手当基礎額(本給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額)に、学長が別に定める基準に従って定める割合に基準日以前6月以内における職員の勤務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年度においては、給与法改正に準じて、主に次の改定を行っている。

##### 令和2年4月1日改正

- ・住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引き下げ、その原資を用いて手当額の上限を引き上げ
- ・勤勉手当6月期の支給割合を0.025月引き上げ、12月期の支給割合を0.025月引き下げ

## 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	1761	45.8	6,692	4,853	43	1,839
事務・技術	410	42.9	5,406	3,956	56	1,450
医療職種 (病院看護師)	285	42.3	5,366	3,922	33	1,444
教育職種 (大学教員)	828	50.2	8,058	5,799	39	2,259
海事職種	14	45.4	7,253	5,252	0	2,001
海技職種	17	37.0	5,103	3,749	0	1,354
教育職種 (附属高校教員)	20	40.6	6,903	5,077	47	1,826
教育職種 (附属義務教育学校教員)	63	38.5	6,095	4,527	45	1,568
医療職種 (病院医療技術職員)	124	40.5	5,291	3,873	51	1,418

※ 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。

※ 「医療職種(病院医師)」及び「技能・労務職種」は、該当者がいないため省略した。

※ 「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、航海士、機関士の業務を行う職種を示す。

※ 「海技職種」とは、小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)」には、附属特別支援学校教員を含む。

※ 「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。

常勤職員 (年俸制)	49	51.1	9,331	7,952	33	1,379
教育職種 (大学教員)	49	51.1	9,331	7,952	33	1,379

※ 「事務・技術」、「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」は該当者がいないため省略した。

任期付職員	49	42.5	4,551	3,382	40	1,169
特任職員	49	42.5	4,551	3,382	40	1,169

※ 「事務・技術」、「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)」は該当者がいないため省略した。

※ 「特任職員」とは、学長が必要と認める特別な任務に従事させるため、期間を定めて雇用する職員を示す。

任期付職員 (年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	53.3	6,496	5,021	0	1,475
特任職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	53.3	6,496	5,021	0	1,475

※ 「事務・技術」、「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)」は該当者がいないため省略した。

※ 「特任職員」とは、学長が必要と認める特別な任務に従事させるため、期間を定めて雇用する職員を示す。

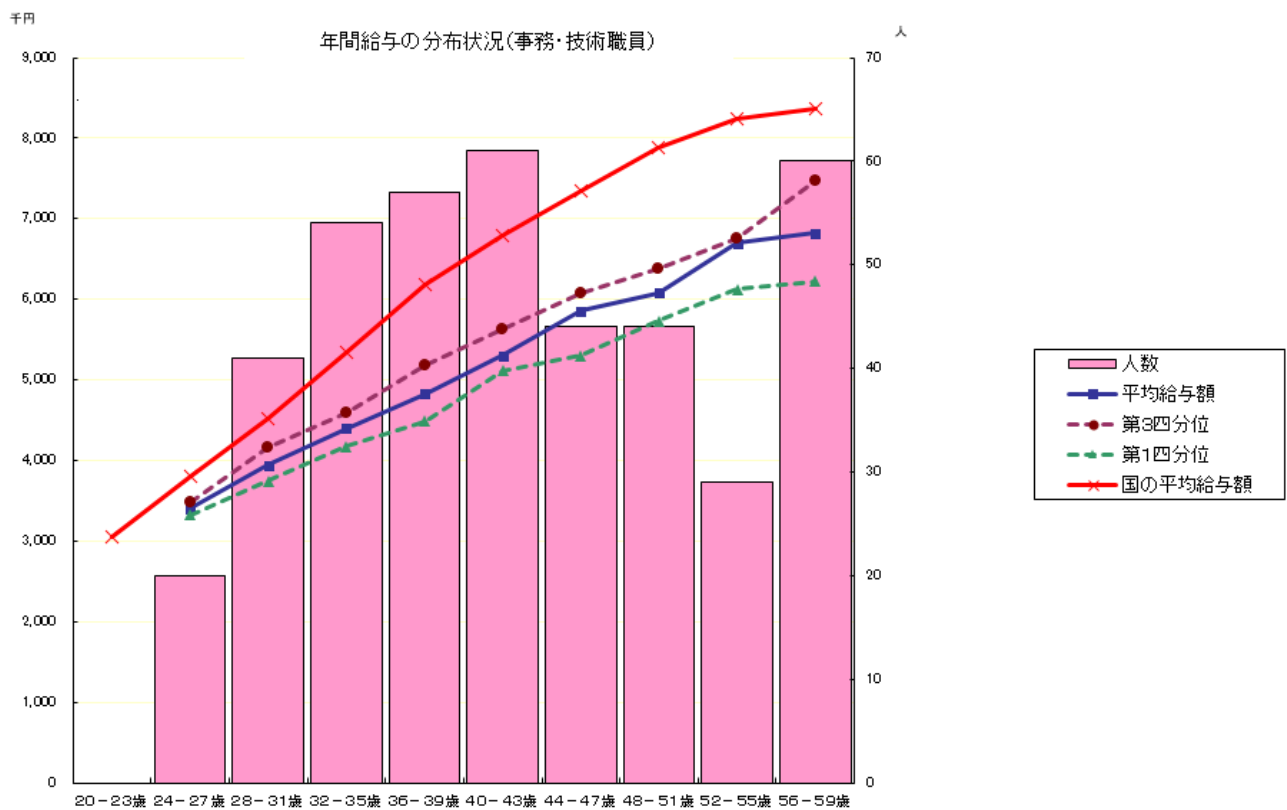
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	50	63.1	3,185	2,676	57	509
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	41	63.2	3,162	2,658	61	504
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	63.0	3,695	3,102	37	593
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	62.9	2,973	2,498	42	475
海技職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

※ 「医療職種(病院医師)」は該当者がいないため省略した。

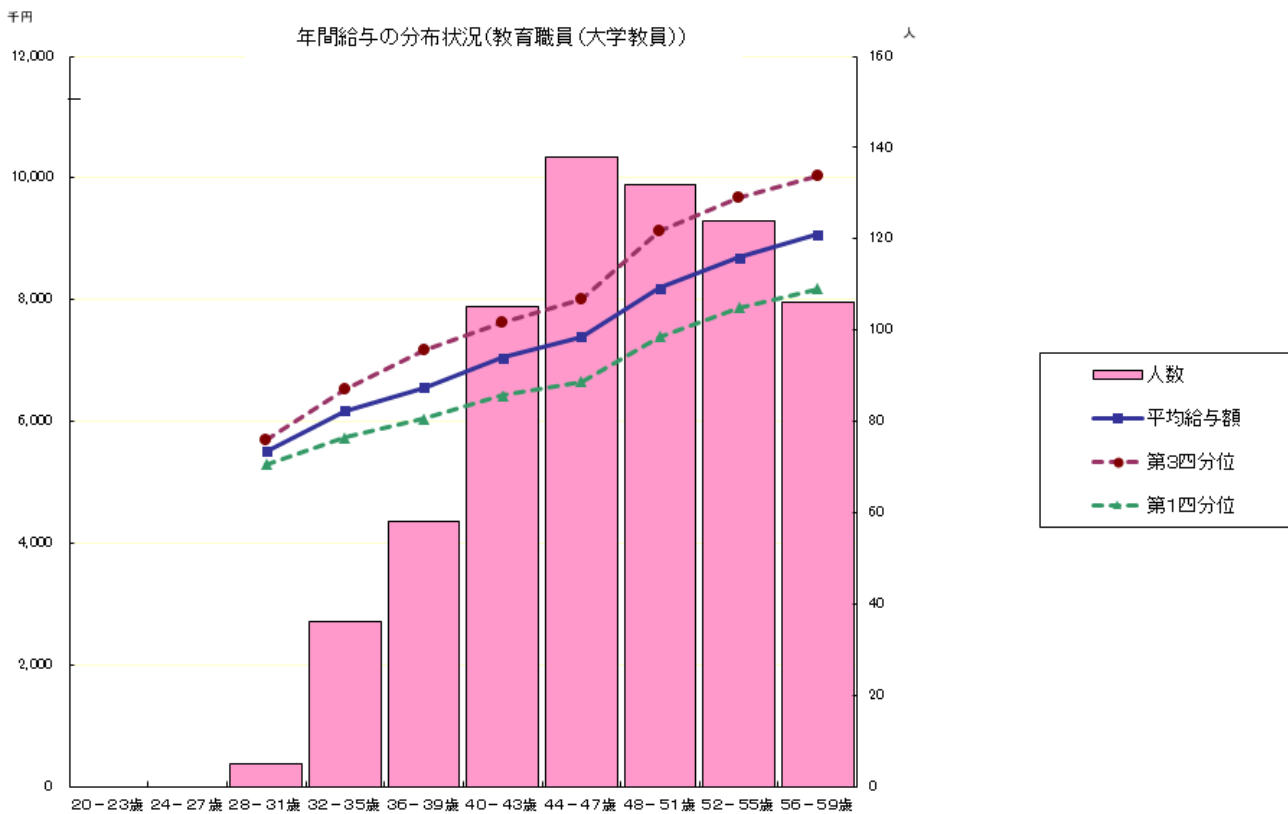
※ 再任用職員の「教育職種(大学教員)」、「海技職種」及び「医療職種(病院医療技術職員)」については、該当者が1~2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	386	31.9	3,830	2,928	30	902
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	41	42.8	3,044	2,452	47	592
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	16	29.3	3,463	3,463	22	0
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	234	28.5	4,074	3,020	22	1,054
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	50.5	7,855	5,742	47	2,113
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	18	40.5	2,459	1,978	44	481
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	53	29.9	3,987	2,985	44	1,002
特任職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	17	44.8	2,018	1,981	35	37

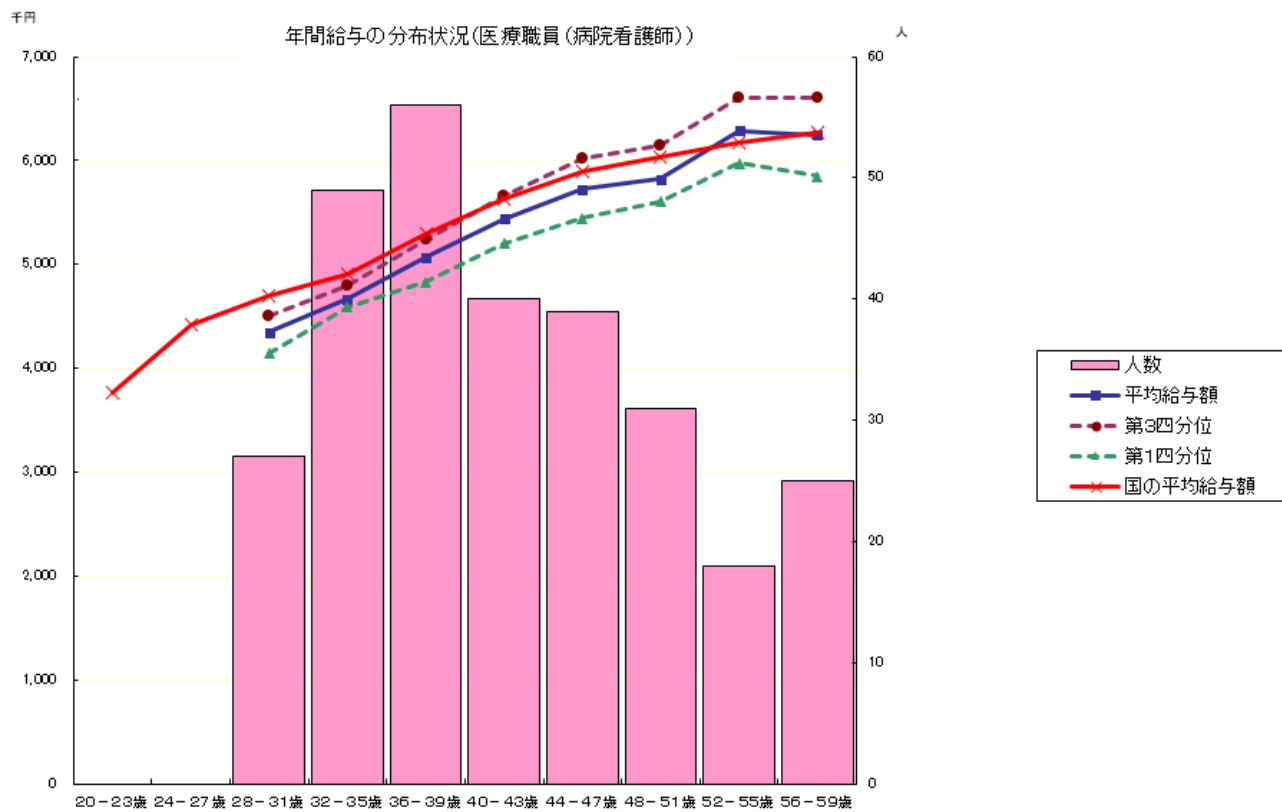
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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。







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)
<代表的職位>	人	歳	千円	千円
部長	7	57.5	9,138	11,171～7,741
課長	29	55.6	7,473	9,076～6,171
課長補佐	42	54.0	6,497	7,897～5,778
係長	148	45.1	5,660	7,013～4,538
主任	59	41.6	4,997	6,121～4,028
係員	125	33.3	4,061	5,319～3,128

(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)
<代表的職位>	人	歳	千円	千円
教授	267	57.0	9,688	12,081～8,016
准教授	264	49.2	7,927	9,206～6,402
講師	72	46.9	7,367	8,480～5,498
助教	221	44.2	6,366	7,485～5,155
助手	2	-	-	-
教務職員	2	-	-	-

※ 「助手」及び「教務職員」については、該当者が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)
<代表的職位>	人	歳	千円	千円
看護部長	1	-	-	-
副看護部長	6	54.8	6,991	7,627～6,442
看護師長	28	51.6	6,341	6,819～5,496
副看護師長	61	46.1	5,759	6,430～4,667
看護師	189	39.2	4,984	6,070～4,024

※ 「看護部長」については、該当者が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。

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)	% 57.3	% 56.8	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.7	% 43.2	% 42.9
	最高～最低	% 38.9～50.2	% 38.9～52.8	% 38.9～51.5
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	% 37.8～46.9	% 38.4～46.9	% 38.4～46.0

(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)	% 56.5	% 55.6	% 56.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.5	% 44.4	% 44.0
	最高～最低	% 39.7～53.1	% 39.7～52.6	% 39.7～51.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.1	% 58.1	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.9	% 41.9	% 41.9
	最高～最低	% 38.4～46.9	% 38.3～46.9	% 38.4～46.9

(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)	% 55.3	% 56.5	% 55.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.7	% 43.5	% 44.1
	最高～最低	% 41.4～46.9	% 41.1～46.9	% 42.9～44.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.8	% 57.9	% 57.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.2	% 42.1	% 42.2
	最高～最低	% 38.7～46.9	% 38.7～46.9	% 38.7～45.7

### 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 80.4</li> <li>・年齢・地域勘案 89.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 79.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 88.8</li> <li>(参考) 対他法人 92.1</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>(法人の検証結果)  <b>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 32.92%】</b>            (国からの財政支出額 174億円、支出予算の総額 528億円：令和2年度予算)</p> <p><b>【累積欠損額について 0円(令和元年度決算)】</b></p> <p><b>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.57%】</b>            (支出総額 53,951百万円、給与・報酬等支給総額 15,417百万円：令和元年度決算)</p> <p><b>【管理職の割合 8.78%(常勤職員数410名中36名)】</b></p> <p><b>【大学卒以上の高学歴者の割合 73.65%(常勤職員数410名中302名)】</b></p> <p><b>【検証結果】</b>            本学の給与水準は、国家公務員の給与水準を考慮したものであり、上記の状況、指数の状況から適切であると考えます。</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	引き続き、国の施策を踏まえ、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 100.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 96.0</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 99.6</li> <li>(参考) 対他法人 95.6</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) 【管理職の割合 2.45%(常勤職員数285名中7名)】 【大学卒以上の高学歴者の割合 41.40%(常勤職員数285名中118名)】</p> <p>その他については上記事務・技術職員と同様</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	事務・技術職員と同じ。

○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 85.8

※ 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)

一般職

○22歳(大卒初任給、係員)

月額 182,200円 年間給与 2,712,229円

○35歳(大卒、主任)

月額 268,400円 年間給与 4,472,080円

○50歳(大卒、係長)

月額 336,900円 年間給与 5,613,426円

教育職

○27歳(博士修了初任給、助教)

月額 291,400円 年間給与 4,347,483円

○35歳(博士修了、助教)

月額 320,900円 年間給与 5,346,834円

○50歳(博士修了、教授)

月額 504,300円 年間給与 8,626,554円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者:月額6,500円(教授は月額3,500円)、子1人:月額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

勤務評価の結果等を基礎資料とした勤務成績により、昇給、特別昇給、昇格及び勤勉手当(査定分)における支給割合を決定している。

勤勉手当・・・基準日(6月1日、12月1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その者の勤務成績に応じて、支給割合を決定する。

特別昇給・・・勤務評価の結果等を踏まえ、勤務成績が特に良好である場合、上位の号給に昇給させることができる。

昇格・・・特に勤務成績が優秀で、且つ昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格させることができる。勤務成績不良等の場合には、下位の級に降格させることができる。

### 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 15,413,200	千円 15,391,196	千円 15,528,342	千円 15,417,161	千円 15,140,365	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,415,040	千円 1,300,467	千円 1,220,776	千円 1,431,934	千円 1,209,512	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,944,254	千円 6,030,813	千円 6,109,964	千円 6,264,649	千円 6,369,081	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,027,807	千円 3,067,195	千円 3,138,717	千円 3,176,455	千円 3,186,457	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 25,800,303	千円 25,789,672	千円 25,997,800	千円 26,290,200	千円 25,905,416	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」及び「福利厚生費」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及び法定福利費の合計額と一致しない。

注3: 最広義人件費、各内訳について千円未満切り捨てのため、最広義人件費と各内訳の合計額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、報酬等支給総額及び最広義人件費について

・「給与、報酬等支給総額」については、教職員の採用抑制、人件費削減計画の実施等により、対前年度比1.83%の減となった。

・「最広義人件費」については、上記「給与、報酬等支給総額」の減額、退職者の減少(昨年度比)等による「退職手当支給額」の減額等により、対前年度比1.46%の減となった。

### Ⅳ その他

特になし