

## 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4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17,600千円と推定される。同様の考え方により、理事については約13,900千円、監事については約10,900千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,235千円

##### ② 令和5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5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、広域異動手当、通勤手当、単身赴任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+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給×100分の25の月額に、令和5年6月支給においては100分の165、令和5年12月支給においては100分の175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5年度は、令和5年人事院勧告を参考にして、以下のとおり改定を行った。

①本給表については、平均0.3%引き上げる改定を、令和5年4月1日に遡って実施した。

②期末特別手当については、令和6年2月から12月期を1.65月から1.75月へと遡って引き上げる改定を行った。

③令和6年度以降の期末特別手当については、6月期及び12月期を1.75月から1.7月へと引き下げる改定を行った。

また、役員の給与に広域異動手当および単身赴任手当を追加し、期末特別手当の基礎額に広域異動手当を算入する改定を行った。

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、広域異動手当、通勤手当、単身赴任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+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給×100分の25の月額に、令和5年6月支給においては100分の165、令和5年12月支給においては100分の175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5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296,000円の範囲内で学長が定める額)としている。

なお、令和5年度における主な改定内容は、以下のとおりである。

月当たりの勤務相当日数を考慮し、非常勤役員手当の上限を185,000円から296,000円へと引き上げる改定を行った。

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、広域異動手当、通勤手当、単身赴任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+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給×100分の25の月額に、令和5年6月支給においては100分の165、令和5年12月支給においては100分の175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5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 役員報酬等の支給状況

役名	令和5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 18,291	千円 12,456	千円 5,286	千円 498 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
A理事	千円 14,819	千円 9,840	千円 4,176	千円 393 (地域手当) 409 (通勤手当)			※
B理事	千円 14,460	千円 9,840	千円 4,176	千円 393 (地域手当) 50 (通勤手当)	R5.4.1		※
C理事	千円 14,599	千円 9,840	千円 4,176	千円 393 (地域手当) 189 (通勤手当)	R5.4.1		※
D理事	千円 13,676	千円 8,496	千円 3,779	千円 509 (広域異動手当) 552 (単身赴任手当) 339 (地域手当)	R5.4.1	R6.3.30	※
E理事 (非常勤)	千円 3,552	千円 3,552	千円 0	千円 ( )			
F理事 (非常勤)	千円 2,220	千円 2,220	千円 0	千円 ( )			
A監事	千円 11,194	千円 7,644	千円 3,244	千円 305 (地域手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,040	千円 2,040	千円 0	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

### 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3,614万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,324万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3,614万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,324万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3,614万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,324万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、役員報酬水準は妥当であるとする。

4 役員の退職手当の支給状況(令和5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	該当者なし					
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:「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B	該当者なし
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:「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】

該当なし

## 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5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5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404,015円となっており、全職員の平均給与月額は412,747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203,401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5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、競争的研究費獲得手当、職務手当、クロスアポイントメント手当、クロスアポイントメント特別手当、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、令和5年6月支給においては100分の120、令和5年12月支給においては100分の125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5年人事院勧告を参考にして令和6年2月1日から以下のとおり改定を行った。

- ①各本給表について、初任給及び若年層に重点を置き、本給月額を全体で平均1.1%引き上げる改定を、令和5年4月1日に遡って実施した。
- ②期末・勤勉手当のうち、12月期の期末手当の期別支給割合を1.2月から1.25月(指定職本給表については、0.625月から0.675月)へ引き上げる改定を令和5年12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1.0月から1.05月(指定職本給表については、1.025月から1.075月)へと引き上げる改定を令和5年12月1日に遡って実施した。
- ④令和6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1.2月から1.225月(指定職本給表については、6月期を0.625月から0.65月へ引き上げ、12月期を0.675月から0.65月へ引き下げ)へと引き上げる改定を実施した。
- ⑤令和6年度以降の期末・勤勉手当のうち、6月期及び12月期の勤勉手当の成績率を1.05月から1.025月(指定職本給表については1.075月から1.05月)へと引き下げる改定を実施した。

(令和6年2月1日給与改定の対象者等)  
・改定日(令和6年2月1日)に在職する者とした。

また、諸手当に競争的研究費獲得手当、職務手当、クロスアポイントメント手当及びクロスアポイントメント特別手当を追加する改定を行った。

## 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5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	1,323	42.7	6,619	4,855	80	1,764
事務・技術	295	41.2	5,681	4,199	115	1,482
医療職種 (病院看護師)	387	35.4	5,267	3,899	46	1,368
教育職種 (大学教員)	412	52.5	8,987	6,514	84	2,473
技能・労務職種	3	53.8	4,849	3,563	34	1,286
海事職種	5	39.3	6,801	5,071	0	1,730
海技職種	8	46.3	5,971	4,369	0	1,602
教育職種 (附属高校教員)	23	41.3	7,291	5,436	120	1,855
教育職種 (附属義務教育学校教員)	45	39.2	6,758	5,046	120	1,712
医療職種 (病院医療技術職員)	145	38.8	5,323	3,925	79	1,398
その他医療職種 (看護師)						

#### [年俸制適用者]

常勤職員(年俸制)	162	46.3	7,765	7,721	78	44
教育職種 (大学教員)	162	46.3	7,765	7,721	78	44
教育職種 (外国人教師等)						

任期付職員						
寄附講座教員						

任期付職員(年俸制)	47	47.7	6,697	6,697	87	0
教育職種 (大学教員)	24	41.5	5,713	5,713	62	0
特任教員	3	55.8	6,845	6,845	25	0
寄附講座教員	17	52.4	8,033	8,033	133	0
産学官連携講座教員						
特別教員	3	62.8	6,845	6,845	97	0

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	63.1	3,754	3,754	172	0
特任一般職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	63.1	3,754	3,754	172	0

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	125	40.3	3,490	2,995	61	495
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	22	49.1	3,400	2,533	92	867
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	70	32.7	2,912	2,912	51	0
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	13	52.1	5,424	3,920	80	1,504
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	56.5	6,226	4,548	40	1,678
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	54.6	3,685	2,699	49	986
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	37.6	4,144	3,048	52	1,096

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「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: 常勤職員(年俸制)の「教育職種(外国人教師等)」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(年俸制)全体の数値からも除外している。

注7: 任期付職員(年俸制)の「産学官連携講座教員」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(年俸制)全体の数値からも除外している。

注8: 「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9: 「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10: 「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11: 「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12: 「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13: 「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14: 「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。

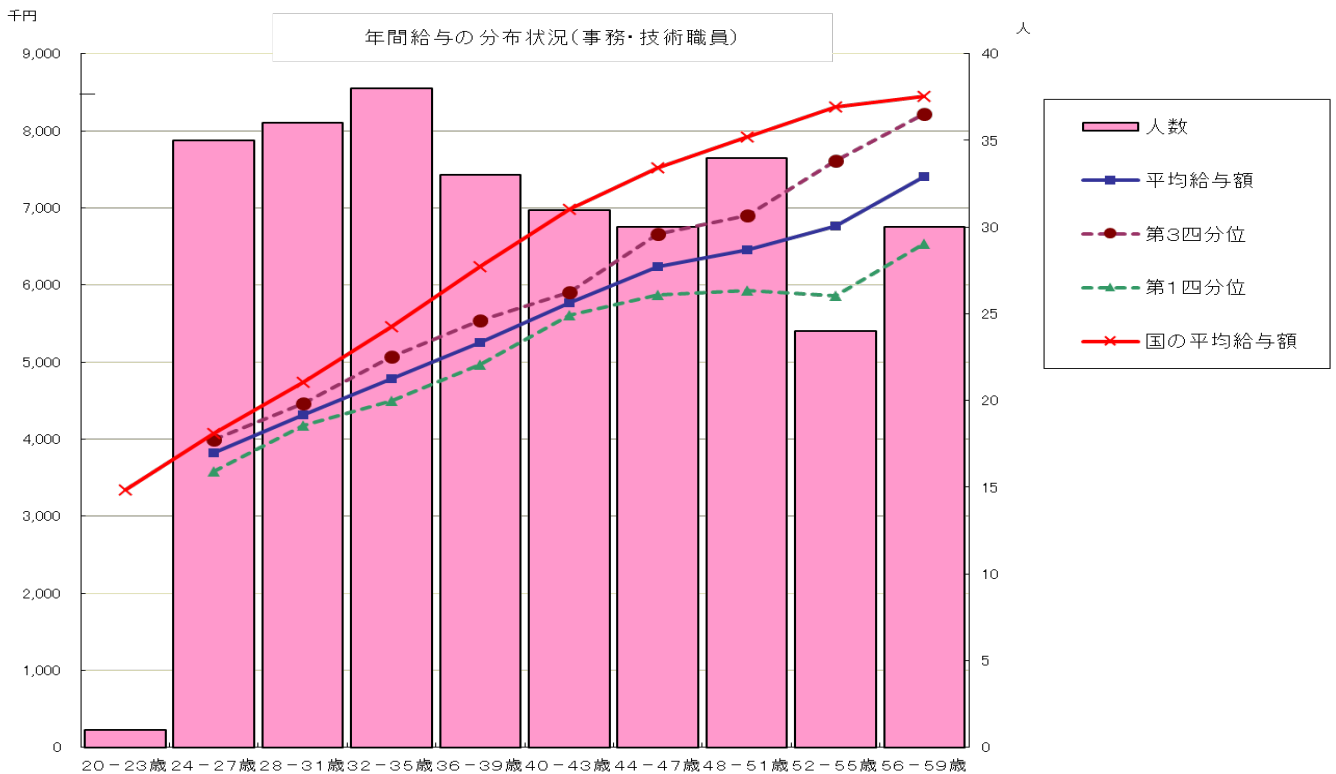
注15: 「特任一般職員」とは、事務・技術のうち、年俸制で雇用される者を示す。

注16: 「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17: 「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。

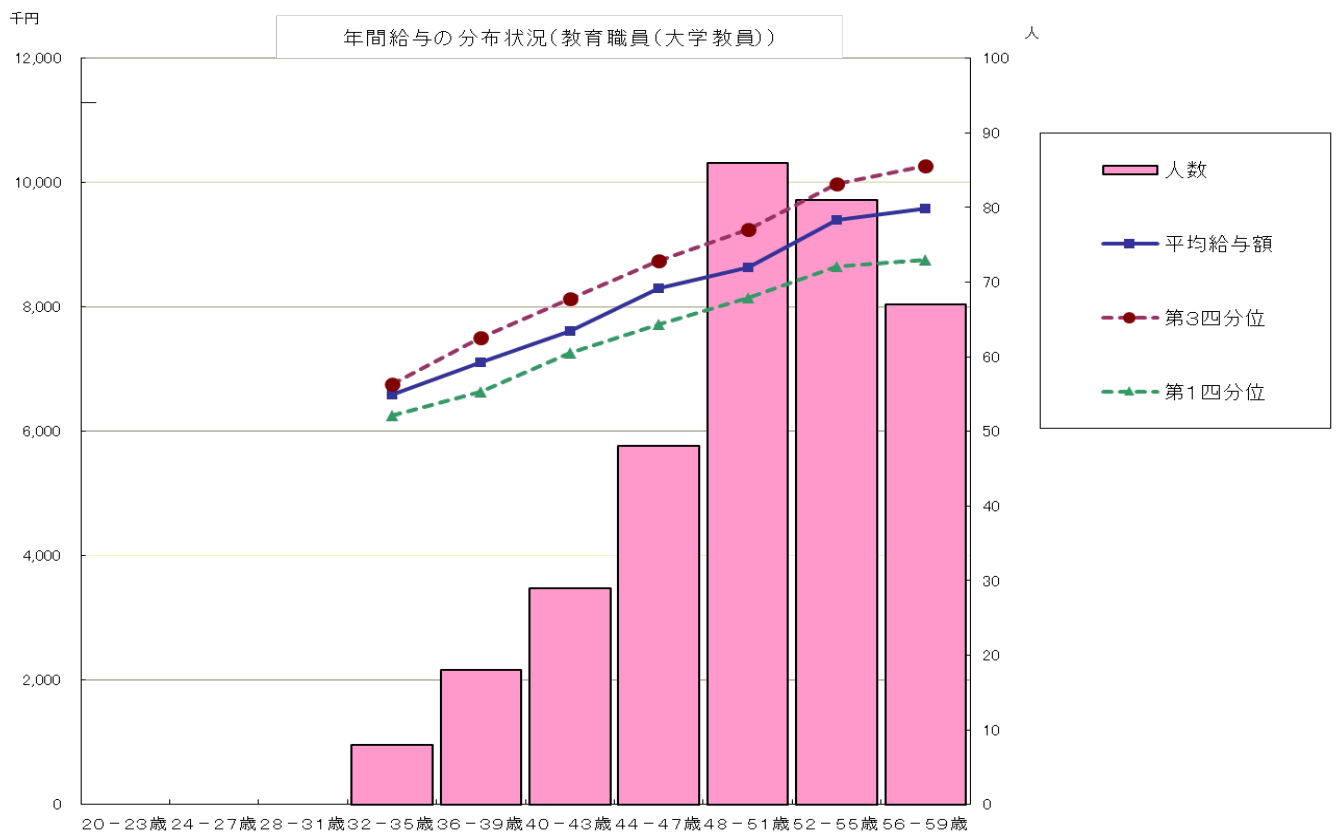
注18: 「特別教員」とは、附属小・中学校教員及び附属幼稚園教員のうち、年俸制で雇用される者を示す。

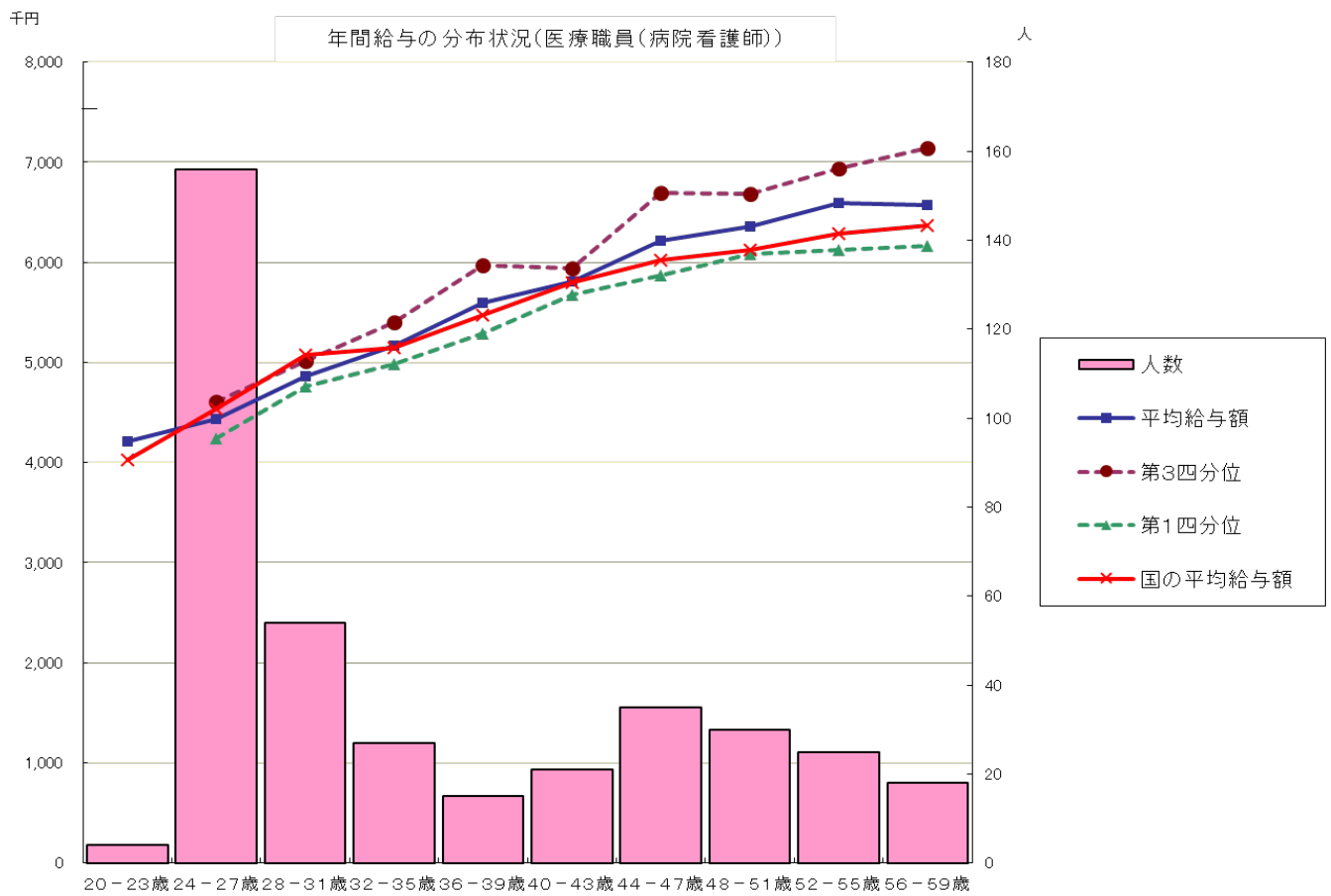
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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、年間給与額の第1・第3分位、平均給与額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)
部長	5	58.5	8,991	9,754～8,214
課長	24	54.0	7,927	9,019～6,801
課長補佐	31	49.4	6,748	8,190～5,762
係長	87	45.8	5,940	7,315～4,815
主任	47	40.5	5,239	6,073～4,387
係員	99	30.7	4,231	5,475～3,395
副部長	2			

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。

副部長の該当者は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。

(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	180	56.4	10,003	12,452～6,815
准教授	128	51.4	8,516	9,654～5,827
講師	42	50.1	8,225	9,271～6,697
助教	60	44.9	7,014	8,394～5,937
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)
看護部長	1			～
副看護部長	4	56.3	7,222	～
看護師長	29	51.0	6,896	7,282～6,467
副看護師長	38	45.0	6,120	6,991～4,857
看護師	315	32.4	4,922	6,674～3,867

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5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))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 52.8	% 52.8	% 52.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.2	% 47.2	% 47.2
	最高～最低	% 57.2～43.8	% 54.5～43.8	% 55.8～43.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.9	% 54.0	% 54.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.1	% 46.0	% 46.0
	最高～最低	% 51.5～40.4	% 51.5～41.9	% 51.5～42.1

(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)	% 51.3	% 52.0	% 51.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.7	% 48.0	% 48.3
	最高～最低	% 65.1～43.8	% 62.3～43.8	% 63.8～43.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.3	% 54.2	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.7	% 45.8	% 45.7
	最高～最低	% 61.0～42.7	% 60.0～42.7	% 60.0～42.7

(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)	% 53.0	% 53.3	% 53.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.0	% 46.7	% 46.9
	最高～最低	% 51.5～42.6	% 51.5～42.5	% 48.7～42.6

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"> <li>・年齢勘案 85.4</li> <li>・年齢・地域勘案 92.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 85.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 92.3</li> <li>(参考) 対他法人 97.9</li> </ul>
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 24.4%】 (国からの財政支出額 12,203百万円、支出予算の総額 50,023百万円：令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和4年度決算)】</p> <p>(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24.4%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"> <li>・年齢勘案 100.0</li> <li>・年齢・地域勘案 101.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 100.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 102.7</li> <li>(参考) 対他法人 99.7</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」に基づき、令和4年10月1日より看護職員特別調整手当額を引き上げたことが対国家公務員指数を上回った要因と考えられる。
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 24.4%】 (国からの財政支出額 12,203百万円、支出予算の総額 50,023百万円：令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和4年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果) 対国家公務員指数が水準を上回っていることは、上述の理由によるものであり、上記の状況を勘案し、適正である。</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、手当の支給状況等を考慮すると、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	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 91.2

(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5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196,200円 年間給与2,949,252円
- ・35歳(主任)  
月額297,336円 年間給与4,991,660円
- ・50歳(副課長)  
月額383,448円 年間給与6,506,303円

教育職員

- ・27歳(博士修了初任給)  
月額312,300円 年間給与4,691,808円
- ・35歳(助教)  
月額355,680円 年間給与5,957,795円
- ・50歳(准教授)  
月額490,464円 年間給与8,324,594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 10,799,289	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 743,503	千円 814,654	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 8,066,551	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,765,183	千円 2,826,170	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 22,506,665	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4.5%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9.6%増になった要因

・令和5年度は、令和4年度と比較すると勤続年数の長い定年退職者が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2.9%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等の支給により、給与、報酬等支給総額が増加したことに加えて退職手当支給額が前年度比9.5%増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

令和5年度より、大学教員以外の職において、現行の定年年齢60歳(労務作業に従事する者は63歳)を段階的に引上げ65歳としている。また、組織活力を維持するため、管理監督職(原則、「管理職手当」が支給される役職)の職員は、60歳の誕生日以後の最初の4月1日までの間に管理監督職以外の職へ降職となる制度を設けている。なお、本給月額については、60歳に達した日後の最初の4月1日以後、7割水準とすることとした。