様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人千葉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、国家公務員のほか、人数規模が同規模（当法人常勤職員約3,000人）である民間企業の役員報酬を参考にした。
(1) 事務次官年間報酬額･･･23,374,000円
(2) 民間における役員の年間報酬額･･･55,053,000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。）

当法人においては、平成16年より期末特別手当において、期末特別手当基準額に、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で、経営協議会の議を経て学長が定める割合を乗じて得た額を増減して支給することができる。

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、国立大学法人千葉大学役員給与規程に基づき、俸給月額（1,107,000円）に地域手当（俸給月額に100分の12.5を乗じて得た額）及び通勤手当を加算して算出している。 期末特別手当についても同規程に基づき、期末特別手当基礎額（俸給月額＋地域手当＋俸給月額×100分の25＋（俸給月額＋地域手当）×100分の20）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165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を基準額としており、その基準額について、職務実績に応じて100分の10の範囲内で、経営協議会の議を経て学長が定める割合を乗じて得た額を増減して支給することができる。 なお、令和2年度は、期末特別手当支給率の引き下げ（年間0.05か月分）を実施した。
理事	俸給月額を636,000円から818,000円までの範囲で学長が定めるほか、上述の法人の長と同じ。
理事（非常勤）	非常勤役員手当として、月額250,000円を支給。
監事	俸給月額が706,000円のほか、上述の法人の長と同じ。
監事（非常勤）	非常勤役員手当として、月額200,000円を支給。

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 20,928	千円 13,284	千円 5,933	千円 1,660 (地域手当) 50 (通勤手当)		3月31日	
理事A	千円 15,474	千円 9,816	千円 4,384	千円 1,227 (地域手当) 47 (通勤手当)			
理事B	千円 15,541	千円 9,816	千円 4,384	千円 1,227 (地域手当) 113 (通勤手当)			
理事C	千円 15,694	千円 9,816	千円 4,384	千円 1,227 (地域手当) 266 (通勤手当)		3月31日	
理事D	千円 15,474	千円 9,816	千円 4,384	千円 1,227 (地域手当) 47 (通勤手当)		3月31日	
理事E	千円 13,571	千円 8,441	千円 3,784	千円 1,055 (地域手当) 290 (通勤手当)		3月30日	◇
理事F (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (通勤手当)			
監事A	千円 5,999	千円 3,530	千円 1,920	千円 441 (地域手当) 108 (通勤手当)		8月31日	
監事B	千円 6,840	千円 4,942	千円 1,118	千円 617 (地域手当) 162 (通勤手当)	9月1日		
監事C (非常勤)	千円 1,000	千円 1,000	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (通勤手当)		8月31日	
監事D (非常勤)	千円 1,400	千円 1,400	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (通勤手当)	9月1日		※

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

千葉大学は、本学の理念である「つねに、より高きものをめざして」に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としている。この使命を達成するため、平成28年度からの第3期中期目標期間においては、「世界最高水準の教育研究機能を有する総合大学」としてさらなる発展を遂げていくため、「VISION」及び「TOKUHISA PLAN」を策定し、国際未来教育基幹の創設や国際教養学部の設置をはじめとした国際社会で活躍できる次世代型人材の育成、グローバルプロミネント研究基幹の創設や亥鼻キャンパス高機能化構想等による世界最高水準の研究分野の戦略的強化、さらに研究成果に基づいた産学官連携等の取組を学長のリーダーシップの下で積極的に推進している。そうした中で、千葉大学の学長は、常勤職員約3,000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、教職員を統督して、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55,053千円と比較した場合、2分の1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。また、千葉大学では、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いえ、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なっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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

千葉大学の理事は、上述の学長を補佐して法人の各担当業務を掌理し、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重責を担っている。

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55,053千円と比較した場合、3分の1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。また、千葉大学では、理事の報酬月額を法人化移行前の副学長に適用されていた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となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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）

千葉大学の理事（非常勤）は、法務担当として、上述の学長を補佐しており、法務業務に精通した者から選任している。

理事（非常勤）の年間報酬額は、弁護士等に相談した場合の費用や本学会議への出席回数等を考慮して決定しているが、教育・研究事業で比較的同規模である国立大学法人と比較した場合も同等であり、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

千葉大学の監事は、法人の業務を監査し、その結果に基づき、必要に応じて学長又は文部科学大臣に意見を提出する重責を担っており、民間企業経験者から会計業務に精通した者を選任している。

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55,053千円と比較した場合、3分の1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。また、千葉大学では、監事の報酬月額を上述の理事に準じて決定しており、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なっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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）

千葉大学の監事（非常勤）は、主として組織・運営面から上述の監事業務を担っており、大学業務に精通した学外者から選任している。

監事（非常勤）の年間報酬額は、学外の専門家に相談・助言を求めた場合の費用や本学会議への出席回数等を考慮して決定しているが、教育・研究事業で比較的同規模である国立大学法人と比較した場合も同等であり、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。

【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	9,265 (52,813)	10 (40)	0 (7)	R3.3.31	1.0	
	千円	年	月			
理事A	該当者なし					
	千円	年	月			
理事B	該当者なし					
	千円	年	月			
理事C	該当者なし					
	千円	年	月			
理事D	該当者なし					
	千円	年	月			
理事E	該当者なし					
	千円	年	月			
理事F （非常勤）	該当者なし					
	千円	年	月			
監事A	5,687	6	5	R2.8.31	1.0	
	千円	年	月			
監事B	該当者なし					
	千円	年	月			
監事C （非常勤）	該当者なし					
	千円	年	月			
監事D （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：法人の長については、役員（法人の長及び理事）在職期間を国立大学法人千葉大学役員退職規程を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	当該法人の長は、世界に輝く未来志向型の総合大学を目指して、学長就任時に「千葉大学Vision2015－2021」を策定し、学長によるガバナンス強化・リーダーシップのもと、その実現に取り組んだ。具体的には、教育面においては、国立大学初の国際教養学部を創設するとともに、グローバル人材育成戦略を拡大展開するため、学部・大学院学生の「全員留学」を目指す「ENGINE」プログラムを導入し、これまで国立大学の志願者数において、6年連続第1位となっている。また、研究面においては、本学における研究の核となる新規性・独創性を備えた発展性のある多様な研究群を、長期間に渡り継続的に創出することを目的とする「グローバルプロミネント研究基幹」を設置し、当該基幹の支援対象に選定された研究群から、国際的にも高い研究成果が生み出されている。さらに、大学運営面においては、教員組織を「研究院」に再編のうえ、いわゆる「教教分離」を展開するとともに、本学組織を3つの群に大別し（生命科学系、人文社会科学系、自然科学系）、それぞれの群を統括する「機構」が教育・研究・人事の司令塔としてガバナンスを強化することにより、人材育成や研究面のピークを作っていくトリプル・ピーク・チャレンジの体制整備などを行った。 当該法人の長の業績勘案率については、上記の業績とそれに対する学長選考会議における業績評価結果及び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、経営協議会了承事項に基づき、1.0と決定した。
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	該当者なし
理事F（非常勤）	該当者なし
監事A	当該監事は、本学の業務運営状況や業務執行状況、会計処理状況の実態を把握し、関係法令等に基づく適正な執行状況について監査し、本学の業務の適正かつ効率的な運営に貢献した。 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、経営協議会了承事項に基づき、1.0と決定した。
監事B	該当者なし
監事C（非常勤）	該当者なし
監事D（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る。

6　業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当基準額に、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で、経営協議会の議を経て学長が定める割合を乗じて得た額を増減して支給することができ、当該仕組みを引き続き継続する。

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

当法人職員の給与水準を検討するにあたって、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（当法人常勤職員約3,000人）・職種別平均支給額を参考にした。

(1)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。

(2)職種別民間給与実態調査において、当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、係長で488,538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。）

平成18年から「勤務成績の判定基準」を定め、その基準に基づき、勤勉手当（6月・12月）における支給割合の増減を行うとともに、昇給の区分（号俸数）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

職員の給与は、国立大学法人千葉大学職員給与規程に基づき、俸給、俸給の調整額及び諸手当（管理職手当、本省業務調整手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、地域調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、招へい手当、職務付加手当、専門看護師等手当、診療看護師手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、オンコール手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、分娩手当、病院等特別業務手当、寒冷地手当及び教職調整額）としている。

期末手当については、期末手当基準額（俸給（俸給の調整額及び教職調整額を含む。）＋扶養手当＋地域手当（地域調整手当））に6月に支給する場合においては100分の130、12月に支給する場合においては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、勤勉手当基準額（俸給（俸給の調整額及び教職調整額を含む。）＋地域手当（地域調整手当））に「勤務成績の判定基準」に従って定める割合を乗じ、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。

なお、令和2年度は、給与法等の改正に準拠し、①住居手当額の改定②期末手当支給率の引き下げ（0.05か月分）を実施するとともに、③新型コロナウイルス感染症業務従事手当の特例措置を実施した。

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2年度の年間給与額(平均) 総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 2,265	歳 43.0	千円 7,154	千円 5,225	千円 97	千円 1,929
事務・技術	人 526	歳 42.4	千円 6,047	千円 4,447	千円 116	千円 1,600
教育職種（大学教員）	人 826	歳 51.3	千円 9,535	千円 6,866	千円 113	千円 2,669
医療職種（病院看護師）	人 648	歳 35.0	千円 5,440	千円 4,044	千円 56	千円 1,396
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種（附属高校教員）	人 22	歳 37.8	千円 7,331	千円 5,441	千円 99	千円 1,890
教育職種（附属義務教育学校教員）	人 47	歳 38.4	千円 7,041	千円 5,187	千円 106	千円 1,854
医療職種（病院医療技術職員）	人 196	歳 38.4	千円 5,761	千円 4,282	千円 108	千円 1,479
非常勤職員	人 302	歳 44.4	千円 3,633	千円 2,712	千円 123	千円 921
事務・技術	人 209	歳 42.7	千円 3,608	千円 2,683	千円 137	千円 925
教育職種（大学教員）	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種（病院医師）	人 4	歳 27.5	千円 3,084	千円 3,084	千円 18	千円 0
医療職種（病院看護師）	人 6	歳 50.3	千円 5,071	千円 3,727	千円 89	千円 1,344
技能・労務職種	人 67	歳 52.6	千円 3,397	千円 2,530	千円 85	千円 867
医療職種（病院医療技術職員）	人 16	歳 34.7	千円 4,552	千円 3,380	千円 127	千円 1,172

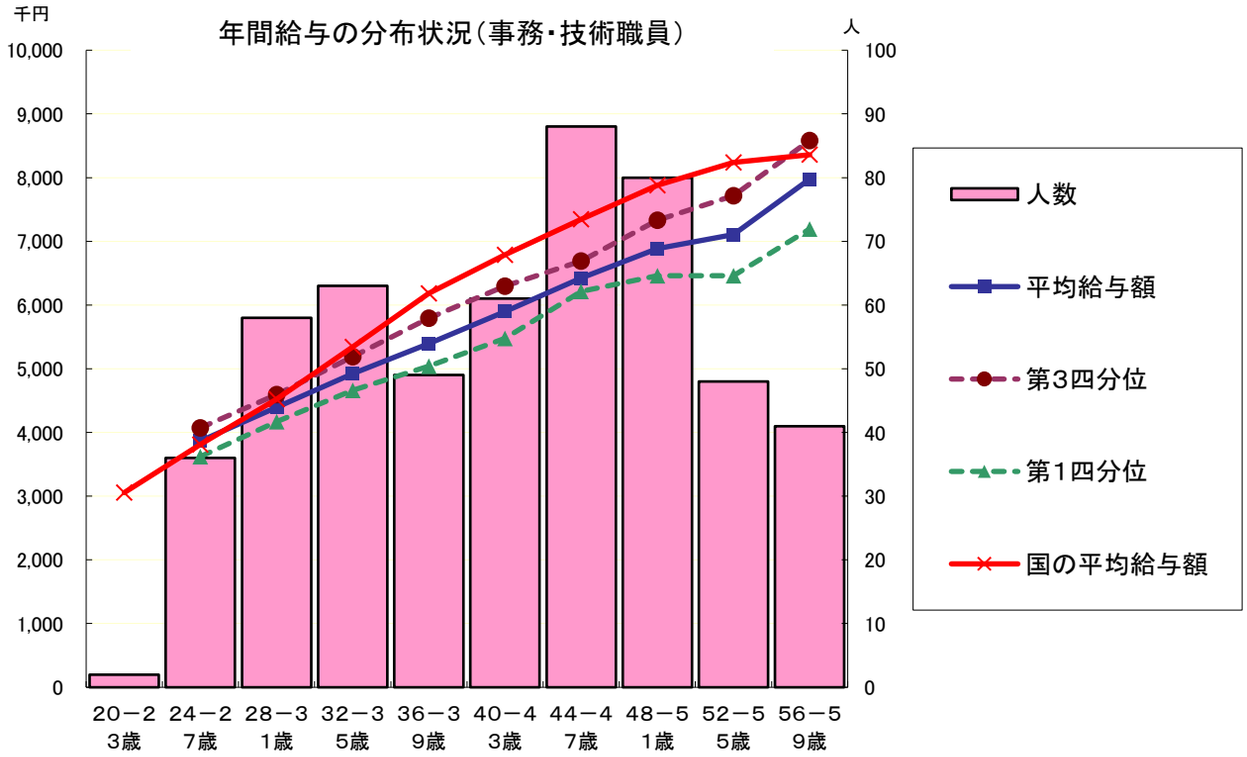
注1：常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。
注2：常勤職員の医療職種（病院医師）については該当者がいないため欄を省略した。
注3：在外職員、任期付職員、再任用職員については、該当者がいないため表を省略した。
注4：常勤職員の技能・労務職種及び非常勤職員の教育職種（大学教員）については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員及び非常勤職員全体の数値からも除外している。

〔年俸制適用者〕

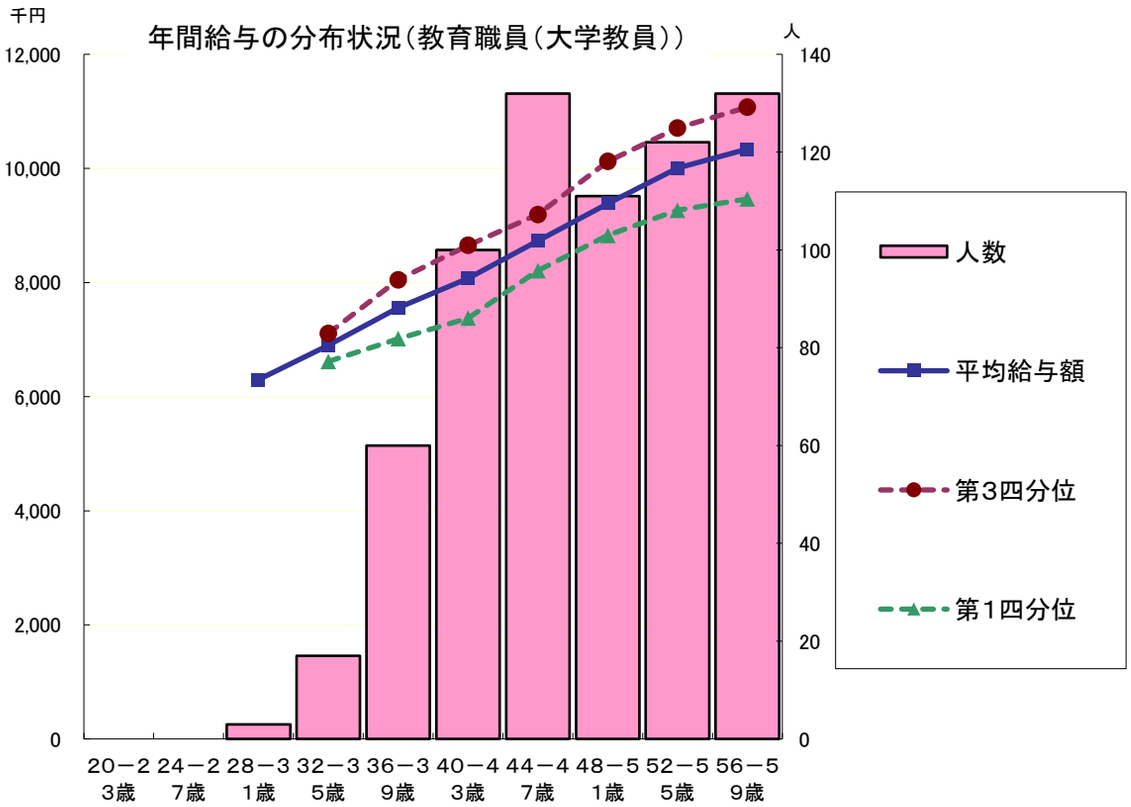
常勤職員（年俸制）	人 320	歳 45.1	千円 8,321	千円 8,321	千円 124	千円 0
教育職種（大学教員）	人 143	歳 45.2	千円 10,162	千円 10,162	千円 113	千円 0
事務・技術（特定年俸制）	人 21	歳 51.2	千円 5,420	千円 5,420	千円 116	千円 0
教育職種（特定年俸制）	人 156	歳 44.1	千円 7,023	千円 7,023	千円 134	千円 0

注：常勤職員（年俸制）の医療職種（病院医師）、医療職種（病院看護師）については、該当者がいないため欄を省略した。

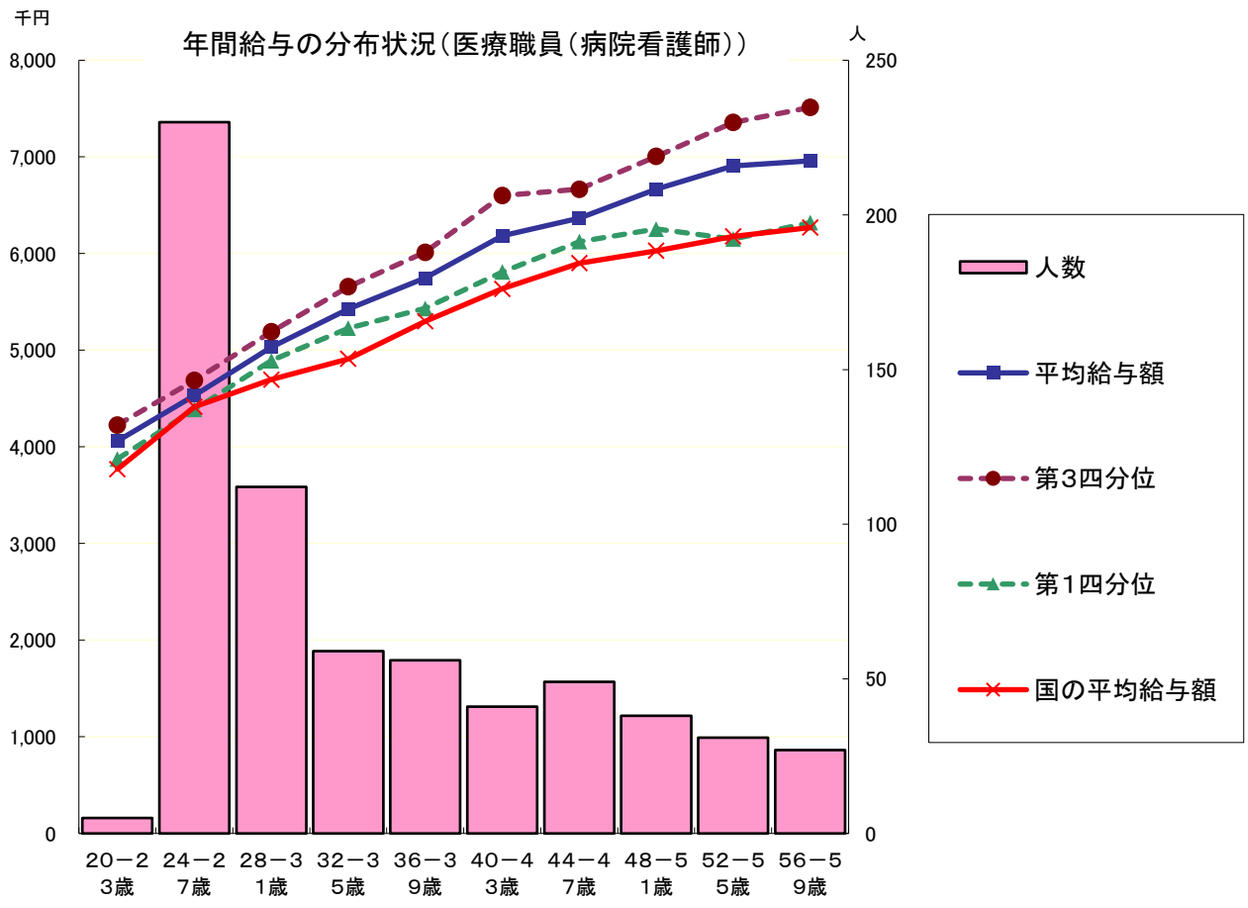
② 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員／教育職員（大学教員）／医療職員（病院看護師））
〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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2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。



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1四分位、第3四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
代表的職位				
・部長	6	58.2	9,925	11,290 ～ 8,258
・課長	36	53.8	8,227	9,778 ～ 6,666
・課長補佐	70	50.7	7,201	8,226 ～ 6,350
・係長	166	46.4	6,384	7,507 ～ 4,943
・主任	91	39.6	5,490	6,904 ～ 4,281
・係員	157	32.7	4,463	6,713 ～ 3,100

（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
代表的職位				
・教授	343	57.2	10,827	15,429 ～ 8,704
・准教授	251	49.6	9,027	10,523 ～ 6,536
・講師	70	47.2	8,657	9,731 ～ 7,108
・助教	159	42.8	7,394	8,420 ～ 6,014
・助手	3	60.8	6,971	

注：助手の該当者は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）
	人	歳	千円	千円
・看護部長	1			
・副看護部長	6	53.5	8,591	8,916 ～ 8,388
・看護師長	37	50.7	7,208	7,710 ～ 6,339
・副看護師長	75	43.0	6,402	7,363 ～ 5,314
・看護師	529	32.5	5,068	7,469 ～ 3,868

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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

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）		% 57.2	% 55.4	% 56.3
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 42.8	% 44.6	% 43.7
		最高～最低	% 52.2～39.8	% 60.2～40.3	% 52.4～40.2
一般職員	一律支給分（期末相当）		% 58.1	% 57.0	% 57.5
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 41.9	% 43.0	% 42.5
		最高～最低	% 46.9～38.8	% 47.9～36.1	% 46.1～38.5

（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）		% 54.2	% 54.1	% 54.2
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 45.8	% 45.9	% 45.8
		最高～最低	% 53.1～40.3	% 54.2～41.0	% 53.7～40.8
一般職員	一律支給分（期末相当）		% 58.1	% 57.1	% 57.6
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 41.9	% 42.9	% 42.4
		最高～最低	% 53.1～36.0	% 51.6～39.1	% 52.4～38.6

（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）		% 56.4	% 54.2	% 55.3
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 43.6	% 45.8	% 44.7
		最高～最低	% 50.5～39.4	% 51.6～43.2	% 51.0～41.4
一般職員	一律支給分（期末相当）		% 57.6	% 56.5	% 57.0
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 42.4	% 43.5	% 43.0
		最高～最低	% 44.3～38.3	% 47.9～39.2	% 46.1～38.7

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	・年齢勘案 89.8 ・年齢・地域勘案 91.7 ・年齢・学歴勘案 89.6 ・年齢・地域・学歴勘案 91.9 （参考）対他法人 102.9
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	（国からの財政支出等） 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 27.2% ・令和2年度予算：国からの財政支出額 24,229百万円 支出予算の総額 89,130百万円 ・令和元年度決算：累積欠損額 0円 （法人の検証結果） （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。
講ずる措置	今後とも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	・年齢勘案　107.1 ・年齢・地域勘案　100.2 ・年齢・学歴勘案　102.4 ・年齢・地域・学歴勘案　98.4 （参考）対他法人　109.0
国に比べて給与水準が高くなっている理由	令和元年国家公務員給与等実態調査と比較して、以下の点が構造的に異なるため、対国家公務員指数を上回る要因となっている。 ・本学の地域手当が12.5％であるのに対し、国は約78％が4級地（12％）以下の適用（かつ約51％が非支給地）であること ・本学職員の最終学歴が大卒66.5％、短大卒33.5％であるのに対し、国は大学卒6.0％、短大卒90.3％、高校卒3.5％であり、高学歴化が進んでいること ・本学において国の医療職（三）1級相当（准看護師）の構成割合は0％であるのに対し、国は4.1％であること
給与水準の妥当性の検証	（国からの財政支出等） 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　27.2％ ・令和2年度予算：国からの財政支出額　24,229百万円 支出予算の総額　89,130百万円 ・令和元年度決算：累積欠損額　0円 （法人の検証結果） 本学に求められる高度先進医療の提供のため、国と職員構成が異なっており、給与水準は適切であると考える。 （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、対国家公務員指数の一部が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、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。
講ずる措置	今後とも大学病院の使命である高度先進医療の提供に適切に対応していくため、財政状況を考慮した上で、適正な給与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　98.8

（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

（扶養親族がいない場合）

【事務・技術職員】

○22歳（大卒初任給）

月額182,200円　年間給与2,782,708円

○35歳（主任）

月額307,800円　年間給与5,135,013円

○50歳（副課長）

月額408,937円　年間給与6,890,096円

【教育職員】

○27歳（博士修了初任給（助教））

月額347,625円　年間給与5,229,605円

○35歳（助教）

月額392,400円　年間給与6,531,067円

○50歳（教授）

月額575,212円　年間給与9,826,071円

※　扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者6,500円（教授は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

平成18年から「勤務成績の判定基準」を定め、その基準に基づき、勤勉手当（6月・12月）における支給割合の増減を行うとともに、昇給の区分（号俸数）を決定しており、当該仕組みを引き続き継続する。

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 18,303,315	千円 18,307,609	千円 18,103,342	千円 17,946,554	千円 18,218,955	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,232,942	千円 1,111,302	千円 1,311,577	千円 1,292,101	千円 1,374,895	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 11,855,839	千円 12,222,214	千円 12,319,488	千円 12,361,411	千円 13,058,708	千円
福利厚生費 (D)	千円 4,186,770	千円 4,272,973	千円 4,344,940	千円 4,342,800	千円 4,373,561	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 35,578,867	千円 35,914,099	千円 36,079,350	千円 35,942,868	千円 37,026,120	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「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

○給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について、対前年度比の増減の要因を分析

「給与、報酬等支給総額」は18,218,955千円であり、対前年度比272,401千円増（1.52%増）となっている。これは、給与法等の改正に準拠した期末手当の支給率引下げを実施した一方、新型コロナウイルス対応に伴う手当等の支給及びグローバル人材育成担当職員等の増員に伴う支給総額の増加による影響が大きかったことが主な要因である。

「最広義人件費」は37,026,120千円であり、対前年度比1,083,252千円増（3.01%増）となっている。これは、新型コロナウイルス対応に伴う手当等の支給、グローバル人材育成担当職員等及び看護師の増員並びに早期退職者増に伴う退職手当の増加が主な要因である。

○「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）に基づく

退職手当に係る措置

平成30年1月から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、調整率の引下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要：87/100から83.7/100に引下げ。

職員に関する講じた措置の概要：上記に同じ。

Ⅳ その他

特になし