

国立大学法人浜松医科大学(法人番号6080405003188)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・診療事業である。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・診療機関のうち、常勤職員数(当該法人 981人)や教育・研究・診療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) 国立大学法人滋賀医科大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究・診療事業を実施している(常勤職員数874人)。公表資料によれば、令和3年度の長の年間報酬額は17,589千円であり、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すると、965千円と推定される。同様の考え方により、理事については818千円と推定される。

(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。)

国立大学法人浜松医科大学役員給与規程により、勤勉手当については、学長が国立大学法人評価委員会の業績評価の結果及びその者の職務実績、貢献度等を総合的に判断し、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

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

役員報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。

月額については、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、本給(965,000円)に地域手当(28,950円)及び通勤手当(4,200円)を加算して算出している。

期末手当についても、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、期末手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においても100分の62.5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。

勤勉手当についても、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、勤勉手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の95、12月に支給する場合においては100分の99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。

理事

役員報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。

月額については、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、本給に地域手当及び通勤手当を加算して算出している。

期末手当についても、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、期末手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においても100分の62.5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。

勤勉手当についても、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、勤勉手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の95、12月に支給する場合においては100分の99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。

理事(非常勤)

非常勤の役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。非常勤役員手当は、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程により、月額210,000円と定められている。

監事

役員報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。

月額については、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、本給(706,000円)に地域手当(21,180円)及び通勤手当(4,200円)を加算して算出している。

期末手当についても、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、期末手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においても100分の62.5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。

勤勉手当についても、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、勤勉手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の95、12月に支給する場合においては100分の99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。

監事(非常勤)

非常勤の役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。非常勤役員手当は、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程により、月額210,000円と定められている。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和4年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 16,552	千円 11,580	千円 4,574	千円 347 (地域手当) 50 (通勤手当)			
A理事	千円 13,063	千円 9,132	千円 3,607	千円 273 (地域手当) 50 (通勤手当)			
B理事	千円 13,098	千円 9,132	千円 3,607	千円 273 (地域手当) 85 (通勤手当)			
C理事	千円 12,024	千円 7,608	千円 3,175	千円 760 (地域手当) 24 (通勤手当) 456 (単身赴任手当)	4月1日		◇
D理事 (非常勤)	千円 2,520	千円 2,520	千円 0	千円 0 ()			
E理事 (非常勤)	千円 2,520	千円 2,520	千円 0	千円 0 ()	4月1日		
A監事	千円 12,123	千円 8,472	千円 3,346	千円 254 (地域手当) 50 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,520	千円 2,520	千円 0	千円 0 ()			

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

浜松医科大学は、本学の理念である「第1に優れた臨床医と独創力に富む研究者を養成し、第2に独創的研究並びに新しい医療技術の開発を推進し、第3に患者第一主義の診療を実践して地域医療の中核的役割を果たし、以て人類の健康と福祉に貢献する。」ことに基づき、医学・看護学の教育及び研究の機関として、最新の理論並びに応用を教授研究し、高度の知識・技術及び豊かな人間性と医の倫理を身に付けた優れた臨床医・看護専門職並びに医学研究者・看護学研究者を養成することを目的とし、医学及び看護学の進展に寄与し、地域医学・医療の中核的役割を果たし、以て人類の健康増進並びに福祉に貢献することを使命としており、地域社会に貢献できる医師・看護専門職を養成すると共に世界に発信できる研究者の育成、光医学を中心とした独創的な研究と新しい医療技術の開発推進、地域医療の中核病院として高度な医療を提供、先端的・学際的領域の基礎研究・臨床研究において、本学の特色を活かした産学官連携を推進し、研究成果の社会還元を目指す取り組みを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、浜松医科大学の学長は、職員数約2,700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33,315千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

浜松医科大学では、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、他の医科系単科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

浜松医科大学の理事は、法人の長に記載した本学の理念・使命を学長のリーダーシップの下で教育・産学連携、企画・評価並びに財務の職務を担っている。

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19,276千円と比較した場合、それ以下となっている。

浜松医科大学では、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、他の医科系単科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)

浜松医科大学の理事(非常勤)は、法人の長に記載した本学の理念・使命を学長のリーダーシップの下で経営、地域・大学連携の職務を担っている。

理事(非常勤)の年間報酬額は、他の医科系単科大学の理事(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

浜松医科大学の監事は、浜松医科大学の業務運営の業務監査並びに会計監査の職務を担っている。

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19,276千円と比較した場合、それ以下となっている。

浜松医科大学では、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。

また、他の医科系単科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)

浜松医科大学の監事(非常勤)は、浜松医科大学の業務運営の業務監査並びに会計監査の職務を担っている。

監事(非常勤)の年間報酬額は、他の医科系単科大学の監事(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。

【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	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
理事B (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B	該当者なし					
監事A (非常勤)	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	該当なし
理事A	該当なし
理事B	該当なし
理事A (非常勤)	該当なし
理事B (非常勤)	該当なし
監事A	該当なし
監事B	該当なし
監事A (非常勤)	該当なし
監事B (非常勤)	該当なし

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

国立大学法人浜松医科大学役員退職手当規程により、退職手当については、学長が国立大学法人評価委員会の業績評価の結果及びその者の職務実績、貢献度等を総合的に判断し、経営協議会の議を経て、決定している。

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、他の国立大学法人のうち、常勤職員数(当該法人 981人)や教育・研究・診療事業で比較的同等と認められる、以下の法人の職種別支給状況を参考とした。

国立大学法人滋賀医科大学・・・当該法人は、教育・研究・診療事業等において類似する国立大学法人であり、法人規模について同等(常勤職員数874人)となっている。人件費管理は、中期目標期間中の人件費予算の展開を踏まえ、中長期的な視点に立ち、適切な管理を行うこととし、総人件費改革における人件費削減についても組織の再編等による業務の合理化・効率化を推進し、適切な人件費管理を図るものとする。

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。)

勤務成績の給与への反映については、評価制度や勤務の実態に即した方法(勤務箇所での調査に基づいた優秀者の推薦)等により、実施している。

新年俸制の教員においては、優れた業績をあげた者に対して5段階の評価で年齢や職位に関わらず業績に応じて公平・公正に評価結果を業績給に反映させる仕組みとなっている。

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

国立大学法人浜松医科大学職員給与規程に則り、本給(本給の調整額を含む)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、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿直手当、管理職員特別勤務手当、初任給調整手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(本給+扶養手当+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の120、12月に支給する場合においても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(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に期末手当及び勤勉手当支給細則に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

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	人 981	歳 38.3	千円 5,514	千円 4,078	千円 44	千円 1,436
事務・技術	人 155	歳 39.3	千円 5,059	千円 3,744	千円 54	千円 1,315
教育職種 (大学教員)	人 149	歳 52.5	千円 8,702	千円 6,347	千円 61	千円 2,355
医療職種 (病院看護師)	人 499	歳 34.6	千円 4,914	千円 3,655	千円 37	千円 1,259
技能・労務職種	人 7	歳 47.8	千円 4,647	千円 3,415	千円 51	千円 1,232
医療職種 (病院医療技術職員)	人 171	歳 35.5	千円 4,933	千円 3,663	千円 38	千円 1,270
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

常勤職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	202	43.2	7,067	7,067	65	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	202	43.2	7,067	7,067	65	0

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	69	49.5	3,598	2,641	45	957
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	33	49.5	3,028	2,234	51	794
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	17	50.1	4,792	3,494	40	1,298
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	15	48.9	3,403	2,506	34	897
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	49.5	3,966	2,887	53	1,079

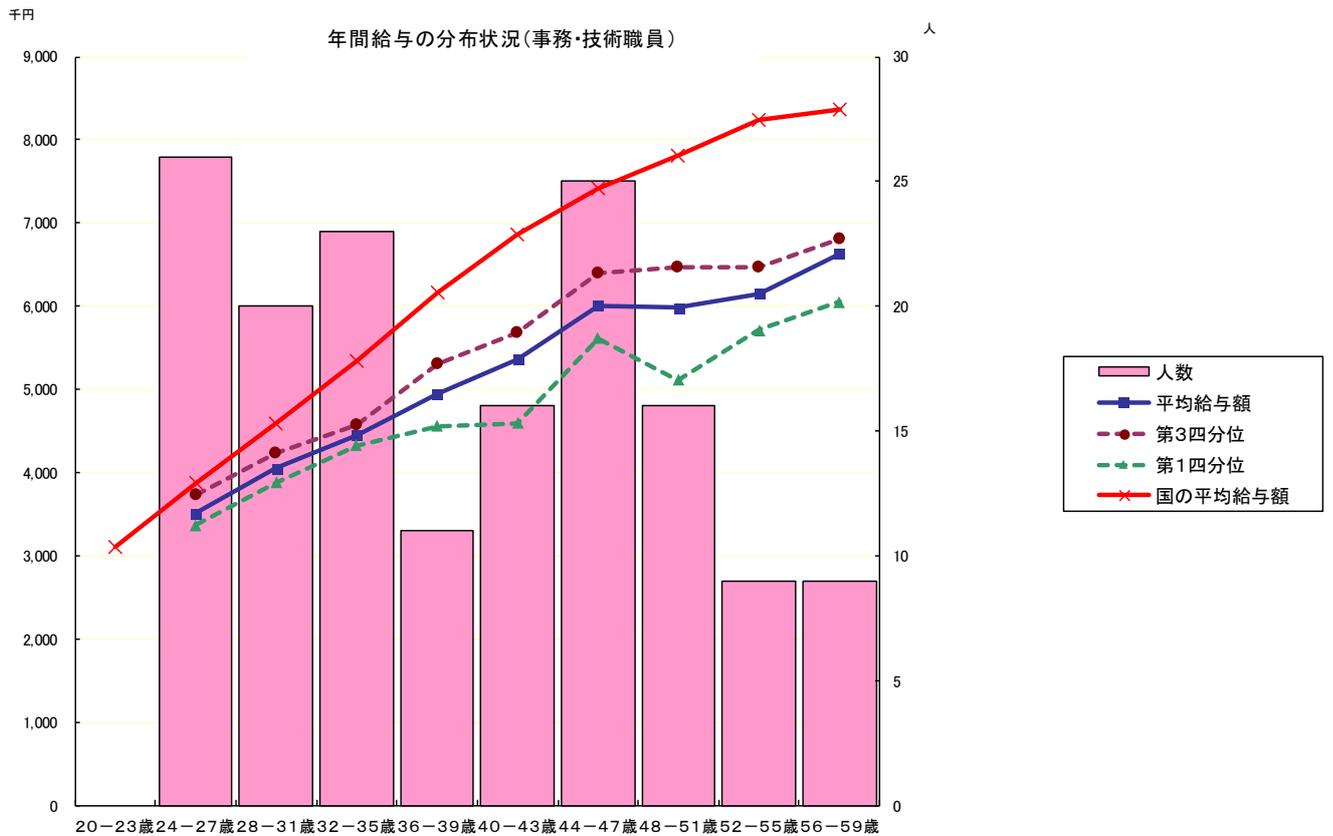
注1:常勤職員については、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:在外職員区分、任期付職員(年俸制以外)については、該当者がいないため、表を省略した。

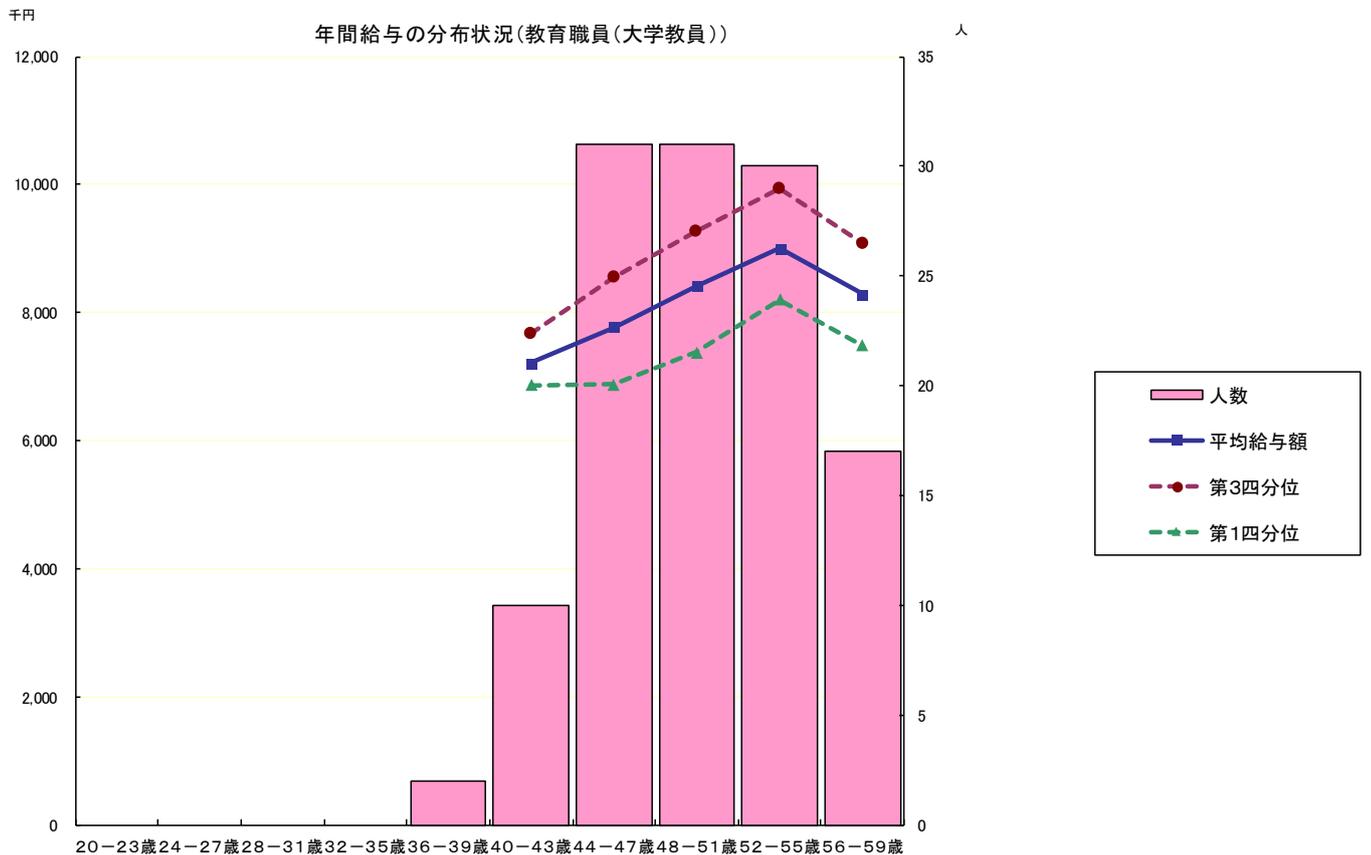
注3:常勤職員区分のその他医療職種(看護師)、常勤職員(年俸制)区分の事務・技術、再任用職員区分の事務・技術
非常勤職員区分の教育職種(大学教員)については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定される
おそれがあることから、区分以外は記載せず、職員全体の数値からも除外している。

注4:技能・労務職種とは国の行政職(二)にあたり、本学においては調理師、看護助手の職務にあたる。

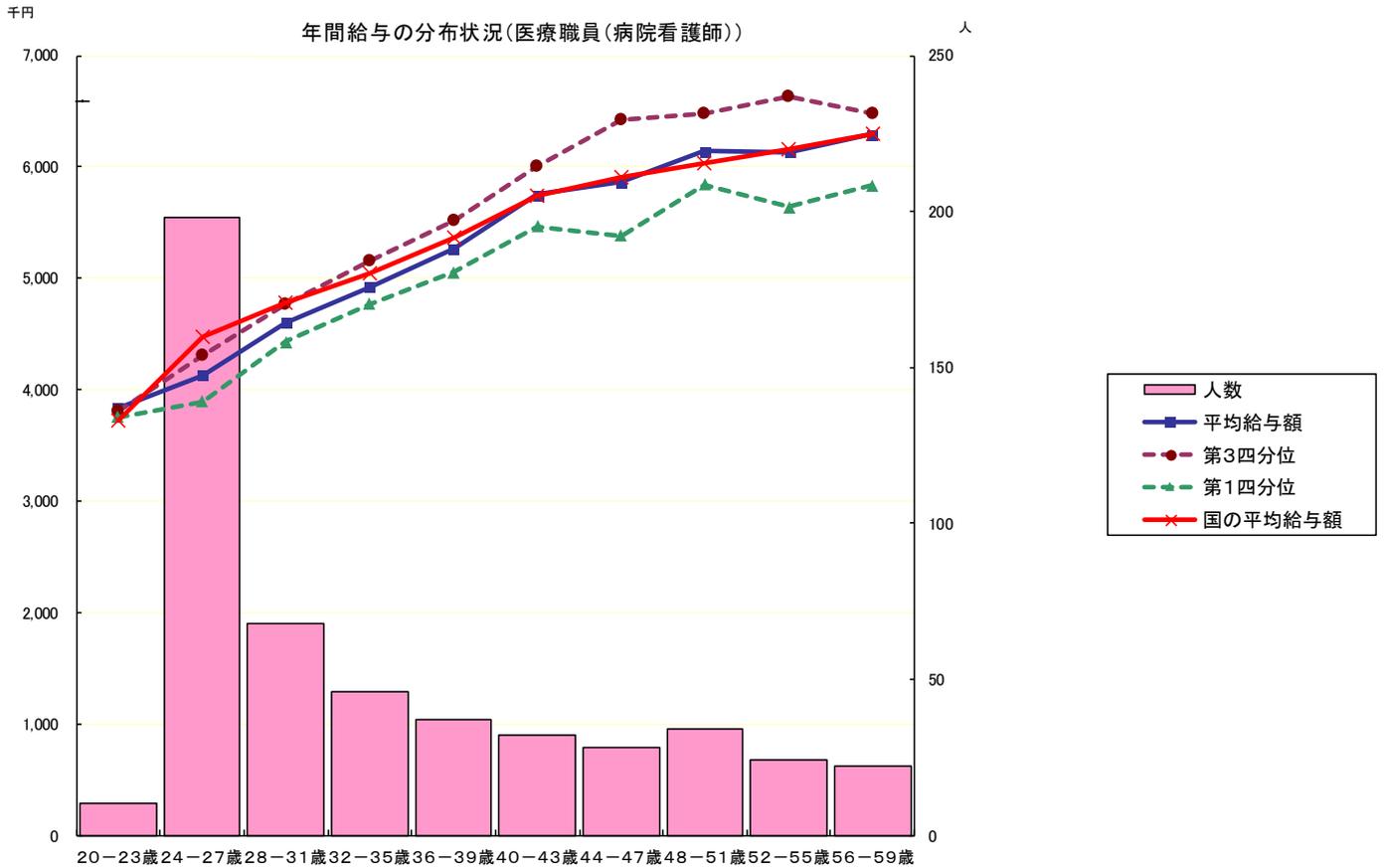
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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1:年齢36～39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、年間給与額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
課長	6	51.0	8,429	8,981 ～ 8,024
課長補佐	16	50.0	6,572	7,170 ～ 5,820
係長	48	46.6	5,598	6,467 ～ 4,328
主任	21	38.2	4,668	5,688 ～ 4,169
係員	64	30.5	3,957	5,583 ～ 2,962

(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	47	56.6	10,557	14,411 ～ 8,216
准教授	35	53.1	8,529	9,561 ～ 7,063
講師	24	51.8	8,343	9,258 ～ 7,431
助教	39	47.5	6,929	7,774 ～ 5,962
教務職員	4	53.3	5,613	

注:教務職員の該当者は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(最高～最低)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	4	49.8	7,341	
看護師長	32	48.9	6,429	6,941 ～ 5,298
副看護師長	70	43.9	5,815	7,074 ～ 4,472
看護師	391	31.5	4,548	6,708 ～ 3,572
准看護師	1			

注:「看護部長」及び「准看護師」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については記載していない。
また、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(最高～最低)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)	% 56.6	% 53.4	% 55.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.4	% 46.6	% 45.0
	最高～最低	% 44.6 ～ 42.4	% 48.4 ～ 44.0	% 46.0 ～ 44.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.9	% 53.8	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.1	% 46.2	% 45.2
	最高～最低	% 46.3 ～ 40.7	% 48.4 ～ 41.8	% 47.4 ～ 41.9

(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)	% 45.5	% 43.4	% 44.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 54.5	% 56.6	% 55.6
	最高～最低	% 58.2 ～ 45.7	% 59.7 ～ 47.8	% 58.9 ～ 46.7
一般職員	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	% 48.8 ～ 40.4	% 50.7 ～ 42.7	% 49.8 ～ 41.6

(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)	51.6	49.5	50.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	48.4	50.5	49.4
	最高～最低	48.9～46.1	50.8～48.8	49.9～47.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	55.3	53.2	54.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.7	46.8	45.8
	最高～最低	48.9～41.0	50.8～43.2	49.9～42.8

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 81.4 ・年齢・地域勘案 89.4 ・年齢・学歴勘案 80.5 ・年齢・地域・学歴勘案 89.0 (参考) 対他法人 93.1
国に比べて給与水準が高くなっている理由	該当なし
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 17.0%】 (国からの財政支出額 64億円、支出予算の総額 386億円:令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和3年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 3.8% (常勤職員数 155名中 6名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 83.8% (常勤職員数155名中 130名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 31.3%】 (支出総額 351億円、給与・報酬等支給総額 110億円:令和3年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は17.0%であり、累積欠損金もないことから、給与水準は適切であると考えます。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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))</p> <p>当該法人は、他の国立大学法人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ます。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	「対国家公務員」において、指数が基準(100)を超えない範囲であり、今後とも引き続き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 96.5 ・年齢・地域勘案 96.4 ・年齢・学歴勘案 92.4 ・年齢・地域・学歴勘案 98.1 (参考) 対他法人 97.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当なし
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 17.0%】 (国からの財政支出額 64億円、支出予算の総額 386億円:令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和3年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 1.0%(常勤職員数 499名中 5名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 59.5%(常勤職員数499名中 297名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 31.3%】 (支出総額 351億円、給与・報酬等支給総額 110億円:令和3年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は17.0%であり、累積欠損金もないことから、給与水準は適切であると考えます。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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))</p> <p>当該法人は、他の国立大学法人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ます。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	「対国家公務員」において、指数が基準(100)を超えない範囲であり、今後とも引き続き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 86.5

注:上記比較指標は、法人化前の教育職(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

(扶養家族がない場合)

事務・技術職員

○22歳(大卒初任給)

月額 185,200円 年間給与 3,037,464円

○35歳(主任)

月額 267,600円 年間給与 4,579,414円

○50歳(課長補佐)

月額 357,200円 年間給与 6,175,688円

教育職員(大学教員)

○22歳(大卒初任給)

月額 220,100円 年間給与 3,612,132円

○35歳(講師)

月額 351,700円 年間給与 6,089,131円

○50歳(准教授)

月額 451,100円 年間給与 7,789,710円

※ 扶養家族がいる場合には、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

勤務成績の給与への反映については、評価制度や勤務の実態に即した方法(勤務箇所での調査に基づいた優秀者の推薦)等により、実施している。

新年俸制の教員においては、優れた業績をあげた者に対して5段階の評価で年齢や職位に関わらず業績に応じて公平・公正に評価結果を業績給に反映させる仕組みとなっている。

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 5,523,635	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 510,398	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,768,253	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,762,112	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 14,564,398	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、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かかる費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書「19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」について

令和4年の人事院勧告に準拠し、基本給表の改定(平均0.3%引上げ)及び勤勉手当の支給月数0.1月分の引上げ等の等給与増額改定を行い、支給総額が対前年度比2.5%増となった。

○「最広義人件費」について

職員数の増加、退職手当支給対象者の増加等により対前年度比5.6%増となった。

○「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、支給水準の引下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要:退職手当基本額は、在職期間1月につき、退職の日におけるその役員の本給月額に一定の割合を乗じて得た額を基礎としているが、その割合を、10.875/100から10.4625/100に引き下げた。

職員に関する講じた措置の概要:退職手当額の計算過程において、定められている「調整率」を、87/100から83.7/100に引き下げた。

Ⅳ その他

特になし