

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人弘前大学(法人番号4420005005394)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

弘前大学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準の妥当性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、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) 国立大学法人島根大学…当該法人は、総合大学として類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数約2,100人)となっている。  
公表資料によれば、令和3年度の長の年間報酬額は17,447千円であり、公表対象年度の役員給与規程に記載された本俸額等を勘案すると、同程度と推定される。同様の考え方により、理事については14,000千円程度、監事については12,000千円程度と推定される。
- (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。)

本学が定める役員に支給する期末特別手当(賞与)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実績評価の結果を勘案し、当該役員の職務の実績等に応じて、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額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

常勤役員の報酬支給基準は、本給及び期末特別手当から構成されている。法人の長(学長)の給与については、国立大学法人弘前大学役員給与規程に則り、本給(1,035千円)に寒冷地手当(10.2千円、11月～翌年3月)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則り、基礎額(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)に100分の167.5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。

なお、令和4年度は人事院による令和3年給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し、期末特別手当の支給割合の改定(年間△0.1月、令和4年4月1日適用)、令和4年給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し、期末特別手当の支給割合の改定(年間+0.05月、令和4年12月1日適用)を行った。

###### 理事

常勤役員の報酬支給基準は、本給及び期末特別手当から構成されている。理事の給与については、国立大学法人弘前大学役員給与規程に則り、本給(761千円～706千円)に地域手当(137.67千円)、通勤手当(2千円)、寒冷地手当(17.8千円～10.2千円、11月～翌年3月)、単身赴任手当(62千円)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則り、基礎額(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)に100分の167.5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。

なお、令和4年度は人事院による令和3年給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し、期末特別手当の支給割合の改定(年間△0.1月、令和4年4月1日適用)、令和4年給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し、期末特別手当の支給割合の改定(年間+0.05月、令和4年12月1日適用)を行った。

###### 理事

###### (非常勤)

非常勤役員の報酬支給基準は、国立大学法人弘前大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当を支給している。理事(非常勤)については、月額120千円としている。

なお、令和4年度においては改定を行っていない。

監事

常勤役員の報酬支給基準は、本給及び期末特別手当から構成されている。監事の給与については、国立大学法人弘前大学役員給与規程に則り、本給(574千円)に、通勤手当(2千円)、寒冷地手当(17.8千円、11月～翌年3月)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則り、基礎額(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)に100分の167.5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。  
 なお、令和4年度は人事院による令和3年給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し、期末特別手当の支給割合の改定(年間△0.1月、令和4年4月1日適用)、令和4年給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し、期末特別手当の支給割合の改定(年間+0.05月、令和4年12月1日適用)を行った。

監事  
(非常勤)

非常勤役員の報酬支給基準は、国立大学法人弘前大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当を支給している。監事(非常勤)については、月額100千円としている。  
 なお、令和4年度においては改定を行っていない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	17,423	12,420	4,952	51 (寒冷地手当)			
A理事	12,862	9,132	3,641	89 (寒冷地手当)			
B理事	14,842	8,472	3,923	744 (単身赴任手当) 51 (寒冷地手当) 1,652 (地域手当)	4月1日		◇
C理事	12,848	9,132	3,641	24 (通勤手当) 51 (寒冷地手当)			
D理事	12,862	9,132	3,641	89 (寒冷地手当)	4月1日		
E理事	11,901	8,472	3,378	51 (寒冷地手当)		3月31日	
F理事 (非常勤)	1,440	1,440			4月1日		
A監事	9,747	6,888	2,746	24 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)			
B監事 (非常勤)	1,200	1,200					

注1:本表の「前職」欄の「◇」は、国からの役員出向者であることを示す。

注2: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3:「地域手当」とは、就任直前に民間の賃金水準が高い地域に在勤していた役員に対し一定期間支給しているものである。

### 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 弘前大学は、本学のスローガンである「世界に発信し、地域とともに創造する」を具現化するための方策を不断なく実行し、世界に通用する人材の育成、研究開発を通じ、選ばれる地方大学を目指して学長のリーダーシップの下で前進を続けている。

そうした中で、弘前大学の学長は常勤職員数約2,100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31,315千円と比較した場合、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。

弘前大学では、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。

こうした職務内容の特性や他の総合大学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 弘前大学は、本学のスローガンである「世界に発信し、地域とともに創造する」を具現化するための方策を不断なく実行し、世界に通用する人材の育成、研究開発を通じ、選ばれる地方大学を目指して学長のリーダーシップの下で前進を続けている。

そうした中で、各理事は法人の代表である学長を補佐し、教育研究及び大学運営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おり、他の同規模の総合大学の理事の報酬水準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総合大学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) 弘前大学は、本学のスローガンである「世界に発信し、地域とともに創造する」を具現化するための方策を不断なく実行し、世界に通用する人材の育成、研究開発を通じ、選ばれる地方大学を目指して学長のリーダーシップの下で前進を続けている。

そうした中で、各理事は法人の代表である学長を補佐し、教育研究及び大学運営の業務を掌理している。

非常勤理事の年間報酬額は、他の同規模の総合大学の理事の報酬水準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総合大学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 監事は、国立大学法人法により設置することが義務付けられており、法人の業務および財産の状況に関する監査を行い、監査の結果に基づき、必要があると認められるときは学長又は文部科学大臣に意見を提出する権限を有する。このような職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事 (非常勤) 監事は、国立大学法人法により設置することが義務付けられており、法人の業務および財産の状況に関する監査を行い、監査の結果に基づき、必要があると認められるときは学長又は文部科学大臣に意見を提出する権限を有する。このような職務内容の特性を踏まえると、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 役員の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	該当なし					
理事A	4,432	5	0	R5.3.31	1.0	
理事 (非常勤)	該当なし					
監事	該当なし					
監事 (非常勤)	該当なし					

注1:「業績勘案率」の欄には、当法人の役員退職手当規程に基づき、退職手当の算定に当たって当該退職役員の業績等を評価して乗じることとしている係数である業績評価率を記載した。

## 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	該当者なし
理事A	当該理事は、5年にわたり社会連携担当として学長のリーダーシップの下、本学の社会連携及び男女共同参画に係る分野を所管した。この間、社会連携分野では、地域の特性を活かした地域活性化施策を大学一体となって総合的かつ計画的に推進するため、理事を機構長とする「社会連携推進機構」を発展的に改組し、新たに学長を本部長とする「地域創生本部」の設置にあたり主導的な役割を果たした。また、県内自治体や金融機関等との連携強化にも主導的な役割を果たし、当該理事在任中、総協定の3分の1強となる14の自治体・金融機関等との包括連携協定を締結するに至った。男女共同参画分野では、ジェンダーバランス改善のための各種施策を実施したほか、文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)の実施においては最終評価で「A」を獲得した。このように当該理事は社会連携及び男女共同参画分野において本学の運営に大きく貢献した。当該理事の業績勘案率については、これら本学の運営に対する貢献度及び国立大学法人評価委員会による法人業績評価の結果を総合的に勘案の上、1.0と決定した。
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

### 【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られる。

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学が定める役員に支給する期末特別手当(賞与)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実績評価の結果を勘案し、当該役員職務の実績等に応じて、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしており、今後も継続の方針である。

## 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

職員の給与水準の妥当性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4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2,100人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人島根大学・・・当該法人は、総合大学として類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数約2,100人)となっている。
- (2) 国家公務員・・・令和4年4月において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)(平均年齢42.7歳)の平均給与月額が405,049円となっており、全職員(平均年齢42.5歳)の平均給与額は413,064円となっている。
- (3) 職種別民間給与実態調査において、企業規模が500人以上で事務・技術関係職種における事務係長(平均年齢45.2歳)の4月の時間外手当・通勤手当を除く平均支給額は447,551円となっている。当法人の給与水準の決定については、国家公務員の給与水準及び他の国立大学法人等の給与水準を参考にしつつ、中長期的な財政状況を踏まえて決定している。

#### 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。)

本学においては、月給制適用教職員に対しては教員業績評価及び人事評価の結果を考慮し、昇給及び勤勉手当(賞与)の成率率(支給率)の決定に反映させている。年俸制適用教員に対しては年俸に業績給部分が含まれるため、毎年7月の号俸改定の際に教員業績評価の結果に基づいて年俸額を改定している。

#### 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

国立大学法人弘前大学職員給与規程に基づき、俸給及び諸手当(俸給の調整額、俸給の特別調整額、職務付加手当、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、高所作業手当、死体処理手当、放射線取扱手当、夜間看護手当、手術看護手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、多学年学級担当手当、教育業務連絡指導手当、特別支援教員手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、裁量労働割増手当、教員免許状更新講習手当、災害応急作業等手当、待機手当、特別業務手当、交代制業務手当、夜間医療手当、研究代表者等特別手当、入試手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、寒冷地手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

人事院による令和3年及び令和4年給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し、以下の措置を講ずることとした。

[一般職員]

- ① 期末手当支給割合引き下げ(一般の職員・特定管理職員・附属学校園教員 年間△0.15月)
- ② 勤勉手当支給割合引き上げ(一般の職員・特定管理職員・附属学校園教員 年間+0.10月)
- ③ 俸給表の引き上げ(初任給及び若年層に重点を置き、俸給月額(俸給の改定により増額となる諸手当額分を含む)を平均0.23%引き上げ)
- ①、③: 適用時期 令和4年4月1日
- ② : 適用時期 令和4年12月1日

### 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	1519人	43.7歳	6,223千円	4,565千円	33千円	1,658千円
事務・技術	304人	44.0歳	5,470千円	4,036千円	39千円	1,434千円
教育職種 (大学教員)	539人	49.2歳	7,931千円	5,754千円	23千円	2,177千円
医療職種 (病院看護師)	476人	38.7歳	5,052千円	3,748千円	37千円	1,304千円
医療職種 (病院医療技術職員)	131人	38.0歳	5,002千円	3,697千円	28千円	1,305千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	51人	45.1歳	6,712千円	4,974千円	72千円	1,738千円
教育職種 (附属高校教員)	18人	41.3歳	6,262千円	4,635千円	45千円	1,627千円
技能・労務職種	—人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	62.6	3,861	3,237	56	624
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	62.6	3,861	3,237	56	624

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	103	44.2	3,373	2,565	34	808
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	48	46.9	2,846	2,103	41	743
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	23	32.0	3,500	2,900	11	600
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	45.7	4,258	3,250	36	1,008
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	16	50.6	3,226	2,377	38	849
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	41.2	3,957	2,940	41	1,017
特任教員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	56.1	6,738	4,939	52	1,799
研究機関研究員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	—	—	—	—	—	—
学長特別補佐	人	歳	千円	千円	千円	千円
	—	—	—	—	—	—
特命教員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	—	—	—	—	—	—

**【年俸制適用者】**

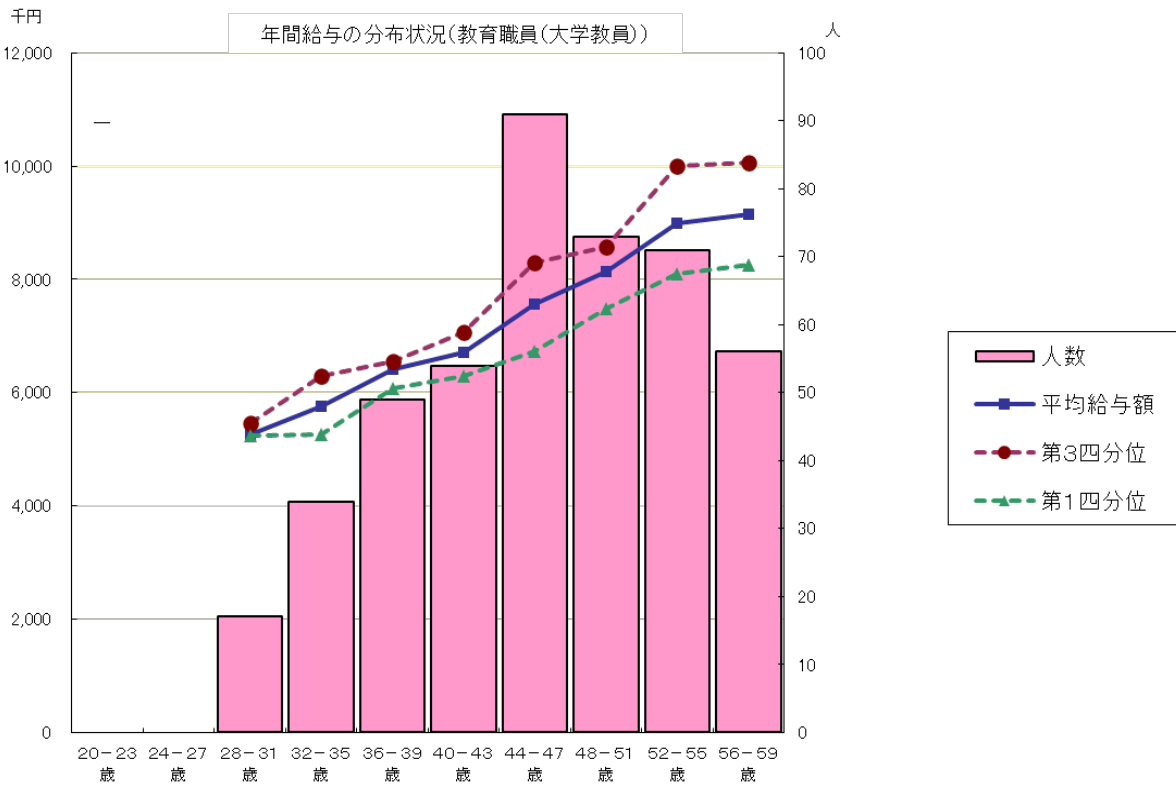
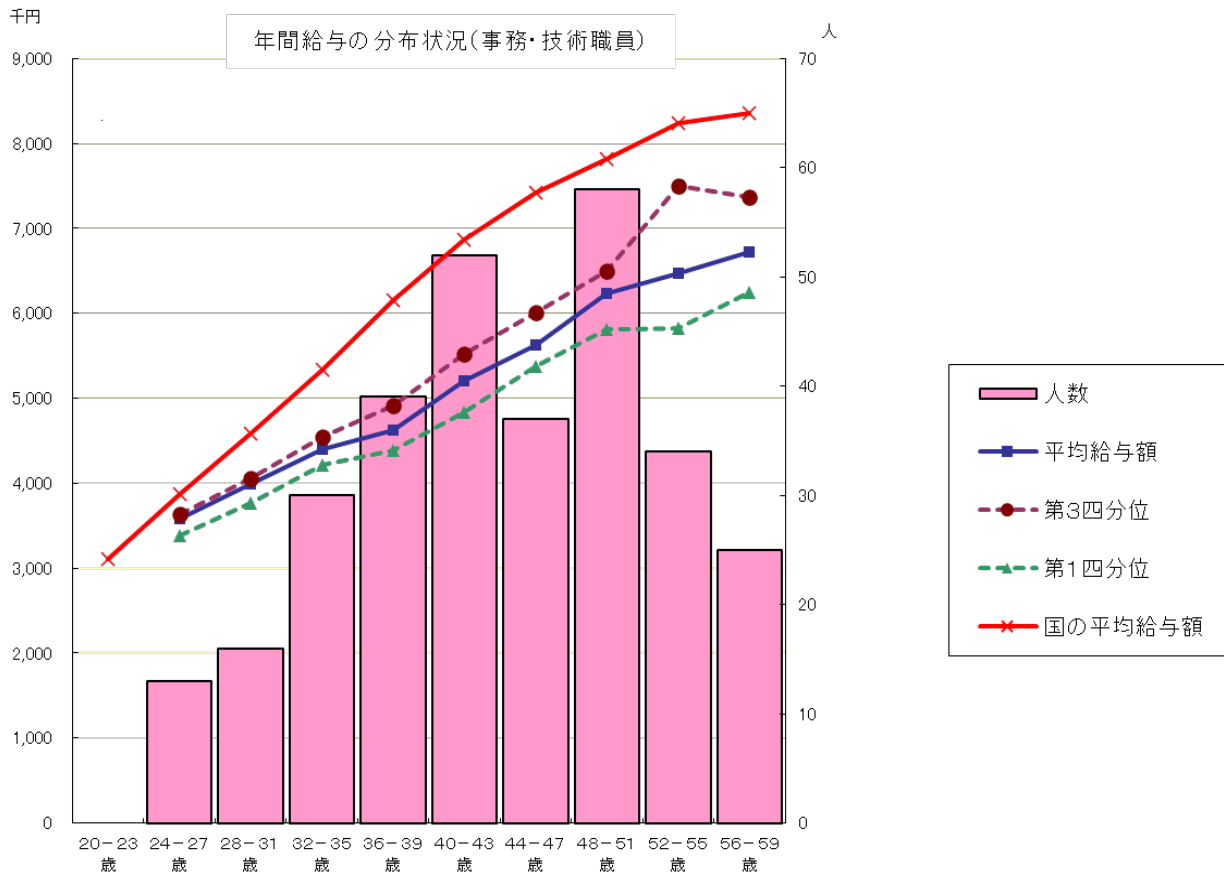
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	99	46.9	9,282	9,282	26	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	99	46.9	9,282	9,282	26	0
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	36	50.5	10,264	10,264	57	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	36	50.5	10,264	10,264	57	0

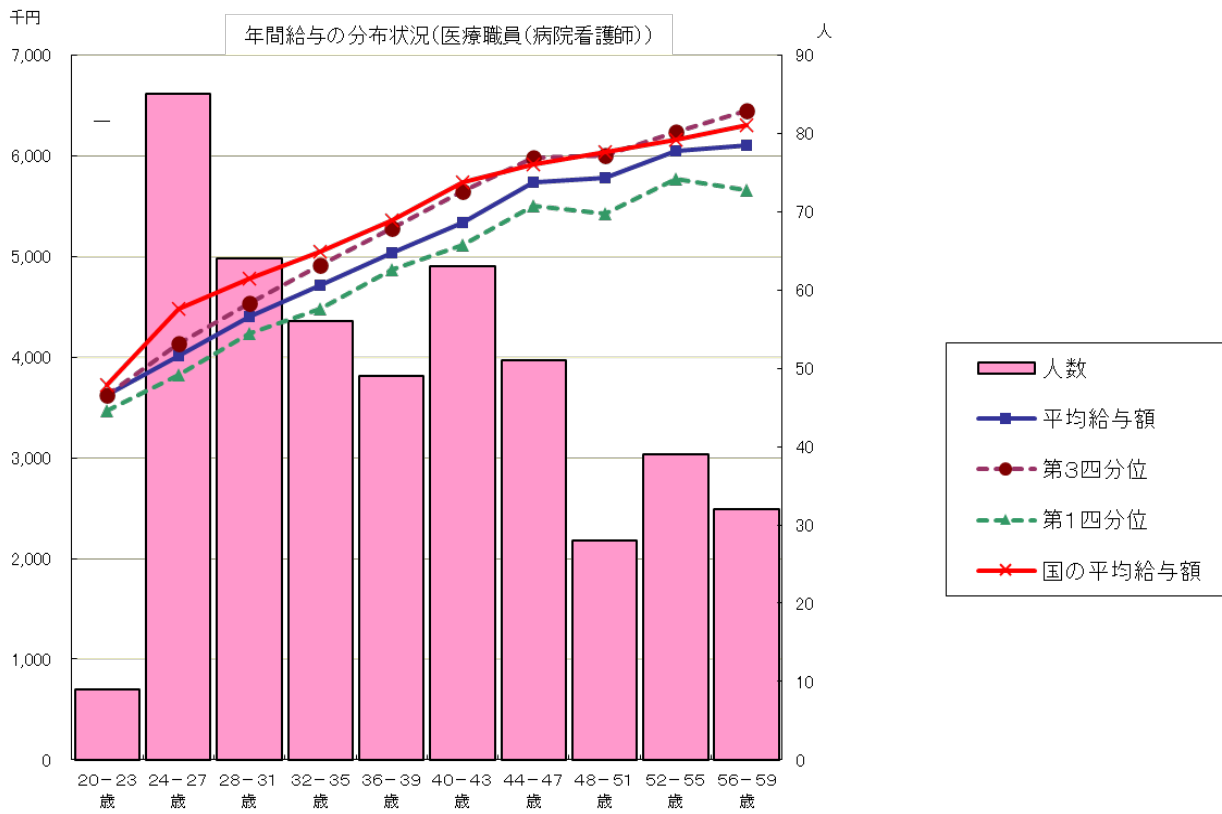
注1：常勤職員の技能・労務職種、非常勤職員の研究機関研究員、学長特別補佐、特命教員は該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから区分以外は記載しておらず、常勤職員及び非常勤職員の全体の数値からも除外している。

注2：「技能・労務職種」とは、自動車運転手、看護助手等の業務を行う職種を示す。  
「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。  
「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。

注3：在外職員の区分は、該当者がいないため表の記載を省略した。

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。



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	3	57.5	8,252	- ～ -
・ 課長	23	53.2	7,648	9,504 ～ 6,325
・ 課長補佐	32	51.8	6,509	7,419 ～ 5,632
・ 係長	106	47.5	5,784	6,710 ～ 4,588
・ 主任	51	40.6	4,872	5,931 ～ 4,264
・ 係員	89	36.2	4,273	5,460 ～ 3,038

注：・ 課長には同相当職である「調整役」及び「事務長」を、課長補佐には同相当職である「事務室長」、「室長補佐」、「事務長補佐」及び「専門員」を、係長には同相当職である「技術専門職員」を含む。  
 ・ 部長の該当者は3人のため、当該個人に関する情報が特定されることがあることから、年間給与額の(最高～最低)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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・ 教授	160	57.5	9,825	12,767 ～ 8,313
・ 准教授	141	51.4	8,151	9,608 ～ 6,263
・ 講師	62	48.0	7,501	8,452 ～ 6,393
・ 助教	146	40.8	6,249	7,615 ～ 4,499
・ 助手	30	38.2	5,450	6,455 ～ 4,384

(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	-	-	-	- ～ -
・ 副看護部長	4	55.8	6,895	- ～ -
・ 看護師長	25	51.7	6,387	7,095 ～ 5,765
・ 副看護師長	53	48.0	5,890	6,709 ～ 4,936
・ 看護師	394	36.5	4,791	6,233 ～ 3,470

注：・ 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ことがあることから、年間給与額の(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)	% 54.8	% 52.9	% 53.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.2	% 47.1	% 46.2
	最高～最低	% 56.0～41.5	% 57.7～43.2	% 56.9～43.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.7	% 53.5	% 54.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.3	% 46.5	% 45.4
	最高～最低	% 50.3～38.7	% 52.1～40.8	% 51.2～39.9

(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)	% 50.4	% 48.2	% 49.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.6	% 51.8	% 50.8
	最高～最低	% 56.0～42.7	% 57.7～45.0	% 56.3～43.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.5	% 53.4	% 54.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.5	% 46.6	% 45.6
	最高～最低	% 50.3～40.4	% 52.1～42.9	% 51.2～41.8

(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)	% 55.3	% 53.1	% 54.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.7	% 46.9	% 45.8
	最高～最低	% 50.3～40.0	% 52.1～42.3	% 51.2～41.2

### 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 78.7</li> <li>・年齢・地域勘案 87.5</li> <li>・年齢・学歴勘案 79.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 87.4</li> <li>(参考) 対他法人 91.2</li> </ul>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 24.7% (国からの財政支出額 12,242百万円、支出予算の総額 49,585百万円:令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和3年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額が100億円以上であるが、対国家公務員との給与水準(年額)の比較指標は100未満であり、累積欠損額もないことから、給与水準は適正であると考えます。</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	今後も適切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 94.0</li> <li>・年齢・地域勘案 98.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 92.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 96.5</li> <li>(参考) 対他法人 93.8</li> </ul>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 24.7% (国からの財政支出額 12,242百万円、支出予算の総額 49,585百万円:令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和3年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額が100億円以上であるが、対国家公務員との給与水準(年額)の比較指標は100未満であり、累積欠損額もないことから、給与水準は適正であると考えます。</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	今後も適切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 85.8

(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

(扶養親族がない場合)

事務・技術職員	教育職員(大学教員)
○22歳(大卒初任給)	○24歳(助手)
月額 185,200円 年間給与 3,022,000円	月額 227,900円 年間給与 3,719,000円
○35歳(主任)	○35歳(助教)
月額 260,900円 年間給与 4,258,000円	月額 322,100円 年間給与 5,326,000円
○50歳(課長補佐)	○50歳(准教授)
月額 368,300円 年間給与 6,170,000円	月額 441,000円 年間給与 7,388,000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)を支給

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

教員業績評価及び人事評価の結果を考慮し、昇給及び勤勉手当(賞与)の成績率(支給率)の決定、年俸制教員の年俸決定に反映させることとしており、今後も継続の方針である。

### 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 10,871,448	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 595,458	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,195,012	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,985,455	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 15,647,375	千円	千円	千円	千円	千円

注1: 「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「15 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2: 千円未満切り捨てのため、各区分と最広義人件費の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

##### ①総人件費の増減要因

- ・「給与、報酬等支給総額」は、対前年度比0.2%の増となった。増の要因としては、人事院勧告に準拠した俸給表の引き上げの影響などが挙げられる。
- ・「退職手当支給額」は、対前年度比△3.5%の減となっているが、令和4年度退職者の本学における勤続年数が比較的短かったより支給額が減少したものである。
- ・「非常勤役職員等給与」は、常勤職員の俸給表引き上げに準じた日給・時間給増額改訂及び一時的な欠員枠の後任補充等により対前年度比0.9%の増となった。
- ・以上の影響により、「最広義人件費」は、対前年度比0.2%の増となっている。

##### ②退職手当の支給に関する措置

「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29日から以下の措置を講ずることとした。

〔役員〕

- ・退職手当の調整率引き下げ(退職手当調整率を87/100から83.7/100に引き下げ)

〔一般職員〕

- ・退職手当の調整率引き下げ(退職手当調整率を87/100から83.7/100に引き下げ)

なお、学内規程の改正手続き上、措置の開始時期が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

特になし