

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人 東北大学 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

国立大学法人東北大学の主要事業は教育・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(東北大学約6,000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) 国立大学法人(旧帝国大学)・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施しており、役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、当法人と同水準と推定される。同様の考え方により、理事及び監事についても同水準と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,374,000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。)

当法人においては、期末特別手当において当該役員の業績評価に基づき、その額の100分の25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。

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、主に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、国立大学法人東北大学役員給与規程に則り、本給(1,175,000円)に地域手当(70,500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、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当×100分の20)に6月期は100分の162.5、12月期は100分の165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応じた割合を乗じて得た額としている。さらに、その額の100分の25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。

なお、令和4年度では、民間給与との較差に基づく①令和4年6月1日より期末特別手当の引下げ(年間0.10月分)、②令和5年1月1日より期末特別手当の引き上げ(年間0.05ヶ月分)、③「②」の改正を令和4年12月期に実施したものと仮定した場合の差額相当額を一時金として支給することを実施した。

理事

役員報酬支給基準は、主に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、国立大学法人東北大学役員給与規程に則り、本給に地域手当を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当×100分の20)に6月期は100分の162.5、12月期は100分の165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応じた割合を乗じて得た額としている。さらに、その額の100分の25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。なお、令和4年度では、民間給与との較差に基づく①令和4年6月1日より期末特別手当の引下げ(年間0.10月分)、②令和5年1月1日より期末特別手当の引き上げ(年間0.05ヶ月分)、③「②」の改正を令和4年12月期に実施したものと仮定した場合の差額相当額を一時金として支給することを実施した。

理事
(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当としている。非常勤役員手当は、国立大学法人東北大学非常勤役員手当支給基準に則り月額とし、基準額を基本としている。

監事

役員報酬支給基準は、主に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、国立大学法人東北大学役員給与規程に則り、本給に地域手当を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当×100分の20)に6月期は100分の162.5、12月期は100分の165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応じた割合を乗じて得た額としている。さらに、その額の100分の25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。なお、令和4年度では、民間給与との較差に基づく①令和4年6月1日より期末特別手当の引下げ(年間0.10月分)、②令和5年1月1日より期末特別手当の引き上げ(年間0.05ヶ月分)、③「②」の改正を令和4年12月期に実施したものと仮定した場合の差額相当額を一時金として支給することを実施した。

監事
(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当としている。非常勤役員手当は、国立大学法人東北大学非常勤役員手当支給基準に則り月額とし、基準額を基本としている。

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)		就任
法人の長	20,847	14,100	5,812	846 89	(地域手当) (一時金)			※
A理事	16,802	10,740	5,312	644 24 81	(地域手当) (通勤手当) (一時金)			※
B理事	16,107	10,740	4,515	644 136 70	(地域手当) (通勤手当) (一時金)			※
C理事	15,879	10,740	4,427	644 68	(地域手当) (一時金)			※
D理事	16,401	9,645	4,359	1,721 552 53 69	(地域手当) (単身赴任手当) (通勤手当) (一時金)			◇
E理事	16,021	10,740	4,515	644 50 70	(地域手当) (通勤手当) (一時金)			※
F理事	16,327	10,740	4,781	644 85 76	(地域手当) (通勤手当) (一時金)		3月31日	※
G理事	16,015	9,816	4,507	588 392 552 88 69	(地域手当) (広域移動手当) (単身赴任手当) (通勤手当) (一時金)			◇
H理事 (非常勤)	3,792	3,792		()				※
I理事 (非常勤)	3,720	3,720		()		10月1日		
A監事	12,611	8,472	3,492	508 85 53	(地域手当) (通勤手当) (一時金)			
B監事 (非常勤)	2,412	2,412		()				

注1: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2:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

「一時金」とは、令和5年1月1日より期末特別手当の引上げ(年間0.05ヶ月分)の改正を令和4年12月期に実施したものと仮定した場合の差額相当額を支給しているものである。

注3:「前職」欄の「◇」は役員出向者を、「※」は独立行政法人等の退職者であることを示す。

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

東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造し、また、研究の成果を社会が直面する諸問題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することを使命としており、その使命をより高度に実現するために、「世界最高水準の知を創造」と「未来を拓く変革を先導」の取組みを、総長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、東北大学の総長は、常勤職員数約6,000人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。

総長の年間報酬額は、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。

東北大学では、総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、総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。

また、他の旧帝国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旧帝国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

東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造し、また、研究の成果を社会が直面する諸問題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することを使命としており、その使命をより高度に実現するために、「世界最高水準の知を創造」と「未来を拓く変革を先導」の取組みを、総長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、東北大学の理事は、総長の定めるところにより、総長を補佐して本学の業務を掌理する職務を担っている。

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55,053千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。

東北大学では、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であり、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。

また、他の旧帝国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旧帝国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)

理事に同じ

監事

東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造し、また、研究の成果を社会が直面する諸問題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することを使命としており、その使命をより高度に実現するために、「世界最高水準の知を創造」と「未来を拓く変革を先導」の取組みを、総長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、東北大学の監事は、本学の業務を監査する職務を担っている。

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55,053千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。

東北大学では、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が、監事の職務内容の特性は上記のとおりであり、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、他の旧帝国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旧帝国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(非常勤)

監事に同じ

【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	該当なし					
監事A	該当なし					

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
監事A	該当なし

【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

（ 当法人においては、期末特別手当において、当該役員の業績評価に基づき、その額の100分の25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

国立大学法人東北大学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4年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（東北大学約6,000人）・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人(旧帝国大学)・・・当該法人は、教育・研究事業等において類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等となっている。
- (2) 国家公務員・・・令和4年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が405,049円となっており、全職員の平均給与月額は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、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256,334円となっている。

また、教職員の業績及び能力の評価を適切に反映できる給与制度を構築するとともに、各部局等に配置可能な教職員の上限数、総人件費の運用枠を設定し、適切な人件費の管理に努める。

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。)

職員の勤務成績を考慮し、昇格、昇給を実施しているほか、勤勉手当の成績率に反映している。

(1) 賞与: 勤勉手当(査定分)

6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日前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。(ただし、人事評価を実施する事務系・技術系職員は、基準日直近の人事評価結果における実績評価評語を勤務成績に反映させる。)

(2) 昇給

5段階ある昇給区分のうちから、昇給日(1月1日)前において、人事評価を実施する事務系・技術系職員は9月30日以前1年間、それ以外の職員は12月31日以前1年間におけるその者の勤務成績に応じて昇給区分が決定される。

(3) 昇格

勤務成績が良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じ上位の級に昇格させることができる。

(4) 降格

勤務成績が不良な場合は、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4年度における主な改定内容

国立大学法人東北大学職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(職責手当、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、特地勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、寒冷地手当、衛生管理手当、特別手当及び招へい手当)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+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に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、勤勉手当基礎額(本給+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の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。

なお、令和4年度では、民間給与との較差に基づき①令和4年6月1日より期末手当の支給割合を0.15ヶ月分引き下げ、②令和5年1月1日より本給表を平均0.3%の引き上げ、③令和5年1月1日より勤勉手当の支給率を0.10ヶ月分引き上げ、④「②」の改正を令和4年4月1日から実施、「③」については令和4年12月期に実施したものと仮定した場合の差額相当額を一時金として支給した。また、⑤病院の診療業務に従事している助産師、看護師及び看護助手に看護職員等調整手当を支給、⑥単身赴任手当の支給対象を拡大することを実施した。

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 3,679	歳 44.5	千円 6,866	千円 5,073	千円 65	千円 1,793
事務・技術	人 1,122	歳 43.7	千円 5,956	千円 4,423	千円 93	千円 1,533
教育職種 (大学教員)	人 1,344	歳 50.4	千円 9,243	千円 6,767	千円 60	千円 2,476
医療職種 (病院看護師)	人 794	歳 37.0	千円 5,209	千円 3,907	千円 34	千円 1,302
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人 270	歳 38.0	千円 5,267	千円 3,924	千円 45	千円 1,343
指定職種	人 3	歳 58.2	千円 15,793	千円 11,405	千円 36	千円 4,388
事務・技術(限定)	人 135	歳 47.4	千円 3,603	千円 2,713	千円 87	千円 890
教育職種 (大学教員)(限定)	人 11	歳 50.3	千円 5,792	千円 4,249	千円 95	千円 1,543
技能・労務職種(限定)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員) (限定)	人	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 30	歳 62.6	千円 3,295	千円 2,794	千円 90	千円 501
事務・技術	人 18	歳 62.8	千円 3,109	千円 2,638	千円 115	千円 471
医療職種 (病院看護師)	人 12	歳 62.3	千円 3,574	千円 3,029	千円 54	千円 545
技能・労務職種	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
事務・技術(限定)	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 284	歳 45.5	千円 3,660	千円 2,909	千円 89	千円 751
事務・技術	人 162	歳 45.6	千円 3,421	千円 2,551	千円 93	千円 870
教育職種 (大学教員)	人 41	歳 49.5	千円 5,834	千円 4,245	千円 86	千円 1,589
技能・労務職種	人 3	歳 42.8	千円 3,758	千円 2,793	千円 60	千円 965
医療職種(病院医療 技術職員)	人 4	歳 43.8	千円 4,179	千円 3,115	千円 82	千円 1,064
研究支援職種	人 26	歳 47	千円 3,830	千円 3,830	千円 75	千円 0
研究補助職種	人 48	歳 41.2	千円 2,470	千円 2,470	千円 89	千円 0

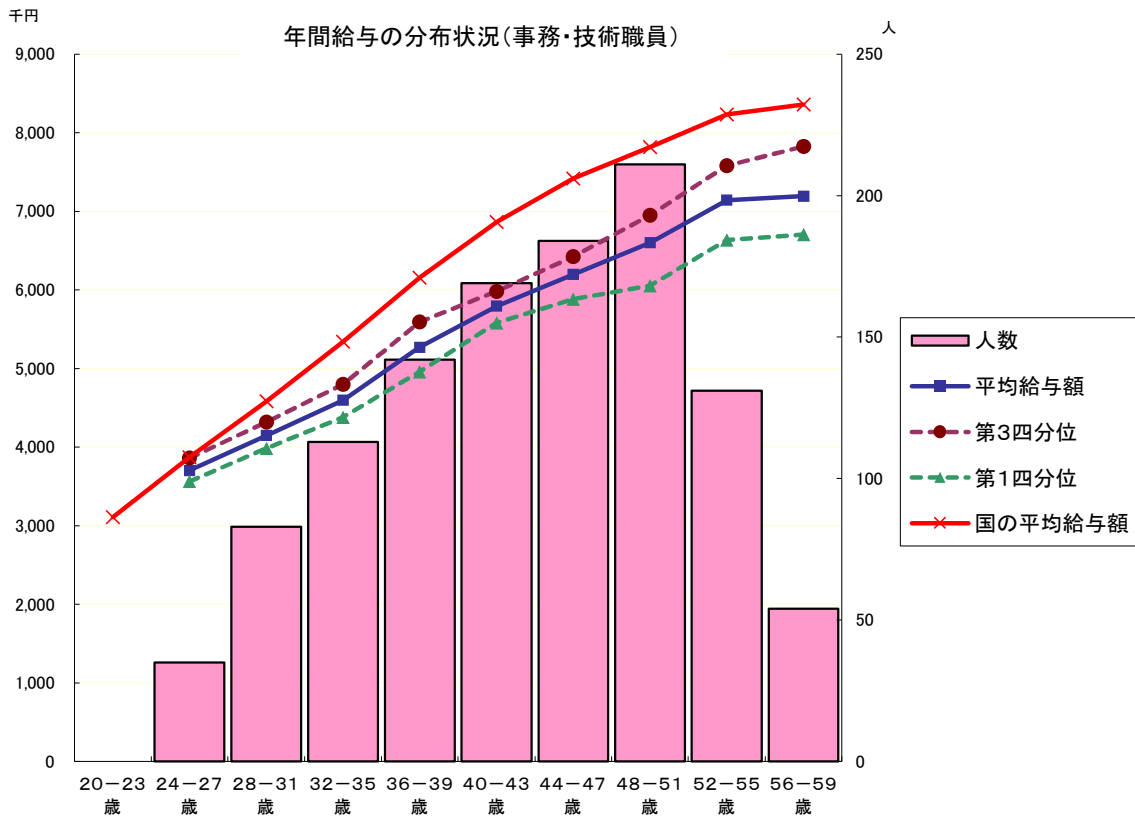
- 注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。
 注2:常勤職員のうち「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。
 注3:「技能・労務職種」とは、自動車運転手、機械操作員、実験助手、用務員などの業務に従事する者を示す。
 注4:非常勤職員のうち「研究支援職種」とは、給与を教育職本給表(一)相当で決定され、賞与が支給されない職種を示し、「研究補助職種」とは、給与を一般職本給表(一)相当で決定され、賞与が支給されない職種を示す。
 注5:「在外職員」及び「任期付職員」は該当者がいないため記載を省略した。
 注6:次に掲げる各区分中の職種については、該当者がいないため記載を省略した。
 ・各区分共通で、「医療職種(病院医師)」、「教育職種(歯科技工士養成学校教員)」
 ・再任用職員のうち、「教育職種(大学教員)」及び「指定職種」
 ・非常勤職員のうち、「医療職種(病院看護師)」及び「指定職種」
 注7:常勤職員の技能・労務職種、技能・労務職種(限定)、医療職種(病院医療技術職員)(限定)、再雇用職員の技能・労務職種、医療職種(病院医療技術職員)、事務・技術(限定)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、再雇用職員全体及び非常勤職員全体の数値からも除外している。
 注8:常勤職員のうち事務・技術(限定)、教育職種(大学教員)(限定)、技能・労務職種(限定)、医療職種(病院医療技術職員)(限定)は、本学では常勤職員として取り扱っているが、職務等を限定しその他の常勤職員の職種とは給与基準が異なる。

〔年俸制適用者〕

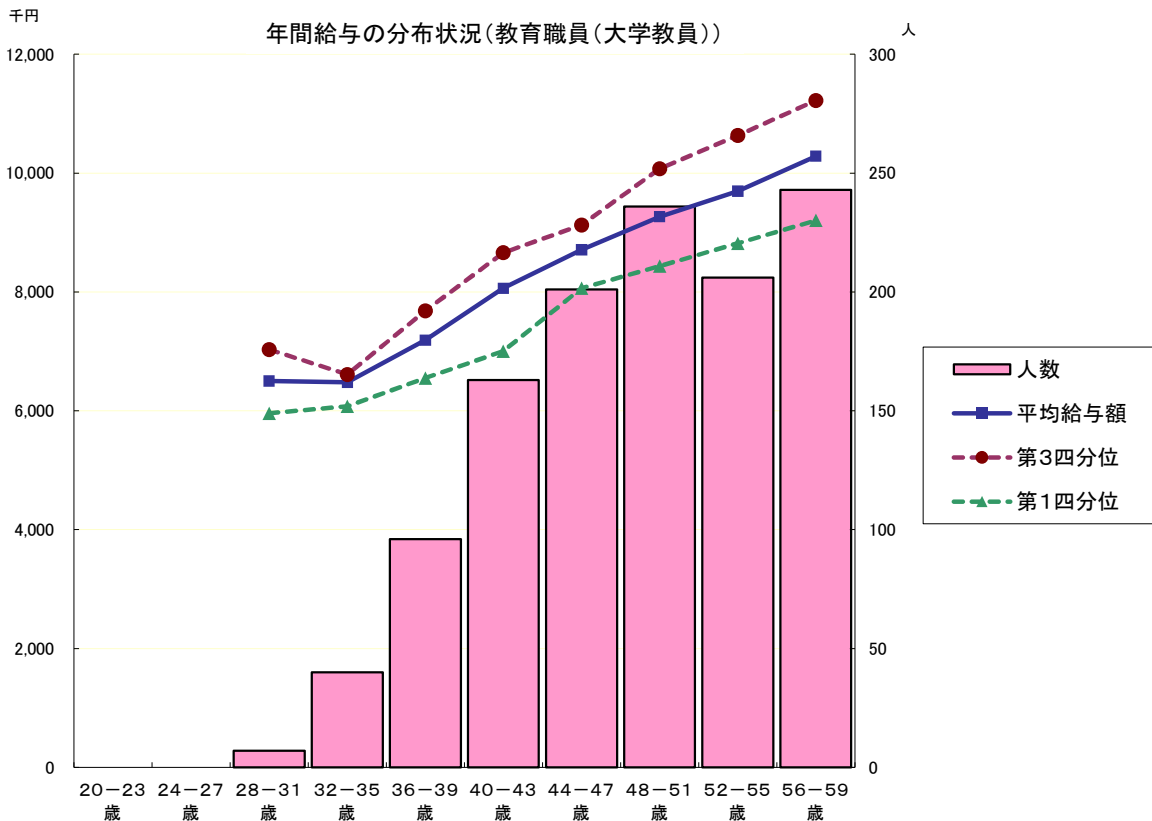
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1,185	43.9	6,104	5,510	62	594
事務・技術	59	50	7,029	7,029	105	0
教育職種 (大学教員)	827	42	7,091	6,239	51	852
医療職種 (病院看護師)						
技能・労務職種	13	62.6	2,396	2,396	127	0
医療職種 (病院医療技術職員)	3	47.2	3,980	3,980	8	0
事務・技術(限定)	262	47.5	3,119	3,119	84	0
教育職種 (大学教員)(限定)	14	45.8	4,790	4,790	76	0
医療職種 (病院医療技術職員) (限定)	7	41.6	3,836	3,836	52	0
再任用職員	13	62.9	2,645	2,645	48	0
事務・技術(限定)	13	62.9	2,645	2,645	48	0

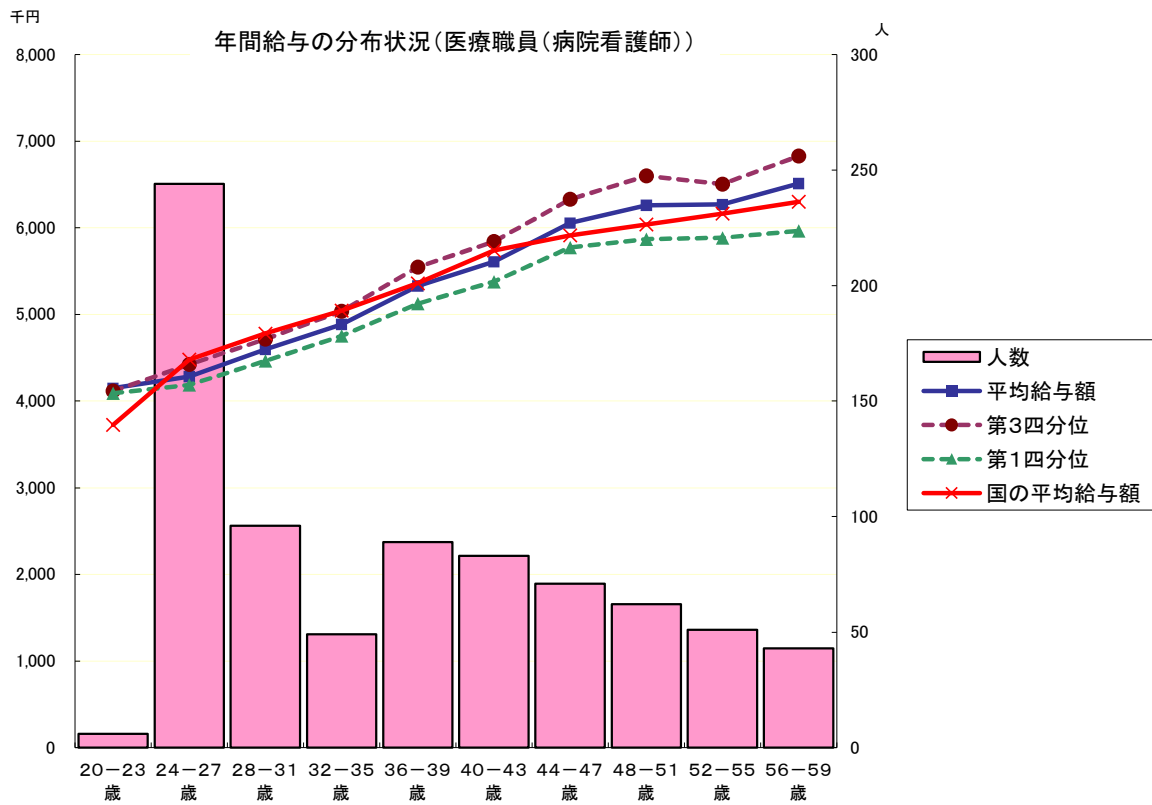
- 注1:年俸制適用者については、本学では常勤職員として取り扱っているが、年俸制非適用の常勤職員とは給与基準が異なる。
 注2:常勤職員の医療職種(病院医師)、教育職種(歯科技工士養成学校教員)及び指定職種については、該当者がいないため記載を省略した。
 注3:常勤職員の医療職種(病院看護師)については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。
 注4:常勤職員のうち事務・技術(限定)、教育職種(大学教員)(限定)、医療職種(病院医療技術職員)(限定)は、本学では常勤職員として取り扱っているが、職務等を限定しその他の常勤職員の職種とは給与基準が異なる。

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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
部長	13	54.4	9,425	12,358～8,445
次長	5	53.5	8,354	8,566～8,157
課長	73	52.2	7,985	9,298～6,764
課長補佐	108	50.5	6,855	8,116～5,705
係長	433	46.9	6,145	7,518～4,397
主任	285	41.3	5,442	6,503～3,688
係員	205	32.7	4,289	5,945～3,287

注1:「課長」には、課長相当職である事務長及び室長を含む。
「課長補佐」には、課長補佐相当職である専門員を含む。
「係長」には、係長相当職である専門職員を含む。

(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	573	55.2	10,867	22,936～7,005
准教授	417	48.3	8,650	14,260～6,269
講師	68	46.8	8,041	9,086～6,312
助教	267	44.3	6,876	9,819～5,738
助手	19	49.7	6,556	6,815～6,341

(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
代表的職位				
看護部長	1			
副看護部長	4	56.8	8,082	
看護師長	38	52.6	6,847	7,459～6,388
副看護師長	114	46.3	6,127	7,314～5,065
看護師	637	34.3	4,882	6,777～3,876

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表示していない。
「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、年間給与額のうち(最高～最低)は表示していない。

注2:「看護師」には、看護師相当職である助産師を含む。

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)	% 55.0	% 55.1	% 55.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.0	% 44.9	% 45.0
	最高～最低	% 61.6～40.3	% 58.3～40.3	% 59.8～40.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.6	% 56.6	% 56.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.4	% 43.4	% 43.4
	最高～最低	% 50.6～37.0	% 49.4～34.9	% 48.9～39.2

(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)	% 54.6	% 54.4	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.4	% 45.6	% 45.5
	最高～最低	% 57.5～42.0	% 57.5～41.7	% 57.5～42.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.5	% 56.6	% 56.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.5	% 43.4	% 43.5
	最高～最低	% 55.6～40.3	% 56.5～29.9	% 56.0～37.4

(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)	% 51.1	% 51.1	% 51.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 48.9	% 48.9	% 48.9
	最高～最低	% 48.9～48.9	% 48.9～48.9	% 48.9～48.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.4	% 56.4	% 56.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.6	% 43.6	% 43.6
	最高～最低	% 48.9～34.9	% 48.9～34.9	% 48.0～34.9

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 85.5 ・年齢・地域勘案 92.6 ・年齢・学歴勘案 84.9 ・年齢・地域・学歴勘案 92.3 (参考) 対他法人 99.2
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>【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 39.2% (国からの財政支出額 64,573百万円、支出予算の総額 164,596百万円： 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>(法人の検証結果) 国からの財政支出の割合は39.2%であり、累積欠損額もなく、対国家公務員 の指数の状況等を総合的に勘案して、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) 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"> ・年齢勘案 98.9 ・年齢・地域勘案 100.3 ・年齢・学歴勘案 94.9 ・年齢・地域・学歴勘案 101.8 (参考) 対他法人 99.3
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>【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 39.2% (国からの財政支出額 64,573百万円、支出予算の総額 164,596百万円： 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>(法人の検証結果) 国からの財政支出の割合は39.2%であり、累積欠損額もなく、対国家公務員 の指数の状況等を総合的に勘案して、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) 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 【97.3】

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

(扶養親族がない場合)

事務・技術職員

- 22歳(大卒初任給)

月額 182,200円 年間給与 2,688,000円

- 35歳(主任)

月額 291,818円 年間給与 4,800,000円

- 50歳(課長補佐)

月額 389,656円 年間給与 6,493,000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

(扶養親族がない場合)

教育職員(大学教員)

- 27歳(大学院卒初任給)

月額 308,884円 年間給与 4,557,000円

- 35歳(助教)

月額 354,252円 年間給与 5,828,000円

- 50歳(准教授)

月額 498,518円 年間給与 8,307,000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

職員の勤務成績を考慮し、昇格、昇給を実施しているほか、勤勉手当の成績率に反映している。

- (1)賞与:勤勉手当(査定分)

6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日前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。(ただし、人事評価を実施する事務系・技術系職員は、基準日直近の人事評価結果における実績評価評語を勤務成績に反映させる。)

- (2)昇給

5段階ある昇給区分のうちから、昇給日(1月1日)前において、人事評価を実施する事務系・技術系職員は9月30日以前1年間、それ以外の職員は12月31日以前1年間におけるその者の勤務成績に応じて昇給区分が決定される。

- (3)昇格

勤務成績が良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じ上位の級に昇格させることができる。

- (4)降格

勤務成績が不良な場合は、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	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 32,445,846	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,437,741	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 21,851,894	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 8,234,565	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 64,970,047	千円	千円	千円	千円	千円

注:「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かかる費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書「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。

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」は、対前年比「1.2%」である。
これは、医療職の増加及び病院の診療業務に従事する看護師等に看護職員等調整手当を支給したことが要因と考えられる。
- ②「非常勤役職員等給与」は、対前年比「△0.8%」である。
これは、自己収入等による教職員の減少が要因と考えられる。
- ③「最広義人件費」は、対前年比「0.5%」である。
これは、医療職の増加及び病院の診療業務に従事する看護師等に看護職員等調整手当を支給した一方で、自己収入等による教職員の減少が要因と考えられる。
- ④「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1日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、退職手当基本額の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:退職手当の基本額の調整率を、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:退職手当の基本額の調整率を、87/100から83.7/100に引下げ

IV その他

特になし