

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人香川大学(法人番号7470005001659)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2,030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。

1.1 国立大学法人高知大学・・・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いる(常勤職員数約1,900人)。公表資料によれば、令和4年度の長の年間報酬額は16,197千円であり、公表対象年度の役員報酬規則に記載された本俸額等を勘案すると、約16,633千円と推定される。同様の考え方により、理事については約13,078千円、監事については約10,784千円と推定される。

1.2 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。)

当法人においては、平成16年より、期末特別手当において、学長は、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び各役員の在職期間における職務実績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、期末特別手当の額を、100分の10の範囲内で、これを増額又は減額することができると定めている。

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

役員報酬支給基準は、国立大学法人香川大学役員報酬規則に則り、毎月支給される報酬(本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当)及び期末特別手当から構成されている。

期末特別手当については、期末特別手当基準額(本給月額+地域手当+広域異動手当+(本給月額+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給月額×100分の25)に100分の170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、6月と12月に支給している。

理事

法人の長と同様

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、国立大学法人香川大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当のみで構成されている。

非常勤役員手当は、月額(80千円)に、役員会以外の業務に従事した場合には1回につき10千円を加算し、算出している。

なお、令和5年度においては、改定は行われなかった。

監事

法人の長及び理事と同様

監事(非常勤)

理事(非常勤)と同様

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	8,168	5,790	2,325	52 (地域手当)		R5.9.30	※
法人の長	8,334	5,808	2,474	52 (地域手当)	R5.10.1		※
A理事	6,466	4,566	1,834	41 (地域手当) 25 (通勤手当)		R5.9.30	※
B理事	6,582	4,586	1,954	41 (地域手当)	R5.10.1		※
C理事	6,483	4,566	1,834	41 (地域手当) 42 (通勤手当)		R5.9.30	※
D理事	6,582	4,586	1,954	41 (地域手当)	R5.10.1		※
E理事	13,148	8,496	3,779	101 (地域手当) 747 (広域異動手当) 24 (通勤手当)		R6.3.30	◇
F理事	10,089	7,644	2,185	68 (地域手当) 191 (通勤手当)			
G理事	9,898	7,644	2,185	68 (地域手当)			
H理事 (非常勤)	800	800	0	0 ()			
A監事	12,088	8,496	3,516	76 (地域手当)			
B監事 (非常勤)	1,230	1,230		()			

注1:「地域手当」とは、主に民間における賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2:「広域異動手当」とは、主に民間における賃金水準が高い転勤のある企業との給与水準を調整するため、広域異動を行う役員に対し支給されているものである。

注3:「前職」欄の「◇」は役員出向者、「※」は独立法人等の退職者を示す。

注4: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

香川大学は、「世界水準の教育研究活動により、創造的で人間性豊かな専門職業人・研究者を養成し、地域社会をリードするとともに共生社会の実現に貢献する。」ことを理念とし、地域社会の課題解決に資する教育・研究等の実績を基に、地域活性化の中核的拠点としての機能強化及び特定の分野における、世界ないし全国的な教育研究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、香川大学の学長は、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36,138千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べても、それ以下となっている。

また、近隣の総合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

香川大学の理事は、学長を補佐し、大学法人の業務を掌理する。

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36,138千円と比較した場合、それ以下となっている。

また、近隣の総合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)

香川大学の理事は、学長を補佐し、大学法人の業務を掌理する。

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36,138千円と比較した場合、それ以下となっている。

また、近隣の総合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

香川大学の監事は、大学法人の業務を監査する。

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36,138千円と比較した場合、それ以下となっている。

また、近隣の総合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)

香川大学の監事は、大学法人の業務を監査する。

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36,138千円と比較した場合、それ以下となっている。

また、近隣の総合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	7,269 (49,916)	6 (34)	0 (6)	R5.9.30	—	※
理事A	4,299 (39,068)	4 (37)	6 (2)	R5.9.30	—	※
理事C	5,732 (41,031)	6 (43)	0 (8)	R5.9.30	—	※
理事A (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					

注1:法人の長、理事Aおよび理事Cについては、役員在職期間を役員退職手当規則に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。

注2:「前職」欄の「※」は独立法人等の退職者を示す。

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	当該役員は法人の長として、多岐に渡る業務を司るとともに、①前例にとらわれず文理を複合した大学院「大学院創発科学研究科」の設置等、学部、大学院の組織改革の実施、②新たな価値を創造できる人材を育てるための「DRI教育」の推進（DRI教育におけるD（デザイン思考）科目、R（リスクマネジメント）科目、I（インフォマティクス）科目）等、大学教育の強化・推進③地域・産業界の取組と大学のアイデアを融合する共創環境の形成を促進するため「イノベーションデザイン研究所」を設置等、大学の研究基盤の整備、地域、民間企業等との連携強化④「瀬戸内国際芸術祭」への参加等、地域社会との連携推進など、強いリーダーシップの下、改革を実施した。在任期間中、「教育、研究、地域連携、医学医療を創造・発展させる瀬戸内地域の『知の拠点』」である法人の役目に資するため、数多くの事項に新たな手法を用いて取り組み、法人及び地域の振興に多大な貢献をした。当該役員の業績勘案率については、国立大学法人評価委員会の業績評価結果及び法人の長としてその職務を全うしたことに対する個人評価を勘案し、増減なしとした。
理事A	当該役員は教育担当理事として、教育体制の強化・充実を図るとともに、香川大学が地域活性化の中核となることをめざし、持続可能な地方分散型社会の実現に貢献する人材の育成と研究の推進に取り組むことを目的としたDRI教育の推進を図るなど、本学の教育並びに管理・運営に貢献した。法人役員退職手当規則第2条第2項では、役員の職務実績に応じて手当額を増減できることとしており、これらその職務を全うされたこと、国立大学法人評価委員会の業績評価結果及び個人評価を勘案し、増減なしとした。
理事C	当該役員は研究・産官学連携・教員評価担当理事として、香川大学が地域活性化の中核的拠点となることを目指し、教育・研究・地域貢献の一層の充実及び経営改革の推進のため、戦略的かつ効果的な資源配分の仕組みを構築し本学の機能強化に貢献した。また、産業界・地元自治体との連携を推進し、地域の科学技術発展と産業の振興に寄与するとともに、本学の自己点検・評価指針に基づく教員評価制度改革を実施するなど、教育研究水準の向上を図るなど、本学の管理・運営に大きく貢献した。法人役員退職手当規則第2条第2項では、役員の職務実績に応じて手当額を増減できることとしており、これらその職務を全うされたこと、国立大学法人評価委員会の業績評価結果及び個人評価を勘案し、増減なしとした。
理事A (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事A (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

当大学法人が定める役員に支給する期末特別手当（ボーナス）において、学長は、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び各役員在職期間における職務実績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、期末特別手当の額を、100分の10の範囲内で、これを増額又は減額することができると定めている。

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3,151人(常勤職員数約2,060人))・職種別平均支給額を参考にした。

1.1 国立大学法人高知大学…当該法人は、地域を基盤とした総合大学である点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(常勤職員数約1,900人)となっている。

1.2 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 は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。

1.3 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529,933円となっている。

運営費交付金における業務費・人件費の割合を堅持しつつ、中期計画に基づく人件費枠の有効な配分を勘案し、新たな社会的ニーズに迅速・適切に対応できるよう人員配置を行い、適正な人件費の管理に努めている。

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。)

事務系職員には、本学が独自に定めた人事評価制度に基づく個人評価(業績・能力)の結果を昇給・昇格・降格及び賞与に反映させている。

また、教員についても、教員評価(教育・研究・社会貢献・運営)の結果を昇給及び賞与に反映させている。

当法人においては、月給制と比較し、評価の結果をより反映させる仕組みとして、平成26年度より年俸制を導入した。

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

国立大学法人香川大学職員給与規則に則り、基本給、諸手当(地域手当、広域異動手当、管理職手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、当直手当、時間外勤務手当等)及び賞与(期末給及び勤勉給)としている。

期末給については、期末給基礎額(基本給+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に100分の122.5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を、6月及び12月に支給している。

勤勉給については、勤勉給基礎額(基本給+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)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、さらに勤務成績に応じて定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和5年度における主な改正内容は次のとおりである。

- ① 四国地区5国立大学による連携教職課程の設置に伴う開設科目担当手当の新設
連携教職課程を担当する教員を対象(香川大学で授業を実施した場合(3,000円/1時間)、香川大学以外で授業を実施した場合(5,000円/時間))
- ② ティーチング・フェローの新設に伴う職種の追加(1,900円/時間)
- ③ 国際バカロレア入試の新設に伴う入試手当の見直し(国際バカロレア選抜実施に係る入試手当については、他の入試業務に準じて設定)
- ④ 特定行為を行なう看護師等の処遇改善
特定行為を行う医学部附属病院看護師及び助産師を対象(5,000円/月)
注) 特定行為とは、「人工呼吸器からの離脱」や「インスリン投与量の調整」等、国の定める38行為
- ⑤ 管理職手当支給対象の追加(情報化推進統合拠点の設置に伴う管理職手当の新設
情報化推進統合拠点長(九種:32,100~37,400円/月)、
拠点傘下のセンター長(十種:22,900~26,700円/月)の区分の追加
- ⑥ 時間外手術等手当の新設
医学部附属病院で勤務する医師を対象
時間外(午後6時~翌日午前8時又は休日)に行なった手術、処置に従事した医師に対して(2,500~30,000円/1回)
- ⑦ 最低賃金法に基づく地域別最低賃金改定への対応
香川県の最低賃金を上回るよう、臨時用務員の時給額を、920円に引上げ
- ⑧ 管理職手当支給対象の追加(医学部附属病院医療技術部の設置に伴う管理職手当の新設
医療技術部長(五種:29,000~32,000円/月)、副部長(九種:10,000~14,000円/月)の区分の追加
- ⑨ 人事院勧告(R5.8.7)に準拠した改正
 1. 本給月額引上げ(本給月額の引上げ 平均改定率 1.1%)
 2. 期末給及び勤勉給の支給月数の引き上げ(年間0.10ヶ月分)を行い年間支給月数を(4.50月)に引上げ
- ⑩ 附属農場に係る当直手当の引き上げ(100円)

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	1330	43.2	6,343	4,632	59	1,711
事務・技術	300	43.4	5,633	4,114	69	1,519
教育職種 (大学教員)	330	53.6	8,812	6,338	54	2,474
医療職種 (病院医師)	24	39	6,673	5,033	52	1,640
医療職種 (病院看護師)	442	37.6	5,241	3,876	51	1,365
医療職種 (病院医療技術職員)	128	38.6	5,185	3,796	62	1,389
技能・労務職種	10	53.5	5,077	3,718	66	1,359
教育職種 (附属高校教員)	23	44	7,495	5,520	102	1,975
教育職種 (附属義務教育学校教員)	73	37.9	6,510	4,806	72	1,704
その他医療職種 (看護師)						

非常勤職員	162	44.8	4,334	3,624	66	710
事務・技術	27	46.2	3,126	2,309	69	817
教育職種 (大学教員)	32	52.5	7,462	5,543	116	1,919
医療職種 (病院医師)	64	31.4	3,601	3,601	46	0
医療職種 (病院看護師)	10	54.4	5,405	4,014	37	1,391
医療職種 (病院医療技術職員)	3	54.2	3,846	2,833	85	1,013
その他医療職種(看護師)						
技能・労務職種	4	54.8	3,572	2,672	51	900
再採用職員	22	63.6	3,122	2,622	63	500

<常勤職員について>

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:技能・労務職種とは、ボイラー技士、医療機器操作員、動物飼育員、実験助手及び調理師である。

注3:教育職種(附属学校教員)には、附属特別支援学校教員を含む。

注4: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。

注5:その他医療職種(看護師)とは、保健管理センターの保健師である。

注6:その他医療職種(看護師)については、該当者が2人以下であるため、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、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。

<非常勤職員について>

注:その他医療職種(看護師)については、該当者が2人以下であるため、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、区分以外は記載せず、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]

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 200	歳 45.8	千円 8,021	千円 5,962	千円 62	千円 2,059
教育職種 (大学教員)	人 200	歳 45.8	千円 8,021	千円 5,962	千円 62	千円 2,059
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
特任教授	人	歳	千円	千円	千円	千円

<常勤職員について>

注: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。

<任期付職員について>

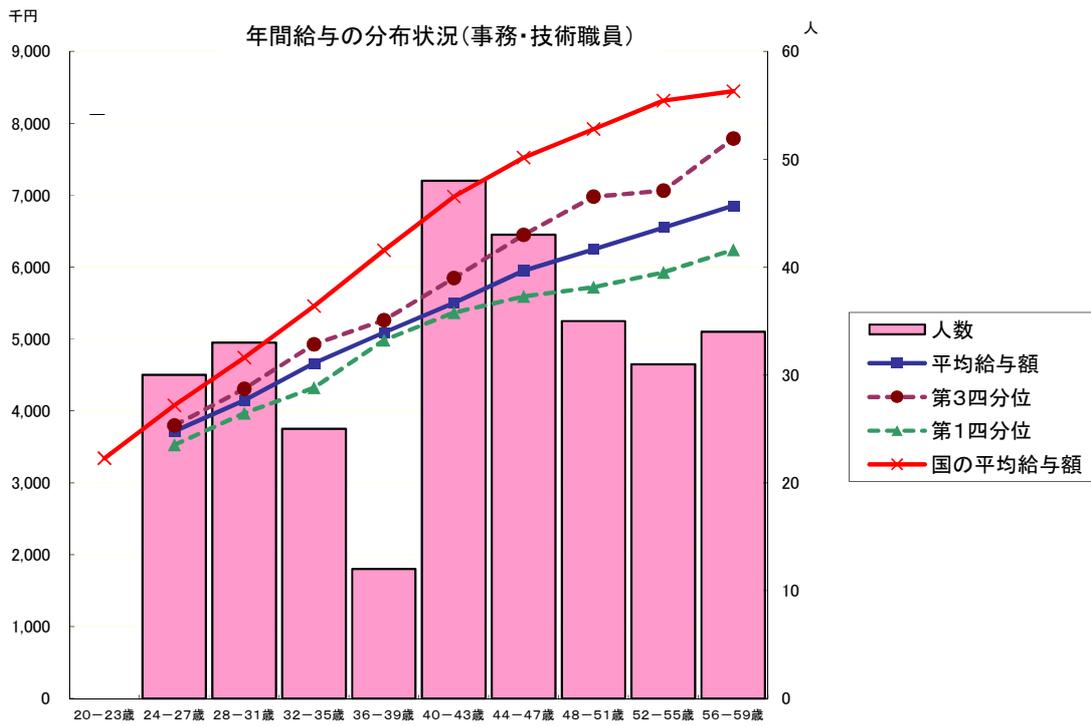
注1:特任教授については、該当者が2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

注2:特任教授とは、特定のプロジェクト等の統括及び教育研究を行うために任期を定めて雇用された大学教員である。

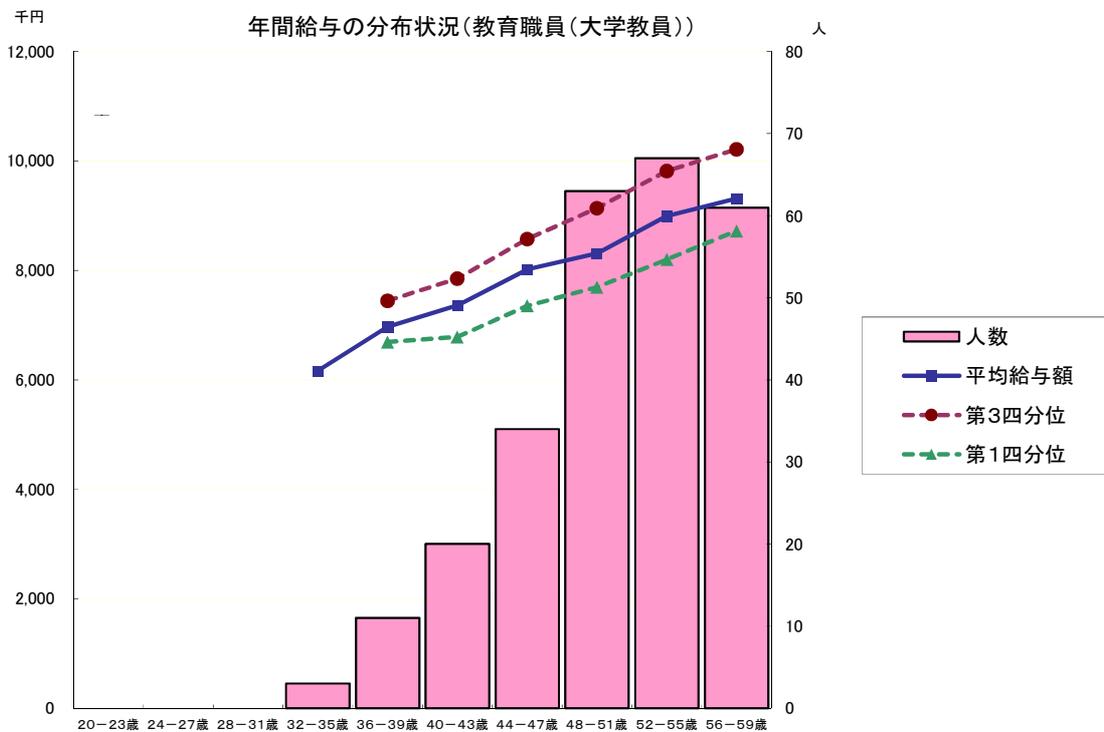
<在外職員、再任用職員及び非常勤職員について>

注:在外職員、再任用職員及び非常勤職員の各区分については、該当者がいないため記載を省略した。

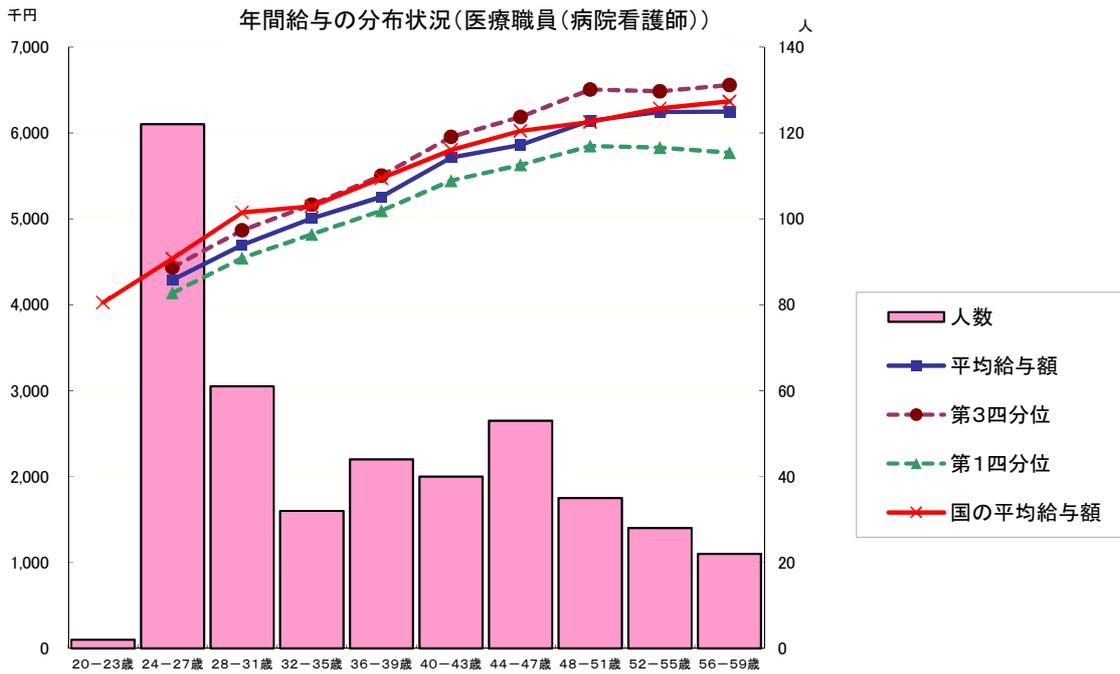
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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。



注:年齢32～35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・第3分位については表示していない。



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。

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	千円
部長	7	56.9	8,231	8,866	7,986
次長	7	56.4	7,764	8,403	7,363
課長	26	50.3	7,089	8,988	5,823
課長補佐	73	50.4	6,381	9,288	5,440
係長	69	46.9	5,697	6,761	4,137
主任	52	38.3	4,832	6,212	3,931
係員	66	30.4	2,944	5,253	3,192

注1:「係長」には、係長相当職である「専門職員」を含む。

注2:「課長補佐」には、課長補佐相当職である「専門員」を含む。

注3:「次長」には、次長相当職である「統合事務センター長」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	千円
教授	185	57.0	9,654	12,372	8,083
准教授	72	50.4	8,155	9,366	6,343
講師	28	49.3	7,837	8,765	6,692
助教	40	47.0	6,722	7,579	5,722
助手	1				
教務職員	4	51.8	5,482		

注1:助手の該当者は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。

注2: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、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	千円
看護部長	1				
副看護部長	4	54.8	7,128		
看護師長	27	50.4	6,502	7,336	5,732
副看護師長	55	45.1	5,976	6,990	4,778
看護師	355	35.2	4,937	6,857	3,799

注1:「看護師」には、看護師相当職である「助産師」を含む。

注2: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。

注3: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、最高給与額及び最低給与額は表示していない。

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))

(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)	% 54.7	% 54.4	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.3	% 45.6	% 45.5
	最高～最低	% 53.1～42.7	% 56.0～43.0	% 54.6～42.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.1	% 54.7	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.9	% 45.3	% 45.1
	最高～最低	% 53.1～34.5	% 54.2～41.0	% 53.0～40.4

(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)	% 55.1	% 51.5	% 53.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.9	% 48.5	% 46.8
	最高～最低	% 53.7～42.1	% 59.2～42.3	% 56.7～42.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.2	% 54.6	% 55.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.8	% 45.4	% 44.6
	最高～最低	% 44.4～41.4	% 51.9～42.0	% 48.5～41.9

(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)	% 51.9	% 51.9	% 51.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 48.1	% 48.1	% 48.1
	最高～最低	% 51.0～46.9	% 50.9～47.0	% 51.0～46.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.8	% 54.5	% 54.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.2	% 45.5	% 45.4
	最高～最低	% 47.3～41.2	% 47.8～41.5	% 47.3～41.4

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 81.2 ・年齢・地域勘案 88.1 ・年齢・学歴勘案 80.4 ・年齢・地域・学歴勘案 87.8 (参考) 対他法人 93.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>指数は国家公務員と比較して低い水準にある。</p>
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 28% (国からの財政支出額 11,806百万円、支出予算の総額 42,491百万円:令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 該当なし</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28%であり、累積欠損も生じていない。 また、給与についても人事院勧告を参考に改正を行っており、指数が国家公務員に比して低い水準にあることから、給与水準は適切なものであると考える。</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、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確保に務める。

○医療職員

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 96.5 ・年齢・地域勘案 98.0 ・年齢・学歴勘案 97.0 ・年齢・地域・学歴勘案 97.6 (参考) 対他法人 95.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>指数は国家公務員と比較して低い水準にある。</p>
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 28% (国からの財政支出額 11,806百万円、支出予算の総額 42,491百万円：令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 該当なし</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28%であり、累積欠損も生じていない。 また、給与についても人事院勧告を参考に改正を行っており、指数が国家公務員に比して低い水準にあることから、給与水準は適切なものであると考える。</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、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確保に務める。

○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 88.0

(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

(扶養家族がない場合)

<事務・技術職員>

○22歳(大学初任給)

月額196,200円 年間給与3,237,300円

○35歳(本部主任)

月額277,979円 年間給与4,586,653円

○50歳(課長補佐)

月額343,564円 年間給与5,668,806円

<教育職員(大学教員)>

○27歳(助教(博士修了初任給))

月額301,800円 年間給与4,979,700円

○35歳(講師)

月額361,726円 年間給与5,968,479円

○50歳(教授)

月額481,091円 年間給与7,938,001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

事務系職員には、本学が独自に定めた人事評価制度に基づく個人評価(業績・能力)の結果を昇給・昇格・降格及び賞与に反映させている。

また、教員についても、教員評価(教育・研究・社会貢献・運営)の結果を昇給及び賞与に反映させている。

国立大学改革プランに基づき、当法人においては、月給制と比較し、評価の結果をより反映させる仕組みとして、平成26年度より年俸制を導入した。

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 10,792,194	千円 10,829,502	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 934,046	千円 810,076	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,662,889	千円 5,703,543	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,450,286	千円 2,520,277	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 19,839,415	千円 19,863,398	千円	千円	千円	千円

注: 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。

総人件費について参考となる事項

- ・給与、報酬等支給総額

対前年度比 37,308 千円増 0.35 %増

要因: 本給月額の上昇(平均1.1%)等による増

- ・最広義人件費

対前年度比 23,983 千円増 0.12 %増

要因: 常勤職員の削減に伴う非常勤職員の増員により、「非常勤役職員等給与」及び「福利厚生費」が増額となり、最広義人件費の増となった。

- ・「公務員の給与決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、調整率の改定を実施した。

役員に関する講じた措置の概要: 平成30年1月1日、支給水準の引き下げ

職員に関する講じた措置の概要: 平成30年1月1日、支給水準の引き下げ

IV その他

教育職員(大学教員(助手を除く))及び医療職種(病院医師)の定年年齢は65歳である。また、教育職員(大学教員(助手))の定年年齢は63歳である。

事務・技術職、医療職(病院看護師、病院医療技術職員)、及び技能・労務職種の定年年齢については、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から61歳に引き上げた。

定年年齢の引き上げに伴い、当該職種については、60歳に達した管理監督職の職員は非管理監督職に、非管理監督職は1階級下位の職位に降任する制度を設けているほか、職員の基本給について61歳に達する年度から7割水準とすることとした。