

国立大学法人群馬大学(法人番号9070005001680)法人の役職員の報酬・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

群馬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、法人規模(群馬大学・常勤職員数2,340人)及び主要事業が類似する以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人島根大学…当該法人は国立大学法人として研究・教育事業を実施している(常勤職員数2,213人)。公表資料によれば、令和5年度の長の年間報酬額は17,573千円であり、本学の長は17,992千円、理事の平均年間報酬額は14,014千円であり、本学の理事は14,102千円、監事の年間報酬額は11,986千円であり、本学の監事は12,358千円。

(2) 事務次官年間報酬額…23,235千円。

② 令和6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。)

役員報酬規則に定める期末特別手当(ボーナス)において、文部科学省国立大学法人評価委員会の本学に対する業績評価の結果を勘案し、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額し、又は減額した額とすることができることとし、業績を反映させられるようにしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和6年度における改定内容

法人の長

常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、本給、地域手当、人事交流手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当としている。

期末特別手当については、期末特別手当基礎額(本給月額+地域手当+人事交流手当)に、当該基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算した額に、6月に支給する場合においては100分の172.5、12月に支給する場合においては100分の172.5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。

【令和6年度における主な改定内容】

- 令和6年度人事院勧告に係る給与改定(実施時期:令和7年1月1日)
- ・期末特別手当の支給月数の引上げ(1.700月→1.725月)
- ・本給月額の引上げ

理事

常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、本給、地域手当、人事交流手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当としている。

期末特別手当については、期末特別手当基礎額(本給月額+地域手当+人事交流手当)に、当該基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算した額に、6月に支給する場合においては100分の172.5、12月に支給する場合においては100分の172.5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。

【令和6年度における主な改定内容】

- 令和6年度人事院勧告に係る給与改定(実施時期:令和7年1月1日)
- ・期末特別手当の支給月数の引上げ(1.700月→1.725月)
- ・本給月額の引上げ

理事
(非常勤)

非常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当及び通勤手当としている。

【令和6年度における主な改定内容】

- 令和6年度人事院勧告に係る給与改定(実施時期:令和7年1月1日)
- ・非常勤役員手当月額の引上げ

監事

常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、本給、地域手当、人事交流手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当としている。

期末特別手当については、期末特別手当基礎額(本給月額+地域手当+人事交流手当)に、当該基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算した額に、6月に支給する場合においては100分の172.5、12月に支給する場合においては100分の172.5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。

【令和6年度における主な改定内容】

- 令和6年度人事院勧告に係る給与改定(実施時期:令和7年1月1日)
- ・期末特別手当の支給月数の引上げ(1.700月→1.725月)
- ・本給月額の引上げ

監事
(非常勤)

非常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当及び通勤手当としている。

【令和6年度における主な改定内容】

- 令和6年度人事院勧告に係る給与改定(実施時期:令和7年1月1日)
- ・非常勤役員手当月額の引上げ

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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	18,185	12,489	5,321	374 (地域手当)			※
A理事	14,390	9,867	4,203	296 (地域手当) 24 (通勤手当)		R7.3.31	※
B理事	14,390	9,867	4,203	296 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
C理事	14,172	8,520	3,922	1107 (地域手当) 166 (通勤手当) 456 (単身赴任手当)	R6.4.1		◇
D理事	14,390	9,867	4,203	296 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
E理事 (非常勤)	2,793	2,733	0	60 (通勤手当)			
F理事 (非常勤)	2,827	2,733	0	94 (通勤手当)			
A監事	5,470	3,540	1,788	106 (地域手当) 35 (通勤手当)		R6.8.31	
B監事	6,283	4,980	1,104	149 (地域手当) 49 (通勤手当)	R6.9.1		
C監事 (非常勤)	2,386	2,361	0	25 (通勤手当)			

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:「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3:「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

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

群馬大学は、北関東を代表する総合大学として、二十一世紀を多面的かつ総合的に展望し、地球規模の多様なニーズに応えるため、新しい時代の教育及び研究の担い手として、(1)新しい困難な諸課題に意欲的、創造的に取り組むことができ、幅広い国際的視野を備え、かつ人間の尊厳の理念に立脚して社会で活躍できる人材を育成すること、(2)教育及び研究活動を世界的水準に高めるため、国内外の教育研究機関と連携し、世界の英知と科学・技術の粋を集め、常に切磋琢磨し、最先端の創造的な学術研究を推進すること、(3)教育及び研究の一層の活性化と個性化を実現するため、大学構成員の自主性、自律性を尊重し、学問の自由とその制度的保障である大学の自治を確立するとともに、それに対する大学としての厳しい自己責任を認識し、開かれた大学として不断の意識改革を行うことを基本理念に掲げ、我が国の中核的な教育研究拠点として積極的に社会的使命を果たすため、これまでの改革の成果を継承し、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、群馬大学の学長は、常勤職員数約2,300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。

群馬大学の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。

群馬大学では、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。

文部科学省公表による令和5年度給与水準における国立大学法人等の長の平均年間報酬が18,398千円であり、令和5年度の群馬大学の学長の年間報酬は17,992千円であることを勘案してみても、他の国立大学法人とほぼ同一水準であると考えられる。

以上、職務内容の特性や他国立大学法人等との比較を踏まえると、群馬大学の学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

群馬大学の理事は、教育・企画、研究、総務・財務、病院等それぞれの職務を担当として業務を遂行している。

群馬大学の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。

文部科学省公表による令和5年度給与水準における国立大学法人等の理事の平均年間報酬が14,769千円であり、令和5年度の群馬大学の理事の平均年間報酬が14,102千円であることを勘案してみても、他の国立大学法人とほぼ同一水準であると考えられる。

以上、職務内容の特性や他国立大学法人等との比較を踏まえると、群馬大学の理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事
(非常勤)

群馬大学の理事(非常勤)は、男女共同参画、社会貢献それぞれの職務を担当として業務を遂行している。

群馬大学の理事(非常勤)の報酬月額は、理事(常勤)の報酬月額を基に職責及び勤務の様態を考慮し算出した額となっている。

以上、職務内容の特性等を踏まえると、群馬大学の理事(非常勤)の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

群馬大学の監事は、役員及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、本学の業務及び財産の状況の調査をするなど、本学の業務全般を監査することを職務としている。

群馬大学の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。

文部科学省公表による令和5年度給与水準における国立大学法人等の監事の平均年間報酬が12,386千円であり、令和5年度の群馬大学の監事の年間報酬は12,358千円であることを勘案してみても、他の国立大学法人とほぼ同一水準であると考えられる。

以上、職務内容の特性や他国立大学法人等との比較を踏まえると、群馬大学の監事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事
(非常勤)

群馬大学の監事(非常勤)は、役員及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、本学の業務及び財産の状況の調査をするなど、本学の業務全般を監査することを職務としている。

群馬大学の監事(非常勤)の報酬月額、監事(常勤)の報酬月額を基に職責及び勤務の形態を考慮し算出した額となっている。

以上、職務内容の特性等を踏まえると、群馬大学の監事(非常勤)の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6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	該当者なし					
監事A	7,481	8	0	R6.8.31	1.0	

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	該当者なし
理事	該当者なし
監事A	<p>当該監事は、本学の業務運営状況及び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することにより、本学の業務の適正かつ効率的な運営に貢献した。</p> <p>当該監事の業績勘案率については、独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルール(平成27年5月25日総務大臣決定)による標準の監事の業績勘案率を参考に、これら監査業務に対する貢献度を勘案した上で、1.0と決定した。</p>

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ます。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬規則に定める期末特別手当(ボーナス)において、文部科学省国立大学法人評価委員会の本学に対する業績評価の結果を勘案し、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で得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとし、業績を反映させられるようにしている。

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

本学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、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2,340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、法人規模(常勤職員数2,213人)及び主要事業が類似している。

(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405,378円となっており、全職員の平均給与月額は414,801円となっている。

人件費管理の基本方針は、本学における業務の効率化に伴う人件費削減を踏まえて、人的資源の効率的運用と効率分配を図ることとしている。

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。)

職員については、本学が独自に定めた個人評価の結果を基礎資料とし、職員の成績等に応じて、昇給・昇格・降格を行うとともに、賞与(6月期及び12月期)における支給割合の増減を行っている。

教員については、新しい教員業績評価制度を令和元年10月に導入し、業績評価に応じて賞与及び業績給における支給割合の増減を行うこととしている。

③ 給与制度の内容

(国立大学法人群馬大学教職員給与規則)

教職員の給与は、俸給及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、研究代表者手当、クロスアポイントメント手当、扶養手当、地域手当、人事交流手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、高所作業手当、爆発物取扱等作業手当、安全衛生管理手当、死体処理手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、夜間診療手当、夜間看護等手当、病理解剖待機手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、教育業務連絡指導手当、入試手当、分娩手当、新生児担当医手当、夜間等緊急診療手当、臨床検査技師・臨床工学技士待機手当、手術室勤務看護師手当、結核病床担当看護師手当、防疫等作業手当、学校医手当、教員養成実地指導講師手当、専門看護師等手当、救命救急看護手当、DMAT等派遣手当、医療支援派遣手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理教職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当、主幹教諭手当、本府省業務調整手当、期末手当、勤勉手当、附属幼稚園教員調整手当、看護職員調整手当、ソーシャルワーカー調整手当及び医療従事者調整手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+扶養手当+地域手当+人事交流手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の125、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、勤勉手当基礎額(俸給+地域手当+人事交流手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の支給要項に定める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。

(国立大学法人群馬大学年俸制適用教員給与規則)

年俸制適用教員の給与は、基本年俸、業績給及び諸手当(管理職手当, 管理教職員特別勤務手当, 初任給調整手当, 研究代表者手当, クロスアポイントメント手当, 扶養手当, 住居手当, 通勤手当, 単身赴任手当, 精神病患者診療手当, 集中治療病棟入院患者診療手当, 安全衛生管理手当, 放射線取扱手当, 夜間診療手当, 病理解剖待機手当, 入試手当, 分娩手当, 新生児担当医手当, 夜間等緊急診療手当, 学校医手当, DMAT等派遣手当, 医療支援派遣手当, 超過勤務手当, 休日給, 夜勤手当, 宿日直手当及び医療従事者調整手当)として

いる。
業績給については、基本年俸に、業績評価に基づき100分の30から100分の70までの範囲内で学長が定める割合を乗じて得た額とし、業績給の月額は、業績給の額に12分の1を乗じて得た額としている。

(国立大学法人群馬大学2号年俸制適用教員給与規則)

2号年俸制適用教員の給与は、基本年俸、業績給、俸給の調整額及び諸手当(管理職手当, 管理教職員特別勤務手当, 初任給調整手当, 研究代表者手当, クロスアポイントメント手当, 扶養手当, 地域手当, 人事交流手当, 住居手当, 通勤手当, 単身赴任手当, 安全衛生管理手当, 放射線取扱手当, 夜間診療手当, 病理解剖待機手当, 入試手当, 分娩手当, 新生児担当医手当, 夜間等緊急診療手当, 学校医手当, DMAT等派遣手当, 医療支援派遣手当, 超過勤務手当, 休日給, 夜勤手当, 宿日直手当及び医療従事者調整手当)として

いる。
業績給については、業績年俸額に業績年俸調整額を加算した額とし、それぞれ基準日現在及び基準日前1箇月以内に離職又は死亡した日現在において2号年俸制適用教員が受けるべき業績給の2分の1(俸給の半額が減ぜられている場合は4分の1)の額を基礎として、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務状況に応じて、在職期間別支給割合及び直近の群馬大学教員業績評価実施要項に定める単年度評価に応じた業績給率を乗じて得た額としている。

(国立大学法人群馬大学年俸制適用職員給与規則)

年俸制適用職員の給与は、基本年俸及び諸手当(管理職手当, 管理教職員特別勤務手当, 扶養手当, 住居手当, 通勤手当, 患者係事務職員手当, ソーシャルワーカー調整手当, 医療従事者調整手当, 診療放射線技師手当, 臨床検査技師手当, 作業療法士手当, 放射線取扱手当, 臨床検査技師・臨床工学技士待機手当, DMAT等派遣手当, 医療支援派遣手当, 超過勤務手当, 休日給, 夜勤手当及び宿日直手当)としている。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

(国立大学法人群馬大学教職員給与規則)

医療業務に従事する教職員の処遇改善を図るため、令和6年12月1日から、①DMAT等派遣手当、医療支援派遣手当、ソーシャルワーカー調整手当及び医療従事者調整手当を新設、②夜間等緊急診療手当(診療報酬加算に応じて増額)を改正した。

一般職給与法が適用される国家公務員の給与改定を踏まえ、当該改定に準じて、令和7年1月1日から、①全俸給表のベースアップ(平均2.76%)、②調整基本額及び管理職手当額の引上げ、③初任給調整手当の引上げ(月額500円増額)、④期末手当及び勤勉手当の支給月数について、0.025か月分の引上げを実施した。

(国立大学法人群馬大学年俸制適用教員給与規則)

医療業務に従事する教職員の処遇改善を図るため、令和6年12月1日から、DMAT等派遣手当、医療支援派遣手当及び医療従事者調整手当を新設した。

一般職給与法が適用される国家公務員の給与改定を踏まえ、当該改定に準じて、令和7年1月1日から、俸給表のベースアップを実施した。

(国立大学法人群馬大学2号年俸制適用教員給与規則)

医療業務に従事する教職員の処遇改善を図るため、令和6年12月1日から、DMAT等派遣手当、医療支援派遣手当及び医療従事者調整手当を新設した。

一般職給与法が適用される国家公務員の給与改定を踏まえ、当該改定に準じて、令和7年1月1日から、俸給表及び業績年俸額表のベースアップを実施した。

(国立大学法人群馬大学年俸制適用職員給与規則)

医療業務に従事する教職員の処遇改善を図るため、令和6年12月1日から、DMAT等派遣手当、医療支援派遣手当、ソーシャルワーカー調整手当及び医療従事者調整手当を新設した。

一般職給与法が適用される国家公務員の給与改定を踏まえ、当該改定に準じて、令和7年1月1日から、俸給表のベースアップを実施した。

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6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 1392	歳 43.8	千円 6,453	千円 4,668	千円 68	千円 1,785
事務・技術	人 292	歳 44.8	千円 5,894	千円 4,272	千円 88	千円 1,622
教育職種 (大学教員)	人 361	歳 53.8	千円 8,862	千円 6,294	千円 83	千円 2,568
医療職種 (病院看護師)	人 554	歳 38	千円 5,327	千円 3,917	千円 48	千円 1,410
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 20	歳 34	千円 6,220	千円 4,571	千円 62	千円 1,649
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 48	歳 34.6	千円 6,134	千円 4,522	千円 76	千円 1,612
医療職種 (病院医療技術職員)	人 114	歳 43.1	千円 5,925	千円 4,273	千円 65	千円 1,652
その他医療職種 (医療技術職員)	人 3	歳 48.2	千円 5,507	千円 3,985	千円 85	千円 1,522
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

再雇用職員	人 15	歳 62.6	千円 4,014	千円 3,285	千円 93	千円 729
事務・技術	人 11	歳 62.7	千円 4,032	千円 3,268	千円 125	千円 764
医療職種 (病院看護師)	人 4	歳 62.5	千円 3,965	千円 3,331	千円 6	千円 634
その他医療職種 (医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 47	歳 40.4	千円 4,796	千円 4,444	千円 53	千円 352
事務・技術	人 16	歳 44.7	千円 3,598	千円 3,294	千円 49	千円 304
教育職種 (大学教員)	人 16	歳 45.4	千円 6,669	千円 5,940	千円 83	千円 729
医療職種 (病院医師)	人 15	歳 30.6	千円 4,074	千円 4,074	千円 27	千円 0
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注2 「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 「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4 常勤職員の「技能・労務職種」「その他医療職種(看護師)」、再雇用職員の「その他医療職種(医療技術職員)」、非常勤職員の「技能・労務職種」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、再雇用職員及び非常勤職員全体の数値からも除外している。

注5 在外職員、任期付職員については該当者がいないため、表を省略した。

注6 以下の職種については、該当者がいないため欄を省略した。

常勤職員の「医療職種(病院医師)」

再雇用職員の「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」

非常勤職員の「医療職種(病院看護師)」

【年俸制適用者】

区分	人員	平均年齢	令和6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 190	歳 43.9	千円 6,620	千円 5,785	千円 70	千円 835
事務・技術	人 30	歳 44.6	千円 4,107	千円 4,107	千円 62	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 120	歳 47.3	千円 7,923	千円 6,601	千円 76	千円 1,322
医療職種 (病院医療技術職員)	人 40	歳 33.4	千円 4,599	千円 4,599	千円 61	千円 0
任期付職員	人 189	歳 39.9	千円 6,598	千円 5,606	千円 63	千円 992
事務・技術	人 6	歳 29.5	千円 3,113	千円 3,113	千円 68	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 161	歳 42.2	千円 7,064	千円 5,899	千円 63	千円 1,165
医療職種 (病院医療技術職員)	人 22	歳 26	千円 4,141	千円 4,141	千円 65	千円 0
その他	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1 在外職員、再雇用職員及び非常勤職員の区分については該当者がいないため、表を省略した。

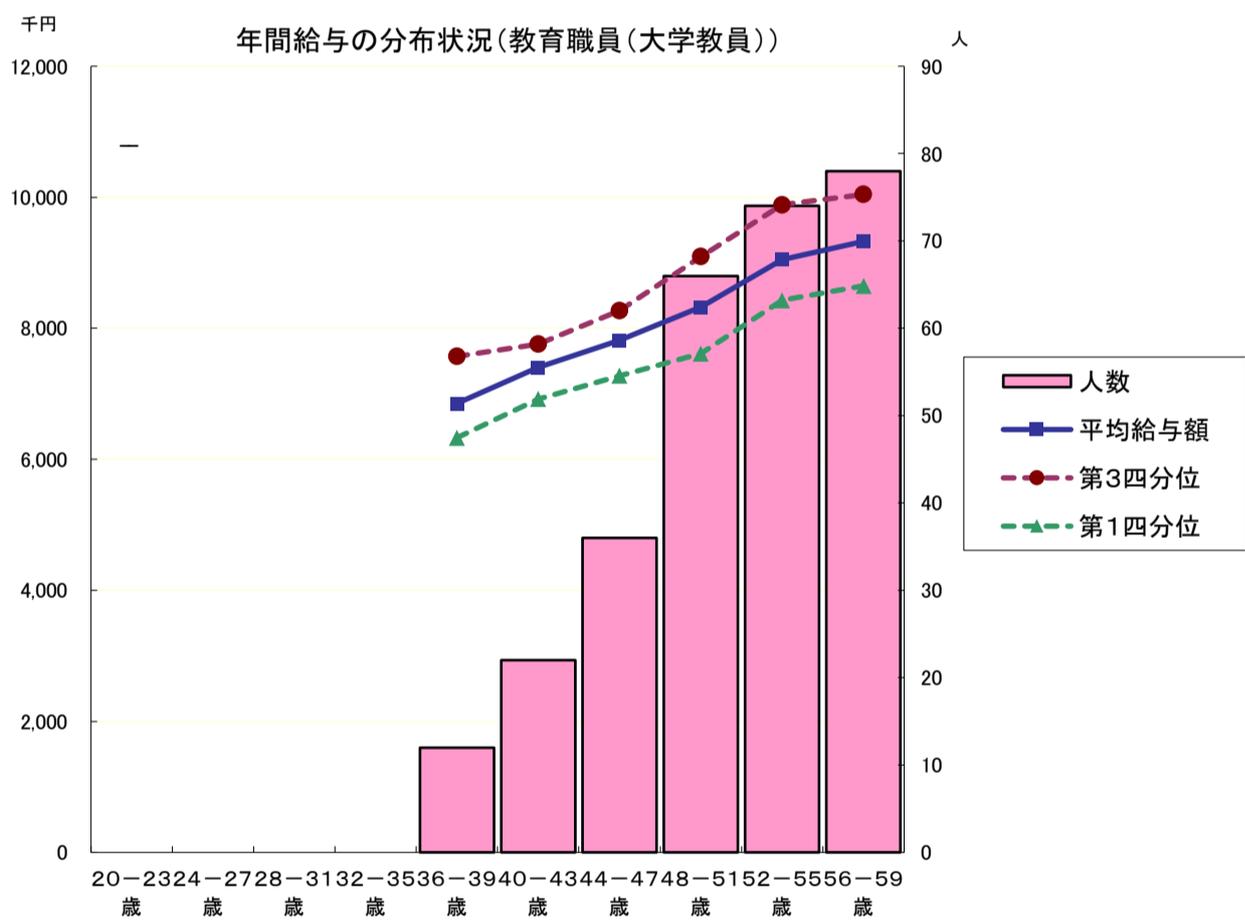
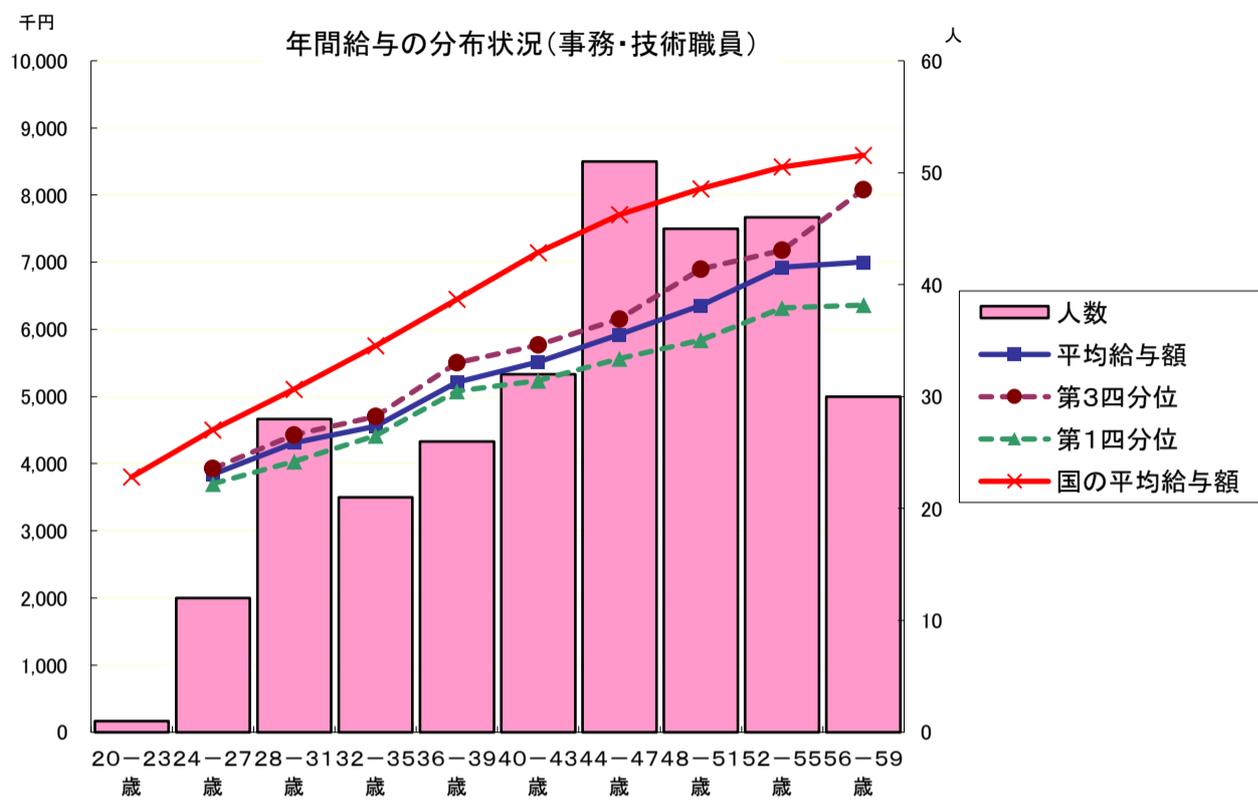
注2 任期付職員の「その他」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

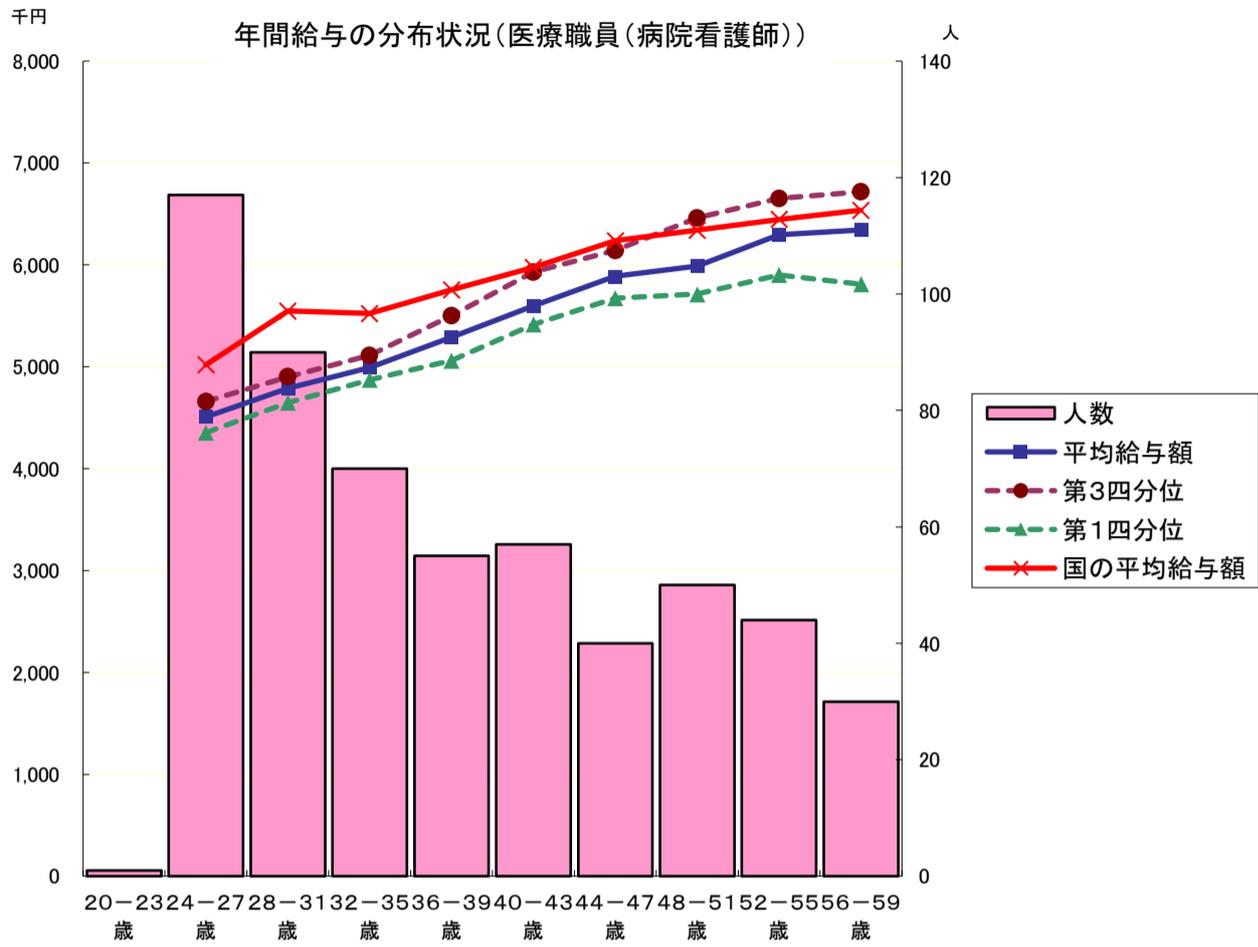
注3 以下の職種については該当者がいないため欄を省略した。

常勤職員の「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」

任期付職員の「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」

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、再雇用職員及び年俸制適用者を除く。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2:事務・技術職員の20-23歳、病院看護師の20-23歳は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、平均給与、及び年間給与額の第1・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	
部長	5	57.7	8,927	10992 ～ 8083	
代表的 職位	課長	20	8,057	9492 ～ 6565	
	課長補佐	31	6,879	7672 ～ 5663	
	係長	120	47.3	6,000	7180 ～ 4905
	主任	59	44.1	5,252	6899 ～ 4171
	係員	57	32.2	4,320	5531 ～ 3473

注1: 「部長」には、部長相当職である「次長」及び「調査役」を含む。

注2: 「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「室長」を含む。

注3: 「副課長」には、副課長相当職である「副事務長」を含む。

注4: 「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	
教授	161	57.4	9,893	12590 ～ 8146	
代表的 職位	准教授	118	8,378	9440 ～ 6392	
	講師	31	8,029	8901 ～ 7170	
	助教	46	6,718	7447 ～ 5960	
	助手	2			
	教務職員	3	52.5	5,493	

注1: 助手の該当者は2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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

注2: 教務職員の該当者は3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、年間給与の最高額及び最低額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			
代表的 職位	副看護部長	4	7,255	
	看護師長	30	6,610	7314 ～ 5870
	副看護師長	64	6,156	7200 ～ 5119
	看護師	455	5,041	6488 ～ 4076

注1: 看護部長の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

注2: 副看護部長の該当者は4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、年間給与の最高額及び最低額については記載していない。

④ 賞与(令和6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)	% 53.3	% 53	% 53.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.7	% 47	% 46.9
	最高～最低	% 54.2 ～ 43.5	% 55.9 ～ 40.3	% 54.3 ～ 42.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.1	% 54.1	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.9	% 45.9	% 45.9
	最高～最低	% 51 ～ 41.9	% 51 ～ 41.4	% 50 ～ 42

(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)	% 50.6	% 48.9	% 49.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.4	% 51.1	% 50.3
	最高～最低	% 58 ～ 44.6	% 73.5 ～ 44.8	% 65.3 ～ 44.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.4	% 54.2	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.6	% 45.8	% 45.7
	最高～最低	% 49 ～ 43	% 49 ～ 43.3	% 49 ～ 43.2

(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)	% 51.4	% 52.4	% 51.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 48.6	% 47.6	% 48.1
	最高～最低	% 53.8 ～ 44.1	% 53.6 ～ 45.1	% 53.7 ～ 44.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.9	% 53.6	% 53.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.1	% 46.4	% 46.2
	最高～最低	% 51 ～ 42.2	% 51 ～ 42.4	% 50 ～ 42.3

3 給与水準の妥当性の検証等

(事務・技術職員)

	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 79.9 ・年齢・地域勘案 87.7 ・年齢・学歴勘案 79.4 ・年齢・地域・学歴勘案 87.5 (参考) 対他法人 93.3
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>(法人の検証結果) 【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 13,434百万円、支出予算の総額 54,233百万円:令和6年度予算) 【累積欠損額0円(令和5年度決算)】 【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出は24.7%となっており、対国家公務員との給与水準の比較指標は79.9であること、加えて累積欠損額が0円であることから、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、他の国立大学法人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きたい。</p>
講ずる措置	今後とも適切な給与水準となるように努めていきたい。

(医療職員(病院看護師))

	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 91.9 ・年齢・地域勘案 93.2 ・年齢・学歴勘案 91.8 ・年齢・地域・学歴勘案 93.2 (参考) 対他法人 93.2
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>(法人の検証結果) 【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 13,434百万円、支出予算の総額 54,233百万円:令和6年度予算) 【累積欠損額0円(令和5年度決算)】 【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出は24.7%となっており、対国家公務員との給与水準の比較指標は91.9であること、加えて累積欠損額が0円であることから、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、他の国立大学法人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きたい。</p>
講ずる措置	今後とも適切な給与水準となるように努めていきたい。

○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 86.4
(参考) 対他法人 90.7

(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6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

【事務・技術職員】

(扶養親族がない場合)

○ 22歳(大卒初任給)

月額 220,000円 年間給与3,325,464円

○ 35歳(主任)

月額 299,730円 年間給与 5,044,451円

○ 50歳(副課長)

月額 395,314円 年間給与 6,744,054円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(ただし、一般職俸給表(一)8級以上は3,500円、9級以上には支給しない)、子1人につき10,000円)を支給

【教育職員(大学教員)】

(扶養親族がない場合)

○ 27歳(博士修了初任給)

月額 323,600円 年間給与 4,891,455円

○ 35歳(助教)

月額 368,740円 年間給与 6,205,892円

○ 50歳(教授)

月額 529,935円 年間給与 9,162,572円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(ただし、教育職俸給表(一)5級以上は3,500円、6級には支給しない)、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

【年俸制適用教員】

基本年俸に、業績評価に基づき100分の30から100分の70までの範囲内で学長が定める割合を乗じて得た額とし、業績給の月額は、業績給の額に12分の1を乗じて得た額としている。

業績給の導入に関して、業績評価に応じた弾力的な運用を可能とし、教育・研究等の活動の活性化及び優秀な人材の確保を図ることを目的としている。

【2号年俸制適用教員】

6月1日及び12月1日(以下これらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する2号年俸制適用教員に対して支給する。

業績給の額は、業績年俸額に業績年俸調整額を加算した額とし、それぞれ基準日現在及び基準日前1箇月以内に離職又は死亡した日現在において2号年俸制適用教員が受けるべき業績給の2分の1(俸給の半額が減額されている場合は4分の1)の額を基礎として、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務状況に応じて、在職期間別支給割合及び直近の国立大学法人群馬大学教員業績評価実施要項に定める単年度評価に応じた業績給率を乗じて得た額とする。

業績給の導入に関して、業績評価に応じた弾力的な運用を可能とし、教育・研究等の活動の活性化及び優秀な人材の確保を図ることを目的としている。

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 11,392,530	千円 11,288,941	千円 11,339,461	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 697,863	千円 668,007	千円 959,936	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,873,741	千円 2,972,194	千円 3,240,117	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,822,952	千円 2,856,139	千円 2,906,587	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 17,787,087	千円 17,785,283	千円 18,446,102	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「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

○給与、報酬等支給総額

国家公務員の給与改定を踏まえ、当該改定に準じた俸給表のベースアップ等により、対前年度比0.4%(50,519千円)増加した。

○最広義人件費

給与、報酬等支給総額が0.4%増加、退職手当支給額が43.7%増加、非常勤役職員等給与が9.0%増加、福利厚生費が1.8%増加したことにより、全体としては対前年度3.7%(660,819千円)増加した。

○その他

「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じたこととした。

・役職員の退職手当について、規則の改正を実施した。

役員に関する講じた措置の概要: 調整率の引き下げを行った(87→83.7)。

職員に関する講じた措置の概要: 調整率の引き下げを行った(87→83.7)。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

常勤教職員のうち、大学教員の定年年齢は65歳、その他の教職員(附属学校教員含む)の定年年齢は60歳である。

V その他

特になし