

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人信州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

当法人では、役員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。役員の職務内容の特性は法人化前と同等以上であると言え、これまでの各年度における文部科学省国立大学法人評価委員会が当法人に対し実施した業績評価の結果を勘案したものとしている。役員の年間報酬額は、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。役員の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。
- 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。)

当法人が定める役員に支給する期末特別手当(賞与)については、文部科学省国立大学法人評価委員会が当法人に対し実施した業績評価の結果等を勘案し、経営協議会の議に基づき10%の範囲内でこれを増減できるものとしている。なお、令和6年度は当該手当への反映はしていない。
- 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	役員報酬支給基準は、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、国立大学法人信州大学役員報酬規程(以下「役員報酬規程」という。)に則り、基本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当を加算して支給している。期末特別手当についても同規程に則り、基本給、地域手当及び広域異動手当の合計額に、当該額に100分の20を乗じて得た額及び基本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の170、12月に支給する場合においては100分の175を乗じて得た額としている。 なお、令和6年度は、特別職の職員の給与に関する法律に準じ役員報酬の引き上げ(1.1%)及び期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.05月)を実施した。
理事	法人の長に同じ
理事 (非常勤)	非常勤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。非常勤役員手当額については、役員報酬規程に則り支給している。なお、令和6年10月1日より、非常勤理事の月額を200,000円から220,000円へ引上げた。
監事	法人の長に同じ
監事 (非常勤)	非常勤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。非常勤役員手当額については、役員報酬規程に則り支給している。なお、令和6年10月1日より、非常勤監事の月額を175,000円から190,000円へ引上げた。

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
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 19,003	千円 13,026	千円 5,549	千円 338 (地域手当) 89 (寒冷地手当)			※
A理事	千円 15,537	千円 10,422	千円 4,441	千円 314 (通勤手当) 270 (地域手当) 89 (寒冷地手当)			※
B理事	千円 7,302	千円 4,920	千円 2,064	千円 189 (通勤手当) 127 (地域手当)		R6.9.30退任	※
C理事	千円 6,384	千円 5,448	千円 706	千円 141 (地域手当) 89 (寒冷地手当)	R6.10.1就任		※
D理事	千円 7,124	千円 4,920	千円 2,064	千円 12 (通勤手当) 127 (地域手当)		R6.9.30退任	※
E理事	千円 6,384	千円 5,448	千円 706	千円 141 (地域手当) 89 (寒冷地手当)	R6.10.1就任		※
F理事	千円 7,112	千円 4,920	千円 2,064	千円 127 (地域手当)		R6.9.30退任	※
G理事	千円 13,053	千円 8,928	千円 3,804	千円 232 (地域手当) 89 (寒冷地手当)			
H理事	千円 18,118	千円 10,422	千円 5,067	千円 456 (単身赴任手当) 2,084 (地域手当) 89 (寒冷地手当)	R6.4.1就任		◇
I理事 (非常勤)	千円 2,984	千円 2,984	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (寒冷地手当)			
A監事	千円 6,790	千円 5,348	千円 1,200	千円 14 (通勤手当) 139 (地域手当) 89 (寒冷地手当)	R6.9.1就任		※
B監事 (非常勤)	千円 945	千円 945	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (寒冷地手当)		R6.8.31退任	※
C監事 (非常勤)	千円 875	千円 875	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (寒冷地手当)		R6.8.31退任	
D監事 (非常勤)	千円 2,291	千円 2,291	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (寒冷地手当)	R6.9.1就任		

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

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

国立大学法人信州大学では、第4期中期目標期間において、信州の豊かな自然と文化の中で、自然環境の保全、新しい文化の創造、人々の健康と福祉の向上、産業の育成と活性化などを目指し、世界の多様な文化・思想を理解し共生する力や自立した個性を大切にしつつ、優れた教育研究を行うことによって大学に求められている社会的使命を果たすことを理念としている。

そうした中で、常勤職員数約2,000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、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。

国立大学法人信州大学では、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としている。こうした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。

理事

理事は、学長を補佐し、担当業務を総理するとともに、所属職員を統督している。

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。

国立大学法人信州大学では、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の副学長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としている。こうした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。

理事
(非常勤)

理事(非常勤)は、学長を補佐し、担当業務を総理するとともに、所属職員を統督している。

国立大学法人信州大学では、理事(非常勤)の報酬月額を理事(常勤)の報酬月額を基に勤務態様を考慮し、決定している。

こうした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

監事は、常勤職員数約2,000名の本学の監事として、法人業務の監査を執り行っている。

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。

国立大学法人信州大学では、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、法人業務の監査を執り行っている。

国立大学法人信州大学では、監事(非常勤)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た監事(常勤)の報酬月額を基に勤務態様を考慮し、決定している。

こうした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B	千円 9,265 (43,846)	年 9 (40)	月 0 (5)	R6.9.30	1	※
理事D	千円 3,088	年 3	月 0	R6.9.30	1	※
理事F	千円 3,088 (43,500)	年 3 (41)	月 6 (6)	R6.9.30	1	※
理事A (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 該当者なし	年	月			
監事B (非常勤)	千円 1,403	年 4	月 0	R6.8.31	1	※

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
理事B及び理事Fについては、役員在職期間を役員退職手当規程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」欄の括弧の期間)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。

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B	当該理事は、教学を所掌し、その職責を遂行した。特に、「信州大学改革実行プラン(inGEAR)」においては、学修者本位の教育の実現を目指し、共通教育の充実、DX(デジタルトランスフォーメーション)を活用した教育の推進、大学院における知のプロフェッショナルの育成及び地域中核人材の育成、教学IR機能の強化等に取り組み、教学マネジメント改革を強力に推進した。 また、多様な学生が安心して学び、活躍できる教育環境の構築を目指し、教職員と学生の協働による学修支援体制の整備、ならびに学生の多様なニーズに対応したきめ細やかな支援の充実に努め、学生の学修環境の整備を積極的に推進した。 当該理事の業績勘案率については、これらの担当業務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等を総合的に勘案の上、当該法人の経営協議会における議を経て、1.0と決定されたものである。

理事D	当該理事は、研究、産学官連携及び社会連携を所掌し、その職責を遂行した。特に、「信州大学改革実行プラン(inGEAR)」においては、研究大学としてのブランド向上を図るべく、科研費の採択状況に関する各種指標の分析を通じて研究力の現状を把握し、研究支援体制の強化及び制度整備による若手研究者の育成に取り組むなど、本学の研究力向上に大きく貢献した。 また、外部機関との実質的な共同研究・連携の拡充を目指し、異分野融合研究の推進、コンソーシアムの形成、クロスアポイントメント制度を活用した学外研究者との協働の促進、ならびに研究機器の共同利用を推進する信州アライアンス「SHINE」の立ち上げ等を主導し、産学官・社会連携の強化に寄与した。 当該理事の業績勘案率については、これら担当業務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等を総合的に勘案の上、当該法人の経営協議会における議を経て、1.0と決定されたものである。
理事F	当該理事は、情報及びDX(デジタルトランスフォーメーション)を所掌し、その職責を遂行した。特に、「信州大学改革実行プラン(inGEAR)」においては、全学的な情報・DX戦略の策定及び推進を図るため、情報・DX推進機構を確立し、情報関連組織の整備、DX推進人材の育成及び各部局への戦略的配置、さらにはセキュリティ対応体制の充実等を通じて、本学における情報・DX戦略の推進に大きく貢献した。 また、大学におけるDXの推進成果を地域社会へ還元すべく、DX人材育成カリキュラムの共有及びDX推進ノウハウの地域展開を目的としたコンソーシアムの形成を主導し、DXの着実な推進とその成果の地域への展開を通じて、地域貢献にも寄与した。 当該理事の業績勘案率については、これらの担当業務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等を総合的に勘案の上、当該法人の経営協議会における議を経て、1.0と決定されたものである。
理事A (非常勤)	該当なし
監事A	該当なし
監事B (非常勤)	当該監事は、令和2年9月から令和4年3月に至るまで、本学において常勤監事として職務を遂行し、定期監査(業務監査及び会計監査)に従事した。加えて、臨時監査及び重点監査にも携わり、幅広く監査業務を実施した。 令和2年度に実施された臨時監査においては、教学マネジメント及び教育活動の実施状況、先鋭領域融合研究群をはじめとする研究活動の状況、リスク・マネジメントへの対応状況について監査を行った。 また、令和3年度の重点監査においては、内部統制システムの整備及び運用状況、すなわち、新型コロナウイルス感染症への対応及びリスク・マネジメント、ハラスメント防止に係る取組状況、執行部における業務引継ぎの状況、さらに、医学部附属病院の運営状況に関する監査を実施した。 当該監事は、組織における業務執行及び財務報告が適正かつ正確に行われているかを独立した立場から客観的に検証し、本学におけるガバナンスの強化、透明性の確保及び学内外からの信頼性向上に資する役割を果たした。 当該監事の業績勘案率については、これら監査業務に対する貢献度、国立大学法人評価委員会による法人業績評価の結果等を総合的に勘案の上、当該法人の経営協議会における議を経て、1.0と決定されたものである。

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る。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人が定める役員に支給する期末特別手当(賞与)については、文部科学省国立大学法人評価委員会が当法人に対し実施した業績評価の結果等を勘案し、経営協議会の議に基づき10%の範囲内でこれを増減できるものとしている。なお、令和6年度は当該手当への反映はしていない。

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

当法人は労使交渉によって自主的・自律的に労働条件を決定することを基本としつつ、職員の給与水準の検討の際には、国家公務員の給与を参考としている。さらに、教育・研究活動の活性化と質的向上及び大学運営に係る人材の有効活用に資するため、教職員給与の適正化を推進し、全学的視点から人件費(人員)管理を行っている。

なお、令和6年度における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。)

当法人が独自に定める勤務評定制による個別評価に基づき、当該評価の結果を勤勉手当(賞与)の支給率決定、査定昇給による昇給幅の決定、昇格並びに降格の実施の可否に反映させている。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
賞与:勤勉手当(査定分)	6月1日及び12月1日の各基準日に在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間における個々の勤務成績に応じた割合によって支給される。
基本給:昇給(査定分)	原則として現在の基本給を受けた日から12箇月間良好な成績で勤務した時、4号給上位の号給に昇給させることができる。勤務成績が極めて良好な職員及び特に良好な職員については、前述にかかわらず各々の昇給区分に応じ上位の号給に昇給させることができる。
基本給:昇格	特に勤務成績が優秀な者のうち、当法人就業規則に定める昇進をした者及び当法人が独自に定める基準に該当する者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における上位の職務の級に変更することができる。
基本給:降格	勤務成績が著しく不良である場合等当法人就業規則に定める降職させるに十分な要件を満たした者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における下位の職務の級に変更することができる。

なお、年俸制が適用される大学教員に対しては、学長等による個別評価面談又は教員業績評価の結果に応じて業績給を決定することとしている。

③ 給与制度の内容

国立大学法人信州大学職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(職務調整額、管理職手当、医師免許調整手当、扶養親族手当、地域手当、広域異動手当、異動等特別手当、住宅手当、通勤手当、単身赴任手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、勤務調整額、有資格職務手当、特別職務手当、特別支援学校教員特別手当、RS手当、看護職員等処遇改善手当、附属幼稚園教諭等処遇改善手当、専門看護師等手当、看護職員夜勤専従手当、在宅勤務等手当、特殊勤務手当(学部運営手当を除く。)、時間外勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務手当、宿日直勤務手当、手術部看護業務手当、期末手当、勤勉手当、クロスアポイントメント手当、寒冷地手当、特別勤続手当、外部資金獲得手当、学部運営手当、競争的研究費業績手当)を支給している(年度中に制度改定あり)。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給月額+職務調整額+勤務調整額+教職調整額+扶養親族手当+地域手当(算出の基礎から管理職手当を除く)+異動等特別手当(算出の基礎から管理職手当を除く)+広域異動手当(算出の基礎から管理職手当を除く))に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の127.5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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(基本給月額+職務調整額+勤務調整額+教職調整額+地域手当+異動等特別手当+広域異動手当)に勤勉手当取扱要領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。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

- ・令和6年人事院勧告を踏まえた基本給等の改正(R7.2.1施行、R6.4.1適用)

令和6年度は、令和6年人事院勧告を基調として①全基本給表のベースアップ(指定職基本給表を除いて平均2.76%(教育職基本給表(二)、教育職基本給表(三)は長野県人事委員会勧告を基調とする)の引上げ、指定職基本給表は1.1%の引上げ)、②基本給表が改正されるに伴う職務調整額の改正、③期末手当勤勉手当支給率の引上げ(4.5月分から4.6月分(指定職基本給適用職員については3.4月分から3.45月分))を実施した。

- ・在宅勤務手当の新設(R6.4.1施行)

在宅勤務等手当を新設し、支給要件を満たした職員に対し月額3,000円を支給することとした。

- ・看護師及び助産師に対する手当の新設(R6.7.1施行)

看護職員に対する諸手当の拡充を目的として、専門看護師等の資格取得に対するインセンティブとして専門看護師等手当(月額3,000～7,000円)及び夜勤専従に対する給与面でのインセンティブとして看護職員夜勤専従手当(月額15,000円)を支給することとした。

- ・診療助教の基本給引上げ(R6.11.29施行、R6.6.1適用)

令和6年度診療報酬改定に伴う賃上げにより、診療助教の年俸制基本給額を3,000,000円から3,082,800円へ引上げることとした。

- ・クロスアポイントメント手当の新設(R6.11.29施行)

クロスアポイントメント契約を締結した協定機関が本学に対して、本学の協定に基づく給与額に協定機関における業務割合を乗じた額を超えて人件費を支払う場合、協定により指定された職員に協定に基づく額をクロスアポイントメント手当として支給することとした。

- ・管理職手当の月額改正(R7.2.1施行、R6.4.1適用)

一般職基本給表8級Ⅰ種の管理職手当を月額117,100円から117,500円に上げた。

- ・医師免許調整手当の支給限度額及び月額の改定(R7.2.1施行、R6.4.1適用)

医師免許調整手当の限度額を月額51,100円から51,600円に引上げ、また医師免許調整手当の月額を改定した。

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	
					うち通勤手当等	
常勤職員	人 1,768	歳 43.3	千円 6,731	千円 4,891	千円 44	千円 1,840
事務・技術	人 432	歳 42.4	千円 5,846	千円 4,269	千円 60	千円 1,577
教育職種 (大学教員)	人 507	歳 53.3	千円 9,229	千円 6,587	千円 46	千円 2,642
医療職種 (病院看護師)	人 593	歳 37.3	千円 5,552	千円 4,107	千円 30	千円 1,445
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 19	歳 36.4	千円 6,897	千円 5,092	千円 51	千円 1,805
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 56	歳 37.8	千円 7,080	千円 5,195	千円 43	千円 1,885
医療職種 (病院医療技術職員)	人 149	歳 38.0	千円 5,435	千円 3,980	千円 36	千円 1,455
その他医療職種 (医療技術職員)	人 7	歳 47.4	千円 5,374	千円 3,909	千円 122	千円 1,465
その他医療職種 (看護師)	人 5	歳 52.1	千円 5,754	千円 4,155	千円 44	千円 1,599

非常勤職員	人 80	歳 47.1	千円 3,314	千円 2,601	千円 55	千円 713
事務・技術	人 15	歳 58.2	千円 2,792	千円 2,565	千円 97	千円 227
技能・労務職種	人 7	歳 58.9	千円 2,741	千円 2,274	千円 21	千円 467
医療職種 (病院医療技術職員)	人 39	歳 39.1	千円 3,409	千円 2,588	千円 46	千円 821
研究支援推進員	人 15	歳 47.3	千円 3,715	千円 2,718	千円 54	千円 997
その他	人 4	歳 62.8	千円 3,853	千円 3,002	千円 53	千円 851

注1: 本法人には「在外職員」「任期付職員」「再雇用職員」の各区分に該当する職員はいないため、表を省略した。

注2: 常勤職員において、医療職種(病院医師)については該当する職員がないため、記載を省略した。

注3: 非常勤職員において、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び研究職については該当する職員がないため、記載を省略した。

注4: 「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員を指す。

注5: 「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6: 「その他」とは、コーディネーター等を指す。

注7: 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、常勤職員の全体の数値からも除外している。

注8: 「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務手当の合算

[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	
					うち通勤手当等	
常勤職員	人 253	歳 43.7	千円 7,744	千円 6,035	千円 27	千円 1,709
教育職種 (大学教員)	人 232	歳 43.8	千円 7,994	千円 6,234	千円 28	千円 1,760
診療助教	人 21	歳 42.2	千円 4,980	千円 3,834	千円 16	千円 1,146
非常勤職員	人 127	歳 46.3	千円 5,426	千円 5,386	千円 1	千円 40
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	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 6	歳 38.2	千円 3,641	千円 3,641	千円 0	千円 0
研究職	人 26	歳 38.6	千円 4,785	千円 4,785	千円 0	千円 0
特任教員	人 34	歳 54.2	千円 5,511	千円 5,511	千円 5	千円 0
特定有期雇用教員	人 47	歳 45.2	千円 6,499	千円 6,390	千円 0	千円 109
特定有期雇用職員	人 3	歳 33.8	千円 3,252	千円 3,252	千円 0	千円 0
研究支援推進員	人 8	歳 48.4	千円 2,841	千円 2,841	千円 0	千円 0
その他	人 3	歳 64.5	千円 5,848	千円 5,848	千円 0	千円 0

注1: 本法人には年俸制を適用する「在外職員」「任期付職員」「再雇用職員」の各区分に該当する職員はいないため、表を省略した。

注2: 年俸制を適用する常勤職員において、事務・技術、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、医療職種(病院医療技術職員)及び教育職種(外国人教師等)については該当する職員がいないため、記載を省略した。

注3: 年俸制を適用する非常勤職員において、事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び「特別招へい教授」については該当する職員がいないため、記載を省略した。

注4: 「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校の有期雇用教員(特任教諭等)を指す。

注5: 「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園の有期雇用教員(特任教諭等)を含む。

注6: 「特任教員」とは、特別の教育、学生指導、国際交流、入学試験(アドミッション)、研究、産学官地域連携、知的財産、学術情報、大学運営等又は特別の診療若しくは研修医の指導等に携わる教育職員を指す。

注7: 「特定有期雇用教員」とは、学長が認定するプロジェクト等を行う教育職員を指す。

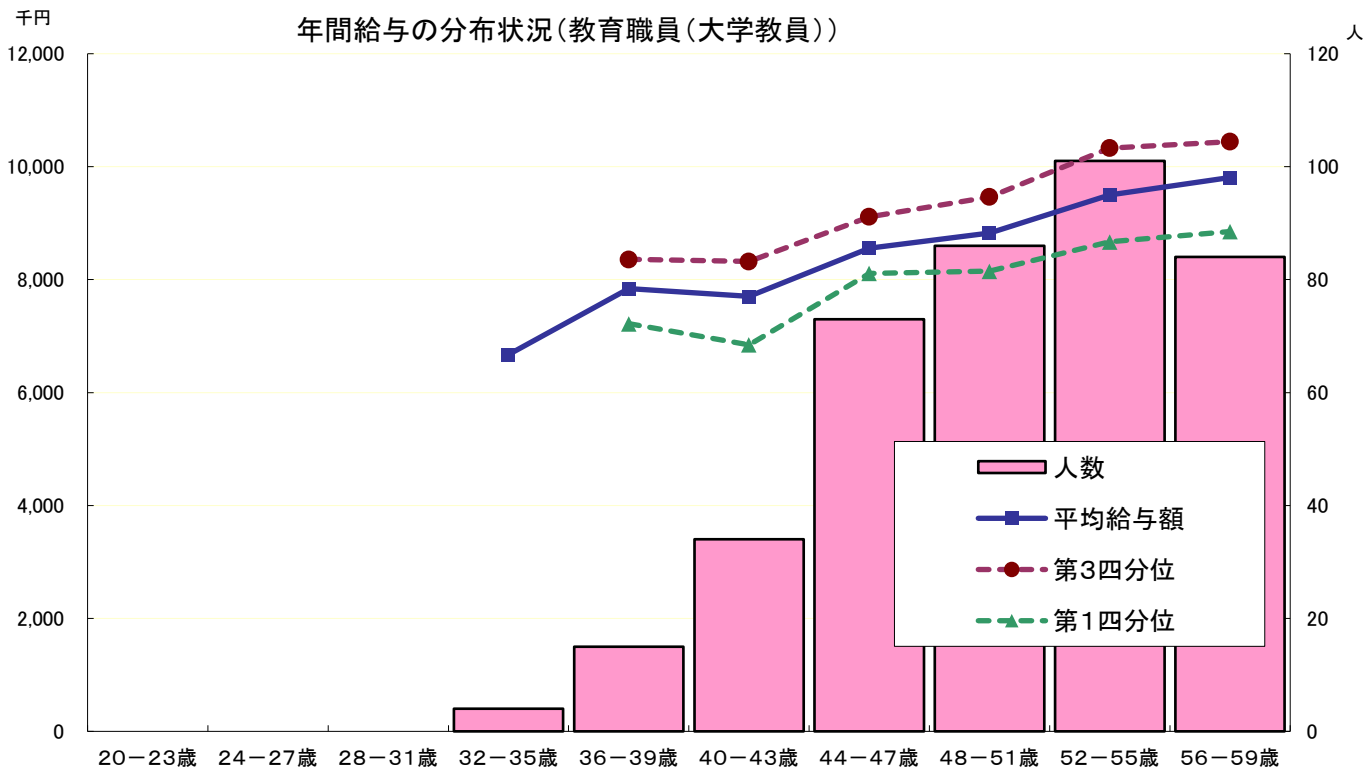
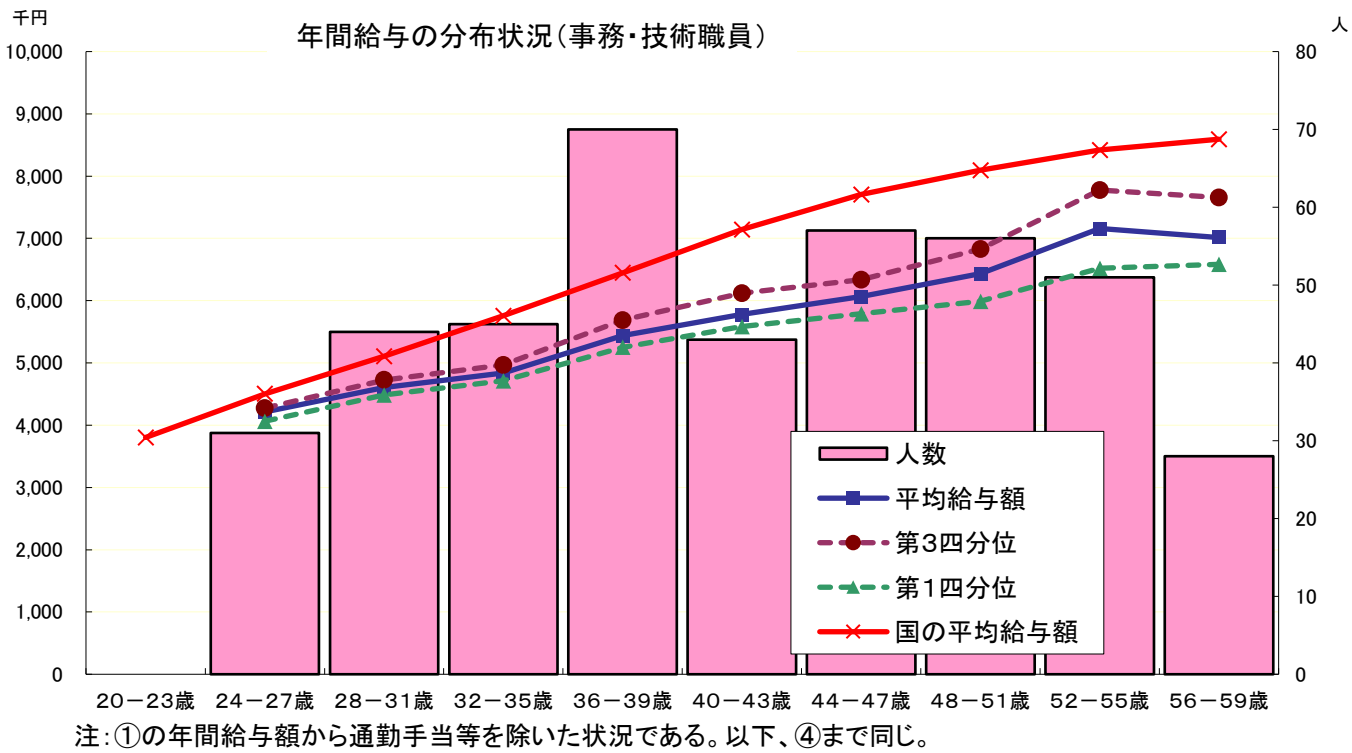
注8: 「特定有期雇用職員」とは、学長が認定するプロジェクト等を行う職員を指す。

注9: 「その他」とは、コーディネーター等を指す。

注10: 非常勤職員の「技能・労務職種」及び「教育職種(附属高校教員)」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。

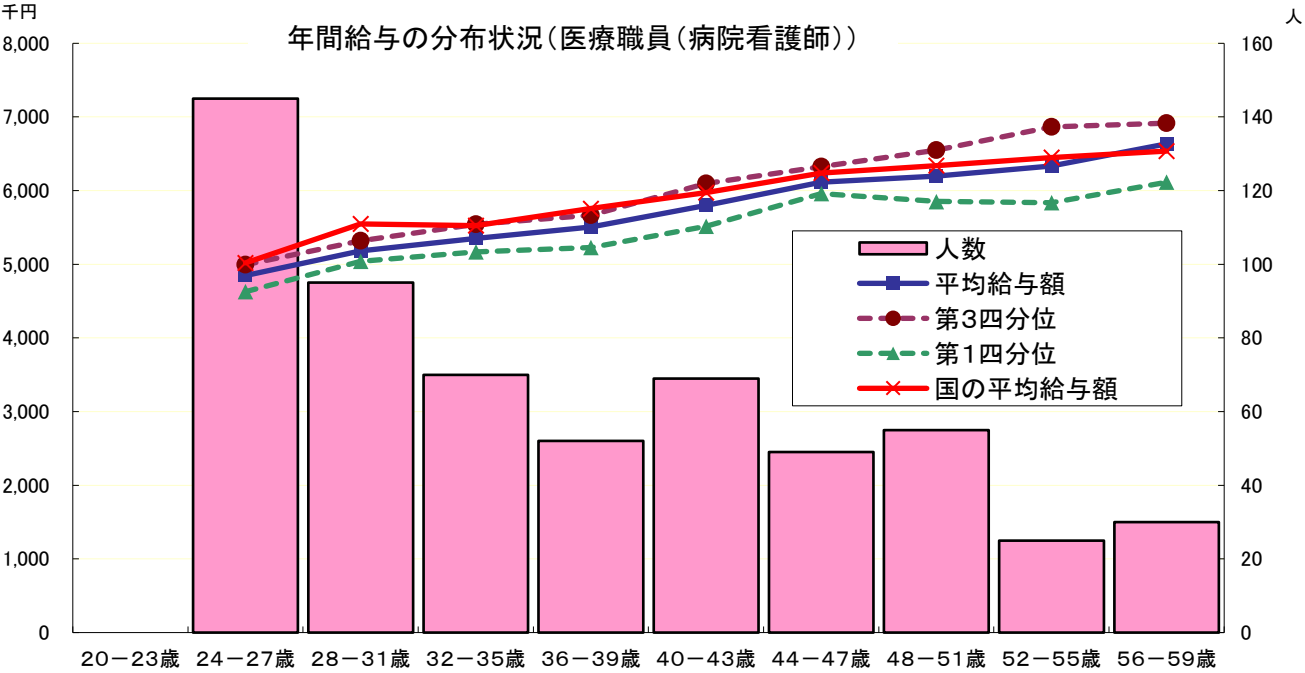
注11: 「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算

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等を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2: 年齢32-35歳の該当者は4人のため、当該個人にかかる情報が特定されるおそれのあることから、第1四分位及び第3四分位については表示していない。



注:①の年間給与額から通勤手当等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	8	54.9	9,100	11,670 ～ 7,595
	課長	28	53.9	7,727	9,525 ～ 6,458
	課長補佐	59	51.3	6,811	9,927 ～ 5,946
	係長	158	44.0	5,945	7,339 ～ 4,694
	主任	70	40.9	5,320	6,965 ～ 4,376
	係員	109	32.5	4,556	5,481 ～ 3,860

(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	247	56.6	10,263	14,516 ～ 8,148
	准教授	171	50.9	8,556	10,527 ～ 6,783
	講師	40	50.4	8,095	9,287 ～ 6,917
	助教	48	47.5	6,827	7,581 ～ 5,968
	助手	1			

注1:助手の該当者は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があることから、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

(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	54.0	7,437	
看護師長	29	53.8	6,860	7,403 ～ 6,159
副看護師長	75	45.9	6,222	6,912 ～ 5,229
看護師	483	34.7	5,310	6,667 ～ 4,488
准看護師	1			

注1:看護部長及び准看護師の該当者は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があることから、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注2:副看護部長の該当者は4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、年間給与額の最高及び最低は記載しない。

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)	% 53.6	% 53.5	% 53.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.4	% 46.5	% 46.4
		%	%	%
	最高～最低	53.9～43.3	53.8～43.0	53.8～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55	% 54.7	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45	% 45.3	% 45.1
		%	%	%
	最高～最低	53.3～41.3	56.0～42.3	54.7～42.2

(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)	% 53.3	% 53.2	% 53.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.7	% 46.8	% 46.8
		%	%	%
	最高～最低	56.7～43.4	56.5～43.6	56.6～43.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.2	% 55.1	% 55.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.8	% 44.9	% 44.9
		%	%	%
	最高～最低	53.9～42.4	53.6～42.6	53.7～42.5

(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)	% 49.1	% 50.1	% 49.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 50.9	% 49.9	% 50.4
	最高～最低	% 53.9～47.3	% 53.8～45.2	% 53.8～46.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.1	% 54.9	% 55.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.9	% 45.1	% 45.0
	最高～最低	% 47.3～41.7	% 47.4～41.9	% 47.4～41.8

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	・年齢勘案 83. 1 ・年齢・地域勘案 91. 4 ・年齢・学歴勘案 82. 6 ・年齢・地域・学歴勘案 91. 1 (参考) 対他法人 96.7
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	(法人の検証結果) 【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 23.1% (国からの財政支出額 15,699百万円、支出予算の総額 67,868百万円 : 令和6年度予算) 【検証結果】 本学における国からの財政支出額は100億円を上回っているが、 対国家公務員指数は100未満であり、累積欠損もないことから、 適正な給与水準であると考えられる。 (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。
講ずる措置	対国家公務員指数ならびに参考指数はいずれも100以下であり、文部科 学大臣からの検証結果も適正であるということから、今後も適正な給与水準 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	・年齢勘案 96.7 ・年齢・地域勘案 97.7 ・年齢・学歴勘案 96.5 ・年齢・地域・学歴勘案 97.7 (参考) 対他法人 98.3
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	(法人の検証結果) 【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 23.1% (国からの財政支出額 15,699百万円、支出予算の総額 67,868百万円 :令和6年度予算) 【検証結果】 本学における国からの財政支出額は100億円を上回っているが、 対国家公務員指数は100未満であり、累積欠損もないことから、 適正な給与水準であると考えられる。 (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。
講ずる措置	対国家公務員指数ならびに参考指数はいずれも100以下であり、文部科 学大臣からの検証結果も適正であるということから、今後も適正な給与水準 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 91.4

(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標である。

4 モデル給与

【事務・技術職員】

- 22歳(大卒初任給)
月額 220,000円 年間給与 3,318,400円
- 35歳(主任)
月額 298,668円 年間給与 5,038,385円
- 50歳(副課長)
月額 382,698円 年間給与 6,530,826円

【教育職員(大学教員)】

- 27歳(博士修了初任給)
月額 323,600円 年間給与 4,878,890円
- 35歳(助教)
月額 352,431円 年間給与 5,934,281円
- 50歳(教授)
月額 495,147円 年間給与 8,577,671円

※扶養親族がいる場合には、扶養親族手当(配偶者6,500円(教授の場合は3,500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

当法人が独自に定める勤務評定制度による個別評価に基づき、当該評価の結果を勤勉手当（賞与）の支給率決定、査定昇給による昇給幅の決定、昇格並びに降格の実施の可否に反映させている。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
賞与：勤勉手当（査定分）	6月1日及び12月1日の各基準日に在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間における個々の勤務成績に応じた割合によって支給される。
基本給：昇給（査定分）	原則として現在の基本給を受けた日から12箇月間良好な成績で勤務した時、4号給上位の号給に昇給させることができる。勤務成績が極めて良好な職員及び特に良好な職員については、前述にかかわらず各々の昇給区分に応じ上位の号給に昇給させることができる。
基本給：昇格	特に勤務成績が優秀な者のうち、当法人就業規則に定める昇進をした者及び当法人が独自に定める基準に該当する者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における上位の職務の級に変更することができる。
基本給：降格	勤務成績が著しく不良である場合等当法人就業規則に定める降職させるに充分な要件を満たした者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における下位の職務の級に変更することができる。

なお、年俸制が適用される大学教員に対しては、学長等による個別評価面談又は教員業績評価の結果に応じて業績給を決定することとしている。

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 14,080,933	千円 14,261,770	千円 14,728,913	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,132,859	千円 759,880	千円 1,198,349	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 7,800,428	千円 8,145,990	千円 8,679,555	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,260,502	千円 3,368,598	千円 3,444,507	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 26,274,724	千円 26,536,240	千円 28,051,326	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(A)」の増減の主な要因(対前年度比3.2%の増)
 - ・令和6年人事院勧告に伴い基本給の引き上げを行ったため
 - ・常勤監事の着任及び役員報酬の増額改定を行ったため
- 「退職手当支給額(B)」の増減の主な要因(対前年度比57.7%の増)
 - ・定年等による教職員退職者が前年度より増加したため
- 「非常勤役職員等給与(C)」の増減の主な要因(対前年度比6.5%の増)
 - ・非常勤職員の単価改定により、非常勤職員の基本給が上昇したため
 - ・非常勤給与支給人員が増加したため
- 「福利厚生費(D)」の増減の主な要因(対前年度比2.2%の増)
 - ・令和6年人事院勧告に伴う給与支給額が増加したため
- 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、役職員に係る退職手当の支給率について、以下のとおり引下げを実施している。
 - * 役員退職手当 平成30年1月1日から、100分の87から100分の83.7に引下げ
 - * 職員退職手当 平成30年4月1日から、100分の87から100分の83.7に引下げ
 - 職員退職手当支給率の引下げを平成30年4月1日から実施としたことは、教職員及び教職員組合の理解を得るために時間をかける必要があったこと、年度途中の引下げは、中途退職を希望する教職員が生ずる懸念や当法人業務等に支障が生ずる可能性があったこと及び激変緩和の観点によるものである。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

国家公務員法等の一部を改正する法律(令和3年法律第61号)を踏まえて事務・技術職員及び医療職員等の定年年齢を令和5年度においては61歳、その後2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、令和13年度に定年65歳となるよう引き上げを行った。定年年齢の引き上げに伴い、管理監督職の職員は60歳の誕生日以降の最初の4月1日(特定日)に他の職(管理監督職以外の職)に異動(降職)する制度を設けているほか、職員の基本給月額について、特定日以降、その者に適用される基本給表の職務の級及び号給に応じた額に、7割を乗じて得た額とすることとした。なお、役職定年により降職を伴う異動をした職員の基本給月額は、異動前の基本給月額の7割水準となる。

V その他

特になし