

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人岡山大学(法人番号2260005002575)の役職員の報酬・給与等について(令和6年度)

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

本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、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関等のうち、常勤職員数(本法人約4,000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を参考とした。
国立大学法人広島大学・・・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3,500人。公表資料によれば、令和5年度の長の年間報酬は18,704,000円であり、理事の平均年間報酬は14,546,000円である。

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。)

役員報酬への業績反映については、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で期末特別手当の額を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6年度における改定内容

法人の長

役員報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則に基づき、俸給月額及び期末特別手当から構成されている。学長の俸給月額は、1,122,000円であり、期末特別手当については、[俸給月額+(俸給月額+調整手当+広域異動手当)×20/100+俸給月額×25/100]を基礎として、6月期は100分の170を、12月期は100分の175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。
また、期末特別手当の額は、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

理事

役員報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則に基づき、俸給月額及び期末特別手当から構成されている。現在の理事の俸給月額は829,000円、または716,000円であり、期末特別手当については、[俸給月額+(俸給月額+調整手当+広域異動手当)×20/100+俸給月額×25/100]を基礎として、6月期は100分の170を、12月期は100分の175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。
また、期末特別手当の額は、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

理事(非常勤)

非常勤理事の報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則により、月額183,000円と定めている。

監事

役員報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則に基づき、俸給月額及び期末特別手当から構成されている。現在の監事の俸給月額は、644,000円であり、期末特別手当については、[俸給月額+(俸給月額+調整手当+広域異動手当)×20/100+俸給月額×25/100]を基礎として、6月期は100分の170を、12月期は100分の175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。

また、期末特別手当の額は、各役員の前職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

監事(非常勤)

非常勤監事の報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則により、月額183,000円と定めている。

2 役員報酬等の支給状況

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 19,290	千円 13,464	千円 5,422	千円 403 (調整手当)	R5.4.1		※
A理事	千円 14,426	千円 9,948	千円 4,155	千円 298 (調整手当) 24 (通勤手当)	R5.4.1		※
B理事	千円 14,452	千円 9,948	千円 4,155	千円 298 (調整手当) 50 (通勤手当)	R5.4.1		※
C理事	千円 14,318	千円 9,948	千円 4,047	千円 298 (調整手当) 24 (通勤手当)	R5.4.1		※
D理事	千円 13,089	千円 8,592	千円 3,496	千円 257 (調整手当) 744 (単身赴任手当)	R5.4.1		◇
E理事	千円 14,402	千円 9,948	千円 4,155	千円 298 (調整手当)	R5.4.1		※
F理事 (非常勤)	千円 2,196	千円 2,196	千円 0	千円 0 ()	R5.4.1		*
G理事 (非常勤)	千円 2,196	千円 2,196	千円 0	千円 0 ()	R5.4.1		
A監事	千円 11,222	千円 7,728	千円 3,262	千円 231 (調整手当)	R4.7.1		
B監事 (非常勤)	千円 905	千円 905	千円 0	千円 0 ()	R2.9.1	R6.8.31	
C監事 (非常勤)	千円 1,281	千円 1,281	千円 0	千円 0 ()	R6.9.1		

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

注3:各項目について千円未満切り捨てのため、総額と内訳で必ずしも一致しない。

注4:「調整手当」とは、一般職の職員の給与に関する法律第11条の3に定める地域手当に準ずる手当であり基本給に100分の3を乗じて得た額となる。

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

本学は、「高度な知の創成と的確な知の継承」を理念とし、国際的な研究機関となることを指向するとともに、社会の多様な領域において主体的に活躍できる人材の育成等を通じて、「学都」として中国・四国地域における中核的な学術拠点となることを基本的な目標としている。

そうした中で岡山大学長は、職員数約4,000名の法人の代表として、その業務・校務を司り、所属職員を統督し、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

学長の年間報酬は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬5,900万円と比較した場合、その水準以下であり、また事務次官の年間給与額2,300万円と比較してもそれ以下となっている。

また本学では、学長の報酬月額を法人化移行前と同等の指定職7号俸相当としているが、その職務内容及び職責については、上記のとおり法人化前と同等以上であると言える。

こうした職務や職責を考慮し、民間企業の役員報酬等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

本学は、「高度な知の創成と的確な知の継承」を理念とし、国際的な研究機関となることを指向するとともに、社会の多様な領域において主体的に活躍できる人材の育成等を通じて、「学都」として中国・四国地域における中核的な学術拠点となることを基本的な目標としている。

本学の5名の理事は、職員数約4,000名の法人組織において、企画・評価・総務、教学、医療、財務・施設及びデジタルトランスフォーメーション・グリーントランスフォーメーション推進の各業務・校務を司り、理念の具現化及び目標の達成のために尽力している。

理事の年間報酬は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬5,900万円と比較した場合、それ以下の水準である。

また本学では、理事の報酬月額は法人化移行前の副学長及び指定職の部局長と同等である指定職1～4号俸から学長が決定している。

広い見識と高度な判断を要する理事の職務及び大規模の組織運営に携わる職責を考慮し、民間企業の役員報酬等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)

本学の非常勤理事の報酬は、常勤理事の指定職1号俸相当の年間報酬額を、非常勤理事の年間の平均勤務日数で除して算出しているため、妥当であると考えられる。

監事

監事は、法人の運営や財務状況が社会的信頼を得られるよう、業務の適法性、有効性、効率性、経済性及び会計の適正性を監査している。その職務を遂行するために、公平不偏の態度を持ち、独立性の保持に努め、秘密を厳守するなど重い責任を負っている。

本学の常勤監事の報酬は、旧指定職3号俸(平成18年3月31日以前)相当もしくは指定職1号俸相当としており、学長が決定している。

監事の年間報酬は、人数規模が同規模である民間企業の取締役の報酬2,900万円と比較しても、それ以下の水準である。

企業とは異なり、大学が社会に及ぼす間接効果や非経済効果を評価するという高度な職務内容や上記の職責を考慮し、民間企業の役員報酬等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)

本学の非常勤監事の報酬は、常勤監事の指定職1号俸相当の年間報酬額を、非常勤監事の年間の平均勤務日数で除して算出しているため、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	該当なし					
理事A	該当なし					
理事B	該当なし					
理事A (非常勤)	該当なし					
理事B (非常勤)	該当なし					
監事A	該当なし					
監事B	該当なし					
監事A (非常勤)	該当なし					
監事B (非常勤)	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
理事B	該当なし
理事A (非常勤)	該当なし
理事B (非常勤)	該当なし
監事A	該当なし
監事B	該当なし
監事A (非常勤)	該当なし
監事B (非常勤)	該当なし

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】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬への業績反映については、在職期間における業績により100分の10の範囲内で期末特別手当の増額又は減額を出来ることとしている。また、役員退職手当への業績反映については、在職期間における期間実績勘案率及び個人業績勘案率という二つの指標を用いて業績勘案率を算定し、退職手当の額を増減できることとしている。役員報酬並びに役員退職手当の増減については、ともに経営協議会の議を経て決定することとなっており、本制度は今後も継続予定である。

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

本法人職員の給与は、国家公務員の給与制度を参考とし、他の国立大学法人の給与水準や社会一般の情勢を考慮して決定している。
特に国立大学法人広島大学は、同一地方にある総合大学で、法人規模についても同等（常勤職員数約3,500人）となっているため、参考としている。

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。）

本法人では、平成18年度から事務・技術職員人事評価制度を実施し、評価結果を平成18年12月期の勤勉手当より給与へ反映させた。その後、評価対象を拡大し、医療職員や看護職員など職員全てに評価を実施している。
また教員については、平成19年度から教員活動評価制度を実施し、評価結果を平成20年12月期の勤勉手当から反映させている。
反映部分は給与のうち、6月期・12月期の勤勉手当及び1月の定期昇給としており、反映方法は原則公務員の給与制度に準拠している。

③ 給与制度の内容

国立大学法人岡山大学職員給与規程に則り、俸給、俸給の調整額、教職調整額及び諸手当（管理職手当、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、職務附加手当、大学貢献手当、医師事務作業補助手当、クロス・アポイントメント手当、附属幼稚園教育体制支援手当、診療支援手当、外部資金獲得手当、保育所保育体制支援手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、在宅勤務手当及び義務教育等教員特別手当）としている。
期末手当（次欄記載の改定後のもの）については、期末手当基準額（俸給＋俸給の調整額＋教職調整額＋扶養手当並びにこれらに対する調整手当及び広域異動手当の月額合計額に役職段階別加算額を加算した額）に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（次欄記載の改定後のもの）については、勤勉手当基準額（俸給＋俸給の調整額＋教職調整額並びにこれらに対する調整手当・広域異動手当の月額合計額に役職段階別加算額を加算した額）に国立大学法人岡山大学職員の勤勉手当支給基準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

- ・俸給表を平均3.0%引き上げた
- ・期末手当の支給割合を年間0.05月分、勤勉手当の支給割合を年間0.05月分引き上げた

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	1914	43.9	6,782	4,892	51	1,890
事務・技術	474	44.2	6,122	4,418	75	1,704
教育職種 (大学教員)	495	55.3	9,470	6,684	54	2,786
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	643	37.5	5,626	4,140	31	1,486
教育職種 (附属高校教員)	22	41.9	7,897	5,767	86	2,130
教育職種 (附属義務教育学校教員)	53	37.4	6,836	4,996	58	1,840
医療職種 (病院医療技術職員)	224	38.4	5,445	3,989	49	1,456
その他医療職種 (看護師)	3	49.5	6,047	4,369	55	1,678
その他医療職種 (医療技術職員)						
技能・労務職種						

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
------	---	---	----	----	----	----

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	219	46.5	4,340	3,190	66	1,150
事務・技術	202	46	4,112	3,030	66	1,082
教育職種 (大学教員)	17	52.8	7,040	5,083	68	1,957
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

再雇用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	34	63.1	4,039	3,356	90	683
事務・技術	24	63.2	4,142	3,428	101	714
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	5	62.9	4,071	3,418	44	653
医療職種 (病院医療技術職員)	5	63.3	3,508	2,941	80	567
その他医療職種 (看護師)						

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	31	35.7	3,958	3,680	23	278
事務・技術	8	56.5	3,890	2,814	70	1,076
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	23	28.5	3,982	3,982	7	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

注1: 常勤職員については、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。

注2: 「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

注3: 「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算

注4: 常勤職員のその他医療職種(医療技術職員)と技能・労務職種、再雇用職員のその他医療職種(看護師)について、該当者が2名以下のため、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、職種のみ記載。

[年俸制適用者]

常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	523	46.3	8,620	5,995	62	2,625
教育職種 (大学教員)	523	46.3	8,620	5,995	62	2,625

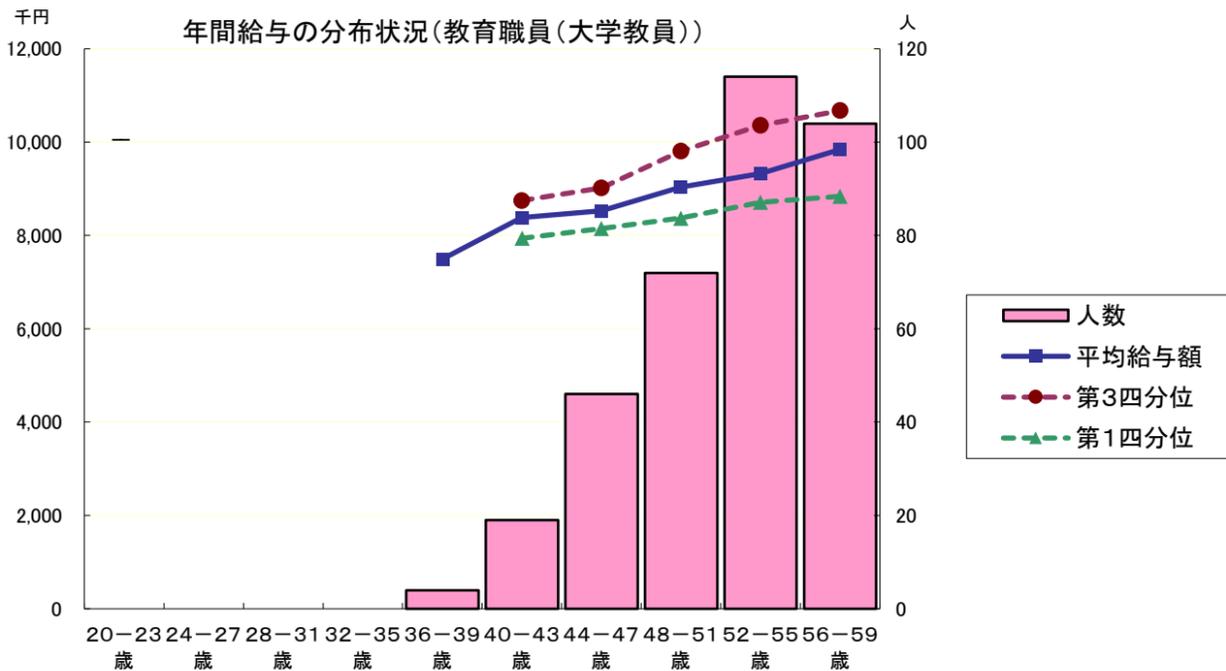
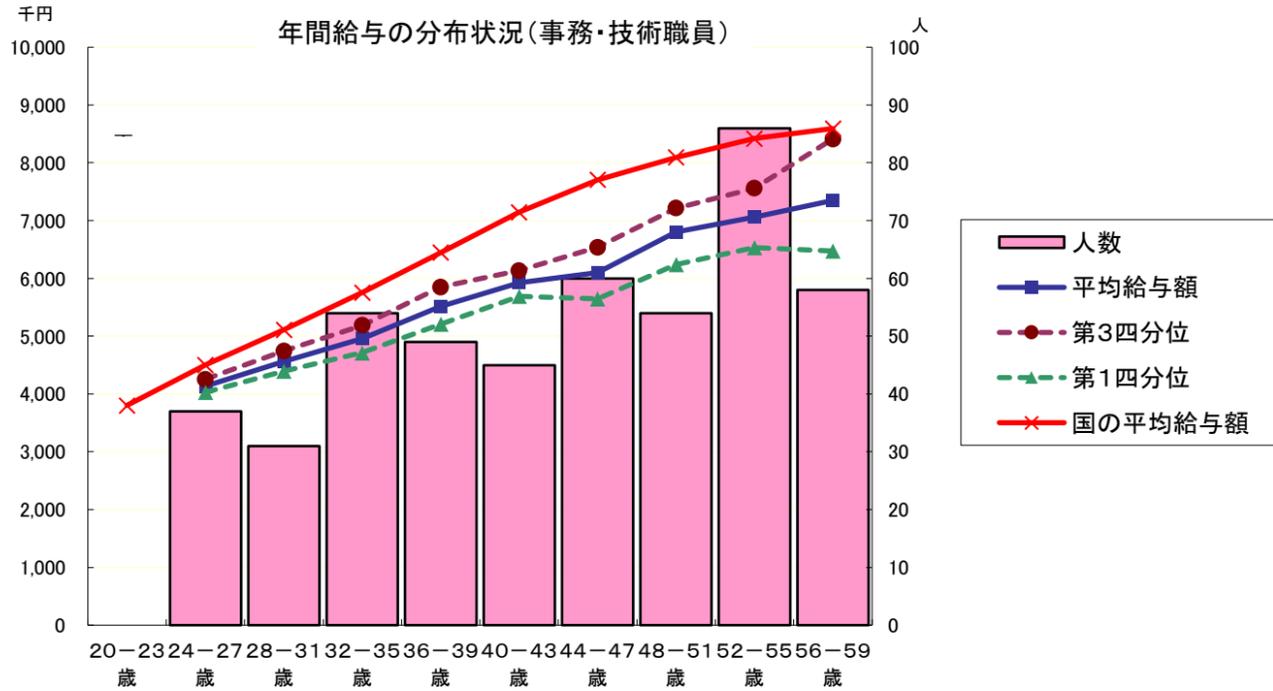
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	339	46.4	5,265	4,099	60	1,166
事務・技術	169	46.8	3,904	2,968	67	936
教育職種 (大学教員)	151	46.0	6,665	5,162	54	1,503
アドミニストレーター職種	10	51.1	7,392	7,382	2	10
教育職種 (その他特任)	6	34.2	5,333	4,143	113	1,190
教育職種 (附属義務教育学校教員)						
医療職種 (病院看護師)						
医療職種 (病院医療技術職員)						
技能・労務職種	3	57.5	4,198	3,215	62	983

注1: 在外職員、再雇用職員、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。

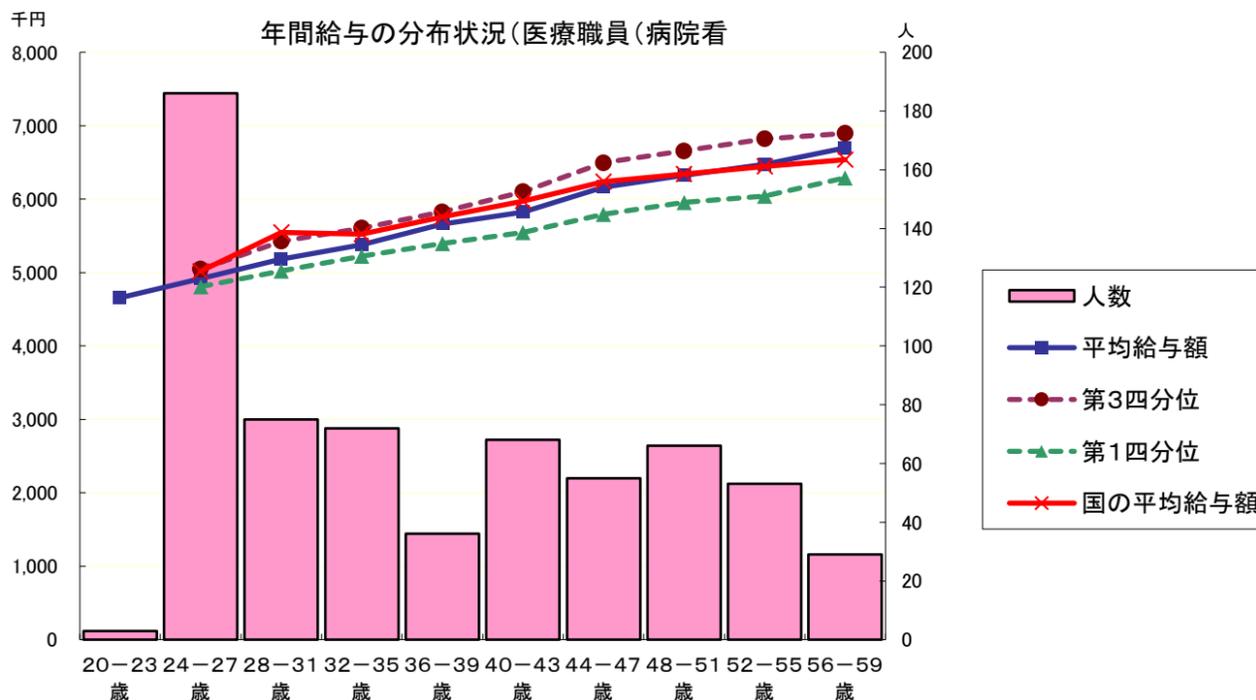
注2: 任期付職員の教育職種(附属義務教育学校教員)、医療職種(病院看護師)及び医療職種(病院医療技術職員)の区分については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、職種のみ記載。

注3: 任期付職員の「アドミニストレーター職種」とは、教員が行う研究活動の企画・マネジメントの支援や、本学における研究活動の活性化及び研究開発マネジメントの強化等に係る業務に従事する職員をいう。

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:年齢36～39歳の該当者は4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: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・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)
部長	10	58.1	9,028	10,491～8,369
課長	51	53.4	8,163	10,008～6,674
総括主査	66	51.6	6,856	7,845～6,024
主査	185	46.7	6,056	7,728～4,335
主任	96	38.6	5,203	6,415～3,967
事務職員	66	28.7	4,348	5,334～3,835

注1:課長には課長相当職である事務長及び室長を含む。

注2:本法人には課長補佐が置かれていないため、原則として課長補佐を掲げるところ、代わりに総括主査を代表的職位として掲げ、それには同相当職種である技術専門員及び専門員を含む。

注3:本法人には係長が置かれていないため、原則として係長を掲げるところ、代わりに主査を代表的職として掲げ、それには同相当職種である主任専門職員及び技術専門職員を含む。

注4:本法人には係員が置かれていないため、原則として係員を掲げるところ、代わりに事務職員を代表的職として掲げ、それには同相当職種である技術職員、図書職員及び専門職員を含む。

(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)
教授	261	57.5	10,457	13,784～8,107
准教授	162	52.9	8,733	9,828～7,469
講師	14	54.7	8,240	8,641～7,327
助教	52	52.6	7,027	7,606～6,302
助手	6	53.5	6,017	6,539～5,547

(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)
看護部長	1			
副看護部長	5	56.7	7,843	8,074～7,550
看護師長	30	51.8	6,864	7,373～6,474
副看護師長	86	47.0	6,381	7,310～5,057
看護師	521	34.9	5,364	6,855～4,416

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、人数のみ記載。

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)	% 46.4	% 46.7	% 46.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 53.6	% 53.3	% 53.4
	最高～最低	% 59.3～43.5	% 59.0～42.5	% 59.1～43.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.4	% 54.3	% 54.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.6	% 45.7	% 45.6
	最高～最低	% 53.8～40.4	% 53.7～40.8	% 53.7～40.6

(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)	% 46.9	% 47	% 47
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 53.1	% 53	% 53
	最高～最低	% 58.9～43.6	% 58.5～43.8	% 58.7～43.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.8	% 53.5	% 53.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.2	% 46.5	% 46.4
	最高～最低	% 67.2～34.7	% 75.0～41.1	% 66.5～39.5

(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)	% 51.6	% 52.5	% 52.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.4	% 47.5	% 47.9
	最高～最低	% 53.8～43.2	% 53.7～43.4	% 53.7～43.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.7	% 54.8	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.3	% 45.2	% 45.2
	最高～最低	% 48.3～40.2	% 48.4～40.8	% 48.3～40.5

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 84.4 ・年齢・地域勘案 92.3 ・年齢・学歴勘案 83.2 ・年齢・地域・学歴勘案 91.5 ・(参考) 対他法人 98.0
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>(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 28.6%】 (国からの財政支出額 214億円, 支出予算の総額 748億円: 令和6年度予算) 【累積欠損額 0円(令和5年度決算)】 【管理職の割合 12.8%(常勤職員数474名中61名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 82.0%(常勤職員数474名中389名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.4%】 (支出総額748億円, 給与・報酬等支給総額 190億円: 令和6年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額は200億円以上であるが、本学の予算の総額に占める割合は28.6%であること、累積欠損額が0円であること、本学管理職の割合12.8%が国の17.8%(令和6年国家公務員給与等実態調査「適用俸給表別, 手当の種目別受給人員」中, 行政職俸給表(一)適用人員(139,298人)に占める俸給の特別調整額の支給人員(24,877人)の割合)に比して低いこと等から、適切な水準を維持していると思われる。</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他の国立大学法人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	今後も国家公務員の給与水準を参考した上で、適切な給与水準の維持に努めていきたい。

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 98.1 ・年齢・地域勘案 98.7 ・年齢・学歴勘案 97.7 ・年齢・地域・学歴勘案 98.3 ・(参考) 対他法人 99.4
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>(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 28.6%】 (国からの財政支出額 214億円, 支出予算の総額 748億円: 令和6年度予算) 【累積欠損額 0円(令和5年度決算)】 【管理職の割合 0.93%(常勤職員数643名中6名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 69.8%(常勤職員数643名中449名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.4%】 (支出総額748億円, 給与・報酬等支給総額 190億円: 令和6年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額は200億円以上であるが、本学の予算の総額に占める割合は28.6%であること、累積欠損額が0円であること、本学管理職の割合0.93%が国の1.42%(令和6年国家公務員給与等実態調査「適用俸給表別, 手当の種目別受給人員」中, 医療職俸給表(三)適用人員(1,819人)に占める俸給の特別調整額の支給人員(26人)の割合)に比して低いこと等から、適切な水準を維持していると思われる。</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他の国立大学法人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	今後も国家公務員の給与水準を参考した上で、適切な給与水準の維持に努めていきたい。

○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 91.8

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標である。

4 モデル給与

(事務・技術職員)		
扶養親族がない場合		
○ 22歳(事務職員, 大卒初任給)	月額 220,000 円	年間給与 3,295,520 円
○ 35歳(主任)	月額 304,365 円	年間給与 5,117,500 円
○ 50歳(主査)	月額 383,160 円	年間給与 6,431,549 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		
(教育職員)		
扶養親族がない場合		
○ 27歳(助教, 博士修了初任給)	月額 323,600 円	年間給与 4,902,689 円
○ 35歳(助教)	月額 368,740 円	年間給与 6,187,606 円
○ 50歳(准教授)	月額 482,700 円	年間給与 8,455,272 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

本法人では、平成18年度から事務・技術職員人事評価制度実施し、評価結果を平成18年12月期の勤勉手当より給与へ反映させている。その後対象を拡大し、医療職員や看護職員など職員全てに適用することとした。
また教員については、平成19年度から教員活動評価制度を実施し、評価結果を平成20年12月期の勤勉手当から反映させている。
反映部分は給与のうち、6月期・12月期の勤勉手当及び1月の定期昇給としており、反映方法は原則公務員の給与制度に準拠している。

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 18,790,372	千円 18,744,546	千円 19,059,444	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,830,745	千円 962,265	千円 1,131,714	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 10,672,640	千円 11,102,604	千円 11,815,563	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 4,665,512	千円 4,848,350	千円 4,856,788	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 35,959,269	千円 35,657,765	千円 36,863,509	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、報酬等支給総額については、人事院勧告に準じた俸給・賞与のアップ改定により、対前年度比101.6%と増加しており、非常勤役職員等給与についても、同じく賞与のアップ改定により対前年度比106.4%と増加している。
退職手当支給額については、事務・技術職員、教育職員、看護師等の定年退職者が前年度より14人増加したこと、自己都合退職者が前年度76人だったのに対して、令和6年度は89人であったことが主な要因となり、対前年度比117.6%と増加した。
また、福利厚生費については、共済保険料等の増加により、対前年度比100.1%と微増している。
これらの状況を総合して算出される最広義人件費については、対前年度比103.3%と増加となった。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

教育職員(大学教員)の定年年齢は65歳である。事務・技術職員及び医療職員(病院看護師)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。今後も段階的に引き上げを行い、令和13年度に65歳まで引き上げて完成の予定としている。
定年年齢の引上げに伴い、事務・技術職員及び医療職員(病院看護師)については、60歳に達した管理監督職の職員は、次の4月1日に管理監督職以外の職に異動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。

V その他

特になし