

# 様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人徳島大学(法人番号4480005002568)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

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、国立大学法人の財務分析上の分類において同グループに属し、教育・研究事業で比較的同等と認められる、近隣地域の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、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している。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、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、17,682千円と推定される。同様の考え方により、理事については13,994千円、監事については12,064千円と推定される。

(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。)

期末特別手当において、当該役員の業務実績の評価により、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができる。

#### 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、国立大学法人徳島大学役員給与規則に則り、本給、調整手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当としている。期末特別手当についても、国立大学法人徳島大学役員給与規則に則り、本給月額、調整手当の月額、広域異動手当の月額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給月額、調整手当の月額及び広域異動手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額を基礎として、100分の172.5を乗じて得た額に、基準日前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で、業務の実績等に応じ、100分の10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6年度では、給与法指定職の改定に準拠した本給表のベースアップ(1.1%)及び期末特別手当の支給割合の引上げ(年間0.05箇月分)を実施した。

理事

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、国立大学法人徳島大学役員給与規則に則り、本給、調整手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当としている。また、徳島県地域医療支援センター長等に係る業務付加手当に関する措置要項に則り、支給対象者には当該手当を支給している。期末特別手当については、国立大学法人徳島大学役員給与規則に則り、本給月額、調整手当の月額、広域異動手当の月額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給月額、調整手当の月額及び広域異動手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額を基礎として、100分の172.5を乗じて得た額に、基準日前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で、業務の実績等に応じ、100分の10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6年度では、給与法指定職の改定に準拠した本給表のベースアップ(1.1%)及び期末特別手当の支給割合の引上げ(年間0.05箇月分)を実施した。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

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、国立大学法人徳島大学役員給与規則に則り、本給、調整手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当としている。期末特別手当についても、国立大学法人徳島大学役員給与規則に則り、本給月額、調整手当の月額、広域異動手当の月額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給月額、調整手当の月額及び広域異動手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額を基礎として、100分の172.5を乗じて得た額に、基準日前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で、業務の実績等に応じ、100分の10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6年度では、給与法指定職の改定に準拠した本給表のベースアップ(1.1%)及び期末特別手当の支給割合の引上げ(年間0.05箇月分)を実施した。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額で構成されている。国立大学法人徳島大学役員給与規則に則り、月額119,000円としている。

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 18,174	千円 12,588	千円 5,334	千円 251 (調整手当)			※
A理事	千円 13,971	千円 9,948	千円 3,800	千円 198 (調整手当) 24 (通勤手当)			※
B理事	千円 14,362	千円 9,948	千円 4,215	千円 198 (調整手当)	4月1日		※
C理事	千円 10,113	千円 7,728	千円 2,145	千円 154 (調整手当) 85 (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 8,185	千円 5,096	千円 1,778	千円 815 (調整手当) 496 (単身赴任手当)		11月29日	◇
E理事	千円 15,682	千円 9,948	千円 4,215	千円 198 (調整手当) 1,320 (徳島県地域医療支援センター長等に係る業務付加手当)			※
A監事	千円 5,394	千円 3,540	千円 1,774	千円 70 (調整手当) 10 (通勤手当)		8月31日	
B監事	千円 5,608	千円 4,508	千円 996	千円 90 (調整手当) 14 (通勤手当)	9月1日		
C監事 (非常勤)	千円 590	千円 590	千円	千円 ( )		8月31日	
D監事 (非常勤)	千円 833	千円 833	千円	千円 ( )	9月1日		

注:「調整手当」とは、地域の民間賃金水準を報酬(給与)に反映するように、物価等を踏まえて支給しているものである。

注:「徳島県地域医療支援センター長等に係る業務付加手当」とは、徳島県地域医療支援センター長等の業務を付加された者に対して支給するものである。

注: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:「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

徳島大学の理念・目標は、自主と自律の精神に基づき、真理の探究と知の創造に努め、卓越した学術及び文化を継承し向上させ、世界に開かれた大学として、豊かで健全な未来社会の実現に貢献することとしている。

法人の長の職務内容は、学長として校務をつかさどり、所属職員を統督するとともに法人を代表し、その業務を総理しており、責任の度が特に高度である。

法人の長の年間報酬額は、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。

法人の長の報酬月額は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る。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員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

徳島大学の理念・目標は、自主と自律の精神に基づき、真理の探究と知の創造に努め、卓越した学術及び文化を継承し向上させ、世界に開かれた大学として、豊かで健全な未来社会の実現に貢献することとしている。

理事の職務内容は、学長を補佐して国立大学法人の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行うこととなり、責任の度が高度である。

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(取締役)報酬21,244千円と比較した場合、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。

理事の報酬月額は民間企業の役員報酬を参考としている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、民間企業の役員と同等以上であると言える。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員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)

該当者なし

##### 監事

徳島大学の理念・目標は、自主と自律の精神に基づき、真理の探究と知の創造に努め、卓越した学術及び文化を継承し向上させ、世界に開かれた大学として、豊かで健全な未来社会の実現に貢献することとしている。

監事の職務内容は、国立大学法人の業務を監査することとなり、責任の度が高度である。

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(取締役)報酬21,244千円と比較した場合、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。

監事の報酬月額は民間企業の役員報酬を参考としている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おり、他の同規模の国立大学の監事と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員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)

徳島大学の理念・目標は、自主と自律の精神に基づき、真理の探究と知の創造に努め、卓越した学術及び文化を継承し向上させ、世界に開かれた大学として、豊かで健全な未来社会の実現に貢献することとしている。

監事(非常勤)の職務内容は、国立大学法人の業務を監査することとなり、責任の度が高度である。

監事の報酬月額は、他の同規模の国立大学の監事(非常勤)と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立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。

#### 【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A	7,206 (35,929)	7 (32)	0 (0)	6.3.31	—	
理事B	7,663	8	0	6.3.31	—	
監事A	5,185	5	10	6.8.31	—	

注: 理事A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	該当者なし
理事A	<p>当該理事は、研究担当として、自由な発想を尊重した独創的な研究の推進及びイノベーションを導く社会的要請の強い課題を解決するため、社会総合科学、医学、歯学、薬学、理工学及び生物資源産業学を中心とし、国際社会や地域社会で高く評価される研究成果を発信する拠点の形成とその研究支援体制の強化を行うなど本学の運営及び研究推進に貢献した。</p> <p>当該理事に対する退職手当の額は、国立大学法人徳島大学役員退職手当規則において、役員としての在職期間におけるその者の業務の実績等に応じ、経営協議会の議を経て、これを増額し、又は減額することができると規定しており、これらの業務に対する貢献度を総合的に勘案した上で、増額又は減額を行っていない。</p>
理事B	<p>当該理事は、地域・産学官連携担当として、地域創生及びグローバル化の視点から、地域振興の核となる人材育成を行うとともに、地域ニーズに対応した課題解決事業を組織的に推進するなど本学の運営及び地域連携に貢献した。また、大学発ベンチャーの育成支援や研究支援体制の強化による外部資金・特許料等収入の獲得を拡大するなど産学官連携を推進するためのマネジメント機能強化に貢献した。</p> <p>当該理事に対する退職手当の額は、国立大学法人徳島大学役員退職手当規則において、役員としての在職期間におけるその者の業務の実績等に応じ、経営協議会の議を経て、これを増額し、又は減額することができると規定しており、これらの業務に対する貢献度を総合的に勘案した上で、増額又は減額を行っていない。</p>
理事 (非常勤)	該当者なし
監事A	<p>当該監事は、会計業務に精通しており、本学の業務における財務状況、教育研究や社会貢献の状況を監査し、コンプライアンスやリスクマネジメント等の諸課題について提言、大学のガバナンス体制の監査及び大学経営の健全性の確保に貢献した。</p> <p>当該監事に対する退職手当の額は、国立大学法人徳島大学役員退職手当規則において、役員としての在職期間におけるその者の業務の実績等に応じ、経営協議会の議を経て、これを増額し、又は減額することができると規定しており、これらの業務に対する貢献度を総合的に勘案した上で、増額又は減額を行っていない。</p>
監事 (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、役員の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

期末特別手当において、当該役員の業務実績の評価により、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができる。

## 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、次に示すとおり、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・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、教育・研究事業において類似する近隣地域の国立大学法人であり、国立大学法人の財務分析上の分類において同グループに属している。

(2) 国家公務員…令和6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。

(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226,469円となっている。

また、中期計画における人件費見積りの範囲内で、人件費を病院部門と病院以外の部門で、それぞれ一元的に管理することとし、本法人の業務内容、業務量に応じた適正な人員配置を行うとともに、学長裁量による人件費枠を確保し、機動的かつ重点的な人員配置を行うことによって、人的資源の効果的運用と効率的配分を図り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。)

職員の勤務成績評価の結果を基礎資料とし、その成績等に応じて、現に受けている基本給の昇給・昇格・降格及び賞与(6月期、12月期)における支給割合の増減を決定する。

#### ③ 給与制度の内容

国立大学法人徳島大学職員給与規則に則り、基本給(基本給月額及び基本給の調整額)、賞与(期末手当及び業績手当)及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、調整手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、有資格職務手当、専門看護手当、臨床手当、看護職手当、看護補助手当、クロスアポイントメント手当、研究代表者等特別手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日手当、夜勤手当、宿日直手当及びオンコール手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給+扶養手当+調整手当+広域異動手当)に100分の125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。

業績手当については、業績手当基礎額(基本給+調整手当+広域異動手当)に業績手当成績率決定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年度では、①基本給について、平均2.76%の引上げ②期末手当の支給割合を年間0.05ヶ月分引上げ③業績手当成績率決定基準に従って定める割合を0.05ヶ月分引上げ④初任給調整手当の支給月額限度額を引上げ(51,100円→51,600円)⑤クロスアポイントメント手当の新設⑥研究代表者等特別手当の新設を行った。

## 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	1,362	44.9	6,697	4,829	45	1,868
事務・技術	337	44.2	5,827	4,219	55	1,608
教育職種 (大学教員)	404	54.1	9,164	6,512	40	2,652
医療職種 (病院看護師)	448	39.1	5,615	4,111	44	1,504
医療職種 (病院医療技術職員)	170	39.2	5,429	3,940	41	1,489
その他医療職種 (医療技術職員)						
その他医療職種 (看護師)	3	48.8	5,697	4,113	62	1,584
指定職種						

常勤職員 (年俸制)	277	43.8	7,115	7,115	55	0
教育職種 (大学教員)	277	43.8	7,115	7,115	55	0

非常勤職員	95	46.7	4,086	3,086	56	1,000
事務・技術	43	50.8	3,588	2,710	66	878
教育職種 (大学教員)	8	46.8	4,766	3,640	46	1,126
医療職種 (病院看護師)	13	55.2	4,699	3,649	42	1,050
医療職種 (病院医療技術職員)	20	29.3	4,395	3,263	31	1,132
技能・労務職種	11	52.1	4,254	3,165	86	1,089

非常勤職員 (年俸制)	130	44.3	6,414	6,414	100	0
事務・技術	21	49.7	4,392	4,392	72	0
教育職種 (大学教員)	109	43.3	6,804	6,804	106	0

注:在外職員、任期付職員及び再雇用職員については、該当者がいないため記載していない。

注:医療職種(病院医師)については、該当者がいないため記載していない。

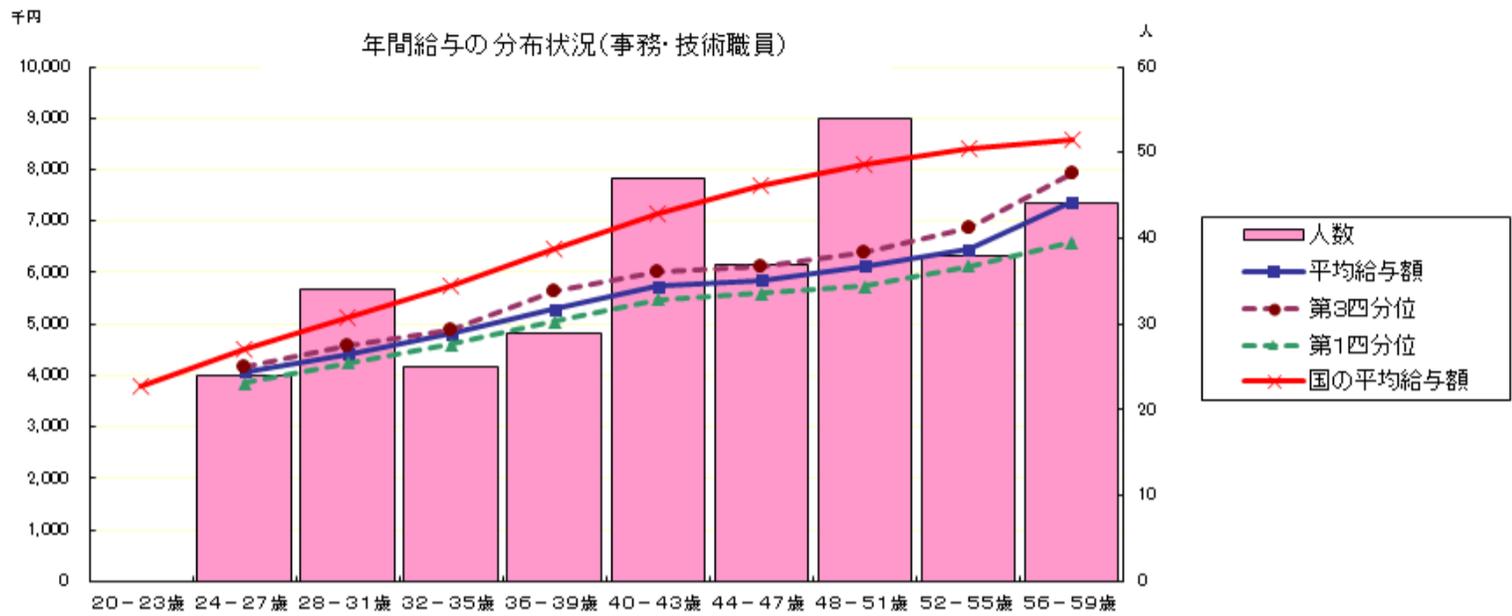
注:その他医療職種とは、大学の学生や職員に対する保健管理に関する業務を行う職種を示す。

注: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。

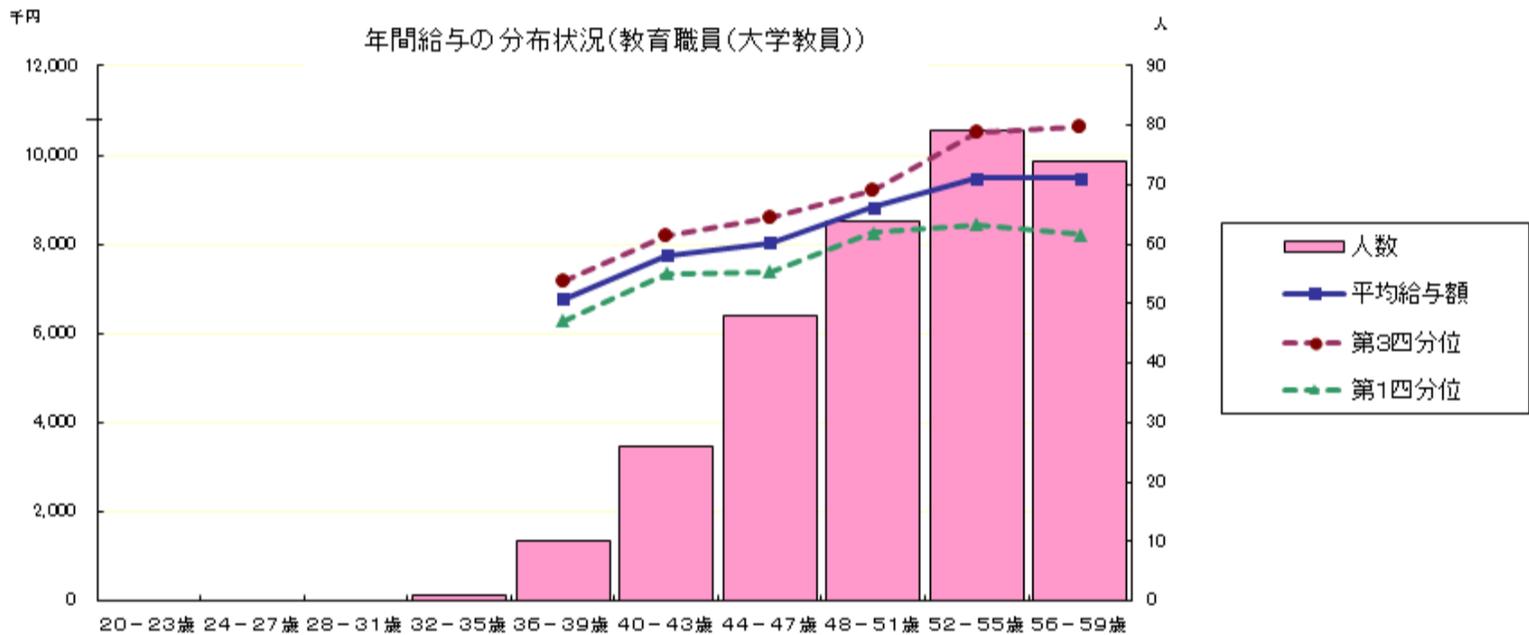
注:技能・労務職種とは、自動車運転手、用務員等である。

注:該当者が2名以下である職種については、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、職員全体の数値からも除外している。

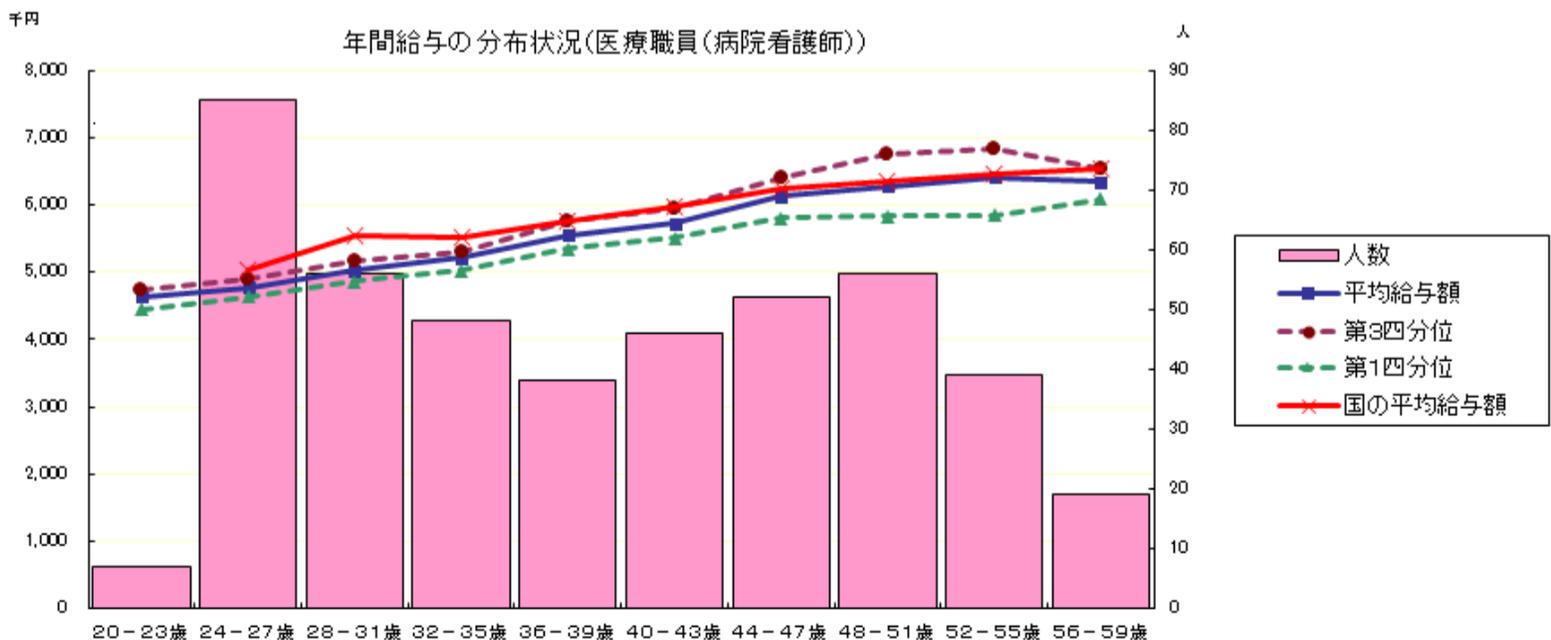
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員、再雇用職員及び年俸制適用者を除く。以下、④まで同じ。]



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1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	千円
部長	7	58.5	8,962	11,549	～	8,012
課長	34	55.5	7,685	9,285	～	6,480
副課長	44	51.1	6,505	8,068	～	5,823
係長	129	46.2	5,898	7,100	～	4,940
主任	46	41.1	5,084	6,337	～	4,346
係員	77	32.3	4,420	5,536	～	3,794

注:「課長」には、課長相当職である「室長」及び「技術部門長」を含む。

注:「副課長」には、副課長相当職である「専門員」、「技術専門員」及び「副技術部門長」を含む。

注:「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「技術専門職員」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	千円	千円
教授	200	57.6	10,242	14,690	～	7,646
准教授	118	51.4	8,461	9,628	～	7,006
講師	48	52.0	7,964	9,058	～	6,552
助教	38	47.4	6,765	7,470	～	5,997

(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	千円
看護部長	1				～	
副看護部長	4	50.5	7,938		～	
看護師長	33	50.7	6,879	7,266	～	6,389
副看護師長	55	46.9	6,238	7,361	～	5,260
看護師	355	36.7	5,310	6,704	～	4,411

注:「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記載していない。

注:「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(最高～最低)は記載していない。

注:「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)	% 54.7	% 54.0	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.3	% 46.0	% 45.7
	最高～最低	% 53.6～42.2	% 53.5～42.5	% 53.5～42.4
一般職員	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	% 54.4～41.3	% 51.7～41.5	% 51.7～41.4

(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)	% 53.2	% 53.6	% 53.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.8	% 46.4	% 46.6
	最高～最低	% 51.8～43.5	% 51.7～43.6	% 51.7～43.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.8	% 54.7	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.2	% 45.3	% 45.2
	最高～最低	% 51.8～42.1	% 51.7～42.4	% 51.7～42.2

(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)	% 51.0	% 51.1	% 51.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.0	% 48.9	% 49.0
	最高～最低	% 51.8～46.4	% 51.7～47.4	% 49.6～47.4
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	% 51.8～41.4	% 51.7～42.4	% 51.7～42.5

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"> <li>・年齢勘案 80.5</li> <li>・年齢・地域勘案 88.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 79.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 87.5</li> <li>(参考)対他法人 93.6</li> </ul>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合:25.67%】 (国からの財政支出額 13,831百万円、支出予算の総額 53,889百万円 : 令和6年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和5年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 12.2%(常勤職員数337名中41名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 78.6%(常勤職員数337名中265名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 22.2%】 (支出総額 54,162百万円、給与・報酬等支給総額 12,035百万円 : 令和5年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 人員配置については、本学の教育、研究、管理運営等が効果的に実施できるように配慮して、長期的な教学的及び経営的展望に立って、適正化を図っている。 また、給与水準については、① 職員給与の支給水準の設定等についての考え方で参考とした他の国立大学法人等の給与水準と同等かそれ以下であり、対国家公務員指数の状況及び上記の視点からみても、給与水準は適切である。</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、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ただきたい。</p>
講ずる措置	引き続き適正な給与水準を維持する。

○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"> <li>・年齢勘案 96.1</li> <li>・年齢・地域勘案 97.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 96.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 96.5</li> <li>(参考)対他法人 97.1</li> </ul>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合:25.67%】 (国からの財政支出額 13,831百万円、支出予算の総額 53,889百万円 : 令和6年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和5年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 1.1%(常勤職員数448名中5名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 48.0%(常勤職員数448名中215名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 22.2%】 (支出総額 54,162百万円、給与・報酬等支給総額 12,035百万円 : 令和5年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 人員配置については、本学の教育、研究、管理運営等が効果的に実施できるように配慮して、長期的な教学的及び経営的展望に立って、適正化を図っている。 また、給与水準については、① 職員給与の支給水準の設定等についての考え方で参考とした他の国立大学法人等の給与水準と同等かそれ以下であり、対国家公務員指数の状況及び上記の視点からみても、給与水準は適切である。</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、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ただきたい。</p>
講ずる措置	引き続き適正な給与水準を維持する。

○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 89.5

(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 220,000 円 年間給与 3,634,000 円
- ・35歳(主任)  
月額 296,900 円 年間給与 4,972,000 円
- ・50歳(副課長)  
月額 376,300 円 年間給与 6,388,000 円

##### ○教育職員(大学教員)

- ・27歳(博士修了助教)  
月額 330,000 円 年間給与 5,453,000 円
- ・35歳(講師)  
月額 384,200 円 年間給与 6,521,000 円
- ・50歳(准教授)  
月額 466,400 円 年間給与 7,917,000 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

職員の勤務成績評価の結果を基礎資料とし、その成績等に応じて、現に受けている基本給の昇給・昇格・降格及び賞与(6月期、12月期)における支給割合の増減を決定する。

### 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 12,046,423	千円 12,035,804	千円 12,194,192	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 955,687	千円 844,238	千円 894,907	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 7,038,981	千円 7,192,915	千円 7,316,996	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,867,720	千円 2,909,725	千円 2,924,535	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 22,908,813	千円 22,982,683	千円 23,330,632	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。

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。

注:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

注:最広義人件費、各人件費について千円未満切り捨てのため、最広義人件費と各人件費の合計額は必ずしも一致しない。

#### 総人件費について参考となる事項

○前年度(令和5年度)との比較について

- ・「給与、報酬等支給総額」が1.01%増となった主な要因は、国家公務員の給与の見直しに関連した給与月額増額改定及び賞与月額の引上げを実施したことによるものと考えられる。
- ・「最広義人件費」が1.51%増となった主な要因は、国家公務員の給与の見直しに関連した給与月額増額改定及び賞与月額の引上げを実施したことによるもの他に、外部資金などの運営費交付金以外の経費により雇用される職員の増加に伴い、「非常勤役職員等給与」が増額したことによるものと考えられる。

#### IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

令和6年度の職員(教員を除く。以下「職員」という。)の定年年齢は61歳である。職員については、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた(令和5年度から2年に1歳ずつ定年を引き上げ、令和13年度に65歳)。定年年齢の引上げに伴い、職員については、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。

#### V その他

特になし