

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人九州大学(法人番号3290005003743)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、常勤職員数(当該法人約4,300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) 国立大学法人(大規模総合大学)

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おり、法人の長、理事及び監事の年間報酬額は同水準と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,235,000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。)

当法人においては、平成17年度より期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で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

法人の長の報酬支給基準は、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、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、本給月額(1,178,000円)に地域手当(117,800円(地域手当の支給割合を100分の10とした場合))を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、それぞれの基準日現在において、期末特別手当基準額(本給月額に地域手当の月額を加えた額(以下「基礎額」という。)+本給月額に100分の25を乗じて得た額+基礎額に100分の20を乗じて得た額)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としている。

また、期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

その他、通勤手当及び単身赴任手当を支給することがある。

なお、令和6年度において、役員報酬基準の改正は行っていない。

理事

理事の報酬支給基準は、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、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、本給月額(763,000～898,000円)に地域手当(76,300～89,800円(地域手当の支給割合を100分の10とした場合))を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、それぞれの基準日現在において、期末特別手当基準額(基礎額+本給月額に100分の25を乗じて得た額+基礎額に100分の20を乗じて得た額)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としている。

また、期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

その他、通勤手当及び単身赴任手当を支給することがある。

なお、令和6年度において、役員報酬基準の改正は行っていない。

理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。非常勤役員手当の月額については、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、常勤の役員の本給を基に、非常勤の役員となった者の経歴及び役員としての職務、勤務形態を考慮して、総長が個別に定めることとなっている。

その他、通勤手当を支給することがある。

なお、令和6年度において、役員報酬基準の改正は行っていない。

監事

監事の報酬支給基準は、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、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、本給(708,000円)に地域手当(70,800円(地域手当の支給割合を100分の10とした場合))を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、それぞれの基準日現在において、期末特別手当基準額(基礎額+本給月額に100分の25を乗じて得た額+基礎額に100分の20を乗じて得た額)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としている。

また、期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

その他、通勤手当及び単身赴任手当を支給することがある。

なお、令和6年度において、役員報酬基準の改正は行っていない。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。非常勤役員手当の月額については、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、常勤の役員の本給を基に、非常勤の役員となった者の経歴及び役員としての職務、勤務形態を考慮して、総長が個別に定めることとなっている。

その他、通勤手当を支給することがある。

なお、令和6年度において、役員報酬基準の改正は行っていない。

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	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	21,837	14,136	6,288	1,413 (地域手当)			
A理事	16,697	10,776	4,793	1077 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
B理事	8,537	5,388	2,396	538 (地域手当) 213 (通勤手当)		9月30日	※
C理事	8,484	5,388	2,396	538 (地域手当) 160 (通勤手当)		9月30日	
D理事	15,974	10,308	4,585	1030 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
E理事	16,078	10,308	4,585	1030 (地域手当) 154 (通勤手当)			※
F理事	7,811	4,920	2,188	492 (地域手当) 210 (通勤手当)	10月1日		※
G理事	7,695	4,920	2,188	492 (地域手当) 94 (通勤手当)	10月1日		※
H理事	10,808	6,589	2,192	1317 (地域手当) 101 (通勤手当)	7月11日		◇
I理事	7,402	4,578	2,036	457 (地域手当) 330 (通勤手当)		9月30日	
J理事 (非常勤)	2,670	2,670	0	0 ()		9月30日	
K理事 (非常勤)	6,330	6,330	0	0 ()			
L理事 (非常勤)	2,676	2,676	0	0 ()	10月1日		*
A監事	13,244	8,496	3,779	849 (地域手当) 120 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,480	1,430	0	50 (通勤手当)		8月31日	
C監事 (非常勤)	2,058	2,009	0	49 (通勤手当)	9月1日		

注1: 総額・各内訳について千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

注2: 「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する常勤の役員に支給されているものである。

注3: 「前職」欄の「※」は独立行政法人等の退職者、「◇」は役員出向者、「*」は退職公務員であることを示す。

3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

国立大学法人九州大学は、2011年の創立百周年を機に、新たな百年に向けて、すべての分野において世界のトップ百大学に躍進する、「躍進百大」というスローガンを掲げ、「自律的に改革を続け、教育の質を国際的に保証するとともに、常に未来の課題に挑戦する活力に満ちた最高水準の研究教育拠点となる」を基本理念としている。

また、国立大学法人九州大学が目指す「総合知で社会変革を牽引する大学」を実現するために「Kyushu University VISION 2030」を策定し、未来社会デザイン統括本部やデータ駆動イノベーション推進本部、オープンイノベーションプラットフォーム等の設置により研究戦略から社会実装まで一体的に推進するなど、様々な取り組みを総長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、国立大学法人九州大学の総長は、職員数約8,000人の法人の代表として、その校務をつかさどり、所属職員を統督するとともに、本学を代表し、その業務を総理するという職務を担っている。

総長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬59,202千円と比較した場合、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。

国立大学法人九州大学では、総長の本給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、総長の職務内容は、法人化移行前に比べて格段に困難になっている。

なお、給与の決定に当たっては、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果を勘案している。

こうした職務内容の特性や民間企業役員報酬及び事務次官の年間給与額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

国立大学法人九州大学は、2011年の創立百周年を機に、新たな百年に向けて、すべての分野において世界のトップ百大学に躍進する、「躍進百大」というスローガンを掲げ、「自律的に改革を続け、教育の質を国際的に保証するとともに、常に未来の課題に挑戦する活力に満ちた最高水準の研究教育拠点となる」を基本理念としている。

また、国立大学法人九州大学が目指す「総合知で社会変革を牽引する大学」を実現するために「Kyushu University VISION 2030」を策定し、未来社会デザイン統括本部やデータ駆動イノベーション推進本部、オープンイノベーションプラットフォーム等の設置により研究戦略から社会実装まで一体的に推進するなど、様々な取り組みを総長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、国立大学法人九州大学の理事は、総長を補佐して本学の業務を掌理し、総長に事故があるときはその職務を代理し、総長が欠員のときはその職務を行うという職務を担っている。

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59,202千円と比較した場合、それ以下となっている。

国立大学法人九州大学では、理事の本給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、理事の職務内容は、法人化移行時に比べ格段に困難になっている。

なお、給与の決定に当たっては、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果を勘案している。

こうした職務内容の特性や民間企業役員報酬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)

理事(非常勤)の報酬基準は、理事の報酬を基準に経歴及び職務、勤務形態を勘案したものとなっており、理事と同様の理由により、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

国立大学法人九州大学は、2011年の創立百周年を機に、新たな百年に向けて、すべての分野において世界のトップ百大学に躍進する、「躍進百大」というスローガンを掲げ、「自律的に改革を続け、教育の質を国際的に保証するとともに、常に未来の課題に挑戦する活力に満ちた最高水準の研究教育拠点となる」を基本理念としている。

また、国立大学法人九州大学が目指す「総合知で社会変革を牽引する大学」を実現するために「Kyushu University VISION 2030」を策定し、未来社会デザイン統括本部やデータ駆動イノベーション推進本部、オープンイノベーションプラットフォーム等の設置により研究戦略から社会実装まで一体的に推進するなど、様々な取り組みを総長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、国立大学法人九州大学の監事は、本学の業務を監査し、監査報告を作成するという職務を担っている。

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59,202千円と比較した場合、それ以下となっている。

国立大学法人九州大学では、監事の本給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、監事の職務内容は、法人化移行時に比べ格段に困難になっている。

なお、給与の決定に当たっては、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果を勘案している。

こうした職務内容の特性や民間企業役員報酬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)

監事(非常勤)の報酬基準は、監事の報酬を基準に経歴及び職務、勤務形態を勘案したのとなっており、監事と同様の理由により、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	4,735 (42,600)	4 (36)	0 (6)	令和6年 9月30日	1.050	
理事C	4,735 (43,160)	4 (44)	0 (6)	令和6年 9月30日	1.050	
理事I	1,277	1	4	令和6年 9月30日	1.000	
監事	該当者なし					

注1: 理事B及びC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前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B	<p>当該理事は、令和2年10月1日から令和6年9月30日まで理事を務め、研究、産学官連携、知的財産、キャンパス整備・管理及び財務を担当した。</p> <p>特に、産学官連携及び知的財産担当として、令和4年4月に全学に分散している産学官連携組織の機能統合を行いオープンイノベーションプラットフォーム(以下、「OIP」)を設置し、産学官連携業務で必要となる知的財産や法律、プロジェクトマネジメント、マーケティング等の専門業務の切り出し・強化と、大学の方針や産学官連携戦略に基づいた運営体制を構築した。さらに、令和6年4月には、産学官連携機能の高度化を図るため、OIPを「九大OIP株式会社」として法人化し、多様な経歴をもつ優秀な専門人材の確保及び新たな事業の創出など本学の産学官連携活動の進展に大きく貢献した。</p> <p>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と国立大学法人評価委員会が行う業務の実績に関する評価結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.050と決定した。</p>
理事C	<p>当該理事は、令和2年10月1日から令和6年9月30日まで理事を務め、着任から令和4年9月までは情報、教育、学生支援、入試、情報公開及び障害者支援推進を担当し、同年10月以降は、引き続き情報を担当するとともに、図書館、DX及び評価・IRを担当した。</p> <p>特に、情報・DX担当として、データ駆動型の教育・研究・医療を遂行できる大学、DXによって地域と連携して総合知により社会の変革に取り組むDX先進大学となるための体制を構築するため、組織整備を行い、DXによる新たな社会モデルの実現に向けた研究の推進、学生・研究者等を対象としたDX推進人材の育成、データの最大限活用に向けて既存の学内情報基盤等の整備・強化及びデータマネジメント整備支援を行った。</p> <p>また、図書館担当として、電子ジャーナル購読方式の見直しやオープンアクセス加速化事業への採択を通じた学術情報資源の安定的整備・計画的拡充、本学で生成される学術研究成果等の積極的な蓄積・発信といった研究支援機能に加え、空間・資料・教材の更なる整備・提供による学習・教育支援機能の強化にも尽力し、本学の運営に大きく貢献した。</p> <p>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と国立大学法人評価委員会が行う業務の実績に関する評価結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.050と決定した。</p>
理事I	<p>当該理事は、令和5年6月1日から令和6年9月30日まで理事を務め、広報、ダイバーシティ、ハラスメント防止及びシチズンサイエンスを担当した。</p> <p>中でも、広報担当として、国内外の多様なステークホルダーに対し、本学の教育研究活動や経営情報等の魅力的・積極的な発信及び意見交換等の双方向の対話を行うことでエンゲージメント構築・強化に尽力したほか、ダイバーシティ担当として、組織の持続的な発展の基盤となるダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンを推進するため、多様な経歴等を有する若手・女性・外国人研究者などの人材を、本学の持続的人材育成戦略に基づき計画的に確保・育成するための基盤を構築し、本学の運営に大きく貢献した。</p> <p>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と国立大学法人評価委員会が行う業務の実績に関する評価結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.000と決定した。</p>
監事	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ます。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国立大学法人九州大学役員給与規則において、総長は、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしており、今後も、現制度を継続する予定である。

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

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6年職種別民間給与実態調査によるデータのうち、「表10 職種別、企業規模別、学歴別、年齢階層別平均支給額(事務・技術関係職種)(企業規模500人以上)」を参考にした。

(1) 国立大学法人(大規模総合大学)

当該法人は、教育・研究等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となっている。

(2) 国家公務員

令和6年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が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

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601,545円となっている。

なお、人件費については、平成16年3月末の定員を基礎として定めた人員を基に全学における年間の人件費を算出し、その算出された範囲内で運用する。

運用に当たっては、全学における人員配置と人件費の計画・管理を一体的に行うため、月別・職種別人件費の執行状況を把握し、適正かつ効率的に行う。

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。)

職員の発揮した能率又は勤務成績等に応じて、現に受けている基本給についての昇給・昇格・降格及び6月・12月に支給する賞与における支給割合の増減を行っている。

① 昇給

1月1日に、前年の勤務成績に応じて、上位の号に昇給させることができる。昇給の号数は、5段階の区分を設け、1号～8号としている(55歳以上の職員については、昇給号数を抑制する。)

② 昇格・降格

昇格:勤務成績が良好であり、かつ国家公務員の給与法に準じた基準を満たす者で、職務能力等が適当と認められる者については、上位の職務の級に決定することができる。

降格:勤務成績の不良等により、現在の職務の級が不適当と認められる者については、下位の職務の級に決定することができる。

③ 勤勉手当

6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員及び基準日前1月以内に退職した職員に対し、基準日前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給割合を決定し、支給する。

また、当法人においては、承継職員の教員の一部を年俸制とし、平成26年度より業績給を導入した。令和2年度からは教員の業績評価制度及び新たな年俸制制度を創設しており、業績給の支給に当たっては、本学が定める業績評価基準に基づき、標準の評価と比べ、年間で最大30%の業績給の増加が見込まれる。

③ 給与制度の内容

国立大学法人九州大学職員給与規程に則り、基本給月額及び諸手当(基本給調整額、基本給調整額に準ずる手当、職位定年調整額、管理職手当、初任給調整手当、地域手当、地域調整手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、在宅勤務等手当、別府病院支援配置手当、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当、在勤手当、特殊勤務手当、入試手当、学位論文調査手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、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、研究代表者等特別手当、遠隔地手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給及び扶養手当の月額並びこれらに対する地域手当又は地域調整手当及び広域異動手当(以下「地域手当等」という。)の月額の合計額)に100分の125(管理職手当が支給される職員のうち、本学が指定するものにあつては100分の105、指定職基本給表の適用を受ける職員にあつては100分の66.25)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(基本給及びこれに対する地域手当等の月額の合計額)に職員の勤務成績に応じて本学が定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

また、国立大学法人九州大学病院において看護、検査等の業務に従事する職員の処遇改善に係る手当に関する特例を定める規程に則り、看護職員等職務手当を支給している。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

令和6年度において、次のとおり改定を実施した。

[令和6年4月1日実施]

- ・職位定年調整額の新設
- ・在宅勤務等手当の新設
- ・研究代表者等特別手当の新設

[令和7年1月1日実施]

- ・基本給表の改定
- ・初任給調整手当の改定
- ・寒冷地手当の改定
- ・期末手当の支給割合の引上げ
- ・一時金の支給

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	2,850人	45.8歳	7,482千円	5,521千円	128千円	1,961千円
事務・技術	963人	43.7歳	6,478千円	4,834千円	167千円	1,644千円
教育職種 (大学教員)	940人	53.4歳	9,853千円	7,128千円	147千円	2,725千円
医療職種 (病院看護師)	666人	39.8歳	6,153千円	4,643千円	59千円	1,510千円
専門行政職種	27人	44.8歳	6,149千円	4,565千円	142千円	1,584千円
医療職種 (病院医療技術職員)	254人	41.5歳	6,148千円	4,592千円	90千円	1,556千円
その他医療職種 (医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

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

再雇用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	53	63.3	5,518	4,097	182	1,421
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	46	63.3	5,611	4,163	187	1,448
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	63.5	4,715	3,557	103	1,158
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	63.5	5,051	3,750	185	1,301

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	533	39.2	4,599	4,192	110	407
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	31.8	3,924	2,923	110	1,001
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	30.5	3,800	3,800	54	0
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	131	25.8	5,277	4,136	53	1,141
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	32	29.5	4,820	3,678	29	1,142
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	14	43.1	5,187	3,801	138	1,386
その他教育職種 (研究職)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	337	45.3	4,173	4,173	139	0
教育職種 (プロジェクト教員等)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	46.9	9,809	9,190	141	619

注1: 人員及び平均年齢は令和7年4月1日現在(②において同じ)。

注2: 令和6年度中に給与を減額されることなく支給された職員で、令和7年4月1日に在職している者についての状況を記載(以下④まで同じ)。

注3: 令和6年度の年間給与額(平均)には、1年間に支給された給与額(時間外手当を除く。)の平均を記載。

注4: 「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算を記載。

注5: 常勤職員については、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注6: 非常勤職員については、常勤職員と同じ勤務時間数(週38時間45分)の者を対象としている。

注7: 専門行政職種とは、専門的な職務に従事する職員をいう。

注8: その他医療職種(医療技術職員)とは、病院以外の施設に勤務する医療技術職員をいう。

注9: その他医療職種(看護師)とは、病院以外の施設に勤務する看護師をいう。

注10: 非常勤職員の「その他教育職種(研究職)」とは、主に外部資金により雇用している職員をいう。

注11: 非常勤職員の「教育職種(プロジェクト教員等)」とは、特定の目的のための教育研究業務に従事する職員をいう。

注12: 非常勤職員の「事務・技術(プロジェクト支援職員等)」とは、事務組織における教育研究プロジェクトの支援に関する業務に従事する職員をいう。

注13: 常勤職員のうち、「その他医療職種(医療技術職員)」「その他医療職種(看護師)」については、該当者がそれぞれ2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、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。

注14: 常勤職員のうち「医療職種(病院医師)」「指定職種」「技能・労務職種」及び「その他」については該当者がいないため記載を省略した。

注15: 在外職員については、該当者が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、区分以外は記載せず、在外職員全体の数値からも除外している。

注16: 任期付職員については該当者がいないため記載を省略した。

注17: 再雇用職員のうち「医療職種(病院医師)」「教育職種(大学教員)」「技能・労務職種」「指定職種」「専門行政職種」「その他医療職種(医療技術職員)」「その他医療職種(看護師)」「新年俸制適用教員」「旧年俸制適用教員」及び「その他」については該当者がいないため記載を省略した。

注18: 非常勤職員のうち「教育職種(大学教員)」「事務・技術(プロジェクト支援職員等)」及び「技能・労務職種」については該当者がいないため記載を省略した。

[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(年俸制)	832	45.3	8,815	6,532	113	2,283
新年俸制適用教員	819	45.1	8,749	6,429	113	2,320
旧年俸制適用教員	13	58.2	12,995	12,995	120	0

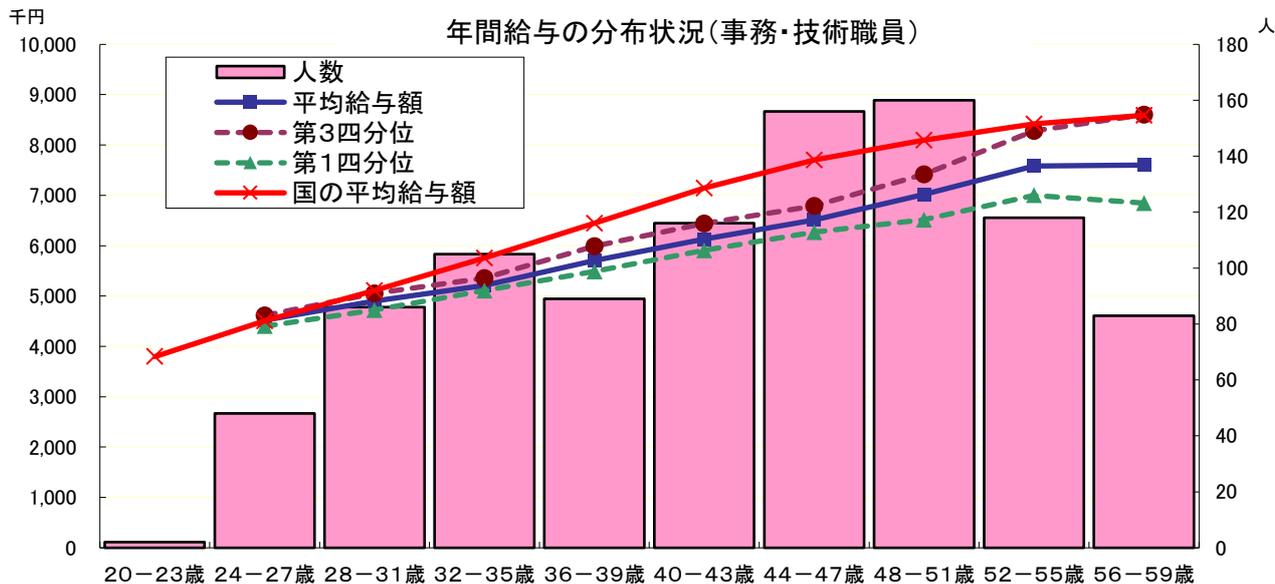
非常勤職員(年俸制)	420	42.3	4,460	4,460	97	0
医療職種 (病院医師)	91	34.6	3,500	3,500	50	0
教育職種 (プロジェクト教員等)	153	42.0	6,377	6,377	89	0
高度専門職種	16	46.8	6,436	6,436	151	0
職域限定職種	160	46.5	2,976	2,976	127	0

注1: 在外職員、任期付職員及び再雇用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。

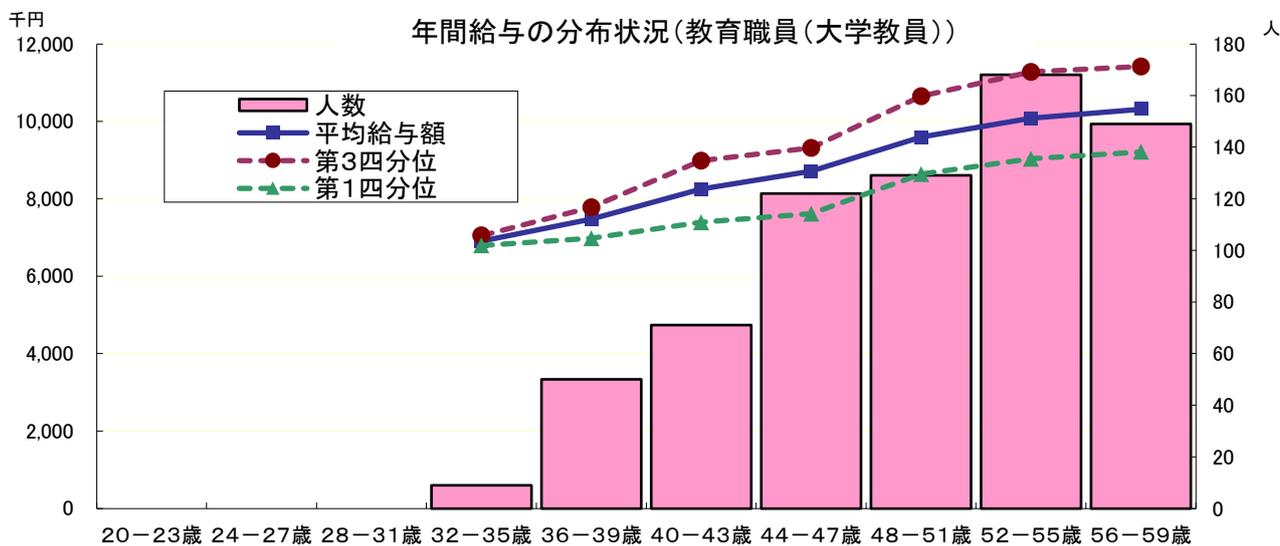
注2: 非常勤職員の「高度専門職種」とは、高度の専門的知識及び能力を必要とする職務に従事する職員をいう。

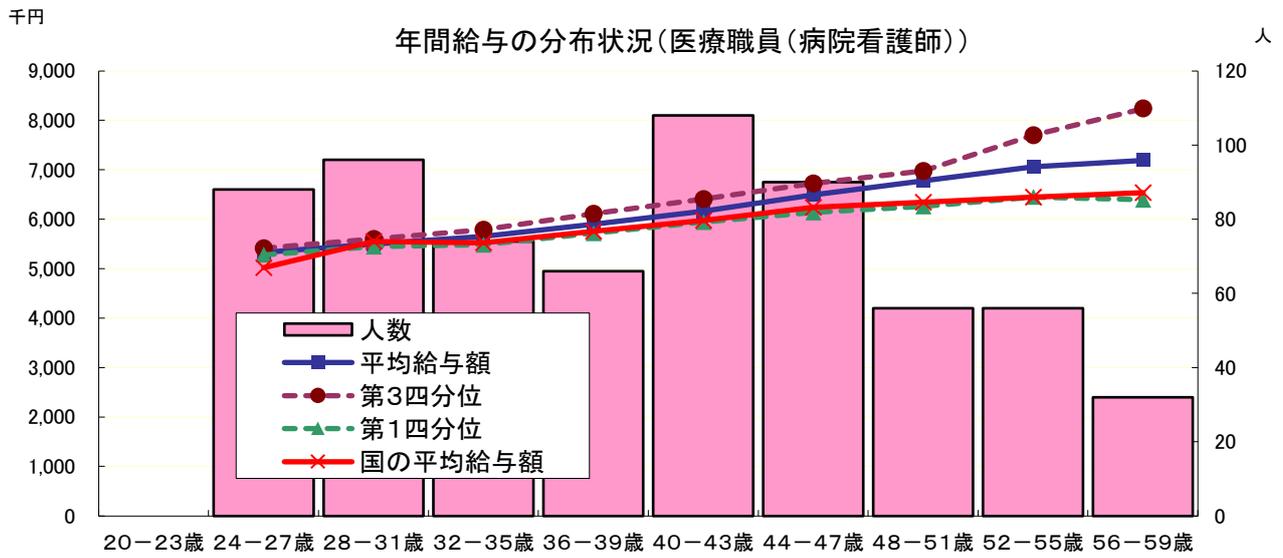
注3: 非常勤職員の「職域限定職種」とは、就業の場所及び従事する業務を限定し、恒常的かつ定型的な業務に従事する職員をいう。

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。





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	15	56.0	9,865	12,989～8,616
課長	60	53.8	8,593	9,555～7,243
課長補佐	103	51.2	7,372	8,846～6,387
係長	376	47.0	6,552	8,172～4,432
主任	163	43.5	5,999	8,330～5,002
係員	246	32.3	4,930	6,750～3,884

(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	399	58.0	11,413	16,345～9,294
准教授	303	51.2	9,208	11,517～7,431
講師	34	53.5	8,522	9,184～7,774
助教	191	47.3	7,366	8,143～6,420
助手	6	57.5	6,880	7,421～5,855

(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	7	56.6	8,342	8,777～7,704
看護師長	43	51.2	7,884	8,471～6,437
副看護師長	100	45.5	6,559	7,512～5,567
看護師	515	37.6	5,819	7,272～4,773

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の平均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)	% 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	% 53.6～41.8	% 56.0～42.0	% 54.5～41.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.1	% 55.0	% 55.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.9	% 45.0	% 45.0
	最高～最低	% 48.7～41.2	% 48.7～41.7	% 48.7～41.5

(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)	% 51.2	% 51.1	% 51.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.8	% 48.9	% 48.8
	最高～最低	% 59.2～42.9	% 59.2～42.9	% 59.2～42.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.1	% 55.1	% 55.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.9	% 44.9	% 44.9
	最高～最低	% 53.5～41.7	% 50.8～41.7	% 51.2～41.7

(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)	% 54.6	% 54.8	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.4	% 45.2	% 45.3
	最高～最低	% 53.6～41.6	% 53.6～42.0	% 53.6～41.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.1	% 55.0	% 55.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.9	% 45.0	% 45.0
	最高～最低	% 48.7～39.6	% 48.7～41.2	% 48.7～41.2

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 88.4 ・年齢・地域勘案 94.0 ・年齢・学歴勘案 87.3 ・年齢・地域・学歴勘案 93.5 (参考) 対他法人 103.2
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 32.6%】 (国からの財政支出額44,381百万円、支出予算の総額135,988百万円：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】 指標は国の水準以下であり、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	今後も国の給与水準を参考にしつつ、本学の現在及び将来の財務状況 を考慮した上で、引き続き適正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 104.2 ・年齢・地域勘案 101.9 ・年齢・学歴勘案 103.3 ・年齢・地域・学歴勘案 100.8 (参考)対他法人 105.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>在職者の諸手当(特に地域手当)の支給状況により影響を受けること、令和6年国家公務員給与等実態調査の「適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」による医療職俸給表(三)適用者の最終学歴は、大学卒8.8%、短大卒89.6%、高校卒1.6%であるのに対し、本学は大学卒62.5%、短大卒37.5%、高校卒0.0%であり、国と比べて初任給決定基準学歴が高いこと、同調査の「適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員」による医療職俸給表(三)適用者の1級(准看護師)の構成割合は1.9%であるのに対し、本学は0.0%であることなど、これらが対国家公務員指数を上回った要因と考えられる。</p>
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 32.6%】 (国からの財政支出額44,381百万円、支出予算の総額135,988百万円: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】 指標は国の水準以上となっているが、上記の要因を勘案すると適切である。</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、対国家公務員指数が全て100を上回っていることについての理由の説明及び給与水準の妥当性の検証結果から、国と職員構成が異なること等を考慮すると、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	<p>今後も国の給与水準を参考にしつつ、本学の現在及び将来の財務状況を考慮した上で、引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。</p>

○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

96.2

(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。

なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

① 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 322,095 円 年間給与 5,394,000 円

○ 50歳(係長)

月額 405,480 円 年間給与 6,882,000 円

② 教育職員(大学教員)

○ 27歳(助教)(大学院卒初任給)

月額 352,724 円 年間給与 5,907,000 円

○ 35歳(助教)

月額 378,775 円 年間給与 6,343,000 円

○ 50歳(准教授)

月額 505,106 円 年間給与 8,573,000 円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,000円、子1人につき11,500円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、承継職員の教員の一部を年俸制とし、平成26年度より業績給を導入した。令和2年度からは教員の業績評価制度及び新たな年俸制制度を創設しており、業績給の支給に当たっては、本学が定める業績評価基準に基づき、標準の評価と比べ、年間で最大30%の業績給の増加が見込まれる。

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 33,038,741	千円 33,333,560	千円 34,481,296	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,530,810	千円 1,549,031	千円 2,142,135	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 17,569,229	千円 17,776,492	千円 18,313,767	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 7,463,580	千円 7,566,020	千円 7,852,535	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 60,602,360	千円 60,225,102	千円 62,789,734	千円	千円	千円

注: 「非常勤役職員等給与」においては、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。

総人件費について参考となる事項

- ・ 「給与、報酬等支給総額」は、令和6年度に実施した人事院勧告による給与改定(基本給表の改定や期末・勤勉手当支給率の引上げ)等により、全体として対前年度比3.4%増となった。
- ・ 「最広義人件費」は、「給与、報酬等支給総額」の増加(対前年度比3.4%増)や定年年齢の引上げに伴う常勤職員の支給人員の増加等による「退職手当支給額」の増加(対前年度比38.3%増)、令和5年人事院勧告に基づく非常勤職員の給与改定に伴う給与支給総額の増加等による「非常勤役職員等給与」の増加(対前年度比3.0%増)、法定福利費の負担金の増加等による「福利厚生費」の増加(対前年度比3.8%増)等により、全体として対前年度比4.3%増となった。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職員及び医療職員(病院看護師)等の定年年齢は62歳、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)等については、令和7年4月1日に定年年齢を61歳から62歳に引き上げた。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)等については、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60歳に達した年度の次の年度から7割水準とすることとした。

Ⅴ その他

特になし