

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人鹿児島大学の役職員の報酬・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

国立大学法人鹿児島大学の主要業務は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するに当たって、国家公務員、他の国立大学法人のうち、常勤職員数(当該法人約2,800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・・・同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している同規模の総合大学。
公表資料によれば令和5年度の役員の年間報酬額は同等であり、公表対象年度に支給される本俸額も同等と推定される。

(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。)

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、10/100の範囲内で増額し、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、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額1,049千円を支給している。期末特別手当についても国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額に地域手当及び広域異動手当を加えた額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、100分の175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の割合を乗じて得た額としている。

なお、令和6年度においては、給与法指定職の改定に準じて次の改定を行った。

令和6年4月1日改正

・令和6年6月期以降の期末特別手当の支給割合を0.05月分引下げ

令和7年1月23日改正

・本給月額を引上げ(令和6年4月1日適用)

・令和6年12月期以降の期末特別手当の支給割合を0.05月分引上げ
(令和6年12月1日適用)

理事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額716千円、772千円、829千円に各手当を加算して支給している。期末特別手当については法人の長と同様。

なお、令和6年度における改定内容は法人の長と同様。

理事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、月額としている。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則の別定に則り、月額150千円としている。

監事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額716千円に各手当を加算して支給している。期末特別手当については法人の長と同様。

なお、令和6年度における改定内容は法人の長と同様。

監事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、月額としている。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則の別定に則り、月額150千円としている。

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 17,835	千円 12,588	千円 5,247	千円 0 ()		3月31日	※
A理事	千円 13,125	千円 9,264	千円 3,861	千円 0 ()			※
B理事	千円 13,176	千円 9,264	千円 3,861	千円 50 (通勤手当)		3月31日	※
C理事	千円 5,705	千円 3,815	千円 1,880	千円 10 (通勤手当)		8月31日	※
D理事	千円 7,420	千円 5,432	千円 1,958	千円 29 (通勤手当)	9月1日		※
E理事	千円 14,119	千円 9,948	千円 4,147	千円 24 (通勤手当)		3月31日	※
F理事	千円 15,493	千円 8,592	千円 4,174	千円 1,718 (地域手当) 984 (単身赴任手当) 24 (通勤手当)			◇
G理事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円 0	千円 0 ()			
H理事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円 0	千円 0 ()			
A監事	千円 5,306	千円 3,540	千円 1,745	千円 21 (通勤手当)		8月31日	
B監事	千円 6,102	千円 5,012	千円 1,090	千円 0 ()	9月1日		*※
C監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円 0	千円 0 ()			

注1:「地域手当」とは、国の機関、独立行政法人職員等から引き続き役員となった者が、その従前の機関、法人等において、国家公務員の地域手当(相当するものを含む。)の支給を受けていた場合に、その支給を役員就任後も一定期間保障するものである。

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: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。

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

鹿児島大学は、「進取の精神」・「進取の気風」を基本理念の中核として掲げ、それを涵養する大学のあり方を明らかにするため、2007年に鹿児島大学憲章を制定し、「学問の多様性を堅持しつつ、自主自律と進取の精神を尊重し、地域とともに社会の発展に貢献する総合大学」を目指している。特に教育においては、「高い倫理性と社会性を備え、向上心を持って自ら困難に立ち向かい、国際社会で活躍しうる人材を育成する」ことを掲げ学長のリーダーシップの下で推進している。そうした中で鹿児島大学の学長は、職員数約2,800人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。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。鹿児島大学では、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る。また、他の同規模の地方総合大学の長の報酬水準と同水準となっている。こうした職務内容の特性や他の国立大学法人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

理事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22,235千円と比べてもそれ以下となっている。また、他の同規模の地方総合大学の理事の報酬水準と同水準となっている。こうした職務内容の特性や他の国立大学法人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)

非常勤理事の報酬水準は、上記理事の月額を勤務日数等を勘案し決定したものであり、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

監事は、国立大学法人の業務を監査することとなっている。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。また、他の同規模の地方総合大学の監事の報酬水準と同水準となっている。こうした職務内容の特性や他の国立大学法人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)

非常勤監事の報酬水準は、上記監事の月額を勤務日数等を勘案し決定したものであり、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
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
理事A	千円 1,916 (34,167)	年 5 (40)	月 5 (5)	R6.8.31	1	※
理事B (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 3,566	年 4	月 0	R6.8.31	1	
監事B (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

注1:「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

注2: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	該当者なし
理事A	当該理事は、教育担当(平成31年4月1日～令和6年8月31日)として、「教務・FD、学生支援、入試、キャリア形成支援、稲盛アカデミー関係」に尽力するなど、本学の業務運営に大きく貢献した。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と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て「1.0」と決定した。
監事A	当該監事は、監事(業務監査)(令和2年9月1日～令和6年8月31日)として、新たな視点で監査業務を実施し、また、必要に応じて学長への意見・提案を行った。監査業務は、学内重要会議への陪席、学内ヒアリング、学内施設の視察等の方法で実施し、本学の監事として、本学の業務執行が法令等に従って適切かつ効果的・効率的に実施されているかを監査し、本学の業務運営に大きく貢献した。また、監事協議会への出席や県内企業等訪問等を行うとともに、国立大学法人等監事協議会においては、附属学校監査研究会、大学病院監査研究会、女性活躍推進会議に所属するなど運営に携わり、国立大学法人監査制度の充実とガバナンス改革に寄与した。当該監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と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て「1.0」と決定した。

【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

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、10/100の範囲内で増額し、又は減額することができることとしている。

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

当該法人職員の給与水準を検討するに当たって、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・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人・・・法人規模が同等の総合大学

(2) 国家公務員・・・令和5年国家公務員給与等実態調査において、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、全俸給表の平均給与月額は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平均支給額は次のようになっている。

企業規模500人以上、大学卒、事務・技術関係職種(時間外手当及び通勤手当差引後の額)

事務主任 40歳～44歳 : 377,930円

事務係長 44歳～48歳 : 447,436円

事務課長代理 48歳～52歳 : 521,443円

事務課長 52歳～56歳 : 659,817円

事務部長 52歳～56歳 : 796,363円

企業規模500人以上、医療職種(時間外手当及び通勤手当差引後の額)

看護師 40歳～44歳 : 330,600円

看護師長 48歳～52歳 : 421,281円

総看護師長 52歳～56歳 : 531,709円

限られた運営費交付金の範囲内で業務を行う必要があるため、組織の合理化・簡素化を行い、職員の抑制を図る。

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。)

勤務評価の結果等を基礎資料とした勤務成績により、昇給、昇格及び勤勉手当(査定分)における支給割合を決定している。

昇給・・・勤務評価の結果等を踏まえ、勤務成績が特に良好である場合、上位の号給に昇給させることができる。

昇格・・・特に勤務成績が優秀で、かつ、昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格させることができる。勤務成績不良等の場合には、下位の級に降格させることができる。

勤勉手当・・・基準日(6月1日、12月1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その者の勤務成績に応じて、支給割合を決定する。

③ 給与制度の内容

国立大学法人鹿児島大学職員給与規則に則り、本給及び諸手当(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、テレワーク手当、特殊勤務手当、産業医手当、主幹教諭手当、研究力向上手当、幼稚園教育体制支援手当、クロスアポイントメント手当、共同研究等獲得手当、特勤勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、分娩手当、救急勤務医手当、ヘリコプター搭乗手当、緊急手術等手当、看護職員等処遇改善手当、冬季傭船業務従事手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び義務教育等教員特別手当)としている。

期末手当は、期末手当基礎額(本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額)に、100分の127.5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の割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当は、勤勉手当基礎額(本給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額)に、学長が別に定める基準に従って定める割合に基準日以前6月以内における職員の勤務期間の区分に応じた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年度においては、主に次の改定を行った。

令和6年4月1日改正

- ・一般職給与法が適用される国家公務員の給与改定に準じて以下のとおり改定
令和6年6月期以降の期末手当及び勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.025月分ずつ引下げ
給与法の在宅勤務等手当に準じてテレワーク手当を新設
- ・共同研究等費用負担適正化の観点から、共同研究費等を獲得した研究者へのインセンティブとして共同研究等獲得手当を新設

令和7年1月23日改正

- ・一般職給与法が適用される国家公務員の給与改定に準じて以下のとおり改定
本給表水準を平均3.0%引上げ(令和6年4月1日適用)
管理職手当の一部を引上げ(令和6年4月1日適用)
初任給調整手当を引上げ(令和6年4月1日適用)
令和6年12月期以降の期末手当及び勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.05月分ずつ引上げ
(令和6年12月1日適用)

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 1,413	歳 46.8	千円 6,848	千円 4,945	千円 45	千円 1,903
事務・技術	人 396	歳 43.1	千円 5,752	千円 4,182	千円 61	千円 1,570
教育職種 (大学教員)	人 527	歳 53.1	千円 8,478	千円 6,051	千円 38	千円 2,427
医療職種 (病院看護師)	人 268	歳 44.3	千円 5,896	千円 4,318	千円 35	千円 1,578
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
海事職種	人 13	歳 45.4	千円 7,602	千円 5,521	千円 0	千円 2,081
海技職種	人 13	歳 38.7	千円 5,644	千円 4,145	千円 0	千円 1,499
教育職種 (附属高校教員)	人 20	歳 43.2	千円 7,216	千円 5,287	千円 57	千円 1,929
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 51	歳 37.4	千円 6,226	千円 4,586	千円 43	千円 1,640
医療職種 (病院医療技術職員)	人 125	歳 42.5	千円 5,730	千円 4,157	千円 50	千円 1,573

常勤職員 (年俸制)	人 259	歳 46.5	千円 7,832	千円 5,812	千円 35	千円 2,020
教育職種 (大学教員)	人 259	歳 46.5	千円 7,832	千円 5,812	千円 35	千円 2,020
任期付職員	人 81	歳 46.9	千円 4,340	千円 3,407	千円 48	千円 933
特任職員	人 81	歳 46.9	千円 4,340	千円 3,407	千円 48	千円 933
任期付職員 (年俸制)	人 5	歳 55.9	千円 6,732	千円 5,059	千円 0	千円 1,673
特任職員	人 5	歳 55.9	千円 6,732	千円 5,059	千円 0	千円 1,673
再雇用職員	人 34	歳 63.7	千円 3,356	千円 2,810	千円 60	千円 546
事務・技術	人 31	歳 63.8	千円 3,302	千円 2,763	千円 63	千円 539
医療職種 (病院看護師)	人 3	歳 63.2	千円 3,917	千円 3,300	千円 34	千円 617
非常勤職員	人 350	歳 33	千円 4,565	千円 3,452	千円 36	千円 1,113
事務・技術	人 25	歳 45.3	千円 4,151	千円 3,114	千円 47	千円 1,037
教育職種 (大学教員)	人 8	歳 50.5	千円 7,569	千円 5,535	千円 44	千円 2,034
医療職種 (病院医師)	人 4	歳 32.8	千円 4,034	千円 4,034	千円 29	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 216	歳 29	千円 4,837	千円 3,600	千円 31	千円 1,237
技能・労務職種	人 24	歳 39.3	千円 2,751	千円 2,328	千円 44	千円 423
医療職種 (病院医療技術職員)	人 58	歳 32.6	千円 4,691	千円 3,489	千円 46	千円 1,202
特任職員	人 15	歳 52.6	千円 2,283	千円 2,266	千円 32	千円 17

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:常勤職員の技能・労務職種については、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、常勤職員全体の数値からも除外している。

注3:在外職員は該当者がいないため省略した。

注4:以下の区分中の各職種は該当者がいないため省略した。

常勤職員 ……医療職種(病院医師)

常勤職員(年俸制) ……事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)

任期付職員 ……事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)

任期付職員(年俸制) ……事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)

再雇用職員 ……教育職種(大学教員)及び医療職種(病院医師)

注5:「技能・労務職種」とは、実験助手、自動車運転手、ボイラー技士、調理師、園丁、洗濯員の業務を行う職種を示す。

注6:「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、航海士、機関士の業務を行う職種を示す。

注7:「海技職種」とは、船舶等の乗組員の業務を行う職種を示す。

注8:「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校の教員を含む。

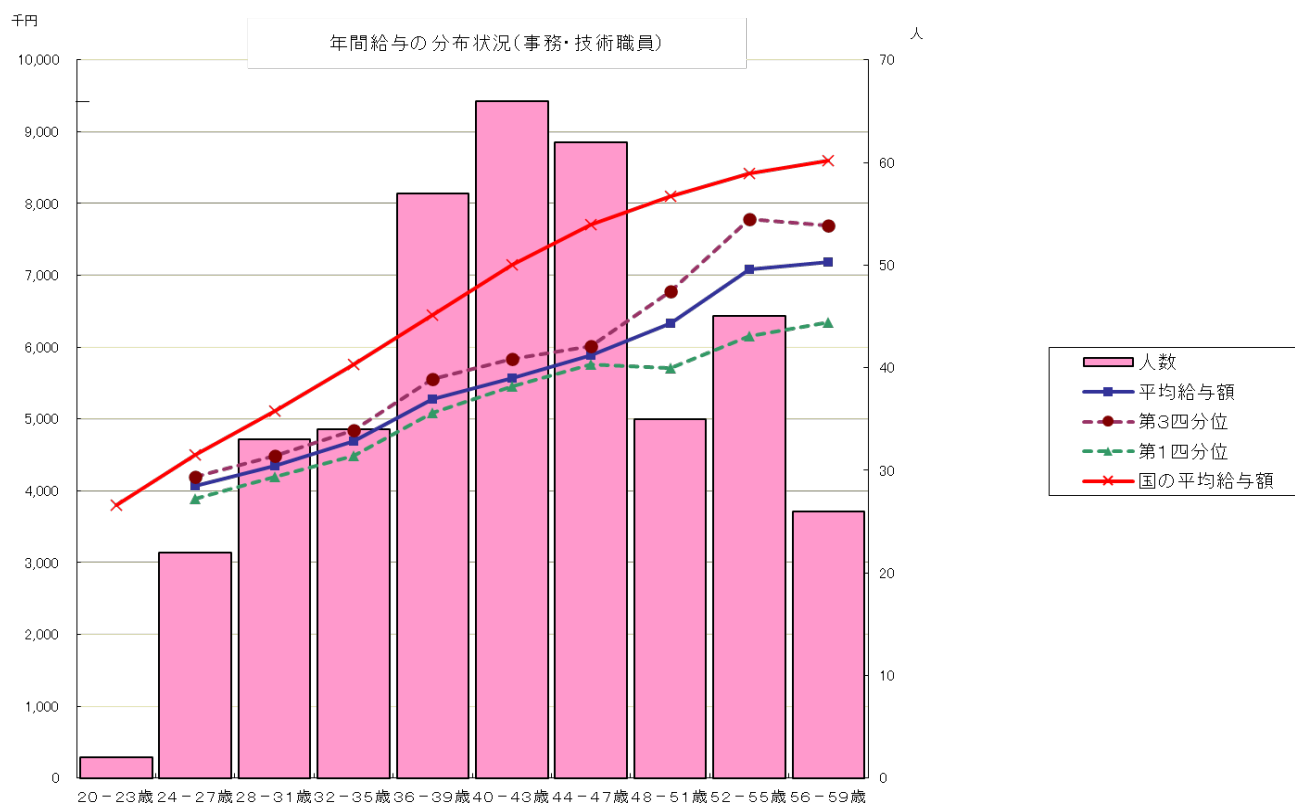
注9:「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園の教員を含む。

注10:「特任職員」とは、学長が特に必要であると認める教育研究上の業務又は大学の運営に従事させるために雇用する職員を示す。

注11:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

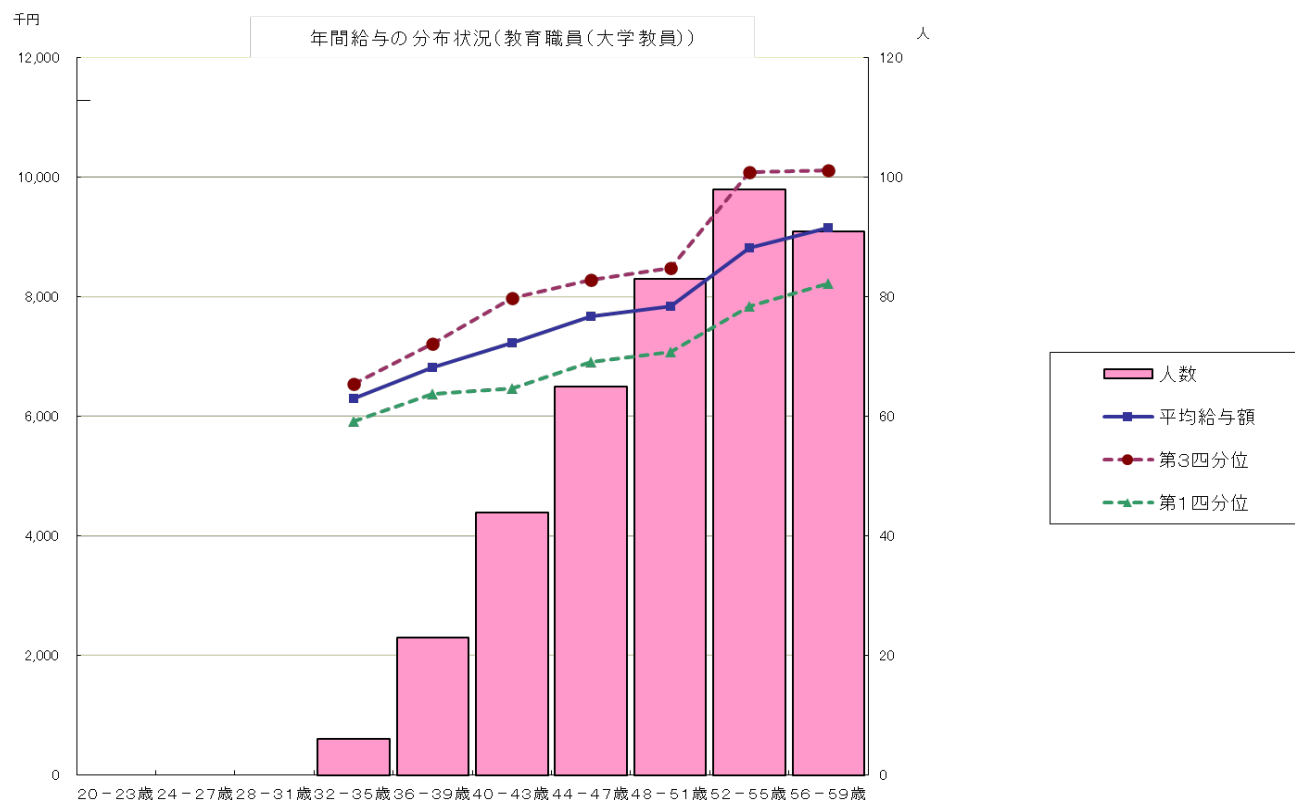
注12:「通勤手当等」は、通勤手当とテレワーク手当の合算

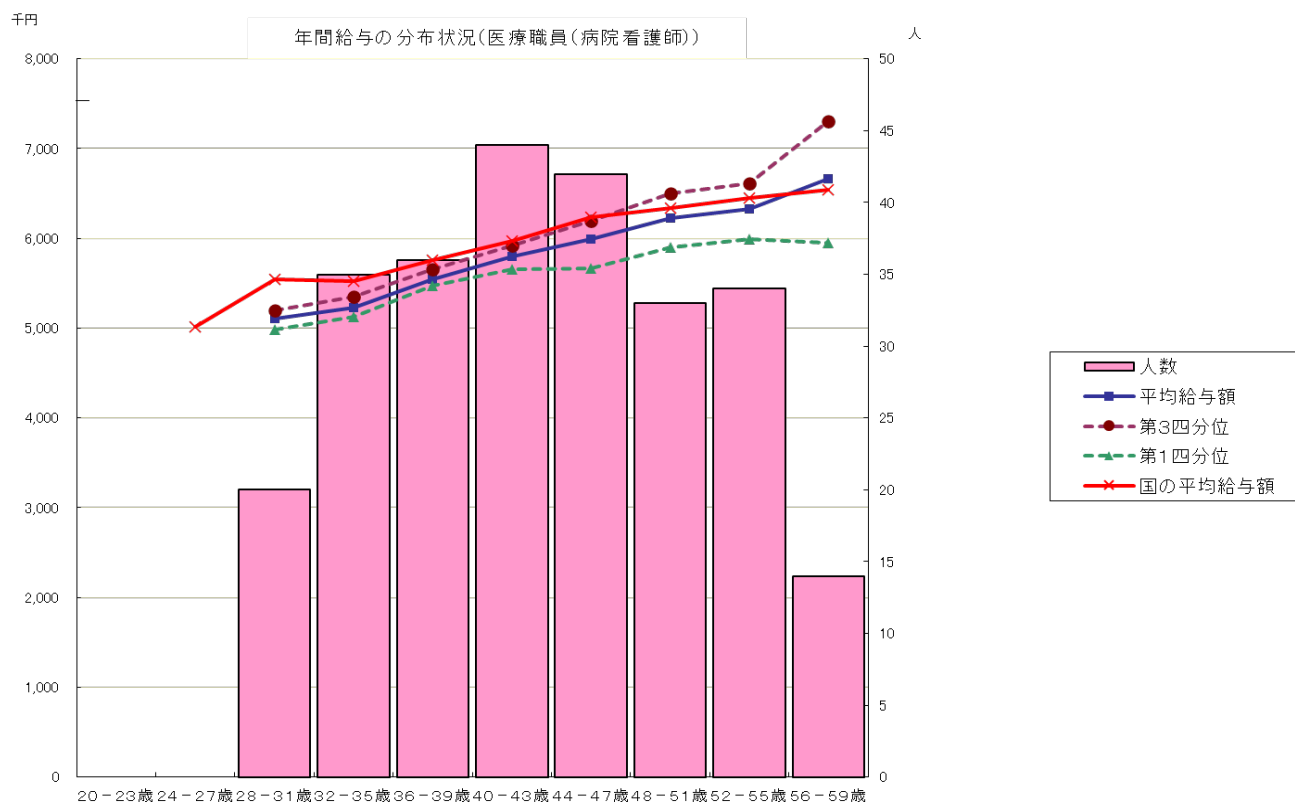
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
〔年俸制適用者、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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恐れのあることから、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)
<代表的職位>	人	歳	千円	千円
部長	8	55.4	9,929	12,450～8,042
課長	25	54.8	7,716	8,371～6,534
課長代理	40	51.4	6,589	7,257～5,765
係長	160	45.3	5,852	8,237～4,640
主任	74	41.7	5,294	6,074～4,475
係員	89	32.3	4,378	5,445～3,719

(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)
<代表的職位>	人	歳	千円	千円
教授	177	58.7	10,061	12,188～8,601
准教授	185	52.4	8,271	9,492～7,209
講師	43	49.7	7,715	8,571～6,453
助教	119	47.3	6,616	7,763～5,837
助手	2	—	—	—
教務職員	1	—	—	—

注:「助手」及び「教務職員」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。

(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)
<代表的職位>	人	歳	千円	千円
看護部長	1	—	—	—
副看護部長	6	56.5	7,254	8,104～6,159
看護師長	35	51.3	6,600	8,816～5,659
副看護師長	70	46.7	6,093	6,958～5,356
看護師	156	41.1	5,523	6,558～4,792

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。

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)	% 53.5	% 53.3	% 53.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.5	% 46.7	% 46.6
	最高～最低	% 56.1～41.9	% 53.5～43.1	% 54.8～43.6
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	% 49.8～41.1	% 49.8～33.9	% 47.9～39.5

(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)	% 52.9	% 52.2	% 52.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.1	% 47.8	% 47.5
	最高～最低	% 55.1～43.3	% 55.8～43.7	% 54.8～43.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 55.1	% 54.8	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.9	% 45.2	% 45.1
	最高～最低	% 49.8～41.2	% 49.8～41.5	% 49.0～41.4

(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)	% 52.5	% 52.5	% 52.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.5	% 47.5	% 47.5
	最高～最低	% 49.8～44.6	% 49.8～44.8	% 48.6～44.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.8	% 54.6	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.2	% 45.4	% 45.3
	最高～最低	% 53.3～41.1	% 55.8～41.3	% 54.6～41.2

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	・年齢勘案 80.8 ・年齢・地域勘案 90.5 ・年齢・学歴勘案 80.1 ・年齢・地域・学歴勘案 89.8 (参考) 対他法人 94.3
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) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 30.63%】 (国からの財政支出額 172億円、支出予算の総額 562億円:令和6年度予算) 【累積欠損額 0年(令和5年度決算)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 32.29%】 (支出総額 64,192百万円、給与・報酬等支給総額 20,729百万円:令和5年度決算) 【管理職の割合 8.33%(常勤職員396人中33人)】 【大学卒以上の高学歴者の割合 75.25%(常勤職員396人中298人)】 【検証結果】 本学の給与水準は、国家公務員の給与水準を考慮したものであり、上記の状況、指数の状況から適切であるとする。 (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、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。
講ずる措置	引き続き、適切な給与水準の設定に努める。

○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 100.6 ・年齢・学歴勘案 96.4 ・年齢・地域・学歴勘案 99.2 (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) 【管理職の割合 2.61%(常勤職員268人中7人) 【大学卒以上の高学歴者の割合 45.14%(常勤職員268人中121人)】 その他については上記事務・技術職員と同様 (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。
講ずる措置	引き続き、適切な給与水準の設定に努める。

○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

83.8

(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年度のエ育職員(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)

一般職

○22歳(大卒初任給、係員)

月額 220,000円 年間給与 3,286,360円

○35歳(大卒、主任)

月額 291,100円 年間給与 4,874,758円

○50歳(大卒、課長代理)

月額 372,000円 年間給与 6,313,584円

教育職

○27歳(博士修了初任給、助教)

月額 323,600円 年間給与 4,833,936円

○35歳(博士修了、助教)

月額 341,500円 年間給与 5,718,756円

○50歳(博士修了、准教授)

月額 452,300円 年間給与 7,676,434円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者:月額6,500円、子1人:月額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

勤務評価の結果等を基礎資料とした勤務成績により、昇給、昇格及び勤勉手当(査定分)における支給割合を決定している。

昇給 ……勤務評価の結果等を踏まえ、勤務成績が特に良好である場合、上位の号給に昇給させることができる。

昇格 ……特に勤務成績が優秀で、かつ、昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格させることができる。勤務成績不良等の場合には、下位の級に降格させることができる。

勤勉手当……基準日(6月1日、12月1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その者の勤務成績に応じて、支給割合を決定する。

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 14,610,262	千円 14,584,812	千円 15,088,250	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,199,687	千円 966,056	千円 1,266,241	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,490,490	千円 6,662,003	千円 7,257,519	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,112,083	千円 3,180,209	千円 3,248,992	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 25,412,523	千円 25,393,081	千円 26,861,004	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までを記載する。

注2:「非常勤役職員等給与」及び「福利厚生費」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「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及び法定福利費の合計額と一致しない。

注3:最広義人件費、各内訳について、千円未満切捨てのため、最広義人件費と各内訳の合計額は一致しない。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について

・「給与、報酬等支給総額」については、一般職給与法の適用を受ける国家公務員の給与改定に準じた改定(本給表水準の引上げ、期末手当及び勤勉手当の支給割合の引上げ等)により、前年度比3.45%の増となった。

・「非常勤役職員等給与」については、最低賃金の引上げを踏まえた時給引上げ等により、前年度比8.93%の増となった。

・「最広義人件費」については、上記「給与、報酬等支給総額」の増額、「非常勤役職員等給与」の増額、「退職手当支給額」の増額等により、前年度比5.78%の増となった。

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、医療職員(病院看護師)、技能・労務職員、海事職員、海技職員、教育職員(附属高校教員)、教育職員(附属義務教育学校教員)、医療職員(病院医療技術職員)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。定年年齢の引き上げに伴い、同職員については、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