

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人浜松医科大学(法人番号6080405003188)の役職員の報酬・給与等について(令和7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・診療事業である。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・診療機関のうち、常勤職員数(当該法人 981人)や教育・研究・診療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) 国立大学法人滋賀医科大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究・診療事業を実施している(常勤職員数784人)。公表資料によれば、令和6年度の長の年間報酬額は17,754千円であり、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、969千円と推定される。同様の考え方により、理事については821千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,235千円

② 令和7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。)

国立大学法人浜松医科大学役員給与規程により、勤勉手当については、学長が国立大学法人評価委員会の業績評価の結果及びその者の職務実績、貢献度等を総合的に判断し、経営協議会の議を経て、その額の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。

③ 役員報酬基準の内容及び令和7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、期末手当及び勤勉手当から構成されている。

月額については、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、本給(1,006,000円)に地域手当(30,180円)及び通勤手当(7,100円)を加算して算出している。

期末手当についても、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、期末手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の66.25、12月に支給する場合においては100分の68.75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。

勤勉手当についても、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、勤勉手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の100.25、12月に支給する場合においては100分の102.75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。

なお、令和7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及び期末手当・勤勉手当支給率の引上げ(年間0.05か月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。

月額については、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、本給に地域手当及び通勤手当を加算して算出している。

期末手当についても、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、期末手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の66.25、12月に支給する場合においては100分の68.75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。

勤勉手当についても、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、勤勉手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の100.25、12月に支給する場合においては100分の102.75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。

なお、令和7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及び期末手当・勤勉手当支給率の引上げ(年間0.05か月分)を実施した。

理事(非常勤)

改定なし

監事

役員報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。

月額については、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、本給(736,000円)に地域手当(22,080円)及び通勤手当(0円)を加算して算出している。

期末手当についても、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、期末手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の66.25、12月に支給する場合においては100分の68.75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。

勤勉手当についても、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、勤勉手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の100.25、12月に支給する場合においては100分の102.75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。

なお、令和7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及び期末手当・勤勉手当支給率の引上げ(年間0.05か月分)を実施した。

監事(非常勤)

改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和7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 17,572	千円 12,072	千円 5,052	千円 362 (地域手当) 85 (通勤手当)	4月1日		※
A理事	千円 13,801	千円 9,528	千円 3,988	千円 285 (地域手当)			
B理事	千円 13,801	千円 9,528	千円 3,988	千円 285 (地域手当)	4月1日		※
C理事	千円 12,840	千円 7,968	千円 3,523	千円 796 (地域手当) 552 (単身赴任手当)	4月1日		◇
D理事 (非常勤)	千円 2,520	千円 2,520	千円 0	千円 0 ()			
E理事 (非常勤)	千円 2,520	千円 2,520	千円 0	千円 0 ()	4月1日		
A監事	千円 12,793	千円 8,832	千円 3,696	千円 264 (地域手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,520	千円 2,520	千円 0	千円 0 ()			

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: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。

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

浜松医科大学は、本学の理念である「第1に優れた臨床医と独創力に富む研究者を養成し、第2に独創的研究並びに新しい医療技術の開発を推進し、第3に患者第一主義の診療を実践して地域医療の中核的役割を果たし、以て人類の健康と福祉に貢献する。」ことに基づき、医学・看護学の教育及び研究の機関として、最新の理論並びに応用を教授研究し、高度の知識・技術及び豊かな人間性と医の倫理を身に付けた優れた臨床医・看護専門職並びに医学研究者・看護学研究者を養成することを目的とし、医学及び看護学の進展に寄与し、地域医学・医療の中核的役割を果たし、以て人類の健康増進並びに福祉に貢献することを使命としており、地域社会に貢献できる医師・看護専門職を養成すると共に世界に発信できる研究者の育成、光医学を中心とした独創的な研究と新しい医療技術の開発推進、地域医療の中核病院として高度な医療を提供、先端的・学際的領域の基礎研究・臨床研究において、本学の特色を活かした産学官連携を推進し、研究成果の社会還元を目指す取り組みを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、浜松医科大学の学長は、職員数約2,800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、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。

浜松医科大学では、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であるとしている。

また、他の医科系単科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法人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

浜松医科大学の理事は、法人の長に記載した本学の理念・使命を学長のリーダーシップの下で教育・産学連携、企画・評価並びに財務の職務を担っている。

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36,138千円と比較した場合、それ以下となっている。

浜松医科大学では、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であるとしている。

また、他の医科系単科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法人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)

浜松医科大学の理事(非常勤)は、法人の長に記載した本学の理念・使命を学長のリーダーシップの下で経営、地域・大学連携の職務を担っている。

理事(非常勤)の年間報酬額は、他の医科系単科大学の理事(非常勤)の報酬水準と同水準となっている。

監事

浜松医科大学の監事は、浜松医科大学の業務運営の業務監査並びに会計監査の職務を担っている。
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36,138千円と比較した場合、それ以下となっている。
浜松医科大学では、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。
また、他の医科系単科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法人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)

浜松医科大学の監事(非常勤)は、浜松医科大学の業務運営の業務監査並びに会計監査の職務を担っている。
監事(非常勤)の年間報酬額は、他の医科系単科大学の監事(非常勤)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法人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。

【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7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	2,212 (52,623)	9 (28)	0 (11)		1.2	※
理事A	該当者なし					
理事B	該当者なし					
理事C	該当者なし					
理事D (非常勤)	該当者なし					
理事E (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					

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:法人の長については、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	<p>当該学長は、本学の理念である(1)優れた臨床医と独創力に富む研究者の養成、(2)独創的研究及び新しい医療技術の開発の推進、(3)患者第一主義の診療を実践して地域医療の中核的役割を果たすことにより人類の健康と福祉に貢献することを目指し、その達成に向けて尽力した。</p> <p>教育においては入学試験の改革、医学科新カリキュラム導入、静岡大学工学部との光医工学共同大学院及び看護学博士後期課程の設置、地域診療教育システム開発センター、地域創成防災支援人材教育センターの設置など、研究においては産学官連携実施法人の設立、医工連携拠点棟、次世代創造医工情報教育センター、光医学総合研究所の開所、「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業」の採択など、診療においては先端医療センターの稼働、地域医療連携推進法人の設立など、大学運営に関しては浜松医科大学基金の設立、寄附講座の大幅な増加など、本学の発展に大きく貢献した。</p> <p>当該学長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、1.2と決定した。</p>
理事A	該当なし
理事B	該当なし
理事C	該当なし
理事D (非常勤)	該当なし
理事E (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】

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

国立大学法人浜松医科大学役員退職手当規程により、退職手当については、学長が国立大学法人評価委員会の業績評価の結果及びその者の職務実績、貢献度等を総合的に判断し、経営協議会の議を経て、決定している。

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あたって、他の国立大学法人のうち、常勤職員数(当該法人 981人)や教育・研究・診療事業で比較的同等と認められる、以下の法人の職種別支給状況を参考とした。

国立大学法人滋賀医科大学・・・当該法人は、教育・研究・診療事業等において類似する国立大学法人であり、法人規模について同等(常勤職員数784人)となっている。人件費管理は、中期目標期間中の人件費予算の展開を踏まえ、中長期的な視点に立ち、適切な管理を行うこととし、総人件費改革における人件費削減についても組織の再編等による業務の合理化・効率化を推進し、適切な人件費管理を図るものとする。

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。)

勤務成績の給与への反映については、評価制度や勤務の実態に即した方法(勤務箇所での調査に基づいた優秀者の推薦)等により、実施している。

新年俸制の教員においては、優れた業績をあげた者に対して5段階の評価で年齢や職位に関わらず業績に応じて公平・公正に評価結果を業績給に反映させる仕組みとなっている。

③ 給与制度の内容

国立大学法人浜松医科大学職員給与規程に則り、本給(本給の調整額を含む)及び諸手当(扶養手当、管理職手当、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、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿直手当、管理職員特別勤務手当、初任給調整手当、看護職員等業務手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(本給+扶養手当+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の125、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、勤勉手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に期末手当及び勤勉手当支給細則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7年度における主な改定内容

令和7年度は、①本給表のベースアップ(平均3.3%)、②期末手当・勤勉手当支給率の引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。地域手当の級地区分を7級地から5級地に再編し、支給割合を設定(本給、管理職手当及び扶養手当の月額合計額の3%に相当する額→4%に相当する額。ただし令和7年度中は経過措置として、引上げは0ポイント)

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点):1,739人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員): 1,204人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	981	38.1	5,995	4,364	43	1,631
事務・技術	174	40.7	5,752	4,190	62	1,562
教育職種 (大学教員)	99	54	9,411	6,739	68	2,672
医療職種 (病院看護師)	506	34.8	5,628	4,118	35	1,510
技能・労務職種	6	47.2	4,810	3,459	54	1,351
医療職種 (病院医療技術職員)	196	35.9	5,471	3,982	36	1,489
その他医療職種 (看護師)						

常勤職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員	220	45.4	7,508	7,508	66	0
教育職種 (大学教員)	220	45.4	7,508	7,508	66	0

非常勤職員	88	51.7	3,602	2,600	50	1,002
事務・技術	52	52.3	3,074	2,230	43	844
教育職種 (大学教員)	4	50.8	4,973	3,491	103	1,482
医療職種 (病院看護師)	14	54.2	5,004	3,596	61	1,408
技能・労務職種	10	51.2	3,548	2,567	27	981
医療職種 (病院医療技術職員)	8	44.4	3,957	2,850	76	1,107

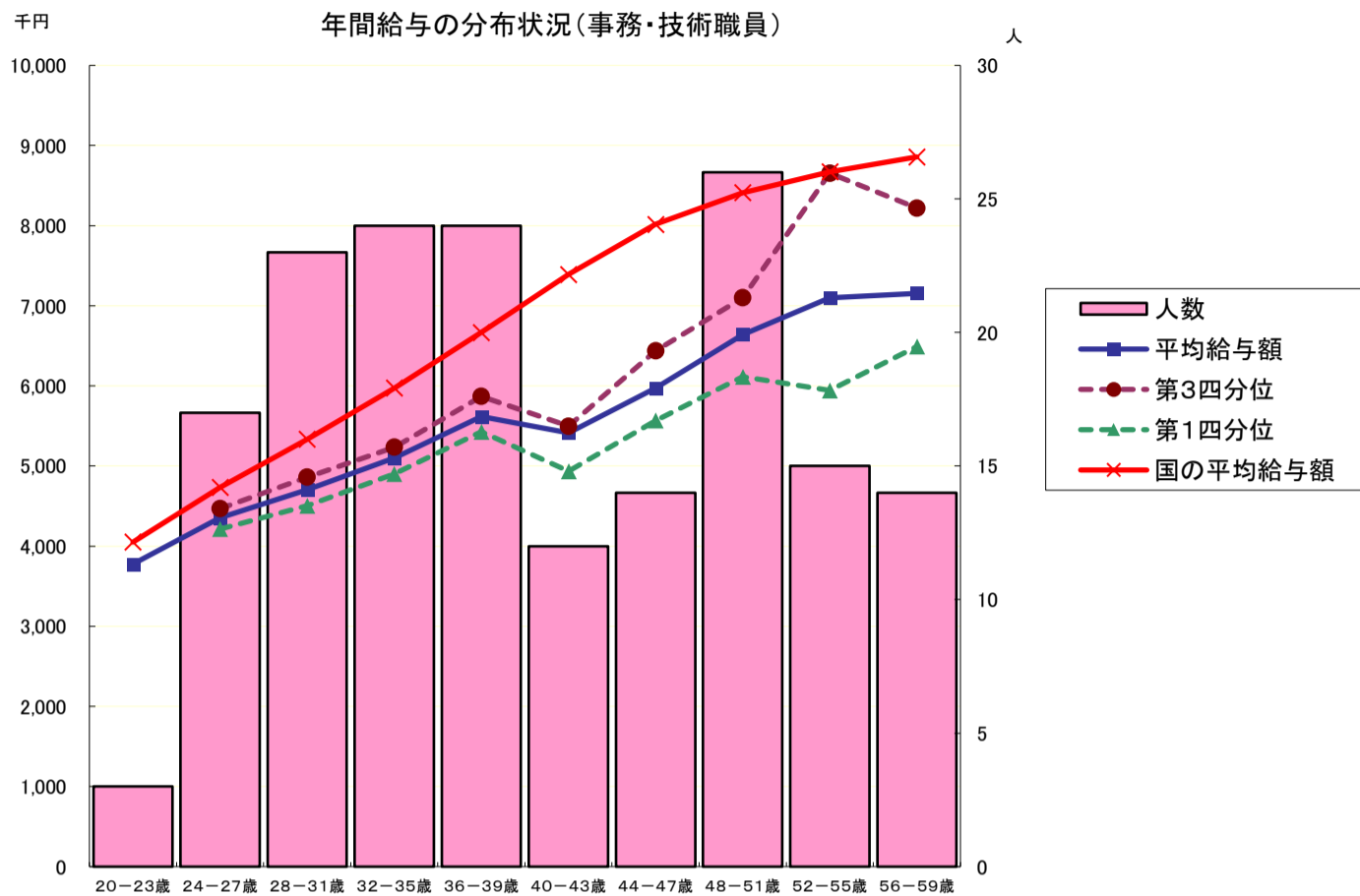
注1:常勤職員については、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注2:在外職員区分及び再雇用職員区分については、該当者がいないため、表を省略した。

注3:常勤職員区分のその他医療職種(看護師)、常勤職員(年俸制)区分の事務・技術については、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があることから、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。

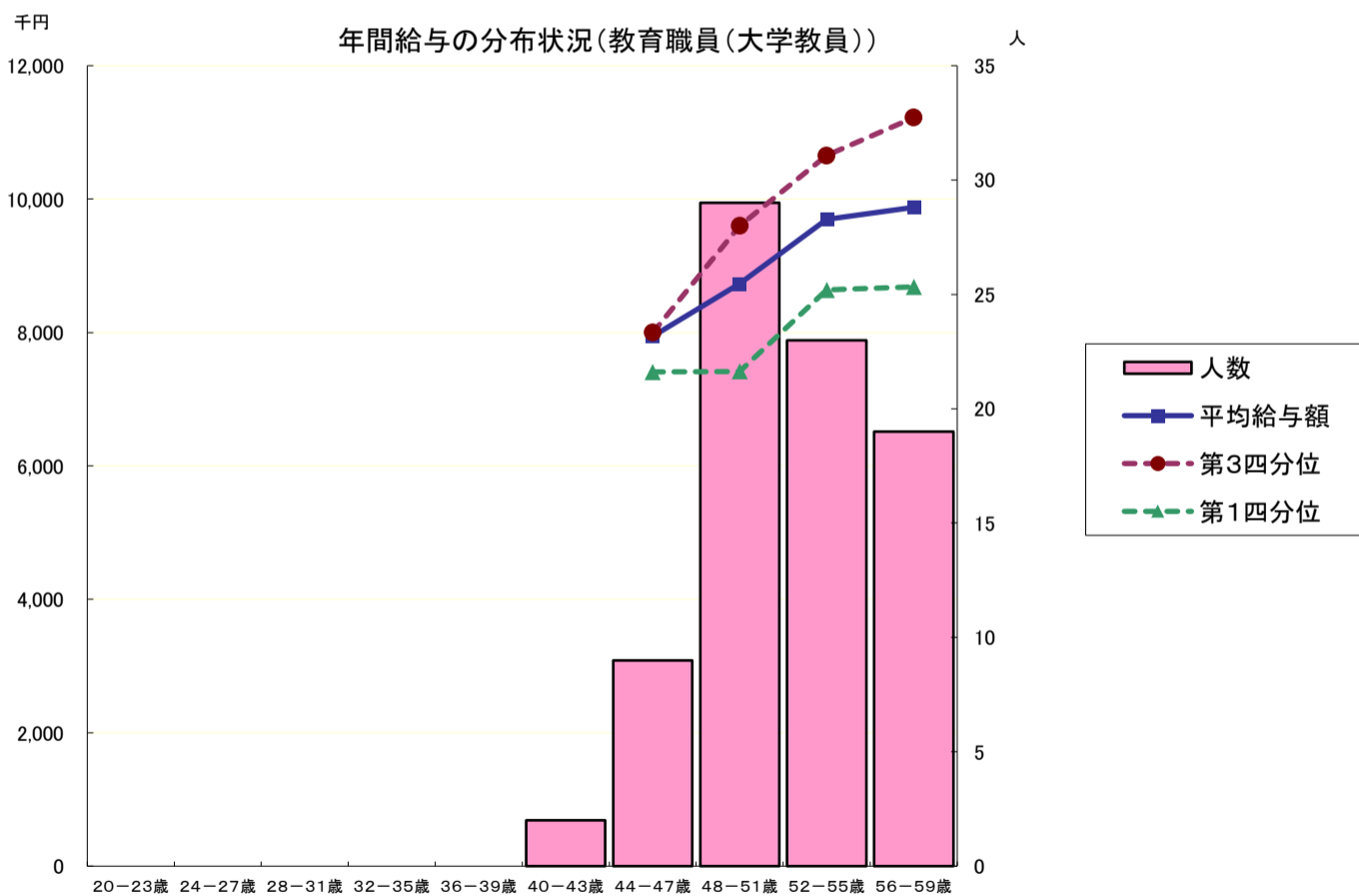
注4:技能・労務職種とは国の行政職(二)にあたり、本学においては調理師、看護助手の職務にあたる。

③ 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、⑤まで同じ。]

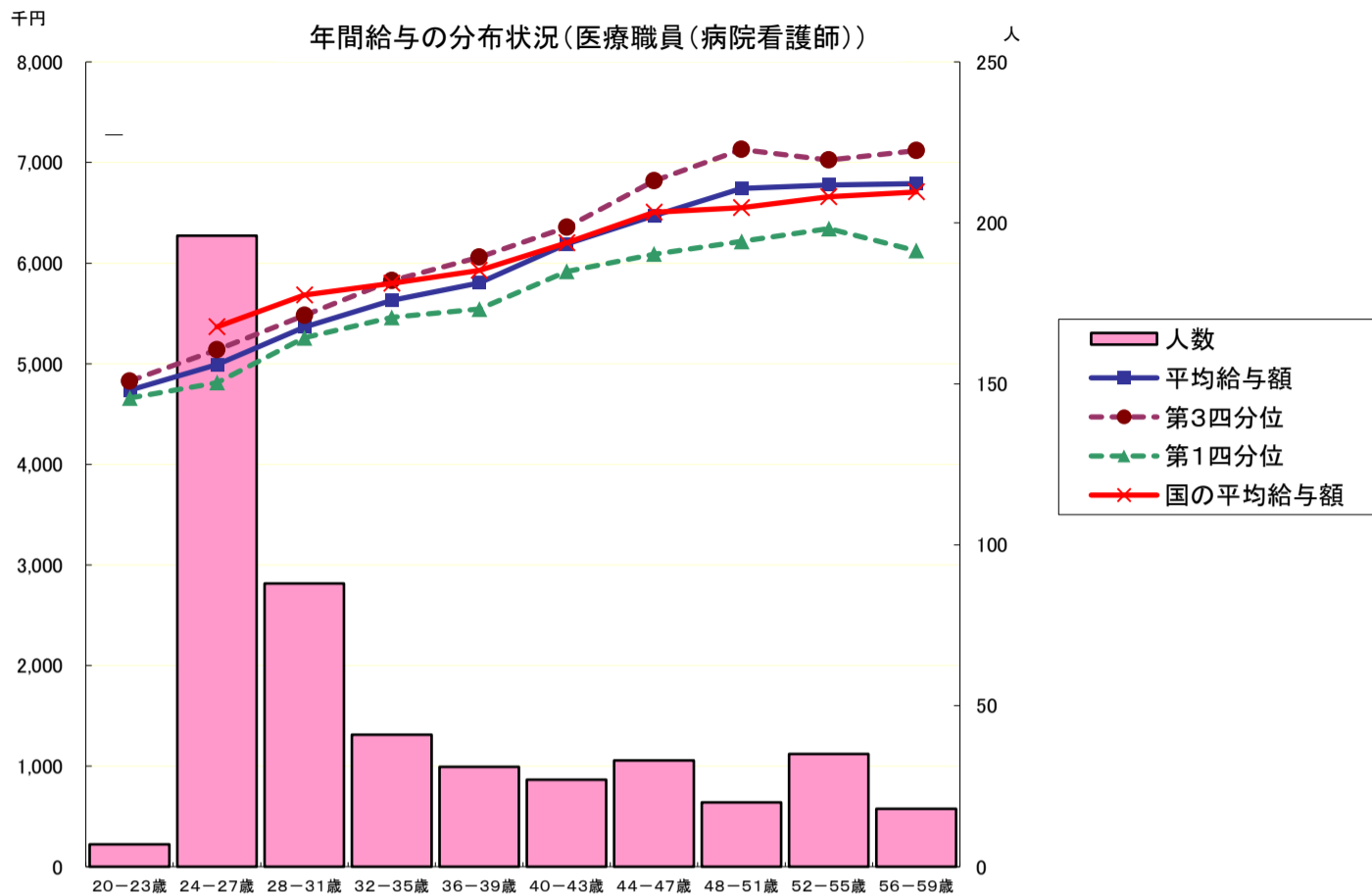


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:年齢20～23歳の該当者は4人以下であるため、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、第1・第3分位については表示していない。



注1:年齢40～43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。



④ 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	1			
課長	8	54.5	8,567	9,311 ～ 7,865
課長補佐	18	51.4	7,244	8,864 ～ 6,500
係長	51	47.5	6,068	7,093 ～ 4,660
主任	27	39.5	5,512	6,205 ～ 4,778
係員	69	31.6	4,672	5,276 ～ 3,532

注: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については記載していない。

(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	36	56.5	11,303	14,354 ～ 8,953
准教授	24	53.9	9,042	9,866 ～ 8,031
講師	12	53.1	8,881	9,767 ～ 7,911
助教	25	50.7	7,301	8,112 ～ 6,541
教務職員	2			

注:教務職員の該当者は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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

(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)
	人	歳	千円	千円
看護部長	1			
副看護部長	4	52.8	8,431	
看護師長	32	51.4	7,111	8,047 ～ 6,263
副看護師長	60	46.5	6,387	7,152 ～ 5,353
看護師	408	31.5	5,322	6,935 ～ 4,270
准看護師	1			

注:「看護部長」及び「准看護師」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については記載していない。

また、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)については記載していない。

⑤ 賞与(令和7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)	% 52.9	% 52.4	% 52.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.1	% 47.6	% 47.3
	最高～最低	% 53.5 ～ 44.7	% 55.8 ～ 43.3	% 54.7 ～ 44.5
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	% 47.4 ～ 42.2	% 47.4 ～ 42.3	% 47.4 ～ 42.8

(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)	% 45.1	% 44.7	% 44.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 54.9	% 55.3	% 55.1
	最高～最低	% 58.5 ～ 47.2	% 58.3 ～ 47.3	% 58.4 ～ 47.3
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	% 49.1 ～ 41.6	% 49.7 ～ 41.8	% 49.4 ～ 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)	% 50.5	% 50.4	% 50.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.5	% 49.6	% 49.5
	最高～最低	% 49.8 ～ 48.0	% 49.8 ～ 48.8	% 49.8 ～ 48.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.1	% 54.0	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.9	% 46.0	% 45.9
	最高～最低	% 49.8 ～ 42.5	% 49.8 ～ 42.7	% 49.8 ～ 42.6

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 82.1 ・年齢・地域勘案 90.1 ・年齢・学歴勘案 80.9 ・年齢・地域・学歴勘案 89.5 (参考) 対他法人
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当なし
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 15.0%】 (国からの財政支出額 63億円、支出予算の総額 420億円:令和6年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和6年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 5.2%(常勤職員数 174名中 9名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 82.2%(常勤職員数174名中 143名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 30.9%】 (支出総額 408億円、給与・報酬等支給総額 126億円:令和6年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は15.0%であり、累積欠損金もないことから、給与水準は適切であると考えます。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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))</p> <p>当該法人は、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ます。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	今後とも引き続き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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 96.3 ・年齢・地域勘案 99.7 ・年齢・学歴勘案 96.8 ・年齢・地域・学歴勘案 99.4 (参考) 対他法人
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当なし
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 15.0%】 (国からの財政支出額 63億円、支出予算の総額 420億円:令和6年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和6年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 1.0%(常勤職員数 506名中 5名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 65.4%(常勤職員数506名中 331名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 30.9%】 (支出総額 408億円、給与・報酬等支給総額 126億円:令和6年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は15.0%であり、累積欠損金もないことから、給与水準は適切であると考えます。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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))</p> <p>当該法人は、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ます。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	今後とも引き続き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 88.1

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7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

(扶養家族がない場合)

事務・技術職員

○22歳(大卒初任給)

月額 232,000 円 年間給与 3,857,140 円

○35歳(主任)

月額 296,900 円 年間給与 5,151,620 円

○50歳(課長補佐)

月額 373,400 円 年間給与 6,560,667 円

教育職員(大学教員)

○22歳(大卒初任給)

月額 275,700 円 年間給与 4,586,948 円

○35歳(講師)

月額 395,100 円 年間給与 6,944,636 円

○50歳(准教授)

月額 474,600 円 年間給与 8,327,152 円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤務成績の給与への反映については、評価制度や勤務の実態に即した方法(勤務箇所での調査に基づいた優秀者の推薦)等により、実施している。

新年俸制の教員においては、優れた業績をあげた者に対して5段階の評価で年齢や職位に関わらず業績に応じて公平・公正に評価結果を業績給に反映させる仕組みとなっている。

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 5,523,635	千円 5,565,878	千円 5,709,282	千円 5,734,140	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 510,398	千円 257,627	千円 499,646	千円 238,131	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,768,253	千円 7,168,023	千円 7,805,154	千円 8,236,407	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,762,112	千円 1,844,178	千円 1,922,791	千円 2,012,126	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 14,564,398	千円 14,835,706	千円 15,936,873	千円 16,220,804	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」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、人材派遣契約にかかる費用及び非承継職員にかかる給与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」について

令和7年の人事院勧告に準拠し、基本給表の改定(平均3.3%引上げ)及び勤勉手当の支給月数0.05月分の引上げ等の給与増額改定を行い、支給総額が対前年度比0.44%増となった。

○「最広義人件費」について

退職者数減少による「退職手当支給額」の減少はあったが、職員数の増加、基本給表の改定等により対前年度比1.78%増となった。

○「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、平成30年1月から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、支給水準の引下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要:退職手当基本額は、在職期間1月につき、退職の日におけるその役員の本給月額に一定の割合を乗じて得た額を基礎としているが、その割合を、10.875/100から10.4625/100に引き下げた。

職員に関する講じた措置の概要:退職手当額の計算過程において、定められている「調整率」を、87/100から83.7/100に引き下げた。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

教育職員の定年年齢は65歳である。事務・技術職員及び医療職員については、令和5年4月1日から定年年齢を60歳から満65歳に段階的に引き上げる。定年年齢引き上げに伴い、教員以外の職員については、満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歳に達する年度以降からその職員の従前の給与の7割水準とすることとした。

V その他

特になし