

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人東京医科歯科大学の役職員の報酬・給与等について

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

本学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたっては、国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえ、国家公務員給与の改定状況等を参考として決定している。

② 令和5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。)

学長の勤勉手当の額において、国立大学法人評価委員会が行う本学の業務の実績に関する評価の結果及び役員としての職務実績を総合的に勘案し、学長が、学長選考・監察会議の意見を聴いて、その額を100分の20の範囲内で増額し、又は減額することができる仕組みとしている。

また、理事及び監事の勤勉手当の額においても、国立大学法人評価委員会が行う本学の業務の実績に関する評価の結果及び役員としての職務実績を総合的に勘案し、学長が、経営協議会の意見を聴いて、その額を100分の20の範囲内で増額し、又は減額することができる仕組みとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和5年度における改定内容

法人の長

学長の給与は、東京医科歯科大学役員給与規則に則り、本給、調整手当、通勤手当、研究特別手当及び勤勉手当とする。本給表は同規則に規定のとおりとし、学長の号給は7号給としている。調整手当及び研究特別手当については、常勤職員の例に準じて支給する。

勤勉手当の額は、それぞれの基準日現在において学長が受けるべき本給及び調整手当の月額合計額に、当該合計額に100分の45を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の150の支給率、12月に支給する場合においては100分の165の支給率を乗じて得た額に、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区分に応じて、100分の30～100分の100の割合を乗じて得た額に賞与係数を乗じて得た額とする。

なお、賞与係数は、予算編成時に1.3～0.7の範囲で設定し、役員会及び経営協議会の承認を持って決定する。

理事

理事の給与は、東京医科歯科大学役員給与規則に則り、本給、調整手当、通勤手当、研究特別手当及び勤勉手当とする。本給表は同規則に規定のとおりとし、理事の号給は5号給以内の範囲で、当該理事の勤務内容等を勘案し、学長が別に定めることとしている。調整手当及び研究特別手当については、常勤職員の例に準じて支給する。

勤勉手当の額は、それぞれの基準日現在において当該理事が受けるべき本給及び調整手当の月額合計額に、当該合計額に100分の45を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の150の支給率、12月に支給する場合においては100分の165の支給率を乗じて得た額に、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区分に応じて、100分の30～100分の100の割合を乗じて得た額に賞与係数を乗じて得た額とする。

なお、賞与係数は、予算編成時に1.3～0.7の範囲で設定し、役員会及び経営協議会の承認を持って決定する。

理事(非常勤)

非常勤理事の給与は、東京医科歯科大学役員給与規則に則り、非常勤役員手当とする。非常勤役員手当の月額、当該役員の職務の困難度、実績等を勘案して、学長が別に定める。

監事

監事の給与は、東京医科歯科大学役員給与規則に則り、本給、調整手当、通勤手当、研究特別手当及び勤勉手当とする。本給表は同規則に規定のとおりとし、監事の号給は4号給以内の範囲で、当該監事の勤務内容等を勘案し、学長が別に定めることとしている。調整手当及び研究特別手当については、常勤職員の例に準じて支給する。

勤勉手当の額は、それぞれの基準日現在において当該監事が受けるべき本給及び調整手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の45を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合には100分の150の支給率、12月に支給する場合には100分の165の支給率を乗じて得た額に、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区分に応じて、100分の30～100分の100の割合を乗じて得た額に賞与係数を乗じて得た額とする。

なお、賞与係数は、予算編成時に1.3～0.7の範囲で設定し、役員会及び経営協議会の承認を持って決定する。

監事(非常勤)

非常勤監事の給与は、東京医科歯科大学役員給与規則に則り、非常勤役員手当とする。非常勤役員手当の月額、当該役員の職務の困難度、実績等を勘案して、学長が別に定める。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5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 21,350	千円 12,420	千円 6,694	千円 2,236 (調整手当) 0 (通勤手当)			※
A理事	千円 16,544	千円 9,816	千円 4,755	千円 1,767 (調整手当) 206 (通勤手当)	R5.4.1		※
B理事	千円 16,839	千円 9,816	千円 5,175	千円 1,767 (調整手当) 81 (通勤手当)			※
C理事	千円 16,410	千円 9,816	千円 4,640	千円 1,767 (調整手当) 188 (通勤手当)			※
D理事	千円 16,593	千円 9,816	千円 4,724	千円 1,767 (調整手当) 286 (通勤手当)			
E理事	千円 16,303	千円 9,816	千円 4,640	千円 1,767 (調整手当) 81 (通勤手当)			
F理事	千円 6,834	千円 3,805	千円 2,344	千円 685 (調整手当) 0 (通勤手当)		R5.8.31	◇
G理事	千円 8,488	千円 5,327	千円 2,148	千円 959 (調整手当) 54 (通勤手当)	R5.9.1		◇
A理事 (非常勤)	千円 15,200	千円 15,200	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)			
B理事 (非常勤)	千円 5,700	千円 5,700	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)	R5.4.1	R5.9.30	
C理事 (非常勤)	千円 5,700	千円 5,700	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)	R5.10.1		
A監事	千円 14,565	千円 8,472	千円 4,376	千円 1,525 (調整手当) 192 (通勤手当)			
A監事 (非常勤)	千円 4,800	千円 4,800	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)			

注1: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2:「調整手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注3:「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

国立大学法人東京医科歯科大学は、「知と癒しの匠を創造する」に基づき、教育研究診療の質のさらなる高度化を図り、世界をリードする指導的役割を果たす人材を育成することを目指している。特に、2024年4月に公表された分野別QS世界大学ランキングでは、歯学分野で日本第1位、世界第4位、医学分野で日本第4位、世界第128位と高評価を獲得した。このように、学長のリーダーシップの下で、学部・大学院の教員のほか、大学病院・研究所等の教員も学生の教育・研究指導に携わるなど多角的な教育を行い、世界レベルの研究力や国際競争力の強化に努めている。また、学長主導のもと人事委員会を設置することにより、全学的な人事の透明性を高めるとともに、大学全体の戦略に基づいた人材の積極採用、重点配置ならびに採用計画等の立案を可能とした。

そうした中で、本学の学長は、常勤職員数約3,000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。

加えて、本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参考にして決定しているが、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としている。

こうした職務内容の特性や民間企業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

本学の理事は、常勤職員数約3,000名の法人の代表である学長の補佐として、「医療」「研究・改革」「教育」「財務・資産活用・CFO」「産官学連携・教員人事」「事務総括・男女共同参画・障害者雇用」の各担当として任命され、各方面からグローバル化の推進を図ること等により、世界トップレベルの大学を目指すべく、経営責任者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。

加えて、本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参考にして決定しているが、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としている。

こうした職務内容の特性や民間企業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)

本学の非常勤理事は、常勤職員数約3,000名の法人の代表である学長の補佐として、「大学統合」「ガバナンス改革」の各担当として任命され、世界トップレベルの大学を目指すべく、経営責任者の職務を担っている。

なお、本学では非常勤理事の給与は、当該役員の職務の困難度、実績等を勘案して学長が定めている。

こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

本学の監事は、本学の健全な発展に資するため、法令等に従い、業務の適正かつ効率的、効果的、経済的な運営を図ること及び会計経理の適正を確保するための監査職務を担っている。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。

加えて、本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参考にして決定しているが、監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。

こうした職務内容の特性や民間企業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)

本学の非常勤監事は、本学の健全な発展に資するため、法令等に従い、業務の適正かつ効率的、効果的、経済的な運営を図ること及び会計経理の適正を確保するための監査職務を担っている。

なお、本学では非常勤監事の給与は、当該役員の職務の困難度、実績等を勘案して学長が定めている。

こうした職務内容の特性を踏まえると、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、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5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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
理事	該当者なし				
理事 (非常勤)	該当者なし				
監事	該当者なし				
監事 (非常勤)	該当者なし				

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	該当者なし
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

【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

勤勉手当の額は、当該役員が受けるべき本給及び調整手当の月額合計額に、100分の45を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の150、12月に支給する場合においては100分の165を乗じて得た額に、その者の勤務期間の区分に応じて100分の30以上100分の100以下の割合を乗じた額に、賞与係数を乗じた額とする。

なお、上記による学長の勤勉手当の額は、国立大学法人評価委員会が行う本学の業務の実績に関する評価の結果及び役員としての職務実績を総合的に勘案し、学長が、学長選考・監察会議の意見を聴いて、その額を100分の20の範囲内で増額し、又は減額することができる。

また、理事及び監事の勤勉手当の額は、国立大学法人評価委員会が行う本学の業務の実績に関する評価の結果及び役員としての職務実績を総合的に勘案し、学長が、経営協議会の意見を聴いて、その額を100分の20の範囲内で増額し、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

給与法に定める職種に応じた俸給表を参考として、毎年的人事院勧告を考慮し、決定する。

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。)

【昇給】

労働成績に応じ、6段階の区分に分け、1～8号給以上の区分の範囲内で人事評価の結果及び勤務状況等に基づき行う。

【昇格・降格】

昇格:特に労働成績が優秀で、かつ本学が定める必要経年数又は必要在級年数を有している者は、上位の職務の級に決定することができる。(国家公務員の給与制度と同様)

降格:労働成績が不良な場合は下位の級に決定することができる。(国家公務員の給与制度と同様)

【賞与:勤勉手当(査定分)】

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に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の労働成績に応じて支給割合を決定する。

③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

東京医科歯科大学職員給与規則に則り、本給及び諸手当を支給しており、令和5年度においては主に以下の改定を行った。

(1) 本給・賞与に係る改定

令和5年度においては、人事院勧告のあった月例給及び賞与の引上げに対し、本学においても国に準じた引上げ対応を行った。また、令和5年10月1日より東京都の最低賃金(時間給)が1,072円から41円引き上げられ、1,113円に改正されることとなったのに伴い、本学においてこの最低賃金(時間給)を下回る給与であった非常勤看護補助者、非常勤歯科補助者、技能補佐員、臨時用務員、短期雇用職員の時間給をそれぞれ引き上げた。

(2) 英語系人材・情報系人材に対する処遇改善

①対象の国際系部署(統合国際機構事務部等)及び情報系部署(統合情報機構事務部等)に所属する常勤職員の人事評価制度については、相対評価の適用を除外し、絶対評価によって優秀な人材に対する相応の評価を行うこととした。

②対象の情報系部署に所属する常勤職員に対し、特定の情報系資格(基本情報技術者試験等)を保有している場合に、保有資格に応じて5,000円～20,000円を毎月支給する「情報処理資格手当」を新設した。

③全ての常勤事務職員に対し、TOEICで一定以上のスコアを取得した際に、取得スコアに応じて30,000円～50,000円の報奨金を支給することとした。

(3) 病院職員等に係る手当の改定

①月100時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師への面接指導の義務化に伴い、面接指導を行う本学の教員に対して1回あたり2,000円を支給する「面接指導医手当」を新設した。

②「デフレ完全脱却のための経済対策」(令和5年11月2日閣議決定)に基づき、厚生労働省の令和5年度補正予算による補助金事業として、「看護補助者の処遇改善事業」が実施されることとなったことを受けて、本学の非常勤看護補助者に対し、既存の看護師等特別手当を改定することにより、月額6,000円(パート職員については勤務時間により按分した金額)の手当支給を実施することとした。

(4) その他

従来有期雇用のみであった本学の研究支援者について、優秀な者は、引き続き本学で研究支援者としての雇用の継続を図るため、無期雇用化を可能とする規則の改正を行い、人事評価の成績に応じて年俸額を改定できることとした。

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5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	1265	38.3	5,991	4,429	131	1,562
事務・技術	398	41.1	6,466	4,701	163	1,765
医療職種 (病院看護師)	651	35.2	5,623	4,217	102	1,406
医療職種 (病院医療技術職員)	216	42.4	6,223	4,567	161	1,656

注:教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)については、該当なしのため欄を削除する。

常勤職員(年俸制)	552	48	9,138	6,981	123	2,157
教育職種(大学教員)	529	48.1	9,362	7,111	121	2,251
特定無期雇用職員	23	44.5	3,992	3,992	178	0

注:事務・技術、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当なしのため欄を削除する。

任期付職員	349	41.2	5,234	5,234	152	0
教育職種 (大学教員)	95	45.7	7,993	7,993	119	0
医療職種 (病院医療技術職員)	96	28.1	4,256	4,256	143	0
URA	22	53.2	6,933	6,933	164	0
特定有期雇用職員	136	45.3	3,720	3,720	179	0

注:事務・技術、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当なしのため欄を削除する。

再任用職員	5	63.1	5,246	4,416	142	830
事務・技術	5	63.1	5,246	4,416	142	830

注:教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当なしのため欄を削除する。

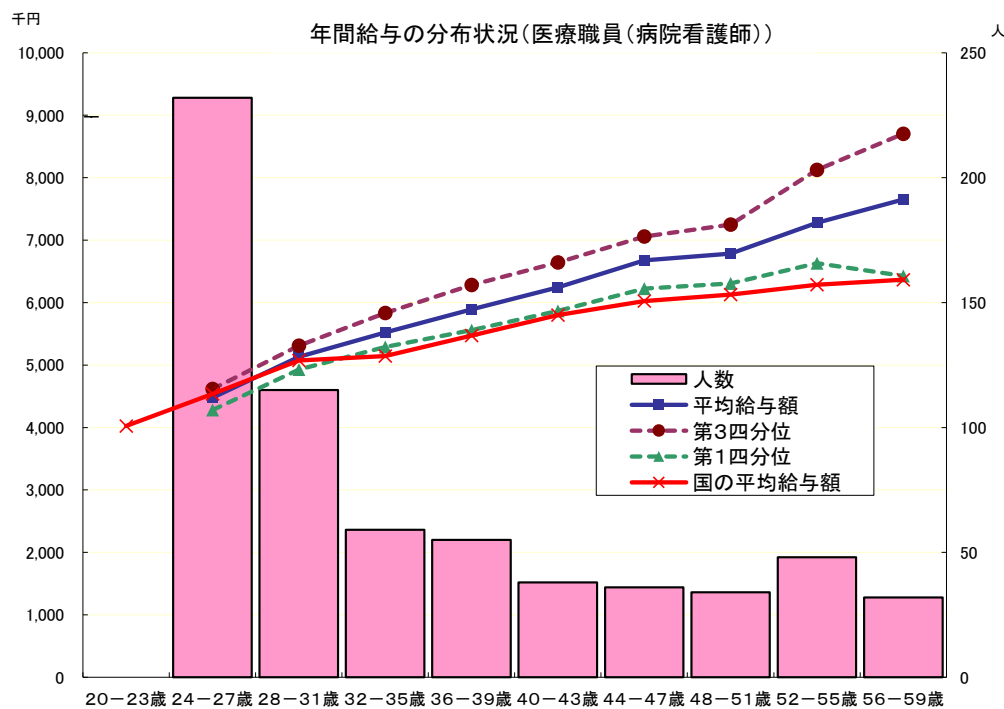
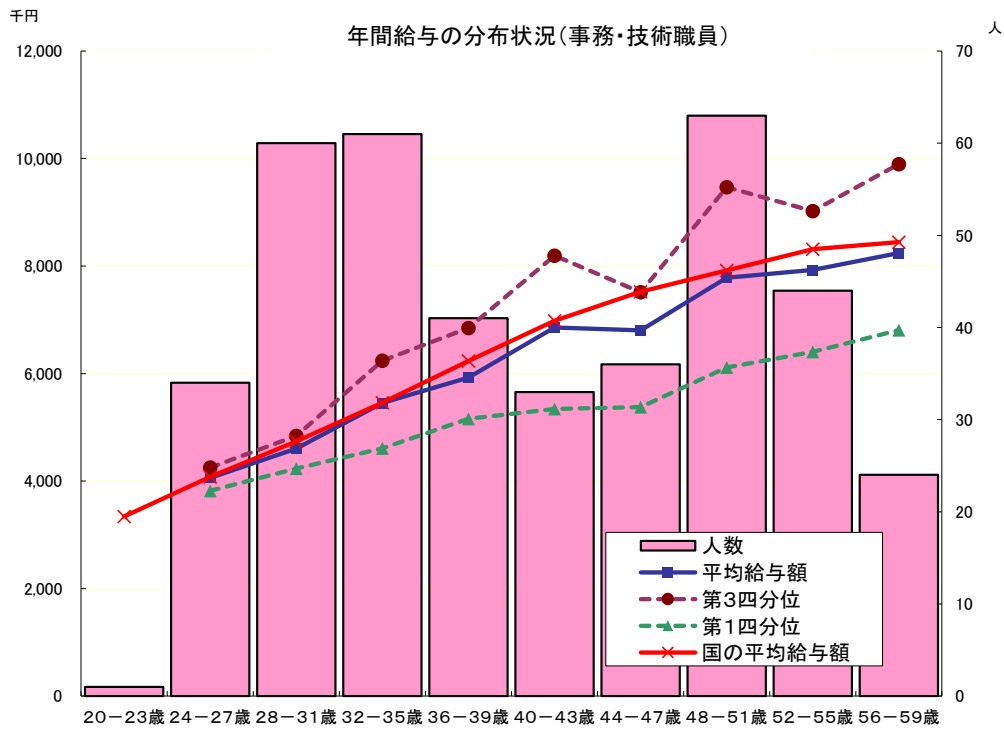
非常勤職員	45	55.7	3,727	2,871	158	856
事務・技術	45	55.7	3,727	2,871	158	856

注:教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当なしのため欄を削除する。

注:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注:在外職員については、該当なしのため欄を削除する。

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、任期付職員及び再任用職員を除く。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:事務・技術職員の年齢20～23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、平均給与額及び第1四分位・第3四分位については記載していない。

注:教育職員(大学教員)については、全教員が年俸制のため、本グラフの作成はされない。

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)
部長	13	53.7	11,408	12,520～10,075
課長	27	50.2	9,715	10,450～8,744
副課長	39	49.3	8,525	9,730～6,215
係長	127	42.7	6,639	8,446～4,564
主任	42	41.5	5,526	7,435～4,475
係員	150	34.8	4,600	6,405～3,416

(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	2			
副看護部長	5	55.3	8,950	9,359～8,551
看護師長	28	52.9	8,420	9,387～7,070
副看護師長	57	46.4	7,045	8,149～5,697
看護師	559	32.9	5,172	7,432～3,119

注:看護部長の該当者は2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与額については記載しない。

注:教育職員(大学教員)については、全教員が年俸制のため、上記表は作成はされない。

④ 賞与(令和5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)	%	%	%
		0	0	0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	100	100	100	
	最高～最低	%	%	%
		100～100	100～100	100～100
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		0	0	0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	100	100	100	
	最高～最低	%	%	%
		100～100	100～100	100～100

(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)	%	%	%
		0	0	0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	100	100	100	
	最高～最低	%	%	%
		100～100	100～100	100～100
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		0	0	0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	100	100	100	
	最高～最低	%	%	%
		100～100	100～100	100～100

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 96.8 ・年齢・地域勘案 86.2 ・年齢・学歴勘案 96.3 ・年齢・地域・学歴勘案 86.7 (参考) 対他法人 111.1
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) 【国からの財政支出について】 (令和5年度予算) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 19% 国からの財政支出額14,088百万円(運営費交付金)、20百万円(大学改革 支援・学位授与機構施設費交付金) 支出予算の総額 74,241百万円</p> <p>【検証結果】 対国家公務員指数は100未満であり、累積欠損額もないことから、適正な給 与水準であると考えられる。</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關 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	今後も引き続き国家公務員の給与水準を考慮し、適切な水準の維持に努 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 105.6 ・年齢・地域勘案 102.5 ・年齢・学歴勘案 107.8 ・年齢・地域・学歴勘案 102.6 (参考) 対他法人 105.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年国家公務員給与等実態調査の公務員の適用年棒表、性別、最終 学歴別人員の俸給表医(三)によると、国家公務員の1級(準看護師)の構成 割合が2.4%と、本学の構成割合の0%と比較して著しく高い。この1級職員 の構成比の違いにより、対国家公務員指数が高くなっているものと考えられ る。 ・調整手当(地域手当)の支給割合が一律18%の本学と、支給割合が様々 である国家公務員を比較しているため、対国家公務員指数が高くなってい るものと考えられる。
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 【国からの財政支出について】 (令和5年度予算) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 19% 国からの財政支出額14,088百万円(運営費交付金)、20百万円(大学改革 支援・学位授与機構施設費交付金) 支出予算の総額 74,241百万円</p> <p>【検証結果】 対国家公務員指数が100を上回っていることは上述の理由によるものであ り、累積欠損額もないことから、適正な給与水準であると考えられる。</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關 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	今後も引き続き国家公務員の給与水準を考慮し、適切な水準の維持に努 める。

注:教育職員(大学教員)については、全教員が年俸制のため、上記表は作成はされない。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

教員職員(大学教員)

※大学教員については、年俸制のため省略する。

事務・技術職員

○22歳(大卒初任給)

月額 185,200円 年間給与 2,963,200円

○35歳(係長)

月額 332,996円 年間給与 5,456,633円

○50歳(課長)

月額 467,398円 年間給与額 7,650,746円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,500～6,500円(級による)、子一人につき10,000円)を支給する。ただし、一般職員本給表(一)9級以上及び教育職員本給表(一)5級以上の教職員のうち、扶養親族が配偶者又は父母等の場合には支給しない。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学では、平成30年度より期末手当を完全廃止し、勤勉手当への一本化を行う制度改正を行った。また、勤勉手当の支給率についても見直しを行い、従前と比較し、優秀な職員にはより多くのインセンティブを与える制度改正となった。

勤勉手当の支給額については、本給の月額、調整手当、役職段階別加算額及び管理職加算額の合計額に、その者の勤務期間の区分に応じて100分の0以上100分の100以下の割合及びその者の勤務実績に応じて0以上100分の308.5以下の割合を乗じた額に賞与係数を乗じて得た額としている。

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 12,131,542	千円 12,042,065	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 869,785	千円 685,967	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 12,700,167	千円 13,755,889	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,477,280	千円 3,666,454	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 29,178,774	千円 30,150,375	千円	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」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かか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と一致しない。

総人件費について参考となる事項

- (1) 給与、報酬等支給総額(前年度比0.7%減)
給与水準の改定により、職員一人あたりの給与額は増えたものの、職員採用時期等により、支給対象の職員数が減少した結果として、前年度比0.7%の減額となった。
- (2) 最広義人件費(前年度比3.3%増)
承継外職員数の増加及び派遣労働者の活用等により、最広義人件費においては前年度比3.3%の増額となった。

IV その他

教員の定年年齢は65歳である。
一方で、教員以外の職員の定年年齢について、令和5年度から令和13年度にかけて、60歳から65歳に引き上げることとした。
定年年齢の引上げに伴い、教員以外の職員のうち管理監督職の職員は、60歳の誕生日から同日以後の最初の4月1日までの間に、非管理監督職に異動する制度を設けている。
また、教員以外の職員の給与については、61歳に達する年度から、前年度の約7割水準とすることとした。