

国立大学法人大分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

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当たって、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2,041人）や教育・研究事業で比較的同程度と認められる、以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人宮崎大学…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（常勤職員数1,776人）。公表資料によれば、令和4年度の長の年間報酬額は15,254千円であり、公表対象年度の役員報酬規則に記載された俸給等を勘案すると、約15,368千円と推定される。同様の考え方により、理事は約13,019千円～約13,294千円、監事は約11,326千円と推定される。

(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。）

本給において、役員の職務の困難度、実績等を勘案して必要と認める場合は、学長は、経営協議会の議を経て、役員別に規定されている号給の範囲を超えて本給を決定することとしている。
期末特別手当（ボーナス）において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、学長が、経営協議会の議を経て、標準支給額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。なお、令和5年度は増額又は減額での支給はなかった。

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

役員の給与は、本給、調整手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。令和5年度において、学長には、国立大学法人大分大学役員給与規程に則り、本給（968,000円）に、通勤手当を加算し算出している。期末特別手当についても、同規程に則り本給月額及び本給月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、これに100分の140を乗じ、さらに基準日以前6か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。
令和5年度においては、給与水準の見直しのため、本給月額の引上げ（3,000円）、期末特別手当の支給率の引上げ（年間0.05月分増）を実施した。

理事

役員の給与は、本給、調整手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。令和5年度において、理事には、国立大学法人大分大学役員給与規程に則り、本給（763,000円～820,000円）に、調整手当、通勤手当、単身赴任手当を加算し算出している。期末特別手当についても、同規程に則り本給月額及びこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額に、本給月額及びこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、これに100分の140を乗じ、さらに基準日以前6か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。
令和5年度においては、給与水準の見直しのため、本給月額の引上げ（2,000円）、期末特別手当の支給率の引上げ（年間0.05月分増）を実施した。

理事(非常勤)

非常勤役員の給与は、国立大学法人大分大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当及び通勤手当から構成されており、理事にあっては月額300,000円に通勤手当を加算し算出している。

監事

役員の給与は、本給、調整手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。令和5年度において、国立大学法人大分大学役員給与規程に則り、本給（637,000円）に、通勤手当を加算し算出している。期末特別手当についても、同規程に則り本給月額及び本給月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、これに100分の140を乗じ、さらに基準日以前6か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。
令和5年度においては、給与水準の見直しのため、本給月額の引上げ（2,000円）、期末特別手当の支給率の引上げ（年間0.05月分増）を実施した。

監事(非常勤)

非常勤役員の給与は、国立大学法人大分大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当及び通勤手当から構成されており、監事にあっては月額100,000円に通勤手当を加算し算出している。

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
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	千円	就任	
法人の長	15,666	11,616	3,930	120 (通勤手当)			※
A理事	6,564	4,908	1,630	25 (通勤手当)		R5.9.30	※
B理事	14,046	8,496	3,255	2,295 (調整手当) (単身赴任手当) (通勤手当)			◇
C理事	6,141	4,578	1,521	42 (通勤手当)		R5.9.30	※
D理事	6,179	4,578	1,576	25 (通勤手当)	R5.10.1		※
E理事	11,733	9,498	2,150	85 (通勤手当)	R5.4.1		※
F理事	6,179	4,578	1,576	25 (通勤手当)	R5.10.1		※
G理事	11,239	9,156	2,032	50 (通勤手当)	R5.4.1		
H理事 (非常勤)	3,650	3,600	0	50 (通勤手当)			※
A監事	10,280	7,644	2,586	50 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	1,277	1,200	0	77 (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:「前職」欄の「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者であることを示す。

注3:「調整手当」とは、就任直前に、民間の賃金水準が本法人より高い地域に在勤していた役員に支給しているものである。

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

大分大学は、人間と社会と自然に関する教育と研究を通じて、豊かな創造性、社会性及び人間性を備えた人材を育成するとともに、教育・研究・医療・社会連携への取り組みを通して特色ある大学づくりを目指し、総合大学としての機能の高度化や「地の拠点」としての役割を果たすことを目標に、地域のニーズを踏まえた教育研究組織の見直し、ガバナンス改革を学長のリーダーシップのもとで推進している。そうした中で、大分大学の学長は、法人を代表し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。大分大学では、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。こうした職務内容の特性等を踏まえると、学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

大分大学の理事は、『企画・戦略、医療・病院』、『総務、財務、広報』、『教育、学生・留学生支援』、『研究、産学連携』、『社会連携、コンプライアンス』、そして『高大接続、附属学校』というそれぞれの職務において、学長を補佐し、法人の業務を掌理する。また、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。大分大学では、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、こうした職務内容の特性等を踏まえると、理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

大分大学の理事は、『企画・戦略、医療・病院』、『総務、財務、広報』、『教育、学生・留学生支援』、『研究、産学連携』、『社会連携、コンプライアンス』、そして『高大接続、附属学校』というそれぞれの職務において、学長を補佐し、法人の業務を掌理する。また、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担っている。大分大学の非常勤理事の報酬は、その勤務形態等により手当として支給している。非常勤理事の報酬額は、職員数や学部構成等が同規模の他の国立大学法人と同水準であることに加え、非常勤理事の職責、勤務形態及び職務内容の特性等を踏まえると、非常勤理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

大分大学の監事は、国立大学法人大分大学の業務を監査し、財務及び会計の適正を期するとともに、業務の適法かつ合理的な運営を図る職務を担っている。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。大分大学では、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が、監事の職務内容の特性を踏まえると、監事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

大分大学の監事は、国立大学法人大分大学の業務を監査し、財務及び会計の適正を期するとともに、業務の適法かつ合理的な運営を図る職務を担っている。大分大学の非常勤監事の報酬は、その勤務形態等により手当として支給している。非常勤監事の報酬額は、職員数や学部構成等が同規模の他の国立大学法人と同水準であることに加え、非常勤監事の職責、勤務形態及び職務内容の特性等を踏まえると、非常勤監事の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)	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 6,162 (40,567)	年 月 6 (32)	0 (3) R5.9.30	-	※
監事	千円 該当者なし	年 月			

注1:理事A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。

注2:「※」は独立行政法人等の退職者であることを示す。

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、平成29年10月1日から令和元年9月30日までの2年間、企画・医療・ダイバーシティ担当として、令和元年10月1日から令和5年9月30日までの4年間、企画・戦略、医療・病院担当として、大学改革・将来構想に関する業務、中期目標・中期計画に関する業務、教員人事戦略に関する業務、教員評価に関する業務、IRに関する業務、法人評価及び自己評価に関する業務、医療・附属病院に関する業務、訴訟に関する業務、ダイバーシティに関する業務などを所掌し、多岐に亘る本学の業務運営等に大きく貢献するとともに、統括理事としても学長職務の代行や理事の業務の調整など、法人の運営に関して学長を総括的に補佐した。 これらの職務実績と国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案した上で、国立大学法人大分大学役員退職手当規程により退職手当額を決定した。
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ている。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本給において、役員の職務の困難度、実績等を勘案して必要と認める場合は、学長は、経営協議会の議を経て、役員別に規定されている号給の範囲を超えて本給を決定することができることとしている。
期末特別手当（ボーナス）において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、学長が、経営協議会の議を経て、標準支給額の100分の10の範囲内で増額又は減額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

職員の給与水準を検討するに当たって、同規模（当該法人2,041人）の他の国立大学法人、国家公務員等の給与水準を参考にした。

- ・国立大学法人宮崎大学・・・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（常勤職員数1,776人）。
- ・国家公務員・・・令和5年度国家公務員等給与実態調査において、国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額が404,015円となっており、国家公務員全職員の平均給与月額は412,747円となっている。
- ・令和5年度職種別民間給与実態調査結果をもとに算出された民間給与の平均月額は407,884円となっている。

人件費については、法人運営費に占める割合が大きく、法人の運営のあり方に大きな影響を及ぼすことになるため、中長期的な視野に立った人件費管理を行う必要があり、中期計画期間中の予算の年度展開を参考に、本学にて決定された当初予算の範囲内で、総額一括管理方式により運用している。

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。）

本学が規定する職員評価の結果を基礎資料とし、職員の勤務成績等に応じて、現に受けている本給の昇給、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行っている。

昇給については、1月1日（2号年俸制適用教員については4月1日）に在職する職員に対し、前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、最高8号給上位の号給に昇給させることができる。

賞与（勤勉手当）については、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か月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。

昇格は、勤務成績が良好で、かつ本学が規定する必要経歴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。また、降格については、勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。また、平成27年1月1日から導入した新たな年俸制度の適用を受ける職員について、業績年俸の額は、前年度における勤務を対象として、その者の勤務成績の評価に基づき、学長がこれを決定することとしている。

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

○国立大学法人大分大学職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）の適用を受ける職員

- ・給与は、基本給（本給+本給の調整額）及び諸手当（扶養手当、管理職手当、調整手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特別診療手当、入試手当、免許状更新講習講師手当、分娩手当、救急勤務医手当、新生児担当医手当、経営協議会委員手当、看護系技術職員特例手当、専門看護師等手当、産業医手当、放射線取扱主任者手当、手術部看護業務手当、病院長補佐業務手当、看護職員等特別手当、教育学部附属幼稚園教育職員特別手当、クロスアポイントメント手当、超過勤務手当、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、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、期末手当、勤勉手当、外部資金獲得手当、競争的研究費等業績手当及び期末特別手当）とする。
- ・期末手当については、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調整手当及び広域異動手当の月額の合計額）に100分の122.5を乗じ、さらに基準日以前6か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（本給の月額並びにこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額の合計額）に国立大学法人大分大学期末手当、勤勉手当及び期末特別手当支給細則に規定する割合を乗じて得た額としている。

（令和5年度における主な改定内容）

国家公務員の給与水準の見直し（民間給与との較差等に基づく給与改定）に関連し、以下のとおり措置を講じた。

- ・実施期間：令和5年4月～
- ・本給表関係の措置の内容：各本給表の引上げ（平均1.1%）
- ・諸手当関係の措置の内容：期末手当支給率の引上げ（年間0.05月分増）、勤勉手当支給率の引上げ（年間0.1月分増）

○国立大学法人大分大学の年俸制に関する規程の適用を受ける職員

- ・給与は、基本給（本給+本給の調整額）及び職員給与規程の適用を受ける職員の諸手当のうち期末手当、勤勉手当及び期末特別手当を除いたもの。

○国立大学法人大分大学年俸制適用教員給与規程の適用を受ける職員

- ・平成27年1月1日から新たな年俸制として導入
- ・給与は、年俸（基本年俸+業績年俸）及び職員給与規程の適用を受ける職員の諸手当のうち期末手当、勤勉手当及び期末特別手当を除いたもの。

○国立大学法人大分大学2号年俸制適用教員給与規程の適用を受ける職員

- ・令和2年4月1日から新たな年俸制として導入
- ・給与は、年俸（基本給+業績給（期末手当相当及び勤勉手当相当））及び職員給与規程の適用を受ける職員の諸手当のうち期末手当、勤勉手当及び期末特別手当を除いたもの。

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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	1,210	41.4	5,913	4,327	54	1,586
事務・技術	260	44.1	5,529	4,018	60	1,511
教育職種 (大学教員)	253	51.1	8,111	5,844	58	2,267
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	467	36.1	5,226	3,879	48	1,347
技能・労務職種	23	43.0	4,406	3,222	45	1,184
教育職種 (附属高校教員)	21	39.3	6,432	4,731	81	1,701
教育職種 (附属義務教育学校教員)	42	39.6	6,275	4,628	61	1,647
教育職種 (外国人教師)	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	144	37.4	5,032	3,698	54	1,334
その他医療職種 (医療技術職員)	該当者なし					
その他医療職種 (看護師)						
リサーチ・アドミニスト レーター						
再任用職員	21	62.6	4,451	4,451	60	0
事務・技術	18	62.7	4,470	4,470	61	0
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	3	61.8	4,332	4,332	57	0
医療職種 (病院医療技術職員)						

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	60	32.8	3,170	3,170	49	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	60	32.8	3,170	3,170	49	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	該当者なし					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	該当者なし					

注1: 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2: 常勤同様の勤務時間の在外職員については、該当者がいないため記載を省略した。

注3: 常勤同様の勤務時間の任期付職員の区分については、すべて年俸制適用者であるため記載を省略した。

注4: 「技能・労務職種」とは、調理師、自動車運転手、用務員等である。

注5: 「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含む。

注6: 「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注7: 常勤職員の「その他医療職種(看護師)」については該当者が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8: 常勤職員の「リサーチ・アドミニストレーター」については該当者が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9: 再任用職員の「医療職種(病院医療技術職員)」については該当者が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、再任用職員全体の数値からも除外している。

[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	令和5年度の年間給与(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	204	49.2	7,963	7,963	63	0
教育職種 (年俸制適用教員給与規程 適用教員)	15	49.6	9,765	9,765	68	0
教育職種 (2号年俸制適用教員給与規程 適用教員)	182	49.1	8,019	8,019	61	0
その他事務・技術	7	49.8	2,636	2,636	122	0

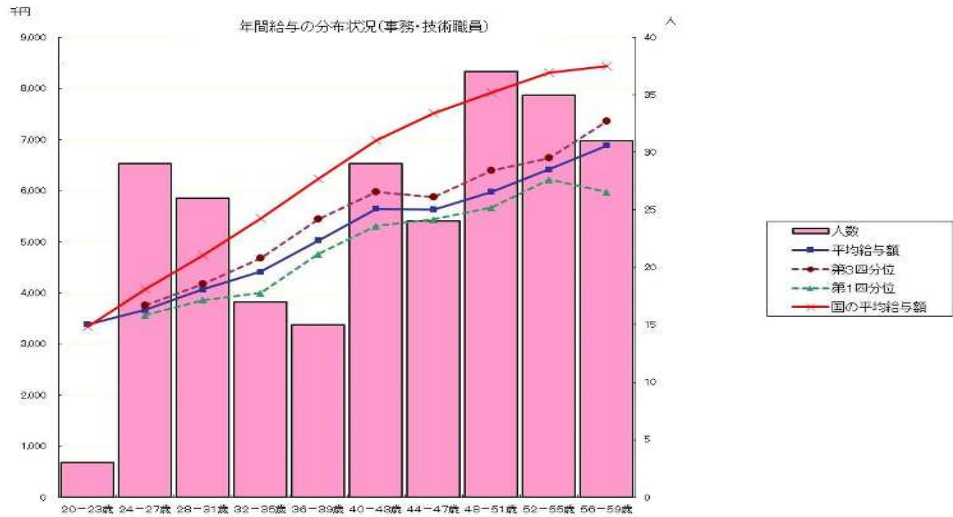
任期付職員	46	42.2	4,176	4,176	58	0
事務・技術	27	41.1	2,844	2,844	63	0
教育職種 (大学教員)	19	43.8	6,068	6,068	52	0
医療職種 (病院医療技術職員)	該当者なし					
その他教育職種 (附属高校教員)	該当者なし					

注1: 常勤同様の勤務時間の在外職員については、該当者がいないため記載を省略した。

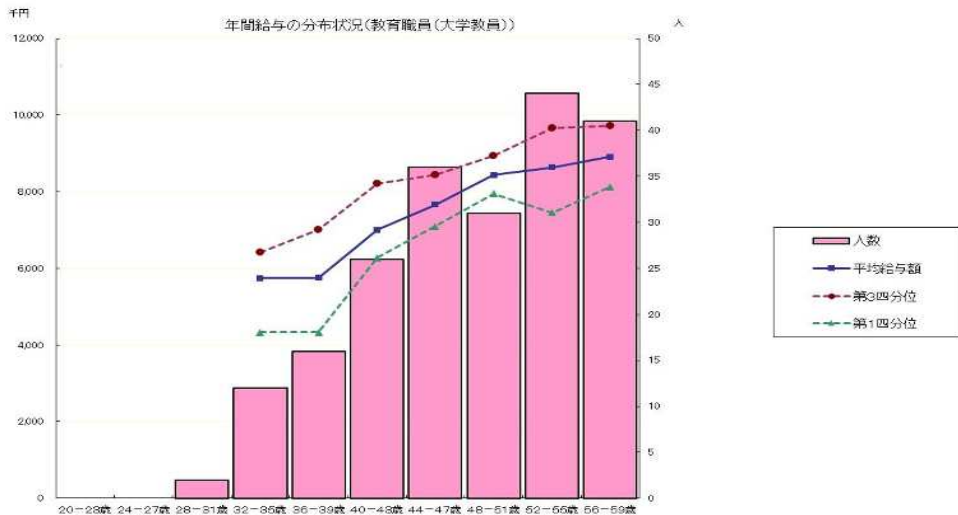
注2: 常勤同様の勤務時間の再任用職員については、該当者がいないため記載を省略した。

注3: 常勤同様の勤務時間の非常勤職員については、該当者がいないため記載を省略した。

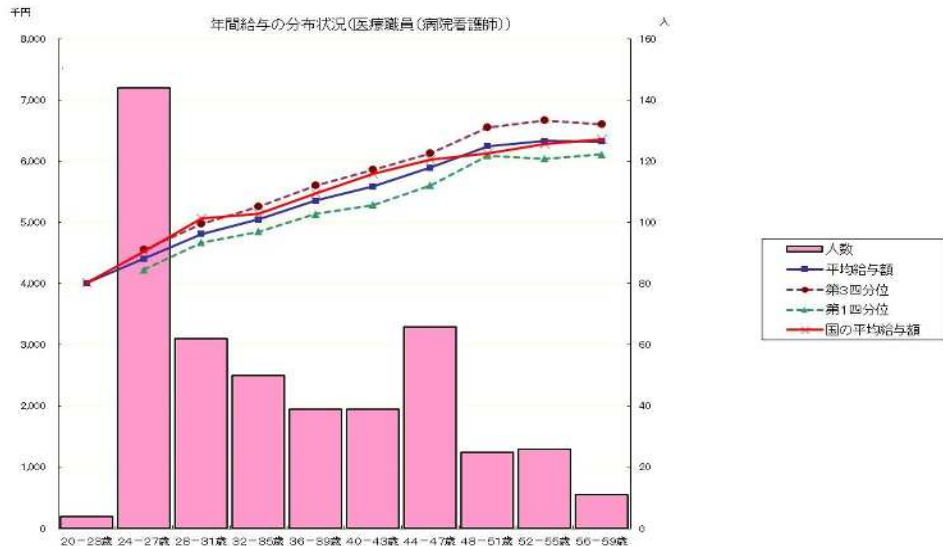
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



注1:①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2:年齢20～23歳の該当者は3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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



注:年齢20～23歳、24～27歳の該当者はいない。
注:年齢28～31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:年齢20～23歳の該当者は4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、年間給与額の第1・第3分位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	
代表的 職位	部長	2		～	
	課長	15	54.8	7,629	8,589 ～ 6,501
	課長補佐	34	52.7	6,556	7,776 ～ 5,650
	係長	103	48.9	5,854	6,822 ～ 4,054
	主任	36	42.5	5,149	6,101 ～ 3,887
	係員	70	31.0	3,909	4,897 ～ 3,224

注1: 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、年間給与額の平均・最高・最低については表示していない。

注2: 「課長」には相当職である「次長」、「事務長」及び「室長」、「課長補佐」には相当職である「副課長」及び「副室長」、「係長」には相当職である「主査」及び「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	
代表的 職位	教授	85	57.0	9,797	11,977 ～ 8,466
	准教授	89	50.0	8,185	9,423 ～ 7,010
	講師	22	48.3	7,207	8,450 ～ 6,302
	助教	51	44.2	5,541	7,153 ～ 4,314
	助手	2			～
	教務職員	4	50.8	5,439	～

注1: 助手の該当者は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、年間給与額の平均・最高・最低については表示していない。

注2: 教務職員の該当者は4人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与額の最高・最低については表示していない。

(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	
代表的 職位	看護部長	1		～	
	副看護部長	4	51.0	7,478	～
	看護師長	26	52.3	6,588	7,049 ～ 6,212
	副看護師長	55	45.8	5,999	6,604 ～ 5,194
	看護師	381	33.4	4,930	6,464 ～ 3,834

注1: 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があることから、平均年齢、年間給与額の平均・最高・最低については表示していない。

注2: 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があることから、年間給与額の最高・最低については表示していない。

注3: 「看護師」には相当職である「助産師」を含む。

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)	% 52.9	% 51.8	% 52.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.1	% 48.2	% 47.6
	最高～最低	% 54.0～43.6	% 57.5～45.1	% 55.9～44.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.9	% 53.5	% 54.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.1	% 46.5	% 45.8
	最高～最低	% 51.8～36.2	% 52.9～43.1	% 49.7～41.8

(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)	% 53.9	% 53.0	% 53.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.1	% 47.0	% 46.6
	最高～最低	% 56.1～43.2	% 56.9～44.9	% 56.5～44.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.0	% 53.7	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.0	% 46.3	% 45.7
	最高～最低	% 52.9～40.6	% 55.1～42.3	% 51.8～41.5

(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	% 51.7	% 51.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.0	% 48.3	% 48.6
	最高～最低	% 57.1～44.0	% 54.8～44.0	% 56.0～44.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.5	% 53.2	% 53.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.5	% 46.8	% 46.1
	最高～最低	% 47.8～41.4	% 48.7～42.8	% 48.3～42.1

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 79.9 ・年齢・地域勘案 88.5 ・年齢・学歴勘案 79.4 ・年齢・地域・学歴勘案 88.0 (参考) 対他法人 91.6
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 26.9% (国からの財政支出額 10,708百万円、支出予算の総額 39,738百万円：令和5年度予算) (累積欠損額なし：令和4年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 指数の状況として、年齢勘案の対国家公務員指数79.9、その他の指数も概ね80台といずれも国家公務員の給与水準を下回るが、本学の地域性・職員構成を勘案した給与水準として適正と考える。</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	引き続き国家公務員の給与体系に依拠し、適切な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 97.7 ・年齢・地域勘案 102.2 ・年齢・学歴勘案 98.0 ・年齢・地域・学歴勘案 101.0 (参考) 対他法人 97.4
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 26.9% (国からの財政支出額 10,708百万円、支出予算の総額 39,738百万円：令和5年度予算) (累積欠損額なし：令和4年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 指数の状況として、年齢勘案の対国家公務員指数97.7、その他の指数もほぼ国家公務員の給与水準を維持しており、本学の地域性・職員構成を勘案した給与水準として適正と考える。</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	看護職員の安定的確保のための方策を講じつつ、引き続き国家公務員の給与体系に依拠し、適切な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 84.3

(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5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196,200円 年間給与2,942,384円
- 35歳(主任)
月額280,300円 年間給与4,704,814円
- 50歳(課長)
月額382,100円 年間給与6,483,492円

【教育職員(大学教員)】

- 25歳(修士修了初任給)
月額257,700円 年間給与3,867,170円
- 35歳(助教)
月額330,400円 年間給与5,533,140円
- 50歳(教授)
月額462,100円 年間給与7,961,466円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(子1人につき月額10,000円、子以外の扶養親族1人につき月額6,500円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学が規定する職員評価の結果を基礎資料とし、職員の勤務成績等に応じて、現に受けている本給の昇給、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行っている。昇給については、1月1日に在職する職員に対し、前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、最高8号給上位の号給に昇給させることができる。

賞与(勤勉手当)については、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か月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。

昇格は、勤務成績が良好で、かつ本学が規定する必要経験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。

降格は、勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。

また、平成27年1月1日から導入した新たな年俸制度の適用を受ける職員について、業績年俸の額は、前年度における勤務を対象として、その者の勤務成績の評価に基づき、学長がこれを決定することとしている。

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 9,424,740	千円 9,597,794	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 947,362	千円 821,833	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,670,870	千円 5,775,041	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,278,980	千円 2,324,883	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 18,321,954	千円 18,519,552	千円	千円	千円	千円

注1:「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。

注2:賞与引当金の取崩額・繰入額及び退職給付引当金の繰入額を除いた支給額を計上している。

注3:最広義人件費、各内訳について千円未満切り捨てのため、最広義人件費と各内訳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

「給与、報酬等支給総額」については、対前年度比1.8%の増となった。これは、国家公務員の給与水準の見直し（民間給与との較差等に基づく給与改定）に関連し、本給月額を増額改定の措置を実施したことなどによるものである。
また、「最広義人件費」については、対前年度比1.0%の増となった。これは、「給与、報酬等支給総額」の増によるものである。

Ⅳ その他

職員の定年年齢は65歳である。事務・技術職、医療職（病院看護師、病院医療技術職員）等については、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。ただし、経過措置により令和5年度における定年年齢は61歳としている。定年年齢の引上げに伴い、事務・技術職、医療職（病院看護師、病院医療技術職員）等については、60歳に達した管理監督職の職員は以後における最初の4月1日までの間に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。