

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人 東北大学 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

国立大学法人東北大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、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(東北大学約6,000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(旧帝国大学)・・・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、役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、当法人と同水準と推定される。同様の考え方により、理事及び監事についても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。)

当法人においては、期末特別手当において当該役員の業績評価に基づき、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、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5年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、主に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、国立大学法人東北大学役員給与規程に則り、本給(1,175,000円)に地域手当(70,500円)を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当×100分の20)に100分の165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に応じた割合を乗じて得た額としている。さらに、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。

なお、令和5年度では、民間給与との較差に基づく①令和6年1月1日より本給表を平均0.3%の引き上げ、②令和6年1月1日より期末特別手当の引き上げ(年間0.10ヶ月分)、③「①」の改正を令和5年4月1日から実施、「②」については令和5年12月期に実施したものと仮定した場合の差額相当額を一時金として支給することを実施した。

理事

役員報酬支給基準は、主に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、国立大学法人東北大学役員給与規程に則り、本給に地域手当を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当×100分の20)に100分の165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に応じた割合を乗じて得た額としている。さらに、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。

なお、令和5年度では、民間給与との較差に基づく①令和6年1月1日より本給表を平均0.3%の引き上げ、②令和6年1月1日より期末特別手当の引き上げ(年間0.10ヶ月分)、③「①」の改正を令和5年4月1日から実施、「②」については令和5年12月期に実施したものと仮定した場合の差額相当額を一時金として支給することを実施した。

理事
(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当としている。非常勤役員手当は、国立大学法人東北大学非常勤役員手当支給基準に則り月額とし、基準額を基本としている。

監事

役員報酬支給基準は、主に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、国立大学法人東北大学役員給与規程に則り、本給に地域手当を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当×100分の20)に100分の165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に応じた割合を乗じて得た額としている。さらに、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。

なお、令和5年度では、民間給与との較差に基づく①令和6年1月1日より本給表を平均0.3%の引き上げ、②令和6年1月1日より期末特別手当の引き上げ(年間0.10ヶ月分)、③「①」の改正を令和5年4月1日から実施、「②」については令和5年12月期に実施したものと仮定した場合の差額相当額を一時金として支給することを実施した。

監事
(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当としている。非常勤役員手当は、国立大学法人東北大学非常勤役員手当支給基準に則り月額とし、基準額を基本としている。

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) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	21,545	14,109	6,366	846 (地域手当) 222 (一時金)		3月31日	※
A理事	17,142	10,749	5,506	644 (地域手当) 24 (通勤手当) 217 (一時金)			※
B理事	16,482	10,749	4,764	644 (地域手当) 136 (通勤手当) 186 (一時金)			※
C理事	16,441	10,749	4,854	644 (地域手当) 192 (一時金)			※
D理事	17,296	10,287	4,901	1,306 (地域手当) 552 (単身赴任手当) 53 (通勤手当) 196 (一時金)			◇
E理事	16,305	10,749	4,675	644 (地域手当) 50 (通勤手当) 186 (一時金)			※
F理事	16,093	10,749	4,495	644 (地域手当) 24 (通勤手当) 180 (一時金)	4月1日	3月31日	※
G理事	17,363	10,749	5,124	644 (地域手当) 552 (単身赴任手当) 88 (通勤手当) 204 (一時金)			◇
H理事 (非常勤)	3,840	3,840		()			※
I理事 (非常勤)	9,048	9,048		()			
A監事	12,754	8,478	3,545	508 (地域手当) 85 (通勤手当) 136 (一時金)			
B監事 (非常勤)	2,448	2,448		()			

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:「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役員に支給しているものである。

「一時金」とは、①令和6年1月1日より本給表を平均0.3%の引き上げの改正を令和5年4月1日から実施したと仮定した場合の差額相当額、及び②令和6年1月1日より期末特別手当の引上げ(年間0.10ヶ月分)の改正を令和5年12月期に実施したものと仮定した場合の差額相当額を支給しているものである。

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

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

東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造し、また、研究の成果を社会が直面する諸問題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することを使命としており、その使命をより高度に実現するために、「世界最高水準の知を創造」と「未来を拓く変革を先導」の取組みを、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、東北大学の総長は、常勤職員数約6,000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。

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。

東北大学では、総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、総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。

また、他の旧帝国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旧帝国大学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

東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造し、また、研究の成果を社会が直面する諸問題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することを使命としており、その使命をより高度に実現するために、「世界最高水準の知を創造」と「未来を拓く変革を先導」の取組みを、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、東北大学の理事は、総長の定めるところにより、総長を補佐して本学の業務を掌理する職務を担っている。

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。

東北大学では、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であり、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。

また、他の旧帝国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旧帝国大学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)

理事に同じ

監事

東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造し、また、研究の成果を社会が直面する諸問題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することを使命としており、その使命をより高度に実現するために、「世界最高水準の知を創造」と「未来を拓く変革を先導」の取組みを、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、東北大学の監事は、本学の業務を監査す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。

東北大学では、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は上記のとおりであり、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、他の旧帝国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旧帝国大学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)

監事に同じ

【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
	千円	年	月			
法人の長	該当なし					
理事A	2,472 (34,007)	2 (38)	0 (0)	R5.3.31	1.1	※
監事A	該当なし					

注:「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

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	該当なし
理事A	<p>当該理事は、令和3年4月1日から令和5年3月31日まで共創戦略、復興新生担当として、サイエンスパークと次世代放射光施設 NanoTerasuを核にした国内初のリサーチコンプレックスの形成に向けた活動に尽力した。また福島創造的復興を目指し、大企業やスタートアップ企業も巻き込みながらFUKUSHIMAサイエンスパーク構想を打ち出すとともに、福島県との包括連携を締結し、本構想の実現に向けて尽力した。企業や、行政機関、地方自治体など多様なアクターを巻き込みながら、これらの活動に邁進し、現在の東北大学サイエンスパーク構想「MICHINOOK」の礎を築いた。また、戦略的なファンドレイジングを展開するための体制強化を図り新たな施策等を実施することで東北大学基金を更に拡充するとともに、本基金を活用し、新型コロナウイルス感染拡大の状況下における「COVID-19特別研究支援プロジェクト」の実施や、生物多様性の維持向上に貢献する研究プロジェクトへの積極的支援など、ステークホルダーと連携して、社会課題の解決に向けた取り組みを推進した。</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、1.1と決定した。</p>
監事A	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

当法人においては、期末特別手当において、当該役員の業績評価に基づき、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、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

国立大学法人東北大学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5年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（東北大学約6,000人）・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人(旧帝国大学)・・・当該法人は、教育・研究事業等において類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等となっている。
- (2) 国家公務員・・・令和5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404,015円となっており、全職員の平均給与月額は412,747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4月の平均支給額は254,543円となっている。

また、教職員の業績及び能力の評価を適切に反映できる給与制度を構築するとともに、各部局等に配置可能な教職員の上限数、総人件費の運用枠を設定し、適切な人件費の管理に努める。

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。)

職員の勤務成績を考慮し、昇格、昇給を実施しているほか、勤勉手当の成績率に反映している。

(1) 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。(ただし、人事評価を実施する事務系・技術系職員は、基準日直近の人事評価結果における実績評価評語を勤務成績に反映させる。)

(2) 昇給

5段階ある昇給区分のうちから、昇給日(1月1日)前において、人事評価を実施する事務系・技術系職員は9月30日以前1年間、それ以外の職員は12月31日以前1年間におけるその者の勤務成績に応じて昇給区分が決定される。

(3) 昇格

勤務成績が良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じ上位の級に昇格させることができる。

(4) 降格

勤務成績が不良な場合は、下位の級に降格させることができる。

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

国立大学法人東北大学職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(職責手当、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、特殊勤務手当、特地勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、寒冷地手当、衛生管理手当、特別手当、招へい手当及び看護職員等調整手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給+扶養手当+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に100分の120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(本給+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の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。

なお、令和5年度では、民間給与との較差に基づく①令和6年1月1日より本給表を平均1.1%の引き上げ、②令和6年1月1日より期末手当の支給割合及び勤勉手当の支給率をともに0.05ヶ月分引き上げ、③「①」の改正を令和5年4月1日から実施、「②」については令和5年12月期に実施したものと仮定した場合の差額相当額を一時金として支給した。また、④病院における入院患者の急変等に対処するため自宅等において待機を命じられた場合にオンコール手当を支給することを実施した。

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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	3,546	44.8	6,944	5,120	66	1,824
事務・技術	1,125	44.3	6,071	4,488	91	1,583
教育職種 (大学教員)	1,192	51.3	9,549	6,968	63	2,581
医療職種 (病院看護師)	804	37.4	5,413	4,064	34	1,349
技能・労務職種						
医療職種 (病院医療技術職員)	268	38.3	5,384	3,998	50	1,386
指定職種						
事務・技術(限定)	147	48.4	3,797	2,860	90	937
教育職種 (大学教員)(限定)	10	51.7	5,896	4,314	102	1,582
技能・労務職種(限定)						
医療職種 (病院医療技術職員) (限定)						

再任用職員	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	うち通勤手当	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	29	62.7	3,265	2,764	88	501
事務・技術	16	62.9	3,142	2,658	112	484
医療職種 (病院看護師)	8	62.9	3,671	3,118	69	553
技能・労務職種						
医療職種(病院医療 技術職員)	5	61.7	3,008	2,534	39	474
事務・技術(限定)						

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	259	44.8	3,725	2,947	93	778
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	147	43.8	3,569	2,664	96	905
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	43	47.6	5,488	3,986	90	1,502
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種(病院医療 技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	41	4,087	3,125	70	962
研究支援職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	16	46.8	3,836	3,836	76	0
研究補助職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	49	44.9	2,580	2,580	97	0

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: 常勤職員のうち「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注3: 「技能・労務職種」とは、自動車運転手、機械操作員、実験助手、用務員などの業務に従事する者を示す。

注4: 非常勤職員のうち「研究支援職種」とは、給与を教育職本給表(一)相当で決定され、賞与が支給されない職種を示し、「研究補助職種」とは、給与を一般職本給表(一)相当で決定され、賞与が支給されない職種を示す。

注5: 「在外職員」及び「任期付職員」は該当者がいないため記載を省略した。

注6: 次に掲げる各区分中の職種については、該当者がいないため記載を省略した。

- ・各区分共通で、「医療職種(病院医師)」、「教育職種(歯科技工士養成学校教員)」
- ・再任用職員のうち、「教育職種(大学教員)」及び「指定職種」
- ・非常勤職員のうち、「医療職種(病院看護師)」及び「指定職種」

注7: 常勤職員の技能・労務職種、指定職種、技能・労務職種(限定)、医療職種(病院医療技術職員)(限定)、再任用職員の技能・労務職種、事務・技術(限定)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のあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体、再任用職員全体及び非常勤職員全体の数値からも除外している。

注8: 常勤職員のうち事務・技術(限定)、教育職種(大学教員)(限定)、技能・労務職種(限定)、医療職種(病院医療技術職員)(限定)は、本学では常勤職員として取り扱っているが、職務等を限定しその他の常勤職員の職種とは給与基準が異なる。

[年俸制適用者]

常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1,384	44.6	6,191	5,471	66	720
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	79	49.9	6,953	6,953	98	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	921	42.4	7,288	6,207	54	1,081
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	17	62.6	2,408	2,408	132	0
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	51.5	3,865	3,865	28	0
事務・技術(限定)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	309	48.2	3,208	3,208	88	0
教育職種 (大学教員)(限定)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	46	49.7	5,020	5,020	65	0
医療職種 (病院医療技術職員) (限定)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	43.5	3,611	3,611	69	0

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	17	62.5	2,543	2,543	60	0
事務・技術(限定)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	17	62.5	2,543	2,543	60	0
教育職種 (大学教員)(限定)	人	歳	千円	千円	千円	千円

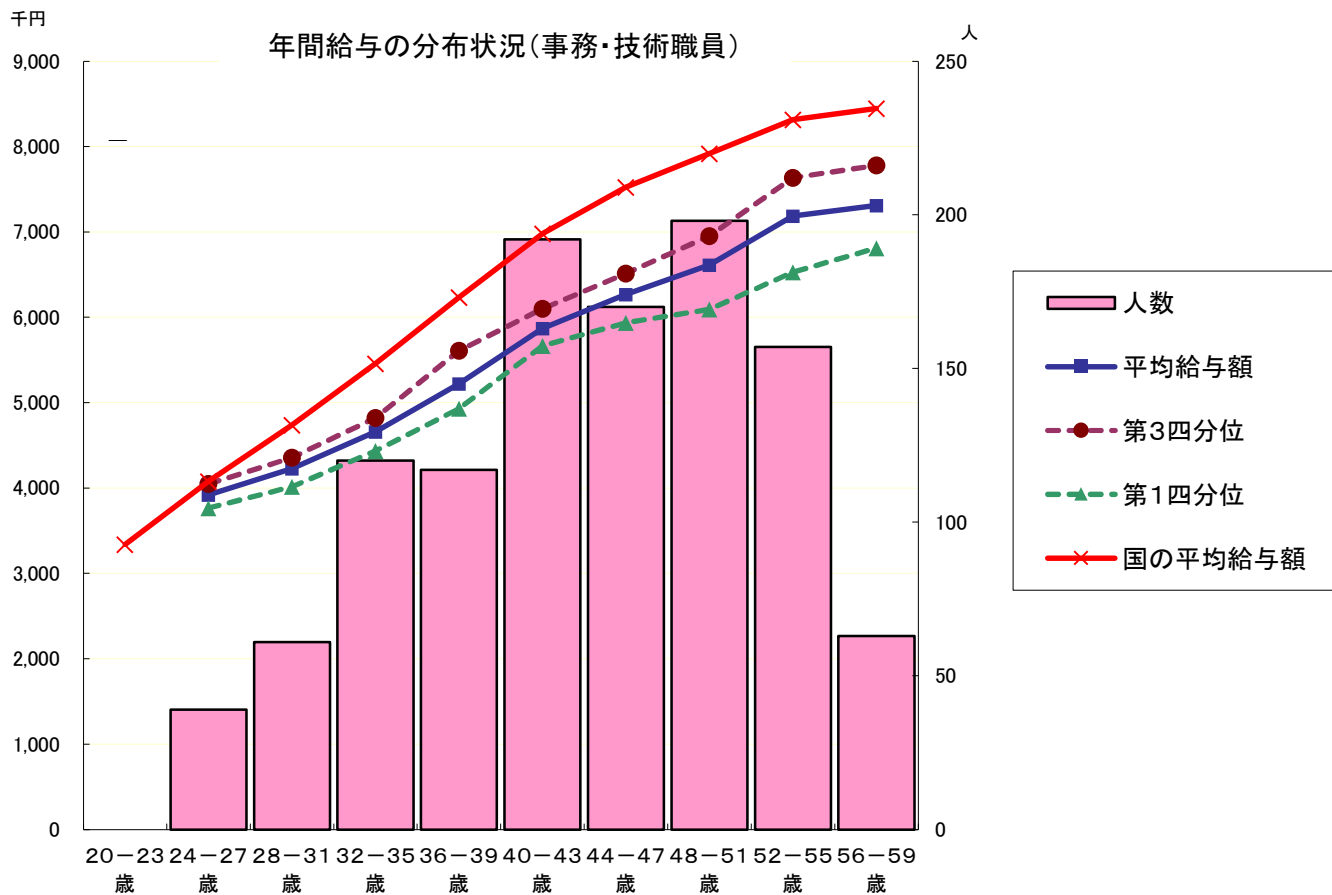
注1:年俸制適用者については、本学では常勤職員として取り扱っているが、年俸制非適用の常勤職員とは給与基準が異なる。

注2:常勤職員の医療職種(病院医師)、教育職種(歯科技工士養成学校教員)及び指定職種については、該当者がいないため記載を省略した。

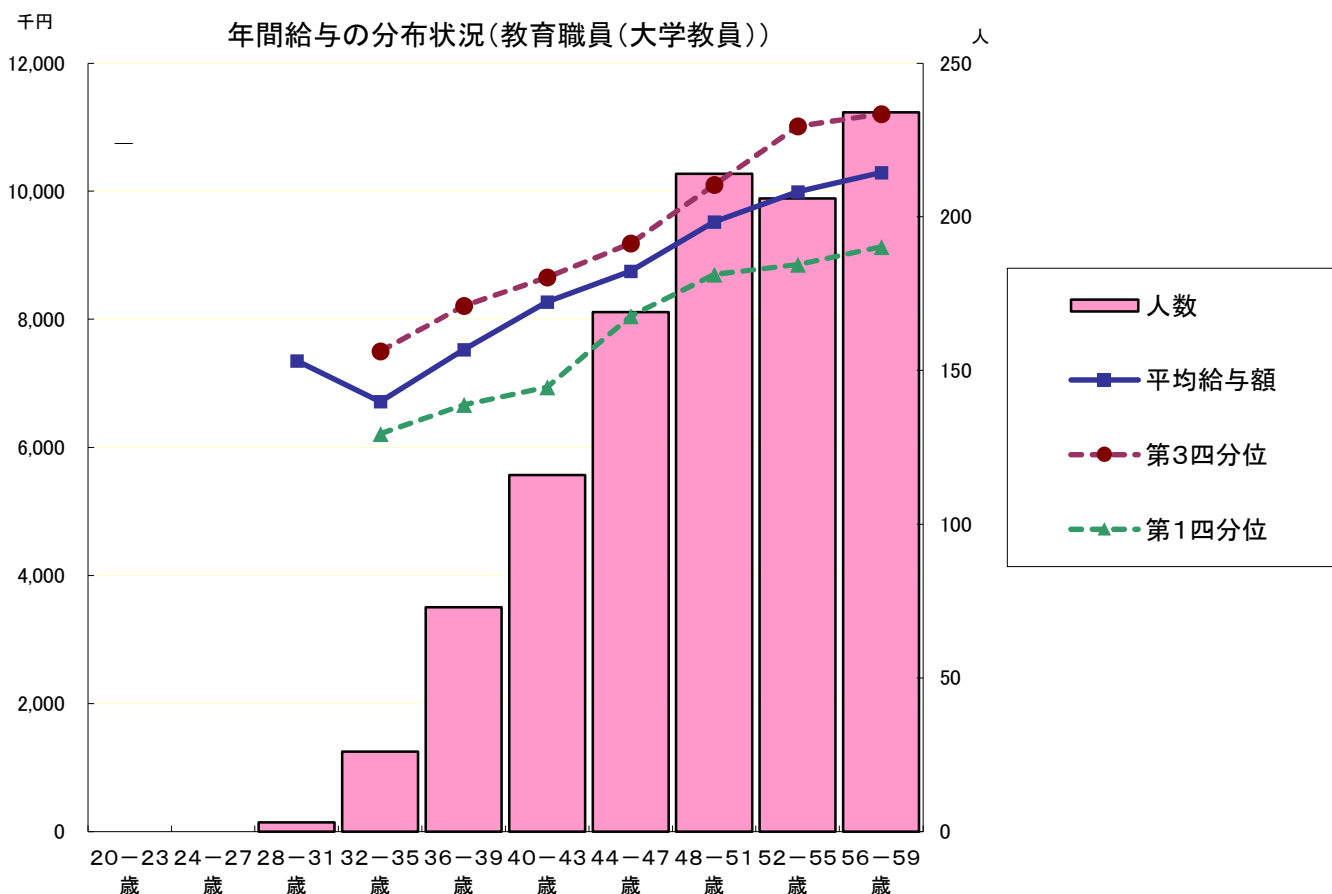
注3:常勤職員の医療職種(病院看護師)、再任職員の教育職種(大学教員)(限定)については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体、再任用職員全体の数値からも除外している。

注4:常勤職員のうち事務・技術(限定)、教育職種(大学教員)(限定)、医療職種(病院医療技術職員)(限定)は、本学では常勤職員として取り扱っているが、職務等を限定しその他の常勤職員の職種とは給与基準が異なる。

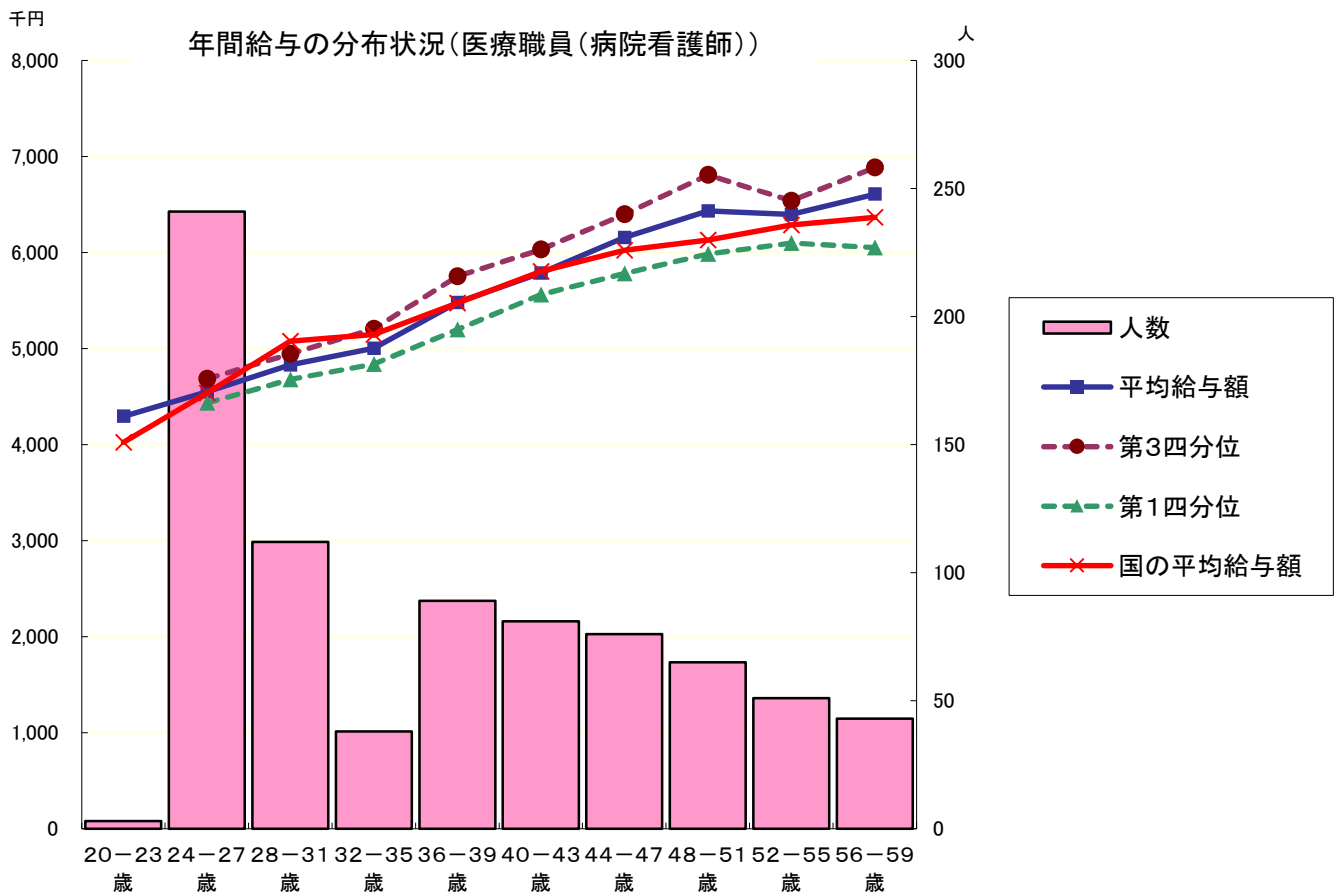
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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:年齢28～31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3四分位については表示していない。



注: 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3四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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
部長	13	56.0	9,443	10,702～8,629
次長	8	54.1	8,611	9,346～8,013
課長	76	52.5	8,036	9,727～6,513
課長補佐	115	51.0	6,983	8,531～5,963
係長	456	47.0	6,195	7,532～4,739
主任	264	41.5	5,477	6,588～3,868
係員	193	33.0	4,410	5,993～3,501

注1:「課長」には、課長相当職である事務長及び室長を含む。
「課長補佐」には、課長補佐相当職である専門員を含む。
「係長」には、係長相当職である専門職員を含む。

(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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
教授	544	55.4	11,119	26,853～8,039
准教授	371	48.9	8,799	14,673～6,582
講師	54	48.0	8,190	9,280～7,064
助教	203	45.5	6,985	9,163～5,940
助手	20	51.2	6,660	7,018～6,415

(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	5	55.7	8,356	9,162～7,998
看護師長	38	53.1	6,948	7,611～6,387
副看護師長	111	46.9	6,310	7,465～5,598
看護師	649	34.7	5,099	6,848～4,073

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のあることから、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注2:「看護師」には、看護師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)	% 53.3	% 53.1	% 53.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.7	% 46.9	% 46.8
	最高～最低	% 59.7～41.7	% 59.7～36.4	% 59.7～40.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.4	% 55.3	% 55.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.6	% 44.7	% 44.7
	最高～最低	% 53.3～40.4	% 56.4～40.4	% 51.8～40.4

(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)	% 52.5	% 52.6	% 52.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.5	% 47.4	% 47.4
	最高～最低	% 57.2～42.7	% 57.2～36.2	% 57.2～41.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.3	% 55.2	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.7	% 44.8	% 44.8
	最高～最低	% 55.7～41.1	% 59.9～41.1	% 57.9～41.1

(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)	% 49.5	% 50.2	% 49.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 50.5	% 49.8	% 50.1
	最高～最低	% 53.7～44.4	% 56.5～47.4	% 55.2～47.9
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	% 51.0～41.5	% 51.0～41.4	% 49.3～41.5

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 84.9 ・年齢・地域勘案 92.1 ・年齢・学歴勘案 84.3 ・年齢・地域・学歴勘案 91.8 (参考) 対他法人 98.7
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	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 40.3% (国からの財政支出額 66,410百万円、支出予算の総額 164,954百万円： 令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和4年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 国からの財政支出の割合は40.3%であり、累積欠損額もなく、対国家公務員 の指数の状況等を総合的に勘案して、給与水準は適切であると考ええる。</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	引き続き適正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 100.4 ・年齢・地域勘案 101.1 ・年齢・学歴勘案 100.1 ・年齢・地域・学歴勘案 101.6 (参考) 対他法人 99.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	新規採用者のうち大卒者が多いこと、1級(准看護師)の構成割合が国と比較して低いこと等が影響していると考えられる。
給与水準の妥当性の 検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 40.3% (国からの財政支出額 66,410百万円、支出予算の総額 164,954百万円： 令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和4年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 国からの財政支出の割合は40.3%であり、累積欠損額もなく、対国家公務員 の指数の状況等を総合的に勘案して、給与水準は適切であると考ええる。</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、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	引き続き適正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 【98.0】

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 185,200円 年間給与 2,742,000円
 - 35歳(主任)
月額 294,574円 年間給与 4,871,000円
 - 50歳(課長補佐)
月額 387,112円 年間給与 6,484,000円
- ※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

(扶養親族がない場合)

教育職員(大学教員)

- 27歳(大学院卒初任給)
月額 312,170円 年間給与 4,622,000円
 - 35歳(助教)
月額 355,418円 年間給与 5,877,000円
 - 50歳(准教授)
月額 500,426円 年間給与 8,383,000円
- ※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき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

職員の勤務成績を考慮し、昇格、昇給を実施しているほか、勤勉手当の成績率に反映している。

(1)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。(ただし、人事評価を実施する事務系・技術系職員は、基準日直近の人事評価結果における実績評価評語を勤務成績に反映させる。)

(2)昇給

5段階ある昇給区分のうちから、昇給日(1月1日)前において、人事評価を実施する事務系・技術系職員は9月30日以前1年間、それ以外の職員は12月31日以前1年間におけるその者の勤務成績に応じて昇給区分が決定される。

(3)昇格

勤務成績が良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じ上位の級に昇格させることができる。

(4)降格

勤務成績が不良な場合は、下位の級に降格させることができる。

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 32,445,846	千円 32,995,415	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,437,741	千円 2,154,506	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 21,851,894	千円 22,290,884	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 8,234,565	千円 8,474,983	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 64,970,047	千円 65,915,789	千円	千円	千円	千円

注:「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。

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」は、対前年比「1.7%」である。
これは、令和5年度の給与改定(本給表及び期末手当・勤勉手当の年間支給月数の引上げ等)を行ったことが要因と考えられる。
- ②「最広義人件費」は、対前年比「1.5%」である。
これは、令和5年度の給与改定(本給表及び期末手当・勤勉手当の年間支給月数の引上げ等)を行ったことが要因と考えられる。
- ③「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1日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、退職手当基本額の調整率の引下げを実施した。
役員に関する講じた措置の概要:退職手当の基本額の調整率を、87/100から83.7/100に引下げ
職員に関する講じた措置の概要:退職手当の基本額の調整率を、87/100から83.7/100に引下げ

Ⅳ その他

教育職(大学教員)の定年年齢は65歳である。事務・技術職及び医療職(病院看護師等)については、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳まで段階的に引上げることとした。定年年齢の引上げに伴い、事務・技術職及び医療職(病院看護師等)の管理監督職の職員については、満60歳に達した日以後の最初の4月1日に非管理監督職へ配置換する制度を設けているほか、職員の基本給について、60歳に達した日後における最初の4月1日以後から7割水準とすることとした。