

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人琉球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

当法人の役員報酬水準を検討するに当たっては、「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)」において、「法人の役職員の報酬・給与の支給基準の設定に当たり、役職員が非公務員である法人の役職員については職務の特性や国家公務員・民間企業の役員・従業員の報酬・給与等を勘案」することとあることから、指定職俸給表の適用を受ける国家公務員(事務次官の年間給与額:23,374千円)や民間企業(1,000人以上3,000人未満)における役員の報酬額(33,315千円)を参考としている。

② 令和4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。)

当法人の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の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の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。

③ 役員報酬基準の内容及び令和4年度における改定内容

法人の長

当法人の長(学長)の報酬水準は、月額及び期末特別手当から構成され、当法人の役員報酬規程に則り、月額については、本給(965,000円)に該当する手当を合算し、期末特別手当については、基礎額(本給+((本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に6月期においては100分の162.5、12月期においては100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の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4年度においては、給与法指定職の改定に準拠し、期末特別手当の年間支給割合の引上げ(0.05月分)を実施した。

理事

理事の報酬水準は、月額及び期末特別手当から構成され、当法人の役員報酬規程に則り、月額については、本給(636,000～818,000円)に該当する手当を合算し、期末特別手当については、基礎額(本給+((本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に6月期においては100分の162.5、12月期においては100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の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4年度においては、給与法指定職の改定に準拠し、期末特別手当の年間支給割合の引上げ(0.05月分)を実施した。

理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬水準は、月額のみであり、役員報酬規程に則り、非常勤役員手当として月額200,000円としている。

監事

監事の報酬水準は、月額及び期末特別手当から構成され、当法人の役員報酬規程に則り、月額については、本給(517,000～761,000円)に該当する手当を合算し、期末特別手当については、基礎額(本給+((本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に6月期においては100分の162.5、12月期においては100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員職務実績に応じ、その額の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4年度においては、給与法指定職の改定に準拠し、期末特別手当の年間支給割合の引上げ(0.05月分)を実施した。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬水準は、月額のみであり、役員報酬規程に則り、非常勤役員手当として月額160,000円としている。なお、令和4年度においては、監査機能強化を図るため学内外の重要会議に積極的に参加しており、業務が増加していることに伴い、非常勤監事の役員手当を月額120,000円から160,000円に改正した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4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	16,197	11,580	4,617	()			※
A理事	12,940	7,632	3,295	763 (地域手当) 122 (通勤手当) 1128 (単身赴任手当)			◇
B理事	12,823	9,132	3,641	50 (通勤手当)			※
C理事	12,823	9,132	3,641	50 (通勤手当)		3月31日	
D理事	12,823	9,132	3,641	50 (通勤手当)		3月31日	
E理事	12,797	9,132	3,641	24 (通勤手当)			
F理事 (非常勤)	2,400	2,400		()			
A監事	12,910	9,132	3,641	137 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,920	1,920		()			

注1:「地域手当」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。

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

当法人は、建学の精神である自由平等・寛容平和を継承・発展させた3つの基本理念、「真理の探求」「地域・国際社会への貢献」「平和・共生の追求」のもと、「地域とともに豊かな未来社会をデザインする大学」「アジア・太平洋地域の卓越した教育研究拠点となる大学」を目指すとともに、「知の津梁(架け橋)」として、Tropical Marine, Medical, and Island Sciences (TIMES: 熱帯島嶼・海洋・医学研究)の一大拠点となり、その成果を沖縄や日本、世界に還元し、平和的な多文化共生社会の実現への貢献を目指す長期ビジョンを掲げている。また、地域活性化の中核を担う「アクティブ・シンクタンク」として活躍すべく、産業界や企業、行政及び地域と連携し、人材育成、商品開発、地方創生及び地域を活性化する取組事業を推進している。

上記業務を推進する中、本学の学長は常勤職員数約1,700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、人事院による「令和元年民間企業における役員報酬(給与)調査」における人数規模が本学と同規模である民間企業役員の年間報酬額33,315千円及び事務次官の年間給与額23,374千円より低い水準となっており、その報酬月額は、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り、年間報酬額は業績評価の結果を勘案したものであるとしている。また、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の学長の報酬水準と同水準となっている。

上記のような職務内容の特性や職責、民間企業役員等との比較を踏まえ、当法人の学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

理事は、上記職務を担っている学長を補佐して本学の業務を掌理し、所管の事務部門を総括する職務を担っている。

理事の報酬額は、人事院による「令和元年民間企業における役員報酬(給与)調査」における人数規模が本学と同規模である民間企業役員の年間報酬額33,315千円(取締役においては、19,276千円)より低い水準となっており、本省の部長の俸給月額761千円と同水準となっている。また、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の理事の報酬水準と同水準となっている。

上記のような職務内容の特性や職責、民間企業役員等との比較を踏まえ、当法人の理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

理事(非常勤)は常勤理事と同様の職務を担っている。

理事(非常勤)の報酬額は、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の理事(非常勤)の報酬水準と同水準となっている。

勤務形態等を踏まえ、当該報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

監事は、本学の業務を監査し、当該監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、学長又は文部科学大臣に意見を提出する職務を担っている。

監事の報酬額は、人事院による「令和元年民間企業における役員報酬(給与)調査」における人数規模が本学と同規模である民間企業役員の年間報酬額33,315千円(取締役においては、19,276千円)より低い水準となっており、本省の部長の俸給月額761千円と同水準となっている。また、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の監事の報酬水準と同水準となっている。

上記のような職務内容の特性や職責、民間企業役員等との比較を踏まえ、当法人の監事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

監事(非常勤)は、常勤監事と同様の職務を担っている。

監事(非常勤)の報酬額は、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の監事(非常勤)の報酬水準より低い水準となっているが、勤務形態等を踏まえ、当該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4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A	3,821 (40,801) 千円	4 (42) 年	0 (5) 月	R5.3.31	1.0
理事B	3,821 (32,106) 千円	4 (27) 年		R5.3.31	1.0
監事	該当者なし				

注1:理事A・B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、役員在職期間と職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧内の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を括弧書きで併記した。

注2:「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	該当者なし
理事A	<p>当該理事は、教育・学生支援担当理事として常に学長を支えるとともに、入学者選抜改革に向けたアドミッション・オフィスの機能強化及び新たな入学者選抜方法の開発を行い、新たな入学者選抜の導入とその検証、高大接続事業、入試広報活動の充実に取り組んだ。また、大学院入試の組織的な点検を行うための体制整備を行った。コロナ禍においても学生の学習機会の確保のため遠隔授業等の円滑な実施を実現した。また、令和4年度には共通教育改革にも着手し、各学部からの委員で構成されるワーキンググループを設置し、改革方針の策定に向けた取組を行った。</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、1.0と決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は、地域貢献・国際交流・広報担当理事として常に学長を支えるとともに、「COIL型教育を活用した太平洋島嶼地域の持続的発展に資するグローバルリーダーの育成」において、太平洋島嶼地域の大学との国際連携教育を5年間実施し、オンラインでのCOIL型教育の推進により海外連携校との国際交流が全学的に強化された。また、世界自然遺産地域とその緩衝地帯を包含する演習林の伐採木並びに首里城最高研究プロジェクトにおける実験木材を材料として学内で製作した高額寄付者芳名版を本部棟エントランスに設置(リニューアル)し、寄付者への謝意の表明並びに大学と支援者のつながりの場の創出を図った。</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、1.0と決定した。</p>
監事	該当者なし

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

当法人では、期末特別手当において役員の業績を反映させることとしているため、その他の業績給は導入していない。

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

当法人の職員給与水準を検討するに当たっては、以下のとおり、他の国立大学法人、国家公務員のほか、令和4年度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(当該法人2,290人)・職種別平均支給額を参考にしている。

(1) 国立大学法人宮崎大学・・・当該法人は、医学部を有する点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(常勤職員数2,177人)となっている。

(2) 国家公務員・・・令和4年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が405,049円となっており、全職員の平均給与月額は413,064円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、算出された民間給与の平均月額は405,970円となっている。

人件費管理については、中期目標、中期計画に留意し、当初予算の範囲内で運用し、学内における人件費の配分は、職種ごとの職員数に応じて配分することを基本としつつ、新規事業を有する部署や病院等における増収が見込まれる部署へは重点配分する。

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。)

当法人では、職員の勤務成績・業績を評価し、昇給・昇格及び賞与に反映させている。勤務成績・業績が優秀な者については、昇給においては、最大で標準の2倍の昇給号数とし、賞与においては、最大で標準より98ポイント高い支給率としている。

③ 給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

当法人の職員給与規程に則り、本給(本給の調整額、教職調整額を含む)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、特殊勤務手当、診療従事手当、看護業務等手当、専門看護師等手当、ヘリコプター等添乗手当、洋上救急出動手当、産業医手当、ハラスメント対応管理業務手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、特勤出向手当、時間外労働手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額(職種等に応じた額)+管理職加算額(管理職区分に応じた額))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+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の成績率の決定基準に定める基準に従って定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和4年度においては、①民間給与との格差に基づく本給表の改定(平均0.3%引上げ)、②賞与の年間支給月数の引上げの改定(0.1月分)、③看護業務手当の改定(看護業務手当から看護業務等手当への名称変更、医療技術職員を支給対象に追加、手当額の改定(手術部、救急部又は周産母子センターにおける業務に従事する看護師等:月額14,000円→18,200円、それ以外の者:8,200円))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4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	人 1185	歳 46.4	千円 6,588	千円 4,808	千円 50	千円 1,780
事務・技術	人 366	歳 41.9	千円 5,431	千円 4,003	千円 48	千円 1,428
教育職種 (大学教員)	人 491	歳 51.9	千円 8,155	千円 5,902	千円 47	千円 2,253
医療職種 (病院看護師)	人 222	歳 43.2	千円 5,355	千円 3,933	千円 57	千円 1,422
技能・労務職員	人 8	歳 42.8	千円 4,768	千円 3,562	千円 71	千円 1,206
教育職種(附属 義務教育学校教員)	人 38	歳 42.6	千円 6,541	千円 4,836	千円 67	千円 1,705
医療職種 (病院医療技術職員)	人 60	歳 44.5	千円 5,650	千円 4,135	千円 58	千円 1,515
その他医療職 (看護師)	人 -	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

再任用職員	人 -	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
その他	人 -	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

非常勤職員	人 507	歳 36.7	千円 4,245	千円 3,278	千円 50	千円 967
事務・技術	人 72	歳 44.7	千円 3,639	千円 2,736	千円 51	千円 903
教育職種 (大学教員)	人 35	歳 47.8	千円 6,566	千円 4,849	千円 42	千円 1,717
医療職種 (病院医師)	人 80	歳 35.0	千円 2,852	千円 2,852	千円 44	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 226	歳 32.6	千円 4,410	千円 3,288	千円 51	千円 1,122
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 94	歳 37.5	千円 4,633	千円 3,444	千円 53	千円 1,189

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。

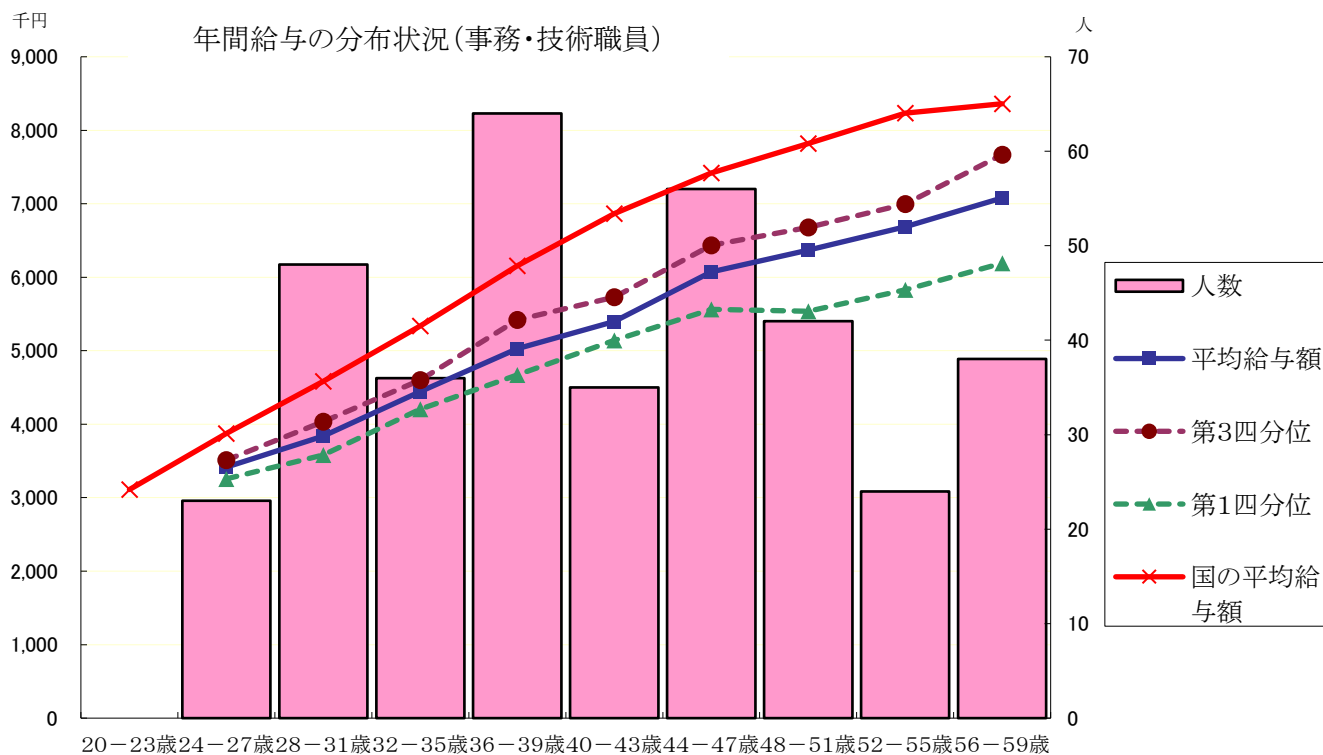
注2:常勤職員の「その他医療職(看護師)」、再任用職員の「その他」及び非常勤職員の「技能・労務職種」の該当者は2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず全体の数値からも除外している。

注3:「在外職員」、「任期付職員」については該当者がいないため、表の作成を省略した。

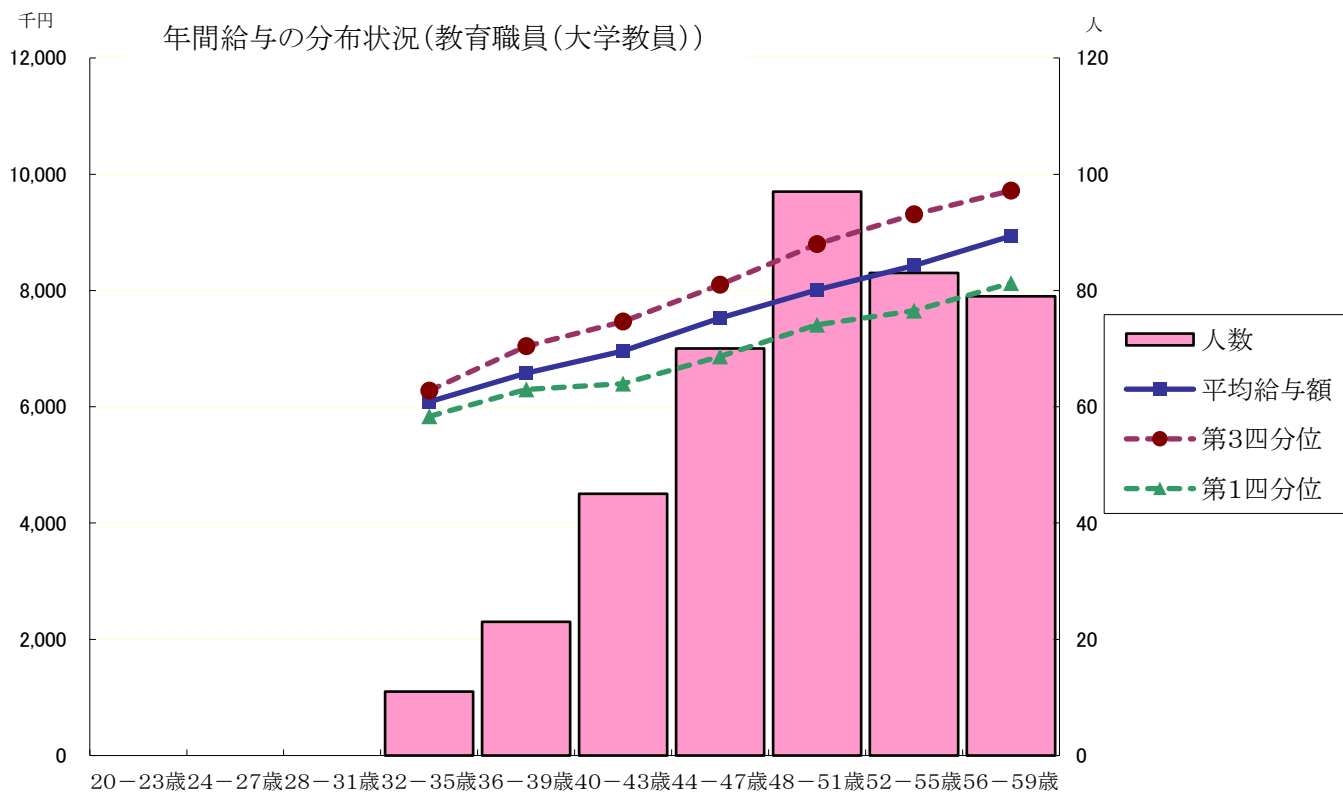
[年俸制適用者]

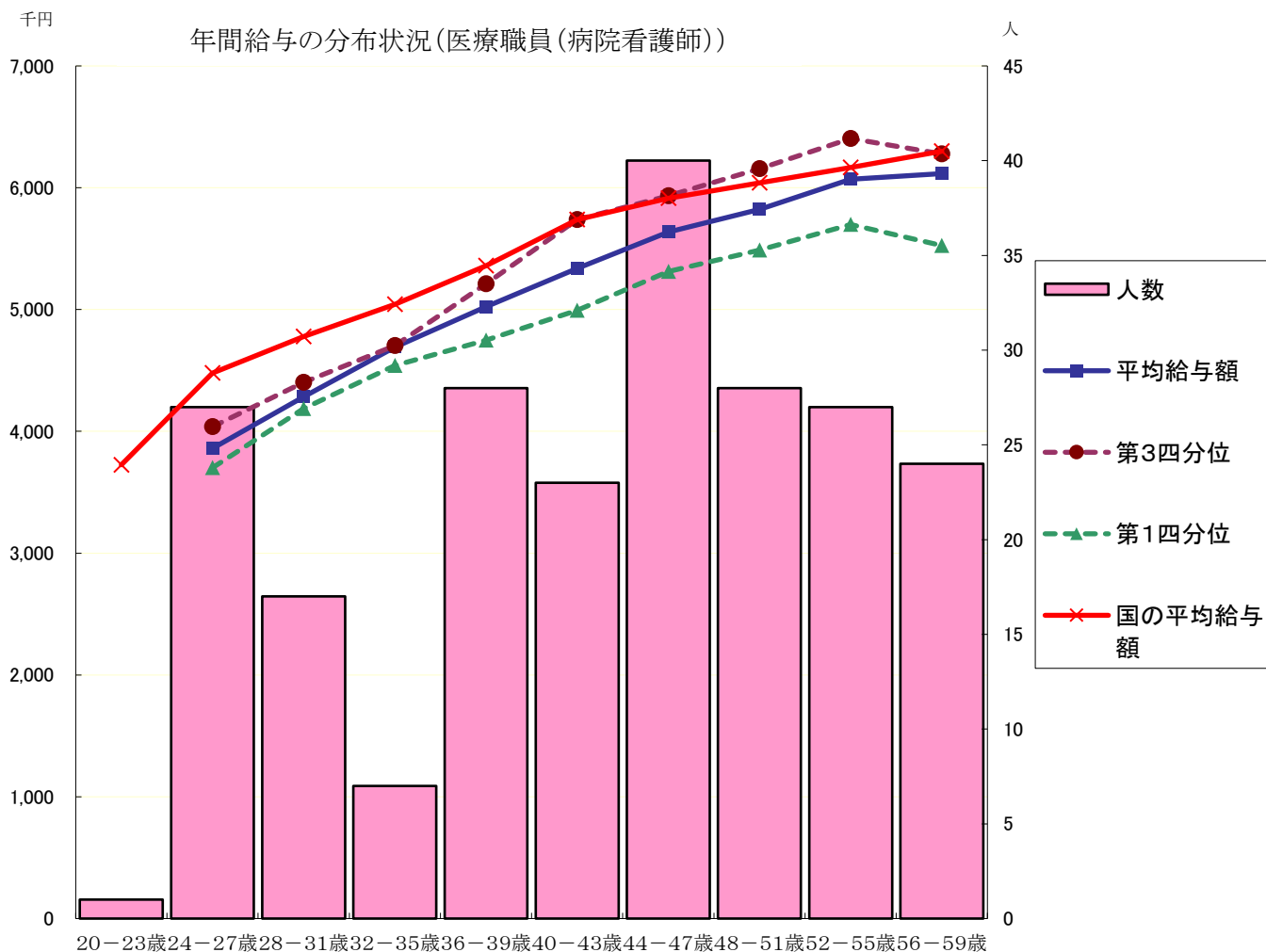
区分	人員	平均年齢	令和4年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員(年俸制)	人 164	歳 50.5	千円 8,472	千円 6,055	千円 45	千円 2,417
教育職種 (大学教員・年俸制(I))	人 110	歳 53.7	千円 8,982	千円 6,447	千円 44	千円 2,535
教育職種 (大学教員・年俸制(II))	人 54	歳 43.9	千円 7,434	千円 5,257	千円 48	千円 2,177

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歳の該当者が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、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)
部長	8	56.1	10,039	12,172～7,943
課長	26	53.3	7,910	10,105～6,746
課長代理	38	48.2	6,471	8,147～5,749
係長	154	45.4	5,548	6,876～4,302
主任	37	40.6	4,871	5,786～3,874
係員	103	31.0	3,920	5,895～3,095

注1:「部長」には、部長相当職である「次長」、「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「室長」、「課長代理」には、課長代理相当職である「室長代理」、「事務長代理」及び「専門員」、「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)
教授	192	56.6	9,364	11,262～7,534
准教授	160	50.5	7,839	8,878～6,078
講師	45	48.7	7,226	8,171～5,402
助教	91	45.9	6,457	7,216～5,428
教務職員	3	53.5	5,401	-

注1:教務職員の該当者は3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、年間給与の最高額及び最低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)
看護部長	1	-	-	-
副看護部長	5	52.7	7,284	7,670～6,441
看護師長	22	49.9	6,167	6,667～5,313
副看護師長	43	49.1	5,853	6,739～5,121
看護師	151	40.1	4,927	6,407～3,563

注1:「看護部長」の該当者は1名のため、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4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)	% 54.8	% 51.4	% 53.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.2	% 48.6	% 47.0
	最高～最低	% 52.8～40.8	% 57.6～43.7	% 55.4～42.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.0	% 53.8	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.0	% 46.2	% 45.1
	最高～最低	% 49.4～39.3	% 51.2～41.5	% 48.9～40.4

(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)	% 56.3	% 54.2	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.7	% 45.8	% 44.8
	最高～最低	% 48.6～41.9	% 48.4～44.2	% 46.8～43.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.8	% 54.4	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.2	% 45.6	% 44.4
	最高～最低	% 49.4～40.3	% 51.2～42.7	% 49.1～41.6

(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)	% 55.3	% 51.0	% 53.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.7	% 49.0	% 46.9
	最高～最低	% 49.4～41.7	% 51.2～44.2	% 50.3～43.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.8	% 53.8	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.2	% 46.2	% 45.2
	最高～最低	% 49.4～39.3	% 51.2～41.5	% 50.3～40.4

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 82.3 ・年齢・地域勘案 91.5 ・年齢・学歴勘案 80.9 ・年齢・地域・学歴勘案 90.7 (参考) 対他法人 94.7
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 54.5%】 (国からの財政支出額 40,133百万円、支出予算の総額 73,564百万円：令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和3年度決算)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.6%】 (支出総額 47,126百万円、給与・報酬等支給総額 11,875百万円：令和3年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与水準は、給与支給基準は「国家公務員の給与等、民間企業の給与等(中略)を考慮して定めなければならない」旨定めた独立行政法人通則法等に則り、国家公務員等の給与水準を参考としており、また、対国家公務員指数(年齢勘案)が82.3であること、対他法人指数が94.7であること、人材確保の必要性の観点及び上記国からの財政支出の割合等を考慮し、妥当であると考え。</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、国家公務員等の給与水準を参考に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 94.4 ・年齢・地域勘案 98.2 ・年齢・学歴勘案 92.2 ・年齢・地域・学歴勘案 95.9 (参考) 対他法人 93.1
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 54.5%】 (国からの財政支出額 40,133百万円、支出予算の総額 73,564百万円: 令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和3度決算)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.6%】 (支出総額 47,126百万円、給与・報酬等支給総額 11,875百万円: 令和3年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与水準は、給与支給基準は「国家公務員の給与等、民間企業の給与等(中略)を考慮して定めなければならない」旨定めた独立行政法人通則法等に則り、国家公務員等の給与水準を参考としており、また、対国家公務員指数(年齢勘案)が94.4であること、対他法人指数が93.1であること、人材確保の必要性の観点及び上記国からの財政支出の割合等を考慮し、妥当であると考え。</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、国家公務員等の給与水準を参考に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比較指標 84.6

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4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。

【なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。】

4 モデル給与

(事務・技術職員)

○ 22歳(大卒初任給)
月額 185,200円 年間 3,024,000円

○ 35歳(主任)
月額 277,900円 年間 4,598,000円

○ 50歳(課長代理)
月額 369,000円 年間 6,186,000円

(教育職員(大学教員))

○ 27歳(博士修了初任給)
月額 294,500円 年間 4,809,000円

○ 35歳(講師)
月額 355,300円 年間 5,956,000円

○ 50歳(教授)
月額 485,500円 年間 8,244,000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。
(教育職本給表(一)5級適用者(教授相当)は、配偶者3,500円)

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人では、職員の勤務成績・業績を評価し、昇給・昇格及び賞与に反映させている。
勤務成績・業績が優秀な者については、昇給においては、最大で標準の2倍の昇給号数とし、
賞与においては、最大で標準より98ポイント高い支給率としている。

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 11,875,018	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,097,911	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,908,296	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,722,586	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 21,603,811	千円	千円	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: 「非常勤職員等給与」及び「福利厚生費」においては、受託研究費等により雇用される職員に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「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」については、新型コロナウイルス感染症対応特別功労一時金の減少等により、総額で比較すると対前年度比1.79% (216,622千円) 減となっている。
- ・「退職手当支給額」については、勤続年数等に起因する一人当たりの平均支給額の減少により、対前年度比3.65% (41,625千円) 減となっている。
- ・「非常勤役職員等給与」については、新型コロナウイルス感染症対応特別功労一時金の支給の減少等により、対前年度比2.28% (138,040千円) 減となっている。
- ・「福利厚生費」については、「給与、報酬等支給総額」の減少により、対前年度比1.99% (55,416千円) 減となっている。

Ⅳ その他

特になし