

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人新潟大学(法人番号3110005001789)の役職員の報酬・給与等について(令和6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

役員報酬の支給水準を設定するにあたっては、法人化移行前に適用されていた国家公務員指定職俸給表(学長:指定職10号俸(現7号俸))の俸給月額等の国家公務員の給与水準を参考とし、各年度の業績などを勘案して報酬を決定しているものである。なお、理事においては指定職俸給表3号俸又は1号俸を、監事においては指定職俸給表1号俸の俸給月額等を参考としている。

<参考:国家公務員指定職俸給表俸給月額(令和6年4月1日)>

7号俸	1,122,000円
3号俸	829,000円
1号俸	716,000円

② 令和6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。)

本学が定める役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、役員の本給等に、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案して、100分の10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6年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員給与規則に則り、本給(1,122,000円)に通勤手当等を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規則に則り、本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給に100分の25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170、12月に支給する場合においては100分の175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た割合を乗じて得た額としている。(令和6年度改定あり:国家公務員の給与法の改正を参考とし、期末特別手当支給率の引上げ(年間3.4月分→3.45月分)、本給を令和6年4月より国家公務員指定職俸給表の額に準拠して改正)

理事

役員報酬支給基準は、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、役員給与規則に則り、本給(829,000円又は716,000円)に通勤手当等を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規則に則り、本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給に100分の25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170、12月に支給する場合においては100分の175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た割合を乗じて得た額としている。(令和6年度改定あり:国家公務員の給与法の改正を参考とし、期末特別手当支給率の引上げ(年間3.4月分→3.45月分)、本給を令和6年4月より国家公務員指定職俸給表の額に準拠して改正)

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は本給月額のみであり、本給月額については役員給与規則に則り、300,000円としている。(令和6年度改正なし)

監事

役員報酬支給基準は、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、役員給与規則に則り、本給(716,000円)に通勤手当等を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規則に則り、本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給に100分の25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170、12月に支給する場合においては100分の175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た割合を乗じて得た額としている。(令和6年度改定あり:国家公務員の給与法の改正を参考とし、期末特別手当支給率の引上げ(年間3.4月分→3.45月分)、本給を令和6年4月より国家公務員指定職俸給表の額に準拠して改正)

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は本給月額のみであり、本給月額については役員給与規則に則り、200,000円としている。(令和6年度改定なし)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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	19,620	13,464	5,752	403 (地域手当)			※
A理事	14,520	9,948	4,250	298 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
B理事	14,546	9,948	4,250	298 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
C理事	14,581	9,948	4,250	298 (地域手当) 85 (通勤手当)			※
D理事	14,496	9,948	4,250	298 (地域手当)			※
E理事	14,530	9,948	4,250	298 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
F理事	13,905	8,592	3,878	257 (地域手当) 601 (広域異動手当) 24 (通勤手当) 552 (単身赴任手当)	R6.4.1		◇
G理事 (非常勤)	3,600	3,600	0	0			
A監事	5,455	3,540	1,788	106 (地域手当) 21 (通勤手当)		R6.8.31	
B監事	6,390	5,012	1,117	150 (地域手当) 110 (通勤手当)	R6.9.1		
C監事 (非常勤)	1,000	1,000	0	0		R6.8.31	
D監事 (非常勤)	1,400	1,400	0	0	R6.9.1		

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

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

新潟大学は、「自律と創生」を全学の理念に掲げ、日本海側ラインの中心新潟に位置する大規模総合大学として、環東アジア地域を基点に世界を見据え、教育と研究及び社会貢献を通じて、世界の平和と発展に寄与することを全学の目的とし、世界に誇れる教育と研究の拠点を構築して、大規模総合大学の総合力を活かした学位プログラムに基づく教育を行い、広い教養と確かな専門性を有した問題解決型人材育成や、国際社会のニーズに応えられる中核的人材育成を、学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で新潟大学の学長は、職員数約2,500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、教職員を統督して、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19,620千円は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額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。

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のものである。また、法人化移行前に学長が同じ指定職の号俸を適用されていた他の旧六医科大学(金沢・岡山・長崎・熊本※)の長の報酬水準(令和5年度平均19,268千円)と比較してもほぼ同水準となっている。(※千葉大学は年度途中の学長の退任があったため除いた。)

こうした職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、学長の報酬水準は適正であると考えられる。

理事

理事は、学長を補佐して本学の業務を掌理し、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うこととされている。

理事の平均年間報酬額14,430千円は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額36,138千円と比較した場合、それ以下となっている。また、他の旧六医科大学(千葉・金沢・岡山・長崎・熊本)の理事の報酬水準(令和5年度平均14,508千円)と比較してもほぼ同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、理事の報酬水準は適正であると考えられる。

理事(非常勤)

理事(非常勤)は、学長を補佐して本学の業務を掌理し、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うこととされている。

理事(非常勤)の年間報酬額3,600千円は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額36,138千円と比較した場合、それ以下となっている。また、他の旧六医科大学(千葉・金沢・岡山・長崎・熊本)の理事(非常勤)の報酬水準(令和5年度平均2,761千円)と比較してもほぼ同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、理事(非常勤)の報酬水準は適正であると考えられる。

監事

監事は、本学の業務を監査する職務を担っている。
年度途中で交代した2名の監事の報酬額を合わせた年間11,845千円は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額36,138千円と比較した場合、それ以下となっている。また、他の旧六医科大学(千葉・金沢・岡山・長崎・熊本)の監事の報酬水準(令和5年度平均12,496千円)と比較してもほぼ同水準となっている。
こうした職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、監事の報酬水準は適正であると考えられる。

監事(非常勤)

監事(非常勤)は、本学の業務を監査する職務を担っている。
年度途中で交代した2名の監事(非常勤)の報酬額を合わせた年間2,400千円は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額36,138千円と比較した場合、それ以下となっている。また、他の旧六医科大学(千葉・金沢・岡山・長崎・熊本)の監事(非常勤)の報酬水準(令和5年度平均2,592千円)と比較してもほぼ同水準となっている。
こうした職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、監事(非常勤)の報酬水準は適正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6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	該当なし					
理事	該当なし					
理事 (非常勤)	該当なし					
監事	9,037	8	5	R6.8.31	1	
監事 (非常勤)	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	該当なし
理事 (非常勤)	該当なし
監事	<p>監事として中期目標・中期計画に基づいた年度計画の取組状況や各事業の進捗と今後の課題について、学長、理事、部局長、事務部長等から精力的にヒアリングを行い、丁寧な状況把握に努めるとともに、年間を通して役員会等の重要会議へ参加、重要事項の意思決定過程において、多くの意見を述べた。こうした活動を通じて、本学の財務会計の状況についてだけでなく、教育研究や社会貢献の状況、大学ガバナンス体制等についても幅広く監査を行い、本学の適正かつ円滑な業務運営を推進した。</p> <p>任期期間中の監事業務について円滑かつ着実に遂行し、かつ国立大学法人評価委員会が行った業務の実績に関する評価結果を総合的に勘案し、業績勘案率を1.0とする。</p>
監事 (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る。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当の額について、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案して、100分の10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

国からの運営費交付金を踏まえ、国家公務員の給与水準を考慮し、決定することとしている。

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。)

本学職員の給与(昇格、昇給及び勤勉手当)は、適正な評価を総合的に勘案し、決定することとしている。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
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勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。
昇格	勤務成績が優秀な職員については、その者の従事する職務に応じた1級上位の級に昇格させることができる。
昇給	職員が、現に受けている号給を受けるに至ったときから12月を下らない期間を良好な成績で勤務したときは、4号給(昇給特定職員については3号給)を標準として8号給までの範囲内で上位の号給に昇給させることができる。

③ 給与制度の内容

職員給与規程に則り、本給及び諸手当(本給の調整額、管理職手当、役職勤務手当、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、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、超過勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、寒冷地手当、有資格職務手当、入試業務手当等)としている。

期末手当については、期末手当基準額(本給+本給の調整額+教職調整額+扶養手当+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、6月期に支給する場合には100分の122.5、12月期に支給する場合には100分の127.5を乗じ、さらに基準日6箇月以内の期間における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+本給の調整額+教職調整額+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、6月期に支給する場合には100分の102.5、12月期に支給する場合には107.5を乗じ、さらに基準日6箇月以内の期間における勤務期間に応じた割合を乗じ、その上に職員の給与(諸手当)に関する細則に定める成績率を乗じて得た額としている。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

令和6年度では、国家公務員の給与法の改正を参考とし、期末・勤勉手当の支給月数の改正(年間4.50月分→4.60月分)及び令和6年4月1日に遡及しての本給月額を、令和7年3月1日施行により行った。

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6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 1,851	歳 44.7	千円 6,878	千円 4,952	千円 59	千円 1,926
事務・技術	人 448	歳 43.5	千円 5,961	千円 4,337	千円 77	千円 1,624
教育職種 (大学教員)	人 581	歳 53.7	千円 9,138	千円 6,474	千円 51	千円 2,664
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 577	歳 38.4	千円 5,588	千円 4,075	千円 51	千円 1,513
技能・労務職種	人 3	歳 43.8	千円 4,463	千円 3,254	千円 125	千円 1,209
教育職種 (附属高校教員)	人 19	歳 37.8	千円 7,373	千円 5,429	千円 69	千円 1,944
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 62	歳 39.1	千円 7,175	千円 5,258	千円 76	千円 1,917
医療職種 (病院医療技術職員)	人 158	歳 41.0	千円 5,770	千円 4,169	千円 64	千円 1,601
その他医療職種 (看護師)	人 3	歳 51.2	千円 5,741	千円 4,130	千円 120	千円 1,611

再雇用職員	人 11	歳 63.5	千円 3,957	千円 3,332	千円 130	千円 625
事務・技術	人 11	歳 63.5	千円 3,957	千円 3,332	千円 130	千円 625
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
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
その他医療職種 (医療技術職員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 21	歳 32.8	千円 4,227	千円 3,087	千円 66	千円 1,140
事務・技術	人 7	歳 41.5	千円 3,845	千円 2,793	千円 72	千円 1,052
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人 14	歳 28.4	千円 4,418	千円 3,233	千円 64	千円 1,185

〔年俸制適用者〕

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	334	43.6	7,624	7,624	50	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	334	43.6	7,624	7,624	50	0
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
その他医療職種 (病院医療技術職員)	該当者なし					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	198	45.1	4,871	4,871	74	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	198	45.1	4,871	4,871	74	0
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
その他医療職種 (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、再雇用職員及び年俸制職員を除く。

注2:「技能・労務職種」とは、調理師をいう。

注3:常勤職員の「教育職種(附属高校教員)」とは、特別支援学校教員をいう。

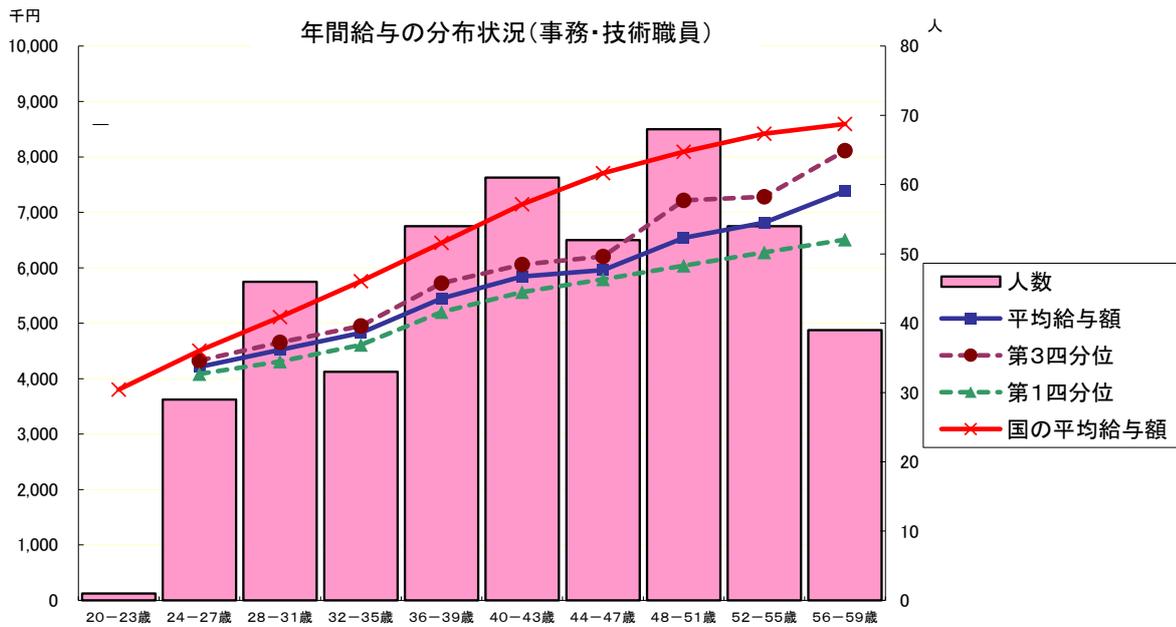
注4:常勤職員の「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注5:再雇用職員の「医療職種(病院看護師)」及び「技能・労務職種」は該当者が各1人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、区分以外は記載せず、再雇用職員全体の数値からも除外している。

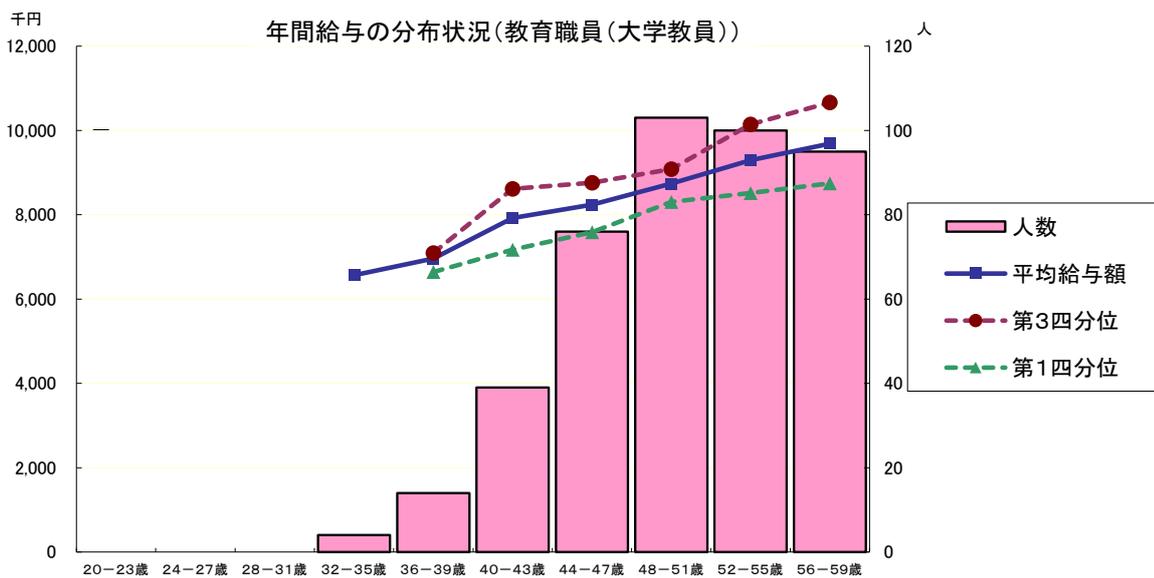
注6:年俸制適用者・非常勤職員の「教育職種(大学教員)」とは、本学がその配置を認めるプロジェクト(寄附講座及び寄附部門を含む。)において教育、研究又は診療に専属的に従事する特任教員、並びに高度の専門的知識、経験又は識見を必要と認める業務に専属的に従事する特任専門員及び特任専門職員をいう。

注7:在外職員及び任期付職員の区分については、該当者がいないため、表の掲載を省略した。

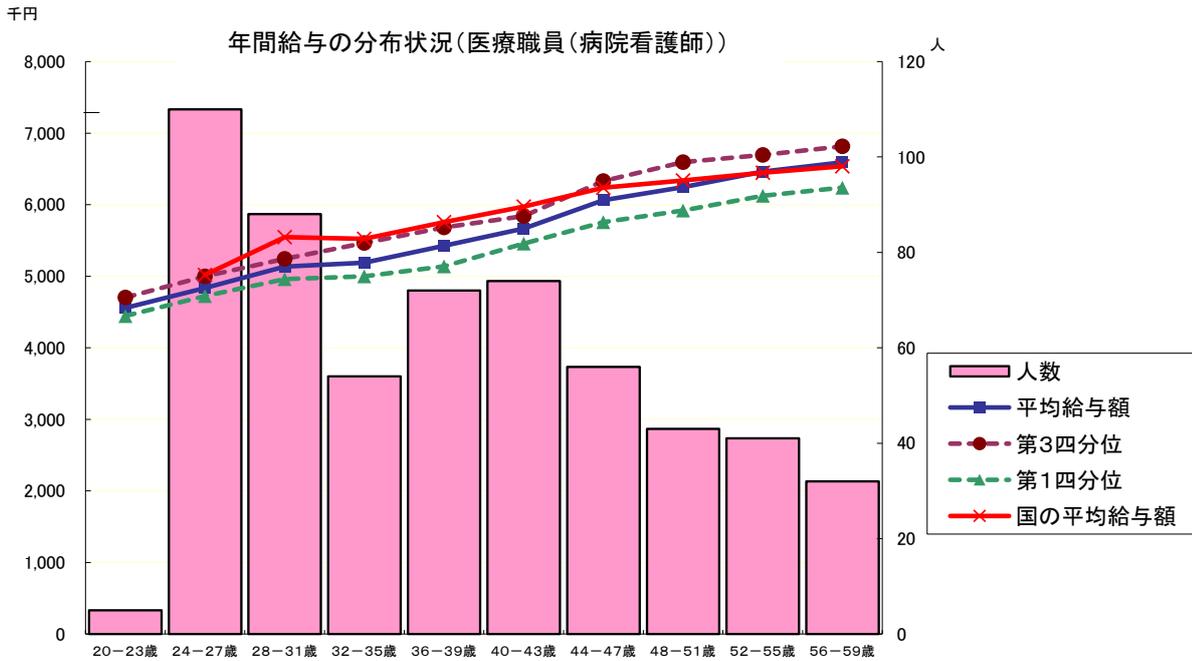
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
〔在外職員、任期付職員、再雇用職員及び年俸制適用者を除く。以下、④まで同じ。〕



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。



注:年齢32～35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
部長	6	57.2	9,149	10,869～7,803
課長	28	53.9	8,085	10,052～7,283
課長補佐	60	52.6	7,015	8,829～5,680
係長	164	46.6	6,053	8,029～4,689
主任	85	41.3	5,520	6,556～4,392
係員	105	32.1	4,497	5,659～3,841

(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
教授	224	58.0	10,385	13,125～8,577
准教授	244	52.2	8,679	10,338～6,940
講師	35	51.9	8,363	9,217～7,363
助教	72	47.1	7,010	7,702～6,416
助手	6	46.7	6,460	7,004～5,533
教務職員	該当者なし			

(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	7	56.2	7,682	7,968～6,971
看護師長	28	51.1	6,718	7,388～5,922
副看護師長	76	46.7	6,212	7,144～5,442
看護師	465	36.0	5,319	7,782～4,289

注: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恐れがあることから、人員以外は記載していない。

④ 賞与(令和6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)	% 53.9	% 53.6	% 53.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.1	% 46.4	% 46.3
	最高～最低	% 54.4～43.4	% 56.7～43.7	% 55.5～43.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.2	% 54.2	% 54.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.8	% 45.8	% 45.8
	最高～最低	% 47.9～42.8	% 48.0～43.0	% 47.9～42.9

(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)	% 50.2	% 50.0	% 50.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.8	% 50.0	% 49.9
	最高～最低	% 57.3～44.4	% 57.0～44.6	% 57.1～44.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.3	% 54.2	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.7	% 45.8	% 45.7
	最高～最低	% 54.3～42.5	% 54.1～36.8	% 54.2～40.6

(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)	% 54.0	% 53.9	% 54.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.0	% 46.1	% 46.0
	最高～最低	% 47.9～44.7	% 48.0～44.9	% 47.9～44.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.2	% 53.9	% 54.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.8	% 46.1	% 46.0
	最高～最低	% 47.9～42.3	% 48.0～43.0	% 47.9～43.3

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. 8 ・年齢・地域勘案 90. 9 ・年齢・学歴勘案 82. 7 ・年齢・地域・学歴勘案 90. 8 (参考) 対他法人 96. 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 32.0%】 (国からの財政支出額 22,246百万円、支出予算の総額 69,465百万円：令和6年度予算)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.7%】 (給与・報酬等の支給総額 17,367百万円、支出総額 60,382百万円：令和5年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 本学と国家公務員の役職者の構成や年齢構成に違いはあるが、対国家公務員(行政職(一))指数についても100以下となっており、累積欠損もないことから、総合的に勘案して、給与水準は適正なものであると考え。</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	今後も適正な給与水準となるよう管理を行っていきたい。

○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. 0 ・年齢・地域勘案 96. 9 ・年齢・学歴勘案 95. 2 ・年齢・地域・学歴勘案 98. 0 (参考) 対他法人 97. 2
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 32.0%】 (国からの財政支出額 22,246百万円、支出予算の総額 69,465百万円：令和6年度予算)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.7%】 (給与・報酬等の支給総額 17,367百万円、支出総額 60,382百万円：令和5年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 本学と国家公務員の役職者の構成や年齢構成に違いはあるが、対国家公務員(医療職(三))指数についても100以下となっており、累積欠損もないことから、総合的に勘案して、給与水準は適正なものであると考え。</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	今後も適正な給与水準となるよう管理を行っていきたい。

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 89.7

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6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(係員、大学卒1年目)
月額:220,000円 年間給与:3,305,000円
- 35歳(主任)
月額:297,100円 年間給与:4,999,000円
- 50歳(副課長)
月額:424,900円 年間給与:7,011,000円

(教育職員(大学教員))

- 27歳(助教、博士課程修了1年目)
月額:330,000円 年間給与:4,959,000円
- 35歳(助教)
月額:337,000円 年間給与:5,671,000円
- 50歳(准教授)
月額:464,500円 年間給与:7,922,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 月額6,500円、子1人につき 月額10,000円(16歳年度初め～22歳年度末までの子には月額5,000円を加算))を支給

注:国家公務員モデル給与例に準じ、モデル給与例の月額及び年間給与は、本給、管理職手当及び地域手当を基礎に算出

- ・管理職手当(上記の職については、不支給。(0円))
- ・地域手当(3%)ただし、22歳事務・技術職員については除く。
- ・国家公務員モデル給与例には「本府省業務調整手当」が含まれているが、本学において該当する手当はなし。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績等を適切に評価し、その結果を給与に反映させるために、一部の大学教育職員に年俸制を導入し、業績給については前年度の業績評価結果に応じて、基準額から業績給増減額を増減した額に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 17,051,248	千円 17,367,015	千円 17,836,804	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,101,255	千円 1,023,907	千円 1,551,604	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 7,843,763	千円 7,745,591	千円 8,045,651	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,664,543	千円 3,732,124	千円 3,784,258	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 29,660,809	千円 29,868,637	千円 31,218,317	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。

総人件費について参考となる事項

1 比較増△減額について

- ① 給与、報酬等支給総額(A)の増△減額の要因(対前年度比 469,789千円)
 - ・人事院勧告による本給月額増によるもの。
- ② 退職手当支給額(B)の増△減額の要因(対前年度比 527,697千円)
 - ・退職者の増加によるもの。
- ③ 非常勤役職員等給与(C)の増△減額の要因(対前年度比 300,060千円)
 - ・人事院勧告による本給月額増によるもの。
- ④ 福利厚生費(D)の増△減額の要因(対前年度比 52,134千円)
 - ・人事院勧告による本給月額増に伴う法定福利費の増によるもの。

2 その他

本表と財務諸表における附属明細書((18)役員及び教職員の給与の明細)について「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及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「(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。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職及び医療職(病院看護師)の定年年齢は令和5年度～令和6年度においては61歳である。当該職員については、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から61歳に引き上げた。定年年齢の引き上げに伴い、60歳に達した管理職の職員は、60歳に達した日以後の最初の4月1日に、管理職以外の職に異動する制度を設けたほか、当該職員の本給月額は、60歳に達した年度末に適用されていた本給表の職務の級及び号給に応じた額に7割を乗じて得た額とすることとした。

V その他

特になし。