

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人長崎大学(法人番号3310005001777)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、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を行っている独立行政法人の他、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2,550人)や教育・研究事業でおおよそ同規模と認められる、他国立大学法人も参考とし、学長の報酬月額を法人化以前より抑制している。

(1)他国立大学法人・・・同じ規模の国立大学法人として千葉大学、新潟大学、金沢大学、岡山大学、熊本大学をそれぞれ参考としている。(常勤職員数2,600~4,000人程度)
公表資料によれば、令和3年度の各大学の長の年間報酬額は
16,779~20,878千円(平均19,037千円)

(2)事務次官年間報酬(平成30年度)・・・23,374千円

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。)

業績給については具体的な率を定める形ではなく本学が定める役員給与規程において、本給月額の額については経営協議会の議を経て、また期末特別手当の額は役員ごとの業績に応じて経営協議会の議を経て、これを変更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

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。月額については長崎大学役員給与規程に則り、本給月額1,035,000円に諸手当(地域手当、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長崎大学役員給与規程に則り、本給月額+地域手当+(本給月額+地域手当)×100分の20+本給月額×100分の25の額(期末特別手当基礎額)に、期別支給割合(6月期100分の162.5、12月期100分の165※)及びその者の在職期間に応じた割合を乗じた額としている。

※令和4年度においては国家公務員の給与の改定に準拠し、令和4年6月期の期別支給割合を100分の167.5から100分の162.5に引き下げ、令和4年12月期の期別支給割合を100分の165に引き上げた。

理事

法人の長に準ずる。
本給月額は706,000円もしくは761,000円

理事(非常勤)

法人の長に準ずる。
本給月額は292,000円(非常勤役員手当として支給)
期末特別手当は支給しない

監事

法人の長に準ずる。
本給月額は706,000円

監事(非常勤)

法人の長に準ずる。
本給月額は292,000円(非常勤役員手当として支給)
期末特別手当は支給しない。

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)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 17,829	千円 12,420	千円 5,036	千円 372 (地域手当)			※
A理事	千円 13,346	千円 9,132	千円 3,890	千円 273 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
B理事	千円 14,799	千円 8,472	千円 3,987	千円 1,355 (地域手当) 984 (単身赴任手当)			◇
C理事	千円 13,243	千円 9,132	千円 3,778	千円 273 (地域手当) 24 (通勤手当) 35 (一時金)			※
D理事	千円 13,208	千円 9,132	千円 3,778	千円 273 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
E理事	千円 13,184	千円 9,132	千円 3,778	千円 273 (地域手当)			※
F理事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円 0	千円 0 ()			
G理事 (非常勤)	千円 3,504	千円 3,504	千円 0	千円 0 ()			
A監事	千円 12,308	千円 8,472	千円 3,435	千円 254 (地域手当) 146 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 3,504	千円 3,504	千円 0	千円 0 ()			

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

注3:総額、各内訳については千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計金額は必ずしも一致しない。

注4:「地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する常勤役員に支給しているものであり、
人事交流により本学の常勤役員となった場合において、異動等の前日に在勤していた支給地域の
支給割合に達しないとき、異動等の日から2年を経過するまで異動保障による地域手当が支給される。
(1年目は、異動の前日に在勤していた支給地域の支給割合、2年目は、1年目の支給割合の80%)

注5:「単身赴任手当」とは、人事交流により本学の常勤役員となった場合において、やむを得ない事情に
により配偶者と別居し、単身で生活することを常況とするときに支給される手当である。

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

長崎大学は、長崎に根づく伝統的文化を継承しつつ、豊かな心を育み、地球の平和を支える科学を創造することによって、社会の調和的発展に貢献することを理念としており、学長のリーダーシップの下に、10学部、7研究科、1学環、2研究所及び大学病院を着実に発展させている。

令和4年4月からは、最先端の感染症研究を平時から常時実施する国内初の研究・教育機関として、BSL-4施設を中核とする高度感染症研究センターを設置した。また同じく令和4年4月に、有能な人材を発掘・育成する仕組みとして「感染症研究出島特区」を新設し、学内に分散していた感染症研究資源の統合的運用を可能にした。

さらに、高度感染症研究センターが令和4年度から全国共同利用・共同研究拠点として文科省に認定され、有効なワクチンや確立された治療法がなく致死率の高い感染症並びに新興感染症の対策のため、全国の研究者と共同で基礎研究・応用研究を行う体制整備を進めた。

そして、国際的な教育・研究を通して人間社会と地球・生態系の共存を主要な課題とするプラネタリーヘルスの実現に貢献できる人材を養成するための組織として、令和4年10月1日に「プラネタリーヘルス学環（博士後期課程）」を設置した。これらの取組を行う中で、本学の学長は、職員数約2,600人（非常勤等含まず）の法人の代表として、大学における業務を統括し、経営責任者と教学責任者としての職務を同時に担っている。

本学では、法人化前の国家公務員指定職俸給表を踏まえて学長の報酬月額を定めている。学長の職務内容の特性は前述のとおり法人化以前と同等以上であるが、報酬月額については法人化以前より抑制している。また、学長の報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬33,315千円と比較して、その水準以下にある。事務次官の平成30年度の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。以上、学長の職務内容・職責及び民間企業、法人化以前の報酬水準との比較を踏まえると、学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

理事の報酬水準の検討にあたっては、法人規模が同等程度の他国立大学法人（千葉大学、新潟大学、金沢大学、岡山大学、熊本大学）も参考に、国家公務員指定職俸給表を鑑み、また、学長に準じ抑制のうえ報酬水準を決定している。

理事（非常勤）

理事の報酬水準の検討にあたっては、法人規模が同等程度の他国立大学法人（千葉大学、新潟大学、金沢大学、岡山大学、熊本大学）も参考に、国家公務員指定職俸給表を鑑み、報酬水準を決定している。
非常勤のため額については理事の報酬月額をもとに日給を算出し、月の平均勤務日数を乗じたものを本給月額としている。

監事

監事の報酬水準の検討にあたっては、理事と同様に法人規模が同等程度の他国立大学法人も参考に、外部からの視点で大学の業務のすべてを監査し、業務改善への意見を行うという職務の重要性から、理事と同様の水準を決定している。

監事（非常勤）

監事の報酬水準の検討にあたっては、理事と同様に法人規模が同等程度の他国立大学法人も参考に、外部からの視点で大学の業務のすべてを監査し、業務改善への意見を行うという職務の重要性から、理事と同様の水準を決定している。
非常勤のため額については監事の報酬月額をもとに日給を算出し、月の平均勤務日数を乗じたものを本給月額としている。

【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)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
		千円	年			
法人の長	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					

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

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給については具体的な率を定める形ではなく本学が定める役員給与規程において, 本給月額額については経営協議会の議を経て, また期末特別手当の額は役員ごとの業績に応じて経営協議会の議を経て, これを変更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

国から運営費交付金が措置されていることから、国家公務員の給与水準を十分考慮し、社会一般の情勢に適合した適性な給与水準とすることとしている。

給与水準を検討するにあたっては、他の国立大学法人、国家公務員を参考にした。

他国立大学法人は本学と同程度の法人規模の大学(2,600~4,000人)であり、教育・研究の事業内容も類似する大学を参考としている。

国家公務員・・・令和4年国家公務員給与実態調査において行政職俸給表(一)適用職員の平均給与月額が405,049円となっており、全国家公務員の給与月額は413,064円となっている。

なお、本学の主な職種における対国家公務員指数は次のとおりである。

事務・技術職員:82.6, 医療職員(病院看護師)96.0, 教育職員(大学教員)87.1

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。)

職員の勤務成績に応じて、賞与時期(6月・12月)における支給割合の増減を行うほか、昇給の区分(号俸数)を決定する。また、昇格においても勤務成績に応じて昇格・降格を行う。

勤勉手当については6月1日及び12月1日の基準日において在職する職員に対し、基準日以前6箇月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。

昇給については1月1日に昇給期1年間の勤務成績に応じ「A」(8号俸以上)から「E」(0号俸)までの5段階で昇給をさせることができる。

昇格については勤務成績が良好で、かつ本学が定める基準を満たす者は上位の職務の級に決定することができる。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。

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

長崎大学職員給与規程に則り、本給(本給の調整額及び教職調整額を含む)、教員特殊業務給及び諸手当(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、超過勤務手当、教員特殊業務割増手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当及び義務教育等教員特別手当)としている。

期末手当については、本給(本給の調整額及び教職調整額を含む)及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計(長崎大学職員給与規程第25条第2項第1号及び第2号の表に定める職員にあつてはそれぞれの表の区分に対応する加算率を乗じて得た額をそれぞれ加算した額)を基礎として、100分の120(特定幹部職員は100分の100)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(本給の調整額及び教職調整額を含む)の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)に長崎大学期末手当、勤勉手当及び期末特別手当支給細則に基づいた勤勉手当の成績率等の決定基準により定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者在職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年度においては国家公務員の給与の改定を参考とし、本学では次のような改定を行った。

・令和4年12月1日に初任給及び若年層の本給月額を見直し、平均0.3%増額した。

・令和4年度は、期末勤勉手当の年間支給月数を0.1月引き下げ(期末手当0.15月引き下げ、勤勉手当0.05月引き上げ)、4.35月(令和3年度4.45月)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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	2148	43.2	6,320	4,652	52	1,668
事務・技術	430	42.0	5,493	4,058	66	1,435
教育職種 (大学教員)	723	50.7	8,269	6,022	45	2,247
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	670	38.2	5,146	3,828	50	1,318
海事職種	17	44.9	7,139	5,210	0	1,929
海技職種	13	39.7	5,482	4,036	0	1,446
教育職種 (附属高校教員)	20	42.1	7,118	5,283	131	1,835
教育職種 (附属義務教育学校教員)	50	38.1	6,349	4,738	68	1,611
医療職種 (病院医療技術職員)	225	37.4	5,041	3,754	46	1,287
その他医療職種						
その他						
常勤職員(年俸制)	111	44.9	7,837	7,837	58	0
教育職種 (大学教員)	111	44.9	7,837	7,837	58	0
その他						

在外職員	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
再任用職員	49	62.7	3,440	2,900	77	540
事務・技術	35	62.5	3,462	2,918	88	544
教育職種 (大学教員)						
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					
技能・労務職種	6	63.8	3,084	2,609	79	475
海技職種	4	63.0	3,763	3,168	0	595
教育職種 (附属高校教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	4	62.8	3,457	2,902	53	555

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	196	45.1	3,431	2,560	82	871
事務・技術	151	46.0	3,283	2,420	85	863
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	6	32.5	3,419	3,419	12	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	27	45.8	3,765	2,789	78	976
医療職種 (病院医療技術職員)	6	37.7	3,900	2,902	131	998
その他	6	37.3	5,211	3,844	33	1,367

注1: 【常勤職員】【常勤職員(年俸制)】には、【在外職員】及び【再任用職員】を含まない。

注2: 「教育職種(大学教員)」には、診療行為を行う教育職員を含む。

注3: 「技能・労務職種」とは、実験助手、調理師、守衛等の業務を行う職種をいう。

注4: 「海事職種」とは、船舶の船長、機関長、一等航海士等の業務を行う職種をいう。

注5: 「海技職種」とは、船舶の甲板長、操機長、司厨長等の業務を行う職種をいう。

注6: 「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員をいう。

注7: 「教育職種(附属義務教育学校教員)」とは、附属幼稚園、附属小学校、附属中学校の教員をいう。

注8: 【常勤職員】の「その他医療職種」は病院以外に勤務する保健師を、「その他」は戦略職員をいう。

注9: 【非常勤職員】の「その他」は特任研究員をいう。

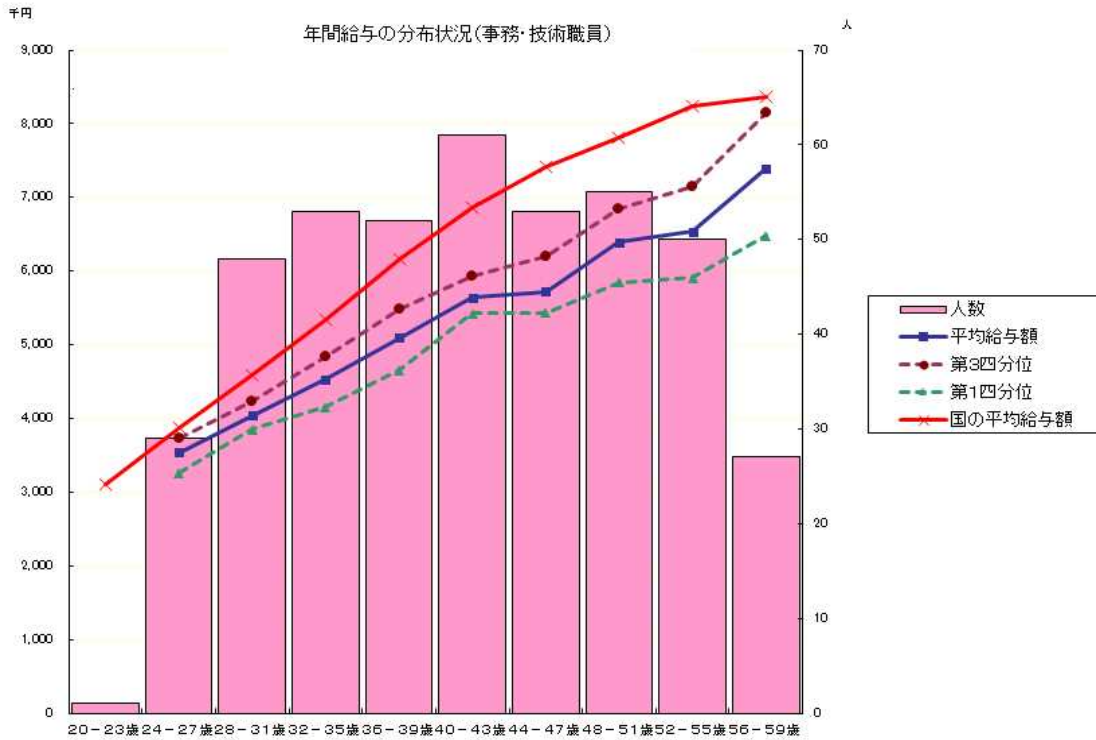
注10: 【常勤職員】の「その他医療職種」及び「その他」、【常勤職員(年俸制)】の「その他」、【在外職員】、【再任用職員】の「教育職種(大学教員)」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員、再任用職員それぞれの全体の数値からも除外している。

【任期付職員(年俸制適用者)】

任期付職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	18	47.7	6,612	6,612	35	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	7	51.4	9,386	9,386	7	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
その他	11	45.4	4,847	4,847	52	0

注1: 【任期職員(年俸制適用者)】の「その他」とは、戦略職員をいう。

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。]

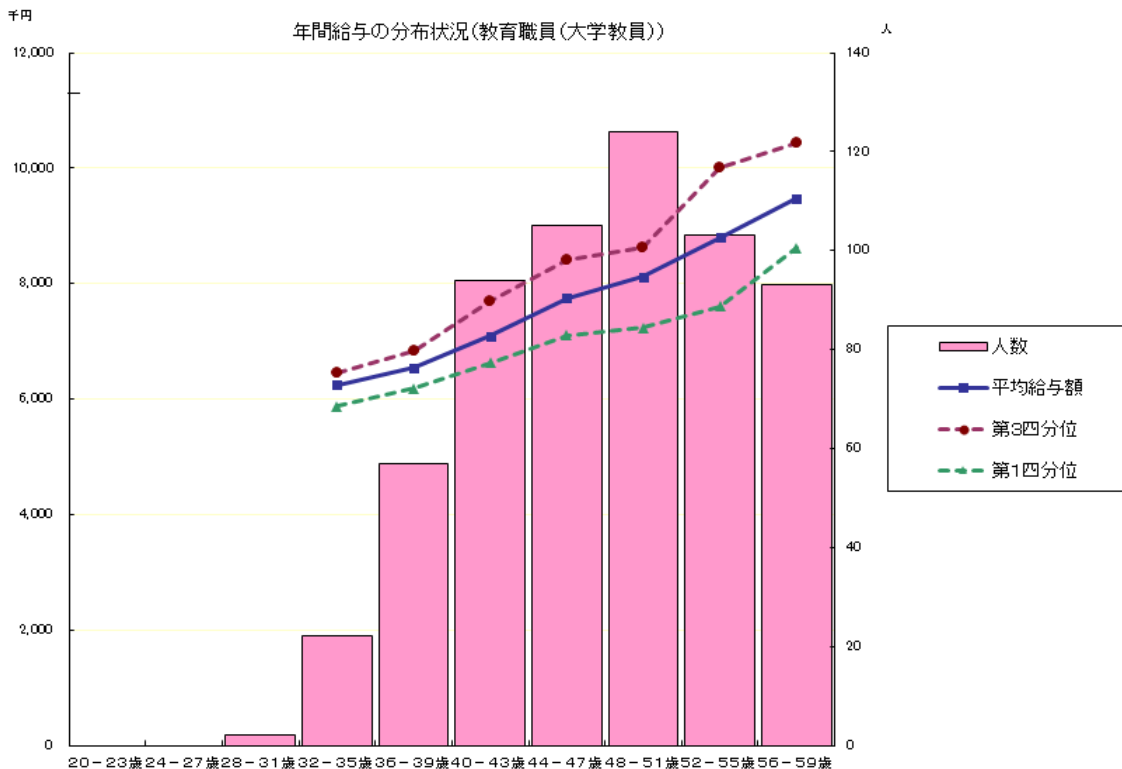


注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下, ④まで同じ。

注2: 「四分位」とは, ばらつきの度合を示す指標である。

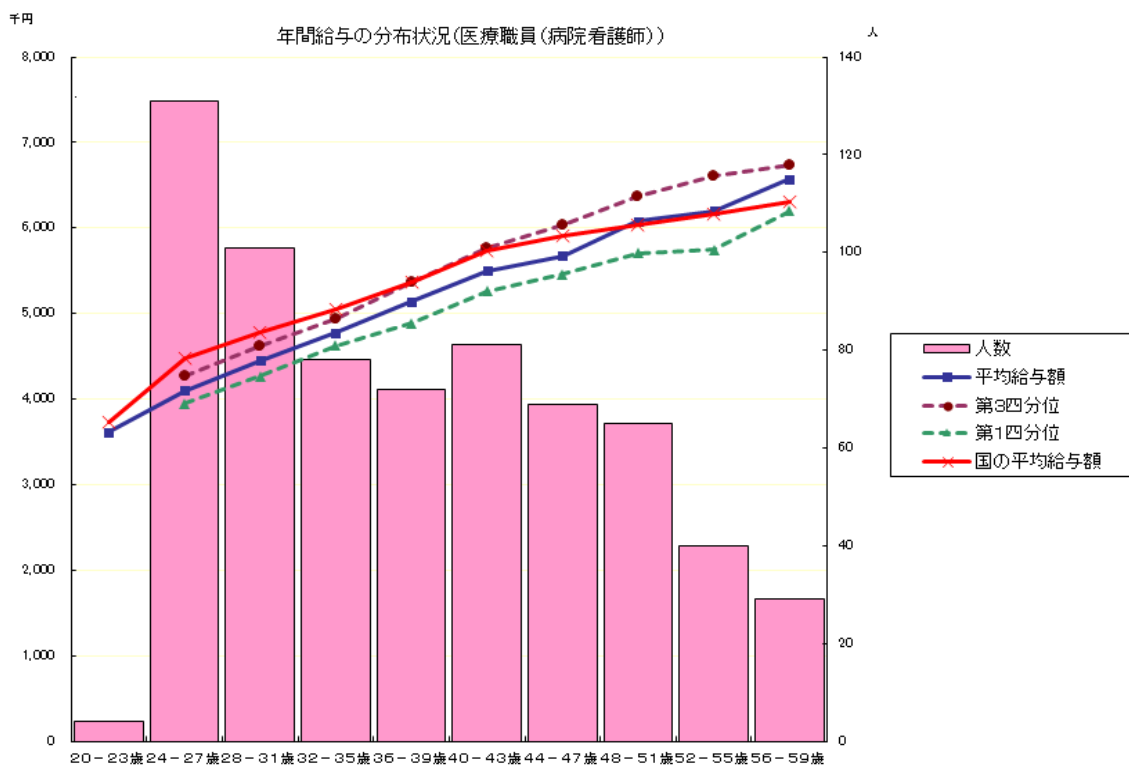
「第1四分位」とは, 年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額, 「第3四分位」とは, 小さい方から75%目の額とする。

注3: 年齢20~23歳の該当者は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, 年間給与については表示していない。



注1: 年齢20~27歳の該当者はいないため, 年間給与に関する折れ線は表示していない。

注2: 年齢28~31歳の該当者は2人のため, 当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから, 年間給与については表示していない。



注1: 年齢20～23歳の該当者は4人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、第1四分位及び第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	8	57.1	8,852	11,380 ～7,832
次長	1			
課長	27	52.7	7,769	10,290 ～6,567
課長補佐	42	49.0	6,557	8,131 ～5,106
係長	135	45.5	5,884	7,146 ～4,290
主任	88	41.0	5,141	6,378 ～3,969
係員	129	33.6	4,045	5,251 ～2,846

注: 次長は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。

(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	225	57.6	10,077	12,752 ～7,811
准教授	226	49.9	8,143	9,544 ～6,802
講師	43	51.2	7,717	8,731 ～7,014
助教	228	44.5	6,577	7,571 ～5,591
助手	1			

注: 助手は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。

(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	5	54.7	7,529	7,913 ～6,894
看護師長	37	52.5	6,660	7,368 ～6,001
副看護師長	73	47.9	6,123	7,184 ～4,732
看護師	554	35.8	4,827	6,546 ～3,455

注:看護部長は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。

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)	% 55.6	% 53.6	% 54.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.4	% 46.4	% 45.4
	最高～最低	% 52.5～41.5	% 56.5～42.8	% 54.6～42.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.9	% 54.7	% 55.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.1	% 45.3	% 44.7
	最高～最低	% 50.5～39.7	% 52.9～40.7	% 51.8～40.2

○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)	% 52.9	% 51.0	% 51.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.1	% 49.0	% 48.1
	最高～最低	% 59.5～41.8	% 61.9～42.9	% 60.1～42.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.4	% 55.2	% 55.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.6	% 44.8	% 44.2
	最高～最低	% 55.6～40.3	% 52.9～40.9	% 51.8～40.8

○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)	% 50.0	% 50.5	% 50.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 50.0	% 49.5	% 49.7
	最高～最低	% 52.8～45.7	% 53.7～46.9	% 53.3～46.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.0	% 54.8	% 55.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.0	% 45.2	% 44.6
	最高～最低	% 50.5～40.1	% 52.9～41.2	% 51.8～40.7

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 82.6 ・年齢・地域勘案 90.8 ・年齢・学歴勘案 82.2 ・年齢・地域・学歴勘案 90.6 (参考) 対他法人 95.2
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財政支出の割合 28.5%】 (国からの財政支出額 17,453百万円, 支出予算の総額 61,133百万円: 令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし】</p> <p>【管理職の割合 8.4%(常勤職員数429人中36人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 75.1%(常勤職員数429人中322人)】</p> <p>(法人の検証結果) 本学における令和4年度予算の国からの財政支出額は約174億円となり、ガイドラインによる国の財政支出規模の大きい法人(支出額100億円以上)に該当することとなるが、累積欠損がないこと、管理職の割合(国における行政職(一)6級以上の割合16.7%)は低く、本学の規模(10学部, 7研究科, 1学環, 2研究所及び大学病院), 対国家公務員指数及び他国立大学法人指数が100未満である等を勘案した結果、給与水準は適切と思われる。</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他の国立大学法人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	<p>国家公務員の給与水準を考慮し、社会一般の情勢に適合した適正な給与水準の維持に努める。</p>

○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 96.1 ・年齢・学歴勘案 93.4 ・年齢・地域・学歴勘案 96.4 (参考) 対他法人 95.9
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財政支出の割合 28.5%】 (国からの財政支出額 17,453百万円,支出予算の総額 61,133百万円:令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし】</p> <p>【管理職の割合 0.9%(常勤職員数670人中6人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 53.3%(常勤職員数670人中357人)】</p> <p>(法人の検証結果) 本学における令和4年度予算の国からの財政支出額は約174億円となり、ガイドラインによる国の財政支出規模の大きい法人(支出額100億円以上)に該当することとなるが、累積欠損がないこと、管理職の割合(国における医療職(三)5級以上の割合0.82%)は国と大きく変わらず、本学の規模(10学部,7研究科,1学環,2研究所及び大学病院),対国家公務員指数及び他国立大学法人指数が100未満である等を勘案した結果、給与水準は適切と思われる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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))</p> <p>当該法人は、国家公務員の給与及び他の国立大学法人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	国家公務員の給与水準を考慮し、社会一般の情勢に適合した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 87.1

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4年度教育職員(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数字である。

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 182,200円 年間給与 2,998,000円
- 35歳(主任)
月額 292,000円 年間給与 4,844,000円
- 50歳(班長・課長補佐)
月額 385,000円 年間給与 6,456,000円

【教育職員(大学教員)】

- 27歳(博士課程修了)
月額 412,000円 年間給与 4,940,000円
- 35歳(講師)
月額 507,000円 年間給与 6,088,000円
- 50歳(准教授)
月額 644,000円 年間給与 7,726,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子一人につき10,000円)を支給。
※事務・技術職員の22歳の年間給与には地域手当は入っていない。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績に応じて、賞与時期(6月・12月)における支給割合の増減を行うほか、昇給の区分(号俸数)を決定する。また、昇格においても勤務成績に応じて昇格・降格を行う。

勤勉手当については6月1日及び12月1日の基準日において在職する職員に対し、基準日以前6箇月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。

昇給については1月1日に昇給期1年間の勤務成績に応じ「A」(8号俸以上)から「E」(0号俸)までの5段階で昇給をさせることができる。

昇格については勤務成績が良好で、かつ本学が定める基準を満たす者は上位の職務の級に決定することができる。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。

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 13,588,928	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,167,028	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 11,507,522	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,610,733	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 29,874,211	千円	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。

総人件費について参考となる事項

総人件費の増減要因

①給与、俸給等支給総額

令和4年度は、国家公務員の給与の改定を参考として、令和4年12月1日に初任給及び若年層の本給月額を見直し、平均0.3%増額した。また、期末勤勉手当の年間支給月数を0.1月引き下げ(期末手当0.15月引き下げ、勤勉手当0.05月引き上げ)、4.35月(令和3年度4.45月)としたことや、運営費交付金対象職員の減少(有期雇用職員及びシニアスタッフ等の増加)により給与支給額が令和3年度に比べ3.3%減(466,955千円減)となった。

②退職手当支給額

令和4年度と令和3年度の退職者総数に変動があり、令和3年度より勤務年数が長い定年退職者が減ったことなどから、令和3年度に比べ15.6%減(215,925千円)となった。

③非常勤役職員等給与

令和4年度は、国家公務員の給与の改定を参考として、期末勤勉手当の年間支給月数を0.1月引き下げ(期末手当0.15月引き下げ、勤勉手当0.05月引き上げ)、4.35月(令和3年度4.45月)とした。また、パートタイマー・フルタイマー等の雇用増加により、令和3年度に比べ6.3%増(684,826千円)となった。

④福利厚生費

共済組合の介護保険料の保険料率の減少及び期末勤勉手当支給月数の減少により、令和3年度に比べ0.5%減(19,308千円)となった。

⑤最広義人件費

上記①～④の理由により、令和3年度に比べ0.1%減(17,362千円)となった。

「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。

- ・役員に関する講じた措置の概要：退職手当の額は、役員としての在職期間1月につき、退職の日におけるその者の本給月額に100分の12.5を乗じて得た額に乘じる調整率を100分の87から83.7に改訂した。
- ・職員に関する講じた措置の概要：退職日本給月額に勤続期間・退職理由別支給率を乗じて得た額に乘じる調整率を100分の87から83.7に改訂した。また、退職手当の基本額を算定基礎としている職員の調整額について当分の間、基本額の100分の8に相当する額を100分の8.3に相当する額に改訂した。

IV その他

特になし。