

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2,609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4年度の各大学の長の年間報酬額は
18,580～20,877千円(平均19,358千円)

(2)事務次官年間報酬(令和4年度)・・・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。)

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5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1,110,000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165、12月期100分の170※)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5年度においては、業務を給与に適切に反映させるため、法人化時に他大学より低廉な額としていた本給月額を4月に72,000円引き上げた。また、国家公務員の給与の改定に準拠し、次のような改正を行った。

○令和5年12月1日に本給月額を3,000円引き上げた。

○令和5年12月期の期別支給割合を100分の165から170に引き上げた。

理事

法人の長に準ずる。
本給月額は708,000円～820,000円

理事(非常勤)

法人の長に準ずる。
本給月額は292,800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708,000円

監事(非常勤)

法人の長に準ずる。
本給月額は292,800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5年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
A法人の長	千円 9,555	千円 6,642	千円 2,714	千円 199 (地域手当)		R5.9.30	※
B法人の長	千円 9,736	千円 6,654	千円 2,804	千円 199 (地域手当) 27 (通勤手当) 51 (一時金)	R5.10.1		※
A理事	千円 7,086	千円 4,908	千円 2,005	千円 147 (地域手当) 25 (通勤手当)		R5.9.30	※
B理事	千円 15,177	千円 9,140	千円 4,099	千円 274 (地域手当) 639 (広域異動手当) 984 (単身赴任手当) 39 (一時金)		R6.3.30	◇
C理事	千円 14,258	千円 9,824	千円 4,077	千円 294 (地域手当) 24 (通勤手当) 38 (一時金)			※
D理事	千円 7,072	千円 4,908	千円 2,005	千円 147 (地域手当) 12 (通勤手当)		R5.9.30	※
E理事	千円 14,234	千円 9,824	千円 4,077	千円 294 (地域手当) 38 (一時金)			※
F理事	千円 7,212	千円 4,916	千円 2,071	千円 147 (地域手当) 42 (通勤手当) 34 (一時金)	R5.10.1		※
G理事	千円 7,169	千円 4,916	千円 2,071	千円 147 (地域手当) 34 (一時金)	R5.10.1		※
H理事 (非常勤)	千円 900	千円 900	千円 0	千円 0 ()		R5.9.30	
I理事 (非常勤)	千円 1,755	千円 1,755	千円 0	千円 0 ()	R5.10.1		
J理事 (非常勤)	千円 3,507	千円 3,507	千円 0	千円 0 ()			
A監事	千円 12,434	千円 8,480	千円 3,519	千円 254 (地域手当) 146 (通勤手当) 34 (一時金)			
B監事 (非常勤)	千円 3,507	千円 3,507	千円 0	千円 0 ()			

注1:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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2: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3:「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4:「広域異動手当」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、事業所間の距離及び住居と事業所との距離が60km以上のとき、異動の日から3年間(5%~10%)支給される手当である。

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、8研究科、1学環、3研究所及び大学病院を着実に発展させている。

令和5年4月10日付けで本学大学病院が全国15施設目の臨床研究中核病院として承認された。また、令和5年度に厚生労働省の「脳卒中・心臓病等総合支援センターモデル事業」に指定され、令和5年9月1日より脳卒中・心臓病等総合支援センターを設置した。令和5年5月に開催されたG7長崎保健大臣会合においては、本学が出展した展示ブースが厚生労働大臣が実施するG7参加各国の保健大臣向けスタディツアーのコースとなり、各国の保健大臣らに本学の熱帯医学、感染症医学、放射線被曝医療に関する教育研究活動について説明した。さらに、令和5年9月には東京日本橋に長崎大学感染症研究出島特区東京事務所を開設し、また、令和3年度に科学技術振興機構(JST)の大型競争的資金である共創の場形成支援プログラムCOI-NEXT地域共創分野に育成型として採択された長崎大学提案の事業が、「ながさきBLUEエコノミー」海の食料生産を持続させる養殖業産業化共創拠点」として令和5年4月に本格型(10年間)への昇格が認められた。さらに、ブラジル連邦共和国レシフェ市にブラジルプロジェクト拠点を設置するなどの取組みを、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、長崎大学の学長は、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上記のとおり法人化以前と同等以上である。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36,138千円と比較して、その水準以下にある。事務次官の令和4年度の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。以上、これら学長の職務内容・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。
非常勤の報酬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。
非常勤の報酬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	14,871 (60,206)	6 (38)	0 (4)	R5.9.30	1.2	※
理事A	11,862 (44,829)	10 (43)	6 (6)	R5.9.30	1.1	※
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1:法人の長及び理事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ている。

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している。
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	<p>業績勘案率は中期目標期間の評定(S, A, B, C, D)及び業績の内容により加減を行い決定する。</p> <p>当該学長の在任期間中、医学伝習所を祖とする本学の伝統を活かし、学生及び教職員の更なる健康増進を図るため「ヘルシーキャンパスプロジェクト」を策定し指導させ、スモークフリーキャンパスの実現にむけて、敷地内完全禁煙の開始や教職員採用における喫煙者不採用方針を策定したことなどが特筆されるとして評定Sがあった。</p> <p>また、学長として以下のとおり特筆すべき取り組みを実施したことを評価し業績勘案率を調整し、大学への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最終的に1.2に決定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・熱帯医学・グローバルヘルス研究科を核として、博士教育課程リーディングプログラムの実績を基盤に構築した5年一貫教育の大学院プログラムが卓越大学院プログラムに採択され、質の高い教育プログラムを実施している。 ・「プラネタリーヘルス(地球の健康)に貢献する大学」をコンセプトとして掲げ、その実現に向け、大学の世界展開力強化事業(文部科学省)に採択されたプログラムにおいてプラネタリーヘルスマインドをもった人材育成を行うとともに、プラネタリーヘルス推進本部の設置等、プラネタリーヘルスを推進する体制を整備した。 ・AI、ビッグデータ、IoTなどの急速な情報技術革新に伴う、「データ・AI人材」の育成ニーズを踏まえた人材育成に取り組むべく、情報データ科学部を設置した。 ・新型コロナウイルス感染症対策において協力的リーダーシップを発揮し、地域に貢献した。 ・感染症に関する教育研究及び人材育成を通じて世界の安全・安心に貢献することを目的として建設する、高度安全実験(BSL-4)施設を竣工させた。
理事A	<p>当該理事は総務担当として全学の総務・危機管理、計画・評価、情報、人事事項の課題に積極的に取り組み、教員の年俸制の導入による人事給与マネジメント改革、定年の段階的引上げ、喫煙者不採用方針の制定、化学物質リスクアセスメント体制の構築、新型コロナウイルスへの対応など 顕著な実績を上げ、本学の運営に貢献した。</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>
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

【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

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5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404,015円となっており、全国家公務員の給与月額は412,747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:82.9, 医療職員(病院看護師)96.2, 教育職員(大学教員)86.5

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5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っ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122.5(特定幹部職員は100分の102.5)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の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5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5年12月1日に初任給を始め若年層に重点を置き全ての本給月額を見直し、平均1.1%増額した。

・令和5年度期末勤勉手当の年間支給月数を0.1月(6月期勤勉手当0.05月、12月期期末手当、勤勉手当各0.025月)引き上げ、4.45月(令和4年度4.35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	2094	43.2	6,373	4,671	53	1,702
事務・技術	431	42.0	5,601	4,119	67	1,482
教育職種 (大学教員)	654	51.2	8,388	6,073	46	2,315
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	679	38.7	5,298	3,926	51	1,372
海事職種	16	43.9	7,065	5,161	0	1,904
海技職種	14	39.7	5,585	4,089	0	1,496
教育職種 (附属高校教員)	19	42.9	7,442	5,498	139	1,944
教育職種 (附属義務教育学校教員)	46	37.9	6,487	4,833	69	1,654
医療職種 (病院医療技術職員)	232	37.8	5,174	3,832	47	1,342
その他医療職種						
その他	3	35.5	5,669	4,171	0	1,498
常勤職員(年俸制)	145	44.5	7,725	7,725	48	0
教育職種 (大学教員)	145	44.5	7,725	7,725	48	0
その他						
在外職員	3	53.8	12,425	10,723	0	1,702
再任用職員	46	62.8	3,520	2,956	78	564
事務・技術	35	62.7	3,536	2,971	87	565
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	3	64.2	3,126	2,638	97	488
海技職種	3	63.5	3,774	3,157	0	617
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)	5	62.5	3,495	2,928	47	567

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	175	46.7	3,560	2,616	79	944
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	145	47.5	3,449	2,534	83	915
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	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
	該当者なし					
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	19	46.8	3,866	2,846	63	1,020
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	33.8	3,803	2,809	84	994
その他	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	37.7	5,327	3,906	12	1,421

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」は特任研究員及び戦略職員をいう。

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」, 【常勤職員(年俸制)】の「その他」, 【再任用職員】の「教育職種(大学教員)」及び

【非常勤職員】の「医療職種(病院医師)」については, 該当者が2人以下のため,

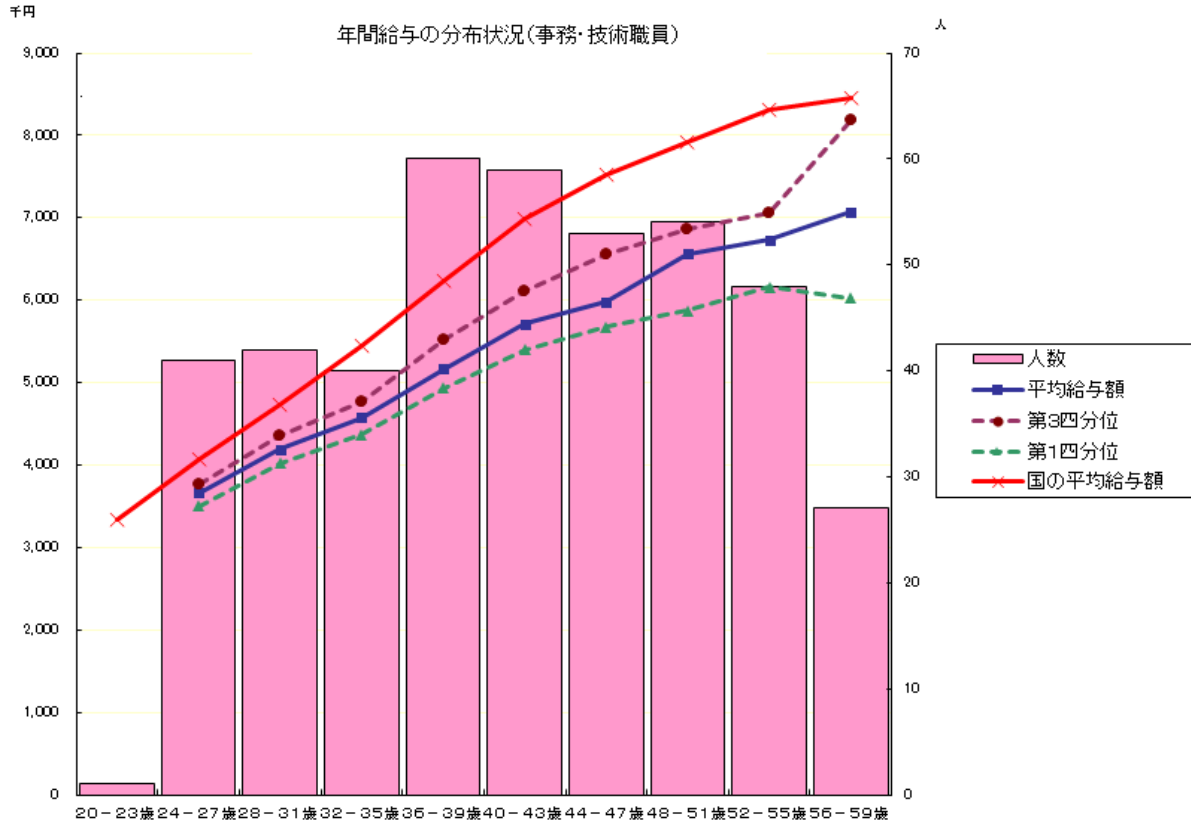
当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから, 区分以外は記載せず, 常勤職員, 再任用職員それぞれの全体の数値からも除外している。

【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
	14	48.1	6,015	6,015	25	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	53.5	10,309	10,309	0	0
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
その他	人	歳	千円	千円	千円	千円
	11	46.6	4,843	4,843	32	0

注1: 【任期付職員(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。]

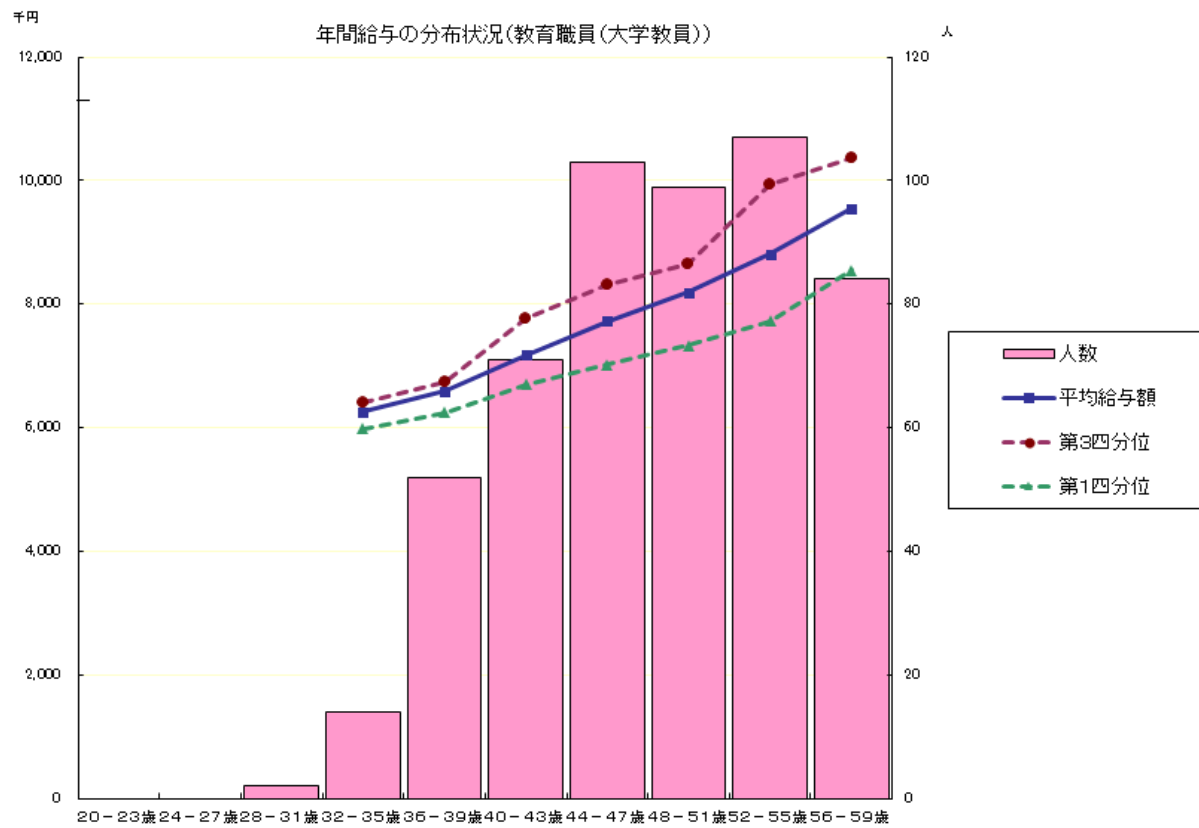


注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下, ④まで同じ。

注2: 「四分位」とは, ばらつきの度合を示す指標である。

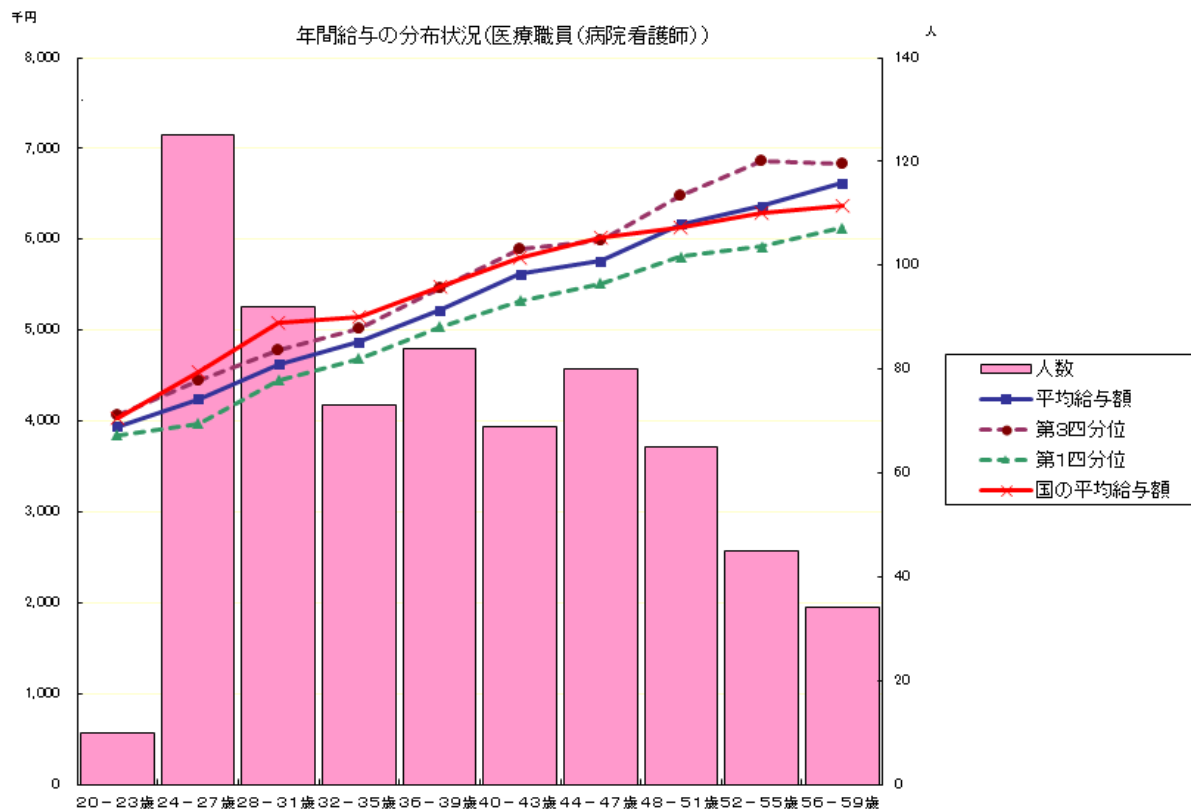
「第1四分位」とは, 年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額, 「第3四分位」とは, 小さい方から75%目の額とする。

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。



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	7	56.2	9,422	11,887 ～ 8,386
課長	34	52.3	7,819	9,855 ～ 5,824
課長補佐	38	48.4	6,733	9,416 ～ 5,784
係長	139	45.1	5,926	7,171 ～ 4,440
主任	75	42.4	5,337	6,716 ～ 4,304
係員	138	33.7	4,156	5,891 ～ 3,194

(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	211	57.7	10,160	12,812 ～ 7,573
准教授	213	50.4	8,206	9,760 ～ 5,984
講師	34	50.6	7,606	8,635 ～ 6,381
助教	195	45.2	6,661	7,624 ～ 5,545
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	55.7	7,926	8,064 ～7,767
看護師長	37	52.8	6,779	7,539 ～6,105
副看護師長	76	48.2	6,226	7,165 ～5,031
看護師	560	36.3	4,982	6,777 ～3,718

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)	% 53.7	% 54.1	% 53.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.3	% 45.9	% 46.1
	最高～最低	% 53.6～42.2	% 53.5～42.2	% 53.5～42.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.8	% 54.5	% 54.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.2	% 45.5	% 45.4
	最高～最低	% 52.9～38.4	% 55.1～32.0	% 50.8～35.3

○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)	% 51.4	% 50.7	% 51.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.6	% 49.3	% 49.0
	最高～最低	% 61.8～42.9	% 61.8～43.1	% 59.3～43.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.2	% 55.1	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.8	% 44.9	% 44.8
	最高～最低	% 53.1～41.0	% 53.0～39.4	% 53.0～41.1

○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)	% 49.8	% 50.1	% 50.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 50.2	% 49.9	% 50.0
	最高～最低	% 56.8～47.0	% 53.6～44.6	% 55.2～46.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.7	% 54.7	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.3	% 45.3	% 45.3
	最高～最低	% 52.9～41.3	% 53.0～41.4	% 53.0～41.4

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 82.9 ・年齢・地域勘案 91.2 ・年齢・学歴勘案 82.3 ・年齢・地域・学歴勘案 90.8 (参考) 対他法人 95.6
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財政支出の割合 26.8%】 (国からの財政支出額 17,129百万円, 支出予算の総額 63,669百万円: 令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし】</p> <p>【管理職の割合 9.6%(常勤職員数425人中41人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 77.6%(常勤職員数425人中330人)】</p> <p>(法人の検証結果) 本学における令和5年度予算の国からの財政支出額は約171億円となり、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16.8%)は低く、本学の規模(10学部, 8研究科, 1学環, 3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	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。

○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 96.2 ・年齢・地域勘案 97.7 ・年齢・学歴勘案 96.4 ・年齢・地域・学歴勘案 97.4 (参考)対他法人 95.4
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財政支出の割合 26.8%】 (国からの財政支出額 17,129百万円,支出予算の総額 63,669百万円:令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし】</p> <p>【管理職の割合 1.0%(常勤職員数569人中6人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合63.6%(常勤職員数569人中362人)】</p> <p>(法人の検証結果) 本学における令和5年度予算の国からの財政支出額は約171億円となり、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0.88%)は国と大きく変わらず、本学の規模(10学部, 8研究科, 1学環, 3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	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 86.5

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 202,000円 年間給与 3,025,000円
- 35歳(主任)
月額 296,000円 年間給与 4,943,000円
- 50歳(班長・課長補佐)
月額 386,000円 年間給与 6,509,000円

【教育職員(大学教員)】

- 27歳(博士課程修了)
月額 433,000円 年間給与 5,197,000円
- 35歳(講師)
月額 522,000円 年間給与 6,264,000円
- 50歳(准教授)
月額 653,000円 年間給与 7,831,000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。

※住居手当や通勤手当,超過勤務実績に応じた超過勤務手当等を別途支給。

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 13,601,159	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,167,028	千円 938,969	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 12,194,732	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,610,733	千円 3,724,135	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 30,458,995	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している。

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5年度は、国家公務員の給与の改定を参考として、令和5年12月1日に初任給を始め若年層に重点を置き全ての本給月額を引上げ、平均1.1%増額するとともに、差額の一部を一時金として支給した。また、期末勤勉手当の年間支給月数を0.1月(6月期勤勉手当0.05月、12月期期末手当、勤勉手当各0.025月)引き上げ、4.45月(令和4年度4.35月)としたことや、運営費交付金対象職員の減少により、給与支給額が令和4年度に比べ0.1%増(12,231千円増)となった。

②退職手当支給額

定年引上げに伴い令和5年度は令和4年度より定年退職者が減ったことなどから、令和4年度に比べ19.5%減(228,059千円)となった。

③非常勤役職員等給与

令和5年度は、パートタイマーの処遇改善を目的として令和5年4月1日に時間給単価を改定し、さらに、国家公務員の給与の改定を参考として、令和5年12月1日に初任給を始め若年層に重点を置き全ての本給月額を引上げ、平均1.1%増額するとともに、差額の一部を一時金として支給した。また、期末勤勉手当の年間支給月数を0.1月(6月期勤勉手当0.05月、12月期期末手当、勤勉手当各0.025月)引き上げたことにより、令和4年度に比べ6.0%増(687,210千円)となった。

④福利厚生費

職員数の増加及び期末勤勉手当支給月数の増加により、令和4年度に比べ3.1%増(113,402千円)となった。

⑤最広義人件費

上記①～④の理由により、令和4年度に比べ2.0%増(584,784千円)となった。

IV その他

大学教員以外の職員(事務職員、技術職員、附属学校教員)については、令和5年度より、定年年齢を60歳(守衛等は63歳)から段階的に引き上げており、令和13年度に65歳とする。定年年齢の引き上げに伴い、大学教員以外の職員については、60歳の誕生日以後の最初の4月1日付で、管理監督職の職員は非管理監督職に、それ以外の役付職員はその他の職に降任させる制度を設けている。なお、大学教員以外の職員の本給について、61歳に達する年度から7割水準とすることとした。また、大学教員の定年年齢については、従前より65歳であり定年年齢及び給与の制度に変更はない。