

## 役員の報酬等及び職員の給与水準の公表について

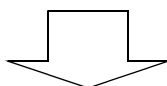
### I. 公表の経緯について

#### 《国立大学法人》

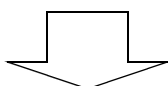
---

##### ■ 「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(H22.11.1閣議決定)

- 3(4) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。以下同じ。）の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう要請するとともに、中期目標に従った人件費削減や国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与の見直しの取組状況を的確に把握する。独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等の水準を毎年度公表する。（以下略）



- 国立大学法人等の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について(ガイドライン)を策定（H17.2.7）（改定：H18.2.22, H19.2.20, H20.3.18, H26.9.2, H31.1.24）



各国立大学法人等及び文部科学大臣がホームページで公表

## II. 公表方法等について（※ガイドラインの要旨）

### 1. 趣 旨

国立大学法人等の役員の報酬等及び職員の給与の水準に関する情報を、国民及び関係者に分かりやすく提供するもの

### 2. 公表されるべき事項

(1) 役員の報酬等について	
1) 役員報酬についての基本方針に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>役員報酬の支給水準の設定についての考え方</li> <li>役員報酬への業績反映のさせ方</li> <li>役員報酬の改定状況</li> </ul>
2) 役員の報酬等の支給状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>役員各人ごとの報酬（諸手当及び賞与を含む。）の支給状況（年間）</li> </ul>
3) 役員の報酬水準の妥当性	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人の検証結果</li> </ul>
4) 役員の退職手当の支給状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和4年度中の役員への退職手当の支給実績</li> </ul>
5) 退職手当の水準の妥当性	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和4年度中の役員への退職手当の妥当性の理由</li> </ul>
6) 業績給の仕組み及び導入に関する考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>役員へ業績給（及びそれに相当する手当）を支給している場合の内容及び今後の方針</li> </ul>
(2) 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員給与の支給水準の設定等についての考え方</li> <li>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</li> <li>職員給与の改定状況</li> </ul>
2) 職員給与の支給状況等に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員の雇用形態別及び職種別の給与の支給状況（年間）</li> <li>年齢別の年間給与の分布状況</li> <li>賞与の支給状況</li> </ul>
3) 給与水準の妥当性検証等	<ul style="list-style-type: none"> <li>事務・技術職員、医療職員及び教育職員の対国家公務員指数（ラスパイレス指数）の状況及びその理由、給与水準の妥当性</li> </ul>
4) モデル給与	<ul style="list-style-type: none"> <li>事務・技術職員及び教育職員のある一定年齢毎の月額及び年額給与</li> </ul>
5) 業績給の仕組み及び導入に関する考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員への業績給の内容及び今後の方針</li> </ul>
(3) 総人件費について	
(4) その他	

### 3. 公表の時期、方法等について

(1) 公表様式は最終的に6月中旬までに文部科学省へ提出

(2) 公表時期は財務諸表の開示に併せて公表

(3) 公表方法等：

1) 公表は、文部科学省及び国立大学法人等の広報誌及びホームページ上で実施

2) 文部科学大臣は、各国立大学法人等の公表内容を取りまとめた公表を行い、総務大臣に公表資料を提供

「国立大学法人秋田大学の役職員の報酬・給与等について」のポイント

I 役員報酬等について	
1 基本方針に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支給水準の設定：役員報酬の水準について同規模の国立大学及び事務次官の年間報酬と比較して記載</li> <li>・業績反映のさせ方：期末特別手当について増額及び減額できる旨を記載</li> <li>・改定内容：R4年度の改定内容を記載</li> </ul>
2 報酬等の支給状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公表対象：すべての常勤及び非常勤の役員</li> <li>・R4年度における支給総額及びその内訳並びに就任・退任の状況等を記載</li> </ul>
3 報酬水準の妥当性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学長，理事，監事毎に報酬の水準の妥当性について記載</li> </ul>
4 退職手当の支給状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学長，理事，監事毎に該当者の退職手当支給状況について記載</li> </ul>
5 退職手当の妥当性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学長，理事，監事毎に該当者の退職手当の妥当性について記載</li> </ul>
6 業績給の仕組み及び導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>・役員へ業績給を支給している場合の内容及び今後の方針について記載</li> </ul>
II 職員給与について	
1 基本方針に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支給水準の設定：役員報酬の水準について同規模の国立大学，国家公務員及び職種別民間統計調査と比較して記載</li> <li>・業績反映のさせ方：勤勉手当，昇給制度及び業績給について記載</li> <li>・給与制度の主な改正点：R4年度の改正内容を記載</li> </ul>
2 給与の支給状況 ※共通事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・①～④は各法人の提出データを基に人事院が算定した数値・指数を記載</li> <li>・人員欄の該当者が2名以下の場合，該当者が特定されるおそれのあることから数値等の記載を省略し，その旨を欄外に注記</li> </ul>
①職種別支給状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公表対象：R5.4.1在職者のうち，R4年度1年間において給与を減額されることなく支給された次の職種の職員 事務・技術職員，教育職員（大学教員），医療職員（病院看護師） その他の職種については代表的職種について記載</li> <li>・該当者数：（常勤）931名（再任用）13名（非常勤）368名</li> <li>・年間給与額（平均）は，時間外手当（超勤手当，宿日直手当，夜勤手当，その他勤務の実績に応じて支給される手当）を除いた額</li> </ul>
②年齢別年間給与の分布状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公表対象：事務・技術職員，教育職員（大学教員），医療職員（病院看護師）（④まで同じ）</li> </ul>
③職位別年間給与の分布状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間給与は①の年間給与額から通勤手当を除いた額</li> <li>・グラフの「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</li> </ul>
④賞与における査定部分の比率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・季別賞与額及び賞与年額に対する支給比率を記載</li> </ul>
3 給与水準の妥当性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・比較は年間給与額（給与額から時間外手当，通勤手当を除いた額）</li> <li>・R5.4.1における年齢が20歳以上60歳未満（国の職員と年齢階層による比較を行うため）</li> <li>・比較指標のデータ（法人基準年齢階層ラスパイレス指数）を記載 ※「法人基準年齢階層ラスパイレス指数」とは，法人の年齢別人員構成をウエイトに用いて算出するラスパイレス指数 具体的には，国家公務員との比較の場合は，法人職員の給与を国の同一年齢階層の給与に置き換えた場合の仮定の給与費を100として，これに対して，法人が現に支給している給与費から算出される指数</li> <li>・教育職員（大学教員）の対国家公務員指数は参考事項欄に記載</li> </ul>

比較指標の参考事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対国家公務員指数が100以上の職種について、当該指数が高い理由を具体的なデータにより説明</li> <li>・国の財政支出規模が大きい法人及び累積欠損のある法人について、指数の状況、給与水準が適正なものとなっているかを検証</li> <li>・事務・技術職員及び医療職員（病院看護師）については、在勤地域及び学歴を勘案した対国家公務員指数を参考指標として記載</li> <li>・教育職員（大学教員）については、国の行政職（一）の年収倍率と、法人化前の国の教育職（一）と行政職（一）の年収倍率との比較指標を参考として記載</li> </ul>
4 モデル給与	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事務・技術職員及び教育職員について、一定年齢毎のモデル的な給与月額及び年額について記載。なお、本給及び管理職手当のみを計算対象としている。</li> </ul>
5 業績給の仕組み及び導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業績給を支給している場合の内容及び今後の方針について記載</li> </ul>

Ⅲ 総人件費について	
給与、報酬等支給総額（A）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての常勤役員及び常勤職員に係る当該年度に支給した報酬（給与）、賞与、その他の手当の合計額を記載</li> </ul>
退職手当支給額（B）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての常勤役員及び常勤職員に係る当該年度に支給した退職手当の支給額を記載</li> </ul>
非常勤役職員等給与（C）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非常勤役員、非常勤職員、臨時職員等に支給した給与（手当）額（退職手当支給額を含む。）のすべてを記載</li> </ul>
福利厚生費（D）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての役員及び職員（非常勤職員等を含む。）に係る法定福利費と法定外福利費の合計額を記載</li> </ul>
最広義人件費	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上記（A）～（D）の合計額 ※(A)～(D)の金額は千円未満を切り捨てた額</li> </ul>
参考事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「給与、報酬等支給総額」及び「最広義人件費」の対前年度比の増減要因等を記載</li> <li>・「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」（平成29年11月17日閣議決定）関連として、平成29年度から措置を講じた法人については、措置の内容を記載</li> </ul>
Ⅳ その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特になし（法人が独自に記載が必要と判断した内容について記載）</li> </ul>

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人秋田大学の役員報酬・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当たって、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(当法人1,306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) 国立大学法人福井大学…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いる(常勤職員数約1,300人)。公表資料によれば、令和3年度の長の年間報酬額は、16,587千円である。
- (2) 事務次官年間報酬額…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。)

役員報酬規程において、期末特別手当の支給額については国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を参考にして、当該役員の職務の実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額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、期末特別手当から構成されている。月額については、秋田大学役員報酬規程に則り、本給月額に通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当を加算して算出している。期末特別手当についても、秋田大学役員報酬規程に則り、本給月額に100分の45を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合は100分の162.5を、12月に支給する場合は100分の167.5を乗じて得た額としている。

なお、令和4年度では、給与法指定職の改定に準拠し、6月期の期末特別手当の支給を0.1月引き下げし、12月期の期末特別手当の支給を0.05月引き上げを実施した。

理事

法人の長と同様

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、日額から構成されている。日額については、秋田大学役員報酬規程に則り、算出している。

監事

法人の長と同様

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額から構成されている。月額については、秋田大学役員報酬規程に則り、算出している。

## 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	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	18,334	12,420	4,953	49 912 (寒冷地手当) (単身赴任手当)			※
A理事	12,470	9,816	2,565	89 (寒冷地手当)	R4.4.1		
B理事	12,886	9,132	3,641	24 89 (通勤手当) (寒冷地手当)	R4.4.1		※
C理事	12,862	9,132	3,641	0 89 (通勤手当) (寒冷地手当)			※
D理事	13,010	9,132	3,641	186 51 (通勤手当) (寒冷地手当)	R4.4.1		※
E理事	13,418	9,132	3,641	51 594 (寒冷地手当) (単身赴任手当)	R4.4.1		◇
F理事 (非常勤)	1,178	1,178	0	0			
A監事	10,173	7,620	2,440	24 89 (通勤手当) (寒冷地手当)			
C監事 (非常勤)	2,356	2,356	0	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

## 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

秋田大学は本学の理念である1. 国際的な水準の教育・研究の遂行、2. 地域の振興と地球規模の課題の解決の寄与、3. 国の内外で活躍する有為な人材の育成に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、中期目標・中期計画を基盤として、教育改革、地域連携、国際化等の具体的な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、本学の学長は、職員数1,306名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、公務を司り、所属職員を総督して、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33,315千円と比較した場合の約55%となっており、また事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

また、他の同規模大学の長の令和3年度の報酬水準(福井大学、島根大学及び三重大学の長)の平均報酬16,888千円より高額となっているが、これは当該学長に単身赴任手当が支給されているためである。

こうした職務内容の特性や他法人等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

秋田大学は本学の理念である1. 国際的な水準の教育・研究の遂行、2. 地域の振興と地球規模の課題の解決の寄与、3. 国の内外で活躍する有為な人材の育成に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、中期目標・中期計画を基盤として、教育改革、地域連携、国際化等の具体的な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、本学の理事は、職員数1,306名の法人の理事として、その業務を総理する学長を補佐する職務を担っており、また、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33,315千円と比較した場合の半分以下となっており、また事務次官の年間給与与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

また、他の同規模大学の理事の令和2年度の報酬水準(福井大学、島根大学及び三重大学の理事の平均報酬14,205千円)と令和3年度の報酬水準(同平均報酬14,011千円)と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等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)

秋田大学は本学の理念である1. 国際的な水準の教育・研究の遂行、2. 地域の振興と地球規模の課題の解決の寄与、3. 国の内外で活躍する有為な人材の育成に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、中期目標・中期計画を基盤として、教育改革、地域連携、国際化等の具体的な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、本学の理事は、職員数1,306名の法人の非常勤理事として、その業務を総理する学長を補佐する職務を担っている。また、他の同規模大学の非常勤理事の令和3年度の報酬水準(福井大学及び島根大学の非常勤理事の平均報酬約1,433千円)と同水準になっている。

こうした職務内容の特性や他法人等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

秋田大学は本学の理念である1. 国際的な水準の教育・研究の遂行、2. 地域の振興と地球規模の課題の解決の寄与、3. 国の内外で活躍する有為な人材の育成に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、中期目標・中期計画を基盤として、教育改革、地域連携、国際化等の具体的な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、本学の監事は、職員数1,306名の法人の監事として、本学の保有財産及び理事の業務執行を監査しており、また、他の同規模大学の監事の令和3年度の報酬水準(福井大学、島根大学及び三重大学の監事の平均報酬約11,602千円)と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等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)

秋田大学は本学の理念である1. 国際的な水準の教育・研究の遂行、2. 地域の振興と地球規模の課題の解決の寄与、3. 国の内外で活躍する有為な人材の育成に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、中期目標・中期計画を基盤として、教育改革、地域連携、国際化等の具体的な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、本学の非常勤監事は、職員数1,306名の法人の非常勤監事として、本学の保有財産及び理事の業務執行を監査しており、また、他の同規模大学の非常勤監事の報酬水準(福井大学、島根大学及び三重大学の監事の令和3年度の平均報酬約1,368千円)より、高額となっているが、これは非常勤監事を日給制から月給制に給与制度を変更したためである。

こうした職務内容の特性や他法人等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。

【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	月			
法人の長	該当者なし					
理事	該当者なし					
理事 (非常勤)	該当者なし					
監事	該当者なし					
監事 (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	該当者なし
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (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

役員報酬規程において、期末特別手当の支給額については国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を参考にして、当該役員の職務の実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしており、今後も継続する予定である。

## 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

当法人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、2022年(令和4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(当法人1,306人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人福井大学…当該法人は、教育・研究事業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(常勤職員数約1,300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、本学の全職員の平均給与月額は424,040円となっている。
- (3) 職種別民間給与実態調査において、当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、207,878円となっている。

#### 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。)

当法人においては、職員の勤務成績に応じた勤勉手当支給割合の増減、昇給及び昇格・降格の措置を実施している。

旧年俸制適用教員において業績給(給与全体の約30%)を導入している他、新年俸制適用教員においては外部資金の獲得状況に応じて業績給を支給している。

#### 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

国立大学法人秋田大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当(管理職手当、医師調整手当、異動保障手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、招へい手当、特別貢献手当、義務教育等教員特別手当、手術看護手当、衛生管理者等手当、寒冷地手当、特殊勤務手当、入試手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、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+異動保障手当+広域異動手当+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+異動保障手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の取扱い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4年度では、①人事院勧告に基づき、6月期の期末手当の支給割合を0.15月引き下げ、②12月期の勤勉手当の支給割合を0.10月引き上げる改定を実施した。

## 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	931	46.1	6,632	4,856	36	1,776
事務・技術	256	41.9	5,504	4,044	36	1,460
教育職種 (大学教員)	297	52.7	8,436	6,106	26	2,330
医療職種 (病院看護師)	253	43.3	5,608	4,137	38	1,471
教育職種 (附属高校教員)	20	42.0	7,011	5,264	66	1,747
教育職種 (附属義務教育学校教員)	44	46.5	7,454	5,626	80	1,828
医療職種 (病院医療技術職員)	58	44.2	5,766	4,224	34	1,542
その他医療職種 (看護師)						
指定職種	3	60.5	12,817	9,216	8	3,601
再任用職員	13	63.7	3,213	2,715	114	498
事務・技術	13	63.7	3,213	2,715	114	498
医療職種 (病院看護師)						
医療職種 (病院医療技術職員)						
非常勤職員	368	31.9	4,105	3,159	27	946
事務・技術	21	47.2	2,805	2,086	78	719
教育職種 (大学教員)	3	52.2	8,859	6,431	33	2,428
医療職種 (病院医師)	46	35.5	3,207	2,954	27	253
医療職種 (病院看護師)	231	29.1	4,305	3,254	22	1,051
技能・労務職種	3	54.8	2,859	2,112	25	747
医療職種 (病院医療技術職員)	64	32.6	4,289	3,211	28	1,078

注1:常勤職員については、在外職員を除く。

注2:「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員を示す。

注3:「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4:「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5:「技能・労務職種」とは、作業員等を示す。

注6:常勤職員のその他医療職種(看護師)、再任用職員の医療職種(病院看護師)、医療職種(病院医療技術職員)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、全体の数値からも除外している。

注7:常勤職員の医療職種(病院医師)、在外職員及び任期付職員並びに再任用職員の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、その他医療職種(看護師)については、該当者がいないため記載を省略した。

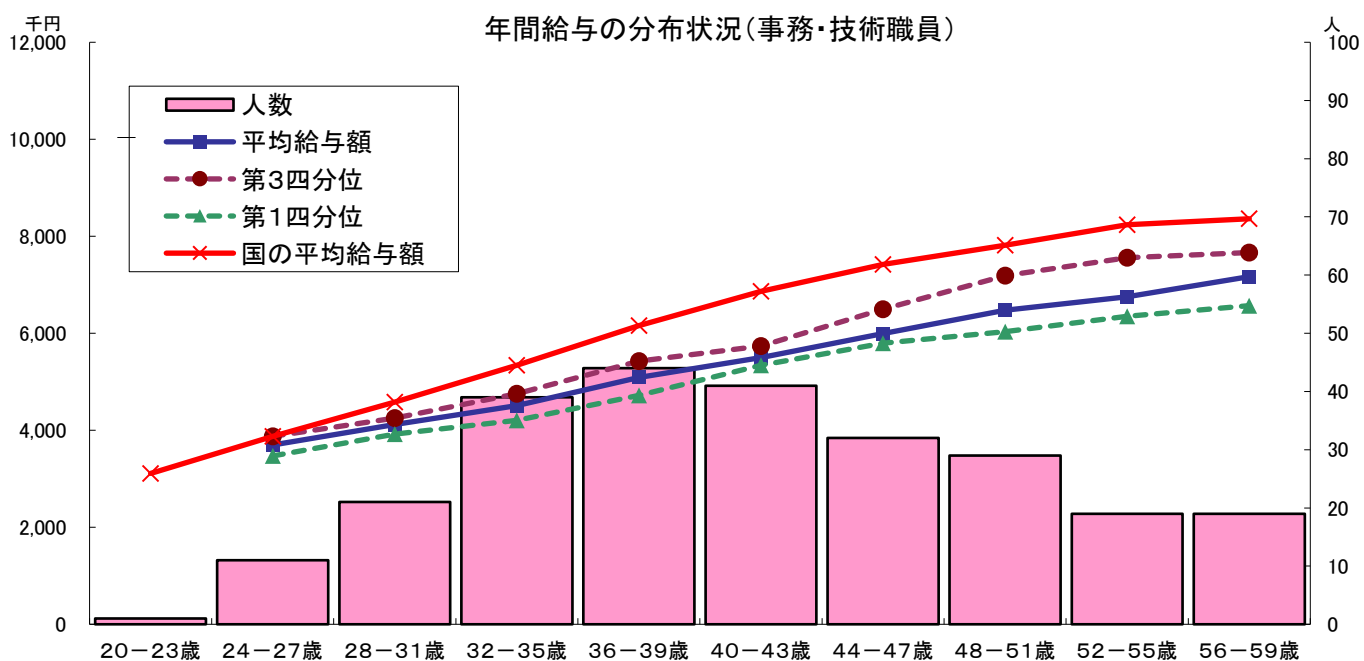
[年俸制適用者]

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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	126	42.1	6,928	6,152	27	776
外国人年俸制適用教員						
教育職種 (大学教員)	126	42.1	6,928	6,152	27	776
非常勤職員	29	45.2	5,852	5,700	47	152
教育職種 (大学教員)	29	45.2	5,852	5,700	47	152

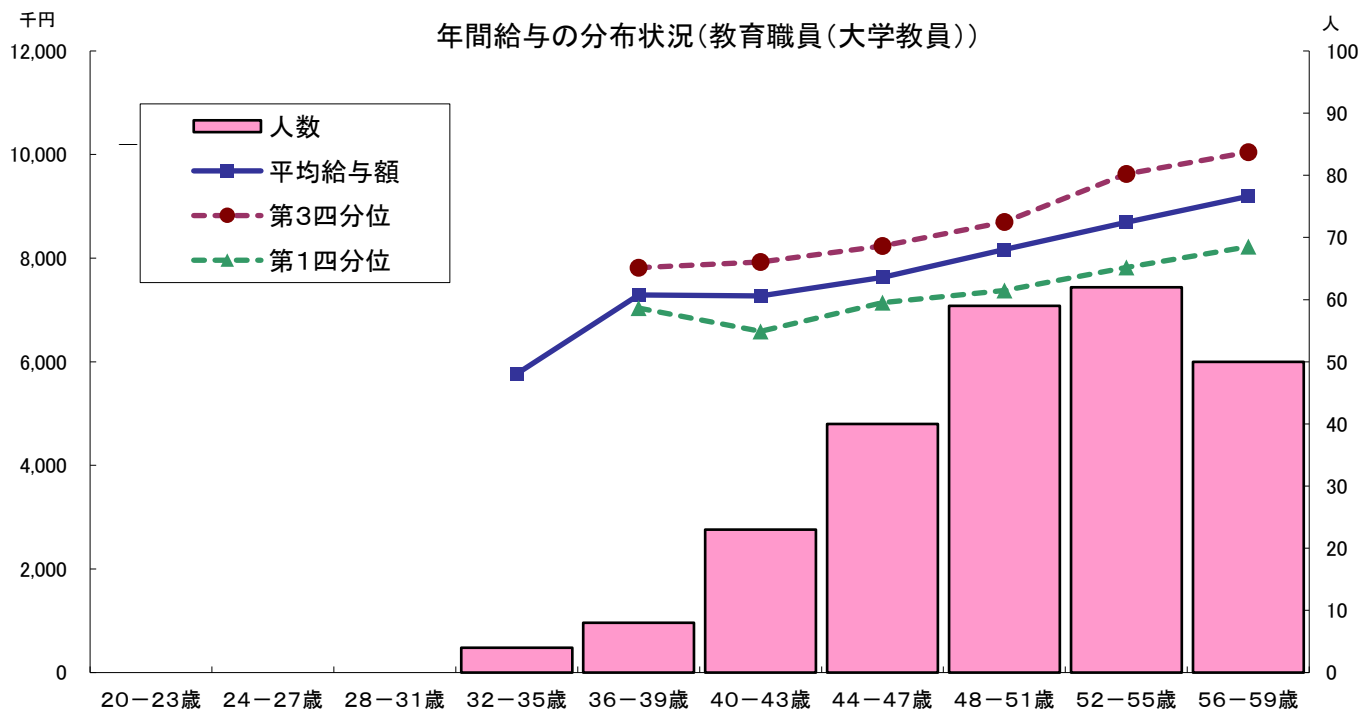
注1: 在外職員、任期付職員及び再任用職員については、該当者がいないため記載を省略した。

注2: 常勤職員の外国人年俸制適用教員については、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、区分を記載せず、全体の数値からも除外している。

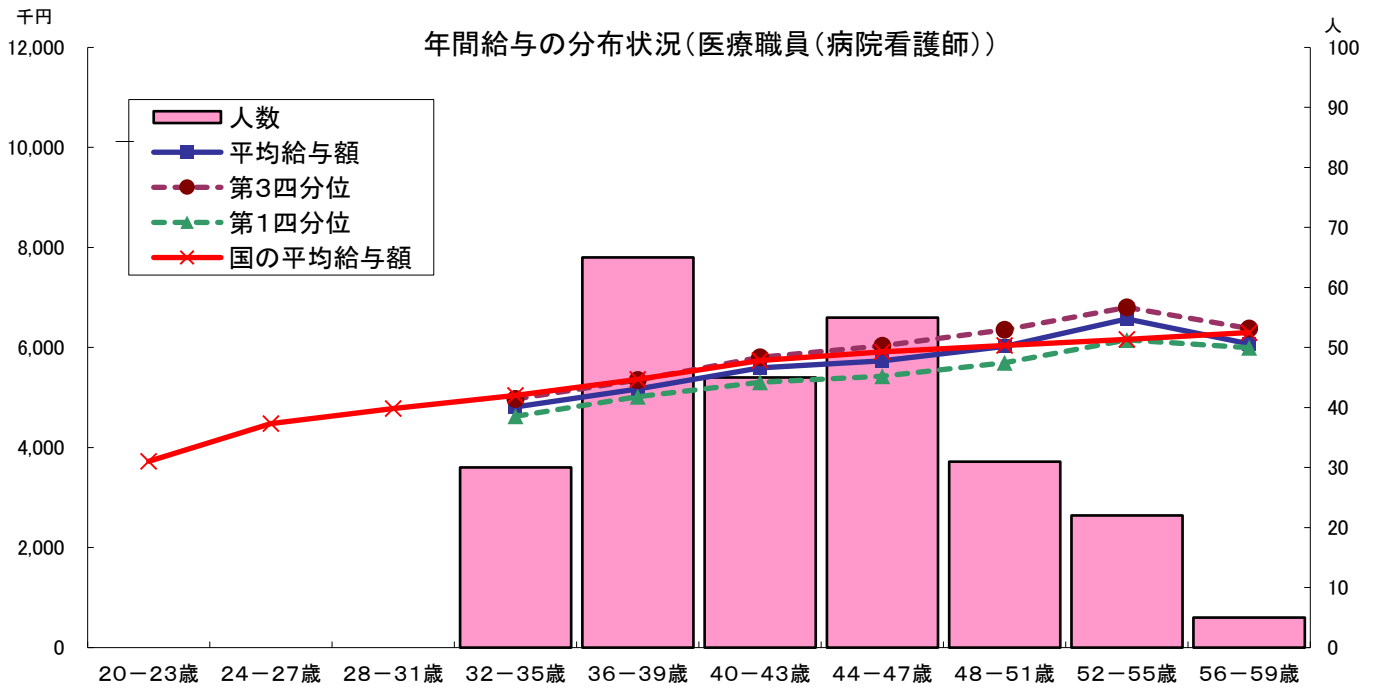
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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: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があることから、年間給与については表示しない。



注: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があることから、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	2			
課長	26	52.0	7,393	9,228～5,220
課長補佐	52	48.6	6,363	7,167～5,251
係長	92	41.4	5,338	6,871～3,960
主任	33	36.5	4,699	5,673～4,069
係員	51	33.7	4,084	4,882～3,315

注1:「部長」には「副理事」を含み、「課長」には「事務長」及び一部の「室長」を含み、「係長」には「主査」を含み、「係員」には「課員」を含む。

注2:「部長」の該当者は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があることから、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

(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)
教授	111	56.9	9,808	12,799～7,998
准教授	103	51.3	8,085	9,256～7,038
講師	42	48.7	7,386	8,353～6,000
助教	41	48.7	6,494	7,243～5,502

(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	4	52.5	7,538	
看護師長	26	50.7	6,439	6,979～5,746
副看護師長	56	45.8	5,855	6,658～4,856
看護師	166	40.9	5,273	6,091～4,465

注1:「看護部長」の該当者は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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

注2:「副看護部長」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があることから、年間給与額の最高給与額及び最低給与額については記載していない。

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)	% 54.7	% 52.4	% 53.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.3	% 47.6	% 46.5
	最高～最低	% 52.5～42.0	% 54.5～43.6	% 53.5～43.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.6	% 53.4	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.4	% 46.6	% 45.5
	最高～最低	% 49.4～41.0	% 51.2～43.4	% 48.9～42.3

(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)	% 55.5	% 52.7	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.5	% 47.3	% 45.9
	最高～最低	% 48.8～41.6	% 50.7～44.4	% 49.8～43.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.4	% 54.1	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.6	% 45.9	% 44.8
	最高～最低	% 49.4～40.5	% 50.8～42.8	% 49.3～41.7

(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)	% 51.9	% 49.9	% 50.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.1	% 50.1	% 49.1
	最高～最低	% 55.5～43.4	% 57.2～45.7	% 56.3～44.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.9	% 53.5	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.1	% 46.5	% 45.3
	最高～最低	% 49.4～40.4	% 51.2～42.7	% 48.9～41.6



### 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"> <li>・年齢勘案 83.2</li> <li>・年齢・地域勘案 92.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 82.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 92.6</li> <li>(参考) 対他法人 96.2</li> </ul>
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支出の割合 28%】 (国からの財政支出額:10,954百万円、予算の総額:38,684百万円: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>【管理職の割合 6.7%(常勤職員数1,061名中71名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 77.6%(常勤職員数1,061名中823名)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 対国家公務員83.2、国からの財政支出の割合が28%であることから、適切な給与水準の状況であると思われる。</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	今後も適切な給与水準の維持に努めていく。

(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"> <li>・年齢勘案 98.0</li> <li>・年齢・地域勘案 101.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 97.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 100.2</li> <li>(参考) 対他法人 96.7</li> </ul>
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支出の割合 28%】 (国からの財政支出額:10,954百万円、予算の総額:38,684百万円: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>【管理職の割合 6.7%(常勤職員数1,061名中71名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合77.6%(常勤職員数1,061名中823名)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 対国家公務員98.0、国からの財政支出の割合が28%であることから、適切な給与水準の状況であると思われる。</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	今後も適切な給与水準の公表に努めていく。

○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 86.8

(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

(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2,825,000円

○35歳(主査)

月額261,000円 年間給与4,410,000円

○50歳(総括主査)

月額364,200円 年間給与6,191,000円

教育職員

○27歳(博士課程修了初任給)

月額294,500円 年間給与4,551,000円

○35歳(講師)

月額362,500円 年間給与6,579,000円

○50歳(准教授)

月額445,800円 年間給与7,996,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者10,000円、  
子1人につき6,500円)を支給

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

旧年俸制適用教員において業績給(賞与及び退職手当相当額を含み、給与全体の約30%に設定)を導入している他、新年俸制適用教員においては外部資金の獲得状況に応じて業績給を支給している。

### 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 8,970,138	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 599,765	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,994,968	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,042,065	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 16,606,937	千円	千円	千円	千円	千円

注1:「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係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「17 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。

注2:最広義人件費については千円未満切り捨てのため、各項目の合計額とは必ずしも一致しない。

#### 総人件費について参考となる事項

##### ①総人件費の増減について

「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」の対前年度比及び増減要因

(1)「給与、報酬等支給総額」(対前年度比1.3%増)

増減の主な要因としては、附属学校教員へ教職調整額にかえて超過勤務手当を支給することにより増となった。

(2)「最広義人件費」(前年度比0.1%減)

増減の主な要因としては、附属学校教員への超過勤務手当支給による給与・福利厚生費の増があったものの、退職者が前年度よりも減少したことによる退職手当支給額の減により、全体としては前年度比0.1%減となった。

##### ② 公務員の給与改定に関する取扱いについて

「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2月1日から以下の措置を講ずることとした。

(1)役員に関する講じた措置の概要

官民の支給水準の均衡を図るために役員退職手当規程上設けられた「調整率」を87/100から83.7/100に引き下げた。

(2)職員に関する講じた措置の概要

官民の支給水準の均衡を図るために職員退職手当規程上設けられた「調整率」を87/100から83.7/100に引き下げた。

なお、職員に対する周知期間を十分に確保することが必要であると認められたことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。

### Ⅳ その他

特になし