

## 役員の報酬等及び職員の給与水準の公表について

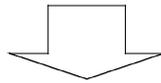
### I. 公表の経緯について

#### 《国立大学法人》

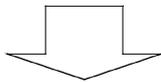
---

##### ■ 「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Web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5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5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Web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：R5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>R5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：R5年度の改正内容を記載</li> </ul>   |
| 2 給与の支給状況<br>※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：R6.4.1に在職者のうち，R5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<br/>事務・技術職員，教育職員(大学教員)，医療職員(病院看護師)<br/>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)915名 (再任用)11名 (非常勤)339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)<br/>(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>R6.4.1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</li> <li>※「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<br/>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> </ul>             |
| Ⅳ その他         | 定年年齢の引上げに伴う、給与制度の改正を記載。  |

## 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1,304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4年度の長の年間報酬額は、16,659千円である。
- (2) 事務次官年間報酬額…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。)

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、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月に支給する場合においては100分の165、12月に支給する場合においては100分の175を乗じて得た額としている。

なお、令和5年度では、給与法指定職の改定に準拠し、①役員報酬のベースアップ、②12月期の期末特別手当の支給割合を0.1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 |
|--------------|---------------|--------|-------|----------------------------------|----------|---------|----|
|              | 千円            | 報酬(給与) | 賞与    | 千円                               | 千円       | 千円      |    |
| 法人の長         | 18,535        | 12,456 | 5,117 | 50<br>912<br>(寒冷地手当)<br>(単身赴任手当) |          | R6.3.31 |    |
| A理事          | 13,971        | 9,840  | 4,042 | 89<br>(寒冷地手当)                    |          | R6.3.31 |    |
| B理事          | 13,020        | 9,156  | 3,761 | 14<br>89<br>(通勤手当)<br>(寒冷地手当)    |          |         |    |
| C理事          | 13,006        | 9,156  | 3,761 | 0<br>89<br>(通勤手当)<br>(寒冷地手当)     |          |         |    |
| D理事          | 13,168        | 9,156  | 3,761 | 199<br>51<br>(通勤手当)<br>(寒冷地手当)   |          |         |    |
| E理事          | 13,616        | 9,156  | 3,761 | 51<br>648<br>(寒冷地手当)<br>(単身赴任手当) |          | R6.3.30 | ◇  |
| F理事<br>(非常勤) | 1,041         | 1,041  | 0     | 0                                |          |         |    |
| A監事          | 10,897        | 7,644  | 3,140 | 24<br>89<br>(通勤手当)<br>(寒冷地手当)    |          |         |    |
| B監事<br>(非常勤) | 2,355         | 2,355  | 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

注3:総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、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、教育研究の質の更なる高度化を図り、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1,304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  
36,138千円と比較した場合の約51%となっており、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。

また、他の同規模大学の長の令和4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17,346千円)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、教育研究の質の更なる高度化を図り、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1,304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36,138千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額23,235千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3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14,011千円)と令和4年度の報酬水準(同平均報酬13,934千円)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、教育研究の質の更なる高度化を図り、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1,304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4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、教育研究の質の更なる高度化を図り、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1,304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4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11,683千円)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、教育研究の質の更なる高度化を図り、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1,304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4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        | 13,032<br>(55,246) | 10<br>(44) | 0<br>(9) | R6.3.31 | 1.0   |    |
| A理事         | 2,059              | 2          | 0        | R6.3.31 | 1.0   |    |
| 理事<br>(非常勤) | 該当者なし              |            |          |         |       |    |
| 監事          | 該当者なし              |            |          |         |       |    |
| 監事<br>(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        | 当該学長は、法人の長として、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の実現に大きく貢献し、その職責を適切に果たした。<br>当該学長の業績勘案率については、これらの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、1.0と決定した。 |
| 理事          | 当該理事は、総括・総務・人事・情報担当として、学長を補佐し、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の実現に大きく貢献し、その職責を適切に果たした。<br>当該理事の業績勘案率については、これらの業務に対する貢献度を総合的に勘案した上で、1.0と決定した。         |
| 理事<br>(非常勤) | 該当者なし  |
| 監事          | 該当者なし  |
| 監事<br>(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】

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

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、2023年(令和5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1,304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5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404,015円となっており、本学の全職員の平均給与月額は427,829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、211,094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5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6月に支給する場合においては100分の120、12月に支給する場合においては100分の125を乗じ、更に基準日以前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5年度では、①本給表のベースアップ、②12月期の期末・勤勉手当の支給割合を0.10月引き上げ、③医師調整手当の増額、④医療系職員に対して、夜間・休日における診療業務に対応するために待機手当の新設等の改定を実施した。

## 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                 | 915 | 46.6 | 6,670           | 4,847  | 33 | 1,823 |
| 事務・技術                | 264 | 42.5 | 5,637           | 4,113  | 33 | 1,524 |
| 教育職種<br>(大学教員)       | 281 | 53.4 | 8,577           | 6,165  | 25 | 2,412 |
| 医療職種<br>(病院看護師)      | 249 | 44.1 | 5,789           | 4,252  | 37 | 1,537 |
| 教育職種<br>(附属高校教員)     | 19  | 42.1 | 6,635           | 4,868  | 38 | 1,767 |
| 教育職種<br>(附属義務教育学校教員) | 45  | 45.7 | 6,712           | 4,915  | 61 | 1,797 |
| 医療職種<br>(病院医療技術職員)   | 57  | 44.7 | 5,875           | 4,292  | 35 | 1,583 |
| その他医療職種<br>(看護師)     |     |      |                 |        |    |       |
| 指定職種                 |     |      |                 |        |    |       |
| 再任用職員                | 11  | 62.7 | 3,298           | 2,788  | 94 | 510   |
| 事務・技術                | 11  | 62.7 | 3,298           | 2,788  | 94 | 510   |
| 医療職種<br>(病院看護師)      |     |      |                 |        |    |       |
| 医療職種<br>(病院医療技術職員)   |     |      |                 |        |    |       |
| 非常勤職員                | 339 | 31.6 | 4,286           | 3,268  | 23 | 1,018 |
| 事務・技術                | 14  | 47.7 | 2,866           | 2,111  | 50 | 755   |
| 教育職種<br>(大学教員)       |     |      |                 |        |    |       |
| 医療職種<br>(病院医師)       | 32  | 34.6 | 3,200           | 2,947  | 20 | 253   |
| 医療職種<br>(病院看護師)      | 213 | 29.2 | 4,509           | 3,393  | 22 | 1,116 |
| 技能・労務職種              | 5   | 47.9 | 2,903           | 2,151  | 20 | 752   |
| 医療職種<br>(病院医療技術職員)   | 75  | 33.2 | 4,473           | 3,338  | 24 | 1,135 |

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)、指定職種については、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

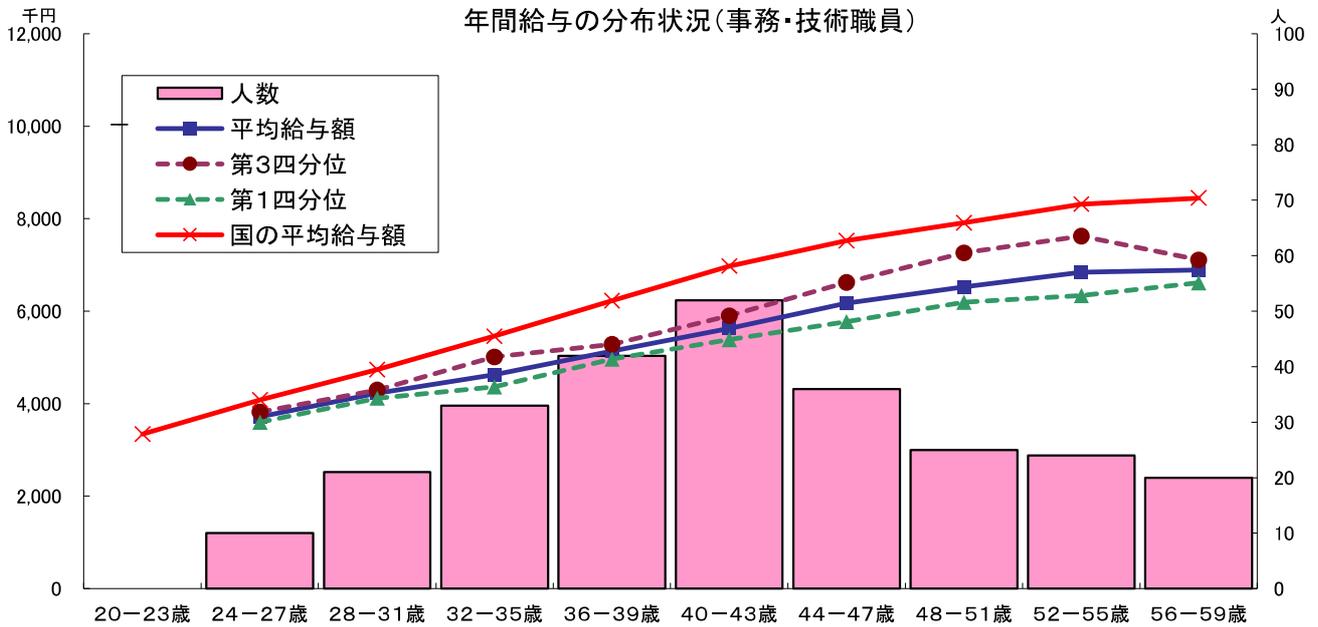
注8:非常勤職員の教育職種(大学教員)については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。

[年俸制適用者]

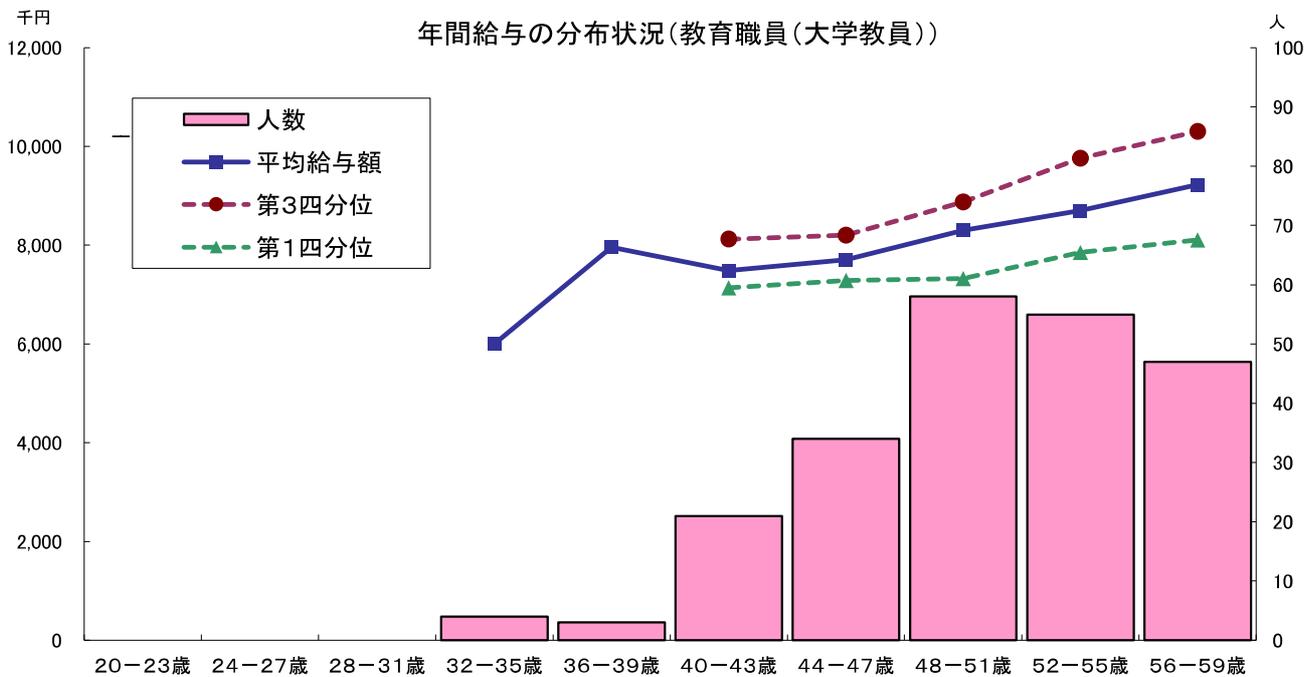
| 区分             | 人員       | 平均年齢      | 令和5年度の年間給与額(平均) |             |          |             |
|----------------|----------|-----------|-----------------|-------------|----------|-------------|
|                |          |           | 総額              | うち所定内       |          | うち賞与        |
|                |          |           |                 | うち通勤手当      |          |             |
| 常勤職員           | 人<br>153 | 歳<br>42.1 | 千円<br>7,051     | 千円<br>6,016 | 千円<br>26 | 千円<br>1,035 |
| 外国人年俸制適用教員     | 人<br>3   | 歳<br>42.8 | 千円<br>9,080     | 千円<br>9,080 | 千円<br>0  | 千円<br>0     |
| 教育職種<br>(大学教員) | 人<br>150 | 歳<br>42.1 | 千円<br>7,010     | 千円<br>5,955 | 千円<br>26 | 千円<br>1,055 |
| 非常勤職員          | 人<br>32  | 歳<br>45.2 | 千円<br>6,339     | 千円<br>6,142 | 千円<br>32 | 千円<br>197   |
| 教育職種<br>(大学教員) | 人<br>32  | 歳<br>45.2 | 千円<br>6,339     | 千円<br>6,142 | 千円<br>32 | 千円<br>197   |

注: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。

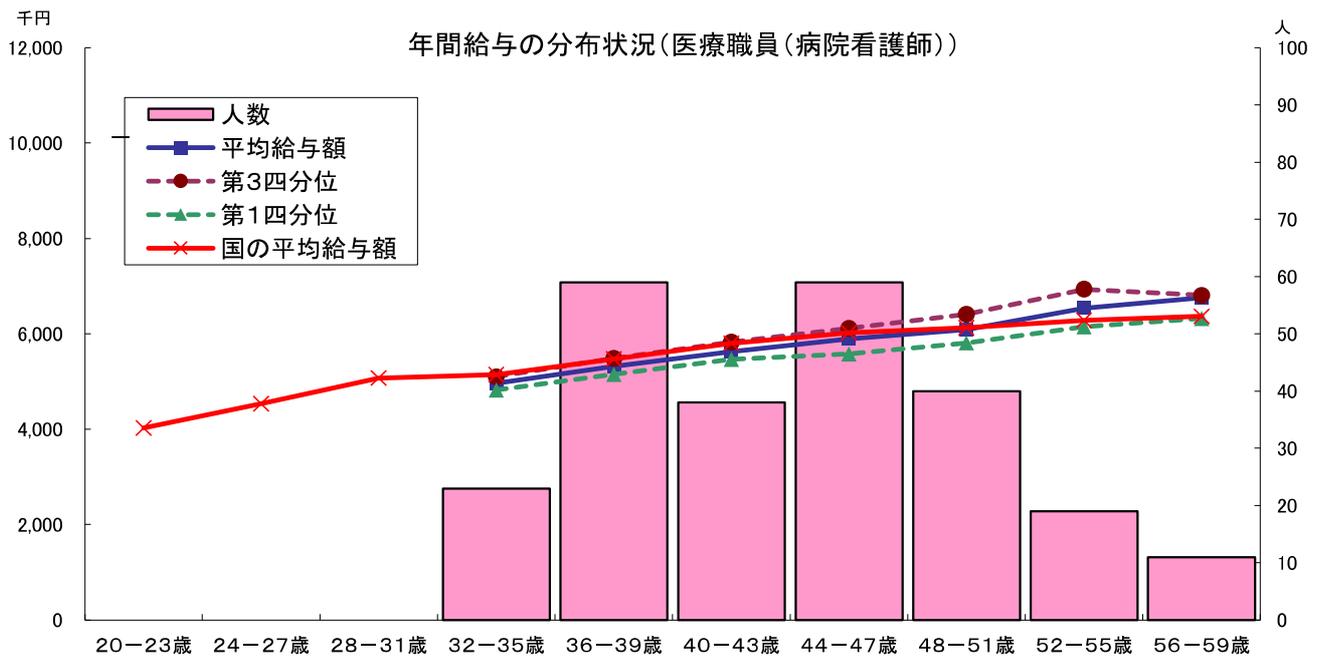
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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:32-35歳及び36-39歳の該当者は4人以下であるため、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)     |
| 部長          | 1  |      |       |             |
| 課長          | 26 | 52.3 | 7,544 | 8,194～6,314 |
| 課長補佐        | 61 | 49.0 | 6,424 | 7,223～4,975 |
| 係長          | 97 | 42.0 | 5,462 | 6,738～4,278 |
| 主任          | 31 | 37.0 | 4,852 | 5,885～4,206 |
| 係員          | 48 | 33.5 | 4,199 | 4,941～3,531 |

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          | 112 | 57.0 | 9,837 | 12,602～7,828 |
| 准教授         | 95  | 52.0 | 8,210 | 9,319～7,405  |
| 講師          | 37  | 49.4 | 7,502 | 8,433～5,881  |
| 助教          | 37  | 49.7 | 6,595 | 7,274～5,596  |

(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   | 53.5 | 7,665 |             |
| 看護師長        | 27  | 50.9 | 6,638 | 7,190～5,797 |
| 副看護師長       | 57  | 45.9 | 5,973 | 6,617～4,789 |
| 看護師         | 160 | 42.0 | 5,458 | 6,324～4,639 |

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)         | %<br>54.3      | %<br>54.3      | %<br>54.3      |
|      | 査定支給分(勤勉相当)<br>(平均) | %<br>45.7      | %<br>45.7      | %<br>45.7      |
|      | 最高～最低               | %<br>53.7～42.4 | %<br>53.5～42.6 | %<br>53.6～42.5 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当)         | %<br>54.7      | %<br>54.3      | %<br>54.5      |
|      | 査定支給分(勤勉相当)<br>(平均) | %<br>45.3      | %<br>45.7      | %<br>45.5      |
|      | 最高～最低               | %<br>50.2～41.9 | %<br>50.2～42.3 | %<br>50.2～42.3 |

(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)         | %<br>53.9      | %<br>53.3      | %<br>53.6      |
|      | 査定支給分(勤勉相当)<br>(平均) | %<br>46.1      | %<br>46.7      | %<br>46.4      |
|      | 最高～最低               | %<br>50.2～42.5 | %<br>50.2～42.8 | %<br>50.2～42.7 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当)         | %<br>55.5      | %<br>55.1      | %<br>55.3      |
|      | 査定支給分(勤勉相当)<br>(平均) | %<br>44.5      | %<br>44.9      | %<br>44.7      |
|      | 最高～最低               | %<br>50.2～33.3 | %<br>50.2～41.8 | %<br>50.2～41.7 |

(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)         | %<br>49.5      | %<br>49.5      | %<br>49.5      |
|      | 査定支給分(勤勉相当)<br>(平均) | %<br>50.5      | %<br>50.5      | %<br>50.5      |
|      | 最高～最低               | %<br>56.2～47.3 | %<br>56.0～47.4 | %<br>56.1～48.8 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当)         | %<br>54.9      | %<br>54.8      | %<br>54.8      |
|      | 査定支給分(勤勉相当)<br>(平均) | %<br>45.1      | %<br>45.2      | %<br>45.2      |
|      | 最高～最低               | %<br>50.2～41.6 | %<br>50.2～41.9 | %<br>48.8～41.7 |

### 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<br>指数の状況         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 82.7</li> <li>・年齢・地域勘案 92.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 82.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 92.1</li> <li>(参考) 対他法人 95.9</li> </ul>  |
| 国に比べて給与水準が<br>高くなっている理由 |   |
| 給与水準の妥当性の<br>検証         | <p>【支出予算の総額に占める国からの支出の割合 27%】<br/>(国からの財政支出額:10,515百万円、予算の総額:39,120百万円:令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和4年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 6.9%(常勤職員数1,072名中74名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 79.2%(常勤職員数1,072名中849名)】</p> <p>【検証結果】<br/>(法人の検証結果)<br/>対国家公務員82.7、国からの財政支出の割合が27%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)<br/>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))<br/>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<br>指数の状況         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 98.6</li> <li>・年齢・地域勘案 102.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 99.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 102.9</li> <li>(参考) 対他法人 96.6</li> </ul>   |
| 国に比べて給与水準が<br>高くなっている理由 |  |
| 給与水準の妥当性の<br>検証         | <p>【支出予算の総額に占める国からの支出の割合 27%】<br/>(国からの財政支出額:10,515百万円、予算の総額:39,120百万円:令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和4年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 6.9%(常勤職員数1,072名中74名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合79.2%(常勤職員数1,072名中849名)】</p> <p>【検証結果】<br/>(法人の検証結果)<br/>対国家公務員98.6、国からの財政支出の割合が27%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)<br/>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))<br/>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。   |

○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、法人化前の国の教育職(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196,200円 年間給与2,983,000円

○35歳(主査)

月額266,200円 年間給与4,499,000円

○50歳(総括主査)

月額365,300円 年間給与6,218,000円

教育職員

○27歳(博士課程修了初任給)

月額301,800円 年間給与4,653,000円

○35歳(講師)

月額366,700円 年間給与6,656,000円

○50歳(准教授)

月額447,100円 年間給与8,028,000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<br>(A)   | 千円<br>8,970,138  | 千円<br>8,911,262  | 千円    | 千円    | 千円    | 千円    |
| 退職手当支給額<br>(B)      | 千円<br>599,765    | 千円<br>398,967    | 千円    | 千円    | 千円    | 千円    |
| 非常勤役職員等給与<br>(C)    | 千円<br>4,994,968  | 千円<br>5,035,601  | 千円    | 千円    | 千円    | 千円    |
| 福利厚生費<br>(D)        | 千円<br>2,042,065  | 千円<br>2,094,555  | 千円    | 千円    | 千円    | 千円    |
| 最広義人件費<br>(A+B+C+D) | 千円<br>16,606,937 | 千円<br>16,440,387 | 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0.7%減)

増減の主な要因としては、令和5年人事院勧告を参考とした職員給与規程の改正に伴い、期末・勤勉手当支給月数引上げ等を行ったことにより、給与・報酬等支給総額の増加があったものの、前年度に附属学校教員へ教職調整額にかわる超過勤務手当を遡って追給したため、減少となった。

##### (2)「最広義人件費」(前年度比1.0%減)

増減の主な要因としては、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少等により全体としては減となった。

### Ⅳ その他

事務・技術職員及び医療職員(病院看護師)の定年年齢は61歳である。  
事務・技術職員及び医療職員(病院看護師)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。定年年齢の引上げに伴い、管理監督職の職員は非管理監督職に降任する制度を設けているほか、60歳に達した年度以降の給与は、60歳時の基本給の7割水準とすることにした。