

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人鹿児島大学の役員報酬・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

国立大学法人鹿児島大学の主要業務は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するに当たって、国家公務員、他の国立大学法人のうち、常勤職員数(当該法人約2600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・・・同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している同規模の総合大学。公表資料によれば令和3年度の長の年間報酬額は、同等であり、公表対象年度役員報酬規程により支給される本俸額は1,035,000円、理事、監事についても本法人と同等と推定される。

(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。)

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、期末特別手当の額に文部科学省国立大学法人評価委員会の業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、その者の職務実績に応じて10/100の範囲内で期末特別手当の額に学長が定める割合を増減できるとしている。

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、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額1,035千円を支給している。期末特別手当についても国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額に地域手当及び広域異動手当を加えた額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、100分の167.5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、給与法指定職の改定に準じて次の改定を行った。

令和4年6月1日改正

・令和4年6月期の期末特別手当の支給割合を0.05月分引下げ

令和5年1月26日改正(令和4年12月1日適用)

・令和4年12月期の期末特別手当の支給割合を0.05月分引上げ

理事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額706千円、761千円に各手当を加算して支給している。期末特別手当については法人の長と同様。なお、令和4年度における改定内容は法人の長と同様。

理事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、月額としている。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則の別定に則り、月額150千円としている。

監事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額706千円に各手当を加算して支給している。期末特別手当については法人の長と同様。なお、令和4年度における改定内容は法人の長と同様。

監事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、月額としている。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則の別定に則り、月額150千円としている。

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	報酬(給与)	賞与	千円	千円	千円	
法人の長	17,372	12,420	4,952	0 ()			※
A理事	12,858	9,132	3,641	85 (通勤手当)		3月31日	※
B理事	12,823	9,132	3,641	50 (通勤手当)			※
C理事	12,797	9,132	3,641	24 (通勤手当)			※
D理事	12,823	9,132	3,641	50 (通勤手当)		3月31日	※
E理事	13,984	8,472	3,657	745 (地域手当) 101 (広域異動手当) 984 (単身赴任手当) 24 (通勤手当)	4月1日		◇
F理事 (非常勤)	1,800	1,800	0	0 ()			
G理事 (非常勤)	1,800	1,800	0	0 ()			
A監事	11,900	8,472	3,378	50 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,800	1,800	0	0 ()			

注1:「地域手当」とは、国の機関、独立行政法人職員等から引き続き役員となった者が、その従前の機関、法人等において、国家公務員の地域手当(相当するものを含む。)の支給を受けていた場合に、その支給を役員就任後も一定期間保障するものである。

注2:「広域異動手当」とは、国の機関、独立行政法人職員等から引き続き役員となった者で、異動等前後の勤務箇所間の距離及び異動等の直前の住居と異動後の直後の勤務箇所との間の距離がいずれも60km以上である場合に支給されるものである。

注3:「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4:総額、各内訳について、千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

鹿児島大学は、「進取の精神」・「進取の気風」を基本理念の中核として掲げ、それを涵養する大学のあり方を明らかにするため、平成19年に鹿児島大学憲章を制定し、「学問の多様性を堅持しつつ、自主自律と進取の精神を尊重し、地域とともに社会の発展に貢献する総合大学」を目指している。特に教育においては、「高い倫理性と社会性を備え、向上心を持って自ら困難に立ち向かい、国際社会で活躍しうる人材を育成する」ことを掲げ学長のリーダーシップの下で推進している。そうした中で鹿児島大学の学長は、職員数約2600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、所属職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,331万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。鹿児島大学では、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であると言える。また、他の同規模の地方総合大学の長の報酬水準と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

理事は学長を補佐して国立大学法人の業務を掌理し、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行うこととなっている。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3,331万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。また、他の同規模の地方総合大学の理事の報酬水準と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)

非常勤理事の報酬水準は、上記理事の月額を勤務日数等を勘案し決定したものであり、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

監事は、国立大学法人の業務を監査することとなっている。監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,331万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。また、他の同規模の地方総合大学の監事の報酬水準と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)

非常勤監事の報酬水準は、上記監事の月額を勤務日数等を勘案し決定したものであり、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	月			
法人の長	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B (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B (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B (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

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、期末特別手当の額に文部科学省国立大学法人評価委員会の業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、その者の職務実績に応じて10/100の範囲内で期末特別手当の額に学長が定める割合を増減できるとしている。

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

当該法人職員の給与水準を検討するに当たって、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、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・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人・・・法人規模が同等の総合大学

(2) 国家公務員・・・令和4年国家公務員給与等実態調査において、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、全俸給表の平均給与月額は413,064円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の大学卒の平均支給額は次のようになっている。

企業規模500人以上、大学卒、事務・技術関係職種
(時間外手当及び通勤手当差引後の額)

事務主任	40歳～44歳	: 379,236円
事務係長	44歳～48歳	: 457,703円
事務課長代理	48歳～52歳	: 527,134円
事務課長	52歳～56歳	: 624,616円
事務部長	56歳～	: 764,650円

企業規模500人以上、医療職種(時間外手当及び通勤手当差引後の額)

看護師	36歳～40歳	: 321,901円
看護師長	52歳～56歳	: 437,787円
総看護師長	56歳～	: 565,806円

限られた運営費交付金の範囲内で業務を行う必要があるため、組織の合理化・簡素化を行い、職員の抑制を図る。

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。)

勤務評価の結果等を基礎資料とした勤務成績により、昇給、特別昇給、昇格及び勤勉手当(査定分)における支給割合を決定している。

勤勉手当・・・基準日(6月1日、12月1日)に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、支給割合を決定する。

特別昇給・・・勤務評価の結果等を踏まえ、勤務成績が特に良好である場合、上位の号給に昇給させることができる。

昇格・・・特に勤務成績が優秀で、かつ、昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格させることができる。勤務成績不良等の場合には、下位の級に降格させることができる。

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

国立大学法人鹿児島大学職員給与規則に則り、本給及び諸手当（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、産業医手当、主幹教諭手当、研究力向上手当、幼稚園教育体制支援手当、特勤勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、分娩手当、救急勤務医手当、ヘリコプター搭乗手当、緊急手術等手当、看護職員等処遇改善手当、冬季備船業務従事手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び義務教育等教員特別手当）としている。

期末手当は、期末手当基礎額（本給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額）に、100分の120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割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当は、勤勉手当基礎額（本給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、学長が別に定める基準に従って定める割合に基準日以前6月以内における職員の勤務期間の区分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、主に次の改定を行っている。

令和4年5月1日改正

- ・研究人材の戦略的強化として、競争的研究費の直接経費から研究者の給与水準の向上を実施した場合に支給する研究力向上手当を新設

令和4年6月1日改正

- ・給与法の改正に準じて、令和4年6月期以降の期末手当の支給割合を0.075月分引下げ

令和4年9月22日改正

- ・附属練習船において冬季に備船業務に従事した場合の処遇改善として、冬季備船業務従事手当を新設

令和5年1月26日改正

- ・給与法の改正に準じて、令和4年12月期の勤勉手当の支給割合を0.1月分引上げ（令和4年12月1日適用）
- ・給与法の改正に準じて、本給表水準を平均0.3%引上げ（令和4年4月1日適用）

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	1561	46.3	6,651	4,858	43	1,793
事務・技術	389	43.1	5,462	4,022	57	1,440
教育職種 (大学教員)	661	51.6	8,148	5,892	39	2,256
医療職種 (病院看護師)	288	43.1	5,520	4,083	33	1,437
技能・労務職種						
海事職種	10	44.3	7,425	5,490	0	1,935
海技職種	13	37	5,184	3,831	0	1,353
教育職種 (附属高校教員)	25	40.9	6,834	5,064	35	1,770
教育職種 (附属義務教育学校教員)	58	37.5	5,862	4,378	48	1,484
医療職種 (病院医療技術職員)	117	41.5	5,371	3,953	50	1,418

注1: 在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 「医療職種(病院医師)」は該当者がいないため省略した。

注3: 「技能・労務職種」とは、実験助手、自動車運転手、ボイラー技士、調理師、園丁、洗濯員の業務を行う職種を示す。

注4: 「技能・労務職種」については、該当者が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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注5: 「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、航海士、機関士の業務を行う職種を示す。

注6: 「海技職種」とは、小型船舶等の乗組員の業務を行う職種を示す。

注7: 「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含む。

注8: 「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。

常勤職員 (年俸制)	121	47	7,846	6,109	43	1,737
教育職種 (大学教員)	121	47	7,846	6,109	43	1,737

注1: 「事務・技術」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」は該当者がいないため省略した。

任期付職員	40	44.4	4,601	3,491	40	1,110
特任職員	40	44.4	4,601	3,491	40	1,110

注1: 「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」は該当者がいないため省略した。

注2: 「特任職員」とは、学長が特に必要であると認める教育研究上の業務又は大学の運営に従事させるために雇用する職員を示す。

任期付職員 (年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	55.5	6,578	4,977	34	1,601
特任職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	55.5	6,578	4,977	34	1,601

注1:「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」は該当者がいないため省略した。

注2:「特任職員」とは、学長が特に必要であると認める教育研究上の業務又は大学の運営に従事させるために雇用する職員を示す。

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	45	62.7	3,157	2,662	54	495
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	42	62.6	3,171	2,674	55	497
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
	3	64.2	2,953	2,489	33	464
海技職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1:「教育職種(大学教員)」及び「医療職種(医師)」は該当者がいないため省略した。

注2:「技能・労務職種」とは、実験助手、自動車運転手、ボイラー技士、調理師、園丁、洗濯員の業務を行う職種を示す。

注3:「海技職種」とは、小型船舶等の乗組員の業務を行う職種を示す。

注4:「医療職種(病院看護師)」、「海技職種」及び「医療職種(病院医療技術職員)」については、該当者が1人又は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、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

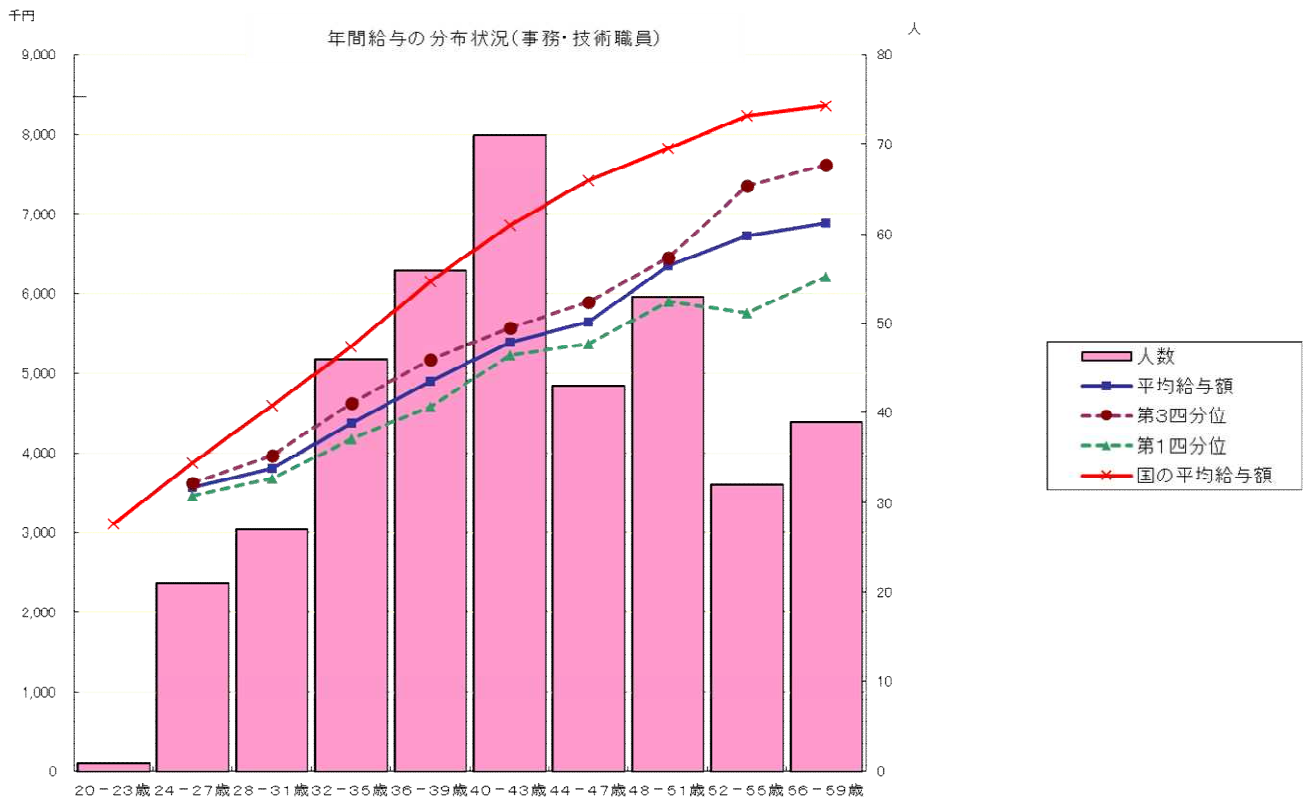
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	320	31.7	4,089	3,122	30	967
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	25	40.1	3,617	2,713	47	904
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	52.1	7,603	5,577	50	2,026
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	11	27.5	3,377	3,377	26	0
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	194	28.9	4,232	3,181	25	1,051
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	18	35.8	2,456	2,023	36	433
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	54	30.7	4,222	3,177	39	1,045
特任職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	52.8	2,146	2,092	24	54

注1:「技能・労務職種」とは、実験助手、自動車運転手、ボイラー技士、調理師、園丁、洗濯員の業務を行う職種を示す。

注2:「特任職員」とは、学長が特に必要であると認める教育研究上の業務又は大学の運営に従事させるために雇用する職員を示す。

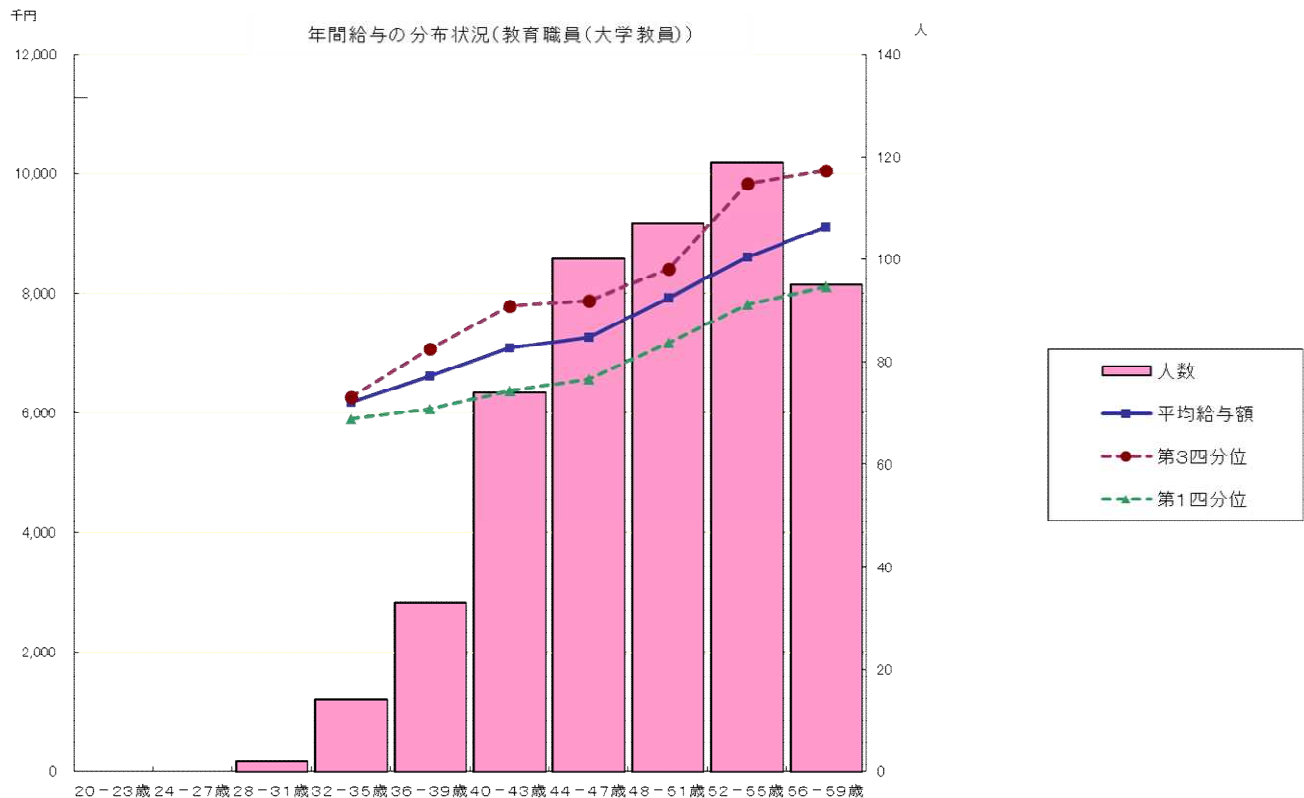
注:「在外職員」は該当者がいないため省略した。

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。]

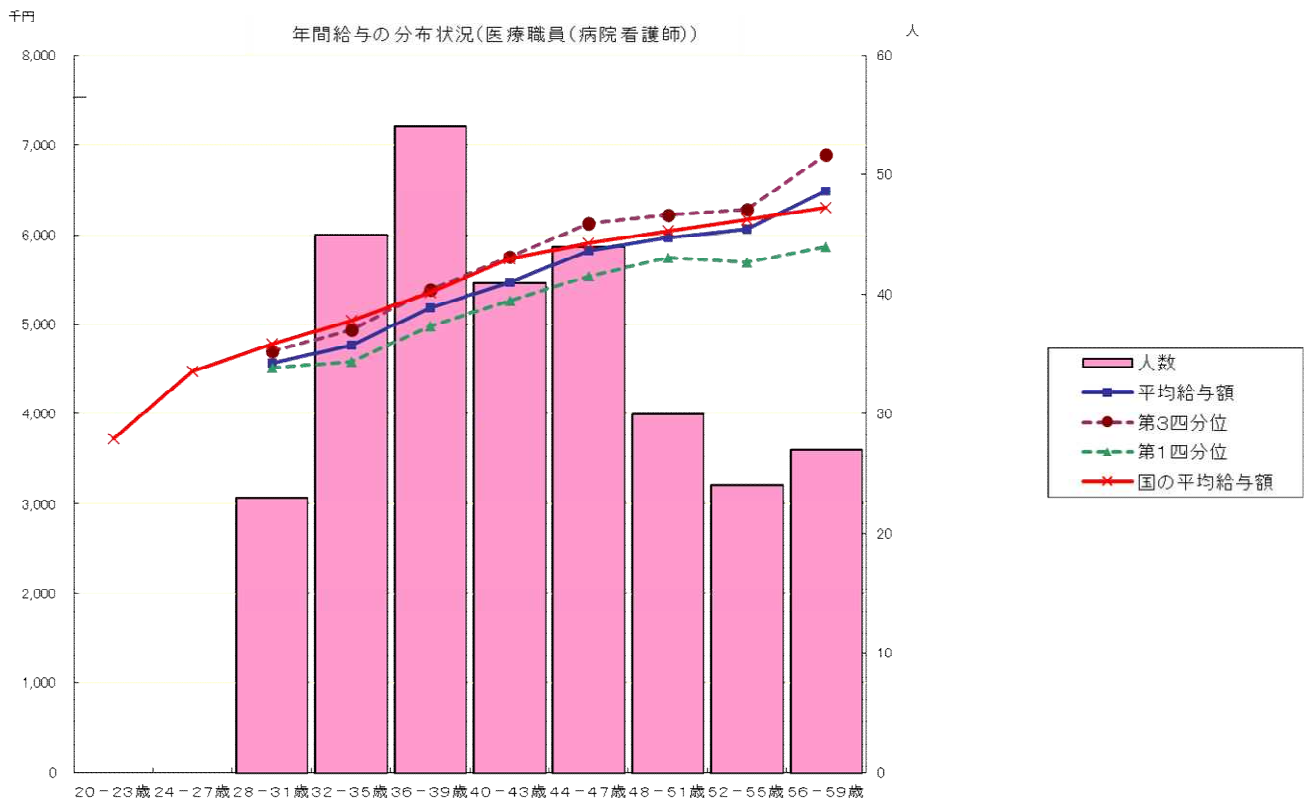


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

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1:年齢28～31歳の該当者は2人であるため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、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)

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)
<代表的職員>	人	歳	千円	千円
部長	7	56.6	8,838	10,024～7,683
課長	30	55.3	7,605	8,936～6,514
課長補佐	38	51.9	6,358	6,849～5,605
係長	155	45.0	5,616	7,185～4,225
主任	65	41.1	4,956	5,936～3,951
係員	94	32.6	4,023	5,261～3,233

(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)
<代表的職員>	人	歳	千円	千円
教授	219	57.7	9,720	12,113～8,305
准教授	225	50.6	7,980	9,315～6,542
講師	56	48.2	7,362	8,430～5,813
助教	157	45.9	6,378	7,350～5,333
助手	2	—	—	—
教務職員	2	—	—	—

注1:「助手」及び「教務職員」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、平均年齢及び年間給与額は記載していない。

(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)
<代表的職員>	人	歳	千円	千円
看護部長	1	—	—	—
副看護部長	6	56.8	7,537	7,832～7,307
看護師長	29	52.5	6,423	6,885～5,737
副看護師長	66	46.5	5,844	6,641～4,771
看護師	186	39.9	5,132	6,197～4,175

注1:「看護部長」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、平均年齢及び年間給与額は記載していない。

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)	% 55.6	% 53.1	% 54.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.4	% 46.9	% 45.6
	最高～最低	% 52.5～34.8	% 54.5～43.8	% 53.5～42.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.2	% 54.0	% 55.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.8	% 46.0	% 44.9
	最高～最低	% 48.9～33.3	% 50.8～35.3	% 49.9～41.2

(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)	% 54.6	% 51.7	% 53.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.4	% 48.3	% 46.9
	最高～最低	% 55.5～35.1	% 57.1～44.6	% 55.1～42.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.0	% 53.9	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.0	% 46.1	% 45.1
	最高～最低	% 52.8～35.0	% 54.8～35.1	% 53.8～39.5

(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)	% 52.1	% 50.3	% 51.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.9	% 49.7	% 48.8
	最高～最低	% 55.2～43.4	% 54.4～48.0	% 54.8～46.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.0	% 53.7	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.0	% 46.3	% 45.2
	最高～最低	% 48.9～40.3	% 50.8～42.0	% 48.7～41.5

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 80.6 ・年齢・地域勘案 89.8 ・年齢・学歴勘案 79.9 ・年齢・地域・学歴勘案 89.3 (参考) 対他法人 93.1
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>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 31.11%】 (国からの財政支出額 174億円、支出予算の総額 559億円:令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額について 0円(令和3年度決算)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 26.41%】 (支出総額 56,330百万円、給与・報酬等支給総額 14,880百万円:令和3年度決算)</p> <p>【管理職の割合 9.51%(常勤職員389人中37人)】</p> <p>【大学卒以上の高学歴者の割合 75.58%(常勤職員389人中294人)】</p> <p>【検証結果】 本学の給与水準は、国家公務員の給与水準を考慮したものであり、上記の状況、指数の状況から適切であると考えます。</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	引き続き、適切な給与水準の設定に努める。

○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 97.5 ・年齢・地域勘案 100.8 ・年齢・学歴勘案 96.7 ・年齢・地域・学歴勘案 98.8 (参考) 対他法人 96.1
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>(法人の検証結果)</p> <p>【管理職の割合 2.43%(常勤職員288人中7人)】</p> <p>【大学卒以上の高学歴者の割合 44.25%(常勤職員287人中127人)】</p> <p>その他については上記事務・技術職員と同様</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	引き続き、適切な給与水準の設定に努める。

○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 84.8

(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。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

一般職

- 22歳(大卒初任給、係員)
月額 185,200円 年間給与 2,742,441円
- 35歳(大卒、主任)
月額 269,400円 年間給与 4,454,798円
- 50歳(大卒、係長)
月額 336,900円 年間給与 5,570,978円

教育職

- 27歳(博士修了初任給、助教)
月額 294,500円 年間給与 4,360,956円
- 35歳(博士修了、助教)
月額 320,400円 年間給与 5,298,134円
- 50歳(博士修了、准教授)
月額 445,800円 年間給与 7,468,040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:月額10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤務評価の結果等を基礎資料とした勤務成績により、昇給、特別昇給、昇格及び勤勉手当(査定分)における支給割合を決定している。

勤勉手当・・・基準日(6月1日、12月1日)に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、支給割合を決定する。

特別昇給・・・勤務評価の結果等を踏まえ、勤務成績が特に良好である場合、上位の号給に昇給させることができる。

昇格・・・特に勤務成績が優秀で、かつ、昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格させることができる。勤務成績不良等の場合には、下位の級に降格させることができる。

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 14,610,262	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,199,687	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,490,490	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,112,083	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 25,412,523	千円	千円	千円	千円	千円

注1: 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。

注2: 「非常勤役職員等給与」及び「福利厚生費」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「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及び法定福利費の合計額と一致しない。

注3: 最広義人件費、各内訳について、千円未満切捨てのため、最広義人件費と各内訳の合計額は一致しない。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について

- ・「給与、報酬等支給総額」については、教職員の採用抑制、人件費削減計画の実施等により、対前年度比2.01%の減となった。
- ・「最広義人件費」については、上記「給与、報酬等支給総額」の減額、「退職手当支給額」の減額等により、対前年度比2.05%の減となった。

IV その他

特になし