

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人岡山大学(法人番号2260005002575)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あたって、他の国立大学法人、国家公務員、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関等のうち、常勤職員数(本法人約4,000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を参考とした。

国立大学法人広島大学・・・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3,600人。公表資料によれば、令和3年度の長の年間報酬は18,580,000円であり、理事の平均年間報酬は14,453,000円である。

##### 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。)

役員報酬への業績反映については、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で期末特別手当の額を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

役員報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則に基づき、俸給月額及び期末特別手当から構成されている。学長の俸給月額は、1,107,000円であり、期末特別手当については、 $[\text{俸給月額} + (\text{俸給月額} + \text{調整手当} + \text{広域異動手当}) \times 20/100 + \text{俸給月額} \times 25/100]$ を基礎として、6月期は100分の160を、12月期は100分の165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。

また、期末特別手当の額は、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

###### 理事

役員報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則に基づき、俸給月額及び期末特別手当から構成されている。現在の理事の俸給月額は818,000円、または706,000円であり、期末特別手当については、 $[\text{俸給月額} + (\text{俸給月額} + \text{調整手当} + \text{広域異動手当}) \times 20/100 + \text{俸給月額} \times 25/100]$ を基礎として、6月期は100分の160を、12月期は100分の165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。

また、期末特別手当の額は、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

###### 理事(非常勤)

非常勤理事の報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則により、月額180,000円と定めている。

###### 監事

役員報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則に基づき、俸給月額及び期末特別手当から構成されている。現在の監事の俸給月額は、635,000円であり、期末特別手当については、 $[\text{俸給月額} + (\text{俸給月額} + \text{調整手当} + \text{広域異動手当}) \times 20/100 + \text{俸給月額} \times 25/100]$ を基礎として、6月期は100分の160を、12月期は100分の165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。

また、期末特別手当の額は、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

###### 監事(非常勤)

非常勤監事の報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則により、月額180,000円と定めている。

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) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	19,111	13,284	5,428	398 (調整手当)		R5.3.31	※
A理事	14,277	9,816	4,011	294 (調整手当) 155 (通勤手当)		R5.3.31	
B理事	14,121	9,816	4,011	294 (調整手当)		R5.3.31	※
C理事	14,299	9,816	4,131	294 (調整手当) 57 (通勤手当)		R5.3.31	※
D理事	13,757	8,472	3,694	254 (調整手当) 593 (広域移動手当) 744 (単身赴任手当)			◇
E理事	14,145	9,816	4,011	294 (調整手当) 24 (通勤手当)			※
F理事	14,121	9,816	4,011	294 (調整手当)			※
G理事 (非常勤)	2,160	2,160	0	0 ( )			*
H理事 (非常勤)	2,160	2,160	0	0 ( )			
A監事	3,501	1,905	1,509	57 (調整手当) 29 (通勤手当)		R4.6.30	
B監事	7,169	5,715	1,283	171 (調整手当)	R4.7.1		
C監事 (非常勤)	2,160	2,160	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、各内訳が千円未満切り捨てのため、法人の長、A理事、C理事及びA監事については、総額と各内訳の合計額が一致していません。

### 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

本学は、「高度な知の創成と的確な知の継承」を理念とし、国際的な研究機関となることを指向するとともに、社会の多様な領域において主体的に活躍できる人材の育成等を通じて、「学都」として中国・四国地域における中核的な学術拠点となることを基本的な目標としている。

そうしたなかで岡山大学長は、職員数約4,000名の法人の代表として、その業務・校務を司り、所属職員を統督し、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

学長の年間報酬は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬5,500万円と比較した場合、その水準以下であり、また事務次官の年間給与額2,300万円と比較してもそれ以下となっている。

また本学では、学長の報酬月額を法人化移行前と同等の指定職7号俸相当としているが、その職務内容及び職責については、上記のとおり法人化前と同等以上であると言える。

こうした職務や職責を考慮し、民間企業の役員報酬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

本学は、「高度な知の創成と的確な知の継承」を理念とし、国際的な研究機関となることを指向するとともに、社会の多様な領域において主体的に活躍できる人材の育成等を通じて、「学都」として中国・四国地域における中核的な学術拠点となることを基本的な目標としている。

本学の6名の理事は、職員数約4,000名の法人組織において、企画・評価・総務、教学、研究、医療、財務・施設及びデジタルトランスフォーメーション推進の各業務・校務を司り、理念の具現化及び目標の達成のために尽力している。

理事の年間報酬は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬5,500万円と比較した場合、それ以下の水準である。

また本学では、理事の報酬月額は法人化移行前の副学長及び指定職の部局長と同等である指定職1～4号俸から学長が決定している。

広い見識と高度な判断を要する理事の職務及び大規模の組織運営に携わる職責を考慮し、民間企業の役員報酬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)

本学の非常勤理事の報酬は、常勤理事の指定職1号俸相当の年間報酬額を、非常勤理事の年間の平均勤務日数で除して算出しているため、妥当であると考えられる。

監事

監事は、法人の運営や財務状況が社会的信頼を得られるよう、業務の適法性、有効性、効率性、経済性及び会計の適正性を監査している。その職務を遂行するために、公平不偏の態度を持ち、独立性の保持に努め、秘密を厳守するなど重い責任を負っている。

本学の常勤監事の報酬は、旧指定職3号俸(平成18年3月31日以前)相当もしくは指定職1号俸相当としており、学長が決定している。

監事の年間報酬は、人数規模が同規模である民間企業の取締役の報酬2,600万円と比較しても、それ以下の水準である。

企業とは異なり、大学が社会に及ぼす間接効果や非経済効果を評価するという高度な職務内容や上記の職責を考慮し、民間企業の役員報酬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)

本学の非常勤監事の報酬は、常勤監事の指定職1号俸相当の年間報酬額を、非常勤監事の年間の平均勤務日数で除して算出しているため、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	16,678 (58,537)	12 (39)	(9)	R5.3.31	1.0	※
理事A	7,394	6	0	R5.3.31	1.2	
理事A (非常勤)	該当なし					
監事A	1,461	1	10	R4.6.30	1.0	
監事A (非常勤)	該当なし					

注1:法人の長については、役員在職期間を役員退職手当規則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、役員在職期間に教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た。

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	<p>同人は、平成23年4月から平成29年3月まで、病院担当理事として、岡山大学病院新医療開発研究開発センターの管理・運営ならびに、臨床研究中核病院への認定等、岡山大学病院の発展に貢献した。また、平成29年4月から令和5年3月まで、学長として、SDGs大学経営に尽力し、グローバルエンゲージメント戦略、DX推進等、本学の運営を強いリーダーシップを持って実行した。</p> <p>同人の業績勘案率については、これらの事業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、1.0と決定した。</p>
理事A	<p>当該理事は、企画・評価・総務担当として、スーパーグローバル大学創成支援事業の管理・運営ならびに、岡山大学の評価体制強化に尽力し、KPIマネジメントによる進捗管理の導入など、法人経営の継続的な質の向上に努めた。また、ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進のため、部局横断的な会議や事務室の設置を行ったほか、メンタルヘルス研修の実施や面談体制、復職支援制度の新設など、職場環境改善にも取り組んだ。さらに、教員活動評価を基に論文業績の評価基準を見直すなど、同氏の功績は多岐にわたり、本学の運営に多大に貢献した。</p> <p>同人の業績勘案率については、これらの事業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、1.2と決定した。</p>
理事A (非常勤)	該当なし
監事A	<p>当該監事は、本学の業務執行状況等の監査業務に尽力し、本学の運営に貢献した。</p> <p>同人の業績勘案率については、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、1.0と決定した。</p>
監事A (非常勤)	該当なし

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られる。

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬への業績反映については、在職期間における業績により100分の10の範囲内で期末特別手当の増額又は減額を出来ることとしている。また、役員退職手当への業績反映については、在職期間における機関実績勘案率及び個人業績勘案率という二つの指標を用いて業績勘案率を算定し、退職手当の額を増減できることとしている。役員報酬並びに役員退職手当の増減については、ともに経営協議会の議を経て決定することとなり、本制度は今後も継続予定である。

## 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

本法人職員の給与は、国家公務員の給与制度を参考とし、他の国立大学法人の給与水準や社会一般の情勢を考慮して決定している。  
特に国立大学法人広島大学は、同一地方にある総合大学で、法人規模についても同等(常勤職員数約3,600人)となっているため、参考としている。

#### 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。)

本法人では、平成18年度から事務・技術職員人事評価制度を実施し、評価結果を平成18年12月期の勤勉手当より給与へ反映させた。その後、評価対象を拡大し、医療職員や看護職員など職員全てに評価を実施している。  
また教員については、平成19年度から教員活動評価制度を実施し、評価結果を平成20年12月期の勤勉手当から反映させている。  
反映部分は給与のうち、6月期・12月期の勤勉手当及び1月の定期昇給としており、反映方法は原則公務員の給与制度に準拠している。

#### 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

- ・俸給表を平均0.3%引き上げた
- ・勤勉手当の支給割合を年間0.10月分引き上げた
- ・年俸額表を俸給表及び勤勉手当の支給割合の引き上げに連動して改定した。

### 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	1980	43.9	6,497	4,734	52	1,763
事務・技術	470	44.5	5,854	4,274	74	1,580
教育職種 (大学教員)	570	53.5	9,043	6,470	53	2,573
医療職種 (病院医師)	該当者無し					
医療職種 (病院看護師)	627	37.6	5,175	3,841	31	1,334
教育職種 (附属高校教員)	22	39.0	7,048	5,219	82	1,829
教育職種 (附属義務教育学校教員)	53	38.1	6,631	4,915	64	1,716
医療職種 (病院医療技術職員)	235	38.0	5,066	3,753	50	1,313
その他医療職種 (医療技術職員)						
その他医療職種 (看護師)	3	47.5	5,652	4,124	53	1,528
技能・労務職種						

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者無し					

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	218	46.0	4,006	2,981	69	1,025
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	194	45.3	3,622	2,706	71	916
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	24	51.3	7,112	5,211	53	1,901
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者無し					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者無し					

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	39	62.0	3,717	3,114	63	603
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	23	61.8	3,767	3,140	56	627
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者無し					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者無し					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	62.5	3,928	3,317	56	611
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	62.2	3,427	2,892	85	535
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者無し					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	33	37.0	3,513	3,190	33	323
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	12	53.3	3,142	2,255	72	887
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者無し					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	21	27.7	3,725	3,725	11	0
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者無し					

注:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:常勤職員の教育職種(附属高校教員)は教育学部附属特別支援学校教員を示す。

注3:常勤職員の教育職種(附属義務教育学校教員)には教育学部附属幼稚園教員を含む。

注4:常勤職員のその他医療職種(医療技術職員)及び技能・労務職種については、該当者が2名以下のため、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、職種のみ記載。

[年俸制適用者]

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	476	46.5	8,616	5,929	56	2,687
教育職種 (大学教員)	476	46.5	8,616	5,929	56	2,687

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	298	44.8	5,225	4,086	62	1,139
事務・技術	137	44.0	3,829	2,916	62	913
教育職種 (大学教員)	150	45.0	6,436	5,028	63	1,408
アドミニストレーター職種	8	51.9	6,853	6,853	22	0
教育職種 (その他特任)						
医療職種 (病院看護師)						
医療職種 (病院医療技術職員)						
技能・労務職種	3	55.5	4,115	3,132	69	983

注1: 在外職員, 再任用職員, 非常勤職員の区分については, 該当者がいないため表を省略した。

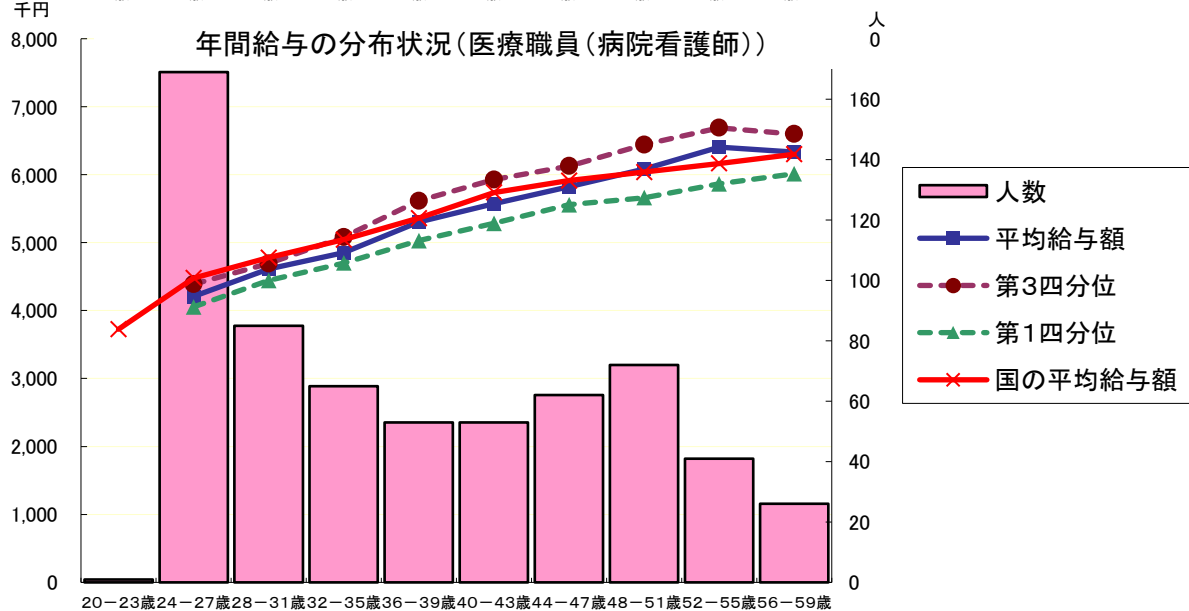
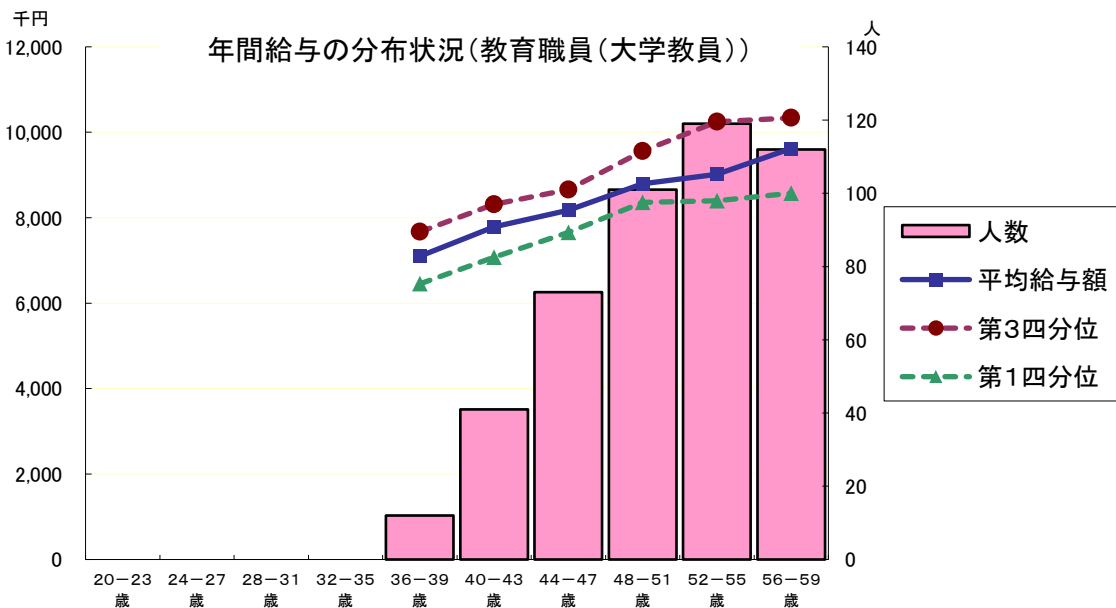
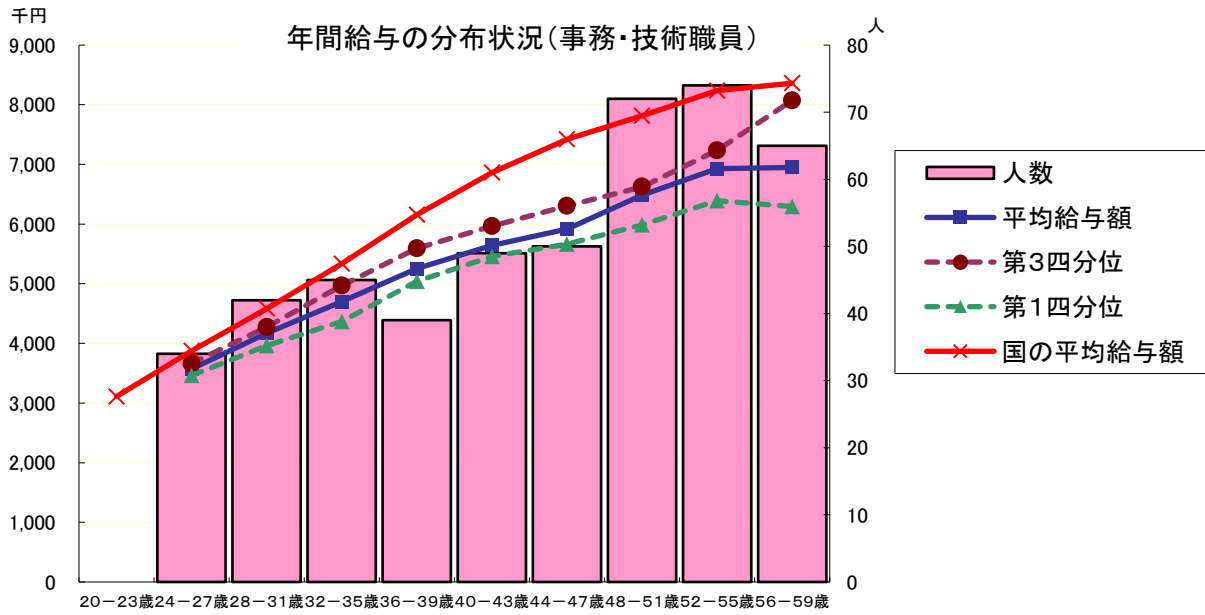
注2: 任期付職員の医療職種(病院看護師), 医療職種(病院医療技術職員)及びその他医療職種(医療技術職員)の区分については, 該当者が2人以下のため, 当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから, 職種のみ記載。

注3: 任期付き職員の「アドミニストレーター職種」とは, 教員が行う研究活動の企画・マネジメントの支援や, 本学における研究活動の活性化及び研究開発マネジメントの強化等に係る業務に従事する職員をいう。



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: 医療職員(病院看護師)の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, 平均給与額, 第1四分位及び第3四分位を省略した。

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	10	56.9	8,978	11,877～6,786
課長	46	54.0	7,851	9,274～5,617
総括主査	71	51.0	6,602	7,364～5,635
主査	168	47.5	5,945	6,891～4,163
主任	80	42.0	5,215	6,485～4,104
事務職員	95	30.6	4,013	5,185～3,137

注1:課長には課長相当職である事務長及び室長を含む。

注2:本法人には課長補佐が置かれていないため、原則として課長補佐を掲げるところ、代わりに総括主査を代表的職位として掲げ、それには同相当職種である技術専門員及び専門員を含む。

注3:本法人には係長が置かれていないため、原則として係長を掲げるところ、代わりに主査を代表的職として掲げ、それには同相当職種である技術専門職員を含む。

注4:主任には主任相当職である主任専門職員を含む。

注5:本法人には係員が置かれていないため、原則として係員を掲げるところ、代わりに事務職員を代表的職として掲げ、それには同相当職種である技術職員、図書職員及び専門職員を含む。

(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	281	56.6	10,049	12,961～7,949
准教授	193	50.7	8,415	9,756～6,804
講師	23	51.1	8,072	8,656～6,802
助教	67	49.6	6,801	7,773～5,689
助手	6	51.5	5,808	6,310～5,355

(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	5	54.7	7,624	7,933～,7299
看護師長	32	52.0	6,560	7,076～5,852
副看護師長	90	46.6	6,147	7,164～4,767
看護師	499	34.9	4,841	6,745～3,733

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、人数のみ記載。

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)	% 48.5	% 46.8	% 47.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 51.5	% 53.2	% 52.4
	最高～最低	% 57.6～41.1	% 57.8～41.3	% 56.9～43.8
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	% 50.4～40.1	% 52.4～38.4	% 51.4～40.2

(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)	% 47.4	% 45.3	% 46.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 52.6	% 54.7	% 53.7
	最高～最低	% 58.3～43.3	% 60.0～45.8	% 59.2～44.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.2	% 52.9	% 54.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.8	% 47.1	% 46.0
	最高～最低	% 68.7～35.5	% 67.6～42.2	% 61.1～40.8

(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)	% 51.6	% 49.5	% 50.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 48.4	% 50.5	% 49.5
	最高～最低	% 55.9～43.4	% 57.8～47.7	% 56.9～46.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.1	% 53.6	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.9	% 46.4	% 45.2
	最高～最低	% 47.1～38.5	% 49.4～41.2	% 48.3～39.9

### 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 84.2</li> <li>・年齢・地域勘案 91.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 83.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 91.3</li> <li>・(参考)対他法人 96.8</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>(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 28%】 (国からの財政支出額 209億円, 支出予算の総額 728億円: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 11.9%(常勤職員数470名中56名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 77.2%(常勤職員数470名中363名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.8%】 (支出総額728億円, 給与・報酬等支給総額 188億円:令和4年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額は200億円以上であるが、本学の予算の総額に占める割合は28%であること、累積欠損額が0円であること、本学管理職の割合11.9%が国の17.9%(令和3年国家公務員給与等実態調査「適用俸給表別、手当の種目別受給人員」中、行政職俸給表(一)適用人員(139,947人)に占める俸給の特別調整額の支給人員(25,152人)の割合)に比して低いこと等から、適切な水準を維持していると思われる。</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、民間企業の従業員との給与等を勘案し、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	今後も国家公務員の給与水準を参考した上で、適切な給与水準の維持に努めていきたい。

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 97.6</li> <li>・年齢・地域勘案 97.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 94.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 99.0</li> <li>・(参考)対他法人 97.9</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>(法人の検証結果)  <b>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 28%】</b>                      (国からの財政支出額 209億円, 支出予算の総額 728億円:令和4年度予算)  <b>【累積欠損額 0円(令和3年度決算)】</b>  <b>【管理職の割合 0.95%(常勤職員数627名中6名)】</b>  <b>【大卒以上の高学歴者の割合 66.3%(常勤職員数627名中416名)】</b>  <b>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.8%】</b>                      (支出総額728億円, 給与・報酬等支給総額 188億円:令和4年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b>                      国からの財政支出額は200億円以上であるが, 本学の予算の総額に占める割合は28%であること, 累積欠損額が0円であること, 本学管理職の割合0.95%が国の1.25%(令和4年国家公務員給与等実態調査「適用俸給表別, 手当の種目別受給人員」中, 医療職俸給表(三)適用人員(1,836人)に占める俸給の特別調整額の支給人員(23人)の割合)に比して低いこと等から, 適切な水準を維持していると思われる。</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	今後も国家公務員の給与水準を参考した上で、適切な給与水準の維持に 努めていきたい。

○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 91.6

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標である。

#### 4 モデル給与

(事務・技術職員)

扶養親族がない場合

○ 22歳(事務職員, 大卒初任給) 月額 185,200 円 年間給与 2,757,071 円

○ 35歳(主任) 月額 282,838 円 年間給与 4,688,491 円

○ 50歳(主査) 月額 372,036 円 年間給与 6,149,536 円

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

(教育職員)

扶養親族がない場合

○ 27歳(助教, 博士修了初任給) 月額 294,500 円 年間給与 4,421,785 円

○ 35歳(助教) 月額 351,951 円 年間給与 5,821,134 円

○ 50歳(准教授) 月額 474,727 円 年間給与 7,949,009 円

※扶養親族がいる場合には, 扶養手当(配偶者6,500円, 子1人につき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

本法人では, 平成18年度から事務・技術職員人事評価制度実施し, 評価結果を平成18年12月期の勤勉手当より給与へ反映させている。その後対象を拡大し, 医療職員や看護職員など職員全てに適用することとした。

また教員については, 平成19年度から教員活動評価制度を実施し, 評価結果を平成20年12月期の勤勉手当から反映させている。

反映部分は給与のうち, 6月期・12月期の勤勉手当及び1月の定期昇給としており, 反映方法は原則公務員の給与制度に準拠している。

### 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 18,790,372	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,830,745	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 10,672,640	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 4,665,512	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 35,959,269	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

給与, 報酬等支給総額については, 対前年度比99.6%と減少しているが, 非常勤役職員等給与については, 対前年度比103.3%と増加している。

退職手当支給額については, 応募認定退職者が前年度3人だったのに対して, 令和4年度は12人であったこと, 役員の任期が満了したことが主な要因となり, 対前年度比118.0%と増加した。

また, 福利厚生費については, 雇用保険料, 労作保険料の増加により, 対前年度比100.8%と僅かに増加している。

これらの状況を総合して算出される最広義人件費については, 対前年度比101.6%と増加となった。

IV その他

[ 特になし ]