

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人鳥取大学(法人番号4270005002614)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

当該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、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(当該法人2,100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) 国立大学法人島根大学・・・当法人は、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2,213人)。公表資料によれば、令和5年度の長の年間報酬額は17,573千円、理事の平均年間報酬額は14,014千円、監事の年間報酬額は11,986千円である。

② 令和6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。)

期末特別手当の額について、鳥取大学役員報酬規程に基づき、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会に諮った上で、これを増額し、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6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、鳥取大学役員報酬規程に則り、俸給に異動保障手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給月額、異動保障手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額並びに俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に、100分の170を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間における当該役員の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

理事

法人の長に同じ

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤役員手当のみで構成されている。非常勤役員手当は、鳥取大学役員報酬規程に則り、月額175,000円としている。

監事

法人の長に同じ

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤役員手当のみで構成されている。非常勤役員手当は、鳥取大学役員報酬規程に則り、月額136,000円としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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	
法人の長	千円 17,573	千円 12,456	千円 5,117	千円 0 ()			※
A理事	千円 13,882	千円 9,840	千円 4,042	千円 0 ()			※
B理事	千円 13,933	千円 9,840	千円 4,042	千円 50 (通勤手当)			※
C理事	千円 15,226	千円 9,840	千円 4,042	千円 1,343 (通勤手当)			※
D理事	千円 13,580	千円 8,496	千円 3,779	千円 849 (異動保障手当) 456 (単身赴任手当)	4月1日		◇
E理事	千円 12,036	千円 8,496	千円 3,490	千円 50 (通勤手当)			
F理事 (非常勤)	千円 2,100	千円 2,100	千円 -	千円 - ()			
A監事	千円 5,335	千円 3,540	千円 1,745	千円 50 (通勤手当)		8月31日	
B監事	千円 6,034	千円 4,956	千円 1,047	千円 31 (通勤手当)	9月1日		
C監事 (非常勤)	千円 1,632	千円 1,632	千円 -	千円 - ()			

注1: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。

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

鳥取大学は、理論の修得と実践により問題解決と知的創造を行う「知と実践の融合」を基本の理念として、1) 社会の中核となり得る教養豊かな人材の育成、2) 地球規模及び社会的課題の解決に向けた先端的研究の推進、3) 国際・地域社会への貢献及び地域との融合の3つの目標を掲げ、これらの目標の達成に向けて、全学の連携、地元及び国内外の地域との共創により、不透明な時代の課題の解決に向けたイノベーションの創出を目指す人材養成と研究開発を進めている。

そうした中で、鳥取大学の学長は、職員数約2,100名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36,138千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。

鳥取大学では、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、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。

また、学部構成、職員数などが同規模である他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

鳥取大学の理事は、学長を補佐して本学の業務を掌握し、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、その職務を行う任務を担っている。

鳥取大学では、このような理事の職務内容の特性に応じ、法人の長と同様、理事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。

理事の年間報酬額は、法人の長と同様、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それ以下であり、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、学部構成、職員数などが同規模である他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)

理事に同じ。

ただし、非常勤役員手当の月額は、常勤理事との均衡を考慮し、常勤理事の報酬月額の概ね5分の1程度としている。

監事

鳥取大学の監事は、本学の業務を監査し、監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、学長又は文部科学大臣に意見を提出することができる。

鳥取大学では、このような監事の職務内容の特性に応じ、法人の長と同様、監事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。

監事の年間報酬額は、法人の長と同様、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それ以下であり、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、学部構成、職員数などが同規模である他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)

監事に同じ。

ただし、非常勤役員手当の月額は、常勤監事との均衡を考慮し、常勤監事の報酬月額の概ね5分の1程度としている。

【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る。

4 役員の退職手当の支給状況(令和6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
法人の長	千円 13,981 (55,245)	年 12 (44)	月 0 (0)	R7.3.31	—	※
理事A	千円 2,059 (39,963)	年 2 (40)	月 0 (0)	R7.3.31	—	※
理事B	千円 6,177 (43,846)	年 6 (40)	月 0 (0)	R7.3.31	—	※
理事C	千円 5,333	年 6	月 0	R7.3.31	—	
理事A (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
理事B (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 7,481	年 8	月 5	R6.8.31	—	
監事B	千円 該当者なし	年	月			
監事A (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事B (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

注1:「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
注2:在職期間の括弧内については、役員在職期間と職員在職期間の通算を示す。

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	当該法人の長は、理事として、教養教育の改革や海外の教育研究拠点との学生交流・学術交流の活性化を通じて本学の教育・国際交流の推進に尽力した後、学長として、中長期的に目指すべき方向性等を示した「鳥取大学ビジョン2030」の策定、組織の改編、修学支援事業基金を活用した困窮学生の支援、FAO(国連食糧農業機関)の「農業生産向上プロジェクト」の採択等、教育、研究、社会貢献及び経営・管理運営等の各分野において本学の発展に貢献した。 当該法人の長の退職手当については、鳥取大学役員退職手当規程において、役員としての在職期間における業績を勘案し、経営協議会に諮った上で増減できる旨が規定されており、これらの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及び進捗状況等を勘案し、増減はしないこととした。
理事A	当該理事は、教育担当として、医工学プログラムの工学部への新設、「LMS-eポートフォリオビルディングシステム」の全学的な導入等、本学の教育体制の強化・充実に貢献した。また、国際交流担当として、留学生数をコロナ禍前の水準まで回復させるなど、本学の国際交流の促進に尽力した。 当該理事の退職手当については、鳥取大学役員退職手当規程において、役員としての在職期間における業績を勘案し、経営協議会に諮った上で増減できる旨が規定されており、これらの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進捗状況等を勘案し、増減はしないこととした。
理事B	当該理事は、研究担当として、10年間に渡る包括連携に基づく総額10億円の大型共同研究の開始、「鳥取大学テニュアトラック事業」等による若手研究者の雇用・研究環境の改善等、本学の研究体制の強化・充実に貢献した。また、IT担当として、組織の改組を通じて本学の情報戦略体制の強化に尽力した。 当該理事の退職手当については、鳥取大学役員退職手当規程において、役員としての在職期間における業績を勘案し、経営協議会に諮った上で増減できる旨が規定されており、これらの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及び進捗状況等を勘案し、増減はしないこととした。
理事C	当該理事は、地域連携担当として、重点プロジェクト及び公募型の地域参加型研究・地域連携授業・エクステンション&アウトリーチ活動を推進する等、全学的に地域イノベーションの創出に向けた活動の推進及び支援を行った。また、ダイバーシティ推進担当として、ダイバーシティ研修の充実や研究支援制度を通じた研究者へのキャリア支援の充実に取り組んだ。 当該理事の退職手当については、鳥取大学役員退職手当規程において、役員としての在職期間における業績を勘案し、経営協議会に諮った上で増減できる旨が規定されており、これらの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及び進捗状況等を勘案し、増減はしないこととした。
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	当該監事は、事業年度ごとに監査計画を作成し、各部局へのヒアリングを行う等適正な監査業務を実施するとともに、役員会、経営協議会等に陪席し、意見を述べる等、本学の大学運営に貢献した。 当該監事の退職手当については、鳥取大学役員退職手当規程において、役員としての在職期間における業績を勘案し、経営協議会に諮った上で増減できる旨が規定されており、これらの担当業務に対する貢献度を勘案し、増減はしないこととした。
監事B	該当者なし
監事A (非常勤)	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】

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
る。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当の額については、鳥取大学役員報酬規程に基づき、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会に諮った上で、これを増額し、又は減額することができることとしており、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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたっては、国家公務員の給与制度を踏まえて決定しており、学部の構成、職員数などが本学と同規模である他の国立大学法人等の給与水準も参考としている。

また、国家公務員の給与水準に準じるための措置として、俸給月額、手当等の改定を図ることとし、人件費に関しては、業務内容の洗い出し、合理化計画を立て、組織の再編、人員配置の検討などにより、その抑制に努めることとしている。

(1) 国立大学法人島根大学・・・当該法人は地方の総合大学とし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2,213人)となっている。

(2) 国家公務員・・・令和6年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は405,378円となっており、全職員の平均給与月額は414,801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。)

昇給、昇格の実施及び業績手当の成績率の決定にあたっては、人事・業績評価の結果等を踏まえた勤務成績又はこれに足ると認められる事実に基づいて考慮している。

③ 給与制度の内容

鳥取大学職員給与規程に則り、俸給、俸給の調整額及び諸手当(教職調整手当、管理職手当、職務付加手当、初任給調整手当、扶養手当、異動保障手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、義務教育等教員特別手当、指導医手当、入試手当、手術部等看護業務手当、専門看護師等手当、医療系技術職員等職責手当、鳥取・米子間教育参加推進手当、病院看護職員特別手当、幼稚園教諭特別手当、ハラスメント相談員手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+俸給の調整額+教職調整手当+扶養手当+異動保障手当+広域異動手当)に100分の125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。

業績手当については、業績手当基礎額(俸給+俸給の調整額+教職調整手当+異動保障手当+広域異動手当)に業績手当の成績率取扱要領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。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

1. 一般職の職員の給与に関する法律等の改正に関連して、以下の措置を講じた。

(令和6年人事院勧告関連) 【令和7年3月25日実施】

- ・全ての俸給表の俸給月額を平均3.0%引き上げた。(令和6年12月1日から適用)
- ・初任給調整手当の額を国家公務員に準じて引上げた。(令和6年12月1日から適用)
- ・期末手当の支給割合を年間0.05月分(令和6年度は0.025月分)引き上げた。
(令和6年12月1日から適用)
- ・業績手当の支給割合を年間0.05月分(令和6年度は0.025月分)引き上げた。
(令和6年12月1日から適用)

2. ハラスメント相談員手当の新設【令和6年4月1日実施】

- ・ハラスメント相談員の業務の特殊性及び心理的、物理的負担の過大な増加に鑑み、ハラスメント相談員手当(月額3,000円)を新設した。

3. 専門看護師等手当【令和6年10月1日実施】

- ・手当の名称を「専門看護師・認定看護師手当」から改め、支給要件に特定行為看護師を新たに追加した。

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6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 1720	歳 43.1	千円 6,212	千円 4,504	千円 47	千円 1,708
事務・技術	人 331	歳 43.6	千円 5,559	千円 4,043	千円 65	千円 1,516
教育職種 (大学教員)	人 470	歳 50.9	千円 8,497	千円 6,071	千円 40	千円 2,426
医療職種 (病院看護師)	人 613	歳 37.9	千円 5,339	千円 3,922	千円 41	千円 1,417
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員)	人 22	歳 45.8	千円 7,687	千円 5,598	千円 70	千円 2,089
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 36	歳 45.3	千円 7,072	千円 5,173	千円 79	千円 1,899
医療職種 (病院医療技術職員)	人 180	歳 38.4	千円 5,158	千円 3,746	千円 40	千円 1,412
その他医療職種 (医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
特定業務職種	人 68	歳 44.9	千円 3,317	千円 2,440	千円 64	千円 877

再雇用職員	人 7	歳 63.2	千円 3,213	千円 2,681	千円 31	千円 532
事務・技術	人 4	歳 63.8	千円 3,565	千円 2,968	千円 43	千円 597
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
特定業務職種	人 3	歳 62.5	千円 2,745	千円 2,300	千円 16	千円 445

非常勤職員	人 18	歳 52.2	千円 3,199	千円 2,604	千円 37	千円 595
事務・技術	人 14	歳 50.3	千円 2,626	千円 2,158	千円 41	千円 468
教育職種 (大学教員)	人 4	歳 59	千円 5,204	千円 4,165	千円 21	千円 1,039
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1: 常勤職員については、在外職員及び任期付職員を除く。
注2: 技能・労務職種とは、自動車運転手、看護助手等の職種を示す。
注3: 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4: 医療職種(病院医療技術職員)とは、病院における薬剤師、臨床検査技師、診療放射線技師等の職種を示す。
注5: その他医療職種(医療技術職員)とは、病院以外での医療職種(医療技術職員)を示す。
注6: その他医療職種(看護師)とは、病院以外での医療職種(看護師)を示す。
注7: 特定業務職種とは、病院における医療業務に従事する者を補助する特定業務支援職員を示す。
注8: 各区分における人員が2人以下の場合については、当該個人に関する情報を特定されるおそれがあることから、区分以外は記載せず、常勤職員及び非常勤職員それぞれの全体の数値からも除外している。
注9: 在外職員及び任期付職員の区分については、該当者がいないため省略した。

(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	令和6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 171	歳 42.2	千円 6,869	千円 6,869	千円 37	千円 0
教育職種 (旧年俸制適用大学教員)	人 23	歳 49.3	千円 9,945	千円 9,945	千円 30	千円 0
教育職種 (年俸制適用大学教員)	人 114	歳 43.7	千円 7,232	千円 7,232	千円 43	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 34	歳 32	千円 3,574	千円 3,574	千円 20	千円 0

注:医療職種(病院医師)とは、医員を示す。

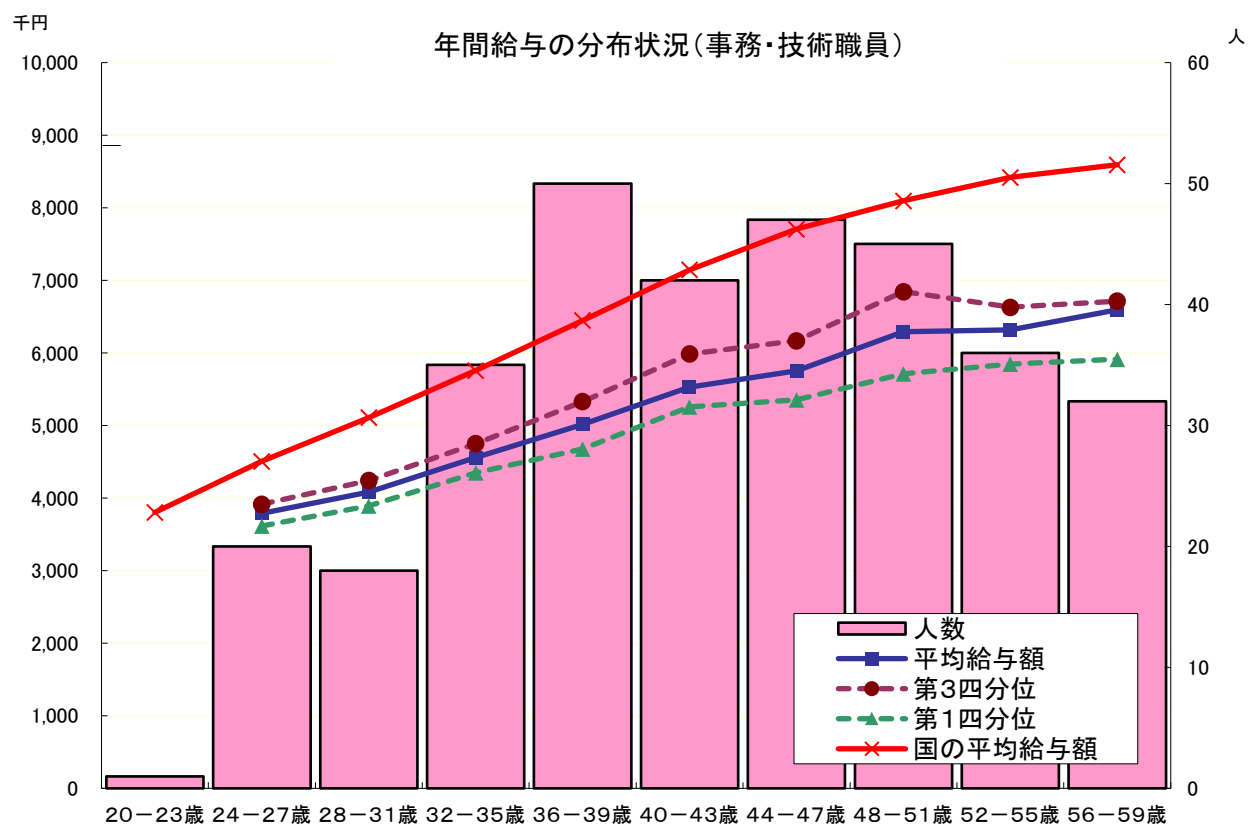
任期付職員	人 60	歳 44.4	千円 5,854	千円 5,854	千円 45	千円 0
事務・技術	人 15	歳 49	千円 4,240	千円 4,240	千円 96	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 31	歳 46.2	千円 7,443	千円 7,443	千円 32	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 10	歳 31.2	千円 3,966	千円 3,966	千円 18	千円 0
その他医療職種 (看護師)	人 4	歳 46.3	千円 4,315	千円 4,315	千円 25	千円 0

注1:医療職種(病院医師)とは、研修医を示す。

注2:その他医療職種(看護師)とは、病院以外での医療職種(看護師)を示す。

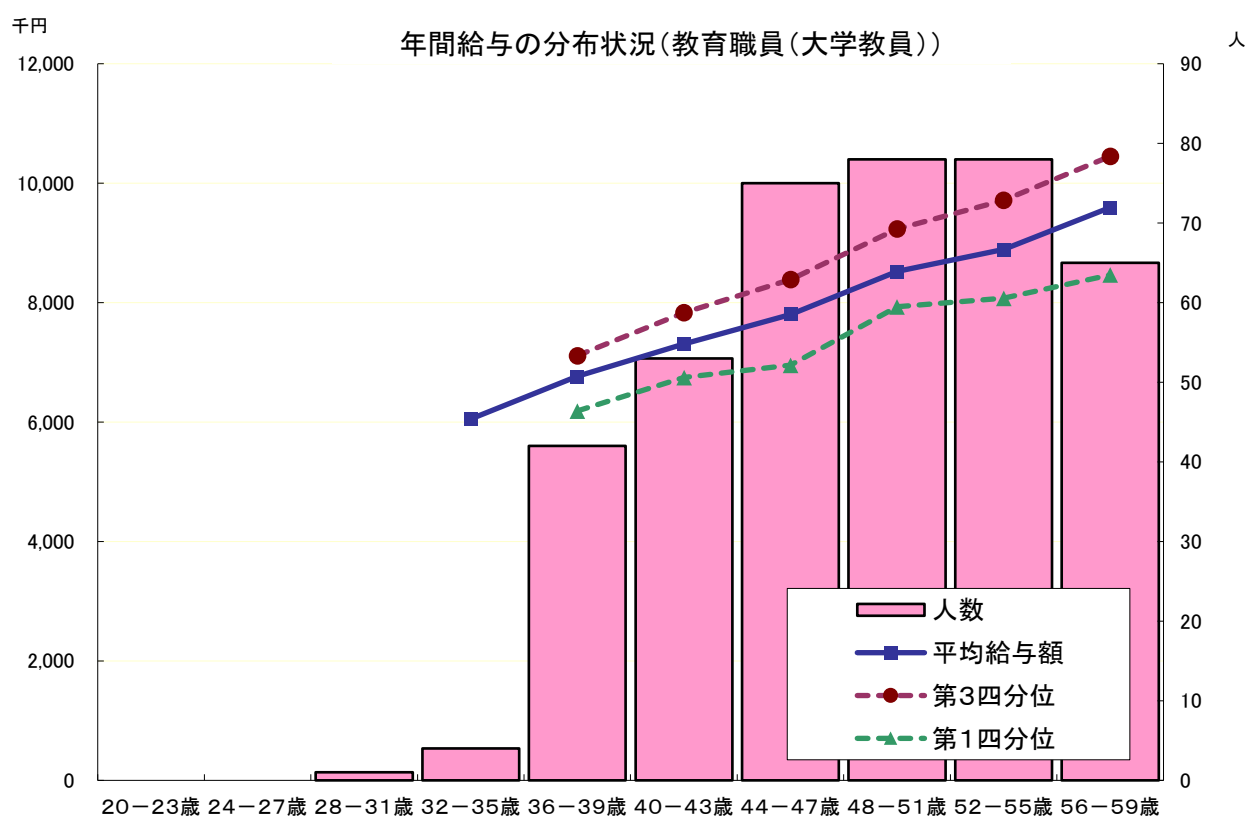
注3:各区分における人員が2人以下の場合については、当該個人に関する情報を特定されるおそれがあることから、区分以外は記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

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、年俸制適用者及び再雇用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



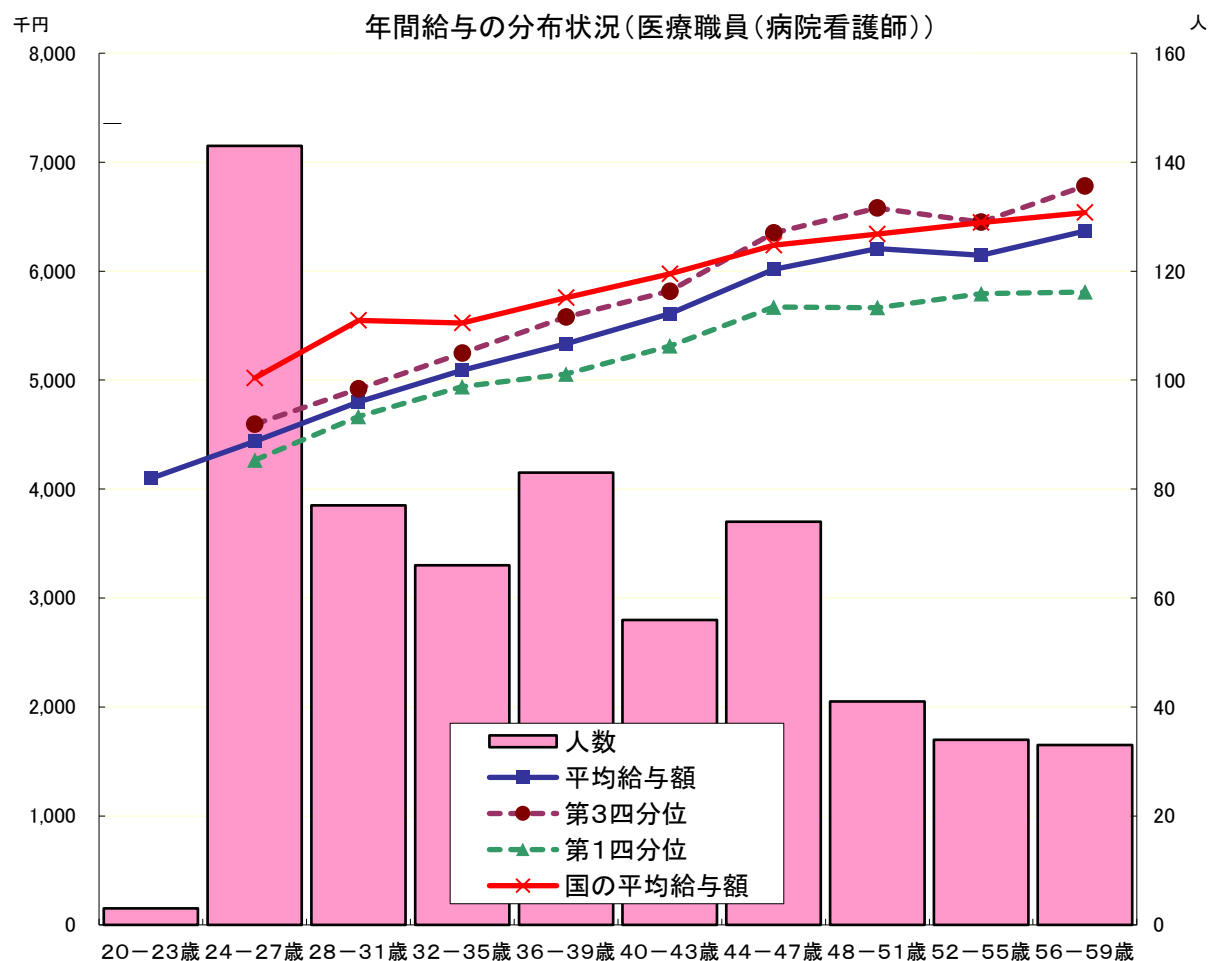
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注:年齢20-23歳の該当者は2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のあることから、年間給与額の平均給与額及び第1・第3四分位については表示していない。



注:年齢28-31歳の該当者は2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のあることから、年間給与額の平均給与額及び第1・第3四分位については表示していない。

注:年齢32-35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のあることから、第1・第3四分位については表示していない。



注:年齢20-23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のあることから、第1・第3四分位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)
・課長	22	52.9	7,878	9,040～7,337
・係長	133	47.2	5,863	7,006～4,591
・係員	93	35.7	4,309	5,732～3,246

(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	167	56.7	10,108	12,892～7,818
・准教授	129	50.2	8,247	9,632～6,463
・講師	61	48.4	7,754	8,647～6,415
・助教	113	44.5	6,636	7,489～5,716

(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)
・看護師長	26	52.5	6,884	7,364～6,532
・看護師	521	35.7	5,078	6,719～3,930

④ 賞与(令和6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	% 53.5	% 53.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.3	% 46.5	% 46.4
	最高～最低	% 53.0～42.1	% 57.5～42.7	% 55.4～42.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.3	% 54.1	% 54.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.7	% 45.9	% 45.8
	最高～最低	% 53.0～41.5	% 53.1～41.8	% 53.0～41.7

(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)	% 52.1	% 51.8	% 52
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.9	% 48.2	% 48
	最高～最低	% 57.2～42.7	% 57.7～42.9	% 55.6～42.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.4	% 54.3	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.6	% 45.7	% 45.7
	最高～最低	% 60.3～41.3	% 53.4～41.4	% 57.1～41.3

(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)	% 49.9	% 49	% 49.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 50.1	% 51	% 50.6
	最高～最低	% 53.0～43.6	% 53.1～43.8	% 53.0～43.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 54	% 54	% 54
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46	% 46	% 46
	最高～最低	% 53.0～40.7	% 53.1～41.0	% 53.0～40.9

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	・年齢勘案 77. 2 ・年齢・地域勘案 86. 2 ・年齢・学歴勘案 76. 7 ・年齢・地域・学歴勘案 85. 7 (参考) 対他法人 90. 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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 25.7%】 (国からの財政支出額 12,062百万円, 支出予算の総額 46,799百万円: 令和6年度予算) 【累積欠損額 0円(令和5年度決算)】 【検証結果】 (法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は50%を超えておらず, また, 対国家公務員指数も100未満であることから適切な給与水準であると思われる。 (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。
講ずる措置	今後も適切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	・年齢勘案 92. 5 ・年齢・地域勘案 96. 2 ・年齢・学歴勘案 93. 1 ・年齢・地域・学歴勘案 97. 1 (参考) 対他法人 93. 7
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 25.7%】 (国からの財政支出額 12,062百万円, 支出予算の総額 46,799百万円: 令和6年度予算) 【累積欠損額 0円(令和5年度決算)】 【検証結果】 (法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は50%を超えておらず, また, 対国家公務員指数も100未満であることから適切な給与水準であると思われる。 (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。
講ずる措置	今後も適切な給与水準の維持に努める。

(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6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

【事務・技術職員】

(扶養親族がない場合)

- 22歳(一般職員, 大卒初任給)
月額 220,000円, 年間給与 3,089,780円
- 35歳(主任)
月額 291,100円, 年間給与 4,744,701円
- 50歳(副課長)
月額 373,700円, 年間給与 6,283,027円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当を支給

- ・配偶者 月額6,500円(職務の級が8級の職員は月額3,500円)
- ・子 1人につき月額10,000円

【教育職員(大学教員)】

(扶養親族がない場合)

- 35歳(助教)
月額 342,300円, 年間給与 5,721,913円
- 50歳(准教授)
月額 463,100円, 年間給与 8,216,741円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当を支給

- ・配偶者 月額6,500円(職務の級が5級の職員は月額3,500円)
- ・子 1人につき月額10,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

昇給, 昇格の実施及び業績手当の成績率の決定にあたっては、人事・業績評価の結果等を踏まえた勤務成績又はこれに足ると認められる事実に基づいて考慮しており、今後も継続予定である。

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 10,546,875	千円 10,574,958	千円 10,662,495	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 976,688	千円 456,243	千円 644,897	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,608,179	千円 6,646,657	千円 7,079,490	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,784,866	千円 2,863,149	千円 2,859,633	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 20,916,608	千円 20,541,007	千円 21,246,515	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: 「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。
注3: 「非常勤役職員等給与」の額には、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「(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とは一致しない。

総人件費について参考となる事項

- ① 「給与、報酬等支給総額」は、前年度比+0.8%であり、一般職の職員の給与に関する法律等の改正に伴う職員の給与等の引上げ(令和6年12月1日実施)による人件費の増加が主な原因となっている。
また、「最広義人件費」は、対前年度比+3.4%であり、前述した「給与、報酬等支給総額」の増加に加え、有期契約職員の単価引上げによる「非常勤役職員等給与」の増加及び役員が退職したこと等による「退職手当支給額」の増加が主な要因である。

② 中期計画において、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間ににおいて5%以上の人件費削減を行うこと、更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続しており、平成24年度以降もこれまで実施した人件費削減の趣旨を踏まえ、引き続き人件費の削減に努力するとともに、業務の見直し、合理化、簡素化、組織の再編、人員配置の検討と併せて退職者の後任補充の抑制に努めることとしている。
また、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、本学の俸給表及び給与制度等を順次見直している。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職、医療職種(病院看護師等)、教育職(附属義務教育学校教員等)の職員の定年年齢は65歳である。これらの職員については、令和5年11月14日に定年年齢を60歳から65歳に段階的に引き上げを行った。定年年齢の引上げに伴い、60歳に達した日後の最初の4月1日に管理監督職の職員は非管理職に降任する制度を設けているほか、職員の給与については、61歳に達する年度から俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に7割を乗じて得た額で支給している。

V その他

特になし