

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人金沢大学(法人番号2220005002604)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

役員報酬水準を検討するにあたって、本学役員の報酬月額、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。

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。)

期末特別手当において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての職務実績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することとしている。

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、常勤の役員については、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。

法人の長の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、本給に地域手当、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、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+((本給+地域手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に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。加えて、その者の職務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額している。

理事

役員報酬支給基準は、常勤の役員については、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。

理事の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、本給に地域手当、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、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+((本給+地域手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に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。加えて、その者の職務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額している。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤の役員については、非常勤役員手当及び地域手当から構成されている。

理事(非常勤)の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当に地域手当を加算して算出している。

監事

役員報酬支給基準は、常勤の役員については、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。

監事の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、本給に地域手当、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、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+((本給+地域手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に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。加えて、その者の職務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額している。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤の役員については、非常勤役員手当及び地域手当から構成されている。

監事(非常勤)の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当に地域手当を加算して算出している。

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)		就任	退任	
法人の長	千円 19,111	千円 13,284	千円 5,428	千円 398	(地域手当)	4月1日	※
A理事	千円 14,241	千円 9,816	千円 4,011	千円 294 120	(地域手当) (通勤手当)		※
B理事	千円 14,145	千円 9,816	千円 4,011	千円 294 24	(地域手当) (通勤手当)	4月1日	※
C理事	千円 14,172	千円 9,816	千円 4,011	千円 294 50	(地域手当) (通勤手当)	4月1日	※
D理事	千円 14,172	千円 9,816	千円 4,011	千円 294 50	(地域手当) (通勤手当)		※
E理事	千円 4,281	千円 2,118	千円 1,801	千円 211 12 138	(地域手当) (通勤手当) (単身赴任手当)		6月30日 ◇
F理事	千円 9,780	千円 6,354	千円 1,998	千円 1,270 157	(地域手当) (通勤手当)	7月1日	◇
G理事 (非常勤)	千円 2,336	千円 2,268	千円 0	千円 68	(地域手当)		
H理事 (非常勤)	千円 2,336	千円 2,268	千円 0	千円 68	(地域手当)		
A監事	千円 12,238	千円 8,472	千円 3,462	千円 254 50	(地域手当) (通勤手当)		※
B監事 (非常勤)	千円 2,422	千円 2,352	千円 0	千円 70	(地域手当)		※

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:前職欄の「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人の退職者であることを示す。

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

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、世界トップクラスの研究大学を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の学長は、職員数約2,700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33,315千円と比較した場合、それ以下の水準であり、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。

金沢大学では、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。

こうした職務内容の特性や、民間企業役員、事務次官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

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、世界トップクラスの研究大学を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の理事は、法人全体の業務を総理する学長を補佐し、本学の業務を掌理している。

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33,315千円と比較した場合、それ以下の水準であり、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。

金沢大学では、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が、理事の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前の指定職適用役職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。

こうした職務内容の特性や、民間企業役員、事務次官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)

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、世界トップクラスの研究大学を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の理事は、法人全体の業務を総理する学長を補佐し、本学の業務を掌理している。

金沢大学では、理事(非常勤)の報酬月額について、理事(常勤)の報酬月額を基に勤務態様等を考慮し、決定している。

こうした職務内容の特性等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、世界トップクラスの研究大学を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の監事は、当該法人の業務を監査している。

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33,315千円と比較した場合、それ以下の水準であり、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。

金沢大学では、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が、監事の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前の指定職適用役職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であるとしている。

こうした職務内容の特性や、民間企業役員、事務次官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)

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、世界トップクラスの研究大学を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の監事は、当該法人の業務を監査している。

金沢大学では、監事(非常勤)の報酬月額について、監事(常勤)の報酬月額を基に勤務態様等を考慮し、決定している。

こうした職務内容の特性等を踏まえると、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	15,396 (55,470)	10 (46)	0 (0)	R4.3.31	1.2及び1	※
理事A	2,053 (38,278)	2 (34)	0 (4)	R4.3.31	1	※
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1:支給額(総額)欄は、役員在職期間と職員在職期間を通算し、実際に支払われた額を括弧書きで併記する。

注2:法人での在職期間欄は、役員在職期間と職員在籍期間を通算した期間を括弧書きで併記する。

注3:業績勘案率欄は、当該退職する役員の業績を評価した業績評価率を記載する。

注4:業績勘案率欄の法人の長について、役員在職期間に理事在職期間を含むため、法人の長在職期間の業績評価率は1.2、理事在職期間の業績評価率は1であることを示す。

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	<p>当該学長は、就任当初に大学改革の旗印である「YAMAZAKIプラン」を策定し、広い視野と先見性を以て、大学の機能強化のための改革の必要性を組織構成員に説くことで、一体的かつ強力に大学改革を加速させた。教育改革では、スーパーグローバル大学創成支援(SGU)事業の採択を機に徹底的な国際化を推し進めるとともに、金沢大学<グローバル>スタンダード(KUGS)を基軸に据えた共通教育改革を断行し、KUGSを理念とした新たな入学者選抜方法の導入等の入試改革にも結び付けた。さらに、学域・学類の再編、文理融合型の新たな学域「融合学域」の創設、他大学との大学院共同教育課程創設や卓越大学院プログラム等による大学院教育の高度化をはじめ、時流と社会的ニーズを踏まえた教育組織改革を推進した。また、地方中規模国立大学として初めての文部科学省「世界トップレベル研究拠点プログラム(WPI)」の採択、フラッグシップ研究所群創設による世界的研究拠点、地域産業振興に寄与する拠点の形成を実現させるなど、理事在職期間に引き続き、本学の研究力強化にも大きく貢献した。</p> <p>経営協議会において、任期期間中の担当業務について支障なく遂行しており、特に学長就任以降の業績は多大であること、文部科学省国立大学法人評価委員会からは、中期計画の達成に向けて順調に進んでいるという評価を受け、学長在職期間は順調より高い評価も得ていることなどから、理事在職期間の業績評価率は「1」、学長在職期間の業績評価率は「1.2」と決定された。</p>
理事A	<p>当該理事は、コロナ禍への対応を機敏に行い、オンライン授業への即時移行、教育DXの推進を行い、本学の教育面に大きく貢献した。また、高大接続のもと金沢大学<グローバル>スタンダード(KUGS)を理念とした新たな入学者選抜方法の導入等の入試改革を進め、学生募集にもオンライン化を採り入れて拡充し、入試改革初年度からの受験者数の純増を達成した。</p> <p>経営協議会において、任期期間中の担当業務について支障なく遂行していること、文部科学省国立大学法人評価委員会からは、中期計画の達成に向けて順調に進んでいるとの評価を受けていることなどから、業績評価率は「1」と決定された。</p>
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

【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

期末特別手当において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての職務実績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することとしている。

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

金沢大学職員の給与体系は国家公務員のそれに準拠している。本学職員の給与水準を検討するにあたっては、国家公務員の給与を参考にした。

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、全職員の平均給与月額は413,064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。)

人件費の範囲内で、勤務成績により勤勉手当(6月、12月)における支給割合の増減を行うほか、昇給の区分(号給数)を決定する。

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

国立大学法人金沢大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当(管理職手当、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、特別拠点手当、共同研究業績手当、高度技術手当、医療体制支援手当、幼児教育体制支援手当、時間外・休日労働手当、夜間勤務手当、オンコール手当、管理職特別勤務手当、本給の調整額、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、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+本給の調整額+地域手当+広域異動手当)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+本給の調整額+地域手当+広域異動手当)に規程や細則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医療ソーシャルワーカー、医療職(一)及び医療職(二)本給表適用者に医療体制支援手当を増額支給、②人事院勧告に基づき、職員の本給を平均0.3%増額支給、勤勉手当を平均0.1月分増額支給することとした。

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	人 1,840	歳 43.9	千円 6,568	千円 4,781	千円 56	千円 1,787
事務・技術	人 418	歳 44.0	千円 5,797	千円 4,248	千円 69	千円 1,549
教育職種 (大学教員)	人 607	歳 52.0	千円 8,760	千円 6,307	千円 62	千円 2,453
医療職種 (病院看護師)	人 563	歳 37.3	千円 5,168	千円 3,796	千円 38	千円 1,372
技能・労務職種	人 5	歳 53.9	千円 5,346	千円 3,903	千円 61	千円 1,443
教育職種 (附属高校教員)	人 41	歳 40.8	千円 6,666	千円 4,922	千円 58	千円 1,744
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 38	歳 40.9	千円 6,696	千円 4,915	千円 65	千円 1,781
医療職種 (病院医療技術職員)	人 168	歳 38.0	千円 5,243	千円 3,862	千円 56	千円 1,381

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	69	44.3	6,782	4,995	71	1,787
教育職種 (特任教員)	69	44.3	6,782	4,995	71	1,787

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	10	65.5	6,023	5,055	91	968
事務・技術	4	62.8	5,162	4,351	113	811
教育職種 (特任教員)	6	67.3	6,596	5,524	76	1,072

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	82	40.6	3,367	2,994	66	373
事務・技術	29	51.0	2,834	2,245	100	589
教育職種 (大学教員)	13	36.7	4,047	3,012	56	1,035
医療職種 (病院医師)	40	34.3	3,532	3,532	45	0
医療職種 (病院看護師)	—	—	—	—	—	—
技能・労務職種	—	—	—	—	—	—

注1: 常勤職員については、任期付職員、再任用職員を除く。

注2: 「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: 「教育職種(特任教員)」とは、研究・教育及び診療活動の活性化、高度化を図るために特別に雇用する者を示す。

注5: 在外職員については、該当者がいないため、表を省略した。

注6: 以下の職種については、該当者がいないため、表を省略した。

常勤職員の「医療職種(病院医師)」

任期付職員の「教育職種(特任教員)」以外

再任用職員の「事務・技術」、「教育職種(特任教員)」以外

注7: 非常勤職員の「医療職種(病院看護師)」については、該当者が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、非常勤職員全体の数値からも除外している。

注8: 非常勤職員の「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、非常勤職員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	324	44.4	8,401	8,401	60	0
事務・技術	5	49.7	5,605	5,605	59	0
教育職種 (大学教員)	316	44.2	8,472	8,472	60	0
専門業務職員	3	49.8	5,594	5,594	74	0

任期付職員	26	43.3	6,070	6,070	33	0
教育職種 (特任教員)	26	43.3	6,070	6,070	33	0

再任用職員	—	—	—	—	—	—
事務・技術	—	—	—	—	—	—

注1:常勤職員については、任期付職員、再任用職員を除く。

注2:「教育職種(特任教員)」とは、研究・教育及び診療活動の活性化、高度化を図るために特別に雇用する者を示す。

注3:在外職員及び非常勤職員については、該当者がいないため、表を省略した。

注4:以下の職種については、該当者がいないため、表を省略した。

常勤職員の「医療職種(病院医師)」「医療職種(病院看護師)」

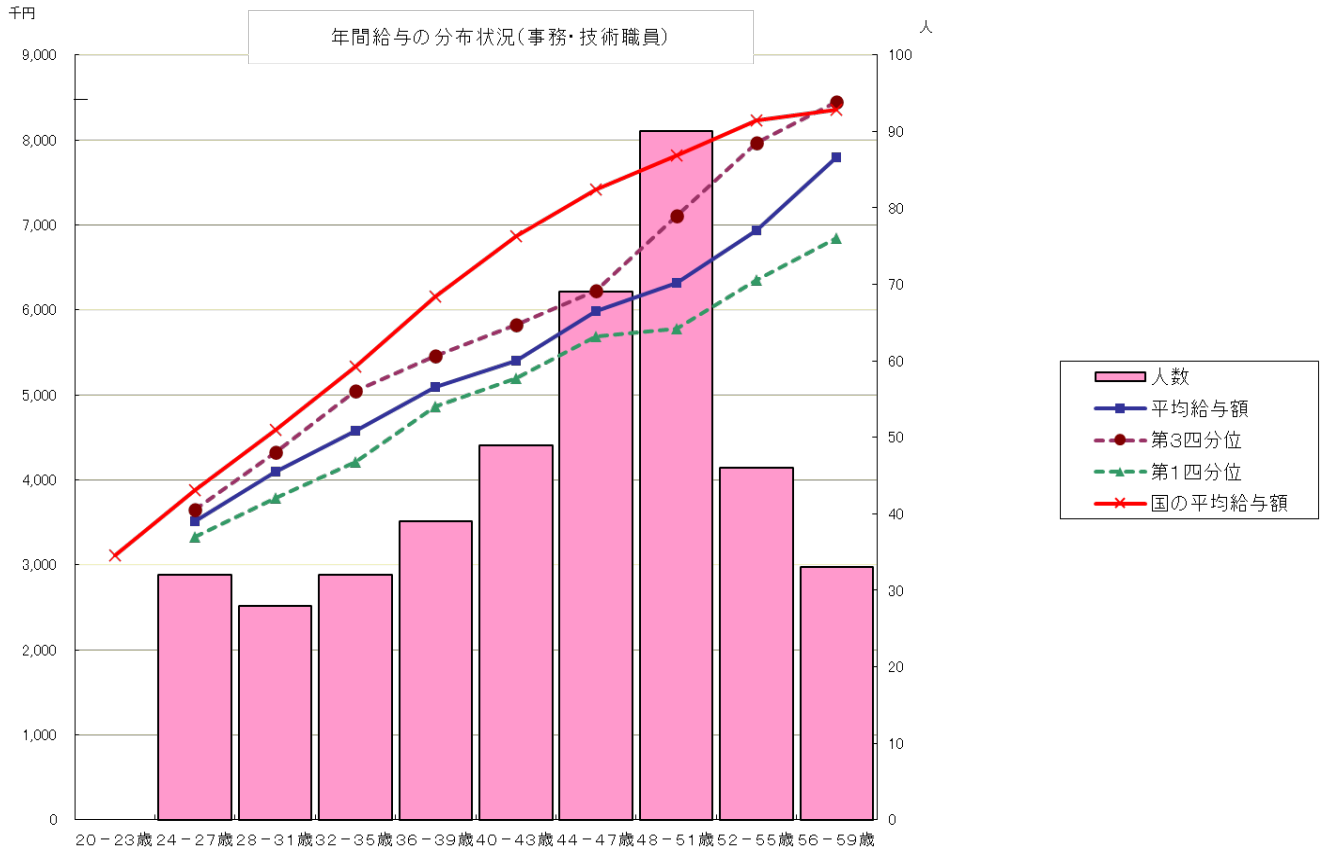
任期付職員の「教育職種(特任教員)」以外

再任用職員の「事務・技術」以外

注5:再任用職員の「事務・技術」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、再任用職員全体の数値からも除外している。

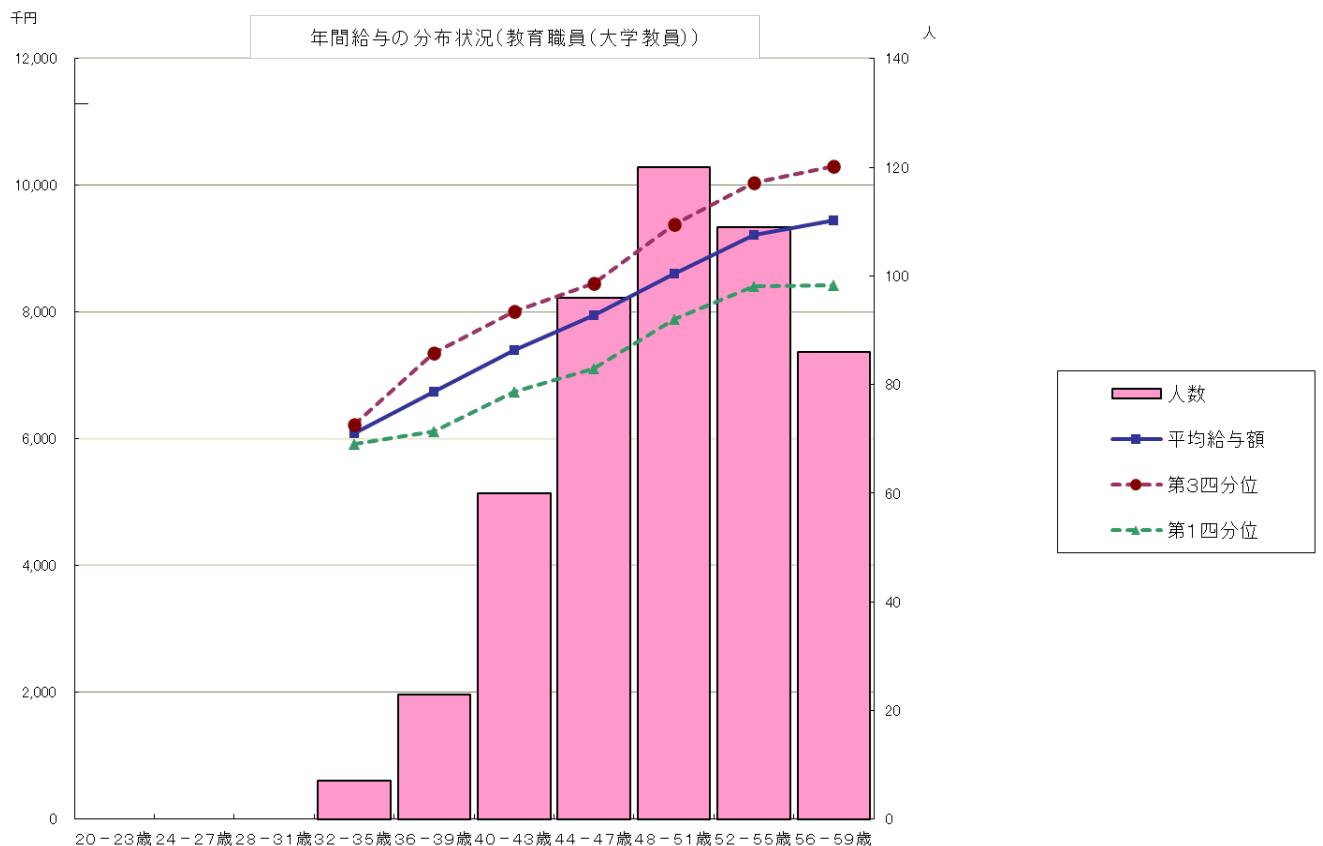
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]

(事務・技術職員)

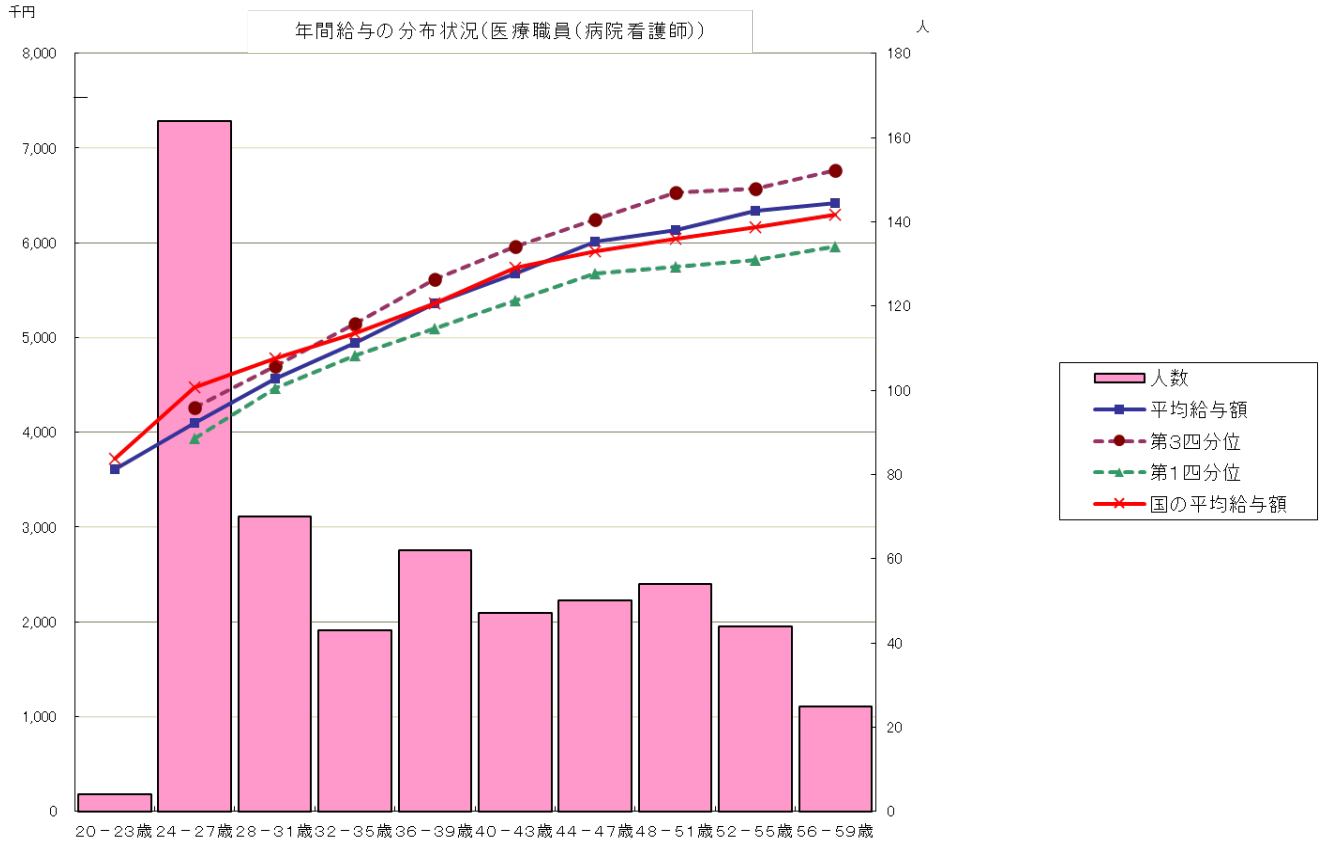


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

(教育職員(大学教員))



(医療職員(病院看護師))



注:年齢20～23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のあることから、年間給与額の第1・第3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)
部長	12	55.6	9,350	11,712～7,860
課長	33	54.4	8,053	9,029～7,139
課長補佐	42	51.6	7,102	8,639～5,874
係長	148	46.7	6,000	7,335～4,522
主任	90	41.8	5,220	6,314～3,923
係員	93	33.4	3,876	5,198～3,098

(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	270	56.0	9,985	13,943～7,701
准教授	193	50.1	8,202	11,017～5,573
講師	40	49.2	7,659	8,364～6,225
助教	102	45.9	6,680	7,985～5,514
助手	2	-	-	-

注:助手の該当者は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については記載していない。

(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)
看護部長	1	-	-	-
副看護部長	4	56.5	7,651	-
看護師長	35	51.1	6,645	7,566～6,135
副看護師長	74	48.2	6,216	6,967～5,364
看護師	449	34.3	4,804	6,498～3,497

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のあることから、年間給与額(最高～最低)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)	% 54.3	% 51.6	% 52.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.7	% 48.4	% 47.1
	最高～最低	% 52.8～40.7	% 59.2～43.9	% 56.2～42.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.4	% 53.2	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.6	% 46.8	% 45.7
	最高～最低	% 52.5～40.8	% 54.8～43.0	% 51.5～42.1

(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)	% 54.7	% 51.9	% 53.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.3	% 48.1	% 46.8
	最高～最低	% 57.2～42.1	% 62.8～44.5	% 60.2～43.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.9	% 53.6	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.1	% 46.4	% 45.3
	最高～最低	% 52.5～40.3	% 54.8～42.6	% 52.6～41.5

(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)	% 55.3	% 50.4	% 52.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.7	% 49.6	% 47.2
	最高～最低	% 47.6～43.4	% 54.8～45.0	% 51.5～44.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.6	% 52.1	% 53.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.4	% 47.9	% 46.7
	最高～最低	% 52.5～40.4	% 54.8～42.6	% 52.2～41.5

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 83.4 ・年齢・地域勘案 91.4 ・年齢・学歴勘案 82.7 ・年齢・地域・学歴勘案 90.9 (参考) 対他法人 96.5
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>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 26.2% (国からの財政支出額16,975百万円、支出予算の総額64,631百万円： 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>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与制度等の改正は、国家公務員の給与水準を考慮して行っ ている。 国からの財政支出の割合は26.2%で、累積欠損もなく、令和4年度の 対国家公務員の比較指数は83.4となっており、給与水準は適切に確保 されている。</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	<p>指数の状況や給与水準の適正について絶えず検証を行い、本学の財 政状況を勘案しつつ、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系 の見直しを進め、今後も適正な給与水準の維持に努める。</p>

○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 97.8 ・年齢・地域勘案 97.9 ・年齢・学歴勘案 94.4 ・年齢・地域・学歴勘案 99.8 (参考)対他法人 98.1
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>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 26.2% (国からの財政支出額16,975百万円、支出予算の総額64,631百万円： 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>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与制度等の改正は、国家公務員の給与水準を考慮して行っ ている。 国からの財政支出の割合は26.2%で、累積欠損もなく、令和4年度の 対国家公務員の比較指数は97.8となっており、給与水準は適切に確保 されている。</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	<p>指数の状況や給与水準の適正について絶えず検証を行い、本学の財 政状況を勘案しつつ、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系 の見直しを進め、今後も適正な給与水準の維持に努める。</p>

○教育職員(大学教員)

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 90.1

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。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

1. 事務・技術職員

○22歳(大卒初任給)

月額	182,200 円	年間給与	2,958,000 円
----	-----------	------	-------------

○35歳(主任)

月額	261,200 円	年間給与	4,242,000 円
----	-----------	------	-------------

○50歳(係長)

月額	348,900 円	年間給与	5,741,000 円
----	-----------	------	-------------

2. 教育職員(大学教員)

○27歳(博士修了初任給)

月額	291,400 円	年間給与	4,732,000 円
----	-----------	------	-------------

○35歳(助教)

月額	333,400 円	年間給与	5,485,000 円
----	-----------	------	-------------

○50歳(准教授)

月額	445,200 円	年間給与	7,419,000 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)を支給する。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤務成績により勤勉手当(6月、12月)における支給割合の増減を行うほか、昇給の区分(号給数)を決定する。

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 16,048,251	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,132,270	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 7,951,286	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,633,143	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 28,764,950	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: 「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」においては、受託研究費その他の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と一致しない。

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」、「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」(前年度比+0.05%)

以下の要因等から、給与、報酬等支給総額が増加した。

ア.医療ソーシャルワーカー、医療職(一)及び医療職(二)本給表適用者に医療体制支援手当の増額支給を行ったため。

イ.職員の本給を平均0.3%、勤勉手当を平均0.1月分増額支給したため。

(2)「非常勤役職員等給与」(前年度比+4.30%)

以下の要因等から、給与、報酬等支給総額が増加した。

ア.医療ソーシャルワーカー、医療職(一)及び医療職(二)本給表相当適用者について、常勤職員に準じて医療体制支援手当を考慮した単価に改定を行ったため。

イ.非常勤職員について、単価の増額改定を行ったため。

(3)「最広義人件費」(前年度比+1.10%)

上記増加要因に加え、退職手当支給額は4.28%減少したが、福利厚生費が0.76%増加したことから、最広義人件費は1.10%増加した。

②「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3月1日から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、調整率の引き下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要:調整率を100分の87から100分の83.7へ引下げ。

職員に関する講じた措置の概要:調整率を100分の87から100分の83.7へ引下げ。

なお、平成29年人事院勧告に合わせて規則等改正を行ったことから、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