

国立大学法人山梨大学の 役職員の報酬・給与等について

～「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)」
(平成17年2月7日, 総務大臣策定)に基づく公表～

令和5年6月

国立大学法人 山梨大学

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人山梨大学(法人番号9090005001670)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、国家公務員のほか、人数規模が同規模(当法人常勤職員約2,190人)である民間企業の役員報酬を参考とした。

(1) 民間における役員の年間報酬額33,315,000円
(2) 事務次官の年間給与額23,374,000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。)

当法人の役員給与規程により、期末特別手当において、業績評価等の結果及びその他の事情等を勘案し会議に諮った上で、学長が、その職務実績に応じ、100分の10の範囲内で額又は減額することができる。なお、令和4年度においては、この措置は行わなかった。

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、俸給、地域手当、広域異動手当、通勤手当としている。期末特別手当についても同規程に則り、月額、地域手当及び広域異動手当の合計額に、当該額に100分の20を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎額として、当該基礎額に100分の162.5を乗じて得た額としている。 なお、令和4年度は人事院による給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.1か月分)を実施した。
理事	法人の長に同じ
理事(非常勤)	非常勤役員報酬支給基準は、役員給与規程に則り支給している。
監事	法人の長に同じ
監事(非常勤)	非常勤役員報酬支給基準は、役員給与規程に則り支給している。

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 17,779	千円 12,420	千円 5,111	千円 248 (地域手当)		3月31日	※
A理事	千円 13,072	千円 9,132	千円 3,758	千円 182 (地域手当)		3月31日	※
B理事	千円 13,072	千円 9,132	千円 3,758	千円 182 (地域手当)		3月31日	※
C理事	千円 13,168	千円 8,472	千円 3,747	千円 949 (地域手当)		3月30日	◇
D理事	千円 13,096	千円 9,132	千円 3,758	千円 182 (地域手当) 24 (通勤手当)		3月31日	※
E理事	千円 13,072	千円 9,132	千円 3,758	千円 182 (地域手当)		3月31日	※
F理事	千円 13,227	千円 9,132	千円 3,758	千円 182 (地域手当) 155 (通勤手当)		3月31日	※
G理事 (非常勤)	千円 5,015	千円 4,920	千円 0	千円 95 (通勤手当)		3月31日	
A監事	千円 12,317	千円 8,472	千円 3,486	千円 169 (地域手当) 190 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,460	千円 2,460	千円 0	千円 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

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

令和4年度は本学の描く将来像を見据えながらその基盤を着実に固めるべく目標達成に向け、リーダーシップを発揮し合理的・効果的な業務運営を実施した。また本学の置かれた環境や社会的な役割・ニーズを踏まえ、本学が持てる知力とリソースを最大限に活用するとともに、外部との連携も活用しながら新たな価値創造に向け、スピード感をもって取組んだ。

特に教育研究の機能強化、社会との共創や地域貢献などを加速させた。外部との連携強化・情報発信についても積極的に取組んだ。行政や企業などとの関係構築は一段と進み信頼関係は大きく醸成された。産学官など地域社会との意見交換を通して、相互理解を深めるとともに、情報収集に努めた。またマスコミ等を通じて積極的な情報発信を行い、本学の地位向上に貢献した。

主な対応として、新型コロナウイルス感染症対策については、医療者の広域派遣を実施したほか、独自に開発したICTを活用した県内3つの医療強化型宿泊療養施設を運営し、地域医療の維持・強化に大きな役割を果たした。大学改革の取組みでは、地域活性化人材育成事業(SPARC)が採択された。この事業は地域人材の育成を目指すほか、高大接続改革やリカレント教育なども含むものであり、まさに第4期中期目標・中期計画の施策を具現化するものである。この他、コスト意識と戦略的な資源配分を前提とした経営的視点を重視した法人経営を加速した。

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33,315,000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23,374,000円と比較してもそれ以下となっている。

山梨大学では、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法人化以降前と同等以上であるといえる。

こうした職務内容の特性や同規模の民間企業役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

理事

理事は、企画・評価・内部統制、教学・国際交流、総務・労務・情報、学術研究・財務・施設・産学官連携、医療、地域人材・男女共同参画の各担当する職務について学長を補佐しており、法人の業務を掌理している。

給与については、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬33,315,000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23,374,000円と比較してもそれ以下となっている。

山梨大学では、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法人化以降前と同等以上であるといえる。

こうした職務内容の特性や同規模の民間企業役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

理事(非常勤)

給与については、近隣の非常勤理事を採用している大学と比較して同水準となっている。

職務内容の特性や同規模の国立大学法人役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

監事

監事は、法人経営、業務運営に関する業務監査及び会計監査を行っている。
給与については、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬33,315,000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23,374,000円と比較してもそれ以下となっている。
職務内容の特性や同規模の民間企業役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

監事(非常勤)

監事は、法人経営、業務運営に関する業務監査及び会計監査を行っている。
給与については、近隣の医学部を有する大学と比較して同水準となっている。
職務内容の特性や同規模の国立大学法人役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

【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える。

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	
法人の長	千円 10,396 (56,143)	年 8 (42)	月 0 (10)	R5.3.31	1.1	※
理事A	千円 1,911	年 2	月 0	R5.3.31	1.0	※
理事B	千円 該当者なし	年	月			
理事C	千円 該当者なし	年	月			
理事D	千円 該当者なし	年	月			
理事E	千円 1,911 (34,892)	年 2 (30)	月 0 (0)	R5.3.31	1.0	※
理事F	千円 1,911 (40,146)	年 2 (45)	月 0 (0)	R5.3.31	1.0	※
理事G (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事A	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:「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>法人の長として、経営面では、民間資金増加計画の実践、イノベーション創出強化本部等の人材を活用した支援により研究費の獲得等を図り、これら外部資金の増加を通じ、本学の財務体質を強化することに尽力した。また教職員に対し徹底したコスト意識を醸成させ、予算要求から執行までのチェック体制を強化するべく、市場調査チームを設置し経費節減を行った。</p> <p>社会貢献面では、やまなし幼児教育センター開所、高度生殖補助技術センター設置、山梨GLIAセンター設置、水素社会に向けた『やまなし燃料電池バレー』の創成事業の実施など、山梨県の教育・医療・産業分野等における推進事業への積極的な支援など、自治体や企業等との連携事業の強化を通じ地域創生に寄与した。</p> <p>病院・医療分野では新型コロナウイルスの危険性にいち早く気づき、PCR検査やワクチン接種の重要性について啓発を行うとともに、本学において、強いリーダーシップにより職員をまとめ、ドライブスルーPCR検査、職域接種及び山梨県からの依頼による大規模接種を実施することで県内の感染対策に貢献した。また県内の感染者増加に対応して、医療強化型宿泊施設を3施設運営することで医療崩壊を防ぐ一助となり、その際に独自開発した健康観察システム「SHINGEN」の導入により、ホームケア(在宅療養者)を含む県内全ての患者がシステムを利用し、医師会と連携することでコロナ禍の地域医療に大きく貢献した。</p> <p>また、地域の発展に資するため、山梨県及び山梨県立大学との3者間の連携協力協定を締結し、全国初となる大学等連携推進法人の設立について主導実現させた。この連携により、連携開設科目の開設、数理・データサイエンスのコンテンツを展開するなど、教養教育の充実に尽力した。</p> <p>上記取り組みが評価され、国立大学法人評価委員会による令和2年度に係る業務の実績に関する評価結果のうち、業務運営の改善及び効率化に関する目標に関し「特筆すべき進捗状況にある」との評価を受けた。これら業績と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果とを総合的に判断し山梨大学役員退職手当規程に基づき業績勘案を行い、1.1とし、退職手当支給額を決定した。</p>
理事A	<p>企画・評価・内部統制担当として、第4期中期目標・中期計画の策定をはじめ、工学部改組、機関別認証評価への対応、教員人事評価制度の見直しなどに取り組み、本学の管理・運営面で多大な貢献をした。これら業績と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果とを総合的に判断し山梨大学役員退職手当規程に基づき業績勘案を行い、1.0とし、退職手当支給額を決定した。</p>
理事B	該当者なし
理事C	該当者なし
理事D	該当者なし
理事E	<p>医療担当、附属病院長、保健管理センター長(兼任)として、新型コロナ感染症対策としてワクチン接種、重症者受入病棟整備、沖縄・大阪への医療者派遣、ICTを活用して患者情報を一元管理するSHINGENシステムの構築による医療強化型宿泊療養運営と自宅療養管理、ウイルス全ゲノム解析などに全力を尽くすとともに、患者中心の医療を目指し一致協力し客観的指標の可視化による運営改善・効率化、業務IT化・経費抑制などに取り組み令和3年度の病院収益は前年度から約34億円の増収、病院業務損益は約40億円の黒字(国立大学病院トップクラス)を達成した。これら業績と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果とを総合的に判断し山梨大学役員退職手当規程に基づき業績勘案を行い、1.0とし、退職手当支給額を決定した。</p>

理事F	地域人材養成、男女共同参画担当、地域人材養成センター長(兼任)、男女共同参画推進室長(兼任)として、女性研究者活動支援事業である「ダイバーシティー研究環境イニシアティブ(牽引型)」、「地域活性化人材育成事業～SPARC～」、大学院博士課程学生支援事業の「科学技術イノベーション創出に向けた大学フェローシップ創設事業」や「次世代研究者挑戦的研究プログラム助成金」、「次世代人材育成事業 ジュニアドクター育成塾」などの外部資金の獲得を主導した。また男女共同参画に関しては、博士課程女子学生の支援や、女子中高生の理系進路選択支援、さらには地域の社会人女性を対象とした女性リカレント教育など、いずれも精力的に助成金を獲得して事業を手掛け、女性活躍支援における本学の取り組みを広く社会に伝える役割も担った。これら業績と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果とを総合的に判断し山梨大学役員退職手当規程に基づき業績勘案を行い、1.0とし、退職手当支給額を決定した。
理事G (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】

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ます。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人の役員給与規程により、期末特別手当において、業績評価等の結果及びその他の事情等を勘案し会議に諮った上で、学長が、その職務実績に応じ、100分の10の範囲内で額又は減額することができる。なお、令和4年度においては、この措置は行わなかった。

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

給与水準を検討するにあたって、国家公務員の職種別平均支給額等を参考にし、国家公務員等の給与水準との均衡に十分配慮し、社会的に納得が得られる水準から逸脱しないよう努めている。令和4年国家公務員給与実態調査によれば、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は405,049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。)

勤勉手当において、査定部分(成績率)を設けている。また、昇給制度の中に、職員の勤務成績に基づいて昇給号俸に差異が生じる仕組みを設けている。

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

国立大学法人山梨大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、管理職手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、駐車場手当、単身赴任手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、安全衛生業務手当、認定看護師等手当、看護職員等処遇改善手当、特殊勤務手当、業務付加手当、超過勤務手当、宿日直手当、休日給、夜勤手当、外部資金獲得手当、クロスアポイントメント手当、優秀教員奨励手当、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(俸給+扶養手当+地域手当(算出の基礎から管理職手当を除く)+異動等特別手当(算出の基礎から管理職手当を除く)+広域異動手当(算出の基礎から管理職手当を除く))に6月、12月に支給する場合において100分の130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(俸給+地域手当+異動等特別手当+広域異動手当)に期末手当及び勤勉手当支給規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年度は、人事院勧告に基づき改正された国家公務員給与法等に準拠し、①俸給表の引上げ(令和4年4月より平均0.3%)、②勤勉手当支給率の引き上げ(0.1月分)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	1,474	40.8	5,989	4,381	48	1,608
事務・技術	246	42.1	5,230	3,839	57	1,391
教育職種 (大学教員)	497	49.4	8,047	5,837	52	2,210
医療職種 (病院看護師)	501	32.9	4,612	3,404	40	1,208
技能・労務職種	22	44.0	4,856	3,575	51	1,281
教育職種 (附属高校教員)	24	45.3	7,264	5,337	57	1,927
教育職種 (附属義務教育学校教員)	42	37.6	6,246	4,612	46	1,634
医療職種 (病院医療技術職員)	142	36.2	4,847	3,571	44	1,276
その他医療職種 (看護師)						

注:その他医療職種(看護師)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恐れがあることから、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。

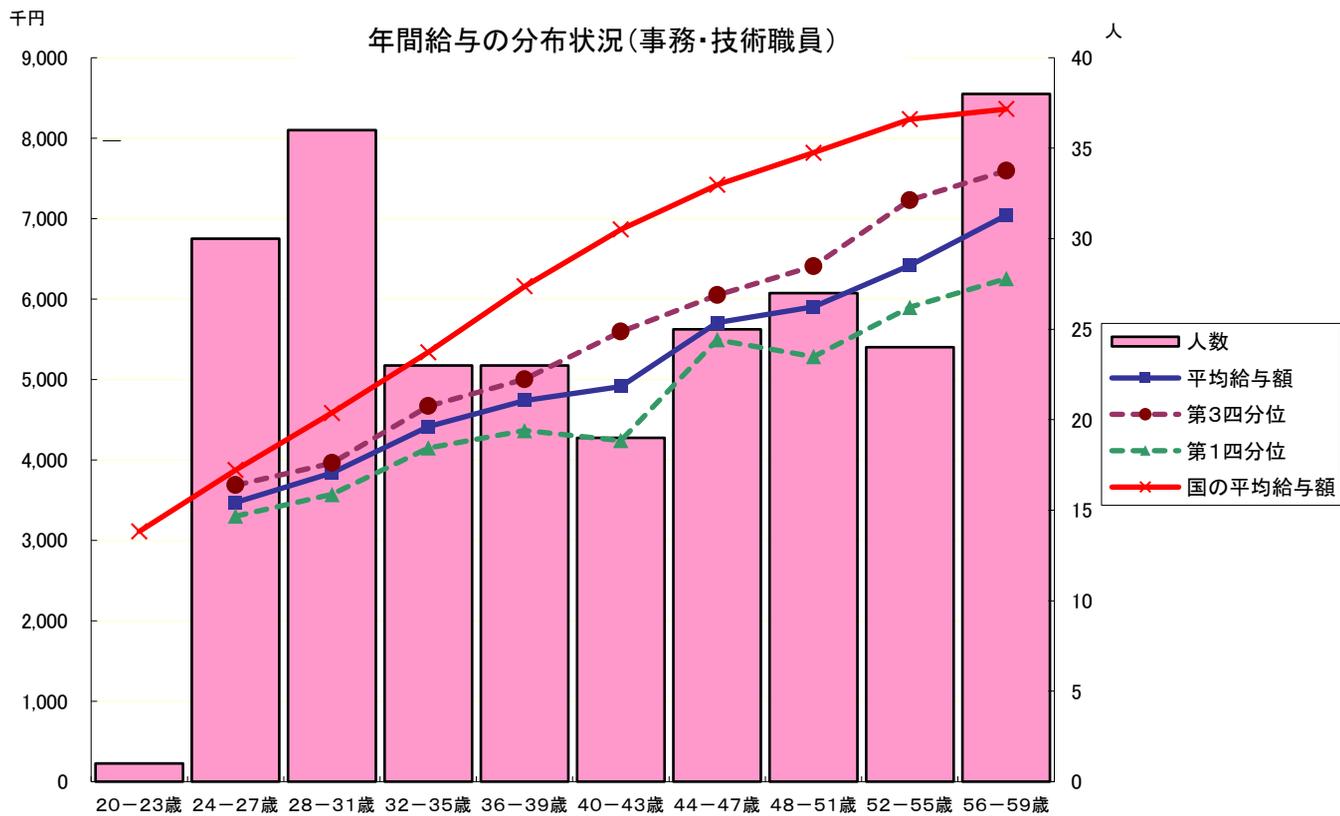
区分	人員	平均年齢	令和4年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員 (年俸制)	31	50.9	9,902	9,902	36	0
教育職種 (大学教員)	31	50.9	9,902	9,902	36	0

任期付職員	68	39.6	5,150	5,150	1	0
医療職種 (病院医師)	63	38.0	4,714	4,714	0	0
特定施設等特任教員	5	59.5	10,637	10,637	15	0

非常勤職員	178	46.0	3,426	2,625	52	801
事務・技術	138	47.3	3,271	2,392	57	879
教育職種 (大学教員)	4	40.5	5,074	3,674	34	1,400
医療職種 (病院医師)	21	27.3	3,784	3,784	19	0
医療職種 (病院看護師)	5	61.9	4,516	3,300	64	1,216
技能・労務職種	5	60.3	3,404	2,498	45	906
医療職種 (病院医療技術職員)	5	62.7	3,820	2,791	47	1,029

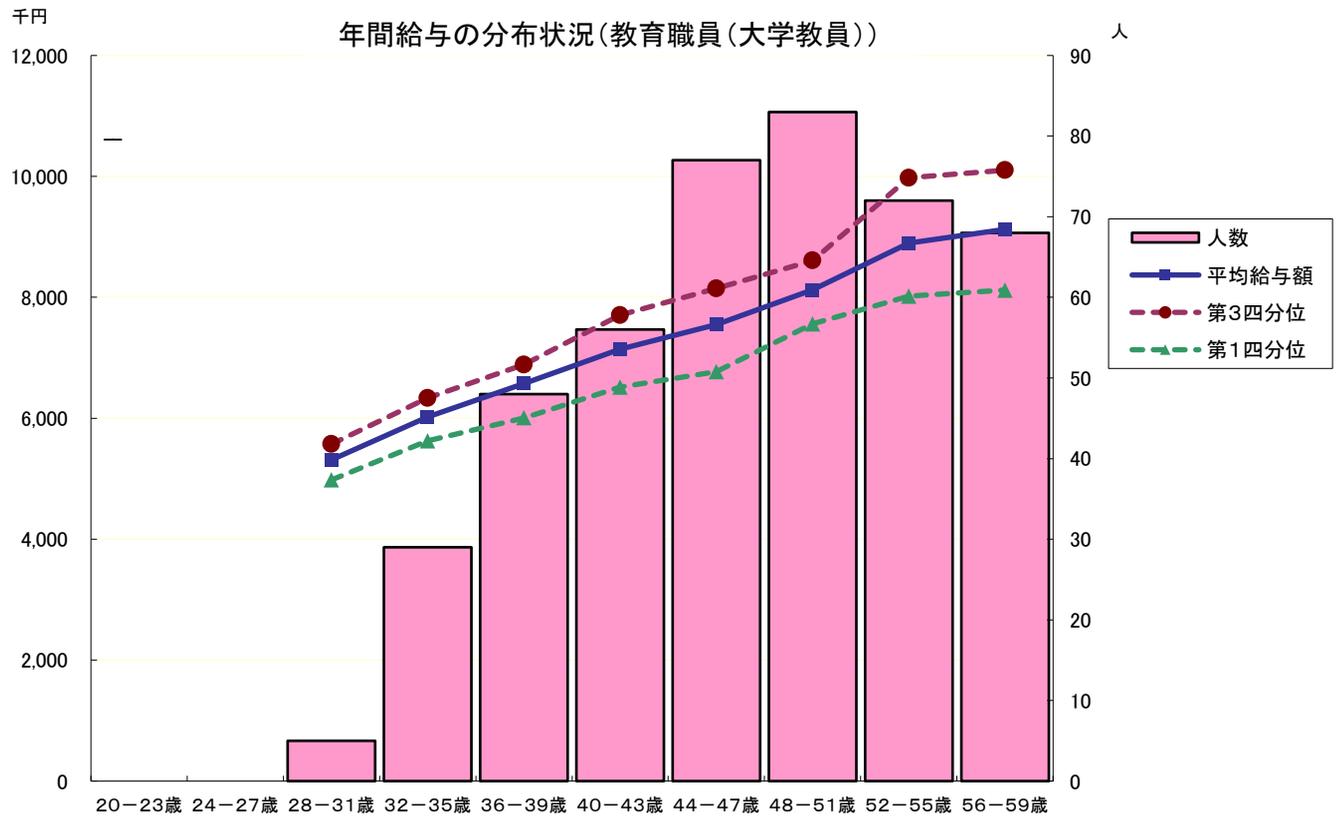
注:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

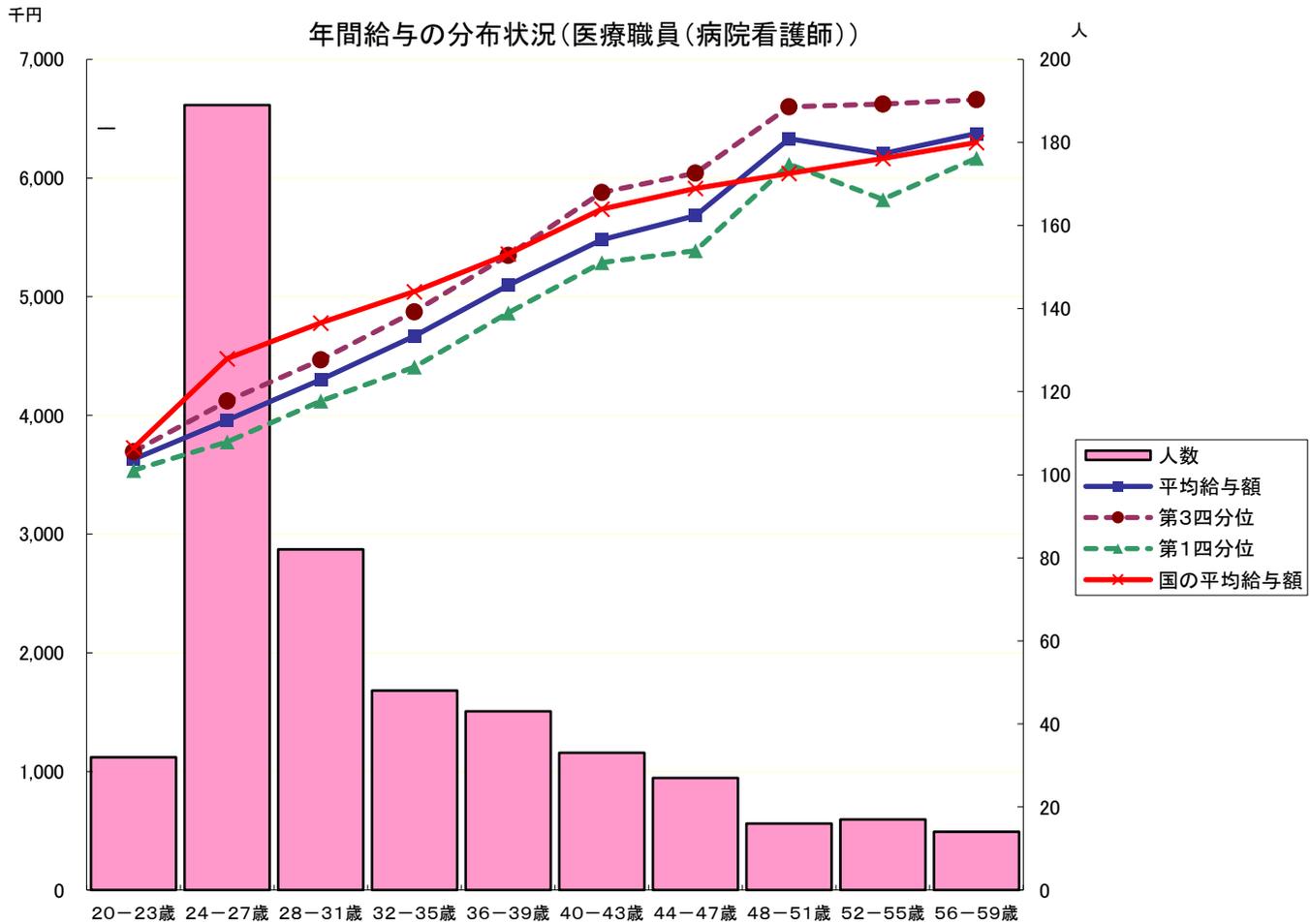
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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: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。





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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
部長	7	57.4	8,707	10,789～7,580
課長	22	56.7	7,411	7,994～6,443
課長補佐	38	52.8	6,345	7,373～5,689
係長	62	44.8	5,509	6,962～4,213
主任	14	39.5	4,384	5,445～3,742
係員	103	32.7	3,927	5,821～2,733

(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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
教授	164	55.9	9,626	12,421～7,707
准教授	149	49.1	7,928	8,764～5,830
講師	43	47.9	7,503	8,358～5,861
助教	139	42.5	6,333	7,346～4,926
教務職員	2			

注:教務職員の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから平均年齢及び年間給与の平均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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位 (看護部長)	1			
副看護部長	3	57.8	6,719	
看護師長	38	49.8	6,391	6,897～5,338
副看護師長	68	41.5	5,512	6,404～4,243
看護師	391	29.5	4,208	5,979～3,538

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恐れが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。

注2:副看護部長の該当者3人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから年間給与の最高額及び最低額については記載していない。

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)	% 58.6	% 52.4	% 55.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.4	% 47.6	% 44.6
	最高～最低	% 47.2～37.0	% 56.8～44.2	% 52.3～40.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.3	% 53.4	% 56.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.7	% 46.6	% 43.2
	最高～最低	% 44.7～35.9	% 51.0～29.2	% 47.2～34.5

(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)	% 61.5	% 51.2	% 56.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.5	% 48.8	% 44.0
	最高～最低	% 47.1～37.0	% 57.7～44.2	% 52.8～40.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.9	% 52.6	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.1	% 47.4	% 42.9
	最高～最低	% 48.0～34.9	% 55.1～42.7	% 51.5～38.9

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	～	～	～
一般職員	一律支給分(期末相当)	60.4	53.4	56.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.6	46.6	43.2
	最高～最低	44.7～34.8	51.0～41.8	47.9～38.4

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は1人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから記載していない。

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 80.0 ・年齢・地域勘案 86.9 ・年齢・学歴勘案 80.9 ・年齢・地域・学歴勘案 87.3 (参考)対他法人 91.3
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 25.13 %】 (国からの財政支出額10,479,982千円、支出予算の総額41,709,461千円:令和4年度予算)</p> <p>【管理職の割合 4.1%(常勤職員数2190名中 90名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 67.4%(常勤職員数2,190名中1,477名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 43.1 %】 (支出総額 43,230百万円、給与・報酬等支給総額 18,625百万円:令和3年度決算)</p> <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は25.13%である。 また、対国家公務員指数はいずれも100を下回っており、本学の給与水準は適正なものであると考えられる。</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	引き続き適正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 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 92.8 ・年齢・地域勘案 98.2 ・年齢・学歴勘案 91.1 ・年齢・地域・学歴勘案 97.0 (参考) 対他法人 94.1
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) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 25.13 %】 (国からの財政支出額10,479,982千円、支出予算の総額41,709,461千円:令和4年度予算) 【管理職の割合 4.1%(常勤職員数2190名中 90名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 67.4%(常勤職員数2,190名中1,477名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 43.1 %】 (支出総額 43,230百万円、給与・報酬等支給総額 18,625百万円:令和3年度決算)</p> <p>(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25.13%である。 また、対国家公務員指数はいずれも100を下回っており、本学の給与水準は適正なものであると考えられる。</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きたい。</p>
講ずる措置	引き続き適正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 86.6

(注)上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収倍率を基礎に、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)	
(事務・技術職員)	
・22歳(大卒初任給)	
月額 185,200円	年間給与 2,865,000円
・35歳(主任)	
月額 285,500円	年間給与 4,896,000円
・50歳(課長補佐)	
月額 364,200円	年間給与 6,239,000円
(教育職員(大学教員))	
・27歳(助教 博士修了1年目)	
月額 294,500円	年間給与 4,515,000円
・35歳(助教)	
月額 319,600円	年間給与 5,408,000円
・50歳(准教授)	
月額 439,100円	年間給与 7,513,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

<p>勤勉手当において、査定部分(成績率)を設けている。また、昇給制度の中に、職員の勤務成績に基づいて昇給号俸に差異が生じる仕組みを設けている。</p>
--

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 9,173,468	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,112,413	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 7,934,495	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,567,509	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 20,787,885	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」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「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

- 退職手当支給額、非常勤役職員等給与及び福利厚生費における前年度比と増額要因
「退職手当支給額」は、対前年度比58.3%増(409,654千円)となっているが、役員の任期満了、定年退職者の増が主な要因である。
「非常勤役職員等給与」は、対前年度比7.4%増(544,240千円)となっているが、非常勤職員の増員が主な要因である。
- 「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)に基づく退職手当に係る措置
役職員の退職手当について、平成30年1月1日から、100分の87から100分の83.7に引き下げ。
職員の退職手当について、平成30年1月1日から、100分の87から100分の83.7に引き下げ。

IV その他

特になし