

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人京都大学の役職員の報酬・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

国立大学法人京都大学の主要事業は教育・研究事業である。
役員報酬水準を検討するにあたって、国家公務員の給与水準及び法人化移行前の
国家公務員指定職俸給表の俸給月額を参考とした。

② 令和5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。)

当法人においては、平成16年度より期末特別手当において役員としての業務に対
する貢献度等を総合的に勘案して、その額の100分の10の範囲内で増減できることとし
ている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和5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、国立大学法人京都大学役員給与規程に則り、俸給(1,203,000円)
に都市手当(120,300円)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+都市手当+
(俸給+都市手当)×20/100+俸給×25/100)に6月に支給する場合においては100
分の165、12月に支給する場合においては100分の175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に、業務に対
する貢献度等に応じてその額の100分の10の範囲内で増減して得た額としている。
なお、令和5年度では、①俸給月額の引き上げ(0.3%)、②期末特別手当支給率の
引き上げ(年間0.10月分)を実施した。

理事

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、国立大学法人京都大学役員給与規程に則り、俸給(708,000円～
898,000円)に都市手当(70,800円～89,800円)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+都市手当+
(俸給+都市手当)×20/100+俸給×25/100)に6月に支給する場合においては100
分の165、12月に支給する場合においては100分の175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に、業務に対
する貢献度等に応じてその額の100分の10の範囲内で増減して得た額としている。
なお、令和5年度では、①俸給月額の引き上げ(0.3%)、②期末特別手当支給率の
引き上げ(年間0.10月分)を実施した。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。
月額については、国立大学法人京都大学役員給与規程に則り、180,400円～790,240円としている。
期末特別手当に関しては、原則として支給されないが、業務に対する貢献度に対して、総長が特に必要と認める場合には、期末特別手当に相当する手当を、その者が常勤の役員としたときに支給される額を超えない範囲で総長が定める額を支給できることとしている。

監事

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、国立大学法人京都大学役員給与規程に則り、俸給(708,000円)に都市手当(70,800円)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+都市手当+(俸給+都市手当)×20/100+俸給×25/100)に6月に支給する場合には100分の165、12月に支給する場合には100分の175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に、業務に対する貢献度等に応じてその額の100分の10の範囲内で増減して得た額としている。
なお、令和5年度では、①俸給月額の引き上げ(0.3%)、②期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.10月分)を実施した。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。
月額については、国立大学法人京都大学役員給与規程に則り、155,760円～623,040円としている。
期末特別手当に関しては、原則として支給されないが、業務に対する貢献度に対して、総長が特に必要と認める場合には、期末特別手当に相当する手当を、その者が常勤の役員としたときに支給される額を超えない範囲で総長が定める額を支給できることとしている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5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 22,301	千円 14,436	千円 6,421	千円 1,443 (都市手当)			※
A理事	千円 17,033	千円 10,776	千円 5,129	千円 1,077 (都市手当) 50 (通勤手当)			※
B理事	千円 17,031	千円 10,776	千円 5,153	千円 1,077 (都市手当) 24 (通勤手当)			※
C理事	千円 17,173	千円 10,776	千円 5,033	千円 1,077 (都市手当) 286 (通勤手当)	令和5年4月1日		※
D理事	千円 18,063	千円 10,776	千円 5,159	千円 1,831 (都市手当) 295 (通勤手当)		令和6年3月30日	◇
E理事	千円 16,794	千円 10,776	千円 4,916	千円 1,077 (都市手当) 24 (通勤手当)	令和5年4月1日		※
F理事	千円 16,745	千円 10,776	千円 4,867	千円 1,077 (都市手当) 24 (通勤手当)	令和5年4月1日		※
G理事	千円 16,976	千円 10,776	千円 4,959	千円 1,077 (都市手当) 163 (通勤手当)		令和6年3月31日	※
H理事	千円 16,895	千円 10,776	千円 4,937	千円 1,077 (都市手当) 104 (通勤手当)			
I理事	千円 17,056	千円 10,776	千円 5,082	千円 1,077 (都市手当) 120 (通勤手当)			※
J理事 (非常勤)	千円 2,497	千円 2,497	千円 0	千円 0			
A監事	千円 13,564	千円 8,496	千円 3,779	千円 849 (都市手当) 440 (単身赴任手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 2,479	千円 2,479	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している。

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、各内訳については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。

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

国立大学法人京都大学は、1897年の創立以来築いてきた自由の学風を継承し、発展させつつ、多角的な課題の解決に挑戦し、自由と調和を基礎とする地球社会の共存に広く貢献するため、学長のリーダーシップの下で以下のような取組を推進している。

第一に、研究の領域において、世界的に卓越した知の創造を行い、人文学、社会科学及び自然科学における基礎研究と応用研究の多様な発展と統合を図ること。

第二に、教育の領域においては、対話を根幹とする自学自習を促し、知の継承と創造的精神の涵養に努め、豊かな教養・人間性と高い倫理観を有する優れた研究者や高度の専門能力をもつ人材を養成すること。

第三に、開かれた大学として、国際交流や地域との連携を深め、自由と調和に基づく知を通じて社会に対する貢献を行うこと。

第四に、以上のような使命を果たすために、全学的な調和を図りつつ、社会に対する説明責任を十分に果たしうる運営に努めること。

そうした中で、国立大学法人京都大学の学長は、職員数約8,000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、経営と教学の最高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3,000人以上である民間企業の役員報酬59,202千円と比較した場合、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。

国立大学法人京都大学では、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。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員報酬及び事務次官の年間給与額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

国立大学法人京都大学は、1897年の創立以来築いてきた自由の学風を継承し、発展させつつ、多角的な課題の解決に挑戦し、自由と調和を基礎とする地球社会の共存に広く貢献するため、学長のリーダーシップの下で以下のような取組を推進している。

第一に、研究の領域において、世界的に卓越した知の創造を行い、人文学、社会科学及び自然科学における基礎研究と応用研究の多様な発展と統合を図ること。

第二に、教育の領域においては、対話を根幹とする自学自習を促し、知の継承と創造的精神の涵養に努め、豊かな教養・人間性と高い倫理観を有する優れた研究者や高度の専門能力をもつ人材を養成すること。

第三に、開かれた大学として、国際交流や地域との連携を深め、自由と調和に基づく知を通じて社会に対する貢献を行うこと。

第四に、以上のような使命を果たすために、全学的な調和を図りつつ、社会に対する説明責任を十分に果たしうる運営に努めること。

そうした中で、国立大学法人京都大学の理事は、職員数約8,000名の法人の代表である学長を補佐して法人の業務を掌理し分担管理しており、その分担業務の責任者としての職務を担っている。

理事の年間報酬額は、人数規模が3,000人以上である民間企業の役員報酬59,202千円と比較した場合、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。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員報酬及び事務次官の年間給与額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

国立大学法人京都大学は、1897年の創立以来築いてきた自由の学風を継承し、発展させつつ、多角的な課題の解決に挑戦し、自由と調和を基礎とする地球社会の共存に広く貢献するため、学長のリーダーシップの下で以下のような取組を推進している。

第一に、研究の領域において、世界的に卓越した知の創造を行い、人文学、社会科学及び自然科学における基礎研究と応用研究の多様な発展と統合を図ること。

第二に、教育の領域においては、対話を根幹とする自学自習を促し、知の継承と創造的精神の涵養に努め、豊かな教養・人間性と高い倫理観を有する優れた研究者や高度の専門能力をもつ人材を養成すること。

第三に、開かれた大学として、国際交流や地域との連携を深め、自由と調和に基づく知を通じて社会に対する貢献を行うこと。

第四に、以上のような使命を果たすために、全学的な調和を図りつつ、社会に対する説明責任を十分に果たしうる運営に努めること。

そうした中で、国立大学法人京都大学の監事は、法人の業務を監査すること、監査結果に基づき必要あるときは学長又は文部科学大臣へ意見を提出すること、学長又はその他の代表権を有する役員との利益が相反する事項について国立大学法人等を代表すること、財務諸表及び決算報告書を監査し監事意見を付することを担っている。

監事の年間報酬額は、人数規模が3,000人以上である民間企業の役員報酬59,202千円と比較した場合、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。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員報酬及び事務次官の年間給与額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。

【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 役員退職手当の支給状況(令和5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	3,946 (28,336)	3 (38)	6 (0)	令和6年3月31日	1.0	※
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:「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:理事A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。

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	<p>当該理事は研究、評価担当として、学内研究設備の充実・共用促進を推進するとともに、京都大学学術研究展開センターの設置など研究支援体制の整備に取り組み、本学の研究力強化に貢献した。また、中期目標・中期計画の着実な達成の推進とともに、自己点検・評価の速やかなフィードバックを通じて現場の問題点の検証や、本学の教育研究体制・運営体制の改善・充実につなげるなど、本学の管理運営に貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、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を総合的に勘案した上で、1.0と決定した。</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

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ます。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給の仕組みについては、期末特別手当において業務に対する貢献度等に応じてその額の100分の10の範囲内で増減して得た額としており今後も継続の予定である。

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

国立大学法人京都大学の給与水準を検討するにあたって、国家公務員の給与水準を参考にした。

定員(人数)と予算(金額)により人件費管理をしている。

効率化係数による人件費の削減及び行政改革の重要方針に基づく総人件費改革に対応して、定員削減等の雇用調整や戦略的な定員の再配置、事務組織の改革、業務の簡素化・合理化等事務改革を方針として定めている。

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。)

勤勉手当の支給率の決定、昇給・昇格の実施については、能力・実績を重視した人事給与制度を行っている。

③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

国立大学法人京都大学教職員給与規程に則り、俸給月額、俸給の調整額及び諸手当(俸給の特別調整額、職責調整手当、初任給調整手当、扶養手当、都市手当、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、特勤勤務手当(準ずる手当を含む。)、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理教職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、寒冷地手当、入試手当、学位論文調査手当、遠隔地異動・出向手当、拠点手当、衛生管理手当、特別報奨金、教養・共通教育主幹手当、健康管理手当及び看護職員調整手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給月額+俸給の調整額+職責調整手当+扶養手当+都市手当+広域異動手当+遠隔地異動・出向手当)に6月に支給する場合においては100分の120、12月に支給する場合には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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(俸給月額+俸給の調整額+職責調整手当+都市手当+広域異動手当+遠隔地異動・出向手当)に勤勉手当における成績率の判断基準に定める基準に従って京都大学教職員の勤勉手当支給要領に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和5年度では、①初任給を始め若年層を中心に俸給月額の引き上げ(平均1.1%)、②期末手当及び勤勉手当の支給率についてそれぞれ0.05月分の引き上げ、③期末特別手当の支給率について0.10月分の引上げを実施した。

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5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	
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	3,804	46.8	8,006	5,742	121	2,264
事務・技術	1,165	44.6	6,626	4,809	136	1,817
教育職種 (大学教員)	2,029	48.6	9,288	6,606	116	2,682
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	454	45.0	6,369	4,652	102	1,717
医療職種 (病院医療技術職員)	149	44.5	6,342	4,599	120	1,743
指定職種						
専門業務職員	7	51.1	7,760	5,578	143	2,182
非常勤職員	791	38.8	5,639	4,221	89	1,418
事務・技術	131	47.9	3,438	2,976	114	462
教育職種 (大学教員)	127	63.9	10,882	7,647	139	3,235
医療職種 (病院医師)	32	31.1	3,214	3,214	43	0
医療職種 (病院看護師)	392	30.2	5,077	3,773	64	1,304
医療職種 (病院医療技術職員)	109	31.9	4,911	3,635	101	1,276
教育職種 (外国人教師等)						
指定職種						

注1: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:在外職員、任期付職員及び再任用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3:「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注4:常勤職員の「指定職種」及び非常勤職員の「教育職種(外国人教師等)」「指定職種」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、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。

【年俸制適用者】

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	117	46.7	9,502	8,944	87	558
教育職種 (大学教員)	117	46.7	9,502	8,944	87	558

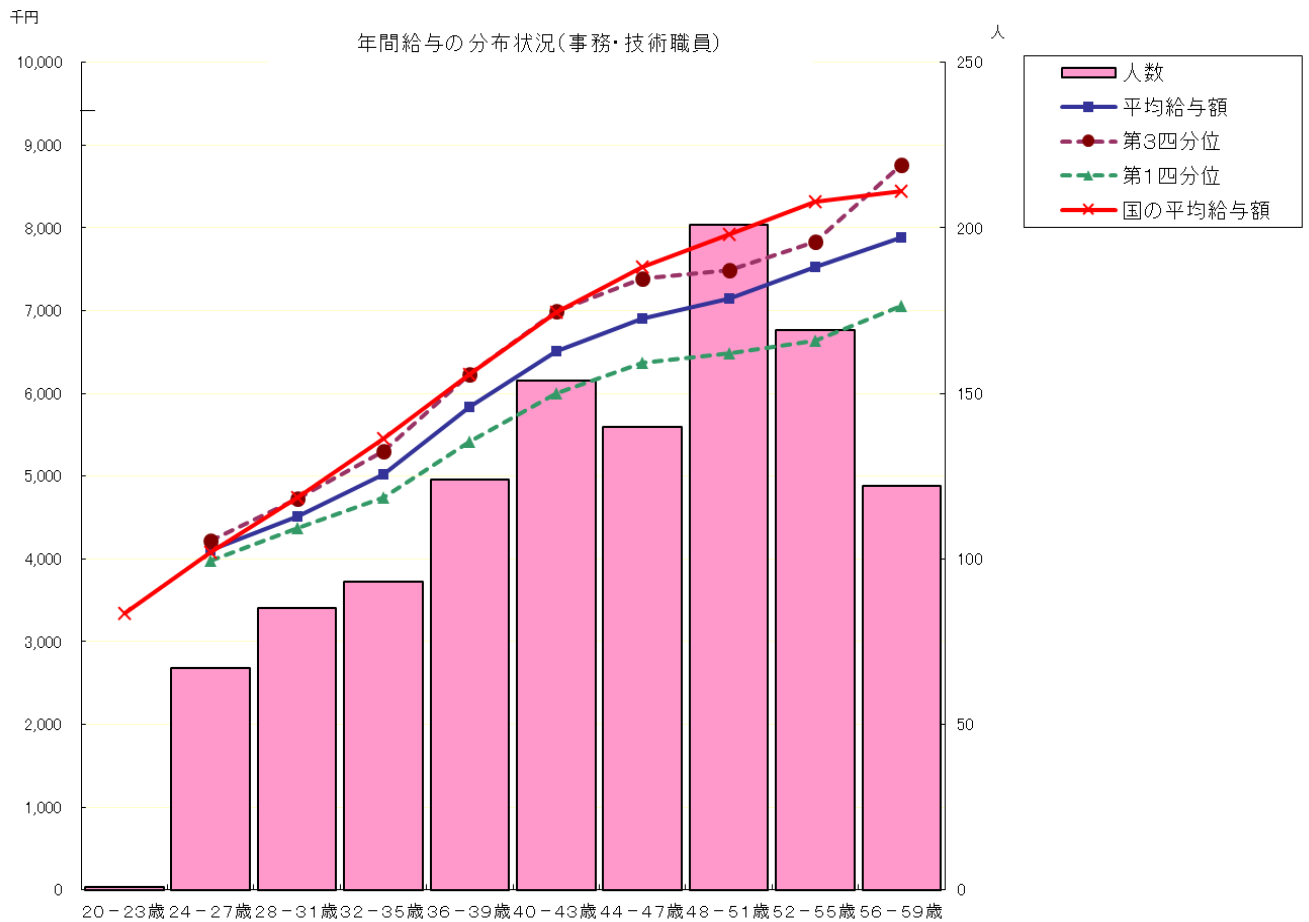
	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	1,126	44.5	5,905	5,905	0	0
事務・技術	263	52.2	5,254	5,254	0	0
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
特定教員	536	43.5	6,821	6,821	0	0
特定研究員	271	38.5	4,661	4,661	0	0
特定専門業務職員	56	47.0	6,217	6,217	0	0

注1: 在外職員、任期付職員及び再任用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: 年俸制適用者については、本学では常勤職員として取り扱っている。

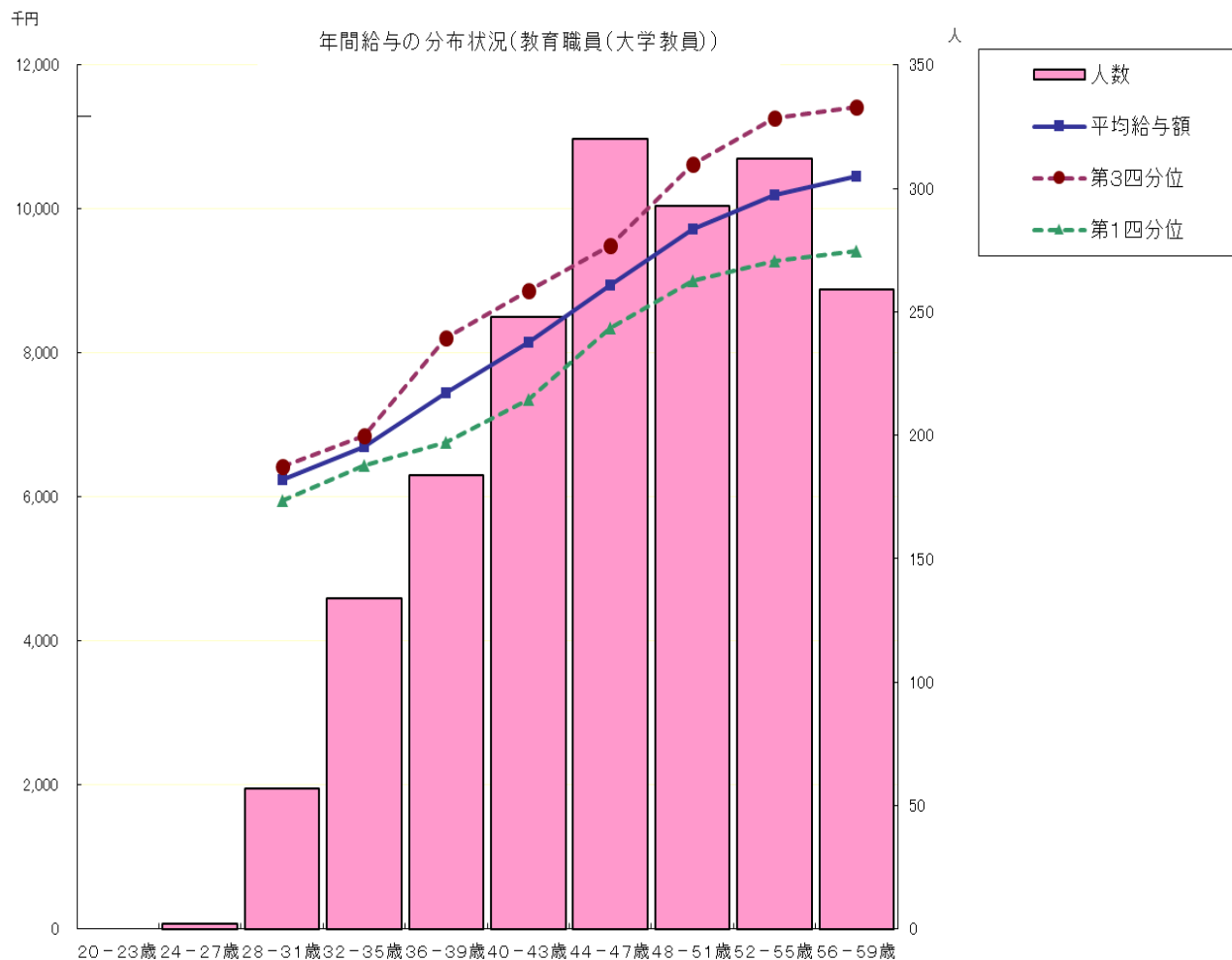
注3: 非常勤職員の「教育職種(大学教員)」については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。

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。]

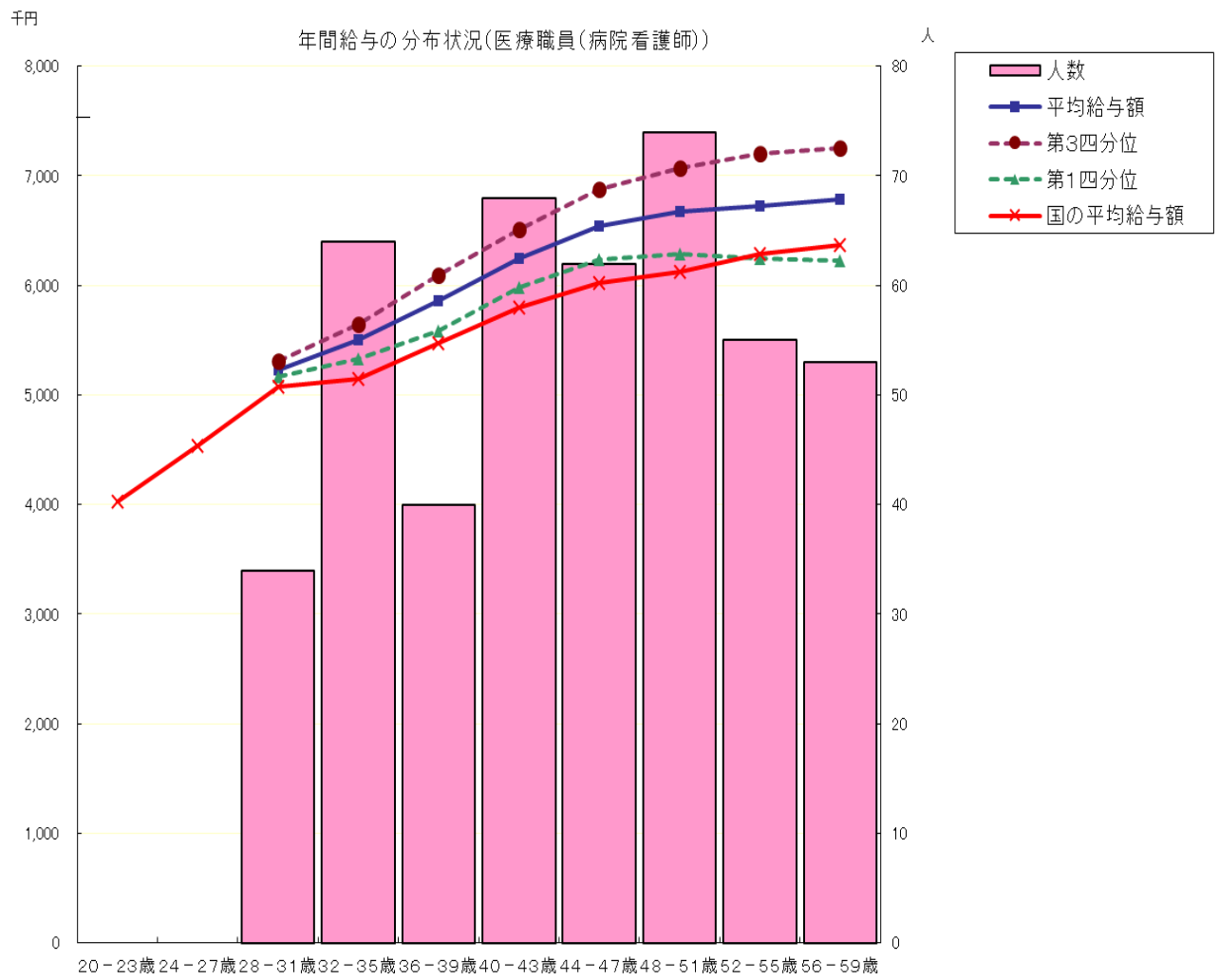


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

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。



注:年齢24~27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)
部長	21	57.3	10,717	12,141～9,109
課長	82	53.5	9,186	10,227～7,315
課長補佐	164	50.4	7,451	8,953～6,155
係長	405	46.6	6,755	8,598～4,806
主任	224	44.8	5,996	7,128～4,575
係員	269	33.9	4,764	7,681～3,624

注1:「部長」には、部長相当職である「次長」を含む。

注2:「課長」には、課長相当職である「室長」、「事務長」及び「主幹」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	792	54.6	10,977	16,202～8,265
准教授	587	47.7	8,974	11,178～6,561
講師	110	44.8	8,130	9,945～6,479
助教	538	41.5	6,954	8,445～4,943
教務職員	2			

注3: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の平均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	7,678	
看護師長	139	49.0	6,953	7,943～5,362
看護師	310	43.0	5,928	7,829～4,867

注4: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の平均額については記載していない。

注5: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があることから、年間給与額の最高額及び最低額は記載していない。

④ 賞与(令和5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)	% 51.1	% 50.8	% 50.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.9	% 49.2	% 49.1
	最高～最低	% 59.5～34.8	% 59.1～42.4	% 59.3～39.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.5	% 53.3	% 53.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.5	% 46.7	% 46.6
	最高～最低	% 50.6～36.2	% 50.6～35.6	% 50.6～40.8

(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)	% 50.5	% 50.5	% 50.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 49.5	% 49.5	% 49.5
	最高～最低	% 59.4～40.3	% 59.2～40.1	% 58.3～40.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.5	% 53.4	% 53.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.5	% 46.6	% 46.5
	最高～最低	% 57.0～33.0	% 56.1～42.6	% 55.7～40.1

(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)	% 44.3	% 46.9	% 45.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 55.7	% 53.1	% 54.4
	最高～最低	% 59.5～50.6	% 56.7～48.2	% 58.1～49.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.3	% 53.2	% 53.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.7	% 46.8	% 46.8
	最高～最低	% 50.6～42.0	% 50.6～42.2	% 50.6～42.1

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 92.4 ・年齢・地域勘案 98.3 ・年齢・学歴勘案 90.8 ・年齢・地域・学歴勘案 97.7 (参考) 対他法人 106.8
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 38.03%】 (国からの財政支出額 67,548百万円、支出予算の総額177,624百万円: 令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和4年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 8.8%(常勤職員数1,165名中103名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 82.9%(常勤職員数1,165名中966名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.2%】 (支出総額 171,154百万円、給与・報酬等支給総額 39,732百万円: 令和4年度決算)</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38.03%となっており、累積欠損もないこと、また、上記理由から給与水準は適正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	職員の給与水準については、引き続き適正な給与水準となるよう配慮していきたい。

○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"> ・年齢勘案 107.3 ・年齢・地域勘案 104.0 ・年齢・学歴勘案 107.8 ・年齢・地域・学歴勘案 104.0 (参考)対他法人 105.0
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>地域手当が様々な支給割合の国家公務員に対し、本学病院の都市手当(地域手当)10%と比較していること、令和5年国家公務員給与等実態調査の「適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」の医療職俸給表(三)によると、最終学歴が大卒以上8.1%、短大卒89.9%、高校卒2.0%であるのに対し、本学は大卒以上44.8%、短大卒55.1%、高校卒0%であり、国と比べて初任給決定基準学歴が高いこと、また同調査の「適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員」の医療職俸給表(三)によると、1級(准看護師)の構成割合が2.9%であるのに対し、本学は0%であり、国と比べて著しく1級(准看護師)職員の構成比が異なること、この三つの主要因により、対国家公務員の指数を上回ったと考えられる。</p>
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 38.03%】 (国からの財政支出額 67,548百万円、支出予算の総額177,624百万円:令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和4年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 1.1%(常勤職員数454名中5名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 45.2%(常勤職員数454名中203名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.2%】 (支出総額 171,154百万円、給与・報酬等支給総額 39,732百万円:令和4年度決算)</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38.03%となっており、累積欠損もないこと、また、上記理由から給与水準は適正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、対国家公務員指数が全て100を上回っていることについての理由の説明及び給与水準の妥当性の検証結果から、国と職員構成が異なること等を考慮すると、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>職員の給与水準については、引き続き適正な給与水準となるよう配慮していきたい。</p>

○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

99.1

(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5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	196,200 円	年間給与	2,949,252 円
○35歳(主任)	月額	306,570 円	年間給与	5,147,509 円
○50歳(課長補佐)	月額	427,020 円	年間給与	7,242,938 円

教育職員(大学教員)

○27歳(助教、博士修了初任給)	月額	312,300 円	年間給与	4,691,808 円
○35歳(助教)	月額	373,890 円	年間給与	6,260,237 円
○50歳(准教授)	月額	520,740 円	年間給与	8,836,441 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、父母等1人につき6,500円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

(勤勉手当の支給率の決定、昇給・昇格の実施については、能力・実績を重視した人事給与制度を行っている。)

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 39,732,656	千円 40,186,838	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 3,447,403	千円 3,152,881	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 25,995,591	千円 26,518,993	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 9,526,124	千円 9,683,951	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 78,701,775	千円 79,542,664	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。

注：「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かか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

給与、報酬等支給総額について、前年度比がプラス1.1%となった要因については、若年層を中心に俸給月額を引き上げを実施したこと、並びに期末手当、勤勉手当及び期末特別手当の支給率について引き上げを実施したためと考えられる。

退職手当支給額について、前年度比がマイナス8.5%となった要因については、事務・技術職員、医療職員および専門業務職員の定年が引き上げられたことに伴い、相対的に定年退職者が減少したためと考えられる。

非常勤役職員等給与について、前年度比がプラス2.0%となった要因については、非常勤教職員数の増加が考えられる。

福利厚生費について、前年度比がプラス1.6%となった要因については、支給人員および給与支給額の増加に伴うものと考えられる。

結果として、最広義人件費については、前年度比プラス1.0%となった。

また、「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1月から役職員の退職手当の「調整率」を「100分の87」から「100分の83.7」へと引き下げている。

なお、定年年齢の引き上げに伴い、引き上げ対象職種について、60歳に達した日以後定年に達する日の前日までに非違によることなく退職した場合には「定年退職」として退職手当を算定することとしている。

Ⅳ その他

本学教職員の定年年齢は65歳である。事務・技術職員、医療職員および専門業務職員については、令和5年10月1日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。ただし、経過措置として令和5年度以降、2年に1歳ずつ段階的に引き上げることとした。したがって、令和5年度の定年は61歳であり、令和13年度に65歳で引き上げが完了となる。

定年年齢の引上げに伴い、事務・技術職員、医療職員および専門業務職員については、満60歳に達した日以後における最初の4月1日に、非管理監督職に降任する制度を設けているほか、基本給については、満60歳に達した日以後における最初の4月1日以後、7割水準とすることとした。