

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立大学法人福井大学の役員報酬・給与等について(令和6年度)

#### 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、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・研究機関等のうち、常勤職員数(当法人約1,300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)附属病院を有する国立大学法人として教育・研究事業を実施している総合大学で、学部数、常勤職員数等法人規模についても同等である他の国立大学法人の公表資料を参考とした。公表資料によれば、令和5年度の長の年間報酬額は平均約17,900千円である。同様に、理事については平均約13,700千円、監事については平均約12,500千円である。(2)令和5年民間企業における役員報酬(給与)調査によれば、令和4年の事務次官の年間報酬額は23,235千円となっており、併せて参考とした。

###### 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。)

役員に支給される給与のうち、期末特別手当(ボーナス)の額は、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、学長が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、又は減額することができる。

###### 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

学長の給与は、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、国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、本給979千円に諸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福井大学役員給与規程に則り、本給及びこれに対する地域手当の月額に、本給及びこれに対する地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給に100分の25を乗じて得た額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の170、12月に支給する場合においては100分の175を乗じて得た額に、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。

なお、令和6年度では、附則により、令和6年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定等)を参考として、期末特別手当の年間支給割合を令和5年度より0.10月分引上げる改定を行った。

###### 理事

理事の給与は、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、国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、本給(716千円～829千円)に諸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福井大学役員給与規程に則り、本給及びこれに対する地域手当の月額に、本給及びこれに対する地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給に100分の25を乗じて得た額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の170、12月に支給する場合においては100分の175を乗じて得た額に、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。

なお、令和6年度の期末特別手当年間支給割合については、法人の長と同内容とした。

理事(非常勤)	非常勤理事の給与は、月額から構成されている。月額については、国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、月額73千円に通勤手当を加算して算出している。
監事	監事の給与は、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、国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、本給716千円に諸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福井大学役員給与規程に則り、本給及びこれに対する地域手当の月額に、本給及びこれに対する地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給に100分の25を乗じて得た額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の170、12月に支給する場合においては100分の175、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。 なお、令和6年度の期末特別手当年間支給割合については、法人の長及び常勤理事と同内容とした。
監事(非常勤)	理事(非常勤)と同じ

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 17,119	千円 11,748	千円 5,019	千円 352 (地域手当)		R7.3.31	※
A理事	千円 14,546	千円 9,948	千円 4,250	千円 298 (地域手当) 50 (通勤手当)		R7.3.31	※
B理事	千円 14,584	千円 9,948	千円 4,250	千円 298 (地域手当) 88 (通勤手当)		R7.3.31	※
C理事	千円 14,496	千円 9,948	千円 4,250	千円 298 (地域手当)		R7.3.31	※
D理事 (非常勤)	千円 876	千円 876	千円 0	千円 0 ( )		R7.3.31	
E理事 (非常勤)	千円 905	千円 876	千円 0	千円 29 (通勤手当)			
A監事	千円 12,520	千円 8,592	千円 3,670	千円 257 (地域手当)			
B監事 (非常勤)	千円 876	千円 876	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

福井大学は、本学の理念である「格致によりて 人と社会の未来を拓く」のもと、「学術と文化の拠点として、高い倫理観のもと、人々が健やかに暮らせるための科学と技術に関する世界的水準での教育・研究を推進し、地域、国及び国際社会に貢献し得る人材の育成と、独創的かつ地域の特徴に鑑みた教育科学研究、先端科学技術研究及び医学研究を行い、専門医療を実践する」に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、教育改革、組織改革、入試改革、国際化等を学長リーダーシップの下で推進している。

そうした中で、本学の学長は、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。

また、他の同規模の国立大学法人の長の報酬水準と概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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

本学の理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して福井大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、他の同規模の国立大学法人の理事の報酬水準と概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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)

本学の理事(非常勤)は、学長の定めるところにより、学長を補佐して福井大学の業務を掌理している。

理事(非常勤)の年間報酬額は、本学会議への出席回数等を考慮して決定しているが、教育・研究事業で比較的同規模である国立大学法人と比較した場合も同等であり、職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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

本学の監事は、本学の業務を監査し、監査報告を作成している。

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、他の同規模の国立大学法人の理事の報酬水準と概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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)

本学の監事(非常勤)は、本学の業務を監査し、監査報告を作成しており、大学業務に精通した学外者から選任している。

監事(非常勤)の年間報酬額は、本学会議への出席回数等を考慮して決定しているが、教育・研究事業で比較的同規模である国立大学法人と比較した場合も同等であり、職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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、役員の報酬水準は妥当であると考えます。

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 16,094 (51,432)	年 月 12 0 (42) (0)	R7.3.31	1	※
理事A	千円 8,888 (44,275)	年 月 6 0 (43) (0)	R7.3.31	1	※
理事B	千円 8,888 (44,275)	年 月 6 0 (37) (0)	R7.3.31	1	※
理事C	千円 8,888 (44,275)	年 月 6 0 (43) (4)	R7.3.31	1	※
理事D (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
理事E (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

注2:法人の長、理事A、理事B及び理事Cについては、役員在職期間を役員退職手当規程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、役員在職期間に職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	<p>当該法人の長は、多岐にわたる大学改革や大学の機能強化を積極的に進め、福井大学の発展に大きく寄与した。具体的に、教育研究組織の改組として、「国際地域学部」の設置をはじめとする教育研究組織の改革を推進し、総合大学としての機能を一層強化した。教育面では、給付型の福井大学修学等奨学金を新たに創設し、コロナ禍の影響によるアルバイト収入減で経済的に困窮する学生に対して奨学金を支給するとともに、学生交流スペース「木立ちの広場」を新設する等、学生支援を充実させた。また、「キャリア教育プラットフォームプログラム」の導入により、高い就職率を維持した。研究面では、本学の強みや地域の特性を踏まえた研究分野において、資源の集中・有効活用と学内異分野融合や地域・国際ネットワークによる先端的研究を推進し、国際・全国レベルの研究拠点形成を進めた。また、国立大学法人初となる、教育学部の附属小学校と附属中学校の統合による「附属義務教育学校」における研究を推進した。産学官連携面では、地域重視の教育研究の強み・特色を最大限に活かして、持続的な産業振興を実現する仕組みづくりを進めるため、地域創生推進本部の新設並びに産業化研究特区制度を創設する等、組織的機能の拡充を推進した。社会貢献面では、地域における福井大学の役割や、わが国の高等教育における国立大学の役割を十分認識し、本学が将来にわたって社会に必要とされる大学となるための改革を不断に実行する等、機能強化に取り組んだ。評価面では、意欲向上に資する教員評価制度の充実を図るため、「教員評価規程」等を新設するとともに、内部質保証体制の構築に尽力した。医療面では、コロナ禍における未曾有の感染症への対応に貢献するとともに、永平寺町における在宅医療及び高度専門的な被ばく医療を実践できる人材の育成を推進した。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、これらの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>
理事A	<p>当該理事は、平成31年度から理事(教育、評価担当)・副学長として、遠隔授業システムの導入等、コロナ禍への迅速な対応に関係教職員と取組み、授業等を含め全学的な教育活動の円滑な実施に寄与した。また、教育の内部質保証を含めた全学の内部質保証システムの構築・運用に尽力するとともに、第一期中期目標期間評価からの全学的な評価対応に積極的に携わり、それを主導した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの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>
理事B	<p>当該理事は、平成31年度から研究、産学・社会連携担当、令和5年度から研究、産学・社会連携、ダイバーシティ担当の理事・副学長として、各研究分野において、資源の集中・有効活用と学内異分野融合や地域・国際ネットワークによる先端的研究を推進し、国際・全国レベルの研究拠点形成を進めた。また、産学官連携強化のための組織整備に尽力するとともに、本学を幹事校として県内8高等教育機関が連携する「ふくいアカデミックアライアンス」(FAA)の設立を実現した。さらに、男女共同参画推進センターを発展的に改組し、「ダイバーシティ推進センター」を設置するとともに、「女性研究者学術研究奨励賞(黒田チカ賞)」を新たに創設し、本学のダイバーシティを一層推進した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの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>
理事C	<p>当該理事は、平成31年度から企画戦略担当の理事・副学長として、産業界の変革に対応する工学研究科博士前期課程の再編に尽力するとともに、地域密着・協働型の実践的・専門的なリカレント教育を行う専門職大学院「国際地域マネジメント研究科」の新設を実現した。また、従来の教員養成機関から教師の生涯にわたる職能成長を支える機関に発展させるべく「総合教職開発本部」を設置し、教育学部、教職大学院及び総合教職開発本部の3組織が相互に協働する体制を整備する等、人材育成体制の整備や機能強化を推進した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの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>
理事D (非常勤)	
理事E (非常勤)	
監事A	
監事B (非常勤)	

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える。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員に支給される給与のうち、期末特別手当(ボーナス)の額は、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、学長が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、又は減額することができる。

## 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

当法人職員の給与水準を検討するにあたって、国家公務員等の職種別平均支給額を参考にした。

令和6年度において国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が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。

人件費の管理においては、職員数の適正化を図りつつ、国及び他の国立大学法人の給与水準との均衡を図っている。また、職員の給与決定においては、人事院勧告及び一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等、民間企業の給与等を考慮している。

#### 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。)

職務評価等の結果を踏まえ、昇格、昇給の実施及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

#### ③ 給与制度の内容

国立大学法人福井大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当(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、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、本給の調整額、初任給調整手当、安全衛生管理手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、診療特別手当、看護特別手当、遺伝診療特別手当、看護職員等処遇改善手当、幼稚園教諭等処遇改善手当、期末手当、勤勉手当、教育・研究奨励手当及び特別業績手当)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+扶養手当+教職調整額+地域手当+広域異動手当)に、100分の125.0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+教職調整額+地域手当+広域異動手当)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及び勤務成績に応じて定める成績率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令和6年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定等)を参考とした以下の改定(令和6年4月1日施行)

・初任給の引上げ(一般職(一)大卒正規試験合格者で196,200円→23,800円)。その他の本給表についても一般職(一)との均衡を基本に改定。

・本給月額について、若年層に特に重点を置きつつ、概ね30歳代後半までの職員に重点を置き、全ての職員を対象に引上げ改定(一般職(一)平均改定率3.0%)。その他の本給表についても一般職(一)との均衡を基本に改定。

・期末・勤勉手当について、年間支給割合から0.10月分引上げ

②医師の働き方改革に伴う以下の改正(令和6年4月1日施行)

・附属病院で診療を行う教育職員に対し、裁量労働制から変形労働時間制適用への変更。

## 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 1136	歳 42.4	千円 6,586	千円 4,758	千円 67	千円 1,828
事務・技術	人 235	歳 43	千円 5,723	千円 4,145	千円 75	千円 1,578
教育職種 (大学教員)	人 295	歳 53.8	千円 9,187	千円 6,524	千円 64	千円 2,663
医療職種 (病院看護師)	人 407	歳 34.8	千円 5,488	千円 4,025	千円 61	千円 1,463
技能・労務職種	人 14	歳 46.8	千円 5,156	千円 3,745	千円 96	千円 1,411
専門行政職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員)	人 17	歳 43	千円 7,295	千円 5,298	千円 65	千円 1,997
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 35	歳 40.7	千円 7,014	千円 5,087	千円 56	千円 1,927
医療職種 (病院医療技術職員)	人 134	歳 39	千円 5,655	千円 4,121	千円 78	千円 1,534

注1:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

注2:「技能・労務職種」とは、自動車運転手、調理師、検査助手、看護助手等の業務を行う職種を示す。

注3:「専門行政職種」とは、教育職員とともに研究活動の企画・マネジメント、研究成果活用促進等の業務を行う職種を示す。

注4:「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5:「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6:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注7:常勤職員の医療職種(病院医師)については、該当者がいないため記載を省略した。

注8:常勤職員の専門行政職種については、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、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(年俸制)	人 249	歳 44.3	千円 6,714	千円 4,875	千円 60	千円 1,839
教育職種 (大学教員)	人 185	歳 44.2	千円 7,023	千円 5,061	千円 57	千円 1,962
教育職種 (特命教員)	人 44	歳 40.9	千円 6,353	千円 4,706	千円 58	千円 1,647
事務・技術 (特命職員)	人 20	歳 52.8	千円 4,649	千円 3,523	千円 84	千円 1,126

注1:在外職員及び任期付職員の各区分については、該当者がいないため記載を省略した。

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		
再雇用職員	人 11	歳 63	千円 4,060	千円 3,408	千円 61	千円 652
事務・技術	人 8	歳 63	千円 4,051	千円 3,396	千円 73	千円 655
医療職種 (病院看護師)	人 5	歳 62.9	千円 4,074	千円 3,427	千円 42	千円 647
教育職種 (附属高校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

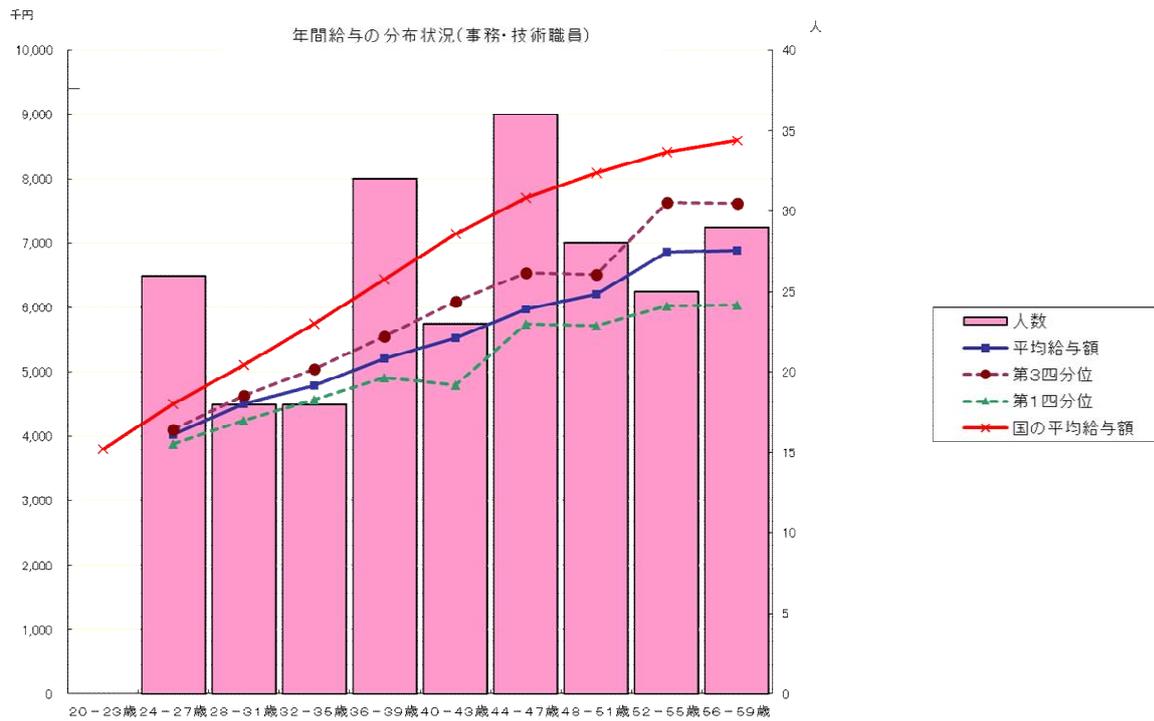
注1:再雇用職員の教育職種(大学教員)及び医療職種(病院医師)については、該当者がいないため記載を省略した。

注2:再雇用職員の教育職種(附属高校教員)及び医療職種(病院医療技術職員)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、再雇用職員全体の数値からも除外している。

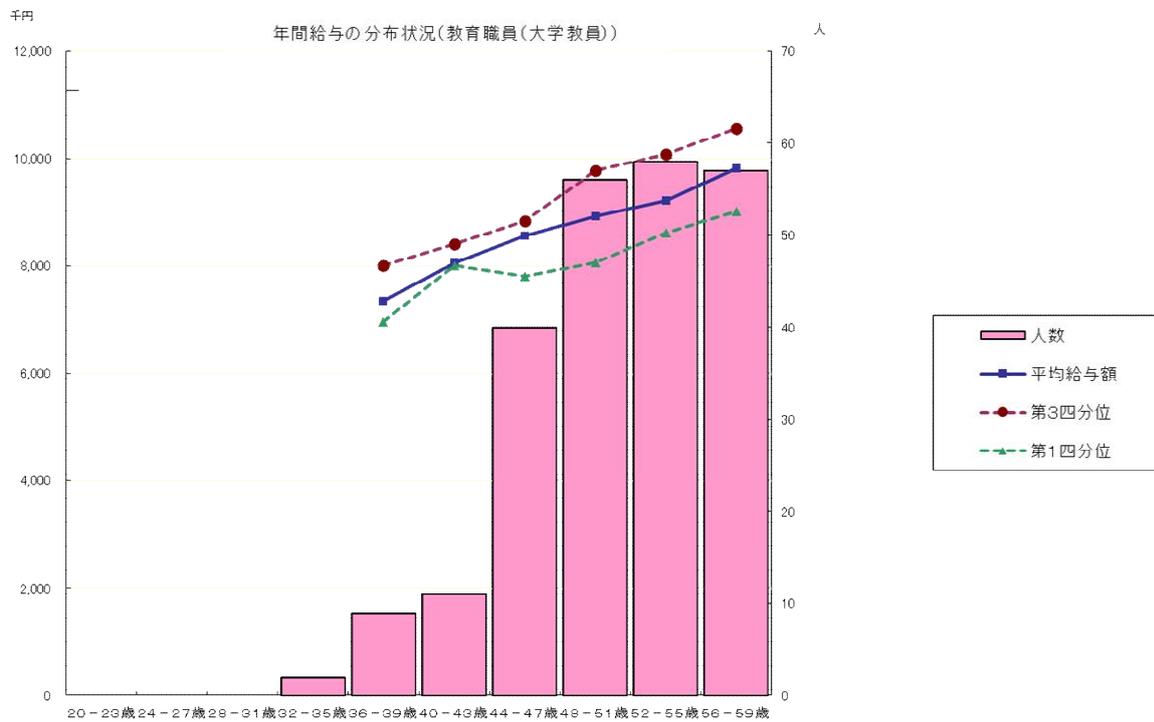
区分	人員	平均年齢	令和6年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
非常勤職員	人 26	歳 45.7	千円 3,961	千円 2,874	千円 55	千円 1,087
事務・技術	人 10	歳 46.5	千円 3,184	千円 2,310	千円 56	千円 874
医療職種 (病院看護師)	人 6	歳 52.3	千円 5,367	千円 3,895	千円 43	千円 1,472
技能・労務職種	人 6	歳 41.3	千円 3,498	千円 2,545	千円 62	千円 953
医療職種 (病院医療技術職員)	人 4	歳 40	千円 4,492	千円 3,252	千円 57	千円 1,240

注1:非常勤職員の教育職種(大学教員)及び医療職種(病院医師)については、該当者がいないため記載を省略した。

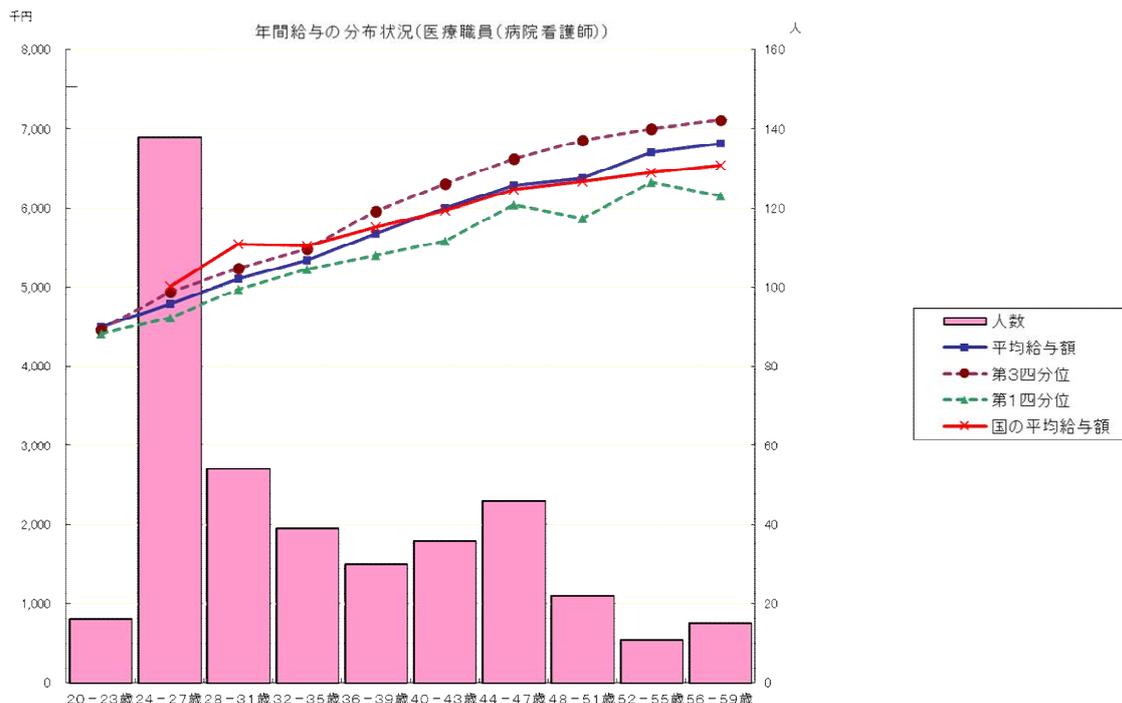
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [年俸制適用者, 在外職員, 任期付職員及び再雇用職員を除く。以下, ④まで同じ。]



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1: 年齢32-35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	3	57.8	10,014	～
課長	22	54.4	7,705	8,584～6,519
課長補佐	23	49.7	6,687	7,687～5,881
主査	70	45.0	5,897	7,058～4,995
主任	35	46.6	5,539	6,530～4,608
一般職員	82	34.2	4,477	5,903～3,761

注1: 部長の該当者は3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、年間給与額の最高給与額及び最低給与額については記載していない。

注2: 「課長」には、課長相当職である「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	139	56.5	10,204	13,109～8,072
准教授	88	52.6	8,676	9,760～7,762
講師	41	48.7	7,890	8,953～6,834
助教	23	50.4	7,111	7,935～6,434
助手	4	57.3	5,624	～

注1: 助手の該当者は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、年間給与額の最高給与額及び最低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	3	50.5	7,198	～
看護師長	29	50.2	6,905	7,639～6,182
副看護師長	59	45.2	6,269	6,859～5,434
看護師	315	31.2	5,105	6,633～4,332

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の平均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3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、年間給与額の最高給与額及び最低給与額については記載していない。

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)	52.6%	52.8%	52.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	47.4%	47.2%	47.3%
	最高～最低	57.2～43.8%	53.5～42.4%	55.4～43.3%
一般職員	一律支給分(期末相当)	54.3%	54.5%	54.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.7%	45.5%	45.6%
	最高～最低	51.4～42%	51.3～41.6%	51.4～42.1%

(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)	53.1%	52.9%	53%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	46.9%	47.1%	47%
	最高～最低	57.1～43%	59.6～43.3%	58.4～43.2%
一般職員	一律支給分(期末相当)	54.7%	54.7%	54.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.3%	45.3%	45.3%
	最高～最低	51.4～41.3%	51.3～41.5%	51.4～41.4%

## (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)	% 48.6	% 48.7	% 48.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 51.4	% 51.3	% 51.4
	最高～最低	% 51.4～51.4	% 51.3～51.3	% 51.4～51.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 53.9	% 53.9	% 53.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.1	% 46.1	% 46.1
	最高～最低	% 51.4～42.2	% 51.3～42.3	% 49.7～42.3

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おそれの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"> <li>・年齢勘案 80.6</li> <li>・年齢・地域勘案 89</li> <li>・年齢・学歴勘案 80</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 88.5</li> <li>(参考)対他法人 93.6</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) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.0%】 (国からの財政支出額 11,711百万円, 支出予算の総額 41,021百万円 :令和6年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和6年度決算)】</p> <p>【検証結果】 本学における給与制度は, 国家公務員の給与水準を考慮し行っている。 令和6年度の対国家公務員の比較指数は80.6であり, 支出予算の総額に占 める国からの財政支出の割合は29.0%となっており, 累積欠損額も0円であ る。上記理由から給与水準は適切なものと判断する。</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民間企業の従業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"> <li>・年齢勘案 97.6</li> <li>・年齢・地域勘案 101.5</li> <li>・年齢・学歴勘案 97.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 101.6</li> <li>(参考) 対他法人 99.5</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 29.0%】</b>                      (国からの財政支出額 11,711百万円, 支出予算の総額 41,021百万円                      :令和6年度予算)</p> <p><b>【累積欠損額 0円(令和6年度決算)】</b></p> <p><b>【検証結果】</b>                      本学における給与制度は, 国家公務員の給与水準を考慮し行っている。                      令和6年度の対国家公務員の比較指数は97.6であり, 支出予算の総額に占                      める国からの財政支出の割合は29.0%となっており, 累積欠損額も0円であ                      る。上記理由から給与水準は適切なものと判断する。</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民間企業の従業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。

○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 91.1

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。

#### 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 220,000円 年間給与 3,310,700円
- ・35歳(主任)  
月額 294,700円 年間給与 4,908,500円
- ・50歳(主査)  
月額 380,600円 年間給与 6,414,300円

##### ○教育職員(大学教員)

- ・24歳(修士修了初任給)  
月額 283,700円 年間給与 4,271,800円
- ・35歳(助教)  
月額 353,800円 年間給与 5,959,400円
- ・50歳(准教授)  
月額 444,400円 年間給与 7,593,600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

職務評価等の結果を踏まえ、昇格、昇給の実施及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

### 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 9,150,470	千円 9,217,369	千円 9,393,890	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,060,701	千円 1,196,846	千円 1,149,061	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,662,447	千円 5,941,484	千円 6,367,175	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,228,296	千円 2,269,062	千円 2,318,432	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 18,101,916	千円 18,624,763	千円 19,228,560	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: 「給与、報酬等支給総額」及び「退職手当支給額」には、承継職員等に係る費用を計上しており、承継職員等以外の職員の給与、報酬等支給総額、退職手当支給額は「非常勤役職員等給与」に含めている。

また、「非常勤役職員等給与」には、受託研究費、受託事業費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。

以上のことから、財務諸表附属明細書の「(18) 役員及び教職員の給与の明細」の合計額と一致しない。

注3: 総額、各区分について千円未満切り捨てのため、「最広義人件費」と各区分の合計額は必ずしも一致しない。

#### 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」の対前年度比及び増減要因

令和6年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定等)を参考とした職員給与規程等の改定に伴う本給月額・期末・勤勉手当支給月数等の引上げにより、前年度比1.9%増となった。

##### 2. 「退職手当支給額」の対前年度比及び増減要因

退職金支払対象者の減少に伴い退職手当支給額が前年度比4.0%減となった。

「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)に基づく退職手当の支給水準の引き下げ

「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24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、国家公務員退職手当制度の改正に準じて支給水準を引き下げる改正を実施した。

役員に関する講じた措置の概要: 調整率を現行の87/100から83.7/100へ引き下げる改正。

職員に関する講じた措置の概要: 調整率を現行の87/100から83.7/100へ引き下げる改正。

なお、本改正に係る役員会決定が平成30年1月24日となったため、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。

##### 3. 「非常勤役職員等給与」の対前年度比及び増減要因

(1) 令和6年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定等)を参考とした職員給与規程等の改定に伴う本給月額・期末・勤勉手当支給月数等の引上げ

(2) 承継外職員数の増加

上記要因により、前年度比7.2%増となった。

##### 4. 「福利厚生費」の対前年度比及び増減要因

令和6年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定等)を参考とした職員給与規程等の改定に伴う本給月額・期末・勤勉手当支給月数等により、2.1%増となった。

##### 5. 「最広義人件費」の対前年度比及び増減要因

上記のことから、前年度比3.2%増となった。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

本学においては定年年齢の引上げを行っておらず、事務・技術職員及び医療職員(病院看護師)の定年年齢は60歳であり、教育職員(大学教員)の定年年齢は65歳である。

V その他

特になし