様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人富山大学（法人番号4230005003054）の役職員の報酬・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

本学では，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（指定職俸給表）を参考として決定している。また，職員数規模が同規模である（本学2,226人，民間企業1,000人～3,000人未満）民間企業の役員報酬36,138千円，事務次官の年間給与額23,235千円と比較してもそれ以下となっており，また，近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ同水準となっている。

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。）

役員の期末特別手当の額について，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勘案し，学長が経営協議会の議を経て，100 分の10 の範囲内で増額又は減額することができるとしている。

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	国立大学法人富山大学役員報酬規則に則り，月額及び期末特別手当から構成されている。 令和6年度の月額は，本給7号給（1,049,000円）に地域手当，広域異動手当・通勤手当・単身赴任生活手当を加算して算出している。期末特別手当は，（本給+地域手当+広域異動手当）+（（本給+地域手当+広域異動手当）×100分の20）+（本給×100分の25）を基礎として，6月支給期は期別支給割合として100分の170，12月支給期は期別支給割合として100分の180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。 令和6年度は，本給（平均1.1%），期末特別手当支給率（年間0.10月分）の引き上げを実施した。
理事	同上。 なお，本給は5号給から1号給の間で定めている。（5号給：908,000円，4号給：829,000円，3号給：772,000円，2号給：716,000円，1号給：643,000円）
理事（非常勤）	非常勤役員手当（月額232,530円）とし，併せて地域手当を支給している。 令和6年度は，月額2,530円の引き上げを実施した。
監事	法人の長に同じ。 なお，本給については2号給もしくは1号給で定めている。（2号給：716,000円，1号給：643,000円）
監事（非常勤）	非常勤役員手当（月額201,190円）とし，併せて地域手当を支給している。 令和6年度は，月額2,190円の引き上げを実施した。

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 18,421	千円 12,588	千円 5,455	千円 377 (地域手当)			
A理事	千円 14,678	千円 9,948	千円 4,311	千円 120 (通勤手当) 298 (地域手当)	H31.4.1	R7.3.31	※
B理事	千円 14,628	千円 9,948	千円 4,311	千円 70 (通勤手当) 298 (地域手当)	H31.4.1	R7.3.31	※
C理事	千円 14,558	千円 9,948	千円 4,311	千円 298 (地域手当)	H31.4.1	R7.3.31	※
D理事	千円 14,558	千円 9,948	千円 4,311	千円 298 (地域手当)	H31.4.1	R7.3.31	※
E理事	千円 14,608	千円 9,948	千円 4,311	千円 50 (通勤手当) 298 (地域手当)	H31.4.1		※
F理事 (非常勤)	千円 2,874	千円 2,790	千円	千円 83 (地域手当)	R2.4.1		
G理事 (非常勤)	千円 2,874	千円 2,790	千円	千円 83 (地域手当)	R6.4.1	R7.3.31	
A監事	千円 12,938	千円 8,592	千円 3,723	千円 364 (通勤手当) 257 (地域手当)	R1.9.1		
B監事 (非常勤)	千円 2,486	千円 2,414	千円	千円 72 (地域手当)	R1.9.1		

注1:「地域手当」とは，地域における物価等を考慮し，勤務地に応じて支給しているものである。
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。
　　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

国立大学法人富山大学は，本学の理念「地域と世界に向かって開かれた大学として，人文社会科学，自然科学，生命科学を総合した特色ある国際水準の教育及び研究を行い，人間尊重の精神を基本に高い使命感と創造力のある人材を育成し，地域と国際社会に貢献するとともに，科学，芸術文化，人間社会と自然環境との調和的発展に寄与する」及び「Action Plan」に基づき，教育・学生支援，研究の推進・支援，産官学の連携による社会貢献，組織の発展，財務基盤の強化等を学長のリーダーシップの下で推進している。そうした中で，国立大学法人富山大学の学長は，職員数2,226人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，職員数規模が同規模である民間企業の役員報酬36,138千円，事務次官の年間給与額23,235千円と比較してもそれ以下となっており，また，近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ同水準となっている。なお，学長の年間報酬額は法人化移行前の国家公務員指定職俸給表を踏まえて決定しているが，学長の職務内容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

国立大学法人富山大学の理事は，中期目標・中期計画の達成にむけ，大学改革・将来計画，研究・情報，国際・教員評価，教育・入試，地域貢献・教養教育の各担当職務において学長を補佐している。

理事の年間報酬額は，職員数規模が同規模である民間企業の役員報酬36,138千円，事務次官の年間給与額23,235千円と比較してもそれ以下となっており，また，近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ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）

国立大学法人富山大学の理事は，中期目標・中期計画の達成にむけ，大学改革・将来計画，研究・情報，国際・教員評価，教育・入試，地域貢献・教養教育の各担当職務において学長を補佐している。

理事（非常勤）の年間報酬額は，理事（常勤）の年間報酬額をもとに，勤務態様を考慮し決定しており，また近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ同水準になっている。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

国立大学法人富山大学の監事は，法人の業務運営が適切に行われているかを監査している。

監事の年間報酬額は，職員数規模が同規模である民間企業の役員報酬36,138千円，事務次官の年間給与額23,235千円と比較してもそれ以下となっており，また，近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ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）

国立大学法人富山大学の監事は，当該法人の業務運営が適切に行われているかを監査している。

監事（非常勤）の年間報酬額は，監事（常勤）の年間報酬額をもとに，勤務態様を考慮し決定しており，また近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ同水準になっている。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。

【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 該当者なし	年	月			
理事A	千円 6,244 (25,933)	年 6 (28)	月 0	R7.3.31	1	※
理事B	千円 該当者なし	年	月			
理事C	千円 6,244 (39,550)	年 6 (42)	月 0	R7.3.31	1	※
理事D	千円 該当者なし	年	月			
理事E	千円 該当者なし	年	月			
理事F (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
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:「前職」欄には,役員の前職の種類別に以下の記号を付す。
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	該当者なし
理事A	当該理事は地域貢献担当として，人材創出プログラム「ENGINE」事業において出口（就職先）が一体となった教育プログラムを推進する等，本学の運営に貢献した。また，広報担当として大学情報誌の全面的なリニューアル等，積極的な情報発信に貢献した。 当該理事の在職期間における業績勘案率については，これら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，経営協議会の議を経て，標準評価である1.0と決定した。
理事B	該当者なし
理事C	当該理事は教育担当理事として，教育・学生支援機構企画室の強化によりIRを推進する等，教育改革に貢献した。 当該理事の在職期間における業績勘案率については，これら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，経営協議会の議を経て，標準評価である1.0と決定した。
理事D	該当者なし
理事E	該当者なし
理事F （非常勤）	該当者なし
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

【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

役員の期末特別手当の額について，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勘案し，学長が経営協議会の議を経て，100 分の10 の範囲内で増額又は減額することができるとしている。

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

本学では，職員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等を参考として決定している。

令和6年国家公務員給与等実態調査において，行政職俸給表(一)の平均給与額は405,378円，全職員の平均給与月額は414,801円となっている。

また令和6年職種別民間給与実態調査において，本学と同等規模の企業の事務・技術関係職種の大学卒4月の平均支給額は，事務部長816,268円，事務課長685,951円，事務課長代理612,779円，事務係長524,896円，事務主任435,973円，事務係員392,856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。)

職員の勤務成績に応じて，昇給，昇格・降格及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

【賞与:勤勉手当(査定分)】

6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し，基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて，それぞれ支給割合を決定する。(給与法に準拠)

【昇給(査定分)】

勤務成績により昇給区分を5段階に分け，その昇給区分に応じた号級数上位の号給に昇給させることができる。(給与法に準拠)

【昇格・降格】

昇格: 勤務成績が良好で，本学が定める必要経験年数又は必要在級年数を有する者は，上位の職務の級に決定することができる。(給与法に準拠)

降格: 勤務成績が不良な場合は，下位の級に決定することができる。(給与法に準拠)

【特別昇給】

勤務成績の特に良好な職員が，研修の成績が特に良好であることや職務上の功績や業務のための顕著な功労による表彰又は顕彰等を受けたことにより，昇給させることができる。(給与法に準拠)

③ 給与制度の内容

国立大学法人富山大学職員給与規則に則り，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，単身赴任生活手当，特殊勤務手当，大学入学共通テスト手当，時間外労働手当，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，義務教育等教員特別手当，期末手当，勤勉手当，期末特別手当，安全衛生管理手当，指導薬剤師等手当，医師指導手当，教員特別業務手当，外部資金獲得手当，医療技術職員特別支援手当，幼児教育体制支援手当，研究代表者等特別手当，クロスアポイントメント手当，面接指導実施医師手当)としている。

期末手当については，期末手当基礎額(本給月額+本給の調整額+扶養手当+期末手当上の地域手当+期末手当上の広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては期別支給割合として100分の122.5(専門職本給表7級以上及び教育職本給表(一)5級の職員で，管理職手当の1種及び2種の区分を適用される特定幹部職員の場合は100分の102.5)，12月に支給する場合においては期別支給割合として100分の127.5(専門職本給表7級以上及び教育職本給表(一)5級の職員で，管理職手当の1種及び2種の区分を適用される特定幹部職員の場合は100分の107.5)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6年度では，人事院勧告に基づき，職員の本給を平均3.0％増額支給，期末手当及び勤勉手当をいずれも年間で0.05月分増額支給することとした。

④　給与制度の令和6年度における主な改定内容

令和6年度における主な改定内容は以下のとおりである。

①本給の引き上げ（平均改定率3.0％）
②非常勤職員等（パートタイム職員，契約職員等）の給与単価の改定
③期末手当及び勤勉手当支給率を年間0.1月分（それぞれ0.05月分）引き上げ
④専門業務職員（60歳以上の施設系常勤職員）の職の新設
⑤手術の時間外・休日・深夜加算手当の手当額増額及び支給対象職種の拡大
⑥年俸制適用教員調整手当（年俸制教員へ人事院勧告による影響を適用させる手当）の新設
⑦宿日直手当の支給対象職種の拡大（診療放射線技師を追加）
⑧初任給調整手当の引き上げ

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	うち通勤手当	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	1,072	47.7	7,156	5,154	71	2,002
事務・技術	345	42.2	5,701	4,148	77	1,553
医療職種（病院看護師）	193	46.8	6,186	4,485	70	1,701
教育職種（大学教員）	409	53.9	9,084	6,478	62	2,606
技能・労務職種	12	47.2	5,165	3,773	83	1,392
教育職種（附属高校教員）	19	40.7	6,853	4,999	105	1,854
教育職種（附属義務教育学校教員）	37	38.9	6,487	4,730	92	1,757
医療職種（病院医療技術職員）	54	46.3	6,396	4,643	81	1,753
その他医療職種（看護師）	3	50.8	5,976	4,298	96	1,678

注1：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2：在外職員については該当者がいないため省略する。

注3：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省略する。

注4：常勤職員の技能・労務職種とは調理師等である。

注5：常勤職員の教育職種（附属高校教員）とは，附属特別支援学校の教育職員である。

注6：常勤職員の教育職種（附属義務教育学校教員）には，附属幼稚園の教育職員を含む。

注7：常勤職員の医療職種（病院医療技術職員）とは，附属病院に勤務する薬剤師，診療放射線技師，栄養士，臨床検査技師等である。

注8：常勤職員のその他医療職種（看護師）とは，附属病院以外に勤務する看護師である。

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	うち通勤手当	うち賞与
非常勤職員	人 500	歳 33.4	千円 4,574	千円 3,471	千円 63	千円 1,103
事務・技術	人 66	歳 43.4	千円 3,419	千円 2,503	千円 75	千円 916
医療職種 (病院医師)	人 53	歳 32.5	千円 3,349	千円 3,349	千円 39	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 227	歳 29.5	千円 5,037	千円 3,731	千円 59	千円 1,306
教育職種 (大学教員)	人 27	歳 45.9	千円 5,473	千円 3,944	千円 71	千円 1,529
技能・労務職種	人 9	歳 46.2	千円 3,488	千円 2,540	千円 77	千円 948
医療職種 (病院医療技術職員)	人 118	歳 31.9	千円 4,755	千円 3,527	千円 72	千円 1,228

注1:非常勤職員の技能・労務職種とは調理師, 技能補佐員(保安員), 研究支援員等である。
注2:非常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)とは, 技術補佐員(栄養師), 技術補佐員(診療放射線技師)等である。

【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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 225	歳 45.3	千円 8,229	千円 8,229	千円 62	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 225	歳 45.3	千円 8,229	千円 8,229	千円 62	千円 0

【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	うち通勤手当	うち賞与
任期付職員	人 16	歳 35.4	千円 6,824	千円 6,824	千円 66	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 16	歳 35.4	千円 6,824	千円 6,824	千円 66	千円 0

注:任期付職員(年俸制)の教育職種(大学教員)とは,教育職員(特命教授, 特命准教授, 特命講師, 特命助教)等である。

【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	うち通勤手当	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
再雇用職員	36	63.6	3,274	3,274	71	0
事務・技術	36	63.6	3,274	3,274	71	0
教育職種（附属義務教育学校教員）	―	―	―	―	―	―

注1:再雇用職員(年俸制)の教育職種(附属義務教育学校教員)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。
注2:再雇用職員(年俸制)の教育職種(附属高校教員)については，該当者がいないため省略する。

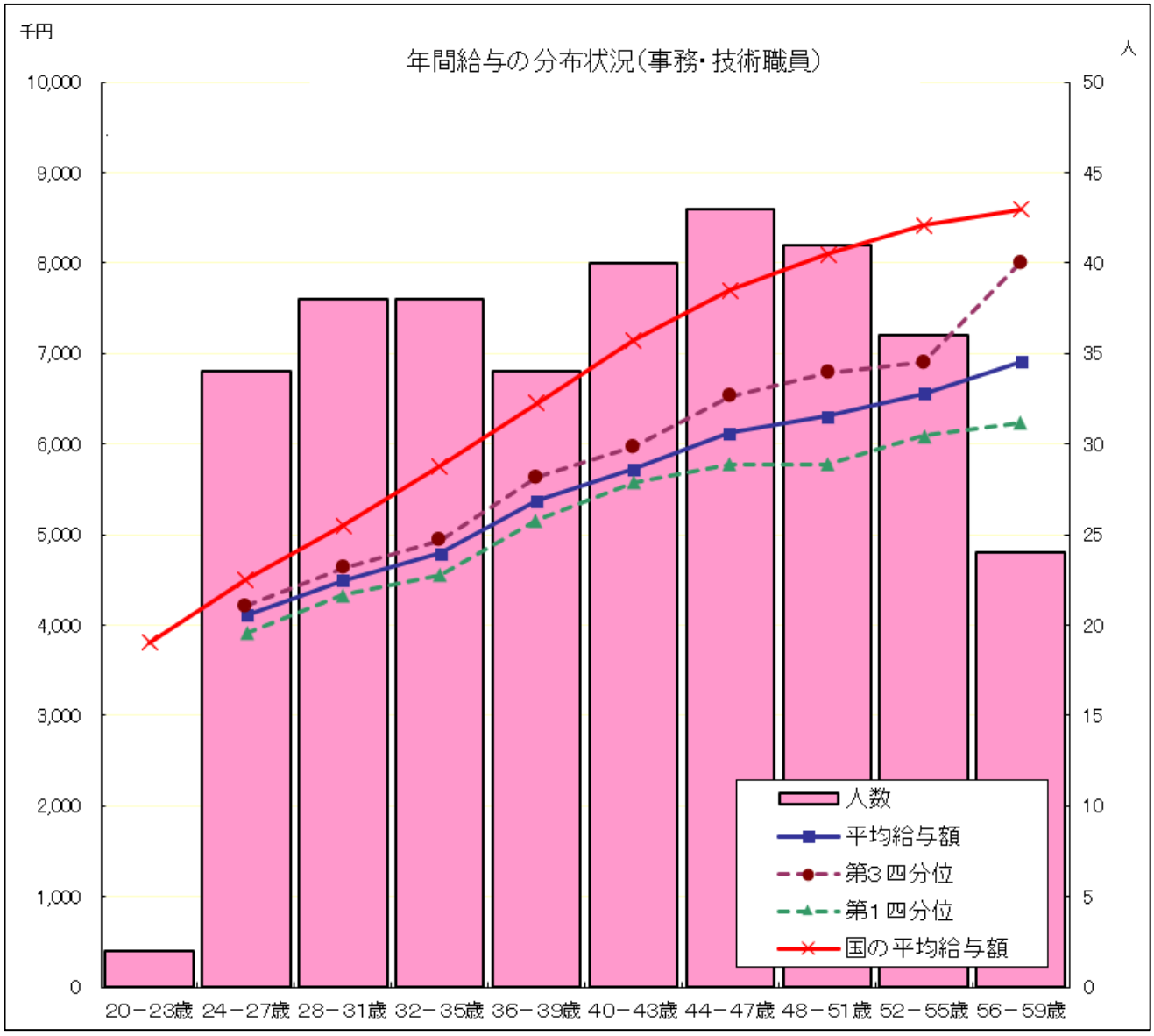
【年俸制適用者】

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	うち通勤手当	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	75	46.4	6,784	6,784	85	0
医療職種（病院医師）	―	―	―	―	―	―
教育職種（大学教員）	75	46.4	6,784	6,784	85	0

注1:非常勤職員(年俸制)の事務・技術については，該当者がいないため省略する。
注2:非常勤職員(年俸制)の医療職種(病院医療技術職員)については，該当者がいないため省略する。
注3:非常勤職員(年俸制)の医療職種(病院医師)とは，特命診療助手である。
なお，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(年俸制)全体の数値からも除外している。
注4:非常勤職員(年俸制)の教育職種(大学教員)とは,教育職員(特命教授，特命准教授，特命講師，特命助教，寄附講座教員，共同研究講座教員)等である。

② 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員）

〔在外職員，任期付職員，再雇用職員及び年俸制適用者を除く。〕



注1：①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2：年齢20～23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）

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
部長	7	56.4	9,179	11,730～7,914
課長	25	52.5	7,702	9,260～6,551
課長補佐	34	50.4	6,616	8,304～5,179
係長	120	45.6	5,887	8,128～4,696
主任	44	37.9	5,108	6,235～4,487
係員	115	34.9	4,587	6,925～3,831

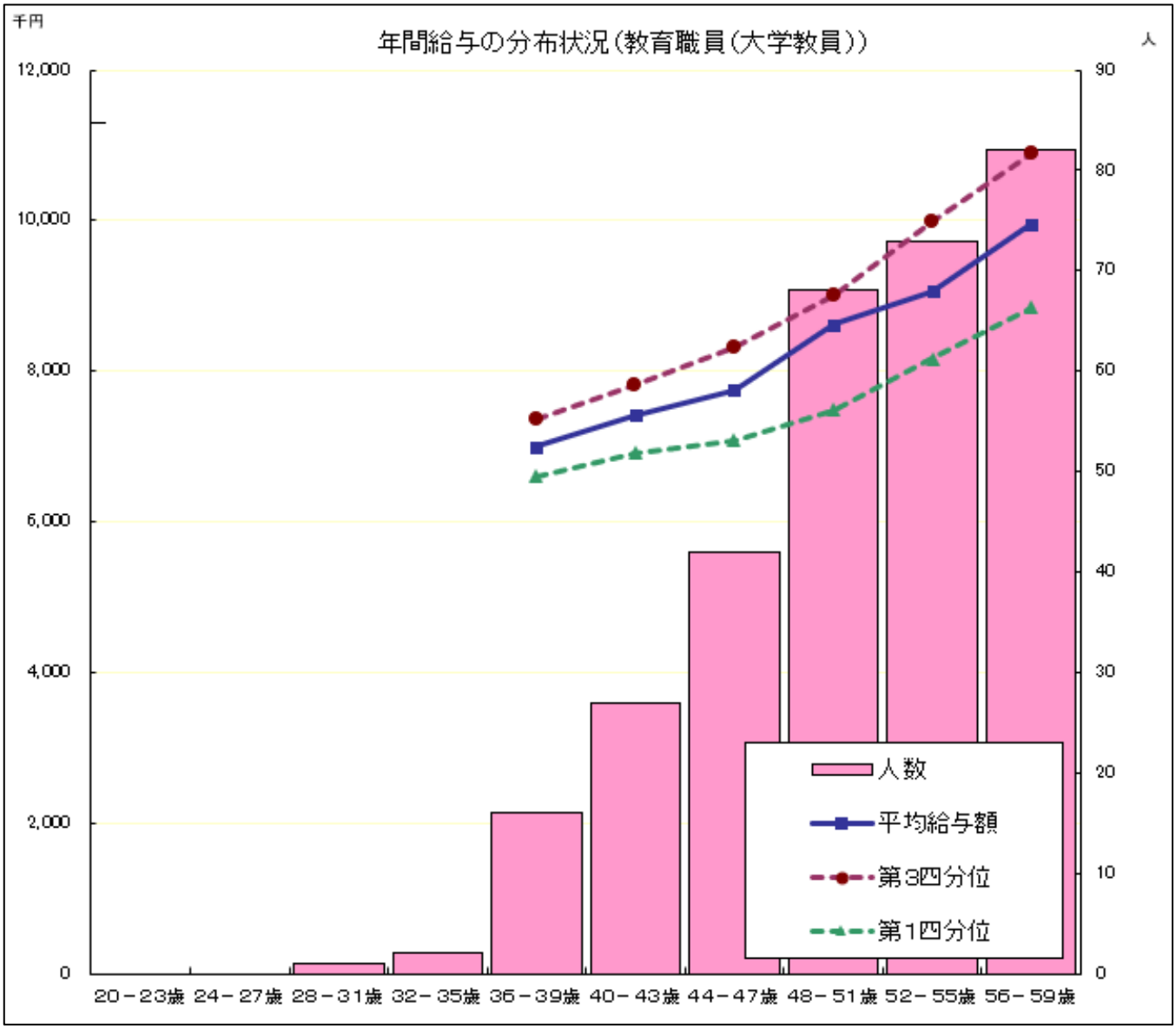
注1：課長補佐には「技術専門員」を含む。

注2：係長には「技術専門職員」を含む

注3：事務職員には「技術職員」を含む。

② 年齢別年間給与の分布状況（教育職員（大学教員））

〔在外職員，任期付職員，再雇用職員及び年俸制適用者を除く。〕



注：年齢28～31歳の該当者は1人，32～35歳の該当者は2人であり，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

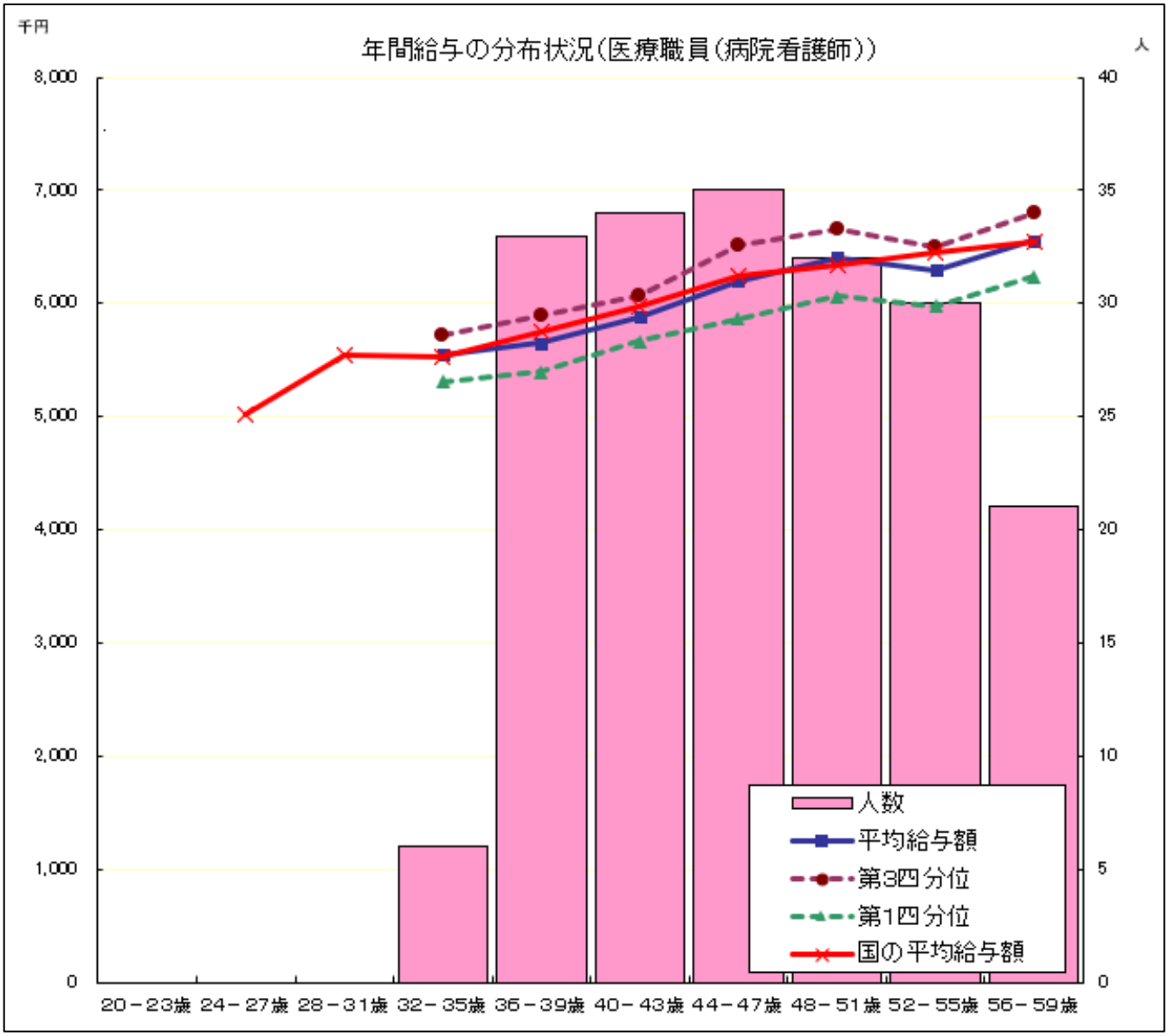
（教育職員（大学教員））

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
教授	169	58.8	10,574	16,320～8,419
准教授	130	52.6	8,532	9,673～7,204
講師	41	48.6	7,851	8,656～7,041
助教	65	47.0	6,892	7,654～6,070
助手	4	53.5	5,996	—

注：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恐れがあることから，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。

② 年齢別年間給与の分布状況（医療職員（病院看護師））

〔在外職員，任期付職員，再雇用職員及び年俸制適用者を除く。〕



③ 職位別年間給与の分布状況

（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
看護部長	1	—	—	—
副看護部長	4	54.0	7,094	—
看護師長	26	50.8	6,707	7,195～5,556
副看護師長	57	47.7	6,258	6,917～5,515
看護師	105	45.0	5,832	6,983～5,054

注1：看護部長は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は4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3：看護師には，看護師相当職である「助産師」を含む。

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)	% 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	% 53.6～41.9	% 53.5～42.1	% 53.5～42.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.2	% 55.1	% 55.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.8	% 44.9	% 44.9
	最高～最低	% 48.1～41.8	% 52.6～32.8	% 49.0～39.1

(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)	% 53.3	% 52.9	% 53.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.7	% 47.1	% 46.9
	最高～最低	% 60.8～42.5	% 60.6～42.7	% 60.7～42.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.3	% 55.2	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.7	% 44.8	% 44.8
	最高～最低	% 60.3～35.5	% 60.1～34.6	% 60.2～35.1

(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)	%	%	%
	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)	% 54.9	% 54.9	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.1	% 45.1	% 45.1
	最高～最低	% 52.4～41.4	% 52.6～41.6	% 52.5～41.5

注:医療職(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	・年齢勘案　81.6 ・年齢・地域勘案　89.4 ・年齢・学歴勘案　80.7 ・年齢・地域・学歴勘案　88.8 (参考)対他法人　94.6
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	(法人の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から，給与水準は妥当であると考える。 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　27.79%】 （国からの財政支出額　15,256,000千円，支出予算の総額　54,894,000千円：令和6年度予算） 【累積欠損額　0円（令和5年度決算）】 (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。
講ずる措置	今後も人事院給与勧告等を参考に，引き続き適切な給与水準を維持するよう努めることとする。

○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　99.2 ・年齢・地域勘案　100.1 ・年齢・学歴勘案　99.8 ・年齢・地域・学歴勘案　98.4 (参考)対他法人　98.2
国に比べて給与水準が高くなっている理由	
	(法人の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から，給与水準は妥当であると考える。 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　27.79%】 （国からの財政支出額　15,256,000千円，支出予算の総額　54,894,000千円：令和6年度予算）

給与水準の妥当性の検証	【累積欠損額　0円（令和5年度決算）】 （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。
講ずる措置	今後も人事院給与勧告等を参考に，引き続き適切な給与水準を維持するよう努めることとする。

○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　88.7

（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

【扶養親族がいない場合】

事務・技術職員

○ 22歳（大卒初任給）
　月額 220,000円　年間給与 3,284,900円

○ 35歳（主任）
　月額 299,800円　年間給与 5,003,100円

○ 50歳（課長補佐）
　月額 380,000円　年間給与 6,415,800円

教育職員（大学教員）

○ 27歳（博士課程修了初任給）
　月額 323,600円　年間給与 4,876,100円

○ 35歳（助教）
　月額 357,900円　年間給与 5,961,100円

○ 50歳（教授）
　月額 501,100円　年間給与 8,587,600円

（注）月額，年間給与の百円未満は切り捨て

【扶養親族がいる場合】

　上記モデルのうち，教育職員（大学教員）50歳（教授）の場合は，扶養手当月額（配偶者0円，父母等3,500円，子1人つき11,500円）を支給。

　その他のモデル給与については，扶養手当月額（配偶者3,000円，父母等6,500円，子1人につき11,500円）を支給。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

　職員の勤務成績に応じて，昇給，昇格・降格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 11,988,378	千円 12,087,242	千円 12,585,318	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 935,768	千円 714,838	千円 1,016,313	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,313,018	千円 6,734,730	千円 7,011,982	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,802,856	千円 2,869,726	千円 2,945,566	千円	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 22,040,020	千円 22,406,537	千円 23,559,179	千円	千円	千円

注：当年度の「給与，報酬等支給総額」及び「退職手当支給額」は，承継職員等に係る支給額を示しており，賞与及び退職給付の引当金は計上せず，承継職員以外の職員の給与，報酬等退職手当支給額は「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」については，受託研究費，受託事業費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めている。

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」における「報酬又は給与等」及び「退職給付」の支給額と一致しない。

総人件費について参考となる事項

（前年度との比較考証）

○給与，報酬等支給総額について

・教授の人数の減少に加えて，新たな仕組みの教員の年俸制（退職手当相当額を含まない）を導入したことにより，従前の年俸制（退職手当相当額を含む）対象教員が減少したものの，国家公務員に準じ本給の改定及び期末勤勉手当の引き上げにより，前年比4.1％増となった。

○退職手当支給額について

・定年退職者数が大幅に増加したこと等が要因となり，前年比42.1％増となった。

・「公務員の給与決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9日開催役員会により決定され，平成30年3月1日より以下の措置を講じることとした。

◎役職員の退職手当の支給水準を下げる。

▲ 役員に関する講じた措置の概要：引下げ率を乗じることによって，現行の10.875/100を10.4625/100（12.5/100×83.7/100）に調整率を改正する。

▲ 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　引下げとする。

なお，役員及び教職員に対する周知期間の確保，さらに規則改正等の手続きを経て，退職者が不利益とならないよう熟慮したことから，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。

○非常勤役職員等給与について

・承継外職員数が増加したことが主な要因となり，前年比4.1％増となった。

○福利厚生費について

・法定福利の保険料率の上昇，非常勤役職員等給与の増加が要因となり，前年比2.6％増となった。

○最広義人件費について

・上記のことから，前年比5.1％の増となった。

Ⅳ　定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

令和5年4月から定年年齢の段階的な引き上げを実施している（定年を2年に1歳ずつ，65歳まで引き上げる）。
60歳に達した日後の最初の4月１日以後，原則，当該職種の1番下の職に降任し，基本給は従前の7割支給としている。

Ⅴ　その他

特になし