

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人千葉大学の役員報酬・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3,600人)である民間企業の役員報酬を参考とした。

- (1) 事務次官年間報酬額・・・23,374,000円
- (2) 民間における役員の年間報酬額・・・55,053,000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。)

当法人においては、平成16年より期末特別手当において、期末特別手当基準額に、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で、経営協議会の議を経て学長が定める割合を乗じて得た額を増減して支給することができることとしている。

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、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、国立大学法人千葉大学役員給与規程に基づき、俸給月額(1,107,000円)に地域手当(俸給月額に100分の13を乗じて得た額)及び通勤手当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基づき、期末特別手当基礎額(俸給月額+地域手当+俸給月額×100分の25+(俸給月額+地域手当)×100分の20)に6月に支給する場合においては100分の162.5、12月に支給する場合においては100分の167.5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を基準額としており、その基準額について、職務実績に応じて100分の10の範囲内で、経営協議会の議を経て学長が定める割合を乗じて得た額を増減して支給することができる。
なお、令和4年度は、①期末特別手当の支給率の改定(4月:0.1か月分引下げ、12月:0.05か月分引上げ)、②地域手当の増率(12.5→13%)を実施した。

理事

俸給月額を636,000円から818,000円までの範囲で学長が定めるほか、上述の法人の長と同じ。

理事(非常勤)

非常勤役員手当として、月額250,000円を支給。
なお、令和4年度は、改定を行っていない。

監事

俸給月額が706,000円のほか、上述の法人の長と同じ。

監事(非常勤)

非常勤役員手当として、月額200,000円を支給。
なお、令和4年度は、改定を行っていない。

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 20,877	千円 13,284	千円 5,866	千円 1,726 (地域手当) 0 (通勤手当)			※
理事A	千円 15,474	千円 9,816	千円 4,335	千円 1,276 (地域手当) 47 (通勤手当)			※
理事B	千円 15,582	千円 9,816	千円 4,335	千円 1,276 (地域手当) 154 (通勤手当)			※
理事C	千円 15,012	千円 9,132	千円 4,033	千円 1,187 (地域手当) 660 (通勤手当)			※
理事D	千円 15,661	千円 9,816	千円 4,335	千円 1,276 (地域手当) 233 (通勤手当)		3月31日	※
理事E	千円 13,598	千円 8,472	千円 3,741	千円 1,101 (地域手当) 283 (通勤手当)		3月30日	◇
理事F (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (通勤手当)			
理事G (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (通勤手当)			
監事A	千円 13,593	千円 8,472	千円 3,741	千円 1,101 (地域手当) 278 (通勤手当)			
監事B (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (通勤手当)			※

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

注3: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。

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

千葉大学は、「つねに、より高きものをめざして」という理念の下、世界を先導する創造的な教育・研究活動を通しての社会貢献を使命とし、生命のいっそうの輝きをめざす未来志向型大学として、たゆみない挑戦を続けることとしている。この使命を達成するため、令和3年度から、新たなビジョンとして「Chiba University Aspirations」を策定し、「World Leading Research: 国際頭脳循環の中核として世界最先端の研究を展開」、「Global Education: 世界に学び世界に貢献する人材の育成」、「Holistic Governance: 運営基盤を強化し、持続的な発展を導く大学経営」、「Social Engagement: 社会に大きく貢献する千葉大学」の4つの項目を定め、それぞれに定めた目指すべき姿の実現に向けた取組を学長のリーダーシップの下で積極的に推進している。

そうした中で、千葉大学の学長は、常勤職員約3,600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、教職員を統督して、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55,053千円と比較した場合、2分の1以下であり、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。

千葉大学では、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いえ、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したのとなっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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

千葉大学の理事は、上述の学長を補佐して法人の各担当業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行う重責を担っている。

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55,053千円と比較した場合、3分の1以下であり、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。また、千葉大学では、理事の報酬月額を法人化移行前の副学長に適用されていた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副学長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のとなっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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)

千葉大学の理事(非常勤)は、法務担当及び経営・基金担当として、上述の学長を補佐しており、それぞれ担当業務に精通した者から選任している。

理事(非常勤)の年間報酬額は、弁護士等学外の専門家に相談・助言を求めた場合の費用、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与比較した場合も同等であり、職務内容の特性や他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

千葉大学の監事は、法人の業務を監査し、その結果に基づき、必要に応じて学長又は文部科学大臣に意見を提出する重責を担っており、民間企業経験者から会計業務に精通した者を選任している。

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55,053千円と比較した場合、3分の1以下であり、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。また、千葉大学では、監事の報酬月額を上述の理事に準じて決定しており、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なっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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)

千葉大学の監事(非常勤)は、主として組織・運営面から上述の監事業務を担っており、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、学外の専門家に相談・助言を求めた場合の費用や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	該当者なし					
理事A	1,369 (32,145)	2 (29)	0 (0)	R5.3.31	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、役員の在職期間を国立大学法人千葉大学役員退職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	該当者なし
理事A	当該理事は、運営基盤・情報担当理事として、本学の運営に貢献した。特に運営基盤担当としては、本学初の女性理事として、女性研究者の活躍促進に向け「千葉大学研究者ロールモデル集」の発行やインタビュー動画を作成するなど、ダイバーシティ研究環境の形成を図った。また、情報担当としては、総括情報保護管理責任者(CISO)として、本学の情報セキュリティの確保に尽力するとともに、DXによる大学改革の実現に向け、学長のリーダーシップのもとで全学の情報戦略を統括する組織となる情報戦略機構(CUDTEC)の設置に尽力した。 当該理事の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、経営協議会了承事項に基づき、1.0と決定した。
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

期末特別手当基準額に、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で、経営協議会の議を経て学長が定める割合を乗じて得た額を増減して支給することができ、当該仕組みを引き続き継続する。

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、国家公務員のほか、令和4年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別(当法人常勤職員約3,600人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1)国家公務員…令和4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405,049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)職種別民間給与実態調査において、当法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は、係長で518,129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。)

平成18年から「勤務成績の判定基準」を定め、その基準に基づき、勤勉手当(6月・12月)における支給割合の増減を行うとともに、昇給の区分(号俸数)を決定している。

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

職員の給与は、国立大学法人千葉大学職員給与規程に基づき、俸給、俸給の調整額及び諸手当(管理職手当、本省業務調整手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、招へい手当、職務付加手当、専門看護師等手当、診療看護師手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、オンコール手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、分娩手当、病院等特別業務手当、幼稚園教諭調整手当、医療従事職員調整手当、寒冷地手当及び教職調整額)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給(俸給の調整額及び教職調整額を含む。)+扶養手当+地域手当)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、勤勉手当基準額(俸給(俸給の調整額及び教職調整額を含む。)+地域手当)に「勤務成績の判定基準」に従って定める割合を乗じ、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。

なお、令和4年度は、4月から、給与法等の改正に準拠した①期末手当の支給率の引下げ(0.15か月分)、②地域手当の増率(12.5→13%)及び③管理職手当額の増額を実施するとともに、④幼稚園幼稚園教諭調整手当の新設及び⑤医療従事職員調整手当の新設を実施した。

また、12月から、給与法等の改正に準拠した⑥俸給表の引上げ(平均0.3%)、⑦俸給の調整額の引上げ及び⑧勤勉手当の支給率の引上げ(0.1か月分)を実施するとともに、⑨医療従事職員調整手当の増額(令和4年10月から適用)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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	2,239	42.9	7,000	5,122	103	1,878
事務・技術	531	42.8	6,115	4,506	131	1,609
教育職種 (大学教員)	714	52.6	9,633	6,947	117	2,686
医療職種 (病院看護師)	718	35.0	5,389	4,000	67	1,389
技能・労務職種						
教育職種 (附属高校教員)	20	39.7	7,741	5,754	119	1,987
教育職種 (附属義務教育学校教員)	54	38.6	7,097	5,239	110	1,858
医療職種 (病院医療技術職員)	202	38.4	5,644	4,176	104	1,468
非常勤職員	265	48.5	3,541	2,611	126	930
事務・技術	194	46.9	3,528	2,601	143	927
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院看護師)	8	55.6	4,969	3,625	37	1,344
技能・労務職種	57	53.9	3,271	2,417	81	854
医療職種 (病院医療技術職員)	6	37.8	4,609	3,401	128	1,208

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:常勤職員及び非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欄を省略した。

注3:在外職員、任期付職員、再任用職員については、該当者がいないため表を省略した。

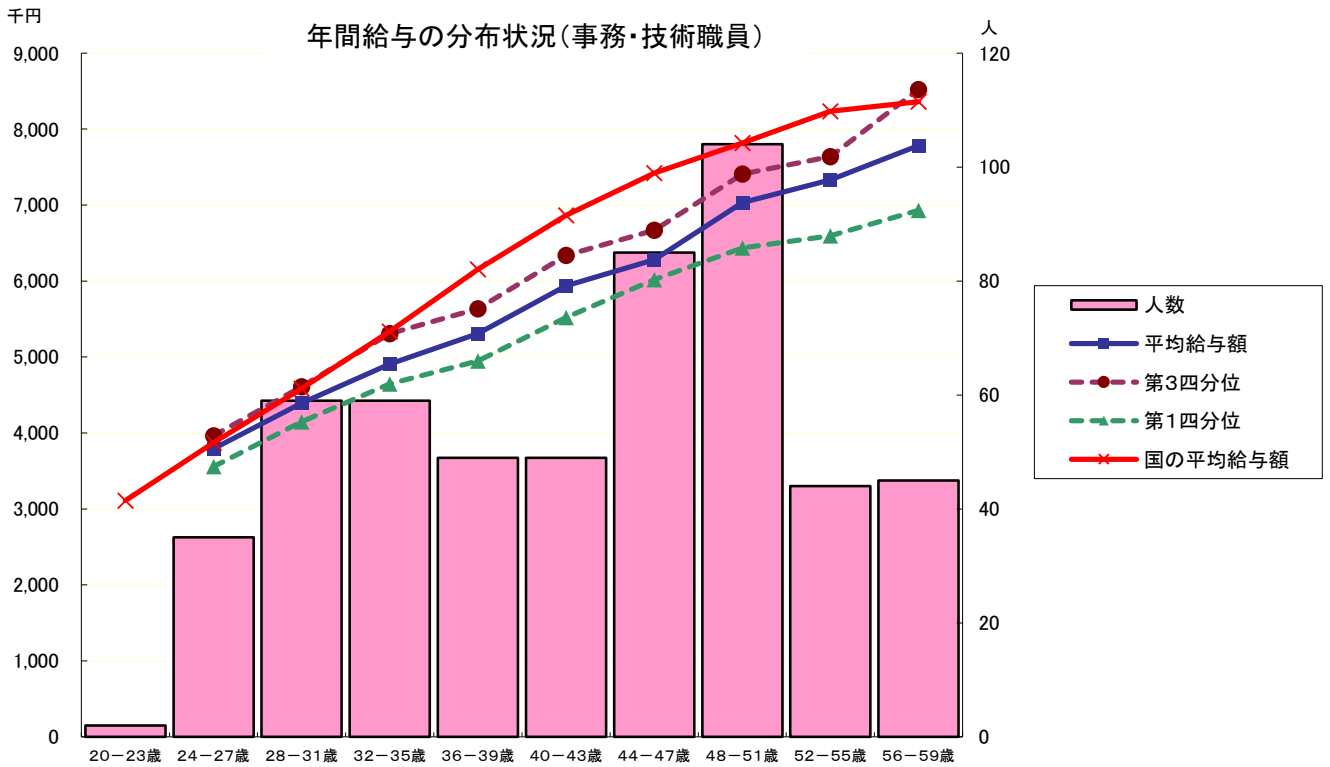
注4:常勤職員の技能・労務職種、非常勤職員の教育職種(大学教員)については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員及び非常勤職員全体の数値からも除外している。

[年俸制適用者]

常勤職員 (年俸制)	463	44.7	8,198	8,198	134	0
教育職種 (大学教員)	288	43.8	9,004	9,004	114	0
事務・技術 (特定年俸制)	33	50.6	5,451	5,451	127	0
教育職種 (特定年俸制)	142	45.3	7,199	7,199	176	0

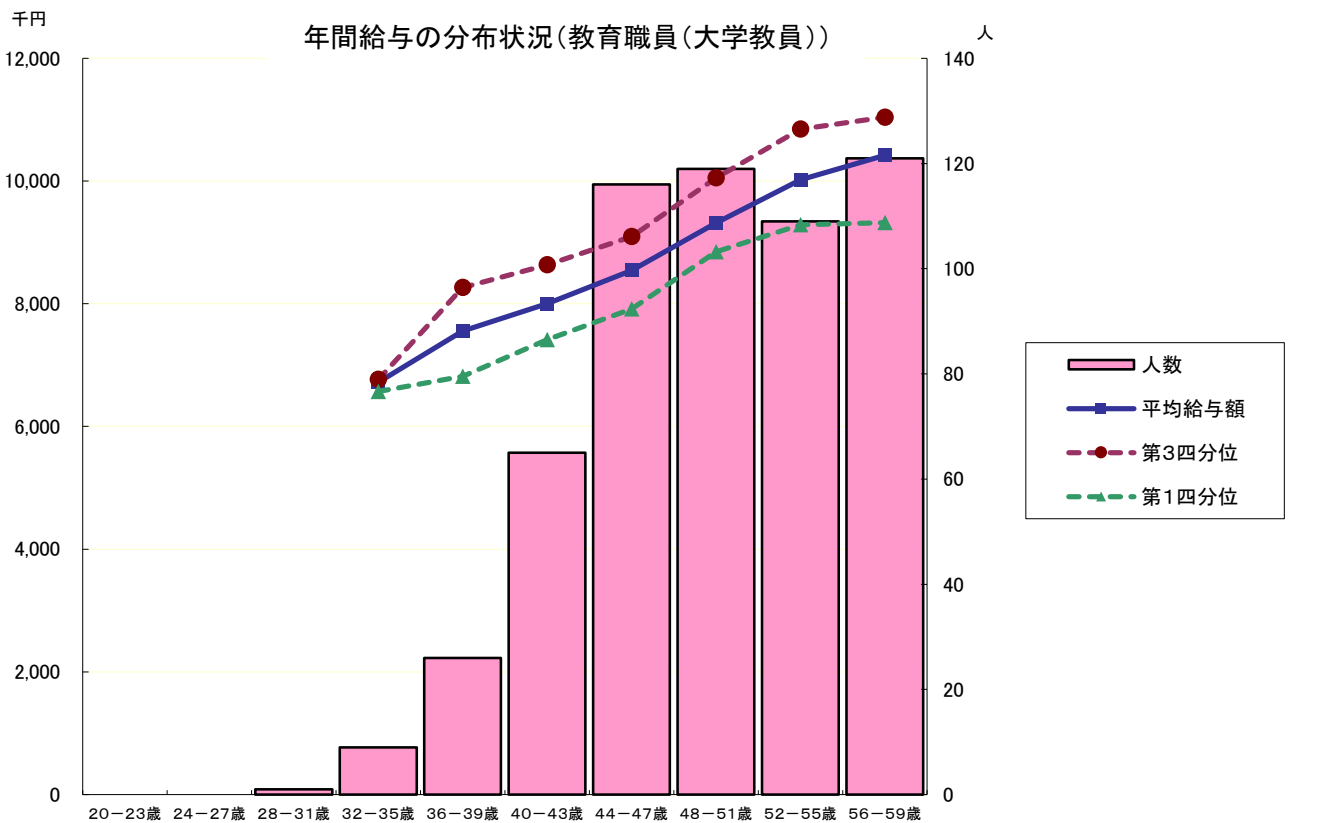
注:常勤職員(年俸制)の医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため欄を省略した。

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))
 [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。]

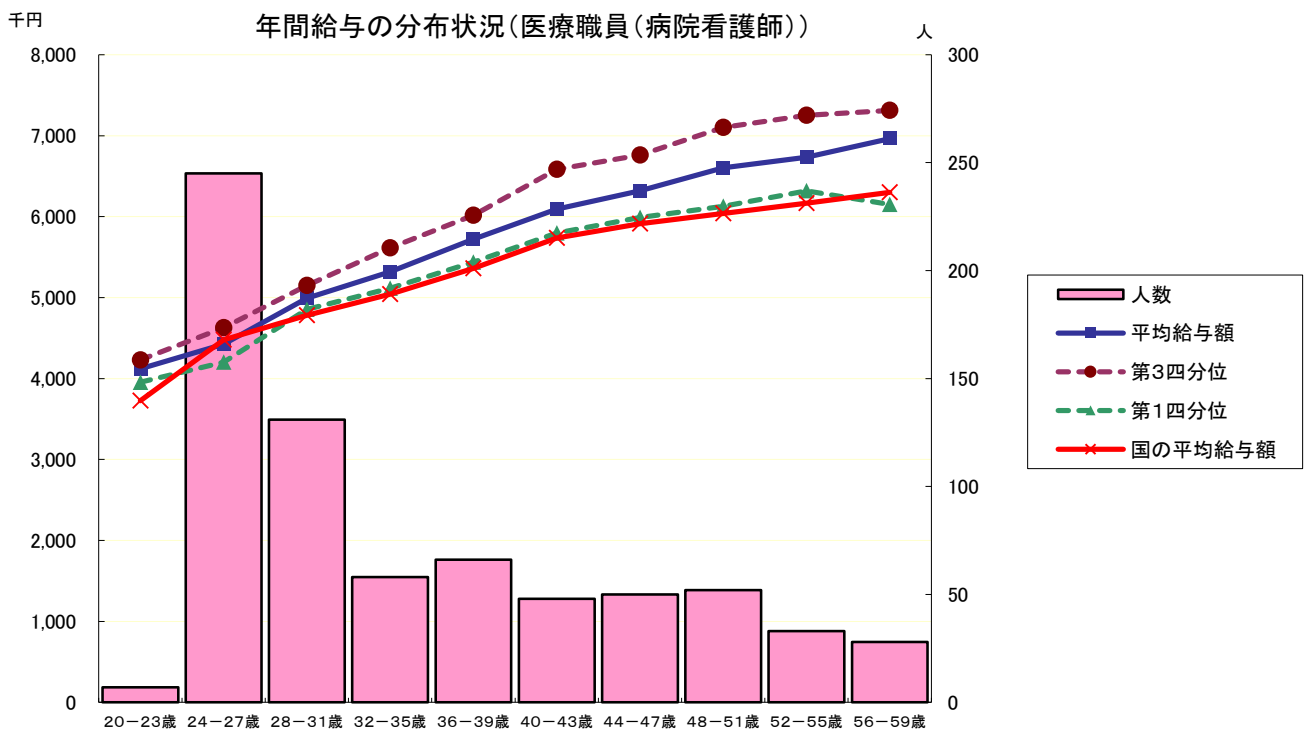


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

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。



注:年齢28～31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	10	56.6	10,058	11,674 ～ 8,380
・課長	34	53.5	8,506	9,436 ～ 7,249
・課長補佐	77	51.2	7,265	8,346 ～ 5,657
・係長	163	46.9	6,353	7,533 ～ 5,145
・主任	81	41.0	5,640	7,054 ～ 4,532
・係員	166	32.9	4,432	6,717 ～ 3,107

(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	300	57.7	10,910	15,667 ～ 8,576
・准教授	232	50.8	9,081	10,520 ～ 6,763
・講師	62	48.6	8,630	9,491 ～ 6,791
・助教	116	44.8	7,348	8,268 ～ 6,234
・助手	4	59.8	6,776	

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おそれのあることから、年間給与額の最高額及び最低額は表示していない。

(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
・看護部長	1			
・副看護部長	6	54.5	8,302	8,514 ～ 7,312
・看護師長	37	50.7	7,207	7,788 ～ 6,253
・副看護師長	76	44.5	6,441	7,609 ～ 5,342
・看護師	598	32.6	5,026	7,433 ～ 3,954

注: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は表示していない。

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)	% 54.5	% 52.2	% 53.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.5	% 47.8	% 46.7
	最高～最低	% 52.8～41.1	% 57.4～43.7	% 55.2～42.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.9	% 53.7	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.1	% 46.3	% 45.2
	最高～最低	% 48.9～40.2	% 51.0～38.5	% 50.0～41.0

(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)	% 52.0	% 49.7	% 50.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 48.0	% 50.3	% 49.2
	最高～最低	% 58.2～41.7	% 59.8～44.0	% 59.0～42.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.3	% 54.0	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.7	% 46.0	% 44.8
	最高～最低	% 58.0～40.6	% 59.7～41.4	% 58.9～41.8

(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)	% 53.0	% 51.8	% 52.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.0	% 48.2	% 47.6
	最高～最低	% 52.8～43.4	% 54.7～45.7	% 53.8～46.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.7	% 53.3	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.3	% 46.7	% 45.5
	最高～最低	% 46.3～40.3	% 48.6～42.4	% 47.5～41.4

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 89.6 ・年齢・地域勘案 91.5 ・年齢・学歴勘案 89.0 ・年齢・地域・学歴勘案 91.5 (参考) 対他法人 103.2
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.1%】 (国からの財政支出額 23,623百万円、支出予算の総額 81,277百万円： 令和4年度予算) 【累積欠損額 0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29.1%であり、累積 欠損は生じていない。 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	今後とも適正な給与水準の維持に努める。

○医療職員(病院看護師)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 104.4 ・年齢・地域勘案 99.1 ・年齢・学歴勘案 99.5 ・年齢・地域・学歴勘案 95.1 (参考) 対他法人 105.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>令和4年国家公務員給与等実態調査と比較して、以下の点が構造的に異なるため、対国家公務員指数を上回る要因となっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本学の地域手当が13.0%であるのに対し、国は約76%が4級地(12%)以下の適用(かつ約48%が非支給地)であること ・本学職員の最終学歴が大卒69.5%、短大卒30.5%であるのに対し、国は大学卒7.0%、短大卒90.6%、高校卒2.4%であり、高学歴化が進んでいること ・本学において国の医療職(三)1級相当(准看護師)の構成割合は0%であるのに対し、国は2.9%であること
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.1%】 (国からの財政支出額 23,623百万円、支出予算の総額 81,277百万円：令和4年度予算) 【累積欠損額 0円(令和3年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果) 対国家公務員指数において、100を上回っている指数があるが、上記の理由によるものであり、また、支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は29.1%であって、累積欠損は生じていないことから、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、対国家公務員指数の一部が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、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	今後とも適正な給与水準の維持に努める。

○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

98.1

(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)

【事務・技術職員】

○22歳(大卒初任給)

月額182,200円 年間給与 2,787,349円

○35歳(主任)

月額 309,168円 年間給与 5,138,358円

○50歳(副課長)

月額 410,755円 年間給与 6,893,619円

【教育職員】

○27歳(博士修了初任給(助教))

月額 349,170円 年間給与 5,256,514円

○35歳(助教)

月額 394,144円 年間給与 6,597,338円

○50歳(教授)

月額 577,769円 年間給与 9,829,887円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円
(教授は3,500円)、子1人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成18年から「勤務成績の判定基準」を定め、その基準に基づき、勤勉手当(6月・12月)における支給割合の増減を行うとともに、昇給の区分(号俸数)を決定しており、当該仕組みを引き続き継続する。

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 18,441,903	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,585,268	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 14,267,902	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 4,617,318	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 38,912,392	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

- 給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について、対前年度比の増減の要因を分析
「給与、報酬等支給総額」は、対前年度比246,206千円増(1.4%増)となった。これは、常勤職員の増加及び給与法の改正に準拠した給与改定を実施したことが主な要因である。
「最広義人件費」は、対前年度比1,018,815千円増(2.7%増)となっている。これは、上記要因のほか、非常勤医師の増加や退職給付債務計算方法の変更に伴う退職手当引当金繰入額の増加が主な要因である。
(参考: 令和3年度)
「給与、報酬等支給総額」・・・18,195,696千円
「最広義人件費」・・・・・・・・・37,893,577千円
- 「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
平成30年1月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、調整率の引下げを実施した。
役員に関する講じた措置の概要: 87/100から83.7/100に引下げ。
職員に関する講じた措置の概要: 上記に同じ。

Ⅳ その他

特になし