

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立大学法人滋賀医科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

学長及び役員報酬水準は、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設定している。また、他の比較的同等と認められる国立大学法人の長の報酬水準と同水準としている。

###### 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。)

国立大学法人滋賀医科大学役員給与規程により、期末特別手当については、その者の在職期間における業績を総合的に判断した結果を勘案し、経営協議会の議を経て支給割合を定めている。

###### 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、国立大学法人滋賀医科大学役員給与規程に則り、本給(965,000円)に地域手当(77,200円)及び通勤手当(7,100円)を加算して算出している。  
期末特別手当についても、国立大学法人滋賀医科大学役員給与規程に則り、本給及び地域手当月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、100分の165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4年度において、国家公務員の指定職俸給表適用職員の賞与が0.05月分増額されたことに準拠し、令和4年12月1日付で期末特別手当の支給率の引上げ(年間0.05月分)を行った。

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、国立大学法人滋賀医科大学役員給与規程に則り、本給に地域手当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、国立大学法人滋賀医科大学役員給与規程に則り、本給及び地域手当月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、100分の165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4年度において、国家公務員の指定職俸給表適用職員の賞与が0.05月分増額されたことに準拠し、令和4年12月1日付で期末特別手当の支給率の引上げ(年間0.05月分)を行った。

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、国立大学法人滋賀医科大学役員給与規程に則り、180,000円から420,000円の範囲内としている。

監事

該当者なし

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、国立大学法人滋賀医科大学役員給与規程に則り、180,000円から420,000円の範囲内としている。

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 17,514	千円 11,580	千円 4,923	千円 85 (通勤手当) 926 (地域手当)	R2.4.1		※
A理事	千円 14,824	千円 9,816	千円 4,173	千円 50 (通勤手当) 785 (地域手当)	R2.4.1		※
B理事	千円 14,798	千円 9,816	千円 4,173	千円 24 (通勤手当) 785 (地域手当)	R2.4.1		※
C理事	千円 14,824	千円 9,816	千円 4,173	千円 50 (通勤手当) 785 (地域手当)	R2.4.1		※
D理事	千円 12,680	千円 8,236	千円 3,569	千円 50 (通勤手当) 823 (地域手当)	R4.4.1	R5.3.30	◇
E理事 (非常勤)	千円 2,160	千円 2,160	千円 0	千円 0 ( )	R2.11.1		
F理事 (非常勤)	千円	千円	千円	千円 ( )			
A監事	千円	千円	千円	千円 ( )			
B監事	千円	千円	千円	千円 ( )			
C監事 (非常勤)	千円 5,040	千円 5,040	千円 0	千円 0 ( )	H29.4.1		
D監事 (非常勤)	千円 5,040	千円 5,040	千円 0	千円 0 ( )	R2.9.1		

注1: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。

注2:「地域手当」とは、民間の賃金水準、物価水準等を考慮し支給されているものである。

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。

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

滋賀医科大学は、本学の理念である地域に支えられ、地域に貢献し、世界に羽ばたく大学として、医学・看護学の発展と人類の健康増進に寄与することにより、豊かな教養、確かな倫理観、高い専門的知識を有する信頼される医療人を育成すること、研究倫理と独創性を有する研究者を養成し、特色ある研究を世界に発信すること、信頼と満足を追求するすぐれた全人的医療を地域に提供し、社会に貢献することを使命としており、法人化第4期においては、引き続き教職員及び学生が相互に尊重し明るく前向きに活動できる魅力ある(＝アトラクティブな)大学として持続し続けるため、“サステナブルでアトラクティブな大学”をキーワードに掲げ、地域医療・教育・研究・業務運営のサステナビリティな取り組み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、滋賀医科大学の学長は、職員数約2,000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33,315千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

滋賀医科大学では、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、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。

また、前年度の他の単科大学の長の報酬水準でも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

第4期中期目標において、「内部統制機能を実質化させるための措や外部の知見を法人経営に生かすための仕組みの構築、学内外の専門的知見を有する者の法人経営への参画の推進等により、学長のリーダーシップのもとで、強靱なガバナンス体制を構築する。」こととしており、各理事は学長と共に目標達成に向けて大学運営に取り組んでいる。

そうした中で、各担当理事は職員数約2,000名の法人の役員として、学長を補佐し、校務を司り、所属職員を統督している。

各担当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取締役報酬19,276千円と比較した場合においても、それ以下となっている。

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)

第4期中期目標において、「内部統制機能を実質化させるための措や外部の知見を法人経営に生かすための仕組みの構築、学内外の専門的知見を有する者の法人経営への参画の推進等により、学長のリーダーシップのもとで、強靱なガバナンス体制を構築する。」こととしており、非常勤理事として学長と共に目標達成に向けて大学運営に取り組んでいる。

そうした中で、非常勤理事は職員数約2,000名の法人の役員として、学長を補佐している。

非常勤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取締役報酬19,276千円と比較した場合においても、それ以下となっている。

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

該当者なし

##### 監事(非常勤)

国立大学法人滋賀医科大学監事監査規程にもとづき、本学業務の適性かつ効率的な運営を図ること及び会計経理の適正を確保している。

そうした中で、各監事は職員数約2,000名の法人の非常勤監事として、会計監査人及び監査室と連携を密にし、効率的かつ効果的な監査を実施している。

各非常勤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取締役報酬19,276千円と比較した場合においても、それ以下となっている。

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。

#### 【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
法人の長	千円 該当者なし	年 月			
理事A	千円 該当者なし	年 月			
理事B	千円 該当者なし	年 月			
理事A (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
理事B (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	千円 該当者なし	年 月			
監事A (非常勤)	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	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B	該当者なし
監事A (非常勤)	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】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国立大学法人滋賀医科大学役員給与規程により、期末特別手当については、その者の在職期間における業績を総合的に判断した結果を勘案し、経営協議会の議を経て支給割合を定めている。

## 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

社会一般の情勢に適合させるため、人事院勧告を受けて決定される国家公務員の給与水準を十分に考慮することとしている。また、他の国立大学法人の給与水準も参考としている。

#### 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。)

勤勉手当の成績率の判定及び昇給、昇格の実施にあたっては、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

#### 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

国立大学法人滋賀医科大学教職員給与規程に則り、本給(本給の調整額を含む)及び諸手当(扶養手当、初任給調整手当、看護師調整手当、管理職手当、地域手当、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、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(本給+本給の調整額+扶養手当+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に100分の120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。

勤勉手当については勤勉手当基準額(本給+本給の調整額+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に基準日以前6箇月以内の期間における教職員の在職期間に応じた割合及び成績率を乗じて得た額としている。

なお、令和4年度における改定内容は以下のとおりである。

令和4年10月1日付給与等の改正

・看護師調整手当(基本給月額に100分の3.4を乗じて得た額を支給)の新設

令和4年10月の診療報酬改定において新設された看護職員処遇改善評価料の算定に伴う賃金改善措置に対し、看護師調整手当を創設した。

令和4年12月1日付給与等の改正

・基本給月額等を平均0.3%引上げる改正(初任給については3,000円引上げ)

人事院勧告に基づき、国家公務員の俸給表適用職員の俸給月額等が平均0.3%引上げられたことに準拠し、同様に改正した。

・期末手当・勤勉手当の年間支給月数を改正

人事院勧告に基づき、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数が4.30月分から4.40月分に引上げられたことに準拠し、同様に改正した。

・昇格時等の号俸対応を改正

国家公務員の俸給表適用職員の俸給月額等の改定に伴い、昇格時等の号俸対応による改正を同様にを行った。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

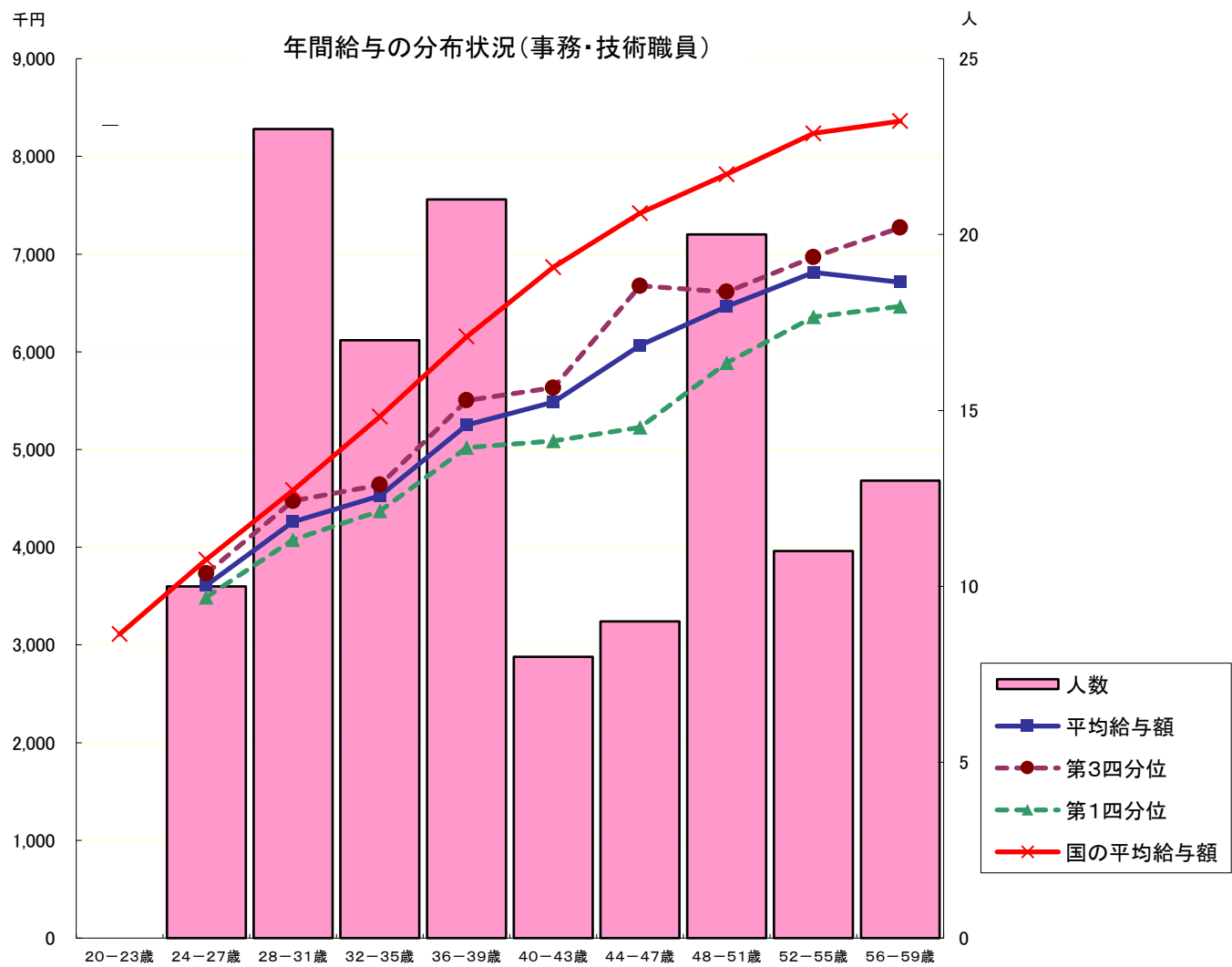
区分	人員	平均年齢	令和4年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	837	39.4	5,874	4,347	73	1,527
事務・技術	132	41.2	5,498	4,056	109	1,442
教育職種 (大学教員)	157	51.8	8,899	6,539	92	2,360
医療職種 (病院看護師)	411	33.6	5,095	3,792	48	1,303
技能・労務職種						
医療職種 (病院医療技術職員)	108	40.5	5,634	4,167	99	1,467
その他医療職種 (看護師)						
特定業務職員	29	41.8	3,139	2,343	77	796

任期付職員	135	44.9	7,551	7,120	90	431
特任教員	65	46.1	6,995	6,995	95	0
年棒制適用職員	39	44.9	8,542	8,542	81	0
新年棒制適用職員	31	42.4	7,470	5,591	89	1,879

非常勤職員	176	41.7	4,114	3,617	75	497
事務・技術	44	54.1	3,626	2,652	92	974
教育職種 (大学教員)	3	60.8	4,435	3,237	66	1,198
医療職種 (病院医師)	90	32.1	4,383	4,383	69	0
医療職種 (病院看護師)	6	51.8	5,581	4,095	62	1,486
技能・労務職種	22	56.0	3,668	2,695	41	973
医療職種 (病院医療技術職員)	11	30.5	3,870	2,901	130	969

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: 常勤職員のその他医療職種(看護師)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、常勤職員の全体の数値からも除外している。  
 注3: 常勤職員のうち医療職種(病院医師)については、該当者がいない。  
 注4: 在外職員及び再任用職員については、該当者がいない。  
 注5: 技能・労務職種とは、調理師等をいう。常勤職員の技能・労務職種については、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、常勤職員の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。

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))

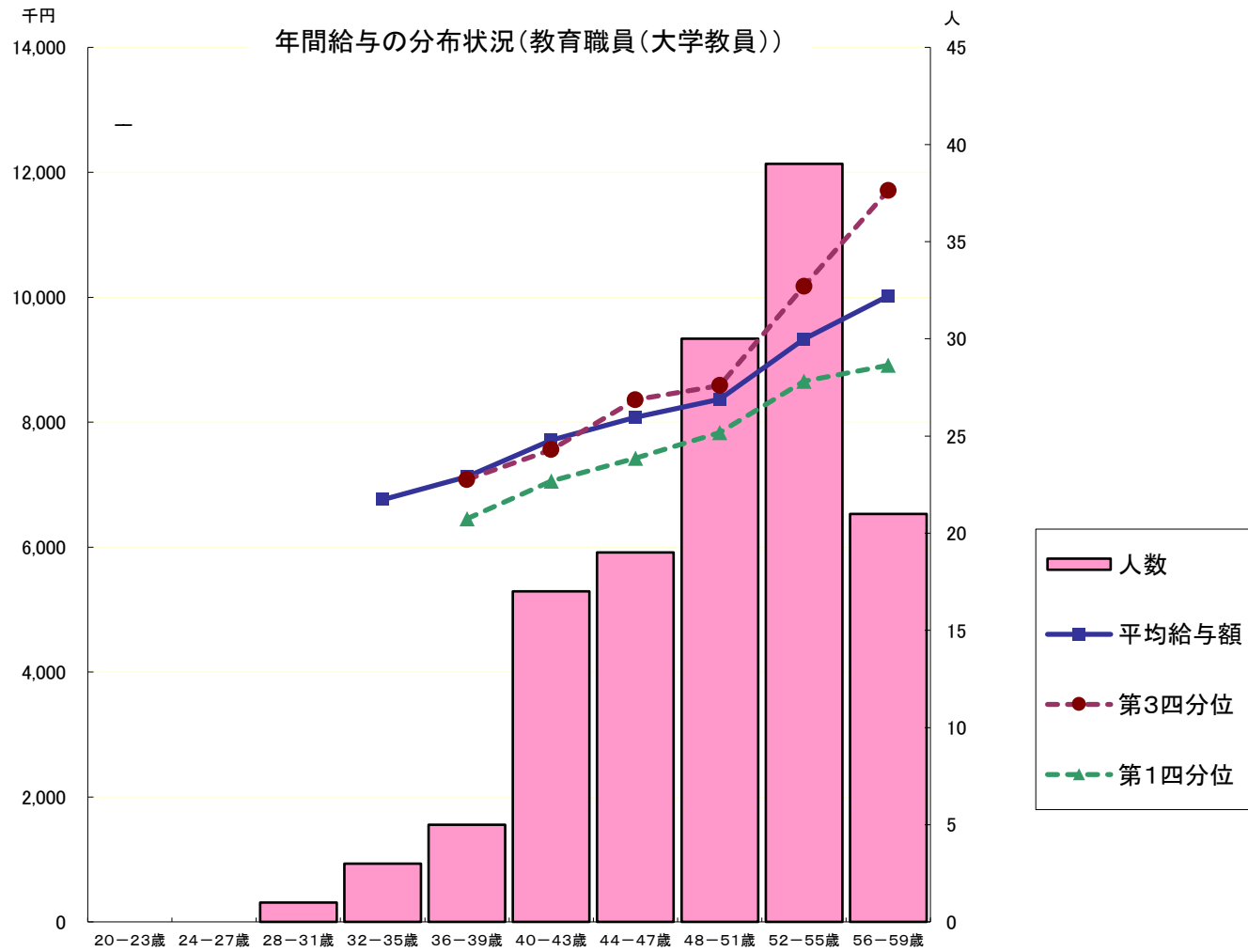
(事務・技術職員)

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)
課長	5	56.7	8,036	8,792～7,270
課長補佐	19	49.1	6,653	7,603～5,368
係長	47	45.4	5,709	7,095～4,333
主任	43	36.2	4,767	6,614～3,853
係員	18	29.2	3,968	4,942～3,310

注1:「課長」には、課長相当職である「室長」を含み、「課長補佐」には、課長補佐相当職である「主幹」を含み、「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「主査」を含む。



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。〕



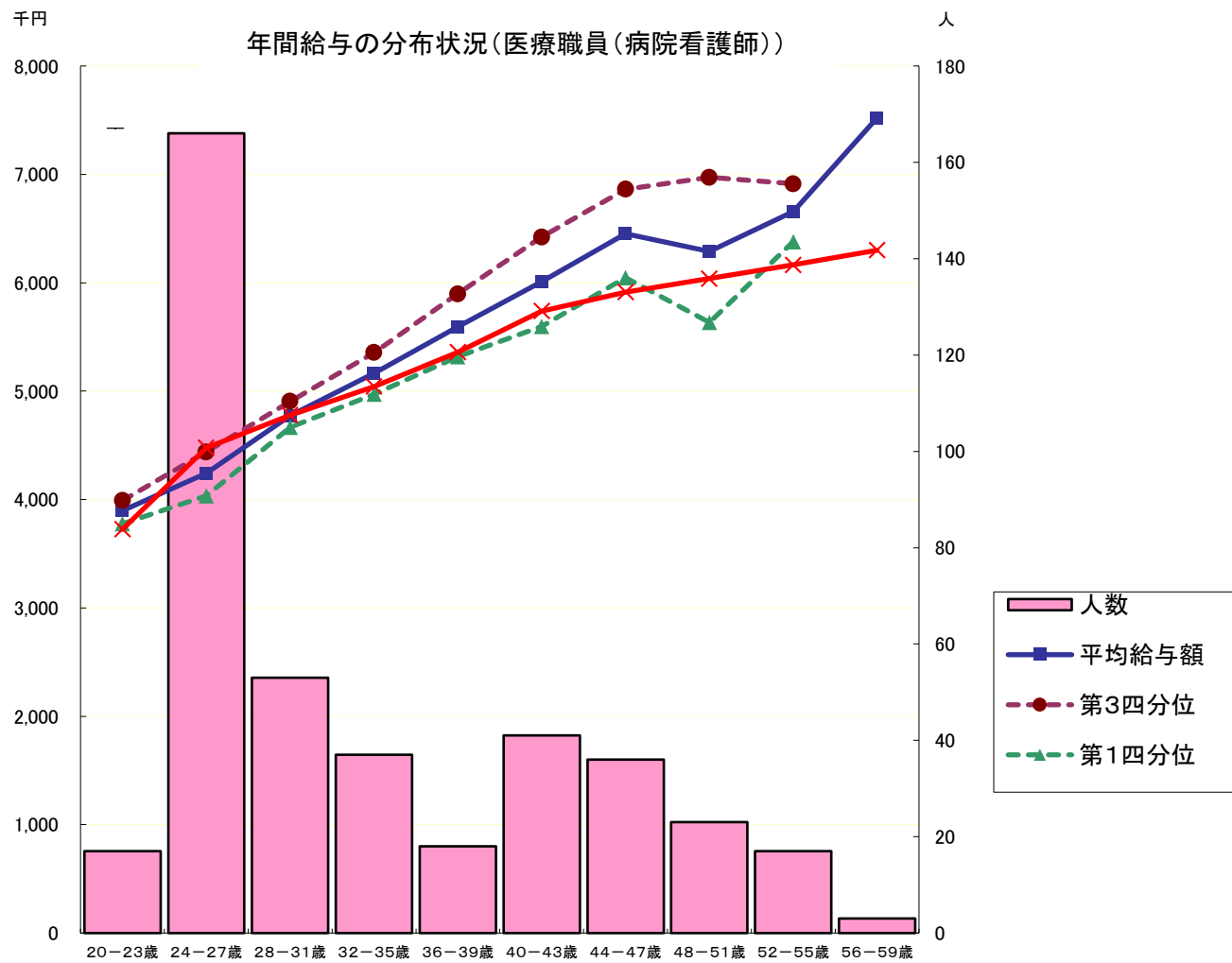
注1:年齢28～31歳の該当者は1人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、第1・第3四分位、平均給与額については表示していない。  
注2:年齢32～35歳の該当者は3人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3四分位については表示していない。

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))  
(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	47	57.2	10,726	12,992～8,059
准教授	34	52.7	8,840	10,006～7,743
講師	30	50.6	8,324	14,947～6,928
助教	44	45.5	7,165	8,798～5,322
助手	2	-	-	-

注1:助手の該当者は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、平均年齢及び年間給与については表示していない。

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:年齢58～59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、第1・第3四分位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))  
(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	48.5	7,075	
看護師長	28	47.5	6,780	7,448～5,867
副看護師長	38	42.9	6,287	7,167～5,208
看護師	340	31.2	4,728	6,786～3,775

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額は表示していない。

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おそれのあることから、年間給与の最高額から最低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)	% 56.5	% 52.9	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.5	% 47.1	% 45.3
	最高～最低	% 45.4～41.7	% 48.6～45.1	% 46.1～44.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.5	% 54.0	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.5	% 46.0	% 44.8
	最高～最低	% 48.9～40.8	% 51.0～34.6	% 48.3～37.8

(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)	% 55.9	% 53.1	% 54.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.1	% 46.9	% 45.6
	最高～最低	% 48.4～42.1	% 49.8～44.6	% 48.2～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.5	% 54.3	% 55.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.5	% 45.7	% 44.6
	最高～最低	% 48.9～37.0	% 51.0～37.0	% 50.0～37.0

(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)	% 55.9	% 53.5	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.1	% 46.5	% 45.3
	最高～最低	% 48.9～38.0	% 51.0～33.8	% 50.0～38.9

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 84.5</li> <li>・年齢・地域勘案 89.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 83.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 89.7</li> <li>(参考) 対他法人 96.7</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)</p> <p><b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 20.1% (国からの財政支出額 74億円、支出予算の総額 367億円:令和4年度予算)</p> <p><b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額 0円(令和4年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 国からの財政支出額は100億円未満であり、支出予算の総額に占める国の財政支出の割合も50%未満である。 また、対国家公務員指数も100未満であり、累積欠損額も0円であることから、給与水準は適切である。</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、国家公務員の給与及び他の国立大学法人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、今後とも引き続き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"> <li>・年齢勘案 101.0</li> <li>・年齢・地域勘案 102.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 96.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 103.9</li> <li>(参考)対他法人 102.4</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>地域でコロナ医療等一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、給与を引き上げる診療報酬上の対応に基づき、給与引き上げの措置を講じたため。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 20.1% (国からの財政支出額 74億円、支出予算の総額 367億円:令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和4年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額は100億円未満であり、支出予算の総額に占める国の財政支出の割合も50%未満である。 また、対国家公務員指数は100を超えているが、地域でコロナ医療等一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に給与を引き上げる診療報酬改定に基づくものであり、累積欠損額も0円であることから、給与水準は適切である。</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他の国立大学法人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	<p>職員の給与水準について、今後とも引き続き適正な給与水準の維持に努める。</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 92.0

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

●事務・技術職員

(扶養親族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額196,776円 年間給与2,923,303円

○35歳(課長補佐)

月額320,112円 年間給与5,369,556円

○50歳(課長)

月額481,140円 年間給与7,763,863円

●教育職員(大学教員)

○22歳(大卒初任給)

月額233,712円 年間給与3,472,024円

○35歳(准教授)

月額404,460円 年間給与6,784,411円

○50歳(教授)

月額626,508円 年間給与10,405,219円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円

(教員職員(大学教員)のうち教授は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

勤勉手当の成績率の判定及び昇給、昇格の実施にあたっては、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

### 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 6,378,971	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 559,013	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,247,878	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,814,986	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 14,000,848	千円	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。

#### 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、対前年度比がプラス0.9%となった要因については、コロナ医療に係る業務等により、看護師を含む医療従事者の給与引き上げ措置を講じたことによる支出額の増加が主な要因と考えられる。

退職手当支給額について、対前年度比がプラス5.1%となった要因については、早期退職者制度による退職者数が増加したためと考えられる。

非常勤役職員等給与について、前年度比プラス0.5%となった要因については、外部資金により雇用される非常勤教職員の増加等と考えられる。

結果として、最広義人件費については、前年度比プラス1.1%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月から以下の措置を講ずることとした。

役員に関する講じた措置の概要: 調整率を「100分の83.7」に引き下げた。

職員に関する講じた措置の概要: 調整率を「100分の83.7」に引き下げた。

### Ⅳ その他

特になし