

# 国立大学法人島根大学(法人番号4280005002142)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

島根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、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・研究機関のうち、常勤職員数(当該法人2,171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) 国立大学法人鳥取大学…当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数2,053人)。公表資料によれば、令和3年度の長の年間報酬額は17,147,000円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、報酬(給与)12,420,000円、賞与4,727,000円と推定される。同様の考え方により、理事については報酬(給与)9,816,000円、賞与3,736,000円、監事については報酬(給与)8,472,000円、賞与3,224,000円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額…23,374,000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(賞与)の額について、役員給与規程において、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の職務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が、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、役員給与規程に則り、本給(1,035,000円)に地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当(手当は該当がある場合のみ)を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規程に則り、以下の額を算出している。

【期末特別手当】

① 本給、地域手当及び広域異動手当の合計額

② 本給、地域手当及び広域異動手当の合計額×100分の20

③ 本給×100分の25

(①+②+③)に100分の162.5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

(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の職務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が、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)

## 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、役員給与規程に則り、本給(818,000円)に地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当(手当は該当がある場合のみ)を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規程に則り、以下の額を算出している。

### 【期末特別手当】

- ①本給、地域手当及び広域異動手当の合計額
- ②本給、地域手当及び広域異動手当の合計額×100分の20
- ③本給×100分の25

(①+②+③)に100分の162.5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

(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の職務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が、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)

## 理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、役員給与規程に則り、非常勤役員手当(月額100,000円)から構成されている。

## 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、役員給与規程に則り、本給(706,000円)に地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当(手当は該当がある場合のみ)を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規程に則り、以下の額を算出している。

### 【期末特別手当】

- ①本給、地域手当及び広域異動手当の合計額
- ②本給、地域手当及び広域異動手当の合計額×100分の20
- ③本給×100分の25

(①+②+③)に100分の162.5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

(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の職務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が、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)

## 監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、役員給与規程に則り、非常勤役員手当(月額100,000円)から構成されている。

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 17,297	千円 12,420	千円 4,877	千円 ( )			※
A理事	千円 14,126	千円 9,816	千円 3,854	千円 456 (単身赴任手当)			※
B理事	千円 13,694	千円 9,816	千円 3,854	千円 24 (通勤手当)			※
C理事	千円 13,694	千円 9,816	千円 3,854	千円 24 (通勤手当)			※
D理事	千円 13,694	千円 9,816	千円 3,854	千円 24 (通勤手当)			
E理事	千円 13,667	千円 8,472	千円 3,602	千円 776 (広域異動手当) 46 (通勤手当) 770 (単身赴任手当)	4月1日		◇
F理事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円 ( )			※
G理事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円 ( )			
A監事	千円 11,799	千円 8,472	千円 3,327	千円 ( )			
B監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円 ( )			

注1: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。

注2:「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

注4:「広域異動手当」とは、勤務箇所を異にして異動した場合で、住居と勤務箇所がいずれも60キロメートル以上であるときに当該異動等の日から3年を経過するまでの間支給しているものである。

### 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

島根大学は、学術の中心として深く真理を探求し、専門の学芸を教授研究するとともに、教育・研究・医療及び社会貢献を通じて、自然と共生する豊かな社会の発展に努め、とりわけ、世界的視野を持って、平和な国際社会の発展と社会進歩のために奉仕する人材を養成することを使命としており、「地域に根ざし、地域社会から世界に発信する個性輝くオンリーワンの大学」を目標とし、教育改革、多様な研究の推進、地域社会との連携強化及び大学運営の機能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、島根大学の学長は、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。

本学で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決定しているが、前述の学長の職務内容を鑑みると、その特性は法人化移行前と比較して同等以上であると言える。

こうした職務内容の特性や他の総合大学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

島根大学は、学術の中心として深く真理を探求し、専門の学芸を教授研究するとともに、教育・研究・医療及び社会貢献を通じて、自然と共生する豊かな社会の発展に努め、とりわけ、世界的視野を持って、平和な国際社会の発展と社会進歩のために奉仕する人材を養成することを使命としており、「地域に根ざし、地域社会から世界に発信する個性輝くオンリーワンの大学」を目標とし、教育改革、多様な研究の推進、地域社会との連携強化及び大学運営の機能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、島根大学の理事は、職員数約2,000名の法人の代表である学長を補佐し、その業務を掌理している。

理事の年間報酬は人数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23,374千円と比較してもそれらより低い水準となっている。

また、本学で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決定しているが、前述の理事の職務内容を鑑みると、その特性は法人化移行前に同俸給表が適用されていた職と比較して同等以上であると言える。

こうした職務内容の特性や他の総合大学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)

島根大学は、学術の中心として深く真理を探求し、専門の学芸を教授研究するとともに、教育・研究・医療及び社会貢献を通じて、自然と共生する豊かな社会の発展に努め、とりわけ、世界的視野を持って、平和な国際社会の発展と社会進歩のために奉仕する人材を養成することを使命としており、「地域に根ざし、地域社会から世界に発信する個性輝くオンリーワンの大学」を目標とし、教育改革、多様な研究の推進、地域社会との連携強化及び大学運営の機能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、島根大学の非常勤理事は、職員数約2,000名の法人の代表である学長を補佐し、その業務を掌理している。

非常勤理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である他の総合大学の理事の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他の総合大学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

島根大学は、学術の中心として深く真理を探求し、専門の学芸を教授研究するとともに、教育・研究・医療及び社会貢献を通じて、自然と共生する豊かな社会の発展に努め、とりわけ、世界的視野を持って、平和な国際社会の発展と社会進歩のために奉仕する人材を養成することを使命としており、「地域に根ざし、地域社会から世界に発信する個性輝くオンリーワンの大学」を目標とし、教育改革、多様な研究の推進、地域社会との連携強化及び大学運営の機能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、島根大学の監事は、大学の健全な発展に資するため、業務の適法性、有効性、効率性、経済性及び会計の適正性を担保することに努めている。

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与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

本学で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決定しているが、前述の監事の職務内容を鑑みると、その特性は法人化移行前に同俸給表が適用されていた職と比較して同等以上であると言える。

こうした職務内容の特性や他の総合大学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)

島根大学は、学術の中心として深く真理を探求し、専門の学芸を教授研究するとともに、教育・研究・医療及び社会貢献を通じて、自然と共生する豊かな社会の発展に努め、とりわけ、世界的視野を持って、平和な国際社会の発展と社会進歩のために奉仕する人材を養成することを使命としており、「地域に根ざし、地域社会から世界に発信する個性輝くオンリーワンの大学」を目標とし、教育改革、多様な研究の推進、地域社会との連携強化及び大学運営の機能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、島根大学の非常勤監事は、大学の健全な発展に資するため、業務の適法性、有効性、効率性、経済性及び会計の適正性を担保することに努めている。

非常勤監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である他の総合大学の監事の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他の総合大学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する。

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、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

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

当法人においては、平成16年より期末特別手当(賞与)の額について、役員給与規程において、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の職務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が、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こととしており、今後も継続予定である。

## 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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員の平均支給額を参考にした。(当該法人2,171人)

- (1) 国立大学法人鳥取大学…当該法人は、地方の総合大学として類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数2,053人)となっている。
- (2) 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)の平均給与月額は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。

また以下の点を人件費管理の基本方針とする。

- (1) 人員削減も含めた組織や人事制度の見直しにより積極的な人件費の抑制に努める。
- (2) 外部資金等自己収入の獲得により総収入額に占める人件費率の抑制に努める。

#### 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。)

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の決定にあたり、個人評価処遇反映のためのガイドラインに基づき、評価結果を勤務成績に反映させる。

昇給 給:1月1日に、昇給日前1年間における5段階(V~I)の勤務成績に応じた号俸数に昇給させることができる。

昇格:従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価により上位の級に昇格させる。

勤勉手当:基準日(6月1日、12月1日)以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給する。

#### 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

職員給与規程に則り、俸給、諸手当(俸給の調整額、俸給の特別調整額、教職調整額、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特勤勤務手当、義務教育等教員特別手当、附属義務教育学校教員特別手当、有資格者職務手当、専門看護師等手当、学長特別補佐手当、高度専門職手当、クロスポイントメント手当、幼児教育体制支援手当、医療体制支援手当、特殊勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、待機手当、教員免許状更新講習手当、学校図書館司書教諭講習手当及び救急勤務医手当)、割増給与(超過勤務手当、休日勤務手当及び夜勤手当)及び賞与(期末手当、勤勉手当及び期末特別手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給、俸給の調整額、教職調整額、附属義務教育学校教員特別手当及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額(特定の職務の級に該当する職員にあっては、俸給、俸給の調整額、教職調整額、附属義務教育学校教員特別手当並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に職員給与規程に定める加算割合を乗じて得た額(以下「役職段階別加算額」という。))を、また、特定の職務の級及び俸給の特別調整額の区分に該当する職員(以下「特定幹部職員」という。))にあっては、俸給月額に職員給与規程に定める加算割合を乗じて得た額(以下「管理職加算額」という。))を加算した額))に100分の120(特定幹部職員にあっては、100分の100)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、俸給の調整額、教職調整額、附属義務教育学校教員特別手当並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、役職段階別加算額(特定幹部職員にあっては、その額に管理職加算額を加算した額)を加算した額)に勤勉手当の職員給与規程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。



## 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		
常勤職員	1239	41.2	5,959	4,372	44	1,587
事務・技術	243	42.0	5,222	3,836	67	1,386
教育職種 (大学教員)	328	51.6	8,319	6,027	39	2,292
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	295	37.5	5,111	3,762	41	1,349
教育職種 (附属義務教育学校教員)	41	43.6	7,188	5,211	62	1,977
医療職種 (病院医療技術職員)	173	36.8	4,873	3,580	33	1,293
その他医療職種 (看護師)						
医療職種 (特例看護職員)	159	29.3	4,658	3,558	32	1,100

任期付職員						
教育職種 (大学教員)						

再任用職員	39	63.6	3,003	2,527	41	476
事務・技術	32	63.6	2,826	2,375	43	451
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	7	63.6	3,810	3,219	31	591
その他医療職種 (看護師)	該当者なし					
技能・労務職種						
医療職種 (病院医療技術職員)						

注:常勤職員については、在外職員及び再任用職員を除く。

注2:「教育職種(附属学校教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注3:「医療職種(医療技術職員)」とは、病院部門において栄養士、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師等の業務を行う職種を示す。

注4:「その他医療職種(看護師)」とは、病院以外の部門において、保健師の業務を行う職種を示す。

注5:「技能・労務職種」とは、自動車運転手、医療機器操作員、検査助手、部検助手、看護助手、守衛等の業務を行う職種を示す。

注6:「医療職種(特例看護職員)」とは、病院職種(病院看護師)と同種の業務であるが、給与形態が異なる職種である。

注7:常勤職員の「その他医療職種(看護師)」、任期付職員の「教育職種(大学教員)」、再任用職員の「技能・労務職種」・「医療職種(病院医療技術職員)」は、該当者が2名以下のため、該当個人に関する情報が特定される恐れがあることから、区分以外は記載せず、常勤職員、任期付職員、再任用職員全体の数値からも除外している。

注8:在外職員及び非常勤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。

① 職種別支給状況(年俸制適用者)

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		
常勤職員	65	43.9	8,006	8,006	27	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	65	43.9	8,006	8,006	27	0
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					

任期付職員	130	42.9	7,056	7,056	37	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	79	44.8	7,908	7,908	38	0
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					
病院診療職種 (医員)	38	36.8	4,598	4,598	14	0
病院診療職員(研修医)						
寄附講座等年俸制適用職員	13	49.6	9,058	9,058	96	0
特定職務職員						

非常勤職員	112	48.3	2,519	2,519	51	0
事務・技術	65	45.9	2,333	2,333	55	0
教育職種 (大学教員)	7	59.2	6,011	6,011	38	0
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					
技能・労務職種	33	52.7	2,099	2,099	44	0
医療職種(病院医療技術職員)	7	38.6	2,735	2,735	59	0

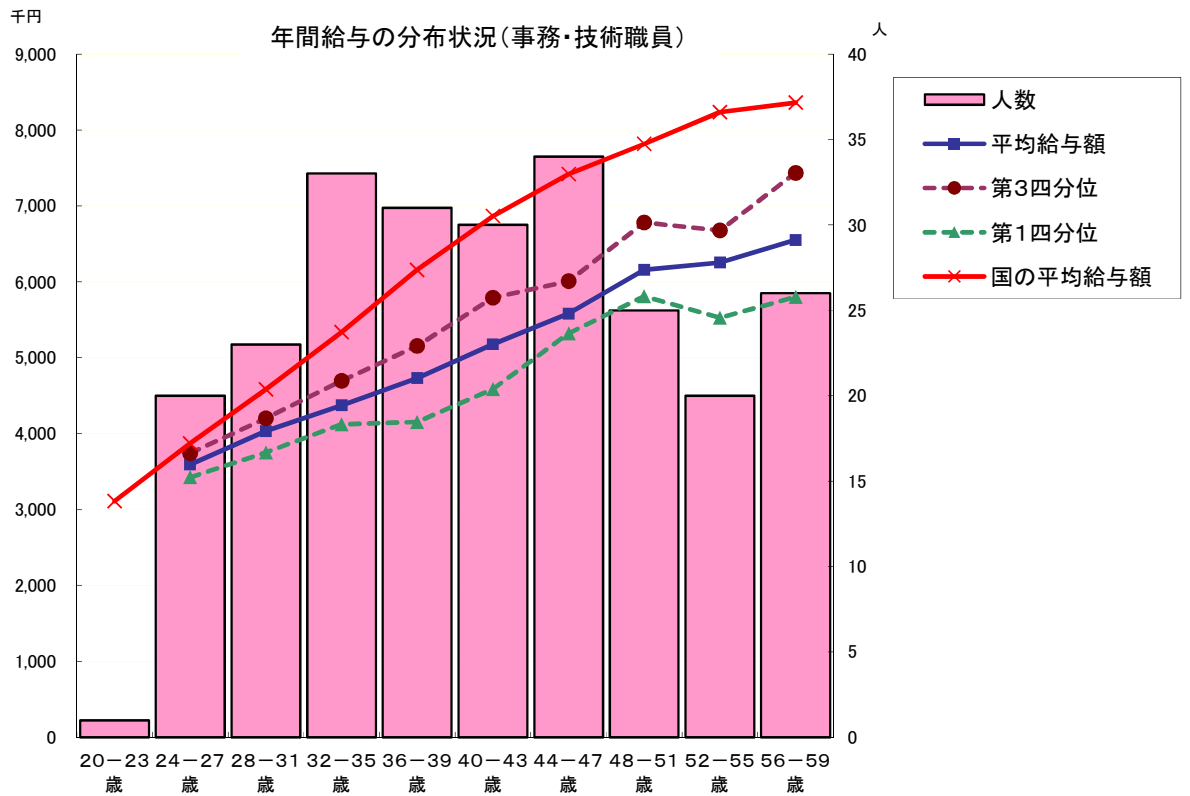
注1:「病院診療職員(医員)」とは、医学部附属病院において主として診療業務に従事するほか、必要に応じ、診療を通じて臨床教育の補助及び診療に関する研究に従事する医師又は歯科医師のことをいう。

注2:「病院診療職員(研修医)」とは、医学部附属病院において医師法(昭和23年法律第201号)または歯科医師法(昭和23年法律第202号)に定める臨床研修に従事させるために雇用する医師又は歯科医師のことをいう。

注3:在外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。

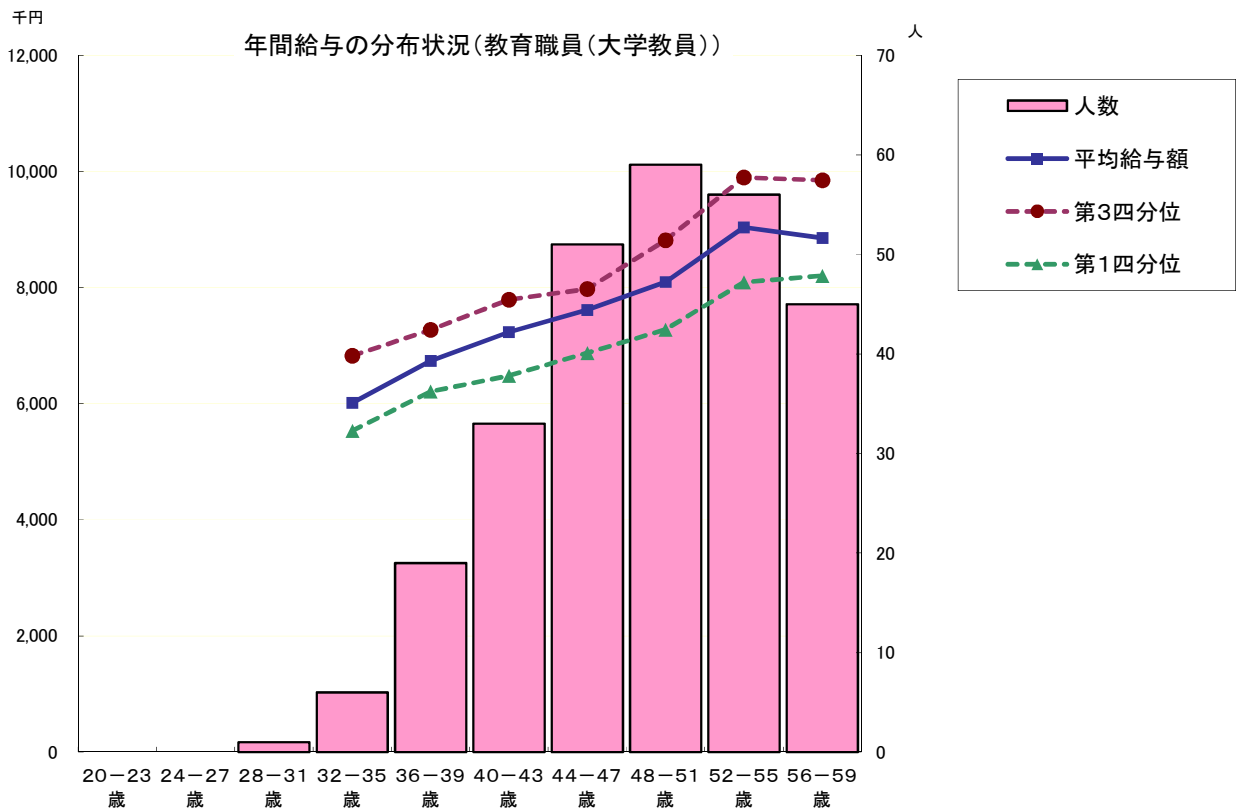
注4:任期付き職員の「病院診療職員(研修医)」・「特定職務職員」は、該当者が2名以下のため、当該個人情報に関する情報が特定されるおそれのあることから区分以外には記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

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。]

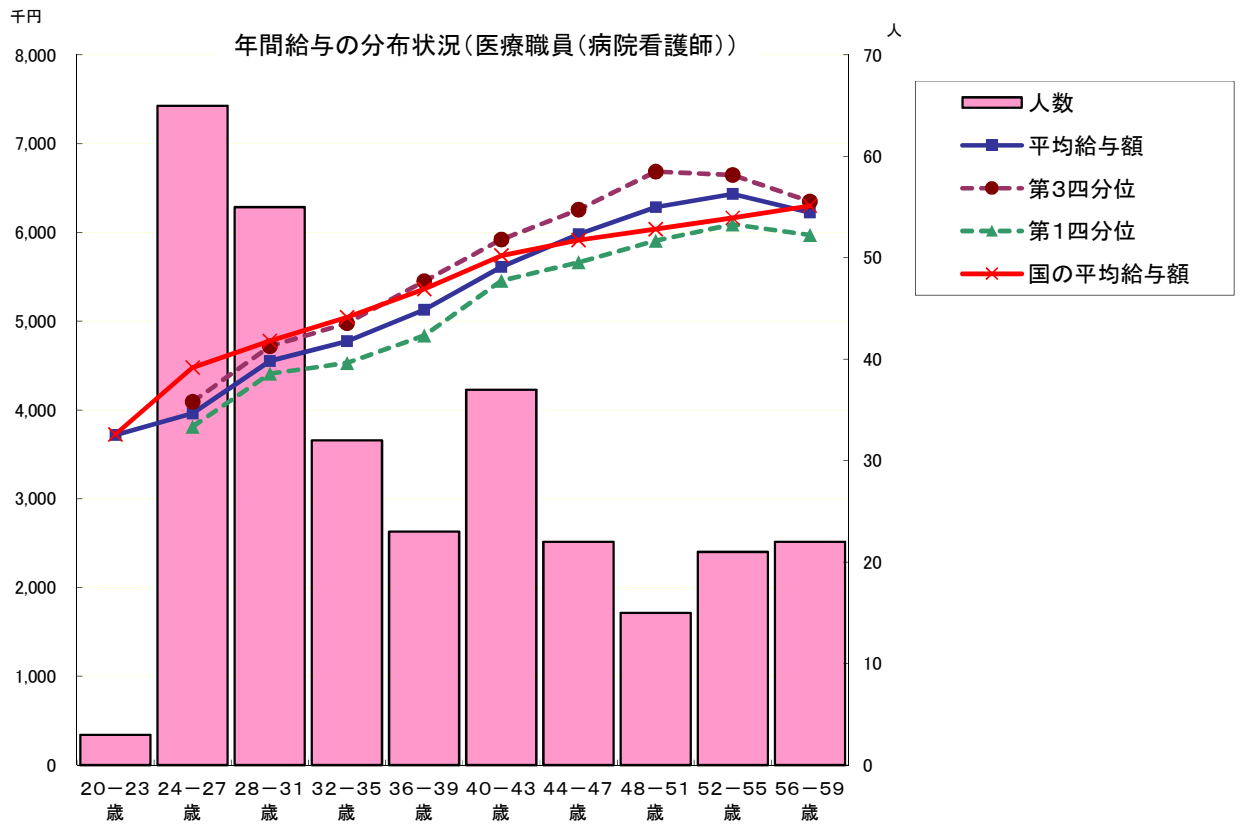


注:「20-23歳」の該当者は2名以下のため当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額及び第1・第3四分位については表示していない。

注2:①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:「28-31歳」の該当者は2名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、平均給与額及び第1・第3四分位については表示していない。



注:「20-23歳」の該当者は4名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、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))

(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	4	57.0	8,006	
課長	16	52.6	7,404	8,120 ～ 6,572
課長補佐	17	52.9	6,466	6,911 ～ 6,010
係長	80	45.1	5,690	6,991 ～ 4,581
主任	30	42.0	4,936	5,802 ～ 3,808
係員	96	35.2	4,052	6,044 ～ 2,594

注:「課長」には同相当職である「監査室長」及び「高等専門職」を、「課長補佐」には同相当職である「専門職」を、「係長」には同相当職である「技術専門職員」を含む。

注2:「部長」の該当者は4名のため、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ない。

(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	121	56.8	9,814	12,394～7,812
准教授	101	50.7	8,029	9,441～6,912
講師	33	46.8	7,253	9,471～6,170
助教	69	45.7	6,626	8,714～5,261
助手	4	55.5	5,170	

注:「助手」の該当者は4名のため、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	55.3	7,550	
看護師長	30	52.3	6,443	7,097 ～ 5,715
副看護師長	47	45.7	5,914	6,685 ～ 5,061
看護師	213	33.2	4,632	6,310 ～ 3,563

注:「看護部長」の該当者は1名のため、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については記載していない。

注2:「副看護部長」の該当者は4名のため、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)	% 55.5	% 54.1	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.5	% 45.9	% 45.2
	最高～最低	% 50.0～41.4	% 50.2～43.7	% 49.3～42.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.3	% 55.3	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.7	% 46.7	% 45.7
	最高～最低	% 50.0～36.8	% 51.8～36.8	% 50.9～36.8

(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)	% 53.7	% 51.8	% 52.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.3	% 48.2	% 47.2
	最高～最低	% 55.7～41.8	% 58.0～44.5	% 55.6～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.0	% 54.1	% 55.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.0	% 45.9	% 44.9
	最高～最低	% 50.0～36.5	% 51.8～35.8	% 50.5～36.5

(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)	% 52.2	% 49.0	% 50.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.8	% 51.0	% 49.4
	最高～最低	% 50.0～45.5	% 51.8～48.5	% 50.9～47.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.2	% 52.1	% 53.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.8	% 47.9	% 46.9
	最高～最低	% 50.0～39.6	% 51.8～41.8	% 50.9～40.7

### 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 78.8</li> <li>・年齢・地域勘案 87.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 78.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 87.6</li> <li>(参考) 対他法人 90.7</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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 28.6%】 (国からの財政支出額 11,488百万円, 支出予算の総額 39,932百万円:令和4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 6.84%(常勤職員424名中29名)】</p> <p>(法人の検証結果) 対国家公務員指数が78.8であること, 国からの財政支出の割合が28.6%であること, また島根県職員の状況(対国家公務員指数が98.1, 一般行政職の管理職割合が15.1%)との比較においても, 適切な給与水準の状況であると思われる。</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	今後も適正な役職員の給与水準となるように努めたい。

#### ○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"> <li>・年齢勘案 96.4</li> <li>・年齢・地域勘案 101.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 94.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 99.4</li> <li>(参考) 対他法人 96.6</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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 28.6%】 (国からの財政支出額 11,488百万円, 支出予算の総額 39,932百万円:令和4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 0.58%(常勤職員859名中5名)】</p> <p>(法人の検証結果) 対国家公務員指数が96.4であること, 国からの財政支出の割合が28.6%であること, また島根県職員の状況(対国家公務員指数が98.1, 一般行政職の管理職割合が15.1%)との比較においても, 適切な給与水準の状況であると思われる。</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	今後も適正な役職員の給与水準となるように努めたい。

#### ○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 86.5

(注) 上記比較指標は, 法人化前の教育職(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。

〔 なお, 平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一)との給与水準(年俸)の比較指標である。 〕

#### 4 モデル給与

##### 【事務・技術職員】

○ 22歳(大卒初任給)

月額 185,200円 年間給与 2,739,543円

○ 35歳(主任)

月額 274,600円 年間給与 4,693,944円

○ 50歳(課長補佐)

月額 366,900円 年間給与 6,253,163円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当を支給

配偶者:6,500円(職務の級が8級の職員は3,500円)

子:1人につき10,000円

##### 【教育職員(大学教員)】

○ 35歳(助教)

月額 329,200円 年間給与 5,907,712円

○ 50歳(教授)

月額 485,500円 年間給与 7,898,539円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当を支給

配偶者:6,500円(職務の級が5級の職員は3,500円)

子:1人につき10,000円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の決定にあたり、個人評価処遇反映のためのガイドラインに基づき、評価結果を勤務成績に反映させており、今後も継続予定である。

昇給:1月1日に、昇給日前1年間における5段階(V～I)の勤務成績に応じた号俸数に昇給させることができる。

昇格:従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価により上位の級に昇格させる。

勤勉手当:基準日(6月1日、12月1日)以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給する。



### 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 9,666,759	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 637,282	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,091,915	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,449,641	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 18,845,597	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

##### 1. 対前年比の増減要因の分析について

##### ①給与、報酬等支給総額 対前年度比 1.0%減

教員数が減少したことや、率の引き下げにより、賞与支給額が前年に比べて少額だったため。

##### ②最広義人件費 対前年度比 0.8%増

減額となったのは、退職手当支給総額が減額したことが主な要因である。

##### 2. 退職手当の支給水準引き下げについて

「国家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1日から以下の措置を講じている。

役員に関する講じた措置の内容: 調整率の引き下げ・・・87/100→83.7/100

職員に関する講じた措置の内容: 調整率の引き下げ・・・87/100→83.7/100

### Ⅳ その他

特になし