

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人総合研究大学院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

国立大学法人総合研究大学院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) 国立大学法人政策研究大学院大学…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 69人）。公表資料によれば、令和3年度の長の年間報酬額は20,174千円、令和3年度の理事の平均年間報酬額は16,345千円であった。

(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。）

本学においては、国立大学法人総合研究大学院大学役員給与規則に則り、特別手当（賞与）の額について、学長は業務評価結果に応じてこれを増額し、または減額することができることとしており、令和4年度は標準額（増減無し）とした。

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、国立大学法人総合研究大学院大学役員給与規則に則り、本給（965,000 円）に都市手当（57,900円）を加算して算出している。特別手当についても、役員給与規則に則り、特別手当基準額（本給＋都市手当の月額＋本給×100分の25を乗じて得た額＋本給及び都市手当の月額×100分の20を乗じて得た額）に6月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としている（業務評価結果に応じてこれを増額し、または減額することができる）。

なお、令和4年度では、給与法の改定に準拠した特別手当支給率の引き上げ（年間0.05月分）を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人総合研究大学院大学役員給与規則に則り、本給（761,000円又は895,000円）に都市手当（45,660円又は53,700円）を加算して算出している。特別手当についても、役員給与規則に則り、特別手当基準額（本給＋都市手当の月額＋本給×100分の25を乗じて得た額＋本給及び都市手当の月額×100分の20を乗じて得た額）に6月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としている（業務評価結果に応じてこれを増額し、または減額することができる）。

なお、令和4年度では、給与法の改定に準拠した特別手当支給率の引き上げ（年間0.05月分）を実施した。

理事(非常勤)	理事(非常勤)の報酬支給基準は、月額から構成されている。月額については、国立大学法人総合研究大学院大学役員給与規則に則り、本給(716,000円)と学長が決定している。
監事	該当無し
監事(非常勤)	監事(非常勤)の報酬支給基準は、月額から構成されている。月額については、国立大学法人総合研究大学院大学役員給与規則に則り、本給(152,200円)と学長が決定している。

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 17,465	千円 11,580	千円 4,846	千円 694 (都市手当) 344 (通勤手当)		R5.3.31	※
A理事	千円 16,024	千円 10,740	千円 4,495	千円 644 (都市手当) 144 (通勤手当)			※
B理事	千円 13,622	千円 9,132	千円 3,822	千円 547 (都市手当) 120 (通勤手当)	R4.4.1		※
C理事 (非常勤)	千円 8,804	千円 8,592	千円 0	千円 212 (通勤手当)		R5.3.31	※
A監事 (非常勤)	千円 1,827	千円 1,826	千円 0	千円 1 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 1,828	千円 1,826	千円 0	千円 2 (通勤手当)			

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は必ずしも一致しない。

注2:「都市手当」とは、賃金、物価及び生計費が高い地域に在勤する役員に支給するものである。

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

総合研究大学院大学は、大学共同利用機関の優れた人的・研究的環境を活かして高度の研究的資質、広い視野、国際的通用性を兼ね備えた一流の研究者を育成することを使命としており、①異分野連繫的・社会連携的な視点を持つ国際的研究者人材を育成すること、②大学共同利用機関と大学本部の連係と、国内外研究者との共同研究によって、学際的で先導的な研究を大学院生と共に展開すること、そして③社会と連携する科学を創造・教育し、アジアの大学院教育拠点としての地位を確立すること等の改革に学長のリーダーシップの下、取り組んでいる。

そうした中で、総合研究大学院大学の学長は、職員数124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、法人格の異なる大学共同利用機関法人所属の約1,150名の教員を含む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、事務次官の年間給与額23,374,000円と比べて、それ以下となっている。

総合研究大学院大学では、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、指定職俸給表5号俸相当として定めているが、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る。

理事

理事の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,374,000円と比べて、それ以下となっている。また、理事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、指定職俸給表2～4号俸相当として定めているため、法人化移行前と同等であると言える。

理事(非常勤)

理事(非常勤)の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,374,000円と比べて、それ以下となっている。また、理事(非常勤)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た常勤役員の本給月額を基に、当該役員の勤務形態等を考慮して定めているため、法人化移行前と同等であると言える。

このようなことを踏まえると報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

該当無し

監事(非常勤)

監事(非常勤)の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,374,000円と比べて、それ以下となっている。また、監事(非常勤)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た常勤役員の本給月額を基に、当該役員の勤務形態等を考慮して定めているため、法人化移行前と同等であると言える。

このようなこと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 13,084 (25,785)	年 9 (17)	月 0 (3)	R5.3.31	1.2	
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 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事 (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:法人の長については、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>当該学長は、平成26年4月1日から平成29年3月31日まで理事を務めたあと、平成29年4月1日に学長に就任し、9年間に渡り終始誠実に職務を全うした。特に、学長任期後半の3年間は世界的なコロナ禍という困難な状況の中で、次々に生じる問題に臨機応変に対応した。学長として、下記の3項目についていずれも期待を上回る成果を挙げ、本学の運営に大きく貢献した。</p> <p>①「業務運営・財務内容等」</p> <p>就任直後に業務効率化と人件費削減の両立を実現するとともに、東京ブランチを設置して高い機動力を備えた運営体制を確立した。また、「SOKENDAI将来構想タスクフォース」を設置、多くの基盤機関から研究・教育の最前線で活躍する教員の参加を得て、総研大の組織や制度のあり方や、大学ガバナンス・教学マネジメントを綿密に議論して施策の方向性を明確にしていた。同時に、基盤機関長や学生と深く交わることに心を砕き、任期中は2度にわたって全ての基盤機関を個々に訪問し、現場の意見に耳を傾けた。</p> <p>②「教育研究等の質の向上」</p> <p>「6研究科20専攻」の体制を「1院1専攻」に再編したことが特筆される。20専攻をひとつにまとめるという構想は、学長就任時に、分野を跨いだ学習や分野横断的な研究指導を活性化する方策のひとつとして提案したものである。構想の根底には、総研大が基盤機関のすぐれた研究力を最大限活かした博士教育を行う小さな組織であるという特徴を踏まえて、総研大を教育に特化させるという明確な方針があった。教育改革・組織改革・組織整備に際しささまざまな困難があったが、強いリーダーシップをもって全学をまとめ上げた。並行して、SOKENDAI特別研究員事業というユニークな構想を、文部科学省の「科学技術イノベーション創出に向けた大学フェローシップ創設事業」及び科学技術振興機構の「次世代研究者挑戦的研究プログラム」を利用しながら着実に実施していることも高く評価される。また、研究者が若いうちから外国の研究機関で研鑽を積むことの重要性を指摘され、「国際共同学位プログラム」や「SOKENDAI研究派遣プログラム」を作り上げて実行に移した。</p> <p>③「機構法人等・基盤機関連携」</p> <p>就任初年度からすべての基盤機関長との意見交換の場をもって総研大の将来構想について話し合い、東京ブランチを活用して機構法人との連携強化発展にも取り組んだ。その成果は令和4年度の「大学共同利用研究教育アライアンス」創立として結実した。さらに令和5年度からの新体制では、大学の意思決定メカニズムの中に全基盤機関長が参加する「基盤機関長会議」を置いた。</p> <p>国立大学法人総合研究大学院大学役員退職手当規則第3条では、役員の退職手当にかかる業績勘案率は学長が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定するとされているが、国立大学法人評価委員会による法人の業績実績に関する評価結果等を総合的に勘案し、令和5年3月7日開催の経営協議会の議を経て、当該学長の退職手当にかかる業績勘案率を1.2と決定した。</p>
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事 (非常勤)	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える。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学においては、平成16年度より特別手当について、学長は業務評価結果に応じてこれを増額し、または減額することができることとしており、今後も継続して実施する。

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

国立大学法人総合研究大学院大学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・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人政策研究大学院大学…当該法人は、教育・研究事業等におい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 69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。

(3) 職種別民間給与実態調査において、当該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496,271円となっている。(事務係長)

中期計画を踏まえ、限られた運営費交付金の範囲内で人件費を削減しつつ業務を行う必要があることから、事務組織においては業務の合理化・簡素化等を積極的に推進するとともに、教育研究組織においては教育研究の水準を確保しつつ、人件費削減を図るため任期を付した教員や特別研究員、有期雇用職員の雇用制度を活用する等の戦略的かつ効果的な資源配分を行い、計画的な人件費管理に努めている。国の交付金による雇用にかかる社会的説明責任に鑑み、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の適用を受ける国家公務員給与に準拠しつつ他の国立大学法人の給与水準を考慮し、本学の立地や円滑な人事交流の促進等に配慮した補正を行っている。

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。)

本学においては、平成16年度より業績給(勤勉手当)について、成績率を業績評価に基づき増減することとしており、今後も継続して実施する。

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

国立大学法人総合研究大学院大学職員給与規則に則り、本給及び諸手当(管理職手当、扶養手当、都市手当、出向調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜間待機手当、管理職員特別勤務手当、安全衛生業務手当、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+扶養手当+都市手当+出向調整手当)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(本給+都市手当+出向調整手当)に本学職員給与規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。

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	人 48	歳 45.9	千円 7,333	千円 5,388	千円 211	千円 1,945
事務・技術	人 36	歳 43.5	千円 6,700	千円 4,943	千円 250	千円 1,757
教育職種 (大学教員)	人 12	歳 53.1	千円 9,231	千円 6,723	千円 94	千円 2,508
リサーチアドミニ ストレーター	人	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

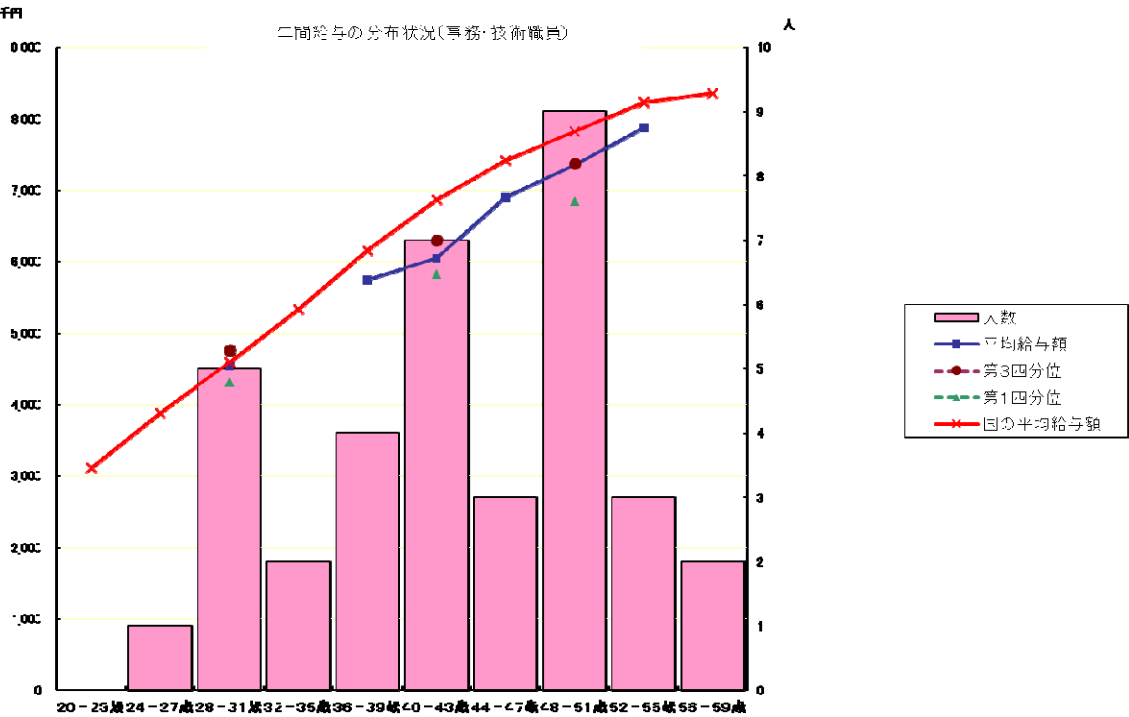
注:常勤職員については、在外職員及び任期付職員を除く。
注:在外職員及び任期付職員の区分、常勤職員の区分のうち医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)の区分及び非常勤職員の区分については、該当者がいないため記載を省略した。
注:リサーチアドミニストレーターについては、該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載していない。
注:再任用職員の事務・技術については、該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載していない。

〔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	
非常勤職員	人 14	歳 43.9	千円 4,698	千円 4,698	千円 81	千円 0
事務・技術	人 4	歳 59.0	千円 4,175	千円 4,175	千円 107	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 5	歳 43.7	千円 6,467	千円 6,467	千円 140	千円 0
特別研究員	人 5	歳 32.1	千円 3,348	千円 3,348	千円 0	千円 0
リサーチアドミニ ストレーター	人	歳	千円	千円	千円	千円

注:常勤職員、在外職員、任期付職員及び再任用職員の区分及び非常勤職員の区分のうち医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)の区分については、該当者がいないため記載を省略した。
注:リサーチアドミニストレーターについては、該当者が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、区分以外は記載していない。

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))[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。]



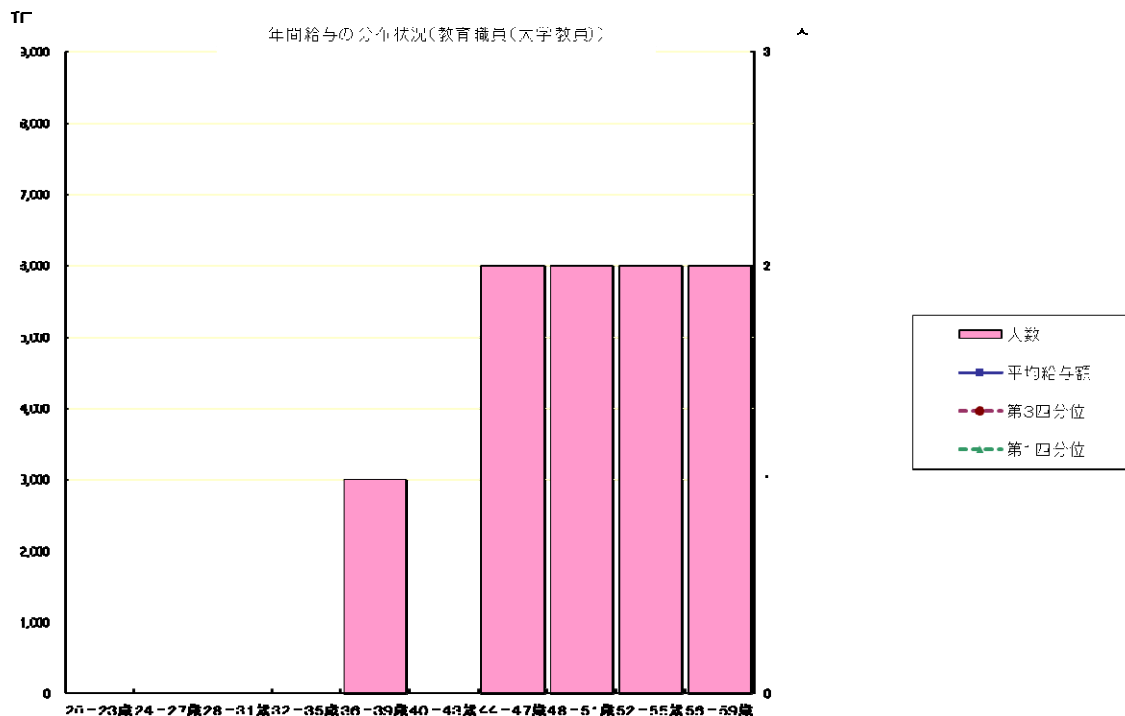
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。
注:年齢24～27歳、32～35歳、36～39歳、44～47歳、52～55歳、56～59歳の該当者は4人以下のため、第1、第3四分位については表示していない。年齢24～27歳、32～35歳、56～59歳の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・事務局長	1			—
・課長	5	50.9	8,809	9,555～7,657
・課長補佐	4	51.8	7,185	—
・係長	13	45.3	6,351	7,368～5,624
・主任	6	40.7	5,543	5,962～5,223
・係員	7	30.5	4,439	4,788～3,893

注:事務局長の該当者は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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。課長補佐の該当者は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、年間給与の最高額及び最低額については記載していない。



③ 職位別年間給与の分布状況(教育職員(大学教員))

(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 ・准教授 ・講師)	4	56.5	10,758	—
	6	54.5	8,680	9,462～8,415
	2			—

注: 講師の該当者は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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。教授の該当者は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、年間給与の最高額及び最低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))

(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)	% 52.2	% 49.8	% 51.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.8	% 50.2	% 49.0
		%	%	%
	最高～最低	56.1～42.5	58.3～44.8	57.2～43.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 55.4	% 53.1	% 54.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.6	% 46.9	% 45.8
		%	%	%
	最高～最低	48.2～41.1	50.0～43.4	48.8～42.3

(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)	% 56.2	% 53.7	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.8	% 46.3	% 45.1
		%	%	%
	最高～最低	44.2～43.5	46.7～45.9	45.5～44.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 56.1	% 53.6	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.9	% 46.4	% 45.2
		%	%	%
	最高～最低	44.2～42.9	46.7～45.3	45.5～44.1

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 95.1 ・年齢・地域勘案 103.1 ・年齢・学歴勘案 92.5 ・年齢・地域・学歴勘案 101.8 (参考) 対他法人 110.0
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>【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 83.4% (国からの財政支出額 1,930,000,000円、支出予算の総額 2,312,000,000円: 令和4年度予算)</p> <p>(法人の検証結果) 対国家公務員比較指標は95.1であり、本学の給与水準は概ね適切なものとなっているが、職員全体に占める他の国立大学法人からの人事交流者等の割合が高いため、地域勘案指標が103.1と高くなっている。</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))</p> <p>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 92.4

(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。

前年度の国家公務員に対する事務・技術職員の比較指標は93.1で、当年度2.0ポイント増加した。また、教育職員(大学教員)の国家公務員との給与水準の比較指標は前年度の92.1から、0.3ポイント増加した。

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 182,500円 年間給与 3,022,464円

○35歳(一般職員)

月額 275,388円 年間給与 4,494,330円

○50歳(係長)

月額 388,596円 年間給与 6,509,756円

大学教員

○30歳(助教:博士修了初任給)

月額 345,560円 年間給与 5,714,178円

○35歳(助教)

月額 363,368円 年間給与 6,008,650円

○50歳(准教授)

月額 510,814円 年間給与 8,557,154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円を支給)

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学においては、平成16年度より業績給(勤勉手当)について、成績率を業績評価に基づき増減することとしており、今後も継続して実施する。

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 447,033	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 25,785	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 204,823	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 96,763	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 774,404	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。
注2:「給与、報酬等支給総額」及び「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等を含んでいるため、それぞれ財務諸表付属明細書の「(18) 役員及び教職員の給与の明細」における常勤職員の合計額及び非常勤職員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」、「最広義人件費」の増減要因について
「最広義人件費」については、給与、報酬等支給総額が役員1名の交代及び教員1名の退職等により0.2%減となり、退職手当支給額については手当額の増加から1155.4%増となり、非常勤役職員等給与については非常勤教員の退職等により10.9%減となり、福利厚生費は加入者減等により2.7%減となり、全体としては対前年度比0.7%減となった。

IV その他

本学の人件費については、業務費に対する比率が40.9%と全国立大学中最も低く、平均を大幅に下回っていることから、健全な財政環境にあると言える(国立大学法人等の令和3事業年度決算等について(文部科学省))。