

# 国立大学法人大分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

当該法人の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬を検討するに当たって、常勤職員数（当該法人1,749人；平成26年度計画記載）や学部構成等がほぼ同規模の他の国立大学法人、国家公務員の給与や独立行政法人等を参考としている。

- ・国立大学法人宮崎大学…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1,752人；平成25年度公表資料）。平成25年度公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は14,765千円であり公表対象年度の役員報酬規則に記載された本俸等を勘案すると約17,400千円と推定される。同様の考え方により、理事は約12,500千円～約13,840千円、監事は約11,000千円と推定される。
- ・事務次官年間報酬額…22,650千円

#### ② 平成26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。）

本給月額において、役員の職務の困難度、実績等を勘案して必要と認める場合は、学長は、経営協議会の議を経て、役員別に規定されている号給の範囲を超えて本給を決定することとしている。期末特別手当（ボーナス）において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、学長が、経営協議会の議を経て、標準支給額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。なお、平成26年度は増額又は減額での支給はなかった。

#### ③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

##### 法人の長

役員の給与は、本給月額、調整手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。平成26年度において、学長には、国立大学法人大分大学役員給与規程に則り、本給（984,000円）、通勤手当（10,000円）を加算し算出している。期末特別手当についても、同規程に則り本給月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、6月期に支給する場合においては100分の140、12月期に支給する場合においては100分の150を乗じ、基準日以前6か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、平成26年度においては、通勤手当について使用距離の区分に応じ1,100円の引上げを実施した。また、平成25年4月から平成26年3月まで実施した特例法に基づく本給月額等の減額措置（▲9.77%）が終了した。

##### 理事

役員の給与は、本給月額、調整手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。平成26年度において、理事には、国立大学法人大分大学役員給与規程に則り、本給（647,000円～834,000円）、調整手当、通勤手当、単身赴任手当を加算し算出している。期末特別手当についても、同規程に則り本給月額及びこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額に、本給月額及びこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、6月期に支給する場合においては100分の140、12月期に支給する場合においては100分の150を乗じ、基準日以前6か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、平成26年度においては、通勤手当についてそれぞれの使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げを実施した。また、平成25年4月から平成26年3月まで実施した特例法に基づく本給月額等の減額措置（▲9.77%）が終了した。

##### 理事(非常勤)

非常勤役員の給与は、国立大学法人大分大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当及び通勤手当から構成されている。平成26年度において、理事については、月額100,000円であった手当額をその職責及び勤務形態を考慮して月額100,000円、200,000円、300,000円のうちから学長が決定するよう改正した。また、通勤手当について使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げを実施した。

##### 監事

役員の給与は、本給月額、調整手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。平成26年度において、国立大学法人大分大学役員給与規程に則り、本給（586,000円）、通勤手当を加算し算出している。期末特別手当についても、同規程に則り本給月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、6月期に支給する場合においては100分の140、12月期に支給する場合においては100分の150を乗じ、基準日以前6か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、平成26年度においては、通勤手当について使用距離の区分に応じ100円の引上げを実施した。

##### 監事(非常勤)

非常勤役員の給与は、国立大学法人大分大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当及び通勤手当から構成されており、監事にあっては、月額100,000円としている。

## 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26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 16,065	千円 11,808	千円 4,137	千円 120 (通勤手当)			
A理事	千円 12,983	千円 7,764	千円 3,125	千円 2,093 (調整手当) (単身赴任手当)	H26.4.1		◇
B理事	千円 12,625	千円 9,312	千円 3,263	千円 50 (通勤手当)			
C理事	千円 12,625	千円 9,312	千円 3,263	千円 50 (通勤手当)			
D理事	千円 12,738	千円 9,312	千円 3,263	千円 163 (通勤手当)			
E理事	千円 2,340	千円 2,328	千円 0	千円 12 (通勤手当)	H27.1.1		
F理事 (非常勤)	千円 912	千円 900	千円 0	千円 12 (通勤手当)	H26.10.1	H26.12.31	※
A監事	千円 8,713	千円 7,032	千円 1,631	千円 50 (通勤手当)	H26.4.1		
B監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円 0	千円 0 ( )			

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。

注4:「調整手当」とは、就任直前に、民間の賃金水準が本法人より高い地域に在勤していた役員に支給しているものである。

注5:F理事(非常勤)については、引き続きE理事(常勤)に就任した。

## 3 役員報酬水準の妥当性について

### 【法人の検証結果】

#### 法人の長

大分大学は、人間と社会と自然に関する教育と研究を通じて、豊かな創造性、社会性及び人間性を備えた人材を育成するとともに、教育・研究・医療・社会連携への取り組みを通して特色ある大学づくりを目指し、総合大学としての機能の高度化や「地の拠点」としての役割を果たすことを目標に、地域のニーズを踏まえた教育研究組織の見直し、ガバナンス改革を学長のリーダーシップのもとで推進している。そうした中で、大分大学の学長は、法人を代表し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31,120千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,650千円と比べてもそれ以下となっている。

大分大学では、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る。こうした職務内容の特性等を踏まえると、学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

## 理事

大分大学の理事は、総務・企画、教育、研究・国際・医療、社会連携・男女共同参画、そして法務・コンプライアンスというそれぞれの職務において、学長を補佐し、法人の業務を掌理する。また、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31,120千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,650千円と比べてもそれ以下となっている。

大分大学では、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て決定しているが、こうした職務内容の特性等を踏まえると、理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

## 理事(非常勤)

大分大学の理事は、総務・企画、教育、研究・国際・医療、社会連携・男女共同参画、そして法務・コンプライアンスというそれぞれの職務において、学長を補佐し、法人の業務を掌理する。また、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担っている。非常勤理事の報酬については、平成26年10月に国立大学法人大分大学役員給与規程を改正し、その際に職員数や学部構成等がほぼ同規模の他の国立大学法人（佐賀大学：月額30,000円、宮崎大学：月額42,000円）の報酬と比較しており、非常勤理事の職責、勤務形態及び職務内容の特性等を踏まえると、非常勤理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

## 監事

大分大学の監事は、国立大学法人大分大学の業務を監査し、財務及び会計の適正を期するとともに、業務の適法かつ合理的な運営を図る職務を担っている。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31,120千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,650千円と比べてもそれ以下となっている。

大分大学では、監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て決定しているが、監事の職務内容の特性等を踏まえると、監事の報酬水準は妥当であると考えられる。

## 監事(非常勤)

大分大学の監事は、国立大学法人大分大学の業務を監査し、財務及び会計の適正を期するとともに、業務の適法かつ合理的な運営を図る職務を担っている。

大分大学の非常勤監事の報酬は、その勤務形態等により手当として支給している。非常勤監事の報酬額は、職員数や学部構成等がほぼ同規模の他の国立大学法人（佐賀大学：月額30,000円、宮崎大学：月額32,000円～37,000円）の報酬と比較した場合、ほぼ同等となっている。非常勤監事の職責、勤務形態及び職務内容の特性等を踏まえると、非常勤監事の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等、民間企業等との比較などを考慮すると、役員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(平成26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	該当なし					
理事A	該当なし					
監事A	3,974	4	0	H26.3.31	—	

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

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当なし
理事A	該当なし
監事A	当該監事は、4年間にわたって、法人の業務監査担当として、事務局、各学部、各センターの業務運営状況に係る定期監査を実施するとともに、本学の広報戦略の推進、危機管理、学部及び大学院の志願者の確保、公益法人制度化改革への対応、同窓会の運営に係る臨時監査を実施し、本学のガバナンス改革の実現、コンプライアンス体制の確立を支援するなど本学の業務運営等に大きく貢献した。 国立大学法人大分大学役員退職手当規程第2条の規定により、在職期間1月につき、退職の日における当該者の本給月額に100分の12.5の割合を乗じて得た額に100分の92(H25. 10. 1～H26. 6. 30まで100分の87を読み替え)を乗じて得た額を退職手当の基本額として支給した。

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。

#### 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本給月額において、役員の職務の困難度、実績等を勘案して必要と認める場合は、学長は、経営協議会の議を経て、役員別に規定されている号給の範囲を超えて本給を決定することができるとしている。  
期末特別手当(ボーナス)において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、学長が、経営協議会の議を経て、標準支給額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。

## 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

職員の給与水準を検討するに当たって、同規模（当該法人1,749人；平成26年度計画記載）の他の国立大学法人、国家公務員等の給与水準を参考にした。

- ・国立大学法人宮崎大学・・・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1,752人；平成25年度公表資料）。
- ・国家公務員・・・平成26年度国家公務員等給与実態調査において、国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額が408,472円となっており、国家公務員全職員の平均給与月額は415,426円となっている。
- ・平成26年度職種別民間給与実態調査結果をもとに算出された民間給与の平均月額は409,562円となっている。

人件費については、法人運営費に占める割合が大きく、法人の運営のあり方に大きな影響を及ぼすことになるため、中長期的な視野に立った人件費管理を行う必要があり、中期計画期間中の予算の年度展開を参考に、本学にて決定された当初予算の範囲内で、総額一括管理方式により運用している。

#### 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。）

本学が規定する職員評価の結果を基礎資料とし、職員の勤務成績等に応じて、現に受けている本給の昇給、昇格、降格及び賞与（6月期、12月期）における支給割合の増減を行っている。

昇給については、1月1日に在職する職員に対し、前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、最高8号給上位の号給に昇給させることができる。

賞与（勤勉手当）については、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か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。昇格は、勤務成績が良好で、かつ本学が規定する必要経験年数又は必要在級年数を有している者は、上位の職務の級に決定することができる。また、降格については、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。

また、平成27年1月1日から導入した新たな年俸制度の適用を受ける職員について、業績年俸の額は、前年度における勤務を対象として、その者の勤務成績の評価に基づき、学長がこれを決定することとしている。

#### ③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

○国立大学法人大分大学職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）の適用を受ける職員

- ・給与は、基本給（本給+本給の調整額）及び諸手当（扶養手当、管理職手当、調整手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特別診療手当、入試手当、免許状更新講習講師手当、分娩手当、救急勤務医手当、新生児担当医手当、経営協議会委員手当、看護系技術職員特例手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、期末手当、勤勉手当及び期末特別手当）とする。
- ・期末手当については、期末手当基礎額（本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する調整手当及び広域異動手当の月額の合計額）に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6か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（本給の月額並びにこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額の合計額）に国立大学法人大分大学期末手当、勤勉手当及び期末特別手当支給細則に規定する割合を乗じて得た額としている。

（平成26年度における主な改定内容）

平成26年度においては、国家公務員の給与水準の見直し（民間給与との較差等に基づく給与改定）に関連し、以下のとおり措置を講じた。

- ・実施期間：平成26年4月～平成27年3月
- ・本給表関係の措置の内容：各本給表（指定職本給表を除く。）の引上げ（平均0.3%）、平成27年1月1日の昇給について、すべての昇給区分において1号給抑制。
- ・諸手当関係の措置の内容：初任給調整手当の支給月額の引上げ（100円～300円の幅で増）、通勤手当の支給月額の引上げ（100円～7,100円の幅で増）、勤勉手当支給率の引上げ（0.15月分増）、広域異動手当、調整手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当については増額後の本給を基礎として算出。
- ・平成25年4月から平成26年3月まで実施した特例法に準じた本給月額等の減額措置（▲4.77%、▲7.77%、▲9.77%）が終了した。

○国立大学法人大分大学の年俸制に関する規程の適用を受ける職員

- ・給与は、基本給（本給+本給の調整額）及び職員給与規程の適用を受ける職員の諸手当のうち期末手当、勤勉手当及び期末特別手当を除いたもの。

○国立大学法人大分大学年俸制適用教員給与規程の適用を受ける職員

- ・平成27年1月1日から新たな年俸制として導入
- ・給与は、年俸（基本年俸（本給の調整額）+業績年俸）及び職員給与規程の適用を受ける職員の諸手当のうち期末手当、勤勉手当及び期末特別手当を除いたもの。

## 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	平成26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	1425	42.5	6,045	4,497	53	1,548
事務・技術	281	47.3	5,765	4,268	56	1,497
教育職種 (大学教員)	493	48.6	7,900	5,840	57	2,060
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	454	34.6	4,584	3,449	42	1,135
技能・労務職種	18	43.7	4,287	3,198	65	1,089
教育職種 (附属高校教員)	19	41.3	6,920	5,201	112	1,719
教育職種 (附属義務教育学校教員)	37	39.8	6,411	4,825	74	1,586
教育職種 (外国人教師)	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	119	36.9	4,641	3,479	53	1,162
その他医療職種 (医療技術職員)	該当者なし					
その他医療職種 (看護師)	4	41.8	5,036	3,744	70	1,292

再任用職員	1					
事務・技術	1					
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)	該当者なし					
技能・労務職種	該当者なし					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	該当者なし					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	90	35.5	3,426	3,273	47	153
事務・技術	1					
教育職種 (大学教員)	3	55.5	5,645	4,172	127	1,473
医療職種 (病院医師)	78	33.6	3,266	3,266	38	0
医療職種 (病院看護師)	5	49.9	4,688	3,484	86	1,204
技能・労務職種	1					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	1					

年俸制適用者	人	歳	千円	千円	千円	千円
	23	40.6	4,215	4,215	77	0
事務・技術	14	39.2	2,487	2,487	95	0
教育職種 (大学教員)	9	42.8	6,904	6,904	50	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	該当者なし					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	該当者なし					

注: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:常勤同様の勤務時間の在外職員については、該当者がいないため記載を省略した。

注:常勤同様の勤務時間の任期付職員の区分については、すべて年俸制適用者であるため記載を省略した。

注:「技能・労務職種」とは、調理師、自動車運転手、用務員等である。

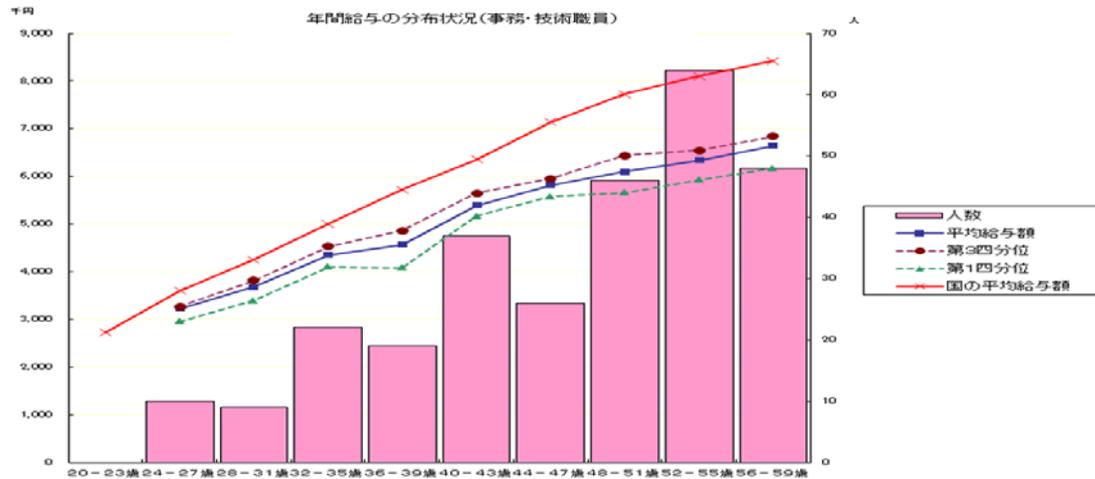
注:「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含む。

注:「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

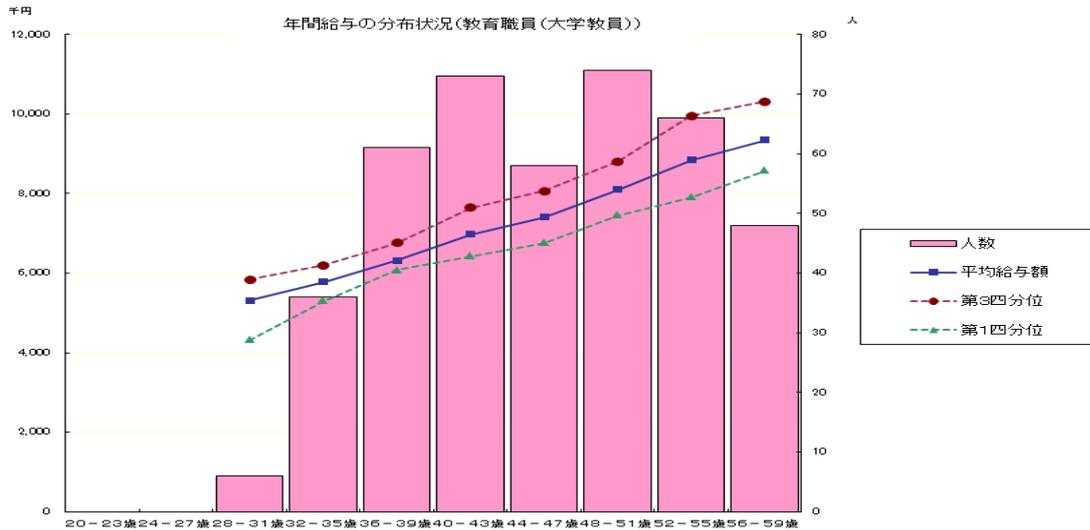
注:年俸制適用者は、すべて任期付職員である。

注:再任用職員の「総計」、「事務・技術」、非常勤職員の「事務・技術」、「技能・労務職種」、「教育職種(附属義務教育学校)」及び医療職種(病院医療技術職員)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、人数以外は記載していない。

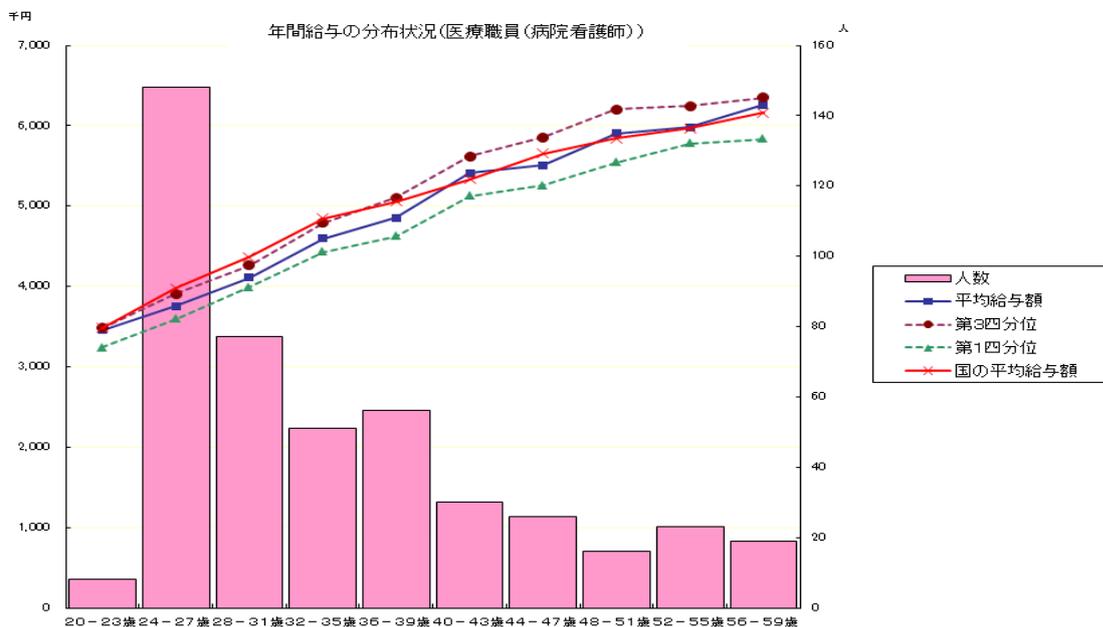
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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歳の該当者はいないため、国の平均給与額のみ表示。



注:年齢20～23歳, 24～27歳の該当者はいない。



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	3	54.2	9,860	～
	課長	17	55.7	7,520	8,496 ～ 6,299
	課長補佐	23	54.1	6,596	7,016 ～ 6,223
	係長	127	51.0	6,060	7,165 ～ 4,815
	主任	62	44.8	5,344	6,199 ～ 3,917
	係員	49	34.4	3,959	5,715 ～ 2,925

注:部長の該当者が3人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与額の最高・最低については表示していない。

注:「課長」には相当職である「事務長」、「課長補佐」には相当職である「副課長」、「事務長補佐」及び「室長」、「係長」には相当職である「主査」及び「専門職員」を含む。

(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	164	57.0	9,736	12,248 ～ 6,605
	准教授	134	45.9	7,725	9,307 ～ 5,506
	講師	47	46.1	7,177	8,225 ～ 5,125
	助教	138	42.4	6,114	7,431 ～ 4,312
	助手	4	47.8	5,747	～
	教務職員	6	44.0	5,054	5,311 ～ 4,742

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・最低については表示していない。

(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	3	56.2	6,446	～
	看護師長	25	52.4	6,224	6,644 ～ 5,258
	副看護師長	58	44.4	5,615	6,309 ～ 4,541
	看護師	367	31.6	4,232	5,914 ～ 3,211

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があることから、平均年齢、年間給与額の最高・最低については表示していない。

注:副看護部長の該当者は3人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与額の最高・最低については表示していない。

注:「看護師」には相当職である「助産師」を含む。

④ 賞与(平成26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)	% 62.8	% 60.7	% 61.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.2	% 39.3	% 38.4
		%	%	%
	最高～最低	45.5～34.3	46.0～36.2	45.8～35.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 62.1	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 37.9	% 36.9
		%	%	%
	最高～最低	43.0～32.7	45.9～34.9	42.0～34.0

(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)	% 62.8	% 61.1	% 61.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.2	% 38.9	% 38.1
		%	%	%
	最高～最低	49.2～34.1	49.9～33.9	49.6～34.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 62.2	% 63.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 37.8	% 36.8
		%	%	%
	最高～最低	43.0～33.1	45.9～31.9	44.6～32.6

(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)	% 63.7	% 61.6	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 38.4	% 37.4
		%	%	%
	最高～最低	38.8～31.9	41.0～35.1	38.5～34.6

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 80.5</li> <li>・年齢・地域勘案 87.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 80.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 87.7</li> <li>(参考) 対他法人 92.1</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】 31.3%            (国からの財政支出額 11,242百万円, 支出予算の総額 35,804百万円:平成26年度予算) (累積欠損額なし:平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)            指数の状況として、年齢勘案の対国家公務員指数80.5, その他の指数も80台といずれも国家公務員の給与水準を下回るが、本学の地域性・職員構成を勘案した給与水準として適正と考える。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)            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適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	引き続き国家公務員の給与体系に依拠し、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 96.5</li> <li>・年齢・地域勘案 99.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 94.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 98.9</li> <li>(参考) 対他法人 96.3</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】 31.3%            (国からの財政支出額 11,242百万円, 支出予算の総額 35,804百万円:平成26年度予算) (累積欠損額なし:平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)            指数の状況として、年齢勘案の対国家公務員指数96.5, その他の指数も90台といずれも国家公務員の給与水準を下回るが、本学の地域性・職員構成を勘案した給与水準として適正と考える。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)            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適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	看護職員の安定的確保のための方策を講じつつ、引き続き国家公務員の給与体系に依拠し、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 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、平成26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(年額)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, 独身)  
月額174,200円 年間給与2,588,234円
- 35歳(主任, 配偶者・子1人)  
月額294,400円 年間給与4,738,744円
- 45歳(係長, 配偶者・子2人)  
月額363,300円 年間給与5,818,576円

##### 【教育職員(大学教員)】

- 25歳(修士修了初任給, 独身)  
月額234,000円, 年間給与3,477,780円
- 35歳(助教, 配偶者・子1人)  
月額346,000円, 年間給与5,573,782円
- 45歳(准教授, 配偶者・子2人)  
月額447,200円 年間給与7,288,812円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学が規定する職員評価の結果を基礎資料とし、職員の勤務成績等に応じて、現に受けている本給の昇給、昇格、降格及び賞与(6月期, 12月期)における支給割合の増減を行っている。

昇給については、1月1日に在職する職員に対し、前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、最高8号給上位の号給に昇給させることができる。

賞与(勤勉手当)については、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か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。

昇格は、勤務成績が良好で、かつ本学が規定する必要経験年数又は必要在級年数を有している者は、上位の職務の級に決定することができる。

降格は、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。

また、平成27年1月1日から導入した新たな年俸制度の適用を受ける職員について、業績年俸の額は、前年度における勤務を対象として、その者の勤務成績の評価に基づき、学長がこれを決定することとしている。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 9,507,777	千円 9,497,940	千円 8,813,264	千円 8,661,790	千円 9,402,186	千円
退職手当支給額 (B)	千円 659,960	千円 1,075,769	千円 779,017	千円 1,010,711	千円 755,375	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 3,480,923	千円 3,561,340	千円 4,085,307	千円 4,329,588	千円 4,349,167	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,542,756	千円 1,630,497	千円 1,650,405	千円 1,732,222	千円 1,848,210	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 15,191,416	千円 15,765,546	千円 15,327,993	千円 15,734,311	千円 16,354,940	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「給与、報酬等支給総額」については、対前年度比8.5%の増となった。これは、特例法に基づく給与の減額支給措置の終了に伴うもの及び国家公務員の給与水準の見直し(民間給与との較差等に基づく給与改定)に関連し、本給月額を増額改定、諸手当を増額改定、勤勉手当の支給率の引上げ改定の措置を実施したことによるものである。また、「最広義人件費」については、対前年度比3.9%の増となった。これは、定年退職者の減少による「退職手当支給額」の減少、特例法に基づく給与の減額支給措置の終了に伴う「給与、報酬等支給総額」の増加による結果である。なお、国立大学改革プランで謳われている年俸制について、平成27年1月1日から導入し、同年2月1日から教員3人に適用し給与が支給されていることも少額ではあるが増額の一因と考えられる。

②「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき平成25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、国家公務員と同様の支給水準の引き下げを実施した。  
 ・役員について講じた措置の概要: 退職手当の額の算出において、本給月額に在職期間に応じた割合を乗じて得た額に100分の98(平成25年9月30日まで)を乗じて得た額とした。平成25年10月1日以降は100分の92、平成26年7月1日以降は100分の87とした。  
 ・職員について講じた措置の概要: 退職手当の額の算出において、支給率の調整として勤続20年以上の場合に100分の104を乗じていたものを退職理由、勤続年数にかかわらず100分の98(平成25年9月30日まで)とした。平成25年10月1日以降は100分の92、平成26年7月1日以降は100分の87とした。

### Ⅳ その他 特になし