

# 国立大学法人広島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 平成25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

・ 学長及び監事については、在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、期末手当の支給額を100分の10の範囲内で増減できることとしている。

・ 理事については、在職期間における業績を勘案して、勤勉手当の勤務成績割合を決定することとしている。

・ 広島大学では、「自由で平和な一つの大学」という建学の精神を継承し、理念5原則(平和を希求する精神、新たなる知の創造、豊かな人間性を培う教育、地域社会・国際社会との共存、絶えざる自己変革)の下に、「知の創造拠点」として未来社会に資する先端的な学術研究の推進とそれを通じた優れた人材の育成に取り組み、その成果を活かして国際社会に貢献することを使命としており、広島大学の長期ビジョンを基盤として、教育改革、研究活動の活性化、世界・地域への貢献、医療人の養成拠点並びに医科学の拠点形成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、広島大学の学長は職員数約3,500名の法人の代表としての職務を行うとともに学校教育法上の学長として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4,542万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,044万円と比べてもそれ以下となっている。

広島大学では、学長の標準報酬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や民間企業等との比較を踏まえると、給与水準は妥当であると考えられる。

#### 【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、民間企業との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

・ 改定なし

理事

・ 改定なし

理事(非常勤)

・ 改定なし

監事

・ 改定なし

監事(非常勤) ( ・ 改定なし )

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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 17,117	千円 12,224	千円 4,357	千円 535 (通勤手当)			
A理事	千円 13,737	千円 9,874	千円 3,400	千円 462 (通勤手当)			
B理事	千円 13,324	千円 9,874	千円 3,400	千円 49 (通勤手当)			
C理事	千円 12,739	千円 9,452	千円 3,262	千円 24 (通勤手当)			
D理事	千円 12,260	千円 9,030	千円 3,109	千円 120 (通勤手当)	4月1日		
E理事	千円 11,717	千円 7,795	千円 2,818	千円 636 467 (単身赴任手当) (広域人事交流手当)		3月31日	◇
F理事	千円 10,843	千円 7,406	千円 3,400	千円 36 (通勤手当)		12月31日	
A監事	千円 11,025	千円 7,795	千円 2,778	千円 451 (通勤手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 4,385	千円 4,385	千円 0	千円 0 ( )		3月31日	※

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:「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者)であることを示す。  
 注3:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)の対象法人の退職者)であることを示す。

## 3 役員の退職手当の支給状況(平成25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	摘要	前職
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	

## 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 人件費管理の基本方針

- ・ 教育・研究活動の活性化と質的向上及び大学運営に係る人材の有効活用に資するため、教職員給与の適正化を推進し、全学的視点から人件費(人員)管理を行う。

#### ② 職員給与決定の基本方針

##### ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

- ・ 本給表の改正に当たっては、社会一般の情勢を判断する上で、極めて客観性かつ合理性のある国家公務員の俸給表を参考にする。ただし、教育職本給表については、社団法人国立大学協会が作成する各国立大学法人の給与表作成の参考となる資料などを参考にするものとする。
- ・ 諸手当及び業績手当(賞与)の改定に当たっては、社会一般の情勢並びに本学職員の勤務の実績、地域的な諸条件及び財務状況等を考慮して行うものとする。

##### イ 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

- ・ 人件費の範囲内で、職員の勤務成績に応じて、昇給又は昇格若しくは勤勉手当に反映させるものとする。

#### [能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
基本給:本給	昇給: 毎年1月1日に、同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、1号俸から8号俸までの範囲内(55歳に達している職員については、1号俸又は2号俸)で昇給させることができる。
	昇格: 職員の勤務成績が優秀である場合には、その者が従事する職務に応じ、1級上位の級に昇格させることができる。
賞与:勤勉手当(査定分)	基準日(6月1日及び12月1日)以前6月以内の期間における勤務成績に応じて決定された成績率により支給することができる。

#### ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

(職員について)

- ・ 実施期間：平成24年7月～平成26年3月
- ・ 本給表関係の措置の内容：本給表及び職務の級の区分に応じた割合を減額

本給表	職務の級	割合
一般職本給表	2級以下	▲4.77%
	3級から6級	▲7.77%
	7級以上	▲9.77%
技能職本給表	3級以下	▲4.77%
	4級以上	▲7.77%
教育職本給表(A)	2級	▲4.77%
	3級及び4級	▲7.77%
	5級	▲9.77%
教育職本給表(B)	2級以下	▲4.77%
	3級及び4級	▲7.77%
教育職本給表(C)	2級以下	▲4.77%
	3級及び4級	▲7.77%
海事職本給表(A)	2級以下	▲4.77%
	3級から5級	▲7.77%
	6級以上	▲9.77%

海事職本給表(B)	3級以下	▲4.77%
	4級以上	▲7.77%
看護職本給表	2級以下	▲4.77%
	3級から6級	▲7.77%
	7級	▲9.77%
医療職本給表	2級以下	▲4.77%
	3級から7級	▲7.77%
	8級	▲9.77%
指定職本給表	すべての号俸	▲9.77%

・諸手当関係の措置内容：

- (1)管理職手当(▲10.0%)、
- (2)地域手当、広域人事交流手当(本給表の減額割合に連動)、
- (3)期末手当(▲9.77%)、
- (4)勤勉手当(▲9.77%)

・国と異なる措置の概要：

- (1)実施期間が異なる(国：平成24年4月～平成26年3月)、
- (2)緩和措置として、平成24年7月から平成26年3月までの間、地域手当の支給率に本給表及び職務の級等に応じた支給率を特別調整分として加算

本給表	職務の級	支給率
一般職本給表	2級以下	1.4%
	3級から6級	2.2%
	7級以上	2.8%
技能職本給表	3級以下	1.4%
	4級以上	2.2%
教育職本給表(A)	2級	1.4%
	3級及び4級	2.2%
	5級	2.8%
海事職本給表(A)	2級以下	1.4%
	3級から5級	2.2%
	6級以上	2.8%
海事職本給表(B)	3級以下	1.4%
	4級以上	2.2%
看護職本給表(病院所属の者に限る)	2級以下	5.0%
	3級から6級	8.0%
	7級	10.0%
看護職本給表(別に定める者を除く)	2級以下	1.4%
	3級から6級	2.2%
	7級	2.8%
医療職本給表(病院所属の者に限る)	2級以下	5.0%
	3級から7級	8.0%
	8級	10.0%
医療職本給表(別に定める者を除く)	2級以下	1.4%
	3級から7級	2.2%
	8級	2.8%
指定職本給表	すべての号俸	2.8%

- (3)附属学校教員に係る緩和措置として、平成24年7月から平成26年3月までの間、地域手当の支給率に本給表及び職務の級等に応じた支給率を特別調整分として加算。ただし、平成25年8月以降については、広島県で実施している給与減額支給措置を参考に、広島県教員との均衡及び学内均衡並びに人件費の執行状況を踏まえて、支給率を見直し(一律0.6%アップ)。

平成24年7月から平成25年7月まで

教育職本給表(B)	2級以下	3.4%
	3級及び4級	4.2%
教育職本給表(C)	2級以下	3.4%
	3級及び4級	4.2%

平成25年8月から平成26年3月まで

教育職本給表(B)	2級以下	4.0%
	3級及び4級	4.8%
教育職本給表(C)	2級以下	4.0%
	3級及び4級	4.8%

(役員について)

- ・実施期間：平成24年5月～平成26年3月
- ・本給表関係の措置の内容：本給月額(▲9.77%)
- ・諸手当関係の措置内容：広域人事交流手当、期末手当、勤勉手当、非常勤役員手当(それぞれ▲9.77%)
- ・国と異なる措置の概要：実施期間が異なる(国：平成24年4月～平成26年3月)

#### 4月改正

- ① 一般職員の独自採用試験の導入に伴い、一般職員の初任給基準の区分に「広島大学一般職員採用試験」を追加する改正
- ② 管理又は監督の地位にある職を占める職員に支給する管理職手当について、適用区分等を見直す改正
  - ・ 一般職員のうち、「主幹」及び「高度専門職」について、その職務内容を考慮し、教員以外の職員のⅡ種の適用区分を追加 など
- ③ 特殊勤務手当の改正
  - ・ 暫定措置として支給する手当の見直し等に伴い、特殊勤務手当の区分に以下の手当を追加する改正
    - 「科学研究費補助金申請助言等手当」  
1件2,000円
    - 「教員免許状更新講習講師手当」  
基本手当：1時間 9,000円、採点手当：1答案 100円
  - ・ 診療放射線技師又は臨床工学技士が、所定労働時間外における救急呼出に備えるための自宅等での待機に対する手当として、「救急呼出待機手当」を新設(1回2,000円)
- ④ 管理職員の労働実態を考慮して、休日以外の日所定労働時間以外の時間帯において勤務した時間が、1日につき3時間を超えたときに手当を支給できるよう、「管理職員特別勤務手当」の適用範囲を拡大する改正
- ⑤ 60歳以降の雇用形態の見直し(大学教員を除く。)に伴い、再雇用職員に適用する本給表の整備を行うための改正
- ⑥ 給与構造改革期間中(平成19年1月1日、平成20年1月1日、平成21年1月1日)に昇給抑制を受けた回数を上限として、平成25年4月1日において、31歳以上39歳未満の職員の号俸を最大1号俸上位の号俸に調整する改正

#### 1月改正

世代間の給与配分を適正化する観点から55歳超職員の昇給抑制を実施することを内容とする人事院勧告をかんがみた「一般職の職員の給与に関する法律」の改正を参考に、55歳を超えた職員の昇給について、勤務成績が標準(良好)の場合は行わず、極めて良好又は特に良好である場合に限り行うことができることとするための改正

- ・ 昇給区分A(極めて良好) 「4号俸」→「2号俸」
- ・ 昇給区分B(特に良好) 「3号俸」→「1号俸」
- ・ 昇給区分C(標準(良好)) 「2号俸」→昇給なし
- ・ 昇給区分D(やや良好でない) 「1号俸」→昇給なし

#### 3月改正

診療業務における貢献が著しい職員の処遇改善を図るとともに、モチベーションの維持に資するため、医師等に対し、一時金として診療貢献手当(職及び従事する診療の区分等に応じて、上限300,000円)を支給

## 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25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
常勤職員	2,862	44.4	6,645	5,058	103	1,587
事務・技術	595	42.0	5,225	4,004	159	1,221
教育職種 (大学教員)	1,387	49.8	8,200	6,198	110	2,002
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	583	34.4	4,655	3,597	37	1,058
技能・労務職種	2					
海事職種	7	39.5	5,863	4,457	0	1,406
海技職種	1					
教育職種 (附属高校教員)	90	45.8	6,928	5,334	77	1,594
教育職種 (附属義務教育学校教員)	77	42.3	6,540	5,054	115	1,486
医療職種 (病院医療技術職員)	116	41.3	5,321	4,070	84	1,251
その他医療職種 (医療技術職員)	1					
その他医療職種 (看護師)	3	50.2	5,057	3,877	81	1,180
再任用職員	4	62.5	4,371	3,779	79	592
教育職種 (附属高校教員)	4	62.5	4,371	3,779	79	592

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	618	41.1	4,582	3,949	61	633
事務・技術	190	44.4	3,552	2,742	138	810
教育職種 (大学教員)	67	41.2	7,742	6,031	27	1,711
医療職種 (病院医師)	44	36.1	4,187	3,695	0	492
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	57	46.2	3,090	2,411	95	679
医療職種 (病院医療技術職員)	65	32.1	3,940	2,991	66	949
その他医療職種 (看護師)	1					
その他教育職種 (大学教員)	168	42.2	5,603	5,603	0	0
その他医療職種 (病院医師)	25	26.9	2,760	2,760	0	0
その他	1					

非常勤職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	38.2	7,100	7,100	0	0
その他教育職種 (大学教員)	6	38.2	7,100	7,100	0	0

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: 「技能・労務職種」とは、自動車運転手、調理師、調理員、用務員及び医療補助員の業務を行う職種を示す。

注3: 「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、通信長、航海士及び機関士の業務を行う職種を示す。

注4: 「海技職種」とは、船舶等の甲板長、甲板員、機関員及び司厨員の業務を行う職種を示す。

注5: 「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。

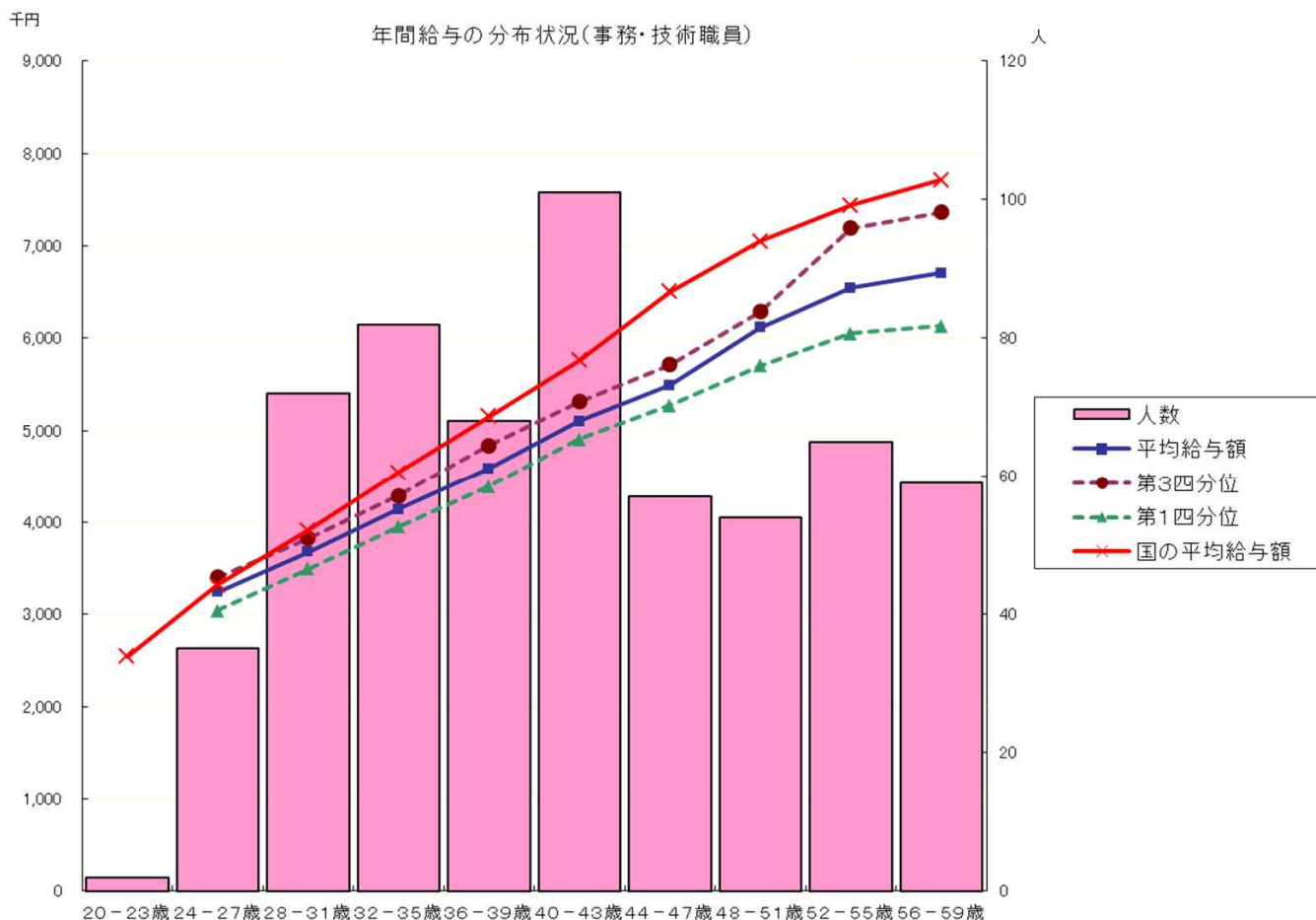
注6: 在外職員、任期付職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注7: 再任用職員については、「教育職種(附属高校教員)」以外は該当者がいないため、欄を省略した。

注8: 常勤職員の「技能・労務職種」、「海技職種」、「その他医療職種(医療技術職員)」、非常勤職員の「その他医療職種(看護師)」、「その他」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、人数以外は記載していない。

注9: 「その他」とは、該当者が少数であるうえ、同様の職務に従事する他の職員と給与形態等が異なることから、独立した職種として公表することが適当でないものである。

② 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、⑤まで同じ。]



注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

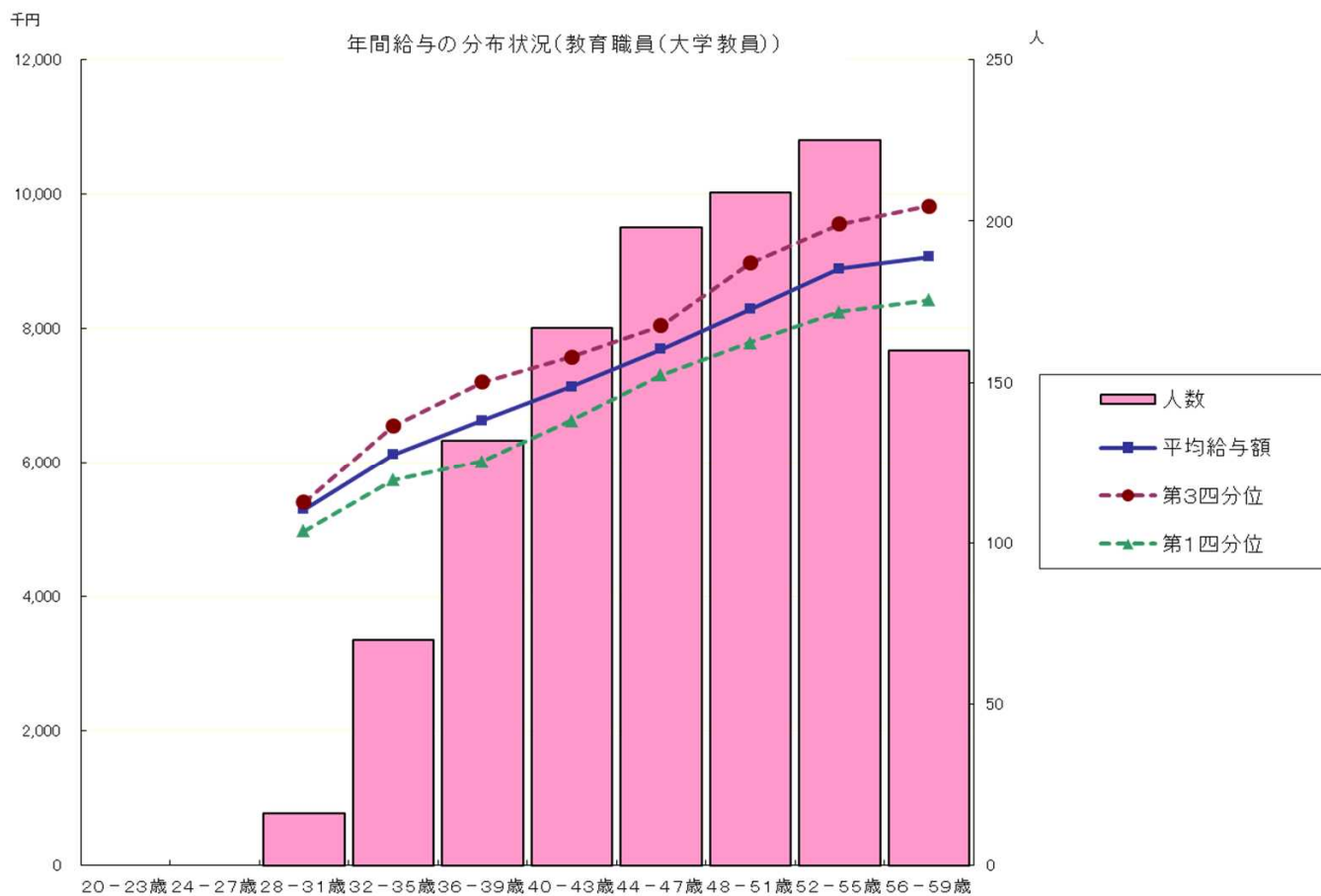
注2:年齢20-23歳の年齢層については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「平均給与額」、「第1四分位」及び「第3四分位」の折れ線は表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	
			第1四分位	第3四分位
副理事	11	56.0	7,425	8,462
グループリーダー	51	54.3	7,039	7,439
副グループリーダー	54	51.9	5,877	6,374
主査	216	45.9	5,043	5,773
主任	133	38.2	4,126	4,775
グループ員	130	29.4	3,336	3,820

注:代表的職位として掲げた副理事は部長相当、グループリーダーは課長相当、副グループリーダーは課長補佐相当、主査は係長相当、グループ員は係員相当である。

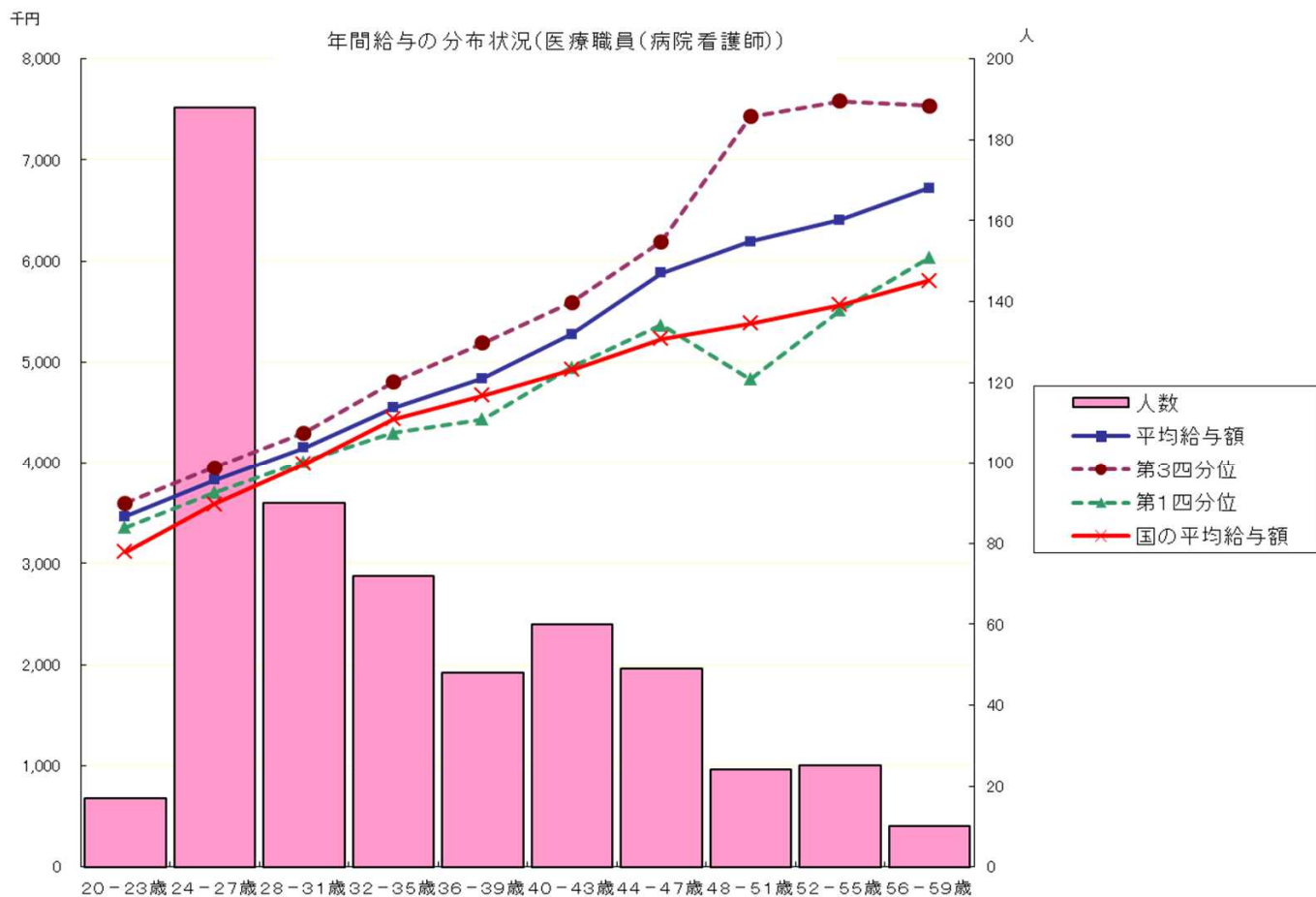




(教育職員(大学教員))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
教授	587	56.1	8,821	9,342	9,830		
准教授	411	46.6	7,283	7,648	8,019		
講師	105	46.8	6,744	7,546	8,161		
助教	281	42.2	5,900	6,339	6,744		
助手	3	59.5	-	6,361	-		

注:助手の該当者は3人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「第1四分位」及び「第3四分位」の額については記載していない。



(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	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位			
看護部長	1	-	-	-	-	-	-
主任看護師長	7	51.4	7,669	7,843	7,843	8,142	8,142
看護師長	30	49.1	7,300	7,331	7,331	7,741	7,741
副看護師長	82	41.4	5,008	5,416	5,416	5,885	5,885
看護師	463	31.9	3,804	4,243	4,243	4,504	4,504

注1: 代表的職位として掲げた主任看護師長は副看護部長相当である。

注2: 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」、「平均給与額」、「第1四分位」及び「第3四分位」の額については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)(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	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		グループ員	グループ員	主査 主任	副グループリーダー 主査	グループリーダー 副グループリーダー
人員 (割合)	595 人	32 人 ( 5.4%)	98 人 ( 16.5%)	296 人 ( 49.7%)	88 人 ( 14.8%)	52 人 ( 8.7%)
年齢(最高 ～最低)		28～23 歳	42～25 歳	59～33 歳	59～44 歳	59～42 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,815～2,095 千円	3,410～2,386 千円	4,765～2,714 千円	5,285～3,452 千円	5,902～4,258 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		3,596～2,737 千円	4,331～3,118 千円	6,360～3,549 千円	6,951～4,595 千円	7,667～5,752 千円

区分		6級	7級	8級	9級
標準的な職位		グループリーダー	副理事	副理事	学長が特に必要 と認める職
人員 (割合)		19 人 ( 3.2%)	10 人 ( 1.7%)	該当者なし ( )	該当者なし ( )
年齢(最高 ～最低)		59～49 歳	59～50 歳	～ 歳	～ 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		6,089～5,357 千円	6,700～5,500 千円	～ 千円	～ 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		7,886～7,069 千円	9,111～7,222 千円	～ 千円	～ 千円

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		学長が特に必要 と認める職	助教 助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	1,387 人	該当者なし ( )	284 人 ( 20.5%)	106 人 ( 7.6%)	410 人 ( 29.6%)	587 人 ( 42.3%)
年齢(最高 ～最低)		～ 歳	64～29 歳	64～30 歳	64～31 歳	64～41 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～ 千円	6,320～3,623 千円	6,952～4,192 千円	7,943～4,610 千円	9,090～5,398 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		～ 千円	8,003～4,621 千円	8,958～5,546 千円	10,198～5,984 千円	12,136～7,306 千円

医療職員(病院看護師)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	看護師	副看護師長	看護師長	主任看護師長	主任看護師長	学長が特に必要と認める職
人員(割合)	583人	該当者なし (%)	463人 (79.4%)	82人 (14.1%)	30人 (5.1%)	7人 (1.2%)	1人 (0.2%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)		～	58～22歳	59～31歳	59～39歳	55～44歳	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	4,965～2,398千円	4,867～3,343千円	6,364～4,199千円	6,354～5,108千円	～	～
年間給与額(最高～最低)		～	6,541～3,132千円	6,435～4,294千円	8,231～5,600千円	8,237～6,876千円	～	～

注:6級における該当者は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、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成25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)	64.5%	66.9%	65.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.5%	33.1%	34.3%
	最高～最低	45.6～32.3%	42.3～29.8%	43.9～31.0%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.6%	68.1%	66.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.4%	31.9%	33.1%
	最高～最低	35.0～32.2%	32.4～29.7%	33.7～30.9%

(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)	61.6%	64.4%	63.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.4%	35.6%	36.9%
	最高～最低	81.1～33.3%	77.5～29.1%	79.3～32.0%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.0%	67.6%	66.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.0%	32.4%	33.6%
	最高～最低	80.9～32.5%	77.2～30.0%	79.0～31.2%

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)	% 64.9	% 67.5	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.1	% 32.5	% 33.8
	最高～最低	% 45.6～33.4	% 42.3～30.9	% 43.9～32.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.2	% 67.7	% 66.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.8	% 32.3	% 33.5
	最高～最低	% 35.0～32.2	% 34.2～29.7	% 33.7～30.9

⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(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)

対国家公務員(行政職(一))  
対他の国立大学法人等

88.7
98.9

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

99.7
------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))  
対他の国立大学法人等

107.3
100.8

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 88.7	
	参考	地域勘案 95.3 学歴勘案 87.8 地域・学歴勘案 94.9
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 42.6%】                      (国からの財政支出額 35,162,434,229円、支出予算の総額 82,528,358,000円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 10.8% (常勤職員数595人中64人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 70.1% (常勤職員数595人中417人)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 29.9%】                      (支出総額 70,698,584,043円、給与・報酬等支給総額 21,115,776,892円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】                      国からの財政支出額は100億円以上であるが、本学の予算の総額に占める割合は42.6%であり、累積欠損は生じていない。                      国の行政職俸給表(一)適用者に対して本学の大卒以上の高学歴者の割合は高いが(国:53.4%、本学70.1%)、対国家公務員との比較指標では88.7と下回っている。                      また、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合も29.9%であることから、適切な水準を維持していると思われる。                      (国の大卒以上の高学歴者の割合は人事院「平成25年国家公務員給与等実態調査」より)</p> <p>【主務大臣の検証結果】                      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	今後も社会一般の情勢を判断する上で、国家公務員の給与改定を参考に水準を維持する必要があると思われる。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 107.3	
	参考	地域勘案 103.2 学歴勘案 108.4 地域・学歴勘案 104.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>国の医療職俸給表(三)適用者に対して1級の割合が低いこと(国:10.6%、本学:0%)、国の医療職俸給表(三)適用者の55.6%が地域手当の非支給地の在勤者であること、特例法に基づく給与減額の緩和措置を行ったことが主な要因と考える。                      (国の1級割合及び地域手当の非支給地在勤者割合は人事院「平成25年国家公務員給与等実態調査」より)</p>	

<p>給与水準の適切性の 検証</p>	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 42.6%】 (国からの財政支出額 35,162,434,229円、支出予算の総額 82,528,358,000円:平成25年度予算) 【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 29.9%】 (支出総額 70,698,584,043円、給与・報酬等支給総額 21,115,776,892円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額は100億円以上であるが、本学の予算の総額に占める割合は42.6%であり、累積欠損は生じていない。 上記「国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由」の要因により、対国家公務員との比較指標は107.3と上回るが、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合は29.9%であることから、適切な水準を維持していると思われる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 法人の看護職員の職員構成と国の職員構成が異なっていること、法人の給与制度は国家公務員の制度と概ね同様であることから、給与水準は概ね適正であると考えます。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>今後も社会一般の情勢を判断する上で、国家公務員の給与改定を参考に水準を維持する必要があると思われる。</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

98.7

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25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。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 20,528,714	千円 21,115,776	千円 (%) △587,062 ( △2.8)	千円 (%) △1,392,340 ( △6.4)
退職手当支給額 (B)	千円 1,242,479	千円 1,834,022	千円 (%) △591,543 ( △32.3)	千円 (%) 69,932 ( 6.0)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 10,702,595	千円 10,523,590	千円 (%) 179,005 ( 1.7)	千円 (%) 1,677,725 ( 18.6)
福利厚生費 (D)	千円 4,167,015	千円 4,020,990	千円 (%) 146,025 ( 3.6)	千円 (%) 528,064 ( 14.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 36,640,803	千円 37,494,378	千円 (%) △853,575 ( △2.3)	千円 (%) 883,381 ( 2.5)

#### 総人件費について参考となる事項

前年度(平成24年度)との比較について

① 「給与、報酬等支給総額」の減額理由

特例法に基づく給与の減額について、前年度は9ヶ月間(平成24年7月から)実施のところ、当年度は12ヶ月間実施したため。また、教職員数が減少したため。

② 「退職手当支給額」の減額理由

大学教員の定年延長により、定年退職者が減少したため。また、「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づく退職手当の支給水準の引下げを実施したため。

③ 「最広義人件費」の減額理由

病院診療収入により雇用される職員や特任教員(その他教育職種(大学教員))などが増加したことによる「非常勤役職員等給与」の増額、並びに法定福利費に係る保険料率の引き上げに伴う事業主負担の増加及び適用職員の増加による「福利厚生費」の増額があったものの、上記「給与、報酬等支給総額」及び「退職手当支給額」の減額がより大きかったため。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし