

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人金沢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

役員報酬水準を検討するにあたって、本学役員の報酬月額、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。

##### 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。)

期末特別手当において、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としての職務実績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することとしている。

##### 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

役員報酬支給基準は、常勤の役員については、本給、地域手当、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。

法人の長の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基準額(本給+地域手当+((本給+地域手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の155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。加えて、その者の職務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額している。

###### 理事

役員報酬支給基準は、常勤の役員については、本給、地域手当、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。

理事の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基準額(本給+地域手当+((本給+地域手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の155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。加えて、その者の職務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額している。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤の役員については、非常勤役員手当及び地域手当から構成されている。

理事(非常勤)の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当に地域手当を加算して算出している。

監事

役員報酬支給基準は、常勤の役員については、本給、地域手当、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。

監事の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基準額(本給+地域手当+((本給+地域手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に6月に支給する場合には100分の140、12月に支給する場合には100分の155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。加えて、その者の職務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額している。

なお、平成26年度では、期末特別手当を上記の額に0.15月分加えて支給した。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤の役員については、非常勤役員手当及び地域手当から構成されている。

監事(非常勤)の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当に地域手当を加算して算出している。

## 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 18,903	千円 13,548	千円 4,949	千円 406 (地域手当)	4月1日		
A理事	千円 14,128	千円 10,008	千円 3,656	千円 300 (地域手当) 164 (通勤手当)	4月1日		
B理事	千円 14,013	千円 10,008	千円 3,656	千円 300 (地域手当) 49 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 14,013	千円 10,008	千円 3,656	千円 300 (地域手当) 49 (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 13,988	千円 10,008	千円 3,656	千円 300 (地域手当) 24 (通勤手当)	4月1日		
E理事	千円 12,499	千円 8,640	千円 3,156	千円 259 (地域手当) 24 (通勤手当) 420 (単身赴任手当)			◇
F理事 (非常勤)	千円 2,385	千円 2,316	千円 0	千円 69 (地域手当)			
A監事	千円 12,388	千円 8,640	千円 3,316	千円 259 (地域手当) 172 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,064	千円 2,004	千円 0	千円 60 (地域手当)			

注1: 本表の「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

注2: 「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が高い地域に勤務する役員に支給しているものである。

注3: 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。

### 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

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第2期中期目標においては、「①我が国の基幹大学として、本学に優位性が認められる研究を推進することにより世界的研究・教育拠点の形成に努める、②国際通用性のある高度専門職業人及び幅広い職業人を養成する、③本学の有する資源を活用し社会貢献を促進する」ことを掲げ、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の学長は、職員数約2,700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3,112万円と比較した場合、それ以下の水準であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

金沢大学では、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。

こうした職務内容の特性や、民間企業役員、事務次官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

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第2期中期目標においては、「①我が国の基幹大学として、本学に優位性が認められる研究を推進することにより世界的研究・教育拠点の形成に努める、②国際通用性のある高度専門職業人及び幅広い職業人を養成する、③本学の有する資源を活用し社会貢献を促進する」ことを掲げ、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の理事は、法人全体の業務を総理する学長を補佐し、本学の業務を掌理している。

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3,112万円と比較した場合、それ以下の水準であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

金沢大学では、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、理事の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前の指定職適用役職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。

こうした職務内容の特性や、民間企業役員、事務次官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)

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第2期中期目標においては、「①我が国の基幹大学として、本学に優位性が認められる研究を推進することにより世界的研究・教育拠点の形成に努める、②国際通用性のある高度専門職業人及び幅広い職業人を養成する、③本学の有する資源を活用し社会貢献を促進する」ことを掲げ、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の理事は、法人全体の業務を総理する学長を補佐し、本学の業務を掌理している。

金沢大学では、理事(非常勤)の報酬月額を理事(常勤)の報酬月額を基に、勤務態様等を考慮し、決定している。

こうした職務内容の特性等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第2期中期目標においては、「①我が国の基幹大学として、本学に優位性が認められる研究を推進することにより世界的研究・教育拠点の形成に努める、②国際通用性のある高度専門職業人及び幅広い職業人を養成する、③本学の有する資源を活用し社会貢献を促進する」ことを掲げ、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の監事は、当該法人の業務を監査している。

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3,112万円と比較した場合、それ以下の水準であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

金沢大学では、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は上記のとおり法人化移行前の指定職適用役職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であるとしている。

こうした職務内容の特性や、民間企業役員、事務次官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(非常勤)

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第2期中期目標においては、「①我が国の基幹大学として、本学に優位性が認められる研究を推進することにより世界的研究・教育拠点の形成に努める、②国際通用性のある高度専門職業人及び幅広い職業人を養成する、③本学の有する資源を活用し社会貢献を促進する」ことを掲げ、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の監事は、当該法人の業務を監査している。

金沢大学では、監事(非常勤)の報酬月額を監事(常勤)の報酬月額を基に、勤務態様等を考慮し、決定している。

こうした職務内容の特性等を踏まえると、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等、民間企業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(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
法人の長	千円 15,013 (63,709)	年 月 10 (40 9)	H26.3.31	1	
理事A	千円 7,430 (44,709)	年 月 6 (33 3)	H26.3.31	1	
理事B	千円 7,430 (47,062)	年 月 6 (36 5)	H26.3.31	1	
理事 (非常勤)	該当者なし				
監事	該当者なし				
監事 (非常勤)	該当者なし				

注1:法人の長、理事A及び理事Bについては、役員在職期間を役員退職手当規則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

### 【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	<p>金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」の位置付けをもって運営に取り組みことを大学憲章に掲げ、第2期中期目標期間においては、我が国の基幹大学として、本学に優位性が認められる研究を推進することにより世界的研究・教育拠点の形成に努めること等を目標としている。</p> <p>当該学長は、その目標を達成するため、「文化資源マネージャー養成プログラム」の実施や予防医科学分野での共同大学院の設置に向けた連携推進、「学域学類制の検証」と「教育研究力の一層の強化に向けた大学改革の構想」を2つの柱とした『金沢大学改革基本方針2014』の策定等、改革を実行し推進した。</p> <p>経営協議会において、任期期間中のこれらの担当業務を全うしたこと、文部科学省国立大学法人評価委員会から中期計画の達成に向けて順調に進んでいるとの評価を受けていることなどから、業績評価率は「1」と決定された。</p>
理事A	<p>当該理事は、評価・情報・社会貢献担当として、平成25年度に採択された「地(知)の拠点整備事業」の実施や、地域社会との連携事業の推進に取り組むとともに、評価の充実、情報公開や情報発信等の推進を行い、本学の運営に大きく貢献した。</p> <p>経営協議会において、任期期間中のこれらの担当業務を全うしたこと、文部科学省国立大学法人評価委員会から中期計画の達成に向けて順調に進んでいるとの評価を受けていることなどから、業績評価率は「1」と決定された。</p>
理事B	<p>当該理事は、財務・附属病院・同窓会担当として、外部研究資金、寄付金その他の自己収入の増加や経費抑制の推進を行うとともに、地域の医療を担う人材の育成、附属病院における医療従事者の高度化等を目的とした教育及び支援に取り組むなど、本学の運営に大きく貢献した。</p> <p>経営協議会において、任期期間中のこれらの担当業務を全うしたこと、文部科学省国立大学法人評価委員会から中期計画の達成に向けて順調に進んでいるとの評価を受けていることなどから、業績評価率は「1」と決定された。</p>

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当において、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としての職務実績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、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

金沢大学職員の給与体系は国家公務員のそれに準拠している。本学職員の給与水準を検討するにあたっては、国家公務員の給与を参考にした。

(1) 国家公務員…平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額額は408,472円となっており、全職員の平均給与月額額は415,426円となっている。

#### 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。)

人件費の範囲内で、勤務成績により勤勉手当(6月、12月)における支給割合の増減を行うほか、昇給の区分(号給数)を決定する。

#### 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

国立大学法人金沢大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当(管理職手当、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、特殊勤務手当、時間外・休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、診療待機手当、管理職員特別勤務手当、本給の調整額、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+地域手当+広域異動手当)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+広域異動手当)に規程や細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。

なお、平成26年度では、以下の改定を行った。

① 人事院勧告に準じ、本給(平均0.3%)、本給の調整額、初任給調整手当、交通用具使用者の通勤手当及び勤勉手当(0.15月分)の引上げを実施した。

② 平成26年4月1日現在45歳未満の職員のうち、当該職員の調整考慮事項及び平成24年7月1日及び平成25年4月1日における号給の調整の状況を考慮して調整の必要がある職員は、平成26年4月1日における号給を1号給上位に調整した。

③ 教育職員(大学教員)のうち一部の者において、年俸制を導入した。

## 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	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	2045	41.9	6,391	4,741	56	1,650
事務・技術	409	41.7	5,511	4,134	73	1,377
教育職種 (大学教員)	808	48.2	8,363	6,140	63	2,223
医療職種 (病院看護師)	600	34.2	4,617	3,461	36	1,156
技能・労務職種	6	47.8	5,123	3,845	63	1,278
教育職種 (附属高校教員)	38	45.4	7,193	5,387	44	1,806
教育職種 (附属義務教育学校教員)	50	43.3	6,756	5,077	75	1,679
医療職種 (病院医療技術職員)	134	36.9	4,824	3,618	51	1,206
任期付職員	41	44.9	6,369	4,759	50	1,610
教育職種 (特任教員)	41	44.9	6,369	4,759	50	1,610
再任用職員	19	62.9	3,619	3,083	140	536
事務・技術	14	62.6	3,650	3,119	175	531
医療職種 (病院看護師)	3	63.8	3,811	3,212	25	599
医療職種 (病院医療技術職員)	1	-	-	-	-	-
技能・労務職種	1	-	-	-	-	-
非常勤職員	67	35.4	3,358	2,957	62	401
事務・技術	10	50.4	3,210	2,422	113	788
教育職種 (大学教員)	19	35.4	4,268	3,268	65	1,000
医療職種 (病院医師)	38	31.4	2,942	2,942	47	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:「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3:「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4:「教育職種(特任教員)」とは、研究・教育及び診療活動の活性化、高度化を図るために特別に雇用する者を示す。

注5:在外職員については該当者がいないため、表を省略した。

注6:以下の職種については該当者がいないため、表を省略した。

常勤職員のうち「医療職種(病院医師)」

任期付職員のうち「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」

再任用職員のうち「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」

非常勤職員のうち「医療職種(病院看護師)」

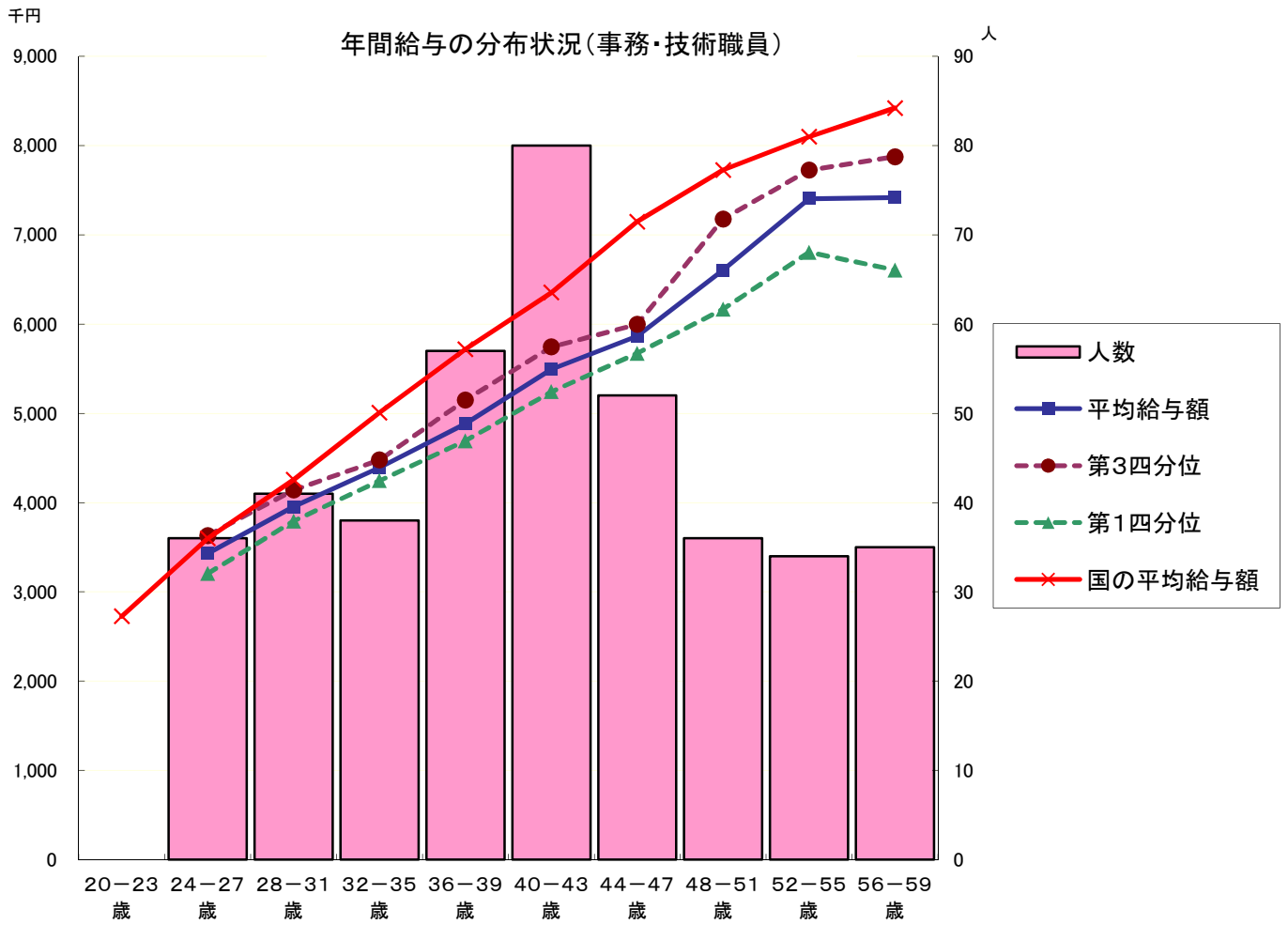
注7:再任用職員のうち「医療職種(病院医療技術職員)」及び「技能・労務職種」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

[年俸制適用者]

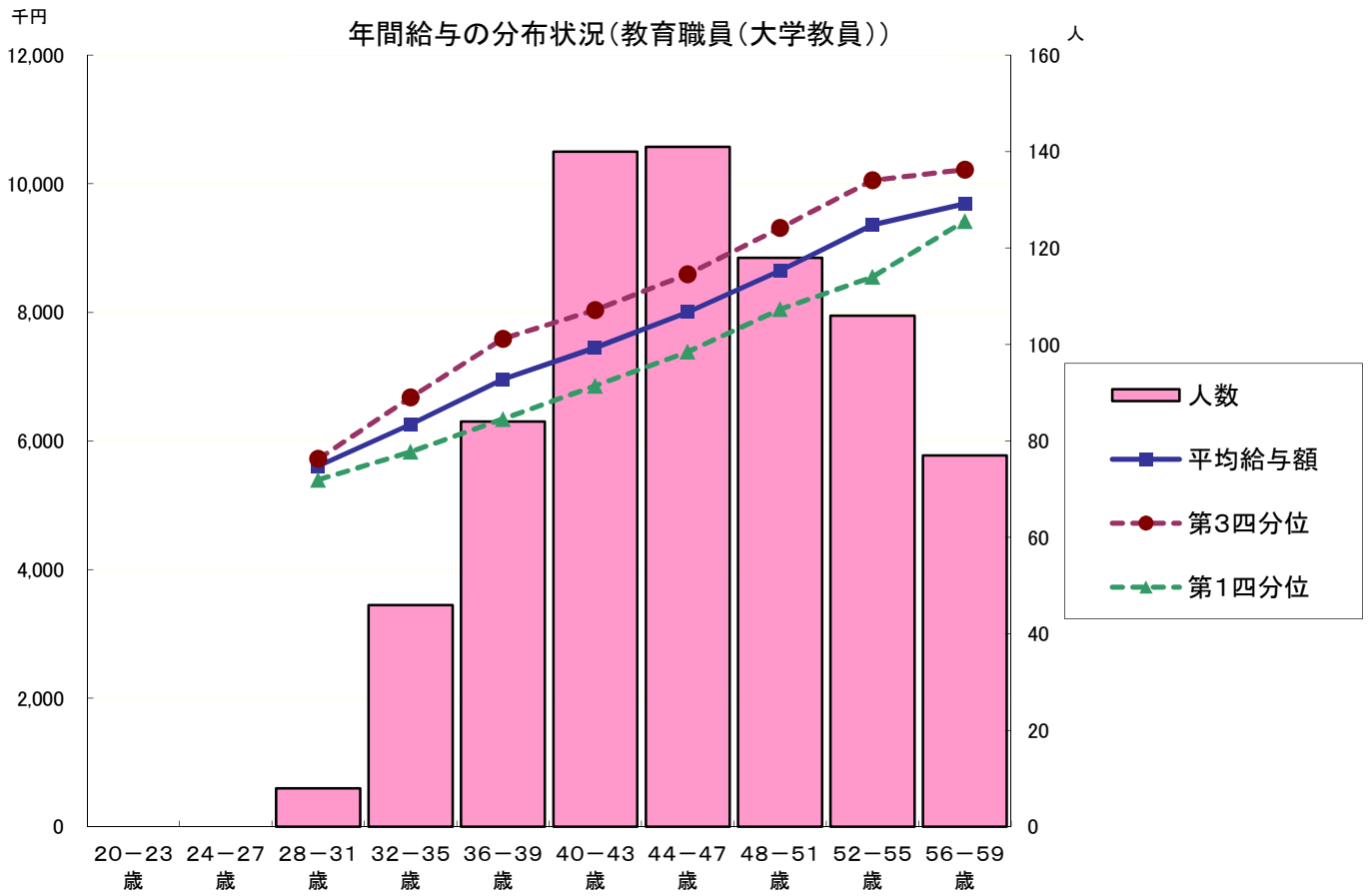
区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
任期付職員	人 7	歳 49.1	千円 8,683	千円 8,683	千円 0	千円 0
教育職種 (特任教員)	人 7	歳 49.1	千円 8,683	千円 8,683	千円 0	千円 0

注1: 在外職員、再任用職員、非常勤職員及び任期付職員のうち「教育職種(特任教員)」以外の職種については該当者がいないため、表を省略した。

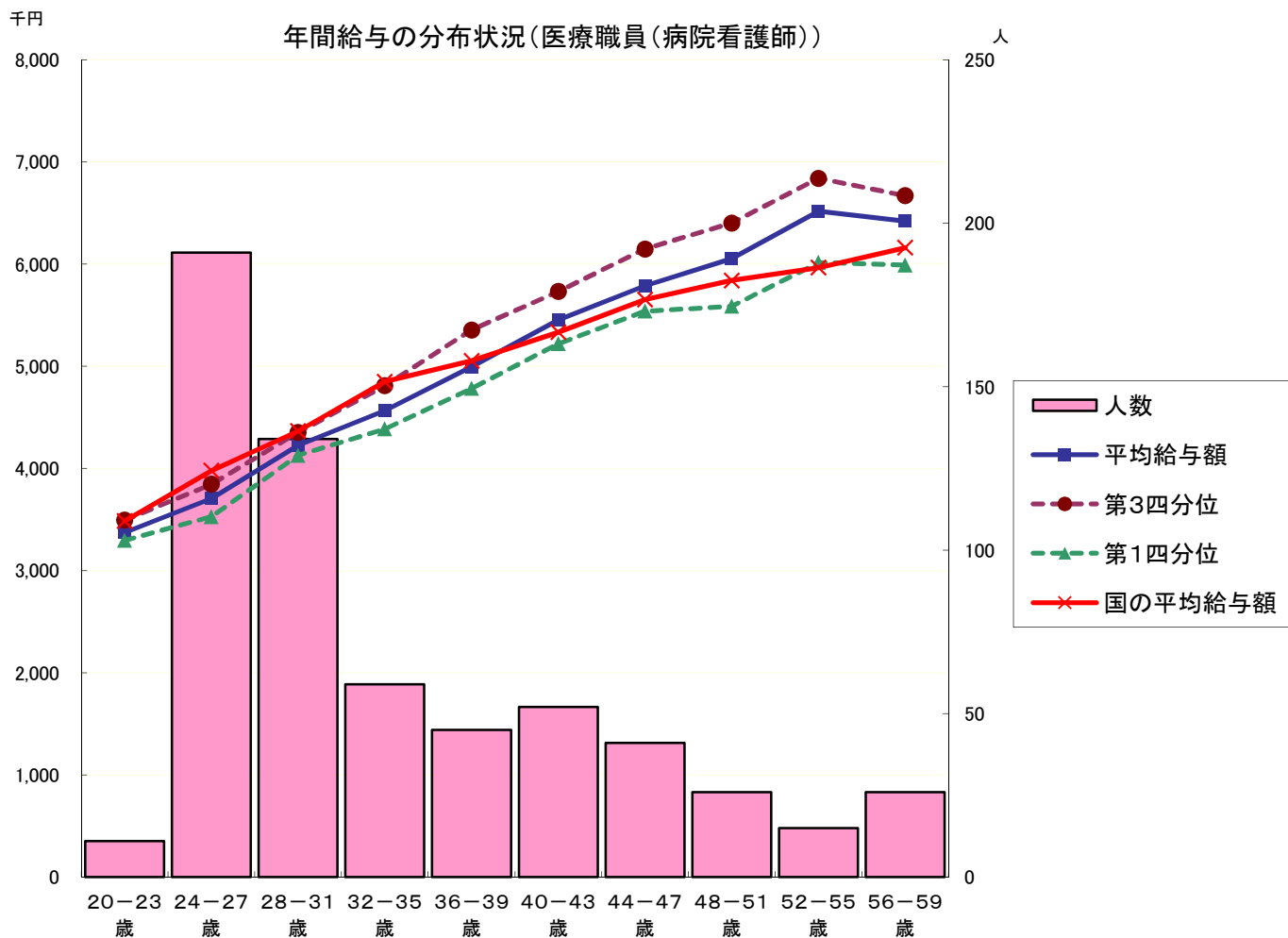
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]  
 (事務・技術職員)



(教育職員(大学教員))



(医療職員(病院看護師))



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)
部長	9	56.8	9,158	11,058～7,772
課長	30	53.8	7,811	8,734～6,960
課長補佐	41	51.2	6,945	7,581～5,692
係長	131	45.8	5,781	6,924～4,019
主任	93	38.9	4,979	6,196～4,040
係員	105	30.8	3,831	5,289～2,993

(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	313	54.7	9,752	11,769～7,532
准教授	256	45.2	7,901	9,130～6,041
講師	51	47.0	7,849	8,923～4,625
助教	183	41.5	6,549	7,705～4,792
助手	5	54.5	6,468	6,831～6,120

(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	3	53.5	7,605	7,617～7,589
看護師長	34	51.0	6,507	7,606～5,732
副看護師長	73	44.4	5,782	6,798～4,566
看護師	489	31.4	4,240	6,147～3,154

注1:看護部長は該当者が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、平均年齢及び年間給与額を記載していない。

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)	% 63.9	% 61.5	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.1	% 38.5	% 37.4
	最高～最低	% 49.8～32.4	% 50.4～33.0	% 50.1～33.5
	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 62.5	% 63.4
一般職員	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 37.5	% 36.6
	最高～最低	% 43.2～32.1	% 45.4～33.7	% 41.8～33.3

## (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)	% 62.2	% 61.4	% 61.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.8	% 38.6	% 38.2
	最高～最低	% 45.2～33.3	% 50.4～35.2	% 48.1～34.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 62.7	% 63.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 37.3	% 36.4
	最高～最低	% 43.2～32.0	% 45.4～33.9	% 44.4～33.1

## (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)	% 59.7	% 57.5	% 58.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.3	% 42.5	% 41.5
	最高～最低	% 45.2～34.5	% 50.4～36.6	% 48.1～37.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.6	% 61.8	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.4	% 38.2	% 37.4
	最高～最低	% 43.2～32.3	% 45.4～34.3	% 41.8～33.4



### 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 87.3</li> <li>・年齢・地域勘案 94.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 87.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 94.1</li> <li>(参考) 対他法人 98.4</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>【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 34.7% (国からの財政支出額18,518百万円、支出予算の総額53,356百万円 : 平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0 円 (平成25年度決算)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与制度等の改正は、国家公務員の給与水準を考慮して行っている。 平成26年度の対国家公務員の比較指数は87.3となっており、給与水準は適切に確保されている。 (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滿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	<p>指数の状況や給与水準の適正について絶えず検証を行い、本学の財政状況を勘案しつつ、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進め、今後も適正な給与水準の維持に努める。</p>

#### ○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 97.9</li> <li>・年齢・地域勘案 97.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 95.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 101.5</li> <li>(参考) 対他法人 97.8</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>【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 34.7% (国からの財政支出額18,518百万円、支出予算の総額53,356百万円 : 平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0 円 (平成25年度決算)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与制度等の改正は、国家公務員の給与水準を考慮して行っている。 平成26年度の対国家公務員の比較指数は97.9となっており、給与水準は適切に確保されている。 (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滿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	<p>指数の状況や給与水準の適正について絶えず検証を行い、本学の財政状況を勘案しつつ、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進め、今後も適正な給与水準の維持に努める。</p>

## ○教育職員(大学教員)

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 94.4

(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、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。

## 4 モデル給与

### 1.事務・技術職員

○22歳(大卒初任給、独身)

月額 174,200 円 年間給与 2,794,000 円

○35歳(主任、配偶者・子1人)

月額 282,000 円 年間給与 4,494,000 円

○45歳(係長、配偶者・子2人)

月額 368,200 円 年間給与 5,936,000 円

### 2.教育職員(大学教員)

○27歳(博士修了初任給、独身)

月額 293,800 円 年間給与 4,713,000 円

○35歳(准教授、配偶者・子1人)

月額 410,300 円 年間給与 6,710,000 円

○45歳(准教授、配偶者・子2人)

月額 476,600 円 年間給与 7,789,000 円

## 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤務成績により勤勉手当(6月、12月)における支給割合の増減を行うほか、昇給の区分(号給数)を決定している。

### 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 14,927,592	千円 14,942,050	千円 14,374,019	千円 14,104,151	千円 15,004,228	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,351,001	千円 1,208,727	千円 1,528,626	千円 1,918,891	千円 1,414,774	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,994,549	千円 5,446,263	千円 5,696,515	千円 5,967,351	千円 6,135,679	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,400,002	千円 2,571,375	千円 2,610,647	千円 2,742,981	千円 2,866,499	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 23,673,144	千円 24,168,415	千円 24,209,807	千円 24,733,374	千円 25,421,180	千円

注1:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

注2:「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費その他の競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「18 役員及び教職員の給与の明細」における非常勤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

##### ① 「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」の対前年度比及び増減要因

##### (1) 「給与、報酬等支給総額」(前年度比6.4%)

以下の要因等から、給与、報酬等支給総額が増加した。

- ①平成26年3月をもって、特例法を参考に開始した給与減額措置が終了したため。
- ②平成27年1月から教育職員(大学教員)のうち一部の者について、年俸制を導入し、年俸制適用者の給与には退職手当相当分も含まれるため。
- ③人事院勧告に準拠し、本給(平均0.3%)、本給の調整額、初任給調整手当、交通用具使用者の通勤手当及び勤勉手当(0.15月分)の引上げを実施したため。

##### (2) 「最広義人件費」(前年度比2.8%)

上記増減要因に加え、7対1看護基準に対応するための看護師の増員及び外部資金等により雇用される教職員数の増加等に伴い、非常勤役職員等給与が2.8%増額し、さらに法定福利の保険料率の上昇により福利厚生費が4.5%増額したことにより、最広義人件費が2.8%の増額となった。

### Ⅳ その他

特になし