

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人福井大学の役員報酬・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

福井大学は、本学の理念である「学術と文化の拠点として、高い倫理観のもと、人々が健やかに暮らせるための科学と技術に関する世界的水準での教育・研究を推進し、地域、国及び国際社会に貢献し得る人材の育成と、独創的かつ地域の特色に鑑みた教育科学研究、先端科学技術研究及び医学研究を行い、専門医療を実践する」に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、教育改革、組織改革、入試改革、国際化等を学長リーダーシップの下で推進している。

そうした中で、福井大学の学長は、職員数約1,300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。

福井大学では、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である。

また、他の同規模の国立大学法人の長の報酬水準と概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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。

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。)

役員に支給される給与のうち、期末特別手当(ボーナス)については、役員の本給等に、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、学長がその職務実績に応じ、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

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

学長の給与は、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、国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、本給984千円に諸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福井大学役員給与規程に則り、本給及びこれに対する地域手当の月額に、本給及びこれに対する地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給に100分の25を乗じて得た額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5を乗じて得た額に、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。

なお、平成26年度では、平成26年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定)を参考とした期末特別手当支給率の引上げ(0.15ヶ月分)及び通勤手当の引上げを実施した。

理事

理事の給与は、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、国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、本給834千円に諸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福井大学役員給与規程に則り、本給及びこれに対する地域手当の月額に、本給及びこれに対する地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給に100分の25を乗じて得た額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5を乗じて得た額に、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。

なお、平成26年度では、平成26年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定)を参考とした期末特別手当支給率の引上げ(0.15ヶ月分)及び通勤手当の引上げを実施した。

理事(非常勤)

非常勤理事の給与は、月額から構成されている。月額については、国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、月額74千円としている。

監事

監事の給与は、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、国立大学法人福井大学役員給与規程に則り、本給720千円に諸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福井大学役員給与規程に則り、本給及びこれに対する地域手当の月額に、本給及びこれに対する地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給に100分の25を乗じて得た額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5を乗じて得た額に、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。

なお、平成26年度では、平成26年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定)を参考とした期末特別手当支給率の引上げ(0.15ヶ月分)及び通勤手当の引上げを実施した。

監事(非常勤)

理事(非常勤)と同じ

2 役員の報酬等の支給状況

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 16,733	千円 11,926	千円 4,459	千円 348 (単身赴任手当)			
A理事	千円 13,955	千円 10,108	千円 3,779	千円 67 (通勤手当)			
B理事	千円 13,887	千円 10,108	千円 3,779	千円 ()			
C理事	千円 13,973	千円 10,108	千円 3,779	千円 85 (通勤手当)			
D理事	千円 13,915	千円 10,108	千円 3,779	千円 27 (通勤手当)		3月31日	*
E理事 (非常勤)	千円 897	千円 888	千円	千円 9 (通勤手当)		3月31日	
F理事 (非常勤)	千円 888	千円 888	千円	千円 ()			※
A監事	千円 11,989	千円 8,726	千円 3,263	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 888	千円 888	千円	千円 ()			※

注1:「前職」欄の「*」は退職公務員、「※」は独立行政法人等の退職者であることを示す。

注2: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。

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

福井大学は、本学の理念である「学術と文化の拠点として、高い倫理観のもと、人々が健やかに暮らせるための科学と技術に関する世界的水準での教育・研究を推進し、地域、国及び国際社会に貢献し得る人材の育成と、独創的かつ地域の特色に鑑みた教育科学研究、先端科学技術研究及び医学研究を行い、専門医療を実践する」に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、教育改革、組織改革、入試改革、国際化等を学長リーダーシップの下で推進している。

そうした中で、本学の学長は、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。

また、他の同規模の国立大学法人の長の報酬水準と概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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

本学の理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して福井大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。

また、他の同規模の国立大学法人の理事の報酬水準と概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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)

本学の理事(非常勤)は、学長の定めるところにより、学長を補佐して福井大学の業務を掌理している。

理事(非常勤)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。

また、他の同規模の国立大学法人の理事の報酬水準と概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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

本学の監事は、本学の業務を監査し、監査報告を作成している。

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。

また、他の同規模の国立大学法人の理事の報酬水準と概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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)

本学の監事(非常勤)は、本学の業務を監査し、監査報告を作成している。

監事(非常勤)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。

また、他の同規模の国立大学法人の理事の報酬水準と概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人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等、民間企業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	該当者なし					
A理事	該当者なし					
B理事	該当者なし					
C理事	該当者なし					
D理事	11,525	11	0	3月31日	1.0	*
E理事 (非常勤)	該当者なし					
F理事 (非常勤)	該当者なし					※
A監事	該当者なし					
B監事 (非常勤)	該当者なし					※

注1:「前職」欄の「*」は退職公務員,「※」は独立行政法人等の退職者であることを示す。

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	
A理事	
B理事	
C理事	
D理事	<p>当該理事は、平成16年度から平成18年度においては、本学監事として、情報の収集と監査環境の整備に尽力し、本学の業務を監査した。平成19年度から平成26年度においては、本学理事として経営・大学改革を担当し、政府の総人件費5%削減計画を実行しつつ、大学の長期的な財政状況を踏まえ、教育研究診療活動の維持や特色ある教育研究分野を活かす取組を行うなど、本学の経営・大学改革に大きく貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
E理事 (非常勤)	
F理事 (非常勤)	
A監事	
B監事 (非常勤)	

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員に支給される給与のうち、期末特別手当(ボーナス)については、役員の本給等に、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、学長がその職務実績に応じ、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

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

国立大学法人福井大学職員の給与水準を検討するにあたって、国家公務員等の職種別平均支給額を参考にした。

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

人件費の管理においては、職員数の適正化を図りつつ、国及び他の国立大学法人の給与水準との均衡を図っている。また、職員の給与決定においては、人事院勧告及び一般職の職員の給与に関する法律を受ける国家公務員の給与水準を考慮し、社会一般の情勢に適合したものととなるよう決定している。

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。)

職務評価等の結果を踏まえ、昇格、昇給の実施及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

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

【給与制度の内容】

国立大学法人福井大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当(扶養手当、管理職手当、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、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、本給の調整額、初任給調整手当、安全衛生管理手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、診療特別手当、看護特別手当、期末手当、勤勉手当及び教育・研究奨励手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給+本給の調整額+扶養手当+教職調整額+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、勤勉手当基礎額(本給+本給の調整額+教職調整額+地域手当+広域異動手当)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及び勤務成績に応じて定める成績率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】

- ①平成26年4月1日において、45歳未満の職員の号給を最大1号給回復
- ②昇給抑制及び平成18年4月～の経過措置額の廃止に係る特例措置の実施
- ③時間外手術等手当(特殊勤務手当)の新設
- ④入試手当(特殊勤務手当)の増額改定
- ⑤平成26年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定)を参考とした本給月額の上上げ(平均0.3%)、初任給調整手当の上上げ、通勤手当の上上げ及び期末・勤勉手当支給月数の引上げ(0.15月分)

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	人 1,304	歳 43.1	千円 6,188	千円 4,588	千円 61	千円 1,600
事務・技術	人 261	歳 46.2	千円 5,641	千円 4,183	千円 83	千円 1,458
教育職種 (大学教員)	人 453	歳 48.6	千円 8,197	千円 6,041	千円 52	千円 2,156
医療職種 (病院看護師)	人 414	歳 35.4	千円 4,574	千円 3,421	千円 59	千円 1,153
技能・労務職種	人 20	歳 52.1	千円 5,293	千円 3,945	千円 76	千円 1,348
専門行政職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
指定職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員)	人 19	歳 44.9	千円 6,914	千円 5,148	千円 61	千円 1,766
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 31	歳 43.4	千円 6,800	千円 5,071	千円 45	千円 1,729
医療職種 (病院医療技術職員)	人 104	歳 39.3	千円 5,044	千円 3,762	千円 57	千円 1,282

<常勤職員について>

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、検査助手、看護助手等の業務を行う職種を示す。

注3:「専門行政職種」とは、URA(リサーチ・アドミニストレーター)の業務を行う職種を示す。

注4:「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注5:「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6:「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7:専門行政職種及び指定職種については、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。

常勤職員(年俸制)	人 33	歳 41.7	千円 5,860	千円 4,381	千円 55	千円 1,479
教育職種 (大学教員)	人 4	歳 49.0	千円 7,972	千円 5,985	千円 46	千円 1,987
教育職種 (特命教員)	人 20	歳 40.6	千円 6,101	千円 4,542	千円 34	千円 1,559
事務・技術 (特命職員)	人 9	歳 40.8	千円 4,387	千円 3,309	千円 105	千円 1,078

<任期付職員・在外職員・再任用職員について>

任期付職員・在外職員及び再任用職員の各区分については、該当者がいないため記載を省略した。

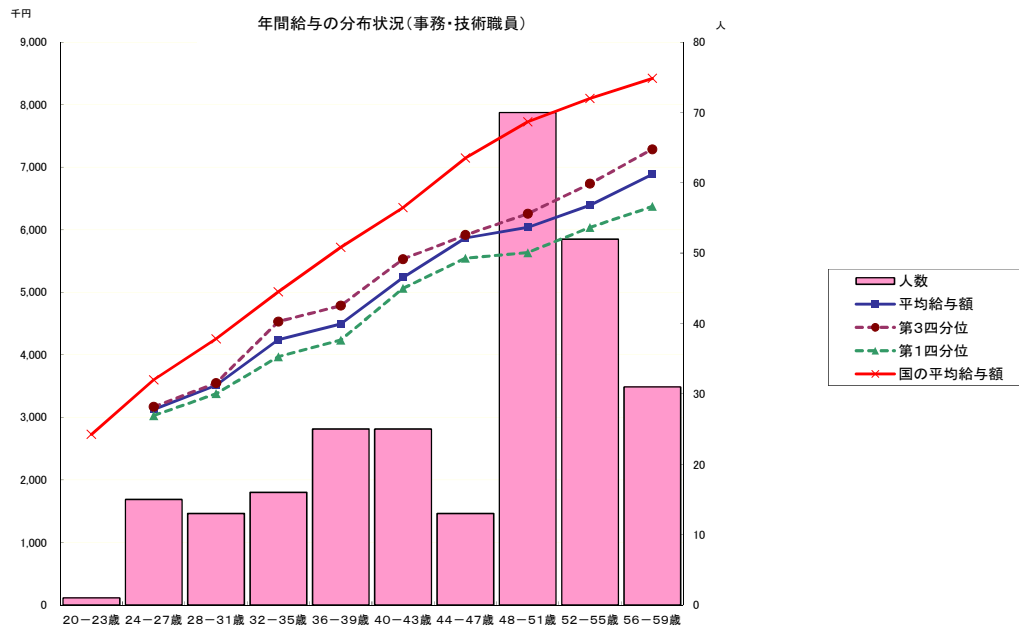
非常勤職員	人 63	歳 33.8	千円 3,311	千円 2,931	千円 41	千円 380
事務・技術	人 6	歳 46.7	千円 2,643	千円 1,995	千円 60	千円 648
医療職種 (病院医師)	人 35	歳 27.6	千円 3,021	千円 3,021	千円 18	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 11	歳 46.1	千円 4,531	千円 3,376	千円 66	千円 1,155
教育職種 (大学教員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人 7	歳 33.4	千円 3,425	千円 2,597	千円 96	千円 828
教育職種 (学術研究員等)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

<非常勤職員について>

注1:教育職種(大学教員)及び技能・労務職種については、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。

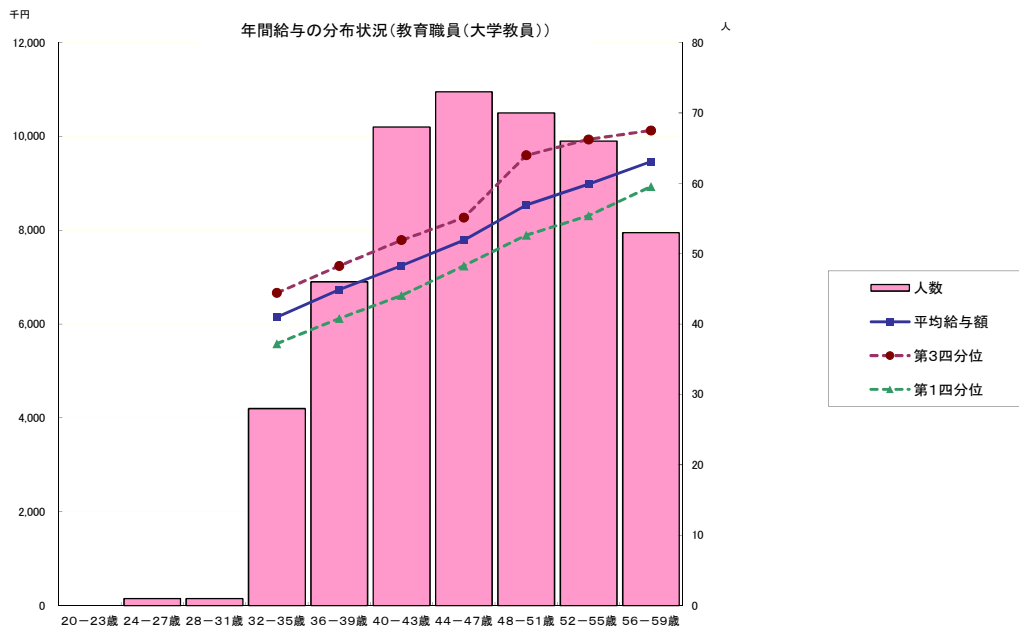
注2:教育職種(学術研究員等)については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

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。〕

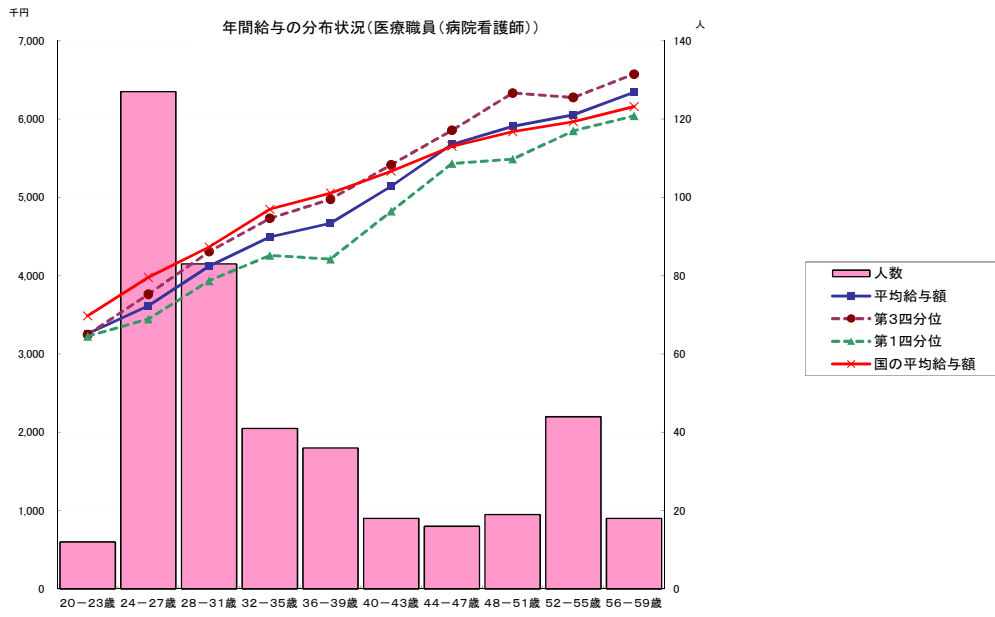


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注:年齢20～23歳の該当者は1人であるため、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。



注:年齢24～27歳及び28～31歳の該当者については各1人であるため、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／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	56.8	9,767	
課長	16	54.8	7,356	8,486～6,532
課長補佐	30	53.8	6,605	7,651～6,155
係長	104	50.8	5,986	7,011～4,873
主任	57	42.5	5,049	5,965～3,820
係員	50	32.7	3,711	5,419～2,563

注1: 部長の該当者は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、年間給与額の最高給与額及び最低給与額については表示していない。

注2: 「課長」には、課長相当職である「室長」を、「課長補佐」には、課長補佐相当職である「室長補佐」をそれぞれ含む。

(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)
教授	156	55.6	9,740	12,613～7,817
准教授	148	47.0	8,031	9,684～5,834
講師	51	45.3	7,246	8,426～5,610
助教	91	41.0	6,305	7,301～3,960
助手	7	51.2	5,470	6,340～4,710

(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	54.8	6,594	
看護師長	30	52.6	6,328	6,861～5,405
副看護師長	54	47.7	5,710	6,439～4,538
看護師	326	31.5	4,123	6,268～3,085

注1: 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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注2: 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表示していない。

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)	% 61.3	% 59.6	% 60.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.7	% 40.4	% 39.6
	最高～最低	% 52.8～32.1	% 53.2～35.7	% 53.0～34.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 62.6	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 37.4	% 36.6
	最高～最低	% 42.2～32.0	% 44.1～33.9	% 43.2～33.1

(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)	% 63.1	% 61.5	% 62.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.9	% 38.5	% 37.7
	最高～最低	% 42.2～33.3	% 44.1～32.1	% 41.4～34.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 62.9	% 63.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 37.1	% 36.3
	最高～最低	% 42.2～31.7	% 44.1～31.2	% 43.2～32.1

(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)	%	%	% 該当者なし
	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)	% 63.9	% 61.8	% 62.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.1	% 38.2	% 37.2
	最高～最低	% 42.2～32.2	% 44.1～34.2	% 43.2～33.3

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 80.2 ・年齢・地域勘案 86.8 ・年齢・学歴勘案 80.8 ・年齢・地域・学歴勘案 86.9 (参考) 対他法人 91.8
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>(法人の検証結果) 【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 35.9% (国からの財政支出額 11,886百万円, 支出予算の総額33,114百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 本学における給与制度は、国家公務員の給与水準を考慮し行っている。平成26年度の対国家公務員の比較指数は80.2であり、給与水準は適切なものと判断する。</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	国からの財政支出規模が大きいことから、給与水準については今後も対国家公務員指数等を考慮し、適正な給与水準の維持に努めることとする。

○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"> ・年齢勘案 95.3 ・年齢・地域勘案 97.8 ・年齢・学歴勘案 93.1 ・年齢・地域・学歴勘案 97.2 (参考) 対他法人 94.8
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>(法人の検証結果) 【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 35.9% (国からの財政支出額 11,886百万円, 支出予算の総額33,114百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 本学における給与制度は、国家公務員の給与水準を考慮し行っている。平成26年度の対国家公務員の比較指数は95.3であり、給与水準は適切なものと判断する。</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	国からの財政支出規模が大きいことから、給与水準については今後も対国家公務員指数等を考慮し、適正な給与水準の維持に努めることとする。

○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 91.8

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 2,589,400円
 - ・35歳(主任, 配偶者・子1人)
月額 285,600円 年間給与 4,591,400円
 - ・45歳(係長, 配偶者・子2人)
月額 359,100円 年間給与 5,736,700円
- 教育職員(大学教員)
 - ・24歳(修士修了初任給, 独身)
月額 234,000円 年間給与 3,522,800円
 - ・35歳(助教, 配偶者・子1人)
月額 316,800円 年間給与 5,468,400円
 - ・45歳(講師, 配偶者・子2人)
月額 382,300円 年間給与 6,638,700円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職務評価等の結果を踏まえ、昇格、昇給の実施及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

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)	9,024,527	8,963,160	8,511,219	8,468,330	9,051,685	
退職手当支給額 (B)	621,657	864,674	664,860	896,265	623,583	
非常勤役職員等給与 (C)	2,957,818	3,357,242	3,729,240	4,024,377	4,452,162	
福利厚生費 (D)	1,465,181	1,567,838	1,607,721	1,713,195	1,844,245	
最広義人件費 (A+B+C+D)	14,069,183	14,752,914	14,513,040	15,102,167	15,971,675	

注1:「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「17 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。

注2:「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。

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6.9%)

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連した月例給の減額支給措置(4.77%~9.77%減額)の終了、45歳未満の職員の号給回復及び平成26年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定)を参考とした職員給与規程等の改定に伴い、常勤職員給与の増により、6.9%の増額となった。

(2)「最広義人件費」(前年度比5.8%)

定年退職者の減により退職手当支給額は減少したが、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連した月例給の減額支給措置(4.77%~9.77%減額)の終了、45歳未満の職員の号給回復及び平成26年人事院勧告(民間給与との較差等に基づく給与改定)を参考とした職員給与規程等の改定に伴う常勤職員給与の増に加え、外部資金等による非常勤職員等給与の増により、5.8%の増額となった。

IV その他
〔特になし〕