

国立大学法人浜松医科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・診療事業である。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・診療機関のうち、常勤職員数(当該法人 923人)や教育・研究・診療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) 国立大学法人滋賀医科大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究・診療事業を実施している(常勤職員数873人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は16,643千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、18,000千円と推定される。同様の考え方により、理事については15,500千円、監事については13,500千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・22,652千円

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。)

国立大学法人浜松医科大学役員給与規程により、勤勉手当については、学長が国立大学法人評価委員会の業績評価の結果及びその者の職務実績、貢献度等を総合的に判断し、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

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、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、本給(984,000円)に地域手当(29,520円)及び通勤手当(7,100円)を加算して算出している。期末手当についても、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、期末手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においては100分の77.5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。勤勉手当についても、国立大学法人浜松医科大学役員給与規定に則り、勤勉手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の72.5、12月に支給する場合においては100分の87.5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。なお、平成26年度では、勤勉手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、本給に地域手当及び通勤手当等を加算して算出している。期末手当についても、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、期末手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においては100分の77.5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。勤勉手当についても、国立大学法人浜松医科大学役員給与規定に則り、勤勉手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の72.5、12月に支給する場合においては100分の87.5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。なお、平成26年度では、勤勉手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

理事(非常勤)

改定なし

監事

役員報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、本給(720,000円)に地域手当(21,600円)及び通勤手当(4,200円)を加算して算出している。期末手当についても、国立大学法人浜松医科大学役員給与規程に則り、期末手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においては100分の77.5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。勤勉手当についても、国立大学法人浜松医科大学役員給与規定に則り、勤勉手当基準額(本給+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の72.5、12月に支給する場合においては100分の87.5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。なお、平成26年度では、勤勉手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

監事(非常勤)

改定なし

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 16,634	千円 11,808	千円 4,386	千円 354 (地域手当) 85 (通勤手当)			
A理事	千円 13,101	千円 9,312	千円 3,459	千円 279 (地域手当) 50 (通勤手当)			
B理事	千円 13,074	千円 9,312	千円 3,459	千円 279 (地域手当) 24 (通勤手当)			
C理事	千円 12,809	千円 7,752	千円 3,228	千円 1,395 (地域手当) 85 (通勤手当) 348 (単身赴任手当)	4月1日		
D理事 (非常勤)	千円 2,520	千円 2,520	千円 0	千円 0 ()			
A監事	千円 11,148	千円 8,640	千円 2,198	千円 259 (地域手当) 50 (通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 2,520	千円 2,520	千円 0	千円 0 ()			

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:「地域手当」とは、民間の賃金・物価が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

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

浜松医科大学は、本学の理念である「第1に優れた臨床医と独創力に富む研究者を養成し、第2に独創的研究並びに新しい医療技術の開発を推進し、第3に患者第一主義の診療を実践して地域医療の中核的役割を果たし、以て人類の健康と福祉に貢献する。」ことに基づき、医学・看護学の教育及び研究の機関として、最新の理論並びに応用を教授研究し、高度の知識・技術及び豊かな人間性と医の倫理を身に付けた優れた臨床医・看護専門職並びに医学研究者・看護学研究者を養成することを目的とし、医学及び看護学の進展に寄与し、地域医学・医療の中核的役割を果たし、以て人類の健康増進並びに福祉に貢献することを使命としており、地域社会に貢献できる医師・看護専門職を養成すると共に世界に発信できる研究者の育成、光医学を中心とした独創的な研究と新しい医療技術の開発推進、地域医療の中核病院として高度な医療を提供、先端的・学際的領域の基礎研究・臨床研究において、本学の特色を活かした産学官連携を推進し、研究成果の社会還元を目指す取り組み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、浜松医科大学の学長は、職員数約2,000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31,117千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

浜松医科大学では、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としている。

また、他の医科系単科大学の長の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人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

浜松医科大学の理事は、法人の長に記載した本学の理念・使命を学長のリーダーシップの下で教育・国際交流、評価・労務・安全管理並びに財務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27,134千円と比較した場合、それ以下となっている。

浜松医科大学では、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。

また、他の医科系単科大学の理事の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人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)

浜松医科大学の理事(非常勤)は、法人の長に記載した本学の理念・使命を学長のリーダーシップの下で経営・産学連携の職務を担っている。

理事(非常勤)の年間報酬額は、他の医科系単科大学の理事(非常勤)の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人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

浜松医科大学の監事は、浜松医科大学の業務運営の業務監査並びに会計監査の職務を担っている。

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27,134千円と比較した場合、それ以下となっている。

浜松医科大学では、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。

また、他の医科系単科大学の監事の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人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)

浜松医科大学の監事(非常勤)は、浜松医科大学の業務運営の業務監査並びに会計監査の職務を担っている。

監事(非常勤)の年間報酬額は、他の医科系単科大学の監事(非常勤)の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人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。

【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
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事A	4,284 (43,445)	4 (37)	0 (0)	H26.3.31	1	
理事B	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
理事B (非常勤)	該当者なし					
監事A	2,956	3	10	H26.3.31	1	
監事B	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					

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

「業績勘案率」の欄には、当法人の役員退職手当規程に基づき、退職手当の算定に当たって当該退職役員の業績等を評価して乗じることとしている係数である業績勘案率を記載した。理事A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

【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	当該理事は財務・病院担当として、基盤的経費である運営費交付金が毎年削減され、本学の財政状況も厳しい状況が続いている中、病院収入の増加、外部資金の獲得、コストダウンに努め経営改善に貢献した。 当該理事の業績勘案率については、これら担当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と決定した。
理事B	該当なし
理事A (非常勤)	該当なし
理事B (非常勤)	該当なし
監事A	当該監事は、役員会その他重要な会議に出席するほか、役員(監事を除く)等から事業の報告を聴取し、重要な決裁書類等を閲覧し、本部、学部、附属病院及びその他の主要な事業所において業務及び財産の状況を調査した。又、会計監査人から報告、説明を受け、財務諸表、事業報告書及び決算報告書に関する監査を実施した。 公正に不偏の立場で業務の適正性、効率性及び会計経理の正確性等の維持向上に努め、法人の使命、目標達成に寄与してきた。 当該監事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度を勘案した上で、経営協議会の議を経て、1と決定した。
監事B	該当なし
監事A (非常勤)	該当なし
監事B (非常勤)	該当なし

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。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国立大学法人浜松医科大学役員給与規程により、退職手当については、学長が国立大学法人評価委員会の業績評価の結果及びその者の職務実績、貢献度等を総合的に判断し、経営協議会の議を経て、決定している。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人のうち、常勤職員数(当該法人 923人)や教育・研究・診療事業で比較的同等と認められる、以下の法人の職種別支給状況を参考とした。

国立大学法人滋賀医科大学・・・当該法人は、教育・研究・診療事業等において類似する国立大学法人であり、法人規模について同等(常勤職員数873人)となっている。

人件費管理は、中期目標期間中の人件費予算の展開を踏まえ、中長期的な視点に立ち、適切な管理を行うこととし、総人件費改革における人件費削減についても組織の再編等による業務の合理化・効率化を推進し、適切な人件費管理を図るものとする。

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。)

勤務成績の給与への反映については、評価制度や勤務の実態に即した方法(勤務箇所での調査に基づいた優秀者の推薦)等により、実施している。

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

国立大学法人浜松医科大学職員給与規程に則り、本給(本給の調整額を含む)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、宿直手当、管理職員特別勤務手当、初任給調整手当、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+地域手当+役職加算額+管理職加算額)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+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に期末手当及び勤勉手当支給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、①全本給表のベースアップ(0.3%)、②初任給調整手当の支給限度額の引上げ300円(50,000円→50,300円)③通勤手当のうち、自動車使用者に係る通勤手当の月額を使用距離の区分に応じ、100円から7,100までの幅で引上げ④平成27年1月の昇給を1号給抑制⑤勤勉手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

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	人 899	歳 41.3	千円 5,698	千円 4,257	千円 42	千円 1,441
事務・技術	人 140	歳 46.2	千円 5,444	千円 4,054	千円 51	千円 1,390
教育職種 (大学教員)	人 231	歳 48.6	千円 8,077	千円 6,019	千円 45	千円 2,058
教育職種 (外国人教師等)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 9	歳 52.8	千円 5,342	千円 4,006	千円 51	千円 1,336
医療職種 (病院看護師)	人 409	歳 35.9	千円 4,676	千円 3,504	千円 37	千円 1,172
医療職種 (病院医療技術職員)	人 109	歳 38.0	千円 4,813	千円 3,607	千円 46	千円 1,206

常勤職員(年俸制)	人 24	歳 49.0	千円 8,271	千円 6,209	千円 84	千円 2,062
教育職種 (大学教員)	人 24	歳 49.0	千円 8,271	千円 6,209	千円 84	千円 2,062

任期付職員(年俸制)	人 34	歳 39.1	千円 5,733	千円 4,315	千円 90	千円 1,418
教育職種 (大学教員)	人 34	歳 39.1	千円 5,733	千円 4,315	千円 90	千円 1,418

再任用職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

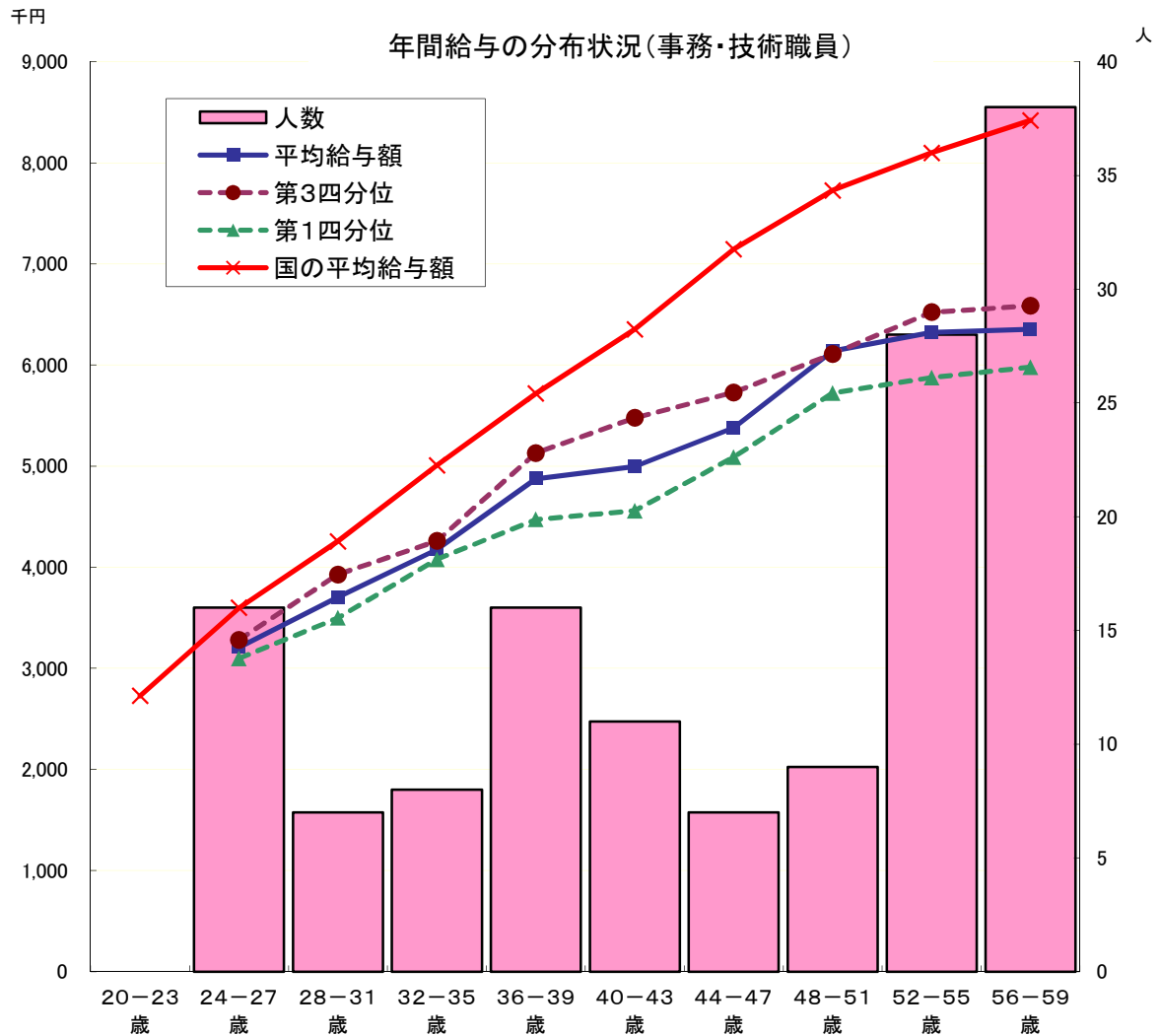
非常勤職員	人 38	歳 43.0	千円 2,929	千円 1,957	千円 56	千円 972
事務・技術	人 7	歳 43.8	千円 2,295	千円 1,548	千円 73	千円 747
教育職種 (大学教員)	人 3	歳 41.8	千円 4,214	千円 2,729	千円 33	千円 1,485
技能・労務職種	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 10	歳 46.7	千円 3,284	千円 2,149	千円 52	千円 1,135
医療職種 (病院医療技術職員)	人 16	歳 39.1	千円 2,712	千円 1,829	千円 53	千円 883

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。

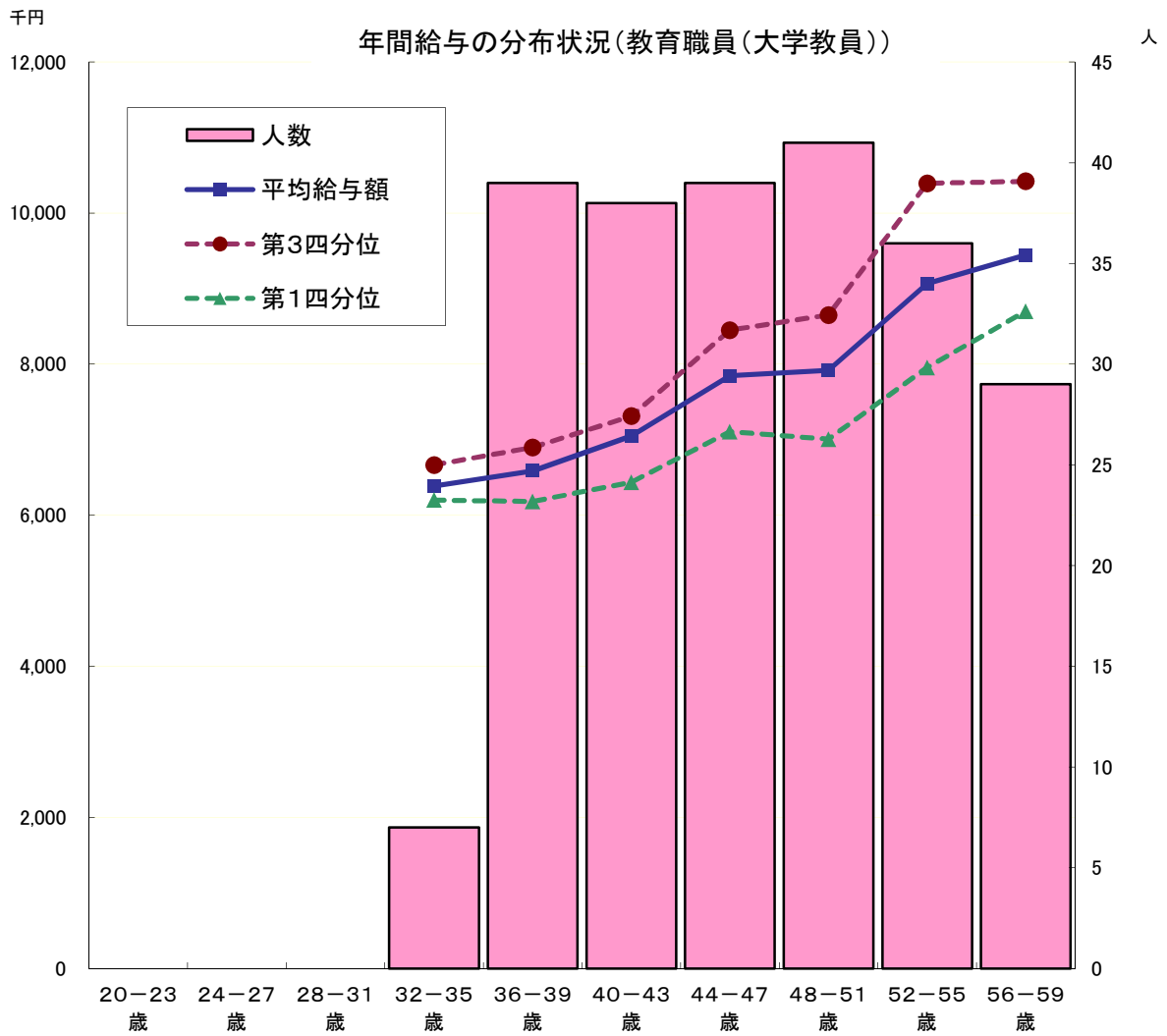
注2:常勤職員区分の外国人教師等、再任用職員区分の事務・技術、非常勤職員区分の技能・労務職種については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「平均年齢」以下については記載していない。

注3:技能・労務職員とは国の行政職(二)にあたり、本学においては調理師、看護助手等の職務にあたる。

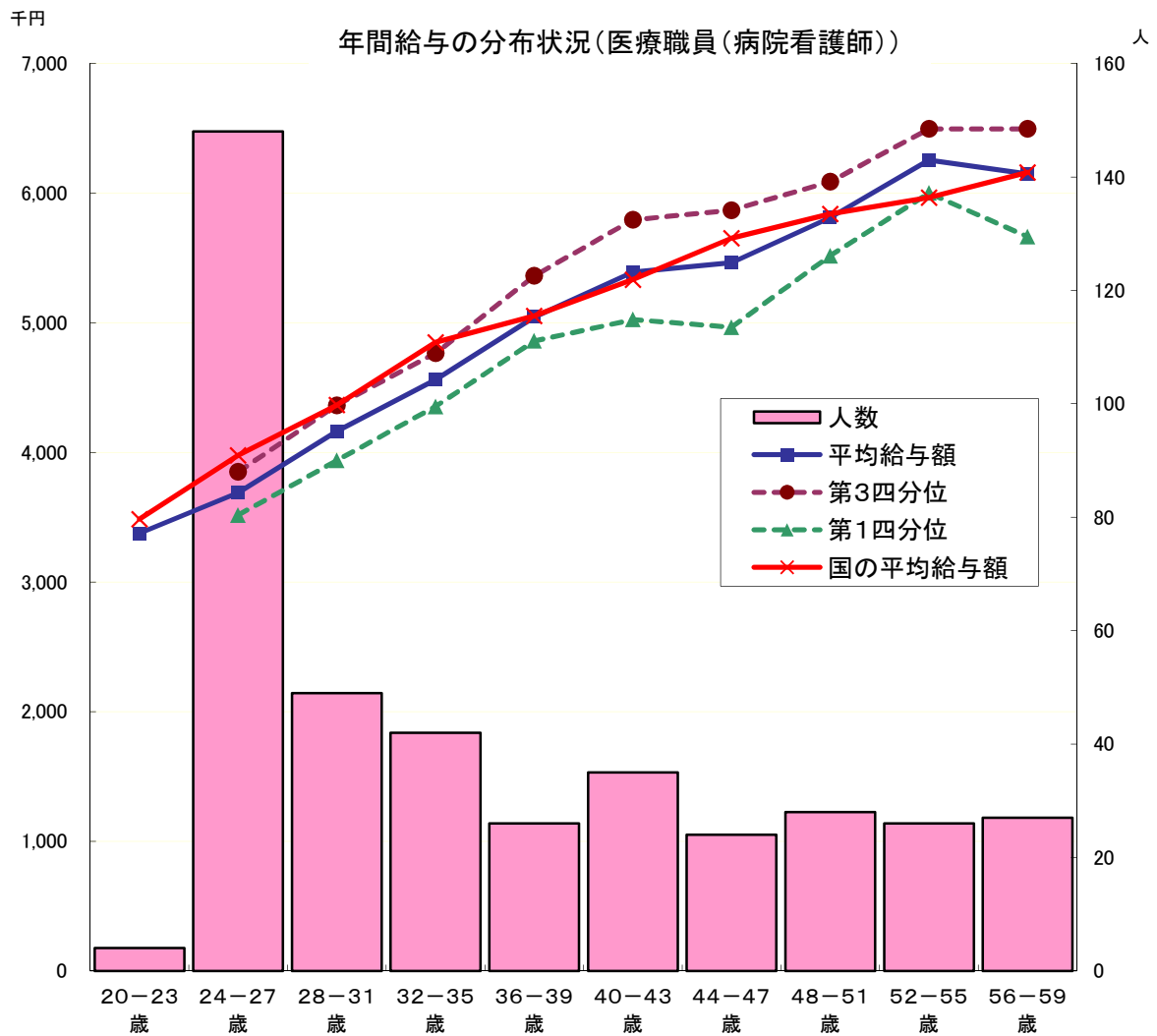
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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: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: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4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、年間給与額の第1・第3分位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)
課長	8	56.3	7,753	8,414 ～ 7,363
課長補佐	16	56.1	6,482	6,785 ～ 5,864
係長	66	51.8	5,830	6,669 ～ 4,721
主任	20	41.1	4,861	6,165 ～ 4,088
係員	30	29.4	3,575	4,558 ～ 2,978

(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	62	56.2	10,240	12,901 ～ 8,140
准教授	48	51.6	8,566	9,732 ～ 6,925
講師	41	47.3	7,925	9,300 ～ 6,000
助教	104	43.4	6,548	7,386 ～ 5,166

(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	4	55.8	6,687	6,917 ～ 6,468
看護師長	26	52.7	6,403	6,843 ～ 5,725
副看護師長	59	46.1	5,741	6,506 ～ 4,281
看護師長	317	32.4	4,262	4,047 ～ 3,291
准看護師	2			

注:看護部長及び准看護師の該当者は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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

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)	% 65.5	% 61.8	% 63.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.5	% 38.2	% 36.5
	最高～最低	% 37.0～33.8	% 39.8～35.9	% 37.4～35.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.9	% 62.8	% 63.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.1	% 37.2	% 36.3
	最高～最低	% 40.5～32.0	% 42.7～34.0	% 40.1～33.1

(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)	% 56.6	% 55.3	% 55.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.4	% 44.7	% 44.1
	最高～最低	% 48.2～36.5	% 48.8～38.6	% 48.6～37.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 62.9	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.0	% 37.1	% 36.1
	最高～最低	% 40.5～32.1	% 42.7～34.2	% 41.7～33.3

(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)	% 64.1	% 62.2	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.9	% 37.8	% 36.9
	最高～最低	% 40.5～31.9	% 42.7～35.0	% 41.7～34.0

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"> ・年齢勘案 79.1 ・年齢・地域勘案 84.3 ・年齢・学歴勘案 79.4 ・年齢・地域・学歴勘案 84.8 (参考) 対他法人 89.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当なし
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 23.0%】 (国からの財政支出額 5,831百万円、支出予算の総額 25,341百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 5.7% (常勤職員数 140名中 8名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 45.0% (常勤職員数140名中 63名)】</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は23.0%であり、累積欠損金もないことから、給与水準は適切であると考えます。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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ます。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	「対国家公務員」において、指数が基準(100)を超えない範囲であり、今後とも引き続き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"> ・年齢勘案 96.9 ・年齢・地域勘案 95.9 ・年齢・学歴勘案 94.2 ・年齢・地域・学歴勘案 98.1 (参考) 対他法人 96.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当なし
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 23.0%】 (国からの財政支出額 5,831百万円、支出予算の総額 25,341百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 0.2% (常勤職員数 409名中 1名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 40.1% (常勤職員数409名中 164名)】</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は23.0%であり、累積欠損金もないことから、給与水準は適切であると考えます。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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ます。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	「対国家公務員」において、指数が基準(100)を超えない範囲であり、今後とも引き続き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 90.2

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 235,000円 年間給与 2,820,000円

○35歳(主任、配偶者・子1人)

月額 390,000円 年間給与 4,680,000円

○45歳(課長補佐、配偶者・子2人)

月額 525,000円 年間給与 6,300,000円

教育職員(大学教員)

○22歳(大卒初任給、独身)

月額 280,000円 年間給与 3,360,000円

○35歳(講師、配偶者・子1人)

月額 515,000円 年間給与 6,180,000円

○45歳(准教授、配偶者・子2人)

月額 635,000円 年間給与 7,620,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤務成績の給与への反映については、評価制度や勤務の実態に即した方法(勤務箇所での調査に基づいた優秀者の推薦)等により、実施している。

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 5,590,909	千円 5,634,042	千円 5,424,442	千円 5,330,264	千円 5,588,775	千円
退職手当支給額 (B)	千円 316,427	千円 536,213	千円 290,319	千円 598,455	千円 416,251	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 2,474,110	千円 2,920,251	千円 3,229,884	千円 3,295,856	千円 3,494,676	千円
福利厚生費 (D)	千円 999,117	千円 1,101,130	千円 1,138,776	千円 1,192,397	千円 1,245,455	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 9,380,563	千円 10,191,636	千円 10,083,421	千円 10,416,972	千円 10,745,157	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

- 「給与、報酬等支給総額」が前年度に比べ、258,511千円の増となった主な要因
 - ・本給のベースアップ(0.3%)
 - ・通勤手当の引き上げ
 - ・勤勉手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)
 - ・H26.11から年俸制を導入したことにより、年俸制適用者の給与には退職手当相当分が含まれている。
 - ・特例法に準じる給与減額支給措置の終了(H26.3.31)
- 「最広義人件費」が前年度に比べ、328,185千円の増となった主な要因
 - ・前述のほか、非常勤職員数の増加による給与の増
 - ・給与、報酬等及び非常勤職員給与に係る社会保険料(福利厚生費)の増

Ⅳ その他

特になし