

国立大学法人滋賀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

役員報酬のうち、期末特別手当については本学役員給与規程により「その者の在職期間における業績に応じ、経営協議会の議を経て、これを増額し、又は減額することができる」としているが、平成26年度については、経営協議会において業績を総合的に判断した結果、報酬の増減は行われなかった。

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

滋賀医科大学は、本学の理念である地域の特徴を生かしつつ、特色ある医学・看護学の教育・研究により、信頼される医療人を育成すること、さらに、世界に情報を発信する研究者を養成することにより、人類の健康、医療、福祉の向上と発展に貢献することに基づき、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、将来構想計画を基盤として、法人化第2期においてはSUMSプロジェクト2010－2015「次世代を担う人材育成と医療科学・技術の創出」を目指して「地域基盤型教育・研修」、「独創的研究」、「充実した医療」、「戦略的組織活性化」の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、滋賀医科大学の学長は、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。

滋賀医科大学では、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としている。

また、前年度の他の単科大学の長の報酬水準でも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。

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

国家公務員の指定職俸給表適用職員の賞与が0.15月分増額(平成27年度6月期以降6月期を0.075月分、12月期を0.075月分それぞれ増額)されることに準拠し、本学も同様に改正した。

理事

法人の長に同じ

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

特になし

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 16,044	千円 11,808	千円 3,200	千円 826 (地域手当) 209 (通勤手当)	4月1日		
A理事	千円 14,968	千円 10,008	千円 3,966	千円 700 (地域手当) 293 (通勤手当)			
B理事	千円 13,947	千円 10,008	千円 2,712	千円 700 (地域手当) 526 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 14,724	千円 10,008	千円 3,966	千円 700 (地域手当) 49 (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 12,932	千円 8,607	千円 3,423	千円 602 (地域手当) 298 (通勤手当)		3月30日	◇
A監事	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,663	千円 1,663	千円 0	千円 0 ()			
C監事 (非常勤)	千円 3,326	千円 3,326	千円 0	千円 0 ()	4月1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：「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注3：「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

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

滋賀医科大学は、本学の理念である地域の特徴を生かしつつ、特色ある医学・看護学の教育・研究により、信頼される医療人を育成すること、さらに、世界に情報を発信する研究者を養成することにより、人類の健康、医療、福祉の向上と発展に貢献することに基づき、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、将来構想計画を基盤として、法人化第2期においてはSUMSプロジェクト2010－2015「次世代を担う人材育成と医療科学・技術の創出」を目指して「地域基盤型教育・研修」、「独創的研究」、「充実した医療」、「戦略的組織活性化」の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、滋賀医科大学の学長は、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。

滋賀医科大学では、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ます、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。

また、前年度の他の単科大学の長の報酬水準でも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

学長と共に第二期中期目標・計画の中で、「戦略的目標達成のため中期目標・計画と連動した大学経営に係る評価指標を定め、各担当理事が主体となりその目標達成に努める」としており、役員会において評価指標の目標設定と進捗状況のチェック・フォローを行っている。

そうした中で、各担当理事は時間雇用職員を含め職員数約2,000名の法人の役員として、学長を補佐し、校務を司り、所属職員を統督している。

各担当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取締役報酬1,926万円と比較した場合においても、それ以下となっている。

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)

国立大学法人滋賀医科大学監事監査規程にもとづき、本学業務の適性かつ効率的な運営を図ること及び会計経理の適正を確保している。

そうした中で、各監事は時間雇用職員を含め職員数約2,000名の法人の非常勤監事として、会計監査人及び監査室と連携を密にし、効率的かつ効果的な監査を実施している。

各非常勤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取締役報酬1,926万円と比較した場合においても、それ以下となっている。

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	摘 要	前職
法人の長	千円 51,600	年 (44 13)	月 10 0	H26.3.31	—	在職期間の業務運営等に関する評価について、経営協議会に諮った結果、業績評価を(1. 0)とし、役員退職手当規程によりその支給額を増減しないことに決定した。
理事A	千円 (42,929) 6,905	年 (34 6)	月 0 0	H26.3.31	—	同上
理事B	千円 1,987	年 2	月 0	H26.3.31	—	同上
監事	千円 5,961	年 6	月 0	H26.3.31	—	同上

注：理事については、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	在職期間の業務運営等に関する評価について、当該学長は、本学の理念である地域の特徴を生かしつつ、特色ある医学・看護学の教育・研究により、信頼される医療人を育成すること、さらに、世界に情報を発信する研究者を養成することにより、人類の健康、医療、福祉の向上と発展に貢献することに基づき、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、その達成に向けて尽力し、また、法人化第2期においては「地域基盤型教育・研修」、「独創的研究」、「充実した医療」、「戦略的組織活性化」の取り組みを推進した。 当該学長の業績勘案率については、法人の代表としてこれら業績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、業績評価を(1. 0)とし、役員退職手当規程によりその支給額を増減しないことに決定した。
理事A	在職期間の業務運営等に関する評価について、学長を補佐する者として本学の理念を実現するため、各種取り組みに邁進し、所定の目的を達成するとともに付加価値を与え、当該理念の達成に尽力した。 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、経営協議会に諮った結果、業績評価を(1. 0)とし、役員退職手当規程によりその支給額を増減しないことに決定した。
理事B	在職期間の業務運営等に関する評価について、学長を補佐する者として本学の理念を実現するため、各種取り組みに邁進し、所定の目的を達成するとともに付加価値を与え、当該理念の達成に尽力した。 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、経営協議会に諮った結果、業績評価を(1. 0)とし、役員退職手当規程によりその支給額を増減しないことに決定した。
理事A (非常勤)	
理事B (非常勤)	
監事A	在職期間の業務運営等に関する評価について、当該監事は、役員会をはじめ重要な会議への陪席、諸行事等への出席、決議書類の閲覧や教職員各位との「話し合い」や「ヒアリング」を通じ、現場への実査を行ってきた。そして、指摘事項についてはフォローアップを行い、改善状況を確認するなど本学の管理運営に大きく貢献した。 当該監事の業績勘案率については、これらの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、経営協議会に諮った結果、業績評価を(1. 0)とし、役員退職手当規程によりその支給額を増減しないことに決定した。
監事B	
監事A (非常勤)	
監事B (非常勤)	

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

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おり、職務内容の特性は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。

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

ア 人件費管理の基本方針

大学運営の基本方針と経営収益を考えた効率的な人員配置を行うとともに、経営収益に見合った人件費の設定を行う。

イ 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

社会一般の情勢に適合させるため、人事院勧告を受けて決定される国家公務員の給与水準を十分に考慮することとしている。また、他の国立大学法人の給与水準も参考とする。

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

勤勉手当の成績率の判定及び昇給、昇格の実施にあたっては、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

〔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
賞与: 勤勉手当 (査定分)	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箇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 給	原則、職員が昇給日(1月1日)前の1年間に於いて良好以上の成績で勤務したとき、その勤務成績に応じて上位の号俸に昇給させることができる。昇給の号俸数は、良好な成績で勤務した職員の号俸数を4号俸とし、極めて良好な成績で勤務した者の号俸数は、8号俸以上とする。
昇格・降格	昇格: 勤務成績が良好で、かつ当法人が定める昇格基準に達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: 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。

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

平成26年4月1日付け給与等の改正

・専門業務職基本給表の新設

事務部門におけるキャリアマップにおいて、スペシャリストコースを選択した職員について、その業務の専門性を考慮し、一般職とは別に新たに基本給表(専門業務職基本給表)等を定めた。

・号俸の回復

人事院勧告に準拠して、平成26年4月1日において45歳に満たない職員のうち、過去に号俸抑制を受けたものについて、号俸を1号俸上位の号俸とした。

・給与及び退職手当の特例

新たな給与体系として、給与及び退職手当の特例を受ける職員の制度を設け、当該職員には退職手当を支給せず、期末・勤勉手当支給時に特別賞与として退職手当相当分の定額を支給した。

平成27年1月1日付け給与等の改正

・基本給月額等を平均0.3%引上げる改正

人事院勧告に基づき、国家公務員の俸給表適用職員の俸給月額等が平均0.3%引上、また昇格時等の号俸対応による改正を行った。

・通勤手当、医師に対する初任給調整手当を改正

人事院勧告に基づき、交通用具使用者の通勤手当及び医師に対する初任給調整手当の支給限度額を改正した。

・期末手当・勤勉手当の年間支給月数を改正

人事院勧告に基づき、国家公務員の平成26年12月期以降の期末手当・勤勉手当の年間支給月数が3.95月分から4.10月分に引上げた。

・緊急手術等の手当改正

緊急手術等の勤務の特殊性に応じた手当及び臨床工学技士の緊急手術等や医療技術業務の処理等に対する手当を支給した。

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 919	歳 39.4	千円 5,712	千円 4,281	千円 73	千円 1,431
事務・技術	人 143	歳 45.0	千円 5,577	千円 4,164	千円 109	千円 1,413
教育職種 (大学教員)	人 247	歳 47.4	千円 7,974	千円 5,927	千円 88	千円 2,000
医療職種 (病院看護師)	人 429	歳 32.2	千円 4,533	千円 3,406	千円 45	千円 1,127
技能・労務職種	人 14	歳 55.6	千円 5,470	千円 4,096	千円 124	千円 1,374
教育職種 (外国人教師等)	人 1	歳				
医療職種 (医療技術職員)	人 84	歳 40.2	千円 5,284	千円 3,956	千円 97	千円 1,328
その他の医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員	人 56	歳 40.9	千円 6,252	千円 6,154	千円 91	千円 98
事務・技術	人 0	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人 4	歳 33.8	千円 4,341	千円 3,303	千円 203	千円 1,038
特任教員	人 51	歳 41.3	千円 6,422	千円 6,422	千円 83	千円 0

非常勤職員	人 217	歳 36.1	千円 3,983	千円 3,609	千円 71	千円 374
事務・技術	人 24	歳 44.5	千円 3,299	千円 2,475	千円 105	千円 824
教育職種 (大学教員)	人 4	歳 53.0	千円 4,198	千円 3,137	千円 104	千円 1,061
医療職種 (病院医師)	人 132	歳 30.8	千円 4,081	千円 4,081	千円 54	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 20	歳 44.1	千円 4,808	千円 3,586	千円 54	千円 1,222
技能・労務職種	人 17	歳 53.5	千円 3,443	千円 2,581	千円 104	千円 862
医療職種 (病院医療技術職員)	人 19	歳 33.0	千円 3,682	千円 2,794	千円 128	千円 888
その他の医療職種 (医療技術職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

年俸制適用者	人	歳	千円	千円	千円	千円
	51	41.3	6,422	6,422	83	0
特任教員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	51	41.3	6,422	6,422	83	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。

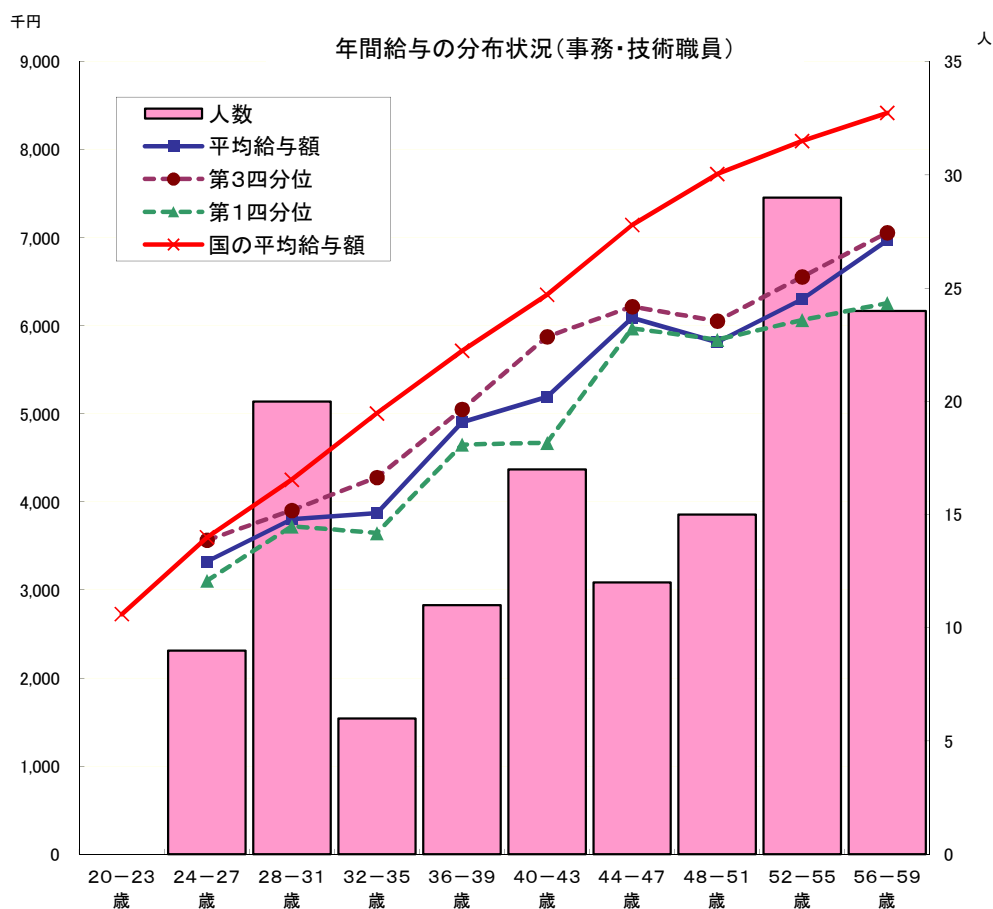
注２：常勤職員のうち医療職種（病院医師）については、該当者がいない。

注３：在外職員及び再任用職員については、該当者がいない。

注４：技能・労務職種とは、自動車運転手、ボイラ技士、調理師、実験助手、医療機器操作員をいう。

注５：常勤職員の教育職種（外国人教師等）、その他の医療職種（看護師）、非常勤職員のその他の医療職種（医療技術職員）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。

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1：①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。

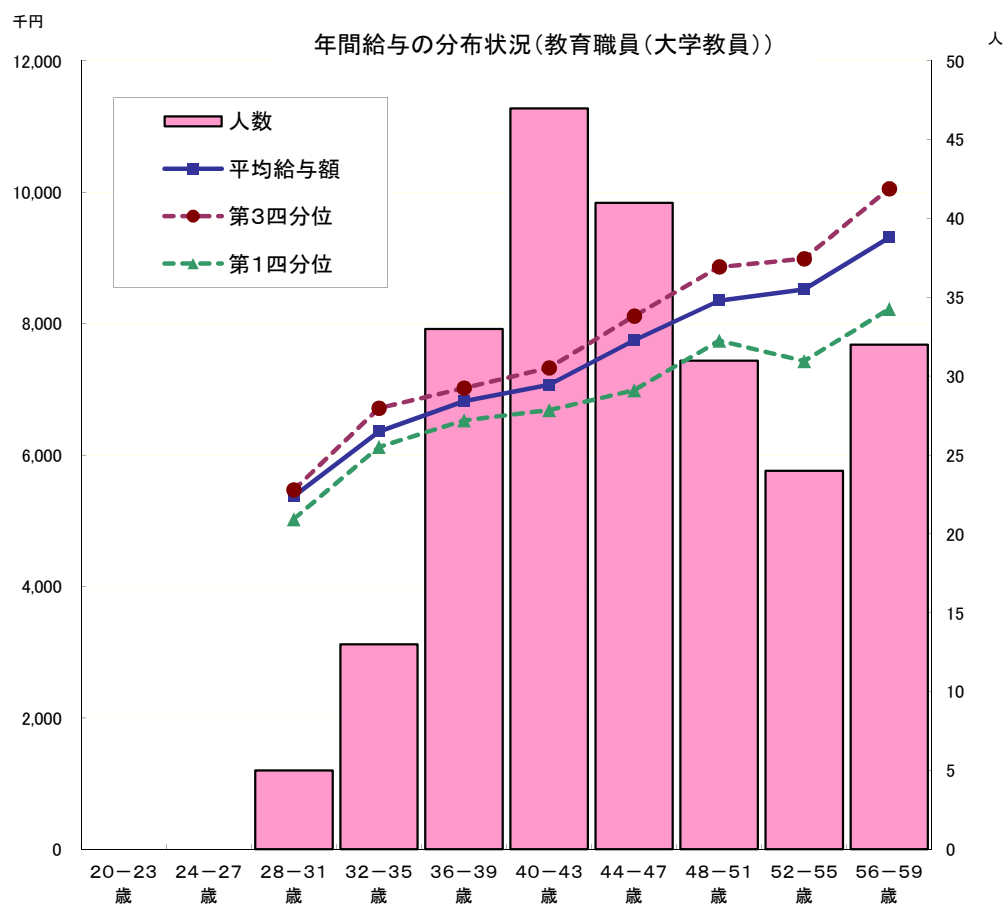
③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))

(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)
	人	歳	千円	千円
副病院長	1			
課長	7	56.9	7,810	8,694～7,060
課長補佐	14	55.1	6,610	7,152～5,903
係長	58	50.9	6,130	7,064～5,078
主任	14	42.8	5,316	6,262～4,181
係員	49	33.6	3,975	5,284～3,014

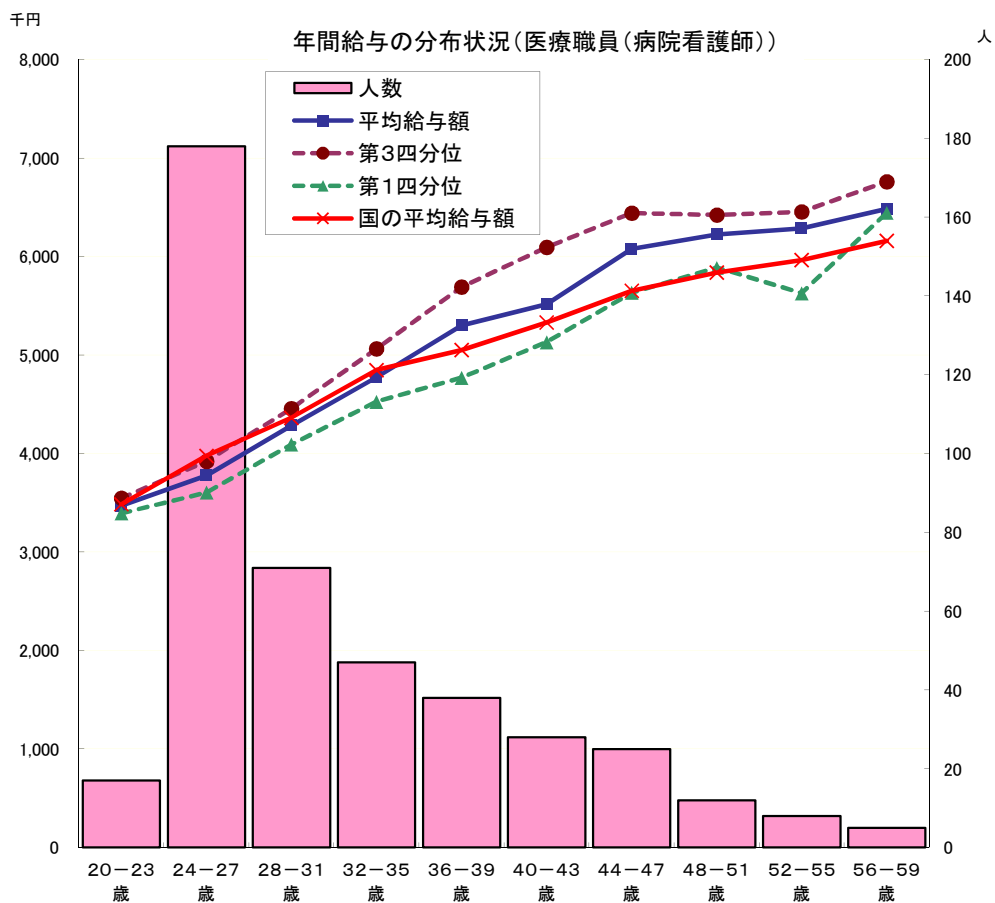
注1：副病院長の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

注2：「課長」には、課長相当職である「室長」を含み、「課長補佐」には、課長補佐相当職である「主幹」を含み、「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「主査」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)
教授	50	56.5	10,125	12,385～8,274
准教授	40	51.6	8,478	9,431～6,889
講師	41	47.4	7,812	8,769～6,062
助教	109	41.9	6,795	7,656～4,986
助手	7	44.5	5,908	6,546～4,784



(医療職員(病院看護師))

分布状況を示すグループ ^o	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	50.2	6,862	7,046～6,762
看護師長	29	45.0	6,289	7,213～5,120
副看護師長	43	41.4	5,755	6,694～4,527
看護師	353	29.8	4,158	6,387～3,394

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の平均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)	% 63.2	% 60.7	% 61.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.8	% 38.1	% 38.1
	最高～最低	% 43.9～33.3	% 48.1～35.7	% 46.2～35.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.1	% 62.9	% 64.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.9	% 37.1	% 36.0
	最高～最低	% 41.9～32.3	% 44.2～34.1	% 40.0～33.5

(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)	% 64.3	% 62.5	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 37.5	% 36.7
	最高～最低	% 37.8～32.8	% 40.1～34.9	% 39.0～34.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.4	% 63.4	% 64.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.6	% 36.6	% 35.7
	最高～最低	% 41.9～29.7	% 42.1～34.2	% 41.0～33.2

(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)	%	%	%
	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)	% 64.4	% 62.4	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 37.6	% 36.7
	最高～最低	% 41.9～31.6	% 44.2～33.7	% 43.2～32.7

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	・年齢勘案 81.7 ・年齢・地域勘案 84.0 ・年齢・学歴勘案 82.4 ・年齢・地域・学歴勘案 84.3 (参考) 対他法人 92.9
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	【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 22.4% (国からの財政支出額 6,465,680,000円、支出予算の総額 28,841,754,000円：平成26年度予算) 【検証結果】 国からの財政支出額は100億円未満であり、支出予算の総額に占める国の財政支出の割合も50%未満である。 また、対国家公務員指数も100未満であり、累積欠損額も0円であることから、給与水準は適切である。 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成25年度決算) (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。
講ずる措置	本学の事務・技術職員の給与水準は適正であり、今後も引き続き適正な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	・年齢勘案 99.4 ・年齢・地域勘案 92.6 ・年齢・学歴勘案 96.7 ・年齢・地域・学歴勘案 96.8 (参考) 対他法人 100.0
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	【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 24.5% (国からの財政支出額 6,465,680,000円、支出予算の総額 28,841,754,000円：平成26年度予算) 【検証結果】 国からの財政支出額は100億円未満であり、支出予算の総額に占める国の財政支出の割合も50%未満である。 また、対国家公務員指数も100未満であり、累積欠損額も0円であることから、給与水準は適切である。 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成25年度決算) (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きたい。
講ずる措置	本学の医療職員(病院看護師)の給与水準は適正であり、今後も引き続き適正な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 90.8

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。

4 モデル給与

○事務・技術職員

○ 22歳(大卒初任給、独身)

月額 186,394 円 年間給与2,735,982 円

○ 35歳(課長補佐、配偶者・子1人)

月額 333,010 円 年間給与5,389,355 円

○ 45歳(課長、配偶者・子2人)

月額 483,005 円 年間給与7,562,568 円

○教育職員(大学教員)

○ 22歳(大卒初任給、独身)

月額 221,490 円 年間給与3,280,801 円

○ 35歳(准教授、配偶者・子1人)

月額 414,544 円 年間給与6,730,100 円

○ 45歳(教授、配偶者・子2人)

月額 591,075 円 年間給与9,441,798 円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤勉手当の成績率の判定及び昇給、昇格の実施にあたっては、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

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 5,641,493	千円 5,348,981	千円 5,284,989	千円 5,620,974	千円 5,726,190	千円
退職手当支給額 (B)	千円 405,336	千円 371,482	千円 629,783	千円 750,881	千円 531,036	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,403,736	千円 3,810,806	千円 4,148,126	千円 4,183,642	千円 4,373,706	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,142,598	千円 1,210,739	千円 1,232,539	千円 1,395,543	千円 1,464,579	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 10,593,163	千円 10,742,008	千円 11,295,437	千円 11,951,040	千円 12,095,511	千円

注：「非常勤役職員等給与」においては、寄付金、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。

総人件費について参考となる事項

- ・給与、報酬等支給総額 教職員の増員及び給与改正(引上げ)による増
- ・退職手当支給額 退職者の減少及び退職手当支給水準の引き下げによる減
- ・非常勤役職員等給与 医師、看護師、病院非常勤職員の増員による増
- ・福利厚生費 教職員の増に伴う法定福利費の増

「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)に基づき、平成25年2年1月から以下の措置を講じている。

- ・役職員の退職手当について、国家公務員退職手当制度の改正に準じて支給水準を引き下げた。
役員に関する講じた措置の概要:官民の支給水準の均衡を図るために退職手当法上設けられている「調整率」を段階的に引き下げた。平成25年2月1日から平成25年9月30日は、「100分の98」とし、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは「100分の92」とし、同年7月1日からは「100分の87」とした。
職員に関する講じた措置の概要:役員同様の措置を講じた。

Ⅳ その他

「特になし」