

国立大学法人島根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

島根大学の主要事業は教育・研究事業である。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・研究機関のうち、常勤職員数(当該法人1,934人)や教育・研究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) 国立大学法人鳥取大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数1,677人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は15,938,000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、報酬(給与)12,660,000円、賞与4,742,225円と推定される。同様の考え方により、理事については報酬(給与)10,008,000円、賞与3,748,830円、監事については報酬(給与)8,640,000円、賞与3,236,400円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・22,652,000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。)

当法人においては、平成16年より期末特別手当(賞与)の額について、役員給与規程において、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の職務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が、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、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、島根大学役員給与規程に則り、本給(1,055,000円)に地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当(手当は該当がある場合のみ)を加算して算出している。期末特別手当についても、島根大学役員給与規程に則り、以下の額を算出している。

【期末特別手当】

① 本給、地域手当及び広域異動手当の合計額

② 本給、地域手当及び広域異動手当の合計額×100分の20

③ 本給×100分の25

(①+②+③)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170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

(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の職務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が、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)

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別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、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、島根大学役員給与規程に則り、本給(834,000円)に地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当(手当は該当がある場合のみ)を加算して算出している。期末特別手当についても、島根大学役員給与規程に則り、以下の額を算出している。

【期末特別手当】

- ①本給、地域手当及び広域異動手当の合計額
- ②本給、地域手当及び広域異動手当の合計額×100分の20
- ③本給×100分の25

(①+②+③)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170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

(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の職務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が、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)

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別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)

役員報酬支給基準は、島根大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当(月額100,000円)から構成されている。

監事

役員報酬支給基準は、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、島根大学役員給与規程に則り、本給(720,000円)に地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当(手当は該当がある場合のみ)を加算して算出している。期末特別手当についても、島根大学役員給与規程に則り、以下の額を算出している。

【期末特別手当】

- ①本給、地域手当及び広域異動手当の合計額
- ②本給、地域手当及び広域異動手当の合計額×100分の20
- ③本給×100分の25

(①+②+③)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170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

(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の職務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が、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)

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別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)

役員報酬支給基準は、島根大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当(月額100,000円)から構成されている。

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
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	17,841	12,660	4,742	439 (通勤手当)			
A理事	14,016	10,008	3,748	259 (通勤手当)			
B理事	13,780	10,008	3,748	24 (通勤手当)			
C理事	13,756	10,008	3,748	0 ()			
D理事	14,128	10,008	3,748	24 (通勤手当) 348 (単身赴任手当)			
E理事	11,268	7,746	3,057	185 (地域手当) 278 (広域異動手当)		3月30日	◇
F理事 (非常勤)	1,200	1,200	0	0 ()			
A監事	11,876	8,640	3,236	0 ()	4月1日		
B監事 (非常勤)	1,200	1,200	0	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:「前職」欄には,役員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。

注3:「地域手当」とは,就任直前に民間の給与水準が本学より高い地域に在勤していた役員に支給しているものである。

注4:「広域異動手当」とは,勤務箇所を異にして異動した場合で,住居と勤務箇所がいずれも60キロメートル以上であるときに当該異動等の日から3年を経過するまでの間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

島根大学は、教育・研究・医療及び社会貢献活動を通じて、地域の活性化及び地域創生の拠点として地域に貢献するとともに、特色ある世界水準の研究をもって、自然と共生し、豊かで持続可能な社会の発展に努めることを使命としている。

これを実現するために、山陰地方における知、文化及び医療の拠点として培った伝統と精神を重んじ、学生・教職員の協働のもと、

1. 地域貢献人材の育成
(COC事業、地域社会体験、地域企業・自治体等におけるインターンシップやPBL授業他)
2. グローバルな感性の涵養
(海外研修・留学の推進、海外からの留学生増加の推進等)
3. 専門的知識・技能を身に着け、主体的に学ぶことが出来る(応用力がある)
人材の養成
(学部を超えた学際副専攻プログラムの導入等)

を目標とし、学長のリーダーシップの下で「学生が育ち、学生とともに育つ大学づくり」を推進している。

そうした中で、島根大学の学長は、職員数約1,900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。

島根大学では、学長の報酬月額を指定職6号俸相当として定めているが、指定職6号俸が適用される官職である研究所・試験所の長は当法人と職務内容・職責が近い。また、他の総合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の総合大学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

島根大学は、教育・研究・医療及び社会貢献活動を通じて、地域の活性化及び地域創生の拠点として地域に貢献するとともに、特色ある世界水準の研究をもって、自然と共生し、豊かで持続可能な社会の発展に努めることを使命としている。

これを実現するために、山陰地方における知、文化及び医療の拠点として培った伝統と精神を重んじ、学生・教職員の協働のもと、

1. 地域貢献人材の育成
(COC事業、地域社会体験、地域企業・自治体等におけるインターンシップやPBL授業他)
2. グローバルな感性の涵養
(海外研修・留学の推進、海外からの留学生増加の推進等)
3. 専門的知識・技能を身に着け、主体的に学ぶことが出来る(応用力がある)
人材の養成
(学部を超えた学際副専攻プログラムの導入等)

を目標とし、学長のリーダーシップの下で「学生が育ち、学生とともに育つ大学づくり」を推進している。

そうした中で、島根大学の理事は、職員数約1,900名の法人の代表である学長を補佐し、そ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。

島根大学では、理事の報酬月額を指定職3号俸相当として定めているが、指定職3号俸が適用される官職と職務内容・職責が近い。また、他の総合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の総合大学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)

島根大学は、教育・研究・医療及び社会貢献活動を通じて、地域の活性化及び地域創生の拠点として地域に貢献するとともに、特色ある世界水準の研究をもって、自然と共生し、豊かで持続可能な社会の発展に努めることを使命としている。

これを実現するために、山陰地方における知、文化及び医療の拠点として培った伝統と精神を重んじ、学生・教職員の協働のもと、

1. 地域貢献人材の育成
(COC事業、地域社会体験、地域企業・自治体等におけるインターンシップやPBL授業他)
2. グローバルな感性の涵養
(海外研修・留学の推進、海外からの留学生増加の推進等)
3. 専門的知識・技能を身に着け、主体的に学ぶことが出来る(応用力がある)
人材の養成
(学部を超えた学際副専攻プログラムの導入等)

を目標とし、学長のリーダーシップの下で「学生が育ち、学生とともに育つ大学づくり」を推進している。

そうした中で、島根大学の非常勤理事は、職員数約1,900名の法人の代表である学長を補佐し、その業務を掌理している。

非常勤理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である他の総合大学の理事の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他の総合大学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

島根大学は、教育・研究・医療及び社会貢献活動を通じて、地域の活性化及び地域創生の拠点として地域に貢献するとともに、特色ある世界水準の研究をもって、自然と共生し、豊かで持続可能な社会の発展に努めることを使命としている。

これを実現するために、山陰地方における知、文化及び医療の拠点として培った伝統と精神を重んじ、学生・教職員の協働のもと、

1. 地域貢献人材の育成
(COC事業、地域社会体験、地域企業・自治体等におけるインターンシップやPBL授業他)
2. グローバルな感性の涵養
(海外研修・留学の推進、海外からの留学生増加の推進等)
3. 専門的知識・技能を身に着け、主体的に学ぶことが出来る(応用力がある)
人材の養成
(学部を超えた学際副専攻プログラムの導入等)

を目標とし、学長のリーダーシップの下で「学生が育ち、学生とともに育つ大学づくり」を推進している。

そうした中で、島根大学の監事は、大学の健全な発展に資するため、業務の適法性、有効性、効率性、経済性及び会計の適正性を担保することに努めている。

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。

島根大学では、監事の報酬月額を指定職1号俸相当として定めているが、指定職1号俸が適用される官職と職務内容・職責が近い。また、他の総合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の総合大学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)

島根大学は、教育・研究・医療及び社会貢献活動を通じて、地域の活性化及び地域創生の拠点として地域に貢献するとともに、特色ある世界水準の研究をもって、自然と共生し、豊かで持続可能な社会の発展に努めることを使命としている。

これを実現するために、山陰地方における知、文化及び医療の拠点として培った伝統と精神を重んじ、学生・教職員の協働のもと、

1. 地域貢献人材の育成
(COC事業, 地域社会体験, 地域企業・自治体等におけるインターンシップやPBL授業他)
2. グローバルな感性の涵養
(海外研修・留学の推進, 海外からの留学生増加の推進等)
3. 専門的知識・技能を身に着け, 主体的に学ぶことが出来る(応用力がある)人材の養成
(学部を超えた学際副専攻プログラムの導入等)

を目標とし, 学長のリーダーシップの下で「学生が育ち, 学生とともに育つ大学づくり」を推進している。

そうした中で, 島根大学の非常勤監事は, 大学の健全な発展に資するため, 業務の適法性, 有効性, 効率性, 経済性及び会計の適正性を担保することに努めている。

非常勤監事の年間報酬額は, 人数規模が同規模である他の総合大学の理事の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他の総合大学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認められる。 〕

4 役員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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
理事A	該当者なし				
監事A	5,961	6 0	H26.3.31	-	

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

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	該当者なし
理事A	該当者なし
監事A	当該監事は、本学の健全な発展に資するため、業務の適法性、有効性、効率性、経済性及び会計の適正性を担保することに努め、その職責を適切に果たした。 当該監事の退職手当の増減については、役員退職手当規程に基づき、在職中の業績等を総合的に勘案し、経営協議会の議を経たうえで、増減しないことを決定した。

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

当法人においては、平成16年より期末特別手当(賞与)の額について、役員給与規程において、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の職務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が、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こととしており、今後も継続予定である。

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、他の国立大学法人等、国家公務員の平均支給額を参考にした。(当該法人1,934人)

- (1) 国立大学法人鳥取大学・・・当該法人は、地方の総合大学として類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数1,677人)となっている。
- (2) 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。

また以下の点を人件費管理の基本方針とする。

- (1) 人員削減も含めた組織や人事制度の見直しにより積極的な人件費の抑制に努める。
- (2) 外部資金等自己収入の獲得により総収入額に占める人件費率の抑制に努める。
- (3) セグメント(学部、施設等)単位で人件費を配分する自己管理方式を原則とし、執行上の工夫と財源確保のための自助努力を推進する。

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。)

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の決定にあたり、個人評価処遇反映のためのガイドラインに基づき、評価結果を勤務成績に反映させる。

昇給: 1月1日に、昇給日前1年間における5段階(V～I)の勤務成績に応じた号俸数に昇給させることができる。

昇格: 従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価により上位の級に昇格させる。

勤勉手当: 基準日(6月1日、12月1日)以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給する。

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

島根大学職員給与規程に則り、俸給、諸手当(俸給の調整額、俸給の特別調整額、教職調整額、初任給調整手当、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、特勤手当、義務教育等教員特別手当、有資格者職務手当、専門看護師等手当、学長特別補佐手当、高度専門職手当、特殊勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、待機手当、教員免許状更新講習手当、学校図書館司書教諭講習手当及び救急勤務医手当)、割増給与(超過勤務手当、休日勤務手当及び夜勤手当)及び賞与(期末手当、勤勉手当及び期末特別手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給、俸給の調整額、教職調整額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額(特定の職務の級に該当する職員にあっては、俸給、俸給の調整額、教職調整額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に職員給与規程に定める加算割合を乗じて得た額(以下「役職段階別加算額」という。))を、また、特定の職務の級及び俸給の特別調整額の区分に該当する職員(以下「特定幹部職員」という。))にあっては、俸給月額に職員給与規程に定める加算割合を乗じて得た額(以下「管理職加算額」という。))を加算した額))に6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には100分の137.5(特定幹部職員にあっては、6月に支給する場合には100分の102.5、12月に支給する場合には100分の117.5)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(俸給、俸給の調整額、教職調整額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、役職段階別加算額(特定幹部職員にあっては、その額に管理職加算額を加算した額)を加算した額)に勤勉手当の職員給与規程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全俸給表のベースアップ(0.3%)、②初任給調整手当の月額の限度額を300円引き上げ(50,000円→50,300円)、③通勤手当の月額を100円～7,100円までの幅で引き上げ、④俸給の調整額の月額を0円～100円までの幅で引き上げ、⑤待機手当・宿日直手当の適用範囲の拡大(看護師、臨床工学技士等)、⑥平成18年4月1日の俸給の切替えに伴い昇給の抑制を受けていた職員のうち、所定の要件を満たす職員について、平成26年4月1日における号俸を最大1号俸上位の号俸として調整、⑦勤勉手当の支給率について、0.15ヶ月分の引き上げを実施した。

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	1462	43.7	6,282	4,645	47	1,637
事務・技術	316	46.2	5,546	4,111	71	1,435
教育職種 (大学教員)	595	48.3	7,994	5,868	39	2,126
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	305	38.6	4,833	3,587	39	1,246
教育職種 (附属義務教育学校教員)	45	41.8	6,721	5,037	63	1,684
医療職種 (病院医療技術職員)	109	37.0	4,691	3,506	55	1,185
その他医療職種 (医療技術職員)	1					
その他医療職種 (看護師)	2					
技能・労務職種	6	56.7	5,116	3,807	74	1,309
医療職種 (特例看護職員)	83	28.5	4,094	3,153	21	941

再任用職員	20	62.7	3,104	2,645	85	459
事務・技術	10	62.7	2,928	2,501	116	427
教育職種 (大学教員)	該当なし					
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	5	62.5	3,757	3,195	56	562
医療職種 (病院医療技術職員)	2					
技能・労務職種	3	62.5	2,798	2,378	33	420

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(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注3:「医療職種(医療技術職員)」とは、病院部門において栄養士、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師等の業務を行う職種を示す。

注4:「その他医療職種(看護師)」とは、病院以外の部門において保健師の業務を行う職種を示す。

注5:「その他医療職種(医療技術職員)」とは、病院以外の部門において、臨床検査技師の業務を行う職種を示す。

注6:「技能・労務職種」とは、自動車運転手、医療機器操作員、検査助手、剖検助手、看護助手、守衛等の業務を行う職種を示す。

注7:「医療職種(特例看護職員)」とは、病院職種(病院看護師)と同種の業務であるが、給与形態が異なる職種である。

注8:常勤職員の「その他医療職種(医療技術職員)」及び「その他医療職種(看護師)」、再任用職員の「医療職種(病院医療技術職員)」は、該当者が2名以下のため、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」以下の事項について記載していない。

注9:在外職員、任期付職員及び非常勤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。

① 職種別支給状況(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	
常勤職員	6人	56.0歳	11,860千円	11,860千円	17千円	0千円
事務・技術	該当なし					
教育職種 (大学教員)	6人	56.0歳	11,860千円	11,860千円	17千円	0千円
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	該当なし					

任期付職員	71人	37.3歳	5,219千円	5,219千円	27千円	0千円
事務・技術	該当なし					
教育職種 (大学教員)	5人	52.5歳	12,350千円	12,350千円	24千円	0千円
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	該当なし					
病院診療職員 (医員)	48人	34.3歳	3,775千円	3,775千円	23千円	0千円
病院診療職員 (研修医)	8人	26.8歳	3,720千円	3,720千円	0千円	0千円
寄附講座等年俸制 適用職員	10人	52.1歳	9,781千円	9,781千円	66千円	0千円

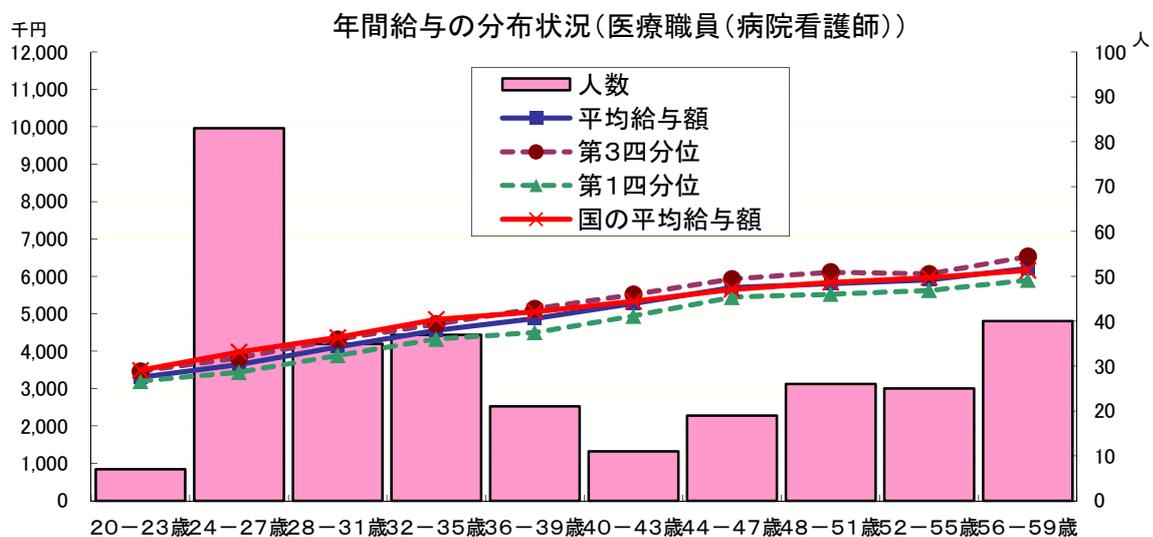
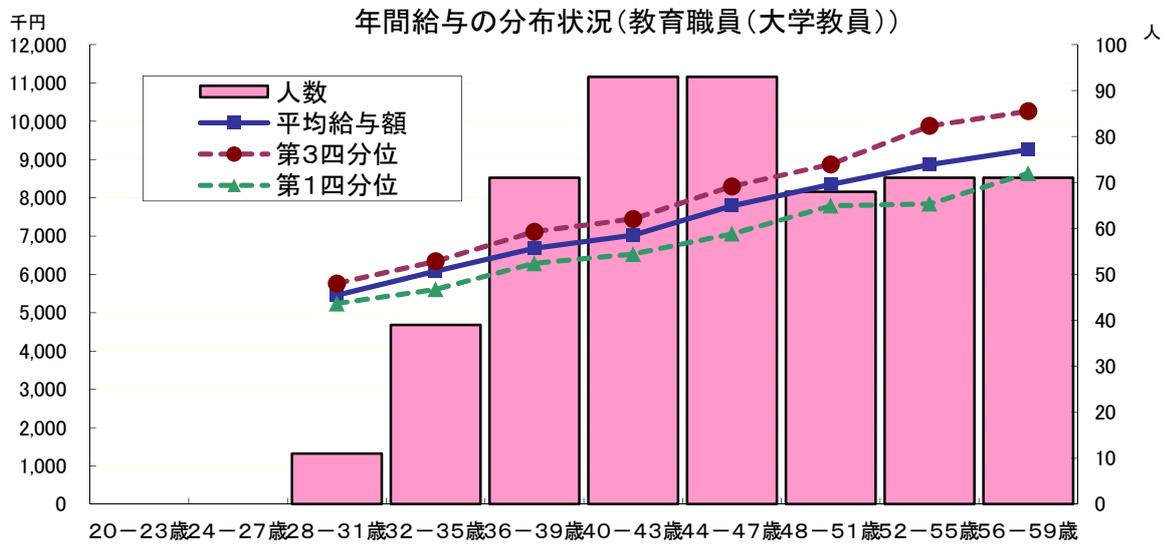
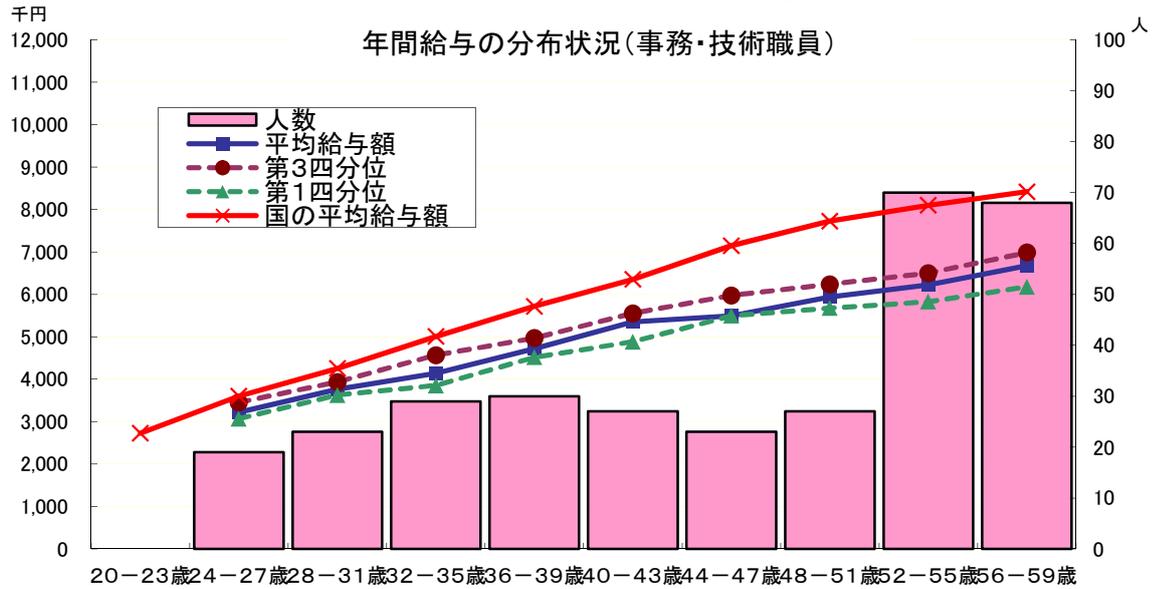
非常勤職員	3人	55.8歳	5,702千円	5,702千円	60千円	0千円
事務・技術	該当なし					
教育職種 (大学教員)	3人	55.8歳	5,702千円	5,702千円	60千円	0千円
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	該当なし					

注1:「病院診療職員(医員)」とは、医学部附属病院において主として診療業務に従事するほか、必要に応じ、診療を通じて臨床教育の補助及び診療に関する研究に従事する医師又は歯科医師のことをいう。

注2:「病院診療職員(研修医)」とは、医学部附属病院において医師法(昭和23年法律第201号)又は歯科医師法(昭和23年法律第202号)に定める臨床研修に従事させるために雇用する医師又は歯科医師のことをいう。

注3:在外職員及び再任用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。

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。

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	千円	千円
部長	6	57.3	8,563	9,384	～	7,403
課長	23	56.0	7,432	8,814	～	6,488
課長補佐	44	55.5	6,522	6,934	～	6,025
係長	111	49.6	5,849	6,715	～	4,751
主任	54	44.7	5,107	6,300	～	3,879
係員	78	33.3	3,791	5,367	～	2,769

注1:「部長」には「次長」を,「課長」には同相当職である「事務長」及び「高度専門職」を,「課長補佐」には同相当職である「事務長補佐」,「監査室長補佐」及び「専門職」を,「係長」には同相当職である「技術専門職員」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)		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
教授	205	56.5	9,568	11,920	～	7,191
准教授	188	46.7	7,740	9,291	～	5,716
講師	59	43.3	7,118	9,196	～	5,505
助教	138	40.4	6,313	7,213	～	4,347
助手	5	52.1	5,137	5,325	～	4,567

(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)		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
看護部長	1				～	
副看護部長	4	56.0	6,753		～	
看護師長	28	55.6	6,392	7,029	～	5,902
副看護師長	56	47.1	5,668	6,532	～	4,493
看護師	216	33.8	4,307	6,063	～	3,195

注1:「看護部長」の該当者は1名のため,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については記載していない。

注2:「副看護部長」の該当者は4名のため,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)	% 62.0	% 61.1	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.0	% 38.9	% 38.5
	最高～最低	% 52.6～32.8	% 49.0～34.9	% 50.8～33.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.5	% 62.0	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.5	% 38.0	% 37.3
	最高～最低	% 43.0～31.4	% 43.9～34.2	% 41.4～33.8

(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)	% 61.1	% 60.0	% 60.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.9	% 40.0	% 39.5
	最高～最低	% 53.0～33.2	% 45.4～35.4	% 49.2～34.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 62.4	% 63.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.9	% 37.6	% 36.8
	最高～最低	% 43.0～31.8	% 43.9～33.4	% 43.5～33.2

(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)	% 62.5	% 61.0	% 61.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.5	% 39.0	% 38.3
	最高～最低	% 43.0～31.6	% 43.9～33.7	% 43.5～32.7

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は1名のため、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 79.8 ・年齢・地域勘案 86.7 ・年齢・学歴勘案 79.9 ・年齢・地域・学歴勘案 86.5 (参考) 対他法人 91.0
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	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 37.0%】 (国からの財政支出額 11,851百万円, 支出予算の総額 32,018百万円: 平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 1,392,335千円(平成25年度決算)】 【管理職の割合 7.8%(常勤職員408名中32名)】</p> <p>(法人の検証結果) 対国家公務員指数が79.8であること, 国からの財政支出の割合が37.0% であること, また島根県職員の状況(対国家公務員指数が97.6, 一般行政 職の管理職割合が13.7%)との比較においても, 適切な給与水準の状況で あると思われる。</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	今後も適正な役職員の給与水準となるよう努めたい。

○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 96.5 ・年齢・地域勘案 99.3 ・年齢・学歴勘案 94.6 ・年齢・地域・学歴勘案 98.1 (参考) 対他法人 95.4
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 37.0%】 (国からの財政支出額 11,851百万円, 支出予算の総額 32,018百万円: 平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 1,392,335千円(平成25年度決算)】 【管理職の割合 0.2%(常勤職員639名中1名)】</p> <p>(法人の検証結果) 対国家公務員指数が79.8であること, 国からの財政支出の割合が37.0% であること, また島根県職員の状況(対国家公務員指数が97.6, 一般行政 職の管理職割合が13.7%)との比較においても, 適切な給与水準の状況で あると思われる。</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	今後も適正な役職員の給与水準となるよう努めたい。

○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。

〔 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 2,576,341円
- 35歳(主任, 配偶者・子1人)
月額 294,400円 年間給与 4,710,897円
- 45歳(係長, 配偶者・子2人)
月額 360,400円 年間給与 5,817,524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 3,461,454円
- 35歳(助教, 配偶者・子1人)
月額 351,400円 年間給与 5,685,320円
- 45歳(准教授, 配偶者・子2人)
月額 461,900円 年間給与 7,703,688円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

〔 昇給, 昇格の実施及び勤勉手当の成績率の決定にあたり、個人評価処遇反映のためのガイドラインに基づき、評価結果を勤務成績に反映させており、今後も継続予定である。 〕

昇給: 1月1日に、昇給日前1年間における5段階(V~I)の勤務成績に応じた号俸数に昇給させることができる。

昇格: 従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価により上位の級に昇格させる。

勤勉手当: 基準日(6月1日, 12月1日)以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給する。

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 10,423,533	千円 10,167,305	千円 9,518,033	千円 9,414,381	千円 9,986,698	千円
退職手当支給額 (B)	千円 901,829	千円 1,056,631	千円 1,061,103	千円 1,108,707	千円 898,156	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,487,362	千円 2,993,123	千円 3,403,975	千円 3,675,077	千円 4,036,579	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,565,255	千円 1,666,819	千円 1,689,271	千円 1,779,500	千円 1,921,069	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 15,377,979	千円 15,883,878	千円 15,672,382	千円 15,977,665	千円 16,842,502	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「(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。

注)「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

1. 対前年比の増減要因の分析について

①給与, 報酬等支給総額 対前年度比 6.1%増

増額となったのは、給与臨時特例措置による給与の減額が平成26年3月で終了したこと及び平成26年度人事院勧告に準拠し、全俸給表のベースアップ(0.3%)、勤勉手当の支給率について0.15ヶ月分の引き上げ等を行ったことが主な要因である。

②最広義人件費 対前年度比 5.4%増

増額となったのは、①給与, 報酬等支給総額の増額及び看護体制整備に係る看護師増等による「非常勤役職員等給与」の増額が主な要因である。

2. 退職手当の支給水準引き下げについて

「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年1月1日から以下の措置を講ずることとした。

役員に関する講じた措置の内容:調整率の設定・・・87/100

(経過措置)

- (1)平成25年1月1日～平成25年9月30日・・・100/100→98/100
- (2)平成25年10月1日～平成26年6月30日・・・98/100→92/100
- (3)平成26年7月1日以降・・・・・・・・・・・・ 92/100→87/100

職員に関する講じた措置の内容:調整率の引下げ・・・104/100→87/100

(経過措置)

- (1)平成25年1月1日～平成25年9月30日・・・104/100→98/100
- (2)平成25年10月1日～平成26年6月30日・・・98/100→92/100
- (3)平成26年7月1日以降・・・・・・・・・・・・ 92/100→87/100

Ⅳ その他

特になし