

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人広島大学の役員報酬・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

・当該法人の主要事業は教育・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企業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、人数規模が同規模である他の国立大学法人、民間企業の役員報酬及び事務次官の年間報酬額を参考とした。

##### 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(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年度より常勤役員に対する期末特別手当において、その者の在職期間における業績を勘案し、100分の10の範囲内で支給額を増減できることとしていたが、平成22年度からは、期末特別手当を廃止し、期末手当及び勤勉手当に改編した。学長及び常勤監事については、勤勉手当相当を含む期末手当を支給し、在職期間における業績を反映し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で支給額を増減できることとしている。常勤理事については、在職期間における業績を勘案した勤務成績割合に応じて勤勉手当を支給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、月額及び期末手当から構成されている。月額については、広島大学役員報酬規則に則り、本給(7号俸:1,129,000円)に加え、該当する場合には通勤手当、広域人事交流手当、単身赴任手当を加算して支給している。期末手当についても、広島大学役員報酬規則に則り、期末手当基準額(本給及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額)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、基準日以前6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を在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で、増減した額としている。  
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手当支給率の引き上げ(12月期0.15月分)を実施した。  
また、平成26年12月に、交通用具使用者に係る通勤手当の引き上げ改定(100円～7,100円)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、広島大学役員報酬規則に則り、本給(1号俸:720,000円から4号俸:912,000円のうちから経歴等を考慮し決定された額)に加え、該当する場合には通勤手当、広域人事交流手当、単身赴任手当を加算して支給している。期末手当及び勤勉手当についても、広島大学役員報酬規則に則り、期末・勤勉手当基準額(本給及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に、期末手当として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を乗じて得た額に加え、勤勉手当として良好な役員にあつては100分の72.5、優秀な役員にあつては100分の89を乗じ、基準日以前6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、給与法指定職の改定に準拠した勤勉手当勤務成績割合の引き上げ(良好な職員、優秀な職員とも12月期0.15月分)を実施した。  
また、平成26年12月に、交通用具使用者に係る通勤手当の引き上げ改定(100円～7,100円)を実施した。

監事

・役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、広島大学役員報酬規則に則り、本給(1号俸:720,000円)に加え、該当する場合には通勤手当、広域人事交流手当、単身赴任手当を加算して支給している。期末手当についても、広島大学役員報酬規則に則り、期末手当基準額(本給及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額)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、基準日以前6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を在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で、増減した額としている。  
 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手当支給率の引き上げ(12月期0.15月分)を実施した。  
 また、平成26年12月に、交通用具使用者に係る通勤手当の引き上げ改定(100円～7,100円)を実施した。

監事(非常勤)

・役員報酬支給基準は、非常勤役員手当で構成されている。非常勤役員手当は、広島大学役員報酬規則に則り、1号俸(720,000円÷20日×1週間当たりの勤務予定日数×52÷12)を支給している。  
 なお、平成26年度では、改定を行っていない。

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
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	19,173	13,548	5,074	551 (通勤手当)		3月31日	
A理事	15,385	10,944	3,967	474 (通勤手当)		3月31日	
B理事	15,178	10,944	4,185	49 (通勤手当)			
C理事	15,153	10,944	4,185	24 (通勤手当)		3月31日	
D理事	14,416	10,476	3,814	126 (通勤手当)			
E理事	13,190	8,640	3,468	564 (単身赴任手当) 518 (広域人事交流手当)	4月1日		◇
A監事	11,248	8,640	2,213	394 (通勤手当)	4月1日		*
B監事 (非常勤)	6,024	6,024	0	0 ( )	4月1日		*

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

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

### 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

・広島大学では、「自由で平和な一つの大学」という建学の精神を継承し、理念5原則（平和を希求する精神、新たなる知の創造、豊かな人間性を培う教育、地域社会・国際社会との共存、絶えざる自己変革）の下に、「知の創造拠点」として未来社会に資する先端的な学術研究の推進とそれを通じた優れた人材の育成に取り組み、その成果を活かして国際社会に貢献することを使命としており、広島大学の長期ビジョンを基盤として、教育改革、研究活動の活性化、世界・地域への貢献、医療人の養成拠点並びに医科学の拠点形成等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、広島大学の学長は、職員数約3,500名の法人の代表としての職務を行うとともに、学校教育法上の学長として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4,663万円と比較した場合、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。

広島大学では、学長の標準報酬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る。

こうした職務内容の特性や民間企業等との比較を踏まえると、給与水準は妥当であると考えられる。

##### 理事

・広島大学の理事は、教育、平和・国際、研究、社会産学連携・広報・情報、医療、財務・総務、その他学長が特に命ずる事項について学長を補佐し、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4,663万円と比較した場合、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。

こうした職務内容の特性や民間企業等との比較を踏まえると、給与水準は妥当であると考えられる。

##### 監事

・広島大学の監事は、本学の業務を監査し、業務の効率的かつ合理的な運営を図るとともに、財務会計経理等の適正を期すことを任務としている。

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4,663万円と比較した場合、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。

こうした職務内容の特性や民間企業等との比較を踏まえると、給与水準は妥当であると考えられる。

##### 監事(非常勤)

・広島大学の監事は、本学の業務を監査し、業務の効率的かつ合理的な運営を図るとともに、財務会計経理等の適正を期すことを任務としている。

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4,663万円と比較した場合、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。

非常勤監事の報酬は、常勤監事の本給をもとに、1週間当たりの勤務日数により支給されている。

こうした職務内容の特性や民間企業等との比較を踏まえると、給与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	該当者なし					
監事A	3,726	3	9	2014/3/31	1	

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	・監事として、本学の業務を監査し、業務の効率的かつ合理的な運営を図るとともに、財務会計経理等の適正を期すことで、本学の発展に尽力したことから、平成26年3月25日開催の経営協議会において、同人の退職手当に係る役員期間の業績勘案率を基本の「1.0」とし、退職手当を増額又は減額することなく支給するものとした。

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

・本学においては、学長及び常勤監事については、勤勉手当相当を含む期末手当を支給し、常勤理事については、期末手当及び勤勉手当を支給している。期末手当については、期末・勤勉手当基準額(本給及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に、各期の支給割合を乗じ、基準日以前6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、学長及び常勤監事については在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で、増減した額としている。勤勉手当については、期末・勤勉手当基準額に、勤務成績により区分された職員区分に応じた勤務成績割合を乗じ、基準日以前6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。  
今後もこの仕組みを継続していく予定である。

## 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

・当該法人の給与水準を検証するにあたって、国家公務員及び平成26年職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別(当該法人3,500人)・職種別平均支給額を参考にした。

(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。

(2) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は456,085円となっている。

さらに、教育・研究活動の活性化と質的向上及び大学運営に係る人材の有効活用に資するため、教職員給与の適正化を推進し、全学的視点から人件費(人員)管理を行っている。

#### 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。)

・当法人においては、平成16年度から業績給を導入しており、人件費の範囲内で、職員の勤務成績に応じて、昇給又は昇格若しくは勤勉手当に反映させるものとしている。

#### 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

・広島大学職員給与規則に則り、基本給及び諸手当(管理職手当、職務付加手当、初任給調整手当、扶養手当、特別調整手当、広域人事交流手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、附属学校教員特別手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日手当、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び特別手当)としている。

期末手当については、本給、本給の調整額、教職調整額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する特別調整手当又は広域人事交流手当の月額並びに特別調整手当の加算額の月額並びに役職段階別加算額及び特定管理職加算額の合計額に同規則に定める職員の区分に応じた期別支給割合(一般職員の場合: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)を乗じ、さらに基準日以前6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、本給、本給の調整額、教職調整額及びこれらに対する特別調整手当又は広域人事交流手当の月額、特別調整手当の加算額の月額並びに役職段階別加算額及び特定管理職加算額の合計額に同規則に定める職員の区分に応じた勤務成績割合(一般の職員で良好な職員の場合:100分の66)を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、以下のとおり改正を行った。

<4月改正>

①附属学校教員特別勤務手当の支給割合を現行の3.5%から6.0%(2.5%増率)へ見直し

②「地域手当」を見直し、従来の地域的な諸条件を鑑みた支給のほか、社会一般の情勢及び学内事情等給与上特別の措置を講ずる必要がある職員に対する支給も加え、「特別調整手当」として新たに規定

③平成26年1月1日から実施した55歳を超える職員の昇給抑制に係る代償措置として、改正前の内容と比較して減額となる本給月額の差額相当額を特別調整手当の加算額として支給

④平成18年4月から実施した本給水準の引き下げに伴う現給保障(差額)を廃止し、これに係る代償措置として、差額を継続した場合の額に100分の60を乗じて得た額を特別調整手当の加算額として支給

⑤平成26年4月1日において、45歳未満の職員の号俸について、これまで抑制されていた昇給号俸を最大1号俸上位へ調整

⑥国立大学改革プランにおける人事・給与システムの弾力化による常勤教員(シニア教員、若手、外国人)への年俸制の導入

<12月改正>

①全本給表の若年層に重点を置いた幅広い号俸について引き上げ改定(平均0.3%)

②初任給調整手当を支給区分に応じ引き上げ改定(100円～300円)

③交通用具使用者に係る通勤手当の引き上げ改定(100円～7,100円)

④特殊勤務手当のうち教員特殊業務手当の引き上げ改定(600円～3,200円)及び科学研究費助成事業申請助言等手当の引き上げ改定(8,000円)

⑤12月に支給する勤勉手当の勤務成績割合の引き上げ改定(0.15月分)

<1月改正>

①本給の調整額の引き上げ改定(100円、平成26年12月1日から遡及適用)

②平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

<3月改正>

他の国立大学法人の状況等を参考に、国家公務員と同程度に4月から11月までの本給月額、本給の調整額、初任給調整手当、通勤手当の増額分を一時金として支給

## 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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	2786	44.4	7,089	5,281	104	1,808
事務・技術	559	42.3	5,732	4,297	160	1,435
教育職種 (大学教員)	1326	50	8,810	6,521	113	2,289
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	594	34.5	4,824	3,628	37	1,196
技能・労務職種	1					
海事職種	8	41.1	6,391	4,759	0	1,632
海技職種	2					
教育職種 (附属高校教員)	88	46.3	7,552	5,717	78	1,835
教育職種 (附属義務教育学校教員)	83	42.3	7,018	5,336	121	1,682
医療職種 (病院医療技術職員)	122	41.2	5,481	4,104	90	1,377
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					
再任用職員	5	62.3	4,632	3,983	42	649
教育職種 (附属高校教員)	4	62.5	4,618	3,970	46	648
教育職種 (附属義務教育学校教員)	1					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	615	40.5	4,486	3,834	62	652
事務・技術	187	43.6	3,607	2,786	136	821
教育職種 (大学教員)	72	41.3	7,521	5,810	26	1,711
医療職種 (病院医師)	44	36.8	3,912	3,417	0	495
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	58	45.3	3,189	2,506	97	683
医療職種 (病院医療技術職員)	64	32.2	3,998	3,046	77	952
その他医療職種 (看護師)	2					
その他教育職種 (大学教員)	147	41.9	5,421	5,421	0	0
その他医療職種 (病院医師)	38	28.1	2,758	2,758	0	0
その他	3	62.2	6,960	6,960	0	0

非常勤職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	15	40.6	6,722	6,722	0	0
その他教育職種 (大学教員)	15	40.6	6,722	6,722	0	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:「技能・労務職種」とは、自動車運転手、調理師、調理員、用務員及び医療補助員の業務を行う職種を示す。

注3:「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、通信長、航海士及び機関士の業務を行う職種を示す。

注4:「海技職種」とは、船舶等の甲板長、甲板員、機関員及び司厨員の業務を行う職種を示す。

注5:「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。

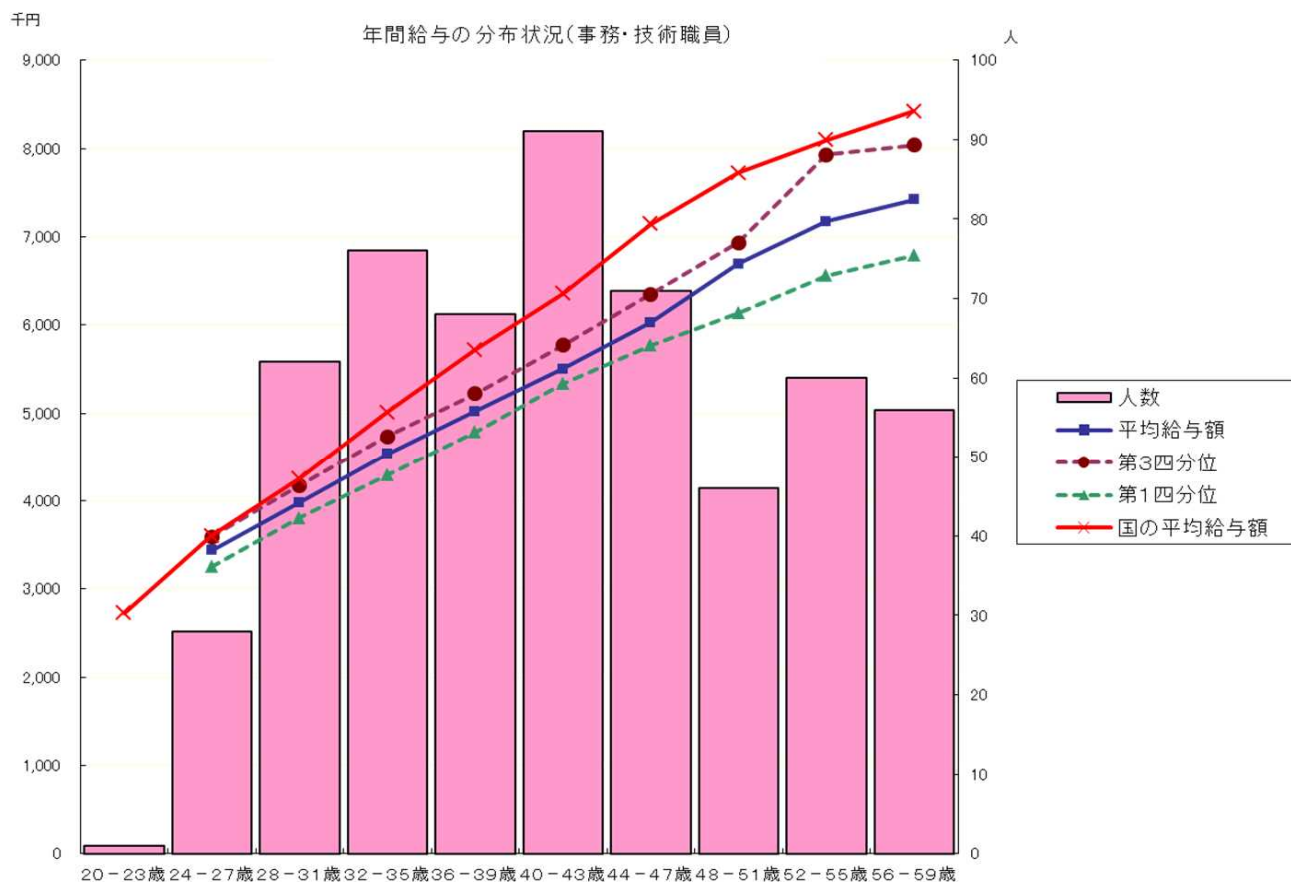
注6:在外職員、任期付職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注7:再任用職員については、「教育職種(附属高校教員)」及び「教育職種(附属義務教育学校教員)」以外は該当者がいないため、欄を省略した。

注8:常勤職員の「技能・労務職種」、「海技職種」、「その他医療職種(医療技術職員)」、「その他医療職種(看護師)」再任用職員の「教育職種(附属義務教育学校教員)」、非常勤職員の「その他医療職種(看護師)」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。

注9:「その他」とは、該当者が少数人数であるうえ、同様の職務に従事する他の職員と給与形態等が異なることから、独立した職種として公表することが適当でないものである。

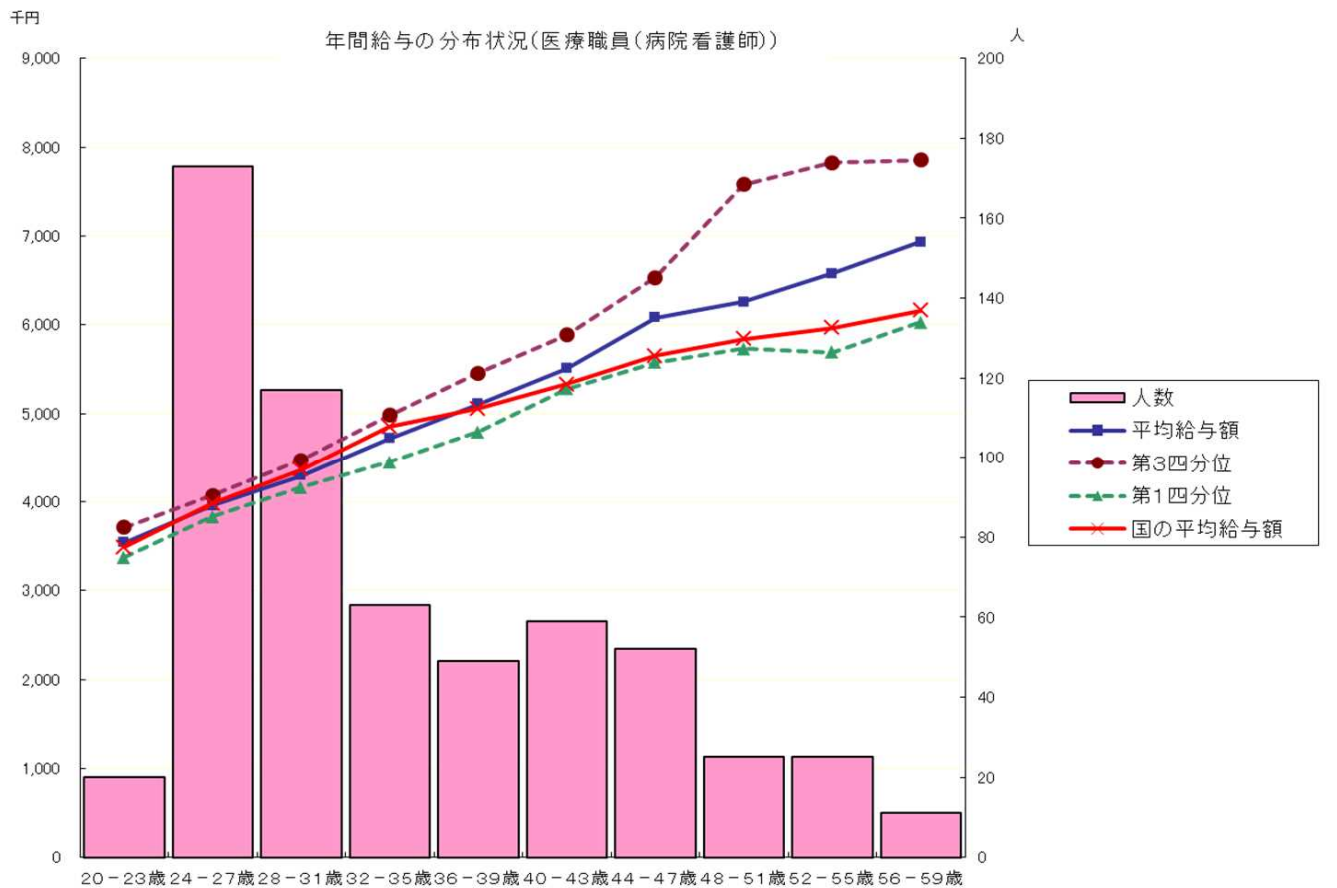
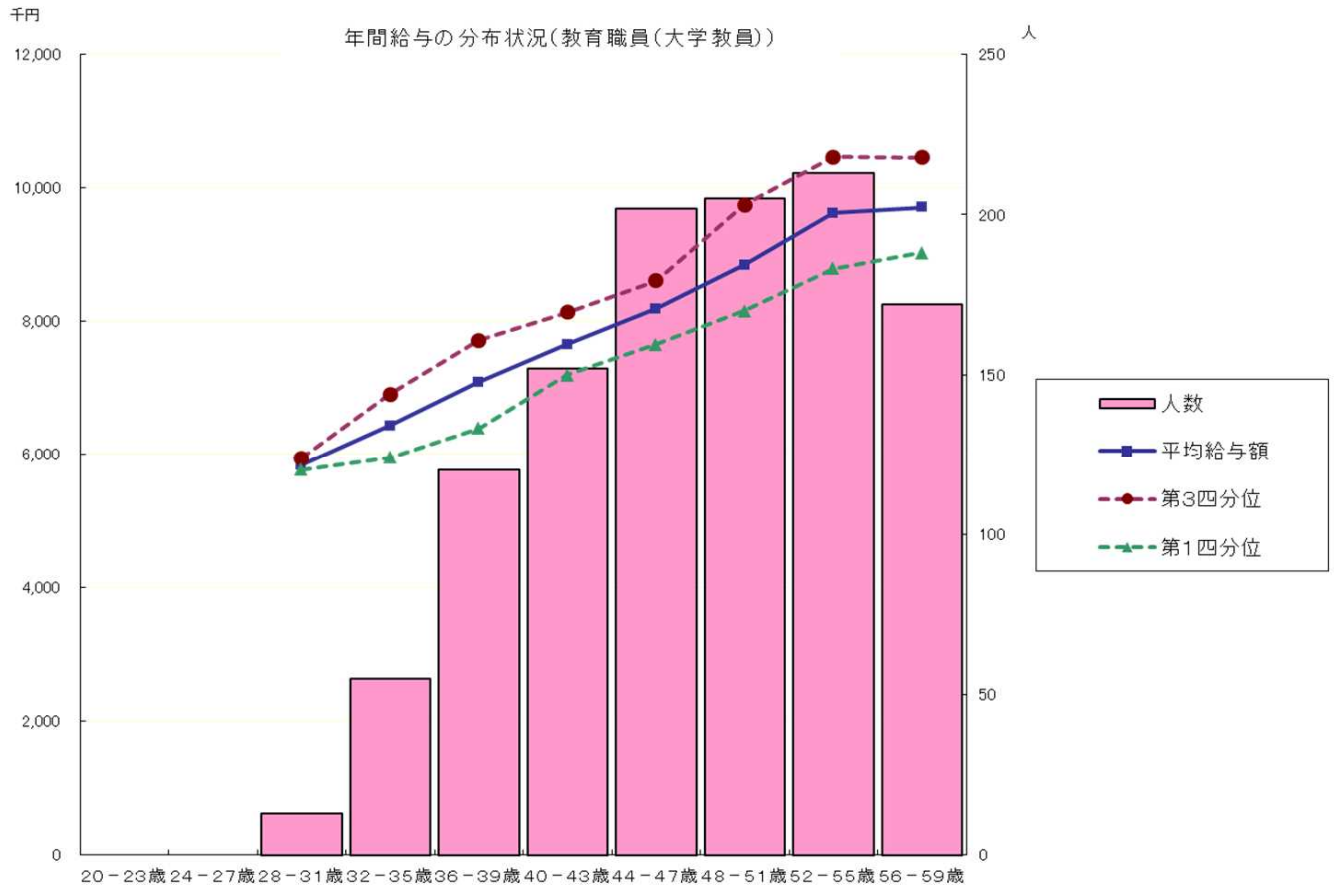
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員, 任期付職員及び再任用職員を除く。以下, ④まで同じ。]



注1:①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2:年齢20-23歳の年齢層については、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、「平均給与額」、「第1四分位」及び「第3四分位」の折れ線は表示していない。





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)
副理事	10	56.1	9,304	11,058～8,133
グループリーダー	48	54.6	7,886	8,583～5,873
副グループリーダー	52	51.9	6,714	7,487～5,661
主査	217	45.6	5,865	7,508～4,360
主任	174	35.9	4,658	6,378～3,442
グループ員	58	28.0	3,640	4,333～3,116

注:代表的職位として掲げた副理事は部長相当、グループリーダーは課長相当、副グループリーダーは課長補佐相当、主査は係長相当、グループ員は係員相当である。

(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	562	56.1	10,081	12,837～7,794
准教授	396	47.0	8,262	10,624～5,772
講師	93	47.1	7,999	9,191～6,379
助教	272	42.7	6,733	8,346～5,465
助手	3	60.5	6,371	6,899～5,647

(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			
主任看護師長	7	51.8	8,042	8,228～7,855
看護師長	31	48.7	7,441	8,057～5,554
副看護師長	79	41.5	5,668	6,687～4,686
看護師	476	32.2	4,410	6,453～3,265

注1:代表的職位として掲げた主任看護師長は副看護部長相当である。

注2: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」、「年間給与額」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)	% 62.5	% 60.3	% 61.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.5	% 39.7	% 38.7
	最高～最低	% 49.4～33.8	% 52.1～34.2	% 50.9～34.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 62.5	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.6	% 37.5	% 36.6
	最高～最低	% 41.8～32.5	% 42.8～34.0	% 40.6～33.6

(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)	% 59.8	% 58.2	% 58.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.2	% 41.8	% 41.1
	最高～最低	% 83.3～33.4	% 80.2～35.9	% 81.7～35.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.7	% 61.9	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.3	% 38.1	% 37.3
	最高～最低	% 81.2～28.9	% 78.3～34.5	% 78.7～32.7

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)	% 58.8	% 57.5	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.2	% 42.5	% 41.9
	最高～最低	% 52.4～37.0	% 52.1～38.2	% 52.3～38.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 62.1	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.0	% 37.9	% 37.0
	最高～最低	% 41.8～32.3	% 42.8～34.3	% 41.5～33.3

### 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"> <li>・年齢勘案 88.1</li> <li>・年齢・地域勘案 94.8</li> <li>・年齢・学歴勘案 87.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 94.4</li> <li>(参考)対他法人 99.6</li> </ul>
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 43.1%】 (国からの財政支出額 32,446,202,970円, 支出予算の総額 75,282,301,000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>【管理職の割合 10.7% (常勤職員数559人中60人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 70.7% (常勤職員数559人中395人)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 24.7%】 (支出総額 83,178,606,023円, 給与・報酬等支給総額 20,528,714,107円:平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額は100億円以上であるが、本学の予算の総額に占める割合は43.1%であり、累積欠損は生じていない。 国の行政職俸給表(一)適用者に対して本学の大卒以上の高学歴者の割合は高いが(国:53.6%, 本学70.7%)、対国家公務員との比較指標では88.1と下回っている。 また、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合も24.7%であることから、適切な水準を維持していると思われる。 (国の大卒以上の高学歴者の割合は人事院「平成26年国家公務員給与等実態調査」より)</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	<p>今後も社会一般の情勢を判断する上で、国家公務員の給与改定を参考に水準を維持する必要があると思われる。</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 101.8</li> <li>・年齢・地域勘案 95.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 99.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 98.2</li> <li>(参考) 対他法人 101.6</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国の医療職俸給表(三)適用者に対して1級の割合が低いこと(国: 9.9%, 本学:0%), 国の医療職俸給表(三)適用者の56.1%が地域手当の非支給地の在勤者であることが主な要因と考える。 (国の1級割合及び地域手当の非支給地在勤者割合は人事院「平成26年国家公務員給与等実態調査」より)</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p><b>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 43.1%】</b> (国からの財政支出額 32,446,202,970円, 支出予算の総額 75,282,301,000円:平成26年度予算)</p> <p><b>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</b></p> <p><b>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 24.7%】</b> (支出総額 83,178,606,023円, 給与・報酬等支給総額 20,528,714,107円:平成25年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 国からの財政支出額は100億円以上であるが、本学の予算の総額に占める割合は43.1%であり、累積欠損は生じていない。 上記「国に比べて給与水準が高くなっている理由」の要因により、対国家公務員との比較指標は101.8と上回るが、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合は24.7%であることから、適切な水準を維持していると思われる。</p> <p><b>【文部科学大臣の検証結果】</b> 地域差を是正した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	<p>今後も社会一般の情勢を判断する上で、国家公務員の給与改定を参考に水準を維持する必要があると思われる。</p>

○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

96.2

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。

#### 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 2,574,491 円
- 35歳(主任, 配偶者・子1人)  
月額 295,301 円 年間給与 4,771,969 円
- 45歳(主査, 配偶者・子2人)  
月額 372,036 円 年間給与 6,009,551 円

##### 【教育職員(大学教員)】

- 27歳(大学院(博士課程後期)卒初任給, 独身)  
月額 295,700 円 年間給与 4,411,221 円
- 35歳(講師, 配偶者・子1人)  
月額 374,817 円 年間給与 6,138,160 円
- 45歳(准教授, 配偶者・子2人)  
月額 499,138 円 年間給与 8,174,032 円

#### 5 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年度から業績給を導入しており、人件費の範囲内で、職員の勤務成績に応じて、昇給又は昇格若しくは勤勉手当に反映させるものとしている。  
今後もこの仕組みを継続していく予定である。

### 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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 21,921,054	千円 22,085,926	千円 21,115,776	千円 20,528,714	千円 21,816,715
退職手当支給額 (B)	千円 1,172,547	千円 2,484,780	千円 1,834,022	千円 1,242,479	千円 2,095,460
非常勤役職員等給与 (C)	千円 9,024,870	千円 9,997,712	千円 10,523,590	千円 10,702,595	千円 11,149,410
福利厚生費 (D)	千円 3,638,951	千円 3,968,475	千円 4,020,990	千円 4,167,015	千円 4,450,707
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 35,757,422	千円 38,536,893	千円 37,494,378	千円 36,640,803	千円 39,512,292

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

・前年度(平成25年度)との比較について

##### ①「給与、報酬等支給総額」の増額理由

前年度は特例法に基づく給与の減額措置を実施していたが、当年度は実施していないため。また、前年度に比べて人員が減少したものの、人事院勧告に基づく勤勉手当の成績率の引き上げ改定や本給表の引き上げ改定による増額がより大きかったため。

##### ②「退職手当支給額」の増額理由

大学教員の定年延長の導入により、前年度まで一時的に減少していた定年退職者数が、例年並みに戻ったため、増額となったもの。

##### ③「最広義人件費」の増額理由

病院診療収入により雇用される職員や特任教員(その他教育職種(大学教員))などが増加したことによる「非常勤役職員等給与」の増額、並びに法定福利費に係る保険料率の引き上げに伴う事業主負担の増加及び適用職員の増加による「福利厚生費」の増額があったため。さらに、上記「給与、報酬等支給総額」及び「退職手当支給額」の増額が大きかったため。

### Ⅳ その他

・特になし。