

国立大学法人九州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(当該法人約4,100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) 国立大学法人北海道大学

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(常勤職員数約3,900人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は18,216,000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、20,576,000円と推定される。同様の考え方により、理事については15,237,000円、監事については12,412,000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17年度より期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額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

法人の長の報酬支給基準は、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、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、本給月額(1,198,000円)に地域手当(119,800円(地域手当の支給割合を100分の10とした場合))を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、期末特別手当基準額(本給月額に地域手当の月額を加えた額(以下「基礎額」という。)+本給月額に100分の25を乗じて得た額+基礎額に100分の20を乗じて得た額)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としている。

また、期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

その他、通勤手当及び単身赴任手当を支給することがある。

なお、平成26年度では、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)及び一時金の支給を実施した。

理事

理事の報酬支給基準は、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、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、本給月額(776,000～912,000円)に地域手当(77,600～91,200円(地域手当の支給割合を100分の10とした場合))を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、期末特別手当基準額(基礎額+本給月額に100分の25を乗じて得た額+基礎額に100分の20を乗じて得た額)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としている。

また、期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

その他、通勤手当及び単身赴任手当を支給することがある。

なお、平成26年度では、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)及び一時金の支給を実施した。

理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。非常勤役員手当の月額については、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、370,000円となっている。

なお、平成26年度の改定は行っていない。

監事

監事の報酬支給基準は、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、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、本給(720,000円)に地域手当(72,000円(地域手当の支給割合を100分の10とした場合))を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、期末特別手当基準額(基礎額+本給月額に100分の25を乗じて得た額+基礎額に100分の20を乗じて得た額)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としている。

また、期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

その他、通勤手当及び単身赴任手当を支給することがある。

なお、平成26年度では、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)及び一時金の支給を実施した。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。非常勤役員手当の月額については、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、292,000円となっている。

なお、平成26年度の改定は行っていない。

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	10,540	7,188	2,633	718 (地域手当)		9月30日	
法人の長	8,866	7,188	959	718 (地域手当)	10月1日		
A理事	16,860	10,944	4,438	1,094 (地域手当) 366 (通勤手当) 16 (一時金)			
B理事	8,062	5,472	2,004	547 (地域手当) 39 (通勤手当)		9月30日	
C理事	8,202	5,472	2,004	547 (地域手当) 179 (通勤手当)		9月30日	
D理事	16,895	10,944	4,438	1,094 (地域手当) 397 (通勤手当) 20 (一時金)			
E理事	8,062	5,472	2,004	547 (地域手当) 39 (通勤手当)		9月30日	
F理事	8,091	5,472	2,004	547 (地域手当) 67 (通勤手当)		9月30日	
G理事	17,634	10,632	4,461	1,651 (地域手当) 696 (単身赴任手当) 194 (通勤手当)			◇
H理事	8,204	5,472	2,004	547 (地域手当) 181 (通勤手当)		9月30日	※
I理事	8,155	5,004	2,225	500 (地域手当) 348 (単身赴任手当) 76 (通勤手当)	10月1日		
J理事	7,768	5,004	2,225	500 (地域手当) 25 (通勤手当) 12 (一時金)	10月1日		
K理事	7,858	5,004	2,225	500 (地域手当) 128 (通勤手当)	10月1日		
L理事	5,787	4,656	621	465 (地域手当) 44 (通勤手当)	10月1日		
M理事	6,999	4,076	2,311	500 (地域手当) 112 (通勤手当)	10月1日		

A監事	千円 13,781	千円 8,640	千円 3,504	千円 864 (地域手当) 772 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 3,608	千円 3,504	千円 0	千円 104 (通勤手当)			

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常勤の役員に支給されているものである。

注3) 「一時金」とは、平成26年12月1日に施行した国立大学法人九州大学役員給与規則の一部を改正する規則等を、平成26年4月1日に施行したと見なした場合に得られる給与額と実際の支給額との差額を支給するものである。

注4) 「前職」欄の「◇」は、役員出向者(役員となるために、本府省課長・企画官相当職以上で退職し、かつ、引き続き役員として在職する者)であることを示す。

注5) 「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

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

国立大学法人九州大学は、「自律的に改革を続け、教育の質を国際的に保証するとともに、常に未来の課題に挑戦する活力に満ちた最高水準の研究教育拠点となる」を基本理念とし、「社会の課題に答える大学」等の九つの目指す姿を掲げ、その実現に向けて行動しており、新しい視点で全学教育を推進する基幹教育や、自律的に改革を継続するための「大学改革活性化制度」の導入など、様々な改革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、国立大学法人九州大学の学長は、職員数約7,900人の法人の代表として、その校務をつかさどり、所属職員を統督するとともに、本学を代表し、その業務を総理するという職務を担っている。

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46,628千円と比較した場合、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。

国立大学法人九州大学では、学長の本給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、学長の職務内容は、法人化移行前に比べて格段に困難になっている。

なお、決定に当たっては、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果を勘案している。

こうした職務内容の特性や民間企業役員報酬及び事務次官の年間給与額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

国立大学法人九州大学は、「自律的に改革を続け、教育の質を国際的に保証するとともに、常に未来の課題に挑戦する活力に満ちた最高水準の研究教育拠点となる」を基本理念とし、「社会の課題に答える大学」等の九つの目指す姿を掲げ、その実現に向けて行動しており、新しい視点で全学教育を推進する基幹教育や、自律的に改革を継続するための「大学改革活性化制度」の導入など、様々な改革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、国立大学法人九州大学の理事は、総長を補佐して本学の業務を掌理し、総長に事故があるときはその職務を代理し、総長が欠員のときはその職務を行うという職務を担っている。

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46,628千円と比較した場合、それ以下となっている。

国立大学法人九州大学では、理事の本給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、理事の職務内容は、法人化移行時に比べ格段に困難になっている。

なお、決定に当たっては、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果を勘案している。

こうした職務内容の特性や民間企業役員報酬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)

理事(非常勤)の報酬基準は、理事の報酬基準に月の勤務日数を勘案したものとなっており、理事と同様の理由により、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

国立大学法人九州大学は、「自律的に改革を続け、教育の質を国際的に保証するとともに、常に未来の課題に挑戦する活力に満ちた最高水準の研究教育拠点となる」を基本理念とし、「社会の課題に答える大学」等の九つの目指す姿を掲げ、その実現に向けて行動しており、新しい視点で全学教育を推進する基幹教育や、自律的に改革を継続するための「大学改革活性化制度」の導入など、様々な改革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、国立大学法人九州大学の監事は、本学の業務を監査し、監査報告を作成するという職務を担っている。

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46,628千円と比較した場合、それ以下となっている。

国立大学法人九州大学では、監事の本給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、監事の職務内容は、法人化移行時に比べ格段に困難になっている。

なお、決定に当たっては、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果を勘案している。

こうした職務内容の特性や民間企業役員報酬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)

監事(非常勤)の報酬基準は、監事の報酬基準に月の勤務日数を勘案したものとなり、監事と同様の理由により、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、民間企業等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	18,180 (65,925)	10 (48)	6 (6)	9月30日	1.1075	
理事A	4,463	3	9	3月31日	1.0000	
理事B	4,879 (26,926)	4 (20)	0 (6)	9月30日	1.0250	
理事C	7,319 (49,154)	6 (36)	0 (7)	9月30日	1.0250	
理事D	7,498	6	0	9月30日	1.0500	
理事E	3,049	2	6	9月30日	1.0250	※
理事F	3,597	2	11	3月31日	1.0250	
監事	該当者なし					

注1) 法人の長並びに理事B及びC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。

注2) 「前職」欄の「※」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	<p>当該法人の長は、教育面においては、学部教育から大学院教育までを見通した新たな教育の実践・展開の枠組みである「基幹教育」の構築と、実施組織として教育に意欲の高い教員の重点配置と全学出動体制の構築を内容とする「基幹教育院」を設置した。</p> <p>研究面においては、大型の競争的資金制度の研究代表者等で、かつ専門分野の業績が極めて顕著であり、大学の研究活動の推進に中核的な役割を果たすことが期待される者に対し、給与面での優遇、研究センターの設置、外国人研究者の雇用経費等を措置する「主幹教授」制度を構築した。</p> <p>業務運営においては、毎年、部局に配置される教員ポストの1%を原資とし、大学の将来構想に合致した部局ごとの改革計画を募り、優先度の高い改革計画に再配分する「大学改革活性化制度」を開始した。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、これら本学の運営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、1.1075と決定した。</p>
理事A	<p>当該理事は、企画・評価担当として、毎年、部局に配置される教員ポストの1%を原資とし、大学の将来構想に合致した部局ごとの改革計画を募り、優先度の高い改革計画に再配分する「大学改革活性化制度」の制度設計に寄与するなど、本学の運営に大きく貢献した。</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、1.0000と決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は、研究担当として、本学の学術研究推進支援機構に、競争的研究資金採択に向けた企画から申請までの支援業務を担うリサーチ・アドミニストレーター (URA) を、教員、事務職員とは異なる新たな職種として創設し、URA の競争的資金の獲得に向けて情報収集・提供、申請支援により、様々な競争的研究資金の採択に寄与するなど、本学の運営に大きく貢献した。</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、1.0250と決定した。</p>
理事C	<p>当該理事は、キャンパス環境整備担当として伊都新キャンパスへの移転をはじめとするキャンパス整備を通じて市民に開かれた都市型キャンパスの形成に寄与するなど、本学の運営に大きく貢献した。</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、1.0250と決定した。</p>
理事D	<p>当該理事は、人事企画担当として、魅力ある年俸制給与体系とメリハリある業績評価体制の一体的構築により、組織の活性化及び多様な人材を確保するため、承継職員に対して、65歳定年制で、2,000万円級の給与が支給可能な年俸制給与体系の構築に寄与した。</p> <p>また、九大基金担当として、本学百周年を機に受けた寄附と既存の基金等を統合した「九州大学基金」を創設し、奨学金制度の充実、学生の留学支援、若手教職員の海外派遣などの支援助成事業を開始することに寄与するなど、本学の運営に大きく貢献した。</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、1.0500と決定した。</p>
理事E	<p>当該理事は、高大連携担当として、将来グローバルに活躍する次世代の傑出した科学技術人材を育成するため、地域で卓越した意欲・能力を有する高校生の幅広い発掘と、選抜者の年間を通じた高度で実践的な育成を行い、将来有為な国際的科学技術人材として必要な能力を獲得させ、その意欲、能力をさらに伸ばしていくことに寄与するなど、本学の運営に大きく貢献した。</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、1.0250と決定した。</p>
理事F	<p>当該理事は、教育担当として、学士課程教育において、専門性を基盤としながら学生の関心分野の拡張、国際性の獲得等、学生の自主的、自律的な修学を図り、新たな視点に立つスペシャリストを養成することを目的とした教育プログラムである「チャレンジ21」を実施することに寄与するなど、本学の運営に大きく貢献した。</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、1.0250と決定した。</p>

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国立大学法人九州大学役員給与規則において、総長は、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしており、今後も、現制度を継続する予定である。

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、国家公務員のほか、平成26年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、「表10 職種別、規模別、学歴別、年齢階層別平均支給額(事務・技術関係職種)(企業規模500人以上)」を参考にした。

(1) 国立大学法人北海道大学

当該法人は、教育・研究等において類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数約3,900人)となっており、平成25年度の平均年間給与額は、6,719,000円であり、公表対象年度についても、職員給与規程に記載された基本給額等を勘案すると、7,349,000円程度の額と推定される。

(2) 国家公務員

平成25年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は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。

(3) 職種別民間給与実態調査

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588,036円となっている。

なお、人件費については、平成16年3月末の定員を基礎として定めた人員を基に全学における年間の人件費を算出し、その算出された範囲内で運用する。

運用に当たっては、全学における人員配置と人件費の計画・管理を一体的に行うため、月別・職種別人件費の執行状況を把握し、適正かつ効率的に行う。

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。)

職員の発揮した能率又は勤務成績等に応じて、現に受けている基本給についての昇給・昇格・降格及び6月・12月に支給する賞与における支給割合の増減を行っている。

① 昇給

1月1日に、前年の勤務成績に応じて、上位の号に昇給させることができる。昇給の号数は、5段階の区分を設け、1号～8号としている(55歳以上の職員については、昇給号数を抑制する。)

② 昇格・降格

昇格:勤務成績が良好であり、かつ国家公務員の給与法に準じた基準を満たす者で、職務能力等が適当と認められる者については、上位の職務の級に決定することができる。

降格:勤務成績の不良等により、現在の職務の級が不相当と認められる者については、下位の職務の級に決定することができる。

③ 勤勉手当

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及び基準日前1月以内に退職した職員に対し、基準日前6月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給割合を決定し、支給する。

また、当法人においては、承継職員の教員の一部を年俸制とし、平成26年度より業績給を導入した。業績給の支給に当たっては、本学が定める業績評価基準に基づき、標準の評価と比べ、最大35%の業績給の増加が見込まれる。

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

国立大学法人九州大学職員給与規程に則り、基本給月額及び諸手当(基本給調整額、基本給調整額に準ずる手当、管理職手当、初任給調整手当、地域手当、地域調整手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、特殊勤務手当、入試手当、学位論文調査手当、診療従事手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、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、遠隔地手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給及び扶養手当の月額並びこれらに対する地域手当又は地域調整手当及び広域異動手当(以下「地域手当等」という。)の月額の合計額)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(管理職手当が支給される職員のうち、本学が指定するもの)にあつては、6月に支給する場合は100分の102.5、12月に支給する場合は100分の117.5、指定職基本給表の適用を受ける職員にあつては、6月に支給する場合は100分の62.5、12月に支給する場合は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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(基本給及びこれに対する地域手当等の月額の合計額)に職員の勤務成績に応じて本学が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、次のとおり改定を実施した。

- ① 基本給表の水準を平均0.3%引上げ
- ② 基本給調整額の調整基本額の一部を引上げ
- ③ 初任給調整手当の支給月額の限度額の引上げ
- ④ 通勤のため自動車等を使用することを常例とする職員に係る通勤手当の引上げ
- ⑤ 勤勉手当の年間の支給月数を0.15月分をベースに引上げ
- ⑥ 特殊勤務手当に新たな手当の種類として、基幹教育院手当を新設
- ⑦ 一時金の支給
- ⑧ 平成27年1月1日の昇給を1号抑制

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	3,322	44.3	7,228	5,372	116	1,856
事務・技術	960	41.7	5,861	4,410	146	1,451
教育職種 (大学教員)	1,647	47.6	8,765	6,462	116	2,303
医療職種 (病院看護師)	520	39.7	5,488	4,127	67	1,361
技能・労務職種	5	55.1	5,641	4,219	85	1,422
専門行政職種	17	43.4	5,669	4,236	111	1,433
医療職種 (病院医療技術職員)	169	39.8	5,606	4,214	92	1,392
その他医療職種 (医療技術職員)	2					
その他医療職種 (看護師)	2					
再任用職員	1					
教育職種 (大学教員)	1					
非常勤職員	750	39.4	4,189	3,775	42	414
事務・技術	69	61.3	3,697	3,108	171	589
教育職種 (大学教員)	3	48.2	8,476	6,396	290	2,080
医療職種 (病院医師)	10	33.7	3,548	3,548	30	0
医療職種 (病院看護師)	118	25.6	3,954	3,034	26	920
技能・労務職種	3	56.8	4,462	3,379	177	1,083
医療職種 (病院医療技術職員)	47	33.8	4,093	3,165	75	928
その他医療職種 (看護師)	9	37.1	4,460	3,406	135	1,054
その他教育職種 (研究職)	398	40.1	3,891	3,891	0	0
教育職種 (プロジェクト教員等)	69	41.9	7,068	5,828	103	1,240
事務・技術 (プロジェクト支援職員等)	24	37.5	3,196	2,650	127	546

注1) 人員及び平均年齢は平成27年4月1日現在(②において同じ)

注2) 平成26年度中に給与を減額されることなく支給された職員で、平成27年4月1日に在職している者についての状況を記載(以下④まで同じ)

注3) 「平成26年度の年間給与額(平均)」には、1年間に支給された給与額(時間外手当を除く。)の平均を記載

注4) 「常勤職員」については、在外職員及び任期付職員を除く。

注5) 「非常勤職員」については、常勤職員と同じ勤務時間数(週38時間45分)の者を対象としている。

注6) 「技能・労務職種」とは、工作機械工、薬剤助手等の業務に従事する職員をいう。

注7) 「専門行政職種」とは、高度な専門的業務に従事する職員をいう。

注8) 「その他医療職種(医療技術職員)」とは、病院以外の施設に勤務する医療技術職員(放射線技師等)をいう。

注9) 「その他医療職種(看護師)」とは、病院以外の施設に勤務する看護師をいう。

注10) 非常勤職員の「その他教育職種(研究職)」とは、主に外部資金により雇用している職員をいう。

注11) 非常勤職員の「教育職種(プロジェクト教員等)」とは、特定の目的のための教育研究業務に従事する職員をいう。

注12) 非常勤職員の「事務・技術(プロジェクト支援職員等)」とは、事務組織における教育研究プロジェクトの支援に関する業務に従事する職員をいう。

注13) 常勤職員のうち「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)」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、人数以外については記載していない。

注14) 再任用職員のうち「教育職種(大学教員)」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、人数以外については記載していない。

注15) 常勤職員のうち「医療職種(病院医師)」及び「指定職種」については該当者がいないため記載を省略した。

注16) 在外職員及び任期付職員については該当者がいないため記載を省略した。

注17) 再任用職員のうち「医療職(病院看護師)」については該当者がいないため記載を省略した。

注18) 非常勤職員のうち「教育職種(外国人教師等)」及び「その他」については該当者がいないため記載を省略した。

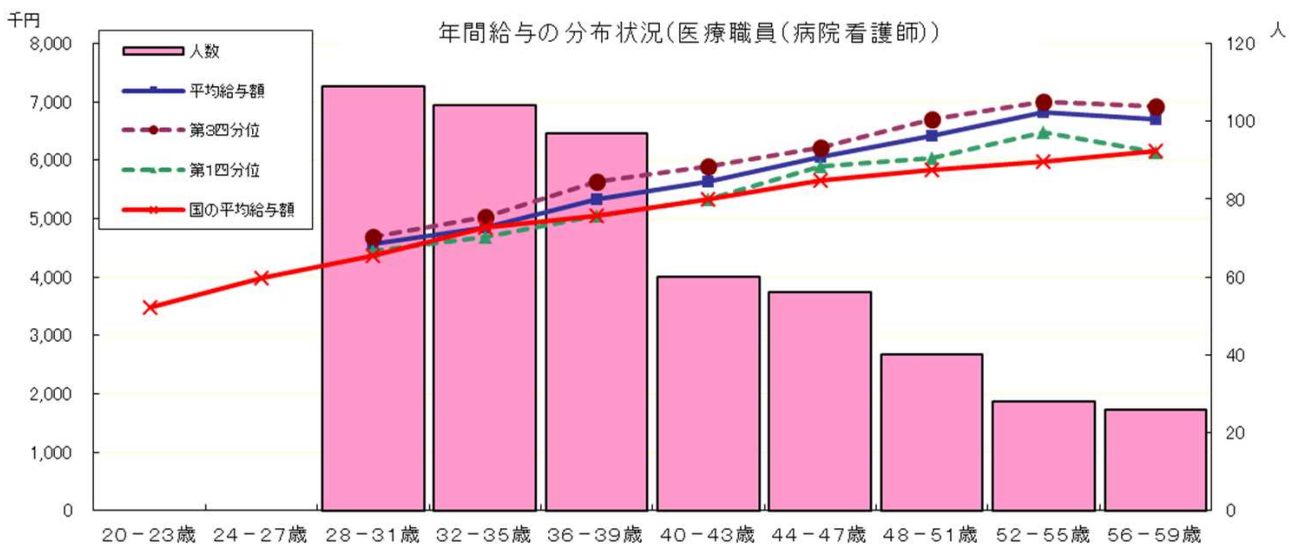
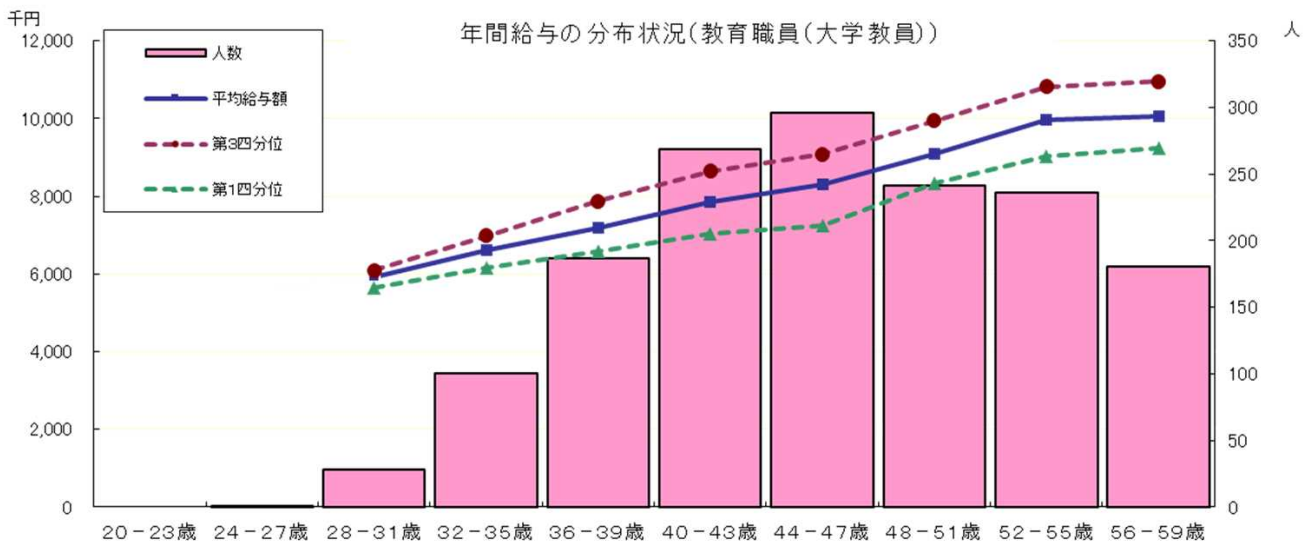
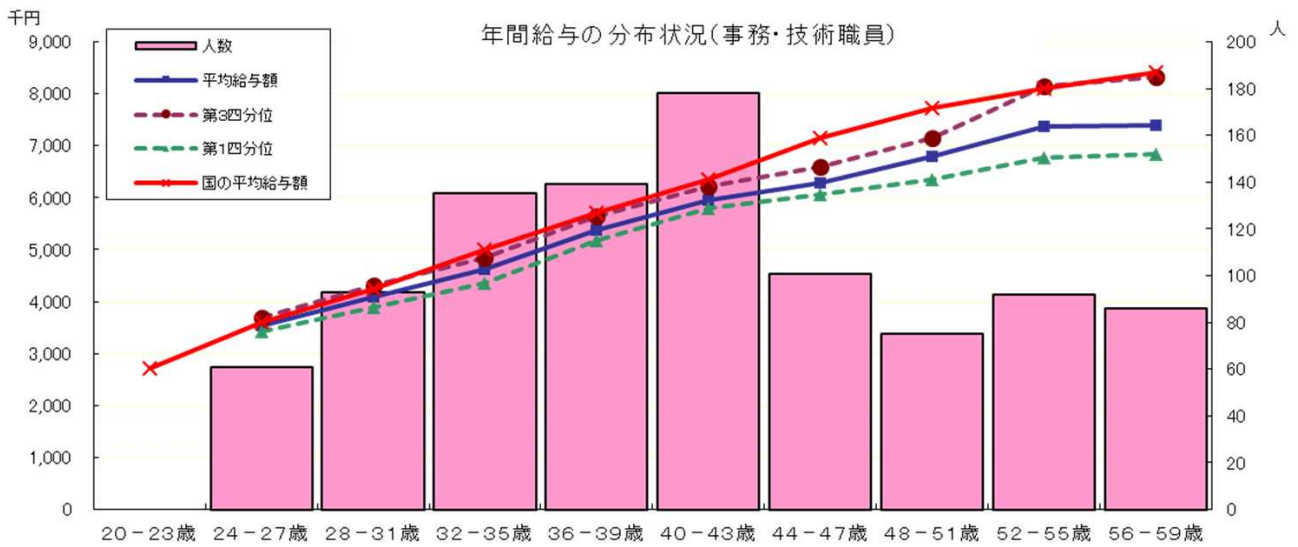
[年俸制適用者]

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		
非常勤職員(年俸制)	人 14	歳 37.5	千円 6,618	千円 6,618	千円 137	千円 0
教育職種 (プロジェクト教員等)	人 14	歳 37.5	千円 6,618	千円 6,618	千円 137	千円 0

注1) 常勤職員、在外職員、任期付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。

注2) 非常勤職員のうち「その他教育職種(研究職)」については該当者がいないため記載を省略した。

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) 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) 「第1四分位」とは、年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さいほうから25%目の額をいい、「第3四分位」とは、小さいほうから75%目の額をいう。

注3) 教育職員(大学教員)の年齢24～27歳の該当者は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、平均給与額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)
	人	歳	千円	千円
部長	12	58.0	9,441	11,070 ～ 8,452
課長	53	53.8	8,385	9,411 ～ 7,100
課長補佐	97	51.7	7,016	7,632 ～ 5,209
係長	352	44.6	6,133	7,508 ～ 4,184
主任	187	40.5	5,446	6,893 ～ 4,143
係員	259	31.8	4,134	6,462 ～ 3,121

(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
教授	485	55.0	10,692	14,970 ～ 8,029
准教授	565	46.6	8,671	10,304 ～ 5,956
講師	89	47.7	8,009	9,264 ～ 6,041
助教	488	41.4	6,810	7,988 ～ 5,106
助手	11	50.8	6,716	7,490 ～ 5,262

(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
看護部長	1			
副看護部長	5	54.1	8,014	8,618 ～ 7,122
看護師長	40	52.1	6,781	7,484 ～ 6,014
副看護師長	100	45.1	6,105	6,921 ～ 4,643
看護師	374	36.7	5,052	6,648 ～ 3,854

注) 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)	% 63.4	% 61.7	% 62.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.6	% 38.3	% 37.5
	最高～最低	% 48.9～32.7	% 50.0～34.8	% 47.9～34.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 62.6	% 63.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 37.4	% 36.4
	最高～最低	% 39.5～31.8	% 41.5～33.7	% 40.6～33.0

(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)	% 61.7	% 59.8	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.3	% 40.2	% 39.3
	最高～最低	% 49.0～33.0	% 49.6～35.0	% 49.4～34.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 62.7	% 63.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 37.3	% 36.3
	最高～最低	% 48.7～29.6	% 45.4～33.0	% 45.1～32.0

(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)	% 64.7	% 61.8	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 38.2	% 36.9
	最高～最低	% 39.5～33.9	% 41.5～36.0	% 40.6～35.1
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	% 39.5～30.8	% 41.5～33.8	% 40.6～33.0

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 91.6 ・年齢・地域勘案 95.2 ・年齢・学歴勘案 90.6 ・年齢・地域・学歴勘案 94.9 (参考)対他法人 103.3
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)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 47.9%】 (国からの財政支出額 64,776百万円、支出予算の総額 135,180百万円：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>【検証結果】 指標は国の水準以下であり、適切である。</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	今後も国の給与水準を参考にしつつ、本学の現在及び将来の財政状況を考慮した上で、給与水準を決定する。

○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 105.7 ・年齢・地域勘案 101.3 ・年齢・学歴勘案 105.1 ・年齢・地域・学歴勘案 103.3 (参考)対他法人 104.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	在職者の諸手当(特に地域手当)の支給状況により影響を受けること、平成26年国家公務員給与等実態調査の「適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」による医療職俸給表(三)適用者の最終学歴は、大学卒4.4%、短大卒87.0%、高校卒8.6%であるのに対し、本学は大学卒35.8%、短大卒64.2%、高校卒0.0%であり、国と比べて初任給決定基準学歴が高いこと、同調査の「適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員」による医療職俸給表(三)適用者の1級(准看護師)の構成割合は9.9%であるのに対し、本学は0.0%であることなど、これらが対国家公務員指数を上回った要因と考えられる。
給与水準の妥当性の 検証	<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 47.9%】 (国からの財政支出額 64,776百万円、支出予算の総額 135,180百万円：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>【検証結果】 本学の看護職員の職員構成と国の職員構成が異なっていること、本学の給与制度は国家公務員の制度と概ね同様であることから、適切である。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>法人の看護職員の職員構成と国の職員構成が異なっていること、法人の給与制度は国家公務員の制度と概ね同様であることから、給与水準は妥当な範囲内であると考え。引き続き妥当な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	今後も国の給与水準を参考にしつつ、本学の現在及び将来の財政状況を考慮した上で、給与水準を決定する。

○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

99.1

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

- ① 事務・技術職員
- 22歳(大卒初任給・独身)
月額 172,200 円 年間給与 2,736,000 円
 - 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 315,810 円 年間給与 5,094,000 円
 - 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 388,300 円 年間給与 6,332,000 円
- ② 教育職員(大学教員)
- 27歳(大学院卒初任給・独身)
月額 311,520 円 年間給与 5,011,000 円
 - 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額 380,600 円 年間給与 6,146,000 円
 - 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 504,570 円 年間給与 8,244,000 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、承継職員の教員の一部を年俸制とし、平成26年度より業績給を導入した。業績給の支給に当たっては、本学が定める業績評価基準に基づき、標準の評価と比べ、最大35%の業績給の増加が見込まれる。

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 31,369,692	千円 31,979,683	千円 30,541,365	千円 29,577,749	千円 32,053,741	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,726,073	千円 2,979,044	千円 3,548,724	千円 1,507,794	千円 2,678,587	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 13,149,113	千円 14,056,183	千円 14,661,452	千円 15,382,945	千円 15,999,133	千円
福利厚生費 (D)	千円 5,278,485	千円 5,707,879	千円 5,767,208	千円 6,000,691	千円 6,440,539	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 51,523,363	千円 54,722,789	千円 54,518,749	千円 52,469,179	千円 57,172,000	千円

注) 「非常勤役職員等給与」においては、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。

総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」は、平成24年8月1日から実施している給与減額支給措置が平成25年度末に終了したこと及び平成26年度の給与改定(基本給表の水準の引上げ、勤勉手当の年間支給月数の引上げ等)に伴い、対前年度比8.4%増となった。
- ・「最広義人件費」は、給与減額支給措置の終了等に伴う「給与、報酬等支給総額」の増加(対前年度比8.4%増)及び退職手当支給人員の増加に伴う「退職手当支給額」の増加(対前年度比77.6%増)等のため、全体として対前年度比9.0%増となった。

IV その他

- ・ 特になし