

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人熊本大学の役員報酬・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

本学の主要業務は教育・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、私立大学等の教育・研究事業を行っている学校法人や独立行政法人のほか、国や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2,600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にした。

(1) 国立大学法人岡山大学・・・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2,600人)。公表資料によれば、平成25年度の学長の年間報酬額は16,689千円(調整手当分を除く。)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を勘案すると、18,600千円(調整手当分を除く)と推定される。

同様の考え方により、理事については13,800千円(調整手当分を除く。)、監事については13,800千円(調整手当分を除く)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。)

役員報酬については、「役員給与規則」において学長にあつては国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、また、学長以外の常勤役員にあつては、同委員会における業績評価及び個々の役員の業務に対する貢献度等を総合的に勘案して賞与(期末特別給)を10%の範囲内で増減できることとしている。なお、平成26年度においては、役員賞与の増減は行っていない。

##### 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(学長)の報酬基準は、月額及び期末特別給により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、基本給(1,129,000円)(平成26年度における額)に、支給要件を満たす場合は特別都市手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算する。期末特別給についても、「役員給与規則」に則り、期末特別給基礎額((基本給月額)+(特別都市手当及び広域異動手当の月額)×0.45)に6月に支給する場合においては1.475、12月に支給する場合においては1.625を乗じて得た額に基準日(6月1日又は12月1日)以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

(平成26年度における改定内容)

平成26年12月25日改定

期末特別給の額を決定する際に、期末特別給基礎額に乗ずる割合を次のように改正した。

6月に支給する場合

100分の147.5(改正前は100分の140)

12月に支給する場合

100分の162.5(改正前は100分の155)

理事

理事の報酬基準は、月額及び期末特別給により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、基本給(646,000円、720,000円、776,000円又は834,000円のいずれか学長が個別に決定した額)(平成26年度における額)に、支給要件を満たす場合は特別都市手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算する。期末特別給についても、「役員給与規則」に則り、期末特別給基礎額((基本給月額)+(特別都市手当及び広域異動手当の月額)) $\times$ 0.45)に6月に支給する場合においては1.475、12月に支給する場合においては1.625を乗じて得た額に基準日(6月1日又は12月1日)以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

(平成26年度における改定内容)  
法人の長の場合に同じ

理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬基準は、月額により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、300,000円と定めている。

監事

監事の報酬基準は、月額及び期末特別給により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、基本給月額(646,000円、720,000円又は776,000円のいずれか学長が個別に決定した額)(平成26年度における額)に、支給要件を満たす場合は特別都市手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算する。期末特別給についても、「役員給与規則」に則り、期末特別給基礎額((基本給月額)+(特別都市手当及び広域異動手当の月額)) $\times$ 0.45)に6月に支給する場合においては1.475、12月に支給する場合においては1.625を乗じて得た額に基準日(6月1日又は12月1日)以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

(平成26年度における改定内容)  
法人の長の場合に同じ

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬基準は、月額により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、200,000円と定めている。

## 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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 18,622	千円 13,548	千円 5,074	千円 0 ( )		3月31日	
理事A	千円 13,807	千円 10,008	千円 3,748	千円 50 (通勤手当)		3月31日	
理事B	千円 13,780	千円 10,008	千円 3,748	千円 24 (通勤手当)		3月31日	
理事C	千円 13,756	千円 10,008	千円 3,748	千円 0 ( )		3月31日	
理事D	千円 13,780	千円 10,008	千円 3,748	千円 24 (通勤手当)		3月31日	
理事E	千円 12,599	千円 8,607	千円 3,236	千円 756 (単身赴任手当)		3月31日	
理事F (非常勤)	千円 3,600	千円 0	千円 0	千円 0 ( )			
監事A	千円 2,637	千円 2,160	千円 438	千円 38 (通勤手当)	4月1日	6月30日	
監事B	千円 8,015	千円 6,480	千円 1,419	千円 116 (通勤手当)	7月1日		
監事C (非常勤)	千円 2,450	千円 2,400	千円 0	千円 50 (通勤手当)			

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: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

### 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

熊本大学は、本学の理念である「教育基本法及び学校教育法の精神に則り、総合大学として、知の創造、継承、発展に努め、知的、道徳的及び応用的能力を備えた人材を育成することにより、地域と国際社会に貢献することを目的とする。」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、熊本大学アクションプラン2010及び国立大学改革プランを基盤として、教育改革、組織改革、入試改革、国際化、地域連携、ガバナンス改革、人事給与制度の改革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、熊本大学の学長は、職員数約2,500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。

熊本大学では、学長の報酬月額を指定職7号俸相当として定めているが、指定職7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、他の国立大学法人で本学と同規模であり、附属病院を持つ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民間企業、事務次官又は他の同規模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

熊本大学の理念等については法人の長(学長)の欄に記載したとおりである。熊本大学の理事は、職員数約2,500名の法人の代表である学長の定めるところにより、学長の業務を補佐して法人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。

熊本大学では、理事の報酬月額を、1号給として646,000円、2号給から4号給までを指定職1号俸から3号俸相当として定めているが、指定職1から3号俸が適用される官職である事務次官、外局の長、本省審議官等と職務内容、職責が近い。

また、他の国立大学法人で本学と同規模であり、附属病院を持つ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民間企業、事務次官又は他の同規模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)

熊本大学の理念等については法人の長(学長)の欄に記載したとおりである。

熊本大学の理事(非常勤)は、職員数約2,500名の法人の代表である学長の定めるところにより、学長の業務を補佐して法人の業務を掌理している。

熊本大学では、理事(非常勤)として民間弁護士を起用しており、理事(非常勤)の報酬月額については弁護士の一般的な相談料と理事(非常勤)の大学への出勤予定回数等を考慮した結果、300,000円と定めている。この報酬月額は、他の国立大学法人で本学と同規模であり、附属病院を持つ大学の理事(非常勤)の報酬水準とおおむね同水準となっている。

理事(非常勤)の職務内容の特性や他の同規模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

熊本大学の理念等については、法人の長(学長)の欄に記載したとおりである。  
熊本大学の監事は、職員数約2,500名の法人の業務の監査を行うものである。  
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。  
熊本大学では、監事の報酬月額を、1号給として646,000円、2号給から4号給までを指定職1から3号俸相当として定めているが、指定職1号俸から3号俸が適用される官職である事務次官、外局の長官、本省審議官等と職務内容、職責が近い。  
また、他の国立大学法人で本学と同規模であり、附属病院を持つ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民間企業、事務次官又は他の同規模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える。

## 監事(非常勤)

熊本大学の理念等については、法人の長(学長)の欄に記載したとおりである。  
そうした中で、熊本大学の監事(非常勤)は、職員数約2,500名の法人の業務の監査を行うものである。  
熊本大学では、監事(非常勤)の報酬月額について、公認会計士の一般的な相談料と監事の本学への出勤予定回数等を考慮した結果、200,000円と定めている。この報酬額は、他の国立大学法人で本学と同規模であり、附属病院を持つ総合大学の監事の報酬水準と比較した場合、おおむね同水準と考えられる。  
監事(非常勤)の職務内容の特性や他の同規模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える。

## 【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	8,840 (55,987)	6 (37)	0 (6)	H.27.3.31	1	
理事A	4,353 (41,358)	4 (41)	0 (0)	H.27.3.31	1	
理事B	4,353 (40,596)	4 (34)	0 (0)	H.27.3.31	1	
理事C	0					
理事D	6,530 (41,358)	6 (39)	0 (0)	H.27.3.31	1	
理事E	0	4	0	H.27.3.30		◇
監事A	248	0	3	H.26.6.30	1	
監事B	0					
監事C (非常勤)	0					

注1:「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

注2:法人の長、理事A、理事B及び理事Dについては、役員在職期間を役員退職手当規則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	当該法人の長は、本学の最高責任者として、教育面、研究面及び国際交流面で様々な施策等を計画し、実施した。その主なものは、教育面では、学生が社会の役に立つ人材(財)となるために、学士課程教育プログラムの整備や独自の博士課程奨学給付制度等、学生の「知力」を向上させるための方策を実施したものである。研究面では、優れた若手研究者を育成するためのテニュアトラック制度の拡充及び研究コーディネーター等の研究支援体制の充実を図ったものである。また国際交流面では、世界各地の交流協定校を着実に増やし、平成24年度には留学生500人受入計画を達成し、さらに海外オフィス増設や海外フォーラムの定期開催等、グローバルなアカデミック・ハブとしての実績を蓄積したものである。これらにより、本学が文部科学省の各種事業に採択される等、大学の運営に貢献した。当該法人の長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、1.0と決定した。
理事A	当該理事は、人事・労務・企画・組織・情報化・広報担当として、学長のリーダーシップのもと、様々な施策等を計画、実施し、大学の運営に貢献した。その主なものとして、研究面で、当該理事の担当の立場から、優れた若手研究者を育成するためのテニュアトラック制度の拡充及び研究コーディネーター等の研究支援体制の充実を図ったこと等が挙げられる。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、1.0と決定した。
理事B	当該理事は、教育・学生支援担当として、学長のリーダーシップのもと、様々な施策等を計画、実施し、大学の運営に貢献した。その主なものとして、教育面で、当該理事の担当の立場から、学生が社会の役に立つ人材(財)となるために、学士課程教育プログラムの整備や独自の博士課程奨学給付制度等、学生の「知力」を向上させるための方策を実施したこと等が挙げられる。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、1.0と決定した。
理事C	退職手当は支給していない。(平成27年4月1日 法人の長(学長)就任のため)
理事D	当該理事は、評価・目標・計画、入試、高大連携担当として、学長のリーダーシップのもと、様々な施策等を計画、実施し、大学の運営に貢献した。その主なものとして、当該理事の担当の立場から、各部署に対して目標・計画を着実に実行するように主導したこと等が挙げられ、文部科学省の国立大学法人評価委員会による本学の業務の実績に関する評価において、中期計画の達成に向けて順調に進んでいるとの評価を受けた。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、1.0と決定した。
理事E	退職手当は支給していない。(役員出向者のため)
理事F (非常勤)	理事(非常勤)は、退職手当の支給対象としていない。(国立大学法人熊本大学役員退職手当規則第1条)(現在任期継続中 任期:平成27年4月1日～平成29年3月31日)
監事A	当該監事は平成26年4月1日から平成26年6月30日まで常勤監事として、本学の監事監査業務の円滑な遂行等、本学の業務に貢献した。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、1.0と決定した。
監事B	任期継続中のため、退職手当は支給していない。(任期:平成26年7月1日～平成28年3月31日)
監事C (非常勤)	監事(非常勤)は、退職手当の支給対象としていない。(国立大学法人熊本大学役員退職手当規則第1条)(現在任期継続中 任期:平成26年4月1日～平成28年3月31日)

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

役員の報酬については、「役員給与規則」において学長にあつては国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、また、学長以外の常勤役員にあつては、同委員会における業績評価及び個々の役員の業務に対する貢献度等を総合的に勘案して賞与(期末特別給)を10%の範囲内で増減できることとしている。なお、平成26年度においては、役員賞与の増減は行っていない。



## 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

本学においては、業務の効率化及び効果的な職員配置を行うなど、適切な人員管理を行うことにより、人件費の削減に努めている。

職員の給与水準については、独立行政法人通則法の準用により「社会一般の情勢に適合したものとなるよう定めなければならない」とされ、また、閣議決定(H25.12.24)においても、役職員の給与改定に当たっては、職務の特性や国家公務員・民間企業の役員・従業員の報酬・給与等を勘案することが求められていることから、人事院勧告は職員の給与水準を決定する上で最も有力な参考材料と考えている。

平成26年度の本学の給与支給水準の設定に当たっては、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成25年度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(当該法人約2,600人)、職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人鹿児島大学・・・当該法人は附属病院を持つ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2,600人)となっている。

(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332,446円となっており、全職員の平均給与額は343,646円となっている。(給与改定・臨時特別措置法に基づく給与減額支給措置による減額前の額)

平成26年度は、行政職俸給表(一)の平均給与月額は335,000円となっており、全職員の平均給与額は344,668円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、本学と同等の規模や職種の大学卒の平成26年4月分の平均支給額は次のようになっている

企業規模500人以上 大学卒 事務・技術関係職種(時間外手当及び通勤手当差引後の額)

事務主任	36～40歳	377,441円
事務係長	44～48歳	434,537円
事務課長代理	52～56歳	529,751円
事務課長	52～56歳	663,973円
事務部長	56歳～	812,747円

企業規模500人以上 医療職種(時間外手当、通勤手当差引後の額)

看護師	32～36歳	303,826円
看護師長	48～52歳	420,974円
総看護師長	56歳～	548,875円

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。)

職員の勤務成績の判定については、職員個々の能力及び勤務成績等が適切に給与に反映するよう努めることとし、勤務成績の判定要素及び勤務成績不良者の判断基準を明確に示すことで公正、かつ、透明性の高い人事評価システムを構築することとしている。

能率、勤務成績が反映される給与の内容

- ・給与(昇給):平成18年度に国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与制度の見直しを行ったことにより、平成26年度(平成27年1月)においては、平成26年1月1日から平成26年12月31日までの勤務成績に応じて、0~7号給(55歳以上の者は0~3号給)の範囲内で昇給させることができるものとした。
- ・給与(昇格):勤務成績が良好で、かつ、昇格基準に達している場合は、その者の資格に応じて、上位の級に昇格させることができることとしている。
- ・賞与(勤勉手当(査定分)):基準日(6月1日及び12月1日)以前6か月以内の期間における人事評価の結果、勤務成績等を踏まえ、これらの勤務成績に応じた支給割合(成績率)を適切に反映させることとしている。

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

本学では、国立大学法人熊本大学職員給与規則に則り、本給及び諸手当(扶養手当、管理職手当、特別都市手当、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、爆発物取扱等作業手当、防疫等作業手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、夜間看護等手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、教育業務連絡指導手当、基本給の調整額、初任給調整額、安全衛生管理手当、入試手当、教員免許状更新講習講師手当、専門看護師等手当、専門技師等手当、待機手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、時間外診療担当手当、救急勤務医手当、時間外分娩手当、新生児医療担当医手当、指導医手当、監査担当医師手当、管理職員特別勤務手当、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(基準日(6月に支給する場合にあっては6月1日、12月に支給する場合にあっては12月1日)において受ける基本給の月額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する特別都市手当及び広域異動手当の月額の合計額)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を乗じて得た額に基準日)以前6ヶ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(基準日(6月に支給する場合にあっては6月1日、12月に支給する場合にあっては12月1日)において受ける基本給の月額並びにこれに対する特別都市手当及び広域異動手当の月額の合計額)に基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の勤務期間の区分に応じた割合及び別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年度においては、職員給与に関連し、主に次の改正を行っている。

平成26年4月1日改正

- ・附属病院の医療技術職員で緊急業務対応のため予め計画的に待機を命ぜられた者に支給する待機手当を新設(待機1回につき1,000円)
- ・平成26年4月1日に在職し、同日において45歳未満の職員で、平成19年1月1日から平成21年1月1日に昇給抑制を受けた職員について最大1号給上位に調整

平成26年5月1日改正

- ・入試手当の支給対象業務に個別学力検査の前期日程における面接委員を追加

平成26年12月25日改正

- ・平成26年4月1日に遡り基本給を平均0.3%引き上げ（50歳台後半層は据え置き）
- ・平成26年4月1日に遡り次の手当を改定
  - 自動車等の交通用具使用者の通勤手当（例：使用距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満である職員 4,100円 → 4,200円等）
  - 初任給調整手当の引き上げ（例：月額50,000円を超えない範囲 → 月額50,300円を超えない範囲）
  - 基本給の調整額の引き上げ（例：一般職（一）1級の調整基本額 6,500円 → 6,600円）
  - 附属学校教員に附属学校教員調整手当を新設し人事交流元の地方公共団体との基本給の差額を支給
- ・平成26年度から勤勉手当及び期末特別手当の年間支給率を0.15月分引き上げ（再雇用職員は0.05月分引き上げ）（例：特定幹部職員以外の職員の基準日における支給率 100分の67.5 → 100分の75）
- ・平成27年1月1日の昇給から良好までの勤務成績では昇給停止となる年齢設定（一般職（二）の職員は57歳、教育職（一）の職員は60歳、その他の職員は55歳）
- ・平成27年1月1日の昇給を1号給抑制

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	1661	45.8	6,841	5,046	58	1,795
事務・技術	423	43.5	5,500	4,097	71	1,403
教育職種 (大学教員)	801	49.7	8,338	6,112	57	2,226
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	277	39.2	5,024	3,728	37	1,296
技能・労務職員	12	51.2	5,399	4,013	111	1,386
教育職種 (附属高校教員)	22	40.7	6,768	5,100	71	1,668
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	40	44.8	7,071	5,295	58	1,776
医療職種 (病院医療技術職員)	83	43.4	5,492	4,058	62	1,434
その他医療職種 (医療技術職員)	2	—	—	—	—	—
その他医療職種 (看護師)	1	—	—	—	—	—

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	540	34.2	4,396	3,536	41	860
事務・技術 (年俸制適用なし)	52	42.5	3,173	2,432	87	741
事務・技術 (年俸制適用あり)	4	43.8	3,677	3,677	76	0
教育職種 (大学教員) (年俸制適用なし)	21	39.5	4,618	3,539	27	1,079
教育職種 (大学教員) (年俸制適用あり)	3	58.5	9,578	9,578	43	0
医療職種 (病院医師)	6	33.7	3,239	3,239	15	0
医療職種 (病院看護師)	299	29.8	4,084	3,091	29	993
技能・労務職種	6	50.8	3,649	2,818	86	831
医療職種 (病院医療技術職員)	70	31.5	4,052	3,082	57	970
診療助手 (年俸制適用あり)	6	38.8	5,033	5,033	29	0
その他医療職種 (医療技術職員)	1	—	—	—	—	—
特定事業教員 (年俸制適用なし)	6	48.7	5,845	4,478	101	1,367
特定事業教員 (年俸制適用あり)	6	39.3	6,878	6,878	34	0
寄附講座教員 (年俸制適用なし)	7	46.6	7,197	5,411	40	1,786
寄附講座教員 (年俸制適用あり)	32	44.2	7,203	7,203	41	0
コーディネーター	4	42.5	4,988	3,850	49	1,138
非常勤教員 (年俸制適用なし)	5	40.5	6,325	4,860	38	1,465
非常勤教員 (年俸制適用あり)	10	41.4	7,003	7,003	17	0
患者相談員 (年俸制適用あり)	2	—	—	—	—	—

注1: 在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 在外職員、任期付職員及び再任用職員は該当者がいないため、表の作成を省略した。

注3: 「その他医療職種(医療技術職員)」、「その他医療職種(看護師)」及び非常勤職員の「その他医療職種(医療技術職員)」、「患者相談員(年俸制適用あり)」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、人員以外は記載していない。

注4: 常勤職員の「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員をいう。

注5: 常勤職員の「教育職種(附属義務教育学校教員)」とは、附属小・中学校教員及び附属幼稚園教員をいう。

注6: 常勤職員の「その他医療職種(医療技術職員)」とは、病院以外に勤務する臨床検査技師、視能訓練士、言語聴覚士をいう。

注7:常勤職員の「その他医療職種(看護師)」とは、病院以外に勤務する看護師をいう。

注8:非常勤職員の「技能・労務職種」とは、看護助手、教務助手及び自動車運転手をいう。

注9:非常勤職員の「診療助手」とは、病院において医員及び医員(研修医)の指導、臨床教育の補助並びに診療に従事し、必要に応じ、診療に関する研究に従事する職員をいう。

注10:非常勤職員の「その他医療職種(医療技術職員)」とは、病院以外に勤務する臨床検査技師をいう。

注11:非常勤職員の「特定事業教員」とは、外部資金等による特別事業又は教育研究プロジェクト事業等において、研究又は研究支援を行うほか、当該研究又は研究支援の分野に属する授業、研究指導又は授業補助に従事する職員をいう。

注12:非常勤職員の「寄附講座教員」とは、寄附講座における教育研究に従事するほか、当該寄附講座における教育研究の遂行に支障のない範囲で、教育、研究又は診療に従事する職員をいう。

注13:非常勤職員の「コーディネータ」とは、研究活動を円滑に推進するために必要な情報収集、企画及びマネジメントの業務に従事する職員をいう。

注14:非常勤職員の「非常勤教員」とは、研究指導、講義、演習その他教育を担当し、又は外部資金等による研究プロジェクト推進業務に従事する職員をいう。

注15:非常勤職員の「患者相談員」とは、医学部附属病院における窓口苦情相談業務に従事するほか、当該業務の遂行に支障のない範囲で、その他の院内関連業務を担当する職員をいう。

[年俸制適用者]

非常勤職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	63	44.1	6,745	6,745	40	0
事務・技術	4	43.8	3,677	3,677	76	0
教育職種 (大学教員)	3	58.5	9,578	9,578	43	0
特定事業教員	6	39.3	6,878	6,878	34	0
寄附講座教員	32	44.2	7,203	7,203	41	0
診療助手	6	38.8	5,033	5,033	29	0
非常勤教員	10	41.4	7,003	7,003	17	0
患者相談員	2	—	—	—	—	—

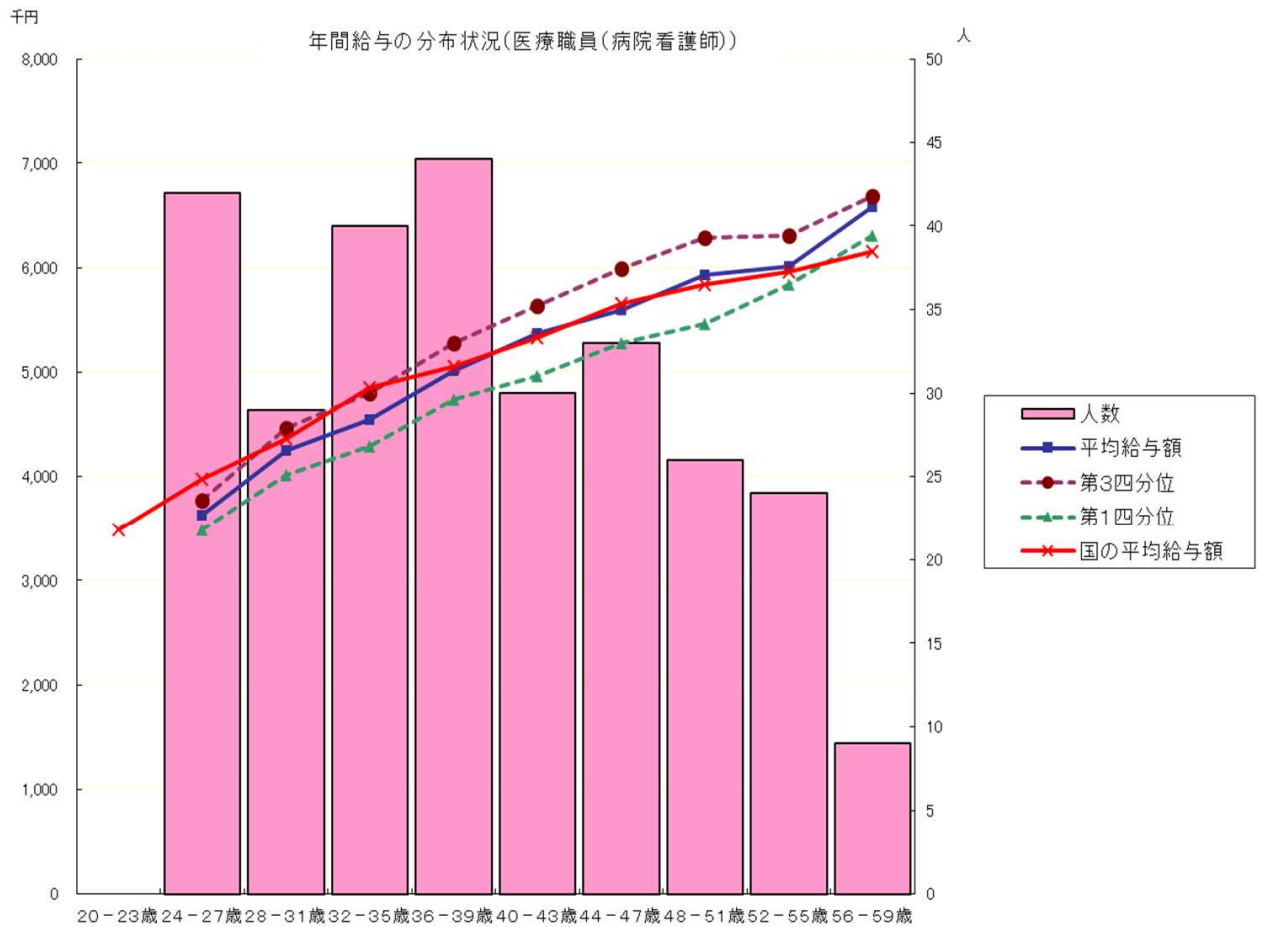
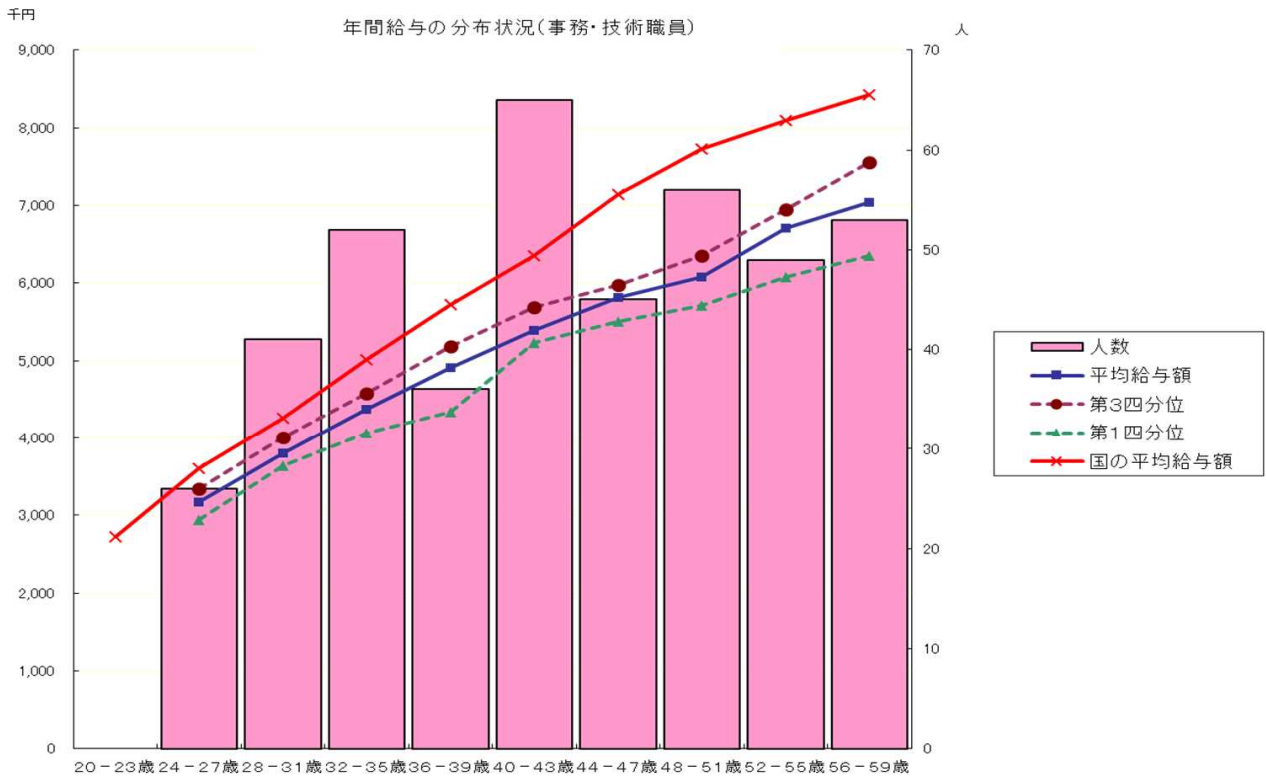
注1:常勤職員、在外職員、任期付職員及び再任用職員は該当者がいないため表の作成を省略した。

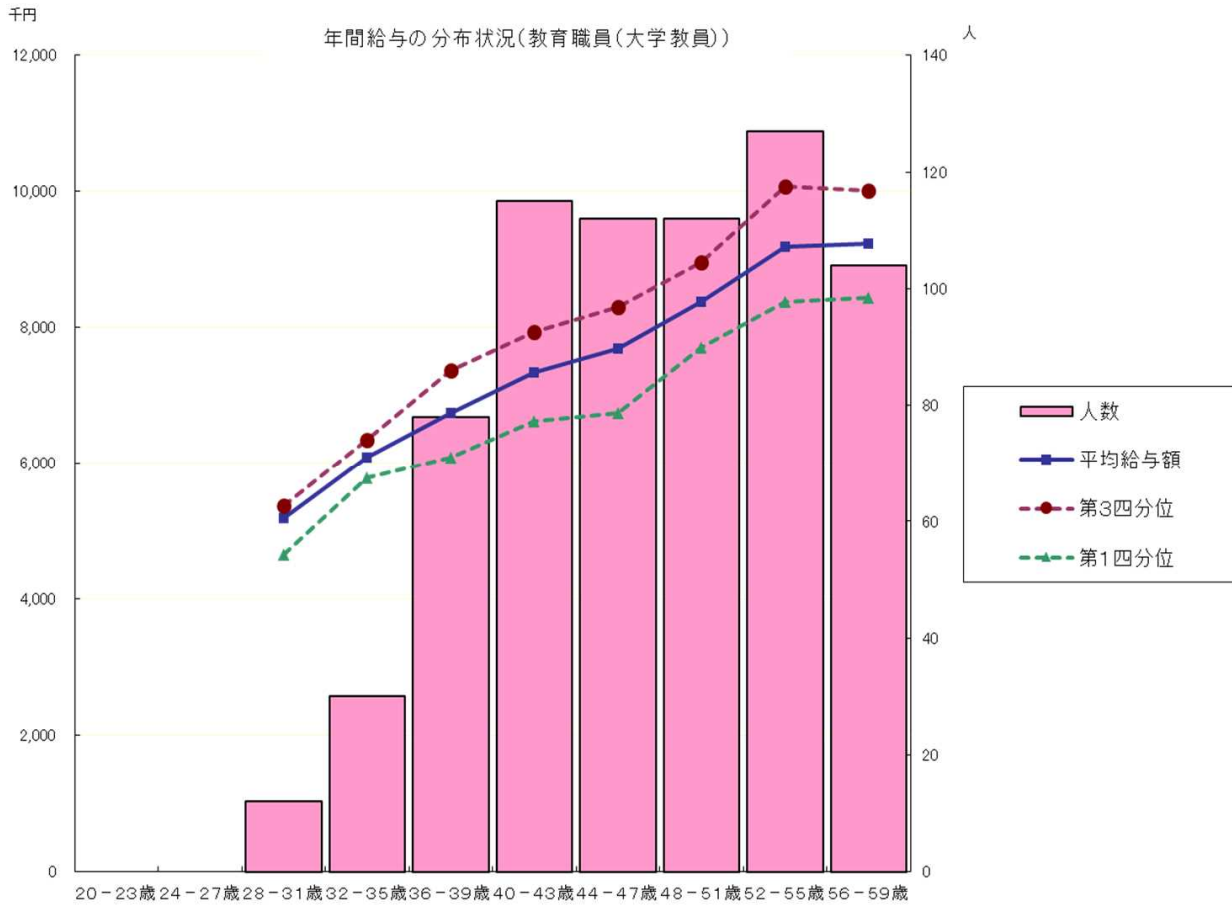
注2:非常勤職員の「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「特定事業教員」、「寄附講座教員」及び「非常勤教員」については、「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「特定事業教員」、「寄附講座教員」及び「非常勤教員」のうち年俸制が適用される者のみについて表を作成した。

注3:「患者相談員」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、人員以外は記載していない。

注4:「患者相談員」とは、医学部附属病院における窓口苦情相談業務に従事するほか、当該業務の遂行に支障のない範囲で、その他の院内関連業務を担当する職員をいう。

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
部長	8	57.1	9,392	10,864～7,815
課長	25	54.9	7,753	8,749～6,384
課長補佐	43	54.4	6,670	7,929～5,976
係長	180	47.1	5,781	6,947～4,225
主任	71	39.2	4,778	6,064～3,776
係員	96	30.9	3,755	5,849～2,891

(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	312	56.2	9,813	12,851～7,090
准教授	248	47.5	7,995	9,306～6,195
講師	70	47.3	7,429	8,954～5,781
助教	169	42.0	6,266	7,204～4,550
助手	2	-	-	-

(注)助手については、該当者が2名であるため、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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

## (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	3	52.5	6,754	7,247～6,419
看護師長	32	49.3	6,144	6,735～4,871
副看護師長	64	43.0	5,496	6,686～4,115
看護師長	177	35.8	4,545	6,158～3,298

(注)看護部長については、該当者が1名であるため、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、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)	% 61.6	% 59.5	% 60.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.4	% 40.5	% 39.5
	最高～最低	% 50.1～32.6	% 52.2～35.0	% 50.6～34.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 62.1	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 37.9	% 36.9
	最高～最低	% 41.8～31.3	% 43.8～33.3	% 42.9～32.4

## (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	% 59.5	% 60.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.9	% 40.5	% 39.8
	最高～最低	% 48.6～33.5	% 49.2～35.3	% 49.0～34.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 62.1	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 37.9	% 36.9
	最高～最低	% 48.2～31.9	% 51.8～33.4	% 50.2～33.0



## (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)	% 58.2	% 56.4	% 57.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.8	% 43.6	% 42.8
	最高～最低	% 45.2～37.7	% 49.2～39.8	% 47.4～40.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 62.9	% 60.4	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.1	% 39.6	% 38.5
	最高～最低	% 41.8～32.8	% 43.8～33.9	% 42.9～33.9

### 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 83.7</li> <li>・年齢・地域勘案 91.5</li> <li>・年齢・学歴勘案 82.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 90.9</li> <li>(参考) 対他法人 94.9</li> </ul>
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37.0%】 (国からの財政支出額20,614百万円、支出予算の総額55,709百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額額 0円(平成26年度決算)</p> <p>【管理職の割合 7.8%(常勤職員数423名中33名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合68.1%(常勤職員数423名中288名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合25.8%】 (支出総額55,709百万円、給与・報酬等支給総額14,358百万円:平成26年度決算)</p> <p>国からの財政支出額は20,614百万円であり、累積欠損はない。また、管理職の割合は7.8%、大卒以上の高学歴者の割合は68.1%、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合25.8%である。また、本学の給与制度は国家公務員の給与水準を参考にしており、平成26年度の対国家公務員の比較指数は100を上回っていないことから本学の給与水準は適切であると考え。</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きたい。</p>
講ずる措置	引き続き国家公務員の給与水準を参考としていく。

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 98.2</li> <li>・年齢・地域勘案 100.8</li> <li>・年齢・学歴勘案 96.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 100.5</li> <li>(参考) 対他法人 96.9</li> </ul>
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>病院看護師にあっても本学の給与制度は国家公務員の給与水準を参考にしているが、看護師の業務の専門性や夜勤における身体への負担等を考慮し、地域医療機関の手当支給状況を参考にして手当の一部について増額等を行っていることから、地域勘案をした数値では対国家公務員指数を上回ったと考えられる。</p>
給与水準の妥当性の検証	<p>(法人の検証結果)  <b>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合37.0%】</b>          (国からの財政支出額20,614百万円、支出予算の総額55,709百万円:平成26年度予算)  <b>【累積欠損額 0円(平成26年度決算)</b>  <b>【管理職の割合 1.4%(常勤職員数277名中4名)】</b>  <b>【大卒以上の高学歴者の割合39.7%(常勤職員数277名中110名)】</b>  <b>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合25.8%】</b>          (支出総額55,709百万円、給与・報酬等支給総額14,358百万円:平成26年度決算)</p> <p>国からの財政支出額は20,614百万円であり、累積欠損はない。また、管理職の割合は1.4%、大卒以上の高学歴者の割合は39.7%、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合25.8%である。また、本学の給与制度は国家公務員の給与水準を参考にし、看護師の業務の専門性や夜勤における身体への負担等を考慮し、地域医療機関の手当支給状況を参考にして手当の一部について増額等を行っているが、看護師不足に対する看護師確保対策として病院経営上必要な措置であったと考えられることから、本学の給与水準は適切であると考ええる。</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える。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	引き続き国家公務員の給与水準を参考としていく。

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準比較指標 91.5

(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

一般職(一)の場合

○22歳(大卒初任給、独身)

月額 174,200円 年間給与 2,794,000円

○35歳(主任、配偶者・子1人)

月額 301,900円 年間給与 4,871,000円

○45歳(係長、配偶者・子2人)

月額 365,600円 年間給与 5,895,000円

教育職(一)の場合

○24歳(修士修了 助教 初任給、独身)

月額 234,000円 年間給与 3,753,000円

○35歳(助教、配偶者・子1人)

月額 351,400円 年間給与 5,675,000円

○45歳(准教授、配偶者・子2人)

月額 463,000円 年間給与 7,578,000円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績の判定については、職員個々の能力及び勤務成績等が適切に給与に反映するよう努めることとし、勤務成績の判定要素及び勤務成績不良者の判断基準を明確に示すことで公正、かつ、透明性の高い人事評価システムを構築することとしている。

### 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 14,589,634	千円 14,123,691	千円 13,629,112	千円 13,685,725	千円 14,358,336	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,333,551	千円 1,192,176	千円 1,412,617	千円 1,629,148	千円 1,211,755	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,897,066	千円 6,313,522	千円 6,652,649	千円 7,034,533	千円 7,449,460	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,459,301	千円 2,548,454	千円 2,625,497	千円 2,739,439	千円 2,942,669	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 24,279,552	千円 24,177,843	千円 24,319,876	千円 25,088,848	千円 25,962,222	千円

注1: 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。

注2: 「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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3: 「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

- 「給与、報酬等支給額」については、人員管理方策の改善や特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、給与の臨時減額支給を平成26年2月までで終了したほか、平成26年12月期の期末勤勉手当の支給率を増加した等により、平成26年度においては、対前年度比4.9%（672,611千円）の増加となった。
- 「退職手当支給額」については、前年度に比べて退職者数が減少したことから、対前年度比25.6%（417,393千円）の減少となった。
- 「非常勤役職員等給与」については、運営費交付金によらない看護師、医療技術職員、外部資金等による有期雇用職員の雇用増加及び賞与引当金の繰入により対前年度比5.8%（414,927千円）の増加となった。
- 「福利厚生費」については、非常勤役職員等給与の増加に伴い、対前年度比7.4%（203,230千円）の増加となった。
- 「最広義人件費」については、上記により、対前年度比3.5%（873,374千円）の増加となった。

### Ⅳ その他

特になし