

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人鹿児島大学の役員報酬・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

国立大学法人鹿児島大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当たって、国家公務員、他の国立大学法人のうち、常勤職員数(当該法人約2,400名)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……………同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している同規模の総合大学。公表資料によれば平成25年度の長の年間報酬額は、同等であり、公表対象年度役員報酬規程に記載された本俸額は1,055,000円、理事、監事についても本法人と同等と推定される。

(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。)

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、期末特別手当の額に文部科学省国立大学法人評価委員会の業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、その者の職務実績に応じて10/100の範囲内で期末特別手当の額に学長が定める割合を増減できるとしている。

##### 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、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額1,055千円に通勤手当(9,033円)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鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額に地域手当及び広域異動手当を加えた額(以下「基礎額」という。)、基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、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を乗じて得た額に、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、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)、交通用具使用者に対する通勤手当の引き上げを実施した。

理事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額720千円又は776千円に各手当を加算して算出している。期末特別手当について法人の長と同様。  
なお、平成26年度における改定内容は法人の長と同様。

理事(非常勤)

非常勤理事報酬支給基準は、日給としている。日給額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則の別定に則り、日給32千円としている。  
なお、平成26年度は、改正なし。

監事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額720千円に各手当を加算して算出している。期末特別手当について法人の長と同様。  
なお、平成26年度における改定内容は法人の長と同様。

監事(非常勤)

非常勤監事報酬支給基準は、月額としている。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則の別定に則り、月額150千円としている。  
なお、平成26年10月1日付けで、それまで日給であったものを上記月額に改定した。

## 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	17,510	12,660	4,742	108 (通勤手当)			
A理事	12,824	9,312	3,488	24 (通勤手当)			
B理事	12,850	9,312	3,488	50 (通勤手当)			※
C理事	12,824	9,312	3,488	24 (通勤手当)			
D理事	12,824	9,312	3,488	24 (通勤手当)			
E理事	12,606	8,607	3,397	601 (広域異動手当) (通勤手当)	4月1日	3月30日	◇
F理事 (非常勤)	96	96	0	0 ( )		3月31日	
A監事	10,853	8,640	2,213	0 ( )	4月1日		※
B監事 (非常勤)	1,530	1,530	0	0 ( )			

※ 「広域異動手当」とは、国の機関・独立行政法人職員等から引き続き役員となった者で、異動等前後の勤務箇所間の距離及び異動等の直前の住居と異動等の直後の勤務箇所との間の距離がいずれも60km以上である場合に支給されるものである。

※ 「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

独立行政法人等の退職者「※」、役員出向者「◇」、該当がない場合は空欄

※ 総額、各内訳について、千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

### 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

鹿児島大学は、「進取の精神」・「進取の気風」を基本理念の中核として掲げ、それを涵養する大学のあり方を明らかにするため、2007年に鹿児島大学憲章を制定し、「学問の多様性を堅持しつつ、自主自律と進取の精神を尊重し、地域とともに社会の発展に貢献する総合大学」を目指している。特に教育においては、「高い倫理性と社会性を備え、向上心を持って自ら困難に立ち向かい、国際社会で活躍しうる人材を育成する」ことを掲げ学長のリーダーシップの下で推進している。そうした中で鹿児島大学の学長は、職員数約2,400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3,117万円と比較した場合、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。鹿児島大学では、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る。また、他の同規模の地方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国立大学法人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

理事は、学長を補佐して国立大学法人の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行うこととなっている。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3,117万円と比較した場合、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。また、他の同規模の地方総合大学の理事の報酬水準と同水準となっている。職務内容の特性や他の国立大学法人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)

非常勤理事の報酬水準は、上記理事の月額を日給相当に換算したものであり、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

監事は、国立大学法人の業務を監査することとなっている。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3,117万円と比較した場合、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。また、他の同規模の地方総合大学の監事の報酬水準と同水準となっている。職務内容の特性や他の国立大学法人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)

非常勤監事の報酬水準は、上記監事の月額を勤務日数等を勘案し決定したものであり、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	該当者なし					
理事	該当者なし					
理事 (非常勤)	該当者なし					
監事A	5,961	6	0	H26.3.31	1	※
監事 (非常勤)	該当者なし					

※ 本表の「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
監事A	<p>当該監事は、①学長、理事、各部局等の長、事務局各部課長との面談による情報交換や意見交換、②役員会、経営協議会、教育研究評議会、役員等会議その他の諸会議への出席、③各部局とその附属施設、各学内共同教育研究施設等への訪問、④監査室及び会計監査人との連携によって、常に本学の現状と課題を的確に把握することに努め、本学の業務及び会計経理が法令・規則に基づいて適切かつ効果的に行われることを目的として毎年度監査を行うなど、本学の管理運営に大きく貢献した。</p> <p>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、経営協議会の議を経て、「1.0」と決定した。</p>

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

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、期末特別手当の額に文部科学省国立大学法人評価委員会の業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、その者の職務実績に応じて10/100の範囲内で期末特別手当の額に学長が定める割合を増減できるとしている。

## 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

当該法人職員の給与水準を検討するに当たって、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、企業規模別(当該法人約2,400人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人・・・法人規模が同等の総合大学。
- (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。
- (3) 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200,029円となっている。

限られた運営費交付金の範囲内で業務を行う必要があるため、組織の合理化・簡素化を行い、職員数の抑制を図る。

#### 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。)

勤務評価の結果等を基礎資料とした勤務成績により、昇給、特別昇給、昇格及び勤勉手当(査定分)における支給割合を決定している。

勤勉手当・・・基準日(6月1日、12月1日)に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、支給割合を決定する。

特別昇給・・・勤務評価の結果等を踏まえ、勤務成績が極めて良好又は特に良好である場合、上位の号給に昇給させることができる。

昇格・・・特に勤務成績が優秀で、かつ昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格させることができる。勤務成績不良等の場合には、下位の級に降格させることができる。

#### 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

国立大学法人鹿児島大学職員給与規則に則り、本給及び諸手当(管理職手当、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、特殊勤務手当、産業医手当、主幹教諭手当、特地勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、分娩手当、救急勤務医手当、ヘリコプター搭乗手当、緊急手術等手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当及び教職調整額)としている。

期末手当は、期末手当基礎額(本給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)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を乗じて得た額に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当は、勤勉手当基礎額(本給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額)に、学長が別に定める基準に従って定める割合に基準日以前6月以内における職員の勤務期間の区分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、給与法改正に準じて①本給表のベースアップ(平均0.3%)、②勤勉手当について12月期の支給割合を0.15月引き上げ、③初任給調整手当の引き上げ、④交通用具使用者に対する通勤手当の引き上げ、⑤平成27年1月1日の昇給を1号給抑制を実施した。また、平成26年10月1日付けで緊急手術等手当を新設した。

## 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 1881	歳 44.7	千円 6,506	千円 4,839	千円 47	千円 1,667
事務・技術	人 462	歳 42.9	千円 5,270	千円 3,951	千円 61	千円 1,319
教育職種 (大学教員)	人 869	歳 48.7	千円 7,958	千円 5,874	千円 41	千円 2,084
医療職種 (病院看護師)	人 314	歳 39.8	千円 5,058	千円 3,796	千円 37	千円 1,262
技能・労務職種	人 8	歳 57.5	千円 4,997	千円 3,736	千円 44	千円 1,261
海事職種	人 15	歳 42.8	千円 6,783	千円 5,079	千円 0	千円 1,704
海技職種	人 19	歳 42.0	千円 5,193	千円 3,876	千円 0	千円 1,317
教育職種 (附属高校教員)	人 22	歳 36.5	千円 6,311	千円 4,786	千円 61	千円 1,525
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 58	歳 37.6	千円 6,117	千円 4,638	千円 49	千円 1,479
医療職種 (病院医療技術職員)	人 114	歳 39.7	千円 4,961	千円 3,734	千円 64	千円 1,227

※ 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。

※ 「医療職種(病院医師)」は、該当者がいないため省略した。

※ 「技能・労務職種」とは、実験助手、自動車運転手、ボイラー技士、調理師、園丁、洗濯員の業務を行う職種を示す。

※ 「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、航海士、機関士の業務を行う職種を示す。

※ 「海技職種」とは、小型船舶等の乗組員の業務を行う職種を示す。

※ 「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含む。

※ 「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。

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	15	43.7	5,142	3,863	74	1,279
特任職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	15	43.7	5,142	3,863	74	1,279

※ 「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」は、該当者がいないため省略した。

※ 「特任職員」とは、学長が必要と認める特別な任務に従事させるため、期間を定めて雇用する職員を示す。

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	63.1	3,214	2,734	58	480
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
海技職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					

※ 「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」は、該当者がいないため省略した。

※ 「事務・技術」、「医療職種(病院看護師)」、「技能・労務職種」、「海技職種」、「医療職種(病院医療技術職員)」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、人数以外は記載していない。

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	324	32	3,605	2,797	33	808
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	36	45	3,128	2,340	65	788
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	47.9	7,028	5,232	45	1,796
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	11	30	3,456	3,456	31	0
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	191	28.2	3,798	2,890	23	908
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	53.6	3,240	2,414	83	826
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	50	29.6	3,666	2,765	55	901
特任職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	24	39.1	2,125	2,125	0	0

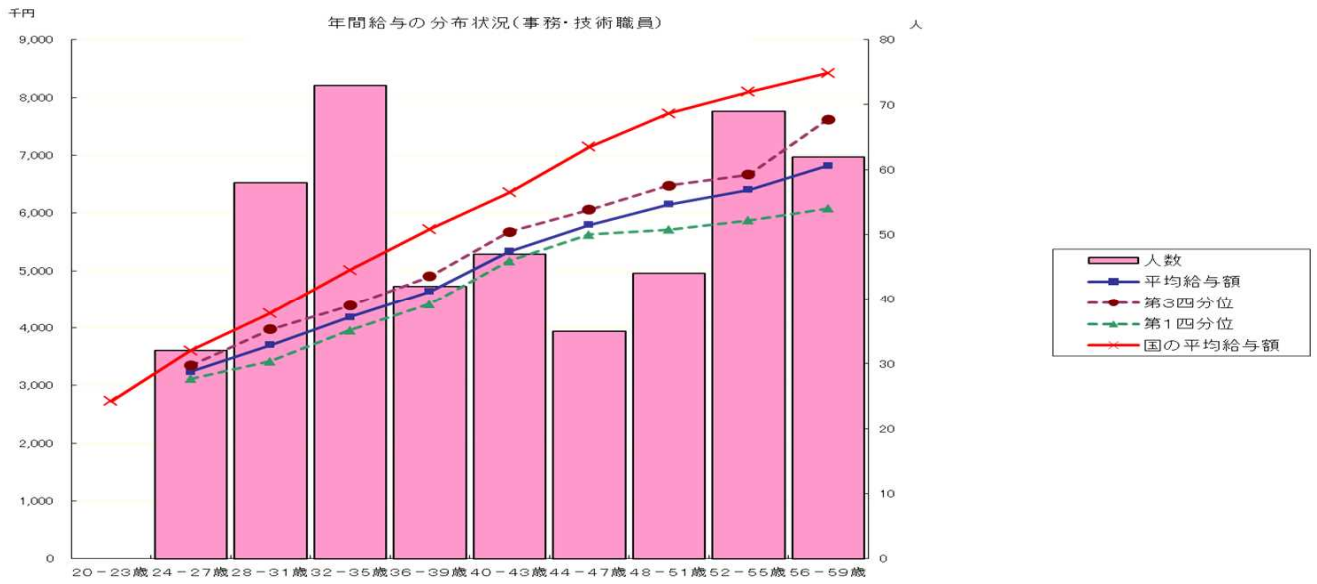
#### 年俸制適用者

任期付職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	13	40.7	5,890	4,430	4	1,460
特任職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	13	40.7	5,890	4,430	4	1,460

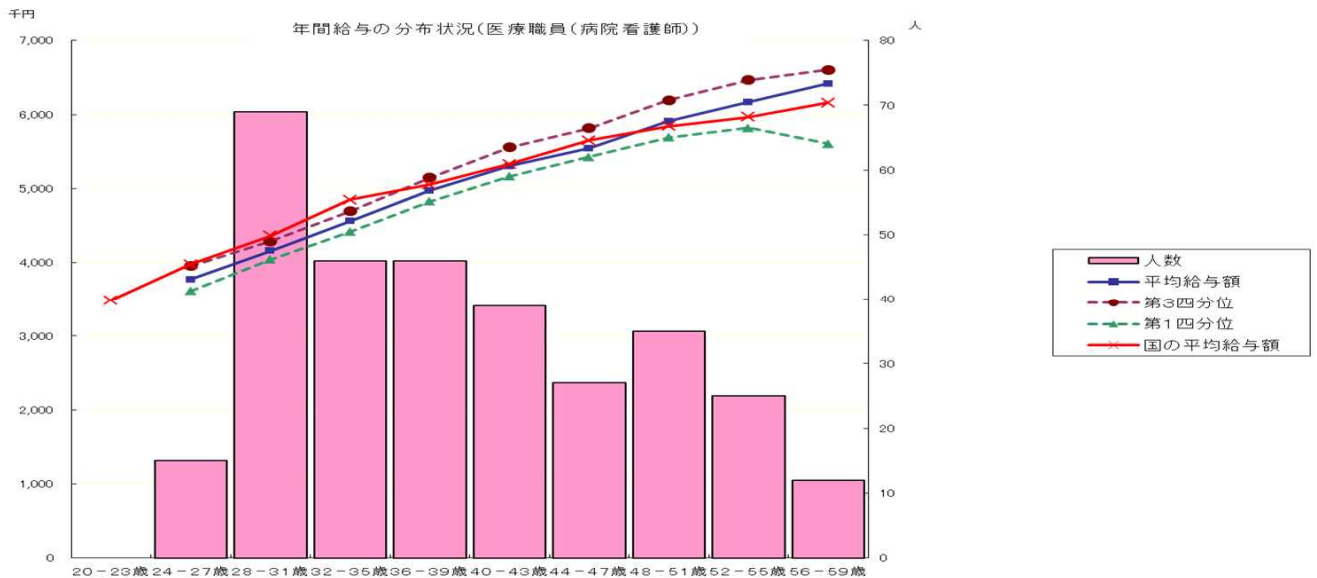
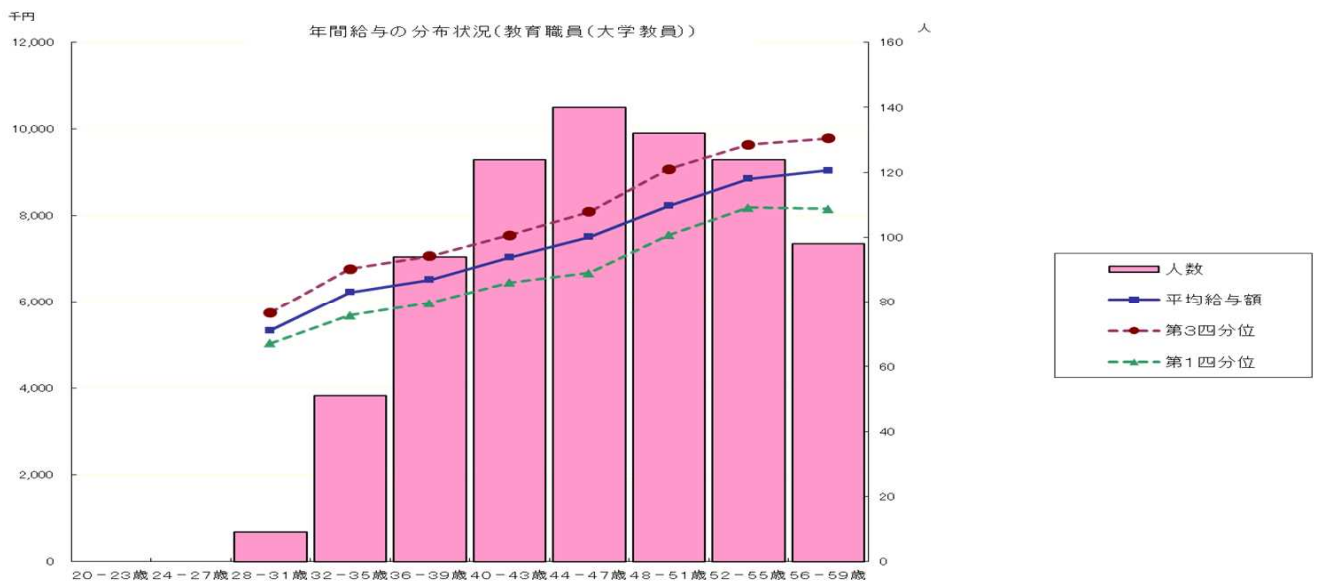
※ 「在外職員」は、該当者がいないため省略した。



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)
<代表的職位>	人	歳	千円	千円
部長	8	57.8	8,976	10,211 ～ 7,361
課長	32	55.9	7,497	8,853 ～ 6,549
課長代理	38	53.8	6,415	6,920 ～ 5,673
係長	165	48.9	5,795	6,870 ～ 4,612
主任	51	41.6	4,924	5,927 ～ 3,901
係員	168	31.7	3,832	4,803 ～ 2,836

※ 「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「室長」を含む。

※ 「課長代理」とは、課長補佐相当職のことである。

(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)
<代表的職位>	人	歳	千円	千円
教授	305	55.5	9,476	12,045 ～ 7,392
准教授	272	46.4	7,681	9,238 ～ 5,686
講師	73	46.6	7,319	8,385 ～ 5,041
助教	211	42.7	6,269	7,201 ～ 4,678
助手	3	46.2	5,775	—
教務職員	5	48.5	5,158	5,483 ～ 4,794

※ 「助手」については、該当者が3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、年間給与額の最高給与額及び最低給与額は記載していない。

(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)
<代表的職位>	人	歳	千円	千円
看護部長	1	—	—	—
副看護部長	4	56.8	7,346	—
看護師長	29	52.7	6,304	6,604 ～ 5,796
副看護師長	63	44.8	5,576	6,370 ～ 4,346
看護師	217	36.2	4,628	5,846 ～ 3,495

※ 「看護部長」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、平均年齢及び年間給与額は記載していない。

※ 「副看護部長」については、該当者が4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、年間給与額の最高給与額及び最低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)	% 63.2	% 61.5	% 62.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.8	% 38.5	% 37.7
	最高～最低	% 48.9～32.7	% 45.9～34.8	% 47.3～33.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 62.9	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.2	% 37.1	% 36.2
	最高～最低	% 41.1～31.7	% 42.7～33.7	% 40.6～32.8

(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)	% 62.6	% 60.8	% 61.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.4	% 39.2	% 38.4
	最高～最低	% 48.9～32.8	% 48.8～34.9	% 47.3～33.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.9	% 62.8	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.1	% 37.2	% 36.2
	最高～最低	% 41.1～31.9	% 42.7～32.8	% 40.7～33.0

(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)	% 59.5	% 58.4	% 58.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.5	% 41.6	% 41.1
	最高～最低	% 48.9～33.9	% 45.9～36.6	% 47.3～38.5
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	% 41.1～31.9	% 42.7～33.6	% 40.6～32.8

### 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 81.9</li> <li>・年齢・地域勘案 89.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 81.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 89.1</li> <li>(参考) 対他法人 92.8</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) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 41.98%】 (国からの財政支出額 20,772,904,000円、支出予算の総額 49,479,838,000円：平成26年度予算) 【累積欠損額について 0円(平成25年度決算)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.89%】 (支出総額 49,567,243,146円、給与・報酬等支給総額 14,319,421,321円：平成25年度決算) 【管理職の割合 8.7%】 【大学卒以上の高学歴者の割合 65.2%】 【検証結果】 本学の給与水準は、国家公務員の給与水準を考慮したものであり、上記の状況、指数の状況から適切であると考えます。</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ます。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、国の施策を踏まえ、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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 98.3</li> <li>・年齢・地域勘案 100.8</li> <li>・年齢・学歴勘案 97.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 99.6</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	
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 【管理職の割合 1.6%】 【大学卒以上の高学歴者の割合 35.4%】 その他については上記事務・技術職員と同様</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ます。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、国の施策を踏まえ、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 89.2

※ 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

一般職

○22歳(大卒初任給、独身、係員)

月額 174,200円 年間給与 2,576,339円

○35歳(大卒、配偶者、子1人、主任)

月額 259,900円 年間給与 4,515,295円

○45歳(大卒、配偶者、子2人、係長)

月額 334,400円 年間給与 5,817,524円

教育職

○27歳(博士卒初任給、独身、助教)

月額 285,300円 年間給与 4,218,652円

○35歳(博士卒、配偶者、子1人、助教)

月額 285,300円 年間給与 5,703,184円

○45歳(博士卒、配偶者、子2人、准教授)

月額 431,400円 年間給与 7,481,640円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤務評価の結果等を基礎資料とした勤務成績により、昇給、特別昇給、昇格及び勤勉手当(査定分)における支給割合を決定している。

勤勉手当・・・基準日(6月1日、12月1日)に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、支給割合を決定する。

特別昇給・・・勤務評価の結果等を踏まえ、勤務成績が極めて良好又は特に良好である場合、上位の号給に昇給させることができる。

昇格・・・特に勤務成績が優秀で、かつ昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格させることができる。勤務成績不良等の場合には、下位の級に降格させることができる。

### 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 15,201,424	千円 15,144,307	千円 14,559,975	千円 14,319,421	千円 15,466,532	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,743,264	千円 1,508,061	千円 1,796,347	千円 1,518,419	千円 1,355,252	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 4,111,023	千円 4,437,421	千円 4,875,684	千円 5,018,705	千円 5,652,462	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,283,682	千円 2,415,876	千円 2,471,910	千円 2,573,289	千円 2,804,645	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 23,339,394	千円 23,505,666	千円 23,703,918	千円 23,429,836	千円 25,278,892	千円

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

給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について

- ・「給与、報酬等支給総額」については、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した措置の終了及び人事院勧告に基づく給与法改正に準じた措置等により前年度に比べて約8.0%の増となった。
- ・「最広義人件費」については、上記「給与、報酬等支給総額」の増、退職手当支給額の減、非常勤職員の増加に伴う増、給与等の増及び掛け率の増加による福利厚生費の増により約7.9%の増となった。

#### Ⅳ その他

特になし