

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。

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27年度の学長の年間報酬額は19,028千円（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、18,500千円（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1,495千円（調整手当分を除く。）。

監事については11,799千円（調整手当分を除く）と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額 22,977千円

② 平成28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」において学長にあっ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っては、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28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28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（1,107,000円）（平成27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は1.55、12月に支給する場合においては1.70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28年度における役員給与規則改正内容)

平成29年3月1日改正

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155（改正前は100分の150）

12月に支給する場合

100分の170（改正前は100分の165）

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（633,000円、706,000円、761,000円又は18,000円のいずれか学長が個別に決定した額）（平成27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1.55、12月に支給する場合においては1.70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28年度における役員給与規則改正内容）

平成29年3月1日改正

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155（改正前は100分の150）

12月に支給する場合

100分の170（改正前は100分の165）

（※ 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（633,000円、706,000円又は761,000円のいずれか学長が個別に決定した額）（平成27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1.55、12月に支給する場合においては1.70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28年度における役員給与規則改正内容）

平成29年3月1日改正

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155（改正前は100分の150）

12月に支給する場合

100分の170（改正前は100分の165）

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28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	18,597	13,285	5,312	()			
A理事	13,868	9,817	3,854	197 (通勤手当)			
B理事	13,695	9,817	3,854	24 (通勤手当)			
C理事	13,722	9,817	3,854	50 (通勤手当)			
D理事	13,722	9,817	3,854	50 (通勤手当)			
E理事	12,749	8,479	3,591	677 (広域異動 手当)			◇
A監事	11,708	8,472	2,252	984 (単身赴任 手当)	4月1日		
A監事 (非常勤)	2,450	2,400		50 (通勤手当)	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

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。

熊本大学の学長は、常勤職員数が2,000名を超える法人の代表として、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32,795千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,977千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、学長の職務の特性は上に記したとおり法人化移行前の学長と同等以上と言え、相当号俸である指定職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、常勤職員数が2,000名を超える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32,795千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,977千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、理事の職務の特性は上に記したとおり法人化移行前の指定職適用役職員と同等以上と言え、相当号俸である指定職1から3号俸が適用される官職である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。

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、常勤職員数が2,000名を超える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32,795千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,977千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、監事の職務の特性は上に記したとおり法人化移行前の指定職適用役職員と同等以上と言え、相当号俸である指定職1から3号俸が適用される官職である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られる。

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、常勤職員数が2,000名を超える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、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える。

4 役員の退職手当の支給状況(平成28年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

該当者なし

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	0					
理事A	0					
理事B	0					
理事C	0					
理事D	0					
理事E	0					◇
監事A	0					
監事A (非常勤)	0					

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	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 任期継続中のため)
理事A	退職手当は支給していない。(平成29年4月1日付けで理事継続任命 任期継続中のため)
理事B	退職手当は支給していない。(平成29年4月1日付けで理事継続任命 任期継続中のため)
理事C	退職手当は支給していない。(平成29年4月1日付けで理事継続任命 任期継続中のため)
理事D	退職手当は支給していない。(平成29年4月1日付けで理事継続任命 任期継続中のため)
理事E	退職手当は支給していない。(平成29年4月1日付けで理事継続任命 任期継続中のため)
監事A	退職手当は支給していない。(平成28年4月1日付けで監事就任 任期継続中のため)
監事A (非常勤)	退職手当は支給していない。(平成28年4月1日付けで監事就任 任期継続中のため) (常時勤務を要しない役員は、役員退職手当規則の適用除外としている。)

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28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27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27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28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410,984円となっており、全職員の平均給与額は417,394円となっている。

平成27年度は、行政職俸給表（一）の平均給与月額は408,996円となっており、全職員の平均給与額は416,455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28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	373,166円
事務係長 44～48歳	445,154円
事務課長代理 48～52歳	565,528円
事務課長 52～56歳	651,824円
事務部長 56歳～	762,759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	299,027円
看護師長 48～52歳	434,631円
総看護師長 56歳～	556,432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28年度（平成29年1月）においては、平成28年1月1日から平成28年12月31日までの勤務成績に応じて、0～8号給（55歳以上の者は0～2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28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、死体処理手当、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、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、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、ME危険業務従事手当、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つては6月1日、12月に支給する場合にあつては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（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）としていた。

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つては6月1日、12月に支給する場合にあつては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28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28年4月1日改正

- ・特別都市手当（東京都特別区）及び単身赴任手当の引き上げ
- ・国際先端科学技術研究機構及び大学院先端科学研究部設置に伴う、研究機構長、研究部長等への管理職手当の支給
- ・熊本県の給料表引き下げに伴う附属学校教員の基本給月額及び教育学部附属学校教員調整手当の現給保障の対応
- ・再雇用職員の業務従事に伴う級別標準職務表の整備
- ・有期雇用職員の基本給単価（時間給、日給、年俸給）の見直し

平成28年6月1日改正

- ・大学教育統括管理運営機構設置による管理職手当の支給区分と支給対象者（副機構長5種、教養教育実施本部長6種）を追加。
- ・入試手当にアドミッション・オフィス入試（AO入試）に従事した場合を追加。
- ・勤勉手当の除算期間について、育児休業期間が1か月以下である職員は除算されないこととする一部改正。

平成28年10月1日改正

- ・年俸制適用職員の業績基本給表と基本年俸表の一部改正

平成29年3月1日改正

- ・基本給を平均0.2%引き上げ（教（二）、教（三）を除く）
 - ・基本給の調整額の一部引き上げ
 - ・初任給調整手当の引き上げ
 - ・勤勉手当の年間支給率を0.1月分引き上げ（再雇用職員は0.05月分引き上げ）
- ※施行日の在職者に対し、平成28年4月以降の差額を一時金として支給
 - ・年度途中で月給制から年俸制へ移行した教員のうち、施行日に在職する者については、月給制期間の給与の差額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28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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	1,689	45.4	6,780	4,949	58	1,831
事務・技術	426	43.3	5,467	4,021	72	1,446
教育職種 (大学教員)	810	49.7	8,293	6,016	57	2,277
医療職種 (病院看護師)	303	38.6	4,998	3,674	37	1,324
技能・労務職員	11	52.4	5,466	4,014	120	1,452
教育職種 (附属高校教員)	19	39.0	6,792	5,078	73	1,714
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	39	41.5	6,746	5,027	65	1,719
医療職種 (病院医療技術職員)	77	42.7	5,465	4,011	60	1,454
その他医療職種 (医療技術職員)	3	30.2	3,965	2,989	0	976
その他医療職種 (看護師)	1	-	-	-	-	-

非常勤職員	556	34.3	4,192	3,145	46	1,047
事務・技術	83	40.4	3,172	2,395	75	777
医療職種 (病院医師)	2	41.0	3,548	3,548	79	0
医療職種 (病院看護師)	295	31.4	4,309	3,206	31	1,103
教育職種 (大学教員)	35	43.7	4,934	3,891	51	1,043
技能・労務職員	4	53.0	3,671	2,755	36	916
医療職種 (病院医療技術職員)	102	31.7	4,170	3,113	59	1,057
特定事業教員	9	44.8	5,213	3,900	56	1,313
寄附講座教員	5	41.9	6,487	4,846	19	1,641
コーディネーター	19	37.7	4,412	3,336	89	1,076
非常勤教員	2	40.5	6,669	4,955	37	1,714

注1: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:区分欄において、職種名に特に記載がない場合は、「年俸制適用なし」としている。

注3:常勤職員の「その他医療職種(医療技術職員)」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: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「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11: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12: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13: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。

[年俸制適用職員]

常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	62.1	12,771	8,719	35	4,052
教育職種(大学教員) (年俸制適用あり)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	62.1	12,771	8,719	35	4,052

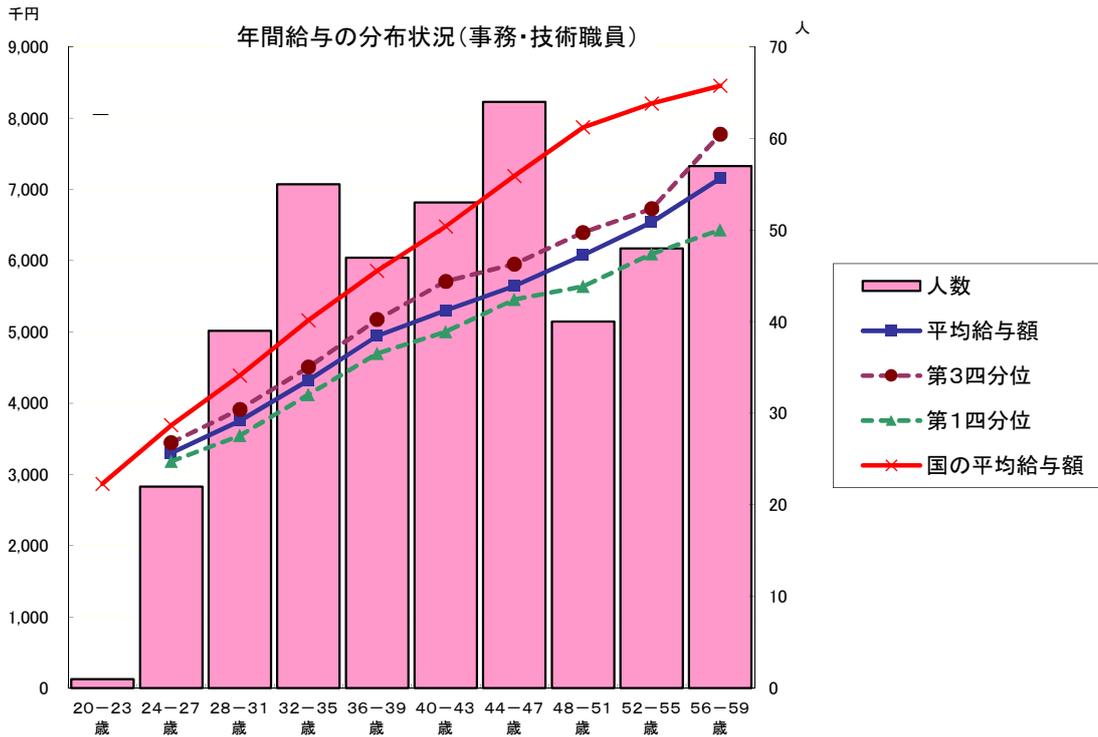
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	47	44	7,062	7,062	51	0
事務・技術 (年俸制適用あり)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	—	—	—	—	—
診療助手 (年俸制適用あり)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	39.5	5,044	5,044	40	0
特定事業教員 (年俸制適用あり)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	42.9	8,170	8,170	36	0
寄附講座教員 (年俸制適用あり)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	16	46.3	7,564	7,564	69	0
非常勤教員 (年俸制適用あり)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	18	42.7	6,805	6,805	34	0

注1: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。

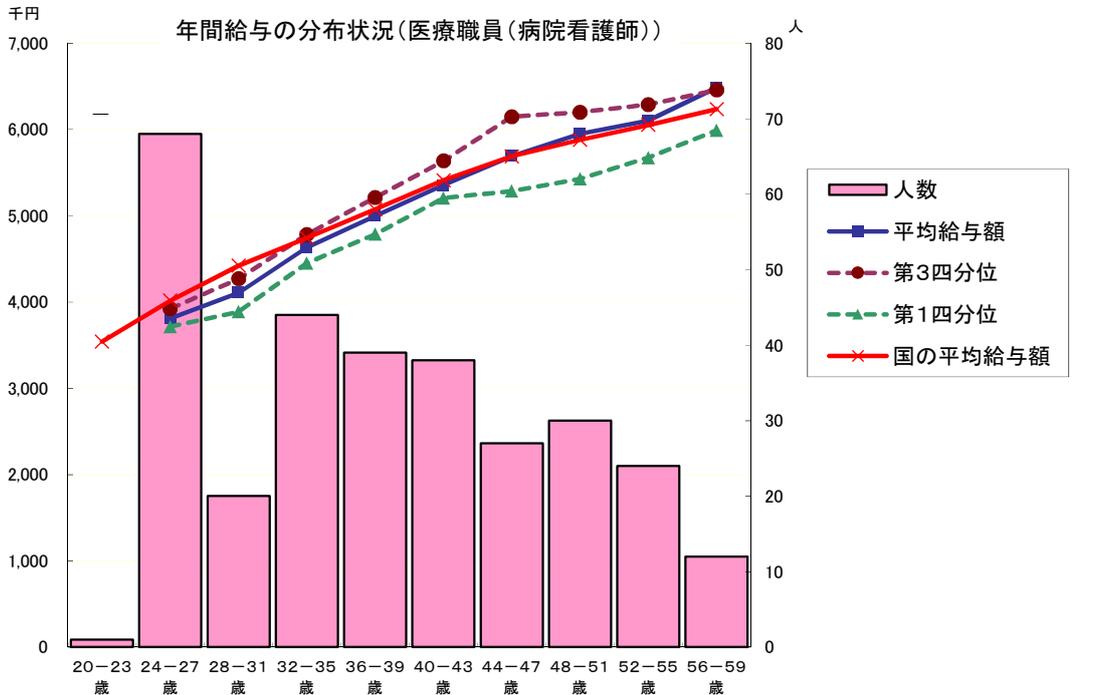
注2:常勤職員の「教育職種(大学教員)」並びに非常勤職員の「診療助手」、「特定事業教員」、「寄附講座教員」及び「非常勤教員」のうち、年俸制が適用される者のみについて別に表を作成したものである。

注3:非常勤職員の「事務・技術(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。

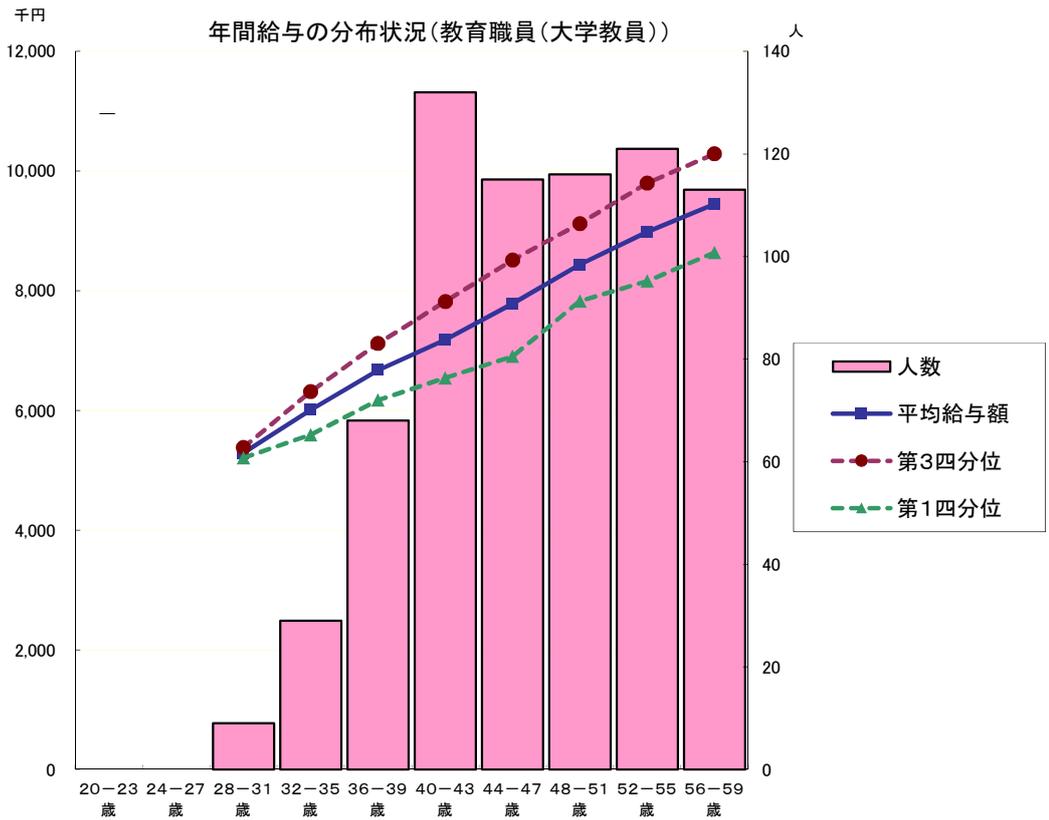
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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: 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除いた。
 注3 20～23歳の該当者は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、平均給与額については表示していない。



注1 20～23歳の該当者は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)
部長	6	57.8	9,495	11,632 ～ 7,904
課長	21	56.1	7,937	10,479 ～ 7,130
課長補佐	47	55.0	6,594	7,696 ～ 5,571
係長	177	46.8	5,778	6,870 ～ 4,552
主任	86	38.7	4,693	5,679 ～ 3,875
係員	89	30.8	3,803	6,052 ～ 2,507

(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	51.8	7,756	8,300 ～ 7,375
看護師長	33	49.2	6,133	6,618 ～ 4,986
副看護師長	52	43.8	5,587	6,540 ～ 4,116
看護師長	213	35.3	4,560	6,296 ～ 3,283

(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。

(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	289	56.4	9,866	12,988 ～ 7,140
准教授	260	48.1	8,032	9,375 ～ 6,436
講師	64	47.5	7,579	8,676 ～ 5,207
助教	195	42.6	6,339	7,389 ～ 4,853
助手	2	32.5	5,250	5,282 ～ 5,218

④ 賞与(平成28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)	59.0%	63.2%	61.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.0%	36.8%	38.7%
	最高～最低	51.5～36.7%	47.2～32.4%	47.2～34.4%
一般職員	一律支給分(期末相当)	60.2%	65.6%	63.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.8%	34.4%	36.9%
	最高～最低	45.8～35.4%	40.7～30.6%	42.9～33.4%

(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)	57.4%	63.1%	60.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.6%	36.9%	39.7%
	最高～最低	54.4～37.1%	46.1～32.7%	48.6～34.8%
一般職員	一律支給分(期末相当)	60.3%	65.3%	62.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.7%	34.7%	37.1%
	最高～最低	48.6～33.9%	43.2～31.4%	45.8～33.4%

(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)	53.6	60.8	57.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	46.4	39.2	42.7
	最高～最低	48.6～45.8	46.0～36.9	47.2～41.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	59.1	64.9	62.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	40.9	35.1	37.8
	最高～最低	45.8～36.5	40.7～30.9	43.1～33.6

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 81.8 ・年齢・地域勘案 90.5 ・年齢・学歴勘案 80.9 ・年齢・地域・学歴勘案 90.0 (参考)対他法人 93.5
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 31.3%】 (国からの財政支出額17,253百万円、支出予算の総額55,109百万円 ：平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額額 0円(平成28年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 6.3%(常勤職員数426名中27名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合68.5%(常勤職員数426名中301名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合26.1%】 (支出総額55,109百万円、給与・報酬等支給総額14,375百万円 ：平成28年度決算)</p> <p>国からの財政支出額は17,253百万円であり、累積欠損はない。また、管理職の割合は6.3%、大卒以上の高学歴者の割合は70.7%、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合26.1%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28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"> ・年齢勘案 98.4 ・年齢・地域勘案 102.1 ・年齢・学歴勘案 98.8 ・年齢・地域・学歴勘案 101.1 (参考)対他法人 97.2
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、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指標では対国家 公務員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) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合31.3%】 (国からの財政支出額17,253百万円、支出予算の総額55,109百万円 ：平成28年度予算) 【累積欠損額額 0円(平成28年度決算)】 【管理職の割合 1.3%(常勤職員数302名中4名)】 【大卒以上の高学歴者の割合49.2%(常勤職員数303名中149名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合26.1%】 (支出総額55,109百万円、給与・報酬等支給総額14,375百万円 ：平成28年度決算)</p> <p>国からの財政支出額は17,253百万円であり、累積欠損はない。また、管 理職の割合は1.3%、大卒以上の高学歴者の割合は49.2%、支出総額 に占める給与・報酬等支給総額の割合26.1%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28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 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 90.0

(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28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(大学初任給、独身)
月額 176,700円 年間給与 2,851,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 297,500円 年間給与 4,829,000円
- 45歳(係長・配偶者・子2人)
月額 360,000円 年間給与 5,839,000円

教育職(一)の場合

- 24歳(修士修了 助教 初任給、独身)
月額 237,000円 年間給与 3,825,000円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額 346,000円 年間給与 5,626,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 456,000円 年間給与 7,501,000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、透明性の高い手続きを構築するこ
ととしている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 14,375,972	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,271,930	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 8,391,760	千円 sojn	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,263,766	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 27,303,428	千円	千円	千円	千円	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。

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27年4月以降の基本給を増額改定した等があったが、平成28年度においては、前年度比0.8%（109,015千円）の減となった。
- 「退職手当支給額」については、前年度に比べて、退職者が増加したことから、対前年度比13.2%（148,757千円）の増となった。
- 「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、医療技術職員等の雇用増加、基本給単価の増額改定及び賞与引当金の繰入により対前年度比5.5%（433,985千円）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4.6%（143,138千円）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2.3%（616,864千円）の増加となった。

Ⅳ その他

特になし