

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人宮崎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

宮崎大学の主要事業は教育・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(当法人1,373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)国立大学法人大分大学…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1,327)。公表資料によれば、平成27年度の長の年間報酬額は約16,065千円であり、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、約16,065千円と推定される。同様の考え方により、理事については約12,310千円から約12,714千円、監事については約9,546千円と推定される。

(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。)

当法人が定める役員に支給する期末手当(賞与)額は、文部科学省法人評価委員会が行う業績評価の結果及び当該役員の職務実績を勘案して学長が必要と認める場合には、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で、これを増額し、又は減額することができるとしている。

なお、平成28年度は増額又は減額での支給はなかった。

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

役員報酬は、月額及び期末手当から構成されている。
月額は宮崎大学役員報酬規則に則り、月額965千円から1,035千円としている。
期末手当についても、同規則に則り、俸給月額及び異動保障給の月額並びに当該俸給月額に100分の20の割合を乗じて得た額並びに当該俸給月額及び異動保障給の月額の合計額に100分の25の割合を乗じて得た額の合計額に支給割合(6月に支給する場合においては100分の152.5、12月に支給する場合においては100分の172.5)を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間における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28年度は人事院規則の改正に準拠し、期末手当の支給月数を0.1月分引き上げた。

理事

俸給は宮崎大学役員報酬規則に則り、月額632千円から818千円としている。
他は法人の長に同じ。

理事(非常勤)

役員報酬は俸給及び通勤手当から構成されている。
俸給は宮崎大学役員報酬規則を改正し、月額200千円となった。

監事

俸給は宮崎大学役員報酬規則に則り、月額632千円から761千円としている。
他は法人の長に同じ。

監事(非常勤)

役員報酬は俸給及び通勤手当から構成されている。

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	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	16,127	11,580	4,547	0 ()			
A理事	13,721	9,816	3,854	50 (通勤手当)			
B理事	13,670	9,816	3,854	0 ()			
C理事	14,321	9,816	3,854	50 (通勤手当) 600 (診療従事手当)	H28.4.1		
D理事	13,661	8,472	3,492	508 (異動保障給) 133 (通勤手当) 1,056 (単身赴任手当)			◇
E理事	13,721	9,816	3,854	50 (通勤手当)			
F理事 (非常勤)	2,460	2,400	0	60 (通勤手当)			
A監事	10,791	8,472	2,234	85 (通勤手当)	H28.4.1		
B監事 (非常勤)	2,017	1,860	0	157 (通勤手当)			

注1:「異動保障給」とは、就任直前に、民間の賃金水準が本法人より高い地域に在籍していた役員に支給しているものである。

注2:本表の「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

注3: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。

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

宮崎大学は、本学の理念である「世界を視野に地域から始めよう」というスローガンに基づき、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、宮崎大学将来構想を基盤として(教育改革、組織改革、入試改革、国際化、地域連携等の具体的な取り組み等)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、宮崎大学の学長は、職員数約1,390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3,279万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,298万円と比べてもそれ以下となっている。

宮崎大学では、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票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、これまでの各年度における業務評価の結果を勘案したしたものとしている。

また、他の総合大学の長の報酬水準(鹿児島大学、熊本大学及び大分大学の長の平均報酬1,733万円)と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や鹿児島大学、熊本大学及び大分大学の長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、研究・企画、教育・学生、女性活躍・人材育成、目標・評価、地域及び産学連携というそれぞれの職務において、学長を補佐し、法人の業務を掌理する。また、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3,279万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,298万円と比べてもそれ以下となっている。宮崎大学では、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。

こうした職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

法務担当の理事であり、常勤理事に同じ。

監事

監事は、本法人の業務の合理的かつ効率的な運営を図るとともに、会計経理の適正を期することを目的として、定期及び臨時に監査を行っている。

こうした職務内容の特性や他法人等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)

常勤監事に同じ。

【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られる。

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)

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	2,135	2	0	H28.3.31	1	
監事	1,842	2	0	H28.3.31	1	

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

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	当該理事は病院担当として、電子カルテシステムの更新、システムの充実を図り医療サービスを向上させ、また、地域連携とネットワークの更なる充実を推し進め、本学の運営及び研究推進に大きく貢献した。 業績評価の結果を勘案した増額又は減額を行っていない。(経営協議会に諮り学長が決定)
監事	当該理事は監事として、法人としての中期目標、中期計画の企画、実施及び中期目標、中期計画の評価について、大学運営の健全化を目指し、教育・研究・地域連携・国際交流・管理運営等の目標や達成手順が、所定の手続きに従って進展しているかを注視し、本学の運営、研究推進、地域連携及び国際交流に大きく貢献した。 業績評価の結果を勘案した増額又は減額を行っていない。(経営協議会に諮り学長が決定)

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

文部科学省国立大学法人評価委員会が行う、業績の実績に関する評価の結果を勘案し、学長が、その職務実績に応じ、経営協議会の議を経て、これを増額し、又は減額することができるとしている。今後も継続する方針である。

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

宮崎大学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28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(常勤職員数1,373人)・職種別平均支給額を参考にした。

- 1) 国立大学法人大分大学…当該法人は、事業内容(教育・研究)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1,750人)となっている。
- (2) 国家公務員…平成28年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は410,984円となっており、全職員の平均給与月額は417,394円となっている。
- (3) 職種別民間給与実態調査において、宮崎大学と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は452,286円となっている。

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。)

本学の定めた個人評価の結果を基礎資料とし、職員の勤務成績等に応じて、昇給・昇格・降格及び勤勉給の成績率を決定している。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
昇給	毎年1月1日の昇給日に、昇給日前1年間の勤務成績等により決定されるA～Eの5段階の昇給区分に応じて昇給させることができる。
昇格	勤務成績の良好な職員が別に定める昇格基準を満たしたときは、1級上位の級に昇格させることができる。
降格	職員が、就業規則の規定に基づき降任したときは、下位の級に降格させることができる。
賞与・勤勉手当(査定分)	6月期及び12月期の勤勉給は、基準日以前6箇月以内における勤務成績に応じて決定される成績率に基づき支給される。

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

宮崎大学職員給与規程に則り、基本給(俸給、調整給、役職給、異動保障給、広域異動給及び教職調整給)、諸手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、初任給調整手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当、診療従事手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当)及び賞与(期末給及び勤勉給)としている。

期末給については、(俸給+調整給+教職調整給+扶養手当+異動保障給+広域異動給+役職段階別加算額+管理職加算額)に一般の職員には、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。

勤勉給については、(俸給+調整給+教職調整給+異動保障給+広域異動給+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の支給実施要領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年度では、給与法の改定に準拠し、俸給表の改定(平均改定率0.2%)、医師に対する初任給調整手当の改定、賞与の支給月数を0.1月分(4.2月から4.3月へ)引き上げを実施した。

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28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	1089	44.5	6,534	4,832	63	1,702
事務・技術	268	41.7	5,265	3,914	67	1,351
教育職種 (大学教員)	485	48.5	8,119	5,990	66	2,129
医療職種 (病院看護師)	205	41.5	5,183	3,831	61	1,352
技能・労務職種	17	47.9	4,796	3,584	48	1,212
教育職種 (附属義務教育学校教員)	42	41.5	6,509	4,820	40	1,689
医療職種 (病院医療技術職員)	70	37.9	4,847	3,592	52	1,255
その他医療職員 (看護師)	2					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	13	63	3,134	2,647	82	487
事務・技術	10	62.9	3,025	2,562	90	463
医療職種 (病院看護師)	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	2					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	425	35.6	3,990	2,993	61	997
事務・技術	83	41.7	3,210	2,387	69	823
教育職種 (大学教員)	34	43.5	6,738	5,111	73	1,627
医療職種 (病院看護師)	204	30.6	4,118	3,094	55	1,024
技能・労務職種	45	45.4	3,284	2,437	74	847
医療職種 (病院医療技術職員)	58	32.2	3,585	2,687	51	898
その他医療職種 (看護師)	1					

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: 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、表の掲載を省略した。

注3: 常勤職員のその他医療職種(看護師)、再任用職員の医療職種(病院看護師)及び医療職種(病院医療技術職員)、非常勤職員のその他医療職種(看護師)については、該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、「平年齢」以下の事項については記載していない。

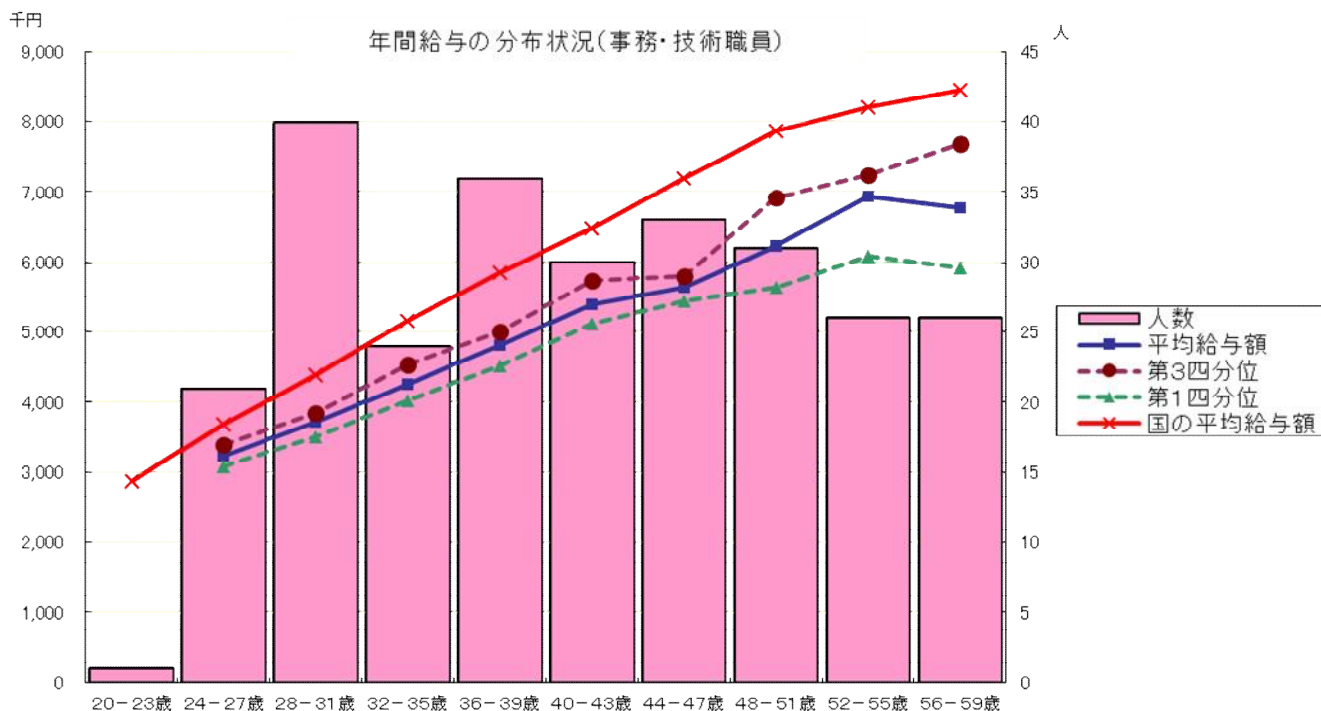
注4: 「教育職種(附属義務教育学校教員)」には附属幼稚園教員を含む。

注5: 常勤職員の表について、医療職種(病院医師)は該当者がいないため欄の記載を省略した。

注6: 再任用職員の表について、技能・労務職種、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欄の記載を

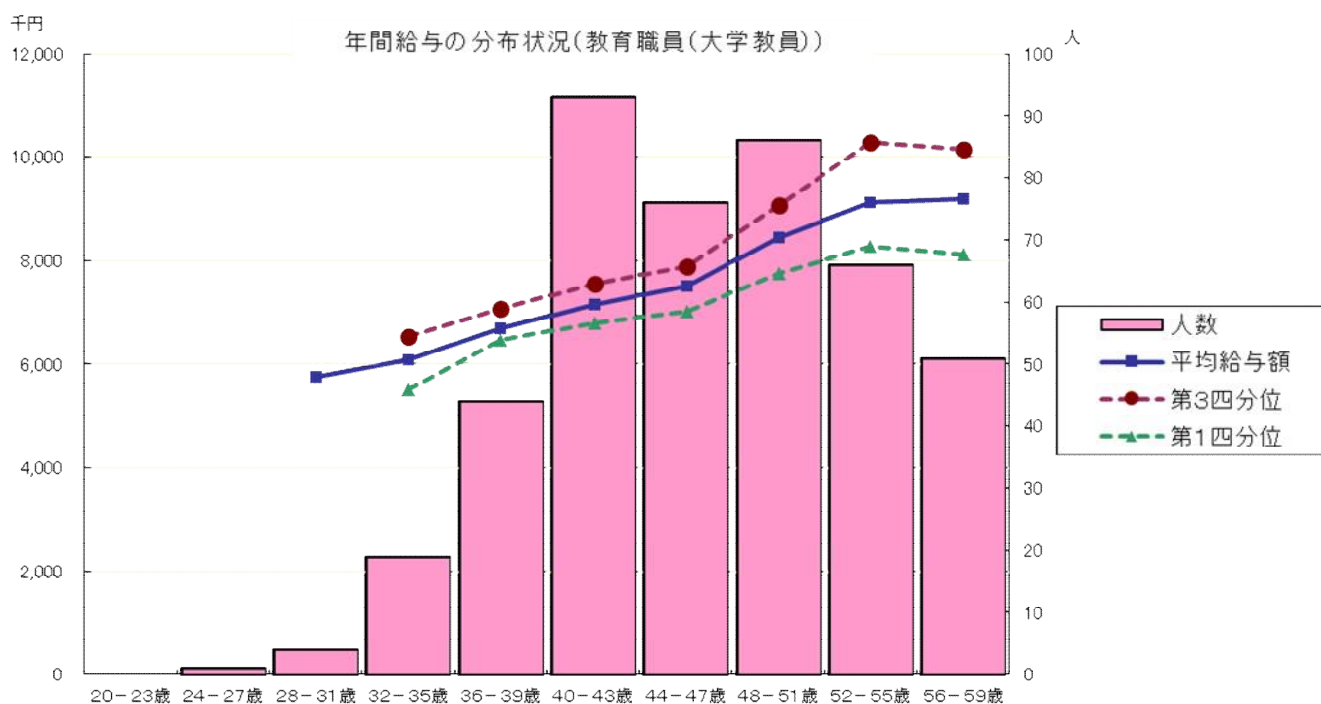
注7: 非常勤職員の表について、医療職種(病院医師)は該当者がいないため欄の記載を省略した。

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。〕

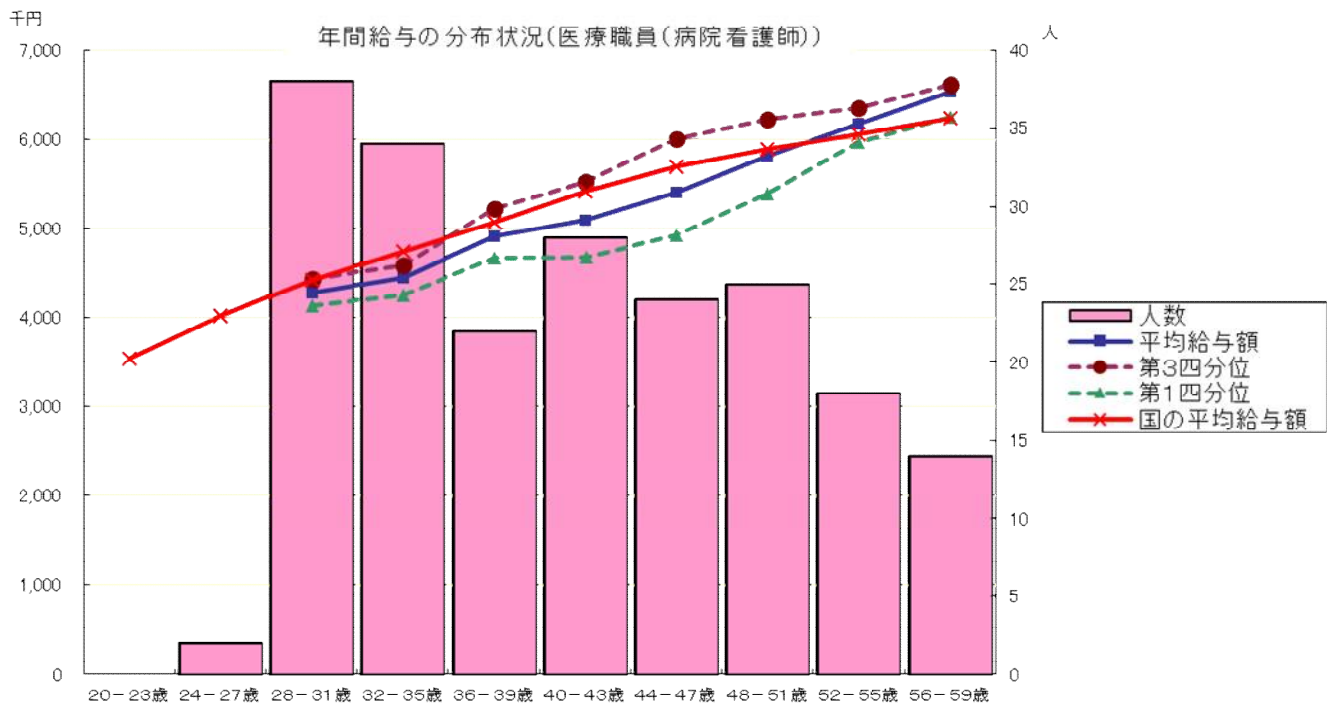


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注:年齢20～23歳の該当者は1人であるため、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、年間給与については表示していない。



注:年齢24～27歳、28～31歳の該当者は4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、年間給与額の第1・第3四分位については表示していない。



注:年齢20~23歳の該当者はいないため、国の平均給与額のみ表示。

注:年齢24~27歳の該当者は2人であるため、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、年間給与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
代表的職位	部長	3	58.2	9,650	
	課長	21	54.7	7,824	10,939 ～ 6,638
	次長(課長補佐)	27	51.1	6,753	7,534 ～ 5,640
	係長	114	43.7	5,360	6,335 ～ 4,116
	主任	12	40.5	4,607	6,010 ～ 3,813
	係員	91	33.1	3,860	5,260 ～ 2,548

注:部長の該当者は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・最低については記載していない。

(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
代表的職位	教授	161	54.6	9,662	12,430 ～ 7,420
	准教授	141	47.6	7,728	9,799 ～ 5,923
	講師	46	45.7	7,500	8,910 ～ 5,040
	助教	134	43.1	6,729	8,064 ～ 4,914
	助手	1			
	教務職員	2			

注:助手及び教務職員の該当者は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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

(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)
		人	歳	千円	千円
代表的職位	看護部長	1			
	副看護部長	5	55.5	6,901	7,605 ～ 6,398
	看護師長	24	52.1	6,331	6,773 ～ 5,554
	副看護師長	48	44.8	5,589	6,408 ～ 4,180
	看護師	127	37.5	4,626	6,125 ～ 3,202

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については記載していない。

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)	% 59.9	% 59.7	% 59.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.1	% 40.3	% 40.2
		%	%	%
	最高～最低	52.0～36.0	47.7～36.1	49.8～36.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.7	% 60.6	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.3	% 39.4	% 39.3
		%	%	%
	最高～最低	44.7～35.8	44.9～35.3	44.8～36.2

(教員職員(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)	% 57.7	% 58.0	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.3	% 42.0	% 42.1
		%	%	%
	最高～最低	54.5～36.9	53.4～37.3	52.5～37.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.0	% 60.9	% 60.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.0	% 39.1	% 39.1
		%	%	%
	最高～最低	44.7～35.4	45.2～34.9	44.8～35.5

(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)	% 57.2	% 57.5	% 57.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.8	% 42.5	% 42.7
		%	%	%
	最高～最低	44.7～40.5	44.9～40.7	44.8～40.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.3	% 60.2	% 60.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.7	% 39.8	% 39.7
		%	%	%
	最高～最低	44.7～35.7	44.9～35.8	44.8～35.8

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"> ・年齢勘案 82.0 ・年齢・地域勘案 90.9 ・年齢・学歴勘案 82.4 ・年齢・地域・学歴勘案 91.0 (参考) 対他法人 93.3
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	(支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合) 28.8% 国からの財政支出額 9,570百万円、支出予算の総額 33,214百万円：平成28年度予算 (法人の検証結果) 指数の状況として、いずれも国家公務員の給与水準を下回っており、本学の地域性及び職員構成を勘案して給与水準は適正であると考えます。 (累積欠損額について) 累積欠損額なし
	(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達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。
講ずる措置	国家公務員の給与水準等を考慮し、今後も適正な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"> ・年齢勘案 97.2 ・年齢・地域勘案 100.6 ・年齢・学歴勘案 96.3 ・年齢・地域・学歴勘案 98.9 (参考) 対他法人 95.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	平成28年度国家公務員等給与等実態調査の「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4.8%、短大卒88.5%、高校卒6.7%であるのに対し、本学は大学卒35.6%、短大卒64.4%と大学卒の割合が高く、本学の職員構成と国の職員構成が異なっていることなどによる考えられる。
給与水準の妥当性の 検証	(支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合) 28.8% 国からの財政支出額 9,570百万円、支出予算の総額 33,214百万円：平成28年度予算 (法人の検証結果) 指数の状況として、いずれも国家公務員と同等の給与水準を維持しており、本学の地域性及び職員構成を勘案して給与水準は適正であると考えます。 (累積欠損額について) 累積欠損額なし
	(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達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。
講ずる措置	国家公務員の給与水準等を考慮し、今後も適正な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 89.4
 (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。

4 モデル給与

事務・技術職員

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 178,200円 年間給与2,893,968円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 257,900円 年間給与4,158,775円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 354,500円 年間給与5,784,080円

教員職員(大学教員)

- 24歳(助教、独身)
月額 238,800円 年間給与3,878,112円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額 331,200円 年間給与5,415,565円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 440,500円 年間給与7,286,827円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国家公務員のほか、他の国立大学法人等の動向も踏まえて、今後も継続する方針である。

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 9,671,334	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 825,072	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,314,697	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,179,445	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 17,990,548	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。

総人件費について参考となる事項

①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」

給与法の改定に準拠し、俸給表・初任給調整給・賞与の支給月数を引き上げたものの、定年退職者の再任用者への転換などで常勤人件費が減少したことにより、対前年度比0.8%減となった。

「最広義人件費」

給与法の改定に準拠し、俸給表・初任給調整給・賞与の支給月数を引き上げたことや定年退職者の再任用者への転換などにより、非常勤役職員等給与は15.3%増となった。退職手当支給額は国家公務員の退職手当支給水準に準拠した支給額となっており、退職者が対前年度16人減少したことにより、対前年度比13.4%減となった。また、福利厚生費も支給額(非常勤役職員等給与を含む)増及び法定福利費の負担金割合の増により、8.4%増となった。

このような状況により最広義人件費は対前年度比3.6%増となった。

②退職手当支給額について

・「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年1月1日から、以下の措置を講ずることとした。また、平成28年度の退職者が対前年度16人減少したことにより、対前年度比13.4%減となった。

役員に関する講じた措置の概要・・・退職手当法の改正に準じて、調整率を100分の87(平成25年10月1日から平成27年6月30日までは、100分の92)に改定した額を支給することとした。

職員に関する講じた措置の概要・・・退職手当法の改正に準じて、調整率を100分の87(平成25年10月1日から平成27年6月30日までは、100分の92)に改定した額を支給することとした。

Ⅳ その他

特になし