

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人岡山大学(法人番号 2260005002575)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

本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、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関等のうち、常勤職員数(本法人約4,000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を参考とした。

国立大学法人広島大学・・・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3,300人。公表資料によれば、平成27年度の長の年間報酬は18,338,000円であり、理事の平均年間報酬は14,042,500円である。

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。)

役員報酬への業績反映については、各役員の前職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で期末特別手当の額を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28年度における改定内容

法人の長

役員報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則に基づき、俸給月額及び期末特別手当から構成されている。学長の俸給月額は、1,129,000円であり、期末特別手当については、 $[\text{俸給月額} + (\text{俸給月額} + \text{調整手当} + \text{広域異動手当}) \times 20/100 + \text{俸給月額} \times 25/100]$ を基礎として、6月に支給する場合には100分の150、12月期に支給する場合には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、期末特別手当の額は、各役員の前職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

なお、平成28年度は、人事院勧告で指定職の勤勉手当が改定されたのに準拠し、平成28年12月期の期末特別手当を100分の175に引き上げた。

理事

役員報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則に基づき、俸給月額及び期末特別手当から構成されている。現在の理事の俸給月額は、912,000円、834,000円、720,000円であり、期末特別手当については、 $[\text{俸給月額} + (\text{俸給月額} + \text{調整手当} + \text{広域異動手当}) \times 20/100 + \text{俸給月額} \times 25/100]$ を基礎として、6月に支給する場合には100分の150、12月期に支給する場合には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、期末特別手当の額は、各役員の前職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

なお、平成28年度は、人事院勧告で指定職の勤勉手当が改定されたのに準拠し、平成28年12月期の期末特別手当を100分の175に引き上げた。

理事(非常勤)

非常勤理事の報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則により、月額180,000円と定めている。

なお、平成28年度については、非常勤理事として在職していた者はいない。

監事

役員報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則に基づき、俸給月額及び期末特別手当から構成されている。現在の監事の俸給月額は、635,000円であり、期末特別手当については、 $[\text{俸給月額} + (\text{俸給月額} + \text{調整手当} + \text{広域異動手当}) \times 20/100 + \text{俸給月額} \times 25/100]$ を基礎として、6月に支給する場合には100分の150、12月期に支給する場合には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、期末特別手当の額は、各役員の前職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

なお、平成28年度は、人事院勧告で指定職の勤勉手当が改定されたのに準拠し、平成28年12月期の期末特別手当を100分の175に引き上げた。

監事(非常勤)

非常勤監事の報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則により、月額180,000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	19,432	13,548	5,478	406 (調整手当)		3月31日	
A理事	16,536	10,944	4,469	328 (調整手当)		3月31日	
				50 (通勤手当)			
				744 (単身赴任手当)			
B理事	15,817	10,944	4,425	328 (調整手当)		3月31日	
				120 (通勤手当)			
C理事	15,697	10,944	4,425	328 (調整手当)		3月31日	
D理事	15,741	10,944	4,469	328 (調整手当)		3月31日	
E理事	15,741	10,944	4,469	328 (調整手当)		3月31日	
F理事	14,379	10,008	4,046	300 (調整手当)		3月31日	
				24 (通勤手当)			
G理事	13,666	8,472	3,602	254 (調整手当)	4月1日	3月30日	◇
				744 (単身赴任手当)			
				593 (広域異動手当)			
A監事	10,045	7,620	2,076	229 (調整手当)	4月1日		
				120 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,160	2,160	0	0	4月1日		※

注1:調整手当とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注2:「前職」欄の「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職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

本学は、「高度な知の創成と的確な知の継承」を理念とし、国際的な研究機関となることを指向するとともに、社会の多様な領域において主体的に活躍できる人材の育成等を通じて、「学都・岡山大学」として中国・四国地域における中核的な学術拠点となることを基本的な目標としている。

そうした中で岡山大学長は、職員数約6,500名の法人の代表として、その業務・校務を司り、所属職員を統督し、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

学長の年間報酬は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬5,300万円と比較した場合、その水準以下であり、また事務次官の年間給与額2,300万円と比較してもそれ以下となっている。

また本学では、学長の報酬月額を法人化移行前と同等の指定職7号俸相当としているが、その職務内容及び職責については、上記のとおり法人化前と同等以上であると言える。

こうした職務や職責を考慮し、民間企業の役員報酬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。

理事

本学は、「高度な知の創成と的確な知の継承」を理念とし、国際的な研究機関となることを指向するとともに、社会の多様な領域において主体的に活躍できる人材の育成等を通じて、「学都・岡山大学」として中国・四国地域における中核的な学術拠点となることを基本的な目標としている。

本学の7名の理事は、職員数約6,500名の法人組織において、企画・総務、教育、研究、社会貢献・国際、財務・施設、病院、改革のそれぞれ業務・校務を司り、理念の具現化及び目標の達成のために尽力している。

理事の年間報酬は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬5,300万円と比較した場合、それ以下の水準である。

また本学では、理事の報酬月額は法人化移行前の副学長及び指定職の部局長と同等である指定職1～4号俸から学長が決定している。

広い見識と高度な判断を要する理事の職務及び大規模の組織運営に携わる職責を考慮し、民間企業の役員報酬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。

理事(非常勤)

本学の非常勤理事の報酬は、常勤役員の最低水準である指定職1号俸相当の年間報酬額を、非常勤理事の年間の平均勤務日数で除して算出しているため、妥当であると考えられる。

監事

監事は、法人の運営や財務状況が社会的信頼を得られるよう、業務の適法性、有効性、効率性、経済性及び会計の適正性を監査している。その職務を遂行するために、公平不偏の態度を持ち、独立性の保持に努め、秘密を厳守するなど重い責任が負っている。

本学の常勤監事の報酬は、旧指定職3号俸(平成18年3月31日以前)相当もしくは指定職1号俸相当としており、学長が決定している。

監事の年間報酬は、人数規模が同規模である民間企業の取締役の報酬2,800万円と比較しても、それ以下の水準である。

企業とは異なり、大学が社会に及ぼす間接効果や非経済効果を評価するという高度な職務内容や上記の職責を考慮し、民間企業の役員報酬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)

本学の非常勤監事の報酬は、常勤監事の指定職1号俸相当の年間報酬額を、非常勤監事の年間の平均勤務日数で除して算出しているため、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、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
法人の長	千円 13,002 (60,620)	年 9 (42)	月 0 (6)	H29.3.31	1.0	
理事A	千円 7,709 (47,694)	年 6 (33)	月 0 (0)	H29.3.31	1.1	
理事B	千円 7,008 (49,108)	年 6 (38)	月 0 (0)	H29.3.31	1.0	
理事E	千円 6,959 (44,813)	年 5 (31)	月 5 (0)	H29.3.31	1.1	
監事	千円 該当者なし	年	月			
監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

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

注:法人の長及び理事A・B・E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。

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>同人は学長として、教員再配置による学内資源配置の最適化や年俸制の導入に尽力し、SGU事業の採択など本学の運営を着実に実行した。</p> <p>同人の業績勘案率については、これらの事業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>
理事A	<p>当該理事は教育担当として、国際バカロレア入試や60分授業・4学期制の導入など本学の運営及び教育整備に多大に貢献した。</p> <p>同人の業績勘案率については、これらの事業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、1.1と決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は地域貢献・国際担当として、本学国際同窓会の拡充及び全学同窓会の設立に加えて、地域総合研究センターやグローバル・パートナーズの設置など本学の運営及び国際・地域連携を着実に実行した。</p> <p>同人の業績勘案率については、これらの事業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>
理事E	<p>当該理事は研究担当として、研究大学強化促進事業の採択やリサーチ・アドミニストレーター配置による外部資金の獲得支援など本学の運営及び研究推進に多大に貢献した。</p> <p>同人の業績勘案率については、これらの事業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、1.1と決定した。</p>
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし

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

役員報酬への業績反映については、在職期間における業績により100分の10の範囲内で期末特別手当の増額又は減額を出来ることとしている。また、役員退職手当への業績反映については、在職期間における機関実績勘案率及び個人業績勘案率という二つの指標を用いて業績勘案率を算定し、退職手当の額を増減できることとしている。役員報酬並びに役員退職手当の増減については、ともに経営協議会の議を経て決定することとなり、本制度は今後も継続予定である。

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

本法人職員の給与は、国家公務員の給与制度を参考とし、他の国立大学法人の給与水準や社会一般の情勢を考慮して決定している。
特に国立大学法人広島大学は、同一地方にある総合大学で、法人規模についても同等(常勤職員数3,300人)となっているため、参考としている。

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。)

本法人では、平成18年度から事務・技術職員人事評価制度を実施し、評価結果を平成18年12月期の勤勉手当より給与へ反映させた。その後、評価対象を拡大し、医療職員や看護職員など職員全てに評価を実施している。
また教員については、平成19年度から教員活動評価制度を実施し、評価結果を平成20年12月期の勤勉手当から反映させている。
反映部分は給与のうち、6月期・12月期の勤勉手当及び1月の定期昇給としており、反映方法は原則公務員の給与制度に準拠している。

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

- ・俸給表を平均0.17%引き上げた。
- ・俸給の調整基本額を俸給表の引き上げに連動して改定した。
- ・勤勉手当の支給割合を年間0.1月分引き上げた。
- ・初任給調整手当を100円程度引き上げた。

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	2271人	42.3歳	6,368千円	4,673千円	52千円	1,695千円
事務・技術	467人	43.7歳	5,706千円	4,207千円	83千円	1,499千円
教育職種 (大学教員)	812人	49.0歳	8,508千円	6,167千円	51千円	2,341千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	692人	35.1歳	4,787千円	3,564千円	32千円	1,223千円
教育職種 (附属高校教員)	17人	41.7歳	7,235千円	5,367千円	63千円	1,868千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	41人	40.9歳	6,820千円	5,065千円	70千円	1,755千円
医療職種 (病院医療技術職員)	237人	37.8歳	4,848千円	3,612千円	53千円	1,236千円
その他医療職種 (医療技術職員)	1人					
その他医療職種 (看護師)	1人					
技能・労務職種	3人	49.5歳	5,316千円	3,992千円	62千円	1,324千円

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

任期付職員	人 186	歳 43.9	千円 4,341	千円 3,231	千円 68	千円 1,110
事務・技術	人 138	歳 42.0	千円 3,583	千円 2,688	千円 73	千円 895
教育職種 (大学教員)	人 44	歳 48.6	千円 6,730	千円 4,938	千円 50	千円 1,792
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 4	歳 59.5	千円 4,253	千円 3,226	千円 99	千円 1,027

再任用職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 44	歳 46.7	千円 3,280	千円 2,413	千円 71	千円 867
事務・技術	人 43	歳 46.7	千円 3,272	千円 2,407	千円 72	千円 865
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (医療技術職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

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: 常勤職員の教育職種(附属高校教員)は教育学部附属特別支援学校教員を示す。

注3: 常勤職員の教育職種(附属義務教育学校教員)には教育学部附属幼稚園教員を含む。

注4: 常勤職員のその他医療職種(医療技術職員), その他医療職種(看護師), 再任用職員の事務・技術, 非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, 人数以外は記載していない。

[年俸制適用者]

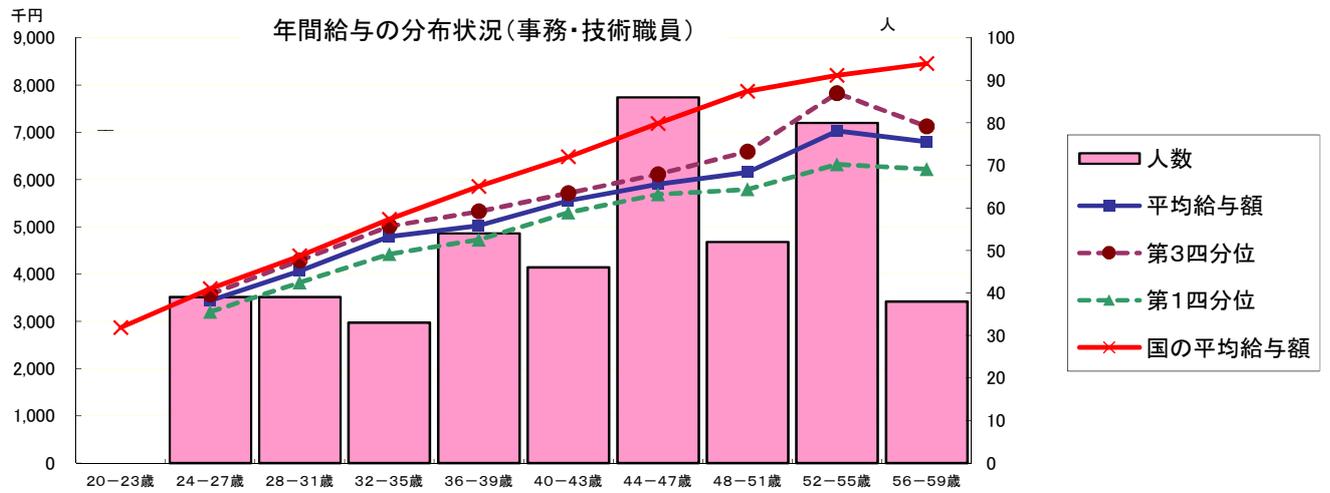
常勤職員	人 290	歳 49.3	千円 10,018	千円 6,632	千円 52	千円 3,386
教育職種 (大学教員)	人 290	歳 49.3	千円 10,018	千円 6,632	千円 52	千円 3,386
任期付職員	人 25	歳 42.3	千円 5,614	千円 5,474	千円 16	千円 140
教育職種 (大学教員)	人 11	歳 40.8	千円 5,572	千円 5,572	千円 36	千円 0
アドミニストレーター職種	人 6	歳 50.8	千円 7,791	千円 7,791	千円 0	千円 0
教育職種 (その他特任)	人 8	歳 38.0	千円 4,038	千円 3,600	千円 0	千円 438

注1:在外職員, 非常勤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。

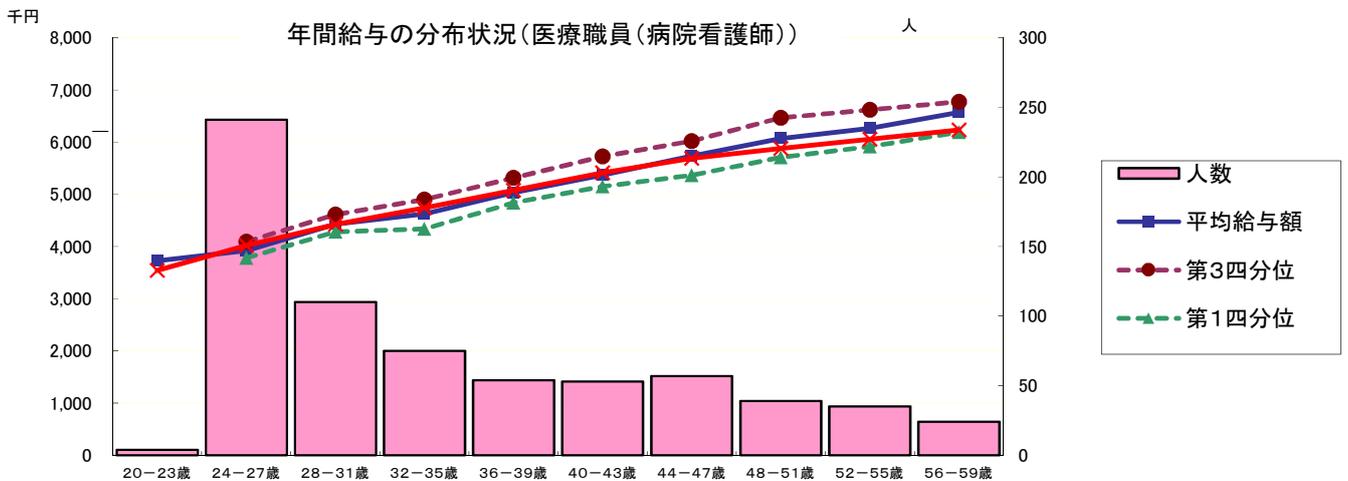
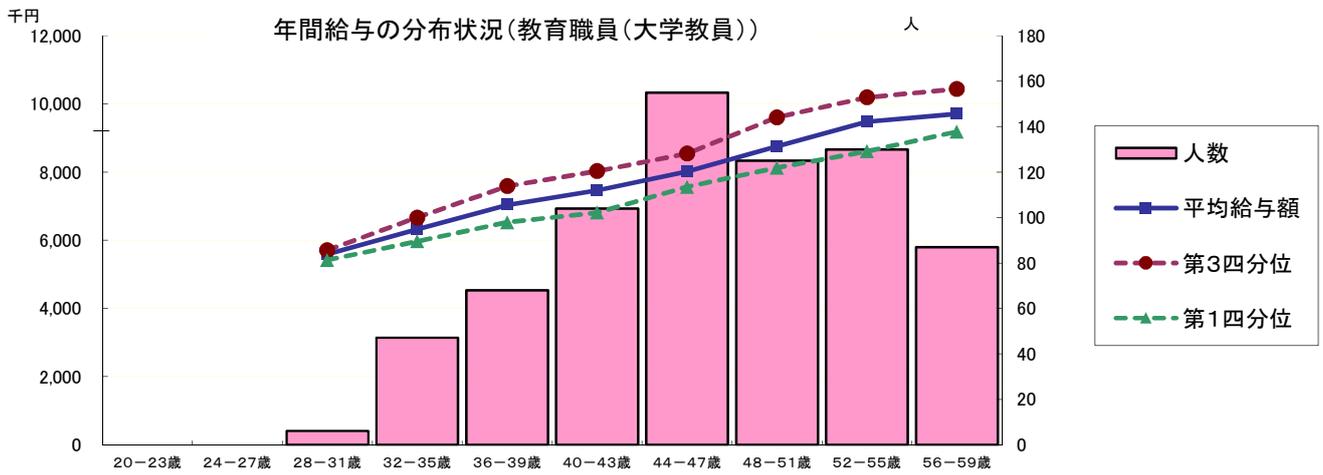
注2:任期付職員の事務・技術, 医療職種(病院医師), 医療職員(病院看護師), 技能・労務職種の区分については, 該当者がいないため表を省略した。

注3:再雇用職員については, 該当者がいないため表を省略した。

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4人であるため、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、年間給与額の第1・第3分位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	5	56.9	8,750	11,561 ～ 7,848
課長	34	53.9	8,094	9,344 ～ 7,477
総括主査	45	53.6	6,692	7,149 ～ 6,198
主査	200	47.2	5,905	7,222 ～ 4,424
主任	90	41.2	5,199	7,018 ～ 4,142
事務職員	93	29.4	3,842	5,017 ～ 3,087

注1:課長には課長相当職である事務長, 室長を含む。

注2:本法人には課長補佐が置かれていないため, 原則として課長補佐を掲げるところ, 代わりに総括主査を代表的職位として掲げ, それには同相当職種である技術専門員を含む。

注3:本法人には係長が置かれていないため, 原則として係長を掲げるところ, 代わりに主査を代表的職位として掲げ, それには同相当職種である技術専門職員を含む。

注4:主任には主任相当職である主任専門職員を含む。

注5:本法人には係員が置かれていないため, 原則として係員を掲げるところ, 代わりに事務職員を代表的職位として掲げ, それには同相当職種である技術職員, 図書職員及び専門職員を含む。

(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)
教授	307	55.1	10,013	12,362 ～ 8,444
准教授	266	47.0	8,162	9,313 ～ 6,841
講師	54	47.2	7,825	8,697 ～ 6,271
助教	178	42.0	6,512	7,563 ～ 5,055
助手	7	52.1	5,793	6,483 ～ 5,095

(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)
看護部長	1			
副看護部長	3	53.8	7,355	
看護師長	30	51.2	6,612	7,268 ～ 5,856
副看護師長	85	46.6	5,910	7,192 ～ 4,469
看護師長	573	32.4	4,466	6,410 ～ 3,467

注1: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表示しない。

注2:副看護部長の該当者は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, 最高年間給与額及び最低年間給与額は表示しない。

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)	% 59.8	% 59.4	% 59.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.2	% 40.6	% 40.4
	最高～最低	% 52.2～36.3	% 49.4～36.5	% 49.9～36.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.5	% 60.4	% 60.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.5	% 39.6	% 39.6
	最高～最低	% 42.9～36.0	% 46.0～35.5	% 44.6～36.1

(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)	% 54.2	% 55.6	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.8	% 44.4	% 45.1
	最高～最低	% 51.8～36.8	% 50.6～37.0	% 51.2～36.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.2	% 60.2	% 60.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.8	% 39.8	% 39.8
	最高～最低	% 46.6～28.0	% 46.0～32.8	% 46.3～33.5

(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)	% 55.5	% 56	% 55.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.5	% 44	% 44.3
	最高～最低	% 48.6～42.9	% 47.7～42.6	% 48.1～42.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.6	% 60.5	% 60.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.4	% 39.5	% 39.4
	最高～最低	% 42.9～36.0	% 42.6～36.1	% 42.7～36.1

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 84.6 ・年齢・地域勘案 90.8 ・年齢・学歴勘案 83.9 ・年齢・地域・学歴勘案 90.6 (参考) 対他法人 96.8
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 32%】 (国からの財政支出額 219億円, 支出予算の総額 682億円:平成28年度予算) 【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】 【管理職の割合 8.4%(常勤職員数467名中39名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 68.1%(常勤職員数467名中318名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.5%】 (支出総額685億円, 給与・報酬等支給総額 195億円:平成27年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額は100億円以上であるが, 本学の予算の総額に占める割合は32%であること, 累積欠損額が0円であること, 本学管理職の割合8.4%が国の17.7%(平成28年国家公務員給与等実態調査「適用俸給表別、手当の種目別受給人員」中, 行政職俸給表(一)適用人員(140,786人)に占める俸給の特別調整額の支給人員(24,852人)の割合)に比して低いこと等から, 適切な水準を維持していると思われる。</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だきたい。</p>
講ずる措置	今後も国家公務員の給与水準を参考にした上で, 適切な給与水準の維持に努めていきたい。

○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 99.7 ・年齢・地域勘案 96.5 ・年齢・学歴勘案 100.5 ・年齢・地域・学歴勘案 100.2 (参考) 対他法人 99.0
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 32%】 (国からの財政支出額 219億円, 支出予算の総額 682億円:平成28年度予算) 【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】 【管理職の割合 0.6%(常勤職員数692名中4名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 63.2%(常勤職員数692名中437名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.5%】 (支出総額685億円, 給与・報酬等支給総額 195億円:平成27年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額は100億円以上であるが, 本学の予算の総額に占める割合は32%であること, 累積欠損額が0円であること, 本学管理職の割合0.6%が国の0.9%(平成28年国家公務員給与等実態調査「適用俸給表別、手当の種目別受給人員」中, 医療職俸給表(三)適用人員(1,787人)に占める俸給の特別調整額の支給人員(16人)の割合)に比して低いこと等から, 適切な水準を維持していると思われる。</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だきたい。</p>
講ずる措置	今後も国家公務員の給与水準を参考にした上で, 適切な給与水準の維持に努めていきたい。

○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 93.5

注:上記比較指標は, 法人化前の教育職(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標である。

4 モデル給与

(事務・技術職員)

- 22歳(事務職員, 大卒初任給, 独身) 月額 178,200 円 年間給与 2,642,591 円
- 35歳(主任, 子(15歳未満)1人) 月額 299,730 円 年間給与 4,889,454 円
- 45歳(主査, 子(15歳未満)2人) 月額 365,959 円 年間給与 5,947,988 円

(教育職員)

- 27歳(助教, 博士修了初任給, 独身) 月額 287,200 円 年間給与 4,295,029 円
- 35歳(助教, 子(15歳未満)1人) 月額 370,388 円 年間給与 6,035,230 円
- 45歳(講師, 子(15歳未満)2人) 月額 459,895 円 年間給与 7,584,421 円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本法人では、平成18年度から事務・技術職員人事評価制度実施し、評価結果を平成18年12月期の勤勉手当より給与へ反映させている。その後対象を拡大し、医療職員や看護職員など職員全てに適用することとした。

また教員については、平成19年度から教員活動評価制度を実施し、評価結果を平成20年12月期の勤勉手当から反映させている。

反映部分は給与のうち、6月期・12月期の勤勉手当及び1月の定期昇給としており、反映方法は原則公務員の給与制度に準拠している。

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 19,452,244	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,413,101	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 9,970,736	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 4,332,208	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 35,168,289	千円	千円	千円	千円	千円

注1: 「非常勤役職員等給与」においては、受託研究・受託事業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2: 「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、報酬等支給総額については、対前年度比99.6%と減少しているが、非常勤役職員等給与については、外部資金獲得による非常勤職員の増加に伴い、対前年度比101.7%と増加している。

また、退職手当支給額については、応募認定退職者数が平成27年度の19人に対して3人となるなどの理由から、対前年度比90.9%の減少となった。

なお、福利厚生費については、社会保険料率の引き上げにより、対前年度比103.7%と増加している。

これらの状況を総合して算出される最広義人件費としては、対前年度比100.3%と前年度並みとなっている。

IV その他

特になし