

国立大学法人岐阜大学(法人番号 5200005002181)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

岐阜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、職員数(当該法人約2,000人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人三重大学・・・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(職員数約2,000人)。公表資料によれば、平成29年度の長の年間報酬額は1,812万円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本給額等を勘案すると、1,812万円と推定される。同様の考えにより、理事については1,427万円、監事については1,106万円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・2,327万円

② 平成30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。)

岐阜大学が定める役員に支給する期末特別手当の額は、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案するとともに、その者の職務実績に応じ、経営協議会の議を経て、その額の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こととしている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成30年度における改定内容

法人の長

学長の役員報酬支給基準は、報酬月額及び期末特別手当から構成されている。報酬月額については、役員給与規則に則り、本給に諸手当を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規則に則り、期末手当基準額((本給+地域手当+広域異動手当)+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に6月に支給する場合においては100分の157.5、12月に支給する場合においては100分の177.5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。

なお、平成30年度では、人事院勧告を参考にして期末特別手当支給率の引上げ(年間0.05月分)を実施した。

理事

理事の役員報酬支給基準は、報酬月額及び期末特別手当から構成されている。報酬月額については、役員給与規則に則り、本給に諸手当を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規則に則り、期末手当基準額((本給+地域手当+広域異動手当)+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に6月に支給する場合においては100分の157.5、12月に支給する場合においては100分の177.5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。

なお、平成30年度では、人事院勧告を参考にして期末特別手当支給率の引上げ(年間0.05月分)を実施した。

理事(非常勤)

理事(非常勤)の役員報酬支給基準は、役員給与規則に則り、報酬月額又は日額から構成されている。

監事

監事の役員報酬支給基準は、報酬月額及び期末特別手当から構成されている。報酬月額については、役員給与規則に則り、本給に諸手当を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規則に則り、期末手当基準額((本給+地域手当+広域異動手当)+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に6月に支給する場合においては100分の157.5、12月に支給する場合においては100分の177.5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。

なお、平成30年度では、人事院勧告を参考にして期末特別手当支給率の引上げ(年間0.05月分)を実施した。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の役員報酬支給基準は、役員給与規則に則り、報酬月額又は日額から構成されている。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成30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 18,442	千円 12,498	千円 5,198	千円 745 (地域手当)			
A理事	千円 14,599	千円 9,879	千円 4,108	千円 24 (通勤手当) 588 (地域手当)			
B理事	千円 14,660	千円 9,879	千円 4,108	千円 85 (通勤手当) 588 (地域手当)			
C理事	千円 13,584	千円 9,190	千円 3,822	千円 24 (通勤手当) 547 (地域手当)			
D理事	千円 13,754	千円 8,528	千円 3,657	千円 552 (単身赴任手当) 170 (通勤手当) 508 (地域手当) 338 (広域異動手当)			◇
E理事	千円 13,610	千円 9,190	千円 3,822	千円 50 (通勤手当) 547 (地域手当)			
A監事	千円 11,400	千円 7,668	千円 3,189	千円 85 (通勤手当) 457 (地域手当)			
B監事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 0	千円 ()			

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3:「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

注4:「理事(非常勤)」については、該当者がいないため欄を省略した。

3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

岐阜大学は、本学の理念である「学び、究め、貢献する」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、将来構想1) 高度な専門職業人の養成、2) 生命科学と環境科学分野の成果を社会に還元、3) 地域貢献、4) 大学の国際化を基盤として質の高い教育を行うため他大学との連携強化、環境科学や生命科学系をはじめとする特色ある研究拠点の設置、全学的な取り組みを推進する組織の設置、研究留学生の受け入れを厳格な評価・選抜の下で推進することによる人材育成を通じての国際貢献への寄与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、岐阜大学の学長は、職員数約2,000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31,928千円と比較した場合でもそれ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,274千円と比べてもそれ以下となっている。

岐阜大学では、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、学長の職責は法人化後さらに増しており、年間報酬額については、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。

また、他の医学系学部を持つ中規模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医学系学部を持つ中規模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。

理事

岐阜大学の理事は、学長を補佐して国立大学法人の業務を掌理する職務を担っている。

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31,928千円と比べてもそれ以下となっている。

岐阜大学では、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おり、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。

また、他の医学系学部を持つ中規模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他の医学系学部を持つ中規模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。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

岐阜大学の監事は、国立大学法人の業務を監査する職務を担っている。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31,928千円と比べてもそれ以下となっている。

岐阜大学では、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おり、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。

また、他の医学系学部を持つ中規模総合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他の医学系学部を持つ中規模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)

岐阜大学の監事(非常勤)は、国立大学法人の業務を監査する職務を担っている。

監事(非常勤)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 31,928千円から勘案してもそれ以下となっている。

岐阜大学では、監事(非常勤)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おり、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものであるとしている。

また、他の医学系学部を持つ中規模総合大学の監事(非常勤)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医学系学部を持つ中規模総合大学と

【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30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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
理事A	該当者なし				
理事 (非常勤)	該当者なし				
監事	該当者なし				
監事 (非常勤)	該当者なし				

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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事A	該当者なし
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (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。

【文部科学大臣の検証結果】

(該当なし)

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

(本学が定める役員に支給する期末特別手当の額は、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案するとともに、その者の職務実績に応じ、経営協議会の議を経て、その額の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こととしており、今後も継続していく方針である。)

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

岐阜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30年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（本学約2,000人）・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人三重大学・・・当該法人は、医学系学部を持つ中規模総合大学とし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（職員数約2,000人）となっている。

(2) 国家公務員・・・平成30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410,740円となっており、全職員の平均給与月額は417,230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4月の平均支給額は事務員で204,625円となっている。

なお、中期目標期間中の予算の年度展開を参考に、教育・研究活動及び大学運営に係る人材の有効活用を推進するため、本学が決定した当初予算の範囲内で最も効率的に運用できるよう人件費管理を行う。

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。）

本学の定める人事評価の結果を基礎資料とし、職員が職務を通じて発揮している能力（職務遂行能力）によって任用及び給与（昇格、昇給、勤勉手当）等の処遇へ反映させている。

③ 給与制度の内容及び平成30年度における主な改定内容

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、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、学位論文審査手当、入試業務担当手当、教員免許状更新講習業務担当手当、特殊勤務手当、特勤手当、超勤手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、待機手当、夜間診療当番手当、管理職員特別勤務手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当）としている。

期末手当については、期末手当基準額（本給の月額＋扶養手当＋地域手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）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、さらに基準日以前6箇月以下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、勤勉手当基本額（本給の月額＋地域手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績及び在職期間に応じて割合を乗じて得た額としている。

なお、給与法に定める職種に応じた俸給表を参考とし、毎年の人事院勧告を基本として、給与水準を決定している。

また、平成30年度では、①全本給表のベースアップ（平均0.2%引上げ）②初任給調整手当額の引上げ③勤勉手当支給割合の引上げ（年間0.05月分）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30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	1428人	42.1歳	6,609千円	4,825千円	83千円	1,784千円
事務・技術	310人	41.2歳	5,585千円	4,116千円	103千円	1,469千円
教育職種 (大学教員)	544人	50.2歳	8,898千円	6,434千円	94千円	2,464千円
医療職種 (病院看護師)	404人	34.5歳	4,900千円	3,605千円	52千円	1,295千円
技能・労務職種						
教育職種 (附属義務教育学校教員)	30人	34.6歳	6,096千円	4,559千円	85千円	1,537千円
医療職種 (病院医療技術職員)	140人	35.6歳	5,023千円	3,716千円	83千円	1,307千円
その他医療職種 (看護師)						

再任用職員	6人	61.7歳	4,194千円	3,513千円	95千円	681千円
事務・技術	3人	61.5歳	4,338千円	3,642千円	85千円	696千円
医療職種 (病院看護師)	3人	61.8歳	4,051千円	3,385千円	106千円	666千円

非常勤職員	18人	42.9歳	4,063千円	3,028千円	62千円	1,035千円
事務・技術	9人	43.1歳	3,799千円	2,887千円	69千円	912千円
教育職種 (大学教員)	9人	42.8歳	4,327千円	3,170千円	54千円	1,157千円

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: 常勤職員のうち「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため欄を省略した。

注3: 常勤職員のうち「技能・労務職種」及び「その他医療職種(看護師)」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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注4: 再任用職員のうち「技能・労務職種」及び「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため欄を省略した。

注5: 非常勤職員のうち「技能・労務職種」及び「医療職種(病院看護師)」及び「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため欄を省略した。

注6: 「技能・労務職種」とは、実験助手、調理師等をいう。

注7: 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を省略した。

[年俸制適用者]

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	43	60.5	10,976	10,976	128	0
事務・技術	4	38	3,288	3,288	108	0
年俸制移行職員	39	62.9	11,765	11,765	130	0

[年俸制適用者]

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	237	38.3	5,908	5,908	65	0
事務・技術	8	30.5	3,188	3,188	68	0
教育職種 (大学教員)	114	36.9	6,837	6,837	66	0
特任教員	47	50.3	6,437	6,437	90	0
年俸制移行職員						
医員	68	33.2	4,304	4,304	44	0

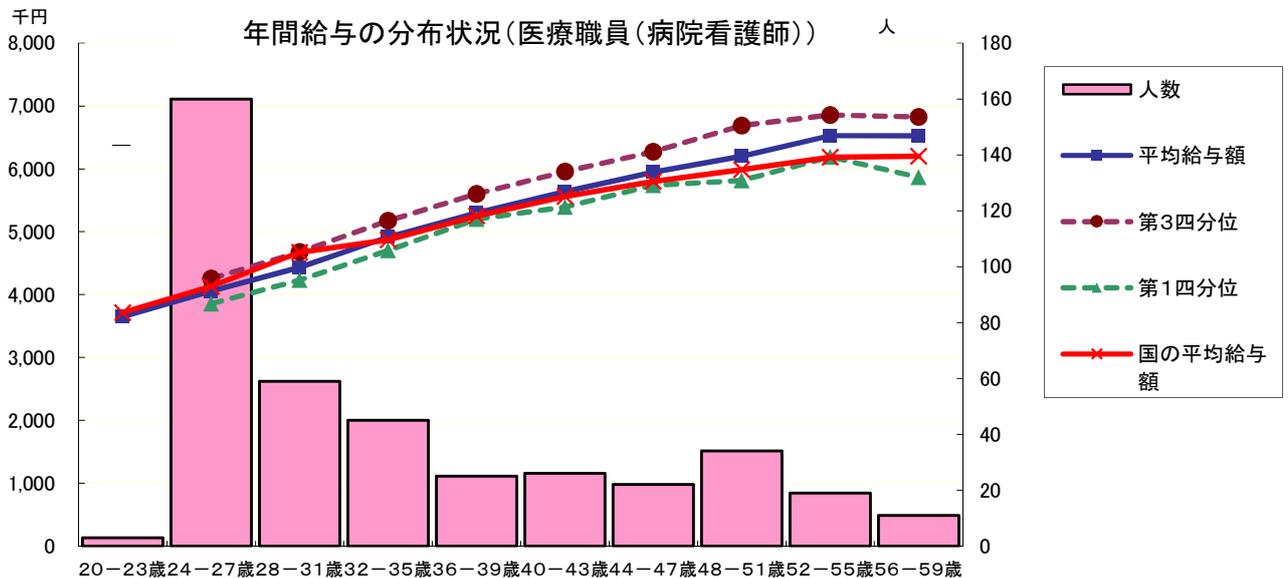
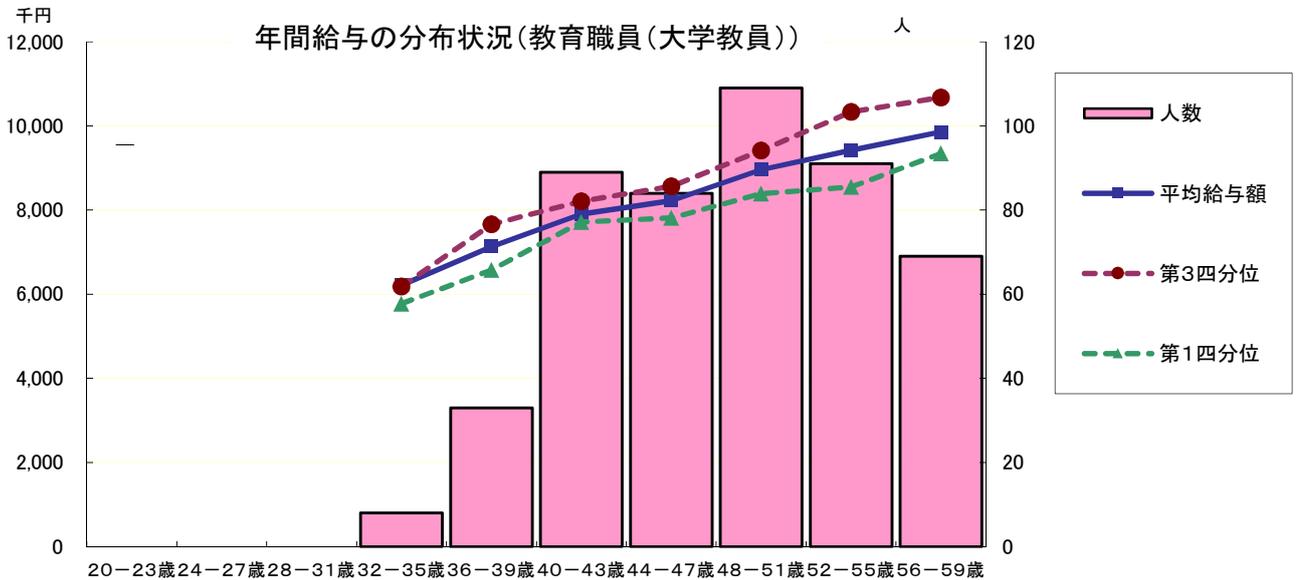
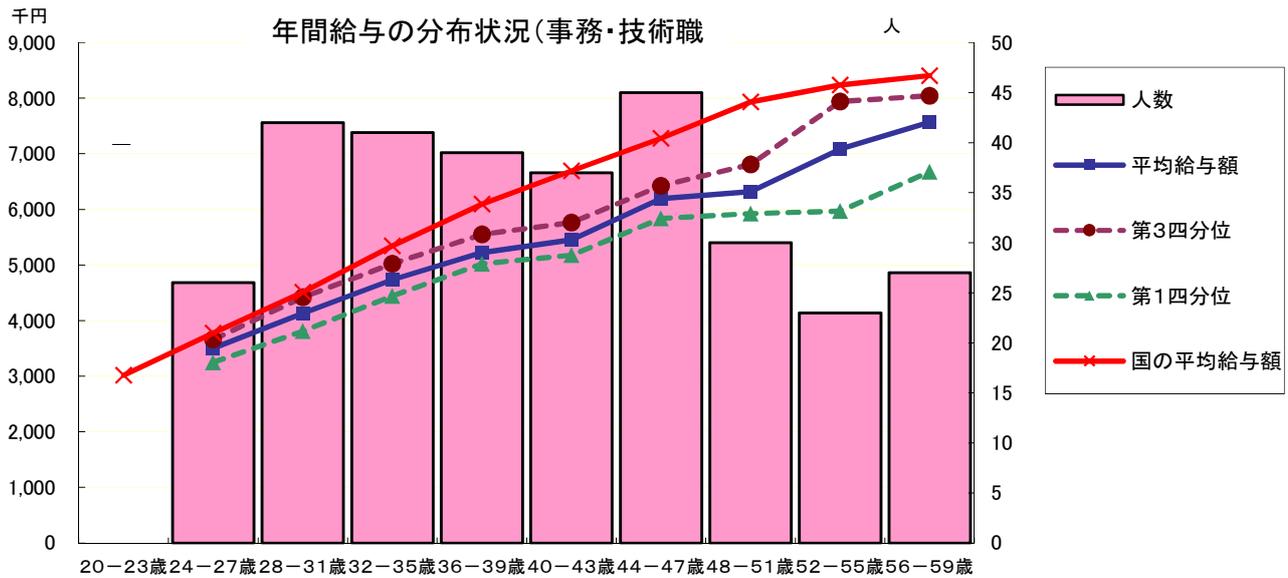
注1:在外職員,再任用職員及び非常勤職員の区分については,該当者がいないため表を省略した。

注2:「特任教員」とは,本学の運営上特に必要な授業,教育指導,研究,就職指導,入学試験,国際交流,地域連携等に携わることにより,本学の教育,研究等の一層の充実及び活性化に資することを目的として,雇用される者をいう。

注3:任期付職員のうち「年俸制移行職員」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,区分以外は記載せず,常勤職員全体の数値からも除外している。

注4:「医員」とは,附属病院において診療に従事するものとし,必要に応じ,診療を通じて臨床教育の補助的業務を目的として,雇用される者をいう。

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: 病院看護師の年齢20～23歳の該当者は3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があることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。
 注2: 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
代表的職位				
部長	5	58.1	9,739	11,505 ～ 8,299
課長	24	54.8	8,061	9,260 ～ 7,014
課長補佐	35	50.8	6,718	7,657 ～ 5,870
係長	108	44.2	5,774	7,196 ～ 4,896
主任	54	36.1	4,819	6,281 ～ 4,009
係員	84	31.9	4,029	6,408 ～ 3,127

注:「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「事務主幹」を含み、「課長補佐」には「事務長補佐」を含み、「係長」には「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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
教授	213	55.9	10,103	12,984 ～ 8,108
准教授	206	47.8	8,323	9,596 ～ 5,564
講師	36	46.9	7,987	9,135 ～ 6,916
助教	88	43.6	7,160	8,393 ～ 5,735
助手	1			

注:助手の該当者は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	4	55.5	6,997	
看護師長	23	50.9	6,781	7,345 ～ 6,357
副看護師長	49	43.3	5,800	6,824 ～ 4,727
看護師	327	31.6	4,530	6,375 ～ 3,594

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」は表示していない。

注2:副看護部長の該当者は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(最高～最低)」は表示していない。

④ 賞与(平成30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)	% 57.0	% 58.5	% 57.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.0	% 41.5	% 42.2
	最高～最低	% 53.5～39.1	% 51.2～37.7	% 51.0～38.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.7	% 60.1	% 59.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.3	% 39.9	% 40.5
	最高～最低	% 44.6～38.2	% 42.9～36.1	% 43.7～37.5

(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)	% 56.6	% 58.5	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.4	% 41.5	% 42.4
	最高～最低	% 56.7～39.8	% 51.2～38.4	% 52.8～39.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.8	% 60.3	% 59.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.2	% 39.7	% 40.4
	最高～最低	% 47.3～37.0	% 42.9～32.4	% 44.8～36.3

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.7	% 59.2	% 58.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.3	% 40.8	% 41.5
	最高～最低	% 44.6～38.7	% 43.0～37.2	% 43.7～38.0

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は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記載していない。

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 86.1 ・年齢・地域勘案 92.9 ・年齢・学歴勘案 86.0 ・年齢・地域・学歴勘案 92.9 (参考)対他法人 98.1
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 27.7%】 (国からの財政支出額 11,380百万円, 支出予算の総額 41,022百万円: 平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【検証結果】 (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は27.7%である。また、 事務・技術職員の対国家公務員指数は100以下であり、他の医学系学部を 持つ中規模総合大学との比較を踏まえると、給与水準は妥当であると考え 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滿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	引き続き適正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 99.9 ・年齢・地域勘案 99.5 ・年齢・学歴勘案 98.6 ・年齢・地域・学歴勘案 101.0 (参考)対他法人 99.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国家公務員(医療職俸給表(三)適用者)の構成割合(「平成30年国家公 務員給与実態調査」より)に比べ、本学は「大学卒業以上(最終学歴)」が 55.4%(国は6.0%)と高く、また「1級適用者(准看護師)」が在籍していない (国は6.3%)ことが主な要因と考えられる。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 27.7%】 (国からの財政支出額 11,380百万円, 支出予算の総額 41,022百万円: 平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【検証結果】 (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は27.7%である。また、 上記理由から、給与水準は妥当であると考え。</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滿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	引き続き適正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 94.0

(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30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

<事務・技術職員>

- 22歳(大卒初任給)
月額 181,000円 年間給与 2,712,000円
- 35歳(主任)
月額 273,000円 年間給与 4,831,000円
- 50歳(係長)
月額 338,000円 年間給与 5,862,000円

<教育職員>

- 27歳(博士修了初任給)
月額 290,000円 年間給与 4,603,000円
- 35歳(助教)
月額 313,000円 年間給与 5,529,000円
- 50歳(教授)
月額 488,000円 年間給与 8,834,000円

※扶養家族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学の定める人事評価の結果を基礎資料とし、職員が職務を通じて発揮している能力(職務遂行能力)によって任用及び給与(昇格、昇給、勤勉手当)等の処遇へ反映させており、今後も継続していく方針である。

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 10,769,956	千円 10,844,496	千円 10,716,416	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 951,159	千円 876,742	千円 674,905	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,483,282	千円 5,850,643	千円 6,357,644	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,311,658	千円 2,425,300	千円 2,498,001	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 19,516,055	千円 19,997,181	千円 20,246,966	千円	千円	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: 「給与、報酬等支給総額」及び「退職手当支給額」においては、承継職員等に係る支給額を示しているが、賞与及び退職給付の引当金を含んでいないため、財務諸表附属明細書の「18役員及び教職員の給与の明細」における承継職員等に係る支給額と一致しない。

注3: 「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」における非常勤の支給額と一致しない。

注4: 「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

①「給与、報酬等支給総額」が対前年度比で1.2%減少した要因は、給与法を基本として、本給および勤勉手当の支給率の引き上げ等の給与改定を行ったものの、それ以上に病院収入や各種補助金、寄附金等で雇用する職員が増加したことにより、非常勤役職員等給与に振り替わっていることが考えられる。

②「最広義人件費」が対前年度比で1.2%増加した要因は、病院収入や各種補助金、寄附金等により雇用される職員等が増加したこと及び上記の給与等の増加に伴い法定福利費が増加したことが考えられる。

③「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年3月1日から以下措置を講ずることとした。
役員に関する講じた措置の概要: 退職手当の支給率を100分の83.7へ引き下げを行った。
職員に関する講じた措置の概要: 退職手当の調整率を100分の83.7へ引き下げを行った。
なお、本学規則改正の手続きに時間を要したことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。

Ⅳ その他

特になし