

国立大学法人岐阜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

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1,650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25年度の長の年間報酬額は1,617万円であり、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、1,811万円と推定される。同様の考えにより、理事については1,430万円、監事については1,122万円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・2,265万円

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。)

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26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は100分の140、12月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。

なお、平成26年度では、一般職の職員の給与に関する法律(以下「給与法」という。)の指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引上げ(年間0.15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は100分の140、12月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。

なお、平成26年度では、給与法の指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引上げ(年間0.15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140、12月に支給する場合においては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。

なお、平成26年度では、給与法の指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引上げ(年間0.15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26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	17,899	12,660	4,859	379(地域手当)	4月1日		
A理事	14,174	10,008	3,841	300(地域手当) 24(通勤手当)	4月1日		
B理事	14,235	10,008	3,841	300(地域手当) 85(通勤手当)	4月1日		
C理事	14,150	10,008	3,841	300(地域手当)	4月1日		
D理事	12,219	7,764	3,197	931(地域手当) 50(通勤手当) 276(単身赴任手当)	4月1日		◇
E理事	14,200	10,008	3,841	300(地域手当) 50(通勤手当)			
A監事	11,062	7,764	2,980	232(地域手当) 85(通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,368	2,368	0	0()			

注1:総額及び各内訳については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。

・「退職公務員」:常勤の国家公務員として職務に従事した者(下記①から③まで又は役員出向者に該当する者を除く。)とする。
①専ら教育、研究又は医療に従事した者(大学教授、研究者、医師等)②国家公務員としての勤務が一時的(原則として、任期の定めのある場合は1期、任期の定めのない場合は3年程度以下)であった者③国の機関の組織、業務を継承した独立行政法人等のプロパー職員(ただし、当該独立行政法人等の役員になる場合に限る。)

・「役員出向者」:国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員として在職する者とする。

・「独立行政法人等の退職者」:独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)の対象法人の退職者とする。

注3:「地域手当」とは、民間における賃金物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

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

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1,650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3,112万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2,265万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。

岐阜大学では、学長の報酬月額を指定職6号俸相当として定めているが、指定職6号俸が適用される官職である研究所・試験所の長は本学の長と職務内容・職責が近い。

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3,112万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)

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3,112万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られる。

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3,112万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)の報酬日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。

【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	14,559 (55,324)	10 (41)	0 (0)	平成26年3月31日	1.0	
理事	該当者なし					
監事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

注1:法人の長については、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前職期間として算出した金額を記載した。

注2:「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	<p>当該学長は、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。</p> <p>当該学長は、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育成, 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として「地域協学センター」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に寄与する等本学の運営に大きく貢献した。</p> <p>当該学長の業績勘案率については、これらの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、1.0と決定した。</p>
理事	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。

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26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1,650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、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198,293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26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、特地勤務手当、超過勤務手当、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26年度では、①全本給表のベースアップ（平均0.3%引上げ）②通勤手当額の引上げ③本給の調整額の引上げ④初任給調整手当額の引上げ⑤勤勉手当支給割合の引上げ（年間0.15月分）⑥原資確保のため昇給幅の1号給抑制を実施した。

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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	1429	42.2	6,463	4,799	85	1,664
事務・技術	288	41.2	5,330	3,991	102	1,339
教育職種 (大学教員)	611	49.1	8,500	6,257	95	2,243
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	388	34.2	4,614	3,463	55	1,151
技能・労務職種	3	54.8	5,426	4,061	120	1,365
教育職種 (附属義務教育学校教員)	28	36.4	6,150	4,674	103	1,476
医療職種 (病院医療技術職員)	111	35.6	4,754	3,586	91	1,168
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
再任用職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	88	34.7	3,816	3,563	49	253
事務・技術	14	49.2	3,225	2,429	94	796
教育職種 (大学教員)	7	34.2	4,397	3,299	35	1,098
医療職種 (病院医師)	63	31.4	3,899	3,899	41	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	3	29.2	3,701	2,793	24	908

〈年俸制適用者〉

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	35	43.6	5,114	5,114	131	0
事務・技術	11	34.0	3,044	3,044	125	0
教育職種 (大学教員)	8	38.1	5,690	5,690	129	0
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
特任教員	16	53.1	6,249	6,249	136	0

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	3	32.8	4,393	4,393	33	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
特定研究者	1					
特定研究支援者	2					

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: 非常勤職員の技能・労務職種については、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」以下の事項については記載していない。

注3: 〈年俸制適用者〉常勤職員、在外職員及び再任用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4: 〈年俸制適用者〉非常勤職員の特定研究者については、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」以下の事項については記載していない。

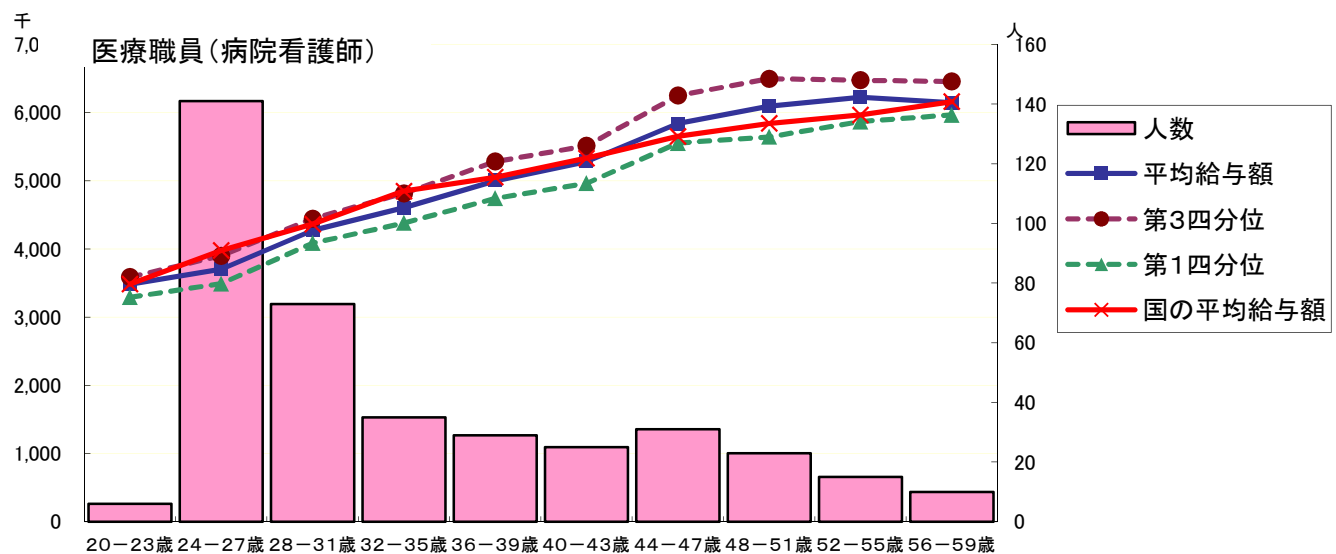
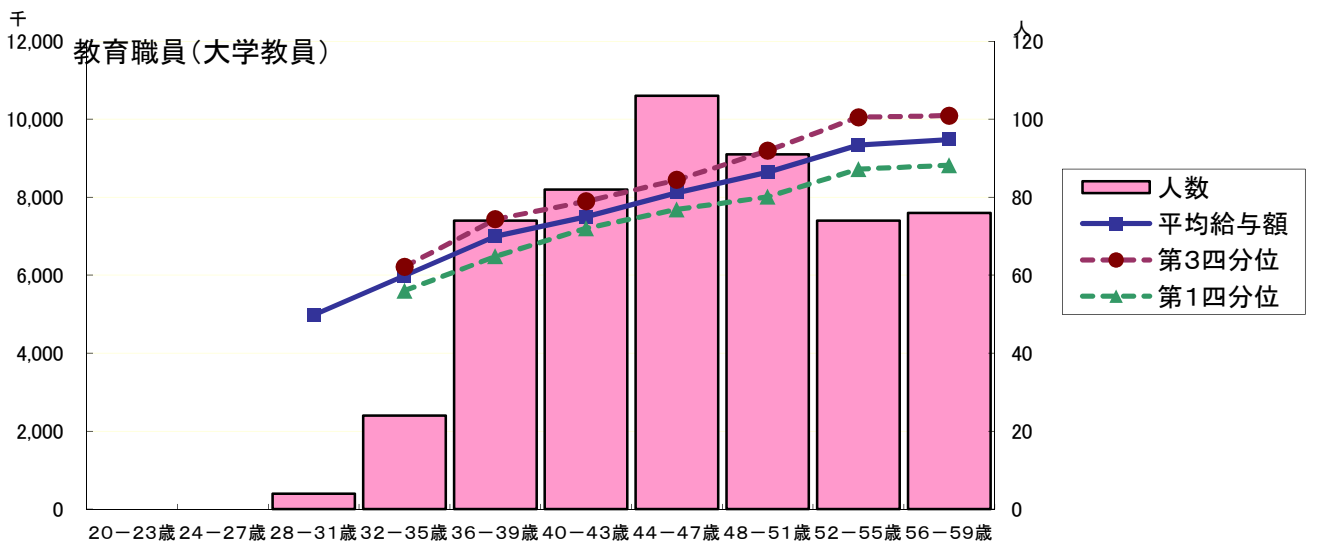
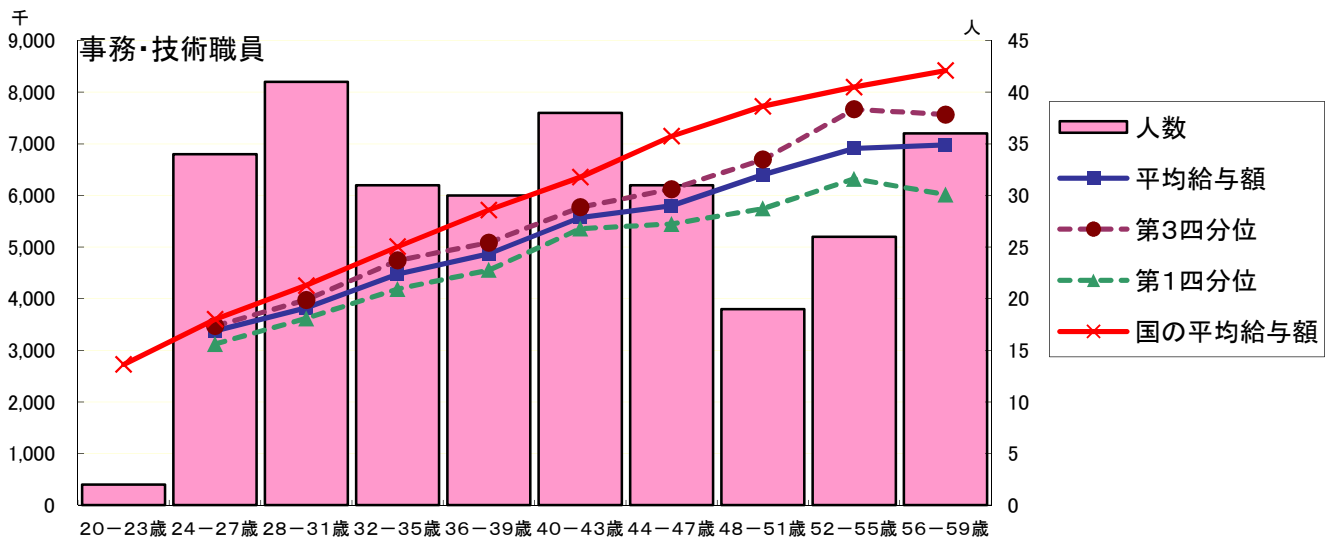
注4: 〈年俸制適用者〉非常勤職員の特定研究支援者については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注5: 「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6: 「特定研究者」とは、特定研究プロジェクトを推進するため、当該事業年度を超えない範囲で雇用される博士の学位を有する者をいう。

注7: 「特定研究支援者」とは、特定研究プロジェクトを推進するため、当該事業年度を超えない範囲で雇用される修士の学位を有する者をいう。

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1:①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:事務・技術職員の20歳～23歳は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。

注3:教育職員(大学教員)の28～31歳は4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)	
		人	歳	千円	千円	
	部長	6	56.5	9,445	10,692	7,865
	課長	20	54.8	7,667	8,543	6,513
	課長補佐	36	52.2	6,502	7,128	5,745
	係長	107	44.3	5,502	6,568	4,359
	主任	45	37.3	4,603	6,091	3,809
	係員	74	28.7	3,591	5,364	2,659

注1:「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	
	教授	249	56.0	9,714	13,008	7,884
	准教授	206	46.4	8,007	9,774	5,642
	講師	30	45.5	7,654	8,450	6,158
	助教	124	40.8	6,670	8,462	4,650
	助手	2				

注1:助手の該当者は2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	
	看護部長	1				
	副看護部長	4	54.8	6,828	7,018	6,720
	看護師長	24	48.9	6,427	6,876	5,727
	副看護師長	46	44.8	5,651	6,397	4,531
	看護師	313	31.2	4,214	6,143	3,291

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。

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)	% 62.2	% 60.2	% 61.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.8	% 39.8	% 38.9
	最高～最低	% 45.2～33.0	% 49.2～34.9	% 47.4～34.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 62.6	% 63.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.3	% 37.4	% 36.4
	最高～最低	% 40.5～32.2	% 42.7～33.8	% 40.4～33.4

(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)	% 62.3	% 60.5	% 61.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.7	% 39.5	% 38.6
	最高～最低	% 51.7～33.3	% 52.2～35.4	% 52.0～34.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 62.7	% 63.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.2	% 37.3	% 36.4
	最高～最低	% 40.5～32.5	% 42.7～34.2	% 41.7～33.7

(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)	% 64.1	% 61.9	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.9	% 38.1	% 37.1
	最高～最低	% 40.5～32.1	% 42.7～34.7	% 41.7～33.8

注: 医療職員(病院看護師)における管理職員は1名のため、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 85.9 ・年齢・地域勘案 92.4 ・年齢・学歴勘案 86.0 ・年齢・地域・学歴勘案 92.5 (参考) 対他法人 96.7
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 34.8%】 (国からの財政支出額 13,542,320千円, 支出予算の総額 38,947,465千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.8%】 (支出総額 41,677,041千円, 給与・報酬等支給総額 9,902,553千円 :平成25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34.8%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。</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	現在の状態を維持し、今後も給与水準の適切性に努めていきたい。

○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 97.7 ・年齢・地域勘案 97.3 ・年齢・学歴勘案 94.8 ・年齢・地域・学歴勘案 100.6 (参考) 対他法人 97.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	年齢・地域・学歴を勘案した場合、国家公務員(医療職俸給表(三)適用者)の構成割合(「平成26年国家公務員給与実態調査」より)に比べ、「1級適用者」に該当者がいない(国は9.9%)ことが大きな要因と考えられる。
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 34.8%】 (国からの財政支出額 13,542,320千円、支出予算の総額 38,947,465千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.8%】 (支出総額 41,677,041千円, 給与・報酬等支給総額 9,902,553千円 :平成25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 34.8%である。また、医療職種(病院看護師)の対国家公務員指数は、年齢・地域・学歴勘案を除き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。</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	現在の状態を維持し、今後も給与水準の適切性に努めていきたい。

○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 94.1

(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

<事務・技術職員>

- 22歳(大卒初任給, 独身)
月額 174,200円 年間給与 2,576,000円
- 35歳(本部主任, 配偶者・子1人)
月額 263,500円 年間給与 4,719,000円
- 45歳(本部係長, 配偶者・子2人)
月額 333,600円 年間給与 5,979,000円

<教育職員>

- 22歳(大卒初任給, 独身)
月額 207,000円 年間給与 3,063,000円
- 35歳(助教, 配偶者・子1人)
月額 314,300円 年間給与 5,562,000円
- 45歳(准教授, 配偶者・子2人)
月額 431,400円 年間給与 7,706,000円

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 10,522,652	千円 10,469,794	千円 10,076,377	千円 9,902,553	千円 10,457,910	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,240,928	千円 1,015,575	千円 1,185,534	千円 925,773	千円 978,000	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,976,037	千円 4,291,531	千円 4,589,299	千円 4,902,618	千円 5,213,992	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,722,123	千円 1,839,220	千円 1,873,172	千円 1,975,686	千円 2,105,157	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 17,461,740	千円 17,616,120	千円 17,724,382	千円 17,706,630	千円 18,755,059	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: 「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「17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

①「給与、報酬等支給総額」が対前年度比で5.6%増加した要因は、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号、以下「特例法」という。)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して本学が講じていた給与減額支給措置を終了したこと及び給与法を基本として給与改定を行ったことが主な要因である。

②「最広義人件費」が対前年度比で5.9%増加した要因は、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して本学が講じていた給与減額支給措置を終了したこと及び給与法を基本として給与改定を行ったことが主な要因である。

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して講じていた、以下の措置を終了した。

(職員について)

・実施期間:平成24年7月1日～平成26年3月31日

・本給表関係の措置の内容:

◀▲4.77%▶一(一)2級以下, 一(二)3級以下, 教(一)2級以下, 医(二)2級以下

◀▲7.77%▶一(一)3～6級, 一(二)4級以上, 教(一)3～4級, 医(二)3～6級

◀▲9.77%▶一(一)7級以上, 教(一)5級以上, 医(二)7級, 指定職

・諸手当関係の措置の内容:管理職手当▲10%, 地域手当▲支給減額率(管理職手当に対する分は▲10%), 広域異動手当▲支給減額率(管理職手当に対する分は▲10%), 特地勤務手当▲支給減額率, 特地勤務手当に準ずる手当▲支給減額率, 期末手当▲9.77%, 勤務手当▲9.77%

・国と異なる措置の概要:一(一)適用職員のうち学長が別で定める職員, 教(二)適用職員, 医(一)適用職員並びに一(二)適用職員及び医(二)適用職員のうち医学部附属病院に勤務する職員は対象としないこととした。また, 平成25年12月期の勤勉手当に係る減額支給措置を適用除外とした。

(役員について)

・実施期間:平成24年7月1日～平成26年3月31日

・本給表関係の措置の内容:本給月額▲9.77%, 非常勤役員手当の月額又は日額▲9.77%

・諸手当関係の措置の内容:地域手当▲9.77%, 広域異動手当▲9.77%, 期末特別手当▲9.77%

給与法を基本として、次のとおり改定した。

①全本給表のベースアップ(平均0.3%引上げ)

②通勤手当額の引上げ

③本給の調整額の引上げ

④初任給調整手当額の引上げ

⑤勤勉手当支給割合の引上げ(年間0.15月分)

⑥原資確保のため昇給幅の1号給抑制

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年1月から以下の措置を講ずることとした。

・役職員の退職手当について、支給水準の引下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要:調整率を適用し段階的に引き下げる

平成25年1月1日～ 98/100

平成25年10月1日～ 92/100

平成26年7月1日～ 87/100

職員に関する講じた措置の概要:調整率を全ての退職者に適用し段階的に引き下げる

平成25年1月1日～ 98/100

平成25年10月1日～ 92/100

平成26年7月1日～ 87/100

IV その他

特になし