

国立大学法人信州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

当法人では、役員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。役員の職務内容の特性は法人化前と同等以上であると言え、これまでの各年度における文部科学省国立大学法人評価委員会が当法人に対し実施した業績評価の結果を勘案したものとしている。役員の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,159万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,249万円と比べてもそれ以下となっている。役員の職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

② 平成27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特別手当(賞与)については、文部科学省国立大学法人評価委員会が当法人に対し実施した業績評価の結果等を勘案し、経営協議会の議に基づき10%の範囲内でこれを増減できるものとしている。なお、平成27年度は当該手当への反映はしていない。

③ 役員報酬基準の内容及び平成27年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人信州大学役員報酬規程(以下「役員報酬規程」という。)に則り、基本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当を加算して支給している。期末特別手当についても同規程に則り、基本給、地域手当及び広域異動手当の合計額に、当該額に100分の20を乗じて得た額及び基本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5を乗じて得た額に、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。

平成27年度は、特別職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律に準じ、基本給の引上げ(月額1,000円)及び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

法人の長に同じ

監事

法人の長に同じ

監事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。非常勤役員手当額については、役員報酬規程に則り支給している。

なお、平成27年度における改定はない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27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	
A法人の長	8,375	5,904	2,149	12 (通勤手当) 156 (単身赴任手当) 153 (地域手当)		9月30日	
B法人の長	9,028	6,210	2,567	161 (地域手当) 89 (寒冷地手当)	10月1日		
A理事	7,145	5,004	1,822	189 (通勤手当) 130 (地域手当)		9月30日	
B理事	6,968	5,004	1,822	12 (通勤手当) 130 (地域手当)		9月30日	
C理事	6,956	5,004	1,822	130 (地域手当)		9月30日	
D理事	14,230	9,912	3,851	120 (通勤手当) 257 (地域手当) 89 (寒冷地手当)			
E理事	14,134	9,912	3,851	24 (通勤手当) 257 (地域手当) 89 (寒冷地手当)			
F理事	7,305	4,908	2,029	189 (通勤手当) 127 (地域手当) 51 (寒冷地手当)	10月1日		
G理事	7,310	4,908	2,029	156 (単身赴任手当) 127 (地域手当) 89 (寒冷地手当)	10月1日		
H理事	12,588	8,523	3,335	384 (単身赴任手当) 221 (地域手当) 34 (広域異動手当) 89 (寒冷地手当)		3月30日	◇
A監事	12,313	8,640	3,359	224 (地域手当) 89 (寒冷地手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	3,115	3,115				3月31日	

注1:「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。

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

当法人では、第2期中期目標期間において、信州の歴史と立地条件を活かした個性豊かな学部が協働し、総合力と相乗効果を発揮し、世界へ飛翔する「オンリーワンの魅力あふれる地域拠点大学」の構築を目指すことを目標とし、学長のリーダーシップの下、計画的に取り組んできました。そうした中で、常勤職員数約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、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3,159万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,249万円と比べてもそれ以下となっている。当法人では、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、学長の職務内容の特性は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績評価の結果を勘案したものである。こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

理事は、常勤職員数約2,000名の法人の役員として学長を補佐し、担当業務を総理するとともに、所属職員を統督している。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3,159万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,249万円と比べてもそれ以下となっている。国立大学法人信州大学では、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、理事の職務内容の特性は法人化移行前の副学長と同等以上であると言え、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。こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

監事は、常勤職員数約2,000名の本学の監事として、法人業務の監査を執り行っている。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3,159万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,249万円と比べてもそれ以下となっている。国立大学法人信州大学では、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、監事の職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

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27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	7,704 (53,521)	6 (45)	0 (6)	9月30日	1.0	
理事A	6,530 (46,083)	6 (43)	0 (6)	9月30日	1.0	
理事B	1,995	1	10	9月30日	1.0	
理事C	6,530 (15,790)	6 (12)	0 (6)	9月30日	1.0	
監事A	3,758	4	0	3月31日	1.0	

注1:法人の長,理事A及び理事Cについては、役員在職期間を当法人の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。

注2:「業績勘案率」の欄には、当法人の役員退職手当規程に基づき、退職手当の算定に当たって当該退職役員の業績等を評価して乗じることとしている係数である業績勘案率を記載した。

注3:「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>当該法人の長は、「基本的な行動指針」と、それを実現するための各理事・副学長による「具体的な手法」によって構成された当該法人における「PLAN the FIRST」(the Forest of Intellectual Resources for Sustainable Tomorrow)を策定し、この「PLAN」を中心に執行部と教職員が一丸となって問題解決にあたる仕組みを構築した。また、「信大改革のグランドデザイン」に基づいた教育研究の高度化に取り組み、遠距離多分散キャンパスの不利な面を克服するとともに、教員組織を一元化した学術研究院及び新たな融合研究領域を創造する先鋭領域融合研究群を設置した。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、これら大学運営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等を総合的に勘案した上で、当該法人における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、教務・入学試験・国際教育交流・部局間調整を担当した。特に教務担当としては、教育組織と教員組織の分離、6学部の改組、成績評価の厳格化やカリキュラムの体系化を図った。また、国際教育交流担当としては、全学的にグローバル教育を推進させるためにグローバル教育推進センターを設置した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当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等を総合的に勘案した上で、当該法人における経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は、経営企画・総務・人事を担当した。特に経営企画担当としては、学術研究院及び先鋭領域融合研究群の設置を行った。また、人事担当としては、教職員の人材育成策を推進するとともに、常勤職員に年俸制を導入する等の制度改革を行った。中でも男女共同参画については、女性研究者研究活動支援事業でS評価を取得するなど、全学を挙げた環境整備を実施した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当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等を総合的に勘案した上で、当該法人における経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
理事C	<p>当該理事は、産学官社会連携・国際学術交流・情報を担当した。特に産学官社会連携担当としては、法人独自のURA室を設置し優秀な人材を確保するとともに、戦略的な競争資金の獲得に努め、COI(アキュア・イノベーション拠点)とCOC事業の獲得等大きな成果を得た。また、情報担当としては、ワンセグ放送やWiFi情報配信システム、ICカードの災害時活用体制を構築した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当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等を総合的に勘案した上で、当該法人における経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
監事A	<p>当該監事は、法人の業務運営状況、業務執行状況及び会計処理状況の実態を把握し、関係法令等に基づく適正な執行状況等について監査し、法人の業務の適正かつ効率的な運営を確保することに大きく貢献した。</p> <p>当該監事の業績評価率については、これら監査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等を総合的に勘案した上で、当該法人における経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人が定める役員に支給する期末特別手当(賞与)については、文部科学省国立大学法人評価委員会が当法人に対し実施した業績評価の結果等を勘案し、経営協議会の議に基づき10%の範囲内でこれを増減できるものとしている。なお、平成27年度は当該手当への反映はしていない。

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

当法人は労使交渉によって自主的・自律的に労働条件を決定することを基本としつつ、職員の給与水準の検討の際には、国家公務員の給与を参考としている。さらに、教育・研究活動の活性化と質的向上及び大学運営に係る人材の有効活用に資するため、教職員給与の適正化を推進し、全学的視点から人件費(人員)管理を行っている。

なお、平成27年度における国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,996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。)

当法人が独自に定める勤務評定制度による個別評価に基づき、当該評価の結果を勤勉手当(賞与)の支給率決定、査定昇給による昇給幅の決定、昇格並びに降格の実施の可否に反映させている。

[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
賞与:勤勉手当(査定分)	6月1日及び12月1日の各基準日に在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間における個々の勤務成績に応じた割合によって支給される。
基本給:昇給(査定分)	原則として現在の基本給を受けた日から12箇月間良好な成績で勤務した時、4号給上位の号給に昇給させることができる。勤務成績が極めて良好な職員及び特に良好な職員については、前述にかかわらず各々の昇給区分に応じ上位の号給に昇給させることができる。
基本給:昇格	特に勤務成績が優秀な者のうち、当法人就業規則に定める昇進をした者及び当法人が独自に定める基準に該当する者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における上位の職務の級に変更することができる。
基本給:降格	勤務成績が著しく不良である場合等当法人就業規則に定める降職させるに十分な要件を満たした者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における下位の職務の級に変更することができる。

また、年俸制が適用される大学教員に対しては、学長による個別評価面談を実施し業績給を決定することとしている。

③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

国立大学法人信州大学職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(職務調整手当、管理職手当、医師免許調整手当、扶養親族手当、地域手当、広域異動手当、異動等特別手当、住宅手当、通勤手当、単身赴任手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、有資格職務手当、特別職務手当、特別支援学校教員特別手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務手当、宿日直勤務手当、手術部看護業務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、RS手当、特別勤続手当)を支給している。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給月額+職務調整額+教職調整額+扶養親族手当+地域手当(算出の基礎から管理職手当を除く)+異動等特別手当(算出の基礎から管理職手当を除く)+広域異動手当(算出の基礎から管理職手当を除く))に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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(基本給月額+職務調整額+教職調整額+地域手当+異動等特別手当+広域異動手当)に勤勉手当取扱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27年度は、平成27年度人事院勧告を基調として①全基本給表のベースアップ(指定職基本給表を除いて平均0.4%(教育職基本給表(二)、教育職基本給表(三))は長野県人事委員会勧告を基調として平均0.5%)の引上げ、指定職については各号給1,000円の引上げ)、②基本給表が改正されることに伴う職務調整額の改正、③医師免許調整手当の引上げ(医師免許取得後の経過期間ごとに200円の引上げ)、④期末勤勉手当支給率の引上げ(4.1月分から4.2月分(指定職俸給表適用職員については3.1月分から3.15月分)を実施するとともに、国家公務員退職手当法の改正に準じ、退職手当の調整額(退職した職員の退職前の職責(5年分)に応じて加算することとされている調整額)の引上げを実施した。

また、本法人独自の制度として、RS手当(研究面で極めて高い成果を生み出すと期待される若手教員に対する支援のための手当)等を新設した。

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27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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	1,878	42.7	6,396	4,746	47	1,650
事務・技術	439	42.3	5,460	4,083	78	1,377
教育職種 (大学教員)	756	48.5	8,182	6,007	42	2,175
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	509	35.0	4,670	3,513	29	1,157
技能・労務職種	2					
教育職種 (附属高校教員)	21	41.5	7,086	5,381	29	1,705
教育職種 (附属義務教育学校教員)	60	40.2	6,843	5,149	30	1,694
教育職種 (外国人教師等)	5	46.9	6,979	5,263	123	1,716
医療職種 (病院医療技術職員)	78	38.3	5,066	3,806	41	1,260
その他医療職種 (医療技術職員)	3	41.2	4,919	3,717	118	1,202
その他医療職種 (看護師)	4	54.8	5,722	4,214	55	1,508
指定職種	1					

非常勤職員	99	32.3	3,550	2,771	27	779
事務・技術	10	34.5	2,541	1,943	41	598
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	6	28.5	3,812	3,812	0	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	3	51.5	2,609	2,005	8	604
医療職種 (病院医療技術職員)	60	29.2	3,239	2,489	25	750
特定有期雇用教員	11	37.9	6,199	4,695	21	1,504
特定有期雇用職員	1					
その他	8	39.1	3,521	2,686	37	835

注1: 本法人には「在外職員」「任期付職員」「再任用職員」の各区分に該当する職員はいないため、表を省略した。

注2: 「技能・技術職員」とは、教務助手等を指す。

注3: 「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員を指す。

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: 「特定有期雇用教員」とは、学長が認定するプロジェクト等を行う教育職員を指す。

注6: 「特定有期雇用職員」とは、学長が認定するプロジェクト等を行う職員を指す。

注7: 「その他」とは、コーディネーター等を指す。

注8: 常勤職員の「技能・労務職種」「指定職種」、非常勤職員の「技能・労務職種」「特定有期雇用職員」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]

区分	人員	平均年齢	平成27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	人 27	歳 59.0	千円 13,029	千円 10,162	千円 80	千円 2,867
教育職種 (大学教員)	人 27	歳 59.0	千円 13,029	千円 10,162	千円 80	千円 2,867

非常勤職員	人 114	歳 41.2	千円 5,132	千円 5,132	千円 7	千円 0
技能・労務職種	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 32	歳 42.4	千円 4,371	千円 4,371	千円 20	千円 0
特任教員	人 11	歳 47.5	千円 6,720	千円 6,720	千円 0	千円 0
特定有期雇用教員	人 34	歳 41.7	千円 6,349	千円 6,349	千円 0	千円 0
特定有期雇用職員	人 5	歳 28.9	千円 2,624	千円 2,624	千円 36	千円 0
助教(診療)	人 26	歳 38.0	千円 4,505	千円 4,505	千円 0	千円 0
その他	人 4	歳 54.0	千円 5,330	千円 5,330	千円 0	千円 0

注1: 本法人には年俸制を適用する「在外職員」「任期付職員」「再任用職員」の各区分に該当する職員はいないため、表を省略した。

注2: 年俸制を適用する常勤職員において、事務・技術、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び医療職種(病院医療技術職員)については該当する職員がないため、記載を省略した。

注3: 年俸制を適用する非常勤職員において、事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び医療職種(病院医療技術職員)については該当する職員がないため、記載を省略した。

注4: 「技能・労務職種」とは、教務助手等を指す。

注5: 「特任教員」とは、特別の教育、学生指導、国際交流、入学試験(アドミッション)、研究、産学官地域連携、知的財産、学術情報、大学運営等又は特別の診療若しくは研修医の指導等に携わる教育職員を指す。

注6: 「特定有期雇用教員」とは、学長が認定するプロジェクト等を行う教育職員を指す。

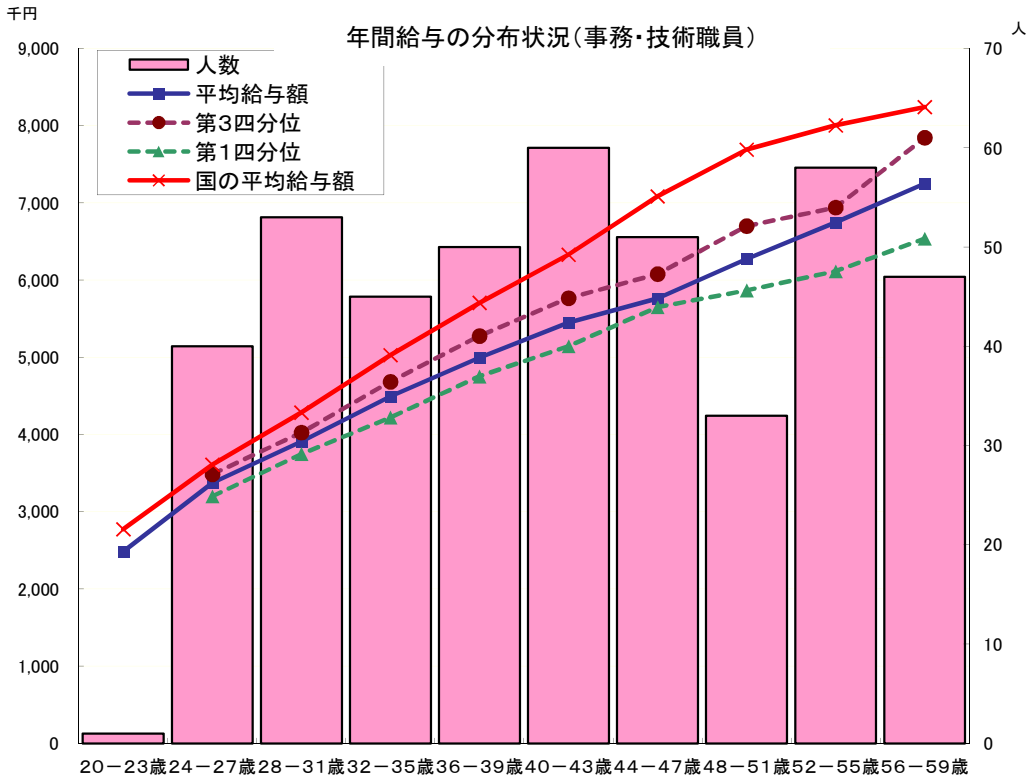
注7: 「特定有期雇用職員」とは、学長が認定するプロジェクト等を行う職員を指す。

注8: 「助教(診療)」とは、医学部附属病院において研究活動のほか教育及び研究に係る診療活動に従事する者を指す。

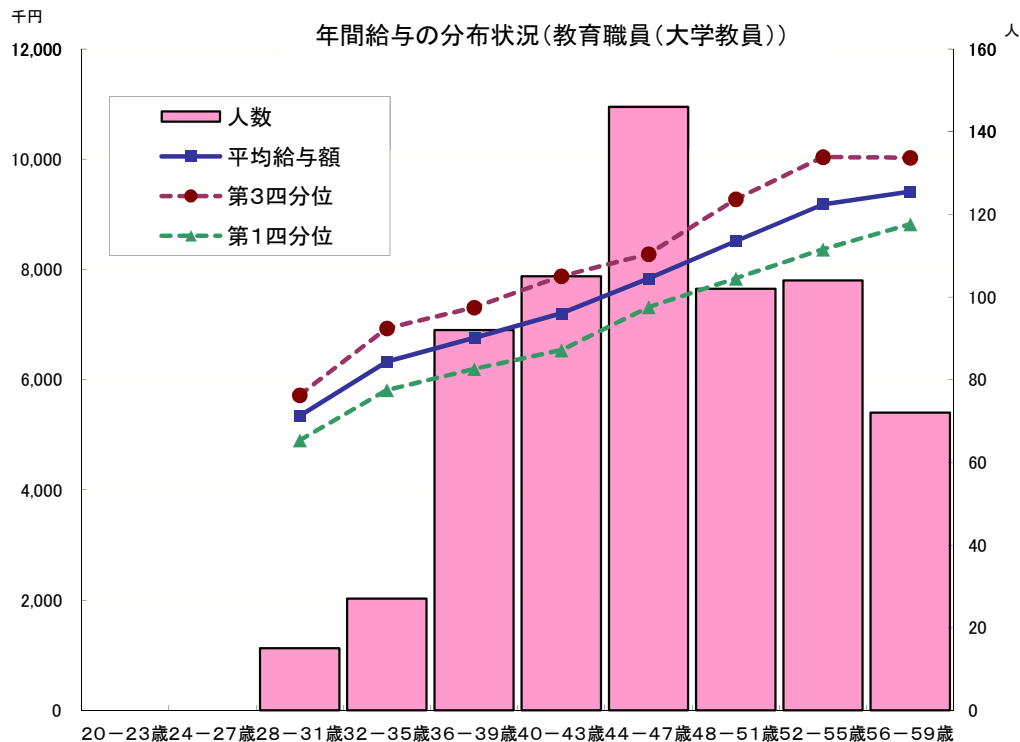
注9: 「その他」とは、コーディネーター等を指す。

注10: 非常勤職員の「技能・労務職種」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。

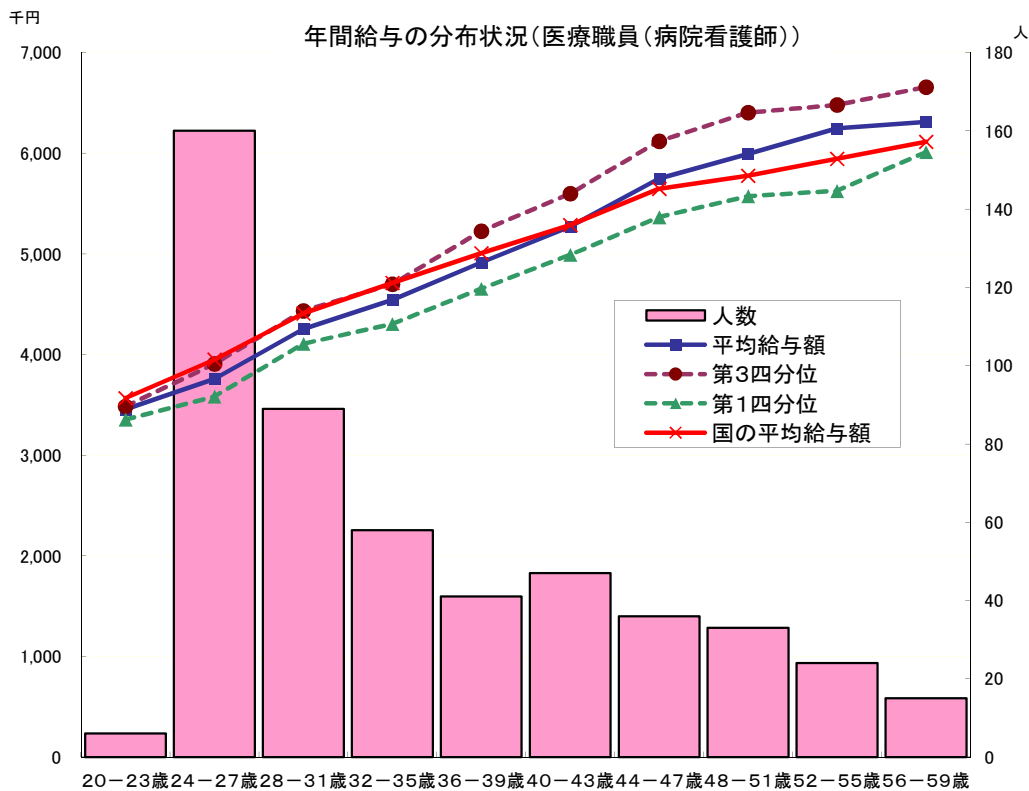
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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。

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	代表職位	人員	平均年齢	年間給与額	
				平均	(最高～最低)
	部長	9	57.4	9,614	10,891～8,836
	課長	24	55.9	7,746	9,263～6,616
	課長補佐	43	54.1	6,728	7,624～5,780
	係長	160	46.5	5,860	7,326～4,557
	主任	67	38.8	4,889	6,079～3,628
	係員	136	31.9	3,939	5,560～2,484

(教育職員(大学教員))

分布状況を示すグループ	代表職位	人員	平均年齢	年間給与額	
				平均	(最高～最低)
	教授	251	56.3	9,717	11,693～8,096
	准教授	294	46.4	7,927	9,682～6,008
	講師	52	45.2	7,410	8,853～4,901
	助教	155	41.4	6,322	7,425～4,304
	助手	4	46.5	4,852	5,546～4,053

(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)
代表職位	人	歳	千円	千円
看護部長	1			
副看護部長	5	52.1	6,737	7,527～6,419
看護師長	27	50.9	6,433	7,074～5,378
副看護師長	50	46.8	5,874	6,638～4,661
看護師	424	32.3	4,346	6,439～3,354
准看護師	2			

注:看護部長、准看護師の該当者は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があることから、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

④ 賞与(平成27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)	% 58.7	% 59.9	% 59.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.3	% 40.1	% 40.6
	最高～最低	% 51.2～35.3	% 46.6～35.3	% 48.8～35.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.3	% 61.9	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.7	% 38.1	% 37.4
	最高～最低	% 40.2～33.9	% 40.2～34.2	% 40.2～34.0

(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)	% 62.0	% 61.9	% 62.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.0	% 38.1	% 38.0
	最高～最低	% 40.2～35.7	% 40.2～35.6	% 40.2～35.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.9	% 62.7	% 62.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.1	% 37.3	% 37.2
	最高～最低	% 40.2～25.6	% 40.2～34.7	% 40.2～31.5

(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)	% 54.7	% 57.4	% 56.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.3	% 42.6	% 43.9
	最高～最低	% 51.2～37.2	% 46.6～37.5	% 48.8～37.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.6	% 62.3	% 62.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.4	% 37.7	% 37.5
	最高～最低	% 40.2～34.2	% 40.2～34.5	% 40.2～34.4

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 85.1 ・年齢・地域勘案 92.4 ・年齢・学歴勘案 85.3 ・年齢・地域・学歴勘案 92.5 (参考) 対他法人 96.3
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	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.0% (国からの財政支出額 13,849百万円、支出予算の総額 47,696百万円：平成27年度予算)</p> <p>【検証結果】 本学における国からの財政支出額は100億円を上回っているが、対国家公務員指数は100未満であり、累積欠損もないことから、適正な給与水準であると考えられる。</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ただきたい。</p>
講ずる措置	<p>対国家公務員指数ならびに参考指数はいずれも100以下であり、文部科学大臣からの検証結果も適正であるということから、今後も適正な給与水準の維持に努める。</p>

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 97.8 ・年齢・地域勘案 96.1 ・年齢・学歴勘案 97.3 ・年齢・地域・学歴勘案 97.1 (参考) 対他法人 97.0
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>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.0% (国からの財政支出額 13,849百万円、支出予算の総額 47,696百万円：平成27年度予算)</p> <p>【検証結果】 本学における国からの財政支出額は100億円を上回っているが、対国家公務員指数は100未満であり、累積欠損もないことから、適正な給与水準であると考えられる。</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ただきたい。</p>
講ずる措置	<p>対国家公務員指数ならびに参考指数はいずれも100以下であり、文部科学大臣からの検証結果も適正であるということから、今後も適正な給与水準の維持に努める。</p>

○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 91.6

(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27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(大卒初任給、独身)
月額 176,700円 年間給与 2,633,551円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 297,745円 年間給与 4,870,774円
- 45歳(主査、配偶者・子2人)
月額 364,127円 年間給与 5,934,168円

【教育職員(大学教員)】

- 24歳(修士修了初任給、独身)
月額 237,000円 年間給与 3,533,347円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額 346,480円 年間給与 5,661,021円
- 45歳(准教授、配偶者、子2人)
月額 464,367円 年間給与 7,670,317円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人が独自に定める勤務評定制度による個別評価に基づき、当該評価の結果を勤勉手当(賞与)の支給率決定、査定昇給による昇給幅の決定、昇格並びに降格の実施の可否に反映させている。

〔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
賞与:勤勉手当 (査定分)	6月1日及び12月1日の各基準日に在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間における個々の勤務成績に応じた割合によって支給される。
基本給:昇給 (査定分)	原則として現在の基本給を受けた日から12箇月間良好な成績で勤務した時、4号給上位の号給に昇給させることができる。勤務成績が極めて良好な職員及び特に良好な職員については、前述にかかわらず各々の昇給区分に応じ上位の号給に昇給させることができる。
基本給:昇格	特に勤務成績が優秀な者のうち、当法人就業規則に定める昇進をした者及び当法人が独自に定める基準に該当する者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における上位の職務の級に変更することができる。
基本給:降格	勤務成績が著しく不良である場合等当法人就業規則に定める降職させるに十分な要件を満たした者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における下位の職務の級に変更することができる。

また、年俸制が適用される大学教員に対しては、学長による個別評価面談を実施し業績給を決定することとしている。

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 13,751,558	千円 13,817,655	千円 12,980,375	千円 12,997,212	千円 13,957,315	千円 14,052,959
退職手当支給額 (B)	千円 1,215,927	千円 13,817,655	千円 1,286,186	千円 1,445,431	千円 962,245	千円 1,094,842
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,070,126	千円 5,360,886	千円 5,435,111	千円 5,694,836	千円 6,155,654	千円 6,537,060
福利厚生費 (D)	千円 2,234,801	千円 2,376,597	千円 2,382,585	千円 2,493,106	千円 2,672,702	千円 2,866,374
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 22,272,412	千円 22,663,200	千円 22,084,257	千円 22,630,585	千円 23,747,918	千円 24,551,237

注1:「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。

注2:「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費、各種補助金、寄附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」における非常勤の額と一致しない。

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。

総人件費について参考となる事項

- 「給与、報酬等支給総額(A)」の増減の主な要因(対前年比0.7%の増)
 - ・平成27年度人事院勧告を基調として基本給及び期末勤勉手当の支給率を上げたため
 - ・承継職員を対象とした年俸制を導入し、当該教員(累計51名分)に対する給与に退職手当相当分を加算したため
- 「退職手当支給額(B)」の増減の主な要因(対前年比13.8%の増)
 - ・役員5名に対する退職手当を支給したため
 - ・国家公務員退職手当法の改正に準じ、退職手当の調整額を上げたため
- 「非常勤役職員等給与(C)」の増減の主な要因(対前年比6.2%の増)
 - ・医学部附属病院収入や受託研究費、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ため
- 「福利厚生費(D)」の増減の主な要因(対前年比7.2%の増)
 - ・「給与、報酬等支給総額(A)」及び「非常勤役職員等給与(C)」が増加したため
 - ・共済組合負担金や厚生年金保険料等の事業主負担利率が増加したため
- その他
 - ・「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、役職員に係る退職手当の支給率について、以下のとおり引下げを実施している。
 - *役員退職手当 平成26年7月1日から、100分の92を100分の87へ引下げ
 - *職員退職手当 平成26年10月1日から、100分の92を100分の87へ引下げ

IV その他

特になし