

国立大学法人新潟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

役員報酬の支給水準を設定するにあたっては、法人化移行前に適用されていた国家公務員指定職俸給表(学長:指定職10号俸(現7号俸))の俸給月額等の国家公務員の給与水準を参考とし、各年度の業績などを勘案して報酬を決定しているものである。なお、理事においては指定職俸給表3号俸又は1号俸を、監事においては指定職俸給表1号俸の俸給月額等を参考としている。

<参考:国家公務員指定職俸給表俸給月額(平成26年4月1日)>

7号俸 1,129,000円

3号俸 834,000円

1号俸 720,000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。)

本学が定める役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、役員の本給等に、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及びその者の役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案して、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年度における改正内容

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、役員給与規則に則り、本給(1,127,000円)に通勤手当等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、本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給に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140、12月に支給する場合においては100分の170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の区分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、国家公務員の給与法の改正を参考とし、期末特別手当支給率の引上げ(年間2.95月分→3.1月分)及び車使用者の通勤手当の引上げを実施した。

理事

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、役員給与規則に則り、本給(830,000円又は711,000円)に通勤手当等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、本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給に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140、12月に支給する場合においては100分の170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の区分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、国家公務員の給与法の改正を参考とし、期末特別手当支給率の引上げ(年間2.95月分→3.1月分)及び車使用者の通勤手当の引上げを実施した。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は本給月額のみであり、本給月額については役員給与規則に則り、300,000円としている。(平成26年度改正なし)

監事

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、役員給与規則に則り、本給(711,000円)に通勤手当等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、本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給に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140、12月に支給する場合においては100分の170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の区分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、国家公務員の給与法の改正を参考とし、期末特別手当支給率の引上げ(年間2.95月分→3.1月分)及び車使用者の通勤手当の引上げを実施した。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は本給月額のみであり、本給月額については役員給与規則に則り、100,000円としている。(平成26年度改正なし)

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 18,589	千円 13,524	千円 5,065	千円 0			
A理事	千円 13,714	千円 9,960	千円 3,730	千円 24 (通勤手当)			
B理事	千円 13,776	千円 9,960	千円 3,730	千円 85 (通勤手当)			
C理事	千円 13,776	千円 9,960	千円 3,730	千円 85 (通勤手当)			
D理事	千円 13,690	千円 9,960	千円 3,730	千円 0			
E理事	千円 13,741	千円 9,960	千円 3,730	千円 50 (通勤手当)			
F理事	千円 12,364	千円 8,499	千円 3,354	千円 509 (広域異動手当)		3月30日	◇
A監事	千円 8,145	千円 6,699	千円 1,402	千円 44 (通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円 0	千円 0			

注1: 「前職」欄の「◇」は、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7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職し、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等役員として在籍する者)であることを示す。

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: 「広域異動手当」とは、就任前の法人等と本法人の距離及び就任直前の住居と本法人の距離が60km以上ある場合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

新潟大学は、「自律と創生」という本学の理念に基づき、教育と研究を通じて地域や世界の着実な発展に貢献することを目的とし、総合大学の特性を活かした分野横断型の研究や世界に価値ある創造的研究を推進し、また、環日本海地域における教育研究の中心的存在として、産官学連携活動や医療活動等を通じ、地域社会や国際社会の発展を支援することなどを目標として、これらを学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で学長は、職員数約2,800人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、教職員を統督して、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1,858万円は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額3,111万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べても、それ以下となっている。

本学では、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、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上のものである。また、法人化移行前に学長が同じ指定職の号俸を適用されていた他の旧六医科大学(千葉・金沢・岡山・長崎・熊本)の長の報酬水準(平成25年度平均1,692万円)と比較してもほぼ同水準(平成25年度1,655万円)となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、学長の報酬水準は適正であると考えられる。

理事

理事は、学長を補佐して本学の業務を掌理し、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。

理事の平均年間報酬額1,351万円は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額3,111万円と比較した場合、それ以下となっている。また、他の旧六医科大学の理事の報酬水準(平成25年度平均1,243万円)と比較してもほぼ同水準(平成25年度1,199万円)となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、理事の報酬水準は適正であると考えられる。

理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬水準は、他の旧六医科大学の理事(非常勤)の本給月額(平均25万円)とほぼ同水準の本給月額となっている。

職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、理事(非常勤)の報酬水準は適正であると考えられる。

監事

監事は、本学の業務を監査する職務を担っている。

監事の年間報酬額814万円は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額3,111万円と比較した場合、それ以下となっている。また、他の旧六医科大学の監事の報酬水準(平成25年度平均1,093万円)と比較してもほぼ同水準(平成25年度1,046万円)となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、監事の報酬水準は適正であると考えられる。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬水準は、他の旧六医科大学の監事(非常勤)の本給月額(平均21万円)の半額以下の本給月額となっている。

職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、監事(非常勤)の報酬水準は適正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	7,465 (56,144)	6 (34)	0 (7)	H26.1.31	0.8	
理事A	6,872 (43,525)	6 (40)	0 (10)	H26.1.31	1	
理事B	6,872 (43,525)	6 (41)	0 (10)	H26.1.31	1	
理事C	2,290 (43,525)	2 (35)	0 (10)	H26.1.31	1	
監事	1,717	1	9	H26.3.31	1	

注:役員在職期間を役員退職手当規則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」欄の括弧内の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を、併せて記載した。

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	在任中は、学長のリーダーシップの下、学長ビジョン、本学が目指す方向及びその実践を示すアクションプランを掲げ、大学の機能強化に邁進し、学長としての責務を全うした。しかしながら、職員による医療装置導入に係る不正契約問題が起きたことを考慮し、本学経営協議会での役員の退職手当の審議において総合的に勘案した結果、業績勘案率0.8とする審議結果となった。
理事A	学士課程教育を到達目標明示型の教育プログラムに再編成した「主専攻プログラム」の整備や学習成果の可視化と学習過程をアセスメントする「新潟大学学士力アセスメントシステム(NBAS)」を導入したことにより、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価にて取組が評価された。 また、キャリアパス多様化を目指す「高学歴インターンシップ」事業、キャリア支援体制の充実、入学者確保の取組として高校訪問や高校進路指導教員等招聘懇談会などを積極的に指揮したことから、理事としての責務を全うしたとして、本学経営協議会での役員の退職手当の審議において、業績勘案率1.0とする審議結果となった。
理事B	超域朱鷺プロジェクトの研究拠点として、「朱鷺・自然再生学研究センター」を設置したこと、「研究支援推進員」の採用や「科学研究シニアアドバイザー」制度、「科学研究費補助金応募支援プログラム」の創設などにより、科学研究費助成事業の採択件数・採択金額の大幅増となったことが、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価にて取組が評価された。 また、「災害復興科学センター」を「災害・復興科学研究所」に改組、リサーチ・アドミニストレーターの採用・育成、「新潟産学官連携フォーラム」の開催などを積極的に指揮したことから、理事としての責務を全うしたとして、本学経営協議会での役員の退職手当の審議において、業績勘案率1.0とする審議結果となった。
理事C	国立大学法人の厳しい予算状況に対応するため、契約の統合や仕様の見直し、リバースオークションの活用等による経費削減を指揮し、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価にて取組が評価された。 また、全学的視点から本学における健全かつ効果的な財務戦略の検討を行うことを目的とした「財務戦略検討専門委員会」において、「平成25年度以降の予算の在り方について」を作成するとともに、同提言を踏まえた「平成25年度予算編成に向けた予算要求基準」の策定、留学生に対する宿舍の提供などを積極的に指揮したことから、理事としての責務を全うしたとして、本学経営協議会での役員の退職手当の審議において、業績勘案率1.0とする審議結果となった。
監事	主たる担当は「業務監査」であり、学内を回って、危機管理体制、産学連携事業推進に係る取組、医歯学総合病院の運営及び経営、広報戦略、コンプライアンスの推進、教育・学生支援など様々な面における状況について、ヒアリングや実地視察、資料収集を行った。 その調査を基に、役員や関係職員に対して改善の提案を行うとともに、監事監査報告を作成し、学長へ提出するとともに、学内のホームページにてその報告を公開していることなどから、監事としての責務を全うしたとして、本学経営協議会での役員の退職手当の審議において、業績勘案率1.0とする審議結果となった。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当の額について、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及びその者の役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案して、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こととしている。

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

国からの運営費交付金を踏まえ、国家公務員の給与水準等を考慮し、決定することとしている。

<参考:平成25年度国家公務員給与平均月額>
408,472円(本学給与平均月額:374,666円)

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。)

本学職員の給与(昇格, 昇給及び勤勉手当)は, 適正な評価を総合的に勘案し, 決定することとしている。

[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
賞与:勤勉手当 (査定分)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ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その者の勤務成績に応じて, それぞれ支給割合を決定する。
昇格	勤務成績が優秀な職員については, その者の従事する職務に応じた1級上位の級に昇格させることができる。
昇給	職員が, 現に受けている号給を受けるに至ったときから12月を下らない期間を良好な成績で勤務したときは, 4号給(昇給特定職員については3号給)を標準として8号給までの範囲内で上位の号給に昇給させることができる。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改正内容

職員給与規程に則り, 本給及び諸手当(本給の調整額, 管理職手当, 役職勤務手当, 初任給調整手当, 扶養手当, 地域手当, 広域異動手当, 住居手当, 通勤手当, 単身赴任手当, 特勤勤務手当, 特勤勤務手当に準ずる手当, 超過勤務手当, 夜勤手当, 宿日直手当, 期末手当, 勤勉手当, 義務教育等教員特別手当, 教職調整額, 寒冷地手当, 有資格職務手当, 入試業務手当)としている。

期末手当については, 期末手当基準額(本給+本給の調整額+教職調整額+扶養手当+地域手当+広域異動手当+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。

勤勉手当については, 勤勉手当基準額(本給+本給の調整額+教職調整額+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に, 基準日6箇月以内の期間における勤務期間に応じた割合を乗じ, さらに職員の給与(諸手当)に関する細則に定める成績率を乗じて得た額としている。

なお, 平成26年度では, 国家公務員の給与法の改正を参考とし, 以下の改正を行った。

- ・本給月額の引上げ(若年層に重点を置いて, 平均0.3%引上げ)
- ・車使用者の通勤手当の引上げ
- ・期末・勤勉手当の支給月数の改正(年間3.95月分→4.1月分)
- ・平成27年1月1日昇給の1号給抑制

また, その他の改正として, 55歳を超える職員の昇給抑制, 緊急診療手当の改正(緊急手術を行った場合の加算)を行った。

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	2,172	42.4	6,268	4,653	56	1,615
事務・技術	462	42.3	5,391	4,047	86	1,344
教育職種 (大学教員)	897	48.0	8,009	5,883	45	2,126
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	598	35.5	4,610	3,463	45	1,147
技能・労務職種	4	55.3	4,577	3,402	55	1,175
教育職種 (附属特別支援学校教員)	22	37.8	6,563	4,939	59	1,624
教育職種 (附属義務教育学校教員)	62	40.1	6,654	5,029	67	1,625
医療職種 (病院医療技術職員)	125	37.4	4,752	3,561	65	1,191
その他の医療職種 (医療技術職員)	1					
その他の医療職種 (看護師)	1					

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員、再任用職員及び年俸制適用者を除く。

注2: 「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3: 「技能・労務職種」とは、調理師、看護助手及び用務員等をいう。

注4: 在外職員及び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5: 「その他の医療職種(医療技術職員)」及び「その他の医療職種(看護師)」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、人員以外は記載していない。

再任用職員	20	62.7	3,176	2,704	74	472
事務・技術	13	62.9	3,062	2,608	60	454
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)	3	62.5	3,673	3,119	25	554
医療職種 (病院医療技術職員)	該当者なし					
技能・労務職種	4	62.0	3,173	2,705	155	468

非常勤職員	人 23	歳 36.7	千円 3,359	千円 2,523	千円 105	千円 836
事務・技術	人 8	歳 42.9	千円 3,031	千円 2,295	千円 180	千円 736
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
医療職種 (病院医療技術職員)	人 15	歳 33.4	千円 3,534	千円 2,645	千円 66	千円 889

[年俸制適用者]

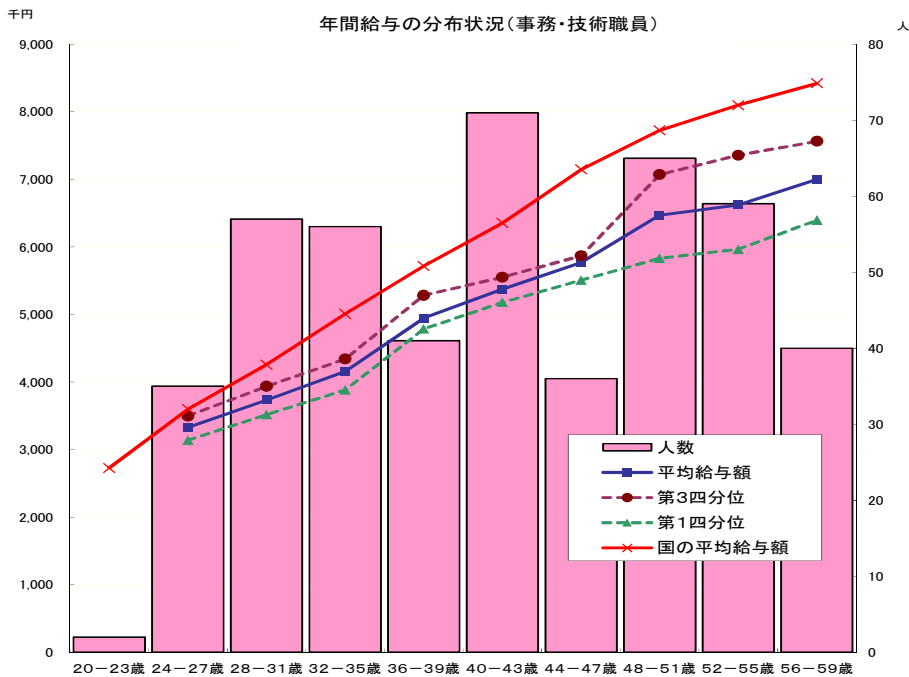
非常勤職員	人 114	歳 40.5	千円 5,038	千円 5,038	千円 69	千円 0
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
特任教員等	人 114	歳 40.5	千円 5,038	千円 5,038	千円 69	千円 0

注1: 非常勤職員(年俸制)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: 「特任教員等」とは、本学がその配置を認めるプロジェクト(寄附講座及び寄附部門を含む。)において教育、研究又は診療に専属的に従事する特任教員、並びに高度の専門的知識、経験又は識見を必要と認める業務に専属的に従事する特任専門員及び特任専門職員をいう。

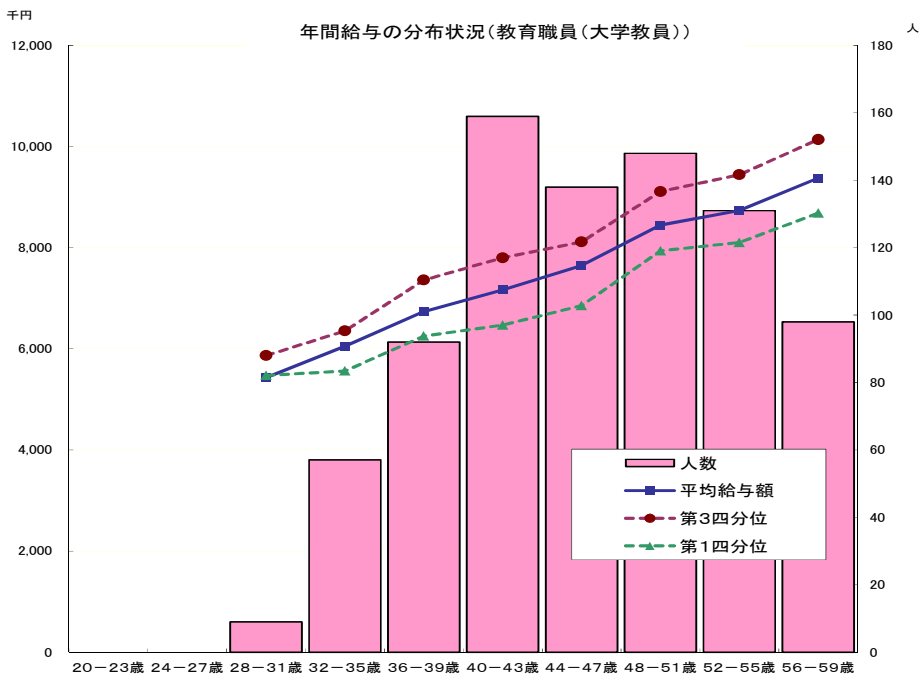
注3: 在外職員及び任期付職員の区分については、該当者がいないため、表の掲載を省略した。

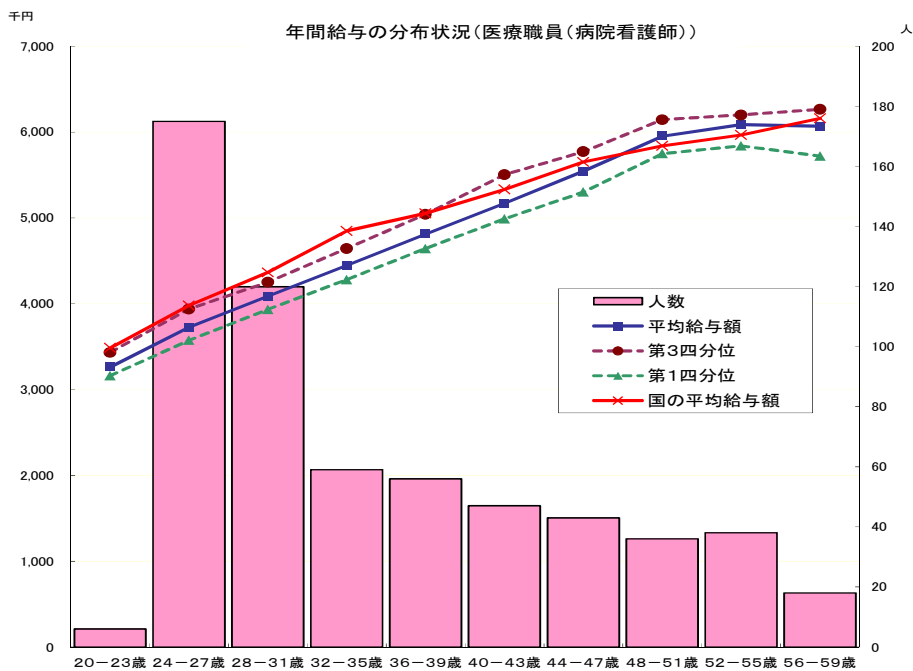
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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: 年齢20～23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、人数以外は表示していない。





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	8	56.6	9,118	11,390～7,934
課長	30	53.0	7,895	10,603～7,137
副課長	49	53.0	6,875	7,587～5,649
係長	161	46.9	5,692	6,660～4,590
主任	78	39.3	4,831	6,232～3,389
係員	136	31.5	3,756	5,655～2,547

(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	265	55.7	9,652	12,333～8,018
准教授	362	46.5	7,812	9,533～5,308
講師	68	45.6	7,332	8,563～5,786
助教	196	41.3	6,249	7,167～3,908
助手	5	49.1	6,059	6,264～5,925
教務職員	1			

注: 教務職員の該当者は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、人員以外は記載していない。

(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)
看護部長	1			
副看護部長	5	52.3	7,182	7,275～7,012
看護師長	32	52.1	6,226	6,641～5,794
副看護師長	74	47.4	5,675	6,488～4,580
看護師	485	32.3	4,250	6,113～3,066
准看護師	1			

注：看護部長及び准看護師の該当者は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、人員以外は記載していない。

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)	% 63.4	% 61.1	% 62.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.6	% 38.9	% 37.8
	最高～最低	(48.7～31.7)	(48.7～35.3)	(48.7～34.5)
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 62.3	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 37.7	% 36.9
	最高～最低	(38.8～32.2)	(40.2～34.6)	(39.5～33.9)

(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)	% 59.7	% 58.8	% 59.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.3	% 41.2	% 40.7
	最高～最低	(49.6～34.2)	(50.0～36.2)	(49.2～35.3)
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 62.3	% 63.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 37.7	% 36.8
	最高～最低	(45.7～32.5)	(46.2～34.4)	(46.0～33.6)

(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)	% 59.8	% 59.8	% 59.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.2	% 40.2	% 40.2
	最高～最低	(50.0～35.5)	(46.6～37.5)	(48.2～36.6)
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 61.8	% 62.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.1	% 38.2	% 37.2
	最高～最低	(38.8～33.1)	(40.8～35.1)	(39.5～34.2)

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 84.1 ・年齢・地域勘案 92.1 ・年齢・学歴勘案 84.9 ・年齢・地域・学歴勘案 92.3 (参考) 対他法人 95.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の適切性の 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 34.6%】 (国からの財政支出額 19,421百万円, 支出予算の総額 56,093百万円:平成26年度予算)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 27.1%】 (給与・報酬等支給総額 15,336百万円, 支出総額 56,456百万円:平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 累積欠損はなく, また対国家公務員(行政職(一))指数についても100以下となっている。これら等を総合的に勘案して, 給与水準は適正なものであると考える。</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きたい。</p>
講ずる措置	今後も適正な給与水準となるよう管理を行っていきたい。

○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 95.7 ・年齢・地域勘案 98.3 ・年齢・学歴勘案 93.4 ・年齢・地域・学歴勘案 97.8 (参考) 対他法人 95.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の適切性の 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 34.6%】 (国からの財政支出額 19,421百万円, 支出予算の総額 56,093百万円:平成26年度予算)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 27.1%】 (給与・報酬等支給総額 15,336百万円, 支出総額 56,456百万円:平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 累積欠損はなく, また対国家公務員(医療職(三))指数についても100以下となっている。これら等を総合的に勘案して, 給与水準は適正なものであると考える。</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	今後も適正な給与水準となるよう管理を行っていきたい。

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 90.7

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。

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(係員(大学卒1年目), 独身)
月額:174,200円 年間給与:2,573,000円
- 35歳(主任, 配偶者・子1人)
月額:283,000円 年間給与:4,556,000円
- 45歳(係長, 配偶者・子2人)
月額:363,300円 年間給与:5,879,000円

(教育職員(大学教員))

- 27歳(助教(博士課程修了1年目), 独身)
月額:285,300円 年間給与:4,214,000円
- 35歳(助教, 配偶者・子1人)
月額:329,800円 年間給与:5,662,000円
- 45歳(准教授, 配偶者・子2人)
月額:436,800円 年間給与:7,591,000円

注: 国家公務員モデル給与例に準じ, モデル給与例の月額及び年間給与は, 本給, 扶養手当, 管理職手当及び地域手当を基礎に算出。

- ・管理職手当(上記の職については, 不支給。(0円))
- ・地域手当(0%)
- ・国家公務員モデル給与例には「本府省業務調整手当」が含まれているが, 本学において該当する手当はなし。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績等を適切に評価し, その結果を給与に反映させるために, 一部の大学教育職員に年俸制を導入し, 業績給については前年度の業績評価結果に応じて, 基準額から業績給増減額を増減した額に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 15,889,225	千円 16,018,316	千円 15,532,418	千円 15,336,165	千円 16,205,712	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,814,720	千円 1,603,936	千円 1,992,014	千円 1,496,970	千円 1,319,787	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,205,455	千円 5,355,976	千円 5,494,568	千円 5,558,191	千円 5,887,871	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,550,704	千円 2,711,257	千円 2,696,618	千円 2,835,729	千円 3,014,343	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 25,460,104	千円 25,689,485	千円 25,715,618	千円 25,227,055	千円 26,427,713	千円

総人件費について参考となる事項

1 前年度との比較について

- ① 給与, 報酬等支給総額(A)の増額の要因(対前年度比 869,547千円)
 - ・臨時特例に関する法律に基づく国家公務員の給与の見直しに準じた減額措置が, 平成25年度末で終了したことによるもの。
 - ・国家公務員の給与法の改正を参考とし, 本給月額等を引き上げたことによるもの。
- ② 退職手当支給額(B)の減額の要因(対前年度比 △177,183千円)
 - ・支給人数の減によるもの。
 - ・支給水準引下げ措置によるもの。
- ③ 非常勤役職員等給与(C)の増額の要因(対前年度比 329,680千円)
 - ・国家公務員の給与法の改正を参考とし, 本給月額等を引き上げたことによるもの。
- ④ 福利厚生費(D)の増額の要因(対前年度比 178,614千円)
 - ・給与, 報酬等支給額が増加したことによるもの。

2 その他

本表と財務諸表における附属明細書((17)役員及び教職員の給与の明細)について
 「非常勤役職員等給与」においては, 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。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし