

国立大学法人九州大学(法人番号3290005003743)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

当該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、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、常勤職員数(当該法人約4,200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(旧帝国大学)

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おり、法人の長、理事及び監事の年間報酬額は同水準と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・22,977,000円

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。)

当法人においては、平成17年度より期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で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

法人の長の報酬支給基準は、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、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、本給月額(1,175,000円)に地域手当(117,500円(地域手当の支給割合を100分の10とした場合))を加算して算出している。ただし、H27.4.1実施の本給月額の引下げにかかる経過措置により、本給月額を1,198,000円とした額を支給している。

期末特別手当についても、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、期末特別手当基準額(本給月額に地域手当の月額を加えた額(以下「基礎額」という。)+本給月額に100分の25を乗じて得た額+基礎額に100分の20を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の155、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。

また、期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

その他、通勤手当及び単身赴任手当を支給することがある。

なお、平成28年度は次のとおり改定を実施した。

- ・期末特別手当支給率の引上げ及び一時金の支給(平成28年12月1日実施)。

理事

理事の報酬支給基準は、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、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、本給月額(761,000～895,000円)に地域手当(76,100～89,500円(地域手当の支給割合を100分の10とした場合))を加算して算出している。ただし、H27.3.31以前から理事の任期が引き続く者については、H27.4.1実施の本給月額の引下げにかかる経過措置を加味した額を支給している。

期末特別手当についても、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、期末特別手当基準額(基礎額+本給月額に100分の25を乗じて得た額+基礎額に100分の20を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の155、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。

また、期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

その他、通勤手当及び単身赴任手当を支給することがある。

なお、平成28年度は次のとおり改定を実施した。

- ・期末特別手当支給率の引上げ及び一時金の支給(平成28年12月1日実施)。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

監事の報酬支給基準は、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、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、本給(706,000円)に地域手当(70,600円(地域手当の支給割合を100分の10とした場合))を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、期末特別手当基準額(基礎額+本給月額に100分の25を乗じて得た額+基礎額に100分の20を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の155、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。

また、期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

その他、通勤手当及び単身赴任手当を支給することがある。

なお、平成28年度は次のとおり改定を実施した。

- ・期末特別手当支給率の引上げ及び一時金の支給(平成28年12月1日実施)。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。非常勤役員手当の月額については、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、286,000円となっている。

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	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	21,926	14,376	5,924	1,437 (地域手当) 188 (一時金)			※
A理事	16,951	10,842	4,466	1,084 (地域手当) 418 (通勤手当) 140 (一時金)			
B理事	16,884	10,374	4,282	1,037 (地域手当) 137 (通勤手当) 912 (単身赴任手当) 140 (一時金)			
C理事	15,884	10,374	4,282	1,037 (地域手当) 50 (通勤手当) 140 (一時金)			
D理事	16,916	10,842	4,466	1,084 (地域手当) 383 (通勤手当) 140 (一時金)			
E理事	16,091	10,374	4,282	1,037 (地域手当) 257 (通勤手当) 140 (一時金)			
F理事	6,001	3,272	2,119	327 (地域手当) 35 (通勤手当) 248 (単身赴任手当)	12月1日		
G理事	16,125	9,132	4,008	1,689 (地域手当) 257 (通勤手当) 912 (単身赴任手当) 127 (一時金)	4月1日		◇
H理事	15,076	9,816	4,045	981 (地域手当) 105 (通勤手当) 128 (一時金)			
I理事	11,307	6,481	3,877	777 (地域手当) 171 (通勤手当)		11月20日	
A監事	12,594	8,472	2,327	847 (地域手当) 836 (通勤手当) 110 (一時金)	4月1日		
B監事 (非常勤)	3,621	3,432	0	189 (通勤手当)	4月1日		

注1:総額・各内訳について千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

注2:「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常勤の役員に支給されているものである。

注3:「一時金」とは、平成28年12月1日に施行した国立大学法人九州大学役員給与規則の一部を改正する規則等を平成28年4月1日に施行したと見なした場合に得られる給与額と実際の支給額の差額を支給するものである。

注4:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

注5:「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

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

国立大学法人九州大学は、2011年の創立百周年を機に、新たな百年に向けて、すべての分野において世界のトップ百大学に躍進する、「躍進百大」というスローガンを掲げ、「自律的に改革を続け、教育の質を国際的に保証するとともに、常に未来の課題に挑戦する活力に満ちた最高水準の研究・教育拠点となる」を基本理念としている。この基本理念を実現するため、「九州大学アクションプラン2015」を策定し、研究教育機構(仮称)創設によるイノベーションの創出や新学部の設置によるグローバルに活躍する人材の育成など、様々な取組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、国立大学法人九州大学の学長は、職員数約8,000人の法人の代表として、その校務をつかさどり、所属職員を統督するとともに、本学を代表し、その業務を総理するという職務を担っている。

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52,860千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官の年間給与額22,977千円と比べてもそれ以下となっている。

国立大学法人九州大学では、学長の本給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、学長の職務内容は、法人化移行前に比べて格段に困難になっている。

なお、決定に当たっては、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果を勘案している。

こうした職務内容の特性や民間企業役員報酬及び事務次官の年間給与額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

国立大学法人九州大学は、2011年の創立百周年を機に、新たな百年に向けて、すべての分野において世界のトップ百大学に躍進する、「躍進百大」というスローガンを掲げ、「自律的に改革を続け、教育の質を国際的に保証するとともに、常に未来の課題に挑戦する活力に満ちた最高水準の研究・教育拠点となる」を基本理念としている。この基本理念を実現するため、「九州大学アクションプラン2015」を策定し、研究教育機構(仮称)創設によるイノベーションの創出や新学部の設置によるグローバルに活躍する人材の育成など、様々な取組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、国立大学法人九州大学の理事は、総長を補佐して本学の業務を掌理し、総長に事故があるときはその職務を代理し、総長が欠員のときはその職務を行うという職務を担っている。

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52,860千円と比較した場合、それ以下となっている。

国立大学法人九州大学では、理事の本給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、理事の職務内容は、法人化移行時に比べ格段に困難になっている。

なお、決定に当たっては、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果を勘案している。

こうした職務内容の特性や民間企業役員報酬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)

該当者なし

監事

国立大学法人九州大学は、2011年の創立百周年を機に、新たな百年に向けて、すべての分野において世界のトップ百大学に躍進する、「躍進百大」というスローガンを掲げ、「自律的に改革を続け、教育の質を国際的に保証するとともに、常に未来の課題に挑戦する活力に満ちた最高水準の研究・教育拠点となる」を基本理念としている。この基本理念を実現するため、「九州大学アクションプラン2015」を策定し、研究教育機構(仮称)創設によるイノベーションの創出や新学部を設置によるグローバルに活躍する人材の育成など、様々な取組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、国立大学法人九州大学の監事は、本学の業務を監査し、監査報告を作成するという職務を担っている。

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52,860千円と比較した場合、それ以下となっている。

国立大学法人九州大学では、監事の本給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、監事の職務内容は、法人化移行時に比べ格段に困難になっている。

なお、決定に当たっては、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果を勘案している。

こうした職務内容の特性や民間企業役員報酬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)

監事(非常勤)の報酬基準は、監事の報酬基準に月の勤務日数を勘案したものとなり、監事と同様の理由により、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、民間企業等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する。

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
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事A	3,541	3	9	H28.3.31	1.025	

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	該当者なし
理事	該当者なし
監事A	<p>当該監事は、監事監査要綱に基づく適正な監査の実施にあたり、独立性及び公正不偏の立場を保持し、また秘密保持にも注意しながら、本学の業務の適正かつ合理的な運営及び会計経理の適正の確保に努めた。</p> <p>特に、監査計画の見直しや平成27年度の法人法の改正の対応等に当たっての「国立大学法人九州大学監事監査要綱」の改正を適宜適切に行い、また、新たに定期会合を実施し総長と監事の相互信頼を深め意思疎通を図り、さらに役員会への参画により適切な助言を行う等ガバナンス改革の一翼を担う成果を上げた。そのほか、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン(文部科学大臣決定)」を踏まえた「九州大学研究者のための行動基準」の改正にも尽力し、個人情報の適正な取扱いや研究費の不正使用防止に関して適切に指導・助言を行った。</p> <p>また、学外においても、当該監事が副会長を務める国立大学法人等監事協議会において、「監事監査に関する参考指針」の体系的整理を行い、改訂版として「監事監査に関する指針」を策定することに尽力し、更に、同協議会の下部組織である「国立大学法人監事協議会九州・沖縄支部」において、代表世話人として、監事の役割の重要性に係る意識の醸成や監査の質の向上に寄与した。</p> <p>以上のことを踏まえ、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を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0250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

国立大学法人九州大学役員給与規則において、総長は、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしており、今後も、現制度を継続する予定である。

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

当該法人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28年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、「表10 職種別、規模別、学歴別、年齢階層別平均支給額(事務・技術関係職種)(企業規模500人以上)」を参考にした。

(1) 国立大学法人(旧帝国大学)

当該法人は、教育・研究等におい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となっている。

(2) 国家公務員

平成28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410,984円となっており、全職員の平均給与月額は417,394円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査

当該法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は573,789円となっている。

なお、人件費については、平成16年3月末の定員を基礎として定めた人員を基に全学における年間の人件費を算出し、その算出された範囲内で運用する。

運用に当たっては、全学における人員配置と人件費の計画・管理を一体的に行うため、月別・職種別人件費の執行状況を把握し、適正かつ効率的に行う。

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。)

職員の発揮した能率又は勤務成績等に応じて、現に受けている基本給についての昇給・昇格・降格及び6月・12月に支給する賞与における支給割合の増減を行っている。

① 昇給

1月1日に、前年の勤務成績に応じて、上位の号に昇給させることができる。昇給の号数は、5段階の区分を設け、1号～8号としている(55歳以上の職員については、昇給号数を抑制する。)

② 昇格・降格

昇格:勤務成績が良好であり、かつ国家公務員の給与法に準じた基準を満たす者で、職務能力等が適当と認められる者については、上位の職務の級に決定することができる。

降格:勤務成績の不良等により、現在の職務の級が不適当と認められる者については、下位の職務の級に決定することができる。

③ 勤勉手当

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及び基準日前1月以内に退職した職員に対し、基準日前6月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給割合を決定し、支給する。

また、当法人においては、承継職員の教員の一部を年俸制とし、平成26年度より業績給を導入した。業績給の支給に当たっては、本学が定める業績評価基準に基づき、標準の評価と比べ、最大35%の業績給の増加が見込まれる。

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

国立大学法人九州大学職員給与規程に則り、基本給月額及び諸手当(基本給調整額、基本給調整額に準ずる手当、管理職手当、初任給調整手当、地域手当、地域調整手当、広域異動手当、扶養手当、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、特殊勤務手当、入試手当、学位論文調査手当、診療従事手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、遠隔地手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給及び扶養手当の月額並びこれらに対する地域手当又は地域調整手当及び広域異動手当(以下「地域手当等」という。)の月額の合計額)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(管理職手当が支給される職員のうち、本学が指定するものにあつては、6月に支給する場合は100分の102.5、12月に支給する場合は100分の117.5、指定職基本給表の適用を受ける職員にあつては、6月に支給する場合は100分の62.5、12月に支給する場合は100分の77.5)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(基本給及びこれに対する地域手当等の月額の合計額)に職員の勤務成績に応じて本学が定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成28年度では、次のとおり改定を実施した。

[平成28年4月1日実施]

- ① 地域手当の支給割合の引上げ
- ② 単身赴任手当の基礎額及び加算額の引上げ

[平成28年12月1日実施]

- ① 基本給表の水準を平均0.2%引上げ
- ② 初任給調整手当の支給月額の限度額の引上げ
- ③ 勤勉手当の支給割合を年間0.1月分引上げ
- ④ 一時金の支給

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 3,350	歳 43.1	千円 6,965	千円 5,127	千円 117	千円 1,838
事務・技術	人 966	歳 42.3	千円 5,947	千円 4,424	千円 159	千円 1,523
教育職種 (大学教員)	人 1,459	歳 46.6	千円 8,659	千円 6,312	千円 121	千円 2,347
医療職種 (病院看護師)	人 720	歳 37.3	千円 5,268	千円 3,928	千円 59	千円 1,340
技能・労務職種	人 4	歳 56.3	千円 5,742	千円 4,250	千円 95	千円 1,492
専門行政職種	人 20	歳 43.2	千円 5,694	千円 4,195	千円 152	千円 1,499
医療職種 (病院医療技術職員)	人 177	歳 40.4	千円 5,653	千円 4,202	千円 88	千円 1,451
その他医療職種 (医療技術職員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 847	歳 39.7	千円 4,275	千円 3,828	千円 52	千円 447
事務・技術	人 50	歳 61.9	千円 3,835	千円 3,221	千円 219	千円 614
医療職種 (病院医師)	人 8	歳 37.1	千円 3,701	千円 3,701	千円 42	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 133	歳 25.9	千円 4,152	千円 3,158	千円 30	千円 994
技能・労務職種	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人 49	歳 33.5	千円 4,086	千円 3,109	千円 76	千円 977
その他医療職種 (看護師)	人 10	歳 37.5	千円 4,588	千円 3,388	千円 107	千円 1,200
その他研究職種 (研究職)	人 436	歳 41.5	千円 3,912	千円 3,912	千円 0	千円 0
教育職種 (プロジェクト教員等)	人 105	歳 42.0	千円 6,852	千円 5,655	千円 131	千円 1,197
事務・技術 (プロジェクト支援職員 等)	人 54	歳 39.6	千円 3,089	千円 2,570	千円 177	千円 519

注1: 人員及び平均年齢は平成29年4月1日現在(②において同じ)

注2: 平成28年度中に給与を減額されることなく支給された職員で、平成29年4月1日に在職している者についての状況を記載(以下④まで同じ)

注3: 平成28年度の年間給与額(平均)には、1年間に支給された給与額(時間外手当を除く。)の平均を記載

注4: 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5: 非常勤職員については、常勤職員と同じ勤務時間数(週38時間45分)の者を対象としている。

注6: 技能・労務職種とは、工作機械工、薬剤助手等の業務に従事する職員をいう。

注7: 専門行政職種とは、専門的な職務に従事する職員をいう。

注8: その他医療職種(医療技術職員)とは、病院以外の施設に勤務する医療技術職員(放射線技師等)をいう。

注9: その他医療職種(看護師)とは、病院以外の施設に勤務する看護師をいう。

注10: 非常勤職員の「その他教育職種(研究職)」とは、主に外部資金により雇用している職員をいう。

注11: 非常勤職員の「教育職種(プロジェクト教員等)」とは、特定の目的のための教育研究業務に従事する職員をいう。

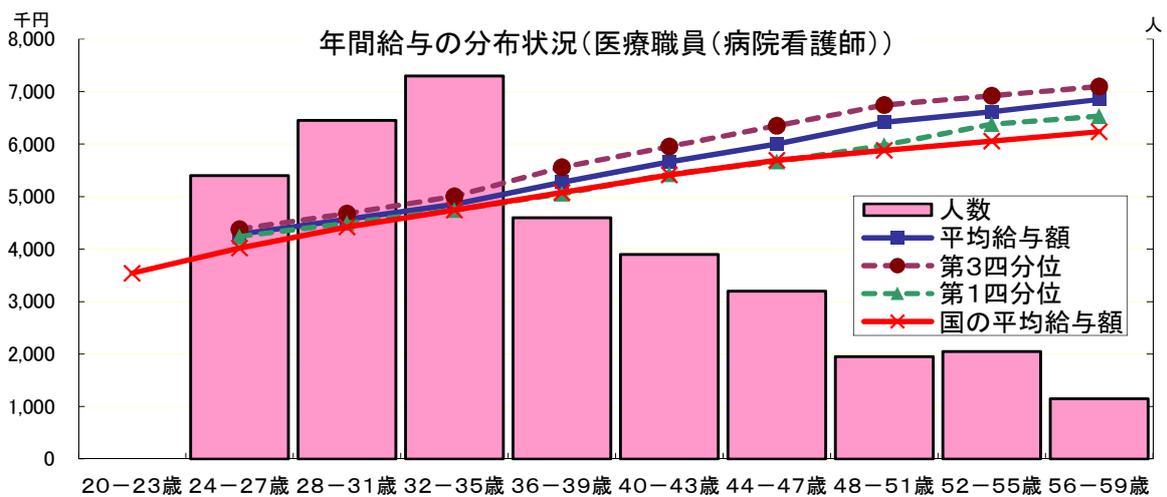
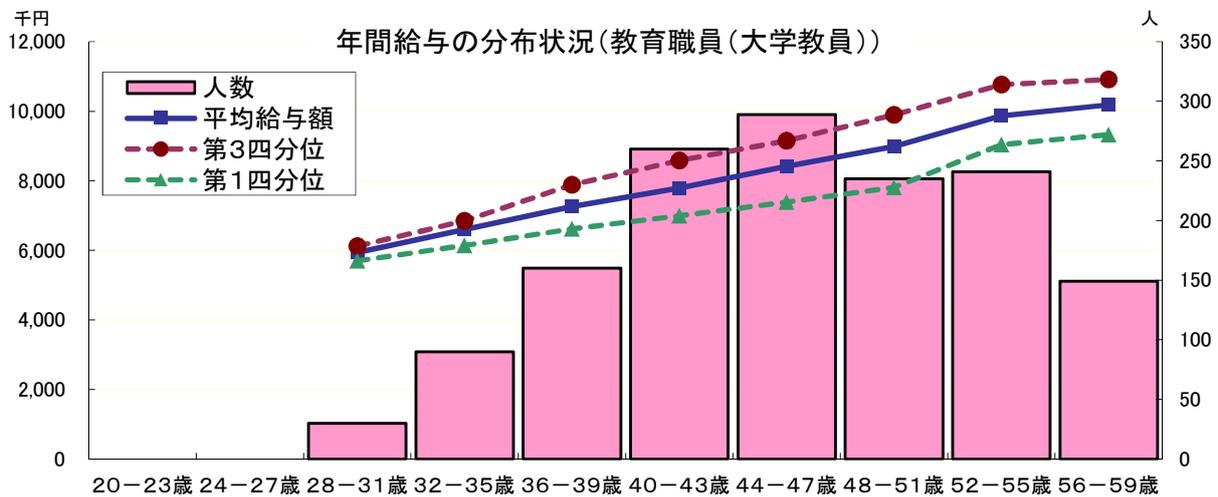
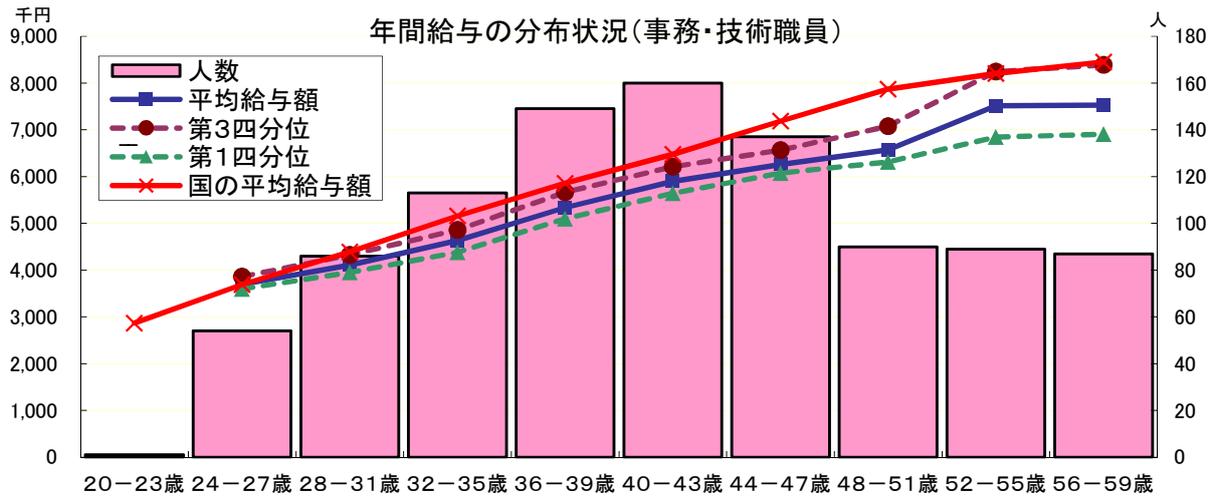
- 注12: 非常勤職員の「事務・技術(プロジェクト支援職員等)」とは、事務組織における教育研究プロジェクトの支援に関する業務に従事する職員をいう。
- 注13: 常勤職員のうち「その他医療職種(医療技術職員)」及び「その他医療職種(看護師)」については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外については記載していない。
- 注14: 非常勤職員のうち「技能・労務職種」については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外については記載していない。
- 注15: 常勤職員のうち「医療職種(病院医師)」、「指定職種」及び「その他」については該当者がいないため記載を省略した。
- 注16: 在外職員、任期付職員及び再任用職員については該当者がいないため記載を省略した。
- 注17: 非常勤職員のうち「教育職種(大学教員)」及び「教育職種(外国人教師等)」については該当者がいないため記載を省略した。

[年俸制適用者]

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員(年俸制)	人 257	歳 62.2	千円 12,432	千円 12,432	千円 161	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 257	歳 62.2	千円 12,432	千円 12,432	千円 161	千円 0
非常勤職員(年俸制)	人 57	歳 40.3	千円 6,805	千円 6,805	千円 105	千円 0
教育職種 (プロジェクト教員等)	人 45	歳 39.5	千円 6,850	千円 6,850	千円 77	千円 0
高度専門職種	人 12	歳 43.3	千円 6,636	千円 6,636	千円 210	千円 0

- 注1: 在外職員、任期付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2: 非常勤職員のうち「その他教育職種(研究職)」については該当者がいないため記載を省略した。
- 注3: 非常勤職員の「高度専門職種」とは、高度の専門的知識及び能力を必要とする職務に従事する職員をいう。

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20-23歳の該当者は1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。

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	13	57.0	9,815	11,486 ～ 8,658
課長	54	54.7	8,380	9,805 ～ 6,955
課長補佐	96	52.1	7,033	7,773 ～ 5,534
係長	359	45.1	6,198	7,697 ～ 4,383
主任	184	41.0	5,518	7,008 ～ 4,106
係員	260	32.6	4,215	6,535 ～ 3,153

(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	385	52.7	10,634	15,098 ～ 7,730
准教授	514	46.3	8,665	10,170 ～ 6,316
講師	87	46.9	7,836	9,281 ～ 6,098
助教	458	41.7	6,834	8,070 ～ 5,012
助手	9	52.9	6,874	7,478 ～ 6,294

(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	54.7	7,943	8,588 ～ 6,835
看護師長	42	51.6	6,780	7,386 ～ 5,584
副看護師長	100	45.5	6,171	7,251 ～ 4,734
看護師	563	34.7	4,897	6,672 ～ 3,534

注： 看護部長の該当者は1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。

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)	% 58.8	% 59.4	% 59.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.2	% 40.6	% 40.9
	最高～最低	% 52.4～36.7	% 50.4～36.8	% 49.7～36.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.6	% 60.6	% 60.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.4	% 39.4	% 39.4
	最高～最低	% 43.7～32.6	% 45.1～35.9	% 43.5～35.8

(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)	% 57.6	% 57.7	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.4	% 42.3	% 42.3
	最高～最低	% 52.5～37.1	% 51.1～37.5	% 51.8～37.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.8	% 60.7	% 60.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.2	% 39.3	% 39.2
	最高～最低	% 48.2～34.6	% 47.3～34.7	% 47.7～34.7

(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)	% 57.8	% 57.9	% 57.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.2	% 42.1	% 42.2
	最高～最低	% 48.1～38.6	% 51.0～38.8	% 49.7～38.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.5	% 60.5	% 60.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.5	% 39.5	% 39.5
	最高～最低	% 43.7～35.4	% 43.3～36.0	% 43.5～35.9

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 89.7 ・年齢・地域勘案 94.3 ・年齢・学歴勘案 88.8 ・年齢・地域・学歴勘案 94.1 (参考) 対他法人 102.4
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 42.7%】 (国からの財政支出額 59,666百万円、支出予算の総額 139,617百万円：平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】</p> <p>【検証結果】 指標は国の水準以下であり、適切である。</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	今後も国の給与水準を参考にしつつ、本学の現在及び将来の財政状況を考慮した上で、給与水準を決定する。

○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 105.0 ・年齢・地域勘案 100.8 ・年齢・学歴勘案 105.0 ・年齢・地域・学歴勘案 100.8 (参考) 対他法人 104.0
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>在職者の諸手当(特に地域手当)の支給状況により影響を受けること、平成28年国家公務員給与等実態調査の「適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」による医療職俸給表(三)適用者の最終学歴は、大学卒4.8%、短大卒88.5%、高校卒6.7%であるのに対し、本学は大学卒51.5%、短大卒48.5%、高校卒0.0%であり、国と比べて初任給決定基準学歴が高いこと、同調査の「適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員」による医療職俸給表(三)適用者の1級(准看護師)の構成割合は7.8%であるのに対し、本学は0.0%であることなど、これらが対国家公務員指数を上回った要因と考えられる。</p>
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 42.7%】 (国からの財政支出額 59,666百万円、支出予算の総額 139,617百万円：平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】</p> <p>【検証結果】 指標は国の水準以下であり、適切である。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 法人の看護職員の職員構成と国の職員構成が異なっていること、法人の給与制度は国家公務員の制度とおおむね同様であることから、給与水準はおおむね適正であると考え。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	今後も国の給与水準を参考にしつつ、本学の現在及び将来の財政状況を考慮した上で、給与水準を決定する。

○教育職員(大学教員)と国家公務員の給与水準の比較指標

97.6

(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(大学職員)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

- ① 事務・技術職員
 - 22歳(大卒初任給・独身)
月額 178,200 円 年間給与 2,894,000 円
 - 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 316,800 円 年間給与 5,178,000 円
 - 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 391,380 円 年間給与 6,462,000 円
- ② 教育職員(大学教員)
 - 27歳(大学院卒初任給・独身)
月額 315,920 円 年間給与 5,198,000 円
 - 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額 380,710 円 年間給与 6,230,000 円
 - 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 504,790 円 年間給与 8,352,000 円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、承継職員の教員の一部を年俸制とし、平成26年度より業績給を導入した。業績給の支給に当たっては、本学が定める業績評価基準に基づき、標準の評価と比べ、最大35%の業績給の増加が見込まれる。

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 32,200,614	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,211,280	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 16,954,684	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 6,933,568	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 58,300,148	千円	千円	千円	千円	千円

注：「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「(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。

総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」は、承継職員に対する年俸制を導入したことに伴う給与支給額の増加及び平成28年度の給与改定(基本給表の水準の引き上げ、勤勉手当の年間支給月数の引上げ等)による増加の一方、承継教員数の減少等により、対前年度比0.6%減となった。
- ・「最広義人件費」は、保険料率の引上げ等に伴う福利厚生費の増加(対前年度比3.0%増)及び支給人数の増加等に伴う非常勤役職員等給与の増加(対前年度比2.5%増)による増加の一方、早期退職希望者が少なかったことによる退職手当の支給額減少等により全体として対前年度比0.2%減となった。

Ⅳ その他

- ・ 特になし