

# 国立大学法人三重大学(法人番号2190005003044)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) 附属病院を有する国立大学法人として教育・研究事業を実施している総合大学で、常勤職員数等法人規模についても同等である他の国立大学法人を比較すると、公表資料によれば、平成26年度の長の年間報酬額は約17,200千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、約17,500千円と推定される。同様の考え方により、理事については約14,000千円、監事については約11,700千円と推定される。

(2) 平成26年度事務次官年間報酬額・・・22,491,000 円

#### 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。)

国立大学法人三重大学役員給与規程により、期末特別手当において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果等を勘案し、学長がその額の100分の10の範囲内でこれを増減額できる。

#### 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

本給月額については、平成26年人事院勧告を参考にして平成27年4月より平均2%引き下げを行った。また、平成27年人事院勧告を参考にして平成28年3月より平成27年4月1日に遡って1,000円の引き上げを行った。期末特別手当についても、平成26年人事院勧告を参考にして6月期を1.4月から1.475月へと引き上げ、12月期を1.7月から1.625月へと引き下げを行った。また、平成27年人事院勧告を参考にして平成28年3月より12月期を1.625月から1.675月へと遡って引き上げを行った。

理事

法人の長と同様の改定を行った。

理事(非常勤)

該当者なし

監事	}	法人の長と同様の改定を行った。
監事(非常勤)		改定なし

## 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成27年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 17,872	千円 12,420	千円 4,883	千円 496 (地域手当) 72 (通勤手当)	4月1日		
A理事	千円 12,134	千円 8,441	千円 3,331	千円 337 (地域手当) 24 (通勤手当)		3月30日	◇
B理事	千円 14,092	千円 9,816	千円 3,859	千円 392 (地域手当) 24 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 14,092	千円 9,816	千円 3,859	千円 392 (地域手当) 24 (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 14,187	千円 9,816	千円 3,859	千円 392 (地域手当) 119 (通勤手当)	4月1日		
E理事	千円 14,168	千円 9,816	千円 3,859	千円 392 (地域手当) 99 (通勤手当)	4月1日		
A監事	千円 11,025	千円 7,620	千円 2,996	千円 304 (地域手当) 104 (通勤手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 2,040	千円 2,040	千円 0	千円 0 ( )			

注：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：「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。

注：「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法に規定する、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、本学役員として在職する者)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

三重大学は、総合大学として、教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「人類福祉の増進」「自然の中での人類の共生」「地域社会の発展」に貢献できる「人材の育成と研究の創成」を目指し、学術文化の受発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念とし、学長のリーダーシップの下で、社会のリーダーとなる人材の育成、独創的で自由な発想に基づく研究を行うことにより、地域における「知」の拠点として社会を活性化するための努力をしている。

そうした中で、三重大学の学長は、職員数約2,000名、5学部6研究科（総学生定員数6,731名）及び附属病院を有する法人の代表として、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3,159万円と比較した場合、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。

三重大学では、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準用して決定しているが、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としている。

また、他の同規模の附属病院を有する総合大学の長の報酬水準と比較した場合においても、地域手当による報酬の差を勘案すると、概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の法人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

三重大学は、総合大学として、教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「人類福祉の増進」「自然の中での人類の共生」「地域社会の発展」に貢献できる「人材の育成と研究の創成」を目指し、学術文化の受発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念とし、学長のリーダーシップの下で、社会のリーダーとなる人材の育成、独創的で自由な発想に基づく研究を行うことにより、地域における「知」の拠点として社会を活性化するための努力をしている。

そうした中で、三重大学の理事は、職員数約2,000名、5学部6研究科（総学生定員数6,731名）及び附属病院を有する法人の代表の一員として、三重大学の業務の管理を担当し、学長を補佐している。

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。

三重大学では、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準用して決定しているが、理事の職務内容の特性は学長と同様に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としている。

また、他の同規模の附属病院を有する総合大学の理事の報酬水準と比較した場合においても、地域手当による報酬の差を勘案すると、概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の法人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

三重大学は、総合大学として、教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「人類福祉の増進」「自然の中での人類の共生」「地域社会の発展」に貢献できる「人材の育成と研究の創成」を目指し、学術文化の受発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念とし、学長のリーダーシップの下で、社会のリーダーとなる人材の育成、独創的で自由な発想に基づく研究を行うことにより、地域における「知」の拠点として社会を活性化するための努力をしている。

そうした中で、三重大学の監事は、職員数約2,000名、5学部6研究科（総学生定員数6,731名）及び附属病院を有する法人の監事として、理事の業務執行の状況、財産の状況を監査している。

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。

三重大学では、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準用して決定しているが、上記のとおり法人化移行前と同等以上の職務内容と言える三重大学の業務を監査しており、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、他の同規模の附属病院を有する総合大学の監事の報酬水準と比較した場合においても、地域手当による報酬の差を勘案すると、概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の法人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)

三重大学は、総合大学として、教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「人類福祉の増進」「自然の中での人類の共生」「地域社会の発展」に貢献できる「人材の育成と研究の創成」を目指し、学術文化の受発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念とし、学長のリーダーシップの下で、社会のリーダーとなる人材の育成、独創的で自由な発想に基づく研究を行うことにより、地域における「知」の拠点として社会を活性化するための努力をしている。

そうした中で、三重大学の監事は、職員数約2,000名、5学部6研究科（総学生定員数6,731名）及び附属病院を有する法人の監事として、理事の業務執行の状況、財産の状況を監査している。

三重大学では、監事(非常勤)の報酬月額を一般職の職員の給与に関する法律第22条第1項を金額の基礎とし、近隣の大学と概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の法人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、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	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事A	3,314	4	0	H28.3.31	1	
監事 (非常勤)	該当者なし					

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	当該法人の監事は、職員数約2,000名、5学部6研究科(総学生定員数6,731名)及び附属病院を有する法人の監事として、理事の業務執行の状況、財産の状況を監査することにより、本学の運営及び研究推進に大きく貢献した。 当該法人の監事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、経営協議会の議を経て、業績勘案率を「1.0」として決定した。
監事 (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当該法人では、業績給の仕組みとして、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う各事業年度に係る業務実績に関する評価、及び、中期目標に係る業務実績に関する評価結果等を勘案し、学長が、その職務実績に応じ、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。

## 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27年度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(当該法人約2,000人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 附属病院を有する国立大学法人として類似する国立大学法人であり、常勤職員数等法人規模についても同等である他の国立大学法人を参考にした。

(2) 国家公務員・・・平成27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408,996円となっており、全職員の平均給与月額は416,455円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、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191,009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。)

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、職員の勤務成績を考慮し実施している。

#### 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

平成26年人事院勧告を参考にして平成27年4月1日より以下のとおり改定を行った。

①各本給表について、平均2%引き下げる改定を実施した。

また、経過措置として、平成30年3月31日まで平成27年3月31日現在の  
本給月額との差額を支給することとした。

②期末・勤勉手当のうち、勤勉手当の成績率を6月期を0.075月引き上げ、  
12月期を0.075月引き下げる改定を実施した。

③広域異動手当について、支給率を段階的に引き上げる改定を実施した。

距離区分 60km 以上 300km 未満 3%→5%(4%)  
距離区分 300km 以上 6%→10%(8%)

※( )は、平成28年3月31日までの支給率。

④単身赴任手当について、基礎額及び職員の住居と配偶者等の住居の距離に応じて  
支給する加算額を段階的に引き上げる改定を実施した。

基礎額 23,000 円→30,000 円

加算額 距離区分に応じて 6,000 円～45,000 円→8,000 円～70,000 円

※基礎額、加算額とも平成30年4月1日までに段階的に引き上げる。

平成27年人事院勧告を参考にして平成28年3月1日より下記のとおり改定を行った。

⑤各本給表(指定職本給表を除く。)について、初任給層及び若年層は2,500円、  
その他の層は1,100円の引上げを基本に、平均0.4%引き上げる改定を、  
指定職本給表については、1,000円引き上げる改定を、  
それぞれ平成27年4月1日に遡って実施した。

⑥期末・勤勉手当のうち、12月期の勤勉手当の成績率を0.1月(指定職本給表  
については、0.05月)引き上げる改定を平成27年12月1日に遡って実施した。

(平成28年3月1日給与改定の対象者等)

・改定日(平成28年3月1日)に在職する者とした。

・年俸制適用職員のうち、年俸制教員給与規程適用者については、  
上記の改定に準じて年俸額を再計算し、年俸額の改定を実施した。

## 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 1439	歳 43.1	千円 6,622	千円 4,880	千円 82	千円 1,742
事務・技術	人 322	歳 42.0	千円 5,467	千円 4,059	千円 112	千円 1,408
医療職種 (病院看護師)	人 330	歳 34.0	千円 4,635	千円 3,439	千円 42	千円 1,196
教育職種 (大学教員)	人 597	歳 49.2	千円 8,554	千円 6,260	千円 86	千円 2,294
技能・労務職種	人 4	歳 54.5	千円 5,087	千円 3,723	千円 47	千円 1,364
海事職種	人 6	歳 46.2	千円 6,994	千円 5,226	千円 0	千円 1,768
海技職種	人 7	歳 44.4	千円 5,924	千円 4,378	千円 0	千円 1,546
教育職種 (附属高校教員)	人 25	歳 44.8	千円 7,478	千円 5,577	千円 100	千円 1,901
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 38	歳 40.2	千円 6,658	千円 5,009	千円 153	千円 1,649
医療職種 (病院医療技術職員)	人 106	歳 40.0	千円 5,193	千円 3,847	千円 81	千円 1,346
その他医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
指定職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
寄附講座教員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
産学官連携講座教員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

注: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:常勤職員の医療職種(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:常勤職員の「その他医療職種(看護師)」、「指定職種」、「寄附講座教員」及び「産学官連携講座教員」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。

\*「技能・労務職種」とは、自動車運転手、ボイラ技士、検査助手、実験助手、薬剤助手、看護助手、調理師を示す。

\*「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、航海士、通信士、機関士の業務を行う職種を示す。

\*「海技職種」とは、中型船舶等の乗組員の業務を行う職種を示す。

\*「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員を示す。

\*「教育職種(附属義務教育学校教員)」とは、附属小・中学校教員及び附属幼稚園教員を示す。

\*「その他医療職種(看護師)」とは、保健管理センターに勤務する看護師を示す。

\*「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

\*「寄附講座教員」とは、寄附金により運営される講座に所属する教員を示す。

\*「産学連携講座教員」とは、企業と共同研究のために運営される講座に所属する教員を示す。

注:在外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。

任期付職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	47	43.0	6,832	6,832	72	0
教育職種 (大学教員)	26	42.0	6,288	6,288	65	0
教育職種 (外国人教師等)	2					
特任一般職員	1					
特任教員	3	52.2	7,748	7,748	8	0
寄附講座教員	12	42.4	7,288	7,288	67	0
産学官連携講座教員	3	45.8	8,230	8,230	86	0

注:任期付職員(年俸制)の「教育職種(外国人教師等)」及び「特任一般職員」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。

\*「特任一般職員」とは、事務・技術のうち、年俸制で雇用される者を示す。

\*「特任教員」とは、教育職種(大学教員)のうち、任期を定め、年俸制で雇用される者を示す。

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	64.5	7,232	5,630	298	1,602
教育職種 (大学教員)	3	64.5	7,232	5,630	298	1,602

再任用職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	15	64.0	5,962	5,962	126	0
教育職種 (大学教員)	11	64.5	6,550	6,550	126	0
特任一般職員	3	62.2	3,791	3,791	166	0
特別教員	1					

注:再任用職員(年俸制)の「特別教員」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。

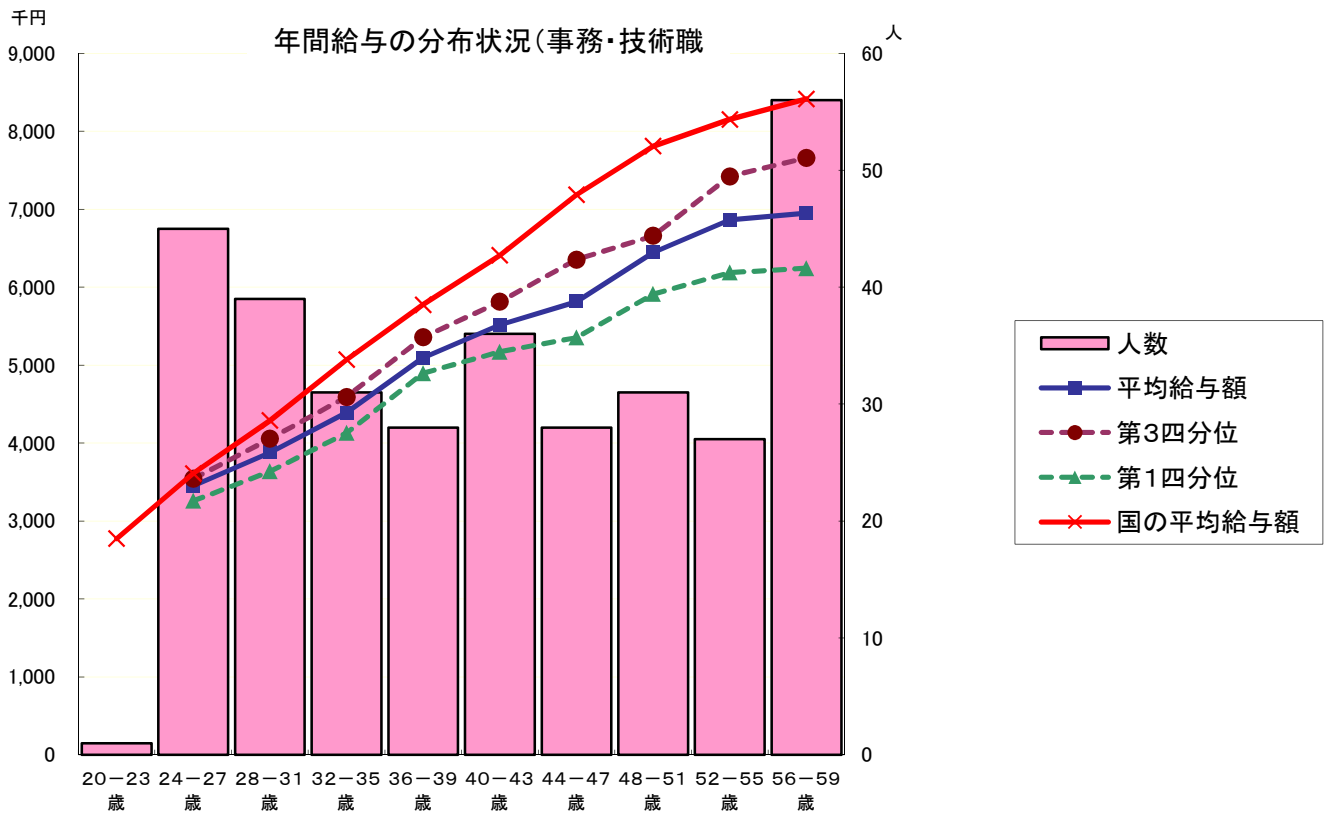
\*「特別教員」とは、附属小・中学校教員及び附属幼稚園教員のうち、年俸制で雇用される者を示す。

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	180	35.1	3,287	2,862	76	425
事務・技術	29	41.9	3,109	2,339	118	770
医療職種 (病院医師)	100	31.8	2,886	2,886	54	0
医療職種 (病院看護師)	9	42.1	4,659	3,435	88	1,224
教育職種 (大学教員)	5	40.5	5,277	3,917	95	1,360
技能・労務職種	5	46.5	3,381	2,505	47	876
医療職種 (病院医療技術職員)	31	34.5	3,940	2,954	97	986
その他医療職種 (看護師)	1					

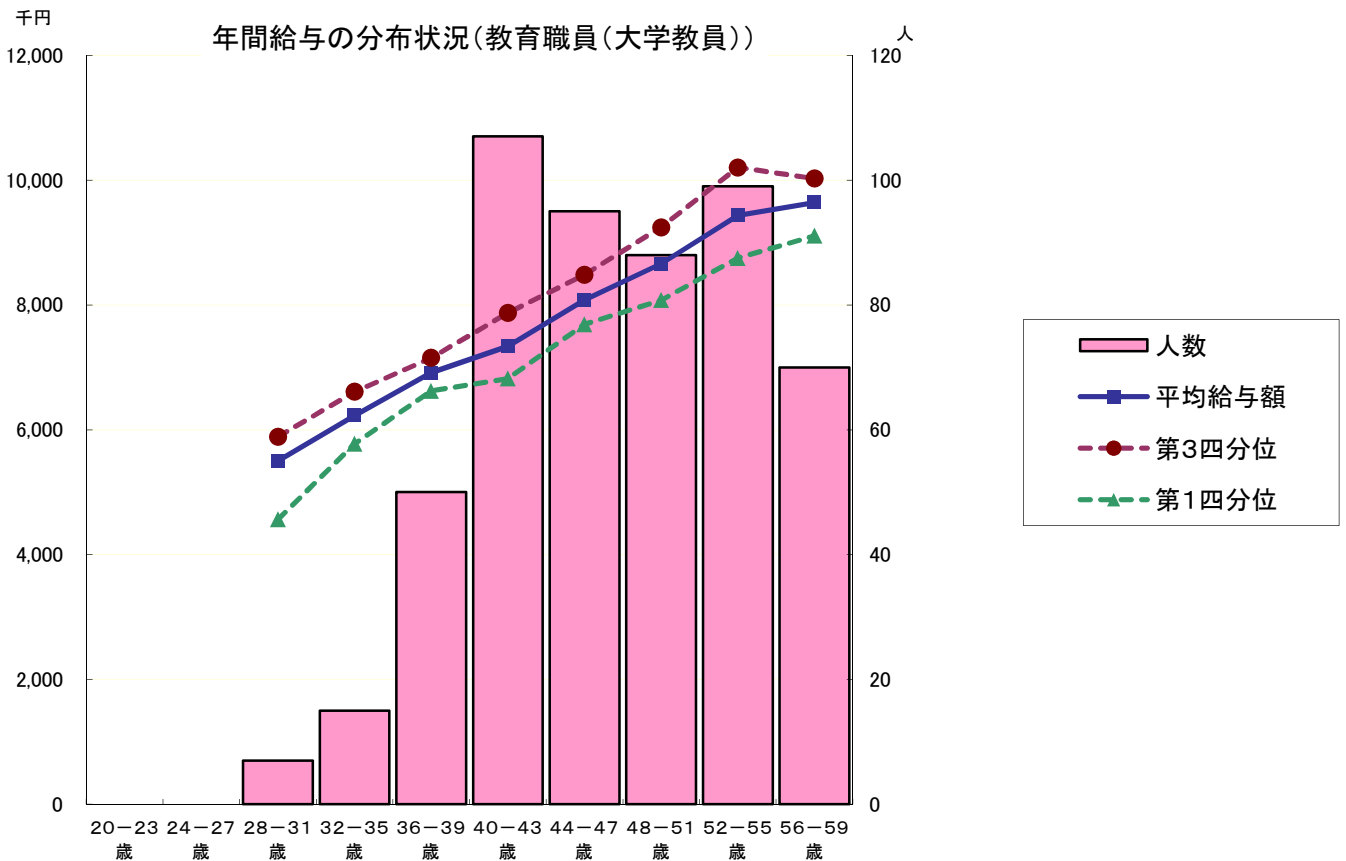
注:非常勤職員の「その他医療職種(看護師)」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。



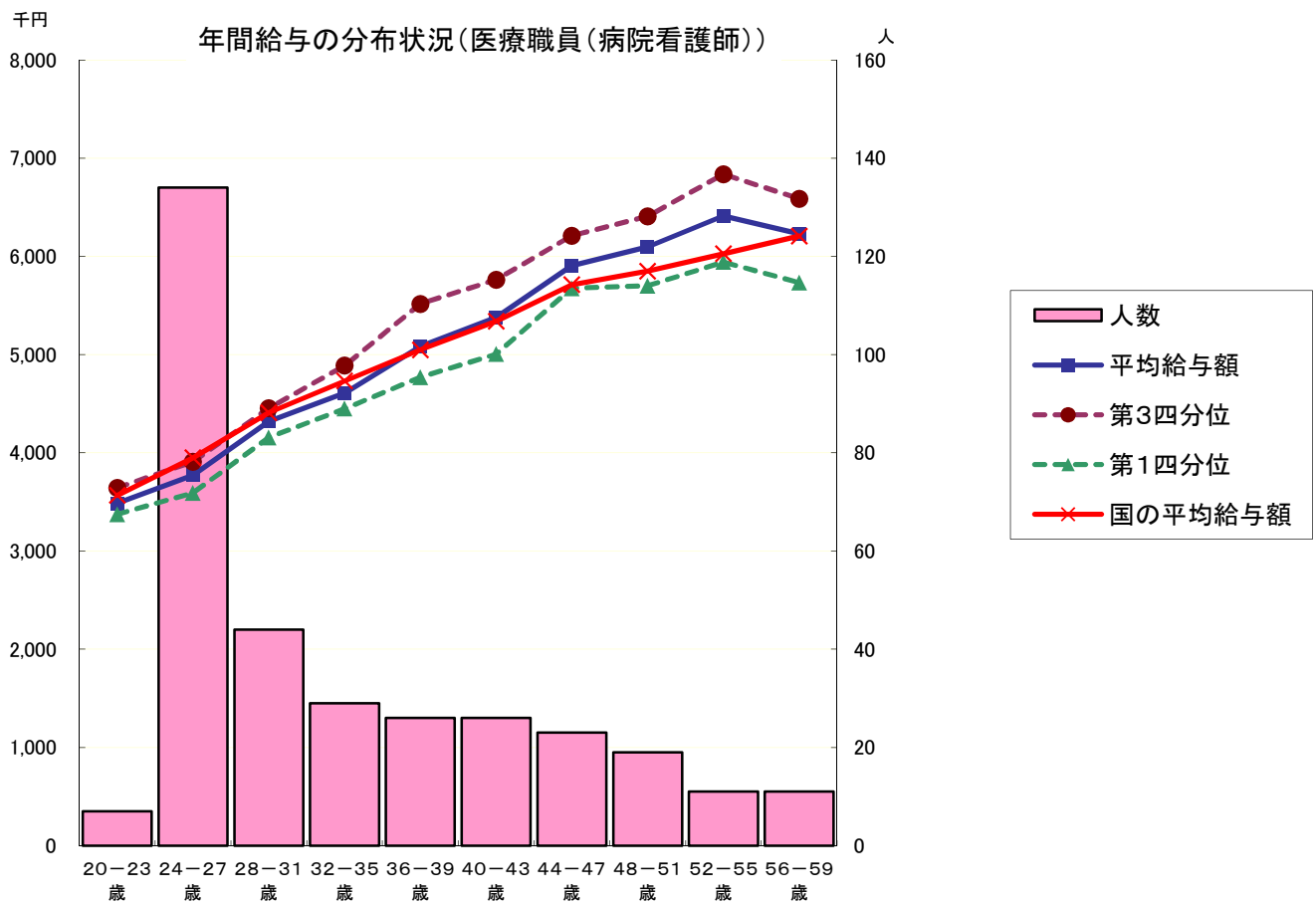
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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:年齢20歳～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。



注:年齢20～27歳は、該当者がいないため、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)	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
部長	6	56.0	9,484	11,151	8,115
副部長	1	-	-	-	-
課長	26	54.9	7,769	9,531	6,464
課長補佐	33	51.3	6,619	7,438	5,962
係長	98	47.9	5,904	6,984	4,479
主任	42	42.4	5,077	5,895	4,194
係員	116	30.6	3,854	5,353	3,102

注:副部長の該当者は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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注:「課長」には、課長相当職である「事務長」を含む。

「課長補佐」には、課長補佐相当職である「副課長」、「室長」、「専門員」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	千円
教授	221	55.7	9,891	12,531	7,492
准教授	180	47.2	8,171	9,453	5,687
講師	69	46.9	7,955	9,229	5,622
助教	124	42.0	6,728	7,534	4,471
教務職員	3	43.2	5,263	-	-

注:教務職員の該当者は3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、年間給与額の「最高給与額」及び「最低給与額」については表示していない。

(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	千円
副看護部長	3	49.2	6,589	-	-
看護師長	27	49.8	6,369	7,061	5,515
副看護師長	38	42.8	5,616	6,408	4,636
看護師	262	30.9	4,238	6,241	3,373

注:副看護部長の該当者は3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、年間給与額の「最高給与額」及び「最低給与額」については表示していない。

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)	% 59.9	% 59.6	% 59.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.1	% 40.4	% 40.3
	最高～最低	% 50.2～36.1	% 50.0～36.3	% 48.9～36.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.0	% 61.1	% 61.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.0	% 38.9	% 39.0
	最高～最低	% 44.9～35.4	% 44.4～35.8	% 44.7～35.7

(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)	% 59.1	% 59.5	% 59.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.9	% 40.5	% 40.7
	最高～最低	% 51.8～36.7	% 47.2～36.9	% 49.4～36.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.8	% 61.7	% 61.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.2	% 38.3	% 38.3
	最高～最低	% 48.1～35.4	% 44.2～35.6	% 44.8～35.7

(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)	% 60.8	% 60.5	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.2	% 39.5	% 39.3
	最高～最低	% 44.9～35.7	% 44.4～35.8	% 43.2～35.8

注: 医療職員(病院看護師)における管理職員は該当者がいないため、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"> <li>・年齢勘案 85.5</li> <li>・年齢・地域勘案 91.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 86.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 91.5</li> <li>(参考)対他法人 96.6</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当しない
給与水準の妥当性の 検証	<b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.4% (国からの財政支出額 12,120,594千円、支出予算の総額 41,160,242千円:平成27年度予算)
	<b>【検証結果】</b> 国からの財政支出額は100億円を超えているが、総額に対する割合は29.4%であり、また累積欠損額もないことから給与水準は適切であると考ええる。
	<b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額 0円(平成26年度決算)
	(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える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。
講ずる措置	今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。

#### ○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"> <li>・年齢勘案 98.9</li> <li>・年齢・地域勘案 96.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 99.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 100.8</li> <li>(参考)対他法人 98.3</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	地域・学歴勘案については、対国家公務員指数が100を超えているが、国家公務員(医療職俸給表(三)適用者)の構成割合(「平成27年国家公務員給与等実態調査」より)に比べ、本学は「大学卒業以上(最終学歴)」が60.9%(国は2.0%)と高く、また「1級適用者」に該当者がいない(国は8.4%)ことも要因であると考えられる。
給与水準の妥当性の 検証	<b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.4% (国からの財政支出額 12,120,594千円、支出予算の総額 41,160,242千円:平成27年度予算)
	<b>【検証結果】</b> 国からの財政支出額は100億円を超えているが、総額に対する割合は29.4%であり、また累積欠損額もないことから給与水準は適切であると考ええる。
	<b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額 0円(平成26年度決算)
	(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える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。
講ずる措置	今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。

○教育職員(大学教員)

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 93.5

(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

- ・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301,808円 年間給与4,938,735円
- ・45歳(係長、配偶者・子2人)  
月額367,536円 年間給与5,991,680円

教育職員

- ・27歳(博士修了初任給、独身)  
月額307,736円 年間給与4,582,340円
- ・35歳(助教、配偶者・子1人)  
月額360,152円 年間給与5,886,175円
- ・45歳(准教授、配偶者・子2人)  
月額494,416円 年間給与8,173,489円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、職員の勤務成績を考慮し実施している。

### 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 11,661,653	千円 11,430,025	千円 10,713,941	千円 10,321,661	千円 11,020,831	千円 10,971,779
退職手当支給額 (B)	千円 1,199,225	千円 1,478,298	千円 1,180,133	千円 672,896	千円 660,968	千円 818,246
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,868,613	千円 4,438,614	千円 5,030,592	千円 5,452,557	千円 5,784,751	千円 6,153,602
福利厚生費 (D)	千円 1,841,516	千円 1,977,220	千円 2,019,729	千円 2,113,792	千円 2,262,579	千円 2,398,415
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 18,571,010	千円 19,324,158	千円 18,944,397	千円 18,560,908	千円 19,729,130	千円 20,342,043

注:「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。

「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、報酬等支給総額及び最広義人件費について

- ・「給与、報酬等支給総額」が前年度比△0.4%となった要因

年間平均支給人員数が減少(△9人)したこと及び各本給表について平均2%引き下げる給与改定を行ったことが要因であると考えられる。

- ・「最広義人件費」が前年度比 3.1%増となった要因

退職手当支給額の増加、病院経営上の必要性から看護師等の増員を図ったことによる非常勤役職員等給与の増加、及び法定福利費の増加などが要因であると考えられる。

##### ②「退職手当支給額」が前年度比23.8%増になった要因

- ・大学教員の定年延長に伴い、平成25年度以降減少していた定年退職者が大幅に増加(前年度比+10人)したことが主な要因である。
- ・「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)

による退職手当の削減額

事務・技術:48,960千円 医療職種(病院看護師):11,775千円

教育職種(大学教員):52,677千円 その他:7,122千円

### Ⅳ その他

特になし。