

国立大学法人鹿児島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

国立大学法人鹿児島大学の主要業務は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するに当たって、国家公務員、他の国立大学法人のうち、常勤職員数(当該法人約2400名)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・・・同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している同規模の総合大学。公表資料によれば平成27年度の長の年間報酬額は、同等であり、公表対象年度役員報酬規程により支給される本俸額は1,055,000円、理事、監事についても本法人と同等と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・22,977千円

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。)

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、期末特別手当の額に文部科学省国立大学法人評価委員会の業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、その者の職務実績に応じて10/100の範囲内で期末特別手当の額に学長が定める割合を増減できるとしている。

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

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、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額1,055千円に通勤手当(9,033円)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鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額に地域手当及び広域異動手当を加えた額(以下「基礎額」という。)、基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の150、12月に支給する場合においては100分の165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、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当6月期の支給率を0.025月引き上げ、12月期の支給率の0.025月引き下げを実施した。

理事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額706千円または776千円に各手当を加算して算出している。期末特別手当について法人の長と同様。

なお、平成28年度における改定内容は法人の長と同様。

理事(非常勤)

非常勤監事報酬支給基準は、月額としている。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則の別定に則り、月額150千円としている。

なお、平成28年4月1日付けで日給を上記月額に改定した。

監事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則に則り、本給月額706千円に各手当を加算して算出している。期末特別手当について法人の長と同様。

なお、平成28年度における改定内容は法人の長と同様。

監事(非常勤)

非常勤監事報酬支給基準は、月額としている。月額については、国立大学法人鹿児島大学役員報酬規則の別定に則り、月額150千円としている。

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	17,587	12,660	4,818	108 (通勤手当)			
A理事	12,880	9,312	3,544	24 (通勤手当)			
B理事	12,906	9,312	3,544	50 (通勤手当)			※
C理事	12,880	9,312	3,544	24 (通勤手当)			
D理事	12,880	9,312	3,544	24 (通勤手当)			
E理事	13,609	8,439	3,438	675 (広域異動手当) 1,056 (単身赴任手当)			◇
F理事 (非常勤)	1,800	1,800	0	0 ()			
A監事	10,693	8,472	2,149	71 (通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	1,800	1,800	0	0 ()			

注1:「広域異動手当」とは、国の機関・独立行政法人職員等から引き続き役員となった者で、異動等前後の勤務箇所間の距離及び異動等の直前の住居と異動等の直後の勤務箇所との間の距離がいずれも60km以上である場合に支給されるものである。

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

注3: 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。

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

鹿児島大学は、「進取の精神」・「進取の気風」を基本理念の中核として掲げ、それを涵養する大学のあり方を明らかにするため、2007年に鹿児島大学憲章を制定し、「学問の多様性を堅持しつつ、自主自律と進取の精神を尊重し、地域とともに社会の発展に貢献する総合大学」を目指している。特に教育においては、「高い倫理性と社会性を備え、向上心を持って自ら困難に立ち向かい、国際社会で活躍しうる人材を育成する」ことを掲げ学長のリーダーシップの下で推進している。そうした中で鹿児島大学の学長は、職員数約2400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3,276万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,297万円と比べてもそれ以下となっている。鹿児島大学では、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る。また、他の同規模の地方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国立大学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

理事は学長を補佐して国立大学法人の業務を掌理し、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行うこととなっている。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3,276万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,297万円と比べてもそれ以下となっている。また、他の同規模の地方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国立大学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)

非常勤理事の報酬水準は、上記理事の月額を勤務日数等を勘案し決定したものであり、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

監事は、国立大学法人の業務を監査することとなっている。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3,276万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,297万円と比べてもそれ以下となっている。また、他の同規模の地方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国立大学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)

非常勤監事の報酬水準は、上記監事の月額を勤務日数等を勘案し決定したものであり、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考えられる。

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A	該当者なし					
理事B	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
理事B (非常勤)	該当者なし					
監事A	1,840	2	0	H28.3.31	1	※
監事B	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					

注:「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	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	<p>当該監事は、①教育研究評議会、経営協議会、役員会、学長選考会議、役員等会議、大学運営会議等の会議へのオブザーバー出席、監査に必要な文書類の閲覧、文書類の内容確認のための職員へのヒアリング、②財務・会計に関する月次監査及び決算の監査、③学長、理事との懇談、④全学部、全研究科、及び附属病院でのヒアリング、⑤文部科学省に提出する文書類の事前確認によって、常に本学の現状と課題を的確に把握することに努め、本学の業務及び会計経理が法令・規則に基づいて適正かつ効果的に行われることを目的として、毎年度監査を行うなど本学の管理運営に大きく貢献した。</p> <p>当該監事の業績勘案率については、これらの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、「1.0」と決定した。</p>
監事B	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (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

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、期末特別手当の額に文部科学省国立大学法人評価委員会の業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、その者の職務実績に応じて10/100の範囲内で期末特別手当の額に学長が定める割合を増減できるとしている。

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28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2400人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人・・・法人規模が同等の総合大学。

(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471,394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平成28年4月分の平均支給額は次のようになっている。

企業規模500人以上、大学卒、事務・技術関係職種(時間外手当及び通勤手当差引後の額)

事務主任	36歳～40歳	: 373,166円
事務係長	44歳～48歳	: 445,154円
事務課長代理	52歳～56歳	: 558,564円
事務課長	56歳～	: 657,362円
事務部長	56歳～	: 762,759円

企業規模500人以上、医療職種(時間外手当、通勤手当差引後の額)

看護師	36歳～40歳	: 314,135円
看護師長	52歳～56歳	: 437,176円
総看護師長	56歳～	: 556,432円

限られた運営費交付金の範囲内で業務を行う必要があるため、組織の合理化・簡素化を行い、職員の抑制を図る。

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。)

勤務評価の結果等を基礎資料とした勤務成績により、昇給、特別昇給、昇格及び勤勉手当(査定分)における支給割合を決定している。

勤勉手当・・・基準日(6月1日、12月1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その者の勤務成績に応じて、支給割合を決定する。

特別昇給・・・勤務評価の結果等を踏まえ、勤務成績が特に良好である場合、上位の号給に昇給させることができる。

昇格・・・特に勤務成績が優秀で、且つ昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格させることができる。勤務成績不良等の場合には、下位の級に降格させることができる。

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

国立大学法人鹿児島大学職員給与規則に則り、本給及び諸手当(管理職手当、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、特殊勤務手当、産業医手当、主幹教諭手当、特地勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、分娩手当、救急勤務医手当、ヘリコプター搭乗手当、緊急手術等手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び義務教育等教員特別手当)としている。

期末手当は、期末手当基礎額(本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額)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割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当は、勤勉手当基礎額(本給の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、学長が別に定める基準に従って定める割合に基準日以前6月以内における職員の勤務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28年度においては、給与法改正に準じて、主に次の改正を行っている。

平成28年4月1日改正

- ・単身赴任手当の引き上げ
- ・勤勉手当6月期の支給割合を0.05月引き上げ、12月期の支給割合を0.05月引き下げ

平成28年12月1日改正

- ・教職調整額の廃止
- ・管理職手当の附属特別支援学校主事への支給を廃止
- ・特殊勤務手当について、教員特殊業務手当の支給対象の変更、廃止、教育実習等指導手当の廃止、教育業務連絡指導手当の廃止

平成29年1月26日改正

- ・平成29年1月1日に遡り、管理職手当について、教育職本給表(二)3級5種の区分を新設

平成29年2月16日改正

- ・平成28年12月1日に遡り、勤勉手当12月期の支給割合を0.1月引き上げ
- ・平成28年4月1日に遡り、本給表水準を平均0.2%引き上げ
- ・平成28年4月1日に遡り、初任給調整手当の引き上げ

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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	1,859	45.1	6,616	4,874	46	1,742
事務・技術	429	43.2	5,347	3,972	62	1,375
医療職種 (病院看護師)	285	41.3	5,198	3,852	38	1,346
教育職種 (大学教員)	899	48.7	7,968	5,835	41	2,133
技能・労務職種	5	58.5	5,081	3,761	40	1,320
海事職種	15	44	7,064	5,195	0	1,869
海技職種	18	39.1	5,133	3,809	0	1,324
教育職種 (附属高校教員)	23	37.4	6,430	4,838	63	1,592
教育職種 (附属義務教育学校教員)	60	37.3	5,953	4,489	51	1,464
医療職種 (病院医療技術職員)	125	40.3	5,058	3,748	55	1,310

※ 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。

※ 「医療職種(病院医師)」は、該当者がいないため省略した。

※ 「技能・労務職種」とは、実験助手、自動車運転手、ボイラー技士、調理師、園丁、洗濯員の業務を行う職種を示す。

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

※ 「海技職種」とは、小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)」には、附属特別支援学校教員を含む。

※ 「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。

常勤職員 (年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	19	55.5	12,874	12,874	36	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	19	55.5	12,874	12,874	36	0

※ 「事務・技術」、「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」は、該当者がいないため省略した。

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	21	42.1	4,975	3,757	60	1,218
特任職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	21	42.1	4,975	3,757	60	1,218

※ 「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)」は、該当者がいないため省略した。

※ 「特任職員」とは、学長が必要と認める特別な任務に従事させるため、期間を定めて雇用する職員を示す。

任期付職員 (年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	44.3	5,626	4,308	0	1,318
特任職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	44.3	5,626	4,308	0	1,318

※ 「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)」は、該当者がいないため省略した。

※ 「特任職員」とは、学長が必要と認める特別な任務に従事させるため、期間を定めて雇用する職員を示す。

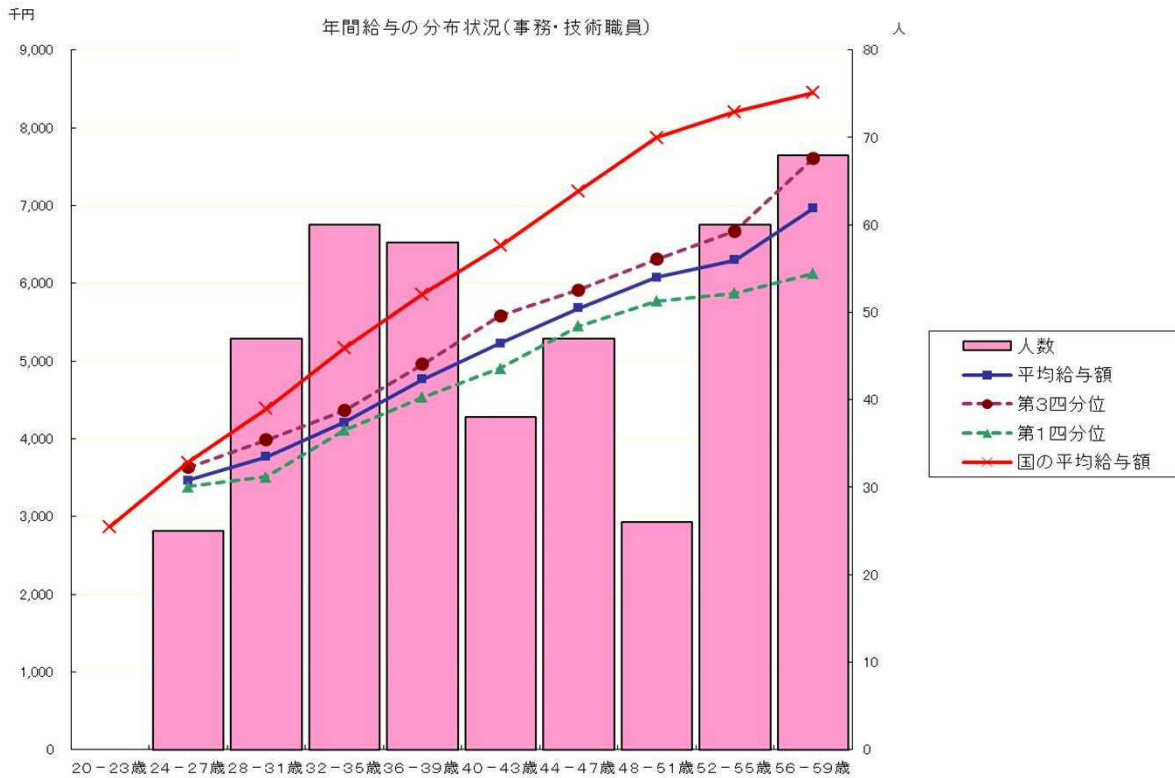
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	17	62.2	3,273	2,770	69	503
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	62.1	3,123	2,644	73	479
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	62.5	3,675	3,105	42	570
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2	-	-	-	-	-

※ 「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」は、該当者がいないため省略した。

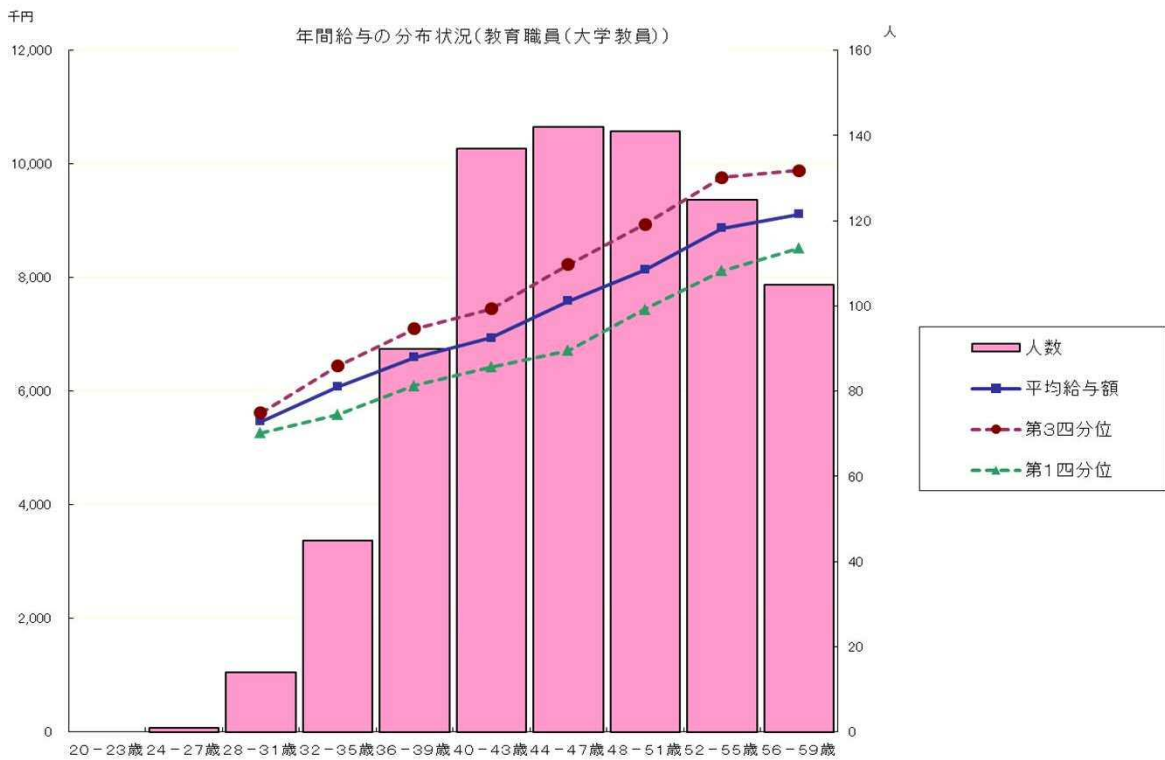
※ 再任用職員の「技能・労務職種」については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	361	31	3,636	2,804	31	832
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	47	42.8	2,854	2,288	48	566
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	19	28.3	3,299	3,299	25	0
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	211	27.3	3,825	2,879	22	946
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	46.9	7,082	5,231	67	1,851
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	11	52	2,943	2,158	55	785
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	54	29.3	3,730	2,774	48	956
特任職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	12	32.8	2,102	2,028	10	74

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。]

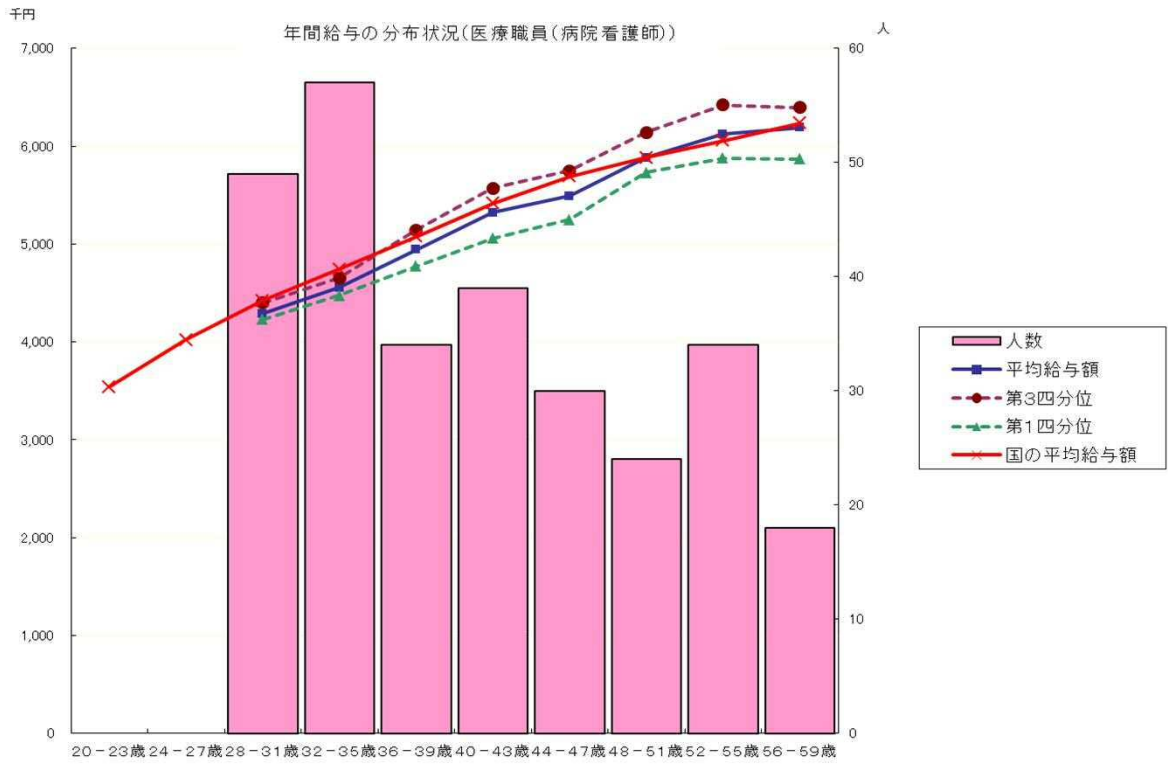


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。



※ 年俸制教員を含む。

※ 年齢24～27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)
	人	歳	千円	千円
<代表的職位>				
部長	6	58.7	9,333	10,483～7,685
課長	30	57.0	7,504	8,428～6,603
課長補佐	40	54.5	6,485	6,996～5,744
係長	161	47.7	5,730	6,932～4,300
主任	59	39.5	4,773	6,017～3,857
係員	133	32.4	3,932	5,047～3,131

(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
<代表的職位>				
教授	302	55.9	9,600	12,095～7,440
准教授	273	46.6	7,731	9,046～6,115
講師	76	47.1	7,379	8,506～5,291
助教	245	42.6	6,278	7,263～4,664
助手	2	-	-	-
教務職員	1	-	-	-

※「助手」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、平均年齢及び年間給与額は記載していない。

※「教務職員」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、平均年齢及び年間給与額は記載していない。

(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)
	人	歳	千円	千円
<代表的職位>				
看護部長	1	-	-	-
副看護部長	4	54.3	6,988	-
看護師長	30	53.5	6,342	6,662～5,845
副看護師長	61	45.4	5,595	6,317～4,515
看護師	189	37.7	4,783	6,080～3,911

※「看護部長」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、平均年齢及び年間給与額は記載していない。

※「副看護部長」については、該当者が4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は記載していない。

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)	% 60.3	% 59.1	% 59.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.7	% 40.9	% 40.3
	最高～最低	% 48.6～36.6	% 51.0～36.8	% 49.9～36.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.2	% 60.7	% 61.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.8	% 39.3	% 38.7
	最高～最低	% 38.6～35.6	% 44.9～35.8	% 42.1～35.7

(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)	% 61	% 58.8	% 59.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39	% 41.2	% 40.1
	最高～最低	% 48.6～36.8	% 51.0～37.4	% 49.9～37.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.1	% 60.6	% 61.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.9	% 39.4	% 38.7
	最高～最低	% 48.4～35.7	% 47.4～36.0	% 47.9～35.9

(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)	% 59.1	% 57.4	% 58.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.9	% 42.6	% 41.8
	最高～最低	% 44.7～38.0	% 44.9～38.8	% 42.1～41.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.5	% 60.2	% 60.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.5	% 39.8	% 39.7
	最高～最低	% 44.7～35.8	% 44.9～36.4	% 43.5～36.3

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 80.9 ・年齢・地域勘案 89.2 ・年齢・学歴勘案 80.3 ・年齢・地域・学歴勘案 88.9 (参考)対他法人 92.2
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 34.27%】 (国からの財政支出額 167億円、支出予算の総額 488億円：平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額について 0円(平成27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 30.52%】 (支出総額 50,565,208千円、給与・報酬等支給総額 15,433,336千円：平成27年度決算)</p> <p>【管理職の割合 8.39%(常勤職員数429名中36名)】</p> <p>【大学卒以上の高学歴者の割合 66.20%(常勤職員数429名中284名)】</p> <p>【検証結果】 本学の給与水準は、国家公務員の給与水準を考慮したものであり、上記の状況、指数の状況から適切であると考えます。</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ます。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	引き続き、国の施策を踏まえ、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"> ・年齢勘案 98.0 ・年齢・地域勘案 101.4 ・年齢・学歴勘案 97.2 ・年齢・地域・学歴勘案 99.9 (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>【管理職の割合 1.75%(常勤職員数285名中5名)】</p> <p>【大学卒以上の高学歴者の割合 36.84%(常勤職員数285名中105名)】</p> <p>その他については上記事務・技術職員と同様</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ます。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	引き続き、国の施策を踏まえ、適正な給与水準の維持に努める。

○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 87.8

※ 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28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

- 一般職
 ○22歳(大卒初任給、独身、係員)
 月額 178,200円 年間給与 2,645,111円
 ○35歳(大卒、配偶者、子1人、主任)
 月額 266,000円 年間給与 4,660,932円
 ○45歳(大卒、配偶者、子2人、係長)
 月額 334,000円 年間給与 5,881,148円
- 教育職
 ○27歳(博士修了初任給、独身、助教)
 月額 287,200円 年間給与 4,303,885円
 ○35歳(博士修了、配偶者、子1人、助教)
 月額 315,200円 年間給与 5,470,369円
 ○45歳(博士修了、配偶者、子2人、准教授)
 月額 423,100円 年間給与 7,430,136円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤務評価の結果等を基礎資料とした勤務成績により、昇給、特別昇給、昇格及び勤勉手当(査定分)における支給割合を決定している。

勤勉手当・・・基準日(6月1日、12月1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その者の勤務成績に応じて、支給割合を決定する。

特別昇給・・・勤務評価の結果等を踏まえ、勤務成績が特に良好である場合、上位の号給に昇給させることができる。

昇格・・・特に勤務成績が優秀で、且つ昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格させることができる。勤務成績不良等の場合には、下位の級に降格させることができる。

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 15,413,200	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,415,040	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,944,254	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,027,807	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 25,800,303	千円	千円	千円	千円	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「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、報酬等支給総額及び最広義人件費について

- ・「給与、報酬等支給総額」については、超過勤務手当の減少等により、前年度に比べて約0.1%の減となった。
- ・「最広義人件費」については、退職手当支給額の増加、非常勤職員の増加に伴う給与等の増及び掛け率の増加による福利厚生費の増により約1.7%の増となった。

IV その他

特になし