

# 国立大学法人岡山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

本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、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関等のうち、常勤職員数(本法人約3,800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を参考とした。  
国立大学法人広島大学・・・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いる(常勤職員数約3,400人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬は17,117,000円であり、理事の平均年間報酬は12,755,400円である。

#### 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。)

役員報酬への業績反映については、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で期末特別手当の額を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26年度における改定内容

##### 法人の長

役員報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則に基づき、俸給月額及び期末特別手当から構成されている。学長の俸給月額は、1,129,000円であり、期末特別手当については、 $[\text{俸給月額} + (\text{俸給月額} + \text{調整手当} + \text{広域異動手当}) \times 20/100 + \text{俸給月額} \times 25/100]$ を基礎として、6月に支給する場合には100分の147.5、12月期に支給する場合には100分の162.5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。  
また、期末特別手当の額は、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減することができることとしている。  
なお、平成26年度は、人事院勧告で指定職の勤勉手当が改定されたのに準拠し、平成26年12月期の期末特別手当を100分の170に引き上げた。

##### 理事

役員報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則に基づき、俸給月額及び期末特別手当から構成されている。現在の理事の俸給月額は、912,000円、834,000円、720,000円であり、期末特別手当については、 $[\text{俸給月額} + (\text{俸給月額} + \text{調整手当} + \text{広域異動手当}) \times 20/100 + \text{俸給月額} \times 25/100]$ を基礎として、6月に支給する場合には100分の147.5、12月期に支給する場合には100分の162.5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。  
また、期末特別手当の額は、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減することができることとしている。  
なお、平成26年度は、人事院勧告で指定職の勤勉手当が改定されたのに準拠し、平成26年12月期の期末特別手当を100分の170に引き上げた。

##### 理事(非常勤)

非常勤理事の報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則により、月額184,000円と定めている。  
なお、平成26年度については、非常勤理事として在職していた者はいない。

##### 監事

役員報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則に基づき、俸給月額及び期末特別手当から構成されている。現在の監事の俸給月額は、720,000円であり、期末特別手当については、 $[\text{俸給月額} + (\text{俸給月額} + \text{調整手当} + \text{広域異動手当}) \times 20/100 + \text{俸給月額} \times 25/100]$ を基礎として、6月に支給する場合には100分の147.5、12月期に支給する場合には100分の162.5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。  
また、期末特別手当の額は、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減することができることとしている。  
なお、平成26年度は、人事院勧告で指定職の勤勉手当が改定されたのに準拠し、平成26年12月期の期末特別手当を100分の170に引き上げた。

##### 監事(非常勤)

非常勤監事の報酬は、国立大学法人岡山大学役員給与規則により、月額184,000円と定めている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	19,155	13,548	5,200	406 (調整手当)			
A理事	16,129	10,944	4,243	328 (調整手当)			
				50 (通勤手当)			
				564 (単身赴任手当)			
B理事	15,593	10,944	4,201	328 (調整手当)			
				120 (通勤手当)			
C理事	15,473	10,944	4,201	328 (調整手当)			
D理事	15,473	10,944	4,201	328 (調整手当)			
E理事	15,515	10,944	4,243	328 (調整手当)			
F理事	14,174	10,008	3,841	300 (調整手当)			
				24 (通勤手当)			
G理事	13,888	8,640	3,622	997 (調整手当)			◇
				64 (広域異動手当)			
				564 (単身赴任手当)			
H監事	12,239	8,640	3,316	259 (調整手当)			*※
				24 (通勤手当)			
I監事 (非常勤)	2,208	2,208		( )			

注1:「調整手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注2:「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを、「\*※」は退職公務員が独立行政法人等の役職員に就任し退職した後国立大学法人の役員となった者であることを示す。

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。

### 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

本学は、「高度な知の創成と的確な知の継承」を理念とし、国際的な研究機関となることを指向するとともに、社会の多様な領域において主体的に活躍できる人材の育成等を通じて、「学都・岡山大学」として中国・四国地域における中核的な学術拠点となることを基本的な目標としている。

そうした中で岡山大学長は、職員数約6,500名の法人の代表として、その業務・校務を司り、所属職員を統督し、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

学長の年間報酬は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬4,600万円と比較した場合、その水準以下であり、また事務次官の年間給与額2,200万円と比較してもそれ以下となっている。

また本学では、学長の報酬月額を法人化移行前と同等の指定職7号俸相当としているが、その職務内容及び職責については、法人化前と同等以上であると言える。

こうした職務や職責を考慮し、民間企業の役員報酬等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

本学は、「高度な知の創成と的確な知の継承」を理念とし、国際的な研究機関となることを指向するとともに、社会の多様な領域において主体的に活躍できる人材の育成等を通じて、「学都・岡山大学」として中国・四国地域における中核的な学術拠点となることを基本的な目標としている。

本学の7名の理事は、職員数約6,500名の法人組織において、企画・総務、教育、研究、社会貢献・国際、財務・施設、病院、改革のそれぞれ業務・校務を司り、理念の具現化及び目標の達成のために尽力している。

理事の年間報酬は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬4,600万円と比較した場合、それ以下の水準である。

また本学では、理事の報酬月額は法人化移行前の副学長及び指定職の部局長と同等である指定職1～4号俸相当から学長が決定している。

広い見識と高度な判断を要する理事の職務及び大規模組織の運営に携わる職責を考慮し、民間企業の役員報酬等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)

本学の非常勤理事の報酬は、常勤役員の最低水準である指定職1号俸相当の年間報酬額を、非常勤理事の年間の平均勤務日数で除して算出しているため、妥当であると考えられる。

#### 監事

監事は、法人の運営や財務状況が社会的な信頼を得られるよう、業務の適法性、有効性、効率性、経済性及び会計の適正性を監査している。その職務を遂行するために、公平不偏の態度を持ち、独立性の保持に努め、秘密を厳守するなど重い責任が負っている。

本学の常勤監事の報酬は、旧指定職3号俸(平成18年3月31日以前)相当もしくは指定職1号俸相当としており、学長が決定している。

監事の年間報酬は、人数規模が同規模である民間企業の取締役の報酬2,700万円と比較しても、それ以下の水準である。

企業とは異なり、大学が社会に及ぼす間接効果や非経済効果を評価するという高度な職務内容や上記の職責を考慮し、民間企業の役員報酬等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)

本学の非常勤監事の報酬は、常勤監事の指定職1号俸相当の年間報酬額を、非常勤監事の年間の平均勤務日数で除して算出しているため、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						
理事A	千円	年	月			
理事B	千円	年	月			
理事A (非常勤)	千円	年	月			
理事B (非常勤)	千円	年	月			
監事A	千円	年	月			
監事B	千円	年	月			
監事A (非常勤)	千円	年	月			
監事B (非常勤)	千円	年	月			

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	
理事A	
理事B	
理事A (非常勤)	
理事B (非常勤)	
監事A	
監事B	
監事A (非常勤)	
監事B (非常勤)	

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給額の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

役員退職手当への業績反映については、役員の在職期間における機関実績勘案率及び個人業績勘案率という二つの指標を用いて、業績勘案率を算定し、経営協議会の議を経て、退職手当の額を増減できることとしている。  
なお、本制度は今後も継続予定である。

## 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

本法人職員の給与は、国家公務員の給与制度を参考とし、他の国立大学法人の給与水準や社会一般の情勢を考慮して決定している。  
特に国立大学法人広島大学は、同一地方にある総合大学で、法人規模についても同等(常勤職員数3,400人)となっているため、参考としている。

#### 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。)

本法人では、平成18年度から事務・技術職員人事評価制度実施し、評価結果を平成18年12月期の勤勉手当より給与へ反映させた。その後、評価対象を拡大し、医療職員や看護職員など職員全てに評価を実施している。  
また教員については、平成19年度から教員活動評価制度を実施し、評価結果を平成20年12月期の勤勉手当から反映させている。  
反映部分は給与のうち、6月期・12月期の勤勉手当及び1月の定期昇給としており、反映方法は原則公務員の給与制度に準拠している。

#### ③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

- ・附属学校教員の教員特殊業務手当を900円から3,200円までの幅で上げた。
- ・有資格職務手当の支給範囲を拡大した。
- ・大学貢献手当支給範囲を拡大した。
- ・副学長と学部長及び研究科長を兼ねる場合の管理職手当額を5,000円増額した。
- ・特殊勤務手当の支給範囲を拡大した。
- ・自殺背景調査委員会の学内委員を調査委員会委員等手当の支給対象とした。
- ・承継職員に年俸制と適用するため給与規則を制定した。
- ・俸給表を平均0.3%上げた。
- ・交通用具使用者に係る通勤手当について、100円から7,100円までの幅で上げた。
- ・俸給の調整基本額を100円程度上げた。
- ・初任給調整手当を300円程度上げた。
- ・勤勉手当の支給割合を年間0.15月分上げた。
- ・再雇用職員の勤勉手当の支給割合を年間0.05月分上げた。
- ・外国人研究員の俸給月額を2,000円程度上げた。
- ・常勤職員の俸給表に基づいて基本給を定めている非常勤職員について、俸給表の改定に伴い、日給及び時間給を上げた。

### 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		
常勤職員	2374	42.2	6,356	4,717	54	1,639
事務・技術	484	43.6	5,698	4,247	83	1,451
教育職種 (大学教員)	888	48.2	8,371	6,142	51	2,229
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	699	35.1	4,737	3,565	34	1,172
教育職種 (附属高校教員)	17	40.7	7,105	5,330	57	1,775
教育職種 (附属義務教育学校教員)	44	41.2	6,822	5,140	74	1,682
医療職種 (病院医療技術職員)	235	37.8	4,798	3,616	62	1,182
その他医療職種 (医療技術職員)	1					
その他医療職種 (看護師)	3	48.8	5,579	4,140	98	1,439
技能・労務職種	3	47.5	5,307	4,012	62	1,295

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

任期付職員	人 316	歳 39.2	千円 4,263	千円 3,239	千円 66	千円 1,024
事務・技術	人 204	歳 38.3	千円 3,291	千円 2,504	千円 80	千円 787
教育職種 (大学教員)	人 107	歳 40.3	千円 6,121	千円 4,642	千円 38	千円 1,479
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
技能・労務職種	人 4	歳 57.5	千円 4,169	千円 3,198	千円 105	千円 971
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 7	歳 66.8	千円 6,230	千円 4,634	千円 48	千円 1,596
事務・技術	人 3	歳 62.8	千円 3,261	千円 2,573	千円 79	千円 688
教育職種 (大学教員)	人 4	歳 69.8	千円 8,458	千円 6,180	千円 25	千円 2,278
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

非常勤職員	人 76	歳 40.8	千円 3,392	千円 2,805	千円 57	千円 586
事務・技術	人 54	歳 46.8	千円 3,262	千円 2,436	千円 80	千円 826
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 22	歳 26.5	千円 3,712	千円 3,712	千円 4	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

注1: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2:常勤職員の教育職種(附属高校教員)は教育学部附属特別支援学校教員を示す。

注3:常勤職員の教育職種(附属義務教育学校教員)には教育学部附属幼稚園教員を含む。

注4:常勤職員のその他医療職種(医療技術職員)、任期付職員の教育職種(附属義務教育学校教員)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。

[年俸制適用者]

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	8	41.6	5,148	4,935	0	213
アドミニストレーター職種	4	46.8	6,270	6,270	0	0
教育職種 (その他特任)	4	36.4	4,026	3,600	0	426

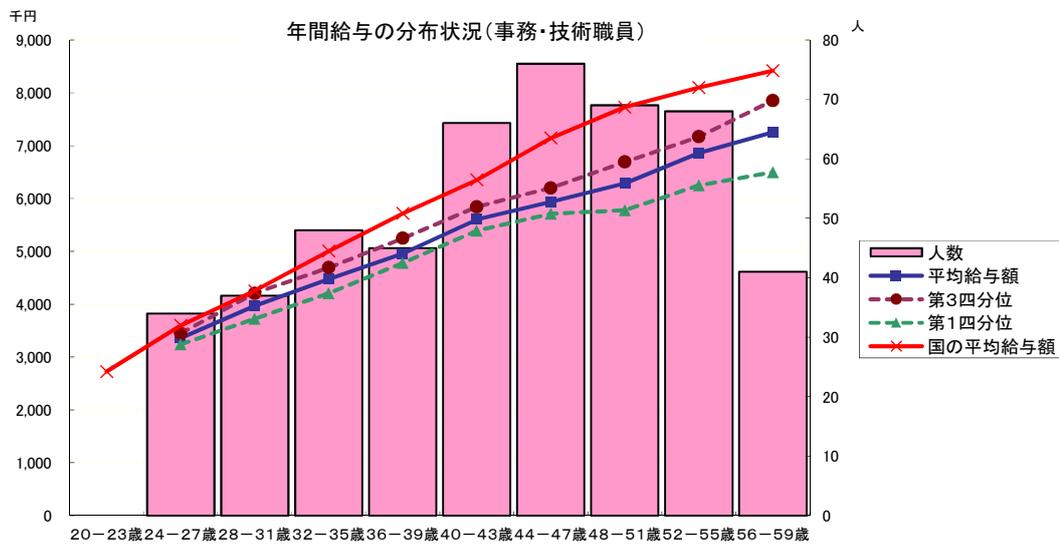
	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	2	67.5	4,890	4,890	25	0
教育職種 (大学教員)	2					

注1:常勤職員, 在外職員, 非常勤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。

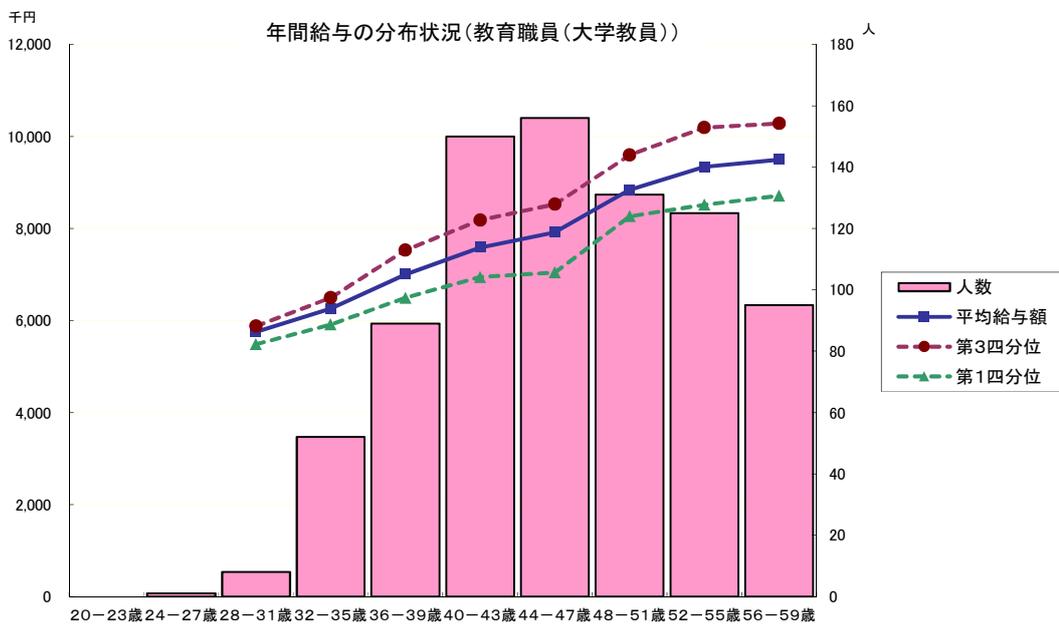
注2:任期付職員及び再雇用職員の事務・技術, 医療職種(病院医師), 医療職員(病院看護師), 技能・労務職種の区分について該当者がいないため表を省略した。

注3:年俸制適用者で再雇用職員の教育職種(大学教員)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。

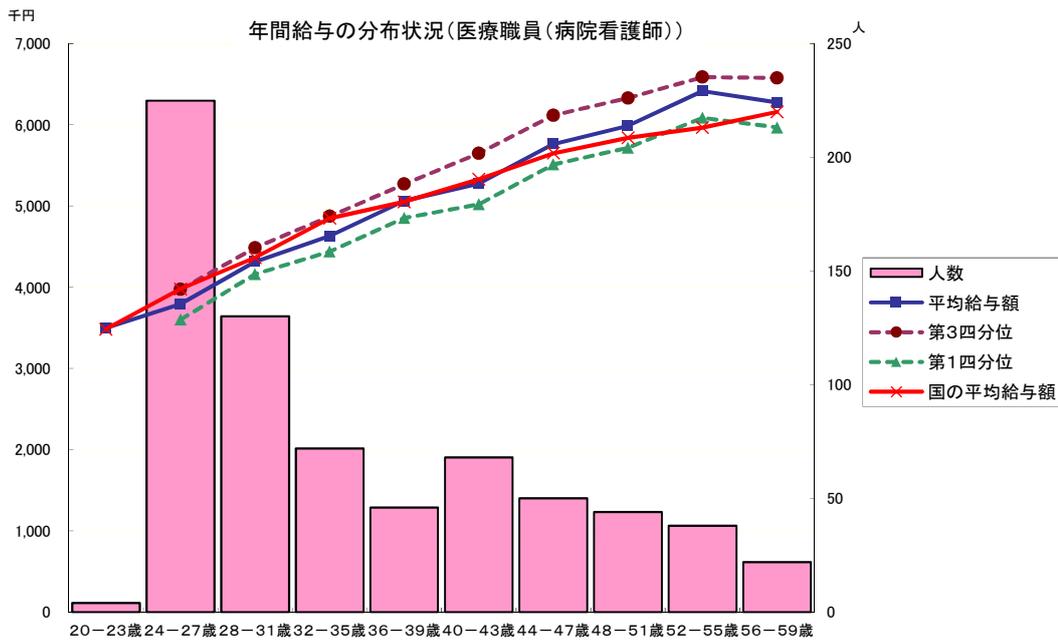
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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24歳~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。



注：年齢24歳～27歳の該当者は4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、年間給与額の第1・第3分位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	10	56.4	9,524	11,418 ～ 8,055
課長	35	54.4	7,796	8,856 ～ 6,557
総括主査	49	52.4	6,616	7,110 ～ 5,752
主査	205	47.0	5,918	7,198 ～ 3,915
主任	96	39.6	4,986	6,011 ～ 4,034
事務職員	89	29.7	3,746	4,879 ～ 2,311

注1: 課長には課長相当職である事務長、室長を含む。

注2: 本法人には課長補佐が置かれていないため、原則として課長補佐を掲げるところ、代わりに総括主査を代表的職位として掲げ、それには同相当職種である技術専門員を含む。

注3: 本法人には係長が置かれていないため、原則として係長を掲げるところ、代わりに主査を代表的職位として掲げ、それには同相当職種である技術専門員を含む。

注4: 主任には主任相当職である主任専門員を含む。

注5: 本法人には係員が置かれていないため、原則として係員を掲げるところ、代わりに事務職員を代表的職位として掲げ、それには同相当職である技術職員、図書職員及び専門員を含む。

(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)
教授	330	54.5	9,828	12,312 ～ 7,655
准教授	296	45.9	8,034	9,115 ～ 5,483
講師	64	45.4	7,691	8,724 ～ 6,175
助教	191	41.8	6,467	7,576 ～ 4,202
助手	7	50.1	5,689	6,628 ～ 4,994

(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	4	53.0	7,258	7,409 ～ 7,073
看護師長	34	50.9	6,517	7,218 ～ 6,009
副看護師長	95	45.8	5,813	7,046 ～ 4,248
看護師	565	32.2	4,383	6,314 ～ 3,291

注: 看護部長の該当者は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、平均年齢及び年間給与額は表示しない。

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)	% 61.1	% 60.2	% 60.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.9	% 39.8	% 39.4
	最高～最低	% 49.3～32.7	% 49.4～34.8	% 49.3～33.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 62.4	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 37.6	% 36.7
	最高～最低	% 43.5～31.0	% 40.8～33.1	% 42.1～32.1

(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)	% 62.1	% 60.9	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.9	% 39.1	% 38.5
	最高～最低	% 49.3～32.9	% 49.4～35.2	% 49.3～34.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 62.2	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 37.8	% 36.9
	最高～最低	% 44.8～24.9	% 45.4～33.9	% 45.1～33.6

(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)	% 59.3	% 58.1	% 58.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.7	% 41.9	% 41.3
	最高～最低	% 45.2～39.4	% 45.9～40.7	% 45.5～40.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 62.6	% 63.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 37.4	% 36.5
	最高～最低	% 39.4～32.3	% 40.7～33.9	% 40.1～33.2

### 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"> <li>・年齢勘案 85.8</li> <li>・年齢・地域勘案 92.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 85.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 92.3</li> <li>(参考)対他法人 97.4</li> </ul>
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 35.7%】 (国からの財政支出額 23,675百万円, 支出予算の総額 66,366百万円:平成26年度 予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 9.3%(常勤職員数484名中45名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 64.3%(常勤職員数484名中311名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.8%】 (支出総額 66,140百万円, 給与・報酬等支給総額 18,799百万円:平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額は100億円以上であるが、本学の予算の総額に占める割合は 35.7%であること、累積欠損額が0円であること、本学管理職の割合9.3%が、国の 17.1%(平成26年国家公務員給与等実態調査「適用俸給表別、手当の種目別受給 人員」中、行政職俸給表(一)適用人員(141,574人)に占める俸給の特別調整額の 支給人員(24,202人)の割合)に比して低いこと等から、適切な水準を維持していると (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	今後も国家公務員の給与水準を参考にした上で、適切な給与水準の維持に努め 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"> <li>・年齢勘案 99.0</li> <li>・年齢・地域勘案 98.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 96.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 102.3</li> <li>(参考)対他法人 98.6</li> </ul>
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 35.7%】 (国からの財政支出額 23,675百万円, 支出予算の総額 66,366百万円:平成26年度 予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 0.7%(常勤職員数699名中5名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 59.5%(常勤職員数699名中416名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 25.8%】 (支出総額 66,140百万円, 給与・報酬等支給総額 18,799百万円:平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額は100億円以上ではあるが、本学の予算の総額に占める割合は 35.7%であること、累積欠損額が0円であることから、適切な水準を維持していると思 (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	今後も国家公務員の給与水準を参考にした上で、適切な給与水準の維持に努め 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 94.6  
 (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(事務職員, 大卒初任給, 独身) 月額 174,200 円 年間給与 2,572,294 円
- 35歳(主任, 子(15歳未満)1人) 月額 297,670 円 年間給与 4,826,944 円
- 45歳(主査, 子(15歳未満)2人) 月額 364,414 円 年間給与 5,887,280 円

##### (教育職員)

- 27歳(助教, 博士修了初任給, 独身) 月額 282,800 円 年間給与 4,211,152 円
- 35歳(助教, 子(15歳未満)1人) 月額 368,225 円 年間給与 5,963,317 円
- 45歳(講師, 子(15歳未満)2人) 月額 449,389 円 年間給与 7,365,253 円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本法人では、平成18年度から事務・技術職員人事評価制度実施し、評価結果を平成18年12月期の勤勉手当より給与へ反映させている。その後対象を拡大し、医療職員や看護職員など職員全てに適用することとした。

また教員については、平成19年度から教員活動評価制度を実施し、評価結果を平成20年12月期の勤勉手当から反映させている。

反映部分は給与のうち、6月期・12月期の勤勉手当及び1月の定期昇給としており、反映方法は原則公務員の給与制度に準拠している。

### 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 18,568,488	千円 18,595,082	千円 17,754,228	千円 17,533,783	千円 18,798,850	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,848,615	千円 1,912,479	千円 2,183,903	千円 1,577,710	千円 1,272,979	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,469,061	千円 7,251,408	千円 8,193,081	千円 8,678,742	千円 9,418,995	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,082,849	千円 3,320,733	千円 3,413,958	千円 3,593,357	千円 3,886,492	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 29,969,013	千円 31,079,702	千円 31,545,170	千円 31,383,592	千円 33,377,316	千円

注1: 「非常勤役職員等給与」においては、受託研究・受託事業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。

注2: 「退職手当支給額」欄は、国の非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 臨時特例法に準じて実施した給与減額支給措置が平成25年度で終了したこと及び平成26年の人事院勧告に基づいて給与の増額改定を行ったことが主な要因となり、給与、報酬等支給総額は、対前年度比107.2%、非常勤役職員等給与は、対前年度比108.5%と増加した。  
また、給与額の増加と社会保険料率の引上げにより、福利厚生費も対前年度比108.2%と増加している。  
一方、退職手当支給額は、対前年度比80.7%と減少した。これは定年退職者数が減ったことと退職手当の調整率の段階的引下げの完成が主な要因である。  
全体では、最広義人件費が対前年度比106.4%の増加となった。
- ② 「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき以下の措置を講じた。  
  
講じた措置の概要: 役員及び職員の退職手当の調整率を104/100から87/100に引き下げた(ただし経過措置として平成25年9月までの間は98/100、平成25年10月から平成26年6月までの間は92/100)。

### IV その他

特になし