

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人群馬大学(法人番号9070005001680)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

群馬大学の主要事業は教育・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(群馬大学2,355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) 国立大学法人山形大学…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2,237人)。公表資料によれば、平成26年度の長の年間報酬額は17,258千円であり、本学の長は17,899千円、理事の平均年間報酬額は13,583千円であり、本学の理事は13,934千円、監事の年間報酬額は10,657千円であり、本学の監事は11,556千円

(2) 事務次官年間報酬額…22,491千円

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。)

役員報酬規則に定める期末特別手当(ボーナス)において、文部科学省国立大学法人評価委員会の本学に対する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で経営協議会の議を経て学長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとし、業績を反映させられるようにしている。

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

常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、本給、地域手当、人事交流手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当としている。
期末特別手当については、期末特別手当基礎額(本給月額+地域手当+人事交流手当)に、当該基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算した額に、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155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。
なお、平成27年度では、給与法指定職の改定に準拠し、本給表の引下げ(平均△2%)を実施した。

理事

常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、本給、地域手当、人事交流手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当としている。
期末特別手当については、期末特別手当基礎額(本給月額+地域手当+人事交流手当)に、当該基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算した額に、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155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。
なお、平成27年度では、給与法指定職の改定に準拠し、本給表の引下げ(平均△2%)を実施した。

理事
(非常勤)

非常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当及び通勤手当としている。
なお、平成27年度では、給与法指定職の改定に準拠し、非常勤役員手当の引下げ(△2%)を実施した。

監事

常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、本給、地域手当、人事交流手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当としている。
期末特別手当については、期末特別手当基礎額(本給月額+地域手当+人事交流手当)に、当該基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算した額に、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155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。
なお、平成27年度では、給与法指定職の改定に準拠し、本給表の引下げ(平均△2%)を実施した。

監事
(非常勤) [非常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当及び通勤手当としている。
なお、平成27年度では、給与法指定職の改定に準拠し、非常勤役員手当の引下げ(△2%)を実施した。]

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	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	17,696	12,408	4,532	372 (地域手当) 384 (単身赴任手当)	H27.4.1		
A理事	12,897	9,804	2,391	294 (地域手当) 24 (通勤手当) 384 (単身赴任手当)	H27.4.1		
B理事	14,076	9,804	3,581	294 (地域手当) 85 (通勤手当) 312 (単身赴任手当)	H27.4.1		
C理事	13,174	8,460	3,315	1,015 (地域手当) 384 (単身赴任手当)	H27.4.1		◇
D理事	13,764	9,804	3,581	294 (地域手当) 85 (通勤手当)	H27.4.1		
A監事	12,212	8,460	3,090	253 (地域手当) 24 (通勤手当) 384 (単身赴任手当)		H28.3.31	
B監事 (非常勤)	2,377	2,352	0	25 (通勤手当)			

注1:「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。

3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

群馬大学は、北関東を代表する総合大学として、知の探求、伝承、実証の拠点として、次世代を担う豊かな教養と高度な専門性を持った人材を育成すること、先端的かつ世界水準の学術研究を推進すること、そして、地域社会から世界にまで開かれた大学として社会に貢献することを基本理念に掲げ、教育研究拠点としての確固たる地位を確立し、今後さらに社会的使命を果たしていくとともに、新たな時代に適応すべく様々な改革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、群馬大学の学長は、常勤職員数約2,355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。

群馬大学の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。

群馬大学では、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。

文部科学省公表によるH26年度給与水準における国立大学法人等の長の平均年間報酬が1,789万円であり、H26年度の群馬大学の学長の年間報酬は1,789万円であることを勘案してみても、他の国立大学法人とほぼ同一水準であると考えられる。

以上、職務内容の特性や他国立大学法人等との比較を踏まえると、群馬大学の学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

群馬大学の理事は、教育・企画・国際交流、研究、総務・財務、病院等それぞれの職務を担当として業務を遂行している。

群馬大学の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。

文部科学省公表によるH26年度給与水準における国立大学法人等の理事の平均年間報酬が1,416万円であり、H26年度の群馬大学の理事の平均年間報酬が1,393万円であることを勘案してみても、他の国立大学法人とほぼ同一水準であると考えられる。

以上、職務内容の特性や他国立大学法人等との比較を踏まえると、群馬大学の理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

群馬大学の監事は、役員及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、本学の業務及び財産の状況の調査をするなど、本学の業務全般を監査することを職務としている。

群馬大学の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。

文部科学省公表によるH26年度給与水準における国立大学法人等の監事の平均年間報酬が1,161万円であり、H26年度の群馬大学の監事の年間報酬は1,155万円であることを勘案してみても、他の国立大学法人とほぼ同一水準であると考えられる。

以上、職務内容の特性や他国立大学法人等との比較を踏まえると、群馬大学の監事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事
(非常勤)

群馬大学の監事は、役員及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、本学の業務及び財産の状況の調査をするなど、本学の業務全般を監査することを職務としている。

群馬大学の監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である他の国立大学法人の監事(非常勤)の報酬水準(山形大学、東京医科歯科大学及び信州大学の監事(非常勤)の平均年間報酬301万円)と同水準となっている。

以上、職務内容の特性等を踏まえると、群馬大学の監事(非常勤)の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
法人の長	千円 (35,385) 8,260	年 月 (22 0) 6 0	H27.3.31	-	
理事	千円 該当者なし	年 月			
監事	千円 該当者なし	年 月			

注1:「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

注2:法人の長については、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	<p>大学側の説明は次のとおり。</p> <p>当該学長は、重粒子線医学に係る研究、教育、治療等の進展及び円滑な運営のための重粒子線医学推進機構の設置、医学部保健学科の大学院部局化、大学院工学研究科・工学部の大学院理工学府・理工学部への改組、重粒子線治療を核とした統合腫瘍学と、内分泌代謝・シグナル学の2分野の世界トップレベルの研究振興を機動的・戦略的に運営するための未来先端研究機構の設置、平成26年度には教員組織を一元化した学術研究院を創設し人的資源の効率化を図った。</p> <p>重粒子関係では、平成22年3月から重粒子線治療を開始し、患者は2千人を超えている。</p> <p>また、全教員への任期制の導入、人事・給与システムの弾力化としてシニア教員も対象とした新たな年俸制の導入、役員会決定事項を大学運営に確実に反映するための執行役員会議の設置などを行った。</p> <p>当該学長の退職手当については、平成21年度から学長のリーダーシップの下、様々な大学改革を行っているとの高い評価がされていた一方、平成26年度には医学部附属病院における医療事故問題に関して、国立大学法人評価委員会から医療安全管理体制に重大な欠陥があると指摘されたが、その医療事故問題に対しては、当該学長が先頭に立って、早急に医学部附属病院における医療安全管理体制の強化、保険診療制度の遵守の徹底、倫理審査体制の整備、診療体制及びコンプライアンス体制の見直しを行ってきたことなどを、経営協議会で総合的に判断し、退職手当の増減はしないこととした。</p> <p>これらの大学の説明も踏まえ、医療事故等の社会的影響に鑑み、当該事故等の要因及び関係者の処分等について、現在調査中であるにも関わらず、その結果を踏まえることなく、業績勘案率を決定したことについては、必ずしも妥当であったとは言えないと考える。</p>
理事	該当者なし
監事	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬規則に定める期末特別手当(ボーナス)において、文部科学省国立大学法人評価委員会の本学に対する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で経営協議会の議を経て学長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとし、業績を反映させられるようにしている。

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

本学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(2,355人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1)国立大学法人山形大学…当該法人は、事業内容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(常勤職員数2,237人)となっている。

(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)の平均給与月額額は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。

人件費管理の基本方針は、本学における業務の効率化に伴う人件費削減を踏まえて、人的資源の効率的運用と効率分配を図ることとしている。

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。)

本学が独自に定めた個人評価の結果を基礎資料とし、職員の成績等に応じて、現に受けている俸給の昇給・昇格・降格及び賞与(6月期及び12月期)における支給割合の増減を行っている。

本学では平成26年より年俸制適用教員に対して業績給を導入しているが、職員と同様、個人評価の結果を基礎資料とし、業績評価に応じて業績給の支給割合を決定している。

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

国立大学法人群馬大学教職員給与規則に則り、俸給及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、未来先端研究担当手当、扶養手当、地域手当、人事交流手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、高所作業手当、爆発物取扱等作業手当、安全衛生管理手当、死体処理手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、夜間診療手当、夜間看護等手当、病理解剖待機手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、教育業務連絡指導手当、入試手当、分娩手当、新生児担当医手当、夜間等緊急診療手当、臨床検査技師・臨床工学技士待機手当、手術室勤務看護師手当、結核病床担当看護師手当、防疫等作業手当、学校医手当、教員養成実地指導講師手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理教職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当、主幹教諭手当、本府省業務調整手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+扶養手当+地域手当+人事交流手当+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、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(俸給+地域手当+人事交流手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の支給要項に定める基準に従って定める割合を乗じ、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。

【平成27年度における主な改定内容】

○人事院勧告に係る給与改正

- ・俸給月額引下げ(平均△2%)
- ・管理教職員特別勤務手当に新たな支給要件を追加
- ・地域手当の見直し
- ・人事交流手当の支給率の引上げ
- ・単身赴任手当額の増額
- ・再雇用教職員の諸手当に単身赴任手当を追加
- ・俸給表改定に伴う現給保障措置の実施
- ・地域手当の支給率見直しに係る段階的適用
- ・人事交流手当の支給率引上げに係る段階的適用
- ・単身赴任手当の支給額増額に係る段階的適用
- ・平成27年12月期における賞与の支給月数を引き上げ
- ・55歳を超える特定教職員に対する俸給等の1.5%減額支給措置の終期を明記

国立大学法人群馬大学年俸制適用教員給与規則に則り、年俸制適用教員の給与は、基本年俸、業績給及び諸手当(管理職手当、管理職教職員特別勤務手当、初任給調整手当、未来先端研究担当手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、精神病患者診療手当、集中治療病棟入院患者診療手当、安全衛生管理手当、放射線取扱手当、夜間診療手当、病理解剖待機手当、入試手当、分娩手当、新生児担当医手当、夜間等緊急診療手当、学校医手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び宿日直手当)としている。

業績給については、基本年俸に、業績評価に基づき100分の30から100分の70までの範囲内で学長が定める割合を乗じて得た額とし、業績給の月額は、業績給の額に12分の1を乗じて得た額としている。

【平成27年度における主な改定内容】

- ・業績給支給方法の見直し
- ・基本年俸の引下げ(人事院勧告を受け、国家公務員の俸給月額引下げに伴い、基本年俸の引下げを行ったもの)
- ・俸給表改定に伴う現給保障措置の実施
- ・精神病患者診療手当の見直し
- ・集中治療病棟入院患者手当の見直し
- ・未来先端研究担当手当の新設

国立大学法人群馬大学年俸制適用職員給与規則に則り、年俸制適用職員の給与は、基本年俸及び諸手当(管理職手当、管理職教職員特別勤務手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、患者係事務職員手当、診療放射線技師手当、臨床検査技師手当、放射線取扱手当、臨床検査技師・臨床工学技士待機手当、超過勤務手当、休日給及び夜勤手当)としている。

【平成27年度における主な改定内容】

- ・基本年俸の引下げ(人事院勧告を受け、国家公務員の俸給月額引下げに伴い、基本年俸の引下げを行ったもの)
- ・俸給表改定に伴う現給保障措置の実施
- ・管理職教職員特別勤務手当の新設
- ・患者係事務職員手当の見直し
- ・扶養手当の新設

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	1666人	40.5歳	5,982千円	4,454千円	67千円	1,528千円
事務・技術	283人	43.1歳	5,605千円	4,190千円	96千円	1,415千円
教育職種 (大学教員)	603人	46.5歳	7,806千円	5,771千円	75千円	2,035千円
医療職種 (病院看護師)	551人	34.2歳	4,499千円	3,376千円	42千円	1,123千円
教育職種 (附属高校教員)	21人	38.0歳	6,803千円	5,119千円	78千円	1,684千円
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	43人	35.7歳	6,000千円	4,522千円	91千円	1,478千円
医療職種 (病院医療技術職員)	156人	36.3歳	4,774千円	3,569千円	60千円	1,205千円
その他医療職種 (医療技術職員)	7人	45.1歳	5,217千円	3,886千円	48千円	1,331千円
その他医療職種 (看護師)	2人					

注1:「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。

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: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名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

常勤職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	89	48.3	7,714	7,714	84	0
事務・技術	32	35.8	2,994	2,994	80	0
教育職種 (大学教員)	46	60.5	11,944	11,944	93	0
医療職種 (病院医療技術職員)	11	33.1	3,760	3,760	59	0

任期付職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	77	36.2	5,712	5,712	45	0
事務・技術	3	26.8	2,564	2,564	78	0
教育職種 (大学教員)	57	38.1	6,481	6,481	40	0
医療職種 (病院医療技術職員)	16	30.2	3,521	3,521	42	0
その他	1					

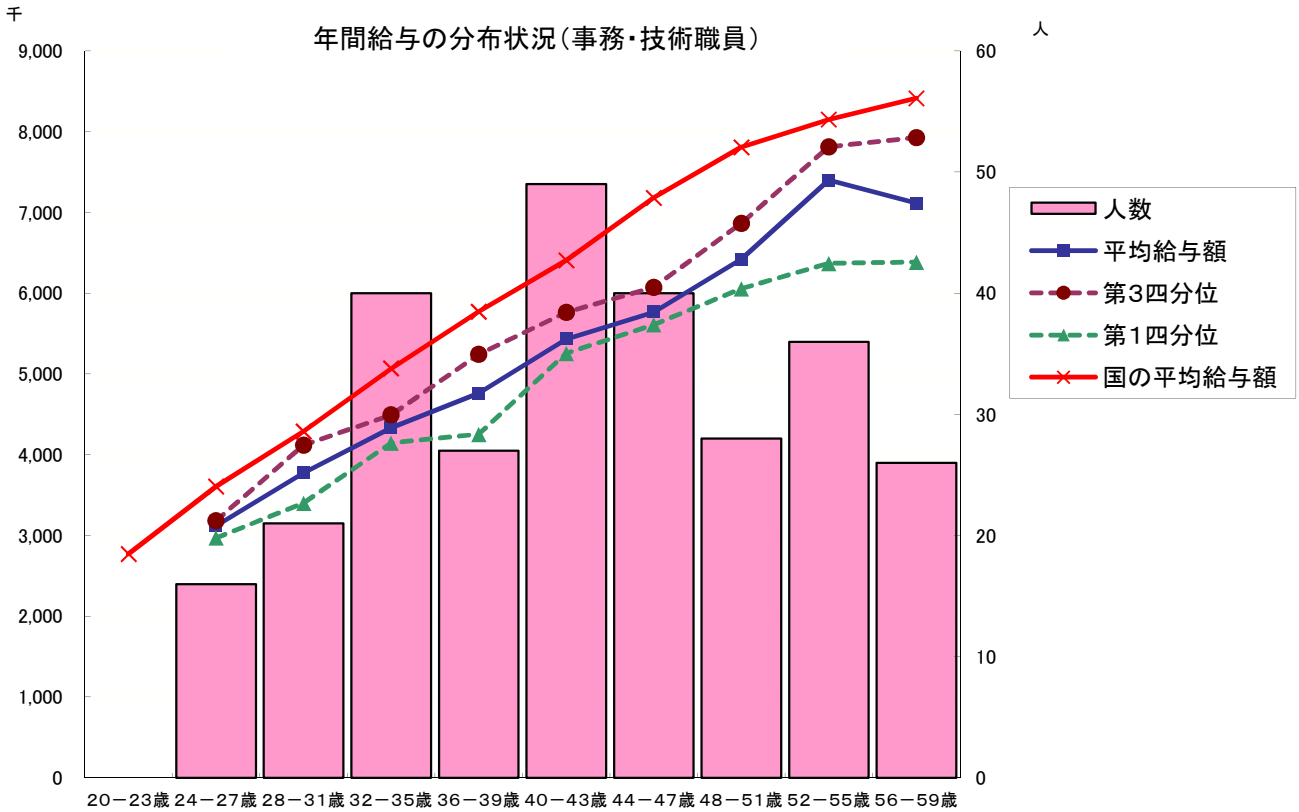
注1:「その他」とはリサーチ・アドミニストレーターを示す。

注2:任期付職員(年俸制)のその他については、該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、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
	51	34.1	4,079	3,623	32	456
事務・技術	13	42.3	3,307	2,472	57	835
教育職種 (大学教員)	6	48.8	7,602	5,539	40	2,063
医療職種 (病院医師)	32	28	3,732	3,732	21	0

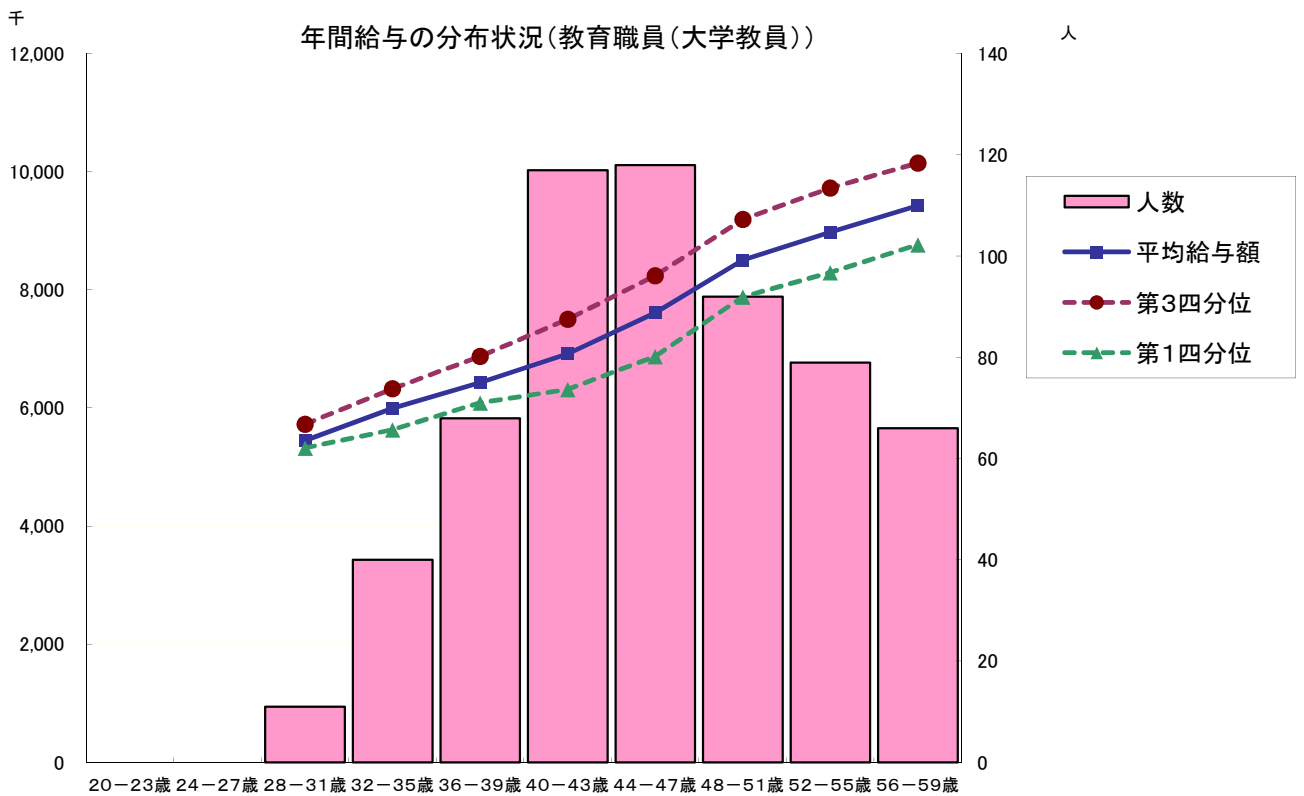
注:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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。]

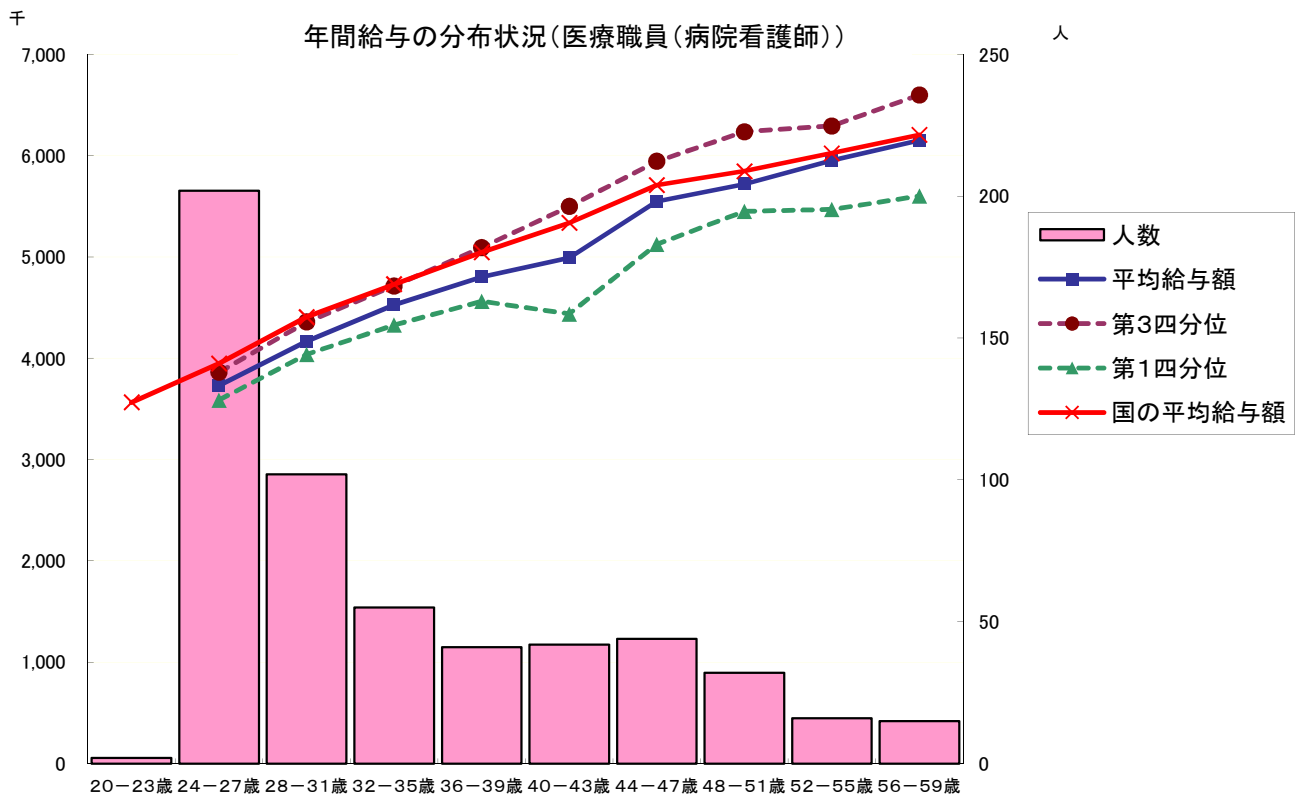


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:年齢20～23歳については、該当者なし。



注:年齢20～23歳、24～27歳については、該当者なし。



注:年齢20~23歳の該当者は2名であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、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	5	57.3	9,161	9,820～8,590
	課長	19	54.3	8,225	9,703～7,549
	課長補佐	36	52.8	7,144	7,928～6,216
	係長	113	44.9	5,707	6,804～4,214
	主任	42	38.5	4,766	6,254～3,464
	係員	68	33.8	3,749	4,694～2,942

注1:「部長」には、部長相当職である「次長」を含む。

注2:「課長」には、課長相当職である「事務長」を含む。

注3:「課長補佐」には、課長補佐相当職である「副事務長」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	
代表的 職位	教授	147	53.3	9,598	11,742～8,031
	准教授	175	48.3	8,031	9,331～6,165
	講師	70	45.5	7,496	8,521～5,667
	助教	206	40.5	6,274	7,379～4,219
	助手	2			
	教務職員	3	43.5	5,010	5,208～4,836

注:助手の該当者は2名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

(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	50.0	6,639	7,039～6,193
	看護師長	29	50.6	6,241	6,853～5,013
	副看護師長	59	43.0	5,495	6,430～4,297
	看護師	458	31.8	4,184	6,199～3,277

注:看護部長の該当者は1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

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)	% 63.2	% 60.9	% 62.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.8	% 39.1	% 38.0
	最高～最低	% 51.2～33.0	% 51.5～35.6	% 51.4～34.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 61.6	% 62.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.8	% 38.4	% 37.2
	最高～最低	% 43.0～33.0	% 44.4～35.8	% 40.6～34.6

(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)	% 61.5	% 61.0	% 61.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.5	% 39.0	% 38.8
	最高～最低	% 43.0～34.1	% 44.4～29.3	% 43.8～31.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 61.9	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.7	% 38.1	% 37.0
	最高～最低	% 43.0～33.1	% 44.4～29.6	% 43.3～32.1

(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)	% 62.0	% 61.1	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.0	% 38.9	% 38.5
	最高～最低	% 42.3～35.5	% 42.1～37.5	% 39.9～37.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.8	% 61.2	% 62.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.2	% 38.8	% 37.6
	最高～最低	% 43.0～32.0	% 44.4～35.5	% 42.5～33.8

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 84.8 ・年齢・地域勘案 92.0 ・年齢・学歴勘案 84.7 ・年齢・地域・学歴勘案 91.9 (参考) 対他法人 96.3
給与水準の妥当性の 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 28.2%】 (国からの財政支出額 12,857百万円、支出予算の総額 45,482百万円：平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】</p> <p>【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出割合は28.2%となっており、対国家公務員との給与水準の比較指数は84.8であること、加えて累積欠損額が0円であることから、給与水準は適正であると考え。</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	今後とも給与水準が適正となるよう努めていきたい。

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 95.4 ・年齢・地域勘案 93.4 ・年齢・学歴勘案 94.4 ・年齢・地域・学歴勘案 94.0 (参考) 対他法人 94.8
給与水準の妥当性の 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 28.2%】 (国からの財政支出額 12,857百万円、支出予算の総額 45,482百万円：平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】</p> <p>【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出割合は28.2%となっており、対国家公務員との給与水準の比較指数は95.4であること、加えて累積欠損額が0円であることから、給与水準は適正であると考え。</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	今後とも給与水準が適正となるよう努めていきたい。

○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 89.5
(参考) 対他法人 92.2

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。

4 モデル給与

【事務・技術職員】

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 186,700円 年間給与 2,717,241円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 313,232円 年間給与 4,985,354円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 381,212円 年間給与 6,072,699円

【教育職員(大学教員)】

- 27歳(博士修了初任給(助教)、独身)
月額 295,400円 年間給与 4,314,979円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額 385,023円 年間給与 6,144,597円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 508,108円 年間給与 8,214,840円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

年俸制適用教員の業績給について、基本年俸に、業績評価に基づき100分の30から100分の70までの範囲内で学長が定める割合を乗じて得た額とし、業績給の月額は、業績給の額に12分の1を乗じて得た額としている。

業績給の導入に関して、業績評価に応じた弾力的な運用を可能とし、教育・研究等の活動の活性化及び優秀な人材の確保を図ることを目的としている。さらに、年俸制適用教員の対象者を60歳以上の教授、55歳以上の教授で年俸制を希望する者、新規採用の助教及び講師(一部の学部等を除く)とするなど年俸制の拡充・仕組みの構築を図っている。

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 10,962,436	千円 11,007,983	千円 10,619,935	千円 10,530,256	千円 10,875,170	千円 11,153,826
退職手当支給額 (B)	千円 1,021,361	千円 759,532	千円 1,393,283	千円 868,056	千円 811,982	千円 1,026,304
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,281,167	千円 2,289,867	千円 2,428,209	千円 2,729,905	千円 2,542,391	千円 2,644,485
福利厚生費 (D)	千円 1,856,869	千円 1,984,989	千円 2,060,438	千円 2,200,577	千円 2,315,294	千円 2,451,244
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 16,121,833	千円 16,042,371	千円 16,501,865	千円 16,328,794	千円 16,544,837	千円 17,275,859

注:「非常勤役職員等給与」においては、寄付金、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かか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
平成27年12月期における賞与の支給月数の引上げ、年俸制適用者の増加等により、対前年度比2.6%増加した。

○退職手当支給額
国家公務員退職手当法改正に伴う退職手当の調整額引上げ、定年退職者数の増加等により、対前年比26.4%増加した。

○非常勤役職員等給与
平成26年人事院勧告に伴う支給額の引上げ、職員数の増加等により、対前年度比4.0%増加した。

○最広義人件費
給与、報酬等支給総額が2.6%、退職手当支給額が26.4%、非常勤役職員等給与が4.0%、福利厚生費が5.9%増加したことにより、全体としては対前年度比4.4%増加した。

Ⅳ その他

特になし