

# 国立大学法人大分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

当該法人の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬を検討するに当たって、常勤職員数（当該法人1,834人；平成29年度計画記載）や学部構成等がほぼ同規模の他の国立大学法人、国家公務員の給与や独立行政法人等を参考としている。

・国立大学法人宮崎大学・・・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1,950人；平成29年度計画記載）。平成28年度公表資料によれば、平成28年度の長の年間報酬額は16,127千円であり公表対象年度の役員報酬規則に記載された俸給等を勘案すると約15,387千円と推定される。同様の考え方により、理事は約12,447千円～約13,694千円、監事は約11,342千円と推定される。

・事務次官年間報酬額・・・23,175千円

#### ② 平成29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。）

本給において、役員の職務の困難度、実績等を勘案して必要と認める場合は、学長は、経営協議会の議を経て、役員別に規定されている号給の範囲を超えて本給を決定することとしている。

期末特別手当（ボーナス）において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、学長が、経営協議会の議を経て、標準支給額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。なお、平成29年度は増額又は減額での支給はなかった。

#### ③ 役員報酬基準の内容及び平成29年度における改定内容

##### 法人の長

役員の給与は、本給、調整手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。平成29年度において、学長には、国立大学法人大分大学役員給与規程に則り、本給（984,000円）、通勤手当（10,000円）を加算し算出している。期末特別手当についても、同規程に則り本給月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、6月期に支給する場合においては100分の140、12月期に支給する場合においては100分の150を乗じ、基準日以前6か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29年度においては、平成27年度に実施した給与支給水準の見直しの本給の切替に伴い、引き続き在職する役員については差額に相当する額を本給として支給する経過措置を実施した。

##### 理事

役員の給与は、本給、調整手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。平成29年度において、理事には、国立大学法人大分大学役員給与規程に則り、本給（635,000円～818,000円）、調整手当、通勤手当、単身赴任手当を加算し算出している。期末特別手当についても、同規程に則り本給月額及びこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額に、本給月額及びこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、6月期に支給する場合においては100分の140、12月期に支給する場合においては100分の150を乗じ、基準日以前6か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29年度においては、平成27年度に実施した給与支給水準の見直しの本給の切替に伴い、引き続き在職する役員については差額に相当する額を本給として支給する経過措置を実施した。

##### 監事

役員の給与は、本給、調整手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。平成29年度において、国立大学法人大分大学役員給与規程に則り、本給（635,000円）、通勤手当を加算し算出している。期末特別手当についても、同規程に則り本給月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、6月期に支給する場合においては100分の140、12月期に支給する場合においては100分の150を乗じ、基準日以前6か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。

##### 監事(非常勤)

非常勤役員の給与は、国立大学法人大分大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当及び通勤手当から構成されており、監事にあっては月額100,000円に通勤手当を加算し算出している。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成29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	16,065	11,808	4,137	120 (通勤手当)			
A理事	6,509	4,824	1,660	25 (通勤手当)		H29.9.30	
B理事	6,712	4,908	1,779	25 (通勤手当)	H29.10.1		
C理事	12,405	7,620	2,935	1,850 (調整手当 (単身赴任手当) (通勤手当))	H29.4.1		◇
D理事	12,382	9,132	3,200	50 (通勤手当)			
E理事	6,122	4,566	1,544	12 (通勤手当)		H29.9.30	
F理事	6,233	4,566	1,655	12 (通勤手当)	H29.10.1		
G理事	12,696	9,312	3,263	121 (通勤手当)			
A監事	10,340	7,620	2,670	50 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,579	1,200	0	379 (通勤手当)			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

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4:「調整手当」とは、就任直前に、民間の賃金水準が本法人より高い地域に在勤していた役員に支給しているものである。

## 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

大分大学は、人間と社会と自然に関する教育と研究を通じて、豊かな創造性、社会性及び人間性を備えた人材を育成するとともに、教育・研究・医療・社会連携への取り組みを通して特色ある大学づくりを目指し、総合大学としての機能の高度化や「地の拠点」としての役割を果たすことを目標に、地域のニーズを踏まえた教育研究組織の見直し、ガバナンス改革を学長のリーダーシップのもとで推進している。そうした中で、大分大学の学長は、法人を代表し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31,814千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,175千円と比べてもそれ以下となっている。大分大学では、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。こうした職務内容の特性等を踏まえると、学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

## 理事

大分大学の理事は、企画・医療・ダイバーシティ、総務・財務・広報、教育、研究・社会連携・国際、そして法務・コンプライアンスというそれぞれの職務において、学長を補佐し、法人の業務を掌理する。また、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31,814千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,175千円と比べてもそれ以下となっている。

大分大学では、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踏まえて決定しているが、こうした職務内容の特性等を踏まえると、理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

## 監事

大分大学の監事は、国立大学法人大分大学の業務を監査し、財務及び会計の適正を期するとともに、業務の適法かつ合理的な運営を図る職務を担っている。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31,814千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,175千円と比べてもそれ以下となっている。

大分大学では、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踏まえて決定しているが、監事の職務内容の特性等を踏まえると、監事の報酬水準は妥当であると考えられる。

## 監事(非常勤)

大分大学の監事は、国立大学法人大分大学の業務を監査し、財務及び会計の適正を期するとともに、業務の適法かつ合理的な運営を図る職務を担っている。

大分大学の非常勤監事の報酬は、その勤務形態等により手当として支給している。非常勤監事の報酬額は、職員数や学部構成等がほぼ同規模の他の国立大学法人（佐賀大学：月額180千円、宮崎大学：月額155千円）の報酬と比べてもそれ以下となっている。

非常勤監事の職責、勤務形態及び職務内容の特性等を踏まえると、非常勤監事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29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	該当なし					
理事A	千円 4,269 (23,976)	年 4 (19	月 0 6)	H29.9.30	—	
監事	千円 該当なし	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:理事Aについては、役員在職期間を役員退職手当規程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	該当なし
理事A	当該理事は、4年間に亘って、研究・国際・医療担当、研究・医療担当、企画・総務・医療担当、企画・医療・ダイバーシティ担当として、多岐に亘る本学の業務運営等に大きく貢献した。 加えて、平成29年6月からは総括理事としても、学長職務の代行や理事の業務の調整など、法人の運営に関して学長を総括的に補佐した。これらの職務実績と国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案した上で、大分大学役員退職手当規程により退職手当額を決定した。
監事	該当なし

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

本給において、役員の職務の困難度、実績等を勘案して必要と認める場合は、学長は、経営協議会の議を経て、役員別に規定されている号給の範囲を超えて本給を決定することができることとしている。  
期末特別手当(ボーナス)において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、学長が、経営協議会の議を経て、標準支給額の100分の10の範囲内で増額又は減額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

職員の給与水準を検討するに当たって、同規模（当該法人1,834人；平成29年度計画記載）の他の国立大学法人、国家公務員等の給与水準を参考にした。

・国立大学法人宮崎大学・・・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1,950人；平成29年度計画記載）。

・国家公務員・・・平成29年度国家公務員等給与実態調査において、国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額が410,719円となっており、国家公務員全職員の平均給与月額は416,969円となっている。

・平成29年度職種別民間給与実態調査結果をもとに算出された民間給与の平均月額は411,350円となっている。

人件費については、法人運営費に占める割合が大きく、法人の運営のあり方に大きな影響を及ぼすことになるため、中長期的な視野に立った人件費管理を行う必要があり、中期計画期間中の予算の年度展開を参考に、本学にて決定された当初予算の範囲内で、総額一括管理方式により運用している。

#### 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。）

本学が規定する職員評価の結果を基礎資料とし、職員の勤務成績等に応じて、現に受けている本給の昇給、昇格、降格及び賞与（6月期、12月期）における支給割合の増減を行っている。

昇給については、1月1日に在職する職員に対し、前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、最高8号給上位の号給に昇給させることができる。

賞与（勤勉手当）については、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に対し、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。

昇格は、勤務成績が良好で、かつ本学が規定する必要経年数又は必要在級年数を有している者は、上位の職務の級に決定することができる。また、降格については、勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。

また、平成27年1月1日から導入した新たな年俸制度の適用を受ける職員について、業績年俸の額は、前年度における勤務を対象として、その者の勤務成績の評価に基づき、学長がこれを決定することとしている。

#### ③ 給与制度の内容及び平成29年度における主な改定内容

○国立大学法人大分大学職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）の適用を受ける職員

・給与は、基本給（本給＋本給の調整額）及び諸手当（扶養手当、管理職手当、調整手当、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、特別診療手当、入試手当、免許状更新講習講師手当、分娩手当、救急勤務医手当、新生児担当医手当、経営協議会委員手当、看護系技術職員特例手当、専門看護師等手当、産業医手当、放射線取扱主任者手当、手術部看護業務手当、病院長補佐業務手当、超過勤務手当、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、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、期末手当、勤勉手当及び期末特別手当）とする。

・期末手当については、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調整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、さらに基準日以前6か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（本給の月額並びにこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額の合計額）に国立大学法人大分大学期末手当、勤勉手当及び期末特別手当支給細則に規定する割合を乗じて得た額としている。

（平成29年度における主な改定内容）

国家公務員の給与水準の見直し（民間給与との較差等に基づく給与改定）に関連し、以下のとおり措置を講じた。

・実施期間：平成29年4月～

・本給表関係の措置の内容：各本給表の引上げ（平均0.2%）

・諸手当関係の措置の内容：初任給調整手当の支給月額の引上げ（一律100円増）

勤勉手当支給率の引上げ（0.1月分増）

扶養手当の見直し（配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額、子に係る手当額を引上げ。段階的に実施。）

○国立大学法人大分大学の年俸制に関する規程の適用を受ける職員

・給与は、基本給（本給＋本給の調整額）及び職員給与規程の適用を受ける職員の諸手当のうち期末手当、勤勉手当及び期末特別手当を除いたもの。

○国立大学法人大分大学年俸制適用教員給与規程の適用を受ける職員

・平成27年1月1日から新たな年俸制として導入

・給与は、年俸（基本年俸（本給の調整額）＋業績年俸）及び職員給与規程の適用を受ける職員の諸手当のうち期末手当、勤勉手当及び期末特別手当を除いたもの。

## 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29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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	1414	42.6	6,094	4,458	53	1,636
事務・技術	266	47.2	5,820	4,236	57	1,584
教育職種 (大学教員)	471	49.3	7,958	5,779	58	2,179
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	462	34.6	4,712	3,492	41	1,220
技能・労務職種	20	44.3	4,357	3,194	45	1,163
教育職種 (附属高校教員)	19	45.0	7,377	5,459	74	1,918
教育職種 (附属義務教育学校教員)	40	42.3	6,754	4,994	117	1,760
教育職種 (外国人教師)	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	133	37.0	4,739	3,487	47	1,252
その他医療職種 (医療技術職員)	該当者なし					
その他医療職種 (看護師)	3	43.8	5,129	3,726	85	1,403

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	88	32.9	3,160	3,139	48	21
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	86	32.6	3,148	3,148	42	0
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

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:常勤同様の勤務時間の在外職員については、該当者がいないため記載を省略した。

注:常勤同様の勤務時間の再雇用職員については、該当者がいないため記載を省略した。

注:常勤同様の勤務時間の任期付職員の区分については、すべて年俸制適用者であるため記載を省略した。

注:「技能・労務職種」とは、調理師、自動車運転手、用務員等である。

注:「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:「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:非常勤職員の「技能・労務職種」、「教育職種(附属義務教育学校教員)」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、人数以外は記載していない。

[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	平成29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	歳	千円	千円	千円	千円
	22	49.0	9,758	9,758	90	0
教育職種 (年俸制適用教員給 与規程適用教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	22	49.0	9,758	9,758	90	0

[年俸制適用者]

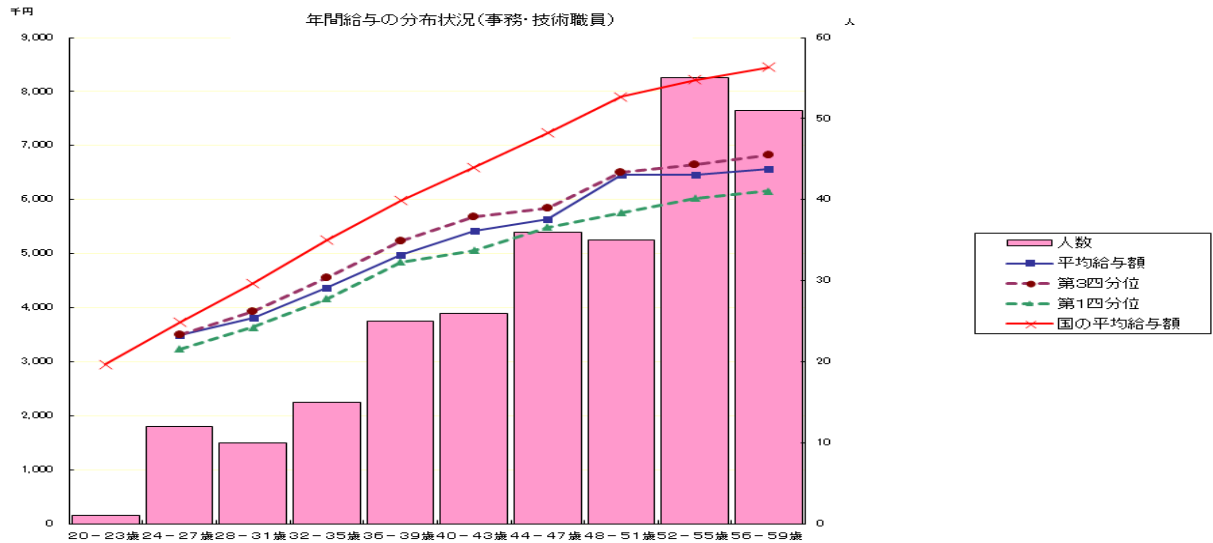
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	28	44.0	5,412	5,412	74	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	42.9	3,341	3,341	119	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	19	44.4	6,393	6,393	52	0

注:常勤同様の勤務時間の在外職員については、該当者がいないため記載を省略した。

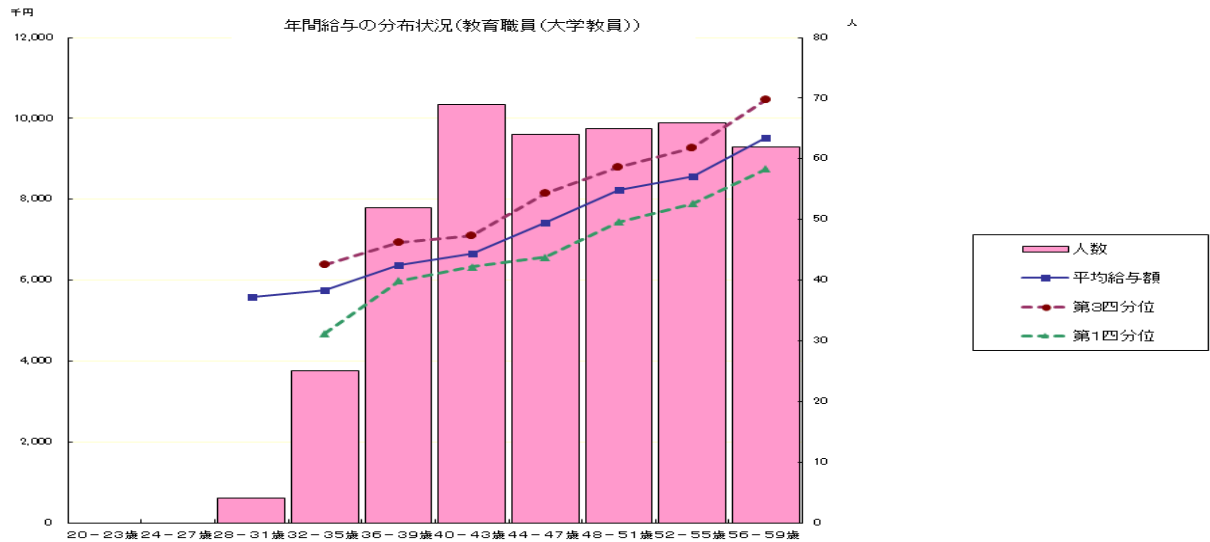
注:常勤同様の勤務時間の再雇用職員については、該当者がいないため記載を省略した。

注:常勤同様の勤務時間の非常勤職員については、該当者がいないため記載を省略した。

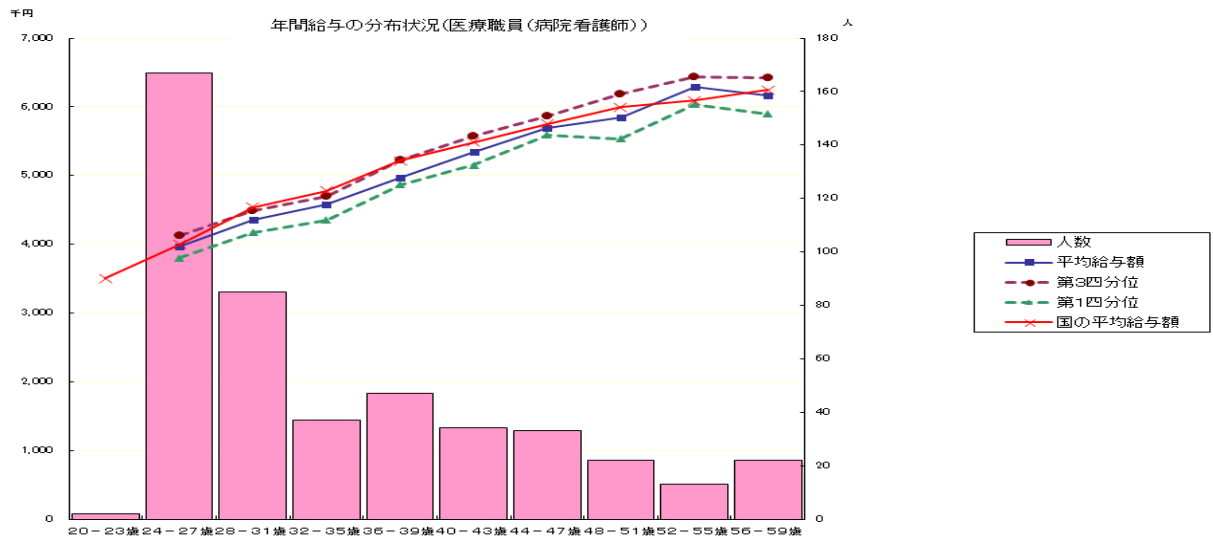
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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20～23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20～23歳、24～27歳の該当者はいない。  
注:年齢28～31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。



注:年齢20～23歳の該当者は2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	4	53.3	10,374	～
	課長	15	54.2	7,641	8,696 ～ 6,672
	課長補佐	23	55.2	6,696	8,384 ～ 6,123
	係長	113	50.7	6,072	7,023 ～ 5,005
	主任	76	44.9	5,265	6,227 ～ 3,832
	係員	35	32.2	3,901	6,000 ～ 2,962

注:部長の該当者は4人のため、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、年間給与額の最高・最低については表示していない。

注:「課長」には相当職である「事務長」、「課長補佐」には相当職である「副課長」、「事務長補佐」及び「室長」、「係長」には相当職である「主査」及び「専門職員」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
代表的 職位	教授	162	56.8	9,744	12,537 ～ 7,581
	准教授	122	46.7	7,836	9,144 ～ 6,253
	講師	44	48.0	7,382	8,595 ～ 5,755
	助教	133	43.4	6,057	7,318 ～ 4,278
	助手	5	47.1	5,919	6,536 ～ 4,976
	教務職員	5	43.9	5,180	5,297 ～ 5,002

(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	56.3	6,396	～
	看護師長	26	52.4	6,347	6,694 ～ 5,837
	副看護師長	58	44.2	5,621	6,553 ～ 4,428
	看護師	373	31.5	4,381	6,039 ～ 3,469

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があることから、平均年齢、年間給与額の最高・最低については表示していない。

注:副看護部長の該当者は4人のため、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、年間給与額の最高・最低については表示していない。

注:「看護師」には相当職である「助産師」を含む。

④ 賞与(平成29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)	% 56.1	% 56.8	% 56.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.9	% 43.2	% 43.5
	最高～最低	% 50.6～39.7	% 51.4～39.6	% 50.6～39.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.6	% 58.9	% 58.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.4	% 41.1	% 41.2
	最高～最低	% 44.4～37.8	% 44.0～38.2	% 44.2～38.3

(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)	% 57.4	% 58.4	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.6	% 41.6	% 42.1
	最高～最低	% 53.8～39.6	% 51.6～39.5	% 52.6～39.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.8	% 58.9	% 58.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.2	% 41.1	% 41.1
	最高～最低	% 50.3～37.2	% 49.3～36.0	% 49.7～36.5

(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)	% 58.2	% 58.3	% 58.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.8	% 41.7	% 41.7
	最高～最低	% 44.4～36.7	% 44.0～36.6	% 44.2～36.7

注:(医療職員(病院看護師))における管理職員は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 80.2</li> <li>・年齢・地域勘案 88.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 80.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 88.2</li> <li>(参考) 対他法人 92.0</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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 29.3% (国からの財政支出額 10,442百万円, 支出予算の総額 35,668百万円:平成29年度予算) (累積欠損額なし:平成28年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 指数の状況として、年齢勘案の対国家公務員指数80.2, その他の指数も80台といずれも国家公務員の給与水準を下回るが、本学の地域性・職員構成を勘案した給与水準として適正と考える。</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。</p>
講ずる措置	引き続き国家公務員の給与体系に依拠し、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 97.8</li> <li>・年齢・地域勘案 100.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 96.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 102.0</li> <li>(参考) 対他法人 97.0</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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 29.3% (国からの財政支出額 10,442百万円, 支出予算の総額 35,668百万円:平成29年度予算) (累積欠損額なし:平成28年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 指数の状況として、年齢勘案の対国家公務員指数97.8, その他の指数もほぼ国家公務員の給与水準を維持しており、本学の地域性・職員構成を勘案した給与水準として適正と考える。</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。</p>
講ずる措置	看護職員の安定的確保のための方策を講じつつ、引き続き国家公務員の給与体系に依拠し、給与水準の維持に努める。

(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29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

(扶養親族がない場合)

##### 【事務・技術職員】

- 22歳(大卒初任給)  
月額179,200円 年間給与2,687,620円
- 35歳(主任)  
月額274,100円 年間給与4,576,840円
- 50歳(課長)  
月額380,200円 年間給与6,409,467円

##### 【教育職員(大学教員)】

- 25歳(修士修了初任給)  
月額240,000円 年間給与3,600,600円
- 35歳(助教)  
月額324,400円 年間給与5,403,827円
- 50歳(教授)  
月額463,600円 年間給与7,935,415円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(子1人につき月額10,000円、子以外の扶養親族1人につき月額6,500円)を支給

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学が規定する職員評価の結果を基礎資料とし、職員の勤務成績等に応じて、現に受けている本給の昇給、昇格、降格及び賞与(6月期、12月期)における支給割合の増減を行っている。

昇給については、1月1日に在職する職員に対し、前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、最高8号給上位の号給に昇給させることができる。

賞与(勤勉手当)については、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に対し、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。

昇格は、勤務成績が良好で、かつ本学が規定する必要経年数又は必要在級年数を有している者は、上位の職務の級に決定することができる。

降格は、勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。

また、平成27年1月1日から導入した新たな年俸制度の適用を受ける職員について、業績年俸の額は、前年度における勤務を対象として、その者の勤務成績の評価に基づき、学長がこれを決定することとしている。

### 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 9,434,051	千円 9,511,877	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,054,549	千円 920,768	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,656,241	千円 4,834,365	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,030,570	千円 2,088,548	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 17,175,412	千円 17,355,559	千円	千円	千円	千円

注: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:「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かかる費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書「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:賞与引当金の取崩額・繰入額及び退職給付引当金の繰入額を除いた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」については、対前年度比0.8%の増となった。これは、該当する教職員枠の採用抑制効果と国家公務員の給与水準の見直し（民間給与との較差等に基づく給与改定）に関連し、本給月額を増額改定、諸手当を増額改定、勤勉手当の支給率の引上げ改定の措置を実施したことによるものである。

また、「最広義人件費」については、対前年度比1.0%の増となった。これは、支給水準の引き下げを実施したことによる「退職手当支給額」の減少、法定福利費の負担金の増に伴う「福利厚生費」の増加などによる結果である。なお、国立大学改革プランで謳われている年俸制について、教員23名に適用し給与が支給されていることも少額ではあるが増額の一因と考えられる。

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）に基づき平成25年1月から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、国家公務員と同様の支給水準の引き下げを実施した。

- ・役員について講じた措置の概要：退職手当の額の算出において、本給月額に在職期間に応じた割合を乗じて得た額に100分の98（平成25年9月30日まで）を乗じて得た額とした。平成25年10月1日以降は100分の92、平成26年7月1日以降は100分の87とした。

- ・職員について講じた措置の概要：退職手当の額の算出において、支給率の調整として勤続20年以上の場合に100分の104を乗じていたものを退職理由、勤続年数にかかわらず100分の98（平成25年9月30日まで）とした。平成25年10月1日以降は100分の92、平成26年7月1日以降は100分の87とした。

③「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成29年11月17日閣議決定）に基づき以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、国家公務員と同様の支給水準の引き下げを実施した。

- ・役員について講じた措置の概要：平成30年1月以降、退職手当の額の算出において、本給月額に在職期間に応じた割合を乗じて得た額に100分の83.7を乗じて得た額とした。

- ・職員について講じた措置の概要：平成30年3月以降、退職手当の額の算出において、本給月額に在職期間に応じた割合を乗じて得た額に100分の83.7を乗じて得た額とした。なお、検討期間を設ける必要があったことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期（平成30年1月1日）と異なる取扱いとした。

### Ⅳ その他 特になし