

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人広島大学(法人番号1240005004054)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、類似事業を実施している民間企業や独立行政法人等及び国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、人数規模が同規模である法人等の役員報酬並びに国家公務員指定制俸給表の俸給月額及び事務次官の年間報酬額を参考とした。

##### 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。)

・当法人においては、平成16年度より常勤役員に対する期末特別手当において、その者の在職期間における業績を勘案し、当該手当支給額を増減できる(平成18年度からは100分の10の範囲内)こととしていたが、平成22年度からは、期末特別手当を廃止し、期末手当及び勤勉手当に改編した。その後、平成28年10月からは、期末手当と勤勉手当を統合し、勤勉手当相当を含む期末手当として支給することとし、在職期間における業績を反映できるよう、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で支給額を増減できることとしている。

##### 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、月額及び期末手当から構成されている。月額については、広島大学役員報酬規則に則り、本給(7号俸:1,107,000円)に加え、支給要件に該当する場合には通勤手当、広域人事交流手当、単身赴任手当を加算して支給している。期末手当についても、広島大学役員報酬規則に則り、期末手当基準額(本給及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に、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175を乗じ、基準日以前6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に対し、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の範囲内で増減した額としている。

なお、平成28年度では、給与法指定職俸給表の改定に準拠し、12月に期末手当支給率の引き上げ(年間0.1月分)を実施した。

##### 理事

・役員報酬支給基準は、月額、期末手当から構成されている。月額については、広島大学役員報酬規則に則り、本給(1号俸:706,000円から4号俸:895,000円のうちから経歴等を考慮し決定された額)に加え、支給要件に該当する場合には通勤手当、広域人事交流手当、単身赴任手当を加算して支給している。期末手当についても、広島大学役員報酬規則に則り、期末手当基準額(本給及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に、期末手当として6月に支給する場合においては100分の145、12月に支給する場合においては100分の170を乗じ、基準日以前6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に対し、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、増減した額としている。

なお、平成28年度では、10月に期末手当と勤勉手当を統合し、勤勉手当相当を含む期末手当を支給することとした。また、給与法指定職俸給表の改定に準拠し、12月に期末手当支給率の引き上げ(年間0.1月分)を実施した。

##### 理事(非常勤)

・該当者なし

監事

・役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、広島大学役員報酬規則に則り、本給(1号俸:706,000円)に加え、支給要件に該当する場合には通勤手当、広域人事交流手当、単身赴任手当を加算して支給している。期末手当についても、広島大学役員報酬規則に則り、期末手当基準額(本給及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に、6月に支給する場合には100分の150、12月に支給する場合には100分の175を乗じ、基準日以前6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に対し、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、増減した額としている。

なお、平成28年度では、給与法指定職俸給表の改定に準拠し、12月期末手当支給率の引き上げ(年間0.1月分)を実施した。

監事(非常勤)

・役員報酬支給基準は、非常勤役員手当で構成されている。非常勤役員手当は、広島大学役員報酬規則に則り、1号俸(706,000円÷20日×1週間当たりの勤務予定日数×52÷12)を支給している。

なお、平成28年度では、役員報酬支給基準の改定を行っていない。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成28年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	18,500	13,284	5,216	( )			
A理事	14,953	10,740	4,087	126 (通勤手当)		3月31日	
B理事	14,616	10,278	3,926	412 (通勤手当)			
C理事	14,552	9,132	3,763	744 (単身赴任手当) 913 (広域人事交流手当)	4月1日		◇
D理事	14,496	10,278	3,926	292 (通勤手当)			
E理事	14,450	10,278	4,121	50 (通勤手当)			
F理事	13,899	9,816	4,032	50 (通勤手当)	4月1日		
G理事	13,602	9,816	3,736	50 (通勤手当)	4月1日		
A監事	11,218	8,472	2,252	494 (通勤手当)	4月1日		*※
B監事 (非常勤)	5,832	5,832		( )			*

注1: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2:「前職」欄の「\*」は退職公務員、「◇」は役員出向者、「\*※」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職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

・当法人では、「自由で平和な一つの大学」という建学の精神を継承し、理念5原則(平和を希求する精神、新たなる知の創造、豊かな人間性を培う教育、地域社会・国際社会との共存、絶えざる自己変革)の下に、「知の創造拠点」として未来社会に資する先端的な学術研究の推進とそれを通じた優れた人材の育成に取り組み、その成果を活かして国際社会に貢献することを使命としており、広島大学の長期ビジョンを基盤として、教育改革、研究活動の活性化、世界・地域への貢献、医療人の養成拠点並びに医科学の拠点形成等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、当法人の学長は、職員数約3,400名の法人の代表としての職務を行うとともに、学校教育法上の学長として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5,286万円と比較した場合、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。

当法人では、学長の標準報酬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や民間企業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

・当法人の理事は、教育・東千田、大学改革、国際・平和・基金、研究、社会産学連携、医療、財務・総務、その他学長が特に命ずる事項について学長を補佐し、その業務を掌理している。

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5,286万円と比較した場合、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。

こうした職務内容の特性や民間企業等との比較を踏まえると、報酬は妥当であると考えられる。

##### 理事(非常勤)

・該当者なし

##### 監事

・当法人の監事は、当法人の業務を監査し、業務の効率的かつ合理的な運営を図るとともに、財務会計経理等の適正を期すことを任務としている。

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取締役の報酬2,841万円と比較した場合、それ以下となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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)

・当法人の監事は、当法人の業務を監査し、業務の効率的かつ合理的な運営を図るとともに、財務会計経理等の適正を期すことを任務としている。

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取締役の報酬2,841万円と比較した場合、それ以下となっている。

非常勤監事の報酬は、常勤監事の本給をもとに、1週間当たりの勤務日数により支給されている。

こうした職務内容の特性や民間企業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。

#### 【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	該当者なし					
監事	1,842	2	0	H28.3.31	1.0	*
監事 (非常勤)	該当者なし					

注:「前職」欄の「\*」は退職公務員であることを示す。

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 (非常勤)	該当者なし
理事	該当者なし
監事	当該監事は、本学の業務運営状況、業務執行状況及び会計処理状況の実態を把握し、関係法令等に基づく適正な執行状況等について監査を行うとともに、中期計画、年度計画における重点課題の推進やガバナンスと大学運営体制などについての的確な意見を述べるなど、本学の業務の適正かつ効率的な運営の確保に尽力した。 当該監事の業績勘案率については、これらの監査業務に対する貢献度及び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、平成28年3月24日開催の経営協議会において、業績勘案率を「1.0」とした。
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

・当法人においては、学長、常勤理事及び常勤監事に勤勉手当相当を含む期末手当を支給している。期末手当は、期末手当基準額(本給及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に、各期の支給割合を乗じ、基準日以前6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を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、増減した額としている。平成28年10月から、学長及び常勤理事については、役員個人の業務の遂行状況に関する評価(個人業績評価)結果を基に経営協議会の議を経て、在職期間における業績を勘案する率(業績勘案率)を決定するよう、業績の期末手当への反映方法を見直した。

## 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

・当法人の給与水準を検証するにあたって、国家公務員及び平成28年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3,400人)及び職種別平均支給額を参考にした。

(1) 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410,984円となっており、全職員の平均給与月額は417,394円となっている。

(2) 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452,259円となっている。

さらに、教育・研究活動の活性化と質的向上及び大学運営に係る人材の有効活用に資するため、教職員給与の適正化を推進し、全学的視点から人件費(人員)管理を行っている。

#### 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。)

・当法人においては、平成16年度から業績給を導入しており、人件費の範囲内で、職員の勤務成績に応じて、昇給又は昇格若しくは勤勉手当に反映させるものとしている。

#### 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

・広島大学職員給与規則に則り、基本給及び諸手当(管理職手当、職務付加手当、初任給調整手当、扶養手当、特別調整手当、広域人事交流手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、附属学校教員特別手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日手当、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び特別手当)としている。

期末手当については、本給、本給の調整額、教職調整額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する特別調整手当又は広域人事交流手当の月額並びに特別調整手当の加算額の月額並びに役職段階別加算額及び特定管理職加算額の合計額に同規則に定める職員の区分に応じた期別支給割合(一般職員の場合:6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には100分の137.5)を乗じ、さらに基準日以前6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、本給、本給の調整額、教職調整額及びこれらに対する特別調整手当又は広域人事交流手当の月額、特別調整手当の加算額の月額並びに役職段階別加算額及び特定管理職加算額の合計額に同規則に定める職員の区分に応じた勤務成績割合(一般の職員で良好な職員の場合:100分の88.5)を乗じて得た額としている。

なお、平成28年度では、以下のとおり改正を行った。

<4月改正>

①単身赴任手当の引上げ改定(4,000円から16,000円)

②勤勉手当において、「特に優秀な職員」を超える勤務成績割合を適用する「極めて優秀な職員」を設定

<7月改正>

①特殊勤務手当に、大学教員が法学部又は経済学部の夜間主コースにおける教職科目の授業を行う場合の手当を設定(これまで学内非常勤講師として発令していたものは廃止)

<12月改正>

①本給月額の引上げ改定(平均0.2%)

②初任給調整手当の引上げ改定(100円)

③勤勉手当の勤務成績割合の引上げ改定(年間0.1月分)

<1月改正>

①平成28年4月から平成28年11月までの本給月額及び初任給調整手当の増額相当分を一時金として支給

## 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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	2650	44.9	7,135	5,238	105	1,897
事務・技術	540	43.1	5,854	4,335	166	1,519
教育職種 (大学教員)	1203	50.8	8,979	6,540	114	2,439
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	596	35.3	4,940	3,669	35	1,271
技能・労務職種	1					
海事職種	8	43.1	6,612	4,869	0	1,743
海技職種	3	35.8	4,178	3,053	0	1,125
教育職種 (附属高校教員)	95	45.7	7,323	5,456	92	1,867
教育職種 (附属義務教育学校教員)	71	43.3	7,030	5,257	140	1,773
医療職種 (病院医療技術職員)	130	41.3	5,528	4,083	90	1,445
その他医療職種 (医療技術職員)	1					
その他医療職種 (看護師)	2					

常勤職員(年俸制)	107	42.2	7,322	7,322	0	0
教育職種 (大学教員)	107	42.2	7,322	7,322	0	0

再任用職員	10	61.9	3,832	3,238	64	594
事務・技術	5	61.5	3,275	2,773	92	502
教育職種 (附属高校教員)	2					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	2					

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
非常勤職員	520	41.3	3,883	3,218	78	665
事務・技術	249	44.2	3,509	2,709	128	800
教育職種 (大学教員)	19	41.5	7,369	5,670	14	1,699
医療職種 (病院医師)	39	37.2	3,892	3,399	0	493
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	51	47.0	3,185	2,466	79	719
医療職種 (病院医療技術職員)	60	30.7	3,933	2,992	68	941
その他医療職種 (看護師)	2					
その他教育職種 (大学教員)	73	42.3	4,920	4,920	0	0
その他医療職種 (病院医師)	24	27.2	2,780	2,780	0	0
その他	3	61.8	6,885	6,885	0	0

非常勤職員(年俸制)	45	43.8	6,965	6,965	0	0
その他教育職種 (大学教員)	45	43.8	6,965	6,965	0	0

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: 「技能・労務職種」とは、自動車運転手、調理師、調理員、用務員及び医療補助員の業務を行う職種を示す。

注3: 「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、通信長、航海士及び機関士の業務を行う職種を示す。

注4: 「海技職種」とは、船舶等の甲板長、甲板員、機関員及び司厨員の業務を行う職種を示す。

注5: 「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。

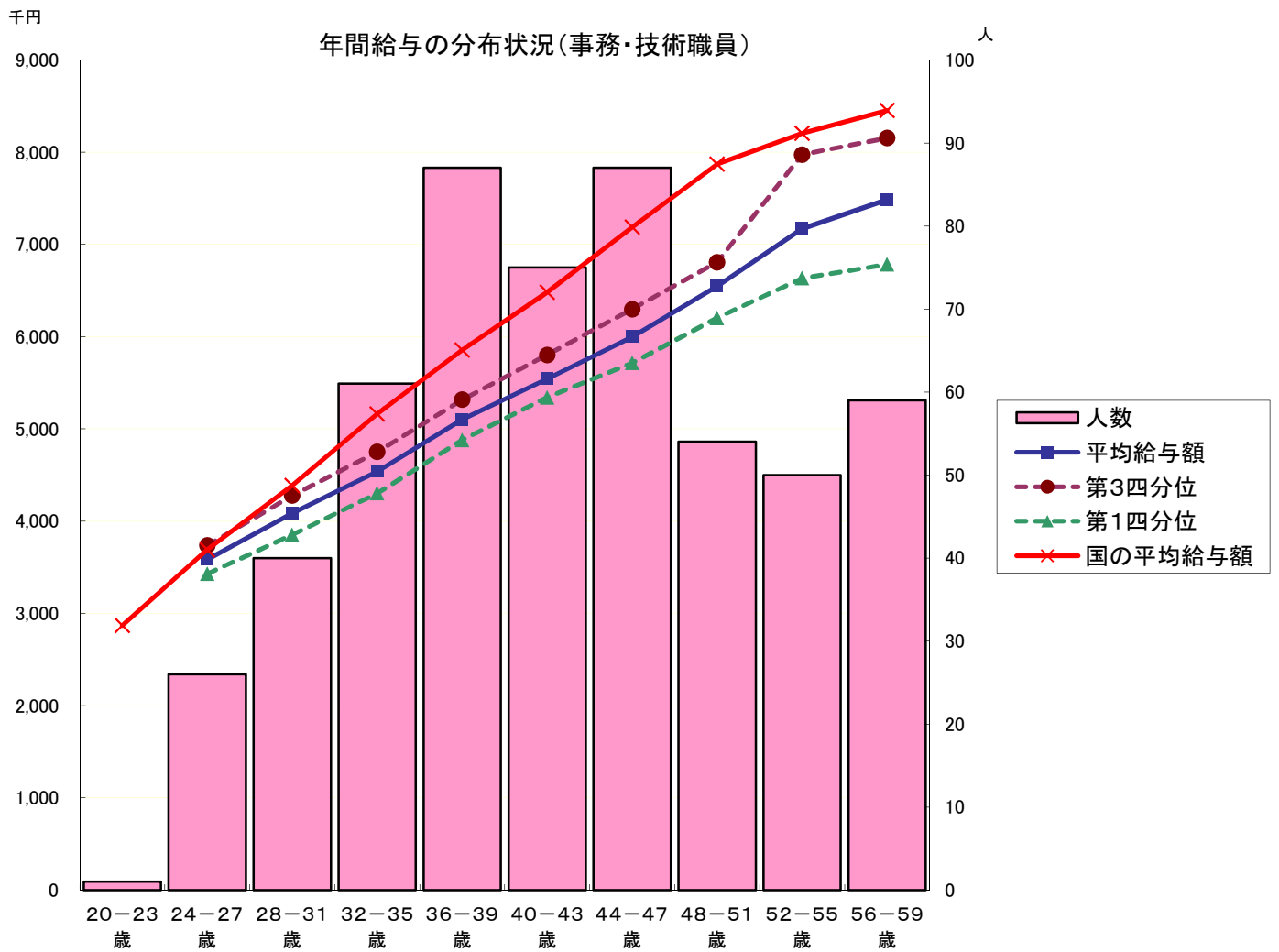
注6: 在外職員、任期付職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注7: 再任用職員については、「事務・技術」、「教育職種(附属高校教員)」、「教育職種(附属義務教育学校教員)」及び「医療職種(病院医療技術職員)」以外は該当者がいないため、欄を省略した。

注8: 常勤職員の「技能・労務職種」、「その他医療職種(医療技術職員)」、「その他医療職種(看護師)」、再任用職員の「教育職種(附属高校教員)」、「教育職種(附属義務教育学校教員)」、「医療職種(病院医療技術職員)」、非常勤職員の「その他医療職種(看護師)」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。

注9: 「その他」とは、該当者が少数数であるうえ、同様の職務に従事する他の職員と給与形態等が異なることから、独立した職種として公表することが適当でないものである。

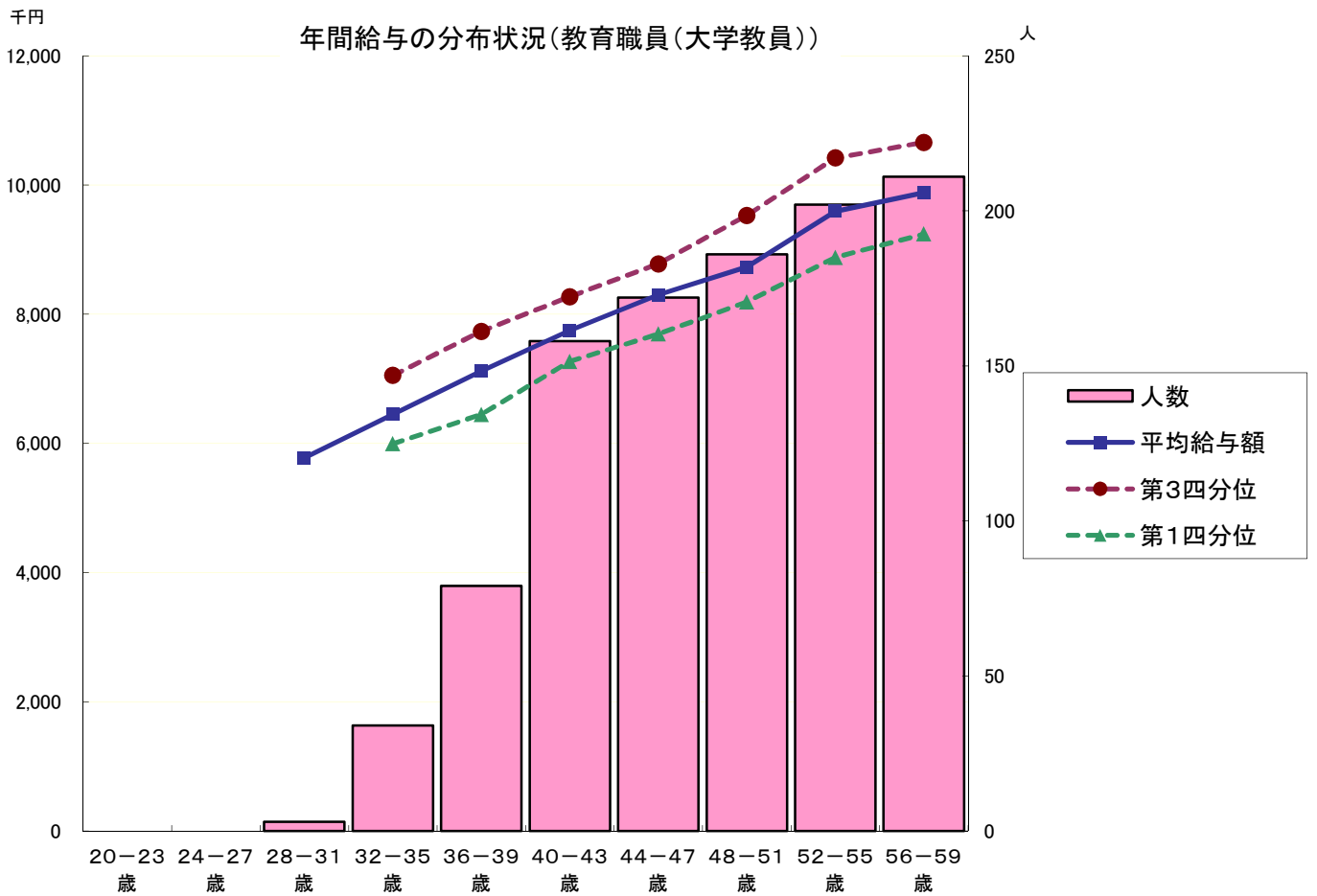
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



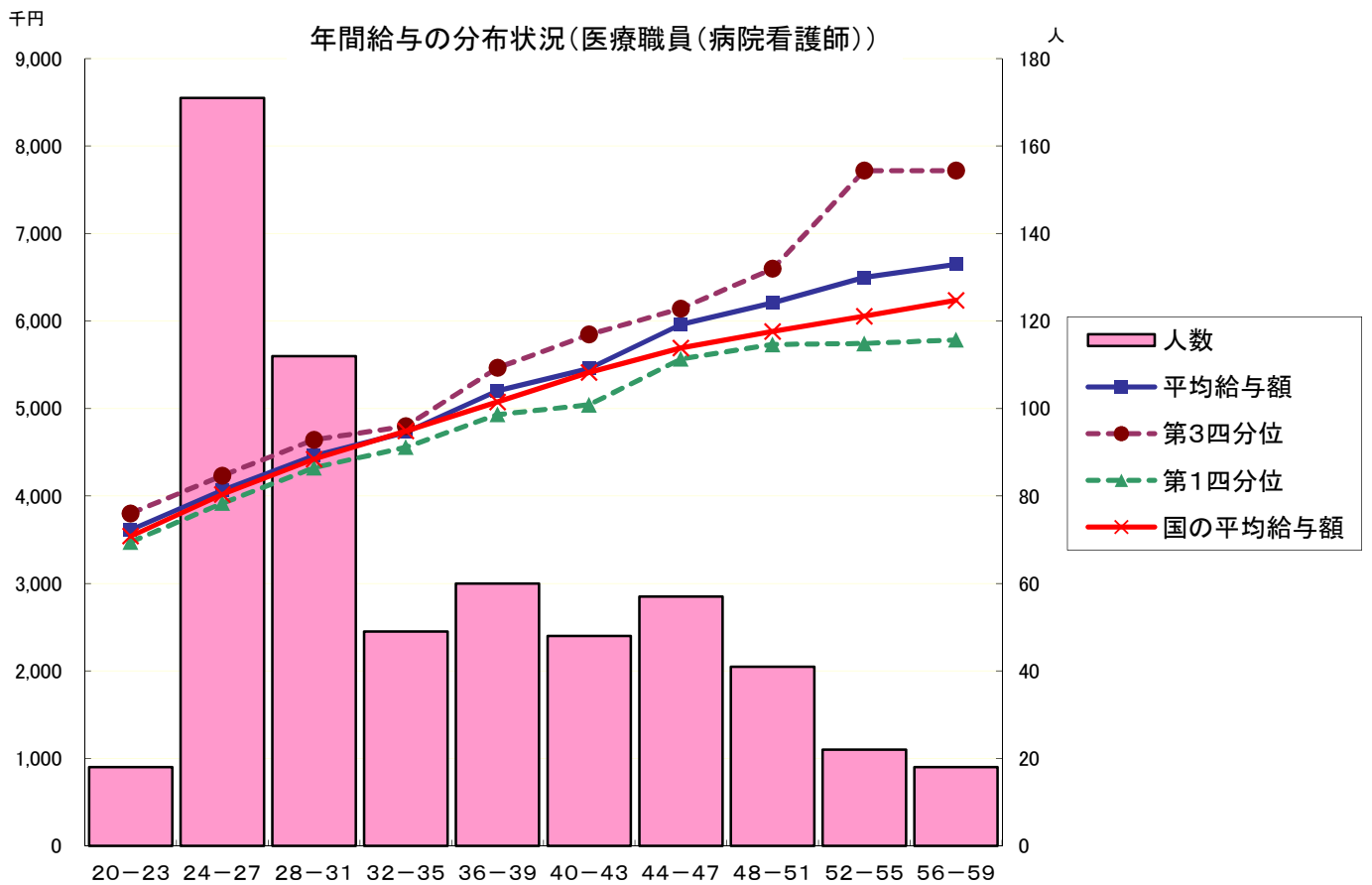
注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2: 年齢20-23歳の年齢層については、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、「平均給与額」、「第1四分位」及び「第3四分位」の折れ線は表示していない。





注: 年齢28-31歳の年齢層については、該当者が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、「第1四分位」及び「第3四分位」の折れ線は表示していない。



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	9	56.6	9,274	10,237～8,315
グループリーダー	49	54.6	7,888	8,580～5,967
副グループリーダー	48	51.9	6,776	7,348～5,580
主査	224	46.0	5,896	7,141～4,630
主任	187	35.7	4,671	6,212～3,428
グループ員	23	27.0	3,573	4,226～3,221

注:代表的職位として掲げたグループリーダーは課長相当、副グループリーダーは課長補佐相当、主査は係長相当、グループ員は係員相当である。

(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	521	55.9	10,214	13,118～7,722
准教授	371	48.1	8,362	10,735～6,171
講師	98	47.7	8,018	9,468～6,500
助教	210	44.4	6,843	8,477～5,520
助手	3	51.8	6,401	

注:助手の該当者は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」のうち最高額及び最低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)
看護部長	1			
主任看護師長	6	54.2	8,230	8,335～8,105
看護師長	30	48.8	7,368	8,118～5,765
副看護師長	80	42.5	5,755	6,828～4,388
看護師	479	33.0	4,556	6,401～3,366

注1:代表的職位として掲げた主任看護師長は副看護部長相当である。

注2: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」、「年間給与額」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)	% 58.5	% 58.8	% 58.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.5	% 41.2	% 41.4
	最高～最低	% 56.6～36.7	% 53.0～36.8	% 54.7～37.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.5	% 60.5	% 60.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.5	% 39.5	% 39.5
	最高～最低	% 45.1～36.1	% 44.6～36.2	% 43.2～36.2

(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)	% 57.1	% 57.0	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.9	% 43.0	% 42.9
	最高～最低	% 56.7～37.6	% 53.6～38.0	% 53.6～37.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.3	% 60.3	% 60.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.7	% 39.7	% 39.7
	最高～最低	% 83.1～36.1	% 81.3～31.3	% 82.1～36.1

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)	% 55.5	% 56.4	% 56.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.5	% 43.6	% 44.0
	最高～最低	% 55.0～37.4	% 53.5～39.2	% 54.3～38.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.2	% 60.1	% 60.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.8	% 39.9	% 39.9
	最高～最低	% 45.1～35.9	% 46.3～36.0	% 44.8～35.9

### 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 86.7</li> <li>・年齢・地域勘案 93.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 85.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 92.8</li> <li>(参考) 対他法人 99.1</li> </ul>
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 38.6%】 (国からの財政支出額 27,504,241,900円, 支出予算の総額 71,297,970,000円:平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 11.1% (常勤職員数540人中60人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 79.4% (常勤職員数540人中429人)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 29.8%】 (支出総額 73,154,303,116円, 給与・報酬等支給総額 21,816,761,829円:平成27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38.6%であり、累積欠損は生じていない。 国の行政職俸給表(一)適用者に対して本学の大学以上の高学歴者の割合は高いが(国:55.8%, 本学79.4%)、対国家公務員との比較指標では86.7と下回っている。 また、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合も29.8%であることから、適切な水準を維持していると思われる。 (国の大卒以上の高学歴者の割合は人事院「平成28年国家公務員給与等実態調査」より)</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達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	<p>今後も社会一般の情勢を判断する上で、国家公務員の給与改定を参考に水準を維持する必要があると思われる。</p>

○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 102.4</li> <li>・年齢・地域勘案 98.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 102.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 98.1</li> <li>(参考)対他法人 101.6</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国の医療職俸給表(三)適用者に対して本学は1級の職員の割合が低いこと(国:7.8%, 本学:0%), 国の医療職俸給表(三)適用者の53.9%が地域手当の非支給地の在勤者であることに対して本学は全員が地域手当5級地の在勤者であることが主な要因と考える。 (国の1級割合及び地域手当の非支給地在勤者割合は人事院「平成28年国家公務員給与等実態調査」より)</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p><b>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 38.6%】</b> (国からの財政支出額 27,504,241,900円, 支出予算の総額 71,297,970,000円:平成28年度予算)</p> <p><b>【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】</b></p> <p><b>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 29.8%】</b> (支出総額 73,154,303,116円, 給与・報酬等支給総額 21,816,761,829円:平成27年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 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38.6%であり、累積欠損は生じていない。 上記「国に比べて給与水準が高くなっている理由」の要因により、対国家公務員との比較指標は102.4と上回るが、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合は29.8%であることから、適切な水準を維持していると思われる。</p> <p><b>【文部科学大臣の検証結果】</b> 地域差及び学歴差を是正した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	<p>今後も社会一般の情勢を判断する上で、国家公務員の給与改定を参考に水準を維持する必要があると思われる。</p>

○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

95.1

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

##### 【事務・技術職員】

- 22歳(大卒初任給, 独身)  
月額 176,700 円 年間給与 2,626,293 円
- 35歳(主任, 配偶者・子1人)  
月額 285,619 円 年間給与 4,670,173 円
- 45歳(主査, 配偶者・子2人)  
月額 361,118 円 年間給与 5,902,049 円

##### 【教育職員(大学教員)】

- 27歳(大学院(博士課程後期)卒初任給, 独身)  
月額 295,900 円 年間給与 4,440,320 円
- 35歳(助教, 配偶者・子1人)  
月額 389,031 円 年間給与 6,374,762 円
- 45歳(准教授, 配偶者・子2人)  
月額 499,138 円 年間給与 8,277,950 円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

・当法人においては、平成16年度から業績給を導入しており、人件費の範囲内で、職員の勤務成績に応じて、昇給又は昇格若しくは勤勉手当に反映させるものとしている。

平成28年4月から、勤勉手当において、より優秀な職員に対し「特に優秀な職員」を超える勤務成績割合を適用できるよう、「極めて優秀な職員」区分を設定した。

### 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 21,729,421	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,139,295	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 11,395,407	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 4,774,307	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 40,038,432	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「(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

・前年度(平成27年度)との比較について

①「給与、報酬等支給総額」・・・前年度比0.4%減

人事院勧告に基づく勤勉手当の成績率の引き上げ改定や本給表の引き上げ改定による増額があったものの、前年度に比べて人員の減少が大きかったため、微減となった。

②「最広義人件費」・・・前年度比0.1%増

法定福利費に係る保険料率の引き上げに伴う福利厚生費の増額及び退職者の増加に伴う退職手当支給額の増額により、微増となった。

### Ⅳ その他

・特になし。