

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、人教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職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30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、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30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、異動保障手当、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、異動保障手当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155、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、増減した額としている。
なお、平成30年度の期末手当(12月期)増額相当分(0.05月分)を一時金として支給している。

理事

・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、異動保障手当、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、異動保障手当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150、12月に支給する場合においては100分の165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、増減した額としている。
なお、平成30年度の期末手当(12月期)増額相当分(0.05月分)を一時金として支給している。

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、異動保障手当、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、異動保障手当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155、12月に支給する場合には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、増減した額としている。
 なお、平成30年度の期末手当(12月期)増額相当分(0.05月分)を一時金として支給している。

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。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成30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	18,580	13,284	5,216	80 (一時金)			
A理事	15,393	10,740	4,292	292 (通勤手当) 68 (一時金)			
B理事	15,305	10,740	4,087	412 (通勤手当) 64 (一時金)		3月31日	
C理事	15,150	10,740	4,292	50 (通勤手当) 68 (一時金)			
D理事	14,916	10,740	4,087	24 (通勤手当) 64 (一時金)			
E理事	14,892	10,740	4,087	64 (一時金)	4月1日		
F理事	14,352	10,278	4,009	64 (一時金)		3月31日	
G理事	13,984	8,472	3,758	1,694 (異動保障手当) 60 (一時金)	4月1日		◇
A監事	12,388	8,472	3,327	538 (通勤手当) 51 (一時金)			*※
B監事 (非常勤)	5,736	5,736		()	4月1日		

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3,500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5,634万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,327万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5,634万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,327万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、報酬水準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2,536万円と比較した場合、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2,536万円と比較した場合、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30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	3,371 (46,963)	3 (37)	0	H30.3.31	1.0	
監事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

注:理事については、支給額欄に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」欄の括弧内の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を総額として記載した。

5 退職手当の水準の妥当性について

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事	当該理事は、医療担当として、唇顎口蓋裂及び顎顔面領域におけるチーム医療の推進、リンパ浮腫治療センター設置による集学的な治療の提供、海外機関との部局間交流協定に基づく国際交流の推進、グローバルな放射線治療を提供できる人材の育成、地域の基幹病院との連携強化、高度被ばく医療・原子力災害医療の体制の充実、女性医師のキャリア継続支援等に尽力した。 当該理事の業績勘案率については、これらの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31年1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。
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考えます。

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、異動保障手当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、増減した額としている。平成28年10月から、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30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3,500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30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410,940円となっており、全職員の平均給与月額は417,230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454,061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30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勤務期間に応じた割合及び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87)を乗じて得た額としている。

なお、平成30年度では、以下のとおり改正を行った。

<4月改正>

①国家公務員の「給与制度の総合的見直し」を参考に平成27年1月1日に抑制した昇給を回復するため、平成30年4月1日において37歳未満の職員の昇給号俸数を1号俸回復

②勤勉手当について、年間0.1月分の支給率の引き上げを行い、年間増率分を6月期と12月期へ0.05月分ずつ均等に振り分け

<1月改正>

①本給月額の引上げ改定(平均0.2%増)

②初任給調整手当の引上げ改定(100円)

③宿日直手当、宿日直手当額を参考としている特殊勤務手当の引き上げ改定(200円～1,000円)

③本給、初任給調整手当、宿日直手当、宿日直手当額を参考としている特殊勤務手当遡及(平成30年4月から12月まで)相当分及び勤勉手当(12月期)増額相当分(年間0.05月分)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30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 2599	歳 45.1	千円 7,166	千円 5,255	千円 110	千円 1,911
事務・技術	人 536	歳 43.5	千円 5,942	千円 4,390	千円 170	千円 1,552
教育職種 (大学教員)	人 1119	歳 51.9	千円 9,160	千円 6,666	千円 123	千円 2,494
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 624	歳 35.6	千円 5,052	千円 3,741	千円 38	千円 1,311
技能・労務職種	人 4	歳 45.0	千円 5,181	千円 3,873	千円 119	千円 1,308
海事職種	人 8	歳 45.1	千円 6,857	千円 5,025	千円 0	千円 1,832
海技職種	人 3	歳 37.8	千円 4,489	千円 3,282	千円 0	千円 1,207
教育職種 (附属高校教員)	人 87	歳 45.0	千円 7,457	千円 5,557	千円 136	千円 1,900
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 73	歳 41.7	千円 6,927	千円 5,174	千円 131	千円 1,753
医療職種 (病院医療技術職員)	人 142	歳 40.3	千円 5,475	千円 4,039	千円 84	千円 1,436
その他医療職種 (医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人 3	歳 47.5	千円 5,568	千円 4,113	千円 166	千円 1,455

常勤職員(年俸制)	人 287	歳 39.9	千円 7,297	千円 7,297	千円 0	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 287	歳 39.9	千円 7,297	千円 7,297	千円 0	千円 0

再任用職員	人 16	歳 61.8	千円 3,799	千円 3,231	千円 182	千円 568
事務・技術	人 11	歳 61.6	千円 3,388	千円 2,875	千円 183	千円 513
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員)	人 5	歳 62.1	千円 4,703	千円 4,012	千円 181	千円 691
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

区分	人員	平均年齢	平成30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	514	41.8	3,918	3,259	73	659
事務・技術	234	45.7	3,597	2,776	121	821
教育職種 (大学教員)	13	42.4	7,313	5,602	33	1,711
医療職種 (病院医師)	41	36.8	3,879	3,389	0	490
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	58	45.5	3,102	2,432	70	670
医療職種 (病院医療技術職員)	69	31.0	3,994	3,041	70	953
その他医療職種 (看護師)						
その他教育職種 (大学教員)	69	42.7	5,269	5,269	0	0
その他医療職種 (病院医師)	25	27.7	2,772	2,772	0	0
その他	5	62.5	5,938	5,938	0	0

非常勤職員(年俸制)	52	46.8	7,014	7,014	0	0
その他教育職種 (大学教員)	52	46.8	7,014	7,014	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。

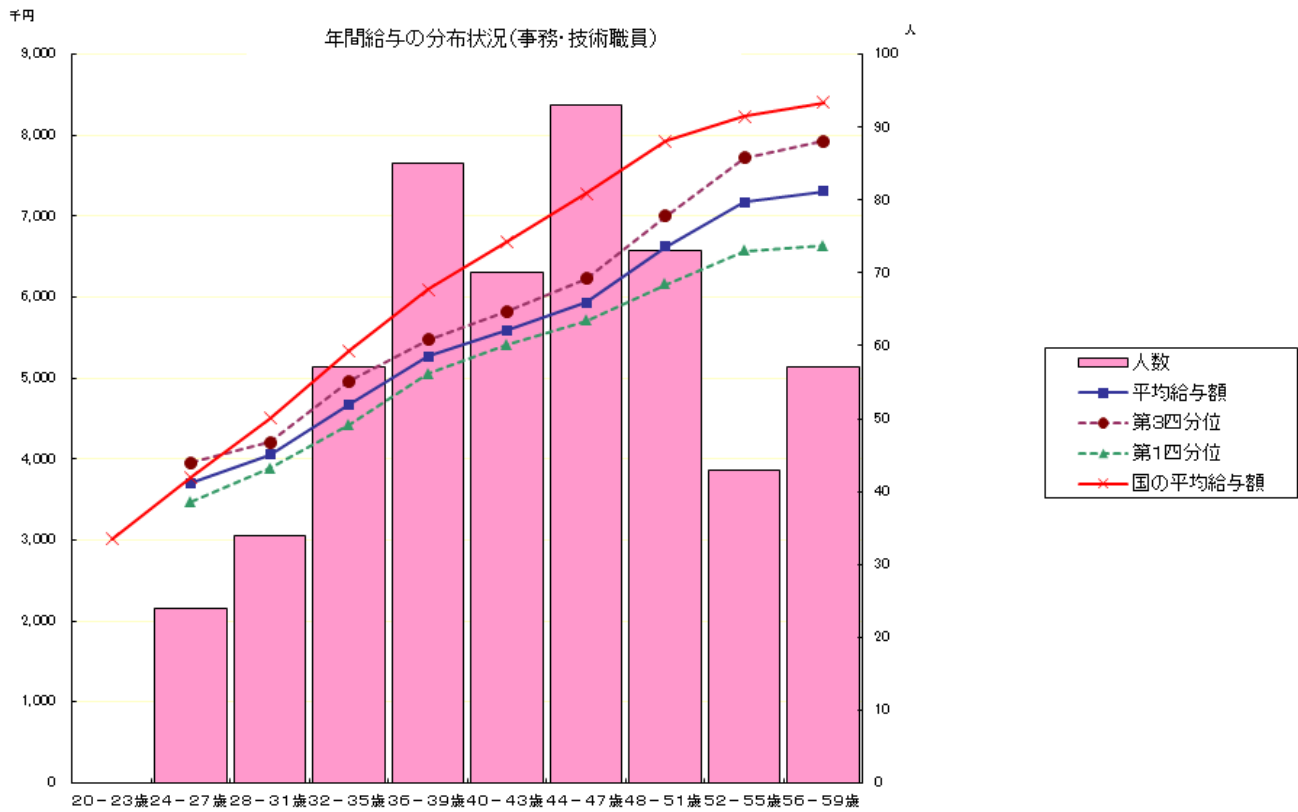
注6: 在外職員、任期付職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注7: 再任用職員については、「事務・技術」、「医療職種(病院看護師)」、「教育職種(附属高校教員)」、「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。

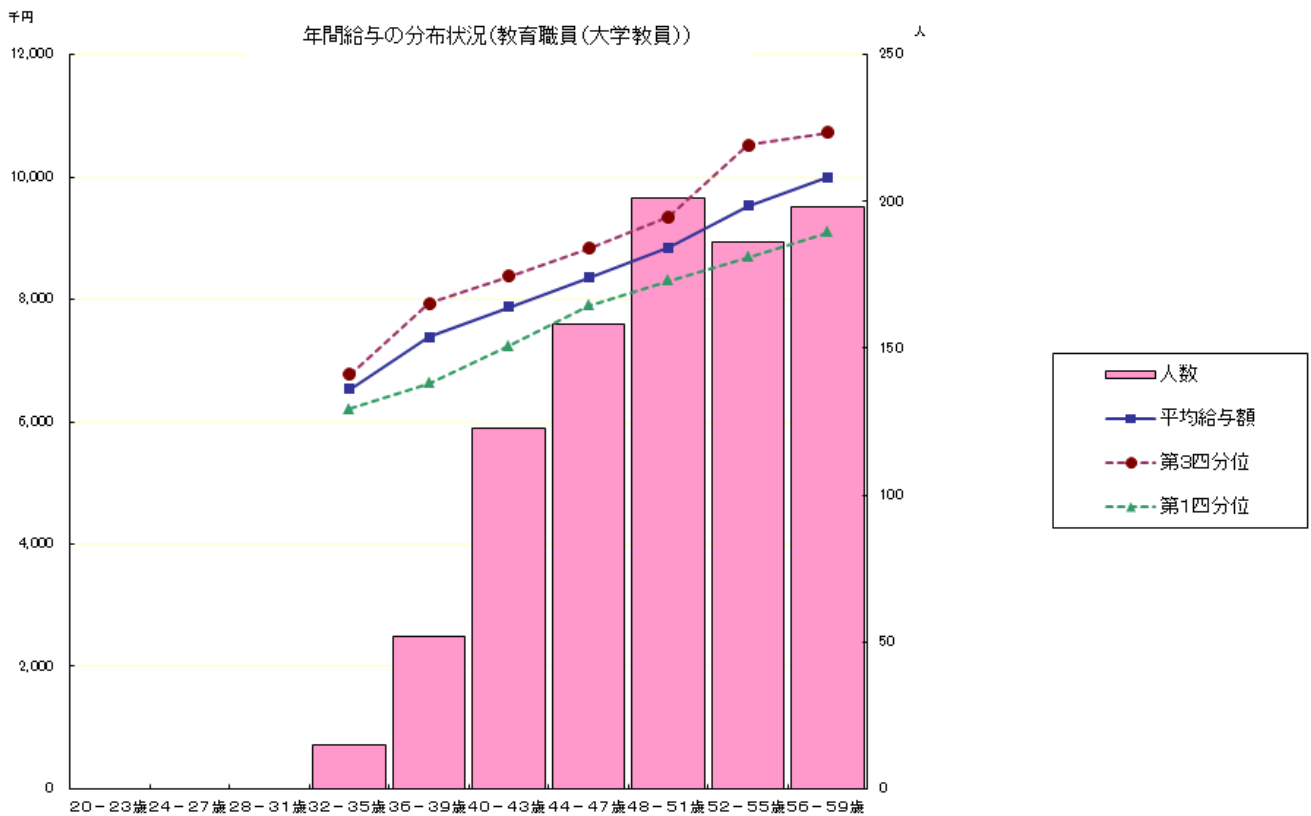
注8: 常勤職員の「その他医療職種(医療技術職員)」、再任用職員の「医療職種(病院看護師)」、「医療職種(病院医療技術職員)」、非常勤職員の「その他医療職種(看護師)」は該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。

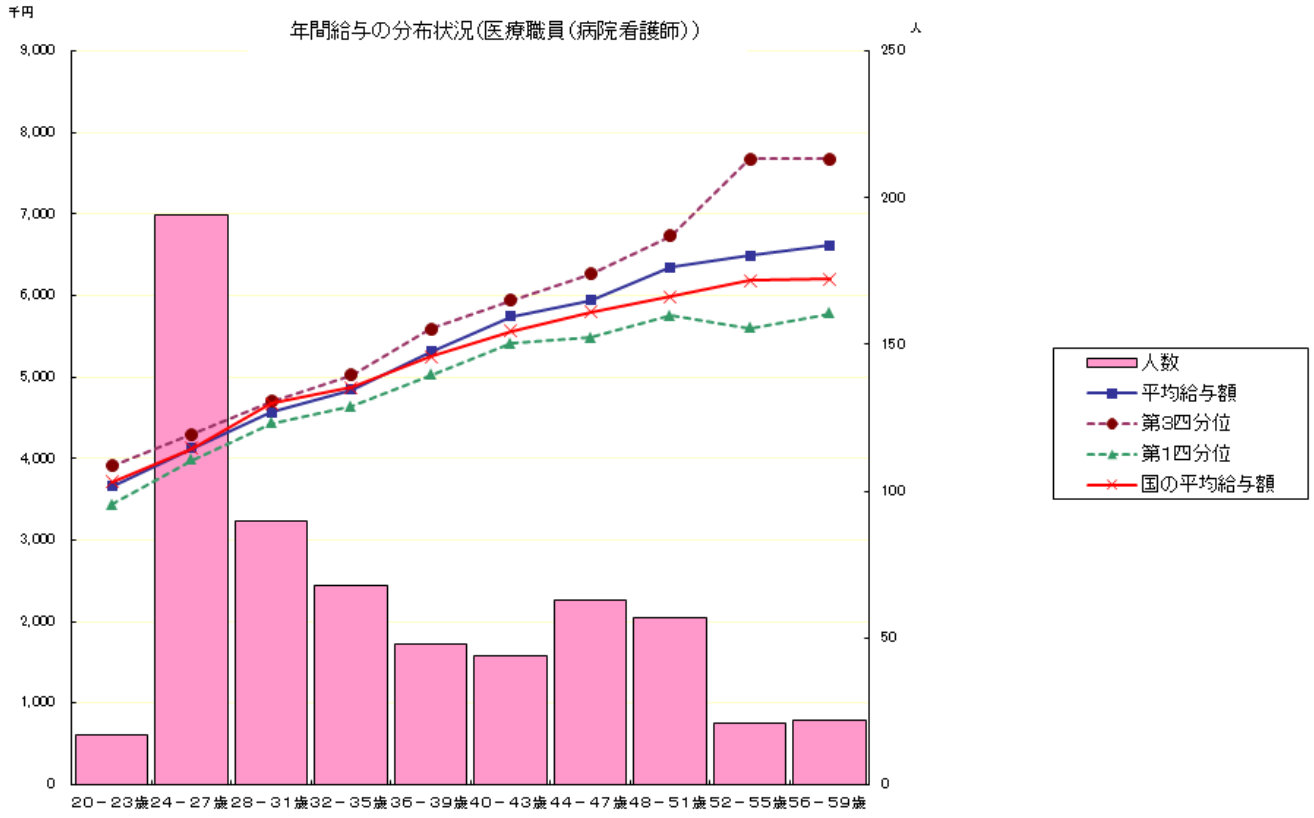
注9: 「その他」とは、該当者が少数であるうえ、同様の職務に従事する他の職員と給与形態等が異なることから、独立した職種として公表することが適当でないものである。

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。





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	56.5	9,432	10,677～8,023
グループリーダー	42	53.9	7,775	9,432～6,614
副グループリーダー	44	51.0	6,793	7,567～5,815
主査	215	46.8	6,030	7,218～4,725
主任	180	37.8	5,015	6,579～3,807
グループ員	45	30.3	3,888	4,962～3,150

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	505	56.1	10,294	13,431～7,627
准教授	375	48.9	8,421	10,626～6,619
講師	78	49.3	8,183	9,574～6,460
助教	159	47.0	6,957	8,436～5,854
助手	2			

注:助手の該当者は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」、「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)
看護部長	1			
主任看護師長	7	54.4	8,214	8,699～7,973
看護師長	32	49.3	7,588	8,464～6,160
副看護師長	80	43.7	5,966	6,925～4,833
看護師	504	33.1	4,646	6,460～3,439

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30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)	% 49.6	% 53.4	% 51.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 50.4	% 46.6	% 48.4
	最高～最低	% 58.3～39.8	% 55.0～31.8	% 56.6～36.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.3	% 60.9	% 59.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.7	% 39.1	% 40.4
	最高～最低	% 47.1～38.6	% 44.2～30.5	% 45.6～36.1

(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)	% 53.2	% 55.8	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.8	% 44.2	% 45.5
	最高～最低	% 84.1～40.2	% 84.2～37.4	% 84.2～38.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.6	% 60.4	% 59.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.4	% 39.6	% 40.9
	最高～最低	% 84.4～39.1	% 81.2～32.6	% 82.7～36.9

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)	% 53.6	% 56.3	% 55.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.4	% 43.7	% 45.0
	最高～最低	% 56.7～42.6	% 50.7～39.8	% 53.7～41.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.8	% 60.6	% 59.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.2	% 39.4	% 40.7
	最高～最低	% 47.1～38.1	% 44.2～35.4	% 45.6～36.7

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 85.4 ・年齢・地域勘案 91.9 ・年齢・学歴勘案 84.3 ・年齢・地域・学歴勘案 91.4 (参考)対他法人 97.9
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 38.2%】 (国からの財政支出額 27,864,029,785円, 支出予算の総額 72,935,592,000円:平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円】(平成29年度決算)</p> <p>【管理職の割合 10.1%】(常勤職員数536人中54人)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 75.9%】(常勤職員数536人中407人)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 31.5%】 (支出総額 71,133,511,475円, 給与・報酬等支給総額 22,436,426,753円:平成29年度決算)</p> <p>【法人の検証結果】 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38.2%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卒以上の高学歴者の割合は高いが(国:57.4%, 本学75.9%)、対国家公務員との比較指標では85.4と下回っていることから、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30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。

○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 101.4 ・年齢・地域勘案 99.2 ・年齢・学歴勘案 100.1 ・年齢・地域・学歴勘案 97.6 (参考) 対他法人 101.2
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:6.3%, 本学:0%), 国の医療職俸給表(三)適用者の52.6%が地域手当の非支給地の在勤者であることに對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30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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 38.2%】 (国からの財政支出額 27,864,029,785円, 支出予算の総額 72,935,592,000円:平成30年度予算) 【累積欠損額 0円】(平成29年度決算) 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 31.5%】 (支出総額 71,133,511,475円, 給与・報酬等支給総額 22,436,426,753円:平成29年度決算)</p> <p>【法人の検証結果】 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38.2%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101.4と上回るが、地域差及び学歴差を是正した対国家公務員との比較指標は97.6と下回ることから、適切な水準を維持していると思われる。</p> <p>【文部科学大臣の検証結果】 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

94.7

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

(扶養親族がいない場合)

【事務・技術職員】

- 22歳(大卒初任給)
月額 179,200 円 年間給与 2,680,779 円
- 35歳(主任)
月額 280,572 円 年間給与 4,645,432 円
- 50歳(課長)
月額 452,239 円 年間給与 7,387,030 円

【教育職員(大学教員)】

- 27歳(大学院(博士課程後期)卒初任給)
月額 309,400 円 年間給与 4,674,319 円
- 35歳(助教)
月額 362,045 円 年間給与 5,994,378 円
- 50歳(教授)
月額 523,755 円 年間給与 8,920,365 円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

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 令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 21,729,421	千円 22,436,426	千円 22,440,428	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,139,295	千円 1,854,616	千円 2,049,620	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 11,395,407	千円 10,881,991	千円 10,853,172	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 4,774,307	千円 4,807,181	千円 4,934,798	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 40,038,432	千円 39,980,216	千円 40,278,019	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29年度)との比較について

「最広義人件費」・・・前年度比0.74%増

退職者の増加に伴う退職手当支給額の増額及び共済組合の保険料率改定に伴う福利厚生費の増額により、増加となった。

・「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、平成30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、「調整率」を引き下げる改正を実施した。

役員に関する講じた措置の概要: 退職手当の手当額を調整する率を改正した(100分の83.7)。

職員に関する講じた措置の概要: 退職手当の基本額を調整する率を改正した(100分の83.7)。

Ⅳ その他

・特になし。