

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

・当該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、類似事業を実施している民間企業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、人数規模が同規模である他の国立大学法人、民間企業の役員報酬及び事務次官の年間報酬額を参考とした。

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。)

・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。学長及び常勤監事については、勤勉手当相当を含む期末手当を支給し、在職期間における業績を反映し、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。常勤理事については、在職期間における業績を勘案した勤務成績割合に応じて勤勉手当を支給することとしている。

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

・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、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。

なお、平成27年度では、給与法指定職の改定に準拠し、4月に本給月額の引下げ(23,000円)を行い、3月に本給月額の引上げ(1,000円、平成28年2月から遡及適用)及び期末手当支給率の引き上げ(年間0.05月分)を実施した。

また、平成28年3月に、国家公務員と同程度の給与水準を確保すること等を目的として、平成27年4月から平成28年1月までの本給月額の増額分及び期末手当の増額分を一時金として支給した。

理事

・役員報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉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、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。期末手当及び勤勉手当についても、広島大学役員報酬規則に則り、期末・勤勉手当基準額(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62.5、12月に支給する場合においては100分の77.5を乗じて得た額に加え、勤勉手当として良好な役員にあっては100分の82.5、優秀な役員にあっては100分の99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、4月に本給月額の引下げ(15,000円～18,000円)を行い、3月に本給月額の引上げ(1,000円、平成28年2月から遡及適用)及び勤勉手当支給率の引き上げ(年間0.05月分)を実施した。

また、平成28年3月に、国家公務員と同程度の給与水準を確保すること等を目的として、平成27年4月から平成28年1月までの本給月額の増額分及び勤勉手当の増額分を一時金として支給した。

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、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。

なお、平成27年度では、給与法指定職の改定に準拠し、4月に本給月額の引下げ(15,000円)及び当該引下げに際して経過措置(当該引下げ前日に受けていた本給月額に達しないものに対し、その差額を当該役員の任期の末日まで支給)を行い、3月に本給月額の引上げ(1,000円、平成28年2月1日から遡及適用)及び期末手当支給率の引き上げ(年間0.05月分)を実施した。

また、平成28年3月に、国家公務員と同程度の給与水準を確保すること等を目的として、平成27年4月から平成28年1月までの本給月額の増額分及び期末手当の増額分を一時金として支給した。

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27年度では、給与法指定職の改定に準拠し、4月に非常勤役員手当の基礎となる本給月額の引下げ(15,000円)及び当該引下げに際して経過措置(当該引下げ前日に受けていた本給月額に達しないものに対し、その差額を当該役員の任期の末日まで支給)を行った。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成27年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 18,338	千円 13,274	千円 5,064	千円 0 ()	4月1日		
A理事	千円 14,959	千円 10,730	千円 4,178	千円 50 (通勤手当)		3月31日	
B理事	千円 14,820	千円 10,730	千円 3,964	千円 126 (通勤手当)			
C理事	千円 14,114	千円 9,806	千円 4,015	千円 292 (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 14,039	千円 9,806	千円 3,820	千円 412 (通勤手当)	4月1日		
E理事	千円 13,480	千円 9,806	千円 3,624	千円 50 (通勤手当)	4月1日		
F理事	千円 12,843	千円 8,429	千円 3,283	千円 624 (単身赴任手当) 505 (広域人事交流手当)		3月30日	◇
A監事	千円 12,323	千円 8,640	千円 3,288	千円 394 (通勤手当)		3月31日	*
B監事 (非常勤)	千円 6,024	千円 6,024	千円 0	千円 0 ()			*

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

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

・広島大学では、「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、広島大学の学長は、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5,041万円と比較した場合、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。

広島大学では、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、給与水準は妥当であると考えられる。

理事

・広島大学の理事は、教育・平和、国際・基金、研究、社会産学連携・広報・情報、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5,041万円と比較した場合、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。

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、給与水準は妥当であると考えられる。

監事

・広島大学の監事は、本学の業務を監査し、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役員報酬5,041万円と比較した場合、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。

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、給与水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

・広島大学の監事は、本学の業務を監査し、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役員報酬5,041万円と比較した場合、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。

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、給与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
	千円	年	月			
法人の長	11,663 (50,867)	7 (29)	11 (9)	2015/3/31	1	
理事A	該当者なし					
監事A	該当者なし					

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	<p>・当該法人の長は、10年から15年後の広島大学のすすむべき方向を示した「長期ビジョン」の策定、本学独自の奨学制度である「フェニックス奨学制度」の導入、教養教育のさらなる充実のため、「教養教育本部」の設置、海外渡航経験の少ない学生たちを対象とした留学制度である「STARTプログラム」の導入、さらなる研究力強化に大学全体で取り組み、10年以内に世界トップ100以内の大学を目指す、「研究大学強化促進事業」への採択、「スーパーグローバル大学創成支援事業」において、世界レベルの教育研究を行うトップ大学を支援対象とした「タイプA」への採択など、本学の最終意思決定者としてリーダーシップを発揮し、教育・研究・国際などの面で様々な施策を計画・実施し、本学の運営に貢献した。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、その職責を果たし、本学の発展に尽力したことから、平成27年3月20日開催の経営協議会において、同人の退職手当に係る役員期間の業績勘案率を基本の「1.0」とし、退職手当を増額又は減額することなく支給することとした。</p>
理事A	該当者なし
監事A	該当者なし

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

・本学においては、学長及び常勤監事については、勤勉手当相当を含む期末手当を支給し、常勤理事については、期末手当及び勤勉手当を支給している。期末手当については、期末・勤勉手当基準額(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とし、学長及び常勤監事については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。勤勉手当については、期末・勤勉手当基準額に、勤務成績により区分された職員区分に応じた勤務成績割合を乗じ、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としている。

今後、業績評価結果の反映方法など、制度の見直しを行う予定である。

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

・当該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27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)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 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。

(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457,882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27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78.5)を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度では、以下のとおり改正を行った。

<4月改正>

①本給月額の引下げ改定(平均2%)

②本給月額の引下げに際して経過措置(上記引下げ改定の前日に受けていた本給月額に達しないものに対し、その差額を平成30年3月31日まで支給)を実施

③医療職本給表初任給基準表において、歯科技工士に「短大3卒」の区分を新設

④広域人事交流手当の引上げ改定(300キロメートル以上:100分の8(100分の2増))及び支給区分の新設(60キロメートル以上300キロメートル未満:100分の4)

⑤単身赴任手当の引上げ改定(3,000円から6,000円)及び交通距離の区分を2区分追加

⑥管理職員特別勤務手当の支給要件に、平日午前0時から午前5時までの間であって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合を追加

⑦再雇用職員にも単身赴任手当を支給するよう改正

⑧55歳を超える職員(一般職6級相当以上)に対する減額措置の終了時期(平成30年3月31日)を明記

⑨平成18年4月から実施した本給水準の引下げに伴う現給保障(差額)の廃止に伴い、これに係る代償措置として、差額を継続した場合の額に100分の60を乗じて得た額を特別調整手当の加算額として支給していたものを廃止

<3月改正>

①本給月額の引上げ改定(平均0.4%、平成28年2月1日から遡及適用)

②初任給調整手当の引上げ改定(200円、平成28年2月1日から遡及適用)

③勤勉手当の勤務成績割合の引上げ改定(年間0.1月分)

④平成27年4月から平成28年1月までの本給月額、初任給調整手当及び勤勉手当の増額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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	2705	44.4	7,074	5,270	105	1,804
事務・技術	555	43.0	5,844	4,386	161	1,458
教育職種 (大学教員)	1232	50.0	8,855	6,548	115	2,307
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	605	35.0	4,892	3,685	37	1,207
技能・労務職種	1					
海事職種	8	42.1	6,538	4,869	0	1,669
海技職種	4	41.0	4,691	3,507	0	1,184
教育職種 (附属高校教員)	91	46.1	7,412	5,586	76	1,826
教育職種 (附属義務教育学校教員)	84	42.5	6,994	5,303	138	1,691
医療職種 (病院医療技術職員)	122	40.9	5,474	4,104	91	1,370
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)	55	40.6	7,044	7,044	0	0
教育職種 (大学教員)	55	40.6	7,044	7,044	0	0

再任用職員	3	62.8	4,519	3,870	16	649
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					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	591	40.8	4,437	3,723	69	714
事務・技術	215	43.1	3,541	2,735	131	806
教育職種 (大学教員)	73	41.7	7,526	5,806	40	1,720
医療職種 (病院医師)	43	36.0	3,889	3,396	0	493
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	54	45.3	3,239	2,520	88	719
医療職種 (病院医療技術職員)	64	31.4	4,032	3,073	69	959
その他医療職種 (看護師)	2					
その他教育職種 (大学教員)	120	42.1	5,293	5,293	0	0
その他医療職種 (病院医師)	17	27.6	2,794	2,794	0	0
その他	3	62.2	6,965	6,965	0	0

非常勤職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	35	45.2	7,476	7,476	0	0
その他教育職種 (大学教員)	35	45.2	7,476	7,476	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。

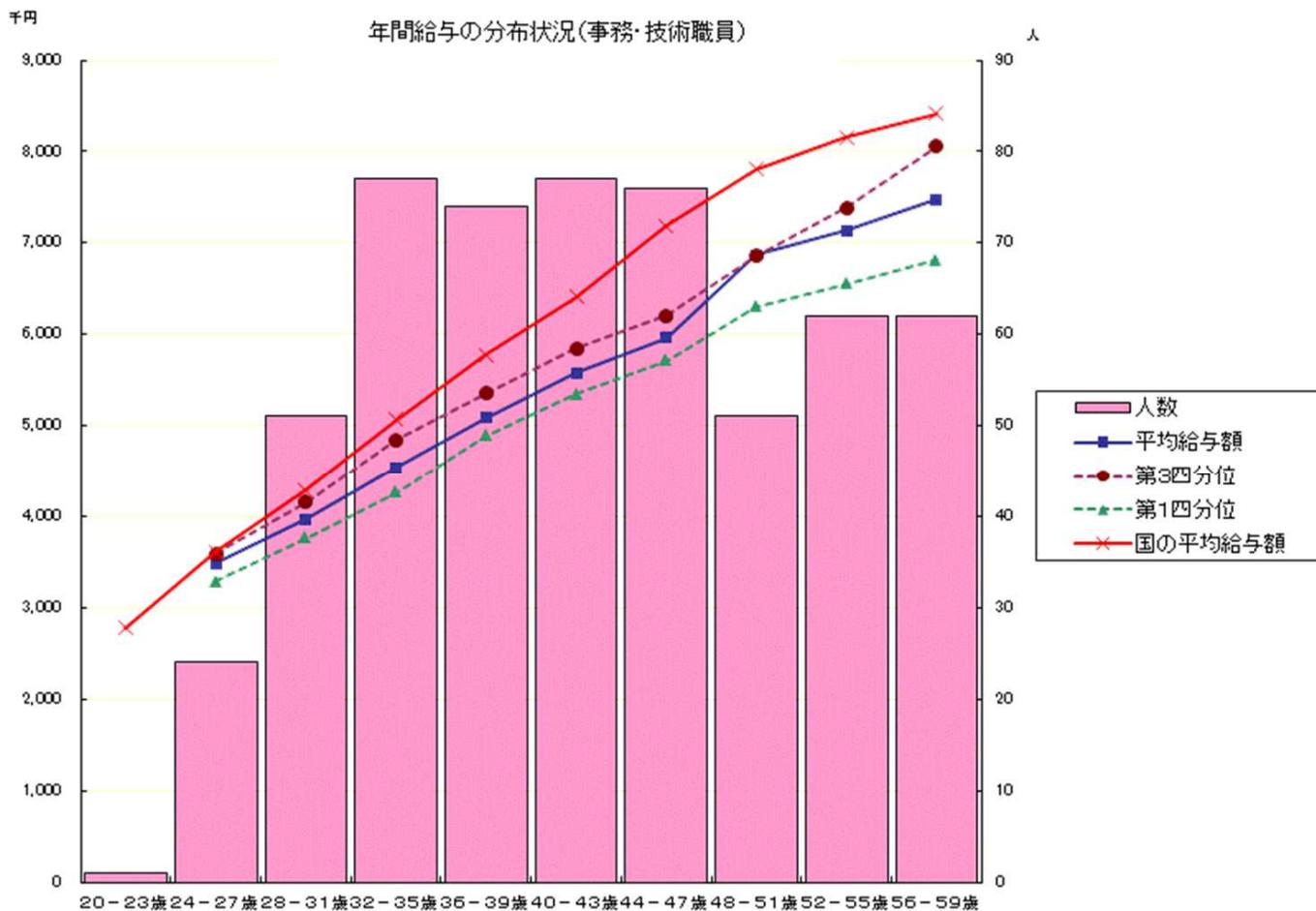
注6:在外職員、任期付職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注7:再任用職員については、「教育職種(附属高校教員)」及び「教育職種(附属義務教育学校教員)」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)」、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。

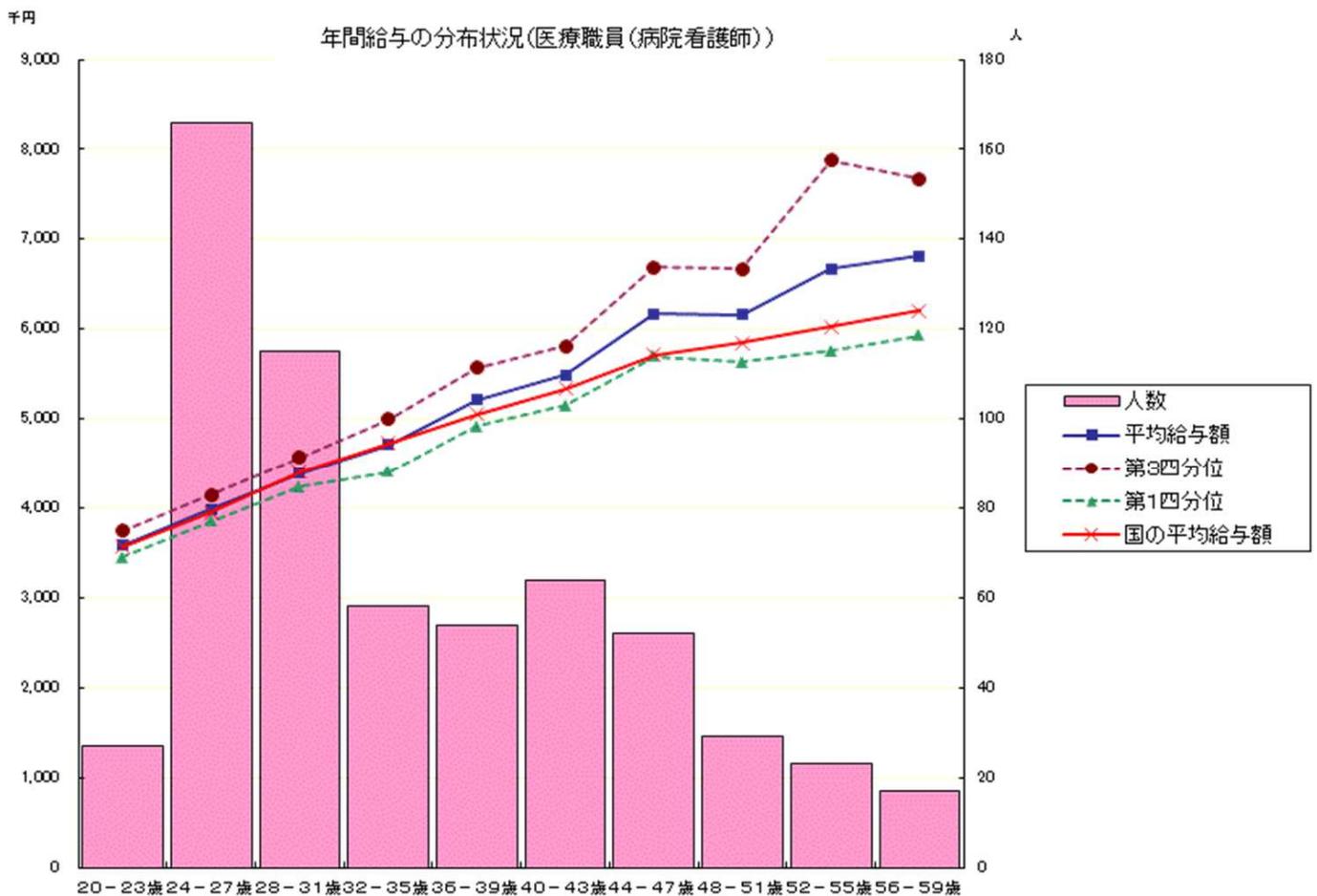
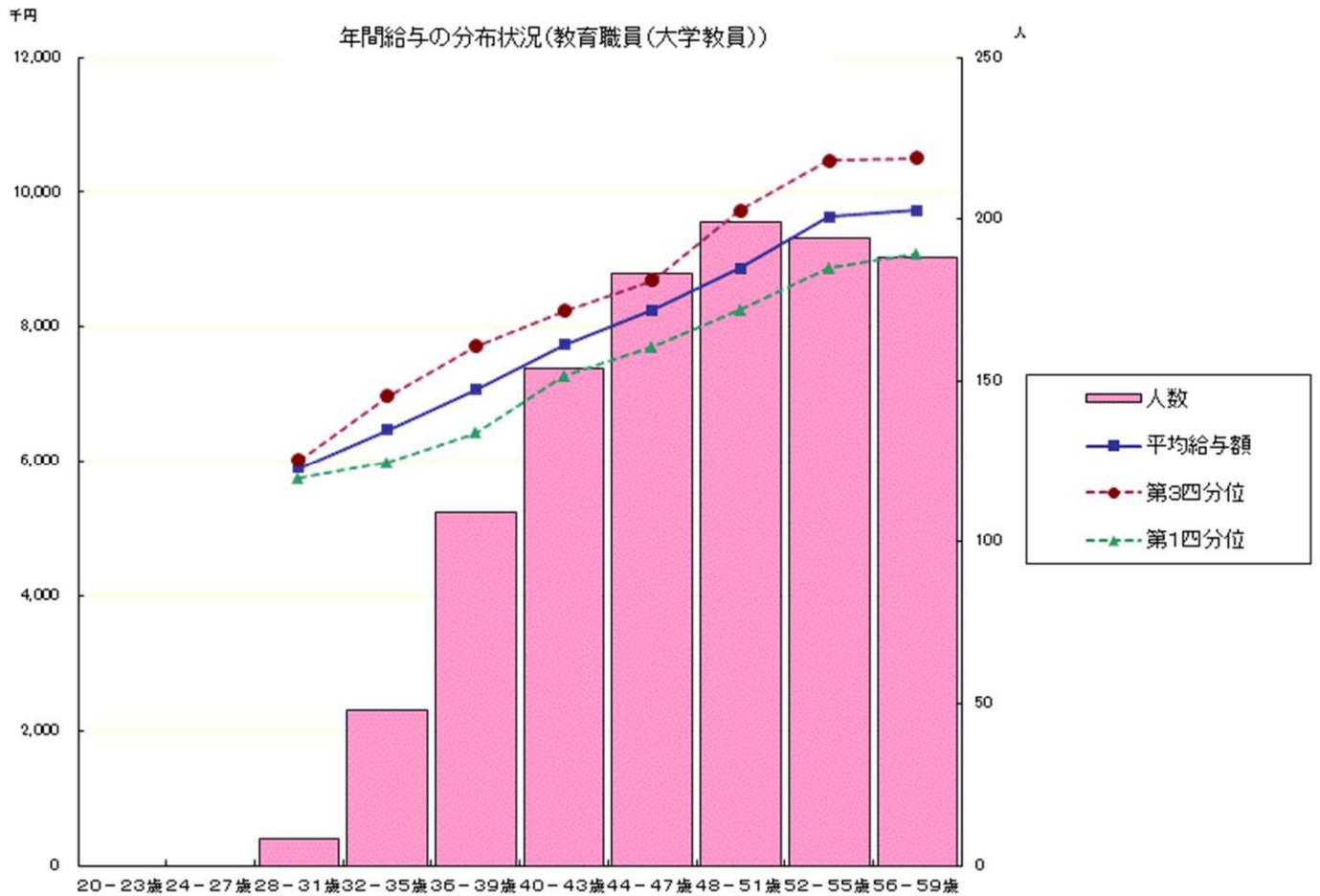
注9:「その他」とは、該当者が少人数であるうえ、同様の職務に従事する他の職員と給与形態等が異なることから、独立した職種として公表することが適当でないものである。

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。



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)
副理事	12	55.9	9,697	11,557～8,539
グループリーダー	54	54.3	7,862	8,762～5,597
副グループリーダー	51	52.3	6,781	7,509～5,812
主査	223	45.7	5,884	7,209～4,486
主任	199	34.8	4,520	6,299～3,271
グループ員	16	27.4	3,472	4,263～3,011

注:代表的職位として掲げた副理事は部長相当、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	515	55.6	10,136	12,906～7,611
准教授	375	47.3	8,319	10,523～6,015
講師	95	47.2	7,959	9,348～6,327
助教	245	43.2	6,769	8,398～5,444
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	52.8	8,137	8,261～7,923
看護師長	31	49.7	7,604	8,092～6,237
副看護師長	80	42.5	5,780	6,817～4,201
看護師	486	32.5	4,472	6,422～3,274

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)	% 59.9	% 62.4	% 61.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.1	% 37.6	% 38.8
	最高～最低	% 53.5～35.2	% 52.3～32.9	% 52.9～34.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.0	% 64.6	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.0	% 35.4	% 36.6
	最高～最低	% 43.8～35.0	% 41.0～32.3	% 41.2～33.7

(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)	% 59.7	% 62.0	% 60.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.3	% 38.0	% 39.1
	最高～最低	% 51.2～36.3	% 52.4～33.7	% 50.9～35.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.7	% 64.4	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.3	% 35.6	% 36.9
	最高～最低	% 80.5～35.2	% 76.9～31.9	% 78.7～33.9

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)	% 56.4	% 59.5	% 58.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.6	% 40.5	% 42.0
	最高～最低	% 54.0～37.5	% 44.3～36.8	% 49.3～37.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.6	% 64.3	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.4	% 35.7	% 37.0
	最高～最低	% 43.8～34.6	% 41.0～32.1	% 41.6～33.3

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 87.8 ・年齢・地域勘案 93.9 ・年齢・学歴勘案 86.9 ・年齢・地域・学歴勘案 93.4 (参考)対他法人 99.8
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 41.8%】 (国からの財政支出額 30,349,898,327円, 支出予算の総額 72,626,157,000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>【管理職の割合 12.3% (常勤職員数555人中68人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 70.8% (常勤職員数555人中393人)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.9%】 (支出総額 75,470,570,687円, 給与・報酬等支給総額 21,816,715,894円:平成26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41.8%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:54.7%, 本学70.8%)、対国家公務員との比較指標では87.8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28.9%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27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	<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"> ・年齢勘案 102.8 ・年齢・地域勘案 100.1 ・年齢・学歴勘案 101.9 ・年齢・地域・学歴勘案 100.3 (参考) 対他法人 102.0
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1級の割合が低いこと(国: 8.4%, 本学:0%), 国の医療職俸給表(三)適用者の54.5%が地域手当の非支給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27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 41.8%】 (国からの財政支出額 30,349,898,327円, 支出予算の総額 72,626,157,000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>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.9%】 (支出総額 75,470,570,687円, 給与・報酬等支給総額 21,816,715,894円:平成26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41.8%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102.8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28.9%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>【文部科学大臣の検証結果】 法人の看護職員の職員構成と国の職員構成が異なっていること、法人の給与制度は国家公務員の制度とおおむね同様であることから、給与水準はおおむね適正であると考え。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

95.8

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 176,700 円 年間給与 2,614,807 円
- 35歳(主任, 配偶者・子1人)
月額 293,447 円 年間給与 4,770,500 円
- 45歳(主査, 配偶者・子2人)
月額 373,478 円 年間給与 6,069,382 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 4,420,124 円
- 35歳(助教, 配偶者・子1人)
月額 384,705 円 年間給与 6,265,170 円
- 45歳(准教授, 配偶者・子2人)
月額 501,909 円 年間給与 8,272,048 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。
今後、勤勉手当の勤務成績割合区分の追加など、制度の見直しを行う予定である。

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 21,921,054	千円 22,085,926	千円 21,115,776	千円 20,528,714	千円 21,816,715	千円 21,816,761
退職手当支給額 (B)	千円 1,172,547	千円 2,484,780	千円 1,834,022	千円 1,242,479	千円 2,095,460	千円 2,111,985
非常勤役職員等給与 (C)	千円 9,024,870	千円 9,997,712	千円 10,523,590	千円 10,702,595	千円 11,149,410	千円 11,421,204
福利厚生費 (D)	千円 3,638,951	千円 3,968,475	千円 4,020,990	千円 4,167,015	千円 4,450,707	千円 4,649,300
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 35,757,422	千円 38,536,893	千円 37,494,378	千円 36,640,803	千円 39,512,292	千円 39,999,250

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。

総人件費について参考となる事項

①前年度(平成26年度)との比較について

・「給与、報酬等支給総額」の増額理由

前年度に比べて人員が減少したものの、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により、微増となった。

・「最広義人件費」の増額理由

病院診療収入により雇用される職員が増加したことなどによる「非常勤役職員等給与」の増額、並びに法定福利費に係る保険料率の引き上げ及び退職等年金給付の新設に伴う事業主負担の増加による「福利厚生費」の増額があったため。

②「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(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、国家公務員退職手当法の改正を準用し、支給水準の段階的な引下げを実施した。

○役員に関する講じた措置の概要：官民均衡を図るために退職手当法上設けられた「調整率」の段階的引き下げを準用し、同様の引き下げ

期間	調整率
平成25年1月1日～平成25年9月30日	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

※調整率は、退職理由及び勤続年数にかかわらず、退職者に適用

○職員に関する講じた措置の概要：役員と同様

Ⅳ その他

・特になし。