

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人熊本大学の役員報酬・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

本学の主要業務は教育・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、私立大学等の教育・研究事業を行っている学校法人や独立行政法人のほか、国や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（当該法人約2,600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にした。

国立大学法人岡山大学・・・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（常勤職員数約2,600人）。公表資料によれば、平成28年度の学長の年間報酬額は19,026千円（調整手当分を除く。）であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額を勘案すると、18,580千円（調整手当分を除く）と推定される。同様の考え方により、理事については15,022千円（調整手当分を除く。）。監事については11,850千円（調整手当分を除く）と推定される。

(2) 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。)

役員の報酬については、「役員給与規則」において学長にあつては国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、また、学長以外の常勤役員にあつては、同委員会における業績評価及び個々の役員の業務に対する貢献度等を総合的に勘案して賞与（期末特別給）を10%の範囲内で増減できることとしている。なお、平成29年度においては、役員賞与の増減は行っていない。

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

法人の長（学長）の報酬基準は、月額及び期末特別給により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、基本給（1,107,000円）（平成29年度における額）に、支給要件を満たす場合は特別都市手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算する。期末特別給についても、「役員給与規則」に則り、期末特別給基礎額（（基本給月額）+（基本給月額+特別都市手当及び広域異動手当の月額）×0.45）に6月に支給する場合には1.575、12月に支給する場合には1.725を乗じて得た額に基準日（6月1日又は12月1日）以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

(平成29年度における役員給与規則改正内容)

平成30年3月1日改正

期末特別給の額を決定する際に、期末特別給基礎額に乗ずる割合を次のように改正した。

6月に支給する場合

100分の157.5（改正前は100分の155）

12月に支給する場合

100分の172.5（改正前は100分の170）

理事

理事の報酬基準は、月額及び期末特別給により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、基本給（633,000円、706,000円、761,000円又は818,000円のいずれか学長が個別に決定した額）（平成29年度における額）に、支給要件を満たす場合は特別都市手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算する。期末特別給についても、「役員給与規則」に則り、期末特別給基礎額（（基本給月額）＋（基本給月額＋特別都市手当及び広域異動手当の月額））×0.45）に6月に支給する場合においては1.575、12月に支給する場合においては1.725を乗じて得た額に基準日（6月1日又は12月1日）以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

（平成29年度における役員給与規則改正内容）

平成30年3月1日改正

期末特別給の額を決定する際に、期末特別給基礎額に乗ずる割合を次のように改正した。

6月に支給する場合

100分の157.5（改正前は100分の155）

12月に支給する場合

100分の172.5（改正前は100分の170）

（※ 法人の長の場合に同じ）

理事(非常勤)

理事（非常勤）の報酬基準は、月額により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、300,000円と定めている。

監事

監事の報酬基準は、月額及び期末特別給により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、基本給（633,000円、706,000円又は761,000円のいずれか学長が個別に決定した額）（平成29年度における額）に、支給要件を満たす場合は特別都市手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算する。期末特別給についても、「役員給与規則」に則り、期末特別給基礎額（（基本給月額）＋（特別都市手当及び広域異動手当の月額））×0.45）に6月に支給する場合においては1.575、12月に支給する場合においては1.725を乗じて得た額に基準日（6月1日又は12月1日）以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

（平成29年度における役員給与規則改正内容）

平成30年3月1日改正

期末特別給の額を決定する際に、期末特別給基礎額に乗ずる割合を次のように改正した。

6月に支給する場合

100分の157.5（改正前は100分の155）

12月に支給する場合

100分の172.5（改正前は100分の170）

監事(非常勤)

監事（非常勤）の報酬基準は、月額により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、200,000円と定めている。

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	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	18,581	13,284	5,297	()			
理事A	13,927	9,816	3,914	197 (通勤手当)			
理事B	13,754	9,816	3,914	24 (通勤手当)			
理事C	13,780	9,816	3,914	50 (通勤手当)			
理事D	13,780	9,816	3,914	50 (通勤手当)			
理事E	12,798	8,472	3,648	678 (広域異動 手当)			◇
理事F (非常勤)	3,600	3,600	0	()	H.29.4.1		
監事A	12,834	8,472	3,378	984 (単身赴任 手当)			
監事B (非常勤)	2,450	2,400	0	50 (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

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

熊本大学は、「教育基本法及び学校教育法の精神に則り、総合大学として、知の創造、継承、発展に努め、知的、道徳的及び応用的能力を備えた人材を育成することにより、地域と国際社会に貢献することを目的とする。」を理念としている。本学は、地域とともに成長・発展してきた歴史と伝統を踏まえつつ、その個性と強みを生かし、世界レベルの先端研究を先鋭化することで、大学全体の機能強化を主導し、次世代を担う研究領域を育むとともに、人材育成のパラダイムシフトを敢行し、地域の問題をグローバルに考える人材育成を推進する、というビジョンにより、教育改革、組織改革、入試改革、国際化、地域連携、ガバナンス改革、人事給与制度の改革等を学長のリーダーシップの下で推進している。

熊本大学の学長は、常勤職員数が2,000名を超える法人の代表として、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。

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55,763千円と比較した場合、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。

熊本大学では、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、学長の職務の特性は上に記したとおり法人化移行前の学長と同等以上と言え、相当号俸である指定職7号俸が適用される官職である研究所・試験所の長は当法人と職務内容、職責が近い。

また、他の国立大学法人で本学と同規模であり、附属病院を持つ総合大学の長の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業、事務次官又は他の同規模の総合大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

理事

熊本大学の理念等については法人の長(学長)の欄に記載したとおりである。

熊本大学の理事は、常勤職員数が2,000名を超える法人の代表である学長の定めるところにより、学長の業務を補佐して法人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55,763千円と比較した場合、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。

熊本大学では、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、理事の職務の特性は上に記したとおり法人化移行前の指定職適用役職員と同等以上と言え、相当号俸である指定職1から3号俸が適用される官職である本省審議官等と職務内容、職責が近い。

また、他の国立大学法人で本学と同規模であり、附属病院を持つ総合大学の理事の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業、事務次官又は他の同規模の総合大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

理事(非常勤)

熊本大学の理念等については法人の長(学長)の欄に記載したとおりである。

熊本大学の理事(非常勤)は、常勤職員数が2,000名を超える法人の代表である学長の定めるところにより、学長の業務を補佐して法人の業務を掌理している。

熊本大学では、理事(非常勤)として民間弁護士を起用することを想定し、報酬月額については弁護士の一般的な相談料と理事(非常勤)の大学への出勤予定回数等を考慮した結果、300,000円と定めている。この報酬月額は、本学と同規模で附属病院を持つ国立大学法人の理事(非常勤)の報酬水準とおおむね同水準となっている。

理事(非常勤)の職務内容の特性や他の同規模の総合大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

監事

熊本大学の理念等については、法人の長(学長)の欄に記載したとおりである。
熊本大学の監事は、常勤職員数が2,000名を超える法人の業務の監査を行うものである。
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55,763千円と比較した場合、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。
熊本大学では、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、監事の職務の特性は上に記したとおり法人化移行前の指定職適用役職員と同等以上と言え、相当号俸である指定職1から3号俸が適用される官職である本省審議官等と職務内容、職責が近い。
また、他の国立大学法人で本学と同規模であり、附属病院を持つ大学の監事の報酬水準と同水準となっている。
こうした職務内容の特性や民間企業、事務次官又は他の同規模の総合大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

監事(非常勤)

熊本大学の理念等については、法人の長(学長)の欄に記載したとおりである。
そうした中で、熊本大学の監事(非常勤)は、常勤職員数が2,000名を超える法人の業務の監査を行うものである。
熊本大学では、監事(非常勤)の報酬月額について、公認会計士の一般的な相談料と監事の本学への出勤予定回数等を考慮した結果、200,000円と定めている。
この報酬額は、他の国立大学法人で本学と同規模であり、附属病院を持つ総合大学の監事の報酬水準と比較した場合、おおむね同水準と考えられる。
監事(非常勤)の職務内容の特性や他の同規模の総合大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

【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える。

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	0					
理事A	0					
理事B	0					
理事C	0					
理事D	0					
理事E	0	2	11	H.30.3.30		◇
理事F (非常勤)	0					
監事A	0					
監事B (非常勤)	0					

注:「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

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	退職手当は支給していない。(平成27年4月1日 法人の長(学長)就任 任期継続中のため)
理事A	退職手当は支給していない。(平成29年4月1日付けで理事継続任命 任期継続中のため)
理事B	退職手当は支給していない。(平成29年4月1日付けで理事継続任命 任期継続中のため)
理事C	退職手当は支給していない。(平成29年4月1日付けで理事継続任命 任期継続中のため)
理事D	退職手当は支給していない。(平成29年4月1日付けで理事継続任命 任期継続中のため)
理事E	退職手当は支給していない。(平成30年3月30日付けで理事辞任後、文部科学省職員に採用のため。)
理事F (非常勤)	退職手当は支給していない。(平成29年4月1日付けで理事(非常勤)任命 任期継続中のため)(常時勤務を要しない役員は、役員退職手当規則の適用除外としている。)
監事A	退職手当は支給していない。(平成28年4月1日付けで監事就任 任期継続中のため)
監事B (非常勤)	退職手当は支給していない。(平成28年4月1日付けで監事就任 任期継続中のため)(常時勤務を要しない役員は、役員退職手当規則の適用除外としている。)

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

役員の報酬については、「役員給与規則」において、学長にあっては国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、また、学長以外の常勤役員にあっては、同委員会における業績評価及び個々の役員の業務に対する貢献度等を総合的に勘案して賞与(期末特別手当)を10%の範囲で増減できることとしている。なお、平成29年度については、役員賞与の増減は行っていない。

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

本学においては、業務の効率化及び効果的な職員配置を行うなど、適切な人員管理を行うことにより、人件費の削減に努めている。

職員の給与水準については、独立行政法人通則法の準用により「社会一般の情勢に適合したものとなるよう定めなければならない」とされ、また、閣議決定（H25.12.24）においても、役職員の給与改定に当たっては、職務の特性や国家公務員・民間企業の役員・従業員の報酬・給与等を勘案することが求められていることから、人事院勧告は職員の給与水準を決定する上で最も有力な参考材料と考えている。

平成29年度の本学の給与支給水準の設定に当たっては、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成29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（当該法人約2,600人）、職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人鹿児島大学・・・当該法人は附属病院を持つ国立大学法人であり、法人規模についても同等（常勤職員数約2,600人）となっている。

(2) 国家公務員・・・平成29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410,719円となっており、全職員の平均給与額は416,969円となっている。

なお、平成28年度は、行政職俸給表（一）の平均給与月額は410,984円となっており、全職員の平均給与額は417,394円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、本学と同等の規模や職種の大学卒の平成29年4月分の平均支給額は次のようになっている

企業規模500人以上 大学卒 事務・技術関係職種 時間外手当及び通勤手当差引後の額)

事務主任	36～40歳	372,064円
事務係長	44～48歳	436,594円
事務課長代理	48～52歳	551,265円
事務課長	52～56歳	635,622円
事務部長	56歳～	748,032円

企業規模500人以上 医療職種（時間外手当、通勤手当差引後の額）

看護師	32～36歳	293,861円
看護師長	48～52歳	425,702円
総看護師長	56歳～	519,346円

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。）

職員の勤務成績の判定については、職員個々の能力及び勤務成績等が適切に給与に反映するよう努めることとし、勤務成績の判定要素及び勤務成績不良者の判断基準を明確に示すことで公正、かつ、透明性の高い人事評価システムを構築することとしている。

能率、勤務成績が反映される給与の内容

・給与（昇給）：平成18年度に国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与制度の見直しを行ったことにより、平成29年度（平成30年1月）においては、平成29年1月1日から平成29年12月31日までの勤務成績に応じて、0～8号給（55歳以上の者は0～2号給）の範囲内で昇給させることができるものとした。

・給与（昇格）：勤務成績が良好で、かつ、昇格基準に達している場合は、その者の資格に応じて、上位の級に昇格させることができることとしている。

・賞与（勤勉手当（査定分））：基準日（6月1日及び12月1日）以前6か月以内の期間における人事評価の結果、勤務成績等を踏まえ、これらの勤務成績に応じた支給割合（成績率）を適切に反映させることとしている。

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

本学では、国立大学法人熊本大学職員給与規則に則り、本給及び諸手当（扶養手当、管理職手当、特別都市手当、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、爆発物取扱等作業手当、死体処理手当、防疫等作業手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、夜間看護等手当、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、基本給の調整額、初任給調整手当、義務教育

等教員特別手当、教職調整額、安全衛生管理手当、入試手当、教員免許状更新講習講師手当、専門看護師等手当、専門技師等手当、ME危険業務従事手当、待機手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、時間外診療担当手当、救急勤務医手当、時間外分娩手当、新生児医療担当医手当、指導医手当、監査担当医師手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び期末特別手当）としている。

期末手当については、期末手当基礎額（基準日（6月に支給する場合にあっては6月1日、12月に支給する場合にあっては12月1日）において受ける基本給の月額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する特別都市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を乗じて得た額に基準日以前6ヶ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（基準日（6月に支給する場合にあっては6月1日、12月に支給する場合にあっては12月1日）において受ける基本給の月額並びにこれに対する特別都市手当及び広域異動手当の月額の合計額）に基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の勤務期間の区分に応じた割合及び別に定める基準に従って定める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、職員給与に関連し、主に次の改正を行っている。

平成29年4月1日改正

・扶養手当額の一部改正

（【29年度】配偶者：13,000円→10,000円、子：6,500円→8,000円）

（【30年度】配偶者：10,000円→6,500円、子：8,000円→10,000円）

（【31年度以降】一般（一）8級以上、教（一）5級 配偶者と父母等：6,500円→3,500円）

・大学院人文社会科学部、熊本創生推進機構、くまもと水循環・減災研究教育センター、永青文庫研究センター、教授システム学研究センターの設置に伴う管理職手当の支給

・介護休業からの復帰に伴う復職時調整の換算率の変更（1/2→3/3）

・育児時間及び介護時間の勤勉手当に係る除算期間の取扱い変更

「一日の勤務時間の一部を勤務しなかった日数90日」→「勤務しなかった実期間30日」

・扶養手当改定時期について、平成29年度のみの取扱い（一般（一）8級以上の規定を読まない）を規定

・昇給における勤務日数に含める事由（介護休業及び育児休業）を追加

・有期雇用職員の基本給単価（日給、時間給、年俸給）の見直し

・メディカルソーシャルワーカー及びアドミッションオフィサーの基本給単価の設定

平成29年7月1日改正

・リサーチ・アドミニストレーター特殊業務手当の新設及び勤務1時間当たりの単価算定に同手当を含めることを規定

・職員別給与簿に記載する事項にリサーチ・アドミニストレーター特殊業務手当を追加し、その他の手当について給与規則に合わせて記載順を変更

・級別標準職務表の級に対応したリサーチ・アドミニストレーターの職務を規定

平成29年10月1日改正

・教職大学院を担当する者については、平成29年4月1日に遡って調整数を1を支給する取扱いとする旨改正

・平成28年度の人事院勧告を重要な参考資料として、年俸制適用職員給与改定を行うことに伴う一部改正

平成30年3月1日改正

・基本給を平均0.2%引き上げ

・基本給の調整額の一部引き上げ

・初任給調整手当の引き上げ

・勤勉手当の年間支給率を0.1月分引き上げ（再雇用職員は0.05月分引き上げ）

・期末特別手当（指定職）の年間支給率を0.05月分引き上げ

・年度途中で月給制から年俸制へ移行した教員のうち、施行日に在職する者については、月給制期間の給与及び初任給調整手当の差額を一時金として支給

・基本給表の改正に伴う昇格後の号給の一部見直し

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		
常勤職員	人 1,677	歳 45.7	千円 6,836	千円 4,948	千円 58	千円 1,888
事務・技術	人 429	歳 43.4	千円 5,507	千円 4,022	千円 71	千円 1,485
医療職種 (病院看護師)	人 306	歳 39.2	千円 5,052	千円 3,675	千円 41	千円 1,377
教育職種 (大学教員)	人 782	歳 50.1	千円 8,388	千円 6,039	千円 56	千円 2,349
技能・労務職員	人 9	歳 52.6	千円 5,523	千円 4,017	千円 77	千円 1,506
教育職種 (附属高校教員)	人 22	歳 39.7	千円 6,829	千円 5,040	千円 66	千円 1,789
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 42	歳 40.9	千円 6,599	千円 4,877	千円 67	千円 1,722
医療職種 (病院医療技術職員)	人 74	歳 41.9	千円 5,446	千円 3,971	千円 59	千円 1,475
その他医療職種 (医療技術職員)	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
その他医療職種 (看護師)	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

非常勤職員	人 570	歳 34.8	千円 4,280	千円 3,177	千円 46	千円 1,103
事務・技術	人 75	歳 43.1	千円 3,191	千円 2,388	千円 66	千円 803
医療職種 (病院医師)	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
医療職種 (病院看護師)	人 314	歳 32	千円 4,366	千円 3,230	千円 34	千円 1,136
教育職種 (大学教員)	人 29	歳 40.6	千円 4,786	千円 3,592	千円 65	千円 1,194
技能・労務職員	人 4	歳 54.5	千円 3,541	千円 2,667	千円 53	千円 874
医療職種 (病院医療技術職員)	人 115	歳 32.8	千円 4,302	千円 3,195	千円 61	千円 1,107
特定事業教員	人 7	歳 45.5	千円 5,942	千円 4,353	千円 17	千円 1,589
寄附講座教員	人 8	歳 47.3	千円 7,169	千円 5,276	千円 28	千円 1,893
コーディネーター	人 13	歳 38.7	千円 4,267	千円 3,203	千円 73	千円 1,064
非常勤教員	人 4	歳 41.5	千円 5,860	千円 4,345	千円 52	千円 1,515

注1: 在外職員、任期付職員及び再任用職員は該当者がいないため、表の作成を省略した。

注2: 同じ職種区分において、公表対象者に年俸制を適用していない者と年俸制適用の者がそれぞれいる場合は、項目を分けて、年俸制適用職員を別表で記載している。

注3: 常勤職員の「その他医療職種(医療技術職員)」、「その他医療職種(看護師)」及び非常勤職員の「医療職種(病院医師)」については、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、人員以外は記載していない。

注4: 常勤職員の「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員をいう。

注5: 常勤職員の「教育職種(附属義務教育学校教員)」とは、附属小・中学校教員及び附属幼稚園教員をいう。

注6:常勤職員の「その他医療職種(医療技術職員)」とは、病院以外に勤務する臨床検査技師、視能訓練士、言語聴覚士をいう。

注7:常勤職員の「その他医療職種(看護師)」とは、病院以外に勤務する看護師をいう。

注8:非常勤職員の「技能・労務職種」とは、看護助手、教務助手及び自動車運転手をいう。

注9:非常勤職員の「診療助手」とは、病院において医員及び医員(研修医)の指導、臨床教育の補助並びに診療に従事し、必要に応じ、診療に関する研究に従事する職員をいう。

注10:非常勤職員の「特定事業教員」とは、外部資金等による特別事業又は教育研究プロジェクト事業等において、研究又は研究支援を行うほか、当該研究又は研究支援の分野に属する授業、研究指導又は授業補助に従事する職員をいう。

注11:非常勤職員の「寄附講座教員」とは、寄附講座における教育研究に従事するほか、当該寄附講座における教育研究の遂行に支障のない範囲で、教育、研究又は診療に従事する職員をいう。

注12:非常勤職員の「コーディネータ」とは、研究活動を円滑に推進するために必要な情報収集、企画及びマネジメントの業務に従事する職員をいう。

注13:非常勤職員の「非常勤教員」とは、研究指導、講義、演習その他教育を担当し、又は外部資金等による研究プロジェクト推進業務に従事する職員をいう。

[年俸制適用職員]

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	10	54.9	10,232	7,049	98	3,183
教育職種(大学教員) (年俸制適用あり)	10	54.9	10,232	7,049	98	3,183

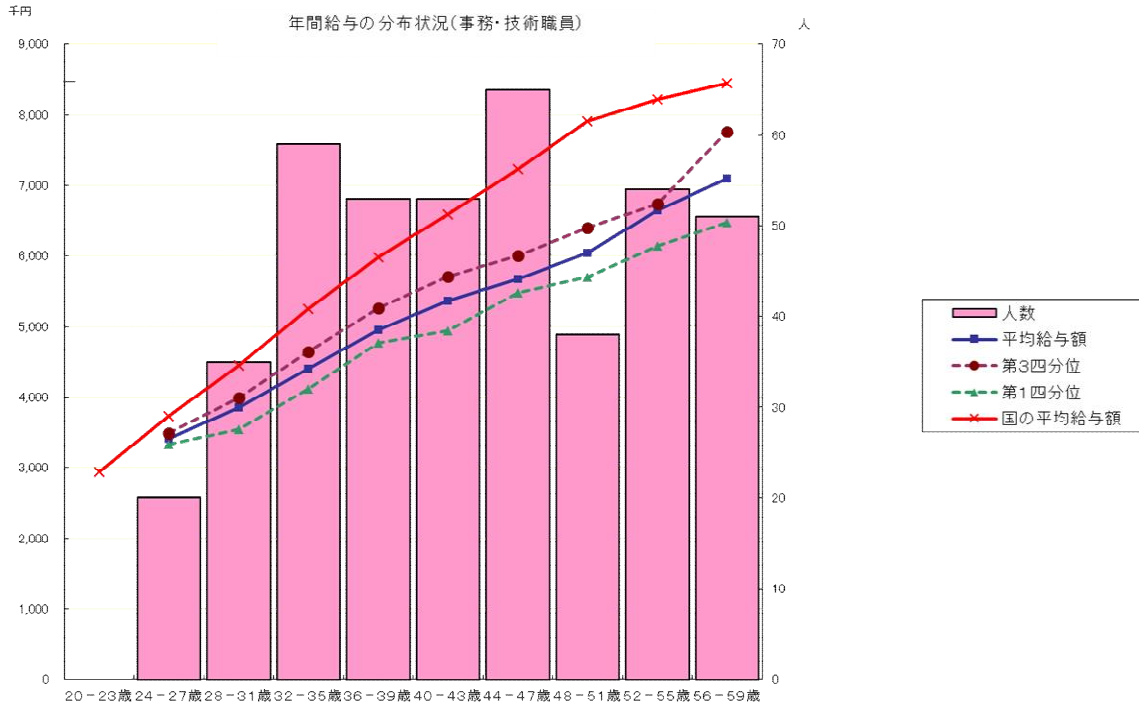
非常勤職員	56	44.9	6,987	6,987	45	0
事務・技術 (年俸制適用あり)	2	—	—	—	—	—
教育職種(大学教員) (年俸制適用あり)	3	63.8	7,998	7,998	0	0
診療助手	4	39.5	3,797	3,797	44	0
特定事業教員 (年俸制適用あり)	10	48.2	8,464	8,464	32	0
寄附講座教員 (年俸制適用あり)	17	44.1	7,335	7,335	68	0
非常勤教員 (年俸制適用あり)	20	41.7	6,780	6,780	30	0

注1:在外職員、任期付職員及び再任用職員は該当者がいないため、表の作成を省略した。

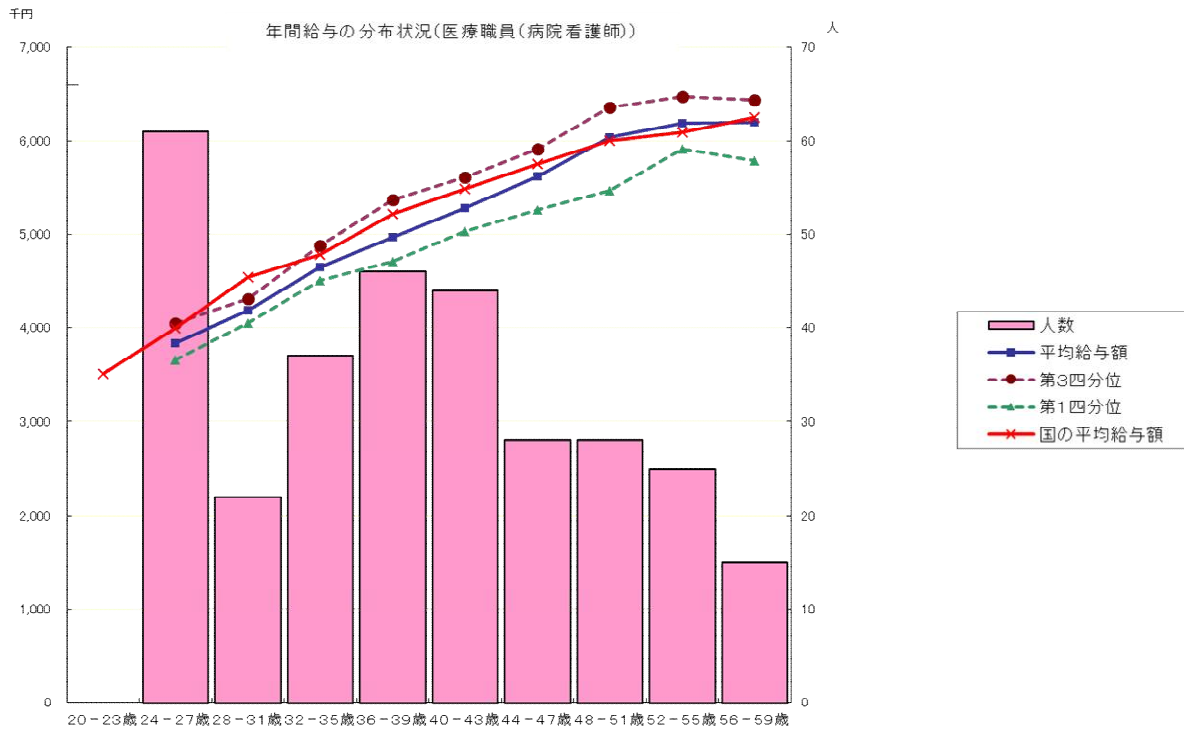
注2:非常勤職員の「事務・技術(年俸制適用あり)」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人員以外は記載していない。

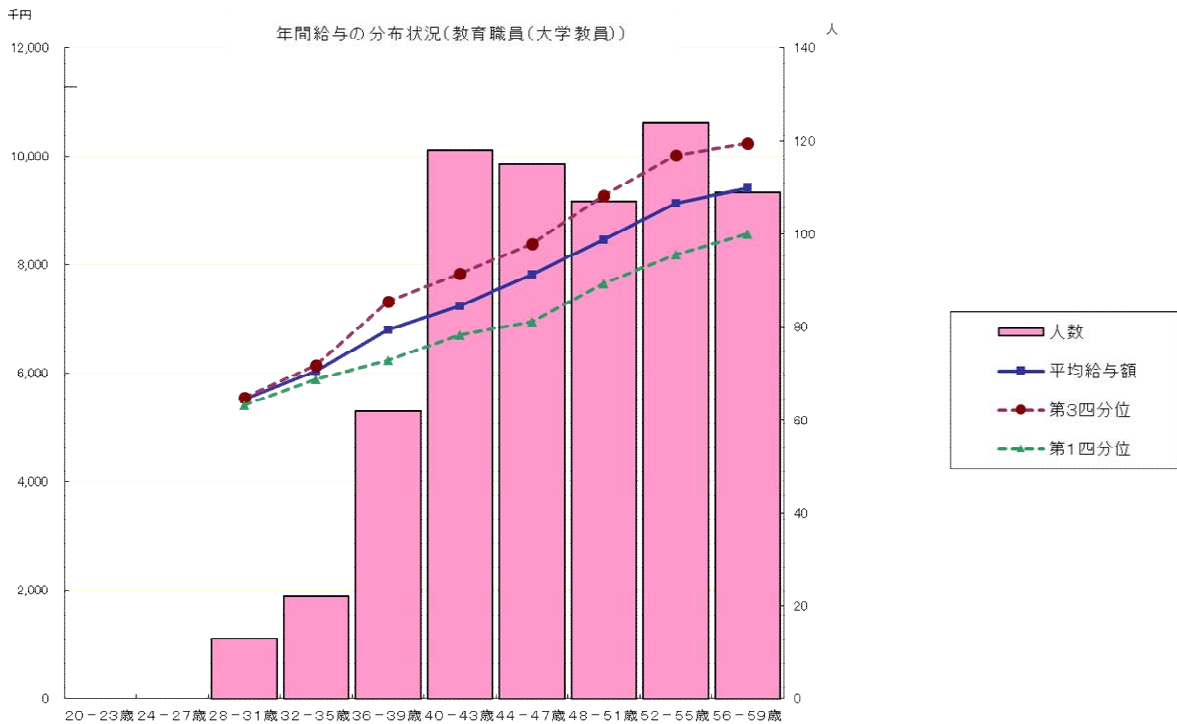
注3:常勤職員の「教育職種(大学教員)」並びに非常勤職員の「事務・技術」、「特定事業教員」、「寄附講座教員」及び「非常勤教員」のうち、年俸制が適用される者のみについて別に表を作成したものである。

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。
 注2:在外職員、任期付き職員及び再任用職員は該当者がいないため除いた。
 注3:20～23歳の該当者は1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のあることから、平均給与額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)
部長	7	56.2	9,401	12,012～7,755
課長	28	56.0	7,604	8,873～6,556
課長補佐	40	54.2	6,485	7,223～5,870
係長	175	46.5	5,793	6,834～4,365
主任	97	39.4	4,761	5,837～3,353
係員	82	31.0	3,884	6,109～2,667

(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	—	—	—
副看護部長	3	53.2	7,453	8,006～6,591
看護師長	33	50.1	6,309	7,356～5,231
副看護師長	47	43.6	5,629	6,654～4,503
看護師長	222	36.4	4,642	6,350～3,432

(注)看護部長については、該当者が1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のあることから、平均年齢御及び年間給与額は表示していない。

(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	280	56.5	9,957	13,098～6,801
准教授	272	48.5	8,052	9,843～6,075
講師	58	48.6	7,583	8,953～5,422
助教	170	42.8	6,393	7,664～4,906
助手	2	33.5	5,523	—

(注)助手については、該当者が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のあることから、年間給与額の最高値と最低値は表示していない。

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)	57.3%	62.1%	59.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.7%	37.9%	40.2%
	最高～最低	52.8～38.3%	49.3～34.1%	48.9～36.1%
一般職員	一律支給分(期末相当)	58.7%	63.6%	61.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.3%	36.4%	38.7%
	最高～最低	47.2～35.4%	42.6～32.0%	44.6～34.0%

(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)	53.8%	57.7%	55.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	46.2%	42.3%	44.1%
	最高～最低	47.2～42.8%	42.4～42.1%	44.7～42.4%
一般職員	一律支給分(期末相当)	57.3%	62.6%	60.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.7%	37.4%	39.9%
	最高～最低	47.2～37.8%	42.6～32.5%	44.8～35.0%

(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)	56.0%	60.3%	58.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.0%	39.7%	41.7%
	最高～最低	56.1～37.7%	51.1～33.5%	53.5～35.5%
一般職員	一律支給分(期末相当)	58.8%	63.4%	61.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.2%	36.6%	38.8%
	最高～最低	49.5～36.7%	50.7～32.0%	50.2～34.2%

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 81.7 ・年齢・地域勘案 90.3 ・年齢・学歴勘案 80.8 ・年齢・地域・学歴勘案 89.9 (参考) 対他法人 93.4
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>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合37.4%】 (国からの財政支出額23,828百万円、支出予算の総額63,570百万円:平成29年度予算)</p> <p>【累積欠損額額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 6.7%(常勤職員数429名中29名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合72.0%(常勤職員数429名中308名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合22.6%】 (支出総額63,570百万円、給与・報酬等支給総額14,353百万円:平成29年度決算)</p> <p>国からの財政支出額は23,828百万円であり、累積欠損はない。また、管理職の割合は6.7%、大卒以上の高学歴者の割合は72.0%、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合22.6%である。また、本学の給与制度は国家公務員の給与水準を参考にしており、平成29年度の対国家公務員の比較指数は100を上回っていないことから、本学の給与水準は適切であると考ええる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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、国家公務員の給与水準を参考としていく。

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 97.2 ・年齢・地域勘案 100.0 ・年齢・学歴勘案 96.5 ・年齢・地域・学歴勘案 99.9 (参考) 対他法人 95.9
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>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合37.4%】 (国からの財政支出額23,828百万円、支出予算の総額63,570百万円:平成29年度予算)</p> <p>【累積欠損額額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 1.3%(常勤職員数306名中4名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合47.4%(常勤職員数306名中145名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合22.6%】 (支出総額63,570百万円、給与・報酬等支給総額14,353百万円:平成29年度決算)</p> <p>国からの財政支出額は23,828百万円であり、累積欠損はない。また、管理職の割合は1.3%、大卒以上の高学歴者の割合は47.4%、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合22.6%である。また、本学の給与制度は国家公務員の給与水準を参考にしており、平成29年度の対国家公務員の比較指数は100を上回っていないことから、本学の給与水準は適切であると考ええる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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、国家公務員の給与水準を参考としていく。

○教育職員（大学教員）と国家公務員との給与水準比較指標 90.1

(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29年度（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

一般職（一）（扶養親族がない場合）

- 22歳（大学初任給）
月額 178,200円 年間給与 2,893,000円
- 35歳（主任）
月額 278,700円 年間給与 4,585,000円
- 50歳（副課長）
月額 362,700円 年間給与 5,839,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者10,000円、子1人に

教育職（一）（扶養親族がない場合）

- 24歳（修士修了 助教 初任給）
月額 238,000円 年間給与 3,878,000円
- 35歳（助教）
月額 327,600円 年間給与 5,389,000円
- 50歳（准教授）
月額 450,300円 年間給与 7,503,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者10,000円、子1人につき8,000円を支給）

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績の判定については、職員個々の能力及び勤務成績等が適切に給与に反映するよう努めることとし、勤務成績の判定要素及び勤務成績不良者の判断基準を明確に示すことで公正、かつ、透明性の高い手続きを構築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)	14,375,972	14,353,097				
退職手当支給額 (B)	1,271,930	1,143,275				
非常勤役職員等給与 (C)	8,391,760	8,323,640				
福利厚生費 (D)	3,263,766	3,292,637				
最広義人件費 (A+B+C+D)	27,303,428	27,112,649				

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

- 「給与、報酬等支給額」については、人員管理方策の改善を図り、教員の新規採用を抑制的に行ったため、平成29年4月以降に基本給の増額改定を行ったものの、平成29年度における対前年度比は0.2%（22,875千円）の減少となった。
- 「退職手当支給額」については、前年度に比べて退職手当の支給者が減少したことから、対前年度比10.1%（128,655千円）の減少となった。
- 「非常勤役職員等給与」については、運営費交付金によらない看護師、医療技術職員等の雇用増加、人材派遣契約の増加、基本給単価の増額改定及び賞与引当金の繰入といった増加要因はあったが、非常勤講師の採用抑制の効果もあり、対前年度比0.8%（68,120千円）の減少となった。
- 「福利厚生費」については、社会保険加入者の増加に伴い、対前年度比0.9%（28,871千円）の増加となった。
- 「最広義人件費」については、上記により、対前年度比0.7%（190,779千円）の減少となった。
- 「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、本学の役職員の退職手当について、以下の措置を講ずることとした。
 - (1)改定の内容
国家公務員と同様に、退職手当の支給水準について、調整率を100分の87から100分の83.7に引き下げた。
 - (2)改定の年月日
国家公務員と同様に、平成30年1月1日から施行した。

IV その他

特になし