

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人香川大学(法人番号7470005001659)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法人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、常勤職員数(当該法人約1,990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とした。

(1) 国立大学法人高知大学…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1,800人)。公表資料によれば、平成26年度の長の年間報酬額は16,430,000円であり、公表対象年度の役員報酬規則に記載された本俸額等を勘案すると、16,373,000円と推定される。同様の考え方により、理事については約13,204,000円、監事については約10,978,000円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額…22,491,000円

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年より、期末特別手当において、学長は、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び各役員の在職期間における職務実績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、期末特別手当の額を、100分の10の範囲内で、これを増額又は減額することができると定めている。

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、国立大学法人香川大学役員報酬規則に則り、毎月支給される報酬(本給、地域手当、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。

期末特別手当については、期末特別手当基準額(本給月額+地域手当+広域異動手当+(本給月額+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給月額×100分の25)に6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6箇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た本給月額の引き下げ及び期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事

法人の長と同様

理事(非常勤)

該当者なし

監事

法人の長及び理事と同様

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、国立大学法人香川大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当のみで構成されている。

非常勤役員手当は、月額(80,000円)に、役員会以外の業務に従事した場合には1回につき10,000円を加算し、算出している。

なお、平成27年度においては、改定は行われなかった。

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
	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	16,079	11,580	4,429	69 (地域手当)			※
A理事	12,679	9,132	3,493	54 (地域手当)			
B理事	6,215	4,560	1,629	13 (地域手当) 12 (通勤手当)		9月30日	
C理事	6,491	4,566	1,855	27 (地域手当) 42 (通勤手当)	10月1日		
D理事	6,736	4,902	1,751	14 (地域手当) 68 (通勤手当)		9月30日	
E理事	4,236	3,810	321	22 (地域手当) 82 (通勤手当)	10月1日		
F理事	9,665	7,620	1,823	45 (地域手当) 175 (通勤手当)			
A監事	11,861	8,472	3,240	50 (地域手当) 97 (通勤手当)		3月31日	
A監事 (非常勤)	1,080	1,080		()		3月31日	

注1:「地域手当」とは、主に民間における賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者を示す。

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。

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

香川大学は、「世界水準の教育研究活動により、創造的で人間性豊かな専門職業人・研究者を養成し、地域社会をリードするとともに共生社会の実現に貢献する。」ことを理念とし、地域社会の課題解決に資する教育・研究等の実績を基に、地域活性化の中核的拠点としての機能強化及び特定の分野における、世界ないし全国的な教育研究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、香川大学の学長は、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3,159万円と比較した場合、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。

また、近隣の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他法人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

香川大学の理事は、学長を補佐し、大学法人の業務を掌理する。

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3,159万円と比較した場合、それ以下となっている。

また、近隣の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他法人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

香川大学の監事は、大学法人の業務を監査する。

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3,159万円と比較した場合、それ以下となっている。

また、近隣の総合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他法人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)

香川大学の監事(非常勤)は、大学法人の業務を監査する。

監事(非常勤)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3,159万円と比較した場合、それ以下となっている。

また、近隣の総合大学の監事(非常勤)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他法人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	該当者なし					
理事A	1,984 (41,598)	2 (36)	0 7)	H27.9.30	—	
理事B	6,397	6	0	H27.9.30	—	
理事A (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事A (非常勤)	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:理事Aについては、役員在職期間を役員退職手当規則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	当該理事は研究・評価担当として、研究の活性化・高度化の推進、産学連携に取り組み、研究戦略室長として学内外の競争的研究資金の配分・獲得等の支援にあたられるとともに、大型の外部資金の獲得に向けた部局間連携によるプロジェクトを立ち上げる等、大学の運営に貢献された。本法人役員退職手当規則第2条第2項では、役員の勤務実績に応じて退職手当額を増減できることとしており、これらその職務を全うされたこと、国立大学法人評価委員会の業績評価結果及び個人評価を勘案し、増減なしとした。
理事B	当該理事は総務・労務担当として、法人組織の労務・法務・安全衛生を通して労使関係の円滑な運営を図るとともに、人事評価・業務効率化に取り組み、事務組織へのグループ制の導入や業績評価に基づく教員の年俸制の導入等、大学の運営に貢献された。本法人役員退職手当規則第2条第2項では、役員の勤務実績に応じて退職手当額を増減できることとしており、これらその職務を法人化当初より全うされこと、国立大学法人評価委員会の業績評価結果及び個人評価を勘案し、増減なしとした。
理事A (非常勤)	該当なし
監事A	該当なし
監事A (非常勤)	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

当大学法人が定める役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、学長は、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び各役員の内職期間における職務実績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、期末特別手当の額を、100分の10の範囲内で、これを増額又は減額することができると定めている。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成27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2,800人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人高知大学…当該法人は、地域を基盤とした総合大学である点において類似する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1,800人)となっている。

(2) 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。

(3) 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466,622円となっている。

運営費交付金における業務費・人件費の割合を堅持しつつ、中期計画に基づく人件費枠の有効な配分を勘案し、新たな社会的ニーズに迅速・適切に対応できるよう人員配置を行い、適正な人件費の管理に努めている。

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。)

事務系職員には、本学が独自に定めた人事評価制度に基づく個人評価(業績・能力)の結果を昇給・昇格・降格及び賞与に反映させている。

また、教員についても、教員評価(教育・研究・社会貢献・運営)の結果を昇給及び賞与に反映させている。

当法人においては、月給制と比較し、評価の結果をより反映させる仕組みとして、平成26年度より年俸制を導入した。

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

国立大学法人香川大学職員給与規則に則り、基本給、諸手当(地域手当、広域異動手当、管理職手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、当直手当、時間外勤務手当等)及び賞与(期末給及び勤勉給)としている。

期末給については、期末給基礎額(基本給+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)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箇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。

勤勉給については、勤勉給基礎額(基本給+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合、さらに勤務成績に応じて定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度における主な改正内容は次のとおりである。

① 本給月額を引き下げ(平均改定率1.6%)

② ①において本給月額を引き下げがあった者に対する経過措置(3年間の現給保障(平成30年3月31日まで))

③ 平成27年7月1日昇給について、昇給号俸数を通常より1号俸抑制

④ 地域手当の支給開始(支給割合0.6%)

⑤ 広域異動手当について、異動前後の官署間の距離区分に応じて支給割合を引き上げ

⑥ 単身赴任手当について、基礎額及び加算額を引き上げ、交通距離の区分を2区分増設

⑦ 勤勉給の支給率の引き上げ(年間0.1ヶ月分)

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	
常勤職員	人 1,544	歳 43.3	千円 6,241	千円 4,616	千円 55	千円 1,625
事務・技術	人 332	歳 44.3	千円 5,458	千円 4,051	千円 64	千円 1,407
教育職種 (大学教員)	人 525	歳 48.6	千円 8,153	千円 5,980	千円 51	千円 2,173
医療職種 (病院医師)	人 21	歳 37.2	千円 6,397	千円 4,912	千円 58	千円 1,485
医療職種 (病院看護師)	人 430	歳 37.7	千円 4,805	千円 3,573	千円 49	千円 1,232
医療職種 (病院医療技術職員)	人 115	歳 37.3	千円 4,785	千円 3,573	千円 45	千円 1,212
技能・労務職種	人 17	歳 52.9	千円 5,202	千円 3,846	千円 44	千円 1,356
教育職種 (附属高校教員)	人 23	歳 44.6	千円 7,305	千円 5,472	千円 95	千円 1,833
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 76	歳 40.6	千円 6,553	千円 4,897	千円 64	千円 1,656
その他医療職種 (看護師)	人 3	歳 42.5	千円 4,912	千円 3,663	千円 44	千円 1,249
その他	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 84	歳 42.0	千円 4,246	千円 3,516	千円 47	千円 730
事務・技術	人 12	歳 38.3	千円 2,855	千円 2,146	千円 63	千円 709
教育職種 (大学教員)	人 25	歳 46.6	千円 6,035	千円 4,548	千円 60	千円 1,487
医療職種 (病院医師)	人 27	歳 30.1	千円 3,305	千円 3,305	千円 29	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 9	歳 47.9	千円 4,813	千円 3,598	千円 40	千円 1,215
医療職種 (病院医療技術職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
再採用職員	人 8	歳 63.5	千円 2,895	千円 2,420	千円 62	千円 475
民間出向職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

<常勤職員について>

- 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、ボイラー技士、医療機器操作員、動物飼育員、実験助手及び調理師である。
- 注3:教育職種(附属学校教員)には、附属特別支援学校教員を含む。
- 注4: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5:その他医療職種(看護師)とは、保健管理センターの保健師である。
- 注6:その他とは、該当者が少数であり、独立した職種としての公表が不適当な職員である。
- 注7:その他については、該当者が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、人数以外は記載していない。

<在外職員、任期付職員及び再任用職員について>

注:在外職員、任期付職員及び再任用職員の各区分については、該当者がいないため記載を省略した。

<非常勤職員について>

注1:医療職種(病院医療技術職員)及び民間出向職員については、該当者が2人以下であるため、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、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		
常勤職員	人 24	歳 49.5	千円 9,297	千円 6,866	千円 94	千円 2,431
教育職種 (大学教員)	人 21	歳 48.6	千円 9,398	千円 6,795	千円 107	千円 2,603
特任教授	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
任期付テニユアトラック教員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
任期付寄附講座等教員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

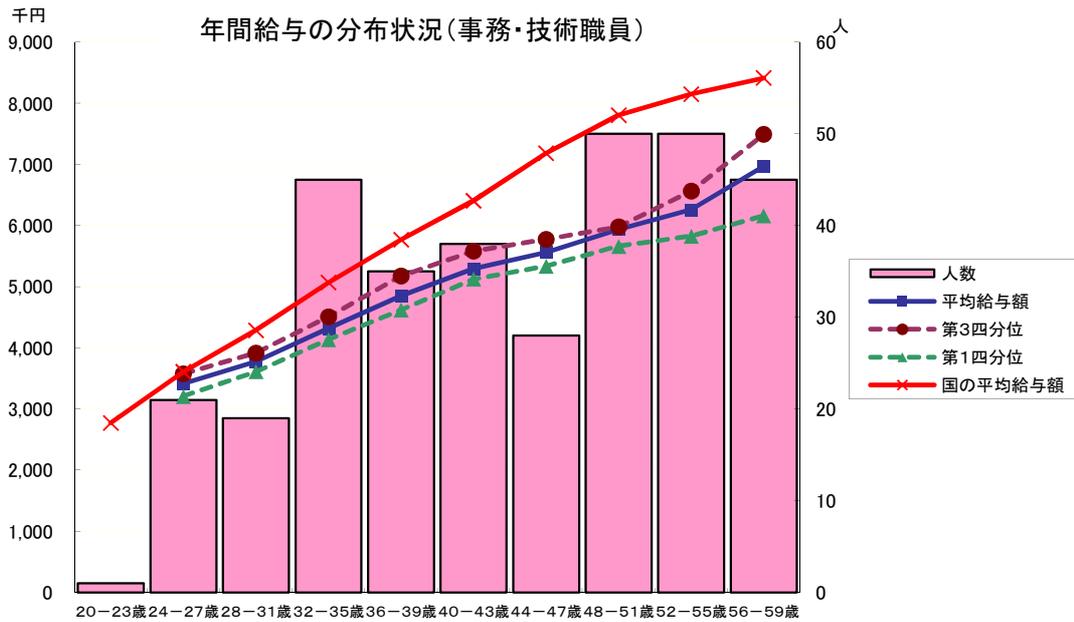
<常勤職員について>

- 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:特任教授とは、特定のプロジェクト等の統括及び教育研究を行うために任期を定めて雇用された大学教員である。
- 注3:任期付テニユアトラック教員とは、テニユアトラック制を適用し、任期を定めて雇用された大学教員である。
- 注4:任期付寄附講座等教員とは、寄附講座及び寄附講座研究部門規則第10条第2項但し書きを適用し、任期を定めて雇用された大学教員である。
- 注5:特任教授、任期付テニユアトラック教員及び任期付寄附講座等教員については、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。

<在外職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員について>

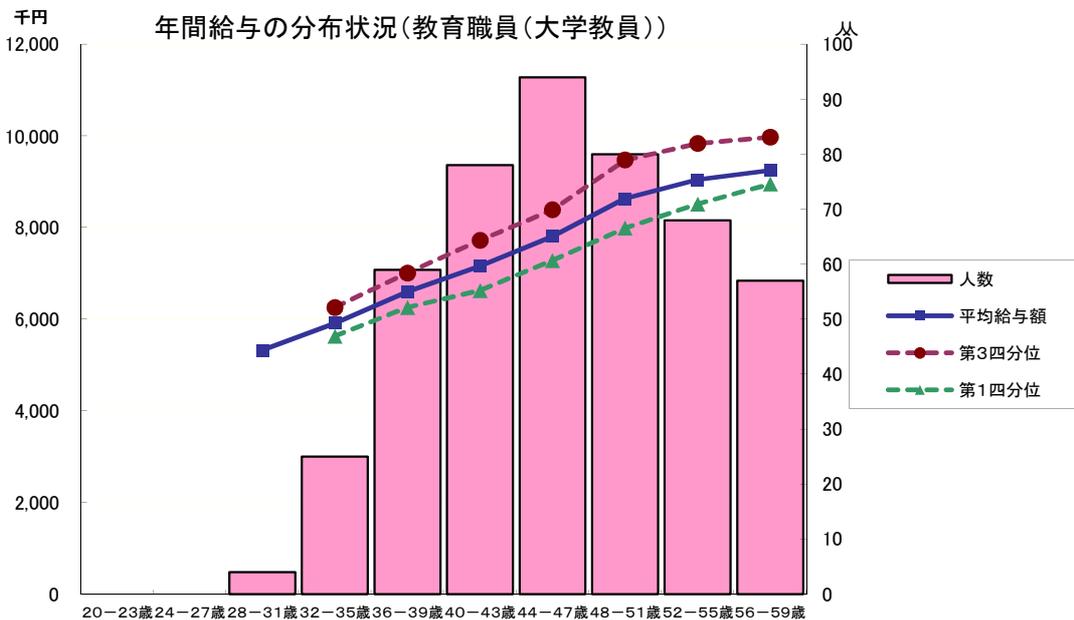
注:在外職員、任期付職員及び再任用職員の各区分については、該当者がいないため記載を省略した。

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。]

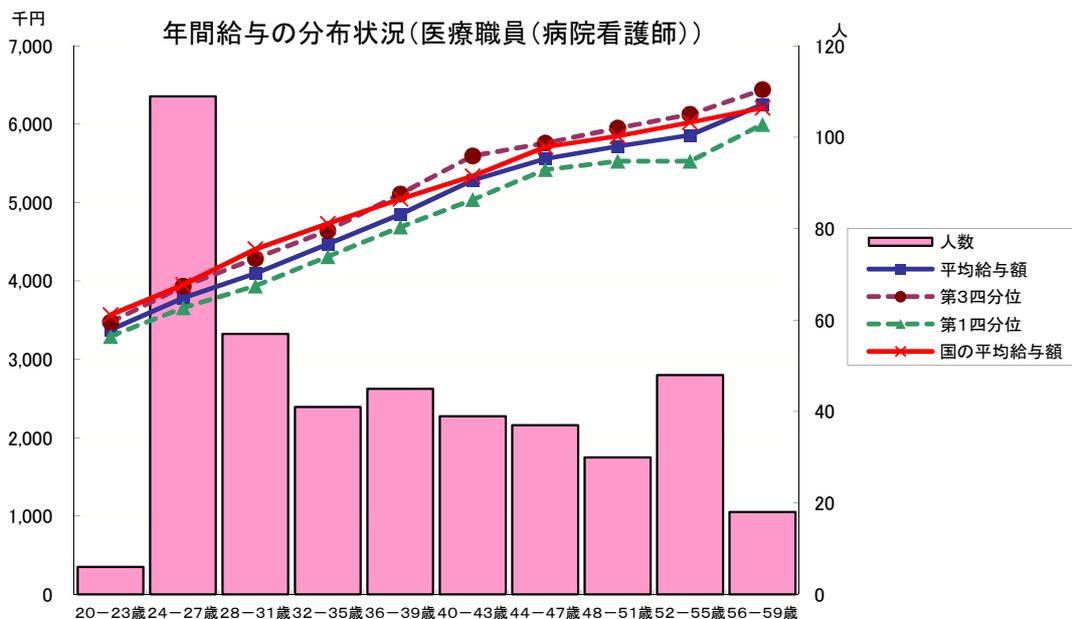


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

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、
 年間給与及び年間給与額の第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。



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
部長	4	58.0	8,829	9,742～7,892
課長	24	56.5	7,618	9,441～6,805
課長補佐	44	54.1	6,365	7,093～5,716
係長	105	48.5	5,734	6,292～4,686
主任	82	40.5	4,956	6,276～3,649
係員	73	31.8	3,893	5,134～2,557

注1:「係員」には、係員相当職である「グループ員」を含む。

注2:「主任」には、主任相当職である「チーフ(Ⅱ)」を含む。

注3:「係長」には、係長相当職である「チーフ(Ⅲ)」及び「専門職員」を含む。

注4:「課長補佐」には、課長補佐相当職である「サブリーダー」及び「専門員」を含む。

注5:「課長」には、課長相当職である「リーダー」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
教授	221	54.9	9,470	12,244～6,263
准教授	144	45.6	7,740	9,639～4,637
講師	41	45.0	7,398	8,842～6,241
助教	103	40.7	6,370	7,571～4,979
助手	4	55.3	6,296	6,430～6,160
教務職員	12	47.3	5,124	5,702～4,558

(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
看護部長	1			
副看護部長	4	55.3	6,392	6,609～6,123
看護師長	28	50.4	6,145	6,819～5,480
副看護師長	59	47.2	5,734	6,457～4,690
看護師	338	34.8	4,442	6,127～3,122

注1:「看護師」には、看護師相当職である「助産師」を含む。

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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

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)	% 61.1	% 61.1	% 61.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.9	% 38.9	% 38.9
	最高～最低	% 50.7～35.2	% 49.9～35.9	% 50.3～35.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.5	% 62.1	% 62.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.5	% 37.9	% 37.7
	最高～最低	% 44.5～32.6	% 44.9～34.4	% 41.5～34.7

(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)	% 63.1	% 58.5	% 60.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.9	% 41.5	% 39.4
	最高～最低	% 46.9～35.7	% 53.8～36.4	% 46.7～36.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.6	% 61.2	% 62.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.4	% 38.8	% 37.7
	最高～最低	% 46.7～34.2	% 44.9～35.2	% 45.4～35.1

(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)	%	%	%
	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)	62.0	61.7	61.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.0	38.3	38.2
	最高～最低	40.2～34.6	40.6～35.0	40.4～35.0

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"> ・年齢勘案 81.0 ・年齢・地域勘案 86.8 ・年齢・学歴勘案 81.0 ・年齢・地域・学歴勘案 86.8 (参考) 対他法人 92.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>指数は国家公務員と比較して低い水準にある。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 32% (国からの財政支出額 12,467,180,914円、支出予算の総額 38,721,080,914円:平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 該当なし</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は32%であり、累積欠損も生じていない。 また、給与についても人事院勧告を参考に改正を行っており、指数が国家公務員に比して低い水準にあることから、給与水準は適切なものであると考える。</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>今後とも、効果的・効率的業務運営の実施を推進し、引き続き給与の適正化に努める。</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 96.5 ・年齢・地域勘案 94.9 ・年齢・学歴勘案 95.2 ・年齢・地域・学歴勘案 94.8 (参考)対他法人 95.0
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	指数は国家公務員と比較して低い水準にある。
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 32% (国からの財政支出額 12,467,180,914円、支出予算の総額 38,721,080,914円:平成27年度予算) 【累積欠損額について】 該当なし</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は32%であり、累積欠損も生じていない。 また、給与についても人事院勧告を参考に改正を行っており、指数が国家公務員に比して低い水準にあることから、給与水準は適切なものであると考える。</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	今後とも、効果的・効率的業務運営の実施を推進し、引き続き給与の適正化に努める。

○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 90.7

(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。

〔 なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)との比較指標である。 〕

4 モデル給与

- (事務・技術職員)
- 22歳(大学初任給、独身)
月額176,700円 年間給与2,851,000円
 - 35歳(本部主任、配偶者・子1人)
月額288,102円 年間給与4,649,000円
 - 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額355,364円 年間給与5,735,000円
- (教育職員(大学教員))
- 27歳(助教(博士修了初任給)、独身)
月額287,112円 年間給与4,633,000円
 - 35歳(講師、配偶者・子1人)
月額383,571円 年間給与6,190,000円
 - 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額467,432円 年間給与7,544,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

事務系職員には、本学が独自に定めた人事評価制度に基づく個人評価(業績・能力)の結果を昇給・昇格・降格及び賞与に反映させている。

また、教員についても、教員評価(教育・研究・社会貢献・運営)の結果を昇給及び賞与に反映させている。

国立大学改革プランに基づき、当法人においては、月給制と比較し、評価の結果をより反映させる仕組みとして、平成26年度より年俸制を導入した。

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 10,928,739	千円 10,765,113	千円 10,343,765	千円 10,073,436	千円 10,671,752	千円 10,920,622
退職手当支給額 (B)	千円 680,569	千円 1,089,391	千円 929,078	千円 1,004,140	千円 559,077	千円 684,139
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,988,127	千円 3,249,086	千円 3,405,722	千円 3,572,219	千円 3,919,747	千円 4,102,656
福利厚生費 (D)	千円 1,695,713	千円 1,779,253	千円 1,790,521	千円 1,869,226	千円 1,990,202	千円 2,127,820
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 16,293,148	千円 16,882,843	千円 16,469,086	千円 16,519,021	千円 17,140,778	千円 17,835,237

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」の金額においては、寄付金、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の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の「18役員及び教職員の給与の明細」における非常勤合計額と一致しない。

注3: 「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上する。

総人件費について参考となる事項

・給与、報酬等支給総額

対前年度比 248,870 千円増 2.3 %増

・最広義人件費

対前年度比 694,459 千円増 4.1 %増

勤勉給の支給率の引き上げ(0.1ヶ月分)、地域手当の支給開始(支給割合0.6%)及び平成27年1月1日から年俸制を導入したこと等により給与支給総額の増となった。(なお、年俸制適用者の給与には退職手当相当分が含まれている。)

上記給与支給総額の増及び附属病院の体制の充実を図るための医療技術職員増員による非常勤役職員等給与並びに福利厚生費の増等により、最広義人件費の増となった。

IV その他

特になし