

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人群馬大学の役員報酬・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

群馬大学の主要事業は教育・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(群馬大学2,226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)国立大学法人山形大学…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2,228人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は15,786千円であり、本学の長は15,938千円、理事の平均年間報酬額は13,096千円であり、本学の理事は12,436千円、監事の年間報酬額は9,753千円であり、本学の監事は11,332千円

(2)事務次官年間報酬額…22,650千円

② 平成26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。)

役員報酬規則に定める期末特別手当(ボーナス)において文部科学省国立大学法人評価委員会の本学に対する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で経営協議会の議を経て学長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができるとし、業績を反映させられるようにしている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

常勤の役員報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、本給、地域手当、人事交流手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当としている。

期末特別手当については、期末特別手当基礎額(本給月額+地域手当+人事交流手当)に、当該基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算した額に、6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の155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、給与法指定職の改定に準拠し、平成26年12月期の期末特別手当支給率は0.15月分引き上げた。

理事

常勤の役員報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、本給、地域手当、人事交流手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当としている。

期末特別手当については、期末特別手当基礎額(本給月額+地域手当+人事交流手当)に、当該基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算した額に、6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の155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、給与法指定職の改定に準拠し、平成26年12月期の期末特別手当支給率は0.15月分引き上げた。

理事(非常勤)

非常勤の役員報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当及び通勤手当としている。

平成26年7月1日、役員としての業務に対する責任を考慮し、非常勤役員の手給与を日給制から月給制へ見直した。なお、月額決定については、職責及び業務の態様を考慮し、非常勤理事の役員手当を日額40,000円から月額231,000円に改正。同時に、非常勤役員手当を日額から月額としたため、日割り計算できるように改正。

監事

常勤の役員報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、本給、地域手当、人事交流手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当としている。

期末特別手当については、期末特別手当基礎額(本給月額+地域手当+人事交流手当)に、当該基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算した額に、6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の155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、給与法指定職の改定に準拠し、平成26年12月期の期末特別手当支給率は0.15月分引き上げた。

監事(非常勤)

非常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当及び通勤手当としている。

平成26年7月1日、役員としての業務に対する責任を考慮し、非常勤役員の給与を日給制から月給制へ見直した。なお、月額決定については、職責及び業務の態様を考慮し、非常勤監事の役員手当を日額34,000円から月額200,000円に改正。同時に、非常勤役員手当を日額から月額としたため、日割り計算できるように改正。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	17,899	12,660	4,859	379 (地域手当)		H27.3.31	
A理事	14,174	10,008	3,841	300 (地域手当) 24 (通勤手当)		H27.3.31	
B理事	14,522	10,008	3,841	300 (地域手当) 24 (通勤手当) 348 (単身赴任手当)		H27.3.31	
C理事	12,544	8,607	3,397	258 (地域手当) 24 (通勤手当) 258 (人事交流手当)		H27.3.30	◇
D理事	14,498	10,008	3,841	300 (地域手当) 348 (単身赴任手当)		H27.3.31	
A監事	11,556	8,640	2,268	259 (地域手当) 40 (通勤手当) 348 (単身赴任手当)	H26.4.1		
B監事 (非常勤)	2,402	2,378	0	24 (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

注3:「人事交流手当」とは、人事交流により採用になり、採用前後の事業所間の距離及び採用前の住居と採用後の事業所間の距離が60km以上である役員に支給しているものである。

注4: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

群馬大学は、北関東を代表する総合大学として、知の探求、伝承、実証の拠点として、次世代を担う豊かな教養と高度な専門性を持った人材を育成すること、先端的かつ世界水準の学術研究を推進すること、そして、地域社会から世界にまで開かれた大学として社会に貢献することを基本理念に掲げ、教育研究拠点としての確固たる地位を確立し、今後さらに社会的使命を果たしていくとともに、新たな時代に適応すべく様々な改革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、群馬大学の学長は、職員数約2,226名の法人の代表として、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。

群馬大学の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3,112万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

群馬大学では、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、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人移行前と同等以上であるといえる。

H25年度の給与水準公表での各国立大学法人の長(85大学)平均年間報酬が1,616万円であり、H25年度の群馬大学の学長の年間報酬は1,593万円であることを勘案してみても、他の国立大学法人とほぼ同一水準であると考えられる。

以上、職務内容の特性や他国立大学法人等との比較を踏まえると、群馬大学の学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

群馬大学の理事は、教育・企画・国際交流、研究、総務・財務、病院等それぞれの職務を担当として業務を遂行している。

群馬大学の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3,112万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

H25年度の給与水準公表での各国立大学法人の理事(84大学)平均年間報酬が1,284万円であり、H25年度の群馬大学の理事の年間報酬は1,243万円であることを勘案してみても、他の国立大学法人とほぼ同一水準であると考えられる。

以上、職務内容の特性や他国立大学法人等との比較を踏まえると、群馬大学の理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

群馬大学の監事は、学長、理事及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、本学の業務及び財産の状況の調査をするなど、本学の業務全般を監査することを職務としている。

群馬大学の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3,112万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

H25年度の給与水準公表での各国立大学法人の監事(43大学)平均年間報酬が1,100万円であり、H25年度の群馬大学の監事の年間報酬は1,133万円であることを勘案してみても、他の国立大学法人とほぼ同一水準であると考えられる。

以上、職務内容の特性や他国立大学法人等との比較を踏まえると、群馬大学の監事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

群馬大学の監事は、学長、理事及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、本学の業務及び財産の状況の調査をするなど、本学の業務全般を監査することを職務としている。

群馬大学の監事(非常勤)の年間報酬額は、人数規模が同規模である他の国立大学法人の監事(非常勤)の報酬水準(山形大学、東京医科歯科大学及び信州大学の監事(非常勤)の平均年間報酬295万円)と同水準となっている。

以上、職務内容の特性等を踏まえると、群馬大学の監事(非常勤)の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等、民間企業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26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
法人の長	千円 該当者なし	年 月			
理事	千円 該当者なし	年 月			
監事	千円 該当者なし	年 月			

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	
理事	
監事	

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

()

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26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(2,226人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人山形大学…当該法人は、事業内容等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2,228人)となっている。

(2) 国家公務員…平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額額は408,472円となっており、全職員の平均給与月額額は415,426円となっている。

人件費管理の基本方針は、本学における業務の効率化に伴う人件費削減を踏まえて、人的資源の効率的運用と効率分配を図ることとしている。

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。)

本学が独自に定めた個人評価の結果を基礎資料とし、職員の成績等に応じて、現に受けている俸給の昇給・昇格・降格及び賞与(6月期及び12月期)における支給割合の増減を行っている。

本学では平成26年より年俸制適用教員に対して業績給を導入しているが、職員と同様、個人評価の結果を基礎資料とし、業績評価に応じて業績給の支給割合を決定している。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

国立大学法人群馬大学教職員給与規則に則り、俸給及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、未来先端研究担当手当、扶養手当、地域手当、人事交流手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、高所作業手当、爆発物取扱等作業手当、安全衛生管理手当、死体処理手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、夜間診療手当、夜間看護等手当、病理解剖待機手当、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、入試手当、分娩手当、新生児担当医手当、夜間等緊急診療手当、臨床検査技師・臨床工学技士待機手当、手術室勤務看護師手当、結核病床担当看護師手当、防疫等作業手当、学校医手当、教員養成実地指導講師手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理教職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当、主幹教諭手当、本府省業務調整手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+扶養手当+地域手当+人事交流手当+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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(俸給+地域手当+人事交流手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の支給要項に定める基準に従って定める割合を乗じ、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。

【平成26年度における主な改定内容】

○諸手当の新設(実施時期:平成26年4月1日)

・未来先端研究担当手当

未来先端研究機構の主担当又は担当を命ぜられた月給制の教員に、人材確保の必要性等、その特殊性に基づき当該手当を支給することとした。

・学校医手当

医学部附属病院において業務に従事する医師又は歯科医師が、本学において学校医の業務に従事した場合に業務に従事した時間1時間につき、2,690円支給する。

・教員養成実地指導講師手当

附属学校教員が、教育学部において教員養成実地指導講師の業務に従事した場合に業務に従事した時間1時間につき、2,690円支給する。

○人材確保手当を削除

本学教職員給与規則第19条の3の規定により支給されていた人材確保手当は適用期間終了のため平成26年3月31日に削除した。

○人事院勧告に係る給与改正(実施時期:平成27年1月1日)

・俸給月額の上引き(平均0.3%)

・俸給の調整額の上引き

・初任給調整手当額の上引き(期間の区分に応じ100円から300円の範囲内で引上げ)

・通勤手当額の上引き(使用距離の区分に応じ100円から7,100円の範囲内で引上げ)

・平成27年1月1日昇給号俸数を1号俸抑制

・平成26年12月期における賞与の支給月数を0.15月分引上げ、4.10月分に改定(※実施時期は平成27年3月11日)

国立大学法人群馬大学年俸制適用教員給与規則に則り、年俸制適用教員の給与は、基本年俸、業績給及び諸手当(管理職手当、管理教職員特別勤務手当、初任給調整手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、精神病患者診療手当、集中治療病棟入院患者診療手当、安全衛生管理手当、放射線取扱手当、夜間診療手当、病理解剖待機手当、入試手当、分娩手当、新生児担当医手当、夜間等緊急診療手当、学校医手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び宿日直手当)としている。

業績給については、基本年俸に、業績評価に基づき100分の30から100分の70までの範囲内で学長が定める割合及び基準日以前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。

【平成26年度における主な改定内容】

○諸手当の新設(実施時期:平成26年11月1日)

月給制教職員に支給される諸手当との均衡を図り、以下の手当を追加。

管理職手当、管理教職員特別勤務手当、初任給調整手当、扶養手当、単身赴任手当、精神病患者診療手当、集中治療病棟入院患者診療手当、安全衛生管理手当、夜間診療手当、病理解剖待機手当、入試手当、分娩手当、新生児担当医手当、夜間等緊急診療手当、学校医手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当

○基本年俸の引上げ(実施時期:平成27年1月1日)

平成26年8月の人事院勧告を受け、国家公務員の俸給月額引き上げに伴い、国と同水準で基本年俸の引き上げをおこなったもの。

国立大学法人群馬大学年俸制適用職員給与規則に則り、年俸制適用職員の給与は、基本年俸及び諸手当(管理職手当、住居手当、通勤手当、患者係事務職員手当、診療放射線技師手当、臨床検査技師手当、放射線取扱手当、臨床検査技師・臨床工学技士待機手当、超過勤務手当、休日給及び夜勤手当)としている。

【平成26年度における主な改定内容】

○基本年俸の引上げ(実施時期:平成27年1月1日)

平成26年8月の人事院勧告を受け、国家公務員の俸給月額引き上げに伴い、国と同水準で基本年俸の引き上げをおこなったもの。

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26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	1700	40.5	6,141	4,612	64	1,529
事務・技術	299	43.5	5,611	4,206	86	1,405
教育職種 (大学教員)	641	46	7,800	5,791	74	2,009
医療職種 (病院看護師)	527	34.2	4,837	3,711	40	1,126
教育職種 (附属高校教員)	18	37.9	6,859	5,181	85	1,678
教育職種 (附属義務教育学校教員)	49	36.3	6,239	4,730	83	1,509
医療職種 (病院医療技術職員)	166	35.6	4,727	3,552	55	1,175

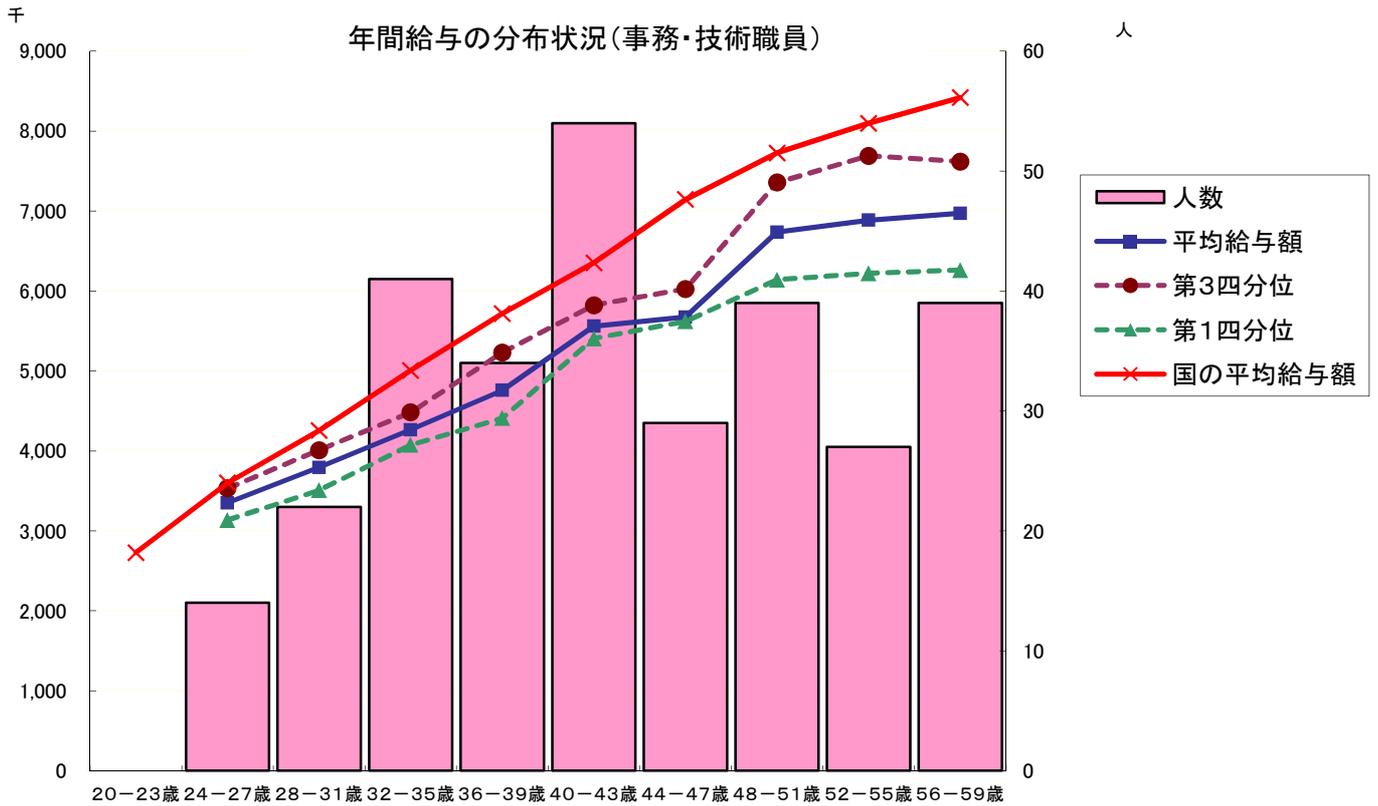
常勤職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	24	34.8	3,436	3,436	61	0
事務・技術	13	36.8	3,152	3,152	76	0
医療職種 (病院医療技術職員)	11	32.4	3,772	3,772	42	0

任期付職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	33	33.3	3,986	3,986	41	0
事務・技術	13	33.7	2,766	2,766	55	0
教育職種 (大学教員)	9	36.7	6,249	6,249	37	0
医療職種 (病院医療技術職員)	11	30.2	3,576	3,576	28	0

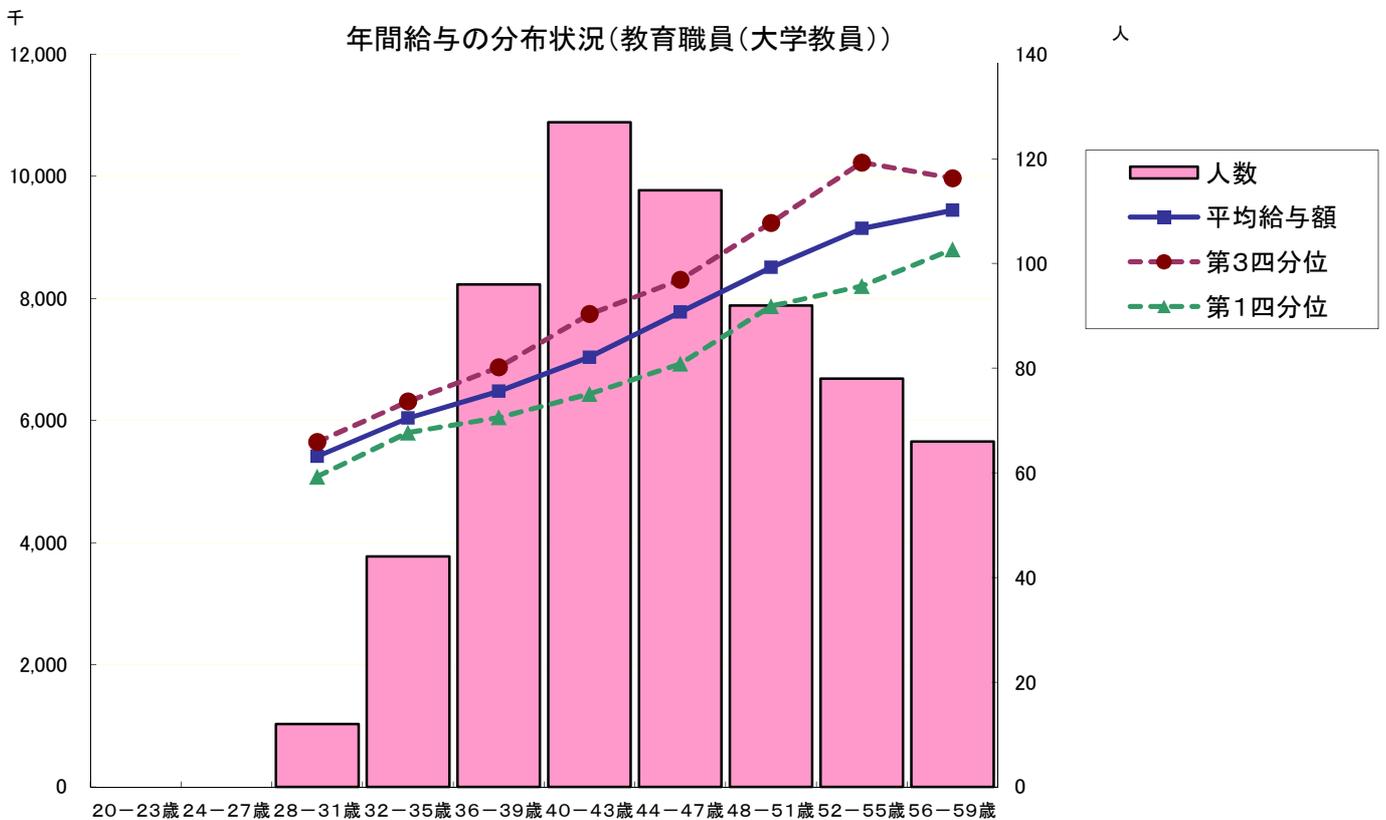
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	55	36.2	4,270	3,736	38	534
事務・技術	13	46.2	3,433	2,573	66	860
医療職種 (病院医師)	33	27.3	3,770	3,770	21	0
教育職種 (大学教員)	9	54.3	7,312	5,292	59	2,020

注: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。

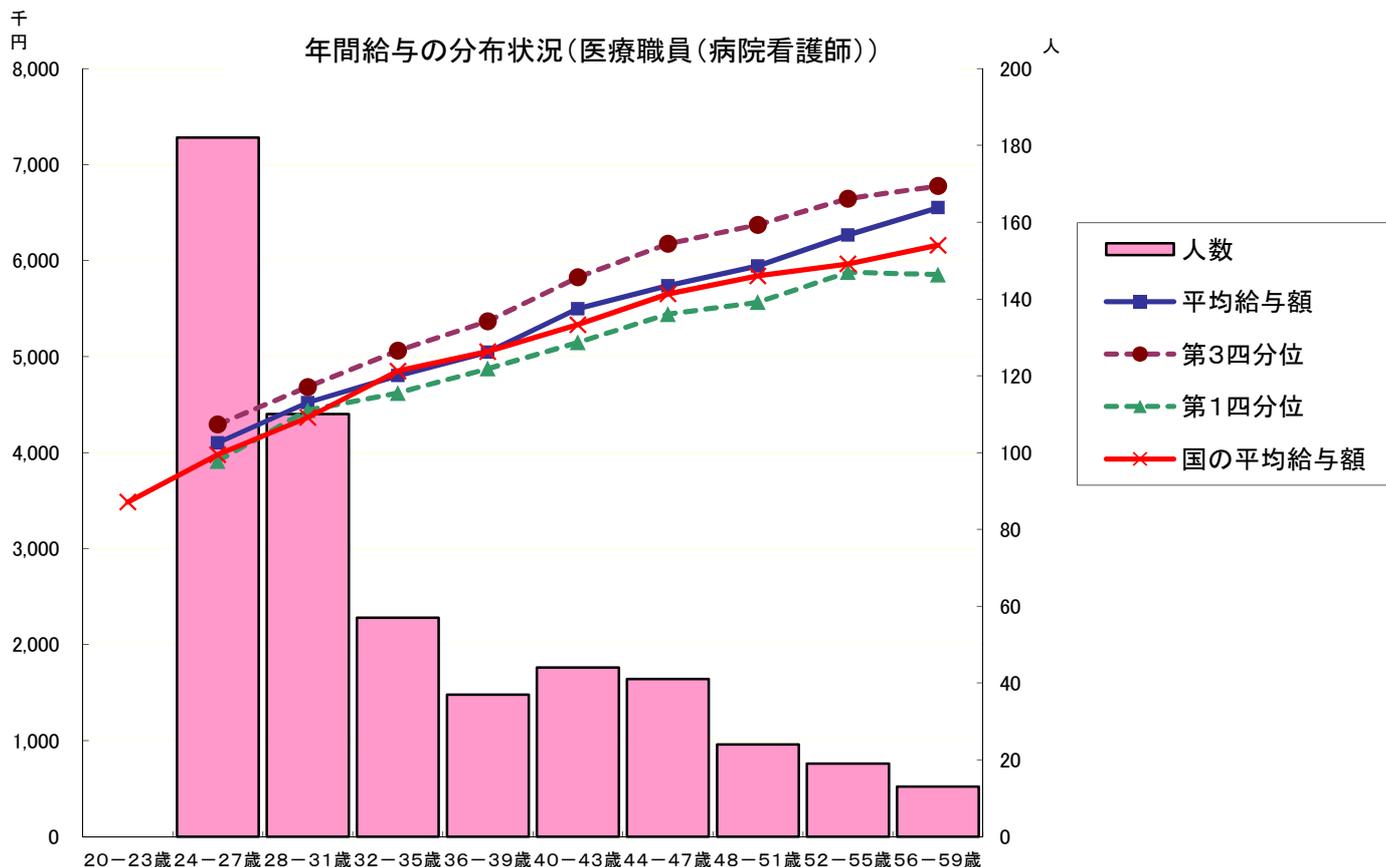
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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歳については、該当者なし。



注: 年齢20～23歳、24～27歳については、該当者なし。



注:年齢20～23歳については、該当者なし。

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	
代表的 職位	部長	5	56.3	9,374	11,213～7,942
	課長	16	53.1	8,091	9,095～7,393
	課長補佐	39	54.2	7,279	7,922～6,123
	係長	115	45.8	5,795	6,897～4,571
	主任	53	39.0	4,829	6,205～3,863
	係員	71	34.1	3,796	4,558～2,972

注1:「課長」には、課長相当職である「事務長」を含む。

注2:「課長補佐」には、課長補佐相当職である「副事務長」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
代表的 職位	教授	151	53.3	9,666	11,434～7,745
	准教授	179	47.9	8,032	9,231～5,801
	講師	73	45.4	7,569	9,156～5,589
	助教	233	40.0	6,329	7,840～4,410
	助手	5	45.1	5,554	6,499～4,768

(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
代表的 職位	看護部長	1			
	副看護部長	4	53.5	7,258	7,709～6,732
	看護師長	28	50.1	6,393	6,907～5,714
	副看護師長	61	42.6	5,752	6,736～4,503
	看護師	433	31.8	4,527	6,486～3,575

注: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26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)	63.0 %	61.7 %	62.3 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.0 %	38.3 %	37.7 %
	最高～最低	52.8～33.0 %	52.0～35.2 %	52.1～34.7 %
一般 職員	一律支給分(期末相当)	63.7 %	62.3 %	63.0 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.3 %	37.7 %	37.0 %
	最高～最低	43.0～32.7 %	43.9～34.9 %	40.9～34.0 %

(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)	63.5 %	61.1 %	62.2 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.5 %	38.9 %	37.8 %
	最高～最低	43.0～34.0 %	43.9～35.9 %	43.5～35.0 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.0 %	62.5 %	63.2 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.0 %	37.5 %	36.8 %
	最高～最低	43.0～33.2 %	43.9～35.1 %	43.5～34.2 %

(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)	60.1 %	59.6 %	59.8 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	39.9 %	40.4 %	40.2 %
	最高～最低	46.1～35.5 %	46.6～37.5 %	46.3～36.6 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.4 %	61.9 %	62.6 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.6 %	38.1 %	37.4 %
	最高～最低	43.0～33.2 %	43.9～34.9 %	42.2～34.3 %

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 85.1 ・年齢・地域勘案 91.8 ・年齢・学歴勘案 85.0 ・年齢・地域・学歴勘案 91.9 (参考)対他法人 96.4
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 28.7%】 (国からの財政支出額 13,181百万円、支出予算の総額 45,817百万円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額が131億円、それに伴う支出予算の総額に占める国からの財政支出割合は28.7%となっており、対国家公務員との給与水準の比較指数は85.1であること、加えて累積欠損額が0円であることから、給与水準は適正であると考え。</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きたい。</p>
講ずる措置	今後とも給与水準が適正となるよう努めていきたい。

○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 102.5 ・年齢・地域勘案 102.3 ・年齢・学歴勘案 99.7 ・年齢・地域・学歴勘案 104.7 (参考)対他法人 102.4
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、本学病院看護師は、最終学歴が大学卒業以上の者の割合が高いこと(国4.4%、本学56.7%)及び1級適用者(准看護師)の割合が低いこと(国9.8%、本学0%)が主な要因と考えられる。(国の数字は、「平成26年国家公務員給与等実態調査」による。)</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 28.7%】 (国からの財政支出額 13,181百万円、支出予算の総額 45,817百万円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額が131億円、それに伴う支出予算の総額に占める国からの財政支出割合は28.7%となっており、加えて累積欠損額が0円であることから、給与水準は適正であると考ええる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 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	今後とも給与水準が適正となるよう努めていきたい。

○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 91.3
(参考)対他法人 93.4

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26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 184,200円 年間給与 2,680,494円
35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 313,232円 年間給与 4,985,354円
45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 380,388円 年間給与 6,059,394円

【教育職員(大学教員)】

28歳(医大6卒博士課程修了、助教、初任給、独身)
月額 307,800円 年間給与 4,537,422円
35歳(助教、配偶者・子1人)
月額 378,328円 年間給与 6,036,493円
45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 503,267円 年間給与 8,135,714円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

年俸制適用教員の業績給について、基本年俸に、業績評価に基づき100分の30から100分の70までの範囲内で学長が定める割合及び基準日以前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。

業績給の導入に関して、業績評価に応じた弾力的な運用を可能とし、教育・研究等の活動の活性化及び優秀な人材の確保を図ることを目的としている。さらに、年俸制適用教員の対象者を60歳以上の教授、55歳以上の教授で年俸制を希望する者、新規採用の助教及び講師(一部の学部等を除く)とするなど年俸制の拡充・仕組みの構築を図っている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成26年度	平成25年度	平成24年度	平成23年度	平成22年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 10,875,170	千円 10,530,256	千円 10,619,935	千円 11,007,983	千円 10,962,436
退職手当支給額 (B)	千円 811,982	千円 868,056	千円 1,393,283	千円 759,532	千円 1,021,361
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,542,391	千円 2,729,905	千円 2,428,209	千円 2,289,867	千円 2,281,167
福利厚生費 (D)	千円 2,315,294	千円 2,200,577	千円 2,060,438	千円 1,984,989	千円 1,856,869
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 16,544,837	千円 16,328,794	千円 16,501,865	千円 16,042,371	千円 16,121,833

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。

注：「非常勤役職員等給与」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かか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の「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

○給与、報酬等支給総額

俸給月額や諸手当の特例法による減額の終了（平成26年3月31日終了）や平成26年人事院勧告による俸給表の引上げ（平均0.3%引上げ、平成27年1月1日実施）、平成26年12月期における賞与の支給月数を0.15月分引上げ、俸給の調整額の引上げ等、支給総額に影響。全体として、対前年度比3.3%増加した。

○退職手当支給額

「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、退職手当の期間調整率の段階的な引下げを行い、全体としては対前年度比6.5%減少した。

○非常勤役職員等給与

平成26年4月1日年俸制適用職員が導入され、それまで期間業務職員であった職員が年俸制適用職員（常勤）に移行した（31名）ことに伴い、対前年度比6.9%減少した。

○最広義人件費

退職手当支給額が6.5%、非常勤役職員等給与が6.9%それぞれ減少したが、給与、報酬等支給総額が3.3%、福利厚生費が5.2%増加したことにより、全体としては対前年度比1.3%増加した。

Ⅳ その他

特になし。