

国立大学法人群馬大学(法人番号9070005001680)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

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2,314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) 国立大学法人島根大学…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2,051人)。公表資料によれば、平成29年度の長の年間報酬額は17,372千円であり、本学の長は18,324千円、理事の平均年間報酬額は13,637千円であり、本学の理事は14,462千円、監事の年間報酬額は11,850千円であり、本学の監事は12,273千円

(2) 事務次官年間報酬額…23,274千円

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。)

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こととし、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30年度における改定内容

法人の長

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、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。

【平成30年度における主な改定内容】

平成30年度人事院勧告に係る給与改正

・平成30年12月期における期末特別手当の支給月数の見直し

理事

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、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。

【平成30年度における主な改定内容】

平成30年度人事院勧告に係る給与改正

- ・平成30年12月期における期末特別手当の支給月数の見直し

理事(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。

なお、平成30年度における改定はなし。

監事

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、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。

【平成30年度における主な改定内容】

平成30年度人事院勧告に係る給与改正

- ・平成30年12月期における期末特別手当の支給月数の見直し

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。

なお、平成30年度における改定はなし。

2 役員の報酬等の支給状況

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)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 18,131	千円 12,420	千円 4,883	千円 372 456 (地域手当) (単身赴任手当)			
A理事	千円 14,020	千円 9,816	千円 3,859	千円 294 50 (地域手当) (通勤手当)			
B理事	千円 14,449	千円 9,816	千円 3,859	千円 294 24 (地域手当) (通勤手当) 456 (単身赴任手当)			
C理事	千円 15,421	千円 9,132	千円 3,967	千円 1,461 861 (地域手当) (通勤手当)			◇
D理事	千円 14,055	千円 9,816	千円 3,859	千円 294 85 (地域手当) (通勤手当)			
E理事 (非常勤)	千円 2,749	千円 2,724	千円 0	千円 25 (通勤手当)			
A監事	千円 12,142	千円 8,472	千円 3,330	千円 254 85 (地域手当) (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,377	千円 2,352	千円 0	千円 25 (通勤手当)			

注1:「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2: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、常勤職員数約2,314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3,192万円と比較した場合、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。

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言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。

文部科学省公表によるH29年度給与水準における国立大学法人等の長の平均年間報酬が1,823万円であり、H29年度の群馬大学の学長の年間報酬は1,832万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、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3,192万円と比較した場合、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。

文部科学省公表によるH29年度給与水準における国立大学法人等の理事の平均年間報酬が1,439万円であり、H29年度の群馬大学の理事の平均年間報酬が1,446万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。

理事(非常勤)

群馬大学の理事(非常勤)は、男女共同参画に関する職務を担当として業務を遂行している。

群馬大学の理事(非常勤)の報酬月額は、理事(常勤)の報酬月額を基に職責及び勤務の様態を考慮し算出した額となっている。

以上、職務内容の特性等を踏まえると、群馬大学の理事(非常勤)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、役員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3,192万円と比較した場合、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。

文部科学省公表によるH29年度給与水準における国立大学法人等の監事の平均年間報酬が1,234万円であり、H29年度の群馬大学の監事の年間報酬は1,227万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、役員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)の報酬月額は、監事(常勤)の報酬月額を基に職責及び勤務の様態を考慮し算出した額となっている。

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、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	該当者なし					
監事	該当者なし					

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	該当者なし
監事	該当者なし

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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こととし、業績を反映させられるようにしている。

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

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30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2,314人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1)国立大学法人島根大学…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2,051人)となっている。

(2)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)の平均給与月額が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。

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30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、専門看護師等手当、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30年度における主な改定内容】

○平成28年度人事院勧告に係る給与改正(実施時期:平成30年4月1日)

・扶養手当額の改定

○平成29年度人事院勧告に係る給与改正(実施時期:平成30年4月1日)

・昇給抑制教職員の号俸回復
・本府省業務調整手当の増額

○諸手当の新設等(実施時期:平成30年4月1日)

・入試手当の支給額見直し

○諸手当の新設等(実施時期:平成30年7月1日)

・管理職手当支給対象者の見直し
・夜間看護等手当の増額

○平成30年度人事院勧告に係る給与改正(実施時期:平成31年1月1日)

・俸給月額の上上げ(平均0.2%)

・初任給調整手当の増額

・宿日直手当の増額

・平成30年12月期における賞与の支給月数を見直し

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、未来先端研究担当手当、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を乗じて得た額とし、業績給の月額は、業績給の額に12分の1を乗じて得た額としている。

【平成30年度における主な改定内容】

(実施時期:平成31年1月1日)

- ・基本年俸の引上げ(国家公務員給与法の改正に伴い、基本年俸の引上げを行ったもの)

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、管理職教職員特別勤務手当、扶養手当、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30年度における主な改定内容】

(実施時期:平成30年4月1日)

- ・宿日直手当支給対象者の見直し

(実施時期:平成31年1月1日)

- ・基本年俸の引上げ(国家公務員給与法の改正に伴い、基本年俸の引上げを行ったもの)

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 1536	歳 41.4	千円 6,047	千円 4,469	千円 70	千円 1,578
事務・技術	人 298	歳 42.8	千円 5,500	千円 4,080	千円 90	千円 1,420
教育職種 (大学教員)	人 483	歳 49.3	千円 8,192	千円 5,996	千円 86	千円 2,196
医療職種 (病院看護師)	人 554	歳 34.9	千円 4,666	千円 3,479	千円 45	千円 1,187
教育職種 (附属高校教員)	人 22	歳 36.2	千円 6,264	千円 4,692	千円 76	千円 1,572
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 50	歳 36.1	千円 6,032	千円 4,521	千円 84	千円 1,511
医療職種 (病院医療技術職員)	人 123	歳 38.6	千円 5,171	千円 3,838	千円 67	千円 1,333
その他医療職種 (医療技術職員)	人 6	歳 45.8	千円 5,294	千円 3,946	千円 69	千円 1,348
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 5	歳 61.5	千円 3,263	千円 2,765	千円 109	千円 498
事務・技術	人 5	歳 61.5	千円 3,263	千円 2,765	千円 109	千円 498

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	44	32.4	4,039	3,567	31	472
事務・技術	14	34.9	3,322	2,494	48	828
教育職種 (大学教員)	5	43.5	6,595	4,760	57	1,835
医療職種 (病院医師)	25	28.7	3,929	3,929	16	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:「教育職種(附属高校教員)」には附属特別支援学校教員を含む。

注3:「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4:常勤職員の「その他医療職種(看護師)」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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注5:任期付職員、在外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6:以下の職種については該当者がいないため欄を省略した。

常勤職員の「医療職種(病院医師)」

再任用職員の「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」

非常勤職員の「医療職種(病院看護師)」

[年俸制適用者]

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	127	49.5	7,757	7,757	103	0
事務・技術	31	39.2	3,311	3,311	67	0
教育職種 (大学教員)	74	58.8	10,767	10,767	132	0
医療職種 (病院医療技術職員)	22	32.7	3,897	3,897	58	0

任期付職員	172	37.4	5,998	5,998	45	0
事務・技術	4	31.8	2,614	2,614	72	0
教育職種 (大学教員)	143	39.1	6,506	6,506	46	0
医療職種 (病院医療技術職員)	25	28.9	3,634	3,634	35	0

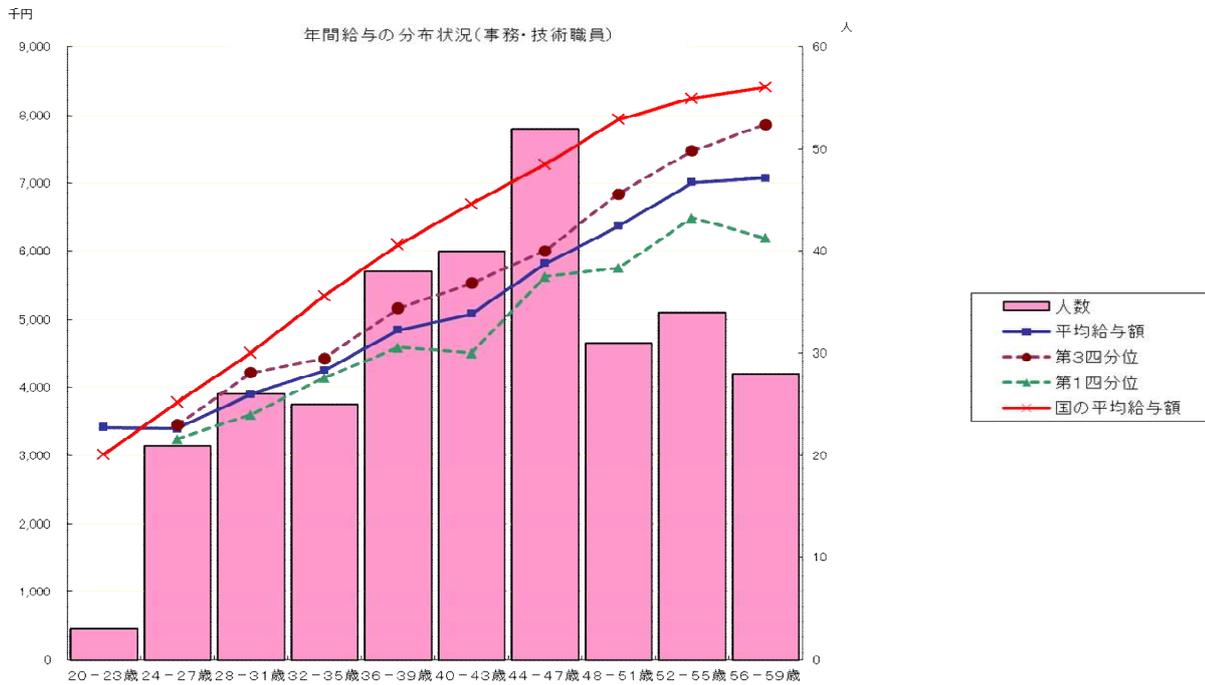
注1:在外職員、再任用職員、非常勤職員の区分については該当者がいないため、表を省略した。

注2:以下の職種については該当者がいないため欄を省略した。

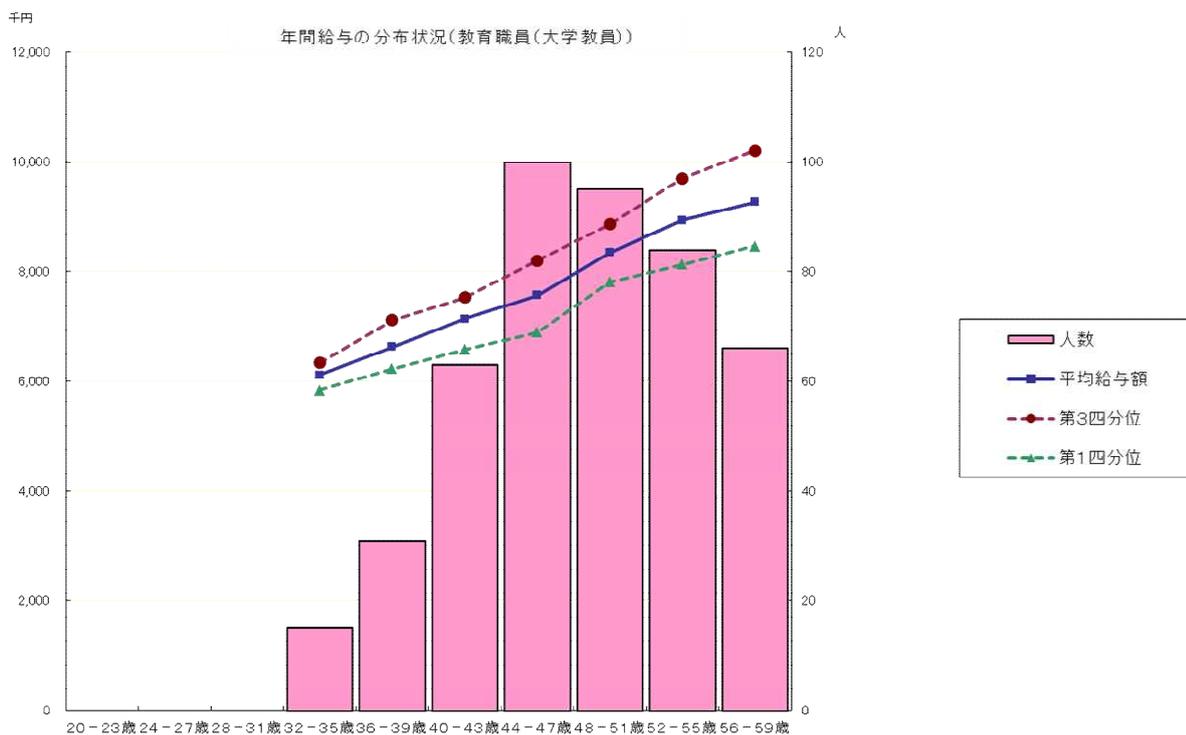
常勤職員の「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」

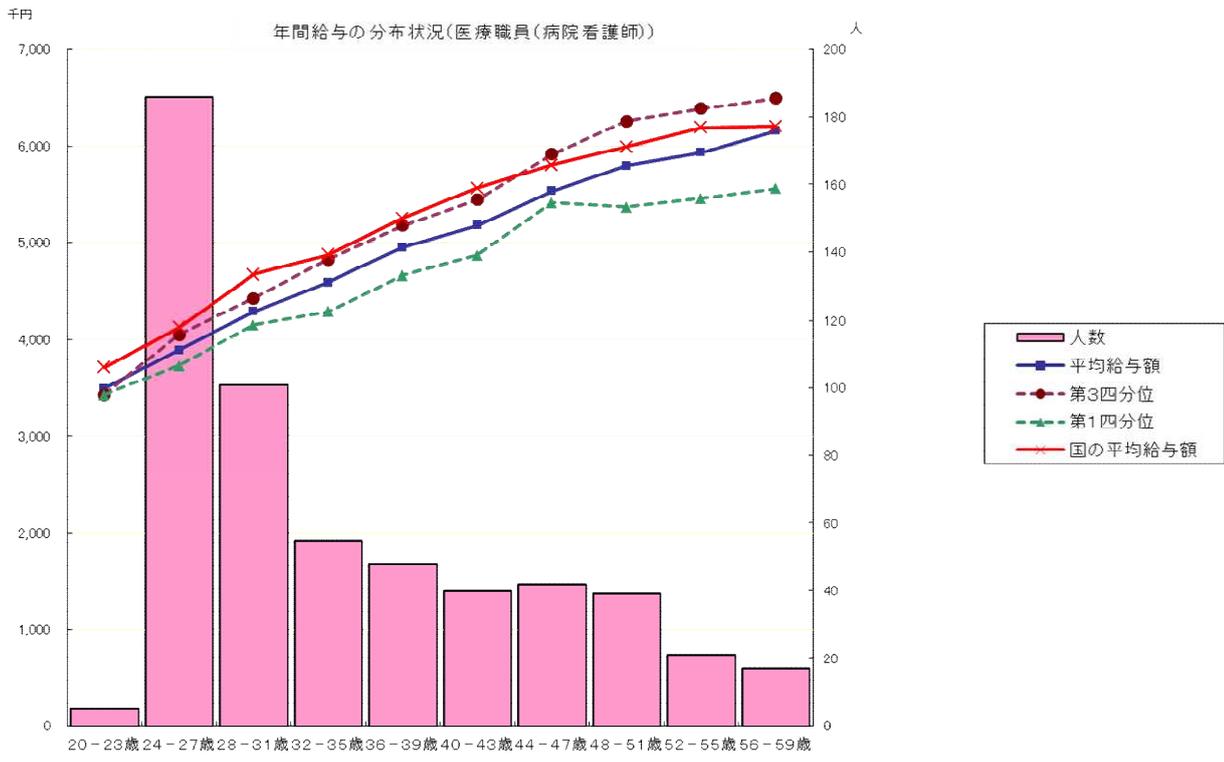
任期付職員の「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」

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:年齢20～23歳の該当者は3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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。





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)	
	人	歳	千円	千円	
代表的 職位	部長	4	55.8	9,677	～
	課長	21	55.1	7,952	9,311～6,795
	課長補佐	39	52.4	6,819	7,475～5,929
	係長	112	44.3	5,619	6,898～4,169
	主任	42	42.9	4,747	6,434～3,424
	係員	80	32.1	3,901	6,316～3,094

注1:「部長」には、部長相当職である「次長」を含む。

注2:「課長」には、課長相当職である「事務長」を含む。

注3:「課長補佐」には、課長補佐相当職である「副事務長」を含む。

注4:「部長」の該当者は4名のため、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、年間給与の最高額及び最低額については記載していない。

(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	141	54.6	9,621	11,672～7,806
	准教授	184	49.1	8,032	9,257～6,592
	講師	57	47.0	7,543	8,541～6,043
	助教	96	43.4	6,479	7,502～5,480
	助手	2			～
	教務職員	3	46.5	5,160	～

注1:助手の該当者は2名のため、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の平均額については記載していない。

注2:教務職員の該当者は3名のため、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、年間給与の最高額及び最低額については記載していない。

(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)	
	人	歳	千円	千円	
代表的 職位	看護部長	1			～
	副看護部長	4	52.8	7,144	～
	看護師長	29	51.2	6,263	6,825～5,092
	副看護師長	62	44.6	5,630	6,533～4,796
	看護師	458	32.3	4,349	6,262～3,292

注1:看護部長の該当者は1名のため、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の平均額については記載していない。

注2:副看護部長の該当者は4名のため、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、年間給与の最高額及び最低額については記載していない。

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)	% 63.0	% 57.8	% 60.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.0	% 42.2	% 39.9
	最高～最低	% 46.1～33.7	% 53.2～38.9	% 50.0～36.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 59.2	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.7	% 40.8	% 38.5
	最高～最低	% 43.0～33.0	% 46.6～37.7	% 42.5～35.9

(教育職員(大学職員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 62.2	% 59.1	% 60.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.8	% 40.9	% 39.5
	最高～最低	% 50.5～34.4	% 46.3～39.2	% 45.7～37.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 59.2	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.7	% 40.8	% 38.5
	最高～最低	% 43.0～32.6	% 46.6～32.4	% 44.2～33.0

(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)	% 61.2	% 55.2	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.8	% 44.8	% 42.1
	最高～最低	% 46.1～34.7	% 49.5～40.9	% 47.9～39.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.8	% 58.7	% 61.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.2	% 41.3	% 39.0
	最高～最低	% 43.0～32.1	% 46.6～37.4	% 41.9～35.1

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 81.5 ・年齢・地域勘案 88.9 ・年齢・学歴勘案 81.5 ・年齢・地域・学歴勘案 88.9 (参考) 対他法人 93.1
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 27.3%】 (国からの財政支出額 11,929百万円、支出予算の総額 43,556百万円:平成30年度予算) 【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】 【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出割合は27.3%となっており、対国家公務員との給与水準の比較指数は81.5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ます。</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ます。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に努めていきたい。

(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 94.3 ・年齢・地域勘案 94.4 ・年齢・学歴勘案 92.9 ・年齢・地域・学歴勘案 93.5 (参考) 対他法人 94.4
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 27.3%】 (国からの財政支出額 11,929百万円、支出予算の総額 43,556百万円:平成30年度予算) 【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】 【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出割合は27.3%となっており、対国家公務員との給与水準の比較指数は94.3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ます。</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ます。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に努めていきたい。

○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 87.4
(参考)対他法人 91.4

注:上記比較指標は、法人化前の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、平成30年度の教育職員(大学職員)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】

(扶養親族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額 180,700円 年間給与 2,656,035円

○35歳(主任)

月額 281,293円 年間給与 4,542,173円

○50歳(副課長)

月額 389,546円 年間給与 6,367,125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

【教育職員(大学教員)】

(扶養親族がない場合)

○27歳(博士修了初任給(助教))

月額 289,600円 年間給与 4,256,713円

○35歳(助教)

月額 351,951円 年間給与 5,683,124円

○50歳(教授)

月額 522,004円 年間給与 8,635,248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

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を乗じて得た額とし、業績給の月額は、業績給の額に12分の1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)	千円 11,053,675	千円 11,208,298	千円 11,127,889	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 673,181	千円 698,714	千円 552,657	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,507,059	千円 2,528,906	千円 2,687,521	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,548,866	千円 2,589,673	千円 2,613,114	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 16,782,781	千円 17,025,591	千円 16,981,183	千円	千円	千円

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

賞与の年間支給月数が、平成29年度より下がったこと等により、対前年度比0.7%(80,408千円)減少した。

○退職手当支給額

退職者の減少等により、対前年比20.9%(146,056千円)減少した。

○非常勤役職員等給与

非常勤職員(医師)の処遇改善等により、対前年度比6.3%(158,615千円)増加した。

○最広義人件費

給与、報酬等支給総額が0.7%減少、退職手当支給額が20.9%減少、非常勤役職員等給与が6.3%増加、福利厚生費が0.9%増加したことにより、全体としては対前年度比0.3%(44,408千円)減少した。

○「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1日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、規則の改正を実施した。

役員に関する講じた措置の概要:調整率の引き下げを行った。(87→83.7)

職員に関する講じた措置の概要:調整率の引き下げを行った。(87→83.7)

Ⅳ その他

特になし