

# 国立大学法人京都大学の役職員の報酬・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

国立大学法人京都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、国家公務員の給与水準及び法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を参考とした。

#### 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。)

当法人においては、平成16年度より期末特別手当において役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、その額の100分の10の範囲内で増減できることとしている。

#### 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

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。  
月額については、国立大学法人京都大学役員給与規程に則り、俸給(1,222,000円)に都市手当(122,200円)を加算して算出している。  
期末特別手当についても同規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給+都市手当+(俸給+都市手当)×20/100+俸給×25/100)に6月に支給する場合には100分の140、12月に支給する場合には100分の170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に、業務に対する貢献度等に応じてその額の100分の10の範囲内で増減して得た額としている。  
なお、平成26年度では、①通勤手当のうち、交通用具使用者に対する使用距離に応じて支給月額の引き上げ、②期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15月分)を実施した。

##### 理事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。  
月額については、国立大学法人京都大学役員給与規程に則り、俸給(720,000円～912,000円)に都市手当(72,000円～91,200円)を加算して算出している。  
期末特別手当についても同規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給+都市手当+(俸給+都市手当)×20/100+俸給×25/100)に6月に支給する場合には100分の140、12月に支給する場合には100分の170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に、業務に対する貢献度等に応じてその額の100分の10の範囲内で増減して得た額としている。  
なお、平成26年度では、①通勤手当のうち、交通用具使用者に対する使用距離に応じて支給月額の引き上げ、②期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15月分)を実施した。

##### 監事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。  
月額については、国立大学法人京都大学役員給与規程に則り、俸給(720,000円)に都市手当(72,000円)を加算して算出している。  
期末特別手当についても同規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給+都市手当+(俸給+都市手当)×20/100+俸給×25/100)に6月に支給する場合には100分の140、12月に支給する場合には100分の170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に、業務に対する貢献度等に応じてその額の100分の10の範囲内で増減して得た額としている。  
なお、平成26年度では、①通勤手当のうち、交通用具使用者に対する使用距離に応じて支給月額の引き上げ、②期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15月分)を実施した。

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)		就任	退任	
法人の長A	千円 10,751	千円 7,332	千円 2,685	千円 733 (都市手当)		9月30日	
法人の長B	千円 11,326	千円 7,332	千円 3,261	千円 733 (都市手当)	10月1日		
A理事	千円 8,110	千円 5,472	千円 2,004	千円 547 (都市手当) 86 (通勤手当)		9月30日	
B理事	千円 8,125	千円 5,472	千円 2,044	千円 547 (都市手当) 61 (通勤手当)		9月30日	
C理事	千円 8,161	千円 5,472	千円 2,024	千円 547 (都市手当) 118 (通勤手当)		9月30日	
D理事	千円 8,261	千円 5,472	千円 2,044	千円 547 (都市手当) 197 (通勤手当)		9月30日	
E理事	千円 7,998	千円 5,430	千円 2,024	千円 543 (都市手当)		9月29日	◇
F理事	千円 8,185	千円 5,472	千円 2,024	千円 547 (都市手当) 141 (通勤手当)		9月30日	
G理事	千円 8,068	千円 5,472	千円 2,024	千円 547 (都市手当) 24 (通勤手当)		9月30日	※
H理事	千円 8,507	千円 5,472	千円 2,434	千円 547 (都市手当) 54 (通勤手当)	10月1日		*
I理事	千円 8,453	千円 5,472	千円 2,434	千円 547 (都市手当)	10月1日		
J理事	千円 8,562	千円 5,472	千円 2,434	千円 547 (都市手当) 108 (通勤手当)	10月1日		
K理事	千円 8,533	千円 5,472	千円 2,434	千円 547 (都市手当) 80 (通勤手当)	10月1日		
L理事	千円 8,624	千円 5,472	千円 2,434	千円 547 (都市手当) 171 (通勤手当)	10月1日		
M理事	千円 9,285	千円 5,472	千円 2,582	千円 984 (都市手当) 246 (単身赴任手当)	10月1日		◇
N理事	千円 8,465	千円 5,472	千円 2,434	千円 547 (都市手当) 12 (通勤手当)	10月1日		
A監事	千円 13,193	千円 8,640	千円 3,504	千円 864 (都市手当) 185 (通勤手当)	4月1日		※
B監事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0			

注1: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。

注2:「都市手当」とは、地域の民間賃金水準を報酬(給与)に反映するように、物価等を踏まえて支給しているものである。

注3:「前職」欄の「\*」は退職公務員であることを、「※」は独立行政法人等の退職者であることを、「◇」は役員出向者であることを示す。

注4:B監事(非常勤)への就任にあたって、本務先から、無報酬を条件とされたため、報酬は支給していない。

### 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

国立大学法人京都大学は、1897年の創立以来築いてきた自由の学風を継承し、発展させつつ、多面的な課題の解決に挑戦し、自由と調和を基礎とする地球社会の共存に広く貢献するため、学長のリーダーシップの下で以下のような取組を推進している。

第一に、研究の領域において、世界的に卓越した知の創造を行い、人文学、社会科学及び自然科学における基礎研究と応用研究の多様な発展と統合を図ること。

第二に、教育の領域においては、対話を根幹とする自学自習を促し、知の継承と創造的精神の涵養に努め、豊かな教養・人間性と高い倫理観を有する優れた研究者や高度の専門能力をもつ人材を養成すること。

第三に、開かれた大学として、国際交流や地域との連携を深め、自由と調和に基づく知を通じて社会に対する貢献を行うこと。

第四に、以上のような使命を果たすために、全学的な調和を図りつつ、社会に対する説明責任を十分に果たしうる運営に努めること。

そうした中で、国立大学法人京都大学の学長は、職員数約7,000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、経営と教学の最高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3,000人以上である民間企業の役員報酬4,662万円と比較した場合、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。

国立大学法人京都大学では、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の役員報酬及び事務次官の年間給与額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

国立大学法人京都大学は、1897年の創立以来築いてきた自由の学風を継承し、発展させつつ、多面的な課題の解決に挑戦し、自由と調和を基礎とする地球社会の共存に広く貢献するため、学長のリーダーシップの下で以下のような取組を推進している。

第一に、研究の領域において、世界的に卓越した知の創造を行い、人文学、社会科学及び自然科学における基礎研究と応用研究の多様な発展と統合を図ること。

第二に、教育の領域においては、対話を根幹とする自学自習を促し、知の継承と創造的精神の涵養に努め、豊かな教養・人間性と高い倫理観を有する優れた研究者や高度の専門能力をもつ人材を養成すること。

第三に、開かれた大学として、国際交流や地域との連携を深め、自由と調和に基づく知を通じて社会に対する貢献を行うこと。

第四に、以上のような使命を果たすために、全学的な調和を図りつつ、社会に対する説明責任を十分に果たしうる運営に努めること。

そうした中で、国立大学法人京都大学の理事は、職員数約7,000名の法人の代表である学長を補佐して法人の業務を掌理し分担管理しており、その分担業務の責任者としての職務を担っている。

理事の年間報酬額は、人数規模が3,000人以上である民間企業の役員報酬4,662万円と比較した場合、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。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員報酬及び事務次官の年間給与額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

国立大学法人京都大学は、1897年の創立以来築いてきた自由の学風を継承し、発展させつつ、多面的な課題の解決に挑戦し、自由と調和を基礎とする地球社会の共存に広く貢献するため、学長のリーダーシップの下で以下のような取組を推進している。

第一に、研究の領域において、世界的に卓越した知の創造を行い、人文学、社会科学及び自然科学における基礎研究と応用研究の多様な発展と統合を図ること。

第二に、教育の領域においては、対話を根幹とする自学自習を促し、知の継承と創造的精神の涵養に努め、豊かな教養・人間性と高い倫理観を有する優れた研究者や高度の専門能力をもつ人材を養成すること。

第三に、開かれた大学として、国際交流や地域との連携を深め、自由と調和に基づく知を通じて社会に対する貢献を行うこと。

第四に、以上のような使命を果たすために、全学的な調和を図りつつ、社会に対する説明責任を十分に果たしうる運営に努めること。

そうした中で、国立大学法人京都大学の監事は、法人の業務を監査すること、監査結果に基づき必要あるときは学長又は文部科学大臣へ意見を提出すること、学長又はその他の代表権を有する役員との利益が相反する事項について国立大学法人等を代表すること、財務諸表及び決算報告書を監査し監事意見を付することを担っている。

監事の年間報酬額は、人数規模が3,000人以上である民間企業の役員報酬4,662万円と比較した場合、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。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員報酬及び事務次官の年間給与額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 15,787 (65,784)	年 9 (47)	月 0 (6) 平成26年9月30日	1.1	
理事A	千円 5,236 (44,134)	年 4 (31)	月 0 (3) 平成26年9月30日	1.1	
理事B	千円 5,236 (44,134)	年 4 (31)	月 0 (6) 平成26年9月30日	1.1	
理事C	千円 7,855 (48,857)	年 6 (34)	月 0 (10) 平成26年9月30日	1.1	
理事D	千円 7,855	年 6	月 0 平成26年9月30日	1.1	※
監事A	千円 1,987	年 2	月 0 平成26年3月31日	1.0	

注1: 法人の長及び理事A～C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。

注2: 「前職」欄の「※」は独立行政法人の退職者であることを示す。

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>当該学長は、経営と教学の最高責任者として、本学の持続的発展を目的とした、全学共通教育の企画、調整及び実施等を一元的に所掌する国際高等教育院の設置をはじめ、学位を有するグローバルリーダー育成のための大学院である総合生存学館の設置や、次世代を担う優秀な若手研究者を支援するための白眉プロジェクトの実施、高大接続の在り方を抜本的に見直す特色入試の導入など、本学にける教育研究の機能強化及び大学改革推進に大いに貢献した。また、国立大学協会の会長として、教育・研究及び社会貢献に関する多種・多様な活動において、質の高い成果を挙げるための環境作りのため、各法人と連携して様々な提言等を行い、国立大学法人の振興と高等教育・学術研究の発展に大きく寄与した。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、これらの業績と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.1と決定した。</p>
理事A	<p>当該理事は学生・図書館担当として、特に、学生の利便性の向上及び効率的な運営体制を整備することを目的とした、カウンセリング、キャリアサポート、障害学生支援の各業務を集約した学生総合支援センターを設置した。また、図書館・食堂・課外活動施設等の改修・整備等を行うなど、本学にける学生支援の拡充及び管理運営に大きく貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、1.1と決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は教育担当として、特に、グローバルにリーダーシップを発揮し、諸分野が連関する地球規模の課題を解決できる人材の育成を目的とした、新たな5年一貫型大学院である総合生存学館を設置した。また、高大接続と個々の学部の教育を受ける基礎学力を重視した特色入試の検討及び実施を行うなど、本学の教育制度改革及び管理運営に大きく貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、1.1と決定した。</p>
理事C	<p>当該理事は総務・企画・情報環境担当として、特に、大学改革推進強化を目的とした、教育研究組織や事務組織等の改革を行うとともに、大学運営に必要な教育研究の活動状況等の情報を収集・分析するIR (Institutional Research) 機能を強化した。また、トップレベルの研究者を海外大学等から招へいし、グローバルに活躍できる人材の育成を目指す国際共同教育プログラム(スーパーグローバルコース)を構築するなど、本学の教育研究の機能強化及び管理運営に大きく貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、1.1と決定した。</p>
理事D	<p>当該理事は研究担当として、特に、若手研究者の育成・支援を目的とした次世代研究者育成支援事業(白眉プロジェクト)や、若手人材海外派遣事業(スーパージョン万プログラム)などの特徴的な取り組みを実施した。また、グローバル化を推進するため、文部科学省、科学技術振興機構、経済産業省等の事業及び競争的資金を多数獲得するなど、本学の研究推進及び管理運営に大きく貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、1.1と決定した。</p>
監事A	<p>当該監事は、法人の業務を監査すること、監査結果に基づき必要あるときは学長又は文部科学大臣へ意見を提出すること、学長又はその他の代表権を有する役員との利益が相反する事項について国立大学法人等を代表すること、財務諸表及び決算報告書を監査し監事意見を付することを担当業務とし、本学の公共性の担保及び管理運営に貢献した。</p> <p>当該監事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、1.0と決定した。</p>

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給の仕組みについては、期末特別手当において業務に対する貢献度等に応じてその額の100分の10の範囲内で増減して得た額としており今後も継続の予定である。

## 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

国立大学法人京都大学の給与水準を検討するにあたって、国家公務員の給与水準を参考にした。

定員(人数)と予算(金額)により人件費管理をしている。

効率化係数による人件費の削減及び行政改革の重要方針に基づく総人件費改革に対応して、定員削減等の雇用調整や戦略的な定員の再配置、事務組織の改革、業務の簡素化・合理化等事務改革を方針として定めている。

#### 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。)

勤勉手当の支給率の決定、昇給・昇格の実施については、能力・実績を重視した人事給与制度を行っている。

#### 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

国立大学法人京都大学教職員給与規程に則り、俸給月額、俸給の調整額及び諸手当(俸給の特別調整額、職責調整手当、初任給調整手当、扶養手当、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、特地勤務手当(準ずる手当を含む。)、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、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、寒冷地手当、入試手当、学位論文調査手当、遠隔地異動・出向手当、拠点手当、衛生管理手当、特別報奨金及び教養・共通教育主幹手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給月額+俸給の調整額+職責調整手当+扶養手当+都市手当+広域異動手当+遠隔地異動・出向手当)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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(俸給月額+俸給の調整額+職責調整手当+都市手当+広域異動手当+遠隔地異動・出向手当)に勤勉手当における成績率の判断基準に定める基準に従って京都大学教職員の勤勉手当支給要領に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、①俸給月額の一部引き上げ(平均0.3%)、②俸給の調整額の調整基本額の一部引き上げ、③通勤手当のうち、交通用具使用者に対する使用距離に応じて支給月額の引き上げ、④勤勉手当及び期末特別手当の支給率について、0.15月分の引き上げ、⑤初任給調整手当の一部引き上げ、⑥平成27年1月1日昇給の1号俸抑制を実施した。

## 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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 4,175	歳 44.2	千円 7,538	千円 5,546	千円 122	千円 1,992
事務・技術	人 1,194	歳 41.3	千円 6,001	千円 4,466	千円 134	千円 1,535
教育職種 (大学教員)	人 2,315	歳 47.3	千円 8,915	千円 6,516	千円 123	千円 2,399
医療職種 (病院医師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 498	歳 38.0	千円 5,388	千円 4,024	千円 86	千円 1,364
医療職種 (病院医療技術職員)	人 154	歳 41.0	千円 5,822	千円 4,335	千円 137	千円 1,487
指定職種	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
専門業務職員	人 8	歳 40.3	千円 6,551	千円 4,920	千円 161	千円 1,631
技能・労務職種	人 6	歳 55.8	千円 5,574	千円 4,134	千円 153	千円 1,440

非常勤職員	人 426	歳 37.0	千円 5,169	千円 3,905	千円 81	千円 1,264
事務・技術	人 31	歳 51.4	千円 3,453	千円 2,864	千円 63	千円 589
教育職種 (大学教員)	人 78	歳 62.6	千円 10,100	千円 7,320	千円 191	千円 2,780
医療職種 (病院医師)	人 31	歳 31.0	千円 2,868	千円 2,868	千円 58	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 212	歳 27.7	千円 4,046	千円 3,027	千円 34	千円 1,019
医療職種 (病院医療技術職員)	人 68	歳 30.7	千円 4,314	千円 3,293	千円 116	千円 1,021
指定職種	人 3	歳 64.2	千円 14,310	千円 10,541	千円 196	千円 3,769
技能・労務職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (外国人教師等)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

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: 在外職員、任期付職員及び再任用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3: 「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注4: 「技能・労務職種」とは、特定の技能業務、労務作業に従事する職種を示す。

注5: 非常勤職員の「技能・労務職種」及び「教育職種(外国人教師等)」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、人数以外は記載していない。

**【年俸制適用者】**

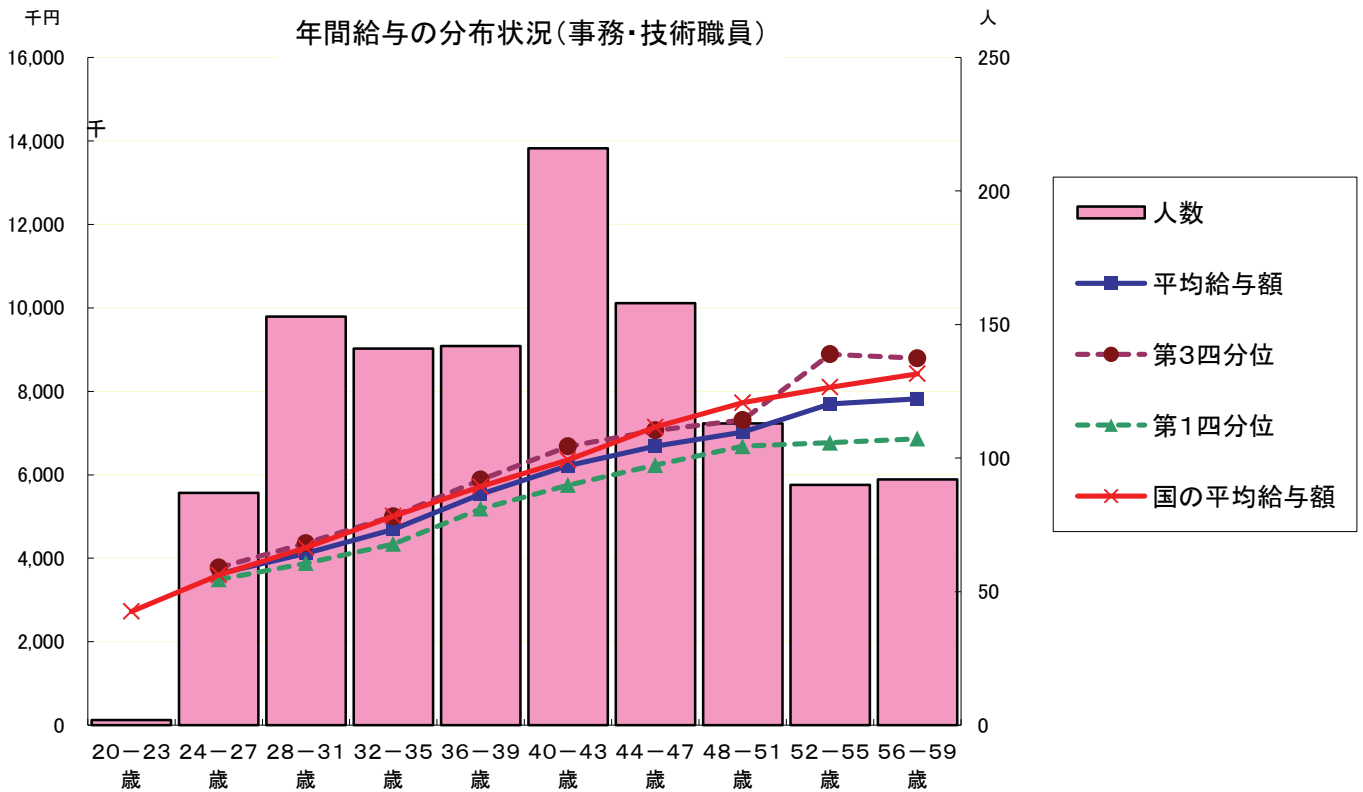
	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	955	41.6	6,072	6,072	0	0
事務・技術	134	50.4	5,006	5,006	0	0
教育職種 (大学教員)	該当なし					
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	該当なし					
教育職種 (外国人教師等)	7	43.4	9,086	9,086	0	0
特定教員	462	41.8	7,216	7,216	0	0
特定研究員	305	36.9	4,741	4,741	0	0
特定専門業務職員	47	45.7	6,054	6,054	0	0

注1:常勤職員、在外職員、任期付職員及び再任用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:年俸制適用者については、本学では常勤職員として取り扱っている。

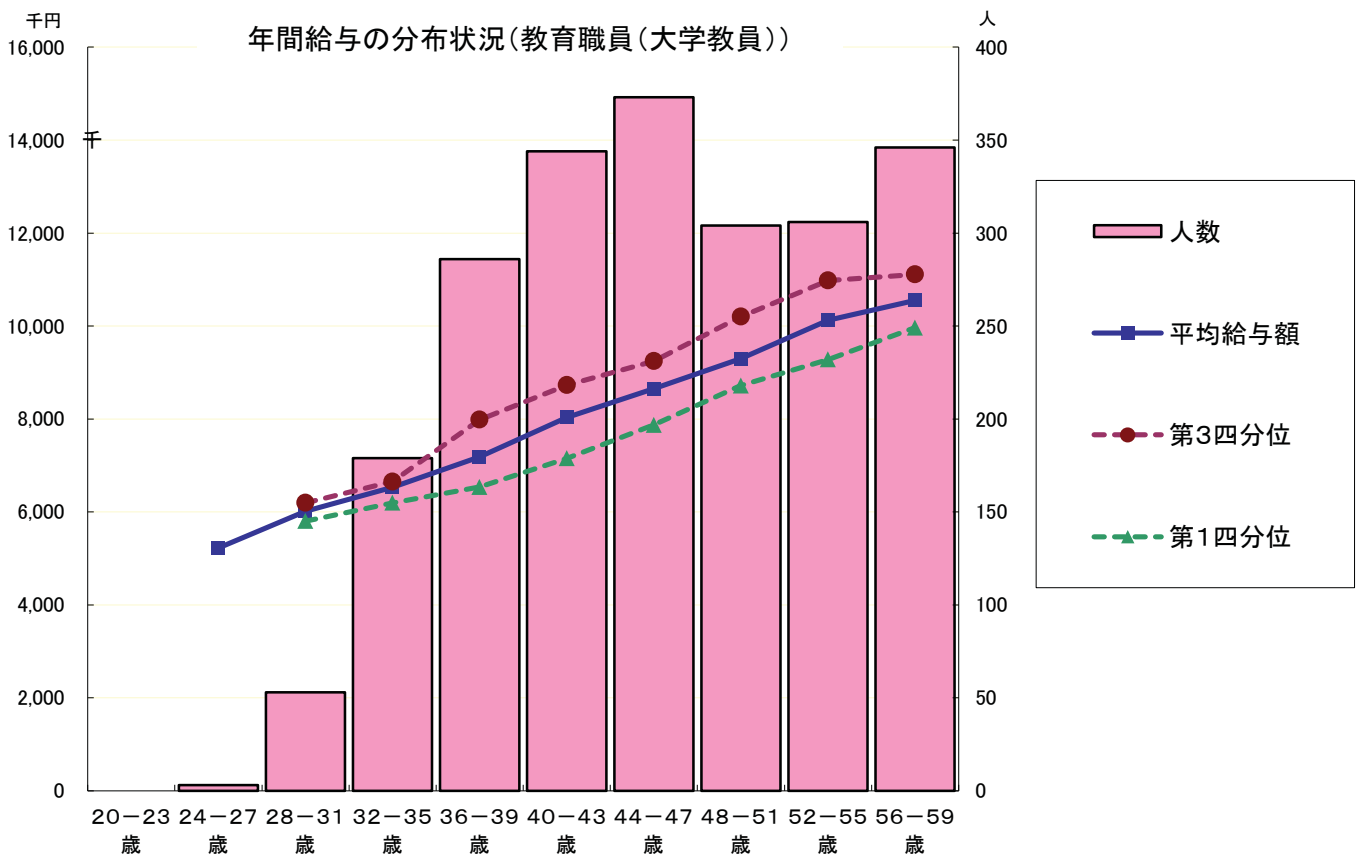


② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]

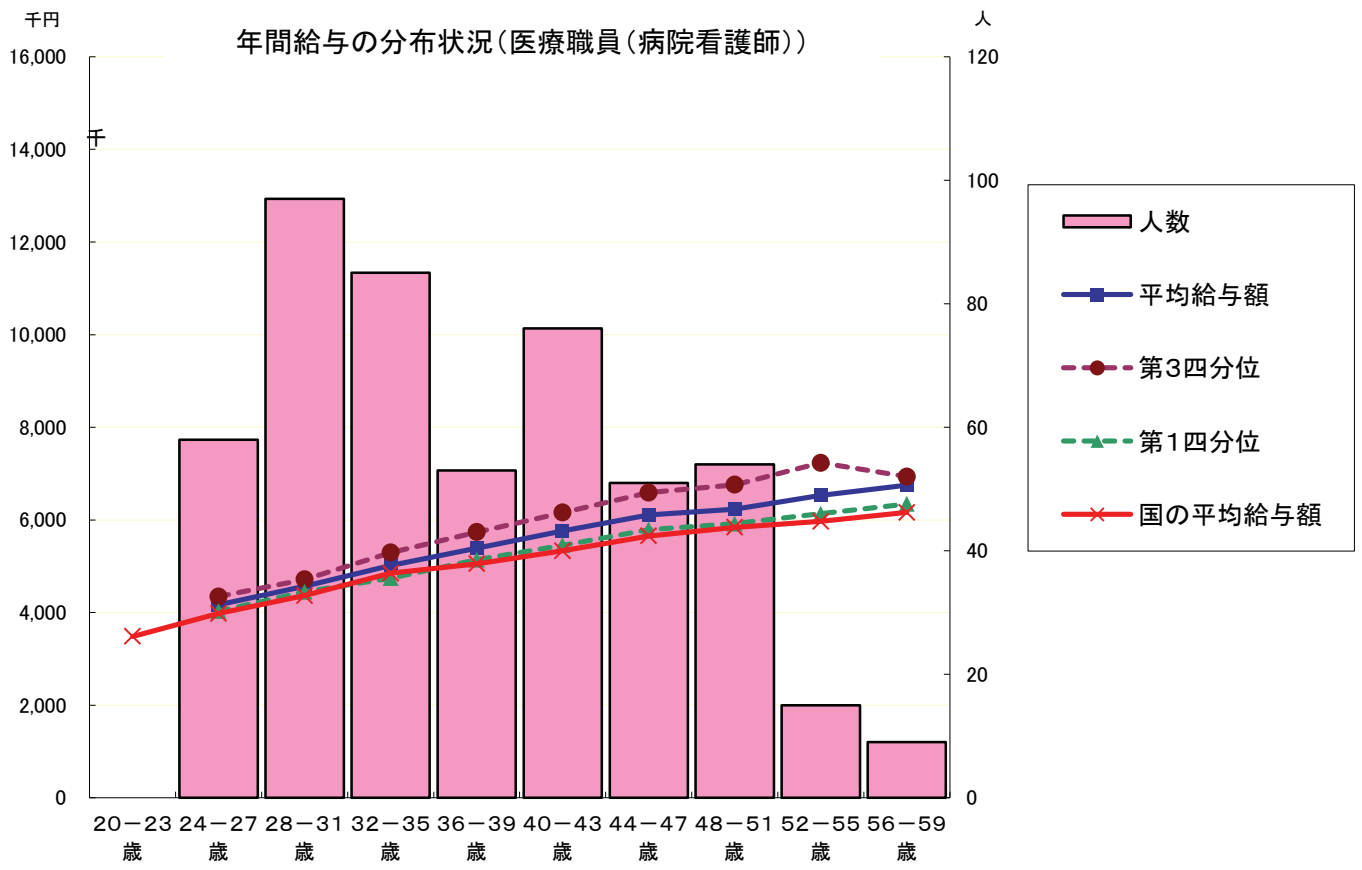


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:年齢20～23歳の該当者は2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、年間給与については表示していない。



注:年齢24～27歳の該当者は3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)
部長	20	56.9	10,343	11,775 ～ 8,572
課長	66	53.4	8,808	9,984 ～ 7,014
課長補佐	137	50.7	7,188	7,875 ～ 5,266
係長	398	44.5	6,390	8,098 ～ 4,798
主任	237	40.8	5,523	6,980 ～ 3,950
係員	336	30.9	4,107	5,716 ～ 2,896

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「室長」及び「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)
教授	802	54.5	10,682	17,711 ～ 8,099
准教授	695	46.5	8,773	10,476 ～ 6,282
講師	143	44.7	8,122	9,433 ～ 6,361
助教	670	40.0	6,716	8,095 ～ 4,721
助手	2	-	-	-
教務職員	3	43.2	5,735	-

注1: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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注2:教務職員の該当者は3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、年間給与額の最高給与額及び最低給与額は表示していない。

(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	-	-	-
副看護部長	4	53.3	7,539	8,038 ～ 7,210
看護師長	123	43.8	6,194	7,620 ～ 4,613
看護師	370	35.8	4,974	6,848 ～ 3,871

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)	% 60.3	% 58.9	% 59.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.7	% 41.1	% 40.4
	最高～最低	% 52.3～31.6	% 52.2～36.0	% 52.0～34.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.1	% 61.2	% 62.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.9	% 38.8	% 37.9
	最高～最低	% 41.4～30.8	% 43.4～33.8	% 42.5～33.0

(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)	% 60.9	% 58.7	% 59.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.1	% 41.3	% 40.3
	最高～最低	% 52.3～31.5	% 52.8～35.8	% 52.6～35.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.4	% 61.5	% 62.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.6	% 38.5	% 37.6
	最高～最低	% 45.6～33.1	% 46.2～35.0	% 45.9～34.1

(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)	% 62.6	% 60.8	% 61.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.4	% 39.2	% 38.3
	最高～最低	% 41.4～33.0	% 43.4～35.1	% 42.5～34.2

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は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"> <li>・年齢勘案 95.1</li> <li>・年齢・地域勘案 99.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 93.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 98.6</li> <li>(参考) 対他法人 107.2</li> </ul>
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 48.64%】 (国からの財政支出額 83,184百万円、支出予算の総額 171,004百万円：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>【管理職の割合 7.2%(常勤職員数1,194名中86名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 76.5%(常勤職員数1,194名中914名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 22.4%】 (支出総額 169,271百万円、給与・報酬等支給総額 37,912百万円：平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (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は48.64%となっており、累積欠損もないこと、また、国家公務員の給与水準を下回っていることから給与水準は適正であると考えられる。</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きたい。</p>
講ずる措置	職員の給与水準については、引き続き適正な給与水準となるよう配慮していきたい。

○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"> <li>・年齢勘案 106.1</li> <li>・年齢・地域勘案 101.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 104.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 102.9</li> <li>(参考) 対他法人 105.2</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>地域手当が様々な支給割合の国家公務員に対し、本学病院の都市手当(地域手当)10%と比較していること、平成26年国家公務員給与等実態調査の「適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」の医療職俸給表(三)によると、最終学歴が大卒4.4%、短大卒87.0%、高校卒8.6%であるのに対し、本学は修士修了3.0%、大卒36.2%、短大卒60.8%、高校卒0%であり、国と比べて初任給決定基準学歴が高いこと、また同調査の「適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員」の医療職俸給表(三)によると、1級(准看護師)の構成割合が9.9%であるのに対し、本学は0%であり、国と比べて著しく1級(准看護師)職員の構成比が異なること、この三つの主要因により、対国家公務員の指数を上回ったと考えられる。</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 48.64%】 (国からの財政支出額 83,184百万円、支出予算の総額 171,004百万円: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>【管理職の割合 0.4%(常勤職員数498名中2名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 39.2%(常勤職員数498名中195名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 22.4%】 (支出総額 169,271百万円、給与・報酬等支給総額 37,912百万円:平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (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は48.64%となっており、累積欠損もないこと、また、上記理由から給与水準は適正であると考えられる。</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概ね同様であることから、給与水準は妥当な範囲内であると考え。引き続き適当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>職員の給与水準については、引き続き適正な給与水準となるよう配慮していきたい。</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 101.7

(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。

〔 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)の比較指標である。 〕

#### 4 モデル給与

##### 事務・技術職員

○22歳(大卒初任給、独身)		
月額	174,200 円	年間給与 2,583,133 円
○35歳(主任、配偶者・子1人)		
月額	321,750 円	年間給与 5,228,039 円
○45歳(係長、配偶者・子2人)		
月額	425,700 円	年間給与 6,983,579 円

##### 教育職員(大学教員)

○27歳(助教、博士修了初任給、独身)		
月額	295,800 円	年間給与 4,384,865 円
○35歳(助教、配偶者・子1人)		
月額	389,840 円	年間給与 6,330,326 円
○45歳(准教授、配偶者・子2人)		
月額	538,120 円	年間給与 8,838,644 円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤勉手当の支給率の決定、昇給・昇格の実施については、能力・実績を重視した人事給与制度を今後も継続の予定である。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	平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 39,127,241	千円 38,647,637	千円 38,058,503	千円 37,912,027	千円 39,217,927	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,186,274	千円 4,474,999	千円 4,057,281	千円 1,544,208	千円 3,553,161	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 17,983,258	千円 20,019,398	千円 20,827,452	千円 21,375,833	千円 23,188,801	千円
福利厚生費 (D)	千円 6,602,190	千円 7,062,368	千円 7,269,882	千円 7,649,521	千円 8,099,870	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 65,898,963	千円 70,204,402	千円 70,213,118	千円 68,481,589	千円 74,059,759	千円

注1:「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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。

注2:「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している。

#### 総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額について、前年度比がプラス3.4%となった要因については、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して実施した給与減額支給措置の終了及び給与制度の改正による給与支給額の増加、加えて年俸制導入に伴い年俸制適用者の給与に退職手当相当分が含まれていることが考えられる。

退職手当支給額について、前年度比がプラス130.1%となった要因については、支給人員の増加があったためと考えられる。

非常勤役職員等給与について前年度比がプラス8.5%となった要因については、外部資金による特定有期雇用教職員等の雇用の増加が考えられる。

福利厚生費について、前年度比がプラス5.9%となった要因については、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して実施した給与減額支給措置の終了、給与制度の改正及び年俸制の導入による給与支給額の増加に伴う影響に加え、共済組合の介護掛金率及び長期掛金率の引上げによることが考えられる。

結果として、最広義人件費については、前年度比プラス8.1%となった。

### Ⅳ その他

特になし