様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人佐賀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

本学は教育・研究・診療を主要事業としている。役員報酬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（本学1987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。

（1）国立大学法人島根大学・・・・当該大学は，同じ国立大学法人として教育・研究・診療事業を実施している（常勤職員数1981人）。公表資料によれば，平成26年度の法人の長の年間報酬額は17,841,000円であり，公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると，17,917,000円と推定される。同様の考え方により，理事については13,817,000円～14,189,000円，監事については11,928,600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。）

本学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，「役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し，学長が国立大学法人佐賀大学経営協議会に諮った上で，その額の100分の10の範囲内で，これを増額し，又は減額することができる。」としている。

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	役員報酬は，月額及び期末特別手当から構成されており，月額については，国立大学法人佐賀大学役員報酬規程に基づき本給に地域手当，広域異動手当，通勤手当，単身赴任手当を加算して算出することとなっている。また，期末特別手当は，基準日現在の本給，地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に，当該合計額に100分の20を乗じて得た額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として，6月に支給する場合においては100分の150，12月に支給する場合においては100分の165を乗じて得た額に，基準日以前6か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なっている。 平成27年度については，報酬月額を1，000円引上げ，6月期の期末特別手当の支給割合を100分の140から100分の147．5に引上げ，12月期の期末特別手当の支給割合を100分の155から100分の167．5に引上げた。
理事	支給基準及び平成27年度における改定内容とも法人の長に同じ。
理事（非常勤）	非常勤理事については，国立大学法人佐賀大学役員報酬規程に基づき，1日30,000円の非常勤役員手当と通勤手当から構成されている。 平成27年度については，報酬の改定は行っていない。
監事	支給基準及び平成27年度における改定内容とも法人の長に同じ。
監事（非常勤）	非常勤監事については，国立大学法人佐賀大学役員報酬規程に基づき，月額180,000円の非常勤役員手当と通勤手当から構成されている。 平成27年度については，報酬額について1日 30,000円から月額180,000円へ改定を行った。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 8,723	千円 6,210	千円 2,513	千円 ( )	10月1日		
法人の長	千円 8,586	千円 6,330	千円 2,256	千円 ( )		9月30日	
A理事	千円 6,894	千円 4,908	千円 1,986	千円 ( )	10月1日		
B理事	千円 5,529	千円 4,908	千円 596	千円 25 (通勤手当)	10月1日		※
C理事	千円 6,898	千円 4,908	千円 1,986	千円 4 (通勤手当)	10月1日		
D理事	千円 6,812	千円 5,004	千円 1,783	千円 25 (通勤手当)		9月30日	
E理事	千円 6,799	千円 5,004	千円 1,783	千円 12 (通勤手当)		9月30日	
F理事	千円 6,799	千円 5,004	千円 1,783	千円 12 (通勤手当)		9月30日	
G理事	千円 6,812	千円 5,004	千円 1,783	千円 25 (通勤手当)		9月30日	
H理事 (非常勤)	千円 1,080	千円 1,080	千円	千円 ( )			
A監事	千円 12,153	千円 8,640	千円 3,288	千円 224 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,160	千円 2,160	千円	千円 ( )			

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:「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

本学は地域と共に未来に向けて発展し続ける大学を理念とし，教養を体系的に身に付ける高等教育を目指し，大学の三つの使命である教育，研究，社会貢献の全学的・組織的な取り組みの強化と，これを支える大学の経営に対する意識改革を学長の強いリーダーシップの下で推進している。そうした中で，佐賀大学の学長は職員数1987名の法人の代表として，その業務を総理するとともに，公務を司り，所属職員を総督して，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，同規模の他の国立大学の長の報酬水準（琉球大学，山口大学及び島根大学の長の平均報酬17,531,000円）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の役員等との比較を踏まえると，学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

本学は地域と共に未来に向けて発展し続ける大学を理念とし，教養を体系的に身に付ける高等教育を目指し，大学の三つの使命である教育，研究，社会貢献の全学的・組織的な取り組みの強化と，これを支える大学の経営に対する意識改革を学長の強いリーダーシップの下で推進している。そうした中で，佐賀大学の理事は学長を直接補佐し，それぞれの担当任務についての企画立案，点検評価及び改善を行っている。

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，同規模の他の国立大学の理事の報酬水準（琉球大学，山口大学及び島根大学の理事の平均報酬13,784,000円）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の役員等との比較を踏まえると，理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事（非常勤）

本学は地域と共に未来に向けて発展し続ける大学を理念とし，教養を体系的に身に付ける高等教育を目指し，大学の三つの使命である教育，研究，社会貢献の全学的・組織的な取り組みの強化と，これを支える大学の経営に対する意識改革を学長の強いリーダーシップの下で推進している。そうした中で，佐賀大学の理事は学長を直接補佐し，それぞれの担当任務についての企画立案，点検評価及び改善を行っている。

理事（非常勤）の年間報酬額は，同規模の他の国立大学の理事（非常勤）の報酬水準（宮崎大学の理事（非常勤）の報酬1,130,000円）と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の法人との比較を踏まえると，理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

国立大学法人のガバナンスにおいては，監事及び監査室が行う監査業務の果たす役割が重要になってきている。佐賀大学においてもガバナンスを充実するために，監査業務の充実を図っているところである。そうした中で，佐賀大学の監事は，本学の業務の合理的かつ効率的運営を図ること及び会計経理の適正を期することを目的に定期的及び臨時に監査を行っている。

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，同規模の他の国立大学の監事の報酬水準（山口大学及び鳥取大学の監事の平均報酬11,946,000円）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の役員等との比較を踏まえると，監事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事（非常勤）

国立大学法人のガバナンスにおいては，監事及び監査室が行う監査業務の果たす役割が重要になってきている。佐賀大学においてもガバナンスを充実するために，監査業務の充実を図っているところである。そうした中で，佐賀大学の監事は，本学の業務の合理的かつ効率的運営を図ること及び会計経理の適正を期することを目的に定期的及び臨時に監査を行っている。

監事（非常勤）の年間報酬額は，同規模の他の国立大学の監事（非常勤）の報酬水準（岐阜大学の監事（非常勤）の報酬2,368,000円）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の役員等との比較を踏まえると，監事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	8,096 (49,578)	6 (30)	0 (6)	H27.9.30	1.0	
	千円	年	月			
理事A	6,397 (45,240)	6 (40)	0 (4)	H27.9.30	1.0	
	千円	年	月			
理事B	6,397 (45,240)	6 (41)	0 (6)	H27.9.30	1.0	
	千円	年	月			
監事	該当者なし					

注：法人の長並びに理事A及びB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：「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	学長として大学改革の方向性を示し，リーダーシップを発揮して本学・地域に貢献した。主な例として，佐賀大学改革プランの策定・実行，2学部改組と新学部設置，佐賀県立有田窯業大学校の本学への統合や美術館設置がある。 特に，学長直下組織のIR室設置は，文部科学省をはじめ国公私立大学からも注目され，多大な貢献をしたが，規程改正により職員の退職手当が減額したこともあり，学長の判断により増額は行わないこととした。
理事A	教育・学生担当理事として教育・学生支援の諸改革を行った。主な例として，全学教育機構の設置や社会との接続を目的とした教養教育カリキュラム開発等の教育体制整備，更に本学独自の入試方法の開発や就学に困難を抱える学生の為の部門設置等，入口から出口までの一貫した教育体制作り等がある。 しかし，規程改正により職員の退職手当が減額したこともあり，学長の判断により増額は行わないこととした。
理事B	研究・国際・社会貢献担当理事として，本学・地域社会の発展に多大な貢献をした。主な例として，研究者支援・研究資金増額の為の方策実施や，国際化に向けた国際交流推進センターの設置，留学生教育プログラム拡充，研究者の相互派遣促進，また，医学部・正門周辺整備等がある。 しかし，規程改正により職員の退職手当が減額したこともあり，学長の判断により増額は行わないこととした。

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

役員の業績を報酬に反映させる仕組みとしては，期末特別手当（ボーナス）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，学長が国立大学法人佐賀大学経営協議会に諮った上で，その額の100分の10の範囲内で，これを増額し，又は減額することができる。」としている。

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（本学1987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・・・当該法人は主要事業（教育・研究・診療）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（1981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）の平均給与月額は408,966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，本学と企業規模が同等で大学卒の事務系職員の平均給与月額と比較（例えば，事務係長の平均給与月額は514,165円となっている。）。

○ 本学の教育，研究及び地域・国際貢献活動等の目的に沿った総合的な人員計画並びに中期目標，中期計画に掲げる人件費抑制の為の実行計画を基に，当法人において決定された当初予算の範囲内で適正かつ効率的な人件費管理を行う。

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。）

昇給の実施及び勤勉手当の成績率の判定に当たっては，人事評価制度による評価結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

・昇給については 昇給日（毎年1月1日）前1年間におけるその者の勤務成績に応じて，それぞれ昇給号俸数を決定する。

具体的には，1年間良好な成績で勤務した者を，4号俸上位の号俸に昇給させることを基準として，勤務成績に応じ昇給号俸数を加減させることにより昇給号俸数を決定する。

・勤勉手当（査定分）ついては 6月1日及び12月1日（以下「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し，基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて，それぞれ支給割合を決定する。

・昇格及び降格については，特に勤務成績が優秀で，かつ大学が定める必要経験年数を有している者は上位の職務の級に昇格させることが出来るとし，勤務成績が不良な場合は，下位の級に決定することが出来るとしている。

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

職員の給与は，「国立大学法人佐賀大学職員給与規程」に基づき，本給，本給の調整額，管理職手当，職務付加手当，初任給調整手当，扶養手当，地域手当，広域異動手当，住居手当，通勤手当，単身赴任手当，死体処理手当，放射線取扱手当，異常圧力内作業手当，夜間看護等手当，夜間診療手当，オンコール手当，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，義務教育等教員特別手当，教職調整額，極地観測手当，超過勤務手当，緊急手術手当，休日給，夜勤手当，宿日直手当，管理職員特別勤務手当，期末手当及び勤勉手当及び期末特別手当から構成されている。

期末手当については，期末手当基礎額（本給月額，本給の調整額，教職調整額，扶養手当の月額，地域手当及び広域異動手当の月額に役職に応じた加算額並びに管理職加算額を加算したもの）に6月に支給する場合には100分の122．5（前述の管理職加算額を加算するものについては100分の102．5），12月に支給する場合には100分の137．5（同100分の117．5）を乗じ，さらに基準日以前6カ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（本給月額，本給の調整額，教職調整額，地域手当及び広域異動手当の月額に役職に応じた加算額並びに管理職加算額を加算したもの）に支給細則に定める割合を乗じ，さらに基準日以前6カ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27年度においては，以下の給与改定を行った。

○国家公務員の給与制度の総合的見直しに関連して，以下の措置を講ずることとした。

・実施時期：平成27年4月1日～
・本給の水準を平均2％引下げ（50歳代後半層の職員が多く在職する号俸を最大4％引下げ）
・本給の水準引下げに伴う現給保障を実施
・広域異動手当：300km以上は8％，60km以上300km未満は4％に引上げ
・単身赴任手当：3,000円～6,000円の幅で引上げし，距離区分の上限を増設

○民間給与との較差を埋めるための国家公務員の給与の見直しに関連して，以下の措置を講ずることとした。

・実施時期：平成27年4月1日～
・本給の水準を平均0.4％引上げ
・初任給調整手当 200円の引上げ
・期末・勤勉手当 支給割合を4.10月から4.20月に引上げ（引上げ分は12月期の勤勉手当の支給割合を0.85月とすることで対応）

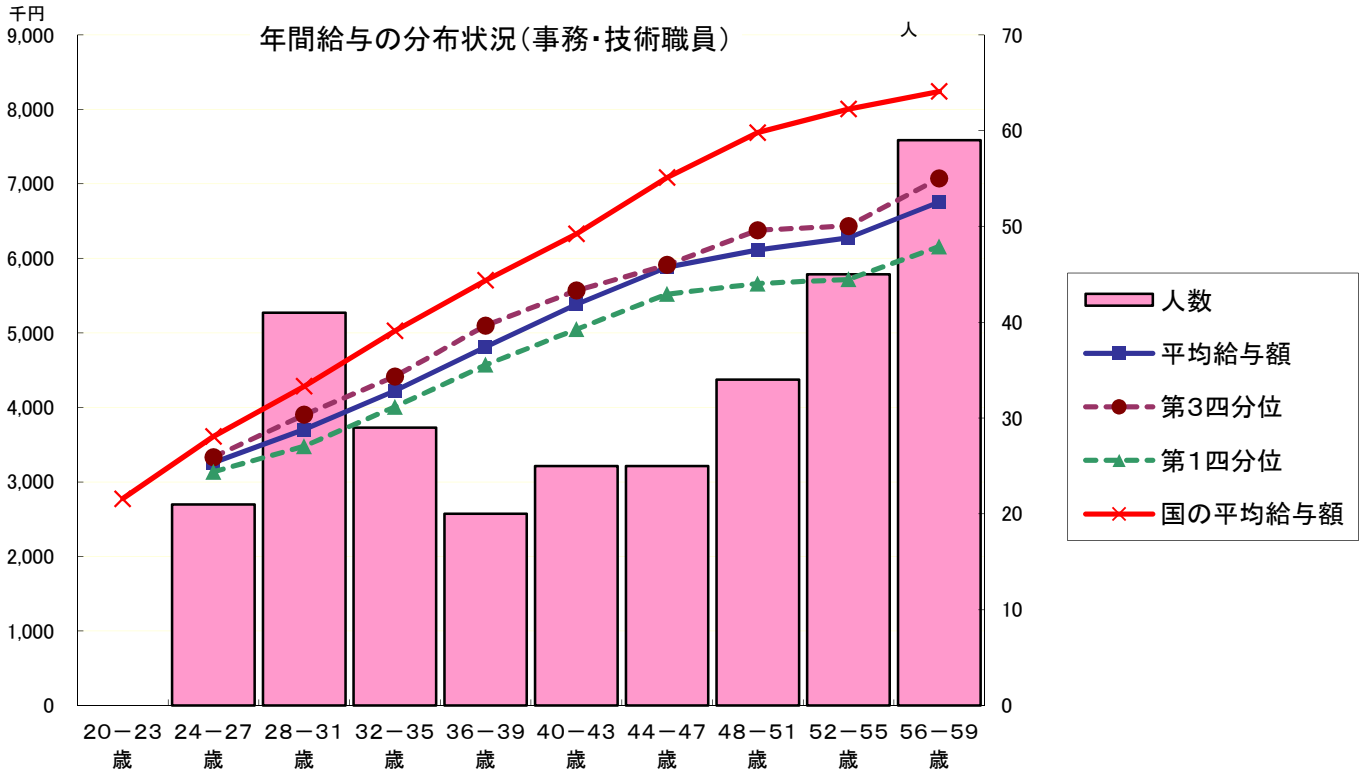
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

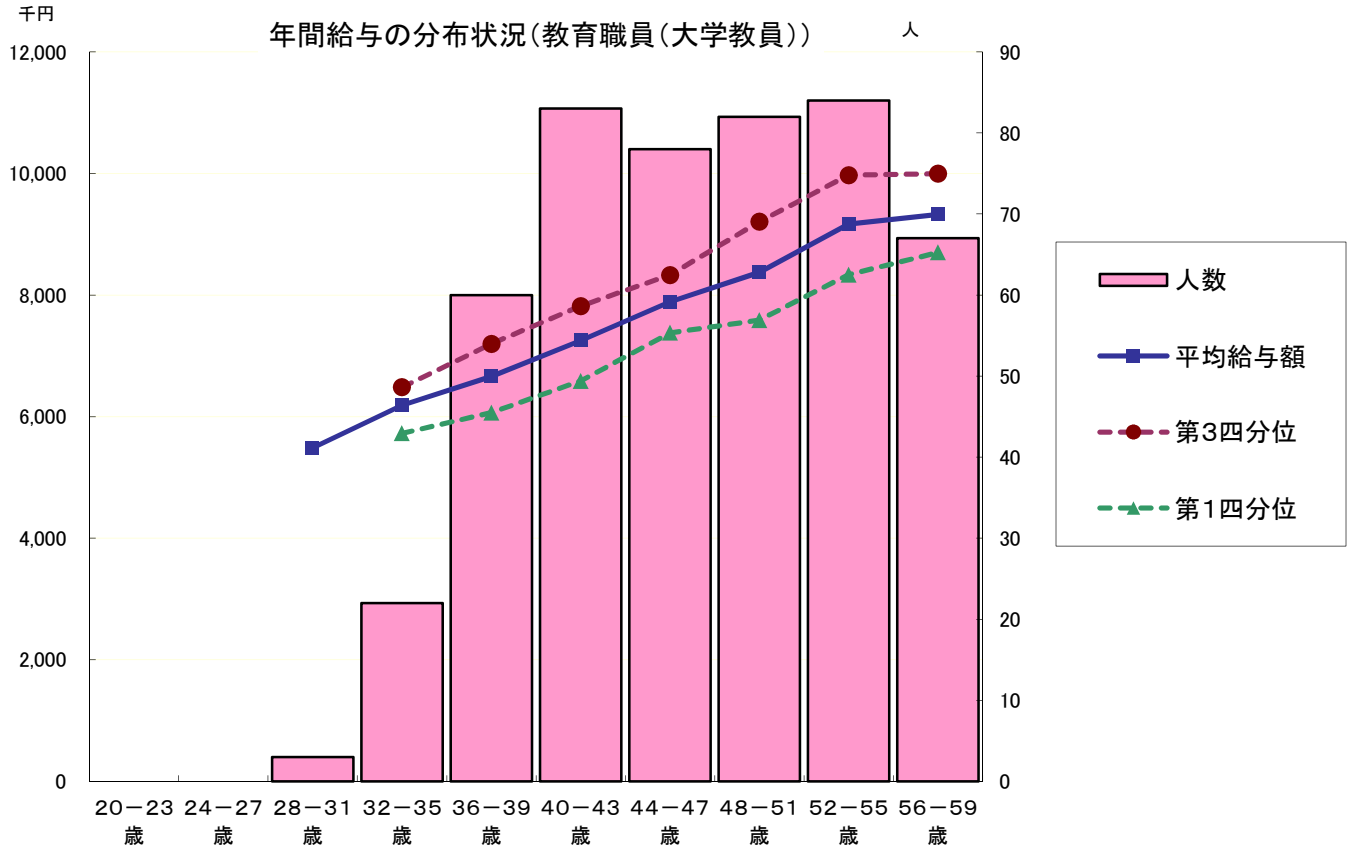
区分	人員	平均年齢	平成27年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 1506	歳 42.8	千円 6,257	千円 4,645	千円 76	千円 1,612
事務・技術	人 299	歳 44.4	千円 5,462	千円 4,049	千円 80	千円 1,413
教育職種（大学教員）	人 540	歳 49.1	千円 8,320	千円 6,119	千円 97	千円 2,201
医療職種（病院看護師）	人 464	歳 35.2	千円 4,666	千円 3,516	千円 47	千円 1,150
技能・労務職種	人 16	歳 51.9	千円 5,052	千円 3,738	千円 66	千円 1,314
教育職種（附属高校教員）	人 24	歳 47.9	千円 7,582	千円 5,646	千円 88	千円 1,936
教育職種（附属義務教育学校教員）	人 44	歳 43.5	千円 6,779	千円 5,070	千円 118	千円 1,709
医療職種（病院医療技術職員）	人 118	歳 37.2	千円 4,805	千円 3,625	千円 63	千円 1,180
その他医療職種（看護師）	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 16	歳 62.8	千円 3,152	千円 2,674	千円 76	千円 478
事務・技術	人 13	歳 62.8	千円 3,167	千円 2,687	千円 83	千円 480
教育職種（大学教員）	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 129	歳 45.8	千円 3,564	千円 3,113	千円 49	千円 451
事務・技術	人 35	歳 45.6	千円 3,009	千円 2,283	千円 68	千円 726
教育職種（大学教員）	人 12	歳 39.8	千円 7,075	千円 5,787	千円 71	千円 1,288
医療職種（病院看護師）	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種（病院医療技術職員）	人 11	歳 38.1	千円 3,207	千円 2,513	千円 31	千円 694
技能・労務職種	人 54	歳 48.6	千円 2,148	千円 1,998	千円 48	千円 150
寄附講座教員	人 13	歳 45.1	千円 7,731	千円 7,731	千円 0	千円 0
その他医療職種（看護師）	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
その他	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
年俸制職員	人 25	歳 41.4	千円 7,045	千円 5,277	千円 75	千円 1,768
教育職種（大学教員）	人 17	歳 43.4	千円 8,285	千円 5,685	千円 61	千円 2,600
契約医療事務職員	人 8	歳 37.1	千円 4,410	千円 4,410	千円 104	千円 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：「技能・労務職種」とは，調理師，自動車運転手，用務員等の技能・労務的業務に従事する職種を示す。
注3：「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：常勤職員のその他医療職種(看護師)，再雇用職員の教育職種(大学教員)，再雇用職員の技能・労務職種，
非常勤職員の医療職種(病院看護師)，その他医療職種(看護師)及びその他については各々該当者が2名以下のため，
当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから「平均年齢」以下の事項については記載していない。
注6:常勤職員の表について医療職種(病院医師)は該当者がいないため欄の記載を省略した。
注7:在外職員，任期付職員の区分については該当者がいないため，表の掲載を省略した。
注8:再任用職員の表について，医療職種(病院医師)，医療職種(病院看護師)は該当者がいないため欄の記載を省略した。
注9:非常勤職員の表について，医療職種(病院医師)は該当者がいないため欄の記載を省略した。

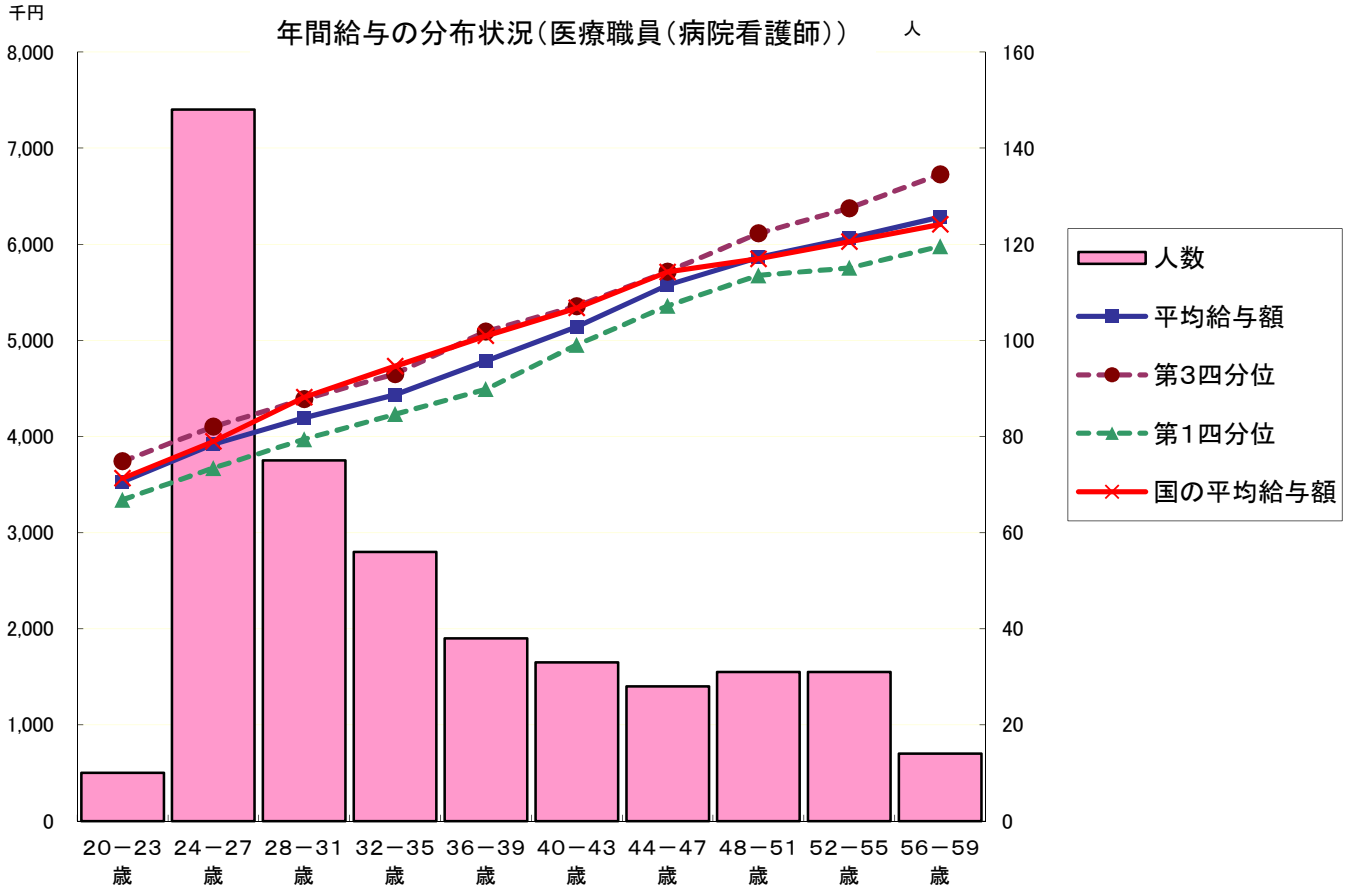
② 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員／教育職員（大学教員）／医療職員（病院看護師））
〔在外職員，任期付職員及び再任用職員を除く。以下，④まで同じ。〕



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：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
代表的職位	部長	3			— ～ —
	課長	20	56.7	7,716	8,932 ～ 6,518
	課長補佐	30	53.9	6,442	6,997 ～ 5,708
	係長	121	49.8	5,860	6,949 ～ 4,224
	主任	49	42.6	4,974	5,873 ～ 3,862
	係員	76	29.6	3,668	5,009 ～ 2,927

注1：「部長」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，「平均年齢」以下の事項について記載していない。

注2：「課長」には課長相当職である「事務長」及び「監査室長」，「副課長」には副課長相当職である「専門職」及び「技術専門員」，「係長」には係長相当職である「技術専門職員」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	215	55.6	9,607	13,373 ～ 6,931
	准教授	175	46.8	7,846	10,346 ～ 5,625
	講師	47	44.1	7,340	9,372 ～ 5,650
	助教	92	41.2	6,485	8,014 ～ 5,091
	助手	4	48.8	5,866	― ～ ―
	教務職員	7	47.1	5,307	5,718 ～ 4,650

注1：「助手」の該当者は4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～最低）については表示していない。

（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）
		人	歳	千円	千円
代表的職位	看護部長	1			― ～ ―
	副看護部長	4	55.5	6,639	― ～ ―
	看護師長	22	50.0	6,301	6,739 ～ 5,335
	副看護師長	43	47.2	5,726	6,555 ～ 4,342
	看護師	394	32.8	4,377	6,116 ～ 3,316

注1：「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」以下の事項について記載していない。

注2：「副看護部長」の該当者は4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～最低）については表示していない。

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）		% 61.5	% 60.9	% 61.2
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 38.5	% 39.1	% 38.8
		最高～最低	% 46.8～35.2	% 45.9～35.5	% 46.3～35.4
一般職員	一律支給分（期末相当）		% 62.3	% 61.9	% 62.1
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 37.7	% 38.1	% 37.9
		最高～最低	% 43.2～34.5	% 43.5～34.8	% 43.4～34.9

（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）		% 60.5	% 59.8	% 60.1
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 39.5	% 40.2	% 39.9
		最高～最低	% 50.3～35.6	% 46.0～35.9	% 48.1～35.8
一般職員	一律支給分（期末相当）		% 62.4	% 62.1	% 62.2
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 37.6	% 37.9	% 37.8
		最高～最低	% 50.7～27.5	% 49.9～31.8	% 50.3～33.1

（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）		% 60.4	% 59.4	% 59.9
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 39.6	% 40.6	% 40.1
		最高～最低	% 43.2～37.0	% 43.5～37.4	% 42.0～37.2
一般職員	一律支給分（期末相当）		% 61.6	% 61.3	% 61.5
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 38.4	% 38.7	% 38.5
		最高～最低	% 43.2～34.2	% 43.5～34.7	% 43.4～34.6

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	・年齢勘案　81.2 ・年齢・地域勘案　88.8 ・年齢・学歴勘案　81.4 ・年齢・地域・学歴勘案　88.7 (参考)対他法人　92.4
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　35.0%】 （国からの財政支出額　14,830,625千円，支出予算の総額　42,370,745千円：平成27年度予算） 【累積欠損額　0円（平成26年度決算）】 【管理職の割合　7.7%　（常勤職員数299名中23名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　55.9%　（常勤職員299名中167名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　26.3%】 （支出総額　40,240,247千円，給与・報酬等支給総額　10,596,592千円） （法人の検証結果） 本学は地域と共に未来に向けて発展し続ける大学を理念とし，教養を体系的に身に付ける高等教育を目指し，大学の三つの使命である教育，研究，社会貢献の全学的・組織的な取り組みの強化と，これを支える大学の経営に対する意識改革を学長の強いリーダーシップの下で推進している。そうした中で事務及び技術職員の担う役割は，多岐にわたり困難の度も増してきており，専門的知識を有する職員の確保・育成が重要になってきている。 また，対国家公務員指数は81.2であり，同規模の民間企業と比べても同種の職種の水準を下回っている。以上のことから，給与は適切な水準と考えられる。 （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。
講ずる措置	引き続き，国に準拠した給与により適正な給与水準の維持に努めたい。

○医療職員（病院看護師）

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案　97.5 ・年齢・地域勘案　100.2 ・年齢・学歴勘案　95.9 ・年齢・地域・学歴勘案　99.4 （参考）対他法人　96.6
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　35.0%】 （国からの財政支出額　14,830,625千円，支出予算の総額　42,370,745千円：平成27年度予算） 【累積欠損額　0円（平成26年度決算）】 【管理職の割合　1.1%　（常勤職員数464名中5名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　51.5%　（常勤職員464名中239名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　26.3%】 （支出総額　40,240,247千円，給与・報酬等支給総額　10,596,592千円） （法人の検証結果） 本学の主要な事業は，教育・研究・診療である。本学医学部附属病院においては「患者・医療人に選ばれる病院を目指して」という理念の下，地域医療への貢献，良き医療人の養成，高度医療技術の開発研究を推進している。また，現在，医療の現場ではそれぞれの職種の専門性を活かし，互いに連携することで最良のケアを提供するチーム医療の推進が求められている。そうした中で，病院看護師の担う役割は重要であり，知識と人間性の調和のとれた人材の確保・育成が最優先事項である。 また，対国家公務員指数は97.5であり，同規模の民間企業の同種の職種の水準を下回っている。以上のことから，給与は適切な水準と考えられる。 （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。
講ずる措置	引き続き，国に準拠した給与により適正な給与水準の維持に努めたい。

○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　91.2

（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）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 176,700円　年間給与 2,851,937円
・35歳（主任，配偶者・子1人）　月額 286,700円　年間給与 4,652,617円
・45歳（係長，配偶者・子2人）　月額 357,500円　年間給与 5,798,629円

○大学教員
・27歳（博士修了初任給，独身）　月額 285,400円　年間給与 4,606,356円
・35歳（助教，配偶者・子1人）　月額 353,600円　年間給与 5,746,231円
・45歳（准教授，配偶者・子2人）　月額 463,800円　年間給与 7,626,939円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

個人の業績を給与へ反映させる仕組みとしては，昇給及び昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定に当たって，人事評価制度による評価結果を踏まえて実施することとなっている。

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 10,703,031	千円 10,733,181	千円 10,045,393	千円 9,780,053	千円 10,444,798	千円 10,596,592
退職手当支給額 (B)	千円 693,777	千円 1,122,527	千円 1,225,751	千円 1,124,253	千円 643,091	千円 1,079,313
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,038,988	千円 3,291,869	千円 3,841,880	千円 4,248,862	千円 4,441,416	千円 4,469,308
福利厚生費 (D)	千円 1,661,122	千円 1,769,429	千円 1,773,109	千円 1,869,304	千円 1,990,673	千円 2,153,743
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 16,096,918	千円 16,917,006	千円 16,886,133	千円 17,022,472	千円 17,519,978	千円 18,298,956

注：「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，当法人の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

① 「給与，報酬等支給総額」についての増減要因
「給与，報酬等支給総額」について，対前年度比1.4ポイント増となっているのは，平成27年4月1日の本給表及び諸手当の引上げ並びに12月期勤勉手当の支給割合引上げが要因となったものである。

② 「最広義人件費」についての増減要因
「最広義人件費」については，対前年度比4.4ポイント増となっているが，これは上記増額要因及び医療体制の充実に伴う雇用の増による非常勤役職員等給与の増に加え，年金一元化による福利厚生費の増及び定年退職者及び早期退職者が前年度に比べて増加したことが要因となったものである。

Ⅳ その他

特になし