

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立大学法人旭川医科大学(法人番号2450005001797)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・診療業務である。役員報酬水準を検討するにあたって、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、医科系単科大学(平成26年度)等を参考とした。

(1) 医科系単科大学の国立大学法人滋賀医科大学・・・当該法人は、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919人(平成26年度公表)公表資料によれば、平成26年度の長の年間報酬額は16,044千円前後であり、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、当法人と同水準と推定される。同様の考え方により、理事及び監事についても同水準と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・22,491千円

###### 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。)

本学の経営状況、また、当該役員の担当業務における業績・貢献度を総合的に勘案し、本学経営協議会の議を経たうえで、役員給与規程に定める当該役員の期末特別手当の額を増額又は減額できることとしている。

###### 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

役員報酬支給基準は、月額及び諸手当(調整手当、通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、寒冷地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、国立大学法人旭川医科大学役員給与規程に則り、俸給の月額並びにこれに対する調整手当の月額及び広域異動手当の月額の合計額に100分の25を乗じて得た額に及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計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147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5を乗じて得た額に、基準日前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する。

なお、平成27年度では平成27年4月1日から給与法指定職の改定に準拠した本給表のベースダウン(△2.0%)、単身赴任手当の基礎額7,000円の引上げ並びに加算額の距離区分を2区分増設し、8,000円～70,000円の引上げ及び広域異動手当の60km～300km未満を5%、300km以上を10%の引上げとした。

また、厳しい財政状況を踏まえ、経営状況の改善を図るため、人件費を削減する国立大学法人旭川医科大学役員給与規程の特例を定め、平成27年4月1日から平成29年6月30日までの間、基本給月額及び期末特別手当額から100分の20を乗じて得た額に相当する額を減じることを実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び諸手当(調整手当、通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、寒冷地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、国立大学法人旭川医科大学役員給与規程に則り、俸給の月額並びにこれに対する調整手当の月額及び広域異動手当の月額の合計額に100分の25を乗じて得た額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計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147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5を乗じて得た額に、基準日前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する。

なお、平成27年度では平成27年4月1日から給与法指定職の改定に準拠した本給表のベースダウン(△2.0%)、単身赴任手当の基礎額7,000円の引上げ並びに加算額の距離区分を2区分増設し、8,000円～70,000円の引上げ及び広域異動手当の60km～300km未満を5%、300km以上を10%の引上げとした。

また、厳しい財政状況を踏まえ、経営状況の改善を図るため、人件費を削減する国立大学法人旭川医科大学役員給与規程の特例を定め、平成27年4月1日から平成29年6月30日までの間、基本給月額及び期末特別手当額から100分の15を乗じて得た額に相当する額を減じることを実施した。

理事  
(非常勤)

理事(非常勤)の報酬支給基準は、国立大学法人旭川医科大学役員給与規程に則り、年俸額を12で除して得た額を月額としてしている。

平成27年度では平成27年4月1日から給与法指定職の改定に準拠した本給表のベースダウン(△2.0%)を行った。

また、厳しい財政状況を踏まえ、経営状況の改善を図るため、人件費を削減する国立大学法人旭川医科大学役員給与規程の特例を定め、平成27年4月1日から平成29年6月30日までの間、年俸制額から100分の15を乗じて得た額に相当する額を減じることを実施した。

監事

役員報酬支給基準は、月額及び諸手当(調整手当、通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、寒冷地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、国立大学法人旭川医科大学役員給与規程に則り、俸給の月額並びにこれに対する調整手当の月額及び広域異動手当の月額の合計額に100分の25を乗じて得た額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計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147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5を乗じて得た額に、基準日前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する。

なお、平成27年度では平成27年4月1日から給与法指定職の改定に準拠した本給表のベースダウン(△2.0%)、単身赴任手当の基礎額7,000円の引上げ並びに加算額の距離区分を2区分増設し、8,000円～70,000円の引上げ及び広域異動手当の60km～300km未満を5%、300km以上を10%の引上げとした。

また、厳しい財政状況を踏まえ、経営状況の改善を図るため、人件費を削減する国立大学法人旭川医科大学役員給与規程の特例を定め、平成27年4月1日から平成29年6月30日までの間、基本給月額及び期末特別手当額から100分の15を乗じて得た額に相当する額を減じることを実施した。

監事  
(非常勤)

監事(非常勤)の報酬支給基準は、国立大学法人旭川医科大学役員給与規程に則り、年俸額を12で除して得た額を月額としてしている。

平成27年度では平成27年4月1日から給与法指定職の改定に準拠した本給表のベースダウン(△2.0%)を行った。

また、厳しい財政状況を踏まえ、経営状況の改善を図るため、人件費を削減する国立大学法人旭川医科大学役員給与規程の特例を定め、平成27年4月1日から平成29年6月30日までの間、年俸制額から100分の15を乗じて得た額に相当する額を減じることを実施した。

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
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	13,116	9,446	3,538	132 (寒冷地手当)			
A理事	12,259	8,507	3,186	50 (通勤手当) 384 (単身赴任手当) 132 (寒冷地手当)			
B理事	11,825	8,507	3,186	132 (寒冷地手当)			
C理事 (非常勤)	2,524	2,524	0	0 ( )			
D理事 (非常勤)	1,030	1,030	0	0 ( )	H27.11.1		
A監事	8,782	6,293	2,357	132 (寒冷地手当)		H28.3.31	
C監事 (非常勤)	2,019	2,019	0	0 ( )			

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

### 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

国立大学法人旭川医科大学は、医療の質の向上、地域医療への貢献、国際社会への支援などを推進するため、豊かな人間性と高い倫理観を持ち、多様な資質を有する医療職者を育成する。同時に、国際的視野に立って生命科学に関する先端的な研究を推進し、高度な研究能力を持つ研究者を育成することを目標を掲げている。

そうした中で、旭川医科大学の学長は、職員数約1,900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31,592千円と比較した場合、概ねそれ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,249千円と比べてもそれ以下となっている。

なお、特例減額をしなかった場合の年間報酬額は、他の医科系単科大学の長の報酬水準と同水準となっている。

また、学長の報酬月額は、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いえ、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。

については、法人の管理・運営・経営等における最高責任者としての職務内容・責任の度合いを総合的に勘案し、妥当であると考えられる。

理事

旭川医科大学の理事は、法人の長に記載した本学の理念・使命を学長のリーダーシップの下で、機能強化・評価並びに入試・連携教養教育の職務を担っている。

そうした中で、各担当理事は、職員数約1,900名の法人の役員として、学長を補佐し、校務を司り、所属職員を統督している。

各担当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取締役報酬20,819千円と比べてもそれ以下となっている。

なお、特例減額をしなかった場合の年間報酬額は、他の医科系単科大学理事の報酬水準と同水準となっている。

また、理事の報酬月額は、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。

こうした職務内容の特性や他法人等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)

旭川医科大学の理事(非常勤)は、法人の長に記載した本学の理念・使命を学長のリーダーシップの下で、地域連携・社会貢献並びに財務の職務を担っている。

そうした中で、各担当理事(非常勤)は、職員数約1,900名の法人の役員として、各担当職務において学長を補佐している。

各担当理事(非常勤)の年間報酬額は、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ため、妥当であると考えられる。

なお、特例減額をしなかった場合の年間報酬額は、他の医科系単科大学理事(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等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

旭川医科大学の監事は、旭川医科大学の業務運営の業務監査の職務を担っている。

監事の年間報酬額は、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ため、妥当であると考ええる。

なお、特例減額をしなかった場合の年間報酬額は、他の医科系単科大学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等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)

旭川医科大学の監事(非常勤)は、旭川医科大学の会計監査の職務を担っている。

監事(非常勤)の年間報酬額は、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ため、妥当であると考ええる。

なお、特例減額をしなかった場合の年間報酬額は、他の医科系単科大学監事(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等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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
理事A	該当者なし				
理事B	該当者なし				
監事A	4,729	6 0	H28.3.31	1.0	

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	該当なし
理事A	該当なし
理事B	該当なし
監事A	当該監事は、業務担当として、役員会をはじめ重要な会議への陪席、諸行事等への出席、決議書類の閲覧や教職員へのヒアリングを通じ、現場への実査を行ってきた。そして、指摘事項に対するフォローアップを行い、改善状況を確認するなど本学の管理運営に大きく貢献した。 平成26年度に法人の財務内容が悪化し国立大学法人評価委員会から重大な改善事項があるとの評価を受けたが、当該監事は業務担当の立場で予算執行方針の策定、財務担当理事の配置など財務マネジメントの提言を行い、平成27年度の法人の財務内容改善に貢献した。 当該監事の業務勘案率については、これらの担当業務に対する貢献度を勘案した上で、経営協議会に諮った結果、業務評価を(1.0)とし、役員退職手当規程により、その支給額を増減しないことを決定した。

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

本学の経営状況、また、当該役員の担当業務における業績・貢献度を総合的に勘案し、本学経営協議会の議を経たうえで、役員給与規程に定める当該役員の期末特別手当の額を増額又は減額できることとしている。

## 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

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、企業規模人以上(当該法人常勤数890人)・職種別・学歴別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法滋賀医科大学…当該法人は、本学と同様の医学系単科大学であり、法人規模についても同等となっている。

(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398,470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平均支給額は事務・技術関連職種の事務課長(行政職(一)7級、8級相当)で658,249円、事務課長代理(5級、6級相当)で514,035円、事務係長(3級、4級相当)で447,965円、事務主任(2級相当)で362,009円、事務係員(1級相当)310,140円となっている。

人件費については部門毎の配置数で管理し、改組等を通して適正な規模となるよう管理している。

#### 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。)

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、教員評価及び人事評価の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

#### 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

旭川医科大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(基本給の調整額、管理職手当、学長補佐等手当、初任給調整手当、扶養手当、調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、高所作業手当、死体処理手当、放射線取扱手当、高気圧治療室内作業手当、夜間看護等手当、極地観測手当、超過勤務手当、休日手当、夜勤手当、宿日直手当、術後管理手当、待機手当、救急勤務医手当、手術部看護業務手当、ドクターヘリ搭乗手当、分娩手当、時間外手術等手当、寒冷地手当、期末手当、勤勉手当及び診療従事等教員特別手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(基本給+基本給の調整額+扶養手当+調整手当+広域異動手当)に6月に支給する場合においては100分の1.225、12月に支給する場合においては、100分の1.375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、勤勉手当基準額(基本給+基本給の調整額+調整手当+広域異動手当)に勤勉手当細則に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

(平成27年4月1日付け給与等の改正)

国家公務員の給与の改定に関連して、以下の措置を講ずる事とした。

1. 基本給

俸給表適用職員の俸給月額等が平均2%引き下げをした。

55歳を超える職員(行政(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置を平成30年3月31日に廃止することとした。

2. 広域異動手当

異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%(現行6%)、60km以上300km未満は、5%(現行3%)に引上げを行った。

3. 単身赴任手当

基礎額(現行23,000円)を7,000円引上げ。加算額(現行年間9回の帰宅回数相当)を年間12回相当の額に引上げ、交通距離の区分を2区分増設した。

(平成27年7月1日付け給与等の改定)

厳しい財政状況を踏まえ、経営状況の改善を図るため、人件費を削減する国立大学法人旭川医科大学給与規程等の特例を定め、平成27年7月1日～平成29年6月30日の期間、基本給月額に、基本給表及び職務の級の区分に応じて9.77%、7.77%、4.77%、1%を乗じて得た額に相当する額を減額した。

なお、他の国立大学法人等から人事交流により本学の職員となった者のうち、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律又はこれに準じた給与減額支給措置により、給与を減額された期間が6箇月以上ある場合は、減額された期間等に応じ、1.25%～7.5%の支給減額率とした。

また、期末・勤勉手当は、全て9.77%減額することとした。

(平成28年3月1日付け給与等の改定)

国家公務員の給与の改定に関連して、以下の措置を講ずる事とした。

1. 基本給

俸給表適用職員の俸給月額等の平均0.4%引き上げをした。

2. 医師に対する初任給調整手当を改正

医師に対する初任給調整手当の支給額を改正した。(月額200円の引上げ)

## 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	890	39.3	5,286	4,015	31	1,271
事務・技術	136	43.9	5,178	3,902	30	1,276
教育職種 (大学教員)	231	47.5	7,324	5,505	33	1,819
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	421	33.4	4,358	3,350	31	1,008
技能・労務職員	4	56.5	5,121	3,867	33	1,254
医療職種 (病院医療技術職員)	97	37.6	4,621	3,527	26	1,094
その他の医療職種 (看護師)	1					
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
事務・技術						
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)						
再任用職員	11	63.4	3,517	2,988	13	529
事務・技術	5	63.5	3,508	2,976	0	532
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	4	63.5	3,514	2,989	6	525
技能・労務職員	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	1					
その他の医療職種 (看護師)	該当者なし					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	89	40.4	4,128	3,098	56	1,030
事務・技術	30	39	3,079	2,324	59	755
教育職種 (大学教員)	13	47.3	7,488	5,647	102	1,841
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	12	52.9	4,959	3,641	33	1,318
技能・労務職員	14	36.9	3,304	2,498	46	806
医療職種 (病院医療技術職員)	20	33.1	3,594	2,695	41	899

非常勤職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職員	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	該当者なし					
委託費等雇用職員	2					

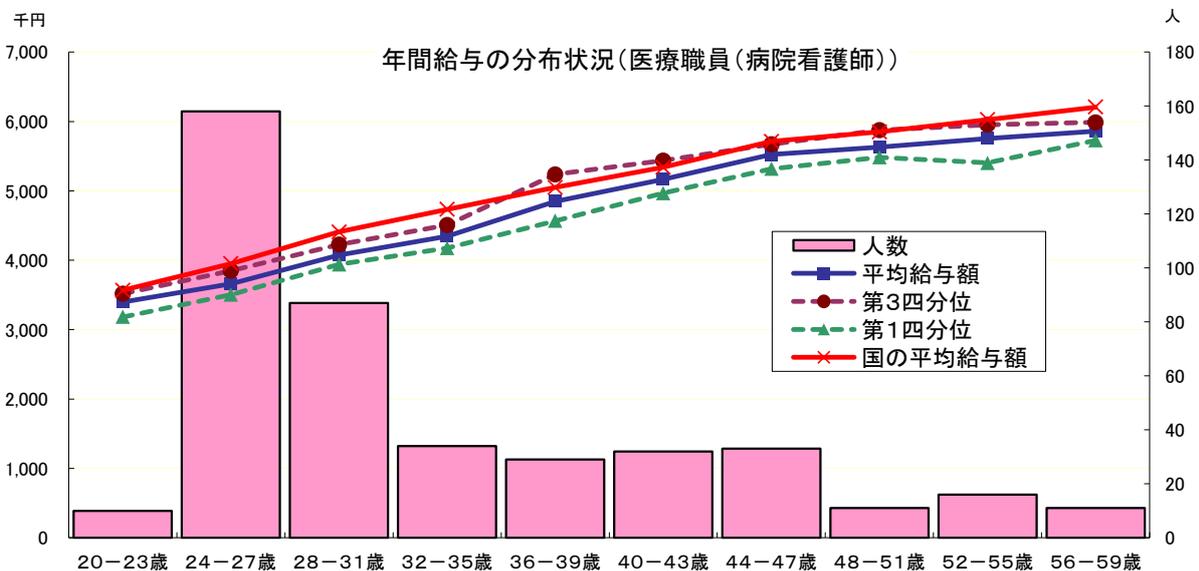
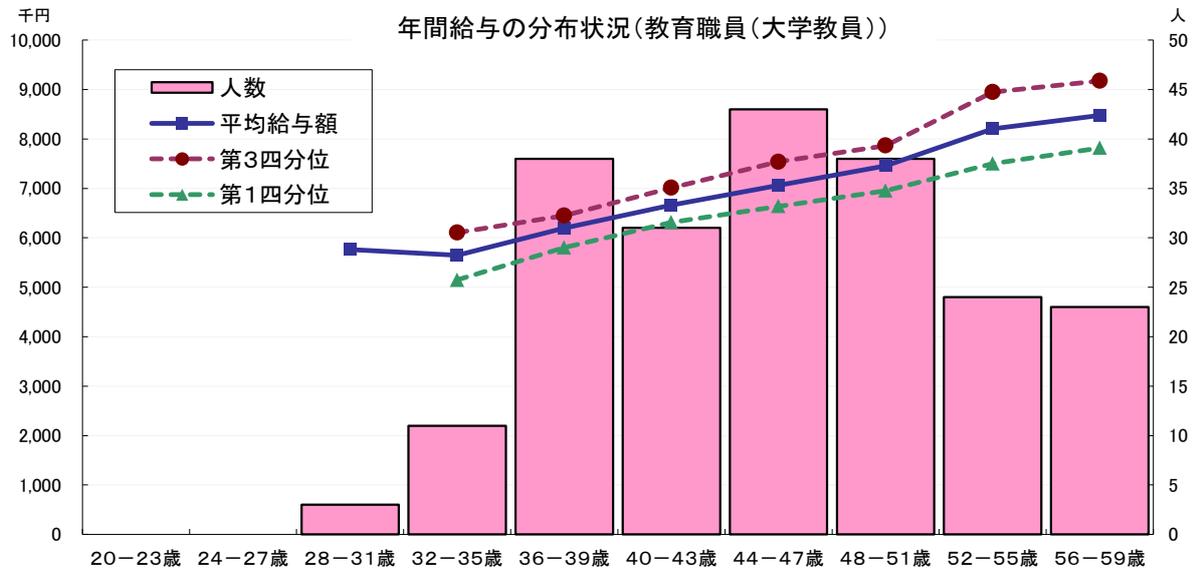
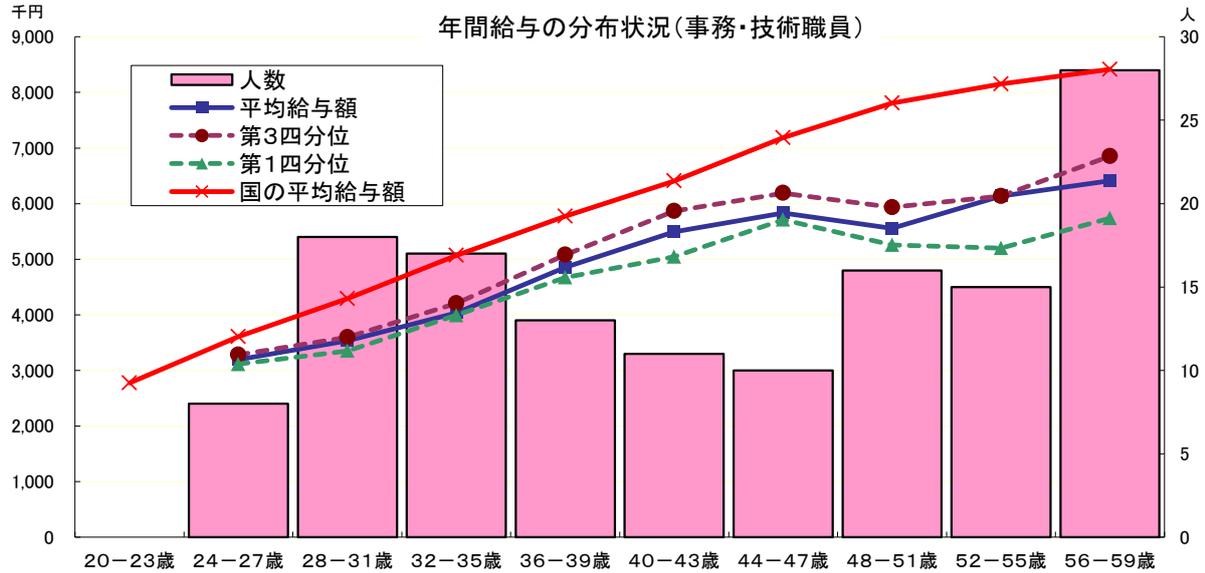
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:常勤職員のその他の医療職種(看護師)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、人数以外は記載しない。

注3:再任用職員の技能・労務職員及び医療職種(病院医療技術職員)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。

注4:非常勤職員の委託費等雇用職員については、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。

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。

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	2			
・課長	8	57.0	7,697	9,154～6,853
・課長補佐	17	55.4	6,118	7,302～5,738
・係長	55	46.3	5,484	6,569～4,360
・主任	25	42.7	4,597	5,794～3,167
・係員	29	29.1	3,442	4,117～2,925

注:部長の該当者は、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。

(教職員(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	57	56.2	8,908	10,776～7,204
・准教授	35	49.8	7,679	8,928～6,477
・講師	54	47.1	7,127	8,732～6,090
・助教	85	40.9	6,151	6,970～5,064

(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	51.8	6,124	6,440～5,875
・看護師長	26	47.5	5,715	6,196～4,955
・副看護師長	48	43.1	5,272	6,064～4,158
・看護師	342	30.7	4,061	6,008～3,161

注1:看護師には、助産師を含む

注2: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	% 63.9	% 62.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.9	% 36.1	% 37.6
		%	%	%
	最高～最低	47.3～35.7	43.9～33.1	45.6～34.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.6	% 66.1	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.4	% 33.9	% 35.2
		%	%	%
	最高～最低	37.0～34.6	38.5～32.1	37.4～33.4

(教員職員(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)	% 59.8	% 59.5	% 59.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.2	% 40.5	% 40.3
		%	%	%
	最高～最低	46.3～36.5	43.5～33.9	44.6～35.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.8	% 66.4	% 65.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.2	% 33.6	% 34.9
		%	%	%
	最高～最低	37.0～34.4	34.8～31.9	35.7～33.2

(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)	%	%	%
	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)	% 63.2	% 65.8	% 64.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.8	% 34.2	% 35.5
		%	%	%
	最高～最低	37.0～34.2	34.4～31.6	35.8～32.9

注:医療職員(病院看護師)における管理職は、1名以内のため、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 78.4</li> <li>・年齢・地域勘案 85.8</li> <li>・年齢・学歴勘案 79.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 86.2</li> <li>(参考) 対他法人 89.2</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>(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 22.44% 国からの財政支出額 6,085,358,000円 支出予算の総額 27,115,246,000円(平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成26年度決算)</p> <p>【管理職の割合 7.35%(常勤職員数136名中10名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 44.12%(常勤職員数136名中60名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給額 18.69%】 (支出総額 29,001百万円、給与・報酬等支給総額5,421百万円:平成26年度決算)</p>
	<p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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	職員の給与水準については、今後も引き続き社会一般の情勢に適合したものとなるよう努める。

#### ○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 94.0</li> <li>・年齢・地域勘案 96.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 92.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 95.6</li> <li>(参考) 対他法人 93.6</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>(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 22.44% 国からの財政支出額 6,085,358,000円 支出予算の総額 27,115,246,000円(平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成26年度決算)</p> <p>【管理職の割合 0.24%(常勤職員数421名中1名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 40.38%(常勤職員数421名中170名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給額 18.69%】 (支出総額 29,001百万円、給与・報酬等支給総額5,421百万円:平成26年度決算)</p>
	<p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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	職員の給与水準については、今後も引き続き社会一般の情勢に適合したものとなるよう努める。

○教育職員(大学教員)

項目	内容
指数の状況	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 82.8

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	○大学教員
22歳(大卒初任給、独身)	28歳(6大卒 初任給、独身)
月額176,700円 年間給与額 2,615,882円	月額255,600円 年間給与額 3,882,923円
35歳(係長、配偶者・子1人)	35歳(助教、配偶者・子1人)
月額280,900円 年間給与額 4,579,909円	月額337,700円 年間給与額 5,485,851円
45歳(係長、配偶者・子2人)	45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額375,900円 年間給与額 6,114,809円	月額472,800円 年間給与額 7,741,001円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、教員評価及び人事評価の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

### 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 5,341,685	千円 5,360,344	千円 5,186,001	千円 5,129,429	千円 5,421,828	千円 5,034,875
退職手当支給額 (B)	千円 401,974	千円 513,273	千円 536,230	千円 406,574	千円 525,669	千円 516,527
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,934,138	千円 3,339,593	千円 3,628,520	千円 4,013,747	千円 4,273,927	千円 4,169,330
福利厚生費 (D)	千円 1,048,244	千円 1,127,569	千円 1,185,213	千円 1,281,817	千円 1,354,152	千円 1,371,478
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 9,726,041	千円 10,340,779	千円 10,535,964	千円 10,831,567	千円 11,575,576	千円 11,092,210

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。

#### 総人件費について参考となる事項

##### 給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減について

①給与、報酬等支給総額については、平成26年度は、平成25年12月から平成26年3月までの期間、減額分を補填する特例減額補填手当を平成26年6月に支給したが、平成27年度からは、厳しい財政状況を踏まえ、経営状況の改善を図るため、人件費を削減する給与規程の特例を定め、平成27年7月1日から平成29年6月30日（役員は、平成27年4月1日から平成29年6月30日）までの間、基本給月額に、基本給表及び職務の級の区分にに応じて9.77%、7.77%、4.77%、1%を乗じて得た額に相当する額を減額をしていることにより、前年度と比較して7.7%減となった。

##### ②退職手当支給額の増減について

前年度との比較では、定年退職者総数が減った（26年度19人、27年度15人）ことにより、全体で1.8%減となっている。

### Ⅳ その他

特になし