

平成25年度筑波大学の役員の報酬等及び職員の給与水準の公表について(概要)

1 公表の趣旨

国立大学法人の役員報酬等及び職員の給与の水準の公表については、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成25年11月15日閣議決定）に基づき、国民及び関係者に情報を分かりやすく提供することを目的として行うものである。

2 公表対象者及び事項

(1) 公表対象者

- ・役員、教職員（常勤及び非常勤）

(2) 公表事項

I 役員報酬等について

II 職員給与について（注：平成26年4月1日に在職している者のうち、平成25年度中の月例給与及び賞与を減ぜられることなく支給された常勤の職員及び非常勤の職員が対象となる。）

III 総人件費について

IV 法人が必要と認める事項

(注) 毎年事業年度終了後、国立大学法人等の役職員の給与等実態調査を実施し、それに基づき人事院が比較指標（法人基準年齢階層ラスパイレス指数）その他の発表に必要な指標等を作成することとなっている。

3 公表時期

平成26年7月7日

4 公表方法

文部科学省及び筑波大学のホームページ等

筑波大学URL (<http://www.tsukuba.ac.jp/public/publicity.html>)

5 参 考

(1) 公表資料中IIの2の②「年間給与の分布状況」の「四分位」「第1分位」「第3分位」について

「四分位」とは、ばらつきの度合いを示す指標のひとつで、「第1分位」とは、年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額であり、「第3分位」とは、75%目の額である。

(2) 公表資料中IIの2の③「職級別在職状況等」の標準的な職位について

あくまでも標準的な職位を示しているため、表示以外の職名については級に対応し含まれている。

(3) 公表資料中IIの2の⑤「職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準（年額）の比較指標」の指数について

この項の指数は、ラスパイレス指数といい、同指数は、法人の年齢別人員構成をウェイトに用いて算出する指数である。具体的には、国家公務員との比較の場合は、本学職員の給与を国の同一年齢階層の給与に置き換えた場合の仮定の給与費を100としてこれに対して本学が現に支給している給与費から算出される指数をいう。

なお、ラスパイレス指数の算出にあたっては、20歳以上60歳未満（平成26年4月1日現在満年齢）の者が対象となる。

国立大学法人筑波大学の役員報酬・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 平成25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

筑波大学はあらゆる面で「開かれた大学」となることを目指し、固定観念に捉われない「柔軟な教育研究組織」と次代の求める「新しい大学の仕組み」を率先して実現することを基本理念としている。また、「地球規模課題の解決に向けた知の創造とこれを牽引するグローバル人材育成」をミッションとして掲げ、研究力強化のための組織改革や国際的互換性のある教育を目指した構造改革等を進めている。

そうした中で学長は、職員数約5000名という日本でも有数の規模を誇る筑波大学の代表として職務に対する責任を有していることはもとより、常に新しい教育・研究機能及び運営組織等の改革に従事するなど、筑波大学の教育と研究の発展において重要な職務を行うとともに多大な責任を負っている。

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4542万円、および事務次官の年間給与額2044万円と比較した場合、それ以下となっている。

報酬月額は法人化前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえ決定されているが、学長の職務内容の特性は上記の通り法人化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であるとしている。

こうした職務内容の特性や他機関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。

また、役員報酬のうち、期末特別手当については、当該額の100分の10の範囲内で増額することができることとしている。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、国家公務員指定職適用官職、民間企業との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考ええる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

順次、本学の財務状況及び大学職員とのバランスを考慮し、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律「第3章 国家公務員の給与の臨時特例」に準じて改正を行った。

理事

順次、本学の財務状況及び大学職員とのバランスを考慮し、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律「第3章 国家公務員の給与の臨時特例」に準じて改正を行った。

理事(非常勤)

特になし

監事

順次、本学の財務状況及び大学職員とのバランスを考慮し、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律「第3章 国家公務員の給与の臨時特例」に準じて改正を行った。

監事(非常勤)

特になし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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)	千円	賞与	千円	その他(内容)		就任	退任			
法人の長	千円	19,968	千円	12,971	千円	5,071	千円	1,517 408	(教育研究等連携手当) (通勤手当)			
A理事	千円	13,666	千円	9,030	千円	3,530	千円	1,056 49	(教育研究等連携手当) (通勤手当)			
B理事	千円	13,666	千円	9,030	千円	3,530	千円	1,056 49	(教育研究等連携手当) (通勤手当)			
C理事	千円	14,964	千円	9,874	千円	3,860	千円	1,155 73	(教育研究等連携手当) (通勤手当)			
D理事	千円	14,895	千円	9,030	千円	3,698	千円	1,625 541	(教育研究等連携手当) (通勤手当)			◇
E理事	千円	15,682	千円	9,874	千円	4,035	千円	1,747 24	(教育研究等連携手当) (通勤手当)			
F理事	千円	13,903	千円	9,030	千円	3,530	千円	1,056 286	(教育研究等連携手当) (通勤手当)			
G理事	千円	14,890	千円	9,874	千円	3,860	千円	1,155	(教育研究等連携手当)			
H理事 (非常勤)	千円	0	千円	0	千円	0	千円	0				
A監事	千円	11,061	千円	6,994	千円	2,734	千円	818 513	(教育研究等連携手当) (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円	2,880	千円	2,880	千円	0	千円	0				

注1：「教育研究等連携手当」とは、大学総体としての教育研究活動の円滑・活性化に資する環境を整備するため、当該地域における民間の賃金水準等を考慮し、在勤する役員に支給されているものである。

注2：「前職」欄の◇印は、役員出向者(国家公務員退職手当法第8条第1項に規定する独立行政法人等の役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ、引き続き独立行政法人等役員として在職する者)であることを示す。

注3：「前職」欄の※印は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律の対象法人の退職者)であることを示す。

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。

注5：H理事(非常勤)については、独立行政法人等の役員であるため、報酬等は支給していない。

3 役員の退職手当の支給状況(平成25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	摘要	前職
	十円	年	月				
法人の長						該当なし	
理事A	5,362 (54,494)	4 (41)	0 (0)	25.3.31	1.0	在職期間中における職務実績の評価を行い、業績勘案率を「1.0」(標準)とすることを決定した。	
理事B	5,362 (54,494)	4 (37)	0 (0)	25.3.31	1.0	在職期間中における職務実績の評価を行い、業績勘案率を「1.0」(標準)とすることを決定した。	

注1：理事A及びBについては、役員在職期間を国立大学法人筑波大学における役員の報酬等に関する規則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（理事Aは41、理事Bは37）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。

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 人件費管理の基本方針

中期計画における人件費の見積りの範囲内で、人件費を総額で管理することとし、業務の見直し・ICTの活用・アウトソーシングによる効率化を推進することにより、人件費の抑制に努める。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

国立大学法人法第35条で準用される独立行政法人通則法第63条第3項により、職員の給与の支給基準は、法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとしている。また、職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮した適正な給与水準としている。

イ 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

職務評価の結果を踏まえた勤務成績等を考慮し、昇格、昇給及び勤勉手当の成績率の決定を実施している。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
俸給月額 (昇格)	総合的な能力の評価により、上位の級に決定できる者については、昇格させることができる。
俸給月額 (昇給)	毎年1月1日に勤務成績の判定を行い、5段階の昇給区分(A「極めて良好」、B「特に良好」、C「良好」、D「やや良好でない」、E「良好でない」)に応じて昇給号俸を決定する。
勤勉手当 (査定分)	基準日6か月以内の期間における勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給される。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

- ・教育研究等連携手当の支給割合を改定した。
(平成25年度改定地域:静岡県静岡市・下田市、長野県上田市・南佐久郡南牧村、埼玉県坂戸市 11.7%)
- ・平成24年人事院勧告に基づく一般職員の給与に関する法律の改正に準じ、55歳を超える職員の昇給抑制について改正を行った。
- ・基本年俸表適用職員の給与に関する規程を制定し、テニユアトラック制により雇用される助教等について新たに年俸制の適用対象とした。
- ・順次、本学の財務状況を考慮し、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律「第3章 国家公務員の給与の臨時特例」に準じて改正を行った。

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25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 3,358	歳 45.4	千円 6,895	千円 5,194	千円 103	千円 1,701
事務・技術	人 819	歳 46.6	千円 5,713	千円 4,317	千円 101	千円 1,396
教育職種 (大学教員)	人 1,455	歳 49.3	千円 8,419	千円 6,276	千円 114	千円 2,143
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 506	歳 34.4	千円 4,600	千円 3,524	千円 45	千円 1,076
技能・労務職種	人 22	歳 50.9	千円 5,122	千円 3,926	千円 94	千円 1,196
教育職種 (附属高校教員等)	人 377	歳 44.8	千円 7,469	千円 5,734	千円 133	千円 1,735

	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	35	49.8	7,945	6,107	166	1,838
医療職種 (病院医療技術職員)	136	37.2	4,768	3,650	103	1,118
その他医療職種 (医療技術職員)	5	43.1	4,978	3,807	149	1,171
その他医療職種 (看護師)	3	51.8	5,874	4,453	115	1,421
指定職種	該当者なし					

注1：常勤職員については、任期付職員を除く。

注2：「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3：「技能・労務職種」とは、自動車運転手、調理師及び看護助手等である。

注4：「その他医療職種」とは、病院部門以外に勤務する歯科技工士及び看護師等である。

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	42	41.6	3,521	3,237	62	284
事務・技術	1	-	-	-	-	-
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	26	28.7	2,527	2,527	8	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (附属高校教員等)	14	63.1	5,237	4,495	142	742
教育職種 (附属義務教育学校教員)	1	-	-	-	-	-
技能・労務職種	該当者なし					

注1：非常勤職員については、在外職員及び任期付職員を除く。

注2：「技能・労務職種」とは、臨時用務員、技能補佐員である。

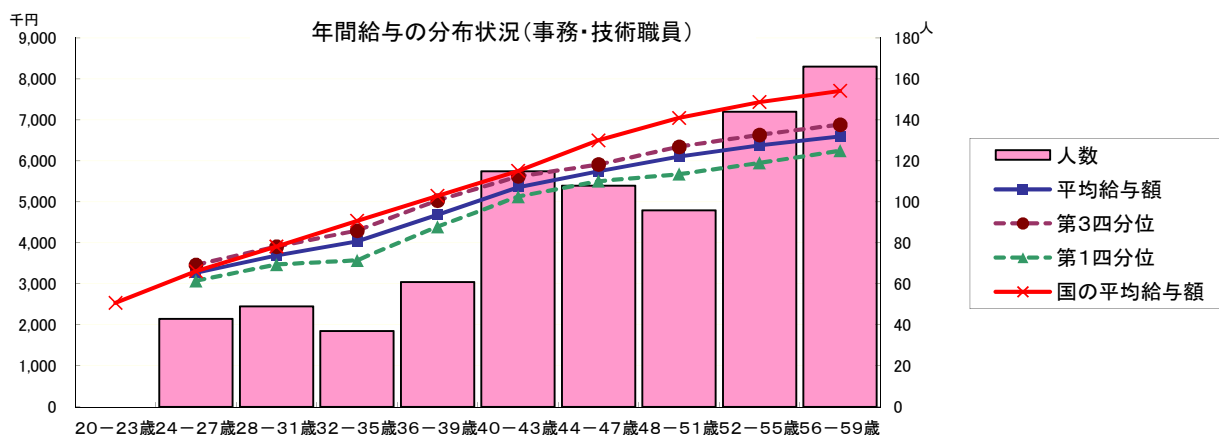
注3：事務・技術及び教育職種(附属義務教育学校教員)については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数のみ記載している。

〔年俸制適用者〕

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	393	41.8	5,570	5,570	112	0
事務・技術	122	45.6	4,211	4,211	106	0
教育職種 (大学教員)	271	40.2	6,182	6,182	114	0
教育職種 (附属学校教員)	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					

注：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。

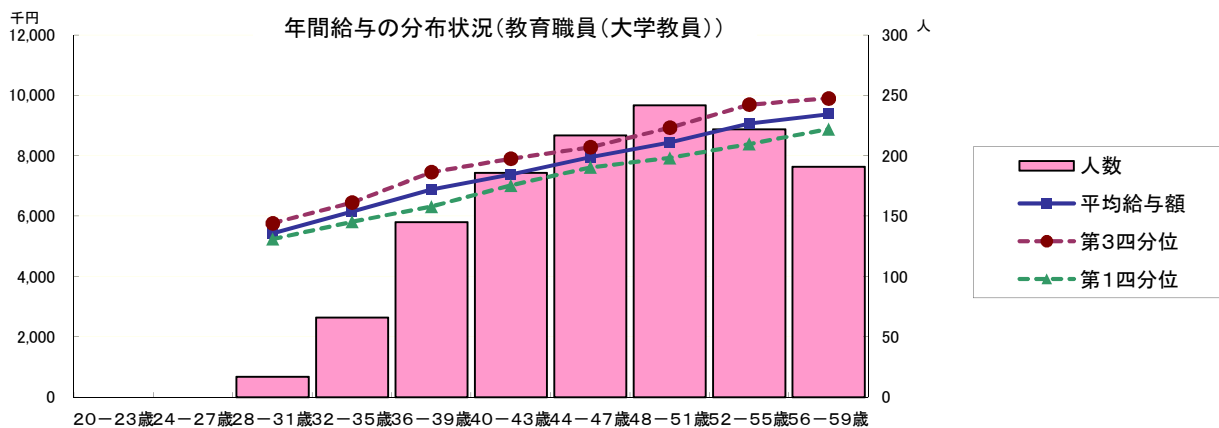
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



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、⑤まで同じ。

(事務・技術職員)

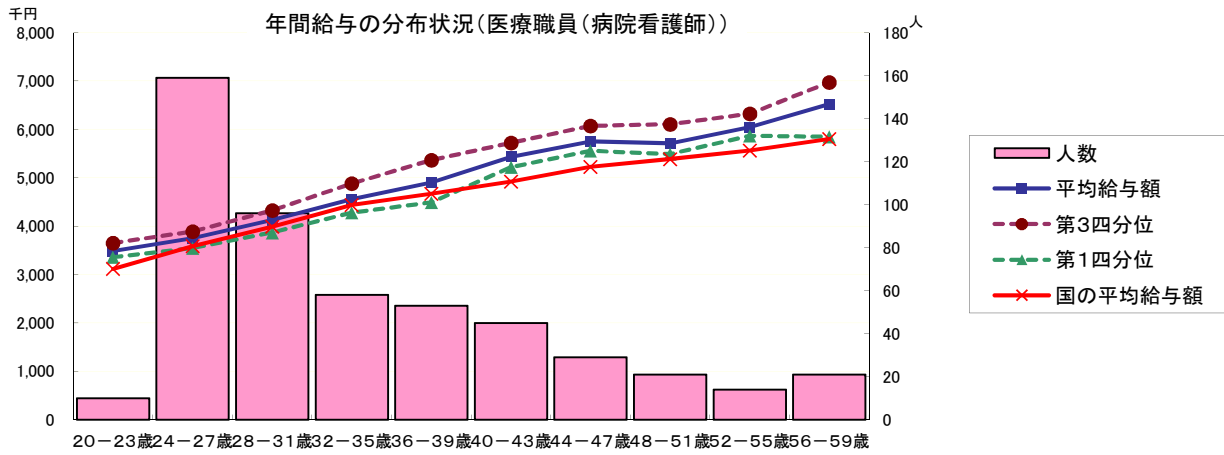
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
部長	7	53.2	8,742	9,745	9,275	9,745	9,745
課長	42	55.6	7,517	7,981	7,679	7,981	7,981
課長補佐	149	55.5	6,390	6,807	6,609	6,807	6,807
係長	340	48.6	5,526	6,152	5,814	6,152	6,152
主任	135	44.5	4,862	5,625	5,247	5,625	5,625
係員	146	32.0	3,347	4,031	3,690	4,031	4,031



(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	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
教授	587	55.9	9,009	9,986	9,532	9,986	9,986
准教授	467	47.2	7,646	8,328	7,985	8,328	8,328
講師	246	44.6	6,949	7,861	7,370	7,861	7,861
助教	154	38.0	5,848	6,450	6,107	6,450	6,450
助手	1	-	-	-	-	-	-

注:助手については、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、人数のみ記載している。



(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	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
看護部長	1	-	-	-	-	-	-
副看護部長	4	58.3	-	-	7,421	-	-
看護師長	33	48.0	5,797	6,063	6,063	6,343	6,343
副看護師長	57	45.7	5,474	5,765	5,765	6,077	6,077
看護師	411	31.5	3,705	4,228	4,228	4,650	4,650

注1:看護部長については、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、人員数のみ記載している。

注2:副看護部長については、該当者が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、年間給与額の第1分位・第3分位については表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)(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	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		係員	主任	係長	課長補佐	課長	課長
人員 (割合)	819 人 (11.1%)	91 人 (11.1%)	75 人 (9.2%)	365 人 (44.6%)	185 人 (22.6%)	80 人 (9.8%)	16 人 (2.0%)
年齢(最高～最低)		56～24 歳	54～26 歳	59～35 歳	59～45 歳	59～46 歳	59～45 歳
所定内給与年額(最高～最低)		3,516～2,189 千円	3,951～2,645 千円	4,910～3,267 千円	5,476～4,428 千円	6,436～4,592 千円	6,976～5,794 千円
年間給与額(最高～最低)		4,485～2,869 千円	5,059～3,450 千円	6,475～4,352 千円	7,235～5,955 千円	8,291～6,229 千円	9,109～7,593 千円

区分	7級	8級	9級
標準的な職位	部長	部長又は調整官	調整官
人員 (割合)	4 人 (0.5%)	3 人 (0.4%)	
年齢(最高～最低)	59～50 歳	54～43 歳	
所定内給与年額(最高～最低)	7,249～6,316 千円	7,396～7,014 千円	
年間給与額(最高～最低)	9,745～8,577 千円	9,878～9,584 千円	

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		助手	助教	講師	准教授	教授
人員 (割合)	1,455 人		171 人 (11.8%)	237 人 (16.3%)	483 人 (33.2%)	564 人 (38.8%)
年齢(最高～最低)			60～28 歳	63～28 歳	63～34 歳	64～39 歳
所定内給与年額(最高～最低)			5,572～2,727 千円	6,378～4,335 千円	7,060～4,753 千円	8,764～5,806 千円
年間給与額(最高～最低)			7,090～3,424 千円	8,383～5,766 千円	9,349～6,167 千円	12,023～7,816 千円

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	506 人		411 人 (81.2%)	66 人 (13.0%)	25 人 (4.9%)	3 人 (0.6%)		1 人 (0.2%)
年齢(最高～最低)			58～22 歳	58～31 歳	59～39 歳	59～56 歳		— 歳
所定内給与年額(最高～最低)			4,607～2,413 千円	4,912～3,553 千円	5,586～4,268 千円	5,693～5,676 千円		— 千円
年間給与額(最高～最低)			6,097～3,146 千円	6,536～4,781 千円	7,328～5,724 千円	7,469～7,442 千円		— 千円

注:7級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成25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)	63.3%	65.8%	64.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.7%	34.2%	35.4%
	最高～最低	48.0～32.6%	45.2～30.2%	45.8～31.4%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.8%	67.4%	66.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.2%	32.6%	33.8%
	最高～最低	40.5～32.1%	36.0～28.8%	37.7～30.8%

(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)	62.8%	65.4%	64.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.2%	34.6%	35.9%
	最高～最低	48.6～30.6%	44.8～30.2%	46.2～30.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.0%	67.6%	66.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.0%	32.4%	33.7%
	最高～最低	45.2～29.0%	45.2～29.6%	45.2～30.2%

(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)	59.8%	65.8%	62.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.2%	34.2%	37.2%
	最高～最低	48.6～37.0%	41.8～31.3%	45.2～34.1%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.2%	67.0%	65.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.8%	33.0%	34.3%
	最高～最低	37.7～32.1%	35.0～29.6%	36.3～30.8%

⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(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)

対国家公務員(行政職(一))	88.2
対他の国立大学法人等	99.7

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	102.4
------------	-------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	105.9
対他の国立大学法人等	99.6

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容							
指数の状況	対国家公務員 88.2							
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>87.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>88.9</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>88.1</td> </tr> </table>	地域勘案	87.8	学歴勘案	88.9	地域・学歴勘案	88.1
地域勘案	87.8							
学歴勘案	88.9							
地域・学歴勘案	88.1							
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由								
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 58.5%】 (国からの財政支出額 61,557百万円、支出予算の総額 105,191百万円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 6.0%(常勤職員数819名中49名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 41.6%(常勤職員数819名中341名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 46.6%】 (支出総額 92,387百万円、給与・報酬等支給総額 43,074百万円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 本学の対国家公務員指数は100を超えておらず、累積欠損額もない。 今後も法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合した給与水準を維持すべく努力していきたい。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 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。</p>							
講ずる措置								

○医療職員(病院看護師)

項目	内容							
指数の状況	対国家公務員 105.9							
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>99.7</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>106.6</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>100.7</td> </tr> </table>	地域勘案	99.7	学歴勘案	106.6	地域・学歴勘案	100.7
地域勘案	99.7							
学歴勘案	106.6							
地域・学歴勘案	100.7							
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	附属病院が地域手当の支給区分の3級地に所在することから、様々な支給割合の国家公務員に対し、相対的に高くなっている。また、指数に影響を与える要素としては、本学の看護師と国家公務員(医療職(三)適用者)間での職位・人員構成及び平均年齢等の違いによるものと考えられるが、その特定を行うのは困難である。							
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 58.5%】 (国からの財政支出額 61,557百万円、支出予算の総額 105,191百万円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 1.0%(常勤職員数506名中5名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 42.3%(常勤職員数506名中214名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 46.6%】 (支出総額 92,387百万円、給与・報酬等支給総額 43,074百万円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 給与水準が高くなっている要因は上記のとおりであるが、看護業務に従事する職員への社会一般情勢を踏まえた給与制度であることから、給与水準は適正なものと考えている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域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。</p>							
講ずる措置	国家公務員の給与水準等を考慮し、今後も適切な水準の維持に努める。							

・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

101.3

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25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。)

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成22年 度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 26,376,122	千円 26,764,210	千円 (%) △ 388,088 (△ 1.5)	千円 (%) △ 1,952,962 (△ 6.9)
退職手当支給額 (B)	千円 2,485,422	千円 3,098,529	千円 (%) △ 613,107 (△ 19.8)	千円 (%) 498,913 (25.1)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 10,910,693	千円 9,652,960	千円 (%) 1,257,733 (13.0)	千円 (%) 3,572,839 (48.7)
福利厚生費 (D)	千円 4,944,476	千円 4,611,022	千円 (%) 333,454 (7.2)	千円 (%) 809,981 (19.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 44,716,713	千円 44,126,721	千円 (%) 589,992 (1.3)	千円 (%) 2,928,771 (7.0)

注: 「非常勤役職員等給与」においては、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。

総人件費について参考となる事項

- ・給与、報酬等支給総額の対前年比1.5%減の要因
国家公務員の給与改定臨時特例法に準じた給与減額期間の増などによる減である。
- ・最広義人件費の対前年比1.3%増の要因
退職者数の減、国家公務員の退職手当の支給水準引き下げによる減に伴う「退職手当支給額」の減及び
国家公務員の給与改定臨時特例法に準じた給与減額期間の増による減はあるが、外部資金・附属病院収入などの
運営費交付金以外の経費により雇用される職員の増加による「非常勤役職員等給与」の増がある。

IV 法人が必要と認める事項

- ・平成24年2月に公布・施行された国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(以下「臨時特例法」という。)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、本学においても以下のとおり給与減額措置を講ずることとした。
役員及び職員について、平成24年6月から実施。