

# 国立大学法人宮崎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

宮崎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(当法人1,387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) 国立大学法人大分大学…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(常勤職員数約1,850人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は1,436万円であり、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、1,606万円と推定される。同様の考え方により、理事については1,262万円から1,298万円、監事については871万円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額…2,265万円

#### 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。)

当法人が定める役員に支給する期末手当(賞与)の額は、その職務実績を勘案して学長が必要と認めた場合には、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で、これを増額し又は、減額できることとしている。なお、平成26年度は増額又は減額での支給はなかった。

#### 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、月額及び期末手当から構成されている。月額については、宮崎大学役員報酬規則に則り、本給1,055千円としている。期末手当についても、宮崎大学役員報酬規則に則り、期末手当基準額(俸給月額+異動保障給月額+俸給月額×100分の20+(俸給月額+異動保障給月額)×100分の25)に6月に支給する場合においては100分の142.5、12月に支給する場合においては100分の167.5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。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠し期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

理事 { 月額については、646千円から834千円となり、法人の長に同じ }

理事(非常勤) { 宮崎大学役員報酬規則に則り、日額42千円 }

監事 { 月額については、720千円となり、法人の長に同じ }

監事(非常勤) { 宮崎大学役員報酬規則に則り、日額32千円 }

## 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	千円 17,402	千円 12,660	千円 4,742	千円			
A理事	千円 13,842	千円 10,008	千円 3,748	千円 85 (通勤手当)			
B理事	千円 13,756	千円 10,008	千円 3,748	千円			
C理事	千円 12,550	千円 10,008	千円 2,542	千円	H26.4.1		
D理事	千円 13,433	千円 7,752	千円 3,336	千円 1,395 (異動保障給) 133 (通勤手当) 816 (単身赴任手当)	H26.4.1		◇
E理事 (非常勤)	千円 1,130	千円 1,080	千円	千円 50 (通勤手当)			
A監事	千円 11,012	千円 8,640	千円 2,195	千円 177 (通勤手当)	H26.4.1		
B監事 (非常勤)	千円 1,315	千円 1,178	千円	千円 137 (通勤手当)			

注1:「異動保障給」とは、就任直前に、民間の賃金水準が本法人より高い地域に在籍していた役員に支給しているものである。

注2:「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

注3: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

宮崎大学は、「世界を視野に 地域から始めよう」というスローガンのもと、人類の英知の結晶としての学術・文化・技術に関する知的遺産の継承と発展、深奥なる学理の探究、地球環境の保全と学際的な生命科学の創造を目指し、変動する社会の多様な要請に応え得る人材の育成を使命としており、宮崎大学将来構想を基盤として(教育改革、組織改革、入試改革、国際化、地域連携等の具体的な取組み等)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、宮崎大学の学長は、職員数約1,390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。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3,112万円と比較した場合、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。また、他の総合大学の長の報酬水準(鹿児島大学、熊本大学及び大分大学の長の平均報酬約1,750万円)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。

理事

理事は、人格が高潔で、学識が優れ、かつ、大学における教育、研究及び診療活動を適切かつ効果的に運営することができる能力を有する者であり、研究・企画担当、教育・学生担当、病院担当、総務担当に業務を分担し掌理している。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)

法務担当の理事であり、常勤理事に同じ

監事

監事は、本法人の業務の合理的かつ効率的な運営を図るとともに、会計経理の適正を期することを目的とする、定期及び臨時に監査を行っている。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)

常勤監事に同じ

#### 【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
	千円	年	月			
理事A	47,285	42		H26.3.31	1	
監事A	3,974	4		H26.3.31	1	

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
理事A	人格が高潔で、学識が優れ、かつ、大学における教育、研究及び診療活動を適切かつ効果的に運営することができる能力を有している。任期中に、大学病院再整備事業を完了させ、院内には、感染制御部、地域総合医育成センター、臨床倫理部、難聴支援センター、口の健康発達ケアセンターを設置した。さらに、救命救急センターとドクターヘリコプターの導入を主導し、地域における救急医療の確立、確保に寄与した。業績評価の結果を勘案した増額又は減額を行っていない。
監事A	日頃から学長や理事と熱心に情報交換を行い、業務の運営実態並びに課題の把握に力を注いだ。厳正かつ独立した立場から、合法性と合理性の観点から法人活動の遂行状況を公正かつ客観的に監査を実施し、財務報告の信頼性並びに業務運営の有効性と効率性を高め、業務運営関連法規の遵守・強化を図った。業績評価の結果を勘案した増額又は減額を行っていない。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

文部科学省国立大学法人評価委員会が行う、業績の実績に関する評価の結果を勘案し、学長が、その職務実績に応じ、経営協議会の議を経て、これを増額し、又は減額することができるとしている。今後も継続する方針である。

## 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

宮崎大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25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(常勤職員数1,387人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人大分大学…当該法人は、事業内容(教育・研究)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(常勤職員数約1,850人)となっている。

(2) 国家公務員…平成26年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額には408,472円となり、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、宮崎大学と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は198,293円となっている。

また、学長のリーダーシップによる予算、人的・物的資源の戦略的な運用を進め、全学的な観点から学部・研究科等の教職員人事を行う制度を推進し、事務系職員については、教育研究活動等の支援の観点から適切に配置し、事務等の効率化・合理化を進めている。

#### 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。)

本学の定めた個人評価の結果を基礎資料とし、職員の勤務成績等に応じて、昇給・昇格・降格及び勤勉給の成績率を決定している。

[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
昇給	毎年1月1日の昇給日に、昇給日前1年間の勤務成績等により決定されるA～Eの5段階の昇給区分に応じて昇給させることができる。
昇格	勤務成績の良好な職員が別に定める昇格基準を満たしたときは、1級上位の級に昇格させることができる。
降格	職員が、就業規則の規定に基づき降任したときは、下位の級に降格させることができる。
賞与:勤勉手当(査定分)	6月期及び12月期の勤勉給は、基準日以前6箇月以内における勤務成績に応じて決定される成績率に基づき支給される。

#### 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

宮崎大学職員給与規程に則り、基本給(俸給、調整給、役職給、異動保障給、広域異動給及び教職調整給)、諸手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、初任給調整手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当、診療従事手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当)及び賞与(期末給及び勤勉給)としている。

期末給については、(俸給+調整給+教職調整給+扶養手当+異動保障給+広域異動給+役職段階別加算額+管理職加算額)に一般の職員には、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。

勤勉給については、(俸給+調整給+教職調整給+異動保障給+広域異動給+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の支給実施要領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。

なお、平成26年度では、給与法の改定に準拠し、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	1116人	44.3歳	6,521千円	4,880千円	60千円	1,641千円
事務・技術	272人	42.6歳	5,327千円	4,004千円	67千円	1,323千円
教育職種(大学教員)	495人	48.5歳	8,103千円	6,048千円	66千円	2,055千円
医療職種(病院看護師)	221人	38.4歳	4,988千円	3,743千円	50千円	1,245千円
技能・労務職種	16人	47.4歳	4,739千円	3,573千円	42千円	1,166千円
教育職種(附属義務教育学校教員)	48人	43.4歳	6,759千円	5,062千円	41千円	1,697千円
医療職種(病院医療技術職員)	62人	39歳	4,920千円	3,680千円	42千円	1,240千円
その他の医療職種(看護師)	2人	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	62.4	2,994	2,549	91	445
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	61.9	2,849	2,433	113	416
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	342	33.9	3,851	2,924	61	927
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	77	39.2	3,076	2,324	82	752
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	33	42	6,297	4,831	59	1,466
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	157	29.1	3,928	2,990	51	938
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	29	41.3	3,162	2,349	80	813
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	46	31.2	3,568	2,696	52	872

(年俸制適用者)

非常勤職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	36.8	7,079	7,079	29	0
テニユアトラック教員等	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	36.8	7,079	7,079	29	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: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3:常勤職員のその他医療職種(看護師)、再任用職員の技能・労務職種並びに医療職種(病院医療技術職員)については該当者が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。

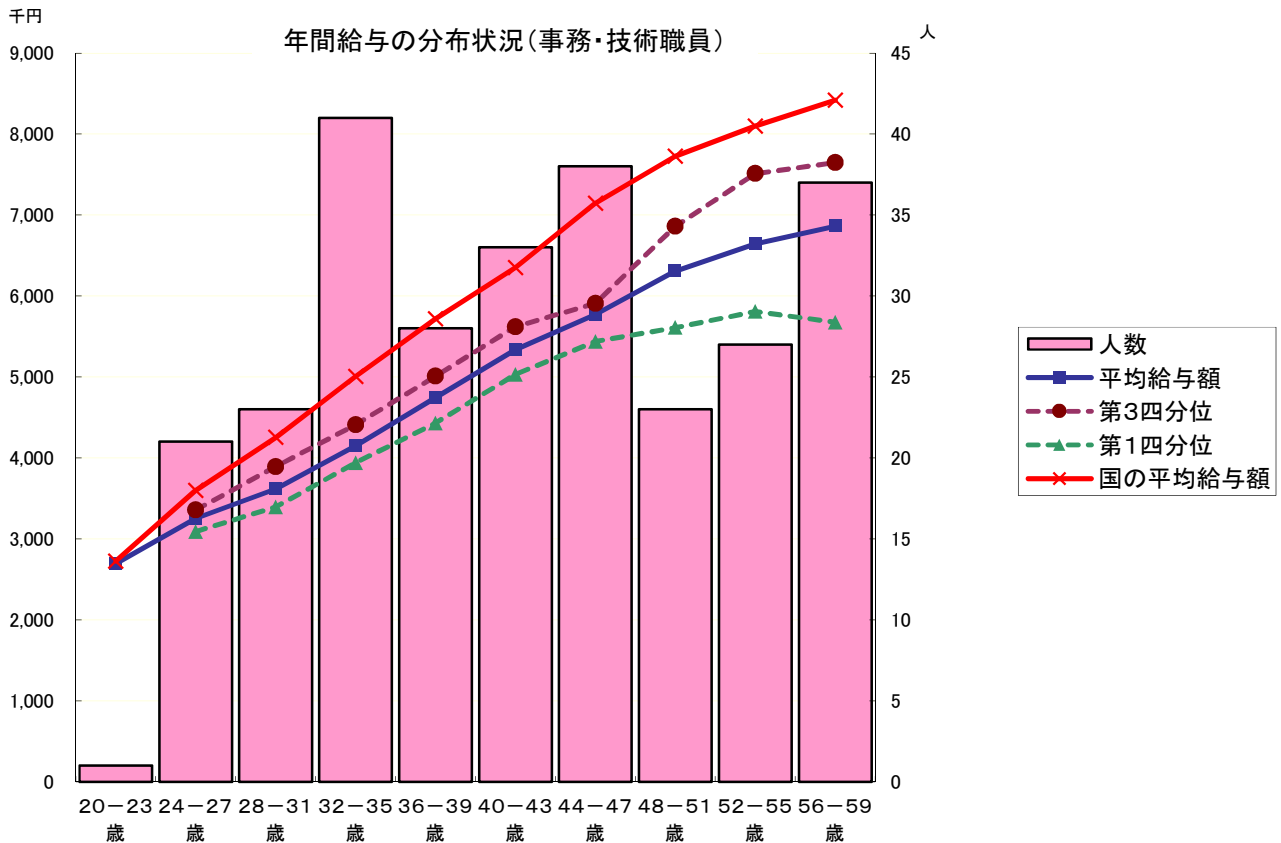
注4:「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

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。

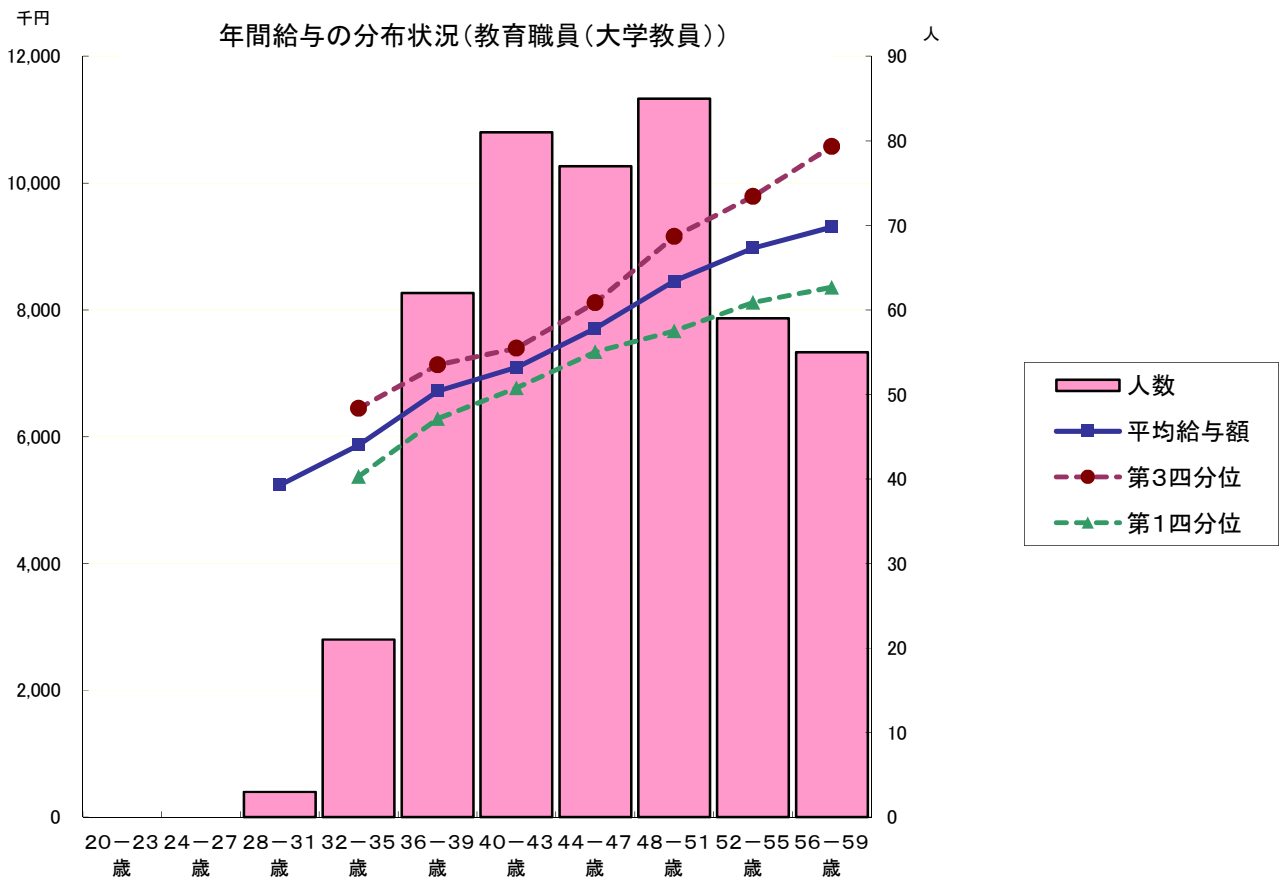
注6:再任用職員の表について、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)は該当者がいないため欄の記載を省略した。

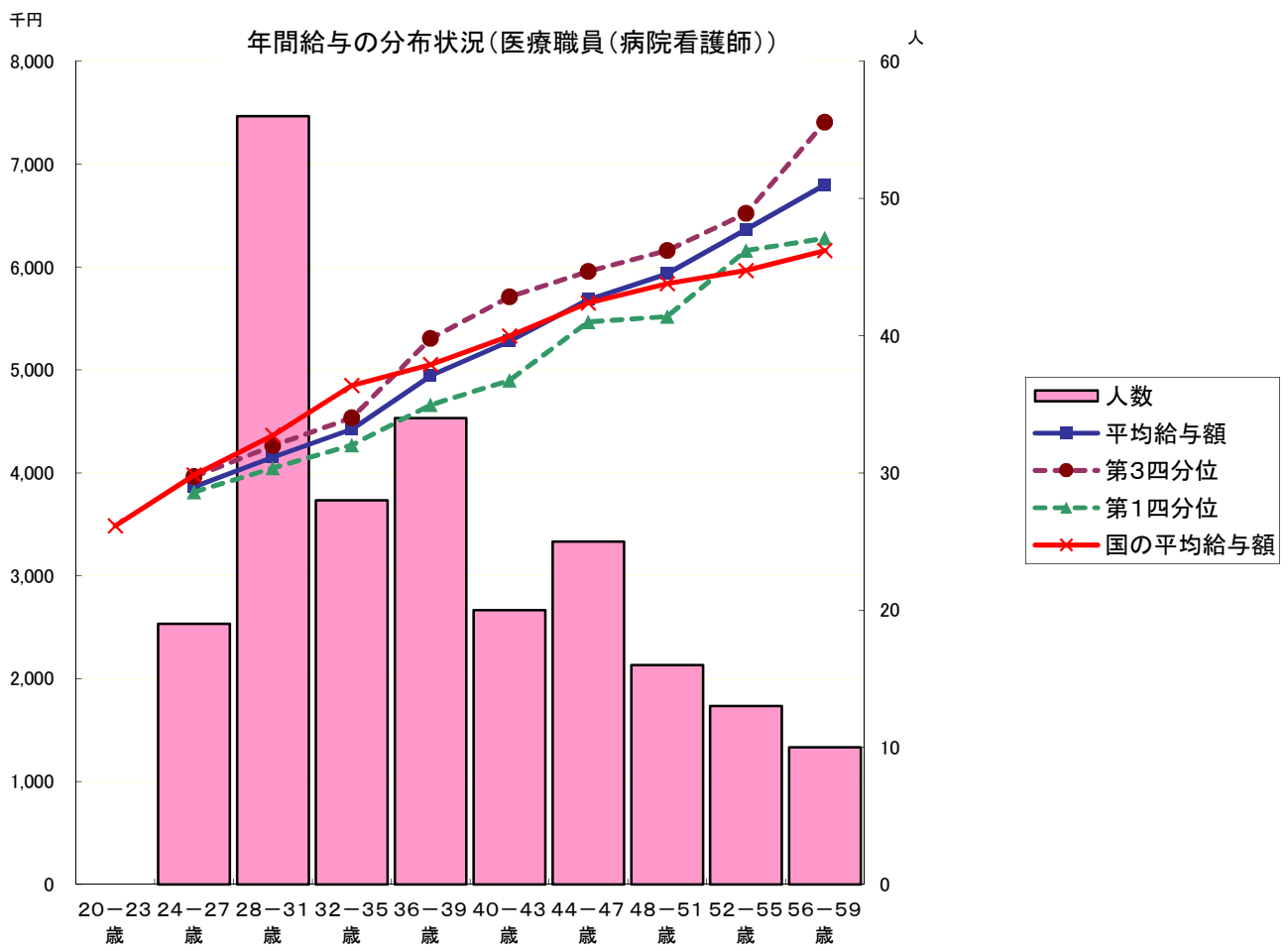
注7:非常勤職員の表について、医療職種(病院医師)並びにその他の医療職種(看護師)は該当者がいないため欄の記載を省略した。

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。  
 (千円)







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	56.0	9,560	11,332 ～ 8,323
	課長	24	55.5	7,841	8,912 ～ 6,915
	次長(課長補佐)	28	52.5	6,761	7,801 ～ 5,531
	係長	110	44.1	5,367	6,948 ～ 3,941
	主任	19	39.3	4,623	6,085 ～ 3,877
	係員	87	34.0	3,871	5,199 ～ 2,695

(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	163	55.8	9,665	12,130 ～ 7,257
	准教授	150	47.0	7,744	9,528 ～ 5,884
	講師	36	46.2	7,551	8,857 ～ 4,675
	助教	143	42.2	6,671	7,865 ～ 4,059
	教務職員	3	52.5	5,186	5,585 ～ 4,680

(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	3	56.2	7,573	7,715 ～ 7,408
	看護師長	23	51.7	6,319	6,767 ～ 5,813
	副看護師長	48	44.8	5,633	6,280 ～ 4,371
	看護師	146	33.7	4,414	6,013 ～ 3,540

注: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)	% 64.0	% 62.3	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.0	% 37.7	% 36.9
	最高～最低	% 47.5～31.8	% 48.5～33.9	% 46.6～32.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.9	% 62.7	% 63.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.1	% 37.3	% 36.3
	最高～最低	% 40.5～31.2	% 42.7～33.6	% 41.7～33.1

(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)	% 62.1	% 60.2	% 61.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.9	% 39.8	% 38.9
	最高～最低	% 48.6～33.3	% 51.4～35.4	% 48.4～34.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 62.9	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.0	% 37.1	% 36.1
	最高～最低	% 40.5～31.7	% 44.5～33.8	% 41.7～32.8

(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)	% 63.8	% 61.7	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.2	% 38.3	% 37.3
	最高～最低	% 37.7～34.5	% 39.8～36.6	% 38.8～35.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 62.2	% 63.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.7	% 37.8	% 36.8
	最高～最低	% 40.5～31.9	% 42.7～34.0	% 41.7～33.0

### 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 82.7</li> <li>・年齢・地域勘案 90.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 83.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 90.3</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>【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 33.97% (国からの財政支出額 11,564百万円、支出予算の総額 34,040百万円：平成26年度予算)</p> <p>【法人の検証結果】 給与制度は国家公務員の給与水準等を考慮して決定していることや、指数の状況も妥当な範囲に収まっていること等から適切な給与水準となっていると考えられる。</p>
	<p>【累積欠損額について】累積欠損額なし</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。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、今後も適正な水準の維持に努める。

#### ○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 98.5</li> <li>・年齢・地域勘案 101.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 97.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 99.6</li> <li>(参考) 対他法人 97.4</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>【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 33.97% (国からの財政支出額 11,564百万円、支出予算の総額 34,040百万円：平成26年度予算)</p> <p>【法人の検証結果】 指数の状況として、・年齢・地域勘案101.1と給与水準を若干上回っているが、他の参考指数については水準と同等であり、病院運営等を含めた経営的観点を勘案した給与水準として、適正と考える。</p>
	<p>【累積欠損額について】累積欠損額なし</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。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、今後も適正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 90.8

(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。

#### 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2,794,168円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)  
月額 263,100円 年間給与4,192,043円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)  
月額 350,200円 年間給与5,645,254円

##### 教員職員(大学教員)

- 24歳(助教、独身)  
月額 234,000円 年間給与3,753,360円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)  
月額 331,100円 年間給与5,345,707円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)  
月額 437,400円 年間給与7,144,660円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国家公務員のほか、他の国立大学法人等の動向も踏まえて、今後も継続する方針である。

### 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 9,342,334	千円 9,296,725	千円 9,059,036	千円 9,039,640	千円 9,514,448	千円
退職手当支給額 (B)	千円 612,958	千円 1,297,600	千円 762,785	千円 1,078,036	千円 619,675	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 3,387,347	千円 3,677,729	千円 4,003,408	千円 4,056,725	千円 4,279,316	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,534,860	千円 1,635,569	千円 1,694,267	千円 1,780,468	千円 1,878,936	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 14,877,499	千円 15,907,623	千円 15,519,496	千円 15,954,869	千円 16,292,375	千円

#### 総人件費について参考となる事項

##### ①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について

「給与、報酬等支給総額」

特例法に基づく、役職員の給与減額支給措置を平成26年3月31日をもって終了したことにより、対前年度比5.2%増となった。

「最広義人件費」

給与、報酬等支給総額は、給与特例法に伴う給与減額支給措置を平成26年3月31日をもって終了したことにより、前年度比5.2%増となり、退職手当支給額は、「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」に基づき減額を行ったことと、また退職者が対前年度32人減少したことにより、対前年度比42.5%減となった。

また、福利厚生費も法定福利費の負担金割合の増等により、5.5%増となった。

このような状況により最広義人件費は対前年度比2.1%増となった。

##### ②退職手当支給額について

・「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」（平成24年8月7日閣議決定）に基づき、平成26年7月1日から、以下の措置を講ずることとした。また、平成26年度の退職者が対前年度32人減少したことにより、対前年度比42.5%減となった。

役員に関する講じた措置の概要・・・退職手当法の改正に準じて、調整率を100分の87（平成25年10月1日から平成26年6月30日までは、100分の92）に改定した額を支給することとした。

職員に関する講じた措置の概要・・・退職手当法の改正に準じて、調整率を100分の87（平成25年10月1日から平成26年6月30日までは、100分の92）に改定した額を支給することとした。

### Ⅳ その他

特になし