

国立大学法人筑波大学(法人番号5050005005266)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(当該法人5,085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) 国立大学法人名古屋大学・・・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4,840人)。公表資料によれば、平成26年度の長の年間報酬額は22,020千円であり、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、22,110千円と推定される。同様の考え方により、理事については16,223千円、監事については13,289千円と推定される。
- (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。)

当該法人の役員報酬への業績反映については、平成16年より、期末特別手当において行っている。役員の期末特別手当の額は、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(以下「役員報酬等規則」という。)に基づき、職員の期末特別手当の例により算出される額を基礎として、役員会において定める基準により、当該額の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

役員報酬支給基準は、主に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、役員報酬等規則に則り、俸給(1,175,000円)に教育研究等連携手当(俸給に100分の12.65を乗じて得た額)を加算して算出している。期末特別手当についても、役員報酬等規則に則り、期末特別手当基礎額(俸給月額と教育研究等連携手当の月額合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に6月に支給する場合には100分の155、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か月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。
なお、平成27年度では、国家公務員の給与改定に準じて、①俸給表のベースダウン(2.0%)及びベースアップ(1,000円)、②教育研究等連携手当支給率の引き上げ(0.95%:東京地区以外)、③単身赴任手当の増額を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、主に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、役員報酬等規則に則り、俸給(761,000円から895,000円までの範囲内で経営協議会の議を経て学長が決定する額)に教育研究等連携手当(俸給に100分の12.65を乗じて得た額(ただし、東京地区においては俸給に100分の17.7を乗じて得た額))を加算して算出している。期末特別手当についても、役員報酬等規則に則り、期末特別手当基礎額(俸給月額と教育研究等連携手当の月額合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に6月に支給する場合には100分の155、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か月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。
なお、平成27年度では、国家公務員の給与改定に準じて、①俸給表のベースダウン(2.0%)及びベースアップ(1,000円)、②教育研究等連携手当支給率の引き上げ(0.95%:東京地区以外)、③単身赴任手当の増額を実施した。

理事(非常勤)

理事の非常勤役員手当については、役員報酬等規則に則り、月額274,000円を上限とし、経営協議会の議を経て学長が定める額としている。ただし、非常勤の役員が非常勤役員手当の支給を辞退する場合、本務として勤務する機関が無報酬を条件として兼業を認める場合等特別な事由がある場合には、非常勤役員手当の全部又は一部を支給しないことがある。

なお、平成27年度では、国家公務員の給与改定に準じて、非常勤役員手当の上限月額のベースダウン(2.0%)及びベースアップ(1,000円)を実施した。

監事

役員報酬支給基準は、主に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、役員報酬等規則に則り、俸給(634,000円)に教育研究等連携手当(俸給に100分の12.65を乗じて得た額)を加算して算出している。期末特別手当についても、役員報酬等規則に則り、期末特別手当基礎額(俸給月額と教育研究等連携手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に6月に支給する場合においては100分の155、12月に支給する場合においては100分の170を乗じ、さらに、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の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度では、国家公務員の給与改定に準じて、①俸給表のベースダウン(2.0%)及びベースアップ(1,000円)、②教育研究等連携手当支給率の引き上げ(0.95%:東京地区以外)、③単身赴任手当の増額を実施した。

監事(非常勤)

監事の非常勤役員手当については、役員報酬等規則に則り、月額236,000円を上限とし、経営協議会の議を経て学長が定める額としている。ただし、非常勤の役員が非常勤役員手当の支給を辞退する場合、本務として勤務する機関が無報酬を条件として兼業を認める場合等特別な事由がある場合には、非常勤役員手当の全部又は一部を支給しないことがある。

なお、平成27年度では、国家公務員の給与改定に準じて、非常勤役員手当の上限月額のベースダウン(2.0%)及びベースアップ(1,000円)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	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	22,419	14,100	6,116	1,783 419 <small>(教育研究等連携手当) (通勤手当)</small>			
A理事	16,808	10,740	4,659	1,358 50 <small>(教育研究等連携手当) (通勤手当)</small>			
B理事	15,628	9,816	4,258	1,241 312 <small>(教育研究等連携手当) (単身赴任手当)</small>	H27.4.1		
C理事	15,872	9,816	4,258	1,241 556 <small>(教育研究等連携手当) (通勤手当)</small>			◇
D理事	15,290	9,816	4,208	1,241 24 <small>(教育研究等連携手当) (通勤手当)</small>	H27.4.1		
E理事	15,325	9,775	4,258	1,241 50 <small>(教育研究等連携手当) (通勤手当)</small>			
F理事	16,412	9,775	4,419	1,737 480 <small>(教育研究等連携手当) (通勤手当)</small>	H27.4.1		
G理事 (非常勤)	0	0	0	0			
A監事	11,870	7,608	3,300	962 <small>(教育研究等連携手当)</small>			
B監事 (非常勤)	2,832	2,832	0	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:「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一層の円滑・活性化に資する環境を整備するため、当該地域における資金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮し、常勤の役員に支給するものである。

注3:「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項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該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4:G理事(非常勤)については、非常勤役員手当の全部を支給しない特別な事由がある場合に該当する。

3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

筑波大学は、あらゆる面で「開かれた大学」という建学の理念のもと、従来の観念に捉われない「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ために、学長のリーダーシップの下、「海外大学との相互オフィスの設置」、「海外教育研究ユニット招致制度の創設」、「国際的通用性を有する学位プログラムへの移行の開始」等の大学改革を推進している。

そうした中で、筑波大学の学長は、職員数約5,000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、所属職員を統括して、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5,041万円と比較した場合、その2分の1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。

筑波大学では、学長の報酬月額を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。

また、RU11を構成する研究大学のうち筑波大学を除く国立大学法人(北海道大学、東北大学、東京大学、東京工業大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、九州大学、以下「他のRU11国立大学法人」という。)の長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のRU11国立大学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

筑波大学の理事は、教育、研究、学生、国際、財務、施設、総務、人事、学術情報、医療等、それぞれの担当分野において、学長を補佐して法人の業務を掌理している。

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5,041万円と比較した場合、その3分の1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。

筑波大学では、理事の報酬月額を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しているが、理事の職務内容の特性は上記のとお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。

また、他のRU11国立大学法人の理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のRU11国立大学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)

筑波大学の理事(非常勤)は、学長の定めるところにより、学長を補佐して法人の業務を掌理している。

理事(非常勤)の年間報酬額は、他のRU11国立大学法人の理事(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のRU11国立大学法人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

筑波大学の監事は、法人の業務の適正かつ合理的な運営を図ることを目的として、監査を実施している。また、監査を通じて全学的かつ組織横断的な対話に注力することで、目標や課題等の共有化を促進するとともに、課題解決に向け必要な助言・提言等を行っている。

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5,041万円と比較した場合、その4分の1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。

筑波大学では、監事の報酬月額を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しているが、監事の職務内容の特性は上記のとお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。

また、他のRU11国立大学法人の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のRU11国立大学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)

筑波大学の監事(非常勤)は、法人の業務の適正かつ合理的な運営を図ることを目的として、監査を実施している。また、監査を通じて全学的かつ組織横断的な対話に注力することで、目標や課題等の共有化を促進するとともに、課題解決に向け必要な助言・提言等を行っている。

監事(非常勤)の年間報酬額は、他のRU11国立大学法人の監事(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のRU11国立大学法人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)	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 該当者なし	年 月			
理事A	千円 7,140 (38,145)	年 6 (27)	月 0 (1) H27.3.31	1.0	
理事B	千円 3,570 (48,576)	年 3 (40)	月 0 (0) H27.3.31	1.0	
理事C	千円 2,380 (48,376)	年 2 (37)	月 0 (0) H27.3.31	1.0	
監事	千円 該当者なし	年 月			

注:理事A、理事B及び理事Cについては、役員在職期間を役員報酬等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(「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。

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	該当者なし
理事A	<p>当該理事は、教育研究及び業務運営における第1期中期目標・中期計画を通じて法人の使命・目標の達成に寄与し、第2期中期目標・中期計画期間においても法人全体に係る教育研究及び業務運営について、年度毎の重要施策を確実に実施した。</p> <p>また、教育担当副学長として、教育の質保証、教育の実質化の構築に向けて教育に係る重要施策の体制整備を確実に実施し、総務・人事担当副学長として、年俸制の適用拡大のほか業務運営の効率化を図る上で連携型業務遂行体制の導入に尽力し、学生担当副学長として、学生支援業務の充実を図り、校友会SNS等をはじめとした新たな試みにより学内外のネットワーク構築を推進した。</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、経営協議会及び役員会の議を経て1.0と判断した。</p>
理事B	<p>当該理事は、教育研究及び業務運営における第2期中期目標・中期計画期間を通じて本法人の使命・目標の達成に寄与し、年度毎の重要施策を確実に実施した。</p> <p>また、附属学校教育局長として、国際教育の推進など附属学校の存在意義を高めるため教育長としてのリーダーシップを大いに発揮し、総務・人事担当副学長として、新たな年俸制及び海外教育研究ユニット招致制度の導入、ハラスメント防止体制の見直し等に関して尽力した。</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、経営協議会及び役員会の議を経て1.0と判断した。</p>
理事C	<p>当該理事は、教育研究及び業務運営における第2期中期目標・中期計画期間を通じて本法人の使命・目標の達成に寄与し、年度毎の重要施策を確実に実施した。</p> <p>また、企画評価・情報担当副学長として、大学教員業績評価や組織評価の実施により教育研究活動の質の向上や中期計画の着実な達成に寄与し、「国立大学のミッションの再定義」を通じて本学の機能強化の促進に大きな役割を果たしたほか、情報環境重要施策に係る情報基盤全般に関する運用と体制の構築に貢献し、大学広報に関して教育研究成果を的確に捕捉し社会に対する本学の研究情報発信の強化を図った。</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、経営協議会及び役員会の議を経て1.0と判断した。</p>
監事	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬等規則に基づき、期末特別手当において、業績給の仕組みを導入しており、今後も継続していく方針である。

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

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、企業規模別(当該法人5,085人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人名古屋大学・・・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おり、法人規模についても同等(常勤職員数4,840人)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)の平均給与月額が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、当該法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は、課長658,249円、係員310,140円となっている。

また、人件費管理の基本方針として、第2期中期目標・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の活用及びアウトソーシングによる効率化を推進することにより抑制に努めている。

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。)

当該法人においては、平成16年より、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。

さらに、平成27年1月から、年俸制が適用される大学教員の一部に、年俸制教員業績給、年俸制教員特別手当を導入した。

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、国立大学法人筑波大学本部等職員の給与に関する規則、国立大学法人筑波大学附属病院職員の給与に関する規則及び国立大学法人筑波大学附属学校職員の給与に関する規則(以下「職員給与規則」という。)に則り、俸給(俸給月額、俸給の調整額、教職調整額及び休業給)及び手当(管理職手当、学位プログラムリーダー手当、主幹教諭手当、初任給調整手当、扶養手当、教育研究等連携手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、期末手当及び勤勉手当等)としている。

期末手当は、期末手当基準額(俸給月額、俸給の調整額、教職調整額、扶養手当及びこれらに対する教育研究等連携手当の合計額に、役職段階別加算額及び管理職加算額を加算した額)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か月以内における在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当は、勤勉手当基準額(俸給月額、俸給の調整額、教職調整額及びこれらに対する教育研究等連携手当の合計額に、役職段階別加算額及び管理職加算額を加算した額)に、基準日以前6か月以内における勤務期間の区分に応じた割合及び勤務成績に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度では、①俸給表のベースダウン(2.0%)及びベースアップ(0.4%)、②俸給表のベースダウンに伴う経過措置(現給保障)、③教育研究等連携手当支給率の引き上げ(0.95%:東京地区以外)、④勤勉手当支給率の引き上げ(0.1か月分)、⑤単身赴任手当の増額、⑥初任給調整手当の増額を実施した。

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	人 3,358	歳 44.7	千円 7,459	千円 5,493	千円 107	千円 1,966
事務・技術	人 815	歳 45.5	千円 6,186	千円 4,581	千円 110	千円 1,605
教育職種 (大学教員)	人 1,371	歳 49.3	千円 9,327	千円 6,802	千円 120	千円 2,525
医療職種 (病院看護師)	人 541	歳 34.1	千円 5,039	千円 3,763	千円 50	千円 1,276
医療職種 (病院医療技術職員)	人 179	歳 35.9	千円 5,082	千円 3,806	千円 79	千円 1,276
技能・労務職種	人 16	歳 48.4	千円 5,360	千円 4,012	千円 120	千円 1,348
教育職種 (附属高校教員)	人 389	歳 44.7	千円 8,001	千円 5,966	千円 136	千円 2,035
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 34	歳 49.9	千円 8,558	千円 6,388	千円 175	千円 2,170
その他医療職種 (看護師)	人 5	歳 50.5	千円 6,354	千円 4,718	千円 134	千円 1,636
その他医療職種 (医療技術職員)	人 6	歳 44.3	千円 5,662	千円 4,226	千円 137	千円 1,436
指定職種	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 56	歳 50.8	千円 3,412	千円 3,234	千円 87	千円 178
事務・技術	人 24	歳 62.2	千円 3,078	千円 3,078	千円 95	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 19	歳 27.8	千円 2,561	千円 2,561	千円 3	千円 0
教育職種 (附属高校教員)	人 12	歳 63.4	千円 5,298	千円 4,527	千円 206	千円 771
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 1	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: 次に掲げる各区分中の職種については、該当者がいないため欄を省略した。

- ・常勤職員のうち、「医療職種(病院医師)」
- ・非常勤職員のうち、「教育職種(大学教員)」及び「医療職種(病院看護師)」

注4: 次に掲げる各区分中の職種については、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。

- ・常勤職員のうち、「指定職種」
- ・非常勤職員のうち、「教育職種(附属義務教育学校教員)」

注5: 事務・技術、教育職種及び医療職種を除く職種の定義は、次のとおりである。

- ・「技能・労務職種」とは、調理師、看護助手、教務助手等である。
- ・「その他医療職種」とは、保健管理センター及び各附属学校において勤務する看護師、歯科技工士等である。
- ・「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。

【年俸制適用者】

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	人 24	歳 56.8	千円 12,472	千円 12,472	千円 100	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 24	歳 56.8	千円 12,472	千円 12,472	千円 100	千円 0
任期付職員	人 557	歳 41.9	千円 5,705	千円 5,705	千円 113	千円 0
事務・技術	人 173	歳 44.6	千円 4,020	千円 4,020	千円 109	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 383	歳 40.6	千円 6,468	千円 6,468	千円 115	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 9	歳 63.6	千円 5,761	千円 5,761	千円 55	千円 0
事務・技術	人 8	歳 63.0	千円 5,296	千円 5,296	千円 46	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 1	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: 在外職員及び非常勤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: 次に掲げる各区分中の職種については、該当者がいないため欄を省略した。

- ・常勤職員のうち、「事務・技術」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」

- ・任期付職員のうち、「医療職種(病院医師)」

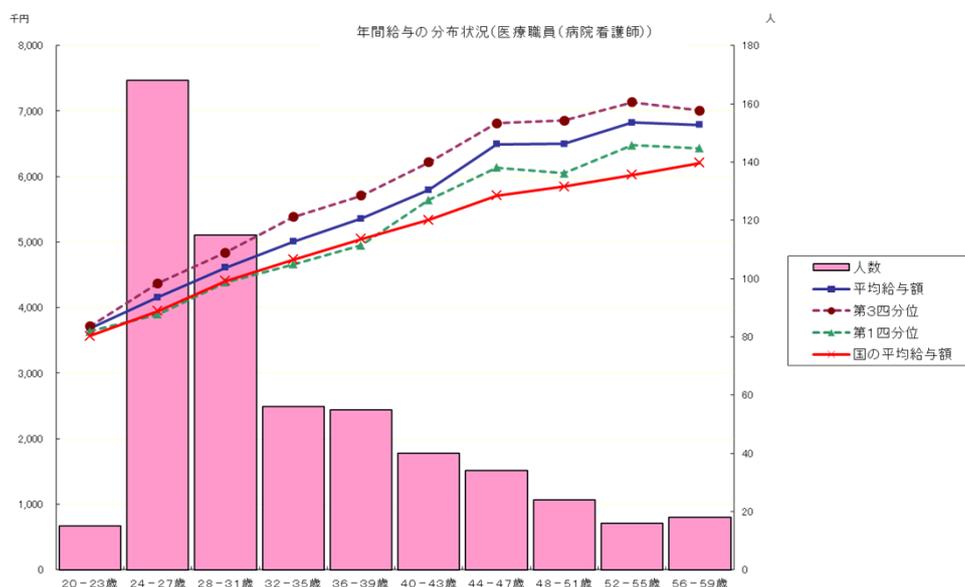
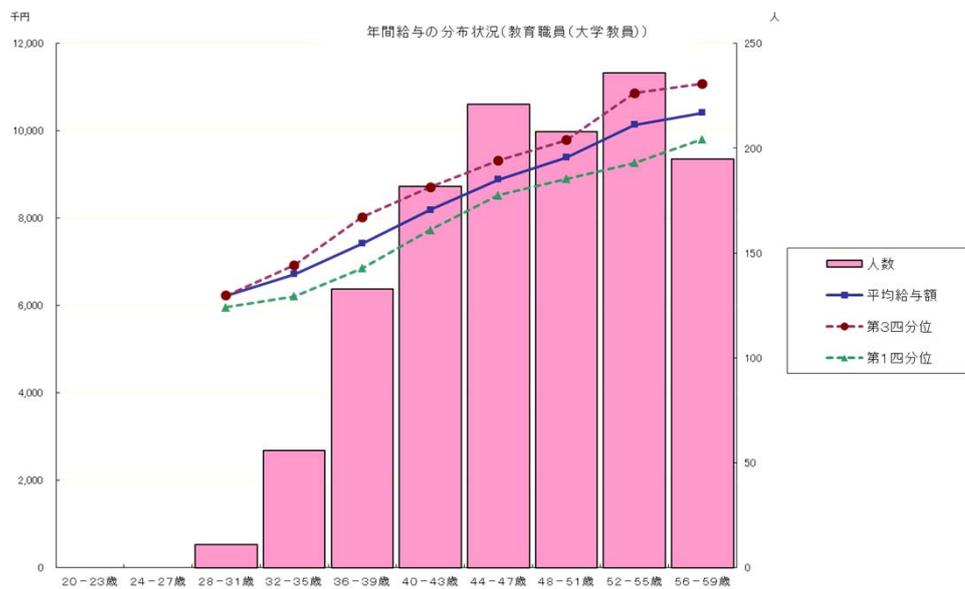
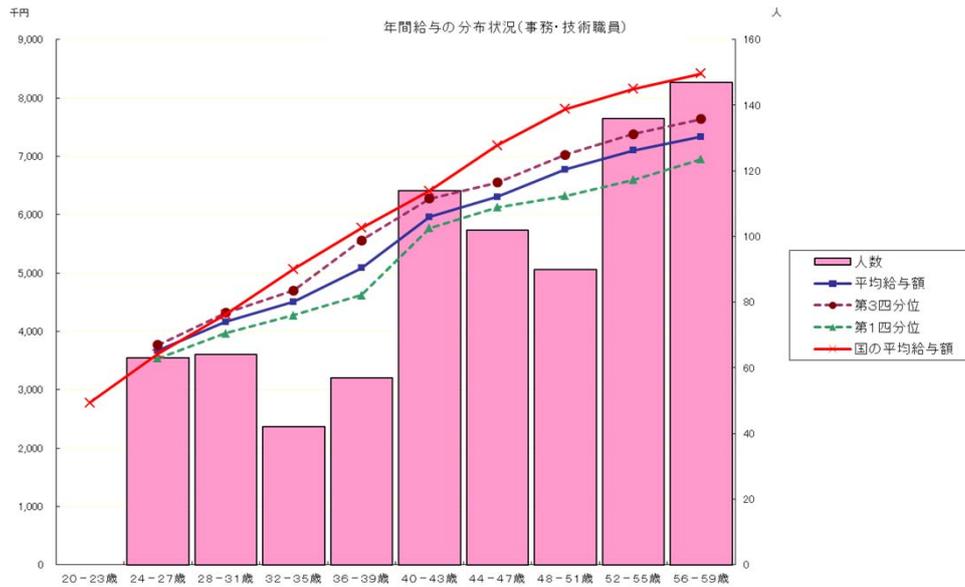
- ・再任用職員のうち、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」

注4: 次に掲げる各区分中の職種については、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。

- ・任期付職員のうち、「医療職種(病院看護師)」

- ・再任用職員のうち、「教育職種(大学教員)」

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)
部長	7	54.4	10,260	11,164～8,654
課長	42	55.5	8,440	9,424～7,255
課長補佐	140	55.0	7,264	8,071～6,318
係長	325	48.4	6,466	7,812～4,771
主任	105	44.3	5,685	6,858～4,193
係員	196	32.1	4,135	5,513～3,198

(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	516	55.6	10,673	13,375～8,612
准教授	463	47.6	8,925	10,296～6,360
講師	226	45.4	8,178	9,421～5,974
助教	165	39.3	6,831	8,632～5,687
助手	1			

注:助手の該当者は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、人員数のみを記載している。

(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
看護部長	1			
副看護部長	4	51.8	7,855	
看護師長	30	48.9	6,875	7,733～6,108
副看護師長	69	44.1	6,245	7,068～5,028
看護師	437	31.4	4,627	6,444～3,486

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、人員数のみを記載している。

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、年間給与額の最高額及び最低額については記載していない。

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)	% 61.3	% 61.0	% 61.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.7	% 39.0	% 38.9
	最高～最低	% 50.0～35.5	% 49.9～35.7	% 48.7～35.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.3	% 62.2	% 62.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.7	% 37.8	% 37.8
	最高～最低	% 40.2～34.1	% 43.1～34.2	% 40.4～34.3

(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)	% 60.2	% 60.1	% 60.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.8	% 39.9	% 39.8
	最高～最低	% 50.7～35.4	% 49.9～34.2	% 48.7～35.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.6	% 62.4	% 62.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.4	% 37.6	% 37.5
	最高～最低	% 46.9～32.5	% 46.1～33.7	% 46.5～34.5

(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)	% 58.6	% 61.0	% 59.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.4	% 39.0	% 40.2
	最高～最低	% 46.7～39.5	% 45.9～36.7	% 46.3～38.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.7	% 62.3	% 62.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.3	% 37.7	% 38.0
	最高～最低	% 40.2～34.2	% 40.6～34.6	% 40.4～34.4

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"> ・年齢勘案 89.1 ・年齢・地域勘案 87.3 ・年齢・学歴勘案 89.9 ・年齢・地域・学歴勘案 87.7 (参考)対他法人 101.6
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	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 49.3% (国からの財政支出額 48,401百万円、支出予算の総額 98,255百万円:平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額】 0円(平成26年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 6.0%(常勤職員815名中49名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 44.5%(常勤職員815名中363名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬総額の割合】 45.7% (支出総額 103,592百万円、給与・報酬等支給総額 47,373百万円:平成26年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 対国家公務員指数がいずれも100を下回っている。また、支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は49.3%であり、累積欠損額はない。以上のことから、給与水準は妥当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"> ・年齢勘案 107.0 ・年齢・地域勘案 106.2 ・年齢・学歴勘案 106.2 ・年齢・地域・学歴勘案 107.7 (参考)対他法人 106.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当該法人は、筑波大学附属病院において「真のチーム医療・高度医療」の提供を目指し、経験豊富で優秀な人材の確保に努めている。そのため、准看護師(医療職(三)1級)の割合が0%(国家公務員は8.4%)、大学卒割合が49.4%(国家公務員は4.5%)となっている。また、当該法人の全ての医療職種(病院看護師)が2級地(つくば市)に勤務しているのに対し、国家公務員は3級地以下及び非支給地勤務者が94.1%を占める。以上のことから、対国家公務員指数が100を上回ったと考えられる。(参考:平成27年国家公務員給与等実態調査)</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】 49.3% (国からの財政支出額 48,401百万円、支出予算の総額 98,255百万円:平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額】 0円(平成26年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 0.9%(常勤職員541名中5名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 49.4%(常勤職員541名中267名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬総額の割合】 45.7% (支出総額 103,592百万円、給与・報酬等支給総額 47,373百万円:平成26年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 上記の理由により、対国家公務員指数は100を上回っているが、支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は49.3%であり、累積欠損額はないことから、給与水準は妥当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おおむね同様であることから、給与水準はおおむね適正であるとする。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

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2,852,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額318,348円 年間給与5,166,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額399,794円 年間給与6,484,000円

【教育職員(大学教員)】

- 27歳(大卒初任給、独身)
月額333,331円 年間給与5,449,000円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額458,710円 年間給与7,551,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額551,196円 年間給与9,067,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員給与規則に基づき、年俸制教員業績給及び年俸制教員特別手当において、業績給の仕組みを導入しており、今後も継続していく方針である。

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 28,329,084	千円 28,217,586	千円 26,764,210	千円 26,376,122	千円 28,366,191	千円 28,491,046
退職手当支給額 (B)	千円 1,986,509	千円 3,739,948	千円 3,098,529	千円 2,485,422	千円 2,945,732	千円 2,590,961
非常勤役職員等給与 (C)	千円 7,337,854	千円 8,674,421	千円 9,652,960	千円 10,910,693	千円 11,860,367	千円 12,349,219
福利厚生費 (D)	千円 4,134,495	千円 4,522,703	千円 4,611,022	千円 4,944,476	千円 5,361,140	千円 5,693,795
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 41,787,942	千円 45,154,658	千円 44,126,721	千円 44,716,713	千円 48,533,430	千円 49,125,021

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

- (1) 「給与、報酬等支給総額」の対前年比0.4%増の要因
 - ① 人事院勧告において示された給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点等を踏まえ、給与改定を実施したため。
 - ② 年俸制教員が増加したほか、一部の年俸制教員の給与に退職手当相当分も含めたため。
- (2) 「最広義人件費」の対前年比1.2%増の要因

上記の要因に加えて、競争的資金、附属病院収入等により雇用される職員が増加したため。

IV その他

特になし