

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人帯広畜産大学の役員報酬・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 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、常勤職員数（当該法人約220人）、教育・研究事業、規模及び地域性が比較的同等と認められる他の国立大学法人や国家公務員を参考としている。
（参考）事務次官年間報酬額…2,249万円

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。）

期末特別手当について、役員としての業績に応じ、経営協議会の議を経て増額又は減額することができることとしている。なお、業績給については導入しておらず、導入の検討はしていない。

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

役員報酬基準は、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、本給（965,000円）に要件を満たせば地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当を加算して支給している。期末特別手当についても、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基礎額（（本給＋地域手当＋広域異動手当）…①＋（①×100分の20）＋（本給×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ついては、100分の162.5を乗じ、さらに基準日以前6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いる。
なお、平成27年度は、給与法指定職の改定に準拠した本給及び期末特別手当の年間支給月数の引き上げ（年間0.05月分）を実施した。

理事

役員報酬基準は、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、本給（761,000円）に要件を満たせば地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当を加算して支給している。期末特別手当についても、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基礎額（（本給＋地域手当＋広域異動手当）…①＋（①×100分の20）＋（本給×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ついては100分の162.5を乗じ、さらに基準日以前6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いる。
なお、平成27年度は、給与法指定職の改定に準拠した本給及び期末特別手当の年間支給月数の引き上げ（年間0.05月分）を実施した。

理事（非常勤）

役員報酬基準は、非常勤役員手当から構成されている。月額については、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、150,000円を支給している。
なお、平成27年度における改定はない。

監事	該当者なし 役員報酬基準は、非常勤役員手当から構成されている。月額については、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、140,000円を支給している。 なお、平成27年度における改定はない。
監事(非常勤)	

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		
A法人の長	千円 13,189	千円 8,856	千円 4,280	千円 52 (寒冷地手当)		12月31日	
B法人の長	千円 3,205	千円 2,895	千円 0	千円 86 (地域手当) 144 (広域異動手当) 79 (寒冷地手当)	1月1日		※
A理事	千円 12,760	千円 9,312	千円 3,375	千円 72 (寒冷地手当)		3月31日	
B理事	千円 12,869	千円 9,312	千円 3,375	千円 50 (通勤手当) 131 (寒冷地手当)		3月31日	
C理事 (非常勤)	千円 1,800	千円 0	千円 0	千円 0 ()			
A監事 (非常勤)	千円 1,680	千円 0	千円 0	千円 0 ()			※
B監事 (非常勤)	千円 1,680	千円 0	千円 0	千円 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:「前職」欄の記号は以下を示す。

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

帯広畜産大学では、本学の理念である『知の創造と実践によって実学の学風を発展させ、「食を支え、暮らしを守る」人材の育成を通じて、地域および国際社会へ貢献する』に基づき、『恵まれた自然環境を活かしつつ、潤いと活気があり、豊かな人間性を醸成できるような「学びあいのコミュニティ」の創出』、「獣医・農畜産融合の視点から、幅広い見識と国際性を有し、実践力のある人材の育成」、「生命・食料・環境の分野に関し、地球規模課題の解決に向けて、トップレベルの学術研究拠点となること」、「創造的、学際的な実学研究の成果を社会に還元して、地域および国際社会の持続的発展に貢献する」ことをビジョンに置き、教育改革、組織改革、他大学、地域及び国際社会との連携、効率的かつ効果的な大学運営を、学長のリーダーシップの下で推進している。

理事

そうした中で、帯広畜産大学の学長は、職員数約220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、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。

理事(非常勤)

帯広畜産大学では、学長の報酬月額を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としている。

また、全国と同規模理系単科大学の長の報酬水準と同水準かそれ以下の水準となっている。

こうした職務内容の特性や他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(非常勤)

理事・監事についても上記と同様に全国と同規模理系単科大学の理事・監事の報酬水準と同水準かそれ以下の水準となっている。

こうした職務内容の特性や他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	15,173 (48,544)	11 (31)	9 (9)	平成27年12月31日	1.1	
理事A	該当者なし					
理事B	該当者なし					

注:法人の長については、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。

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	<p>当該学長は、大学院畜産学研究科修士課程における講義と実習を一体化した総合型授業の導入や、4学期制の導入等によるカリキュラム改革を含む3専攻の改組、日本の獣医学教育を充実し国際的に通用する獣医師を養成する北海道大学との共同獣医学課程の設置、食と動物に係る世界の諸問題の解決に貢献するグローバルアグロメディシン研究センターの設置など、本学における様々な教育研究の質の向上に取り組んだ。</p> <p>また、大学運営に関して、学長を本部長とする「教育推進本部」、「研究推進本部」、「国際化推進本部」を設置し、教学に関する重要事項の企画段階から学長の意思を明確に反映させる体制の構築、教員の業績評価に基づく年俸制の導入、大学のIR機能を強化する大学情報分析室の設置など、その卓越したリーダーシップにより多くの功績を残し、本学の発展に寄与した。</p> <p>当該学長の業績勘案率については、これらの業績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、経営協議会の議を経て、1.1と決定した。</p>
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし

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

業績給については導入しておらず、導入の検討はしていない。

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

本学職員の給与水準を検討するにあたって、社会一般の情勢に適合したものとするため、給与設定にあたっては、人事院勧告を参考にしつつ、他の同規模国立大学法人、国家公務員の給与水準を参考にしている。

人員については、組織の活性化と人件費の抑制に配慮しつつ、本学の教育研究の理念・目標が十分に達成できるように適切な教職員の配置と人件費の管理を行う。

教員については、戦略的に補充が必要な部署への人事を行い、事務系については、真に必要な部署に限り配置することとしている。

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。)

本学においては、勤務成績に基づき、昇給・昇格・降格の実施並びに勤勉手当の成績率を決定している。

平成27年1月に教員を対象とした年俸制を導入し、平成27年2月1日付けで101名、平成27年4月1日付けで19名が年俸制へ移行した(なお、平成27年4月1日付け採用者3名、10月1日付け採用者1名も年俸制を適用)。平成27年度は業績評価に基づく評価相当分を、業績給として平成27年6月30日及び平成27年12月10日に支給した。

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

国立大学法人帯広畜産大学職員給与規程に則り、本給(本給の調整額を含む)及び諸手当(管理職手当、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、入試手当、学位論文審査手当、教員免許状更新講習手当、国際協力連携手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)としている。

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)+扶養手当)+これらに対する地域手当及び広域異動手当+役職加算額)に6月に支給する場合においては100分の122.5を乗じ、12月に支給する場合においては100分の137.5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の区分に応じて定める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)+これらに対する地域手当+広域異動手当)に基準日以前6か月以内の勤務期間による区分に応じた割合に、学長が別に定める勤勉手当の成績率決定等の取扱い基準により決定された当該職員の勤務成績による割合を乗じて得た額としている。

平成27年度における主な改定内容

1.人事院勧告に基づく改正

(職員について)

- (1)本給表の水準について1,100円を基本に引き上げ(平均0.4%)
- (2)大学院担当教員に支給する本給の調整額について、教育職本給表2級11号給以下の者(助教)のみ引き上げ
- (3)医療職本給表適用者に支給する初任給調整手当を200円引き上げ
- (4)単身赴任手当の引き上げ(平成28年4月1日から適用)
- (5)勤勉手当の年間支給月数を0.1月分引き上げ

(役員について)

- (1)報酬の水準について1,000円引き上げ
- (2)期末特別手当の年間支給月数を0.05月分引き上げ

(再雇用職員について)

- (1)本給表の水準について1,100円を基本に引き上げ(平均0.4%)
- (2)勤勉手当の年間支給月数を0.05月分引き上げ

2.その他

- (1)学長補佐手当・副理事手当の新設(平成28年4月1日から適用)
- (2)自己啓発等休業の新設に伴い、職員退職手当規程において、同休業に関する在職期間の取扱いについて規定(平成28年4月1日から適用)
- (3)職員退職手当規程において、独立行政法人大学評価・学位授与機構法の一部改正に伴う文言の整理(平成28年4月1日から適用)

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 66	歳 42.2	千円 5,739	千円 4,328	千円 46	千円 1,411
事務・技術	人 57	歳 41.3	千円 5,464	千円 4,134	千円 46	千円 1,330
教育職種 (大学教員)	人 8	歳 48.5	千円 7,746	千円 5,750	千円 51	千円 1,996
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 9	歳 63.3	千円 4,764	千円 4,058	千円 66	千円 706
事務・技術	人 5	歳 62.3	千円 3,641	千円 3,094	千円 51	千円 547
教育職種 (大学教員)	人 4	歳 64.5	千円 6,166	千円 5,261	千円 85	千円 905

非常勤職員	人 19	歳 39.1	千円 2,377	千円 2,198	千円 58	千円 179
事務・技術	人 4	歳 43	千円 3,220	千円 2,555	千円 57	千円 665
事務・技術 (賞与なし)	人 15	歳 38.1	千円 2,152	千円 2,103	千円 58	千円 49

[年俸制適用者]

非常勤職員	人 9	歳 47.7	千円 6,367	千円 6,367	千円 49	千円 0
教育職種 (大学教員) (賞与なし)	人 9	歳 47.7	千円 6,367	千円 6,367	千円 49	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。

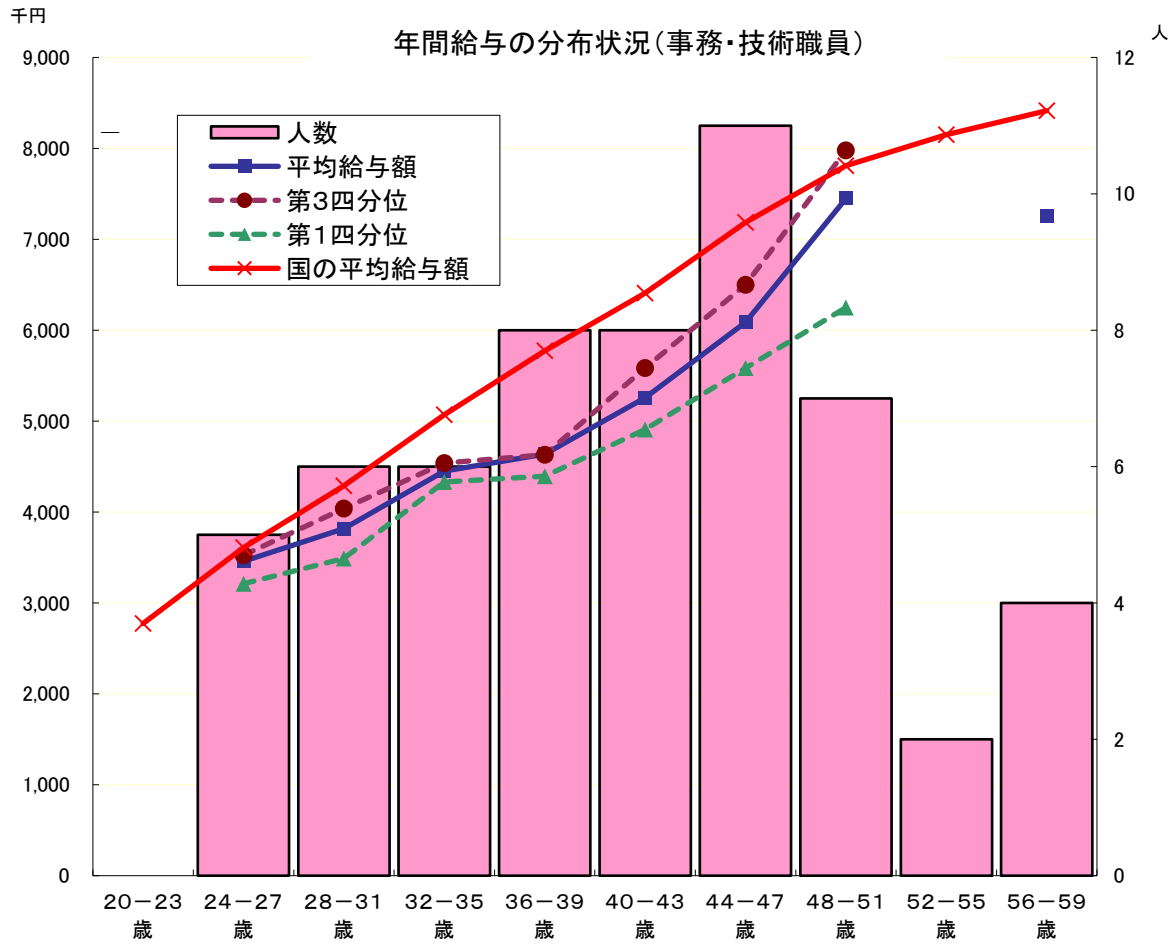
注2:以下の区分等については該当者がいないため省略した。

- ・常勤職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・在外職員及び任期付職員
- ・再任用職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・非常勤職員の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)

注3:以下の区分等については、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。

- ・常勤職員のその他医療職種(看護師)

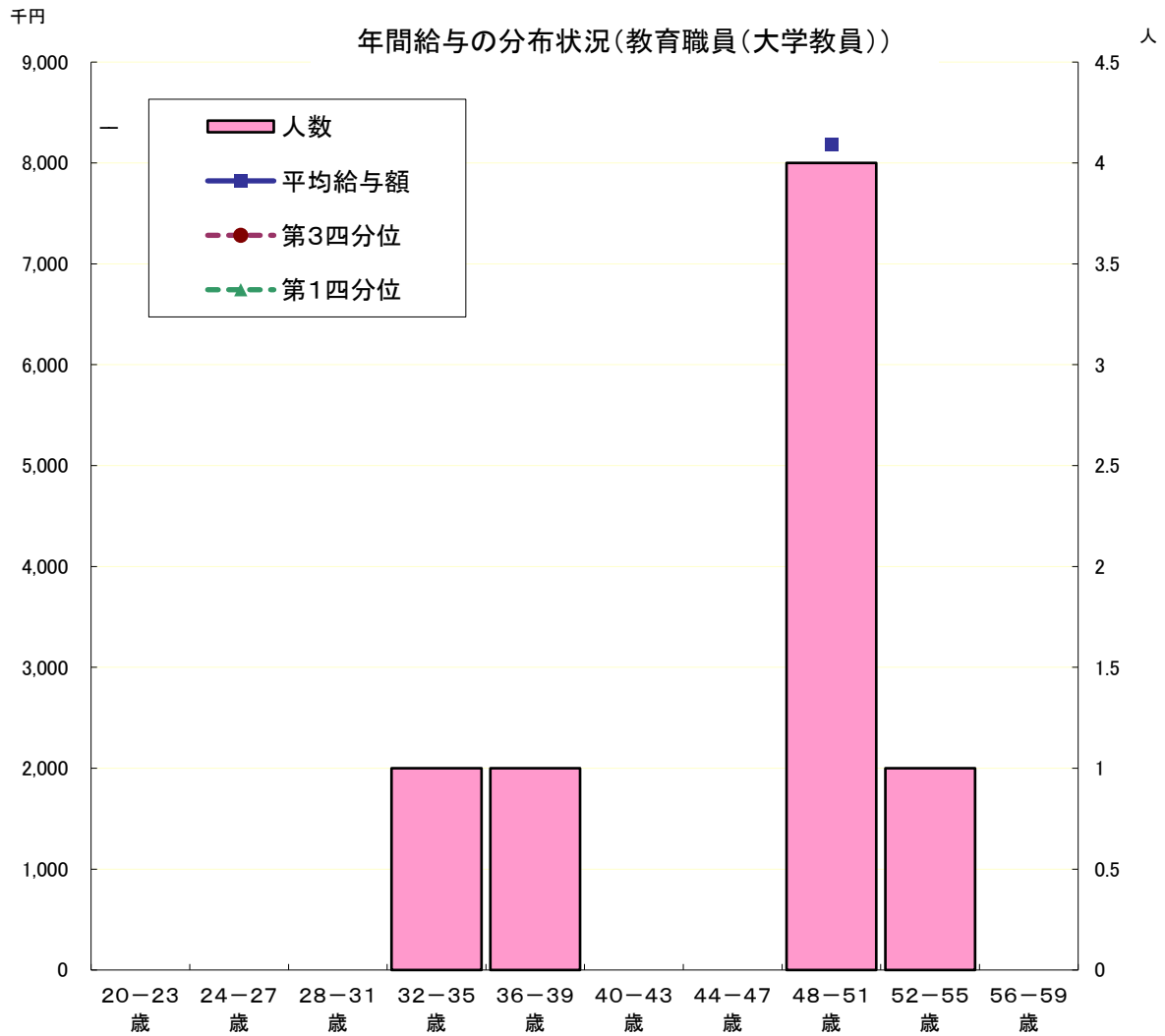
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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52～55歳の該当者は2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、年間給与については表示していない。

注:年齢56～59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。



注: 年齢32~35歳の該当者は1人、年齢36~39歳の該当者は1人、年齢52~55歳の該当者は1人であるため、それぞれ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、年間給与については表示していない。
 注: 年齢48~51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))

(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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
部長	1			
課長	3	54.8	8,422	8,945～7,978
課長補佐	10	49.4	6,607	7,361～5,785
係長	21	44.4	5,488	6,939～4,330
主任	8	36.9	4,646	5,769～4,288
係員	14	29.7	3,800	4,626～3,119

注:部長の該当者は1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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

(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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
教授	2			
准教授	2			
講師	2			
助教	2			

注:教授の該当者は2人、准教授の該当者は2人、講師の該当者は2人、助教の該当者は2人であるため、それぞれ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))

(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)	% 57.8	% 60.8	% 59.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.2	% 39.2	% 40.7
	最高～最低	% 50.4～35.7	% 47～33.2	% 48.7～36.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.4	% 64.9	% 63.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.6	% 35.1	% 36.3
	最高～最低	% 40.7～34.8	% 37.9～32.5	% 39.3～34

(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)	%	%	%
	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)	62.5	65.5	64.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.5	34.5	35.9
	最高～最低	40.2～36.6	37.6～32.8	37.1～35.2

注:教育職員(大学教員)における管理職員は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"> ・年齢勘案 86.9 ・年齢・地域勘案 95.8 ・年齢・学歴勘案 87.4 ・年齢・地域・学歴勘案 95.9 (参考)対他法人 98.5
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 74.7% (国からの財政支出額 3,760,842,218円、支出予算の総額 5,032,038,000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>(法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は高いものの、累積欠損はなく、対国家公務員指数も100以下であるため、給与水準は適正であると考え。</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きたい。</p>
講ずる措置	今後も適正な給与水準を維持していくものである。

○教育職員(大学教員)

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 84.6

(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。

4 モデル給与

事務・技術職員

- 22歳(大卒初任給、係員、独身)
月額176,700円 年間給与2,605,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額278,000円 年間給与4,456,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額355,700円 年間給与5,747,000円

教育職員(大学教員)

- 27歳(博士修了初任給、助教、独身)
月額285,400円 年間給与4,207,000円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額352,600円 年間給与5,706,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額459,900円 年間給与7,502,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学においては、勤務成績に基づき、昇給・昇格・降格の実施並びに勤勉手当の成績率を決定している。

平成27年1月に教員を対象とした年俸制を導入し、平成27年2月1日付けで101名、平成27年4月1日付けで19名が年俸制へ移行した(なお、平成27年4月1日付け採用者3名、10月1日付け採用者1名も年俸制を適用)。平成27年度は業績評価に基づく評価相当分を、業績給として平成27年6月30日及び平成27年12月10日に支給した。

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 1,621,222	千円 1,559,807	千円 1,558,050	千円 1,459,431	千円 1,717,542	千円 1,859,035
退職手当支給額 (B)	千円 375,678	千円 309,202	千円 133,475	千円 117,602	千円 194,528	千円 213,171
非常勤役職員等給与 (C)	千円 284,906	千円 282,052	千円 239,933	千円 230,904	千円 238,514	千円 278,852
福利厚生費 (D)	千円 231,762	千円 232,675	千円 230,883	千円 231,162	千円 264,085	千円 299,598
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,513,568	千円 2,383,736	千円 2,162,341	千円 2,039,099	千円 2,414,669	千円 2,650,656

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

- (1)「給与、報酬等支給総額」の対前年度比が8.2%増となった要因
 - ・人事院勧告に準拠した規程改正により、本給表の水準を引き上げたこと(平均0.4%)に伴い給与支給額が増加している。
 - ・賞与(勤勉手当)の年間支給月数を引き上げたこと(0.1月分)に伴い給与支給額が増加している。
 - ・平成27年1月に教員を対象とした年俸制を導入し、平成27年2月1日付けで101名、平成27年4月1日付けで19名が年俸制へ移行し、平成27年4月1日以降の採用者4名も年俸制を適用している。年俸制適用者の給与(業績給)には、退職手当相当分が含まれているため、給与支給額が増加している。
- (2)「退職手当支給額」の対前年度比が9.6%増となった要因
 - ・任期満了になった学長及び早期退職者への支給額が増加したことによるもの。
- (3)「最広義人件費」の対前年度比が13.4%増となった要因
 - ・上記要因の他、特任教員等の非常勤職員採用の増加に伴う非常勤役職員等給与の増加等もあり、最広義人件費は増額している。

Ⅳ その他

年俸制移行教員124名については、比較対象外のため、教育職員の人数には含めていない。