

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人神戸大学の役員報酬・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。役員報酬の妥当性を検証するに当たり、国家公務員(事務次官年間報酬額22,491千円)、職員数が当該法人(職員数約3,700人)と同規模である民間法人を参考とした。

##### 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。)

本学における役員の賞与において、標準では俸給月額のおよそ4.96月分を支給することとなるが、その者の職務実績に応じ、これを増額し、又は減額することが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

本学における役員報酬支給基準は、俸給月額、賞与、地域手当、通勤手当及び単身赴任手当から構成されている。

月額については、国立大学法人神戸大学役員報酬規程に則り、本給(1,107,000円)に地域手当(116,235円)を加算して算出している。

賞与についても、国立大学法人神戸大学役員報酬規程に則り、賞与基礎額(俸給月額+地域手当+((俸給月額+地域手当)×100分の20)+(俸給月額×100分の25))に6月に支給する場合においては100分の147.5、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27年度では、給与法指定職の改定に準拠し、賞与の支給割合を年間3.1月分から3.15月分に引き上げた。同様に、地域手当の支給割合を100分の10から100分の10.5に引き上げた。

理事

同上

監事

同上

理事(非常勤)

改定なし

監事(非常勤)

改定なし

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		
法人の長	千円 20,174	千円 13,284	千円 5,495	千円 1,394 (地域手当)	4月1日		*
A理事	千円 15,199	千円 9,816	千円 4,060	千円 1,030 (地域手当) 245 (通勤手当) 47 (特殊勤務手当)	4月1日		*
B理事	千円 14,922	千円 9,816	千円 4,060	千円 1,030 (地域手当) 15 (特殊勤務手当)	4月1日		*
C理事	千円 16,310	千円 10,740	千円 4,443	千円 1,127 (地域手当)			
D理事	千円 15,115	千円 9,816	千円 4,060	千円 1,030 (地域手当) 199 (通勤手当) 8 (特殊勤務手当)	4月1日		*
E理事	千円 16,665	千円 10,740	千円 4,443	千円 1,127 (地域手当) 355 (通勤手当)			
F理事	千円 16,702	千円 10,740	千円 4,443	千円 1,127 (地域手当) 391 (通勤手当)			
G理事	千円 15,099	千円 9,816	千円 4,060	千円 1,030 (地域手当) 177 (通勤手当) 15 (特殊勤務手当)	4月1日		*
H理事	千円 13,468	千円 8,472	千円 3,504	千円 889 (地域手当) 50 (通勤手当) 552 (単身赴任手当)			◇
I監事	千円 13,021	千円 8,472	千円 3,504	千円 889 (地域手当) 155 (通勤手当)		3月31日	
J監事 (非常勤)	千円 1,810	千円 1,728	千円 0	千円 82 (通勤手当)		3月31日	

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

神戸大学は、「学理と実際の調和」を建学の理念とし、「真摯・自由・協同」の精神に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において先導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、学長のリーダーシップのもと、神戸大学長期ビジョンとして「先端研究・文理融合研究で輝く卓越研究大学」へ進化することを目指している。

具体的には、社会科学分野・理系分野双方に強みを有する伝統と特色を生かし、文系・理系の枠にとらわれない先端研究を推進し、他大学・研究機関とも連携して、新たな学術領域を開拓・展開する。同時に、学部と大学院のつながりを強化し、先端研究の臨場感のなかで学生が創造性と学識を深めることを重視する。また、海外中核大学と共同研究や連携教育の重層的な交流を図り、世界各地から優秀な人材が集まり、世界へ飛び出していくハブ・キャンパスとしての機能を飛躍的に高めることに取り組んでいる。

そうした中で、神戸大学の学長は、職員数約3,700人及び学生数が約18,000人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。

その責任者としての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50,410千円、あるいは事務次官の年間給与額22,491千円と比較した場合にそれより低い水準となっている。

神戸大学では、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のとしている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員報酬及び事務次官の年間給与額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

神戸大学は、世界のトップクラスの研究機関、教育機関並びに卓越した社会貢献、大学経営を目指す約3,700人の職員及び約18,000人の学生が所属する大規模な総合大学である。大規模大学ゆえに大学運営のための業務は多岐に亘るため、運営を円滑に行うことができるよう8名の理事が在職しており、以下の業務の総括責任者として大学運営の重責を担っている。

- 企画評価・人事担当
- 研究・産学連携担当
- 教育担当
- 病院・危機管理担当
- 国際・内部統制担当
- 広報・社会連携担当
- 入試・学生担当
- 総務・財務・施設・環境担当

その総括責任者としての理事の年間報酬額は、平成26年民間における役員報酬(給与)調査によると人数規模が同規模である民間企業の専務取締役の年間報酬額である46,012千円、常務取締役の年間報酬額である32,162千円、あるいは事務次官の年間給与額22,491千円と比較した場合にそれより低い水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学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)

監事

本公表の学長及び理事の報酬水準で記載したとおり、本学は職員数約3,700人及び学生数約18,000人が所属する大規模総合大学である。その運営のための業務は教育、研究、医療、社会貢献等多義に亘っており、本学監事は、その業務全般について適正かつ効率的な監査業務を司っており、その業務内容は、民間企業における社外取締役若しくは監査役と同等であると判断する。

本学監事の年間報酬額は、平成26年民間企業における役員報酬(給与)調査によると人数規模が同規模である民間企業の取締役の年間報酬額である26,107千円と比較した場合にそれより低い水準となっている。

また、職員数及び学生数が同規模である国立大学法人と同水準の報酬水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学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)

同上

【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
	千円	年	月			
法人の長	8,840 (30,817)	6 (21)	0 (0)	H27.3.31	1	*
理事A	2,881 (24,894)	6 (21)	0 (0)	H27.3.31	1	*
理事B	5,950	5	0	H27.3.31	1	
監事A	該当なし					
監事A (非常勤)	該当なし					

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	当該法人の長は、研究面では「先端研究の推進と成果の発信」及び「海外オフィス等を活用した国際交流の促進」、教育面では「グローバル・ハブ・キャンパスの実現」及び「教育の内部質保証システムの確立と質の向上」、社会貢献の面では「防災・減災研究教育の拠点としての社会貢献」及び「卓越した地域社会への貢献」、大学経営の面では「卓越した大学経営の実現」及び「ステークホルダーへの積極的な情報発信」等、リーダーシップをもって推進し、全学の発展に大きく貢献した。 平成27年3月20日開催の経営協議会において、同人の退職手当に係る役員期間の業績勘案率を基本の「1.0」とし、退職手当を増額又は減額することなく支給するものとした。
理事A	当該理事は、病院・危機管理担当として、附属病院における先進医療の展開や地域医療連携の更なる発展等による「卓越した地域社会への貢献」に大きく貢献した。 平成27年3月20日開催の経営協議会において、同人の退職手当に係る役員期間の業績勘案率を基本の「1.0」とし、退職手当を増額又は減額することなく支給するものとした。
理事B	当該理事は、財務担当として運営費交付金が削減されていく中での全学コスト削減プロジェクト、附属病院経営の改善等の「卓越した大学経営の実現」に大きく貢献した。 平成27年3月20日開催の経営協議会において、同人の退職手当に係る役員期間の業績勘案率を基本の「1.0」とし、退職手当を増額又は減額することなく支給するものとした。
監事A	該当なし
監事A (非常勤)	該当なし

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

本学役員のうち、常勤の理事に支給する賞与について、前年度の業務実績に対する評価結果に基づき、翌年度に支給する賞与の増額又は減額を行う運用を平成28年度より開始する(平成29年度賞与から反映)。

## 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当たって、国家公務員の給与水準など社会一般の情勢に適合したものとなるよう定めていくこととしている。

#### 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。)

職員の勤務成績等は、昇格及び昇給の実施並びに勤勉手当の成績率の決定に反映させている。  
また、年俸制適用教員については、年俸制適用教員活動評価を行い、翌年度の業績給に反映させている。

#### [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
賞与:勤勉手当 (査定分)	基準日(6月1日、12月1日)以前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成績率(支給割合)に基づき支給する。
俸給月額 (昇格・降格)	昇格:①上位の級に決定される基準を満たす場合は、その基準に応じた級に昇格させることができる。 ②勤務成績が優秀な職員は、その者が従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力評価に基づき、1級上位の級に昇格させることができる。 降格:勤務成績が不良な場合は、下位の級に降格させることができる。
俸給月額 (昇給)	1月1日に、同日前1年間における勤務成績に応じて5段階(A～E)の区分を設け昇給させることができる。
業績給 (基本年俸額)	10月1日に、前年度の年俸制適用教員活動評価に応じて5段階(SS～C)の区分を設け、業績給の支給割合(140/100～60/100)を決定し、基本年俸額を改定することができる。

#### 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

国立大学法人神戸大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当等(俸給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、職務付加手当、専門看護師等手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給+俸給の調整額+扶養手当+教職調整額+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合には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。

勤勉手当については、勤勉手当基準額(俸給+俸給の調整額+教職調整額+地域手当+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27年度における主な改定内容は以下のとおりである。

##### 【平成27年4月1日改正】

- 俸給表水準を平均2%引下げ(若年層は引下げなし)
- 一般職俸給表(一)3級以上の級の高位号俸は、最大4%程度引下げ
- その他の俸給表は、一般職俸給表(一)との均衡を基本に引下げ
- 役員報酬の俸給月額、地域手当、賞与及び非常勤役員手当に係る1.5%の減額措置廃止
- 改定により平成27年3月31日に受けていた俸給月額に達しない職員については、平成30年3月31日までの間、経過措置としてその差額を俸給として支給

##### 【平成28年1月26日改正】(平成27年4月1日に遡及適用)

- 俸給表水準を平均0.4%引上げ
- 勤勉手当を年間0.1月分引上げ
- 地域手当を0.5%引上げ
- 初任給調整手当の限度額を50,500円に引上げ

## 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	人 2492	歳 41.8	千円 7,000	千円 5,163	千円 141	千円 1,837
事務・技術	人 578	歳 42.0	千円 5,849	千円 4,349	千円 176	千円 1,500
教育職種 (大学教員)	人 1040	歳 47.5	千円 9,120	千円 6,656	千円 155	千円 2,464
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 587	歳 33.0	千円 4,936	千円 3,700	千円 82	千円 1,236
技能・労務職種	人 6	歳 54.0	千円 5,836	千円 4,326	千円 208	千円 1,510
海事職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
海技職種	人 3	歳 36.5	千円 5,813	千円 4,342	千円 173	千円 1,471
教育職種 (附属高校教員)	人 70	歳 42.6	千円 7,215	千円 5,400	千円 116	千円 1,815
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	人 17	歳 39.5	千円 6,834	千円 5,125	千円 165	千円 1,709
医療職種 (病院医療技術職員)	人 181	歳 36.8	千円 5,288	千円 3,961	千円 140	千円 1,327
その他医療職種 (看護師)	人 4	歳 50.5	千円 5,764	千円 4,297	千円 277	千円 1,467
準正規職員	人 5	歳 33.7	千円 3,713	千円 2,823	千円 295	千円 890

再任用職員	人 18	歳 62.1	千円 4,009	千円 3,333	千円 227	千円 676
事務・技術	人 14	歳 62.4	千円 3,597	千円 3,077	千円 241	千円 520
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
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 1	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円



	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	210	35.0	3,487	3,117	133	370
事務・技術	98	39.2	3,416	2,889	194	527
教育職種 (大学教員)	9	40.9	6,014	5,051	134	963
医療職種 (病院医師)	72	31.3	3,214	3,214	66	0
医療職種 (病院看護師)	2					
技能・労務職種	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	28	27.7	3,591	3,036	97	555

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: 在外職員及び任期付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: 「技能・労務職種」とは、自動車運転手、汽かん士、調理員等をいう。

「海事職種」とは、船舶の船長、機関長、航海士、機関士の業務を行う職種を示す。

「海技職種」とは、船舶の乗組員の業務を行う職種を示す。

「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含む。

「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4: 常勤職員の海事職種、再任用職員の医療職種(病院看護師)、技能・労務職種

医療職種(病院医療技術職員)及び非常勤職員の医療職種(病院看護師)、

技能・労務職種は該当者が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。

[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	18	58.6	12,700	10,972	99	1,728
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	18	58.6	12,700	10,972	99	1,728
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					

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		うち賞与
				うち通勤手当		
任期付職員	176	44	7,298	7,298	166	0
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					
特命教員	158	44.6	7,619	7,619	150	0
特命専門職	32	44.8	5,293	5,293	172	0

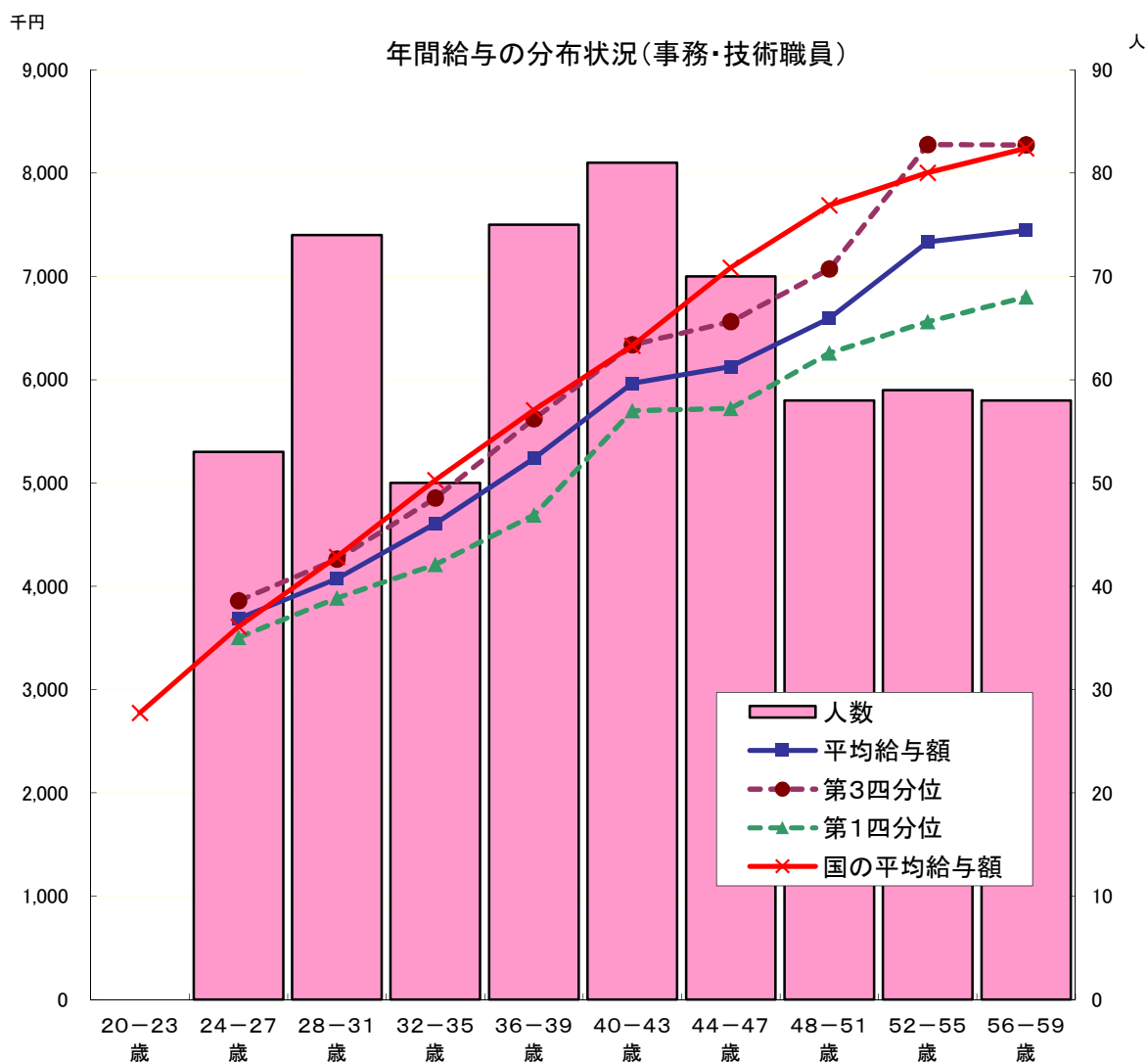
注1: 在外職員、再任用職員及び非常勤職員の区分については、該当者がいないため

表を省略した。

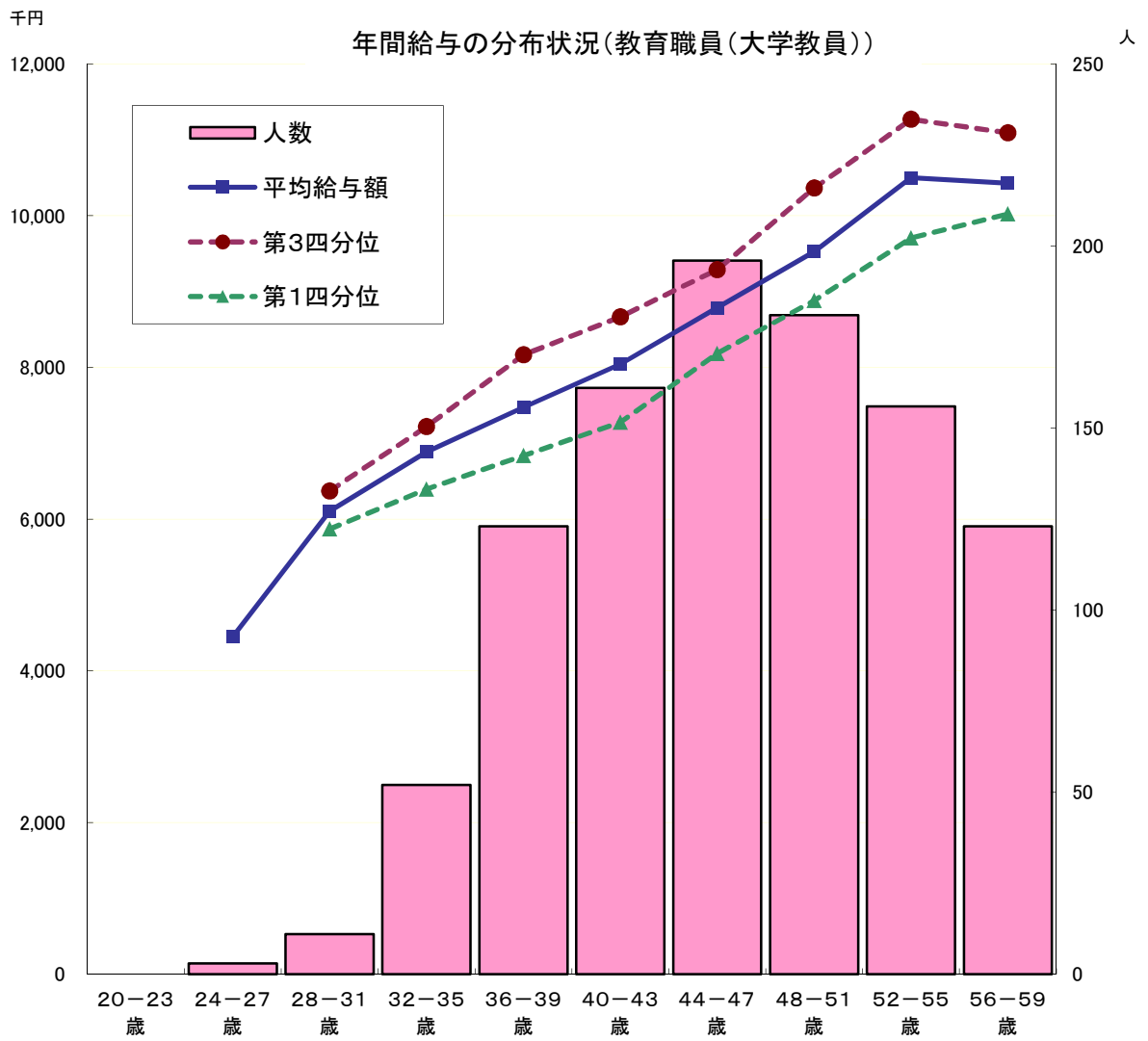
注2:「特命教員」とは、国内外の特に優れた能力又は高度の専門的な技能又は資格を有し、寄附金等の特定の経費により、期間を定め、年俸により雇用される者であって、大学が定める特定の事項について教育・研究に従事するもので、特命教授、特命准教授、特命講師及び特命助教をいう。

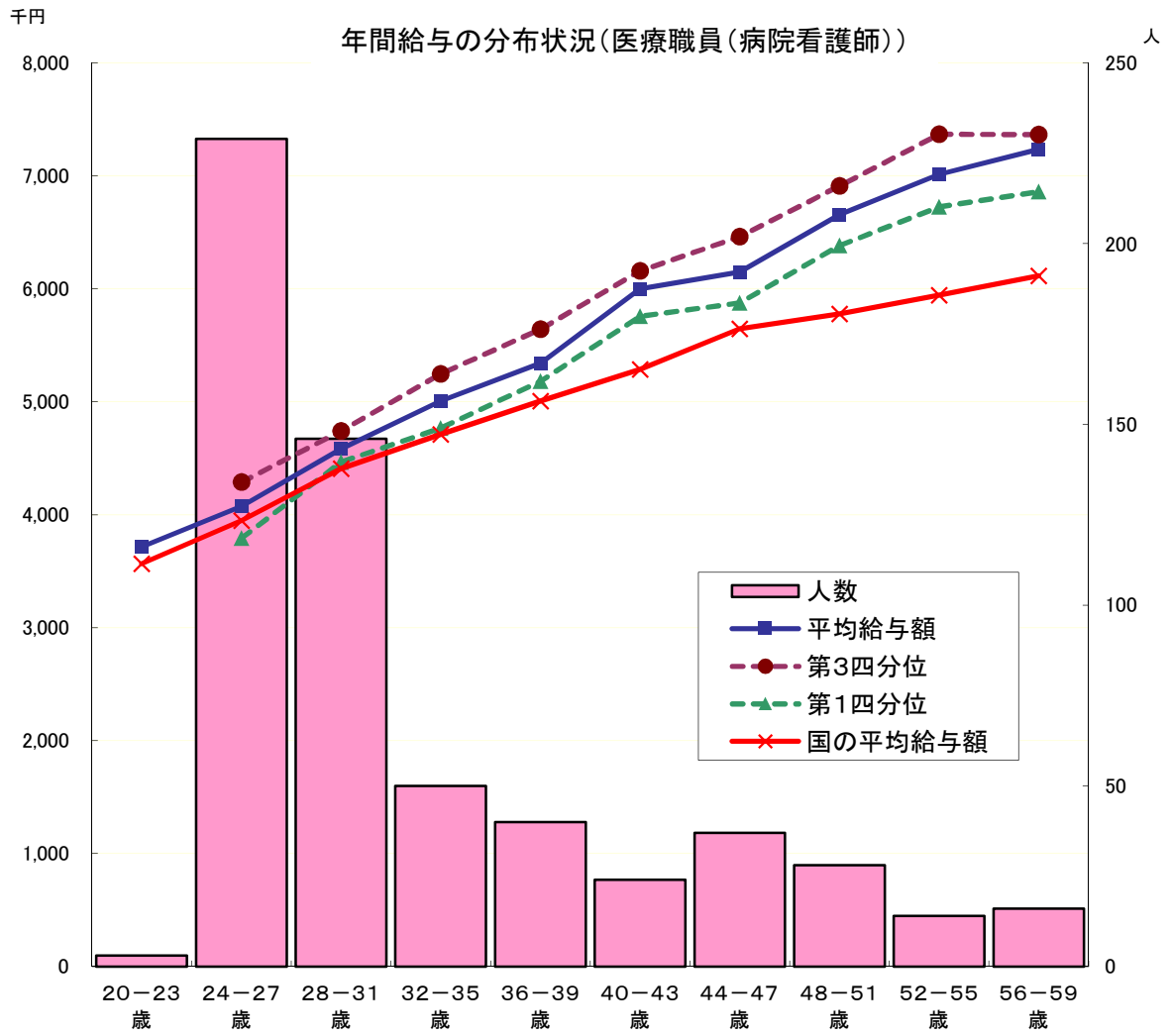
「特命専門職」とは、国内外の特に優れた能力又は高度の専門的な技能又は資格を有し、寄附金等の特定の経費により、期間を定め、年俸により雇用される者で、国立大学法人神戸大学事務組織規則に規定する事務組織等において、高度の専門的な知識又は優れた見識を一定の期間活用して行うことが特に必要と認められる業務に従事するものをいう。

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	千円
部長	5	57.1	9,781	11,144	8,598
課長	42	54.1	8,376	9,265	7,356
課長補佐	64	52.5	7,130	8,274	5,265
係長	190	45.1	6,147	7,271	4,443
主任	94	41.7	5,408	6,689	3,984
係員	183	32.0	4,074	5,320	3,171

注:「課長」には、「事務長」及び「室長(課長相当)」を含み、「課長補佐」には、「事務長補佐」、「専門員」及び「室長(課長補佐相当)」を含み、「係長」には、「専門職員」を含む。

(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	千円
教授	411	53.1	10,471	14,446	7,638
准教授	366	45.5	8,602	10,007	6,458
講師	76	43.6	7,863	9,125	6,144
助教	177	40.3	6,853	7,909	4,590
助手	10	49.8	6,128	6,978	4,348

(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	千円
看護部長	1				
副看護部長	3	53.2	7,831	8,110	7,592
看護師長	30	51.0	6,901	7,593	5,723
副看護師長	79	44.2	6,175	7,183	4,869
看護師	474	29.8	4,474	6,270	3,606

注: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、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)	% 53.2	% 54.8	% 54.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.8	% 45.2	% 46.0
	最高～最低	% 53.2～37.0	% 49.4～37.2	% 51.2～37.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.6	% 61.5	% 61.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.4	% 38.5	% 38.4
	最高～最低	% 41.0～31.0	% 40.9～35.6	% 40.9～34.3

(教育職種(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)	% 57.4	% 57.7	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.6	% 42.3	% 42.4
	最高～最低	% 48.1～37.5	% 47.2～37.3	% 47.6～37.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.4	% 61.3	% 61.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.6	% 38.7	% 38.7
	最高～最低	% 47.2～0.0	% 46.2～0.0	% 46.6～0.0

(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)	% 61.1	% 60.9	% 61.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.9	% 39.1	% 39.0
	最高～最低	% 41.0～34.7	% 40.9～34.9	% 40.9～34.8

注:医療職員(病院看護師)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"> <li>・年齢勘案 90.1</li> <li>・年齢・地域勘案 93.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 89.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 93.0</li> <li>(参考) 対他法人 102.0</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) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 32.9%】 (国からの財政支出額 24,069,895千円、支出予算の総額 73,050,944千円：平成27年度予算) 【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】 【管理職の割合 8.1% (常勤職員数578名中47名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 74.2% (常勤職員数578名中429名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.2%】 (支出総額 73,050,944千円、給与・報酬等支給総額 20,634,498千円：平成27年度決算)</p> <p>【法人の検証結果】 本学の事務・技術職員に係る給与水準は、以下の理由により適正なものであると判断できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国からの財政支出割合が、50%を超えておらず、累積欠損額も0円であること</li> <li>・本学は、地域手当の支給割合が10.5%及び大学卒の従事割合が、74.2%となっており、国家公務員の大卒従事割合54.6%より高い水準であるにもかかわらず、国家公務員に対する指数が、91.3%となっており、国より低い水準となっていること</li> <li>・職員の平均年齢は、平成27年国家公務員給与等実態調査による行政職(一)の平均年齢とほぼ同様であること</li> <li>・事務・技術職員に占める課長以上の管理職の割合は約8.1%と、国家公務員行政職(一)6級以上の割合約16.1%と比較しても低い水準となっていること</li> <li>・給与額については、職種別職員民間給与実態調査によると職員数が同等である民間企業と比較しても低い水準となっていること</li> </ul> <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滿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	今後も適切な給与水準の維持に努めたい

#### ○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 106.1</li> <li>・年齢・地域勘案 118.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 105.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 116.2</li> <li>(参考) 対他法人 105.8</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	地域手当10.5%地域に所在していること及び特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した給与減額支給措置を実施した際に、人材確保の観点から同額を補填する措置を講じたため。



<p>給与水準の妥当性の 検証</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 32.9%】 （国からの財政支出額 24,069,895千円、支出予算の総額 73,050,944千円：平成27年度予算） 【累積欠損額 0円（平成27年度決算）】 【管理職の割合 0.0%（常勤職員数587名中1名）】 【大卒以上の高学歴者の割合 68.8%（常勤職員数587名中404名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 28.2%】 （支出総額 73,050,944千円、給与・報酬等支給総額 20,634,498千円：平成27年度決算） 【法人の検証結果】 本学の医療職員（病院看護師）に係る給与水準は、以下の理由により適正なものであると判断できる。 ・国からの財政支出割合が、50%を超えておらず、累積欠損額も0円であること ・本学に所属する看護師には、10.5%の地域手当が支給されていること ・本学医学部附属病院は、特定機能病院として交互先端医療の提供を通じ、社会へ貢献することを使命としており、看護師に対しても高い知識を求めため大学卒の割合が国家公務員の看護師より高くなっていること</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>
<p>講ずる措置</p>	<p>今後も適切な給与水準の維持に努めたい</p>

○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

102.5

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、独身）※  
月額 176,700円 年間給与 2,686,000円
- 35歳（主任、配偶者・子1人）  
月額 320,671円 年間給与 5,265,000円
- 45歳（係長、配偶者・子2人）  
月額 384,982円 年間給与 6,355,000円

##### 教育職員(大学教員)

- 22歳（助教、大卒初任給、独身）  
月額 210,000円 年間給与 3,194,000円
- 35歳（講師、配偶者・子1人）  
月額 402,662円 年間給与 6,701,000円
- 45歳（准教授、配偶者・子2人）  
月額 505,095円 年間給与 8,377,000円

注1:月額には、俸給月額、扶養手当及び地域手当を含み、年間給与には期末・勤勉手当も含める。

注2:22歳の月額には地域手当は含めていない。また、年間給与に含まれる期末・勤勉手当についても、大卒後すぐに採用した職員を想定しているため、6月期に支給される期末・勤勉手当については、期間率を割り引いて算出している。

## 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学職員の俸給及び期末・勤勉手当については、年俸制適用職員を除き、業績給の仕組みは未導入である。

ただし、本学で実施している教員活動評価及び人事評価制度の結果を、昇格、上位昇給該当者の選考及び勤勉手当における成績率の優秀者等への選考の参考としており、引き続き実施していく。

### 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
	千円	千円	千円	千円	千円	千円
給与、報酬等支給総額 (A)	20,235,379	20,307,803	19,364,097	18,875,691	20,607,282	20,601,622
退職手当支給額 (B)	1,367,052	2,345,115	2,243,509	1,242,355	1,650,495	1,563,076
非常勤役職員等給与 (C)	9,146,346	9,724,671	10,366,331	10,960,636	11,510,509	12,011,680
福利厚生費 (D)	3,593,376	3,920,324	4,041,887	4,190,794	4,507,910	4,735,842
最広義人件費 (A+B+C+D)	34,342,153	36,297,913	36,015,824	35,269,476	38,276,196	38,912,220

注1: 「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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。

注2: 「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

#### 総人件費について参考となる事項

- ①平成27年度の「給与、報酬等支給総額」の5,660千円(0.02%)減の主な理由は、平成27年の人事院勧告に準拠し、俸給月額の変額改定を実施、地域手当の支給割合の増及び勤勉手当の支給割合の増等の措置を実施したこと、平成26年度は大学教員の定年延長により平成26年3月31日の定年退職者がなかったため、大学教員の入れ替わりが少なく例年より人件費が高かったことが考えられる。
- ②平成27年度の「退職手当支給額」の87,419千円(5.3%)減の主な理由は、定年退職者が減少(前年比11.5%減)したことによると考えられる。
- ③平成27年度の「非常勤役職員給与」の501,171千円(4.3%)増の理由は、外部資金等により雇用する職員が増加したことによると考えられる。
- ④平成27年度の「福利厚生費」の増の理由は、外部資金による雇用者が増えたこと及び共済組合負担率及び社会保険料等の負担率の引上げによることと考えられる。
- ⑤上記①～④の要因により、636,024千円(1.7%)の増となった。

### Ⅳ その他

特になし