

国立大学法人神戸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

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22,625千円)、職員数が当該法人(職員数約3,600人)と同規模である民間法人を参考とした。

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。)

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4.9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26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(1,129,000円)に地域手当(112,900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は100分の140、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、賞与の支給割合を年間2.95月分から3.1月分に引き上げた。

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 20,294	千円 13,344	千円 5,412	千円 1,334 (地域手当) 202 (通勤手当)		3月31日	
A理事	千円 16,229	千円 10,779	千円 4,372	千円 1077 (地域手当) 0 (通勤手当)			
B理事	千円 15,553	千円 10,318	千円 4,203	千円 1031 (地域手当) 0 (通勤手当)			
C理事	千円 16,684	千円 10,779	千円 4,372	千円 1,077 (地域手当) 454 (通勤手当)		3月31日	
D理事	千円 15,903	千円 10,203	千円 4,203	千円 1,020 (地域手当) 199 (通勤手当) 276 (単身赴任手当)		3月31日	
E理事	千円 15,909	千円 10,318	千円 4,203	千円 1031 (地域手当) 355 (通勤手当)			
F理事	千円 15,945	千円 10,318	千円 4,203	千円 1,031 (地域手当) 391 (通勤手当)			
G理事	千円 16,458	千円 10,779	千円 4,372	千円 1,077 (地域手当) 228 (通勤手当)		3月31日	
H理事	千円 13,355	千円 8,510	千円 3,451	千円 851 (地域手当) 50 (通勤手当) 492 (単身赴任手当)	4月1日		◇
I監事	千円 12,968	千円 8,510	千円 3,451	千円 851 (地域手当) 155 (通勤手当)			
J監事 (非常勤)	千円 1,828	千円 1,749	千円 0	千円 78 (通勤手当)			

注1:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生活費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

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。

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、本学の理念である「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指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、神戸大学ビジョン2015の下、研究面では「統合研究拠点」の機能強化をはじめとする「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人材育成推進事業を中心とした「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」、社会貢献の面では阪神・淡路大震災の経験を活かした「防災・減災研究教育の拠点としての社会貢献」及び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の「卓越した地域社会への貢献」、大学経営の面では病院経営改善の体験を活かした国立大学病院の経営改善への貢献や全学コスト削減プロジェクト等による「卓越した大学経営の実現」及び広報からパブリックリレーションズへの転換を目指した広報体制の強化に基づく、「ステークホルダーへの積極的な情報発信」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、神戸大学の学長は、職員数約3,600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46,628千円、あるいは事務次官の年間給与額22,652千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。

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3,600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

その統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43,744千円、常務取締役の年間報酬額である31,480千円、あるいは事務次官の年間給与額22,652千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。

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3,600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27,134千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等、民間企業との比較などを考慮すると、役員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	摘 要	前職
法人の長	千円 該当者なし	年 月				
理事	千円 該当者なし	年 月				
監事	千円 該当者なし	年 月				

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	
理事A	
理事B	
理事A (非常勤)	
理事B (非常勤)	
監事A	
監事B	
監事A (非常勤)	
監事B (非常勤)	

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

本学役員の俸給及び賞与については、業績給の仕組みは未導入である。
 ただし、本学において実施している教員の活動評価の結果を踏まえた上位昇給や勤勉手当等の給与への活用や年俸制適用教員の業績評価の結果を踏まえた業績給の決定等を鑑み、役員についてもその業務実績について評価制度の確立を行い、その結果を俸給等へ反映できる仕組みを検討していく予定である。

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。

[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年間に於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。

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

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26年度における主な改定内容は以下のとおりである。

【平成26年4月1日改正】

- 45歳未満の職員に係る号俸の回復措置の実施
- 俸給月額の平均0.3%引き上げ
- 初任給調整手当に係る手当額の引き上げ
- 通勤手当に係る自動車等交通用具使用者に係る手当額の引き上げ

【平成26年12月1日改正】

- 勤勉手当支給割合の0.15月分の引き上げ

【平成27年1月1日改正】

- 職員に係る昇給の1号俸抑制
- 年俸制適用職員給与規程の制定

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 2,655	歳 42.5	千円 7,134	千円 5,291	千円 145	千円 1,843
事務・技術	人 576	歳 41.9	千円 5,824	千円 4,356	千円 179	千円 1,468
教育職種 (大学教員)	人 1,206	歳 48.4	千円 9,162	千円 6,731	千円 159	千円 2,431
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 586	歳 32.8	千円 4,872	千円 3,677	千円 83	千円 1,195
技能・労務職種	人 7	歳 53.9	千円 5,873	千円 4,371	千円 209	千円 1,295
海事職種	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
海技職種	人 4	歳 39.8	千円 5,819	千円 4,346	千円 130	千円 1,473
教育職種 (附属高校教員)	人 68	歳 42.1	千円 7,165	千円 5,397	千円 123	千円 1,768
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	人 20	歳 39.4	千円 6,833	千円 5,151	千円 150	千円 1,682
医療職種 (病院医療技術職員)	人 181	歳 36.8	千円 5,232	千円 3,946	千円 141	千円 1,286
その他医療職種 (看護師)	人 5	歳 51.5	千円 5,879	千円 4,400	千円 258	千円 1,479

再任用職員	人 39	歳 63.1	千円 3,408	千円 3,168	千円 229	千円 276
事務・技術	人 14	歳 62.2	千円 3,533	千円 3,027	千円 205	千円 252
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 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
その他事務・技術	人 23	歳 63.9	千円 3,173	千円 3,173	千円 249	千円 284
その他技能・労務職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	198	33.6	3,590	3,014	132	576
事務・技術	90	36.6	3,328	2,510	187	818
教育職種 (大学教員)	14	39.8	5,904	4,417	107	1,487
医療職種 (病院医師)	72	29.9	3,446	3,446	61	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	21	29.0	3,662	2,775	152	887

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: 再任用職員の「その他事務・技術」及び「その他技能・労務職種」とは、期末手当及び勤労手当を支給せず、給与の支払形態が日給制となる職種を示す。

注5: 常勤職員の海事職種、再任用職員の医療職種(病院看護師)、医療職種(病院医療技術職員)及び非常勤職員の技能・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〕

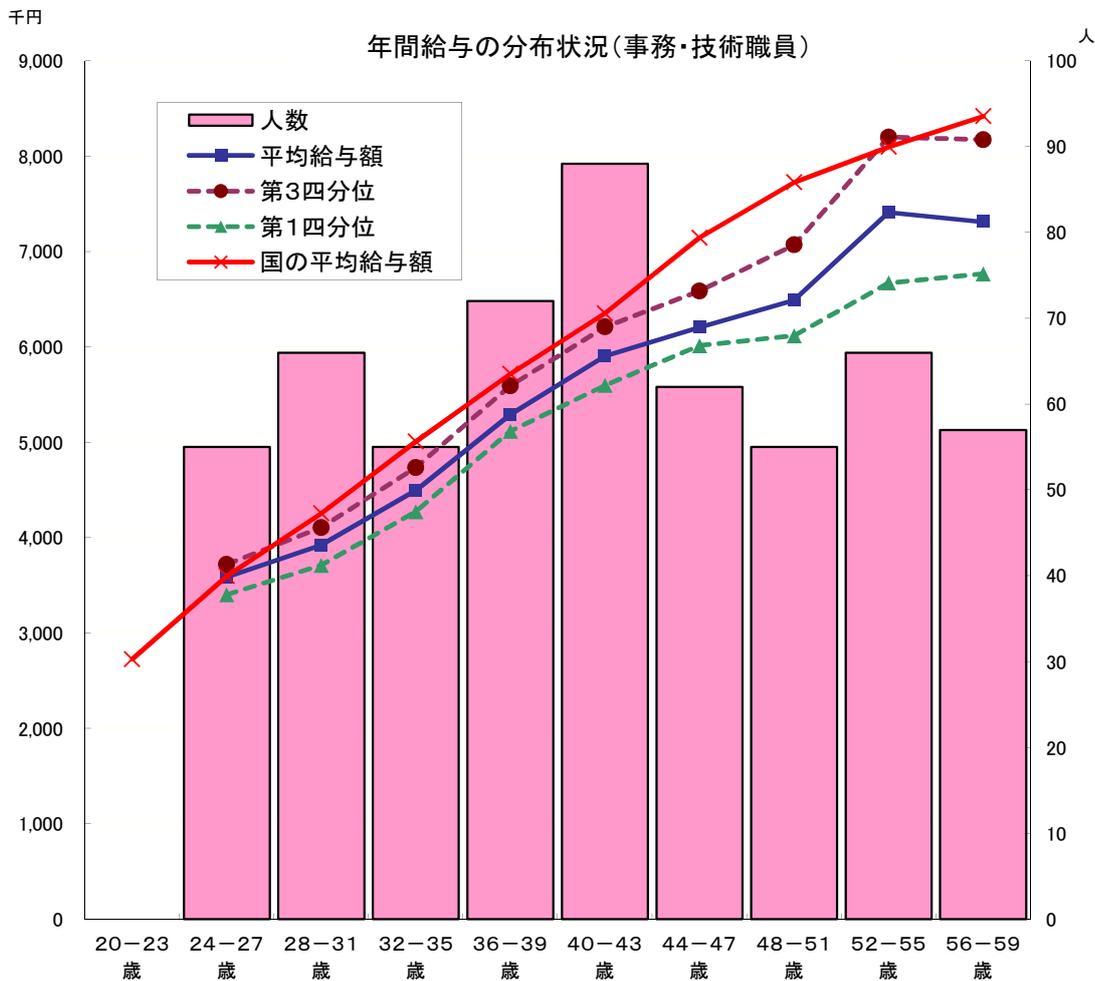
区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
任期付職員	176	44	7,298	7,298	166	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
特命教員	151	44.1	7,642	7,642	158	0
特命専門職	25	43.3	5,220	5,220	216	0

注1: 常勤職員、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。

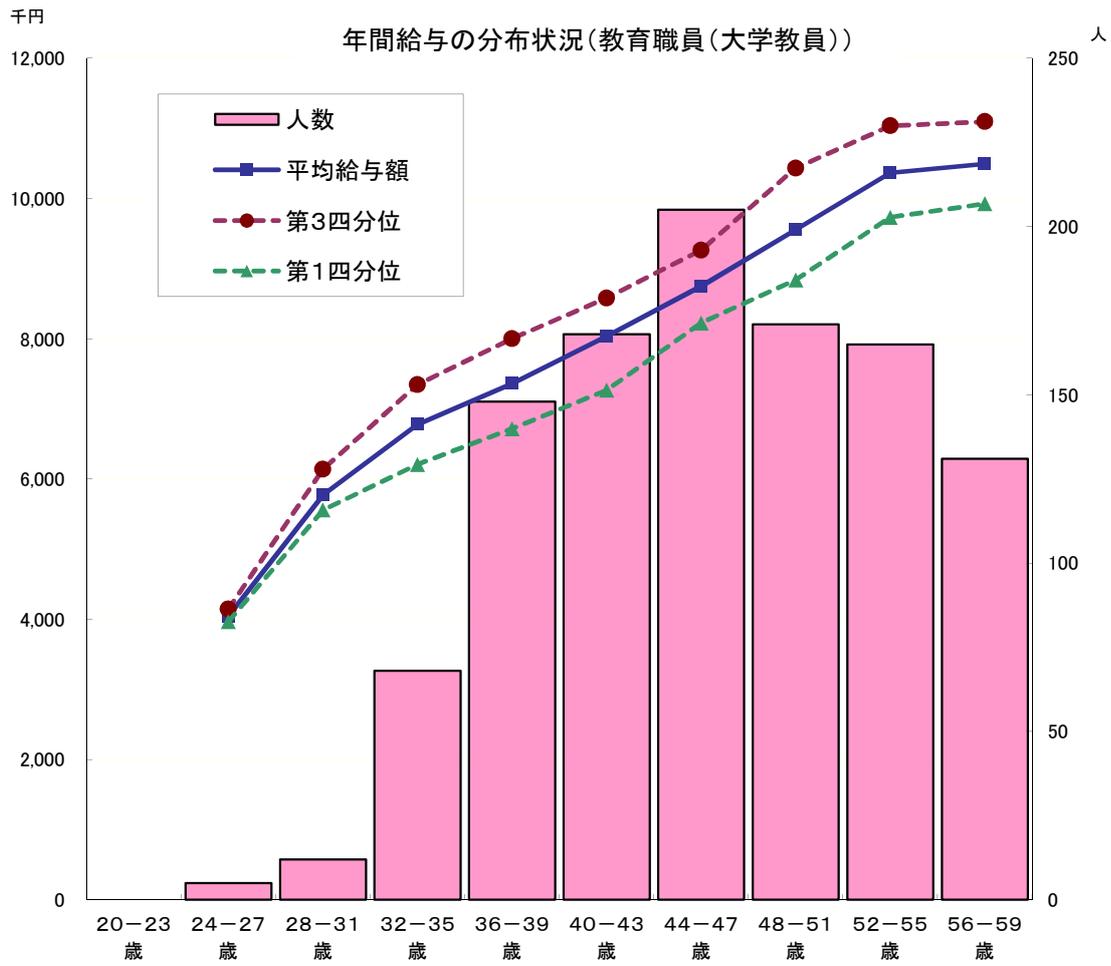
注2: 「特命教員」とは、国内外の特に優れた能力又は高度の専門的な技能又は資格を有し、寄附金等の特定の経費により、期間を定め、年俸により雇用される者であって、大学が定める特定の事項について教育・研究に従事するもので、特命教授、特命准教授、特命講師及び特命助教をいう。

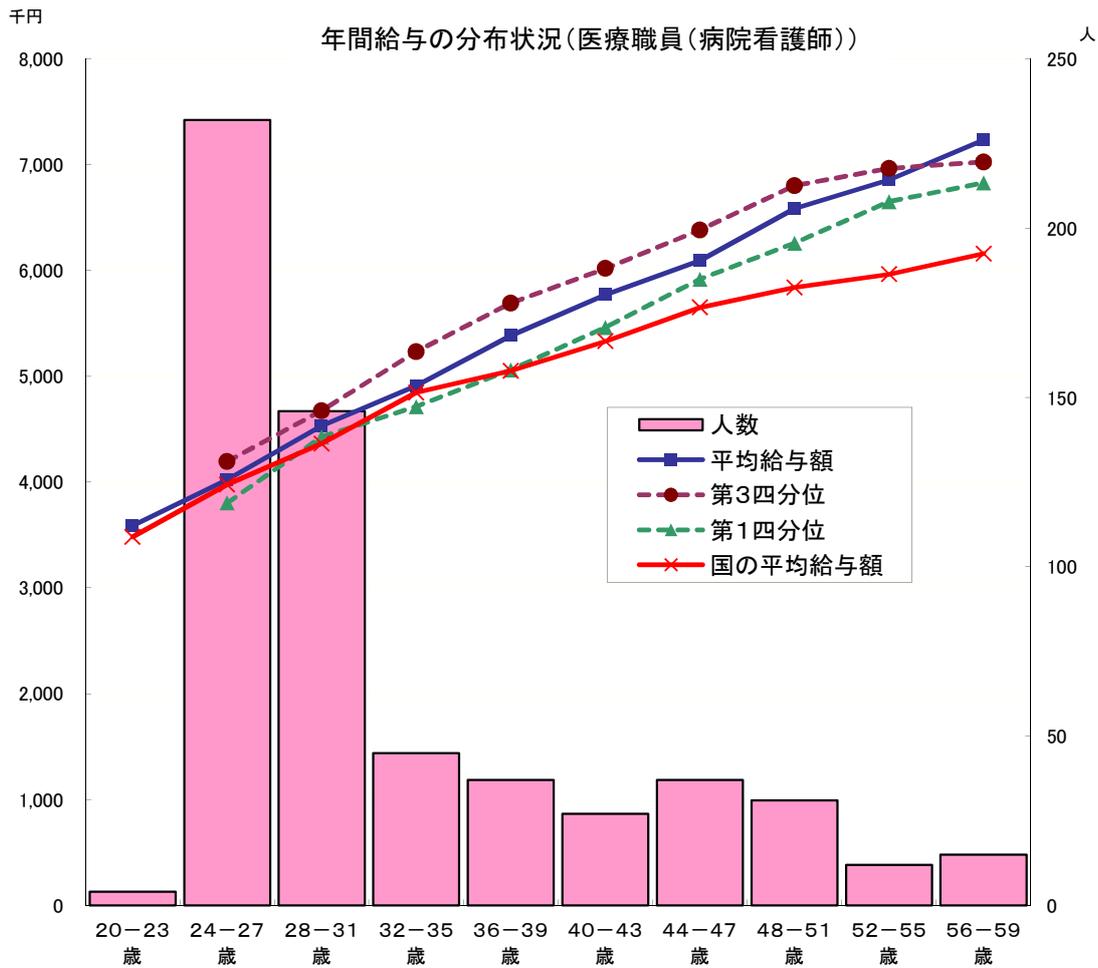
「特命専門職」とは、国内外の特に優れた能力又は高度の専門的な技能又は資格を有し、寄附金等の特定の経費により、期間を定め、年俸により雇用される者で、国立大学法人神戸大学事務組織規則に規定する事務組織等において、高度の専門的な知識又は優れた見識を一定の期間活用して行うことが特に必要と認められる業務に従事するものをいう。

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。





注:年齢20～23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)

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
部長	6	54.7	10,311	11,222 ～ 9,526
課長	42	54.1	8,292	8,995 ～ 7,026
課長補佐	67	51.9	7,113	8,087 ～ 6,049
係長	190	45.3	6,096	7,251 ～ 4,080
主任	98	41.0	5,328	6,642 ～ 4,165
係員	173	31.4	3,956	5,229 ～ 3,102

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
教授	520	54.6	10,532	14,134 ～ 8,012
准教授	378	45.5	8,522	9,761 ～ 5,916
講師	77	43.5	7,929	9,009 ～ 5,634
助教	216	40.3	6,775	7,861 ～ 4,728
助手	15	44.8	5,711	7,032 ～ 3,804

(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
看護部長	1			
副看護部長	4	54.0	7,421	8,017 ～ 6,694
看護師長	30	51.2	6,843	7,514 ～ 5,776
副看護師長	81	43.5	6,071	6,956 ～ 4,724
看護師	470	29.6	4,403	6,245 ～ 3,427

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)	% 55.2	% 53.3	% 54.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.8	% 46.7	% 45.8
	最高～最低	% 45.2～44.2	% 48.7～45.3	% 46.9～45.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 62.2	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 37.8	% 37.0
	最高～最低	% 38.8～32.5	% 40.2～34.5	% 39.5～33.6

(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)	% 56.1	% 54.6	% 55.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.9	% 45.4	% 44.7
	最高～最低	% 50.0～35.5	% 49.7～36.7	% 48.2～36.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.7	% 61.9	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 38.1	% 37.3
	最高～最低	% 46.1～0.0	% 46.6～0.0	% 46.3～0.0

(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)	% 63.4	% 61.6	% 62.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.6	% 38.4	% 37.6
	最高～最低	% 38.8～32.8	% 40.2～33.8	% 39.5～33.3

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"> ・年齢勘案 90.1 ・年齢・地域勘案 93.3 ・年齢・学歴勘案 89.0 ・年齢・地域・学歴勘案 93.1 (参考)対他法人 101.7
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 32.6%】 (国からの財政支出額 25,344,164千円、支出予算の総額 77,860,485千円:平成26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 8.3% (常勤職員数576名中48名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 73.3% (常勤職員数756名中422名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 26.3%】 (支出総額 78,391,603千円、給与・報酬等支給総額 20,607,282千円:平成26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"> ・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 ・本学は、地域手当の支給割合が10%及び大学卒の従事割合が、73.3%となっており、国家公務員の大卒従事割合53.6%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、90.1%となっており、国より低い水準となっていること ・職員の平均年齢は、平成26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 ・事務・技術職員に占める課長以上の管理職の割合は約8%と、国家公務員行政職(一)6級以上の割合約15.9%と比較しても低い水準となっていること ・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 <p>【文部科学大臣の検証結果】</p> <p>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ただきたい。</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"> ・年齢勘案 104.8 ・年齢・地域勘案 97.8 ・年齢・学歴勘案 101.3 ・年齢・地域・学歴勘案 103.6 (参考)対他法人 105.1
国に比べて給与水準 が高くなっている定量的 な理由	<p>地域手当10%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 32.6%】 (国からの財政支出額 25,344,164千円、支出予算の総額 77,860,485千円:平成26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 0.0% (常勤職員数586名中1名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 65.9% (常勤職員数586名中386名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 26.3%】 (支出総額 78,391,603千円、給与・報酬等支給総額 20,607,282千円:平成26年度決算)</p> <p>【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判断できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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%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高度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>【文部科学大臣の検証結果】</p> <p>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。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	今後も適切な給与水準の維持に努めたい

○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

102.9

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 2,626,000円
- 35歳（主任，配偶者・子1人）
月額 323,840円 年間給与 5,268,000円
- 45歳（係長，配偶者・子2人）
月額 396,440円 年間給与 6,365,000円

教育職員（大学教員）

- 22歳（助教，大卒初任給，独身）
月額 207,000円 年間給与 3,122,000円
- 35歳（講師，配偶者・子1人）
月額 406,890円 年間給与 6,707,000円
- 45歳（准教授，配偶者・子2人）
月額 511,170円 年間給与 8,397,000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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 20,235,379	千円 20,307,803	千円 19,364,097	千円 18,875,691	千円 20,607,282	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,367,052	千円 2,345,115	千円 2,243,509	千円 1,242,355	千円 1,650,495	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 9,146,346	千円 9,724,671	千円 10,366,331	千円 10,960,636	千円 11,510,509	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,593,376	千円 3,920,324	千円 4,041,887	千円 4,190,794	千円 4,507,910	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 34,342,153	千円 36,297,913	千円 36,015,824	千円 35,269,476	千円 38,276,196	千円

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「給与、報酬等支給総額」の1,731,591千円(9.2%)増の主な理由は、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関して講じた給与減額支給措置を平成26年2月をもって終了したこと及び平成26年の人事院勧告に準拠し、俸給月額増額改定及び勤勉手当の支給割合の増等の措置を実施したことが考えられる。
- ②平成26年度の「退職手当支給額」の408,140千円(32.9%)増の主な理由は、定年退職者が増加(前年比26.8%増)したことによると考えられる。
- ③平成26年度の「非常勤役職員給与」の549,873千円(5.0%)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26年度の「福利厚生費」の増の理由は、給与減額支給措置を平成26年2月をもって終了したことにより給与、報酬等が増加したこと、外部資金による雇用者が増えたこと及び共済組合負担金率及び社会保険料等の負担率の引上げによることが考えられる。
- ⑤上記①～④の要因により、3,006,720千円(8.5%)の増となった。

IV その他

特になし