

様式 1 公表されるべき事項

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 22,977千円)、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28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5.05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28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(132,840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150、12月に支給する場合においては100分の165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28年度では、給与法指定職の改定に準拠し、地域手当の支給割合を100分の10.5から100分の12.0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28年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	千円	就任	退任	
法人の長	20,471	13,284	5,593	1,594 (地域手当)			*
A理事	16,333	10,278	4,576	1,233 (地域手当) 245 (通勤手当)			*
B理事	15,849	10,278	4,338	1,233 (地域手当)			*
C理事	16,551	10,740	4,522	1,288 (地域手当)			
D理事	16,049	10,278	4,338	1,233 (地域手当) 199 (通勤手当)			*
E理事	16,906	10,740	4,522	1,288 (地域手当) 355 (通勤手当)			
F理事	16,942	10,740	4,522	1,288 (地域手当) 391 (通勤手当)			
G理事	16,027	10,278	4,338	1,233 (地域手当) 177 (通勤手当)			*
H理事	13,754	8,472	3,567	1,016 (地域手当) 50 (通勤手当) 648 (単身赴任手当)			◇
I監事	11,997	8,472	2,385	1,016 (地域手当) 123 (通勤手当)	4月1日		※
J監事 (非常勤)	1,858	1,728	0	130 (通勤手当)	4月1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52,860千円、あるいは事務次官の年間給与額22,977千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27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専務取締役の年間報酬額である43,967千円、常務取締役の年間報酬額である33,318千円、あるいは事務次官の年間給与額22,977千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)

該当者なし

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、社会貢献等多岐に亘っており、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28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28,414千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28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 該当なし	年	月			
理事A	千円 該当なし	年	月			
理事B	千円 該当なし	年	月			
監事A	千円 5,528	年 6	月 0	H28.3.31	1	
監事A (非常勤)	千円 該当なし	年	月			

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	該当なし
理事A	該当なし
理事B	該当なし
監事A	当該監事は、本学の業務の適正かつ効率的な運営を確保するため、監査計画及び監査手続に従い、学長、理事、内部監査部門等と意思疎通・連携を図り、情報の収集及び監査の環境の整備に務めるとともに、役員会その他の重要な会議に出席するほか、役職員等からその職務の執行状況について報告を受けるなどした上で、主要な事業所において業務及び財産の状況を調査した。また、会計監査に関し、会計監査人が独立の立場を保持し、かつ、適正な監査を実施しているかを監視及び検証するとともに、その職務の執行状況について報告を受けるなど、財務諸表等について検討し、効率的かつ効果的な監査を実施した。 平成28年3月18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 (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年度より開始した。(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28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28年度における主な改定内容は以下のとおりである。

【平成28年4月1日改正】

- 地域手当を1.5%引上げ
- 非常勤職員の日給及び時間給の改定
- 単身赴任手当の基礎額及び交通距離に応じた加算額の引き上げ

【平成28年12月1日改正】(平成28年4月1日に遡及適用)

- 俸給月額を平均約0.2%引上げ
- 初任給調整手当の限度額を50,600円に引上げ
- 勤勉手当を年間0.02月分引上げ

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28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	人 2467	歳 42	千円 7,106	千円 5,222	千円 139	千円 1,884
事務・技術	人 562	歳 42.5	千円 6,011	千円 4,464	千円 176	千円 1,547
教育職種 (大学教員)	人 1012	歳 47.8	千円 9,293	千円 6,742	千円 154	千円 2,551
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 607	歳 33.1	千円 5,011	千円 3,752	千円 78	千円 1,259
技能・労務職種	人 5	歳 57.7	千円 6,079	千円 4,486	千円 162	千円 1,593
海事職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
海技職種	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員)	人 70	歳 43.4	千円 7,391	千円 5,518	千円 115	千円 1,873
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	人 16	歳 37.9	千円 6,609	千円 4,960	千円 142	千円 1,649
医療職種 (病院医療技術職員)	人 181	歳 37.4	千円 5,427	千円 4,056	千円 145	千円 1,371
その他医療職種 (看護師)	人 4	歳 51.5	千円 5,978	千円 4,432	千円 278	千円 1,546
準正規職員	人 7	歳 36.6	千円 4,027	千円 3,062	千円 261	千円 965

再任用職員	人 40	歳 62.2	千円 5,463	千円 4,359	千円 251	千円 1,104
事務・技術	人 35	歳 61.9	千円 5,657	千円 4,486	千円 272	千円 1,171
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 2	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 3	歳 65.5	千円 3,063	千円 2,895	千円 139	千円 168
医療職種 (病院医療技術職員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	212	35.1	3,597	3,197	141	400
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	111	39.6	3,512	2,967	199	545
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	32.3	5,364	4,482	13	882
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	63	30.4	3,450	3,450	66	0
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	38.5	4,562	3,847	102	715
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
	28	27.9	3,781	3,197	108	584

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、海技職種、再任用職員の医療職種(病院看護師)、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〕

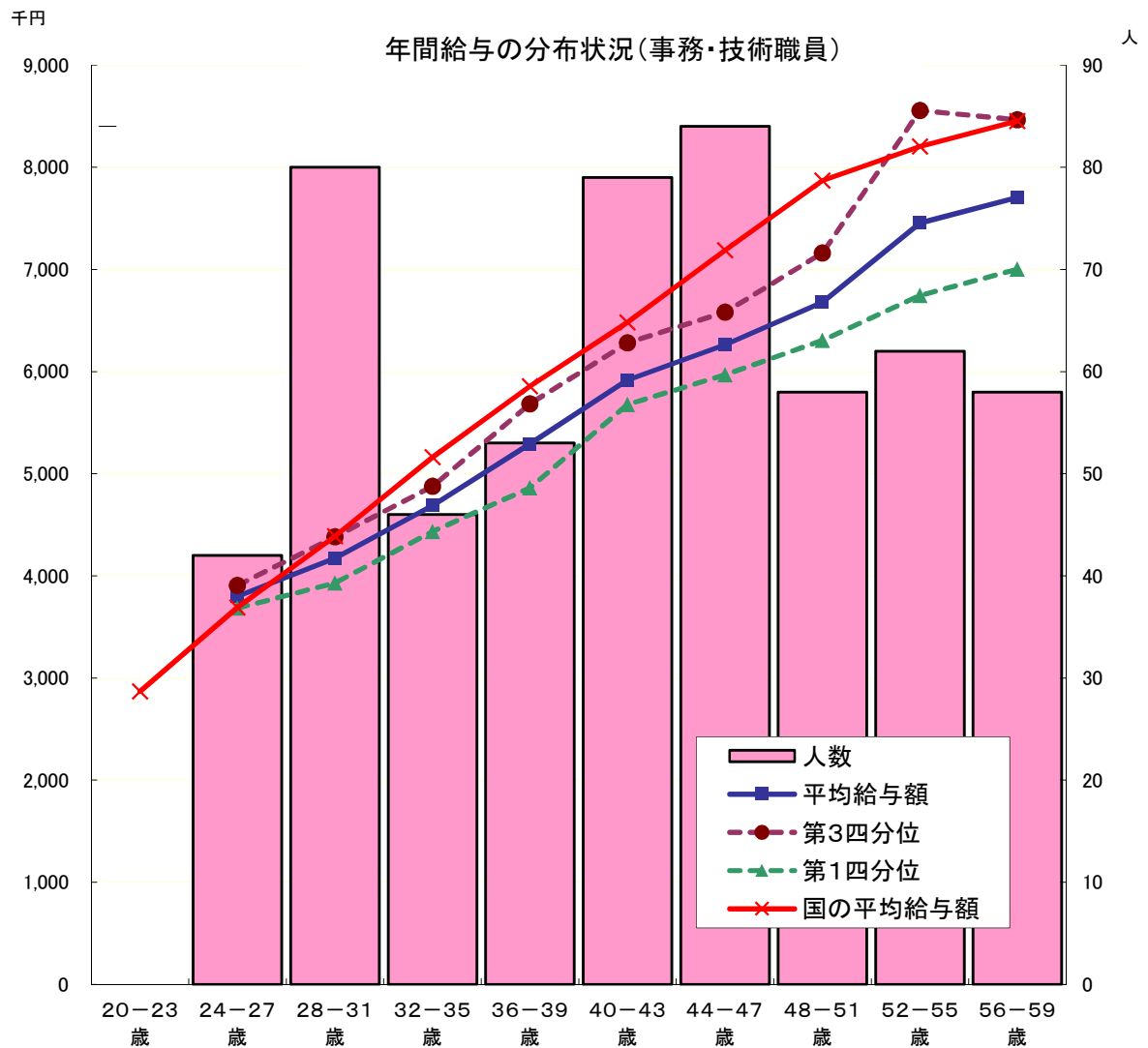
区分	人員	平均年齢	平成28年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	199	45.2	7,346	7,346	148	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
特命教員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	171	45.4	7,697	7,697	147	0
特命専門職	人	歳	千円	千円	千円	千円
	28	44.3	5,203	5,203	155	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。

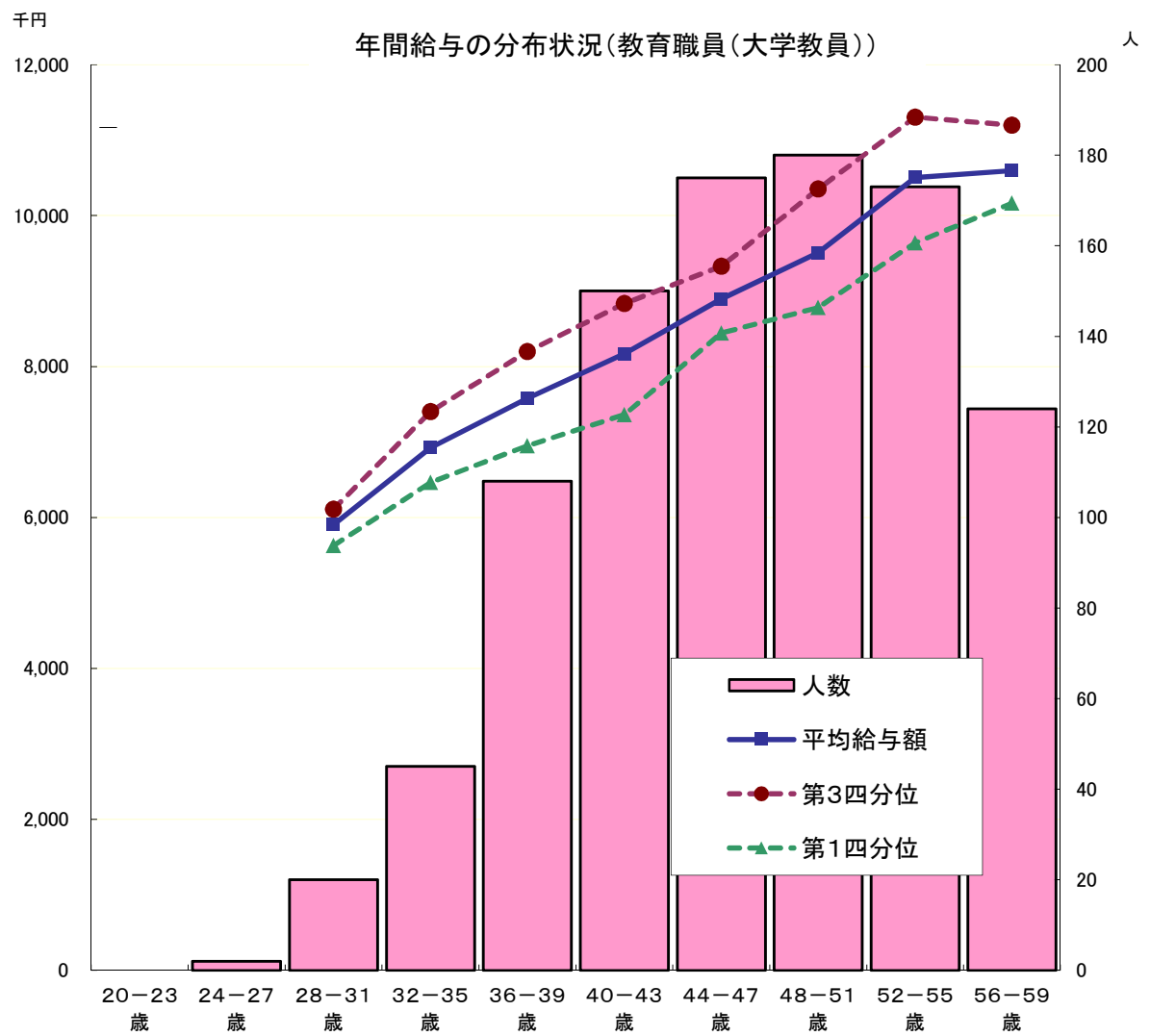
注2:「特命教員」とは、国内外の特に優れた能力又は高度の専門的な技能又は資格を有し、寄附金等の特定の経費により、期間を定め、年俸により雇用される者であって、大学が定める特定の事項について教育・研究に従事するもので、特命教授、特命准教授、特命講師及び特命助教をいう。

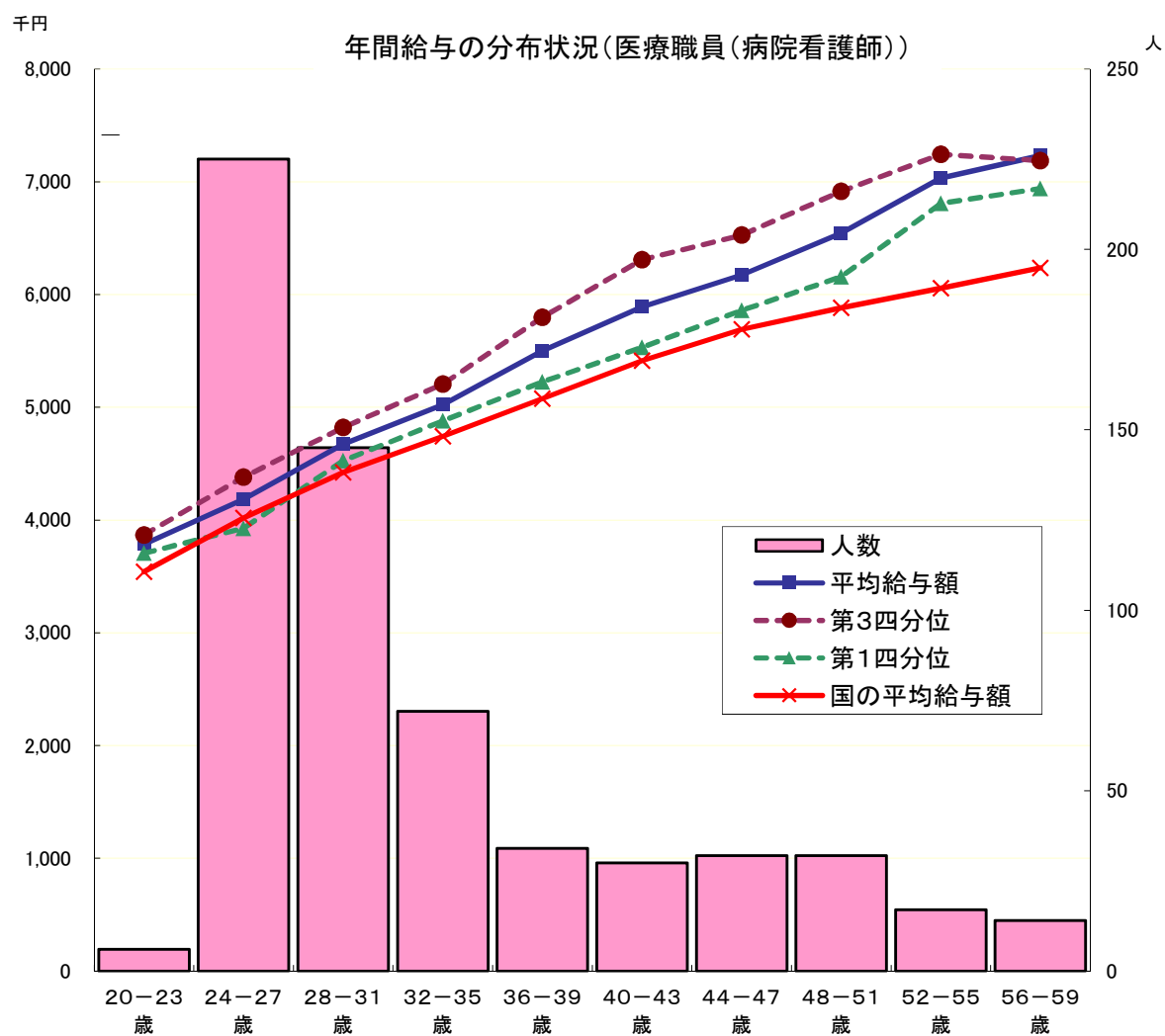
「特命専門職」とは、国内外の特に優れた能力又は高度の専門的な技能又は資格を有し、寄附金等の特定の経費により、期間を定め、年俸により雇用される者で、国立大学法人神戸大学事務組織規則に規定する事務組織等において、高度の専門的な知識又は優れた見識を一定の期間活用して行うことが特に必要と認められる業務に従事するものをいう。

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。





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	7	55.5	10,026	11,355 ～	8,833
課長	47	54.8	8,489	9,366 ～	7,161
課長補佐	62	52.5	7,146	8,396 ～	5,662
係長	195	45.1	6,174	7,317 ～	4,413
主任	78	43.1	5,605	6,865 ～	4,239
係員	173	31.8	4,196	5,269 ～	3,330

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	399	53.3	10,726	14,231 ～	8,007
准教授	369	45.9	8,717	9,980 ～	5,942
講師	78	43.4	7,909	9,327 ～	5,748
助教	156	40.4	6,899	8,269 ～	4,886
助手	10	47.2	5,998	7,062 ～	4,148

(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	52.8	7,862		
看護師長	32	50.1	6,882	7,487 ～	6,000
副看護師長	78	43.4	6,133	7,292 ～	4,769
看護師	493	30.2	4,589	6,358 ～	3,668

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。

注2:副看護部長の該当者は3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(最高～最低)は表示していない。

④ 賞与(平成28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)	% 52.9	% 55.3	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.1	% 44.7	% 45.9
	最高～最低	% 51.4～38.3	% 48.4～38.8	% 49.9～38.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 60.2	% 62.4	% 61.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.8	% 37.6	% 38.7
	最高～最低	% 42.4～36.7	% 40.1～34.9	% 41.2～36.1

(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)	% 54.8	% 56.7	% 55.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.2	% 43.3	% 44.2
	最高～最低	% 49.4～38.7	% 46.5～36.7	% 47.9～39.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 59.7	% 61.9	% 60.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.3	% 38.1	% 39.2
	最高～最低	% 52.9～0.0	% 46.1～0.0	% 49.4～0.0

(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)	% 59.7	% 61.7	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.3	% 38.3	% 39.3
	最高～最低	% 42.4～36.2	% 40.1～34.1	% 41.2～35.1

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	・年齢勘案 90.5 ・年齢・地域勘案 94 ・年齢・学歴勘案 89.2 ・年齢・地域・学歴勘案 93.6 (参考) 対他法人 103.1
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	(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 31.9%】 (国からの財政支出額 22,600,461千円、支出予算の総額 70,649,855千円：平成28年度予算) 【累積欠損額 0円(平成28年度決算)】 【管理職の割合 9.6% (常勤職員数562名中54名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 75.4% (常勤職員数562名中424名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 29.9%】 (支出総額 70,649,855千円、給与・報酬等支給総額 21,174,828千円：平成28年度決算) 【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。 ・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12.0%及び大学卒の従事割合が75.4%となっており、国家公務員の大卒従事割合55.7%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 ・職員の平均年齢は、平成28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9.6%と、国家公務員行政職(一)6級以上の割合約16.2%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 (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。
講ずる措置	今後も適切な給与水準の維持に務めたい。

○医療職員(病院看護師)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 106.8 ・年齢・地域勘案 111.1 ・年齢・学歴勘案 107.3 ・年齢・地域・学歴勘案 106.3 (参考) 対他法人 106.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	地域手当12%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。

給与水準の妥当性の検証	【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 22,600,461千円、支出予算の総額 70,649,855千円：平成28年度予算) 【累積欠損額 0円(平成28年度決算)】 【管理職の割合 0.0% (常勤職員数607名中1名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 70.5% (常勤職員数607名中428名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 29.9%】 (支出総額 70,649,855千円、給与・報酬等支給総額 22,600,461千円：平成28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、12.0%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る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 (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。
講ずる措置	今後も適切な給与水準の維持に務めたい。

○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

102.6

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28年度教育職員(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 178,200円 年間給与 2,971,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 325,920円 年間給与 5,338,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 390,650円 年間給与 6,433,000円

教育職員(大学教員)

- 22歳(助教、大卒初任給、独身)
月額 211,700円 年間給与 3,532,000円
- 35歳(講師、配偶者・子1人)
月額 409,130円 年間給与 6,792,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 512,400円 年間給与 8,478,000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28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 21,174,828	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,416,485	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 12,274,729	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 4,995,180	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 39,861,222	千円	千円	千円	千円	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平成28年度の「給与、報酬等支給総額」の573,206千円(2.8%)増の主な理由は、平成27年及び平成28年の人事院勧告に準拠し、俸給月額を増額改定、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、さらに、年俸制への切替えにかかる退職手当相当分の加算支給等の措置を実施したことが考えられる。
- ②平成28年度の「退職手当支給額」の146,591千円(9.4%)減の主な理由は、定年退職者が減少(前年比7.0%減)したことによると考えられる。
- ③平成28年度の「非常勤役職員給与」の263,049千円(2.2%)増の主な理由は、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28年度の「福利厚生費」の259,338千円(5.5%)増の主な理由は、外部資金による雇用者が増えたこと及び厚生年金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、949,002千円(2.4%)の増となった。

Ⅳ その他

特になし