

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あたり、国家公務員(事務次官年間報酬額 23,374千円)、職員数が当該法人(職員数約4,100人)と同規模である民間法人を参考とした。

② 令和3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5.34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令和3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、俸給(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167.5、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。

理事

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、俸給(634,000円～895,000円)に地域手当(76,080円～107,400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167.5、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。

監事

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、俸給(516,000円～706,000円)に地域手当(61,920円～84,720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167.5、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。

理事(非常勤)

〔 本学における役員報酬支給基準は、非常勤役員手当及び通勤手当から構成されている。
非常勤役員手当については、国立大学法人神戸大学役員報酬規程に則り、勤務形態を考慮し、年額(2,208,000円)又は月額(184,000円)又は日額(46,000円)としている。 〕

監事(非常勤)

〔 本学における役員報酬支給基準は、非常勤役員手当及び通勤手当から構成されている。
非常勤役員手当については、国立大学法人神戸大学役員報酬規程に則り、勤務形態を考慮し、年額(1,728,000円)又は月額(144,000円)又は日額(36,000円)としている。 〕

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和3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 20,789	千円 13,284	千円 5,911	千円 1,594	(地域手当)	4月1日	
A理事	千円 13,448	千円 8,472	千円 3,769	千円 1,016	(地域手当) (通勤手当)	4月1日	
B理事	千円 15,487	千円 9,816	千円 4,368	千円 1,177	(地域手当) (通勤手当)	4月1日	
C理事	千円 14,341	千円 9,132	千円 4,063	千円 1,095	(地域手当) (通勤手当)	4月1日	
D理事	千円 15,361	千円 9,816	千円 4,368	千円 1,177	(地域手当)	4月1日	
E理事	千円 15,504	千円 9,816	千円 4,368	千円 1,177	(地域手当) (通勤手当)	4月1日	
F理事	千円 14,566	千円 8,472	千円 3,883	千円 1,355	(地域手当) (通勤手当) (単身赴任手当)	4月1日	◇
G理事 (非常勤)	千円 2,208	千円 2,208	千円 0	千円 0			
H理事 (非常勤)	千円 2,208	千円 2,208	千円 0	千円 0			
A監事	千円 13,343	千円 8,472	千円 3,769	千円 1,016	(地域手当) (通勤手当)		※
B監事 (非常勤)	千円 1,863	千円 1,728	千円 0	千円 135	(通勤手当)		

注1:「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

注2:総額、各内訳については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、進取と自由の精神がみなぎる「真摯・自由・協同」の学風のもと、真理の探究と社会実装を旨として学問の継承と発展に寄与する伝統を継承するとともに、学長がリーダーシップを発揮し、神戸大学長期ビジョンとして、人文・人間科学系、社会科学系、自然科学系、生命医学系諸分野における強みを社会に活かし、「知と人を創る異分野共創研究教育グローバル拠点」として進化・発展し続けることを目指している。

具体的には、様々な国内外での連携・共創を高い次元で推進し世界最高水準の異分野共創型教育研究拠点を構築して本学の力を最大限に発揮・挑戦し、現代及び未来社会の課題を解決できる優秀な人材育成と新たな知と価値創造によりイノベーションを創出し、超高齢化、ポストコロナ、知識集約型デジタル社会に貢献す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、教職員数約4,100人及び学生等数約18,500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55,053千円、あるいは事務次官の年間給与額23,374千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である。

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4,100人の職員及び約18,500人の学生等が所属する大規模な総合大学である。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6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・人事・総務担当
- 教育・グローバル担当
- 研究・社会共創・イノベーション担当
- 広報・基金・情報・リスク管理担当
- 大学改革・デジタル化・評価担当
- 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30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46,681千円、常務取締役の年間報酬額である35,321千円、あるいは事務次官の給与額23,374千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)

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4,100人の職員及び約18,500人の学生が所属する大規模な総合大学である。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2名の理事(非常勤)が在職しており、外部の視点から大学運営の重責を担っている。

その理事(非常勤)の年間報酬額は、平成30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46,681千円、常務取締役の年間報酬額である35,321千円、あるいは事務次官の給与額23,374千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。

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4,100人及び学生数約18,500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30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26,392千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。

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(令和3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 13,390 (52,813)	年 月 12 0 (43) (3)	R3.3.31	1	
A理事	千円 6,648 (42,699)	年 月 6 0 (36) (0)	R3.3.31	1	
B理事	千円 2,153 (37,867)	年 月 2 0 (35) (0)	R3.3.31	1	
C理事	千円 6,648 (42,699)	年 月 6 0 (38) (6)	R3.3.31	1	
D理事	千円 2,153 (39,216)	年 月 2 0 (36) (11)	R3.3.31	1	
理事 (非常勤)	該当なし	年 月			
監事	該当なし	年 月			
監事 (非常勤)	該当なし	年 月			

注1:法人の長、A理事、B理事、C理事及びD理事については、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」)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。

注2:「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	<p>当該学長は、学長就任に伴い、「先端研究・文理融合研究で輝く卓越研究大学へ」というビジョンを掲げ、地球的課題において先導的役割を担う人材の輩出、新たな学術領域の開拓、国際的ハブ・キャンパスとしての機能強化、社会との協働・連携を基本的な目標として、神戸大学を牽引してきた。具体的には、教育面においては実践型グローバル人材を育成するために「GMAPs(グローバルマスタープログラム)」等の実施、「国際人間科学部」の設置、科学技術イノベーション研究科における文理融合教育プログラムの開発、神戸スタンダードに基づく教養教育の改革、「志」特別入試の導入などの教育改革を推進した。研究面においては、先端研究の重点化のため先端融合研究環を設置するとともに、文理融合・分野融合を図るため独立大学院として科学技術イノベーション研究科を新設し、文理の枠を超えた先端研究を推進した。また、全学的・戦略的な検討体制を構築するための戦略企画本部の設置、教育研究体制に学外者の意見を反映させるための神戸大学アドバイザーボードの設置、神戸大学ビジョンを支える新たな教員組織・人事システムの導入、財務状況分析に基づく自己収入増加策等による財務基盤の改善など、業務運営・財務面においてもリーダーシップを発揮し戦略的な改革を実施した。</p> <p>当該学長の業績勘案率については、これら本学の運営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、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
A理事	<p>当該理事は、平成27年4月1日から平成31年3月31日までの4年間、研究及び産学連携担当として、続く平成31年4月1日から令和3年3月31日までの2年間、研究及び情報管理担当として、文理の枠を超えた先端融合研究推進体制の整備、URAの積極的な支援等による外部資金比率の上昇、世界最高水準の社会システムイノベーション総合研究拠点の形成に向けた取組、市街地でのAIを活用して空調制御する世界発の実証実験の取組など本学の研究体制の整備や産学連携の推進に尽力した。</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、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
B理事	<p>当該理事は、平成31年4月1日から令和3年3月31日までの2年間、教育及び入試担当として、学修支援システムの利用促進のための環境整備、学生等からの問合せに対応するためのAI相談窓口の設置、大学入学共通テスト導入に伴う新たな出願システムの構築など本学の学修環境の整備や入試体制の強化に尽力した。</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、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
C理事	<p>当該理事は、平成27年4月1日から平成31年3月31日までの4年間、病院及び危機管理担当として、続く平成31年4月1日から令和3年3月31日までの2年間、病院、学生及び危機管理担当として、次世代医療における企業との連携等による外部資金比率の上昇、認知症の早期発見・早期介入に向けた共同研究の推進、「マイクロ波マンモグラフィ」の開発、病院経営マネジメント人材の養成、医療安全体制の強化など本学の臨床研究体制・病院経営の整備や危機管理の強化に尽力した。</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、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
D理事	<p>当該理事は、平成31年4月1日から令和3年3月31日までの2年間、産学連携担当として、大学100%出資による産学連携事業会社「株式会社神戸大学イノベーション」の設立、産官学の連携による国産初の手術支援ロボットの開発及び実証実験組織の設置など本学の産学連携の推進に尽力した。</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、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
理事 (非常勤)	該当なし
監事	該当なし
監事 (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。

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当である
と考える。

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2
9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あたって、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労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:勤労手当 (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)	1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令和3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、期末手当及び勤労手当)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127.5、12月に支給する場合には100分の127.5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。

勤労手当については、勤労手当基準額(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)に勤労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、令和3年度における主な改定内容は以下のとおりである。

○特定調整手当の新設

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	令和3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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	2,531	42.9	6,996	5,089	139	1,907
事務・技術	673	43.0	5,762	4,230	171	1,532
教育職種 (大学教員)	874	50.1	9,673	6,939	152	2,734
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	614	34.5	5,279	3,898	81	1,381
技能・労務職種	5	48.1	4,590	3,397	165	1,193
海事職種						
海技職種	5	39.1	5,495	4,028	105	1,467
教育職種 (附属高校教員)	64	42.2	7,543	5,567	122	1,976
教育職種 (附属義務教育学校教員)	17	37.9	7,001	5,195	162	1,806
医療職種 (病院医療技術職員)	209	37.3	5,543	4,087	145	1,456
その他医療職種 (看護師)	3	53.5	6,315	4,611	130	1,704
準正規職員	59	45.1	4,215	3,141	149	1,074
政策研究職員	8	42.5	7,060	5,353	141	1,707

再任用職員	38	62.7	4,522	3,804	204	718
事務・技術	38	62.7	4,522	3,804	204	718
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)						
技能・労務職種						
教育職種 (附属高校教員)						
医療職種 (病院医療技術職員)						
その他医療職種 (看護師)						

区分	人員	平均年齢	令和3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		
非常勤職員	124	36.5	3,610	3,246	99	364
事務・技術	39	46.3	3,714	2,763	183	951
教育職種 (大学教員)	12	37.5	4,711	4,043	93	668
医療職種 (病院医師)	73	31.1	3,373	3,373	55	0
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)						

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。

「政策研究職員」とは、高度な専門知識、経験等に基づく調査、研究、情報の分析等を行うことにより、政策の企画及び立案の業務に従事するものをいう。

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、教育職種(附属高校教員)、医療職種(病院医療技術職員)、その他医療職種(看護師)、非常勤職員の医療職(病院看護師)、技能・労務職種、医療職種(病院医療技術職員)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、区分以外に記載せず、全体の数値からも除外している。

[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	令和3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	236	49.6	9,359	7,231	145	2,128
教育職種 (大学教員)	229	50.0	9,438	7,245	147	2,193
特命教員	7	36.5	6,772	6,772	82	0
政策研究職員						
任期付職員	176	48.0	7,473	7,473	156	0
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
特命教員	136	48.3	8,109	8,109	148	0
特命専門職	37	47.3	5,231	5,231	182	0
政策研究職員	3	42.8	6,294	6,294	174	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。

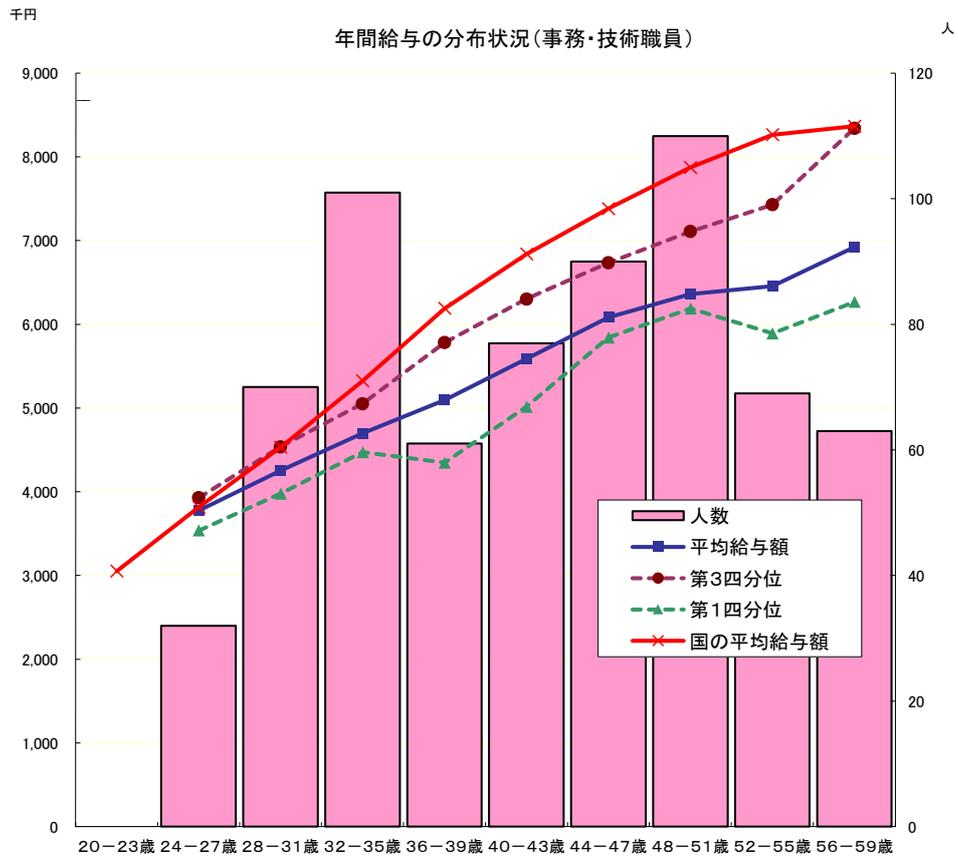
注2: 「特命教員」とは、国内外の特に優れた能力又は高度の専門的な技能又は資格を有し、寄附金等の特定の経費により、期間を定め、年俸により雇用される者であって、大学が定める特定の事項について教育・研究に従事するもので、特命教授、特命准教授、特命講師及び特命助教をいう。

「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、寄付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。

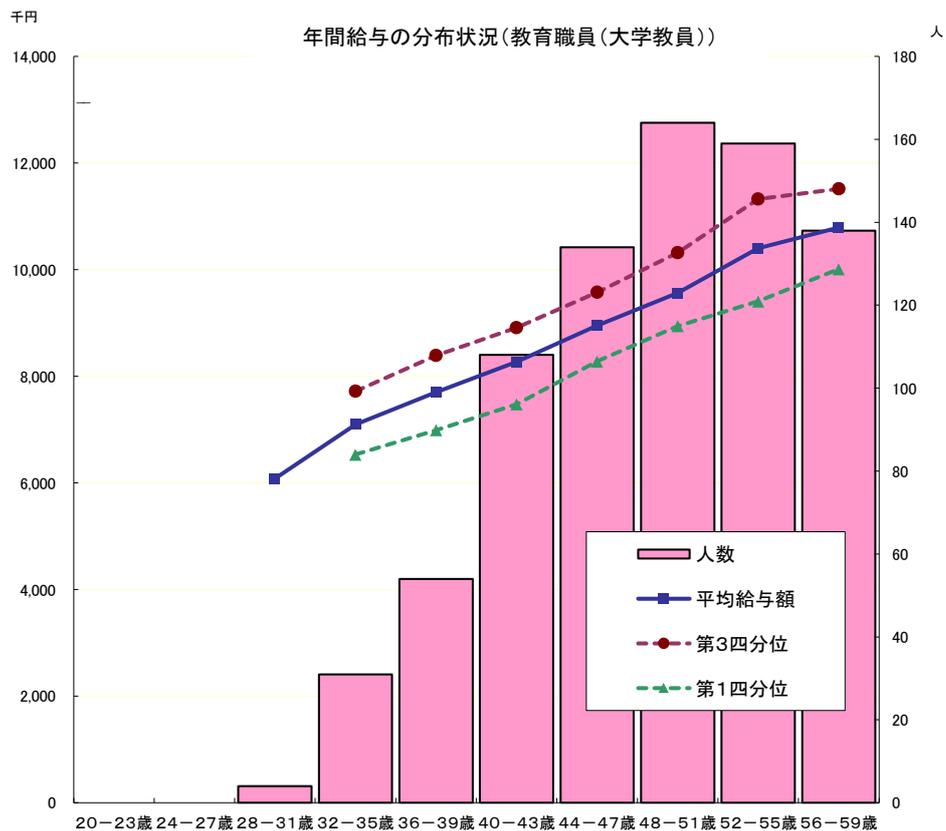
「政策研究職員」とは、高度な専門知識、経験等に基づく調査、研究、情報の分析等を行うことにより、政策の企画及び立案の業務に従事するものをいう。

注3: 常勤職員の政策研究職員は該当者が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、区分以外に記載せず、全体の数値からも除外している。

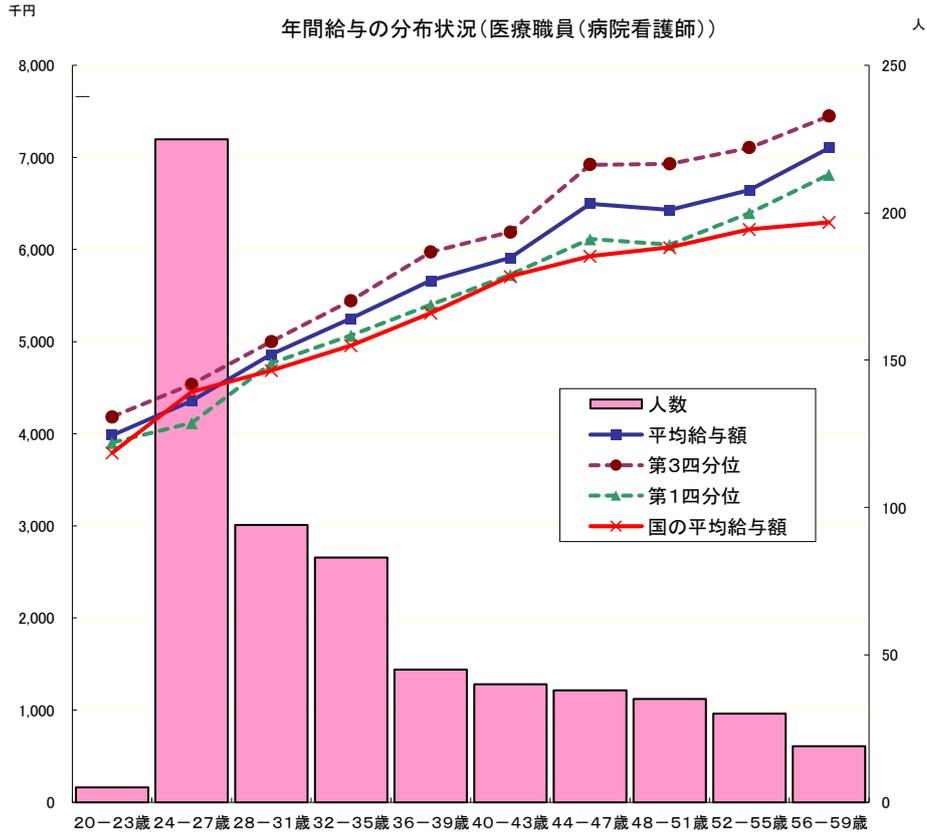
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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28～31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、第1四分位及び第3四分位に関し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)/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	56.5	9,795	11,260	8,661
課長	34	54.6	8,540	9,232	7,251
課長補佐	60	51.6	7,268	7,961	5,933
係長	204	46.5	6,417	7,576	4,901
主任	122	40.2	5,522	7,268	4,060
係員	248	37.6	4,051	5,944	3,277

注:「部長」には「次長」を含み、「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	391	54.7	10,899	14,845	8,125
准教授	286	48.3	8,999	10,243	6,612
講師	61	45.2	8,246	9,203	6,759
助教	133	42.7	7,232	8,458	5,529
助手	3	60.2	6,914		

注:助手の該当者は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、年間給与の最高額及び最低額は記載していない。

(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	該当者なし				
副看護部長	4	54.8	7,939		
看護師長	29	48.8	7,059	7,503～	6,261
副看護師長	67	47.0	6,545	7,202～	5,533
看護師	514	31.9	4,896	6,609～	3,749

注：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、年間給与の最高額及び最低額は記載していない。

④ 賞与(令和3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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	51.0	51.3	51.1
	最高～最低	49.0	48.7	48.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	57.1	57.1	57.1
	最高～最低	42.9	42.9	42.9
	最高～最低	45.2～39.2	45.5～39.2	45.2～39.2

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	51.0	50.1	50.6
	最高～最低	49.0	49.9	49.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	57.2	57.1	57.1
	最高～最低	42.8	42.9	42.9
	最高～最低	47.4～0.0	47.4～0.0	47.1～0.0

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	56.6	56.5	56.5
	最高～最低	43.4	43.5	43.5
	最高～最低	45.2～39.8	45.2～39.8	45.2～39.8

注：医療職員(病院看護師)における管理職員は該当者がいないため、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 83.5 ・年齢・地域勘案 87.3 ・年齢・学歴勘案 82.5 ・年齢・地域・学歴勘案 87.0 (参考)対他法人 96.1
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	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 26.7%】 (国からの財政支出額 22,021百万円、支出予算の総額 82,383百万円:令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和3年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 5.8% (常勤職員数673名中39名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 78.3% (常勤職員数673名中527名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 24.0%】 (支出総額 86,287百万円、給与・報酬等支給総額 20,680百万円:令和3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12.0%及び大学卒の従事割合が78.3%となっており、国家公務員の大卒従事割合60.4%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83.5%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、令和3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5.8%と、国家公務員行政職(一)6級以上の割合約16.8%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) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定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 103.5 ・年齢・地域勘案 111.0 ・年齢・学歴勘案 98.3 ・年齢・地域・学歴勘案 110.5 (参考) 対他法人 105.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>地域手当12%地域に所在していること及び令和3年国家公務員給与等実態調査の「適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」の医療職俸給表(三)によると、最終学歴が大卒以上6.8%、短大卒90.3%、高校卒2.9%であるのに対し、本学は大卒以上72.6%、短大卒27.4%、高校卒0%であり、国と比べて初任給決定基準学歴が高いこと、また同調査の「適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員」の医療職(三)によると、1級(准看護師)の構成割合が3.4%であるのに対し、本学は0%であること等が影響していると考えられる。</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 26.7%】 (国からの財政支出額 22,021百万円、支出予算の総額 82,383百万円:令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和3年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 0% (常勤職員数647名中0名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 72.6% (常勤職員数614名中446名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 24.0%】 (支出総額 86,287百万円、給与・報酬等支給総額 20,680百万円:令和3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) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定))</p> <p>当該法人は、国家公務員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、対国家公務員指数の一部が100を上回っていることについての理由の説明及び給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考えられる。引き続き、適切な給与水準の設定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

101.6

(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、令和3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

(扶養親族がない場合)

- 22歳 (大卒初任給)
月額 182,200円 年間給与 3,055,000円
- 35歳 (主任)
月額 312,256円 年間給与 5,228,000円
- 50歳 (課長補佐)
月額 414,288円 年間給与 7,025,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 6,500円、子1人につき 10,000円又は15,000円)を支給。

教育職員(大学教員)

(扶養親族がない場合)

- 27歳 (助教、博士修了初任給)
月額 291,400円 年間給与 4,883,000円
- 35歳 (講師)
月額 392,672円 年間給与 6,660,000円
- 50歳 (教授)
月額 572,768円 年間給与 9,821,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 3,500円又は6,500円、子1人につき 10,000円又は15,000円)を支給。

注1:月額には、俸給月額、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歳及び27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、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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 21,174,828	千円 21,268,361	千円 20,923,793	千円 20,908,472	千円 21,024,823	千円 20,680,033
退職手当支給額 (B)	千円 1,416,484	千円 1,496,191	千円 1,336,688	千円 1,478,113	千円 1,794,740	千円 1,440,341
非常勤役職員等給与 (C)	千円 12,274,729	千円 13,053,889	千円 13,353,704	千円 13,386,307	千円 13,538,529	千円 14,138,122
福利厚生費 (D)	千円 4,995,179	千円 5,138,867	千円 5,273,001	千円 5,343,213	千円 5,400,627	千円 5,463,739
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 39,861,221	千円 40,957,310	千円 40,887,188	千円 41,116,106	千円 41,758,720	千円 41,722,237

注1: 中期目標期間の開始年度から当年度分までを記載する。

注2: 「給与、報酬等支給総額」においては、受託研究費等により雇用される職員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」における常勤の合計額と一致しない。

注3: 「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。

注4: 「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費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5: 各区分について千円未満切り捨てとして記載しているため、「最広義人件費」と他区分の合計額は必ずしも一致しない。

総人件費について参考となる事項

①令和3年度の「給与、報酬等支給総額」の344,790千円(1.6%)減の主な要因として、学長交代により役員数が減少したことや、退職に伴う教職員構成の変動により教職員数が減少したことに伴う減額が考えられる。

②令和3年度の「退職手当支給額」の354,399千円(19.7%)減の主な要因として、役員の退職者がいなかったことや定年退職者が減少したことに伴う減額が考えられる。

また、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年2月1日から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、支給水準の引き下げを実施した。

・役員に関する講じた措置の概要:退職手当額の計算式の調整率を87/100から83.7/100に引き下げる

こと。

・職員に関する講じた措置の概要:役員と同様。

なお、本学における方針決定に時間を要したことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。

③令和3年度の「非常勤役職員給与」の599,593千円(4.4%)増の主な要因として、外部資金等により雇用する職員が増加したことに伴う増額が考えられる。

④令和3年度の「福利厚生費」の63,112千円(1.2%)増の主な要因として、共済組合負担金率及び社会保険料等の負担率の引き上げ及び標準報酬月額の上限の改定に伴う増額が考えられる。

⑤上記①～④の要因により、令和3年度においては対前年度比 36,483千円(0.09%)の減となった。

IV その他

特になし