

# 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 平成25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員に対する報酬のうち賞与については、役員報酬規程により「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」と定めている。

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3,700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。

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4,542万円、あるいは事務次官の年間給与額2,044万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。

また、同規模の職員数である国立大学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。

#### 【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、国家公務員指定職適用官職、民間企業との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考ええる。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	国家公務員の給与の臨時特例に関する法律を参酌し、平成24年7月1日より俸給月額、地域手当及び賞与の支給に当たって、9.77%を乗じて得た額を相当する額を減じて支給していたが、本学の予算執行状況等を総合的に検討の結果、臨時特例措置の終了時期を前倒しし、平成26年2月末日とした。	
理事		同上
監事		同上
理事(非常勤)		同上
監事(非常勤)		同上

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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 18,211	千円 12,149	千円 4,647	千円 1,214 (地域手当) 199 (通勤手当)			
A理事	千円 13,653	千円 8,975	千円 3,433	千円 897 (地域手当) 347 (通勤手当)	4月1日		*
B理事	千円 13,691	千円 8,975	千円 3,433	千円 897 (地域手当) 386 (通勤手当)	4月1日		*
C理事	千円 14,549	千円 9,814	千円 3,754	千円 981 (地域手当) 0 (通勤手当)			
D理事	千円 11,698	千円 7,916	千円 3,285	千円 791 (地域手当) 164 (通勤手当) 253 (単身赴任手当)	5月16日		*
E理事	千円 14,746	千円 9,814	千円 3,754	千円 981 (地域手当) 196 (通勤手当)			
F理事	千円 13,305	千円 8,975	千円 3,433	千円 897 (地域手当) 90 (通勤手当)	4月1日		*
G理事	千円 14,997	千円 9,814	千円 3,754	千円 981 (地域手当) 447 (通勤手当)			
H理事	千円 12,137	千円 7,712	千円 2,963	千円 771 (地域手当) 197 (通勤手当) 492 (単身赴任手当)		3月31日	◇
I監事	千円 11,640	千円 7,748	千円 2,963	千円 774 (地域手当) 153 (通勤手当)			
J監事 (非常勤)	千円 1,676	千円 1,592	千円 0	千円 83 (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 役員の退職手当の支給状況(平成25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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事A	5,362 (46,788)	4 (32)	0 (0)	H25.3.31	-	理事Aの業績は、法人の業績に反映すべき顕著な業績や業務の実績悪化を認めないので、退職手当の増減は行わず、職員として在職した期間を通算した額を決定した。	
理事B	5,362 (50,944)	4 (40)	0 (6)	H25.3.31	-	理事Bの業績は、法人の業績に反映すべき顕著な業績や業務の実績悪化を認めないので、退職手当の増減は行わず、職員として在職した期間を通算した額を決定した。	
理事C	5,362 (45,179)	4 (31)	0 (9)	H25.3.31	-	理事Cの業績は、法人の業績に反映すべき顕著な業績や業務の実績悪化を認めないので、退職手当の増減は行わず、職員として在職した期間を通算した額を決定した。	
監事						該当者なし	

注1:理事AからC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。

## 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 人件費管理の基本方針

人件費管理は、中期目標期間中の人件費予算の年度展開及び教育研究組織の見直しを踏まえて職種又は部局別の人員を定め、中長期的な観点に立った適切な管理を行うこととしている。具体的には、学長裁量枠を設けるなど、組織の再編等に質量共に柔軟に対応できる人員配置を行うとともに、総人件費改革の実行計画を踏まえた人件費削減について、着実に実施することとしている。

#### ② 職員給与決定の基本方針

##### ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

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に定めていくこととしている。

##### イ 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

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。

#### ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

##### 【平成25年4月1日改正】

○39歳未満の職員に係る号俸の回復措置の実施

##### 【平成25年12月1日改正】

○医学部附属病院において休診日(土曜日, 日曜日, 祝日等)に実施する手術の施術者に対する手当の新設

##### 【平成26年1月1日改正】

○55歳を超える職員の標準勤務成績での昇給の停止

○医学部附属病院において患者と直接対応を行う業務及び診療報酬請求等の高度な専門的知識を必要とする業務に従事する医事課職員に対する俸給の調整額の支給

##### 【平成26年3月1日改正】

○国家公務員の給与の臨時特例に関する法律を参酌した給与の減額措置を平成26年2月末日で終了

## 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25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 2,591	歳 42.3	千円 6,659	千円 5,008	千円 144	千円 1,651
事務・技術	人 564	歳 41.6	千円 5,294	千円 4,052	千円 179	千円 1,242
教育職種 (大学教員)	人 1,170	歳 48.3	千円 8,472	千円 6,305	千円 157	千円 2,167
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 591	歳 32.5	千円 4,753	千円 3,618	千円 83	千円 1,135
技能・労務職種	人 7	歳 52.9	千円 5,390	千円 4,095	千円 204	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 38.8	千円 5,269	千円 4,021	千円 120	千円 1,248
教育職種 (附属高校教員)	人 62	歳 44.4	千円 7,484	千円 5,674	千円 139	千円 1,810
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	人 20	歳 38.3	千円 6,400	千円 4,867	千円 125	千円 1,533
医療職種 (病院医療技術職員)	人 163	歳 36.6	千円 5,096	千円 3,883	千円 149	千円 1,213
その他医療職種 (看護師)	人 8	歳 49.9	千円 6,187	千円 4,644	千円 152	千円 1,543

再任用職員	人 49	歳 63.3	千円 3,159	千円 3,038	千円 249	千円 121
事務・技術	人 10	歳 62.1	千円 3,380	千円 2,933	千円 234	千円 447
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 2	歳	千円	千円	千円	千円
その他事務・技術	人 36	歳 63.5	千円 3,070	千円 3,070	千円 262	千円 0
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	204	32.8	3,534	3,008	109	526
事務・技術	92	36.8	3,275	2,486	158	789
教育職種 (大学教員)	14	35.7	5,474	4,130	120	1,344
医療職種 (病院医師)	79	28.8	3,497	3,497	56	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)	18	27.6	3,547	2,706	95	841

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)、技能・労務職種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]

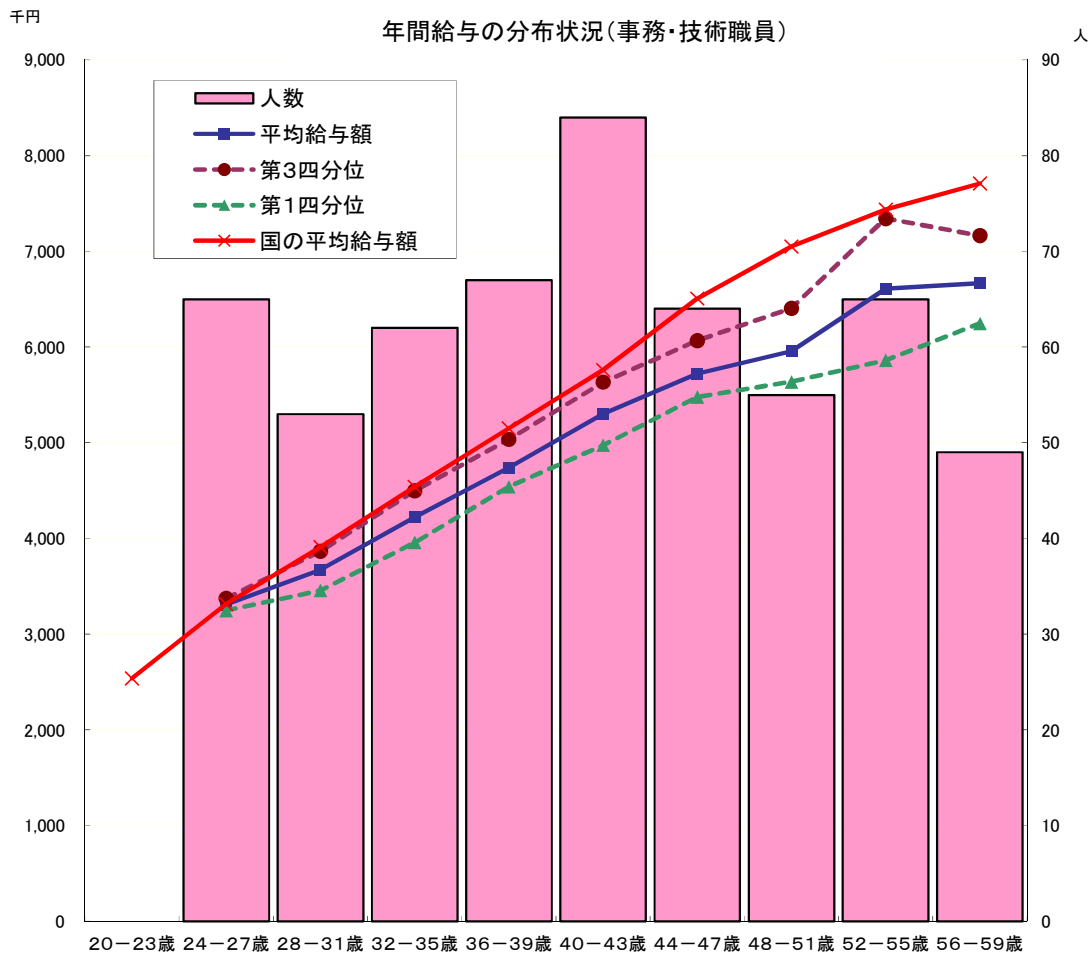
区分	人員	平均年齢	平成25年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
任期付職員	150	43.7	7,238	7,238	169	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
特命教員	125	43.6	7,619	7,619	153	0
特命専門職	25	44.3	5,338	5,338	245	0

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、⑤まで同じ。]



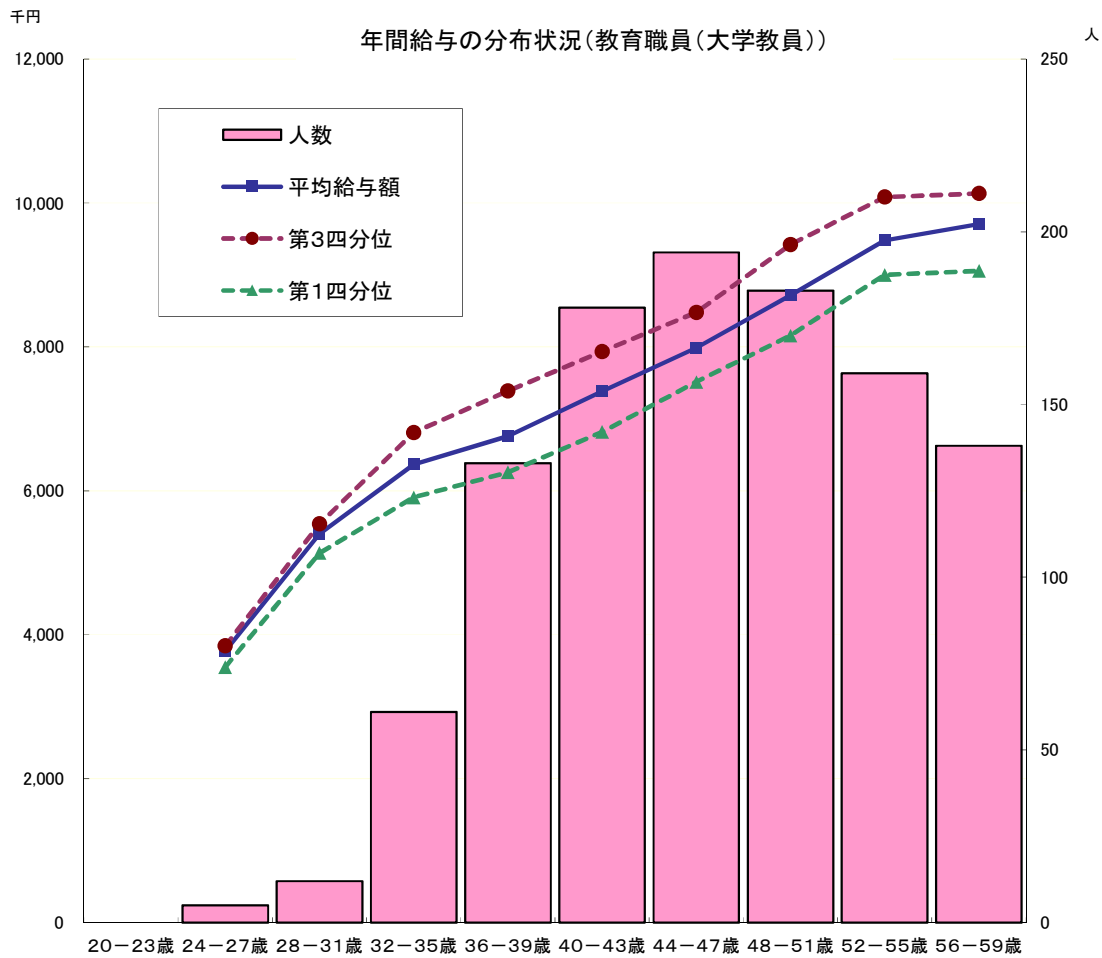
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
部長	2		-	-			
課長	44	53.4	7,223	7,784	7,516		
課長補佐	66	51.9	6,199	6,698	6,427		
係長	169	45.6	5,123	5,856	5,519		
主任	114	41.2	4,439	5,418	4,921		
係員	169	30.8	3,297	3,944	3,651		

注1:部長の該当者は2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の平均額は表示していない。

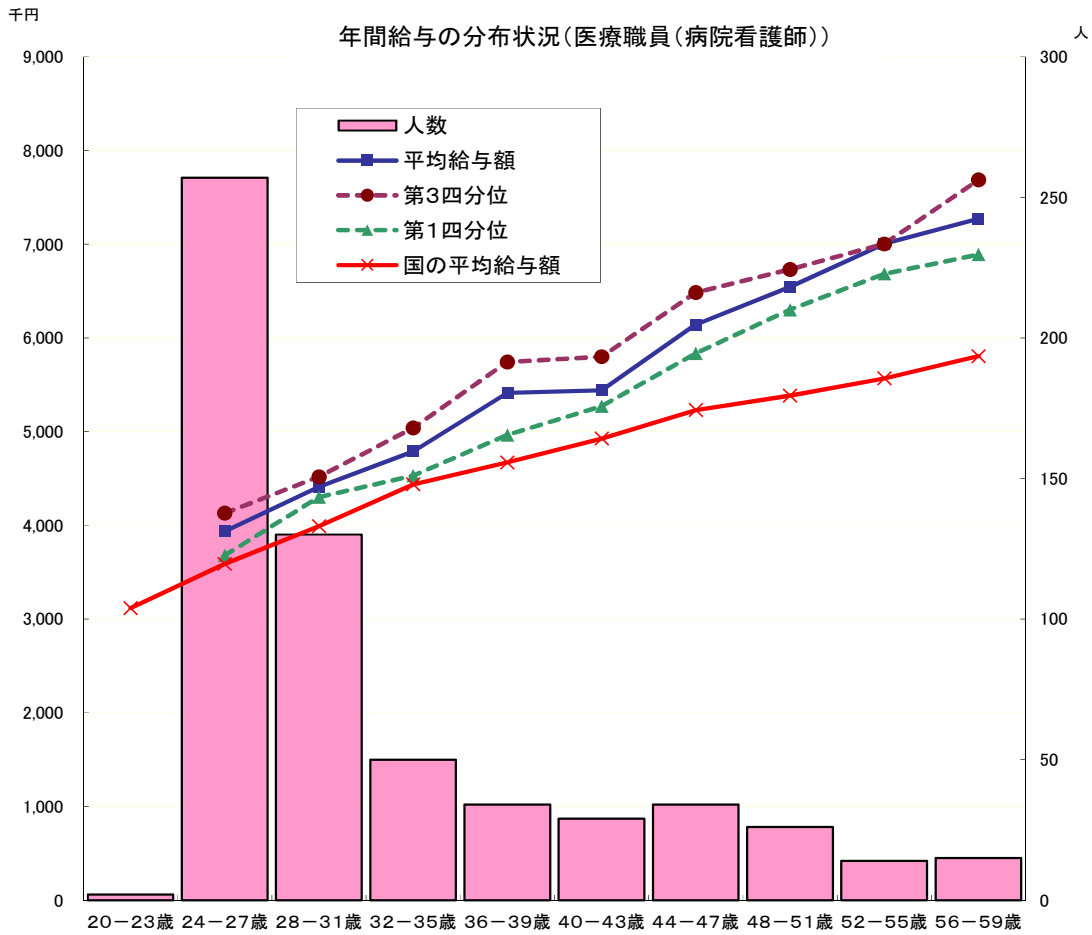
注2:「課長」には、「事務長」及び「室長(課長相当)」を含み、「課長補佐」には、「事務長補佐」、「専門員」及び「室長(課長補佐相当)」を含み、「係長」には、「専門職員」を含む。



(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	四分位	
			第1四分位	第3四分位
教授	516	54.3	9,107	10,108
准教授	376	45.2	7,489	8,239
講師	67	44.0	6,928	7,694
助教	191	39.9	5,953	6,694
助手	20	44.3	5,673	6,394





注:年齢20～23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、平均給与額及び年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

(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	四分位		
			第1分位	第3分位	
		平均			
		千円	千円	千円	千円
看護部長	1	-	-	-	-
副看護部長	4	56.3	-	7,953	-
看護師長	32	51.4	6,680	6,901	7,066
副看護師長	76	43.5	5,527	5,969	6,458
看護師	478	29.3	3,896	4,277	4,499

注1: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の平均額は表示していない。

注2: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)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		係員	主任 係員	係長 主任	課長補佐 係長	課長 課長補佐
人員 (割合)	564 人	62 人 (11.0%)	120 人 (21.3%)	251 人 (44.5%)	75 人 (13.3%)	40 人 (7.1%)
年齢 (最高～ 最低)		48～24 歳	56～26 歳	59～34 歳	59～42 歳	59～41 歳
所定内給 与年額 (最高～ 最低)		3,111 ～ 2,211 千円	3,774 ～ 2,427 千円	4,860 ～ 2,780 千円	5,230 ～ 4,263 千円	6,275 ～ 4,682 千円
年間給与 額 (最高～ 最低)		3,996 ～ 2,893 千円	4,830 ～ 3,192 千円	6,435 ～ 3,637 千円	6,937 ～ 5,693 千円	8010 ～ 6,386 千円

区分	6級	7級	8級	9級
標準的な職位	課長	部長	局長 部長	局長
人員 (割合)	14 人 (2.5%)	1 人 (0.2%)	1 人 (0.2%)	該当者なし
年齢 (最高～ 最低)	59～44 歳	～ 歳	～ 歳	～ 歳
所定内給 与年額 (最高～ 最低)	6,726 ～ 5,605 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円
年間給与 額 (最高～ 最低)	8,717 ～ 7,399 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円

注:7級及び8級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

## (教育職種(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位			助教 助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	1,170 人	該当者なし ( ) 人	211 ( 18.0 % ) 人	67 ( 5.7 % ) 人	377 ( 32.2 % ) 人	515 ( 44.0 % ) 人
年齢 (最高～ 最低)		～ 歳	63～24 歳	58～33 歳	63～31 歳	63～38 歳
所定内給 与年額 (最高～ 最低)		～ 千円	5,793 ～ 2,694 千円	6,495 ～ 4,276 千円	6,959 ～ 3,807 千円	9,383 ～ 5,182 千円
年間給与 額 (最高～ 最低)		～ 千円	7,556 ～ 3,522 千円	8,508 ～ 5,745 千円	9,339 ～ 5,135 千円	12,824 ～ 6,972 千円

## (医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		准看護師	看護師	看護師長 副看護師長	看護師長	副看護部長
人員 (割合)	591 人	該当者なし ( ) 人	478 ( 80.9 % ) 人	77 ( 13.0 % ) 人	31 ( 5.2 % ) 人	4 ( 0.7 % ) 人
年齢 (最高～ 最低)		～ 歳	54～23 歳	59～31 歳	59～37 歳	59～51 歳
所定内給 与年額 (最高～ 最低)		～ 千円	4,677 ～ 2,608 千円	5,380 ～ 3,383 千円	5,732 ～ 4,540 千円	6,191 ～ 5,832 千円
年間給与 額 (最高～ 最低)		～ 千円	6,273 ～ 3,459 千円	7,172 ～ 4,490 千円	7,742 ～ 6,065 千円	8,213 ～ 7,817 千円

区分	6級	7級
標準的な職位	看護部長	看護部長
人員 (割合)	1 ( 0.2 % ) 人	該当者なし ( ) 人
年齢 (最高～ 最低)	～ 歳	～ 歳
所定内給 与年額 (最高～ 最低)	～ 千円	～ 千円
年間給与 額 (最高～ 最低)	～ 千円	～ 千円

注:6級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成25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)	% 55.7	% 57.4	% 56.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.3	% 42.6	% 43.4
	最高～最低	% 44.3～44.2	% 44.4～40.9	% 44.4～42.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 66.7	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 33.3	% 34.6
	最高～最低	% 38.8～30.2	% 36.0～29.9	% 37.3～31.6

(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)	% 56.0	% 57.5	% 56.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.0	% 42.5	% 43.2
	最高～最低	% 50.0～34.7	% 46.6～32.6	% 46.3～35.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.4	% 66.0	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.6	% 34.0	% 35.2
	最高～最低	% 49.7～33.2	% 42.7～30.8	% 46.0～32.2

(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	% 65.9	% 64.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.6	% 34.1	% 35.3
	最高～最低	% 38.8～33.2	% 36.0～30.8	% 37.4～32.0

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。

⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(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)	
对国家公務員(行政職(一))	90.2
対他の国立大学法人等(事務・技術職員)	100.5
(教育職員(大学教員))	
対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))	104.5
(医療職員(病院看護師))	
对国家公務員(医療職(三))	112.5
対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))	106.0

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容										
指数の状況	<table border="0"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>90.2</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="0"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>93.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>89.2</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>93.2</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	90.2	参考	<table border="0"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>93.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>89.2</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>93.2</td> </tr> </table>	地域勘案	93.4	学歴勘案	89.2	地域・学歴勘案	93.2
対国家公務員	90.2										
参考	<table border="0"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>93.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>89.2</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>93.2</td> </tr> </table>	地域勘案	93.4	学歴勘案	89.2	地域・学歴勘案	93.2				
地域勘案	93.4										
学歴勘案	89.2										
地域・学歴勘案	93.2										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	—										
給与水準の適切性の検証	<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 32.9% (国からの財政支出額 26,121,551千円、支出予算の総額 79,444,006千円：平成25年度予算)</p> <p>【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10%及び大学卒の従事割合が、約72%となっているにもかかわらず、国家公務員に対する指数が、90.2%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25年国家公務員給与等実態調査による行政職(一)及び(二)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15.8%と比較しても低い水準となっていること</p> <p>【主務大臣の検証結果】 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未達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> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 —</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	
指数の状況	対国家公務員 112.5	
	参考	地域勘案 108.4
		学歴勘案 114.7 地域・学歴勘案 113.1
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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。	
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>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 26,121,551千円、支出予算の総額 79,444,006千円:平成25年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>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"> <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</li> <li>・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ること</li> </ul> <p>【主務大臣の検証結果】</p> <p>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概ね同様であることから、給与水準は概ね適正であると考ええる。</p>	
	<p>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額 0円(平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>_____</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

103.5

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25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。

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 18,875,691	千円 19,364,097	千円 (%) △ 488,406 ( △ 2.5 )	千円 (%) △ 1,359,688 ( △ 6.7 )
退職手当支給額 (B)	千円 1,242,355	千円 2,243,509	千円 (%) △ 1,001,154 ( △ 44.6 )	千円 (%) △ 124,697 ( -9.1 )
非常勤役職員等給与 (C)	千円 10,960,636	千円 10,366,331	千円 (%) 594,305 ( 5.7 )	千円 (%) 1,814,290 ( 19.8 )
福利厚生費 (D)	千円 4,190,794	千円 4,041,887	千円 (%) 148,907 ( 3.7 )	千円 (%) 597,418 ( 16.6 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 35,269,476	千円 36,015,824	千円 (%) △ 746,348 ( △ 2.1 )	千円 (%) 927,323 ( 2.7 )

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488,406千円(2.5%)減の主な理由は、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25年度は年度当初から実施したことが考えられる。
- ②平成25年度の「退職手当支給額」の減の主な理由は、定年退職者が減少したこと(前年比28%)また「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、支給水準の段階的引き下げ実施により支給額が1,001,154千円(44.6%)の減額したことによると考えられる。
- ③平成25年度の「非常勤役職員給与」の594,305千円(5.7%)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25年度の「福利厚生費」の増の理由は、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最広義人件費の減の主な理由は、非常勤役職員等給与及び福利厚生費の増額があったものの常勤職員の給与、報酬等及び退職手当の減額の結果、746,348千円(2.1%)の減となった。

### IV 法人が必要と認める事項

特になし