様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人東京医科歯科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

本学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数（当該法人約2,000人）や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人金沢大学･･･当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施していて、また、本学と同様に附属病院を有する（常勤職員数約2,000人）。公表資料によれば、平成26年度の長の年間報酬額は18,903千円であり、理事については 12,499～14,128千円、監事については12,388千円である。なお、本学と同様に地域手当18％分を加算した場合、長の年間報酬額は21,826千円とな り、理事については14,443千円～16,317千円、監事については14,312千円となる。
本学の平成26年度年間報酬額については、長は20,535千円、理事は16,668千円～17,166千円、監事は12,970千円である。

(2) 事務次官年間報酬額･･･22,491千円

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。）

国立大学法人評価委員会が行う平成26年度の本学の業務の実績に関する評価の結果及び役員としての職務実績等を総合的に勘案して、役員に支給する期末特別手当を決定した。

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

学長の給与は、東京医科歯科大学役員給与規則に則り、本給、調整手当、通勤手当、研究特別手当及び期末特別手当とする。本給表は同規則に規定のとおりとし、学長の号給は7号給としている。
調整手当及び研究特別手当については、常勤職員の例に準じて支給する。

期末特別手当の額は、それぞれの基準日現在において学長が受けるべき本給及び調整手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の45を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の140の支給率、12月に支給する場合においては100分の155の支給率を乗じて得た額に、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の区分に応じて、職員給与規則に定める割合を乗じて得た額とする。

なお、人事院勧告に基づく平成27年4月1日の改正により、常時勤務する役員の本給表は号給に応じて引き下げられ、その引き下げ額は、7号給の場合は21,000円である。ただし、平成30年3月末までは現行給与を下回らないよう経過措置を設けた。
また、平成27年4月1日の改正により、期末特別手当の金額を増額、又は減額する場合及び退職手当を算定する際の業績勘案率を決定する場合には、経営協議会の意見を聴いて学長が決定することとした。

理事

理事の給与は、東京医科歯科大学役員給与規則に則り、本給、調整手当、通勤手当、研究特別手当及び期末特別手当とする。本給表は同規則に規定のとおりとし、理事の号給は5号給以内の範囲で、当該理事の勤務内容等を勘案し、学長が別に定めることとしている。
調整手当及び研究特別手当については、常勤職員の例に準じて支給する。

期末特別手当の額は、それぞれの基準日現在において学長が受けるべき本給及び調整手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の45を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の140の支給率、12月に支給する場合においては100分の155の支給率を乗じて得た額に、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の区分に応じて、職員給与規則に定める割合を乗じて得た額とする。

なお、人事院勧告に基づく平成27年4月1日の改正により、常時勤務する役員の本給表を号給に応じて14,000円～24,000円引き下げた。ただし、平成30年3月末までは現行給与を下回らないよう経過措置を設けた。

また、平成27年4月1日の改正により、期末特別手当の金額を増額、又は減額する場合及び退職手当を算定する際の業績勘案率を決定する場合には、経営協議会の意見を聴いて学長が決定することとした。

理事(非常勤)

非常勤理事の給与は、東京医科歯科大学役員給与規則に則り、非常勤役員手当とする。
非常勤役員手当の月額は、当該役員の職務の困難度、実績等を勘案して、学長が別に定める。

監事

監事の給与は、東京医科歯科大学役員給与規則に則り、本給、調整手当、通勤手当、研究特別手当及び期末特別手当とする。本給表は同規則に規定のとおりとし、監事の号給は4号給以内の範囲で、当該監事の勤務内容等を勘案し、学長が別に定めることとしている。
調整手当及び研究特別手当については、常勤職員の例に準じて支給する。

期末特別手当の額は、それぞれの基準日現在において学長が受けるべき本給及び調整手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の45を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の140の支給率、12月に支給する場合においては100分の155の支給率を乗じて得た額に、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の区分に応じて、職員給与規則に定める割合を乗じて得た額とする。

なお、人事院勧告に基づく平成27年4月1日の改正により、常時勤務する役員の本給表を号給に応じて14,000円～24,000円引き下げた。ただし、平成30年3月末までは現行給与を下回らないよう経過措置を設けた。
また、平成27年4月1日の改正により、期末特別手当の金額を増額、又は減額する場合及び退職手当を算定する際の業績勘案率を決定する場合には、経営協議会の意見を聴いて学長が決定することとした。

監事(非常勤)

非常勤理事の給与は、東京医科歯科大学役員給与規則に則り、非常勤役員手当とする。
非常勤役員手当の月額は、当該役員の職務の困難度、実績等を勘案して、学長が別に定める。

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 20,534	千円 12,660	千円 5,595	千円 2,278 (調整手当) 0 (通勤手当)			
A理事	千円 17,006	千円 10,648	千円 4,423	千円 1,801 (調整手当) 133 (通勤手当)			
B理事	千円 16,318	千円 10,008	千円 4,423	千円 1,801 (調整手当) 85 (通勤手当)			
C理事	千円 16,383	千円 10,008	千円 4,423	千円 1,801 (調整手当) 150 (通勤手当)			
D理事	千円 16,374	千円 10,008	千円 4,423	千円 1,801 (調整手当) 141 (通勤手当)			
E理事 (非常勤)	千円 600	千円 600	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)		H27.6.30	
F理事 (非常勤)	千円 1,600	千円 1,600	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)			
A監事	千円 12,814	千円 7,776	千円 3,437	千円 1,399 (調整手当) 201 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)			

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
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。
注4:「調整手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

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

国立大学法人東京医科歯科大学は、「知と癒しの匠を創造する」に基づき、教育研究診療の質のさらなる高度化を図り、世界をリードする指導的役割を果たす人材を育成することを目指している。特に、平成27年度には、分野別QS世界大学ランキングの歯学分野で日本第1位、世界第6位の高評価を獲得する等、学長のリーダーシップの下で、世界レベルの研究力や国際競争力の強化に努めている。
そうした中で、本学の学長は、常勤職員数約2,600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。
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3,159万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,249万円と比べてもそれ以下となっている。
加えて、本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参考にして決定しているが、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等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

本学の理事は、常勤職員数約2,600名の法人の代表である学長の補佐として、「大学改革」「教育・学生」「研究」「医療」の各担当として任命され、各方面からグローバル化の推進を図ること等により、世界トップレベルの大学を目指すべく、経営責任者の職務を担っている。
理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,159万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,249万円と比べてもそれ以下となっている。
加えて、本学では理事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参考にして決定しているが、理事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等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）

本学の非常勤理事は、常勤職員数約2,600名の法人の代表である学長の補佐として、平成26年度から新たな「法務・コンプライアンス」担当の理事として任命され、本学における法令順守に関する職務を担っている。
本学では非常勤役員の給与は、当該役員の職務の困難度、実績等を勘案して学長が定めている。
また、公表情報から算出した、関東・甲信越地域における他の単科の国立大学法人13校の非常勤理事の平成26年度の平均報酬は2,546千円である。さらに本学で定める地域手当相当の18％を勘案した場合、3,004千円となる。

こうした職務内容の特性や民間企業等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

本学の監事は、本学の健全な発展に資するため、法令等に従い、業務の適正かつ効率的、効果的、経済的な運営を図ること及び会計経理の適正を確保するための監査職務を担っている。監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,159万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,249万円と比べてもそれ以下となっている。
加えて、本学では監事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参考にして決定しているが、監事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等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)

本学の非常勤監事は、本学の健全な発展に資するため、法令等に従い、業務の適正かつ効率的、効果的、経済的な運営を図ること及び会計経理の適正を確保するための監査職務を担っている。
なお、本学では非常勤役員の給与は、当該役員の職務の困難度、実績等を勘案して学長が定めている。
また、公表情報から算出した、関東・甲信越地域における他の単科の国立大学法人13校の非常勤監事の平成26年度の平均報酬は2,039千円である。これに本学で定める地域手当の18%分を加算した場合、2,406千円となる。
こうした職務内容の特性や民間企業等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。

【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
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
理事A	千円 該当者なし	年	月			
理事B	千円 該当者なし	年	月			
理事C	千円 該当者なし	年	月			
理事D	千円 該当者なし	年	月			
理事E （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			
理事F （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 該当者なし	年	月			
監事B （非常勤）	千円 該当者なし	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	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事C	該当者なし
理事D	該当者なし
理事E (非常勤)	該当者なし
理事F (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし

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

国立大学法人評価委員会が行う本学の業務の実績に関する評価の結果及び役員としての職務実績を総合的に勘案して、役員に支給する期末特別手当を増額または減額する。

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

給与法に定める職種に応じた俸給表を参考として、毎年の人事院勧告を考慮し、決定する。

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。）

個人評価の結果を基礎資料とした職員の労働成績に応じ、昇給、昇格、降格及び勤勉手当における支給割合の増減を行う。

【昇給】

労働成績に応じ、5段階の区分に分け、0～8号給以上の区分の範囲内で労働成績に応じ昇給させる。（国家公務員の給与制度と同様）

【昇格・降格】

昇格：特に労働成績が優秀で、かつ本学が定める必要経験年数又は必要在級年数を有している者は、上位の職務の級に決定することができる。（国家公務員の給与制度と同様）

降格：労働成績が不良な場合は下位の級に決定することができる。（国家公務員の給与制度と同様）

【賞与：勤勉手当（査定分）】

6月1日及び12月1日（以下「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の労働成績に応じて支給割合を決定する。（国家公務員の給与制度と同様）

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

【平成27年4月1日より施行】
①人事院勧告に伴う改正
・本給表改正
平均2%の引き下げ改定を行った。ただし、激変緩和のため、平成30年3月末までは現行給与を下回らないよう経過措置を設けた。また、55歳を超える職員に対する本給等の1.5%減額支給措置は平成30年3月末に廃止とする。
・管理職員特別勤務手当の新設
管理職員が、災害への対処等の臨時・緊急の必要によるやむを得ず平日深夜（午前0時から午前5時までの間）に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給することとした。
また同様の理由で休日に勤務し、代休が取得出来ない場合、12,000円を超えない範囲内の額を支給する。
・単身赴任手当の改定
基礎額を7,000円引き上げ、また、加算額については、交通距離に応じて1,000円～3,000円の引き上げを行った。

②年俸制教員給与規則の制定
・新たに年俸制の適用を受ける常勤教員（以下、「年俸制教員」という。）に関する規則を制定した。
・年俸制教員のうち、本学または他の国立大学法人等の月給制の教員から、引き続き本学の年俸制教員となる教員について、年俸制教員となる前日までの在職期間における自己都合退職による退職手当を支給できるようにした。

③医療職員の給与関係規則の改正
・医学部附属病院及び歯学部附属病院に所属する看護師、助産師に対する診療・夜間看護等手当を、労働の区分に応じて500円～2,000円引き上げた。
・医学部附属病院に所属する看護師又は助産師に対し、セクションリーダー手当を新設し、セクションリーダーに命ぜられた者に対して月額5,000円を支給することとした。
・医学部附属病院において手術時に麻酔施用を専門に担当する医師に対し、時間外麻酔手当を新設し、手術1回につき1人に10,000円を支給することとした。
・医学部附属病院の消化器内科、呼吸器内科、糖尿病・内分泌・代謝内科及び老年病内科において、クリニカルアシスタントの休診日・夜間業務の導入及び勤務に応じた手当の新設し、労働区分に応じて5,000円～15,000円を支給することとした。

④退職手当の調整額の改正
平成26年8月に行われた人事院勧告に基づく給与制度の総合的な見直しが退職手当の支給水準に及ぼす影響等に鑑み、当該改正後の給与水準を考慮して、調整額の区分に応じ、5,000円～16,250円の増額を行った。

⑤管理職手当の改正
・職務の級にかかわらず、定額制とした。
・医学部附属病院の全ての副看護部長に対して月額60,000円の管理職手当を支給することとした。

【平成27年6月1日より施行】
⑥勤勉手当の支給率の改定
新たな評価区分「標準者」を創設し、これまで職員の大多数が占めていた「良好な者」の評価区分の下に位置付けることで、従来よりも、より適正に、評価区分に応じた勤勉手当支給率の決定を行うことができるようになった。

【平成27年7月1日より施行】
⑦セカンドオピニオン手当の新設
医学部附属病院又は歯学部附属病院に勤務する医師又は歯科医師が、セカンドオピニオン外来の相談業務に従事した場合には、相談1件につき、医学部附属病院の場合は10,000円、歯学部附属病院の場合は7,500円を、主として相談業務に従事した1名に支給することとした。

【平成27年10月13日より施行】
⑧先端歯科診療センターの開設に伴う給与規則の改正
先端歯科診療センターに係る土曜日診療を行う歯科医師に対し、1回につき7,500円の診療・夜間看護等手当を支給することとした。

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 1682	歳 41.2	千円 6,823	千円 5,123	千円 119	千円 1,700
事務・技術	人 362	歳 39.1	千円 5,891	千円 4,435	千円 156	千円 1,456
教育職種 (大学教員)	人 584	歳 48.0	千円 9,180	千円 6,864	千円 118	千円 2,316
医療職種 (病院看護師)	人 561	歳 35.7	千円 5,323	千円 4,014	千円 86	千円 1,309
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 174	歳 40.2	千円 5,689	千円 4,290	千円 146	千円 1,399

※医療職種(病院医師)については、該当なしのため欄を削除する。

※技能・労務職種については、該当者が1名のため、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。

常勤職員(年俸制)	人 207	歳 38.1	千円 5,789	千円 5,789	千円 139	千円 0
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 91	歳 44.1	千円 7,846	千円 7,846	千円 132	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 3	歳 46.8	千円 5,375	千円 5,375	千円 175	千円 0
医療職種 (病院医療技術職員)	人 87	歳 30.8	千円 4,218	千円 4,218	千円 140	千円 0
特定有期雇用職員	人 25	歳 39.7	千円 3,848	千円 3,848	千円 156	千円 0

※医療職種(病院医師)については、該当なしのため欄を削除する。

※事務・技術については、該当者が1名のため、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。

在外職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

※在外職員については、該当者が1名のため、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。

任期付職員	人 16	歳 46.9	千円 5,927	千円 5,927	千円 122	千円 0
URA	人 16	歳 46.9	千円 5,927	千円 5,927	千円 122	千円 0

※事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当なしのため欄を削除する。

再任用職員	人 3	歳 64.5	千円 4,139	千円 3,514	千円 166	千円 625
事務・技術	人 2	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

※教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当なしのため欄を削除する。

※事務・技術及び技能・労務職種については、該当者が2名以下のため、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。

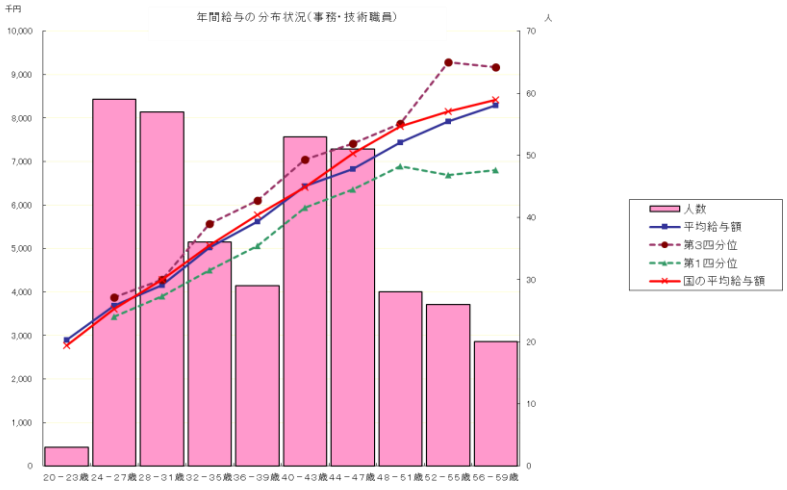
非常勤職員	人 20	歳 51.4	千円 3,325	千円 2,537	千円 127	千円 788
事務・技術	人 19	歳 52.4	千円 3,271	千円 2,498	千円 129	千円 773
医療職種 (病院看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

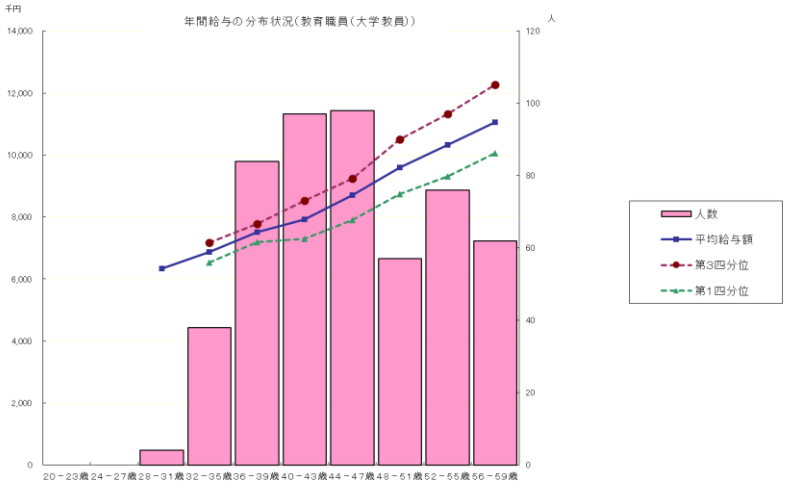
※教育職種(大学教員)及び医療職種(病院医師)については、該当なしのため欄を削除する。

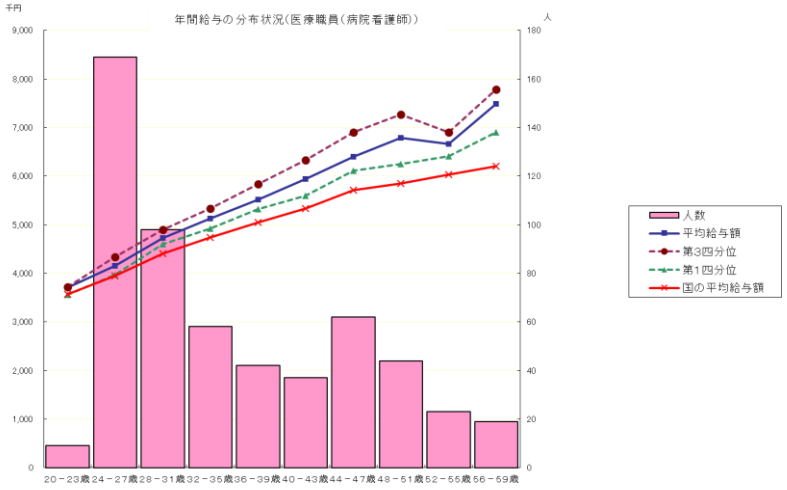
※医療職種(病院看護師)については、該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから人数以外は記載していない。

注: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。

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。〕







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
局長	1			
部長	5	57.7	10,194	10,861～9,613
課長	21	53.0	9,027	9,954～8,008
課長補佐	32	47.2	7,623	8,439～6,358
係長	120	43.2	6,460	7,832～4,384
主任	36	41.4	5,627	7,048～4,028
係員	147	30.7	4,091	6,546～2,834

※局長の該当者は、1名のため、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。

（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	139	56.4	11,673	15,447～8,530
准教授	114	50.8	9,484	10,990～7,381
講師	104	47.8	8,855	9,836～6,937
助教	227	41.5	7,344	8,672～5,291

（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	2			
副看護部長	5	52.9	8,101	8,698～7,221
看護師長	31	50.8	7,326	7,868～6,181
副看護師長	68	45.0	6,437	7,273～4,837
看護師	455	33.0	4,867	7,102～3,560

※看護部長の該当者は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。

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)	% 61.0	% 65.4	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.0	% 34.6	% 36.7
	最高～最低	% 47.3～32.7	% 52.4～25.2	% 49.8～30.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.1	% 66.9	% 65.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.9	% 33.1	% 35.0
	最高～最低	% 41.0～29.6	% 39.8～25.1	% 40.4～27.5

(教育職員(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)	% 60.9	% 63.2	% 62.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.1	% 36.8	% 37.9
	最高～最低	% 46.9～35.6	% 44.3～31.2	% 45.6～33.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.2	% 66.2	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.8	% 33.8	% 35.2
	最高～最低	% 41.0～34.6	% 43.3～18.8	% 41.9～30.4

(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)	% 56.3	% 60.7	% 58.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.7	% 39.3	% 41.5
	最高～最低	% 56.7～37.0	% 49.8～32.6	% 53.2～34.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.6	% 64.9	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.4	% 35.1	% 36.2
	最高～最低	% 46.9～32.7	% 44.0～25.8	% 44.7～29.6

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　97.9 ・年齢・地域勘案　86.4 ・年齢・学歴勘案　97.5 ・年齢・地域・学歴勘案　87.2 (参考)対他法人　109.9
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) 【国からの財政支出について】 (平成27年度予算) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　26.9% 国からの財政支出額13,488百万円(運営費交付金)、384百万円(施設整備費補助金)、1,113百万円(補助金等収入) 支出予算の総額　55,643百万円 【検証結果】 適正であると考える。 (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る。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。
講ずる措置	今後も引き続き国家公務員の給与水準を考慮し、適切な水準の維持に努める。

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　109.5 ・年齢・地域勘案　101.4 ・年齢・学歴勘案　109.3 ・年齢・地域・学歴勘案　103.2 (参考)対他法人　108.4
国に比べて給与水準が高くなっている理由	・平成27年国家公務員給与等実態調査の公務員の適用俸給表、性別、最終学歴別人員の俸給表医(三)による最終学歴が、大卒4.5%、短大卒88.1%、高卒7.3%であるのに対し、本学は、大卒53.5%、短大卒46.5%、高卒0%であり、国と比べて初任給決定基準学歴が高いため、対国家公務員指数が高くなっているものと考えられる。 ・平成27年国家公務員給与等実態調査の公務員の適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員の俸給表医(三)によると、国家公務員の1級(准看護師)の構成割合が、8.4%と、本学の構成割合の0%と比較して著しく高い。この1級職員の構成比の違いにより、対国家公務員指数が高くなっているものと考えられる。 ・調整手当(地域手当)の支給割合が一律18%の本学と、様々な支給割合の国家公務員と比較しているため、対国家公務員指数が高くなっているものと考えられる。
給与水準の妥当性の検証	(法人の検証結果) 【国からの財政支出について】 (平成27年度予算) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　26.9% 国からの財政支出額13,488百万円(運営費交付金)、384百万円(施設整備費補助金)、1,113百万円(補助金等収入) 支出予算の総額　55,643百万円 【検証結果】 適正であると考える。 (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る。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。
講ずる措置	今後も引き続き国家公務員の給与水準を考慮し、適切な水準の維持に努める。

○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　103.3

(注)上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比較を基礎に、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。

(なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。)

4 モデル給与

教育職員（大学教員）
○22歳（大卒初任給、独身）
月額 216,315円　年間給与 3,654,265円

○35歳（講師、配偶者・子1人）
月額 456,424円　年間給与 7,494,862円

○45歳（准教授、配偶者・子2人）
月額 533,242円　年間給与 8,734,002円

事務・技術職員
○22歳（大卒初任給、独身）
月額 174,200円　年間給与 2,799,887円

○35歳（係長、配偶者・子1人）
月額 322,582円　年間給与 5,592,841円

○45歳（課長補佐、配偶者・子2人）
月額 425,232円　年間給与 7,357,509円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤勉手当の支給額については、本給の月額、調整手当、役職段階別加算額及び管理職加算額の月額に、その者の勤務期間の区分に応じて100分の0以上100分の100以下の割合及びその者の職務実績に応じて0以上100分の155以下の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額としている。

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 11,633,007	千円 11,487,005	千円 11,102,923	千円 10,992,345	千円 11,360,221	千円 12,312,670
退職手当支給額 (B)	千円 750,937	千円 929,075	千円 790,348	千円 872,895	千円 930,819	千円 874,884
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,940,471	千円 7,380,076	千円 7,932,403	千円 8,012,186	千円 9,359,576	千円 9,218,684
福利厚生費 (D)	千円 2,200,615	千円 2,335,985	千円 2,393,793	千円 2,539,798	千円 2,746,317	千円 2,895,533
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 21,525,031	千円 22,132,141	千円 22,219,469	千円 22,417,226	千円 24,396,933	千円 25,301,772

注：中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。
※表内の各金額について千円未満切り捨てのため、最広義人件費とその内訳の合計額は必ずしも一致しない

※「非常勤役職員等給与」において、寄付金、受託研究費その他競争的外部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。

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(前年度比8.3%増)
①平成27年4月から、これまでの月給制教育職員(大学教員)のうち、シニア層について年俸制への切替を行い、新規採用の教育職員(大学教員)については、全ての助教及び希望する講師以上の者について年俸制での採用を行っている。
上述した年俸制への切替者は給与水準が高く、また、年俸制適用者の給与には退職手当相当金額が上乗せされるため、給与の増額が考えられる。
②勤勉手当に関して、成績優秀者については、人事院勧告による国の引上げ率(0.1月分)を超える引上げ率(0.15月分)の改定を行った。
その他、人事院勧告に準拠し、管理職特別勤務手当を新たに規定し、単身赴任手当の増額改定を行った。
③平成27年4月から規則改正により、手当等の増額が2件、新たな手当が5件創設された。

(2)最広義人件費(前年度比3.7%増)
上記増減要因に加え、法定福利の保険料率の上昇により福利厚生費が5.4%増額したことにより、最広義人件費が3.7%の増額となった。

Ⅳ その他

特になし