

## 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) 国立大学法人山形大学・・・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25年度の長の年間報酬額は15,786千円であり、理事については10,882～13,871千円、監事については9,753千円である。  
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18,611千円となり、理事については12,803千円～16,312千円、監事については11,488千円となる。

本学の平成25年度年間報酬額については、長は18,507千円、理事は12,750千円～15,260千円、監事は11,582千円である。

(2) 事務次官年間報酬額・・・22,652千円

###### 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。)

国立大学法人評価委員会が行う平成25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26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、平成27年1月1日の改正により、6月の支給率を100分の147.5に、12月の支給率を100分の162.5に引き上げた。

###### 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。これにより、他の国立大学法人との均衡を保つこととしている。  
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理事が受けるべき本給及び調整手当の月額合計額に、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、平成27年1月1日の改正により、6月の支給率を147.5に、12月の支給率を162.5に引き上げた。

理事(非常勤)	<p>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、学長が定める。</p>
監事	<p>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。これにより、他の国立大学法人との均衡を保つこととしている。 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。</p> <p>期末特別手当の額は、それぞれの基準日現在において当該監事が受けるべき本給及び調整手当の月額合計額に、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。</p> <p>なお、平成27年1月1日の改正により、6月の支給率を147.5に、12月の支給率を162.5に引き上げた。</p>
監事(非常勤)	<p>非常勤監事の給与は、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、学長が定める。</p>

## 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 20,535	千円 12,931	千円 5,325	千円 2,279 (調整手当) 0 (通勤手当)	H26.4.1		
A理事	千円 17,166	千円 10,720	千円 4,509	千円 1,804 (調整手当) 133 (通勤手当)	H26.4.1		
B理事	千円 16,668	千円 10,375	千円 4,409	千円 1,804 (調整手当) 80 (通勤手当)	H26.4.1		
C理事	千円 16,682	千円 10,222	千円 4,509	千円 1,801 (調整手当) 149 (通勤手当)	H26.4.1		
D理事	千円 16,917	千円 10,239	千円 4,730	千円 1,806 (調整手当) 0 (通勤手当)	H26.4.1		
E理事 (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)	H26.4.1		
A監事	千円 12,970	千円 7,942	千円 3,426	千円 1,400 (調整手当) 202 (通勤手当)	H26.4.1		
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)	H26.4.1		

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。特に国際関係については、スーパーグローバル創成支援事業タイプAに採択される等、学長のリーダーシップの下で「世界に冠たる医療系総合大学への飛躍」を目指し、グローバル化を推進している。

そうした中で、本学の学長は、職員数約2,500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3,111万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万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であるとしている。

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、職員数約2,500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3,111万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万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であるとしている。

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、職員数約2,500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、他の単科の国立大学法人13校の非常勤理事の平成25年度の平均報酬は2,414千円である。さらに本学で定める地域手当の18%分を加算した場合、2,849千円となる。

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3,111万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万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、他の単科の国立大学法人13校の非常勤理事の平成25年度の平均報酬は1,966千円である。これに本学で定める地域手当の18%分を加算した場合、2,319千円となる。

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等、民間企業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	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			
理事C	千円 該当なし	年 月			
理事D	千円 該当なし	年 月			
理事E (非常勤)	千円 該当なし	年 月			
監事A	千円 該当なし	年 月			
監事B (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
理事C	該当なし
理事D	該当なし
理事E (非常勤)	該当なし
監事A	該当なし
監事B (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

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、毎年的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出来る。(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出来る。(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26年度における主な改定内容

##### 【平成26年4月1日より施行】

・海外拠点職員の待遇の改善及び本学のグローバル戦略の推進のために、治安等の問題から自動車等を利用する必要がある場合に、規定の交通費加算をすることができるようにした。また、子女教育加算について、4才以上6才未満の子女についても、現に必要とする教育経費を海外拠点勤務手当として支給できるようにした。

・組織改正に伴い、管理職手当の支給対象に、新たに「副理事」及び「学生支援・保健管理機構長」を加えた。

・充実な医療体制の維持を目指すために、非常勤(日々雇用)職員として雇用していた附属病院に勤務する医療技術職員について、常勤の年俸制職員として採用することとした。

##### 【平成26年7月1日より施行】

・独創的又は先駆的な研究課題に取り組み、多くの外部資金を獲得し、今後極めて優れた研究成果を期待される研究者に対してインセンティブを付与し、本学の研究の活性化を図るために、間接経費の総額の3%を支給する研究特別手当を導入した。

・質の高い医療の実現のため、臨床工学技士が夜間、休日における宿日直勤務を行うことができるよう、宿日直手当支給対象に臨床工学技士を含めた。

##### 【平成26年12月1日より施行】

・新体制化にともなう副理事等の業務負担の増加を勘案し、教授及び准教授の期末・勤勉手当の支給額の算定において、学長が指定した者について「役職段階別加算額」を5%引き上げることができることとした。

##### 【平成27年1月1日より施行】

・人事院勧告に伴い、①から⑥の改正を行った。

①若年層に重点を置いて、本給表の平均0.3%の引き上げを行った。

②国の医療職俸給表(一)の改定状況に応じた初任給調整手当の引き上げを行った。

③交通用具(自動車等)使用者について、使用距離に応じ通勤手当を100円から7,100円の引き上げを行った。

④常勤職員の勤勉手当の成績率について、標準者で100分の7.5の引き上げを行った。

⑤上記改正の原資を得るため、平成27年1月1日の昇給を1号給抑制した。

⑥平成27年1月1日に在職する職員に対し、①から③までの改正が平成26年4月1日に行われ、④の改正が平成26年12月1日に行われたと仮定した場合に発生する、平成26年12月までに支給済みの給与及び賞与との差額を、平成27年1月の給与で「給与調整一時金」として支給した。

## 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	1,632	41.1	6,911	5,244	119	1,667
事務・技術	333	39.6	6,124	4,641	157	1,483
教育職種 (大学教員)	576	47.9	9,233	6,976	120	2,257
医療職種 (病院看護師)	541	35.1	5,325	4,067	87	1,258
技能・労務職種	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	181	39.8	5,718	4,364	146	1,354

※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)	165	36.8	5,883	5,303	127	0
教育職種 (大学教員)	68	44.3	8,434	8,434	117	0
医療職種 (病院看護師)	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	74	29.4	4,133	4,133	131	0
特定有期雇用職員	22	38.2	5,883	5,833	146	0

※事務・技術及び医療職種(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。

※在外職員については、該当なしのため欄を省略する。

任期付職員	9	40.5	4,512	4,512	139	0
URA	9	40.5	4,512	4,512	139	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	4	63.8	4,050	3,460	179	590
事務・技術	3	63.8	4,186	3,567	154	619
技能・労務職種	1					

※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。

※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。

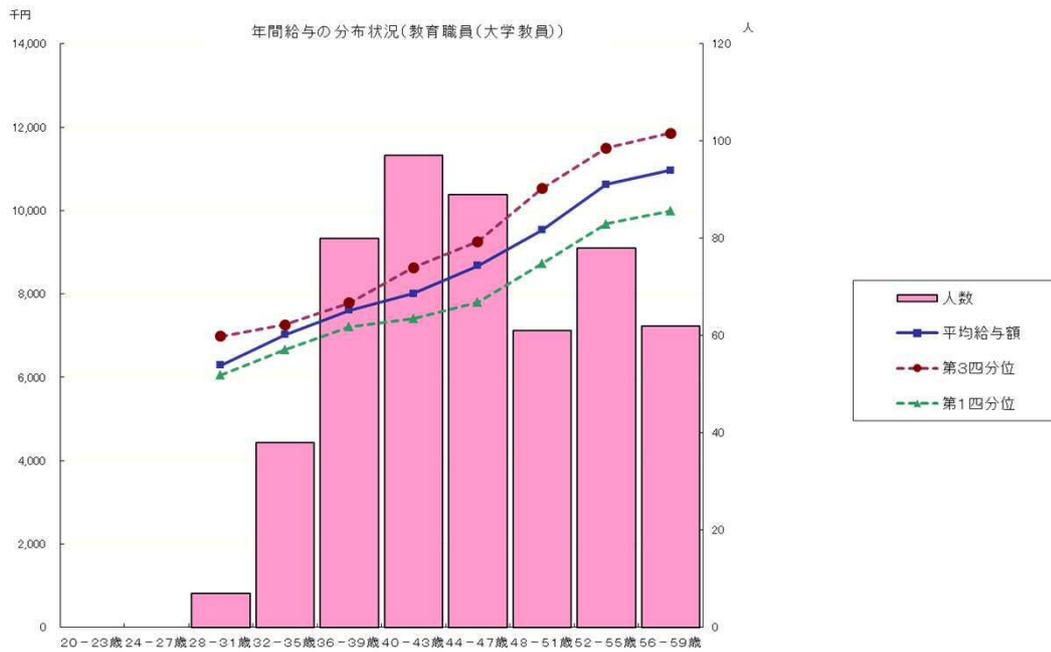
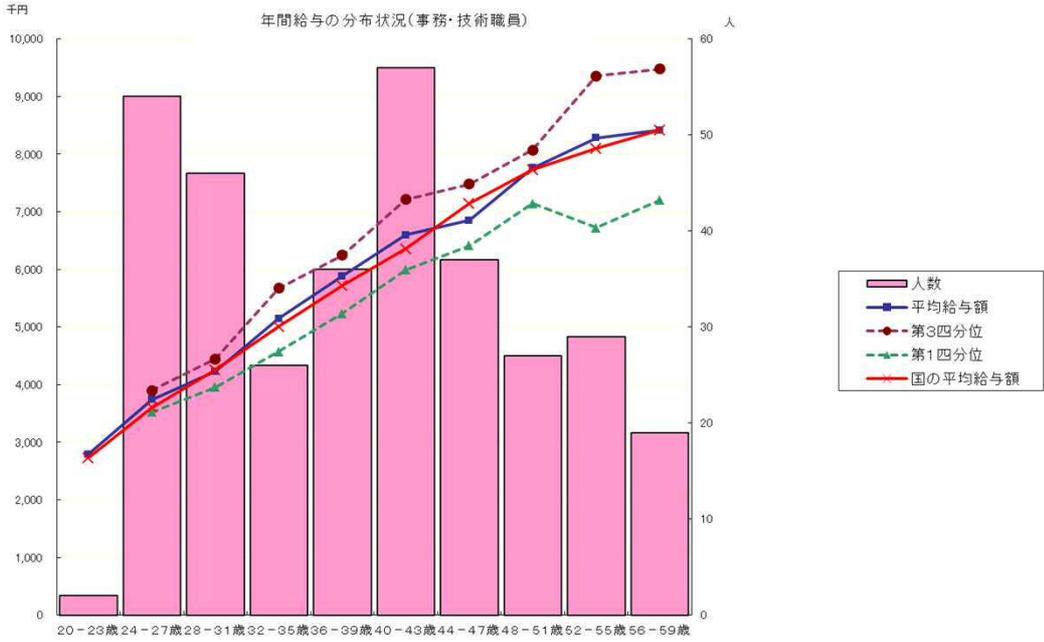
非常勤職員	22	48.9	3,364	2,600	130	764
事務・技術	20	49.9	3,199	2,472	130	727
医療職種 (病院看護師)	2					

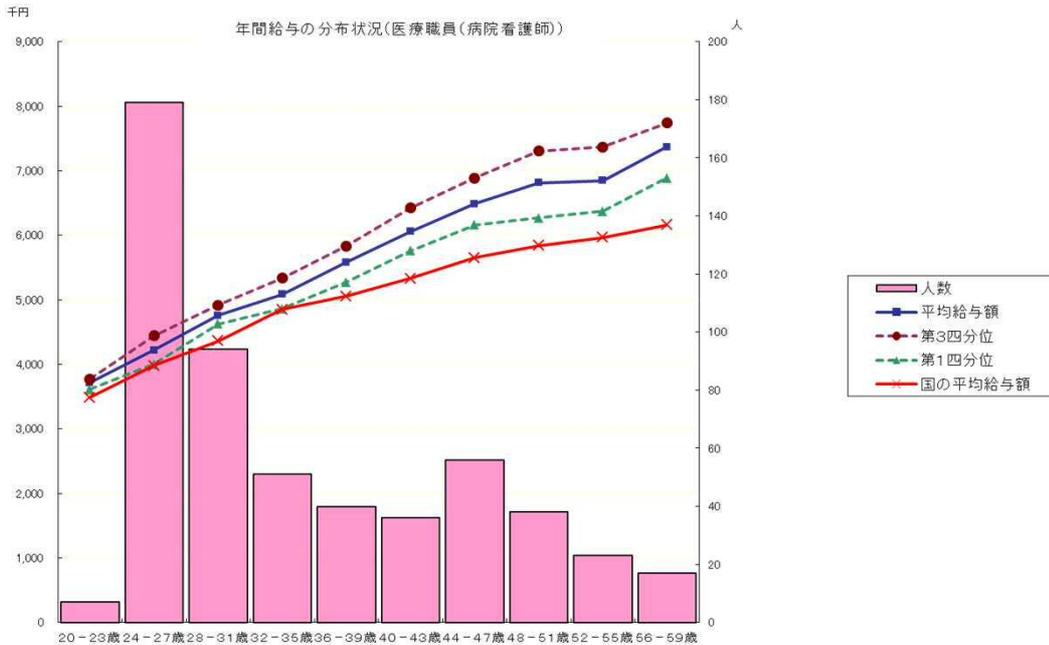
※教育職種(大学教員)及び医療職種(病院医師)については、該当なしのため欄を削除する。

※医療職種(病院看護師)については、該当者が2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)
局長	1			
部長	6	57.0	10,669	12,321～9,539
課長	23	52.9	9,246	10,058～7,247
課長補佐	30	48.3	7,814	8,401～7,326
係長	127	42.7	6,467	7,888～4,803
主任	24	41.7	5,739	7,198～4,188
係員	122	30.3	4,133	6,505～2,791

※局長の該当者は、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。

(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)
教授	137	56.1	11,779	15,553～8,543
准教授	110	50.5	9,530	11,008～7,406
講師	102	48.0	8,932	11,169～7,499
助教	227	41.6	7,383	8,572～5,047

(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)
看護部長	1			
副看護部長	5	54.1	7,977	9,074～7,311
看護師長	30	50.0	7,389	7,839～6,498
副看護師長	68	45.1	6,489	7,423～4,847
看護師	437	32.3	4,856	6,911～3,609

※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)	% 61.2	% 64.9	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.8	% 35.1	% 36.9
	最高～最低	% 53.3～31.8	% 49.9～30.1	% 51.6～31.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 67.4	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 32.6	% 34.1
	最高～最低	% 43.8～32.0	% 41.0～26.7	% 42.4～29.6

(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)	% 62.3	% 66.2	% 64.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.7	% 33.8	% 35.6
	最高～最低	% 53.5～30.6	% 46.7～30.6	% 47.6～27.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.1	% 68	% 66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.9	% 32	% 33.4
	最高～最低	% 43.8～29.0	% 36.8～25.7	% 40.0～27.8

(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)	% 62.2	% 62.8	% 62.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.8	% 37.2	% 37.5
	最高～最低	% 38.8～34.5	% 41.0～31.9	% 40.0～33.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 66.9	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 33.1	% 34.3
	最高～最低	% 43.8～32.7	% 41.0～30.2	% 42.4～31.5

### 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"> <li>・年齢勘案 101.3</li> <li>・年齢・地域勘案 89.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 100.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 89.8</li> <li>(参考) 対他法人 113.5</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	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	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【国からの財政支出について】 (平成26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 29.8% 国からの財政支出額14,066百万円(運営費交付金)、1,048百万円(施設整備費補助金等)、1,201百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 54,756百万円</p> <p>【検証結果】 適正であると考ええる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 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。</p>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 110.3</li> <li>・年齢・地域勘案 104.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 107.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 103.5</li> <li>(参考) 対他法人 109.9</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成26年国家公務員給与等実態調査の公務員の適用俸給表別、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4.4%、短大卒87.0%、高卒8.6%であるのに対し、本学は、大卒53.4%、短大卒46.6%、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。</li> <li>・平成26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9.9%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。</li> <li>・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。</li> </ul>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【国からの財政支出について】 (平成26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 29.8% 国からの財政支出額14,066百万円(運営費交付金)、1,048百万円(施設整備費補助金等)、1,201百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 54,756百万円</p> <p>【検証結果】 適正であると考ええる。</p> <p>(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概ね同様であることから、給与水準は妥当な範囲内であると考ええる。引き続き妥当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 104.7

(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、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。

〔 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 2,813,968円

○35歳(掛長、配偶者・子1人)

月額 329,780円 年間給与 5,709,888円

○45歳(課長補佐、配偶者・子2人)

月額 428,418円 年間給与 7,433,569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100分の32.5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
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
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
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
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

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。

※「給与、報酬等支給総額」において、附属病院等収入により雇用される承継職員(国立大学法人法(平成15年法律第112号)附則第四条の規程に基づき、本法人の職員となった者及び当該職員の退職に伴い補充した職員)の給与、報酬等支給額を含んでいるため、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。

※「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」について

当年度の支給総額は11,360,221千円となり、前年度に比べ367,876千円の増加となった。

増加の要因としては、国家公務員に準じて平成25年度まで行っていた給与特例減額が終了したことが考えられる。

##### ②「退職手当支給額」について

当年度の支給額は930,819千円となり、前年度に比べ57,924千円の増加となった。

増加の要因としては、前年度に比べ定年退職者が32名から35名に増加したことが考えられる。

##### ③「最広義人件費」について

当年度的最広義人件費は24,396,933千円となり、前年度に比べ1,979,707千円(8.8%)の増加となった。

増加要因として、国家公務員に準じて平成25年度まで実施していた給与特例減額の影響が無くなり約780百万円の支給増となったこと、平成26年人事院勧告をうけて行われた給与法改正を参考にした給与規則の改正により約180百万円の支給増となったこと及び本学の事業拡大にともなう人員増などが上げられる。内訳としては、教員696百万円、職員1,175百万円の増となっている。

### IV その他

特になし