

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(本学約2,700人)や教育・研究事業で同等程度と認められる、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2,800人)。公表資料によれば、平成28年度の長の年間報酬額は19,490千円であり、理事については13,005～14,587千円、監事については12,308千円である。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22,519千円となり、理事については15,040～16,859千円、監事については14,224千円となる。

本学の平成29年度年間報酬額については、長は19,943千円、理事は15,743～16,548千円、監事は12,451千円である。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,274千円

② 平成30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30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、役員に支給する勤勉手当を決定した。

③ 役員報酬基準の内容及び平成30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、研究特別手当及び勤勉手当とする。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。

勤勉手当の額は、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150の支給率、12月に支給する場合においては100分の165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、100分の30～100分の100の割合を乗じて得た額に賞与係数を乗じて得た額とする。

なお、賞与係数は、予算編成時に1.3～0.7の範囲で設定し、役員会及び経営協議会の承認を持って決定する。

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、研究特別手当及び勤勉手当とする。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。

勤勉手当の額は、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150の支給率、12月に支給する場合においては100分の165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、100分の30～100分の100の割合を乗じて得た額に賞与係数を乗じて得た額とする。

なお、賞与係数は、予算編成時に1.3～0.7の範囲で設定し、役員会及び経営協議会の承認を持って決定する。

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、研究特別手当及び勤勉手当とする。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。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。

勤勉手当の額は、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150の支給率、12月に支給する場合においては100分の165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、100分の30～100分の100の割合を乗じて得た額に賞与係数を乗じて得た額とする。

なお、賞与係数は、予算編成時に1.3～0.7の範囲で設定し、役員会及び経営協議会の承認を持って決定する。

監事(非常勤)

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30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 20,055	千円 12,420	千円 5,400	千円 2,236 (調整手当) 0 (通勤手当)			
A理事	千円 16,304	千円 9,816	千円 4,268	千円 1,767 (調整手当) 133 (通勤手当)			
B理事	千円 15,818	千円 9,816	千円 3,880	千円 1,767 (調整手当) 85 (通勤手当)			
C理事	千円 15,992	千円 9,816	千円 4,268	千円 1,767 (調整手当) 142 (通勤手当)			
D理事	千円 16,936	千円 9,816	千円 4,268	千円 1,767 (調整手当) 85 (通勤手当)			
E理事	千円 14,526	千円 9,132	千円 3,609	千円 1,644 (調整手当) 140 (通勤手当)	H30.4.1		◇
A監事	千円 12,205	千円 7,620	千円 3,012	千円 1,372 (調整手当) 202 (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:その他の手当があるため、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、2018年度中に公表された分野別QS世界大学ランキングでは、歯学分野で日本第1位、世界第10位、医学分野で日本第3位、世界においても前年の101-150位から51-100位に向上し、高評価を獲得した。このように、学長のリーダーシップの下で、学部・大学院の教員のほか、附属病院・研究所等の教員も学生の教育・研究指導に携わるなど多角的な教育を行い、世界レベルの研究力や国際競争力の強化に努めている。また、学長主導のもと人事委員会を設置することにより、全学的な人事の透明性を高めるとともに、大学全体の戦略に基づいた人材の積極採用、重点配置ならびに採用計画等の立案を可能とした。

そうした中で、本学の学長は、常勤職員数約2,700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。

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31,928千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,274千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、常勤職員数約2,700名の法人の代表である学長の補佐として、「企画・大学改革」「歯学部改革・教育・学生」「産学官連携・研究展開」「医療」「財務・施設・人事」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31,928千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,274千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)

該当者なし

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31,928千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,274千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である。

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、関東地域における他の単科の国立大学法人10校の非常勤監事の平成29年度の平均報酬は2,227千円である。これに本学で定める地域手当の18%分を加算した場合、2,628千円となる。

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30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 (非常勤)	千円 該当なし	年 月			
理事D (非常勤)	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

【法人の判断理由等】

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 (非常勤)	該当なし
理事D (非常勤)	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。

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤勉手当の額は、当該役員が受けるべき本給及び調整手当の月額合計額に、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は100分の150、12月に支給する場合には100分の165を乗じて得た額に、その者の勤務期間の区分に応じて100分の30以上100分の100以下の割合を乗じた額に、賞与係数を乗じた額とする。

また、上記による勤勉手当の額は、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、学長がこれを増額し、又は減額することができる。また、勤勉手当の額の増額又は減額の決定にあたっては、経営協議会の意見を聞いて決定するものとする。

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。)

【昇給】

労働成績に応じ、6段階の区分に分け、1～8号給以上の区分の範囲内で人事評価の結果及び勤務状況等に基づき行う。

【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。

③ 給与制度の内容及び平成30年度における主な改定内容

【平成28年12月2日適用】(平成28年12月12日施行)

■期末手当の廃止及び賞与係数の導入

平成30年6月期支給分から、期末手当を廃止し、勤勉手当に一本化する改正を行った。また、当該改正と併せて、大学の財政状況に応じた賞与支給を可能とする目的で、勤勉手当に「賞与係数」を導入する改正を行った。賞与係数は、予算編成時に1.2～0.8の範囲で設定し、勤勉手当の額に当該賞与係数を乗じて当年度の賞与を支給する。なお、賞与係数は役員会及び経営協議会の承認をもって決定する。

この新たな勤勉手当の額は、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合計額に、基準日以前6箇月以内の期間における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労働成績に応じて0以上100分の170以下の割合を乗じて得た額に賞与係数を乗じて得た額とする。

【平成28年12月1日改正】(平成30年4月1日施行)

■昇給日の改正及び役職に応じた昇給停止年齢の設定

直近の人事評価結果と昇給区分の決定を連動させることで、メリハリのある給与制度を実現するため、昇給日を現行の1月1日から4月1日へ改正した。

また、昇給停止となる55歳以上の職員に加えて、新たに、役職に応じた昇給停止年齢を設定した。ただし、成績区分1～6のうち、4以上の成績であるものについては、当該昇給停止年齢にかかわらず1～3号給昇給させる

【平成30年1月1日改正】(平成31年4月1日施行)

■医療技術職の昇給停止年齢の設定

一般職、教育職、看護職に導入している昇給停止の制度の改正を行い、役職のない45歳以上の医療技術職員(看護師を除く)については、以降の4月1日における昇給を行わないこととした。(上記改正参照)。

【平成30年4月1日施行】

■事務補佐員の単価見直し

人員確保のため、事務補佐員(パート)の給与単価を引き上げ、時間給1200～1400円の範囲、年俸額240万～264万の範囲で決定できるものとした。

■臨床研修医の労働時間管理方法の変更について

現行支給していた臨床研修手当には時間外労働手当に相当する給与を含むものとし、臨床研修手当の総額を超える時間外労働が発生した場合は、その超過した額を時間外労働手当に相当する給与として支給する。

【平成30年10月1日施行】

■短期雇用職員の給与の改正

東京都の最低賃金(時間給)が958円から985円に引き上げられたことに伴い、短期雇用職員の時間給を960円から1,000円へ改正を行った。

【平成30年11月1日施行】

■諸手当の新設

①長寿・健康人生センターで行う健診プログラムの提供により、通常業務に加え、報告書作成業務による負荷がかかることから、報告書作成業務1件につき1,000円を支給する「健診業務協力手当」を新設した。

②放射線に関係する業務に従事する看護師に対し、労働環境及び職務内容の特殊性を鑑み、放射線管理区域にて勤務している放射線部所属の看護師に対し、被ばく量に関わらず月額5,000円の「看護師特別手当」を支給することとした。

③外国人患者からのセカンドオピニオン業務が増加し手続きが煩雑化したことにより、外国人患者を対応した場合のセカンドオピニオン手当支給額(日本人は相談業務1件につき10,000円、外国人等については20,000円)を新たに制定した。また、上記制定に伴い、同一業務の観点から歯学部附属病院の手当を医学部附属病院の手当額と同額にした。

④産科医の人材確保並びに処遇改善を図るため、他国立大学附属病院に倣い、分娩1件につき10,000円の出産手当の新設を行った。

【平成31年1月1日施行】

■平成30年8月に行われた人事院勧告に伴う改定

①本学本給表1及び2級のみ、400～1,500円の引上げ改定を実施。

②国の医療職俸級表(一)の改定に伴い、医師の処遇確保の観点から初任給調整手当を100円の引上げ改定を行う。

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30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	1,511	40.7	6,738	5,068	115	1,670
事務・技術	328	39.5	6,065	4,581	157	1,484
教育職種 (大学教員)	438	49.5	9,435	7,032	114	2,403
医療職種 (病院看護師)	554	34.6	5,317	4,032	83	1,285
医療職種 (病院医療技術職員)	191	40.3	5,831	4,408	143	1,423

注: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。

常勤職員(年俸制)	120	40.2	7,847	7,845	109	2
教育職種(大学教員)	120	40.2	7,847	7,845	109	2

在外職員						
------	--	--	--	--	--	--

注:在外職員については、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、**区分以外**は記載していない。

任期付職員	233	38	5,510	5,510	129	0
事務・技術	11	47.2	3,563	3,563	159	0
教育職種 (大学教員)	84	43.3	7,614	7,614	119	0
医療職種 (病院医療技術職員)	88	28.6	4,191	4,191	119	0
URA	17	49.7	6,405	6,405	133	0
特定有期雇用職員	33	40.4	3,861	3,861	173	0

注: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。

再任用職員						
事務・技術						
医療職種 (病院看護師)						

注: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。

注:事務・技術及び医療職種(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区分以外は記載せず、非常勤職員全体の職員の数値からも除外している。

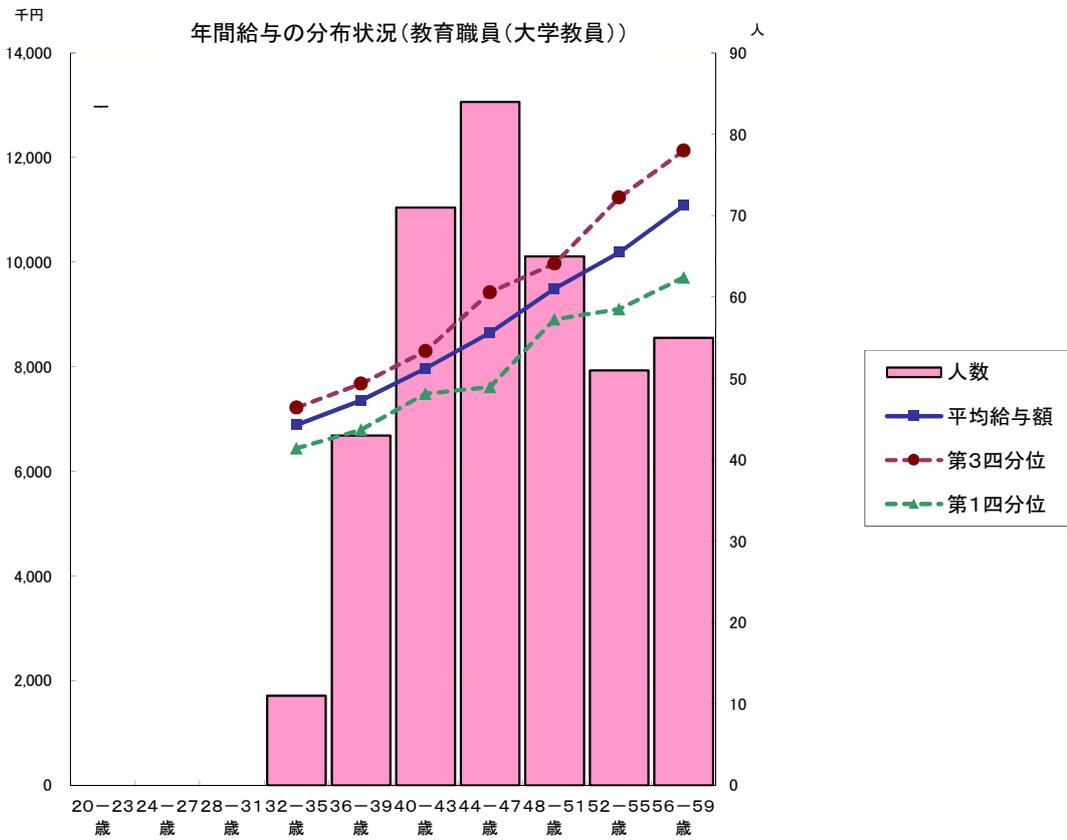
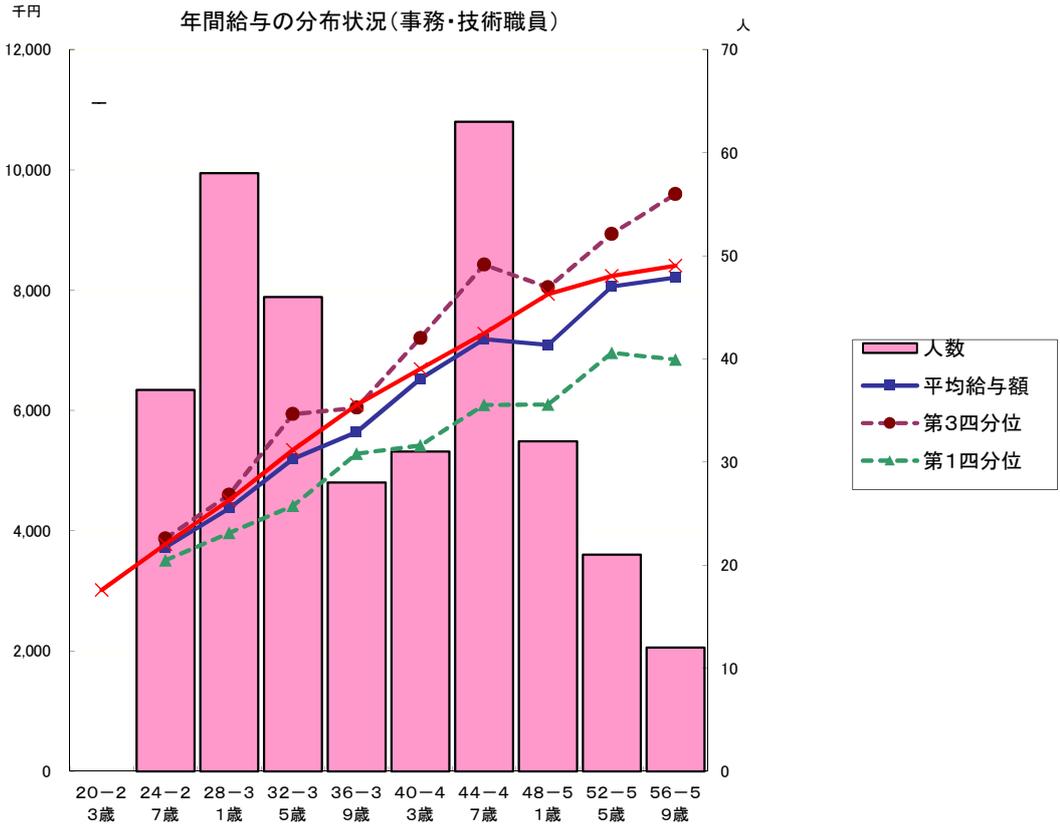
非常勤職員	27	51.3	3,281	2,590	152	691
事務・技術	27	51.3	3,281	2,590	152	691
医療職種 (病院看護師)						

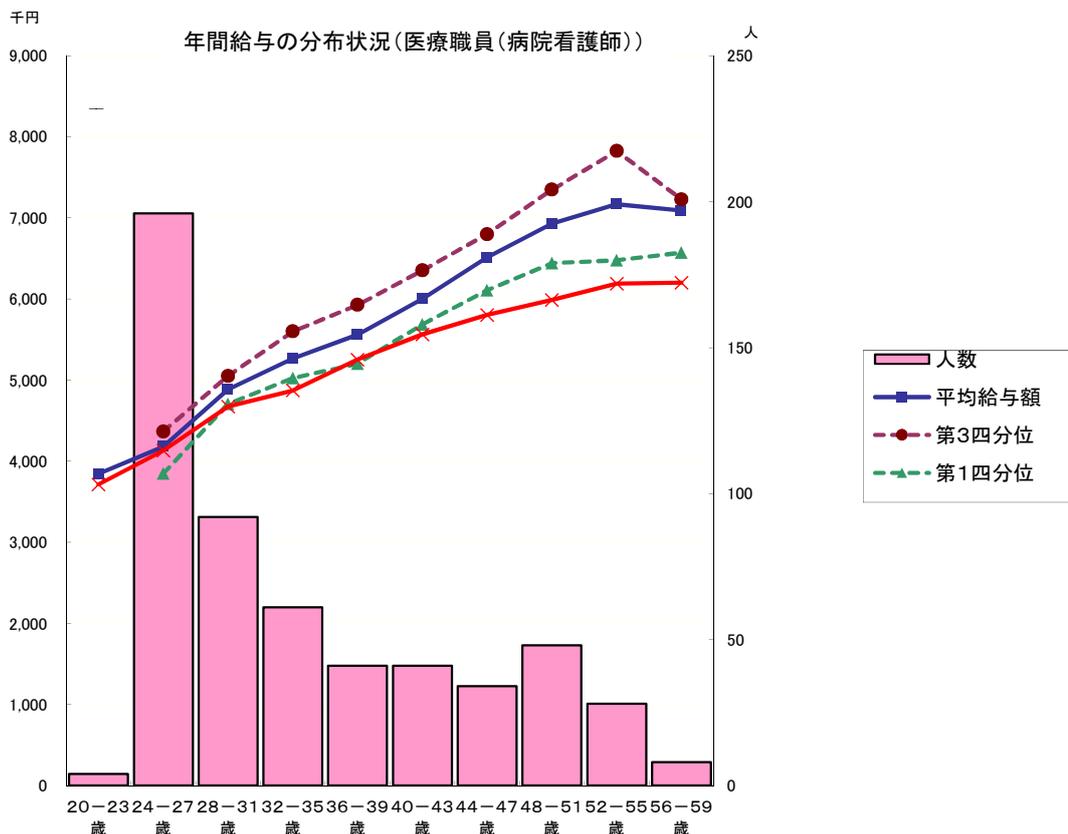
注:教育職種(大学教員)及び医療職種(病院医師)については、該当なしのため欄を削除する。

注:事務・技術及び医療職種(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区分以外は記載せず、非常勤職員全体の職員の数値からも除外している。

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。]





注:年齢20～23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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。
 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)
部長	6	55.3	10,468	9,980～10,844
課長	21	49.5	9,046	8,028～9,908
課長補佐	9	51.6	7,636	7,032～8,539
係長	108	42.4	6,389	4,490～8,154
主任	26	37.9	5,418	4,320～6,848
係員	131	32.8	4,299	3,333～6,096
副課長	27	46.4	8,235	6,730～9,113

(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	128	56.9	11,661	7,423～15,446
准教授	84	51.0	9,483	7,608～10,590
講師	86	47.9	8,815	7,155～9,883
助教	140	42.7	7,396	6,236～8,600

(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	4	51.3	8,300	～
看護師長	27	50.7	7,783	6,798～8,405
副看護師長	66	45.2	6,562	5,297～7,551
看護師	456	31.9	4,853	3,701～6,955

※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があることから、平均年齢及び年間給与額は表示していない。
 ※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があることから、年間給与額(最高～最低)は表示していない。

④ 賞与(平成30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)	% 0	% 0	% 0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100	% 100	% 100
	最高～最低	% 100～100	% 100～100	% 100～100
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 0	% 0	% 0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100	% 100	% 100
	最高～最低	% 100～100	% 100～100	% 100～100

(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)	% 0	% 0	% 0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100	% 100	% 100
	最高～最低	% 100～100	% 100～100	% 100～100
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 0	% 0	% 0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100	% 100	% 100
	最高～最低	% 100～100	% 100～100	% 100～100

(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)	% 0	% 0	% 0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100	% 100	% 100
	最高～最低	% 100～100	% 100～100	% 100～100
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 0	% 0	% 0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100	% 100	% 100
	最高～最低	% 100～100	% 100～100	% 100～100

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 96.3 ・年齢・地域勘案 85.0 ・年齢・学歴勘案 96.1 ・年齢・地域・学歴勘案 85.9 (参考) 対他法人 109.4
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>(法人の検証結果)</p> <p>【国からの財政支出について】 (平成30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 24.7% 国からの財政支出額13,867百万円(運営費交付金)、130百万円(施設整備費補助金)、870百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 60,070百万円</p> <p>【検証結果】 対国家公務員指数は100未満であり、累積欠損額もないことから、適正な給与水準であると考えられる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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する。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"> ・年齢勘案 106.9 ・年齢・地域勘案 102.6 ・年齢・学歴勘案 105.2 ・年齢・地域・学歴勘案 101.4 (参考) 対他法人 106.9
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"> ・平成30年国家公務員給与等実態調査の公務員の適用年棒表、性別、最終学歴別人員の俸給表医(三)による最終学歴が、大学卒6.0%、短大卒88.6%、高校卒5.4%であるのに対し、本学は大学卒以上64.4%、短大卒35.6%、高校卒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30年国家公務員給与等実態調査の公務員の適用年棒表、性別、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(準看護師)の構成割合が6.3%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)の支給割合が一律の18%の本学と、支給割合が様々である国家公務員を比較しているため、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】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 24.7% 国からの財政支出額13,867百万円(運営費交付金)、130百万円(施設整備費補助金)、870百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 60,070百万円</p> <p>【検証結果】 対国家公務員指数は100を超えているが、本学の場合は初任給決定基準学歴が高いこと、調整手当(地域手当)の支給割合が一律18%であること、累積欠損額がないこと等から適正な給与基準であると考えられる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</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ただきたい。</p>
講ずる措置	<p>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。</p>

○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 99.9

(注)上記比較指標は、法人化前の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、平成30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

(扶養親族がない場合)

教員職員(大学教員)

○22歳(大卒初任給)

月額 304,406円 年間給与 3,652,876円

○35歳(講師)

月額 578,316円 年間給与 6,939,790円

○50歳(教授)

月額給与 796,677円 年間給与 9,560,124円

事務・技術職員

○22歳(大卒初任給)

月額 267,747円 年間給与 3,198,246円

○35歳(係長)

月額 489,417円 年間給与 5,873,008円

○50歳(課長)

月額 726,174円 年間給与額 8,714,087円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子一人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学では、平成30年度より期末手当の完全廃止し、勤勉手当への一本化を行う制度改正を行った。また、勤勉手当の支給率についても見直しを行い、従前と比較し、優秀な職員にはより多くのインセンティブを与える制度改正となった。

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合計額に、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勤務実績に応じて0以上100分の280以下の割合を乗じた額に賞与係数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 12,160,014	千円 12,055,120	千円 11,998,955	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 731,065	千円 647,357	千円 952,755	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 9,454,547	千円 9,840,325	千円 10,000,547	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,988,241	千円 3,014,439	千円 3,114,295	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 25,333,868	千円 25,557,241	千円 26,066,552	千円	千円	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。

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0.9%減)

平成29年度の常勤教員数721名に比べ、平成30年度の常勤教員数713名と8名減員している。これにより給与報酬支給総額においては0.5%の減額となった。

(2)最広義人件費(前年度比2.0%増)

給与、報酬等支給総額においては前年度比0.5%の減少となったものの、以下①及び②の理由により、最広義人件費においては前年度比2.0%の増額となった。

①常勤教員及び職員の退職人数が昨年度より22名増加したため、退職手当支給額が47.18%増加した。

②外部資金の獲得に伴い、外部資金にて雇用された非常勤役職員等給与及び賞与が10%増加した。

(3)退職手当に係る措置

「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1月1日から以下の措置を講ずることとした。

役員に関する講じた措置の概要・・・退職え手当における調整率(国と民間企業の退職手当の格差を調整する率)を役員退職手当については現行の100分の10.875から100分の10.4625に引き下げる。

職員に関する講じた措置の概要・・・退職手当における調整率(国と民間企業の退職手当の格差を調整する率)を職員退職手当については現行の100分の87から100分の83.7に引き下げる。

Ⅳ その他

特になし