

# 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は、国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえ、国家公務員給与の改定状況等を参考として決定している。

##### 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。)

国立大学法人評価委員会が行う令和3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令和3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	令和3年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	20,971	12,420	6,171	2,236 (調整手当) 145 (通勤手当)	R2.4.1		
A理事	17,011	9,816	4,582	1,767 (調整手当) 77 (通勤手当)	R3.4.1		
B理事	16,046	9,816	4,286	1,767 (調整手当) 177 (通勤手当)	R3.4.1		
C理事	16,735	9,816	4,766	1,767 (調整手当) 135 (通勤手当)	R3.4.1		
D理事	16,209	9,816	4,471	1,767 (調整手当) 155 (通勤手当)	R3.4.1	R4.3.31	
A理事 (非常勤)	9,000	9,000	0	0 (調整手当) 0 (通勤手当)	R3.4.1		
B理事 (非常勤)	4,800	4,800	0	0 (調整手当) 0 (通勤手当)	R3.4.1		
A監事	13,981	8,472	3,859	1,525 (調整手当) 125 (通勤手当)	R2.9.1		
A監事 (非常勤)	4,800	4,800	0	0 (調整手当) 0 (通勤手当)	R2.9.1		

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: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、2022年4月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6位、医学分野で日本第4位、世界第135位タイと高評価を獲得した。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3,000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55,053千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千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。特に、新型コロナウイルスの対応に関しては、昨年度に引き続き学長としてリーダーシップを発揮し、刻々と変化する国内外の情勢を共有し、教育、研究、診療の様々な大学としての方針を決定した点を鑑みて、勤勉手当の成績率が経営協議会での審議を経て決定された。

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3,000名の法人の代表である学長の補佐として、「医療」「研究・改革」「教育」「目標・評価」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55,053千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千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。特に、「医療」担当理事は、昨年度に引き続き新型コロナウイルスの対応に関して担当理事としてリーダーシップを発揮し、ワクチン接種の推進や臨機応変な人員配置・病棟再編に取り組んだ点を鑑みて、勤勉手当の成績率が経営協議会での審議を経て決定された。

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3,000名の法人の代表である学長の補佐として、「グローバル化」「IT化・業務改善」の各担当として任命され、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。  
なお、本学では非常勤理事の給与は、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。  
こうした職務内容の特性を踏まえると、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55,053千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千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、本学では非常勤監事の給与は、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。  
こうした職務内容の特性を踏まえると、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、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
	千円	年	月			
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	3,259 (43,256)	2 (39)	0 (0)	R4.3.31	1.0	
理事A (非常勤)	該当なし					
理事B (非常勤)	該当なし					
監事A	該当なし					
監A (非常勤)	該当なし					

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  
 注:「支給額総額」及び「法人での在職期間」は、役員在職期間分を記載するとともに、  
 括弧書きで役員在職期間及び職員在職期間の通算分を併記している。

## 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	該当なし
理事D	中期目標・中期計画WGを主催し、自ら中心となって第4期中期目標・中期計画の素案の検討から策定までを行った。加えて、第4期中期目標期間における自己点検・評価の充実・強化のため、年度計画の策定について適切な指示・説明を行い、第4期中期目標期間に向けた本学の自己点検・評価体制を構築した。また、大学機関別認証評価の令和3年度受審にあたり、適切な指示・進捗管理を行い、本学の大学評価基準適合認定に向けて尽力した。
理事A (非常勤)	該当なし
理事B (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】

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、役員退職手当の水準は妥当であると考えます。

## 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、勤勉手当の額の増減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令和3年度における主な改定内容

##### 【非常勤職員給与細則の改正について】

本学の非常勤職員の給与について、国家公務員の給与規定の引用をやめ、現行の単価を参考に、具体的な金額を定めることとした。

##### 【コロナ危険手当の支給方法の変更について】

2021年4月以降の危険手当の支給方法について、現行の定額支給(月額20,000円または月額40,000万円)からコロナ対応に従事した実績に応じた一日単位の支給(日額3,000円)に改正した。

##### 【新型コロナウイルス患者の対応等に係る一時金の支払いに関する運用の制定について】

新型コロナウイルスの感染拡大による、新型コロナウイルス患者の受入病床と人員を確保するため、新型コロナウイルス対応を行う医療従事者の支援事業(補助金)が令和3年度も実施されることに伴い、2021年4月1日から2021年5月31日までの間に医学部附属病院において新型コロナウイルス感染症対応等に従事した役職員に対して一時金として2万円を支給することを制定した。

##### 【最低賃金改定について】

2021年10月1日から東京都の最低賃金(時間給)が1,013円から28円引き上げられ、1,041円に改正されることとなったのに伴い、本学においてこの最低賃金(時間給)を下回る給与であった短期雇用職員の時間給を1,020円から1,050円に引き上げる改訂をした。

##### 【職員給与規則の改正について(セカンドオピニオン手当)】

セカンドオピニオン受診後の患者のフォローや、書面セカンドオピニオンの受入れなどの外国人患者の多様化するニーズに柔軟に応えるため、セカンドオピニオンの新たな外来料金を設定した。

##### 【職員給与規則等の改正について(看護職員等の処遇改善)】

「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」(令和3年11月19日閣議決定)に基づき、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うこととなった。これに先駆け、収入の1%程度(月額4,000円)引き上げるための措置を令和4年2月から実施するために、必要な経費を都道府県に交付し、以下の看護職員等処遇改善事業を行うこととなった。本学の対応として、令和4年2月より既存の看護師等特別手当の支給月額を改正して、病院所属の看護職員に対して月額4,000円の手当支給(パート職員については勤務時間による按分による手当支給)を行った。

## 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	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	人 1158	歳 38.4	千円 5,893	千円 4,438	千円 122	千円 1,455
事務・技術	人 362	歳 40.7	千円 6,318	千円 4,685	千円 158	千円 1,633
医療職種 (病院看護師)	人 596	歳 35.7	千円 5,537	千円 4,214	千円 88	千円 1,323
医療職種 (病院医療技術職員)	人 200	歳 42.5	千円 6,186	千円 4,662	千円 159	千円 1,524

注:教育職種(大学教員)、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)	人 535	歳 48.2	千円 9,042	千円 7,097	千円 117	千円 1,945
教育職種(大学教員)	人 527	歳 48.2	千円 9,125	千円 7,150	千円 116	千円 1,975
特定無期雇用職員	人 8	歳 48.5	千円 3,583	千円 3,583	千円 193	千円 0

注:事務・技術、医療職種(病院医師)、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。

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円

注: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、区分以外は記載せず、在外職員全体の職員の数値からも除外している。

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	305	39.6	5,570	5,570	128	0
教育職種 (大学教員)	101	44.4	8,096	8,096	103	0
医療職種 (病院看護師)						
医療職種 (病院医療技術職員)	90	28.2	4,399	4,399	112	0
URA	11	51.3	6,309	6,309	134	0
特定有期雇用職員	103	43.5	4,037	4,037	167	0

注:事務・技術、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:医療職種(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、区分以外は記載していない。

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	62.7	5,202	4,456	158	746
事務・技術	5	62.7	5,202	4,456	158	746

注:教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、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。

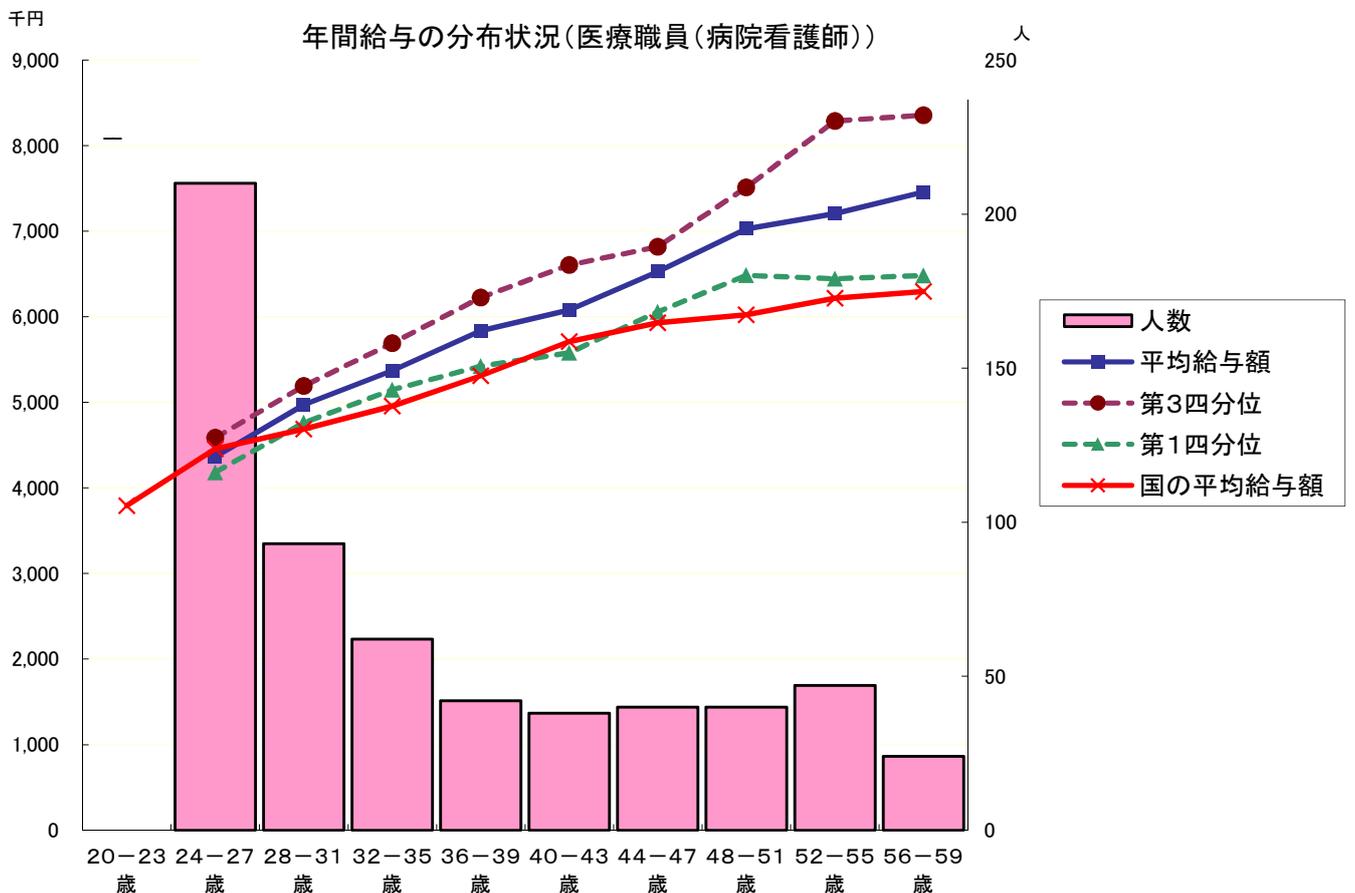
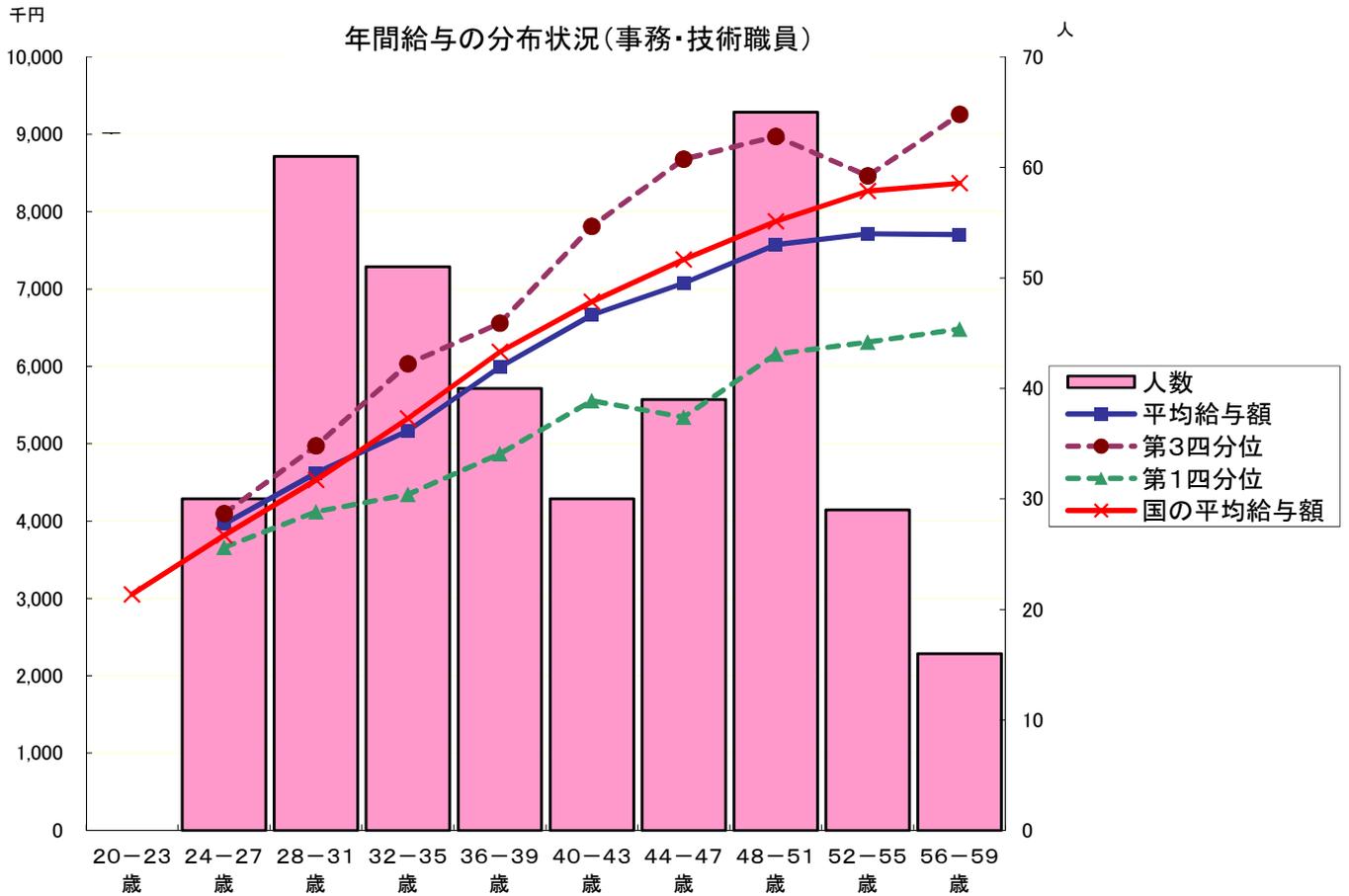
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	56	53.4	3,681	2,879	158	802
事務・技術	56	53.4	3,681	2,879	158	802
医療職種 (病院看護師)						

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:医療職種(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。]



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:教育職員(大学教員)については、全教員が年俸制のため、本グラフの作成はされない。

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)
部長	6	55.0	10,842	11,481～10,556
課長	28	50.6	9,460	10,191～7,343
副課長	37	47.5	8,469	9,348～6,699
係長	106	41.6	6,544	8,183～4,116
主任	44	45.7	5,864	7,076～4,571
係員	141	34.2	4,502	6,222～3,479

(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	2			
副看護部長	4	54.0	8,827	
看護師長	31	52.3	8,216	9,209～6,818
副看護師長	60	47.0	6,911	8,013～5,281
看護師	499	33.1	5,058	7,210～3,171

注: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があることから、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

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があることから、年間給与額のうち最高～最低額については記載していない。

注:教育職員(大学教員)については、全教員が年俸制のため、上記表は作成はされない。

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))

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

注:教育職員(大学教員)については、全教員が年俸制のため、上記表は作成はされない。

### 3 給与水準の妥当性の検証等

#### 事務職員

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 97.0</li> <li>・年齢・地域勘案 85.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 96.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 86.6</li> <li>(参考) 対他法人 111.1</li> </ul>
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)  <b>【国からの財政支出について】</b>            (令和3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 28.5%            国からの財政支出額13,730百万円(運営費交付金)、870百万円(施設整備費補助金)、5,842百万円(補助金等収入)            支出予算の総額 71,883百万円</p> <p><b>【検証結果】</b>            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。            (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	<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>

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 106.8</li> <li>・年齢・地域勘案 100.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 101.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 99.4</li> <li>(参考)対他法人 108.4</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>・令和3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3.4%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。</li> <li>・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。</li> </ul>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p><b>【国からの財政支出について】</b> (令和3年度予算)</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 28.5%</p> <p>国からの財政支出額13,730百万円(運営費交付金)、870百万円(施設整備費補助金)、5,842百万円(補助金等収入)</p> <p>支出予算の総額 71,883百万円</p> <p><b>【検証結果】</b></p> <p>対国家公務員指数が100を上回っていることは上述の理由によるものであり、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>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る。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていきたい。</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>

注:教育職員(大学教員)については、全教員が年俸制のため、上記表は作成はされない。

#### 4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

教員職員(大学教員)

※大学教員については、年俸制のため省略する。

事務・技術職員

○22歳(大卒初任給)

月額 182,200円 年間給与 2,840,133円

○35歳(係長)

月額 316,004円 年間給与 5,039,250円

○50歳(課長)

月額 466,926円 年間給与額 7,529,738円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,500～6,500円(級による)、子一人につき10,000円)を支給する。ただし、一般職員本給表(一)9級以上及び教育職員本給表(一)5級以上の教職員のうち、扶養親族が配偶者又は父母等の場合には支給しない。

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学では、2018年度より期末手当を完全廃止し、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298.5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	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 12,160,014	千円 12,055,120	千円 11,998,955	千円 11,770,398	千円 11,834,558	千円 11,965,183
退職手当支給額 (B)	千円 731,065	千円 647,357	千円 952,755	千円 919,240	千円 784,050	千円 906,473
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 10,315,463	千円 11,230,375	千円 12,026,373
福利厚生費 (D)	千円 2,988,241	千円 3,014,439	千円 3,114,295	千円 3,124,198	千円 3,221,730	千円 3,558,095
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 26,129,298	千円 27,070,712	千円 28,456,123

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。

注：「非常勤役職員等給与」及び「福利厚生費」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かかる費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書「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1.0%増)

令和2年度の常勤職員数799名に比べ、令和3年度の常勤職員数811名と12名増員している。これにより給与報酬支給総額においては前年度比1.0%の増額となった。

(2)最広義人件費(前年度比5.1%増)

給与、報酬等支給総額の増額に加え、承継外職員数の増及び派遣労働者の活用等により、最広義人件費においては前年度比5.1%の増額となった。

(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