

## 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2,000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おり、本学と同様に附属病院を有する(常勤職員数2,000人)。公表資料によれば、平成27年度の長の年間報酬額は19,239千円であり、理事については12,761～14,401千円、監事については12,441千円である。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22,702千円となり、理事については15,057～16,993千円、監事については14,680千円となる。  
本学の平成27年度年間報酬額については、長は20,534千円、理事は16,318～17,006千円、監事は12,814千円である。

(2) 事務次官年間報酬額・・・22,977千円

###### ② 平成28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27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28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。

なお、平成28年度には、平成28年4月1日施行で人事院勧告に基づく規則改正を行い、常時勤務する役員の本給表を号給に応じて1,000円引き上げた。また、平成28年12月には、期末特別手当の名称を「勤勉手当」に改める規則改正を行った。(実際の「勤勉手当」の名称での当該手当の支給は平成29年6月期支給分からである。)

さらに、平成28年12月には上記改正と併せて、平成29年6月期支給分から、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1.3～0.7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。

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。

## 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。

なお、平成28年度には、平成28年4月1日施行で人事院勧告に基づく規則改正を行い、常時勤務する役員の本給表を号給に応じて1,000円引き上げた。  
また、平成28年12月には、期末特別手当の名称を「勤勉手当」に改める規則改正を行った。(実際の「勤勉手当」の名称での当該手当の支給は平成29年6月期支給分からである。)

さらに、平成28年12月には上記改正と併せて、平成29年6月期支給分から、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1.3～0.7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。

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。

## 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。

なお、平成28年度には、平成28年4月1日施行で人事院勧告に基づく規則改正を行い、常時勤務する役員の本給表を号給に応じて1,000円引き上げた。  
また、平成28年12月には、期末特別手当の名称を「勤勉手当」に改める規則改正を行った。(実際の「勤勉手当」の名称での当該手当の支給は平成29年6月期支給分からである。)

さらに、平成28年12月には上記改正と併せて、平成29年6月期支給分から、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1.3～0.7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。

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。

## 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	平成28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 20,624	千円 12,660	千円 5,686	千円 2,278 (調整手当) 0 (通勤手当)			
A理事	千円 16,807	千円 10,378	千円 4,494	千円 1,801 (調整手当) 133 (通勤手当)			
B理事	千円 16,389	千円 10,008	千円 4,494	千円 1,801 (調整手当) 85 (通勤手当)			
C理事	千円 16,454	千円 10,008	千円 4,494	千円 1,801 (調整手当) 150 (通勤手当)		H29.3.31	
D理事	千円 16,446	千円 10,008	千円 4,494	千円 1,801 (調整手当) 141 (通勤手当)			
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)			
A監事	千円 12,869	千円 7,776	千円 3,492	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)	H28.4.1		

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し、人々の幸福に貢献する」という基本理念に基づき、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28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3位の高評価を獲得する等、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。

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32,765千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,977千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32,765千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,977千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27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27年度の平均報酬は1,869千円である。さらに本学で定める地域手当相当の18%を勘案した場合、2,206千円となる。

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32,765千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,977千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・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27年度の平均報酬は2,221千円である。これに本学で定める地域手当の18%分を加算した場合、2,621千円となる。

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28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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
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	9,564 (44,435)	8 (42)	0 (0)	H29.3.31	0.9
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1:「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2:理事Cについては、役員在職期間を役員退職手当規則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」欄の括弧の期間)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。

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	当該理事は、在任期間中、研究担当及び研究・国際展開担当理事として、本学における研究分野の強化を推進し、リサーチ・ユニバーシティへの採択、研究・産学連携推進機構及び統合研究機構の設置に尽力した。 しかしながら、理事在任期間中に、研究分野において、結果的に一部、人材の定着が図れず、一部の研究プロジェクトの推進に支障をきたした点等を総合的に勘案し、本学経営協議会において審議した結果、業績勘案率を0.9とすることが決定した。
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

期末特別手当の額は、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。  
期末特別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聴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28年度における主な改定内容

【平成28年1月1日適用】(平成29年1月26日施行)

■昇給区分を5段階から6段階へ改正

平成29年1月1日の昇給から、昇給区分を6段階とし、人事評価の結果を昇給に原則反映する制度改正を行った。

【平成28年4月1日施行】

■平成27年8月に行われた人事院勧告に伴う改正

①本給表改定

若年層については、2,500円程度、高齢層については1,100円程度、役員については1,000円程度の全体で平均約0.4%の引き上げ改定を行った。

②初任給調整手当の改定

国の医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、引き上げを行った。

③勤勉手当成績率の改定

常勤職員の評価区分「良好な者」以上で0.05月分から0.15月分の引き上げ改定を行った。

④単身赴任手当の改定

加算額について交通距離に応じ2,000円から12,000円の引き上げ改定を行った。

■障害者差別解消法の施行に伴う特例規則の制定

障害者雇用で採用された非常勤職員について、勤務態度が特に優良で、上司の推薦がある者のうち、面接試験に合格した者については、その者の有する知識及び技能等を勘案して、より高い時給又は日給を支給することができる特例規則を設けた。(時給及び日給については上限あり。)

【平成28年11月1日施行】

■年俸制の事務職員の創設

新たに年俸制(年俸240万円、賞与及び退職手当支給無)の特定有期雇用の事務の職を創設した。

【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29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、平成29年6月期支給分から、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29年1月1日施行】

■平成28年8月に行われた人事院勧告に伴う改正

(年俸制教員、特定有期雇用職員については平成29年4月1日適用)

①本給表改定

初任給及び若年層について、1,500円の引き上げ、その他については400円の引き上げ改定を行った。(平均改定率0.2%)

②初任給調整手当の改定

国の医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、100円の引き上げ改定を行った。

③扶養手当の改定

配偶者に係る手当を13,000円から10,000円へ引き上げ、子に係る手当を6,500円から8,000円へ引き下げる改定を平成29年4月1日から段階的に実施する。

■降号の導入

業務成績等が著しく不良で継続的に注意・指導を行っているにもかかわらず、改善が見られない職員に対して降号を実施できるよう制度改正を行った。

■昇給日の改正及び役職に応じた昇給停止年齢の設定(平成30年4月1日適用)

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以上の成績である者については、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29年4月1日施行】

■管理職員の拡大

平成29年4月1日より、組織規模及び業務の実態等を勘案し、看護職員及び事務職員における管理職員を拡大した。これに伴い、新たに管理職となった者には管理職手当を支給する。

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28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	1715	41.1	6,751	5,064	116	1,687
事務・技術	374	39.3	5,891	4,424	155	1,467
教育職種 (大学教員)	563	48.1	9,164	6,846	119	2,318
医療職種 (病院看護師)	595	35.6	5,318	4,008	81	1,310
医療職種 (病院医療技術職員)	183	41.1	5,749	4,328	144	1,421

※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)	46	40.6	7,932	7,932	130	0
教育職種 (大学教員)	46	40.6	7,932	7,932	130	0

在外職員	1					
------	---	--	--	--	--	--

※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(年俸制)	217	38.6	5,741	5,741	141	0
事務・技術	2					
教育職種 (大学教員)	95	43.4	7,555	7,555	128	0
医療職種 (病院看護師)	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	79	30.8	4,313	4,313	148	0
URA	9	46.2	5,892	5,892	146	0
特定有期雇用職員	31	39.9	3,720	3,720	158	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・技術及び医療職種(病院看護師)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。

再任用職員	1					
事務・技術	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。

※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。

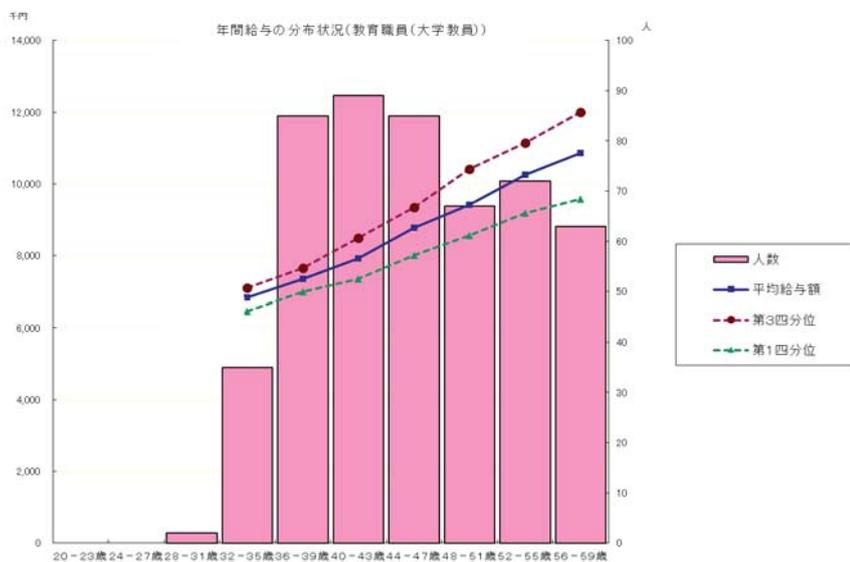
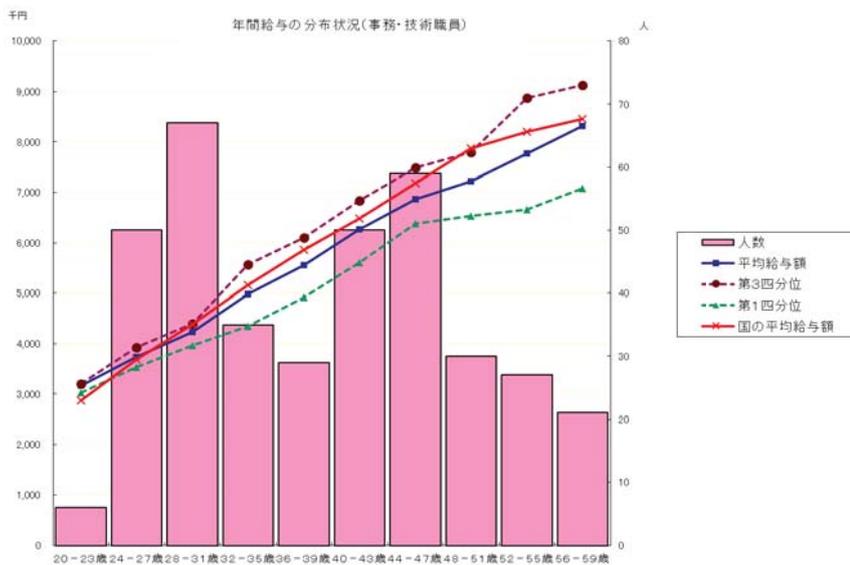
非常勤職員	23	53.1	3,397	2,626	160	771
事務・技術	22	53.4	3,336	2,582	165	754
医療職種 (病院看護師)	1					

※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。

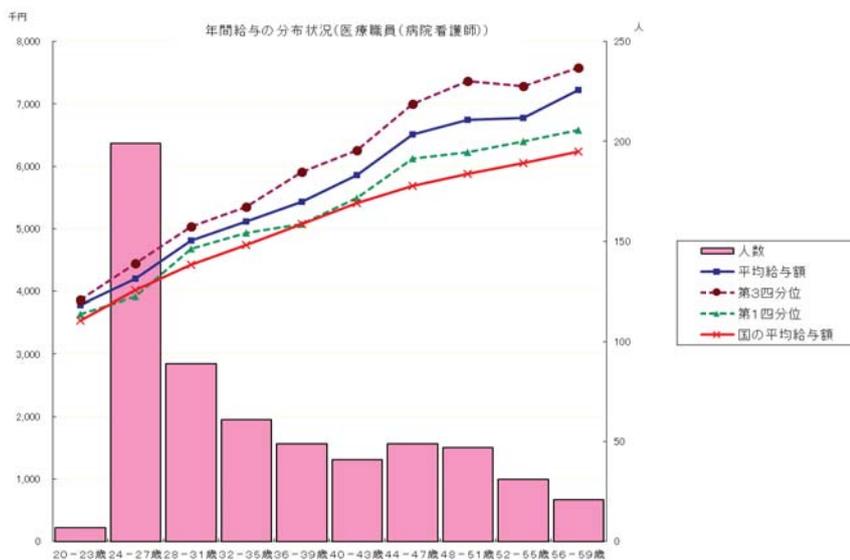
※医療職種(病院看護師)については、該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから人数以外は記載していない。

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。)



※年齢28～31歳の該当者は2名であるため、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)
局長	1			
部長	4	58.3	10,446	
課長	22	52.7	8,843	10,207～6,992
課長補佐	35	47.8	7,612	8,827～5,790
係長	120	43.6	6,464	7,957～4,531
主任	36	42.0	5,695	7,150～4,228
係員	156	31.0	4,158	6,531～3,013

※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ません。

※部長の該当者は4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、年間給与額(最高～最低)については表示していません。

(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	143	56.5	11,559	15,389～8,579
准教授	108	50.4	9,428	10,972～7,530
講師	98	48.1	8,816	9,987～7,287
助教	214	41.4	7,277	8,453～5,729

(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	5	53.9	8,514	8,916～7,602
看護師長	31	51.8	7,422	7,872～6,191
副看護師長	71	45.3	6,474	7,414～4,952
看護師	486	32.8	4,866	7,093～3,641

※看護部長の該当者は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、平均年齢及び年間給与額は表示していません。

④ 賞与(平成28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)	60.7%	61.5%	61.1%
	査定支給分(勤続相当)(平均)	39.3%	38.5%	38.9%
	最高～最低	57.5～21.2%	63.3～26.4%	60.8～27.5%
	一律支給分(期末相当)	63.7%	66.0%	64.9%
一般職員	査定支給分(勤続相当)(平均)	36.3%	34.0%	35.1%
	最高～最低	49.1～21.2%	46.2～19.6%	47.6～27.7%
	一律支給分(期末相当)	63.2%	65.7%	64.5%
	査定支給分(勤続相当)(平均)	36.8%	34.3%	35.5%
最高～最低	49.0～20.4%	46.2～29.9%	45.7～26.7%	

(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)	60.8%	63.3%	62.1%
	査定支給分(勤続相当)(平均)	39.2%	36.7%	37.9%
	最高～最低	49.4～17.1%	46.0～31.9%	47.6～28.3%
	一律支給分(期末相当)	63.2%	65.7%	64.5%
一般職員	査定支給分(勤続相当)(平均)	36.8%	34.3%	35.5%
	最高～最低	49.0～20.4%	46.2～29.9%	45.7～26.7%
	一律支給分(期末相当)	63.2%	65.7%	64.5%
	査定支給分(勤続相当)(平均)	36.8%	34.3%	35.5%
最高～最低	49.0～20.4%	46.2～29.9%	45.7～26.7%	

(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)	57.2%	59.7%	58.5%
	査定支給分(勤続相当)(平均)	42.8%	40.3%	41.5%
	最高～最低	58.4～34.5%	55.1～32.0%	56.7～33.2%
	一律支給分(期末相当)	62.8%	65.2%	64.0%
一般職員	査定支給分(勤続相当)(平均)	37.2%	34.8%	36.0%
	最高～最低	45.2～29.0%	42.3～26.7%	43.7～27.8%
	一律支給分(期末相当)	62.8%	65.2%	64.0%
	査定支給分(勤続相当)(平均)	37.2%	34.8%	36.0%
最高～最低	45.2～29.0%	42.3～26.7%	43.7～27.8%	

### 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 96.2</li> <li>・年齢・地域勘案 84.5</li> <li>・年齢・学歴勘案 95.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 85.3</li> <li>(参考) 対他法人 108.7</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)</p> <p>【国からの財政支出について】 (平成28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 25.3% 国からの財政支出額13,238百万円(運営費交付金)、269百万円(施設整備費等補助金)、1,081百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 57,653百万円</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) 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、引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。</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 108.9</li> <li>・年齢・地域勘案 102.5</li> <li>・年齢・学歴勘案 109.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 102.0</li> <li>(参考) 対他法人 108.0</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28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、大学卒4.8%、短大卒88.5%、高校卒6.6%であるのに対し、本学は大学卒以上55.3%、短大卒44.7%、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。</li> <li>・平成28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、7.7%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、支給割合が様々である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28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 25.3% 国からの財政支出額13,238百万円(運営費交付金)、269百万円(施設整備費等補助金)、1,081百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 57,653百万円</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、適正な給与水準であると考えられる。</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 101.5

(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28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 176,700円 年間給与 2,830,129円

○35歳(係長、配偶者・子1人)  
 月額 343,498円 年間給与 5,463,266円

○45歳(課長補佐、配偶者・子2人)  
 月額 454,182円 年間給与 7,208,826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職務実績に応じて0以上100分の170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	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 731,065	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 9,454,547	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,988,241	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 25,333,868	千円	千円	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1.2%減)  
 以下のとおり、勤勉手当成績率の改定を行ったことにより、賞与の支給額が前年度と比べて5.0%減少した。これにより、給与、報酬等支給総額においては1.2%の減額となった。

【平成27年6月1日より施行した勤勉手当成績率の改定】

これまで職員の大多数が占めていた成績率が72/100である「良好な者」の評価区分を、「良好な者」と「標準者」とに細分化する改正を行った。当該改正後には、「良好な者」の成績率を75/100、「標準者」の成績率を66.5/100とした。  
 また、併せて「成績不良な者等」の成績率を59.5/100から50/100への引き下げを行い、評価区分に応じたメリハリのある勤勉手当の支給を行うことを可能とした。当該成績率での支給は、平成27年12月期支給分から実施している。

(2) 最広義人件費(前年度比0.1%増)

給与、報酬等支給額においては前年度比1.2%の減少となったものの、以下①及び②の理由により、非常勤役員等給与及び福利厚生費が増額したために、最広義人件費においては前年度比0.1%の増額となった。  
 ①厚生年金保険法等の改正による厚生年金保険・健康保険の適用対象者が平成28年10月から拡大したことに伴い、福利厚生費が増額した。  
 ②外部資金の獲得及び病院収入の増加に伴い、外部資金等による雇用が増加したために、非常勤役員等給与が前年度比2.5%の増額となった。また、当該雇用の増加に合わせて、福利厚生費が増額した。

IV その他

特になし