

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19,406千円であり、理事については12,952～14,525千円、監事については12,255千円である。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22,899千円となり、理事については15,283～17,140千円、監事については14,461千円となる。
本学の平成28年度年間報酬額については、長は20,624千円、理事は16,389～16,807千円、監事は12,869千円である。

② 平成29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29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29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。

なお、平成28年12月には、期末特別手当の名称を「勤勉手当」に改正し、実際の「勤勉手当」の名称での当該手当の支給を平成29年6月期支給分から行った。

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は100分の150の支給率、12月に支給する場合には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。

なお、平成28年12月には、期末特別手当の名称を「勤勉手当」に改正し、実際の「勤勉手当」の名称での当該手当の支給を平成29年6月期支給分から行った。

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。

なお、平成28年12月には、期末特別手当の名称を「勤勉手当」に改正し、実際の「勤勉手当」の名称での当該手当の支給を平成29年6月期支給分から行った。

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29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 19,942	千円 12,660	千円 5,003	千円 2,278 (調整手当) 0 (通勤手当)			
A理事	千円 16,496	千円 10,008	千円 4,143	千円 1,801 (調整手当) 133 (通勤手当)			
B理事	千円 15,743	千円 10,008	千円 3,748	千円 1,801 (調整手当) 85 (通勤手当)			
C理事	千円 16,547	千円 9,816	千円 3,879	千円 1,766 (調整手当) 85 (通勤手当)	H29.4.1		
D理事	千円 16,095	千円 10,008	千円 4,143	千円 1,801 (調整手当) 141 (通勤手当)			
E理事 (非常勤)	千円 3,600	千円 3,600	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)			
A監事	千円 12,450	千円 7,776	千円 3,073	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29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5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。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31,814千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,175千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、「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31,814千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,175千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)

本学の非常勤理事は、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、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、関東地域における他の単科の国立大学法人10校の非常勤理事の平成28年度の平均報酬は3,124千円である。さらに本学で定める地域手当相当の18%を勘案した場合、3,686千円となる。

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31,814千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,175千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28年度の平均報酬は2,196千円である。これに本学で定める地域手当の18%分を加算した場合、2,592千円となる。

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29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	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:「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

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平成29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29年6月期支給分から、期末手当を廃止し、勤労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、勤労手当に「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、勤労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。この新たな勤労手当の額は、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29年4月1日適用】

■平成28年度8月に行われた人事院勧告に伴う改正(扶養手当の改定)

配偶者に係る手当を13,000円から10,000円へ引き下げ、子に係る手当を6,500円から8,000円に引き上げる。

【平成29年4月1日施行】

■通勤手当支給の均一化

月に支給額の変動を伴う計算方法を採用していたが、6か月定期の金額を支給単位期間6か月で除した一定額を毎月支給することとした。

■役職段階別加算による賞与支給の設定及び管理監督責任の処分の成績率変更

賞与支給要件について、役職名に応じた加算とし、一定の年数による加算を廃止した。また、管理監督責任による処分があった場合の成績率について個別に1.5～1.7の間で判断できるよう変更した。

【平成29年4月1日施行】

■管理職の拡大

組織規模及び業務の実態等を勘案し、事務職員については副課長及び副事務長、看護職員については歯学部附属病院の副看護部長、医学部附属病院及び歯学部附属病院の看護師長を新たに管理職とした。これに伴い、新たに管理職員になった者には管理職手当を支給する。

■手当の創設及び見直し

平成29年4月1日より、新たな組織体制となること等に伴い、学長補佐、学長特別補佐及び副病院長に職務付加手当を支給する。また、新たに特命副学長が配置させることに伴い、現在まで一律だった副学長の管理職手当の見直しを行った。

【平成29年8月1日施行】

■管理職手当の支給

平成29年4月1日に新たな執行部体制となることに伴い、学長補佐の職を新設し、職務付加手当を支給していたが、大学の運営戦略に関する高度な判断が求められる業務の性質を鑑み、管理職手当を支給することとなった(職務付加手当と支給額は変更なし)。

【平成29年10月1日施行】

■非常勤職員の給与の改正

平成29年10月1日から、東京都の最低賃金(時給)が958円に引き上げられることに伴い、短期雇用職員の時給額を950円から960円へ改正を行った。

【平成30年1月1日施行】

■医療技術職の処遇改善

看護師を除く医療職員の昇格基準は、法人化前の文部科学省の基準に準拠し職種毎に昇格基準が定められているが、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師以外の医療職員には十分に対応していないため、医療職員の昇格基準を整備し、役職に見合った処遇となるよう改正を行った。

①昇格基準

すべての医療技術職員について役職に応じた級の格付けを行い、標準級以上の昇格基準については過去の評価結果と在級年数により定めるものとする。

②管理職手当の区分

部長・技師長・チーフ・マネージャー(医療職の者に限る)、副部長・副センター長(医療職かつ所属における医療技術職員の最上位に配置されている者に限る)に対し、時間外労働手当を無くし、管理職手当を付与する。

③昇給停止年齢の設定

役職のない45歳以上の医療技術職(看護師を除く)については、4月1日における昇給を原則行わないものとする。

■平成29年8月に行われた人事院勧告に伴う改正

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10.875/100から10.4625/100に引き下げ、職員退職手当については87/100から83.7/100に引き下げを行った。

■特定有期雇用職員の時間給、年俸引き上げ

主として医学部附属病院の病棟における患者の入退院等の事務及び医療従事者の事務作業補助等の業務にあたる者のうち、パートタイム職員として雇用される者の時間給は1,400円又は1,500円とし、特定業務職員として雇用される者の年俸を264万円又は300万円とする。

■平成29年8月に行われた人事院勧告に伴う改正

①初任給及び若年層について、1,000円の引き上げ、その他については400円を基本とした引き上げを行う。(平成30年1月1日より適用)

②過去の昇給抑制に対する経過措置の廃止等に伴い、H27年1月1日昇給抑制者のうち平成30年4月1日時点で37歳未満の者について1号俸上位に調整。

※過去の昇給抑制に対する経過措置について

・平成22年人事院勧告により、55歳超職員の本給月額を1.5%抑制(平成30年3月31日より解消)

・平成26年人事院勧告により、俸給表の水準を平成2%下げるが、激変緩和のため3年間の経過措置を置く(平成30年3月31日より解消)

・平成26年人事院勧告により、給与制度の総合的見直しの原子確保のため、若年層を中心として平成27年1月1日昇給を1号給抑制(平成30年4月1日より回復)

③国の医療職俸給表(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円の引き上げ改定を行う(平成30年1月1日より適用)

【平成30年4月1日施行】

■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。

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29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	1,654	41.5	6,805	5,097	115	1,708
事務・技術	356	39.9	6,001	4,529	157	1,472
教育職種 (大学教員)	526	49	9,275	6,913	115	2,362
医療職種 (病院看護師)	587	35.7	5,392	4,047	82	1,345
医療職種 (病院医療技術職員)	185	41.5	5,815	4,360	143	1,455

※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)	96	40	7,807	7,807	125	0
教育職種(大学教員)	96	40	7,807	7,807	125	0

在外職員	2					
------	---	--	--	--	--	--

※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、人数以外は記載していない。

任期付職員	219	37.7	5,572	5,572	142	0
事務・技術	1					
教育職種 (大学教員)	95	42.8	7,286	7,286	125	0
医療職種 (病院看護師)	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	83	28.9	4,128	4,128	146	0
URA	11	49	6,092	6,092	157	0
特定有期雇用職員	28	40.5	3,869	3,869	175	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)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。

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。

※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。

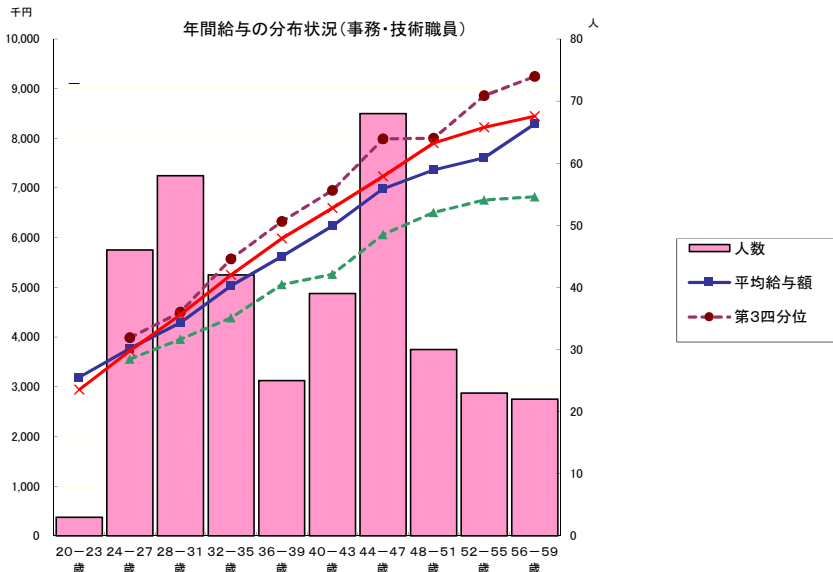
非常勤職員	19	55	3,370	2,644	132	726
事務・技術	18	55.4	3,294	2,588	136	706
医療職種 (病院看護師)	1					

※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。

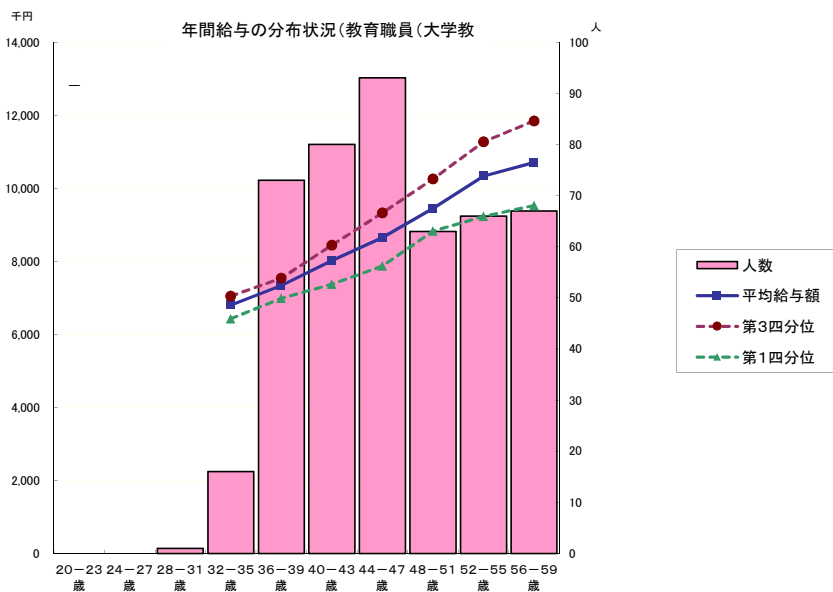
※在外職員については、該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから人数以外は記載していない。

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。

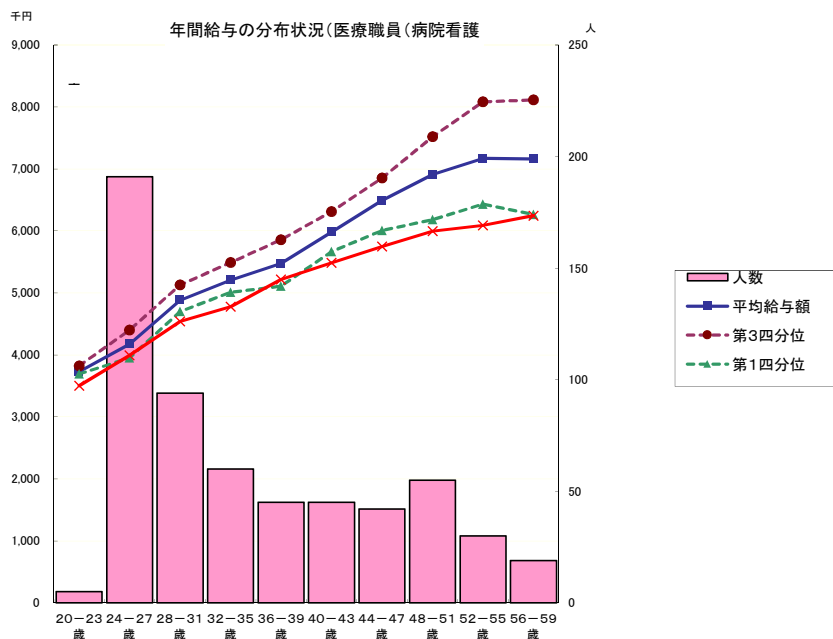
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



※年齢20-23歳の該当者は3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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



※年齢28-31歳の該当者は1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	8	55.9	10,092	10,865～8,985
課長	21	51.9	8,957	9,713～7,987
課長補佐	11	52.0	7,548	8,444～7,040
係長	112	43.4	6,383	8,152～3,949
主任	30	42.7	5,745	6,835～4,427
係員	147	32.2	4,231	6,853～3,030
副課長	26	45.3	7,944	8,923～5,813

※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恐れがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

(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	139	56.8	11,571	15,292～8,824
准教授	106	51.0	9,480	11,331～7,153
講師	99	48.4	8,799	10,077～7,263
助教	182	42.2	7,331	8,558～5,811

(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	53.3	8,696	8,906～8,371
看護師長	32	51.3	7,984	8,753～5,692
副看護師長	69	45.1	6,566	7,550～5,195
看護師	479	33.0	4,898	6,968～3,595

※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は表示していない。

④ 賞与(平成29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)	27.5%	29.7%	28.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	72.5%	70.3%	71.4%
	最高～最低	80.7～60.0%	79.5～54.5%	80.1～60.3%
	一律支給分(期末相当)	28.6%	31.8%	30.3%
一般職員	一律支給分(期末相当)	28.6%	31.8%	30.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	71.4%	68.2%	69.7%
	最高～最低	76.9～50.0%	75.0～46.2%	75.9～55.2%
	一律支給分(期末相当)	28.2%	31.4%	29.8%
一般職員	一律支給分(期末相当)	28.2%	31.4%	29.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	71.8%	68.6%	70.2%
	最高～最低	76.9～50.0%	75.0～41.3%	75.9～58.5%
	一律支給分(期末相当)	27.6%	30.1%	28.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	27.6%	30.1%	28.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	72.4%	69.9%	71.1%
	最高～最低	76.9～57.1%	75.0～52.7%	75.9～60.6%
	一律支給分(期末相当)	24.6%	27.1%	25.9%
管理職員	一律支給分(期末相当)	24.6%	27.1%	25.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	75.4%	72.9%	74.1%
	最高～最低	81.2～68.4%	78.5～65.0%	79.9～66.7%
	一律支給分(期末相当)	27.6%	30.1%	28.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	27.6%	30.1%	28.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	72.4%	69.9%	71.1%
	最高～最低	76.9～57.1%	75.0～52.7%	75.9～60.6%
	一律支給分(期末相当)	24.6%	27.1%	25.9%
管理職員	一律支給分(期末相当)	24.6%	27.1%	25.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	75.4%	72.9%	74.1%
	最高～最低	81.2～68.4%	78.5～65.0%	79.9～66.7%
	一律支給分(期末相当)	27.6%	30.1%	28.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	27.6%	30.1%	28.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	72.4%	69.9%	71.1%
	最高～最低	76.9～57.1%	75.0～52.7%	75.9～60.6%

(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)	24.8%	27.7%	26.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	75.2%	72.3%	73.7%
	最高～最低	80.4～67.2%	78.5～63.7%	79.5～65.4%
	一律支給分(期末相当)	28.2%	31.4%	29.8%
一般職員	一律支給分(期末相当)	28.2%	31.4%	29.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	71.8%	68.6%	70.2%
	最高～最低	76.9～50.0%	75.0～41.3%	75.9～58.5%
	一律支給分(期末相当)	27.6%	30.1%	28.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	27.6%	30.1%	28.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	72.4%	69.9%	71.1%
	最高～最低	76.9～57.1%	75.0～52.7%	75.9～60.6%
	一律支給分(期末相当)	24.6%	27.1%	25.9%
管理職員	一律支給分(期末相当)	24.6%	27.1%	25.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	75.4%	72.9%	74.1%
	最高～最低	81.2～68.4%	78.5～65.0%	79.9～66.7%
	一律支給分(期末相当)	27.6%	30.1%	28.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	27.6%	30.1%	28.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	72.4%	69.9%	71.1%
	最高～最低	76.9～57.1%	75.0～52.7%	75.9～60.6%

(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)	24.6%	27.1%	25.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	75.4%	72.9%	74.1%
	最高～最低	81.2～68.4%	78.5～65.0%	79.9～66.7%
	一律支給分(期末相当)	27.6%	30.1%	28.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	27.6%	30.1%	28.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	72.4%	69.9%	71.1%
	最高～最低	76.9～57.1%	75.0～52.7%	75.9～60.6%

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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 95.9 ・年齢・地域勘案 84.2 ・年齢・学歴勘案 95.7 ・年齢・地域・学歴勘案 85.3 (参考) 対他法人 108.6
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29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 25.6% 国からの財政支出額13,958百万円(運営費交付金)、275百万円(施設整備費補助金)、765百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 58,552百万円</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 109.1 ・年齢・地域勘案 103.0 ・年齢・学歴勘案 109.3 ・年齢・地域・学歴勘案 102.6 (参考) 対他法人 107.9
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29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5.3%、短大卒88.8%、高校卒5.9%であるのに対し、本学は大学卒以上58.1%、短大卒41.9%、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29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(准看護師)の構成割合が6.8%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 25.6% 国からの財政支出額13,958百万円(運営費交付金)、275百万円(施設整備費補助金)、765百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 58,552百万円</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 100.3

(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29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 299,279円 年間給与 3,591,344円
 ○35歳(講師)
 月額 576,591円 年間給与 6,919,089円
 ○50歳(教授)
 月額給与 799,373円 年間給与 9,592,472円

事務・技術職員
 ○22歳(大卒初任給)
 月額 266,521円 年間給与 3,198,246円
 ○35歳(係長)
 月額 488,176円 年間給与 5,858,112円
 ○50歳(課長)
 月額 811,667円 年間給与額 9,740,004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が、平成29年度については移行期間として、期末手当の支給率を約半分にし、勤勉手当の支給率に充当した。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210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	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 731,065	千円 647,357	千円	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	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,988,241	千円 3,014,439	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 25,557,241	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

- 給与、報酬等支給総額(前年度比0.9%減)
 平成28年度の常勤教員数731名に比べ、平成29年度の常勤教員数721名と10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0.9%の減額となった。
- 最広義人件費(前年度比0.9%増)
 給与、報酬等支給総額においては前年度比0.9%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0.9%の増額となった。
 ①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8%増加した。
 ②共済組合・厚生年金・健康保険等の保険料率上昇のため、常勤・非常勤教職員の法定福利費が2.1%増加した。
- 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