

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2,800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30年度の長の年間報酬額は19,193千円であり、理事については14,206～14,372千円、監事については12,360千円である。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22,178千円となり、理事については16,416～16,612千円、監事については14,285千円となる。

本学の令和元年度年間報酬額については、長は20,313千円、理事は14,478～16,936千円、監事は12,365千円である。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,374千円

② 令和元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元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元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

該当者なし

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	令和元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 20,313	千円 12,420	千円 5,657	千円 2,236 (調整手当) 0 (通勤手当)			
A理事	千円 16,115	千円 9,816	千円 4,268	千円 1,767 (調整手当) 135 (通勤手当)			
B理事	千円 15,978	千円 9,816	千円 4,268	千円 1,767 (調整手当) 80 (通勤手当)			
C理事	千円 15,994	千円 9,816	千円 4,268	千円 1,767 (調整手当) 143 (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 14,478	千円 9,097	千円 3,609	千円 1,638 (調整手当) 134 (通勤手当)		R2.3.30	◇
A監事	千円 12,365	千円 7,620	千円 3,169	千円 1,372 (調整手当) 204 (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、令和元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6位、医学分野で日本第4位、世界第101-150位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2,800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33,315千円と比較した場合、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。

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2,800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33,315千円と比較した場合、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。

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)

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33,315千円と比較した場合、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30年度の平均報酬は2,408千円である。

こうした職務内容の特性や他大学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(令和元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	15,275 (55,103)	12 (47)	0 (11)	R2.3.31	1.0	
理事A	8,833 (31,490)	6 (19)	0 (6)	R2.3.31	1.0	
理事B	該当なし					
理事C	該当なし					
理事D	該当なし					
理事E	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:法人の長及び理事Aの「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籍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	<p>当該学長は、在任期間中、各理事を統括するとともに、学長のリーダーシップのもと、統合大学改革推進機構を設立し大学運営に関する戦略の企画・実施体制の構築及び大学改革を行う体制の強化を行い、さらに「オープンイノベーション機構の整備事業」の採択へ尽力し知的資産の社会実装化体制への整備など、本学発展に大きく貢献した。</p> <p>当該学長の業績勘案率については、上記大学運営に対する貢献度等を勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
理事A	<p>当該理事は、在任期間中、「企画・大学改革」担当理事として、統合情報機構、統合大学改革推進機構の設立に尽力し、機構長としてデータサイエンスの推進、IR室の設置など、本学の発展に大きく貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、上記担当業務に対する貢献度等を勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
理事B	該当なし
理事C	該当なし
理事D	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、役員の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。)

【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験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元年度における主な改定内容

【2019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。

■2019年4月1日以降新規採用教員の給与形態について

2015年度以降新規採用教員は年俸制教員として採用されていたが、文部科学省のガイドラインを基にした新たな年俸制の制度導入するまでの経過措置として、2019年4月1日以降新規採用教員は「月給制」で採用する改正を行った。

■保育園嘱託医手当について

本学の保育園が文京区の認可保育園になったことにより検針業務の負担が増えることから、嘱託医手当15,000円を支給することとした。

■パートタイム職員の時給単価の設定について

優秀な人材を確保することを目的として、部局の予算範囲内で柔軟にパートタイム職員の時給単価を設定できるようにした。

【2019年10月1日施行】

■短期雇用職員の時間給の改正について

東京との最低賃金(時間給)が1,013円に改正されることに伴い、短期雇用職員の時間給を1,000円から1,020円に改正した。

■特定無期雇用職員の新設について

附属病院に勤務する病棟クラークについて、現行の任期(最大5年)を無期化することにより、処遇改善を図ることを目的として、特定無期雇用職員を新設した。

病棟クラークのうちリーダーは年俸額342～360万、サブリーダーは年俸額312～330万、一般職は年俸制300万と設定されている。

【2020年1月1日施行】

■特定無期雇用職員の職種追加について

病院コンシェルジュについて、現行の任期(最大5年)を無期化することにより、処遇改善を図ることを目的として、特定無期雇用職員に追加した。

病院コンシェルジュの年俸額は348～366万円と設定されている。

■新たな年俸制の導入について

年俸制の完全導入を目指す国の方針の下、文科省から示されたガイドラインを参考に、月給制教員を年俸制教員とし、新たな年俸制を導入した。

■人事院勧告について(住居手当の改正のみ2020年4月1日施行)

令和元年人事院勧告を基に以下の改正を行った。

- ・賞与区分6段階中4以上の職員に対して成績率を年間0.05ヶ月分の上乗せ
- ・本給表1級及び2級について本給月額引き上げ
- ・住居手当の支給対象となる家賃額の下限引き上げ及び支給上限引き上げ

■医師事務作業補助業務を行う者の処遇改善について

附属病院における医師事務作業補助業務を行う特定業務職員の処遇改善のため、年俸額を3号給から12号給の間、時給額を1,300円から1,900円の間決定することを可能とする。

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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当	
常勤職員	1257	38.4	5,925	4,689	117	1,236
事務・技術	343	40.5	6,147	4,643	157	1,504
医療職種 (病院看護師)	594	35.6	5,360	4,070	85	1,290
医療職種 (病院医療技術職員)	189	41.9	5,914	4,473	146	1,441

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)	131	40.7	7,921	7,921	116	0
教育職種(大学教員)	131	40.7	7,921	7,921	116	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						
------	--	--	--	--	--	--

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、区分以外は記載していない。

任期付職員	237	39.0	5,628	5,628	125	0
事務・技術	20	36.4	2,935	2,935	169	0
教育職種 (大学教員)	95	44.3	7,750	7,750	110	0
医療職種 (病院看護師)						
医療職種 (病院医療技術職員)	71	28.8	4,143	4,143	115	0
URA	11	51.4	6,143	6,143	133	0
特定有期雇用職員	40	42.3	4,428	4,428	152	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。

注: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、区分以外は記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

再任用職員	3	62.5	5,203	4,493	289	710
事務・技術	3	62.5	5,203	4,493	289	710
医療職種 (病院医療技術職員)						

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。

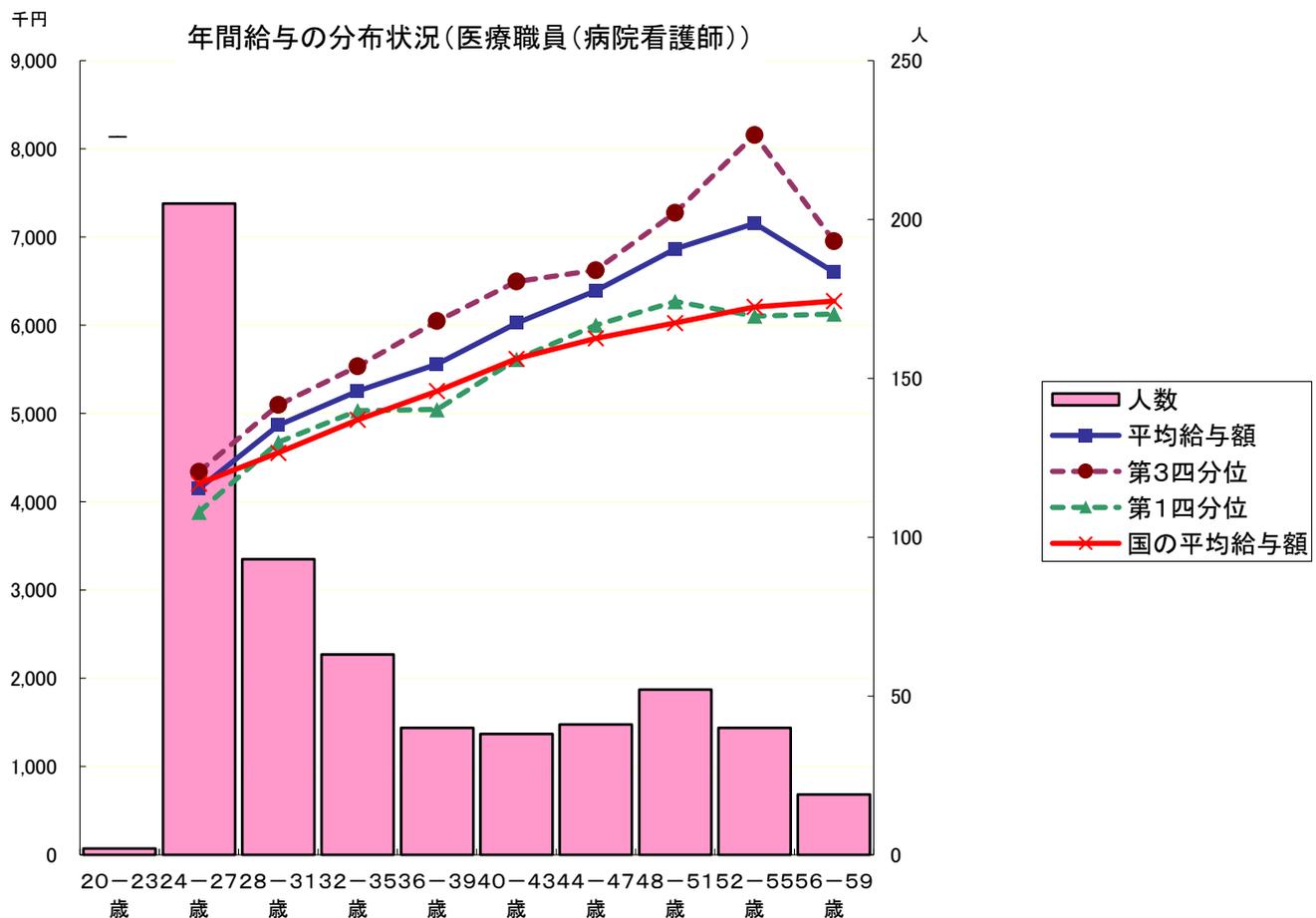
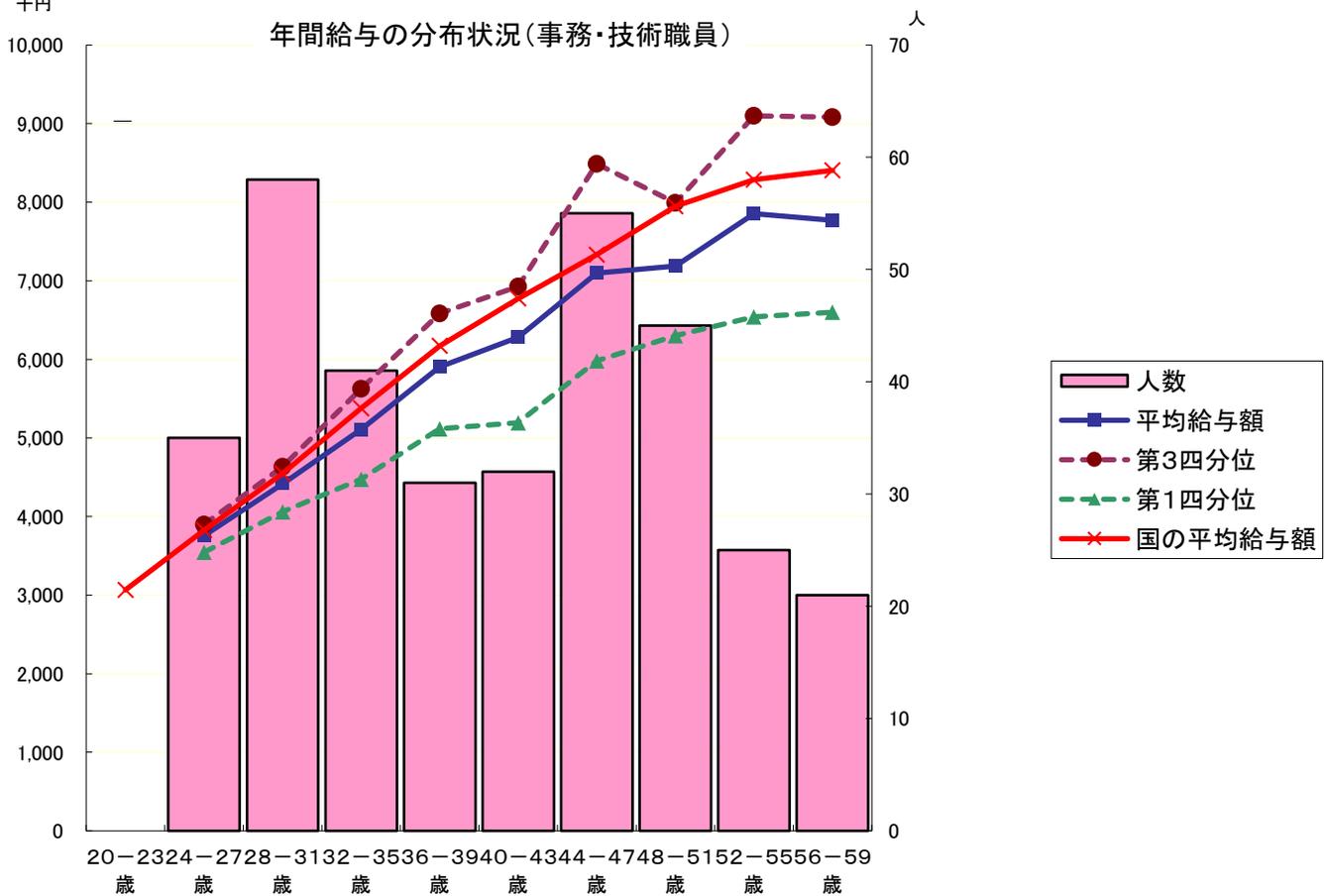
注:医療職種(病院医療技術職員)については、該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから区分以外は記載せず、再任用職員全体の職員の数値からも除外している。

非常勤職員	29	50.1	3,240	2,544	153	696
事務・技術	29	50.1	3,240	2,544	153	696

注:教育職種(大学教員)及び医療職種(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。

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2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)
	人	歳	千円	千円
部長	8	56.3	10,634	11,590～9,730
課長	25	50.3	9,104	10,014～8,502
課長補佐	15	48.0	7,579	8,594～6,553
係長	100	41.6	6,301	8,258～4,175
主任	47	44.5	5,749	6,903～3,956
係員	126	33.3	4,339	6,125～3,280
副課長	22	46.5	8,225	9,092～7,208

(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)
	人	歳	千円	千円
看護部長	1			～
副看護部長	5	52.9	8,649	8,803～8,565
看護師長	30	52.0	8,006	8,781～6,683
副看護師長	62	46.0	6,615	7,611～4,918
看護師	496	33.1	4,901	6,965～3,775

※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。

④ 賞与(令和元年度)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

(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 94.6 ・年齢・地域勘案 83.5 ・年齢・学歴勘案 94.4 ・年齢・地域・学歴勘案 84.3 (参考) 対他法人 105.8
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) 【国からの財政支出について】 (令和元年度予算) 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14,524百万円(運営費交付金)、320百万円(施設整備費補助金)、705百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 60,780百万円</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 106.0 ・年齢・地域勘案 102.0 ・年齢・学歴勘案 101.8 ・年齢・地域・学歴勘案 100.4 (参考) 対他法人 108.0
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"> ・令和元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5.8%、短大卒89.6%、高校卒4.6%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。 ・令和元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5.3%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
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 【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14,524百万円(運営費交付金)、320百万円(施設整備費補助金)、705百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 60,780百万円</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) 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。

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 180,700円 年間給与 2,816,751円

○35歳(係長)

月額 318,128円 年間給与5,073,120円

○50歳(課長)

月額 470,230円 年間給与額7,797,493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

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288.5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	千円
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	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 10,315,463	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 3,124,198	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 26,129,298	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1.9%減)

平成30年度の常勤教員数713名に比べ、令和元年度の常勤教員数699名と14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1.9%の減額となった。

(2)最広義人件費(前年度比0.2%増)

給与、報酬等支給総額においては前年度比1.9%の減少となったものの、以下①及び②の増減理由により、最広義人件費においては前年度比0.2%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13名減員したため、退職手当支給額が3.5%減額した。

②承継外職員数の増及び派遣労働者の活用により、非常勤役職員等給与が3.2%増額した。

(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