

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立大学法人滋賀医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

学長及び役員の報酬水準は、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて設定している。また、他の比較的同等と認められる国立大学法人の長の報酬水準と同水準としている。

###### 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。)

国立大学法人滋賀医科大学役員給与規程により、期末特別手当については、その者の在職期間における業績を総合的に判断した結果を勘案し、経営協議会の議を経て支給割合を定めている。

###### 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	国家公務員の指定職俸給表適用職員の賞与が0.05月分増額されたことに準拠し、令和元年12月1日付で期末特別手当の支給率の引上げ(年間0.05月分)を行った。
理事	法人の長に同じ
理事(非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事(非常勤)	特になし

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 17,747	千円 11,580	千円 5,072	千円 926 (地域手当) 94 (通勤手当)			
A理事	千円 15,260	千円 9,816	千円 4,299	千円 785 (地域手当) 295 (通勤手当)			
B理事	千円 14,988	千円 9,816	千円 4,299	千円 785 (地域手当) 24 (通勤手当)			
C理事	千円 14,988	千円 9,816	千円 4,299	千円 785 (地域手当) 24 (通勤手当)			
D理事	千円 該当者なし	千円	千円	千円			
E理事 (非常勤)	千円 2,340	千円 2,340	千円 0	千円 0 ( )			
F理事 (非常勤)	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ( )			
A監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ( )			
B監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ( )			
C監事 (非常勤)	千円 5,040	千円 5,040	千円 0	千円 0 ( )			
D監事 (非常勤)	千円 2,520	千円 2,520	千円 0	千円 0 ( )			

注1:総額、各内訳については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2:「地域手当」とは、民間の賃金水準、物価水準等を考慮し支給されているものである。

注3:「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

### 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

滋賀医科大学は、本学の理念である地域の特徴を生かしつつ、特色ある医学・看護学の教育・研究により、信頼される医療人を育成すること、さらに、世界に情報を発信する研究者を養成することにより、人類の健康、医療、福祉の向上と発展に貢献することに基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、法人化第3期においては「3C」  
「Creation: 優れた医療人の育成と新しい医学・看護学・医療の創造」「Challenge: 優れた研究による人類社会・現代文明の課題解決への挑戦」「Contribution: 医学・看護学・医療を通じた社会貢献」の取り組みを学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、滋賀医科大学の学長は、職員数約2,000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。

滋賀医科大学では、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踏まえて決定しているが、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。

また、前年度の他の単科大学の長の報酬水準でも同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人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

第3期中期目標・計画の中で、「学長のリーダーシップの下、効率的な大学運営と意思決定が可能となるような、ガバナンス機能・リスクマネジメント機能の強化を行い、透明性の高い大学運営を行う。」こととしており、各理事は学長と共に目標達成に向けて大学運営に取り組んでいる。

そうした中で、各担当理事は職員数約2,000名の法人の役員として、学長を補佐し、校務を司り、所属職員を統督している。

各担当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取締役報酬19,276千円と比較した場合においても、それ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他法人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)

第3期中期目標・計画の中で、「学長のリーダーシップの下、効率的な大学運営と意思決定が可能となるような、ガバナンス機能・リスクマネジメント機能の強化を行い、透明性の高い大学運営を行う。」こととしており、非常勤理事として学長と共に目標達成に向けて大学運営に取り組んでいる。

そうした中で、非常勤理事は職員数約2,000名の法人の役員として、学長を補佐している。

非常勤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取締役報酬19,276千円と比較した場合においても、それ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他法人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

該当者なし

監事(非常勤)

国立大学法人滋賀医科大学監事監査規程にもとづき、本学業務の適性かつ効率的な運営を図ること及び会計経理の適正を確保している。

そうした中で、各監事は職員数約2,000名の法人の非常勤監事として、会計監査人及び監査室と連携を密にし、効率的かつ効果的な監査を実施している。

各非常勤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取締役報酬19,276千円と比較した場合においても、それ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他法人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	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
理事B (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					

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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし

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

国立大学法人滋賀医科大学役員給与規程により、期末特別手当については、その者の在職期間における業績を総合的に判断した結果を勘案し、経営協議会の議を経て支給割合を定めている。

## 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

社会一般の情勢に適合させるため、人事院勧告を受けて決定される国家公務員の給与水準を十分に考慮することとしている。また、他の国立大学法人の給与水準も参考とする。

#### 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。)

勤勉手当の成績率の判定及び昇給、昇格の実施にあたっては、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

#### 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

令和元年12月1日付給与等の改正

- ・基本給月額等を平均0.1%引上げる改正(初任給については1,500円引上げ)  
人事院勧告に基づき、国家公務員の俸給表適用職員の俸給月額等が平均0.1%引上げられたことに準拠し、同様に改正した
- ・期末手当・勤勉手当の年間支給月数を改正  
人事院勧告に基づき、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数が4.45月分から4.50月分に引上げられたことに準拠し、同様に改正した
- ・昇格時等の号俸対応を改正  
国家公務員の俸給表適用職員の俸給月額等の改定に伴い、昇格時等の号俸対応による改正を同様にを行った。



## 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	889	39.8	5,847	4,276	74	1,571
事務・技術	144	42.8	5,594	4,095	116	1,499
教育職種 (大学教員)	177	51.8	8,704	6,326	87	2,378
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	430	34	5,005	3,672	49	1,333
技能・労務職種	6	53.7	5,275	3,855	97	1,420
医療職種 (病院医療技術職員)	118	38.6	5,288	3,879	97	1,409
特定業務職員	14	41.4	3,128	2,311	72	817

常勤職員(年俸制)						
特定専門業務職員						

任期付職員	123	43.3	7,521	7,521	92	0
特任教員	51	46.5	6,926	6,926	112	0
年俸制適用教員	72	41.1	7,942	7,942	78	0

非常勤職員	207	38.7	4,185	3,753	78	432
事務・技術	34	48.8	3,704	2,706	125	998
教育職種 (大学教員)	3	57.8	4,396	3,178	64	1,218
医療職種 (病院医師)	125	32	4,285	4,285	57	0
医療職種 (病院看護師)	14	50.7	5,248	3,795	42	1,453
技能・労務職種	17	55.4	3,619	2,632	97	987
医療職種 (病院医療技術職員)	14	36.9	4,039	2,982	166	1,057

注1：常勤職員については、在外職員及び再任用職員を除く。

注2：常勤職員のうち医療職種（病院医師）については、該当者がいない。

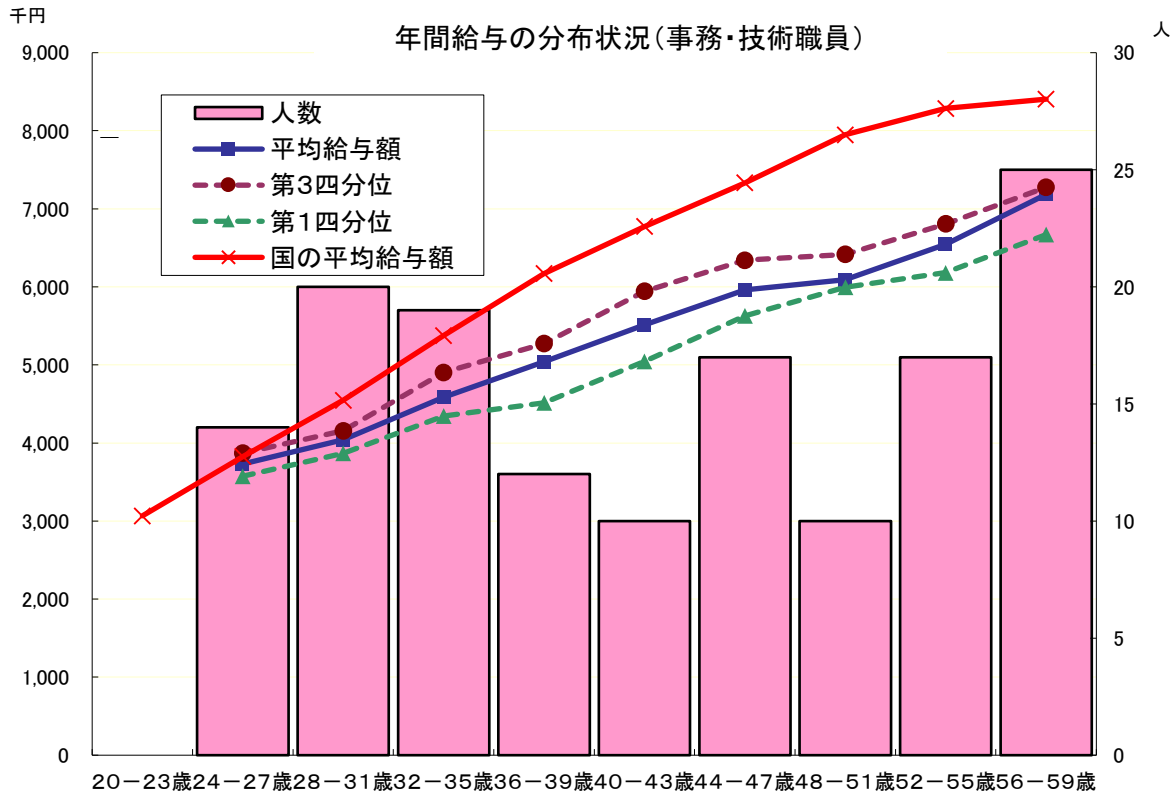
注3：在外職員及び再任用職員については、該当者がいない。

注4：技能・労務職種とは、調理師等をいう。

注5：常勤職員（年俸制）の特定業務専門職員については、該当者が2人以下のため、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、区分以外は記載せず、常勤全体の数値からも除外している。



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。

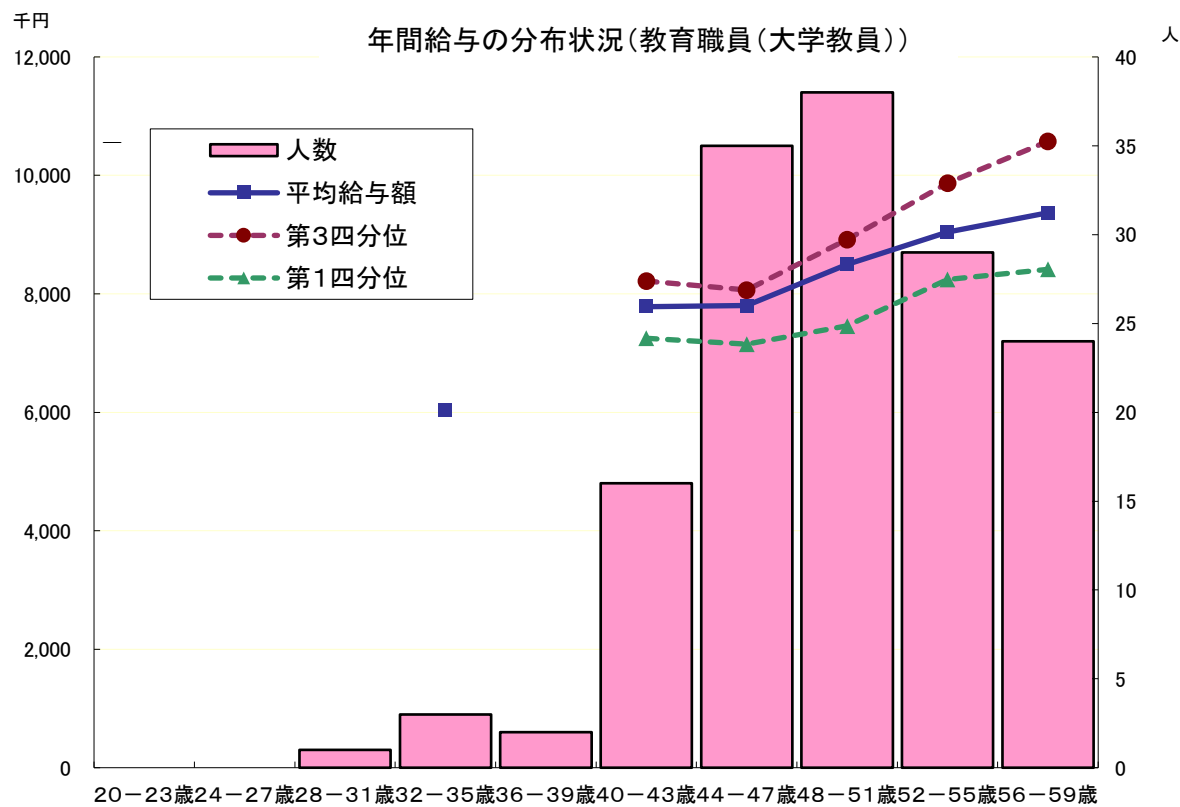
③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))

(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
局長	1			
部長	1			
課長	7	55.5	7,831	8,767～6,702
課長補佐	14	55.6	6,870	7,413～6,133
係長	55	47.3	5,928	6,975～4,035
主任	28	36.5	4,633	6,168～3,673
係員	38	32.9	4,224	5,563～3,329

注1：局長及び部長の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

注2：「課長」には、課長相当職である「室長」を含み、「課長補佐」には、課長補佐相当職である「主幹」を含み、「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「主査」を含む。



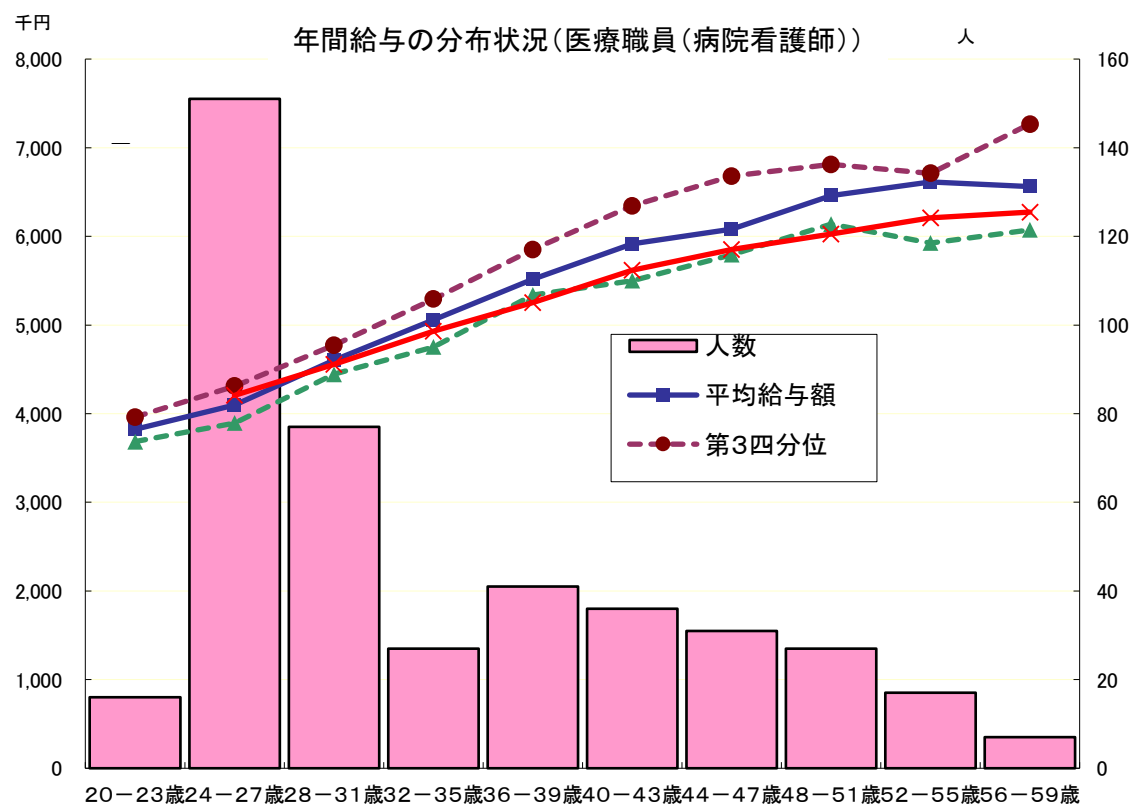
(教育職員(大学教員))

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	51	56.9	10,512	13,283～8,922
准教授	33	52.4	8,580	9,631～7,481
講師	40	50.6	8,177	9,019～7,080
助教	51	47.0	7,164	8,726～5,519
助手	2			～

注1：助手の該当者は2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

注2：年齢28～31歳は1人、年齢36～39歳2人のため、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、年間給与額について表示していない

注3：年齢32～35歳は3人のため、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、第1・第3分位については表示していない



(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	4	55.0	6,946	～
看護師長	29	47.9	6,793	7,388～6,126
副看護師長	51	43.8	6,139	7,248～5,177
看護師	345	31.0	4,588	6,727～3,685

注1：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のあることから、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

注2：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のあることから、年間給与額の最高額、最低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)	% 55.6	% 55.3	% 55.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.4	% 44.7	% 44.5
	最高～最低	% 54.1～39.7	% 49.4～40.6	% 51.5～40.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.1	% 57.8	% 58.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.9	% 42.2	% 41.6
	最高～最低	% 46.4～35.5	% 47.5～39.3	% 45.3～38.6

(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)	% 57.9	% 57	% 57.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.1	% 43	% 42.6
	最高～最低	% 45.4～39.4	% 44.9～40.7	% 44.6～40.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.2	% 58.1	% 58.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.8	% 41.9	% 41.3
	最高～最低	% 46.4～37.9	% 45.8～39.4	% 44.3～38.8

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.5	% 57.3	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.5	% 42.7	% 42.1
	最高～最低	% 46.4～35.5	% 47.5～35.2	% 46.9～38.1

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから記載していない。

### 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 83.6</li> <li>・年齢・地域勘案 87.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 83.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 87.7</li> <li>(参考) 対他法人 95.1</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)</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 19.6% (国からの財政支出額 62億円、支出予算の総額 319億円:令和元年度 予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和元年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額は100億円未満であり、支出予算の総額に占める国の 財政支出の割合も50%未満である。 また、対国家公務員指数も100未満であり、累積欠損額も0円であることか ら、給与水準は適切である。 (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	本学の事務・技術職員の給与水準は適正であり、今後も引き続き適正な給 与水準の公表の維持に努める

○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 101.9</li> <li>・年齢・地域勘案 100.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 98.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 101.0</li> <li>(参考) 対他法人 102.1</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>本学の看護師は、最終学歴が大学卒業以上の者の割合が高く、准看護師がいないことから、国の医療職俸給表(三)適用者より、給与水準が高くなっていると考えられる。</p>
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 19.6% (国からの財政支出額 62億円、支出予算の総額 319億円:令和元年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和元年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額は100億円未満であり、支出予算の総額に占める国の財政支出の割合も50%未満である。 また、対国家公務員指数も100未満であり、累積欠損額も0円であることから、給与水準は適切である。 (文部科学大臣の検証結果) 学歴差を是正した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	<p>本学の医療職員(病院看護師)の給与水準は適正であり、今後も引き続き適正な給与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 89.1

注：上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、令和元年度の教育職員(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。

4 モデル給与

●事務・技術職員

(扶養親族がいない場合)

- 22歳(大卒初任給)  
月額196,776円 年間給与2,929,205円
- 35歳(課長補佐)  
月額320,112円 年間給与5,404,768円
- 50歳(課長)  
月額481,140円 年間給与7,809,720円

●教育職員(大学教員)

- 22歳(大卒初任給)  
月額233,712円 年間給与3,479,035円
- 35歳(准教授)  
月額404,460円 年間給与6,828,900円
- 50歳(教授)  
月額626,508円 年間給与10,471,742円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(教員職員(大学教員)のうち教授は3,500円)、子1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

勤勉手当の成績率の判定及び昇給、昇格の実施にあたっては、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

### 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 6262567	千円 6508074	千円 6366051	千円 6436371	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 295174	千円 330666	千円 414300	千円 620531	千円	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 4664045	千円 4896620	千円 5235404	千円 5228961	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1608102	千円 1678551	千円 1761194	千円 1772414	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 12829888	千円 13413911	千円 13776949	千円 14058277	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

・退職手当支給額	定年退職者の増加による増
・最広義人件費	前述のほか、給与改正(引上げ)等による給与の増

#### Ⅳ その他

特になし
------