

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4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。)

学長の勤勉手当の額において、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、学長選考・監察会議の意見を聴いて、その額を100分の20の範囲内で増額し、又は減額することができる仕組みとしている。

また、理事及び監事の勤勉手当の額においても、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、経営協議会の意見を聴いて、その額を100分の20の範囲内で増額し、又は減額することができる仕組みとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和4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当該理事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、当該監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当該監事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4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 21,350	千円 12,420	千円 6,694	千円 2,236 (調整手当) 0 (通勤手当)			
A理事	千円 16,904	千円 9,816	千円 5,186	千円 1,767 (調整手当) 135 (通勤手当)		R5.3.31	
B理事	千円 16,845	千円 9,816	千円 5,186	千円 1,767 (調整手当) 77 (通勤手当)			
C理事	千円 16,379	千円 9,816	千円 4,619	千円 1,767 (調整手当) 177 (通勤手当)			
D理事	千円 16,494	千円 9,816	千円 4,640	千円 1,767 (調整手当) 271 (通勤手当)	R4.4.1		
E理事	千円 16,614	千円 9,816	千円 4,955	千円 1,767 (調整手当) 77 (通勤手当)	R4.4.1		※
F理事	千円 15,468	千円 9,132	千円 4,727	千円 1,644 (調整手当) 0 (通勤手当)	R4.4.1		◇
A理事 (非常勤)	千円 11,000	千円 11,000	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)			
B理事 (非常勤)	千円 4,800	千円 4,800	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)			
A監事	千円 14,408	千円 8,472	千円 4,285	千円 1,525 (調整手当) 125 (通勤手当)			
A監事 (非常勤)	千円 4,800	千円 4,800	千円 0	千円 0 (調整手当) 0 (通勤手当)			

注1: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2:F理事については前年度分に対する減額が遡及であったため、総額と各内訳の合計額が一致しない。

注3:「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。

注4:「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

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、2023年3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3位タイ、医学分野で日本第4位、世界第136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、大学病院・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としている。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」「CFO」「連携・データサイエンス・教員人事」「事務総括・男女共同参画・障害者雇用」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4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	3,143 (38,081)	3 (30)	0 (0)	R5.3.31	1.1	
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					
理事F	該当なし					
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	<p>医療担当理事として、新型コロナウイルスの対応に関してリーダーシップを発揮し、感染の拡大・縮小それぞれの局面において、臨機応変な人員配置及び診療体制構築により、多くのコロナ患者を受け入れると同時に通常診療も継続し、社会的使命を果たした。特に重度・中等症陽性患者の受入体制の構築等を推進し、第5派においては多くの病院がコロナ病床の増床が行えない中、速やかに増床を実現させたうえで、行き場を失った多数のコロナ患者の受け入れを行った。</p> <p>また、病院の一体化・再整備及び経営改善等に係る取組みにおいても、大きく貢献した。病院一体化においてはプロジェクトチームを設置し、一体化を見据えた診療部門、管理部門の組織体制の整理や各部門における運用の検討・整備等を進め、2021年10月1日に病院一体化を実現させた。</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、1.1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
理事E	該当なし
理事F	該当なし
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A (非常勤)	該当なし

【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。

なお、上記による学長の勤勉手当の額は、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、学長選考・監察会議の意見を聴いて、その額を100分の20の範囲内で増額し、又は減額することができる。

また、理事及び監事の勤勉手当の額は、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、経営協議会の意見を聴いて、その額を100分の20の範囲内で増額し、又は減額することができる。

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4年度における主な改定内容

東京医科歯科大学職員給与規則に則り、本給及び諸手当を支給しており、令和4年度においては主に以下の改定を行った。

(1) 本給に係る改定

令和4年度においては、人事院勧告のあった月例給及び賞与の引上げに対し、本学においても国に準じた引上げ対応を行った。また、平成30年度及び平成31年度の人事院勧告において国に準拠しなかった内容についても、令和5年1月1日付で引上げ対応を行った。また、令和4年10月1日より東京都の最低賃金(時間給)が1,041円から31円引き上げられ、1,072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1,050円から1,080円に引き上げた。

(2) 病院職員に係る手当等の改定

①看護職員に対し、「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)を踏まえ、令和4年10月以降、看護職員を対象に収入の3%程度(月額平均12,000円)の処遇改善をするための診療報酬改定を実施することが示されたことから、病院所属の看護職員に対して、令和4年10月より既存の看護師等特別手当を改正することにより、令和4年1月比で月額12,000円の引き上げを実施する(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)こととした。また、専門性の高い看護師資格等取得に対し専門看護師等手当を新設した。

②麻酔医に対し、所定労働日において、18時から翌朝8時30分までの間のうち2時間以上、本院で手術及び麻酔関連業務(麻酔準備や疼痛管理を含む)に従事した助教以上の麻酔科医(特任教員含む)に対して支給する「準夜勤等麻酔手当」を新設した。

③救急救命士の資格を保持し業務を行う者に対し、従前は「医療技術職員」として雇用していたが、当該業務を行う者として明確とするため、「救急救命士」の職名を新設し、救急救命士独自の初任給を設定した。

④医師事務作業補助者に対し、雇用条件を見直し、無期雇用登用を導入するとともに、サブリーダー以上の成績優秀者は年俸額改訂を可能とした。

(3) その他

研究力向上のため公的な競争的研究費の直接経費からPIの人件費を支出することを可能とする制度を導入し、これにより確保された財源から、当該PI等に研究特別手当を支給できることとした。

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4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	1196	38.2	5,892	4,366	125	1,526
事務・技術	374	40.8	6,351	4,641	161	1,710
医療職種 (病院看護師)	612	35.3	5,527	4,142	92	1,385
医療職種 (病院医療技術職員)	210	42.0	6,136	4,524	154	1,612

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)	512	48.7	9,296	7,130	115	2,166
教育職種(大学教員)	505	48.7	9,377	7,181	113	2,196
特定無期雇用職員	7	47.9	3,455	3,455	198	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、区分以外に記載せず、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	305	41	5,469	5,469	137	0
教育職種 (大学教員)	107	44.2	7,797	7,797	113	0
医療職種 (病院看護師)						
医療職種 (病院医療技術職員)	80	29.5	4,327	4,327	126	0
URA	11	51.6	6,092	6,092	126	0
特定有期雇用職員	107	45.2	3,930	3,930	171	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、区分以外に記載していない。

再任用職員	5	63.7	5,243	4,427	158	816
事務・技術	5	63.7	5,243	4,427	158	816
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、区分以外に記載していない。

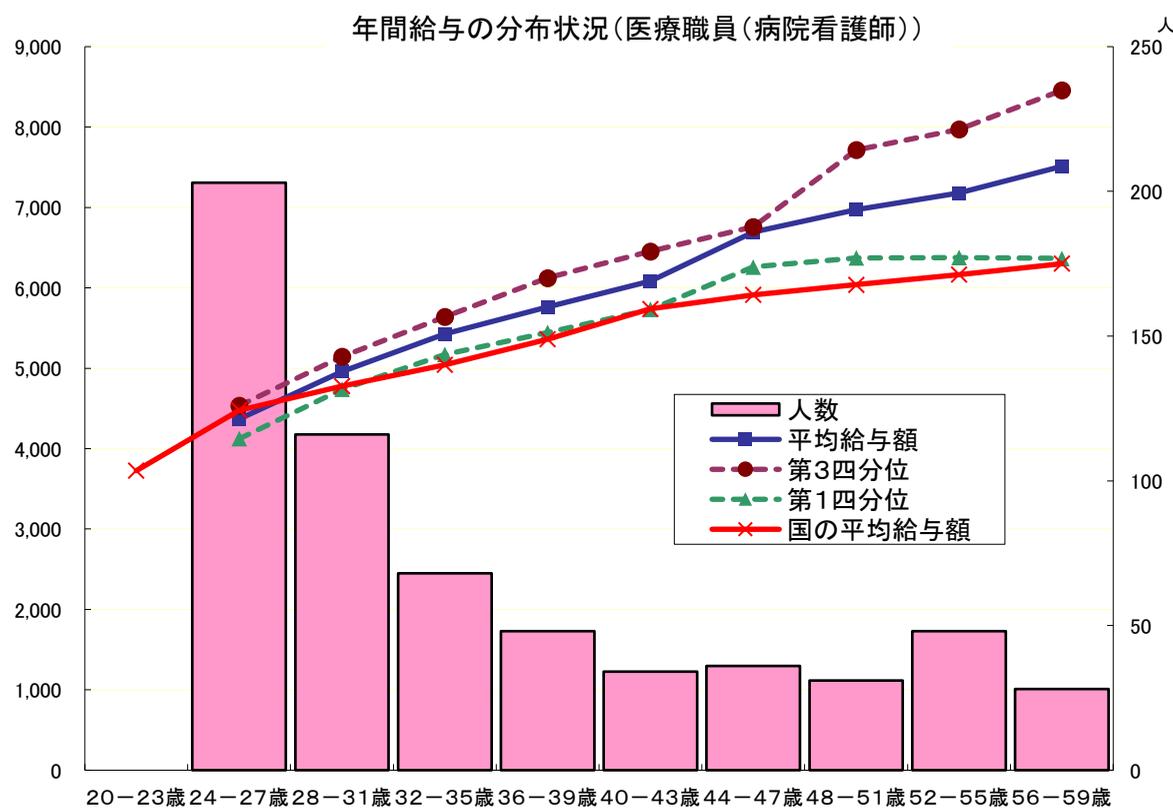
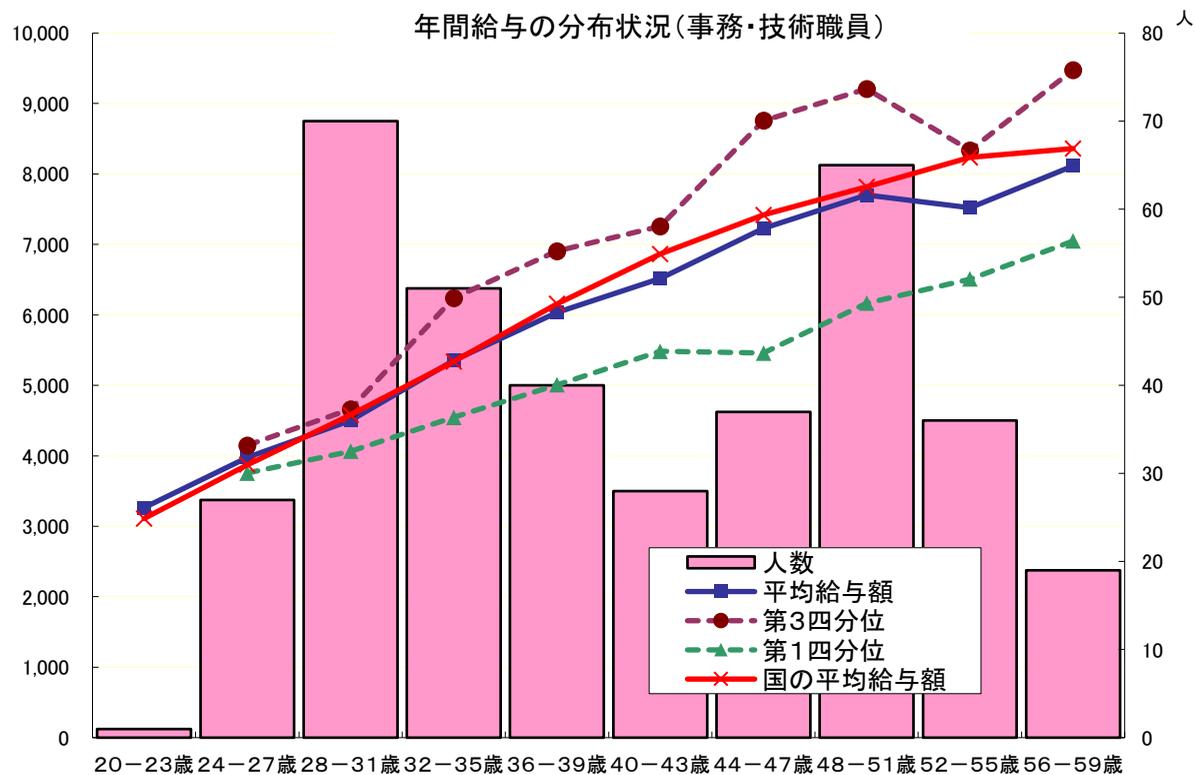
非常勤職員	46	55.3	3,721	2,870	159	851
事務・技術	46	55.3	3,721	2,870	159	851
医療職種 (病院看護師)						

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、区分以外に記載していない。

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:事務・技術職員の年齢20～23歳の該当者は1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、平均給与額及び第1四分位・第3四分位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、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	53.7	11,277	12,198～10,552
課長	25	50.6	9,732	10,396～8,852
副課長	39	48.9	8,716	9,800～7,405
係長	109	42.8	6,699	8,274～4,869
主任	38	45.1	5,859	7,262～4,609
係員	157	34.3	4,533	6,313～3,264

(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	55.0	8,998	
看護師長	26	52.5	8,477	9,157～7,535
副看護師長	55	47.0	7,031	8,116～5,582
看護師	525	33.0	5,073	7,043～2,807

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4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"> ・年齢勘案 97.4 ・年齢・地域勘案 86.5 ・年齢・学歴勘案 96.8 ・年齢・地域・学歴勘案 87.0 (参考) 対他法人 111.6
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) 【国からの財政支出について】 (令和4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 27.7% 国からの財政支出額13,796百万円(運営費交付金)、722百万円(施設整備費補助金)、5,726百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 73,390百万円</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) 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 106.2 ・年齢・地域勘案 99.3 ・年齢・学歴勘案 101.1 ・年齢・地域・学歴勘案 98.2 (参考)対他法人 107.1
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4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2.9%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) 【国からの財政支出について】 (令和4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 27.7% 国からの財政支出額13,796百万円(運営費交付金)、722百万円(施設整備費補助金)、5,726百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 73,390百万円</p> <p>【検証結果】 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) 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、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>

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 2,957,805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、平成30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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 12,131,542	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 869,785	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 12,700,167	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,477,280	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 29,178,774	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。

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1.1%増)
常勤教職員数の増員及び給与水準の改定等により給与報酬支給総額においては前年度比1.1%の増額となった。
- (2)最広義人件費(前年度比2.5%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2.5%の増額となった。

IV その他

特になし