

# 様式 1 公表されるべき事項

別添

## 国立大学法人浜松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 平成18年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

国立大学法人浜松医科大学役員給与規程により、期末特別手当については、学長が、国立大学法人評価委員会による業績評価の結果及びその者の職務実績、貢献度等を総合的に判断し、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内で増減額することができることとしている。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	}	国家公務員の指定職俸給表を参考に、平成18年4月1日より本給を約7%引き下げ、地域手当(支給率1%)を新たに支給し、12月期の期末特別手当の支給率を1.7から1.75に引き上げた。
理事		国家公務員の指定職俸給表を参考に、平成18年4月1日より本給を約7%引き下げ、地域手当(支給率1%)を新たに支給し、12月期の期末特別手当の支給率を1.7から1.75に引き上げた。
理事(非常勤)		改定なし
監事		国家公務員の指定職俸給表を参考に、平成18年4月1日より本給を約7%引き下げ、地域手当(支給率1%)を新たに支給し、12月期の期末特別手当の支給率を1.7から1.75に引き上げた。
監事(非常勤)		改定なし

#### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成18年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 16,915	千円 11,928	千円 4,868	千円 119 (地域手当)		
理事 (3人)	千円 42,561	千円 29,880	千円 12,195	千円 298 (地域手当) 187 (通勤手当)		
理事 (非常勤) (1人)	千円 2,520	千円 2,520	千円 ( )	千円 ( )		
監事 (1人)	千円 12,107	千円 9,408	千円 2,556	千円 94 (地域手当) 49 (通勤手当)	4月1日1名	
監事 (非常勤) (1人)	千円 2,520	千円 2,520	千円 ( )	千円 ( )		

注:「地域手当」とは、民間における賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給されるものである。

#### 3 役員の退職手当の支給状況(平成18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	摘要
法人の長	千円	年 月			該当なし
理事	千円	年 月			該当なし
監事	千円 2,520	年 月 2	H18.3.31	1(標準)	本学の役員退職手当規程に基づき、学長が在職期間中の評価を行い、評価係数として業績勘案率の欄を1(標準)とした。

注:「業績勘案率」の欄には、当法人の役員退職手当規程に基づき、退職手当の算定に当たって当該退職役員の業績等を、業績に応じて学長が決定した評価係数を記載した。

## 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 人件費管理の基本方針

人件費管理は、中期目標期間中の人件費予算の展開を踏まえ、中長期的な観点に立ち適切な管理を行うこととし、総人件費改革における人件費削減についても、組織の再編等による業務の合理化・効率化を推進し、適正な人件費管理を図るものとする。

#### ② 職員給与決定の基本方針

##### ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

国からの運営費交付金が措置されていることや政府決定を踏まえ、国家公務員の給与水準を十分考慮し、給与決定を行っている。

##### イ 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

勤務成績の給与への反映については、一部導入されている評価制度や勤務の実態に則した方法(勤務箇所での調査に基づいた優秀者の推薦)等により、実施している。

#### [能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与:勤勉手当 (査定分)	基準日以前6ヶ月以内の期間における勤務成績
本給月額(昇格)	勤務成績が良好でかつ、昇格の基準に達した者は、1級上位の級に昇格させることができる。
本給月額(昇給)	一定期間を良好または特に良好に勤務した場合に4号給～8号給の範囲で昇給させることができる。

#### ウ 平成18年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の給与法改正に準拠し、以下のような改正を行った。

① 本給月額の引き下げを行った。ただし、平成18年3月期の本給月額は当分の間、現給保障することとした。

② 従来の調整手当から地域手当に変更し、1%の支給率で運用した。

## 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	平成18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	742	42.5	6,196	4,506	42	1,690
事務・技術	157	45.5	5,921	4,306	62	1,615
教育職種 (大学教員)	221	46.7	8,246	5,987	35	2,259
教育職種 (外国人教師等)	1					
技能・労務職種	27	51.4	5,218	3,819	63	1,399
医療職種 (病院看護師)	271	36.4	4,881	3,558	35	1,323
医療職種 (病院医療技術職員)	64	43.2	5,726	4,158	35	1,568
その他の医療職種 (看護師)	1					

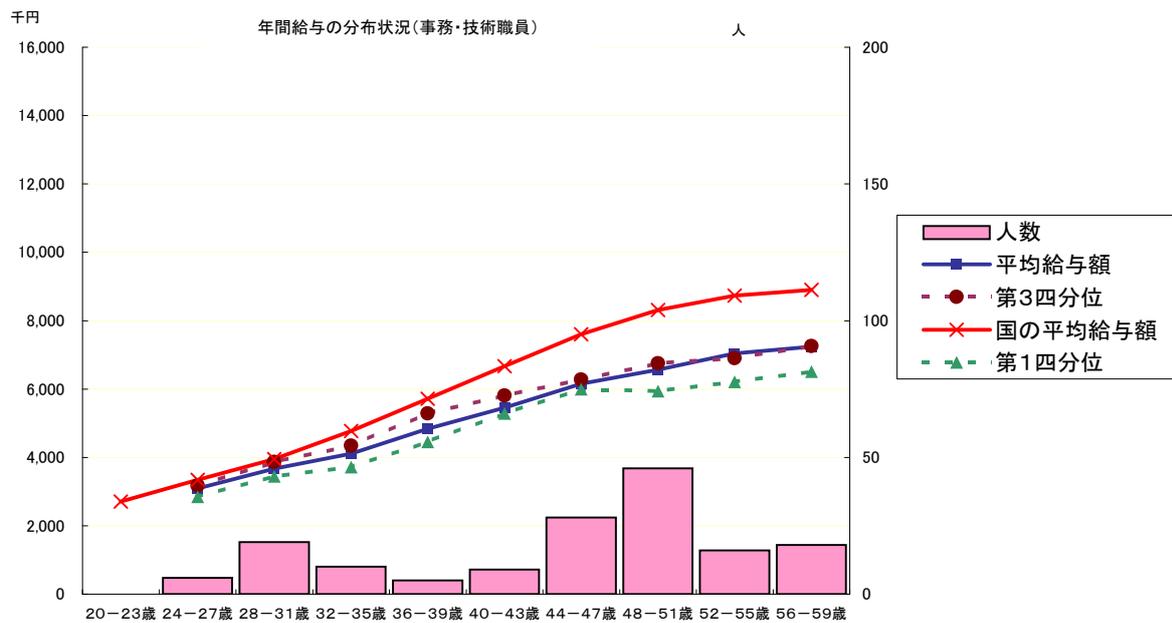
非常勤職員	14	38.7	4,954	3,724	53	1,230
事務・技術	1					
教育職種 (大学教員)	5	44.3	6,799	5,064	22	1,735
医療職種 (病院看護師)	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	7	33.6	4,001	3,041	75	960

注1: 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。

注2: 常勤職員区分の外国人教師等、その他の医療職種(看護師)及び非常勤職員区分の事務・技術、医療職種(病院看護師)については、該当者が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」以下については記載しない。

注3: 技能・労務職員とは国の行政職(ニ)にあたり、本学においては調理師、看護助手等の職務にあたる。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教育)／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、⑤まで同じ。〕



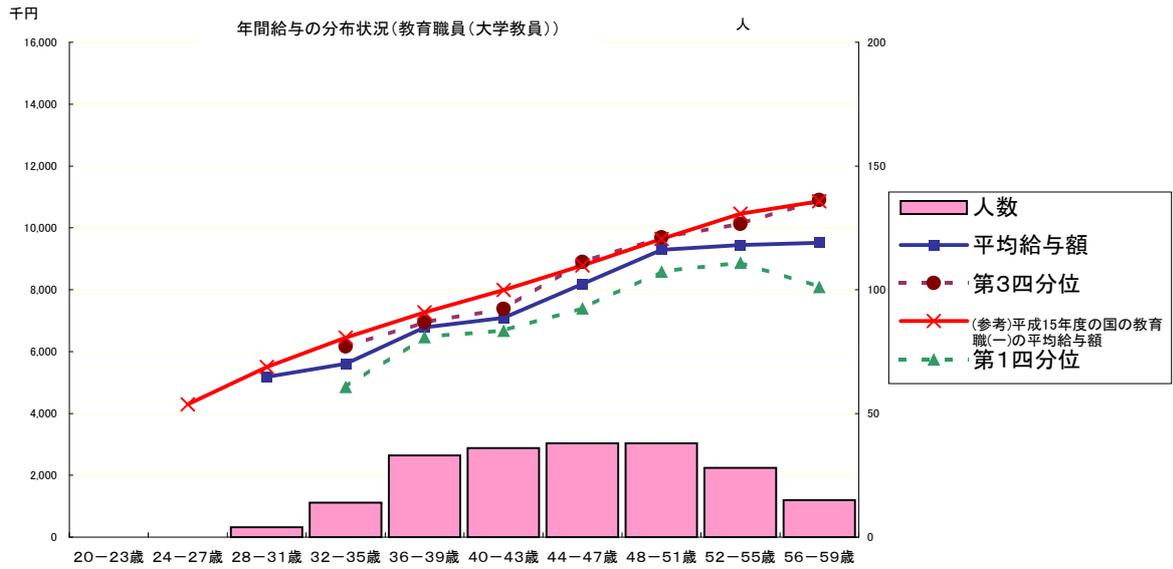
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位
			第1分位	千円		第3分位
局長	1		—			—
部長	2		—			—
課長	4	51.8	—		8,816	—
課長補佐	14	53.6	7,073	7,220	7,220	7,407
係長	80	49.8	5,997	6,292	6,292	6,522
主任	17	46.7	5,591	5,818	5,818	6,044
係員	39	31.8	3,446	3,780	3,780	4,111

注1:事務職員の局長及び部長については、該当者が2名以下であるため、当該個人に関する情報が特定される場合があることから、「平均年齢」以下の事項について記載していない。

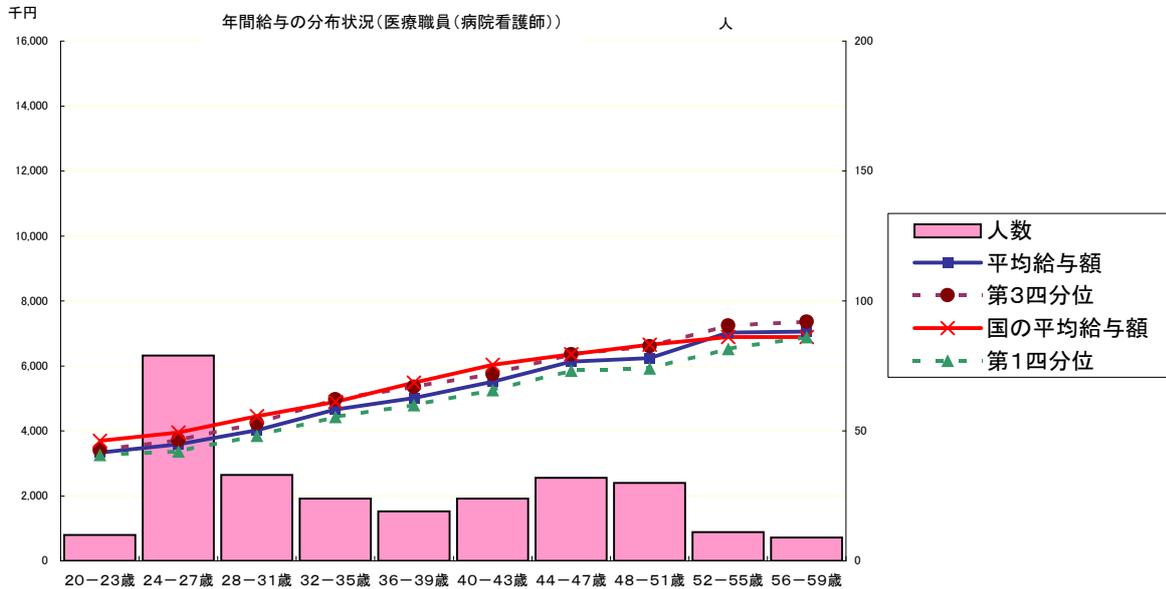
注2:事務職員の課長については、該当者が4名以下であるため、当該個人に関する情報が特定される場合があることから「第1四分位」及び「第3四分位」の事項について記載していない。



注:教育職員(大学教員)の28~31歳の年齢階層の職員が4名以下であるため、当該個人の情報が特定されるおそれがあることから、第1・第3分位折れ線は表示しない。

(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	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
教授	53	54.5	10,026	10,659	11,200		
准教授	39	49.7	8,661	8,887	9,306		
講師	41	46.6	7,488	7,968	8,480		
助教	81	40.9	6,429	6,688	7,134		
教務職員	7	38.8	4,652	4,943	5,301		



(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	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
看護部長	1		—		—		
副看護部長	2		—		—		
看護師長	24	50.3	6,567	6,778	7,034		
副看護師長	53	45.8	5,671	6,048	6,429		
看護師	191	31.7	3,548	4,221	4,880		

注:医療職員(病院看護師)の看護部長、副看護部長については、該当者が2名以下であるため、個人に関する情報が特定される場合があることから、「平均年齢」以下の事項について記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成19年4月1日現在)(事務・技術職員／教育職員(大学教育)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		一般職員 技術職員	一般職員 技術職員 主任	主任 係長 専門職員 技術専門職員	係長 専門職員 技術専門職員 課長補佐	課長補佐 課長	課長
人員 (割合)	157	6 (3.8%)	33 (21.0%)	92 (58.6%)	18 (11.5%)	1 (0.6%)	4 (2.5%)
年齢(最高～最低)		27～25	41～28	58～36	59～49		55～50
所定内給与年額(最高～最低)		2,600～2,073	3,461～2,392	5,065～3,813	5,510～4,684		7,226～6,009
年間給与額(最高～最低)		3,446～2,846	4,734～3,269	6,966～5,244	7,673～6,582		9,797～8,262

区分	7級	8級	9級
標準的な職位	部長	局長	局長
人員 (割合)	2 (1.3%)	1 (0.6%)	該当なし (%)
年齢(最高～最低)			
所定内給与年額(最高～最低)			
年間給与額(最高～最低)			

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		教務職員	助教	講師	准教授	教授
人員 (割合)	221	7 (3.2%)	81 (36.7%)	41 (18.6%)	39 (17.6%)	53 (24.0%)
年齢(最高～最低)		54～32	59～28	62～36	62～37	64～39
所定内給与年額(最高～最低)		4,000～3,325	5,774～3,356	6,704～4,341	7,064～4,766	9,860～6,202
年間給与額(最高～最低)		5,546～4,559	7,680～4,496	9,283～6,098	9,697～6,682	13,944～8,849

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	271	該当なし (%)	193 (71.2%)	53 (19.6%)	23 (8.5%)	1 (0.4%)	1 (0.4%)	該当なし (%)
年齢(最高～最低)			57～23	59～33	59～44			
所定内給与年額(最高～最低)			4,692～2,384	5,131～3,392	5,334～4,406			
年間給与額(最高～最低)			6,468～3,259	7,021～4,719	7,399～6,191			

注:事務職員の5級、7級及び8級については、個人に関する情報が特定される場合があることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。医療職員(病院看護師)の5級、6級についても同様。

④ 賞与(平成18年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／教育職員(大学教育)／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)	%	%	%
	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)	66.3	69.1	67.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	33.7	30.9	32.2
	最高～最低	38.1～31.2	35.0～28.3	34.4～29.8

(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)	%	%	%
	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)	66.3	69.3	67.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	33.7	30.7	32.1
	最高～最低	37.6～31.3	34.5～28.5	34.6～29.8

(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)	65.7	68.5	67.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.3	31.5	32.8
	最高～最低	38.1～31.4	35～29.1	35.4～30.4

注:各職種における管理職員は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があるため、記載していない。

⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))

対国家公務員(行政職(一)／医療職(三))

事務・技術職員	81.6
医療職員(病院看護師)	93.6

対他の国立大学法人等(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	95.8
教育職員(大学教員)	91.3
医療職員(病院看護師)	96.7

注: 当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

教育職員(大学教員)における対平成15年度の国の教育職(一)との比較指標

91.9

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成18年度)	前年度 (平成17年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成16 年度)からの増△減
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	5,929,249	6,029,915	△ 100,666 ( △1.7)	△ 139,731 ( △2.3)
退職手当支給額 (B)	313,677	412,775	△ 99,098 ( △24.0)	78,866 ( 33. 6)
非常勤役員等給与 (C)	1,448,927	1,213,184	235,743 ( 19.4)	408,112 ( 39. 2)
福利厚生費 (D)	908,153	904,110	4,043 ( 0.8)	23,255 ( 2. 6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	8,600,006	8,559,984	40,022 ( 0.5)	370,502 ( 4. 3)

注:「非常勤役員等給与」においては、寄付金、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係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「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」については、退職した職員の常勤職員による後任不補充等による削減効果により、1.7%減少したが、「最広義人件費」については、退職した職員の後任として非常勤職員の補充、派遣職員の雇用等及び外部資金の獲得による非常勤職員の雇用拡大等により、非常勤職員の人件費が上昇し0.5%の増加となっている。

②行革推進法、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ中期目標及び中期計画に基づき具体案(退職者の後任不補充等)を検討し、実行したい。

人件費削減の進捗状況として以下のとおりである。

・基準年度の「給与、報酬等支給総額」 6,029,915(千円)

・当年度の「給与、報酬等支給総額」 5,929,249(千円)

当年度までの人件費削減率  $\Delta 1.7\% = (\text{当年度の金額} - \text{基準年度}の金額) \div \text{基準年度}の金額 \times 100$

③総人件費改革の基準年度(平成17年度)の予算担当額をベースに、21年度までに概ね4%の削減に取り組む。

・当年度の「給与、報酬等支給総額」 5,929,249(千円)・・・a

・平成17年度の「人件費予算相当額」 6,266,341(千円)・・・b

人件費の削減率(対人件費予算相当額)  $\Delta 5.4\% = (a - b) \div b \times 100$

### IV 法人が必要と認める事項

特になし