

## 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19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	}	地域手当の支給率を1%から2%に引き上げた。
理事		地域手当の支給率を1%から2%に引き上げた。
理事(非常勤)	}	改定なし
監事		地域手当の支給率を1%から2%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19年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	17,075	11,928	4,908	239 (地域手当)			
理事 (3人)	42,960	29,880	12,295	598 (地域手当) 187 (通勤手当)		3月31日 (1人)	
理事 (非常勤) (1人)	2,520	2,520	0	( )			
監事 (1人)	13,516	9,408	3,871	188 (地域手当) 49 (通勤手当)			
監事 (非常勤) (1人)	2,823	2,520	0	303 (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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成19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	摘 要	前職
法人の長					該当者なし	
理事					該当者なし	
監事					該当者なし	

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「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。

## 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、適切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即した方法(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

[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19年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の給与改定に準拠し、以下のような改正を行った。

- ① 初任層の本給月額の引き上げを行った。
- ② 地域手当の支給率を1%から2%に引き上げた。
- ③ 勤勉手当の支給割合を0.725から0.75に引き上げた。
- ④ 扶養手当における子等に係る支給月額を6,000円から6,500円に引き上げた。

## 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19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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	754	43	6,252	4,541	43	1,711
事務・技術	158	46.5	6,004	4,357	59	1,647
教育職種 (大学教員)	232	46.9	8,212	5,955	37	2,257
教育職種 (外国人教師等)	1					
技能・労務職種	24	51.6	5,242	3,831	59	1,411
医療職種 (病院看護師)	270	36.7	4,933	3,591	37	1,342
医療職種 (病院医療技術職 員)	64	43.8	5,734	4,154	34	1,580
その他医療職種 (看護師)	1					

非常勤職員	16	37.8	4,027	2,933	41	1,094
事務・技術	5	42.7	3,074	2,245	56	829
教育職種 (大学教員)	4	39	5,799	4,176	16	1,623
医療職種 (病院医療技術職 員)	7	33.5	3,695	2,713	44	982

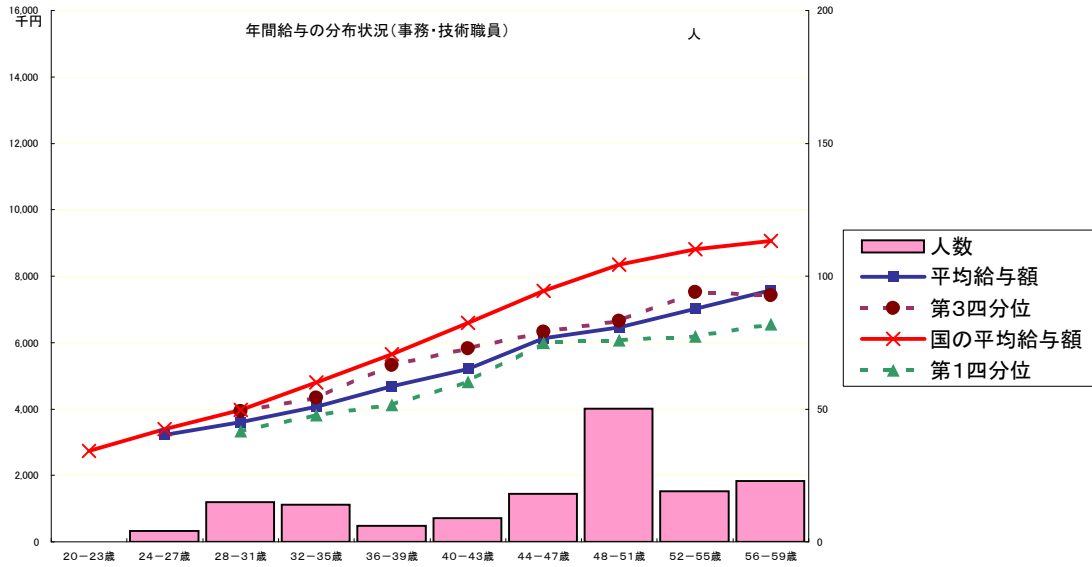
年俸制適用者	4	34.8	4,919	3,765	194	1,154
教育職種 (大学教員)	4	34.8	4,919	3,765	194	1,154

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及びその他の医療職種(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(二)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(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任用付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



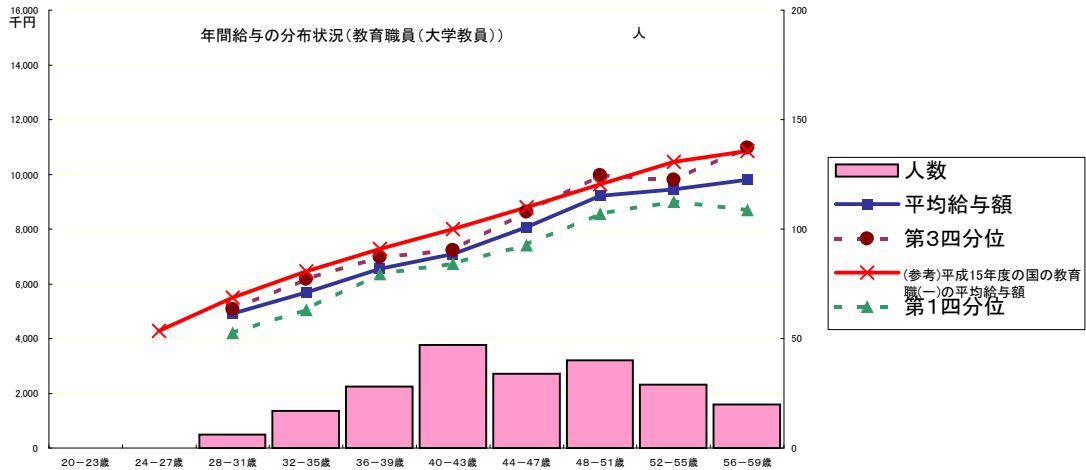
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:事務・技術職員の24～27歳の年齢階層の職員が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。

(事務・技術職員)

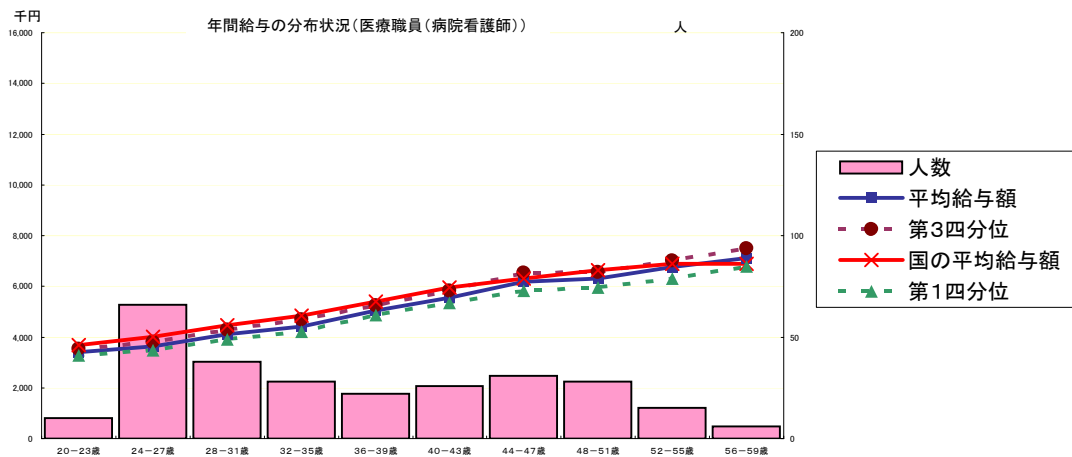
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
局長	1	56.5	—	—	—
部長	2	59.5	—	—	—
課長	6	55.3	8,712	9,320	9,871
課長補佐	12	54.4	7,102	7,262	7,374
係長	83	50.8	6,068	6,370	6,590
主任	17	44.4	5,313	5,516	5,938
係員	37	32.7	3,455	3,820	4,116
年代					
20代					
30代					
40代					

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。



(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	52	54.8	9,804	10,696	11,338		
准教授	38	51.0	8,684	9,008	9,489		
講師	40	47.6	7,920	8,170	8,632		
助教	100	40.7	6,357	6,599	7,140		
教務職員	6	40.3	4,757	5,056	5,423		



(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	53.5					
副看護部長	3	53.5					
看護師長	23	49.4	6,441	6,675	6,895		
副看護師長	53	46.3	5,615	6,074	6,476		
看護師	190	32.2	3,576	4,295	4,838		

注1:医療職員(病院看護師)の看護部長及び副看護部長については、該当者が3名以下であるため、当該個人に関する情報;特定されるおそれがあることから、「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20年4月1日現在)(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	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7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	部長
人員 (割合)	158	6 (3.8%)	34 (21.5%)	91 (57.6%)	17 (10.8%)	2 (1.3%)	5 (3.2%)	2 (1.3%)
年齢(最高 ～最低)		30～26	43～27	59～36	59～51	～	58～51	～
所定内給与 年額(最高 ～最低)		2,683～2,165	3,573～2,420	5,015～3,603	5,600～4,703	～	7,729～6,320	～
年間給与額 (最高～最 低)		3,581～2,963	7,729～6,320	6,920～4,858	7,840～6,632	～	10,433～8,714	～

区分	8級	9級
標準的な職位	局長	局長
人員 (割合)	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)年俸制以外)

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)	232	6 (2.6%)	96 (41.4%)	40 (17.2%)	38 (16.4%)	52 (22.4%)
年齢(最高 ～最低)		55～33	60～29	63～37	63～38	64～40
所定内給与 年額(最高 ～最低)		4,039～3,406	5,821～3,074	6,767～4,420	7,150～5,326	9,961～6,260
年間給与額 (最高～最 低)		5,614～4,697	7,922～4,217	9,349～6,247	9,854～7,377	13,949～8,974

(教育職員(大学教員)年俸制)

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)	4	該当なし (%)	4 (100%)	該当なし (%)	該当なし (%)	該当なし (%)
年齢(最高 ～最低)		～	37～29	～	～	～
所定内給与 年額(最高 ～最低)		～	3,887～3,143	～	～	～
年間給与額 (最高～最 低)		～	5,100～4,200	～	～	～

(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)	人	人 該当なし (%)	人 190 (70.4%)	人 53 (19.6%)	人 24 (8.9%)	人 3 (0.7%)	人 1 (0.4%)	人 該当なし (%)
年齢(最高 ～最低)	歳	～	58～22	59～36	57～41	～	～	～
所定内給与 年額(最高 ～最低)	千円	～	4,556～2,388	5,178～3,615	5,581～4,098	～	～	～
年間給与額 (最高～最 低)	千円	～	6,312～3,298	7,115～5,017	7,779～5,798	～	～	～

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19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)	%	%	%
	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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	66.3	67.9	67.2
	最高～最低	38.1～31.2	34.7～29.4	34.9～30.8

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	66.4	67.9	67.2
	最高～最低	42.8～31.5	39.9～29.5	41.3～30.5

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	65.6	67.3	66.5
	最高～最低	38.1～32.1	37.4～29.1	36.7～31.0

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	80.8
医療職員(病院看護師)	93.9

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	95.6
教育職員(大学教員)	91.2
医療職員(病院看護師)	97.6

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

(参考)

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 80.8		
	参考	地域勘案	85.4
		学歴勘案	81.0
		地域・学歴勘案	85.2
給与水準の適切性の検証	【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 24.7% (国からの財政支出額 5,599百万円、支出予算の総額 22,992百万円：平成19年度予算)		
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)		
講ずる措置	「対国家公務員」に比して指数80.8と基準(100)を超えない範囲であり、今後も維持に努める。		

○医療職員(病院看護師)

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 93.9		
	参考	地域勘案	93.2
		学歴勘案	93.0
		地域・学歴勘案	94.4
給与水準の適切性の検証	【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 24.7% (国からの財政支出額 5,599百万円、支出予算の総額 22,992百万円：平成19年度予算)		
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)		
講ずる措置	「対国家公務員」に比して指数93.9と基準(100)を超えない範囲であり、今後も維持に努める。		

注：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 91.1

○比較対象職員の状況

・教育職員

年俸制適用者以外に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の232人および年俸制適用者に係る①表(同)の常勤職員欄の4人 計236人  
236人の平均年齢 46.7歳、平均年間給与8,156千円

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18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)	5,936,039	5,929,249	6,790 ( 0.1)	△132,941 (△2.2)
退職手当支給額 (B)	365,671	313,677	51,994 ( 13.6)	130,860 (55.7)
非常勤役職員等給与 (C)	1,667,402	1,448,927	218,475 ( 12.4)	626,587 (60.2)
福利厚生費 (D)	907,319	908,153	△834 ( 4.2)	22,421 (2.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	8,876,431	8,600,006	276,425 ( 3.1)	646,928 (7.9)

注:「非常勤役職員等給与」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、財務諸表附属明細初の「17 役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計と一致しない。

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り削減する一方、地域手当を1%から2%に支給率を増加させたことにより、0.1%増となり、「最広義人件費」については、初任層の本給の月額増加や地域手当の支給率の増加による非常勤職員の単価が増額されたこと、退職した職員の後任として非常勤職員の補充や外部資金の獲得による非常勤職員の雇用拡大等により、人件費が上昇し、3.1%の増加となっている。

②行政改革法、「行政改革の重要方針」(H17.12.24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は下記「総人件費改革の取組状況」を参照されたい。

・当年度までの各年度の人件費削減率

計算式=(各年度の金額-基準年度(平成17年度)の金額)÷基準年度(平成17年度)の金額×100

・当年度までの各年度の人件費削減率(補正值)

計算式=((各年度の金額-基準年度(平成17年度)の金額)÷基準年度(平成17年度)の金額×100)-(基準年度からの当年度までの各年度の

の

行政職(一)職員の平均年間給与の増減率の和)

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、平成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」 5,936,039(千円)・・・a

・平成17年度「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)  $\Delta 5.3 = (a-b) \div b \times 100$

総人件費改革の取組状況 (単位:千円)

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18 年度	平成19 年度
給与、報酬等支給総額	6,266,341	5,929,249	5,936,039
人件費削減率		▲ 5.4	▲ 5.3
人件費削減率(補正值)		▲ 5.4	▲ 6.0

注1:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率は0%、0.7%である。

注2:基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費相当額である。

### IV 法人が必要と認める事項

特になし