

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20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の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 〔 地域手当支給率を2%から3%へ引き上げた。 〕

理事 〔 地域手当支給率を2%から3%へ引き上げた。 〕

理事(非常勤) 〔 改定なし 〕

監事 〔 地域手当支給率を2%から3%へ引き上げた。 〕

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20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 17,234	千円 11,928	千円 4,948	千円 358 (地域手当)			
A理事	千円 13,642	千円 9,408	千円 3,903	千円 49 (通勤手当) 282 (地域手当)	4月1日		
B理事	千円 13,642	千円 9,408	千円 3,903	千円 49 (通勤手当) 282 (地域手当)			
C理事	千円 13,671	千円 9,408	千円 3,903	千円 78 (通勤手当) 282 (地域手当)			
D理事 (非常勤)	千円 2,520	千円 2,520	千円 0	千円			
A監事	千円 13,642	千円 9,408	千円 3,903	千円 49 (通勤手当) 282 (地域手当)			
B監事 (非常勤)	千円 3,025	千円 2,520	千円 0	千円 505 (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20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	前職
法人の長	千円	年 月			該当なし	
理事A	千円 3,688(9,391)	年 月 4年 0月 (7年11月)	H20.3.31	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。	
理事B	千円	年 月			該当なし	
理事C	千円	年 月			該当なし	
理事D (非常勤)	千円	年 月			該当なし	
監事A	千円	年 月			該当なし	
監事B (非常勤)	千円	年 月			該当なし	

注:理事Aについては、役職在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

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、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)	勤務成績が良好以上でかつ、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)	一定期間を良好以上で勤務した場合に4号給～8号給(平成22年1月までは1号給減)の範囲内で昇給させることができる。

ウ 平成20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地域手当の支給率を2%から3%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20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	人 750	歳 43.3	千円 6,275	千円 4,561	千円 39	千円 1,714
事務・技術	人 145	歳 46.9	千円 5,965	千円 4,331	千円 52	千円 1,634
教育職種 (大学教員)	人 242	歳 46.9	千円 8,147	千円 5,918	千円 34	千円 2,229
教育職種 (外国人教師等)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 20	歳 51.3	千円 5,258	千円 3,845	千円 58	千円 1,413
医療職種 (病院看護師)	人 272	歳 37.6	千円 5,007	千円 3,648	千円 35	千円 1,359
医療職種 (病院医療技術職員)	人 69	歳 42.9	千円 5,611	千円 4,072	千円 36	千円 1,539
その他の医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

常勤職員(年俸制)	人 15	歳 38.4	千円 6,569	千円 4,402	千円 88	千円 2,167
教育職種 (大学教員)	人 15	歳 38.4	千円 6,569	千円 4,402	千円 88	千円 2,167

非常勤職員	人 7	歳 36.9	千円 3,930	千円 2,852	千円 39	千円 1,078
医療職種 (病院医療技術職員)	人 7	歳 36.9	千円 3,930	千円 2,852	千円 39	千円 1,078

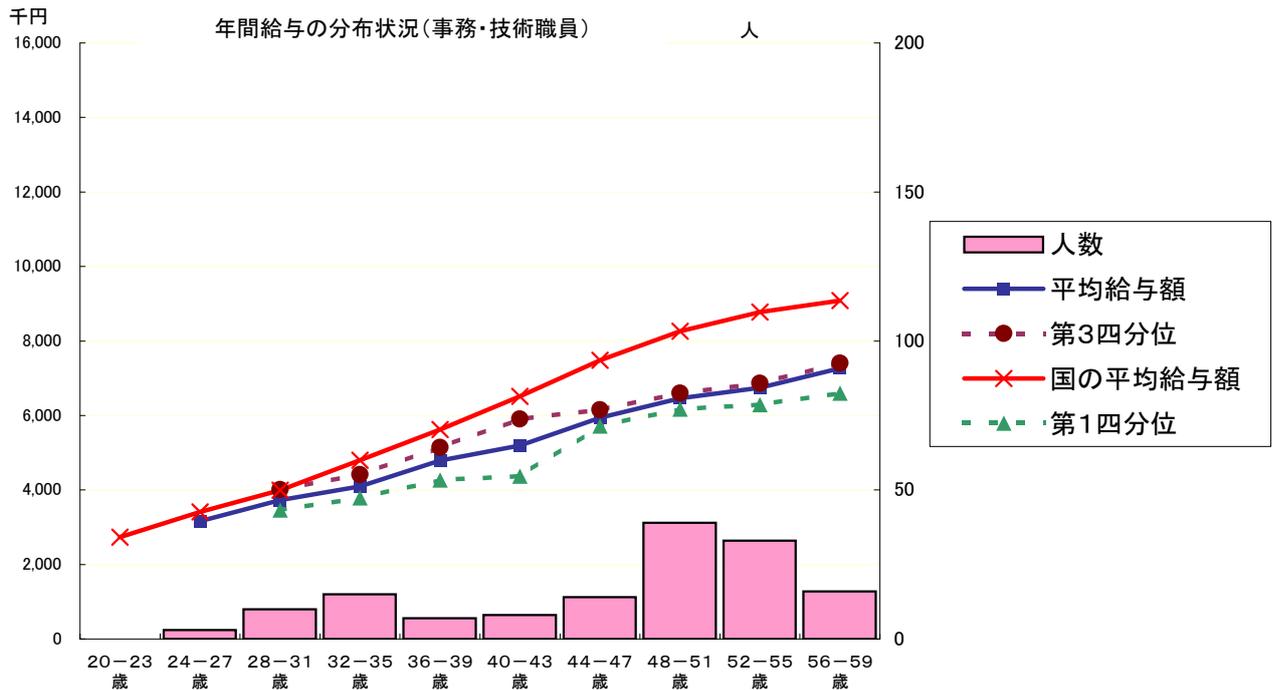
注:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]

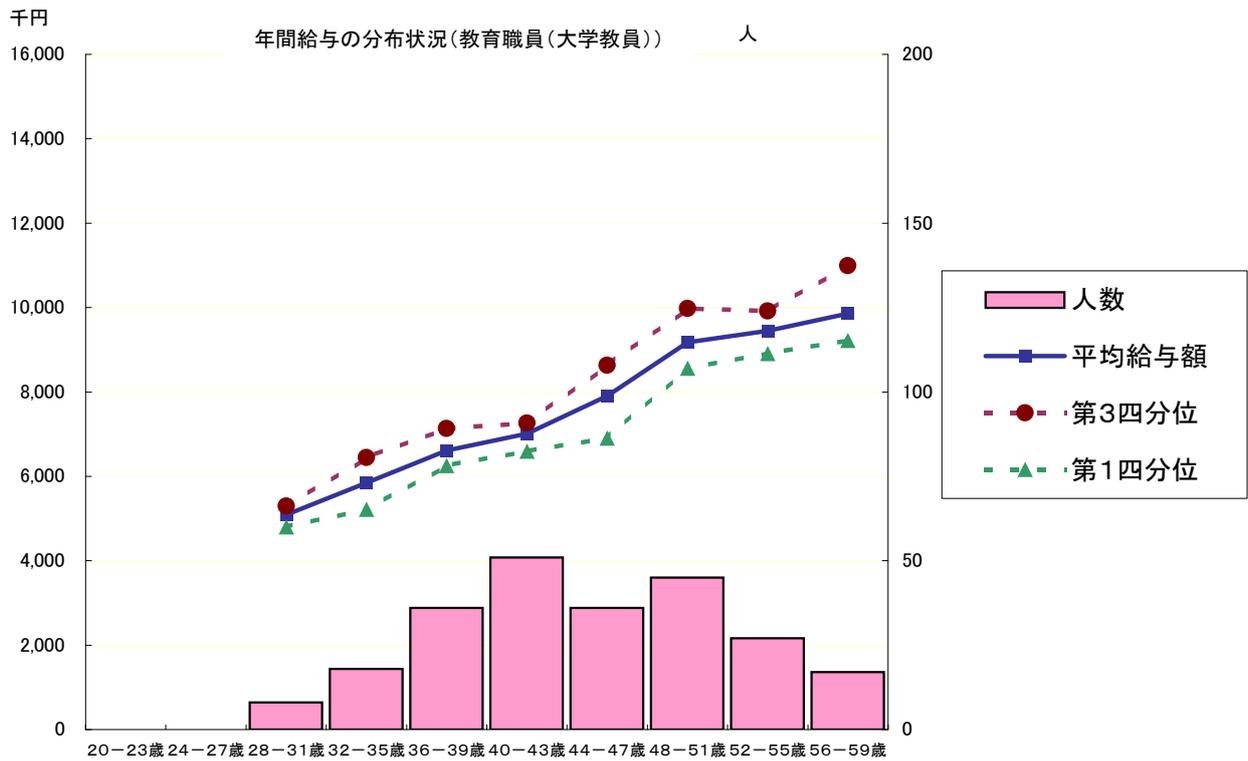


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

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があることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

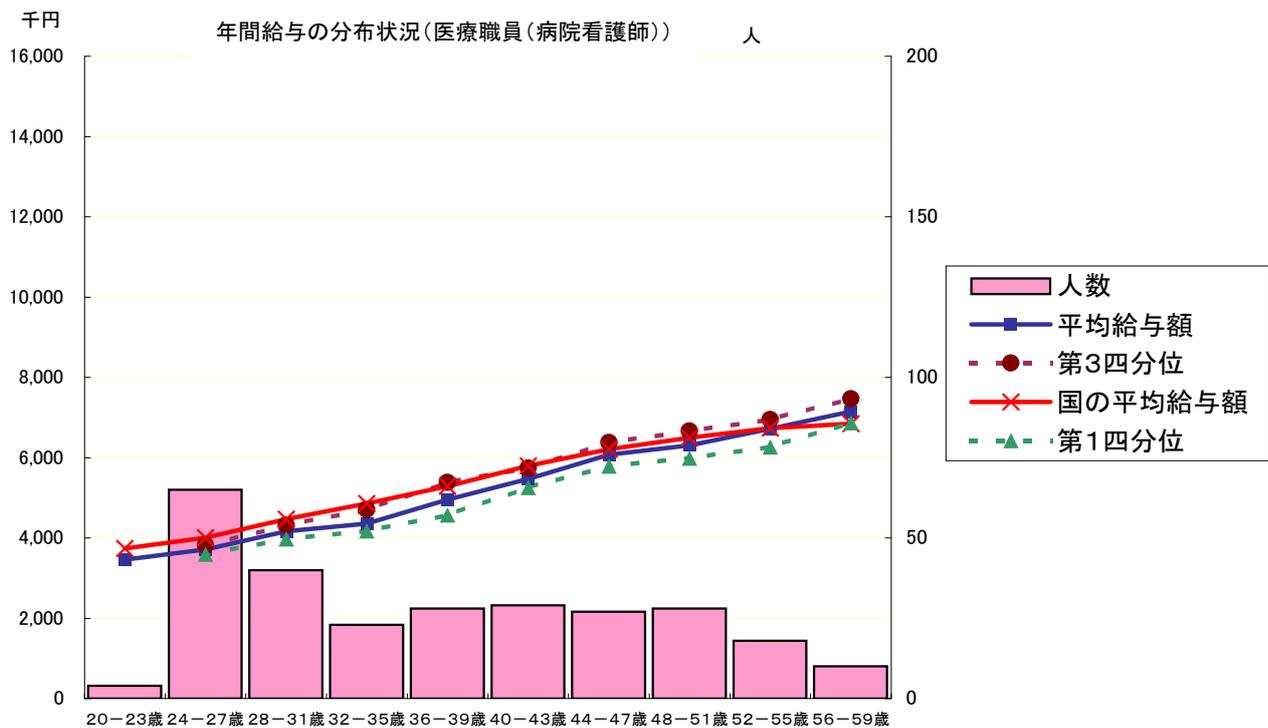
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
課長	7	55.6	7,861	9,602	8,912	7,861	9,602
課長補佐	13	55.5	7,009	7,403	7,159	7,009	7,403
係長	77	50.6	6,079	6,596	6,290	6,079	6,596
主任	19	44.6	4,940	6,079	5,537	4,940	6,079
係員	29	32.5	3,578	4,191	3,872	3,578	4,191



(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	54.8	10,074	10,787	11,454		
准教授	44	51.0	8,328	8,821	9,398		
講師	39	47.4	7,690	8,159	8,695		
助教	114	40.8	6,193	6,546	7,132		
教務職員	7	40.5	4,866	5,160	5,462		



注1: 医療職員(看護師)の20～23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があることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

(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	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
看護部長	1	—	—	—	—	—	—
副看護部長	3	54.5	—	—	7,194	—	—
看護師長	23	50.9	6,605	6,806	6,806	7,022	7,022
副看護師長	53	46.7	5,674	6,104	6,104	5,674	5,674
看護師長	192	33.2	3,734	4,382	4,382	3,734	3,734

注1: 医療職員(病院看護師)の看護部長については、該当者が1名であるため、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の平均額は記載していない。

注2: 医療職員(病院看護師)の副看護部長については、該当者が3名以下であるため、当該個人に関する特定されるおそれがあることから、第1・第3分位の事項については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成21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
標準的な職位		一般係員 技術職員	一般係員 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)	145	4 (2.8%)	29 (20.0%)	89 (61.4%)	14 (9.7%)	4 (2.8%)	5 (3.4%)
年齢(最高～最低)		31～27	44～28	59～36	59～52	59～51	59～50
所定内給与年額(最高～最低)		2,397～2,248	3,627～2,533	5,063～2,965	5,404～4,587	5,829～5,262	7,559～6,454
年間給与額(最高～最低)		3,279～3,074	4,999～3,457	7,022～4,105	7,480～6,483	8,036～7,403	10,252～8,730

(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)	242	7 (2.9%)	103 (42.6%)	39 (16.1%)	42 (17.4%)	51 (21.1%)
年齢(最高～最低)		56～34	61～30	64～38	64～39	64～39
所定内給与年額(最高～最低)		4,079～3,485	5,826～3,276	6,794～4,703	7,065～5,383	10,753～6,321
年間給与額(最高～最低)		5,663～4,799	7,674～4,539	9,408～6,596	9,781～7,340	15,194～8,925

(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)	15	該当なし ()	11 (20.0%)	該当なし ()	2 (13.3%)	2 (13.3%)
年齢(最高～最低)		～	42～28	～	44～42	48～47
所定内給与年額(最高～最低)		～	4,346～3,161	～	～	～
年間給与額(最高～最低)		～	6,600～4,800	～	～	～

注1:教育職員(大学教員)年俸制の4級及び5級については、該当者が2名以下であるため、当該個人に関する特定されるおそれがあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6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
人員 (割合)	272人	該当なし ()%	192人 (70.6%)	53人 (19.5%)	24人 (8.8%)	2人 (0.7%)	1人 (0.4%)
年齢(最高～最低)		～歳	59～23歳	56～36歳	59～42歳	59～53歳	54～54歳
所定内給与年額(最高～最低)		～千円	4,600～2,386千円	5,226～3,515千円	5,629～4,262千円	～千円	～千円
年間給与額(最高～最低)		～千円	6,368～3,282千円	7,220～4,875千円	7,788～6,033千円	～千円	～千円

注1: 医療職員(病院看護師)の5級及び6級については、該当者が2名以下であるため、当該個人に関する特定されるおそれがあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成20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)	% 66.4	% 69.2	% 67.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.6	% 30.8	% 32.2
	最高～最低	% 36.5～31.7	% 32.9～28.9	% 33.4～30.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.6	% 68.6	% 67.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.4	% 31.4	% 32.9
	最高～最低	% 37.1～31.1	% 36.8～28.3	% 35.5～29.7

(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)	% 61.3	% 64.4	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.7	% 35.6	% 37.1
	最高～最低	% 43.4～33.3	% 42.3～30.4	% 42.5～33.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.8	% 68.8	% 67.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.2	% 31.2	% 32.6
	最高～最低	% 39.9～31.7	% 35.3～28.9	% 35.7～30.2

(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)	65.1	67.7	66.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.9	32.3	33.5
	最高～最低	37.1～31.7	36.8～28.4	36.9～31.0

注1: 医療職員(病院看護師)の管理職員は、該当者が1名であるため、当該個人に関する特定されるおそれがあることから、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))

对国家公務員(行政職(一)／医療職(三))

事務・技術職員	79.7
医療職員(病院看護師)	95.1

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	94.5
教育職員(大学教員)	92.0
医療職員(病院看護師)	98.1

注: 当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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 79.7	
	参考	地域勘案 84.4
		学歴勘案 80.1
	地域・学歴勘案 84.5	
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 24.8% (国からの財政支出額 6,492百万円、支出予算の総額 26,140百万円：平成20年度予算)	
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成19年度決算) 【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は24.8%であり、累積欠損金もないことから、給与水準については適切であると考える。	
講ずる措置	「対国家公務員」に比して指数79.7と基準(100)を超えない範囲であり、今後も引き続き給与水準の維持に努める。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 95.1	
	参考	地域勘案 97.4
		学歴勘案 93.9
	地域・学歴勘案 97.5	
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 24.8% (国からの財政支出額 6,492百万円、支出予算の総額 26,140百万円：平成20年度予算)	
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成19年度決算) 【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は24.8%であり、累積欠損金もないことから、給与水準については適切であると考える。	
講ずる措置	「対国家公務員」に比して指数95.1と基準(100)を超えない範囲であり、今後も引き続き給与水準の維持に努める。	

○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 90.3

注：上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を比較して算出した指数である。(なお、昨年度までは教育職員(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)の比較指標である。)

○比較対象職員の状況

・教育職員(大学教員)

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242人及び年俸制適用者に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員数の15人 計257人

257人の平均年齢 46.4歳、平均年間給与額8,055千円

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,907,941	千円 5,936,039	千円 (%) △ 28,098 (△0.5)	千円 (%) △ 161,039 (△2.7)
退職手当支給額 (B)	千円 456,945	千円 365,671	千円 (%) 91,274 (25.0)	千円 (%) 222,134 (94.6)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,896,272	千円 1,667,402	千円 (%) 228,870 (13.1)	千円 (%) 845,279 (82.2)
福利厚生費 (D)	千円 933,348	千円 907,319	千円 (%) 26,029 (2.9)	千円 (%) 48,450 (5.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 9,194,506	千円 8,876,431	千円 (%) 318,075 (3.5)	千円 (%) 965,002 (11.7)

注:「非常勤役職員等給与」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係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「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2%から3%に支給率を増加させたことにより、人件費増も当初見込まれたが、退職した職員に比して本給月額が低額な職員の採用等、退職した職員の後任を数ヶ月おいての採用等により、0.5%の削減を行った。また「最広義人件費」については、非常勤職員の雇用拡大、地域手当支給率の1%増による日給・時間給へのはね返り、派遣職員の増加及び外部資金の獲得による雇用拡大等により、人件費は3.5%増となっている。

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)を決定し実行している。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。

・当年度まで各年度の人件費削減率

$$\text{計算式} = (\text{各年度の金額} - \text{基準年度}の金額) \div \text{基準年度}の金額 \times 100$$

・当年度までの各年度の人件費削減率(補正值)

$$\text{計算式} = ((\text{各年度}の金額 - \text{基準年度}の金額) \div \text{基準年度}の金額 \times 100) - (\text{基準年度からの当年度までの各年度}の行政職(一)職員の平均年間給与の増減率の和)$$

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」 5,907,941(千円)・・・a

・平成17年度「人件費予算相当額」 6,266,341(千円)・・・b

$$\text{人件費の削減率(対人件費予算相当額)} \Delta 5.7 = (a - b) \div b \times 100$$

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	平成20年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	6,266,341	5,929,249	5,936,039	5,907,941
人件費削減率 (%)		△ 5.4	△ 5.3	△ 5.7
人件費削減率(補正值) (%)		△ 5.4	△ 6.0	△ 6.4

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較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年及び平成20年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%及び0%である。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし