

様式 1 公表されるべき事項

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22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、勤勉手当については、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	国家公務員の指定職俸給表を参考に、平成22年12月1日より本給を約0.2%引き下げ、賞与の年間支給月数を約0.15ヶ月引き下げた。	
理事		
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22年12月1日より本給を約0.3%引き下げ、賞与の年間支給月数を約0.15ヶ月引き下げた。
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22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	16,511	11,884	4,193	78(通勤手当) 357(地域手当)	4月1日		
A理事	13,014	9,376	3,308	78(通勤手当) 357(地域手当)			
B理事	12,989	9,376	3,308	24(通勤手当) 281(地域手当)	4月1日		
C理事	13,313	9,376	3,308	281(地域手当)	4月1日		
C理事(非常勤)	2,520	2,520	0	0	4月1日		
A監事	8,740	7,065	1,426	37(通勤手当) 212(地域手当)	6月30日		
A監事(非常勤)	620	0	0	0	4月1日	6月29日	
B監事(非常勤)	2,520	2,520	0	0	4月1日		

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22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
	千円	年	月				
法人の長	8,919	6	0	H22.3.31	1(標準)	本学の役員退職手当規程に基づき、経営協議会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A	46,791	33年0月(6年0月)		H22.3.31	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						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	4,692	4	0	H22.3.31	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。	*
監事B						該当なし	
監事A (非常勤)						該当なし	
監事B (非常勤)						該当なし	

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の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の成績で勤務した場合に4号給～8号給の範囲内で昇給させることができる。

ウ 平成22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、平成22年12月1日より以下のような改正を行った。〕
①本給月額を国家公務員の俸給表に準拠し、約0.1%引き下げた。
②期末手当及び勤勉手当の支給月数を約0.2ヶ月引き下げた。
③55歳を超える職員(行政職俸給表(一)5級以下に相当する職員を除く)について、本給及び管理職手当の支給額を1.5%減額した。〕

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22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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	818	42.4	5,806	4,367	38	1,439
事務・技術	148	46.8	5,637	4,236	54	1,401
教育職種 (大学教員)	238	48	7,880	5,918	35	1,962
教育職種 (外国人教師等)	1					
技能・労務職種	17	52.4	5,093	3,851	57	1,242
医療職種 (病院看護師)	333	36.3	4,607	3,473	33	1,134
医療職種 (病院医療技術職員)	80	40.5	5,045	3,797	28	1,248
その他の医療職種 (看護師)	1					

常勤職員(年俸制)	8	39.4	7,098	5,381	85	1,717
教育職種 (大学教員)	8	39.4	7,098	5,381	85	1,717

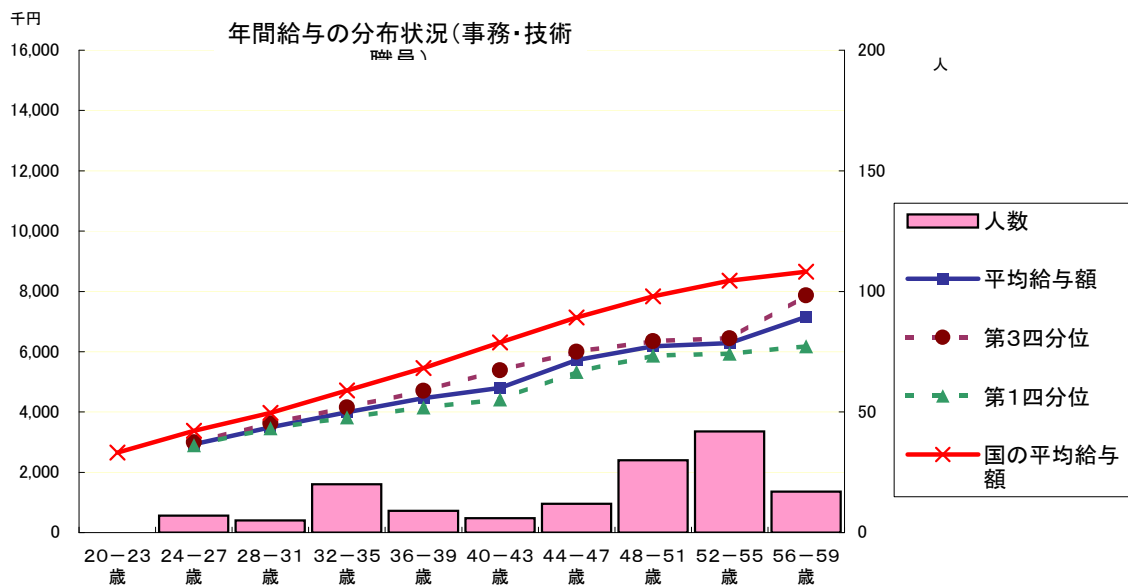
非常勤職員	32	39.1	3,746	2,817	48	929
医療職種 (病院看護師)	10	49.3	4,331	3,209	27	1,122
医療職種 (病院医療技術職員)	22	34.4	3,480	2,639	57	841

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)及び再任用職員区分の事務・技術については、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。]

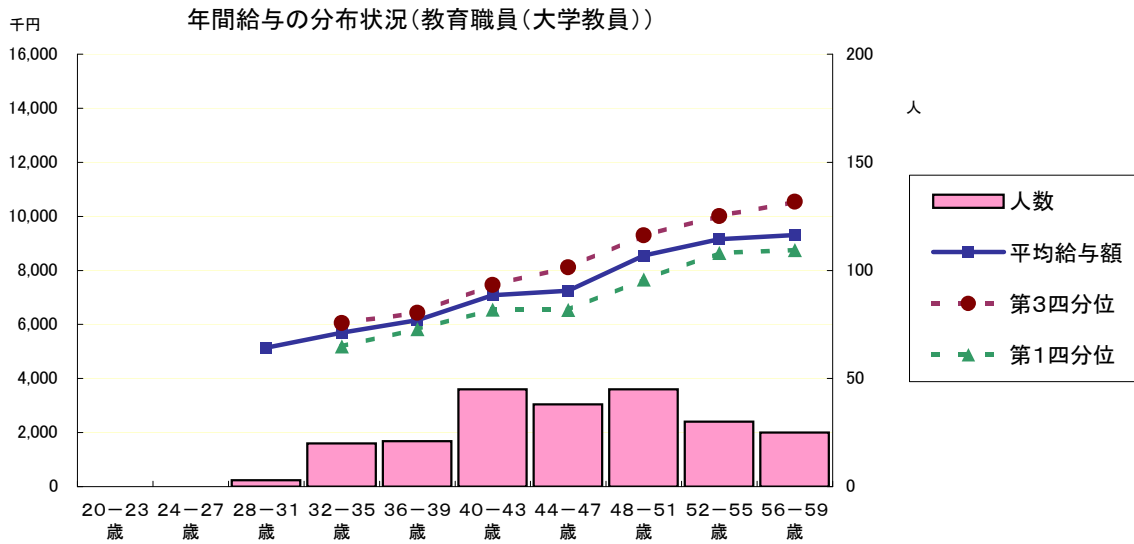


注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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
局長	1	—	—	—	—	—	—
次長(部長)	1	—	—	—	—	—	—
課長	7	54.6	7,810	8,047	8,461		
課長補佐	13	54.7	6,341	6,580	6,846		
係長	78	51.1	5,814	5,990	6,329		
主任	23	41.5	4,156	4,685	5,335		
係員	25	30.8	3,004	3,537	3,872		

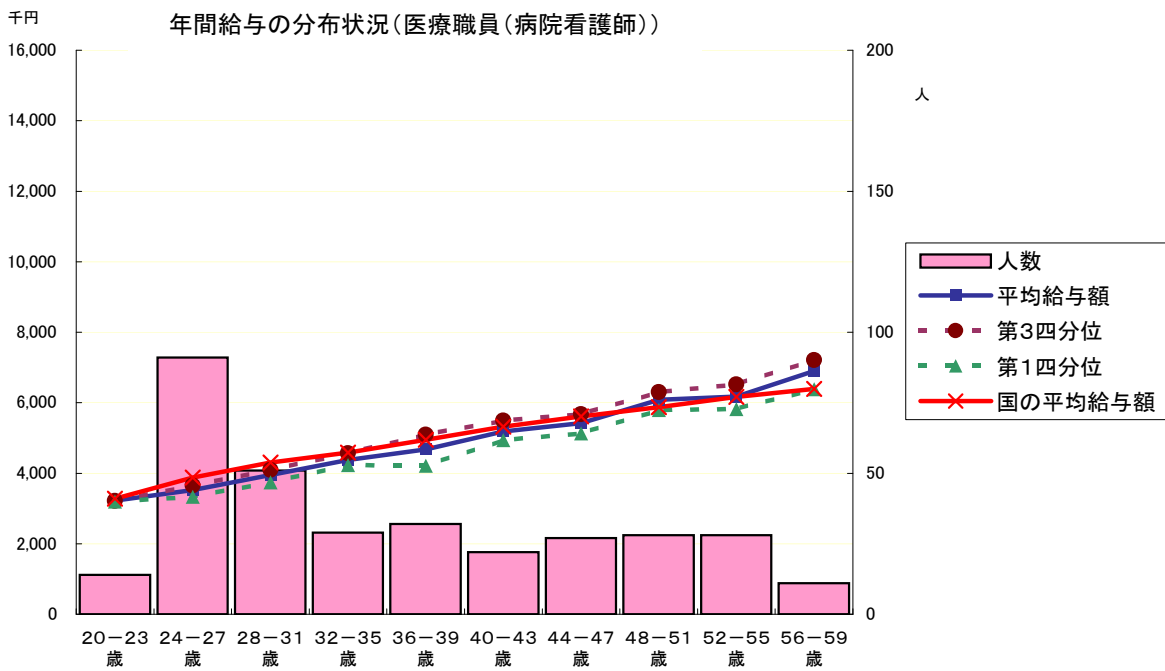
注: 事務・技術職員の局長及び次長については、該当者が2名以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額は記載していない。



注:教育職員の28～31歳の年齢構成の職員が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。

(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	55.8	9,604	千円	10,272	千円	10,926
准教授	45	51.3	8,294	千円	8,564	千円	9,000
講師	43	46.8	7,158	千円	7,719	千円	8,362
助教	98	42.3	6,042	千円	6,407	千円	6,808
教務職員	7	44.6	4,275	千円	4,808	千円	5,243



(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		
	人	歳	千円		千円	千円
看護部長	1	-	-	-	-	-
副看護部長	3	53.8	-	-	6,729	-
看護師長	24	51.5	6,217	6,475	6,475	6,577
副看護師長	55	46.4	5,226	5,706	5,706	6,233
看護師	248	32.2	3,460	4,102	4,102	4,567
准看護師	2	-	-	-	-	-

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、当該個人に関する情報が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ない。

③ 職級別在職状況等(平成23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 技術専門員	課長
人員 (割合)	148	7 (4.7%)	26 (17.6%)	89 (60.1%)	12 (8.1%)	9 (6.1%)	3 (2.0%)
年齢(最高 ～最低)		27～24	43～29	58～35	59～51	59～49	56～51
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 2,262～ 2,191	千円 3,493～ 2,379	千円 5,127～ 3,138	千円 5,216～ 4,500	千円 6,233～4,646	千円 ～
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 3,004～ 2,895	千円 4,651～ 3,163	千円 6,781～ 4,156	千円 6,951～ 6,109	千円 8,172～6,341	千円 ～

区分	計	7級	8級
標準的な職位		次長	局長
人員 (割合)		1 (0.7%)	1 (0.7%)
年齢(最高 ～最低)		～	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 ～	千円 ～
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 ～	千円 ～

注:事務・技術職員の7級及び8級については、該当者が2名以下であるため、当該個人に関する情報を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。

(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)	238	7 (2.9%)	92 (38.6%)	43 (18.1%)	43 (18.1%)	53 (22.3%)
年齢(最高 ～最低)		58～34	63～31	64～35	62～37	64～41
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 4,067～2,939	千円 5,715～3,584	千円 6,801～4,615	千円 7,120～5,239	千円 9,444～6,055
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 5,450～3,958	千円 7,545～4,847	千円 8,862～5,944	千円 9,449～6,972	千円 12,955～8,408

(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)	8	該当なし (%)	6 (75%)	該当なし (%)	2 (25%)	該当なし (%)
年齢(最高～最低)		～	49～31	～	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	7,250～3,851	～	～	～
年間給与額(最高～最低)		～	9,600～5,100	～	～	～

注:教育職員(大学教員)年俸制の5級については、該当者が1名であるため、当該個人に関する情報を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)	333	2 (0.6%)	248 (74.5%)	55 (16.5%)	25 (7.5%)	2 (0.6%)	1 (0.3%)
年齢(最高～最低)		38～37	57～23	58～31	59～41	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		3,391～2,380	4,464～2,416	5,211～3,185	5,607～4,165	～	～
年間給与額(最高～最低)		4,361～3,092	6,003～3,192	6,915～4,236	7,536～5,713	～	～

注:医療職員(病院看護師)の5級については、該当者が2名以下であるため、当該個人に関する情報を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22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)	61.8	65.5	63.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.2	34.5	36.3
	最高～最低	47.9～33.1	41.2～30.4	44.5～32.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.6	68.1	66.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.4	31.9	33.7
	最高～最低	38.7～32.0	36.8～29.4	37.1～31.2

(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)	59	62.6	60.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41	37.4	39.2
	最高～最低	48.4～34.9	44.7～31.5	46.5～33.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.7	68.1	66.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.3	31.9	33.6
	最高～最低	40.2～32.5	36.7～29.0	38.4～30.8

(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)	63.8	67.2	65.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.2	32.8	34.5
	最高～最低	41.0～32.6	37.5～29.0	36.5～31.0

注: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、当該個人に関する情報が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))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))
対他の国立大学法人等

79.2
93.4

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

92.2

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))
対他の国立大学法人等

96.1
96.8

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 79.2						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>84.6</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>79.9</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>85.0</td> </tr> </table>	地域勘案	84.6	学歴勘案	79.9	地域・学歴勘案
地域勘案	84.6						
学歴勘案	79.9						
地域・学歴勘案	85.0						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考え。						
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 26.4% (国からの財政支出額 5,595百万円、支出予算の総額 21,167百万円：平成22年度予算)						
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成21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26.4%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。						
講ずる措置	「対国家公務員」において指数79.2と基準(100)を超えない範囲であり、今後と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 96.1						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>97.2</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>94.6</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>97.0</td> </tr> </table>	地域勘案	97.2	学歴勘案	94.6	地域・学歴勘案
地域勘案	97.2						
学歴勘案	94.6						
地域・学歴勘案	97.0						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考え。						
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 26.4% (国からの財政支出額 5,595百万円、支出予算の総額 21,167百万円：平成22年度予算)						
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成21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26.4%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。						
講ずる措置	「対国家公務員」において指数96.1と基準(100)を超えない範囲であり、今後と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 89.4

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平成22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。(なお、平成19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

年俸制適用者以外に①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の238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8人 計 246人 246人の平均年齢 47.7歳、平均年間給与額 7,855千円

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成 22年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額	5,590,909	5,791,579	▲ 200,670	(▲3.5)	-	(-)
退職手当支給額 (B)	316,427	563,169	▲ 246,742	(▲43.8)	-	(-)
非常勤役職員等給与 (C)	2,474,110	2,369,646	104,464	(4.4)	-	(-)
福利厚生費 (D)	999,117	941,479	57,638	(6.1)	-	(-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	9,380,563	9,665,873	▲ 285,310	(▲3.0)	-	(-)

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、国家公務員の給与が引き下げられたことに伴い、本学においても国家公務員の給与に準拠し引き下げを行ったこと、また退職した職員の常勤職員による後任不補充等による人件費削減により前年度比として人件費は約3.5%減額した。また最広義人件費については、非常勤職員等の人件費は微増したが、全体的には国家公務員給与法の給与引き下げの影響により、約3.7%の減少となった。
- 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表「総人件費改革の取組状況」を参照のこと。
- ・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)

$$\text{計算式} = ((\text{各年度の金額} - \text{基準年度の金額}) \div \text{基準年度の金額} \times 100) - (\text{基準年度から当年度までの各年度の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率の和})$$
- 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22年度までに概ね5%の削減に取り組む。
- ・当年度の「給与、報酬等支給総額」 5,590,909(千円)・・・a
 - ・平成17年度「人件費予算相当額」 6,266,341(千円)・・・b
- $$\text{人件費の削減率(対人件費予算相当額)} \Delta 10.8 = (a - b) \div b \times 100$$
- 【主務大臣の検証結果】
5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないとする。

総人件費改革の取組状況

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	平成21 年度	平成22 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	5,791,579	5,590,909
人件費削減率 (%)		△5.4	△5.3	△5.7	△7.6	△10.8
人件費削減率(補正值) (%)		△5.4	△6.0	△6.4	△5.9	△7.6

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、平成20年、平成21年及び平成22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%、0%、▲2.4%及び▲1.5%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年の人件費予算相当額である。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし