

国立大学法人滋賀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

役員報酬のうち、期末特別手当については本学役員給与規程により「その者の在職期間における業績に応じ、経営協議会の議を経て、これを増額し、又は減額することができる」としているが、平成20年度については、経営協議会において業績を総合的に判断した結果、報酬の増減は行われなかった。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

平成20年度については、給与等の改定は行われなかった。

理事

法人の長に同じ

理事(非常勤)

該当者なし

監事

法人の長に同じ

監事(非常勤)

法人の長に同じ

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 17,630	千円 11,928	千円 5,028	千円 596 (地域手当) 78 (通勤手当)	4月1日		
理事A	千円 15,053	千円 10,116	千円 4,264	千円 506 (地域手当) 167 (通勤手当)	4月1日		
理事B	千円 14,969	千円 10,116	千円 4,264	千円 506 (地域手当) 78 (通勤手当) 5 (超過勤務手当)	4月1日		
理事C	千円 17,607	千円 11,856	千円 4,997	千円 593 (地域手当) 161 (通勤手当)			
理事D	千円 11,597	千円 7,848	千円 3,308	千円 392 (地域手当) 49 (通勤手当)			◇
監事A	千円 11,788	千円 8,736	千円 2,451	千円 437 (地域手当) 164 (通勤手当)	4月1日		
監事B (非常勤)	千円 1,360	千円 1,360	千円 0	千円 0 ()			

注1：「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2：「前職」欄の「◇」は、役員出向者（独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職し、かつ、引き続き独立行政法人等役員として在職する者）であることを示す。

注3：理事Bの「超過勤務手当」は、理事就任前の平成20年3月実績分を平成20年4月に支給したものである。

3 役員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 5,964	年 4	月 0	20.3.31	—	在職期間における業績について経営協議会に諮った結果、支給額を増減しないことに決定した。
理事	千円 (6,454) 5,532	年 (6 4	月 0) 0	20.3.31	—	同上
監事	千円 2,184	年 2	月 0	20.3.31	—	同上

注：理事については、役員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

大学運営の基本方針と経営収益を考えた効率的な人員配置を行うとともに、経営収益に見合った人件費の設定を行う。

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

社会一般の情勢に適合させるため、人事院勧告を受けて決定される国家公務員の給与水準を十分に考慮することとしている。また、他の国立大学法人の給与水準も参考とする。

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

勤勉手当の成績率の判定及び昇給、昇格の実施にあたっては、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

[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)	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勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。
昇給	原則、職員が昇給日(1月1日)前の1年間において良好以上の成績で勤務したとき、その勤務成績に応じて上位の号俸に昇給させることができる。昇給の号俸数は、良好な成績で勤務した職員の号俸数を3号俸とし、極めて良好な成績で勤務した者の号俸数は、7号俸以上とする。
昇格・降格	昇格: 勤務成績が良好で、かつ当法人が定める昇格基準に達している者は上位の職務の級に決定することができる。 降格: 勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

I. 平成20年4月1日付け給与等の改正

1. 人事院規則の改正に伴い国家公務員の平成20年6月からの勤勉手当の成績率が改正されたことに準拠し、勤勉手当の成績率を改正した。
 - (1) 勤勉手当の成績率の改定について
平成20年度 6月期からの一般職員の勤務成績が優秀な教職員の成績率を0.82月分から0.825月分に改正した。
2. 看護部長の任期制導入及び看護職員の増員(看護体制7:1に対応)に伴い管理職手当等を改正した。
 - (1) 管理職手当の改正
管理職手当を41,700円引き上げた。(副病院長も兼任)
(医療職(三)6級Ⅲ種75,800円→医療職(三)6級Ⅰ種117,500円)
 - (2) 期末・勤勉手当の管理職加算の改正
医療職(三)6級・7級の区分をⅢ種からⅠ種(特定幹部職員)に改正し、割増率を10/100から25/100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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	825	40.0	5,996	4,377	81	1,619
事務・技術	142	46.9	6,165	4,488	127	1,677
教育職種 (大学教員)	240	46.2	8,246	6,019	88	2,227
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)	343	31.3	4,380	3,203	40	1,177
技能・労務職種	24	51.8	5,607	4,103	137	1,504
教育職種 (外国人教師等)	1					
医療職種 (医療技術職員)	74	43.5	5,939	4,334	137	1,605
その他の医療職種 (看護師)	1					

非常勤職員	170	31.4	3,302	3,074	59	228
事務・技術	5	37.3	3,116	2,255	81	861
教育職種 (大学教員)	10	41.7	4,308	3,130	125	1,178
医療職種 (病院医師)	136	30.2	3,100	3,100	51	0
医療職種 (病院看護師)	4	47	4,867	3,497	43	1,370
技能・労務職種	1					
医療職種 (医療技術職員)	13	27.5	3,360	2,464	91	896
寄附講座教員	1					

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：常勤職員のうち医療職種（病院医師）については、該当者がいない。

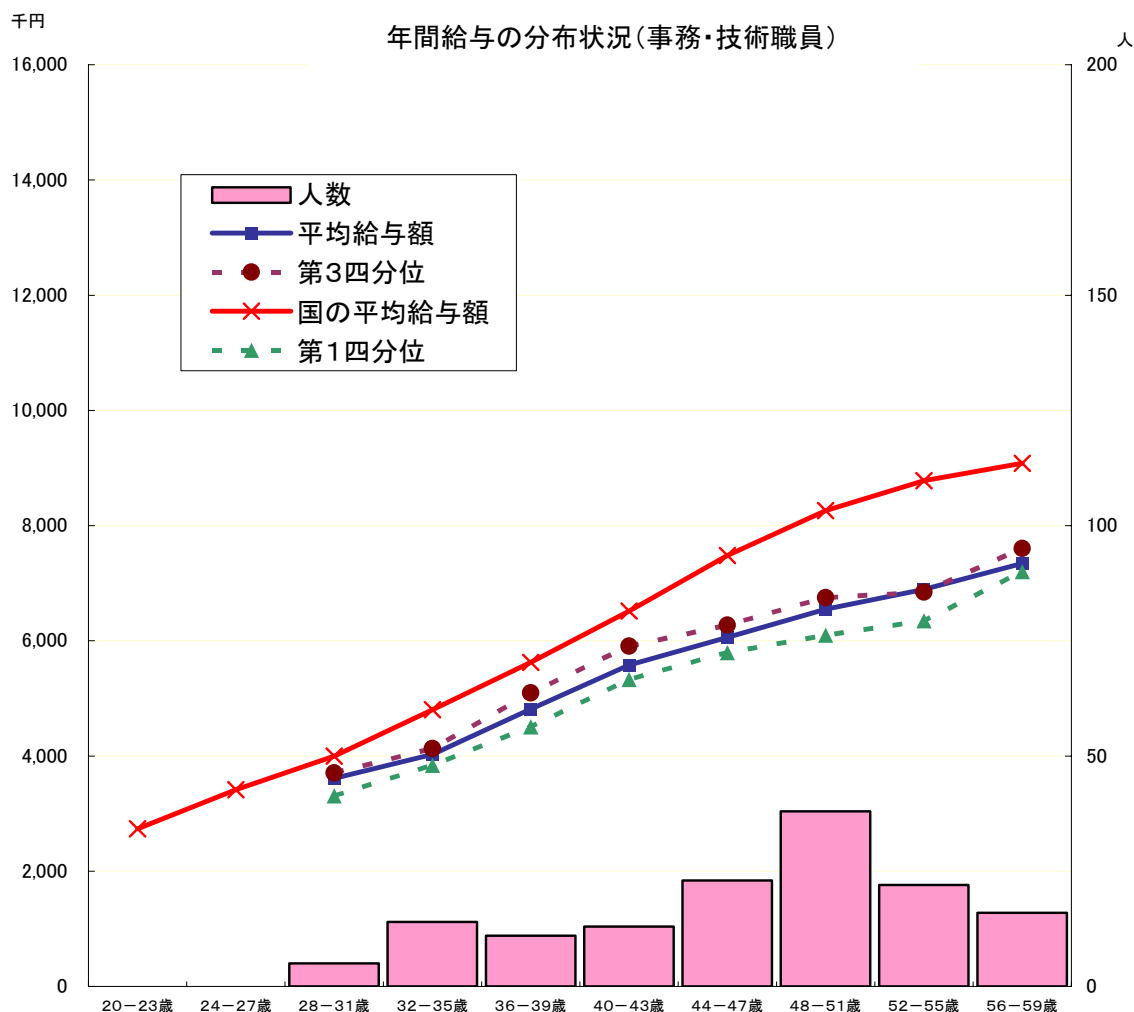
注3：在外職員、任期付職員及び再任用職員については、該当者がいない。

注4：技能・労務職種とは、自動車運転手、ボイラ技士、電気、調理師、実験助手、医療機器操作員をいう。

注5：非常勤職員の寄附講座教員とは、民間等からの外部資金により設置された講座等へ特別に招へいし、雇用した教員をいう。

注6：常勤職員の教育職種（外国人教師等）、その他の医療職種（看護師）及び非常勤職員の技能・労務職種、寄附講座については、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のあることから、人数以外は記載しない。

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。]



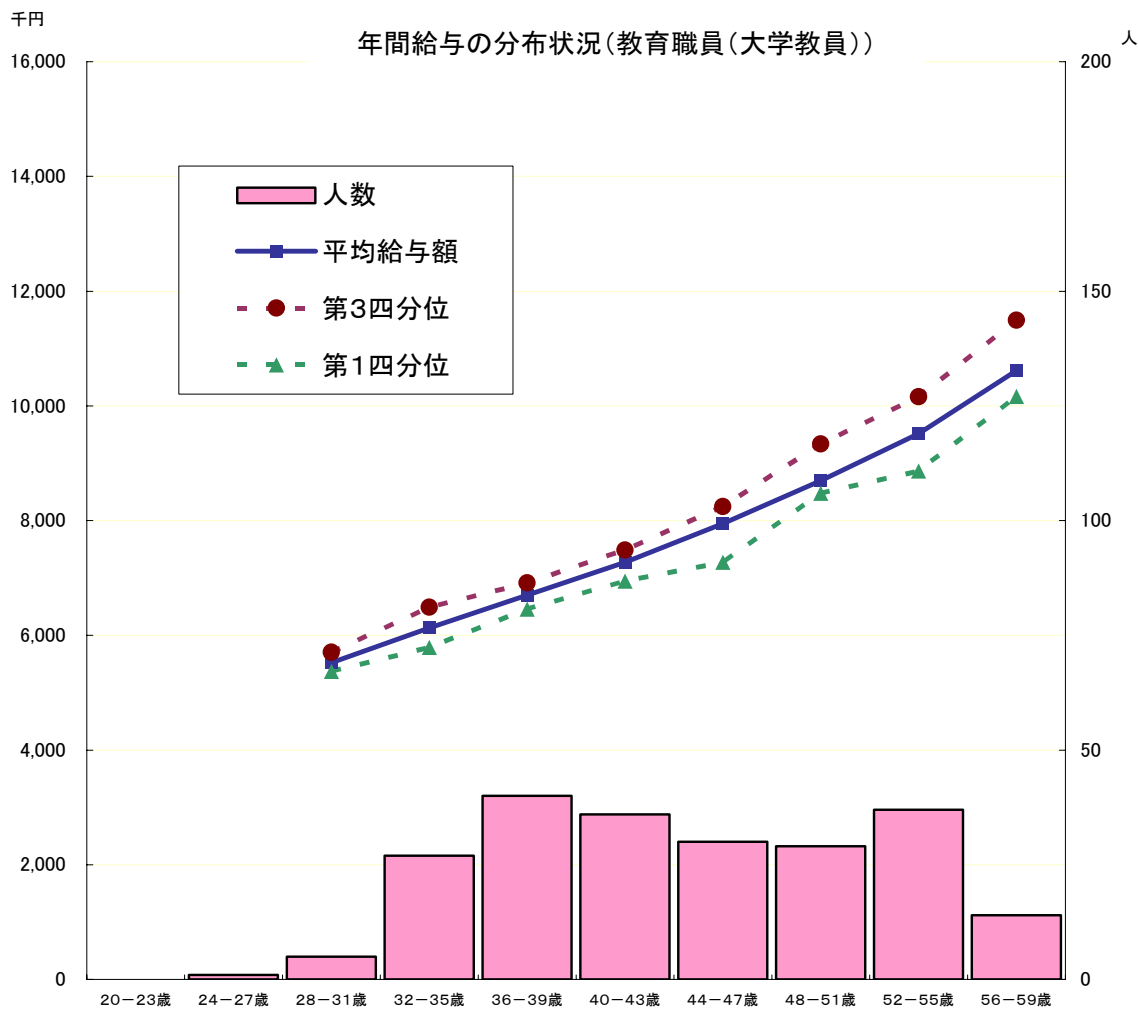
注1：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
副病院長	1	55.5	—	—	—	—
課長	8	53.4	7,775	8,278	8,711	
課長補佐	13	55.4	6,731	7,164	7,532	
係長	58	50.7	6,117	6,432	6,716	
主任	39	44.1	5,260	5,637	6,028	
係員	23	34.4	3,783	4,041	4,395	

注1：「副病院長」は、部長相当職である。「課長」には、課長相当職である「室長」を含み、「課長補佐」には、課長補佐相当職である「専門員を含み、「係長」には、係長相当職である「専門職員」を含む。

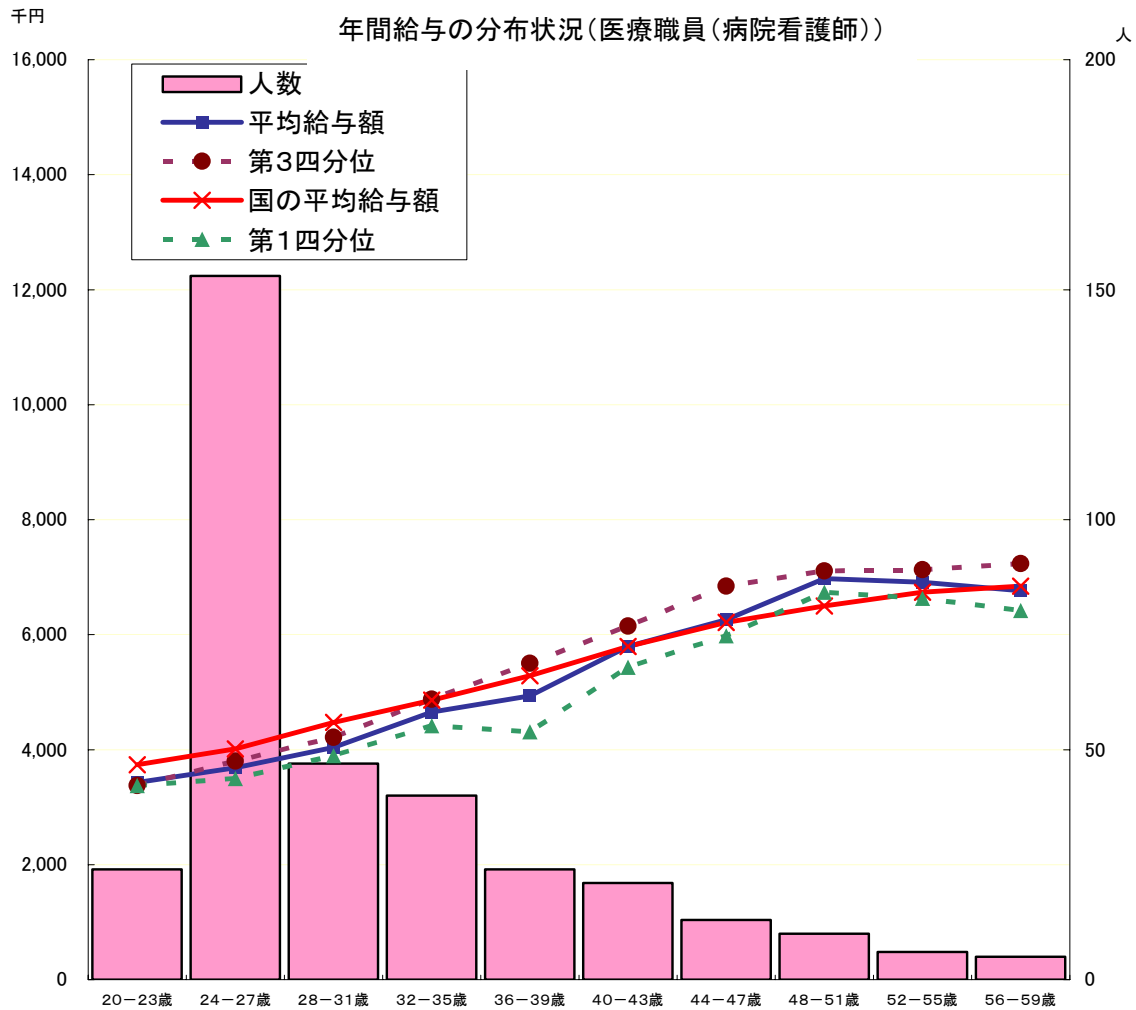
注2：副病院長の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与の平均額は表示していない。



注：年齢24～27歳の該当者は1人のため、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、年間給与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	第3分位		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
教授	50	57.3	10,303	11,076	11,761	
准教授	33	51.5	8,850	9,154	9,573	
講師	36	46.1	7,770	8,111	8,705	
助教	115	40.2	6,438	6,750	7,141	
助手	6	41.7	5,202	5,633	6,251	



(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1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
看護部長	1	50.5	—	—	—	—	—
副看護部長	4	47.5	—	—	7,140	—	—
看護師長	20	44.5	5,982	6,411	6,411	6,960	6,960
副看護師長	45	41.3	5,098	5,713	5,713	6,209	6,209
看護師	273	28.4	3,509	3,902	3,902	4,043	4,043

注1：看護部長の該当者は1人のため、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、年間給与の平均額は表示していない。

注2：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。

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	10級	9級	8級	7級	6級	5級
標準的な職位		局長	部長	部長	部長 課長	課長	課長 課長補佐
人員 (割合)	人 142	人 該当者なし () (%)	人 該当者なし () (%)	人 1 (0.7%)	人 該当者なし () (%)	人 4 (2.8%)	人 8 (5.6%)
年齢(最高 ～最低)		歳 }	歳 }	歳 }	歳 }	歳 59 }	歳 59 }
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 }	千円 }	千円 }	千円 }	千円 6,471 }	千円 6,800 }
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 }	千円 }	千円 }	千円 }	千円 8,921 }	千円 9,064 }
						千円 7,969	千円 7,302

区分	計	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		課長補佐 係長	係長 主任	主任 係員	係員
人員 (割合)	人 (142)	人 26 (18.3%)	人 73 (51.4%)	人 27 (19.0%)	人 3 (2.1%)
年齢(最高 ～最低)		歳 59 }	歳 56 }	歳 50 }	歳 30 }
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 5,600 }	千円 5,007 }	千円 3,172 }	千円 2,455 }
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 4,587 }	千円 3,581 }	千円 1,144 }	千円 2,385 }
		千円 7,889 }	千円 6,931 }	千円 5,257 }	千円 3,358 }
		千円 6,369	千円 4,966	千円 3,631	千円 3,283

注:8級における該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(教育職員(大学教員))

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	教授	准教授	講師	助教・助手	教務職員
人員 (割合)	240人	該当者なし ()%	50人 (20.8%)	33人 (13.8%)	36人 (15.0%)	121人 (50.4%)	該当者なし
年齢(最高 ～最低)		}	64歳 }	62歳 }	55歳 }	58歳 }	}
所定内給 与年額(最高 ～最低)		}	9,295千円 }	7,284千円 }	6,768千円 }	5,823千円 }	}
年間給与 額(最高～ 最低)		}	12,878千円 }	10,325千円 }	9,343千円 }	7,833千円 }	}
			8,015	7,484	5,026	4,452	

(医療職員(病院看護師))

区分	計	7級	6級	5級	4級	3級	2級
標準的な職位		看護部長	看護部長	看護部長 副看護部長	副看護部長 看護師長	看護師長 副看護部長	看護師
人員 (割合)	343人	該当者なし ()%	1人 (0.3%)	4人 (1.2%)	17人 (5.0%)	48人 (14.0%)	273人 (79.6%)
年齢(最高 ～最低)		}	}	51歳 }	58歳 }	59歳 }	59歳 }
所定内給 与年額(最高 ～最低)		}	}	5,160千円 }	5,165千円 }	5,145千円 }	4,737千円 }
年間給与 額(最高～ 最低)		}	}	7,397千円 }	7,268千円 }	7,238千円 }	6,452千円 }
				6,845	5,896	4,248	3,298

区分	計	1級
標準的な職位		准看護師
人員 (割合)	(343)人	該当者なし ()%
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)		}

注:6級における該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高)～最低」以下の事項について記載していない。

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)	% 65.3	% 68.3	% 66.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.7	% 31.7	% 33.1
	最高～最低	% 42.1～31.7	% 38.4～28.9	% 40.2～30.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.9	% 68.9	% 67.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.1	% 31.1	% 32.6
	最高～最低	% 37.1～31.4	% 34.0～28.6	% 35.5～29.9

(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)	% 64.8	% 68.9	% 67.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 31.1	% 33.0
	最高～最低	% 36.7～32.9	% 33.6～30.0	% 35.1～31.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.9	% 68.9	% 67.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.1	% 31.1	% 32.5
	最高～最低	% 40.1～31.6	% 37.7～26.2	% 38.0～29.4

(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)	% 64.9	% 68.1	% 66.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.1	% 31.9	% 33.5
	最高～最低	% 40.9～31.8	% 37.7～28.9	% 39.3～30.3

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は1人のため、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))	81.0
対他の国立大学法人等(事務・技術職員)	95.9

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))	93.2
------------------------	------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	94.4
対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))	99.0

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

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 81.0	
	参考	地域勘案 82.7
		学歴勘案 81.2
	地域・学歴勘案 82.6	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由		
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 25.34% (国からの財政支出額 6,112,693,578円、支出予算の総額 24,117,956,000円：平成20年度予算)	
	【検証結果】 国からの財政支出額は100億円未満であり、支出予算の総額に占める国の財政支出の割合も50%未満である。 また、対国家公務員指数も100未満であり、累積欠損額も0円であることから、給与水準は適切である。	
	【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】	
講ずる措置	本学の事務・技術職員の給与水準は適切であり、今後も引き続き適切な給与水準の維持に務める。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 94.4	
	参考	地域勘案 92.2
		学歴勘案 93.8
	地域・学歴勘案 92.2	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由		
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 25.34% (国からの財政支出額 6,112,693,578円、支出予算の総額 24,117,956,000円：平成20年度予算)	
	【検証結果】 国からの財政支出額は100億円未満であり、支出予算の総額に占める国の財政支出の割合も50%未満である。 また、対国家公務員指数も100未満であり、累積欠損額も0円であることから、給与水準は適切である。	
	【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】	
講ずる措置	本学の医療職員(病院看護師)の給与水準は適切であり、今後も引き続き適切な給与水準の維持に務める。	

○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 91.8

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20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。

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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	5,997,654	6,120,922	△ 123,268	(△ 2.01)	△ 219,088	(△ 3.52)
退職手当支給額 (B)	393,986	600,609	△ 206,623	(△ 34.40)	△ 20,063	(△ 4.85)
非常勤役職員等給与 (C)	2,597,752	2,157,280	440,472	(20.42)	1,493,705	(135.29)
福利厚生費 (D)	1,021,222	993,578	27,644	(2.78)	126,305	(14.11)
最広義人件費 (A+B+C+D)	10,010,614	9,872,389	138,225	(1.40)	1,380,859	(16.00)

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額と一致しない。

総人件費について参考となる事項

- ・給与、報酬等支給総額 平成19年度末の定年退職者の後任が若い年齢層及び非常勤職員(時間給雇用)になったことに伴う給与支給額の減少(事務系職員)
平成19年度末の定年退職教授等の選考期間中不在に伴う給与支給額の減少(教員)
 - ・退職手当支給額 退職職員数の減(93人→71人)、うち定年退職等の長期在職期間を有する者の減(26人→16人)
 - ・非常勤役職員等給与 病院職員の増員による増(122,176千円)
台帳外職員人件費の増(218,701千円)
 - ・福利厚生費 非常勤教職員の人件費増に伴う法定福利費の増(18,032千円)
医療従事職員の増に伴う被服費の増(9,795千円)
- ・行革推進法、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組状況
- ① 中期目標における人件費削減の取組状況
総人件費改革の実行計画に取り組むため、経営担当理事の下にタスクフォースを立ち上げ、実施期間(18年度～22年度)に係る実行計画表を作成し、人件費削減の取り組みを行う。
 - ② 中期計画における人件費削減の取組状況
大学運営の基本方針と経営収益を考えた効率的な人員配置、需要に適合した人員配置を行い、教育・研究・診療の効率化を図るとともに経営収益に見合った人件費の設定を行い、事務の効率化及び合理化に取り組む。また、業務内容等(経営効率、人事管理等)を分析・検討を行い、段階的にアウトソーシングの拡大を図り、平成18年度については0.3%の削減に取り組んだ。平成21年度までに概ね4%の人件費削減を図る。

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		
給与、報酬等支給総額 (千円)	6,346,114	6,120,279	6,120,922	5,997,654		
人件費削減率 (%)		△ 3.6	△ 3.5	△ 5.5		
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.6	△ 4.2	△ 6.2		

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、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%、0%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年度人件費予算相当額である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし