

## 様式 1 公表されるべき事項

### 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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

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28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 平成28年度における役員報酬についての業績反映のさせ方（業績給の仕組み及び導入実績を含む。）

滋賀医科大学は、本学の理念である地域の特徴を生かしつつ、特色ある医学・看護学の教育・研究により、信頼される医療人を育成すること、さらに、世界に情報を発信する研究者を養成することにより、人類の健康、医療、福祉の向上と発展に貢献することに基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、法人化第3期においては<3C>「Creation:優れた医療人の育成と新しい医学・看護学・医療の創造」「Challenge:優れた研究による人類社会・現代文明の課題解決への挑戦」「Contribution:医学・看護学・医療を通じた社会貢献」の取り組みを学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、滋賀医科大学の学長は、職員数約2,000名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務を司り、所属職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬32,765千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,977千円と比べてもそれ以下となっている。

滋賀医科大学では、学長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。

また、前年度の他の単科大学の長の報酬水準でも同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

③ 役員報酬基準の内容及び平成28年度における改定内容

法人の長	国家公務員の指定職俸給表適用職員の賞与が0.1月分増額(平成28年度6月期以降6月期を0.05月分、12月期を0.05月分それぞれ増額)されることに準拠し、本学も同様に改正した。	
理事		法人の長に同じ
理事(非常勤)		該当者なし
監事		該当者なし
監事(非常勤)		特になし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成28年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	17,848	11,808	4,944	944 (地域手当) 151 (通勤手当)			
A理事	15,292	10,008	4,190	800 (地域手当) 293 (通勤手当)			
B理事	14,711	9,816	4,110	785 (地域手当)	4月1日		
C理事	14,735	9,816	4,110	785 (地域手当) 24 (通勤手当)	4月1日		
D理事	13,012	8,236	3,623	1,153 (地域手当)		3月30日	◇
A監事	該当者なし			( )			
B監事	該当者なし			( )			

注:総額、各内訳については千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

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 役員の報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

##### 法人の長

滋賀医科大学は、本学の理念である地域の特徴を生かしつつ、特色ある医学・看護学の教育・研究により、信頼される医療人を育成すること、さらに、世界に情報を発信する研究者を養成することにより、人類の健康、医療、福祉の向上と発展に貢献することに基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、法人化第3期においては<3C>

「Creation:優れた医療人の育成と新しい医学・看護学・医療の創造」「Challenge:優れた研究による人類社会・現代文明の課題解決への挑戦」「Contribution:医学・看護学・医療を通じた社会貢献」の取り組みを学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、滋賀医科大学の学長は、職員数約2,000名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務を司り、所属職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬32,765千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,977千円と比べてもそれ以下となっている。

滋賀医科大学では、学長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものである。

また、前年度の他の単科大学の長の報酬水準でも同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 理事

第3期中期目標・計画の中で、「学長のリーダーシップの下、効率的な大学運営と意思決定が可能となるような、ガバナンス機能・リスクマネジメント機能の強化を行い、透明性の高い大学運営を行う。」こととしており、各理事は学長と共に目標達成に向けて大学運営に取り組んでいる。

そうした中で、各担当理事は職員数約2,000名の法人の役員として、学長を補佐し、校務を司り、所属職員を統督している。

各担当理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の取締役報酬19,669千円と比較した場合においても、それ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤) [ 該当者なし ]

監事 [ 該当者なし ]

##### 監事(非常勤)

国立大学法人滋賀医科大学監事監査規程にもとづき、本学業務の適性かつ効率的な運営を図ること及び会計経理の適正を確保している。

そうした中で、各監事は職員数約2,000名の法人の非常勤監事として、会計監事人及び監査室と連携を密にし、効率的かつ効果的な監査を実施している。

各非常勤監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の取締役報酬19,669千円と比較した場合においても、それ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

#### 【文部科学大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の国立大学法人、民間企業等との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成28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	前職
法人の長	該当者なし					
理事A	2,134	2	0	H28.3.31	1	
理事B	(40,564) 2,134	(41 2	0) 0	H28.3.31	1	
理事A (非常勤)	該当者なし					
理事B (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					

注1:「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

注2:理事B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をもって当該役員の在職期間として算出した金額を掲載した。

## 5 退職手当の水準の妥当性について

### 【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	
理事A	<p>当該理事は教育・研究等担当として、独立行政法人地域医療機能推進機構(JCHO)と、地域医療を担う医師に対する教育、医師の養成・確保に関する協力推進に係る協定を締結し、大津市内に本学の地域医療教育研究拠点の活動拠点を設け、医学部学生の臨床教育の更なる充実に貢献した。また、国際基準に対応した医学教育認証制度への対応等のため、臨床医学教育の質保証を目指した教育・研究を行う「臨床教育講座」の開設をするなど、国際基準に対応した新たな医学教育の構築に貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は企画・評価等担当として、全ての研究者に研究倫理教育教材の通読とレポートの提出を義務付けるなど、徹底した研究倫理教育を推進し、利益相反マネジメント体制の構築に貢献した。また、本学における第3期中期目標・中期計画の策定にも多大なる貢献をした。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
理事A (非常勤)	
理事B (非常勤)	
監事A	
監事B	
監事A (非常勤)	
監事B (非常勤)	

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しており、職務内容の特性は法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。

## 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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

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。

#### ② 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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

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。

#### ③ 給与制度の内容及び平成28年度における主な改定内容

平成28年4月1日付け給与等の改正

##### ・地域手当の支給割合を7%から8%へ上げる改正

本学所在地の大津市に在勤する国家公務員の地域手当支給割合は10%であり、国の水準に近づけるため改正を行った。

##### ・単身赴任手当の基礎額及び加算額を上げる改正

人事院勧告に基づき、国家公務員の単身赴任手当が交通距離の区分に応じて上げられたことに準拠し、同様に改正した。

平成28年12月1日付け給与等の改正

##### ・基本給月額等を平均0.2%上げる改正

人事院勧告に基づき、国家公務員の俸給表適用職員の俸給月額等が平均0.2%上げられたことに準拠し、改正した。

##### ・期末手当・勤勉手当の年間支給月数を改正

人事院勧告に基づき、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数が4.20月分から4.30月分に上げられたことに準拠し、同様に改正した。

##### ・医師に対する初任給調整手当について、支給限度額を50,600円に引き上げる改正

人事院勧告に基づき、国家公務員の医師に対する初任給調整手当について、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、支給限度額が上げられたことに準拠し、同様に改正した。

##### ・年俸制適用教職員の業績年俸の成績率を上げる改正

人事院勧告に基づき、国家公務員の勤勉手当の年間支給月数が1.60月分から

1.70月分に上げられたことに準拠し、業績年俸を算出する成績率を同様に改正した。

##### ・昇格時等の号俸対応を改正

国家公務員の俸給表適用職員の俸給月額等の改定に伴い、昇格時等の号俸対応による改正を同様にを行った。

## 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28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	922	39.5	5,815	4,314	75	1,501
事務・技術	142	44.7	5,618	4,146	107	1,472
教育職種 (大学教員)	218	49.1	8,354	6,186	94	2,168
医療職種 (病院看護師)	438	32.8	4,784	3,563	46	1,221
技能・労務職種	12	54.7	5,683	4,205	97	1,478
教育職種 (外国人教師等)	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	104	38.3	5,196	3,855	105	1,341
その他の医療職種 (看護師)	2					
特定業務職員	5	47.1	3,362	2,514	100	848

任期付職員	86	42.1	7,009	7,009	103	0
特任教員	44	44.3	6,756	6,756	125	0
年俸制適用教職員	42	39.7	7,274	7,274	79	0

非常勤職員	225	36.5	4,125	3,790	70	335
事務・技術	25	51.1	3,461	2,563	133	898
教育職種 (大学教員)	4	50	4,134	3,061	87	1,073
医療職種 (病院医師)	150	30.5	4,253	4,253	54	0
医療職種 (病院看護師)	14	47.2	5,032	3,703	50	1,329
技能・労務職種	21	52.4	3,524	2,600	100	924
医療職種 (病院医療技術職員)	11	35.8	3,886	2,914	98	972

注1：常勤職員については、在外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。

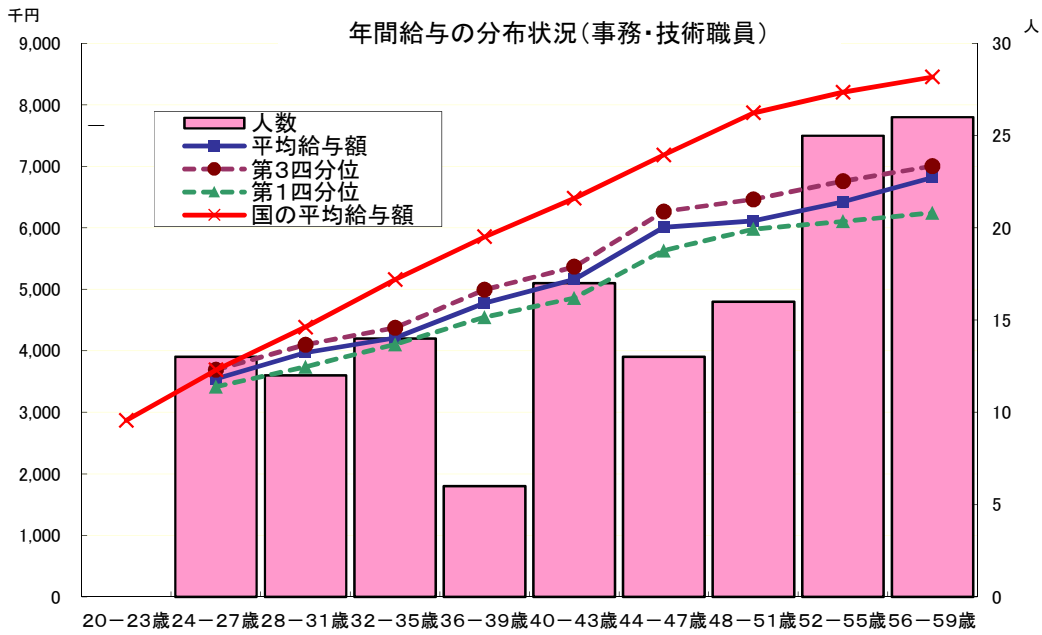
注3：在外職員及び再任用職員については、該当者がいない。

注4：技能・労務職種とは、自動車運転手、ボイラ技士、調理師、実験助手をいう。

注5：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）については、該当者が2人以下のため、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、人数以外は記載していない。



② 年齢別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、④まで同じ。〕

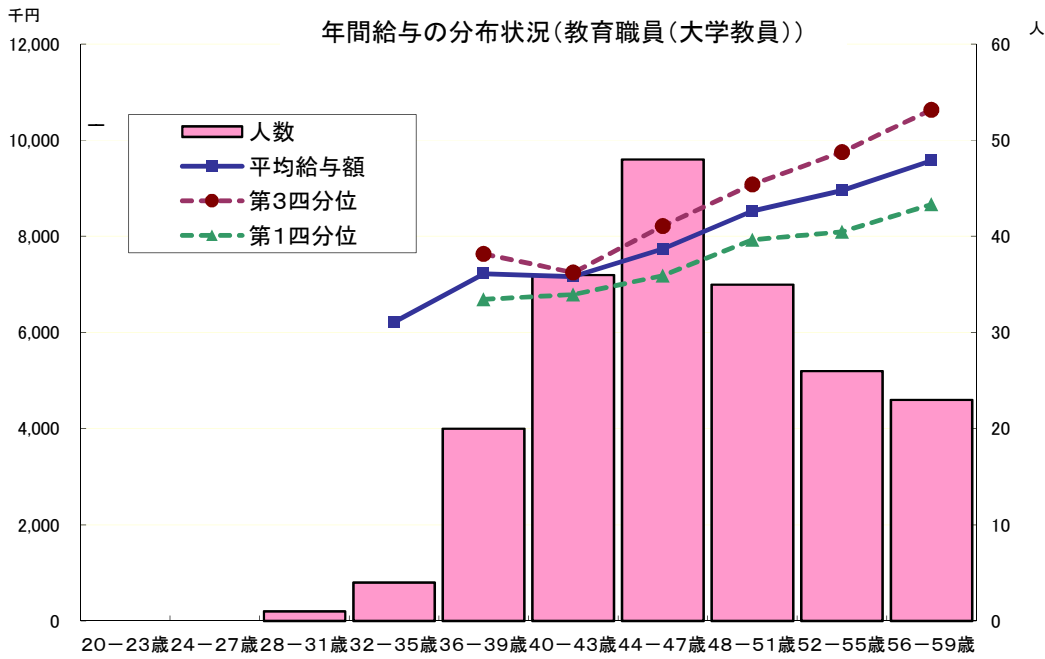


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

③ 職位別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))  
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
課長	8	56.3	7,941	8,867～6,765
課長補佐	17	54.3	6,661	7,099～5,196
係長	57	50.0	6,080	7,049～4,512
主任	14	43.7	5,046	6,244～4,105
係員	46	33.0	4,103	5,402～3,244

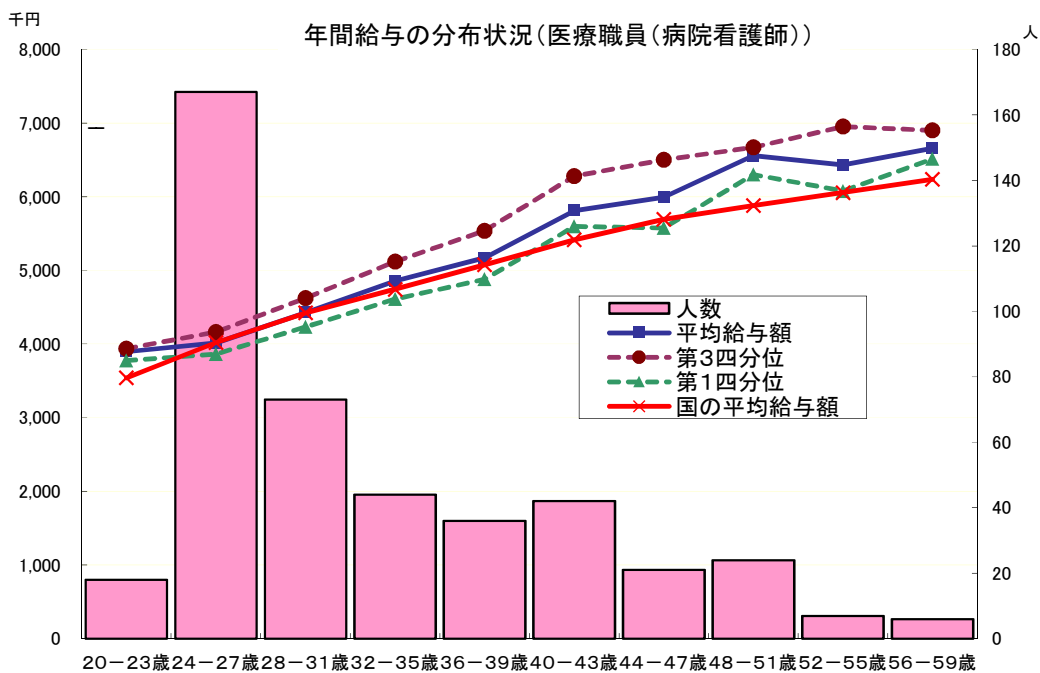
注:「課長」には、課長相当職である「室長」を含み、「課長補佐」には、課長補佐相当職である「主幹」を含み、「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「主査」を含む。



注：年齢28歳～31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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
教授	50	56.1	10,445	12,101～8,849
准教授	40	51.2	8,585	9,634～7,124
講師	41	49.3	8,054	8,681～6,773
助教	83	43.5	6,980	7,862～5,817
助手	4	53.0	6,376	



(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
看護部長	1			
副看護部長	4	50.8	6,669	
看護師長	29	46.4	6,486	7,457～5,465
副看護師長	52	42.2	5,859	6,947～4,206
看護師	352	30.1	4,393	6,513～3,560

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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

④ 賞与(平成28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	% 60.4	% 61.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.2	% 39.6	% 38.9
	最高～最低	% 38.6～37.3	% 43.6～38.1	% 40.8～38.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.8	% 61.0	% 60.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.2	% 39.0	% 39.1
	最高～最低	% 45.9～35.9	% 44.9～29.2	% 42.4～35.0

(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)	% 60.2	% 60.0	% 60.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.8	% 40.0	% 39.9
	最高～最低	% 42.1～37.6	% 42.0～38.3	% 42.0～38.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.5	% 61.5	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.5	% 38.5	% 38.5
	最高～最低	% 45.9～33.5	% 44.2～33.6	% 43.0～33.5

(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)	% 60.4	% 60.5	% 60.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.6	% 39.5	% 39.5
	最高～最低	% 45.9～35.5	% 44.9～35.7	% 43.9～35.6

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。

### 3 給与水準の妥当性の検証等

#### ○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 81.3</li> <li>・年齢・地域勘案 84.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 81.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 85.0</li> <li>(参考) 対他法人 92.9</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b>            支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 19.5%            (国からの財政支出額 5,758,018千円、支出予算の総額 29,462,806千円：平成28年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b>            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。</p> <p><b>【累積欠損額について】</b>            累積欠損額 0円(平成28年度決算)</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)            給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	本学の事務・技術職員の給与水準は適正であり、今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。

○医療職員(病院看護師)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 102.9</li> <li>・年齢・地域勘案 99.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 103.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 98.5</li> <li>(参考)対他法人 102.6</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>本学の看護師は、最終学歴が大学卒業以上の者の割合が高く、准看護師がいないことから、国の医療職俸給表(三)適用者より、給与水準が高くなっていると考えられる。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【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 19.5% (国からの財政支出額 5,758,018千円、支出予算の総額 29,462,806千円：平成28年度予算)</p> <p>【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。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成28年度決算)</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 地域差及び学歴差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>本学の医療職員(病院看護師)の給与水準は適正であり、今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。</p>

○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 90.6

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28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。

4 モデル給与

●事務・技術職員

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額192,456円 年間給与2,849,983円
- 35歳(課長補佐、配偶者・子1人)  
月額339,552円 年間給与5,471,361円
- 45歳(課長、配偶者・子2人)  
月額495,180円 年間給与7,895,416円

●教育職員(大学教員)

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額228,636円 年間給与3,402,254円
- 35歳(准教授、配偶者・子1人)  
月額422,496円 年間給与6,944,966円
- 45歳(教授、配偶者・子2人)  
月額612,252円 年間給与9,863,832円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 6262567	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 295174	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4664045	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1608102	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 12829888	千円	千円	千円	千円	千円

注：中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

#### 総人件費について参考となる事項

- ・給与、報酬等支給総額 教職員の増員及び給与改正(引上げ)による増
- ・退職手当支給額 退職者の減少による減
- ・非常勤役職員等給与 医師の増員による増
- ・福利厚生費 医師の増に伴う法定福利費の増

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年2月1日から以下の措置を講じている。

- ・役職員の退職手当について、国家公務員退職手当制度の改正に準じて支給水準を引き下げた。  
役員に関する講じた措置の概要：官民の支給水準の均衡を図るために退職手当法上設けられている「調整率」を段階的に引き下げた。平成25年2月1日から平成25年9月30日は、「100分の98」とし、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは「100分の92」とし、同年7月1日からは「100分の87」とした。

### Ⅳ その他

特になし