

国立大学法人大分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23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

期末特別手当(ボーナス)において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、学長が、経営協議会の議を経て、標準支給額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。なお、平成23年度は増額又は減額での支給はなかった。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	退職手当の法人負担分の財源確保のため、賞与を1年を通じて0.1月分引き下げた。
理事	退職手当の法人負担分の財源確保のため、5号給の適用を受ける役員の賞与を1年を通じて0.1月分引き下げた。
理事(非常勤)	改定なし
監事	改定なし
監事(非常勤)	改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成23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 8,066	千円 5,934	千円 2,079	千円 53 (通勤手当)	H23.10.1		
法人の長	千円 7,869	千円 5,934	千円 1,935	千円 ()		H23.9.30	
A理事	千円 6,331	千円 4,680	千円 1,639	千円 12 (通勤手当)	H23.10.1		
B理事	千円 6,331	千円 4,680	千円 1,639	千円 12 (通勤手当)	H23.10.1		
C理事	千円 12,576	千円 9,360	千円 3,166	千円 49 (通勤手当)			

D理事	千円 12,604	千円 9,360	千円 3,166	千円 78 (通勤手当)			
E理事	千円 11,499	千円 7,812	千円 2,774	千円 24 (通勤手当) 468 (広域異動手当) 420 (単身赴任手当)			◇
F理事	千円 6,245	千円 4,680	千円 1,526	千円 39 (通勤手当)		H23.9.30	
G理事	千円 6,245	千円 4,680	千円 1,526	千円 39 (通勤手当)		H23.9.30	
A監事	千円 11,788	千円 8,688	千円 2,939	千円 161 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円 ()			

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。

注3:端数処理の関係で報酬等の総額と内訳の合計額は、合致しない場合がある。

3 役員退職手当の支給状況(平成23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	10,656 (62,377)	7	6	H23.9.30	-		
理事A	千円	年	月			該当者なし	
監事A	千円	年	月			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

人件費については、法人運営費に占める割合が大きく、法人の運営のあり方に大きな影響を及ぼすことになるため、中長期的な視野に立った人件費管理を行う必要があり、中期計画期間中の予算の年度展開を参考に、本学にて決定された当初予算の範囲内で、総額一括管理方式により運用。

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

毎年の人事院勧告等に伴う国家公務員の給与水準・給与改定状況を考慮の上、人件費予算の範囲内で適正な給与水準を決定。

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

本学の定めた個人評価の結果を基礎資料とし、職員の成績等に応じて、現に受けている本給の昇給、昇格、降格及び賞与(6月、12月)における支給割合の増減を行っている。

[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	1月1日に在職する職員に対し、前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、最高8号給上位の号給に昇給させることが出来る。
昇格・降格	昇格:勤務成績が良好で、かつ本学が定める必要経験年数又は必要在級年数を有している者は上位の職務の級に決定することが出来る。 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出来る。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

平成22年度水準を維持

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23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	1363	42.9	6,087	4,559	50	1,528
事務・技術	296	46.5	5,668	4,243	55	1,425
教育職種 (大学教員)	490	48.6	7,924	5,893	50	2,031
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	397	34.4	4,447	3,369	42	1,078
技能・労務職種	18	53.5	5,135	3,841	66	1,294
教育職種 (附属高校教員)	20	41.4	6,904	5,245	68	1,659
教育職種 (附属義務教育学校教員)	40	41	6,432	4,867	84	1,565
教育職種 (外国人教師等)	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	98	37.5	4,675	3,527	50	1,148
その他医療職種 (医療技術職員)	該当者なし					
その他医療職種 (看護師)	3	40.5	4,954	3,713	60	1,241
任期付職員	3	44.2	4,194	4,194	78	0
事務・技術	3	44.2	4,194	4,194	78	0
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	該当者なし					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	該当者なし					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	161	33.4	3,034	2,906	34	128
事務・技術	2					
教育職種 (大学教員)	3	43.8	4,586	3,432	50	1,154
医療職種 (病院医師)	139	32.5	2,919	2,919	30	0
医療職種 (病院看護師)	8	45.8	4,494	3,357	51	1,137
技能・労務職種	6	32	2,949	2,228	79	721
教育職種 (附属義務教育学校教員)	2					
医療職種 (病院医療技術職員)	1					

年俸制適用者	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	44.2	4,194	4,194	78	0
事務・技術	3	44.2	4,194	4,194	78	0
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	該当者なし					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	該当者なし					

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：常勤同様の勤務時間の再雇用職員及び在外職員の区分については、該当者がいないため記載を省略した。

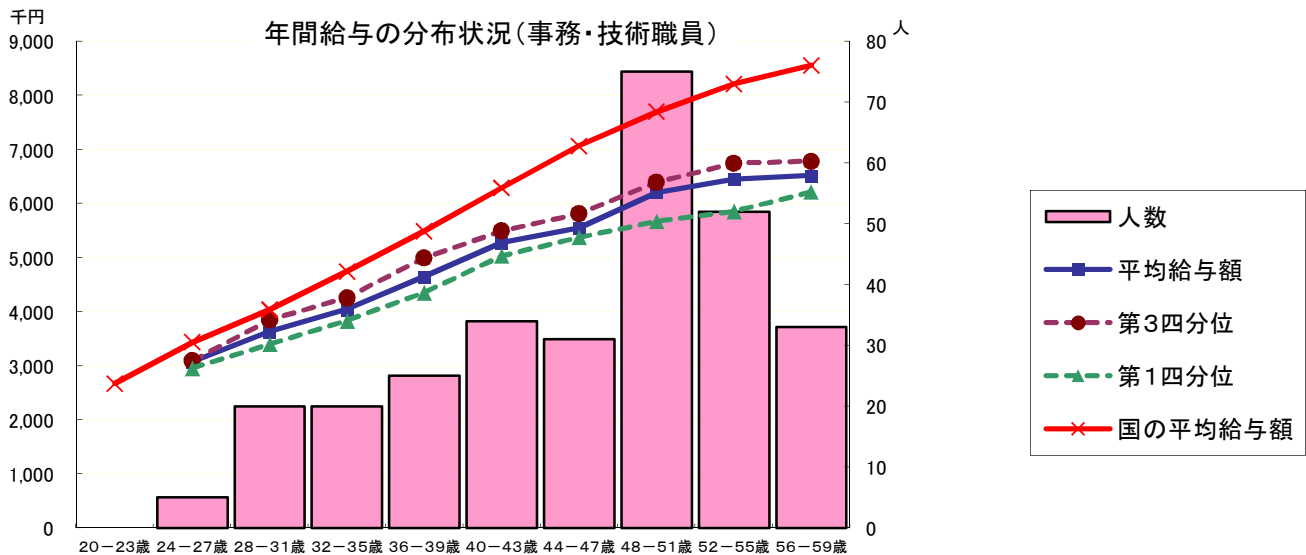
注：「技能・労務職種」とは、調理師、自動車運転手、用務員等である。

注：「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含む。

注：「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

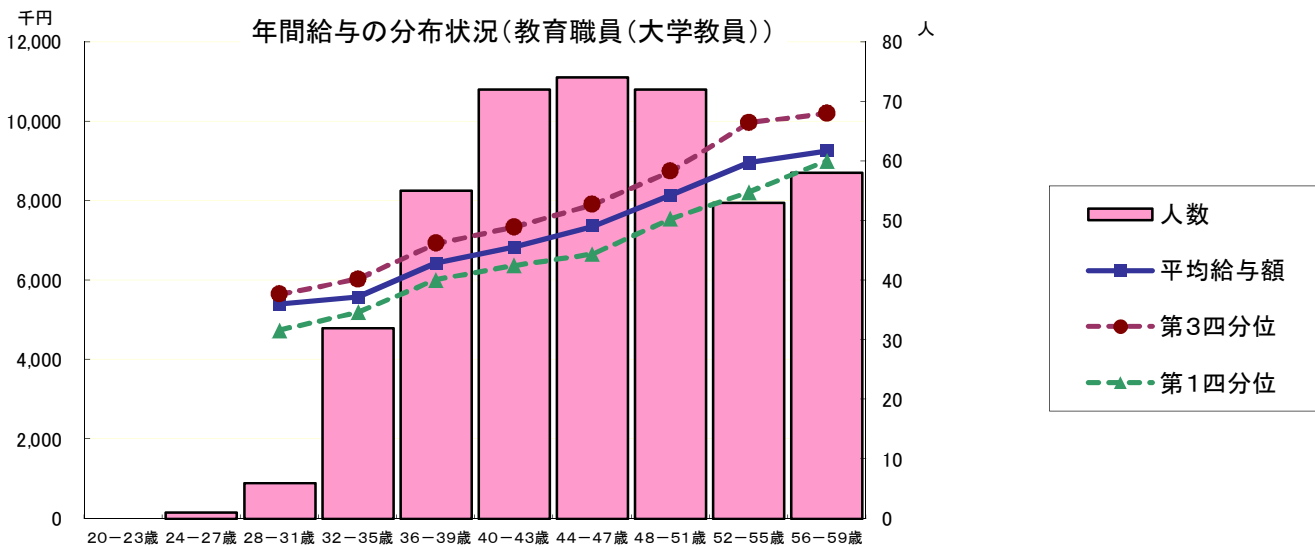
注：常勤職員の「教育職種(外国人教師等)」、非常勤職員の「事務・技術」、「教育職種(附属義務教育学校教員)」及び「医療職種(病院医療技術職員)」については、該当者が各2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

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。]

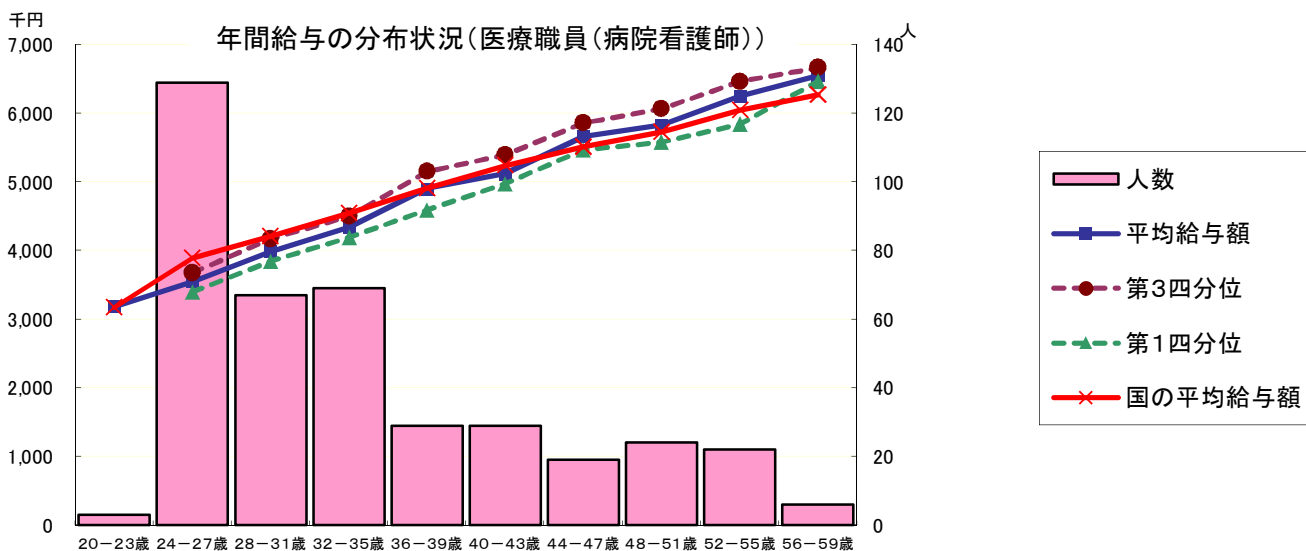


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注:年齢20～23歳の該当者は1人であるため、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、年間給与額の平均給与額、第1・第3分位については表示していない。



注:年齢24～27歳の該当者は1人であるため、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、年間給与額の平均給与額、第1・第3分位については表示していない。



注:年齢20～22歳の該当者は3人であるため、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	平均	四分位	
			第1分位		第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円	
代表的 職位	部長	5	54.1	9,753	9,732	10,258
	課長	16	54.7	7,191	7,782	8,265
	課長補佐	26	53.8	6,265	6,460	6,730
	係長	135	50.0	5,550	5,907	6,327
	主任	69	42.4	4,735	5,075	5,459
	係員	45	34.1	3,437	3,834	4,130

注:「課長」には相当職である「事務長」、「課長補佐」には相当職である「副課長」及び「室長」、「係長」には相当職である「主査」及び「専門職員」を含む。

(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	
代表的 職位	教授	171	57.0	9,165	9,698	10,298
	准教授	126	46.4	7,254	7,718	8,299
	講師	50	44.4	6,556	6,942	7,574
	助教	131	42.0	5,998	6,247	6,593
	助手	5	42.1	4,400	5,428	6,183

(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	
代表的 職位	副看護部長	3	56.2	—	6,516	—
	看護部長	25	51.8	6,109	6,280	6,423
	副看護師長	57	42.7	5,075	5,423	5,727
	看護師	311	31.1	3,572	4,037	4,363

注:「看護師」には相当職である「助産師」を含む。

注:副看護部長の該当者が3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、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24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
標準的な職位		係員	係員 主任	主任 係長	係長 副課長	副課長 課長
人員	296	8	41	136	78	22
(割合)		(2.7%)	(13.9%)	(45.9%)	(26.4%)	(7.4%)
年齢(最高 ～最低)		32～24	59～28	56～35	59～43	61～50
所定内給 与年額(最 高～最低)		2,542～2,229	3,752～2,454	4,662～2,895	5,294～4,181	5,838～4,642
年間給与 額(最高～ 最低)		3,301～2,956	4,970～3,268	6,207～3,888	7,068～5,605	7,653～6,321

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	部長	部長 事務局長	事務局長	事務局長
人員 (割合)	人 490	人 7 (2.4%)	人 4 (1.4%)	人 該当者なし (%)	人 該当者なし (%)	人 該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)		歳 58～48	歳 56～50	歳	歳	歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		千円 7,297～5,650	千円 8,298～7,223	千円	千円	千円
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 9,550～7,406	千円 11,021～9,753	千円	千円	千円

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		教務職員	助手 助教	講師	准教授	教授
人員 (割合)	人 490	人 7 (1.4%)	人 136 (27.8%)	人 51 (10.4%)	人 125 (25.5%)	人 171 (34.9%)
年齢(最高 ～最低)		歳 58～32	歳 63～27	歳 60～29	歳 63～31	歳 64～40
所定内給 与年額(最 高～最低)		千円 4,656～3,330	千円 5,568～3,185	千円 6,292～3,468	千円 6,858～4,137	千円 8,945～5,524
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 6,199～4,351	千円 7,253～4,119	千円 8,232～4,742	千円 9,175～5,610	千円 12,426～7,534

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		准看護師	看護師	副看護師長	看護師長 副看護師長	副看護部長 看護部長
人員 (割合)	人 397	人 該当者なし (%)	人 311 (78.3%)	人 57 (14.4%)	人 25 (6.3%)	人 3 (0.8%)
年齢(最高 ～最低)		歳	歳 55～22	歳 56～32	歳 59～42	歳 57～54
所定内給 与年額(最 高～最低)		千円	千円 4,490～2,269	千円 4,989～3,434	千円 4,992～3,938	千円 4,826～4,716
年間給与 額(最高～ 最低)		千円	千円 5,966～3,007	千円 6,653～4,508	千円 6,802～5,329	千円 6,617～6,464

区分	計	6級	7級
標準的な職位		看護部長	看護部長
人員 (割合)	人 1	人 1 (0.3%)	人 該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)		歳	歳
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

④ 賞与(平成23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	% 64.6	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.2	% 35.4	% 36.7
	最高～最低	% 49.5～33.7	% 42.7～31.1	% 45.8～32.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 66.9	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 33.1	% 34.3
	最高～最低	% 38.8～32.6	% 39.5～30.2	% 37.4～31.4

(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)	% 63.4	% 66.1	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.6	% 33.9	% 35.2
	最高～最低	% 49.6～34.2	% 46.2～31.7	% 47.8～32.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 67	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 33	% 34.3
	最高～最低	% 38.8～33.0	% 36.0～26.7	% 37.3～31.1

(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)	% 63.7	% 66.2	% 65.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 33.8	% 35.0
	最高～最低	% 38.8～32.0	% 36.0～29.6	% 37.3～30.7

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))

80.7

対他の国立大学法人等

93.8

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

91.2

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

96.4

対他の国立大学法人等

96.5

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つ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 80.7								
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>87.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>81.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>87.8</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	87.9		学歴勘案	81.1		地域・学歴勘案
参考	地域勘案	87.9							
	学歴勘案	81.1							
	地域・学歴勘案	87.8							
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【主務大臣の検証結果】 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>								
給与水準の適切性の検証	<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 34.0% (国からの財政支出額 11,401,001千円、支出予算の総額 33,568,096千円：平成23年度予算)</p>								
	<p>【検証結果】 指数の状況として、対国家公務員指数80.7、参考指数も80台といずれも国家公務員の給与水準を下回っているが、本学の地域性・職員構成を勘案した給与水準として、適正と考える。</p>								
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損なし</p> <p>【検証結果】 _____</p>								
講ずる措置	引き続き国家公務員の給与体系に依拠し、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	96.4
	参考	地域勘案 98.6 学歴勘案 94.8 地域・学歴勘案 101.0
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】 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。	
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 34.0% (国からの財政支出額 11,401,001千円、支出予算の総額 33,568,096千円:平成23年度予算)	
	【検証結果】 指数の状況として、対国家公務員指数96.4、参考指数もほぼ国家公務員の給与水準を維持しており、本学の地域性・職員構成を勘案した給与水準として、適正と考える。	
	【累積欠損額について】 累積欠損なし	
講ずる措置	【検証結果】	
	引続き国家公務員の給与体系に依拠するものの、看護職員不足の中、今後、看護職員確保のための方策を講ずる必要がある。	

○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 89.0

(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23年度の教育職員(大学職員)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	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減	
	(平成23年度)	(平成22年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	9,497,940	9,507,777	△ 9,837	(△0.1)	△ 9,837	(△0.1)
退職手当支給額 (B)	1,075,769	659,960	415,809	(63.0)	415,809	(63.0)
非常勤役職員等給与 (C)	3,561,340	3,480,923	80,417	(2.3)	80,417	(2.3)
福利厚生費 (D)	1,630,497	1,542,756	87,741	(5.7)	87,741	(5.7)
最広義人件費 (A+B+C+D)	15,765,546	15,191,416	574,130	(3.8)	574,130	(3.8)

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「(18)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

①「給与、報酬等支給総額」については、対前年度比0.1%の減を実施することができた。
また、「最広義人件費」については、対前年度比3.8%の増となっているが、これは、定年退職者が前年度に比べ多かったことに伴う「退職手当支給額」の増加と附属病院看護体制整備による看護師の人員増に伴う「非常勤役職員等給与」の増加による結果である。

②「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況については、中期計画期間中(平成21年度まで)に、平成17年度人件費予算相当額(10,672,385千円)より5%以上(平成18年度より毎年度1%程度)の削減をおこなうため、人員削減及び業務の効率化・アウトソーシング化等を実施してきた。これにより平成23年度において、下表に示すとおり、平成17年度人件費予算相当額に対して、人件費削減率(補正值)が7.57%となり、上記の削減率5%を達成している。

【主務大臣の検証結果】

「平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。」

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	平成23 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	10,672,385	10,211,649	10,260,599	10,053,224	9,960,785	9,507,777	9,497,940
人件費削減率 (%)		△4.3	△3.9	△5.8	△6.7	△10.9	△ 11.0
人件費削減率(補正值) (%)		△4.3	△4.6	△6.5	△5.0	△7.7	△ 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、平成21年、平成22年、平成23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%、△1.5%、△0.23%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

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下のとおり給与減額措置を講ずることとした。

- ・役員について、平成24年5年から実施。
- ・職員について、平成24年5年から実施。