

国立大学法人徳島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18年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

期末特別手当において、当該役員の業務実績の評価により、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができるが、平成18年度は増減を行わなかった。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	<ul style="list-style-type: none"> ・本給月額引下げ(平成18年4月より△6.6%。ただし、現任期中に限り△3%。) ・12月期の期末特別手当支給率の引上げ(0.05月) ・本給月額引下げ(平成18年4月より△6.6%。ただし、現任期中の理事に限り△3%。) ・12月期の期末特別手当支給率の引上げ(0.05月) 該当者なし ・本給月額引下げ(平成18年4月より△6.6%) ・12月期の期末特別手当支給率の引上げ(0.05月) 改定なし
理事	
理事(非常勤)	
監事	
監事(非常勤)	

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成18年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	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	18,678	13,296	5,382	0 ()		
理事 (5人)	72,080	50,784	20,557	175 (通勤手当) 564 (単身赴任手当)	4月1日 1名	3月31日 1名
監事 (1人)	11,048	7,848	3,176	24 (通勤手当)		
監事 (非常勤) (1人)	1,440	1,440	0	0 ()		

3 役員の退職手当の支給状況(平成18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	摘要
法人の長					該当者なし
理事					該当者なし
監事					該当者なし
監事 (非常勤)					該当者なし

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

中期計画における人件費見積りの範囲内で、人件費を病院部門と病院以外の部門で、それぞれ一元的に管理することとし、本法人の業務内容、業務量に応じた適正な人員配置を行うとともに、学長裁量による人件費枠を確保し、機動的かつ重点的な人員配置を行うことにより、人的資源の効果的運用と効率的配分を図り人件費の削減に努める。また、「行政改革の重要方針」において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね3%、平成22年度までに5%以上の人件費削減を行う。

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

国家公務員の給与制度に定める職種に応じた俸給表を参考とし、人事院勧告に準拠して給与水準を決定している。

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

職員の勤務成績評価の結果を基礎資料とし、その成績等に応じて、現に受けている基本給の昇給・昇格・降格及び賞与(6月期, 12月期)における支給割合の増減を決定する。

[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。 (国家公務員の給与制度に準拠)
昇給	1月1日に昇給日前1年間の勤務成績によって、「A」(8号俸以上)から「E」(0号俸)までの5段階に区分して適用をする。(ただし、平成18年度は、経過措置として3段階に区分して適用) (国家公務員の給与制度に準拠)
昇格・降格	昇格: 特に勤務成績が優秀で、かつ本学が定める基準(必要経験年数等)に合致している者については、上位の職務の級に決定することができる。(給与法に準拠) 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。 (国家公務員の給与制度に準拠)

ウ 平成18年度における給与制度の主な改正点

平成18年4月1日付けで次のとおり改正を実施した。

1 職員給与について

(1) 基本給表及び給与制度の見直し

- ① 平均4.8% (最大約7%) の引下げ (若年層は行わず、中高年層について最大約7%引き下げることにより、給与カーブをフラット化)
- ② 級構成の見直し (職責による級の統合等)
- ③ 現行号俸を4分割 (勤務成績を昇給に反映させやすくするため)
- ④ 枠外号俸適用者の実態を踏まえた号俸増設及び枠外昇給制度を廃止
- ⑤ 中途採用者の初任給決定制限の見直し
- ⑥ 基本給の調整額を、給与水準引下げとの整合性を確保して見直す。(経過措置あり)

(2) 昇給制度の見直し

- ① 年4回の昇給時期を年1回(1月1日)に統一
- ② 55歳昇給停止措置の廃止 (昇給幅を通常の半分程度に抑制)

(3) 勤務実績の給与への反映

① 昇給制度

- ・ 1月1日の昇給日前1年間の勤務成績によって、5段階に区分して適用する。ただし、本学における業績評価制度が完成するまでの間は、3段階に区分して適用する。

② 賞与 (業績手当)

- ・ 業績手当の支給割合を平成17年度と比べ、年間0.025月分増額。
- ・ 6月期及び12月期の業績手当の支給割合をそれぞれ0.71月分とし、両期とも0.015月分は、勤務実績による査定原資の増額をする。

(4) 経過措置

- ・ 新旧基本給月額額の差額を措置 (当分の間、現給保障を実施)

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18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	1,485	44.7	6,997	5,052	48	1,945
事務・技術	337	44.1	5,751	4,177	61	1,574
教育職種 (大学教員)	752	47.0	8,449	6,076	40	2,373
医療職種 (病院看護師)	293	39.3	5,143	3,741	51	1,402
医療職種 (病院医療技術職員)	86	44.8	5,817	4,215	60	1,602
その他医療職種 (看護師)	2					
その他医療職種 (医療技術職員)	1					
技能・労務職種	14	51.8	5,198	3,790	46	1,408
在外職員	該当者なし					
任期付職員	1					
指定職種	1					
再任用職員	該当者なし					
非常勤職員	160	38.2	3,597	2,671	53	926
事務・技術	54	39.7	2,882	2,142	68	740
教育職種 (大学教員)	46	37.0	4,633	3,438	46	1,195
医療職種 (病院看護師)	24	32.6	3,576	2,650	39	926
医療職種 (病院医療技術職員)	18	27.9	3,185	2,381	46	804
技能・労務職種	18	54.1	3,530	2,613	58	917

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：常勤職員の医療職種（病院医師）、任期付職員の事務・技術職員、教育職種（大学教員）、医療職種（病院医師）及び医療職種（病院看護師）については、該当者がいないため記載していない。

注：常勤職員のその他医療職種とは、大学の学生や職員に対する保健管理に関する業務を行う職種を示す。

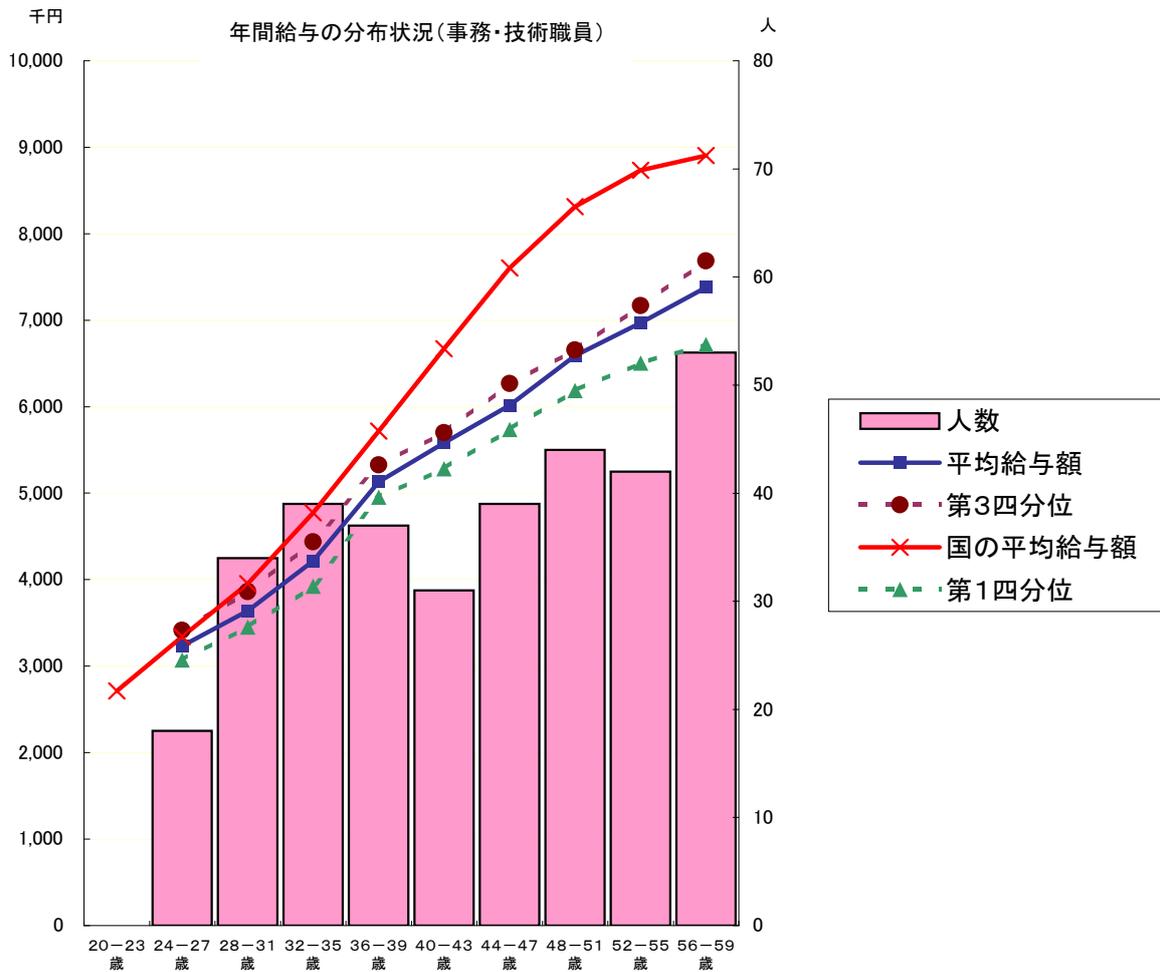
注：任期付職員の指定職種とは、医学部・歯学部附属病院長である。

注：技能・労務職種とは、自動車運転手、用務員等である。

注：常勤職員のその他医療職種（看護師）及び（医療技術職員）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のあることから、人数以外は記載していない。

注：任期付職員の指定職種については、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。

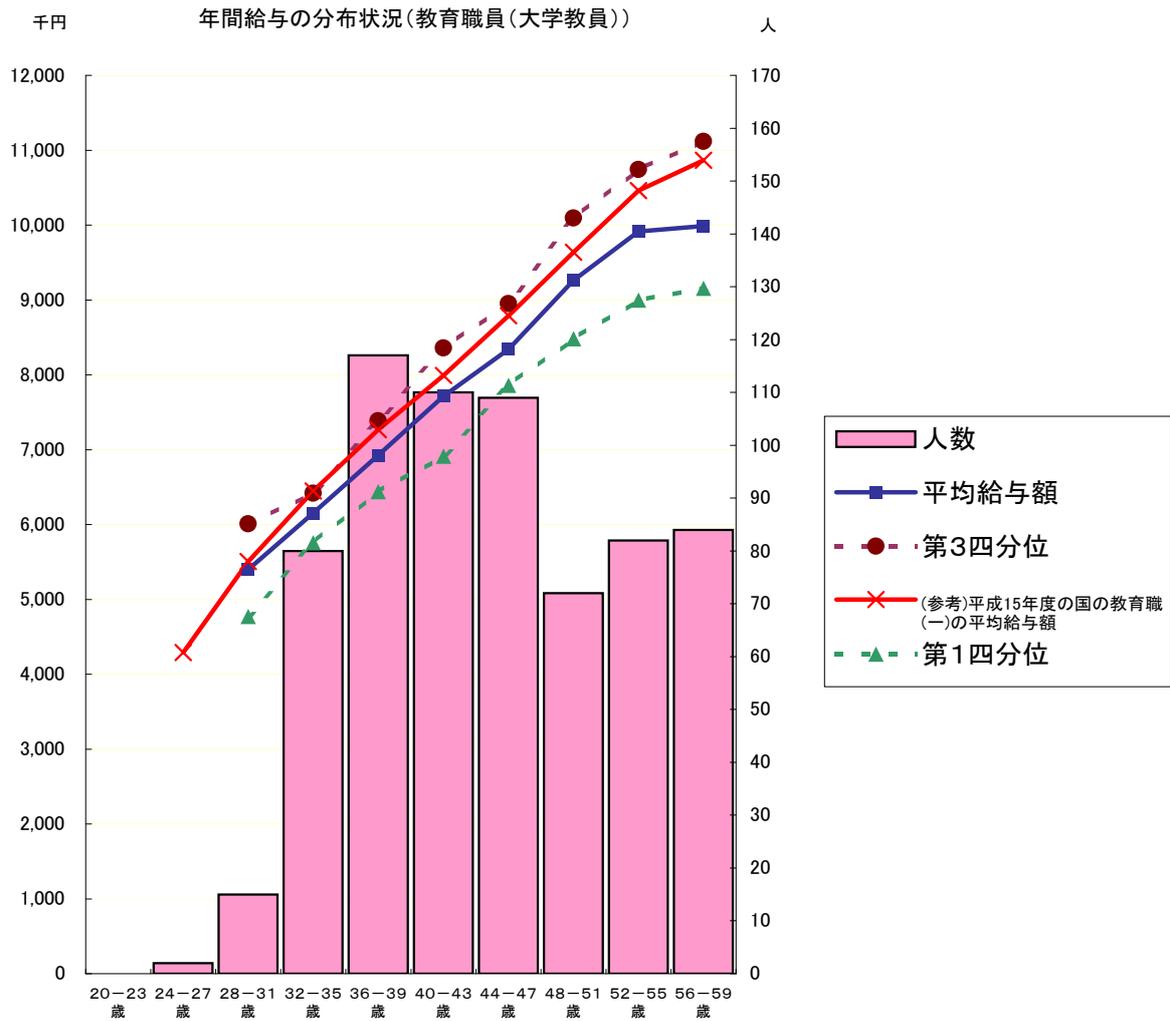
(事務・技術職員)

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		
部長	5	58.5	10,081	10,358	10,636	
課長	18	55.2	7,922	8,294	8,440	
課長補佐	31	54.9	6,860	7,057	7,231	
係長	147	48.6	5,729	6,181	6,655	
主任	60	40.1	4,644	5,101	5,525	
係員	76	30.8	3,398	3,723	3,977	

注：「課長」には、課長相当職である「室長」及び「事務長」を含む。

注：「課長補佐」には、課長補佐相当職である「室長補佐」、「事務長補佐」、「専門員」及び「技術専門員」を含む。

注：「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「技術専門職員」を含む。

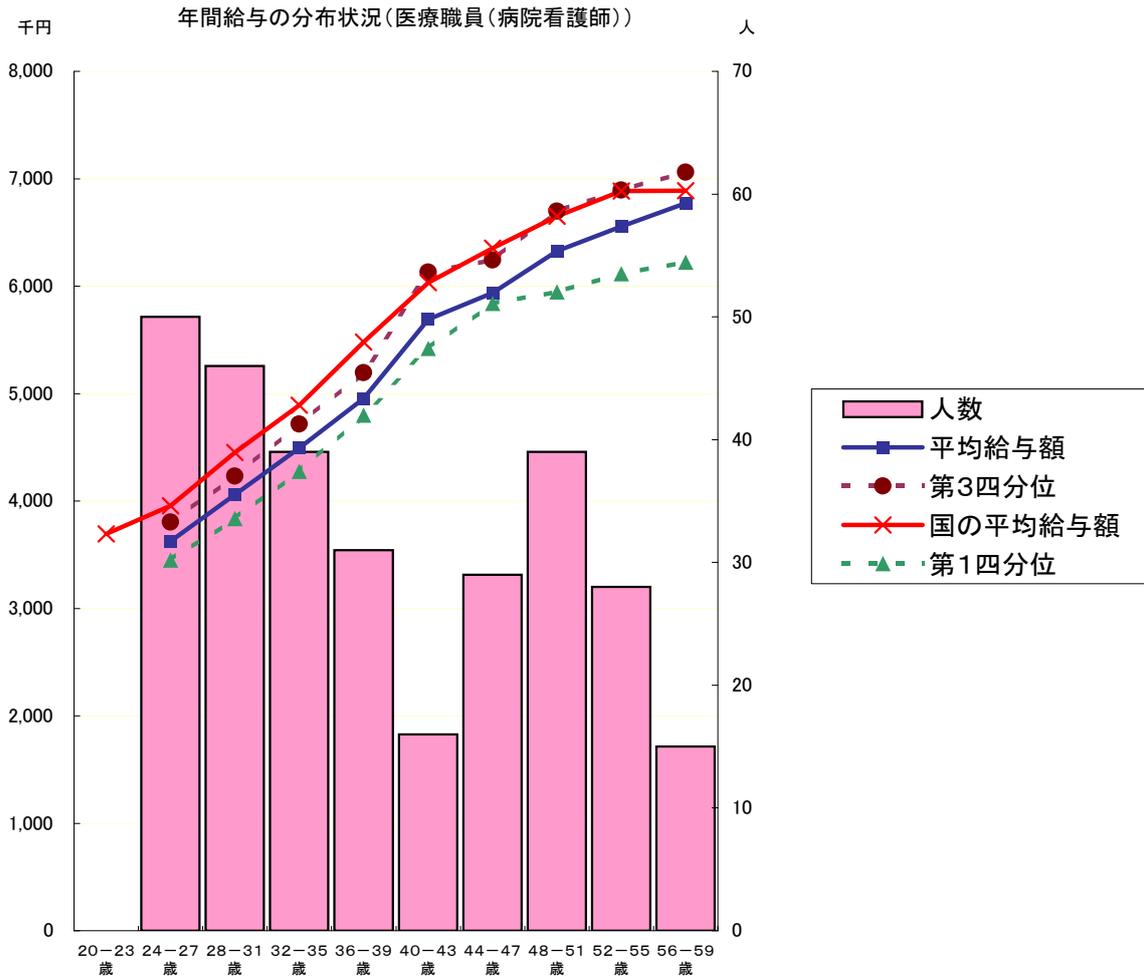


注：年齢24～27歳の該当者は2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから第1四分位、第3四分位及び平均給与額は表示していない。

(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		第3分位	第1分位
教授	270	55.0	9,704	11,143	10,427	11,143	9,704
准教授	186	45.5	7,846	8,764	8,241	8,764	7,846
講師	92	42.9	7,017	8,135	7,582	8,135	7,017
助教	192	38.7	5,906	6,748	6,280	6,748	5,906
助手	4	55.0	—	—	6,683	—	—
教務員	8	51.9	5,136	5,879	5,635	5,879	5,136

注：「助手」の該当者は4人以下のため、四分位の欄は記載していない。



(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		
看護部長	1		—	—		
副看護部長	3	51.2	—	—	6,904	—
看護師長	34	50.5	6,443	—	6,736	7,028
副看護師長	50	44.3	5,125	—	5,793	6,624
看護師	201	35.6	3,833	—	4,587	5,311
准看護師	4	54.3	—	—	5,178	—

注：「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、年齢、年間給与の平均額及び四分位の欄については記載していない。

注：「看護師」には、看護師相当職である「助産師」を含む。

注：「副看護部長」及び「准看護師」の該当者は4人以下のため、四分位の欄は記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成19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		事務員	事務員・主任	係長・専門職員 主任・技術専門職員	課長補佐・専門職員 係長・専門職員 技術専門職員	課長・室長・事務長 課長補佐・専門職員
人員 (割合)	337 人	20 人 (5.9%)	66 人 (19.6%)	160 人 (47.5%)	62 人 (18.4%)	15 人 (4.4%)
年齢(最高 ～最低)		30～24 歳	50～26 歳	59～35 歳	59～39 歳	59～40 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,607 ～ 2,073 千円	4,048 ～ 2,429 千円	5,107 ～ 2,843 千円	5,195 ～ 4,550 千円	6,229 ～ 4,937 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		3,453 ～ 2,850 千円	5,492 ～ 3,341 千円	6,978 ～ 3,907 千円	7,253 ～ 6,411 千円	8,258 ～ 7,018 千円

区分	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位	課長・室長・事務長	部長	部長	事務局長	事務局長
人員 (割合)	9 人 (2.7%)	4 人 (1.2%)	1 人 (0.3%)	該当者なし (0.0%)	該当者なし (0.0%)
年齢(最高 ～最低)	59～51 歳	59～55 歳	～ 歳	～ 歳	～ 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)	7,634 ～ 5,718 千円	7,701 ～ 7,223 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円
年間給与 額(最高～ 最低)	10,269 ～ 7,863 千円	10,636 ～ 10,029 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円

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は記載していない。

(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		教務員	助教 助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	752 人 (割合)	8 人 (1.1%)	196 人 (26.1%)	92 人 (12.2%)	186 人 (24.7%)	270 人 (35.9%)
年齢(最高 ～最低)		59～34 歳	63～25 歳	60～32 歳	63～32 歳	64～41 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,302 ～ 3,638 千円	5,877 ～ 3,041 千円	6,557 ～ 3,973 千円	7,110 ～ 4,203 千円	9,928 ～ 4,822 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		5,983 ～ 4,884 千円	8,090 ～ 4,120 千円	9,119 ～ 5,565 千円	9,814 ～ 5,861 千円	14,108 ～ 6,918 千円

(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	看護師長 副看護師長	副看護部長 看護師長	看護部長 副看護部長
人員 (割合)	293 人 (割合)	4 人 (1.4%)	201 人 (68.6%)	61 人 (20.8%)	23 人 (7.9%)	3 人 (1.0%)
年齢(最高 ～最低)		56～51 歳	58～24 歳	57～29 歳	59～41 歳	56～44 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,109 ～ 3,571 千円	4,819 ～ 2,360 千円	5,136 ～ 3,111 千円	5,128 ～ 4,240 千円	5,785 ～ 4,158 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		5,503 ～ 4,886 千円	6,602 ～ 3,227 千円	7,192 ～ 4,234 千円	7,426 ～ 6,163 千円	8,108 ～ 6,029 千円

区分	6級	7級
標準的な職位	看護部長	看護部長
人員 (割合)	該当なし (0%)	1 人 (0.3%)
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：7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は記載していない。

④ 賞与(平成18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)	% 62.6	% 66.6	% 64.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.4	% 33.4	% 35.3
	最高～最低	% 46.9～32.6	% 42.6～29.6	% 43.1～31.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.9	% 68.8	% 67.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.1	% 31.2	% 32.6
	最高～最低	% 41.7～30.9	% 37.3～28.1	% 37.6～29.5

(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)	% 64.6	% 67.6	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 32.4	% 33.9
	最高～最低	% 43.1～32.5	% 39.4～29.7	% 41.2～31.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.4	% 68.5	% 67.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.6	% 31.5	% 33.0
	最高～最低	% 48.1～27.9	% 44.4～28.8	% 46.0～30.2

(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)	% 58.6	% 63.0	% 60.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.4	% 37.0	% 39.2
	最高～最低	% 41.7～41.1	% 37.3～36.7	% 39.4～38.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 68.1	% 66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 31.9	% 33.4
	最高～最低	% 41.7～31.7	% 37.4～28.7	% 39.4～30.2

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))

83.4

対他の国立大学法人等

96.2

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

94.4

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

93.3

対他の国立大学法人等

95.9

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

(参考指標)

教育職員(大学教員)と対平成15年度の国の教育職(一)との比較指標 95.0

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成18年度)	前年度 (平成17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)	13,087,143	13,371,612	△ 284,469 (△2.1)	△ 288,884 (△2.2)
退職手当支給額 (B)	1,718,758	1,457,667	261,091 (17.9)	647,477 (60.4)
非常勤役職員等給与 (C)	2,516,962	2,247,587	269,375 (12.0)	290,613 (13.1)
福利厚生費 (D)	1,910,748	1,910,993	△ 245 (0.0)	31,153 (1.7)
最広義人件費 (A+B+C+D)	19,233,611	18,987,859	245,752 (1.3)	680,359 (3.7)

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

1. 前年度（平成17年度）との比較について

(1) 「給与、報酬等支給総額」の減額理由

前年度比2.1%減となった主な要因は、①教員及び事務・技術職員の欠員数の増加、②平成17年12月実施した基本給の0.3%引き下げ及び平成18年4月に国家公務員の給与構造改革を踏まえた本学給与規則の改正に伴い、役員・教職員の平均給与額が減額となったことによるものと考えられる。

(2) 「最広義人件費」の増額理由

i 退職手当支給額

前年度比17.9%増となった要因は、定年退職者等の増加に伴い、増額となったもの。

ii 非常勤役職員等給与

前年度比12.0%増となった主な要因は、外部資金などの運営費交付金以外の経費により雇用される職員が増加したことに伴うもの。

2. 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の状況

(1) 中期目標については、「業務運営の改善及び効率化に関する目標」の「人事の適正化に関する目標」において、中期目標期間中、「行政改革の重要方針」において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。

(2) 中期計画については、総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね3%の人件費の削減を図る。

(3) 人件費削減の取組の進ちょく状況

- ・基準年度（平成17年度）の「給与、報酬等支給総額」 13,371,612千円
 - ・当年度（平成18年度）の「給与、報酬等支給総額」 13,087,143千円
 - ・当年度（平成18年度）までの人件費削減率 △2.1%
- 計算式 = (当年度の金額 - 基準年度 of 金額) ÷ 基準年度 of 金額 × 100

3. その他総人件費について説明すべき事項

- ・平成18年度の「給与、報酬等支給総額」 13,087,143千円 … a
 - ・平成17年度の「人件費予算相当額」 13,798,018千円 … b
 - ・人件費削減率（対人件費予算相当額） △5.2%
- 計算式 = (a - b) ÷ b × 100

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし