

# 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22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。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

- 法人の長
  - ・本給月額を引き下げ(平成22年12月より△0.2%)。
  - ・賞与(期末特別手当)の支給割合を年間0.15月分引き下げ。
- 理事
  - ・本給月額を引き下げ(平成22年12月より△0.2%)。
  - ・賞与(期末特別手当)の支給割合を年間0.15月分引き下げ。
- 理事(非常勤)
  - ・改定なし
- 監事
  - ・本給月額を引き下げ(平成22年12月より△0.2%)。
  - ・賞与(期末特別手当)の支給割合を年間0.15月分引き下げ。
- 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
	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	17,361	12,744	4,617		4月1日		
A理事	13,702	9,376	3,481	564 (単身赴任手当) 281 (広域異動手当)			◇
B理事	13,721	10,072	3,649		4月1日		
C理事	12,534	10,072	2,413	49 (通勤手当)	4月1日		※

A監事	千円 7,738	千円 5,866	千円 1,872	千円	4月1日	12月31日
B監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円		
C監事 (非常勤)	千円 360	千円 360	千円	千円	1月1日	

注:「広域異動手当」とは、就任直前に遠隔地に在勤していた役員に、異動の距離区分に応じて支給しているものである。

注:「前職」欄の「◇」は、役員出向者、「※」は、独立行政法人等の退職者を示す。

### 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	9,567	6	0	22.3.31	1	増減なし	
理事A	千円 7,560 (49,795)	年 6 (38)	月 0 (0)	22.3.31	1	増減なし	
理事B	千円 7,560 (49,795)	年 6 (38)	月 0 (0)	22.3.31	1	増減なし	
理事C	千円 3,780 (49,795)	年 3 (36)	月 0 (5)	22.3.31	1	増減なし	
理事D	千円 7,560	年 6	月 0	22.3.31	1	増減なし	
監事A	千円 2,178	年 2	月 0	22.3.31	1	増減なし	
監事B	千円 731	年 0	月 9	22.12.31	1	増減なし	
監事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

注:理事A～Cについては、役員在職期間を役員退職手当規則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

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って、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22年度までに5%以上の人件費削減を行い、平成23年度まで人件費改革を継続する。

#### 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、社会一般の情勢に適合した給与水準とすることとしている。

##### 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：業績手当 (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段階に区別して適用する。 (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。 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22年度における給与制度の主な改正点

- 中高年齢層(概ね40歳以上)職員の本給月額を引き下げ  
(平成22年12月より平均△0.1%)
- 55歳を超え、特定の級に在職する職員の本給月額、調整手当、広域異動手当、管理職手当及び賞与の支給額の減額。(平成22年12月より△1.5%)  
(特定の級：一般職＝6級以上、教育職＝5級、医療職＝6級以上、看護職＝6級以上)
- 賞与(期末・業績手当)の支給割合を年間0.2月分引き下げ。

## 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
常勤職員	1,429	45.0	6,586	4,908	48	1,678
事務・技術	342	43.3	5,302	3,980	63	1,322
教育職種 (大学教員)	711	47.7	8,030	5,958	37	2,072
医療職種 (病院看護師)	277	40.6	4,948	3,706	53	1,242
医療職種 (病院医療技術職員)	87	43.6	5,258	3,945	58	1,313
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	9	55.3	4,955	3,719	64	1,236
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
再任用職員	該当者なし					
非常勤職員	198	34.6	3,924	2,978	48	946
事務・技術	25	42.9	2,933	2,202	62	731
教育職種 (大学教員)	38	41.0	5,688	4,285	70	1,403
医療職種 (病院看護師)	121	29.8	3,639	2,777	38	862
医療職種 (病院医療技術職員)	4	36.0	3,491	2,741	67	750
その他医療職種 (看護師)	1					
技能・労務職種	9	47.2	3,308	2,479	56	829

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。

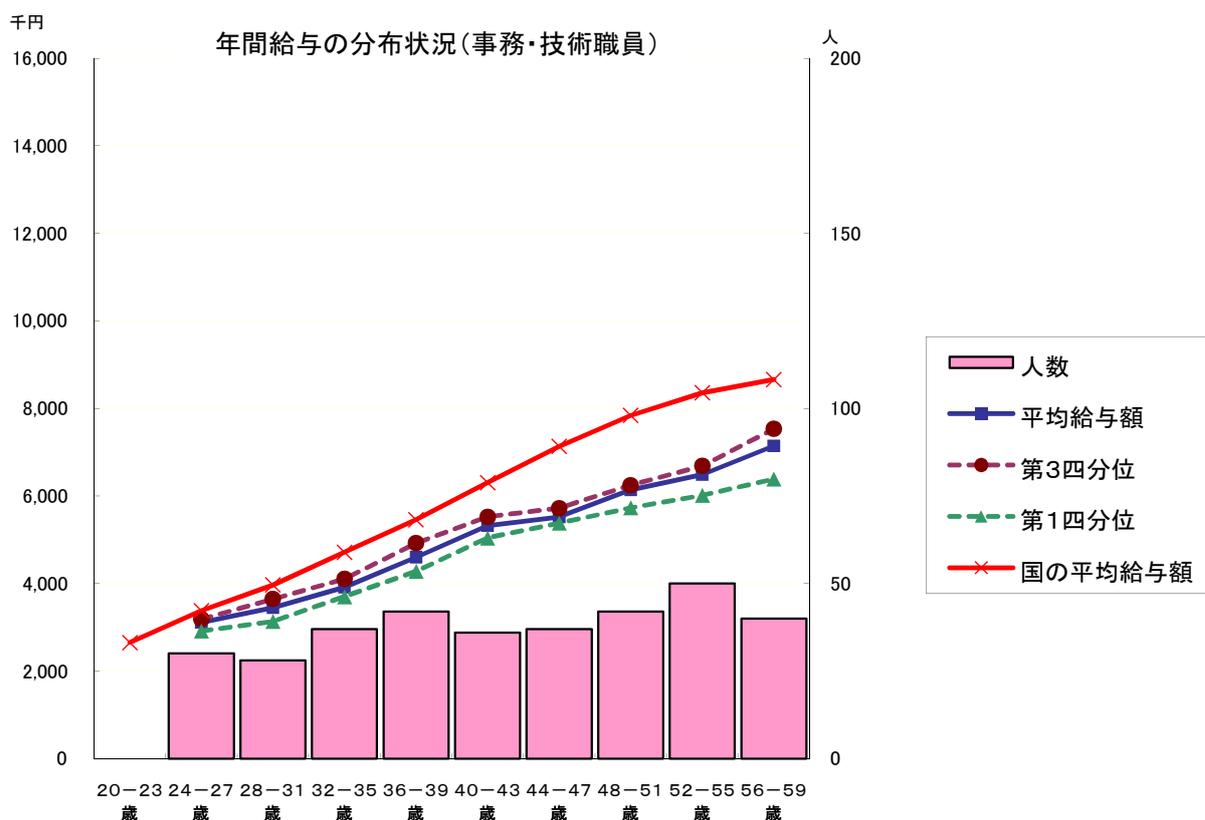
注:常勤職員の医療職種(病院医師)、任期付職員の事務・技術職員、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため記載していない。

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: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)、(医療技術職員)及び非常勤職員のその他医療職種(看護師)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。

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。

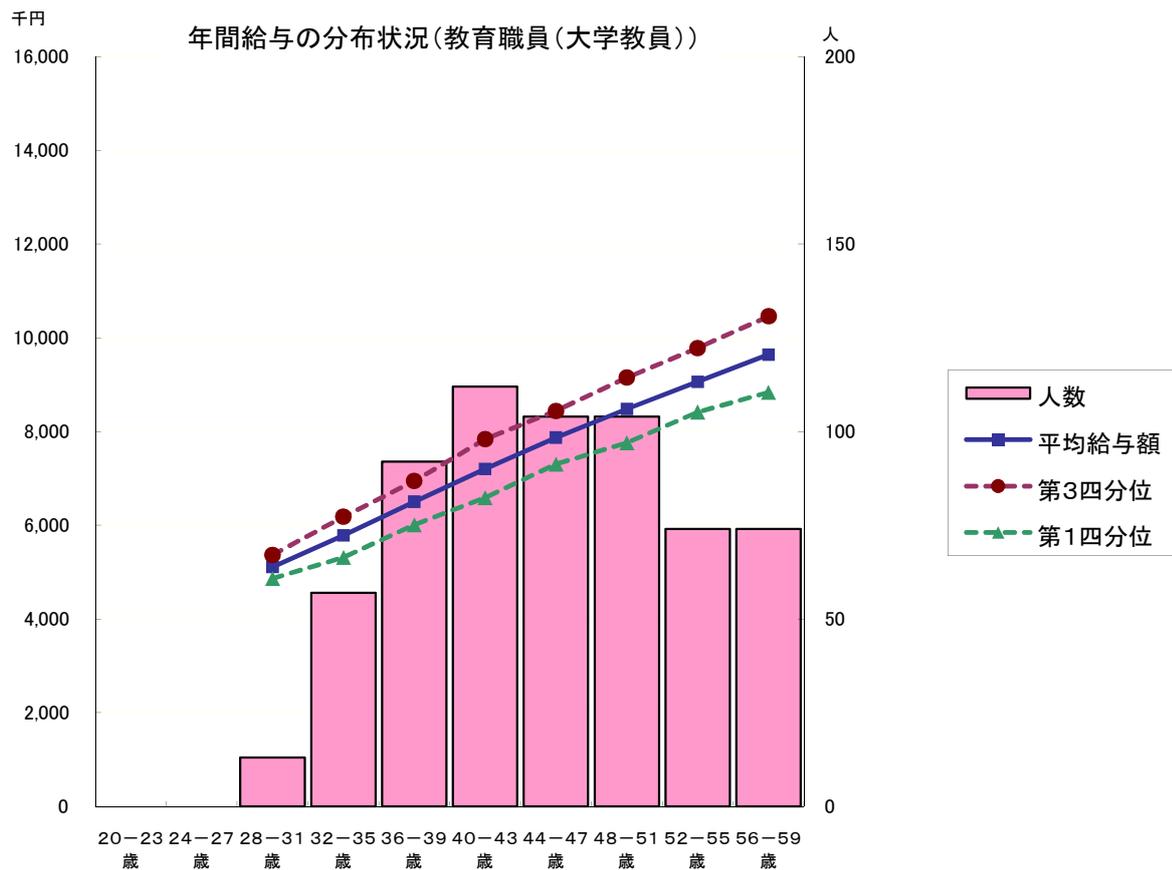
(事務・技術職員)

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		第1分位	第3分位
部長	6	56.0	9,317	10,789	10,084	10,789	10,789
課長	26	54.7	6,860	8,247	7,514	8,247	8,247
課長補佐	27	54.1	6,200	6,682	6,450	6,682	6,682
係長	142	47.9	5,380	6,012	5,676	6,012	6,012
主任	53	39.7	4,275	4,995	4,695	4,995	4,995
係員	88	30.3	3,067	3,875	3,487	3,875	3,875

注:「課長」には、課長相当職である「室長」、「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」及び「技術専門員」を含む。

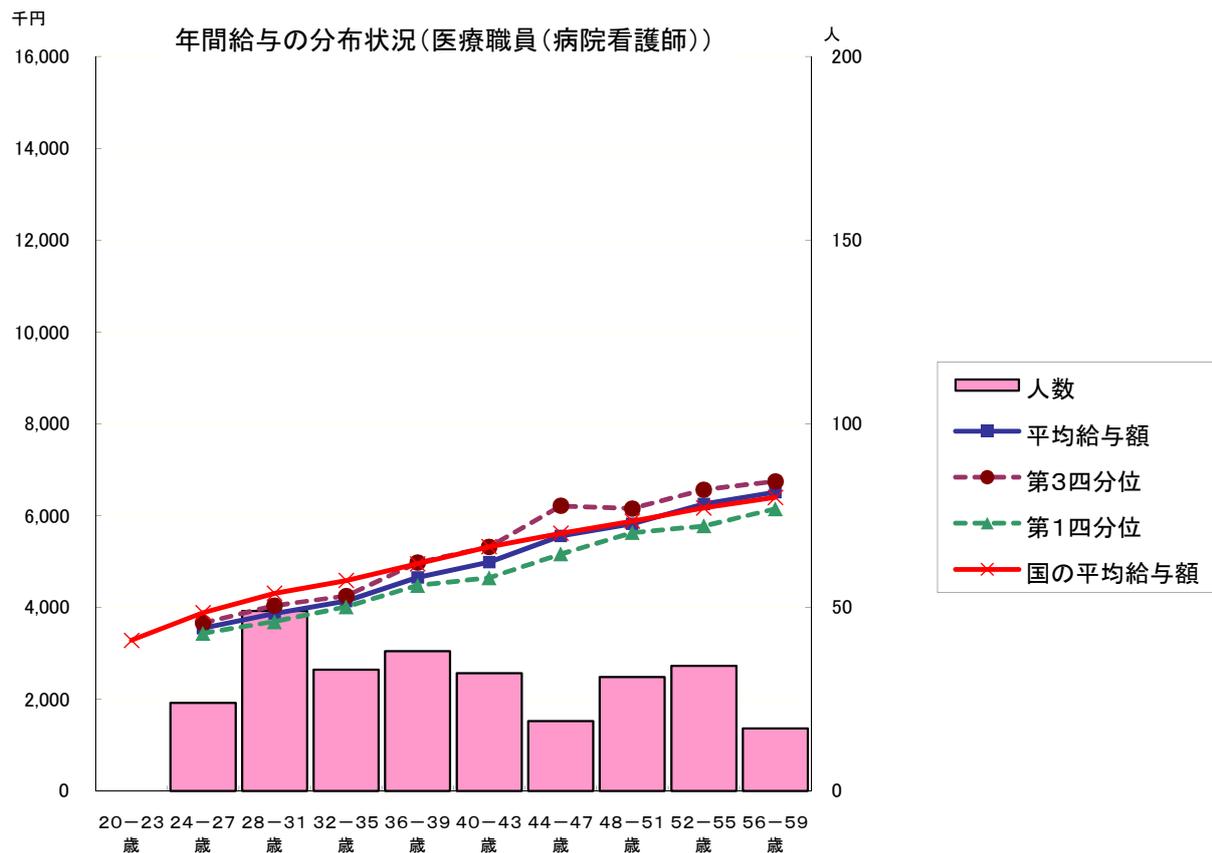
注:「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「技術専門職員」を含む。



(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	
			第1四分位	第3四分位
教授	249	55.3	9,141	10,334
准教授	192	46.7	7,415	8,277
講師	92	43.6	6,832	7,845
助教	175	39.9	5,618	6,486
教務員	3	53.2	—	—

注:「教務員」の該当者は3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
		歳	千円	千円	千円
看護部長	1	—	—	—	—
副看護部長	4	53.0	—	7,580	—
看護師長	36	50.9	6,149	6,297	6,604
副看護師長	52	44.0	4,605	5,290	5,838
看護師	183	37.2	3,831	4,432	4,978
准看護師	1	—	—	—	—

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、平均年齢、年間給与の平均額及び第1・第3分位については記載していない。

注:「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:「准看護師」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、年間給与の平均額及び第1・第3分位については記載していない。

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
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・専門員 係長・専門職員 技術専門員	課長・室長・事務長 課長補佐・専門員
人員 (割合)	342	39 (11.4%)	61 (17.8%)	154 (45.0%)	52 (15.2%)	20 (5.8%)
年齢(最高～最低)		30～24	54～27	59～35	59～43	59～49
所定内給 与年額(最高～最低)		3,081 ～ 2,086	3,960 ～ 2,376	4,847 ～ 2,912	5,061 ～ 4,309	6,345 ～ 4,519
年間給与 額(最高～最低)		4,069 ～ 2,765	5,227 ～ 3,146	6,381 ～ 3,880	6,897 ～ 5,801	8,247 ～ 6,187

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)	10 (2.9%)	6 (1.8%)	該当者なし (0.0%)	該当者なし (0.0%)	該当者なし (0.0%)
年齢(最高～最低)	58～43	58～49	～	～	～
所定内給 与年額(最高～最低)	6,833 ～ 5,818	8,202 ～ 6,604	～	～	～
年間給与 額(最高～最低)	9,059 ～ 7,701	10,816 ～ 8,884	～	～	～

## (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	講師	准教授	教授
人員 (割合)	711 人 (割合)	3 人 (0.4%)	175 人 (24.6%)	92 人 (12.9%)	193 人 (27.1%)	248 人 (34.9%)
年齢(最高～最低)		55～50 歳	64～28 歳	58～31 歳	64～32 歳	64～41 歳
所定内給与年額(最高～最低)		4,152 ～ 4,095 千円	5,626 ～ 2,695 千円	6,404 ～ 3,814 千円	7,002 ～ 3,931 千円	9,242 ～ 5,630 千円
年間給与額(最高～最低)		5,617 ～ 5,501 千円	7,324 ～ 3,570 千円	8,531 ～ 5,191 千円	9,312 ～ 5,221 千円	12,556 ～ 7,536 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)	277 人 (割合)	1 人 (0.4%)	183 人 (66.1%)	57 人 (20.6%)	31 人 (11.2%)	4 人 (1.4%)
年齢(最高～最低)			59～25 歳	59～30 歳	59～40 歳	56～48 歳
所定内給与年額(最高～最低)			4,650 ～ 2,409 千円	5,110 ～ 2,958 千円	5,045 ～ 3,817 千円	5,875 ～ 5,374 千円
年間給与額(最高～最低)			6,185 ～ 3,216 千円	6,898 ～ 4,016 千円	7,162 ～ 5,241 千円	8,048 ～ 7,354 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)	1 人 (0.4%)	該当者なし (0.0%)
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

注:1級及び6級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、「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)	% 63.0	% 67.2	% 65.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.0	% 32.8	% 34.8
	最高～最低	% 47.8～33.3	% 43.0～29.2	% 45.4～31.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 68.7	% 66.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 31.3	% 33.3
	最高～最低	% 44.4～32.0	% 41.7～27.8	% 38.7～30.0

(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)	% 61.5	% 64.9	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.5	% 35.1	% 36.7
	最高～最低	% 52.3～33.5	% 47.8～29.4	% 50.0～31.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 68.2	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 31.8	% 33.8
	最高～最低	% 44.4～32.5	% 41.7～27.9	% 43.0～30.4

(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)	% 55.7	% 58.5	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.3	% 41.5	% 42.9
	最高～最低	% 44.4～43.9	% 41.7～41.1	% 43.0～42.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.5	% 67.7	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.5	% 32.3	% 34.4
	最高～最低	% 44.4～32.2	% 41.7～28.2	% 43.0～30.2

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))

81.4
------

対他の国立大学法人等

94.2
------

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

94.3
------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

95.5
------

対他の国立大学法人等

95.1
------

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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	81.4
	参考	地域勘案 88.5 学歴勘案 80.9 地域・学歴勘案 88.2
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、適正であると考える。	
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 40.05% (国からの財政支出額 16,238百万円、支出予算の総額 40,548百万円： 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】 給与水準は適切である。	
講ずる措置	引き続き適切な給与水準を維持する。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員	95.5
	参考	地域勘案 97.7 学歴勘案 94.0 地域・学歴勘案 95.5
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、適正であると考える。	
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 40.05% (国からの財政支出額 16,238百万円、支出予算の総額 40,548百万円： 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】 給与水準は適切である。	
講ずる措置	引き続き適切な給与水準を維持する。	

○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 91.9

(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。

### 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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 11,943,487	千円 12,170,027	千円 (%) △ 226,540 ( △ 1.9)	千円 (%) ———— ————
退職手当支給額 (B)	千円 917,155	千円 1,664,649	千円 (%) △ 747,494 ( △ 44.9)	千円 (%) ———— ————
非常勤役員等給与 (C)	千円 4,105,806	千円 3,626,097	千円 (%) 479,709 (13.2)	千円 (%) ———— ————
福利厚生費 (D)	千円 1,939,260	千円 1,830,445	千円 (%) 108,815 (5.9)	千円 (%) ———— ————
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 18,905,708	千円 19,291,218	千円 (%) △ 385,510 ( △ 2.0)	千円 (%) ———— ————

注：「非常勤役員等給与」においては、寄附金、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。

注：「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

#### 総人件費について参考となる事項

##### 1. 前年度(平成21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1.9%減となった主な要因は、賞与(期末・業績手当)の支給割合(0.2月分)及び基本給月額(平成22年12月より平均0.1%)の引き下げに伴い、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」の減額理由

前年度比2.0%減となった主な要因は、①上記の「給与、報酬等支給総額」の減額、②退職者数の減少に伴い、「退職手当支給額」が対前年度に比して減額となったことが主な要因と考えられる。

##### 2. 「行革推進法」及び「行政改革の重要方針」(H17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況

###### (1) 中期目標及び中期計画における取組事項

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間に於いて、△5%以上の人件費削減を行い、更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続することとしている。

###### (2) 人件費削減の取組の進捗状況

#### 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)	13,798,018	13,087,143	12,836,415	12,595,572	12,170,027	11,943,487
人件費削減率 (%)		△5.2	△7.0	△8.7	△11.8	△13.4
人件費削減率(補正值) (%)		△5.2	△7.7	△9.4	△10.1	△10.2

注：「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%である。

注：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。

#### 【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。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし