

# 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19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19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 改定なし

理事 改定なし

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 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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 17,876	千円 12,780	千円 5,096	千円 0 ( )			
A理事	千円 7,027	千円 5,040	千円 1,948	千円 39 (通勤手当)		9月30日	
B理事	千円 6,661	千円 4,704	千円 1,932	千円 25 (通勤手当)	10月1日		
C理事	千円 13,703	千円 9,744	千円 3,881	千円 78 (通勤手当)			
D理事	千円 13,649	千円 9,744	千円 3,881	千円 24 (通勤手当)			

E理事	千円 12,114	千円 7,848	千円 3,233	千円 24 313 696 (通勤手当) (調整手当) (単身赴任手 当)			◇
F理事	千円 13,649	千円 9,744	千円 3,881	千円 24 (通勤手当)			
G理事 (非常勤)	千円 600	千円 600	千円 0	千円 0 ( )		9月30日	
A監事	千円 11,026	千円 7,848	千円 3,129	千円 49 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円 0	千円 0 ( )			

注1: (調整手当)とは民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域から出向等により  
就任した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(本法人役員となるために文部科学省課長・企画官相当職  
以上で退職した者)であることを示す。

### 3 役員退職手当の支給状況(平成19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	年 月			該当者なし	
理事A	千円 2,877 (49,795)	年 2 (38 月 0 6)	H19.9.30	—	経営協議会で審議の 結果、業績勘案による 増減なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	

注: 理事A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前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

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。(年度進行により19年度から21年度は最高7号給上位まで、22年度からは最高8号給上位まで昇給)
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過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19年度における給与制度の主な改正点

- ・本給月額を初任給中心に若年層に限定して増額改定した。(増額幅は月額200円から2,400円)
- ・昇給において、一般職員に5段階区分の査定昇給制度を導入した。
- ・管理職手当を本給表別、職務の級別に定額化するとともに、副学部長、副病院長等へ支給範囲を拡大した。
- ・扶養手当の子等に係る手当額を月額6,500円に増額改定した。
- ・広域異動手当の新設(人事交流による採用者のうち、前勤務地からの距離が60km以上の場合に、採用の日から3年間支給する。但し、調整手当支給該当者については、調整支給する。)
- ・勤勉手当の年間支給割合を0.05月分引上げ、年間1.5月分とした。

### 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19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	1278人	43.1歳	千円 6,620	千円 4,779	千円 47	千円 1,841
事務・技術	309人	45.1歳	千円 5,844	千円 4,231	千円 53	千円 1,613
教育職種 (大学教員)	505人	47.7歳	千円 8,536	千円 6,121	千円 49	千円 2,415
医療職種 (病院医師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円

	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	309	33.9	4,609	3,365	37	1,244
技能・労務職種	26	52.4	5,378	3,889	61	1,489
教育職種 (附属高校教員)	19	40.0	7,097	5,220	46	1,877
教育職種 (附属義務教育学校教員)	40	40.0	6,612	4,857	63	1,755
教育職種 (外国人教師等)	2					
医療職種 (病院医療技術職員)	64	40.5	5,329	3,863	43	1,466
その他医療職種 (看護師)	4	47.8	5,618	4,059	57	1,559

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	90	33.8	3,190	3,064	44	126
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	1					
医療職種 (病院医師)	81	32.3	3,008	3,008	40	0
医療職種 (病院看護師)	6	44.5	4,455	3,292	48	1,163
技能・労務職種	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	1					

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：在外職員、任期付職員及び再任用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。

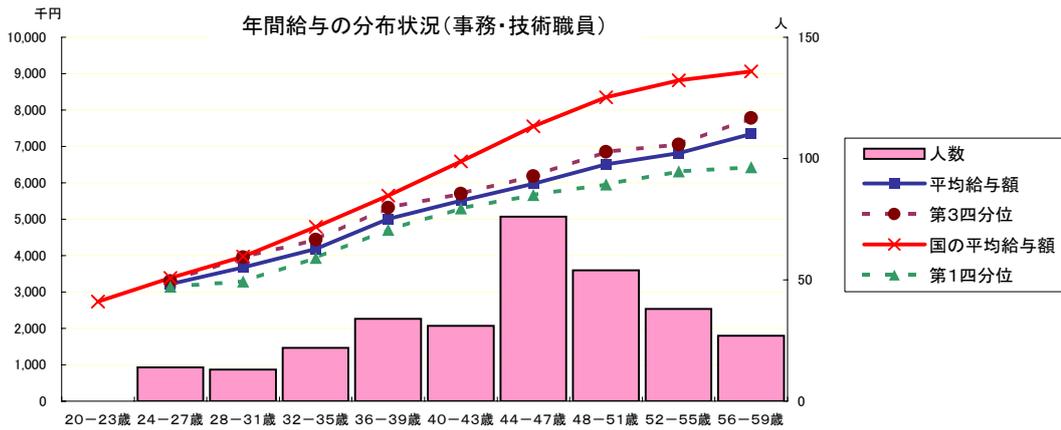
注：「技能・労務職種」とは、調理師、自動車運転手、用務員等である。

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。

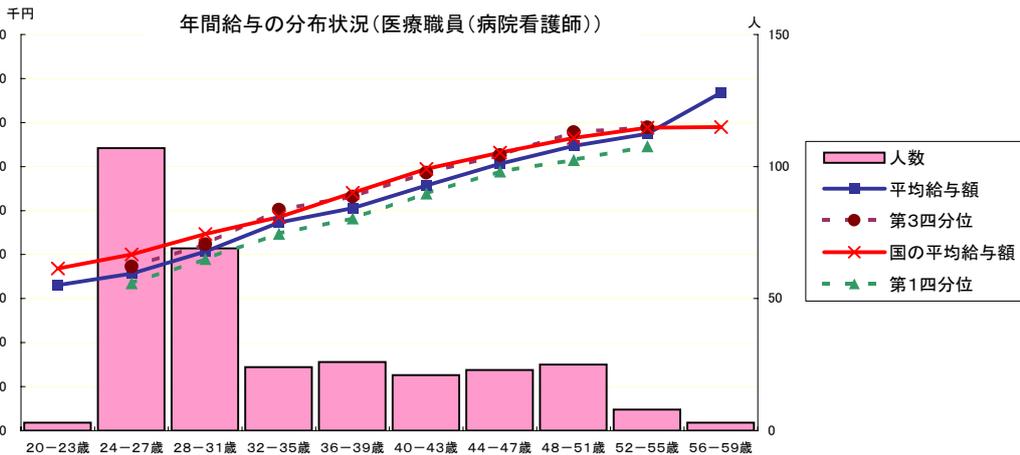
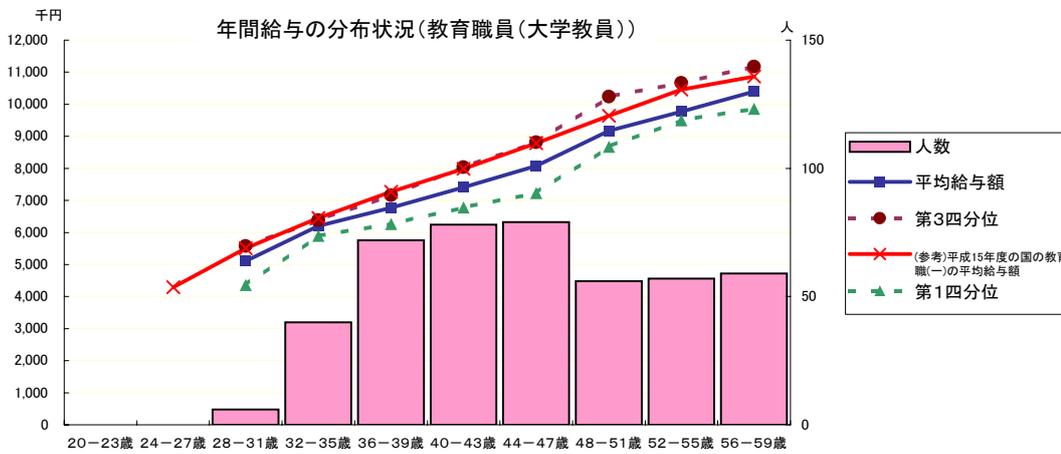
注：「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注：常勤職員の「教育職種(外国人教師等)」、非常勤職員の「教育職種(大学教員)」、「技能・労務職種」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歳及び56～59歳の該当者は各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	課長	15	55.2	7,781	8,326	8,640
	課長補佐	25	53.0	6,887	7,017	7,233
	係長	135	48.9	5,869	6,227	6,501
	主任	74	41.6	5,055	5,286	5,569
	係員	57	34.0	3,300	3,965	4,354

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	190	55.7	9,969	10,438	11,013
	准教授	134	45.1	7,396	8,125	8,928
	講師	43	43.9	7,173	7,630	8,127
	助教	126	40.3	6,198	6,478	6,787
	助手	7	44.8	5,362	6,232	6,808

## (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	看護師長	25	49.6	6,483	6,638	6,839
	副看護師長	50	42.3	5,227	5,689	6,204
	看護師	231	30.1	3,555	4,068	4,323

注:「看護師」には相当職である「助産師」を含む。

③ 職級別在職状況等(平成20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(割合)	309	18 ( 5.8%)	42 ( 13.6%)	181 ( 58.6%)	45 ( 14.6%)	11 ( 3.6%)
年齢(最高～最低)		31～25	56～28	59～35	58～39	59～49
所定内給与年額(最高～最低)		2,731～2,052	3,979～2,387	5,159～3,120	5,652～4,305	6,223～4,937
年間給与額(最高～最低)		3,619～2,832	5,445～3,292	7,027～4,342	7,834～6,022	8,277～6,948

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)		9 ( 2.9%)	3 ( 1.0%)	該当者なし ( %)	該当者なし ( %)	該当者なし ( %)
年齢(最高～最低)		58～47	58～50			
所定内給与年額(最高～最低)		7,003～5,870	7,623～7,278			
年間給与額(最高～最低)		9,533～8,097	10,577～10,041			

(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)	505	5 ( 1.0%)	133 ( 26.3%)	43 ( 8.5%)	134 ( 26.5%)	190 ( 37.6%)
年齢(最高～最低)		54～29	62～30	61～31	63～32	64～41
所定内給与年額(最高～最低)		4,829～3,146	5,655～3,755	6,424～4,028	7,113～4,054	9,548～5,137
年間給与額(最高～最低)		6,634～4,205	7,645～5,225	8,835～5,579	9,732～5,618	13,300～7,394

## (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)	309人	該当者なし ( 0.0%)	231人 ( 74.8%)	50人 ( 16.2%)	25人 ( 8.1%)	2人 ( 0.6%)
年齢(最高 ～最低)			51～23歳	54～31歳	58～43歳	
所定内給 与年額(最高 ～最低)			4,572～2,236千円	5,017～3,009千円	5,256～4,228千円	
年間給与 額(最高～ 最低)			6,262～3,067千円	6,876～4,132千円	7,336～5,929千円	

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)	1人	1人 ( 0.3%)	該当者なし ( 0.0%)
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:5級及び6級における該当者が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、「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19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)	64.1%	66.1%	65.2%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.9%	33.9%	34.8%
	最高～最低	43.0～32.7%	40.5～31.1%	41.7～31.8%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.9%	67.4%	66.7%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.1%	32.6%	33.3%
	最高～最低	41.1～30.2%	39.0～29.8%	40.0～30.6%

## (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)	% 65.0	% 67.0	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 33.0	% 34.0
	最高～最低	% 46.5～32.7	% 44.2～31.2	% 43.7～32.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.7	% 67.3	% 66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.3	% 32.7	% 33.4
	最高～最低	% 43.5～30.9	% 38.5～29.5	% 40.9～30.3

## (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)	% 65.3	% 66.9	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.7	% 33.1	% 33.9
	最高～最低	% 37.1～30.9	% 35.4～30.1	% 34.8～30.8

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))	81.1
対他の国立大学法人等	95.1

## (教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	93.9
------------	------

## (医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	93.1
対他の国立大学法人等	97.2

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 81.1		
	参考	地域勘案	87.2
		学歴勘案	81.2
		地域・学歴勘案	86.9
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 39% (国からの財政支出額 10,534,394千円、支出予算の総額 26,882,933千円：平成19年度予算)		
	【検証結果】 指数の状況として、対国家公務員指数81.1、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】		
	引き続き国家公務員の給与改正に準じた給与改正を行い、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 93.1		
	参考	地域勘案	90.2
		学歴勘案	92.8
		地域・学歴勘案	90.2
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 39% (国からの財政支出額 10,534,394千円、支出予算の総額 26,882,933千円：平成19年度予算)		
	【検証結果】 指数の状況として、対国家公務員指数93.1、参考指数も90台といずれも国家公務員の給与水準を下回っており、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】		
	引き続き国家公務員の給与改正に準じた給与改正を行い、給与水準の維持に努める。		

○教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標 93.8

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 10,260,599	千円 10,211,649	千円 (%) 48,950 ( 0.5 )	千円 (%) △ 25,646 ( △0.2 )
退職手当支給額 (B)	千円 906,576	千円 690,231	千円 (%) 216,345 ( 23.9 )	千円 (%) 79,892 ( 9.7 )
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,929,843	千円 1,463,858	千円 (%) 465,985 ( 31.8 )	千円 (%) 693,845 ( 56.1 )
福利厚生費 (D)	千円 1,447,128	千円 1,443,673	千円 (%) 3,455 ( 0.2 )	千円 (%) 48,707 ( 3.5 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 14,544,146	千円 13,809,411	千円 (%) 734,735 ( 5.3 )	千円 (%) 796,798 ( 5.8 )

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「(13)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0.5%の増となり、これは国家公務員に準拠した給与の増額改定によるものである。また「最広義人件費」については、対前年度比5.3%の増となり、これは、教員の定年退職者の増加(平成18年度4人→平成19年度13人)による「退職手当支給額」の増加及び外部資金等による雇用者の人員増、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」の増加によるものである。

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)より概ね4%(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いる。これにより平成19年度においては、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、4.6%の人件費削減(補正值)を達成している。

#### 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
給与、報酬等支給総額 (千円)	10,672,385	10,211,649	10,260,599
人件費削減率 (%)		△4.3	△3.9
人件費削減率(補正值) (%)		△4.3	△4.6

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格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%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