

国立大学法人岐阜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

本学が定める役員に支給する期末特別手当の額は、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができるとしている。

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 18,206	千円 12,960	千円 5,246	千円 0 ()		3月31日	
A理事	千円 14,285	千円 10,152	千円 4,109	千円 24 (通勤手当)			
B理事	千円 14,368	千円 10,152	千円 4,109	千円 107 (通勤手当)		3月31日	
C理事	千円 14,310	千円 10,152	千円 4,109	千円 49 (通勤手当)		3月31日	
D理事	千円 12,186	千円 8,640	千円 3,497	千円 49 (通勤手当)		3月31日	◇

E理事	千円 12,186	千円 8,640	千円 3,497	千円 49 (通勤手当)		3月31日
A監事	千円 11,001	千円 7,776	千円 3,147	千円 78 (通勤手当)		3月31日
A監事 (非常勤)	千円 3,636	千円 3,636	千円 0	千円 0 ()		3月31日

注:「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。

- ・「退職公務員」:本府省の課長・企画官相当職以上並びに施設等機関、特別の機関その他の附属機関及び地方支分部局の本府省課長・企画官相当職以上で退職した者(下記①から③まで又は役員出向者に該当する者を除く。)とする。
①国立大学・国立高等専門学校の学長その他の教官等 ②退職後10年以上民間会社等の役員歴のある者 ③退職後5年以上当該法人等の職員歴のある者
- ・「役員出向者」:国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第7条の3第1項に規定する独立行政法人等の役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職し、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等役員として在職する者とする。
- ・「独立行政法人等の退職者」:独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)の対象法人の退職者とする。

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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
法人の長					該当なし	
理事A					該当なし	
理事B					該当なし	
理事C					該当なし	
理事D					該当なし	◇
理事E					該当なし	
監事A					該当なし	
監事A (非常勤)					該当なし	

注:「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

中期目標期間中の予算の年度展開を参考に、教育・研究活動及び大学運営に係る人材の有効活動を推進するため、本学にて決定された当初予算の範囲内で最も効率的に運用できるよう人件費管理を行う。

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

給与法に定める職種に応じた俸給表を参考とし、毎年的人事院勧告を基本として、給与水準を決定する予定である。

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

本学の定めた人事評価の結果を基礎資料とし、職員が職務を通じて発揮している能力(職務遂行能力)によって任用、給与等の処遇に反映させている。

[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	昇給区分を5段階とし、毎年1月1日の昇給の日以前1年間におけるその者の勤務成績に応じて昇給させることができる。
昇格・降格	昇格:特に勤務成績が優秀で、かつ本学が定める必要経歴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できる。 降格:勤務成績が不良な場合は、下位の職務の級に決定することができる。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

給与法を基本として、次のとおり改正した。

- ①初任給を中心に若年層に限定して1.1%~0.6%程度本給月額を引き上げた。(中高年齢層は据置き)
- ②扶養手当の子等に係る支給月額を500円(3人目以降の子等の支給月額については1,500円)引き上げた。
- ③管理職手当を定額化した。
- ④広域異動手当を新設した。
- ⑤12月期の勤勉手当の支給率を0.05引き上げた。

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	人 1352	歳 43.5	千円 7,006	千円 5,061	千円 92	千円 1,945
事務・技術	人 270	歳 44.2	千円 5,687	千円 4,152	千円 115	千円 1,535
教育職種 (大学教員)	人 644	歳 48.5	千円 8,950	千円 6,410	千円 100	千円 2,540
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 311	歳 33.3	千円 4,578	千円 3,357	千円 52	千円 1,221
技能・労務職種	人 14	歳 54.8	千円 5,236	千円 3,818	千円 74	千円 1,418
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 47	歳 36.0	千円 6,172	千円 4,572	千円 68	千円 1,600
教育職種 (外国人教師等)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人 65	歳 43.0	千円 5,778	千円 4,224	千円 133	千円 1,554
その他医療職種 (看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

任期付職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

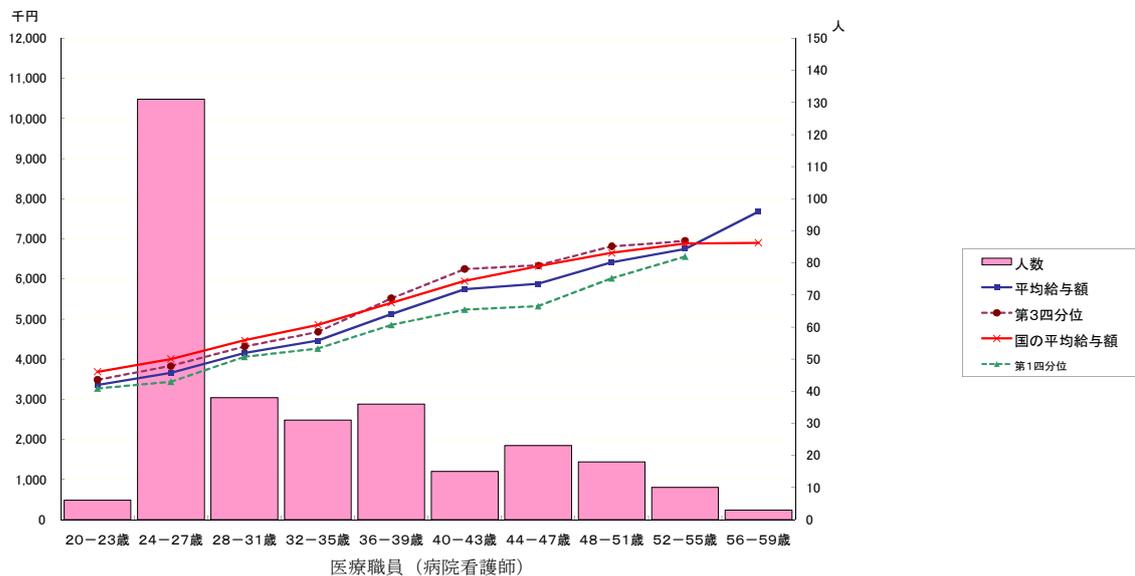
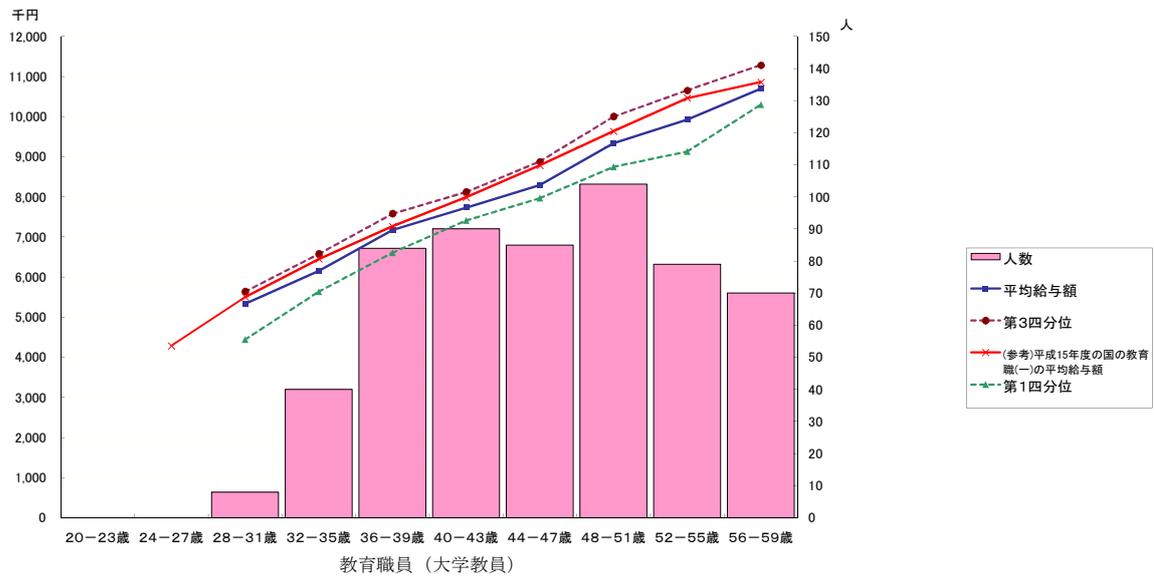
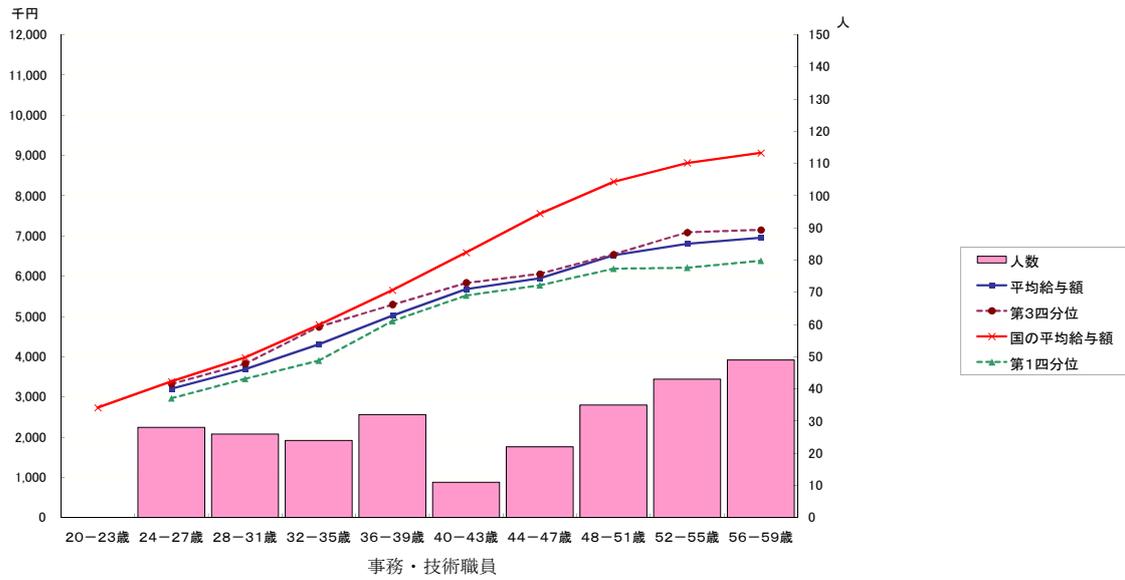
非常勤職員	人 114	歳 33.1	千円 3,662	千円 3,337	千円 54	千円 325
事務・技術	人 18	歳 41.0	千円 3,281	千円 2,452	千円 92	千円 829
教育職種 (大学教員)	人 7	歳 37.1	千円 5,367	千円 3,989	千円 36	千円 1,378
医療職種 (病院医師)	人 74	歳 31.2	千円 3,674	千円 3,674	千円 45	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 4	歳 44.3	千円 3,427	千円 2,531	千円 72	千円 896
医療職種 (病院医療技術職員)	人 11	歳 26.2	千円 3,208	千円 2,400	千円 62	千円 808

注1: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2:常勤職員の教育職種(外国人教師等)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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注3:再任用職員の事務・技術については、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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

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：年齢56～59歳の該当者は4名以下のため、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、「第3四分位」及び「第1四分位」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
部長	4	55.3	—	10,097	—
課長	16	55.7	7,795	8,138	8,359
課長補佐	33	54.4	6,484	6,697	6,948
係長	113	49.1	5,829	6,082	6,418
主任	33	40.0	4,815	5,113	5,447
係員	71	30.3	3,242	3,616	3,896

注1:「課長」には、課長相当職である「事務長」、「室長」及び「主幹」を含み、「課長補佐」には「事務長補佐」を含み、「係長」には「専門職員」を含む。

注2:部長の該当者は4名以下のため、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、「第3分位」及び「第1分位」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
	人	歳	千円	千円	千円
教授	274	55.7	9,820	10,497	11,101
准教授	200	45.1	7,818	8,215	8,696
講師	50	45.7	7,424	7,846	8,322
助教	119	38.9	6,027	6,581	7,331
助手	1		—		—

注:助手の該当者は1名のため、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、年間給与の平均額等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
	人	歳	千円	千円	千円
看護部長	1		—		—
副看護部長	3	49.5	—	6,961	—
看護師長	21	47.1	6,359	6,617	6,851
副看護師長	48	43.1	5,383	5,822	6,317
看護師	238	29.7	3,514	4,030	4,340

注1:看護部長の該当者は1名のため、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、年間給与の平均額等については記載していない。

注2:副看護部長の該当者は4名以下のため、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、「第3分位」及び「第1分位」は表示していない。

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	6級	7級
標準的な職位		係員	係員	係長主任	課長補佐 係長	課長	課長	部長
人員 (割合)	人 270	人 37 (13.7%)	人 33 (12.2%)	人 147 (54.4%)	人 33 (12.2%)	人 10 (3.7%)	人 8 (3.0%)	人 1 (0.4%)
年齢(最高 ～最低)		歳 37	歳 57	歳 59	歳 59	歳 59	歳 59	歳
		∩	∩	∩	∩	∩	∩	∩
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 2,745	千円 3,938	千円 5,253	千円 5,297	千円 6,125	千円 6,964	千円
		∩	∩	∩	∩	∩	∩	∩
年間給与 額(最高 ～最低)		千円 3,679	千円 5,380	千円 7,359	千円 7,401	千円 8,224	千円 9,439	千円
		∩	∩	∩	∩	∩	∩	∩
		千円 2,849	千円 3,400	千円 4,119	千円 6,026	千円 6,526	千円 8,348	千円

区分	8級	9級	10級
標準的な職位	部長	部長	部長
人員 (割合)	人 1 (0.4%)	人 該当者なし	人 該当者なし
年齢(最高 ～最低)	歳 ∩	歳 ∩	歳 ∩
所定内給 与年額(最高 ～最低)	千円 ∩	千円 ∩	千円 ∩
年間給与 額(最高 ～最低)	千円 ∩	千円 ∩	千円 ∩

注:7級及び8級における該当者が各々1名のため、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。

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		助手	助教	講師	准教授	教授	教授
人員(割合)	人 644	人 1 (0.2%)	人 73 (11.3%)	人 96 (14.9%)	人 200 (31.1%)	人 274 (42.5%)	人 該当者なし
年齢(最高～最低)		歳)	歳 63)	歳 62)	歳 64)	歳 64)	歳)
			29	30	33	43	
所定内給与年額(最高～最低)		千円)	千円 5,583)	千円 6,528)	千円 7,161)	千円 10,190)	千円)
			3,169	4,163	4,224	5,856	
年間給与額(最高～最低)		千円)	千円 7,580)	千円 9,059)	千円 10,115)	千円 14,164)	千円)
			4,366	5,510	5,926	8,395	

注:1級における該当者が1名のため、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。

(医療職種(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	看護師 助産師	看護師長 副看護師長	副看護部長 看護師長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員(割合)	人 311	人 該当者なし	人 238 (76.5%)	人 48 (15.4%)	人 22 (7.1%)	人 2 (0.6%)	人 1 (0.3%)	人 該当者なし
年齢(最高～最低)		歳)	歳 55)	歳 57)	歳 57)	歳)	歳)	歳)
			23	32	40			
所定内給与年額(最高～最低)		千円)	千円 4,435)	千円 5,089)	千円 5,498)	千円)	千円)	千円)
			2,388	3,218	4,004			
年間給与額(最高～最低)		千円)	千円 6,102)	千円 6,946)	千円 7,633)	千円)	千円)	千円)
			3,268	4,491	5,676			

注:5級及び6級における該当者が2名以下のため、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)	% 65.6	% 66.7	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.4	% 33.3	% 33.8
	最高～最低	% 42.2～32.1	% 44.1～30.3	% 43.3～31.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.0	% 67.6	% 66.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.0	% 32.4	% 33.1
	最高～最低	% 40.7～30.2	% 39.5～28.4	% 38.2～29.3

(教育職種(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)	% 64.0	% 65.9	% 65.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 34.1	% 35.0
	最高～最低	% 46.2～32.6	% 44.3～30.4	% 45.2～31.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.0	% 67.6	% 66.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.0	% 32.4	% 33.2
	最高～最低	% 49.8～31.1	% 47.7～29.3	% 48.7～30.1

(医療職種(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)	% 65.5	% 67.0	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.5	% 33.0	% 33.7
	最高～最低	% 40.7～31.3	% 39.5～29.9	% 36.9～30.7

注：医療職種における管理職員は1名のため、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))	81.4
対他の国立大学法人等	94.6

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	96.7
------------	------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	93.5
対他の国立大学法人等	97.8

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	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>81.4</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>85.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>81.2</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>85.3</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	81.4	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>85.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>81.2</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>85.3</td> </tr> </table>	地域勘案	85.5	学歴勘案	81.2	地域・学歴勘案	85.3
対国家公務員	81.4										
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>85.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>81.2</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>85.3</td> </tr> </table>	地域勘案	85.5	学歴勘案	81.2	地域・学歴勘案	85.3				
地域勘案	85.5										
学歴勘案	81.2										
地域・学歴勘案	85.3										
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 42.4% (国からの財政支出額 14,761,481千円、支出予算の総額 34,789,203千円:平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額に占める給与、報酬等支給総額の割合は約78%であるが、支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は42.4%であり、また、事務・技術職員の対国家公務員指数が81.4であることから、人件費、給与水準は国からの財政支出額に大きな影響を与えていない。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額2,085,246千円(平成18年度決算)</p> <p>【検証結果】 非資金的要因(病院の建物・設備の減価償却費が大きい。)により欠損額が発生している。資金上は欠損となっていないため、人件費、給与水準は累積欠損額に大きな影響を与えていない。</p>										
講ずる措置	現在の状態を維持し、今後も給与水準の適切性に努めていきたい。										

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 93.5	
	参考	地域勘案 90.7 学歴勘案 93.0 地域・学歴勘案 93.8
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 42.4% (国からの財政支出額 14,761,481千円、支出予算の総額 34,789,203千円:平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額に占める給与、報酬等支給総額の割合は約78%であるが、支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は42.4%であり、また、医療職員(病院看護師)の対国家公務員指数が93.5であることから、人件費、給与水準は国からの財政支出額に大きな影響を与えていない。</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額2,085,246千円(平成18年度決算)</p> <p>【検証結果】 非資金的要因(病院の建物・設備の減価償却費が大きいため。)により欠損額が発生している。資金上は欠損となっていないため、人件費、給与水準は累積欠損額に大きな影響を与えていない。</p>	
講ずる措置	現在の状態を維持し、今後も給与水準の適切性に努めていきたい。	

・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

96.6

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 11,550,244	千円 11,795,458	千円 (%) △ 245,214 (△2.1)	千円 (%) △ 212,621 (△1.8)
退職手当支給額 (B)	千円 1,719,292	千円 1,598,085	千円 (%) 121,207 (7.6)	千円 (%) 1,127,721 (190.6)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,709,655	千円 2,467,722	千円 (%) 241,933 (9.8)	千円 (%) 889,846 (48.9)
福利厚生費 (D)	千円 1,673,473	千円 1,744,095	千円 (%) △ 70,622 (△4.1)	千円 (%) 51,650 (3.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 17,652,664	千円 17,605,360	千円 (%) 47,304 (0.3)	千円 (%) 1,856,596 (11.8)

注1:「非常勤役職員給与」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。

注2:「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 「給与、報酬等支給総額」の減は、年間平均支給人員数の減(△38名)が主な要因である。また、最広義人件費の増は、退職者の増加(36名)に伴う退職手当の増、病院増収に伴う医療系職員の増員(19名)が主な要因である。

② i) 中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

※「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)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。

ii) 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

※中長期的な観点に立った適切な人員(人件費)管理に関する具体的方策

- ・定員制度に代えて、中期計画の認可に基づいて、全学で管理・配置する配置職員数の制度を設ける。
- ・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4%の人件費の削減を図る。

iii) 人件費削減の取組の進ちょく状況

・当年度までの各年度の人件費削減率

$$\text{計算式} = (\text{各年度の金額} - \text{基準年度}の金額) \div \text{基準年度}の金額 \times 100$$

・当年度までの各年度の人件費削減率(補正值)

$$\text{計算式} = ((\text{各年度の金額} - \text{基準年度}の金額) \div \text{基準年度}の金額 \times 100) - (\text{基準年度から当年度までの各年度の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率の和})$$

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)	12,131,300	11,795,458	11,550,244
人件費削減率 (%)		-2.8	-4.8
人件費削減率(補正值) (%)		-2.8	-5.5

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