

国立大学法人福島大学の役職員の報酬・給与等について

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

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

国立大学法人福島大学役員給与規則により、本給の額について、必要と認める場合にはその者の職務経験及び業績等を勘案して決定することができる。また、期末特別手当の額について、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の業績に応じ、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。

役員報酬基準の改定内容

法人の長	<ul style="list-style-type: none"> ・本給月額について、991千円から989千円へ引下げを行った。 ・6月期にかかる期末特別手当の支給割合について、145/100から140/100へ引下げを行った。 ・12月期にかかる期末特別手当の支給割合について、165/100から155/100へ引下げを行った。 ・55歳を超える役員について、本給月額の支給額を1.5%減額措置する改正を行った。
理事	<ul style="list-style-type: none"> ・本給月額について、726千円から724千円へ引下げを行った。 ・6月期にかかる期末特別手当の支給割合について、145/100から140/100へ引下げを行った。 ・12月期にかかる期末特別手当の支給割合について、165/100から155/100へ引下げを行った。 ・55歳を超える役員について、本給月額の支給額を1.5%減額措置する改正を行った。
理事(非常勤)	改定なし
監事	該当者なし
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22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	16,500	11,841	4,239	420 (単身赴任手当)	4月1日		
A理事	11,948	8,673	3,105	169 (通勤手当)	4月1日		
B理事	11,833	8,673	3,105	54 (通勤手当)	4月1日		
C理事	11,802	8,673	3,105	24 (通勤手当)			

D理事 (非常勤)	千円 1,884	千円 1,884	千円	千円			
A監事 (非常勤)	千円 1,080	千円 1,080	千円	千円		4月1日	
B監事 (非常勤)	千円 1,080	千円 1,080	千円	千円		4月1日	

注1:「前職」欄の「」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

注2:総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

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	8,919 (58,746)	6 (37)	0 (0)	H22.3.31	-	役員会及び経営協議会における在任期間の業績等についての総合的な評価の結果、支給額を増減しないことに決定した。	
理事	千円	年	月			該当者なし	
理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事	千円	年	月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

注:法人の長については、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。

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 人件費管理の基本方針

事務の簡素化・合理化を図り、経費抑制を行っていく他、中期目標・計画に従い効率化を図りながら、人件費の削減に努めている。

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

国家公務員の給与水準を充分考慮し、給与法等関係法令の改正、法人の収支状況、社会情勢等を斟酌の上、行うこととしている。

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

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

〔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)	基準日(6月1日・12月1日)以前6箇月以内の勤務期間における、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給される。
本給月額 (昇給)	昇給日以前1年間の勤務期間を良好な成績で勤務したときに、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績に応じて昇給区分を決定し、昇給区分に応じた号給数を昇給させることができる。
本給月額 (昇格)	勤務成績が良好で、かつ昇格基準に達している場合、その者の資格に応じて、1級上位の級に昇格させることができる。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

- (1)本給表の本給月額の改定
一般職本給表(一)の本給月額について、平均0.1%の引下げ。その他本給表の本給月額についても、一般職本給表(一)に準じた引下げ。
また、平成18年4月1日本給切替に伴う本給月額の経過措置について、0.41%の引下げ。
- (2)期末手当にかかる支給割合の改正
一般職員の期末手当にかかる支給割合について、12月期を1.5月分から1.35月分へ引下げ(年間支給割合:2.75月分 2.6月分)。この他、特定幹部職員及び嘱託職員(再任用職員)の期末手当にかかる支給割合についても、国家公務員の給与体系に準じた改正。
- (3)勤勉手当の総額にかかる支給割合の改正
一般職員の勤勉手当の総額にかかる支給割合について、12月期を0.7月分から0.65月分へ引下げ(年間支給割合:1.4月分 1.35月分)。この他、特定幹部職員及び嘱託職員(再任用職員)の勤勉手当の総額にかかる支給割合についても、国家公務員の給与体系に準じた改正。
- (4)55歳を超える特定の職員にかかる減額措置
55歳を超える特定の職員の本給月額及び本給の特別調整額等の支給額について、国家公務員給与における一般職職員の例を準用し1.5%の減額措置。
- (5)育児短時間勤務制度導入に伴う改正
育児・介護休業法の改正に伴い、当該職員の勤務状況に応じた給与算出方法の改正。
- (6)本給の調整額にかかる調整数の改正
大学院研究科の博士後期課程設置に伴い、調整数2及び調整数3の適用区分を新設。
また、附属特別支援学校に勤務する者の適用について、調整数2から調整数1.5に引下げ。
- (7)特殊勤務手当額の改定
教員特殊業務手当の額について、業務の区分に応じて1,200円から6,400円の引上げ。
- (8)義務教育等教員特別手当額の改定
義務教育等教員特別手当の額について、各区分に応じて8,500円から2,300円の引下げ。

2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

〔年俸制適用者以外〕

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		
常勤職員	425	45.3	7,098	5,289	85	1,809
事務・技術	113	40.7	5,105	3,874	86	1,231
教育職種 (大学教員)	228	49.4	8,376	6,168	87	2,208
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	1					
教育職種 (附属高校教員等)	24	39.5	6,471	4,935	91	1,536
教育職種 (附属義務教育諸学校教員等)	57	39.4	6,243	4,753	69	1,490
教育職種 (外国人教師等)	1					
その他医療職種 (看護師)	1					

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:「技能・労務職種」は、教務助手を示す。

注3:「教育職種(附属高校教員等)」は、附属特別支援学校教員を示す。

注4:「教育職種(附属義務教育諸学校教員等)」には、附属幼稚園教員を含む。

注5:常勤職員の技能・労務職種、教育職種(外国人教師等)及びその他医療職種(看護師)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、人数以外は記載していない。

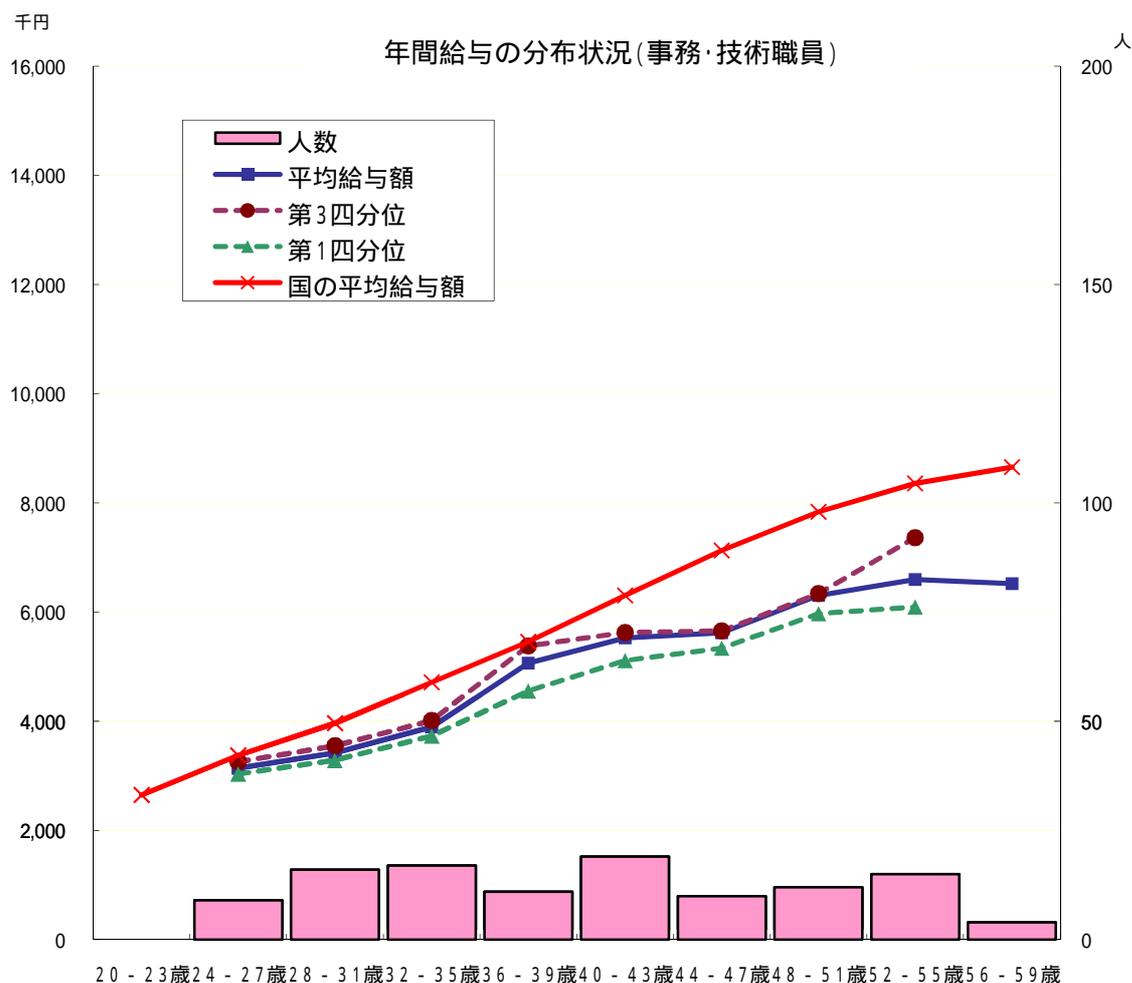
注6:在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員については、該当者がいないため表を省略した。

〔年俸制適用者〕

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		
任期付職員	24	54.6	3,636	3,327	99	309
教育職種 (契約大学教員)	14	61.4	3,897	3,752	130	145
教育職種 (契約附属学校教員)	4	40.8	3,376	2,776	6	600
事務・技術 (契約職員)	6	48.0	3,200	2,701	88	499

注1:常勤職員、在外職員、再任用職員、非常勤職員については、該当者がいないため表を省略した。

年間給与の分布状況(事務・技術職員 / 教育職員(大学教員))(在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、 まで同じ。)



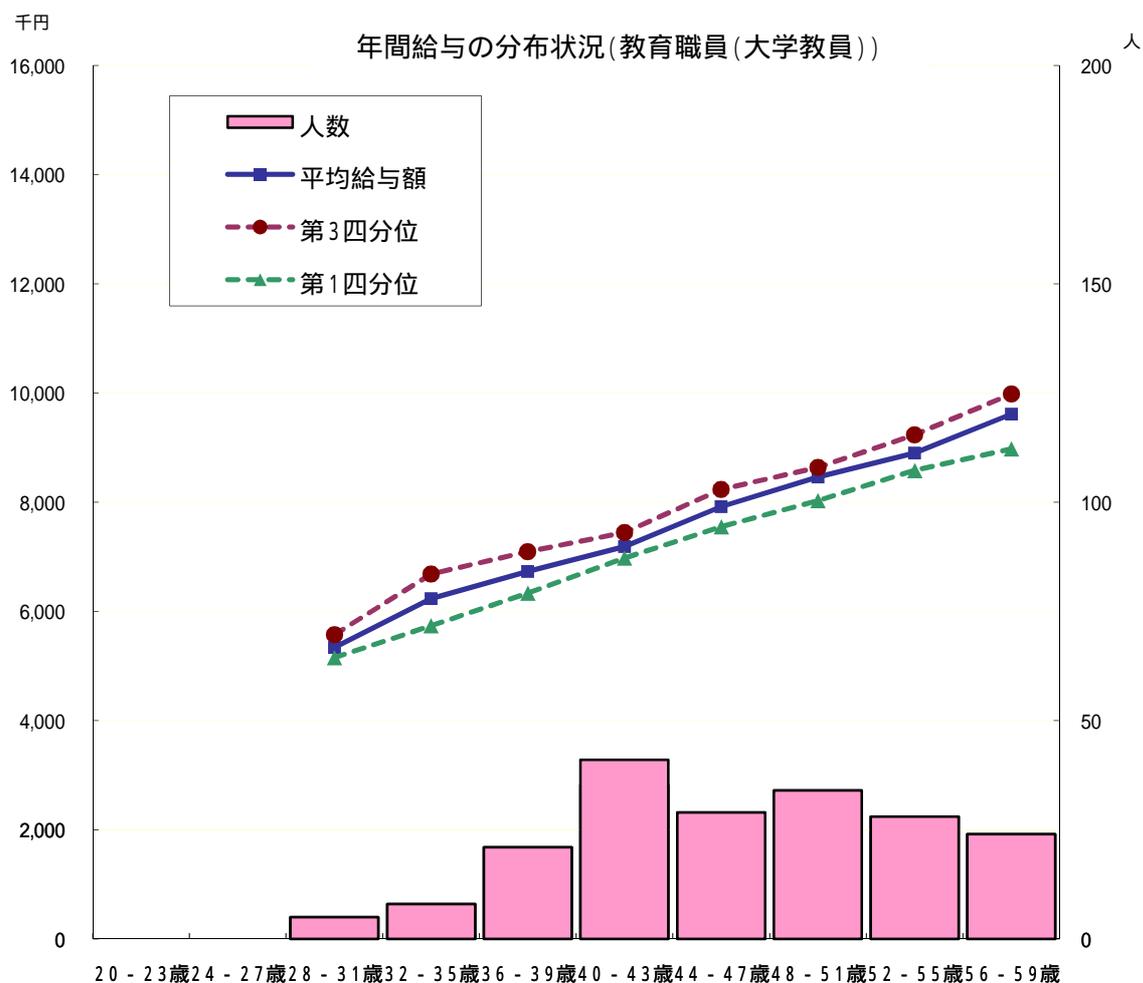
注1: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 まで同じ。

注2: 年俸制適用者を除く。以下、 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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
参事	12	53.1	7,020	7,549	7,616
副参事	12	49.6	6,081	6,244	6,359
主査	40	44.5	5,112	5,462	5,736
主任	23	35.9	3,748	4,163	4,508
主事	26	29.4	3,144	3,360	3,523

注1: 「参事」は課長相当職、「副参事」は課長補佐相当職、「主査」は係長相当職、「主事」は係員相当職を表す。



(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	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
教授	132	55.3	8,452	9,239	9,938
准教授	94	41.2	6,742	7,006	7,446
講師	0		-		
助教	1		-		
助手	1		-		

注1:助教及び助手については、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、「平均年齢」及び「年間給与の平均額」は記載していない。

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))

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		主事	主任主事	主査主任	参事、副参事、主査	参事	参事
人員(割合)	113人	11人 (9.7%)	32人 (28.3%)	46人 (40.7%)	16人 (14.2%)	5人 (4.4%)	3人 (2.7%)
年齢(最高～最低)		28歳～24歳	59歳～28歳	55歳～35歳	56歳～44歳	57歳～39歳	59歳～43歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,646千円～2,187千円	3,467千円～2,368千円	4,994千円～3,263千円	5,594千円～4,240千円	6,155千円～5,522千円	6,781千円～5,764千円
年間給与額(最高～最低)		3,435千円～2,890千円	4,572千円～3,144千円	6,560千円～4,256千円	7,367千円～5,658千円	7,958千円～7,237千円	8,812千円～7,616千円

区分	計	7級	8級	9級
標準的な職位		参事	事務局長	事務局長
人員(割合)	0人	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (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)		～	～	～

(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		助手	助手、助教	講師	准教授	教授
人員(割合)	228人	0人 (0%)	2人 (0.9%)	4人 (1.8%)	90人 (39.5%)	132人 (57.9%)
年齢(最高～最低)		～	～	40歳～31歳	58歳～31歳	64歳～45歳
所定内給与年額(最高～最低)		～	～	4,333千円～3,539千円	6,139千円～3,833千円	8,798千円～5,675千円
年間給与額(最高～最低)		～	～	5,752千円～4,788千円	8,171千円～5,214千円	11,906千円～7,697千円

注: 2級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

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))

(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)	64.9	68.8	66.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.1	31.2	33.1
	最高～最低	39.0～33.1	34.6～29.7	34.8～31.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.5	67.9	66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.5	32.1	33.8
	最高～最低	41.0～32.0	37.5～28.8	36.4～30.4

(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)	63.9	66.7	65.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.1	33.3	34.7
	最高～最低	44.9～33.6	43.8～30.3	43.9～31.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.4	67.8	66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.6	32.2	33.9
	最高～最低	41.0～33.1	37.5～30.1	36.4～31.7

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))

(事務・技術職員)

对国家公務員(行政職(一))
 对他の国立大学法人等

83.5
95.5

(教育職員(大学教員))

对他の国立大学法人等

94.7

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(「对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 83.5	
	参考	地域勘案 91.2
		学歴勘案 82.6
	地域・学歴勘案 90.8	
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。	
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 59.4% (国からの財政支出額 4,203百万円、支出予算の総額 7,075百万円：平成22年度予算)	
	【検証結果】 国からの財政支出の割合が50%以上となっているが、累積欠損額はなく、対国家公務員の比較指数は100以下であるため、給与水準は適正であると考え。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成21年度決算)	
講ずる措置	国家公務員の給与水準の動向を注視し、対国家公務員との比較指標が、引き続き適切な範囲内で推移するよう留意するとともに、人材獲得における競争力にも配慮し、適正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(年額)の比較指標 91.7

(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。

〔なお、平成19年度までは教育職員(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)の比較指標である。〕

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 3,304,267	千円 3,406,282	千円 102,015	(%) (3.0)	千円 -
退職手当支給額 (B)	千円 261,959	千円 432,062	千円 170,103	(%) (39.4)	千円 -
非常勤役職員等給与 (C)	千円 380,165	千円 302,637	千円 77,528	(%) (25.6)	千円 -
福利厚生費 (D)	千円 441,313	千円 428,785	千円 12,528	(%) (2.9)	千円 -
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,387,705	千円 4,569,767	千円 182,062	(%) (4.0)	千円 -

注1:「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、受託研究費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。

注3:最広義人件費、各区分について千円未満切り捨てのため、最広義人件費と各区分の合計額は必ずしも一致しない。

総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」の対前年度比が 3.0%となった主な要因
 - ・総人件費改革の取組における、定年退職者の不補充などによる人件費削減
 - ・給与法の改正に準拠した本給月額引下げ及び期末・勤勉手当の支給月数の引下げ
- ・「最広義人件費」の対前年度比が 4.0%となった主な要因
 - ・退職者数減に伴う「退職手当支給額」の減少
 - ・プロジェクト等の有期雇用者数増に伴う「非常勤役職員等給与」の増加

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

- ・中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項
 - ・「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、平成18年度以降の5年間において国家公務員に準じた人件費削減を行う。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。
 - ・人件費や管理運営経費の一層の削減を行う。
- ・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
 - ・「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年間において、5%以上の人件費削減を行う。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。
 - ・本学の「人件費改革アクションプラン」を策定し、計画的に人件費を削減するとともに、管理的経費を抑制する。
 - ・平成18年度に国家公務員の給与構造改革と同様に、本給表及び昇給などの給与制度の見直しを行った。

人件費削減の取組の進捗状況

[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。

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)	3,930,691	3,808,316	3,723,630	3,561,880	3,406,282	3,304,267
人件費削減率 (%)		3.1	5.3	9.4	13.3	15.9
人件費削減率(補正值) (%)		3.1	6.0	10.1	11.6	12.7

注3:「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4: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。

法人が必要と認める事項

特になし