

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23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	改定なし
理事	改定なし
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23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 16,474	千円 11,689	千円 4,364	千円 420 (単身赴任手当)			
A理事	千円 11,922	千円 8,557	千円 3,195	千円 169 (通勤手当)			
B理事	千円 11,807	千円 8,557	千円 3,195	千円 54 (通勤手当)			
C理事	千円 11,776	千円 8,557	千円 3,195	千円 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			
B監事 (非常勤)	千円 1,080	千円 1,080	千円	千円			

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23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	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23年度における給与制度の主な改正点

(1) 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、6月期を1.25月分から1.225月分へ、12月期を1.35月分から1.375月分へ改正。この他、特定幹部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。

(2) 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、0.65月分から0.675月分へ引上げ(年間支給割合:1.3月分→1.35月分)。この他、特定幹部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。

(3) 本給の特別調整額の改正

附属特別支援学校各学部主事への本給の特別調整額(33,400円)支給を廃止。

(4) 広域異動手当の改正

福島県教育委員会との人事交流により採用した教育職員を支給対象から除外。

(5) 宿日直手当の新設

災害時等に宿日直を命じられた職員に1回につき5,900円を支給。

(6) 号給の調整にかかる改正

平成23年4月1日に43歳未満の若年・中堅層の職員について、同日に1号俸上位の号俸に調整

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23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 374	歳 46.3	千円 7,244	千円 5,387	千円 88	千円 1,857
事務・技術	人 113	歳 42.0	千円 5,368	千円 4,066	千円 92	千円 1,302
教育職種 (大学教員)	人 213	歳 49.8	千円 8,417	千円 6,201	千円 90	千円 2,216
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
技能・労務職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員等)	人 14	歳 39.4	千円 6,401	千円 4,849	千円 79	千円 1,552
教育職種 (附属義務教育諸学校教員等)	人 32	歳 40.1	千円 6,463	千円 4,895	千円 63	千円 1,568
教育職種 (外国人教師等)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
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

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、及び教育職種(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、人数以外は記載していない。

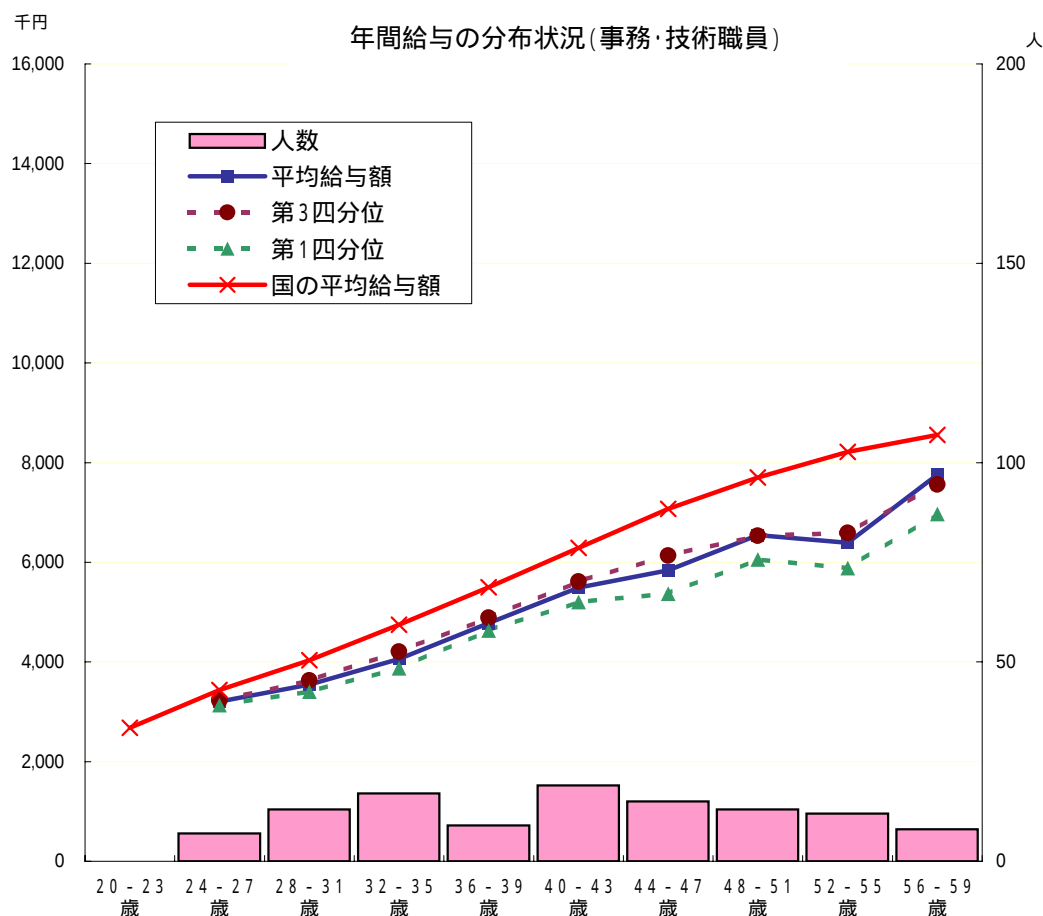
注6:在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員については、該当者がいないため表を省略した。

〔年俸制適用者〕

区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
任期付職員	人 26	歳 49.3	千円 3,566	千円 3,421	千円 114	千円 145
教育職種 (契約大学教員)	人 20	歳 51.0	千円 3,818	千円 3,757	千円 138	千円 61
教育職種 (契約附属学校教員)	人 3	歳 39.2	千円 3,174	千円 2,610	千円 8	千円 564
事務・技術 (契約職員)	人 3	歳 48.5	千円 2,280	千円 1,996	千円 59	千円 284

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。

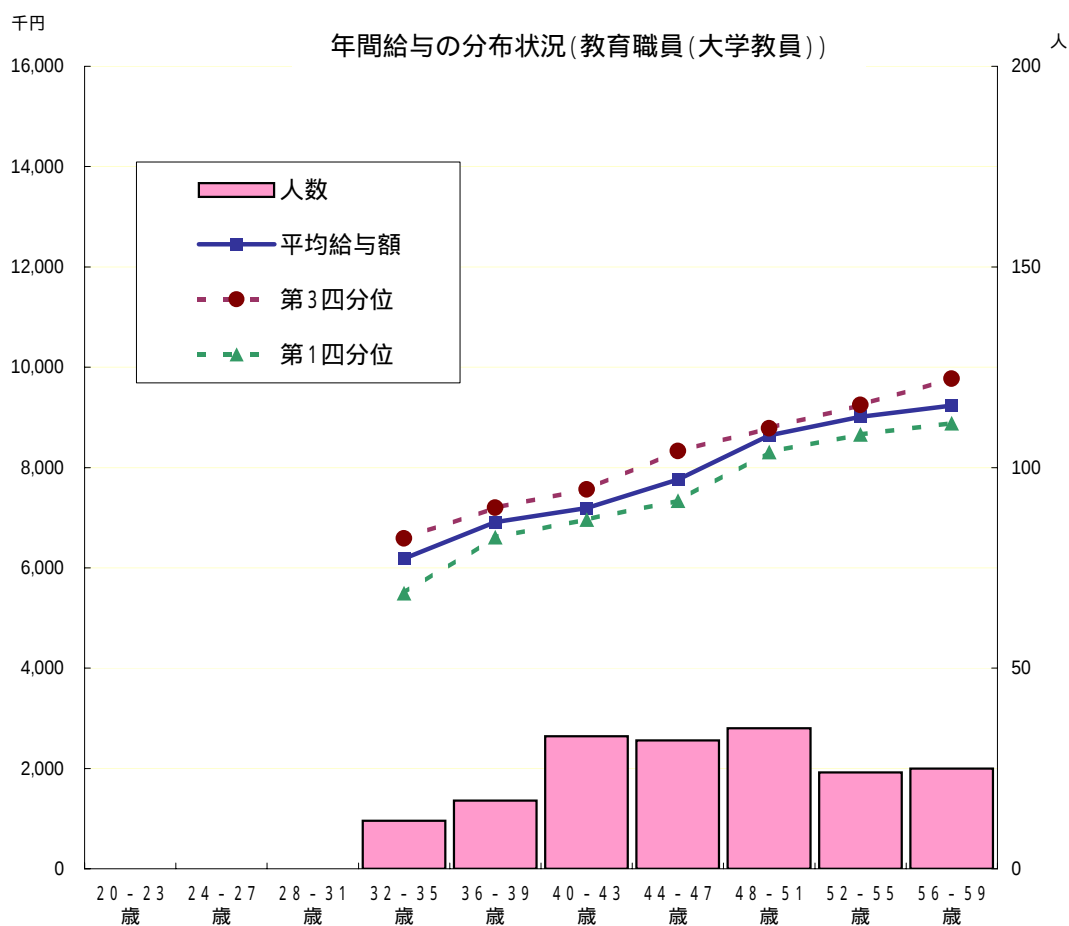
注2: 年俸制適用者を除く。以下、 まで同じ。

(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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
事務局長	1				
参事	12	53.4	7,065	7,702	7,561
副参事	16	49.5	6,107	6,294	6,517
主査	43	44.6	5,197	5,445	5,832
主任	21	36.6	3,905	4,260	4,542
主事	20	28.6	3,209	3,426	3,572

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。

注2: 事務局長については、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」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))

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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
〔教授 准教授 講師 助教 助手〕	128	55.2	8,596	9,166	9,808
	83	41.6	6,841	7,090	7,562
	0				
	1		-		-
	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」以下の事項については記載していない。

職級別在職状況等(平成24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	9 (8.0%)	23 (20.4%)	52 (46.0%)	19 (16.8%)	5 (4.4%)	4 (3.5%)
年齢(最高～最低)		28 ～ 24	55 ～ 28	56 ～ 35	57 ～ 44	56 ～ 40	58 ～ 44
所定内給与年額(最高～最低)		2,720 ～ 2,290	3,518 ～ 2,412	4,988 ～ 3,125	5,651 ～ 4,138	5,764 ～ 5,368	7,853 ～ 5,595
年間給与額(最高～最低)		3,572 ～ 3,042	4,667 ～ 3,203	6,588 ～ 4,135	7,363 ～ 5,524	7,561 ～ 7,065	10,253 ～ 7,491

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 (0%)	1 (0.9%)	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: 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		助手	助手、助教	准教授	准教授	教授
人員 (割合)	213	0 (0%)	2 (0.9%)	2 (0.9%)	81 (38.0%)	128 (60.1%)
年齢(最高～最低)		～	～	～	59 ～ 32	64 ～ 45
所定内給与年額(最高～最低)		～	～	～	6,011 ～ 3,689	8,457 ～ 5,298
年間給与額(最高～最低)		～	～	～	8,186 ～ 5,036	11,498 ～ 7,274

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23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)	% 63.8	% 66.3	% 65.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.2	% 33.7	% 34.9
	最高～最低	% 44.4～32.6	% 41.1～30.2	% 42.7～31.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 67.6	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 32.4	% 33.6
	最高～最低	% 40.5～32.0	% 37.8～30.0	% 37.7～31.4

(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)	% 63.7	% 67.5	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 32.5	% 34.4
	最高～最低	% 44.3～33.4	% 41.0～30.7	% 42.6～32.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 67.2	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 32.8	% 34.0
	最高～最低	% 48.2～31.7	% 41.4～28.6	% 44.8～30.9

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)

対国家公務員(行政職(一))
対他の国立大学法人等

85.3
97.4

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

95.0

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 85.3		
	参考	地域勘案	93.2
		学歴勘案	84.2
		地域・学歴勘案	92.7
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】 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿となっていること等から給与水準は適正であると考え、引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。		
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 62.5% (国からの財政支出額 4,653百万円、支出予算の総額 7,448百万円：平成23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ている。		
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成22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 92.2

(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23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23年度)	前年度 (平成22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 3,315,824	千円 3,304,267	千円 11,557	(%) (0.3)	千円 11,557 (%) (0.3)
退職手当支給額 (B)	千円 195,026	千円 261,959	千円 66,933	(%) (25.6)	千円 66,933 (%) (25.6)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 417,244	千円 380,165	千円 37,079	(%) (9.8)	千円 37,079 (%) (9.8)
福利厚生費 (D)	千円 471,312	千円 441,313	千円 29,999	(%) (6.8)	千円 29,999 (%) (6.8)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 4,399,408	千円 4,387,705	千円 11,703	(%) (0.3)	千円 11,703 (%) (0.3)

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0.3%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を行った。一方、附属学校園教諭の県教育委員会教諭との給与格差是正、年齢構成(平均年齢)の上昇等で給与増加があったことが要因と考えられる。
- ・「最広義人件費」の対前年度比が0.3%となった主な要因
- ・退職者減少により退職手当支給額が減少したが、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」、法定福利の加入者、掛け率の増加により「福利厚生費」が増加したことが主な要因と考えられる。

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年間に於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年間に於いて、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】

平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続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	平成23 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	3,315,824
人件費削減率 (%)		3.1	5.3	9.4	13.3	15.9	15.6
人件費削減率(補正值) (%)		3.1	6.0	10.1	11.6	12.7	12.2

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、平成20年、平成21年、平成22年、平成23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%、▲0.23%である。

注2:上記の平成23年度の人件費削減率(補正值)では▲12.2%という数値であるが、人勤部分の補正を考慮しない場合(実態ベース)では、▲12.4%という数値となる。

注3: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

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の給与減額措置を講ずることとした。

【役員給与】

- ・平成24年6月から実施

【職員給与】

- ・労使交渉中