

国立大学法人宮崎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

当法人が定める役員に支給する期末手当(賞与)の額は、その職務実績を勘案して学長が必要と認める場合には、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で、これを増額し、又は減額できることとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	広域的に転勤のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮し、平成19年4月1日から広域異動を行った役員に対して広域異動給を新設した。	
理事		法人の長に同じ
理事(非常勤)		改定なし
監事		法人の長に同じ
監事(非常勤)		改定なし

2 役員報酬等の支給状況

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 19,251	千円 13,704	千円 5,547	千円			
A理事	千円 14,211	千円 10,116	千円 4,095	千円	4月1日		
B理事	千円 14,761	千円 10,476	千円 4,236	千円 49 (通勤手当)			
C理事	千円 14,260	千円 10,116	千円 4,095	千円 49 (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 12,997	千円 7,848	千円 3,466	千円 863 (異動保障給) 124 (通勤手当) 696 (単身赴任手当)	4月1日		◇
E理事 (非常勤)	千円 1,518	千円 1,518	千円	千円			
A監事	千円 12,379	千円 8,736	千円 3,536	千円 107 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,452	千円 1,452	千円	千円			

注1:「異動保障給」とは、就任直前に、民間の賃金水準が本法人より高い地域に在勤していた役員に支給しているものである。

注2:「前職」欄の「◇」は、役員出向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
	千円	年 月				
法人の長					該当者なし	
理事A	3,794 (40,043)	3 (35)	0 (0)	H19.3.31	-	退職手当の額は、当該役員の職務実績に応じ増額又は減額することができるが、在職期間に係る業務の進行状況を参考とし、増額、減額とも行っていない。
理事B	3,794 (45,896)	3 (32)	0 (0)	H19.3.31	-	退職手当の額は、当該役員の職務実績に応じ増額又は減額することができるが、在職期間に係る業務の進行状況を参考とし、増額、減額とも行っていない。
監事					該当者なし	

注:理事A及び理事B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

中長期的な観点に立った適切な人員(人件費)管理を行う。
新たな業務や重点的に行う業務等に対応するため、既存の組織の業務の見直し等による人員の適正配置を図り、人件費の抑制を図る。

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

国家公務員に適用される「一般職の職員の給与に関する法律」等における給与水準等を考慮し、給与水準を決定している。

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

国家公務員に適用される「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠し、職員の勤務成績等に応じて、昇給、昇格、降格及び勤勉給の成績率の決定を実施している。

〔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
昇給	毎年1月1日の昇給日に、昇給日前1年間の勤務成績等により決定されるA～Eの5段階の昇給区分に応じて昇給させることができる。
昇格	勤務成績の良好な職員が別に定める昇格基準を満たしたときは、1級上位の級に昇格させることができる。
降格	職員が、就業規則の規定に基づき降任したときは、下位の級に降格させることができる。
賞与:勤勉給(査定分)	6月期及び12月期の勤勉給は、基準日以前6箇月以内における勤務成績に応じて決定される成績率に基づき支給される。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の給与水準等を考慮し、次のような給与制度の改正を行った。

(1) 平成19年4月1日実施

- ・広域的に転勤のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して広域異動給を新設した。
- ・管理職員の役職給について、年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表・級・職種の区分毎による定額制へ移行した。
- ・扶養手当について、3人目以降の子等の支給月額を1,000円引き上げ、2人目までの子等と同額とした。(5,000円→6,000円)

(2) 平成19年12月1日実施

- ・俸給月額を初任給を中心に若年層に限定して引き上げた。(改定率は、一般職員俸給表で1級1.1%、2級0.6%、3級0.0%、4級以上は改定なし。その他の俸給表についても一般職員俸給表との均衡を基本に改定を実施)
- ・勤勉給について、各期の普通成績者の成績率を0.71から0.72に引き上げ、「優秀」以上の成績区分の成績率を引き上げた。
- ・扶養手当について、子等に係る支給月額を500円引き上げた。(6,000円→6,500円)

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 1,178	歳 43.4	千円 6,630	千円 4,811	千円 55	千円 1,819
事務・技術	人 291	歳 42.3	千円 5,399	千円 3,947	千円 60	千円 1,452
教育職種 (大学教員)	人 511	歳 48.3	千円 8,466	千円 6,103	千円 60	千円 2,363
医療職種 (病院看護師)	人 244	歳 34.6	千円 4,681	千円 3,433	千円 47	千円 1,248
技能・労務職種	人 26	歳 52.5	千円 5,356	千円 3,891	千円 43	千円 1,465
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 50	歳 41.0	千円 6,669	千円 4,888	千円 38	千円 1,781
医療職種 (病院医療技術職員)	人 49	歳 40.7	千円 5,374	千円 3,910	千円 41	千円 1,464
その他医療職種 (医療技術職員)	人 5	歳 38.1	千円 4,749	千円 3,457	千円 20	千円 1,292
その他医療職種 (看護師)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 4	歳 61.5	千円 3,143	千円 2,646	千円 93	千円 497
事務・技術	人 1	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
医療職種 (病院医療技術職員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 61	歳 37.1	千円 3,887	千円 2,839	千円 67	千円 1,048
事務・技術	人 22	歳 44.8	千円 3,372	千円 2,459	千円 92	千円 913
教育職種 (大学教員)	人 13	歳 37.6	千円 5,637	千円 4,055	千円 35	千円 1,582
医療職種 (病院看護師)	人 10	歳 29.6	千円 3,858	千円 2,877	千円 76	千円 981
技能・労務職種	人 11	歳 33.1	千円 3,212	千円 2,364	千円 48	千円 848
医療職種 (病院医療技術職員)	人 5	歳 25.7	千円 3,145	千円 2,322	千円 61	千円 823

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:在外職員、任期付職員の区分については該当者がいないため、表の掲載を省略した。

注3:常勤職員のその他医療職種(看護師)並びに再任用職員の各職種については該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから「平均年齢」以下の事項については記載していない。

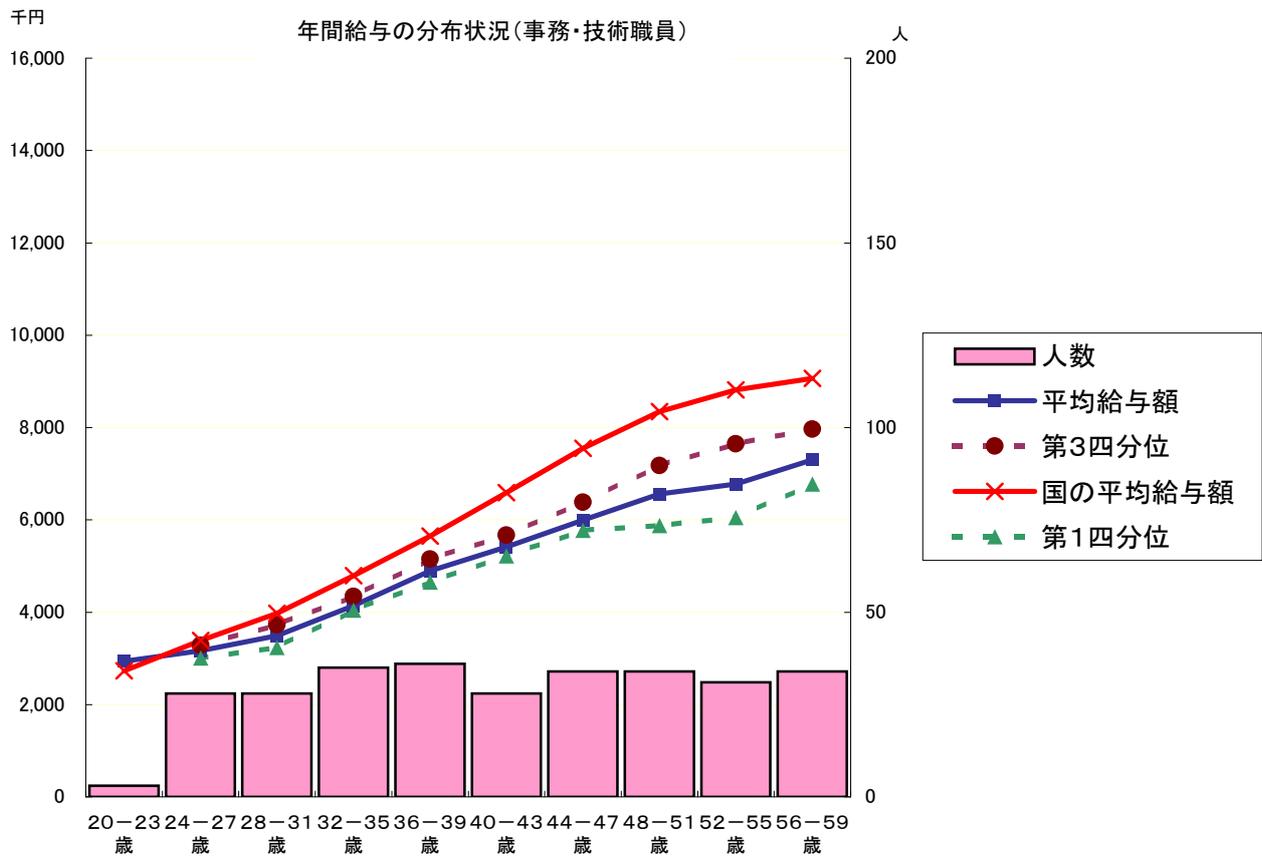
注4:「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注5:常勤職員の表について、医療職種(病院医師)は該当者がいないため欄の記載を省略した。

注6:再任用職員の表について、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)は該当者がいないため欄の記載を省略した。

注7:非常勤職員の表について、医療職種(病院医師)は該当者がいないため欄の記載を省略した。

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。]

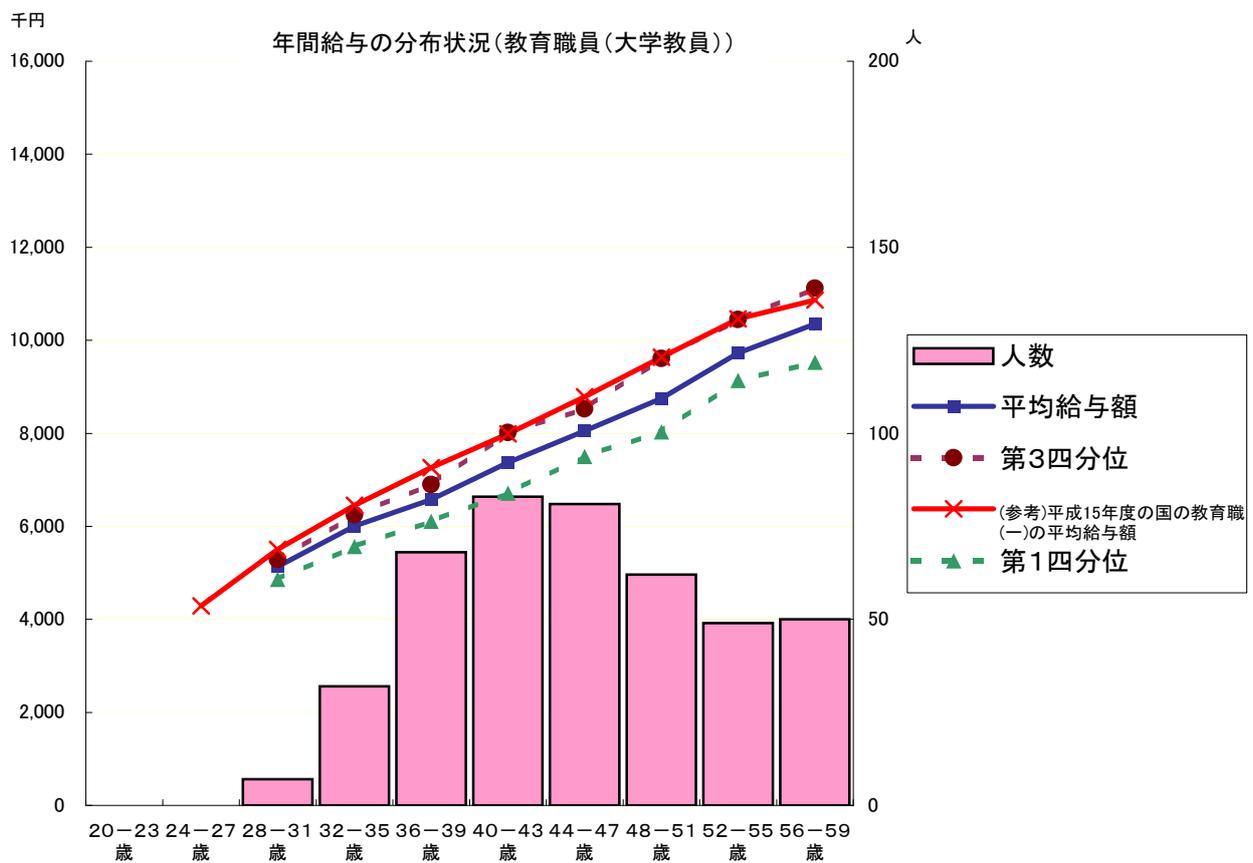


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
代表的職位	部長	1					
	課長	14	55.6	7,963	8,270	8,419	
	次長(課長補佐)	28	52.7	7,040	7,349	7,661	
	係長	116	46.5	5,401	5,913	6,407	
	主任	33	41.8	4,391	4,939	5,571	
	係員	99	32.6	3,197	3,754	4,250	

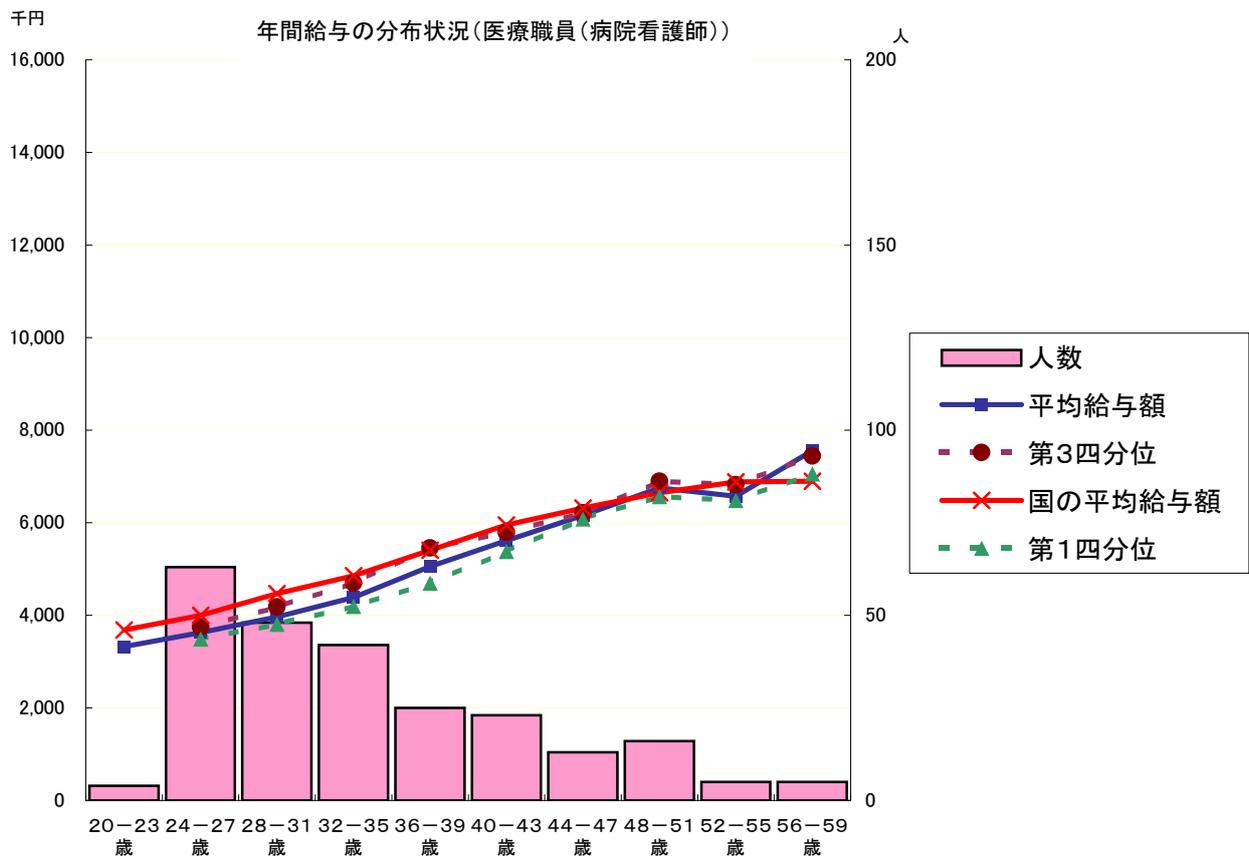
注:部長の職位については、人数が1名であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。



(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	千円		千円	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
教授	171	56.9	9,917	10,463	11,065		
准教授	152	46.9	7,871	8,258	8,800		
講師	40	45.8	7,108	7,670	8,410		
助教	143	40.1	5,960	6,411	6,822		
教務職員	4	47.3		5,576			

注: 教務職員の該当者は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。



(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1四分位	第3四分位		
		人	歳	千円	千円	千円
代表的職位	看護師長	23	48.8	6,214	6,569	6,898
	副看護師長	48	41.5	5,147	5,614	6,105
	看護師	169	30.2	3,597	4,018	4,283

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	主任係員	係長 専門職員	次長 係長	課長 次長
人員 (割合)	291	43 (14.8%)	71 (24.4%)	120 (41.2%)	34 (11.7%)	15 (5.2%)
年齢(最高～最低)		32～22	53～29	59～36	59～47	59～51
所定内給与年額(最高～最低)		2,884～ 1,906	3,872～ 2,391	4,941～ 3,315	5,718～ 4,550	6,314～ 4,949
年間給与額(最高～最低)		3,812～ 2,617	5,279～ 3,266	6,755～ 4,589	7,841～ 6,324	8,394～ 6,912

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	部長	事務局長	事務局長	事務局長
人員 (割合)		7 (2.4%)	1 (0.3%)	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)		59～50	～	～	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		6,545～ 6,012	～	～	～	～
年間給与額(最高～最低)		8,966～ 8,256	～	～	～	～

(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		教務職員	助教 助手	講師	助教授	教授	教授
人員 (割合)	511	4 (0.8%)	144 (28.2%)	40 (7.8%)	152 (29.7%)	171 (33.5%)	該当者なし (0.0%)
年齢(最高～最低)		51～40	61～29	62～29	64～33	64～43	～
所定内給与年額(最高～最低)		4,279～ 3,924	5,662～ 3,540	6,567～ 3,801	6,996～ 4,084	9,521～ 5,656	～
年間給与額(最高～最低)		5,807～ 5,407	7,635～ 4,740	9,053～ 5,222	9,681～ 5,662	13,279～ 7,969	～

(医療職員(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	看護師長 副看護師長	副看護部長 看護部長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	244	該当者なし (0.0%)	169 (69.3%)	48 (19.7%)	23 (9.4%)	3 (1.2%)	該当者なし (0.0%)	1 (0.4%)
年齢(最高～最低)		～	55～23	55～31	59～40	56～49	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	4,411～ 2,323	4,913～ 3,107	5,059～ 4,002	5,225～ 5,132	～	～
年間給与額(最高～最低)		～	6,120～ 3,176	6,818～ 4,348	7,138～ 5,550	7,441～ 7,285	～	～

注:各級における人員が2人以下の級については、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

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)	% 65.7	% 68.0	% 66.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.3	% 32.0	% 33.1
	最高～最低	% 46.6～31.9	% 38.0～29.2	% 42.3～30.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.0	% 68.5	% 67.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.0	% 31.5	% 32.7
	最高～最低	% 38.1～30.9	% 36.8～28.0	% 36.4～30.3

(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)	% 64.8	% 66.6	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 33.4	% 34.2
	最高～最低	% 47.3～31.6	% 45.2～28.8	% 46.2～30.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.1	% 68.5	% 67.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.9	% 31.5	% 32.6
	最高～最低	% 39.6～31.2	% 38.8～28.2	% 39.2～29.9

(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)	% 62.1	% 64.2	% 63.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.9	% 35.8	% 36.8
	最高～最低	% 38.1～37.6	% 36.8～33.6	% 37.4～35.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.6	% 67.6	% 66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.4	% 32.4	% 33.4
	最高～最低	% 38.1～31.5	% 36.8～28.8	% 37.4～30.5

:

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))
対他の国立大学法人等

82.1
94.3

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

92.4

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))
対他の国立大学法人等

93.1
97.1

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 82.1	
	参考	地域勘案 87.9 学歴勘案 82.3 地域・学歴勘案 87.7
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 37.5% (国からの財政支出額 10,978百万円、支出予算の総額 29,296百万円：平成19年度予算) 【検証結果】 給与制度は国家公務員の給与水準等を考慮して決定していることや、指数の状況も妥当な範囲に収まっていること等から、適切な給与水準となっているものと考えられる。	
講ずる措置	国家公務員の給与水準等を考慮しつつ、中期目標等に掲げる人事の適正化に関する目標等を踏まえ、今後も引き続き人件費削減に取り組む。	

○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 90.3 学歴勘案 92.6 地域・学歴勘案 89.4
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 37.5% (国からの財政支出額 10,978百万円、支出予算の総額 29,296百万円：平成19年度予算) 【検証結果】 給与制度は国家公務員の給与水準等を考慮して決定していることや、指数の状況も妥当な範囲に収まっていること等から、適切な給与水準となっているものと考えられる。	
講ずる措置	国家公務員の給与水準等を考慮しつつ、中期目標等に掲げる人事の適正化に関する目標等を踏まえ、今後も引き続き人件費削減に取り組む。	

○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 92.3

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 9,988,317	千円 10,103,682	千円 △ 115,365	(%) (△1.1)	千円 △ 616,948	(%) (△5.8)
退職手当支給額 (B)	千円 1,514,651	千円 813,520	千円 701,131	(%) (86.2)	千円 974,167	(%) (180.2)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,259,864	千円 1,876,471	千円 383,393	(%) (20.4)	千円 1,188,019	(%) (110.8)
福利厚生費 (D)	千円 1,461,361	千円 1,485,194	千円 △ 23,833	(%) (△1.6)	千円 19,901	(%) (1.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 15,224,193	千円 14,278,867	千円 945,326	(%) (6.6)	千円 1,565,139	(%) (11.5)

注1:「非常勤役職員等給与」においては、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は一致しない。

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、報酬等支給総額及び最広義人件費について

・給与、報酬等支給総額

平成19年度において行った職員削減等人件費削減等の効果により、対前年度比1.1%の減となった。

・最広義人件費

給与、報酬等支給総額は前年度より1.1%減少しているが、退職者数の増加に伴い退職手当支給額が大幅に増加したこと、看護職員の雇用増や外部資金による雇用増等により非常勤役職員等給与が増加したこと等により、全体としては対前年度比6.6%の増となった。

なお、看護職員の雇用増については、平成18年度の診療報酬改定に伴い看護職員の人員配置基準が引き上げられ、新基準を満たす看護師配置に移行する必要が生じたため増員を行ったもので、附属病院の看護体制の充実や診療収入増に寄与している。

②人件費削減の取組の状況について

i) 中期目標において、「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)及び「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、人件費削減に取り組んでいる。

ii) 上記のことを踏まえ、中期計画において平成21年度までに平成17年度比4%の人件費削減(毎年概ね1%)を図ることとしている。

iii) 本学における総人件費改革の取組状況は下表のとおりであり、平成19年度において△6.3%の人件費削減率(補正值)となっている。

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)	10,586,173	10,103,682	9,988,317
人件費削減率 (%)		△ 4.6	△ 5.6
人件費削減率(補正值) (%)		△ 4.6	△ 6.3

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。