

国立大学法人弘前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20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（ボーナス）において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果を勘案し、当該役員の職務の実績等に応じてその額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

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	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20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 19,302	千円 13,704	千円 5,547	千円 51 (寒冷地手当)			
理事A	千円 13,237	千円 9,360	千円 3,788	千円 89 (寒冷地手当)			
理事B	千円 12,887	千円 8,736	千円 3,536	千円 564 (単身赴任手当) 51 (寒冷地手当)		3月31日	
理事C	千円 13,237	千円 9,360	千円 3,788	千円 89 (寒冷地手当)			
理事D	千円 13,261	千円 9,360	千円 3,788	千円 24 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)			
理事E	千円 11,360	千円 7,848	千円 3,176	千円 247 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)			

監事A (非常勤)	千円 3,210	千円 3,210	千円	千円 ()	4月1日		
監事B (非常勤)	千円 450	千円 450	千円	千円 ()			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「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。

3 役員退職手当の支給状況(平成 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	千円	年	月			該当者なし	
監事A	千円 1,776	年 2	月 0	平成20年 3月31日	-	増額又は減額の実績無し 理由:特に増額又は減額とする 必要はないと法人の長が判 断した。	

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「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。

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

総人件費削減計画を作成し、年度ごとに検証を行いつつ、予算の範囲内での管理運営を行っている。

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

国家公務員の給与を参考とし、本学の実情を踏まえたうえで適正となるよう給与水準を決定。

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

教員業績評価及び人事評価に基づき、当該評価の結果を勤勉手当（賞与）の成績率（支給率）の決定に反映させる。

〔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月期及び12月期にそれぞれ在職する職員に対して、教員業績評価及び人事評価に基づき、勤勉手当の成績率を決定することとしている。
昇給	1月から12月までの期間を良好な成績で勤務した職員について、3号俸（特定職員は2号俸、55歳以上の職員は1号俸）上位の号俸に昇給させることができる。 また、同期間を特に良好な成績で勤務した職員及び顕著な功績を挙げた職員について、上記による号俸よりも上位の号俸に昇給させることができる。
昇（降）格	勤務成績が優秀で、かつ本学が定める基準を満たす職員の能力等を総合的に判断し、上位の級に決定することができる。勤務成績等が不良な場合は、下位の級に決定することができる。

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

1. 地域手当の支給割合について、国家公務員に準じて改定を行った。
2. 俸給の特別調整額の指定対象職種を見直しを行った。
3. 勤勉手当について、教員業績評価及び人事評価に基づき、当該評価の結果を勤勉手当（賞与）の成績率（支給率）の決定に反映させる。

2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成20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	1,413	43.4	6,630	4,809	28	1,821
事務・技術	264	38.8	5,106	3,757	37	1,349
教育職種 (大学教員)	598	48.4	8,493	6,103	20	2,390
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	384	38.6	4,963	3,633	32	1,330
技能・労務職種	13	53.2	5,411	3,946	39	1,465
教育職種 (附属義務教育学校教員)	56	40.7	6,561	4,825	29	1,736
教育職種 (附属高校教員)	23	42.6	7,172	5,276	24	1,896
医療職種 (病院医療技術職員)	74	44.0	5,676	4,136	34	1,540
指定職種	1					

非常勤職員	112	38.9	3,685	3,253	25	432
事務・技術	21	52.2	3,720	2,741	40	979
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	62	33.5	3,643	3,643	16	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	15	51.3	3,845	2,838	48	1,007
医療職種 (病院医療技術職員)	11	29.0	3,395	2,552	21	843
研究機関研究員	3	32.5	4,584	3,431	16	1,153

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：常勤職員の指定職種については、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：「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

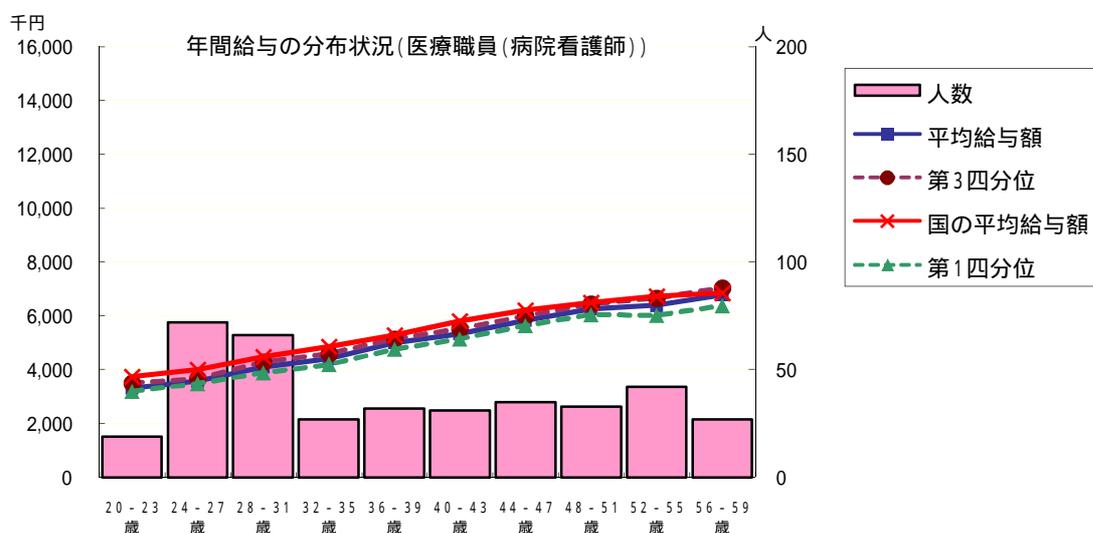
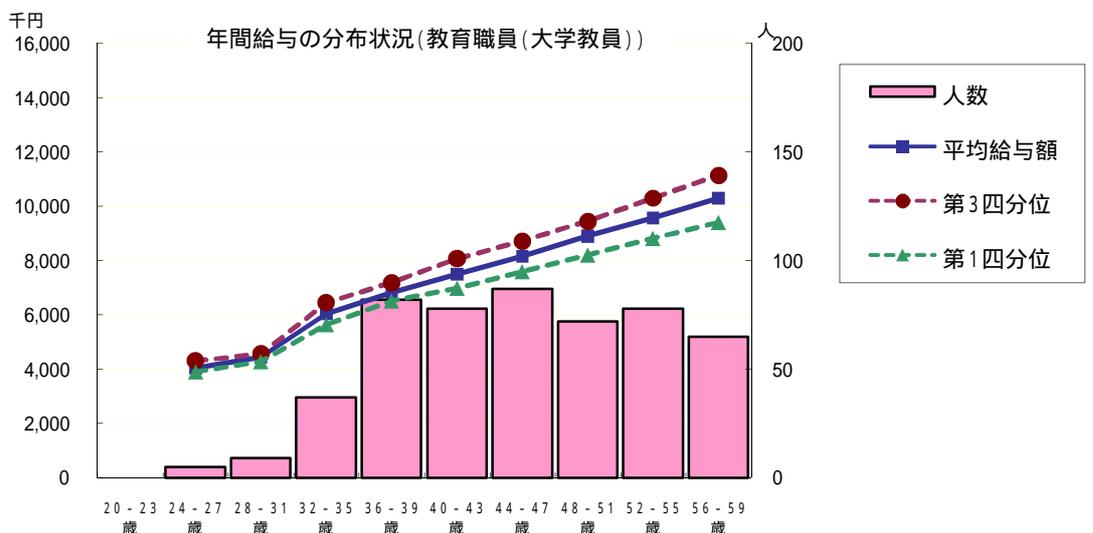
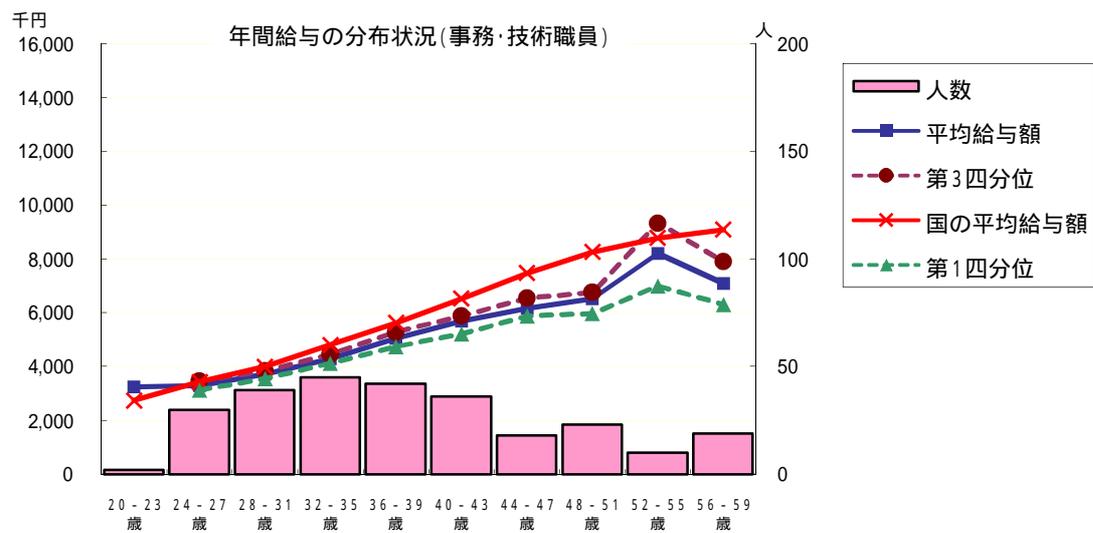
「技能・労務職種」とは、自動車運転手、看護助手等の業務を行う職種を示す。

「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。

「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：「在外職員」、「再任用職員」及び「任期付職員」の区分は、該当者がいないため、表の記載を省略した。

年間給与の分布状況(事務・技術職員/教育職員(大学教員)/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、まで同じ。)



注： 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。
 ・事務・技術職員の20 - 23歳の年齢階層の該当者は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1・第3分位折れ線を記載していない。

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・部長	2	56.0	-	-	-
・課長	21	50.8	7,038	7,882	8,554
・課長補佐	24	50.5	5,983	6,492	6,883
・係長	82	43.6	5,219	5,632	6,036
・主任	37	36.0	4,317	4,606	4,689
・係員	98	30.2	3,357	3,735	3,984

(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	213	56.2	9,688	10,342	11,019
・准教授	191	47.4	7,542	8,107	8,730
・講師	77	44.9	7,051	7,530	8,103
・助教	105	39.0	6,228	6,488	6,918
・助手	12	31.3	3,780	4,558	4,571

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・看護部長	1	-	-	-	-
・副看護部長	3	54.8	-	7,121	-
・看護師長	23	53.6	6,639	6,858	7,044
・副看護師長	56	48.8	5,848	6,145	6,478
・看護師	301	35.4	3,662	4,525	5,349

・課長には同相当職である「室長」及び「事務長」を、課長補佐には同相当職である「室長補佐」及び「事務長補佐」を、係長には同相当職である「技術専門職員」を含む。

・部長及び看護部長の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

・代表的職位の「部長」、「看護部長」及び「副看護部長」の該当者は4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、第1・第3分位の値を記載していない。

職級別在職状況等(平成21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))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		一般職員	主任 一般職員	係長 主任	課長補佐 係長	課長 課長補佐	課長	部長
人員 (割合)	264人	38人 (14.4%)	90人 (34.1%)	83人 (31.4%)	28人 (10.6%)	17人 (6.4%)	7人 (2.7%)	1人 (0.4%)
年齢(最高 ~最低)		29~22歳	42~26歳	59~35歳	59~39歳	59~40歳	59~50歳	~歳
所定内給 与年額(最高-最低)		2,717~ 2,138千円	3,707~ 2,538千円	5,146~ 3,175千円	5,411~ 3,975千円	6,747~ 4,478千円	8,115~ 6,051千円	~千円
年間給与 額(最高-最低)		3,599~ 2,910千円	4,965~ 3,454千円	6,943~ 4,371千円	7,392~ 5,503千円	8,906~ 6,253千円	10,825~ 8,270千円	~千円

区分		8級	9級	10級
標準的な職位		部長	別に定める	別に定める
人員 (割合)		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)		~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

(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	別に定める
人員 (割合)	598人	5人 (0.8%)	112人 (18.7%)	78人 (13.0%)	190人 (31.8%)	213人 (35.6%)	該当者なし (0.0%)
年齢(最高 ~最低)		33~27歳	64~26歳	61~31歳	64~33歳	64~41歳	~歳
所定内給 与年額(最高-最低)		3,428~ 2,733千円	5,870~ 2,867千円	6,633~ 3,778千円	7,086~ 4,351千円	9,871~ 5,599千円	~千円
年間給与 額(最高-最低)		4,567~ 3,719千円	7,650~ 3,906千円	9,124~ 5,236千円	9,759~ 6,020千円	13,812~ 7,728千円	~千円

(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	副看護部長 看護師長	看護部長 副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	384人	該当者なし (0.0%)	301人 (78.4%)	57人 (14.8%)	22人 (5.7%)	3人 (0.8%)	1人 (0.3%)	該当者なし (0.0%)
年齢(最高 ~最低)		~	58~22 歳	58~38 歳	58~47 歳	58~48 歳	~	~
所定内給 与年額(最高 ~最低)		~	4,810~ 2,273 千円	5,260~ 3,687 千円	5,257~ 4,354 千円	5,492~ 4,734 千円	~	~
年間給与 額(最高 ~最低)		~	6,611~ 3,093 千円	7,273~ 5,122 千円	7,315~ 6,145 千円	7,636~ 6,690 千円	~	~

注：事務・技術職員の表中の7級及び医療職員（病院看護師）の表中の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。

注：「標準的な職位」欄中「別に定める」としている職位については、平成20年4月1日現在、特に定めていない。

賞与(平成20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)	% 65.9	% 68.2	% 67.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.1	% 31.8	% 32.9
	最高~最低	% 42.9~32.0	% 39.2~29.4	% 40.9~30.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.8	% 68.2	% 67.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.2	% 31.8	% 32.9
	最高~最低	% 37.1~31.4	% 34.0~28.9	% 35.5~30.3

(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)	% 62.6	% 65.6	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.4	% 34.4	% 35.9
	最高~最低	% 46.8~32.6	% 42.4~29.8	% 43.0~31.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.9	% 68.1	% 67.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.1	% 31.9	% 32.9
	最高~最低	% 37.1~31.4	% 34.0~28.4	% 35.5~30.4

(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)	65.7	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	37.1～31.8	34.0～28.9	35.5～30.3

・医療職員(病院看護師)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。

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)

对国家公務員(行政職(一))

87.1

対他の国立大学法人等

97.6

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

94.1

(医療職員(病院看護師))

对国家公務員(医療職(三))

93.1

対他の国立大学法人等

95.6

注1：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 87.1	
	参考	地域勘案 93.6
		学歴勘案 87.8
	地域・学歴勘案 93.6	
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 39.0% (国からの財政支出額 13,484百万円、支出予算の総額 34,505百万円：平成20年度予算)	
	【検証結果】 国からの財政支出額 平成19年度15,147百万円に対し、平成20年度は13,484百万円と1,663百万円の減となっているが、これは運営費交付金が467百万円、施設整備繰越額が1,083百万円の減額がなされているからである。 給与水準は、対国家公務員指数が87.1であり、また、在勤地域・学歴を勘案した参考指数も87.8～93.6であるため、適正であると思われる。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成19年度決算)	
講ずる措置	今後も給与水準を適正なものとするため、役職員の給与水準を見直す等必要な措置を講ずる。	

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 94.0
		学歴勘案 91.7
	地域・学歴勘案 91.8	
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 39.0% (国からの財政支出額 13,484百万円、支出予算の総額 34,505百万円：平成20年度予算)	
	【検証結果】 国からの財政支出額 平成19年度15,147百万円に対し、平成20年度は13,484百万円と1,663百万円の減となっているが、これは運営費交付金が467百万円、施設整備繰越額が1,083百万円の減額がなされているからである。 給与水準は、対国家公務員指数が93.1であり、また、在勤地域・学歴を勘案した参考指数も91.7～94.0であるため、適正であると思われる。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成19年度決算)	
講ずる措置	今後も給与水準を適正なものとするため、役職員の給与水準を見直す等必要な措置を講ずる。	

教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 92.1

(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20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。

総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19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 10,981,165	千円 11,161,833	千円 (%) 180,668 (1.6)	千円 (%) 613,375 (5.3)
退職手当支給額 (B)	千円 1,282,732	千円 1,635,467	千円 (%) 352,735 (21.6)	千円 (%) 191,888 (17.6)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,492,254	千円 1,397,385	千円 (%) 94,869 (6.8)	千円 (%) 31,316 (2.1)
福利厚生費 (D)	千円 1,491,992	千円 1,536,193	千円 (%) 44,201 (2.9)	千円 (%) 99,235 (6.2)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 15,248,143	千円 15,730,878	千円 (%) 482,735 (3.1)	千円 (%) 489,406 (3.1)

総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」については、対前年度比1.6%の減少となるが、教職員の定年退職者等の後任者の昇任を抑制する等によるものと考えられる。
- ・「退職手当支給額」については、対前年度比21.6%の減少となるが、退職者の人数が前年比で77.2%に減少したことによるものと考えられる。
- ・「最広義人件費」については、対前年度比3.1%の減少となるが、これは「給与、報酬等支給総額」及び「退職手当支給額」の減少によるもののほか、非常勤職員数の増員に伴う「非常勤役職員等給与」の増加等によるものと考えられる。

）中期目標の人事の適正化に関する目標として、「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、人件費の削減を行うこととする。

）中期計画の教職員の人事の適正化に関する目標として、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こととする。

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	12,053,904	11,544,281	11,161,833	10,981,165
人件費削減率 (%)		4.2	7.4	8.9
人件費削減率(補正值) (%)		4.2	8.1	9.6

- ・「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年度の行政職（一）職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%である。
- ・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。