

国立大学法人旭川医科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20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

国立大学法人評価委員会の業績評価の結果や本学の経営状況、また、当該役員の担当業務における業績・貢献度を総合的に勘案し、本学経営協議会の議を経たうえで、役員給与規程に定める当該役員の期末特別手当の額を増額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

・通勤手当

定期券による通勤手当額の算定について、1箇月定期券での算定から6箇月以内の定期券での算定とした。また、自動車等通勤で月の通勤所要回数が10回に満たない者については、人事院規則に準じ、通常支給額の5割支給とした。

理事

法人の長の改定内容と同じ。

理事(非常勤)

改定なし。

監事

・給与

給与の体系を年俸制から月額制へと変更した。

・通勤手当

法人の長の改訂内容と同じ。

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 16,887	千円 11,928	千円 4,828	千円 131 (寒冷地手当)			
A理事	千円 14,282	千円 10,116	千円 4,094	千円 72 (寒冷地手当)			
B理事	千円 14,738	千円 10,116	千円 4,094	千円 131 (寒冷地手当) 348 (単身赴任手当) 49 (通勤手当)			
C理事	千円 12,728	千円 8,702	千円 3,198	千円 72 (寒冷地手当) 756 (単身赴任手当)	4月2日		※
D理事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 ()	千円			
A監事	千円 9,621	千円 7,476	千円 2,014	千円 131 (寒冷地手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円 ()	千円			

注:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成20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	
監事	千円 393	年 月	9 H20.3.31	1	在職期間中の業務運営等に関する評価について、本学経営協議会において審議した結果、業績勘案率の増減を行わないこととした。	

注:監事については、20年度に退職手当の支払いが行われているため今回掲載するものである。

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

業務の効率化や職員の適性配置等により人件費を抑制し、人件費支出を運営費交付金の範囲内で行うことを基本とする。

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

社会一般の情勢に適合したものとするために、一般職の国家公務員の給与水準を考慮し、これに準じた給与水準を基本とする。

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

普通昇給、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
基本給月額 (普通昇給)	昇給前1年間の勤務成績に応じ、0～8号俸の5段階の昇給区分により昇給させる。
基本給月額 (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た級へ昇格させることができる。
勤勉手当 (査定分)	基準日(6月1日・12月1日)以前6箇月以内の期間における、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。

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

1. 勤勉手当

・成績率を年間で0.50月分引き上げた。(6月期0.025月分、12月期0.025月分)

2. 非常勤職員の期末手当に係る在職期間割合

・非常勤職員の6月期の期末手当の在職期間割合について、在職期間100%であっても100分の80の割合としていたが、在職期間100%の場合は100分の100とした。

3. 勤務1時間当たりの給与額の算出

・勤務1時間当たりの給与額の算出について、寒冷地手当支給額の扶養親族に係る部分について除外していたが、扶養親族に係る部分を含めて算出することとした。

4. 通勤手当

・定期券による通勤手当額の算定について、1箇月定期券での算定から6箇月以内の定期券での算定とした。また、自動車等通勤で月の通勤所要回数が10回に満たない者については、人事院規則に準じ、通常支給額の5割支給とした。

2 職員給与の支給状況

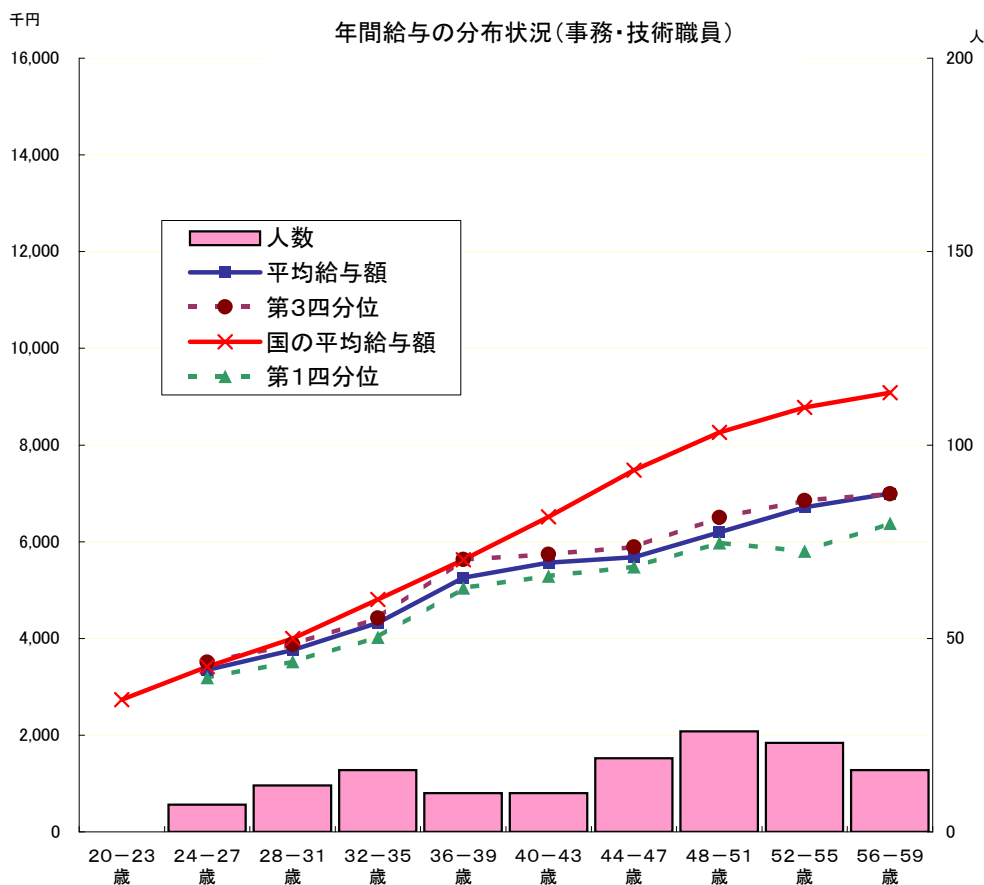
① 職種別支給状況

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	752	40.9	5,963	4,361	26	1,602
事務・技術	139	44.8	5,648	4,129	28	1,519
教育職種 (大学教員)	217	46.6	8,144	5,930	23	2,214
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	330	34.3	4,651	3,422	27	1,229
技能・労務職種	11	53.6	5,409	3,984	20	1,425
医療職種 (病院医療技術職員)	54	45.9	6,142	4,469	26	1,673
その他医療職種 (看護師)	1					
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
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					
再任用職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
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					
非常勤職員	46	36.5	4,238	3,109	37	1,129
事務・技術	6	40.3	2,960	2,155	53	805
教育職種 (大学教員)	9	39.6	7,038	5,235	26	1,803
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	8	47.1	4,705	3,375	34	1,330
技能・労務職種	8	30.5	3,176	2,351	35	825
医療職種 (病院医療技術職員)	15	30.6	3,385	2,475	40	910

注1: 常勤職員のその他医療職種(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があることから、平均年齢以下の項目については記載しない。

注2: 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。

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。]



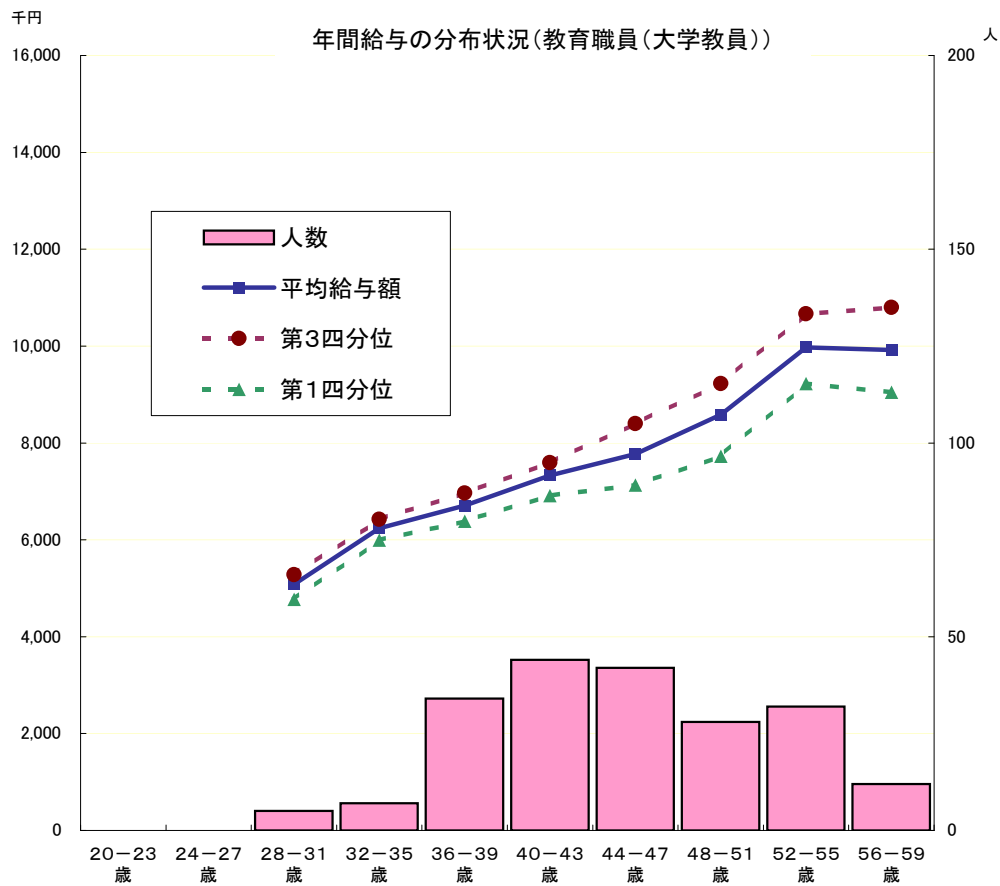
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・部長	2	55.0			
・課長	4	55.8		8,518	
・課長補佐	14	53.9	6,500	6,720	6,937
・係長	53	48.7	5,741	6,127	6,439
・主任	44	42.3	4,373	5,013	5,539
・係員	22	31.7	3,448	3,923	3,971

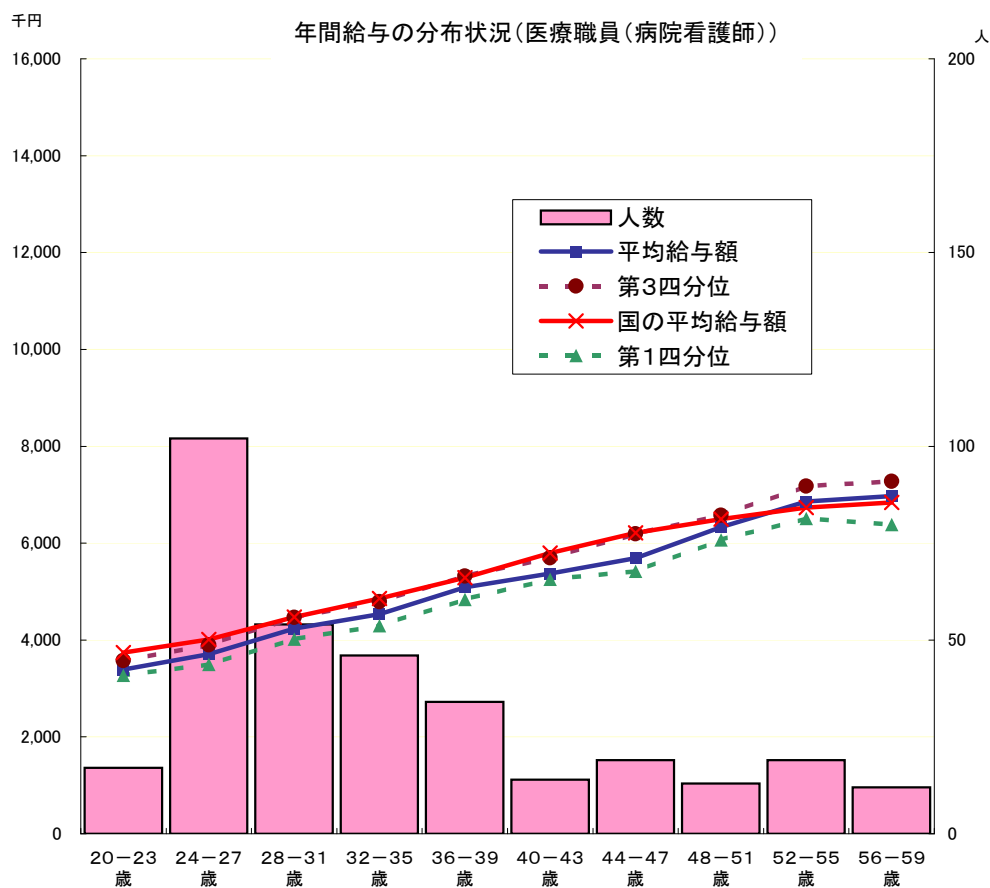
注1:部長の該当者は2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与の平均額は表示していない。

注2:課長の該当者は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、年間給与の第1・第3分位については表示していない。



(教育職員(大学教員等))

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					
・教授	49	55.1	9,897	10,558	11,058
・准教授	41	50.3	8,112	8,590	9,148
・講師	40	44.9	7,361	7,744	8,213
・助教	87	41.0	6,380	6,699	7,165



(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		
			第1四分位	第3四分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・看護部長	1				
・副看護部長	5	56.9	7,022	7,232	7,513
・看護師長	23	50.2	6,414	6,700	7,180
・副看護師長	49	42.1	5,020	5,542	6,157
・看護師	252	30.8	3,663	4,185	4,605

注1:看護部長の該当者は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、「人員」以外は表示していない。

注2:「看護師」には看護師相当職である「助産師」を含む。

③ 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))

(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	係員主任	主任係長	係長 課長補佐	課長補佐 課長
人員 (割合)	139	10 (7.2%)	33 (23.7%)	73 (52.5%)	13 (9.4%)	6 (4.3%)
年齢(最高～最低)		28～24	54～28	59～35	59～49	59～56
所定内給与年額(最高～最低)		2,845～ 2,316	4,129～ 2,489	5,084～ 3,010	5,165～ 4,490	6,122～ 4,750
年間給与額(最高～最低)		3,735～ 3,160	5,511～ 3,385	6,967～ 4,163	7,213～ 6,326	8,272～ 6,752

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	部長	局長 部長	局長	局長
人員 (割合)		2 (1.4%)	2 (1.4%)	該当者なし	該当者なし	該当者なし
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:6級,7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。

(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			助教	講師	准教授	教授
人員 (割合)	217	該当者なし	87 (40.1%)	40 (18.4%)	41 (18.9%)	49 (22.6%)
年齢(最高～最低)		～	57～30	60～35	63～36	63～41
所定内給与年額(最高～最低)		～	5,987～ 3,321	6,640～ 4,670	7,076～ 5,043	9,645～ 5,753
年間給与額(最高～最低)		～	7,942～ 4,574	9,157～ 6,343	9,766～ 7,062	13,582～ 8,211

(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	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)	330	該当者なし	252 (76.4%)	49 (14.8%)	23 (7.0%)	5 (1.5%)	該当者なし	1 (0.3%)
年齢(最高～最低)		～	59～22	57～30	59～36	59～53	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	4,710～ 2,309	5,130～ 3,057	5,363～ 3,672	5,317～ 4,875	～	～
年間給与額(最高～最低)		～	6,510～ 3,149	7,031～ 4,230	7,519～ 5,150	7,552～ 6,926	～	～

注:7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。

④ 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)	% 62.5	% 65.4	% 64
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.5	34.6	36
	最高～最低	42.9～32.8	39.1～30.5	40.9～32.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.2	% 68.6	% 67
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.8	31.4	33
	最高～最低	39.9～31.6	36.8～21.7	35.5～27.5

(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)	% 55.9	% 58.9	% 57.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.1	41.1	42.6
	最高～最低	49.4～34.5	46.4～31.6	47.8～33.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.1	% 68.1	% 66.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.9	31.9	33.3
	最高～最低	39.9～31.8	36.8～28.9	38.3～30.3

(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)	% 64.6	% 67.1	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.4	32.9	34.1
	最高～最低	39.9～31.3	36.8～28.8	38.3～30.3

注:医療職員(病院看護師)の管理職員について、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が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))	80.2
対他の国立大学法人等	93.9

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	92.7
------------	------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	94.7
対他の国立大学法人等	98.4

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 80.2	
	参考	地域勘案 86.0 学歴勘案 81.5 地域・学歴勘案 86.3
給与水準の適切性	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 28.36% 国からの財政支出額 6,599,322,000円 支出予算の総額 23,270,348,000円 (平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は28.36%となっており、累積欠損額もないことから、給与水準については適切であると考ええる。</p>	
講ずる措置	引き続き現在の給与水準の維持に努める。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 94.7	
	参考	地域勘案 94.3 学歴勘案 95.0 地域・学歴勘案 95.0
給与水準の適切性	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 28.36% 国からの財政支出額 6,599,322,000円 支出予算の総額 23,270,348,000円 (平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は28.36%となっており、累積欠損額もないことから、給与水準については適切であると考ええる。</p>	
講ずる措置	引き続き現在の給与水準の維持に努める。	

○教育職員(大学教員)

項目	内容	
指数の状況	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 90.4	

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。

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度) 千円	前年度 (平成19年度) 千円	比較増△減 千円 (%)	中期目標期間開始時(平成 16年度)からの増△減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	5,637,095	5,709,354	△72,259 (△1.3)	△272,299 (△4.6)
退職手当支給額 (B)	522,346	557,888	△35,542 (△6.4)	149,471 (40.1)
非常勤役職員等給与 (C)	2,121,353	1,685,065	436,288 (25.9)	1,181,912 (125.8)
福利厚生費 (D)	922,900	889,435	33,465 (3.8)	85,761 (10.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	9,203,694	8,841,742	361,952 (4.1)	1,144,845 (14.2)

総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」の増減要因
 - ① 定年退職者不補充による給与等の減少
- ・「最広義人件費」の増減要因
 - ① 看護師の増員に伴う、給与等の増加
 - ② 外部資金による非常勤教員の増加に伴う、給与等の増加
 - ③ 研修医増加に伴う、給与等の増加
- ・人件費削減の取り組み状況
 - ① 中期計画
「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、人件費削減の取り組みを行う。
 - ② 中期目標
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%の人件費削減を図る。
 - ③ 取り組み状況
事務系職員の定年退職による欠員の不補充、教員の空き定員の採用保留・配置の見直し等により、人件費削減に取り組んでいる。

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	平成20年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	6,151,697	5,822,314	5,709,354	5,637,095
人件費削減率 (%)		△5.4	△7.2	△8.4
人件費削減率(補正值) (%)		△5.4	△7.9	△9.1

注1:

「人件費削減率(補正率)」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。

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