

国立大学法人佐賀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

当大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、「役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、学長が国立大学法人佐賀大学経営協議会に諮った上で、その額の100分の10の範囲内で、これを増額し、又は減額することができる。」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 17,892	千円 12,792	千円 5,100	千円 ()			
A 理事	千円 14,149	千円 10,116	千円 4,033	千円 ()	4月1日		
B 理事	千円 7,080	千円 5,058	千円 1,955	千円 67 (通勤手当)		9月30日	
C 理事	千円 14,173	千円 10,116	千円 4,033	千円 24 (通勤手当)			
D 理事	千円 14,198	千円 10,116	千円 4,033	千円 49 (通勤手当)			
E 理事	千円 5,806	千円 3,924	千円 1,665	千円 156 61 (広域通勤手当 (通勤手当))	10月1日		
F 理事 (非常勤)	千円 1,110	千円 1,110	千円 ()	千円 ()			
G 理事 (非常勤)	千円 969	千円 930	千円 ()	千円 39 (通勤手当)			
A 監事	千円 12,243	千円 8,736	千円 3,483	千円 24 (通勤手当)		3月31日	
B 監事 (非常勤)	千円 2,094	千円 2,070	千円 ()	千円 24 (通勤手当)		3月31日	

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 役員の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
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 4,368	年 月 4 0	3月31日	-	国立大学法人佐賀大学役員退職手当規程第2条第1項を適用し支給した。	
A 監事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	

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

当法人の教育、研究及び地域・国際貢献活動等の目的に沿った総合的な人員計画並びに中期目標、中期計画に掲げる総人件費改革の実行計画を基に、当法人において決定された当初予算の範囲内で適正かつ効率的な人件費管理を行う。

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

国家公務員の給与制度並びに毎年的人事院勧告を参考とし、対応する職種毎に給与水準を決定する。

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

職員の勤務成績等に応じて、現に受けている給与の昇給・昇格・降格及び賞与時期(6月、12月)における支給割合の増減を行っている。

〔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)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。 (国家公務員の給与制度に準拠)
昇給	昇給日(毎年1月1日)前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ昇給号俸数を決定する。 具体的には、1年間良好な成績で勤務した者を、4号俸上位の号俸に昇給させることを基準として、勤務成績に応じ昇給号俸数を加減させることにより昇給号俸数を決定する。 ただし、平成21年度までは、これらの昇給号俸数を経過的に1号俸抑制させる。 (国家公務員の給与制度に準拠)
昇格・降格	昇格：特に勤務成績が優秀で、かつ大学が定める必要経年数を有している者は上位の職務の級に決定することが出来る。 (国家公務員の給与制度に準拠) 降格：勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することが出来る。 (国家公務員の給与制度に準拠)

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

- 国家公務員の給与制度を参考とし、以下の改正を行った。
- 平成19年4月から、月例給の水準を平均0.35%引き上げた。
給与表：初任給を中心に若年層に限定した改定(役員報酬、中高年齢層は据え置き)
扶養手当：子等に係る支給月額を500円引上げ(6,000円→6,500円)
 - 平成19年度から、期末・勤勉手当(ボーナス)の年間支給率を0.05月分引き上げた。
(平均年間支給月数：4.45月分→4.5月分)

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	1,341	44.2	6,873	4,964	67	1,909
事務・技術	307	45.0	5,747	4,172	73	1,575
教育職種 (大学教員)	603	47.8	8,587	6,160	77	2,427
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	277	35.2	4,740	3,469	38	1,271
技能・労務職種	29	49.2	5,284	3,855	79	1,429
教育職種 (附属高校教員)	23	45.0	7,582	5,539	56	2,043
教育職種 (附属義務教育学校教員)	41	40.1	6,545	4,813	75	1,732
医療職種 (病院医療技術職員)	58	44.9	5,963	4,321	56	1,642
その他医療職種 (看護師)	3	48.8	6,579	4,767	71	1,812

在外職員	該当者なし					
------	-------	--	--	--	--	--

任期付職員	該当者なし					
事務・技術						
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						

再任用職員	4	61.0	5,847	4,257	66	1,590
事務・技術	4	61.0	5,847	4,257	66	1,590
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	人	歳	千円	千円	千円	千円
	75	32.2	3,523	2,825	42	698
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	15	51.0	3,488	2,599	68	889
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	54	26.4	3,412	2,752	33	660
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
寄附講座教員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					

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」とは、調理師、自動車運転手、用務員等の技能・労務的業務に従事する職種を示す。

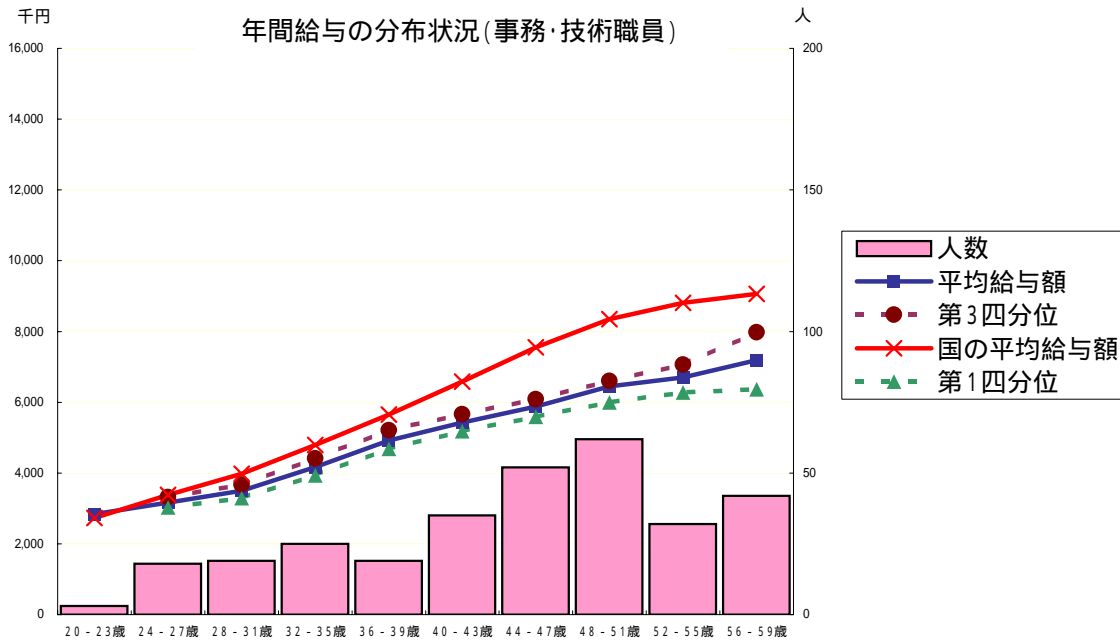
注3：「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含む。

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：「寄附講座教員」とは、任期付で特定の教育研究に従事する職種を示し、給与体系は教育職種(大学教員)を基準に算定した本給、諸手当、賞与及び退職手当を合算した任期内総収入を当該月数で除した額を月給として支給している。

注6：非常勤職員の教育職種(大学教員)、技能・労務職種、医療職種(病院医療技術職員)及び寄附講座教員については、各々該当者が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、人数以外は記載していない。

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。

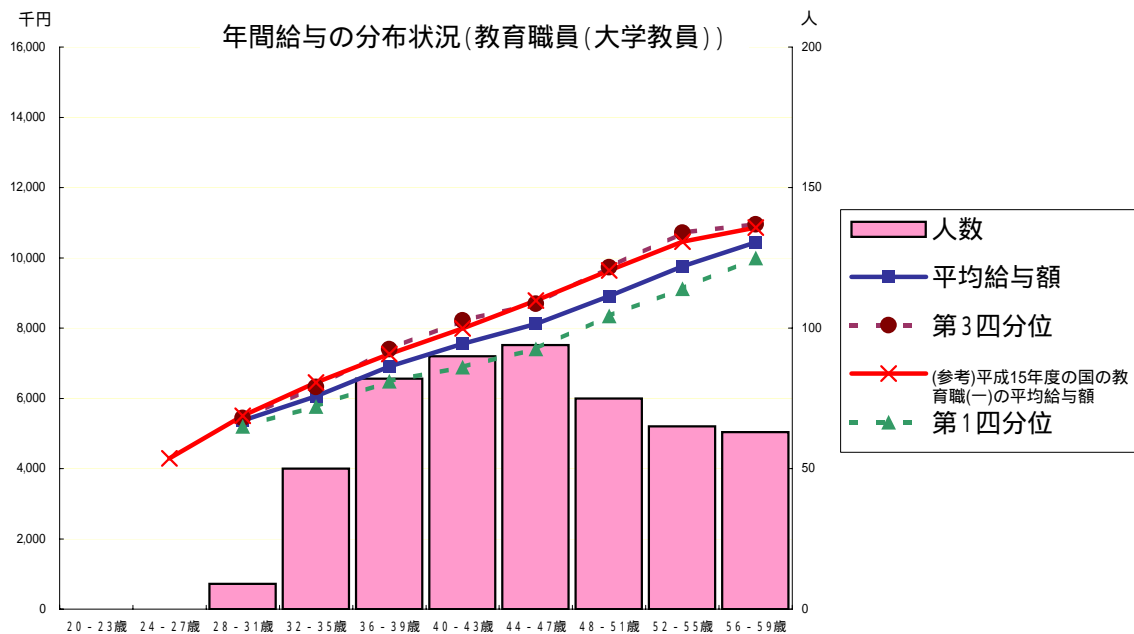
注2: 年齢20~23歳の該当者は3人のため, 当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから, 第1・第3分位折れ線については表示していない。

(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		第1分位	第3分位
		人	歳	千円	千円	千円	千円
代表的 職位	部長	3	55.8		9,874		
	課長	17	54.9	7,771	8,143	8,569	
	課長補佐	21	54.8	6,779	6,970	7,202	
	係長	149	48.8	5,726	6,114	6,427	
	主任	68	42.3	4,585	5,126	5,590	
	係員	49	29.1	3,126	3,424	3,652	

注1: 「課長」には課長相当職である「事務長」, 「課長補佐」には課長補佐相当職である「事務長補佐」及び「技術専門員」, 「係長」には係長相当職である「技術専門職員」を含む。

注2: 部長の該当者は3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, 第1・第3分位は記載していない。

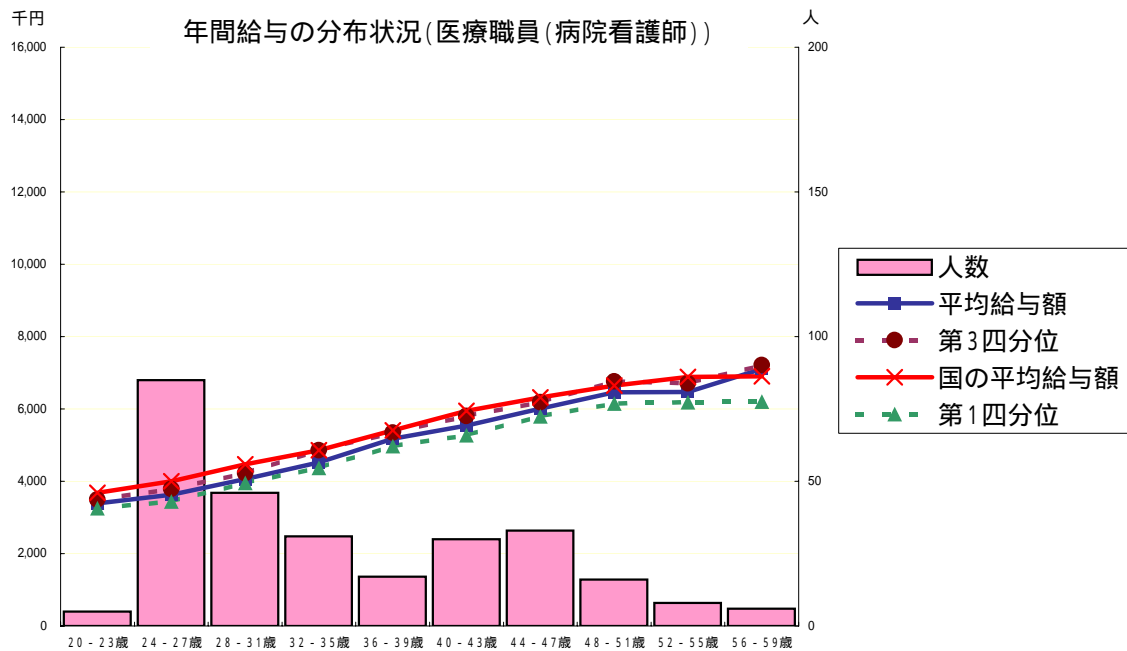


注： の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 まで同じ。

(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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
代表的 職位	教授	228	56.4	9,798	10,394	10,992
	准教授	196	44.8	7,590	8,053	8,632
	講師	53	42.7	6,725	7,256	7,856
	助教	116	38.6	6,012	6,386	6,829
	助手	3	46.5		6,594	
教務員	7	42.8	4,722	5,484	6,011	

注：助手の該当者は3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、第1・第3分位は記載していない。



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。

(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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
代表的 職位	看護部長	1				
	副看護部長	3	51.2		7,009	
	看護師長	20	46.9	5,980	6,286	6,765
	副看護師長	42	43.5	5,397	5,797	6,334
	看護師	211	32.1	3,620	4,279	4,859

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、「平均年齢」以下の事項について記載していない。

注2：副看護部長の該当者は3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、第1・第3分位は記載していない。

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		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
人員 (割合)	人 307	人 28 (9.1%)	人 35 (11.4%)	人 178 (58.0%)	人 37 (12.1%)	人 17 (5.5%)
年齢(最高 ~最低)		歳 31 ~ 23	歳 43 ~ 28	歳 59 ~ 35	歳 59 ~ 48	歳 59 ~ 45
所定内給 与年額(最高-最低)		千円 2,651 ~ 1,921	千円 3,434 ~ 2,320	千円 5,294 ~ 2,960	千円 5,440 ~ 4,350	千円 6,050 ~ 4,769
年間給与 額(最高-最低)		千円 3,530 ~ 2,645	千円 4,702 ~ 3,191	千円 7,150 ~ 4,133	千円 7,602 ~ 6,165	千円 8,239 ~ 6,704

区分	6級	7級	8級	9級
標準的な職位	課長	部長	局長 部長	局長
人員 (割合)	人 9 (2.9%)	人 3 (1.0%)	人 該当者なし	人 該当者なし
年齢(最高 ~最低)	歳 59 ~ 48	歳 59 ~ 49	歳 ~	歳 ~
所定内給 与年額(最高-最低)	千円 6,551 ~ 6,030	千円 7,479 ~ 6,299	千円 ~	千円 ~
年間給与 額(最高-最低)	千円 8,834 ~ 8,311	千円 10,543 ~ 8,747	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
標準的な職位		教務職員	助教 助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	人 603	人 7 (1.2%)	人 119 (19.7%)	人 55 (9.1%)	人 194 (32.2%)	人 228 (37.8%)
年齢(最高～最低)		歳 54 ～ 33	歳 51 ～ 29	歳 64 ～ 29	歳 64 ～ 33	歳 64 ～ 42
所定内給与年額(最高～最低)		千円 4,709 ～ 3,340	千円 5,645 ～ 3,488	千円 6,372 ～ 3,910	千円 7,052 ～ 4,160	千円 9,530 ～ 5,781
年間給与額(最高～最低)		千円 6,503 ～ 4,600	千円 7,559 ～ 4,857	千円 8,799 ～ 5,376	千円 9,621 ～ 5,713	千円 13,618 ～ 8,242

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		准看護師	看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長
人員 (割合)	人 277	人 該当者なし	人 211 (76.2%)	人 43 (15.5%)	人 19 (6.9%)	人 3 (1.1%)
年齢(最高～最低)		歳 ～	歳 57 ～ 22	歳 55 ～ 29	歳 59 ～ 40	歳 56 ～ 45
所定内給与年額(最高～最低)		千円 ～	千円 4,602 ～ 2,236	千円 4,958 ～ 3,174	千円 4,973 ～ 3,942	千円 5,087 ～ 4,697
年間給与額(最高～最低)		千円 ～	千円 6,307 ～ 3,078	千円 6,884 ～ 4,259	千円 6,925 ～ 5,515	千円 7,211 ～ 6,660

区分	6級	7級
標準的な職位	看護部長	看護部長
人員 (割合)	人 1 (0.4%)	人 該当者なし
年齢(最高～最低)	歳 ～	歳 ～
所定内給与年額(最高～最低)	千円 ～	千円 ～
年間給与額(最高～最低)	千円 ～	千円 ～

注：6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。

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)	% 64.8	% 67.1	% 66.0
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 32.9	% 34.0
	最高～最低	% 46.4～31.8	% 41.9～29.8	% 43.6～30.8
一般職員	一律支給分 (期末相当)	% 66.0	% 68.0	% 67.1
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 34.0	% 32.0	% 32.9
	最高～最低	% 36.7～31.1	% 34.7～29.1	% 34.7～30.1

(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)	% 65.0	% 66.9	% 66.0
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 33.1	% 34.0
	最高～最低	% 46.5～32.1	% 42.9～30.6	% 43.3～31.5
一般職員	一律支給分 (期末相当)	% 66.0	% 67.9	% 67.0
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 34.0	% 32.1	% 33.0
	最高～最低	% 42.8～31.0	% 43.2～29.4	% 43.0～30.3

(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)	% 65.7	% 67.5	% 66.6
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 34.3	% 32.5	% 33.4
	最高～最低	% 36.7～31.4	% 34.7～29.3	% 35.6～30.4

注：医療職種(病院看護師)における管理職員は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)) 80.1

対他の国立大学法人等(事務・技術職員) 93.8

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員)) 94.0

(医療職員(病院看護師))

对国家公務員(医療職(三)) 93.3

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師)) 97.2

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	对国家公務員 80.1								
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>85.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>80.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>85.8</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	85.9		学歴勘案	80.0		地域・学歴勘案
参考	地域勘案	85.9							
	学歴勘案	80.0							
	地域・学歴勘案	85.8							
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	<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 41.7%</p> <p>(国からの財政支出額 12,871,577,893円、 支出予算の総額 30,848,493,951円:平成19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41.7%,对国家公務員の指数は80.1であり、また、累積欠損は無い。 以上のことから、給与は適切な水準と考えられる。</p>								
	<p>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額 0円(平成19年度決算)</p>								
講ずる措置	引き続き、国に準じた給与により、適正な給与水準を維持してまいりたい。								

医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 93.3	
	参考	地域勘案 90.7
		学歴勘案 92.7
地域・学歴勘案 90.5		
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 41.7% (国からの財政支出額 12,871,577,893円、 支出予算の総額 30,848,493,951円:平成19年度予算)	
	【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は41.7%、対国家公務員の指数は93.3であり、また、累積欠損は無い。 以上のことから、給与は適切な水準と考えられる。	
	【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	引き続き、国に準じた給与により、適正な給与水準を維持してまいりたい。	

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

(教育職員(大学教員))

対国家公務員(平成15年度の教育職(一))

93.9

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 11,289,121	千円 11,395,498	千円 (%) 106,377 (0.9)	千円 (%) 125,217 (1.1)
退職手当支給額 (B)	千円 1,070,349	千円 850,516	千円 (%) 219,833 (25.8)	千円 (%) 222,392 (26.2)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,854,288	千円 1,620,779	千円 (%) 233,509 (14.4)	千円 (%) 400,786 (27.6)
福利厚生費 (D)	千円 1,562,459	千円 1,624,207	千円 (%) 61,748 (3.8)	千円 (%) 50,049 (3.1)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 15,776,217	千円 15,491,000	千円 (%) 285,217 (1.8)	千円 (%) 447,912 (2.9)

注：「非常勤役職員等給与」においては、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を含んでいるため、当法人の財務諸表「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」及び「最広義人件費」についての増減要因

「給与, 報酬等支給総額」について、対前年度比 0.9ポイント減となっているが、これは平成18年4月に実施した給与構造改革による本給ベースのダウン及び平成22年1月までの昇給抑制と、退職者の増加並びに定年退職者の後任不補充が主な要因になったものである。

また、「最広義人件費」については、対前年度比 1.8ポイント増となっているが、これは退職手当支給額の増額要因に併せて、医学部附属病院における7:1看護体制の整備に伴う非常勤職員の増員が主な増加要因になったものである。

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

中長期的観点に立った適切な人員(人件費)管理に関する具体的方策として、総人件費改革の実行計画を踏まえた人件費の削減を目指し、当法人の教育、研究及び地域・国際貢献活動等の目的に沿った組織の改編等を見据えた、総合的な人員計画及び定年退職者の後任不補充も視野に入れた人員管理のルールを策定し、効率的で実効性のある人件費削減に取り組んでいる。

上記を踏まえ、総人件費削減必要額に対応した削減数を決定し、大学教員及び事務系職員の平成21年度までの部局別の人員削減計画を策定した。平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。

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)	11,840,825	11,395,498	11,289,121
人件費削減率 (%)		3.8	4.7
人件費削減率(補正值) (%)		3.8	5.4

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。

法人が必要と認める事項

特になし