

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人富山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23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員^{（注）}の期末特別手当の額について、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての職務実績を勘案し、学長が経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増額又は減額することができるとしている。

② 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)	{	人事院給与勧告を参考に、非常勤役員手当(日額)を100円引き下げた。(H23.4.1から)	}
理事	{	改定なし	}
監事(非常勤)	{	人事院給与勧告を参考に、非常勤役員手当(日額)を100円引き下げた。(H23.4.1から)	}

2 役員^{（注）}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 16,559	千円 11,868	千円 4,335	千円 356 (地域手当)			
A理事	千円 14,031	千円 10,056	千円 3,673	千円 301 (地域手当)			※
B理事	千円 14,166	千円 10,056	千円 3,673	千円 301 (地域手当) 135 (通勤手当)			
C理事	千円 14,031	千円 10,056	千円 3,673	千円 301 (地域手当)			
D理事	千円 14,031	千円 10,056	千円 3,673	千円 301 (地域手当)			
E理事	千円 12,759	千円 8,688	千円 3,250	千円 520 (地域手当) 300 (単身赴任手当)			◇
F理事	千円 14,080	千円 10,056	千円 3,673	千円 301 (地域手当) 49 (通勤手当)			

A監事	千円 12,649	千円 9,307	千円 3,317	千円 24 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 1,047	千円 1,047	千円 0	千円 0 ()		H23.9.30	
C監事 (非常勤)	千円 1,014	千円 1,014	千円 0	千円 0 ()	H23.10.1		※

注1:「地域手当」とは、地域における物価等を考慮し、勤務地に応じて支給しているものである。

注2:「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3:「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

注4:総額、各内訳については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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
法人の長	10,384	7 0	H23.3.31	1.0	旧国立大学法人高岡短期大学及び国立大学法人富山大学の役員在職期間中における職務実績の評価を行い、業績勘案率を「1.0」(標準)とすることとした。	※
理事					該当なし	
監事					該当なし	

注1:法人での在職期間には、本法人の前身となった法人の役員在職期間も含む。

注2:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

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

中期目標、中期計画に基づき、人事の活性化と人事配置の適正化を進める。

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

国家公務員の給与水準を十分考慮し、毎年の人事院勧告を参考として適正な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

職員の勤務成績に応じて、昇給、昇格・降格及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

[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ヶ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。(給与法に準拠)
昇給	勤務成績により昇給区分を5段階に分け、その昇給区分に応じた号級数上位の号給に昇給させることができる。(給与法に準拠)
昇格・降格	昇格:勤務成績が良好で、本学が定める必要経過年数又は必要在級年数を有する者は、上位の職務の級に決定することができる。(給与法に準拠) 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できる。(給与法に準拠)
特別昇給	勤務成績の特に良好な職員が、研修の成績が特に良好であることや職務上の功績や業務のための顕著な功労による表彰又は顕彰等を受けたことにより、昇給させることができる。(給与法に準拠)

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

【時間外労働積算基礎の変更】

人事院給与勧告を参考に、月60時間の時間外労働の積算の基礎に日曜日等の勤務時間を含めることとした。(H23.4.1から)

【若年・中堅層の昇給数の回復】

H23.4.1において43歳未満である職員のうち、H22.1.1昇給時に昇給数の抑制を受けていた者について、号給の調整(回復)を行った。(H23.4.1)

【分娩手当の新設】

分娩を取り扱う医師および助産師に対して、分娩手当を新設した。(H23.10.1から)

【休日診療手当、夜間・休日診療手当の対象拡充および手当額の加算】

休日診療手当等の支給対象日に、附属病院の休診日を追加した。(H23.8.12から)
夜間診療手当等について、附属病院救急部で受付を行った患者に対し、救急診療等を行った場合、当該手当に3,500円を加算することとした。(H23.10.1から)

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23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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	1523	46.9	7,001	5,211	72	1,790
事務・技術	367	45.6	5,683	4,259	93	1,424
教育職種 (大学教員)	764	49.5	8,390	6,218	63	2,172
医療職種 (病院看護師)	257	41.8	5,264	3,940	66	1,324
技能・労務職種	15	52.1	5,371	4,039	81	1,332
教育職種 (附属高校教員)	21	42.2	6,837	5,147	84	1,690
教育職種 (附属義務教育学校教員)	32	39.7	6,223	4,695	87	1,528
医療職種 (病院医療技術職員)	63	47.8	5,898	4,394	75	1,504
その他医療職種 (医療技術職員)	1					
その他医療職種 (看護師)	3	41.8	4,989	3,758	71	1,231

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、任期付職員については該当者がいないため省略した。

注3:常勤職員の医療職種(病院医師)については該当者がいないため省略した。

注4:常勤職員の技能・労務職種とは調理師等である。

注5:常勤職員の教育職種(附属高校教員)とは、附属特別支援学校の教育職員である。

注6:常勤職員の教育職種(附属義務教育学校教員)には、附属幼稚園の教育職員を含む。

注7:常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)とは、附属病院に勤務する薬剤師、診療放射線技師、栄養士、臨床検査技師等である。

注8:常勤職員のその他医療職種(医療技術職員)とは、附属病院以外に勤務する臨床心理士である。

注9:常勤職員のその他医療職種(看護師)とは、附属病院以外に勤務する看護師である。

注10:常勤職員のその他医療職種(医療技術職員)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。

再任用職員	人員	平均年齢	千円	千円	千円	千円
	人	歳				
	3	62.8	3,626	3,626	124	0
事務・技術	3	62.8	3,626	3,626	124	0

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	256	31.8	3,755	2,980	62	775
事務・技術	24	48.4	2,840	2,143	61	697
教育職種 (大学教員)	20	46.1	6,251	4,679	57	1,572
医療職種 (病院医師)	43	33.3	3,244	3,244	53	0
医療職種 (病院看護師)	162	27.1	3,707	2,821	64	886
技能・労務職種	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	6	33	4,248	3,256	88	992

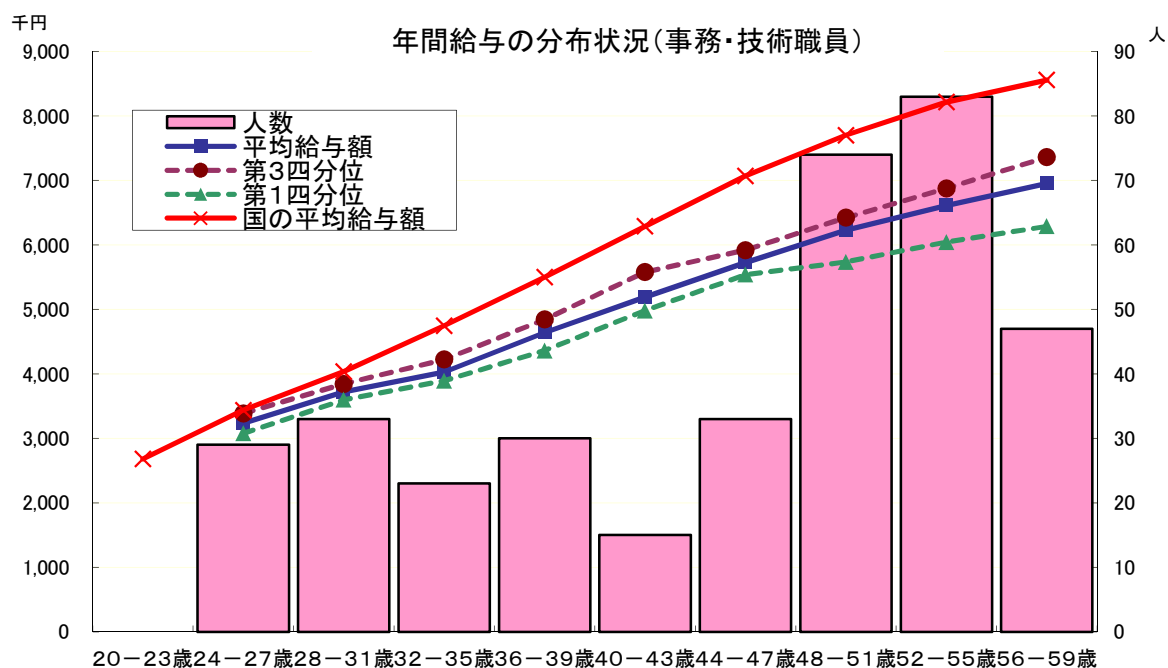
注1:非常勤職員の技能・労務職種とは技能補佐員(医療機器操作員)である。

注2:非常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)とは、技術補佐員(薬剤師)、技術補佐員(診療放射線技師)等である。

注3:非常勤職員の技能・労務職種については、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。

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員(年俸制)	32	39.9	5,342	5,342	57	0
教育職種(大学教員)	32	39.9	5,342	5,342	57	0

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
部長	6	55.2	9,456	9,770	10,317
グループ長	27	55.5	7,362	7,722	7,987
主幹	49	53.3	6,402	6,618	6,794
主査	150	50.8	5,697	6,006	6,336
主任	53	41.4	4,360	4,882	5,453
事務職員	82	30.3	3,324	3,666	3,909

注1:本法人は課制でないため、「グループ長」を課長相当職として掲げている。

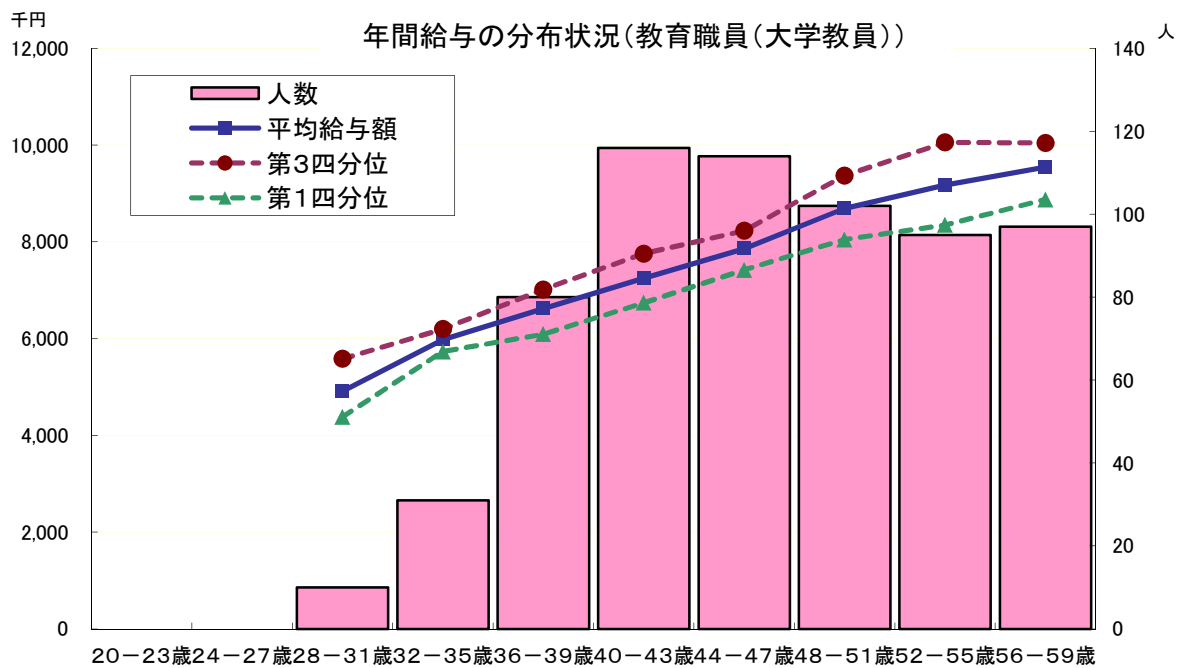
注2:本法人は課制でないため、「主幹」を課長補佐相当職として掲げている。

また、主幹には、「技術専門員」を含む。

注3:本法人は係制でないため、「主査」を係長相当職として掲げている。

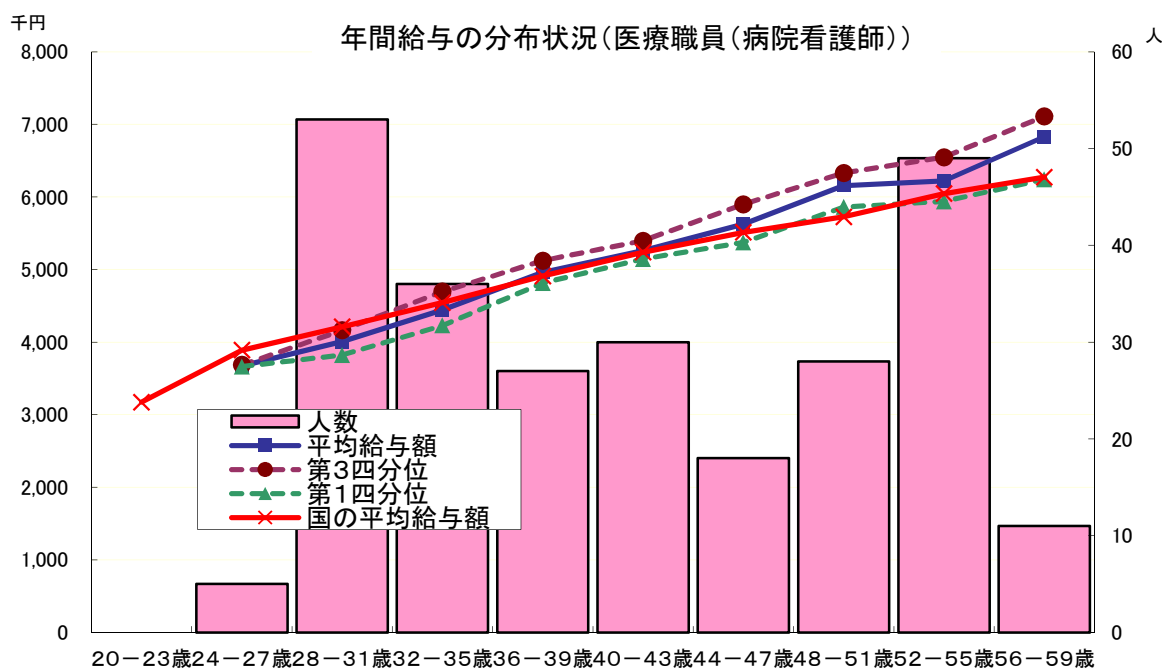
また、主査には、「技術専門職員」を含む。

注4:事務職員には「技術職員」を含む。



(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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	317	56.0	9,171	9,802	10,372
准教授	233	47.1	7,529	7,911	8,383
講師	59	45.4	6,893	7,293	7,713
助教	142	40.5	5,955	6,344	6,750
助手	13	50.3	6,113	6,161	6,751



(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		第1分位	第3分位
看護部長	1	-	-	-	-	-	-
副看護部長	3	55.8	-	-	7,021	-	-
看護師長	23	53.5	6,492	6,646	6,646	6,790	6,790
副看護師長	50	49.5	5,853	6,037	6,037	6,302	6,302
看護師	180	37.8	4,083	4,727	4,727	5,288	5,288

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、平均年齢及び年間給与の平均額については表示していない。

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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

注3: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24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	10級	9級	8級	7級	6級
標準的な職位		事務局長	事務局長	事務局長	部長	グループ長
人員 (割合)	367 人 ()%	人 ()%	人 ()%	人 ()%	5 人 (1.4%)	12 人 (3.3%)
年齢(最高～最低)		歳	歳	歳	57～50 歳	59～53 歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	千円	8,378～ 6,976 千円	7,317～ 5,395 千円
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	千円	11,253～ 9,456 千円	9,663～ 7,362 千円

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		グループ長	主幹	主査	主任	事務職員
人員 (割合)		29 人 (7.9%)	76 人 (20.7%)	149 人 (40.6%)	73 人 (19.9%)	23 人 (6.3%)
年齢(最高～最低)		59～49 歳	59～46 歳	59～35 歳	53～27 歳	27～24 歳
所定内給与年額(最高～最低)		6,073～ 4,597 千円	5,579～ 4,307 千円	4,986～ 2,933 千円	4,133～ 2,425 千円	2,741～ 2,213 千円
年間給与額(最高～最低)		7,987～ 6,284 千円	7,490～ 5,847 千円	6,547～ 3,924 千円	5,426～ 3,208 千円	3,543～ 2,945 千円

(教育職員(大学教員))

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	教授	准教授	講師	助教	助手
人員 (割合)	764 人 ()%	人 ()%	316 人 (41.4%)	234 人 (30.6%)	59 人 (7.7%)	152 人 (19.9%)	3 人 (0.4%)
年齢(最高～最低)			64～38 歳	64～32 歳	64～31 歳	64～28 歳	57～28 歳
所定内給与年額(最高～最低)			9,496～ 5,521 千円	6,979～ 4,282 千円	6,451～ 4,302 千円	6,931～ 3,149 千円	4,440～ 2,828 千円
年間給与額(最高～最低)			13,178～ 7,414 千円	9,348～ 5,824 千円	8,568～ 5,737 千円	8,479～ 4,165 千円	5,932～ 3,790 千円

(医療職員(病院看護師))

区分	計	7級	6級	5級	4級	3級
標準的な職位		看護部長	看護部長	副看護部長	看護師長	副看護師長
人員 (割合)	257 人 ()	人 ()	1 人 (0.4 %)	3 人 (1.2 %)	23 人 (8.9 %)	50 人 (19.5 %)
年齢(最高 ～最低)		歳	歳	57～54 歳	59～48 歳	57～34 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円	千円	5,237～ 4,961 千円	5,178～ 4,537 千円	5,093～ 3,796 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		千円	千円	7,259～ 6,828 千円	7,111～ 6,248 千円	6,710～ 4,918 千円

区分	計	2級	1級
標準的な職位		看護師 助産師	准看護師
人員 (割合)		180 人 (70.0 %)	人 ()
年齢(最高 ～最低)		58～27 歳	歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,797～ 2,728 千円	千円
年間給与 額(最高～ 最低)		6,282～ 3,633 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。

④ 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)／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)	% 61.9	% 64.4	% 63.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.1	% 35.6	% 36.8
	最高～最低	% 49.1～32.9	% 47.9～30.4	% 46.0～31.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 66.8	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 33.2	% 34.5
	最高～最低	% 42.4～31.6	% 39.6～29.1	% 39.0～30.3

(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)	% 61.3	% 63.8	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.7	% 36.2	% 37.4
	最高～最低	% 52.9～33.4	% 49.5～30.9	% 51.1～32.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 66.9	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 33.1	% 34.3
	最高～最低	% 42.4～31.9	% 39.6～28.9	% 40.9～30.6

(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)	% 63.3	% 66.2	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.7	% 33.8	% 35.2
	最高～最低	% 42.4～32.9	% 39.6～30.3	% 39.0～31.7

注: 医療職員(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。

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))

82.4

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

95.8

(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))

95.5

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

101.1

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))

98.6

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つ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 82.4	
	参考	地域勘案 88.3
		学歴勘案 82.6
	地域・学歴勘案 88.5	
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 37.05% (国からの財政支出額 14,443百万円, 支出予算の総額 38,980百万円:平成23年度予算)	
	【検証結果】 国の給与水準を超えていないことから、適切であると考え。	
	【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	今後も人事院給与勧告等を参考に、引き続き適正な給与水準を維持するよう努めることとする。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 101.1	
	参考	地域勘案 101.2
		学歴勘案 99.7
	地域・学歴勘案 100.6	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	非常勤勤務者を含んだ看護部職員の増加に伴い、勤勉手当の優秀者配分数が増加したことにより、病院看護師についても、勤勉手当の平均額が増加したため。 【主務大臣の検証結果】 学歴差を是正した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 37.05% (国からの財政支出額 14,443百万円, 支出予算の総額 38,980百万円:平成23年度予算)	
	【検証結果】 学歴を勘案した指数は99.7となっており、概ね適切であると考え。	
	【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	今後も人事院給与勧告等を参考に、引き続き適正な給与水準を維持するよう努めることとする。	

○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 92.9

(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。

Ⅲ 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 12,942,853	千円 12,979,087	千円 (%) △ 36,234 (△ 0.3)	千円 (%) △ 36,234 (△ 0.3)
退職手当支給額 (B)	千円 1,074,301	千円 1,141,002	千円 (%) △ 66,701 (△ 5.8)	千円 (%) △ 66,701 (△ 5.8)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,491,767	千円 3,116,702	千円 (%) 375,065 (12.0)	千円 (%) 375,065 (12.0)
福利厚生費 (D)	千円 2,072,071	千円 1,952,009	千円 (%) 120,062 (6.2)	千円 (%) 120,062 (6.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 19,580,994	千円 19,188,800	千円 (%) 392,194 (2.0)	千円 (%) 392,194 (2.0)

注：当年度の「給与, 報酬等支給総額」及び「退職手当支給額」は、承継職員等に係る支給額を示しており、賞与及び退職給付の引当金は計上せず、承継職員以外の職員の給与, 報酬等, 退職手当支給額は「非常勤役職員等給与」に含めている。

また、「非常勤役職員等給与」については、受託研究費, 受託事業費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めている。

以上のことから、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「報酬又は給与」及び「退職給付」の支給額と一致しない。

総人件費について参考となる事項

① 前年度との比較

「給与, 報酬等支給総額」については、計画的人員削減等により、0.3%の減となった。

「退職手当支給額」については、退職者数の減により、5.8%減、「非常勤役職員等給与」については、競争的外部資金等での雇用及び医療体制充実に伴う医療従事職員の雇用増加のため、12.0%の増となった。これらのことから「最広義人件費」については、2.0%の増となった。

② 総人件費改革への取組み

第1期中期目標において、「行政改革の重要方針」(H17.12.24閣議決定)に示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組みを行い、中期計画において平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図ることとした。

平成23年度についても、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(H18.7.7閣議決定)に基づき、引き続き人件費改革を継続している。

【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考える。

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)	14,512,394	13,744,988	13,685,203	13,521,090	13,204,518	12,979,087	12,942,853
人件費削減率 (%)		-5.3	-5.7	-6.8	-9.0	-10.6	-10.8
人件費削減率(補正值) (%)		-5.3	-6.4	-7.5	-7.3	-7.4	-7.4

「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(H17.12.24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。

なお、上記表について、平成23年度の人件費削減率(補正值)では▲7.4%であるが、人勧部分の補正を考慮しない場合(実態ベース)では、▲7.6%となる。

また、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。

(参考)

法人設立後の新富山大学及び法人の前身となった旧富山大学、旧富山医科薬科大学、旧高岡短期大学分を併せた平成17年度の給与、報酬等支給総額は、14,345,826千円であり、その内訳は次のとおりである。

新富山大学 … 7,426,169千円

旧富山医科薬科大学 … 3,515,328千円

旧富山大学 … 3,038,561千円

旧高岡短期大学 … 365,768千円

IV 法人が必要と認める事項

給与減額支給措置に基づく規則等の改定

- ・役員について検討中。
- ・職員について労使交渉中。