

千葉大学役職員の報酬・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21年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

国立大学法人千葉大学役員給与規程により、役員に支給される給与のうち、期末特別手当については、業務評価等の結果を勘案して、その額の100分の10の範囲内で増減することが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	地域手当9%を10%に改定(平成21年4月) 期末特別手当支給割合の改定(6月期: 1.6月→1.45月 12月期: 1.75月→1.65月)
理事	地域手当9%を10%に改定(平成21年4月) 期末特別手当支給割合の改定(6月期: 1.6月→1.45月 12月期: 1.75月→1.65月)
理事(非常勤)	特になし
監事	地域手当9%を10%に改定(平成21年4月) 期末特別手当支給割合の改定(6月期: 1.6月→1.45月 12月期: 1.75月→1.65月)
監事(非常勤)	特になし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成21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 20,653	千円 13,688	千円 5,547	千円 1,368 (地域手当) 49 (通勤手当)			※
A理事	千円 13,138	千円 8,728	千円 3,537	千円 872 (地域手当) 0 (通勤手当)		3月30日	◇
B理事	千円 15,258	千円 10,104	千円 4,095	千円 1,010 (地域手当) 49 (通勤手当)			※
C理事	千円 14,310	千円 9,400	千円 3,810	千円 940 (地域手当) 159 (通勤手当)			※

D理事	千円 14,445	千円 9,400	千円 3,810	千円 940 (地域手当) 295 (通勤手当)			※
E理事	千円 14,328	千円 9,400	千円 3,810	千円 940 (地域手当) 178 (通勤手当)	4月1日		※
F理事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (通勤手当)			
A監事	千円 13,491	千円 8,728	千円 3,537	千円 872 (地域手当) 352 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (通勤手当)			

注1:「地域手当」とは、民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して支給されているものである。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付した。

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。

注3:総額、各内訳について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 役員退職手当の支給状況(平成21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						該当なし	
理事						該当なし	
監事						該当なし	

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

「行政改革の重要方針」において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成22年度までに概ね5%の人件費の削減を図る。対応策として教職員数の適正化を検討しつつ、教職員の削減や退職した者及び欠員ポストの後任補充の抑制に努めていく。また、基本的には国に準拠した給与体系を維持して、適正な人件費管理を図っていく。

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給与法に準拠した給与体系を基本としており、人件費抑制を考慮し、学内規程を整備している。

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

○昇格・降格・昇給の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、勤務成績を考慮し、実施している。
○昇給については、基準を設け、更に実施の有無について個々の勤務成績を考慮し判定している。また、昇給(査定分)及び勤勉手当の高い成績率の選考について、候補者の勤務成績を厳正に判定している。

[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
昇格・降格	昇格:勤務成績が良好で基準に達している職員を上位の職務の級に決定 降格:勤務成績が好ましくなく降任させた職員を下位の職務の級に決定
昇給	一定期間を良好な成績で勤務した職員を3号俸上位の号俸に決定、また、勤務成績が特に良好である職員を5号俸から7号俸上位の号俸に設定
賞与:勤勉手当(査定分)	勤務成績に応じ、支給割合(成績率)を決定

ウ 平成21年度における給与制度の主な改正点

○地域手当の改定(9% → 10%)
○職務付加手当の改定(産業医手当:10,000円 衛生管理者手当:3,000円)
○年俸制職員給与規程の新設(多様化する人事雇用制度に対応)
○特殊勤務手当の改定(教員免許状更新講習講師等にかかる手当新設 1時間 6,420円)
○期末手当支給割合の改定(6月期: 1.4月 → 1.25月 12月期: 1.6月 → 1.5月)
○勤勉手当支給割合の改定(0.75月 → 0.7月)
○月例給を12月から0.2%減(管理職層 0.3%)
○住居手当の改定(持家 2,500円 → 0円廃止)

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況(年俸制適用職員以外)

区分	人員	平均年齢	平成21年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	2,290	43.2	7,148	5,282	101	1,866
事務・技術	510	42.8	5,830	4,350	122	1,480
教育職種 (大学教員)	1,065	48.8	9,171	6,723	116	2,448
医療職種 (病院医師)	なし	—	—	—	—	—
医療職種 (病院看護師)	496	33.0	4,670	3,497	45	1,173
技能・労務職種	7	55.5	5,455	4,094	188	1,361
教育職種 (附属高校教員)	20	37.5	7,023	5,284	65	1,739
教育職種 (附属義務教育学校教 員)	56	41.0	7,058	5,296	95	1,762
教育職種 (外国人教師等)	なし	—	—	—	—	—
医療職種 (病院医療技術職員)	136	39.6	5,431	4,056	112	1,375
在外職員	なし	—	—	—	—	—
任期付職員	なし	—	—	—	—	—
再任用職員	なし	—	—	—	—	—
非常勤職員	131	37.4	3,406	2,865	97	541
事務・技術	49	42.3	3,309	2,513	133	796
教育職種 (大学教員)	6	40.2	6,112	4,588	149	1,524
医療職種 (病院医師)	54	32.1	2,866	2,866	55	0
医療職種 (病院看護師)	9	45.8	4,521	3,399	92	1,122
技能・労務職種	なし	—	—	—	—	—
医療職種 (病院医療技術職員)	13	33.8	3,993	3,028	115	965

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。

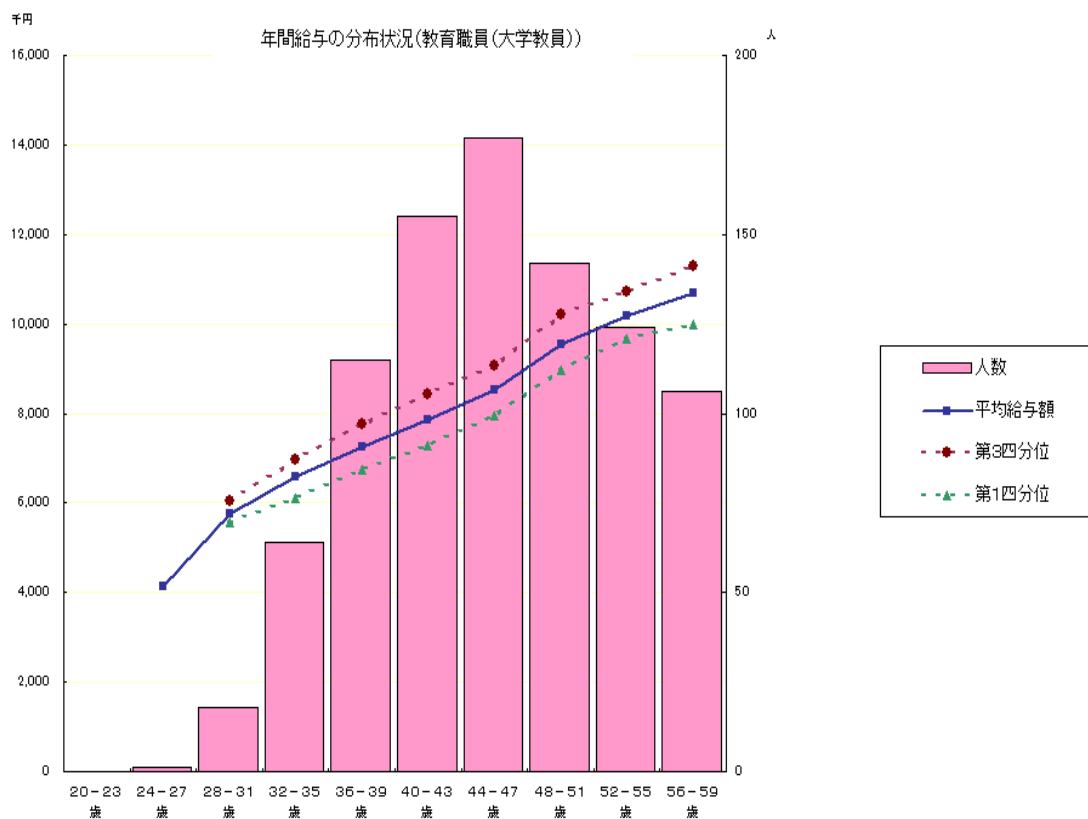
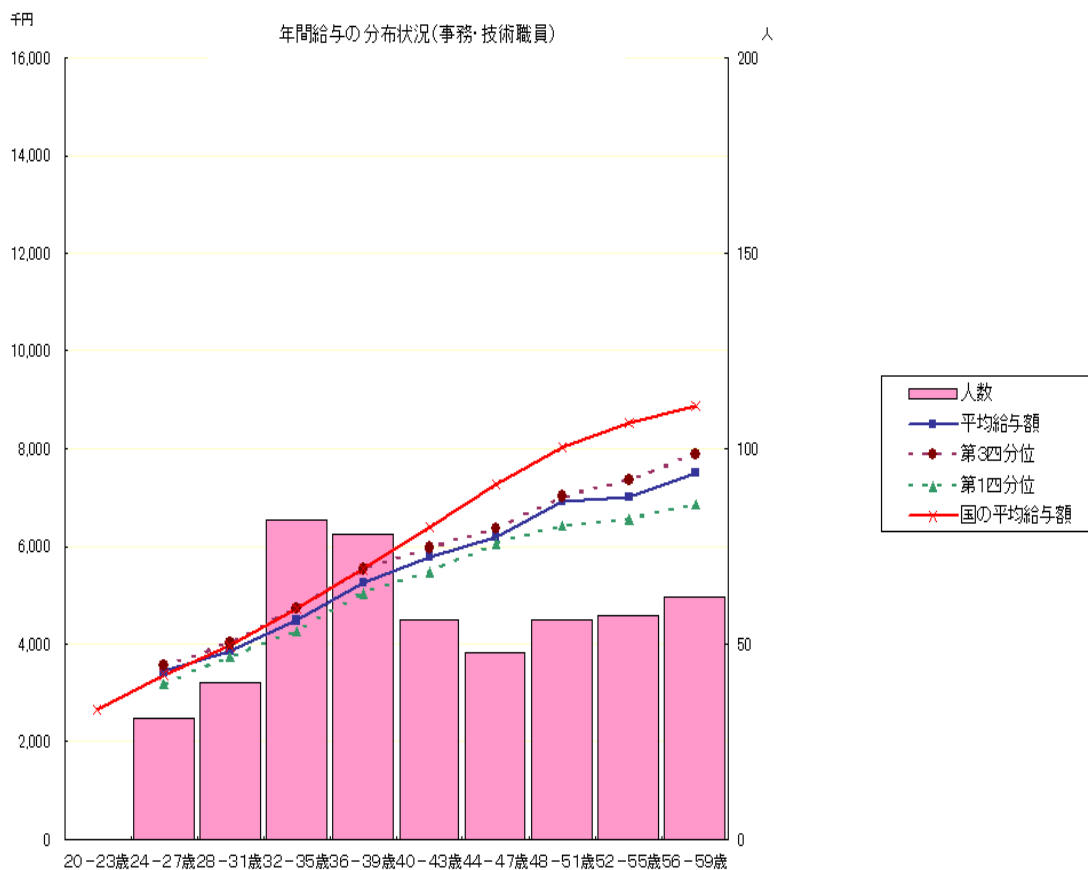
① 職種別支給状況(年俸制適用職員)

区分	人員	平均年齢	平成21年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 45	歳 38.9	千円 6,814	千円 6,814	千円 132	千円 0
教育職種 (年俸制適用職員)	人 45	歳 38.9	千円 6,814	千円 6,814	千円 132	千円 0
在外職員	人 なし	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
任期付職員	人 なし	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
再任用職員	人 なし	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

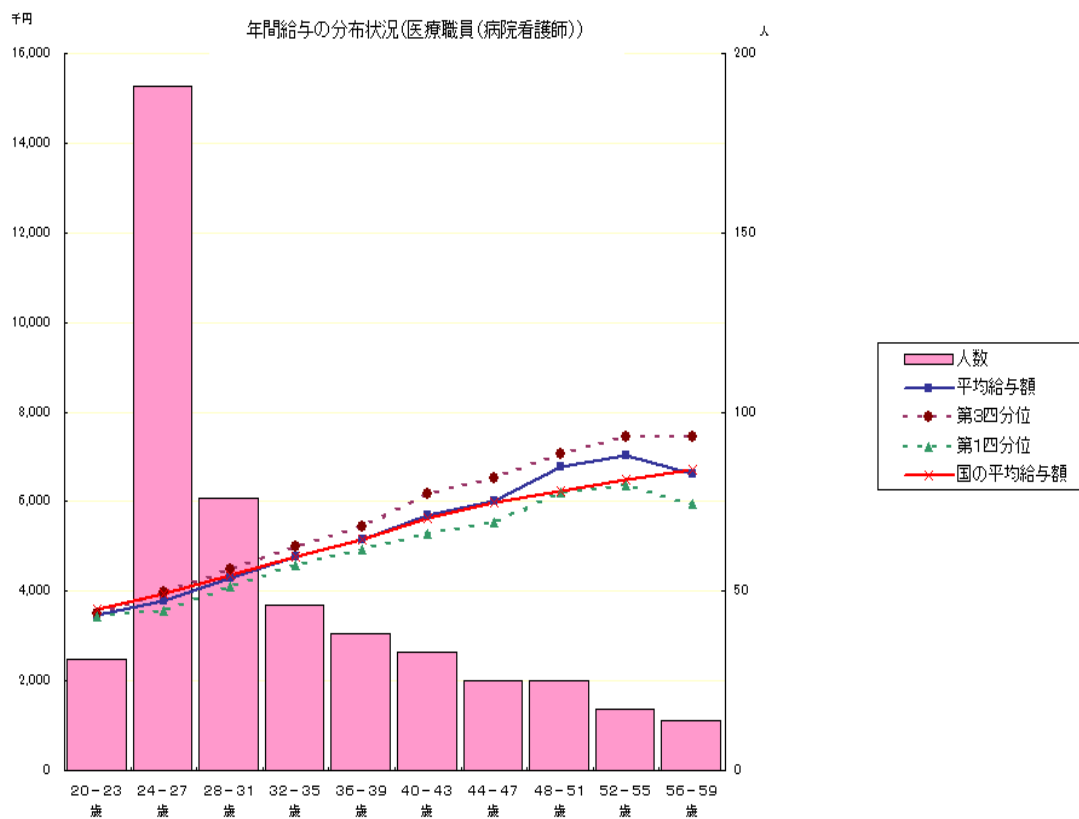
注1)常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2)非常勤職員及び非常勤職員中の職種については、該当者がいないため省略した。

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。〕



年齢24～27歳の該当者は1人であるため、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、年間給与額の第1・第3分位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			
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
部長	7	54.8	10,131	10,371	10,784		
課長	29	55.1	7,804	8,114	8,488		
専門員	56	52.6	6,822	7,098	7,407		
専門職員	150	48.0	6,030	6,358	6,669		
主任	133	40.1	4,886	5,311	5,667		
係員	135	32.3	3,643	4,041	4,363		

(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	千円	千円
教授	442	55.8	10,082	10,763	11,338		
准教授	310	45.7	7,975	8,538	9,038		
講師	83	45.6	7,635	8,115	8,644		
助教	223	40.3	6,455	6,828	7,321		
助手	7	45.8	6,016	6,209	6,807		

(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分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
看護部長	1	—	—	—	—
副看護部長	5	52.7	7,831	7,987	8,008
看護師長	38	48.9	6,527	6,856	7,250
副看護師長	69	40.2	5,084	5,605	6,034
看護師	380	29.7	3,624	4,161	4,431
准看護師	3	55.2	—	5,460	—

注1)「看護師」には、「助産師」を含む

注2)看護部長の該当者は1名のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、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。

また准看護師の該当者は3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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

③ 職級別在職状況等（平成22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	係長 専門職員	課長補佐 専門員	課長 事務長
人員 (割合)	510 人	30 人 (5.9%)	114 人 (22.4%)	247 人 (48.4%)	70 人 (13.7%)	35 人 (6.9%)
年齢(最高～最低)		28～24 歳	54～25 歳	59～34 歳	59～46 歳	59～40 歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,916～2,195 千円	3,787～2,555 千円	5,406～3,034 千円	5,704～4,483 千円	6,422～4,890 千円
年間給与額(最高～最低)		3,807～2,934 千円	5,062～3,441 千円	7,300～4,114 千円	7,769～6,126 千円	8,544～6,720 千円

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長 事務長	部長	部長	局長	局長
人員 (割合)		8 人 (1.6%)	5 人 (1.0%)	1 人 (0.2%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)		59～43 歳	58～50 歳	～ 歳	～ 歳	～ 歳
所定内給与年額(最高～最低)		6,971～6,021 千円	8,337～7,415 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円
年間給与額(最高～最低)		9,405～8,121 千円	11,267～10,131 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円

注)8級の該当者は1名のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

○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)	1,065 人	該当なし (%)	230 人 (21.6%)	84 人 (7.9%)	309 人 (29.0%)	442 人 (41.5%)
年齢(最高～最低)		～ 歳	62～26 歳	62～31 歳	63～32 歳	64～41 歳
所定内給与年額(最高～最低)		～ 千円	6,332～3,144 千円	6,777～4,457 千円	9,041～4,539 千円	10,035～6,024 千円
年間給与額(最高～最低)		～ 千円	8,200～4,123 千円	9,224～6,080 千円	11,563～6,229 千円	13,719～8,388 千円

○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)	496人	3人 (0.6%)	380人 (76.6%)	69人 (13.9%)	38人 (7.7%)	5人 (1.0%)
年齢(最高～最低)		58～50歳	59～22歳	59～29歳	59～38歳	55～51歳
所定内給与と年額(最高～最低)		4,226～3,977千円	4,889～2,460千円	5,317～3,245千円	5,703～3,898千円	6,306～5,720千円
年間給与額(最高～最低)		5,643～5,331千円	6,636～3,291千円	7,253～4,452千円	7,769～5,311千円	8,437～7,669千円

区分	計	6級	7級
標準的な職位		看護部長	看護部長
人員 (割合)		1人 (0.2%)	該当なし (%)
年齢(最高～最低)		～歳	～歳
所定内給与と年額(最高～最低)		～千円	～千円
年間給与額(最高～最低)		～千円	～千円

注)6級の該当者は1名のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、「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21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)	63.4%	66.3%	65.0%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.6%	33.7%	35.0%
	最高～最低	45.6～33.3%	44.5～28.3%	43.1～31.2%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.6%	68.4%	66.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.4%	31.6%	33.4%
	最高～最低	40.2～32.3%	36.3～28.1%	36.7～30.5%

○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)	62.6	66.6	64.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.4	33.4	35.3
	最高～最低	46.1～33.3	45.8～29.4	44.4～31.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.5	68.6	66.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.5	31.4	33.3
	最高～最低	45.7～31.8	42.0～29.1	43.8～30.9

○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)	62.7	64.4	63.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.3	35.6	36.4
	最高～最低	42.7～33.7	45.8～30.9	44.4～33.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.0	67.8	66.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.0	32.2	34.0
	最高～最低	38.1～33.0	34.0～29.1	35.9～31.0

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))

対国家公務員(行政職(一))

89.0

対国家公務員(医療職(三))

99.5

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

102.4

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

102.7

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))

103.8

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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も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

○事務・技術職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員	89.0	
	参考	地域勘案	90.9
		学歴勘案	89.4
		地域・学歴勘案	91.1
給与水準の適切性の検証	<p>【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 37.3% (国からの財政支出額 21,573百万円、支出予算の総額 57,893百万円:平成21年度予算)</p> <p>【検証結果】 千葉大学においては国からの財政支出が100億円を超えているところであるが、累積欠損額はなく、国家公務員と本学を比較して、給与水準は適切に運用されているものとする。</p>		
講ずる措置	上記のように本学の現給与水準は適切であると考えているが、今後も総人件費改革の趣旨を踏まえた人件費の削減に取り組んでいく。		

○医療職員(病院看護師)

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員	99.5	
	参考	地域勘案	97.6
		学歴勘案	99.1
		地域・学歴勘案	97.7
給与水準の適切性の検証	<p>【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 37.3% (国からの財政支出額 21,573百万円、支出予算の総額 57,893百万円:平成21年度予算)</p> <p>【検証結果】 千葉大学においては国からの財政支出が100億円を超えているところであるが、累積欠損額はなく、国家公務員と本学を比較して、給与水準は適切に運用されているものとする。</p>		
講ずる措置	上記のように本学の現給与水準は適切であると考えているが、今後も総人件費改革の趣旨を踏まえた人件費の削減に取り組んでいく。		

○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 99.7

(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21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。

〔 なお、平成19年度までは教育職員(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)の比較指標である。 〕

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成21年度)からの増△減	
	(平成21年度)	(平成20年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	18,670,926	18,924,708	△ 253,782	△ 1.3	-	-
退職手当支給額 (B)	1,640,653	1,854,334	△ 213,681	△ 11.5	-	-
非常勤役職員等給与 (C)	6,534,229	5,885,469	648,760	11.0	-	-
福利厚生費 (D)	2,801,226	2,820,134	△ 18,908	△ 0.7	-	-
最広義人件費 (A+B+C+D)	29,647,034	29,484,645	162,389	0.6	-	-

注)「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。また、「非常勤役職員等給与」においては、寄付金、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「14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、対前年度比の増減の要因を分析
 - 「給与、報酬等支給総額」が減額となったのは、人事院勧告に基づき、月例給の減額(12月から、0.2%減 管理職層 0.3%減)及び賞与支給割合のマイナス改定のほか、教職員の人員削減及び教員の退職者等の後任補充の抑制に努めたことなどが主な要因である。
 - 「最広義人件費」の増額の要因としては、「非常勤役職員等給与額」の増額が原因である。
 - ・「非常勤役職員等給与額」が増額となったのは、次の点が主な要因である。
 - ① 外部資金等を経費とする有期雇用職員及び非常勤職員等を増員したこと。
 - ② 附属病院における看護体制の維持(「7:1」看護体制)、医療の充実及び病院経営の改善(教員その他医療技術職員増)のため、病院収入等の経費により有期雇用職員で増員したこと。
 - ③ 年俸制職員給与規程の制定により、多様化する雇用について弾力的に対応したこと。
- 人件費削減の取組の状況
 - 中期目標
「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、人件費の削減の取組を行う。
 - 中期計画
総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成22年度までに概ね5%の人件費削減を図る。
 - 人件費削減の取組の進捗状況
中期計画に示した平成22年度までに概ね5%の人件費削減率は、現時点においては達しているものの、今後も昇給等の増額要素が見込まれるので、中期計画達成に向けて、これまでの実績を検証し、その結果を踏まえて一層の人件費削減を図る。

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	平成20年度	平成21年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	20,061,757	19,236,280	19,076,431	18,924,708	18,670,926
人件費削減率 (%)		△ 4.1	△ 4.9	△ 5.7	△ 6.9
人件費削減率(補正值) (%)		△ 4.1	△ 5.6	△ 6.4	△ 5.2

「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、平成21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%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。

IV 法人が必要と認める事項

特になし