

国立大学法人鳴門教育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21年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員に支給する期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業務実績の評価結果及び基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の業績を勘案し、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内で増減する。

役員報酬基準の改定内容

法人の長	12月1日から本給月額を994,000円から991,000円に減額した。 期末特別手当6月期の支給割合を100分の160から100分の145に、 12月期の支給割合を100分の175から100分の165に引き下げた。
理事	12月1日から本給月額を654,000円から652,000円に、728,000円から 726,000円に減額した。 期末特別手当6月期の支給割合を100分の160から100分の145に、 12月期の支給割合を100分の175から100分の165に引き下げた。
理事(非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
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 16,541	千円 11,916	千円 4,460	千円 164 (通勤手当)		3月31日	
A理事	千円 12,081	千円 8,728	千円 3,267	千円 86 (通勤手当)		3月31日	
B理事	千円 12,044	千円 8,728	千円 3,267	千円 49 (通勤手当)		3月31日	
C理事	千円 11,431	千円 7,840	千円 3,080	千円 40 (通勤手当) 470 (広域異動手当)			
A監事 (非常勤)	千円 900	千円 900	千円 0	千円 0 ()			
B監事 (非常勤)	千円 900	千円 900	千円 0	千円 0 ()			

注: 広域異動手当とは、就任直前に遠隔地に在勤していた役員に、異動距離区分に応じて支給しているものである。

注: 「前職」欄の「」は役員出向者であることを示す。

注: 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 役員の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
法人の長	千円 8,919	年	月	平成22年3月31日	-		
理事A	千円 6,534 (46,787)	年	月	平成22年3月31日	-		
監事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

注: 理事Aについては、役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

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

定員管理計画を策定し、職種別の人員枠を定め運用。

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

一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)に定める国家公務員の職種に応じ、毎年的人事院勧告を参考にし、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

職員の勤務成績等に応じて、現に受けている本給の昇給・昇格及び賞与時期(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。
昇給	1年間の勤務成績に基づき、最大7号給上位の号給に昇給させることができる。
昇格・降格	昇格:特に勤務成績が優秀で、かつ大学が定める経験年数を有している者(大学教員については、さらに職種に相応した教育・研究業績を有すること。)には、上位の職務の級に決定することができる。 降格:勤務成績が不良な場合には、下位の級に決定することができる。

ウ 平成21年度における給与制度の主な改正点

- ・休日の定義を変更したこと及び1週間の勤務時間を短縮したことに伴い勤務1時間当たりの給与額の算出方法を改正した。
- ・教職調整額と超過勤務手当又は休日給の併給調整を規定した。
- ・6月期支給の期末・勤勉手当について、0.20月分を減額した。
- ・12月期支給の期末・勤勉手当について、0.15月分を減額した。
- ・本給表を改正し、初任給を中心とした若年層を除く本給月額について、平均0.2%減額した。(12月1日施行)
- ・自宅に係る住居手当を廃止した。(12月1日施行)
- ・給与に関して年俸制を適用する制度を導入した。(12月1日施行)

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21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
常勤職員	292	46.5	7,273	5,364	81	1,909
事務・技術	86	41.9	5,312	3,960	92	1,352
教育職種 (大学教員)	137	51.7	8,721	6,325	79	2,396
技能・労務職種	3	48.5	4,332	3,231	24	1,101
教育職種 (附属高校教員)	23	42.6	8,079	6,308	73	1,771
教育職種 (附属義務教育学校教員)	41	40.8	6,432	4,811	73	1,621
その他医療職種 (医療技術職員)	1					
その他医療職種 (看護師)	1					
再任用職員	1					
事務・技術	1					

注:「人員」欄において、2人以下の場合、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:「技能・労務職種」には、用務員、教務助手及び運転手を含む。

注:「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。

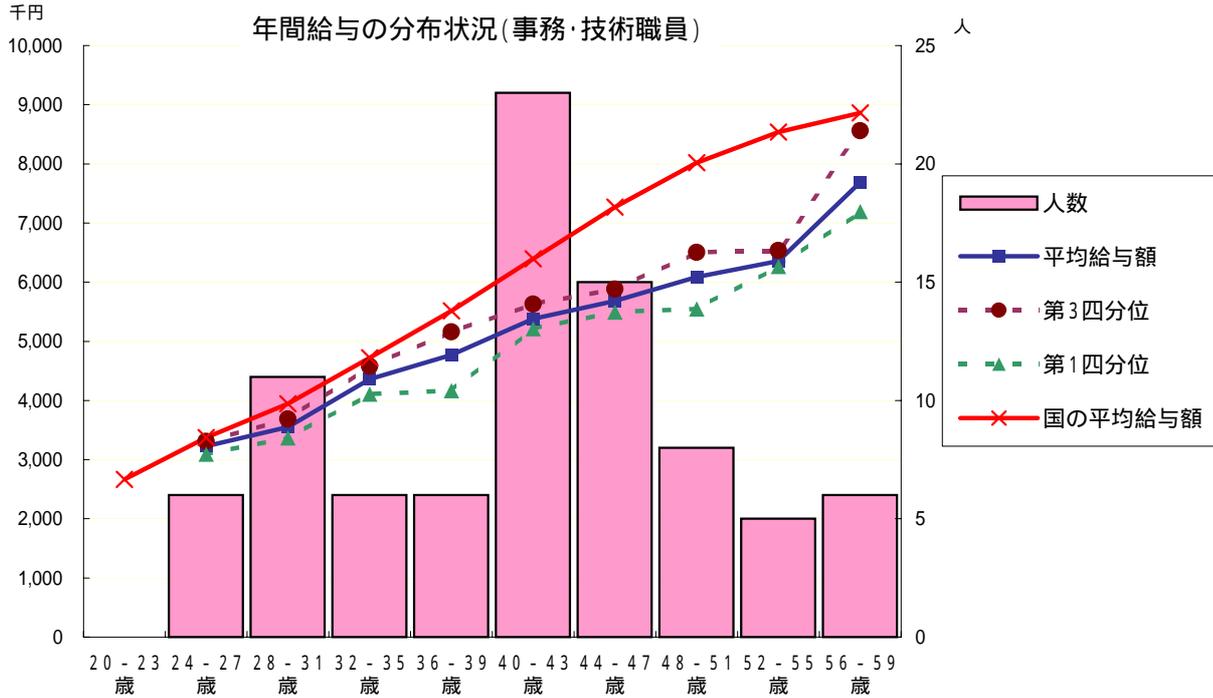
注:「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園、附属小学校及び附属中学校教員を含む。

注:「在外職員」、「任期付職員」、「非常勤職員」の区分について、該当する者がいないため表の記載を省略した。

注:常勤職員の欄について、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」においては、該当する者がいないため省略した。

注:再任用職員の欄について、「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」においては、該当する者がいないため省略した。

年間給与の分布状況(事務・技術職員 / 教育職員(大学教員))(再任用職員を除く。以下、 まで同じ。)

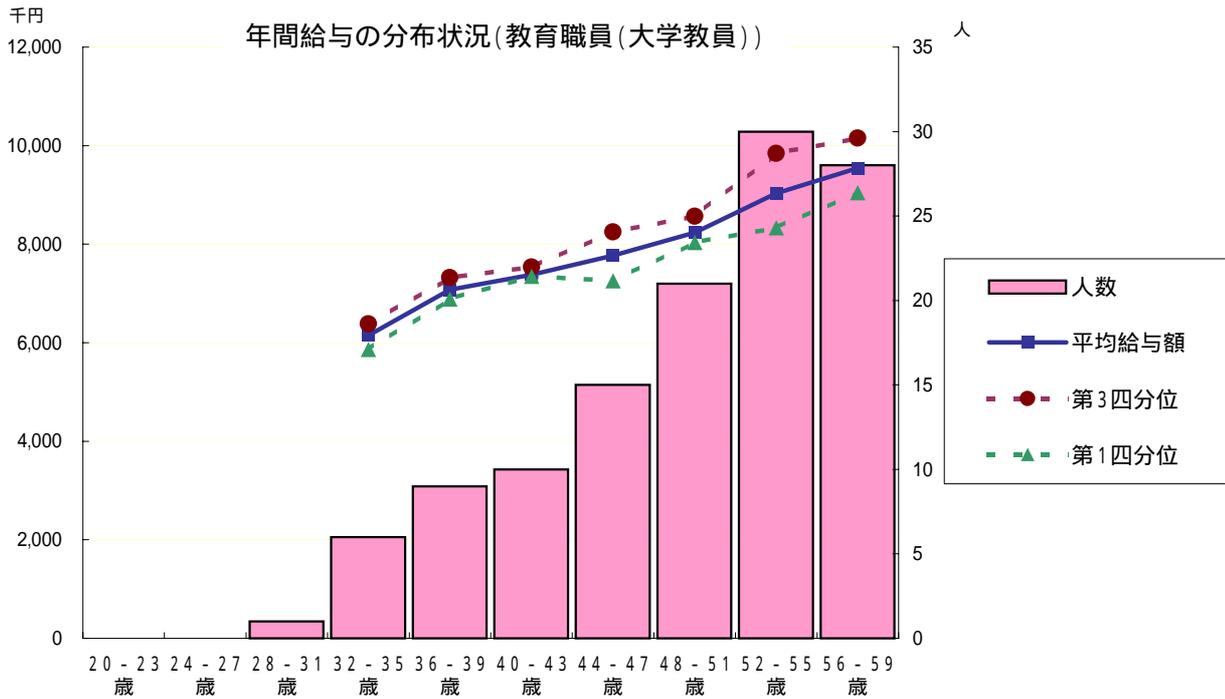


注: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 まで同じ。

(事務・技術職員)

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
課長	4	59.0	-	8,188	-
チームリーダー	7	52.6	6,298	6,510	6,567
リーダー	27	46.6	5,509	5,800	6,105
チーフ	26	41.2	4,916	5,159	5,493
スタッフ	22	30.5	3,241	3,628	4,086

注: 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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



注: 年齢28-31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、年間給与については表示していない。

(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	71	56.8	9,084	9,690	10,263
准教授	61	47.0	7,287	7,646	8,139
講師	4	35.3	-	5,899	-
助教	1	-	-	-	-

注: 講師の該当者は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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

注: 助教の該当者は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は表示していない。

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))

(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		スタッフ	チーフ・スタッフ	チーフ・リーダー	リーダー・チームリーダー	課長・チームリーダー
人員(割合)	人 86	人 8 (9.3%)	人 15 (17.4%)	人 49 (57.0%)	人 8 (9.3%)	人 3 (3.5%)
年齢(最高～最低)		歳 30～26	歳 44～28	歳 53～35	歳 56～46	歳 58～55
所定内給与年額(最高～最低)		千円 2,706～2,278	千円 3,801～2,404	千円 4,917～3,071	千円 4,871～4,421	千円 5,635～4,777
年間給与額(最高～最低)		千円 3,532～3,069	千円 4,995～3,216	千円 6,577～4,164	千円 6,604～6,116	千円 7,568～6,567

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	局長	局長
人員(割合)	人	人 3 (3.5%)	人 0 (0.0%)	人 0 (0.0%)	人 0 (0.0%)	人 0 (0.0%)
年齢(最高～最低)		歳 59～58	歳 ～	歳 ～	歳 ～	歳 ～
所定内給与年額(最高～最低)		千円 6,346～6,047	千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～
年間給与額(最高～最低)		千円 8,570～8,057	千円 ～	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
標準的な職位		教務員	助教	講師	准教授	教授
人員(割合)	人 137	人 0 (0.0%)	人 1 (0.7%)	人 4 (2.9%)	人 61 (44.5%)	人 71 (51.8%)
年齢(最高～最低)		歳 ～	歳 ～	歳 39～31	歳 63～34	歳 64～44
所定内給与年額(最高～最低)		千円 ～	千円 ～	千円 4,782～3,985	千円 6,803～4,403	千円 9,163～5,486
年間給与額(最高～最低)		千円 ～	千円 ～	千円 6,551～5,460	千円 9,135～6,043	千円 12,492～7,578

注:2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))

(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)	% 64.6	% 68.1	% 66.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 31.9	% 33.5
	最高～最低	% 38.3～34.3	% 33.4～30.3	% 34.2～32.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 68.3	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 31.7	% 33.7
	最高～最低	% 42.4～32.7	% 36.7～28.8	% 38.1～30.7

(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)	% 62.5	% 66.6	% 64.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.5	% 33.4	% 35.4
	最高～最低	% 42.4～34.5	% 36.7～29.8	% 39.4～32.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.5	% 68.2	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.5	% 31.8	% 34.0
	最高～最低	% 42.4～33.0	% 36.7～29.1	% 39.4～30.9

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))

对国家公務員(行政職(一))

82.9

対他の国立大学法人等(事務・技術職員 / 教育職員(大学教員))

事務・技術職員	95.0
教育職員(大学教員)	92.1

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 82.9
	参考
	地域勘案 90.3
	学歴勘案 83.1
	地域・学歴勘案 90.2
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 80.4% (国からの財政支出額 4,120百万円、支出予算の総額 5,127百万円;平成21年度予算)
	【検証結果】 給与水準は国家公務員と比較し下回っており、地域手当の非支給地であることを勘案し比較しても低く、適正であるといえる。
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成20年度決算)
講ずる措置	検証の結果、適正な水準であるため、今後も現在の水準を維持するよう努める。

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

88.7

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。】

総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20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 2,606,919	千円 2,623,660	千円 (%) 16,741 (0.6)	千円 (%) 171,821 (6.2)
退職手当支給額 (B)	千円 318,290	千円 132,859	千円 (%) 185,431 (139.6)	千円 (%) 146,151 (84.9)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 139,673	千円 142,594	千円 (%) 2,921 (2.0)	千円 (%) 45,683 (48.6)
福利厚生費 (D)	千円 315,383	千円 327,753	千円 (%) 12,370 (3.8)	千円 (%) 30,896 (8.9)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 3,380,265	千円 3,226,866	千円 (%) 153,399 (4.8)	千円 (%) 10,883 (0.3)

注:「給与、報酬等支給総額」においては、受託事業費により雇用される職員に係る費用を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「17 役員及び教職員の給与の明細」における報酬又は給与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

対前年度比の増減要因の分析

ア) 給与、報酬等支給総額(0.6%)

- ・期末勤勉手当の支給率を下げたことによる減額があったため。(0.35月分)
- ・人件費削減計画に基づき、退職後不補充とした(大学教員1名)

イ) 最広義人件費(4.8%)

- ・退職者の増加による退職手当支給額の増額(20年度支給対象者11人に対して、21年度は22人に増加したため)

「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

ア) 標記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、本学中期目標として人件費削減の取組を行う。

イ) 中期計画として21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。

ウ) 人件費削減の取組の進捗状況

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)	2,904,684	2,707,261	2,687,790	2,623,660	2,606,919
人件費削減率 (%)		6.8	7.5	9.7	10.3
人件費削減率(補正值) (%)		6.8	8.2	10.4	8.6

注:「人件費削減(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。

注: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