

国立大学法人鳥取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
〔 期末特別手当の額について、鳥取大学役員報酬規程に基づき、各役員の在職期間における業績を勘案し、
経営協議会に諮った上で、これを増額し、又は減額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	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 17,530	千円 12,720	千円 4,534	千円 276 (単身赴任手当)			
A理事	千円 13,641	千円 10,056	千円 3,585	千円 ()			
B理事	千円 13,024	千円 8,688	千円 3,251	千円 521 (広域異動手当) 564 (単身赴任手当)	4月1日		◇
C理事	千円 13,641	千円 10,056	千円 3,585	千円 ()			
D理事	千円 11,834	千円 8,688	千円 3,097	千円 49 (通勤手当)			
E理事 (非常勤)	千円 2,148	千円 2,148	千円	千円 ()			※
A監事	千円 11,834	千円 8,688	千円 3,097	千円 49 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,668	千円 1,668	千円	千円 ()		3月31日	

注:「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)	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A	千円 8,715 (53,530)	年 7 (41)	月 0 (10)	H23.3.31	—	鳥取大学役員退職手当規程第2条第2項の規定に基づき、役員としての在職期間における業績を勘案し、退職手当の増減はしないこととした。	
監事	千円	年	月			該当者なし	

注1:「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。

注2:理事Aについては、役員在職期間を鳥取大学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。

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

業務内容の洗い出しを行い、合理化計画を立て、人件費に関して適切な対応をする。
すなわち、事務系職員については、常に業務の見直し、合理化、簡素化を徹底して行うと共に、事務組織の再編、人員配置の検討などにより、採用の抑制に努める。
また、教員については、定員の一部を学長管理定員として全学的な観点で運用すると共に、退職者に係る補充についても抑制に努める。

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に準じるための措置として、俸給月額、手当等の改定を図る。

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

昇給、昇格の実施及び業績手当の成績率の決定にあたっては、人事・業績評価の結果等を踏まえた勤務成績又はこれに足ると認められる事実に基づいて考慮している。

〔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
俸給月額 (昇給)	昇給日前1年間における勤務成績に応じて行い、昇給の号俸数は、その1年間の全部を良好な成績で勤務した職員の号俸数を4号俸とすることを標準として決定される。
俸給月額 (昇格)	勤務成績が特に良好な職員で、昇格基準に達した者は、その資格に応じて上位の級に昇格されることがある。
賞与・業績手当 (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23年度における給与制度の主な改正点

- 俸給の調整額に係る調整基本額の一部引き下げ(平成23年4月1日実施)
 - 平成22年12月に実施した俸給月額の引き下げ改定に伴い、俸給の調整額に係る調整基本額の一部引き下げた。[△100円]
- 平成23年4月1日における号俸の調整(平成23年4月1日実施)
 - 平成23年4月1日において43歳に満たない職員で、平成22年1月の昇給において昇給号数の抑制を受けた者(これに相当する者を含む。)の号俸を、1号俸上位に引き上げた。
- 部活動指導に係る教員の特殊勤務手当の引き上げ(平成23年4月1日実施)
 - 部活動指導に係る教員の特殊業務手当について、鳥取県との格差を是正するため、支給額を引き上げた。[1,200円/回]→[2,400円/回]
- 臨床工学技士に係る待機手当の新設(平成23年4月1日実施)
 - 臨床工学技士が時間外緊急手術等の際の生命維持管理装置の操作を行うために待機した場合に、待機手当を支給することとした。[2,950円/回]
- 手術部等看護業務手当の新設(平成24年1月1日実施)
 - 手術部等に勤務する看護職員について、その業務の特殊性及び身体的・精神的負担に鑑み、手術部等看護業務手当を支給することとした。[10,000円/月]
- 専門看護師・認定看護師手当の新設(平成24年1月1日実施)
 - 公益社団法人日本看護協会から専門看護師若しくは認定看護師として認定された者又はこれに準ずるものとして学長が指定する者のうち、当該認定に係る看護分野の業務に従事する者について、処遇改善を目的に専門看護師・認定看護師手当を支給することとした。[専門看護師:5,000円/月、認定看護師:3,000円/月]

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 1,587	歳 41.7	千円 6,065	千円 4,550	千円 42	千円 1,515
事務・技術	人 312	歳 40.6	千円 5,084	千円 3,846	千円 56	千円 1,238
教育職種 (大学教員)	人 633	歳 48.2	千円 8,024	千円 5,968	千円 31	千円 2,056
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 460	歳 33.9	千円 4,323	千円 3,278	千円 41	千円 1,045
技能・労務職種	人 5	歳 54.9	千円 4,626	千円 3,507	千円 74	千円 1,119
教育職種(附属高校教員)	人 24	歳 46.8	千円 7,327	千円 5,537	千円 88	千円 1,790
教育職種(附属義務教育学校教員)	人 39	歳 45.1	千円 6,747	千円 5,095	千円 79	千円 1,652
医療職種(病院医療技術職員)	人 111	歳 36.4	千円 4,456	千円 3,382	千円 44	千円 1,074
その他医療職種(医療技術職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種(看護師)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 42	歳 46.5	千円 3,503	千円 2,796	千円 50	千円 707
事務・技術	人 17	歳 47	千円 2,708	千円 2,103	千円 60	千円 605
教育職種 (大学教員)	人 15	歳 44.3	千円 4,522	千円 3,652	千円 30	千円 870
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 5	歳 47.1	千円 3,641	千円 2,965	千円 39	千円 676
技能・労務職種	人 3	歳 53.2	千円 3,034	千円 2,408	千円 100	千円 626
その他医療職種(看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種(医療技術職員)	人 1	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:各区分における人員が2人以下の場合については、当該個人に関する情報を特定されるおそれがあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注3:技能・労務職種とは、自動車運転手、看護助手等の職種を示す。

注4:教育職種(附属高校教員)とは、附属特別支援学校教員を示す。

注5:医療職種(病院医療技術職員)とは、病院における薬剤師、臨床検査技師、診療放射線技師等の職種を示す。

注6:その他医療職種(医療技術職員)とは、病院以外での医療職種(医療技術職員)を示す。

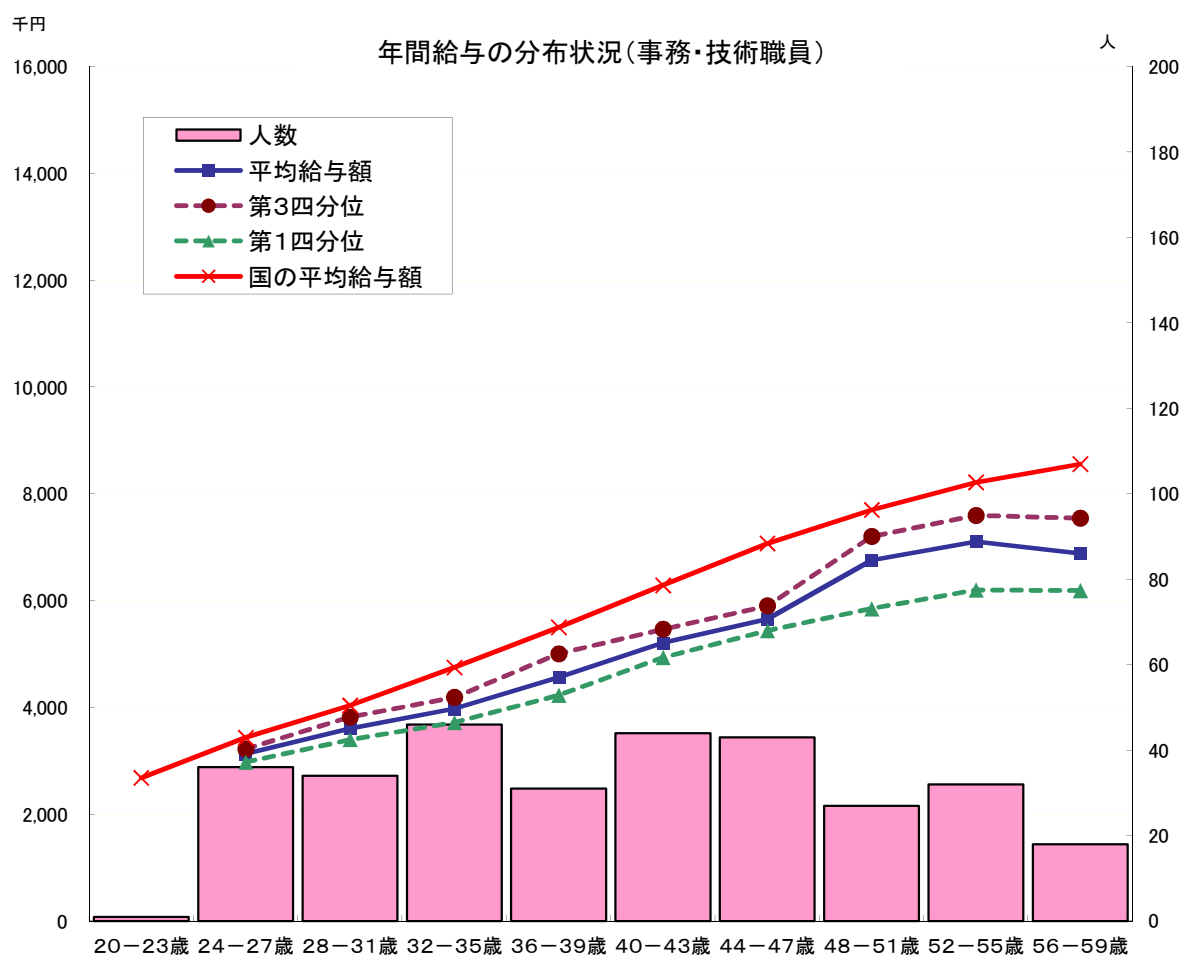
注7:その他医療職種(看護師)とは、病院以外での医療職種(看護師)を示す。

① 職種別支給状況(年俸制適用者)

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	うち通勤手当	うち賞与
任期付職員	人 36	歳 31.3	千円 3,618	千円 3,618	千円 0	千円 0
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 36	歳 31.3	千円 3,618	千円 3,618	千円 0	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

注:医療職種(病院医師)とは、医員及び研修医を示す。

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。〕

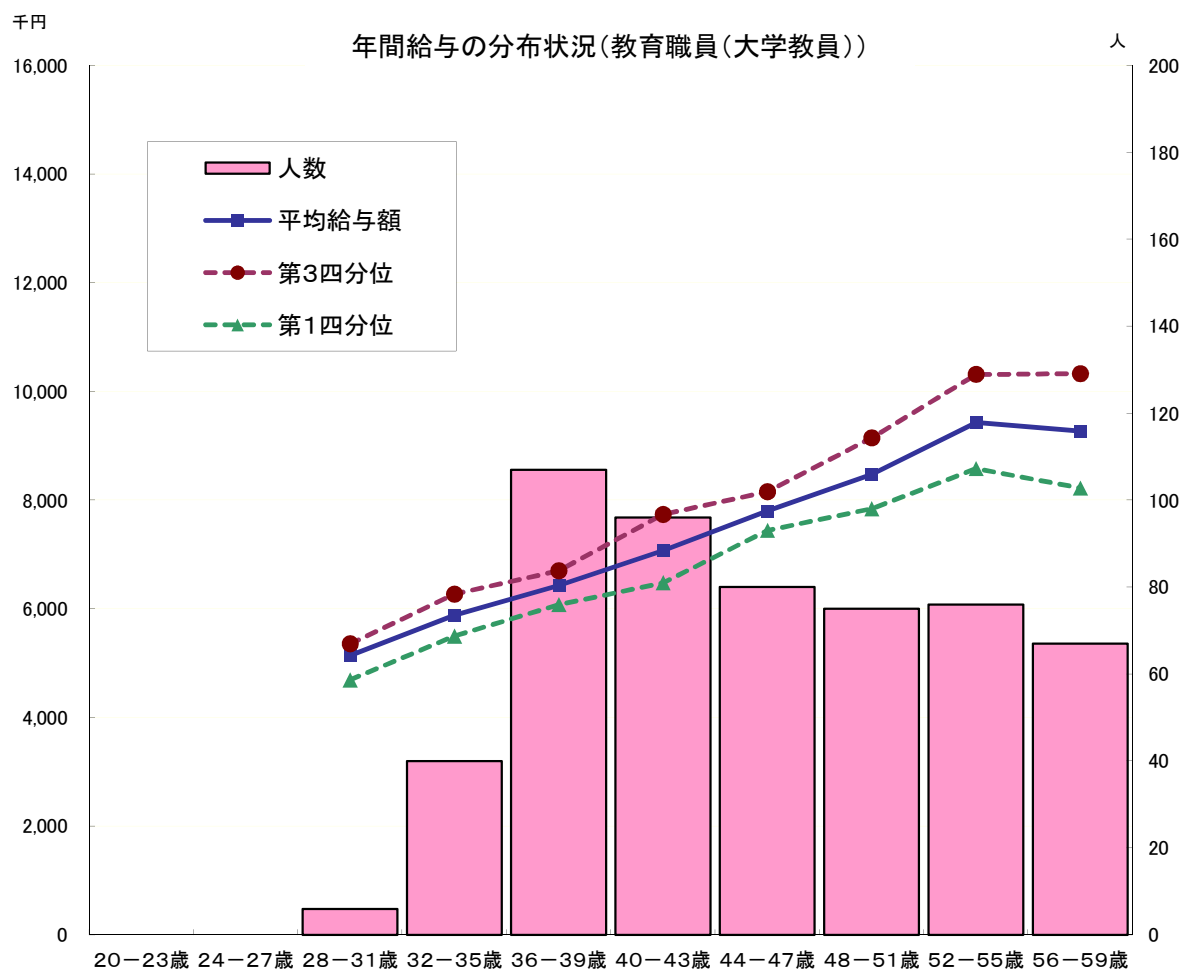


注1: 年齢が20～23歳の該当者は1人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

注2: 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。

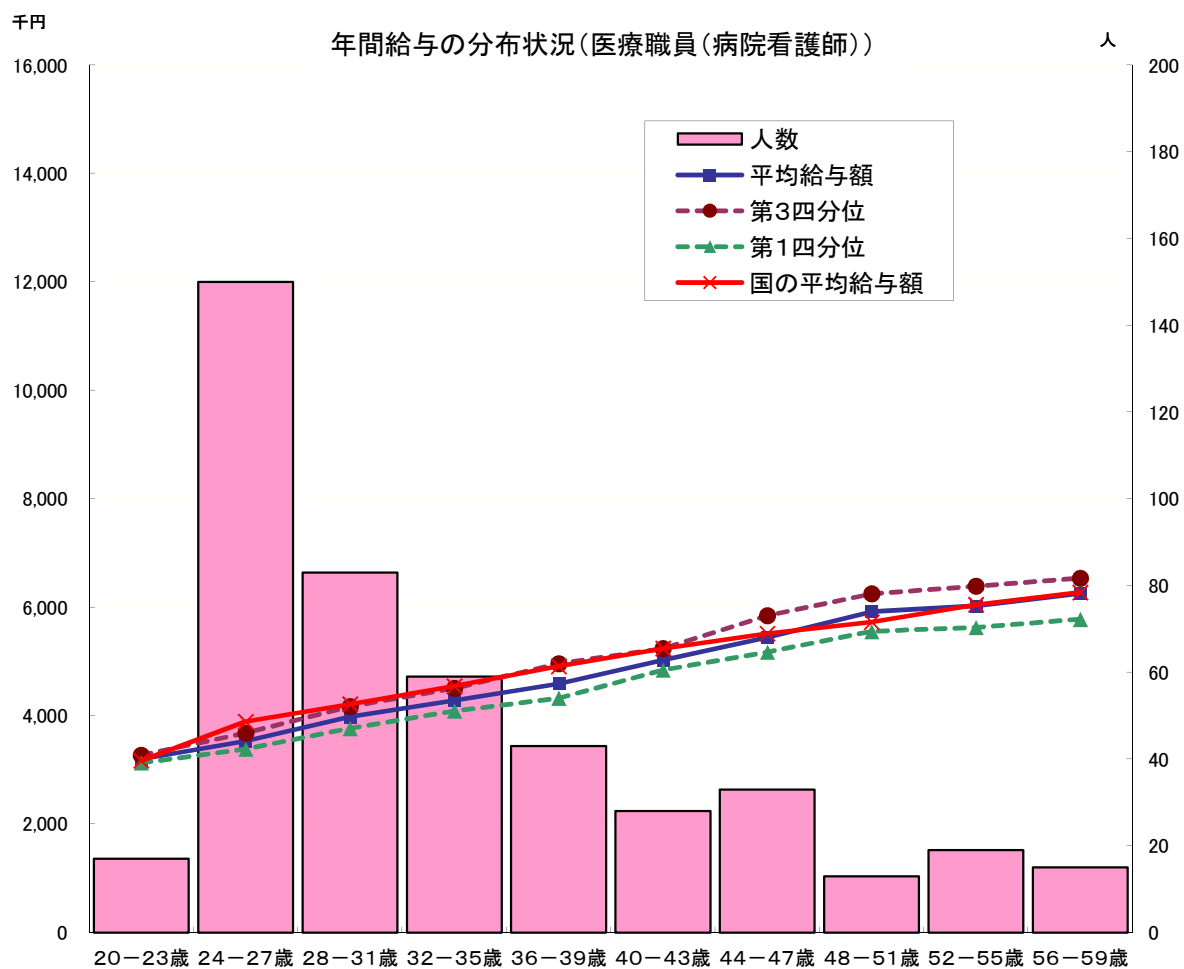
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
代表的職位 (・課長 ・係長 ・係員)	人	歳	千円	千円	千円
	25	52.9	7,393	7,881	8,420
	105	45.5	5,277	5,557	5,866
	114	31.2	3,172	3,587	3,939



(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 (・教授 ・准教授 ・助教)	人	歳	千円	千円	千円
	212	56.4	9,175	9,838	10,456
	181	47.6	7,395	7,837	8,251
	175	40.2	5,852	6,163	6,550



(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
代表的職位 〔・看護師長 ・看護師〕	24	49.1	5,845	6,072	6,333
	370	31.4	3,520	3,971	4,291

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	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		係員	主任係員	係長主任	室長 副課長 係長	課長 室長 副課長
人員 (割合)	312人	39人 (12.5%)	100人 (32.1%)	109人 (34.9%)	33人 (10.6%)	19人 (6.1%)
年齢(最高～最低)		45～22歳	46～26歳	59～34歳	59～45歳	59～40歳
所定内給与年額(最高～最低)		3,255～2,148千円	3,806～2,328千円	4,935～3,167千円	5,892～4,110千円	6,392～4,663千円
年間給与額(最高～最低)		4,240～2,786千円	4,963～3,100千円	6,451～4,133千円	7,529～5,550千円	8,249～6,330千円

6級	7級	8級	9級
課長	部長	事務局長 部長	事務局長
8人 (2.6%)	4人 (1.3%)	0人 (0%)	0人 (0%)
58～47歳	56～48歳	～歳	～歳
7,386～5,878千円	8,523～7,056千円	～千円	～千円
9,538～7,760千円	11,291～9,477千円	～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		助手	助教	講師	准教授	教授
人員 (割合)	633人	0人 (0%)	175人 (27.6%)	65人 (10.3%)	181人 (28.6%)	212人 (33.5%)
年齢(最高～最低)		～歳	64～29歳	64～33歳	64～34歳	64～41歳
所定内給与年額(最高～最低)		～千円	5,540～3,377千円	6,488～4,213千円	6,877～4,539千円	9,091～5,124千円
年間給与額(最高～最低)		～千円	7,119～4,365千円	8,629～5,650千円	9,572～6,079千円	12,840～6,944千円

(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	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	460人	1人 (0.2%)	370人 (80.4%)	63人 (13.7%)	21人 (4.6%)	4人 (0.9%)	1人 (0.2%)	0人 (0%)
年齢(最高～最低)		～歳	59～22歳	58～30歳	57～44歳	58～50歳	～歳	～歳
所定内給与年額(最高～最低)		～千円	4,745～2,269千円	4,808～3,003千円	4,832～4,162千円	5,531～5,380千円	～千円	～千円
年間給与額(最高～最低)		～千円	6,265～2,996千円	6,477～4,115千円	6,587～5,649千円	7,409～7,095千円	～千円	～千円

注:各区分における人員が2人以下の場合については,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) %	%	%
	63.1	65.2	64.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%
	36.9	34.8	35.8
	最高～最低	%	%
	44.7～32.5	46.0～30.0	45.4～31.2
一般職員	一律支給分(期末相当) %	%	%
	63.9	66.9	65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%
	36.1	33.1	34.6
	最高～最低	%	%
	42.5～31.6	39.7～28.5	39.2～30.3

(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) %	%	%
	61.5	64.3	63.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%
	38.5	35.7	37.0
	最高～最低	%	%
	49.5～32.9	46.1～28.3	47.7～31.1
一般職員	一律支給分(期末相当) %	%	%
	64.3	67.2	65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%
	35.7	32.8	34.2
	最高～最低	%	%
	42.5～32.0	39.7～28.4	40.6～30.8

(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)	% 60.6	% 65.0	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.4	% 35.0	% 37.1
	最高～最低	% 42.5～34.5	% 35.9～31.9	% 39.2～33.2
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	% 42.5～32.5	% 39.7～29.7	% 41.0～31.2

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))

84.4

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

95.9

(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))

94.2

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

94.8

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))

94.9

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 84.4		
	参考	地域勘案	92.2
		学歴勘案	85.0
		地域・学歴勘案	92.4
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 32.9% (国からの財政支出額 12,173百万円、支出予算の総額 36,969百万円：平成23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50%を超えておらず、また、対国家公務員指数も100未滿であることから適切な給与水準であると思われる。		
	【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	国家公務員の給与水準を考慮する。		

○医療職員(病院看護師)

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 94.8		
	参考	地域勘案	96.8
		学歴勘案	93.0
		地域・学歴勘案	97.1
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 32.9% (国からの財政支出額 12,173百万円、支出予算の総額 36,969百万円：平成23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50%を超えておらず、また、対国家公務員指数も100未滿であることから適切な給与水準であると思われる。		
	【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	国家公務員の給与水準を考慮する。		

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

92.2

(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。

〔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 (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 10,325,587	千円 10,382,253	千円 (%) △ 56,666 (△0.5)	千円 (%) △ 56,666 (△0.5)
退職手当支給額 (B)	千円 809,394	千円 1,110,230	千円 (%) △ 300,836 (△27.1)	千円 (%) △ 300,836 (△27.1)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,829,305	千円 3,479,743	千円 (%) 349,562 (10.0)	千円 (%) 349,562 (10.0)
福利厚生費 (D)	千円 1,843,298	千円 1,725,817	千円 (%) 117,481 (6.8)	千円 (%) 117,481 (6.8)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 16,807,584	千円 16,698,043	千円 (%) 109,541 (0.7)	千円 (%) 109,541 (0.7)

注1:「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。

注2:「非常勤役職員等給与」の額には、人材派遣契約に係る費用等を含んでおり、一方、財務諸表附属明細書の「(18)役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計額には、福利厚生費を含んでいるため、これらの額は一致しない。

総人件費について参考となる事項

① 給与、報酬等支給総額は、対前年度比△0.5%であり、若年・中堅層を対象とした昇給抑制号俸の回復措置を平成23年4月に実施したことによる支給額の増加がある一方で、国家公務員に準じた給与等の減額改定（平成22年12月実施）により支給額が減少したことが主な要因となっている。

最広義人件費は、対前年度比0.7%増であるが、定年退職者の減に伴う退職手当支給額の減及び前述の給与、報酬等支給総額の減がある一方で、病院経営上の必要性から、看護師等の増員を図ったことによる非常勤役職員等給与の増が主な要因となっている。

② 中期計画において、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間に於いて5%以上の人件費削減を行うこと、更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続することとしており、引き続き業務の見直し、合理化、簡素化、組織の再編、人員配置の検討と併せて退職者の後任補充の抑制に努めるものである。

また、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、本学の俸給表及び給与制度等を順次見直している。

③ 人件費削減の取組の進ちょく状況（下表参照）

【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られる。

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)	12,006,785	11,262,109	11,091,702	10,866,151	10,611,074	10,382,253	10,325,587
人件費削減率 (%)		△6.2	△7.6	△9.5	△11.6	△13.5	△14.0
人件費削減率(補正值) (%)		△6.2	△8.3	△10.2	△9.9	△10.3	△10.6

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、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。

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

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した措置については以下のとおり。

【役員】

平成24年7月から実施

【職員】

平成24年7月から実施