

# 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

### 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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員は、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。

#### 役員報酬基準の改定内容

法人の長

人事院給与勧告を参考に、以下の改定を行った。(H22.12月から)

本給月額を0.2%程度引き下げた。また、本給の経過措置(平成18年4月1日改正規則による経過措置)を適用されている職員についても、経過措置額の算定基礎となる額について0.56%引き下げた。

期末特別手当の支給率を年間0.15月分引き下げた。

理事

同上

理事(非常勤)

改定なし

監事

人事院給与勧告を参考に、以下の改定を行った。(H22.12月から)

本給月額を0.2%程度引き下げた。また、本給の経過措置(平成18年4月1日改正規則による経過措置)を適用されている職員についても、経過措置額の算定基礎となる額について0.56%引き下げた。

期末特別手当の支給率を年間0.15月分引き下げた。

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22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 17,264	千円 12,728	千円 4,535	千円 ( )			
A理事	千円 14,101	千円 10,072	千円 3,677	千円 302 (地域手当) 49 (通勤手当)			
B理事	千円 14,052	千円 10,072	千円 3,677	千円 302 (地域手当)			
C理事	千円 14,101	千円 10,072	千円 3,677	千円 302 (地域手当) 49 (通勤手当)			
D理事	千円 14,076	千円 10,072	千円 3,677	千円 302 (地域手当) 24 (通勤手当)			
E理事	千円 14,076	千円 10,072	千円 3,677	千円 302 (地域手当) 24 (通勤手当)			
F理事	千円 12,781	千円 8,704	千円 3,255	千円 522 (地域手当) 300 (単身赴任生活手当)			
A監事	千円 12,668	千円 9,322	千円 3,321	千円 24 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,864	千円 1,864	千円	千円 ( )			

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22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			該当なし	
理事	千円	年 月			該当なし	
監事	千円	年 月			該当なし	

## 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

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とともに、教職員数の見直しを実施する。

#### 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、毎年的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験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、昇給をさせることができる。(給与法に準拠)

#### ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

##### 【新生児担当医手当の新設】

NICUに勤務する医師等を対象に新生児担当医手当を新設した。(H22.7月から)

##### 【本給月額及び本給の経過措置額の引き下げ】

人事院給与勧告を参考に、本給表を平均0.1%引き下げた。

また、本給の経過措置(平成18年4月1日改正規則による経過措置)を適用されている職員についても、支給額について平均0.17%引き下げた。

さらに、55歳を超える管理職層について、引き下げ改定後の本給額及び管理職手当について1.5%減額した。

(H22.12月から)

##### 【附属学校教員への入試業務手当新設】

附属学校教員を対象に入試業務手当を新設した。(H22.12月から)

##### 【期末手当・勤勉手当の支給率の引き下げ】

人事院給与勧告を参考に、支給率を0.2月分引き下げた。(H22.12月から)

##### 【義務教育等教員特別手当の引き下げ】

県の給与改正を参考に、附属学校教員に支給する義務教育等教員特別手当を引き下げた。(H23.2月から)

【本給の調整額の引き下げ】  
 人事院給与勧告を参考に、本給の調整額を引き下げた。(H22.12月から)  
 県の給与改正を参考に、附属学校教員に支給する本給の調整額を引き下げた。  
 (H23.2月から)

## 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22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	1507	46.5	6,947	5,173	72	1,774
事務・技術	343	45.3	5,572	4,179	92	1,393
教育職種 (大学教員)	763	49.1	8,342	6,183	63	2,159
医療職種 (病院看護師)	259	41.3	5,208	3,900	66	1,308
技能・労務職種	16	51.6	5,330	4,004	81	1,326
教育職種 (附属高校教員)	21	40.3	6,640	5,017	89	1,623
教育職種 (附属義務教育学校教員)	34	40.1	6,341	4,779	87	1,562
医療職種 (病院看護師)	68	46.3	5,736	4,286	75	1,450
その他医療職種 (医療技術職員)	1					
その他医療職種 (看護師)	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:在外職員、任期付職員、再任用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。

注11:常勤職員のその他医療職種(看護師)については、該当者が2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。

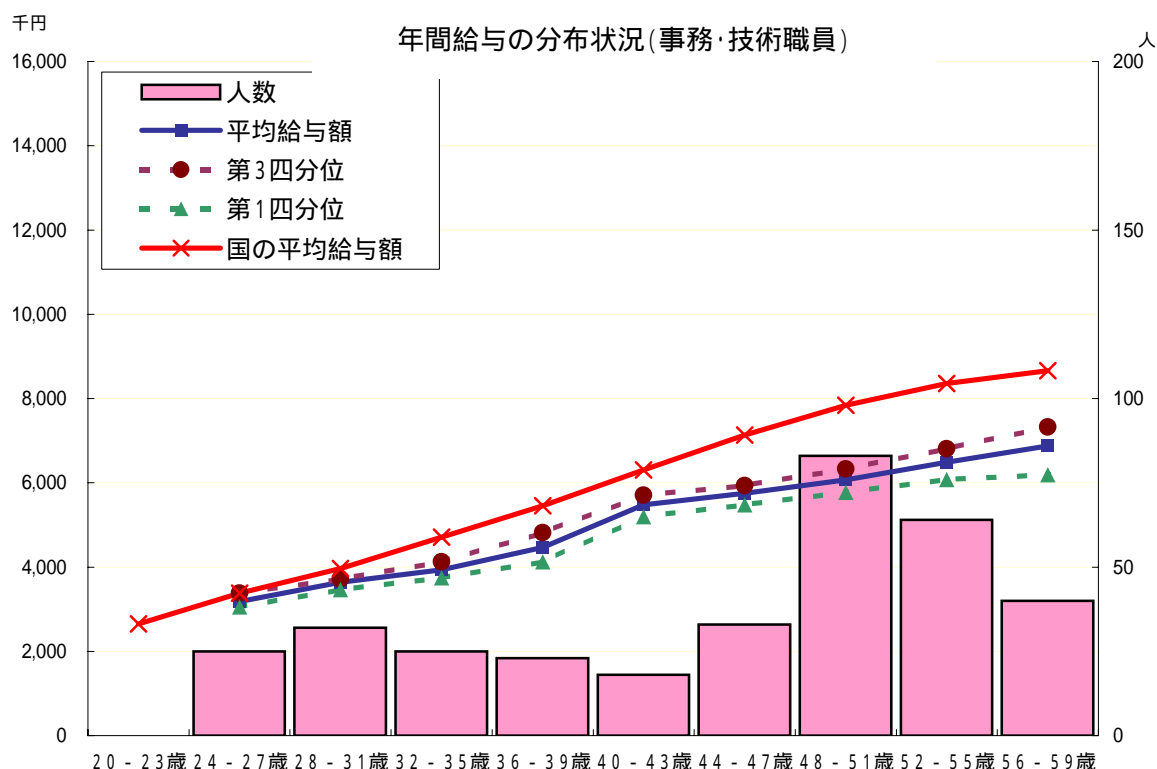
非常勤職員	人 204	歳 31.9	千円 3,711	千円 2,934	千円 62	千円 777
事務・技術	人 21	歳 47.5	千円 2,838	千円 2,120	千円 56	千円 718
教育職種 (大学教員)	人 17	歳 44.7	千円 6,208	千円 4,644	千円 67	千円 1,564
医療職種 (病院看護師)	人 126	歳 26.9	千円 3,649	千円 2,777	千円 66	千円 872
医療職種 (病院医師)	人 32	歳 33.4	千円 3,204	千円 3,204	千円 43	千円 0
技能・労務職種	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人 6	歳 32	千円 4,075	千円 3,127	千円 88	千円 948

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2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。

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: 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			
部長	1						
グループ長	25	54.5	7,125	7,842	7,526		
主幹	45	52.9	6,303	6,802	6,533		
主査	137	50.7	5,760	6,330	6,035		
主任	49	43.9	4,531	5,580	5,089		
事務職員	86	30.8	3,381	3,921	3,642		

注1: 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は表示していない。

注2: 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。

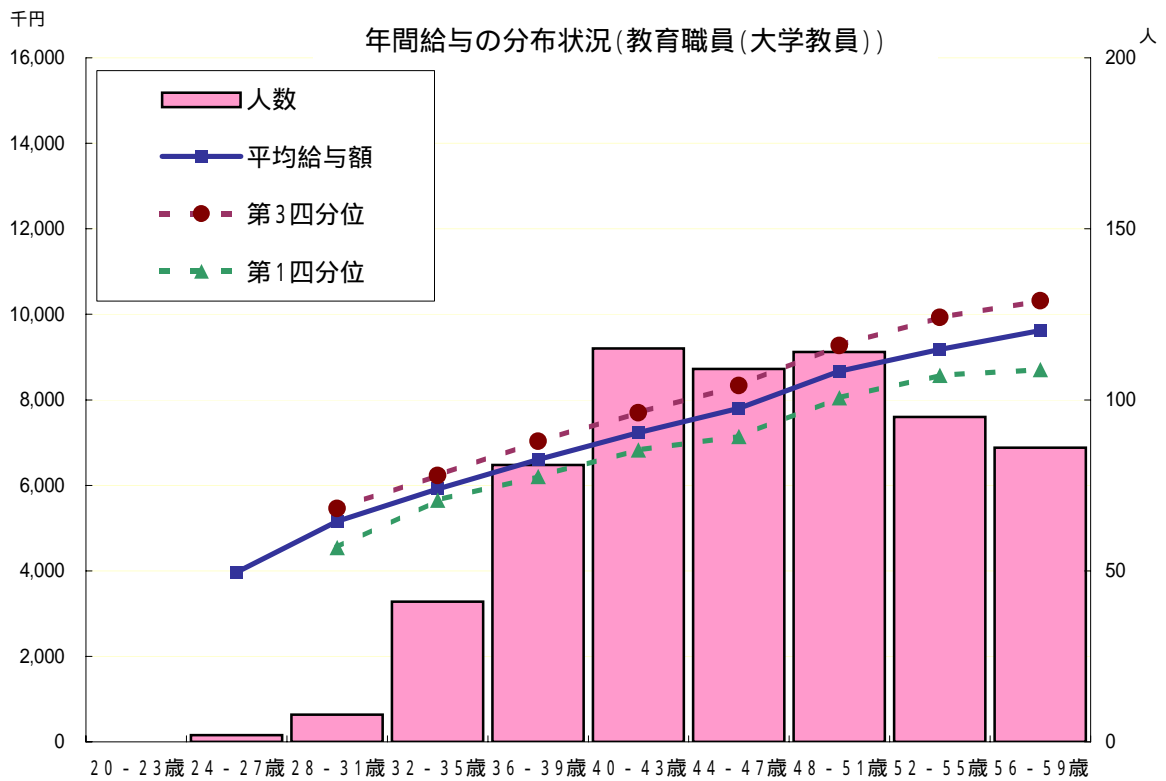
注3: 本法人は課制でないため, 「主幹」を課長補佐相当職として掲げている。

また, 主幹には, 「技術専門員」を含む。

注4: 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。

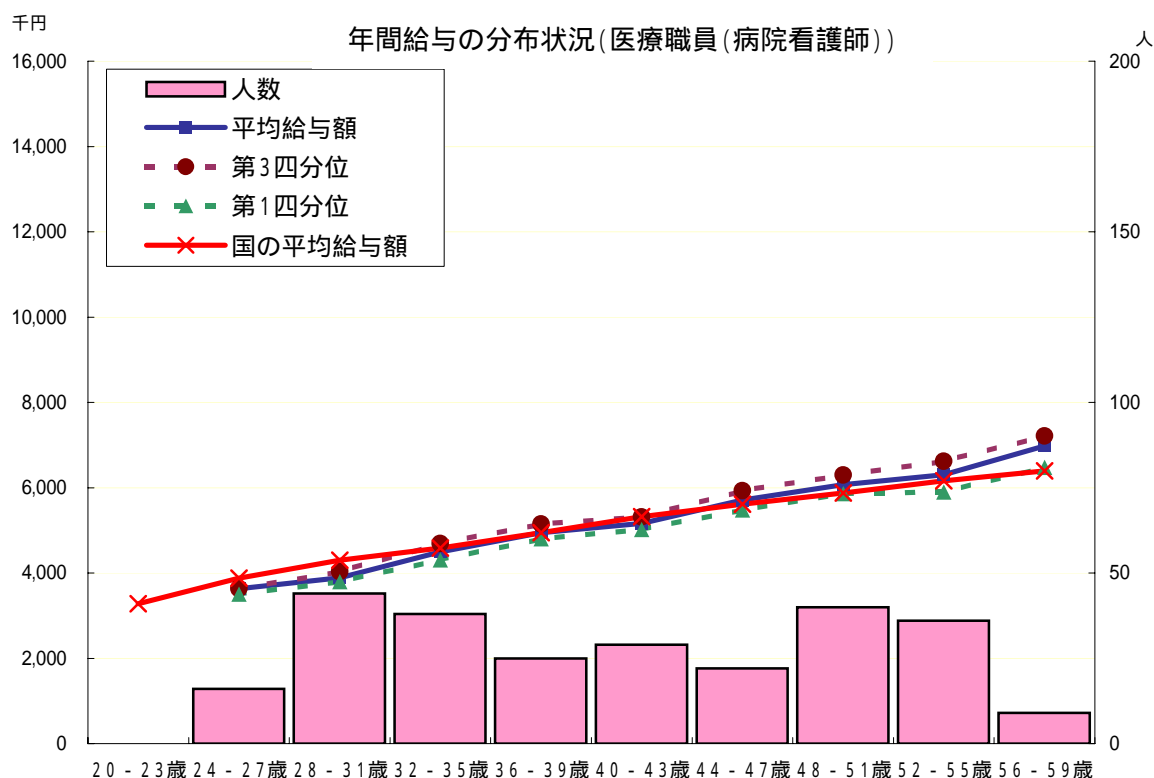
注5: 事務職員には「技術職員」を含む。



注1:年齢24～27歳の該当者は2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。

(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
教授	309	55.7	9,093	10,427
准教授	240	46.8	7,384	8,383
講師	61	44.0	6,561	7,747
助教	138	40.7	5,954	6,754
助手	15	47.6	5,925	6,758



(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
看護部長	1		-	-	-
副看護部長	3	54.8	-	6,944	-
看護師長	22	52.5	6,523	6,644	6,797
副看護師長	49	48.9	5,864	6,030	6,297
看護師	184	37.6	3,964	4,674	5,245

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。



職級別在職状況等(平成23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		事務職員 技術職員	主任	主査	主幹	グループ長
人員 (割合)	343	19 (5.5%)	70 (20.4%)	149 (43.4%)	70 (20.4%)	25 (7.3%)
年齢(最高 ~最低)		27~24	52~27	59~35	59~45	59~40
所定内給 与年額(最高 ~最低)		2,659~ 2,114	4,116~ 2,377	4,991~ 3,110	5,250~ 4,184	5,966~ 4,553
年間給与 額(最高 ~最低)		2,837~ 3,431	5,401~ 3,163	6,565~ 4,126	7,067~ 5,649	7,872~ 6,171

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		グループ長	部長	事務局長	事務局長	事務局長
人員 (割合)		10 (2.9%)	( ) (%)	( ) (%)	( ) (%)	( ) (%)
年齢(最高 ~最低)		59~45	~	~	~	~
所定内給 与年額(最高 ~最低)		6,507~ 5,380	~	~	~	~
年間給与 額(最高 ~最低)		8,603~ 7,326	~	~	~	~

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		助手	助教	講師	准教授	教授	教授
人員 (割合)	763	4 (0.5%)	149 (19.5%)	61 (8.0%)	242 (31.7%)	307 (40.2%)	( ) (%)
年齢(最高 ~最低)		56~27	63~27	63~30	64~32	64~39	~
所定内給 与年額(最高 ~最低)		4,436~ 2,695	6,318~ 3,339	6,435~ 4,122	7,563~ 4,000	9,340~ 5,142	~
年間給与 額(最高 ~最低)		5,925~ 3,584	7,763~ 4,345	8,485~ 5,498	10,255~ 5,334	12,957~ 7,238	~

## (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 助産師	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)	259 人 (%)	人 (%)	184 人 (71.0%)	49 人 (18.9%)	22 人 (8.5%)	3 人 (1.2%)	1 人 (0.4%)	人 (%)
年齢(最高 ~最低)		歳 ~	59 ~ 26 歳	58 ~ 34 歳	58 ~ 47 歳	56 ~ 53 歳	~ 歳	~ 歳
所定内給 与年額(最高 ~最低)		千円 ~	4,918 ~ 2,407 千円	5,094 ~ 3,495 千円	5,325 ~ 4,494 千円	5,243 ~ 4,869 千円	~ 千円	~ 千円
年間給与 額(最高 ~最低)		千円 ~	6,480 ~ 3,247 千円	6,752 ~ 4,616 千円	7,228 ~ 6,244 千円	7,214 ~ 6,715 千円	~ 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22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)	% 63.7	% 67	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 33	% 34.6
	最高~最低	% 42.0~33.7	% 38.9~29.7	% 37.5~32.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 67.5	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.1	% 32.5	% 34.3
	最高~最低	% 42.7~28.8	% 38.9~28.8	% 39.3~29.6

## (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)	% 62.2	% 65.8	% 64
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.8	% 34.2	% 36
	最高~最低	% 49.4~33.7	% 48.7~30.3	% 47.5~32.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 67.4	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.1	% 32.6	% 34.3
	最高~最低	% 52.9~32.2	% 49.1~28.3	% 51.0~30.5

(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)	63.1	66.8	65
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.9	33.2	35
	最高～最低	42.7～33.1	38.9～29.7	40.8～31.4

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。

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))

80.5

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

94.4

(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))

95.1

(医療職員(病院看護師))

对国家公務員(医療職(三))

99.3

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))

98.7

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

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 80.5	
	参考	地域勘案 86.2 学歴勘案 80.6 地域・学歴勘案 86.4
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】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考える。	
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% (国からの財政支出額 14,802,988千円, 支出予算の総額 40,043,888千円:平成22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、概ね適切であると考える。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成21年度決算)	
	今後も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 99.3	
	参考	地域勘案 99.8 学歴勘案 97.7 地域・学歴勘案 99.7
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】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考える。	
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% (国からの財政支出額 14,802,988千円, 支出予算の総額 40,043,888千円:平成22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、概ね適切であると考える。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成21年度決算)	
	今後も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 92.2

(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22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。

## 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21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 12,979,087	千円 13,204,518	千円 (%) 225,431 ( 1.7)	千円 (%) - ( - )
退職手当支給額 (B)	千円 1,141,002	千円 1,118,061	千円 (%) 22,941 (2.1)	千円 (%) - ( - )
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,116,702	千円 2,802,342	千円 (%) 314,360 (11.2)	千円 (%) - ( - )
福利厚生費 (D)	千円 1,952,009	千円 1,842,682	千円 (%) 109,327 (5.9)	千円 (%) - ( - )
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 19,188,800	千円 18,967,603	千円 (%) 221,197 (1.2)	千円 (%) - ( - )

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

#### 前年度との比較

「給与, 報酬等支給総額」については, H22.12月期施行の給与改定(本給月額0.1%引き下げ・期末勤勉手当支給率0.2月分引き下げ)による減及びH18年度に行った給与制度改革(本給表額4.8%引き下げ)による減から, 前年度比1.7%の減となった。

「非常勤役職員等給与」については, 人員増に伴い11%増となった。また, 「福利厚生費」については, H22.9月期からの共済長期負担率及び厚生年金負担率の1.77%増および, 非常勤職員の人員増に伴い, 5.9%増となり, 結果, 最広義人件費は1.2%増となった。

#### 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。

引き続き, 「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, 人件費改革を平成23年度まで継続することとしている。

#### 主務大臣の検証結果

5年間で5%以上削減を達成しており, 問題ないとする。

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
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
人件費削減率 (%)		5.3	5.7	6.8	9.0	10.6
人件費削減率(補正值) (%)		5.3	6.4	7.5	7.3	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%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

旧富山大学 … 3,038,561千円

旧富山医科薬科大学 … 3,515,328千円

旧高岡短期大学 … 365,768千円

法人が必要と認める事項

特になし。