

## 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19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 7%を8%に改定

理事

地域手当 7%を8%に改定

理事(非常勤)

特になし

監事

地域手当 7%を8%に改定

監事(非常勤)

特になし

#### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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	
	千円	千円	千円	千円			
法人の長	22,184	14,676	6,334	1,174 (地域手当) 0 (通勤手当)		3月31日	※
A理事	13,205	8,736	3,770	699 (地域手当) 0 (通勤手当)			◇
B理事	14,221	9,408	4,060	753 (地域手当) 0 (通勤手当)			※
C理事	15,369	10,116	4,365	810 (地域手当) 78 (通勤手当)		3月31日	※
D理事	15,375	10,116	4,365	810 (地域手当) 84 (通勤手当)		3月31日	※
E理事	15,561	10,116	4,365	810 (地域手当) 270 (通勤手当)		3月31日	※
F理事 (非常勤)	3,000	3,000	0	0 (地域手当) 0 (通勤手当)			

A監事	千円	千円	千円	千円	3月31日
	13,477	8,736	3,770	699 (地域手当) 272 (通勤手当)	
B監事 (非常勤)	千円	千円	千円	千円	
	2,400	2,400	0	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。

### 3 役員の退職手当の支給状況(平成19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 1,806 (49,162)	年 月 2 0 (32 0)	19.3.31	1	経営協議会において業績勘案率[1]と決定された。	※
監事	千円	年 月			該当なし	

注1:理事については、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前職の在職期間として算出した金額を記載した。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時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「※」、該当がない場合は空欄。

## 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21年度までに概ね4%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て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。

昇格は基準を設けて、さらに実施の有無については個々に勤務成績を考慮のうえ判定している。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は、候補者の勤務成績を厳正に判定して実施している。

#### [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2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3号俸から5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19年度における給与制度の主な改正点

- 俸給月額(初任給を中心に若年層に限定して月例給与の引き上げ)
- 俸給の調整額(俸給月額の改定に伴う基本調整額表の改定)
- 地域手当の改定(7% → 8%)
- 扶養手当(子 500円増)
- 勤勉手当支給割合の改定(良好者 12月期0.71月 → 0.745月)
- 地域調整手当の新設(地域手当が支給されない地域に勤務する職員の生活上の不便性や精神的負担を考慮)
- 招へい手当の新設(専門知識を必要とし、かつ採用困難又は特別の事情があると認められる教授を新たに採用するにあたり必要な手当)

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

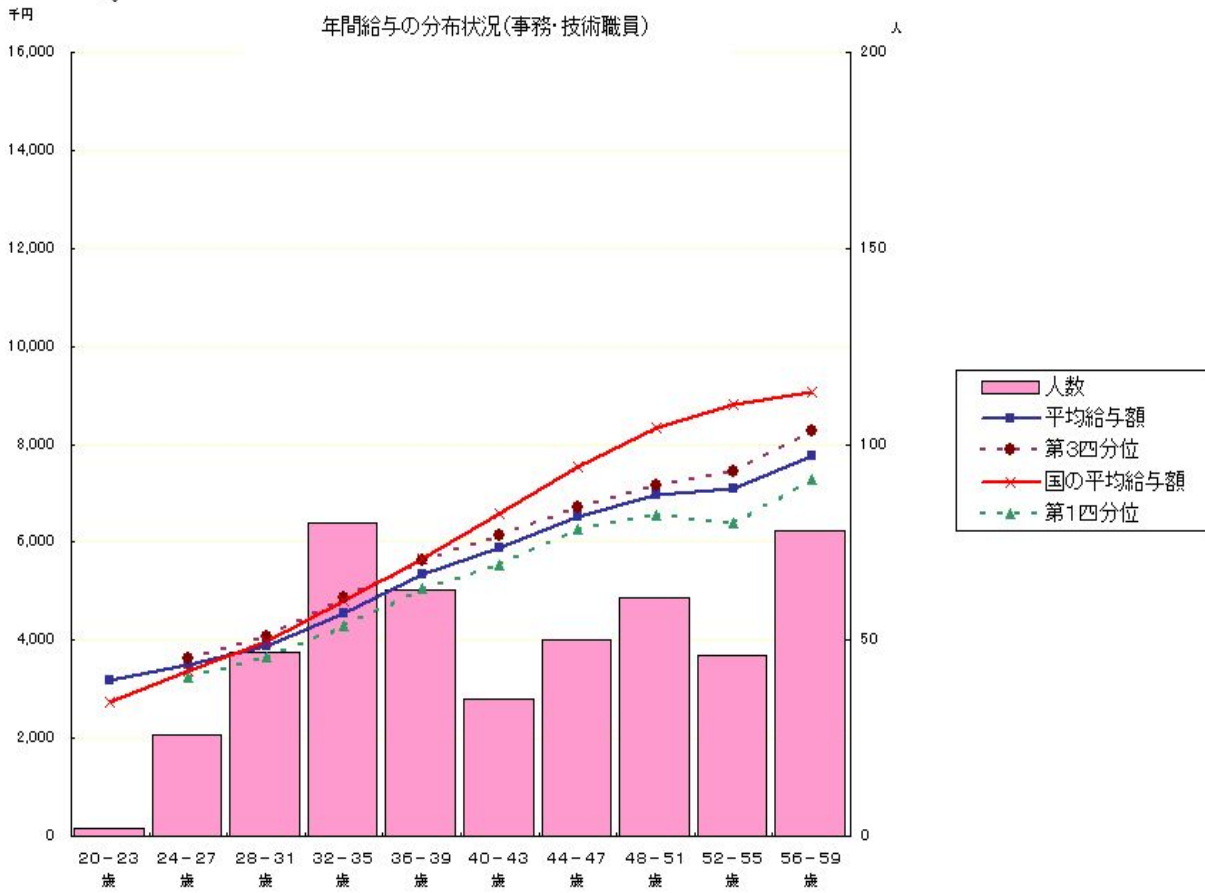
区分	人員	平均年齢	平成19年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 2105	歳 44.3	千円 7,530	千円 5,450	千円 107	千円 2,080
事務・技術	人 488	歳 43.3	千円 6,007	千円 4,397	千円 127	千円 1,610
教育職種 (大学教員)	人 1083	歳 48.3	千円 9,258	千円 6,653	千円 118	千円 2,605
医療職種 (病院医師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 338	歳 34.7	千円 4,917	千円 3,607	千円 43	千円 1,310
医療職種 (病院医療技術職員)	人 107	歳 41.2	千円 5,736	千円 4,198	千円 110	千円 1,538
教育職種 (附属高校教員)	人 21	歳 36.5	千円 6,703	千円 4,969	千円 87	千円 1,734
教育職種(附属義務教育 学校教員)	人 55	歳 41.8	千円 7,127	千円 5,236	千円 84	千円 1,891
教育職種 (外国人教師等)	人 3	歳 48.5	千円 10,038	千円 7,064	千円 44	千円 2,974
技能・労務職種	人 10	歳 55.1	千円 5,378	千円 3,960	千円 162	千円 1,418
在外職員	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 123	歳 38.3	千円 3,906	千円 3,191	千円 89	千円 715
事務・技術	人 37	歳 46.9	千円 3,731	千円 2,776	千円 144	千円 955
教育職種 (大学教員)	人 20	歳 40.6	千円 6,068	千円 4,484	千円 98	千円 1,584
医療職種 (病院医師)	人 46	歳 32.3	千円 2,988	千円 2,988	千円 36	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 4	歳 34.3	千円 4,467	千円 3,349	千円 85	千円 1,118
医療職種 (病院医療技術職員)	人 16	歳 33.8	千円 4,103	千円 3,077	千円 105	千円 1,026

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。

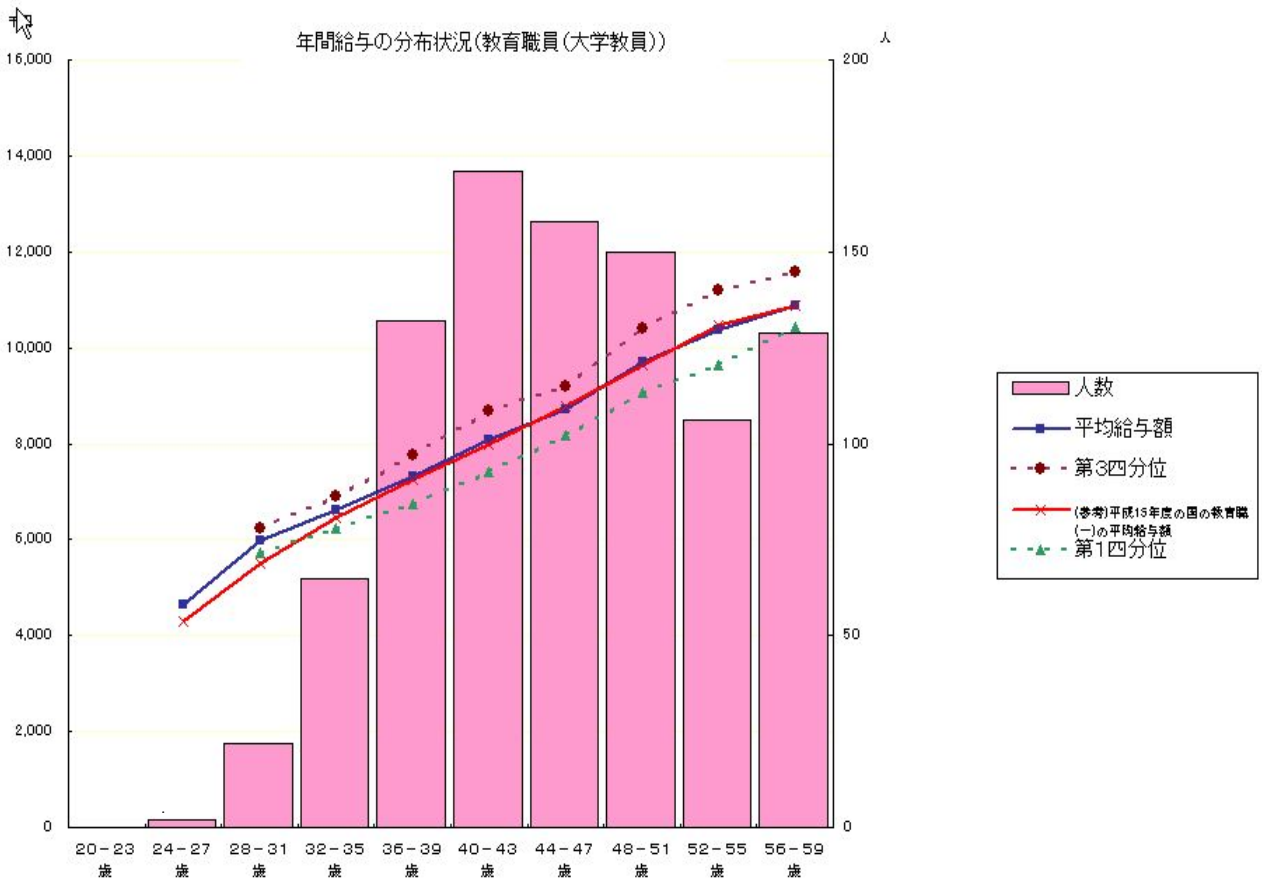
注2)教育職種(附属高校教員)には、附属養護学校教員を含む。

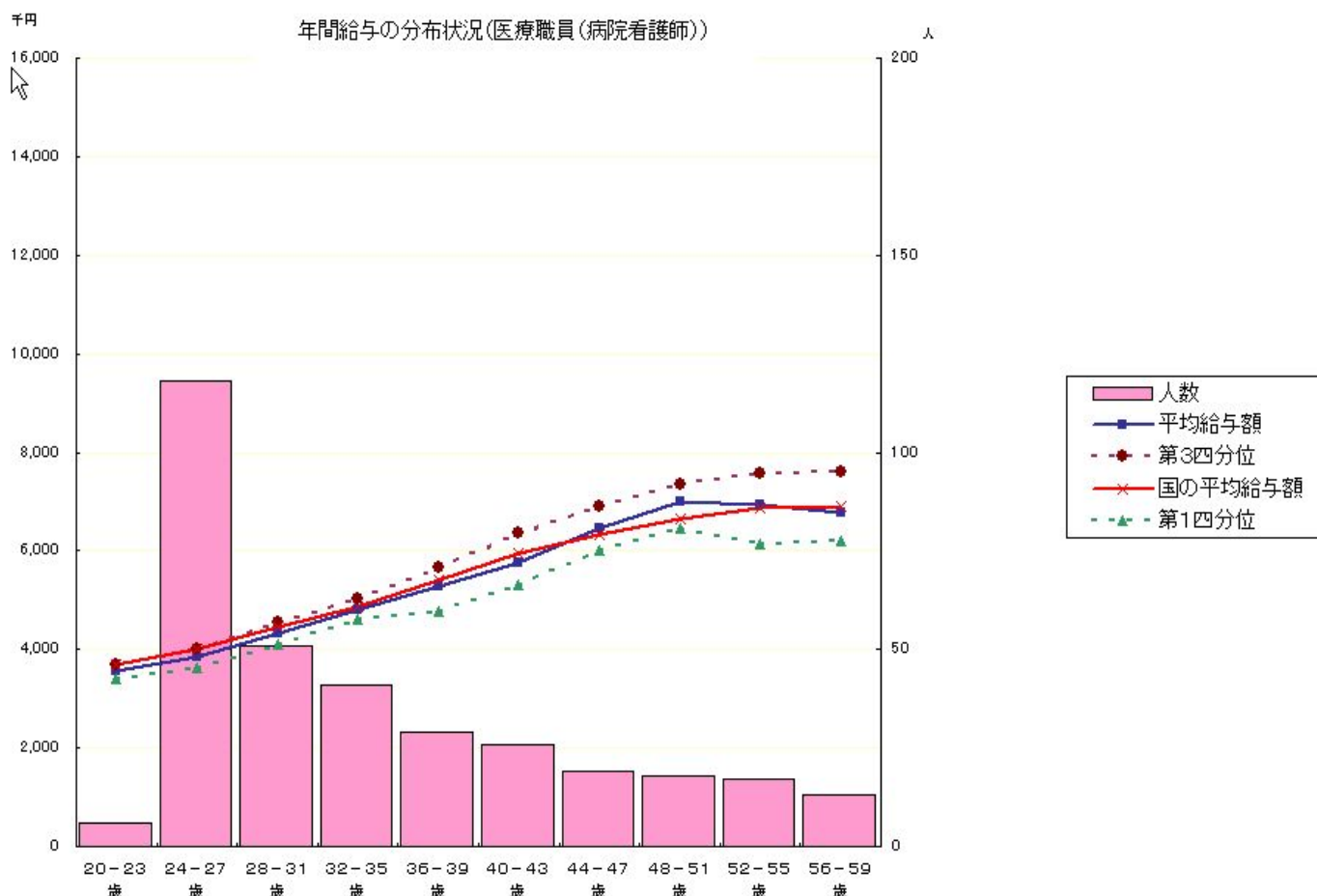
注3)教育職種(附属義務教育学校教員)には、附属幼稚園教員を含む。

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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
部長	5	53.9	10,657	10,934	10,869
課長	32	55.8	8,277	8,698	9,064
専門員	45	54.6	7,164	7,371	7,702
専門職員	154	48.9	6,184	6,565	6,949
主任	130	40.7	4,975	5,432	5,946
係員	122	31.1	3,626	4,006	4,325

(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
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
教授	433	55.7	10,329	10,956	11,539
准教授	326	45.0	8,165	8,610	9,169
講師	83	46.1	7,873	8,297	8,734
助教	234	40.0	6,454	6,892	7,370
助手	7	49.5	6,306	6,686	6,937

## (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	人	歳	千円	千円	千円
看護部長	1	—	—	—	—
副看護部長	5	50.7	7,600	7,723	7,880
看護師長	35	48.1	6,465	6,914	7,517
副看護師長	56	40.3	5,151	5,739	6,211
看護師	237	30.7	3,764	4,282	4,586
准看護師	4	54.8	—	5,447	—

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」以下の事項については記載していない。

また准看護師における該当者が4名以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから「第1四分位」及び「第3四分位」については記載していない。

## ③ 職級別在職状況等 (平成20年4月1日現在)

## ○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)	人 488	人 33 (6.8%)	人 100 (20.5%)	人 240 (49.2%)	人 64 (13.1%)	人 32 (6.6%)
年齢(最高～最低)		歳 32～23	歳 45～25	歳 59～34	歳 59～46	歳 59～40
所定内給 与年額(最高～最低)		千円 2,849～2,054	千円 3,691～2,527	千円 5,365～3,169	千円 5,636～4,683	千円 6,908～5,118
年間給与 額(最高～最低)		千円 3,773～2,815	千円 4,965～3,466	千円 7,429～4,317	千円 7,859～6,566	千円 9,238～7,192

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)	人	人 14 (2.9%)	人 4 (0.8%)	人 1 (0.2%)	人 該当者なし (%)	人 該当者なし (%)
年齢(最高～最低)		歳 59～46	歳 58～49	歳 ～	歳 ～	歳 ～
所定内給 与年額(最高～最低)		千円 7,298～6,257	千円 7,787～7,392	千円 ～	千円 ～	千円 ～
年間給与 額(最高～最低)		千円 9,935～8,624	千円 10,869～10,234	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)	1,083人	該当なし (%)	241人 (22.3%)	85人 (7.8%)	324人 (29.9%)	433人 (40.0%)
年齢(最高～最低)			64～26歳	64～30歳	64～31歳	64～40歳
所定内給与年額(最高～最低)			6,263～3,292千円	6,808～4,151千円	7,716～4,500千円	9,992～5,874千円
年間給与額(最高～最低)			8,232～4,575千円	9,440～6,133千円	10,408～6,296千円	14,054～8,175千円

○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)	317人	7人 (2.2%)	215人 (67.8%)	59人 (18.6%)	33人 (10.4%)	5人 (1.5%)
年齢(最高～最低)		59～47歳	57～22歳	55～29歳	59～40歳	53～49歳
所定内給与年額(最高～最低)		4,219～3,810千円	5,008～2,526千円	5,270～3,075千円	5,583～4,366千円	5,728～5,196千円
年間給与額(最高～最低)		5,746～5,210千円	6,848～3,453千円	7,355～4,224千円	7,825～6,164千円	7,941～7,336千円

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 (0.3%)	該当なし (%)
年齢(最高～最低)		～歳	～歳
所定内給与年額(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19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)	% 64.8	% 67.7	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.2	% 32.3	% 33.7
	最高～最低	% 45.2～32.0	% 41.0～29.1	% 42.0～30.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.1	% 68.9	% 67.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 33.9	% 31.1	% 32.4
	最高～最低	% 38.1～31.1	% 35.0～28.5	% 36.4～29.7

○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)	% 64.2	% 67.2	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.8	% 32.8	% 34.2
	最高～最低	% 45.7～32.5	% 41.9～29.7	% 43.7～31.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.1	% 69.0	% 67.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 33.9	% 31.0	% 32.4
	最高～最低	% 38.1～31.4	% 35.0～28.9	% 36.4～30.3

○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)	% 63.2	% 65.9	% 64.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.8	% 34.1	% 35.4
	最高～最低	% 38.1～33.6	% 35.0～31.8	% 36.4～33.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.7	% 68.4	% 67.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.3	% 31.6	% 32.9
	最高～最低	% 35.9～30.9	% 35.0～28.3	% 35.4～29.5

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))

88.3

対国家公務員(医療職(三))

98.1

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

101.8

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

100.5

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))

102.2

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	88.3	
	参考		地域勘案 88.7 学歴勘案 88.0 地域・学歴勘案 89.6
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 39.7% (国からの財政支出額 20,894百万円、支出予算の総額 52,561百万円：平成19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、給与水準は適切なものであると考え。</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	98.1	
	参考		地域勘案 95.9 学歴勘案 98.1 地域・学歴勘案 96.8
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 39.7% (国からの財政支出額 20,894百万円、支出予算の総額 52,561百万円：平成19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、給与水準は適切なものであると考え。</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)の平成15年度の国の教育職(一)との比較指標 100.4

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	19,076,431	19,236,280	△ 159,849	△ 0.8	△ 334,149	△ 1.7
退職手当支給額 (B)	2,558,441	1,769,066	789,375	44.6	772,183	43.2
非常勤役職員等給与 (C)	4,628,203	3,712,969	915,234	24.7	1,678,337	56.9
福利厚生費 (D)	2,731,729	2,761,878	△ 30,149	△ 1.1	85,899	3.3
最広義人件費 (A+B+C+D)	28,994,804	27,480,193	1,514,611	5.5	2,202,270	8.2

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、地域手当の1%引上げ及び人事院勧告準拠による本学給与改定に伴う増額があった一方で、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」の増額の要因は、上記「給与、報酬等支給総額」のほかは以下のとおりである。  
「退職手当支給額」が増額となったのは、定年退職者等が増えたことが要因である。  
「非常勤役職員等給与」の増額は、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充実(7:1看護体制への移行を図るための看護師及び医療の充実、病院経営の改善を目的とした教員、その他医療技術職員を病院収入等の経費により有期雇用職員で増員したこと。  
「福利厚生費」の減額は、法定福利費率の減が主な要因である。

#### 2. 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21年度までに概ね4%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21年度までに概ね4%の人件費削減率は、現時点においては達しているものの、今後も昇給及び地域手当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
給与、報酬等支給総額 (千円)	20,061,757	19,236,280	19,076,431
人件費削減率 (%)		△ 4.1	△ 4.9
人件費削減率(補正值) (%)		△ 4.1	△ 5.6

「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%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