

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人お茶の水女子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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

お茶の水女子大学では学長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定している。学長の職務内容の特性は法人化移行前と同等以上であると言え、期末特別手当において経営協議会における業績評価の結果を勘案したものとしている。また、下記の近隣かつほぼ同規模の他国立大学法人の昨年度の役員報酬及び事務次官年間報酬額と比して同等または下回っているため、水準は妥当なものと判断する。なお、本学長の平成25年度の年間報酬等の総額は16,935千円となっている。

(1) 国立大学法人東京海洋大学…当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数450人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬等の総額は16,981千円、基本給月額は984,000円である。

(2) 国立大学法人東京藝術大学…当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数300人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬等の総額は16,365千円、学長の号俸は5号俸以上(5号俸は月額989,000円、6号俸は1,060,000円)である。

② 平成26年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

本学が定める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績評価の結果を勘案し、役員としての業務に応じ、経営協議会の意見を参考に、学長が100分の10の範囲内で増額又は減額できるとしている。

お茶の水女子大学は、学ぶ意欲のあるすべての女性にとって、真摯な夢の実現される場として存在する。

すべての女性とその年齢・国籍等にかかわらず、個々人の尊厳と権利を保障され、自由に自己の資質能力を開発し、知的欲求の促すままに自己自身の学びを深化させることを目標とする。

世界屈指の女子大学として、21世紀の社会に必要とされる高度な教養と専門性を備えた女性リーダーを育成する。加えて、女性のライフスタイルに即応した教育研究のあり方を開発しその成果を社会に還元することで、女性の生涯にわたる生き方、ひいては、すべての人の生き方に関わるモデルの供給源となって、男女共同参画社会を実現し、豊かで自由かつ公正な社会の実現に寄与することを使命とする。

そうした中で、お茶の水女子大学の学長は、職員数約350名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務を司り、所属教員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

お茶の水女子大学では学長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、経営協議会における業績評価の結果を勘案したものとしている。

こうした職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は国立大学法人お茶の水女子大学役員給与規程にて定められている

(<http://www.ocha.ac.jp/reiki/act/frame/frame110000137.htm>)。役員給与は、常勤の役員については俸給、地域手当、通勤手当及び期末特別手当としている。学長の俸給月額が984,000円、地域手当の月額が、俸給月額に100分の15.5を乗じて得た額、期末特別手当の額は、それぞれの基準日現在において当該役員が受けるべき俸給月額及び地域手当の月額並びに俸給月額に100分の25の割合を乗じて得た額並びに俸給月額及び地域手当の月額に100分の20の割合を乗じて得た額の合計額に、6月に支給する場合は100分の140、12月に支給する場合は100分の155の割合を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額としている。

- (1) 6箇月 100分の100
- (2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80
- (3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60
- (4) 3箇月未満 100分の30

また、国立大学法人評価委員会等が行う業績評価の結果等も勘案し、役員としての業績に応じ、国立大学法人お茶の水女子大学経営協議会の意見を参考に、学長が100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができる。

理事

役員報酬支給基準は国立大学法人お茶の水女子大学役員給与規程にて定められている

(<http://www.ocha.ac.jp/reiki/act/frame/frame110000137.htm>)。役員給与は、常勤の役員については俸給、地域手当、通勤手当及び期末特別手当としている。理事の俸給月額が834,000円、地域手当の月額が、俸給月額に100分の15.5を乗じて得た額、期末特別手当の額は、それぞれの基準日現在において当該役員が受けるべき俸給月額及び地域手当の月額並びに俸給月額に100分の25の割合を乗じて得た額並びに俸給月額及び地域手当の月額に100分の20の割合を乗じて得た額の合計額に、6月に支給する場合は100分の140、12月に支給する場合は100分の155の割合を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額としている。

- (1) 6箇月 100分の100
- (2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80
- (3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60
- (4) 3箇月未満 100分の30

また、国立大学法人評価委員会等が行う業績評価の結果等も勘案し、役員としての業績に応じ、国立大学法人お茶の水女子大学経営協議会の意見を参考に、学長が100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。

理事(非常勤)

非常勤の役員については国立大学法人お茶の水女子大学役員給与規程にて非常勤役員手当としている。非常勤役員手当の月額、理事又は監事の俸給月額を基に、当該役員の勤務形態により、学長が別に定めることとしている。

非常勤理事の非常勤役員手当は俸給及び地域手当から成る。俸給月額は408,500円であり、地域手当の月額は、俸給月額の100分の15.5を乗じて得た額としている。

監事(非常勤)

非常勤の役員については国立大学法人お茶の水女子大学役員給与規程にて非常勤役員手当としている。非常勤役員手当の月額、理事又は監事の俸給月額を基に、当該役員の勤務形態により、学長が別に定めることとしている。

非常勤監事の非常勤役員手当は俸給から成る。俸給月額は平成26年度は200,000円である。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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 18,387	千円 11,808	千円 4,748	千円 1,830 (地域手当)		3月31日	
A理事	千円 15,725	千円 10,008	千円 4,025	千円 1,551 141 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
B理事	千円 15,787	千円 10,008	千円 4,025	千円 1,551 203 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
C理事	千円 15,888	千円 10,008	千円 4,025	千円 1,551 304 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
D理事 (非常勤)	千円 5,779	千円 5,004	千円	千円 775 (地域手当)			*
A監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円	千円 ()			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

国立大学法人お茶の水女子大学は、本学の理念である「学ぶ意欲のあるすべての女性にとって、真摯な夢の実現される場として存在する」に基づき、すべての女性とその年齢・国籍等にかかわらず、個々人の尊厳と権利を保障され、自由に自己の資質能力を開発し、知的欲求の促すままに自己自身の学びを深化させることを目標とし、学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、国立大学法人お茶の水女子大学の学長は、職員数約350名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務を司り、所属職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

学長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてそれ以下となっている。

また、近隣かつほぼ同規模の他国立大学法人の昨年度の役員報酬と同水準になっている。

こうした職務内容の特性や(他法人等)との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

国立大学法人お茶の水女子大学は、本学の理念である「学ぶ意欲のあるすべての女性にとって、真摯な夢の実現される場として存在する」に基づき、すべての女性とその年齢・国籍等にかかわらず、個々人の尊厳と権利を保障され、自由に自己の資質能力を開発し、知的欲求の促すままに自己自身の学びを深化させることを目標とし、学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して本学の業務を掌理している。

理事の年間報酬額は、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてそれ以下となっている。

また、近隣かつほぼ同規模の他国立大学法人の昨年度の役員報酬と同水準になっている。

こうした職務内容の特性や(他法人等)との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

(1) 国立大学法人東京海洋大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数450人)。公表資料によれば、平成25年度の理事の年間報酬等の総額は平均14,593千円、基本給月額額は834,000円である。

(2) 国立大学法人東京藝術大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数300人)。公表資料によれば、平成25年度の理事の年間報酬等の総額は11,987千円、理事の号俸は1号俸以上3号俸以内(1号俸は月額724,000円、3号俸は838,000円)である。

理事(非常勤)

非常勤理事の年間報酬額は、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてそれ以下となっている。
また、近隣かつほぼ同規模の他国立大学法人の昨年度の役員報酬と同水準になっている。

こうした職務内容の特性や(他法人等)との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

- (1) 国立大学法人東京海洋大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数450人)。公表資料によれば、平成25年度の非常勤理事の年間報酬等の総額は2,280千円である。
- (2) 国立大学法人東京藝術大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数300人)。公表資料によれば、平成25年度の非常勤理事の年間報酬等の総額は2,900千円である。

監事(非常勤)

監事の年間報酬額は、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてそれ以下となっている。
また、近隣かつほぼ同規模の他国立大学法人の昨年度の役員報酬と同水準になっている。

こうした職務内容の特性や(他法人等)との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

- (1) 国立大学法人東京海洋大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数450人)。公表資料によれば、平成25年度の非常勤監事の年間報酬等の総額は1,824千円である。
- (2) 国立大学法人東京藝術大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数300人)。公表資料によれば、平成25年度の非常勤監事の年間報酬等の総額は平均1,380千円である。

【文部科学大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の国立大学法人等との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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	前職
法人の長	千円 該当者なし	年 月			
理事	千円 該当者なし	年 月			
監事	千円 該当者なし	年 月			

注:「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「※」、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

5 退職手当の水準の妥当性について

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	
理事A	
理事B	
理事A (非常勤)	
理事B (非常勤)	
監事A	
監事B	
監事A (非常勤)	
監事B (非常勤)	

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学が定める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績評価の結果を勘案し、役員としての業務に応じ、経営協議会の意見を参考に、学長が100分の10の範囲内で増額又は減額できるとしている。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

本法人職員の人件費については、国からの運営費交付金によることから、国家公務員の給与水準を充分考慮したものとしているが、地域手当を15.5%に設定することで経費削減を図っている。

② 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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

【大学教員】

勤勉手当:各教員の所属する長による優秀者の推薦を行い、その結果を勤勉手当支給額に反映している。大学運営への参加を特に評価するものとしている。

昇給:教員の勤務成績が適切に反映されるように、特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を設け、それにより、勤務成績優秀者は、より上位の号俸に昇給させることができる。勤務成績は主として各教員の「教育」「研究」「社会貢献」「大学運営」に関する実績を点数化し、その結果を昇給の判定の資料として用いている。

【事務職員】

勤勉手当:各職員の所属する長による優秀者の推薦を行い、その結果を勤勉手当支給額に反映している。高く評価できる成果を挙げたこと、緊急度・困難度の高い職務を遂行したこと等を積極的に評価することとしている。

昇給:個人の目標とそれに対する評価を実施し、昇給判定に用いている。被評価者は期首に目標を設定する。評価者は個別面談を実施し、各自の目標を確定する。期末に被評価者は目標に対する自己評価を行い、評価者はそれに基づき個別面談を行い、評価を確定する。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

国立大学法人お茶の水女子大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(俸給の特別調整額、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、準特勤手当、入試業務手当、超過勤務手当、夜勤手当、日直手当、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給、俸給の調整額及びこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額合計額)に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基準額(扶養手当の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額合計額を加算した額)に勤勉手当の支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では人事院勧告等に係る規程改正等のため、以下の変更が生じている。

①国の俸給表の引上げに合わせ、平成26年4月1日に遡って職員の俸給を平均0.3%引上げ。(初任給・若年層に重点)

②初任給調整手当について、国の医療職(一)の俸給表の改定状況を勘案し、平成26年4月1日に遡って改定。

③民間の支給状況を踏まえ、交通用具(自動車、バイク、自転車)の使用距離の区分に応じ、平成26年4月1日に遡って100円から7,100円までの幅で引上げ改定。

④勤勉手当を民間の支給割合に見合うよう引上げ(賞与全体:3.95月分→4.10月分)

⑤国の俸給表の引上げに合わせ、教育職(一)2級(助教)に係る大学院担当による俸給の調整額について、平成26年4月1日に遡って100円引上げ。

さらに「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律(平成二四年六月二七日法律第四七号)」による給与減額措置期間の終了に伴う増額が生じている。

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26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
			千円	千円	千円	千円
常勤職員	314	48.9	8,591	6,328	147	2,263
事務・技術	79	42.9	6,193	4,617	134	1,576
教育職種 (大学教員)	160	53.1	10,239	7,462	146	2,777
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	2					
教育職種 (附属高校教員)	16	45.3	7,865	5,901	137	1,964
教育職種 (附属義務教育学校教員)	56	46	7,641	5,743	169	1,898
その他医療職種 (看護師)	1					

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 1	歳	千円	千円	千円	千円
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 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
教育職種 (外国人教師等)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
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 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 2	歳	千円	千円	千円	千円
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 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
技能・労務職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
保育士	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

〔年俸制適用者〕

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	57	41.7	4,091	4,091	146	
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (年俸制大学教員)	36	42.6	4,577	4,577	154	
研究職種 (年俸制大学研究員)	10	38.8	2,946	2,946	156	
専門職種 (年俸制大学職員)	7	42.4	2,801	2,801	101	
教育職種 (任期付附属学校教員)	4	39.8	4,837	4,837	120	

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: 再任用職員(2名)は雇用形態に変更があったため、計上しない。

注3: 常勤職員の技能・労務職、その他医療職種(看護師)、任期付職員の教育職種(外国人教師等)、非常勤職員の技能・労務職及び保育士は、該当者が2名以下のため、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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

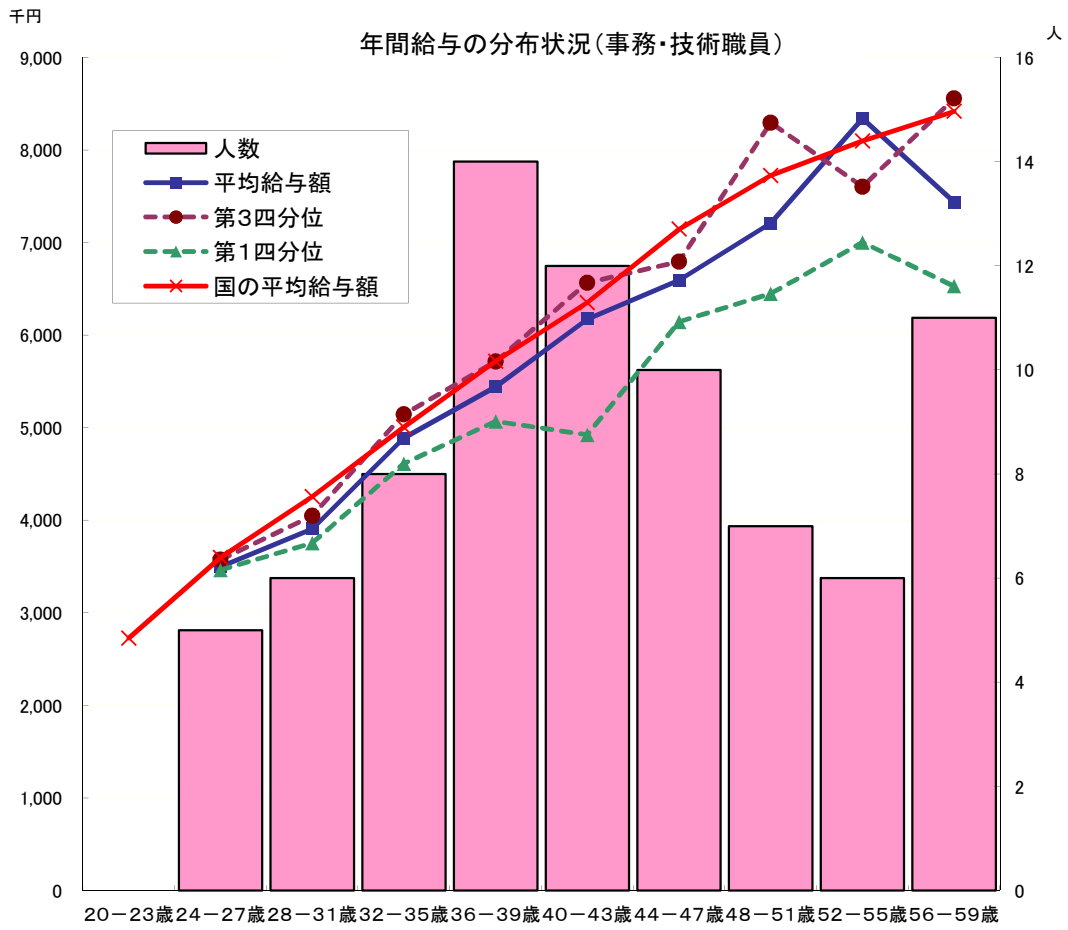
注4: 「技能・労務職」とは、施設管理業務を行う者、調理業務を行う者を指す。

注5: 「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員も含む。

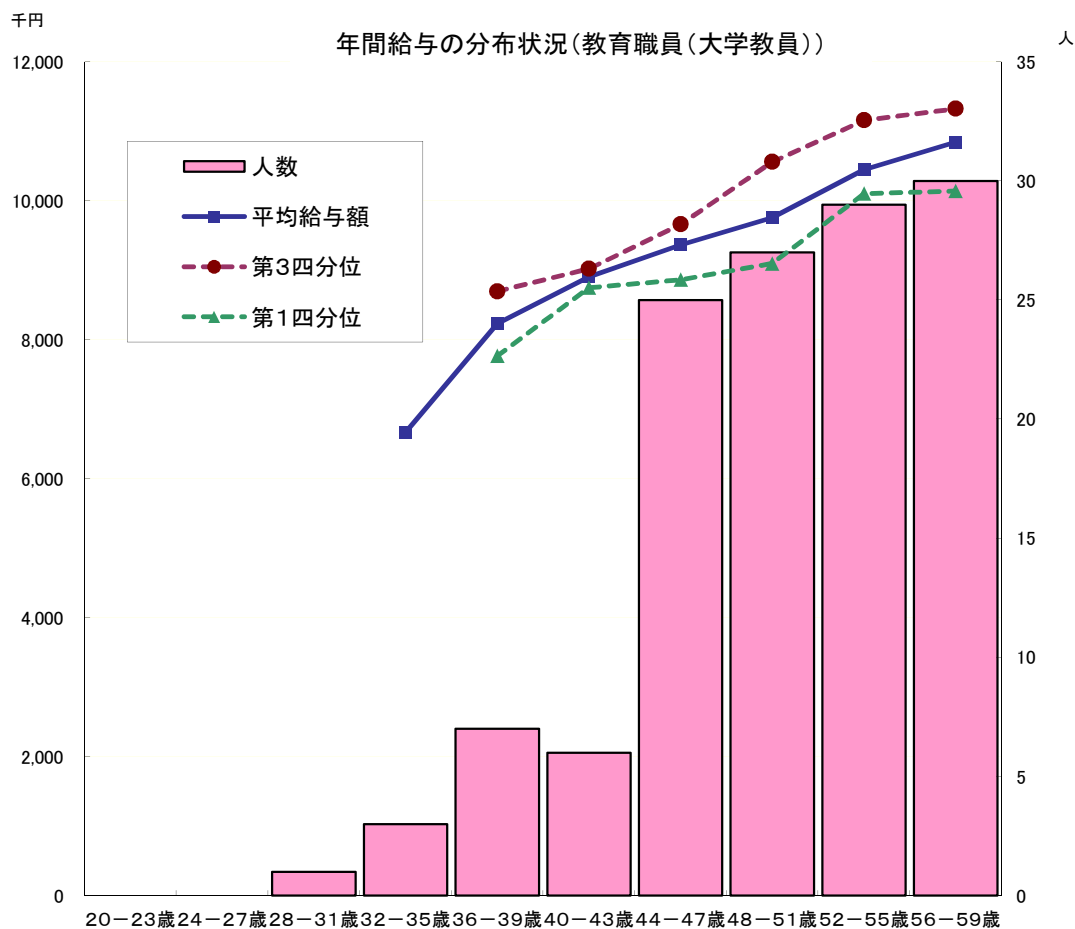
注6: 「研究職種」とは、主として研究を行う者を指す。

注7: 「専門職種」とは、専門性の高い業務を指す。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[付職員及び再任用職員を除く。以下、④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、④まで同じ。



注1:年齢28～31歳の該当者は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:年齢32～35歳の該当者は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文位については表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
	人	歳	千円	千円
副学長	1			
課長	10	51.9	8,250	8,782 ～ 7,512
副課長	5	51.1	7,132	7,604 ～ 6,641
係長	42	44.3	6,061	7,300 ～ 4,668
主任	9	39.6	5,127	6,540 ～ 4,614
係員	12	28.5	3,764	4,237 ～ 3,339

注1:係長には、係長相当職である「技術専門職員」を含む。

注2:副学長の該当者は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。

(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
	人	歳	千円	千円
教授	96	56.9	10,979	13,255 ～ 9,097
准教授	52	47.4	9,111	10,104 ～ 7,648
講師	4	55.5	8,357	8,932 ～ 7,767
助教	8	42.6	6,737	7,467 ～ 6,038

④ 賞与(平成26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)	% 60.8	% 59.6	% 60.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.2	% 40.4	% 39.8
	最高～最低	% 51.5～33.8	% 51.8～35.9	% 51.7～35.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 62.1	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 37.9	% 36.9
	最高～最低	% 41.3～32.3	% 43.1～35.0	% 42.3～34.0

(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	% 59.8	% 60.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.8	% 40.2	% 39.1
	最高～最低	% 52.3～33.1	% 52.5～35.2	% 52.4～34.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 62.3	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 37.7	% 36.7
	最高～最低	% 41.3～33.1	% 43.1～35.2	% 42.3～34.3

3 給与水準の妥当性の検証等

事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 94.5 ・年齢・地域勘案 83.2 ・年齢・学歴勘案 92.4 ・年齢・地域・学歴勘案 81.8 (参考) 対他法人 106.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	<p>本学の支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は74.6%となっているが、対国家公務員指数が100を超えていない。また、累積欠損もしていないため、本学の給与水準は適切なものであると考えている。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であるとする。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	引き続き国家公務員の給与水準を十分考慮し、国家公務員の例に準じた給与水準としていく。

○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 106.2

(注) 上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収倍率を基礎に、平成25年度の教育職員(大学教員)と国の行政職(一)の年収倍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。〕

4 モデル給与

【事務職員】

- 23歳(大卒、独身)
月額 203,146 円 年間給与3,294,156 円
- 35歳(係長、配偶者・子1人)
月額 342,087円 年間給与5,570,939円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 407,452円 年間給与6,628,384円

【大学教員】

- 31歳(助教)
月額 356,613円 年間給与5,940,654 円
- 45歳(准教授、配偶者・子1人)
月額 498,325円 年間給与8,444,289円
- 60歳(教授、配偶者・子2人)
月額 614,047 円 年間給与10,319,015 円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

【大学教員】

勤勉手当:各教員の所属する長による優秀者の推薦を行い、その結果を勤勉手当支給額に反映している。大学運営への参加を特に評価するものとしている。

昇給:教員の勤務成績が適切に反映されるように、特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を設け、それにより、勤務成績優秀者は、より上位の号俸に昇給させることができる。勤務成績は主として各教員の「教育」「研究」「社会貢献」「大学運営」に関する実績を点数化し、その結果を昇給の判定に用いている。

【事務職員】

勤勉手当:各職員の所属する長による優秀者の推薦を行い、その結果を勤勉手当支給額に反映している。高く評価できる成果を挙げたこと、緊急度・困難度の高い職務を遂行したこと等を積極的に評価することとしている。

昇給:個人の目標とそれに対する評価を実施し、昇給判定に用いている。被評価者は期首に目標を設定する。評価者は個別面談を実施し、各自の目標を確定する。期末に被評価者は目標に対する自己評価を行い、評価者はそれに基づき個別面談を行い、評価を確定する。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,418,944	千円 3,324,619	千円 3,214,974	千円 3,152,495	千円 3,357,721	千円
退職手当支給額 (B)	千円 337,369	千円 447,796	千円 333,567	千円 289,248	千円 397,863	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 886,774	千円 864,361	千円 733,047	千円 793,205	千円 835,219	千円
福利厚生費 (D)	千円 483,217	千円 504,979	千円 482,022	千円 501,243	千円 533,546	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,126,304	千円 5,141,755	千円 4,763,610	千円 4,736,191	千円 5,124,350	千円

注：中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支給総額」が6.51%増加した要因は「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律(平成二四年六月二七日法律第四七号)」による給与減額措置期間の終了に伴う増額、俸給表の増額改正による遡及しての増額、及び勤勉手当を民間の支給割合に見合うよう引上げ(賞与全体:3.95月分→4.10月分)たことによるものである。

「最広義人件費」が8.20%増加した要因は「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律(平成二四年六月二七日法律第四七号)」による給与減額措置期間の終了及び「退職手当支給額」が37.55%上昇したものである。

Ⅳ その他