

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人奈良女子大学(法人番号2150005002173)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

国立大学法人奈良女子大学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、近隣かつ常勤職員数(当法人約360人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人滋賀大学…当該法人は、国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数約400人)。公表資料によれば、平成30年度の長の年間報酬額は16,971千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された報酬額等を勘案すると、令和元年度の報酬(給与)は11,580千円と推定される。同様に、理事については9,816千円と推定される。また、監事(非常勤)については、月額211,200円、158,400円又は105,600円とし、非常勤役員ごとに学長が定めることとされており、平成30年度の監事(非常勤)の年間報酬額は、2,534千円及び1,900千円である。

(2) 事務次官年間報酬額…23,374千円

② 令和元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。)

基本給について、文部科学省国立大学法人評価委員会の当法人に対する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ経営協議会の議を経て、基本給の月額を100分の10の範囲内で増額し又は減額することができるとしている。また、賞与(勤勉手当)においても、同じく経営協議会の議を経て、その者の職務実績を考慮して成績率を決定しており、業績を手当額に反映させることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和元年度における改定内容

法人の長

国立大学法人奈良女子大学役員給与規程に則り、基本給及び諸手当(通勤手当、単身赴任手当、地域手当、期末手当及び勤勉手当)としている。月額については、基本給(965千円)に地域手当及び通勤手当を加算して算出している。期末手当については、期末手当基礎額(基本給+地域手当+(基本給×100分の25)+(基本給及び地域手当の月額×100分の20))に、6月と12月に支給する場合においてそれぞれ100分の70を乗じ、さらに基準日以前6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、勤勉手当基礎額(基本給+地域手当+(基本給×100分の25)+(基本給及び地域手当の月額×100分の20))に、その者の職務実績に応じた長が定める割合を乗じ、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。

なお、令和元年度は、勤勉手当の支給率を年間0.025月分引き上げた。

理事

国立大学法人奈良女子大学役員給与規程に則り、基本給及び諸手当(通勤手当、単身赴任手当、地域手当、期末手当及び勤勉手当)としている。月額については、基本給(635千円～818千円)に地域手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。期末手当については、期末手当基礎額(基本給+地域手当+(基本給×100分の25)+(基本給及び地域手当の月額×100分の20))に、6月と12月に支給する場合においてそれぞれ100分の70を乗じ、さらに基準日以前6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、勤勉手当基礎額(基本給+地域手当+(基本給×100分の25)+(基本給及び地域手当の月額×100分の20))に、その者の職務実績に応じた長が定める割合を乗じ、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。

なお、令和元年度は、勤勉手当の支給率を年間0.025月分引き上げた。

理事(非常勤)
 (該当者なし)

監事
 (該当者なし)

監事(非常勤)
 (国立大学法人奈良女子大学役員給与規程に則り、基本給(月額150千円)としている。)

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和元年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	17,468	11,580	4,885	926 (地域手当) 75 (通勤手当)			
A理事	14,793	9,816	4,141	785 (地域手当) 50 (通勤手当)			
B理事	15,130	9,816	4,141	785 (地域手当) 387 (通勤手当)			
C理事	14,766	9,816	4,141	785 (地域手当) 24 (通勤手当)			
D理事	12,061	7,591	3,215	607 (地域手当) 648 (単身赴任手当)		3月30日	◇
理事 (非常勤)	該当者なし						
監事	該当者なし						
A監事 (非常勤)	1,800	1,800	0	0			
B監事 (非常勤)	1,800	1,800	0	0			

(注1)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。

(注2)「地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

(注3)「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者。)であることを示す。

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

国立大学法人奈良女子大学は、「①男女共同参画社会をリードする人材の育成②教養教育、基礎教育の充実と専門教育の高度化③高度な基礎研究と学際研究の追究④開かれた大学」の4つの基本理念に基づき、あらゆる分野における女性の活躍を推進する男女共同参画社会を実現するための、女性リーダーの育成拠点となることを目指し、物事を俯瞰する能力に優れた、教養深き専門家としての女性の養成を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、国立大学法人奈良女子大学の学長は、教職員数約360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るが、報酬月額、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、また、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案して決定している。

学長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっており、医科系学部を有さない同規模の他の国立大学法人の長の報酬と同水準となっている。

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

国立大学法人奈良女子大学の理事は、学長を補佐し、学長が指定する複数の業務を掌理するなど、その職務内容は多岐にわたっている。

理事の報酬月額は、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、また、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案して決定している。

理事の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっており、医科系学部を有さない同規模の他の国立大学法人の理事の報酬と同水準となっている。

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(非常勤)

(該当者なし)

監事

(該当者なし)

監事(非常勤)

国立大学法人奈良女子大学の監事(非常勤)は、役員会その他重要な会議に出席するほか、業務及び財産状況の調査を行い、また、必要があると認めるときは、学長または文部科学大臣に意見を提出することができるなど重要な役割を担っている。

監事(非常勤)の年間報酬額は、医科系学部を有さない同規模の他の国立大学法人の非常勤監事の報酬と同水準、またはそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他法人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。

【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との比較などを考慮すると、役員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(令和元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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
理事	該当者なし				
理事 (非常勤)	該当者なし				
監事	該当者なし				
監事 (非常勤)	該当者なし				

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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事	該当者なし
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

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。

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

基本給について、文部科学省国立大学法人評価委員会の当法人に対する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ経営協議会の議を経て、基本給の月額を100分の10の範囲内で増額し又は減額することができるとしている。また、賞与(勤勉手当)においても、同じく経営協議会の議を経て、その者の職務実績を考慮して成績率を決定しており、業績を手当額に反映させることとしている。これらの業績反映の仕組みは、今後も継続の予定である。

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

当法人職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、2019年(平成31年)職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別(当法人常勤職員数約360人)・職種別平均初任給月額を参考にした。

- (1) 国立大学法人滋賀大学…当該法人は、近隣かつ医科系学部を有さない国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数約400人)となっている。
- (2) 国家公務員…平成31年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は411,123円となっており、全職員の平均給与月額は417,683円となっている。
- (3) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の大学新卒事務員の平成31年4月の平均初任給月額は199,870円となっている。

また、人件費については、人件費総額に留意しつつ教職員の定員をベースに人事管理を行っており、学長のリーダーシップの下、柔軟な人事の枠組みを生かした運用を行っている。

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。)

職員の勤務実績及び勤務成績等の評価結果を、職員の昇給、昇格、降格及び賞与(勤勉手当)の支給割合に反映させている。

また、平成27年1月1日より、一部の教員に対して年俸制を導入しており、業績評価結果を翌年度の業績給へ反映させている。

③ 給与制度の内容及び令和元年度における主な改定内容

職員の給与は、国立大学法人奈良女子大学職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当、勤勉手当、地域手当、管理職手当、評議員手当、学長補佐手当、大学院担当手当、初任給調整手当、高所作業手当、入試業務手当、主幹教諭手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、教育業務連絡指導手当、教職調整額、義務教育等教員特別手当、超過勤務手当及び休日給)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給+扶養手当+大学院担当手当+教職調整額+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に、6月と12月に支給する場合においてそれぞれ100分の130(管理職加算額が加算される者は100分の110)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、勤勉手当基礎額(基本給+大学院担当手当+教職調整額+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に、その者の勤務成績に応じて決定される成績率を乗じ、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。

なお、令和元年度は、平成31年4月に①扶養手当額の改正、②期末手当の支給率の改正、令和元年12月に③基本給の平均0.1%引き上げ(30歳台半ばまでの職員が在職する号俸)、④勤勉手当の支給率について年間0.025月分引き上げを実施した。

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	令和元年度の年間給与額(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	千円		
常勤職員	283	47.4	8,060	5,795	110	2,265
事務・技術	70	43.1	6,016	4,395	126	1,621
教育職種 (大学教員)	154	50.4	9,294	6,626	107	2,668
教育職種 (附属高校教員)	34	45.5	7,260	5,278	89	1,982
教育職種 (附属義務教育学校教員)	22	42.8	6,973	5,107	113	1,866
教育職種 (外国人教師)	3	54.8	9,394	6,645	147	2,749
その他医療職種 (看護師)						

再任用職員	3	62.5	3,901	3,267	133	634
事務・技術	3	62.5	3,901	3,267	133	634

(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(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

(注3) 「その他医療職種(看護師)」とは、保健管理センターに勤務する看護師である。

(注4) 在外職員、任期付職員及び非常勤職員の区分にあつては、該当者がいないため省略した。

(注5) 常勤職員の区分における医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)の職種にあつては、該当者がいないため省略した。

(注6) 再任用職員の区分における教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)の職種にあつては、該当者がいないため省略した。

(注7) 常勤職員の「その他医療職種(看護師)」の区分にあつては、該当者が2人以下であり、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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

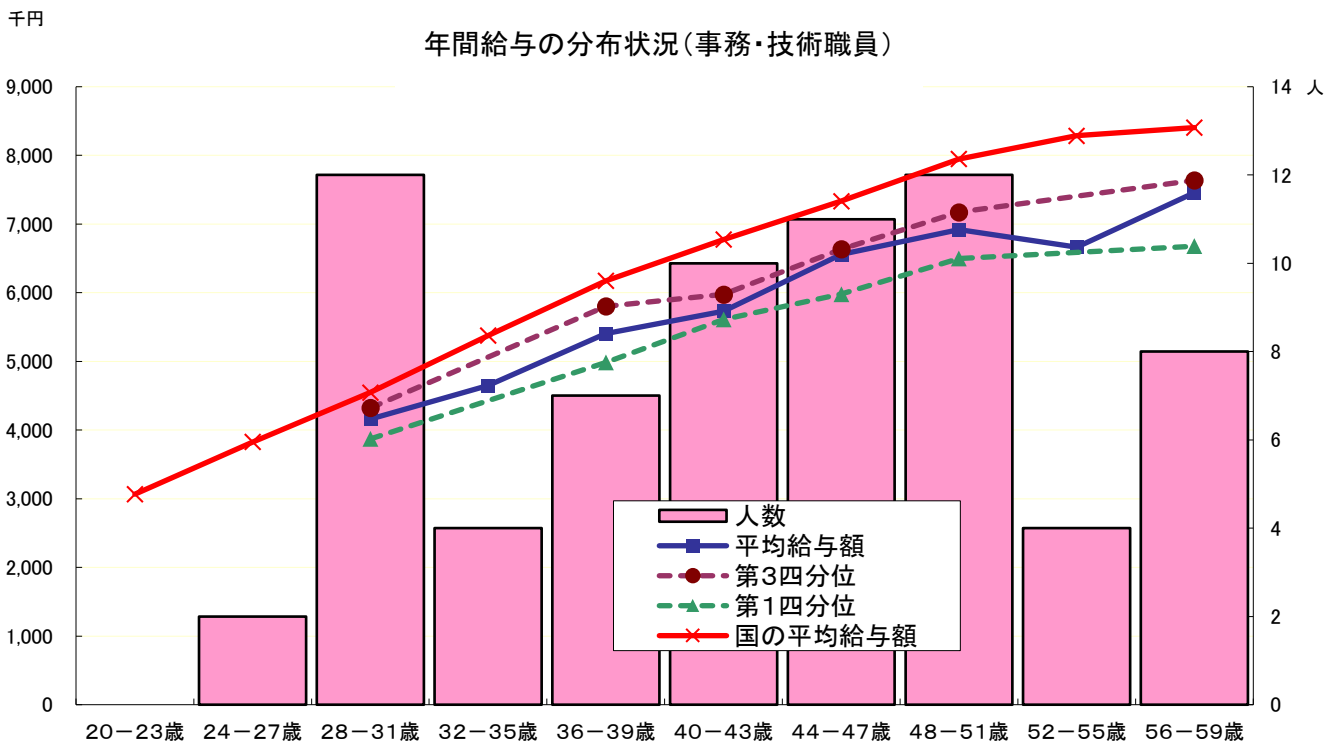
[年俸制適用者]

常勤職員	22	61.2	11,191	8,616	173	2,575
教育職種 (大学教員)	22	61.2	11,191	8,616	173	2,575

(注1) 在外職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員の区分にあつては、該当者がいないため省略した。

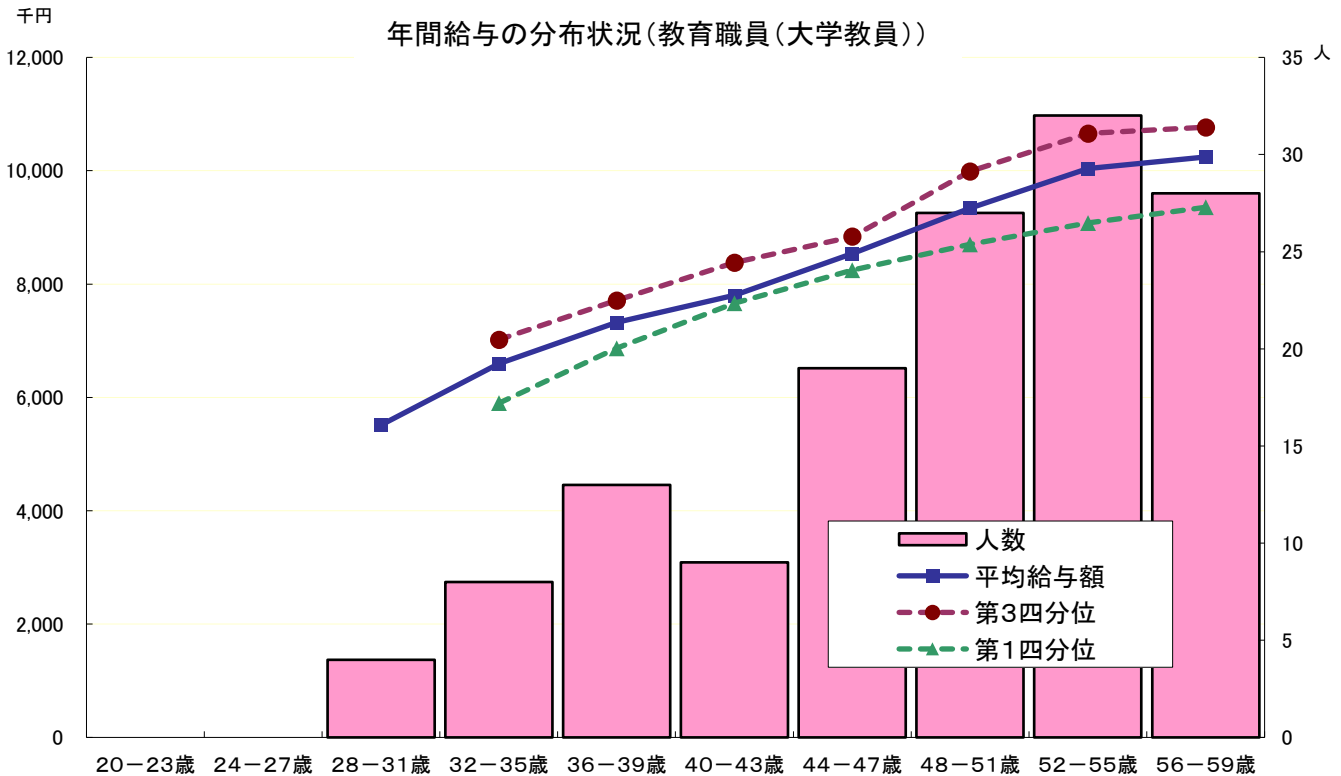
(注2) 常勤職員の区分における事務・技術、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)の職種にあつては、該当者がいないため省略した。

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)／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、④まで同じ。]



(注1) 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2) 24-27歳の該当者は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、平均給与額及び年間給与額の第1・第3四分位については記載していない。



(注1) 年俸制適用者を含む。以下、③及び④において同じ。

(注2) 28-31歳の該当者は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3四分位については記載していない。

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)
部長	1			
課長	8	52.6	7,864	9,291～6,865
課長補佐	5	53.1	6,846	7,177～6,657
係長	35	45.4	6,129	7,173～4,944
主任	4	35.5	4,786	
係員	17	31.7	4,243	5,717～3,544

(注1)「部長」には、部長相当職である「事務局次長」を含む。

(注2)「係長」には、係長相当職である「専門職員」を含む。

(注3)「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額については記載していない。

(注4)「主任」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、年間平均給与額(最高～最低)については記載していない。

(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)
教授	94	57.2	10,599	13,332～8,345
准教授	59	48.8	8,624	10,262～7,019
講師	5	37.7	7,704	8,243～6,994
助教	18	36.4	6,310	7,599～5,015

④ 賞与(令和元年度)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)	% 57.4	% 57.4	% 57.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.6	% 42.6	% 42.6
	最高～最低	% 47.4～39.7	% 45.0～40.3	% 46.2～40.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.4	% 57.7	% 58
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.6	% 42.3	% 42
	最高～最低	% 44.3～38.4	% 48.1～38.7	% 44.9～38.8

(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)	% 45.6	% 45.5	% 45.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 54.4	% 54.5	% 54.5
	最高～最低	% 100.0～43.6	% 100.0～44.3	% 100.0～43.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 51.2	% 51.1	% 51.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 48.8	% 48.9	% 48.9
	最高～最低	% 100.0～31.8	% 100.0～39.5	% 100.0～37.0

(注)年俸制適用者の賞与は、全額が査定対象であるため、教育職員(大学教員)の「査定支給分(勤勉相当)」の最高が100.0%となっている。

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 87.5 ・年齢・地域勘案 92.5 ・年齢・学歴勘案 85.4 ・年齢・地域・学歴勘案 91.8 (参考)対他法人 100.3
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 67.4%】 (国からの財政支出額3,814百万円、支出予算の総額5,656百万円:平成31年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成30年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 12.9%(常勤職員数70名中9名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 88.6%(常勤職員数70名中62名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 55.9%】 (支出総額5,308百万円、給与・報酬等支給総額2,965百万円:平成30年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は50%を超えているが、累積欠損額は0円であり、大卒以上の高学歴者の割合も88.6%と高いにも関わらず、給与水準は対国家公務員指数を下回っていることなどから、適正な状況であると考えられる。</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。</p>
講ずる措置	今後も適正な給与水準の維持に努めていく。

○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 97.6

(注)上記比較指標は、法人化前の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、平成31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。

○比較対象職員の状況

・教育職員(大学教員)

年俸制適用者以外に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の154人及び年俸制適用者に係る

①表(同)の常勤職員欄の22人 計176人

176人の平均年齢 51.7歳、平均年間給与額 9,531千円

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

事務・技術職員

- 22歳(大卒初任給)
月額 180,700円 年間給与 2,711,519円
- 35歳(主任)
月額 279,072円 年間給与 4,592,227円
- 50歳(課長補佐)
月額 392,580円 年間給与 6,614,503円

教育職員(大学教員)

- 27歳(博士修了初任給)
月額 289,600円 年間給与 4,332,441円
- 35歳(講師)
月額 397,656円 年間給与 6,715,477円
- 50歳(教授)
月額 528,552円 年間給与 8,281,693円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(教授の場合3,500円)、子1人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務実績及び勤務成績等の評価結果を、職員の昇給、昇格、降格及び賞与(勤勉手当)の支給割合に反映させている。また、平成27年1月1日より、一部の教員に対して年俸制を導入しており、業績評価結果を翌年度の業績給へ反映させている。これらの業績反映の仕組みは、今後も継続の予定である。

III 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,863,544	千円 2,960,284	千円 2,964,958	千円 2,965,700	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 127,103	千円 112,761	千円 236,137	千円 249,679	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 452,347	千円 429,504	千円 420,664	千円 442,117	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 461,055	千円 476,189	千円 483,233	千円 486,031	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,904,049	千円 3,978,739	千円 4,104,993	千円 4,143,527	千円	千円

(注1)「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費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「(11) 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。

(注2)「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。

総人件費について参考となる事項

基本給の平均0.1%引き上げ(30歳台半ばまでの職員が在職する号俸)、勤勉手当の支給率について年間0.025月分の引き上げがあったが、常勤職員数の減少等により、「給与、報酬等支給総額」は前年度比742千円(0.03%)の微増となった。

また、教員の定年退職者が増加したこと等により、「退職手当支給額」が前年度比13,542千円(5.7%)増、非常勤職員数が増加したこと等により、「非常勤役職員等給与」が前年度比21,452千円(5.1%)増、共済組合の負担金率上昇及び給与等支給総額の増加に伴う負担金の増加等により、「福利厚生費」が前年度比2,798千円(0.6%)増となったこと等から、「最広義人件費」は前年度比38,534千円(0.9%)増となった。

IV その他

特になし