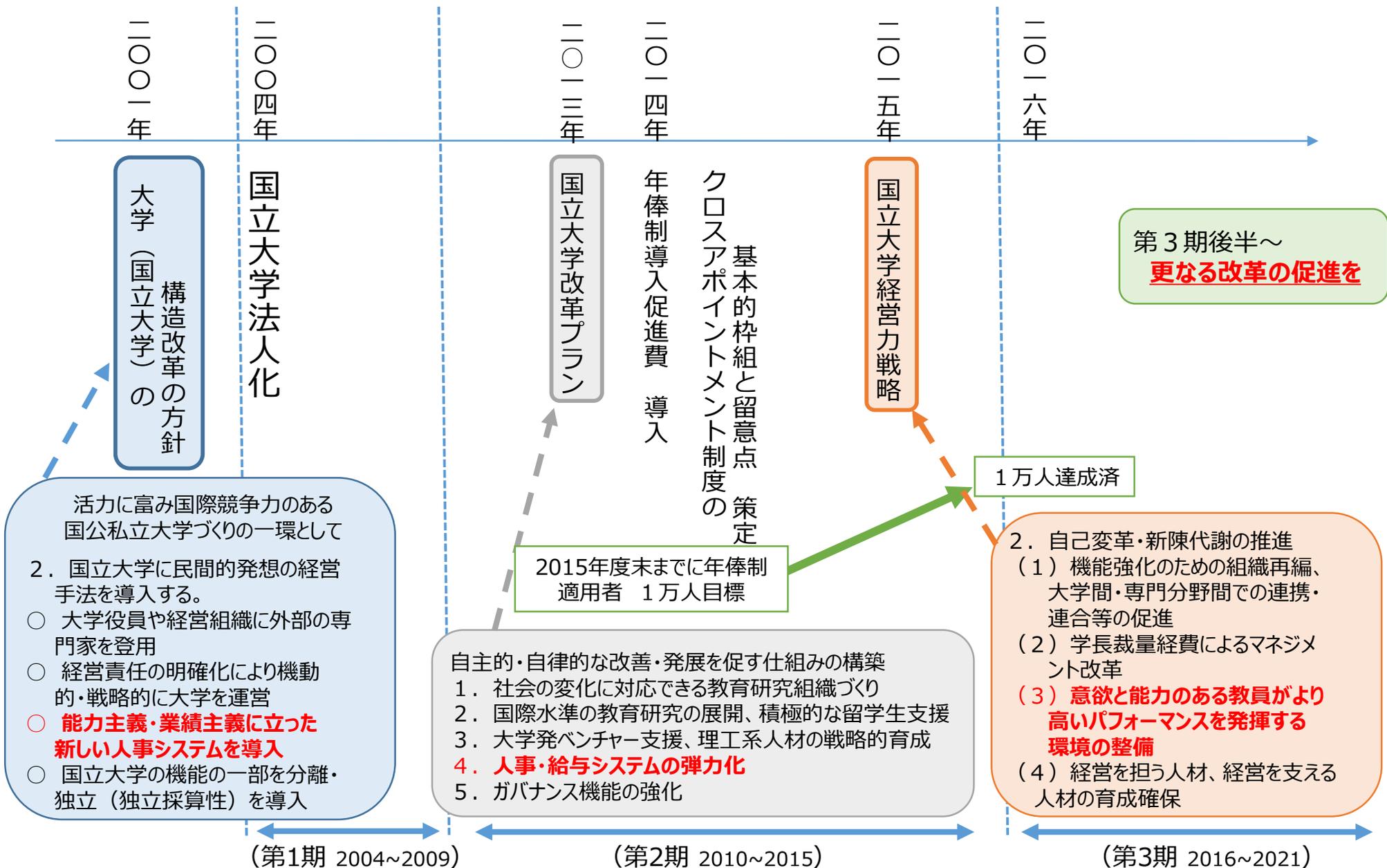


資料2-1

国立大学法人の戦略的経営実現に向けた
検討会議（第10回）
R2.11.27

経営体の人事給与マネジメントの 在り方について

国立大学法人等の人事給与マネジメント改革の流れ



国立大学法人等の人事給与マネジメント改革（ガイドラインの策定）

国立大学が教育研究力の強化・発展を目指し、社会からの要請を自覚しながら、自律的に人事制度を見直し、合理性・実効性のある人事給与制度を実現

改革の方向性

人事給与マネジメント改革

全学的な人事マネジメントシステムの構築

- ◆ 年齢構成の適正化、人材の多様性の確保、流動性の向上を目指した人事計画の策定

業績評価、処遇への反映

- ◆ 教員の意欲や能力を引き出すことを目的とした業績評価と、その評価結果を適切に処遇へ反映した制度設計

総合的・複合的に
取組を推進

年俸制の見直し

- ◆ 硬直的な給与制度からの抜本的転換を図り、厳格な業績評価に基づきかつ柔軟な給与制度の実現

テニュアトラック制・クロスアポイントメント制度の活用

- ◆ 若手教員の雇用確保や、外部資金の活用など、目的に合わせ各種制度を効果的に活用

検討の
ポイント

教育研究力の向上に資する魅力ある人事給与マネジメントの構築を！

- **若手教員が安定的に研究に専念できる雇用と教育研究環境の確保**
 - ・年齢・職位のバランスを考慮した雇用計画とキャリアパスの構築等
- **外国人の雇用促進と国際化の推進**
 - ・優秀な外国人人材の獲得、海外で学位を取得した日本人の雇用、サバティカルの制度化等
- **女性教員の雇用促進**
 - ・女性教員数の目標設定、ライフイベントに応じた制度設計や学内託児所等の支援体制の充実等
- **流動性の向上**
 - ・優秀で多様かつ最適な人材の育成・確保につながる頭脳の好循環を実現する流動性の在り方の検証等
- **多様な財源の活用**
 - ・共同研究やクロスアポイントメント制度等による人件費を含む民間資金の獲得、教員のインセンティブ向上等

今後のスケジュール

第3期下半期（2019～2021年度）

第4期

ガイドライン策定
(2019.2)

各大学において、各取組をパッケージとして効果的・実効性ある改革を進める

人事給与マネジメント改革の推進

改革を支援

改革を加速

運営費交付金への反映

改革の効果を検証、大学と検証結果を共有

人事給与マネジメント改革の成果と課題

- 法人化により、大学の特性を反映した、国家公務員法にとられない柔軟で弾力的な雇用形態・給与体系・勤務時間体系を展開することが可能
- 一方で、**若手研究者の安定的なポスト確保**のほか、経営体として、**外部資金の活用**も含め、優れた研究業績をあげた教員に、より多く給与を支給したり、**高額な給与**によって他大学（あるいは外国）から優れた教員等をリクルートする取組みは道半ば

法人化の狙い

能力・業績に応じた給与システムを各大学の責任で導入

事務職を含め学長の任命権の下での全学的な人事を実現

実行

【教員の業績評価の実施】

・すべての大学等（90機関）で実施

【業績評価の活用】

<給与・賞与等の処遇への反映>

- ・年俸制の給与に反映 87機関
- ・月給制の昇給（降給）に反映 78機関
- ・賞与に反映 78機関
- ・その他（外部資金獲得手当、特別業績手当等） 7機関

<給与・賞与等以外の処遇への反映>

- ・研究費の配分など研究環境の整備への活用 46機関
- ・雇用更新時等に実施される業績審査への活用 58機関
- ・本人へのフィードバック（FD等） 48機関
- ・その他（管理運営業務の軽減、顕彰、称号付与、サバティカル休暇付与等） 22機関

【若手教員の採用・教育研究環境の確保】

- ・研究費・研究環境整備費等の支援 82機関
- ・支援体制の充実（指導者配置等） 60機関
- ・研究スペース・機器等の確保 62機関
- ・教育研究の独立性確保（PIとしての処遇等） 47機関
- ・その他（競争的研究費の申請支援等） 16機関

出典：令和2年度人事給与マネジメント改革の進捗状況の調査結果について

成果

- ✓ 兼業・兼職の弾力的運用、URA等高度専門人材の雇用促進、任期制・年俸制・クロスアポイントメント制度等の展開
- ✓ 全学戦略に基づく教員配置

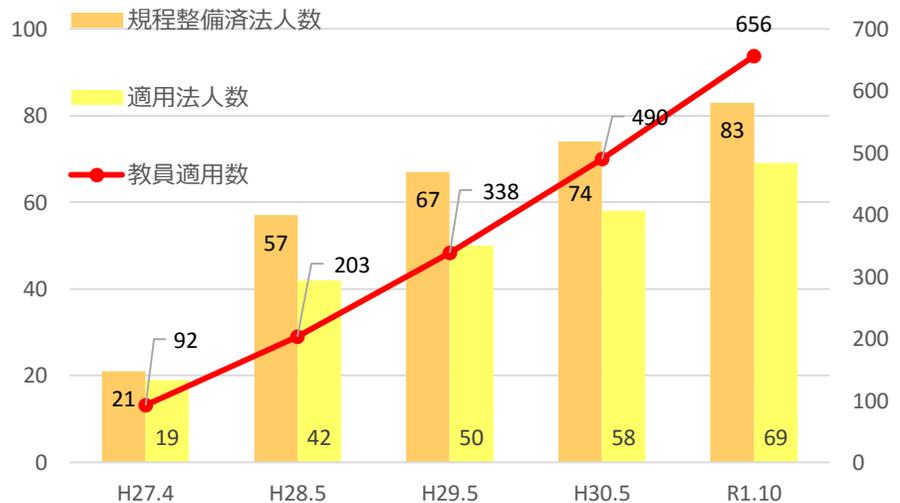
課題

- ✓ 教員の適正な年齢構成の検討と計画的配置
 - ・ **若手研究者の安定的なポスト確保**
- ✓ 外部資金活用の促進
 - ・ **民間企業とのクロスアポイントメント制度活用の拡大**
- ✓ 能力主義の徹底（教職員）
 - ・ 年功序列に因らない**厳格な業績評価**を反映した、**高額給与も含む給与設定等**

年俸制・クロスアポイントメント制度等の展開

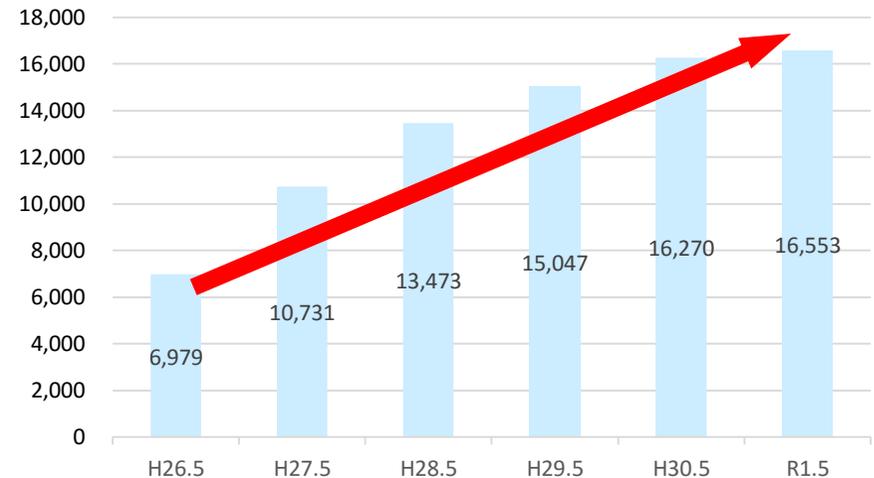
- 人材流動性の向上や若手の活躍機会創出に向けたクロスアポイントメント制度の適用教員数は、**4年間で7倍以上**に。
- 新規採用教員は、原則年俸制を適用することとし、年俸制適用者の拡大を図ることで、**5年間で2倍以上**に。

■ クロスアポイントメント制度適用教員等の推移



※大学共同利用機関法人を含む90機関の人数
(文部科学省調べ)

■ 年俸制適用教員の推移



※大学共同利用機関法人を含む90機関の人数
※外部資金等で雇用された教員、外国人教員を含む

(文部科学省調べ)

愛知教育大学

クロスアポイントメント（受入）

クロスアポイントメント協定の締結により、NTTラーニングシステムズ株式会社（NTTLS社）の教育ICT推進部の社員1名を、大学のICT教育基盤センターの研究者として受け入れている。

これにより、本人の研究活動等に係る知見を深めるとともに、大学・企業双方の業務を推進・向上を図ることを目的としている。

●学長裁量経費「教職実践力向上重点研究費」（学内公募）を措置

クロスアポイントメント制度により研究者を受け入れ、ICTを活用した次世代の教育に向けての研究と開発をNTTLS社と共同で行うICT教育プロジェクトに対し、学長裁量経費を措置。

当該プロジェクトを通じて、学習過程について様々なデータを活用して分析を行い、エビデンスをもって明らかにすることで、メディアを活用したより優れた教材開発を実施。

電気通信大学

クロスアポイントメント（派遣）

コニカミルタ株式会社に大学院情報理工学研究科の教授と准教授を派遣。対象教員が保有する技術と知見を活かして、社会的にも価値のある新技術の探索・評価や技術開発に携わり、事業の具現化・実用化を目指している。

企業が負担することとなった人件費分は、教育研究の充実にに向けた環境整備に活用。

●派遣者へのインセンティブ

クロスアポイントメント手当を支給。
（大学から、派遣先基準による給与額と大学基準による給与額の差額にエフォート率を乗じた金額を支給）

●民間企業とのクロスアポイントメント制度促進に向けた学内の取組

産学連携を検討している教員、企業に対し、URAや産学連携コーディネーターが選択肢のひとつとしてクロスアポイントメント制度を提案。

新潟大学

研究者活性化マネジメント

2018年12月から翌年5月にかけて、研究者の活性化に向けた価値観検討調査を実施し、研究者のモチベーションについて行動経済学に基づき分析。調査結果に基づく要因の検討や研究者の活性化に向けた具体的施策の検討を行うなど、限られた資源の中で研究者の生産性を最大限に活用するための仕組みを全学的に検討している。

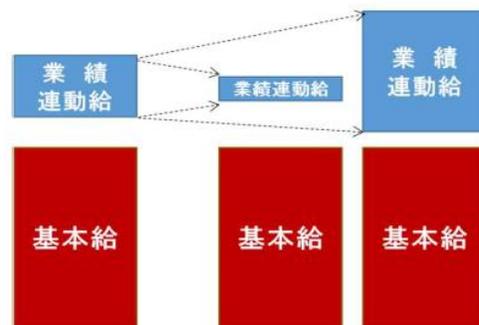
●研究者活性化のためのチャレンジマイル（褒賞システム）

今年度チャレンジする意欲的活動（目標）を教員が自己申告し、実施する。活動期間終了後、実施した活動内容について「チャレンジしているか」「成果をあげたか」といった評価基準により、申請者同士で複数のブラインドピアレビューの形でマイル付与対象者を選出し、対象者はマイルを獲得することができる。貯めたマイルは、学生補助アルバイト費用、事務補助者の雇用など教育研究に関わることや、育児支援など仕事と生活の両立に関わることに活用できる。用途はさらに教員のニーズに合わせて、より幅広く設定していく予定。

北陸先端科学技術大学院大学

新たな年俸制の導入

給与を職位ごとに定める「基本給」と、業績評価の結果に基づく「業績連動給」に二階層化。「基本給」は職位ごとに均一化している。（教授は3区分）



●期待される効果

- ・年齢や勤続年数によらない給与体系により、若い優秀な研究者を積極的に確保
- ・業績連動給の基準額は、大学の総間接経費等収入（大学全体の業績）に応じて変動させ、大学運営への積極的関与を促す 等

岐阜大学

関門評価の実施（業績評価）

人事評価にあたって、毎年の年度評価以外に、6年毎の業績評価（関門評価）を実施。

関門年齢（35、41、47、53、59歳）に達する年度に、前年度までの6年度の貢献度を「極めて顕著」から「要努力」までの5段階で評価。評価は昇給に反映させるとともに、「要努力」と評価された教員に対しては、部局長による長期改善指導を実施。

金沢大学

全教員の業績を公正・適切に評価し、給与処遇に反映（業績評価）

2015年度に導入した年俸制教員の評価制度に加え、2016年度に全国に先駆けて、教員の業績を厳格に評価しその結果を本給に反映させる新教員評価システムを構築し、月給制を含めた全ての教員に適用。

被評価者の研究分野等に応じた複数の評価者で評価するピアレビュー方式と部局長や学長による評価を複層化する評価方式を採用し、公正・適切な評価を実現。

また、全ての評価作業をWebシステムで行うことにより、評価者の負担軽減も実現。

名古屋大学

業績給の割合を増加（新年俸制）

新制度では、基本給の構成要素となっていた大学院担当・指導による本給の調整額を業績給の構成要素に変更。また、地域手当を諸手当として支給することにより、年俸に占める基本給の割合は減、業績給の割合は増に。

新規採用の助教から導入。今後順次拡大予定。

信州大学

基本給の改定（昇給）は3年ごと（新年俸制）

各年度の業績評価結果（総合評価点）をもとに、評価区分を決定。更に業績給基礎額を乗じて、業績給を決定。

更に毎年の業績給に基づきポイントを付与し、一定基準に達すれば基本給を改定（3年に1度）。

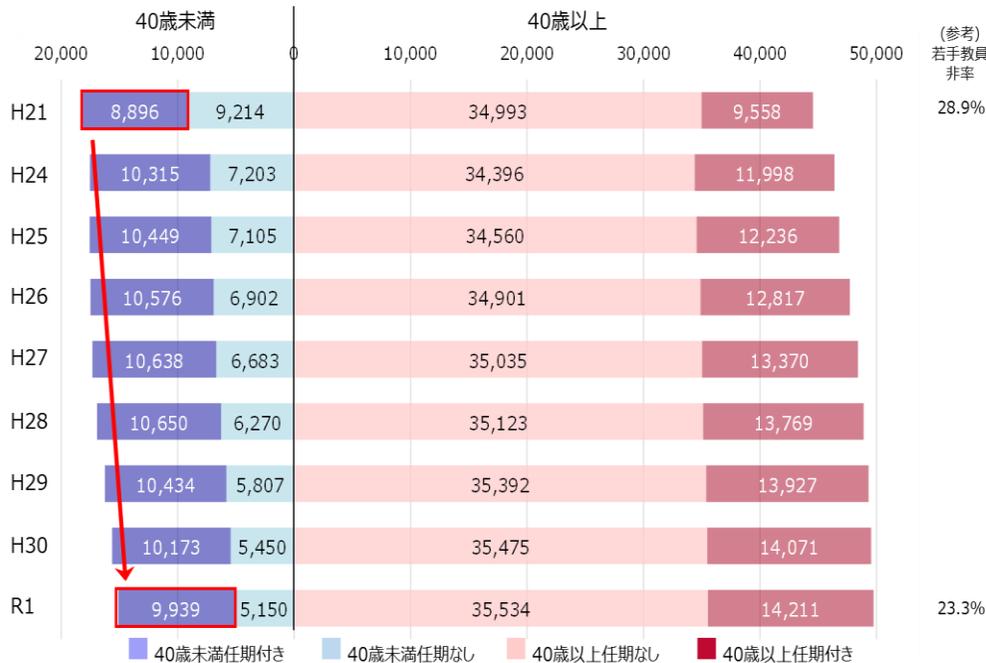
区分	業績給計算	基本給改定ポイント
SS	業績給基礎額の130%	12P（55歳以上4P）
S	の120%	10P（" 3P）
A	の110%	8P（" 2P）
B	の105%	6P（" 1P）
C	の100%	2P（" 0P）
D	の90%	1P（" 0P）
E	の80%	0P

人事給与マネジメント改革に関する課題①若手ポスト

■ 国立大学本務教員（常勤）に占める若手（40歳未満）割合の減少、若手教員の任期付き比率の増加など、不安定な雇用のため、アカデミアにおける**研究者としての展望を若い時代に描くことが困難**となっている状況

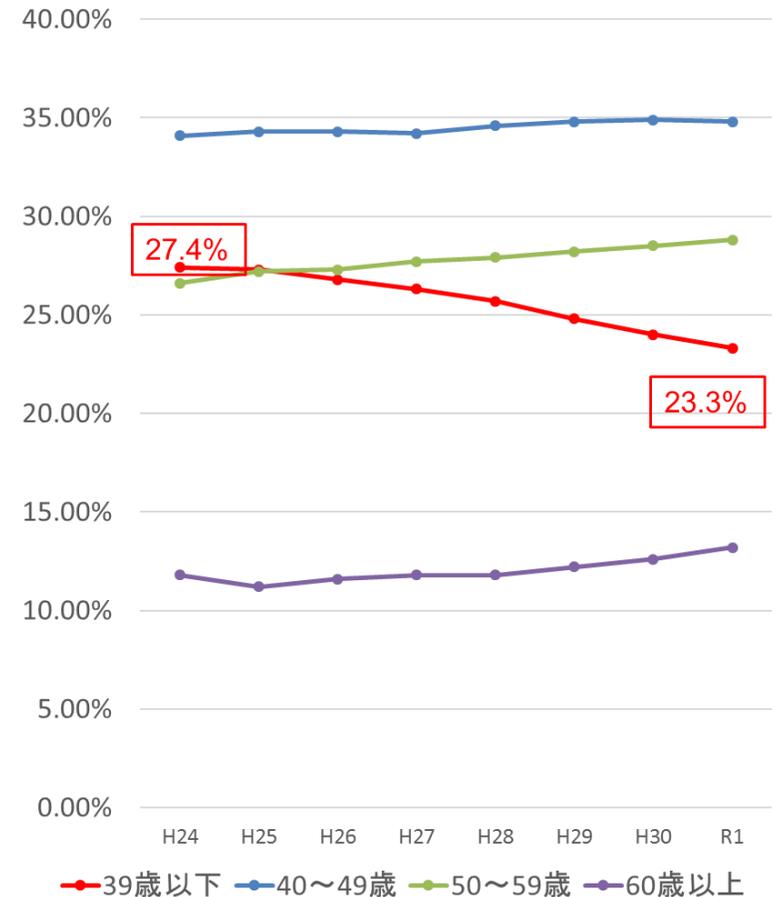
40歳未満国立大学教員に占める「任期付き」割合

H21 : 49.1% ⇒ R1 : 65.9%



出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ

国立大学教員の年齢階層別比率の推移



出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ

人事給与マネジメント改革に関する課題への対応①若手ポスト

- 競争性と安定性の両立を目指し、任期制を効果的に活用しつつ、**組織全体で若手研究者のポストと確保と若手の育成・活躍促進を後押し**する取り組みが必要ではないか？
- そのため、**外部資金**（競争的研究費の直接経費からのPI人件費により確保した人件費分や競争的研究費の間接経費など）**を活用した若手研究者へのポスト提供や**、シニア教員に対して管理運営業務を免除することで給与を一定割合減額するなど、**雇用環境に配慮しながら、更なる活躍の機会に挑戦できるような健全な流動性を促進**するといった、大学ごとの特性に応じて多面的な人事給与マネジメントを進めていくことが求められるではないか？

検討項目② 大学等における若手研究者ポストの確保

- 我が国の研究力向上のためには、若手を中心とした優秀な研究者を確保し、腰を据えて研究に打ち込める環境を作り出すこと、中長期的な観点で持続可能な研究体制を構築していくことが重要
- 博士人材のキャリアパスを明確にし、優秀な博士人材が、博士号取得後10～15年頃までには、アカデミア、産業界、行政、URA・エンジニア等の様々な分野において活躍できる展望を描けるようにする

現状と課題

- 大学本務教員全体に占める40歳未満の割合の減少、「任期付き」割合の増加など、**不安定な雇用状況**
・本務教員に占める40歳未満割合 33.7% (2007) ⇒ 23.4% (2016)
 ・40歳未満国大教員の任期付割合 38.8% (2007) ⇒ 64.2% (2017)
- テニュアトラックポストやテニュアポストを得られるまでに時間がかり、**研究者としての将来的な展望を得がたい状況**
- 本務教員数に世代間の不均衡が見られる中、若手研究者の育成・活躍に向けた**組織全体の人事給与マネジメント**に課題
- 分野によってアカデミアにおける雇用状況や産業界等への就職割合等に差が見られる

あるべき姿

- 公正で透明性の高い競争課程を経て、経験を積み、成果を上げれば、博士号取得後10～15年頃までには、テニュアとして独立した研究者になれる展望を描ける
- それぞれの大学が、組織全体の人事給与マネジメント改革を進め、若手のポスト確保に努め、育成・活躍を後押しし、中長期的な観点で持続可能な研究体制を構築
- それぞれの大学が、時代の変化や将来を見据え、戦略的に組織改編を図りつつ、高度な課題解決能力により様々な分野で活躍できる博士人材の育成・キャリア支援に責任を持つ
- アカデミア、産業界、起業、行政、URA・エンジニア等、様々なキャリアパスが掛け、セクターを超えた流動環境も整備

具体的方向性

- ① 大学における人事給与マネジメント改革の促進
- ② 競争的研究費・共同研究費からの若手ポストの創出/安定化
- ③ 新たな大学等ファンド等による戦略的な若手ポストの創設支援(P)
- ④ 大学のインシニアティブによる戦略的な博士後期課程定員の再配分
- ⑤ URA、エンジニア等のキャリアパスと処遇の改善
- ⑥ 博士課程修了者の追跡調査による継続的なフォローアップ

目標・指標

- 目標：2025年度までに40歳未満の大学本務教員の数を1割増加するとともに、将来的に大学本務教員に占める40歳未満の教員の割合が3割以上となることを目指す
- 目標：2025年度までに研究大学における35～39歳の大学本務教員数に占めるテニュア教員とテニュアトラック教員の割合を約〇割以上

国立大学等（90）の現場における認識 （若手教員数が減少傾向にある要因）

実際に減少傾向にある大学等：68機関

<その要因>

- ・教員年齢の年次進行 67機関
- ・大学としての定員削減 38機関
- ・後任教員の採用抑制 49機関
- ・大型研究プロジェクト終了 5機関
- ・人材流動化 20機関
- ・その他（教育課程の特性等） 17機関

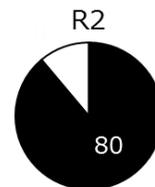
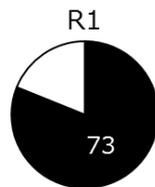
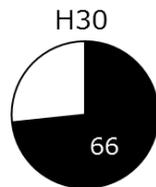
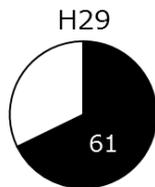
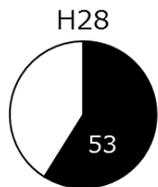
出典：令和2年度人事給与マネジメント改革の進捗状況の調査結果について

人事給与マネジメント改革に関する課題への対応①若手ポスト（続）

- 約9割の国立大学等が、年代・職位構成などを踏まえた**持続可能な「中長期的な人事計画」**を策定するようになった一方、**理想の年齢構成に関する目標実現に向けたマイルストーンの設定や年齢層等のシミュレーションを実施**しているのは、**4割弱**に留まっており、経営体として**全学的に戦略性にに基づき、持続可能な人事計画を策定**し、マネジメントしていくことが必要ではないか？
- 約6割の国立大学等が、定年退職等による空きポストへの人員補充の際、原則**若手採用**としている。今後、全世代の活躍促進に向けて、**ポスト管理から人件費管理に人事給与マネジメントをシフトしていくことが重要**ではないか？

■「中長期的な人事計画」を策定している大学等の数

<各年度の該当状況> ※全90機関中

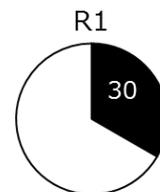
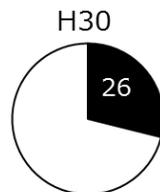
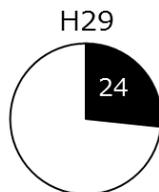


■「中長期的な人事計画」実施のための具体的な制度や事業などについて ※複数回答可

- ポイント制による人員管理の導入 …33機関
- 定年退職等による空きポストの本 …62機関
部による管理及び戦略的配分
- 定年退職等による空きポストへの …**52機関**
人員補充の際の原則若手採用
- 全学の人事委員会等による人事 …62機関
方針の策定

■理想の年齢構成に関する目標実現に向けたマイルストーンの設定を行っている大学等の数

<各年度の該当状況> ※全90機関中



出典：令和2年度人事給与マネジメント改革の進捗状況の調査結果について

人事給与マネジメント改革 取組事例（若手支援）

東京農工大学

キャリアチャレンジ教授（若手支援）

優秀な若手教員に、早期に教授（キャリアチャレンジ教授）となる機会を与え、実績に応じて教授職を与える制度。世界各国の研究者と連携して世界第一線の研究活動を行い、卓越した研究成果を創出し、大学改革・機能強化を牽引することが期待される優秀な研究者を教授として採用。任期は5年間で、教授資格審査委員会による研究・教育実績評価に基づく審査を経て、教授任用基準を満たしていると認められた場合には、教授の身分が付与される。

筑波大学

教員抜擢昇任人事制度（若手支援）

研究力強化の核となる優秀な教員が、本人の意思と努力と成果に見合った処遇を受け、より質の高いパフォーマンスを発揮できるようにするため、助教（一部の分野では講師を含む。）から教授へ昇任させる制度。最長5年の雇用教授昇任審査対象期間中に卓越した研究力を発揮して極めて顕著な業績をあげた場合には、准教授等を経ずに教授に抜擢されることになる。なお、2020年11月現在、厳格な審査を経た4名の教員が「ツクバ・トップ・ランナー教員」として教授昇任審査対象期間中である。

京都大学

白眉プロジェクト（若手支援）

優秀な若手研究者を年俸制特定教員（准教授、助教）として採用し、最長で5年間、研究に専念させることで次世代を担う先見的な研究者を養成する京都大学次世代研究者育成支援事業「白眉プロジェクト」を2009年から展開中。2015年募集以降、文部科学省の卓越研究員事業を活用した「部局連携型」と、従来の仕組みを踏襲する「グローバル型」を設定し、公募を行っている。

京都大学、大阪大学、神戸大学

K-CONNEX（若手支援）

三大学で形成されたコンソーシアムにより実施。優れた若手研究者を国際公募により採用し、自主計画による研究が可能な環境を提供、P I（Principal Investigator）としての成長を促す。

理系を中心とした理工、生命、医薬分野等で、5年間の雇用期間と研究環境、研究資金を提供することで、若手研究者の「育成」を目指した活動を展開。

信州大学

Rising Star制度（若手支援）

特に優れた若手研究者を「ライジングスター（Rising Star, RS）研究者」として認定し、基盤研究費の重点支援や研究時間の確保等、研究に専念可能な環境を確保するとともに、業績評価への反映等人事面での優遇についても優先的に支援している。新進気鋭のRS研究者を真の星（スーパースター（Super Star, SS）研究者）に養成することを目的とし、意欲的にRS研究者間のアイデアのクロスブリードを推進することで、新学術領域創成とコア技術を育成するタレントイノベーションを戦略的に推進している。

東北大学

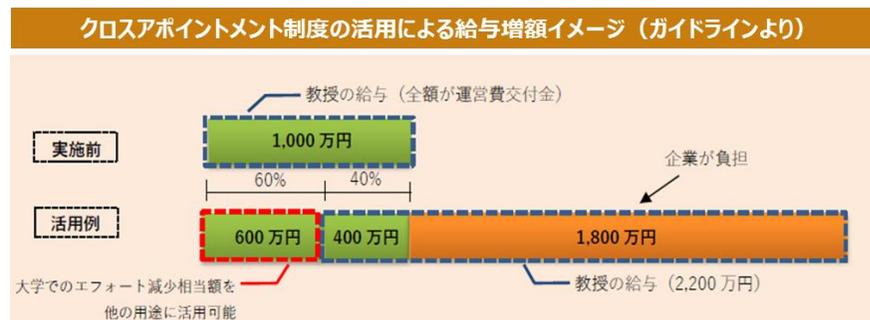
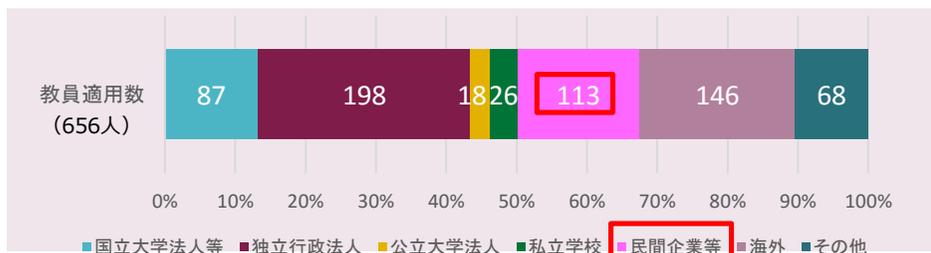
学際科学フロンティア研究所（若手支援）

異分野融合による学際的研究を開拓し、及び推進するとともに、若手研究者の研究を支援する学際科学フロンティア研究所を設置している。国際公募で採用した若手研究者（助教）に対して独立した研究環境を提供するとともに、研究費の支援や学内メンター教員の配置等を行っている。また、特に国際的な視点による支援（海外の大学等との連携や国際会議での発表、共同研究の実施等）や学際的な視点による支援（学際研究共創プログラム）を実施している。

人事給与とマネジメント改革に関する課題②外部資金活用・能力主義

- クロスアポイントメント制度については、文系学部でも民間企業からの受入を行う等、分野に関わらず各大学が実績を伸ばしている一方で、
 - インセンティブとして、適用教員への**高額給与**の支給を可能にする給与制度を導入している大学は、**全体の約4割**
 - 民間企業とのクロスアポイントメントの数は少なく、特に**民間企業へ派遣している大学は、全体の約1割**

R1.10 協定機関別クロスアポイントメント制度適用者数



- 任期無し¹の大学教員の**雇用財源に外部資金** (寄附金、共同研究費、競争的研究費等) を活用している国立大学等は、**全体の約6割に達する**一方で、
 - 外部資金の活用により、能力や貢献度に応じた、標準を上回る**高額給与**の支給を可能にする給与制度を実施しているのは、**全体の約4割**
 - 捻出された学内財源を、**若手ポスト増設や事務部門の環境改善**に有効活用しているのは、**全体の約3割**
- 法人の長の報酬を超える**高額給与を支給される教員や研究者がいる**のは、**約1割 (8大学)**のみ

人事給与マネジメント改革に関する課題への対応②外部資金活用・能力主義

(教員)

- 経営体として、獲得した外部資金を戦略的に活用することで**教員ポストの再配分による新陳代謝を促進**するとともに、クロスアポイントメント制度の活用や国際水準の給与単価導入などを通じ国内外から**優れた教員等をリクルートする取組み**を、積極的に進めていくことが必要ではないか？
- 研究者のみならず、多様なキャリアパスの実現に向けて、**エンジニアやURAなどの高度な専門人材の育成**や、**適切な評価及びそれに基づく処遇改善**を図っていくことが必要ではないか？

(事務職員)

- 教員のみならず法人経営を支える職員についても、**高度な専門スキルや能力に応じた専門職を配置**するなど、公務員準拠や年功序列に因らない給与制度を導入していくことが重要ではないか？
- **他大学等との人事交流や相互研修**等を通じて、法人業務の強化、優秀人材の確保などに繋げていくことが求められるのではないか？ 文部科学省など**国や自治体への出向の在り方**や**文部科学省からの現役出向**についてどう考えるか？

高額給与の例	(参考1) 常勤役員の 平均年間報酬	(参考2) 教員(月給制)の 平均年間給与
研究所教員(年俸制)	約3,100万円	908万円
研究所教員(月給制)	約3,100万円	
教授(年俸制)	約2,600万円	
教授(年俸制)	約2,400万円	
教授(年俸制)	約2,300万円	
教授(年俸制)	約2,000万円	
	法人の長 1,827万円	
	理事 1,446万円	
	監事 1,235万円	
	(注) 単位未満四捨五入	(注) 単位未満四捨五入

◆カリフォルニア大学バークレー校における役職者以外の高額所得者の報酬額(上位5名)(2014年)

職位	Gross Pay	(参考) 邦貨換算
President Emeritus, Professor of Law	\$546,057	5,720万円
Professor, Director, Asia Business Center	\$544,483	5,704万円
Professor of Law	\$523,506	5,484万円
Associate Dean and Faculty Chair	\$517,284	5,419万円
Professor of Law	\$488,033	5,113万円

(※) 役員、スポーツコーチ等を除く上位5名
(出所) University of California, University of California Employee Pay. <<https://ucannualwage.ucop.edu/wage/>> に基づき三菱総合研究所作成

◆スタンフォード大学における役員以外の高額所得者の報酬額(上位5名)(2013年)

職位	当該機関からの報酬額(※)	(参考) 邦貨換算
Chief, PED Cardiothoracic	\$1,891,602	1億9,816万円
Coach	\$1,720,219	1億8,021万円
Chair, Neurosurgery	\$1,289,496	1億3,509万円
Coach	\$1,278,444	1億3,393万円
Chair, Surgery	\$1,031,725	1億808万円

(※) 当該機関からの報酬(Reportable compensation from the organization) : 従業員等個人の当期の課税所得として雇用主がIRSに申告する報酬額(出所) The Board of Trustees of the Leland Stanford Junior University, IRS Form 990, 2013 (National Center for Charitable Statisticsより取得)
<<http://nccsweb.urban.org/PubApps/search.php?a=1&basic=1&bmf=1>>

出典: 「人材獲得のための資金等に係る国際水準調査」報告書(平成28年3月 株式会社三菱総合研究所) (文部科学省平成27年度国立研究開発法人機能強化調査委託事業による委託業務) より

(注) 邦貨換算は文部科学省による追記(1ドル=104.76円 2020.11.2レートによる)

出典: <高額給与の例> 文部科学省調べ(平成30年度実績)

<参考1、参考2> 国立大学法人及び大学共同利用機関法人の役職員の給与等の水準(令和元年度)の取りまとめ(令和2年7月31日 文部科学省公表)

(参考) THE社「World University Rankings」上位校（英語圏）との平均給与比較

国	順位 2021	大学	教授 Professor		准教授 Associate Professor		講師 Lecturer		助教 Assistant Professor	
日	-	国立大学等 平均	-	1,052万円	-	859万円	-	795万円	-	685万円
英	1	オックスフォード大学	£67,224	910万円	-	-	-	-	-	-
	6	ケンブリッジ大学	£81,096	1,098万円	-	-	-	-	-	-
	11	インペリアル・カレッジ・ロンドン	£91,176	1,234万円	-	-	-	-	-	-
	16	ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン	£82,198	1,113万円	-	-	-	-	-	-
米	2	スタンフォード大学	\$244,530	2,562万円	\$157,690	1,652万円	-	-	\$129,641	1,358万円
	3	ハーバード大学	\$226,394	2,372万円	\$132,561	1,389万円	\$104,317	1,093万円	\$121,950	1,278万円
	4	カリフォルニア工科大学	\$202,821	2,125万円	\$149,012	1,561万円	\$86,829	910万円	\$128,314	1,344万円
	5	マサチューセッツ工科大学	\$222,819	2,334万円	\$147,358	1,544万円	\$98,070	1,027万円	\$123,897	1,298万円
	7	カリフォルニア大学バークレー校	\$188,233	1,972万円	\$130,525	1,367万円	\$86,867	910万円	\$107,639	1,128万円
	8	イェール大学	\$214,575	2,248万円	\$134,454	1,409万円	\$81,778	857万円	\$109,530	1,147万円
	9	プリンストン大学	\$213,769	2,239万円	\$129,463	1,356万円	\$83,262	872万円	\$103,703	1,086万円
	10	シカゴ大学	\$239,787	2,512万円	\$125,780	1,318万円	\$66,113	693万円	\$115,056	1,205万円
	12	ジョンズ・ホプキンス大学	\$163,409	1,712万円	\$112,673	1,180万円	\$76,867	805万円	\$100,199	1,050万円
	13	ペンシルベニア大学	\$217,411	2,278万円	\$140,052	1,467万円	\$70,881	743万円	\$130,466	1,367万円

(注1) 単位未満四捨五入 (注2) 英米は、邦貨換算を併記 (1ポンド=135.37円、1ドル=104.76円 2020.11.2レートによる)

<出典>

- ・日本：[国立大学等 平均] 国立大学（86）、大学共同利用機関法人（4）の令和元年度給与水準公表のデータに基づき文部科学省で集計 ※いずれも月給制の大学教員の給与額（通勤手当及び超過勤務手当等を除く）
- ・英国：THE (times higher education) AVERAGE SALARY OF FULL-TIME STAFF 2013-14
- ・米国：CHRONICLE DATA 2017-2018