

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業績評価の結果等を勘案したものである。また、他の国立大学法人のうち、本学に近隣かつ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。公表資料によれば、令和2年度の長の年間報酬等の総額は19,821千円、基本給月額は965,000円であり、理事は年間報酬等の総額は16,495～16,864千円、基本給月額は818,000円である。

(2) 事務次官年間報酬額…23,374千円

② 令和3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。)

お茶の水女子大学では、役員給与規程第7条第5項の規定に基づき、業績に応じ、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増減することができるとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和3年度における改定内容

法人の長

学長の給与については、国立大学法人お茶の水女子大学役員給与規程に定められており、俸給、地域手当、通勤手当及び期末特別手当としている。学長の俸給月額は965,000円、地域手当の月額、俸給月額に100分の17.5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100分の167.5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に応じた割合を乗じて得た額としている。

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。

なお、令和3年度では、人件費抑制のため本学の決定基準よりも引き下げていた期末特別手当の支給割合を基準値に戻す改正(100分の162.5→100分の167.5)を行った。

理事

理事の給与については、国立大学法人お茶の水女子大学役員給与規程に定められており、俸給、地域手当、通勤手当及び期末特別手当としている。理事の俸給月額は818,000円であり、その他については法人の長と同様である。

理事(非常勤)	<p>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。</p> <p>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409,000円であり、地域手当の月額は、俸給月額の100分の17.5を乗じて得た額としている。</p>
監事	<p>該当者なし</p>
監事(非常勤)	<p>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。</p> <p>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230,000円である。</p>

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和3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 19,029	千円 11,580	千円 5,286	千円 2,026 (地域手当) 136 (通勤手当)	R3.4.1		※
A理事	千円 16,035	千円 9,816	千円 4,481	千円 1,717 (地域手当) 20 (通勤手当)	R3.4.1		※
B理事	千円 16,348	千円 9,816	千円 4,481	千円 1,717 (地域手当) 333 (通勤手当)	R3.4.1		※
C理事	千円 14,654	千円 9,816	千円 2,936	千円 1,717 (地域手当) 184 (通勤手当)	R3.4.1		※
D理事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0 ()	R3.4.1		*
監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 2,760	千円 2,760	千円 0	千円 0 ()		R4.3.31	
C監事 (非常勤)	千円 690	千円 690	千円 0	千円 0 ()		R3.6.30	
D監事 (非常勤)	千円 1,840	千円 1,840	千円 0	千円 0 ()	R3.8.1		

注1:「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

注2: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。

3 役員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370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。

学長の年間報酬は、事務次官の年間給与23,374千円と比較した場合にそれ以下となっている。また、そ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る。こうした職務内容の特性や国及び他の国立大学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。

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。

国立大学法人お茶の水女子大学では、理事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、理事の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前の指定職の職務内容・職責と同等以上であると言える。

こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

非常勤理事は上記理事と同様に学長を補佐するものであるが、第三者的な視点から大学運営の職務を遂行している。

非常勤理事の給与はこうした職務内容の特性を踏まえ、理事の報酬月額、勤務状況を勘案し月額を決定している。ただし、現非常勤理事は報酬を辞退しているため当該年度の報酬額は0となっている。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

非常勤監事は中期計画に掲げた施策の達成状況と課題や次期中期計画に向けた検討状況、経営資源の確保と効率的な配分・活用、大学運営全体の効率化に向けた取り組み状況、教育改革や国際化に向けた取り組みの進捗状況、業務及び会計の適正性の確保のための監査を行っている。非常勤監事の給与はこうした職務内容の特性を踏まえ、勤務状況等を勘案し月額を決定しており、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3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
	千円	年	月			
法人の長	7,996	6	0	R3.3.31	1.1	※
理事	6,162 (43,730)	6 (34)	0	R3.3.31	1.0	※
理事 (非常勤)	該当なし					
監事	該当なし					
監事 (非常勤)	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した期間をもって当該役員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「※」、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	<p>当該学長は、積極的な法人資産の活用などの施策により、自己収入を第2期中期計画期間中と比較して2.2倍にするなど、本学の財政基盤の安定化に非常に大きな貢献をした。特に、使用しなくなった宿舍の跡地に定期借地権を設定するという手法により、75年にわたり安定的な収入を確保したことは、今後の大学運営に非常に大きなインパクトを与えるものである。そのほかにも、「未来開拓基金」を設立し、広範な募金活動を実施したことで、大学のみならず附属学校園の卒業生などからの現金や土地などの寄付・遺贈を大きく増やした。就任当初から「オールお茶の水」体制を掲げ、大学と附属学校園、同窓会を繋げ、強力な応援団・支援基盤を構築してきたことは、すべての施策推進に計り知れない効果をもたらしている。また、不要となった東村山郊外園の土地の売却による収入や長年にわたって赤字続きであった志賀高原体育運動場の廃止、民間企業と連携した講座・ゼミの開設などに積極的に取り組み、第4期中期計画期間以降への基盤づくりに大きく貢献した。更にこの財政基盤を背景に、教員180人体制を維持したことは、学内の協力体制を進め、教育研究組織の大きな改革へと繋がることとなった。このように、財政基盤を確立させ、小規模な大学の経営健全化モデルとして世に示したことは非常に顕著な業績である。</p> <p>国際化にも力を入れており、海外の協定校は就任当初の23か国64大学から32か国82大学へと増加させ、国際交流を活発化させた。国際教育研究環境が整えられたことにより、学生の海外留学が促進され、世界大学ランキング日本版で学生の留学比率で第2位になるなど留学比率も非常に高いものとなった。なお、世界大学ランキング日本版では、本学は2018年度に総合32位であったものを2019年度に総合25位へと上昇させている。</p> <p>また、ヒューマンライフイノベーション開発研究機構及びグローバル女性リーダー育成研究機構という2つの戦略的研究組織の設置とそれによる国際的研究拠点の形成、データサイエンス人材の育成事業、被災地の理科教育支援事業など本学の存在価値を大いに高める事業を展開した。グローバル女性リーダー育成事業では、上記組織の設置のほか、スペシャルタナーレクチャーの開催や、ノルウェー王国首相やオックスフォード大学長など海外の女性リーダーを招聘した講演会等を開催したことも社会的貢献度が高く、国際的な女性リーダーの育成のためそのロールモデルとなる人々と身近に接する機会を積極的に設けたことは極めて意義深い事業であった。また、学長自ら国立大学協会副会長や内閣府の男女共同参画会議議員などを務め、本学が掲げる「グローバル女性リーダーの育成」の旗印となって社会で活躍し、お茶の水女子大学の名を世間に示した功績は大きい。</p> <p>このように、当該学長が強力なリーダーシップを発揮し6年の長きにわたって困難な職責を全うしてきた。その業務における貢献と法人業績評価の結果などからその職責を期待以上に果たしていると判断し、業績勘案率を1.1とする。</p>
理事A	<p>当該理事は平成19年から平成29年と2度にわたり理事を務め、学長を補佐し、大学運営に取り組んできた。</p> <p>平成19年度からの2年間は、理事として教育機構長を務め、全学の教育改革に尽力した。特に「文理融合21世紀型リベラルアーツ」事業では、コミュニケーション能力、領域横断的な視野、変化に対応する判断力を養う新たな教養教育カリキュラムとしてその策定を行った。複数プログラム選択履修制度の導入では、学部・学科が中心ではなく、学生の選択を重視した専門教育プログラムからなる制度として全学的検討を行うなど中心的役割を果たした。また、教育研究の充実のための組織的取り組みとして全学教育システム改革推進本部及び教育開発センターや教育支援センターの設置に尽力するなど、教育能力の向上(FD)・学生支援の強化を図った。</p> <p>平成29年からの4年間は、教育改革・入試改革担当として学長を補佐し、大学運営の一翼を担った。特に新型AO入試「新フンボルト入試」の実施について、当該理事は外部評価委員の意見を踏まえ見直しを行い、学内各部署との調整を経て改革を行った。</p> <p>平成30年度には、基礎・実証系心理学と臨床・実践系心理学の科目群を融合した生活科学部心理学科を設置し、学生の受入を開始した。当該理事はその際、学部をまたがる既存の講座等との調整役となり、特色ある教育プログラムを策定した。</p> <p>教員や学生に対する新型コロナウイルス対策にも尽力した。オンライン授業の開始に当たり、マニュアルを作成し、スムーズな移行を実現し、感染者が出た際にも、学生個々のケアや学内の感染拡大防止に非常に迅速かつ細やかな対応をした。</p> <p>そのほかにも、データサイエンス人材育成に向けてのシミュレーション科学教育プログラムの策定や、大学院生活科学共同専攻、トランスジェンダー学生の受入のガイドライン作成、国際学生宿舎にかわる新学生宿舎の建設決定など、教育・学生に関する多くの事業に貢献してきた。当該理事はその担当業務における貢献と法人業績評価の結果などからその職責を十分に果たしていると判断し、業績勘案率を1.0とする。</p>
理事 (非常勤)	該当なし
監事	該当なし
監事 (非常勤)	該当なし

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員退職手当の水準は妥当であると考えます。

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である。また、他の国立大学法人のうち、本学に近隣かつ比較的同等と認められる以下の法人等を参考とした。

○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。公表資料によれば、令和2年度の常勤職員の年間報酬等の平均総額は8,528千円である。

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、役員が調整しその結果を勤勉手当支給額に反映している。

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・産学連携」「国際活動」「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。また、ピアレビューを導入し、各教員が事前に設定した目標に対し達成状況の自己評価を行い、それらを上長らが評価することで、その分野における業績や特性などを考慮した客観的な評価を行っている。

【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、役員が調整し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令和3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、入試業務手当、学長補佐手当、義務教育等教員特別手当、主幹教諭手当、附属幼稚園等特別手当、超過勤務手当、夜勤手当、日直手当及び管理職員特別勤務手当）としている。

期末手当については、期末手当基礎額（俸給、俸給の調整額、扶養手当及びこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額、役職段階別加算額、管理職加算額の合計額）に100分の127.5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勤務期間の区分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（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、役職段階別加算額、管理職加算額の合計額）に学長の定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

令和3年度では、学長補佐手当及び附属幼稚園等特別手当を新設した。学長補佐手当は、学長補佐のうち学長が定める業務を担当する者に対し月額20,000円を支給するものであり、附属幼稚園等特別手当は、附属幼稚園、保育所等に勤務する教諭、保育士、主任保育士等に対し、月額9,000円を支給するものである。

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	令和3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	人 248	歳 50.1	千円 8,901	千円 6,433	千円 150	千円 2,468
事務・技術	人 78	歳 44.7	千円 6,841	千円 4,998	千円 154	千円 1,843
教育職種 (大学教員)	人 105	歳 55.8	千円 10,884	千円 7,768	千円 137	千円 3,116
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 (附属高校教員)	人 16	歳 46.3	千円 8,182	千円 5,592	千円 150	千円 2,190
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 49	歳 47.7	千円 8,164	千円 5,998	千円 170	千円 2,166
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
保育士	人	歳	千円	千円	千円	千円

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: その他医療職種(看護師)及び保育士については、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があることから、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。

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。

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 該当者なし	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
-------	------------	---	----	----	----	----

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	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・労務職員	人	歳	千円	千円	千円	千円

注2: 事務・技術、技能・労務職員については、該当者がそれぞれ2人、1人のため、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、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。

年俸制適用職員

区分	人員	平均年齢	令和3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	62	40.1	7,293	7,293	120	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	62	40.1	7,293	7,293	120	0
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					

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。

在外職員	該当者なし					
------	-------	--	--	--	--	--

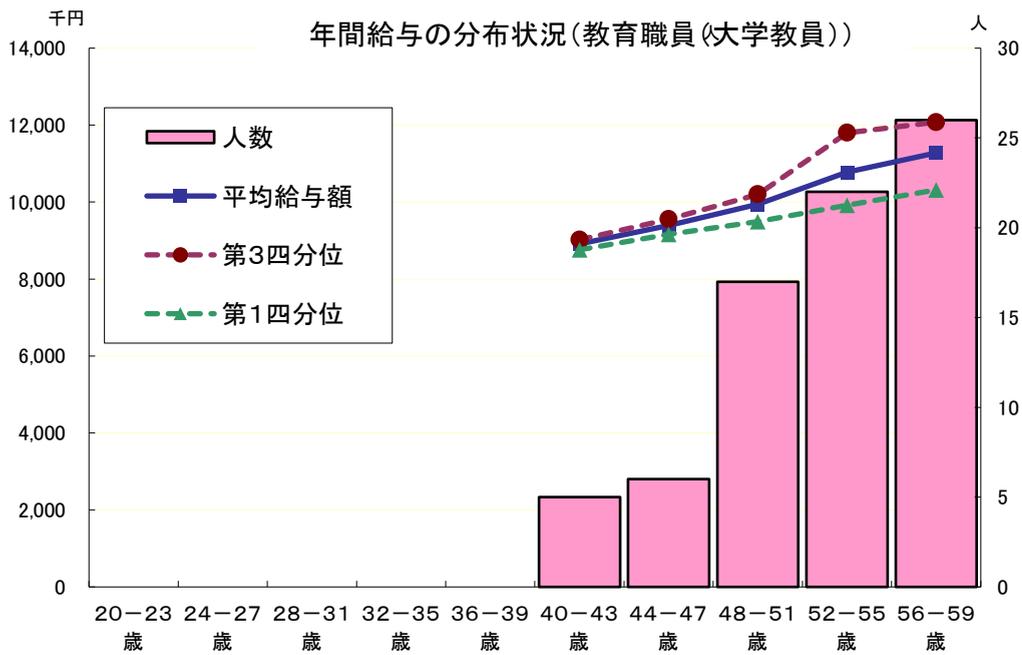
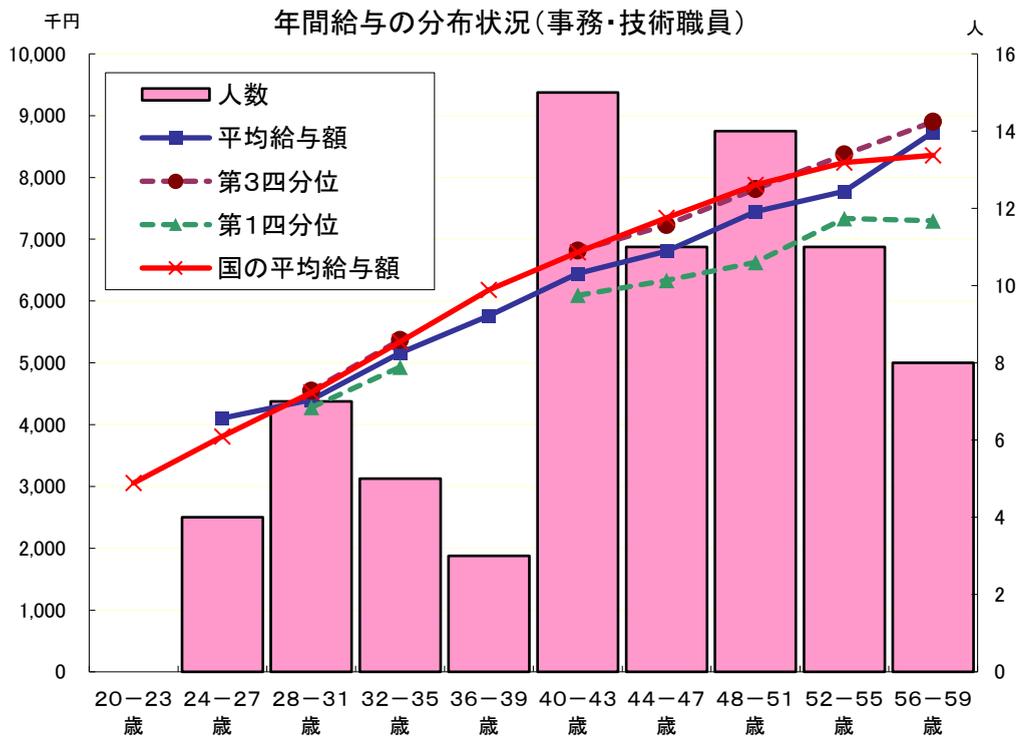
任期付職員	該当者なし					
-------	-------	--	--	--	--	--

再任用職員	9	63.4	4,228	4,228	160	0
事務・技術	6	63.5	3,682	3,682	132	0
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 (附属学校教員)	3	63.2	5,319	5,319	218	0

非常勤職員	62	43.4	4,142	4,142	136	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	33	45.5	4,559	4,559	139	0
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・労務職員	該当者なし					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	3	46.2	4,558	4,558	158	0
教育職種 (外国人教師等)						
その他医療職種 (医療技術職員)						
その他医療職種 (看護師)						
研究職種 (年俸制大学研究員)	6	39.5	2,914	2,914	214	0
専門職種 (年俸制大学職員)	7	45.4	3,388	3,388	131	0
保育士	13	38.1	3,959	3,959	92	0

注1: 教育職種(外国人教師等)、その他医療職種(医療技術職員)、その他医療職種(看護師)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があることから、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。

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))[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: 事務・技術職員の24-27歳、36-39歳の該当者はそれぞれ4人、3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があることから、第1四分位及び第3四分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
局長	1			
課長	11	53.1	8,714	9,445～7,907
副課長	13	50.2	7,587	8,154～7,153
係長	32	46.3	6,595	7,648～5,708
主任	6	41.8	5,991	6,589～5,372
係員	15	30.6	4,493	5,514～3,817

注：局長の該当者は1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、平均年齢及び年間給与の平均額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)
	人	歳	千円	千円
教授	72	58.0	11,369	14,855～9,413
准教授	30	50.8	9,550	10,143～8,566
講師	1			
助教	2			

注：講師及び助教の該当者はそれぞれ1人、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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

④ 賞与(令和3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)	%	%	%
		56.7	56.7	56.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		43.3	43.3	43.3
	最高～最低	%	%	%
		51.0～40.8	51.0～39.8	51.0～41.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.3	57.2	57.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		42.7	42.8	42.8
	最高～最低	%	%	%
		47.4～39.4	47.4～40.0	46.1～40.0

(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)	%	%	%
		55.7	54.6	55.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		44.3	45.4	44.9
	最高～最低	%	%	%
		51.0～41.8	53.7～41.3	52.4～41.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.5	57.8	57.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		42.5	42.2	42.4
	最高～最低	%	%	%
		47.4～40.5	47.4～40.5	47.4～40.5

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	・ 年齢勘案 95.9
	・ 年齢・地域勘案 84.1
	・ 年齢・学歴勘案 93.9
	・ 年齢・地域・学歴勘案 82.9
	(参考) 対他法人 110.7
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>(法人の検証結果) 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65.5%となっているが、給与水準として対国家公務員指数が100を超えておらず、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) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定))</p> <p>当該法人は、国家公務員の給与及び他の国立大学法人の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定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適正な給与水準としていくこととする。

○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 106.9

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、令和3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。

4 モデル給与

【事務職員】

- 22歳(大卒初任給) 月額 182,200円 年間給与 2,700,000円
- 35歳(主任) 月額 304,090円 年間給与 5,000,000円
- 50歳(副課長) 月額 428,405円 年間給与 7,200,000円

【教育職員(大学教員)】

- 50歳(教授) 月額 595,490円 年間給与10,000,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(教育職(一)5級相当以上の者は3,500円)、子1人につき10,000円)を支給。

※教育職員の初任給と35歳については、年俸制が想定されるため、記載を省略。

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、役員が調整しその結果を勤勉手当支給額に反映している。

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・産学連携」「国際活動」「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。また、ピアレビューを導入し、各教員が事前に設定した目標に対し達成状況の自己評価を行い、それらを上長らが評価することで、その分野における業績や特性などを考慮した客観的な評価を行っている。

【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、役員が調整し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 3,298,156	千円 3,356,777	千円 3,333,400	千円 3,368,036	千円 3,380,210	千円 3,304,450
退職手当支給額 (B)	千円 221,361	千円 357,455	千円 234,371	千円 267,907	千円 637,608	千円 164,690
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,050,330	千円 959,239	千円 921,502	千円 851,308	千円 704,450	千円 793,742
福利厚生費 (D)	千円 573,110	千円 581,017	千円 588,839	千円 589,448	千円 570,609	千円 570,607
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,142,958	千円 5,254,490	千円 5,078,114	千円 5,076,699	千円 5,292,878	千円 4,833,491

注： 寄附金、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かかる費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書「18役員及び教職員の給与の明細」における人件費の合計額と一致しない。また、最広義人件費及び各内訳について千円未満切り捨てのため、最広義人件費と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

総人件費について参考となる事項

①最広義人件費は、前年と比較し9%ほど減少しているが、定年退職者等に対する退職手当が減少したためであり、そのほかの人件費についてはほぼ横ばいとなっている。

②「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年1月1日から以下の措置を講ずることとした。

役員に関する講じた措置の概要

退職手当支給率の調整について10.875/100を10.4625/100へ引き下げ

職員に関する講じた措置の概要

退職手当支給率の調整について87/100を83.7/100へ引き下げ

Ⅳ その他

特になし