

国立大学法人静岡大学(法人番号7080005003835)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

当該法人の主要事業は教育・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、常勤職員数（当該法人1,080名）や教育・研究事業で比較等同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人横浜国立大学

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。また、文部科学省による国立大学法人の財務分析上の分類によるHグループ9大学（※）のうち、本学の常勤職員数及び学生収容定員数において最も近似している大学（常勤職員数約990名、学生収容定員数8,738名（本学9,282名））である。公表資料によれば、令和2年度の長の年間報酬額は18,747千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、18,741千円と推定される。同様の考え方により、理事については15,886千円、理事（非常勤）については5,400千円、監事（非常勤）については1,800千円と推定される。

※Hグループ：岩手大学、茨城大学、宇都宮大学、埼玉大学、お茶の水女子大学、横浜国立大学、奈良女子大学、和歌山大学、静岡大学

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,374,000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。)

当法人においては、平成16年度より期末特別手当において、学長は、国立大学法人評価委員会の業績評価の結果を勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内でこれを増減できることとしている。

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

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人静岡大学役員報酬規程に則り、基本給に地域調整手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人静岡大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基礎額（基本給月額＋地域調整手当＋広域異動手当＋基本給月額×100分の25＋（（基本給月額＋地域調整手当＋広域異動手当）×100分の20））に100分の167.5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に国立大学法人評価委員会の業績評価の結果を勘案し、その者の業績に応じ、その額の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

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人静岡大学役員報酬規程に則り、基本給に地域調整手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人静岡大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基礎額（基本給月額＋地域調整手当＋広域異動手当＋基本給月額×100分の25＋（（基本給月額＋地域調整手当＋広域異動手当）×100分の20））に100分の167.5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に国立大学法人評価委員会の業績評価の結果を勘案し、その者の業績に応じ、その額の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)

役員報酬支給基準は、非常勤役員手当（月額）のみで構成されている。

監事

役員報酬支給基準は、非常勤役員手当（月額）のみで構成されている。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、理事（非常勤）と同様である。

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 17,011	千円 11,520	千円 4,856	千円 576 (地域調整手当) 59 (通勤手当)	4月1日		※
A理事	千円 13,420	千円 9,120	千円 3,844	千円 456 (地域調整手当) 0 (通勤手当)	4月1日		※
B理事	千円 14,453	千円 9,120	千円 3,844	千円 456 (地域調整手当) 1,033 (通勤手当)	4月1日		※
C理事	千円 13,462	千円 9,120	千円 3,844	千円 456 (地域調整手当) 42 (通勤手当)	4月1日		※
D理事 (非常勤)	千円 4,800	千円 4,800	千円	千円 ()			
E理事 (非常勤)	千円 4,800	千円 4,800	千円	千円 ()	4月1日		
A監事 (非常勤)	千円 4,800	千円 4,800	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 4,800	千円 4,800	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

静岡大学は、「自由啓発・未来創成」のビジョンに基づく質の高い教育、創造的な研究及び未来を担う人材の育成を通して、人類の平和と幸福及び諸科学の発展に貢献し、地域社会とともに発展することを目標とし、主体的・能動的学習の推進、教育の国際化、特定分野における世界的研究の推進を学長のリーダーシップの下で実施している。

そうした中で、学長は、常勤職員数約1,080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、所属教職員を統督して、経営責任と教学責任の職務を同時に担う職務の特性と重責を負っている。

静岡大学では、学長の報酬月額については、法人化移行前に適用されていた国家公務員指定職俸給表の号俸を踏まえ決定しているが、職務の特性や職責の重さは上記のとおり法人化移行前と同等以上であるといえる。

なお、学長の年間報酬額については、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬33,315千円と比較した場合、それ以下となっており、また、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いる。

以上のことから、職務内容の特性及び職責の重さ並びに他の同規模の民間企業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

静岡大学は、「自由啓発・未来創成」のビジョンに基づく質の高い教育、創造的な研究及び未来を担う人材の育成を通して、人類の平和と幸福及び諸科学の発展に貢献し、地域社会とともに発展することを目標とし、主体的・能動的学習の推進、教育の国際化、特定分野における世界的研究の推進を学長のリーダーシップの下で実施している。

そうした中で、理事は、学長が定める職務分担（令和3年度においては①教育・附属学校園担当、②研究・社会産学連携・情報担当、③企画戦略・人事担当）に基づき学長を補佐して法人の職務を掌理するとともに、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行うこととされている。

また、理事は役員会の構成員として、中期目標や中期計画に関する事項等について役員会における審議に参加し学長の意思決定を支えるという重責を負っている。

静岡大学では、理事の報酬月額については、法人化移行前に適用されていた国家公務員指定職俸給表の号俸を踏まえ決定しているが、職務の特性や職責の重さは上記のとおり法人化移行前と同等以上であるといえる。

なお、理事の年間報酬額については、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬33,315千円と比較した場合、それ以下となっている。

以上のことから、職務内容の特性及び職責の重さ並びに他の同規模の民間企業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)

本学の理事(非常勤)は、学長の定めるところにより、学長を補佐して静岡大学の業務を掌理している。

理事(非常勤)の報酬月額、理事(常勤)の報酬月額を参酌し、勤務日数等を考慮して決定しているが、理事(非常勤)の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬33,315千円と比較した場合、それ以下であり、職責の重さ及び職務の特殊性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

監事は、法人の業務を監査し、監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、法人の長又は文部科学大臣に意見を提出することができる。とされている。

また、毎事業年度、文部科学大臣に提出することとされている財務諸表と決算報告書に関して意見を付すことも監事の業務とされている。

以上のことから、職責の重さ及び職務の特殊性を踏まえると、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、民間企業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(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
法人の長	千円 11,148 (49,233)	年 月 11 0 (36) (0)	R3.3.31	1.0	
理事	千円 3,816 (39,815)	年 月 6 0 (39) (0)	R3.3.31	1.0	
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1:「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

注2: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在職期間として算出した金額を記載した。

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>当該法人の長は、本学のビジョン「自由啓発・未来創成」に基づき、教育・研究・社会連携を推進し、本学の発展に大きく貢献した。</p> <p>特に、大学運営については、浜松医科大学との間の法人統合・大学再編の実現に向けて尽力し、平成31年3月に合意書及び確認書を取り交わした。</p> <p>また、教育面では、浜松医科大学との共同教育課程である「光医工学研究科光医工学共同専攻(H30.4)」の設置及び「医工学プログラム(H31)」の設計、研究面では、重点研究3分野(光応用・イメージング、環境・エネルギーシステム、グリーンバイオ科学)への戦略的資金の配分による研究支援(第3期中期目標・中期計画)、社会連携の面では、持続可能な開発目標(SDGs)の達成に向けた活動を総合的に進める体制を構築し、「未来社会デザイン機構(R2.4)」及びその構成組織である「サステナビリティセンター(R2.4)」の設置を行うなど、世界レベルの研究の推進と世界的研究拠点の形成、地域社会との協働及び大学の国際化に尽力した。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、これらの業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、業績勘案率を1.0として決定した。</p>
理事	<p>当該理事は、企画戦略・情報・人事担当として大学改革の発展に尽力した。</p> <p>企画戦略担当としては、機関別認証評価、法人評価に対応するとともに、第3期中期目標・中期計画の策定、年度計画の策定と計画の実施に大きな役割を果たした。</p> <p>情報担当としては、教育基盤機構、国際連携推進機構、情報基盤機構の連携の下にオンライン教育推進室を設置し、室長として運営に取組むなど、本学のオンライン教育の整備に貢献した。</p> <p>人事担当としては、教員の人事評価システムの改善、新年俸制導入に伴う教員評価制度の見直し、及び評価の処遇への反映の実質化に取り組んだ。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果及び役員としての在職期間における業績を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て1.0と決定した。</p>
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

【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、役員の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

当法人においては、平成16年度より期末特別手当において、学長は、国立大学法人評価委員会の業績評価の結果を勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内でこれを増減できることとしている。

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

当該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、令和3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（当該法人1,080名）・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人Hグループ（財務分析上の分類）・・・当該法人は、医科系学部を有さない同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施しており、法人規模についても同等となっている。
- (2) 国家公務員・・・令和3年度において、国家公務員のうち行政職俸給表（一）適用職員の平均給与月額が407,153円となっており、全職員の平均給与月額は414,729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初任給は208,733円となっている。

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。）

職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映については、勤勉手当、昇給及び昇格の際に、教職員の勤務成績を考慮して決定している。具体的には次のとおりである。

- (1) 勤勉手当：基準日以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて、支給割合（成績率）を決定
- (2) 昇給：5段階の昇給区分を設け、勤務成績に応じて昇給号給数を決定し、昇給を実施
- (3) 昇格：勤務成績が良好で、かつ昇格基準に達している場合につき、1級上位の級に昇格

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

国立大学法人静岡大学教職員給与規程に則り、基本給及び諸手当（扶養手当、管理職等手当、地域調整手当、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、時間外労働手当、深夜労働手当、大学院調整手当、特別支援学校教員調整手当、特別資格調整手当、義務教育等教員特別勤務手当、教職調整手当）並びに賞与（期末手当、勤勉手当）としている。

期末手当については、期末手当基礎額（基本給の月額(A)＋扶養手当の月額(B)＋(A)及び(B)に対する地域調整手当の月額＋(A)及び(B)に対する広域異動手当の月額＋役職段階別加算額＋管理職加算額）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（基本給の月額(C)＋(C)に対する地域調整手当の月額＋(C)に対する広域異動手当の月額＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に役員会が定める基準に従って定める割合を乗じ、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に応じた割合を乗じて得た額としている。

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	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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	844	47.9	7,846	5,666	103	2,180
事務・技術	242	43.2	5,780	4,242	125	1,538
教育職種 (大学教員)	503	52.0	9,096	6,518	93	2,578
教育職種 (附属特別支援学校 教員)	18	37.5	6,954	5,127	123	1,827
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	76	37.8	6,490	4,774	90	1,716
その他医療職種 (医療技術職員)						
その他医療職種 (看護師)	5	50.5	5,814	4,298	233	1,516

再任用職員	14	62.8	2,688	2,688	111	0
事務・技術	14	62.8	2,688	2,688	111	0

非常勤職員	9	47.7	3,483	3,483	83	0
特任事務職員	9	47.7	3,483	3,483	83	0
研究補佐員						

【注1】区分「在外職員」、「任期付職員」については、該当者がいないため記載を省略した。

【注2】区分「常勤職員」及び「非常勤職員」のうち、職種「医療職種（病院医師）」については、該当者がいないため記載を省略した。

【注3】区分「非常勤職員」は、職種「特任事務職員」、「研究補佐員」以外は該当者がいないため、記載を省略した。

【注4】「教育職種（附属義務教育学校教員）」については、附属幼稚園教員を含む。

【注5】「特任事務職員」とは、特定プロジェクト又は大学運営上特に必要があると学長が認めた業務において、高度な専門性と知識、能力を必要とする職務に専ら従事する非常勤職員の職種を示す。

【注6】「研究補佐員」とは、本学が実施する研究業務等の補助業務に従事する非常勤職員の職種を示す。

【注7】常勤職員の「その他医療職種（医療技術職員）」については、該当者が2人以下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、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8】非常勤職員の「研究補佐員」については、該当者が2人以下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、区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。

[年俸制適用者]

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 79	歳 45.3	千円 8,408	千円 8,408	千円 93	千円 0
教育職種 (年俸制Ⅰ型適用 教員)	人 58	歳 46.8	千円 8,849	千円 8,849	千円 71	千円 0
教育職種 (年俸制Ⅱ型適用 教員)	人 21	歳 41.1	千円 7,188	千円 7,188	千円 152	千円 0
非常勤職員	人 35	歳 53.7	千円 6,238	千円 6,238	千円 133	千円 0
特任教員	人 35	歳 53.7	千円 6,238	千円 6,238	千円 133	千円 0

【注1】区分「常勤職員」「非常勤職員」以外は該当者がいないため記載を省略した。

【注2】区分「常勤職員」のうち、職種「教育職種（年俸制Ⅰ型適用教員）」「教育職種（年俸制Ⅱ型適用教員）」以外は該当者がいないため記載を省略した。

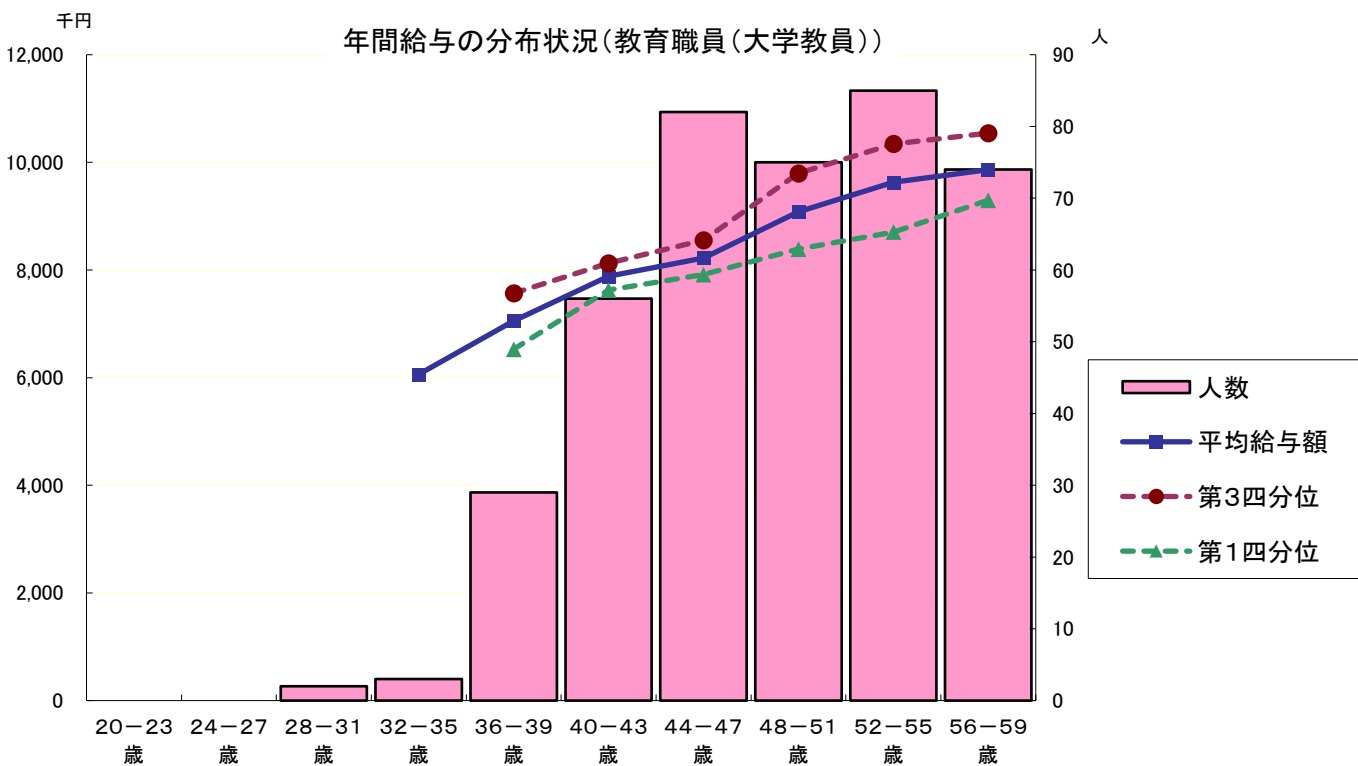
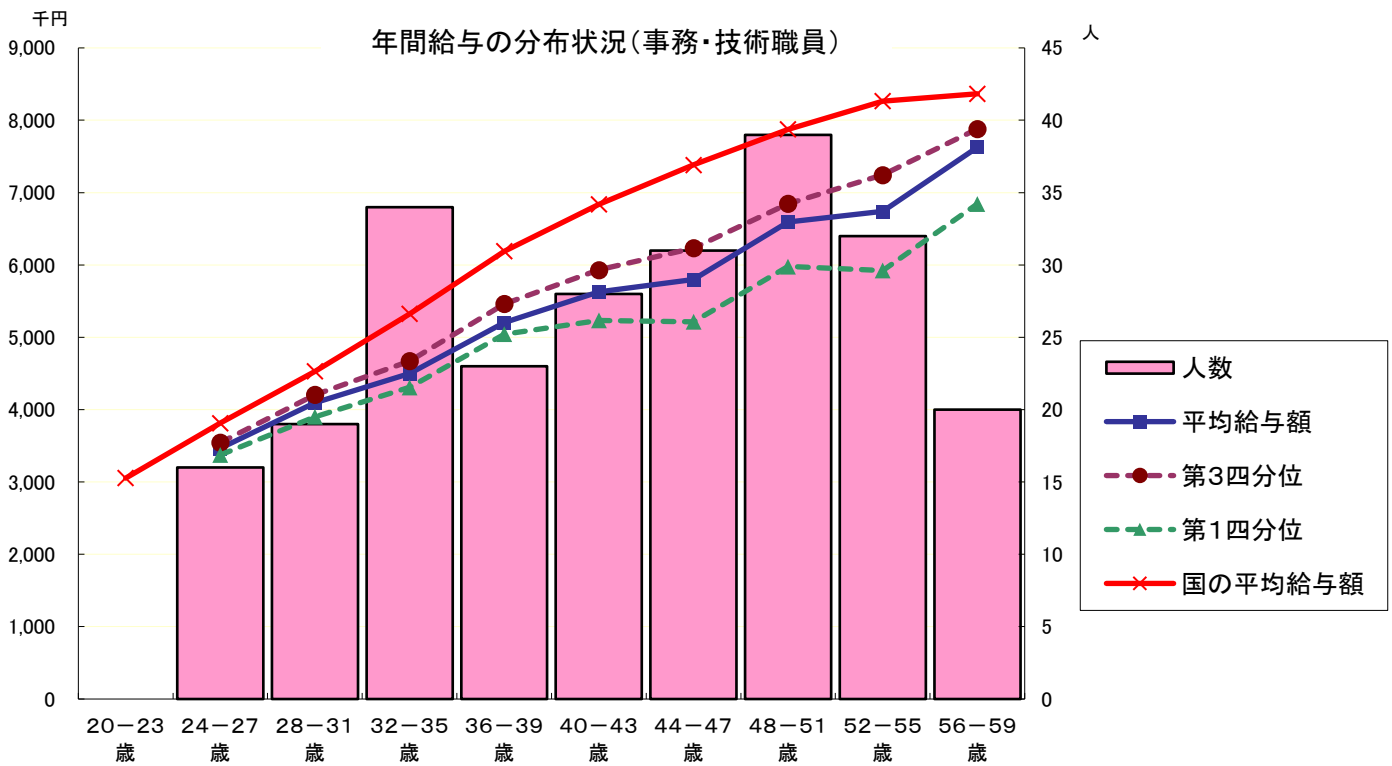
【注3】区分「非常勤職員」のうち、職種「特任教員」以外は該当者がいないため記載を省略した。

【注4】「教育職種（年俸制Ⅰ型教員）」とは、年俸制の適用を受ける常勤職員教育職種のうち、「年俸制Ⅱ型適用教員」以外のものを示す。

【注5】「教育職種（年俸制Ⅱ型教員）」とは、年俸制の適用を受ける常勤職員教育職種のうち、令和2年4月1日から施行された「国立大学法人静岡大学年俸制Ⅱ型適用教員給与規程」の適用を受けるものの職種を示す。

【注4】「特任教員」とは、本学が実施する教育・研究の業務の一層の充実と活性化に資することを目的とし、本学が特に指定した業務に専ら従事する非常勤教員の職種を示す。

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))
 [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】：教育職員(大学教員)の年齢28～31歳の該当者は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、年間給与額の平均給与額、第3四分位及び第1四分位については表示していない。また、32～35歳の該当者は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のあることから、年間給与額の第3四分位及び第1四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			～
部長	2			～
次長	1			～
課長	23	54.7	7,687	9,036 ～ 6,547
副課長	35	52.3	6,695	8,397 ～ 5,866
係長	96	44.0	5,726	7,504 ～ 4,349
主任	25	42.5	5,066	6,627 ～ 4,282
係員	59	31.8	4,052	4,907 ～ 3,196

【注】「局長」、「部長」及び「次長」の該当者は2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与額については表示していない。
「課長」には、「室長」及び「事務長」を含む。
「副課長」には、「副室長」、「事務長補佐」、「専門員」及び「技術専門員」を含む。
「係長」には、「専門職員」及び「技術専門職員」を含む。
「係員」には、「技術職員」を含む。

(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	262	56.4	9,956	12,496 ～ 7,679
准教授	206	48.4	8,187	9,322 ～ 6,011
講師	17	40.5	7,071	8,072 ～ 6,177
助教	18	39.9	6,306	6,757 ～ 5,591

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)	%	%	%
		57.1	56.2	56.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	42.9	43.8	43.4	
	最高～最低	50.9 ～ 39.4	54.8 ～ 39.4	52.3 ～ 39.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.5	57.4	57.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	42.5	42.6	42.5	
	最高～最低	47.4 ～ 39.1	47.4 ～ 39.1	46.1 ～ 39.1

(教育職員(大学職員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 50.0	% 50.4	% 50.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 50.0	% 49.6	% 49.8
	最高～最低	% 55.9～41.8	% 55.8～41.8	% 55.8～41.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 57.7	% 57.7	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.3	% 42.3	% 42.3
	最高～最低	% 47.4～39.7	% 47.4～39.1	% 47.4～39.7

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 84.0 ・年齢・地域勘案 91.1 ・年齢・学歴勘案 83.2 ・年齢・地域・学歴勘案 90.7 (参考) 対他法人 96.7
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 57.4%】 (令和3年度予算) 国からの財政支出額 10,435百万円 支出予算の総額 18,164百万円</p> <p>【累積欠損額 0円(令和2年度決算)】 【管理職(局長・部長・次長・課長職)の割合 11.15%(常勤職員数242名 中 27名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 76.44%(常勤職員数242名中185名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 49.08%】 (令和2年度決算) 支出総額 17,672百万円 給与・報酬等支給総額 8,674百万円</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合が49.08%であること、 また累積欠損額がないこと、更には対国家公務員との給与水準の比較指 標においても84.0と100以下であることから、給与水準については適切であ ると考える。</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)) 当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合 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	引き続き適正な給与水準を維持すべく努めていきたい。

○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 94.2

(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

(扶養親族なし)

【事務・技術職員】

○22歳（大卒初任給）

月額182,200円 年間給与2,857,000円

○35歳（主任）

月額273,600円 年間給与4,569,000円

○50歳（係長）

月額337,300円 年間給与5,856,000円

【大学教員】

○27歳（博士修了初任給）

月額291,400円 年間給与4,609,000円

○35歳（講師）

月額368,200円 年間給与6,393,000円

○50歳（准教授）

月額453,900円 年間給与7,994,000円

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

(注) モデル給与の月額及び年間給与は、基本給、地域調整手当（5%）、期末手当及び勤勉手当を基礎に算出

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

教職員の勤務成績を考慮して、勤勉手当の成績率の決定及び昇給、昇格を実施している。

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 8,942,513	千円 8,885,326	千円 8,821,504	千円 8,814,856	千円 8,674,537	千円 8,581,700
退職手当支給額 (B)	千円 834,623	千円 673,271	千円 633,480	千円 504,434	千円 668,912	千円 832,608
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,511,986	千円 1,576,124	千円 1,523,032	千円 1,570,336	千円 1,573,254	千円 1,517,846
福利厚生費 (D)	千円 1,472,854	千円 1,485,703	千円 1,514,457	千円 1,521,427	千円 1,501,387	千円 1,488,919
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 12,761,976	千円 12,620,424	千円 12,492,473	千円 12,411,053	千円 12,418,090	千円 12,421,074

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」について
常勤職員数の減少（約10名）により支給総額は抑えられ、対前年度比1.07%減となった。
- ・「最広義人件費」について
「給与、報酬等支給総額」、「非常勤役職員等給与」および「福利厚生費」は減少となったが、退職手当支給者数の増加及び平均支給額の上昇に伴い「退職手当支給額」が24.47%増加したことから、最広義人件費としては対前年度比0.02%の微増となった。
- ・大学教員について、平成26年度から年俸制（年俸制Ⅰ型）を導入していたところであるが、人事給与マネジメント改革により、厳格な業績評価制度に基づく新たな年俸制（年俸制Ⅱ型）制度を令和2年度から導入した。なお、年俸制Ⅰ型適用者の給与には退職手当相当分が含まれているが、年俸制Ⅱ型適用者の給与には含まれていない。
- ・早期退職募集制度の導入及び定年前早期退職特例措置の内容拡充については、平成26年4月1日に施行、早期退職募集制度による募集を実施した。
- ・「国家公務員退職手当法の一部を改正する法律（平成29年法律第79号）」の成立に伴い、退職手当の基本額算定に係る調整率を引き下げた。

Ⅳ その他

特になし