

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3年度の長の年間報酬等の総額は19,647千円、基本給月額は965,000円であり、理事は年間報酬等の総額は16,375～16,734千円、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4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4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18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165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。

令和4年度では、令和3年給与法の改定に準拠・対応し期末特別手当支給率を引下げたことに伴う緩和措置として、地域手当の支給率の改正(100分の17.5→18)を行った。

また、令和4年給与法の改定に準拠・対応し以下の改定を行った。期末特別手当の支給割合の引上げ(100分の162.5→165、令和4年12月期は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)

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409,000円であり、地域手当の月額は、俸給月額の100分の18を乗じて得た額としている。

監事

該当者なし

なお、令和4年度では、常勤監事の給与をこれまで固定額としていたところ、勤務形態等に応じて給与額を決定できるよう5段階の給与額とする改正を行った。

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は、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230,000円である。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	千円	賞与	千円	その他(内容)	
法人の長	19,106	11,580	5,305	2,084 (地域手当) 136 (通勤手当)			※
A理事	16,191	9,816	4,497	1,717 (地域手当) 111 (通勤手当)	4月1日		※
B理事	16,414	9,816	4,497	1,717 (地域手当) 333 (通勤手当)			※
C理事	16,264	9,816	4,497	1,717 (地域手当) 184 (通勤手当)			※
D理事	16,166	9,816	4,497	1,717 (地域手当) 85 (通勤手当)	4月1日		※
E理事 (非常勤)	0	0	0	0 ()			*
監事	該当者なし			()			
B監事 (非常勤)	2,760	2,760	0	0 ()			
C監事 (非常勤)	2,760	2,760	0	0 ()	4月1日		

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、すべての女性がその年齢・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、その報酬月額も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、すべての女性がその年齢・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4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	該当なし					
理事	5,084	4	6	R4.3.31	1.1	※
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:「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	該当なし
理事A	<p>当該理事は平成29年から5年間にわたり前学長と現学長のもとで理事を務め、学長を補佐し、大学運営に取り組んできた。平成29年の就任当初は研究・イノベーション担当の非常勤理事として就任したが、平成29年10月から常勤の理事となり、総括担当として主に大学の総務、大学改革、評価、研究、イノベーションなどを担当し、本学の経営体制の強化に尽力した。</p> <p>補助金や外部資金の獲得を積極的に行い、多くの資金を獲得し本学の財政基盤の強化に繋がった。特に令和3年度には「国立大学イノベーション創出環境強化事業」に採択され、3億円の補助金を獲得するなど、本学の事業運営を促進した。また、財務シミュレーションに基づいて定めた人事計画を実践して経営基盤の強化を図り、定期借地権の設定など新たな手法を用いて法人資産を有効活用し多大な収益を上げるなど、本学の経営に多大な貢献をした。科学研究費補助金の申請においては、自ら教員へ直接指導を行うなど積極的に申請に携わり、科学研究費補助金の採択率は全国で5位(国立大学では2位)となるなど成果を挙げた。</p> <p>研究に対する取り組みでは、多数の研究機関・企業との間に連携協定を結び、産学官の連携を推進した。このことは社会における本学の存在意義を明らかにし、また学生達のための実践的教育の場を拓げ、更には外部資金の獲得へと繋がった。そのほか、ヒューマンライフイノベーション開発研究機構長として、生命科学、生活科学、人間発達科学などの融合研究を進めるなど本学の強みである研究分野の強化・質の向上を図った。</p> <p>そのほか、新型コロナウイルス対策にも尽力した。早期にコロナ対策室を立ち上げ、自ら室長となり陣頭指揮を執った。学内の情報を一元化し、徹底した対策を行うことで学内クラスターの発生を防ぎ、またイベントも状況に応じたコントロールを行い、本学の教職員・学生の安全を第一に考えた非常に迅速かつ細やかな対応をした。</p> <p>そのほかにも、工学部設置や教職員の人事、評価、監査、財務、施設(キャンパスマスタープランの策定と実行)など非常に多くの業務を担当し、本学の経営に多大なる貢献してきた。当該理事はその職責を十分に果たしていると判断し、業績勘案率を1.1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3年度の常勤職員の年間報酬等の平均総額は8,533千円である。

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4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120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4年度では、令和3年給与法の改定に準拠・対応し期末・勤勉手当支給率を下げたことに伴う緩和措置として、地域手当の支給率の改正(100分の17.5→18)を行った。

また、令和4年給与法の改定に準拠・対応し以下の改定を行った。

①俸給:初任給及び若年層の俸給月額の引上げ(平均改定率0.3%)

②期末・勤勉手当:年間支給月額を4.3月→4.4月へ引上げ

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4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
常勤職員	237	49.9	8,860	6,480	157	2,380
事務・技術	73	43.9	6,696	4,954	162	1,742
教育職種 (大学教員)	101	56.6	10,895	7,863	140	3,032
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 (附属高校教員)	17	47.2	8,318	6,178	159	2,140
教育職種 (附属義務教育学校教員)	46	45.9	8,026	5,977	185	2,049
その他医療職種 (看護師)						
保育士						

注1:常勤職員については在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

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人のため当該個人の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・技術職員	人	歳	千円	千円	千円	千円

注2:事務・技術及び技能・技術職員については、該当者が1人のため当該個人の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、非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4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	65人	41.3歳	千円 7,456	千円 7,456	千円 119	千円 0
事務・技術	該当者なし		千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	65人	41.3歳	千円 7,456	千円 7,456	千円 119	千円 0
医療職種 (病院医師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円

注1:常勤職員については在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

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
-------	------------	---	----	----	----	----

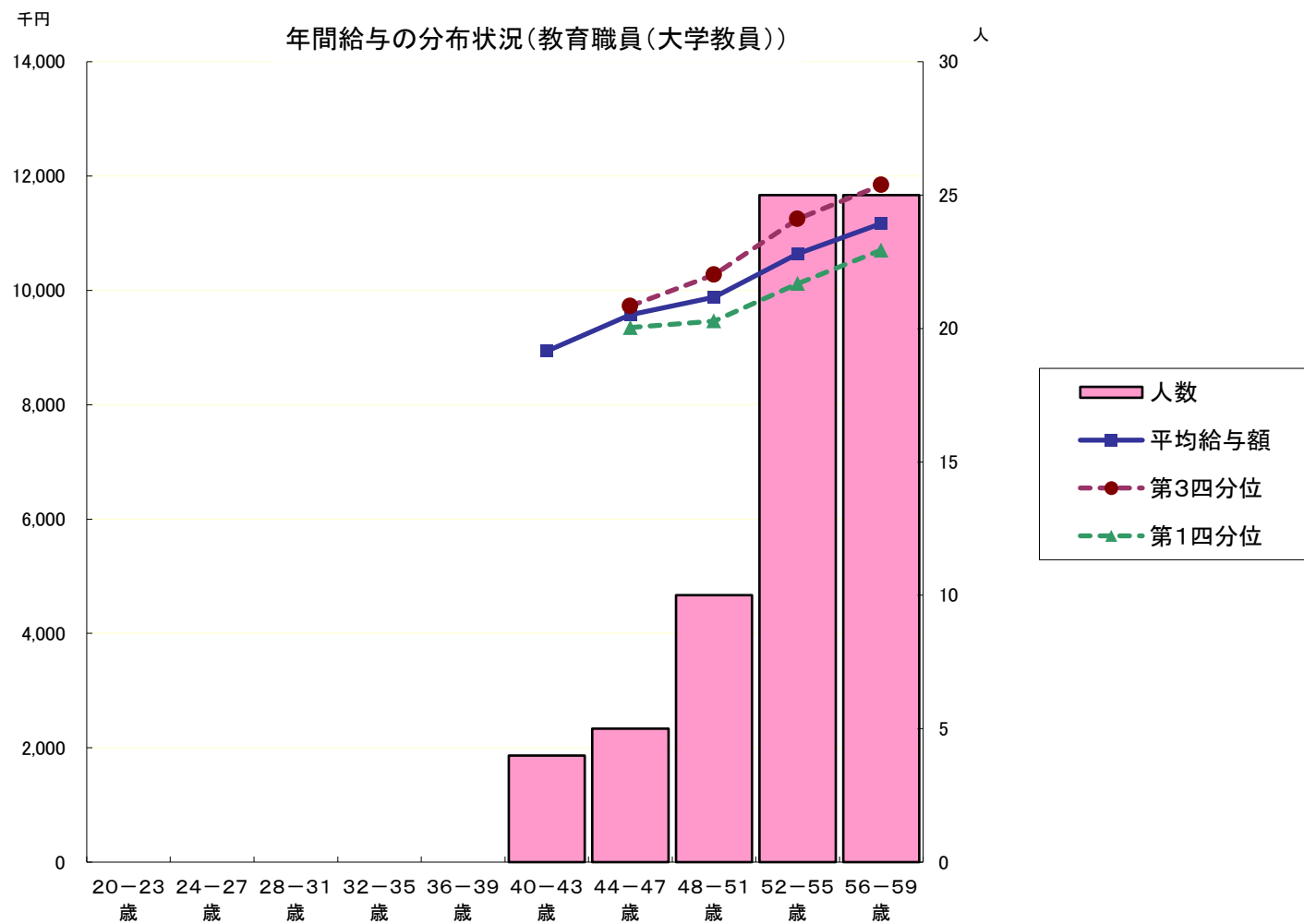
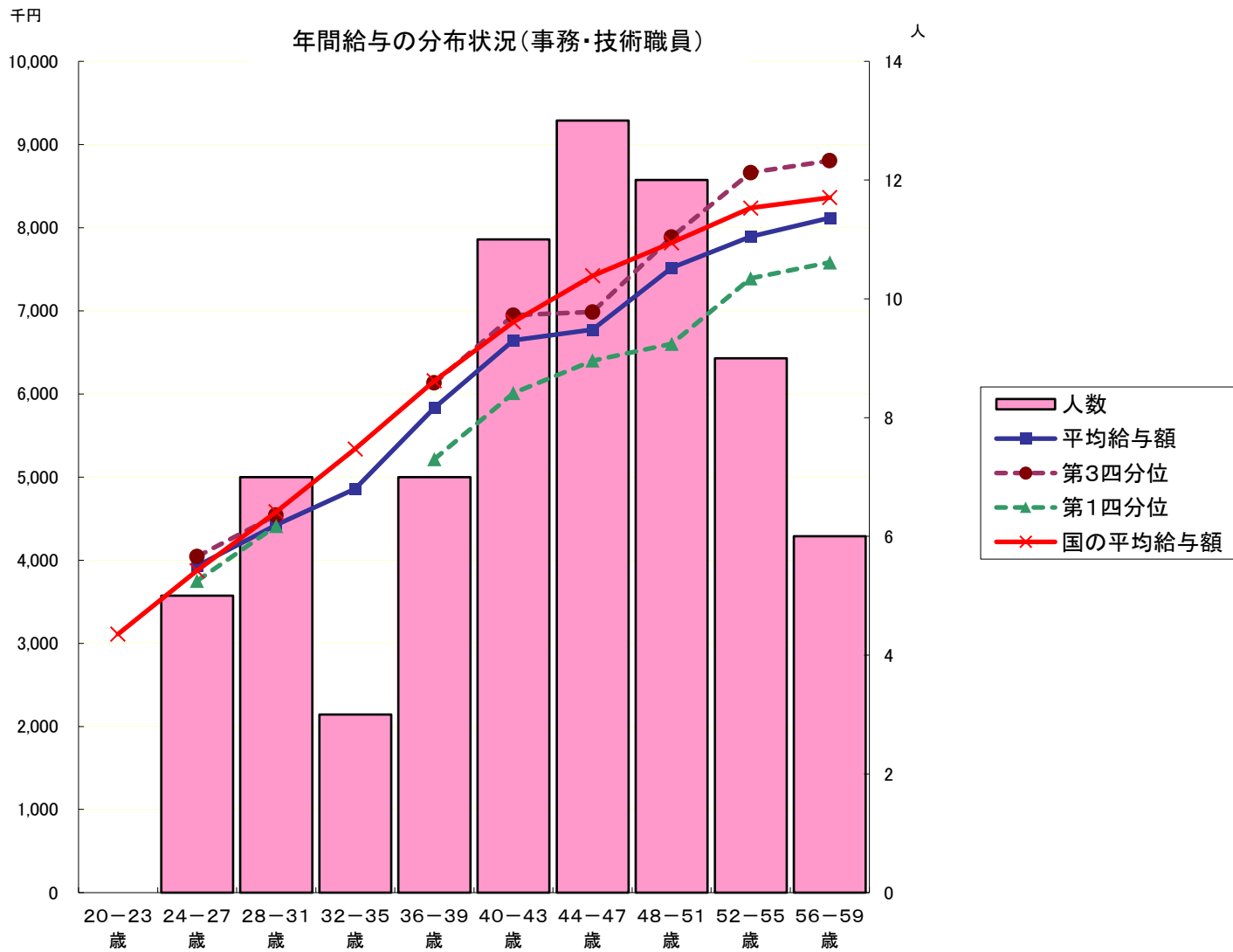
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

注2:事務・技術及び教育職種(附属学校教員)については、該当者がそれぞれ2人、1人のため当該個人の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、再任用職員全体の数値からも除外している。

非常勤職員	人 49	歳 46	千円 4,465	千円 4,465	千円 134	千円 0
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 29	歳 47.7	千円 4,870	千円 4,870	千円 154	千円 0
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 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (外国人教師等)	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種 (年俸制大学研究員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
専門職種 (年俸制大学職員)	人 9	歳 45.8	千円 3,427	千円 3,427	千円 127	千円 0
保育士	人 11	歳 41.7	千円 4,250	千円 4,250	千円 87	千円 0

注1: 教育職種(附属義務教育学校教員)、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)及び研究職種(年俸制大学研究員)については、該当者が2人、1人、1人、1人、2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、非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32-35歳、大学教員の40-43歳の該当者はそれぞれ3人、4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
課長	14	51.6	8,498	9,375～7,398
副課長	12	49.8	7,224	8,027～6,387
係長	26	46.1	6,602	7,643～5,725
主任	4	41.8	5,933	
係員	17	30.4	4,469	5,568～3,725

注：主任の該当者は4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(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)
	人	歳	千円	千円
教授	77	58.1	11,203	14,328～9,273
准教授	21	51.6	9,527	10,191～8,775
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4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)	% 56.1	% 56.1	% 56.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.9	% 43.9	% 43.9
	最高～最低	% 47.7～41.3	% 46.3～41.6	% 46.3～41.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.4	% 55.8	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.6	% 44.2	% 44.4
	最高～最低	% 48.9～41.3	% 48.9～34.9	% 48.9～39.5

(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)	% 54.2	% 54.4	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.8	% 45.6	% 45.7
	最高～最低	% 58.1～41.7	% 52.8～41.7	% 55.5～41.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.0	% 55.9	% 55.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.0	% 44.1	% 44.1
	最高～最低	% 48.9～42.0	% 48.9～42.0	% 48.8～42.0

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 95.3 ・年齢・地域勘案 84.1 ・年齢・学歴勘案 93.2 ・年齢・地域・学歴勘案 82.7 (参考) 対他法人 110.2
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 56.3%】 (国からの財政支出額 4,944百万円、支出予算の総額 8,777百万円：令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和3年度決算)</p> <p>【管理職の割合 19.1%(常勤職員数 73名中14名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 89.0%(常勤職員数 73名中65名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 24.5%】 (支出総額 13,445百万円、給与・報酬等支給総額 3,304百万円：令和3年度決算)</p> <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56.3%となっているが、累積欠損もなく、対国家公務員の指数が100を超えておらず適切なものであると考える。</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、国会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 106.6

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、令和4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 185,200円 年間給与 2,760,000円
- 35歳(主任) 月額 306,564円 年間給与 5,020,000円
- 50歳(副課長) 月額 430,228円 年間給与 7,220,000円

【教育職員(大学教員)】

- 50歳(教授) 月額 598,024円 年間給与10,170,000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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,298,950	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 207,086	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 925,186	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 581,912	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,013,136	千円	千円	千円	千円	千円

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4%ほど増加しているが、定年退職者等に対する退職手当及び一時的な人材派遣契約が増加したためであり、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