

国立大学法人兵庫教育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

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297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) 国立大学法人上越教育大学・・・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(常勤職員数282人)。公表資料によれば、令和5年度の長の年間報酬額は16,357千円であり、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、令和5年度と同額程度と推定される。同様の考え方により、理事については12,224千円と推定される。
国立大学法人鳴門教育大学・・・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(常勤職員数320人)。公表資料によれば、令和5年度の長の年間報酬額は16,699千円であり、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、令和5年度と同額程度と推定される。同様の考え方により、理事については12,315千円と推定される。
- (2) 事務次官年間報酬額・・・23,235千円

② 令和6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、本学が定める役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、役員の俸給等に、その者の職務実績に応じ、経営協議会が定める割合を乗じた額としている。
なお、業績給については未導入であり、今後引き続き検討する予定である。

③ 役員報酬基準の内容及び令和6年度における改定内容
法人の長

役員報酬支給基準は、俸給月額、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人兵庫教育大学役員報酬規程に則り、本給(979,000円)を支給している。期末特別手当についても、国立大学法人兵庫教育大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基準額(本給及び地域手当及び広域異動手当の月額+(本給+地域手当及び広域異動手当)×100分の20+(本給×100分の25))に6月に支給する場合においては100分の170.0、12月に支給する場合においては100分の175.0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6年度では、給与法指定職の改定に準拠し、俸給月額の引き上げ及び期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.05月分)を実施した。

理事

報酬基準の内容について上記と同じ。
(ただし、本給に関する記載を除く。本給は908,000円)

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額から構成されている。国立大学法人兵庫教育大学役員報酬規程に則り、月額126,000円を支給している。

監事

報酬基準の内容について法人の長と同じ。
(ただし、本給に関する記載を除く。本給は349,000円)

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額から構成されている。国立大学法人兵庫教育大学役員報酬規程に則り、月額142,000円を支給している。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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 16,645	千円 11,748	千円 4,897	千円 0			※
A 理事	千円 15,489	千円 10,896	千円 4,542	千円 50 (通勤手当)			
B 理事	千円 15,774	千円 10,896	千円 4,542	千円 336 (通勤手当)			
C 理事 (非常勤)	千円 1,512	千円 1,512	千円 0	千円 0 ()			
A 監事	千円 3,105	千円 2,443	千円 531	千円 130 (通勤手当)	9月1日		
B 監事 (非常勤)	千円 710	千円 710	千円 0	千円 0 ()		8月31日	
C 監事 (非常勤)	千円 710	千円 710	千円 0	千円 0 ()		8月31日	
D 監事 (非常勤)	千円 994	千円 994	千円 0	千円 0 ()	9月1日		

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:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職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	兵庫教育大学は、教員の資質能力の向上と学校教育の改善を求める社会的要請に応えるため、「現職教員に対する高度な専門性と実践的指導力の育成」、「実践力に優れた新人教員及び心理専門職の養成」、「教育実践学の推進」、「教師教育の先導的モデルの構築」、「教育研究成果の国内外への発信」を使命としており、学校現場のニーズや課題、教育政策などの変化に対応し、新しいカリキュラムと指導方法の開発などの取り組みを、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、兵庫教育大学の学長は職員数297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。 兵庫教育大学では、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、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。 また、他の教員養成系単科大学の長の報酬水準と同水準となっている他、民間給与実態調査(人事院)による大学の学長の平均報酬月額(989,003円)と比べても同水準であり、報酬水準は妥当であると考える。
理事	兵庫教育大学の理事は、職員数297名及び学生数1,497名が所属する教員養成系の単科大学の運営について、2名でそれぞれの担当について学長を補佐し大学の業務を掌理している。兵庫教育大学では、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大学の用務内容から、法人化移行前と同等以上であると言える。また、他の教員養成系単科大学の理事の報酬水準と同水準となっていることから、報酬水準は妥当であると考える。
理事(非常勤)	兵庫教育大学の理事は、職員数297名及び学生数1,497名が所属する教員養成系の単科大学の運営について、常勤理事を含めそれぞれの担当について学長を補佐し大学の業務を掌理している。その非常勤理事の月額単価は、他の教員養成系単科大学の理事の報酬水準と同水準となっている。こうした職務内容の特性や他の教員養成系単科大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考える。
監事	兵庫教育大学の監事は、職員数297名及び学生数1,497名が所属する教員養成系の単科大学の業務全般について監査業務を司っている。 その監事の月額単価は、他の教員養成系単科大学の監事の報酬水準と同水準となっている。 こうした職務内容の特性や他の教員養成系単科大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考える。
監事(非常勤)	兵庫教育大学の監事は、職員数297名及び学生数1,497名が所属する教員養成系の単科大学の業務全般について、監査業務を司っている。 その非常勤監事の月額単価は、他の教員養成系単科大学の監事の報酬水準と同水準となっている。 こうした職務内容の特性や他の教員養成系単科大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考える。
【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る。

4 役員の退職手当の支給状況(令和6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 7,375	年 6	月 0	R7.3.31	1.0	
理 事 A	千円 該当者なし	年	月			
理 事 B	千円 6,840 (13,885)	年 6 (18)	月 0 (0)	R7.3.31	1.0	
理 事 C (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監 事 A	千円 該当者なし	年	月			
監 事 B (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監 事 C (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監 事 D (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

注:法人の長ならびに理事B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	当該法人の長は第3期～第4期の中期計画・中期目標期間の6年間学長を務め、本学におけるミッション及び「ミッションの再定義」を実現するため、令和4年度に採択された「教員養成フラッグシップ大学」事業を更に推進し、先導的な教職課程の開発や実装を進め、また、教育研究のDX推進、教育訓練給付金制度や第一種奨学金返還免除制度の活用など大学院の魅力化・機能強化の改革により、教員養成の高度化に貢献した。 大学院の学生確保に関して、オンラインによる説明会・相談会の継続実施や広報活動の強化、夜間クラスを全面的にフレックスクラスとするなどの取組を行い、また、学部の子生確保に関して、新たな入試方法である総合型選抜の実施や通学バスの新路線への運行を講じるなど、学生の確保に向けた取り組みに貢献した。国際交流の活性化、附属学校園における大学と一体となった先端的研究や働き方改革の推進など、ミッションの実現に向けて多様な諸課題に対処するなど、マネジメント能力を発揮し、本学における教育研究活動を適切かつ効果的に運営することに貢献した。 オンラインの積極的な活用による情報発信の強化、学部学生募集戦略企画室への専任職員の継続配置、受験者向けの分かりやすい動画作成など広報活動も様々に展開し、また、「教員養成フラッグシップ大学」事業の推進により、他大学、教育委員会、学校及び民間企業などのステークホルダーとの連携・協働の更なる強化が図られ、全国的な教員養成ネットワークの構築に貢献した。 当該法人の長の業績勘案率については、これら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うえで1.0と決定した。
理 事 A	該当者なし
理 事 B	当該理事は、平成31年4月1日から令和7年3月31日までの6年間、研究・大学院改革担当理事・副学長として、大学改革、フラッグシップ大学事業の推進、中でも、先端教職課程カリキュラム開発センターの設立、運営を担い、先導的な教育課程の開発や実装を進め、教員養成の高度化に貢献した。 「教員養成フラッグシップ大学」事業の推進により、他大学、教育委員会、学校及び民間企業などのステークホルダーとの連携・協働の更なる強化が図られ、全国的な教員養成ネットワークの構築に貢献した。 学内の教育・研究環境の充実、とりわけ研究環境の推進を図り、学内教育研究基盤経費の配分や外部資金獲得に向けたインセンティブ制度の導入など、研究活動の活性化に貢献した。 当該理事の業績勘案率については、これら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うえで1.0と決定した。
理 事 C (非常勤)	該当者なし
監 事 A	該当者なし
監 事 B (非常勤)	該当者なし
監 事 C (非常勤)	該当者なし
監 事 D (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る。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学の役員への業績給の仕組みについては未導入である。今後、学長の業績評価も含め、引き続き検討する予定である。

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

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、人事院勧告を参考にした。

(1) 国立大学法人上越教育大学・・・当該法人は、教員養成系単科大学で事業内容等において類似する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282人)となっている。
国立大学法人鳴門教育大学・・・当該法人は、教員養成系単科大学で事業内容等において類似する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320人)となっている。

(2) 国家公務員・・・令和6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405,378円となっており、全職員の平均給与月額は414,801円となっている。

人件費管理については、効率的・戦略的な大学運営に資する観点から年度毎に業務等を精査し、学内組織の職員数の適正化を推進することにより運用している。

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。)

職員の勤務成績等に応じて、現に受けている俸給の昇給・昇格・降格及び賞与時期(6月・12月)における支給割合の増減を行っている。
なお、業績給の仕組みについては年俸制適用教職員を除き未導入であり、今後引き続き検討する予定である。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
賞与:勤勉手当 (査定分)	6月1日及び12月1日(以下「基準日という。’)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。
昇 給	原則、1年間良好な成績で勤務した者には、4号俸上位の号俸に昇給させることが出来る。
昇格・降格	昇格:特に勤務成績が優秀で、かつ本学が定める必要経歴年数を有している者は上位の職務の級に決定することが出来る。 降格:勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することが出来る。

③給与制度の内容

国立大学法人兵庫教育大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(俸給の調整額、管理職手当、職務付加手当、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、義務教育等教員特別手当、教職調整額、幼稚園教員特別手当、特別貢献手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当及び特別調整額)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給月額+俸給の調整額+扶養手当+教職調整額+地域手当+広域異動手当+幼稚園教員特別手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては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、勤勉手当基準額(俸給月額+俸給の調整額+教職調整額+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額俸給)に基準日以前6箇月以内の期間における勤務期間の区分に応じた割合及び勤務成績に応じて細則で定める割合を乗じて得た額としている。

④給与制度の令和6年度における主な改定内容

令和6年度における主な改定内容は給与法の改定に準拠し以下のとおり実施した。

- ・期末・勤勉手当について、0.1月分増額(令和6年12月1日適用)
- ・俸給月額について、初任給を含めた引き上げ(平均3.0%)(令和6年4月1日適用)

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6年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 170	歳 48.6	千円 7,786	千円 5,586	千円 166	千円 2,200
事務・技術	人 64	歳 43.9	千円 6,005	千円 4,381	千円 131	千円 1,624
教育職種 (大学教員)	人 78	歳 55.5	千円 9,373	千円 6,627	千円 199	千円 2,746
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 (附属義務教育学校教員)	人 28	歳 40.0	千円 7,439	千円 5,445	千円 156	千円 1,994
その他医療職種 (医療技術職員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
指定職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
その他	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員	人 12	歳 50.6	千円 4,594	千円 4,278	千円 108	千円 316
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 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
特任教員	人	歳	千円	千円	千円	千円
特命教員	人	歳	千円	千円	千円	千円
特定教職員	人 12	歳 50.6	千円 4,594	千円 4,278	千円 108	千円 316

再雇用職員	人 9	歳 63.1	千円 3,665	千円 3,400	千円 157	千円 265
特定教職員	人 9	歳 63.1	千円 3,665	千円 3,400	千円 157	千円 265

〔年俸制適用者〕

常勤職員	人 30	歳 44.1	千円 8,155	千円 8,155	千円 231	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 30	歳 44.1	千円 8,155	千円 8,155	千円 231	千円 0
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 該当者なし	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、再雇用職員及び年俸制適用者を除く。

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。

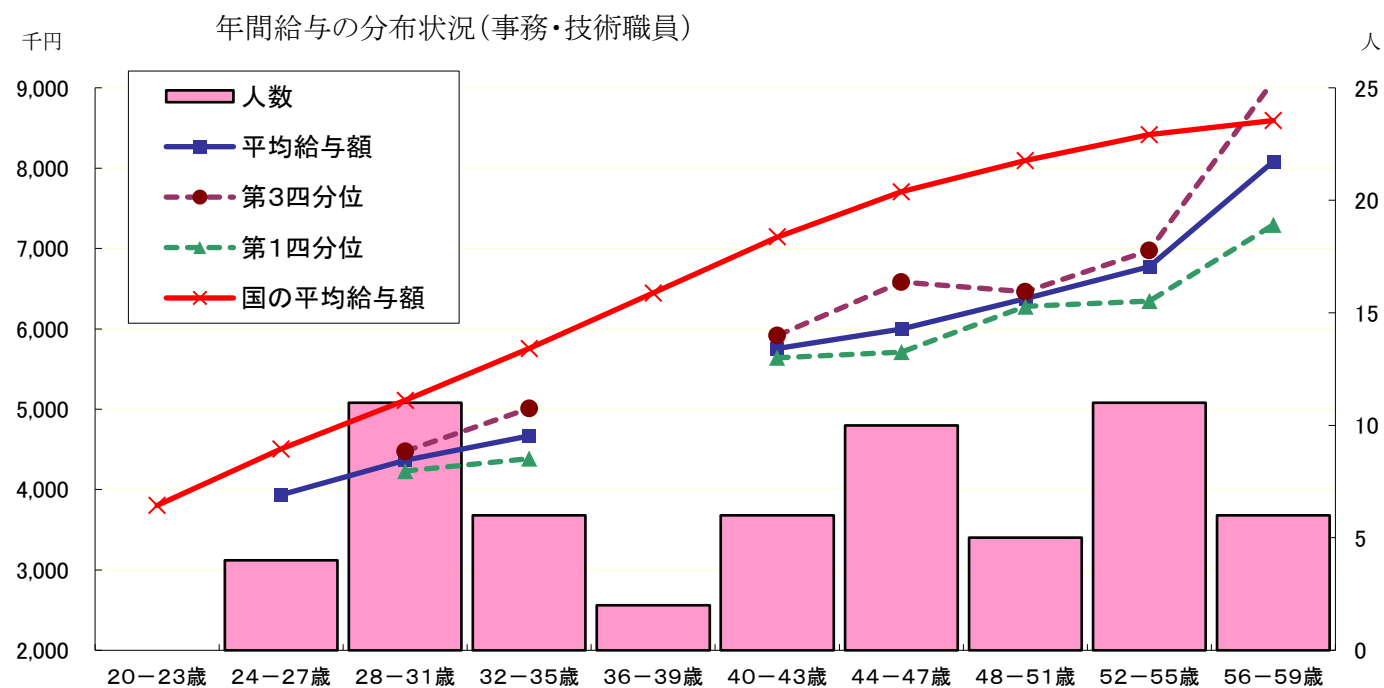
注3:「任期付職員(特任教員)」とは、専門分野について高度な実務経験及び教育上の能力を有する者を、教育上の職務に関して特別の契約により教育・研究に従事するもので、特任教授及び特任准教授をいう。

注4:「任期付職員(特命教員)」とは、高度の専門的知識を有する者を、特定のプロジェクト遂行の業務に関して特別の契約により研究に従事するもので、特命教授、特命准教授、特命講師及び特命助教をいう。

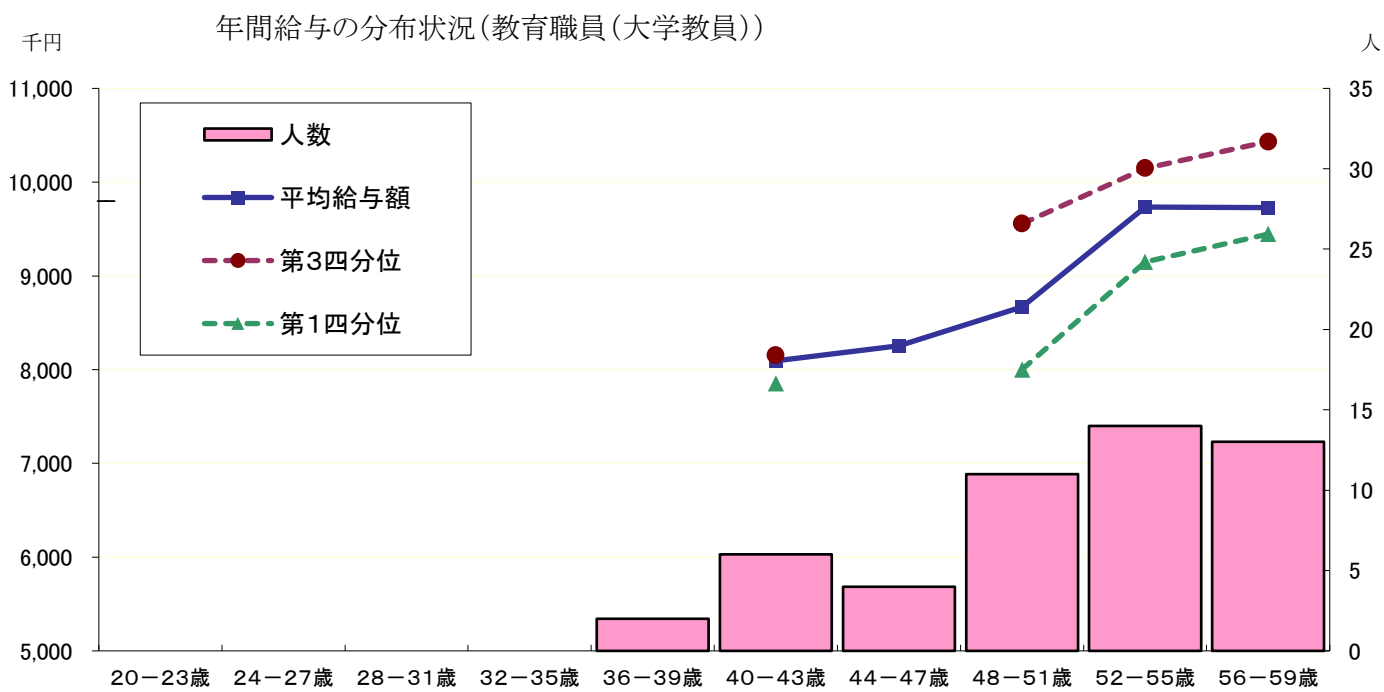
注5:任期付職員の「特任教員」「特命教員」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

注6:在外職員及び非常勤職員については、該当者がいないため記載を省略した。

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))
〔在外職員，任期付職員，再雇用職員及び年俸制適用者を除く。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:年齢24～27歳の該当者は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，年間給与額の第1・第3分位については表示していない。
注3:年齢36～39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及び第1・第3分位については表示していない。



注1:年齢36～39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及び第1・第3分位については表示していない。
注2:年齢44～47歳の該当者は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，年間給与額の第1・第3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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・課長	8	59.4	8,240	9,533 ～ 7,295
・課長補佐	16	51.3	6,731	7,719 ～ 5,888
・係長	13	45.9	5,957	6,841 ～ 5,455
・主任	11	41.0	5,174	6,171 ～ 4,387
・係員	16	29.3	4,246	4,722 ～ 3,821

注1:「課長」には，課長相当職である「室長」を含む。
注2:本法人では「係員」は「課員」，「係長」は「主査」，「課長補佐」は「副課長」の職名を用いている。

(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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・教授	55	57.7	9,706	11,449 ～ 8,002
・准教授	20	50.3	8,009	8,756 ～ 7,398
・講師	3	50.2	7,183	

注:講師の該当者は3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,年間給与額の最高額・最低額については記載していない。

④ 賞与(令和6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)	% 54.7	% 54.7	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当)	% 45.3	% 45.3	% 45.3
	(平均)	%	%	%
	最高～最低	47.3～ 43.5	47.4～ 44.0	46.1～ 43.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.6	% 55.1	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当)	% 45.4	% 44.9	% 45.2
	(平均)	%	%	%
	最高～最低	53.4～ 42.1	49.8～ 32.1	48.6～ 38.4

(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)	% 53.0	% 52.7	% 52.8
	査定支給分(勤勉相当)	% 47.0	% 47.3	% 47.2
	(平均)	%	%	%
	最高～最低	49.8～ 43.5	49.8～ 43.8	49.8～ 43.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.4	% 53.5	% 54.0
	査定支給分(勤勉相当)	% 45.6	% 46.5	% 46.0
	(平均)	%	%	%
	最高～最低	49.8～ 42.1	61.9～ 43.0	56.4～ 43.3

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82.7 ・年齢・地域勘案91.4 ・年齢・学歴勘案82.0 ・年齢・地域・学歴勘案90.8 (参考)対他法人95.8
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	(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 78%】 (国からの財政支出額 4,215百万円, 支出予算の総額 5,372百万円:令和6年度予算) 【累積欠損額 0円(令和5年度決算)】 【管理職の割合 11%(常勤職員数297名中33名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 88%(常勤職員数297名中260名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 44%】 (支出総額 4,957百万円, 給与・報酬等支給総額 2,180百万円:令和5年度決算) 【検証結果】 国からの財政支出割合は78%であるが, 対国家公務員の指数 は82.7, 令和5年度決算における累積欠損額は無いことか ら, 給与水準は適切であると考える。
	(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。
講ずる措置	国からの財政支出割合を考慮しつつ, 引き続き適切な給与水準を設定する。

○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

91.9

注:上記比較指標は, 法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に, 令和6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・技術職員
(扶養親族がない場合)
○ 22歳(大卒初任給)
月額 220,000円 年間給与 3,294,060円
○ 35歳(主任)
月額 295,500円 年間給与 4,948,443円
○ 50歳(係長(主査))
月額 348,200円 年間給与 5,830,957円

教育職員(大学教員)
(扶養親族がない場合)
○ 24歳(助教, 大学院修士課程修了初任給)
月額 283,700円 年間給与 4,405,057円
○ 35歳(講師)
月額 388,400円 年間給与 6,793,892円
○ 50歳(准教授)
月額 463,400円 年間給与 8,080,369円

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

注1:年間給与には期末・勤勉手当も含める。
注2:年間給与に含まれる期末・勤勉手当について, 大卒後(大学教員は修士課程修了後)すぐに採用した職員を想定しているため, 6月期に支給される期末・勤勉手当については, 期間率を割り引いて算出している。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学の職員への業績給の仕組みについては年俸制適用教育職員を除き未導入であり, 今後引き続き検討する予定である。

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	千円	千円	千円	千円	千円	千円
(A)	2,186,036	2,179,955	2,275,461			
退職手当支給額	千円	千円	千円	千円	千円	千円
(B)	245,009	49,855	250,882			
非常勤役職員等給与	千円	千円	千円	千円	千円	千円
(C)	290,743	298,449	302,929			
福利厚生費	千円	千円	千円	千円	千円	千円
(D)	373,522	381,871	390,440			
最広義人件費	千円	千円	千円	千円	千円	千円
(A+B+C+D)	3,095,310	2,910,130	3,219,712			

注1:「非常勤役職員等給与」においては, 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係る費用等を含んでいるため, 財務諸表附属明細書の「(10)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
①給与, 報酬等支給総額及び最広義人件費の増減要因について
・「給与, 報酬等支給総額」については, 人事院勧告への対応等により, 前年度(2,179,955千円)から 4.4%増となった。
・「最広義人件費」については, 退職手当支給額の増額(前年度より定年退職者4名増, 自己都合退職 者3名増)等により, 前年度(2,910,130千円)から10.6%増となった。

②役員及び教職員の退職手当については, 「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, 人事院から示された退職給付に係る官民比較調査の結果及び見解を踏まえ, 官民均衡を図るために設けられている調整率を, 平成30年1月1日より, 87/100から83.7/100に引き下げを行った上で支給した。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

教育職員の定年年齢は65歳である。事務・技術職員については, 60歳であったものを令和6年4月1日から定年年齢を2年に1歳ずつ段階的に引き上げ, 完成年度となる令和14年度において65歳まで引き上げることとした。定年年齢の引上げに伴い, 事務職員については, 職員の基本給について60歳に達した日以降における最初の4月1日から7割水準とすることとした。

V その他

特になし