

様式 1 公表されるべき事項

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

国立大学法人静岡大学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するに当たって、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(当法人1,076名)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10大学(※)のうち、静岡大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1,000名、学生収容定員数8,784名(静岡大学9,312名))である。公表資料によれば、令和5年度の長の年間報酬額は18,507千円であり、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6年度は18,660千円と推定される。同様の考え方により、理事については15,762千円、理事(非常勤)については5,400千円、監事については13,808千円、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、奈良国立大学機構、北海道国立大学機構、和歌山大学、
静岡大学

(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、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6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6月期に支給する場合においては100分の170.0、12月期に支給する場合においては100分の172.5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。

なお、令和6年度は、期末特別手当の期別支給割合について、12月期に引上げ(0.025月分)を実施した。

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6月期に支給する場合においては100分の170.0、12月期に支給する場合においては100分の172.5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。

なお、令和6年度は、期末特別手当の期別支給割合について、12月期に引上げ(0.025月分)を実施した。

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、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6月期に支給する場合においては100分の170.0、12月期に支給する場合においては100分の172.5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。

なお、令和6年度は、期末特別手当の期別支給割合について、12月期に引上げ(0.025月分)を実施した。

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 17,128	千円 11,560	千円 4,990	千円 578 (地域調整手当) 0 (通勤手当)			※
A理事	千円 13,574	千円 9,160	千円 3,956	千円 458 (地域調整手当) 0 (通勤手当)			※
B理事	千円 14,618	千円 9,160	千円 3,956	千円 458 (地域調整手当) 1,044 (通勤手当)		3月31日	※
C理事	千円 13,624	千円 9,160	千円 3,956	千円 458 (地域調整手当) 50 (通勤手当)		3月31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 ()			
A監事	千円 6,326	千円 4,940	千円 1,109	千円 247 (地域調整手当) 29 (通勤手当)	9月1日		
B監事 (非常勤)	千円 2,000	千円 2,000	千円	千円 ()		8月31日	
C監事 (非常勤)	千円 4,800	千円 4,800	千円	千円 ()			

注1:「その他」欄は、手当等が支給されている場合に記入。

注2:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者を示す。

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

国立大学法人静岡大学は、「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36,138千円と比較した場合、それ以下となっており、また、事務次官の年間給与額23,235千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

国立大学法人静岡大学は、「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6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36,138千円と比較した場合、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)

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。

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、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36,138千円と比較した場合、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

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。

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 該当者なし	年	月			
理事	千円 該当者なし	年	月			
理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事	千円 該当者なし	年	月			
監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

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	該当者なし
理事	該当者なし
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】

該当なし

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6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(当法人1,076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6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。
- (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226,469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

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、幼稚園業務手当、特別貢献手当)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6月期に支給する場合においては100分の122.5、12月期においては100分の125.0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。

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。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

以下の改定を実施した。【令和6年12月25日施行、令和6年12月1日適用】

- ・基本給表及び基本年俸額表を改定した。(引上げ)
- ・大学院調整手当及び特別支援学校教員調整手当について、一部調整基本額を引上げた。
- ・特別資格調整手当額を引上げた。
- ・期末手当及び勤勉手当の支給月額について、それぞれ年間0.05月分引上げた。

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	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 787	歳 48.2	千円 7,996	千円 5,758	千円 112	千円 2,238
事務・技術	人 263	歳 43.1	千円 6,020	千円 4,412	千円 140	千円 1,608
教育職種 (大学教員)	人 442	歳 53.6	千円 9,497	千円 6,769	千円 94	千円 2,728
教育職種 (附属特別支援学校教員)	人 21	歳 40.3	千円 7,589	千円 5,582	千円 181	千円 2,007
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 77	歳 38.0	千円 6,759	千円 4,951	千円 105	千円 1,808
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 4	歳 50.0	千円 5,503	千円 3,957	千円 31	千円 1,546

再雇用職員	人 11	歳 63.7	千円 2,950	千円 2,950	千円 86	千円 0
事務・技術	人 11	歳 63.7	千円 2,950	千円 2,950	千円 86	千円 0

非常勤職員	人 8	歳 53.6	千円 3,483	千円 3,483	千円 78	千円 0
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
特任職員	人 8	歳 53.6	千円 3,483	千円 3,483	千円 78	千円 0
学術研究員	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究補佐員	人	歳	千円	千円	千円	千円

- 【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）」、「教育職種（外国人教師）」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「常勤職員」のうち、職種「特定有期雇用職員」については、該当者がいないため記載を省略した。
- 【注4】区分「非常勤職員」のうち、職種「事務・技術」、「教育職種（大学教員）」、「特任教員」については、該当者がいないため記載を省略した。
- 【注5】「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6】「特任職員」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7】「学術研究員」とは、本学が実施する研究プロジェクトの推進、科学研究、共同研究、受託研究、その他各種研究課題の遂行のための研究業務に従事する非常勤職員の職種を示す。
- 【注8】「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9】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1人のため当該個人に関する情報が特定されることから、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10】非常勤職員の「その他医療職種（看護師）」、「学術研究員」、「研究補佐員」については、それぞれ該当者が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6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 151	歳 42.8	千円 7,880	千円 7,880	千円 88	千円 0
教育職種 (年俸制Ⅰ型適用教員)	人 54	歳 47.6	千円 9,137	千円 9,137	千円 73	千円 0
教育職種 (年俸制Ⅱ型適用教員)	人 97	歳 40.1	千円 7,180	千円 7,180	千円 96	千円 0

非常勤職員	人 31	歳 55.1	千円 6,215	千円 6,215	千円 112	千円 0
特任教員	人 31	歳 55.1	千円 6,215	千円 6,215	千円 112	千円 0

【注1】区分「常勤職員」及び「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。

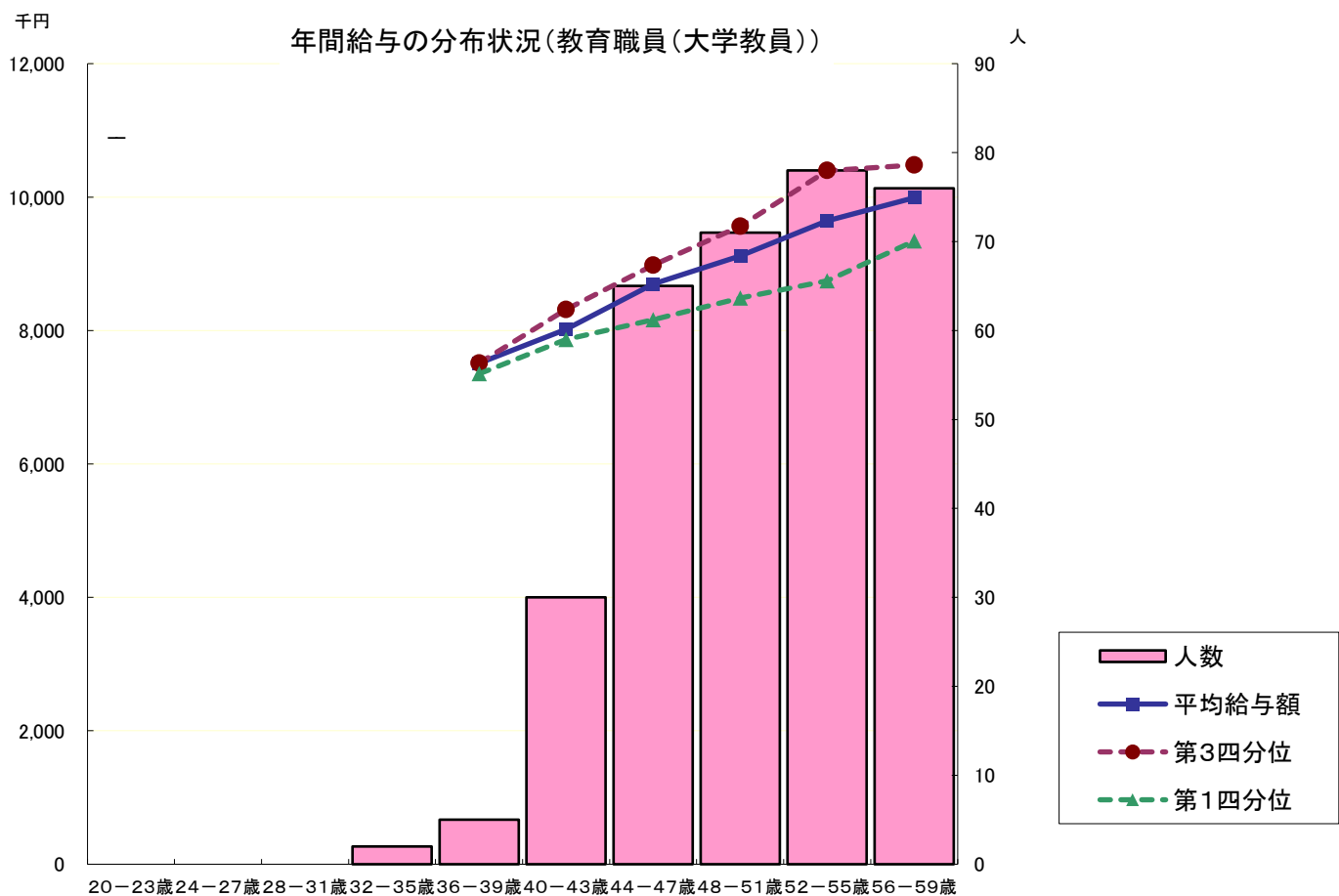
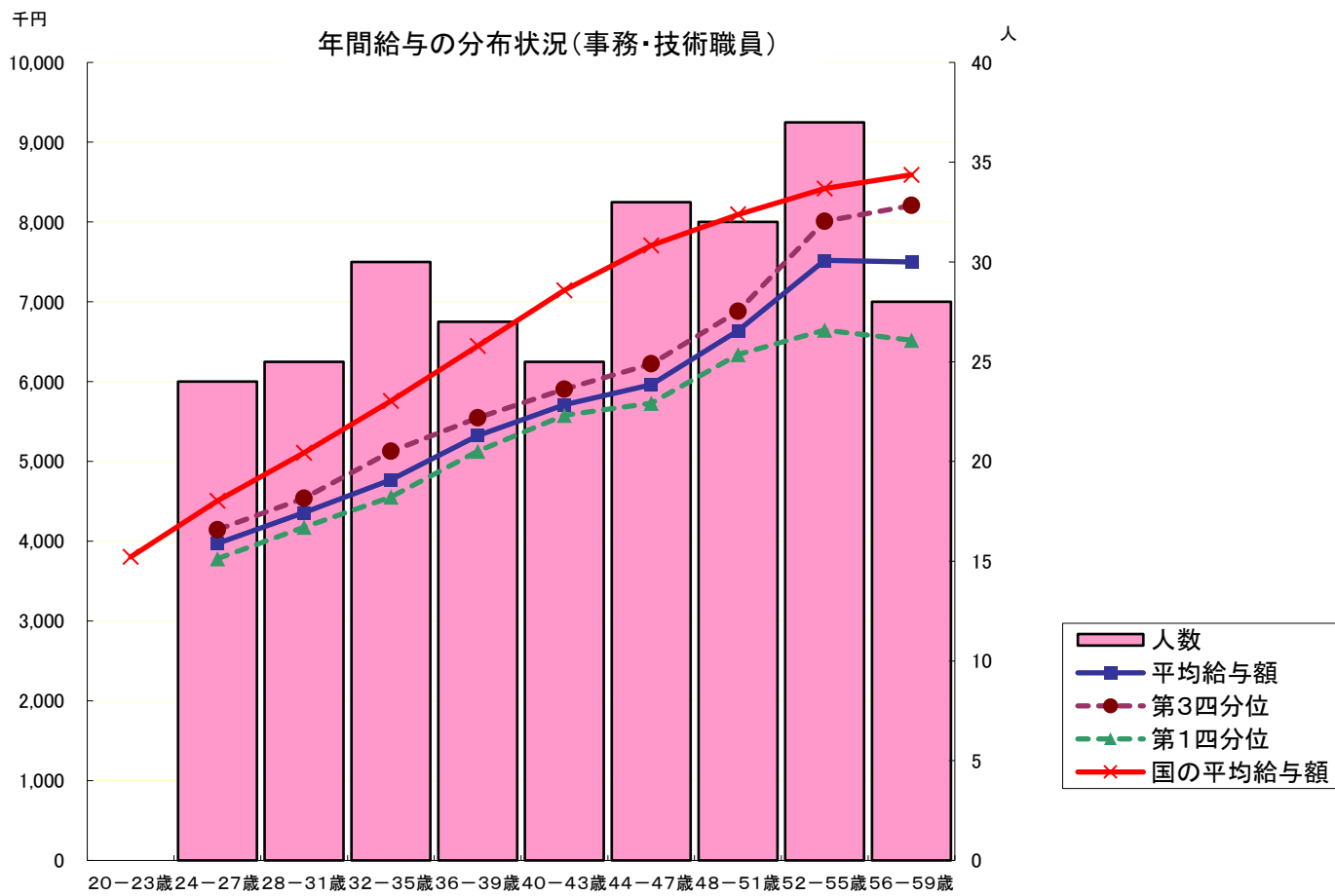
【注3】区分「非常勤職員」のうち、職種「特任教員」以外は該当者がいないため記載を省略した。

【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」以外の者を示す。

【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」の適用を受ける者の職種を示す。

【注6】「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、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】教育職員(大学教員)の年齢32～35歳の該当者は2名であるため、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、年間給与額の平均給与額、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			～
部長	4	55.0	10,089	～
次長	1			～
課長	27	54.7	8,067	10,572 ～ 6,566
副課長	32	52.7	6,982	8,168 ～ 6,442
係長	113	44.8	5,849	7,520 ～ 4,552
主任	29	39.1	5,025	5,862 ～ 4,294
係員	56	29.2	4,188	5,294 ～ 3,565

【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。
「部長」の該当者は4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があることから、年間給与額の（最高～最低）については表示していない。
「次長」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	263	56.3	10,066	12,640 ～ 8,077
准教授	145	49.3	8,405	10,050 ～ 6,508
講師	8	47.6	7,450	8,475 ～ 6,644
助教	5	46.5	6,843	6,928 ～ 6,687

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)	% 53.4	% 53.7	% 53.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.6	% 46.3	% 46.5
	最高～最低	% 58.0 ～ 42.1	% 57.8 ～ 42.3	% 57.9 ～ 42.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.9	% 54.7	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.1	% 45.3	% 45.2
	最高～最低	% 49.8 ～ 34.1	% 49.8 ～ 41.7	% 48.6 ～ 39.7

(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)	% 50.1	% 50.2	% 50.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.9	% 49.8	% 49.8
	最高～最低	% 56.0 ～ 43.0	% 57.9 ～ 43.1	% 56.7 ～ 43.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.9	% 54.8	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.1	% 45.2	% 45.1
	最高～最低	% 53.6 ～ 42.1	% 53.5 ～ 31.9	% 53.6 ～ 38.4

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 83.8 ・年齢・地域勘案 90.9 ・年齢・学歴勘案 82.8 ・年齢・地域・学歴勘案 90.5 (参考) 対他法人 97.2
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	(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 55.6%】 (令和6年度予算) 国からの財政支出額 10,374百万円 支出予算の総額 18,671百万円 【累積欠損額 0円(令和5年度決算)】 【管理職(局長・部長・次長・課長職)の割合12.54%】 (常勤職員数263名中33名) 【大卒以上の高学歴者の割合80.60%】 (常勤職員数263名中212名) 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合46.29%】 (令和5年度決算) 支出総額 18,378百万円 給与・報酬等支給総額 8,508百万円 【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46.29%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83.8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。 (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、他の国立大学法人の給与及び 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。
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 93.2

(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

(扶養親族なし)

【事務・技術職員】

○22歳(大卒初任給)

月額 220,000円 年間給与 3,299,000円

○35歳(主任)

月額 291,100円 年間給与 5,132,000円

○50歳(係長)

月額 344,500円 年間給与 6,062,000円

【大学教員】

○27歳(博士修了初任給)

月額 323,600円 年間給与 4,850,000円

○35歳(講師)

月額 383,300円 年間給与 6,846,000円

○50歳(准教授)

月額 459,700円 年間給与 8,196,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(月額:配偶者3,000円、子1人につき11,500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	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 8,440,914	千円 8,507,761	千円 8,620,214	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 668,685	千円 816,597	千円 538,842	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,570,454	千円 1,557,962	千円 1,557,480	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,482,137	千円 1,520,085	千円 1,547,435	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 12,162,192	千円 12,402,406	千円 12,263,971	千円	千円	千円

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
基本給表及び基本年俸額の改定、大学院調整手当及び特別支援学校教員調整手当の一部調整基本額の引上げ、特別資格調整手当額の引上げ、12月期の期末手当・勤勉手当の支給月数0.025月分引上げ等の増額改定により、令和6年度は対前年比1.32%増となった。
- ・「最広義人件費」について
上記のとおり「給与、報酬等支給総額」は対前年度比1.32%増であったが、令和5年度より定年退職教員が少なく、「退職手当支給額」が前年度に比べ大幅に減少したことにより、最広義人件費としては、対前年度比1.12%の微減となった。
- ・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、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）を令和2年度から導入している。
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毎年度実施している。
- ・「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 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

- 大学教員の定年年齢は65歳である。事務・技術職員については、令和5年12月1日に定年年齢を60歳から段階的に65歳に引き上げる改正を行った。定年年齢の引き上げに伴い、60歳に達した管理監督職の事務・技術職員は、翌年度以降非管理監督職に降任する制度を設けたほか、基本給については61歳に達する年度から7割水準とすることを規定している。

V その他

- 特になし