

国立大学法人静岡大学（法人番号7080005003835）の役員報酬・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、教育及び研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたり、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（当該法人約1,150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、平成26年度分の公表資料によると、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1,000名、学生収容定数8,787名（本学9,286名））である。

公表資料によれば、平成26年度の長の年間報酬額は17,969千円であり、本俸月額894千円（本学980千円（平成26年度支給状況（以下同じ。）））と推定される。同様の考え方により、理事については834千円（本学770千円）、監事（非常勤）については90千円（本学400千円）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・・・22,491,000円

② 平成27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平成27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月に支給する場合においては100分の147.5（平成28年6期においては100分の150）、12月期に支給する場合においては100分の167.5（平成28年12月期においては100分の165）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、第三期中期目標・中期計画に向け静岡大学全体としての地域の活性化のため中核的な拠点としての機能強化や、教育組織の見直しが求められている中、学長のリーダーシップのもと学士課程の全学的な改組に向けて検討を進めていくこと、また、これまでの実績を基に大学間連携や地方自治体とのネットワークの構築を進めていくことが求められている。このことから、静岡大学の学長として取り組むべき業務が拡大する一方、職責についても飛躍的に増大することから、学長の基本給について、経営協議会の議を経て、平成27年4月から引上げた。

また、平成27年8月6日付け人事院勧告に伴い改定された「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」を参酌し、期末特別手当における期別特別割合について、引上げ（年間0.05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月に支給する場合においては100分の147.5（平成28年6期においては100分の150）、12月期に支給する場合においては100分の167.5（平成28年12月期においては100分の165）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、教育・附属学校園担当理事において、大学改革プランを踏まえ教育組織の見直しや教育の質向上に向けた教育改革に取り組んでいるところであり、また、第三期中期目標・中期計画に向け学士課程等の全学的改組等について責任者として中心となっているところでもある。平成27年度においては、全学的改組等の中心となって対応するとともに、高大接続プランを踏まえた入試改革、教育方法の改善、グローバル化対応等の課題に対し、全学教育基盤機構（平成27年度設置）の長として、教育関係業務全体を総括し推進していく必要があり職責が増大することから、教育・附属学校園担当理事の基本給について、経営協議会の議を経て、平成27年4月から引上げた。

また、平成27年8月6日付け人事院勧告に伴い改定された「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」を参酌し、期末特別手当における期別特別割合について、引上げ（年間0.05月分）を実施した。

監事（非常勤）

役員報酬支給基準は、月額として非常勤役員手当を支給している。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成27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 18,526	千円 12,360	千円 4,899	千円 618 649 (地域調整手当) (通勤手当)			
A理事	千円 14,290	千円 9,720	千円 3,852	千円 486 231 (地域調整手当) (通勤手当)			
B理事	千円 13,933	千円 9,120	千円 3,614	千円 456 742 (地域調整手当) (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 14,090	千円 9,120	千円 3,614	千円 456 900 (地域調整手当) (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 13,634	千円 9,120	千円 3,614	千円 456 59 384 (地域調整手当) (通勤手当) (単身赴任手当)			◇
A監事 (非常勤)	千円 4,800	千円 4,800	千円 0	千円 0			
B監事 (非常勤)	千円 3,600	千円 3,600	千円 0	千円 0		3月31日	

【注1】総額及び各内訳については、千円未満切捨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】前職の「◇」は、役員出向者（国家公務員の退職手当法第8条第1項の規定に基づき、国立大学法人役員となるため国家公務員を退職し、引き続き役員として在職する者）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

学長は、静岡大学のビジョンである「自由啓発・未来創成」に基づき、人材育成を旨とし、質の高い教育と創造的な研究を推進し、社会と連携し、ともに歩む存在感のある大学を目指すため、教える場から学びの場への転換、自由な基礎的研究の推進と学際・未踏の研究分野への組織的な取組み、地域社会と協働した現代の諸課題へのチャレンジ、国際性豊かな人材育成、法人組織運営の自律性とアカウンタビリティの一層の明確化を図ることを重点的に推進している。

そうした中で、学長は、常勤職員数約1,150名の法人を代表として、その業務を総理するとともに、校務をつかさどり、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3,159万円と比較した場合、それ以下となっており、また、事務次官の年間給与額2,249万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

理事は、学長と共に静岡大学のビジョンである「自由啓発・未来創成」に基づく、人材育成を旨とし、質の高い教育と創造的な研究を推進し、社会と連携し、ともに歩む存在感のある大学を目指している。

そうした中で、理事は、学長が定める職務分担（平成27年度においては①教育・附属学校園担当、②研究・社会産学連携担当、③企画戦略・情報担当、④総務・財務・施設担当）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3,159万円と比較した場合、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。

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られるときは、法人の長又は文部科学大臣に意見を提出できることとされている。

また、毎事業年度、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（平成27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 5,024 (40,931)	年 月 5 0 (37 10)	平27年3月31日	1.0	
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

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事	<p>当該理事は研究・情報担当として大学改革の発展に尽力した。研究担当として、研究基盤の組織的改革を進め、電子工学研究所の改組、グリーン科学技術研究所の新設、技術部の設置に大きな役割を果たすとともに、本学の研究力向上として、「卓越研究者」制度や「若手重点研究者」制度を立ち上げ、本学の研究活動の活性化や発展に尽力した。</p> <p>また、情報担当としては、情報基盤機構の機構長として、学内情報基盤の整備やセキュリティ対策に努めた。</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>
監事 (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当該法人においては、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、国家公務員のほか、平成27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（当該法人約1,150名）・職種別平均支給額を参考とした。

- (1) 国家公務員・・・平成27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408,996円となっており、全職員の平均給与月額は416,455円となっている。
- (2) 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198,950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平成27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6月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137.5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。

【平成27年4月1日施行】

- ・基本給表について、引下げ改定した
- ・上記基本給表の改定に伴う経過措置として、平成27年4月1日から平成30年3月31日までの間、現給保障することとした
- ・55歳を超える教職員の減額措置について、平成30年3月31日までとした
- ・広域異動手当について、異動前後の距離に応じた支給割合を上げた
- ・管理職等手当について、一部管理職等手当額を引き下げた
- ・単身赴任手当について、基礎額を26,000円に上げるとともに、加算額についても交通距離の区分に応じて上げた
- ・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き下げた

【平成28年3月1日施行（平成27年4月1日施行）】

- ・基本給表について、引上げ改定した
- ・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、一部調整基本額を上げた
- ・特別資格調整手当について、手当額を上げた

【平成28年3月1日施行（平成27年12月1日施行）】

- ・勤勉手当の支給月数について、年間0.10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	平成27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	969	46.4	7,594	5,540	99	2,054
事務・技術	261	43.0	5,595	4,141	115	1,454
教育職種 (大学教員)	599	49.2	8,640	6,259	90	2,381
教育職種 (附属特別支援学校教員)	21	35.9	6,501	4,857	90	1,644
教育職種 (附属義務教育学校教員)	81	39.5	6,652	4,944	110	1,708
その他医療職種 (医療技術職員)	2					
その他医療職種 (看護師)	4	47.8	5,839	4,396	257	1,443
指定職種	1					
非常勤職員	46	45.5	5,242	5,197	103	45
事務・技術	1					
その他医療職種 (看護師)	1					
特任職員	12	47.6	3,754	3,754	204	0
特任教員	30	45.1	6,023	6,023	71	0
学術研究員	2					

【注1】区分「在外職員」、「任期付職員」、「再任用職員」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）」、「医療職種（病院看護師）」及び「技能・労務職種」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」のうち、職種「教育職種（大学教員）」については、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】「指定職種」とは、極めて高度な専門的知識及び資格等をもって教育研究に従事する職種を示す。

【注6】常勤職員の「その他医療職種（医療技術職員）」及び「指定職種」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、人数以外は記載しない。

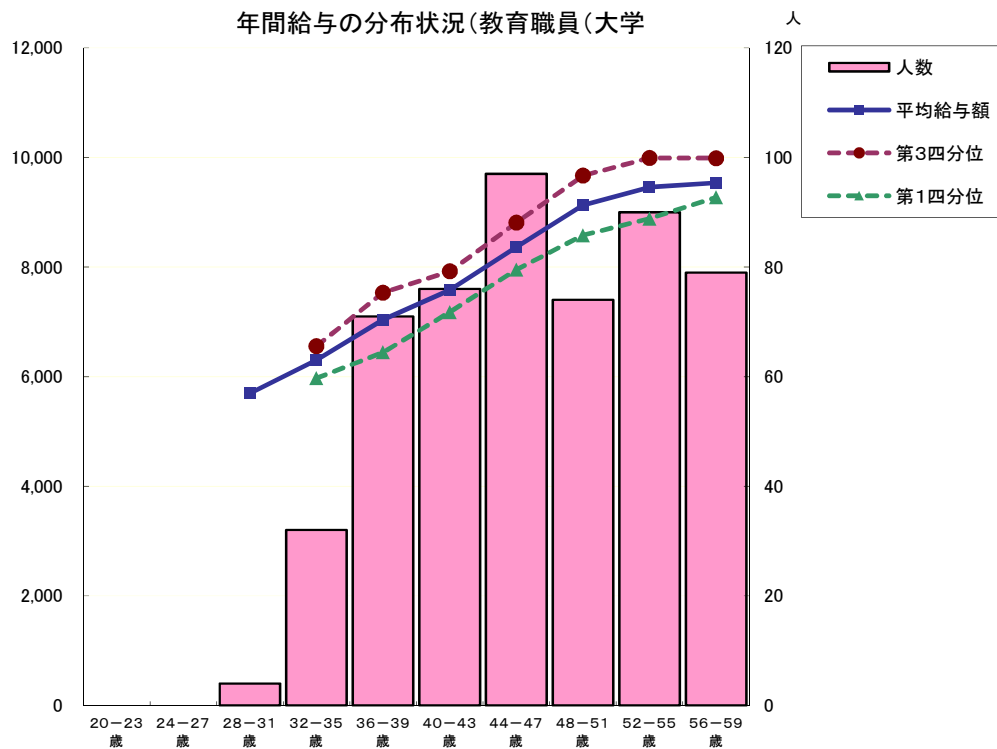
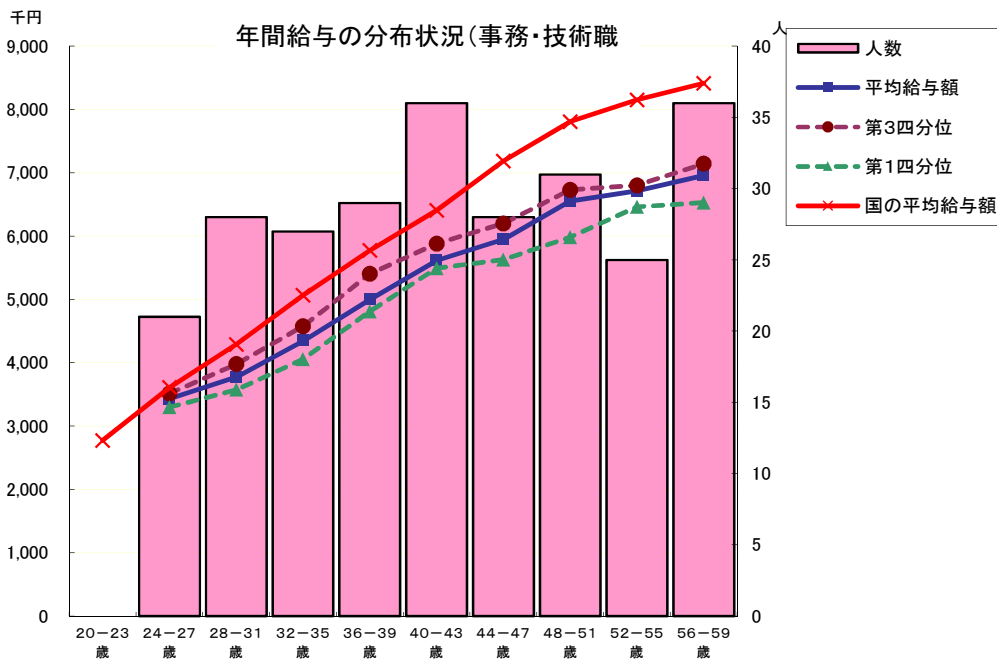
【注7】非常勤職員の「事務・技術」、「その他医療職種（看護師）」及び「学術研究員」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載しない

【注8】「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9】「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。

【注10】「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。

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。

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）
部長	4	56.0	8,921	—
課長	22	54.9	7,255	8,097 ～ 6,488
副課長	32	53.7	6,665	7,143 ～ 5,790
係長	109	45.2	5,809	7,064 ～ 3,938
主任	25	39.4	5,077	6,464 ～ 4,194
係員	69	31.3	3,792	4,847 ～ 3,073

【注】「部長」の該当者は、4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、年間給与額の（最高～裁定）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（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）
教授	305	54.9	9,570	10,952 ～ 7,056
准教授	234	44.4	7,763	9,106 ～ 5,814
講師	29	39.5	6,735	7,755 ～ 5,061
助教	29	37.4	6,153	6,968 ～ 4,952
助手	1	—	—	—
教務職員	1	—	—	—

【注】「助手」及び「教務職員」の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

④賞与（平成27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）	%	%	%
		60.0	60.0	60.0
	査定支給分（勤勉相当） （平均）	%	%	%
		40.0	40.0	40.0
	最高～最低	51.5 ～ 35.2	50.0 ～ 35.6	49.0 ～ 35.4
一般職員	一律支給分（期末相当）	%	%	%
		62.1	61.8	61.9
	査定支給分（勤勉相当） （平均）	%	%	%
		37.9	38.2	38.1
	最高～最低	45.2 ～ 34.4	45.1 ～ 34.4	43.4 ～ 34.5

（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）	%	%	%
		55.7	56.8	56.3
	査定支給分（勤勉相当） （平均）	%	%	%
		44.3	43.2	43.7
	最高～最低	54.9 ～ 36.2	53.7 ～ 36.5	50.8 ～ 36.3
一般職員	一律支給分（期末相当）	%	%	%
		62.2	61.9	62.0
	査定支給分（勤勉相当） （平均）	%	%	%
		37.8	38.1	38.0
	最高～最低	45.2 ～ 34.9	45.1 ～ 33.9	45.1 ～ 35.1

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 85.1
	・年齢・地域勘案 89.4
	・年齢・学歴勘案 84.7
	・年齢・地域・学歴勘案 89.5
	(参考) 対他法人 96.6
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 57.3%】 (平成27年度予算) 国からの財政支出額 10,863百万円 支出予算の総額 18,948百万円 【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】 【管理職(部長・課長職)の割合 9.96%(常勤職員数261名中26名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 66.28%(常勤職員数261名中173名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 47.22%】 (平成26年度決算) 支出総額 18,688百万円 給与・報酬等支給総額 8,825百万円</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47.22%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85.1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。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持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 95.7

(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、平成27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】

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額176,700円 年間給与2,624,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額302,715円 年間給与4,936,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額372,750円 年間給与6,047,000円

【大学教員】

- 27歳(博士修了初任給、独身)
月額285,400円 年間給与4,236,000円
- 35歳(講師、配偶者・子1人)
月額406,455円 年間給与6,711,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額489,825円 年間給与8,056,000円

(注) モデル給与の月額及び年間給与は、基本給、扶養手当、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

勤勉手当において、基準日以前6月以内の期間における勤務成績に応じて、成績率を決定している。

III 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 8,895,699	千円 8,791,024	千円 8,326,849	千円 8,191,953	千円 8,825,709	千円 8,944,077
退職手当支給額 (B)	千円 975,990	千円 1,164,265	千円 1,129,318	千円 938,092	千円 876,665	千円 824,669
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,274,442	千円 1,333,910	千円 1,326,676	千円 1,308,267	千円 1,433,834	千円 1,492,810
福利厚生費 (D)	千円 1,172,349	千円 1,224,191	千円 1,205,577	千円 1,243,017	千円 1,339,100	千円 1,422,145
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 12,318,480	千円 12,513,390	千円 11,988,420	千円 11,681,329	千円 12,475,308	千円 12,683,701

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
平成27年人事院勧告を参酌し給与改定を実施したため、対前年度比1.3%増となった。
- ・「最広義人件費」について
「給与、報酬等支給総額」が増加したため、また、被用者年金制度の一元化に伴い新たに「年金払い退職給付」制度が設けられたことによる法定福利費に係る保険料率の引き上げに伴い「福利厚生費」が増加したため、対前年度比1.7%増となった。
- ・大学教員につき、年俸制を平成26年度から導入した。なお、年俸制適用者の給与には、退職手当相当分が含まれている。
- ・「国家公務員の退職手当の支給水準の引き下げ等について」（平成24年8月7日閣議決定）に基づく役員・教職員の退職手当について
平成25年1月1日から国家公務員と同様の措置（退職手当の支給率の引下げ）を実施した。また、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」に伴い、退職手当について、職務の貢献度をよりの確に反映させるため、調整額を上げた。

IV その他

特になし