

# 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

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(常勤職員数369人)。公表資料によれば、平成26年度の長の年間報酬等の総額は18,816千円、基本給月額は984,000円である。

(2) 国立大学法人東京藝術大学・・・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266人)。公表資料によれば、平成26年度の長の年間報酬等の総額は18,354千円、学長の号俸は5号俸以上(5号俸は月額989,000円、6号俸は1,060,000円)である。

(3) 事務次官年間報酬額・・・2,249万円

##### 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。)

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平成27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、地域手当の月額は、俸給月額に100分の16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、6月に支給する場合は100分の145、12月に支給する場合は100分の160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。

平成27年度では、給与法の改定に準拠・対応し以下の改定を行った。  
・俸給月額の引き上げ(学長 964,000円→965,000円、理事817,000円→818,000円)。

・期末特別手当の支給割合の引き上げ(6月期100分の140→100分の145、12月期100分の155→100分の160(平成27年12月期は100分の165))。

・地域手当の引き上げ(平成27年度100分の15.5→平成28年1月1日から100分の16)。

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。理事の俸給月額が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16を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度に、常勤の役員の給与の改定に伴い、非常勤理事の俸給月額についても併せて改定した(408,500円→409,000円)。

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。

なお、平成27年6月に、非常勤監事の給与の改定を行った。監事の担う職務の増大や負担の大きさを勘案し、他の国立大学法人の給与水準を参考に非常勤監事の俸給月額を200,000円→230,000円とした。

## 2 役員の報酬等の支給状況

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 16,499	千円 11,580	千円 3,110	千円 1,809 (地域手当)	4月1日		
A理事	千円 15,439	千円 9,816	千円 3,947	千円 1,533 (地域手当) 141 (通勤手当)	4月1日		
B理事	千円 15,386	千円 9,816	千円 3,947	千円 1,533 (地域手当) 88 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 15,386	千円 9,816	千円 3,947	千円 1,533 (地域手当) 88 (通勤手当)	4月1日		
D理事 (非常勤)	千円 5,675	千円 4,908	千円 0	千円 767 (地域手当)			*
A監事 (非常勤)	千円 2,760	千円 2,760	千円 0	千円 0 ( )			
B監事 (非常勤)	千円 2,760	千円 2,760	千円 0	千円 0 ( )		3月31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

注3:総額、各内訳について千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

### 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、すべての女性とその年齢・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360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2,249万円と比較した場合にそれ以下となっている。また、その報酬月額を法人化前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(他法人等)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、すべての女性とその年齢・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前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おり、報酬水準は妥当であると考えられる。

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 7,704 (47,024)	年 月 6 0 (31)	H27.3.31	1	
A理事	千円 5,441 (30,868)	年 月 5 0 (24)	H27.3.31	1	
理事 (非常勤)	該当者なし				
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			

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: 法人の長、A理事については、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

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	学長は、職員約360人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担っている。また、豊かな見識と専門的知性を備えた女性リーダーの育成を長期戦略とし、グローバル女性リーダーを育成するため様々な諸施策を実行し、本学の発展に大きく貢献した。それらのことから、その職責を十分に果たしていると判断され、業績勘案率を1.0と決定した。
理事	当該理事は、総務担当理事として学長を補佐し、大学運営の一翼を担ってきた。特に総務担当として、運営費の削減に伴う人件費の抑制や財務の見直しなど、積極的に制度や組織の改革を行い、大学運営に貢献した。当該理事はその職責を十分に果たしていると判断され、業績勘案率を1.0と決定した。
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:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

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としているが、地域手当を15.5%(平成28年1月1日から16%)に設定することで経費削減を図っている。

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(常勤職員数369人)。公表資料によれば、平成26年度の常勤職員の年間報酬等の平均総額は8,387千円である。

(2) 国立大学法人東京藝術大学…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266人)。公表資料によれば、平成26年度の常勤職員の年間報酬等の平均総額は8,704千円である。

#### 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、その結果を勤勉手当支給額に反映している。大学運営への参加を特に評価するものとしている。

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」「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。

##### 【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、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平成27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、準特地勤務手当、入試業務手当、超過勤務手当、夜勤手当、日直手当、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当及び寒冷地手当)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。

平成27年度では、給与法の改定に準拠・対応し以下の改定を行った。

(平成27年4月1日遡及適用)

①俸給:職員の俸給月額を平均0.4%引上げ。

②期末・勤勉手当:年間支給月数を4.10月から4.20月へ引き上げ。

③地域手当:15.5%から16%へ引き上げ。(平成28年1月1日から適用)

④初任給調整手当:支給月額の限度額を200円引き上げ。

⑤単身赴任手当:支給基礎額及び加算額の引き上げ。(平成28年4月1日から適用)

## 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	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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	320	48.7	8,574	6,282	145	2,292
事務・技術	86	43.2	6,355	4,704	131	1,651
教育職種 (大学教員)	160	53.1	10,218	7,408	144	2,810
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					
技能・労務職種	2					
教育職種 (附属高校教員)	17	45.4	7,890	5,883	162	2,007
教育職種 (附属義務教育学校教員)	54	45	7,622	5,703	164	1,919
その他医療職種 (看護師)	1					

区分	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
千円	人	歳	千円	千円	千円	千円
在外職員	該当者なし					

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
千円	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	3	42.2	4,939	3,664	50	1,275
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
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					
保育士	3	42.2	4,939	3,664	50	1,275

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

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					

[年俸制適用者]

常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	62.8	10,102	10,102	122	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	62.8	10,102	10,102	122	0
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (附属高校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	38.1	6,245	6,245	183	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	38.1	6,245	6,245	183	0
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					



	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	2					
事務・技術	2					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
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					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	58	41	4,253	4,253	157	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	44	41.8	4,538	4,538	154	0
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					
研究職種 (大学研究員)	1					
専門職種 (大学職員)	10	38.6	2,860	2,860	160	0
教育職種 (任期付附属学校教員)	3	38.2	5,178	5,178	178	0

注1：常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2：常勤職員の「技能・労務職種」「その他医療職種(看護師)」、非常勤職員の「技能・労務職種」、(年俸制適用者)の再任用職員の「事務・技術」、非常勤職員の「研究職種(大学研究員)」については、該当者が1～2名のため、当該個人の情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

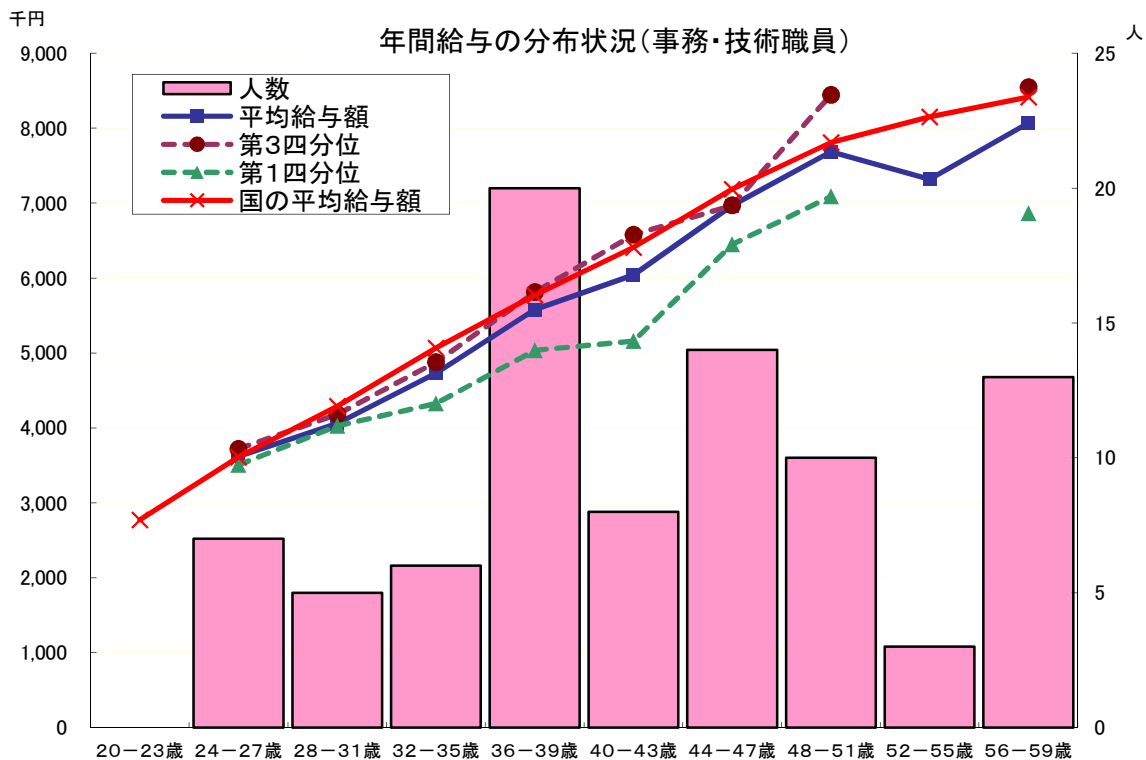
注3：「技能・労務職種」とは、施設管理業務を行う者、調理業務を行う者を指す。

注4：「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5：「研究職種」とは、主として研究を行う者を指す。

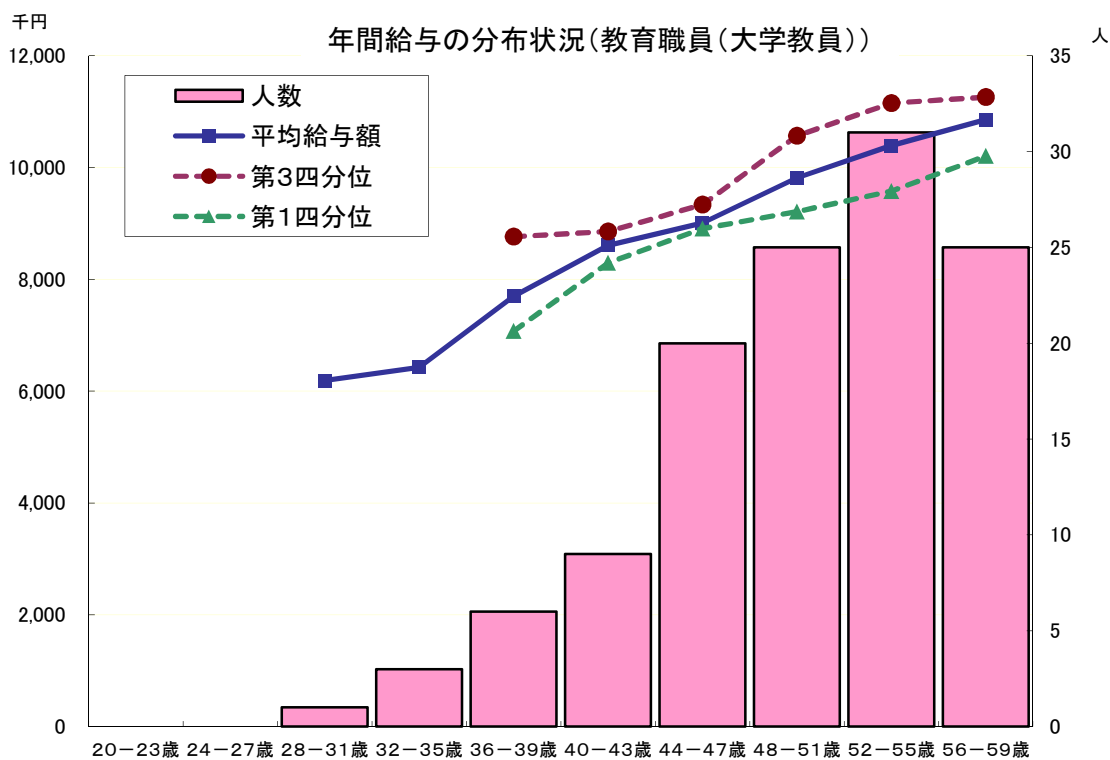
注6：「専門職種」とは、専門性の高い業務を指す。

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: 年齢52歳～55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があることから、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1: 28才から31歳の該当者は1人であるため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、年間給与については表示しない。

注2: 年齢32歳～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があることから、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)
	人	歳	千円	千円
副学長	1			
課長	12	53.3	8,618	9,701～7,467
副課長	10	49.7	7,034	7,750～6,544
係長	44	43.3	6,030	7,457～4,876
主任	5	42.1	5,387	6,587～4,328
係員	14	29.1	3,912	4,848～3,352

注1: 係長には、係長相当職である「技術専門職員」を含む。

注2: 副学長の該当者は1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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

(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	95	57.3	11,068	14,465～9,515
准教授	49	47.1	9,106	10,122～7,077
講師	3	62.2	8,633	
助教	13	42.7	6,794	7,844～6,193

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)	% 59.4	% 60.3	% 59.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.6	% 39.7	% 40.1
	最高～最低	% 53.0～34.4	% 52.1～36.7	% 52.5～36.3
	一律支給分(期末相当)	% 62.2	% 61.8	% 62
一般職員	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.8	% 38.2	% 38
	最高～最低	% 43.2～35.0	% 43.5～35.3	% 42～35.2

(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)	% 58.9	% 58.6	% 58.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.1	% 41.4	% 41.3
	最高～最低	% 53.7～35.6	% 52.9～35.9	% 53.3～35.8
	一律支給分(期末相当)	% 62.3	% 61.9	% 62.1
一般職員	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.7	% 38.1	% 37.9
	最高～最低	% 43.2～35.0	% 43.5～35.4	% 43.4～35.2

### 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"> <li>・年齢勘案 96.2</li> <li>・年齢・地域勘案 84.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 94.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 83.8</li> <li>(参考) 対他法人 109.4</li> </ul>
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>(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72.4%となっているが、対国家公務員指数が100を超えていない。また、累積欠損もしていないため、本学の給与水準は適切なものであると考えている。</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	引き続き国家公務員の給与水準を十分考慮し、国家公務員の例に準じた給与水準としていく。

○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 104.4

(注)上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収倍率を基礎に、平成27年度の教育職員(大学教員)と国の行政職(一)の年収倍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(独身、大卒初任給)  
月額 176,700円 年間給与2,620,475円
- 35歳(係長、配偶者・子1人)  
月額 343,012円 年間給与5,629,756円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)  
月額 409,480円 年間給与6,694,286円

##### 【大学教員】

- 22歳(独身、大卒初任給)  
月額 210,000円 年間給与3,115,935円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)  
月額 412,844円 年間給与6,723,160円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)  
月額 567,472円 年間給与9,341,957円

#### 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、その結果を勤勉手当支給額に反映している。大学運営への参加を特に評価するものとしている。

昇給:職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」「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に用いている。

##### 【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、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	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 3,418,944	千円 3,324,619	千円 3,214,974	千円 3,152,495	千円 3,357,721	千円 3,302,676
退職手当支給額 (B)	千円 337,369	千円 447,796	千円 333,567	千円 289,248	千円 397,863	千円 289,269
非常勤役員等給与 (C)	千円 886,774	千円 864,361	千円 733,047	千円 793,205	千円 835,219	千円 925,787
福利厚生費 (D)	千円 483,217	千円 504,979	千円 482,022	千円 501,243	千円 533,546	千円 561,392
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,126,304	千円 5,141,755	千円 4,763,610	千円 4,736,191	千円 5,124,350	千円 5,079,126

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

①「最広義人件費」が前年比で0.9%減少した要因は、給与規程の改正等により給与支給額が常勤・非常勤職員合わせて前年比で0.8%増額したが、役員任期満了退職や教職員の自己都合退職者に対する退職手当額などが前年比で27.3%減少したことによるものである。

②「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)」に基づき、平成25年1月1日から退職手当支給率の調整について従前104/100を下記のとおりとした。

平成25年 1月1日～平成25年9月30日 98/100

平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100

平成26年 7月1日～ 87/100

### Ⅳ その他

特になし