

国立大学法人豊橋技術科学大学(法人番号1180305003290)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の他、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関の内常勤職員数(当該法人323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)他の工学系単科大学…当該法人は、同じ工学系単科大学として教育・研究事業を実施している。公表資料によれば令和5年度の法人の長の年間報酬額は約16,617千円であり、理事については約12,673千円である。
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、公表対象年度も同水準と推定される。

- (2)事務次官年間報酬額…23,235千円(令和4年度)

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。)

国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程により、期末特別手当の額は、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、学長がその職務実績に応じその額の100分の10の範囲内でこれを増額し、または減額することができる。

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

法人の長の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、国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程に則り、本給(968,000円)に地域手当(29,040円)を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程に則り、本給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算して得た額を基礎として、100分の175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の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

令和6年度においては、2024年人事院勧告に伴う給与法改正により、民間給与との較差解消のため、若年層に特に重点を置きつつ、30代後半の層までに重点を置いて、全ての職員を対象に俸給表を引き上げ改定するとともに、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.1ヶ月分)を実施した。

理事

理事の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、国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程に則り、本給(令和6年4月～11月は636,000円～820,000円、令和6年12月～令和7年3月は644,000円～829,000円)に地域手当(令和6年4月～11月は24,600円～61,056円、令和6年12月～令和7年3月は24,870円～61,824円)、単身赴任手当(0～46,000円)、通勤手当(2,000～110,000円)を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程に則り、本給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算して得た額を基礎として、100分の175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の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

令和6年度においては、2024年人事院勧告に伴う給与法改正により、民間給与との較差解消のため、若年層に特に重点を置きつつ、30代後半の層までに重点を置いて、全ての職員を対象に俸給表を引き上げ改定するとともに、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.1ヶ月分)を実施した。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

監事の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、国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程に則り、本給(令和6年9月～11月は519,000円、令和6年12月～令和7年3月は527,000円)に地域手当(令和6年9月～11月は15,570円、令和6年12月～令和7年3月は15,810円)、通勤手当(6箇月330,000円)を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程に則り、本給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算して得た額を基礎として、100分の175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の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

令和6年度においては、2024年人事院勧告に伴う給与法改正により、民間給与との較差解消のため、若年層に特に重点を置きつつ、30代後半の層までに重点を置いて、全ての職員を対象に俸給表を引き上げ改定するとともに、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.1ヶ月分)を実施した。

監事(非常勤)

非常勤監事の役員報酬支給基準は、国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程に則り、本給150,000円を支給している。

期末特別手当については非常勤のため支給していない。

令和6年度においては、報酬基準の改定は実施していない。

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 A	千円 3,950	千円 1,936	千円 1,956	千円 58 (地域手当)		R6.12.31	※
法人の長 B	千円 3,025	千円 2,937	千円 0	千円 88 (地域手当)	R7.1.1		
A理事	千円 11,928	千円 7,389	千円 4,300	千円 18 (通勤手当) 221 (地域手当)		R6.12.31	
B理事	千円 11,844	千円 7,389	千円 4,196	千円 37 (通勤手当) 221 (地域手当)		R6.12.31	※
C理事	千円 12,395	千円 7,631	千円 3,431	千円 50 (通勤手当) 732 (地域手当) 549 (単身赴任手当)			◇
D理事	千円 2,891	千円 2,487	千円 0	千円 330 (通勤手当) 74 (地域手当)	R7.1.1		
E理事	千円 2,561	千円 2,487	千円 0	千円 74 (地域手当)	R7.1.1		
理事 (非常勤)	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
A監事	千円 5,245	千円 3,665	千円 810	千円 660 (通勤手当) 109 (地域手当)	R6.9.1		
B監事 (非常勤)	千円 750	千円 750	千円	千円 ()		R6.8.31	
C監事 (非常勤)	千円 600	千円 600	千円	千円 ()		R6.8.31	
D監事 (非常勤)	千円 1,050	千円 1,050	千円	千円 ()	R6.9.1		

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。

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

豊橋技術科学大学は、技術を支える科学の探究によって新たな技術を開発する学問、技術科学の教育・研究を使命としている。この使命の下、主に高等専門学校卒業生及び高等学校卒業生等を入学者として受け入れ、大学院に重点を置き、実践的、創造的かつ指導的技術者・研究者を育成するとともに、次代を切り拓く技術科学の研究を行うほか、社会的多様性を尊重し、地域社会との連携を強化することを通じて、世界に開かれたトップクラスの工科系大学を目指すことを基本的な目標とし、学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で学長は、職員数約320名の法人の代表として、校務を司り、所属職員を統督するとともにその業務を総理する職務を担っている。

本学では、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準用して決定しており、他の工学系単科大学の長の報酬水準と同水準となっていることや、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。

上記のとおり経営責任者と教学責任者を同時に担う職務内容や責任の度合を鑑みて、本学における学長の報酬水準は妥当であると考えている。

なお、令和6年度においては、年度途中での死去により、6月から12月にかけて学長不在時期があるため、年間報酬等の総額が例年より減額となっている。

理事

本学における理事の報酬水準は、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を準用した俸給表の3号給から7号給の間で決定しており、他の工学系単科大学の役員の報酬水準と同水準となっている。

学長を補佐し、大学の業務を掌理し大学における教育研究活動を適切かつ効果的に運営する職務の責任の度合を鑑みて、本学における理事の報酬水準は妥当であると考えている。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

本学における監事の報酬水準は、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を準用した俸給表の1号給から4号給の間で決定しており、他の工学系単科大学の役員の報酬水準と同水準となっている。

本学における監事の役割は、本学の業務全般について監査を行い、監査の結果に基づき、必要があるときは、学長や文部科学大臣に意見を提出することができ、役員会、経営協議会、教育研究評議会その他重要な会議に出席し意見を述べることができ、大学の適正な運営において極めて重要な地位を担っている。

本学の適正な運営を行うため、本学の業務全般について監査を行い、学長や文部科学大臣へ意見提出を行う職務の責任の度合を鑑みて、本学における監事の報酬水準は妥当であると考えている。

監事(非常勤)

本学における監事(非常勤)の役割は、本学の業務全般について監査を行い、監査の結果に基づき必要があるときは、学長や文部科学大臣に意見を提出することができ、役員会、経営協議会、教育研究評議会、その他重要な会議に出席し意見を述べることができ、大学の適正な運営において極めて重要な地位を担っている。

本学の適正な運営を行うため、本学の業務全般について監査を行い、学長や文部科学大臣へ意見提出を行う職務の責任の度合を鑑みて、本学における監事(非常勤)の報酬水準は妥当であると考えている。

【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する。

4 役員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
	千円	年	月			
法人の長A	6,974千円 (50,907千円)	6 (42)	2 (0)	R6.5.21	1	※
法人の長B	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B	4,943千円	4	9	R6.12.31	1	※
理事C	該当者なし					
理事D	該当者なし					
理事E	該当者なし					
理事 (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					

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 A	<p>当該法人の長は、大学憲章に掲げる目標達成に向け、教育・研究・国際化等の発展及び推進に大きく貢献した。具体的な取組みとして、高専連携及びダイバーシティ推進のための組織整備、国立大学経営改革促進事業及び研究大学強化促進事業等を通じた民間企業との共同研究推進、国際共著論文数及び外部資金獲得の増加等を通じ、研究力強化を図った。また、デジタル教育の充実、高専連携、地域連携・社会貢献等の取組みにおいても成果を上げている。さらに、新型コロナウイルス感染症拡大の状況に対応するための体制整備と拡大防止策とともに学生向け支援策を実施し、円滑な大学運営を主導した。当該法人の長の業績勘案率については、これらの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上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
法人の長 B	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	<p>当該理事は教育総括、人事、ダイバーシティ等の担当として法人の長を補佐し、主に大学の教育・研究・国際化等の発展及び推進のために必要な人事制度改革や教育研究環境整備に大きく貢献した。具体的には、高等専門学校での管理運営に関する経験を生かし、高等専門学校を基盤とする施策に係る教育・学生・入試関係の業務を主導し、実績を上げた。また、人事制度改革については、年齢構成の適正化、人材の多様性の確保、年俸制の推進等を指標として掲げ、推進するとともに、男女共同、女性の雇用促進及び女性活躍促進に繋がる取り組みを実施した。</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>
理事C	該当者なし
理事D	該当者なし
理事E	該当者なし
理事 (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

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。

【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ます。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程により、期末特別手当の額は、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、学長がその職務実績に応じその額の100分の10の範囲内でこれを増額し、または減額することができる。

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、国家公務員の他、「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(当該法人常勤職員323人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1)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)の平均給与月額が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。
- (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214,437円となっている。

なお、人件費率についての取り扱い、部門ごとの人件費配分は本学では行っておらず、全学管理(人件費予算総額管理)とし、中期計画の予算、収支計画及び資金計画における人件費見積額の範囲内で人事院勧告等を考慮し、その効率化を図っている。

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。)

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定については、勤務評価、個人評価結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

業績給においては、教育研究等業績手当(現行の期末・勤勉手当相当)、退職手当等(退職手当相当額、年俸制導入加算額)により構成し、業績評価結果に応じて増減して支給するものと外部資金等の獲得等に応じて業績給(特別貢献手当)として支給するものを設定している。年俸の構成としては、基本給と業績給及び生活補助給としており、構成比率は基本給+生活補助給を7割、業績給を3割とする構成を基本としている。

③ 給与制度の内容

職員の給与制度は、国立大学法人豊橋技術科学大学職員給与規程に則り、基本給(本給及び本給の調整額)及び諸手当(扶養手当、管理職手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、クロスアポイントメント手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、特別業務手当、期末手当、勤勉手当、特別貢献手当、高度専門職手当及び職務付加手当)としている。

また、国立大学法人豊橋技術科学大学職員給与規程及び国立大学法人豊橋技術科学大学職員期末手当及び勤勉手当支給細則に則り、期末手当については、期末手当基礎額(本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額)に、職種及び職位に応じた期別支給割合を乗じ、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(本給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額)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よる割合に勤務成績によ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年度においては、2024年人事院勧告に伴う給与法改正により、民間給与との較差解消のため、若年層に特に重点を置きつつ、30代後半の層までに重点を置いて、全ての職員を対象に俸給表を引き上げ改定するとともに、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.1ヶ月分)を実施した。

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	247人	47.9歳	千円 7,890	千円 5,681	千円 107	千円 2,209
事務・技術	90人	45.1歳	千円 6,066	千円 4,410	千円 111	千円 1,656
教育職種 (大学教員)	157人	49.5歳	千円 8,936	千円 6,411	千円 104	千円 2,525
その他 医療職種(看護師)	記載しない	記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない

注:常勤職員のその他医療職種(看護師)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おそれのあることから、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。

常勤職員(年俸制)	8人	46.6歳	千円 8,968	千円 8,378	千円 158	千円 590
教育職種 (大学教員)	8人	46.6歳	千円 8,968	千円 8,378	千円 158	千円 590
特定専門員	記載しない	記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない

注:常勤職員(年俸制)の特定専門員については、該当者が2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、区分以外は記載せず、常勤職員(年俸制)全体の数値からも除外している。

任期付職員(年俸制)	7人	58.5歳	千円 8,132	千円 6,035	千円 128	千円 2,097
教育職種 (大学教員)	3人	56.8歳	千円 8,861	千円 6,526	千円 84	千円 2,335
特定専門員	4人	59.8歳	千円 7,585	千円 5,666	千円 161	千円 1,919

再雇用職員	8人	63.5歳	千円 4,717	千円 3,917	千円 57	千円 800
事務・技術	8人	63.5歳	千円 4,717	千円 3,917	千円 57	千円 800
教育職種 (大学教員)	記載しない	記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない

注:再雇用職員の教育職種(大学教員)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おそれのあることから、区分以外は記載せず、再雇用職員全体の数値からも除外している。

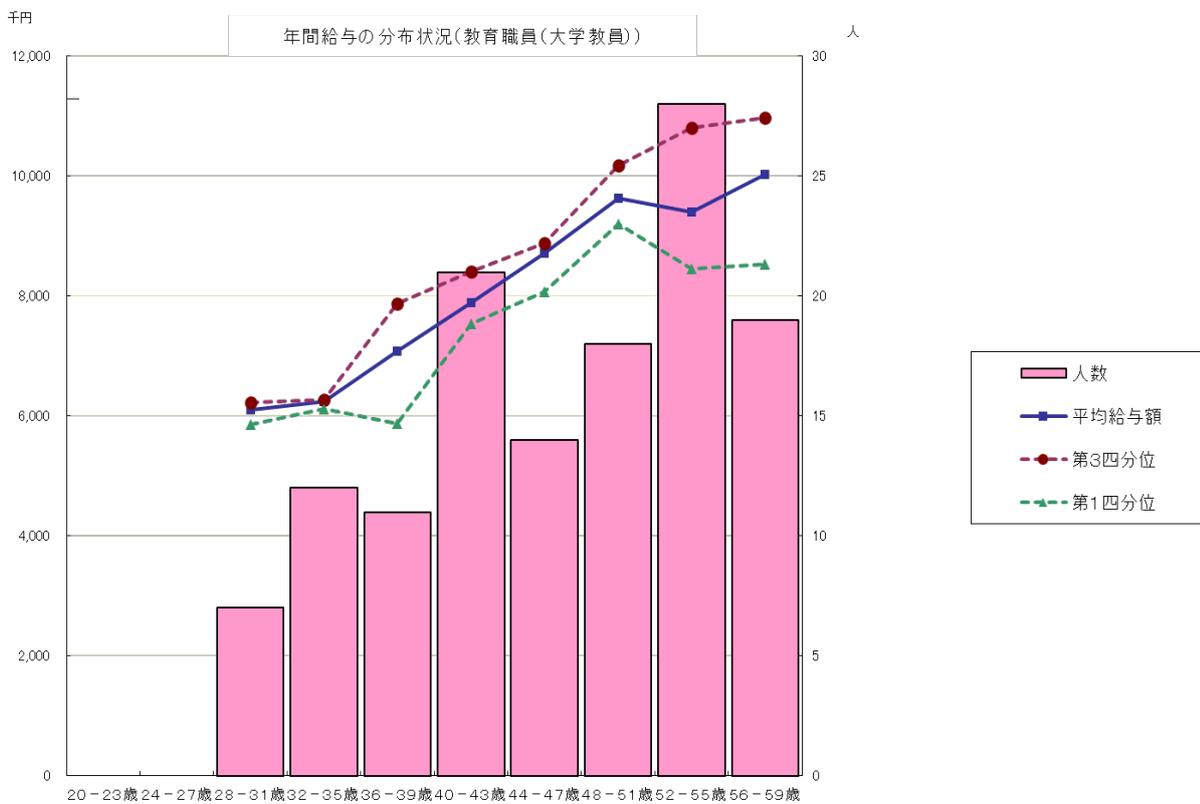
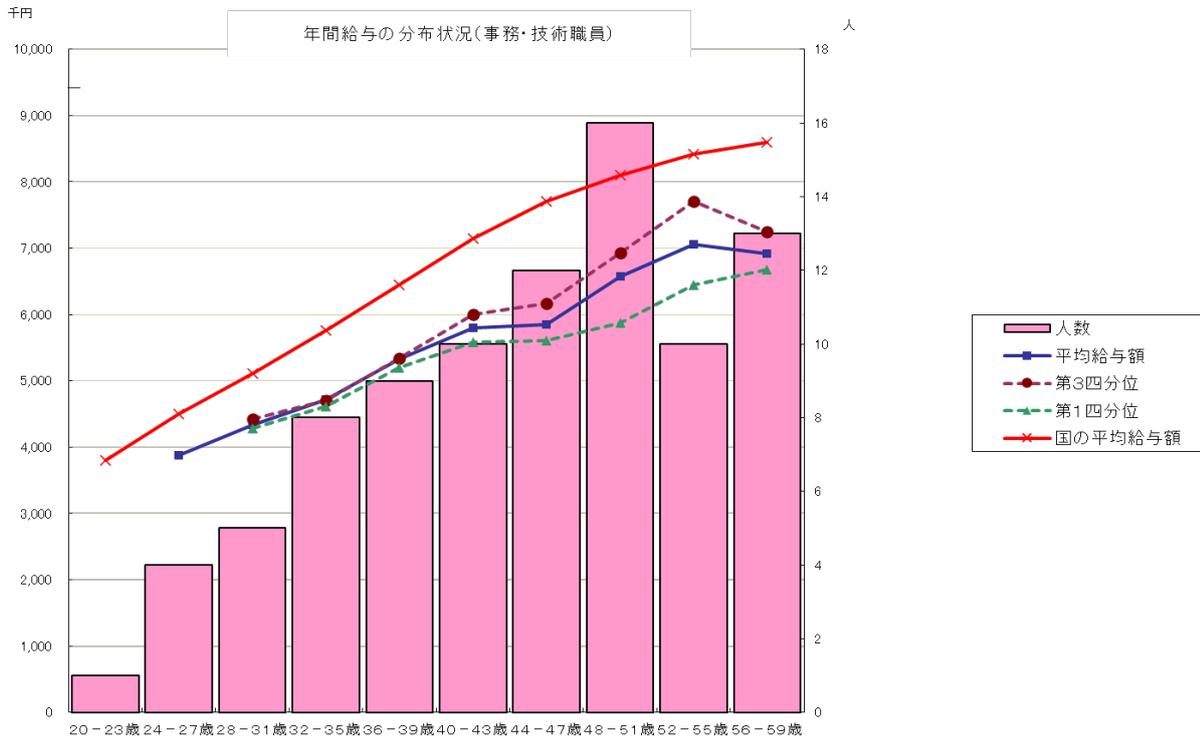
非常勤職員(年俸制)	25人	46.1歳	千円 4,245	千円 4,245	千円 66	千円 0
事務・技術	11人	49.6歳	千円 3,155	千円 3,155	千円 49	千円 0
教育職種 (大学教員)	14人	43.4歳	千円 5,101	千円 5,101	千円 79	千円 0

・在外職員は該当者なしのため記載を省略する。

注1:常勤職員については、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注2:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

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))[年俸制適用者、任期付職員及び再雇用職員を除く。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「年齢20～23歳」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、年間給与については表示していない。

注3:事務・技術職員「年齢24～27歳」の該当者は4人のため、第1四分位及び第3四分位のグラフは表示していない。

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)
課長	11	54.2	7,941	9,914～6,926
課長補佐	13	53.3	6,847	9,446～5,747
係長	34	47.0	6,000	7,161～5,107
主任	14	41.8	5,326	5,984～4,620
係員	18	32.7	4,498	6,029～3,600

(教育職員(大学職員))

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)
教授	67	56.0	10,545	15,528～8,411
准教授	57	48.1	8,340	9,352～6,529
講師	該当者なし	該当者なし	該当者なし	該当者なし
助教	29	37.2	6,251	7,137～5,822
助手	4	50.8	5,856	記載しない

注: 助手の該当者は4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、最高給与額及び最低給与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)	% 53.6	% 53.2	% 53.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.4	% 46.8	% 46.6
	最高～最低	% 49.8～44.2	% 52.1～44.4	% 51.0～44.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.3	% 54.2	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.7	% 45.8	% 45.7
	最高～最低	% 58.0～39.8	% 57.9～42.6	% 57.9～42.5

(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	% 55.6	% 55.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.3	% 44.4	% 44.3
	最高～最低	% 44.6～43.4	% 44.8～43.5	% 44.7～43.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 55.4	% 55.1	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.6	% 44.9	% 44.8
	最高～最低	% 52.1～40.2	% 52.1～40.4	% 52.1～40.2

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"> ・年齢勘案 81.2 ・年齢・地域勘案 88.7 ・年齢・学歴勘案 80.1 ・年齢・地域・学歴勘案 88.2 (参考) 対他法人 94.7
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)</p> <p>【支出予算総額に占める国からの財政支出の割合 63%】 (国からの財政支出額 4,323百万円、 支出予算の総額 6,751百万円:令和6年度予算(第4期中期目標)) 【累積欠損額 0円:令和6事業年度決算報告書】 【管理職の割合 8%(常勤職員90名中7名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 79%(常勤職員90名中71名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 37%】 (支出総額 7,033百万円:令和5事業年度決算報告書 給与・報酬等支給総額 2,599百万円:令和5事業年度財務諸表)</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37%である こと、また累積欠損額が無いこと、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100以下であることから、給与 水準については適正であると考えます。</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。</p>
講ずる措置	引き続き適正な給与水準の維持に努める。

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指数 92.6

(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)の年収比率と比較して算出した指数である。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

事務・技術職員

○23歳(大卒初任給)

月額 227,707円 年間給与 3,356,252円

○35歳(主任)

月額 276,606円 年間給与 4,574,320円

○50歳(係長)

月額 385,426円 年間給与 6,551,590円

教育職員(大学教員)

○27歳(博士修了初任給)

月額 340,157円 年間給与 5,092,251円

○35歳(助教)

月額 375,795円 年間給与 6,217,534円

○50歳(准教授)

月額 499,601円 年間給与 8,482,360円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

教育職員の業績給については、平成26年12月より年俸制を導入し「教育研究等業績手当」として業績評価結果を給与に反映している。

また、令和2年4月からは新年俸制を導入し「年俸評価額」として業績評価を給与に反映しており、今後も新年俸制の適用者を拡大していく方針である。

一般職員については、人事評価による勤務成績を考慮し、勤勉手当の成績率の決定を行っている。

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 2,692,257	千円 2,599,220	千円 2,569,215	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 284,375	千円 196,443	千円 158,453	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 605,208	千円 597,535	千円 571,870	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 491,407	千円 474,220	千円 464,391	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,073,247	千円 3,867,418	千円 3,763,929	千円	千円	千円

注1: 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。

注2: 「非常勤役職員給与」においては、受託研究費など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「役員及び教職員の給与の明細」における常勤及び非常勤の合計額と一致しない。

総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支給総額」が、対前年度比30,005千円(1.15%)減となった要因

前年度と比較し常勤教員数の減少等の理由から、給与、報酬等支給総額は昨年度と比較して減少したと考えられる。

「最広義人件費」が、対前年度比103,489千円(2.68%)減となった要因

「退職手当支給額」が退職者数の減少により対前年度比37,990千円(19.34%)減少し、また「給与、報酬等支給総額」が、対前年度比30,005千円(1.15%)減等の理由から、最広義人件費は昨年度と比較して減少したと考えられる。

「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30日から以下の措置を講じている。

役職員の退職手当について、国家公務員退職手当法に準拠し、規程の改正を実施した。

役員に関する講じた措置の概要: 退職手当の基本額の調整率を87/100から83.7/100に引き下げた。

職員に関する講じた措置の概要: 退職手当の基本額の調整率を87/100から83.7/100に引き下げた。

なお、学内運営会議の承認を得る必要があったことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職員の定年年齢は65歳である。事務・技術職員については、令和6年1月24日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。ただし、令和5年4月1日から令和7年3月31日までは61歳、令和7年4月1日から令和9年3月31日までは62歳、令和9年4月1日から令和11年3月31日までは63歳、令和11年4月1日から令和13年3月31日までは64歳としている。

定年年齢の引上げに伴い、事務・技術職員の管理監督職の職員については、60歳に達した日以後最初の4月1日において、非管理監督職に降任する制度を設けているほか、職員の基本給について60歳に達する年度から7割水準とすることとした。

V その他

[特になし]