

# 国立大学法人愛知教育大学(法人番号1180305005064)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(当該法人約560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) 国立大学法人大阪教育大学…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(常勤職員数約710人)。公表資料によれば、令和元年度の法人の長の年間報酬額は1,859万円であり、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、1,852万円と推定される。同様の考え方により、理事については1,435万円と推定される。
- (2) 事務次官年間報酬額…2,337万円
- (3) 人数規模が同規模である民間企業の役員報酬(平成29年度)…2,900万円

#### ② 令和2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。)

常勤役員に支給される報酬のうち、期末特別手当については、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及び役員の職務の困難度、実績度を総合的に勘案し、経営協議会の議を経てその額の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こととしている。

#### ③ 役員報酬基準の内容及び令和2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、国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り、俸給(965千円)に地域手当(12%)、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、国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給及び地域手当の月額に100分の120を乗じて得た額+俸給に100分の25を乗じて得た額)に、6月期においては100分の170.0、12月期においては100分の167.5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。なお、令和2年度では、民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して令和2年度に出された人事院勧告を参考として、期末特別手当支給率の引き下げ(年間0.025ヶ月分(令和3年度以降年間0.05ヶ月分))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、国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り、俸給(574千円～734千円)に地域手当(12%)、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、国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給及び地域手当の月額に100分の120を乗じて得た額+俸給に100分の25を乗じて得た額)に、6月期においては100分の170.0、12月期においては100分の167.5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。なお、令和2年度では、民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して令和2年度に出された人事院勧告を参考として、期末特別手当支給率の引き下げ(年間0.025ヶ月分(令和3年度以降年間0.05ヶ月分))を実施した。

理事(非常勤) ( 該当者なし )

監事 ( 該当者なし )

監事(非常勤) ( 非常勤の役員報酬支給基準は、月額から構成されている。月額については、国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り、非常勤役員手当(134千円～324千円))としている。  
令和2年度における改定はなし。 )

## 2 役員の報酬等の支給状況

| 役名           | 令和2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<br>18,420  | 千円<br>11,580 | 千円<br>5,191 | 千円<br>1389<br>259<br>(地域手当)<br>(通勤手当)                   | 4月1日     |       |    |
| A理事          | 千円<br>12,731  | 千円<br>8,040  | 千円<br>3,604 | 千円<br>964<br>122<br>(地域手当)<br>(通勤手当)                    | 4月1日     |       |    |
| B理事          | 千円<br>12,933  | 千円<br>8,040  | 千円<br>3,604 | 千円<br>964<br>324<br>(地域手当)<br>(通勤手当)                    | 4月1日     |       |    |
| C理事          | 千円<br>12,813  | 千円<br>7,584  | 千円<br>3,410 | 千円<br>910<br>356<br>552<br>(地域手当)<br>(通勤手当)<br>(単身赴任手当) |          | 3月30日 | ◇  |
| D理事          | 千円<br>9,166   | 千円<br>6,150  | 千円<br>1,784 | 千円<br>738<br>493<br>(地域手当)<br>(通勤手当)                    | 4月1日     |       |    |
| 監事           | 千円<br>該当者なし   | 千円           | 千円          | 千円<br>( )                                               |          |       |    |
| A監事<br>(非常勤) | 千円<br>1,620   | 千円           | 千円          | 千円<br>( )                                               |          | 8月31日 |    |
| B監事<br>(非常勤) | 千円<br>1,000   | 千円           | 千円          | 千円<br>( )                                               |          | 8月31日 |    |
| C監事<br>(非常勤) | 千円<br>2,268   | 千円           | 千円          | 千円<br>( )                                               | 9月1日     |       |    |
| D監事<br>(非常勤) | 千円<br>1,400   | 千円           | 千円          | 千円<br>( )                                               | 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:「地域手当」とは、民間の賃金水準・物価等が特に高い地域等に所在する勤務箇所に在勤する役員に支給するものである。

注3:「前職」欄は、役員の前職の種類別に以下の記号を付した。

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。

### 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

国立大学法人愛知教育大学は、本学の理念である愛知教育大学憲章に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、「教員養成を主軸に教養教育を重視する大学」づくりを進め、幼稚園から大学までの全ての学校種の教員養成を行う「教育の総合大学」として、一層の機能強化に努めるため、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、国立大学法人愛知教育大学の学長は、職員数約560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。役員の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,900万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。

国立大学法人愛知教育大学では、学長の報酬月額を指定職5号俸相当として定めているが、指定職5号俸が適用される官職である研究所・試験所の長等は当法人と職務内容・職責が近い。

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。

こうした職務内容の特性や他の教員養成系単科大学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

国立大学法人愛知教育大学は、本学の理念である愛知教育大学憲章に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、「教員養成を主軸に教養教育を重視する大学」づくりを進め、幼稚園から大学までの全ての学校種の教員養成を行う「教育の総合大学」として、一層の機能強化に努めるため、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、国立大学法人愛知教育大学の理事は、学長の職務を補佐し、経営と教学の業務の一端を学長と協力して担っている。理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,900万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。

国立大学法人愛知教育大学では、理事の報酬月額を指定職1号俸相当を基に定めているが、指定職1号俸が適用される官職である研究所・試験所の次長等は当法人と職務内容・職責が近い。

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。

こうした職務内容の特性や他の教員養成系単科大学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(非常勤)

該当者なし

##### 監事

該当者なし

## 監事(非常勤)

国立大学法人愛知教育大学は、本学の理念である愛知教育大学憲章に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、「教員養成を主軸に教養教育を重視する大学」づくりを進め、幼稚園から大学までの全ての学校種の教員養成を行う「教育の総合大学」として、一層の機能強化に努めるため、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、国立大学法人愛知教育大学の監事は、法人業務を監査する役割を担っている。監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,900万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。

国立大学法人愛知教育大学では、監事の報酬月額を指定職1号俸相当を基に定めているが、指定職1号俸が適用される官職である研究所・試験所の次長等は当法人と職務内容・職責が近い。

また、他の教員養成系単科大学の非常勤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。

## 【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2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<br>7,269<br>(39,375) | 年<br>6<br>(30) | 月<br>0<br>(0)<br>3月31日 | 1.0   |    |
| 理事A  | 千円<br>5,529<br>(35,018) | 年<br>6<br>(35) | 月<br>0<br>(0)<br>3月31日 | 1.0   |    |
| 理事B  | 千円<br>2,387             | 年<br>3         | 月<br>0<br>3月31日        | 1.0   |    |
| 監事   | 千円<br>該当者なし             | 年              | 月                      |       |    |

注1: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した。

注2:「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

#### 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 | <p>当該法人の長である学長は、本学が目標とする広域拠点型教育大学としての役割を果たすため、地方自治体や教育委員会、企業等との地域連携に努め、連携協定数は在任中に約4倍となった。さらにそれらの連携を背景に、地域の教育委員会や学校からの要望・意見を踏まえ、学校が直面する現代的課題への対応力を有する教員及び学校教育を支援する人材の養成を目指し、学士課程において教育支援専門職養成課程を設置し、大学院においては学校の諸課題に適切に対応できる能力の育成を図る教員実践高度化専攻と教育現場を支える人材を育成する教育支援高度化専攻の設置を推進した。</p> <p>一方で法人内の業務改善においては、年俸制やクロスアポイントメント制度といった人事給与システムマネジメント、教授会の役割の明確化、女性管理職率の向上などさまざまな業務改善の統括を行った。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、これら法人運営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、学長としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、決定した。</p> |
| 理事A  | <p>当該理事は、研究担当理事として、「アジア地域における教育研究者養成支援」に関する取組を推進し、平成29年度には名古屋大学、三重大学との連携により、カンボジアにて食育や健康教育に関するワークショップを開催。令和元年度には同国の都市部及び農村部の小学校4校にて約2,000人の子供の身長・体重・体組成の測定を行い、同国児童の発育に及ぼす給食の効果を明らかにするなど、本学の教育研究を国内外で推進した。</p> <p>また、入試担当理事として「入学者選抜方法の再編と入試広報の強化」に関する取組を推進し、平成28年度には前年度比約1.6倍の推薦合格者を受け入れや、令和元年度には入学者の調査書と入学後の修学状況等との関連の様子から、入学選抜時における調査書の点数化を行うなど、積極的に入試改革に努めた。</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、役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、決定した。</p>                     |
| 理事B  | <p>当該理事は、連携・附属学校担当理事として、愛知県教育委員会・名古屋市教育委員会と協働で開発した「学び続ける教員像」の確立に向けた研修プログラムによるミドルリーダー研修や、愛知県教育総合センターのマネジメント研修に尽力し、現職教員の資質向上に寄与する教育に特化した連携を推進した。</p> <p>また、附属学校が地域の拠点校及びモデル校としての役割を果たすため、学校現場における業務改善加速事業に取り組み、平成30年度は平成29年度と比較し、総在校時間数が縮減されるとともに、メンタルヘルスチェックの結果が大幅に改善されている。さらに、附属特別支援学校にて「インクルーシブ教育推進センター」を設置し、センターの利用拡充のため、教育相談、コンサルテーション学習会などの活動など、宣伝活動に尽力した。</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、役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、決定した。</p>                      |
| 監事   | 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

業績給については、期末特別手当で導入しており、今後も継続していく方針である。

## 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

当該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2年度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560人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人大阪教育大学…当該法人は、教育・研究事業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(常勤職員数約710人)となっている。
- (2) 国家公務員…令和2年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額 は408,868円となっており、全職員の平均給与月額は416,203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卒の4月の平均支給額は486,211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。)

組織の目標達成に向け、職員のインセンティブを高めるため、職員の勤務成績等を考慮し、昇給・昇進・降格を実施するとともに、勤勉手当の支給割合(成績率)を決定している。

#### ③ 給与制度の内容及び令和2年度における主な改定内容

国立大学法人愛知教育大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当(本給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当及び給与調整額)としている。

期末手当については、期末手当基準額(本給+本給の調整額+扶養手当+地域手当+給与調整額)に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(本給+本給の調整額+地域手当+給与調整額)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応じた割合及び勤務成績に応じた定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和2年度では下記のとおり改定を行った。

- 管理職手当について国家公務員に準じた額に引き上げを実施(令和2年4月)  
(部長職7級85,000円→88,500円、課長職6級50,000円→62,300円)
- 民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して令和2年度に出された人事院勧告を参考として賞与(期末手当・勤勉手当)の期末手当の引き下げ(賞与年4.5月分→4.475月分(令和3年度以降4.45月分))を実施(令和2年12月)

## 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2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 |     |       |
|                      | 人     | 歳    | 千円              | 千円     | 千円  | 千円    |
| 常勤職員                 | 414   | 44.8 | 7,810           | 5,649  | 136 | 2,161 |
| 事務・技術                | 120   | 42.6 | 6,109           | 4,465  | 140 | 1,644 |
| 教育職種<br>(大学教員)       | 161   | 51.9 | 9,645           | 6,866  | 141 | 2,779 |
| 教育職種<br>(附属高校教員)     | 44    | 39.3 | 7,195           | 5,293  | 115 | 1,902 |
| 教育職種<br>(附属義務教育学校教員) | 89    | 37.8 | 7,088           | 5,218  | 131 | 1,870 |
| 医療職種<br>(病院医師)       | 該当者なし |      |                 |        |     |       |
| 医療職種<br>(病院看護師)      | 該当者なし |      |                 |        |     |       |
| その他医療職種<br>(看護師)     |       |      |                 |        |     |       |
| 常勤職員(年俸制)            |       |      |                 |        |     |       |
| 教育職種<br>(大学教員)       |       |      |                 |        |     |       |
| 在外職員                 | 該当者なし |      |                 |        |     |       |
| 任期付職員                | 該当者なし |      |                 |        |     |       |
| 任期付職員(年俸制)           |       |      |                 |        |     |       |
| 教育職種<br>(大学教員)       |       |      |                 |        |     |       |

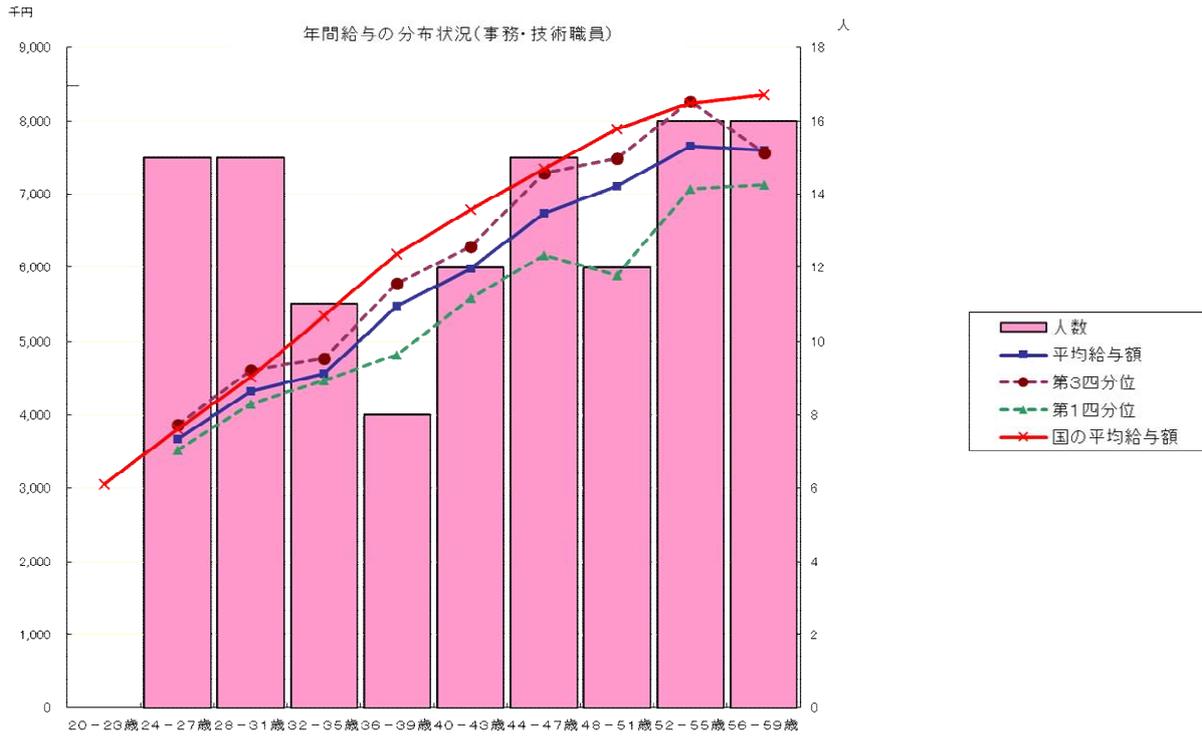
|                      |       |      |       |       |     |       |
|----------------------|-------|------|-------|-------|-----|-------|
| 再任用職員                | 人     | 歳    | 千円    | 千円    | 千円  | 千円    |
|                      | 18    | 64.1 | 5,907 | 4,367 | 114 | 1,540 |
| 事務・技術                | 人     | 歳    | 千円    | 千円    | 千円  | 千円    |
|                      | 6     | 63.3 | 4,801 | 3,555 | 113 | 1,246 |
| 教育職種<br>(大学教員)       | 人     | 歳    | 千円    | 千円    | 千円  | 千円    |
|                      | 12    | 64.5 | 6,460 | 4,773 | 115 | 1,687 |
| 教育職種<br>(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<br>(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 |      |       |       |     |       |
| 医療職種<br>(病院医師)       | 人     | 歳    | 千円    | 千円    | 千円  | 千円    |
|                      | 該当者なし |      |       |       |     |       |
| 医療職種<br>(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    |
|                      | 該当者なし |      |       |       |     |       |

注1: 常勤職員については、常勤職員(年俸制)、在外職員、任期付職員、任期付職員(年俸制)及び再任用職員を除く。

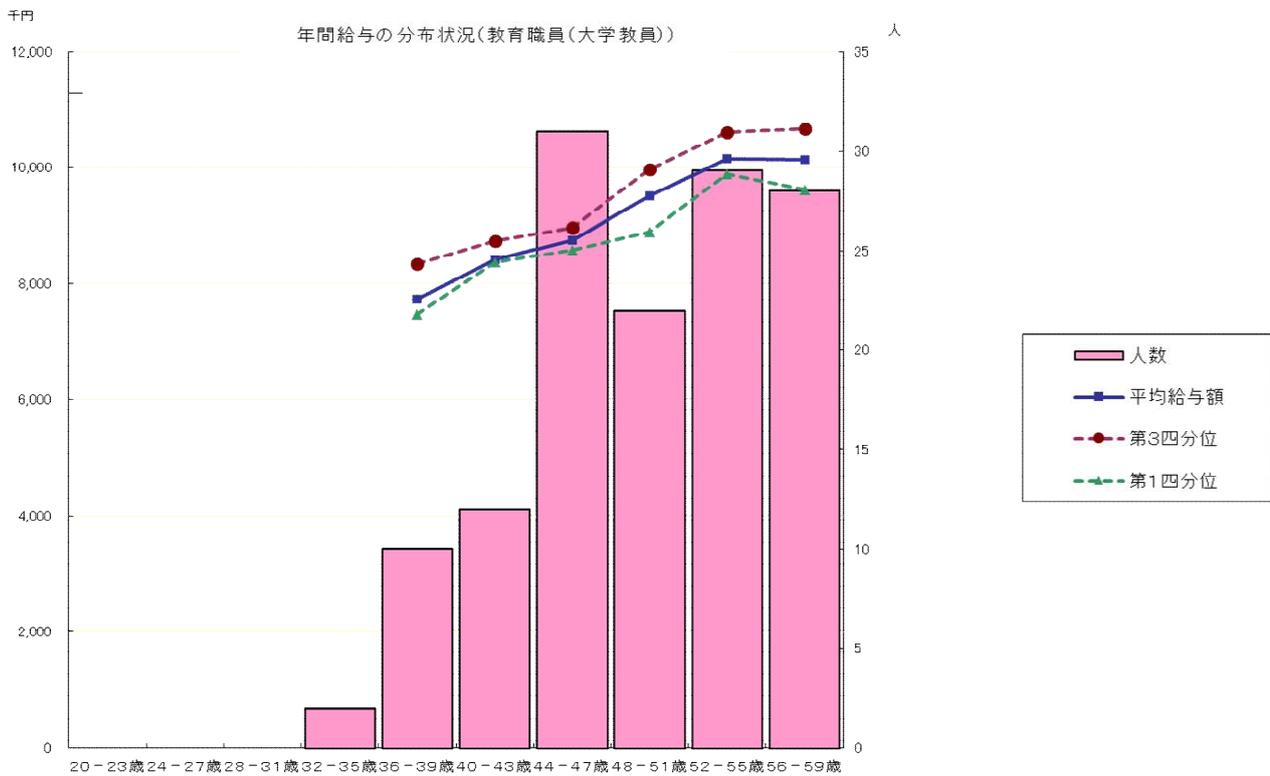
注2: 「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含み、「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注3: 常勤職員「その他医療職種(看護師)」、常勤職員(年俸制)及び任期付職員(年俸制)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、常勤職員全体の数値からも除外している。

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。



注:年齢32~35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                |
| ・部長         | 3  | 55.2 | 10,784 |                   |
| ・課長         | 10 | 52.3 | 8,661  | ( 9,671 ～ 8,261 ) |
| ・副課長        | 20 | 51.6 | 7,097  | ( 7,810 ～ 6,463 ) |
| ・係長         | 42 | 47.6 | 6,348  | ( 7,664 ～ 4,931 ) |
| ・主任         | 26 | 32.8 | 4,538  | ( 5,144 ～ 4,144 ) |
| ・係員         | 19 | 28.1 | 3,722  | ( 4,291 ～ 3,114 ) |

注1:「副課長」には、副課長相当職である「室長」を含む。

注2:部長の該当者は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、最高給与額及び最低給与額は記載していない。

(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)            |
| 代表的職位       | 人  | 歳    | 千円     | 千円                 |
| ・教授         | 82 | 56.8 | 10,413 | ( 11,876 ～ 9,322 ) |
| ・准教授        | 68 | 47.9 | 8,786  | ( 9,587 ～ 7,951 )  |
| ・講師         | 9  | 40.8 | 7,396  | ( 8,163 ～ 6,304 )  |
| ・助教         | 1  |      |        |                    |
| ・助手         | 1  |      |        |                    |

注:助教及び助手の該当者は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については記載していない。

④ 賞与(令和2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)     | %         | %         | %         |
|      | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 54.9      | 53.8      | 54.3      |
|      | 最高～最低           | 54.2～40.7 | 54.1～42.3 | 53.2～41.8 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当)     | %         | %         | %         |
|      | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 57.4      | 56.6      | 57.0      |
|      | 最高～最低           | 44.7～39.7 | 45.7～40.3 | 45.2～40.6 |

(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)     | %         | %         | %         |
|      | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 58.1      | 57.0      | 57.6      |
|      | 最高～最低           | 42.2～41.2 | 43.3～42.3 | 42.8～41.8 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当)     | %         | %         | %         |
|      | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 57.4      | 56.2      | 56.8      |
|      | 最高～最低           | 44.7～40.0 | 45.7～41.1 | 45.2～40.5 |

### 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<br>指数の状況         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 91.2</li> <li>・年齢・地域勘案 91.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 90.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 91.1</li> <li>(参考)対他法人 103.8</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 国に比べて給与水準が<br>高くなっている理由 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 給与水準の妥当性の<br>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 68.4%】<br/>(国からの財政支出額 6,456百万円, 支出予算の総額 9,443百万円<br/>:令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和元年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 10.8%(常勤職員数120名中13名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 80.0%(常勤職員数120名中96名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 52.9%】<br/>(支出総額 8,044百万円, 給与・報酬等支給総額 4,253百万円<br/>:令和元年度決算)</p> <p>【検証結果】<br/>(法人の検証結果)<br/>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合が68.4%と高いものの対国家公務員指数は91.2で100未満であり, 令和元年度決算における累積欠損額もないことから, 給与水準は適正であると考えている。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)<br/>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))<br/>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                   | 国家公務員の給与水準を十分考慮し、引き続き適切な給与水準を維持するよう努めていく。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

#### ○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 99.3

(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2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

(扶養親族がない場合)

(事務・技術職員)

- 22歳(大卒初任給)  
月額 182,200円 年間給与 2,997千円
- 35歳(係長)  
月額 313,936円 年間給与 5,164千円
- 50歳(副課長)  
月額 415,744円 年間給与 6,838千円

(教育職員(大学教員))

- 22歳(大卒初任給)  
月額 216,400円 年間給与 3,559千円
- 35歳(講師)  
月額 399,616円 年間給与 6,573千円
- 50歳(教授)  
月額 552,496円 年間給与 9,088千円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 6,500円(般(一)8級相当以上職員は3,500円)、子1人につき10,000円)(令和3年度)を支給

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

組織の目標達成に向け、職員のインセンティブを高めるため、職員の勤務成績等を考慮し、勤勉手当の支給割合(成績率)を良好な職員の成績率を基準にすると、100分の50減～100分の25増の範囲内で決定している。

### Ⅲ 総人件費について

| 区 分                 | 平成28年度          | 平成29年度          | 平成30年度          | 令和元年度           | 令和2年度           | 令和3年度 |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------|
| 給与、報酬等支給総額<br>(A)   | 千円<br>4,429,490 | 千円<br>4,362,458 | 千円<br>4,309,605 | 千円<br>4,253,185 | 千円<br>4,131,169 | 千円    |
| 退職手当支給額<br>(B)      | 千円<br>407,000   | 千円<br>303,616   | 千円<br>267,097   | 千円<br>434,227   | 千円<br>191,237   | 千円    |
| 非常勤役職員等給与<br>(C)    | 千円<br>379,470   | 千円<br>389,213   | 千円<br>384,621   | 千円<br>376,491   | 千円<br>402,535   | 千円    |
| 福利厚生費<br>(D)        | 千円<br>706,285   | 千円<br>704,963   | 千円<br>711,767   | 千円<br>706,565   | 千円<br>697,343   | 千円    |
| 最広義人件費<br>(A+B+C+D) | 千円<br>5,922,245 | 千円<br>5,760,250 | 千円<br>5,673,090 | 千円<br>5,770,468 | 千円<br>5,422,284 | 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「18 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3: 「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

- ・「給与、報酬等支給総額」の前年度比増減の要因
  - ・当該年度も引き続き、事務部門の業務合理化・役職の兼務、大学教員の欠員補充抑制、再雇用職員の活用、及びその他人件費の削減に努めた結果、常勤教員や常勤職員の人件費の減等により、対前年度比2.9%減となった。
- ・「最広義人件費」の前年度比増減の要因
  - ・前記で述べた主な理由により「給与、報酬等支給総額」が減少し、退職手当を支給した人員も減により「退職手当支給額」が減少したため、対前年度比6.0%減となった。
- ・「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2月1日から、以下の措置を講ずることとした。  
 役職員の退職手当について、支給水準の引下げを実施した。  
 役員及び職員に関する講じた措置の概要：退職手当の調整率「100分の87」を「100分の83.7」に引き下げる。  
 なお、過半数代表者との協議等により、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 その他

特になし