

国立大学法人山梨大学の 役職員の報酬・給与等について

～「国立大学法人等の役員の報酬等及び職員の給与
の水準の公表方法等について(ガイドライン)」
(平成17年2月7日, 総務大臣策定)に基づく公表～

令和3年6月

国立大学法人 山梨大学

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人山梨大学(法人番号9090005001670)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

山梨大学では、地域の中核、世界をキャッチフレーズに、豊かな教養と高い倫理観を持ち、広い教養と深い専門性を身につけた学生・教職員を育むことにより、知と技術における「地域の中核」となると同時に世界の平和と人類の福祉に貢献できる「世界の人材」を養成することを目標としている。

そうした中で、山梨大学の学長は、職員数約2,100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。

学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬33,315,000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23,374,000円と比較してもそれ以下となっている。

山梨大学では、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、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものである。

こうした職務内容の特性や同規模の民間企業役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えます。

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。)

期末特別手当(6月期・12月期)において、業績評価等に応じた額の増減を行うこととしている。令和2年度においては、この措置は行わなかった。

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

改定なし

理事

改定なし

理事(非常勤)

改定なし

監事

改定なし

監事(非常勤)

改定なし

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
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	17,626	12,420	4,958	248 (地域手当)			
A理事	13,010	9,132	3,646	182 (地域手当) 50 (通勤手当)		3月31日	
B理事	12,960	9,132	3,646	182 (地域手当)		3月31日	
C理事	13,010	9,132	3,646	182 (地域手当) 50 (通勤手当)		3月31日	
D理事	12,960	9,132	3,646	182 (地域手当)		3月31日	
E理事	12,360	8,472	3,465	423 (地域手当)		3月31日	◇
F理事 (非常勤)	2,460	2,460		()		3月31日	
G理事 (非常勤)	5,015	4,920		95 (通勤手当)	4月1日		
A監事	5,312	3,530	1,691	70 (地域手当) 21 (通勤手当)		8月31日	
B監事	6,166	4,942	1,014	99 (地域手当) 111 (通勤手当)	9月1日		
C監事 (非常勤)	2,460	2,460		()			

注1:「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2: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

令和2年度は、中期目標・中期計画の達成に向け、リーダーシップを発揮し、合理的・効果的に業務執行が行われた。国立大学改革プランに基づき、社会的な役割やニーズを踏まえながら、教育・研究・社会貢献における機能強化等に強力かつ主体的に取り組んだ。強味や特色のある分野の強化のみならず、学内の持てる資源を有効に活用するとともに、個々の資源を積極的に融合させ、新たな価値創造にスピード感をもって取り組んだ。また外部との連携・情報発信にも積極的に取り組み、意見交換を通して相互に協力し合い、法人運営に反映させるとともに本学の地位向上に貢献した。

取り分け、山梨県、山梨県立大学との連携で設立した「一般社団法人アライアンスやまなし」は、全国初となる国立・公立の垣根を超えた取組で、大学等連携推進法人として大学関係者間では注目の改革であり、本年3月に法人認定された。この取組みのインパクトは大きく、本学に自信と誇りを持たせる出来事として今後の更なる推進の原動力となっている。この他、グリア・免疫学研究を基軸に異分野融合研究の推進及び先端脳科学研究のブレイクスルーを目指す「山梨GLIAセンター」や地域連携・地域人材養成事業を総括する「地域人材養成センター」の設置を始め、「イノベーション創出環境強化事業」の推進強化、市場調査チームを中心とした「経費節減プロジェクト」等を推進した。

また、感染拡大の危惧と強力な対応の必要性を内外に早くから発信してきた「新型コロナウイルス感染症対応」については、地域医療全体の中心的な担い手として持てる資源を集中し万全を期し対応し地域に貢献するなど、コロナ禍における本学のあるべき姿を想定し、本年度も強力にリーダーシップを発揮した。

学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬33,315,000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23,374,000円と比較してもそれ以下となっている。

山梨大学では、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が、学長の職務内容の特性は法人化以降前と同等以上であるといえる。

こうした職務内容の特性や同規模の民間企業役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

理事

理事は、企画・学術研究・評価・産学官連携・内部統制、教学・国際交流、総務・労務・情報、財務・施設、医療の各担当する職務について学長を補佐しており、法人の業務を掌理している。

給与については、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬33,315,000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23,374,000円と比較してもそれ以下となっている。

山梨大学では、理事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が、理事の職務内容の特性は法人化以降前と同等以上であるといえる。

こうした職務内容の特性や同規模の民間企業役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

理事(非常勤)

給与については、近隣の非常勤理事を採用している大学(浜松医科大学)と比較しても同等かそれ以下となっている。

職務内容の特性や同規模の国立大学法人役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

監事

監事は、法人経営、業務運営に関する業務監査及び会計監査を行っている。
 給与については、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬33,315,000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23,374,000円と比較してもそれ以下となっている。
 職務内容の特性や同規模の民間企業役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

監事(非常勤)

監事は、法人経営、業務運営に関する業務監査及び会計監査を行っている。
 給与については、近隣の医学部を有する大学(信州大学、浜松医科大学)と比較してもそれ以下となっている。
 職務内容の特性や同規模の国立大学法人役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

【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える。

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 該当者なし	年 月 年 月			
理事A	千円 5,732 (41,031)	年 月 6 (42)	3月31日	1.0	
理事C	千円 5,732 (41,031)	年 月 6 (40)	3月31日	1.0	
理事D	千円 3,821 (38,921)	年 月 6 (33)	3月31日 (8)	1.0	
理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年 月 年 月			
監事A	千円 5,687	年 月 6 5	8月31日	1.0	
監事A (非常勤)	千円 該当者なし	年 月 年 月			

- 注1:理事A、理事C、理事Dについては、役員在職期間を当法人の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。
- 注2:「業績勘案率」の欄には、当法人の役員退職手当規程に基づき、退職手当の算定に当たって当該退職役員の業績等を評価して乗じることとしている係数である業績勘案率を記載した。
- 注3:「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	該当者なし
理事A	<p>企画・学術研究・評価・産学官連携・内部統制担当として、学術研究・社会連携に関しては、分野横断的融合研究プロジェクトの創設(平成28年4月)、URAセンターの開設(令和元年4月)、イノベーション創出強化本部の開設(令和元年9月)などを主導し、本学の研究力(学術論文数、被引用数)の向上、外部資金(科研費、共同研究、受託研究など)獲得増を達成した。また、国の地方創生事業である大学COC(Center of Community)及びCOC+事業では、本学の事業責任者として、地域志向型教育の推進、地域課題の解決、地域人材の育成などにつき大きな成果をあげた。企画・評価の面では、大学院医工農学総合教育部博士課程の改組(平成30年4月)、教職大学院の改組(平成31年4月)を達成した。令和元年12月には、本学と山梨県立大学との連携を目的に、一般社団法人「大学アライアンスやまなし」の設立を主導した。これら業績と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果とを総合的に判断し山梨大学役員退職手当規程に基づき業績勘案を行い、1.0とし、退職手当支給額を決定した。</p>
理事C	<p>財務・施設担当として、機能強化促進に係る組織・設備・施設に関する国立大学運営費交付金獲得、大村智記念基金の獲得及び大村智記念学術館の建設、学内諸施設の老朽化対応のためのインフラ長寿命化計画等の策定、本学への寄附金増加のための諸施策の実施など、本学の発展に多大な貢献をした。これら業績と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果とを総合的に判断し山梨大学役員退職手当規程に基づき業績勘案を行い、1.0とし、退職手当支給額を決定した。</p>
理事D	<p>副学長・理事(医療担当)、附属病院長、保健管理センター長(兼任)として附属病院の管理運営に尽力した。病院長の3年目の後半である2019年12月に起こった新型コロナウイルス感染症パンデミックでは、未曾有の状況に対して感染制御部を強化し、また新型コロナウイルス対応医療チームと専用病棟を立ち上げて県内外の感染症患者への対応や院内感染の予防を徹底した。病院長4年目の2020年9月には新病棟Ⅱ期棟を開院し、さらに第Ⅲ期棟、中央診療部の改修を実施した。これら業績と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果とを総合的に判断し山梨大学役員退職手当規程に基づき業績勘案を行い、1.0とし、退職手当支給額を決定した。</p>
理事 (非常勤)	該当者なし
監事A	<p>常勤監事として、山梨大学における監査の体制整備を構築した。内部統制の観点からコンプライアンス委員会及び学外相談員の設置を行った。また、外部記憶媒体のより実効性のある取扱手順書の制定、統一した事務引継書の制定、事務部門と協働しての契約監視委員会設置、さらに職員の労働安全衛生や危機管理体制の整備を目的とした毒物・劇物等の保管管理強化に注力し適正な管理の徹底など多くの提言を行った。これら業績と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果とを総合的に判断し山梨大学役員退職手当規程に基づき業績勘案を行い、1.0とし、退職手当支給額を決定した。</p>
監事 (非常勤)	該当者なし

【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

期末特別手当(6月期・12月期)において、業績評価等に応じた額の増減を行うこととしている。令和2年度においては、評価等の結果、増減すべき事実がなかったとしてこの措置は行わなかった。

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

給与水準を検討するにあたって、国家公務員の職種別平均支給額等を参考にし、国家公務員等の給与水準との均衡に十分配慮し、社会的に納得が得られる水準から逸脱しないよう努めている。

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。)

勤勉手当において、査定部分(成績率)を設けている。また、昇給制度の中に、職員の勤務成績に基づいて昇給号俸に差異が生じる仕組みを設けている。

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

・国立大学法人山梨大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(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、駐車場手当、単身赴任手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、安全衛生業務手当、特殊勤務手当、業務付加手当、超過勤務手当、宿日直手当、休日給、夜勤手当、外部資金獲得手当、クロスポイントメント手当、期末手当及び勤勉手当)としている。
 ・令和2年度は、俸給月額については人事院勧告に基づき改訂なし。勤勉手当支給率については、人事院勧告では0.05月分引下げているが、本学では平成28年度の国の基準のまま引上げを行っておらず、国の基準を現状下回っているため引下げず支給した。

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		
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	259	43.5	5,336	3,925	56	1,411
教育職種 (大学教員)	464	49.3	8,132	5,944	57	2,188
医療職種 (病院看護師)	454	32.5	4,493	3,333	42	1,160
技能・労務職種	21	43.9	4,883	3,669	52	1,214
教育職種 (附属高校教員)	14	46.7	7,548	5,576	60	1,972
教育職種 (附属義務教育学校教員)	33	39.4	6,574	4,898	51	1,676
医療職種 (病院医療技術職員)	122	36.5	4,746	3,506	45	1,240
その他医療職種 (看護師)						
特定施設等特任教員	5	57.1	10,459	10,459	20	0

注:その他医療職種(看護師)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恐れがあることから、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。

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
------	---	---	----	----	----	----

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員 (年俸制)	44	48.3	9,330	9,330	36	0
教育職種 (大学教員)	44	48.3	9,330	9,330	36	0
個別任期付教員						

注:個別任期付教員については、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恐れがあることから、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。

任期付職員	50	38.0	5,592	5,592	0	0
医療職種 (病院医師)	50	38.0	5,592	5,592	0	0
任期付職員 (年俸制)						

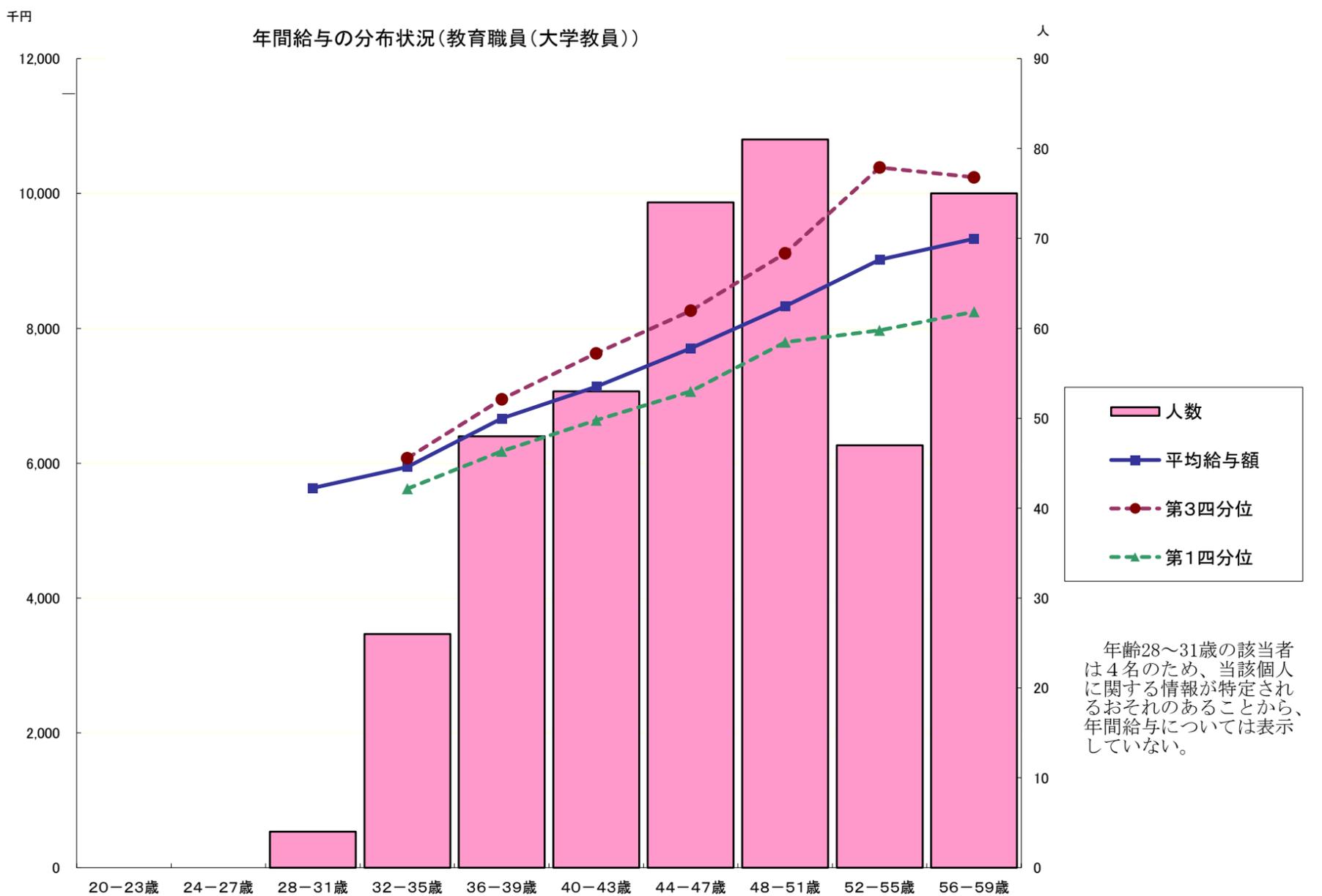
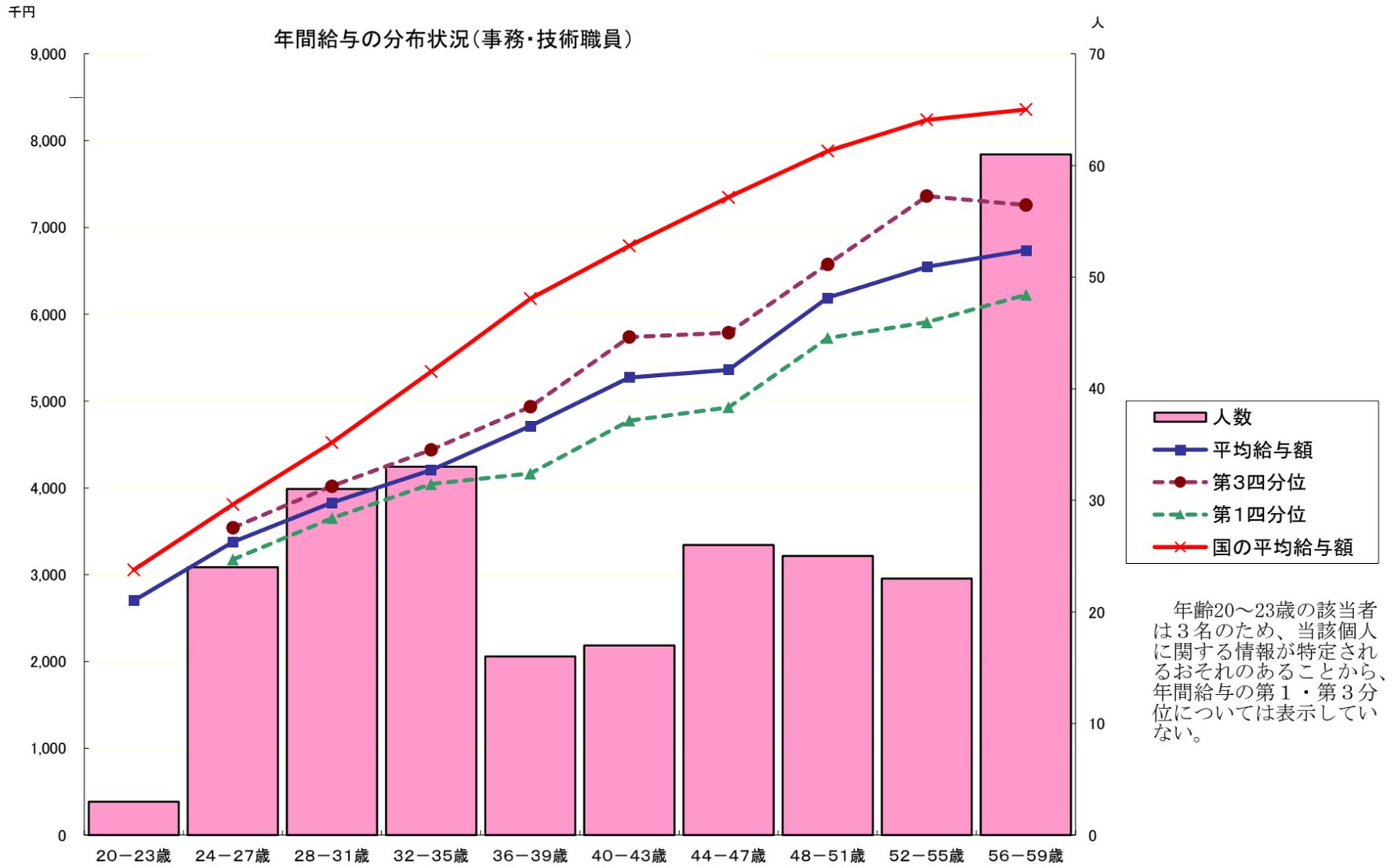
注:任期付職員(年俸制)については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

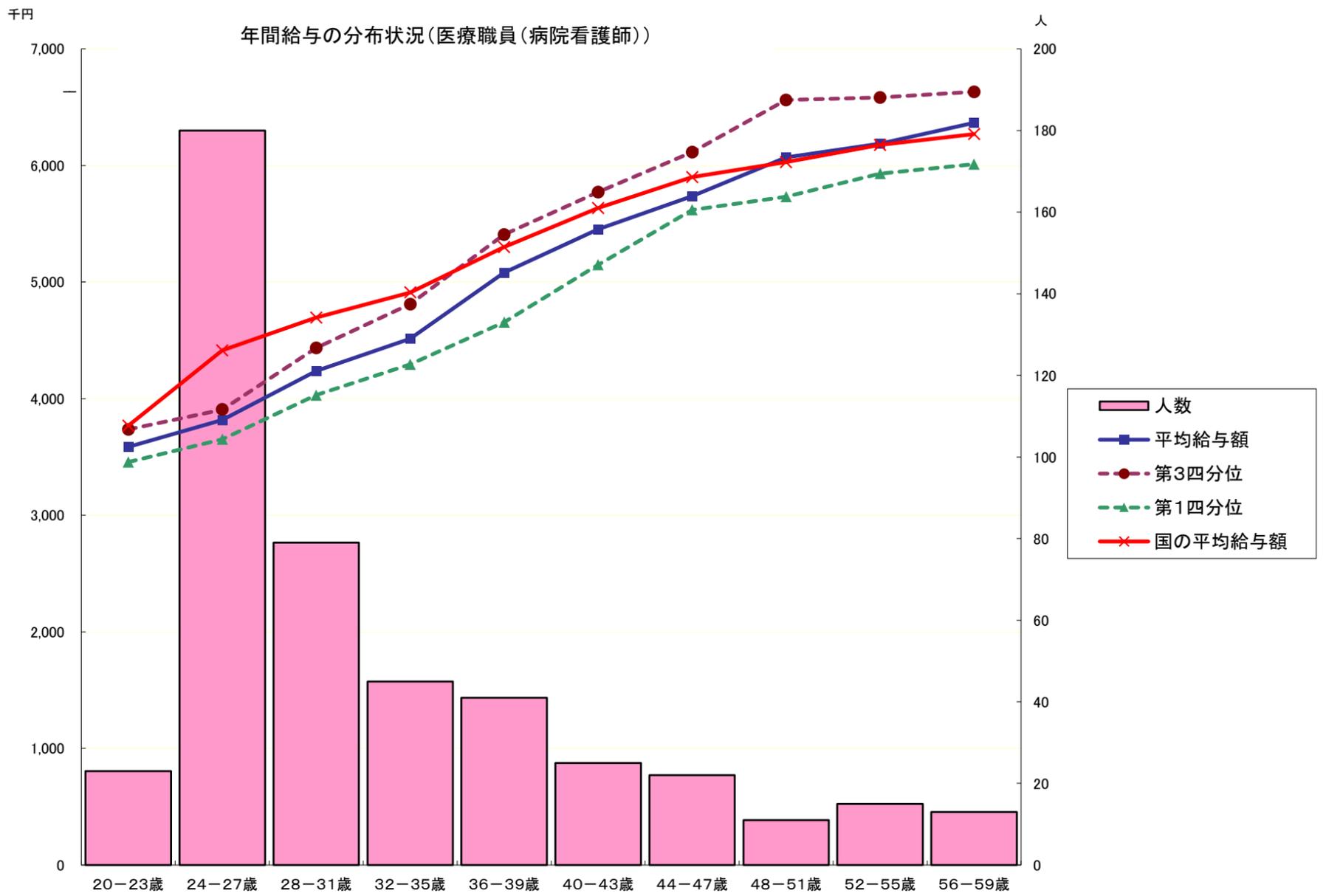
非常勤職員	112	44.4	3,466	2,754	48	712
事務・技術	79	48.2	3,181	2,334	55	847
教育職種 (大学教員)	4	51.8	4,574	3,337	59	1,237
医療職種 (病院医師)	22	26.8	4,062	4,062	18	0
医療職種 (病院看護師)	4	59.8	4,452	3,244	47	1,208
技能・労務職種						
医療職種 (病院医療技術職員)	3	42.2	3,810	2,778	53	1,032

注:技能・労務職種については、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恐れがあることから、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。

注: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。

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)／医療職員(病院看護師))[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)／医療職員(病院看護師))

(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	6	57.7	8,506	10,333～7,374
課長	25	56.0	7,312	7,880～6,437
課長補佐	48	54.9	6,376	7,175～5,444
係長	65	47.4	5,622	6,680～4,164
主任	27	39.4	4,634	5,962～3,967
係員	88	31.2	3,831	5,098～2,650

(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	144	55.8	9,835	12,829～7,290
准教授	156	49.0	7,942	9,070～5,577
講師	36	49.0	7,567	8,881～5,923
助教	125	42.2	6,415	7,376～5,088
助手	1			
教務職員	2			

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恐れのあることから平均年齢及び年間給与の平均額は記載していない。

(医療職員(病院看護師))

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
看護部長	1			
副看護部長	3	55.8	6,902	
看護師長	29	50.1	6,346	6,774～5,494
副看護師長	59	41.3	5,512	6,397～4,478
看護師	362	29.4	4,100	6,011～3,317

注1:看護部長の該当者は1名のため、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平均年齢及び年間給与額は記載していない。

注2:副看護部長の該当者は3人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから年間給与の最高額及び最低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)／医療職員(病院看護師))

(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)	% 58.7	% 58.4	% 58.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.3	% 41.6	% 41.5
	最高～最低	% 51.3～37.2	% 51.4～37.2	% 49.8～37.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.1	% 60.4	% 60.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.9	% 39.6	% 39.8
	最高～最低	% 44.7～33.4	% 44.7～33.6	% 44.7～33.5

(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)	% 57.4	% 59.0	% 58.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.6	% 41.0	% 41.8
	最高～最低	% 52.3～37.6	% 51.2～36.9	% 51.8～37.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.2	% 60.4	% 60.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.8	% 39.6	% 39.7
	最高～最低	% 48.4～34.9	% 44.7～34.9	% 45.6～34.9

(医療職員(病院看護師))

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)	%	%	%
	最高～最低	% ～	% ～	% ～
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.5	% 60.5	% 60.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.5	% 39.5	% 39.5
	最高～最低	% 44.7～35.3	% 44.7～34.8	% 44.7～35.3

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は1人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから記載していない。

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 79.6 ・年齢・地域勘案 86.0 ・年齢・学歴勘案 80.8 ・年齢・地域・学歴勘案 86.6 (参考) 対他法人 90.2
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	<p>(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 24.61 %】 (国からの財政支出額10,925,285千円、支出予算の総額 44,391,143千円:令和2年度予算) 【管理職の割合 4.4%(常勤職員数2078名中 92名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 65.6%(常勤職員数2,078名中1,363名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 45.0 %】 (支出総額 40,246百万円、給与・報酬等支給総額 18,118百万円:令和元年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 上記に示す当法人の比較指標は、適正な水準の範囲内であると判断する。</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ていく。

(医療職員(病院看護師))

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 91.8 ・年齢・地域勘案 97.2 ・年齢・学歴勘案 89.7 ・年齢・地域・学歴勘案 96.7 (参考) 対他法人 94.0
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)【国からの財政支出】 上記の表における記載と同じ (法人の検証結果) 上記の表における記載と同じ</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 88.1

(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、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

(事務・技術職員)
 ・22歳(大卒初任給)
 月額 182,200円 年間給与 2,812,000円
 ・35歳(主任)
 月額 285,500円 年間給与 4,862,000円
 ・50歳(課長補佐)
 月額 364,200円 年間給与 6,197,000円

(教育職員(大学教員))
 ・27歳(助教 博士修了1年目)
 月額 291,400円 年間給与 4,455,000円
 ・35歳(助教)
 月額 318,300円 年間給与 5,351,000円
 ・50歳(准教授)
 月額 439,100円 年間給与 7,463,000円

※ 扶養親族がある場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子一人につき10,000円)を支給

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、査定部分(成績率)を設けている。また、昇給制度の中に、職員の勤務成績に基づいて昇給号俸に差異が生じる仕組みを設けている。

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 (A)	千円 9,713,585	千円 9,726,839	千円 9,677,288	千円 9,733,263	千円 9,298,011	千円
退職手当支給額 (B)	千円 883,122	千円 850,574	千円 658,277	千円 900,712	千円 851,261	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,694,342	千円 4,919,418	千円 5,331,264	千円 5,619,068	千円 6,467,971	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,082,211	千円 2,142,830	千円 2,245,054	千円 2,304,574	千円 2,371,839	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 17,373,260	千円 17,639,661	千円 17,911,883	千円 18,557,617	千円 18,989,082	千円

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

「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)に基づき退職手当に係る措置を講じている。
 なお、退職手当の引き下げについては、不利益変更となるため、職員に対する説明会の開催等の必要があり、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)と異なる扱いとなった。また、役職員の退職手当についても、平成30年3月1日から、国と同様の引き下げを行った。
 令和2年度は、俸給月額については人事院勧告に基づき改訂なし。勤勉手当支給率については、人事院勧告では0.05月分引下げているが、本学では平成28年度の国の基準のまま引上げを行っておらず、国の基準を現状下回っているため引下げず支給した。

IV その他

特になし