

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人北海道教育大学(法人番号5430005004015)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。当該法人の役員報酬は、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額や国の委員、顧問等の手当額を踏まえて決定しているが、役員報酬水準を検討するにあたって、国家公務員の改定状況や事務次官の年間報酬額(23,235千円)を参考とした。

② 令和5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。)

役員の報酬を構成する期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果及び職務実績等を勘案し、100分の10の範囲内で増額し、又は減額することとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和5年度における改定内容

法人の長

学長の報酬支給基準は、役員給与規則により、本給等の月額及び賞与(期末特別手当)で構成している。本給等の月額は、本給月額(968,000円)に地域手当(29,040円)、単身赴任手当(38,000円)及び寒冷地手当(11月～翌年3月 23,360円)を加算している。期末特別手当は、本給月額及び地域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を乗じて得た額を加算した額に、6月期は100分の165、12月期は100分の175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5年度においては、令和5年度人事院勧告に伴う給与法における指定職の改定に準拠した本給月額の引上げ及び期末特別手当支給率の引上げ(年間0.1月分)を実施した。

理事

理事の報酬支給基準は、役員給与規則により、本給等の月額及び賞与(期末特別手当)で構成している。本給等の月額は、本給月額(763,000円)に地域手当、通勤手当、単身赴任手当及び寒冷地手当を加算している。期末特別手当は、本給月額及び地域手当と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を乗じて得た額を加算した額に、6月期は100分の165、12月期は100分の175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5年度においては、令和5年度人事院勧告に伴う給与法における指定職の改定に準拠した本給月額の引上げ及び期末特別手当支給率の引上げ(年間0.1月分)を実施した。

理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬支給基準は、役員給与規則により、本給月額及び通勤手当で構成している。本給月額は、常勤役員の報酬を基に、当該理事の経歴、勤務形態等を勘案し決定している。

監事

監事の報酬支給基準は、役員給与規則により、本給等の月額及び賞与(期末特別手当)で構成している。本給等の月額は、本給月額(708,000円)に地域手当、通勤手当及び寒冷地手当を加算している。期末特別手当は、本給月額及び地域手当と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を乗じて得た額を加算した額に、6月期は100分の165、12月期は100分の175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5年度においては、令和5年度人事院勧告に伴う給与法における指定職の改定に準拠した本給月額の引上げ及び期末特別手当支給率の引上げ(年間0.1月分)を実施した。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬支給基準は、役員給与規則により、本給月額及び通勤手当で構成している。本給月額は、常勤役員の報酬を基に、当該監事の経歴、勤務形態等を勘案し決定している。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5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	千円	千円	千円	
法人の長 A	8,583	5,808	2,373	402 (地域手当) (単身赴任手当)		9月30日	
法人の長 B	8,616	5,808	2,517	291 (地域手当) (寒冷地手当)	10月1日		
A理事	6,663	4,578	1,870	214 (地域手当) (通勤手当)		9月30日	
B理事	13,962	9,156	3,854	951 (地域手当) (通勤手当) (単身赴任手当) (寒冷地手当)			
C理事	14,039	9,156	3,854	1,028 (地域手当) (通勤手当) (単身赴任手当) (寒冷地手当)			
D理事	6,816	4,578	1,984	254 (地域手当) (寒冷地手当)	10月1日		
E理事 (非常勤)	2,400	2,400	0	0 ()			※
F理事 (非常勤)	1,208	1,200	0	8 (通勤手当)		9月30日	
G理事 (非常勤)	1,200	1,200	0	0 ()	10月1日		
A監事	12,781	8,496	3,577	708 (地域手当) (通勤手当) (寒冷地手当)			
B監事 (非常勤)	1,800	1,800	0	0 ()			※

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、国家公務員の取り扱いに準じ、民間の賃金水準が高い地域として指定されている札幌市に在勤する役員に対し支給しているものである。

注3:「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

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

北海道教育大学は、教育理念である「先進の人間教育」、「行動する教養」、及び「高い志の涵養」に基づき、学長のリーダーシップの下で、従前の4課程（「教員養成課程」「人間地域科学課程」「芸術課程」「スポーツ教育課程」）を改変し、平成26年度から「教員養成課程」「国際地域学科」「芸術・スポーツ文化学科」の1課程2学科を開設した。

また、高大接続を見据えた入試改革、アクティブ・ラーニング、ICT教育等を取り入れたカリキュラム改革、教職大学院の充実といった取組を着実に遂行している。

そうした中で、北海道教育大学の学長は、常勤教職員778名（令和6年3月1日現在）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29,096千円と比較した場合、水準以下であり、また、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。

北海道教育大学では、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。

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

北海道教育大学の理事は、学長を補佐して本学の業務を掌理しており、本学の運営に係る重要事項について企画及び立案等を行う職務を担っている。

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29,096千円と比較し水準以下となっている。

北海道教育大学では、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。

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）

理事（非常勤）の年間報酬額は、常勤役員の報酬を基に、経歴や勤務形態等を勘案して決定しており、職責は常勤理事と同等であることから、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

北海道教育大学の監事は、大学の健全な発展に資するため、業務を監査し、監査結果に基づき必要あるときは学長又は文部科学大臣へ意見を提出する等の役割を担っている。

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29,096千円と比較し水準以下となっている。

また、同じ地域内の国立大学法人の監事の報酬水準と同水準となっており、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事（非常勤）

監事（非常勤）の年間報酬額は、常勤役員の報酬を基に、経歴や勤務形態等を勘案して決定しており、職責は常勤監事と同等であることから、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5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 A	千円 16,867 (50,907)	年 16 (39)	月 2 (0)	9月30日	1.0	
理事A	千円 5,493 (30,110)	年 6 (25)	月 0 (0)	9月30日	1.0	
理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
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: 役員の退職手当については、役員在職期間を役員退職手当規則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: 「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、理事職を約8年務めた後、8年にわたり学長職を務め、本学がめざす「実践的指導力を有する教員養成」と「地域活性化に寄与する人材養成」に取り組み、北海道全域の人間と地域の成長・発展を促すためリーダーシップを発揮してきた。</p> <p>特に教育、研究、社会貢献においては、新たな高大接続を見据えた「大学入試改革」の実施、高度専門職を養成するための「教職大学院の改組」の実施の他、令和7年4月設置予定の本学、大阪教育大学、福岡教育大学の3大学による「共同教育課程による博士後期課程」の実現に向けての道筋を立てた。また、北海道教育委員会との連携協定に基づく「草の根教育実習システム」の構築、へき地・小規模校教育に特化した全国唯一のセンターである「へき地・小規模校教育研究センター」の設置等、北海道の教育力の向上と発展、地域とともにある大学として地域社会の発展のために尽力した。</p> <p>大学運営においては、法人運営・経営に必要な能力を備える人材育成のための「国立大学法人北海道教育大学の経営人材育成方針」の作成、業務効率の向上にむけたDX化の検討を進める等、自律的な経営を可能とするための戦略的な人材育成と持続的な財政基盤の確立のための統括を行った。</p> <p>当該学長の業績勘案率については、これら業務に対する貢献度と学長選考・監察会議における業績評価、国立大学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A	<p>当該理事は在任中、「研究」、「国際交流・協力」及び「教職員研修」を担当した。</p> <p>「研究」担当としては、「へき地・小規模校教育」プロジェクトで開発した研究成果である「へき地・複式学級における学習指導の手引」等、へき地・複式学級運営に関する研究成果や本学教員による技術指導を基にラオスの状況を加えた手引が展開されるなど、日本はもとより海外の学校現場に向けた発信・還元を行った。</p> <p>「国際交流・協力」担当としては、開発途上国の教育現場を視察し教育の原点を見つめ直す新たなプログラムとして、ラオスの教員養成校・小学校と実施する「ラオス教育体験プログラム」を開設する等、グローバル人材の育成推進のために尽力した。</p> <p>「教職員研修」担当としては、附属学校を活用した大学教員の研修プログラムの実施により、附属学校との共同研究の推進や、学校現場の視点を取り入れて開発したテキストの活用等を含む授業実践の充実等、教員養成を担う大学教員の実践的指導力の育成・強化に貢献した。</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 (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。

【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
と考える。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果及び職務実績等を勘
案し、100分の10の範囲内で増額し、又は減額しており、今後も継続する。

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

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5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(企業規模500人以上)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人北海道大学は、同じ地域にある国立大学法人であり、事務・技術職員及び大学教員の年間給与額については、本法人と比較して同等である。

(2) 令和5年度において、国家公務員の平均給与月額が412,747円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、事務・技術関係職種の大学卒の4月の平均支給額は560,223円、教育職は611,280円となっている。

また、限られた運営費交付金の範囲内で業務を行う必要があるため、事務組織の合理化・簡素化を図り、人件費の削減に努めている。

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。)

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあつては、以下のとおり、業務評価又は勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

なお、年俸制適用職員の業績給については、業績評価を踏まえ成績率を決定し、支給している。

③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

国立大学法人北海道教育大学職員給与規則に則り、俸給及び諸手当(俸給の調整額、俸給の特別調整額、初任給調整手当、地域手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、寒冷地手当、期末手当、勤勉手当及び幼稚園教員調整手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給等+扶養手当+地域手当及び広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月期においては100分の120、12月期においては100分の125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(俸給等+地域手当及び広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に諸手当に関する事務取扱要項に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和5年度においては、以下内容の改正が行われた。

① 俸給表の平均1.1%引上げ

② 初任給調整手当の引上げ(一律300円の増額)

③ 期末・勤勉手当の支給率について0.1月分の引上げ

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5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 554	歳 46.6	千円 7,387	千円 5,373	千円 84	千円 2,014
事務・技術	人 169	歳 43.9	千円 6,195	千円 4,580	千円 91	千円 1,615
教育職種 (大学教員)	人 240	歳 52.6	千円 8,662	千円 6,200	千円 97	千円 2,462
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員)	人 21	歳 42.1	千円 7,071	千円 5,215	千円 27	千円 1,856
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 121	歳 39.3	千円 6,630	千円 4,907	千円 60	千円 1,723
その他医療職種(看護師)	人 3	歳 51.8	千円 5,360	千円 3,884	千円 42	千円 1,476

注1:「技能・労務職種」とは、自動車運転手、守衛等の業務を行う職種を示すが、該当者が2名のため、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。

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む。

注3:「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4: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5:在外職員については、該当者がいないため表を省略した。

再任用職員	人 7	歳 63.4	千円 4,178	千円 3,521	千円 133	千円 657
事務・技術	人 7	歳 63.4	千円 4,178	千円 3,521	千円 133	千円 657

非常勤職員	人 9	歳 51.2	千円 3,001	千円 2,199	千円 55	千円 802
事務・技術	人 6	歳 46.7	千円 2,915	千円 2,131	千円 51	千円 784
技能・労務職種	人 3	歳 60.2	千円 3,174	千円 2,337	千円 62	千円 837

〔年俸制適用者〕

区分	人員	平均年齢	令和5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 44	歳 45	千円 7,367	千円 5,506	千円 70	千円 1,861
教育職種 (大学教員)	人 40	歳 44.5	千円 7,464	千円 5,417	千円 68	千円 2,047
教育職種 (外国人教師等)	人 4	歳 50.5	千円 6,390	千円 6,390	千円 90	千円 0
プログラムアドバイザー	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1:年俸制適用者については、本学では常勤職員として取り扱っているが、年俸制非適用の常勤職員とは給与基準が異なる。

注2:年俸制適用者のうち、任期のある者については、任期付職員に含む。

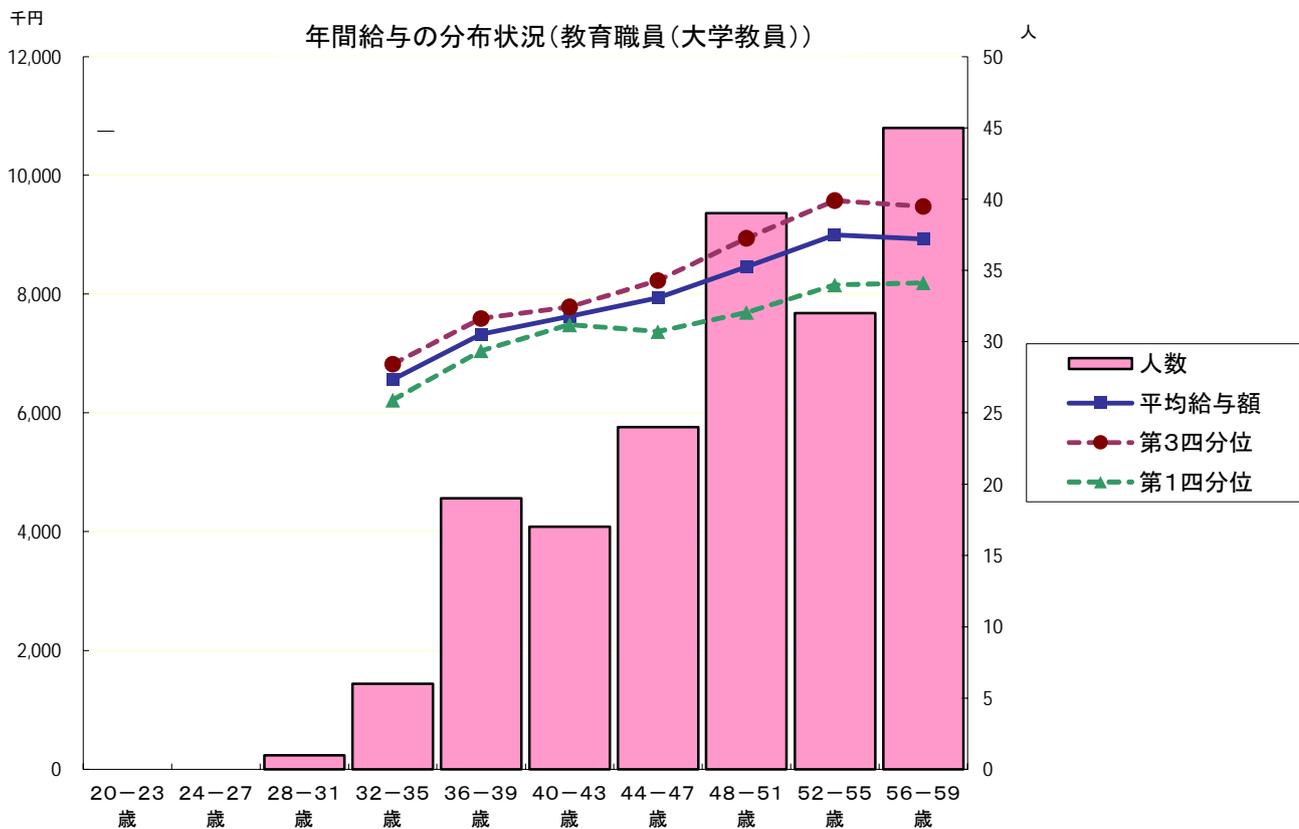
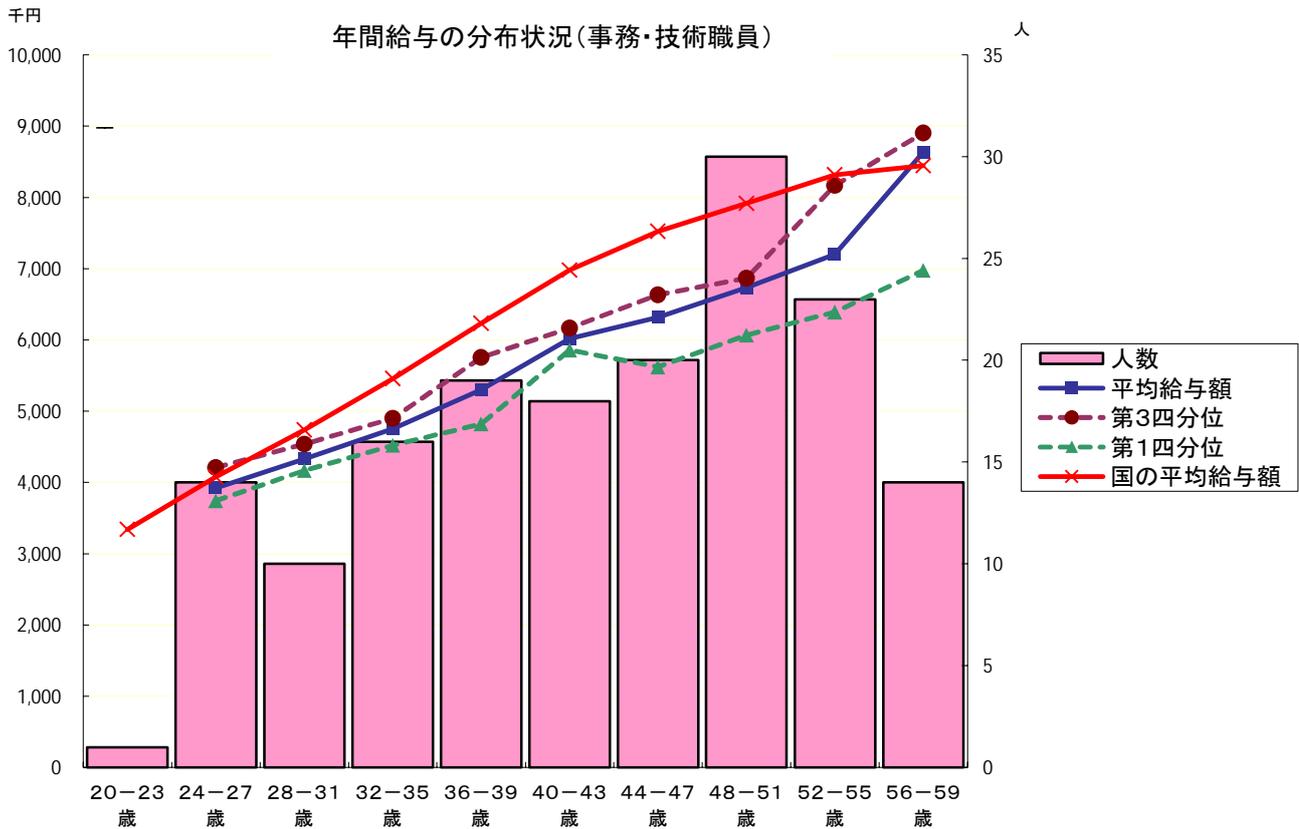
注3:「プログラムアドバイザー」とは、国際交流に関わる業務及びプログラムの計画と管理等を行う者をいう。

注4:「プログラムアドバイザー」は該当者が1名のため、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、任期付職員全体の数値からも除外している。

任期付職員	人 17	歳 62.7	千円 5,128	千円 5,128	千円 69	千円 0
教育職種 (年俸制適用大学教員)	人 17	歳 62.7	千円 5,128	千円 5,128	千円 69	千円 0
その他	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1:「その他」は、附属学校(園)の特任校長及び学生へのカウンセリング業務等を司る学生支援コーディネーターが該当するが、該当者が2名のため、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: 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・技術職員について、年齢20～23歳の該当者が1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。

注3: 大学教員について、年齢28～31歳の該当者が1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)
代表的職員	人	歳	千円	千円
局長	1			
部長	4	56.0	9,768	11,031 ～ 8,371
課長	16	55.4	8,438	9,628 ～ 7,178
副課長	20	52.2	7,086	8,124 ～ 6,361
係長	71	46.5	6,203	7,545 ～ 5,279
主任	28	39.2	5,053	6,352 ～ 4,395
係員	29	27.9	4,162	5,229 ～ 3,481

注1:「局長」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額については記載していない。

(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	126	57.0	9,345	12,534 ～ 7,370
准教授	103	48.0	7,773	8,944 ～ 5,990
講師	11	44.3	7,043	7,697 ～ 5,830

④ 賞与(令和5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)	%	%	%
		53.1	52.5	52.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		46.9	47.5	47.2
		%	%	%
	最高～最低	58.9 ～ 42.6	58.6 ～ 42.8	58.7 ～ 42.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		54.8	54.7	54.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		45.2	45.3	45.2
		%	%	%
	最高～最低	50.9 ～ 41.4	50.9 ～ 41.6	48.0 ～ 41.5

(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)	%	%	%
		51.3	51.4	51.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		48.7	48.6	48.7
		%	%	%
	最高～最低	50.9 ～ 44.3	50.9 ～ 44.5	50.9 ～ 44.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		55.4	55.1	55.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		44.6	44.9	44.7
		%	%	%
	最高～最低	50.8 ～ 36.4	50.9 ～ 41.8	50.8 ～ 40.6

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 88.1 ・年齢・地域勘案 97.2 ・年齢・学歴勘案 88.3 ・年齢・地域・学歴勘案 96.9 (参考)対他法人 101.7
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>職員の給与については、国家公務員の給与水準と民間企業の従業員の給与水準を均衡させ適正な給与を確保する機能を有する人事院勧告を重要な判断材料とし、適正な給与水準となるよう対応しており、上記の理由を勘案して適正であると判断する。</p> <p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 67.2% (国からの財政支出額 7,837百万円, 支出予算の総額 11,672百万円: 令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和4年度決算)</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	引き続き給与水準が適切なものとなるよう努める。

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標【88.3】

(注)上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比較率を基礎に、令和5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。

(なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。)

4 モデル給与

【事務・技術職員】

○22歳(大卒初任給)		
月額	196,200円	年間給与 3,221,604円
○35歳(係長)		
月額	284,800円	年間給与 4,881,535円
○50歳(課長)		
月額	381,000円	年間給与 7,605,953円

【教育職員(大学教員)】

○24歳(助教 修士修了初任給)		
月額	257,700円	年間給与 4,231,434円
○35歳(准教授)		
月額	393,300円	年間給与 6,830,774円
○50歳(教授)		
月額	498,500円	年間給与 8,771,349円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(事務職員の8級又は教育職員の5級である職員は3,500円)、子1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

業務評価又は勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績を考慮して、昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあっているが、評価・評定方法の改善等、継続的に検討している。

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 5,605,785	千円 5,606,740	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 440,126	千円 512,843	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 659,940	千円 659,633	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 952,654	千円 965,098	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,658,505	千円 7,744,314	千円	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: 「非常勤役職員等給与(C)」には、人材派遣契約に係る費用を含んでいるため、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と一致しない。

注3: 「福利厚生費(D)」には、教育経費及び一般管理費の福利厚生費12,433千円を含む。

総人件費について参考となる事項

①給与、報酬等支給総額の増減について

給与について、支給人員は微減したが、俸給月額の上引き及び期末・勤勉手当の0.1月分引き上げ等の影響により、前年度と比較して約0.01%の微増となった。

②最広義人件費の増減について

本学職員の在職期間を有する役員が2名退職したことにより、退職手当支給額が前年度と比較して約16.5%増加し、最広義人件費としては約1.1%の増となった。

Ⅳ その他

職員の定年年齢は満65歳である。教育職員（大学教員）を除く職員については、令和5年4月1日より定年年齢を満60歳から満65歳に引き上げた。

定年年齢の引上げに伴い、教育職員（大学教員）を除く職員については、満60歳に達した管理監督職に就いている職員を管理監督職以外の職へ降任させる制度を設けたほか、管理監督職に就いている職員以外の基本給について、満60歳に達した日後における最初の4月1日以後、7割水準とすることとした。