

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人和歌山大学の役員報酬・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

当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(当法人約500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A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611人)。公表資料によれば令和3年度の法人の長の年間報酬額は約17,244千円であり、公表対象年度の役員給与規程に記載された本俸額等を勘案すると、約17,068千円と推定される。同様の考え方により、理事については約14,468千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,374千円

② 令和4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。)

国立大学法人和歌山大学役員給与規程により、給与については、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を勘案し、その職務実績に応じて100分の10の範囲内で増額又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4年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、俸給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。期末特別手当については、国立大学法人和歌山大学役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給月額+地域手当+俸給月額、地域手当及び広域異動手当の月額に100分の20を乗じて得た額+俸給月額に100分の25を乗じて得た額)に6月支給時は100分の162.5、12月支給時は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4年度においては、期末特別手当支給率の引き上げ(0.05ヶ月分)を実施した。

理事

法人の長と同様の規程に基づき支給している。

理事(非常勤)

国立大学法人和歌山大学役員給与規程に基づき、非常勤役員手当及び交通費を支給している。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

国立大学法人和歌山大学役員給与規程に基づき、非常勤役員手当及び交通費を支給している。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	17,094	11,580	4,699	694 120 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
A理事	14,543	9,816	3,983	588 154 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
B理事	13,218	9,132	3,487	547 50 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
C理事	13,436	9,132	3,706	547 50 (地域手当) (通勤手当)			
D理事	12,991	8,441	3,546	506 337 158 (地域手当) (広域異動手当) (通勤手当)		3月30日	◇
E理事 (非常勤)	1,645	1,632	0	13 (交通費)		3月31日	
A監事 (非常勤)	1,234	1,224	0	10 (交通費)			
B監事 (非常勤)	1,224	1,224	0	0			

注1:総額、各内訳については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、地域における民間の賃金水準を基礎とし、地域における物価等を考慮して和歌山県和歌山市に所在する事業所に勤務する役職員に支給しているものである。

注3:広域異動手当とは、本学が遠隔地に居住する者を役職員として任命した場合において、異動前後の事業所間および住居-事業所間の距離が60km以上である時に支給しているものである。

注4:「前職」欄の「◇」は役員出向者であることを示す。

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

国立大学法人和歌山大学は、学術文化の中心として広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を研究、教授し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とし、社会に寄与する有為な人材を育成することを使命として、これまで国際観光学研究センターの設置をはじめとした国際水準の観光教育研究の展開、教職大学院の実践型教員養成機能への質的転換、文理融合型の教理・データサイエンス教育、教育の質保証、学長直轄組織「紀伊半島価値共創基幹」と自治体・企業等とのパートナーシップによる社会実装研究、学長直轄組織「国際イニシアティブ基幹」におけるICTを活用した海外の大学等との連携した教育、年俸制適用教員の拡充やクロス・アポイントメント制度の整備による人事・給与システムの弾力化等を、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、国立大学法人和歌山大学の学長は、職員数約500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29,002千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

国立大学法人和歌山大学では、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を踏まえて決定しているが、学長の職務内容は法人化前にも増して複雑化しており、より高度なリーダーシップを問われている現状においても、法人化前の水準に抑えているものである。

また、文部科学省による国立大学法人の財務分析上の分類におけるHグループ(本学を含め9大学)内の、他の大学の長の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他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

国立大学法人和歌山大学の理事は、学長のリーダーシップの下、担当業務の責任者としての職務を担っている。

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29,002千円と比較した場合、それ以下となっている。

また、文部科学省による国立大学法人の財務分析上の分類におけるHグループ(本学を含め9大学)内の、他の大学の理事の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他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)

国立大学法人和歌山大学の理事は、学長のリーダーシップの下、担当業務の責任者としての職務を担っている。

理事の報酬は、文部科学省による国立大学法人の財務分析上の分類におけるHグループ(本学を含め9大学)内の、他の大学の理事の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他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。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

国立大学法人和歌山大学の監事は、監査機関として業務の適法性と妥当性を確保することを目的としてその職務を担っている。

監事の報酬は、文部科学省による国立大学法人の財務分析上の分類におけるHグループ(本学を含め9大学)内の、他の大学の監事の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他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する。

4 役員の退職手当の支給状況(令和4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	4,846(36,467)	4(28)	0(2)	令和5年3月31日	1	
A理事	4,107(39,026)	4(42)	0(0)	令和5年3月31日	1	
B理事	3,821	4	0	令和5年3月31日	1	
理事 (非常勤)	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

注:法人の長及び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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	<p>当該法人の長は、在任期間中遺憾なくリーダーシップを発揮し、地域課題に即した実践的な教育プログラムの実施や令和2年4月の紀伊半島価値共創基幹設置、令和4年4月の国際イニシアティブ基幹設置など、学生の生涯学習力の育成や地域貢献の強化および国際化の牽引を通じて本学の運営、機能強化及び教育研究の推進に大きく貢献した。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、これらの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>
A理事	<p>当該理事は、平成31年4月から令和5年3月まで教学・入試担当理事として、人文社会学系学部・大学院の見直し、系統性のある教養教育の履修体系構築、新たな経済的支援制度の実施、全学統一の学修ポートフォリオの構築などに尽力し、本学の基本的目標である地域創生を牽引する人材の育成に大きく貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの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1.0と決定した。</p>
B理事	<p>当該理事は、平成31年4月から令和5年3月まで研究・産学連携担当理事として、アントレプレナー教育の充実、URA配置による研究支援体制の整備強化、国内初のCriticalTourismStudies国際学会の開催を実施するとともに、全学の情報セキュリティ体制の整備に尽力し、地域の発展に寄与する学術研究の推進に大きく貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの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1.0と決定した。</p>
理事 (非常勤)	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

未導入

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(当法人約500人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人A大学・・・当該法人は、文部科学省による国立大学法人の財務分析上の分類におけるHグループ(本学を含め9大学)に所属している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611人)となっている。
- (2) 国家公務員・・・令和4年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は約405千円となっており、全職員の平均給与月額は約413千円となっている。
- (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平均初任給支給額は約205千円となっている。

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。)

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、職員評価および教員活動状況評価の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

当法人においては、平成27年1月より年俸制を導入し、適用を受ける教職員に業績給を支給しており、和歌山大学教職員年俸制給与規程に則り、基本給等に勤務成績の評価に応じた成績率を乗じ、さらに基準日以前1年以内の期間における教職員の在職期間に応じた期間率を乗じて得た額としている。

③ 給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

国立大学法人和歌山大学教職員給与規程に則り、俸給の月額及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、主幹教諭手当、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、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、多学年学級担当手当、教育業務連絡指導手当、入試手当、教員免許状更新講習手当、超過勤務手当、休日手当、管理教職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については期末手当基礎額(俸給の月額+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に100分の120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(俸給の月額+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)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、さらに勤務成績に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和4年度では、①一般職俸給表(一)の俸給月額を初任給・若年層に重点を置いて平均0.3%引き上げ、その他の俸給表においても、一般職俸給表(一)との均衡を基本に改正②期末・勤勉手当の支給率を改正(0.09月分引き上げ)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4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 310	歳 49.3	千円 7,997	千円 5,826	千円 155	千円 2,171
事務・技術	人 108	歳 46.2	千円 6,249	千円 4,596	千円 119	千円 1,653
教育職種 (大学教員)	人 144	歳 55	千円 9,661	千円 6,971	千円 203	千円 2,690
技術・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員)	人 24	歳 45.8	千円 7,915	千円 5,838	千円 93	千円 2,077
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 34	歳 37.8	千円 6,560	千円 4,878	千円 111	千円 1,682
その他医療職種 (医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

常勤職員(年俸制)	人 49	歳 48.9	千円 9,397	千円 6,594	千円 161	千円 2,803
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 49	歳 48.9	千円 9,397	千円 6,594	千円 161	千円 2,803
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (外国人教師等)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員(年俸制)	15	49.7	4,400	4,400	149	0
事務・技術	5	57.9	4,347	4,347	195	0
教育職種 (大学教員)	7	52.5	4,920	4,920	153	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					
教育職種 (附属高校教員)	該当者なし					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	3	29.5	3,276	3,276	65	0
その他医療職種 (看護師)						

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	3	64.5	4,087	3,474	108	613
事務・技術	3	64.5	4,087	3,474	108	613
教育職種 (大学教員)						
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					

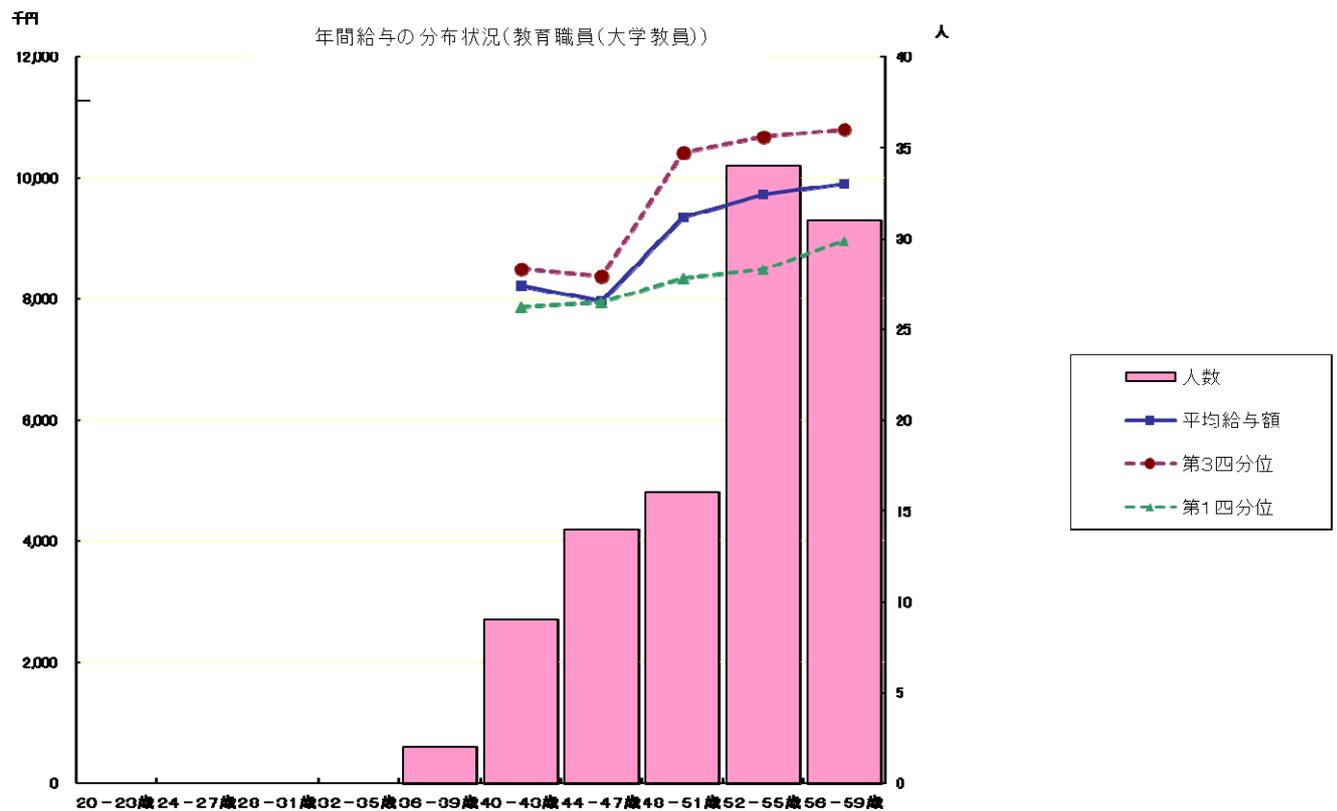
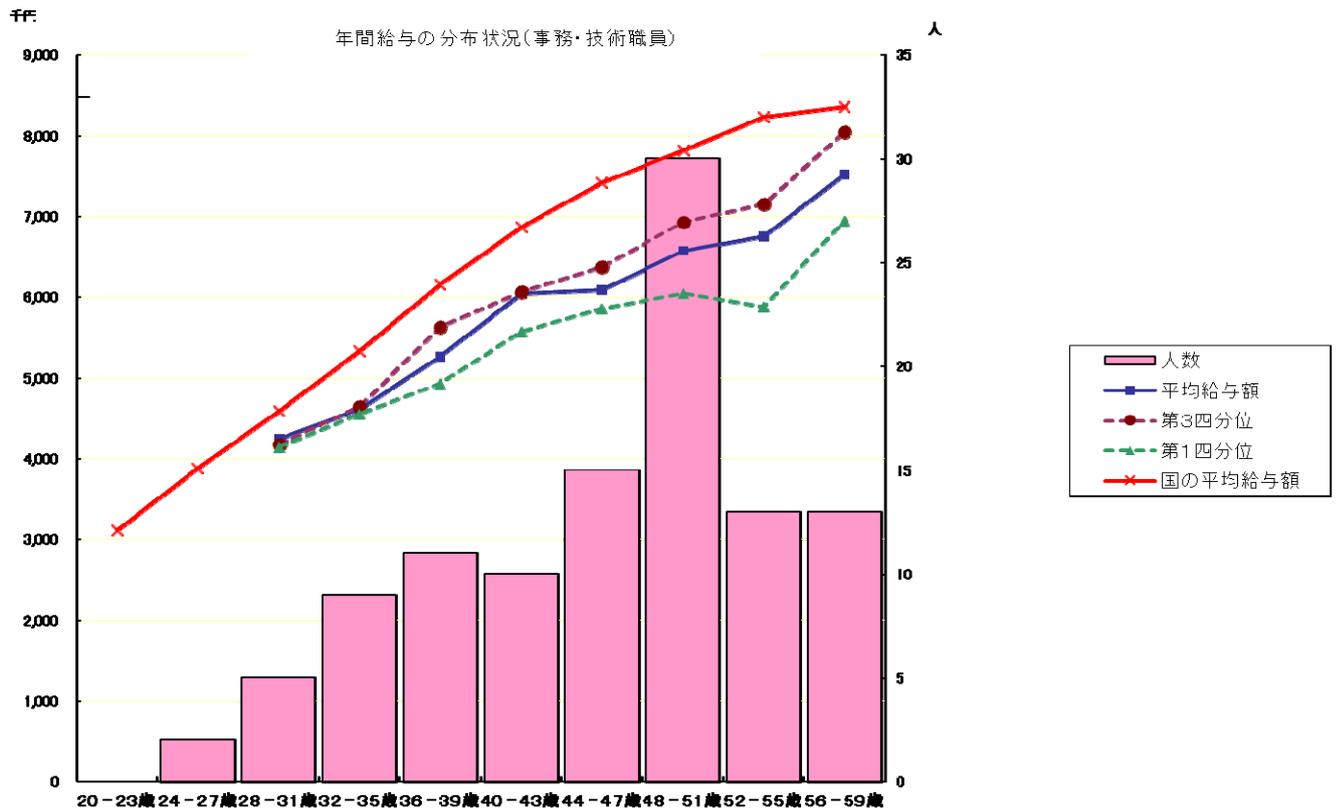
	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	8	41.8	3,505	3,200	130	305
事務・技術	3	45.8	3,060	2,248	78	812
教育職種 (大学教員)	5	39.3	3,771	3,771	161	0
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

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(医療技術職員)、その他医療職種(看護師)、任期付職員の教育職種(外国人教師等)、任期付職員(年俸制)のその他医療職種(看護師)、再任用職員の教育職種(大学教員)については該当者が2名以下のため、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、全体の数値からも除外している。

注3:「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員を示す。

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:事務・技術職員の24～27歳及び教育職員(大学教員)の36～39歳の該当者はそれぞれ2名以下であるため、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
・課長	12	55.1	8,230	9,090～7,732
・副課長	14	52.7	7,053	8,041～6,594
・係長	38	49.1	6,353	7,284～5,569
・主任	20	44.6	5,696	6,332～4,953
・係員	24	34.6	4,548	5,630～3,314

注1:「課長」には、課長相当職である「参事役」を含む。

注2:「副課長」には、副課長相当職である「主幹」「専門員」を含む。

注3:「係長」には、係長相当職である「主査」「専門職員」を含む。

(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	79	58.8	10,429	12,480～8,617
・准教授	55	50.5	8,460	9,287～7,466
・講師	5	48.5	7,959	8,597～6,361
・助教	4	48.5	6,838	
・教務職員	1			

注1:助教の該当者は4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、最高及び最低年間給与額については記載していない。

注2: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。

④ 賞与(令和4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)	%	%	%
		56.3	53.8	55.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	43.7	46.2	44.9	
	最高～最低	48.3～41.6	50.1～44.5	48.0～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		55.8	53.6	54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	44.2	46.4	45.3	
	最高～最低	51.3～40.3	53.0～42.6	49.9～41.5

(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)	%	%	%
		54.9	52.6	53.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	45.1	47.4	46.3	
	最高～最低	48.9～42.2	50.8～44.5	48.7～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		56.2	54.1	55.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	43.8	45.9	44.9	
	最高～最低	48.9～41.0	50.2～43.3	48.7～42.2

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 85.2 ・年齢・地域勘案 91.7 ・年齢・学歴勘案 84.5 ・年齢・地域・学歴勘案 91.3 (参考) 対他法人 98.8
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) 国からの財政支出が支出予算の約62%を占めることから、給与については国家公務員の給与水準を十分に考慮して決定されることが適切であると考えられる。本学の給与規則は国家公務員の給与制度に準拠して制定されており、給与決定、昇給、手当の支給等規則に則って適切に行われている。支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合は、令和3年度より約4.41%減少しており、国家公務員との比較指標においても、国家公務員の給与水準を下回る指数となっており、本学の給与水準は適切であると考えられる。</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))</p> <p>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	今後、他の国立大学法人、国家公務員、同等規模の民間事業の給与水準を参考にして、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 95.8

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4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 185,200円、年間給与 2,764,479円
- 35歳(主任)
月額 283,656円、年間給与 4,715,772円
- 50歳(副課長)
月額 384,568円、年間給与 6,454,143円

教育職員

- 24歳(助教、修士修了初任給)
月額 246,900円、年間給与 3,687,077円
- 35歳(講師)
月額 387,430円、年間給与 6,516,111円
- 50歳(教授)
月額 521,308円、年間給与 8,872,536円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(※教授である場合は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

当法人においては、平成27年1月より年俸制を導入し、適用を受ける教職員に業績給を導入しており、和歌山大学教職員年俸制給与規程に則り、基本給等に勤務成績の評価に応じた成績率を乗じ、さらに基準日以前1年以内の期間における教職員の在職期間に応じた期間率を乗じて得た額としている。

令和4年度末までに42名導入しており、今後も継続・拡充していく予定としている。

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 3,416,781	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 273,514	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 557,533	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 615,313	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,863,141	千円	千円	千円	千円	千円

注:財務諸表附属明細書「役員及び教職員の給与の明細」では、受託研究費等により雇用される職員に係る費用、人材派遣契約に係る費用及び福利厚生費を計上していないため、本表とは一致しない。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額については、対前年度比 Δ 2.9%となっている。主な要因は、教職員数の減少であると推測される。

最広義人件費については、対前年度比 Δ 0.7%となっている。主な要因は、上記のとおり給与、報酬等支給総額が対前年度比 Δ 2.9%となつているとともに、非常勤役職員等給与についても対前年度比 Δ 4.0%と減少しているためである。

IV その他

特になし