

国立大学法人北海道大学(法人番号6430005004014)の役職員の報酬・給与等について(令和7年度)

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及び他の国立大学法人の役員報酬の改定状況や以下の報酬等を参考とした。

(1) 人数規模が同規模である民間企業の役員報酬・・・59,202千円

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,235千円

② 令和7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。)

役員の期末手当の増減額を検討すべき事案が発生した場合には、経営協議会の議を経るものとしている。

役員のうち、理事の勤勉手当については、役員としての業績を総合的に勘案し、総長が決定することとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和7年度における改定内容

法人の長

総長及び監事の報酬支給基準は、本給等の月額及び賞与(期末手当)で構成している。支給基準等については北海道大学役員給与規程に則っており、本給等の月額は、本給(1,178,000円)に地域手当及び要件を満たす場合に支給する広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当(11月～3月に支給)を加算して算出している。賞与(期末手当)については、期末手当基準額(本給並びに本給に対する地域手当及び広域異動手当+役職段階別加算額(本給並びに本給に対する地域手当及び広域異動手当×100分の20)+管理職加算額(本給×100分の25))に100分の170を乗じ、さらに基準日以前6箇月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。

令和7年度における改定内容

通勤手当の支給限度額を引き上げるとともに、新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当の支給要件を緩和した

理事

理事の報酬支給基準は、本給等の月額及び賞与（期末手当及び勤勉手当）で構成している。支給基準等については北海道大学役員給与規程に則っており、本給等の月額は、本給（898,000円～763,000円）に地域手当及び要件を満たす場合に支給する広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当（11月～3月に支給）を加算して算出している。賞与については、期末手当は期末手当基準額（本給並びに本給に対する地域手当及び広域異動手当＋役職段階別加算額（本給並びに本給に対する地域手当及び広域異動手当×100分の20）＋管理職加算額（本給×100分の25））に100分の65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、勤勉手当は、勤勉手当基準額（本給＋地域手当＋広域異動手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）勤勉手当の取扱い基準に従って定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月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。

令和7年度における改定内容

通勤手当の支給限度額を引き上げるとともに、新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当の支給要件を緩和した

理事(非常勤)

理事（非常勤）の報酬支給基準は、北海道大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当（月額555,000円）としている。

令和7年度における改定内容

改定なし

監事

総長及び監事の報酬支給基準は、本給等の月額及び賞与（期末手当）で構成している。支給基準等については北海道大学役員給与規程に則っており、本給等の月額は、本給（708,000円）に地域手当及び要件を満たす場合に支給する広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当（11月～3月に支給）を加算して算出している。賞与（期末手当）については、期末手当基準額（本給並びに本給に対する地域手当及び広域異動手当＋役職段階別加算額（本給並びに本給に対する地域手当及び広域異動手当×100分の20）＋管理職加算額（本給×100分の25））に100分の170を乗じ、さらに基準日以前6箇月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。

令和7年度における改定内容

通勤手当の支給限度額を引き上げるとともに、新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当の支給要件を緩和した

監事(非常勤)

監事（非常勤）の報酬支給基準は、北海道大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当（月額219,000円）としている。

令和7年度における改定内容

改定なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7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		
	千円	千円	千円	千円			
法人の長	20,663	14,136	5,951	424 (地域手当) 34 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)			※
A理事	15,870	10,776	4,603	323 (地域手当) 50 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)		3月31日	※
B理事	16,011	10,776	4,603	323 (地域手当) 203 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)		3月31日	※
C理事	15,838	10,776	4,403	323 (地域手当) 207 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)		3月31日	※
D理事	15,752	10,776	4,403	323 (地域手当) 132 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)		3月31日	※
E理事	16,009	10,776	4,603	323 (地域手当) 190 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)			※
F理事	14,221	9,840	4,021	295 (地域手当) 65 (寒冷地手当)			※
G理事	15,775	10,733	4,603	321 (地域手当) 116 (寒冷地手当)		3月30日	◇
H理事 (非常勤)	6,660	6,660	0	0			※
A監事	12,417	8,496	3,577	254 (地域手当) 24 (通勤手当) 65 (寒冷地手当)			
B監事 (非常勤)	2,628	2,628	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、民間における賃金、物価及び生計費が高い地域に在勤する役員に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

北海道大学は、「フロンティア精神」、「国際性の涵養」、「全人教育」、「実学の重視」という4つの基本理念を建学の精神として掲げ、これら基本理念の今日的具体化を志向し、教育研究を通じて、人類の福祉、科学、文化及び産業の発展に寄与することを社会的使命としている。さらには、世界の課題解決に貢献する北海道大学へ向けた改革戦略である「北海道大学近未来戦略150」とともに、好循環・エコシステム創成を目指す中期的ビジョンである「HU VISION 2030」を策定し、総長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、北海道大学の総長は、職員数約4,000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。

総長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬59,202千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。

北海道大学では、総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、総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、他の旧帝国大学の総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民間企業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

北海道大学の理事は、総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59,202千円と比較した場合、それ以下となっている。

北海道大学では、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移行前と同等以上である。

また、他の旧帝国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民間企業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)

理事(非常勤)の年間報酬額は、常勤役員の本給を基に勤務形態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

北海道大学の監事は、大学が適正な運営を行うため、業務を監査し、監査の結果に基づき、必要があると認められるときは総長又は文部科学大臣に意見を提出する職務を担っている。

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59,202千円と比較した場合、それ以下となっている。

また、他の旧帝国大学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民間企業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(非常勤)

監事(非常勤)の年間報酬額は、常勤役員の本給を基に勤務形態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7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	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事	該当者なし					

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	該当者なし
監事	該当者なし

【文部科学大臣の検証結果】

〔 該当なし 〕

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

〔 理事の勤勉手当(賞与)において、その者の勤務成績に応じて決定することとしており、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

- ・当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、法人化前に適用していた国家公務員の給与水準を参考とするとともに、当該法人は、国から運営費交付金が措置されていることから、国民の理解が得られるよう、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、適正な給与水準とするように対応している。
- ・運営費交付金の削減の影響等を勘案しつつ、教育・研究ニーズに沿った人員配置を行うとともに、事務の効率化・合理化により人件費総額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。)

○年俸制教員以外

- ・昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定に当たっては、勤務の実態に則した職員の勤務成績を考慮している。
昇給：5段階の昇給区分（号俸数）により、昇給日（1月1日）前1年間の勤務成績に応じて昇給することができる。
- 昇格：教員 … 昇任した職員については、その者が従事する職務に応じた上位の級に昇格させることができる。
教員以外 … 勤務成績が良好な職員については、その者が従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価により1級上位の級に昇格させることができる。
- 勤勉手当（査定分）… 基準日（6月1日・12月1日）以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて決定される支給割合（成績率）に基づき支給することができる。

○年俸制教員

- ・平成27年1月より導入した正規教員の年俸制に係る業績給について、教育・研究活動等の業績評価を反映させるほか、教員個人が獲得した競争的研究費の一定割合を業績給に反映するなどのインセンティブを付与することとしている。
- ・世界水準の優れた研究業績を有し、今後更なる研究の進展が見込まれるとともに、本学の名誉を著しく高めることが期待できる者に対し、「ディスティングイッシュトプロフェッサー」の称号を付与するとともに、「特別教授手当」を支給している。

○共通

- ・顕著な業績を上げた教職員を顕彰することにより、教職員の意欲の向上を図り、本学の活性化と更なる発展に資することを目的とする顕彰制度により、受賞者には表彰するとともに報奨金を支給している。（年度内1回の実施）

③ 給与制度の内容

北海道大学職員給与規程に則り、基本給及び諸手当（基本給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、単身赴任手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、基礎クラス担任等手当、クロスアポイントメント手当、特別拠点手当、病院勤務職員等特別調整手当、期末手当、勤勉手当、通勤手当、寒冷地手当、入試手当及びその他勤務実績に応じて支給する各種手当）としている。

期末手当については、期末手当基準額（基本給、基本給の調整額、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＋役職段階別加算額＋管理職加算額（指定職基本給表及び特定職基本給表の適用を受ける職員にあつては、基本給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＋役職段階別加算額＋管理職加算額））に100分の126.25（特定管理職員にあつては100分の106.25、指定職基本給表及び特定職基本給表の適用を受ける職員にあつては100分の67.5）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、勤勉手当基礎額（基本給、基本給の調整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＋役職段階別加算額＋管理職加算額を加算した額（指定職基本給表及び特定職基本給表の適用を受ける職員にあつては、基本給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＋役職段階別加算額＋管理職加算額））に勤勉手当の取扱い基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年4月1日より、①各基本給表の基本給月額について平均3.0%引上げ、②各基本給表の最低水準の引上げに伴う号俸の切替、③一般職基本給表(A)8級相当以上の職員の号俸の大きくくり化、④一般職基本給表(A)8級相当以上の職員の昇給については、勤務成績が特に良好以上である場合に限り行うこと、⑤期末手当の支給月数について年間0.05月分引上げ、⑥勤勉手当の支給月数について年間0.05月分引上げ、⑦初任給調整手当を500円引上げ（51,100円→51,600円）、⑧寒冷地手当の額を11.3%引上げ、⑨地域手当に係る札幌市の支給割合を4%へ引上げ（令和7年度は経過措置により3%へ据え置く）、⑩扶養手当を見直し、配偶者に係る手当を廃止するとともに、子に係る手当を引上げ（経過措置により2年間で段階的に実施）、⑪通勤手当の支給限度額を引き上げる（55,000円→150,000円）とともに、新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当の支給要件を緩和することを実施した。

また、令和7年度中において、⑫各基本給表の基本給月額について令和7年4月1日より平均3.3%引上げ、⑬期末手当の支給月数について年間0.025月分引上げ、⑭勤勉手当の支給月数について年間0.025月分引上げ、⑮初任給調整手当を令和7年4月1日より500円引上げ（51,600円→52,100円）、⑯通勤手当について令和7年4月1日より自動車当使用者に対する手当の手当額を引上げ（200円～7,100円）、⑰特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当について、令和7年4月1日より算出基礎を見直し（基本給、基本給の調整額及び扶養手当の月額の合計額とする）、⑱特地勤務手当に準ずる手当について、令和7年4月1日より新規採用者を手当の支給対象とするとともに、広域異動手当との減額調整を廃止、⑲宿日直手当について令和7年4月1日より普通当直及び動物等の管理当直に係る手当額の引上げ（1回あたり300円の引上げ）を実施した。

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点): 3,930人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員): 3,300人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7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	2,371	46.8	7,504	5,392	97	2,112
事務・技術	997	44.4	6,394	4,655	105	1,739
教育職種 (大学教員)	773	51.3	9,672	6,824	81	2,848
医療職種 (病院看護師)	385	43.9	6,480	4,718	105	1,762
技能・労務職種						
海事職種	12	52.7	8,259	5,926	0	2,333
海技職種	18	40.1	6,091	4,426	0	1,665
医療職種 (病院医療技術職員)	131	45.7	6,580	4,812	129	1,768
その他医療職種 (医療技術職員)	4	51.8	5,790	4,177	96	1,613
その他医療職種 (看護師)	3	54.8	6,008	4,256	75	1,752
専門職種(学術)	18	50.6	7,347	5,288	81	2,059
専門職種(特定)	15	49.0	6,383	4,612	117	1,771
URA職種	15	48.4	7,093	5,164	112	1,929

注1: 在外職員及び任期付職員については、該当者がいないため、表の記載を省略した。

注2: 「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額。

注3: 「技能・労務職種」とは、調理師、看護助手、森林技能職員等の特定の技能業務、労務作業の業務を行う職種を示す。

注4: 「海事職種」とは、船舶の船長、機関長、航海士、機関士等の業務を行う職種を示す。

注5: 「海技職種」とは、船舶の乗組員の業務を行う職種を示す。

注6: 「専門職種(学術)」とは、学術に係る専門的業務を行う職種を示す。

注7: 「専門職種(特定)」とは、特定の専門的業務を行う職種を示す。

注8: 「URA職種」とは、研究戦略企画及び研究推進支援業務又はこれらに加えて経営支援業務を行う職種を示す。

注9: 「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。

区分	人員	平均年齢	令和7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	
再雇用職員	18人	63.3歳	3,527千円	3,097千円	110千円	430千円
事務・技術	18人	63.3歳	3,527千円	3,097千円	110千円	430千円
海技職種						
専門職種(学術)						
URA職種						

注1:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額。

注2:「海技職種」、「専門職種(学術)」及び「URA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おそれのあることから、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

区分	人員	平均年齢	令和7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	
非常勤職員	767人	37.5歳	4,823千円	3,579千円	106千円	1,244千円
事務・技術	268人	47.1歳	3,646千円	2,701千円	148千円	945千円
教育職種 (大学教員)	19人	50.3歳	9,145千円	6,515千円	69千円	2,630千円
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)	321人	29.3歳	5,443千円	4,064千円	73千円	1,379千円
技能・労務職種	24人	52.7歳	4,049千円	2,983千円	116千円	1,066千円
医療職種 (病院医療技術職員)	129人	32.6歳	5,171千円	3,848千円	104千円	1,323千円
福祉系職種 (保育園職員)	6人	49.5歳	6,120千円	4,082千円	136千円	2,038千円

注1:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額。

注2:「医療職種(病院医師)」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、非常勤職員全体の数値からも除外している。

[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	令和7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	
			千円	千円	千円	千円
常勤職員	887	47.2	9,236	9,183	73	53
教育職種 (大学教員)	887	47.2	9,236	9,183	73	53

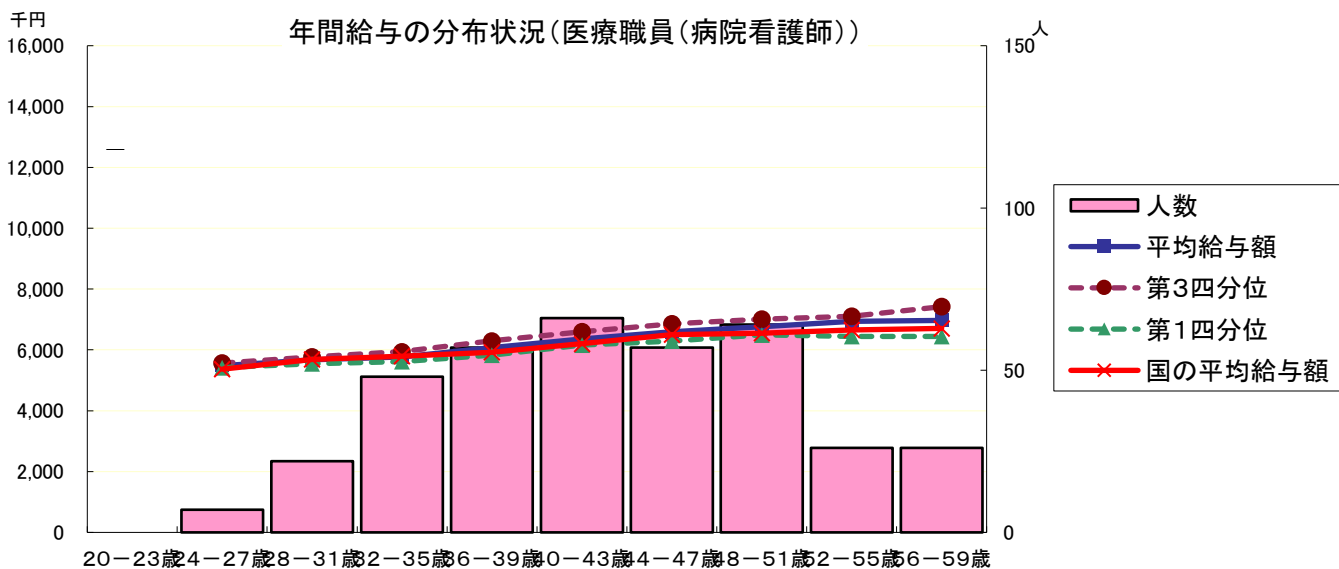
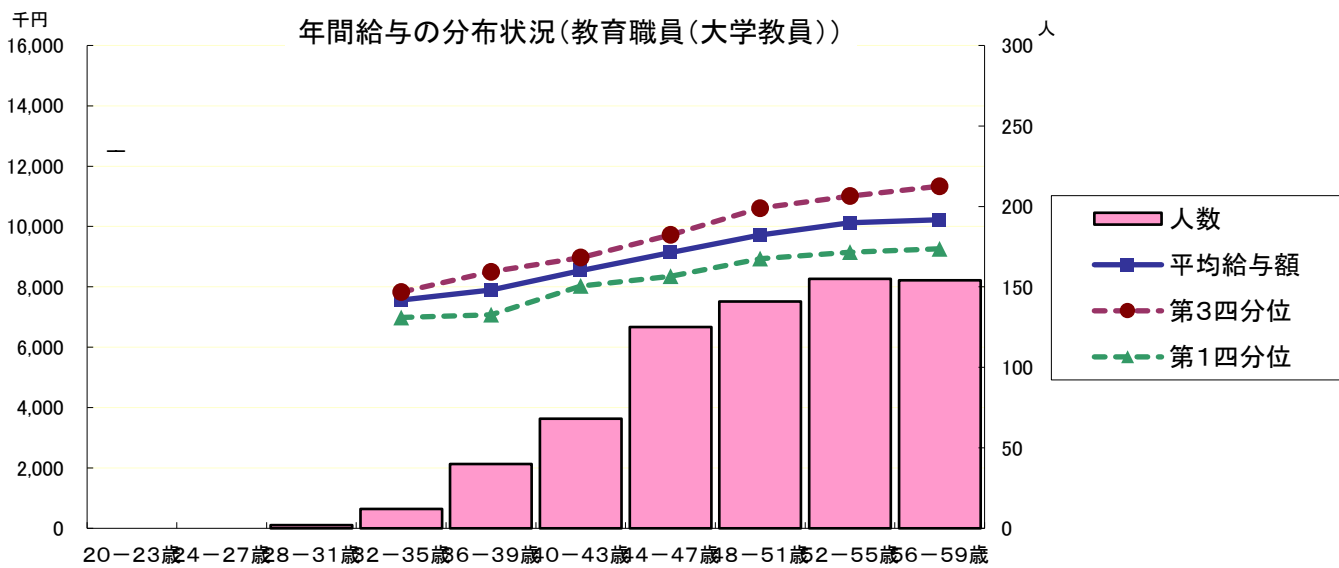
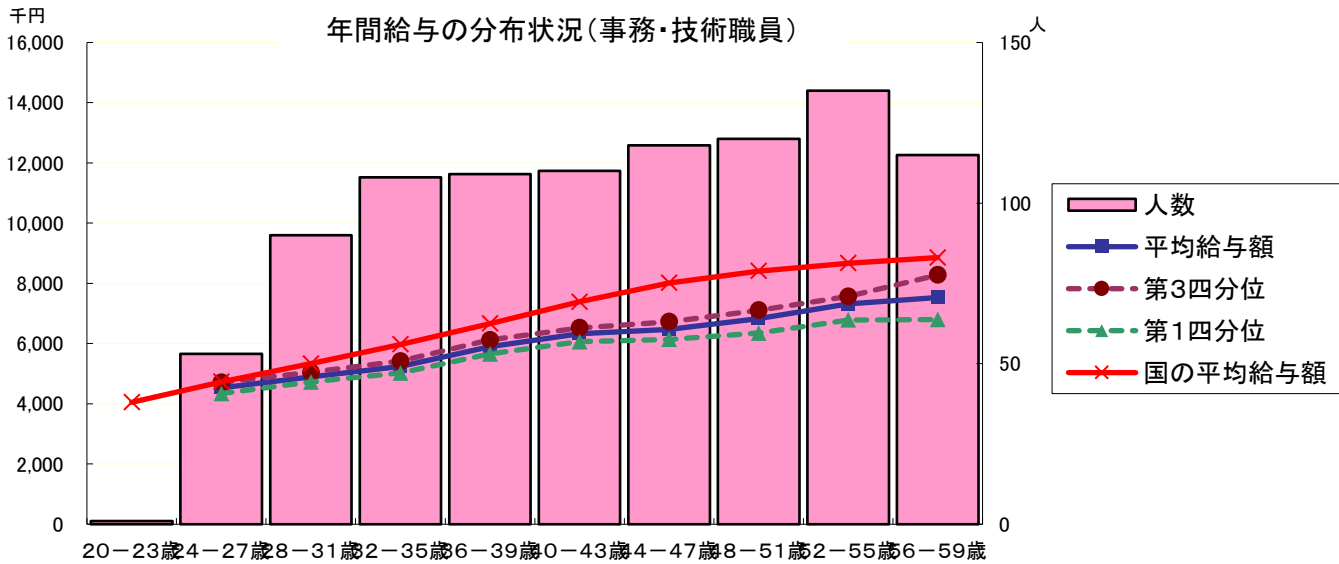
区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当	
			千円	千円	千円	千円
再雇用職員	21	64.5	6,625	6,594	80	31
教育職種 (大学教員)	21	64.5	6,625	6,594	80	31

区分	人員	平均年齢	令和7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	
			千円	千円	千円	千円
非常勤職員	526	44.9	6,391	6,391	84	0
教育職種 (大学教員)	366	43.5	6,770	6,770	66	0
特定職種 (特定専門職員)	160	47.9	5,524	5,524	127	0

注1: 「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額。

注2: 「特定職種(特定専門職員)」とは、高度の専門性を有する業務等を行う職種を示す。

③ 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、再雇用職員及び年俸制適用者を除く。以下、⑤まで同じ。]



注1：②の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2：事務・技術職員の年齢20歳～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：大学教員の年齢28歳～31歳の該当者は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、年間給与については表示していない。

④ 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・次長	14	58.0	9,989	12,900 ～ 8,695
課長	60	54.4	8,571	11,142 ～ 7,167
課長補佐・専門員	112	52.7	7,237	9,560 ～ 5,385
係長	412	46.6	6,491	9,232 ～ 4,736
主任	171	40.8	5,750	6,989 ～ 4,554
係員	228	35.6	5,034	7,881 ～ 3,813

注：「課長」には相当職である「室長」及び「事務長」を、「課長補佐・専門員」には相当職である「室長補佐」、「事務長補佐」及び「上席係長」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	340	54.0	10,955	17,254 ～ 8,234
准教授	265	49.1	9,083	12,819 ～ 6,990
講師	43	50.0	8,473	9,312 ～ 6,910
助教	122	48.5	7,368	8,540 ～ 6,591
助手	2			
教務職員	1			

注1：「助手」の該当者は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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注2：「教務職員」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は表示していない。

(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	6	52.5	8,168	8,722 ～ 7,471
看護師長	34	50.8	7,301	8,005 ～ 6,588
副看護師長	75	44.5	6,596	7,691 ～ 5,662
看護師	269	42.6	6,143	8,427 ～ 4,407

注1：「看護師」には、「助産師」を含む。

注2：「看護部長」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は表示していない。

⑤ 賞与(令和7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)	53.3 %	52.7 %	53.0 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	46.7 %	47.3 %	47.0 %
	最高～最低	57.1 ~ 41.5 %	59.0 ~ 42.7 %	56.2 ~ 42.7 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	54.2 %	54.1 %	54.1 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.8 %	45.9 %	45.9 %
	最高～最低	57.1 ~ 41.6 %	53.5 ~ 41.7 %	55.3 ~ 41.7 %

(教育職員(大学職員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	51.7 %	47.7 %	49.6 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	48.3 %	52.3 %	50.4 %
	最高～最低	59.8 ~ 43.5 %	90.2 ~ 43.6 %	83.7 ~ 43.6 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	54.4 %	52.4 %	53.4 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.6 %	47.6 %	46.6 %
	最高～最低	53.5 ~ 41.0 %	88.2 ~ 41.1 %	80.4 ~ 41.1 %

(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)	48.9 %	47.8 %	48.3 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	51.1 %	52.2 %	51.7 %
	最高～最低	59.8 ~ 44.7 %	59.6 ~ 46.4 %	59.7 ~ 45.5 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	52.1 %	52.6 %	52.4 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	47.9 %	47.4 %	47.6 %
	最高～最低	51.6 ~ 42.2 %	54.1 ~ 42.3 %	52.9 ~ 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 85.3 ・年齢・地域勘案 93.7 ・年齢・学歴勘案 84.0 ・年齢・地域・学歴勘案 93.0 ・(参考)対他法人 99.4
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、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、適正な給与水準とすべく対応しており、上記の理由を勘案し、適切であると考えている。</p> <p>国からの財政支出： 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 39.0% (令和7年度予算) 国からの財政支出額 45,502百万円 支出予算の総額 116,781百万円</p> <p>累積欠損額：0円(令和6年度決算)</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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きたい。</p>
講ずる措置	職員の給与水準については、引き続き適正な給与水準とするよう努める。

○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 102.2 ・年齢・地域勘案 102.9 ・年齢・学歴勘案 101.9 ・年齢・地域・学歴勘案 101.3 ・(参考)対他法人 102.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国の医療職俸給表(三)適用者に対し本学病院看護師は最終学歴が大学卒業以上の者の割合が高いこと(国:10%、本学:60.8%)、国には1級適用者(准看護師)がいること(国:1.7%、本学:なし)、また、本学では令和6年度診療報酬改定を踏まえた看護職員等の処遇改善として病院勤務職員等特別調整手当を支給していることが主な要因と考えられる。 (国の数字は、人事院給与局「令和7年国家公務員給与等実態調査」による。)</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 職員の給与について、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、適正な給与水準とするように対応しており、上記の理由を勘案し、適切であると考えている。</p> <p>国からの財政支出： 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 39.0% (令和7年度予算) 国からの財政支出額 45,502百万円 支出予算の総額 116,781百万円</p> <p>累積欠損額：0円(令和6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、対国家公務員指数が全て100を上回っていることについての理由の説明及び給与水準の妥当性の検証結果から、国と職員構成が異なること等を考慮すると、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	職員の給与水準については、引き続き適正な給与水準とするよう努める。

○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 94.6

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7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

(扶養親族がない場合)

① 22歳 (係員 (大卒初任給))

月額232,000円 年間給与3,857,200円

② 35歳 (主任)

月額315,100円 年間給与5,307,100円

③ 50歳 (課長補佐)

月額396,700円 年間給与6,760,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当 (配偶者3,000円、子1人につき11,500円) を支給

○教育職員 (大学教員)

① 27歳 (助教 (博士修了初任給))

月額336,900円 年間給与5,695,300円

② 35歳 (助教)

月額391,400円 年間給与6,579,000円

③ 50歳 (教授)

月額582,900円 年間給与10,057,900円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当 (配偶者3,000円 (上記③の教授を除く)、子1人につき11,500円) を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- ・昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定に当たっては、勤務の実態に則した職員の勤務成績を考慮しており、今後も継続する。
- ・顕著な業績を上げた教職員を顕彰することにより、教職員の意欲の向上を図ることを目的とする顕彰制度による報奨金の支給についても、今後も継続する。
- ・また、平成27年1月より導入した正規教員の年俸制に係る業績給について、教育・研究活動等の業績評価を反映させるほか、教員個人が獲得した競争的研究費の一定割合を業績給に反映するなどのインセンティブを付与することとしている。

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 29,591,312	千円 29,901,758	千円 30,191,895	千円 32,018,790	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,445,737	千円 2,013,429	千円 2,196,991	千円 2,348,507	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 14,653,531	千円 15,366,044	千円 15,980,765	千円 17,135,505	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 6,573,963	千円 6,737,081	千円 6,837,641	千円 7,210,040	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 53,264,545	千円 54,018,314	千円 55,207,294	千円 58,712,844	千円	千円

注1：「非常勤役職員等給与」においては、寄付金、受託研究費その他競争的研究費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2：「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、報酬等支給総額及び最広義人件費の対前年度比と増減要因について

1 給与、報酬等支給総額の対前年度比が+6.1%となった要因

- ・基本給表、期末手当及び勤勉手当の引上げに伴い、全体として+6.1%となったものと考えられる。

2 最広義人件費の対前年度比が+6.3%となった要因

- ・上記1要因と非常勤役職員等給与の増加、それに伴い福利厚生費が増加したことにより、全体として対前年度比+6.3%となったものと考えられる。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

「教育職種（大学教員）」（年俸制適用者並びに助手及び教務職員の職にある者を除く。）の定年年齢は63歳であり、それ以外の職種の定年年齢は65歳である。

「事務・技術」、「教育職種（大学教員）」（教務職員の職にある者に限る。）、「医療職種（病院看護師）」、「技能・労務職種」、「海事職種」（船員教員を除く。）、「海技職種」、「医療職種（病院医療技術職員）」、「その他医療職種（医療技術職員）」、「その他医療職種（看護師）」、「専門職種（学術）」、「専門職種（特定）」及び「URA職種」については、令和5年4月1日から定年年齢を60歳から65歳に引き上げた（段階的引上げ）。定年年齢の引上げに伴い、これらの職種については、61歳年度から特命職に配置換するとともに、管理監督職の職員は非管理監督職ポストに役降りする制度を設けているほか、特命職の基本給については7割水準とすることとした。

「教育職種（大学教員）」（助手の職にある者に限る。）及び「海事職種」（船員教員に限る。）については、令和5年4月1日に定年年齢を63歳から65歳に引き上げた（段階的引上げ）。定年年齢の引上げに伴い、これらの職種については、64歳年度から特命職に配置換するとともに、管理監督職の職員は非管理監督職ポストに役降りする制度を設けているほか、特命職の基本給については7割水準とすることとした。

V その他

特になし