様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人　東北大学　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

国立大学法人東北大学の主要事業は教育・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（東北大学約8,000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（旧帝国大学）・・・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おり、役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、当法人と同水準と推定される。同様の考え方により、理事及び監事についても同水準と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,235,000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。）

当法人においては、期末特別手当において当該役員の業績評価に基づき、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、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7年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、主に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、国立大学法人東北大学役員給与規程に則り、本給（1,191,000円）に地域手当（83,370円）を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程に則り、期末特別手当基礎額（本給＋地域手当＋本給×100分の25＋本給及び地域手当×100分の20）に100分の172.5を乗じて得た額に、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て得た額としている。さらに、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。
なお、令和7年度では、民間給与との較差に基づく①令和8年1月1日より本給表を平均2.8％の引き上げ、②令和8年1月1日より期末特別手当の引き上げ（年間0.05ヶ月分）、③「①～②」の改正を令和7年4月1日に実施した場合の当該給与改定の実施期日の前日までの差額を一時金として支給することを実施した。

理事	役員報酬支給基準は、主に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、国立大学法人東北大学役員給与規程に則り、本給に地域手当を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程に則り、期末特別手当基礎額（本給＋地域手当＋本給×100分の25＋本給及び地域手当×100分の20）に100分の172.5を乗じて得た額に、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て得た額としている。さらに、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。 なお、令和7年度では、民間給与との較差に基づく①令和8年1月1日より本給表を平均2.8％の引き上げ、②令和8年1月1日より期末特別手当の引き上げ（年間0.05ヶ月分）、③「①～②」の改正を令和7年4月1日に実施した場合の当該給与改定の実施期日の前日までの差額を一時金として支給することを実施した。
理事 （非常勤）	非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当としている。非常勤役員手当は、国立大学法人東北大学非常勤役員手当支給基準に則り月額とし、基準額を基本としている。
監事	役員報酬支給基準は、主に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、国立大学法人東北大学役員給与規程に則り、本給に地域手当を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程に則り、期末特別手当基礎額（本給＋地域手当＋本給×100分の25＋本給及び地域手当×100分の20）に100分の172.5を乗じて得た額に、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て得た額としている。さらに、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。 なお、令和7年度では、民間給与との較差に基づく①令和8年1月1日より本給表を平均2.8％の引き上げ、②令和8年1月1日より期末特別手当の引き上げ（年間0.05ヶ月分）、③「①～②」の改正を令和7年4月1日に実施した場合の当該給与改定の実施期日の前日までの差額を一時金として支給することを実施した。
監事 （非常勤）	非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当としている。非常勤役員手当は、国立大学法人東北大学非常勤役員手当支給基準に則り月額とし、基準額を基本としている。

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	
法人の長	千円 22,531	千円 14,391	千円 6,546	千円 1,007 (地域手当) 586 (一時金)			※
A理事	千円 17,216	千円 10,971	千円 4,997	千円 767 (地域手当) 24 (通勤手当) 455 (一時金)			※
B理事	千円 17,326	千円 10,971	千円 4,997	千円 767 (地域手当) 136 (通勤手当) 452 (一時金)			※
C理事	千円 16,536	千円 10,497	千円 4,867	千円 734 (地域手当) 436 (一時金)			※
D理事	千円 16,470	千円 10,497	千円 4,780	千円 734 (地域手当) 24 (通勤手当) 434 (一時金)	4月1日		※
E理事	千円 16,988	千円 10,971	千円 4,805	千円 767 (地域手当) 444 (一時金)			
F理事	千円 17,200	千円 9,789	千円 4,692	千円 1,669 (地域手当) 552 (単身赴任手当) 53 (通勤手当) 443 (一時金)			◇
G理事	千円 17,141	千円 10,971	千円 4,901	千円 767 (地域手当) 50 (通勤手当) 450 (一時金)			※
H理事	千円 17,090	千円 10,971	千円 4,901	千円 767 (地域手当) 450 (一時金)			※
I理事	千円 16,151	千円 9,106	千円 4,444	千円 1,544 (地域手当) 552 (単身赴任手当) 88 (通勤手当) 416 (一時金)			◇
J理事 (非常勤)	千円 6,384	千円 6,231	千円	千円 153 (一時金)	4月1日		※
A監事	千円 13,425	千円 8,652	千円 3,789	千円 605 (地域手当) 24 (通勤手当) 354 (一時金)			
B監事 (非常勤)	千円 2,568	千円 2,514	千円	千円 54 (一時金)			

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、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給しているものである。
「一時金」とは、①令和8年1月1日より本給表を平均2.8%の引き上げの改正、及び②令和8年1月1日より期末特別手当の引上げ(年間0.05ヶ月分)の改正を、令和7年4月1日に実施した場合の当該給与改定の実施期日の前日までの差額を支給しているものである。

注3:「前職」欄の「◇」は役員出向者を、「※」は独立行政法人等の退職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

東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造し、また、研究の成果を社会が直面する諸問題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することを使命としており、その使命をより高度に実現するために、「世界最高水準の知を創造」と「未来を拓く変革を先導」の取組みを、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、東北大学の総長は、常勤職員数約8,000人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。
東北大学では、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としている。
また、他の旧帝国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旧帝国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

東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造し、また、研究の成果を社会が直面する諸問題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することを使命としており、その使命をより高度に実現するために、「世界最高水準の知を創造」と「未来を拓く変革を先導」の取組みを、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、東北大学の理事は、総長の定めるところにより、総長を補佐して本学の業務を掌理する職務を担っている。
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。
東北大学では、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上記のとおりであり、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としている。
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旧帝国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)

理事に同じ

監事

東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造し、また、研究の成果を社会が直面する諸問題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することを使命としており、その使命をより高度に実現するために、「世界最高水準の知を創造」と「未来を拓く変革を先導」の取組みを、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、東北大学の監事は、本学の業務を監査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。
東北大学では、監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、監事の職務内容の特性は上記のとおりであり、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としている。
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旧帝国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。

監事(非常勤)

監事に同じ

【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
法人の長	千円 該当なし	年	月			
理事A	千円 6,270 (36,872)	年 5 (26)	月 0 (0)	R7.3.31	1.1	※
監事A	千円 該当なし	年	月			

注1：理事A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。

注2：「前職」欄の「※」は退職者の役員時の前職が独立行政法人等の退職者であることを示す。

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	該当なし
理事A	当該理事は研究担当として、本学の研究力強化実現のため、主に世界トップレベル研究の推進、研究分野の壁を超えた学際融合研究の推進、若手研究者の躍進を支える研究支援体制の充実に貢献した。世界トップレベル研究の推進、及び研究分野の壁を超えた学際融合研究の推進については、本学が特に強みを有する4分野（材料科学分野、スピントロニクス分野、未来型医療分野、災害科学分野）を総長とともに重点支援と定点モニタリングや戦略作成アドバイスを実施し国際的研究機関との国際頭脳循環を進めた。国内外の動向を捉え量子科学、半導体科学、材料分析科学など学際研究の重点拠点を創設し本学における学際研究推進に貢献した。特に、令和5年度文部科学省「世界トップレベル研究拠点プログラム（WPI）」申請においては、「環境・地球科学」拠点の申請を指揮し、本学2つ目のWPI拠点の採択、設立といった顕著な成果に至った。また、文部科学省事業「先端研究基盤共用促進事業（コアファシリティ構築支援プログラム）」の支援を受け研究設備の共用体制を抜本的に強化した結果、共用設備利用件数が令和4年度から令和6年度で20,000件増加するなど本学の研究環境の高度化に貢献した。この取り組みは同事業の中間評価においても「S評価」を獲得するなど顕著な実績として表れた。 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を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.1 と決定した。
監事A	該当なし

【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る。

6 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、期末特別手当において、当該役員の業績評価に基づき、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。

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

国立大学法人東北大学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7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（東北大学約8,000人）・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人（旧帝国大学）・・・当該法人は、教育・研究事業等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となっている。

(2) 国家公務員・・・令和7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414,480円となっており、全職員の平均給与月額は424,979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281,522円となっている。

また、教職員の業績及び能力の評価を適切に反映できる給与制度を構築するとともに、各部局等に配置可能な教職員の上限数、総人件費の運用枠を設定し、適切な人件費の管理に努める。

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。）

職員の勤務成績を考慮し、昇格、昇給を実施しているほか、勤勉手当の成績率に反映している。

(1)賞与：勤勉手当（査定分）

6月1日及び12月1日（以下「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、基準日前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給割合を決定する。（ただし、人事評価を実施する事務系・技術系職員は、基準日直近の人事評価結果における実績評価評語を勤務成績に反映させる。）

(2)昇給

5段階ある昇給区分のうちから、昇給日（1月1日）前において、人事評価を実施する事務系・技術系職員は9月30日以前1年間、それ以外の職員は12月31日以前1年間におけるその者の勤務成績に応じて昇給区分が決定される。

(3)昇格

勤務成績が良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じ上位の級に昇格させることができる。

(4)降格

勤務成績が不良な場合は、下位の級に降格させることができる。

③ 給与制度の内容

国立大学法人東北大学職員給与規程に則り、基本給及び諸手当（職責手当、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、通勤手当、単身赴任手当、テレワーク手当、特殊勤務手当、特地勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、オンコール手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、寒冷地手当、衛生管理手当、特別手当、招へい手当及び看護職員等調整手当）としている。

期末手当については、期末手当基礎額（本給＋扶養手当＋地域手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に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、勤勉手当基礎額（本給＋地域手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に勤勉手当の支給細則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。

④　給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度では、①令和7年4月１日より、本給の最低水準の引上げ及び本給体系の見直し、②地域手当のうち、仙台市に勤務する職員の支給額について、支給割合を引上げ（本給、職責手当及び扶養手当の月額の合計額の6％に相当する額→8％に相当する額。ただし令和7年度中は経過措置として7％に相当する額。）、支給割合の高い地域から異動した際の異動保障を3年間に延長、③扶養手当の配偶者に係る手当を3,000円、子に係る手当を11,500円とし、④通勤手当の支給限度額が1か月あたり15万円に引き上げ、新幹線鉄道等の特別料金等も支給限度額の範囲内で全額支給され、新幹線鉄道等の特別料金等に係る通勤手当の支給対象が拡大された。また、民間給与との較差に基づく⑤令和8年1月1日より本給表を平均3.3%の引き上げ、⑥令和8年1月1日より初任給調整手当の支給月額の限度額を500円引上げ、⑦令和8年1月1日より宿日直手当の支給額を引き上げ、⑧自動車等使用者の通勤手当の距離区分の支給額を200円から7,100円までの引上げ、⑨令和8年1月1日より期末手当の支給割合及び勤勉手当の支給率をともに0.05ヶ月分引き上げ、⑩特地勤務手当の支給対象の拡大、⑪「⑤～⑨」の改正を令和7年4月1日に実施した場合の当該給与改定の実施期日の前日までの差額を一時金として支給した。

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）：8,160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）：5,224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
					うち通勤手当等	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	3,398	44.7	7,333	5,392	69	1,941
事務・技術	1,163	44.7	6,517	4,798	97	1,719
教育職種（大学教員）	929	53.0	10,561	7,691	67	2,870
医療職種（病院看護師）	868	37.2	5,963	4,444	35	1,519
医療職種（病院医療技術職員）	274	37.9	5,874	4,339	49	1,535
指定職種						
事務・技術（限定）	158	49.5	4,445	3,306	94	1,139
教育職種（大学教員）（限定）	6	48.8	6,414	4,718	216	1,696
技能・労務職種（限定）						
医療職種（病院医療技術職員）（限定）						

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再雇用職員	13	63.3	2,855	2,432	120	423
事務・技術	5	63.9	2,697	2,304	239	393
医療職種（病院看護師）	8	62.9	2,953	2,511	46	442
医療職種（病院医療技術職員）						
事務・技術（限定）						

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	260	47.5	4,261	3,338	85	923
事務・技術	158	46.9	4,161	3,071	88	1,090
教育職種（大学教員）	40	49.2	5,872	4,267	63	1,605
医療職種（病院看護師）						
技能・労務職種	6	41.7	3,771	3,197	73	574
医療職種（病院医療技術職員）						
研究支援職種	23	47.3	4,106	4,106	101	0
研究補助職種	33	49.8	2,981	2,981	88	0

注1：常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注2：「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

注3：「通勤手当等」は、通勤手当とテレワーク手当の合算

注4：常勤職員のうち「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注5：「技能・労務職種」とは、自動車運転手、機械操作員、実験助手、用務員などの業務に従事する者を示す。

注6：非常勤職員のうち「研究支援職種」とは、給与を教育職本給表（一）相当で決定され、賞与が支給されない職種を示し、「研究補助職種」とは、給与を一般職本給表（一）相当で決定され、賞与が支給されない職種を示す。

注7：「在外職員」及び「任期付職員」は該当者がいないため記載を省略した。

注8：次に掲げる各区分中の職種については、該当者がいないため記載を省略した。

- 各区分共通で、「医療職種（病院医師）」、「教育職種（歯科技工士養成学校教員）」
- 常勤職員のうち、「技能・労務職種」
- 再雇用職員のうち、「教育職種（大学教員）」、「指定職種」及び「技能・労務職種」
- 非常勤職員のうち、「指定職種」

注9：常勤職員の指定職種、技能・労務職種（限定）、医療職種（病院医療技術職員）（限定）、再雇用職員の医療職種（病院医療技術職員）、事務・技術（限定）、非常勤職員の医療職種（病院看護師）、医療職種（病院医療技術職員）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、再雇用職員全体及び非常勤職員全体の数値からも除外している。

注10：常勤職員のうち事務・技術（限定）、教育職種（大学教員）（限定）、技能・労務職種（限定）及び医療職種（病院医療技術職員）（限定）は、本学では常勤職員として取り扱っているが、職務等を限定しその他の常勤職員の職種とは給与基準が異なる。

〔年俸制適用者〕

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	1,785	45	6,998	6,078	67	920
事務・技術	131	51.4	7,553	7,553	107	0
教育職種（大学教員）	1,213	43.1	8,059	6,706	59	1,353
医療職種（病院看護師）						
技能・労務職種	19	62.2	2,759	2,759	134	0
医療職種（病院医療技術職員）	5	47.3	4,029	4,029	54	0
指定職種						
事務・技術（限定）	316	49.1	3,699	3,699	90	0
教育職種（大学教員）（限定）	48	51.8	5,247	5,247	64	0
医療職種（病院看護師）（限定）						
医療職種（病院医療技術職員）（限定）	14	41.9	4,004	4,004	34	0
医療職種（医員）	39	34.7	4,529	4,529	12	0

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再雇用職員	17	63.1	2,831	2,831	68	0
事務・技術（限定）	17	63.1	2,831	2,831	68	0
教育職種（大学教員）（限定）						

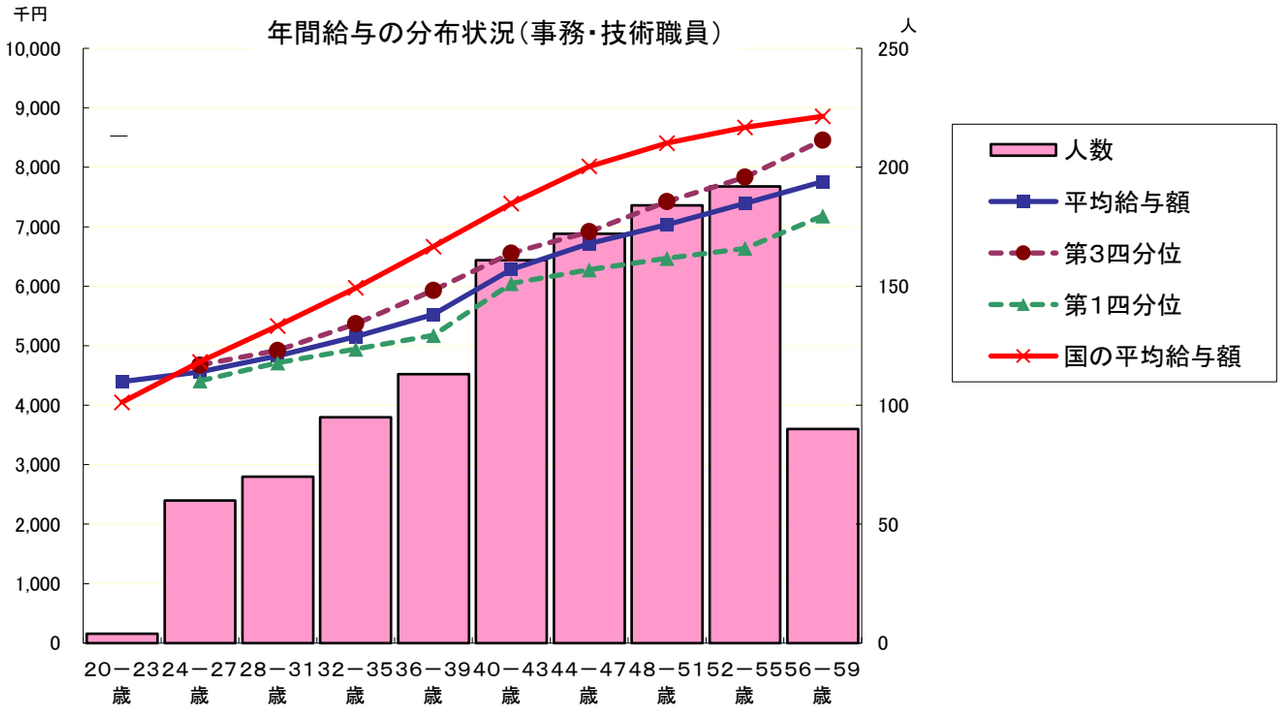
注1：年俸制適用者については、本学では常勤職員として取り扱っているが、年俸制非適用の常勤職員とは給与基準が異なる。

注2：常勤職員の教育職種（歯科技工士養成学校教員）については、該当者がいないため記載を省略した。

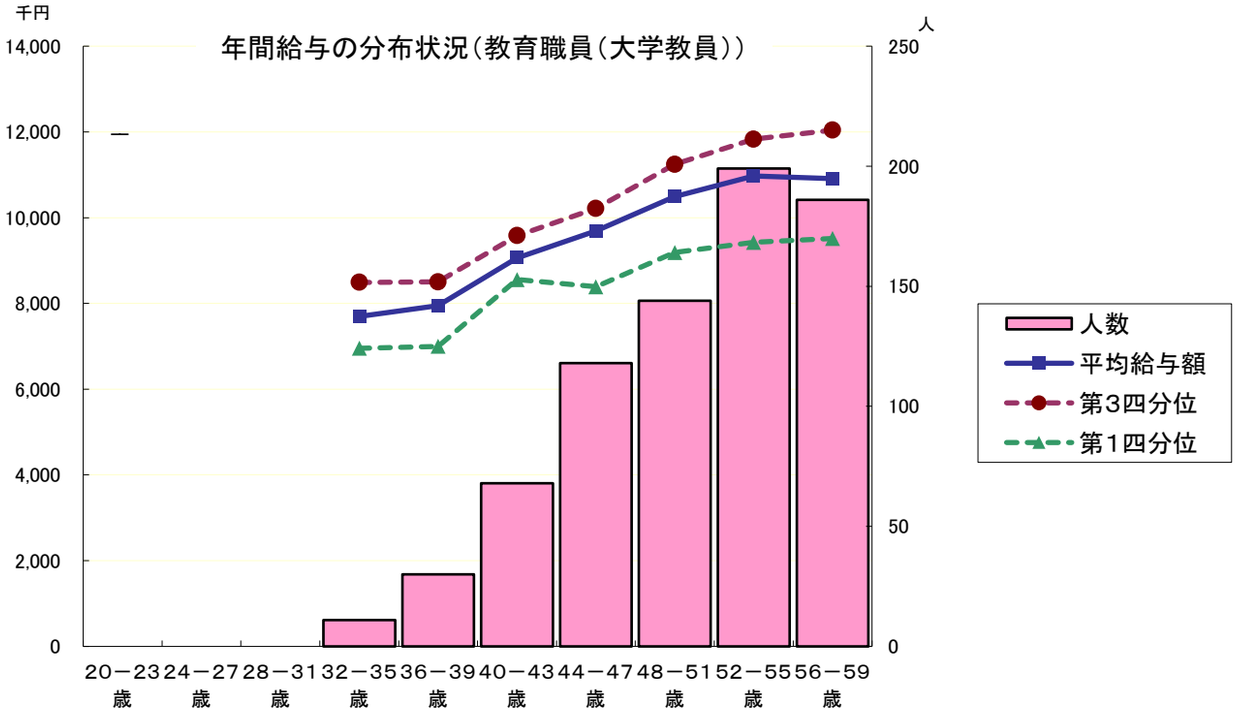
注3：常勤職員の医療職種（病院看護師）、指定職種及び医療職種（病院看護師）（限定）、再雇用職員の教育職種（大学教員）（限定）については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体、再雇用職員全体の数値からも除外している。

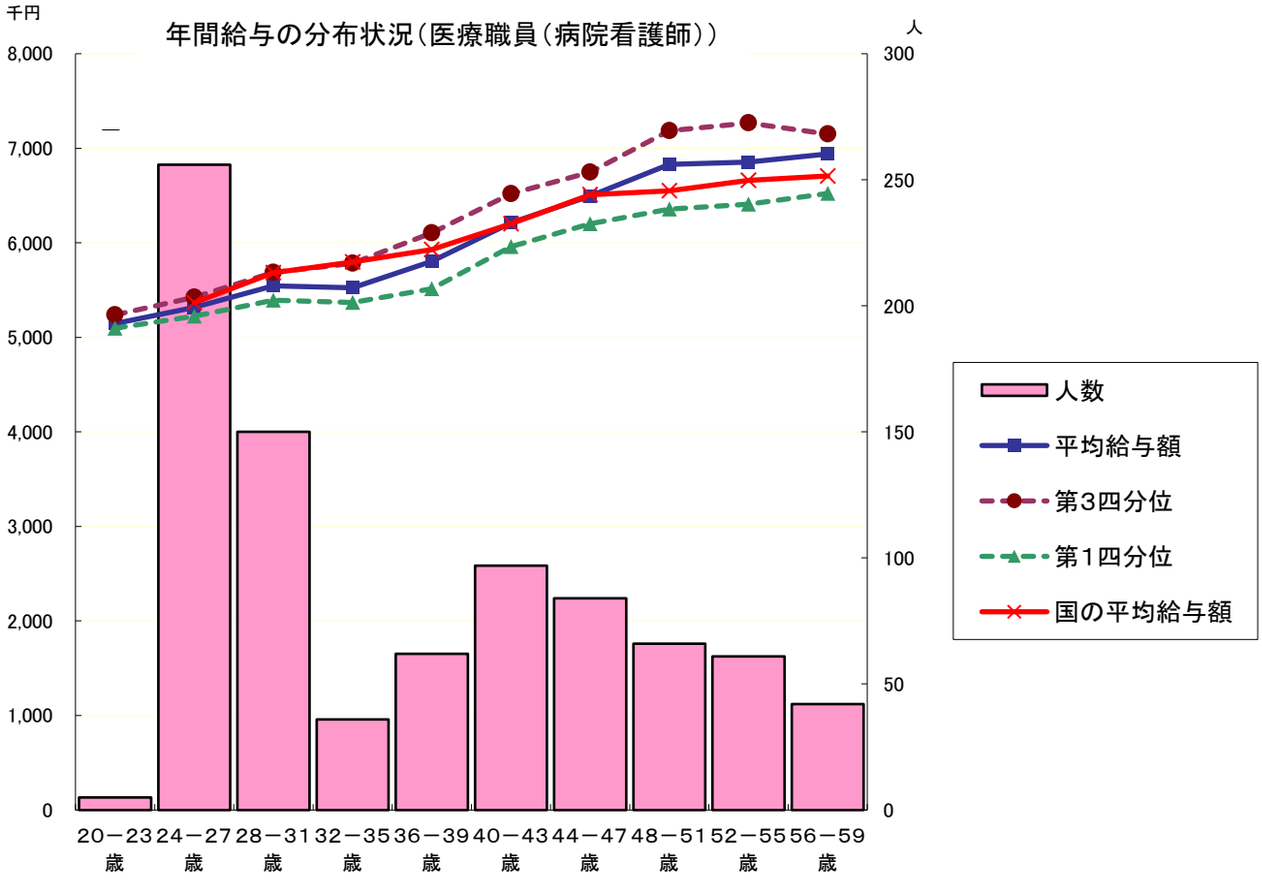
注4：常勤職員のうち事務・技術（限定）、教育職種（大学教員）（限定）、医療職種（病院看護師）（限定）及び医療職種（病院医療技術職員）（限定）は、本学では常勤職員として取り扱っているが、職務等を限定しその他の常勤職員の職種とは給与基準が異なる。

③ 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等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
注2：年齢20～23歳の該当者は4 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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。




千円
年間給与の分布状況（医療職員（病院看護師））
人
8,000
7,000
6,000
5,000
4,000
3,000
2,000
1,000
0
300
250
200
150
100
50
0
20－23歳
24－27歳
28－31歳
32－35歳
36－39歳
40－43歳
44－47歳
48－51歳
52－55歳
56－59歳
人数
平均給与額
第3四分位
第1四分位
国の平均給与額

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）
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
部長	17	54.6	10,117	13,135～9,009
次長	10	55.4	9,009	9,509～8,624
課長	83	52.8	8,571	10,109～7,248
課長補佐	143	51.7	7,238	9,040～5,191
係長	470	47.6	6,551	8,005～4,243
主任	298	40.9	5,730	7,110～4,315
係員	142	29.8	4,733	6,072～4,044

注1:「課長」には、課長相当職である事務長及び室長を含む。
「課長補佐」には、課長補佐相当職である専門員を含む。
「係長」には、係長相当職である専門職員を含む。

（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）
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
教授	485	55.8	12,082	32,836～7,341
准教授	277	50.4	9,423	14,462～7,833
講師	32	50.2	8,681	9,880～7,876
助教	119	48.7	7,474	10,041～6,578
助手	16	51.8	6,999	7,317～6,097

（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）
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
看護部長	1			
副看護部長	5	53.7	8,303	8,937～7,418
看護師長	36	52.8	7,338	7,815～6,862
副看護師長	108	47.9	6,794	8,341～5,887
看護師	718	34.6	5,705	8,530～4,410

注1:「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。

注2:「看護師」には、看護師相当職である助産師を含む。

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)	% 53.8	% 53.5	% 53.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.2	% 46.5	% 46.4
	最高～最低	% 58.5～41.9	% 58.5～41.6	% 58.5～41.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.1	% 55.1	% 55.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.9	% 44.9	% 44.9
	最高～最低	% 49.8～39.0	% 49.8～39.0	% 49.8～39.0

(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)	% 52.8	% 52.9	% 52.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.2	% 47.1	% 47.2
	最高～最低	% 56.1～43.0	% 56.1～43.0	% 56.1～43.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.1	% 55.1	% 55.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.9	% 44.9	% 44.9
	最高～最低	% 52.0～40.7	% 50.8～40.7	% 50.9～40.7

(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)	% 51.1	% 50.8	% 50.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.9	% 49.2	% 49.1
	最高～最低	% 53.5～42.8	% 53.5～42.8	% 53.5～42.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.9	% 54.9	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.1	% 45.1	% 45.1
	最高～最低	% 49.8～41.0	% 49.8～41.0	% 49.8～41.0

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	・年齢勘案　85．4 ・年齢・地域勘案　91．8 ・年齢・学歴勘案　84．6 ・年齢・地域・学歴勘案　91．4 （参考）対他法人　100．1
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	【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　40.2% （国からの財政支出額　75,100百万円、支出予算の総額　187,008百万円：令和7年度予算） 【累積欠損額について】 累積欠損額　0円（令和6年度決算） （法人の検証結果） 国からの財政支出の割合は40.2%であり、累積欠損額もなく、対国家公務員の指数の状況等を総合的に勘案して、給与水準は適切であると考える。 （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、他の国立大学法人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。
講ずる措置	引き続き適正な給与水準の維持に努める。

医療職員（病院看護師）

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案　99．8 ・年齢・地域勘案　98．3 ・年齢・学歴勘案　98．8 ・年齢・地域・学歴勘案　100．6 （参考）対他法人　101．6
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	【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　40.2% （国からの財政支出額　75,100百万円、支出予算の総額　187,008百万円：令和7年度予算） 【累積欠損額について】 累積欠損額　0円（令和6年度決算） （法人の検証結果） 国からの財政支出の割合は40.2%であり、累積欠損額もなく、対国家公務員の指数の状況等を総合的に勘案して、給与水準は適切であると考える。 （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、他の国立大学法人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。
講ずる措置	引き続き適正な給与水準の維持に努める。

○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　【101．3】

注：上記比較指標は、法人化前の教育職（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。

注：令和7年4月に国家公務員の地域手当制度が見直され級地区分（支給割合）が改正されたところ、各指数に関して、国家公務員の給与の額については 経過措置終了後の地域手当の支給割合による推計値を用いており、地域勘案（年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案）に用いる国家公務員の地域手当の級地区分も同様に経過措置終了後のものによっている。

4 モデル給与

（扶養親族がいない場合）
事務・技術職員
○ 22歳（大卒初任給）
月額 220,000円 年間給与 3,286,000円
○ 35歳（主任）
月額 295,320円 年間給与 4,878,000円
○ 50歳（課長補佐）
月額 395,900円 年間給与 6,719,000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

（扶養親族がいない場合）
教育職員（大学教員）
○ 27歳（大学院卒初任給）
月額 323,600円 年間給与 4,833,000円
○ 35歳（助教）
月額 379,208円 年間給与 6,350,000円
○ 50歳（准教授）
月額 511,139円 年間給与 8,675,000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

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績を考慮し、昇格、昇給を実施しているほか、勤勉手当の成績率に反映している。
⑴賞与：勤勉手当（査定分）
6月1日及び12月1日（以下「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、基準日前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給割合を決定する。（ただし、人事評価を実施する事務系・技術系職員は、基準日直近の人事評価結果における実績評価評語を勤務成績に反映させる。）
⑵昇給
5段階ある昇給区分のうちから、昇給日（1月1日）前において、人事評価を実施する事務系・技術系職員は9月30日以前1年間、それ以外の職員は12月31日以前1年間におけるその者の勤務成績に応じて昇給区分が決定される。
⑶昇格
勤務成績が良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じ上位の級に昇格させることができる。
⑷降格
勤務成績が不良な場合は、下位の級に降格させることができる。

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 32,445,846	千円 32,995,415	千円 33,670,976	千円 35,295,444	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,437,741	千円 2,154,506	千円 2,439,717	千円 2,353,634	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 21,851,894	千円 22,290,884	千円 25,146,473	千円 28,639,611	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 8,234,565	千円 8,474,983	千円 8,872,142	千円 9,588,882	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 64,970,047	千円 65,915,789	千円 70,129,309	千円 75,877,572	千円	千円

注:「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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かかる費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書「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。

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」は、対前年比「4.8%」である。
これは、令和7年度の給与改定(本給表及び期末手当・勤勉手当の年間支給月数の引上げ等)を行ったことが要因と考えられる。

②「最広義人件費」は、対前年比「8.2%」である。
これは、令和7年度の給与改定(本給表及び期末手当・勤勉手当の年間支給月数の引上げ等)、国際卓越研究大学研究等体制強化助成等の非常勤教職員の増加及び福利厚生費の増加が要因と考えられる。

③「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1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、退職手当基本額の調整率の引下げを実施した。
役員に関する講じた措置の概要:退職手当の基本額の調整率を、87/100から83.7/100に引下げ
職員に関する講じた措置の概要:退職手当の基本額の調整率を、87/100から83.7/100に引下げ

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

教育職(大学教員)の定年年齢は65歳である。事務・技術職及び医療職(病院看護師等)については、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳まで段階的に引上げることとした。定年年齢の引上げに伴い、事務・技術職及び医療職(病院看護師等)の管理監督職の職員については、満60歳に達した日以後の最初の4月1日に非管理監督職へ配置換する制度を設けているほか、職員の基本給について、60歳に達した日後における最初の4月1日以後から7割水準とすることとした。

Ⅴ その他

特になし