様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人宇都宮大学（法人番号8060005001518）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617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) 国立大学法人茨城大学・・・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829人）。公表資料によれば、令和6年度の長の年間報酬額は18,028千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、18,718千円と推定される。同様の考え方により、理事については15,448千円、非常勤理事については5,059千円、監事については12,453千円、非常勤監事については3,432千円と推定される。
(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。）

当法人では、役員給与規程により、役員に支給される期末特別手当において、文部科学省に設置された国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を踏まえ学長選考・監察会議が実施する「学長の業績評価」を参考にして、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができるとしている。

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、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、国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、俸給
月額に地域手当を加算して算出している。6月及び12月期の期末特別
手当についても、国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、期末
特別手当基礎額（俸給月額＋地域手当＋俸給月額及び地域手当×100分の20＋俸給月額×100分の25）に6月期は100分の172．5、12月期は100分の177．5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間

理事

役員報酬支給基準は、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、法人の長と同様の規程により、俸給月額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、法人の長と同様の規程により算出した額としている。
なお、令和7年度においては人事院勧告の内容及び本学の財務状況を踏まえ、12月の支給については0．05月引上げた。

理事(非常勤)	非常勤役員の報酬支給基準は、月額給与のみで構成されている。国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、理事(非常勤)の俸給月額は268,000円としている。
監事	役員報酬支給基準は、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、法人の長と同様の規程により、俸給月額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、法人の長と同様の規程により算出した額としている。 なお、令和7年度においては人事院勧告の内容及び本学の財務状況を踏まえ、12月の支給については0．05月引上げた。
監事(非常勤)	非常勤役員の報酬支給基準は、月額給与のみで構成されている。国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、監事(非常勤)の俸給月額は231,000円としている。

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 17,992	千円 12,072	千円 5,316	千円 603 (地域手当)			※
A理事	千円 15,288	千円 10,224	千円 4,502	千円 511 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
B理事	千円 15,238	千円 10,224	千円 4,502	千円 511 (地域手当)			※
C理事	千円 15,238	千円 10,224	千円 4,502	千円 511 (地域手当)			※
D理事 (非常勤)	千円 3,216	千円 3,216	千円	千円 ( )			※
E理事 (非常勤)	千円 3,216	千円 3,216	千円	千円 ( )			
A監事	千円 13,439	千円 8,832	千円 3,889	千円 441 (地域手当) 276 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,772	千円 2,772	千円	千円 ( )			※

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。
注2:「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

宇都宮大学は、広く社会に開かれた大学として、質の高い特色ある教育と研究を実践するため、学長のリーダーシップの下、「未来を切り開く人材の育成」、「高水準で特色のある研究の推進」、「地域社会のみならず広く国際社会に学び貢献する活動」に取り組んでいる。

そうした中で、宇都宮大学の学長は、職員数約617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29,096千円と比較した場合、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。

宇都宮大学では、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としている。

また、他の医学系学部を有さない総合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国立大学法人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

宇都宮大学は、広く社会に開かれた大学として、質の高い特色ある教育と研究を実践するため、学長のリーダーシップの下、「未来を切り開く人材の育成」、「高水準で特色のある研究の推進」、「地域社会のみならず広く国際社会に学び貢献する活動」に取り組んでいる。

そうした中で、宇都宮大学の理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して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29,096千円と比較した場合、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。

宇都宮大学では、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後に新たに付加されたものであり、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、他の医学系学部を有さない総合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国立大学法人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)

宇都宮大学は、広く社会に開かれた大学として、質の高い特色ある教育と研究を実践するため、学長のリーダーシップの下、「未来を切り開く人材の育成」、「高水準で特色のある研究の推進」、「地域社会のみならず広く国際社会に学び貢献する活動」に取り組んでいる。

そうした中で、宇都宮大学の理事(非常勤)は、常勤理事と同様に学長を補佐するものであるが、第三者的視点から大学運営全般に関する職務を担っている。

理事(非常勤)の報酬支給基準は月額給与のみで構成されており、この俸給月額は、他の医学系学部を有さない総合大学のの理事(非常勤)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を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

宇都宮大学は、広く社会に開かれた大学として、質の高い特色ある教育と研究を実践するため、学長のリーダーシップの下、「未来を切り開く人材の育成」、「高水準で特色のある研究の推進」、「地域社会のみならず広く国際社会に学び貢献する活動」に取り組んでいる。

そうした中で、宇都宮大学の監事は、本学の業務を監査する職務を担い、必要があると認めるときは、学長又は文部科学大臣に意見を提出することができることになっている。

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。

また、他の医学系学部を有さない総合大学の監事の報酬水準とほぼ同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学法人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)

宇都宮大学は、広く社会に開かれた大学として、質の高い特色ある教育と研究を実践するため、学長のリーダーシップの下、「未来を切り開く人材の育成」、「高水準で特色のある研究の推進」、「地域社会のみならず広く国際社会に学び貢献する活動」に取り組んでいる。

そうした中で、宇都宮大学の監事(非常勤)は、常勤監事と同様に本学の業務を監査する職務を担い、必要があると認めるときは、学長又は文部科学大臣に意見を提出することができることになっている。

宇都宮大学では、監事機能の強化を図るため、監事(非常勤)についても月額制を適用しているが、職責が常勤監事と同等でであることと、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、他の医学系学部を有さない総合大学の監事(非常勤)の報酬水準とほぼ同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学法人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 該当者なし	年	月			
理事	千円 該当者なし	年	月			
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:「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	該当者なし
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

【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

当法人では、役員給与規程により、役員に支給される期末特別手当において、文部科学省に設置された国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を踏まえ学長選考・監察会議が実施する「学長の業績評価」を参考にして、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができるとしている。
今後も業績評価に基づいた増減措置を継続していく。

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（当該法人約617人）・職種別平均支給額を参考にした。
⑴ 国立大学法人茨城大学・・・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（常勤職員数約829人）となっている。
⑵ 国家公務員・・・令和7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。
⑶ 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（事務職）の大学卒の4月の平均支給額は534,021円となっている。
また、教員に人件費については一元管理を行っており、第4期期間中における予算積算上の標準教員数を念頭に、戦略企画本部会議にて全学的な観点から教員任用を行っている。

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、昇格の実施及び賞与（勤勉手当）の成績率の判定にあたっては、各年度に実施する人事評価及び業績評価における個人の成績及び能力評価等の結果を十分に考慮し決定している。
また、年俸制適用教員に対しては、給与の一部として業績給を支給している。
更に、年俸制適用教員に支給している業績給に、競争的資金等の外部資金を獲得した際のインセンティブとして、「外部資金獲得加算額」（上限額120万円）を設け、処遇に反映している。

③ 給与制度の内容

国立大学法人宇都宮大学職員給与規程により、俸給及び諸手当（俸給の調整額、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、通勤手当、単身赴任手当、高所作業手当、山上等作業手当、大学院担当手当、産業医手当、衛生管理者手当、リサーチ・アドミニストレーター手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、教育業務連絡指導手当、教員養成実地指導手当、公開講座講師手当、宇大未来塾講師手当、超過勤務手当、休日給、宿日直手当、主幹教諭手当、期末手当及び勤勉手当、入試手当、義務教育等教員特別手当、附属幼稚園教育体制支援手当、研究代表者等特別手当）としている。
期末手当については、6月及び12月に期末手当基礎額（俸給＋俸給の調整額＋扶養手当＋地域手当＋広域異動手当）に100分の126．25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＋俸給の調整額＋地域手当＋広域異動手当）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年度においては、令和6年改正給与法の内容を踏まえ、下記のとおり改訂を実施した。
・令和7年4月1日より俸給表の改正を行った。
・地域手当について、従前の6％から、令和8年度までに段階的に4％へ変更することとした。
・扶養手当のうち配偶者に係る手当及び子に係る手当について、令和8年度までに段階的に変更することとした。
・通勤手当について、支給限度額を1か月あたり150,000円に引き上げるとともに、新幹線鉄道等の利用に係る通勤手当の支給要件を見直した。
また、令和7年人事院勧告の内容及び本学の財務状況を踏まえ、下記のとおり改訂を実施した。
・全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定した。
・俸給の調整額について、教育職（二）の適用者の調整基本額を改定した。
・初任給調整手当について、教育職（一）の適用者の手当額を改定した。
・期末・勤勉手当の支給月数について、令和7年12月期を0．05月引き上げた。
・通勤手当について、自動車等使用者に対する通勤手当の支給限度額を改定した。

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）： 617人

注：常勤の任期付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）： 530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	うち通勤手当等	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	439	48.9	8,260	5,957	132	2,303
事務・技術	159	44.2	6,420	4,657	107	1,763
教育職種（大学教員）	213	54.7	9,937	7,126	170	2,811
教育職種（附属高校教員）	20	43.6	7,794	5,685	100	2,109
教育職種（附属義務教育学校教員）	44	40.8	7,171	5,235	64	1,936
その他医療職種（医療技術職員）						
その他医療職種（看護師）	3	41.8	5,711	4,146	42	1,565
再雇用職員	8	62.9	3,996	3,336	94	660
事務・技術	8	62.9	3,996	3,336	94	660
非常勤職員						
教育職種（大学教員）						
教育職種（附属義務教育学校教員）						
技能・労務職種						

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：「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：在外職員及び任期付職員区分については、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。
注5：常勤職員区分の職種区分「医療職種」及び「技能・労務職種」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。
注6：常勤職員区分の「その他医療職種（医療技術職員）」、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があることから、区分以外は記載せず、職員全体の数値からも除外している。
注7：再雇用職員区分の職種区分「教育職種」、「医療職種」、「技能・労務職種」及び「その他医療職種」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。
注8：非常勤職員区分の職種区分「事務・技術」、「医療職種」及び「その他医療職種」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。
注9：非常勤職員区分の「教育職種（大学教員）」、「教育職種（附属義務教育学校教員）」、「技能・労務職種」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があることから、区分以外は記載せず、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	うち通勤手当等	うち賞与
常勤職員	人 78	歳 43.1	千円 8,042	千円 8,042	千円 229	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 78	歳 43.1	千円 8,042	千円 8,042	千円 229	千円 0
任期付教員	人 4	歳 35.3	千円 4,518	千円 4,518	千円 12	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 4	歳 35.3	千円 4,518	千円 4,518	千円 12	千円 0
非常勤職員	人 4	歳 54.3	千円 7,790	千円 7,790	千円 182	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 4	歳 54.3	千円 7,790	千円 7,790	千円 182	千円 0

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。

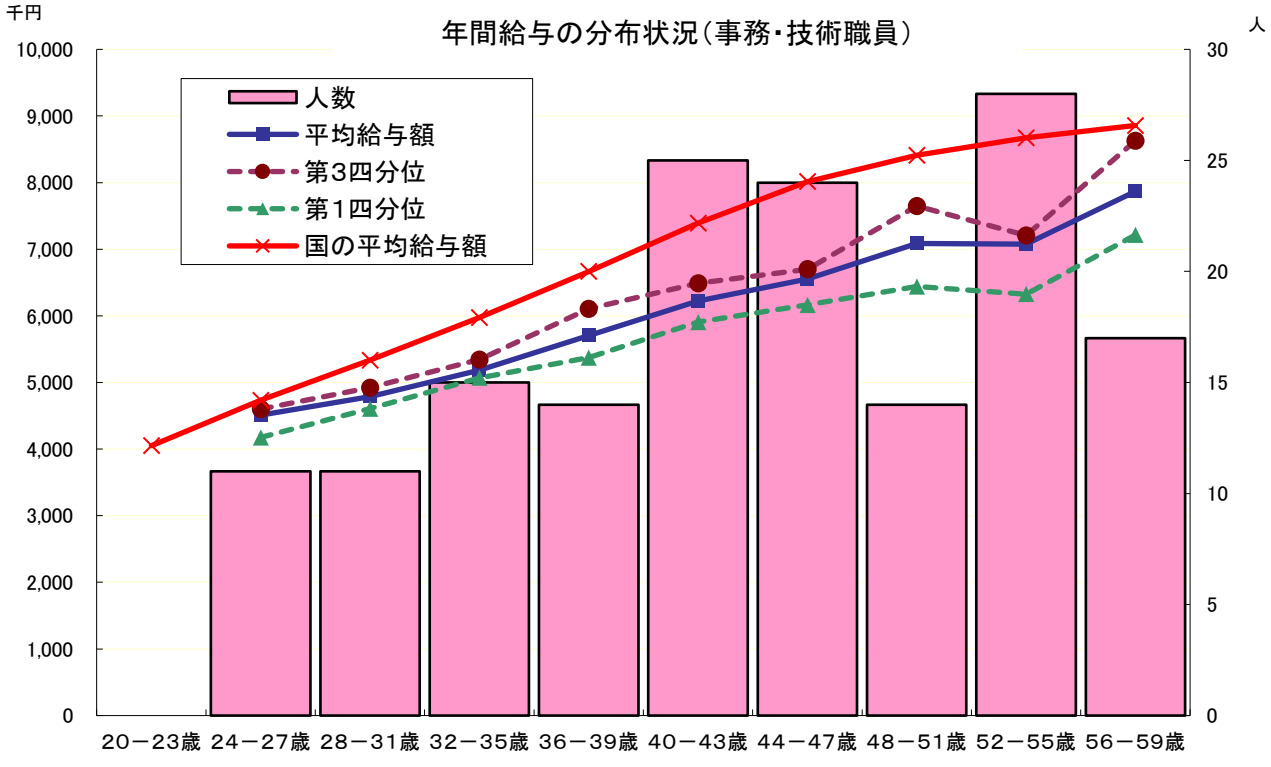
注2:在外職員については、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

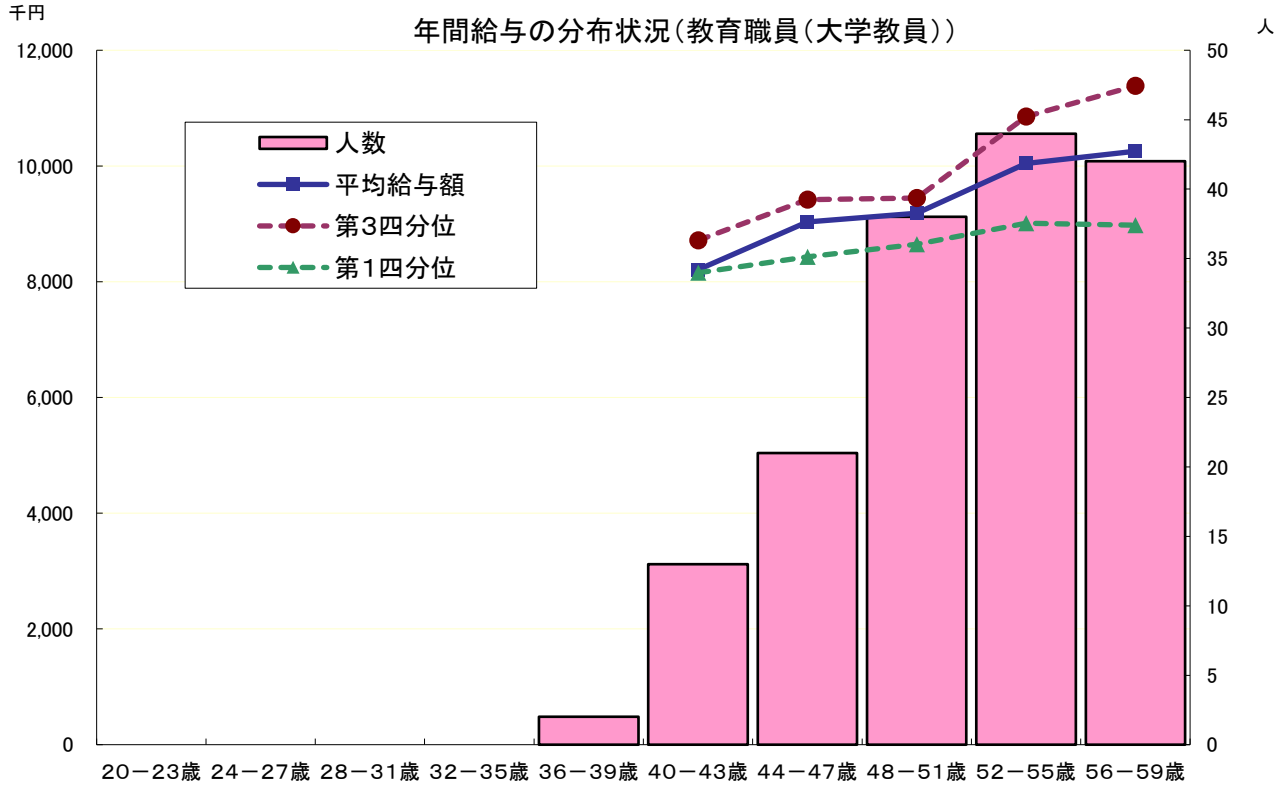
注3:常勤職員区分の職種区分「事務・技術」、「医療職種」、「技能・労務職種」及び「その他医療職種」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注4:任期付職員区分の職種区分「事務・技術」、「医療職種」、「技能・労務職種」及び「その他医療職種」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注5:非常勤職員区分の職種区分の「事務・技術」、「医療職種」、「技能・労務職種」及び「その他医療職種」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

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））〔在外職員及び再雇用職員を除く。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：教育職員（大学教員）の年齢36歳～39歳の該当者は2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外のグラフを省略した。

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））

（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
・部長	4	56.8	10,226	
・課長	11	53.1	8,573	8,774 ～ 8,250
・課長補佐	20	50.6	7,082	7,475 ～ 6,191
・係長	73	47.0	6,384	7,648 ～ 5,312
・主任	21	39.1	5,565	6,686 ～ 4,934
・係員	30	31.6	4,806	5,698 ～ 4,144

注1：「部長」の該当者は4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、「人員」「平均年齢」「平均年間給与額」のみ記載している。

注2：「課長」には、課長相当職である「事務長」を、「課長補佐」には、課長補佐相当職である「事務長補佐」、「室長補佐」、「専門員」及び「技術専門員」を、「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「技術専門職員」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
・教授	110	58.1	10,822	13,122 ～ 9,533
・准教授	88	50.9	8,871	9,976 ～ 7,483
・講師	3	50.5	8,279	
・助教	11	51.4	7,042	7,489 ～ 6,759
・助手	1			

注1：「講師」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おそれのあることから、「人員」「平均年齢」「平均年間給与額」のみ記載している。

注2：「助手」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、「人員」のみ記載している。

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))

(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)		% 52.3	% 51.6	% 51.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)		% 47.7	% 48.4	% 48.1
		最高～最低	% 55.0 ～ 42.9	% 55.9 ～ 43.0	% 55.5 ～ 43.5
一般職員	一律支給分(期末相当)		% 54.7	% 54.7	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)		% 45.3	% 45.3	% 45.3
		最高～最低	% 49.4 ～ 41.5	% 47.6 ～ 41.3	% 48.1 ～ 42.3

(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)		% 53.0	% 53.0	% 53.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)		% 47.0	% 47.0	% 47.0
		最高～最低	% 55.0 ～ 43.4	% 55.9 ～ 43.5	% 55.5 ～ 43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)		% 54.9	% 54.8	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)		% 45.1	% 45.2	% 45.2
		最高～最低	% 54.1 ～ 42.5	% 54.0 ～ 42.7	% 54.0 ～ 42.6

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	・年齢勘案　84．9 ・年齢・地域勘案　93．4 ・年齢・学歴勘案　84．8 ・年齢・地域・学歴勘案　93．2 （参考）対他法人　99．1
国に比べて給与水準が高くなっている理由	該当なし
給与水準の妥当性の検証	（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　51．6％】 （国からの財政支出額　5，512百万円、支出予算の総額　10，689百万円：令和7年度予算） 【累積欠損額　0円　（令和6年度決算）】 【管理職の割合　9．4％　（常勤職員数159名中15名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　69．8％　（常勤職員数159名中111名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　47．5％】 （支出総額　10，305百万円、給与・報酬等支給総額　4，897百万円：令和6年度決算） 【検証結果】 国からの財政支出の割合は51．6％であるが、累積欠損額もなく、対国家公務員指数との比較でもすべて100未満であり、適正であると考える。 また、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合も同規模大学と同水準であり、適正であると考える。 （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	今後も社会一般の情勢や国家公務員等の給与水準を考慮し、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　92.6

（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。

4 モデル給与

【事務・技術職員】
(扶養親族がいない場合)
○ 22歳(大学卒業初任給)
月額 232,000円　年間給与 3,477,000円
○ 35歳(主任)
月額 296,900円　年間給与 5,236,000円
○ 50歳(課長補佐)
月額 384,200円　年間給与 6,868,000円

【教員職員(大学教員)】
(扶養親族がいない場合)
○ 27歳(助教 博士修了初任給)
月額 336,900円　年間給与 5,659,000円
○ 35歳(准教授)
月額 415,500円　年間給与 7,528,000円
○ 50歳(教授)
月額 528,700円　年間給与 9,705,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 3,500円(教授にあっては0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

昇給、昇格の実施及び賞与(勤勉手当)の成績率の判定にあたっては、各年度に実施する人事評価及び業績評価における個人の成績及び能力評価等の結果を十分に考慮し決定している。
また、年俸制適用教員に対しては、給与の一部として業績給を支給している。
更に、年俸制適用教員に支給している業績給に、競争的資金等の外部資金を獲得した際のインセンティブとして、「外部資金獲得加算額」(上限額120万円)を設け、処遇に反映している。

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 4,683,050	千円 4,759,627	千円 4,897,115	千円 5,061,656	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 281,183	千円 435,880	千円 326,435	千円 416,107	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 613,954	千円 666,301	千円 681,742	千円 707,144	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 821,059	千円 843,968	千円 852,158	千円 884,688	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 6,399,247	千円 6,705,778	千円 6,757,451	千円 7,069,596	千円	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。
注：総額（最広義人件費）と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。

総人件費について参考となる事項

①給与、報酬等支給総額及び再広義人件費の増減要因
　給与、報酬等支給総額については前年度比3．3％増加となっているが、その主な要因としては、人事院勧告及び本学の財務状況を踏まえ、全ての職員に適用されうる号俸について俸給月額を引上げ、期末・勤勉手当の支給月数について、令7年12月期を0．05月引き上げたことによるものである。また、最広義人件費については前年度比4．6％増加となっているが、その主な要因としては、給与、報酬等支給総額が前年度比3．3％増加したことに加え、退職者数の増加により退職手当支給額が増加したことによるものである。

②「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2月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、下記のとおり支給水準の引下げを実施した。
・役員に関する講じた措置の概要
　退職手当支給率を 10.875/100→10.4625/100 に引下げ
・職員に関する講じた措置の概要退職手当の調整率を 87/100→83.7/100 に引下げ
　なお、教職員への説明時間を十分に確保するため、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）と異なる取扱いとした。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

職員の定年年齢は60歳である。
ただし、大学教員の定年年齢は65歳であり、60歳以上の大学教員についても、60歳未満の大学教員と同じ給与制度を適用している。

Ⅴ その他

特になし。