様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人群馬大学（法人番号9070005001680）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

群馬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、法人規模（群馬大学・常勤職員数2,355人）及び主要事業が類似する以下の法人等を参考とした。
(1)国立大学法人山梨大学…当該法人は国立大学法人として研究・教育事業を実施している（常勤職員数2,280人）。公表資料によれば、令和6年度の長の年間報酬額は18,056千円であり、役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、18,400千円程度と推定される。同様の考え方により、理事については14,000千円程度、監事については12,600千円程度と推定される。
(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。）

役員報酬規則に定める期末特別手当（ボーナス）において、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で経営協議会の議を経て学長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとし、業績を反映させられるようにしている。

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	常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、本給、地域手当、人事交流手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当としている。 期末特別手当については、期末特別手当基礎額（本給月額+地域手当+人事交流手当）に、当該基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算した額に、6月に支給する場合においては100分の175、12月に支給する場合においては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。 【令和7年度における主な改定内容】 ○令和7年度人事院勧告に係る給与改定（実施時期：令和8年1月1日） ・期末特別手当の支給月数の引上げ（1.725月→1.75月） ・本給月額の引上げ
理事	常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、本給、地域手当、人事交流手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当としている。 期末特別手当については、期末特別手当基礎額（本給月額+地域手当+人事交流手当）に、当該基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算した額に、6月に支給する場合においては100分の175、12月に支給する場合においては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。 【令和7年度における主な改定内容】 ○令和7年度人事院勧告に係る給与改定（実施時期：令和8年1月1日） ・期末特別手当の支給月数の引上げ（1.725月→1.75月） ・本給月額の引上げ
理事（非常勤）	非常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当及び通勤手当としている。 【令和7年度における主な改定内容】 ○令和7年度人事院勧告に係る給与改定（実施時期：令和8年1月1日） ・非常勤役員手当月額の引上げ

監事

常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、本給、地域手当、人事交流手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当としている。
期末特別手当については、期末特別手当基礎額（本給月額+地域手当+人事交流手当）に、当該基礎額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算した額に、6月に支給する場合においては100分の175、12月に支給する場合においては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。

【令和7年度における主な改定内容】
○令和7年度人事院勧告に係る給与改定（実施時期：令和8年1月1日）
・期末特別手当の支給月数の引上げ（1.725月→1.75月）
・本給月額の引上げ

監事（非常勤）

非常勤の役員の報酬は、国立大学法人群馬大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当及び通勤手当としている。

【令和7年度における主な改定内容】
○令和7年度人事院勧告に係る給与改定（実施時期：令和8年1月1日）
・非常勤役員手当月額の引上げ

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 18,511	千円 12,675	千円 5,456	千円 380 （地域手当）			※
A理事	千円 15,207	千円 10,017	千円 4,312	千円 301 （地域手当） 578 （通勤手当）			※
B理事	千円 16,047	千円 10,971	千円 4,723	千円 329 （地域手当） 24 （通勤手当）	R7.4.1		※
C理事	千円 14,097	千円 8,619	千円 3,946	千円 896 （地域手当） 180 （通勤手当） 456 （単身赴任手当）		R8.3.30	◇
D理事	千円 14,653	千円 10,017	千円 4,312	千円 301 （地域手当） 24 （通勤手当）			※
E理事（非常勤）	千円 2,839	千円 2,778	千円 0	千円 61 （通勤手当）			
F理事（非常勤）	千円 2,874	千円 2,778	千円 0	千円 96 （通勤手当）			
A監事	千円 12,721	千円 8,652	千円 3,724	千円 260 （地域手当） 86 （通勤手当）			
B監事（非常勤）	千円 2,425	千円 2,400	千円 0	千円 25 （通勤手当）			

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：「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

群馬大学は、北関東を代表する総合大学として、二十一世紀を多面的かつ総合的に展望し、地球規模の多様なニーズに応えるため、新しい時代の教育及び研究の担い手として、(1)新しい困難な諸課題に意欲的、創造的に取り組むことができ、幅広い国際的視野を備え、かつ人間の尊厳の理念に立脚して社会で活躍できる人材を育成すること、(2)教育及び研究活動を世界的水準に高めるため、国内外の教育研究機関と連携し、世界の英知と科学・技術の粋を集め、常に切磋琢磨し、最先端の創造的な学術研究を推進すること、(3)教育及び研究の一層の活性化と個性化を実現するため、大学構成員の自主性、自律性を尊重し、学問の自由とその制度的保障である大学の自治を確立するとともに、それに対する大学としての厳しい自己責任を認識し、開かれた大学として不断の意識改革を行うことを基本理念に掲げ、我が国の中核的な教育研究拠点として積極的に社会的使命を果たすため、これまでの改革の成果を継承し、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、群馬大学の学長は、常勤職員数約2,355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。

群馬大学の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36,138千円と比較した場合、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。

群馬大学では、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。

文部科学省公表による令和6年度給与水準における国立大学法人等の長の平均年間報酬が18,613千円であり、令和6年度の群馬大学の学長の年間報酬は18,185千円であることを勘案してみても、他の国立大学法人とほぼ同一水準であると考えられる。

以上、職務内容の特性や他国立大学法人等との比較を踏まえると、群馬大学の学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

群馬大学の理事は、教育・企画、研究、総務・財務、病院等それぞれの職務を担当として業務を遂行している。

群馬大学の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36,138千円と比較した場合、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。

文部科学省公表による令和6年度給与水準における国立大学法人等の理事の平均年間報酬が14,755千円であり、令和6年度の群馬大学の理事の平均年間報酬が14,335千円であることを勘案してみても、他の国立大学法人とほぼ同一水準であると考えられる。

以上、職務内容の特性や他国立大学法人等との比較を踏まえると、群馬大学の理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

群馬大学の理事(非常勤)は、男女共同参画、社会貢献それぞれの職務を担当として業務を遂行している。

群馬大学の理事(非常勤)の報酬月額は、理事(常勤)の報酬月額を基に職責及び勤務の様態を考慮し算出した額となっている。

以上、職務内容の特性等を踏まえると、群馬大学の理事(非常勤)の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

群馬大学の監事は、役員及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、本学の業務及び財産の状況の調査をするなど、本学の業務全般を監査することを職務としている。

群馬大学の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36,138千円と比較した場合、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。

文部科学省公表による令和6年度給与水準における国立大学法人等の監事の平均年間報酬が11,833千円であり、令和6年度の群馬大学の監事の年間報酬は11,753千円であることを勘案してみても、他の国立大学法人とほぼ同一水準であると考えられる。

以上、職務内容の特性や他国立大学法人等との比較を踏まえると、群馬大学の監事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事（非常勤）	群馬大学の監事（非常勤）は、役員及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、本学の業務及び財産の状況の調査をするなど、本学の業務全般を監査することを職務としている。 群馬大学の監事(非常勤)の報酬月額は、監事(常勤)の報酬月額を基に職責及び勤務の様態を考慮し算出した額となっている。 以上、職務内容の特性等を踏まえると、群馬大学の監事（非常勤）の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 該当なし	年	月			
理事A	千円 4,665 (30,363)	年 4 (28)	月 0 (7)	R7.3.31	1.0	※
監事	千円 該当なし	年	月			

注1：「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

注2：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。

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、食健康科学研究科、情報学研究科、パブリックヘルス学環や医理工レギュラトリーサイエンス学環等の大学院の組織再編について中心となり取り組み、複数の専門分野を横断・融合した学問領域における専門知識と能力を持つ高度専門職業人の育成に取り組む本学の運営に大きく貢献した。 役員の退職手当に係る業績勘案率については「1.0」を原則として、国立大学法人評価委員会による国立大学法人評価、大学改革支援・学位授与機構による教育・研究に関する評価、機関別認証評価等の外部評価を総合的に勘案して決定することとしている。 第3期（平成28年度～令和3年度）中期目標に対する国立大学法人評価は総合的に勘案し「達成」、令和4年度実施の大学機関別認証評価は「教育研究等の総合的な状況は、大学改革支援・学位授与機構が定める大学評価基準に適合している」であったことを踏まえ、当該役員の業績勘案率については「1.0」とした。
監事	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

役員報酬規則に定める期末特別手当（ボーナス）において、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で経営協議会の議を経て学長が定める割合で得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとし、業績を反映させられるようにしている。

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

本学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（当該法人2,355人）・職種別平均支給額を参考にした。
(1)国立大学法人山梨大学…当該法人は、法人規模（常勤職員数2,280人）及び主要事業が類似している。
(2)国家公務員…令和6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。
人件費管理の基本方針は、本学における業務の効率化に伴う人件費削減を踏まえて、人的資源の効率的運用と効率分配を図ることとしている。

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。）

職員については、本学が独自に定めた個人評価の結果を基礎資料とし、職員の成績等に応じて、昇給・昇格・降格を行うともに、賞与（6月期及び12月期）における支給割合の増減を行っている。
教員については、新しい教員業績評価制度を令和元年10月に導入し、業績評価に応じて賞与及び業績給における支給割合の増減を行うこととしている。

③ 給与制度の内容

(国立大学法人群馬大学教職員給与規則)
国立大学法人群馬大学教職員給与規則に則り、俸給及び諸手当（管理職手当、初任給調整手当、研究代表者手当、クロスアポイントメント手当、扶養手当、地域手当、人事交流手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、高所作業手当、爆発物取扱等作業手当、安全衛生管理手当、死体処理手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、夜間診療手当、夜間看護等手当、病理解剖待機手当、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、入試手当、分娩手当、新生児担当医手当、夜間等緊急診療手当、臨床検査技師・臨床工学技士待機手当、手術室勤務看護師手当、結核病床担当看護師手当、防疫等作業手当、学校医手当、教員養成実地指導講師手当、専門看護師等手当、救命救急看護手当、DMAT等派遣手当、医療支援派遣手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理教職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当、主幹教諭手当、本府省業務調整手当、期末手当、勤勉手当、附属幼稚園教員調整手当、看護職員調整手当、ソーシャルワーカー調整手当及び医療従事者調整手当）としている。
期末手当については、期末手当基礎額（俸給＋扶養手当＋地域手当＋人事交流手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に6月に支給する場合においては100分の126.25、12月に支給する場合においては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＋地域手当＋人事交流手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に勤勉手当の支給要項に定める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。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

(国立大学法人群馬大学教職員給与規則)
一般職給与法が適用される国家公務員の給与改定を踏まえ、当該改定に準じて、令和7年4月1日付で①俸給表の改定、②管理教職員特別勤務手当の見直し（対象時間の拡大）、③扶養手当の見直し（配偶者に係る支給額：3,500円減額、子に係る支給額：1,500円増額）、④地域手当の支給割合の見直し及び異動保障期間の延長、⑤通勤手当の見直し（支給限度額の引上げ及び特別料金に係る支給対象の拡大）、⑥単身赴任手当の見直し（支給対象の拡大）を行った。
令和8年1月1日付で、①俸給表の改定（平均3.3％増額）、②初任給調整手当額の引上げ（月額500円増額）、③通勤手当額の引上げ及び距離区分の見直し、④宿日直手当額の引上げ（医師又は歯科医師：1,500円増額、その他：300円増額）、⑤本府省業務調整手当額の引上げ（2,000～10,000円程度増額）、⑥期末手当及び勤勉手当の支給月数について、0.025か月分の引上げを実施した。また群馬県給与条例改定を踏まえ、⑦特別支援学校教諭に対する俸給の調整額の見直し、⑧教員特殊業務手当の見直し、⑨義務教育等教員特別手当の見直し、⑩教職調整額の引上げ（令和8年1月1日から5％へ増額し、段階的に引上げ予定）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）： 2,459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）： 1,798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	
常勤職員	人 1,381	歳 44	千円 6,725	千円 4,867	千円 70	千円 1,858
事務・技術	人 287	歳 45.2	千円 6,141	千円 4,441	千円 90	千円 1,700
教育職種（大学教員）	人 334	歳 54.9	千円 9,189	千円 6,514	千円 91	千円 2,675
医療職種（病院看護師）	人 578	歳 38.3	千円 5,719	千円 4,215	千円 49	千円 1,504
教育職種（附属高校教員）	人 23	歳 34.7	千円 6,540	千円 4,730	千円 68	千円 1,810
教育職種（附属義務教育学校教員）	人 45	歳 34.3	千円 6,298	千円 4,589	千円 80	千円 1,709
医療職種（病院医療技術職員）	人 114	歳 43.9	千円 6,281	千円 4,548	千円 65	千円 1,733
その他医療職種（看護師）	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種（医療技術職員）	人	歳	千円	千円	千円	千円
再雇用職員	人 15	歳 63.2	千円 4,213	千円 3,475	千円 98	千円 738
事務・技術	人 9	歳 63.4	千円 4,166	千円 3,374	千円 149	千円 792
医療職種（病院看護師）	人 6	歳 62.8	千円 4,283	千円 3,626	千円 22	千円 657
その他医療職種（医療技術職員）	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 41	歳 42.4	千円 5,048	千円 4,776	千円 60	千円 272
事務・技術	人 16	歳 48.3	千円 4,127	千円 4,058	千円 49	千円 69
教育職種（大学教員）	人 11	歳 47.8	千円 6,868	千円 6,107	千円 95	千円 761
医療職種（病院医師）	人 14	歳 31.3	千円 4,672	千円 4,553	千円 46	千円 119
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種（附属義務教育学校教員）	人	歳	千円	千円	千円	千円

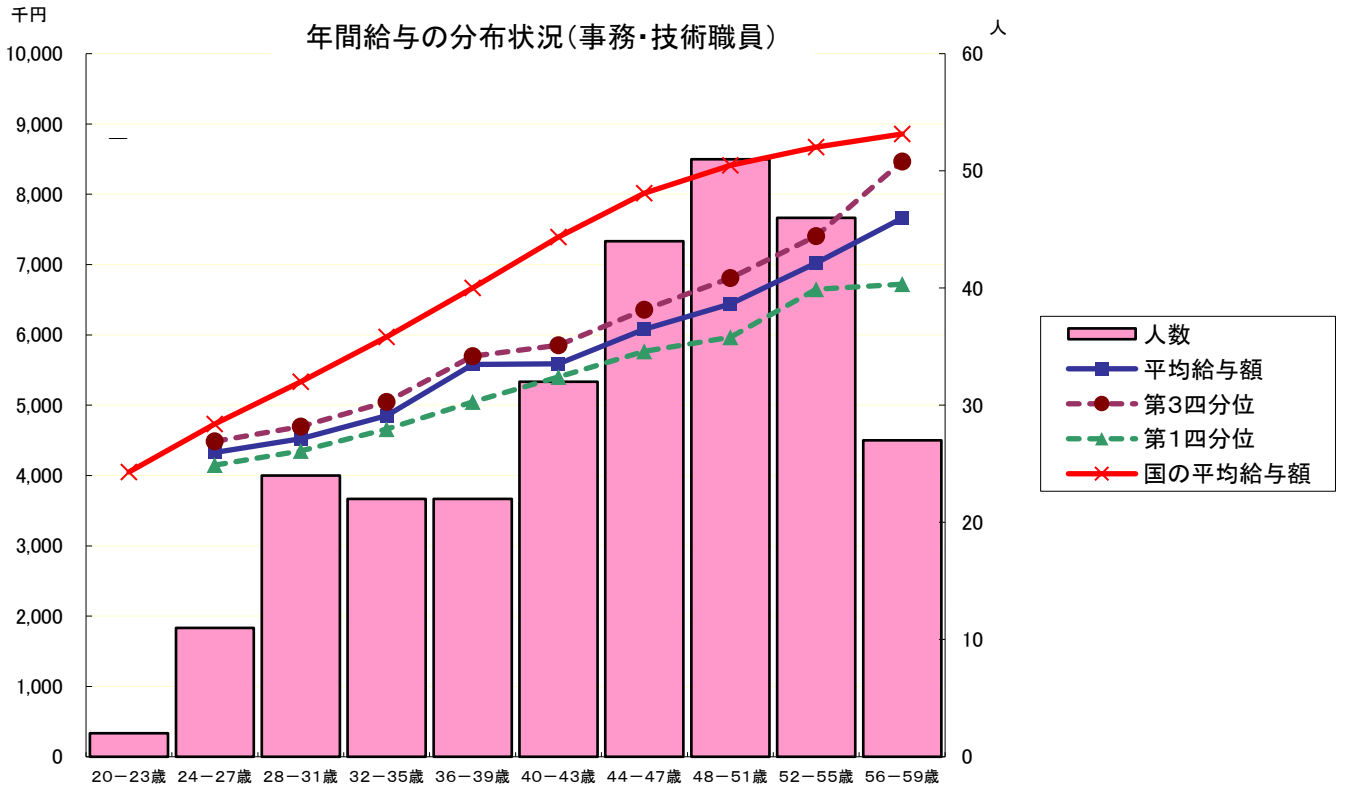
注1：常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。
注2：「教育職種（附属高校教員）」には、附属特別支援学校教員を含む。
注3：「教育職種（附属義務教育学校教員）」には、附属幼稚園教員を含む。
注4：常勤職員の「その他医療職種（医療技術職員）」、「その他医療職種（看護師）」、再雇用職員の「その他医療職種（医療技術職員）」、非常勤職員の「技能・労務職種」、「教育職種（附属義務教育学校教員）」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。
注5：在外職員、任期付職員については該当者がいないため、表を省略した。
注6：以下の職種については、該当者がいないため欄を省略した。
常勤職員の「医療職種（病院医師）」
再雇用職員の「教育職種（大学教員）」、「医療職種（病院医師）」
非常勤職員の「医療職種（病院看護師）」

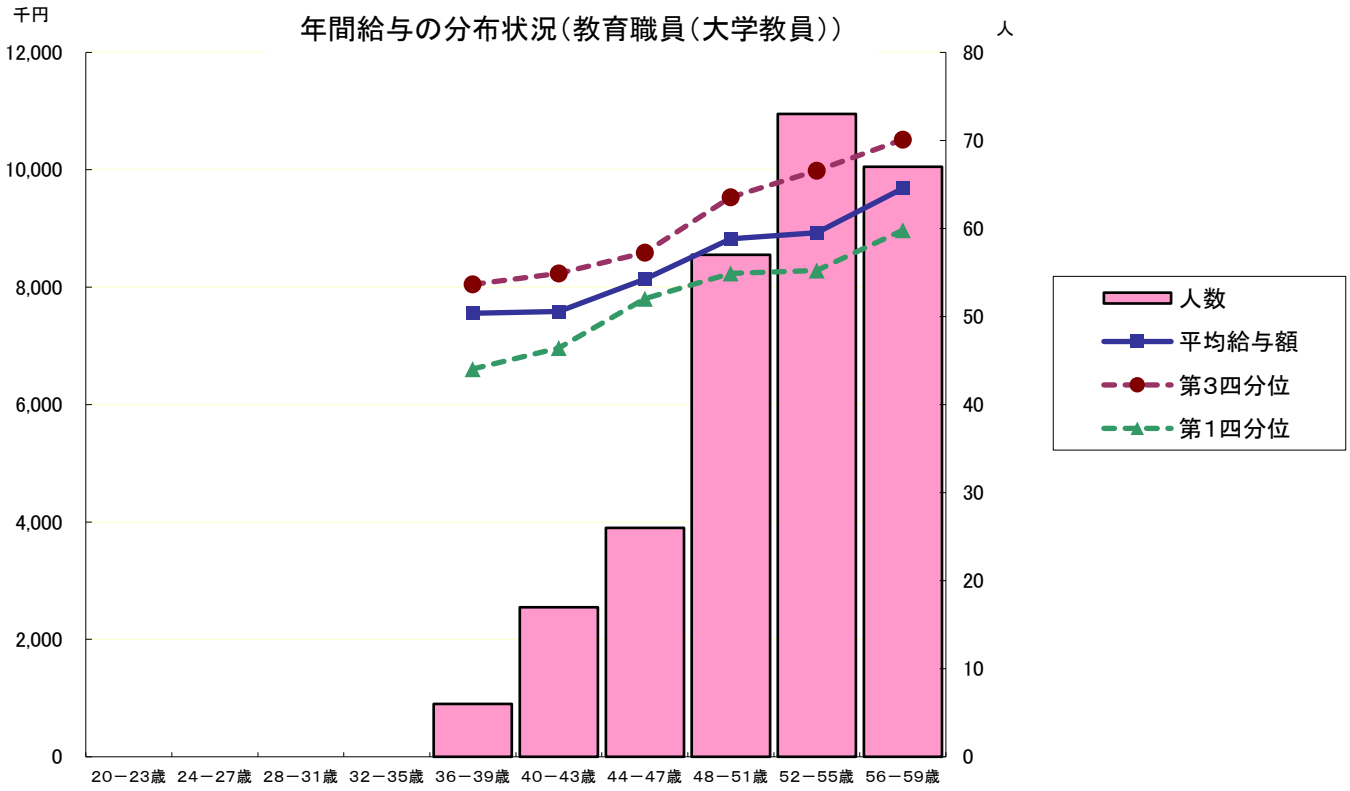
【年俸制適用者】

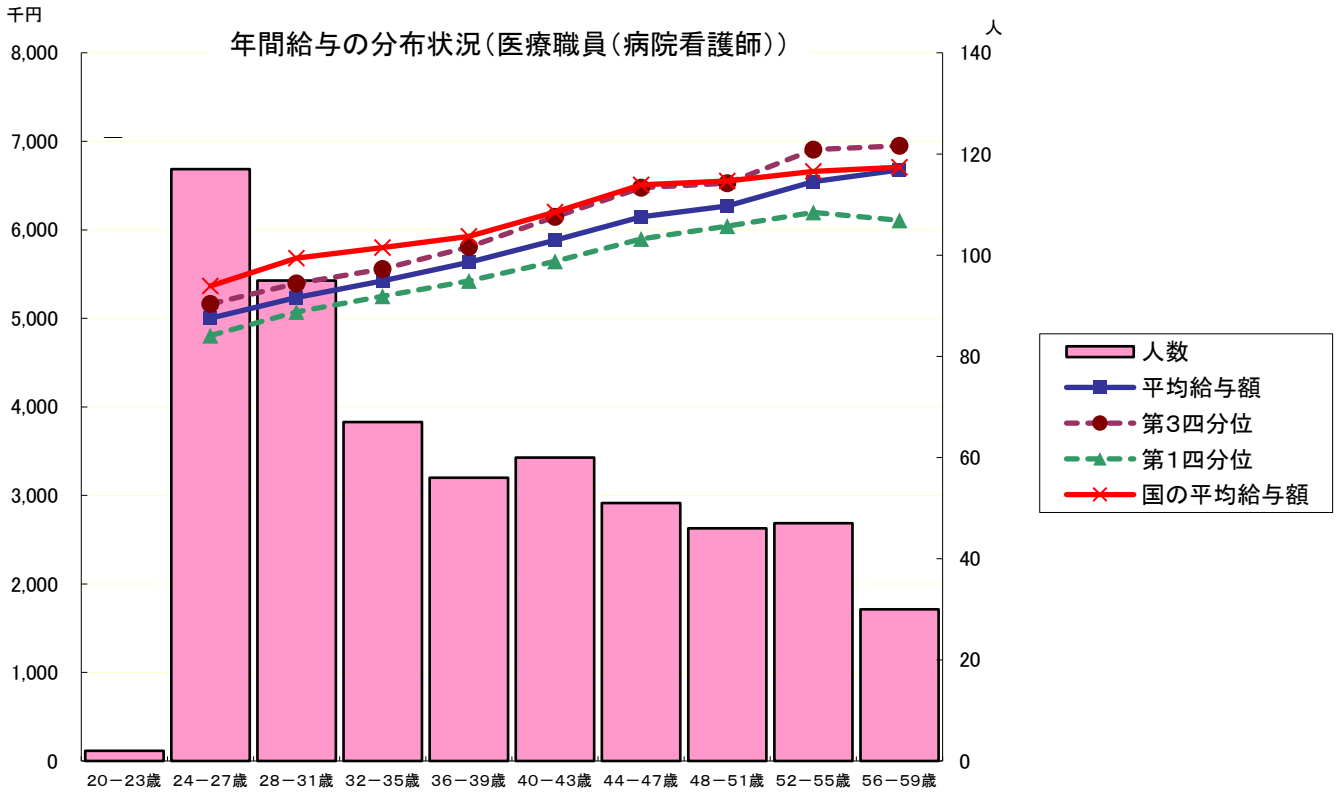
区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 213	歳 44.8	千円 7,190	千円 6,064	千円 76	千円 1,126
事務・技術	人 30	歳 45.2	千円 4,578	千円 4,578	千円 63	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 149	歳 47.2	千円 8,216	千円 6,607	千円 80	千円 1,609
医療職種 (病院医療技術職員)	人 34	歳 34.3	千円 4,997	千円 4,997	千円 69	千円 0
任期付職員	人 184	歳 38.6	千円 6,729	千円 5,785	千円 64	千円 944
事務・技術	人 9	歳 30.7	千円 3,887	千円 3,887	千円 49	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 139	歳 42.3	千円 7,480	千円 6,230	千円 70	千円 1,250
医療職種 (病院医療技術職員)	人 36	歳 26.1	千円 4,540	千円 4,540	千円 46	千円 0

注1:在外職員、再雇用職員及び非常勤職員については該当者がいないため、表を省略した。
注2:以下の職種については、該当者がいないため欄を省略した。
常勤職員の「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」
任期付職員の「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」

③ 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員／教育職種（大学教員）／医療職種（病院看護師））
〔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：事務・技術職員の20-23歳、医療職種（病院看護師）の20-23歳は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、平均給与及び年間給与額の第1・第3四分位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／教育職種（大学教員）／医療職種（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	5	57.3	9,627	11,523 ～ 8,340
	課長	20	54.1	8,225	9,933 ～ 6,937
	副課長	33	51.6	7,120	8,775 ～ 6,357
	係長	117	47.7	6,155	7,274 ～ 5,165
	主任	54	45.1	5,526	6,776 ～ 4,554
	係員	58	32.4	4,665	7,084 ～ 3,898

注1：「部長」には、部長相当職である「次長」を含む。
注2：「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「室長」を含む。
注3：「副課長」には、副課長相当である「副事務長」を含む。
注4：「係長」には、係長相当職である「専門職員」を含む。

教育職種（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	159	58.1	10,171	13,377 ～ 8,814
	准教授	107	52.4	8,572	9,930 ～ 7,316
	講師	27	51.6	8,322	9,200 ～ 7,503
	助教	36	49.9	6,921	7,802 ～ 6,234
	助手	2			
	教務職員	3	53.5	5,668	

注1：助手の該当者は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、平均年齢及び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3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、年間給与の最高額及び最低額については記載していない。

医療職種（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	4	54.5	7,880	
	看護師長	30	53.2	6,868	7,506 ～ 6,107
	副看護師長	64	47.4	6,405	7,503 ～ 5,454
	看護師	479	36.0	5,469	7,657 ～ 4,644

注1：看護部長の該当者は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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。
注2：副看護部長の該当者は4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、年間給与の最高額及び最低額については記載していない。

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／教育職種(大学教員)／医療職種(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)	% 53.0	% 52.6	% 52.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.0	% 47.4	% 47.2
	最高～最低	% 54.3 ～ 43.7	% 54.3 ～ 43.8	% 54.3 ～ 43.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.2	% 54.1	% 54.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.8	% 45.9	% 45.8
	最高～最低	% 51.0 ～ 42.4	% 51.0 ～ 42.5	% 50.0 ～ 42.5

教育職種(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)	% 51.6	% 49.1	% 50.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.4	% 50.9	% 49.7
	最高～最低	% 58.0 ～ 45.0	% 72.3 ～ 44.4	% 64.2 ～ 45.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.3	% 54.3	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.7	% 45.7	% 45.7
	最高～最低	% 49.0 ～ 41.9	% 49.0 ～ 43.0	% 49.0 ～ 42.9

医療職種(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)	% 50.0	% 50.0	% 50.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 50.0	% 50.0	% 50.0
	最高～最低	% 53.6 ～ 48.3	% 53.6 ～ 48.3	% 53.6 ～ 48.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.8	% 53.7	% 53.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.2	% 46.3	% 46.2
	最高～最低	% 51.0 ～ 41.9	% 51.0 ～ 42.0	% 49.0 ～ 41.9

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　80.1 ・年齢・地域勘案　88.2 ・年齢・学歴勘案　79.1 ・年齢・地域・学歴勘案　87.8 (参考)対他法人　93.8
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　24.3%】 (国からの財政支出額　13,403百万円、支出予算の総額　55,256百万円 :令和7年度予算) 【累積欠損額　0円(令和6年度決算)】 (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は24.3%となっており、対国家公務員との給与水準の比較指標はいずれも100を下回っていること、加えて累積欠損額が0円であることから、給与水準は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	今後も適切な給与水準となるように努めていきたい。

○医療職種(病院看護師)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案　94.6 ・年齢・地域勘案　96.1 ・年齢・学歴勘案　93.9 ・年齢・地域・学歴勘案　94.5 (参考)対他法人　96.1
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　24.3%】 (国からの財政支出額　13,403百万円、支出予算の総額　55,256百万円 :令和7年度予算) 【累積欠損額　0円(令和6年度決算)】 (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は24.3%となっており、対国家公務員との給与水準の比較指標はいずれも100を下回っていること、加えて累積欠損額が0円であることから、給与水準は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	今後も適切な給与水準となるように努めていきたい。

○教育職種(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標　86.0
(参考)対他法人　90.1

(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年度の教育職種(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数及び級地(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

【事務・技術職員】
（扶養親族がいない場合）
○ 22歳（大卒初任給）
月額 232,000円 年間給与 3,487,450円
○ 35歳（主任）
月額 310,648円 年間給与 5,236,357円
○ 50歳（副課長）
月額 406,541円 年間給与 6,946,766円
※扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者3,000円（ただし、一般職俸給表（一）8級以上には支給しない）、子1人につき11,500円）を支給
【教育職員（大学教員）】
（扶養親族がいない場合）
○ 27歳（博士修了初任給）
月額 336,900円 年間給与 5,064,447円
○ 35歳（助教）
月額 380,894円 年間給与 6,420,439円
○ 50歳（教授）
月額 551,359円 年間給与 9,548,843円
※扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者3,000円（ただし、教育職俸給表（一）5級以上には支給しない）、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

【年俸制適用教員】
基本年俸に、業績評価に基づき100分の30から100分の70までの範囲内で学長が定める割合を乗じて得た額とし、業績給の月額は、業績給の額に12分の1を乗じて得た額としている。
業績給の導入に関して、業績評価に応じた弾力的な運用を可能とし、教育・研究等の活動の活性化及び優秀な人材の確保を図ることを目的としている。

【2号年俸制適用教員】
6月1日及び12月1日（以下これらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する2号年俸制適用教員に対して支給する。
業績給の額は、業績年俸額に業績年俸調整額を加算した額とし、それぞれ基準日現在及び基準日前1箇月以内に離職又は死亡した日現在において2号年俸制適用教員が受けるべき業績給の2分の1（俸給の半額が減ぜられている場合は4分の1）の額を基礎として、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務状況に応じて、在職期間別支給割合及び直近の国立大学法人群馬大学教員業績評価実施要項に定める単年度評価に応じた業績給率を乗じて得た額とする。
業績給の導入に関して、業績評価に応じた弾力的な運用を可能とし、教育・研究等の活動の活性化及び優秀な人材の確保を図ることを目的としている。

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 11,392,530	千円 11,288,941	千円 11,339,461	千円 11,574,247	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 697,863	千円 668,007	千円 959,936	千円 730,595	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,873,741	千円 2,972,194	千円 3,240,117	千円 3,461,605	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,822,952	千円 2,856,139	千円 2,906,587	千円 3,048,816	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 17,787,087	千円 17,785,283	千円 18,446,102	千円 18,815,264	千円	千円

注:「非常勤役職員給与」においては、寄附金、受託研究費その他競争的資金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。

総人件費について参考となる事項

○給与、報酬等支給総額 （対前年比2.1％（234，786千円）増加）
　国家公務員の給与改定に準じた俸給表のベースアップ、期末・勤勉手当支給月数の引上げ等の要因により増加した。

○最広義人件費 （対前年度比2.0％（369，161千円）増加）
　国家公務員の給与改定に準じた俸給表のベースアップ、期末・勤勉手当支給月数の引上げ、また非常勤教職員の給与のベースアップ等により増加した。

○その他
　「国家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じることとした。
・役職員の退職手当について、規則改正を実施した。
　役員に関する講じた措置の概要：調整率の引き下げを行った（87→83.7）。
　職員に関する講じた措置の概要：調整率の引き下げを行った（87→83.7）。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

群馬大学の常勤教職員のうち、大学教員の定年年齢は65歳である。大学教員を除く教職員については、令和8年3月4日に定年年齢を60歳から62歳に引き上げた。定年年齢の引上げに伴い、大学教員を除く教職員については、60歳に達した管理監督職の教職員は非管理監督職に降任する制度を設けているほか、教職員の基本給については61歳に達する年度から7割水準とすることとした。

Ⅴ その他

特になし