

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人金沢大学(法人番号2220005002604)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

役員報酬水準を検討するにあたって、本学役員の報酬月額、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。

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。)

期末特別手当において、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及び役員としての職務実績を総合的に勘案し、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、常勤の役員については、本給、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。

法人の長の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+((本給+地域手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に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。加えて、その者の職務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額している。

理事

役員報酬支給基準は、常勤の役員については、本給、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。

理事の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+((本給+地域手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に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。加えて、その者の職務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額している。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤の役員については、非常勤役員手当及び地域手当から構成されている。

理事(非常勤)の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当に地域手当を加算して算出している。

監事

役員報酬支給基準は、常勤の役員については、本給、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。

監事の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+((本給+地域手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に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。加えて、その者の職務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額している。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤の役員については、非常勤役員手当及び地域手当から構成されている。

監事(非常勤)の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当に地域手当を加算して算出している。

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 20,204	千円 13,836	千円 5,953	千円 415 (地域手当)			※
A理事	千円 14,954	千円 10,224	千円 4,399	千円 306 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
B理事	千円 14,980	千円 10,224	千円 4,399	千円 306 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
C理事	千円 14,983	千円 10,224	千円 4,399	千円 306 (地域手当) 53 (通勤手当)			※
D理事	千円 14,980	千円 10,224	千円 4,399	千円 306 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
E理事	千円 15,198	千円 8,832	千円 4,259	千円 1,530 (地域手当) 24 (通勤手当) 552 (単身赴任手当)			◇
F理事 (非常勤)	千円 2,434	千円 2,364	千円	千円 70 (地域手当)			※
G理事 (非常勤)	千円 2,434	千円 2,364	千円	千円 70 (地域手当)			※
A監事	千円 12,921	千円 8,832	千円 1,073 3,800	千円 264 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 2,101	千円 2,040	千円	千円 61 (地域手当)			※

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

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、世界トップクラスの研究大学を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の学長は、職員数約2,700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36,138千円と比較した場合、それ以下の水準であり、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。

金沢大学では、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。

こうした職務内容の特性や、民間企業役員、事務次官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。

なお、令和7年度では、給与法指定職の改定に準拠した報酬月額の引き上げ(令和6年度見送りのため43千円)及び期末特別手当支給率の引上げ(令和6年度見送りのため年間0.1月分)を実施した。

理事

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、世界トップクラスの研究大学を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の理事は、法人全体の業務を総理する学長を補佐し、本学の業務を掌理している。

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36,138千円と比較した場合、それ以下の水準であり、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。

金沢大学では、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法人化移行前の指定職適用役職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。

こうした職務内容の特性や、民間企業役員、事務次官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。

なお、令和7年度では、給与法指定職の改定に準拠した報酬月額の引き上げ(令和6年度見送りのため28千円～32千円)及び期末特別手当支給率の引上げ(令和6年度見送りのため年間0.1月分)を実施した。

理事(非常勤)

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、世界トップクラスの研究大学を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の理事は、法人全体の業務を総理する学長を補佐し、本学の業務を掌理している。

金沢大学では、理事(非常勤)の報酬月額について、理事(常勤)の報酬月額を基に勤務態様等を考慮し、決定している。

こうした職務内容の特性等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

なお、令和7年度では、給与法指定職の改定に準拠した報酬月額の引き上げ(令和6年度見送りのため7千円)を実施した。

監事

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、世界トップクラスの研究大学を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の監事は、当該法人の業務を監査している。

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36,138千円と比較した場合、それ以下の水準であり、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。

金沢大学では、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法人化移行前の指定職適用役職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であるとしている。

こうした職務内容の特性や、民間企業役員、事務次官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。

なお、令和7年度では、給与法指定職の改定に準拠した報酬月額の引き上げ(令和6年度見送りのため28千円)及び期末特別手当支給率の引き上げ(令和6年度見送りのため年間0.1月分)を実施した。

監事(非常勤)

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、世界トップクラスの研究大学を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の監事は、当該法人の業務を監査している。

金沢大学では、監事(非常勤)の報酬月額について、監事(常勤)の報酬月額を基に勤務態様等を考慮し、決定している。

こうした職務内容の特性等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

なお、令和7年度では、給与法指定職の改定に準拠した報酬月額の引き上げ(令和6年度見送りのため6千円)を実施した。

【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られる。

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) 千円	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
		年	月			
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					

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

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】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当において、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及び役員としての職務実績を総合的に勘案し、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

金沢大学職員の給与体系は国家公務員のそれに準拠している。本学職員の給与水準を検討するにあたっては、国家公務員の給与を参考にした。

国家公務員…令和7年国家公務員給与等実態調査において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が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。

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。)

人件費の範囲内で、勤務成績により勤勉手当(6月、12月)における支給割合の増減を行うほか、昇給の区分(号給数)を決定する。

③ 給与制度の内容

国立大学法人金沢大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当(管理職手当、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、特殊勤務手当、特別拠点手当、共同研究業績手当、高度技術手当、医療体制支援手当、幼児教育体制支援手当、研究代表者等特別手当、クロスアポイントメント手当、ベースアップ評価料手当、時間外・休日労働手当、夜間勤務手当、オンコール手当、管理職特別勤務手当、本給の調整額、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、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(本給+本給の調整額+地域手当+広域異動手当)に令和7年6月に100分の125、同年12月に100分の127.5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(本給+本給の調整額+地域手当+広域異動手当)に規程や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 令和7年度における主な改定内容

令和7年度では、人事院勧告に基づき、職員の本給を平均3.3%増額支給、期末手当及び勤勉手当をいずれも年間で0.025月分増額支給することとした。

地域手当の級地区分を7級地から5級地に再編し、支給割合を設定(本給、管理職手当及び扶養手当の月額合計額の20、16、15、12、10、6、3%に相当する額→20、16、12、8、4%に相当する額。ただし、令和7年度中は経過措置として、引下げは最大1ポイントまで、引上げは0ポイントから4ポイントまで。)

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):3,153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):2,348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	1,793	44.3	7,077	5,091	55	1,986
事務・技術	428	45.6	6,297	4,539	72	1,758
教育職種 (大学教員)	483	53.9	9,647	6,830	62	2,817
医療職種 (病院看護師)	632	37.4	5,884	4,290	39	1,594
技能・労務職種	5	56.9	4,903	3,551	63	1,352
教育職種 (附属高校教員)	42	42	7,390	5,340	52	2,050
教育職種 (附属義務教育学校教員)	48	40	7,105	5,138	57	1,967
医療職種 (病院医療技術職員)	155	39.9	6,064	4,424	56	1,640
任期付職員	53	47.2	7,185	5,228	72	1,957
教育職種 (特任教員)	53	47.2	7,185	5,228	72	1,957
再雇用職員	4	63.5	4,880	4,046	158	834
事務・技術	4	63.5	4,880	4,046	158	834
教育職種 (附属義務教育学校教員)						
教育職種 (特任教員)						

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	88	44.4	3,764	3,161	52	603
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	33	49.6	3,006	2,230	71	776
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	16	38.2	4,725	3,438	48	1,287
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	29	35.6	4,071	4,071	40	0
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	62.4	3,838	3,151	31	687
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1:常勤職員については、任期付職員、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:「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4:「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5:「教育職種(特任教員)」とは、研究・教育及び診療活動の活性化、高度化を図るために特別に雇用する者を示す。

注6:在外職員については、該当者がいないため、表を省略した。

注7:以下の職種については、該当者がいないため、表を省略した。

常勤職員の「医療職種(病院医師)」

任期付職員の「教育職種(特任教員)」以外

再雇用職員の「事務・技術」、「教育職種(特任教員)」、「教育職種(附属義務教育学校教員)」以外

非常勤職員の「医療職種(病院医療技術職員)」

注8:再雇用職員の「教育職種(附属義務教育学校教員)」、「教育職種(特任教員)」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、非常勤職員全体の数値からも除外している。

注9:非常勤職員の「技能・労務職種」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。

注10:非常勤職員の「教育職種(附属高校教員)」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、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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	426	45.2	8,070	8,070	67	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	46.9	5,252	5,252	54	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	410	44.9	8,154	8,154	67	0
専門業務職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	11	55.4	6,201	6,201	70	0
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	70	44.9	6,957	6,957	75	0
教育職種 (特任教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	70	44.9	6,957	6,957	75	0

注1:常勤職員については、任期付職員、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:「教育職種(特任教員)」とは、研究・教育及び診療活動の活性化、高度化を図るために特別に雇用する者を示す。

注4:在外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。

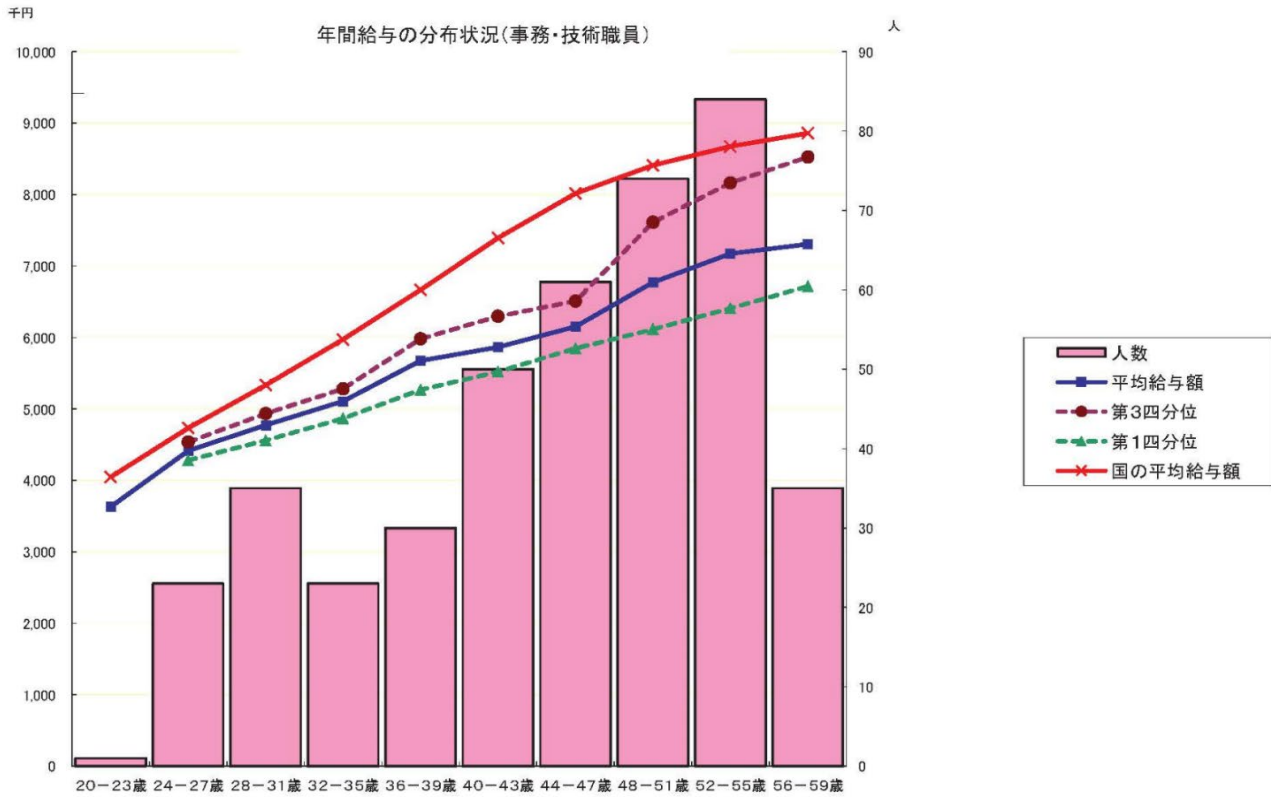
注5:以下の職種については、該当者がいないため、表を省略した。

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「教育職種(特任教員)」以外

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、再雇用職員及び年俸制適用者を除く。以下、④まで同じ。]

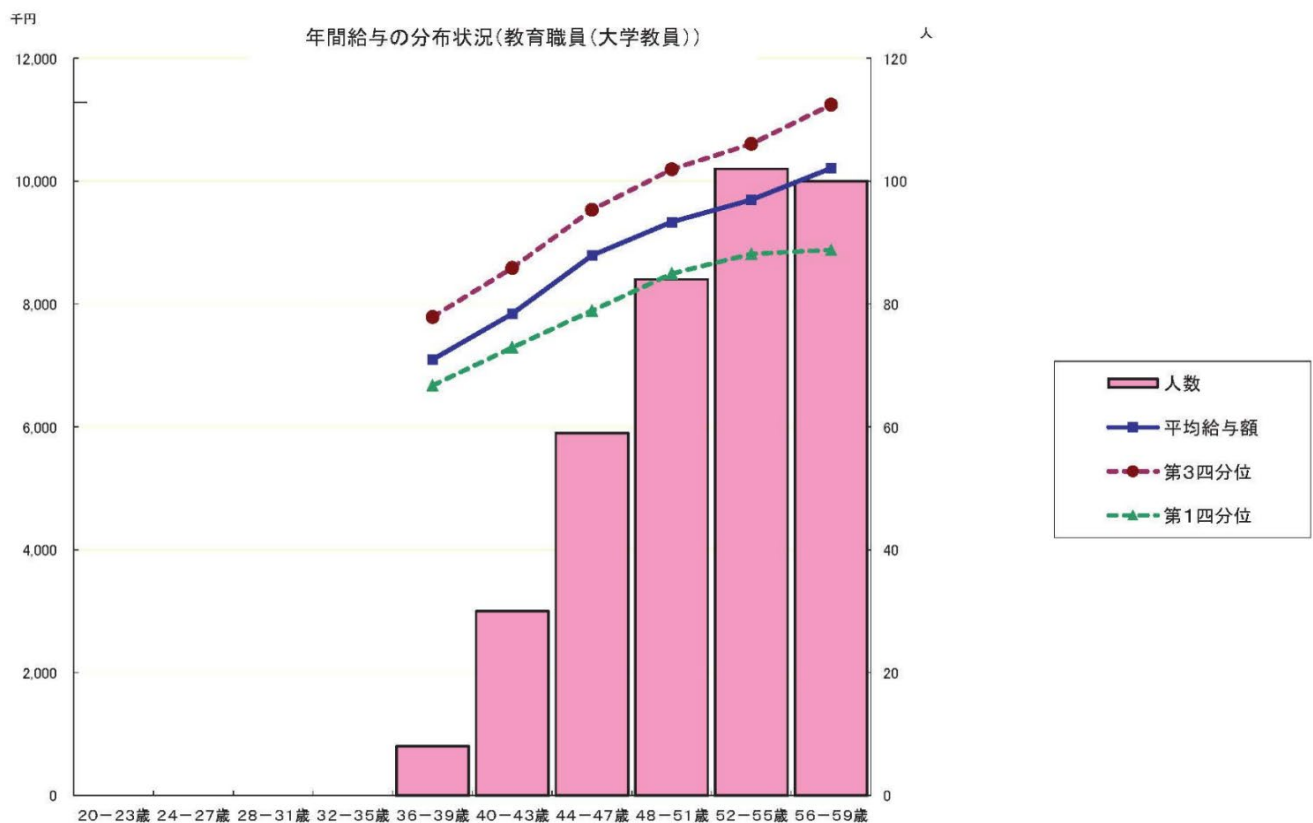
(事務・技術職員)



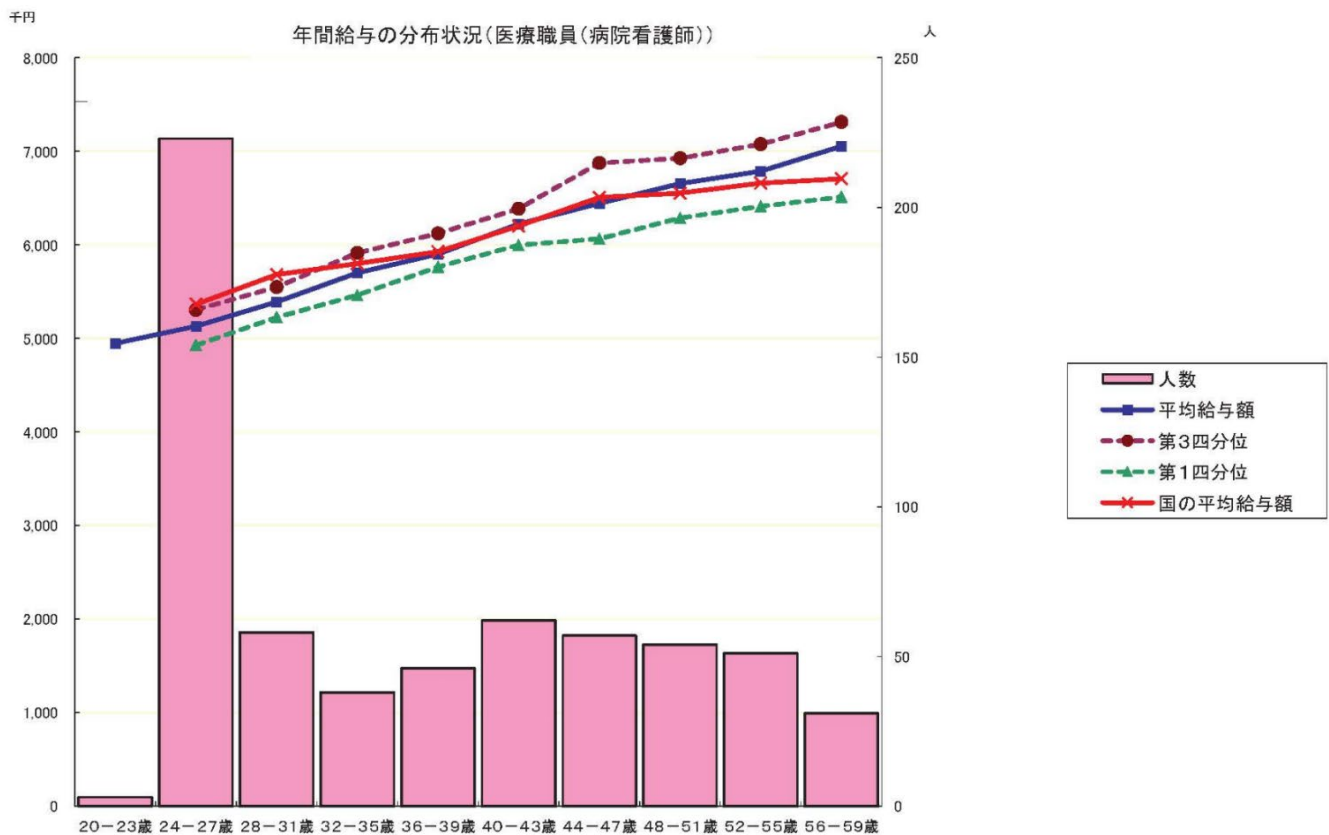
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:年齢20～23歳の該当者は3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、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。

(教育職員(大学教員))



(医療職員(病院看護師))



注:年齢20~23歳の該当者は3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、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)
部長	11	56.5	9,700	12,006～8,997
課長	36	54.8	8,522	9,799～7,585
課長補佐	34	52.5	7,692	8,435～6,407
係長	150	48.2	6,456	8,205～4,910
主任	84	44.7	5,853	6,691～4,714
係員	113	36.8	4,685	5,773～3,632

(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)
教授	240	56.7	10,863	17,050～8,497
准教授	151	51.8	8,788	11,571～7,151
講師	34	51.5	8,258	9,061～6,340
助教	57	49.2	7,154	9,231～6,251
助手	1	-	-	-

注: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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

(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)
看護部長	1	-	-	-
副看護部長	4	57.5	8,481	-
看護師長	34	52.9	7,254	8,176～6,874
副看護師長	71	49.8	6,819	7,511～6,018
看護師	522	34.5	5,594	7,141～4,714

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、年間給与額(最高～最低)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)	% 52.7	% 52.6	% 52.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.3	% 47.4	% 47.3
	最高～最低	% 58.0～41.9	% 61.6～42.0	% 58.0～42.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.2	% 53.9	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.8	% 46.1	% 45.9
	最高～最低	% 53.8～41.8	% 53.9～35.4	% 53.8～40.4

(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)	% 51.7	% 52.5	% 52.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.3	% 47.5	% 47.9
	最高～最低	% 61.3～43.0	% 61.7～35.1	% 59.9～42.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.6	% 54.4	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.4	% 45.6	% 45.5
	最高～最低	% 53.8～34.7	% 53.9～35.4	% 53.4～41.4

(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)	% 53.3	% 49.2	% 51.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.7	% 50.8	% 48.8
	最高～最低	% 53.5～44.7	% 61.7～44.8	% 58.0～46.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.3	% 53.2	% 53.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.7	% 46.8	% 46.7
	最高～最低	% 53.8～40.1	% 53.9～40.2	% 53.8～40.2

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 82.0 ・年齢・地域勘案 90.1 ・年齢・学歴勘案 80.9 ・年齢・地域・学歴勘案 89.5 (参考) 対他法人 96.0
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>【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 23.3% (国からの財政支出額16,961百万円、支出予算の総額72,601百万円:令和7年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0 円 (令和6年度決算)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与制度等の改正は、国家公務員の給与水準を考慮して行っている。 国からの財政支出の割合は23.3%で、累積欠損もなく、令和7年度の対国家公務員の比較指数は82.0となっており、給与水準は適切に確保されている。</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)) 当該法人は、国家公務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	<p>指数の状況や給与水準の適正について絶えず検証を行い、本学の財政状況を勘案しつつ、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進め、今後も適正な給与水準の維持に努める。</p>

○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 98.5 ・年齢・地域勘案 100.8 ・年齢・学歴勘案 99.2 ・年齢・地域・学歴勘案 99.6 (参考) 対他法人 100.3
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>【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 23.3% (国からの財政支出額16,961百万円、支出予算の総額72,601百万円:令和7年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0 円 (令和6年度決算)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与制度等の改正は、国家公務員の給与水準を考慮して行っている。 国からの財政支出の割合は23.3%で、累積欠損もなく、令和7年度の対国家公務員の比較指数は98.5となっており、給与水準は適切に確保されている。</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)) 当該法人は、国家公務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	<p>指数の状況や給与水準の適正について絶えず検証を行い、本学の財政状況を勘案しつつ、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進め、今後も適正な給与水準の維持に努める。</p>

○教育職員(大学教員)

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 91.3

(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

(扶養親族がない場合)

1. 事務・技術職員

○22歳(大卒初任給)

月額	232,000 円	年間給与	3,477,000 円
----	-----------	------	-------------

○35歳(主任)

月額	290,900 円	年間給与	4,821,000 円
----	-----------	------	-------------

○50歳(係長)

月額	364,100 円	年間給与	6,116,000 円
----	-----------	------	-------------

2. 教育職員(大学教員)

○27歳(博士修了初任給)

月額	336,900 円	年間給与	5,049,000 円
----	-----------	------	-------------

○35歳(助教)

月額	369,400 円	年間給与	6,206,000 円
----	-----------	------	-------------

○50歳(准教授)

月額	468,400 円	年間給与	7,976,000 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)を支給する。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤務成績により勤勉手当(6月、12月)における支給割合の増減を行うほか、昇給の区分(号給数)を決定する。

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 16,048,251	千円 16,145,501	千円 16,512,815	千円 17,074,740	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,132,270	千円 1,016,452	千円 1,411,930	千円 1,002,745	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 7,951,286	千円 8,385,923	千円 8,960,680	千円 9,567,774	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,633,143	千円 3,714,962	千円 3,792,045	千円 3,970,243	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 28,764,950	千円 29,262,838	千円 30,677,470	千円 31,615,502	千円	千円

注1: 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支給額を計上している。

注3: 「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費その他の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係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

対前年度比及び増減要因

(1)「給与、報酬等支給総額」(前年度比+3.40%)

以下の要因等から、給与、報酬等支給総額が増加した。

ア. 月給制適用者のすべての号給について、本給月額を増額支給、期末手当及び勤勉手当をいずれも年間で0.25月分増額支給したため。

イ. 役員の本給月額を増額支給、期末特別手当を年間で0.1月分増額支給したため。

(2)「退職手当支給額」(前年度比-28.98%)

職員(大学教員を除く。)の定年年齢引き上げに伴い、令和7年度は該当職員の定年に係る退職手当の支給がなかったため。

(3)「非常勤役職員等給与」(前年度比+6.78%)

以下の要因等から、非常勤役職員等給与が増加した。

ア. 非常勤職員の単価改定を行ったため。

イ. 非常勤職員の期末手当及び勤勉手当をいずれも年間で0.25月分増額支給したため。

(4)「最広義人件費」(前年度比+3.06%)

上記要因に加え、福利厚生費が4.70%増加したこともあり、最広義人件費は3.06%増加した。

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65歳である。職員(大学教員を除く。)については、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた(令和13年度まで段階的に引き上げを実施)。当該職種については、定年年齢の引上げに伴い、60歳に達した日以後における最初の4月1日に、原則として、非管理監督職等に降任する制度を設けているほか、基本給について61歳に達する年度から7割水準とすることとしている。

V その他

特になし