様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人信州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

当法人では、役員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。役員の年間報酬額は、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。役員の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。

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。）

当法人が定める役員に支給する期末特別手当（賞与）については、文部科学省国立大学法人評価委員会が当法人に対し実施した業績評価の結果等を勘案し、経営協議会の議に基づき10％の範囲内でこれを増減できるものとしている。なお、令和7年度は当該手当への反映はしていない。

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、国立大学法人信州大学役員報酬規程（以下「役員報酬規程」という。）に則り、基本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当を加算して支給している。期末特別手当についても同規程に則り、基本給、地域手当及び広域異動手当の合計額に、当該額に100分の20を乗じて得た額及び基本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の172.5、12月に支給する場合においては100分の177.5を乗じて得た額としている。
なお、令和7年度は、特別職の職員の給与に関する法律に準じ役員報酬の引き上げ（2.8％）及び期末特別手当支給率の引き上げ（年間0.05月）を実施した。

理事

法人の長に同じ

理事（非常勤）

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。非常勤役員手当額については、役員報酬規程に則り支給している。

監事

法人の長に同じ

監事（非常勤）

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。非常勤役員手当額については、役員報酬規程に則り支給している。

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 20,262	千円 13,836	千円 5,977	千円 359（地域手当） 89（寒冷地手当）			※
A理事	千円 16,762	千円 11,196	千円 4,836	千円 349（通勤手当） 291（地域手当） 89（寒冷地手当）			※
B理事	千円 16,412	千円 11,196	千円 4,836	千円 291（地域手当） 89（寒冷地手当）			※
C理事	千円 16,412	千円 11,196	千円 4,836	千円 291（地域手当） 89（寒冷地手当）			※
D理事	千円 13,980	千円 9,528	千円 4,116	千円 247（地域手当） 89（寒冷地手当）			
E理事	千円 18,894	千円 11,196	千円 5,361	千円 456（単身赴任手当） 1,791（地域手当） 89（寒冷地手当）			◇
F理事 (非常勤)	千円 2,948	千円 2,948	千円 0	千円 0（地域手当） （寒冷地手当）			※
A監事	千円 14,004	千円 9,528	千円 4,116	千円 24（通勤手当） 247（地域手当） 89（寒冷地手当）			※
B監事 (非常勤)	千円 3,382	千円 3,382	千円 0	千円 0（地域手当） （寒冷地手当）			

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
注3:総額、各内訳について千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計は必ずしも一致しない。

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

国立大学法人信州大学では、第4期中期目標期間において、信州の豊かな自然と文化の中で、自然環境の保全、新しい文化の創造、人々の健康と福祉の向上、産業の育成と活性化などを目指し、世界の多様な文化・思想を理解し共生する力や自立した個性を大切にしつつ、優れた教育研究を行うことによって大学に求められている社会的使命を果たすことを理念としている。

そうした中で、常勤職員数約2,000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、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。

国立大学法人信州大学では、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を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

理事は、学長を補佐し、担当業務を総理するとともに、所属職員を統督している。

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。

国立大学法人信州大学では、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副学長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)は、学長を補佐し、担当業務を総理するとともに、所属職員を統督している。

国立大学法人信州大学では、理事(非常勤)の報酬月額を理事(常勤)の報酬月額を基に勤務態様を考慮し、決定している。

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

監事は、常勤職員数約2,000名の本学の監事として、法人業務の監査を執り行っている。

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。

国立大学法人信州大学では、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）

監事は、法人業務の監査を執り行っている。
国立大学法人信州大学では、監事（非常勤）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た監事（常勤）の報酬月額を基に勤務態様を考慮し、決定している。
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。

【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A	千円 該当者なし	年	月			
理事A （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 該当者なし	年	月			
監事A （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A	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事A (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

当法人が定める役員に支給する期末特別手当（賞与）については、文部科学省国立大学法人評価委員会が当法人に対し実施した業績評価の結果等を勘案し、経営協議会の議に基づき10％の範囲内でこれを増減できるものとしている。なお、令和7年度は当該手当への反映はしていない。

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

当法人は労使交渉によって自主的・自律的に労働条件を決定することを基本としつつ、職員の給与水準の検討の際には、国家公務員の給与を参考としている。さらに、教育・研究活動の活性化と質的向上及び大学運営に係る人材の有効活用に資するため、教職員給与の適正化を推進し、全学的視点から人件費（人員）管理を行っている。

なお、令和7年度における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。）

当法人が独自に定める勤務評定制度による個別評価に基づき、当該評価の結果を勤勉手当（賞与）の支給率決定、査定昇給による昇給幅の決定、昇格並びに降格の実施の可否に反映させている。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
賞与：勤勉手当（査定分）	6月1日及び12月1日の各基準日に在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間における個々の勤務成績に応じた割合によって支給される。
基本給：昇給（査定分）	原則として現在の基本給を受けた日から12箇月間良好な成績で勤務した時、4号給上位の号給に昇給させることができる。勤務成績が極めて良好な職員及び特に良好な職員については、前述にかかわらず各々の昇給区分に応じ上位の号給に昇給させることができる。
基本給：昇格	特に勤務成績が優秀な者のうち、当法人就業規則に定める昇進をした者及び当法人が独自に定める基準に該当する者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における上位の職務の級に変更することができる。
基本給：降格	勤務成績が著しく不良である場合等当法人就業規則に定める降職させるに充分な要件を満たした者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における下位の職務の級に変更することができる。

なお、年俸制が適用される大学教員に対しては、学長等による個別評価面談又は教員業績評価の結果に応じて業績給を決定することとしている。

③ 給与制度の内容

国立大学法人信州大学職員給与規程に則り，基本給及び諸手当（職務調整額、管理職手当、医師免許調整手当、扶養親族手当、地域手当、広域異動手当、異動等特別手当、住宅手当、通勤手当、単身赴任手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、勤務調整額、有資格職務手当、特別職務手当、特別支援学校教員特別手当、RS手当、看護職員等処遇改善手当、附属幼稚園教諭等処遇改善手当、専門看護師等手当、看護職員夜勤専従手当、在宅勤務等手当、特殊勤務手当(学部運営手当を除く。)、時間外勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務手当、宿日直勤務手当、手術部看護業務手当、期末手当、勤勉手当、クロスアポイントメント手当、寒冷地手当、特別勤続手当、外部資金獲得手当、学部運営手当、競争的研究費業績手当）を支給している。

期末手当については、期末手当基礎額（基本給月額+職務調整額+勤務調整額+教職調整額+扶養親族手当+地域手当（算出の基礎から管理職手当を除く）+異動等特別手当（算出の基礎から管理職手当を除く）+広域異動手当（算出の基礎から管理職手当を除く））に6月に支給する場合においては100分の125、12月に支給する場合においては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（基本給月額+職務調整額+勤務調整額+教職調整額+地域手当+異動等特別手当+広域異動手当）に勤勉手当取扱要領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

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日から、①各基本給表の引上げ改定（平均3.3％（教育職基本給表（二）及び（三）は長野県条例改正を踏まえた改定））、②期末手当及び勤勉手当の支給月数について、それぞれ0.025月分の引上げ、③自動車等使用者に対する通勤手当の引上げ（10km以上60km未満の距離区分における手当額を200円から7,100円の幅で増額）、④地域手当の支給割合の引上げ（2.6％→3.5％。ただし令和7年度中は経過措置として2.6％を支給）を実施した。

研究者の研究活動の活性化及び処遇改善を目的とした研究環境に関する制度の見直しに伴い、令和7年10月1日付で競争的研究費業績手当及び外部資金獲得手当を改正した。

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）：2,794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）：2,014人

②-1 職種別支給状況（年俸制適用者以外）

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	1,727	43.5	6,974	5,055	48	1,919
事務・技術	423	42.9	6,063	4,413	67	1,650
教育職種（大学教員）	473	53.8	9,695	6,905	55	2,790
医療職種（病院看護師）	583	37.4	5,769	4,253	31	1,516
技能・労務職種						
教育職種（附属高校教員）	18	38.7	7,476	5,491	55	1,985
教育職種（附属義務教育学校教員）	60	38.3	7,367	5,385	39	1,982
医療職種（病院医療技術職員）	158	38.3	5,596	4,083	37	1,513
その他医療職種（医療技術職員）	7	48.4	5,593	4,054	127	1,539
その他医療職種（看護師）	5	53.1	6,070	4,367	45	1,703
非常勤職員	84	40.5	3,539	2,675	47	864
事務・技術	6	43.5	2,970	2,209	93	761
技能・労務職種	6	54.5	3,056	2,309	33	747
医療職種（病院医療技術職員）	48	33.7	3,527	2,683	41	844
研究支援推進員	20	47.9	3,817	2,853	50	964
その他	4	60	3,863	2,934	53	929

注1：本法人には「在外職員」「任期付職員」「再任用職員」の各区分に該当する職員はいないため、表を省略した。
注2：常勤職員において、医療職種（病院医師）については該当する職員がいないため、記載を省略した。
注3：非常勤職員において、教育職種（大学教員）、医療職種（病院医師）、医療職種（病院看護師）及び研究職については該当する職員がいないため、記載を省略した。
注4：「教育職種（附属高校教員）」とは、附属特別支援学校教員を指す。
注5：「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6：「その他」とは、コーディネーター等を指す。
注7：常勤職員の「技能・労務職種」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、常勤職員の全体の数値からも除外している。
注8：「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額
注9：「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算

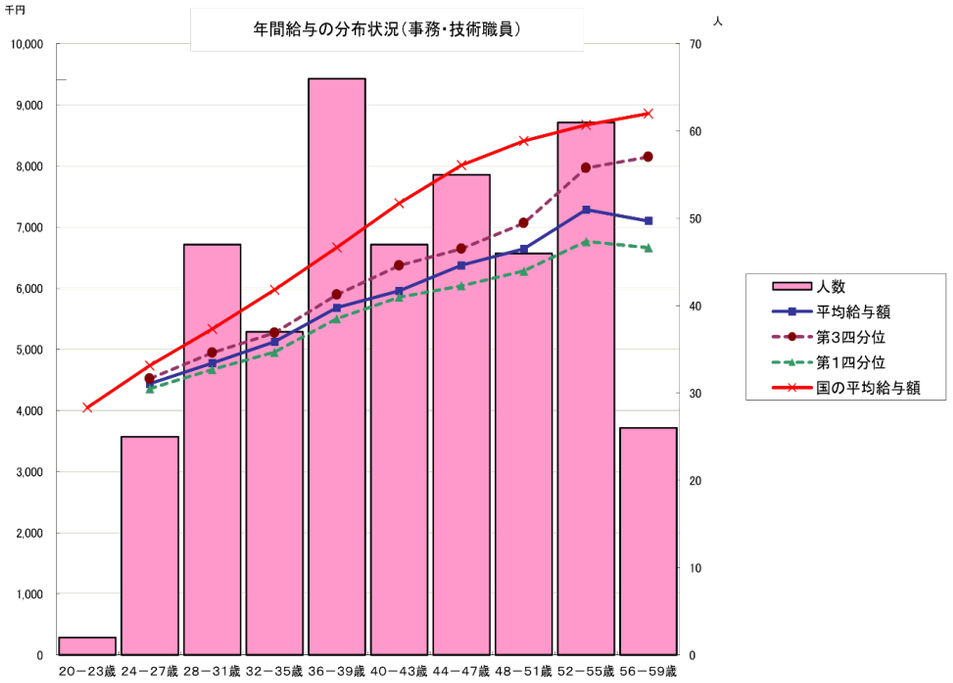
②-2 職種別支給状況(年俸制適用者)

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 286	歳 44.2	千円 8,388	千円 6,594	千円 30	千円 1,794
教育職種 (大学教員)	人 268	歳 44.4	千円 8,566	千円 6,730	千円 31	千円 1,836
診療助教	人 18	歳 41	千円 5,735	千円 4,568	千円 13	千円 1,167
非常勤職員	人 123	歳 48.8	千円 6,402	千円 6,402	千円 8	千円 0
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
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 3	歳 50.5	千円 4,325	千円 4,325	千円 0	千円 0
研究職	人 14	歳 42.6	千円 4,440	千円 4,440	千円 0	千円 0
特任教員	人 33	歳 56.9	千円 6,918	千円 6,918	千円 1	千円 0
特定有期雇用教員	人 62	歳 47.5	千円 7,139	千円 7,139	千円 9	千円 0
特定有期雇用職員	人 8	歳 38.5	千円 4,172	千円 4,172	千円 61	千円 0
研究支援推進員	人 3	歳 41.5	千円 2,657	千円 2,657	千円 0	千円 0
その他	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1:本法人には年俸制を適用する「在外職員」「任期付職員」「再任用職員」の各区分に該当する職員はいないため表を省略した。
注2:年俸制を適用する常勤職員において、「事務・技術」、「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」、「医療職種(病院医療技術職員)」及び「教育職種(外国人教師等)」については該当する職員がいないため、記載を省略した。
注3:年俸制を適用する非常勤職員において、「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」及び「特別招へい教授」については該当する職員がいないため、記載を省略した。
注4:「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校の有期雇用教員(特任養護教諭等)を指す。
注5:「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園の有期雇用教員(特任養護教諭等)を含む。
注6:「特任教員」とは、特別の教育、学生指導、国際交流、入学試験(アドミッション)、研究、産学官地域連携、知的財産、学術情報、大学運営等又は特別の診療若しくは研修医の指導等に携わる教育職員を指す。
注7:「特定有期雇用教員」とは、学長が認定するプロジェクト等を行う教育職員を指す。
注8:「特定有期雇用職員」とは、学長が認定するプロジェクト等を行う職員を指す。
注9:「その他」とは、コーディネーター等を指す。
注10:非常勤職員の「技能・労務職種」、「教育職種(附属高校教員)」及び「その他」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、非常勤職員全体の数値からも除外している。
注11:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額
注12:「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算

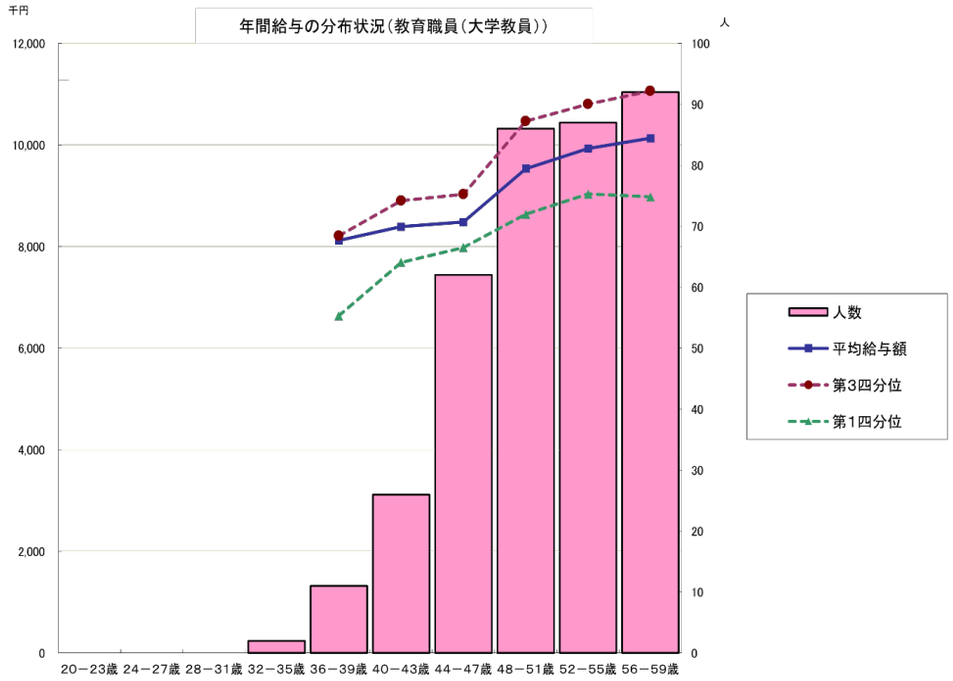
③ 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員／教育職員（大学教員）／医療職員（病院看護師））
〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

（事務職員）



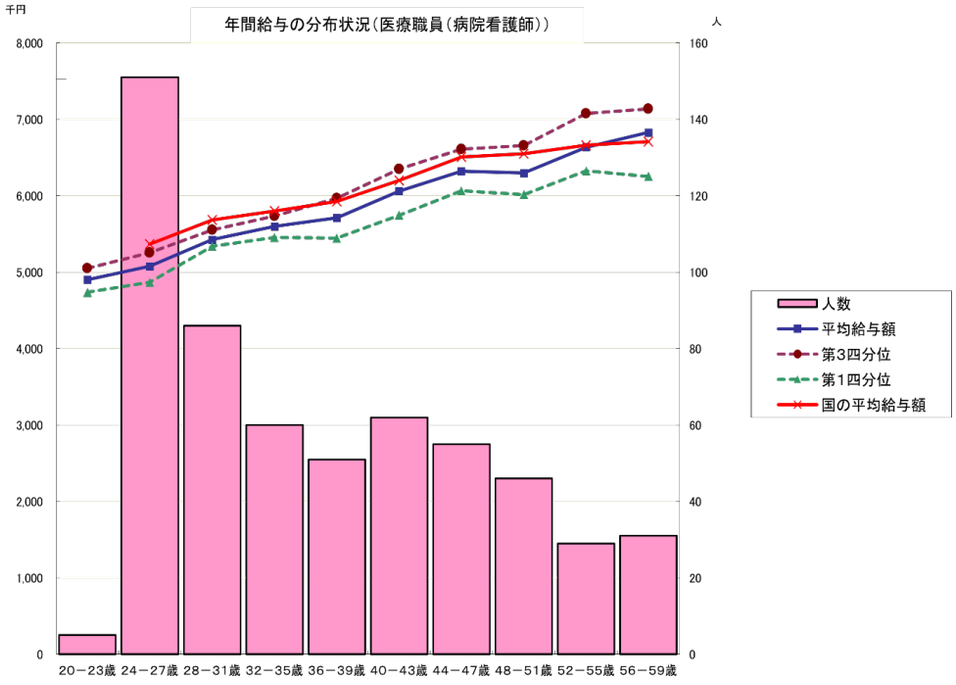
注1：②の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
注2：年齢20～23歳の該当者は2人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、
年間給与については表示していない。

（教育職員（大学教員））



注：年齢32～35歳の該当者は2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、
年間給与については表示していない。

（医療職員（病院看護師））



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	7	54.6	8,750	9,741 ～ 7,969
課長	32	53.6	8,112	10,191 ～ 6,619
課長補佐	57	51.8	6,932	7,818 ～ 5,166
係長	155	44.0	6,161	7,331 ～ 4,948
主任	87	41.5	5,403	7,275 ～ 4,380
係員	85	31.6	4,651	5,635 ～ 3,468

（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	238	56.8	10,754	14,971 ～ 8,308
准教授	164	51.1	8,877	14,499 ～ 6,557
講師	30	50.5	8,439	9,948 ～ 7,542
助教	40	49.6	7,128	7,805 ～ 6,313
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があることから、
平均年齢及び年間給与の平均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）
		人	歳	千円	千円
	看護部長	1			
	副看護部長	5	55.3	7,554	8,054 ～ 7,067
	看護師長	25	53.1	7,113	7,670 ～ 6,623
	副看護師長	78	46.7	6,419	7,107 ～ 4,834
	看護師	474	34.8	5,526	7,076 ～ 4,702

注：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があることから、
平均年齢及び年間給与の平均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）	% 54.2	% 54.2	% 54.2
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.8	% 45.8	% 45.8
	最高～最低	% 56.7～42.5	% 53.8～42.7	% 55.3～42.6
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 55.0	% 54.8	% 54.9
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.0	% 45.2	% 45.1
	最高～最低	% 47.4～41.2	% 50.5～42.1	% 47.9～42.1

（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	% 52.7	% 52.8
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 47.0	% 47.3	% 47.2
	最高～最低	% 56.7～43.6	% 56.6～43.7	% 56.6～43.8
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 55.2	% 55.2	% 55.2
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 44.8	% 44.8	% 44.8
	最高～最低	% 47.4～41.4	% 47.4～41.5	% 47.4.7～41.5

（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)	% 50.1	% 50.1	% 50.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 49.9	% 49.9	% 49.9
	最高～最低	% 53.8～45.1	% 53.8～45.2	% 53.8～45.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.0	% 54.9	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.0	% 45.1	% 45.1
	最高～最低	% 47.4～41.3	% 47.4～41.4	% 46.3～41.3

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 83.2 ・年齢・地域勘案 91.9 ・年齢・学歴勘案 82.5 ・年齢・地域・学歴勘案 91.6 （参考）対他法人 96.9
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	（法人の検証結果） 【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 23.1% （国からの財政支出額 14,083百万円、支出予算の総額 61,058百万円:令和7年度予算） 【検証結果】 本学における国からの財政支出額は100億円を上回っているが、対国家公務員指数は100未満であり、累積欠損もないことから、適正な給与水準であると考えられる。 （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	対国家公務員指数ならびに参考指数はいずれも100以下であり、文部科学大臣からの検証結果も適正であるということから、今後も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　96.6 ・年齢・地域勘案　98.3 ・年齢・学歴勘案　96.7 ・年齢・地域・学歴勘案　97.6 （参考）対他法人　98.3
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	（法人の検証結果） 【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　23.1％ （国からの財政支出額　14,083百万円、支出予算の総額　61,058百万円 ：令和7年度予算） 【検証結果】 本学における国からの財政支出額は100億円を上回っているが、 対国家公務員指数は100未満であり、累積欠損もないことから、 適正な給与水準であると考えられる。 （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	対国家公務員指数ならびに参考指数はいずれも100以下であり、文部科学大臣からの検証結果も適正であるということから、今後も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　92.2

（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標である。

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】
○ 22歳（大卒初任給）
月額 232,000円 年間給与 3,490,580円
○ 35歳（主任）
月額 309,441円 年間給与 5,219,322円
○ 50歳（副課長）
月額 391,111円 年間給与 6,674,874円

【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 5,066,929円
○ 35歳（助教）
月額 365,153円 年間給与 6,147,702円
○ 50歳（教授）
月額 534,751円 年間給与 9,236,492円

※扶養親族がいる場合には、扶養親族手当（配偶者3,000円（教授の場合は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

当法人が独自に定める勤務評定制度による個別評価に基づき、当該評価の結果を勤勉手当（賞与）の支給率決定、査定昇給による昇給幅の決定、昇格並びに降格の実施の可否に反映させている。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
賞与：勤勉手当（査定分）	6月1日及び12月1日の各基準日に在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間における個々の勤務成績に応じた割合によって支給される。
基本給：昇給（査定分）	原則として現在の基本給を受けた日から12箇月間良好な成績で勤務した時、4号給上位の号給に昇給させることができる。勤務成績が極めて良好な職員及び特に良好な職員については、前述にかかわらず各々の昇給区分に応じ上位の号給に昇給させることができる。
基本給：昇格	特に勤務成績が優秀な者のうち、当法人就業規則に定める昇進をした者及び当法人が独自に定める基準に該当する者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における上位の職務の級に変更することができる。
基本給：降格	勤務成績が著しく不良である場合等当法人就業規則に定める降職させるに充分な要件を満たした者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における下位の職務の級に変更することができる。

なお、年俸制が適用される大学教員に対しては、学長等による個別評価面談又は教員業績評価の結果に応じて業績給を決定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 14,080,933	千円 14,261,770	千円 14,728,913	千円 15,232,155	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,132,859	千円 759,880	千円 1,198,349	千円 872,726	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 7,800,428	千円 8,145,990	千円 8,679,555	千円 9,255,101	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,260,502	千円 3,368,598	千円 3,444,507	千円 3,623,754	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 26,274,724	千円 26,536,240	千円 28,051,326	千円 28,983,737	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：「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費、各種補助金、寄附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の「(18)役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の額と一致しない。

注3：総額、各内訳について千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計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

○「給与、報酬等支給総額(A)」の増減の主な要因(対前年度比3.3%の増)
・令和7年人事院勧告に伴い基本給の引き上げ(平均3.3%)及び期末手当・勤勉手当の支給割合の引上げ(年間0.05月分)を行ったため
○「退職手当支給額(B)」の増減の主な要因(対前年度比37.3%の減)
・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
○「非常勤役職員等給与(C)」の増減の主な要因(対前年度比6.2%の増)
・最低賃金引上げに伴う非常勤職員の単価改定により、基本給が増額となったため
・非常勤給与支給人員が増加したため
○「福利厚生費(D)」の増減の主な要因(対前年度比4.9%の増)
・給与及び期末手当・勤勉手当支給額の増加に伴い、法定福利費が増加したため
・令和7年4月から共済組合の介護保険料率が引き上げとなったため
(7.73/1000→10.15/1000)
○その他
・「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、役職員に係る退職手当の支給率について、以下のとおり引下げを実施している。
＊役員退職手当　平成30年1月1日から、100分の87から100分の83.7に引下げ
＊職員退職手当　平成30年4月1日から、100分の87から100分の83.7に引下げ
職員退職手当支給率の引下げを平成30年4月1日から実施としたことは、教職員及び教職員組合の理解を得るために時間をかける必要があったこと、年度途中の引下げは、中途退職を希望する教職員が生ずる懸念や当法人業務等に支障が生ずる可能性があったこと及び激変緩和の観点によるものである。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

国家公務員法等の一部を改正する法律(令和3年法律第61号)を踏まえて事務・技術職員及び医療職員等の定年年齢を令和5年度においては61歳、その後2年に1歳ずつ段階的に引き上げ，令和13年度に定年65歳となるよう引き上げを行った。定年年齢の引き上げに伴い、管理監督職の職員は60歳の誕生日以降の最初の4月1日(特定日)に他の職(管理監督職以外の職)に異動(降職)する制度を設けているほか、職員の基本給月額について、特定日以降、その者に適用される基本給表の職務の級及び号給に応じた額に、7割を乗じて得た額とすることとした。なお、役職定年により降職を伴う異動をした職員の基本給月額は、異動前の基本給月額の7割水準となる。

Ⅴ その他

特になし