様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人三重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

当該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（当該法人 約2,000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) 附属病院を有する国立大学法人として教育・研究事業を実施している総合大学で、常勤職員数等法人規模についても同等である他の国立大学法人を比較すると、公表資料によれば、令和6年度の長の年間報酬額は約17,600千円であり、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、約18,500千円と推定される。同様の考え方により、理事については約14,600千円、監事については約11,300千円と推定される。
(2) 事務次官年間報酬額･･･2,324万円

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。）

国立大学法人三重大学役員給与規程により、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務評価の結果等を勘案し、学長がその額の100分の10の範囲内でこれを増減額できる。

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

令和7年人事院勧告を参考にして、以下のとおり改定を行った。
①本給表については、平均約2.8%引き上げる改定を、令和7年4月1日に遡って実施した。
②期末特別手当については、12月期を1.725月から1.775月へと遡って引き上げる改定を行った。
③令和8年度以降の期末特別手当については、6月期及び12月期を1.775月から1.75月へと引き下げる改定を行った。

理事

法人の長と同様の改定を行った。

理事(非常勤)	法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を準用し、勤務形態を勘案して決定した。
監事	法人の長と同様の改定を行った。
監事(非常勤)	法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を準用し、勤務形態を勘案して決定した。

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 19,156	千円 13,734	千円 5,421	千円 ( )			※
A理事	千円 15,105	千円 10,821	千円 4,284	千円 ( )			※
B理事	千円 15,150	千円 10,866	千円 4,284	千円 ( )			※
C理事	千円 10,546	千円 8,455	千円 2,091	千円 ( )	R7.7.1		◇
D理事	千円 15,100	千円 10,816	千円 4,284	千円 ( )			※
E理事 (非常勤)	千円 3,640	千円 3,640	千円 0	千円 ( )			
F理事 (非常勤)	千円 2,275	千円 2,275	千円 0	千円 ( )			
A監事	千円 12,127	千円 8,794	千円 3,333	千円 ( )			
C監事 (非常勤)	千円 2,040	千円 2,040	千円 0	千円 ( )			

注1:「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2: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。

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

三重大学は、総合大学として教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「地域を見つめ、三重から世界へ　世界から三重へ　未来を拓く地域共創大学」として、地域に根ざし、世界に誇れる教育・研究に取り組み、人と自然の調和・共生の中で、社会との共創に向けて切磋琢磨することを基本理念としている。そして、学長のリーダーシップの下で、「地域・社会・世界とのつながりを通して、行動する力を引き出す教育」「社会共創を支える多様で独創的な研究」「三重モデル地域創生」「先端医療の実施と医療人育成による地域医療の発展」をキーワードに、「知の拠点」として教育・研究に加え社会貢献・医療を含めた領域で地域につながる大学を目指し、新しい時代で活躍できる人材を育成するとともに、教育・研究成果を広く世界に発信し、大学の社会的責任を果たしている。
そうした中で、三重大学の学長は、職員数約2,000名、5学部6研究科（総学生定員数6,740名）及び附属病院を有する法人の代表として、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3,614万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,324万円と比べてもそれ以下となっている。
三重大学では、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準用して決定しているが、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、他の同規模の附属病院を有する総合大学の長の報酬水準と比較した場合においても、地域手当による報酬の差を勘案すると、概ね同水準となっている。
こうした職務内容の特性や他の同規模の法人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

三重大学は、総合大学として教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「地域を見つめ、三重から世界へ　世界から三重へ　未来を拓く地域共創大学」として、地域に根ざし、世界に誇れる教育・研究に取り組み、人と自然の調和・共生の中で、社会との共創に向けて切磋琢磨することを基本理念としている。そして、学長のリーダーシップの下で、「地域・社会・世界とのつながりを通して、行動する力を引き出す教育」「社会共創を支える多様で独創的な研究」「三重モデル地域創生」「先端医療の実施と医療人育成による地域医療の発展」をキーワードに、「知の拠点」として教育・研究に加え社会貢献・医療を含めた領域で地域につながる大学を目指し、新しい時代で活躍できる人材を育成するとともに、教育・研究成果を広く世界に発信し、大学の社会的責任を果たしている。
そうした中で、三重大学の理事は、職員数約2,000名、5学部6研究科（総学生定員数6,740名）及び附属病院を有する法人の代表の一員として、三重大学の業務の管理を担当し、学長を補佐している。
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3,614万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,324万円と比べてもそれ以下となっている。
三重大学では、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準用して決定しているが、理事の職務内容の特性は学長と同様に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、他の同規模の附属病院を有する総合大学の理事の報酬水準と比較した場合においても、地域手当による報酬の差を勘案すると、概ね同水準となっている。
こうした職務内容の特性や他の同規模の法人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）

三重大学は、総合大学として教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「地域を見つめ、三重から世界へ　世界から三重へ　未来を拓く地域共創大学」として、地域に根ざし、世界に誇れる教育・研究に取り組み、人と自然の調和・共生の中で、社会との共創に向けて切磋琢磨することを基本理念としている。そして、学長のリーダーシップの下で、「地域・社会・世界とのつながりを通して、行動する力を引き出す教育」「社会共創を支える多様で独創的な研究」「三重モデル地域創生」「先端医療の実施と医療人育成による地域医療の発展」をキーワードに、「知の拠点」として教育・研究に加え社会貢献・医療を含めた領域で地域につながる大学を目指し、新しい時代で活躍できる人材を育成するとともに、教育・研究成果を広く世界に発信し、大学の社会的責任を果たしている。
そうした中で、三重大学の理事（非常勤）は、職員数約2,000名、5学部6研究科（総学生定員数6,740名）及び附属病院を有する法人の代表の一員として、三重大学の業務の管理を担当し、学長を補佐している。
三重大学では、理事（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準用し、勤務形態を勘案して決定しており、近隣の大学と概ね同水準となっている。
こうした職務内容の特性や他の同規模の法人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

三重大学は、総合大学として教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「地域を見つめ、三重から世界へ　世界から三重へ　未来を拓く地域共創大学」として、地域に根ざし、世界に誇れる教育・研究に取り組み、人と自然の調和・共生の中で、社会との共創に向けて切磋琢磨することを基本理念としている。そして、学長のリーダーシップの下で、「地域・社会・世界とのつながりを通して、行動する力を引き出す教育」「社会共創を支える多様で独創的な研究」「三重モデル地域創生」「先端医療の実施と医療人育成による地域医療の発展」をキーワードに、「知の拠点」として教育・研究に加え社会貢献・医療を含めた領域で地域につながる大学を目指し、新しい時代で活躍できる人材を育成するとともに、教育・研究成果を広く世界に発信し、大学の社会的責任を果たしている。
そうした中で、三重大学の監事は、職員数約2,000名、5学部6研究科（総学生定員数6,740名）及び附属病院を有する法人の監事として、理事の業務執行の状況、財産の状況を監査している。
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3,614万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,324万円と比べてもそれ以下となっている。
三重大学では、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準用して決定しているが、上記のとおり法人化移行前と同等以上の職務内容と言える三重大学の業務を監査しており、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、他の同規模の附属病院を有する総合大学の監事の報酬水準と比較した場合においても、地域手当による報酬の差を勘案すると、概ね同水準となっている。
こうした職務内容の特性や他の同規模の法人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）

三重大学は、総合大学として教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「地域を見つめ、三重から世界へ　世界から三重へ　未来を拓く地域共創大学」として、地域に根ざし、世界に誇れる教育・研究に取り組み、人と自然の調和・共生の中で、社会との共創に向けて切磋琢磨することを基本理念としている。そして、学長のリーダーシップの下で、「地域・社会・世界とのつながりを通して、行動する力を引き出す教育」「社会共創を支える多様で独創的な研究」「三重モデル地域創生」「先端医療の実施と医療人育成による地域医療の発展」をキーワードに、「知の拠点」として教育・研究に加え社会貢献・医療を含めた領域で地域につながる大学を目指し、新しい時代で活躍できる人材を育成するとともに、教育・研究成果を広く世界に発信し、大学の社会的責任を果たしている。
そうした中で、三重大学の監事（非常勤）は、職員数約2,000名、5学部6研究科（総学生定員数6,740名）及び附属病院を有する法人の監事として、理事の業務執行の状況、財産の状況を監査している。
三重大学では、監事（非常勤）の報酬月額を一般職の職員の給与に関する法律第22条第1項を金額の基礎とし、近隣の大学と概ね同水準となっている。
こうした職務内容の特性や他の同規模の法人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	年	月			
理事A	千円	年	月			
理事B	千円	年	月			
理事A（非常勤）	千円	年	月			
理事B（非常勤）	千円	年	月			
監事A	千円	年	月			
監事B	千円	年	月			
監事A（非常勤）	千円	年	月			
監事B（非常勤）	千円	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

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B	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし

注1:「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

当該法人では、業績給の仕組みとして、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う各事業年度に係る業務実績に関する評価、及び、中期目標に係る業務実績に関する評価結果等を勘案し、学長が、その職務実績に応じ、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

当該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年度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2,000人）・職種別平均支給額を参考にした。
(1) 附属病院を有する国立大学法人として類似する国立大学法人であり、常勤職員数等法人規模についても同等である他の国立大学法人を参考にした。
(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。
(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228,712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。）

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、職員の勤務成績を考慮し実施している。

③ 給与制度の内容

国立大学法人三重大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当（扶養手当、管理職手当、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、特地勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿直手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、本府省業務調整手当、特別調整手当、競争的研究費獲得手当、職務手当、クロスアポイントメント手当、クロスアポイントメント特別手当、学術貢献費手当，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（本給月額＋本給の調整額＋教職調整額＋扶養手当＋特別調整手当＋地域手当＋広域異動手当）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（本給月額＋本給の調整額＋教職調整額＋特別調整手当＋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及び勤務成績に応じて学長が定める基準に従って定める成績率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年人事院勧告等を参考にして令和8年3月3日から以下のとおり改定を行った。
①各本給表について、本給月額を全体で平均3.3%引き上げる改定を、
令和7年4月1日に遡って実施した。
②期末・勤勉手当のうち、12月期の期末手当の期別支給割合を1.25月から1.275月
（指定職本給表については、0.6625月から0.6875月）へ引き上げる改定を
令和7年4月1日に遡って実施した。
③期末・勤勉手当のうち、勤勉手当の成績率を1.05月から1.075月（指定職本給表については、1.0625月から1.0875月）へと引き上げる改定を令和7年12月1日に遡って実施した。
④通勤手当（自動車等使用者）について、自動車等使用者の手当額、現行の距離区分に応じ、200円から7,100円の幅で引き上げる改定を令和7年4月1日の遡って実施した。
⑤教職調整額について、10％になるまで毎年1月1日に1％ずつ段階的に引き上げる改正を令和8年1月1日に遡って実施した。

令和7年人事院勧告を参考にして令和8年4月1日から以下のとおり改定を行った。
①令和8年度以降の期末・勤勉手当のうち、6月期の期末手当の期別支給割合を1.25月から1.2625月（指定職本給表については0.6625月から0.675月）へ引き上げ、12月期の期末手当の期別支給割合を1.275月から1.2625月（指定職本給表については0.6875月から0.675月）へ引き下げる改定を実施した。
②令和8年度以降の期末・勤勉手当のうち、勤勉手当の成績率を1.075月から1.0625月（指定職本給表については1.0875月から1.075月）へと引き下げる改定を実施した。
③通勤手当（自動車等使用者）について、「100km以上」を上限とする新たな距離区分とそれに応じた手当額を新設する改正を実施した。
④扶養手当について、扶養親族に含まれない条件である「年額130万円以上の恒常的な所得があると見込まれる者」の要件の緩和（「満18歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者にあっては年額150万円以上」を追加）する改正を実施した。

（令和8年3月3日給与改定の対象者等）
・改定日（令和8年3月3日）に在職する者とした。

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）：　2,265人

注1：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）：　1,692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	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	1,348	42.7	7,053	5,090	88	1,963
事務・技術	325	42.4	6,189	4,487	118	1,702
医療職種（病院看護師）	413	35.5	5,897	4,282	51	1,615
教育職種（大学教員）	350	53.8	9,791	6,992	99	2,799
技能・労務職種	3	55.8	4,829	3,468	34	1,361
海事職種	6	40.2	7,966	5,835	0	2,131
海技職種	7	46.2	6,545	4,696	0	1,849
教育職種（附属高校教員）	21	42.5	7,900	5,749	85	2,151
教育職種（附属義務教育学校教員）	43	40.3	7,469	5,467	139	2,002
医療職種（病院医療技術職員）	180	38.4	5,766	4,180	94	1,586
その他医療職種（看護師）						

［年俸制適用者］

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員(年俸制)	290	44.8	8,067	8,065	106	2
教育職種（大学教員）	290	44.8	8,067	8,065	106	2
教育職種（外国人教師等）						

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員						0
寄附講座教員						

［年俸制適用者］

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員(年俸制)	39	46.5	7,072	7,072	116	0
教育職種（大学教員）	21	42.2	5,737	5,737	53	0
特任教員						
寄附講座教員	18	51.6	8,629	8,629	190	0
産学官連携講座教員						
特別教員						

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再雇用職員(年俸制)	7	63.5	3,909	3,909	177	0
特任一般職員	7	63.5	3,909	3,909	177	0

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	74	43	4,196	3,195	68	1,001
事務・技術	16	51.1	3,967	2,867	100	1,100
医療職種（病院医師）	17	28.9	2,755	2,755	23	0
医療職種（病院看護師）	19	51.4	5,551	3,956	75	1,595
教育職種（大学教員）						
技能・労務職種	9	56.6	4,171	3,003	55	1,168
医療職種（病院医療技術職員）	13	29.6	4,397	3,194	89	1,203

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：在外職員の区分については該当者がいないため表を省略した。

注3：常勤職員の「医療職種（病院医師）」については、該当者がいないため欄を省略した。

注4：常勤職員の「その他医療職種（看護師）」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、常勤職員全体の数値からも除外している。

注5：常勤職員（年俸制）の「教育職種（外国人教師等）」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（年俸制）全体の数値からも除外している。

注6：任期付職員の「寄附講座教員」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、
任期付職員全体の数値からも除外している。

注7：任期付職員（年俸制）の「特任教員」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、
任期付職員（年俸制）全体の数値からも除外している。

注8：任期付職員（年俸制）の「産学官連携講座教員」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、
任期付職員（年俸制）全体の数値からも除外している。

注9：任期付職員（年俸制）の「特別教員」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、
任期付職員（年俸制）全体の数値からも除外している。

注10：「技能・労務職種」とは、自動車運転手、ボイラ技士、検査助手、実験助手、薬剤助手、
看護助手、調理師等を示す。

注11：「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、航海士、通信士、機関士の業務を行う職種を示す。

注12：「海技職種」とは、中型船舶等の乗組員の業務を行う職種を示す。

注13：「教育職種（附属高校教員）」とは、附属特別支援学校教員を示す。

注14：「教育職種（附属義務教育学校教員）」とは、附属小・中学校教員及び附属幼稚園教員を示す。

注15：「その他医療職種（看護師）」とは、保健管理センターに勤務する看護師を示す。

注16：「寄附講座教員」とは、寄附金により運営される講座に所属する教員を示す。

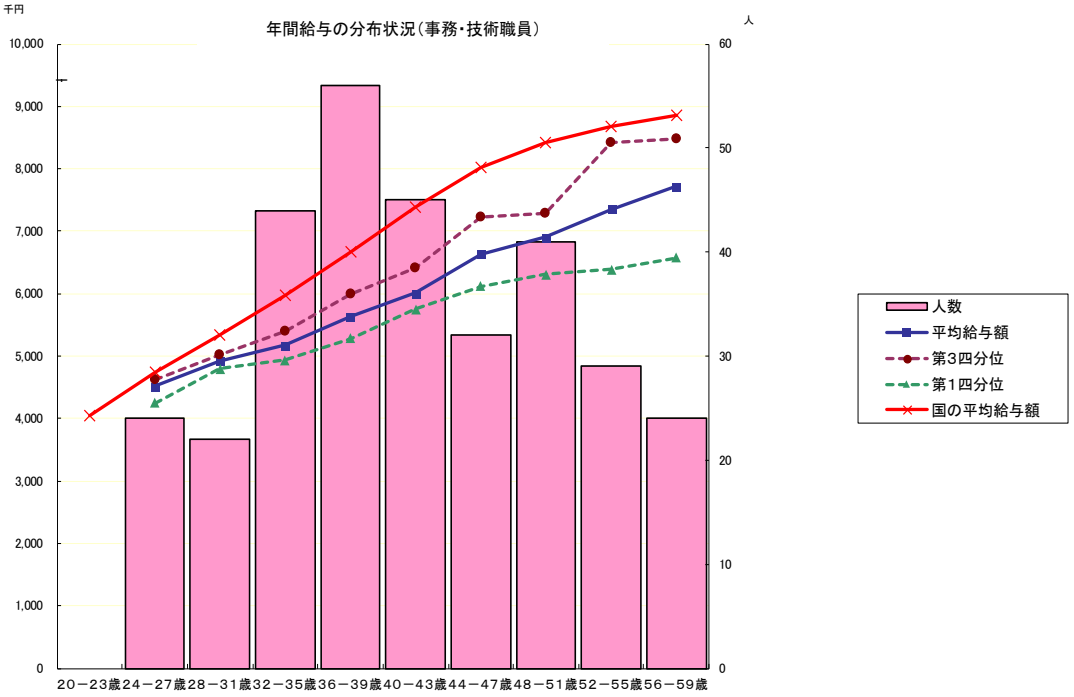
注17：「特任一般職員」とは、事務・技術のうち、年俸制で雇用される者を示す。

注18：「特任教員」とは、教育職種（大学教員）のうち、任期を定め、年俸制で雇用される者を示す。

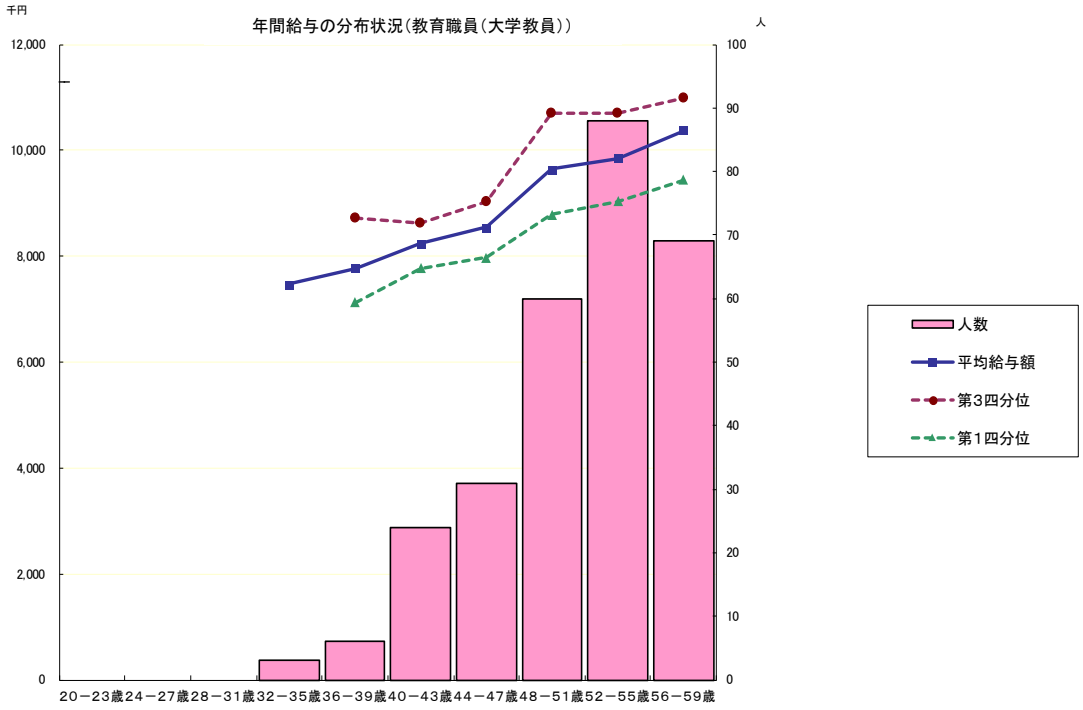
注19：「産学連携講座教員」とは、企業と共同研究のために運営される講座に所属する教員を示す。

注20：「特別教員」とは、附属小・中学校教員及び附属幼稚園教員のうち、年俸制で雇用される者を示す。

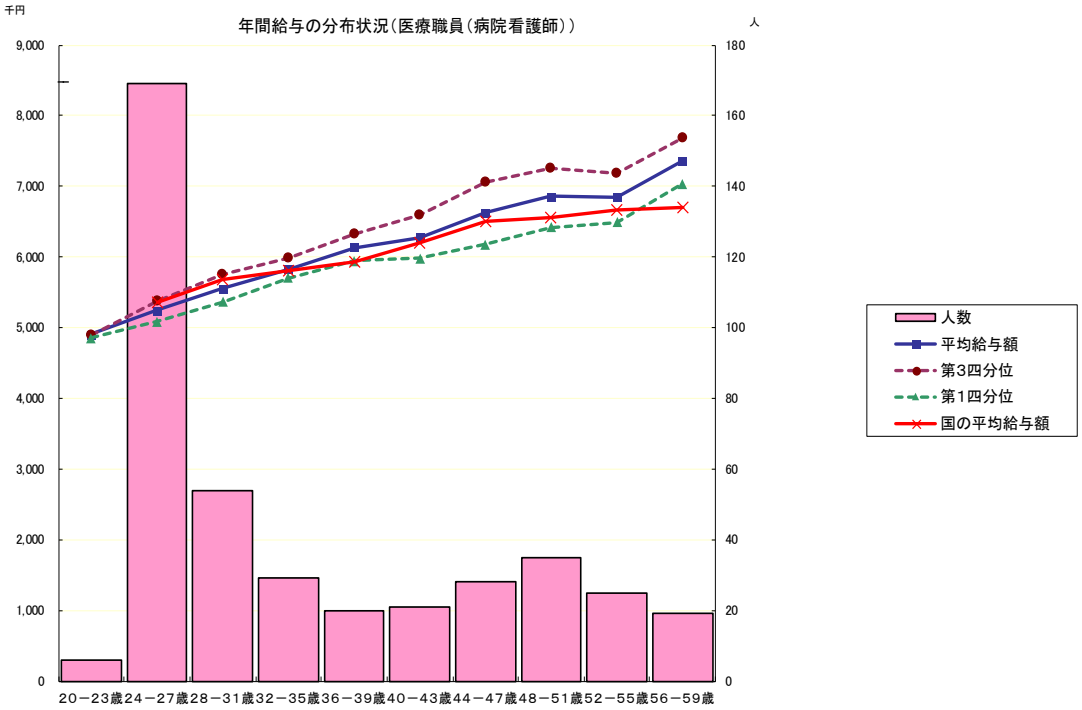
③ 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員／教育職員（大学教員）／医療職員（病院看護師））
〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



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1：年齢32～35歳の該当者は3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。



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
部長	4	57.8	9,705	
課長	27	52.9	8,477	9,906～7,346
課長補佐	36	51.0	7,051	9,028～5,142
係長	97	46.2	6,345	7,587～5,040
主任	56	40.1	5,692	6,415～4,799
係員	101	33.5	4,903	5,939～4,051

注1：「課長」には、課長相当職である「事務長」を含む。
「課長補佐」には、課長補佐相当職である「副課長」、「室長」、「専門員」を含む。
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）については記載していない。

（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	171	57.3	10,743	14,295～6,888
准教授	103	52.1	9,167	10,318～7,974
講師	34	50.2	8,758	9,362～7,289
助教	40	46.4	7,529	8,188～6,916
教務職員	2			

注1：教務職員の該当者は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、
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）
	人	歳	千円	千円
看護部長	1			
副看護部長	3	54.8	7,717	
看護師長	30	53.4	7,436	7,912～7,051
副看護師長	43	43.8	6,625	7,314～5,828
看護師	336	32.6	5,577	7,002～3,662

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記載していない。
副看護部長の該当者は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、年間給与額（最高～最低）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）	% 53.3	% 52.9	% 53.1
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 46.7	% 47.1	% 46.9
	最高～最低	% 54.3～43.3	% 57.0～43.9	% 55.6～43.9
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 53.9	% 53.8	% 53.8
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 46.1	% 46.2	% 46.2
	最高～最低	% 51.5～42.5	% 51.4～42.7	% 51.4～42.6

（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）	% 50.8	% 50.6	% 50.7
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 49.2	% 49.4	% 49.3
	最高～最低	% 59.9～44.4	% 57.3～44.5	% 57.4～44.5
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 53.9	% 53.9	% 53.9
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 46.1	% 46.1	% 46.1
	最高～最低	% 60.5～43.2	% 62.8～35.4	% 61.7～40.9

（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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	% ～	% ～	% ～
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53	% 53.2	% 53.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47	% 46.8	% 46.9
	最高～最低	% 51.5～42.6	% 51.4～42.9	% 48.7～43.5

注1:医療職員(病院看護師)における管理職員は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記載していない。

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 93.6 ・年齢・学歴勘案 85.3 ・年齢・地域・学歴勘案 93.7 (参考)対他法人 99.0
国に比べて給与水準が高くなっている理由	該当しない
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 24.1%】 (国からの財政支出額 13,163百万円、支出予算の総額 54,537百万円:令和7年度予算) 【累積欠損額 0円(令和6年度決算)】 国からの財政支出額は100億円を超えているが、総額に対する割合は24.1%であり、また累積欠損額もないことから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	今後も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　100.4 ・年齢・地域勘案　103.4 ・年齢・学歴勘案　101.0 ・年齢・地域・学歴勘案　103.2 (参考)対他法人　102.6
国に比べて給与水準が高くなっている理由	「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」に基づき、令和4年10月1日より看護職員特別調整手当額を引き上げたことが対国家公務員指数を上回った要因と考えられる。
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　24.1%】 (国からの財政支出額　13,163百万円、支出予算の総額　54,537百万円:令和7年度予算) 【累積欠損額　0円(令和6年度決算)】 対国家公務員指数が水準を上回っていることは、上述の理由によるものであり、上記の状況を勘案し、適正である。 (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、対国家公務員指数が全て100を上回っていることについての理由の説明及び給与水準の妥当性の検証結果から、国と職員構成が異なること等を考慮すると、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)

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　93.1

注1: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

（扶養親族がいない場合）

事務・技術
・22歳（大卒初任給）
月額232,000円　年間給与3,502,180円
・35歳（主任）
月額319,280円　年間給与5,404,596円
・50歳（副課長）
月額398,840円　年間給与6,832,698円
教育職員
・27歳（博士修了初任給）
月額347,400円　年間給与5,241,696円
・35歳（助教）
月額383,240円　年間給与6,474,104円
・50歳（准教授）
月額509,184円　年間給与8,725,913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、父母等1人につき6,500円）を支給
※ 令和8年度以降の扶養手当：配偶者0円、子1人につき13,000円、
父母1人につき6,500円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、
職員の勤務成績を考慮し実施している。

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 10,332,206	千円 10,799,289	千円 11,028,173	千円 11,283,793	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 743,503	千円 814,654	千円 936,521	千円 591,192	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 8,022,054	千円 8,066,551	千円 8,605,185	千円 9,198,631	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,765,183	千円 2,826,170	千円 2,911,834	千円 3,016,426	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 21,862,948	千円 22,506,665	千円 23,481,503	千円 24,090,043	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。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について
○「給与、報酬等支給総額」が前年度比2.3％増となった要因
・人事院勧告を参考に給与改定を行ったことによる。
○「退職手当支給額」が前年度比36.9％減になった要因
・令和6年度に発生した役員退職者（4名）および長期勤続者の集中による支給額増加の反動に加え、令和7年度は役員の退職者が0名であったことが主な要因となっている。
○非常勤役職員等給与が前年度比6.9％増となった要因
・人事院勧告を参考に給与改定を行ったことによる。

Ⅳ　定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

本学教職員の定年年齢は65歳である。
事務・技術職、医療職（看護職員・医療技術職員）等の職員については、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。
ただし、経過措置として令和5年度以降、2年に1歳ずつ段階的に引き上げることとした。したがって、令和7年度の定年は62歳であり、令和13年度に65歳で引き上げが完了となる。
定年年齢の引上げに伴い、管理監督職の職員 は61歳に達する年度から非管理監督職に降任する制度を設けるほか、職員の基本給について7割水準とすることとした

Ⅴ　その他

特になし