様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人滋賀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

学長及び役員の報酬水準は、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国立大学法人滋賀大学役員報酬規程に則り設定している。また、他の医学系学部を有さない同規模の国立大学法人の役員の報酬水準と同水準としている。

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。）

学長及び役員の勤勉手当については、業績評価の結果等を勘案し、経営協議会に諮った上で、支給割合を定めている。

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	○役員報酬基準の内容 ・常勤役員の報酬は、国立大学法人滋賀大学役員報酬規程に則り、基本給及び諸手当（地域手当、広域異動手当、 通勤手当、単身赴任手当、期末手当及び勤勉手当）としている。 ○令和7年度における改定内容 ・国家公務員に準じて、基本給月額を平均2.8％分引き上げた。 ・国家公務員に準じて、期末手当及び勤勉手当の支給割合をともに0.025月分引き上げた。 ・地域手当の級地区分設定見直しによる支給割合の改定を行った。 （彦根地区経過措置により0.5％引き下げ）
理事	・法人の長に同じ
理事（非常勤）	・非常勤役員の報酬は、国立大学法人滋賀大学役員報酬規程に則り、非常勤役員手当としている。
監事	・法人の長に同じ
監事（非常勤）	・非常勤役員の報酬は、国立大学法人滋賀大学役員報酬規程に則り、非常勤役員手当としている。

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 17,890	千円 12,072	千円 5,154	千円 663 （地域手当）			※
A理事	千円 15,399	千円 10,224	千円 4,365	千円 562 （地域手当） 247 （通勤手当）			※
B理事	千円 15,554	千円 10,224	千円 4,365	千円 562 （地域手当） 402 （通勤手当）			※
C理事	千円 15,152	千円 10,224	千円 4,365	千円 562 （地域手当）		3月31日	※
D理事	千円 14,172	千円 8,832	千円 3,905	千円 485 （地域手当） 552 （単身赴任手当） 397 （広域異動手当）		3月30日	◇
A理事 （非常勤）	千円 5,299	千円 5,299	千円	千円			*
A監事	千円 12,369	千円 7,944	千円 3,392	千円 436 （地域手当） 596 （通勤手当）			
B監事 （非常勤）	千円 2,649	千円 2,649	千円	千円			

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：「地域手当」とは、民間の賃金水準、物価水準等を考慮し支給されているものである。
注3：「広域異動手当」とは、就任直前に遠隔地で在勤していた場合、異動の距離に応じて支給されているものである。
注4：「前職」欄の記号について、「*」は退職公務員、「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者であることを示す。

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

滋賀大学は、Society5.0時代を牽引するデータサイエンス分野で日本初かつ全国的な教育研究拠点を持ち、さらに、近江の歴史と文化を背景に豊かな人間性とグローバルな視野を備えた専門性の高い経済領域の教育研究や未来世代の成長を育む教員養成の機能を有している。「湖国から世界へ」と拡がる知の拠点として、知の継承、知の開拓、知の還元を担い、ニューノーマルな時代への転換期において社会の持続的な発展に貢献することを目指す。そのために、社会・地域・産業界とのネットワークを積極的に構築し、世界を導く新たな価値の創造に取り組むとともに、それを担う高い能力を有する人材を育成する。それらを通じ、新たな社会を切り開く変革の駆動力として「未来創生」に貢献する大学を目指し挑戦し続け、この達成に向け、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、滋賀大学の学長は、職員数約430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。

滋賀大学では、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国立大学法人滋賀大学役員報酬規程に則り決定しているが、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る。

また、他の医学系学部を有さない同規模の国立大学法人の長の報酬水準と同水準となっている。

学長の勤勉手当については、業績評価の結果等を勘案し、経営協議会に諮った上で、支給割合を決定している。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学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

理事は学長を補佐して滋賀大学の業務を掌理する職務を担っている。

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国立大学法人滋賀大学役員報酬規程に則り決定しているが、理事の職務内容の特性は学長とともに大学の経営と運営にあたる重責であると言える。

また、他の医学系学部を有さない同規模の国立大学法人の長の報酬水準と同水準となっている。

理事の勤勉手当については、業績評価の結果等を勘案し、経営協議会に諮った上で、支給割合を決定している。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学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）

非常勤で学長を補佐して滋賀大学の業務を掌理する理事の報酬は、国の委員会委員手当の額を踏まえて算出している。学長を補佐して滋賀大学の業務を担う職務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

監事は適正な大学運営のための監査業務を担っている。

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国立大学法人滋賀大学役員報酬規程に則り決定している。

また、他の医学系学部を有さない同規模の国立大学法人の長の報酬水準と同水準となっている。

監事の勤勉手当については、業績評価の結果等を勘案し、経営協議会に諮った上で、支給割合を決定している。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学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）

非常勤で大学の業務を監査する監事の報酬は、国の委員会委員手当の額を踏まえて算出している。適正な大学運営のための監査業務を担う職務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			
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」欄の記号について、「*」は退職公務員、「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者であることを示す。

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
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

（ 独立行政法人、他国立大学法人を参考に検討 ）

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

業務の効率化を図り、業務内容・業務量に応じた適正な人員配置を行うとともに、多様な雇用形態の導入等により、人件費の抑制を図りつつ、適正な人件費の管理を行う。また、国立大学法人法第35条に基づき、法人の業務実績及び社会一般の情勢に適合したものとなるように人事院勧告等を考慮し決定する。

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。）

職員の勤務成績等を考慮し、昇格、昇給及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

③ 給与制度の内容

・国立大学法人滋賀大学職員給料規程に則り、基本給及び諸手当（基本給の調整額、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、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日手当、夜勤手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額及び幼稚園教諭処遇改善手当）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

・国家公務員に準じて、初任給を始め若年層に重点を置き基本給月額を平均3.3％引上げた。
・国家公務員に準じて、期末手当及び勤勉手当の支給割合をともに0.025月分引き上げた。
・地域手当の級地区分設定見直しによる支給割合の改定を行った。
（彦根地区経過措置により0.5％引き下げ）

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）:437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）: 330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	145	40.8	6,930	5,040	156	1,890
事務・技術	85	40.8	6,382	4,645	191	1,737
教育職種（大学教員）	3	40.8	5,858	4,259	59	1,599
技能・労務職種						
教育職種（附属高校教員）	18	42.7	8,177	5,906	98	2,271
教育職種（附属義務教育学校教員）	39	39.9	7,630	5,561	113	2,069
その他医療職種（看護師）						
常勤職員(年俸制)	158	52.5	10,151	7,279	231	2,872
年俸制適用職員（承継職員）	10	49.2	10,284	10,118	163	166
新年俸制適用職員	148	52.8	10,142	7,087	235	3,055

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	3	46.5	4,626	3,367	54	1,262
事務・技術	3	46.5	4,626	3,367	54	1,262
教育職種（附属高校教員）						
教育職種（附属義務教育学校教員）						

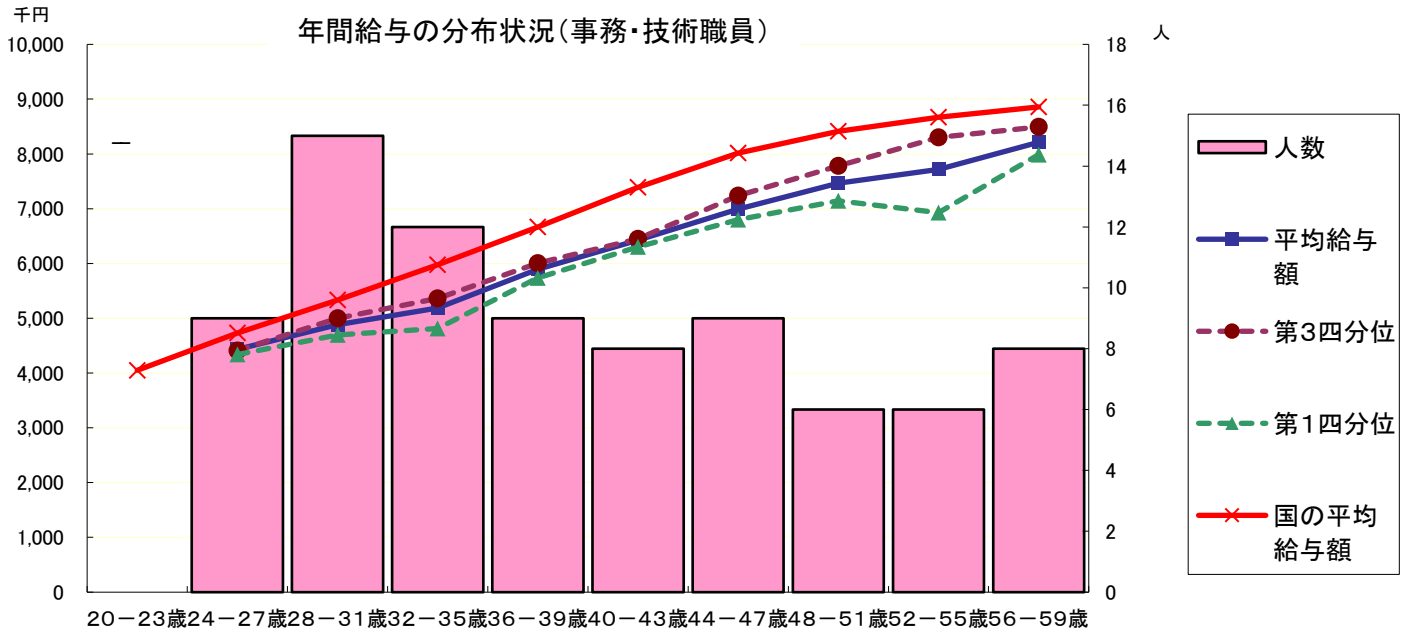
	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員（年俸制）	16	43.6	8,127	5,630	148	2,497
高度専門職員						
新年俸制適用職員	13	42	8,163	5,635	181	2,528
URA（ユニバーシティ・リサーチ・アドミニストレーター）	3	50.5	7,971	5,605	8	2,366

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再雇用職員						
事務・技術						
教育職種（大学教員）						

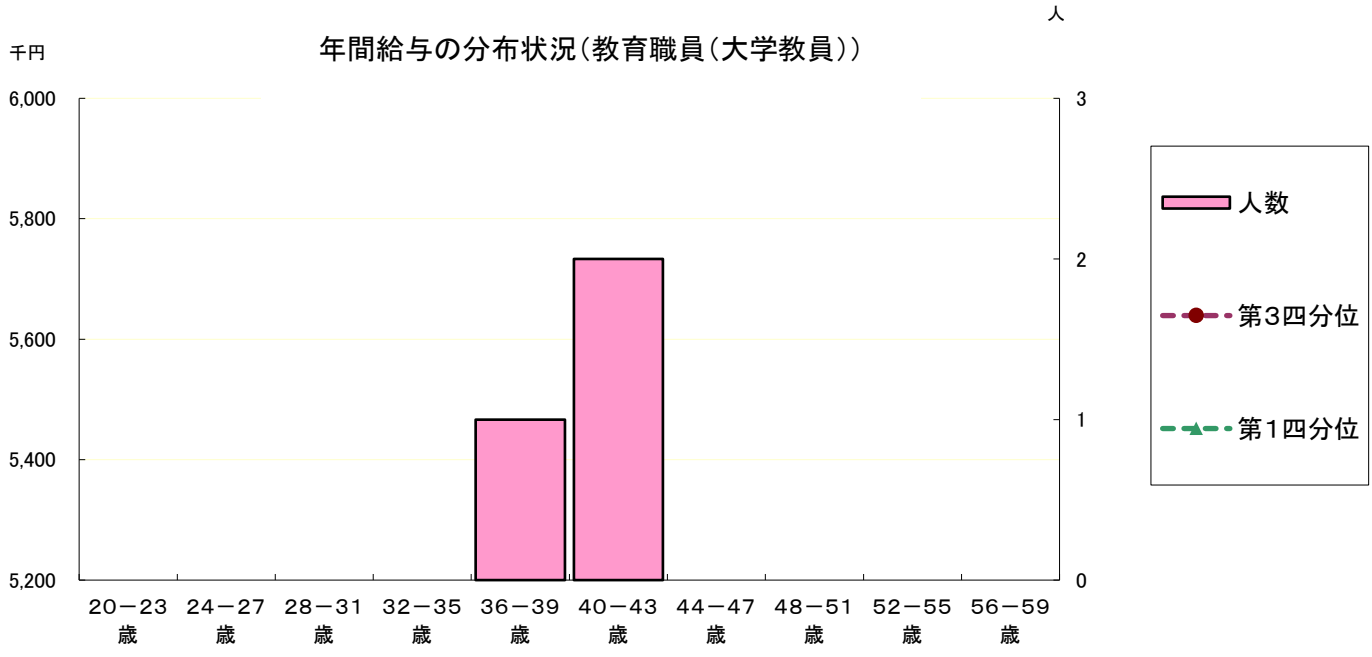
	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	4	60	3,009	2,198	165	811
事務・技術	4	60	3,009	2,198	165	811

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：常勤職員の「技能・労務職種」とは、自動車運転手を示す。
注3：常勤職員の「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4：常勤職員の「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：常勤職員（年俸制）の「年俸制適用職員（承継職員）」とは、承継職員の大学教員で年俸制適用者を示す。
注6：常勤職員（年俸制）の「新年俸制適用職員」とは、承継職員の大学教員で新年俸制適用者を示す。
注7：常勤職員の技能・労務職種及びその他医療職種（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8：任期付職員の教育職種（附属義務教育学校教員）及び教育職種（附属義務教育学校教員）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9：任期付職員（年俸制）の高度専門職員は、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、
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：再雇用職員の事務・技術、教育職種（大学教員）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、再雇用職員全体の数値からも除外している。
注11：常勤職員の医療職種（病院医師）及び医療職種（病院看護師）については、該当者がいないため省略した。
注12：在外職員については該当者がいないため省略した。
注13：任期付職員の事務・技術、教育職種（大学教員）、医療職種（病院医師）及び医療職種（病院看護師）については、該当者が
いないため省略した。
注14：任期付職員（年俸制）の特別招聘教員（専任型）については、該当者がいないため省略した。
注15：再雇用職員の医療職種（病院医師）及び医療職種（病院看護師）については、該当者がいないため省略した。
注16：非常勤職員の教育職種（大学教員）、医療職種（病院医師）及び医療職種（病院看護師）については、該当者が
いないため省略した。

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1：年齢36～39歳の該当者は1人、40～43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。

注2：年俸制適用職員については、比較対象外のため、教育職員の人数には含めていない。

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))

1.事務系・技術系職員

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	1			
課長	13	56.5	8,428	9,497～7,387
課長補佐	14	48.4	7,077	7,784～6,060
係長	22	40.9	6,187	7,664～4,986
主任	9	37.6	5,487	6,837～4,778
係員	26	29.2	4,721	5,491～4,244

注1:「部長」には、部長相当職である「事務統括監」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:「課長補佐」には、副課長相当職である「副課長」、「副事務長」及び「室長」を含む。
注4:「係長」には、係長相当職である「専門職員」を含む。
注5: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表示していない。

2.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				
准教授				
講師				
助教				
助手				
教務職員	3	40.8	5,798	

注1:年俸制適用職員については、比較対象外のため、教育職員の人数には含めていない。
注2:教務職員の該当者は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、
最高～最低年間給与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））

1.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)	% 54.5	% 53.6	% 54
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.5	% 46.4	% 46
	最高～最低	% 49.0～42.9	% 49.8～43.5	% 48.6～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.9	% 54.0	% 53.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.1	% 46.0	% 46.1
	最高～最低	% 49.8～42.3	% 49.8～42.4	% 49.8～42.8

2.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)	%	%	%
	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)	% 54.2	% 53.2	% 53.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.8	% 46.8	% 46.3
	最高～最低	% 47.4～44.7	% 47.8～44.8	% 47.4～44.7

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　89.4 ・年齢・地域勘案　97.6 ・年齢・学歴勘案　88.0 ・年齢・地域・学歴勘案　96.8 (参考)対他法人　103.1
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	【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　61.04% (国からの財政支出額　4,566百万円、支出予算の総額　7,480百万円:令和7年度予算) 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和6年度決算) (法人の検証結果) 国からの財政支出の割合は、50%以上であるが、対国家公務員との給与水準の比較指標は89.4と下回っており、給与水準は適正であると判断する。 (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	引き続き適切な管理を行う。

○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　66.3

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。
なお、教育職員(大学教員)は、①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の3人

注2:年俸制適用職員については、比較対象外のため、教育職員の人数には含めていない。

4 モデル給与

（扶養親族がいない場合）
1. 事務・技術職員
○22歳（大卒初任給）
月額 232,000円　年間給与 3,844,000円
○35歳（主任）
月額 308,000円　年間給与 5,245,000円
○50歳（係長）
月額 391,900円　年間給与 6,673,000円
2. 教育職員（大学教員）
○24歳（修士初任給）
月額 297,600円　年間給与 4,931,000円
○35歳（准教授）
月額 444,600円　年間給与 7,571,000円
○50歳（教授）
月額 565,300円　年間給与 9,755,000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

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

年俸制適用職員に導入済
業績評価の結果に基づき、業績年俸額を決定

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 3,156,882	千円 3,256,461	千円 3,306,155	千円 3,411,327	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 208,986	千円 213,060	千円 223,471	千円 233,556	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 386,780	千円 402,564	千円 455,322	千円 483,064	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 556,759	千円 577,505	千円 585,233	千円 611,099	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 4,309,408	千円 4,449,592	千円 4,570,182	千円 4,739,048	千円	千円

注1:「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び労働者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。
注2:各区分について千円未満切り捨てとして表示しているため、「最広義人件費」と他区分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最広義人件費の増減要因分析

給与、報酬等支給総額について、対前年度比が105,172千円（3.18%）の増となった要因については、令和7年の人事院勧告に準拠し、初任給を始め若年層に重点を置き基本給月額を平均2.8％引上げたことや期末手当及び勤勉手当の支給割合をともに0.025月分引上げたこと等が主な要因と考えられる。
退職手当支給額について、対前年度比が10,085千円（4.51%）の増となった要因については、前年度に比べ退職手当の対象者が増加したことによる。
非常勤役職員等給与について、対前年度比が27,742千円の増（6.09%）の増となった要因については、非常勤職員の増加及び時給単価の増額改定等が主な要因であると考えられる。
福利厚生費について、対前年度比が25,866千円（4.42%）の増となった要因については、給与、報酬等支給総額の増加や介護保険料率の上昇が主な要因であると考えられる。
結果として、最広義人件費については、168,865千円（3.69％）の増となった。

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）

国家公務員退職手当法の改正に伴い、国と同様、退職手当の基本額に乗じる率の改定を平成30年3月1日から実施した。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

職員の定年年齢は満65歳である。大学教員以外の職員については、令和5年4月1日に定年年齢を満60歳から満65歳に引き上げた。ただし、令和13年3月31日まで経過措置を設けている。定年年齢の引上げに伴い、大学教員以外の職員については、満60歳に達した管理監督職の職員は非管理監督職に降任する制度を設けているほか、基本給等について60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