

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人神戸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。役員報酬の妥当性を検証するにあたり、国家公務員(事務次官年間報酬額 23,235千円)、職員数が当該法人(職員数約4,400人)と同規模である民間法人を参考とした。

##### 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。)

当法人の役員報酬への業績反映については、賞与においてその者の職務実績に応じ、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。

##### 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

本学における役員報酬支給基準は、俸給月額、賞与、地域手当、通勤手当及び単身赴任手当から構成されている。

月額については、国立大学法人神戸大学役員報酬規程に則り、俸給(1,153,000円)に地域手当(138,360円)を加算して算出している。

賞与についても、国立大学法人神戸大学役員報酬規程に則り、賞与基礎額(俸給月額+地域手当+((俸給月額+地域手当)×100分の20)+(俸給月額×100分の25))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。

なお、令和7年度では、給与法指定職の改定に準拠し、俸給月額の引上げ(約2.7%)及び賞与の支給割合を年間3.45月分から3.5月分に引き上げた。

###### 理事

本学における役員報酬支給基準は、俸給月額、賞与、地域手当、通勤手当及び単身赴任手当から構成されている。

月額については、国立大学法人神戸大学役員報酬規程に則り、俸給(661,000円～933,000円)に地域手当(79,320円～111,960円)を加算して算出している。

賞与についても、国立大学法人神戸大学役員報酬規程に則り、賞与基礎額(俸給月額+地域手当+((俸給月額+地域手当)×100分の20)+(俸給月額×100分の25))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。

なお、令和7年度では、給与法指定職の改定に準拠し、俸給月額の引上げ(約2.7%)及び賞与の支給割合を年間3.45月分から3.5月分に引き上げた。

###### 理事(非常勤)

本学における役員報酬支給基準は、非常勤役員手当及び通勤手当から構成されている。

非常勤役員手当については、国立大学法人神戸大学役員報酬規程に則り、勤務形態を考慮し、年額(2,304,000円)又は月額(192,000円)又は日額(48,000円)としている。

なお、令和7年度では、給与法指定職の改定に準拠し、俸給月額の引上げ(約2.1%)を実施した。

#### 監事

本学における役員報酬支給基準は、俸給月額、賞与、地域手当、通勤手当及び単身赴任手当から構成されている。

月額については、国立大学法人神戸大学役員報酬規程に則り、俸給(538,000円～736,000円)に地域手当(64,560円～88,320円)を加算して算出している。

賞与についても、国立大学法人神戸大学役員報酬規程に則り、賞与基礎額(俸給月額+地域手当+((俸給月額+地域手当)×100分の20)+(俸給月額×100分の25))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。

なお、令和7年度では、給与法指定職の改定に準拠し、俸給月額の引上げ(約2.7%)及び賞与の支給割合を年間3.45月分から3.5月分に引き上げた。

#### 監事(非常勤)

本学における役員報酬支給基準は、非常勤役員手当及び通勤手当から構成されている。

非常勤役員手当については、国立大学法人神戸大学役員報酬規程に則り、勤務形態を考慮し、年額(1,824,000円)又は月額(152,000円)又は日額(38,000円)としている。

なお、令和7年度では、給与法指定職の改定に準拠し、俸給月額の引上げ(約2.7%)を実施した。

## 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 21,928	千円 13,836	千円 6,432	千円 1,660 (地域手当)			※
A理事	千円 17,943	千円 11,196	千円 5,205	千円 1,343 (地域手当) 199 (通勤手当)			※
B理事	千円 17,028	千円 10,710	千円 4,982	千円 1,285 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
C理事	千円 17,795	千円 11,196	千円 5,205	千円 1,343 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
D理事	千円 16,595	千円 10,224	千円 4,753	千円 1,226 (地域手当) 390 (通勤手当)	4月1日		
E理事	千円 17,744	千円 11,196	千円 5,205	千円 1,343 (地域手当)		3月31日	※
F理事	千円 17,028	千円 10,710	千円 4,982	千円 1,285 (地域手当) 50 (通勤手当)			
G理事	千円 14,917	千円 8,832	千円 4,130	千円 1,130 (地域手当) 176 (通勤手当)			◇
H理事 (非常勤)	千円 2,304	千円 2,304	千円	千円 ( )			
I理事 (非常勤)	千円 2,337	千円 2,304	千円	千円 33 (通勤手当)			
A監事	千円 14,071	千円 8,832	千円 4,106	千円 1,059 (地域手当) 73 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,871	千円 1,824	千円	千円 47 (通勤手当)			

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

神戸大学は、「学理と実際の調和」を建学の理念とし、「真摯・自由・協同」の精神に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において先導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、学長のリーダーシップのもと、神戸大学長期ビジョンとして「先端研究・文理融合研究で輝く卓越研究大学」へ進化することを目指している。

具体的には、社会科学分野・理系分野双方に強みを有する伝統と特色を生かし、文系・理系の枠にとられない先端研究を推進し、他大学・研究機関とも連携して、新たな学術領域を開拓・展開する。同時に、学部と大学院のつながりを強化し、先端研究の臨場感のなかで学生が創造性と学識を深めることを重視する。また、海外中核大学と共同研究や連携教育の重層的な交流を図り、世界各地から優秀な人材が集まり、世界へ飛び出していくハブ・キャンパスとしての機能を飛躍的に高めることに取り組んでいる。

そうした中で、神戸大学の学長は、教職員数約4,400人及び学生等数約17,500人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。

その責任者として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59,202千円、あるいは事務次官の年間給与額23,235千円と比較した場合にそれより低い水準となっている。

神戸大学では、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の役員報酬及び事務次官の年間給与額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

神戸大学は、世界のトップクラスの研究機関、教育機関並びに卓越した社会貢献、大学経営を目指す約4,400人の職員及び約17,500人の学生等が所属する大規模な総合大学である。大学運営のための業務は多岐に亘るため、運営を円滑に行うことができるよう6名の理事が在職しており、以下の業務の総括責任者として大学運営の重責を担っている。

- 企画・人事・総務・病院担当
- 教育・グローバル担当
- 研究・社会共創・イノベーション担当
- 広報・基金・情報・リスク管理担当
- 大学改革・デジタル化・評価担当
- 財務・施設・環境担当

その統括責任者としての理事の年間報酬額は、令和4年民間企業における役員報酬(給与)調査によると、人数規模が同規模である民間企業の専務取締役の年間報酬額である49,043千円、常務取締役の年間報酬額である35,057千円、あるいは事務次官の給与額23,235千円と比較した場合にそれより低い水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学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)

神戸大学は、世界のトップクラスの研究機関、教育機関並びに卓越した社会貢献、大学経営を目指す約4,400人の職員及び約17,500人の学生等が所属する大規模な総合大学である。大学運営のための業務は多岐に亘るため、運営を円滑に行うことができるよう2名の理事(非常勤)が在職しており、外部の視点から大学運営の重責を担っている。

その理事(非常勤)の年間報酬額は、令和4年民間企業における役員報酬(給与)調査によると、人数規模が同規模である民間企業の専務取締役の年間報酬額である49,043千円、常務取締役の年間報酬額である35,057千円、あるいは事務次官の給与額23,235千円と比較した場合にそれより低い水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学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

本公表の学長及び理事の報酬水準で記載したとおり、本学は職員数約4,400人及び学生等数約17,500人が所属する大規模総合大学である。その運営のための業務は教育、研究、医療、社会貢献等多岐に亘っており、本学監事は、その業務全般について適正かつ効率的な監査業務を司っており、その業務内容は、民間企業における社外取締役若しくは監査役と同等であると判断する。

本学監事の年間報酬額は、令和4年民間企業における役員報酬(給与)調査によると人数規模が同規模である民間企業の取締役の年間報酬額である29,413千円と比較した場合にそれより低い水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学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)

同上

#### 【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)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
	千円	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

本学役員のうち、常勤の理事に支給する賞与について、前年度の業務実績に対する評価結果に基づき、翌年度に支給する賞与の増額又は減額を行う運用を行っており、今後も継続の予定である。

## 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、国家公務員の給与水準など社会一般の情勢に適合したものとなるよう定めていくこととしている。

#### 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。)

職員の勤務成績等は、昇格及び昇給の実施並びに勤勉手当の成績率の決定に反映させている。また、年俸制適用教員については、年俸制適用教員活動評価を行い、翌年度の業績給に反映させている。

##### ・賞与(勤勉手当)

基準日(6月1日、12月1日)以前6か月以内の期間における勤務成績に応じて決定される成績率(支給割合)に基づき支給する。

##### ・昇格

①上位の級に決定される基準を満たす場合は、その基準に応じた級に昇格させることができる。

②勤務成績が優秀な職員は、その者が従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力評価に基づき、1級上位の級に昇格させることができる。

##### ・降格

勤務成績が不良な場合は、下位の級に降格させることができる。

##### ・昇給

1月1日に、同日前1年間における勤務成績に応じて5段階(A～E)の区分を設け昇給させることができる。

##### ・業績給(基本年俸額)

1月1日に、前年度の年俸制適用教員活動評価に応じて5段階(SS～C)の区分を設け、業績給の支給割合(140/100～60/100)を決定し、基本年俸額を改定することができる。

#### ③ 給与制度の内容

国立大学法人神戸大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当等(俸給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、特定調整手当、職務付加手当、高度専門職手当、専門看護師等手当、看護職員処遇改善一時金、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、研究代表者等特別手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給+俸給の調整額+扶養手当+教職調整額+地域手当+特定調整手当+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125、12月に支給する場合においては100分の125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、勤勉手当基準額(俸給+俸給の調整額+教職調整額+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の支給実施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

○俸給月額の上上げ(平均改定率+3.3%)

○期末手当支給率の上上げ(年間0.025月分)

○勤勉手当支給率の上上げ(年間0.025月分)

○初任給調整手当の支給月額の限度額の上上げ(限度額51,600円→52,100円)

○自動車等使用者の通勤手当の上上げ(200円～7,100円)

○教職調整額の上上げ(4%→10% 年1%ずつ段階引上げ)

○地域手当の引下げ(12%→8% 年1%ずつ段階引下げ)

### 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):4,528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):2,849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	2183	45.3	7,803	5,619	150	2,184
事務・技術	577	45.0	6,618	4,780	183	1,838
教育職種 (大学教員)	668	54.1	10,747	7,648	166	3,099
医療職種 (病院看護師)	584	36.9	6,337	4,621	97	1,716
技能・労務職種						
海事職種	4	44.3	8,134	5,873	232	2,261
海技職種	3	39.8	5,307	3,848	16	1,459
教育職種 (附属高校教員)	52	44.3	8,461	6,154	146	2,307
教育職種 (附属義務教育学校教員)	19	43.4	8,179	5,968	175	2,211
医療職種 (病院医療技術職員)	207	40.3	6,370	4,622	150	1,748
その他医療職種 (看護師)						
準正規職員	63	49.3	5,097	3,739	166	1,358
政策研究職員	6	48.7	8,568	6,293	124	2,275

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再雇用職員	22	63.4	4,052	3,396	165	656
事務・技術	18	63.5	3,905	3,276	168	629
医療職種 (病院看護師)	4	63.0	4,709	3,931	150	778
教育職種 (附属高校教員)						
教育職種 (附属義務教育学校教員)						
医療職種 (病院医療技術職員)						
その他医療職種 (看護師)						
準正規職員						

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	37	31.4	2,983	2,983	95	0
医療職種 (病院医師)	37	31.4	2,983	2,983	95	0

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: 在外職員及び任期付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)、再任用職員の技能・労務職種、海技職種、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、政策研究職員、非常勤職員の技術・労務職種、医療職種(病院看護師)、医療職種(病院医療技術職員)、事務・技術、教育職種(大学教員)は該当者がいないため省略した。

注4: 「技能・労務職種」とは、自動車運転手、汽かん士、調理員等をいう。

「海事職種」とは、船舶の船長、機関長、航海士、機関士の業務を行う職種を示す。

「海技職種」とは、船舶の乗組員の業務を行う職種を示す。

「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。

「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。

「政策研究職員」とは、高度な専門知識、経験等に基づく調査、研究、情報の分析等を行うことにより、政策の企画及び立案の業務に従事するものをいう。

注5: 常勤職員の技能・労務職種、その他医療職種(看護師)、再任用職員の教育職種(附属高校教員)、教育職種(附属義務教育学校教員)、医療職種(病院医療技術職員)、その他医療職種(看護師)、準正規職員は該当者が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、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。

[年俸制適用者]

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員(年俸制)	328	44.1	9,140	6,715	151	2,425
教育職種 (大学教員)	328	44.1	9,140	6,715	151	2,425
特命専門職						

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員(年俸制)	305	46.2	7,085	7,085	170	0
特命教員	227	45.1	7,533	7,533	161	0
特命専門職	78	49.3	5,780	5,780	195	0

注1:在外職員、再任用職員及び非常勤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2:常勤職員の特命教員、政策研究職員、任期付職員の教育職種(大学教員)、政策研究職員は該当者がいないため省略した。

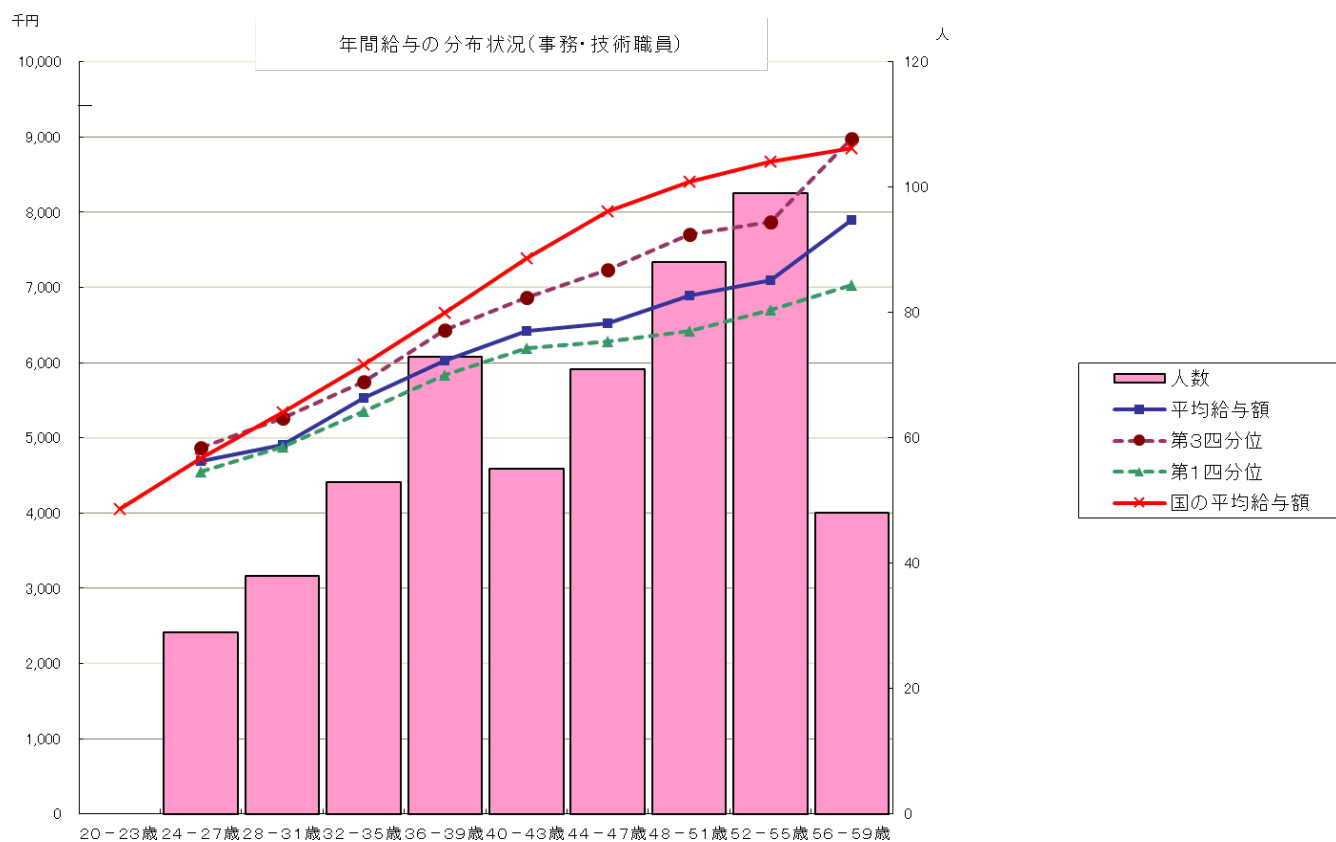
注3:「特命教員」とは、国内外の特に優れた能力又は高度の専門的な技能又は資格を有し、寄附金等の特定の経費により、期間を定め、年俸により雇用される者であって、大学が定める特定の事項について教育・研究に従事するもので、特命教授、特命准教授、特命講師及び特命助教をいう。

「特命専門職」とは、国内外の特に優れた能力又は高度の専門的な技能又は資格を有し、寄付金等の特定の経費により、期間を定め、年俸により雇用される者で、国立大学法人神戸大学事務組織規則に規定する事務組織等において、高度の専門的な知識又は優れた見識を一定の期間活用して行うことが特に必要と認められる業務に従事するものをいう。

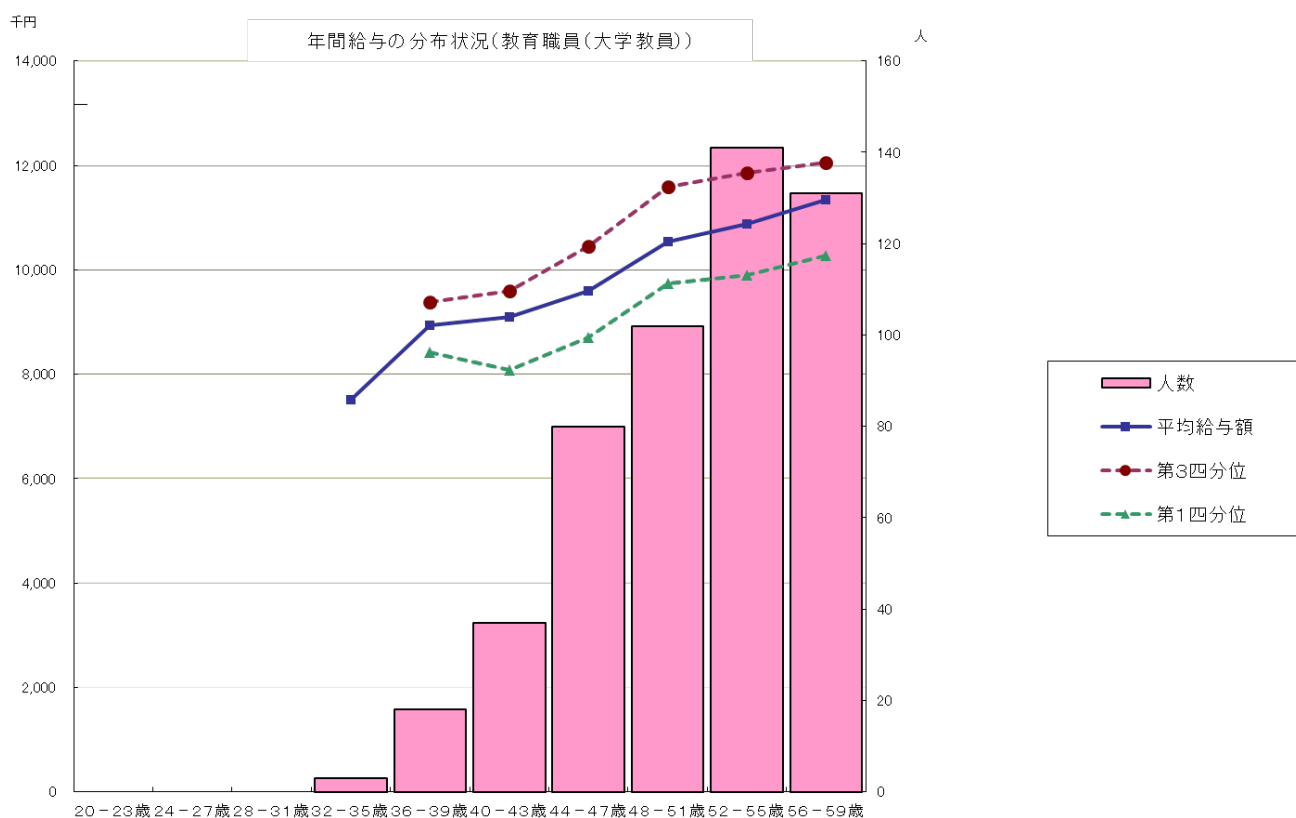
「政策研究職員」とは、高度な専門知識、経験等に基づく調査、研究、情報の分析等を行うことにより、政策の企画及び立案の業務に従事するものをいう。

注4:常勤職員の特命専門職は該当者が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、区分以外には記載せず、全体の数値からも除外している。

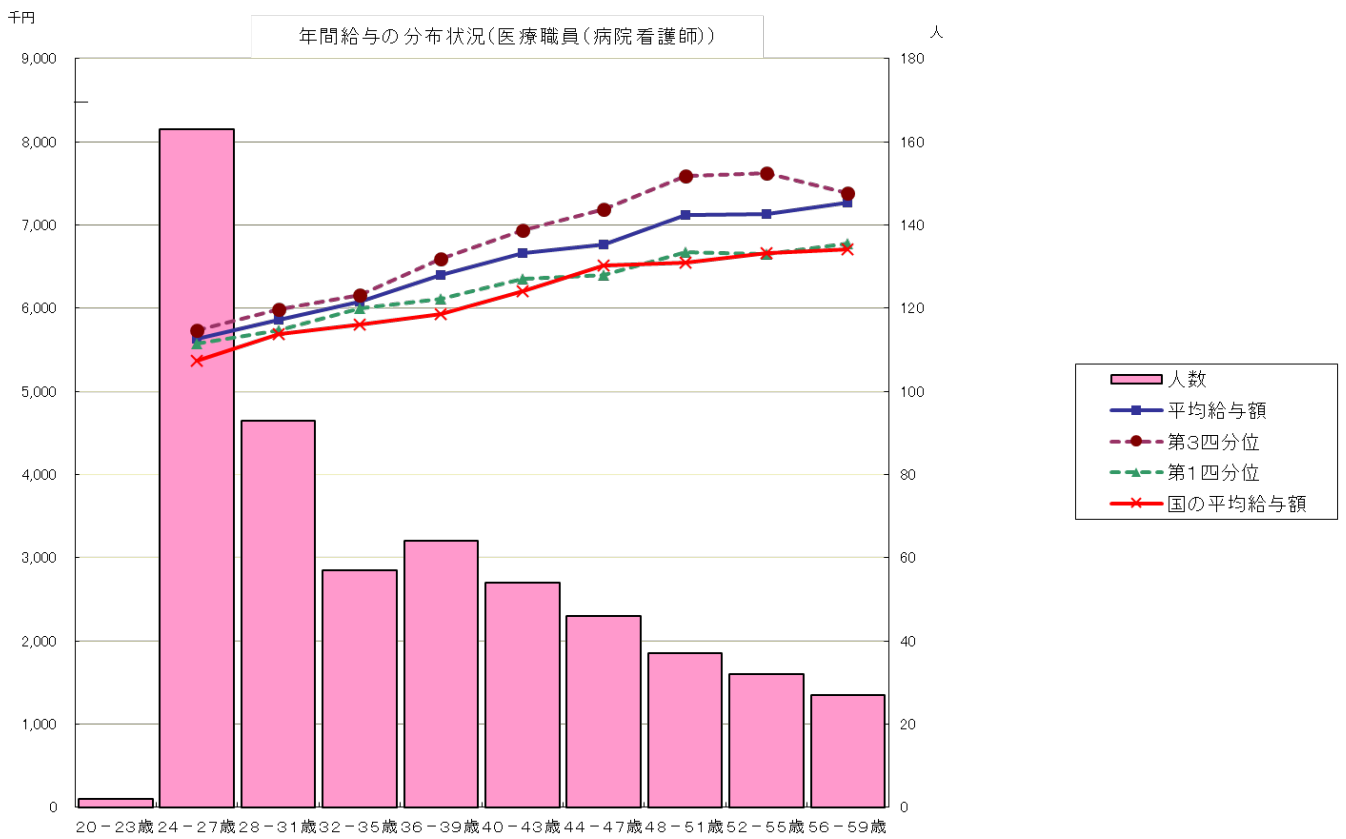
③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



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2: 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。



注3: 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。

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	12	57.3	10,247	11,883～	7,605
課長	44	53.3	8,753	10,067～	6,606
課長補佐	70	51.4	7,492	8,476～	5,577
係長	185	46.5	6,857	8,202～	5,170
主任	128	40.7	6,062	7,933～	4,880
係員	137	40.0	4,579	7,723～	3,513

注:「部長」には「次長」を含み、「課長」には「事務長」及び「室長(課長相当)」を含み、  
「課長補佐」には「事務長補佐」、「専門員」及び「室長(課長補佐相当)」を含み、  
「係長」には「専門職員」を含む。

(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	406	56.3	11,477	14,620～	8,168
准教授	174	51.6	9,672	10,803～	7,341
講師	34	50.9	9,070	10,062～	6,592
助教	52	47.2	7,736	8,701～	6,680
助手	2				

注:助手の該当者は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、人員以外は記載していない。

(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	4	53.0	8,361		
看護師長	29	48.3	7,662	8,379～	7,184
副看護師長	54	46.9	7,098	8,030～	5,849
看護師	496	35.0	6,038	7,762～	5,107

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のあることから、人員以外は記載していない。

注: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、最高～最低年間給与額は記載していない。

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)	% 46.8	% 46.5	% 46.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 53.2	% 53.5	% 53.4
	最高～最低	% 56.0～46.4	% 55.9～46.4	% 55.1～46.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.1	% 54.0	% 54.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.9	% 46.0	% 46.0
	最高～最低	% 52.8～32.8	% 48.0～29.7	% 48.6～38.6

(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)	% 48.4	% 47.9	% 48.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 51.6	% 52.1	% 51.8
	最高～最低	% 55.9～0.0	% 56.1～0.0	% 55.6～0.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.7	% 54.4	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.3	% 45.6	% 45.5
	最高～最低	% 53.9～0.0	% 76.2～0.0	% 63.6～0.0

(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)	% 54.4	% 54.2	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.6	% 45.8	% 45.7
	最高～最低	% 52.9～29.1	% 52.8～29.1	% 52.8～38.0

注: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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 85.9</li> <li>・年齢・地域勘案 92.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 84.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 91.7</li> <li>(参考) 対他法人 100.4</li> </ul>
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>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 24.0%】          (国からの財政支出額 22,317百万円、支出予算の総額 93,015百万円：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>【管理職の割合 9.7% (常勤職員数576名中56名※60歳以上を含む)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 84.1% (常勤職員数554名中466名※60歳以上を含まない)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 21.6%】          (支出総額 95,993百万円、給与・報酬等支給総額 20,813百万円：令和6年度決算)</p> <p>本学の事務・技術職員に係る給与水準は、以下の理由により適正なものであると判断できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国からの財政支出割合が50%を超えておらず、累積欠損額も0円であること</li> <li>・本学は、地域手当の支給割合が12.0%及び大学卒の従事割合が84.1%となっており、国家公務員の大卒従事割合65.1%より高い水準であるにもかかわらず、国家公務員に対する指数が85.9%となっており、国より低い水準となっていること</li> <li>・職員の平均年齢(45.0歳)は、令和7年国家公務員給与等実態調査による行政職(一)の平均年齢(41.9歳)より高いこと</li> <li>・事務・技術職員に占める課長以上の管理職の割合は約9.7%と、国家公務員行政職(一)6級以上の割合約16.8%と比較しても低い水準となっていること</li> <li>・給与額については、職種別職員民間給与実態調査によると職員数が同等である民間企業と比較しても低い水準となっていること</li> </ul> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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))</p> <p>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	今後も適切な給与水準の維持に努めたい。

○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"> <li>・年齢勘案 105.7</li> <li>・年齢・地域勘案 104.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 104.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 106.2</li> <li>(参考) 対他法人 107.7</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>地域手当4級地域に所在していること及び令和7年国家公務員給与等実態調査の「適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」の医療職俸給表(三)によると、最終学歴が大卒以上10.0%、短大卒88.5%、高校卒1.4%であるのに対し、本学は大卒以上74.7%、短大卒25.2%、高校卒0%であり、国と比べて初任給決定基準学歴が高いこと、また同調査の「適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員」の医療職俸給表(三)によると、1級(准看護師)の構成割合が1.7%であるのに対し、本学は0%であること等が影響していると考えられる。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)  <b>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 24.0%】</b>            (国からの財政支出額 22,317百万円、支出予算の総額 93,015百万円:令和7年度予算)  <b>【累積欠損額 0円(令和6年度決算)】</b>  <b>【管理職の割合 0.1% (常勤職員数584名中1名※60歳以上を含む)】</b>  <b>【大卒以上の高学歴者の割合 74.7% (常勤職員数575名中430名※60歳以上を含まない)】</b>  <b>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 21.6%】</b>            (支出総額 95,993百万円、給与・報酬等支給総額 20,813百万円:令和6年度決算)</p> <p>本学の医療職員(病院看護師)に係る給与水準は、以下の理由により適正なものであると判断できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国からの財政支出割合が50%を超えておらず、累積欠損額も0円であること</li> <li>・本学に所属する看護師には、12.0%の地域手当が支給されていること</li> <li>・本学医学部附属病院は、特定機能病院として交互先端医療の提供を通じ、社会へ貢献することを使命としており、看護師に対しても高い知識を求めるため大学卒の割合が国家公務員の看護師より高くなっていること</li> </ul> <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。</p>
講ずる措置	今後適切な給与水準の維持に努めたい。

○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 102.4

(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5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

### 事務・技術職員

(扶養親族がない場合)

- 22歳 (大卒初任給)  
月額 232,000円 年間給与 3,922,000円
- 35歳 (主任)  
月額 341,488円 年間給与 5,779,000円
- 50歳 (課長補佐)  
月額 431,872円 年間給与 7,418,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,000円又は0円、子1人につき 11,500円又は16,500円)を支給。

### 教育職員(大学教員)

(扶養親族がない場合)

- 27歳 (助教、博士修了初任給)  
月額 336,900円 年間給与 5,693,000円
- 35歳 (講師)  
月額 431,648円 年間給与 7,403,000円
- 50歳 (教授)  
月額 600,208円 年間給与 10,412,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,000円又は0円、子1人につき 11,500円又は16,500円)を支給。

注1:月額には、俸給月額、地域手当を含み、年間給与には期末・勤勉手当も含める。

注2:22歳及び27歳の月額には地域手当は含めていない。また、年間給与に含まれる期末・勤勉手当についても、卒後すぐに採用した職員を想定しているため、6月期に支給される期末・勤勉手当については、期間率を割り引いて算出している。

## 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績等は、昇格及び昇給の実施並びに勤勉手当の成績率の決定に反映させている。また、年俸制適用教員については、年俸制適用教員活動評価を行い、翌年度の業績給に反映させており、これらは今後も引き続き継続していく。

### 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 20,526,403	千円 20,447,515	千円 20,813,508	千円 21,533,018	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,357,445	千円 1,782,116	千円 1,305,719	千円 1,245,659	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 14,068,193	千円 14,965,909	千円 16,176,661	千円 17,155,369	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 5,428,745	千円 5,692,841	千円 5,780,935	千円 6,051,991	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 41,380,788	千円 42,888,383	千円 44,076,824	千円 45,986,038	千円	千円

注：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

- ①令和7年度の「給与、報酬等支給総額」の719,510千円(3.4%)増の主な要因として、俸給表の増額改定が考えられる。
- ②令和7年度の「退職手当支給額」の60,060千円(4.5%)減の主な要因として、教員の退職者が前年度と比較して減少したことに伴う減額が考えられる。  
また、「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2月1日から以下の措置を講ずることとした。  
役職員の退職手当について、支給水準の引き下げを実施した。  
・役員に関する講じた措置の概要：退職手当額の計算式の調整率を87/100から83.7/100に引き下げること。  
・職員に関する講じた措置の概要：役員と同様。  
なお、本学における方針決定に時間を要したことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。
- ③令和7年度の「非常勤役職員給与」の978,708千円(6.0%)増の主な要因として、雇用する職員が増えたことに伴う増額が考えられる。
- ④令和7年度の「福利厚生費」の271,056千円(4.6%)増の主な要因として、俸給表の増額改定、雇用する職員数が増えたこと、及び介護保険料率の引上げに伴う増額が考えられる。
- ⑤上記①～④の要因により、令和7年度においては対前年度比1,909,214千円(4.3%)の増となった。

### Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

- ・令和7年度の事務・技術職及び医療職(看護師等)の職員の定年年齢は62歳である。令和6年度から定年年齢の段階的引上げを実施し、令和13年度には65歳とする。
- ・大学教員の定年年齢は、65歳である。
- ・事務・技術職及び医療職(看護師等)の60歳以上の職員に適用される俸給表の俸給月額のうち、当該職員の属する職務の級及び当該職員が受ける号俸に応じた額に100分の70を乗じて得た額(当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。)とする。

### Ⅴ その他

特になし。