様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人旭川医科大学（法人番号2450005001797）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・診療業務である。役員報酬水準を検討するにあたって，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，医科系単科大学（令和6年度）等を参考とした。

（1）医科系単科大学の国立大学法人滋賀医科大学・・・当該法人は，同じ国立大学法人として教育・研究・診療事業を実施しており，人数規模についても同規模（常勤職員784人（令和7年度公表）公表資料によれば，令和6年度の長の年間報酬額は17,754千円前後であり，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，当法人と同水準と推定される。同様の考え方により，理事及び監事についても同水準と推定される。

（2）事務次官年間報酬額・・・・・23,235千円

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。）

本学の経営状況，また，当該役員の担当業務における業績・貢献度を総合的に勘案し，本学経営協議会の議を経たうえで，役員給与規程に定める当該役員の期末特別手当の額を増額又は減額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

役員報酬支給基準は，月額及び諸手当（調整手当，通勤手当，単身赴任手当，広域異動手当，寒冷地手当，期末特別手当及び住居手当）から構成されている。
期末特別手当については，国立大学法人旭川医科大学役員給与規程に則り，俸給の月額並びにこれに対する調整手当の月額及び広域異動手当の月額の合計額に100分の20を乗じて得た額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を加算した額を基礎として，100分の172.5を乗じて得た額に，基準日前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する。
なお，令和7年度に，期末特別手当支給率の引上げ（年間0.05ヶ月分）を実施した。

理事

法人の長と同様

理事（非常勤）

理事（非常勤）の報酬支給基準は，国立大学法人旭川医科大学役員給与規程に則り，年俸額を12で除して得た額を月額としてしている。

監事

法人の長と同様

監事（非常勤）

理事（非常勤）と同様

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 15,568	千円 11,748	千円 3,673	千円 147 (寒冷地手当)			※
A理事	千円 13,255	千円 9,948	千円 3,110	千円 50 (通勤手当) 147 (寒冷地手当)			※
B理事	千円 4,573	千円 2,487	千円 2,073	千円 12 (通勤手当)		R7.6.30	※
C理事	千円 8,662	千円 7,461	千円 1,036	千円 18 (通勤手当) 147 (寒冷地手当)	R7.7.1		※
D理事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0 ( )			
E理事 (非常勤)	千円 2,955	千円 2,955	千円 0	千円 0 ( )			
A監事	千円 10,946	千円 7,368	千円 3,071	千円 24 (通勤手当) 147 (寒冷地手当) 336 (住居手当)			
B監事	千円	千円	千円	千円			
C監事 (非常勤)	千円 2,364	千円 2,364	千円 0	千円 0 ( )			
D監事 (非常勤)	千円	千円	千円	千円 ( )			

注1:総額，各内訳が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:「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

国立大学法人旭川医科大学は、地域医療を担う人材育成という大学設置の原点を踏まえ、更なる教育・研究・医療等の発展、意欲ある医療人の育成、社会貢献等を果たすため、学長のリーダーシップの下で計画的に取り組んでいる。

そうした中で、旭川医科大学の学長は、職員数約1,997名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、公務を司り、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いでいる。

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。

なお年間報酬額は、他の医科系単科大学の長の報酬水準と同水準となっている。また、学長の報酬月額は、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いえ、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。

ついては、法人の管理・運営・経営等における最高責任者としての職務内容・責任の度合いを総合的に勘案し，妥当であると考えられる。

理事

国立大学法人旭川医科大学の理事は、学長のリーダーシップの下で、財務、医師の働き方改革、入試、教育、人事・組織並びに評価の職務を担っている。
そうした中で，各担当理事は，職員数約1,997名の法人の役員として，学長を補佐して本学の業務を掌理している。
各担当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取締役報酬21,244千円と比べてもそれ以下となっている。
なお、年間報酬額は、他の医科系単科大学理事の報酬水準と同水準となっている。
また、理事の報酬月額は、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決定している。
こうした職務内容の特性や他法人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。

理事（非常勤）

国立大学法人旭川医科大学の理事（非常勤）は、法人の長に記載した本学の理念・使命を学長のリーダーシップの下で、社会連携並びに地域医療の職務を担っている。
そうした中で，理事（非常勤）は，職員数約1,997名の法人の役員として，各担当職務において学長を補佐している。
理事（非常勤）の年間報酬額は、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決定しているため、妥当であると考える。
なお年間報酬額は，他の医科系単科大学理事（非常勤）の報酬水準と同水準なっている。
こうした職務内容の特性や他法人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。

監事

国立大学法人旭川医科大学の監事は、旭川医科大学の業務運営の業務監査の職務を担っている。
監事の年間報酬額は、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決定しているため、妥当であると考える。
なお年間報酬額は、他の医科系単科大学監事の報酬水準と同水準となっている。
こうした職務内容の特性や他法人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。

監事（非常勤）

国立大学法人旭川医科大学の監事（非常勤）は、旭川医科大学の会計監査の職務を担っている。
監事（非常勤）の年間報酬額は、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決定しているため、妥当であると考える。
なお年間報酬額は、他の医科系単科大学監事（非常勤）の報酬水準と同水準となっている。
こうした職務内容の特性や他法人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。

【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 3,382	年 3	月 3	R7.6.30	1	※
理事B	千円	年	月			
理事A （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			
理事B （非常勤）	千円	年	月			
監事A	千円 該当者なし	年	月			
監事B	千円	年	月			
監事A （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			
監事B （非常勤）	千円	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	当該理事は、在任期間中、医師の働き方改革・財務・評価の担当理事として本学の発展に貢献した。 当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する第4期中期目標・中期計画の進捗状況を総合的に勘案し、本学経営協議会において審議した結果、業績勘案率を「1.0」とすることが決定した。
理事B	
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	
監事A	該当者なし
監事B	
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (非常勤)	

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考える。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学の経営状況，また，当該役員の担当業務における業績・貢献度を総合的に勘案し，本学経営協議会の議を経たうえで，役員給与規程に定める当該役員の期末特別手当の額を増額又は減額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，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500人以上（当該法人常勤数862人）・職種別・学歴別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人滋賀医科大学･･･当該法人は，本学と同様の医学系単科大学であり，法人規模についても同等（常勤職員数784人）となっている。

(2) 国家公務員･･･令和7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，全俸給表の平均給与月額は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平均支給額は事務・技術関連職種の事務課長（行政職（一）7級，8級相当）で657,769円，事務課長代理（5級，6級相当）で526,925円，事務係長（3級，4級相当）で459,501円，事務主任（2級相当）で396,208円，事務係員（1級相当）355,175円となっている。

人件費については部門毎の配置数で管理し，改組等を通して適正な規模となるよう管理している。

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。）

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，教員評価及び人事評価の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

③ 給与制度の内容

旭川医科大学職員給与規程に則り，俸給及び諸手当（基本給の調整額，管理職手当，学長補佐等手当，初任給調整手当，扶養手当，調整手当，住居手当，通勤手当，単身赴任手当，広域異動手当，高所作業手当，死体処理手当，放射線取扱手当，高気圧治療室内作業手当，夜間看護等手当，極地観測手当，超過勤務手当，休日手当，夜勤手当，宿日直手当，術後管理手当，待機手当，医師特別勤務手当，特別看護業務手当，ドクターヘリ搭乗手当，分娩手当，時間外手術等手当，分娩待機手当，保健管理センター業務手当，学位論文審査手当，新型感染症患者対応業務手当，専門看護師等手当，ダブルアポイントメント手当，ベースアップ評価料対象手当，ハラスメント相談対応手当，寒冷地手当，期末手当，勤勉手当及び診療従事等教員特別手当）としている。

期末手当については，期末手当基準額（基本給＋基本給の調整額＋扶養手当＋調整手当＋広域異動手当）に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（基本給＋基本給の調整額＋調整手当＋広域異動手当）に勤勉手当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 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和6年度の人事院勧告に基づいた国家公務員の給与引き上げ額を参考に、令和7年4月から以下の改定を行った。
・全俸給表のベースアップ
（若年層に重点を置いて俸給月額を引上げ（平均改定率2.76％））
・賞与の支給率の引上げ
（年間4.5月分 ⇒ 4.6月分（0.1月分引上げ））

ハラスメント相談窓口の強化のため、相談員を対象に、令和7年4月から相談対応1件につき3，000円の「ハラスメント相談対応手当」を新設した。

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）：1,432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

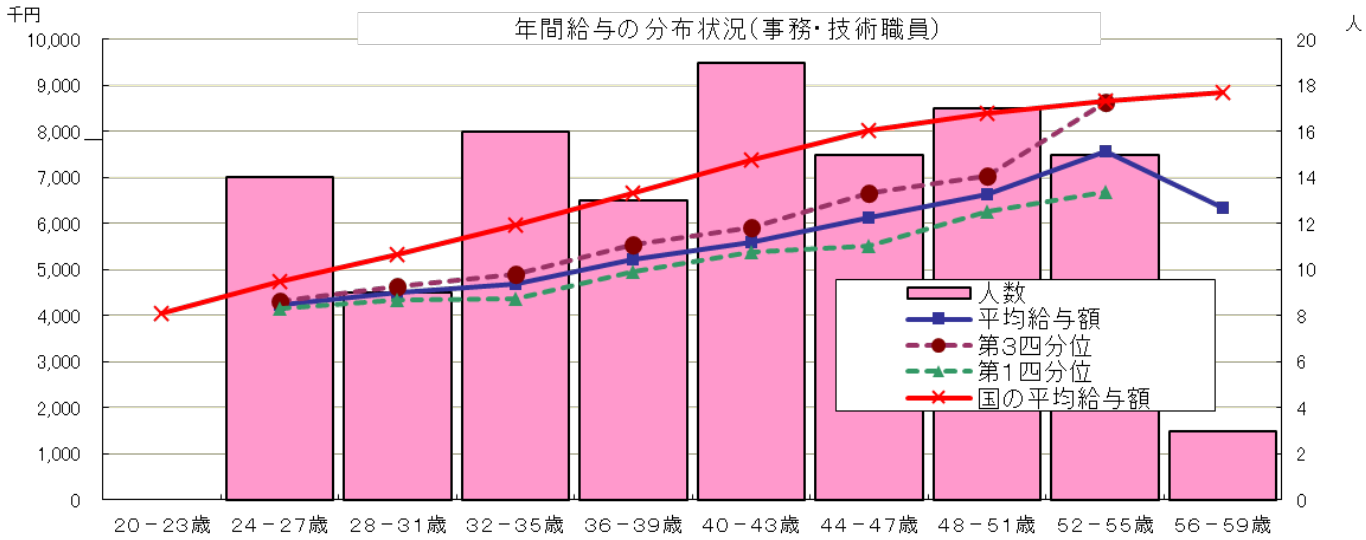
うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員（対象常勤職員）：876

② 職種別支給状況

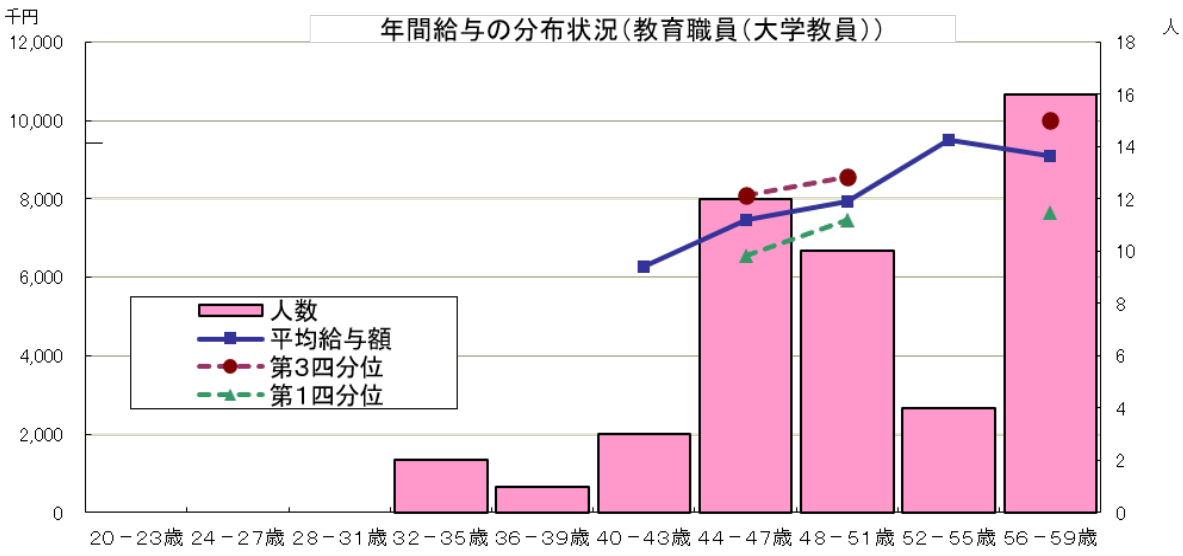
区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 804	歳 38.7	千円 5,732	千円 4,206	千円 36	千円 1,526
事務・技術	人 121	歳 41.4	千円 5,718	千円 4,188	千円 42	千円 1,530
教育職種 (大学教員)	人 64	歳 53.6	千円 8,541	千円 6,107	千円 39	千円 2,434
医療職種 (病院看護師)	人 456	歳 36.3	千円 5,480	千円 4,043	千円 36	千円 1,437
技能・労務職種	人 3	歳 40.5	千円 4,678	千円 3,504	千円 44	千円 1,174
医療職種 (病院医療技術職員)	人 152	歳 36.8	千円 5,413	千円 3,978	千円 28	千円 1,435
特定業務職員	人 8	歳 48.9	千円 4,250	千円 3,079	千円 40	千円 1,171
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員(年俸制)	人 58	歳 46.7	千円 7,799	千円 5,636	千円 51	千円 2,163
教育職種 (大学教員)	人 58	歳 46.7	千円 7,799	千円 5,636	千円 51	千円 2,163
再雇用職員	人 10	歳 64	千円 3,887	千円 3,267	千円 37	千円 620
事務・技術	人 6	歳 64	千円 3,704	千円 3,124	千円 27	千円 580
医療職種 (病院看護師)	人 4	歳 64	千円 4,161	千円 3,481	千円 53	千円 680
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 100	歳 47.9	千円 3,971	千円 2,883	千円 41	千円 1,088
事務・技術	人 71	歳 48.5	千円 3,802	千円 2,765	千円 45	千円 1,037
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 6	歳 54.5	千円 5,442	千円 3,909	千円 53	千円 1,533
技能・労務職種	人 15	歳 48.9	千円 4,071	千円 2,946	千円 32	千円 1,125
医療職種 (病院医療技術職員)	人 8	歳 36.3	千円 4,179	千円 3,034	千円 16	千円 1,145

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:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額
注3:在外職員、任期付職員については、該当者がいないため、表の記載を省略した。
注4:医療職種(病院医師)については、該当者がいないため、表の記載を省略した。
注5:常勤職員のその他医療職種(看護師),再雇用職員の医療職種(病院医療技術職員)及び非常勤職員の教育職種(大学教員)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,全体の数値からも除外している。

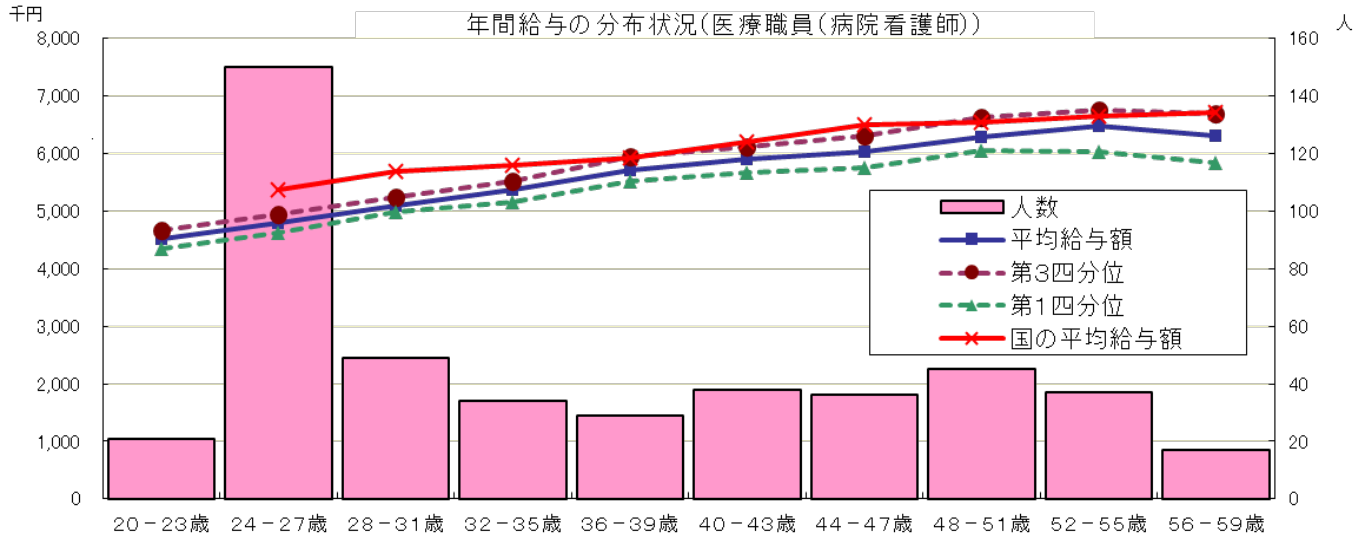
③ 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員／教育職員（大学教員）／医療職員（病院看護師））
〔在外職員、任期付職員、再雇用職員及び年俸制適用者を除く。以下、⑤まで同じ。〕



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：年齢36-39歳の該当者は1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3：年齢40-43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4：年齢52-55歳の該当者は4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
代表的職位				
・部長	1			
・課長	7	51.8	8,752	9,354 ～ 8,250
・課長補佐	13	52.3	6,862	7,129 ～ 6,683
・係長	41	45.2	6,062	7,036 ～ 4,820
・主任	23	37.2	4,986	6,291 ～ 4,384
・係員	36	33.5	4,513	5,788 ～ 3,852

注：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。

（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
代表的職位				
・教授	25	59.5	10,248	12,694 ～ 9,045
・准教授	9	53.4	8,527	8,923 ～ 8,133
・講師	10	52.6	7,854	8,551 ～ 7,326
・助教	20	46.8	6,631	7,709 ～ 6,067

（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
代表的職位				
・副看護部長	4	54.8	7,181	
・看護師長	26	52.0	6,781	7,337 ～ 6,293
・副看護師長	43	46.6	6,299	7,029 ～ 5,285
・看護師	383	33.9	5,240	6,778 ～ 4,354

注1：看護師には助産師を含む

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)	% 52.9	% 53.3	% 53.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.1	% 46.7	% 46.9
	最高～最低	% 53.5～42.9	% 53.5～42.9	% 53.5～42.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.8	% 55.2	% 55
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.2	% 44.8	% 45
	最高～最低	% 49.8～39.4	% 49.8～39.4	% 48.6～39.4

(教育職種(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)	% 45.3	% 45.3	% 45.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 54.7	% 54.7	% 54.7
	最高～最低	% 58.5～46.8	% 58.5～46.8	% 58.5～46.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.8	% 54.6	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.2	% 45.4	% 45.3
	最高～最低	% 49.2～42.4	% 49.2～41.5	% 49.2～42.4

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.1	% 53.9	% 54
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.9	% 46.1	% 46
	最高～最低	% 49.8～41.4	% 49.8～41.8	% 49.8～41.8

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　80．2 ・年齢・地域勘案　90．1 ・年齢・学歴勘案　80．0 ・年齢・地域・学歴勘案　89．6 （参考）対他法人　93．4
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　14.71％ 国からの財政支出額　4,977,619,000円 支出予算の総額　33,846,367,000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7年度決算） 【管理職の割合　6.61％（常勤職員数121名中8名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　71.90％（常勤職員数121名中87名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給額　15.92％】 （支出総額　34,003百万円，給与・報酬等支給総額5,412百万円：令和6年度決算） 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は14.71％であり，累積欠損金もないことから，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	引き続き適正な給与水準とするよう努める。

○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　92．6 ・年齢・地域勘案　95．6 ・年齢・学歴勘案　93．1 ・年齢・地域・学歴勘案　96．1 （参考）対他法人　94．4
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　14.71％ 国からの財政支出額　4,977,619,000円 支出予算の総額　33,846,367,000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7年度決算） 【大卒以上の高学歴者の割合　49.56％（常勤職員数456名中226名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給額　15.92％】 （支出総額　34,003百万円，給与・報酬等支給総額5,412百万円：令和6年度決算） 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は14.71％であり，累積欠損金もないことから，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	引き続き適正な給与水準とするよう努める。

○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　80．1
注：上記比較指標は，法人化前の教育職（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・技術職員	○大学教員
22歳（大卒初任給）	25歳（助教　修士修了初任給）
月額220,000円　年間給与総額3,310,700円	月額283,700円　年間給与総額4,314,276円
35歳（係長）	35歳（講師）
月額291,100円　年間給与総額4,912,413円	月額387,200円　年間給与総額6,619,432円
50歳（課長）	50歳（教授）
月額388,300円　年間給与総額7,590,698円	月額506,200円　年間給与総額8,752,198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

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，教員評価及び人事評価の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

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 5,405,061	千円 5,248,080	千円 5,411,777	千円 5,506,338	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 452,993	千円 378,413	千円 387,106	千円 287,915	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,372,410	千円 5,336,994	千円 5,602,047	千円 5,775,337	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,683,303	千円 1,669,044	千円 1,710,072	千円 1,757,104	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 12,913,768	千円 12,632,530	千円 13,111,001	千円 13,326,694	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

○「給与、報酬等支給総額（前年度比1.7％増）」及び「最広義人件費（前年度比1.6％増）」
・・・ 令和6年度人事院勧告に基づく令和7年4月からの給与増、

○「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1月から以下の措置を講ずることとした。
役員に関する講じた措置の概要：調整率を「100分の83.7」に引き下げた。
職員に関する講じた措置の概要：調整率を「100分の83.7」に引き下げた。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

○職種毎の定年年齢
事務・技術職員、医療職員（病院看護師）・・・60歳
教育職員（大学教員）・・・65歳

Ⅴ その他

特になし