様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人鳥取大学（法人番号4270005002614）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2,127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) 国立大学法人島根大学・・・当法人は，同じ国立大学法人として，教育・研究事業を実施している。（常勤職員数2,245人）。公表資料によれば，令和6年度の長の年間報酬額は17,706千円，理事の平均年間報酬額は14,129千円，監事の年間報酬額は11,376千円である。
(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。）

期末特別手当の額について，鳥取大学役員報酬規程に基づき，各役員の在職期間における業績を勘案し，経営協議会に諮った上で，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。

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，鳥取大学役員報酬規程に則り，俸給に異動保障手当，広域異動手当，通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。期末特別手当についても，同規程に則り，期末特別手当基礎額（俸給月額，異動保障手当及び広域異動手当の月額の合計額に，当該合計額に100分の20を乗じて得た額並びに俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額）に，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当該役員の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。
理事	法人の長に同じ
理事（非常勤）	役員報酬支給基準は，非常勤役員手当のみで構成されている。非常勤役員手当は，鳥取大学役員報酬規程に則り，月額364,000円としており，理事の業務を勘案し，当該額に学長が定める額を加算した額を非常勤役員手当の額とすることができることとしている。
監事	法人の長に同じ
監事（非常勤）	役員報酬支給基準は，非常勤役員手当のみで構成されている。非常勤役員手当は，鳥取大学役員報酬規程に則り，月額142,000円としている。

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 18,841	千円 12,616	千円 5,594	千円 630 (広域異動手当)	4月1日		※
A理事	千円 14,334	千円 9,968	千円 4,245	千円 121 (通勤手当)	4月1日		※
B理事	千円 15,835	千円 9,968	千円 4,420	千円 1,446 (広域異動手当) (通勤手当)	4月1日		※
C理事	千円 14,263	千円 9,968	千円 4,245	千円 50 (通勤手当)	4月1日		※
D理事	千円 14,668	千円 8,608	千円 4,171	千円 1,889 (広域異動手当) (単身赴任手当)			◇
E理事 (非常勤)	千円 6,056	千円 6,056	千円 －	千円 － (　　)	4月1日		
F理事 (非常勤)	千円 4,256	千円 4,256	千円 －	千円 － (　　)	4月1日		
A監事	千円 12,328	千円 8,608	千円 3,666	千円 53 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,656	千円 1,656	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:「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

鳥取大学は，理論の修得と実践により問題解決と知的創造を行う「知と実践の融合」を基本の理念として，1）社会の中核となり得る教養豊かな人材の育成，2）地球規模及び社会的課題の解決に向けた先端的研究の推進，3）国際・地域社会への貢献及び地域との融合の3つの目標を掲げ，これらの目標の達成に向けて，全学の連携，地元及び国内外の地域との共創により，不透明な時代の課題の解決に向けたイノベーションの創出を目指す人材養成と研究開発を進めている。

そうした中で，鳥取大学の学長は，職員数約2,100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。

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。

鳥取大学では，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。

また，学部の構成，職員数などが同規模である他大学の長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。

理事

鳥取大学の理事は，学長を補佐して本学の業務を掌握し，学長に事故があるときは，その職務を代理し，学長が欠員のときは，その職務を行う任務を担っている。

鳥取大学では，このような理事の職務内容の特性に応じ，法人の長と同様，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。

理事の年間報酬額は，法人の長と同様，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。

また，学部の構成，職員数などが同規模である他大学の理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。

理事（非常勤）

理事に同じ。

ただし，非常勤役員手当の月額は，非常勤理事の業務を勘案したものとしている。

監事

鳥取大学の監事は，本学の業務を監査し，監査の結果に基づき，必要があると認めるときは，学長又は文部科学大臣に意見を提出することができる。

鳥取大学では，このような監事の職務内容の特性に応じ，法人の長と同様，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。

監事の年間報酬額は，法人の長と同様，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。

また，学部の構成，職員数などが同規模である他大学の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）

監事に同じ。

ただし，非常勤役員手当の月額は，常勤監事との均衡を考慮し，常勤監事の報酬月額の概ね5分の1程度としている。

【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B	千円 該当者なし	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 該当者なし	年	月			
監事A	千円 該当者なし	年	月			
監事B	千円 該当者なし	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 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:「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

期末特別手当の額については，鳥取大学役員報酬規程に基づき，各役員の在職期間における業績を勘案し，経営協議会に諮った上で，これを増額し，又は減額することができることとしており，今後も継続予定である。

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は，国家公務員の給与制度を踏まえて決定しており，学部の構成，職員数などが本学と同規模である他の国立大学法人等の給与水準も参考としている。

また，国家公務員の給与水準に準じるための措置として，俸給月額，手当等の改定を図ることとし，人件費に関しては，業務内容の洗い出し，合理化計画を立て，組織の再編，人員配置の検討などにより，その抑制に努めることとしている。

(1) 国立大学法人島根大学･･･当該法人は地方の総合大学として類似する国立大学法人であり，法人規模についても同等（常勤職員数2,245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，全職員の平均給与月額は424,979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，昇格の実施及び業績手当の成績率の決定にあたっては，人事・業績評価の結果等を踏まえた勤務成績又はこれに足ると認められる事実に基づいて考慮している。

③ 給与制度の内容

鳥取大学職員給与規程に則り，俸給，俸給の調整額及び諸手当（教職調整手当，管理職手当，職務付加手当，初任給調整手当，扶養手当，異動保障手当，広域異動手当，住居手当，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，指導医手当，入試手当，手術部等看護業務手当，専門看護師等手当，医療系技術職員等職責手当，鳥取・米子間教育参加推進手当，病院看護職員特別手当，幼稚園教諭特別手当，ハラスメント相談員手当，特殊勤務手当，超過勤務手当，休日勤務手当，夜勤手当，宿日直手当，管理職員特別勤務手当及び寒冷地手当）としている。

期末手当については，期末手当基礎額（俸給+俸給の調整額+教職調整手当+扶養手当+異動保障手当+広域異動手当）に100分の126.25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。

業績手当については，業績手当基礎額（俸給+俸給の調整額+教職調整手当+異動保障手当+広域異動手当）に業績手当の成績率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

1. 一般職の職員の給与に関する法律等の改正に関連して，以下の措置を講じた。

（令和7年人事院勧告関連）【令和8年3月26日実施】

(1)職員

・全ての俸給表の俸給月額を平均3.3％引き上げた。（令和7年12月1日から適用）

・初任給調整手当の額を国家公務員に準じて引上げた。（令和7年12月1日から適用）

・期末手当の支給割合を年間0.025月分引き上げた。（令和7年12月1日から適用）

・業績手当の支給割合を年間0.025月分引き上げた。（令和7年12月1日から適用）

・通勤手当の額を自動車等の距離区分に応じて引き上げた。（令和7年12月1日から適用）

(2)役員

・俸給月額を国家公務員の指定職に準じて引き上げた。（令和7年12月1日から適用）

・期末特別手当の支給割合を国家公務員の指定職に準じて引き上げた。（令和7年12月1日から適用）

（令和6年人事院勧告関連）

・扶養手当の月額を配偶者6,500円→3,000円，子10,000円→11,500円等に改定した。（令和7年4月1日から適用）

・通勤手当の新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等の上限額等を改定した。（令和7年4月1日から適用）

・一般職俸給表（一）の適用を受ける職員で8級以上の職員とこれに相当する職員の昇給号俸数を改定した。（令和7年4月1日から適用）

・全ての俸給表の俸給月額の改定に伴い職員の号俸を切替えた。（令和7年4月1日から適用）

2. 教職調整手当【令和8年1月27日実施】

・公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律に伴い，教職調整手当の支給割合を1%ずつ段階的に引き上げた。（令和8年1月1日から適用）

3. 非常勤役員手当【令和8年4月1日実施】

・令和7年4月以降の執行部体制における非常勤理事の所掌業務を勘案し，非常勤役員手当の月額等を改定した。

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): 2,593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): 2,001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
					うち通勤手当等	
常勤職員	人 1729	歳 43.2	千円 6,404	千円 4,615	千円 48	千円 1,789
事務・技術	人 329	歳 43.9	千円 5,746	千円 4,151	千円 64	千円 1,595
教育職種 (大学教員)	人 441	歳 51.3	千円 8,827	千円 6,268	千円 42	千円 2,559
医療職種 (病院看護師)	人 639	歳 37.8	千円 5,561	千円 4,058	千円 42	千円 1,503
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 22	歳 46.6	千円 7,972	千円 5,782	千円 77	千円 2,190
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 40	歳 46.6	千円 7,450	千円 5,398	千円 82	千円 2,052
医療職種 (病院医療技術職員)	人 180	歳 38.9	千円 5,420	千円 3,909	千円 39	千円 1,511
その他医療職種 (医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
特定業務職種	人 78	歳 46	千円 3,669	千円 2,684	千円 59	千円 985
再雇用職員	人 3	歳 63.5	千円 2,826	千円 2,353	千円 16	千円 473
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
特定業務職種	人 3	歳 63.5	千円 2,826	千円 2,353	千円 16	千円 473
非常勤職員	人 23	歳 53.7	千円 3,383	千円 2,747	千円 31	千円 636
事務・技術	人 15	歳 49.6	千円 2,536	千円 2,073	千円 28	千円 463
教育職種 (大学教員)	人 8	歳 61.3	千円 4,972	千円 4,011	千円 35	千円 961
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1:常勤職員については, 在外職員及び任期付職員を除く。
注2:技能・労務職種とは, 自動車運転手, 看護助手等の職種を示す。
注3: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:医療職種(病院医療技術職員)とは, 病院における薬剤師, 臨床検査技師, 診療放射線技師等の職種を示す。
注5:その他医療職種(医療技術職員)とは, 病院以外での医療職種(医療技術職員)を示す。
注6:その他医療職種(看護師)とは, 病院以外での医療職種(看護師)を示す。
注7:特定業務職種とは, 病院における医療業務に従事する者を補助する特定業務支援職員を示す。
注8:各区分における人員が2人以下の場合については, 当該個人に関する情報を特定されるおそれがあることから, 区分以外は記載せず, 常勤職員及び非常勤職員それぞれの全体の数値からも除外している。
注9: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省略した。

（年俸制適用者）

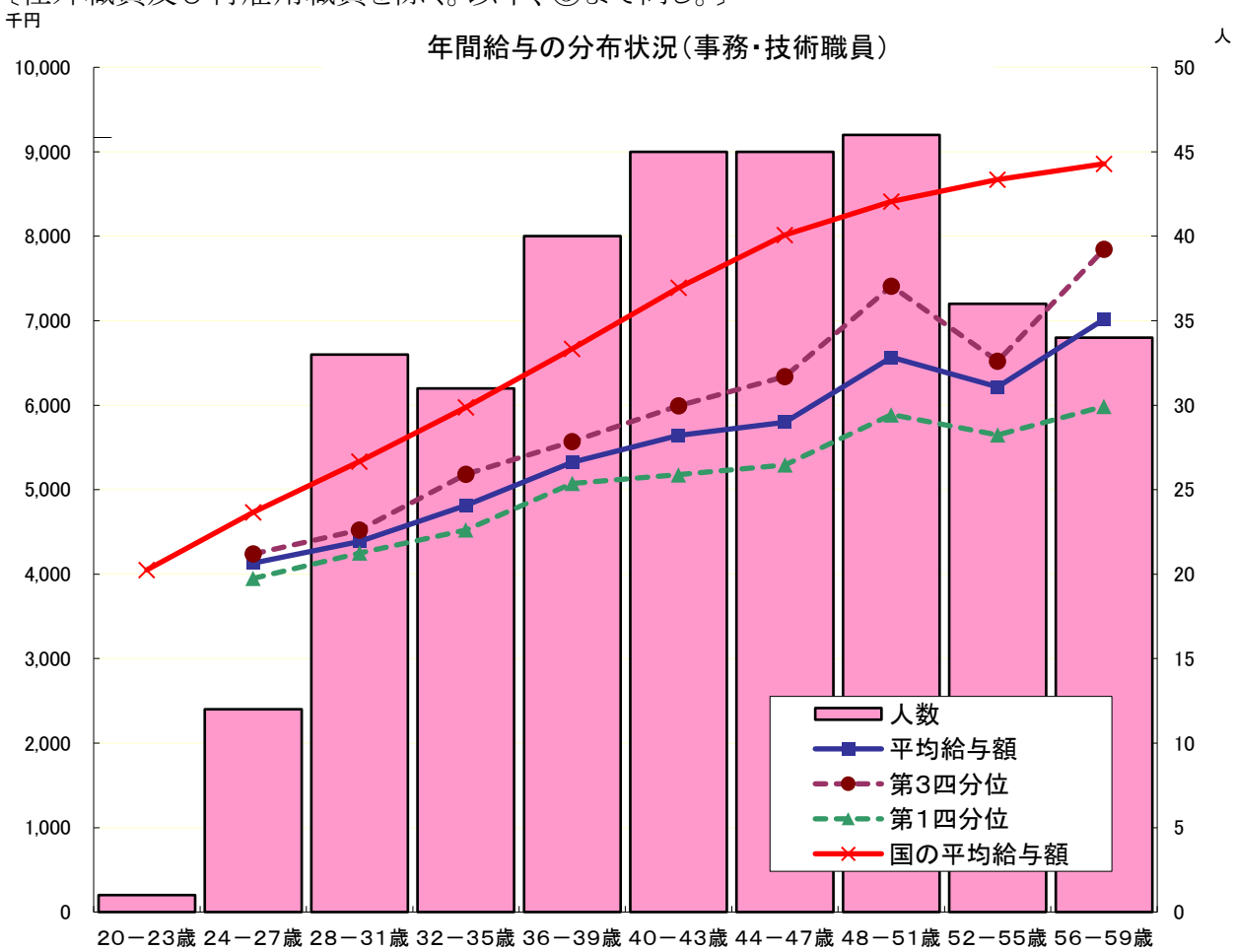
区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額（平均）			
			総額	うち所定内	うち通勤手当等	うち賞与
常勤職員	人 198	歳 42.4	千円 7,113	千円 7,113	千円 34	千円 0
教育職種 （旧年俸制適用大学教員）	人 19	歳 48.5	千円 10,159	千円 10,159	千円 23	千円 0
教育職種 （年俸制適用大学教員）	人 138	歳 44.2	千円 7,733	千円 7,733	千円 41	千円 0
医療職種 （病院医師）	人 41	歳 33.5	千円 3,614	千円 3,614	千円 18	千円 0

注：医療職種（病院医師）とは，医員を示す。

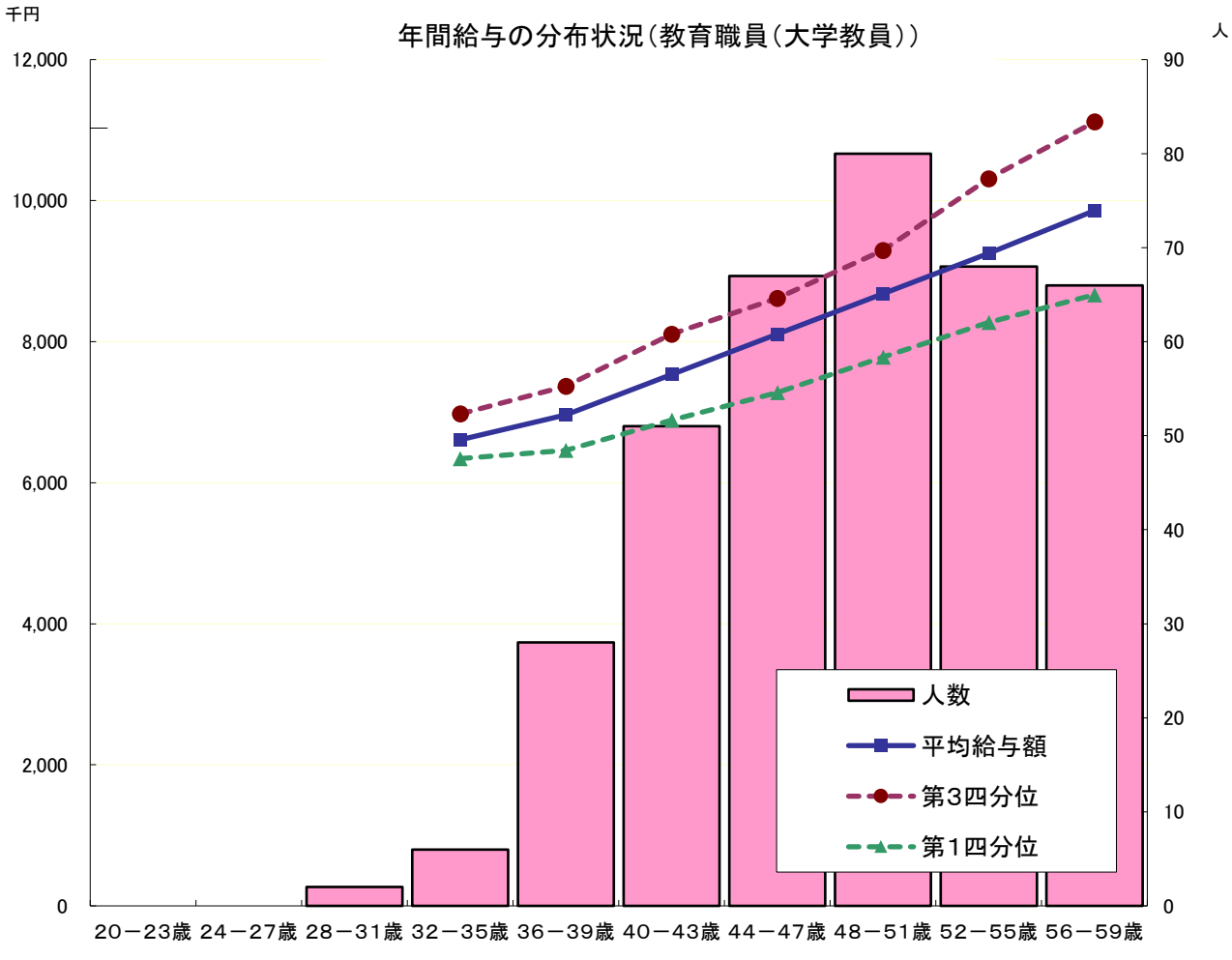
任期付職員	人 67	歳 46.9	千円 5,840	千円 5,840	千円 57	千円 0
事務・技術	人 23	歳 49.9	千円 4,173	千円 4,173	千円 104	千円 0
教育職種 （大学教員）	人 33	歳 48.1	千円 7,586	千円 7,586	千円 37	千円 0
医療職種 （病院医師）	人 7	歳 31.2	千円 3,957	千円 3,957	千円 14	千円 0
その他医療職種 （看護師）	人 4	歳 47.3	千円 4,315	千円 4,315	千円 25	千円 0

注1：医療職種（病院医師）とは，研修医を示す。
注2：その他医療職種（看護師）とは，病院以外での医療職種（看護師）を示す。
注3：各区分における人員が2人以下の場合については，当該個人に関する情報を特定されるおそれがあることから，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。

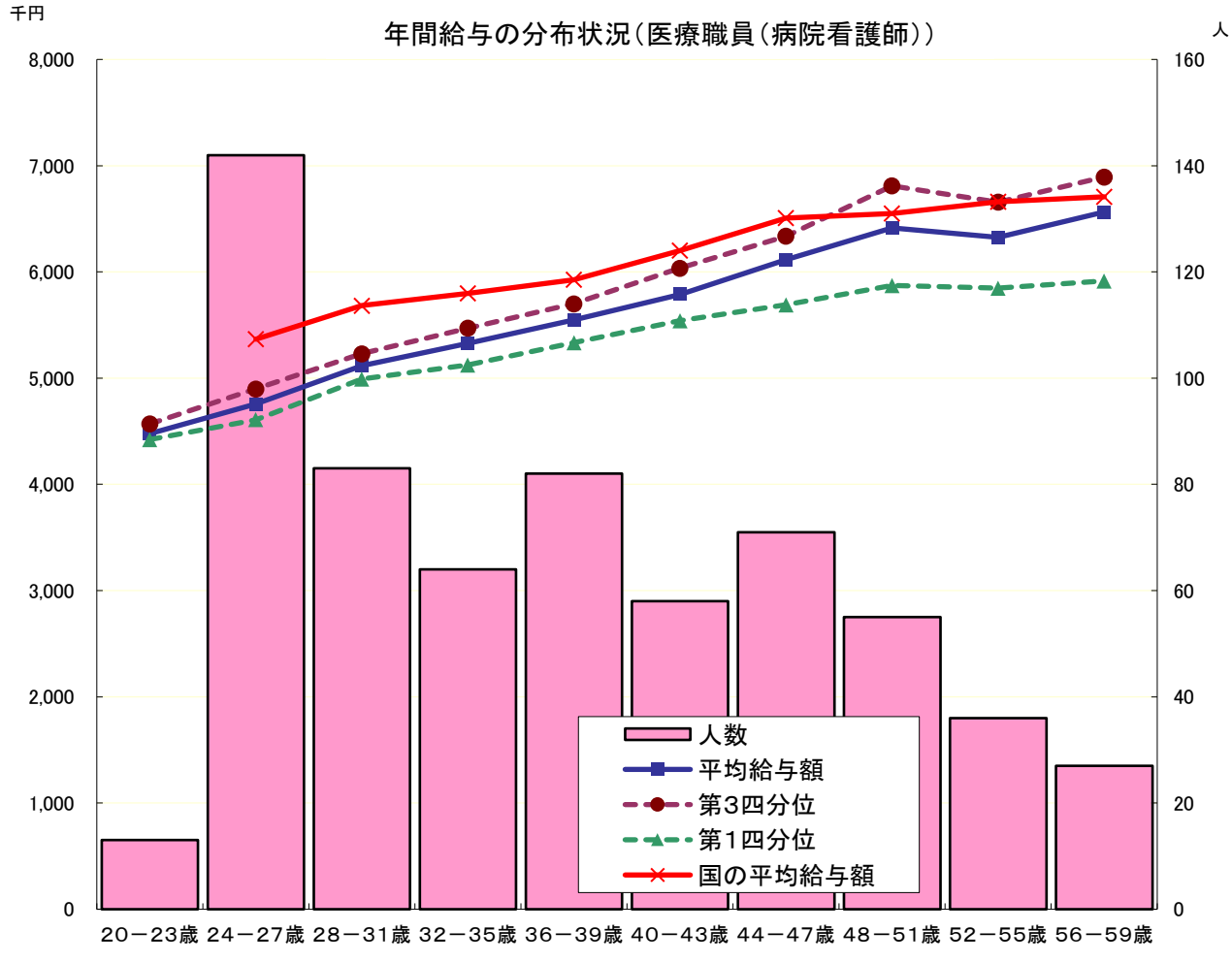
③ 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員／教育職員（大学教員）／医療職員（病院看護師））
〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



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：年齢20－23歳の該当者は2人以下であるため、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、年間給与額の平均給与額及び第1・第3四分位については表示していない。



注：①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：年齢28－31歳の該当者は2人以下であるため、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、年間給与額の平均給与額及び第1・第3四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
・課長	24	53.4	7,971	9,088～6,994
・係長	122	47.1	6,044	7,068～5,042
・係員	96	36.1	4,525	5,570～3,401

（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	163	57.1	10,491	13,061～8,441
・准教授	121	49.9	8,489	10,000～5,970
・講師	47	50.2	8,069	9,295～6,796
・助教	110	44.6	6,886	7,860～5,563

（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
・看護師長	23	51.6	7,091	7,989～6,254
・看護師	547	35.8	5,314	6,761～4,343

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)	% 52.7	% 52.5	% 52.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.3	% 47.5	% 47.4
	最高～最低	% 58.2～42.2	% 58.1～42.2	% 56.0～42.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.1	% 54	% 54
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.9	% 46	% 46
	最高～最低	% 53.1～41.1	% 53.2～42.0	% 51.4～41.9

(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)	% 51.7	% 51	% 51.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.3	% 49	% 48.7
	最高～最低	% 58.2～42.8	% 58.1～43.1	% 58.1～43.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.3	% 54.3	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.7	% 45.7	% 45.7
	最高～最低	% 53.1～40.8	% 53.2～33.7	% 53.2～40.7

(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)	% 49.2	% 49.1	% 49.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 50.8	% 50.9	% 50.9
	最高～最低	% 53.1～43.5	% 53.2～43.7	% 53.2～43.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.1	% 54.1	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.9	% 45.9	% 45.9
	最高～最低	% 53.1～40.7	% 53.2～40.9	% 53.2～40.8

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　77.2 ・年齢・地域勘案　86.5 ・年齢・学歴勘案　76.7 ・年齢・地域・学歴勘案　85.9 (参考)対他法人　90.3
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　25.6%】 （国からの財政支出額　12,033百万円，支出予算の総額　46,988百万円：令和7年度予算） 【累積欠損額　0円（令和6年度決算）】 【検証結果】 （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は50%を超えておらず，また，対国家公務員指数も100未満であることから適切な給与水準であると思われる。 （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，国家公務員の給与及び他の国立大学法人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	今後も適切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　92.7 ・年齢・地域勘案　95.7 ・年齢・学歴勘案　93.0 ・年齢・地域・学歴勘案　96.8 (参考)対他法人　94.2
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　25.6%】 （国からの財政支出額　12,033百万円，支出予算の総額　46,988百万円：令和7年度予算） 【累積欠損額　0円（令和6年度決算）】 【検証結果】 （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は50%を超えておらず，また，対国家公務員指数も100未満であることから適切な給与水準であると思われる。 （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，国家公務員の給与及び他の国立大学法人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	今後も適切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　85.9

(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数である。

なお，平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。

4　モデル給与

【事務・技術職員】
(扶養親族がいない場合)
○　22歳(一般職員，大卒初任給)
　月額　232,000円，　年間給与　3,385,980 円
○　35歳(主任)
　月額　301,600円，　年間給与　4,970,409円
○　50歳(副課長)
　月額　384,200円，　年間給与　6,437,668円

※　扶養親族がいる場合には，扶養手当を支給
　・子　1人につき月額11,500円(～R8.3)　等

【教育職員(大学教員)】
(扶養親族がいない場合)
○　35歳(助教)
　月額　355,000円，　年間給与　6,012,014円
○　50歳(准教授)
　月額　475,600円，　年間給与　8,403,350円

※　扶養親族がいる場合には，扶養手当を支給
　・子　1人につき月額11,500円(～R8.3)　等

5　業績給の仕組み及び導入に関する考え方

昇給，昇格の実施及び業績手当の成績率の決定にあたっては，人事・業績評価の結果等を踏まえた勤務成績又はこれに足ると認められる事実に基づいて考慮しており，今後も継続予定である。

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 10,546,875	千円 10,574,958	千円 10,662,495	千円 11,085,490	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 976,688	千円 456,243	千円 644,897	千円 776,254	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,608,179	千円 6,646,657	千円 7,079,490	千円 7,307,876	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,784,866	千円 2,863,149	千円 2,859,633	千円 2,997,666	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 20,916,608	千円 20,541,007	千円 21,246,515	千円 22,167,286	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:「退職手当支給額」欄は，国の常勤職員に相当する，法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

注3:「非常勤役職員等給与」の額には，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」における非常勤の合計額とは一致しない。

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」は，前年度比+3.9%であり，一般職の職員の給与に関する法律等の改正に伴う役職員の給与等の引上げ(令和7年12月1日実施)による人件費の増加が主な原因となっている。
　また，「最広義人件費」は，対前年度比+4.3%であり，前述した「給与，報酬等支給総額」の増加に加え，前年度と比較して退職者数が増加したことによる「退職手当支給額」の増加が主な要因である。

②　中期計画において，「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき，国家公務員に準じた人件費改革に取り組み，平成18年度からの5年間において5%以上の人件費削減を行うこと，更に，「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき，国家公務員の改革を踏まえ，人件費改革を平成23年度まで継続しており，平成24年度以降もこれまで実施した人件費削減の趣旨を踏まえ，引き続き人件費の削減に努力するとともに，業務の見直し，合理化，簡素化，組織の再編，人員配置の検討と併せて退職者の後任補充の抑制に努めることとしている。
　また，国家公務員の給与構造改革を踏まえて，本学の俸給表及び給与制度等を順次見直している。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職，医療職種(病院看護師等)，教育職(附属義務教育学校教員等)の職員の定年年齢は65歳である。これらの職員については，令和5年11月14日に定年年齢を60歳から65歳に段階的に引き上げを行った。定年年齢の引上げに伴い，60歳に達した日後の最初の4月1日に管理監督職の職員は非管理職に降任する制度を設けているほか，職員の給与については，61歳に達する年度から俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に7割を乗じて得た額で支給している。

Ⅴ その他

特になし