様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人島根大学（法人番号4280005002142）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

島根大学の主要事業は教育・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2,254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) 国立大学法人鳥取大学･･･当該法人は，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2,100人）。公表資料によれば，令和6年度の長の年間報酬額は17,573,000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，報酬（給与）12,456,000円，賞与5,117,000円と推定される。同様の考え方により，理事については報酬（給与）9,840,000円，賞与4,042,000円，監事については報酬（給与）8,496,000円，賞与3,490,000円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額･･･23,235,000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。）

当法人においては，平成16年より期末特別手当（賞与）の額について，役員給与規程において，文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員の職務実績を勘案し，経営協議会の議を経て，学長が，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。

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，役員給与規程に則り，本給1,078,000円に地域手当，広域異動手当，通勤手当，単身赴任手当（手当は該当がある場合のみ）を加算して算出している。期末特別手当についても，役員給与規程に則り，以下の額を算出している。 【期末特別手当】 ①本給，地域手当及び広域異動手当の合計額 ②本給，地域手当及び広域異動手当の合計額×100分の20 ③本給×100分の25 （①+②+③）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その者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額 （文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員の職務実績を勘案し，経営協議会の議を経て，学長が，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）

理事

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，役員給与規程に則り，本給852,000円に地域手当，広域異動手当，通勤手当，単身赴任手当（手当は該当がある場合のみ）を加算して算出している。期末特別手当についても，役員給与規程に則り，以下の額を算出している。
【期末特別手当】
①本給，地域手当及び広域異動手当の合計額
②本給，地域手当及び広域異動手当の合計額×100分の20
③本給×100分の25
（①+②+③）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その者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額
（文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員の職務実績を勘案し，経営協議会の議を経て，学長が，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）

理事（非常勤）

役員報酬支給基準は，役員給与規程に則り，非常勤役員手当（月額100,000円）から構成されている。

監事

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，役員給与規程に則り，本給736,000円に地域手当，広域異動手当，通勤手当，単身赴任手当（手当は該当がある場合のみ）を加算して算出している。期末特別手当についても，役員給与規程に則り，以下の額を算出している。
【期末特別手当】
①本給，地域手当及び広域異動手当の合計額
②本給，地域手当及び広域異動手当の合計額×100分の20
③本給×100分の25
（①+②+③）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その者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額
（文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員の職務実績を勘案し，経営協議会の議を経て，学長が，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）

監事（非常勤）

役員報酬支給基準は，役員給与規程に則り，非常勤役員手当（月額100,000円）から構成されている。

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 18,382	千円 13,135	千円 5,247	千円 ( )			※
A理事	千円 14,571	千円 10,400	千円 4,147	千円 24 (通勤手当)			※
B理事	千円 14,634	千円 10,400	千円 4,147	千円 86 (通勤手当)			※
C理事	千円 14,634	千円 10,400	千円 4,147	千円 86 (通勤手当)			※
D理事	千円 14,571	千円 10,400	千円 4,147	千円 24 (通勤手当)			
E理事	千円 14,611	千円 8,964	千円 3,878	千円 879 (広域異動手当) 50 (通勤手当) 840 (単身赴任手当)		3月30日	◇
F理事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円 ( )			※
G理事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円 ( )			
A監事	千円 12,244	千円 8,613	千円 3,581	千円 50 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円 ( )			

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	島根大学は，学術の中心として深く真理を探求し，専門の学芸を教授研究するとともに，教育・研究・医療及び社会貢献を通じて，自然と共生する豊かな社会の発展に努め，とりわけ，世界的視野を持って，平和な国際社会の発展と社会進歩のために奉仕する人材を養成することを使命としており，「地域に根ざし，地域社会から世界に発信する個性輝くオンリーワンの大学」を目標とし，教育改革，多様な研究の推進，地域社会との連携強化及び大学運営の機能強化等を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，島根大学の学長は，職員数約2,000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。 本学で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、前述の学長の職務内容を鑑みると、その特性は法人化移行前と比較して同等以上であると言える。 こうした職務内容の特性や他の総合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	島根大学は，学術の中心として深く真理を探求し，専門の学芸を教授研究するとともに，教育・研究・医療及び社会貢献を通じて，自然と共生する豊かな社会の発展に努め，とりわけ，世界的視野を持って，平和な国際社会の発展と社会進歩のために奉仕する人材を養成することを使命としており，「地域に根ざし，地域社会から世界に発信する個性輝くオンリーワンの大学」を目標とし，教育改革，多様な研究の推進，地域社会との連携強化及び大学運営の機能強化等を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，島根大学の理事は，職員数約2,000名の法人の代表である学長を補佐し，その業務を掌理している。 理事の年間報酬は人数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23,235千円と比較してもそれらより低い水準となっている。 また、本学で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、前述の理事の職務内容を鑑みると、その特性は法人化移行前に同俸給表が適用されていた職と比較して同等以上であると言える。 こうした職務内容の特性や他の総合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）	島根大学は，学術の中心として深く真理を探求し，専門の学芸を教授研究するとともに，教育・研究・医療及び社会貢献を通じて，自然と共生する豊かな社会の発展に努め，とりわけ，世界的視野を持って，平和な国際社会の発展と社会進歩のために奉仕する人材を養成することを使命としており，「地域に根ざし，地域社会から世界に発信する個性輝くオンリーワンの大学」を目標とし，教育改革，多様な研究の推進，地域社会との連携強化及び大学運営の機能強化等を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，島根大学の非常勤理事は，職員数約2,000名の法人の代表である学長を補佐し，その業務を掌理している。 非常勤理事の年間報酬額は，人数規模が同規模である他の総合大学の理事の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。 こうした職務内容の特性や他の総合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

島根大学は，学術の中心として深く真理を探求し，専門の学芸を教授研究するとともに，教育・研究・医療及び社会貢献を通じて，自然と共生する豊かな社会の発展に努め，とりわけ，世界的視野を持って，平和な国際社会の発展と社会進歩のために奉仕する人材を養成することを使命としており，「地域に根ざし，地域社会から世界に発信する個性輝くオンリーワンの大学」を目標とし，教育改革，多様な研究の推進，地域社会との連携強化及び大学運営の機能強化等を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，島根大学の監事は，大学の健全な発展に資するため，業務の適法性，有効性，効率性，経済性及び会計の適正性を担保することに努めている。

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。

本学で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、前述の監事の職務内容を鑑みると、その特性は法人化移行前に同俸給表が適用されていた職と比較して同等以上であると言える。

こうした職務内容の特性や他の総合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）

島根大学は，学術の中心として深く真理を探求し，専門の学芸を教授研究するとともに，教育・研究・医療及び社会貢献を通じて，自然と共生する豊かな社会の発展に努め，とりわけ，世界的視野を持って，平和な国際社会の発展と社会進歩のために奉仕する人材を養成することを使命としており，「地域に根ざし，地域社会から世界に発信する個性輝くオンリーワンの大学」を目標とし，教育改革，多様な研究の推進，地域社会との連携強化及び大学運営の機能強化等を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，島根大学の非常勤監事は，大学の健全な発展に資するため，業務の適法性，有効性，効率性，経済性及び会計の適正性を担保することに努めている。

非常勤監事の年間報酬額は，人数規模が同規模である他の総合大学の監事の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他の総合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。

【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C	千円 該当者なし	年	月			
理事D	千円 該当者なし	年	月			
理事E	千円 該当者なし	年	月			
理事F （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			
理事G （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 （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C	該当者なし
理事D	該当者なし
理事E	該当者なし
理事F （非常勤）	該当者なし
理事G （非常勤）	該当者なし
監事A	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

当法人においては，平成16年より期末特別手当（賞与）の額について，役員給与規程において，文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員の職務実績を勘案し，経営協議会の議を経て，学長が，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，他の国立大学法人等，国家公務員の平均支給額を参考にした。（当該法人2,254人）

(1) 国立大学法人鳥取大学･･･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2,100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。

また以下の点を人件費管理の基本方針とする。
（1）人員削減も含めた組織や人事制度の見直しにより積極的な人件費の抑制に努める。
（2）外部資金等自己収入の獲得により総収入額に占める人件費率の抑制に努める。

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決定にあたり，個人評価処遇反映のためのガイドラインに基づき，評価結果を勤務成績に反映させる。

昇　　給：1月1日に，昇給日前1年間における5段階（Ｖ～Ｉ）の勤務成績に応じた号俸数に昇給させることができる。
昇　　格：従事する職務に応じ，かつ，総合的な能力の評価により上位の級に昇格させる。
勤勉手当：基準日（6月1日，12月1日）以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて決定される支給割合（成績率）に基づき支給する。

③ 給与制度の内容

職員給与規程に則り，俸給，諸手当（俸給の調整額，俸給の特別調整額，教職調整額，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，特地勤務手当，義務教育等教員特別手当，附属義務教育学校教員特別手当，有資格者職務手当，専門看護師等手当，学長特別補佐手当，高度専門職手当，クロスアポイントメント手当，幼児教育体制支援手当，医療体制支援手当，特殊勤務手当，宿日直手当，管理職員特別勤務手当，待機手当，学校教員研修講師手当，学校図書館司書教諭講習手当及び救急勤務医手当），割増給与（超過勤務手当，休日勤務手当及び夜勤手当）及び賞与（期末手当，勤勉手当及び期末特別手当）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

期末手当については，期末手当基礎額（俸給，俸給の調整額，教職調整額，附属義務教育学校教員特別手当及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額（特定の職務の級に該当する職員にあっては，俸給，俸給の調整額，教職調整額，附属義務教育学校教員特別手当並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に職員給与規程に定める加算割合を乗じて得た額（以下「役職段階別加算額」という。）を，また，特定の職務の級及び俸給の特別調整額の区分に該当する職員（以下「特定幹部職員」という。）にあっては，俸給月額に職員給与規程に定める加算割合を乗じて得た額（以下「管理職加算額」という。）を加算した額））に100分の125（R7.6期）127.5（R7.12期）（特定幹部職員にあっては，100分の105（R7.6期）107.5（R7.12期））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。

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）：2,470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）：1,663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	1,306	42.1	6,103	4,318	45	1,785
事務・技術	294	44.5	5,583	3,991	66	1,592
教育職種（大学教員）	287	53.4	8,837	6,205	36	2,632
医療職種（病院医師）	該当者なし					
医療職種（病院看護師）	315	38.9	5,620	4,055	42	1,565
教育職種（附属義務教育学校教員）	45	43.1	7,284	5,245	72	2,039
医療職種（病院医療技術職員）	177	37.1	5,297	3,800	33	1,497
その他医療職種（看護師）						
医療職種（特例看護職員）	188	30.8	4,027	2,656	33	1,371

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
再雇用職員	22	63.9	3,428	2,831	41	597
事務・技術	12	63.4	2,983	2,466	48	517
教育職種（大学教員）	該当者なし					
医療職種（病院医師）	該当者なし					
医療職種（病院看護師）	10	64.4	3,963	3,269	32	694
その他医療職種（看護師）						
技能・労務職種	該当者なし					
医療職種（病院医療技術職員）						
教育職種（附属義務教育学校教員）						

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:「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算。

注4:「教育職種(附属学校教育学校教員)」には，附属幼稚園教員を含む。

注5:「医療職種(医療技術職員)」とは，病院部門において栄養士，薬剤師，診療放射線技師，臨床検査技師等の業務を行う職種を示す。

注6:「その他医療職種(看護師)」とは，病院以外の部門において，保健師の業務を行う職種を示す。

注7:「技能・労務職種」とは，自動車運転手，医療機器操作員，検査助手，部検助手，看護助手，守衛等の業務を行う職種を示す。

注8:「医療職種(特例看護職員)」とは，病院職種(病院看護師)と同種の業務であるが，給与形態が異なる職種である。

注9:常勤職員の「その他医療職種(看護師)」，再雇用職員の「その他医療職種(看護師)」「医療職種(病院医療技術職及び「教育職種(附属義務教育学校教員)は，該当者が2名以下のため，該当個人に関する情報が特定される恐れことから，区分以外は記載せず，常勤職員，再任用職員全体の数値からも除外している。

注10:在外職員，任期付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。

② 職種別支給状況(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	うち賞与
常勤職員	人 329	歳 44.5	千円 7,642	千円 7,595	千円 34	千円 47
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 269	歳 45.3	千円 8,196	千円 8,196	千円 31	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
病院診療職種 (医員)	人 38	歳 37.0	千円 3,874	千円 3,471	千円 27	千円 403
病院診療職員(研修医)	人 4	歳 27.3	千円 3,959	千円 3,959	千円 0	千円 0
寄附講座等年俸制適用職員	人 13	歳 50.7	千円 8,811	千円 8,811	千円 99	千円 0
特定職務職員	人 5	歳 50.9	千円 6,350	千円 6,350	千円 130	千円 0

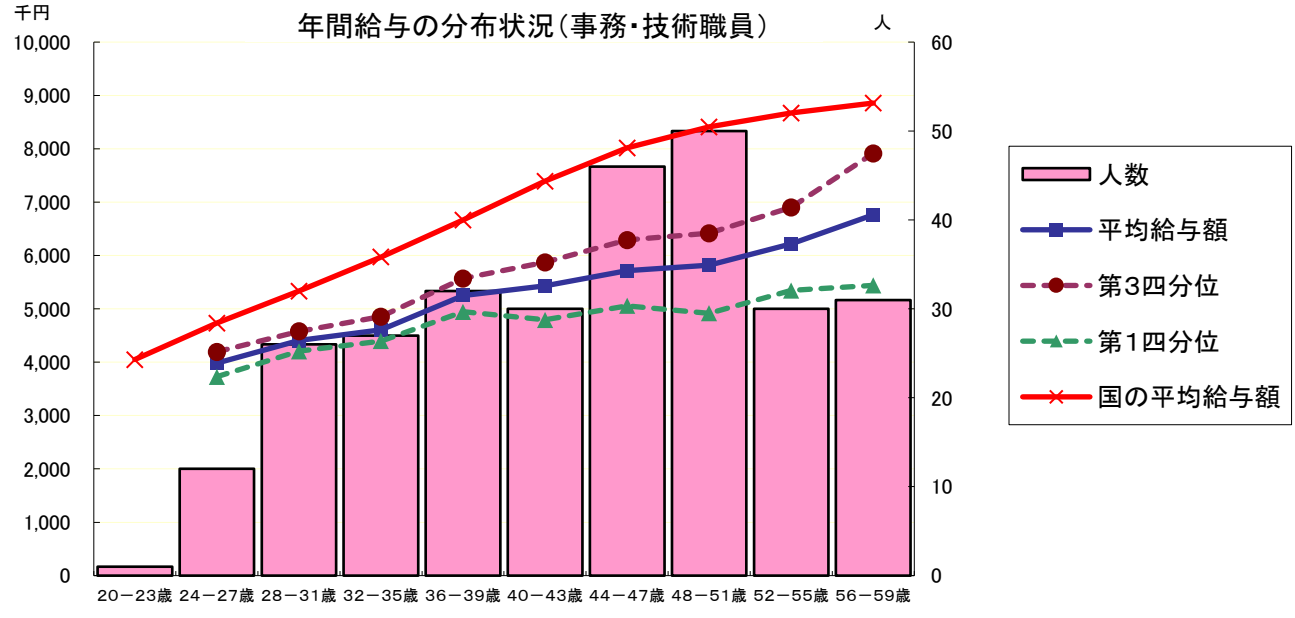
区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
非常勤職員	人 138	歳 50.6	千円 3,375	千円 3,375	千円 44	千円 0
事務・技術	人 79	歳 47.8	千円 2,648	千円 2,648	千円 42	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 21	歳 59.1	千円 7,329	千円 7,329	千円 56	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 31	歳 54.8	千円 2,685	千円 2,685	千円 36	千円 0
医療職種(病院医療技術職員)	人 7	歳 38.8	千円 2,765	千円 2,765	千円 69	千円 0

注1:「病院診療職員(医員)」とは，医学部附属病院において主として診療業務に従事するほか，必要に応じ，診療を通じて臨床教育の補助及び診療に関しての研究に従事する医師又は歯科医師のことをいう。

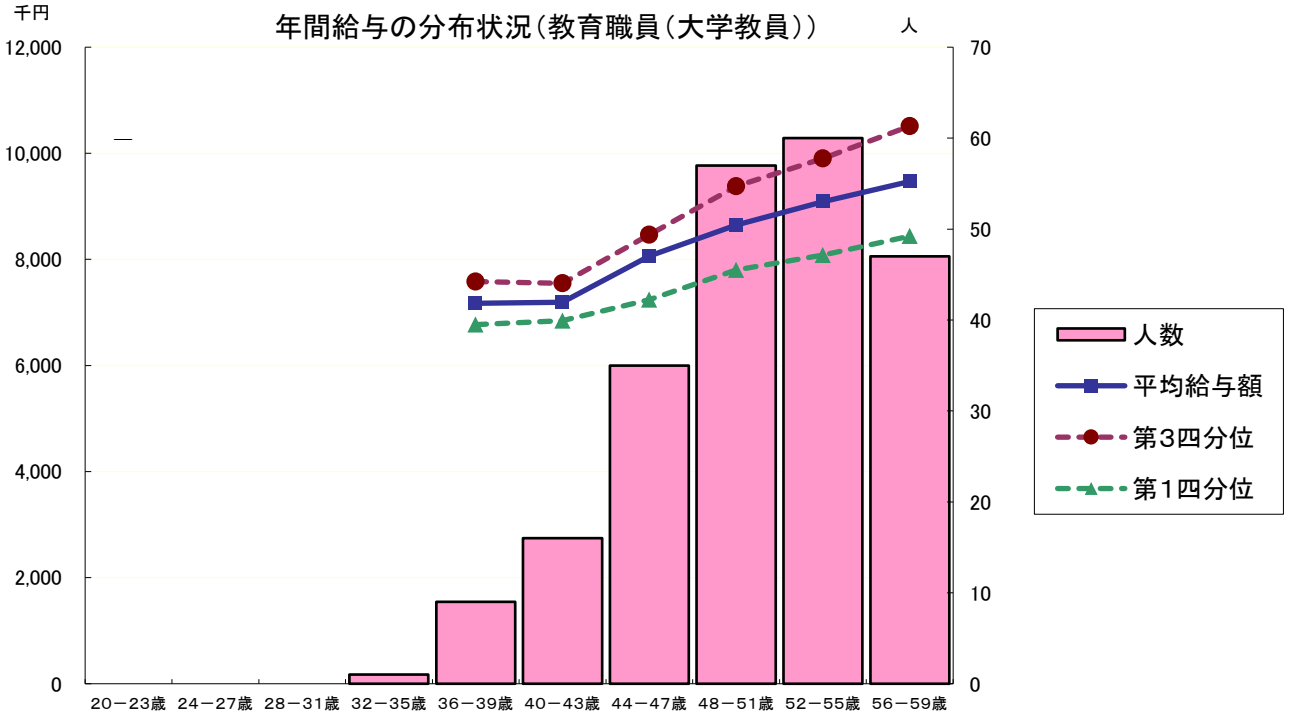
注2:「病院診療職員(研修医)」とは，医学部附属病院において医師法(昭和23年法律第201号)または歯科医師法(昭和23年法律第202号)に定める臨床研修に従事させるために雇用する医師又は歯科医師のことをいう。

注3:在外職員，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。

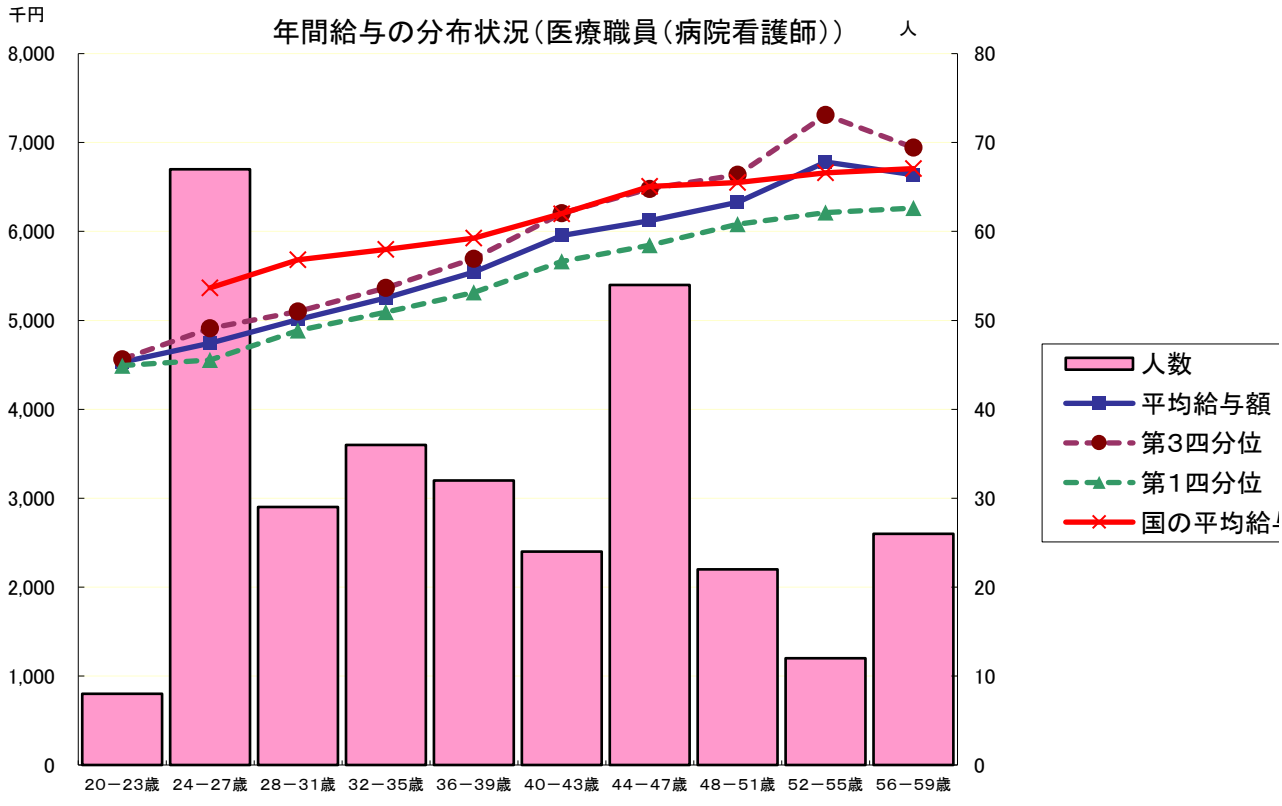
③ 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員／教育職員（大学教員）／医療職員（病院看護師））
〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1：「20-23歳」の該当者は2名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，
第1・第3四分位および平均給与額については表示していない。
注2：②の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下，④まで同じ。



注1：「32-35歳」の該当者は2名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，
第1・第3四分位および平均給与額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	7	57.5	9,131	10,570 ～ 8,057
課長	16	51.4	7,610	8,499 ～ 6,681
課長補佐	40	51.0	6,436	9,124 ～ 4,831
係長	76	46.7	5,811	7,084 ～ 4,495
主任	27	47.4	5,550	6,081 ～ 4,758
係員	128	39.1	4,589	6,215 ～ 3,548

注：「課長」には同相当職である「監査室長」及び「高等専門職」を，「課長補佐」には同相当職である「専門職」を，「係長」には同相当職である「技術専門職員」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	126	56.6	10,117	12,304～8,232
准教授	92	52.4	8,253	9,389～7,288
講師	27	48.5	7,665	8,654～7,014
助教	42	49.1	6,784	7,729～5,868

（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	55.5	7,835	
看護師長	30	53.4	6,609	7,334 ～ 4,593
副看護師長	54	47.2	6,305	7,331 ～ 5,487
看護師	226	34.7	5,215	6,386 ～ 4,235

注1:「看護部長」の該当者は1名のため，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。

注2:「副看護部長」の該当者は4名のため，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，年間給与額の最高給与額及び最低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）／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）	% 53.1	% 53.3	% 53.2
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 46.9	% 46.7	% 46.8
	最高～最低	% 56.7～43.0	% 53.5～43.0	% 55.2～43.0
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.7	% 54.9	% 54.8
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.3	% 45.1	% 45.2
	最高～最低	% 58.9～33.1	% 56.3～35.8	% 57.6～39.4

（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）	% 52.7	% 52.7	% 52.7
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 47.3	% 47.3	% 47.3
	最高～最低	% 56.4～43.0	% 56.7～43.0	% 56.4～43.0
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 55.2	% 55.2	% 55.2
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 44.8	% 44.8	% 44.8
	最高～最低	% 50.7～36.2	% 50.7～41.9	% 49.2～40.7

（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）	% 54.3	% 53.2	% 53.7
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.7	% 46.8	% 46.3
	最高～最低	% 47.5～44.1	% 47.5～44.7	% 47.5～44.7
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.4	% 54.3	% 54.3
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.6	% 45.7	% 45.7
	最高～最低	% 50.8～33.2	% 50.8～39.4	% 50.8～39.4

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 74.1 ・年齢・地域勘案 82.9 ・年齢・学歴勘案 74.0 ・年齢・地域・学歴勘案 82.6 （参考）対他法人 86.8
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 27.0%】 （国からの財政支出額 11,575百万円，支出予算の総額 42,737百万円：令和7年度予算） 【累積欠損額 0円（令和6年度決算）】 【管理職の割合 6.32%（常勤職員443名中28名）】 （法人の検証結果） 対国家公務員指数が74.1であること，国からの財政支出の割合が27.0%であること，また島根県職員の状況（対国家公務員指数が98.2，一般行政職の管理職割合が15.0%）との比較においても，適切な給与水準の状況であると思われる。 （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	今後も適正な役職員の給与水準となるように努めたい。

○医療職員(病院看護師)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案　93.1 ・年齢・地域勘案　96.1 ・年齢・学歴勘案　93.3 ・年齢・地域・学歴勘案　96.7 (参考)対他法人　94.5
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　27.0%】 (国からの財政支出額　11,575百万円, 支出予算の総額　42,737百万円:令和7年度予算) 【累積欠損額　0円(令和6年度決算)】 【管理職の割合　5.75%(常勤職員869名中5名)】 (法人の検証結果) 対国家公務員指数が93.1であること, 国からの財政支出の割合が27.0%であること, また島根県職員の状況(対国家公務員指数が98.2, 一般行政職の管理職割合が15.0%)との比較においても, 適切な給与水準の状況であると思われる。 (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	今後も適正な役職員の給与水準となるように努めたい。

○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　84.7

(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。

(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(年俸)の比較指標である。)

4 モデル給与

【事務・技術職員】
○ 22歳（大卒初任給）
月額 232,000円 年間給与 3,645,092円
○ 35歳（主任）
月額 305,900円 年間給与 5,113,153円
○ 50歳（課長補佐）
月額 387,100円 年間給与 6,498,567円
※扶養親族がいる場合には，扶養手当を支給
　配偶者：6,500円（職務の級が8級の職員は3,500円）
　子：1人につき13,000円

【教育職員（大学教員）】
○ 35歳（助教）
月額 358,700円 年間給与 5,947,559円
○ 50歳（教授）
月額 543,700円 年間給与 9,127,219円
※扶養親族がいる場合には，扶養手当を支給
　配偶者：6,500円（職務の級が5級の職員は3,500円）
　子：1人につき13,000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決定にあたり，個人評価処遇反映のためのガイドラインに基づき，評価結果を勤務成績に反映させており，今後も継続予定である。

昇　　給：1月1日に，昇給日前1年間における5段階（Ⅴ～Ⅰ）の勤務成績に応じた号俸数に昇給させることができる。
昇　　格：従事する職務に応じ，かつ，総合的な能力の評価により上位の級に昇格させる。
勤勉手当：基準日（6月1日，12月1日）以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて決定される支給割合（成績率）に基づき支給する。

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 9,799,624	千円 9,956,839	千円 10,609,991	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 976,688	千円 742,378	千円 865,174	千円 559,735	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,608,179	千円 6,401,881	千円 6,259,365	千円 7,150,624	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,784,866	千円 2,529,273	千円 2,593,413	千円 2,683,214	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 20,916,608	千円 19,473,156	千円 19,674,791	千円 21,003,564	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．対前年比の増減要因の分析について
①給与，報酬等支給総額　対前年度比 6.5％増
増額となったのは，令和7年人事院勧告に準拠し，俸給表のベースアップ及び期末・勤勉手当支給率を0.05ヶ月分引き上げたことにより，給与及び賞与の支給額が増加したことが主な要因である。

②最広義人件費　対前年度比 6.7％増
増額となったのは，令和7年人事院勧告に準拠し，俸給表のベースアップ及び期末・勤勉手当支給率を0.05ヶ月分引き上げたことにより，「給与、報酬等支給総額」，「非常勤役職員等給与」及び「福利厚生費」が増額したことが主な要因である。

2．退職手当の支給水準引き下げについて
「国家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1日から以下の措置を講じている。

役員に関する講じた措置の内容：調整率の引き下げ・・・87/100→83.7/100

職員に関する講じた措置の内容：調整率の引き下げ・・・87/100→83.7/100

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65歳である。事務・技術職員及び医療職員については、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。定年年齢の引上げに伴い、事務・技術職員及び医療職員については、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、職員の基本給について61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。