様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人広島大学（法人番号1240005004054）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、国家公務員の給与水準及び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、国家公務員給与の改定状況等を参考として決定している。

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。）

・当法人においては、平成16年度より常勤役員に対する期末特別手当において、その者の在職期間における業績を勘案し、当該手当支給額を増減できる（平成18年度からは100分の10の範囲内）こととしていたが、平成22年度からは、期末特別手当を廃止し、期末手当及び勤勉手当に改編した。その後、平成28年10月からは、期末手当と勤勉手当を統合し、勤勉手当相当を含む期末手当として支給することとし、在職期間における業績を反映できるよう、経営協議会の議を経て、支給額を増減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、月額及び期末手当から構成されている。月額については、広島大学役員報酬規則に則り、本給(7号俸：1,153,000円)に加え、支給要件に該当する場合には通勤手当、異動保障手当、広域人事交流手当、単身赴任手当を加算して支給している。期末手当についても、広島大学役員報酬規則に則り、期末手当基準額（本給、異動保障手当及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に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、基準日以前6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に対し、在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、増減した額としている。
　なお、令和7年度では、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の改正に準拠して、2月期に月額の引き上げ及び期末手当の引き上げ（年間0.05月分）を行った。

理事

・役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、広島大学役員報酬規則に則り、本給(1号俸：736,000円から4号俸：933,000円のうちから経歴等を考慮し決定された額)に加え、支給要件に該当する場合には通勤手当、異動保障手当、広域人事交流手当、単身赴任手当を加算して支給している。期末手当についても、広島大学役員報酬規則に則り、期末手当基準額（本給、異動保障手当及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額）に、100分の170を乗じ、基準日以前6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に対し、在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、増減した額としている。
　なお、令和7年度では、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の改正に準拠して、2月期に月額の引き上げ及び期末手当の引き上げ（年間0.05月分）を行った。

理事(非常勤)

・役員報酬支給基準は、非常勤役員手当及び通勤手当で構成されている。非常勤役員手当は、広島大学役員報酬規則に則り、常勤役員の支給額を元に1週間当たりの勤務予定日数に応じて算出し、支給要件に該当する場合には通勤手当を加算して支給している。

監事

・役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、広島大学役員報酬規則に則り、本給(1号俸:736,000円)に加え、支給要件に該当する場合には通勤手当、異動保障手当、広域人事交流手当、単身赴任手当を加算して支給している。期末手当についても、広島大学役員報酬規則に則り、期末手当基準額(本給、異動保障手当及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に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、基準日以前6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に対し、在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、増減した額としている。
　なお、令和7年度では、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の改正に準拠して、2月期に月額の引き上げ及び期末手当の引き上げ(年間0.05月分)を行った。

監事(非常勤)

・役員報酬支給基準は、非常勤役員手当及び通勤手当で構成されている。非常勤役員手当は、広島大学役員報酬規則に則り、常勤役員の支給額を元に1週間当たりの勤務予定日数に応じて算出し、支給要件に該当する場合には通勤手当を加算して支給している。

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	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任・退任の状況 就任	就任・退任の状況 退任	前職
法人の長	千円 19,687	千円 13,526	千円 6,161	千円 0 ( )			※
A理事	千円 16,622	千円 10,946	千円 5,089	千円 466 (通勤手当) 120 (学術成果報奨金)			
B理事	千円 16,113	千円 10,946	千円 5,081	千円 85 (通勤手当)			※
C理事	千円 15,987	千円 10,946	千円 4,855	千円 156 (通勤手当) 30 (学術成果報奨金)		3月31日	※
D理事	千円 15,920	千円 10,946	千円 4,853	千円 120 (通勤手当)		3月31日	※
E理事	千円 15,531	千円 8,632	千円 4,429	千円 744 (単身赴任手当) 1,726 (異動保障手当)	4月1日		◇
F理事	千円 15,346	千円 10,472	千円 4,648	千円 226 (通勤手当)			※
G理事 (非常勤)	千円 2,037	千円 1,920	千円 0	千円 117 (通勤手当)			
H理事 (非常勤)	千円 2,037	千円 1,920	千円 0	千円 117 (通勤手当)			
A監事	千円 12,940	千円 8,632	千円 3,935	千円 372 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 8,251	千円 8,032	千円 200	千円 19 (通勤手当)			※

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」欄の「※」は独立行政法人等の退職者、「◇」は役員出向者であることを示す。
注3:「異動保障手当」とは、就任直前の機関で民間における賃金水準が特に高い地域に在勤する職員に支給される手当を支給されていた者が、引き続き本法人の役員に就任した場合に報酬を調整するために支給しているものである。
注4:「学術成果報奨金」とは、研究者のモチベーションの向上及び質の高い研究成果の創出を促し、広島大学全体の研究力強化及び国際的な競争力の向上を図るため、顕著な学術成果を有する者に対し報奨金を支給しているものである。

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

・当法人では、「自由で平和な一つの大学」という建学の精神を継承し、理念5原則（平和を希求する精神、新たなる知の創造、豊かな人間性を培う教育、地域社会・国際社会との共存、絶えざる自己変革）の下に、「知の創造拠点」として未来社会に資する先端的な学術研究の推進とそれを通じた優れた人材の育成に取り組み、その成果を活かして国際社会に貢献することを使命としており、広島大学の長期ビジョンを基盤として、教育改革、研究活動の活性化、世界・地域への貢献、医療人の養成拠点並びに医科学の拠点形成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、当法人の学長は、職員数約3,500名の法人の代表としての職務を行うとともに、学校教育法上の学長として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と比較した場合、それ以下であり、また、学生数が同規模である国立大学法人と比較した場合、同程度となっている。
　当法人では、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、国家公務員給与の改定状況等を参考として決定しており、学長の職務内容の特性や民間企業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

・当法人の理事は、教育・平和、グローバル化、研究、社会連携・基金・校友会、霞地区・教員人事・広報、財務・総務、その他学長が特に命ずる事項について学長を補佐し、その業務を掌理している。
　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役員報酬と比較した場合、それ以下であり、また、学生数が同規模である国立大学法人と比較した場合、同程度となっている。
　こうした職務内容の特性や民間企業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

監事

・当法人の監事は、当法人の業務を監査し、業務の効率的かつ合理的な運営を図るとともに、財務会計経理等の適正を期すことを主たる任務としている。
　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取締役の報酬と比較した場合、それ以下であり、また、学生数が同規模である国立大学法人と比較した場合、同程度となっている。
　こうした職務内容の特性や民間企業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

【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	千円 該当者なし	年	月			
理事 （非常勤）	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			

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

【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、学長、常勤理事及び常勤監事に勤勉手当相当を含む期末手当を支給している。期末手当は、期末手当基準額（本給、異動保障手当及び広域人事交流手当の月額に100分の120を乗じて得た額に、本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額）に、支給割合を乗じ、基準日以前6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を在職期間における業績を勘案し、経営協議会の議を経て、増減した額としている。平成28年10月から、役員個人の業務の遂行状況に関する評価（個人業績評価）結果を基に経営協議会の議を経て、在職期間における業績を勘案する率（業績勘案率）を決定するよう、業績の期末手当への反映方法を見直した。

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

・当法人の給与水準を検証するにあたって、国家公務員及び令和7年職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別（当該法人約3,500人）及び職種別平均支給額を参考にした。
(1) 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4月の平均支給額は491,063円となっている。
さらに、教育・研究活動の活性化と質的向上及び大学運営に係る人材の有効活用に資するため、教職員給与の適正化を推進し、全学的視点から人件費（人員）管理を行っている。

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。）

・当法人においては、平成16年度から業績給を導入しており、人件費の範囲内で、職員の勤務成績に応じて、昇給又は昇格若しくは勤勉手当に反映させるものとしている。

③ 給与制度の内容

・広島大学職員給与規則に則り、基本給及び諸手当（管理職手当、職務付加手当、初任給調整手当、扶養手当、特別調整手当、広域人事交流手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、附属学校教員特別手当、クロスアポイントメント手当、経済対策特別手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日手当、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、競争的研究費特別手当、共同研究等特別手当、期末手当、勤勉手当及び特別手当）としている。
期末手当については、本給、本給の調整額、教職調整額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する特別調整手当又は広域人事交流手当の月額並びに特別調整手当の加算額の月額並びに役職段階別加算額及び特定管理職加算額の合計額に同規則に定める職員の区分に応じた期別支給割合（一般職員の場合：100分の126.25）を乗じ、さらに基準日以前6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、本給、本給の調整額、教職調整額及びこれらに対する特別調整手当又は広域人事交流手当の月額、特別調整手当の加算額の月額並びに役職段階別加算額及び特定管理職加算額の合計額に同規則に定める勤務期間に応じた割合及び職員の区分に応じた勤務成績割合（一般の職員で良好な職員の場合：100分の103.25）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

＜4月改正＞
・一般職給与法が適用される国家公務員の給与改定（令和6年12月25日改定）を踏まえ、令和7年4月1日から、①本給月額の最低水準の引上げ及びこれに伴う号俸の切替、一般職8級以上相当適用者の昇給制度の見直し、②扶養手当について、段階的に配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当額を13,000円に引上げ、③特別調整手当の異動保障期間を2年から3年に延長、④管理職員特別勤務手当の要件となる時間帯の緩和（午後10時から午前5時）、⑤住居手当について、対象に再雇用職員を追加 を実施した。
＜2月改正＞
・一般職給与法が適用される国家公務員の給与改定（令和7年12月24日改定）を踏まえ、当該改定に準じて、令和8年2月1日から、①全俸給表のベースアップ（平均3.3%）、②期末手当及び勤勉手当の支給率について年間0.025月分の引上げ、③初任給調整手当の支給月額を500円引上げ、④宿日直手当の1回当たりの支給額を医師について500円、医師以外について300円引上げ、⑤自動車等利用者の通勤手当について、距離区分10km以上の月額を200円から7,100円引上げ を実施した。

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）： 2,863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）： 2,764人

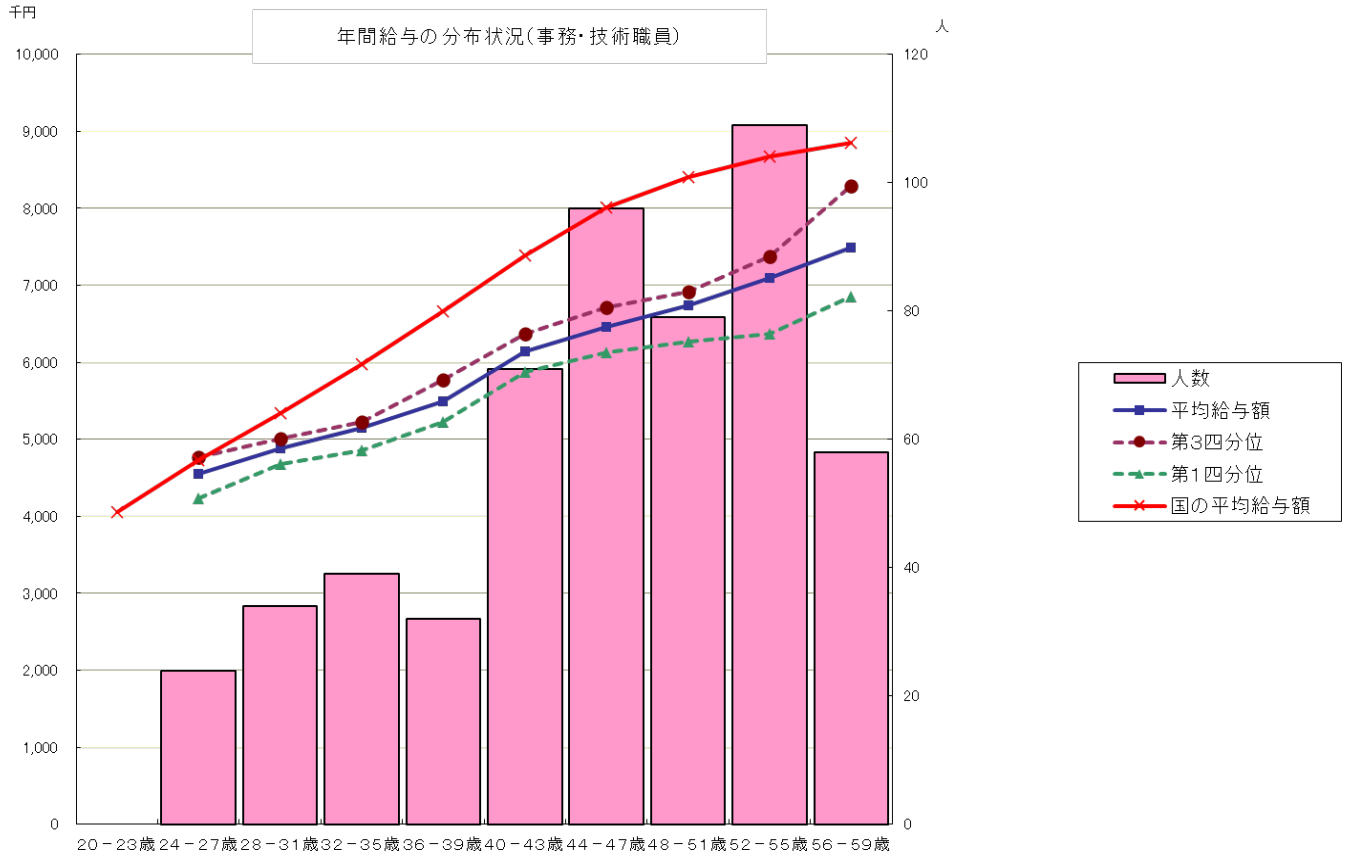
② 職種別支給状況

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	うち賞与
常勤職員	人 2,119	歳 45.8	千円 7,566	千円 5,376	千円 101	千円 2,190
事務・技術	人 551	歳 46.0	千円 6,502	千円 4,612	千円 143	千円 1,890
教育職種（大学教員）	人 654	歳 55.1	千円 10,030	千円 7,072	千円 127	千円 2,958
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 566	歳 37.0	千円 6,134	千円 4,406	千円 39	千円 1,728
技能・労務職種	人 5	歳 52.1	千円 5,953	千円 4,302	千円 169	千円 1,651
海事職種	人 6	歳 43.8	千円 7,913	千円 5,599	千円 0	千円 2,314
海技職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種（附属高校教員）	人 91	歳 43.8	千円 7,651	千円 5,476	千円 102	千円 2,175
教育職種（附属義務教育学校教員）	人 74	歳 41.9	千円 7,594	千円 5,465	千円 127	千円 2,129
医療職種（病院医療技術職員）	人 169	歳 41.6	千円 6,299	千円 4,504	千円 56	千円 1,795
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 3	歳 51.5	千円 6,138	千円 4,342	千円 89	千円 1,796
指定職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員（年俸制）	人 598	歳 44.9	千円 9,176	千円 7,172	千円 69	千円 2,004
教育職種（大学教員）	人 577	歳 44.8	千円 9,244	千円 7,242	千円 66	千円 2,002
学術研究職種	人 21	歳 47.6	千円 7,306	千円 5,245	千円 128	千円 2,061
再雇用職員	人 42	歳 63.6	千円 3,999	千円 3,248	千円 99	千円 751
事務・技術	人 29	歳 63.7	千円 3,707	千円 3,001	千円 124	千円 706
医療職種（病院看護師）	人 6	歳 63.7	千円 4,459	千円 3,637	千円 17	千円 822
教育職種（附属高校教員）	人 4	歳 63.3	千円 4,840	千円 3,964	千円 45	千円 876
教育職種（附属義務教育学校教員）	人 3	歳 62.8	千円 4,785	千円 3,909	千円 89	千円 876
医療職種（病院医療技術職員）	人	歳	千円	千円	千円	千円

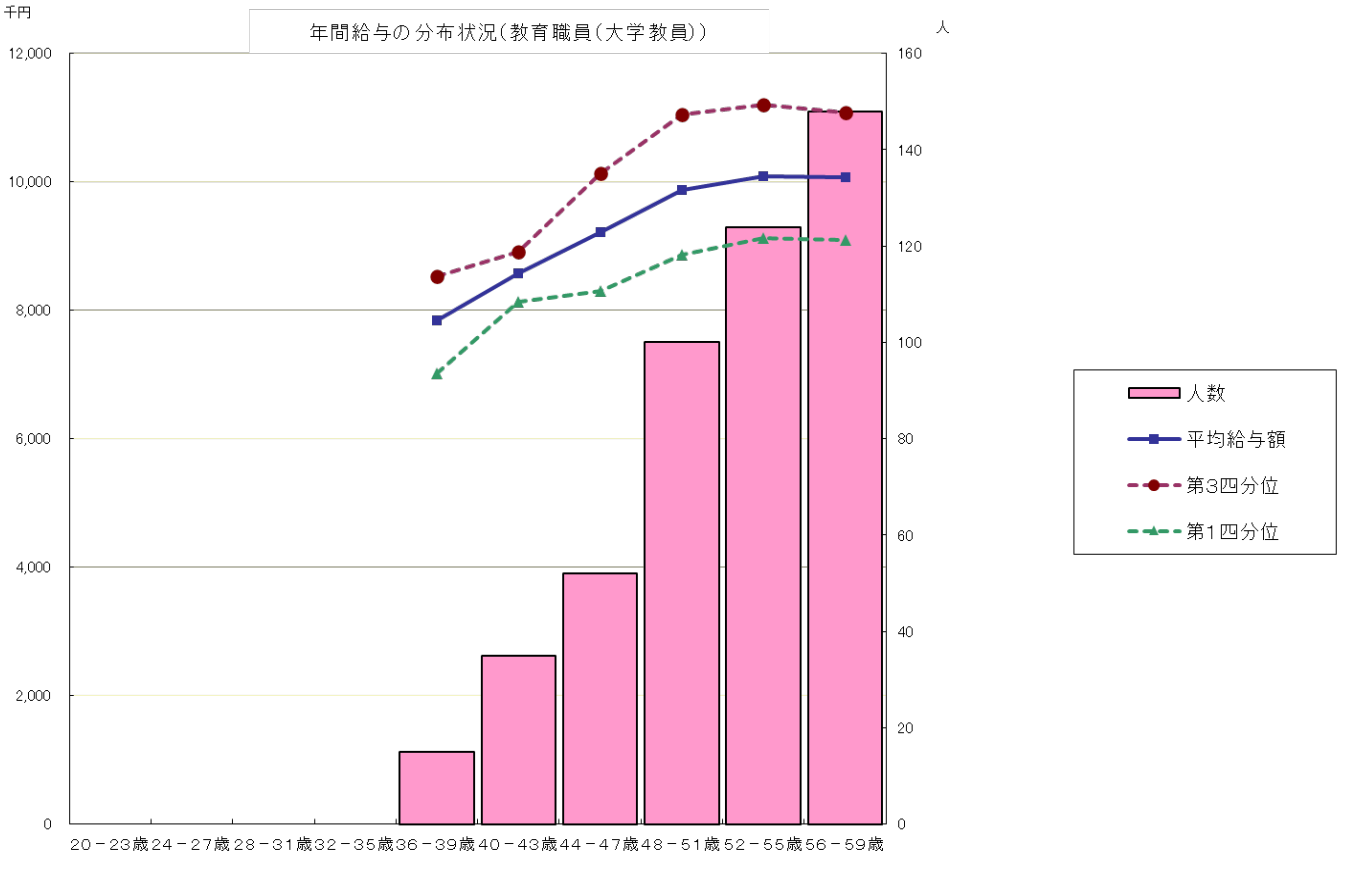
区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当	
非常勤職員	人 635	歳 46.1	千円 4,927	千円 4,183	千円 57	千円 744
事務・技術	人 246	歳 49.7	千円 4,315	千円 3,218	千円 113	千円 1,097
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 53	歳 37	千円 4,436	千円 3,779	千円 0	千円 657
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 43	歳 48.6	千円 3,854	千円 2,944	千円 69	千円 910
医療職種 (病院医療技術職員)	人 61	歳 32.3	千円 4,878	千円 3,562	千円 81	千円 1,316
その他医療職種 (看護師)	人 3	歳 49.2	千円 4,273	千円 3,121	千円 67	千円 1,152
その他教育職種 (大学教員)	人 193	歳 47.9	千円 5,779	千円 5,583	千円 0	千円 196
その他医療職種 (病院医師)	人 10	歳 27.4	千円 3,164	千円 3,012	千円 0	千円 152
その他学術研究職種	人 21	歳 49.9	千円 8,507	千円 8,316	千円 0	千円 191
その他	人 5	歳 59.9	千円 6,091	千円 5,736	千円 59	千円 355
非常勤職員(年俸制)	人 108	歳 44.7	千円 7,538	千円 7,187	千円 0	千円 351
その他教育職種 (大学教員)	人 83	歳 40.9	千円 6,790	千円 6,475	千円 1	千円 315
その他学術研究職種	人 25	歳 57.1	千円 10,020	千円 9,550	千円 0	千円 470

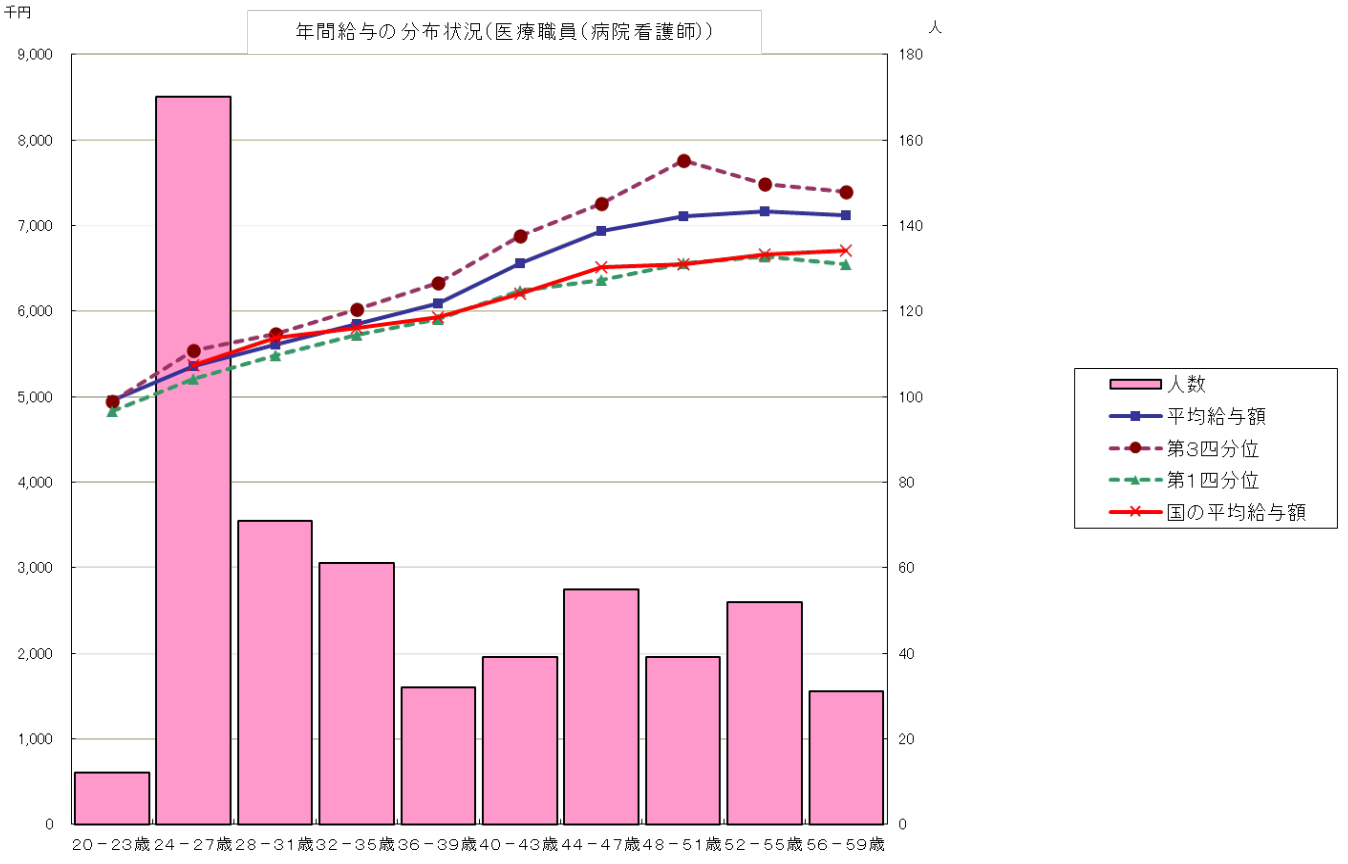
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。
注2:「技能・労務職種」とは、自動車運転手、調理師、調理員、用務員及び医療補助員の業務を行う職種を示す。
注3:「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、航海士及び機関士の業務を行う職種を示す。
注4:「海技職種」とは、船舶等の甲板長，操機長，司厨長，甲板員，機関員及び司厨員の業務を行う職種を示す。
注5:「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。
注6:在外職員、任期付職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。
注7:再雇用については、「事務・技術」、「医療職種(病院看護師)」、「教育職種(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)」以外は該当者がいないため、欄を省略した。
注8:常勤職員の「海技職種」、「その他医療職種(医療技術職員)」、「指定職種」、再雇用職員の「医療職種(病院医療技術職員)」、非常勤職員の「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、全体の数値からも除外している。
注9:「その他」とは、該当者が少人数であるうえ、同様の職務に従事する他の職員と給与形態等が異なることから、独立した職種として公表することが適当でないものである。

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：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。




千円
年間給与の分布状況(医療職員(病院看護師))
人
9,000
8,000
7,000
6,000
5,000
4,000
3,000
2,000
1,000
0
180
160
140
120
100
80
60
40
20
0
20－23歳
24－27歳
28－31歳
32－35歳
36－39歳
40－43歳
44－47歳
48－51歳
52－55歳
56－59歳
人数
平均給与額
第3四分位
第1四分位
国の平均給与額

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	55.8	9,754	12,923～8,378
グループリーダー	37	53.6	8,463	10,032～7,052
副グループリーダー	52	51.1	7,094	7,757～5,590
主査	230	49.4	6,511	7,638～4,999
主任	168	42.5	5,715	6,901～4,413
グループ員	52	29.2	4,747	6,077～4,048

注：代表的職位として掲げたグループリーダーは課長相当、副グループリーダーは課長補佐相当、
主査は係長相当、グループ員は係員相当である。

（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	325	57.4	11,173	16,300～8,968
准教授	213	53.4	9,135	10,664～7,157
講師	24	52.0	8,694	9,777～7,013
助教	92	51.5	7,510	8,747～6,186

（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			
主任看護師長	5	54.7	8,701	8,886～8,227
看護師長	32	50.0	8,183	8,967～6,882
副看護師長	79	47.5	6,989	7,762～5,794
看護師	449	34.0	5,750	7,176～4,396

注1：代表的職位として掲げた主任看護師長は副看護部長相当である。
注2：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、
「平均年齢」、「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)	% 47.5	% 54.2	% 51.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 52.5	% 45.8	% 48.8
	最高～最低	% 57.8～42.9	% 52.2～34.8	% 53.1～39.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.7	% 62.6	% 59.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.3	% 37.4	% 40.9
	最高～最低	% 49.8～41.9	% 42.3～32.5	% 45.4～37.2

(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)	% 50.1	% 53.7	% 52.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 49.9	% 46.3	% 47.9
	最高～最低	% 87.5～43.7	% 74.8～36.0	% 80.0～39.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.4	% 60.2	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.6	% 39.8	% 42.4
	最高～最低	% 85.4～42.2	% 70.3～34.4	% 76.6～38.8

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)	% 50.7	% 57.8	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 49.3	% 42.2	% 45.5
	最高～最低	% 58.7～44.6	% 50.9～38.0	% 54.5～41.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.5	% 63.7	% 59.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.5	% 36.3	% 40.4
	最高～最低	% 49.8～41.8	% 42.8～32.5	% 46.1～37.6

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　82.9 ・年齢・地域勘案　90.2 ・年齢・学歴勘案　81.5 ・年齢・地域・学歴勘案　89.6 (参考)対他法人　97.2
給与水準の妥当性の検証	(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　38.5%】 (国からの財政支出額　35,815,444,730円、支出予算の総額　93,134,611,000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　10.3%　(常勤職員数551人中57人)】 【大卒以上の高学歴者の割合　80.0%　(常勤職員数551人中441人)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　24.7%】 (支出総額　92,028,761,870円、給与・報酬等支給総額　22,704,966,841円:令和6年度決算) 国からの財政支出額は100億円以上であるが、本学の予算の総額に占める割合は38.5%であり、累積欠損は生じていない。 国の行政職俸給表(一)適用者に対して本学の大卒以上の高学歴者の割合は高いが(国:65.2%、本学80.0%)、対国家公務員指数は全て100を下回っており、給与水準は妥当であると思われる。 (国の大卒以上の高学歴者の割合は人事院「令和7年国家公務員給与等実態調査」より) (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	今後も社会一般の情勢を判断する上で、国家公務員の給与改定を参考に水準を維持する必要があると思われる。

○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　103.0 ・年齢・地域勘案　101.5 ・年齢・学歴勘案　103.2 ・年齢・地域・学歴勘案　104.3 （参考）対他法人　104.8
国に比べて給与水準が高くなっている理由	国の医療職俸給表（三）適用者の44.9%が地域手当の非支給地の在勤者であることに対して本学は全員が地域手当4級地の在勤者であること、国の医療職俸給表（三）適用者に対して本学の大卒以上の高学歴者の割合が高いこと（国:10.0%、本学63.2%）が主な要因と考える。 （国の地域手当の非支給地在勤者割合及び大卒以上の高学歴者の割合は人事院「令和7年国家公務員給与等実態調査」より）
給与水準の妥当性の検証	（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　38.5%】 （国からの財政支出額　35,815,444,730円、支出予算の総額93,134,611,000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　6.5%　（常勤職員数566人中37人）】 【大卒以上の高学歴者の割合　62.9%　（常勤職員数566人中356人）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　24.7%】 （支出総額　92,028,761,870円、給与・報酬等支給総額　22,704,966,841円：令和6年度決算） 国からの財政支出額は100億円以上であるが、本学の予算の総額に占める割合は38.5%であり、累積欠損は生じていない。 対国家公務員指数が全て100を上回っていることは、上記「国に比べて給与水準が高くなっている理由」の要因によるものであることから、給与水準は妥当であると思われる。 （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、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。
講ずる措置	今後も社会一般の情勢を判断する上で、国家公務員の給与改定を参考に水準を維持する必要があると思われる。

○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

94.4

（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】
○ 22歳（大卒初任給）
月額 232,000 円 年間給与 3,496,937 円
○ 35歳（主任）
月額 293,859 円 年間給与 4,875,120 円
○ 50歳（課長）
月額 464,942 円 年間給与 7,710,010 円

【教育職員（大学教員）】
○ 27歳（大学院（博士課程後期）卒初任給）
月額 357,900 円 年間給与 5,449,621 円
○ 35歳（助教）
月額 391,709 円 年間給与 6,588,348 円
○ 50歳（教授）
月額 527,978 円 年間給与 9,122,668 円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当（子１人につき13,000円）を支給

5 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年度から業績給を導入しており、人件費の範囲内で、職員の勤務成績に応じて、昇給又は昇格若しくは勤勉手当に反映させるものとしている。
　平成28年4月から、勤勉手当において、より優秀な職員に対し「特に優秀な職員」を超える勤務成績割合を適用できるよう、「極めて優秀な職員」区分を設定した。
　また、令和7年度から、大学教員については、原則として教員個人評価結果を勤勉手当に反映させることとした。

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 22,585,965	千円 22,296,396	千円 22,704,966	千円 23,276,368	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,916,575	千円 1,532,767	千円 2,211,484	千円 1,803,506	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 12,252,451	千円 13,164,762	千円 14,525,463	千円 16,297,830	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 5,224,834	千円 5,359,137	千円 5,574,944	千円 5,940,961	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 41,979,827	千円 42,353,063	千円 45,016,858	千円 47,318,667	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：「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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「(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。

総人件費について参考となる事項

・前年度（令和6年度）との比較について

「最広義人件費」・・・前年度比5.1％増
　国家公務員の給与改定を参考として常勤職員、非常勤職員の給与改定を実施したこと及び競争的資金等により雇用する非常勤職員が増加したことにより、前年度に比べて増加となった。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

・大学教員を除く常勤職員（附属学校教員、学術研究職員、一般職員、技術職員、技能・労務職員、海事職員、看護職員及び医療職員）の定年年齢は62歳である。これらの常勤職員については、令和5年7月1日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた（2年に1歳ずつ段階的に引上げる）。定年年齢の引上げに伴い、これらの常勤職員については、役職定年対象職の職員は61歳に達する年度から各職種の対応ポストに降任等する制度を設けているほか、職員の基本給を61歳に達する年度から60歳年度末時点の7割水準とすることとした。

Ⅴ その他

・特になし