様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人佐賀大学（法人番号1300005002712）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

本学は教育・研究・診療を主要事業としている。役員報酬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（本学1,945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にした。
（1）国立大学法人島根大学・・・・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いる（常勤職員数2,245人）。公表資料によれば、令和6年度の法人の長の年間報酬額は17,706,000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、18,406,000円と推定される。同様の考え方により、理事については14,562,000円～15,003,000円、監事については12,567,000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。）

本学が定める役員に支給する期末特別手当（ボーナス）において、「役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、学長が国立大学法人佐賀大学経営協議会に諮った上で、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。」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	役員報酬は、月額及び期末特別手当から構成されており、月額については、国立大学法人佐賀大学役員報酬規程に基づき本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出することとなっている。また、期末特別手当は、基準日現在の本給、地域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本給月額に100分の25を乗じて得た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、基準日以前6か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なっている。
理事	支給基準及び報酬改定については、法人の長に同じ。
理事（非常勤）	非常勤理事については、国立大学法人佐賀大学役員報酬規程に基づき、月額100,000円の非常勤役員手当と通勤手当から構成されている。 令和7年度については、報酬の改定は行っていない。
監事	支給基準及び報酬改定については、法人の長に同じ。
監事（非常勤）	非常勤監事については、国立大学法人佐賀大学役員報酬規程に基づき、月額180,000円の非常勤役員手当と通勤手当から構成されている。 令和7年度については、報酬の改定は行っていない。

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 8,943	千円 6,294	千円 2,623	千円 25 (通勤手当)		9月30日	
法人の長	千円 8,524	千円 6,294	千円 1,574	千円 32 (通勤手当) 168 (住居手当) 456 (インセンティブ)	10月1日		※
A理事	千円 7,090	千円 4,974	千円 2,073	千円 42 (通勤手当)		9月30日	
B理事	千円 14,145	千円 9,948	千円 4,147	千円 50 (通勤手当)			
C理事	千円 7,047	千円 4,974	千円 2,073	千円 0 (　　)	4月1日	9月30日	
D理事	千円 7,047	千円 4,974	千円 2,073	千円 0 (　　)	10月1日		※
E理事	千円 7,072	千円 4,974	千円 2,073	千円 25 (通勤手当)		9月30日	
F理事	千円 7,207	千円 4,974	千円 2,073	千円 12 (通勤手当) 147 (インセンティブ)	10月1日		
G理事	千円 14,493	千円 9,948	千円 4,147	千円 50 (通勤手当) 336 (住居手当) 12 (インセンティブ)			※
H理事	千円 14,661	千円 8,592	千円 3,878	千円 84 (通勤手当) 336 (住居手当) 912 (単身赴任手当) 859 (広域異動手当)	4月1日		◇
I理事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円 0	千円 0 (　　)			
A監事	千円 12,197	千円 8,592	千円 3,581	千円 24 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,160	千円 2,160	千円 0	千円 0 (　　)			

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4:「インセンティブ」とは、大学への貢献に応じて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

本学は地域と共に未来に向けて発展し続ける大学を理念とし、教養を体系的に身に付ける高等教育を目指し、大学の三つの使命である教育、研究、社会貢献の全学的・組織的な取り組みの強化と、これを支える大学の経営に対する意識改革を学長の強いリーダーシップの下で推進している。そうした中で、佐賀大学の学長は職員数1,945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、所属職員を総督して、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。
また、同規模の他の国立大学の長の報酬水準（鳥取大学、山口大学及び島根大学の長の平均報酬17,667千円）と同水準となっている。
こうした職務内容の特性や民間企業の役員等との比較を踏まえると、学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

本学は地域と共に未来に向けて発展し続ける大学を理念とし、教養を体系的に身に付ける高等教育を目指し、大学の三つの使命である教育、研究、社会貢献の全学的・組織的な取り組みの強化と、これを支える大学の経営に対する意識改革を学長の強いリーダーシップの下で推進している。そうした中で、佐賀大学の理事は学長を直接補佐し、それぞれの担当任務についての企画立案、点検評価及び改善を行っている。
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、同規模の他の国立大学の理事の報酬水準（鳥取大学、山口大学及び島根大学の理事の平均報酬14,145千円）と同水準となっている。
こうした職務内容の特性や民間企業の役員等との比較を踏まえると、理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事（非常勤）

本学は地域と共に未来に向けて発展し続ける大学を理念とし、教養を体系的に身に付ける高等教育を目指し、大学の三つの使命である教育、研究、社会貢献の全学的・組織的な取り組みの強化と、これを支える大学の経営に対する意識改革を学長の強いリーダーシップの下で推進している。そうした中で、佐賀大学の理事は学長を直接補佐し、それぞれの担当任務についての企画立案、点検評価及び改善を行っている。
理事（非常勤）の年間報酬額は、同規模の他の国立大学の理事（非常勤）の報酬水準（島根大学の理事（非常勤）の報酬1,200千円）と同水準となっている。
こうした職務内容の特性や他の法人との比較を踏まえると、理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

国立大学法人のガバナンスにおいては、監事及び監査室が行う監査業務の果たす役割が重要になってきている。佐賀大学においてもガバナンスを充実するために、監査業務の充実を図っているところである。そうした中で、佐賀大学の監事は、本学の業務の合理的かつ効率的運営を図ること及び会計経理の適正を期することを目的に定期的及び臨時に監査を行っている。
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。
また、同規模の他の国立大学の監事の報酬水準（鳥取大学、山口大学及び島根大学の監事の平均報酬11,496千円）と同水準となっている。
こうした職務内容の特性や民間企業の役員等との比較を踏まえると、監事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事（非常勤）

国立大学法人のガバナンスにおいては、監事及び監査室が行う監査業務の果たす役割が重要になってきている。佐賀大学においてもガバナンスを充実するために、監査業務の充実を図っているところである。そうした中で、佐賀大学の監事は、本学の業務の合理的かつ効率的運営を図ること及び会計経理の適正を期することを目的に定期的及び臨時に監査を行っている。
監事（非常勤）の年間報酬額は、同規模の他の国立大学の監事（非常勤）の報酬水準（琉球大学の監事（非常勤）の報酬2,200千円）と同水準となっている。
こうした職務内容の特性や民間企業の役員等との比較を踏まえると、監事の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
	千円	年	月			
法人の長	10,536 (55,770)	8 (37)	0 (6)	R7.9.30	1.0	
理事	千円 6,244 (44,275)	年 6 (45)	月 0 (6)	R7.9.30	1.0	※
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			

注1:「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
注2:法人の長並びに理事については、役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した
　金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間（「法人で
　の在職期間」欄の括弧の期間）をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

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	学長として将来構想「佐賀大学のこれからービジョン2030ー」を策定し大学改革を推進するとともに、国公立大学初となるコスメティックサイエンス学環の創設を核として、化粧品科学分野における産学連携や地域産業振興を見据えた先進的かつ独自性の高い教育改革を展開された。加えて、熊本大学と連携した教育学部共同教員養成課程の制度設計を主導し、さらに経済学部の改組を計画するなど、社会ニーズに即した教育改革を推進された。また、教育・研究組織の再編や研究基盤の強化、DX推進、地域連携の拡充を通じて、大学の機能強化と地域社会への貢献に大きく寄与された。 国立大学法人佐賀大学役員退職手当規程においては、役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、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と規定しているが、当該学長に対する退職手当の額については、これらの業務に対する貢献度および国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案し、増額又は減額を行わないこととし、業績勘案率は1.0と決定した。
理事	当該理事は、総務所掌理事として危機管理体制の強化に尽力し、安否確認システムの導入やBCP策定を推進されたほか、内部統制システムの強化や多様な研修の実施を通じてガバナンス体制の充実を図り、ガバナンスコードの全項目適合を実現された。また、人事所掌理事として年俸制評価改革を実施されたほか、教員の働き方改革としてRPAを導入し、勤務管理の効率化を推進された。特に、附属学校園においては超過勤務管理の一元化および見える化を実現された。さらに、延長定年制度の導入により、適材適所の人材配置にも取り組まれた。 国立大学法人佐賀大学役員退職手当規程においては、役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、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と規定しているが、当該理事に対する退職手当の額については、これらの業務に対する貢献度および国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案し、増額又は減額を行わないこととし、業績勘案率は1.0と決定した。
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】

（　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

（　役員の業績を報酬に反映させる仕組みとしては、期末特別手当（ボーナス）において、「役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、学長が国立大学法人佐賀大学経営協議会に諮った上で、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。」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

○本学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、企業規模別（本学1,945人）・職種別平均支給額を参考にした。
（1）国立大学法人島根大学・・・当該法人は主要事業（教育・研究・診療）におい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（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。
（3）職種別民間給与実態調査において、本学と企業規模が同等で大学卒の事務系職員の平均給与月額と比較（例えば、事務係長の平均給与月額は501,946円となっている。）。
○人件費は法人運営に占める割合が高く、全体の資金計画に与える影響が大きいことから、中期目標期間における予算編成の基本方針を踏まえ、当法人において決定された予算の範囲内で適正かつ効率的な人件費管理を行う。

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。）

昇給の実施及び勤勉手当の成績率の判定に当たっては、人事評価制度による評価結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。
・昇給については　昇給日（毎年1月1日）前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ昇給号俸数を決定する。
具体的には、1年間良好な成績で勤務した者を、4号俸上位の号俸に昇給させることを基準として、勤務成績に応じ昇給号俸数を加減させることにより昇給号俸数を決定する。
・勤勉手当（査定分）については　6月1日及び12月1日（以下「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。
・昇格及び降格については、特に勤務成績が優秀で、かつ大学が定める必要経験年数を有している者は上位の職務の級に昇格させることが出来るとし、勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することが出来るとしている。

③ 給与制度の内容

職員の給与は、「国立大学法人佐賀大学職員給与規程」に基づき、本給、本給の調整額、管理職手当、職務付加手当、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、死体処理手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、夜間看護等手当、夜間診療手当、オンコール手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、教育業務連絡指導手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、極地観測手当、超過勤務手当、緊急手術手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、研究推進特別手当、幼稚園教諭処遇改善手当、医療従事者等処遇改善手当及びクロスアポイントメント手当から構成されている。
期末手当については、期末手当基礎額（本給月額、本給の調整額、教職調整額、扶養手当の月額、地域手当及び広域異動手当の月額に役職に応じた加算額並びに管理職加算額を加算したもの）に100分の125（前述の管理職加算額を加算するものについては100分の105）を乗じ、さらに基準日以前6カ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、勤勉手当基礎額（本給月額、本給の調整額、教職調整額、地域手当及び広域異動手当の月額に役職に応じた加算額並びに管理職加算額を加算したもの）に支給細則に定める割合を乗じ、さらに基準日以前6カ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。

④　給与制度の令和7年度における主な改定内容

○国家公務員の給与の見直し（令和6年人事院勧告）に関連して、以下の措置を講ずることとした。（実施時期：令和7年4月1日～）

(1) 月例給

若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全給与表を引上げ改定

(2) 期末・勤勉手当

支給割合を平均4.50月から4.60月に引上げ改定

(3) 給与制度のアップデート

① 通勤手当

支給限度額を1か月当たり 150,000 円に設定し、採用に伴い新幹線等（在来線の特急、高速自動車国道なども含まれる。）の利用に係る支給要件を満たした職員に対しても手当を支給

② 単身赴任手当

採用時から支給可能

③ 住居手当

支給対象職員を拡大し、再雇用職員に対しても支給

④ 給与表

a 係長級～本府省課長補佐級（3級～7級）について、各級の初号近辺の号俸をカットし、初号の額を引上げ

b 本府省課室長級（8級～10 級）について、昇格による給与上昇を基本とし、成績優秀者は昇給により更なる給与上昇となるよう職責重視の給料体系に見直し

c 給与表の見直しに伴い、管理職手当の一部改正

⑤ 地域手当

a 支給地域を市町村単位から都道府県単位へ広域化

b 異動保障を2年間から3年間に延長

c 異動保障対象職員を再雇用職員にも拡大

⑥ 扶養手当

配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る手当額を 13,000 円に引き上げる見直しを段階的に実施

○役員対して、以下の措置を講ずることとした。（実施時期：令和7年4月1日～）

・宿舎に代わる住居支援として、役員への住居手当支給

○医員（研修医）に対して、以下の措置を講ずることとした。（実施時期：令和7年4月1日～）

・夜間診療手当（15千円/日）の支給

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): 1,945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): 1,472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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	1223	43.1	6,555	4,801	73	1,754
事務・技術	278	42.6	5,706	4,153	85	1,553
教育職種(大学教員)	284	54.9	9,101	6,506	106	2,595
医療職種(病院看護師)	465	37.6	5,712	4,281	47	1,431
技能・労務職種	7	49.9	5,001	3,691	69	1,310
教育職種(附属高校教員)	24	41.0	7,058	5,137	81	1,921
教育職種(附属義務教育学校教員)	41	38.8	6,652	4,890	99	1,762
医療職種(病院医療技術職員)	124	38.9	5,749	4,267	58	1,482
その他医療職種(看護師)						
再雇用職員	30	63.5	3,888	3,259	62	629
事務・技術	14	63.6	3,766	3,130	75	636
医療職種(病院看護師)	16	63.3	3,994	3,371	51	623
技能・労務職種						
非常勤職員	156	48.3	3,983	3,198	56	785
事務・技術	88	48.1	3,585	2,655	58	930
教育職種(大学教員)	16	45.6	6,732	6,552	0	180
医療職種(病院看護師)	6	52.2	4,990	3,663	67	1,327
医療職種(病院医療技術職員)	23	40.5	4,588	3,556	94	1,032
技能・労務職種	23	57.8	2,727	2,465	48	262
寄附講座教員						

（年俸制適用者）

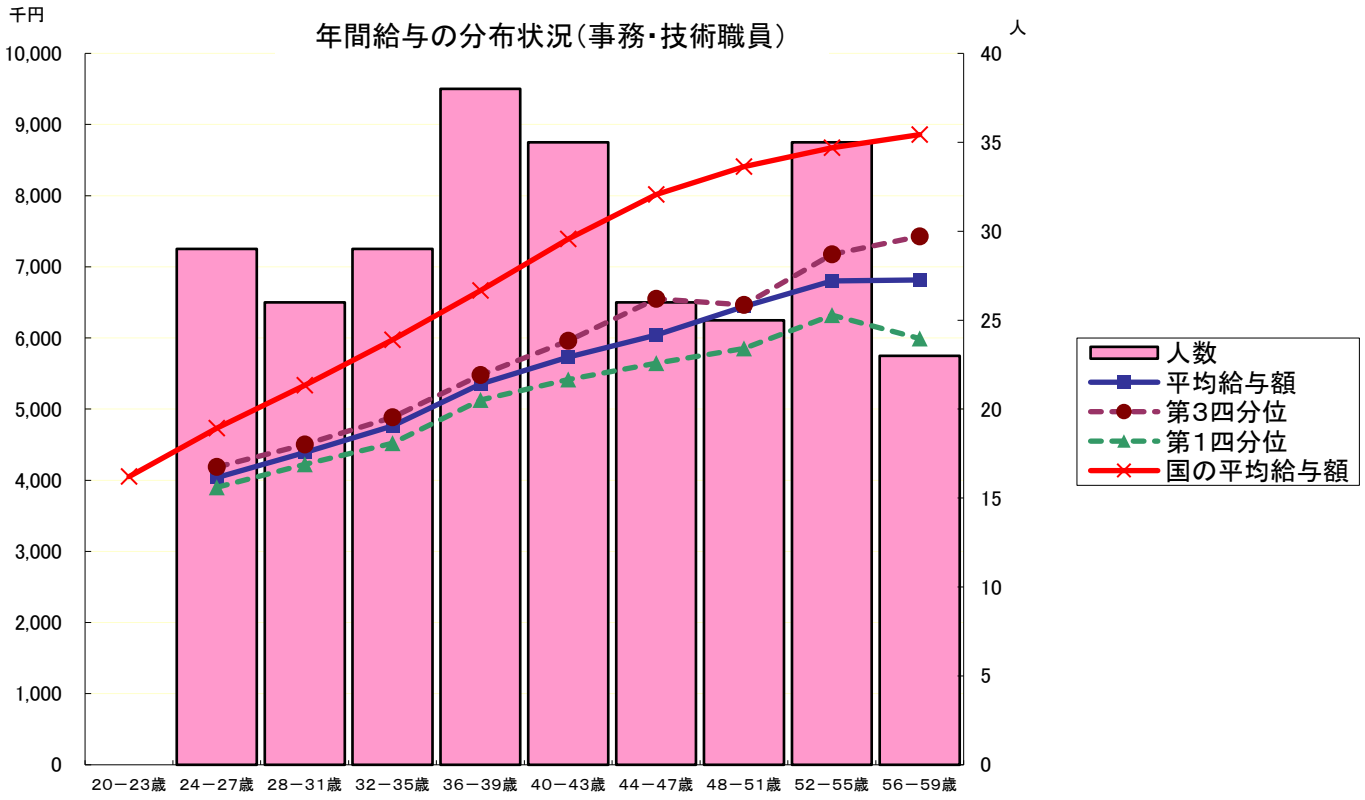
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	244	45.2	7,742	5,625	106	2,117
教育職種（大学教員）	244	45.2	7,742	5,625	106	2,117

（年俸制適用者）

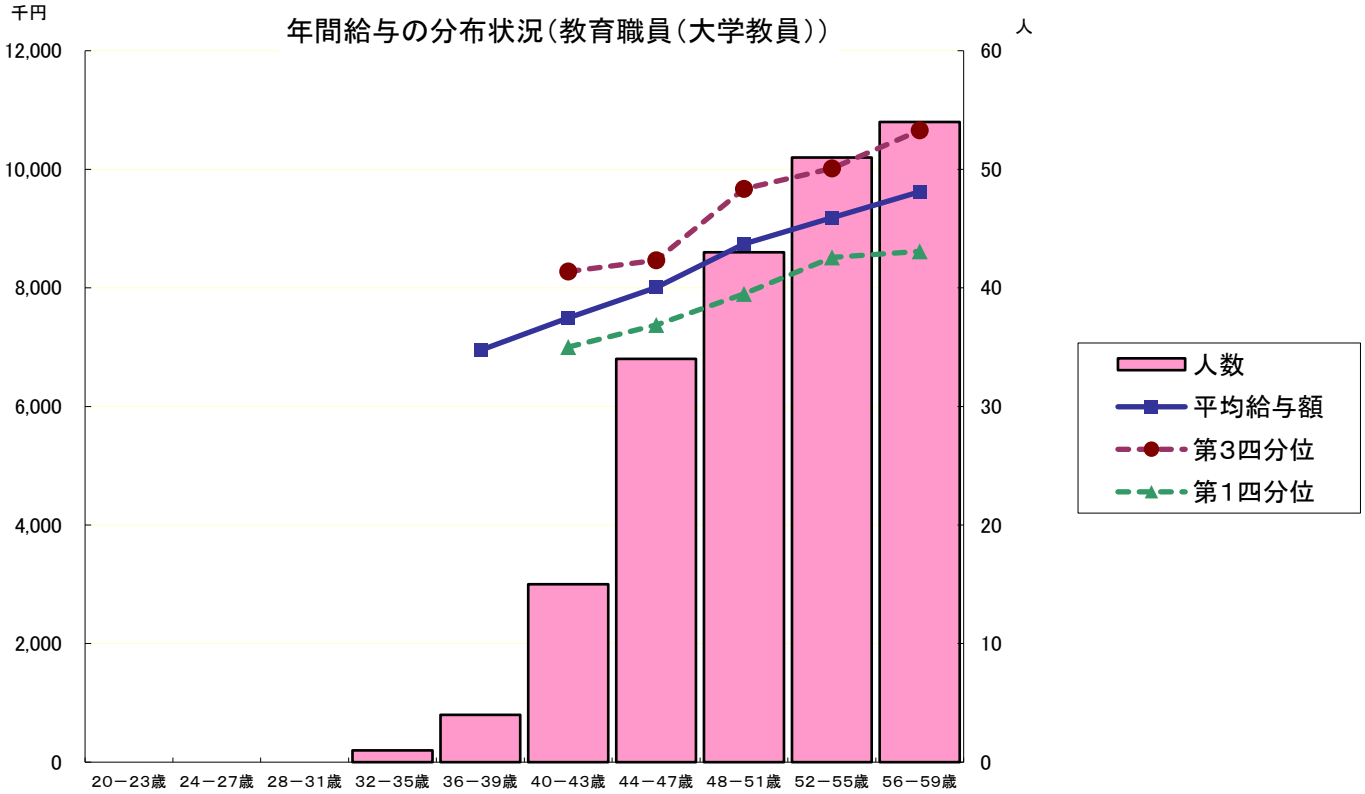
	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	28	39.8	4,588	4,588	117	0
契約医療事務職員	22	35.4	4,055	4,055	98	0
契約リサーチ・アドミニストレーター	6	55.7	6,542	6,542	183	0

注1：常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。
注2：「技能・労務職種」とは、調理師、自動車運転手、用務員等の技能・労務的業務に従事する職種を示す。
注3：「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。
注4：「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5：常勤職員のその他医療職種（看護師）、再雇用職員の技能・労務職種及び非常勤職員の寄附講座教員については、
　該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。
注6：常勤職員の表について医療職種（病院医師）は該当者がいないため欄の記載を省略した。
注7：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、表の掲載を省略した。
注8：再任用職員の表について、教育職種（大学教員）、医療職種（病院医師）、は該当者がいないため欄の記載を省略した。
注9：非常勤職員の表について、医療職種（病院医師）は該当者がいないため欄の記載を省略した。

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、任期付き職員、再雇用職員及び年俸制適用者を除く。以下、⑤まで同じ。〕

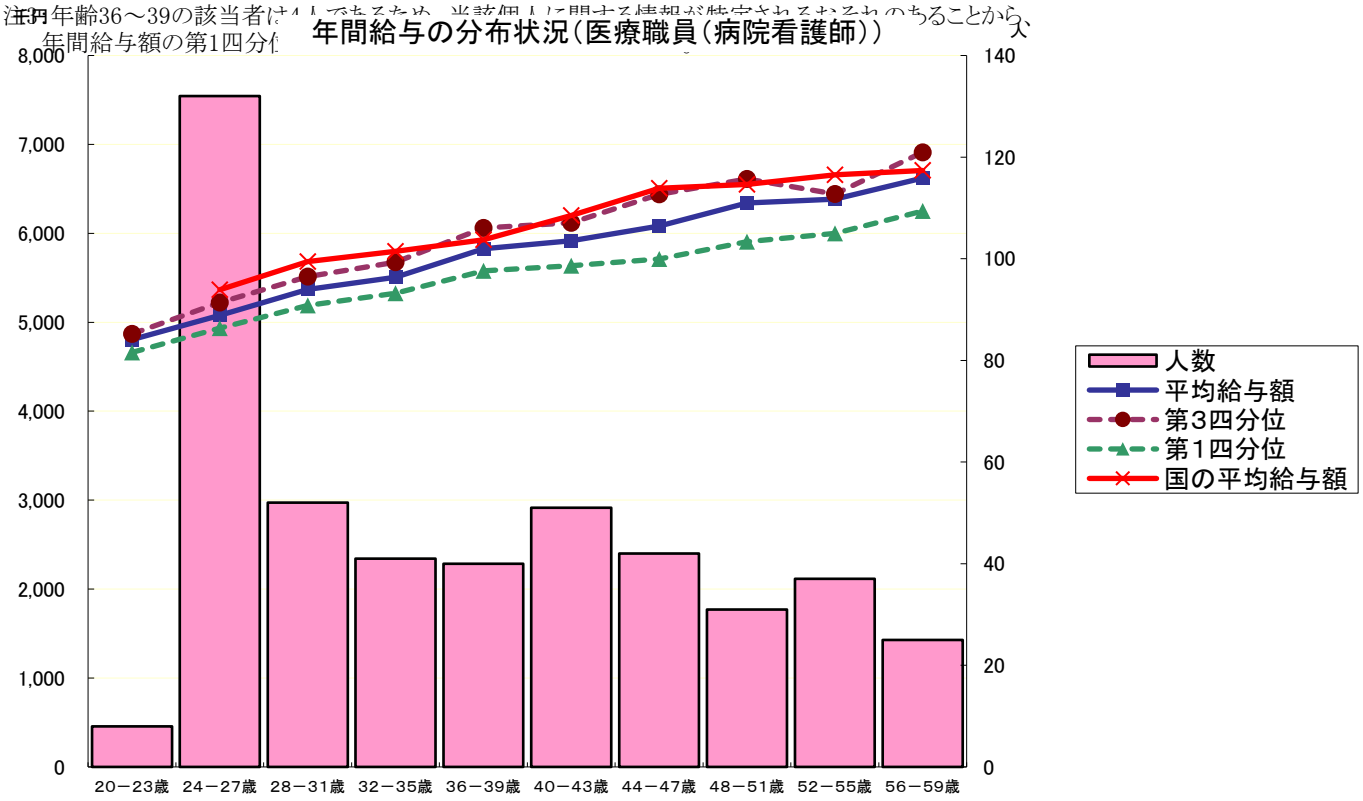


注1：②の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。



注2:年齢32～35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、
年間給与額については表示していない。

注3:年齢36～39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1四分位



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	4	55.0	10,209	—	～	—
	課長	18	54.2	7,704	8,985	～	6,568
	副課長	36	51.0	6,582	9,795	～	4,881
	係長	113	44.6	5,731	6,951	～	4,520
	主任	40	42.2	5,160	6,312	～	4,413
	係員	67	30.9	4,360	7,002	～	3,651

注1:「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、
年間給与額の(最高～最低)については記載していない。

注2:「課長」には課長相当職である「事務長」、「副課長」には副課長相当職である「技術専門員」、
「係長」には係長相当職である「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
代表的職位	教授	149	57.7	10,033	12,326	～	8,054
	准教授	81	53.5	8,375	9,924	～	6,961
	講師	17	52.0	7,950	9,219	～	7,001
	助教	32	47.0	6,829	7,578	～	5,954
	助手	1			—	～	—
	教務職員	4	53.5	5,281	—	～	—

注1:「助手」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」以下の事項については記載していない。

注2:「教務職員」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、年間給与額の（最高～最低）については記載していない。

（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
代表的職位	看護部長	1			—	～	—
	副看護部長	4	50.5	7,592	—	～	—
	看護師長	23	52.0	6,893	7,336	～	6,306
	副看護師長	49	45.7	6,201	7,103	～	5,371
	看護師	388	35.5	5,497	7,660	～	4,207

注1:「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」以下の事項について記載していない。

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、年間給与額の（最高～最低）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)	% 53.4	% 52.7	% 53.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.6	% 47.3	% 46.9
	最高～最低	% 53.5 ～ 43.8	% 57.1 ～ 43.2	% 54.8 ～ 43.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.7	% 54.6	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.3	% 45.4	% 45.3
	最高～最低	% 53.5 ～ 41.6	% 56.0 ～ 41.6	% 54.8 ～ 41.6

(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)	% 51.5	% 50.6	% 51.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.5	% 49.4	% 49.0
	最高～最低	% 56.0 ～ 43.5	% 56.0 ～ 43.7	% 54.8 ～ 44.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.9	% 54.8	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.1	% 45.2	% 45.2
	最高～最低	% 53.5 ～ 42.4	% 56.0 ～ 42.4	% 54.8 ～ 42.4

(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)	% 53.7	% 53.7	% 53.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.3	% 46.3	% 46.3
	最高～最低	% 49.8 ～ 44.7	% 49.8 ～ 44.7	% 49.8 ～ 44.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.6	% 54.5	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.4	% 45.5	% 45.5
	最高～最低	% 49.8 ～ 41.0	% 49.8 ～ 40.9	% 49.8 ～ 41.0

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　78.8 ・年齢・地域勘案　88.1 ・年齢・学歴勘案　78.5 ・年齢・地域・学歴勘案　87.8 (参考)対他法人　91.3
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	(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　25.0%】 （国からの財政支出額　11,250百万円、支出予算の総額　44,741百万円: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　7.9%　(常勤職員数278名中22名)】 【大卒以上の高学歴者の割合　74.1%　(常勤職員278名中206名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　23.3%】 （支出総額　44,741百万円、給与・報酬等支給総額　10,454百万円） (法人の検証結果) 本学は地域と共に未来に向けて発展し続ける大学を理念とし、教養を体系的に身に付ける高等教育を目指し、大学の三つの使命である教育、研究、社会貢献の全学的・組織的な取り組みの強化と、これを支える大学の経営に対する意識改革を学長の強いリーダーシップの下で推進している。そうした中で事務及び技術職員の担う役割は、多岐にわたり困難の度も増してきており、専門的知識を有する職員の確保・育成が重要になってきている。 また、対国家公務員指数は78.8であり、同規模の民間企業と比べても同種の職種の水準を下回っている。以上のことから、給与は適切な水準と考えられる。 (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、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、国家公務員等の給与水準を参考に適正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　95.5 ・年齢・地域勘案　98.6 ・年齢・学歴勘案　95.2 ・年齢・地域・学歴勘案　98.7 (参考)対他法人　97.1
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) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　25.0%】 (国からの財政支出額　11,250百万円、支出予算の総額　44,741百万円: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　1.0%　(常勤職員数465名中5名)】 【大卒以上の高学歴者の割合　59.7%　(常勤職員465名中278名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　23.5%】 (支出総額　44,741百万円、給与・報酬等支給総額　10,454百万円) (法人の検証結果) 本学の主要な事業は、教育・研究・診療である。本学医学部附属病院においては「患者・医療人に選ばれる病院を目指して」という理念の下、地域医療への貢献、良き医療人の養成、高度医療技術の開発研究を推進している。また、現在、医療の現場ではそれぞれの職種の専門性を活かし、互いに連携することで最良のケアを提供するチーム医療の推進が求められている。そうした中で、病院看護師の担う役割は重要であり、知識と人間性の調和のとれた人材の確保・育成が最優先事項である。 また、対国家公務員指数は95.5であり、同規模の民間企業の同種の職種の水準を下回っている。以上のことから、給与は適切な水準と考えられる。 (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、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、国家公務員等の給与水準を参考に適正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　85.8

(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

（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 220,000円　年間給与 3,634,400円
・35歳（主任）　月額 286,200円　年間給与 4,792,704円
・50歳（係長）　月額 365,700円　年間給与 6,206,658円

○大学教員
・27歳（博士修了初任給）月額 323,600円　年間給与 5,345,872円
・35歳（助教）　月額 347,500円　年間給与 5,819,232円
・50歳（教授）　月額 490,800円　年間給与 8,440,778円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者3,000円（一般（一）8級職員等にあっては0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

個人の業績を給与へ反映させる仕組みとしては、昇給及び昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定に当たって、人事評価制度による評価結果を踏まえて実施することとしている。

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 9,897,082	千円 9,984,336	千円 10,020,994	千円 10,454,483	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 879,092	千円 522,961	千円 841,241	千円 582,117	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,240,554	千円 5,416,477	千円 5,729,171	千円 6,328,482	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,292,135	千円 2,371,993	千円 2,431,695	千円 2,578,377	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 18,308,853	千円 18,295,767	千円 19,023,101	千円 19,943,459	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「給与、報酬等支給総額」について
「給与、報酬等支給総額」について、対前年度比4.33％増となっているのは、教員及び職員数の増加に加え、令和7年4月1日から、令和6年人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定に準拠したことが主な要因である。

②「最広義人件費」について
「最広義人件費」について、対前年度比4.84％増となっている。これは教員及び職員数（非常勤及び承継外を含む）の増加に加え、令和7年4月1日から、令和6年人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定に準拠したことが主な要因である。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

定年年齢を60歳としている一般職員（教務職員・医療職員及び附属学校教員職員含む）について、国家公務員の制度を参考とし、勤務意欲のあるシニア職員の多様な働き方を可能とするよう、十分な意欲や適性を持って勤務すると認められる場合には、定年年齢を特例的に延長する制度を導入した
（令和5年度：61歳→令和13年度65歳）。
本制度を適用した職員については、原則、管理監督職から非管理監督職に降任する役職定年制度の適用のほか、基本給については、年度末年齢が61歳に達する年度から7割水準となる。

Ⅴ その他

特になし