様式１　公表されるべき事項

国立大学法人宮崎大学の役職員の報酬・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1,398人（令和8年5月1日時点）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)国立大学法人大分大学･･･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2,068人）。公表資料によれば、令和6年度の長の年間報酬額は約15,769千円であり、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、約16,390千円と推定される。同様の考え方により、理事については約12,888千円から約13,863千円、監事については約10,804千円と推定される。

(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。）

当法人が定める役員に支給する期末手当（賞与）額は、文部科学省法人評価委員会が行う業績評価の結果及び当該役員の職務実績を勘案して学長が必要と認める場合には、経営協議会の議を経て、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。
なお、令和7年度は増額又は減額での支給はなかった。

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、月額及び期末手当から構成されている。
月額は宮崎大学役員報酬規則に則り、月額1,006千円から1,078千円としているが、宮崎大学役員の報酬の臨時特例に関する規程に則り、当分の間俸給月額から100分の5を減額するため、月額956千円から1,024千円としている。
期末手当についても、同規則に則り、俸給月額及び異動保障給の月額並びに当該俸給月額に100分の20の割合を乗じて得た額並びに当該俸給月額及び異動保障給の月額の合計額に100分の25の割合を乗じて得た額の合計額に支給割合（6月に支給する場合においては100分の165、12月に支給する場合においては100分の165）を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。
なお、令和7年度は次の通り改正を行った。
・本給月額の引上げ
・期末手当の支給割合の引上げ

理事

俸給は宮崎大学役員報酬規則に則り、月額659千円から933千円としているが、宮崎大学役職員の給与の臨時特例に関する規程に則り、当分の間月額俸給から100分の5を減額するため、月額626千円から886千円としている。
他は法人の長に同じ。

理事（非常勤）

役員報酬は俸給及び通勤手当から構成されている。
俸給は宮崎大学役員報酬規則に則り、月額200千円としている。

監事

俸給は宮崎大学役員報酬規則に則り、月額659千円から794千円としているが、宮崎大学役職員の給与の臨時特例に関する規程に則り、当分の間俸給月額から100分の5を減額するため、月額626千円から754千円としている。
他は法人の長に同じ。

監事（非常勤）

役員報酬は俸給及び通勤手当から構成されている。
俸給は宮崎大学役員報酬規則に則り、月額155千円としている。

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 16,810	千円 12,041	千円 4,768	千円 0 ( )			
A理事	千円 13,335	千円 9,516	千円 3,768	千円 50 (通勤手当)			※
B理事	千円 13,370	千円 9,516	千円 3,768	千円 86 (通勤手当)			※
C理事	千円 13,335	千円 9,516	千円 3,768	千円 50 (通勤手当)			※
D理事	千円 13,370	千円 9,516	千円 3,768	千円 86 (通勤手当)			※
E理事	千円 11,498	千円 8,219	千円 3,255	千円 24 (通勤手当)			
F理事	千円 14,641	千円 8,219	千円 3,793	千円 984 (単身赴任手当) 1,644 (異動保障給)	R7.4.1		◇
G理事 (非常勤)	千円 2,451	千円 2,400	千円 0	千円 51 (通勤手当)			
A監事	千円 11,560	千円 8,219	千円 3,255	千円 86 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,896	千円 1,860	千円 0	千円 36 (通勤手当)			

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

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

宮崎大学は、「世界を視野に 地域から始めよう」というスローガンのもと、人類の英知の結晶としての学術・文化に関する知的遺産の継承と発展、深奥なる学理の探究、地球環境の保全と学際的な生命科学の創造を目指し、変動する社会の多様な要請に応え得る人材の育成を使命としており、宮崎大学将来構想を基盤として（教育改革、組織改革、入試改革、国際化、地域連携等の具体的な取組み等）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、宮崎大学の学長は、職員数約1,398名（令和8年5月1日時点）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。
宮崎大学では、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務評価の結果を勘案したものとしている。また、他の総合大学の長の報酬水準（鹿児島大学、熊本大学及び大分大学の長の平均報酬17,465千円）と同水準となっている。
こうした職務内容の特性や鹿児島大学、熊本大学及び大分大学の長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

理事は、研究・企画、教育・学生、病院、人事・基金・SDGs、国際、総務、というそれぞれの職務において、学長を補佐し、法人の業務を掌理する。また、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担っている。
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。
宮崎大学では、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が、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、理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事（非常勤）

法務及び広報戦略担当の理事であり、常勤理事に同じ。

監事

監事は、効率的かつ効果的な業務運営の確保を目的として監査を行う。また、役員が不正行為をし、もしくは当該行為をするおそれがあると認めるときなどに、その旨学長及び文部科学大臣に報告する。
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。宮崎大学では、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が、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、監事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事（非常勤）

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			
監事	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	該当者なし
監事	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

文部科学省国立大学法人評価委員会が行う、業績の実績に関する評価の結果を勘案し、学長が、その職務実績に応じ、経営協議会の議を経て、これを増額し、又は減額することができるとしている。今後も継続する方針である。

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

宮崎大学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、国家公務員のほか、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(常勤職員数1,398人(令和8年5月1日時点))・職種別平均支給額を参考にした。
(1) 国立大学法人大分大学･･･当該法人は、事業内容(教育・研究)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(常勤職員数2,068人)となっている。
(2) 国家公務員･･･令和7年において、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、宮崎大学と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は部長級816,879円、課長級669,872円、次長級583,044円、係長級523,272円、主任級462,951円、係員級405,685円となっている。
また、学長のリーダーシップによる予算、人的・物的資源の戦略的な運用を進め、全学的な観点から学部・研究科等の教職員人事を行う制度を推進し、事務系職員については、教育研究活動等の支援の観点から適切に配置し、事務等の効率化・合理化を進めている。

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。)

本学の定めた個人評価の結果を基礎資料とし、職員の勤務成績等に応じて、昇給・昇格・降格及び勤勉給の成績率を決定している。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
昇給	毎年1月1日の昇給日に、昇給日前1年間の勤務成績等により決定されるA～Eの5段階の昇給区分に応じて昇給させることができる。
昇格	勤務成績の良好な職員が別に定める昇格基準を満たしたときは、1級上位の級に昇格させることができる。
降格	職員が、就業規則の規定に基づき降任したときは、下位の級に降格させることができる。
賞与:勤勉手当(査定分)	6月期及び12月期の勤勉給は、基準日以前6箇月以内における勤務成績に応じて決定される成績率に基づき支給される。

③ 給与制度の内容

宮崎大学職員給与規程に則り、基本給(俸給、調整給、役職給、異動保障給、広域異動給及び教職調整給)、諸手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、初任給調整手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当、処遇改善手当、看護職員特例手当、競争的研究費等業績手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当)及び賞与(期末給及び勤勉給)としている。
期末給については、(俸給＋調整給＋教職調整給＋扶養手当＋異動保障給＋広域異動給＋役職段階別加算額＋管理職加算額)に一般の職員には、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。
勤勉給については、(俸給＋調整給＋教職調整給＋異動保障給＋広域異動給＋役職段階別加算額＋管理職加算額)に勤勉手当の支給実施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

令和8年1月27日改正
令和7年人事院勧告に伴う改正(令和8年1月1日適用)
・各本給表を平均3%引上げ
・賞与の年間支給率を0.05月分引上げ
・通勤手当を引上げ
・教職調整額を段階的に引上げ
・病院特定常勤職員手当の廃止

令和8年3月26日改正
・初任給調整手当を引上げ(令和8年1月1日適用)
・通勤手当の距離区分について、60km以上～100kmまでの区分を新設(令和8年4月1日適用)

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):　1,390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):　1,153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
常勤職員	人 1137	歳 46.8	千円 6,912	千円 5,021	千円 72	千円 1,891
事務・技術	人 295	歳 42.9	千円 5,679	千円 4,174	千円 76	千円 1,505
教育職種 (大学教員)	人 478	歳 50.6	千円 8,376	千円 6,037	千円 74	千円 2,339
医療職種 (病院看護師)	人 213	歳 47.3	千円 6,052	千円 4,419	千円 71	千円 1,633
技能・労務職種	人 14	歳 49.1	千円 5,070	千円 3,716	千円 47	千円 1,354
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 46	歳 41.1	千円 6,570	千円 4,790	千円 48	千円 1,780
医療職種 (病院医療技術職員)	人 91	歳 40.8	千円 5,684	千円 4,149	千円 64	千円 1,535
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
再雇用職員	人 12	歳 63.3	千円 3,482	千円 2,893	千円 75	千円 589
事務・技術	人 12	歳 63.3	千円 3,482	千円 2,893	千円 75	千円 589
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
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 278	歳 34.1	千円 5,217	千円 3,890	千円 54	千円 1,327
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 42	歳 45.4	千円 6,222	千円 4,572	千円 66	千円 1,650
医療職種 (病院看護師)	人 216	歳 31.6	千円 5,044	千円 3,776	千円 51	千円 1,268
技能・労務職種	人 4	歳 48.8	千円 4,674	千円 3,570	千円 106	千円 1,104
医療職種 (病院医療技術職員)	人 16	歳 35	千円 5,046	千円 3,716	千円 48	千円 1,330
非常勤職員 ※年俸制	人 288	歳 42.3	千円 4,011	千円 3,009	千円 74	千円 1,002
事務・技術	人 88	歳 48.3	千円 3,991	千円 2,946	千円 76	千円 1,045
技能・労務職種	人 23	歳 50.6	千円 4,043	千円 2,967	千円 65	千円 1,076
その他医療職種(看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
病院特定常勤技師	人 164	歳 37.5	千円 3,925	千円 2,985	千円 75	千円 940
病院特定常勤看護師	人 13	歳 46.4	千円 5,169	千円 3,819	千円 64	千円 1,350

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: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3: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4: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5:常勤職員のその他医療職種(看護師)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、常勤職員全体の数値からも除外している。

注6:再雇用職員の表について、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)は該当者がいないため、欄の記載を省略した。

注7:再雇用職員の技能・労務職種及び医療職種(病院医療技術職員)については、該当者が2名以下のため、当該個人情報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、再任用職員全体の数値からも除外している。

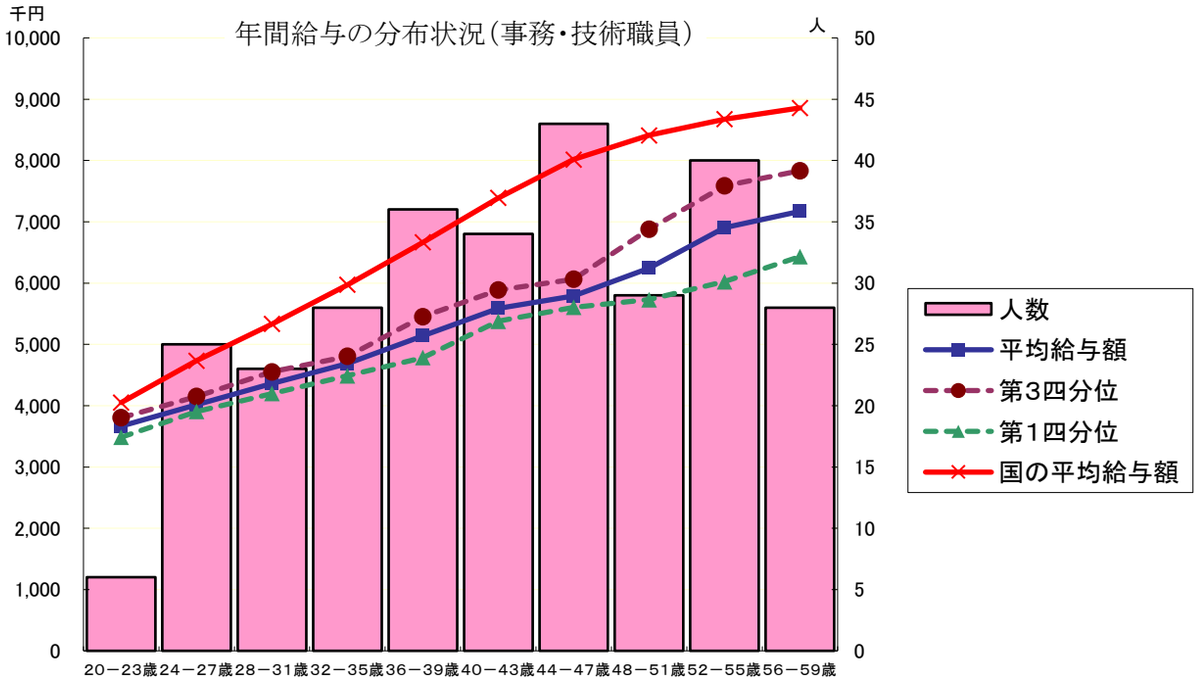
注8:非常勤職員(年俸制以外)の表について、医療職種(病院医師)は該当者がいないため、欄の記載を省略した。

注9:非常勤職員(年俸制以外)の事務・技術については、該当者が2名以下のため、当該個人情報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、非常勤職員全体の数値からも除外している。

注10 非常勤職員(年俸制)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。

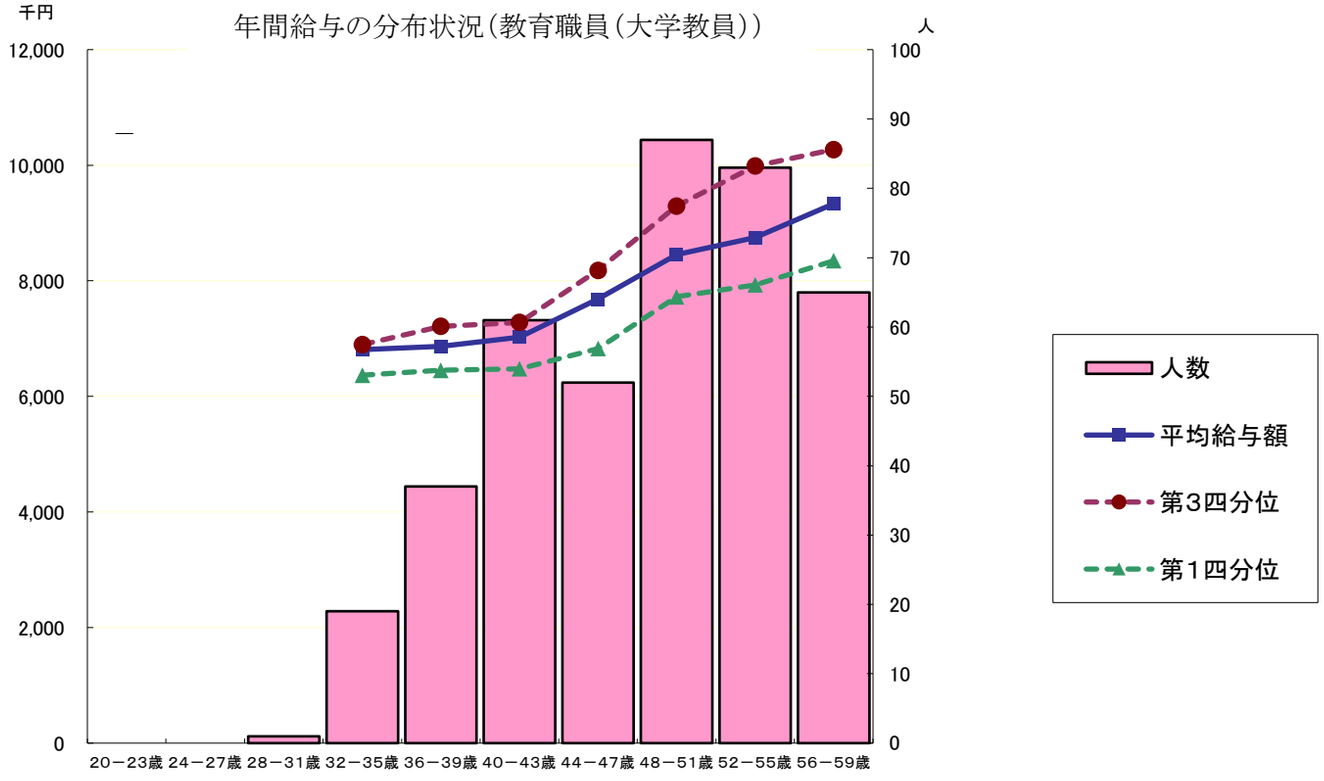
注11 非常勤職員(年俸制)のその他医療職種(看護師)については、該当者が2名以下のため、当該個人情報に関する情報が特定される恐れのあることから、区分以外は記載せず、非常勤職員(年俸制)全体の数値からも除外している。

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。〕

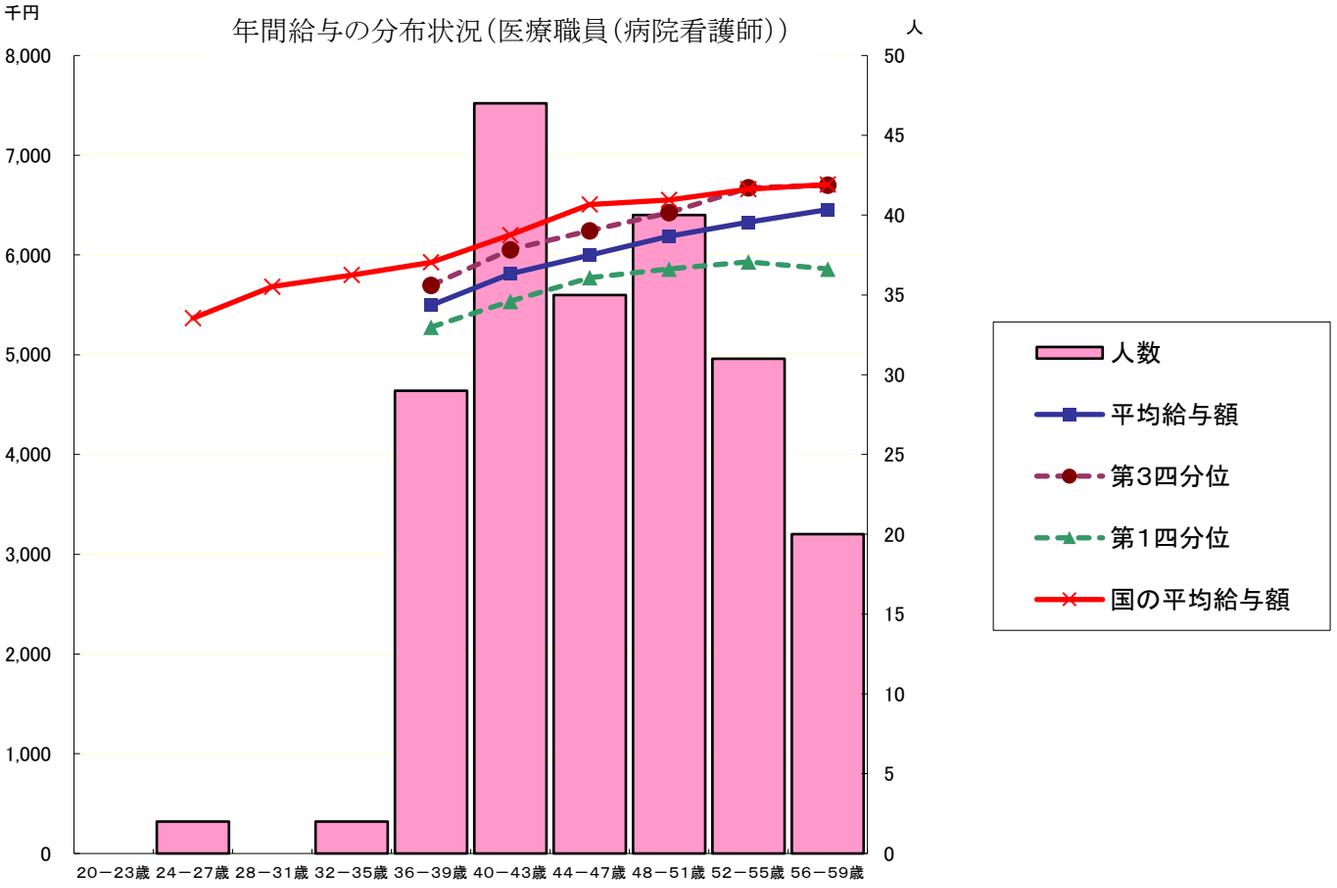


注1：②の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2：年俸制適用者を含む。以下、⑤まで同じ。



注：　年齢28～31歳の該当者は4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、平均給与額及び年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



注：1　年齢24～27歳の該当者は4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、平均給与額及び年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

注：2　年齢32～35歳の該当者は4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、平均給与額及び年間給与額の第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	5	56.5	9,219	11,764～7,815
	課長	26	56.0	7,703	8,799～6,962
	次長(課長補佐)	26	51.3	7,011	7,608～5,965
	係長	117	45.4	5,785	7,755～4,068
	主任	15	44.6	5,426	6,125～4,518
	係員	106	33.9	4,395	5,376～3,354

（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	165	56.5	9,999	11,767～8,182
	准教授	141	50.0	8,109	9,598～6,247
	講師	43	49.2	7,424	8,316～6,333
	助教	123	44.2	6,676	7,799～5,875
	助手	3	38.8	5,834	
	教務職員	3	55.2	5,816	

注1：助手の該当者は3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：教務職員の該当者は3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	5	55.5	7,415	8,111～6,672
	看護師長	24	53.6	6,606	7,428～5,044
	副看護師長	62	47.5	6,123	6,926～4,464
	看護師	121	45.5	5,711	6,669～4,487

注：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
年齢及び年間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)	% 54.9	% 54.6	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.1	% 45.4	% 45.3
	最高～最低	% 53.7～41.9	% 53.7～42.6	% 53.7～42.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.3	% 55.3	% 55.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.7	% 44.7	% 44.7
	最高～最低	% 49.0～37.1	% 49.0～41.6	% 47.0～40.9

(教員職員(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)	% 53.5	% 53.4	% 53.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.5	% 46.6	% 46.6
	最高～最低	% 53.7～43.3	% 53.7～43.3	% 53.7～43.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.6	% 55.6	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.4	% 44.4	% 44.4
	最高～最低	% 49.0～41.4	% 49.0～41.4	% 49.0～41.4

(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)	% 54.8	% 54.8	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.2	% 45.2	% 45.2
	最高～最低	% 46.5～43.7	% 46.5～42.2	% 46.5～43.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.2	% 55.4	% 55.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.8	% 44.6	% 44.7
	最高～最低	% 49.0～41.0	% 49.0～41.0	% 49.0～41.0

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　77.6 ・年齢・地域勘案　86.9 ・年齢・学歴勘案　77.7 ・年齢・地域・学歴勘案　86.7 （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】28.0% （国からの財政支出額　11,948百万円 支出予算の総額　42,662百万円：令和7年度予算） （法人の検証結果） 　指数の状況として、いずれも国家公務員の同等の給与水準を維持しており、本学の地域性及び職員構成を勘案して給与水準は適正であると考える。 （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	国家公務員の給与水準等を考慮し、今後も適正な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　93.8 ・年齢・地域勘案　96.6 ・年齢・学歴勘案　93.5 ・年齢・地域・学歴勘案　95.9 （参考）対他法人　93.6
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】28.0% （国からの財政支出額　11,948百万円 支出予算の総額　42,662百万円：令和7年度予算） （法人の検証結果） 　指数の状況として、いずれも国家公務員の同等の給与水準を維持しており、本学の地域性及び職員構成を勘案して給与水準は適正であると考える。 （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	国家公務員の給与水準等を考慮し、今後も適正な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　82.4
（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 3,848,880円
○ 35歳（主任）
月額 277,400円　年間給与 4,602,064円
○ 50歳（次長(課長補佐)）
月額 378,900円　年間給与 6,459,864円

教員職員（大学教員）
○ 24歳（助教）
月額 297,600円　年間給与 4,937,184円
○ 35歳（助教）
月額 355,300円　年間給与 5,975,966円
○ 50歳（准教授）
月額 457,500円　年間給与 7,799,916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

国家公務員のほか、他の国立大学法人等の動向も踏まえて、今後も継続する方針である。

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 9,641,127	千円 9,848,509	千円 9,784,633	千円 10,028,090	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 717,795	千円 730,639	千円 743,504	千円 453,922	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,394,503	千円 6,432,850	千円 6,518,457	千円 6,888,132	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,378,412	千円 2,462,292	千円 2,468,411	千円 2,569,503	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 19,131,837	千円 19,474,290	千円 19,515,005	千円 19,939,647	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、報酬等支給総額及び最広義人件費について
「給与、報酬等支給総額」
　国家公務員の給与水準の見直し（民間給与との較差等に基づく給与改定）に関連し、初任給及び俸給月額の引上げを行った影響により、対前年度比約2.5%の増となった。
「最広義人件費」
　国家公務員の給与水準の見直し（民間給与との較差等に基づく給与改定）に関連し、初任給及び俸給月額の引上げを行った影響により、非常勤役職員等給与は約5.7%の増となった。また、福利厚生費は非常勤役職員等給与の増加に伴い、約4.1%増となった。
　このような状況により最広義人件費は対前年度比約2.2%増となった。

②退職手当支給額について
「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）に基づく措置として、「独立行政法人及び特殊法人等における役職員の給与及び退職手当について」（平成29年11月17日事務連絡）を踏まえ、平成30年1月1日から、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・・・退職手当法の改正に準じて、調整率を100分の83.7に改定した額を支給することとした。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

　教育職員の定年年齢は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11月29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60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