

# 様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人琉球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

当法人の役員報酬水準を検討するに当たっては、「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)」において、「法人の役職員の報酬・給与の支給基準の設定に当たり、役職員が非公務員である法人の役職員については職務の特性や国家公務員・民間企業の役員・従業員の報酬・給与等を勘案」することとあることから、指定職俸給表の適用を受ける国家公務員(事務次官の年間給与額:23,235千円)や民間企業(1,000人以上3,000人未満)における役員の報酬額(36,138千円)を参考としている。

#### 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。)

当法人の役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額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

当法人の長(学長)の報酬水準は、月額及び期末特別手当から構成され、当法人の役員報酬規程に則り、月額については、本給(979,000円)に該当する手当を合算し、期末特別手当については、基礎額(本給+((本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に100分の172.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。

なお、令和7年度においては、給与法指定職の改定に準拠し、次の改定を行った。

○令和7年2月26日改正(令和6年度給与法改正、令和7年4月1日適用)

・本給月額の引上げ

・期末特別手当の年間支給割合を0.05月分引上げ

○令和8年3月25日改正(令和7年度給与法改正、令和7年12月1日適用)

・本給月額の引上げ

##### 理事

理事の報酬水準は、月額及び期末特別手当から構成され、当法人の役員報酬規程に則り、月額については、本給(716,000～829,000円)に該当する手当を合算し、期末特別手当については、基礎額(本給+((本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に100分の172.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。

なお、令和7年度における改定内容は法人の長と同様。

##### 理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬水準は、月額のみであり、役員報酬規程に則り、非常勤役員手当として月額220,000円としている。

監事

監事の報酬水準は、月額及び期末特別手当から構成され、当法人の役員報酬規程に則り、月額については、本給(716,000～772,000円)に該当する手当を合算し、期末特別手当については、基礎額(本給+((本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に100分の172.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。  
なお、令和7年度における改定内容は法人の長と同様。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬水準は、月額のみであり、役員報酬規程に則り、非常勤役員手当として月額200,000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 16,645	千円 11,748	千円 4,897	千円	R7.4.1		※
A理事	千円 14,497	千円 8,592	千円 4,159	千円 1,675 (地域手当) 70 (通勤手当)	R7.4.1		◇
B理事	千円 13,176	千円 9,264	千円 3,861	千円 50 (通勤手当)			※
C理事	千円 13,176	千円 9,264	千円 3,861	千円 50 (通勤手当)	R7.4.1		※
D理事	千円 13,125	千円 9,264	千円 3,861	千円 ( )			*
E理事	千円 13,196	千円 9,264	千円 3,861	千円 50 (通勤手当)	R7.4.1		
A監事	千円 12,258	千円 8,592	千円 3,581	千円 85 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円	千円 ( )			

注1:「地域手当」とは、就任直前に、民間の賃金水準が本法人より高い地域に在勤していた役員に支給しているものである。

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。

### 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

当法人は、建学の精神である自由平等・寛容平和を継承・発展させた3つの基本理念、「真理の探求」「地域・国際社会への貢献」「平和・共生の追求」のもと、「地域とともに豊かな未来社会をデザインする大学」「アジア・太平洋地域の卓越した教育研究拠点となる大学」を目指すとともに、「知の津梁(架け橋)」として、Tropical Marine, Medical, and Island Sciences (TIMES: 熱帯島嶼・海洋・医学研究)の一大拠点となり、その成果を沖縄や日本、世界に還元し、平和的な多文化共生社会の実現への貢献を目指す長期ビジョンを掲げている。また、地域活性化の中核を担う「アクティブ・シンクタンク」として活躍すべく、産業界や企業、行政及び地域と連携し、人材育成、商品開発、地方創生及び地域を活性化する取組事業を推進している。

上記業務を推進する中、本学の学長は常勤職員数約1,700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、人事院による「令和5年民間企業における役員報酬(給与)調査」における人数規模が本学と同規模である民間企業役員の年間報酬額36,138千円及び事務次官の年間給与額23,235千円より低い水準となっており、その報酬月額は、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、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り、年間報酬額は業績評価の結果を勘案したものであるとしている。また、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の学長の報酬水準と同水準となっている。

上記のような職務内容の特性や職責、民間企業役員等との比較を踏まえ、当法人の学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 理事

理事は、上記職務を担っている学長を補佐して本学の業務を掌理し、所管の事務部門を総括する職務を担っている。

理事の報酬額は、人事院による「令和5年民間企業における役員報酬(給与)調査」における人数規模が本学と同規模である民間企業役員の年間報酬額36,138千円(取締役においては、21,244千円)より低い水準となっており、本省の部長の俸給月額794千円と同水準となっている。また、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の理事の報酬水準と同水準となっている。

上記のような職務内容の特性や職責、民間企業役員等との比較を踏まえ、当法人の理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 理事(非常勤)

理事(非常勤)は常勤理事と同様の職務を担っている。

理事(非常勤)の報酬額は、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の理事(非常勤)の報酬水準と同水準となっている。

勤務形態等を踏まえ、当該報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

監事は、本学の業務を監査し、当該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職務を担っている。

監事の報酬額は、人事院による「令和5年民間企業における役員報酬(給与)調査」における人数規模が本学と同規模である民間企業役員の年間報酬額36,138千円(取締役においては、21,244千円)より低い水準となっており、特に重要な業務を所掌する管区機関の長の俸給月額736千円と同水準となっている。また、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の監事の報酬水準と同水準となっている。

上記のような職務内容の特性や職責、民間企業役員等との比較を踏まえ、当法人の監事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

監事(非常勤)は、常勤監事と同様の職務を担っている。

監事(非常勤)の報酬額は、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の監事(非常勤)の報酬水準より低い水準となっているが、勤務形態等を踏まえ、当該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、役員報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員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	14,799	12	0	R7.3.31	1.1	※
理事A	1,915 (38,615)	2 (33)	0 (0)	R7.3.31	1	
理事B	5,747 (39,306)	6 (33)	0 (0)	R7.3.31	1	
監事A	該当者なし					

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:理事A、理事B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前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	<p>当該学長は、「琉球大学基金造成計画」に基づき、リーフレット(和文、英文)作成及び基金ウェブサイトの充実等の取組を行うとともに、広報活動を強化し、多様なステークホルダーからの寄附獲得に繋げた。高額寄附者に対して感謝状を贈呈する機会を生かし、これまでの寄附による事業および今後の計画等について意見交換を実施し、寄附者との信頼関係の構築に努め、これらの取組は、第3期中期目標・中期計画4年目終了時評価において、「財務内容の改善」の項目で、6段階の評定のうち最高評価の「中期計画の達成に向けて特筆すべき進捗状況にある」との評価を受けた。第3期中期目標・中期計画6年目終了時においては、「顕著な成果:1項目、上回る成果:4項目、達成:3項目」の評価を受けており、法人別評価の総合順位は8位(86大学中)であった。また、DXを通じ本学の業務全般を大きく変革して「地域とともに豊かな未来社会をデザインする大学」として前進することを目指す「琉大トランスフォーメーション(RX)推進宣言」を学長メッセージとして発出し、教育研究等各種業務の見直しに取り組み業務時間の削減、「全学統合ID基盤サービス」の運用を開始するなど、RX推進を主導した。理事在職時には、運営費交付金の減少に対応するため「減量しつつ体力強化」を図る方策として導入した総合的教職員ポスト運用戦略について、理事就任時から企画構想及び立ち上げ等に尽力し、各部局等の教員採用可能ポスト数から毎年2%を大学に留保し、うち1%を部局等へ戦略的に再配分することで、教員数及び人件費の削減を達成しつつも効果的な人員配置を実現した。</p> <p>当該学長の業績勘案率についてはこれら業務に対する貢献度と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た上で、経営協議会の議を経て、1.1と決定した。</p>
理事A	<p>当該理事は、教育・学生支援・国際交流担当理事として常に学長を支えるとともに、教育の内部質保証(各プログラムの点検・評価及び評価に基づく教育改善を継続的に実施)の実施について、令和6年度概算要求(教育研究組織整備分)により「教学マネジメント推進室整備事業」が事業化され、規程整備及び教学マネジメント推進室の正式設置に寄与した。また、令和5年度大学の世界展開力強化事業(文部科学省)の採択及び運営、海外沖縄県人会等との連携強化、海外の大学等との交流協定締結による学術交流の促進等、本学の中期目標・中期計画及び中期将来ビジョン等に基づき、アジア・太平洋地域を中心とした交流・連携促進を図り、国際交流の強化を図った。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と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た上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は、病院・上原及び西普天間キャンパス・キャンパス移転担当理事として常に学長を支えるとともに、従来の支配型リーダーシップとは異なる「サーバントリーダーシップ」に基づき、医療・教育・地域貢献などの分野で数々の成果を上げた。特に、新型コロナウイルスのパンデミック時には、沖縄県や琉球大学の安全を守るために先頭に立ち、危機管理能力を発揮した。大学病院のロックダウンを防ぎながら、適切な感染対策を講じることで、組織の機能を維持するのみならず、地域の医療行政にも積極的に関与し、厚生労働省や沖縄県の保健医療委員として政策決定に影響を与え、大学の地域貢献の役割を果たした。西普天間へのキャンパス移転に関しては、沖縄健康医療拠点における中核としての医学部・病院の役割の重要性について説明を行うほか、学長及び総務・財務担当理事と協働し、政府・与党への働きかけ、県や宜野湾市、県内医療関係に対する移転計画の説明等を積極的に行い、事業の実現に必要な予算を獲得するなど、移転事業の進展に大きく貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と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た上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
監事A	<p>該当者なし</p>

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ている。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人では、期末特別手当において役員の業績を反映させることとしているため、その他の業績給は導入していない。

## 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

当法人の職員給与水準を検討するに当たっては、以下のとおり、他の国立大学法人、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（当該法人2,302人）・職種別平均支給額を参考にしている。

- (1) 国立大学法人宮崎大学…当該法人は、医学部を有する点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2,303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）の平均給与月額が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、算出された民間給与の平均月額は429,494円となっている。

人件費管理については、中期目標、中期計画に留意し、当初予算の範囲内で運用し、学内における人件費の配分は、職種ごとの職員数に応じて配分することを基本としつつ、新規事業を有する部署や病院等における増収が見込まれる部署へは重点配分する。

#### 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。）

当法人では、職員の勤務成績・業績を評価し、昇給・昇格及び賞与に反映させている。勤務成績・業績が優秀な者については、昇給においては、最大で標準の2倍の昇給号数とし、賞与においては、最大で標準より214ポイント高い支給率としている。

#### ③ 給与制度の内容

当法人の職員給与規程に則り、本給（本給の調整額、教職調整額を含む）及び諸手当（管理職手当、役職手当、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、特殊勤務手当、診療従事手当、看護業務等手当、専門看護師等手当、ヘリコプター等添乗手当、洋上救急出動手当、へき地医療支援手当、面接指導実施医師手当、オンコール手当、産業医手当、ハラスメント対応管理業務手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、特勤出向手当、時間外労働手当、休日給、夜勤手当、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、期末手当及び勤勉手当）としている。

期末手当については、期末手当基礎額（本給＋扶養手当＋地域手当＋広域異動手当＋役職段階別加算額（職種等に応じた額）＋管理職加算額（管理職区分に応じた額））に100分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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額（本給＋地域手当＋広域異動手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に勤勉手当の成績率の決定基準に定める基準に従って定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務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

- 令和7年2月15日改正（令和7年4月1日適用）
  - ・賞与の年間支給月数の引上げの改定（0.1月分）
  - ・号数の切替
  - ・管理職手当支給対象役職の変更及び役職手当の新設
- 令和8年2月20日改正（令和7年12月1日適用）
  - ・民間給与との較差に基づく本給表の改定（平均3.3%引上げ）
  - ・初任給調整手当の上限額の引上げ（月額：51,600円→52,100円）及び各期間区分の手当額改定（令和8年1月1日適用）
  - ・附属学校教諭を対象とした教職調整額の引上げ（4%→10%）

## 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):1,659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):1,316人

### ②-1 職種別支給状況(年俸制適用者以外)

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		
常勤職員	1068	46.7	6,831	4,916	62	1,915
事務・技術	361	43	5,794	4,209	56	1,585
教育職種 (大学教員)	371	54.1	8,716	6,208	58	2,508
医療職種 (病院看護師)	227	41.7	5,639	4,080	71	1,559
技能・労務職種	7	43.5	4,968	3,639	62	1,329
教育職種(附属 義務教育学校教員)	36	44.3	7,437	5,430	62	2,007
医療職種 (病院医療技術職員)	62	45	5,932	4,297	85	1,635
その他医療職種 (看護師)	4	43	4,946	3,582	50	1,364

非常勤職員	583	37.6	4,798	3,653	68	1,145
事務・技術	88	47.2	4,163	3,086	66	1,077
教育職種 (大学教員)	50	49.5	7,567	5,483	61	2,084
医療職種 (病院医師)	96	33.4	3,050	3,050	63	0
医療職種 (病院看護師)	238	32.9	5,023	3,692	68	1,331
技能・労務職種	3	52.2	3,952	2,988	181	964
医療職種 (病院医療技術職員)	108	38.2	5,116	3,740	74	1,376

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。

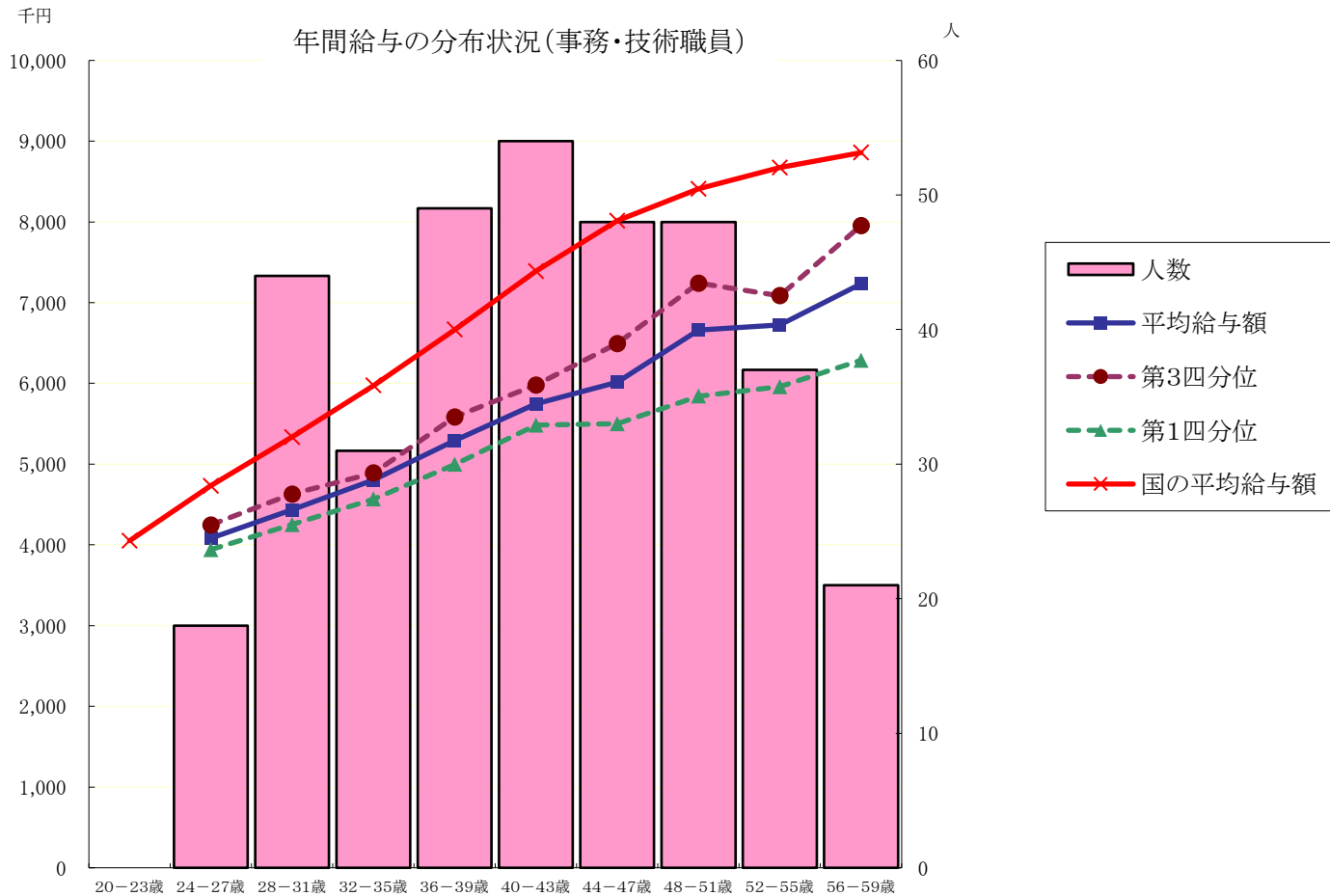
注2:「再雇用職員」、「在外職員」、「任期付職員」については該当者がいないため、表の作成を省略した。

注3:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

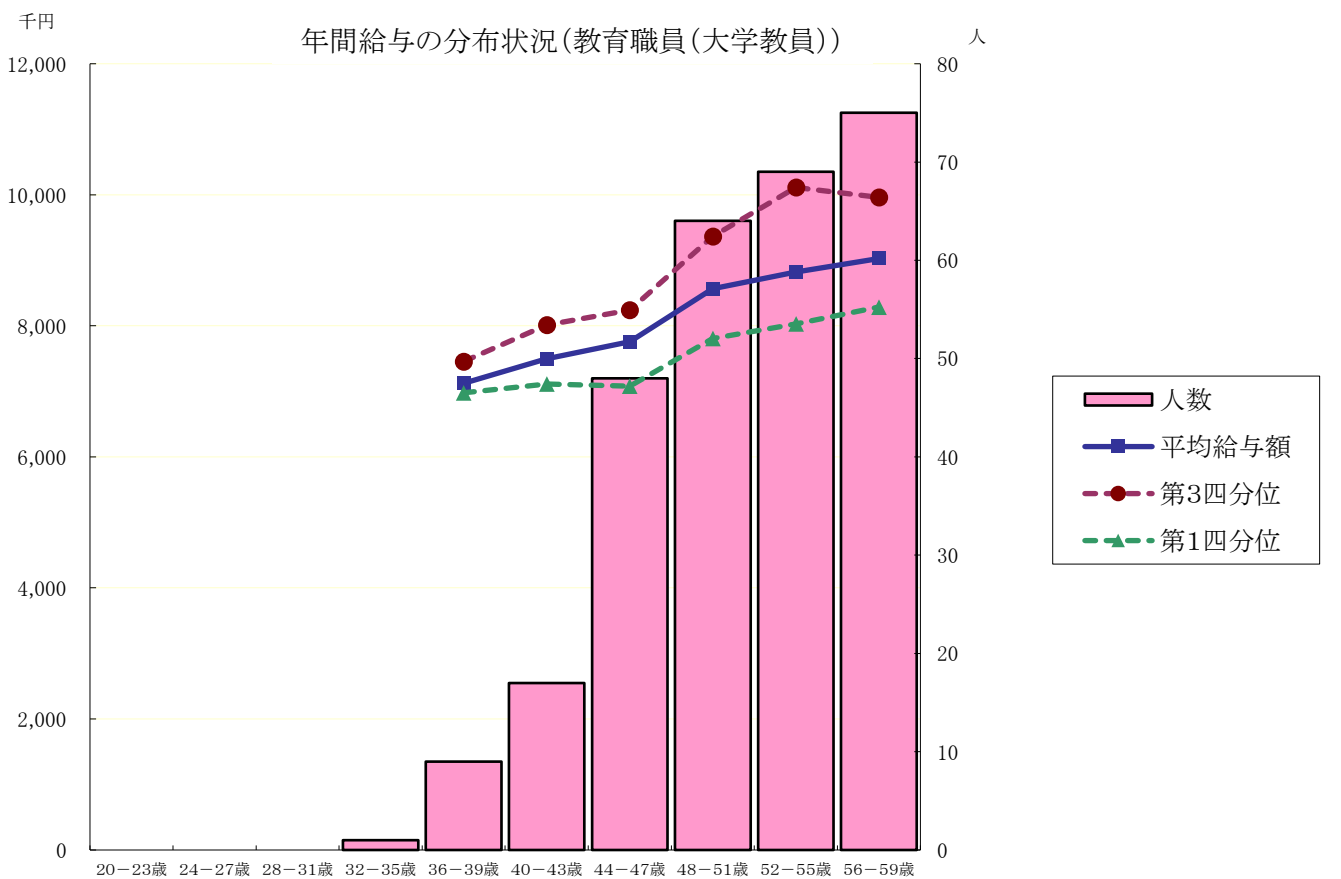
### ②-2 職種別支給状況(年俸制適用者)

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員(年俸制)	248	49	8,519	6,043	63	2,476
教育職種 (大学教員・年俸制(I))	80	56.2	9,594	6,791	52	2,804
教育職種 (大学教員・年俸制(II))	168	45.6	8,007	5,687	68	2,320

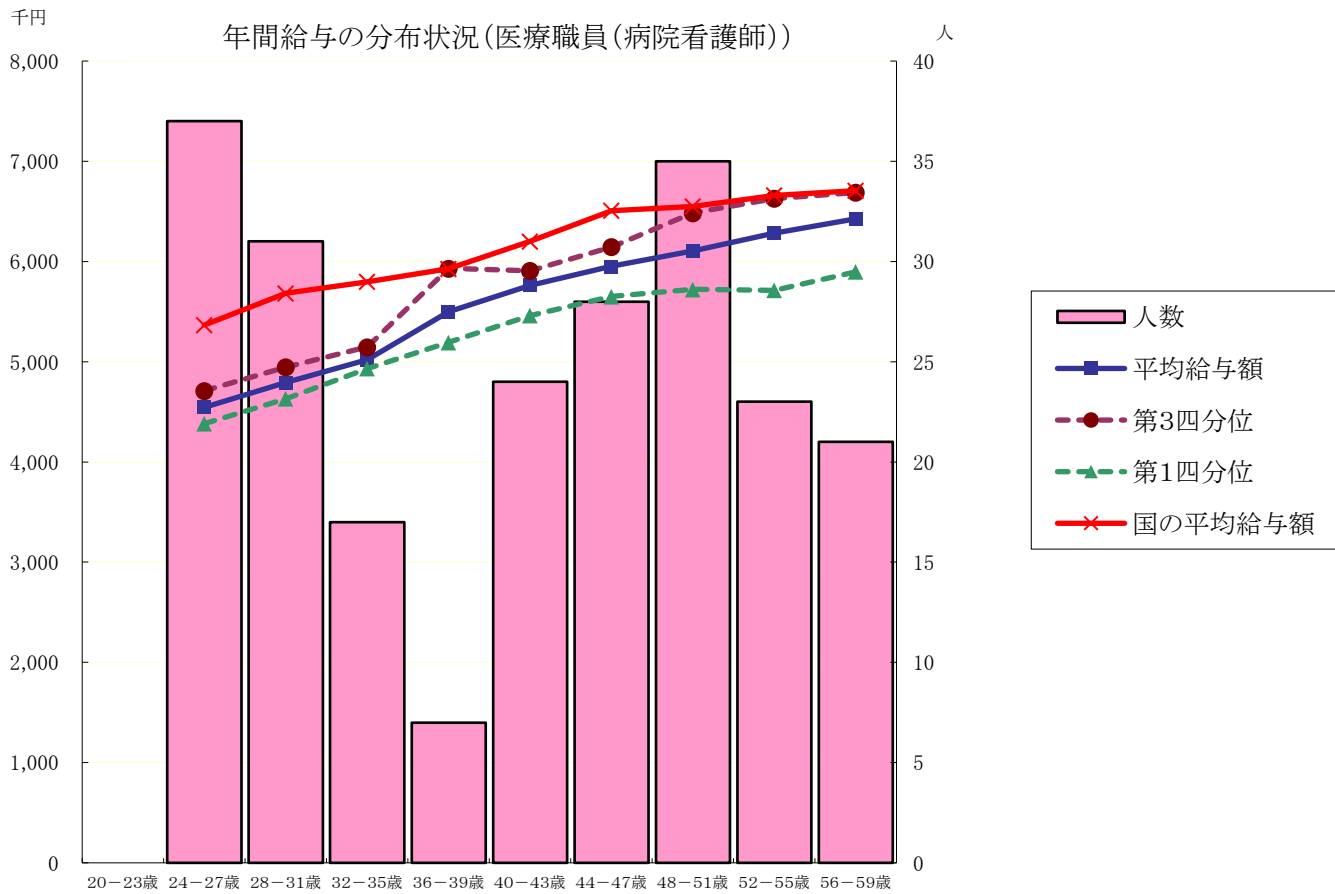
③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、再雇用職員及び年俸制適用者を除く。以下、⑤まで同じ。]



注:②-1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:年齢32～35歳の該当者は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	56.8	9,730	11,636～7,511
課長	32	51.8	7,875	8,963～6,425
課長代理	46	51.2	6,654	9,323～5,402
係長	135	45.7	5,849	6,951～4,533
主任	62	39.5	4,951	6,189～4,000
係員	79	31.3	4,411	6,162～3,826

注:「部長」には、部長相当職である「次長」及び「シニアマネージャー」、「課長」には、課長相当職である「事務長」、「室長」及び「マネージャー」、「課長代理」には、課長代理相当職である「室長代理」、「事務長代理」及び「専門員」、「係長」には、係長相当職である「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	158	57.3	9,828	11,956～7,784
准教授	127	52.2	8,241	9,416～6,805
講師	30	52.6	7,775	8,744～6,619
助教	54	50.1	6,824	8,083～6,008
教務職員	2	-	-	-

注:教務職員の該当者は2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

(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	5	55.7	7,879	8,135～7,755
看護師長	25	51.2	6,586	7,012～5,724
副看護師長	40	50.0	6,075	6,792～4,395
看護師	156	37.5	5,180	6,584～4,329

注: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。

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)	% 53.6	% 53.6	% 53.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.4	% 46.4	% 46.4
	最高～最低	% 56.4～42.1	% 56.4～42.2	% 56.4～42.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.6	% 54.9	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.4	% 45.1	% 45.3
	最高～最低	% 56.1～41.7	% 53.3～41.7	% 54.7～41.7

(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)	% 55.2	% 55.3	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.8	% 44.7	% 44.8
	最高～最低	% 48.9～43.1	% 49.1～43.2	% 47.7～43.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.4	% 55.3	% 55.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.6	% 44.7	% 44.6
	最高～最低	% 50.2～41.3	% 50.2～41.4	% 48.8～41.3

(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)	% 51	% 51.6	% 51.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49	% 48.4	% 48.7
	最高～最低	% 50.2～46.6	% 50.2～44.2	% 50.2～45.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.5	% 54.4	% 54.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.5	% 45.6	% 45.6
	最高～最低	% 50.2～40.4	% 50.2～41.2	% 50.2～41.2

### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 79.0</li> <li>・年齢・地域勘案 88.8</li> <li>・年齢・学歴勘案 77.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 87.6</li> <li>(参考) 対他法人 92.3</li> </ul>
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	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.6%】 (国からの財政支出額 13,579百万円、支出予算の総額 45,631百万円：令和7年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和6年度決算)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 13.4%】 (支出総額 88,655百万円、給与・報酬等支給総額 11,882百万円：令和6年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与水準は、給与支給基準は「国家公務員の給与等、民間企業の給与等(中略)を考慮して定めなければならない」旨定めた独立行政法人通則法等に則り、国家公務員等の給与水準を参考としており、また、対国家公務員指数(年齢勘案)が79.0であること、対他法人指数が92.3であること、人材確保の必要性の観点及び上記国からの財政支出の割合等を考慮し、妥当であると考えます。</p> <p>(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。</p>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 90.5</li> <li>・年齢・地域勘案 93.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 90.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 94.7</li> <li>(参考) 対他法人 91.3</li> </ul>
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	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.6%】 (国からの財政支出額 13,579百万円、支出予算の総額 45,631百万円：令和7年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和6度決算)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 13.4%】 (支出総額 88,655百万円、給与・報酬等支給総額 11,882百万円：令和6年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与水準は、給与支給基準は「国家公務員の給与等、民間企業の給与等(中略)を考慮して定めなければならない」旨定めた独立行政法人通則法等に則り、国家公務員等の給与水準を参考としており、また、対国家公務員指数(年齢勘案)が90.5であること、対他法人指数が91.3であること、人材確保の必要性の観点及び上記国からの財政支出の割合等を考慮し、妥当であると考えます。</p> <p>(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ます。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきます。</p>
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比較指標 82.6

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)

○ 22歳(大卒初任給)  
月額 232,000円 年間 3,833,000円

○ 35歳(主任)  
月額 286,000円 年間 4,725,000円

○ 50歳(課長代理)  
月額 384,800円 年間 6,531,000円

(教育職員(大学教員))

○ 27歳(博士修了初任給)  
月額 336,900円 年間 5,566,000円

○ 35歳(講師)  
月額 386,600円 年間 6,561,000円

○ 50歳(教授)  
月額 521,200円 年間 8,964,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給。  
(教育職本給表(一)5級適用者(教授相当)は、配偶者3,500円)

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人では、職員の勤務成績・業績を評価し、昇給・昇格及び賞与に反映させている。  
勤務成績・業績が優秀な者については、昇給においては、最大で標準の2倍の昇給号数とし、賞与においては、最大で標準より214ポイント高い支給率としている。

### 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 11,875,018	千円 11,997,992	千円 11,882,630	千円 12,099,573	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,097,911	千円 817,090	千円 1,352,220	千円 810,792	千円	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 5,908,296	千円 5,903,516	千円 6,265,286	千円 7,034,396	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,722,586	千円 2,756,339	千円 2,774,469	千円 2,954,643	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 21,603,811	千円 21,474,937	千円 22,274,605	千円 22,899,404	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: 「非常勤職員等給与」及び「福利厚生費」においては、受託研究費等により雇用される職員に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「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

- ・「給与、報酬等支給総額」については、給与法改正に準拠した本給水準の引き上げを実施したことにより、総額で比較すると対前年度比1.83% (216,943千円) 増となっている。
- ・「退職手当支給額」については、定年延長に伴う定年退職者の減少等により、対前年度比40.04% (541,428千円) 減となっている。
- ・「福利厚生費」については、給与法改正に準拠した本給水準の引き上げを実施したことにより、対前年度比6.49% (180,174千円) 増となっている。
- ・「最広義人件費」については、上記により、対前年度比2.8% (624,799千円) 増となっている。

### Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

大学教職員の定年年齢は65歳である。大学教員以外の職員については、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、大学教員以外の職員については、60歳に達した管理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