様式１　公表されるべき事項

国立大学法人総合研究大学院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

国立大学法人総合研究大学院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) 国立大学法人政策研究大学院大学

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：69人）。

公表資料によれば、令和6年度の長の年間報酬額は22,461千円、令和6年度の理事の平均年間報酬額は18,323千円であった。

(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。）

本学においては、国立大学法人総合研究大学院大学役員給与規則に則り、特別手当（賞与）の額について、学長は業務評価結果に応じてこれを増額し、または減額することができることとしており、令和7年度は標準額（増減無し）とした。

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

役員報酬支給基準は、月額及び特別手当から構成されている。

月額については、国立大学法人総合研究大学院大学役員給与規則に則り、本給（1,006,000 円）に都市手当（100,600円）を加算して算出している。

特別手当についても、役員給与規則に則り、特別手当基準額（本給＋都市手当の月額＋本給×100分の25を乗じて得た額＋本給及び都市手当の月額×100分の20を乗じて得た額）に6月支給する場合においては100分の172.5、12月に支給する場合においては100分の177.5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（業務評価結果に応じてこれを増額し、または減額することができる）。

なお、令和7年度では、給与法の改定に準拠した俸給月額の引き上げ（本給27,000円）と特別手当の引き上げ（0.05月分）を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び特別手当から構成されている。

月額については、国立大学法人総合研究大学院大学役員給与規則に則り、本給（794,000円）に都市手当（79,400円）を加算して算出している。

特別手当についても、役員給与規則に則り、特別手当基準額（本給＋都市手当の月額＋本給×100分の25を乗じて得た額＋本給及び都市手当の月額×100分の20を乗じて得た額）に6月支給する場合においては100分の172.5、12月に支給する場合においては100分の177.5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ている（業務評価結果に応じてこれを増額し、または減額することができる）。

なお、令和7年度では、給与法の改定に準拠した俸給月額の引き上げ（本給22,000円）と特別手当の引き上げ（0.05月分）を実施した。

理事(非常勤)	該当無し
監事	役員報酬支給基準は、月額及び特別手当から構成されている。 月額については、国立大学法人総合研究大学院大学役員給与規則に則り、本給(736,000円)に都市手当(73,600円)を加算して算出している。 特別手当についても、役員給与規則に則り、特別手当基準額(本給＋都市手当の月額＋本給×100分の25を乗じて得た額＋本給及び都市手当の月額×100分の20を乗じて得た額)に6月支給する場合においては100分の172.5、12月に支給する場合においては100分の177.5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ている(業務評価結果に応じてこれを増額し、または減額することができる)。 なお、令和7年度では、給与法の改定に準拠した俸給月額の引き上げ(本給20,000円)と特別手当の引き上げ(0.05月分)を実施した。
監事(非常勤)	監事(非常勤)の報酬支給基準は、月額から構成されている。国立大学法人総合研究大学院大学役員給与規則に則り，学長が月額を本給(147,200 円)と決定している。 なお、令和6年度では、俸給月額の引き上げ(本給4,000円)を実施した。

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 18,874	千円 12,072	千円 5,528	千円 1,207 (都市手当) 67 (通勤手当)			※
A理事	千円 15,301	千円 9,528	千円 4,363	千円 953 (都市手当) 457 (通勤手当)			※
B理事	千円 15,336	千円 9,528	千円 4,363	千円 953 (都市手当) 693 (通勤手当)			※
A監事	千円 14,044	千円 8,832	千円 4,044	千円 883 (都市手当) 285 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 1,853	千円 1,766	千円 0	千円 86 (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

総合研究大学院大学は、大学共同利用機関の優れた人的・研究的環境を活かして高度の研究的資質、広い視野、国際的通用性を兼ね備えた一流の研究者を育成することを使命としており、①異分野連繋的・社会連携的な視点を持つ国際的研究者人材を育成すること、②大学共同利用機関と大学本部の連係と、国内外研究者との共同研究によって、学際的で先導的な研究を大学院生と共に展開すること、そして③社会と連携する科学を創造・教育し、アジアの大学院教育拠点としての地位を確立すること等の改革に学長のリーダーシップの下、取り組んでいる。

そうした中で、総合研究大学院大学の学長は、職員数116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、法人格の異なる大学共同利用機関法人所属の約1,130名の教員を含む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、事務次官の年間給与額23,235,000円と比べて、それ以下となっている。

総合研究大学院大学では、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、指定職俸給表5号俸相当として定めているが、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る。

このようなことを踏まえると報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

理事の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,235,000円と比べて、それ以下となっている。また、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、指定職俸給表2～4号俸相当として定めているため、法人化移行前と同等であると言える。

このようなこと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)

該当無し

監事

監事の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,235,000円と比べて、それ以下となっている。また、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、指定職俸給表1号俸相当として定めているため、法人化移行前と同等であると言える。

このようなこと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(非常勤)の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,235,000円と比べて、それ以下となっている。また、監事(非常勤)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た常勤役員の本給月額を基に、当該役員の勤務形態等を考慮して定めているため、法人化移行前と同等であると言える。

このようなこと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	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：「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
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】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学においては、平成16年度より特別手当について、学長は業務評価結果に応じてこれを増額し、または減額することができることとしている。

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

国立大学法人総合研究大学院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・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人政策研究大学院大学

当該法人は、教育・研究事業等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：69人）となっている。

(2) 国家公務員

令和5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、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459,488円となっている。（事務係長）

中期計画を踏まえ、限られた運営費交付金の範囲内で人件費を削減しつつ業務を行う必要があることから、事務組織においては業務の合理化・簡素化等を積極的に推進するとともに、教育研究組織においては教育研究の水準を確保しつつ、人件費削減を図るため任期を付した教員や特別研究員、有期雇用職員の雇用制度を活用する等の戦略的かつ効果的な資源配分を行い、計画的な人件費管理に努めている。国の交付金による雇用にかかる社会的説明責任に鑑み、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の適用を受ける国家公務員給与に準拠しつつ他の国立大学法人の給与水準を考慮し、本学の立地や円滑な人事交流の促進等に配慮した補正を行っている。

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。）

本学においては、平成16年度より業績給（勤勉手当）について、成績率を業績評価に基づき増減することとしており、今後も継続して実施する。

③ 給与制度の内容

国立大学法人総合研究大学院大学職員給与規則に則り、本給及び諸手当（管理職手当、扶養手当、都市手当、出向調整手当、住居手当、通勤手当、在宅勤務手当、単身赴任手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜間待機手当、管理職員特別勤務手当、安全衛生業務手当、期末手当及び勤勉手当）としている。

期末手当については、期末手当基準額（本給＋扶養手当＋都市手当＋出向調整手当）に100分の126.25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ている。

勤勉手当については、勤勉手当基準額（本給＋都市手当＋出向調整手当）に本学職員給与規則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

一般職給与法及び人事院規則の改正を踏まえ、当該改正に準拠して、令和7年4月1日から、①本給表の引き上げ（初任給（一般職（大卒））で5.5%、全体で約3.3%）、②都市手当の改定（6%→12%、ただし令和7年度中は経過措置として10%）、③期末手当・勤勉手当の支給率について0.025月分の引き上げを実施した。

また、令和7年10月1日から、同日新設された東京オフィス（東京23区内）に勤務する職員に対して東京オフィス手当を支給することとし、その支給割合は都市手当の支給割合と合計して東京23区に勤務する国家公務員の地域手当（20%）と同等となるよう8%とした（ただし令和7年度中は経過措置として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）：66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）：47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 46	歳 47.4	千円 8,128	千円 5,879	千円 265	千円 2,249
事務・技術	人 33	歳 45.2	千円 7,207	千円 5,259	千円 284	千円 1,948
教育職種 （大学教員）	人 13	歳 53.2	千円 10,465	千円 7,452	千円 217	千円 3,013
リサーチ アドミニストレータ	人	歳	千円	千円	千円	千円

〔年俸制適用者〕

非常勤職員	人 19	歳 46.3	千円 5,188	千円 5,188	千円 98	千円 0
教育職種 （大学教員）	人 5	歳 60.9	千円 4,323	千円 4,323	千円 215	千円 0
教育職種 （大学教員）	人 6	歳 51.3	千円 7,356	千円 7,356	千円 133	千円 0
特別研究員	人 3	歳 33.5	千円 3,700	千円 3,700	千円 0	千円 0
エデュケーション アドミニストレータ	人	歳	千円	千円	千円	千円
SOKENDAI・JSPSフェロー	人 5	歳 33.3	千円 4,344	千円 4,344	千円 0	千円 0

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。

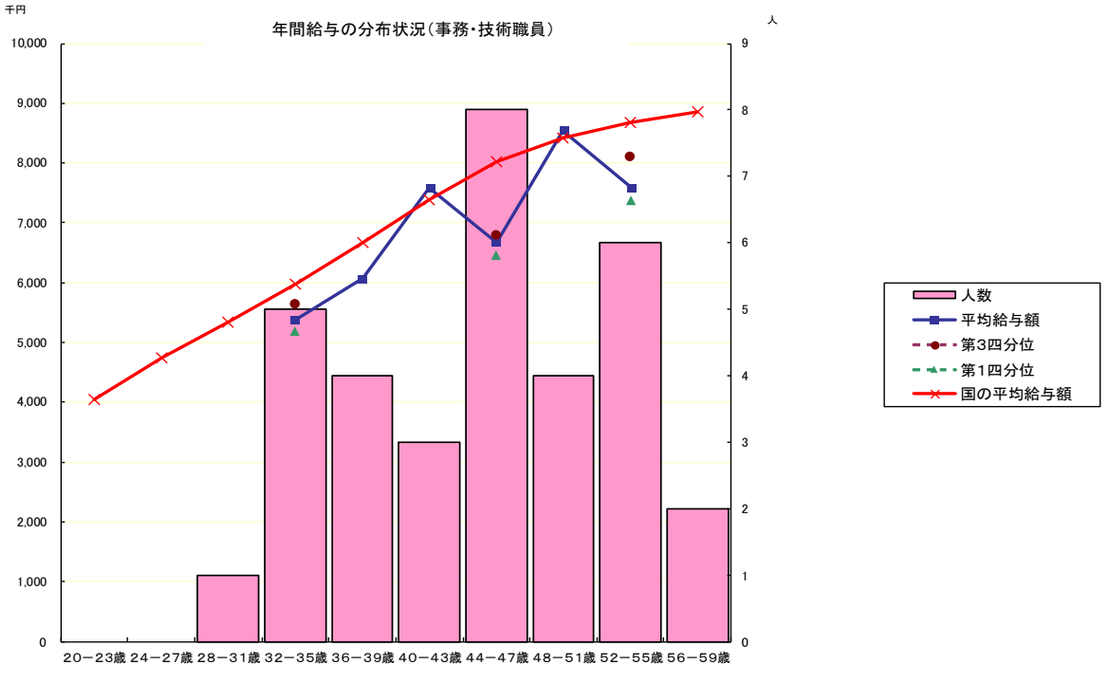
注2：「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

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：在外職員、任期付職員の全区分、常勤職員のうち医療職種（病院医師）及び医療職種（病院看護師）の区分及び非常勤職員の同区分については、該当者がないため記載を省略した。

注5：常勤職員のリサーチアドミニストレータ、年俸制適用非常勤職員のエデュケーションアドミニストレータについては、いずれも該当者が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があることから、区分以外は記載していない。

③ 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員）〔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2：28−31歳、56−59歳の区分については、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おそれがあることから、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）

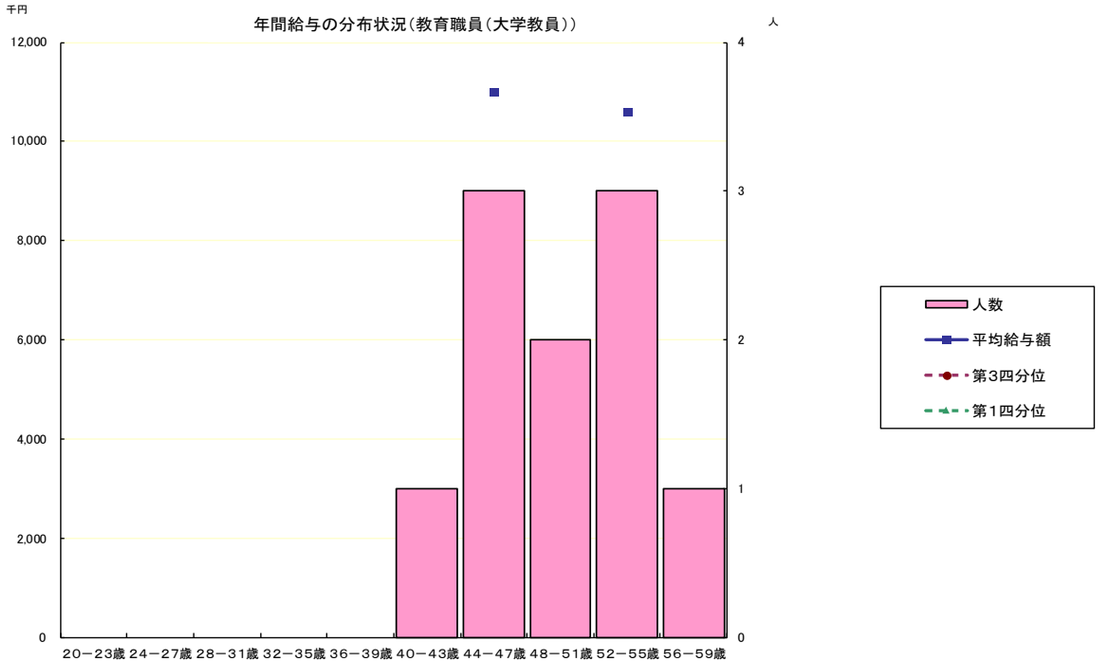
（事務・技術職員）

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 （・課長 ・課長補佐 ・係長 ・主任 ・係員）	5	52.1	9,286	9,879～8,393
	4	53.8	7,803	8,469～7,372
	11	47.3	6,872	8,099～6,384
	7	42.2	6,257	6,620～5,696
	6	33.2	5,239	5,627～4,916

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）

区分		夏季（6月）	冬季（12月）	計
管理職員	一律支給分（期末相当）	% 53.9	% 53.4	% 53.6
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 46.1	% 46.6	% 46.4
	最高～最低	% 50.7～43.9	% 48.8～44.7	% 47.8～44.7
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.2	% 54.1	% 54.2
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.8	% 45.9	% 45.8
	最高～最低	% 49.9～42.3	% 51.0～42.9	% 49.8～42.9

③ 年齢別年間給与の分布状況（教育職員（大学教員））〔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2：40-43歳、48-51歳、56-59歳の各区分については、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おそれがあることから、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（教育職員（大学教員））

（教育職員）

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	6	52.3	11,421	12,691～10,701
（・教授 ・准教授 ・講師）	5 2	57.5	9,496	9,736～9,252

注：講師の該当者は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。

⑤ 賞与（令和7年度）における査定部分の比率（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）	% 54.9	% 55.0	% 54.9
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.1	% 54.6	% 45.1
	最高～最低	% 45.7～44.6	% 45.7～44.3	% 45.7～44.5
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.7	% 54.6	% 54.6
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.3	% 45.4	% 45.4
	最高～最低	% 45.7～44.4	% 45.7～44.7	% 45.7～44.6

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案　90.8 ・年齢・地域勘案　95.5 ・年齢・学歴勘案　88.6 ・年齢・地域・学歴勘案　94.7 (参考)対他法人　107.2
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) 対国家公務員比較指標は90.8であり、本学の給与水準は適切なものとなっている。 (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	引き続き適正な給与水準の維持に努めたい。

○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　101.0

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6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。

前年度の国家公務員に対する事務・技術職員の比較指標は90.0で、当年度0.8ポイント増加した。また、教育職員(大学教員)の国家公務員との給与水準の比較指標は前年度の96.1から4.9ポイント増加した。

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 3,862,800円

○35歳(一般職員)
月額 313,830円　年間給与 5,225,270円

○50歳(係長)
月額 420,750円　年間給与 7,201,136円

大学教員

○30歳(助教:博士修了初任給)
月額　399,410円　年間給与 6,743,039円

○35歳(助教)
月額　407,220円　年間給与 6,874,892円

○50歳(准教授)
月額　550,660円　年間給与 9,424,546円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当を支給
(配偶者3,000円、子1人につき11,500円)

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学においては、平成16年度より業績給(勤勉手当)について、成績率を業績評価に基づき増減することとしており、今後も継続して実施する。

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 447,033	千円 474,457	千円 496,827	千円 527,099	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 25,785	千円 21,255	千円 29,584	千円 46,500	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 204,823	千円 221,661	千円 240,414	千円 272,055	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 96,763	千円 104,051	千円 106,608	千円 112,854	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 774,404	千円 821,424	千円 873,433	千円 958,508	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

給与、報酬等支給総額が人事院勧告に伴う昇給等により6.1％増となった。退職手当支給額については支給対象者の増加により57.2％増となった。非常勤役職員等給与については非常勤教員の採用等により13.2％増となった。福利厚生費は加入者増等により5.9％増となった。
以上のことにより、最広義人件費については対前年度比9.7％増となった。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職員の定年年齢は60歳である。
教育職員の定年年齢は65歳である。

Ⅴ その他

本学の人件費については、業務費に対する比率が37.5％と全国立大学中最も低く、平均を大幅に下回っていることから、健全な財政環境にあると言える（国立大学法人等の令和6事業年度決算等について（文部科学省））。