様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人政策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

当該法人の主要事業は研究教育事業である。国家公務員給与法、人事院規則の改正等を踏まえつつ、また、特例法の趣旨を尊重して役員報酬水準を決定しており、妥当であると考えられる。

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。）

本学では、役員報酬規程において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う評価の結果を参考にし、常勤役員の業績に応じて、期末特別手当の額を、その額の100分の10の範囲内で増額、又は減額することができるものとしている。

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

学長の報酬は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、本学役員報酬規程に則り、本給（1,004,000円）に地域手当（200,800円）を加算して算出している。期末特別手当についても、本学役員報酬規程に則り、それぞれの基準日現在において、当該役員が受けるべき本給月額及び地域手当の月額並びに本給月額及び地域手当に100分の20の割合を乗じて得た額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の170、12月に支給する場合においては100分の185を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在籍期間の区分に応じて、その割合を乗じて得た額とした。

なお、令和7年人事院勧告を踏まえ、教職員との均衡に鑑み、国家公務員（指定職）の取扱いに準じる改正を行うこととし、本給月額の29,000円引上げ、また期末特別手当支給率の0.05月分引上げを実施した。

理事

理事の報酬は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、本学役員報酬規程に則り、本給(816,000円)に地域手当(163,200円)を加算して算出している。期末特別手当についても、本学役員報酬規程に則り、それぞれの基準日現在において、当該役員が受けるべき本給月額及び地域手当の月額並びに本給月額及び地域手当に100分の20の割合を乗じて得た額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の170、12月に支給する場合においては100分の185を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在籍期間の区分に応じて、その割合を乗じて得た額とした。

なお、令和7年人事院勧告を踏まえ、教職員との均衡を鑑み、国家公務員(指定職)の取扱いに準じる改正を行うこととし、本給月額の23,000円引上げ、また期末特別手当支給率の0.05月分引上げを実施した。

理事(非常勤)

非常勤役員(理事)報酬は、月額支給となっている。
本学役員報酬規程に則り、上限の範囲内で月額200,000円と学長が決定している。

監事

監事の報酬は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、本学役員報酬規程に則り、本給(441,600円)に地域手当(88,320円)を加算して算出している。期末特別手当についても、本学役員報酬規程に則り、それぞれの基準日現在において、当該役員が受けるべき本給月額及び地域手当の月額並びに本給月額及び地域手当に100分の20の割合を乗じて得た額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の170、12月に支給する場合においては100分の185を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在籍期間の区分に応じて、その割合を乗じて得た額とした。

なお、令和7年人事院勧告を踏まえ、教職員との均衡を鑑み、国家公務員(指定職)の取扱いに準じる改正を行うこととし、本給月額の12,400円引上げ、また期末特別手当支給率の0.05月分引上げを実施した。

監事(非常勤)

非常勤役員(監事)報酬は、月額支給となっている。
本学役員報酬規程に則り、上限の範囲内で月額150,000円と学長が決定している。

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 21,165	千円 14,875	千円 6,197	千円 2,421 (地域手当) 92 (通勤手当)			
A理事	千円 17,233	千円 12,081	千円 5,033	千円 1,967 (地域手当) 118 (通勤手当)			※
B理事	千円 17,264	千円 12,081	千円 5,033	千円 1,967 (地域手当) 148 (通勤手当)			＊※
C理事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円 ( )		R7.9.30	＊
D理事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円 ( )	R7.10.1		
A監事	千円 9,369	千円 6,532	千円 2,728	千円 1,064 (地域手当) 108 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円	千円 ( )			

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3:千円未満切り捨てとしているため、総額と各内訳の合計額が一致しない。

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

政策研究大学院大学は、本学の理念である「政策プロフェッショナルの養成」ならびに「学際的な政策研究の促進」に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、「世界的な政策研究・教育拠点の形成」を目指し、教育改革、組織改革、入試改革、国際化等の具体的な取り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、学長は法人の代表として、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、民間企業の役員報酬と比較しても、それを下回っている。また、令和4年度事務次官の年間給与額23,235千円と比べ、それ以下となっているため、報酬水準は妥当と考える。

理事

理事は、学長を補佐して法人の業務を掌理し、学長に事故があるときにはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行う。

理事の俸給月額は、839,000円であり、国家公務員指定職俸給表を参考に学長の俸給月額に対応する号俸よりも1～2号俸下位に相当する月額であり、報酬水準は妥当であると考える。

理事(非常勤)

「世界的な政策研究・教育拠点の形成」を推進する学長を補佐する理事としての報酬月額は妥当と考える。

監事

学際的な政策研究を推進する本学を全体的に監査する監事としての報酬月額は妥当と考える。

監事(非常勤)

学際的な政策研究を推進する本学を全体的に監査する監事としての報酬月額は妥当と考える。

【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A	千円 該当者なし	年	月			
理事B	千円 該当者なし	年	月			
理事A （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			
理事B （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 該当者なし	年	月			
監事B	千円 該当者なし	年	月			
監事A （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			
監事B （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A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事A（非常勤）	該当者なし
理事B（非常勤）	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B	該当者なし
監事A（非常勤）	該当者なし
監事B（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

常勤役員の期末特別手当の額について、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う評価の結果を参考にし、その者の業績に応じて、その額の100分の10の範囲内にこれを増額し、又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

国家公務員の同種の職種との給与水準を十分に考慮し、国家公務員の例に準じた措置を講じている。当該法人職員の給与水準を検討するにあたり、人事院公表の令和7年国家公務員給与等実態調査の結果を参考にした。

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、当該法人の行政職俸給表(一)の平均給与月額は443,789円と概ね同水準となっており、妥当であると考える。また、同調査において、教育職俸給表(一)の平均給与月額は488,212円であり、当該法人は707,338円である。219,126円の差があるが、調査対象の平均年齢が46.0歳となっており、当該法人の54.3歳と差があることから、基本給の差並びにそれに付随する地域手当等の差が影響していると思われる。

なお、平均職種別民間給与実態調査によれば、教授・准教授の平均年齢は57.8歳、平均支給給与額は734,052円となっている。当該法人の平均年齢がほぼ同じであり、月額に関しても同水準となっていることから、妥当であると考える。

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。)

教職員の発揮した能率並びに勤務成績の給与への反映は、勤勉手当の成績率の決定により行っている。なお、年俸制教員については、これとは別に業績評価並びに能力評価により、基本年俸並びに業績給へ反映させる仕組みを導入している。

③ 給与制度の内容

教職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、地域手当、給料の特別調整額、業務困難手当、大学院手当、教育研究特定業務手当、研修等業務手当、特別手当、初任給調整手当、超過勤務手当、休日給、期末勤勉手当)としている。

期末勤勉手当については、期末手当基礎額(俸給の月額＋扶養手当＋大学院手当＋地域手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額)に期別支給割合と在職期間別割合を乗じて得た額とする。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(俸給の月額＋地域手当＋役職別加算額＋管理職加算額)に期間率と成績率を乗じて得た額とする。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度人事院勧告を踏まえ、俸給表の引上げ(改定率平均3.3%)ならびに勤勉手当支給率の引上げ(年間4.6→4.65月)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): 143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): 105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 68	歳 48.2	千円 9,592	千円 6,953	千円 172	千円 2,639
事務・技術	人 37	歳 42.7	千円 7,432	千円 5,451	千円 174	千円 1,981
教育職種 (大学教員)	人 31	歳 54.8	千円 12,170	千円 8,746	千円 171	千円 3,424

[年俸制適用者]

常勤職員	人 31	歳 50.6	千円 7,097	千円 7,097	千円 169	千円 0
事務・技術	人 21	歳 50.5	千円 4,604	千円 4,604	千円 172	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 10	歳 50.8	千円 12,331	千円 12,331	千円 164	千円 0

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

[年俸制適用者]

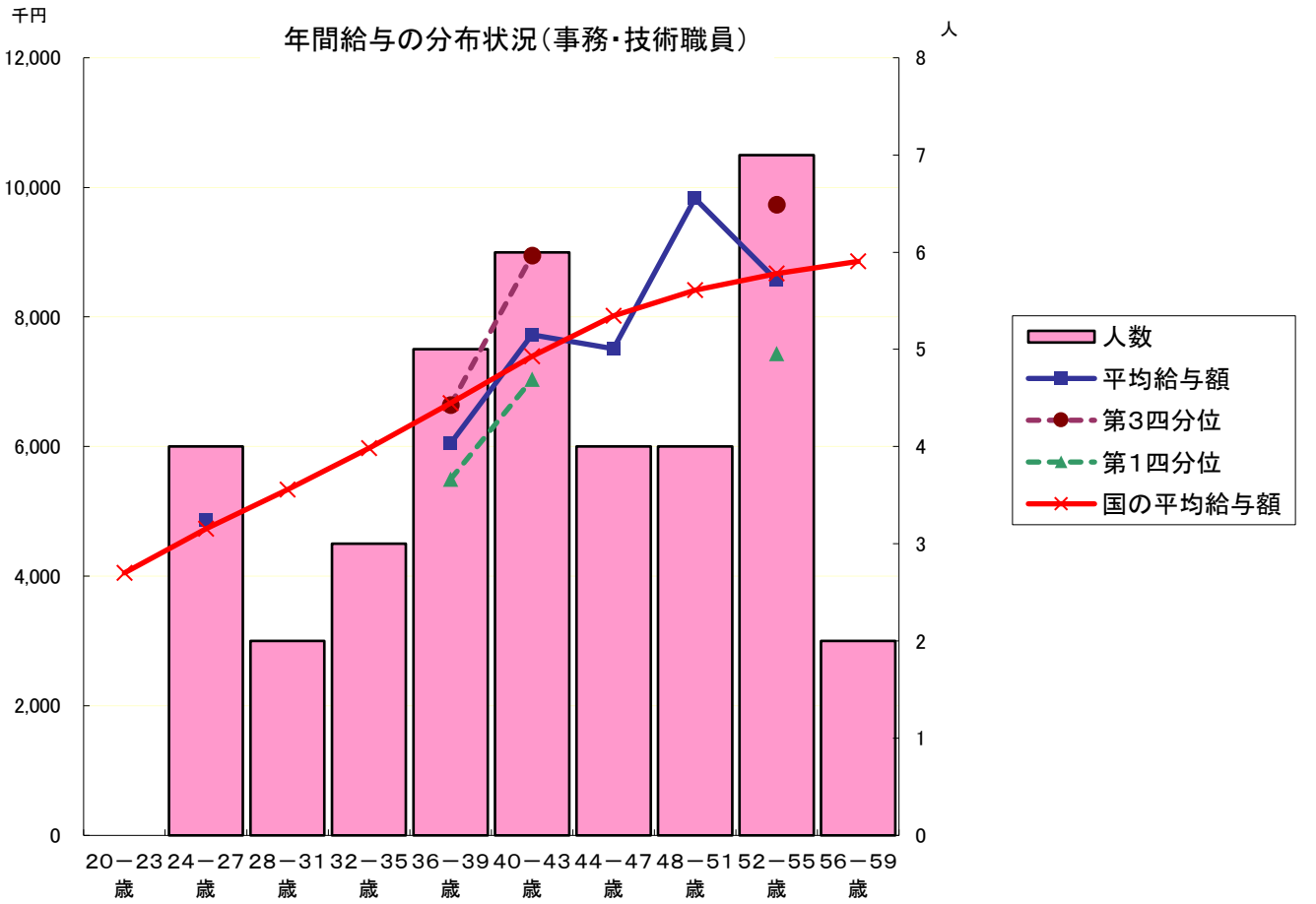
任期付職員	人 4	歳 54	千円 6,650	千円 6,650	千円 191	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 4	歳 54	千円 6,650	千円 6,650	千円 191	千円 0

再雇用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

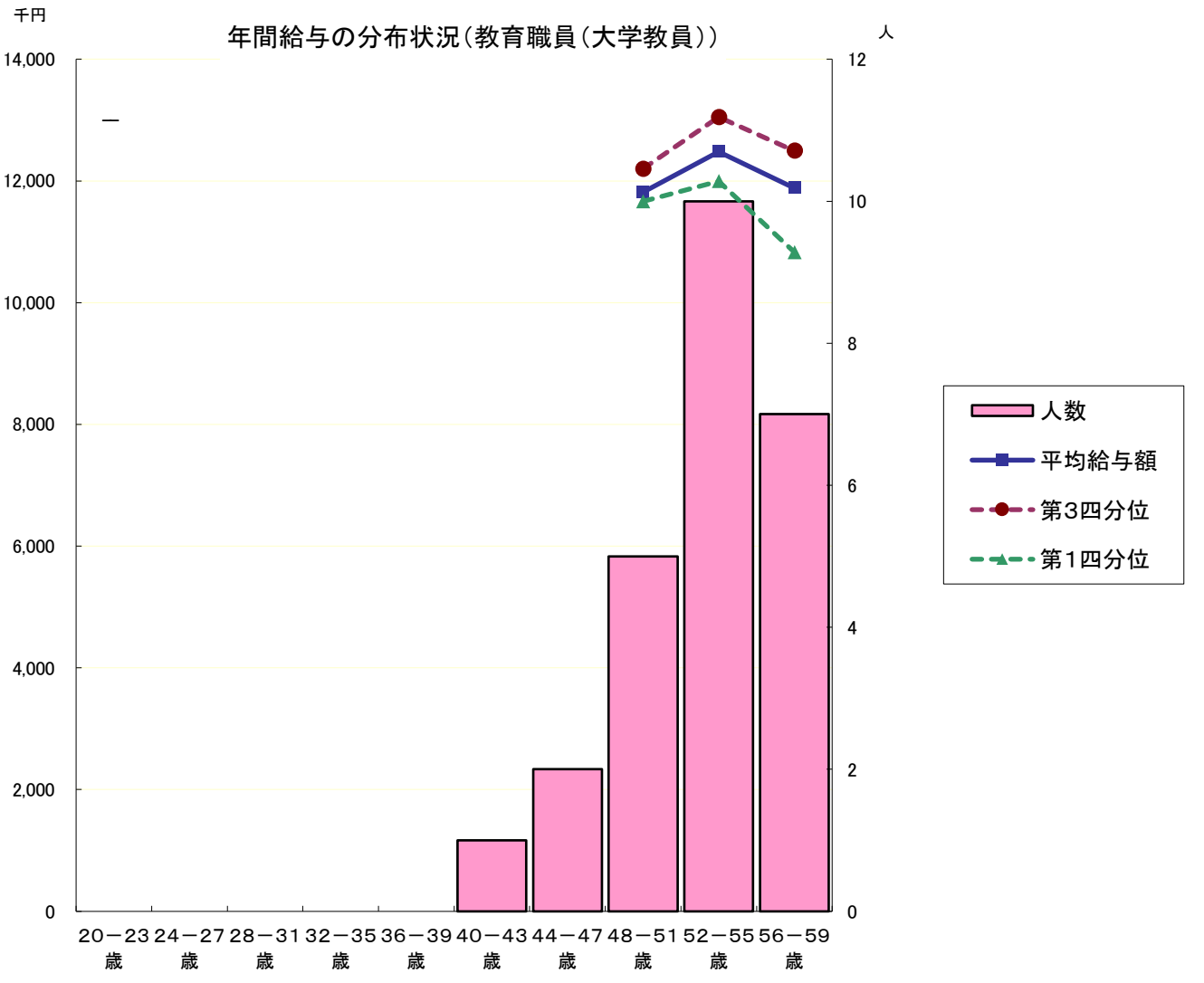
非常勤職員	人 26	歳 53.1	千円 4,217	千円 4,217	千円 199	千円 0
事務・技術	人 26	歳 53.1	千円 4,217	千円 4,217	千円 199	千円 0

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:任期付職員の教育職種(大学教員)、再雇用職員の医療職種(病院看護師)については、該当者が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、区分以外は記載していない。
注 5:区分中の「在外職員」については、当法人において該当者がいないため省略。

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、年俸制適用者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：年齢24-27歳、28-31歳、32～35歳、44-47歳、48-51歳、56-59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、年間給与額の第1・第3四分位については表示していない。
注3：年齢28～31歳、56～59歳の該当者は2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、年間給与については表示していない。



注1：年齢40～43歳、44～47歳の該当者は2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、
　　年間給与、年間給与額の第1・第3四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
局長	1			
課長	6	48.2	9,494	10,427 ～ 8,460
係長	9	45.5	6,878	7,434 ～ 6,346
主任	3	45.8	6,461	
係員	11	31.1	5,259	5,836 ～ 4,708
副課長	3	48.5	7,729	
室長	4	52.0	9,015	

注1：局長、主任、課長、副課長、室長は4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のあることから、
年間給与の最高、最低額は表示していない。
注2：局長は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のあることから、
平均年齢及び年間給与の平均は表示していない。

（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	26	56.0	12,310	14,329 ～ 10,716
准教授	5	48.9	10,382	11,018 ～ 9,410

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	% 53	% 53.5
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 46	% 47	% 46.5
	最高～最低	% 53.5 ～ 42.7	% 56.4 ～ 43.3	% 55 ～ 43
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.6	% 53.3	% 54
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.4	% 46.7	% 46
	最高～最低	% 50.3 ～ 43.1	% 52.2 ～ 43	% 50 ～ 43.4

（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）	% 55.7	% 55.1	% 55.4
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 44.3	% 44.9	% 44.6
	最高～最低	% 44.7 ～ 43	% 45.3 ～ 43.6	% 45 ～ 43.3
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 55.5	% 54.9	% 55.2
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 44.5	% 45.1	% 44.8
	最高～最低	% 44.7 ～ 43.8	% 45.3 ～ 44.4	% 45 ～ 44.1

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　99.7 ・年齢・地域勘案　87.8 ・年齢・学歴勘案　96.9 ・年齢・地域・学歴勘案　85.5 （参考）対他法人　116.1
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） 対国家公務員の給与水準との比較指数は、99.7と水準を下回っており、おおむね適切であると考える。 また、支出予算の総額を占める国からの財政支出の割合は58％であり、累積欠損額はない。以上のことから、本学の給与水準は妥当と考えられる。 （支出総額：3,424百万円、国からの財政支出額：2,083百万円 令和7年度予算） （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	適切な給与水準の維持に努めていく。

○教育職員（大学教員）と国家公務員との

給与水準の比較指数　113.4

注：上記比較指標は、法人化前の教育職（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。

4 モデル給与

（扶養親族がいない場合）

【教員】

○44歳（准教授）月額　582,960円　　年間給与　9,706,000円

○58歳（教授）　月額　670,440円　　年間給与　11,162,000円

【職員】

○24歳（係員）月額　240,900円　　年間給与　4,010,000円

○43歳（中堅）月額　387,720円　　年間給与　6,455,000円

○45歳（課長）月額　581,195円　　年間給与　9,688,000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

事務職員に係る現行の勤勉手当以上の業績給の仕組みについては、年俸制教員の業績給の仕組みの運用実績を見ながら、検討することを考えている。

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 1,086,582	千円 1,121,839	千円 1,227,235	千円 1,287,809	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 34,217	千円 45,145	千円 4,580	千円 69,550	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 509,356	千円 426,059	千円 368,291	千円 387,939	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 185,474	千円 214,679	千円 217,132	千円 229,134	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 1,815,630	千円 1,807,723	千円 1,817,238	千円 1,974,434	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」は、令和7年度の人事院勧告に準拠した給与改定により、教職員一人あたりの給与額は増額、また非常勤職員の雇用の増加により、「非常勤役職員等給与」が令和6年度と比べてが1.05％程度増加した。
「退職手当支給額」については、令和6年度と比べて勤続年数の長い定年退職者等がいたことから、15.1%程度増加となった。
「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）に基づき、30年1月1日から、役職員とも、退職手当基本額の調整率を87/100 から83.7/100 に引き下げる措置を講ずることとした。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

教育職員（大学教員）の定年は満65歳、事務・技術職員の定年は満60歳である。職員の再雇用に関する規程により、再雇用することができる。ただし、任期を定めて雇用される者には適用しない。
再雇用された職員の任期は1年とし、定年退職日の翌日から満65歳に達した日以後における最初の3月31日まで更新することができる。

Ⅴ その他

特になし