様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人北陸先端科学技術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（当該法人307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) 国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学・・・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363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の総額は17,477,000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、令和7年度の報酬（給与）は12,072,000円と推定される。同様の考え方により、理事・監事については、6,468,000～10,224,000円、理事・監事（非常勤）については、3,000,000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。）

役員に支給する期末特別手当（ボーナス）の額は、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の勤務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が、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。現在のところ、業績給の導入実績はない。
なお、法人の長の報酬水準については、民間企業の役員報酬を参考として定められている一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を基礎に、法人化前後の大学の規模等を勘案し、法人化前の学長の給与水準を上回らない範囲で決定しているため、妥当である。

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、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、本給（1,006,000円）に、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学職員給与規則に定める職員の例に準じて支給される地域手当、広域異動手当、特別調整手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、((基本給月額＋地域手当、広域異動手当及び特別調整手当の月額）＋((基本給月額＋地域手当、広域異動手当及び特別調整手当の月額）×0.2）＋（基本給月額×0.25））に6月に支給する場合においては1.725を乗じ、12月に支給する場合においては1.775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。

なお、令和7年度では、国の給与法改定に準拠して、本給表のベースアップ（2.8%）及び期末特別手当率の引き上げ（年間0.05月分）を実施した。

理事	役員の報酬は、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、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、本給（662,000～933,000円）に、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学職員給与規則に定める職員の例に準じて支給される地域手当、広域異動手当、特別調整手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、（（基本給月額＋地域手当、広域異動手当及び特別調整手当の月額）＋（（基本給月額＋地域手当、広域異動手当及び特別調整手当の月額）×0.2）＋（基本給月額×0.25））6月に支給する場合においては1.725を乗じ、12月に支給する場合においては1.775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。 なお、令和7年度では、国の給与法改定に準拠して、本給表のベースアップ（2.8%）及び期末特別手当率の引き上げ（年間0.05月分）を実施した。
理事（非常勤）	非常勤の役員の報酬は、非常勤役員手当となっている。非常勤役員手当の月額は、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、250,000円となっている。 令和7年度における改定なし。
監事	役員の報酬は、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、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、本給（529,000～736,000円）に、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学職員給与規則に定める職員の例に準じて支給される地域手当、広域異動手当、特別調整手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、（（基本給月額＋地域手当、広域異動手当及び特別調整手当の月額）＋（（基本給月額＋地域手当、広域異動手当及び特別調整手当の月額）×0.2）＋（基本給月額×0.25））6月に支給する場合においては1.725を乗じ、12月に支給する場合においては1.775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。 なお、令和7年度では、国の給与法改定に準拠して、本給表のベースアップ（2.8%）及び期末特別手当率の引き上げ（年間0.05月分）を実施した。
監事（非常勤）	非常勤の役員の報酬は、非常勤役員手当となっている。非常勤役員手当の月額は、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、250,000円となっている。 令和7年度における改定なし。

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 17,666	千円 12,072	千円 5,232	千円 362 (特別調整手当)			※
A理事	千円 15,513	千円 10,224	千円 4,431	千円 306 (特別調整手当) 552 (単身赴任手当)			※
B理事	千円 15,081	千円 10,224	千円 4,431	千円 306 (特別調整手当) 120 (通勤手当)			※
C理事	千円 12,893	千円 7,912	千円 3,637	千円 791 (広域異動手当) 552 (単身赴任手当)		令和8年3月30日	◇
D理事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円	千円 ( )			
E理事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円	千円 ( )			
A監事	千円 9,340	千円 6,348	千円 2,751	千円 190 (特別調整手当) 50 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円	千円 ( )			

注1:総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。
注2:「特別調整手当」とは、近隣の国立大学法人職員の給与水準との権衡等を考慮して支給しているものである。
注3:「広域異動手当」とは、官署間の距離等が60㎞以上の広域的な異動等を行った職員に対し、官署間の距離に応じて支給しているものである。
注4:「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

北陸先端科学技術大学院大学は、豊かな学問的環境の中で世界水準の教育と研究を行い、科学技術創造により次代の世界を拓く指導的人材を育成するとの理念のもと、国内外から多様な出身・分野の学生が集まることの特性を生かし、大学院大学として新しい分野を拓き得る人材の育成を行うことを使命としている。そのため本学では、学長のリーダーシップの下、グローバル化の一層の推進、産学連携の強化、人事・給与システム改革、ガバナンス機能の強化等の取組を推進している。
そうした中で、北陸先端科学技術大学院大学の学長は、職員数307名を有する法人の代表として、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。
北陸先端科学技術大学院大学では、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る。
こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

北陸先端科学技術大学院大学の理事は、前述の環境下で職務を担う学長を補佐して本学の業務を掌理し、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行う職務を担っている。
北陸先端科学技術大学院大学では、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、理事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。
こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる国立大学法人の理事(非常勤)の報酬水準と同水準となっており、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる国立大学法人の監事(常勤)の報酬水準と同水準となっており、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる国立大学法人の監事(非常勤)の報酬水準と同水準となっており、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			
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：「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
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

【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

役員に支給する期末特別手当（ボーナス）の額は、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の勤務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が、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。現在のところ、業績給の導入実績はない。

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

当該法人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及び国家公務員の給与水準を参考にした。

(1) 国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学･･･当該法人は、教育･研究事業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363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。

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。）

職員の能率、勤務成績に応じて、現に受けている俸給の昇給･昇格、賞与及び業績連動給（年俸制の場合）における支給割合の増減を行っている。

③ 給与制度の内容

国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学職員就業規則に則り、俸給及び諸手当（扶養手当、管理職手当、地域手当、広域異動手当、特別調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試特別業務手当、超過勤務手当、休日給、初任給調整手当、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（俸給の月額＋扶養手当の月額＋（俸給の月額＋扶養手当の月額）に対する地域手当、広域異動手当及び特別調整手当の月額）に6月に支給する場合においては1.25（特定幹部職員にあっては1.05）を乗じ、12月に支給する場合においては、1.275（特定幹部職員にあっては1.075）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（俸給の月額＋俸給の月額に対する地域手当、広域異動手当及び特別調整手当の月額）に勤勉手当支給細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

国の給与法改定に準拠して、以下の改定を行った。
･俸給月額を平均3.3％引き上げた
･期末手当及び勤勉手当を年間0.05月分引き上げた

なお、近隣の国立大学法人職員の給与水準との権衡等を考慮して支給している「特別調整手当」については、国の地域手当の改定には準拠せず、改定は行っていない。

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）： 305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）： 236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	うち賞与
常勤職員	人 139	歳 48.3	千円 7,416	千円 5,318	千円 86	千円 2,098
事務・技術	人 102	歳 44.7	千円 6,360	千円 4,583	千円 90	千円 1,777
教育職種（大学教員）	人 37	歳 58.0	千円 10,326	千円 7,341	千円 74	千円 2,985
その他医療職種（看護師）	人	歳	千円	千円	千円	千円

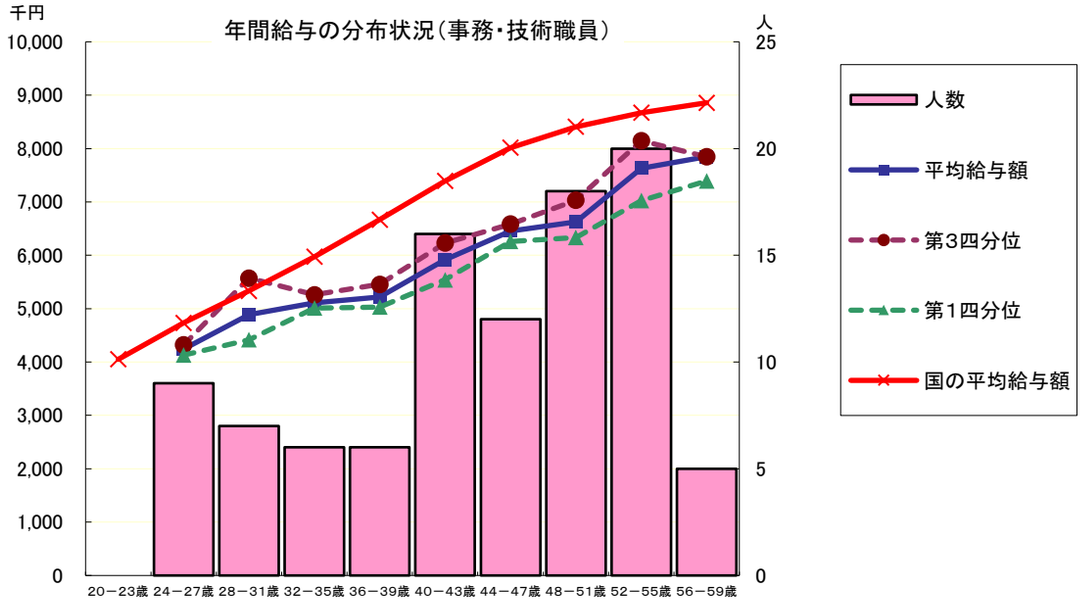
注1：常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。
注2：区分中の「在外職員」、「任期付職員」及び「再雇用職員」については、当法人において該当者がいないため省略した。
注3：区分中の職種「医療職種（病院医師）」及び「医療職種（病院看護師）」については、当法人において該当者がいないため省略した。
注4：常勤職員の職種「その他医療職種（看護師）」については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。
注5：非常勤職員については、該当者がいないため省略した。

【年俸制適用者】

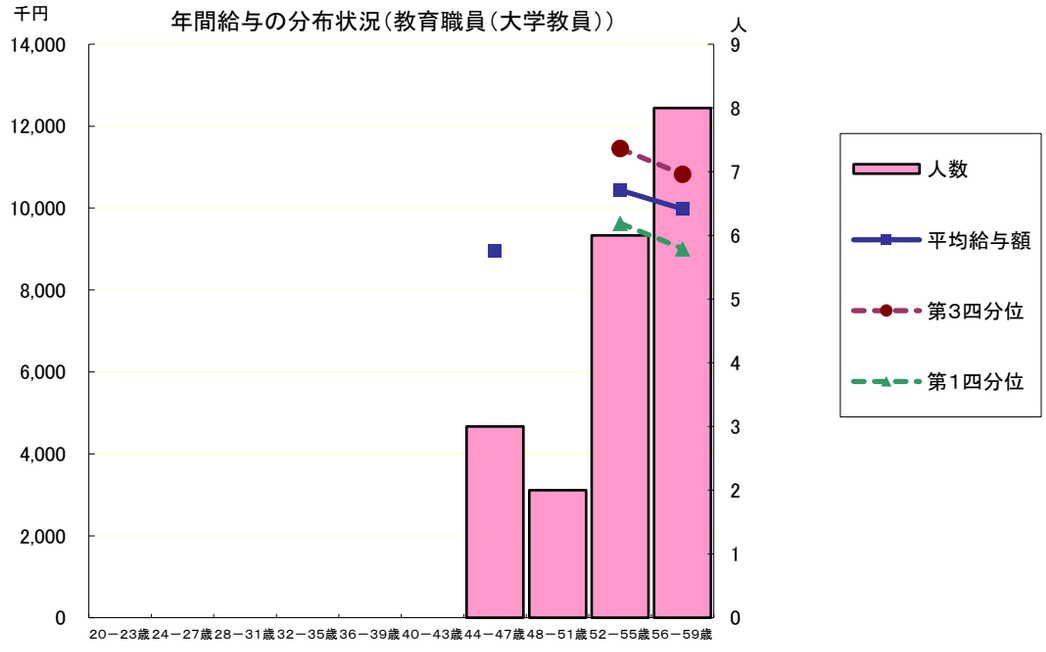
区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額（平均）			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 71	歳 44.5	千円 9,851	千円 9,118	千円 76	千円 733
教育職種（年俸制適用教員）	人 71	歳 44.5	千円 9,851	千円 9,118	千円 76	千円 733
任期付職員	人 25	歳 55.3	千円 7,573	千円 7,524	千円 83	千円 49
事務・技術（年俸制適用職員）	人 5	歳 56.3	千円 5,046	千円 5,046	千円 136	千円 0
教育職種（特任教授（年俸制））	人 20	歳 55.1	千円 8,205	千円 8,143	千円 70	千円 62
非常勤職員	人 11	歳 48.9	千円 4,553	千円 4,553	千円 90	千円 0
年俸制契約職員	人 11	歳 48.9	千円 4,553	千円 4,553	千円 90	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：任期を定めて採用されている常勤の職員のうち、給与基準が他の同種の常勤職員と異なる基準とされている職員を任期付職員として記載しており、異なる基準とされていない職員は常勤職員に含めて記載している。
注3：区分中の「在外職員」及び「再雇用職員」については、当法人において該当者がいないため省略した。
注4：区分中の職種「医療職種（病院医師）」及び「医療職種（病院看護師）」については、当法人において該当者がいないため省略した。
注5：「うち賞与」欄は業績連動給を記載。

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））〔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を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。



注1：年齢44歳～47歳の該当者は3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・第3分位については表示していない。
注2：年齢48歳～51歳の該当者は2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))

(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	55.8	8,547	
・課長	10	54.2	7,662	8,388 ～ 6,890
・課長補佐	17	52.6	7,093	7,666 ～ 6,697
・係長	34	47.3	6,378	7,243 ～ 5,780
・主任	12	39.4	5,427	6,135 ～ 5,030
・係員	23	31.1	4,739	6,515 ～ 4,081

※事務・技術職員の部長の該当者は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、

年間給与額の最高額及び最低額は表示していない。

(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
代表的職位				
・教授	24	60.0	11,131	12,938 ～ 9,630
・准教授	10	52.9	9,143	9,925 ～ 8,181
・助教	3	59.5	6,926	

※講師については、該当者がいないため省略した

※教育職員の助教の該当者は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、

年間給与額の最高額及び最低額は表示していない。

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））

（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）		% 54.1	% 54.4	% 54.2
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 45.9	% 45.6	% 45.8
		最高～最低	% 51.7～42.9	% 51.7～42.4	% 49.9～44.0
一般職員	一律支給分（期末相当）		% 54.4	% 54.4	% 54.4
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 45.6	% 45.6	% 45.6
		最高～最低	% 51.7～42.4	% 51.7～41.9	% 48.5～42.5

（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）		%	%	%
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		%	%	%
		最高～最低	% ～	% ～	% ～
一般職員	一律支給分（期末相当）		% 55.1	% 54.2	% 54.6
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 44.9	% 45.8	% 45.4
		最高～最低	% 53.5～42.7	% 56.8～42.8	% 55.2～42.7

※当法人における教育職員には管理職員の区分なし。

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　83.5 ・年齢・地域勘案　93.5 ・年齢・学歴勘案　81.4 ・年齢・地域・学歴勘案　91.9 (参考)対他法人　97.7
給与水準の妥当性の検証	(法人の検証結果) 対国家公務員の法人基準年齢階層ラスパイレス指数は上記のとおり100を下回っており、給与水準は適切であると考える。 (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、国家公務員の給与及び他の国立大学法人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	国家公務員に準拠した給与としており、給与水準は適正であると考えられるが、引き続き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　93.1

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)

○22歳(係員(大卒初任給))
　月額:　232,000 円　年間給与:　3,862,800 円

○40歳(係長)
　月額:　329,000 円　年間給与:　5,477,850 円

○53歳(課長)
　月額:　463,100 円　年間給与:　7,710,615 円

○37歳(助教)
　月額:　381,300 円　年間給与:　6,348,645 円

○44歳(准教授)
　月額:　481,100 円　年間給与:　8,010,315 円

○55歳(教授)
　月額:　582,300 円　年間給与:　9,695,295 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。

※講師については、該当者全員が年俸制適用者のため省略する。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の能率、勤務成績に応じて、現に受けている俸給の昇給・昇格、賞与及び業績連動給(年俸制の場合)における支給割合の増減を行っている。

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 2,249,205	千円 2,186,625	千円 2,198,153	千円 2,189,367	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 106,221	千円 166,093	千円 216,517	千円 87,690	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 625,990	千円 643,056	千円 699,859	千円 771,445	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 402,720	千円 396,196	千円 397,984	千円 404,989	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 3,384,138	千円 3,391,972	千円 3,512,514	千円 3,453,492	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：「非常勤役職員給与」においては、寄附金、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「18.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。
注3：総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

総人件費について参考となる事項

①対前年度比の増減の主な要因
　最広義人件費は主に以下の理由により対前年度比1.7％の減となったものである。

・給与、報酬等支給総額（A）は、勤続年数の長い職員の退職が多かったことなどにより前年度比0.4％減となった。

・退職手当支給額（B）は、前年度に比べ退職件数が少なかったことにより前年度比59.5％減となった。

・非常勤役職員等給与（C）は一部非常勤職員の時給単価の引き上げ及び派遣職員人件費が増加したことなどにより前年度比10.2％増となった。

・福利厚生費（D）は、非常勤役職員等給与の増に伴い、前年度比1.8％増となった

Ⅳ　定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

教育職（大学教員）の定年年齢は65歳である。事務・技術職及びその他医療職種（看護師）については、令和5年10月1日から、国家公務員に準じて定年年齢を60歳から段階的に65歳へ引き上げることとした。
（昭和38年度生:61歳、昭和39年度生:62歳、昭和40年度生:63歳、昭和41年度生:64歳、昭和42年度生以降:65歳）
定年年齢の引上げに伴い、事務・技術職及びその他医療職種（看護師）については、61歳に達する年度以降、60歳時の役職より下位の職位となるスタッフ職へ配置し、基本給については60歳に達する年度の7割水準とすることとした。

Ⅴ　その他

特になし