# 様式 1　公表されるべき事項

## 国立大学法人山形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

山形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（当該法人約2,000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とした。

⑴ 国立大学法人山口大学･･･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（常勤職員数約2,000人）。公表資料によれば，令和6年度の長の年間報酬額は17,721千円であり，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，17,873千円と推定される。
同様の考え方により，理事については12,199千円～15,471千円，監事（常勤）については12,199千円と推定される。
⑵ 事務次官年間報酬額･･･23,235千円
⑶ 人数規模が同規模である民間企業の役員報酬…36,138千円

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。）

役員報酬への業績反映の状況については，本学が定める役員に支給する期末手当（賞与）において，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役員の業績を勘案し，経営協議会の議を経て，期末手当の額の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

役員報酬支給基準は，月額及び期末手当から構成されている。月額については，国立大学法人山形大学役員給与規程に則り，本給（1,078,000円）に通勤手当（該当なし）及び寒冷地手当（19,000円（11月から翌年3月までの間））を加算して算出している。期末手当についても，国立大学法人山形大学役員給与規程に則り，期末手当基準額（本給＋本給×100分の45）に6月に支給する場合においては100分の175，12月に支給する場合においては100分の175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の区分に応じた支給割合を乗じて得た額としている。なお，期末手当においては，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役員の業績を勘案し，経営協議会の議を経て，期末手当の額の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こととしている。
なお，令和7年度においては，令和7年度の国家公務員の給与改定内容（本給及び賞与支給月数の引き上げ）を踏まえた給与改定を実施した。

理事

役員報酬支給基準は，月額及び期末手当から構成されている。月額については，国立大学法人山形大学役員給与規程に則り，本給（736,000円～ 852,000円）に通勤手当（2,000円～40,120円）及び寒冷地手当（17,100円（11月から翌年3月までの間））を加算して算出している。期末手当についても，国立大学法人山形大学役員給与規程に則り，期末手当基準額（本給＋本給×100分の45）に6月に支給する場合においては100分の175，12月に支給する場合においては100分の175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の区分に応じた支給割合を乗じて得た額としている。なお，期末手当においては，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役員の業績を勘案し，経営協議会の議を経て，期末手当の額の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こととしている。

なお，令和7年度においては，令和7年度の国家公務員の給与改定内容（本給及び賞与支給月数の引き上げ）を踏まえた給与改定を実施した。

理事（非常勤）

役員報酬支給基準は，月額で構成されている。月額については，国立大学法人山形大学役員給与規程に則り，非常勤役員手当（325,000円）としている。

なお，令和7年度での改定はない。

監事

役員報酬支給基準は，月額及び期末手当から構成されている。月額については，国立大学法人山形大学役員給与規程に則り，本給（663,000円）に通勤手当（2,000円）及び寒冷地手当（19,000円（11月から翌年3月までの間））を加算して算出している。期末手当についても，国立大学法人山形大学役員給与規程に則り，期末手当基準額（本給＋本給×100分の45）に6月に支給する場合においては100分の175，12月に支給する場合においては100分の175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の区分に応じた支給割合を乗じて得た額としている。なお，期末手当においては，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役員の業績を勘案し，経営協議会の議を経て，期末手当の額の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こととしている。

なお，令和7年度においては，令和7年度の国家公務員の給与改定内容（本給及び賞与支給月数の引き上げ）を踏まえた給与改定を実施した。

監事（非常勤）

役員報酬支給基準は，月額で構成されている。月額については，国立大学法人山形大学役員給与規程に則り，非常勤役員手当（300,000円）としている。

なお，令和7年度での改定はない。

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<br>18,501 | 千円<br>12,617 | 千円<br>5,789 | 千円<br>95 (寒冷地手当) | | R8.3.31 | ※ |
| A理事 | 千円<br>14,642 | 千円<br>9,971 | 千円<br>4,576 | 千円<br>95 (寒冷地手当) | | R8.3.31 | ※ |
| B理事 | 千円<br>14,666 | 千円<br>9,971 | 千円<br>4,576 | 千円<br>24 (通勤手当)<br>95 (寒冷地手当) | | R8.3.31 | ※ |
| C理事 | 千円<br>14,923 | 千円<br>9,971 | 千円<br>4,611 | 千円<br>246 (通勤手当)<br>95 (寒冷地手当) | | R8.3.31 | ※ |
| D理事 | 千円<br>12,627 | 千円<br>8,577 | 千円<br>3,955 | 千円<br>95 (寒冷地手当) | | R8.3.30 | ◇ |
| E理事<br>(非常勤) | 千円<br>3,900 | 千円<br>3,900 | 千円<br>0 | 千円<br>0 ( ) | | R8.3.31 | |
| F理事<br>(非常勤) | 千円<br>3,900 | 千円<br>3,900 | 千円<br>0 | 千円<br>0 ( ) | | R8.3.31 | |
| A監事 | 千円<br>11,435 | 千円<br>7,758 | 千円<br>3,562 | 千円<br>20 (通勤手当)<br>95 (寒冷地手当) | | | |
| B監事<br>(非常勤) | 千円<br>3,600 | 千円<br>3,600 | 千円<br>0 | 千円<br>0 ( ) | | | |

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

山形大学は，「自然と人間の共生」をテーマとして，学生教育を中心とする大学創り・豊かな人間性と高い専門性の育成・「知」の創造・地域創生及び国際社会との連携・不断の自己改革の5つの基本理念に立脚して，健全な批判精神に裏付けされた幅広い教養を基に豊かな人間性を育み，基礎学力と高い専門的知識を備え，課題発見・解決能力に優れた人材を育成することを使命とし，将来構想の何よりも学生を大切にし，教育を重視するキラリと光る存在感のある大学として発展していけるように，教養教育を基盤とした人材育成・修学支援・基礎的及び先進的研究の推進・地域における文化拠点の形成・魅力ある教育環境づくり・実効性のある大学経営等の取り組み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，山形大学の学長は，職員数約2,000名の6学部及び附属病院を有する総合大学の国立大学法人を代表として，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。

山形大学では，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等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績評価の結果を勘案したものとしている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員の年間報酬及び事務次官の年間給与との比較を踏まえると，給与水準は妥当であると考えられる。

理事

山形大学は，「自然と人間の共生」をテーマとして，学生教育を中心とする大学創り・豊かな人間性と高い専門性の育成・「知」の創造・地域創生及び国際社会との連携・不断の自己改革の5つの基本理念に立脚して，健全な批判精神に裏付けされた幅広い教養を基に豊かな人間性を育み，基礎学力と高い専門的知識を備え，課題発見・解決能力に優れた人材を育成することを使命とし，将来構想の何よりも学生を大切にし，教育を重視するキラリと光る存在感のある大学として発展していけるように，教養教育を基盤とした人材育成・修学支援・基礎的及び先進的研究の推進・地域における文化拠点の形成・魅力ある教育環境づくり・実効性のある大学経営等の取り組み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，山形大学の理事は，職員数約2,000名の法人の代表と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を補佐して，国立大学法人の業務を掌理し，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。

山形大学では，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等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，これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員の年間報酬及び事務次官の年間給与との比較を踏まえると，給与水準は妥当であると考えられる。

理事（非常勤）

山形大学は，「自然と人間の共生」をテーマとして，学生教育を中心とする大学創り・豊かな人間性と高い専門性の育成・「知」の創造・地域創生及び国際社会との連携・不断の自己改革の5つの基本理念に立脚して，健全な批判精神に裏付けされた幅広い教養を基に豊かな人間性を育み，基礎学力と高い専門的知識を備え，課題発見・解決能力に優れた人材を育成することを使命とし，将来構想の何よりも学生を大切にし，教育を重視するキラリと光る存在感のある大学として発展していけるように，教養教育を基盤とした人材育成・修学支援・基礎的及び先進的研究の推進・地域における文化拠点の形成・魅力ある教育環境づくり・実効性のある大学経営等の取り組み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，山形大学の理事は，職員数約2,000名の法人の代表と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を補佐して，国立大学法人の業務を掌理し，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。

山形大学では，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等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，これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員の年間報酬及び事務次官の年間給与との比較を踏まえると，給与水準は妥当であると考えられる。

監事

山形大学は，「自然と人間の共生」をテーマとして，学生教育を中心とする大学創り・豊かな人間性と高い専門性の育成・「知」の創造・地域創生及び国際社会との連携・不断の自己改革の5つの基本理念に立脚して，健全な批判精神に裏付けされた幅広い教養を基に豊かな人間性を育み，基礎学力と高い専門的知識を備え，課題発見・解決能力に優れた人材を育成することを使命とし，将来構想の何よりも学生を大切にし，教育を重視するキラリと光る存在感のある大学として発展していけるように，教養教育を基盤とした人材育成・修学支援・基礎的及び先進的研究の推進・地域における文化拠点の形成・魅力ある教育環境づくり・実効性のある大学経営等の取り組み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，山形大学の監事は，法人の業務を監査し，役員及び職員に対して事務及び事業の報告を求め，又は法人の業務及び財産の状況の調査を行っている。

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。

山形大学では，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等を踏まえて決定しているが，監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，これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員の年間報酬及び事務次官の年間給与との比較を踏まえると，給与水準は妥当であると考えられる。

監事（非常勤）

山形大学は，「自然と人間の共生」をテーマとして，学生教育を中心とする大学創り・豊かな人間性と高い専門性の育成・「知」の創造・地域創生及び国際社会との連携・不断の自己改革の5つの基本理念に立脚して，健全な批判精神に裏付けされた幅広い教養を基に豊かな人間性を育み，基礎学力と高い専門的知識を備え，課題発見・解決能力に優れた人材を育成することを使命とし，将来構想の何よりも学生を大切にし，教育を重視するキラリと光る存在感のある大学として発展していけるように，教養教育を基盤とした人材育成・修学支援・基礎的及び先進的研究の推進・地域における文化拠点の形成・魅力ある教育環境づくり・実効性のある大学経営等の取り組み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，山形大学の監事は，法人の業務を監査し，役員及び職員に対して事務及び事業の報告を求め，又は法人の業務及び財産の状況の調査を行っている。

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。

山形大学では，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等を踏まえて決定しているが，監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，これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員の年間報酬及び事務次官の年間給与との比較を踏まえると，給与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<br>該当者なし | 年 | 月 | | | |
| A理事 | 千円<br>該当者なし | 年 | 月 | | | |
| B理事 | 千円<br>該当者なし | 年 | 月 | | | |
| C理事 | 千円<br>該当者なし | 年 | 月 | | | |
| D理事 | 千円<br>該当者なし | 年 | 月 | | | |
| E理事<br>（非常勤） | 千円<br>該当者なし | 年 | 月 | | | |
| F理事<br>（非常勤） | 千円<br>該当者なし | 年 | 月 | | | |
| A監事 | 千円<br>該当者なし | 年 | 月 | | | |
| B監事<br>（非常勤） | 千円<br>該当者なし | 年 | 月 | | | |

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：在職期間の括弧内については、役員在職期間と職員在職期間の通算を示す。**

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 |
| A理事 | 該当者なし |
| B理事 | 該当者なし |
| C理事 | 該当者なし |
| D理事 | 該当者なし |
| E理事<br>(非常勤) | 該当者なし |
| F理事<br>(非常勤) | 該当者なし |
| A監事 | 該当者なし |
| B監事<br>(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

役員報酬への業績反映の状況については，本学が定める役員に支給する期末手当（賞与）において，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役員の業績を勘案し，経営協議会の議を経て，期末手当の額の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

山形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，国家公務員の平均支給額を参考にした。
(1) 国立大学法人山口大学･･･当該法人は，教育研究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（常勤職員数約2,000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。

人件費管理の基本方針は，中期目標期間中の予算の年度展開を参考とし，業務運営の改善及び効率化を図り，経費の削減に努めることを念頭に，本学において決定された当初予算の範囲内で運用している。

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。）

本学が行う人事評価の結果に基づき，昇給・昇格・降格の実施及び勤勉手当（賞与）の増減を行っている。

③ 給与制度の内容

(1)賞与・勤勉手当（査定分）･･･6月１日及び12月１日（以下「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し，基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて，支給割合を決定する。
(2)昇給･･･毎年1月１日前1年間のその者の勤務成績に応じ，４号俸（特定の幹部職員については3号俸）を標準にして号俸数を決定し，昇給させる。
(3)昇格・降格･･･昇格については，特に勤務成績が優秀で，かつ，本学が定める必要経験年数等を有してい る者は，上位の職務の級に決定することができる。降格については，勤務成績が不良な場合は，下位の級に決定することができる。
(4)研修・表彰・特別の場合の昇給･･･研修に参加し成績が特に良好な場合，業務成績の向上・能率増進・発明考案等，職務上特に功績があったこと等により表彰等を受けた場合は，その業績に応じて号俸数を決定し，昇給させる。
(5)年俸制適用職員業績給･･･業績給の額は，前年度における勤務を対象として，当該者の業績評価に基づき決定する。

④　給与制度の令和7年度における主な改定内容

国立大学法人山形大学職員給与規程に則り，管理職手当，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，衛生管理手当，産業医手当，役員業務補佐手当，放射線取扱主任者手当，クロスアポイントメント手当，競争的研究費特別手当，高所作業手当，爆発物取扱等作業手当，航空手当，種雄牛馬取扱手当，死体処理手当，防疫等作業手当，放射線取扱手当，異常圧力内作業手当，山上等作業手当，夜間看護等手当，入試手当，教員特殊業務手当，教育実習等指導手当，教育業務連絡指導手当，極地観測手当，特地勤務手当，義務教育等教員特別手当，フレックスコース担当手当，超過勤務手当，休日手当，夜勤手当，宿日直手当，診療従事教員等特別手当，オンコール手当，診療従事特別調整手当，特殊面談手当，看護職員教育指導手当，分娩リスク手当，セカンドオピニオン手当，人間ドック業務従事手当，看護職員調整手当，交代制業務手当，期末手当，勤勉手当及び寒冷地手当としている。

期末手当については，期末手当基礎額(基本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額)に，6月に支給する場合においては100分の126．25，12月に支給する場合においては100分の126．25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(基本給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の合計額)に給与規程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。

なお，令和7年度は，令和7年度の国家公務員の給与改定等を踏まえ，①基本給表の改定，②期末手当の支給月数の改定，③勤勉手当の支給月数の改定，④通勤手当の改定，⑤宿日直手当の改定，⑥特地勤務手当の改定，⑦教職調整額の改定，⑧義務教育教員等特別手当額の改定，⑨教員特殊業務手当額の改定を実施した。

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):2,383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):1,750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<br>1444 | 歳<br>43.6 | 千円<br>7,126 | 千円<br>5,238 | 千円<br>61 | 千円<br>1,888 |
| 事務・技術 | 人<br>336 | 歳<br>42.3 | 千円<br>6,225 | 千円<br>4,599 | 千円<br>79 | 千円<br>1,626 |
| 教育職種<br>(大学教員) | 人<br>465 | 歳<br>52.9 | 千円<br>9,508 | 千円<br>6,904 | 千円<br>68 | 千円<br>2,604 |
| 医療職種<br>(病院医師) | 人<br>該当者なし | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 医療職種<br>(病院看護師) | 人<br>429 | 歳<br>36.7 | 千円<br>5,697 | 千円<br>4,246 | 千円<br>43 | 千円<br>1,451 |
| 技能・労務職種 | 人<br>4 | 歳<br>44.5 | 千円<br>5,189 | 千円<br>3,855 | 千円<br>40 | 千円<br>1,334 |
| 教育職種<br>(附属高校教員) | 人<br>22 | 歳<br>38.1 | 千円<br>7,310 | 千円<br>5,408 | 千円<br>42 | 千円<br>1,902 |
| 教育職種<br>(附属義務教育学校教員) | 人<br>48 | 歳<br>39.5 | 千円<br>7,116 | 千円<br>5,289 | 千円<br>91 | 千円<br>1,827 |
| 医療職種<br>(病院医療技術職員) | 人<br>137 | 歳<br>39.1 | 千円<br>5,780 | 千円<br>4,275 | 千円<br>41 | 千円<br>1,505 |
| その他医療職種<br>(看護師) | 人<br>3 | 歳<br>48.5 | 千円<br>6,105 | 千円<br>4,503 | 千円<br>25 | 千円<br>1,602 |

| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 常勤職員(年俸制) | 165 | 42.3 | 8,527 | 6,292 | 50 | 2,235 |
| 教育職種<br>(大学教員) | 162 | 42.2 | 8,497 | 6,220 | 50 | 2,277 |
| 研究専任特別<br>年俸制職員 | 3 | 48.2 | 10,147 | 10,147 | 16 | 0 |

| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 任期付職員 | 該当者なし | | | | | |
| 事務・技術 | 該当者なし | | | | | |
| 教育職種<br>(大学教員) | 該当者なし | | | | | |
| 医療職種<br>(病院医師) | 該当者なし | | | | | |
| 医療職種<br>(病院看護師) | 該当者なし | | | | | |
| 個別契約任期付教員<br>(賞与有) | ― | ― | ― | ― | ― | ― |
| 任期付職員(年俸制) | 114 | 35.3 | 4,346 | 4,346 | 36 | 0 |
| 事務・技術 | 10 | 47.2 | 4,327 | 4,327 | 87 | 0 |
| 教育職種<br>(大学教員) | 3 | 52.5 | 6,182 | 6,182 | 26 | 0 |
| 医療職種<br>(病院医師) | 85 | 34.8 | 4,406 | 4,406 | 24 | 0 |
| 医療職種<br>(病院看護師) | ― | ― | ― | ― | ― | ― |
| 医療職種<br>(病院医療技術職員) | 16 | 27.4 | 3,694 | 3,694 | 69 | 0 |
| 個別契約任期付教員<br>(賞与有) | ― | ― | ― | ― | ― | ― |

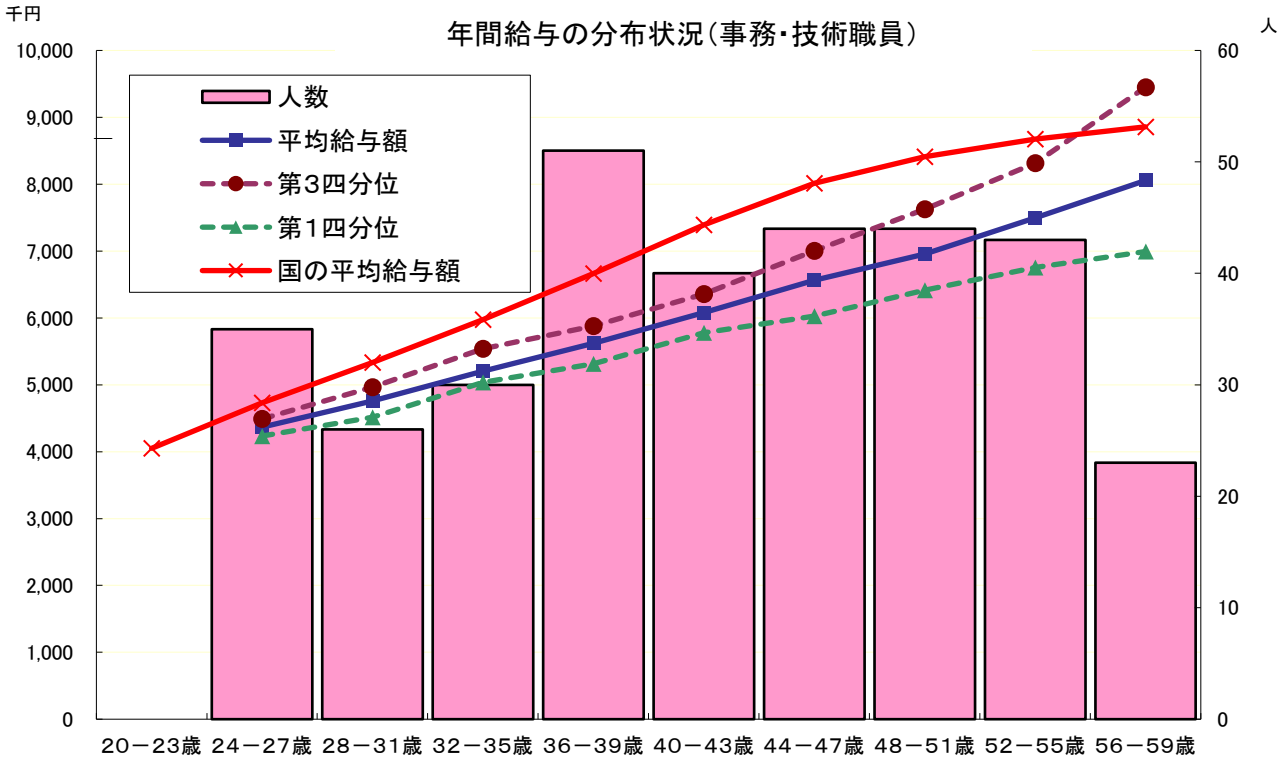
| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 再雇用職員 | 10 | 63.3 | 4,214 | 3,565 | 60 | 649 |
| 事務・技術 | 該当者なし | | | | | |
| 教育職種（大学教員） | 該当者なし | | | | | |
| 医療職種（病院医師） | 該当者なし | | | | | |
| 医療職種（病院看護師） | 10 | 63.3 | 4,214 | 3,565 | 60 | 649 |
| 医療職種（病院医療技術職員） | ― | ― | ― | ― | ― | ― |
| 再雇用職員（年俸制） | 11 | 64 | 3,624 | 3,065 | 56 | 559 |
| 事務・技術 | 11 | 64 | 3,624 | 3,065 | 56 | 559 |

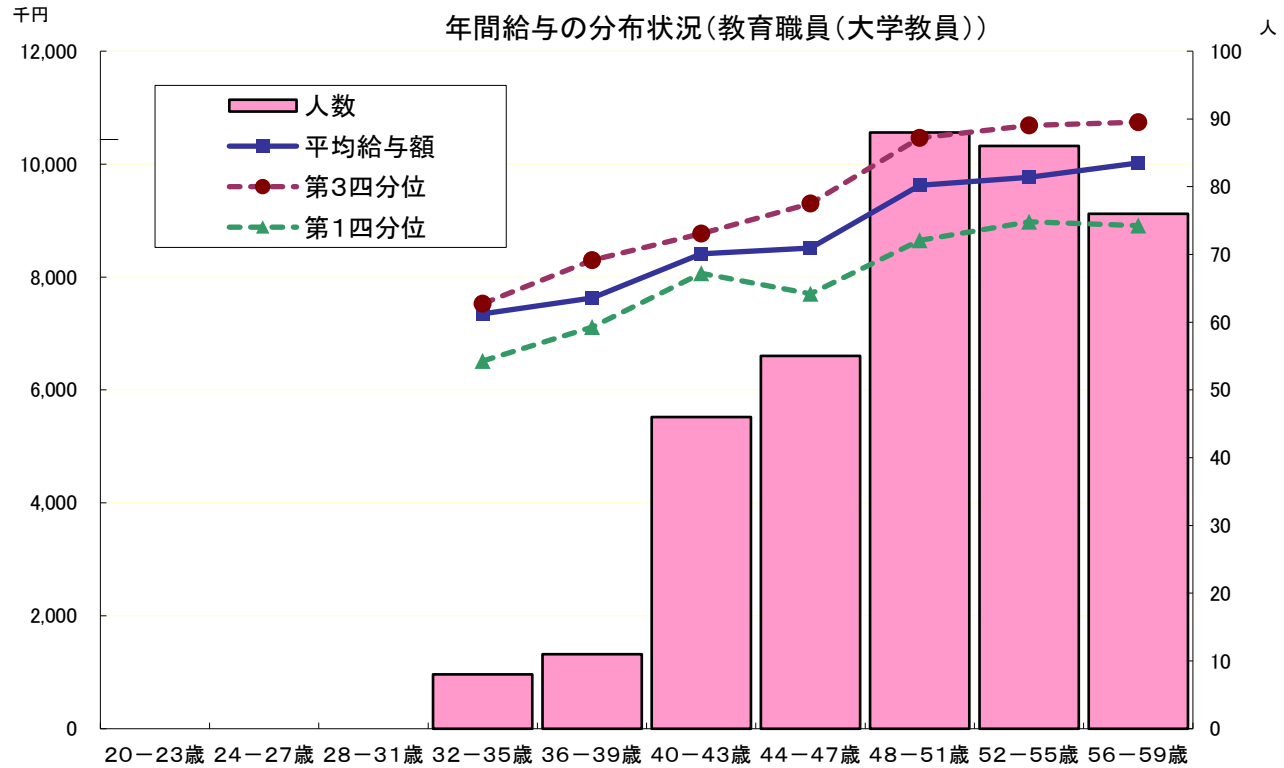
| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 非常勤職員 | 62 | 43.9 | 3,440 | 2,786 | 36 | 654 |
| 事務・技術 | 24 | 44.5 | 2,708 | 2,088 | 48 | 620 |
| 教育職種（大学教員） | 19 | 46.7 | 3,936 | 3,337 | 33 | 599 |
| 医療職種（病院医師） | 5 | 31.5 | 3,817 | 3,817 | 0 | 0 |
| 医療職種（病院看護師） | 6 | 45.8 | 4,838 | 3,613 | 33 | 1,225 |
| 技能・労務職種 | ― | ― | ― | ― | ― | ― |
| 医療職種（病院医療技術職員） | 8 | 42.1 | 3,171 | 2,299 | 31 | 872 |
| その他医療職種（看護師） | ― | ― | ― | ― | ― | ― |
| 非常勤職員（年俸制） | 17 | 55 | 6,007 | 6,007 | 40 | 0 |
| 教育職種（大学教員） | 12 | 52 | 5,436 | 5,436 | 46 | 0 |
| 産学連携教授 | 5 | 62.3 | 7,375 | 7,375 | 24 | 0 |

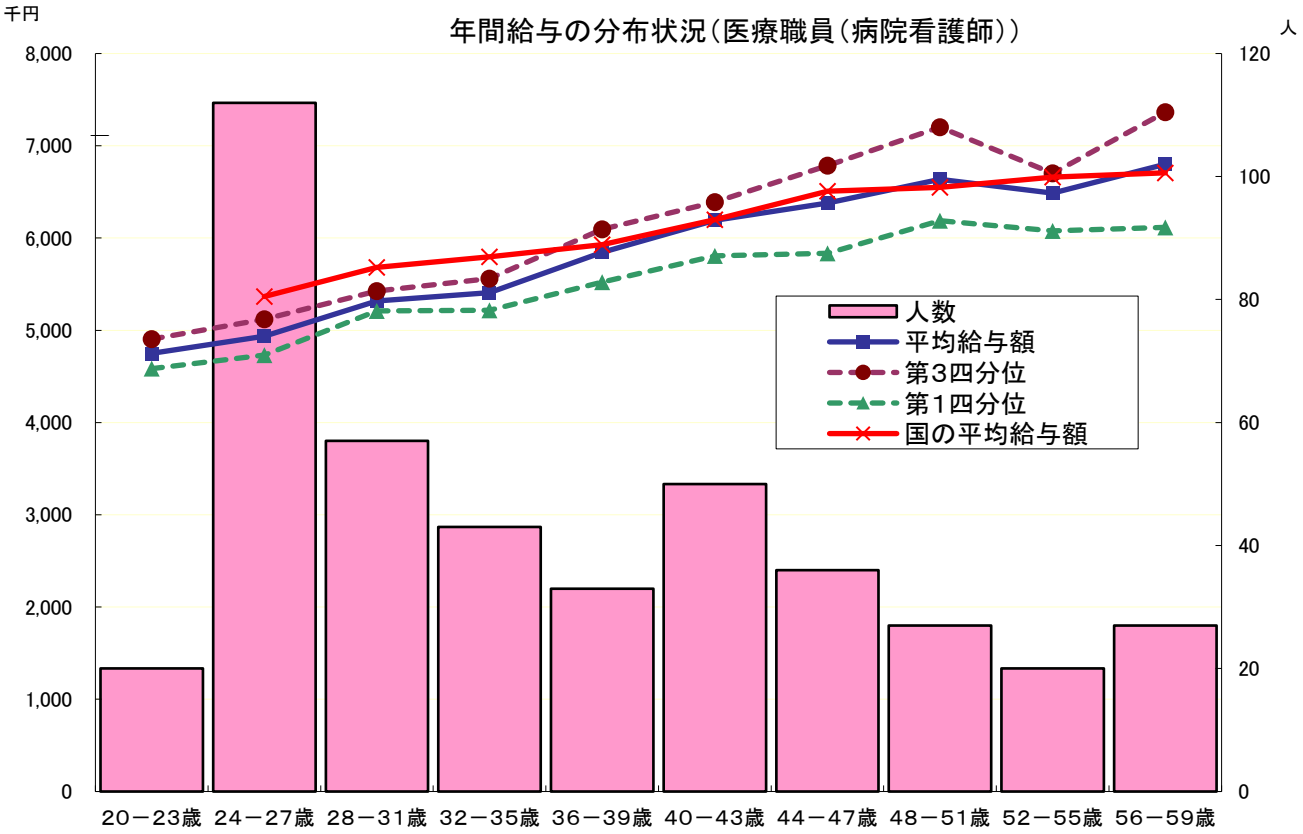
注1：任期付職員「個別契約任期付教員」，任期付職員（年俸制）「医療職種（病院看護師）」及び「個別契約任期付教員」，再雇用職員「医療職種（病院医療技術職員）」，非常勤職員「技能・労務職種」及び「その他医療職種（看護師）」については，該当者が2人以下のため，当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから，区分以外は記載せず，全体の数値からも除外している。

注2：在外職員の区分については，該当者がいないため表を省略した。

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。

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） |
| 部長 | 人<br>8 | 歳<br>57.9 | 千円<br>9,450 | 千円<br>9,967～8,783 |
| 課長 | 人<br>74 | 歳<br>51.4 | 千円<br>7,768 | 千円<br>9,731～6,297 |
| 課長補佐 | 人<br>21 | 歳<br>52.2 | 千円<br>7,043 | 千円<br>8,525～6,365 |
| 係長 | 人<br>102 | 歳<br>42.7 | 千円<br>6,005 | 千円<br>7,426～5,021 |
| 主任 | 人<br>75 | 歳<br>37.0 | 千円<br>5,354 | 千円<br>6,932～4,462 |
| 係員 | 人<br>56 | 歳<br>30.9 | 千円<br>4,512 | 千円<br>5,588～3,913 |

（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） |
| 教授 | 人<br>228 | 歳<br>56.5 | 千円<br>10,518 | 千円<br>11,713～5,743 |
| 准教授 | 人<br>137 | 歳<br>50.6 | 千円<br>8,664 | 千円<br>8,537～4,855 |
| 講師 | 人<br>29 | 歳<br>48.6 | 千円<br>9,153 | 千円<br>8,877～5,450 |
| 助教 | 人<br>65 | 歳<br>47.4 | 千円<br>7,736 | 千円<br>9,569～4,571 |
| 助手 | 人<br>2 | 歳<br>― | 千円<br>― | 千円<br>― |
| 教務職員 | 人<br>4 | 歳<br>46.8 | 千円<br>5,789 | 千円<br>― |

注：助手の該当者は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。

注：教務職員の該当者は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） |
| 看護部長 | 人<br>1 | 歳<br>― | 千円<br>― | 千円<br>― |
| 副看護部長 | 人<br>5 | 歳<br>57.1 | 千円<br>8,197 | 千円<br>8,288～8,160 |
| 看護師長 | 人<br>25 | 歳<br>48.8 | 千円<br>7,330 | 千円<br>7,985～6,369 |
| 副看護師長 | 人<br>45 | 歳<br>45.3 | 千円<br>6,475 | 千円<br>7,050～5,648 |
| 看護師 | 人<br>353 | 歳<br>34.4 | 千円<br>5,385 | 千円<br>6,775～4,149 |

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) | % 53.5 | % 53.3 | % 53.4 |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | % 46.5 | % 46.7 | % 46.6 |
| | 最高～最低 | % 57.8～41.6 | % 57.8～42.6 | % 57.8～42.6 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 54.1 | % 54.2 | % 54.2 |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | % 45.9 | % 45.8 | % 45.8 |
| | 最高～最低 | % 57.0～42.2 | % 57.0～41.1 | % 52.5～42.2 |

(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) | % 51.4 | % 50.5 | % 50.9 |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | % 48.6 | % 49.5 | % 49.1 |
| | 最高～最低 | % 57.1～43.0 | % 64.2～43.3 | % 59.6～43.3 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 54.2 | % 54.2 | % 54.2 |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | % 45.8 | % 45.8 | % 45.8 |
| | 最高～最低 | % 56.6～32.0 | % 57.0～40.4 | % 56.6～38.7 |

(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) | % 51.0 | % 51.0 | % 51.0 |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | % 49.0 | % 49.0 | % 49.0 |
| | 最高～最低 | % 49.2～48.4 | % 49.2～48.4 | % 49.2～48.4 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 53.7 | % 53.7 | % 53.7 |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | % 46.3 | % 46.3 | % 46.3 |
| | 最高～最低 | % 57.0～41.4 | % 57.0～41.7 | % 57.0～42.2 |

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<br>指数の状況 | ・年齢勘案　85．4<br>・年齢・地域勘案　95．7<br>・年齢・学歴勘案　84．7<br>・年齢・地域・学歴勘案　95．0<br>（参考）対他法人　99．5 |
| 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）<br>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　22.6%】<br>（国からの財政支出額　10,529百万円<br>支出予算の総額　46,689百万円（令和7年度予算）<br>【累積欠損額　0円（令和6年度決算）】<br>【管理職の割合　24.4%（常勤職員名336中82名）】<br>【大卒以上の高学歴者の割合　79.7%（常勤職員336名中268名）】<br>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　42.4%】<br>（支出総額　48,662,286千円，<br>給与・報酬等支給総額　20,609,741千円：令和6年度決算）<br><br>【検証結果】<br>対国家公務員（行政職（一））との給与水準（年額）の比較指標は100以下であり，国からの財政支出額が100億円以上であるが，累積欠損額は0円である。また，大卒以上の高学歴者の割合は全体の半数以上を占めているが，管理職の割合は25%程度であり，支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合も50%未満となっていることから，給与水準は適正なものとなっていると考える。<br><br>（文部科学大臣の検証結果）<br>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））<br>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 | 引き続き適切であるよう努めたい。 |

○医療職員(病院看護師)

| 項目 | 内容 |
|---|---|
| 対国家公務員<br>指数の状況 | ・年齢勘案　96．2<br>・年齢・地域勘案　99．4<br>・年齢・学歴勘案　96．2<br>・年齢・地域・学歴勘案　99．6<br>(参考)対他法人　98．0 |
| 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)<br>(法人の検証結果)<br>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　22.6%】<br>(国からの財政支出額　10,529百万円<br>支出予算の総額　46,689百万円(令和7年度予算)<br>【累積欠損額　0円(令和6年度決算)】<br>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　42.4%】<br>(支出総額　48,662,286千円,<br>給与・報酬等支給総額　20,609,741千円:令和6年度決算)<br><br>【検証結果】<br>対国家公務員(医療職(三))との給与水準(年額)の比較指標は100以下であり, 国からの財政支出額が100億円以上であるが, 累積欠損額は0円である。また, 支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合も50%未満となっていることから, 給与水準は適正なものとなっていると考える。<br><br>(文部科学大臣の検証結果)<br>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))<br>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 | 引き続き適切であるよう努めたい。 |

○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　92．0

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）
【事務職員】
○22歳（大卒初任給）
　月額　232,000 円　　年額給与　3,486,000 円
○35歳（主任）
　月額　303,900 円　　年額給与　5,117,000 円
○50歳（課長）
　月額　417,400 円　　年額給与　7,206,000 円

【教育職員（大学教員）】
○25歳（修士課程修了初任給）
　月額　297,600 円　　年額給与　4,473,000 円
○35歳（准教授）
　月額　416,400 円　　年額給与　7,318,000 円
○50歳（教授）
　月額　521,200 円　　年額給与　9,252,000 円

※扶養親族がいる場合には，扶養手当（令和7年度:配偶者 3,000円，子1人につき 11,500円，令和8年度:配偶者0円，子1人につき 13,000円）を支給する。

## 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学が行う人事評価の結果に基づき，昇給・昇格・降格の実施及び勤勉手当（賞与）の増減を行っている。

〔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 |
|---|---|
| 賞与:勤勉手当（査定分） | 6月1日及び12月1日（以下「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し，基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて，支給割合を決定する。 |
| 昇給 | 毎年1月1日前1年間のその者の勤務成績に応じ，4号俸（特定の幹部職員については3号俸）を標準にして号俸数を決定し，昇給させる。 |
| 昇格・降格 | 昇格：特に勤務成績が優秀で，かつ，本学が定める必要経験年数等を有している者は，上位の職務の級に決定することができる。<br>降格：勤務成績が不良な場合は，下位の級に決定することができる。 |
| 研修・表彰・特別の場合の昇給 | 研修に参加し成績が特に良好な場合，業務成績の向上・能率増進・発明考案等，職務上特に功績があったこと等により表彰等を受けた場合は，その業績に応じて号俸数を決定し，昇給させる。 |
| 年俸制適用職員業績給 | 業績給の額は，前年度における勤務を対象として，当該者の業績評価に基づき決定する。 |

## 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<br>11,559,193 | 千円<br>11,845,493 | 千円<br>12,092,071 | 千円<br>12,411,725 | 千円 | 千円 |
| 退職手当支給額 (B) | 千円<br>905,503 | 千円<br>514,039 | 千円<br>872,155 | 千円<br>952,833 | 千円 | 千円 |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 千円<br>5,919,403 | 千円<br>5,730,240 | 千円<br>6,002,792 | 千円<br>5,893,956 | 千円 | 千円 |
| 福利厚生費 (D) | 千円<br>2,570,521 | 千円<br>2,604,596 | 千円<br>2,651,513 | 千円<br>2,758,665 | 千円 | 千円 |
| 最広義人件費 (A＋B＋C＋D) | 千円<br>20,954,623 | 千円<br>20,694,369 | 千円<br>21,618,532 | 千円<br>22,017,180 | 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:「退職手当支給額」欄は，国の常勤職員に相当する法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

注3:「非常勤役職員等給与」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「(15)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4:「福利厚生費」においては，法定外福利費を含んでいるため，財務諸表附属明細書の「(14)役員及び教職員の給与の明細」における法定福利費と一致しない。

### 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」，「最広義人件費」の対前年度比の増減要因
「給与，報酬等支給総額」:国の常勤職員に相当する法人の常勤職員に係る給与，報酬等支給総額を計上しているが，職員の計画的な採用人事や人事院勧告に伴う給与規程の改定などにより増(対前年度比＋2.6%)となったと考える。
「最広義人件費」:「給与，報酬等支給総額」の増(対前年度比:＋2.6%)及び役員の任期満了に伴い退職手当が支給されたことによる「退職手当支給額」の増(対前年度比:＋9.2%)などにより，結果的に1.8%の増となったものと思われる。

2. 退職手当について
「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)に基づき，平成30年3月から以下の措置を講ずることとした。
役職員の退職手当について，調整率を「87/100」から「83.7/100」への引き下げを実施した。
なお，本学における規程整備の関係上，措置の開始時期は，国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。

## Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

職員の定年は，満60歳としている。ただし，教授，准教授，講師，助教，助手，研究専任教授，研究専任准教授及び研究専任助教については，満65歳としている。満60歳を定年と規定する職員のうち，定年引上げを決定された者については，その定年を満65歳としている。

(1)定年引上げ職員の基本給月額…特定日(職員が満60歳となった日以後における最初の4月1日をいう。)の前日に当該職員に適用される基本給月額に100分の70を乗じて得た額としている。
(2)定年引上げ職員の基本給の調整額…特定日の前日に適用される調整基本額に100分の70を乗じて得た額としている。
(3)定年引き上げ職員に係る地域手当，広域異動手当，特地勤務手当，超過勤務手当，休日手当，夜勤手当及び教職調整額の額…基本給月額および基本給の調整額により決定された月額を基礎として算定した額としている。

Ⅴ　その他

特になし。