

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人新潟大学(法人番号3110005001789)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

役員報酬の支給水準を設定するにあたっては、法人化移行前に適用されていた国家公務員指定職俸給表(学長:指定職10号俸(現7号俸))の俸給月額等の国家公務員の給与水準を参考とし、各年度の業績などを勘案して報酬を決定しているものである。なお、理事においては指定職俸給表3号俸又は1号俸を、監事においては指定職俸給表1号俸の俸給月額等を参考としている。

<参考:国家公務員指定職俸給表俸給月額(令和7年4月1日)>

7号俸 1,153,000円

3号俸 852,000円

1号俸 736,000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。)

本学が定める役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、役員の本給等に、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役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案して、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、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員給与規則に則り、本給(1,153,000円)に通勤手当等を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規則に則り、本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に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職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。(令和7年度改定あり:国家公務員の給与法の改正を参考とし、期末特別手当支給率の引上げ(年間3.45月分→3.5月分)、本給を令和7年4月より国家公務員指定職俸給表の額に準拠して改正)

理事

役員報酬支給基準は、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、役員給与規則に則り、本給(852,000円又は736,000円)に通勤手当等を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規則に則り、本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に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職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。(令和7年度改定あり:国家公務員の給与法の改正を参考とし、期末特別手当支給率の引上げ(年間3.45月分→3.5月分)、本給を令和7年4月より国家公務員指定職俸給表の額に準拠して改正)

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は本給月額のみであり、本給月額については役員給与規則に則り、300,000円としている。(令和7年度改正なし)

監事

役員報酬支給基準は、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、役員給与規則に則り、本給(736,000円)に通勤手当等を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規則に則り、本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に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職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。(令和7年度改定あり:国家公務員の給与法の改正を参考とし、期末特別手当支給率の引上げ(年間3.45月分→3.5月分)、本給を令和7年4月より国家公務員指定職俸給表の額に準拠して改正)

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は本給月額のみであり、本給月額については役員給与規則に則り、200,000円としている。(令和7年度改正なし)

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 17,708	千円 11,530	千円 5,948	千円 230 (地域手当)		R8.1.31	※
法人の長	千円 2,352	千円 2,306	千円 0	千円 46 (地域手当)	R8.2.1		※
A理事	千円 14,847	千円 10,224	千円 4,395	千円 204 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
B理事	千円 14,911	千円 10,224	千円 4,395	千円 204 (地域手当) 87 (通勤手当)			※
C理事	千円 13,127	千円 8,520	千円 4,395	千円 170 (地域手当) 42 (通勤手当)		R8.1.31	※
D理事	千円 1,738	千円 1,704	千円 0	千円 34 (地域手当)	R8.2.1		※
E理事	千円 13,085	千円 8,520	千円 4,395	千円 170 (地域手当)		R8.1.31	※
F理事	千円 1,746	千円 1,704	千円 0	千円 34 (地域手当) 8 (通勤手当)	R8.2.1		※
G理事	千円 13,105	千円 8,520	千円 4,395	千円 170 (地域手当) 20 (通勤手当)		R8.1.31	※
H理事	千円 1,771	千円 1,704	千円 0	千円 34 (地域手当) 33 (通勤手当)	R8.2.1		※
I理事	千円 14,296	千円 8,796	千円 4,044	千円 175 (地域手当) 703 (広域異動手当) 24 (通勤手当) 552 (単身赴任手当)			◇
J理事 (非常勤)	千円 3,600	千円 3,600	千円 0	千円 0 ()			
A監事	千円 13,004	千円 8,832	千円 3,797	千円 176 (地域手当) 199 (通勤手当)			
C監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円 0	千円 0 ()			

注1:「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

新潟大学は、「自律と創生」を全学の理念に掲げ、日本海側に位置する大規模総合大学として、日本海対岸のアジアを基点に世界に開かれた「知のゲートウエイ」としての役割を担うとともに、分野横断的な総合知を活かして「生命・生活・人生・環境」を一体的に捉えたライフイノベーションを創出し、その成果を社会と共に実装することで、社会課題の解決と持続可能な未来の実現をけん引する「ライフイノベーションのフロントランナー」となることを使命として、将来ビジョン2030を基盤に、研究基盤の強化と大学院教育改革等を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で新潟大学の学長は、職員数約2,600人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、教職員を統督して、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20,060千円は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額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。

本学では、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のものである。また、法人化移行前に学長が同じ指定職の号俸を適用されていた他の旧六医科大学(千葉・金沢・岡山・長崎・熊本)の長の報酬水準(令和6年度平均19,653千円)と比較してもほぼ同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、学長の報酬水準は適正であると考えられる。

理事

理事は、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担うこととされている。

理事の平均年間報酬額14,771千円は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額36,138千円と比較した場合、それ以下となっている。また、他の旧六医科大学(千葉・金沢・岡山・長崎・熊本)の理事の報酬水準(令和6年度平均14,576千円)と比較してもほぼ同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、理事の報酬水準は適正であると考えられる。

理事(非常勤)

理事(非常勤)は、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担うこととされている。

理事(非常勤)の年間報酬額3,600千円は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額36,138千円と比較した場合、それ以下となっている。また、他の旧六医科大学(千葉・金沢・岡山・長崎・熊本)の理事(非常勤)の報酬水準(令和6年度平均2,864千円)と比較してもほぼ同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、理事(非常勤)の報酬水準は適正であると考えられる。

監事

監事は、本学の業務を監査する職務を担っている。
監事の年間報酬額13,004千円は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額36,138千円と比較した場合、それ以下となっている。また、他の旧六医科大学(千葉・金沢・岡山・長崎・熊本)の監事の報酬水準(令和6年度平均12,283千円)と比較してもほぼ同水準となっている。
こうした職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、監事の報酬水準は適正であると考えられる。

監事(非常勤)

監事(非常勤)は、本学の業務を監査する職務を担っている。
監事(非常勤)の年間報酬額2,400千円は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額36,138千円と比較した場合、それ以下となっている。また、他の旧六医科大学(千葉・金沢・岡山・長崎・熊本)の監事(非常勤)の報酬水準(令和6年度平均2,544千円)と比較してもほぼ同水準となっている。
こうした職務内容の特性や他の国立大学法人等との比較を踏まえると、監事(非常勤)の報酬水準は適正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られる。

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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当なし				
理事	該当なし				
理事 (非常勤)	該当なし				
監事	該当なし				
監事 (非常勤)	該当なし				

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

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	該当なし
理事	該当なし
理事 (非常勤)	該当なし
監事	該当なし
監事 (非常勤)	該当なし

注1:「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

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業績評価の結果及びその者の役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案して、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

国からの運営費交付金を踏まえ、国家公務員の給与水準を考慮し、決定することとしている。

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。)

本学職員の給与(昇格、昇給及び勤勉手当)は、適正な評価を総合的に勘案し、決定することとしている。

〔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、それぞれ支給割合を決定する。
昇格	勤務成績が優秀な職員については、その者の従事する職務に応じた1級上位の級に昇格させることができる。
昇給	職員が、現に受けている号給を受けるに至ったときから12月を下らない期間を良好な成績で勤務したときは、4号給(昇給特定職員については3号給)を標準として8号給までの範囲内で上位の号給に昇給させることができる。

③ 給与制度の内容

職員給与規程に則り、本給及び諸手当(本給の調整額、管理職手当、役職勤務手当、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、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当、超過勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、寒冷地手当、有資格職務手当、入試業務手当等)としている。

期末手当については、期末手当基準額(本給+本給の調整額+教職調整額+扶養手当+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、6月期に支給する場合には100分の125、12月期に支給する場合には100分の127.5を乗じ、さらに基準日6箇月以内の期間における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+本給の調整額+教職調整額+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、6月期に支給する場合には100分の105、12月期に支給する場合には107.5を乗じ、さらに基準日6箇月以内の期間における勤務期間に応じた割合を乗じ、その上に職員の給与(諸手当)に関する細則に定める成績率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年度では、国家公務員の給与法の改正を参考とし、①本給のベースアップ、②期末・勤勉手当の支給月数の改正(年間4.60月分→4.65月分)、③寒冷地手当の引き上げ(11.3%)、④配偶者に係る扶養手当の廃止(令和7年度中は移行措置として3,000円)、⑤子に係る扶養手当の増額(10,000円→13,000円。移行措置として令和7年度は11,500円)、⑥通勤手当の支給限度額の引き上げ(55,000円→150,000円)、⑦地域手当の引き下げ(新潟県に所在する部署を3%→0%。令和7年度は移行措置として2%)を令和7年3月1日及び令和8年1月14日施行(令和7年4月1日適用)により行った。

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): 2,607 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): 2,145 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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	1,781	44.6	7,070	5,083	61	1,987
事務・技術	432	44.2	6,159	4,468	79	1,691
教育職種 (大学教員)	534	54.4	9,468	6,682	53	2,786
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	565	37.5	5,779	4,225	50	1,554
技能・労務職種	3	44.8	4,770	3,456	134	1,314
教育職種 (附属高校教員)	23	37.8	7,517	5,508	76	2,009
教育職種 (附属義務教育学校教員)	65	39.2	7,378	5,395	75	1,983
医療職種 (病院医療技術職員)	156	41.5	5,936	4,283	62	1,653
その他医療職種 (看護師)	3	52.2	5,891	4,218	125	1,673

再雇用職員	11	63.5	4,188	3,472	126	716
事務・技術	11	63.5	4,188	3,472	126	716
教育職種 (大学教員)	該当なし					
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)						
技能・労務職種						

非常勤職員	25	31	4,392	3,191	102	1,201
事務・技術	7	36.8	4,026	2,914	172	1,112
教育職種 (大学教員)	該当なし					
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	該当なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	18	28.8	4,535	3,299	75	1,236

〔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	350	43.8	7,803	7,803	61	0
事務・技術	該当なし					
教育職種 (大学教員)	350	43.8	7,803	7,803	61	0
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	該当なし					

再雇用職員	該当なし					
事務・技術	該当なし					
教育職種 (大学教員)	該当なし					
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	該当なし					

非常勤職員	225	44.8	4,910	4,910	72	0
事務・技術	該当なし					
教育職種 (大学教員)	225	44.8	4,910	4,910	72	0
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	該当なし					

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員、再雇用職員及び年俸制職員を除く。

注2: 「技能・労務職種」とは、調理師をいう。

注3: 「教育職種(附属高校教員)」とは、特別支援学校教員をいう。

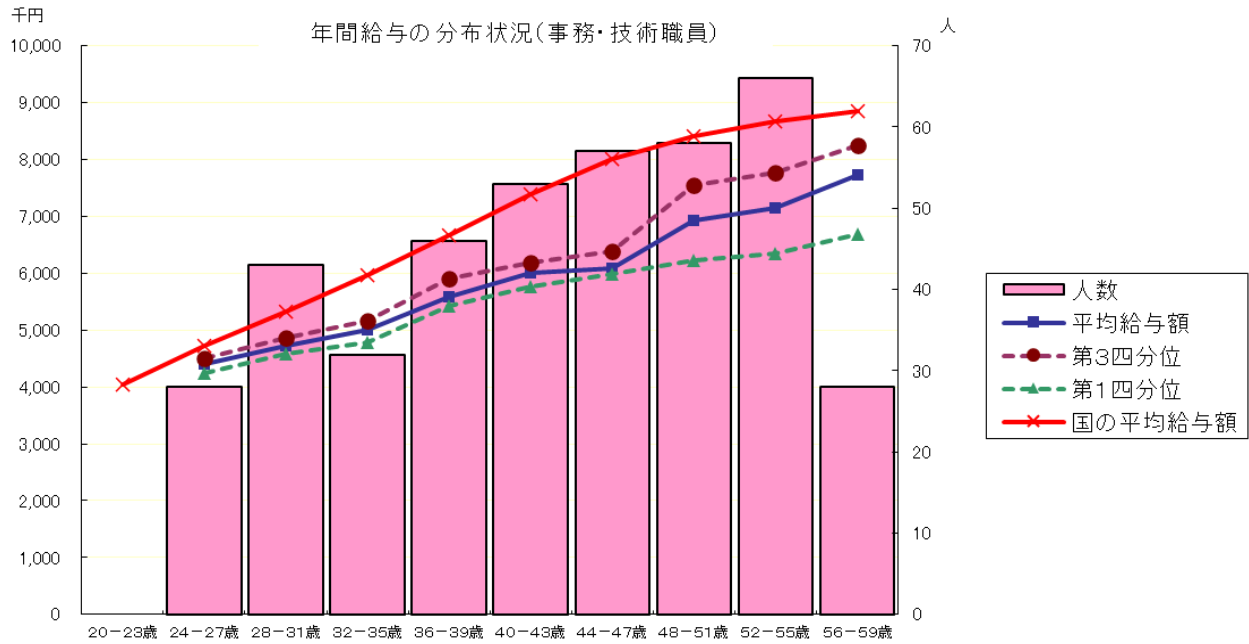
注4: 「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注5: 再雇用職員の医療職(病院看護師)及び技能・労務職種については、該当者がそれぞれ2人及び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、再雇用職員全体の数値からも除外している。

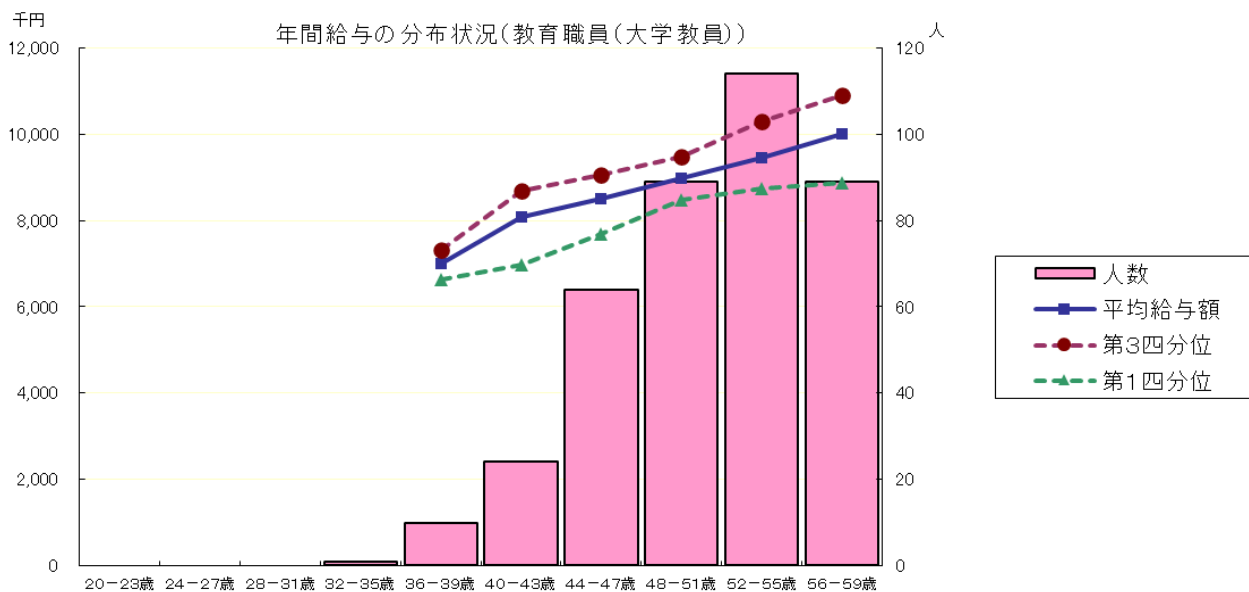
注6: 年俸制適用者・非常勤職員の「教育職種(大学教員)」とは、本学がその配置を認めるプロジェクト(寄附講座及び寄附部門を含む。)において教育、研究又は診療に専属的に従事する特任教員、並びに高度の専門的知識、経験又は識見を必要と認める業務に専属的に従事する特任専門員及び特任専門職員をいう。

注7: 在外職員及び任期付職員の区分については、該当者がいないため、表の掲載を省略した。

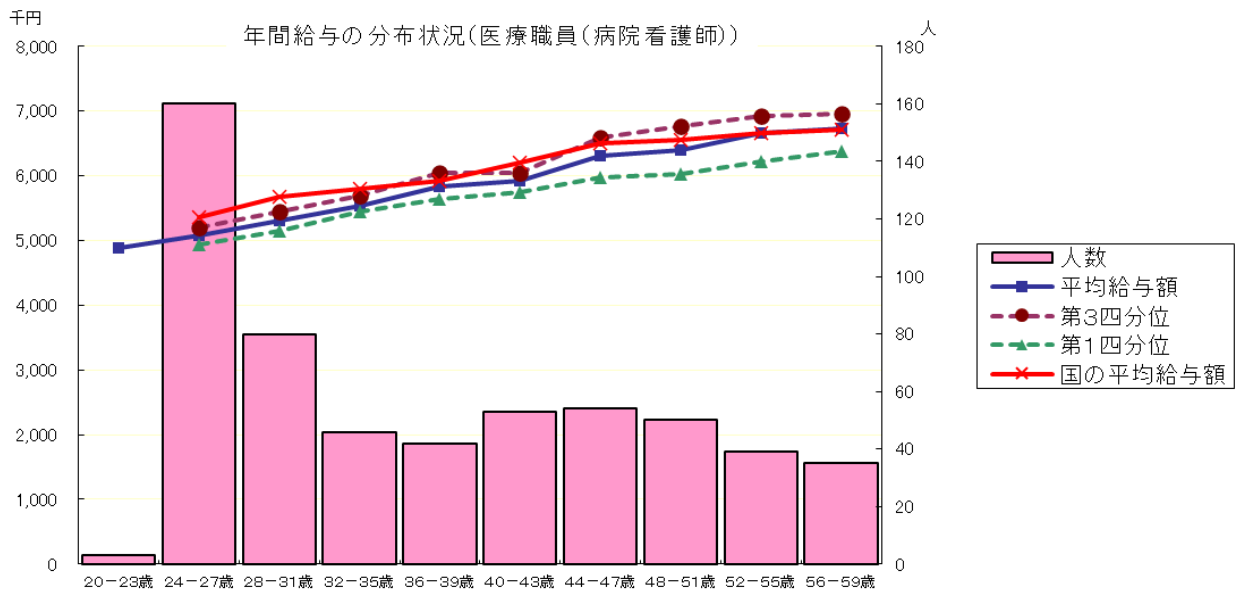
③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員、再雇用職員及び年俸制適用者を除く。以下、⑤まで同じ。]



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2:年齢32～35歳の該当者は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、年間給与については表示していない。



注3:年齢20～23歳の該当者は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、第1四分位及び第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)
部長	10	56.9	9,907	11,480～8,206
課長	28	53.8	8,031	10,254～7,280
課長補佐	58	53.7	7,265	8,827～4,975
係長	164	46.6	6,144	7,912～4,846
主任	69	42.1	5,632	6,741～4,390
係員	103	32.6	4,707	6,278～4,089

(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	214	58.1	10,783	13,038～8,438
准教授	224	52.8	8,894	10,555～7,306
講師	30	53.0	8,571	9,470～6,711
助教	60	48.6	7,173	7,845～6,273
助手	6	47.7	6,692	7,299～5,857

(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	1	-	-	-
副看護部長	8	57.3	7,846	8,102～7,238
看護師長	28	50.9	6,925	7,678～6,296
副看護師長	77	47.2	6,358	7,252～4,625
看護師	451	34.6	5,502	7,362～4,651

注1: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恐れがあることから、人員以外は記載していない。

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)	% 53.3	% 53	% 53.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.7	% 47	% 46.8
	最高～最低	% 57.1～43.7	% 57～43.8	% 55.7～43.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.2	% 54.1	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.8	% 45.9	% 45.9
	最高～最低	% 47.9～43	% 48～43.1	% 47.9～43.1

(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)	% 50.2	% 50.1	% 50.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.8	% 49.9	% 49.9
	最高～最低	% 57.1～44.1	% 57～44.5	% 57.1～44.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.1	% 54.1	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.9	% 45.9	% 45.9
	最高～最低	% 57.1～42.6	% 54.3～42.8	% 55.7～42.8

(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)	% 51.4	% 52.3	% 51.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 48.6	% 47.7	% 48.1
	最高～最低	% 57.1～44.7	% 57～45.2	% 57.1～45.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.1	% 53.9	% 54
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.9	% 46.1	% 46
	最高～最低	% 47.9～39.8	% 48～39.9	% 47.9～39.9

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"> ・年齢勘案 82.9 ・年齢・地域勘案 92.8 ・年齢・学歴勘案 82.6 ・年齢・地域・学歴勘案 92.4 (参考) 対他法人 96.7
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 28.8%】 (国からの財政支出額 21,177百万円、支出予算の総額 73,543百万円：令和7年度予算)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 27.6%】 (給与・報酬等の支給総額 17,836百万円、支出総額 64,608百万円：令和6年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 本学と国家公務員の役職者の構成や年齢構成に違いはあるが、対国家公務員(行政職(一))指数についても100以下となっており、累積欠損もないことから、総合的に勘案して、給与水準は適正なものであると考える。</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	今後も適正な給与水準となるよう管理を行っていきたい。

○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"> ・年齢勘案 96.2 ・年齢・地域勘案 99.5 ・年齢・学歴勘案 95.8 ・年齢・地域・学歴勘案 100.1 (参考) 対他法人 97.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	地域勘案の場合の指数が高い理由については、計算に用いられている国家公務員の給与額が、地域手当制度見直しによる経過措置終了後の地域手当支給割合(0%)による推計値であるが、本学では令和7年度においては経過措置中(2%)であるため、指数が高く算出されたものと考えられる。
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 28.8%】 (国からの財政支出額 21,177百万円、支出予算の総額 73,543百万円：令和7年度予算)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 27.6%】 (給与・報酬等の支給総額 17,836百万円、支出総額 64,608百万円：令和6年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 本学と国家公務員の役職者の構成や年齢構成に違いはあるが、対国家公務員(医療職(三))指数についても100以下(100を超えているものについては「国に比べて給与水準が高くなっている理由」のとおり。)となっており、累積欠損もないことから、総合的に勘案して、給与水準は適正なものであると考える。</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	今後も適正な給与水準となるよう管理を行っていきたい。

○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 89.0

注1: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

(事務・技術職員)

- 22歳(係員、大学卒1年目)
月額:232,000円 年間給与:3,489,000円
- 35歳(主任)
月額:289,500円 年間給与:4,888,000円
- 50歳(副課長)
月額:385,700円 年間給与:6,600,000円

(教育職員(大学教員))

- 27歳(助教、博士課程修了1年目)
月額:336,900円 年間給与:5,168,000円
- 35歳(助教)
月額:366,100円 年間給与:6,181,000円
- 50歳(准教授)
月額:482,500円 年間給与:8,256,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(子1人につき 月額11,500円
(16歳年度初め～22歳年度末までの子には月額5,000円を加算)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績等を適切に評価し、その結果を給与に反映させるために、一部の大学教育職員に年俸制を導入し、業績給については前年度の業績評価結果に応じて、基準額から業績給増減額を増減した額に決定することとしている。

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 17,051,248	千円 17,367,015	千円 17,836,804	千円 17,901,273	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,101,255	千円 1,023,907	千円 1,551,604	千円 1,405,841	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 7,843,763	千円 7,745,591	千円 8,045,651	千円 8,283,650	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,664,543	千円 3,732,124	千円 3,784,258	千円 3,874,085	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 29,660,809	千円 29,868,637	千円 31,218,317	千円 31,464,849	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。

総人件費について参考となる事項

1 比較増減額について

- ① 給与、報酬等支給総額(A)の増減額の要因(対前年度比 64,469千円)
 - ・人事院勧告による俸給月額を増によるもの。
- ② 退職手当支給額(B)の増減額の要因(対前年度比 △145,763千円)
 - ・退職者の減少によるもの。
- ③ 非常勤役職員等給与(C)の増減額の要因(対前年度比 237,999千円)
 - ・人事院勧告による俸給月額を増によるもの。
- ④ 福利厚生費(D)の増減額の要因(対前年度比 89,827千円)
 - ・人事院勧告による俸給月額を増に伴う法定福利費を増によるもの。

2 その他

本表と財務諸表における附属明細書((18)役員及び教職員の給与の明細)について「非常勤役職員等給与」においては、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。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職及び医療職(病院看護師)の定年年齢は、令和5年4月1日に60歳から段階的に引き上げることとし、令和7年度～令和8年度においては62歳である。定年年齢の引き上げに伴い、60歳に達した管理職の職員は、60歳に達した日以後の最初の4月1日に、管理職以外の職に異動する制度を設けたほか、当該職員の本給月額は、60歳に達した年度末に適用されていた本給表の職務の級及び号給に応じた額に7割を乗じて得た額とすることとした。

Ⅴ その他

特になし。