

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人静岡大学(法人番号7080005003835)の役職員の報酬・給与等について

### 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

国立大学法人静岡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当たって、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) 国立大学法人横浜国立大学

当該法人は、静岡大学と同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している。また、文部科学省による国立大学法人の財務分析上の分類によるHグループ10大学(※<sup>1</sup>)のうち、常勤職員数及び学生収容定員数において最も近似している(※<sup>2</sup>)大学である。公表資料によれば、令和6年度の法人の長の年間報酬額は18,741千円であり、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、令和7年度は18,871千円と推定される。同様の考え方により、理事については15,984千円、理事(非常勤)については5,700千円、監事については13,962千円、監事(非常勤)については1,850千円と推定される。

※<sup>1</sup> Hグループ:岩手大学、茨城大学、宇都宮大学、埼玉大学、お茶の水女子大学、  
横浜国立大学、和歌山大学、奈良国立大学機構、北海道国立大学機構、  
静岡大学

※<sup>2</sup> 常勤職員数及び学生数の比較:

	常勤職員数	学生数
静岡大学	約1,100名	約9,900名
横浜国立大学	約1,000名	約9,700名

##### (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。)

国立大学静岡大学役員報酬規程により、学長が、国立大学法人評価委員会の業績評価の結果を勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増減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、国立大学法人静岡大学役員報酬規程に則り、基本給月額(970,000円(12月からは1,000,000円))に地域調整手当、広域異動手当、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、同規則に則り、期末特別手当基礎額(基本給月額+地域調整手当+広域異動手当+基本給月額×100分の25+((基本給月額+地域調整手当+広域異動手当)×100分の20))に6月期に支給する場合においては100分の172.5、12月期に支給する場合においては100分の175.0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年度は、基本給月額の引上げ及び期末特別手当の期別支給割合の引上げ(前年度から+0.025月分)をそれぞれ12月から実施した。

理事

法人の長と同様の規則に基づき支給及び改定を実施した。  
月額については、基本給(770,000円(12月からは790,000円))に地域調整手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。

理事(非常勤)

役員報酬は、非常勤役員手当(月額)及び通勤手当で構成されており、役員手当は学長が定めることとしている。

監事

法人の長と同様の規則に基づき支給及び改定を実施した。  
月額については、基本給(710,000円(12月からは730,000円))に地域調整手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、理事(非常勤)と同様である。

## 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
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	17,517	11,760	5,169	588 0 (地域調整手当) (通勤手当)			※
A理事	13,879	9,320	4,093	466 0 (地域調整手当) (通勤手当)			※
B理事	12,575	9,320	2,689	466 99 (地域調整手当) (通勤手当)	4月1日		※
C理事	15,145	9,320	4,093	466 1,046 220 (地域調整手当) (通勤手当) (特別貢献手当)	4月1日	3月31日	※
D理事 (非常勤)	4,957	4,800		157 (通勤手当)			
E理事 (非常勤)	4,800	4,800		( )			※
A監事	12,858	8,600	3,778	430 50 (地域調整手当) (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	4,800	4,800		( )			

注1:「その他」欄は、手当等が支給されている場合に記入。

注2:「特別貢献手当」は、前年度中に間接経費を措置された外部資金を獲得した研究代表者等に支給される手当。

注3:総額、各内訳は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4:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者を示す。

### 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

国立大学法人静岡大学は、「自由啓発・未来創成」の理念・ビジョンの下、教育研究活動を通じて人材育成及び社会貢献を推進するとともに、地域社会との連携を図りながら大学運営を行っている。

学長は、常勤職員約1,100名を擁する法人の長として、法人運営を総理するとともに、校務をつかさどり、所属教職員を統督する立場にあり、法人経営及び教育研究の両面において重要な責任を担っている。加えて、国立大学法人を取り巻く経営環境が変化する中で、法人の長として求められる役割及び責任は増大している。

学長の報酬月額については、法人化移行前における国家公務員指定職俸給表を参考としつつ、他の国立大学法人の長の報酬水準、法人の業務実績、中期目標・中期計画の達成状況等を総合的に勘案の上、役員報酬規程に基づき決定している。

なお、年間報酬額については、事務次官級の国家公務員の給与水準等も考慮している。

以上を踏まえると、学長の報酬水準は、その職務内容の特性及び責任の程度に照らし、妥当であると考えられる。

##### 理事

理事は、学長が定める職務分担に基づき、教育、研究、社会連携、企画戦略、人事等の各分野を所掌し、学長を補佐して法人運営に参画している。

また、国立大学法人を取り巻く経営環境が変化する中で、理事に求められる役割及び責任は増大しており、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠けたときはその職務を行うこととされているほか、役員会の構成員として、中期目標・中期計画に関する事項をはじめとする法人運営の基本方針に係る審議に参画するなど、法人経営及び大学運営に関する重要な責任を担っている。

理事の報酬月額については、法人化移行前における国家公務員指定職俸給表を参考としつつ、他の国立大学法人の理事の報酬水準、法人の業務実績、中期目標・中期計画の達成状況及び国家公務員指定職の給与水準等を総合的に勘案の上、役員報酬規程に基づき決定している。

以上を踏まえると、理事の報酬水準は、その職務内容の特性及び責任の程度に照らし、妥当であると考えられる。

##### 理事(非常勤)

非常勤理事は、学長が定める職務分担に基づき、学長を補佐して法人運営に参画している。

また、法人運営に関する重要事項について助言等を行うとともに、役員会等における審議に参画するなど、大学運営及び法人ガバナンスにおいて重要な役割を担っている。

非常勤理事の報酬については、常勤理事の報酬水準を参酌しつつ、勤務日数、勤務形態及び職務内容等を総合的に勘案の上、役員報酬規程に基づき決定している。

以上を踏まえると、非常勤理事の報酬水準は、その勤務形態、職務内容の特性及び責任の程度に照らし、妥当であると考えられる。

## 監事

監事は、法人の業務全般について監査を行い、その結果に基づき、必要があると認めるときは、法人の長又は文部科学大臣に対して意見を提出することとされている。

また、毎事業年度において文部科学大臣に提出する財務諸表及び決算報告書に意見を付すなど、法人運営の適正性及び透明性の確保において重要な役割を担っている。

監事の報酬月額については、理事の報酬水準を参酌しつつ、業務執行から独立した立場で監査業務を担う職務内容、責任の程度及び勤務形態等を総合的に勘案の上、役員報酬規程に基づき決定している。

以上を踏まえると、常勤監事の報酬水準は、監査責任の重要性及び職務の専門性に照らし、妥当であると考ええる。

## 監事(非常勤)

非常勤監事は、業務執行から独立した立場で、法人の業務及び会計について監査を行い、必要があると認めるときは、法人の長又は文部科学大臣に対して意見を提出することとされている。

また、毎事業年度において文部科学大臣に提出する財務諸表及び決算報告書に意見を付すなど、法人運営の適正性及び透明性の確保において重要な役割を担っている。

非常勤監事の報酬については、常勤監事及び理事の報酬水準を参酌しつつ、勤務日数、勤務形態及び職務内容等を総合的に勘案の上、役員報酬規程に基づき決定している。

以上を踏まえると、非常勤監事の報酬水準は、その勤務形態、監査職務の専門性及び責任の程度に照らし、妥当であると考ええる。

## 【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、役員報酬水準は妥当であると考ええる。

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			

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

( 国立大学静岡大学役員報酬規程により、学長が、国立大学法人評価委員会の業績評価の結果を勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増減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

当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、国家公務員のほか、令和7年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(当法人約1,100名)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人Hグループ(財務分析上の分類)・・・当該法人は、医科系学部を有さない同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施しており、法人規模についても同等となっている。
- (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)適用職員の平均給与月額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新卒事務員の初任給は233,930円となっている。

また、人件費については、法人の財政状況との均衡を図りつつ適正な水準となるよう管理している。さらに、教育・研究活動の維持向上を踏まえ、職種ごとの役割に応じた人員配置及び人件費の配分を行っている。

#### 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。)

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については、勤勉手当、昇給及び昇格の際に、教職員の勤務成績を考慮して決定している。具体的には次のとおりである。

- (1) 勤勉手当: 基準日以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じ、支給割合(成績率)を決定
- (2) 昇給: 5段階の昇給区分を設け、勤務成績に応じて昇給号給数を決定し、昇給を実施
- (3) 昇格: 勤務成績が良好で、かつ昇格基準に達している場合につき、1級上位の級に昇格

#### ③ 給与制度の内容

国立大学法人静岡大学教職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(扶養手当、管理職等手当、地域調整手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外労働手当、深夜労働手当、大学院調整手当、特別支援学校教員調整手当、特別資格調整手当、義務教育等教員特別勤務手当、教職調整手当、幼稚園業務手当、特別貢献手当)並びに賞与(期末手当、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(基本給の月額(A)+扶養手当の月額(B)+(A)及び(B)に対する地域調整手当の月額+(A)及び(B)に対する広域異動手当の月額+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おいては100分の125.0、12月期においては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(C)+(C)に対する地域調整手当の月額+(C)に対する広域異動手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)に役員会が定める基準に従って定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた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

給与法改正等を参考に、以下の改定を実施した。

- ①基本給の号給を切替（一般職(一)8級以上及び教育職(一)5級以上の一部職員は引上げ）
- ②地域調整手当の支給率を改定（全キャンパス5%に統一）
- ③扶養手当額を改定（配偶者3,000円、子1人あたり11,500円）
- ④教職調整手当の支給割合を改定（段階的に引上げ）
- ⑤基本給表及び基本年俸額表を改定（引上げ）
- ⑥期末手当及び勤勉手当の支給月額を改定（12月期にそれぞれ0.0125月分引上げ）
- ⑦通勤手当額を改定（自動車等利用:通勤距離10km以上の区分について引上げ）

①～③ 令和7年4月1日施行、④ 令和8年1月1日施行、  
⑤～⑦ 令和8年1月29日施行、令和7年12月1日適用

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): 1,089人  
注:常勤の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): 948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
				うち通勤手当等		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	770	48.2	8,231	5,891	114	2,340
事務・技術	273	43.2	6,169	4,493	140	1,676
教育職種 (大学教員)	399	54.1	9,911	7,018	94	2,893
教育職種 (附属特別支援学校教員)	20	36.8	7,522	5,477	120	2,045
教育職種 (附属義務教育学校教員)	73	37.8	7,120	5,190	123	1,930
その他医療職種 (医療技術職員)						
その他医療職種 (看護師)	5	49.3	5,818	4,190	35	1,628

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	63.3	3,049	3,049	136	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	63.3	3,049	3,049	136	0

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	12	50.8	3,505	3,505	65	0
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
特任職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	12	50.8	3,505	3,505	65	0
学術研究員	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究補佐員	人	歳	千円	千円	千円	千円

【注1】区分「在外職員」、「任期付職員」については、該当者がいないため記載を省略した。

【注2】区分「常勤職員」及び「非常勤職員」のうち、職種「医療職種（病院医師）」、「教育職種（外国人教師）」については、該当者がいないため記載を省略した。

【注3】区分「常勤職員」のうち、職種「特定有期雇用職員」については、該当者がいないため記載を省略した。

【注4】区分「非常勤職員」のうち、職種「事務・技術」、「教育職種（大学教員）」、「特任教員」、「特別研究員」については、該当者がいないため記載を省略した。

【注5】「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6】「特任職員」とは、特定プロジェクト又は大学運営上特に必要があると学長が認めた業務において、高度な専門性と知識、能力を必要とする職務に専ら従事する非常勤職員の職種を示す。

【注7】「学術研究員」とは、本学が実施する研究プロジェクトの推進、科学研究、共同研究、受託研究、その他各種研究課題の遂行のための研究業務に従事する非常勤職員の職種を示す。

【注8】「研究補佐員」とは、本学が実施する研究業務等の補助業務に従事する非常勤職員の職種を示す。

【注9】常勤職員の「その他医療職種（医療技術職員）」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10】非常勤職員の「その他医療職種（看護師）」、「学術研究員」、「研究補佐員」については、それぞれ該当者が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、非常勤職員全体の数値からも除外している。

[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
				うち通勤手当等		
常勤職員	171	43.4	8,217	8,217	102	0
教育職種 (年俸制Ⅰ型適用教員)	47	48.8	9,726	9,726	70	0
教育職種 (年俸制Ⅱ型適用教員)	124	41.3	7,645	7,645	114	0

非常勤職員	34	55.2	6,271	6,271	115	0
特任教員	34	55.2	6,271	6,271	115	0

【注1】区分「常勤職員」及び「非常勤職員」以外は該当者がいないため記載を省略した。

【注2】区分「常勤職員」のうち、職種「教育職種（年俸制Ⅰ型適用教員）」、「教育職種（年俸制Ⅱ型適用教員）」以外は該当者がいないため記載を省略した。

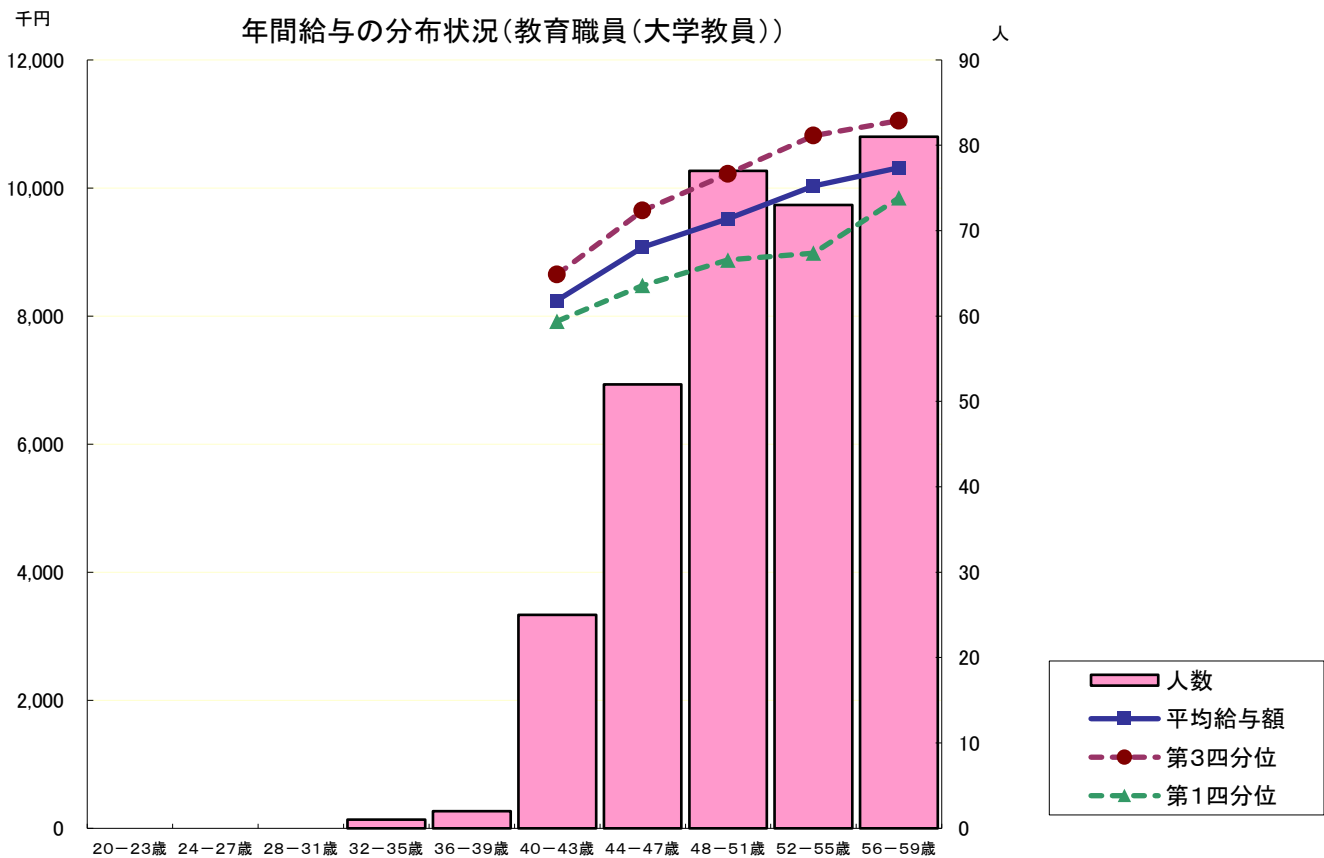
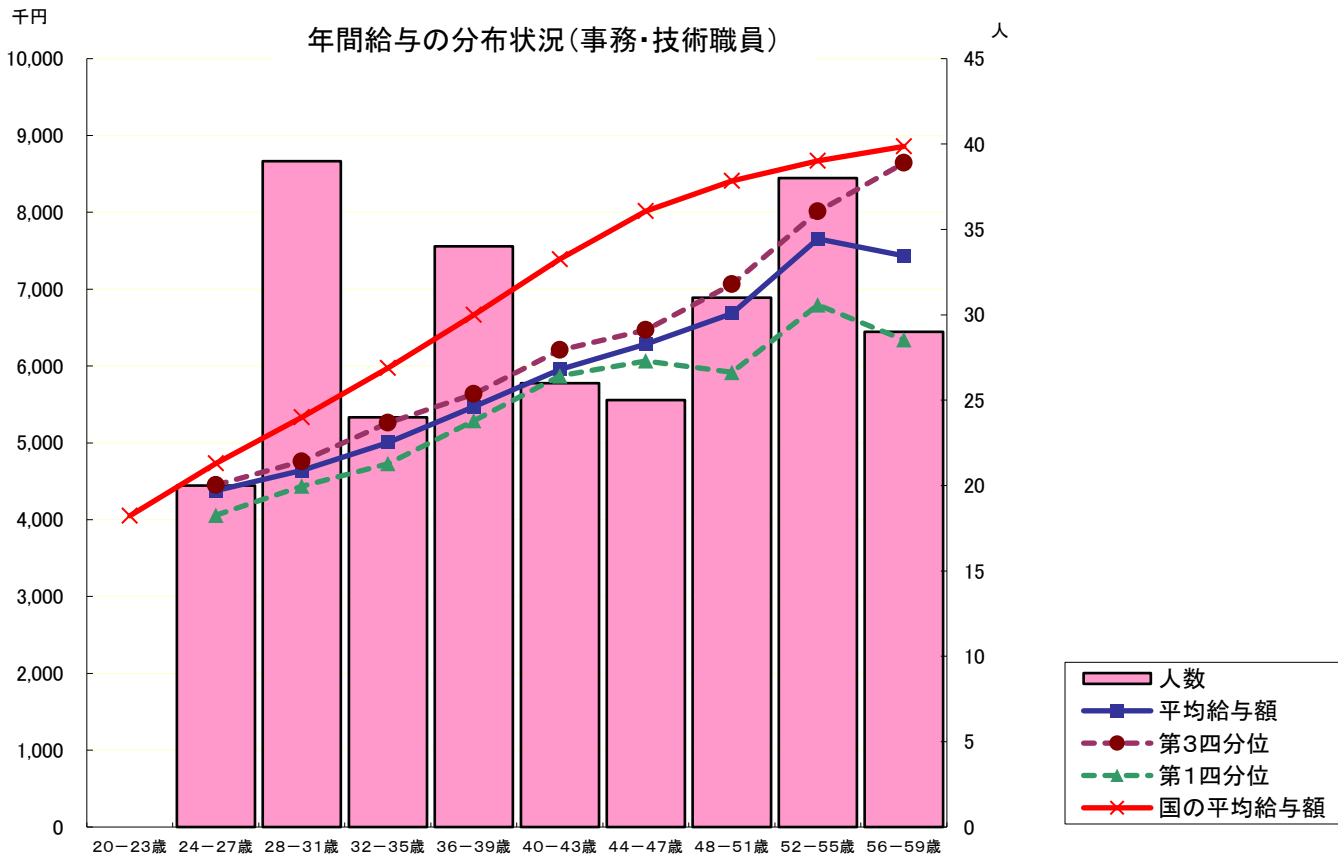
【注3】区分「非常勤職員」のうち、職種「特任教員」以外は該当者がいないため記載を省略した。

【注4】「教育職種（年俸制Ⅰ型教員）」とは、年俸制の適用を受ける常勤職員教育職種のうち、「年俸制Ⅱ型適用教員」以外の者を示す。

【注5】「教育職種（年俸制Ⅱ型教員）」とは、年俸制の適用を受ける常勤職員教育職種のうち、令和2年4月1日から施行された「国立大学法人静岡大学年俸制Ⅱ型適用教員給与規程」の適用を受ける者の職種を示す。

【注6】「特任教員」とは、本学が実施する教育・研究の業務の一層の充実と活性化に資することを目的とし、本学が特に指定した業務に専ら従事する非常勤教員の職種を示す。

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2】教育職員(大学教員)の年齢32~35歳の該当者は1名であるため、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、年間給与額については表示していない。

【注3】教育職員(大学教員)の年齢36~39歳の該当者は2名であるため、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、年間給与額の平均給与額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
部長	5	56.3	10,031	11,337 ～ 9,118
課長	27	55.1	8,288	10,797 ～ 6,773
副課長	35	53.6	7,061	8,424 ～ 5,111
係長	114	45.3	6,018	8,345 ～ 4,564
主任	28	39.3	5,252	6,207 ～ 4,654
係員	64	29.4	4,559	5,763 ～ 3,730

【注】「課長」には、課長相当職である「室長」及び「事務長」を含む。  
「副課長」には、副課長相当職である「副室長」、「事務長補佐」、「専門員」及び「技術専門員」を含む。  
「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「技術専門職員」を含む。  
「係員」には、係員相当職である「技術職員」を含む。

(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	272	56.3	10,409	12,955 ～ 8,360
准教授	118	49.6	8,635	10,190 ～ 6,944
講師	5	48.5	7,715	8,467 ～ 7,335
助教	4	48.5	7,075	～

【注】「助教」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があることから、年間給与額の(最高～最低)については表示していない。

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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	53.6	53.6	53.6
	最高～最低	55.8 ～ 43.0	55.9 ～ 43.0	54.8 ～ 43.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	54.8	54.7	54.7
	最高～最低	49.8 ～ 41.5	49.8 ～ 41.6	48.6 ～ 41.5

(教育職員(大学職員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	47.6	47.8	47.7
	最高～最低	58.5 ～ 43.0	58.4 ～ 43.1	58.5 ～ 43.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	54.9	54.9	54.9
	最高～最低	51.7 ～ 32.9	49.8 ～ 42.4	49.8 ～ 38.6

### 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"> <li>・年齢勘案 83.7</li> <li>・年齢・地域勘案 90.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 82.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 89.9</li> <li>(参考) 対他法人 97.0</li> </ul>
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>(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 54.8%】 (令和7年度予算) 国からの財政支出額 10,619百万円 支出予算の総額 19,376百万円 【累積欠損額 0円(令和6年度決算)】 【管理職(部長・課長職)の割合11.72%】 (常勤職員数273名中32名) 【大卒以上の高学歴者の割合80.95%】 (常勤職員数273名中221名) 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合47.55%】 (令和6年度決算) 支出総額 18,130百万円 給与・報酬等支給総額 8,620百万円</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合が47.55%であること、累積欠損額が生じていないこと、さらに、対国家公務員との給与水準の比較指標が83.7と100を下回っていることを踏まえると、給与水準は適切なものと考えられる。</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、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。</p>
講ずる措置	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 93.7

(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

(扶養親族なし)

##### 【事務・技術職員】

○22歳(大卒初任給)

月額 232,000円 年間給与 3,486,000円

○35歳(主任)

月額 301,600円 年間給与 5,333,000円

○50歳(係長)

月額 354,200円 年間給与 6,252,000円

※ 22歳のみ地域調整手当を含めず算出

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(月額:配偶者3,000円(一般職7級以下の者に限る)、子1人につき11,500円)を支給

##### 【大学教員】

○27歳(博士修了初任給)

月額 336,900円 年間給与 5,060,000円

○35歳(講師)

月額 396,400円 年間給与 7,102,000円

○50歳(准教授)

月額 472,500円 年間給与 8,450,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(月額:配偶者3,000円(大学教員4級以下の者に限る)、子1人につき11,500円)を支給

(注)モデル給与の月額及び年間給与は、基本給、地域調整手当(5%)、期末手当及び勤勉手当を含め、令和7年度末時点で適用されている規程に基づき試算している。

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

教職員の勤務成績を考慮して、勤勉手当の成績率の決定及び昇給、昇格を実施している。

### 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 8,440,914	千円 8,507,761	千円 8,620,214	千円 8,939,453	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 668,685	千円 816,597	千円 538,842	千円 762,024	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,570,454	千円 1,557,962	千円 1,557,480	千円 1,537,737	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,482,137	千円 1,520,085	千円 1,547,435	千円 1,571,158	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 12,162,192	千円 12,402,406	千円 12,263,971	千円 12,810,374	千円	千円

#### 総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」について

基本給の号給切替に伴う一部教職員の基本給の引上げ、地域調整手当の支給率の改正、教職調整手当の支給割合の引上げ、基本給表及び基本年俸額表の改定、12月期の期末手当・勤勉手当の各支給月数の引上げ等により、令和7年度は、対前年比3.70%の増となった。

- ・「最広義人件費」について

上記のとおり「給与、報酬等支給総額」が対前年度比3.70%増となったことに加え、令和7年度は定年退職教員が多かったことにより、「退職手当支給額」が大幅に増加したことから、最広義人件費は対前年度比4.46%の増となった。

- ・大学教員について、平成26年度から年俸制(年俸制Ⅰ型)を導入、人事給与マネジメント改革により、厳格な業績評価制度に基づく新たな年俸制(年俸制Ⅱ型)を令和2年度から導入している。

なお、年俸制Ⅰ型適用者の給与には退職手当相当分が含まれているが、年俸制Ⅱ型適用者の給与には含まれていない。

- ・早期退職募集制度の導入及び定年前早期退職特例措置の内容拡充については、平成26年4月1日に施行、早期退職募集制度による募集を毎年度実施している。

- ・「国家公務員退職手当法の一部を改正する法律(平成29年法律第79号)」の成立に伴い、退職手当の基本額算定に係る調整率を引き下げた。

### Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

大学教員の定年年齢は65歳である。

一方、事務・技術職員については、令和5年12月1日に、定年年齢を60歳から段階的に65歳に引き上げる改正を行った。定年年齢の引き上げに伴い、60歳に達した管理監督職の事務・技術職員については、翌年度以降、非管理監督職に降任する制度を設けている。また、基本給については、61歳に達する年度から60歳時の7割水準となる仕組みとしている。

### Ⅴ その他

特になし