

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人岩手大学(法人番号6400005002202)の役職員の報酬・給与等について

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

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(当該法人約700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。

(1) 国立大学法人埼玉大学・・・当該法人は、医科学系学部を有さず単科系大学を除く地方大学として類似する国立大学法人であり、教育・研究事業を実施している(常勤職員数約750人)。公表資料によれば、令和6年度の学長の年間報酬額は19,648千円(地域手当1,749千円含む)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6年度と同額程度と推定される。同様の考え方により、理事については14,900千円程度(地域手当1,378千円程度含む)、監事については13,200千円程度(地域手当1,279千円含む)と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,235千円

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。)

当法人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、規定の額に当該役員の業務に対する貢献度等を考慮して、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こととしている。

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、国立大学法人岩手大学役員報酬規則に則り、俸給月額に地域手当、通勤手当、寒冷地手当を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人岩手大学役員報酬規則に則り、俸給月額に、当該俸給の月額に100分の45を乗じて得た額を基礎として、6月に支給する場合には100分の172.5、12月に支給する場合には100分の177.5を乗じて得た額としている。

なお、令和7年度では、給与法指定職の改定に準拠し、俸給月額の引き上げ(2.8%)及び期末特別手当の支給率の引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事

法人の長と同様

理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬は月額制で、その者の職責、経歴及び業績等を考慮して学長が定めることとしている。

監事

法人の長と同様

監事(非常勤)

理事(非常勤)と同様

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	17,258	12,072	5,105	24(通勤手当) 57(寒冷地手当)		令和8年3月31日	
A理事	14,670	10,224	4,323	24(通勤手当) 99(寒冷地手当)		令和8年3月31日	
B理事	12,666	8,832	3,735	99(寒冷地手当)		令和8年3月31日	
C理事	13,706	9,528	4,029	50(通勤手当) 99(寒冷地手当)			
D理事 (非常勤)	3,600	3,600		()			
E理事 (非常勤)	1,800	1,800		()		令和8年3月31日	
A監事	8,658	6,027	2,549	24(通勤手当) 57(寒冷地手当)			
B監事	該当者なし			()			
C監事 (非常勤)	1,800	1,800		()			
D監事 (非常勤)	該当者なし			()			

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: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。

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

岩手大学は、本学の目標である「真理を探究する教育研究の場として、学術文化を創造しつつ、幅広く深い教養と高い専門性を備えた人材を育成することを目指す。」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、「社会に開かれた大学として、その教育研究の成果をもとに地域社会と国際社会の文化の向上と発展に貢献することを目指しています。」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、岩手大学の学長は、職員数約700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、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29,096千円と比較した場合、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。

岩手大学では、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、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である。

また、医学部を有さず、単科系大学を除く他の地方大学の長の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

岩手大学は、本学の目標である「真理を探究する教育研究の場として、学術文化を創造しつつ、幅広く深い教養と高い専門性を備えた人材を育成することを目指す。」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、「社会に開かれた大学として、その教育研究の成果をもとに地域社会と国際社会の文化の向上と発展に貢献することを目指しています。」を学長のリーダーシップの下で推進している。

上記学長を補佐す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29,096千円と比較した場合、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。

岩手大学では、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、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である。

また、医学部を有さず、単科系大学を除く他の地方大学の理事の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等の比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

理事は、学長のリーダーシップの下、担当業務の責任者として学長を補佐し本学の業務を掌理するため、経験・実績が求められる。
また、他の地方大学の報酬水準と同水準となっている。こうした職務内容の特性や他法人等の比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

監事は、岩手大学の業務全般の適法かつ合理的な運営を確保するため関係諸法令や組織運営等に精通している必要があり、経験・実績が求められる。
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29,096千円と比較した場合、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。
また、医学部を有さず、単科系大学を除く他の地方大学の監事の報酬水準と同水準となっている。こうした職務内容の特性や他法人等の比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

監事は、岩手大学の業務全般の適法かつ合理的な運営を確保するため関係諸法令や組織運営等に精通している必要があり、経験・実績が求められる。
また、他の地方大学の報酬水準と同水準となっている。こうした職務内容の特性や他法人等の比較を踏まえると、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)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
	千円	年	月			
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					

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

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

当法人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、規定の額に当該役員の業務に対する貢献度等を考慮して、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こととしている。

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 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、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500人以上(当該法人約700人)・職種別・学歴別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人Hグループ…医科系学部を有さず単科系大学を除く地方大学とし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卒の4月の平均支給額は事務・技術関連職種の事務課長で669,872円、事務課長代理で583,044円、事務係長で523,272円、事務主任で462,951円、事務係員405,685円となっている。

また、人件費について、教員については、ポイント制を導入し、各部局において保有ポイント内での管理を行っている。職員については、再雇用職員及び非常勤職員を含めた一元的な管理を行っている。

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。)

勤務成績を考慮し、昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率を決定している。

なお、平成27年1月から導入された年俸制により、適用を受ける教員に業績給を支給しており、業績目標の達成度及び岩手大学での達成度及び貢献度を評価し、その業績評価結果に応じて、次の1年間の業績給を決定して支給することとしている。

また、令和2年度から新たに導入された年俸制については、月給制と比較して、業績給の反映率の幅と基本給の改定区分の幅を広く設定するなどメリハリのついた仕組みとしている。

給与制度の内容

国立大学法人岩手大学職員給与規則に則り、俸給及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、地域手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、両住まい手当、介護又は子の養育移動手当、義務教育等教員特別手当、幼稚園教員特別手当、クロスアポイントメント手当、テレワーク手当、職務付加手当、助教講義担当手当、特殊勤務手当、入試手当、時間外勤務手当、管理職員特別勤務手当、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、期末手当基準額(俸給+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月に支給する場合においては100分の125.0、12月に支給する場合においては100分の127.5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、勤勉手当基準額(俸給+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の成績率決定基準の定めに従った割合を乗じて得た額としている。

なお、令和7年度は、国家公務員の給与法改正に準拠し、職責重視の俸給体系への見直し、俸給表、期末手当、勤勉手当、扶養手当、通勤手当、両住まい手当及び管理職員特別勤務手当等の改正を行った。

給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度の国家公務員の給与法改正に準拠し、初任給を始め若年層に重点を置きつつ、その他の職員についても俸給表の引き上げ改定を実施した(平均改定率3.3%、令和7年4月1日適用)。期末手当及び勤勉手当の支給率について、0.05ヶ月分の引き上げを実施した(令和7年12月1日適用)。扶養手当について配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を引き上げた(令和7年4月1日適用)。通勤手当について、支給限度額を15万円に引上げ、新幹線通勤等の緩和及び月額について、現行の「60km以上」までの距離区分について引き上げを実施した(令和7年4月1日適用)。両住まい手当の支給対象者を事務・技術職員に拡大した(令和7年4月1日適用)。管理職員特別勤務手当について、平日深夜勤務に係る支給対象時間帯を拡大した(令和7年4月1日適用)。

2 職員給与の支給状況等

常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点): 691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): 591人

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		
常勤職員	512	48.4	7,770	5,534	55	2,236
事務・技術	213	44.0	6,253	4,513	48	1,740
教育職種 (大学教員)	229	55.2	9,483	6,667	57	2,816
教育職種 (附属特別支援学校教員)	19	41.6	7,205	5,220	90	1,985
教育職種 (附属義務教育学校教員)	47	37.4	6,681	4,876	72	1,805
その他	4	55.8	5,994	4,279	25	1,665

(年俸制適用者)

常勤職員	79	44.0	8,128	5,836	28	2,292
教育職種 (大学教員)	79	44.0	8,128	5,836	28	2,292

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:在外職員、任期付職員及び再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3:常勤職員の「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」については、該当者がいないため記載を省略した。

注4:常勤職員の「その他」については、該当者が少数のために独立した職種として公表することが適当でない判断した職種(附属学校所属の栄養士及び保健管理センター所属の保健師)を示す。

注5:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

注6:「通勤手当等」は、通勤手当とテレワーク手当の合算

非常勤職員	4	62.5	6,062	6,062	37	0
特命研究科職種	4	62.5	6,062	6,062	37	0

(年俸制適用者)

非常勤職員	33	44.7	4,585	4,585	104	0
契約職員	33	44.7	4,585	4,585	104	0

注1:在外職員、任期付職員及び再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。

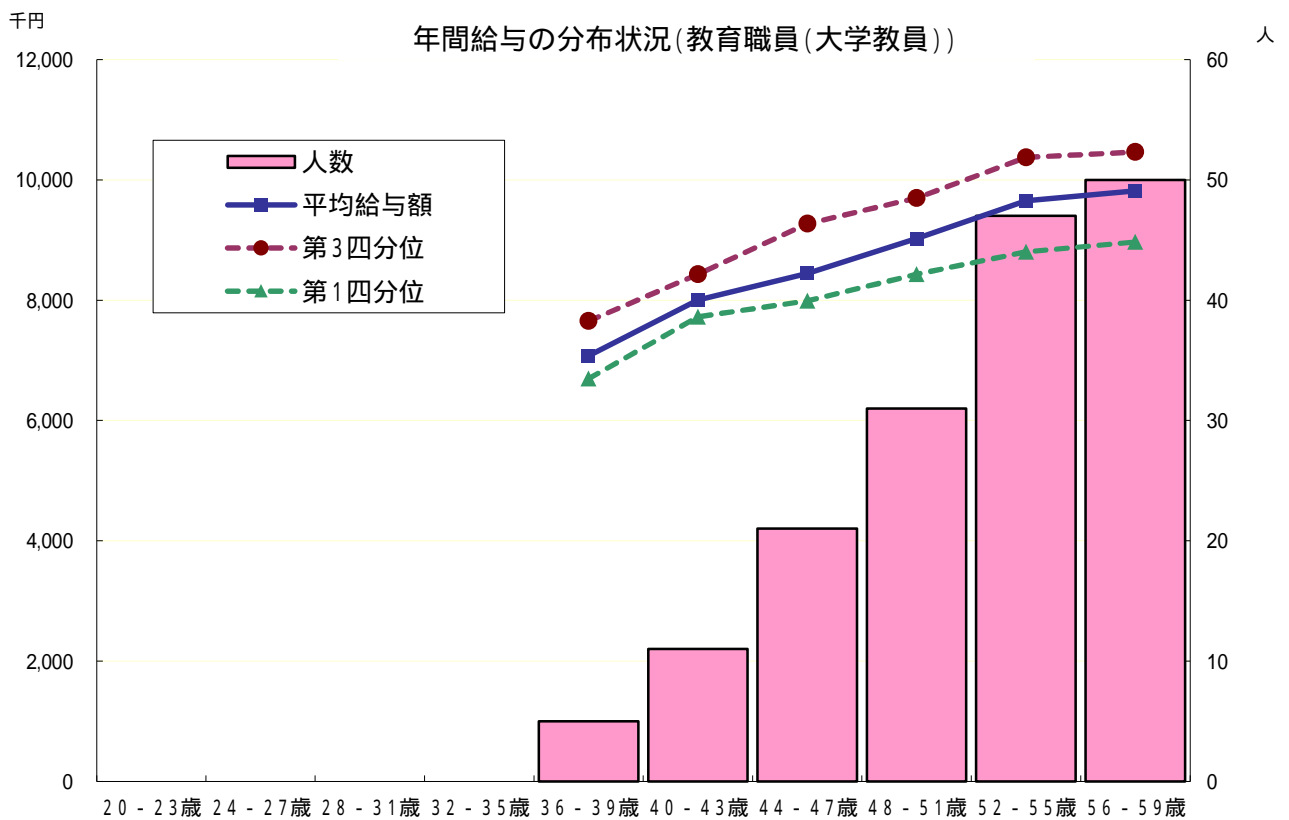
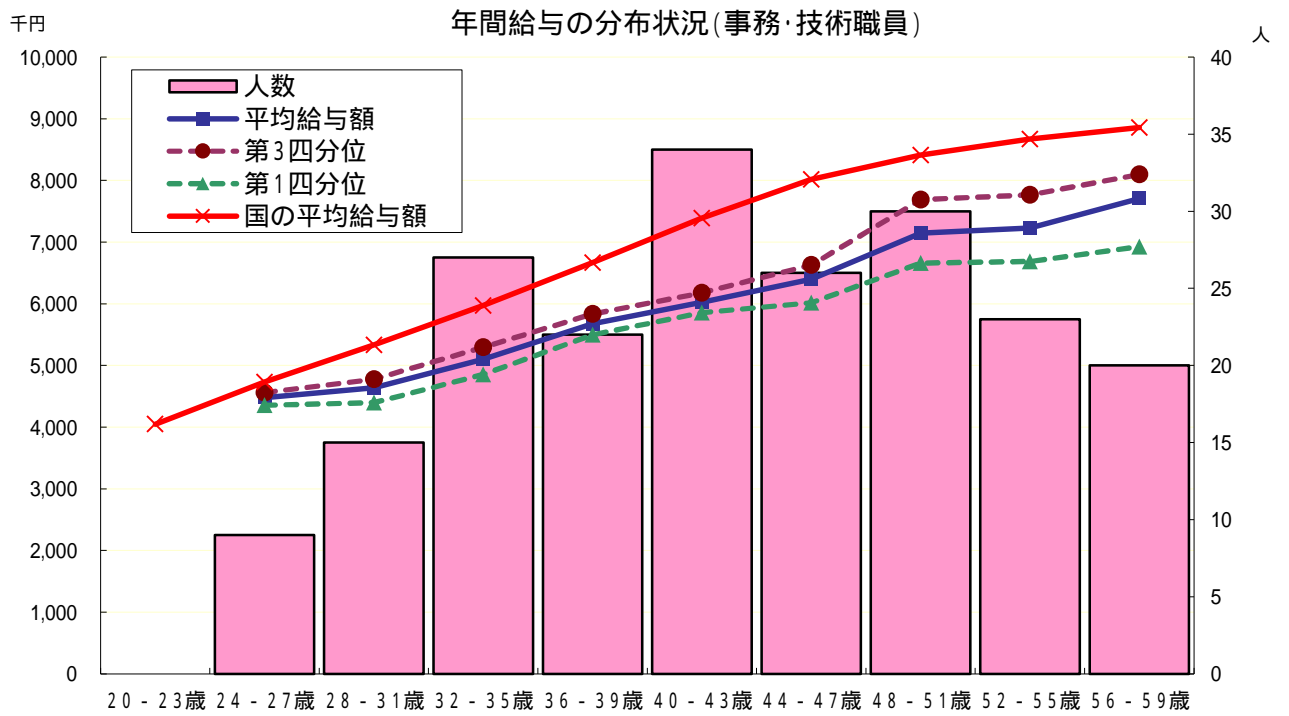
注2:非常勤職員の「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」については、該当者がいないため記載を省略した。

注3:非常勤職員の「契約職員」とは、「事務・技術」、「教育研究」、「研究開発等の運営・管理及び知的財産等の業務」等に従事する職員を示す。

注4:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

注5:「通勤手当等」は、通勤手当とテレワーク手当の合算

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、 まで同じ。)



注1: の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、 まで同じ。

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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
課長	22	52.7	7,903	8,725～6,632
主査(副課長)	45	54.2	6,841	8,395～4,902
主査	87	43.2	6,055	7,220～4,304
主事	24	28.9	4,594	5,775～4,265

注1:「課長」には、課長相当職である事務長を含む。

注2:「主査(副課長)」には、主査(副課長)相当職である主査(副事務長)を含む。

注3:「主査」とは、当法人において「係長」相当職の者を示す。

注4:「主事」とは、当法人において「係員」相当職の者を示す。

(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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
教授	141	57.3	10,228	12,804～7,724
准教授	72	51.8	8,401	9,319～6,818

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)	% 53.8	% 53.0	% 53.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.2	% 47.0	% 46.6
	最高～最低	% 54.3～43.2	% 60.1～43.4	% 54.3～43.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.9	% 53.8	% 53.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.1	% 46.2	% 46.2
	最高～最低	% 50.0～43.3	% 50.0～43.5	% 50.0～43.4

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)	% 50.3	% 49.9	% 50.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.7	% 50.1	% 49.9
	最高～最低	% 54.3～44.6	% 56.4～44.7	% 55.2～44.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.4	% 53.3	% 53.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.6	% 46.7	% 46.6
	最高～最低	% 58.8～34.2	% 58.6～43.7	% 57.9～40.6

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"> ・年齢勘案 84.1 ・年齢・地域勘案 94.3 ・年齢・学歴勘案 83.2 ・年齢・地域・学歴勘案 93.4 (参考) 対他法人 98.5
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	<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 66.8%】 (国からの財政支出額 8,779百万円、支出予算の総額 13,147百万円: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 47.1%】 (支出総額 11,589百万円、給与・報酬等支給総額 5,463百万円:令和6年度決算)</p> <p>【検証結果】 (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割合は66.8%であるが、給与水準は対国家公務員指数を下回っていることなどから、適正な状況であると考えられる。</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	今後とも給与水準が適正となるよう努めていきたい。

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 89.4

(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標である。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

【事務・技術職員】

22歳(大卒初任給)

月額234千円 年間給与3,875千円

35歳(主任)

月額315千円 年間給与5,297千円

50歳(副課長)

月額384千円 年間給与6,569千円

【教員】

27歳(助教)

月額339千円 年間給与5,626千円

35歳(准教授)

月額428千円 年間給与7,305千円

50歳(准教授)

月額475千円 年間給与8,108千円

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

勤務成績を考慮し、昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率を決定している。

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 5,402,824	千円 5,545,662	千円 5,463,223	千円 5,731,385	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 484,507	千円 604,749	千円 418,476	千円 356,220	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 610,276	千円 579,276	千円 624,275	千円 594,267	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 916,932	千円 928,198	千円 927,484	千円 970,738	千円	千円
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 7,414,539	千円 7,657,885	千円 7,433,458	千円 7,652,610	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: 「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費等及び受託事業費等により雇用された非常勤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3: 「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。

総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支給総額」については、対前年度比4.9%増となっている。
要因は、人事院勧告に準拠した俸給表の引き上げ改定(平均改定率3.3%)、期末手当及び勤勉手当の支給率について、0.05ヶ月分の引き上げを実施したことによるものである。

「最広義人件費」については、対前年度比2.9%増となっている。
要因は、上記の「給与、報酬等支給総額」の増によるものである。

定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

大学教員、附属学校教員、事務職員、技術職員及び医療職員(栄養士、保健師)の定年年齢は65歳である。附属学校教員、事務職員、技術職員及び医療職員については、令和5年10月17日に定年年齢を60歳から65歳へ段階的な引き上げを行った。定年年齢の引上げに伴い、附属学校教員、事務職員及び技術職員については、60歳に達した日後における最初の4月1日以後、管理監督職の職員は非管理監督職に降任する制度を設けているほか、職員の基本給について61歳に達する年度から7割水準とすることとした。

その他

特になし。