

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人奈良女子大学(法人番号2150005002173)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

国立大学法人奈良女子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、近隣かつ常勤職員数(当法人約360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) 国立大学法人滋賀大学…当該法人は、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400人)。公表資料によれば、令和2年度の長の年間報酬額は17,075千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された報酬額等を勘案すると、令和3年度の報酬(給与)は11,580千円と推定される。同様に、理事については9,816千円と推定される。また、監事(非常勤)については、月額211,200円、158,400円又は105,600円とし、非常勤役員ごとに学長が定めることとされており、令和2年度の監事(非常勤)の年間報酬額は、2,534千円及び1,900千円である。

(2) 事務次官年間報酬額…23,374千円

② 令和3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。)

基本給について、文部科学省国立大学法人評価委員会の当法人に対する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ経営協議会の議を経て、基本給の月額を100分の10の範囲内で増額し又は減額することができるとしている。また、賞与(勤勉手当)においても、同じく経営協議会の議を経て、その者の職務実績を考慮して成績率を決定しており、業績を手当額に反映させることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和3年度における改定内容

法人の長

国立大学法人奈良女子大学役員給与規程に則り、基本給及び諸手当(通勤手当、単身赴任手当、地域手当、期末手当及び勤勉手当)としている。月額については、基本給(965千円)に地域手当及び通勤手当を加算して算出している。期末手当については、期末手当基礎額(基本給+地域手当+(基本給×100分の25)+(基本給及び地域手当の月額×100分の20))に、6月と12月に支給する場合においてそれぞれ100分の62.5を乗じ、さらに基準日以前6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+地域手当+(基本給×100分の25)+(基本給及び地域手当の月額×100分の20))に、その者の職務実績に応じて長が定める割合を乗じ、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3年度は、期末手当の支給率を年間0.05月分引き下げた。

理事

国立大学法人奈良女子大学役員給与規程に則り、基本給及び諸手当(通勤手当、単身赴任手当、地域手当、期末手当及び勤勉手当)としている。月額については、基本給(635千円～818千円)に地域手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。期末手当については、期末手当基礎額(基本給+地域手当+(基本給×100分の25)+(基本給及び地域手当の月額×100分の20))に、6月と12月に支給する場合においてそれぞれ100分の62.5を乗じ、さらに基準日以前6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+地域手当+(基本給×100分の25)+(基本給及び地域手当の月額×100分の20))に、その者の職務実績に応じて長が定める割合を乗じ、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3年度は、期末手当の支給率を年間0.05月分引き下げた。

理事(非常勤)

(国立大学法人奈良女子大学役員給与規程に則り、基本給(日額38.7千円)としている。)

監事

(該当者なし)

監事(非常勤)

(国立大学法人奈良女子大学役員給与規程に則り、基本給(月額150千円)としている。)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和3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 17,357	千円 11,580	千円 4,774	千円 926 (地域手当) 76 (通勤手当)			※
A理事	千円 14,672	千円 9,816	千円 4,046	千円 785 (地域手当) 24 (通勤手当)			
B理事	千円 15,038	千円 9,816	千円 4,046	千円 785 (地域手当) 390 (通勤手当)			
C理事	千円 14,698	千円 9,816	千円 4,046	千円 785 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
A理事 (非常勤)	千円 1,818	千円 1,818	千円 0	千円 0			
B理事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0			※
監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円			
A監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円 0	千円 0			
B監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円 0	千円 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

注3:総額、各内訳が千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額が一致しない。

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

国立大学法人奈良女子大学は、「①男女共同参画社会をリードする人材の育成②教養教育、基礎教育の充実と専門教育の高度化③高度な基礎研究と学際研究の追究④開かれた大学」の4つの基本理念に基づき、あらゆる分野における女性の活躍を推進する男女共同参画社会を実現するための、女性リーダーの育成拠点となることを目指し、物事を俯瞰する能力に優れた、教養深き専門家としての女性の養成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、国立大学法人奈良女子大学の学長は、教職員数約360名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が、報酬月額、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、また、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案して決定している。

学長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっており、医科系学部を有さない同規模の他の国立大学法人の長の報酬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

国立大学法人奈良女子大学の理事は、学長を補佐し、学長が指定する複数の業務を掌理するなど、その職務内容は多岐にわたっている。

理事の報酬月額は、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、また、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案して決定している。

理事の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっており、医科系学部を有さない同規模の他の国立大学法人の理事の報酬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(非常勤)

国立大学法人奈良女子大学の理事(非常勤)は、役員会その他重要な会議に出席するほか、学長を補佐し、学長が指定する業務を掌理する。

理事(非常勤)の年間報酬額は、医科系学部を有さない同規模の他の国立大学法人の非常勤理事の報酬と同水準、またはそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他法人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。

監事

(該当者なし)

監事(非常勤)

国立大学法人奈良女子大学の監事(非常勤)は、役員会その他重要な会議に出席するほか、業務及び財産状況の調査を行い、また、必要があると認めるときは、学長または文部科学大臣に意見を提出することができるなど重要な役割を担っている。

監事(非常勤)の年間報酬額は、医科系学部を有さない同規模の他の国立大学法人の非常勤監事の報酬と同水準、またはそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他法人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。

【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る。

4 役員退職手当の支給状況(令和3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	8,215 千円 (41,799)	9 年	0 月	R4.3.31	1	
理事	4,279 千円 (43,505)	4 年	2 月	R4.3.31	1	
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

注2:役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載し、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧内の期間)をもって当該役員の前職期間として算出した金額を記載した。

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	当該理事は、企画・広報担当として学長を補佐するとともに、特に法人統合にあたっての制度設計及び工学部構想の立案からその実現に大きく貢献し、その責務を適切に果たした。 理事の期間に対する退職手当の業績勘案率については、これらの業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会委員長からの在職年度に係る業務の実績に関する評価の結果を総合的に勘案した上で、1.0とする。
理事	当該理事は、教育・学生担当として学長を補佐するとともに、特に法人統合にあたって奈良教育大学との教育連携に大きく貢献し、その責務を適切に果たした。 理事の期間に対する退職手当の業績勘案率については、これらの業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会委員長からの在職年度に係る業務の実績に関する評価の結果を総合的に勘案した上で、1.0とする。
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】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員退職手当の水準は妥当であると考える。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

基本給について、文部科学省国立大学法人評価委員会の当法人に対する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ経営協議会の議を経て、基本給の月額を100分の10の範囲内で増額し又は減額することができるとしている。また、賞与(勤勉手当)においても、同じく経営協議会の議を経て、その者の職務実績を考慮して成績率を決定しており、業績を手当額に反映させることとしている。これらの業績反映の仕組みは、今後も継続の予定である。

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、2021年(令和3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(当法人常勤職員数約360人)・職種別平均初任給月額を参考にした。

- (1) 国立大学法人滋賀大学…当該法人は、近隣かつ医科系学部を有さない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400人)となっている。
- (2) 国家公務員…令和3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407,153円となっており、全職員の平均給与月額は414,729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令和3年4月の平均初任給月額は204,636円となっている。

また、人件費については、人件費総額に留意しつつ教職員の定員をベースに人事管理を行っており、学長のリーダーシップの下、柔軟な人事の枠組みを生かした運用を行っている。

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。)

職員の勤務実績及び勤務成績等の評価結果を、職員の昇給、昇格、降格及び賞与(勤勉手当)の支給割合に反映させている。また、平成27年1月1日より、一部の教員に対して年俸制を導入しており、業績評価結果を翌年度の業績給へ反映させている。さらに、令和2年4月1日からは大学教員全員に対して、給与に反映する教員評価を実施しており、令和3年度より賞与(勤勉手当)及び業績給へ反映させている。

③ 給与制度の内容及び令和3年度における主な改定内容

職員の給与は、国立大学法人奈良女子大学職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当、勤勉手当、地域手当、管理職手当、評議員手当、学長補佐手当、大学院担当手当、初任給調整手当、高所作業手当、入試業務手当、主幹教諭手当、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、教職調整額、義務教育等教員特別手当、超過勤務手当及び休日給)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給+扶養手当+大学院担当手当+教職調整額+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に、6月と12月に支給する場合においてそれぞれ100分の120(管理職加算額が加算される者は100分の100)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+大学院担当手当+教職調整額+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に、その者の勤務成績に応じて決定される成績率を乗じ、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3年度は、令和3年12月に①期末手当の支給率について年間0.05月分引き下げを実施し、令和4年2月に②附属幼稚園教員特別手当を新設し附属幼稚園教員に月額9,000円を支給する改正を行った。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和3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	286	48.4	8,012	5,820	114	2,192
事務・技術	75	43.3	5,955	4,375	129	1,580
教育職種 (大学教員)	142	51.8	9,334	6,700	107	2,634
教育職種 (附属高校教員)	34	44.9	7,100	5,195	91	1,905
教育職種 (附属義務教育学校教員)	20	43.7	7,116	5,230	122	1,886
教育職種 (新年俸制適用教員)	5	45.7	8,328	6,031	122	2,297
教育職種 (旧年俸制適用教員)	10	60.1	9,403	7,368	146	2,035
その他医療職種 (看護師)						

再任用職員	7	62.6	4,220	3,522	85	698
事務・技術	3	63.2	3,589	3,018	56	571
教育職種 (附属高校教員)	4	62.3	4,693	3,899	107	794

(注1) 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

(注2) 「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3) 「その他医療職種(看護師)」とは、保健管理センターに勤務する看護師である。

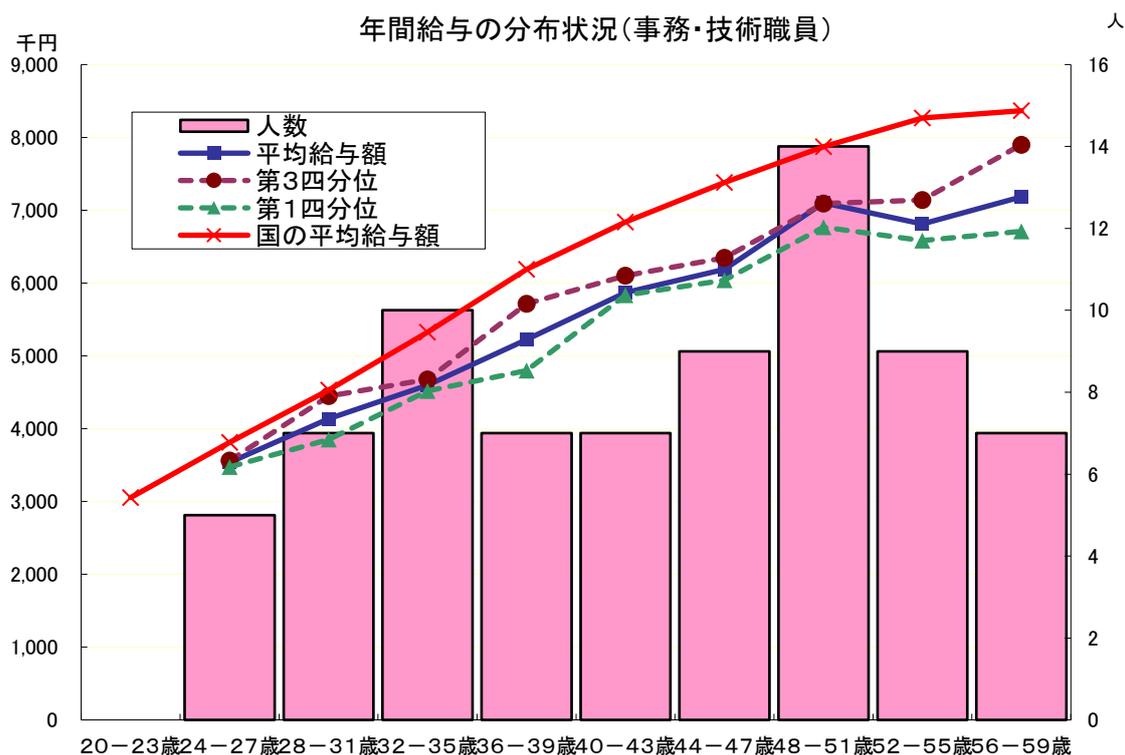
(注4) 在外職員、任期付職員及び非常勤職員の区分にあつては、該当者がいないため省略した。

(注5) 常勤職員の区分における医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)の職種にあつては、該当者がいないため省略した。

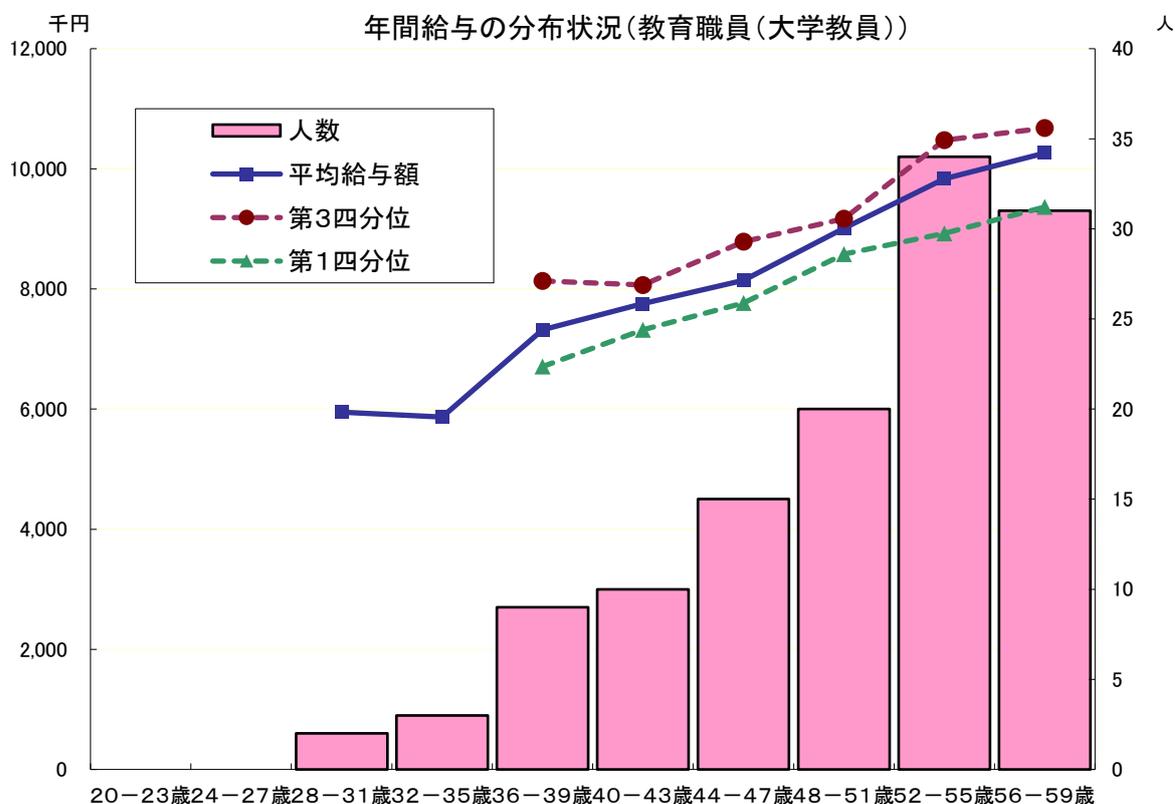
(注6) 再任用職員の区分における教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)の職種にあつては、該当者がいないため省略した。

(注7) 常勤職員の「その他医療職種(看護師)」の区分にあつては、該当者が2人以下であり、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。

② 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、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



(注1)①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。



(注1)年俸制適用者を含まない。以下、③及び④において同じ。

(注2)28-31歳の該当者は2人、32-35歳の該当者は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、年間給与額の第1・第3四分位については記載していない。

③ 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)
課長	7	53.4	7,970	8,326～7,585
課長補佐	8	54.0	6,852	7,134～6,636
係長	33	47.2	6,320	7,140～5,058
主任	6	35.7	4,711	5,050～4,493
係員	21	32.0	4,262	5,696～3,474

(注1)「部長」には、部長相当職である「事務局次長」を含む。

(注2)「係長」には、係長相当職である「専門職員」を含む。

(注3)「局長」、「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。

(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	78	56.3	10,194	12,706～8,173
准教授	49	48.7	8,457	9,290～6,707
講師	4	40.8	7,782	8,536～6,832
助教	11	37.5	6,319	7,075～5,586

④ 賞与(令和3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)	% 57.4	% 55.0	% 56.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.6	% 45.0	% 43.8
	最高～最低	% 45.5～40.7	% 48.8～42.6	% 44.9～41.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 57.0	% 55.9	% 56.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.0	% 44.1	% 43.5
	最高～最低	% 48.6～39.8	% 47.0～41.1	% 46.2～40.5

(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)	% 53.1	% 51.5	% 52.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.9	% 48.5	% 47.7
	最高～最低	% 54.1～41.8	% 55.9～43.2	% 55.0～42.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 57.6	% 56.0	% 56.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.4	% 44.0	% 43.2
	最高～最低	% 47.7～38.3	% 49.2～41.4	% 48.4～40.2

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 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 86.6 ・年齢・地域勘案 91.8 ・年齢・学歴勘案 84.6 ・年齢・地域・学歴勘案 91.1 (参考)対他法人 99.6
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 67.0%】 (国からの財政支出額3,884百万円、支出予算の総額5,797百万円:令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和2年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 9.3%(常勤職員数75名中7名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 88.0%(常勤職員数75名中66名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 48.5%】 (支出総額5,868百万円、給与・報酬等支給総額2,846百万円:令和2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の割合は50%を超えているが、累積欠損額は0円であり、大卒以上の高学歴者の割合も88.0%と高いにも関わらず、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きたい。</p>
講ずる措置	今後も適正な給与水準の維持に努めていく。

○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 96.2

(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3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

(扶養親族がない場合)

事務・技術職員

- 22歳(大卒初任給)
月額 182,200円 年間給与 2,707,642円
- 35歳(主任)
月額 279,472円 年間給与 4,571,253円
- 50歳(課長補佐)
月額 392,580円 年間給与 6,582,114円

教育職員(大学教員)

- 27歳(博士修了初任給)
月額 291,400円 年間給与 4,326,854円
- 35歳(講師)
月額 397,656円 年間給与 6,682,670円
- 50歳(教授)
月額 528,552円 年間給与 8,248,886円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(教授の場合3,500円)、子1人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務実績及び勤務成績等の評価結果を、職員の昇給、昇格、降格及び賞与(勤勉手当)の支給割合に反映させている。また、平成27年1月1日より、一部の教員に対して年俸制を導入しており、業績評価結果を翌年度の業績給へ反映させている。さらに、令和2年4月1日からは大学教員全員に対して、給与に反映する教員評価を実施しており、令和3年度より賞与(勤勉手当)及び業績給へ反映させている。

III 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,863,544	千円 2,960,284	千円 2,964,958	千円 2,965,700	千円 2,910,020	千円 2,846,612
退職手当支給額 (B)	千円 127,103	千円 112,761	千円 236,137	千円 249,679	千円 214,794	千円 316,297
非常勤役職員等給与 (C)	千円 452,347	千円 429,504	千円 420,664	千円 442,117	千円 471,038	千円 475,321
福利厚生費 (D)	千円 461,055	千円 476,189	千円 483,233	千円 486,031	千円 485,338	千円 479,745
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,904,049	千円 3,978,739	千円 4,104,993	千円 4,143,527	千円 4,081,191	千円 4,117,977

(注1)「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費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「(11) 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。

総人件費について参考となる事項

期末手当の支給率について年間0.05月分の引き下げや、常勤職員数の減少等により、「給与、報酬等支給総額」は前年度比63,407千円(2.18%)減、共済組合の負担金率は上昇したものの、給与等支給総額の減少に伴う負担金の減少等により、「福利厚生費」が前年度比5,592千円(1.2%)減となった。

また、役員の退職者が増加したこと等により、「退職手当支給額」が前年度比101,503千円(47.3%)増、非常勤職員数が増加したこと等により、「非常勤役職員等給与」が前年度比4,284千円(0.9%)増となったこと等から、「最広義人件費」は前年度比36,787千円(0.9%)増となった。

IV その他

特になし