様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人茨城大学（法人番号5050005001769）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

本学の主要業務は教育・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、常勤教職員数（当法人829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） 国立大学法人宇都宮大学…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（常勤教職員数617人）。公表資料によれば、令和6年度の長の年間報酬額等17,593千円であり、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、17,992千円、同様の考え方により、理事については15,254千円と推定される。
（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。）

役員給与規程に定める期末勤勉手当において、国立大学法人評価委員会の法人に対する業績評価の結果、又はその者の職務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が期末特別手当の額の100分の10の範囲内でこれを増額し、若しくは減額することができる。

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

役員報酬は基本給、通勤手当、単身赴任手当、地域手当及び期末特別手当としている。
通勤手当、単身赴任手当、地域手当は国立大学法人茨城大学教職員賃金規程の例により支払い、期末特別手当については国立大学法人茨城大学役員給与規程に則り、基本給月額、地域手当の月額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに基本給月額、地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、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の割合を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。
なお、令和7年人事院勧告の内容及び財務状況を踏まえて期末特別手当の支給割合を0.05月分引上げた。

理事

役員報酬は基本給、通勤手当、単身赴任手当、地域手当及び期末特別手当としている。
通勤手当、単身赴任手当、地域手当は国立大学法人茨城大学教職員賃金規程の例により支払い、期末特別手当については国立大学法人茨城大学役員給与規程に則り、基本給月額、地域手当の月額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに基本給月額、地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、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の割合を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。
なお、令和7年人事院勧告の内容及び財務状況を踏まえて期末特別手当の支給割合を0.05月分引上げた。

理事(非常勤)	非常勤理事の手当額は、日額35,700円としている。 常勤役員の取扱いに準じて日額の引上げを行った。
監事	役員報酬は基本給、通勤手当、単身赴任手当、地域手当及び期末特別手当としている。 通勤手当、単身赴任手当、地域手当は国立大学法人茨城大学教職員賃金規程の例により支払い、期末特別手当については国立大学法人茨城大学役員給与規程に則り、基本給月額、地域手当の月額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに基本給月額、地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、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の割合を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。 なお、令和7年人事院勧告の内容及び財務状況を踏まえて期末特別手当の支給割合を0.05月分引上げた。
監事(非常勤)	非常勤監事の手当額は、月額286,000円としている。 常勤役員の取扱いに準じて日額の引上げを行った。

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 18,718	千円 12,072	千円 5,443	千円 965 (地域手当) 237 (通勤手当)		3月31日	※
A理事	千円 16,771	千円 10,224	千円 4,610	千円 817 (地域手当) 1,119 (通勤手当)		3月31日	※
B理事	千円 15,676	千円 10,224	千円 4,610	千円 817 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
C理事	千円 15,739	千円 10,224	千円 4,610	千円 817 (地域手当) 87 (通勤手当)		3月31日	※
D理事	千円 13,607	千円 8,832	千円 3,982	千円 706 (地域手当) 86 (通勤手当)			
E理事 (非常勤)	千円 5,059	千円 5,059	千円	千円			
A監事	千円 12,453	千円 7,980	千円 3,598	千円 638 (地域手当) 236 (通勤手当)			
E監事 (非常勤)	千円 3,432	千円 3,432	千円	千円			※

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

茨城大学は、自律的でレジリエントな地域が基盤となる持続可能な社会の実現のために、学長のリーダーシップの下、①世界の俯瞰的理解と多様な専門分野の知の追究、②多様な主体を結びつける結節点としての機能強化、③持続可能な環境づくりのための先進的行動の展開を実行することとし、教育、研究、地域連携・グローバル化、大学運営という4つの面で「イバダイ・ビジョン2030」を掲げ取り組みを進めている。

そうした中で茨城大学の学長は教職員数約830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、また事務次官年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。

茨城大学では、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としている。

また、他の同規模の大学の長の報酬水準(宇都宮大学の長の報酬17,992千円)と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他大学等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当である。

理事

理事は、学長を補佐して本学の業務を掌理しており、本学の運営に係る重要事項について企画及び立案等を行う職務を担っている。

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29,096千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。

茨城大学では、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としている。

また、他の同規模の大学の長の報酬水準(宇都宮大学の理事の報酬15,254千円)と同水準となっている。

理事(非常勤)

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、また事務次官年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性との比較を踏まえると、報酬水準は妥当である。

監事

茨城大学の監事は、大学が適正な運営を行うため、業務を監査し、監査の結果に基づき、必要があると認められるときは学長又は文部科学大臣に意見を提出する職務を担っている。

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29,096千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性との比較を踏まえると、報酬水準は妥当である。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬額は、常勤監事の本給を基に勤務形態を勘案して決定しており、職責は常勤監事と同等であることから、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A	千円 該当者なし	年	月			
理事B	千円 該当者なし	年	月			
理事C	千円 該当者なし	年	月			
理事D	千円 該当者なし	年	月			
理事E （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 該当者なし	年	月			
監事B （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

法人の長及び理事Aについては、役員在職期間を役員退職金規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、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」欄の括弧の期間）をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

「業績勘案率」の欄には、当法人の役員退職金規程に基づき、退職手当の算定にあたって当該退職役員の業績等を評価して乗じることとしている係数である業績勘案率を記載した。

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A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事C	該当者なし
理事D	該当者なし
理事E (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B (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

役員給与規程に定める期末勤勉手当において、国立大学法人評価委員会の法人に対する業績評価の結果、又はその者の職務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が期末特別手当の額の100分の10の範囲内でこれを増額し、若しくは減額することができる。

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、国家公務員の支給額を参考にした。
(1)国立大学法人宇都宮大学…当該法人は教育・研究事業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(常勤教職員数617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。
また、職種ごとに設定したポイント数に基づき各部局等に配分したポイント数内で採用及び昇進を行うポイント制を活用することにより、適切な人件費管理を行っている。

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。)

事務系職員・技術系職員に対しては、国立大学法人茨城大学職員人事評価規程に基づく人事評価等の結果を考慮し、昇給及び昇格の実施並びに勤勉手当の成績率を決定している。
教員に対しては、国立大学法人茨城大学教員の勤勉手当の支給に係る勤務評価規程及び国立大学法人茨城大学教員の業績評価に関する規程に基づく勤務評価等の結果を考慮し、反映している。
年俸制適用教員及び旧年俸制適用教員に対して、事業年度中の外部資金等の間接経費獲得額に応じて、翌年度に外部資金等獲得調整額を支給している。

③ 給与制度の内容

国立大学法人茨城大学教職員賃金規程に則り、基本給、職務給(基本給の調整額、管理職手当、職務付加手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、高所作業手当、異常圧力内作業手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、多学年学級担当手当、教育業務連絡指導手当、業務付加手当、入試手当、期末手当、勤勉手当)及び諸手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、広域人事交流手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、クロスアポイントメント手当)としている。
期末手当については、基本給、基本給の調整額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額及び広域人事交流手当の月額の合計額に役職段階別加算額及び管理職加算額を加算した額を基礎として、6月に支払う場合においては100分の125、12月に支払う場合においては100分の127.5を乗じた額(特定幹部教職員にあっては、6月に支払う場合においては105、12月に支払う場合においては100分の107.5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、基本給の調整額並びにこれらに対する地域手当の月額及び広域人事交流手当の月額の合計額に役職段階加算額(特定幹部教職員にあっては、その額に管理職加算額を加算した額)に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合及び勤務成績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

令和7年度では、以下のとおり改定を実施した。
○令和7年度人事院勧告の内容及び財務状況を踏まえ、以下について実施した。
・基本給月額については、初任給を12,000円引上げ、若年層に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全体で平均3.3%引上げた。
・12月期の期末手当の支給月数を0.025月引上げた。
・12月期の勤勉手当の支給月数を0.025月引上げた。
・初任給調整手当の月額の上限を500円、対象期間区分ごとの手当を500円引上げた。
・地域手当の率を令和7年度に限り1%引上げた。

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）：829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）：698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	うち賞与
常勤職員	人 504	歳 49	千円 8,501	千円 6,095	千円 141	千円 2,406
事務・技術	人 204	歳 42.4	千円 6,426	千円 4,676	千円 139	千円 1,750
教育職種（大学教員）	人 234	歳 56.6	千円 10,559	千円 7,480	千円 153	千円 3,079
教育職種（附属高校教員）	人 21	歳 44.8	千円 8,489	千円 6,193	千円 81	千円 2,296
教育職種（附属義務教育学校教員）	人 41	歳 39.3	千円 7,306	千円 5,349	千円 119	千円 1,957
その他医療職種（看護師）（医療技術職員）	人 4	歳 54.3	千円 6,295	千円 4,546	千円 125	千円 1,749
再雇用職員	人 5	歳 63.5	千円 4,003	千円 3,354	千円 110	千円 649
事務・技術	人 5	歳 63.5	千円 4,003	千円 3,354	千円 110	千円 649
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

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：「教育職種（附属高校教員等）」には、附属特別支援学校教員を含む。
注3：「教育職種（附属義務教育学校教員等）」には、附属幼稚園教員を含む。
注4：常勤職員の「医療職種」、在外職員、任期付職員、再雇用職員の「教育職種」「医療職種」、非常勤職員の「教育職種」「医療職種」については、該当がないため省略した。
注5：非常勤職員の「事務・技術」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恐れのあることから、区分以外は記載していない。

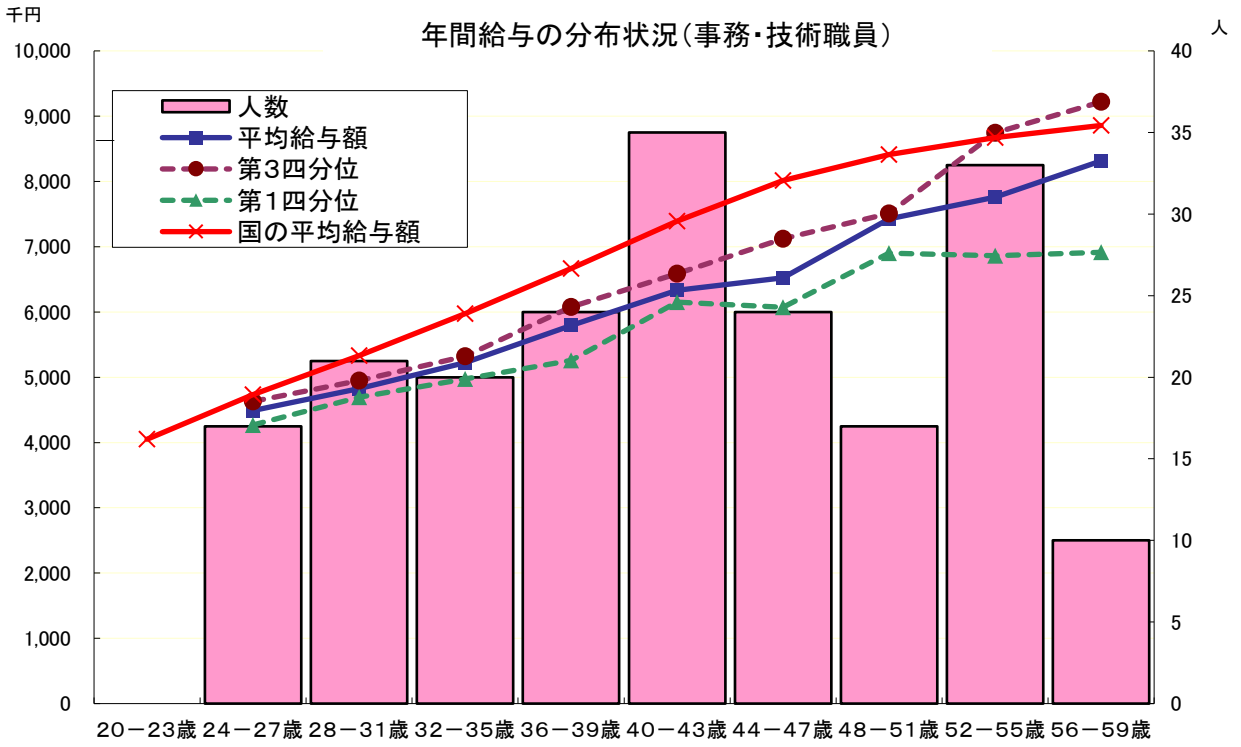
（年俸制適用者）

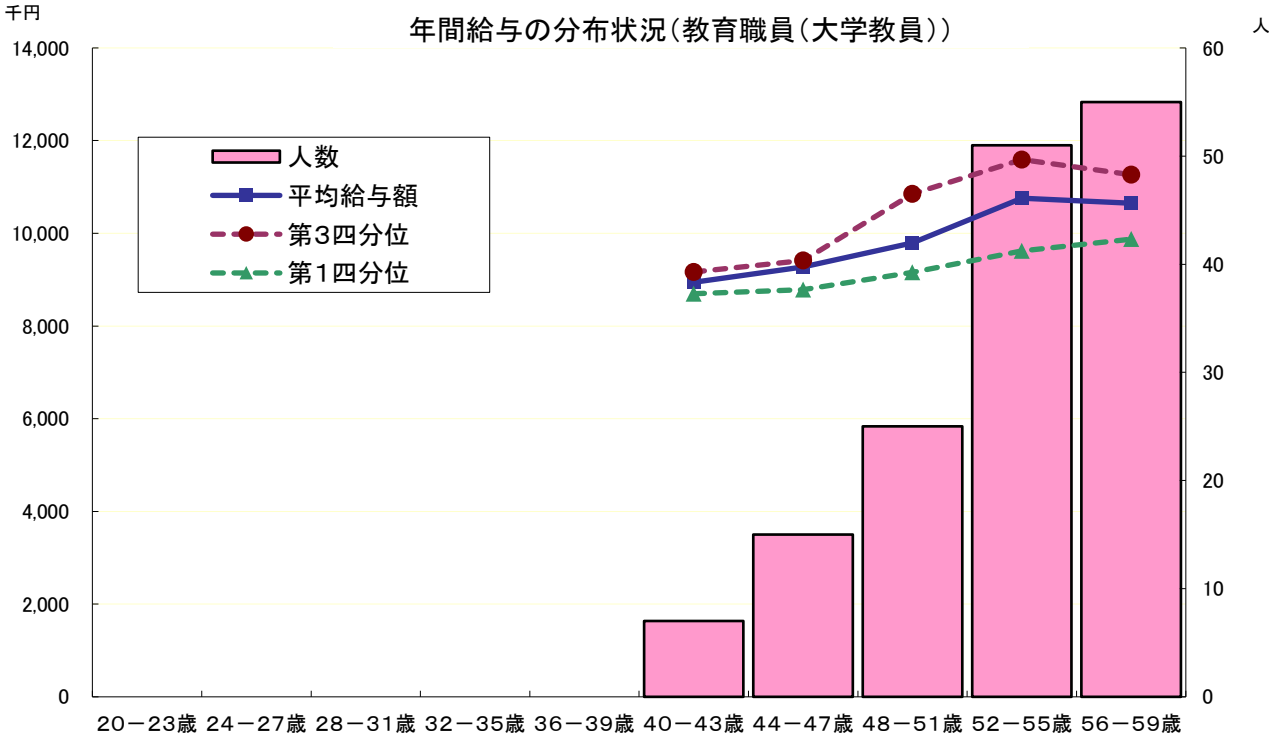
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	167	47.8	9,720	6,797	174	2,923
教育職種（旧年俸制大学教員）	31	47.8	10,699	6,702	165	3,997
教育職種（年俸制大学教員）	136	47.8	9,497	6,819	176	2,678
教育職種（クロスアポイントメント教員）						

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	21	54	5,229	5,229	129	0
事務・技術	5	50.3	4,734	4,734	66	0
教育職種（大学教員）	16	55.1	5,384	5,384	148	0

注1：常勤職員の「事務・技術」「医療職種」、任期付職員の「医療職種」、再雇用職員、非常勤職員については、該当がないため省略した。
注2：常勤職員の「教育職種（クロスアポイントメント教員）」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、区分以外は記載していない。

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：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））

（事務職員）

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	10,798	12,019	9,219
課長	18	54.1	8,722	9,164	8,205
課長補佐	36	50.4	7,028	7,834	4,954
係長	57	44.7	6,395	6,989	5,077
主任	32	40.3	5,695	6,478	5,104
係員	56	31.3	4,851	5,781	4,059

注1：「課長」には、課長相当職である「室長」、「副室長」、「統括専門職」及び「総括技術長」を含む。
注2：「課長補佐」には、課長補佐相当職である「技術主幹」及び「主幹専門職」を含む。
注3：「係長」には、係長相当職である「技術主査」及び「主任専門職」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	163	58.0	11,027	13,240	8,648
准教授	56	52.8	9,168	9,986	8,059
講師	12	55.9	8,568	9,176	7,236
助教	2				
助手	1				

注1：助教の該当者は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の平均額については記載していない。
注2：助手の該当者は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の平均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))

(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	% 53.2	% 53.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)		% 46.7	% 46.8	% 46.8
		最高～最低	% 54.6～42.8	% 55.9～42.9	% 54.7～42.8
一般職員	一律支給分(期末相当)		% 54.8	% 54.6	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)		% 45.2	% 45.4	% 45.3
		最高～最低	% 49.8～35.9	% 49.8～42.0	% 48.6～40.7

(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)		% 55.6	% 52.4	% 53.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)		% 44.4	% 47.6	% 46.1
		最高～最低	% 53.5～43.0	% 58.0～43.8	% 55.9～43.7
一般職員	一律支給分(期末相当)		% 55.6	% 54.6	% 55.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)		% 44.4	% 45.4	% 44.9
		最高～最低	% 53.5～42.5	% 58.0～35.3	% 55.9～40.2

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	・年齢勘案　87.8 ・年齢・地域勘案　94.7 ・年齢・学歴勘案　87.3 ・年齢・地域・学歴勘案　94.5 (参考)対他法人　102.2
国に比べて給与水準が高くなっている理由	該当なし
給与水準の妥当性の検証	(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　53.2%】 (国からの財政支出額　8,231百万円、支出予算の総額15,481百万円:令和7年度予算) 【管理職の割合:11.3%(常勤職員数204名中23名)】 【大卒以上の高学歴者の割合:78.4%(常勤職員数204人中160人)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合:48.1%(令和7年度決算)】 【累積欠損額:0円(令和7年度決算)】 【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53.2%であるが、累積欠損もなく、また、対国家公務員の指数について検証した結果、社会一般の情勢に適合しているものと考える。 (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	今後も引き続き適切な給与水準の維持に努める。

○教育職員(大学教員)

・教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指数　98.4

(注)上記指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比較率を基礎に令和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。

なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。

4 モデル給与

（扶養親族がいない場合）

事務・技術職員	大学教員
○22歳（大卒初任給）※22歳のみ地域手当を除く	○27歳（博士修了初任給）※27歳のみ地域手当を除く
月額232,000円　年間給与　3,861,040円	月額 336,900円　年間給与　5,599,233円
○35歳（主任）	○35歳（助教）
月額 308,880円　年間給与　5,126,566円	月額 388,044円　年間給与　6,523,093円
○50歳（課長補佐）	○50歳（教授）
月額 413,424円　年間給与　7,046,822円	月額 536,652円　年間給与　9,287,415円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者3,500円（教授にあっては0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

事務職員・技術職員に対しては、国立大学法人茨城大学職員人事評価規程に基づく人事評価等の結果を考慮し、昇給及び昇格の実施並びに勤勉手当の成績率を決定している。

教員に対しては、国立大学法人茨城大学教員の勤勉手当の支給に係る勤務評価規程及び国立大学法人茨城大学教員の業績評価に関する規程に基づく勤務評価等の結果を考慮し、反映している。

年俸制適用教員及び旧年俸制適用教員に対して、事業年度中の外部資金等の間接経費獲得額に応じて、翌年度に外部資金等獲得調整額を支給している。

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 6,967,952	千円 6,960,966	千円 6,972,299	千円 7,097,573	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 856,741	千円 405,761	千円 629,285	千円 539,338	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 486,201	千円 434,217	千円 525,531	千円 617,697	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,158,934	千円 1,154,769	千円 1,154,037	千円 1,178,746	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 9,469,828	千円 8,955,713	千円 9,281,152	千円 9,433,354	千円	千円

注1:「給与、報酬等支給総額」及び「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費、共同研究費、受託事業費等により雇用される職員に係る費用を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「17役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計とは一致しない。

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

①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減要因

給与、報酬等支給総額については前年度比1.8%の増額となっているが、その主な要因としては、令和7年度人事院勧告に準拠したことによるものである。また、最広義人件費については前年度比1.6%の増となっているが、その主な要因としては、給与、報酬等支給総額の増額に加え、最低賃金の上昇により非常勤役職員等給与が増額したことによるものである。

②「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1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、国と同様の支給水準の引下げを実施した。
役員に関する講じた措置の概要:調整率を3.3%引下げた。
職員に関する講じた措置の概要:調整率を3.3%引下げた。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術、教育職(附属高校教員)、教育職種(附属義務教育学校教員)、その他医療職種(看護師)の定年年齢について、令和5年度から61歳に引上げを行った。以後、2年に1歳ずつ定年年齢を引上げ、令和13年度までに65歳まで引上げを行う。定年年齢の引き上げに伴い、60歳に達した管理監督職の職員は非管理監督職に降職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。

教育職種(大学教員)の定年年齢は65歳である。

Ⅴ その他

特になし