

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立大学法人東京学芸大学の役職員の報酬・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

東京学芸大学は、教員養成及び学校教育の研究に関する拠点として、学校教員の質の向上に貢献する役割を果たしている。役員報酬水準を検討するにあたって、他の教員養成系大学や国家公務員のうち比較的同等と認められる以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人大阪教育大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として、教員養成の分野において指導的役割を担っている。(常勤職員数約700名)公表資料によれば、令和6年度の長の年間報酬額は18,709千円であり、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、約19,251千円と推定される。同様の考え方により、理事については、約15,027千円と推定される。

(2) 事務次官年間俸給額・・・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。)

期末特別手当の額については、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等を参考にし、経営協議会の議を経て、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。

###### 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、国立大学法人東京学芸大学役員給与規則に則り、本給(1,006,000円)に地域手当(130,780円)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、期末手当基準額(本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25)に100分の175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年度においては、当年度限りの特例として、12月に支給する期末特別手当について、支給率0.05ヶ月分の引き上げ(100分の177.5)を実施した。

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、国立大学法人東京学芸大学役員給与規則に則り、本給(794,000円)に地域手当(103,220円)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、期末手当基準額(本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25)に100分の175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年度においては、当年度限りの特例として、12月に支給する期末特別手当について、支給率0.05ヶ月分の引き上げ(100分の177.5)を実施した。

理事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。手当額は国立大学法人東京学芸大学役員給与規則で月額(210,000円)と定めている。

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、国立大学法人東京学芸大学役員給与規則に則り、本給(357,000円～736,000円の範囲内で定める俸給月額から役員会の議を経て学長が決定する額)に地域手当(本給×100分の13)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、期末手当基準額(本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25)に100分の175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年度においては、当年度限りの特例として、12月に支給する期末特別手当について、支給率0.05ヶ月分の引き上げ(100分の177.5)を実施した。

監事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。手当額は国立大学法人東京学芸大学役員給与規則で月額(95,000～195,000円までの範囲内で、役員会の議を経て学長が決定する額)と定めている。

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 18,977	千円 11,856	千円 5,579	千円 1,541 (地域手当)			※
A理事	千円 15,668	千円 9,352	千円 4,402	千円 1,215 (地域手当) 50 (通勤手当) 648 (単身赴任手当)			※
B理事	千円 15,020	千円 9,352	千円 4,402	千円 1,215 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
C理事 (非常勤)	千円 2,480	千円 2,480	千円 0	千円 0 ( )			※
D理事 (非常勤)	千円 2,508	千円 2,480	千円 0	千円 28 (講師等旅費)			※
E理事 (非常勤)	千円 2,527	千円 2,480	千円 0	千円 57 (講師等旅費)			
A監事	千円 9,324	千円 5,628	千円 2,647	千円 731 (地域手当) 316 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,322	千円 2,300	千円 0	千円 22 (講師等旅費)			

注1: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。  
注2:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給しているものである。  
注3:本表「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

### 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

東京学芸大学は、人権を尊重し、すべての人々が共生する社会の建設と世界平和の実現に寄与するため、豊かな人間性と科学的精神に立脚した学芸諸般の教育研究活動を通して、高い知識と教養を備えた創造力・実践力に富む有為の教育者を養成することを目的としている。

このために、ミッションの再定義で示された事項に基づき、学部の再編、教職大学院及び連合学校教育学研究科(博士課程)の充実を図るとともに、高度な実践力を備えたスクールリーダー・学校管理職、教科指導力の高い教員を養成するための教育組織及びカリキュラム改革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、東京学芸大学の学長は職員数約800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。

東京学芸大学では、学長の報酬月額・期末特別手当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、東京学芸大学は教員養成系大学の中核・要ではあるものの、他の教員養成系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民間企業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

東京学芸大学の理事は、学長のリーダーシップの下で推進している大学運営、教育改革等において学長の補佐的役割を担っているが、常勤の理事は「全体総括・総務」「教育研究」の担当として学長を補佐する中核的な役割を担っている。

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、また他の教員養成系大学の理事の報酬水準と同水準となっている。

東京学芸大学では、理事の報酬月額・期末特別手当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おり、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たものとしている。

こうした職務内容の特性や民間企業や他法人との比較を踏まえ

#### 理事(非常勤)

東京学芸大学の理事は、学長のリーダーシップの下で推進している大学運営、教育改革等において学長の補佐的役割を担っている。

非常勤理事の年間報酬額は、他の教員養成系大学の非常勤理事の報酬水準とおおむね同水準となっている。

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

東京学芸大学の監事は、大学の業務監査を行うこと、その監査結果に基づき監事意見書を作成し学長へ提出すること、財務諸表及び決算報告書を監査し監事意見を付すること等の職務を遂行するとともに、東京学芸大学の業務運営や財務状況が社会的信頼を得るに値するかを監査する役割を担っている。

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、また他の教員養成系大学の監事の報酬水準とおおむね同水準となっている。

東京学芸大学では、監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おり、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たものである。

こうした職務内容の特性や民間企業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(非常勤)

東京学芸大学の監事は、大学の業務監査を行うこと、その監査結果に基づき監事意見書を作成し学長へ提出すること、財務諸表及び決算報告書を監査し監事意見を付すること等の職務を遂行するとともに、東京学芸大学の業務運営や財務状況が社会的信頼を得るに値するかを監査する役割を担っている。

非常勤監事の年間報酬額は、他の教員養成系大学の非常勤監事の報酬水準とおおむね同水準となっている。

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、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A	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					

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A (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事A (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

退職手当の額については、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等を参考にし、経営協議会の議を経て、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。

## 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

東京学芸大学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(当該法人約800人)・職種別平均支給額を参考とした。

(1)国立大学法人大阪教育大学・・・当該法人は、教員養成系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ほぼ同等(常勤職員数約700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)の平均給与月額が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・・・令和7年度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610,718円となっている。

人件費については、外部委託や雇用形態の多様化等を検討して、その節減に努力している。

#### 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。)

職員の勤務成績等に応じて、昇格・昇給を実施するほか、勤勉手当の成績率を決定している。

(1)昇格・・・勤務成績が特に良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じて、上位の級に昇格させることができる。

(2)昇給・・・基準日前1年間における勤務成績の区分に応じた号俸数を昇給させる。

(3)勤勉手当・・・基準日以前6月以内の期間における、勤務成績に応じて決定される割合を乗じて得た額とする。

#### ③ 給与制度の内容

国立大学法人東京学芸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、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、外部資金獲得手当、幼稚園教員手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給+地域手当+扶養手当+その者に応じた役職加算)に期末手当の支給実施要領に定める基準にしたが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+その者に応じた役職加算)に勤勉手当の支給実施要領に定める基準にしたが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在職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

①扶養手当の配偶者及び子に係る手当を改定。

②勤勉手当(業績給加算手当)の成績率(業績率)の上限を上げた。(「特に優秀」の上限を205/100→315/100)

③勤勉手当(業績給加算手当)の上位の成績区分の人員分布率を「特に優秀5%、優秀25%」から「特に優秀と優秀者合わせて30%」に見直した。

④一般職(一)8級及び教育職(一)5級の昇給号俸数を変更した。

⑤俸給表の改正及び号俸の切替を実施した。

⑥俸給月額を引き上げ(参考:一般職(一)平均3.3%)を実施した。

⑦期末手当・勤勉手当の支給月数をそれぞれ0.025ヶ月分引き上げた。

## 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): 825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): 659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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	591	48.1	8,513	6,092	132	2,421
事務・技術	165	42.6	6,499	4,701	114	1,798
教育職種 (大学教員)	191	55.9	10,583	7,418	151	3,165
技能・労務職種						
教育職種 (附属高校教員)	99	46.2	8,435	6,135	130	2,300
教育職種 (附属義務教育学校教員)	133	44.9	8,101	5,884	126	2,217
教育職種 (外国人教師等)	3	55.5	8,383	5,982	276	2,401
その他医療職種 (看護師)						

再雇用職員	18	63.8	5,182	4,306	163	876
事務・技術	10	64.1	4,895	4,073	125	822
教育職種 (附属高校教員)	3	62.8	5,151	4,259	160	892
教育職種 (附属義務教育学校教員)	5	63.9	5,775	4,800	239	975

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:「技能・労務職種」とは、調理師、用務員、農場作業員である。

注3:「教育職種(附属高校教員)」には、附属国際中等教育学校及び附属特別支援学校の教員を含む。

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:常勤職員の「技能・労務職種」、「その他医療職種(看護師)」については、  
 該当者が2名以下のため、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、  
 それぞれの全体の数値からも除外している。

注6:在外職員及び任期付職員については、該当者がいないため、表を省略している。

注7:再雇用職員の「教育職種(大学教員)」、「技能・労務職種」、「教育職種(外国人教師等)」、「その他医療職種(看護  
 については、該当者がいないため、表を省略している。

注8:非常勤職員の「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「技能・労務職種」、「教育職種(附属高校教員)」、「教育  
 職種(附属義務教育学校教員)」、「教育職種(外国人教師等)」、「その他医療職種(看護師)」については、  
 該当者がいないため、表を省略している。

注9:「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、全ての表の欄を省略し  
 ている。

② 職種別支給状況[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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	48	44.8	8,733	6,252	171	2,481
教育職種 (大学教員)	48	44.8	8,733	6,252	171	2,481
任期付職員						
教育職種 (大学教員)						

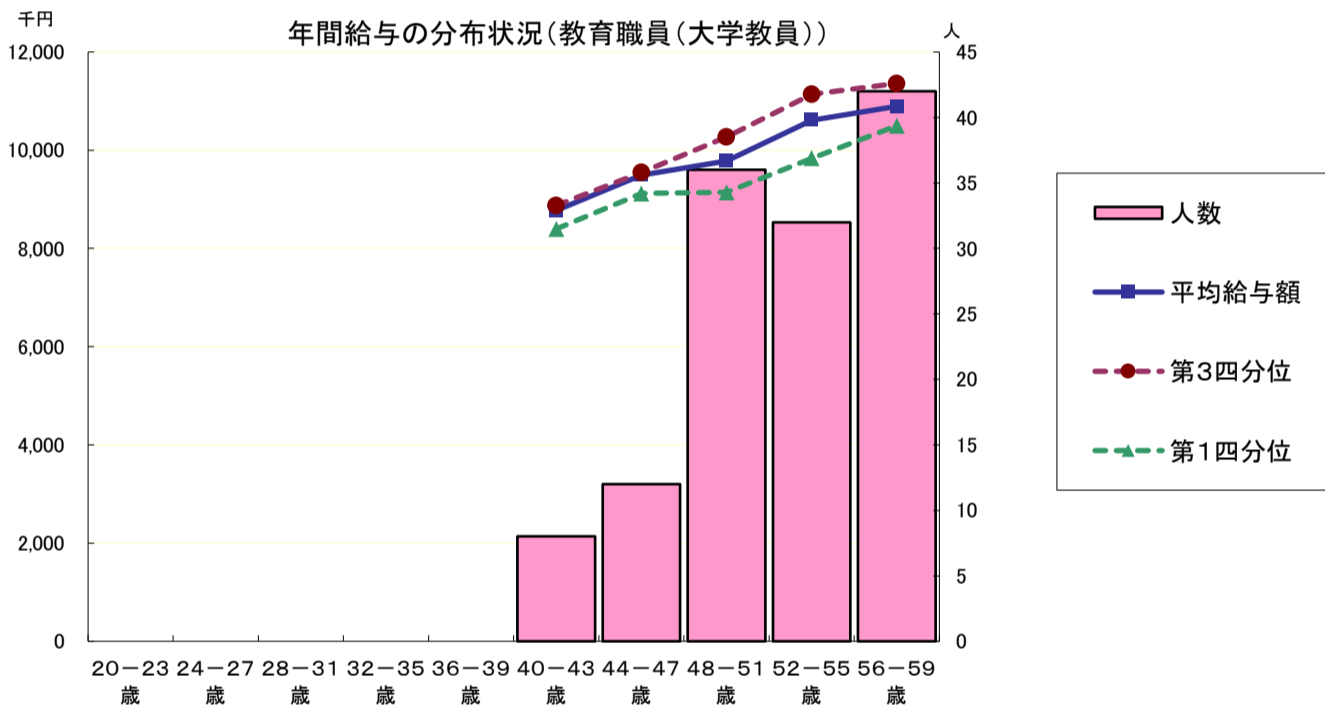
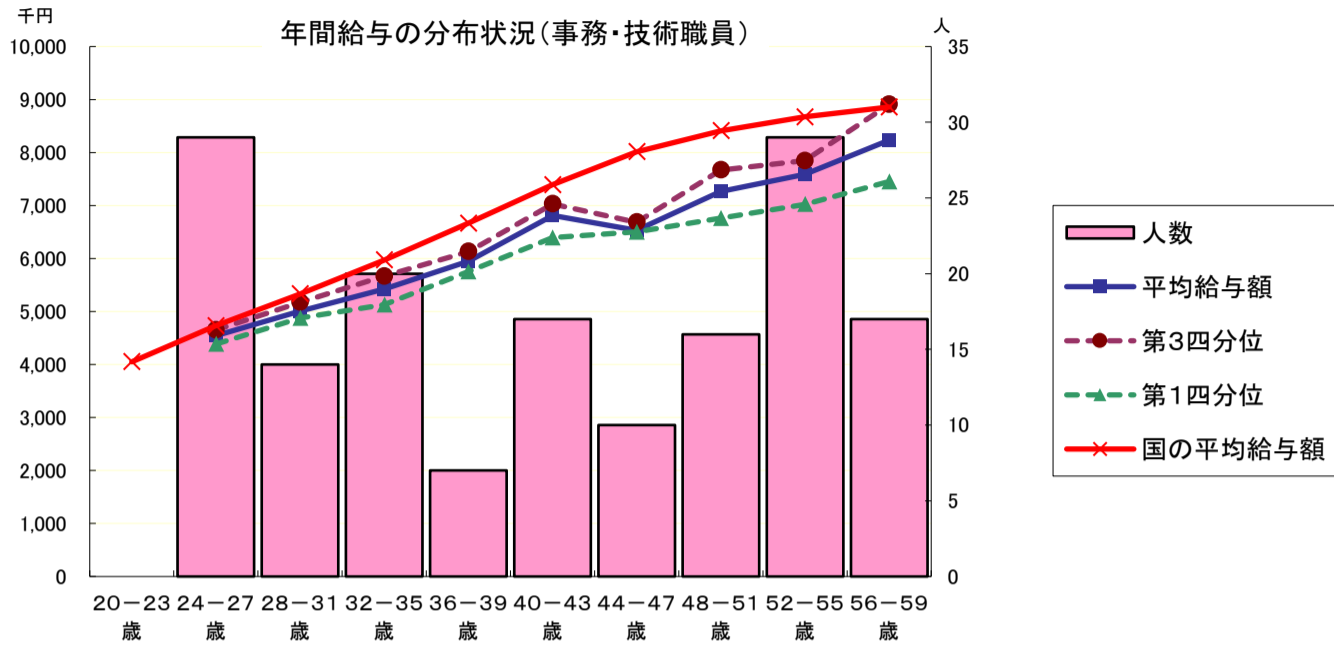
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注2:任期付職員の「教育職種(大学教員)」については、該当者が1名以下のため、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。

注3:在外職員、再雇用職員及び非常勤職員については、該当者がいないため、表を省略している。

注4:「事務・技術」、「技能・労務職種」、「教育職種(附属高校教員)」、「教育職種(附属義務教育学校教員)」、「教育職種(外国人教師等)」、「その他医療職種(看護師)」、「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、全ての表の欄を省略している。

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、任期付職員及び再雇用職員、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。

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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
部長	3	55.5	10,089	～
課長	15	54.1	8,536	9,325～7,622
副課長	18	54.0	7,643	9,398～6,718
係長	65	47.5	6,765	8,006～5,096
主任	11	40.3	5,806	6,725～5,141
係員	53	29.1	4,792	5,836～4,301

注1:部長の該当者は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(最高～最低)については記載していない。

注2:「課長」には、課長相当職である「室長」を含む。

注3:「副課長」には、「専門員」を含む。

注4:「係長」には、「専門職員」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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
教授	135	58.2	10,953	12,765～8,934
准教授	52	50.0	9,235	9,973～8,375
講師	3	52.2	8,721	～
助教	1			～

注1:講師の該当者は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(最高～最低)については記載していない。

注2:「助教」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)	% 53.8	% 53.1	% 53.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.2	% 46.9	% 46.6
	最高～最低	% 53.4～42.7	% 54.8～42.9	% 53.7～42.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.8	% 54.8	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.2	% 45.2	% 45.2
	最高～最低	% 49.8～42.4	% 49.8～35.4	% 48.7～40.3

(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)	% 53.7	% 54.3	% 54
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.3	% 45.7	% 46
	最高～最低	% 49.8～43.3	% 47.4～43.0	% 47.7～43.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55	% 55	% 55
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45	% 45	% 45
	最高～最低	% 49.8～42.9	% 49.8～40.2	% 49.8～41.5

### 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 90.1</li> <li>・年齢・地域勘案 89.8</li> <li>・年齢・学歴勘案 89.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 89.9</li> <li>(参考) 対他法人 103.1</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 59.1%】 (国からの財政支出額 8,285百万円、支出予算の総額 14,018百万円:令和7年度予算) 【累積欠損額 0円(令和6年度決算)】 【管理職の割合 10.9%(常勤職員数165名中18名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 77.6%(常勤職員数165名中128名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 52.5%】 (支出総額 12,956百万円、給与・報酬等支給総額 6,797百万円: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の割合は59.1%と高いものの、累積欠損額はなく、管理職の割合も10%程度と低い。必要な人材の確保のための社会情勢に適合した給与水準の維持はしながらも、給与水準の指数は、地域勘案、学歴勘案、地域・学歴勘案のいずれも100以下であり、適切な給与水準であると考えます。</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	今後も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標

98.4

(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

##### 事務・技術職員

(扶養親族がない場合)

- 22歳(大卒初任給)  
月額 232,000円 年間給与 3,844,000円
- 35歳(主任)  
月額 309,300円 年間給与 5,791,000円
- 50歳(係長)  
月額 358,400円 年間給与 6,711,000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  
(令和7年度)

##### 教育職員(大学教員)

(扶養親族がない場合)

- 24歳(修士修了初任給)  
月額 297,600円 年間給与 4,931,000円
- 35歳(講師)  
月額 395,100円 年間給与 7,398,000円
- 50歳(准教授)  
月額 470,800円 年間給与 8,815,000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  
(教授の場合は、配偶者0円、子1人につき11,500円)  
(令和7年度)

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績等に応じて、昇格・昇給を実施するほか、勤勉手当の成績率を決定している。評価・評定方法の改善等、継続的に検討している。

(1) 昇格・・・勤務成績が特に良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じて、上位の級に昇格させることができる。

(2) 昇給・・・基準日前1年間における勤務成績の区分に応じた号俸数を昇給させる。

(3) 勤勉手当・・・基準日以前6月以内の期間における、勤務成績に応じて決定される割合を乗じて得た額とする。

### 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 6,498,682	千円 6,665,921	千円 6,797,325	千円 7,012,709	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 758,075	千円 323,253	千円 577,760	千円 501,525	千円	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 904,317	千円 931,889	千円 937,917	千円 908,739	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,089,895	千円 1,146,484	千円 1,166,938	千円 1,182,452	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 9,250,969	千円 9,067,547	千円 9,479,940	千円 9,605,425	千円	千円

注: 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

##### 人件費増減の理由

- ・ 給与、報酬等支給総額  
前年度と比較し3.2%増となっている。  
全体として増額となった主な要因としては、給与規則改正による俸給月額等の引き上げが挙げられる。
- ・ 退職手当支給額  
前年度と比較し13.2%減となっているが、前年と比較して退職者の人数が減少したことによるものである。
- ・ 非常勤役員等給与  
前年度と比較すると3.1%減だが、全体職員数の減少とともに時間単価の高い職員数の減少が挙げられる。
- ・ 最広義人件費  
上記の理由を総合し、前年度と比較して1.3%増となった。

#### IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

教育職(大学教員)の定年年齢は65歳である。  
事務・技術職、教育職種(附属高校教員)、教育職種(附属義務教育学校教員)については、令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間、段階的に定年年齢を引き上げる措置を講じた。具体的には、以下の通りである。  
令和5年4月1日から令和7年3月31日まで:61歳  
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで:62歳  
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで:63歳  
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで:64歳  
定年年齢の引上げに伴い、事務・技術職、教育職種(附属高校教員)、教育職種(附属義務教育学校教員)について、満60歳達した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。また、職員の基本給については、満60歳に達した日後における最初の4月1日から、適用される俸給表の俸給月額70%に調整される。

#### V その他

特になし