様式1　公表されるべき事項

国立大学法人愛知教育大学(法人番号1180305005064)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

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540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) 国立大学法人大阪教育大学･･･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（常勤職員数約660人）。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1,870万円であり，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，1,938万円と推定される。同様の考え方により，理事については1,543万円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額･･･2,323万円

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。）

常勤役員に支給される報酬のうち，期末特別手当については，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及び役員の職務の困難度，実績度を総合的に勘案し，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，また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，国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り，俸給（1,006千円（令和7年11月まで979千円））に地域手当（12%），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，国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り，期末特別手当基礎額（俸給及び地域手当の月額に100分の120を乗じて得た額＋俸給に100分の25を乗じて得た額）に，6月期においては100分の172.5，12月期においては100分の173.75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年度では，民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して，令和7年度に出された人事院勧告を参考に，12月から俸給月額を0.3%相当引き上げ，期末特別手当については，12月期において0.125月分引き上げを実施した。

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，国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り，俸給（359千円～765千円（令和6年11月まで349千円～744千円））に地域手当（12%），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，国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り，期末特別手当基礎額（俸給及び地域手当の月額に100分の120を乗じて得た額＋俸給に100分の25を乗じて得た額）に，6月期においては100分の172.5，12月期においては100分の173.75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年度では，民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して，令和7年度に出された人事院勧告を参考に，12月から俸給月額を0.3%相当引き上げ，期末特別手当については，12月期において0.125月分引き上げを実施した。

理事(非常勤)	非常勤の役員報酬支給基準は，月額から構成されている。月額については，国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り，非常勤役員手当(140千円～338千円(令和7年11月まで136千円～329千円))及び通勤手当としている。 なお，令和7年度では，民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して，令和7年度に出された人事院勧告を参考に，12月から俸給月額を0.3%相当引き上げた。
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，国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り，俸給(349千円～744千円(令和6年11月まで345千円～736千円))に地域手当(12%)，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，国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り，期末特別手当基礎額(俸給及び地域手当の月額に100分の120を乗じて得た額＋俸給に100分の25を乗じて得た額)に，6月期においては100分の170.0，12月期においては100分の172.5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。 なお，令和6年度では，民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して，令和6年度に出された人事院勧告を参考に，12月から俸給月額を0.3%相当引き上げ，期末特別手当については，12月期において0.25月分引き上げを実施した。
監事(非常勤)	非常勤の役員報酬支給基準は，月額から構成されている。月額については，国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り，非常勤役員手当(140千円～338千円(令和7年11月まで134千円～325千円))及び通勤手当としている。 なお，令和7年度では，民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して，令和7年度に出された人事院勧告を参考に，12月から俸給月額を0.3%相当引き上げた。

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 19,031	千円 11,856	千円 5,478	千円 1,422（地域手当） 274（通勤手当）			※
A理事	千円 14,381	千円 9,012	千円 4,164	千円 1081（地域手当） 123（通勤手当）			※
B理事	千円 13,405	千円 8,236	千円 3,805	千円 988（地域手当） 375（通勤手当）			※
C理事	千円 12,480	千円 7,788	千円 3,598	千円 934（地域手当） 159（通勤手当）			◇
D理事	千円 12,164	千円 7,412	千円 3,424	千円 889（地域手当） 438（通勤手当）			
E理事 (非常勤)	千円 3,681	千円 3,296	千円 0	千円 385（通勤手当）			
A監事	千円 7,700	千円 4,228	千円 2,913	千円 505（地域手当） 52（通勤手当）			
B監事 (非常勤)	千円 2,539	千円 2,460	千円 0	千円 79（通勤手当）			

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，民間の賃金水準・物価等が特に高い地域等に所在する勤務箇所に在勤する役員に支給するものである。
注3:「前職」欄は，役員の前職の種類別に以下の記号を付した。
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。

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

国立大学法人愛知教育大学は，本学の理念である愛知教育大学憲章に基づき，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，「教員養成を主軸に教養教育を重視する大学」づくりを進め，幼稚園から大学までの全ての学校種の教員養成を行う「教育の総合大学」として，一層の機能強化に努めるため，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，国立大学法人愛知教育大学の学長は，職員数約540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。役員の年間報酬額は，人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,909万円と比較した場合，それ以下であり，また，事務次官の年間給与額2,323万円と比べてもそれ以下となっている。

国立大学法人愛知教育大学では，学長の報酬月額を指定職5号俸相当として定めているが，指定職5号俸が適用される官職である研究所・試験所の長等は当法人と職務内容・職責が近い。

また，他の教員養成系単科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の教員養成系単科大学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

国立大学法人愛知教育大学は，本学の理念である愛知教育大学憲章に基づき，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，「教員養成を主軸に教養教育を重視する大学」づくりを進め，幼稚園から大学までの全ての学校種の教員養成を行う「教育の総合大学」として，一層の機能強化に努めるため，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，国立大学法人愛知教育大学の理事は，学長の職務を補佐し，経営と教学の業務の一端を学長と協力して担っている。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2,909万円と比較した場合，それ以下であり，また，事務次官の年間給与額2,323万円と比べてもそれ以下となっている。

国立大学法人愛知教育大学では，理事の報酬月額を指定職1号俸相当を基に定めているが，指定職1号俸が適用される官職である研究所・試験所の次長等は当法人と職務内容・職責が近い。

また，他の教員養成系単科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の教員養成系単科大学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)	非常勤役員の給与については，関連法案の動向に留意しつつ，雇用形態や勤務実態に合わせ，常勤役員との均衡を考慮し決定しているので，妥当であると考える。
監事	国立大学法人愛知教育大学は，本学の理念である愛知教育大学憲章に基づき，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，「教員養成を主軸に教養教育を重視する大学」づくりを進め，幼稚園から大学までの全ての学校種の教員養成を行う「教育の総合大学」として，一層の機能強化に努めるため，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，国立大学法人愛知教育大学の監事は，法人業務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2,909万円と比較した場合，それ以下であり，また，事務次官の年間給与額2,323万円と比べてもそれ以下となっている。 国立大学法人愛知教育大学では，監事の報酬月額を指定職1号俸相当を基に定めているが，指定職1号俸が適用される官職である研究所・試験所の次長等は当法人と職務内容・職責が近い。 また，他の教員養成系単科大学の非常勤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の教員養成系単科大学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。
監事(非常勤)	非常勤役員の給与については，関連法案の動向に留意しつつ，雇用形態や勤務実態に合わせ，常勤役員との均衡を考慮し決定しているので，妥当であると考える。

【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 （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1：理事については，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した。

注2：「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A	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

（業績給については，期末特別手当で導入しており，今後も継続していく方針である。）

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年度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540人）・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人大阪教育大学･･･当該法人は，教育・研究事業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（常勤職員数約660人）となっている。

(2) 国家公務員･･･令和7年において，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。

(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の4月の平均支給額は489,793円となっている。

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。）

組織の目標達成に向け，職員のインセンティブを高めるため，職員の勤務成績等を考慮し，昇給・昇進・降格を実施するとともに，勤勉手当の支給割合（成績率）を決定している。

③ 給与制度の内容

国立大学法人愛知教育大学職員給与規程に則り，本給及び諸手当（本給の調整額，管理職手当，職務付加手当，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，休日給，期末手当，勤勉手当，義務教育等教員特別手当及び給与調整額）としている。

期末手当については，期末手当基準額（本給＋本給の調整額＋扶養手当＋地域手当＋給与調整額）に6月期においては100分の125，12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、勤勉手当基準額（本給＋本給の調整額＋地域手当＋給与調整額）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及び勤務成績に応じて定める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

民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して，令和7年度に出された人事院勧告を参考に，初任給の大幅引き上げ及び若手職員を重点に職員全体の俸給月額引き上げを実施し，さらに12月期においては期末手当の引き上げ（0.025月分）及び勤勉手当の引き上げ（0.025月分）を実施した。

地域手当の改定は行っていない。

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): 532 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

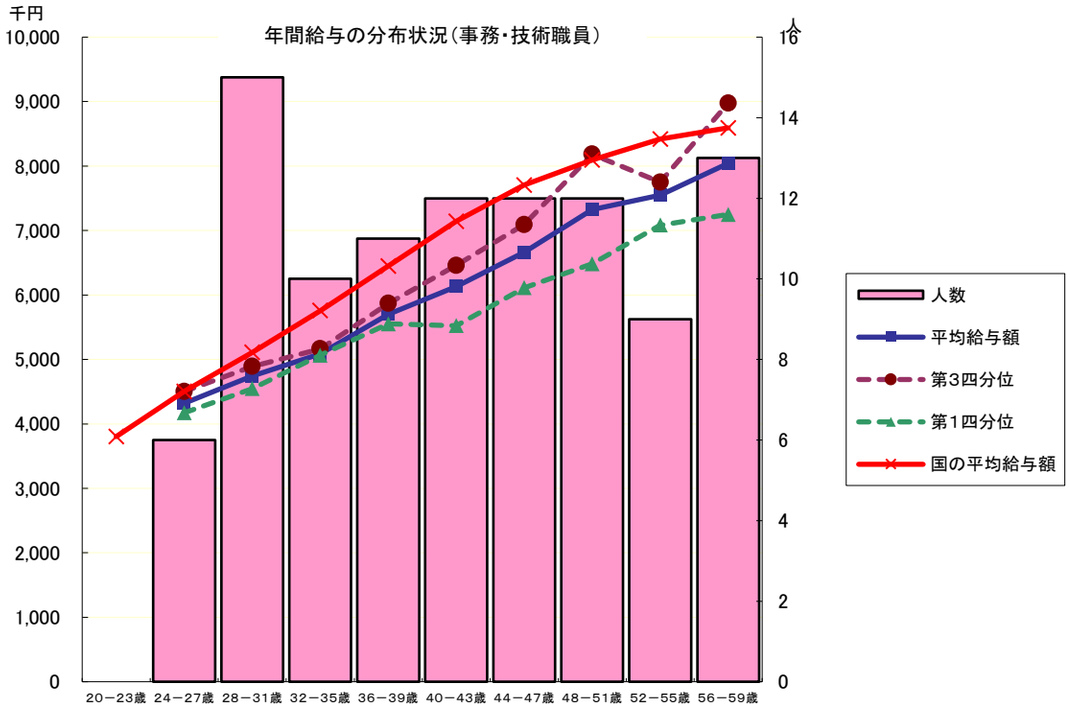
うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員): 400 人

② 職種別支給状況

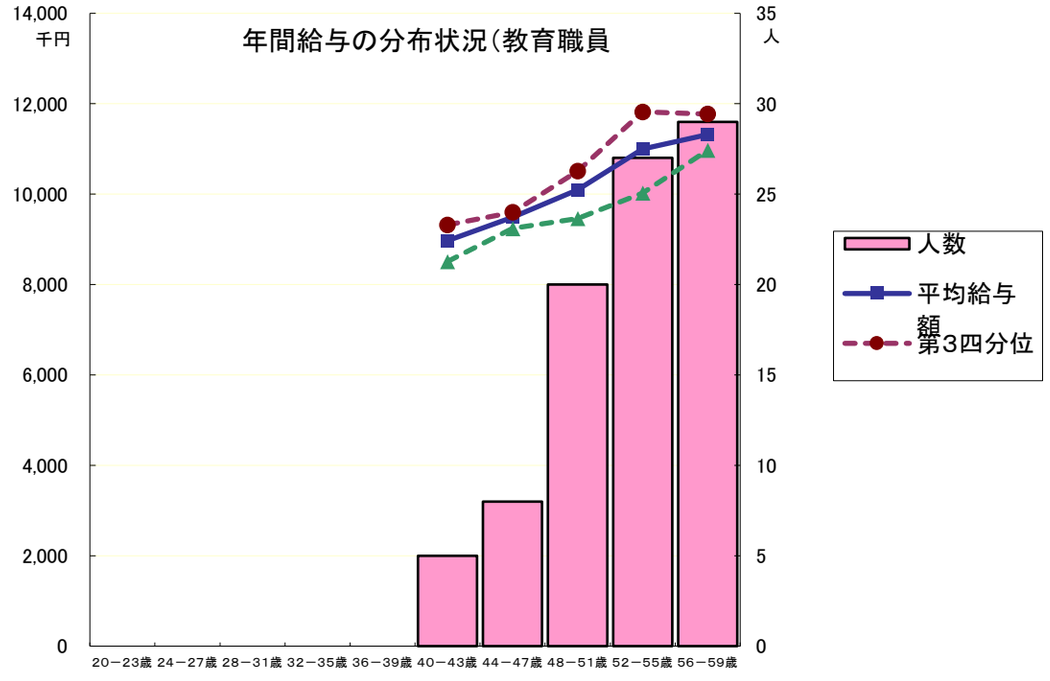
区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当等	うち賞与
常勤職員	人 362	歳 45.5	千円 8,360	千円 6,019	千円 148	千円 2,341
事務・技術	人 110	歳 43.1	千円 6,629	千円 4,782	千円 155	千円 1,847
教育職種 (大学教員)	人 119	歳 55.3	千円 10,773	千円 7,679	千円 159	千円 3,094
教育職種 (附属高校教員)	人 45	歳 40.6	千円 7,934	千円 5,767	千円 117	千円 2,167
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 88	歳 37.4	千円 7,478	千円 5,449	千円 138	千円 2,029
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員(年俸制)	人 37	歳 45.6	千円 8,755	千円 6,417	千円 182	千円 2,338
教育職種 (大学教員)	人 37	歳 45.6	千円 8,755	千円 6,417	千円 182	千円 2,338
在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

注2:任期を定めて採用されている職員のうちの一部を任期付職員ではなく常勤職員に含める場合は、
その取扱いを記載する。
注3:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額
注4:「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算
注5:年俸制を導入している法人にあっては、年俸制適用職員を分けて記入する。

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，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を除いた状況である。以下，⑤まで同じ。



注：教育職員（大学教員）の年齢36～39歳の該当者は3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のあることから，年間給与額の第1・第3分位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
代表的職位				
・部長	2			
・課長	12	55.4	8,874	（ 9,676 ～ 8,366 ）
・副課長	17	53.1	7,386	（ 7,933 ～ 5,284 ）
・係長	41	46.6	6,524	（ 8,155 ～ 5,182 ）
・主任	7	36.1	5,475	（ 5,704 ～ 5,329 ）
・係員	31	29.3	4,928	（ 5,688 ～ 4,474 ）

注1：「副課長」には，副課長相当職である「室長」を含む。

注2：部長の該当者は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額は記載していない。

（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）
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
・教授	78	57.9	11,220	（ 12,790 ～ 6,325 ）
・准教授	40	50.4	9,477	（ 10,506 ～ 5,326 ）
・講師	1			

注：講師の該当者は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））

（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）	% 52.9	% 52.6	% 52.7
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 47.1	% 47.4	% 47.3
	最高～最低	% 53.7～44.0	% 56.4～44.2	% 55.1～44.1
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.1	% 54.1	% 54.1
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.9	% 45.9	% 45.9
	最高～最低	% 49.0～43.0	% 51.0～43.2	% 48.5～43.1

（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）	% 54.6	% 54.5	% 54.6
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.4	% 45.5	% 45.4
	最高～最低	% 45.7～44.5	% 45.7～44.7	% 45.7～44.6
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.3	% 54.2	% 54.3
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.7	% 45.7	% 45.7
	最高～最低	% 47.9～43.9	% 48.0～44.1	% 47.9～44.0

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　90.4 ・年齢・地域勘案　94.1 ・年齢・学歴勘案　89.1 ・年齢・地域・学歴勘案　93.7 (参考)対他法人　104.7
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合67.8%】 (国からの財政支出額 5,522百万円, 支出予算の総額 8,138百万円 :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 12.7%(常勤職員数110名中14名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 84.6%(常勤職員数111名中94名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 56.3%】 (支出総額 7,336百万円, 給与・報酬等支給総額 4,137百万円 :令和6年度決算) 【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が67.8%と高いものの対国家公務員指数は90.4で100未満であり, 令和6年度決算における累積欠損額もないことから, 給与水準は適正であると考えている。 (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、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。
講ずる措置	国家公務員の給与水準を十分に考慮し,引き続き適切な給与水準を維持するように努めていく。

○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　101.9

(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6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

（扶養親族がいない場合）

（事務・技術職員）

○ 22歳（大卒初任給）
月額 259,000円　年間給与 4,287千円

○ 35歳（係長）
月額 347,000円　年間給与 5,738千円

○ 50歳（副課長）
月額 437,000円　年間給与 7,225千円

（教育職員（大学教員））

○ 22歳（大卒初任給）
月額 308,000円　年間給与 5,094千円

○ 35歳（講師）
月額 452,000円　年間給与 7,458千円

○ 50歳（教授）
月額 583,000円　年間給与 9,252千円

※扶養親族がいる場合には，扶養手当（子1人につき月額13,000円）を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

組織の目標達成に向け，職員のインセンティブを高めるため，職員の勤務成績等を考慮し，勤勉手当の支給割合（成績率）を良好な職員の成績率を基準にすると，100分の61.25減～100分の15増の範囲内で決定している。

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 4,108,714	千円 3,999,430	千円 4,052,236	千円 4,137,637	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 450,711	千円 292,713	千円 207,615	千円 204,123	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 455,027	千円 494,137	千円 485,856	千円 514,153	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 698,821	千円 703,116	千円 701,717	千円 713,834	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 5,713,273	千円 5,489,396	千円 5,447,424	千円 5,569,747	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，受託研究費その他競争的資金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「18 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」の前年度比増減の要因
事務部門の業務合理化・役職の兼務，再雇用職員の活用や大学教員における退職公立学校教員の活用，及びその他人件費の削減に努めたが，人事院勧告に準拠して基本給、賞与の増額を実施したため，対前年度比2.1%増となった。

○「最広義人件費」の前年度比増減の要因
人事院勧告に準拠して基本給、賞与の増額を実施したため，最広義人件費も対前年度比2.2%増となった。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

令和5年4月1日に職員の定年年齢について，大学教員以外の職員の定年年齢60歳及び大学教員の定年年齢63歳であったものを次の表のとおり引き上げた。

・大学教員以外の職員

区　分	年　齢
令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	満61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	満62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	満63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	満64歳
令和13年4月1日以降	満65歳

・大学教員

区　分	年　齢
令和5年4月1日から令和11年3月31日まで	満63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	満64歳
令和13年4月1日以降	満65歳

定年年齢引き上げに伴い，大学教員以外の職員については，60歳に達した日の翌日から同日直後の4月1日までに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大学教員以外の職員は61歳，大学教員は63歳に達する年度から7割水準とすることとした。

Ⅴ その他

特になし