

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人奈良国立大学機構の役職員の報酬・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

国立大学法人奈良国立大学機構の主要事業は教育・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600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6年度の法人の長の年間報酬額は11,748千円であり、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、月額979千円と推定される。同様の考え方により、理事については月額829千円と推定される。

(2) 国立大学法人東海国立大学機構・・・当該法人は、当法人と規模は異なるが複数の大学を擁する国立大学法人である(常勤職員数約7,500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14,292千円であり、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、月額1,191千円と推定される。

(3) 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。)

奈良国立大学機構役員報酬規程に則り、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7年度における改定内容

法人の長

奈良国立大学機構役員報酬規程に則り、基本給及び諸手当(通勤手当、単身赴任手当、期末手当、勤勉手当及び地域手当)としている。月額については、基本給(1,035千円)に通勤手当、単身赴任手当及び地域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。

理事

奈良国立大学機構役員報酬規程に則り、基本給及び諸手当(通勤手当、単身赴任手当、期末手当、勤勉手当及び地域手当)としている。月額については、基本給(818千円～965千円)に通勤手当、単身赴任手当及び地域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。

理事(非常勤)

奈良国立大学機構役員報酬規程に則り、基本給(月額228.3千円)及び諸手当(通勤手当)としている。

監事

奈良国立大学機構役員報酬規程に則り、基本給及び諸手当(通勤手当、単身赴任手当、期末手当、勤勉手当及び地域手当)としている。月額については、基本給(706千円)に通勤手当、単身赴任手当及び地域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。

監事(非常勤)

奈良国立大学機構役員報酬規程に則り、基本給(月額150千円)及び諸手当(通勤手当)としている。

2 役員報酬等の支給状況

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 18,501	千円 12,420	千円 5,088	千円 993 (地域手当) 0 (通勤手当)	R4.4.1		
A理事	千円 17,898	千円 11,580	千円 4,744	千円 926 (地域手当) 648 (単身赴任手当)	R4.4.1		※
B理事	千円 17,250	千円 11,580	千円 4,744	千円 926 (地域手当) 0 (通勤手当)	R6.4.1		※
C理事	千円 5,274	千円 2,788	千円 2,010	千円 223 (地域手当) 36 (通勤手当) 216 (単身赴任手当)	R4.4.1	R7.7.13	◇
D理事	千円 10,008	千円 6,990	千円 2,010	千円 559 (地域手当) 16 (通勤手当) 432 (単身赴任手当)	R7.7.15		◇
A理事 (非常勤)	千円 2,838	千円 2,739	千円 0	千円 98 (通勤手当)	R4.4.1	R8.3.31	
A監事	千円 12,957	千円 8,472	千円 3,470	千円 677 (地域手当) 336 (通勤手当)	R6.9.1		※
C監事 (非常勤)	千円 1,841	千円 1,800	千円 0	千円 41 (通勤手当)	R4.4.1		
D監事 (非常勤)	千円 1,819	千円 1,800	千円 0	千円 19 (通勤手当)	R6.9.1		

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

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

奈良教育大学は、「学芸の理論とその応用とを教授研究し、高い知性と豊かな教養とを備えた人材、特に有能な教育者を育てるとともに、この地方に特色のある文化の向上を図ること」(学則)を目的として教育研究活動を行っている。

奈良女子大学は、「女子の最高教育機関として、広く知識を授けるとともに、専門の学術文化を教授、研究し、その能力を展開させるとともに、学術の理論及び応用を教授、研究し、その深奥を究めて、文化の進展に寄与すること」(学則)を目的として教育研究活動を行っている。

両大学は令和4年4月1日に「一法人複数大学制度」に基づく法人統合を行い、「国立大学法人奈良国立大学機構」を発足させた。

機構の長である理事長は、教職員数約600名で2つの大学を有する法人の代表として、その業務を総理し、法人全体の戦略や予算・決算、人事管理などの経営上の職責を負う者である。

理事長は、上記の職務を遂行するために、人格が高潔で、学識に優れ、大学における教育研究活動に理解を有し、かつ、複数の大学からなる法人を総理するに足る指導力と経営上の手腕が求められ、その職責は1法人1大学の学長を上回ることから、報酬月額は他の同規模の国立大学の学長を上回る、令和4年度の指定職俸給表6号俸相当の月額1,035千円としている。

なお、理事長の年間報酬額は、事務次官の報酬及び当法人と規模は異なるが複数の大学を擁する国立大学法人東海国立大学機構理事長の報酬より低い水準となっていることから、妥当であると考えられる。

理事

理事(奈良教育大学長及び奈良女子大学長)は、理事長と緊密に連携し、2つの大学を設置する奈良国立大学機構の使命を達成するため、法人の理事として経営面の責務を果たすと同時に、奈良教育大学及び奈良女子大学を持続的・効果的に運営し、教育・研究の質を一段と高める学長としての職責を負う。

大学総括理事の職務内容は上記のとおり他の国立大学法人の学長と同等であると言え、報酬月額は他の同規模の国立大学の学長と同水準、またはそれ以下の令和4年度の指定職5号俸相当の月額965千円としている。

また、大学総括理事以外の理事(以下「理事」という。)は、理事長を補佐し、理事長が指定する多岐にわたる業務を掌理する。2つの大学を設置する奈良国立大学機構の使命を達成するため、法人の理事として経営面の責務を果たすと同時に、奈良教育大学及び奈良女子大学を持続的・効果的に運営し、教育・研究の質を一段と高める理事としての職責を負う。

理事の業務および職責は、奈良教育大学及び奈良女子大学の2大学にわたることを踏まえ、これと同規模の国立大学の理事と同水準である令和4年度の指定職3号俸相当の月額818千円としている。

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。

理事(非常勤)

理事(非常勤)は、役員会その他重要な会議に出席するほか、理事長を補佐し、理事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

監事は、役員会その他重要な会議に出席するほか、機構及び奈良教育大学、奈良女子大学の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、理事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。

監事の業務および職責は、奈良教育大学及び奈良女子大学の2大学にわたることを踏まえ、これと同規模の国立大学の監事と同水準である令和4年度の指定職1号俸相当の月額706千円としている。

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(非常勤)

監事(非常勤)は、役員会その他重要な会議に出席するほか、機構及び奈良教育大学、奈良女子大学の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、理事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、民間企業等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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
理事	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	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

基本給について、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、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(当法人常勤職員数約600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)の平均給与月額は約414千円となっており、全職員の平均給与月額は約424千円となっている。

(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6年4月の平均初任給月額は約239千円となっている。

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、理事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月から導入している旧年俸制及び、令和2年4月から導入した新年俸制ともに業績給を導入している。

③ 給与制度の内容

職員の給与は、奈良国立大学機構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、副理事手当、学長補佐手当、安全衛生管理手当、放射線取扱主任手当、大学院担当手当、特別支援学級担当手当、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、幼稚園教員特別手当、共同研究等特別手当、研究代表者等特別手当、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+特別支援学級担当手当+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+特別支援学級担当手当+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。

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として改定

① 俸給表の引き上げ・切り替え

② 扶養手当の改訂

③ 初任給調整手当の引き上げ

④ 地域手当率を10%から8%に引き下げ(ただし経過措置により令和7年度は9%)

研究代表者等特別手当の新設

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): 612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): 477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
				うち通勤手当等		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	270	45.7	7,610	5,504	131	2,106
事務・技術	118	43.2	6,431	4,698	150	1,733
技能・労務職種						
教育職種 (大学教員)	60	54.2	10,209	7,217	167	2,992
教育職種 (附属高校教員)	28	43.8	7,585	5,515	93	2,070
教育職種 (附属義務教育学校教員)	61	42.6	7,403	5,412	72	1,991
その他医療職種 (看護師)	3	54.8	6,438	4,690	234	1,748
常勤職員(年俸制)	184	49.9	9,504	6,769	124	2,735
教育職種 (新年俸制適用教員)	184	49.9	9,504	6,769	124	2,735
教育職種 (旧年俸制適用教員)						
再任用職員	17	62.3	4,695	3,916	107	779
事務・技術	7	61.9	4,082	3,426	100	656
教育職種 (附属高校教員)	6	62.7	5,313	4,425	97	888
教育職種 (附属義務教育学校教員)	4	62.5	4,840	4,010	135	830
再任用職員(年俸制)	3	64.5	7,265	5,935	139	1,330
教育職種 (新年俸制適用教員)	3	64.5	7,265	5,935	139	1,330
教育職種 (旧年俸制適用教員)						

(注1)「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2)「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。

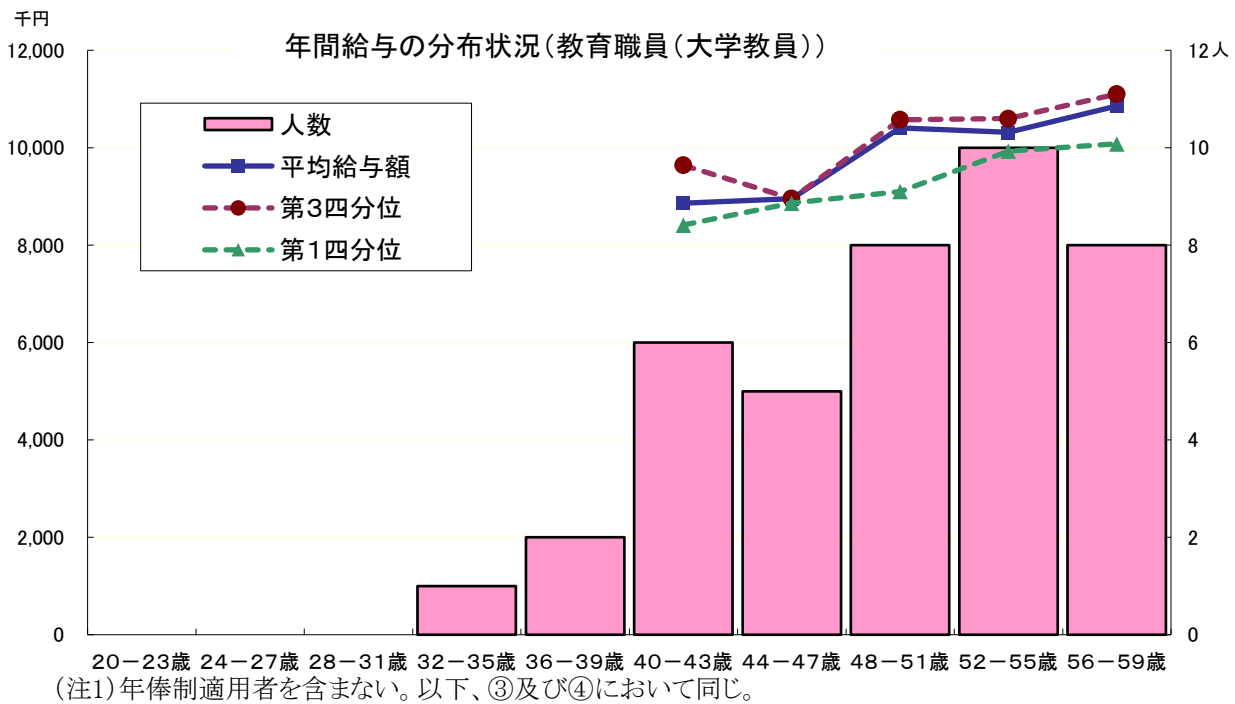
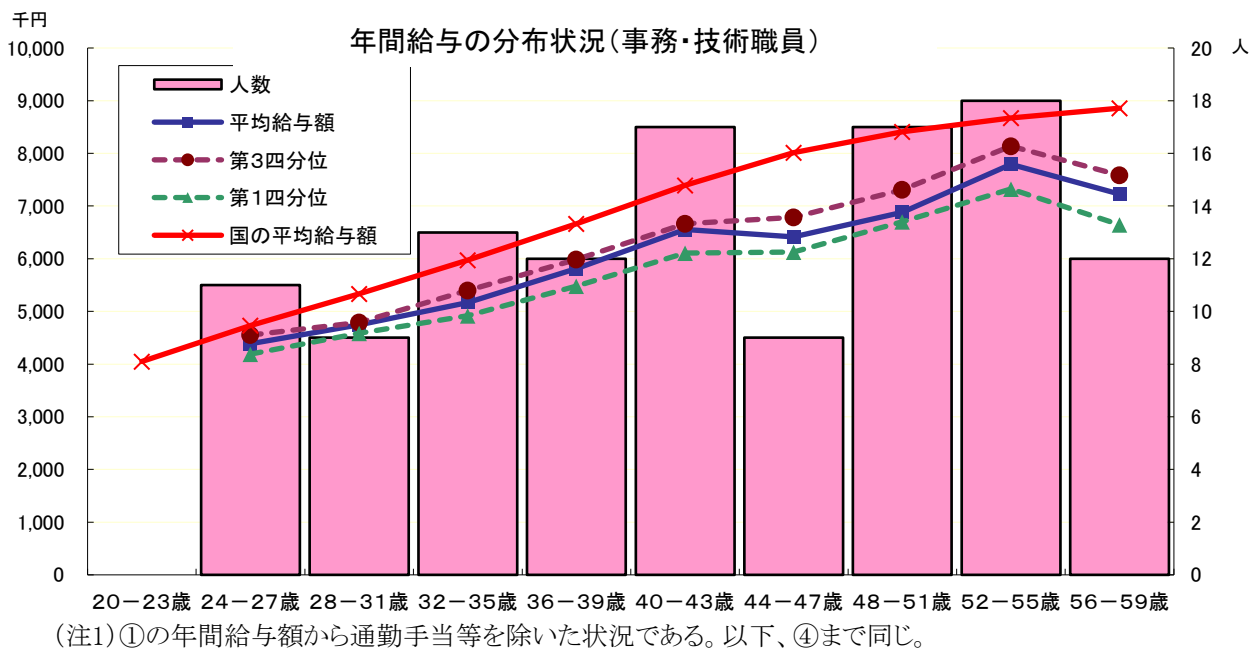
(注3)在外職員、任期付職員及び非常勤職員の区分にあつては、該当者がいないため省略した。

(注4)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5)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6)常勤職員の「技能・労務職種」「教育職種(旧年俸制適用教員)」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。

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)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



(注2) 32-35歳の該当者は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、年間給与額平均給与額及び第1・第3四分位については記載していない。

(注3) 36-39歳の該当者は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、年間給与額平均給与額及び第1・第3四分位については記載していない。

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)／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)
	人	歳	千円	千円
課長	15	52.4	8,438	7,459～8,953
課長補佐	16	52.4	7,371	6,923～7,997
係長	50	44.8	6,311	5,201～7,586
主任	17	34.1	5,158	4,548～6,642
係員	20	32.8	4,668	4,110～5,855

(注1)「部長」の区分については、該当者がいないため省略した。

(注2)「係長」には、係長相当職である「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)
	人	歳	千円	千円
教授	47	57.4	10,443	8,947～13,236
准教授	13	42.9	8,593	7,827～9,657

(注)「講師」「助教」の区分については該当者がいないため省略した。

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)	% 54.6	% 54.8	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.4	% 45.2	% 45.3
	最高～最低	% 43.2～48.6	% 42.7～48.6	% 43.6～47.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.4	% 54.8	% 54.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.6	% 45.2	% 45.4
	最高～最低	% 42～48.6	% 39.8～48.6	% 41.9～48.6

(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)	% 46.4	% 46.3	% 46.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 53.6	% 53.7	% 53.7
	最高～最低	% 47.5～57.3	% 47.5～57.6	% 47.5～57.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.4	% 54.5	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.6	% 45.5	% 45.5
	最高～最低	% 42.9～57.3	% 42.9～57.6	% 43～57.4

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 86.1 ・年齢・地域勘案 92.3 ・年齢・学歴勘案 84.3 ・年齢・地域・学歴勘案 91.5 (参考) 対他法人 100.0
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 67.2%】 (国からの財政支出額5,992百万円、支出予算の総額8,912百万円:令和7年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円】(令和7年度決算未定)</p> <p>【管理職の割合 12.7%(常勤職員数118名中15名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 89.8%(常勤職員数118名中106名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 未定】 (令和7年度決算未定)</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89.8%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、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 98.3

(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

(扶養親族がない場合)

事務・技術職員

- 22歳(大卒初任給)
月額 220,000円 年間給与 3,351,180円
- 35歳(主任)
月額 317,299円 年間給与 5,365,966円
- 50歳(課長補佐)
月額 402,210円 年間給与 6,862,925円

教育職員(大学教員)

- 27歳(博士修了初任給)
月額 323,600円 年間給与 4,900,304円
- 35歳(講師)
月額 417,797円 年間給与 7,151,954円
- 50歳(教授)
月額 543,583円 年間給与 9,390,626円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,000円(教授の場合なし)、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

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月から導入している旧年俸制及び、令和2年4月から導入した新年俸制ともに業績給を導入している。

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 4,639,669	千円 4,782,449	千円 4,869,777	千円 5,011,677	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 448,452	千円 472,161	千円 494,495	千円 271,459	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 791,802	千円 845,351	千円 826,182	千円 931,357	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 807,444	千円 832,618	千円 852,709	千円 883,998	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,687,367	千円 2,150,130	千円 7,043,165	千円 7,098,492	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。

注：「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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かかる費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書「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。

総人件費について参考となる事項

常勤職員の俸給表の引き上げや職員数増加等により「給与、報酬等支給総額」は前年度比141,899千円(2.9%)増、退職者が減少したことにより「退職手当支給額」が前年度比223,036千円(45.1%)減、非常勤職員の職員数増等により「非常勤役職員等給与」は前年度比105,174千円(12.7%)増、共済組合の負担金率、労災保険料、労働保険料率の上昇や給与額増加により「福利厚生費」が前年度比31,289千円(3.7%)増となった。

このことから、「最広義人件費」は前年度比55,326千円(0.8%)増となった。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

大学教員の定年年齢は65歳である。事務・技術職員及び附属学校教員については、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。定年年齢の引上げに伴い、事務・技術職員及び附属学校教員について、管理監督職の職員は60歳に達した日後における最初の4月1日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60歳に達した日後における最初の4月1日から再雇用職員と同様の水準とすることとした。

Ⅴ その他

特になし