

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人上越教育大学の役職員の報酬・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、常勤職員数(当該法人282人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人を参考とした。

(1) 国立大学法人兵庫教育大学・・・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295人:令和4年度)。公表資料によれば令和4年度の長の年間報酬額は16,197,000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、令和4年度と同額程度と推定される。

同様の考え方により、理事については15,236,000円と推定される。

国立大学法人鳴門教育大学・・・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320人:令和4年度)。公表資料によれば令和4年度の長の年間報酬額は16,505,000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、令和4年度と同額程度と推定される。

同様の考え方により、理事については12,299,000円と推定される。

(2) 事務次官(指定職8号俸)年間報酬額・・・23,235,000円

② 令和5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。)

- ・役員に支給される報酬のうち、期末特別手当(賞与)については、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、その者の勤務業績及び貢献度を考慮の上、その額の100分の10の範囲内で増減することができることとしている。
- ・法人の長の報酬水準については、他の教員養成系単科大学の長の報酬と同水準であることから妥当であると考えられる。

③ 役員報酬基準の内容及び令和5年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、俸給・諸手当及び期末特別手当から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給968,000円を算出している。期末特別手当についても上越教育大学役員報酬規程に則り、当該役員が受けるべき俸給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合には100分の165、12月に支給する場合には100分の175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5年度では、給与法指定職の改定に準拠した俸給表の増額改定(0.3%)及び期末特別手当支給率の引き上げ(0.1月)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、俸給・諸手当及び期末特別手当から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給636,000円又は708,000円を算出している。期末特別手当についても上越教育大学役員報酬規程に則り、当該役員が受けるべき俸給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合には100分の165、12月に支給する場合には100分の175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5年度では、給与法指定職の改定に準拠した俸給表の増額改定(0.3%)及び期末特別手当支給率の引き上げ(0.1月)を実施した。

理事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、俸給から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給150,000円を算出している。

監事

役員報酬支給基準は、俸給・諸手当及び期末特別手当から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給564,000円を算出している。期末特別手当についても上越教育大学役員報酬規程に則り、当該役員が受けるべき俸給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の165、12月に支給する場合においては100分の175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5年度では、給与法指定職の改定に準拠した俸給表の増額改定(0.3%)及び期末特別手当支給率の引き上げ(0.1月)を実施した。

監事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、俸給から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給100,000円を算出している。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	16,357	11,592	4,765				※
A理事	12,016	8,480	3,485	50 (通勤手当)			※
B理事	12,247	7,616	3,389	761 (地域手当) 456 (単身赴任手当) 24 (通勤手当)	4月1日		◇
C理事 (非常勤)	1,800	1,800					※
A監事	9,578	6,752	2,775	50 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	1,200	1,200					※

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: 前職欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等の役員となるために退職し、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等の役員として在職する者)であることを示し、「※」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

・国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で学長は、常勤職員約300人の法人の代表としてその業務を総理するとともに、校務をつかさどり、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。
学長の報酬月額、は、法人化移行前に適用されていた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、学長の職務の特性は前述のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、また、報酬水準は、他の教員養成系単科大学の長の報酬と同水準である。
こうした職務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。

理事

・国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で理事は、学長を補佐して本学の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときにはその職務を行うなどの重要な職責を担っている。
理事の報酬月額、は、法人化移行前に適用されていた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、理事の職務の特性は前述のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、また、報酬水準は、他の教員養成系単科大学の同等職の報酬と同水準である。
こうした職務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。

理事(非常勤)

・国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で理事は、学長を補佐して本学の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときにはその職務を行うなどの重要な職責を担っている。
報酬水準は、他の教員養成系単科大学の同等職の報酬と同水準である。

監事

・国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で監事は、本法人の監査を行う重要な職責を担っている。
報酬水準は、他の教員養成系単科大学の同等職の報酬と同水準である。
こうした職務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。

監事(非常勤)

・国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で監事は、本法人の監査を行う重要な職責を担っている。
報酬水準は、他の教員養成系単科大学の同等職の報酬と同水準である。
こうした職務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。

【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、役員の報酬水準は妥当であると考え。

4 役員の退職手当の支給状況(令和5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	1,772	2	0	令和5年3月31日	1.0	※
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: 前職欄の「※」は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)の対象法人の退職者)であることを示す。

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、令和3年4月から研究全般・評価・連携担当理事となり、以後、学長とともに法人経営に携わり、令和4年度大学改革や第4期中期目標・中期計画の策定並びに達成に向けた取組に尽力した。また、安定的な財務基盤の確立に向け、受託研究、共同研究、科学研究費助成事業その他研究費補助金等で個人の研究に係る外部資金を獲得した者に対する手当を創設するなど、外部資金の受入れに関する取組を推進した。 当該理事の業績勘案率については、これら業務に対する貢献度と業績を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て1.0と決定した。
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

【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ます。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- ・役員に支給される報酬のうち、期末特別手当（賞与）については、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、その者の勤務業績及び貢献度を考慮の上、その額の100分の10の範囲内で増減することができることとしている。
- ・法人の長の報酬水準については、他の教員養成系単科大学の長の報酬と同水準であることから妥当であると考えます。

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、職員数の適正化を図りつつ、国家公務員の同種の職員と同水準とする等により、適正な人件費の管理に努めている。併せて、他の国立大学法人等、国家公務員の職員数、平均年齢、平均経験年数及び平均給与月額を参考としている。
- ・国立大学法人兵庫教育大学・・・当該法人は、教員養成系大学という面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ほぼ同等(常勤職員数295人:令和4年度)となっている。
- ・国家公務員・・・令和5年国家公務員給与実態調査より、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は、404,015円となっており、全職員の平均給与月額は412,747円となっている。
- ・令和5年職種別民間給与実態調査において、当該法人と同規模で、同等の職種(一般職(一)相当)の大学卒の平均給与支給額は207,301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。)

- ・人材評価の評価結果や勤務成績等を考慮して昇格及び昇給を実施し、また、勤勉手当の成績率を決定することとしている。
 - 俸給月額(昇格):勤務成績が良好で昇格基準に達している場合、従事する職務に応じ、かつ総合的な能力の評価により上位の級に昇格させることができる。
 - 俸給月額(昇給):昇給区分C(4号俸)を標準として、勤務成績に応じてA(8号俸)からE(0号俸)の昇給区分で昇給させることができる。
 - 賞与(勤勉手当査定分):基準日(6月1日及び12月1日)以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて、支給割合(成績率)を決定する。

③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

- ・上越教育大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(俸給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、単身赴任手当、義務教育等教員特別手当、附属幼稚園勤務手当、教職調整額、本省業務調整手当、通勤手当、高所作業手当、大学入学共通テスト業務手当、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、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、クロスアポイントメント手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当及び外部資金獲得手当)としている。
期末手当については、期末手当基準額(俸給+俸給の調整額+扶養手当+教職調整額+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合には100分の120、12月に支給する場合は100分の125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+俸給の調整額+教職調整額+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算+管理職加算額)に勤勉手当の支給実施要領に定める割合を乗じて得た額としている。
なお、令和5年度における主な改定内容については、以下のとおり。
- ・外部資金獲得手当を新設
【令和5年4月1日適用】
- ・クロスアポイントメント手当を新設
【令和5年10月23日適用】
- ・一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(令和5年法律第73号)に基づく一般職の職員の給与について、以下の措置を講ずることとした。
 - (1) 俸給表(俸給月額)について増額改定
 - (2) 俸給の調整額について職務の級が1級及び2級の調整基本額を増額改定
 - (3) 初任給調整手当について増額改定
 - (4) 期末手当の支給割合について増額改定
 - (5) 勤勉手当の成績率について増額改定
 - (6) 期末特別手当の支給割合について増額改定
【令和5年12月1日適用】

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5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	人 213	歳 50.1	千円 7,497	千円 5,378	千円 49	千円 2,119
事務・技術	人 81	歳 47.8	千円 5,795	千円 4,215	千円 44	千円 1,580
教育職種 (大学教員)	人 98	歳 55.2	千円 9,030	千円 6,389	千円 52	千円 2,641
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 28	歳 39.8	千円 6,829	千円 5,025	千円 58	千円 1,804
特任教員 (人事交流教員)	人 6	歳 47.8	千円 8,575	千円 6,249	千円 21	千円 2,326

〔再任用職員〕

再任用職員	人 4	歳 65.3	千円 3,384	千円 2,833	千円 38	千円 551
特任教員 (退職教員等)	人 4	歳 65.3	千円 3,384	千円 2,833	千円 38	千円 551
特任教員 (寄附講座等)	人	歳	千円	千円	千円	千円

〔年俸制適用者〕

常勤職員	人 6	歳 43.7	千円 6,793	千円 4,889	千円 33	千円 1,904
年俸制Ⅰ型 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
年俸制Ⅱ型 (大学教員)	人 6	歳 43.7	千円 6,793	千円 4,889	千円 33	千円 1,904

注1: 常勤職員については、再任用職員及び年俸制適用者を除く。

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: 「特任教員(人事交流教員)」とは、都道府県教育委員会との人事交流による大学教員である。

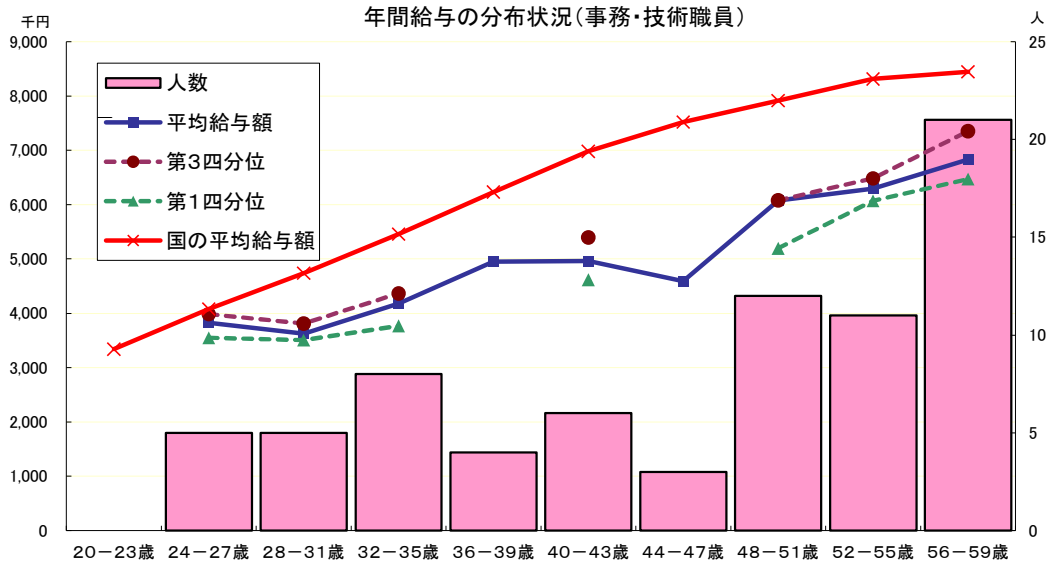
注4: 「特任教員(寄附講座等)」については該当事者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

注5: 「年俸制Ⅰ型(大学教員)」については該当事者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、区分以外は記載せず、年俸制適用者全体の数値からも除外している。

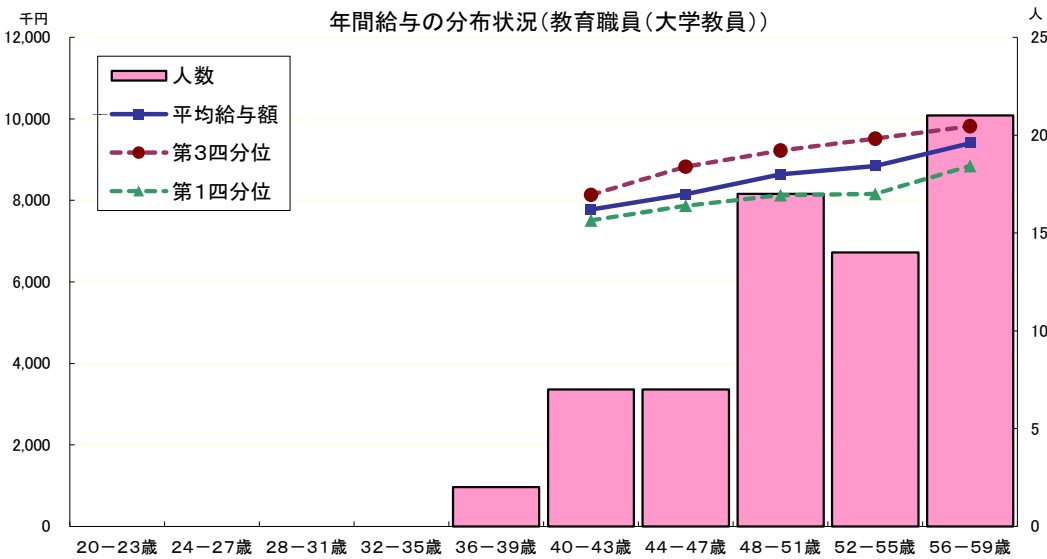
注6: 「技能・労務職員」「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」、「その他医療職種(看護師)」の職種については、該当者がいないため欄を省略した。

注7: 非常勤職員については、該当者がいないため欄を省略した。

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))
 [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。
 ・年齢36～39歳の該当者は4人、年齢44～47歳の該当者は3人であるため、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3四分位については表示していない。



・年齢36～39歳の該当者は2人であるため、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、年間給与については表示していない。

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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
・次長	1	-	-	-
・課長、特命課長、室長	14	56.8	7,366	8,706 ～ 6,502
・副課長	14	55.0	6,479	8,638 ～ 5,772
・主査	27	50.2	5,887	7,759 ～ 4,261
・主任	8	42.9	4,847	7,078 ～ 4,113
・スタッフ	17	32.3	3,906	4,760 ～ 3,379

注1: 本法人は部制ではないため、部長相当職である「次長」を代表的職位として掲げた。

注2: 次長の該当者は1人であるため、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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注3: 本法人は係制ではないため、係長相当職である「主査」を代表的職位として掲げた。

注4: 本法人は係制ではないため、係員相当職である「スタッフ」を代表的職位として掲げた。

(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	70	57.5	9,307	11,297 ～ 8,280
・准教授	24	48.3	7,817	8,272 ～ 6,712
・講師	1	-	-	-
・副学長	3	60.8	11,352	-

注5: 講師は1人であるため、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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注6: 副学長は3人であるため、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(最高～最低)については表示していない。

④ 賞与(令和5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)	% 54.9	% 54.8	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.1	% 45.2	% 45.1
	最高～最低	% 49.8～43.2	% 48.6～43.8	% 47.3～43.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.4	% 54.4	% 54.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.6	% 45.6	% 45.6
	最高～最低	% 56.2～41.6	% 53.5～42.3	% 54.9～42.2

(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)	% 50.8	% 51.4	% 51.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.2	% 48.6	% 48.9
	最高～最低	% 57.9～44.3	% 58.4～44.6	% 56.4～44.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.6	% 54.7	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.4	% 45.3	% 45.3
	最高～最低	% 50.1～42.5	% 49.8～41.7	% 48.7～42.6

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 77.6 ・年齢・地域勘案 85.2 ・年齢・学歴勘案 79.0 ・年齢・地域・学歴勘案 85.8 (参考) 対他法人 88.8
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 78.1%】 (国からの財政支出額 3,916,000千円, 支出予算の総額 5,012,000千円: 令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円】(令和4年度決算)</p> <p>【管理職の割合 17.3%】(常勤職員数81人中14名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 39.5%】(常勤職員数81人中32名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 53.2%】 (支出総額 4,060,006千円, 給与報酬等支給総額 2,157,900千円: 令和4年度決算)</p> <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は50%を超えているが、「対国家公務員指数」は100未満であり、令和4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ます。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を維持していく。

○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 89.5

(注)上記比較指数は、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4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・技術系職員

○22歳(スタッフ、大卒初任給)

月額196,200円、年間給与2,939,000円

○35歳(主任)

月額259,000円、年間給与4,266,000円

○50歳(係長(主査))

月額356,500円、年間給与6,023,000円

教育職員(大学教員)

○28歳(修士修了講師)

月額298,000円、年間給与4,730,000円

○35歳(准教授)

月額371,700円、年間給与6,505,000円

○50歳(教授)

月額487,100円、年間給与8,594,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500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

・人材評価の評価結果や勤務成績等を考慮して昇格及び昇給を実施し、また、勤勉手当の成績率を決定することとしている。

○俸給月額(昇格):勤務成績が良好で昇格基準に達している場合、従事する職務に応じ、かつ総合的な能力の評価により上位の級に昇格させることができる。

○俸給月額(昇給):昇給区分C(4号俸)を標準として、勤務成績に応じてA(8号俸)からE(0号俸)の昇給区分で昇給させることができる。

○賞与(勤勉手当査定分):基準日(6月1日及び12月1日)以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて、支給割合(成績率)を決定する。

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 2,157,900	千円 2,159,701	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 201,789	千円 262,378	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 156,099	千円 156,605	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 364,631	千円 369,302	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,880,419	千円 2,947,986	千円	千円	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。

総人件費について参考となる事項

- 「給与、報酬等支給総額(A)」の増減の要因 (対前年比 0.08%)
 - ・欠員等による支給人員の減
 - ・俸給月額改定による増
 - ・期末手当の支給割合の増、勤勉手当の成績率の増
- 「退職手当支給額(B)」の増減の要因 (対前年比 30.03%)
 - ・支給人員の増
- 「非常勤役職員等給与(C)」の増減の要因 (対前年比 0.32%)
 - ・単価の増額改定等による増
- 「福利厚生費(D)」の増減の要因 (対前年比 1.28%)
 - ・法定福利費の増

IV その他

- ・教育職(大学教員)の定年年齢は65歳である。事務・技術職等の職種については、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。(段階的に引き上げ、令和13年度に制度完成)
- 定年年齢の引き上げに伴い、事務・技術職等の職種については、60歳に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。