

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人お茶の水女子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

お茶の水女子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。学長の職務内容の特性は法人化移行前と同等以上であると言え、期末特別手当において業績評価の結果等を勘案したものとしている。  
また、他の国立大学法人のうち、本学に近隣かつ比較的同等と認められる以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人東京海洋大学…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。公表資料によれば、令和4年度の法人の長の年間報酬等の総額は19,566千円、基本給月額は965,000円であり、理事は年間報酬等の総額は14,357～16,666千円、基本給月額は818,000円又は706,000円である。

(2) 事務次官年間報酬額(令和4年度)…23,235千円

##### 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。)

お茶の水女子大学では、役員給与規程第7条第5項の規定に基づき、業績に応じ、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増減することができるとしている。

##### 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

学長の給与については、国立大学法人お茶の水女子大学役員給与規程に定められており、俸給、地域手当、通勤手当及び期末特別手当としている。学長の俸給月額は968,000円、地域手当の月額は、俸給月額に100分の18を乗じて得た額、期末特別手当の額は、それぞれの基準日現在において当該役員が受けるべき俸給月額及び地域手当の月額並びに俸給月額に100分の25の割合を乗じて得た額並びに俸給月額及び地域手当の月額に100分の20の割合を乗じて得た額の合計額に100分の170の割合を乗じて得た額に、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。

また、役員としての業績に応じ、100分の10の範囲内で学長が増減させることができる。

令和5年度では、令和5年給与法の改正を踏まえ、俸給月額の改定及び期末特別手当の支給割合の引上げを行った。

###### 理事

理事の給与については、国立大学法人お茶の水女子大学役員給与規程に定められており、俸給、地域手当、通勤手当及び期末特別手当としている。理事の俸給月額は820,000円であり、その他については法人の長と同様である。

令和5年度では、令和5年給与法の改正を踏まえ、俸給月額の改定及び期末特別手当の支給割合の引上げを行った。

理事(非常勤)

非常勤の役員については国立大学法人お茶の水女子大学役員給与規程にて非常勤役員手当としている。非常勤役員手当の月額、理事又は監事の俸給月額を基に、当該役員の勤務形態により、学長が別に定めることとしている。

非常勤理事の非常勤役員手当は俸給及び地域手当からなる。俸給月額は410,000円であり、地域手当の月額は、俸給月額の100分の18を乗じて得た額としている。

常勤理事の俸給月額を引き上げたことに伴い、俸給月額の改定を行った。

監事

該当者なし

なお、令和5年度では令和5年給与法の改正を踏まえ、俸給表の改定を行った。

監事(非常勤)

非常勤の役員については国立大学法人お茶の水女子大学役員給与規程にて非常勤役員手当としている。非常勤役員手当の月額は、理事又は監事の俸給月額を基に、当該役員の勤務形態により、学長が別に定めることとしている。

非常勤監事の非常勤役員手当は俸給からなる。俸給月額は230,000円である。

## 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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 19,334	千円 11,616	千円 5,483	千円 2,090 (地域手当) 144 (通勤手当)			※
A理事	千円 16,374	千円 9,840	千円 4,644	千円 1,771 (地域手当) 118 (通勤手当)			※
B理事	千円 16,603	千円 9,840	千円 4,644	千円 1,771 (地域手当) 347 (通勤手当)			※
C理事	千円 16,444	千円 9,840	千円 4,644	千円 1,771 (地域手当) 188 (通勤手当)			※
D理事	千円 16,345	千円 9,840	千円 4,644	千円 1,771 (地域手当) 89 (通勤手当)	4月1日		※
E理事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0 ( )			*
A監事 (非常勤)	千円 2,760	千円 2,760	千円 0	千円 0 ( )			
B監事 (非常勤)	千円 2,760	千円 2,760	千円 0	千円 0 ( )			

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

国立大学法人お茶の水女子大学は、本学の理念である「学ぶ意欲のあるすべての女性にとって、真摯な夢の実現される場として存在する」に基づき、すべての女性とその年齢・国籍等にかかわらず、個々人の尊厳と権利を保障され、自由に自己の資質能力を開発し、知的欲求の促すままに自己自身の学びを深化させることを目標とし、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、国立大学法人お茶の水女子大学の学長は、職員数約372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。

学長の年間報酬は、事務次官の年間給与23,235千円と比較した場合にそれ以下となっている。また、その報酬月額を法人化前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る。

こうした職務内容の特性や国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

国立大学法人お茶の水女子大学は、本学の理念である「学ぶ意欲のあるすべての女性にとって、真摯な夢の実現される場として存在する」に基づき、すべての女性とその年齢・国籍等にかかわらず、個々人の尊厳と権利を保障され、自由に自己の資質能力を開発し、知的欲求の促すままに自己自身の学びを深化させることを目標とし、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、学長の定めるところにより、学長を補佐して本学の業務を掌理している。

国立大学法人お茶の水女子大学では、理事の報酬月額を法人化前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の指定職の職務内容・職責と同等以上であると言える。

理事(非常勤)

非常勤理事は上記理事と同様に学長を補佐するものであるが、第三者的な視点から大学運営の職務を遂行している。

非常勤理事の給与はこうした職務内容の特性を踏まえ、理事の報酬月額、勤務状況を勘案し月額を決定している。ただし、現非常勤理事は報酬を辞退しているため当該年度の報酬額は0となっている。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

非常勤監事は中期計画に掲げた施策の達成状況と課題や次期中期計画に向けた検討状況、経営資源の確保と効率的な配分・活用、大学運営全体の効率化に向けた取り組み状況、教育改革や国際化に向けた取り組みの進捗状況、業務及び会計の適正性の確保のための監査を行っている。非常勤監事の給与はこうした職務内容の特性を踏まえ、勤務状況等を勘案し月額を決定しており、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	該当なし					
理事A	該当なし					
理事B	該当なし					
理事A (非常勤)	該当なし					
理事B (非常勤)	該当なし					
監事A	該当なし					
監事B	該当なし					
監事A (非常勤)	該当なし					
監事B (非常勤)	該当なし					

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	該当なし
理事A	該当なし
理事B	該当なし
理事A (非常勤)	該当なし
理事B (非常勤)	該当なし
監事A	該当なし
監事B	該当なし
監事A (非常勤)	該当なし
監事B (非常勤)	該当なし

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

本学が定める役員に支給する期末特別手当において、役員としての業績に応じ、学長が100分の10の範囲内で増額又は減額できるとしている。増額又は減額したときは、学長はその旨をお茶の水女子大学経営協議会に報告する。

## 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

本法人職員の人件費については、国からの運営費交付金によることから、国家公務員の給与水準を充分考慮したものである。また、他の国立大学法人のうち、本学に近隣かつ比較的同等と認められる以下の法人等を参考とした。

○国立大学法人東京海洋大学・・・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。公表資料によれば、令和4年度の常勤職員の年間報酬等の平均総額は8,665千円である。

#### 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。)

##### 【大学教員】

勤勉手当:各教員の所属する長による優秀者の推薦を行い、役員が調整しその結果を勤勉手当支給額に反映している。

昇給:教員の勤務成績が適切に反映されるように、特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を設け、それにより、勤務成績優秀者は、より上位の号俸に昇給させることができる。勤務成績は主として各教員の「教育」「研究」「社会貢献・産学連携」「国際活動」「大学運営」に関する実績を点数化し、その結果を昇給の判定の資料として用いている。また、ピアレビューを導入し、各教員が事前に設定した目標に対し達成状況の自己評価を行い、それらを上長らが評価することで、その分野における業績や特性などを考慮した客観的な評価を行っている。

##### 【事務職員】

勤勉手当:各職員の所属する長による優秀者の推薦を行い、役員が調整しその結果を勤勉手当支給額に反映している。高く評価できる成果を挙げたこと、緊急度・困難度の高い職務を遂行したこと等を積極的に評価することとしている。

昇給:個人の目標とそれに対する評価を実施し、昇給判定に用いている。被評価者は期首に目標を設定する。評価者は個別面談を実施し、各自の目標を確定する。期末に被評価者は目標に対する自己評価を行い、評価者はそれに基づき個別面談を行い、評価を確定する。

#### 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

国立大学法人お茶の水女子大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(俸給の特別調整額、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、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試業務手当、学長補佐手当、義務教育等教員特別手当、主幹教諭手当、附属幼稚園等特別手当、超過勤務手当、夜勤手当、日直手当及び管理職員特別勤務手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給、俸給の調整額、扶養手当及びこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額、役職段階別加算額、管理職加算額の合計額)に100分の122.5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勤務期間の区分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(俸給、俸給の調整額及びこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額、役職段階別加算額、管理職加算額の合計額)に学長の定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

令和5年度では、令和5年給与法の改正を踏まえ、俸給月額の改定及び期末・勤勉手当の支給割合の引上げを行った。

## 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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	241	49.3	8,806	6,396	153	2,410
事務・技術	85	43.1	6,730	4,949	152	1,781
教育職種 (大学教員)	93	56.8	11,069	7,917	140	3,152
教育職種 (附属高校教員)	19	47.1	8,357	6,154	149	2,203
教育職種 (附属義務教育教員)	44	46.5	8,228	6,079	187	2,149
その他医療職種 (看護師)						
保育士						
非常勤職員						
事務・技術						
技能・労務職種						

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:在外職員、任期付職員、再任用職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注3:医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため欄を省略した

注4:常勤職員のその他医療職種(看護師)については、該当者が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。

注5:常勤職員の保育士については、該当者が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。

注6:非常勤職員の教育職種(大学教員)については、該当者がいないため欄を省略した。

注7:非常勤職員の事務・技術職種については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。

注8:非常勤職員の技能・労務職種については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。

【年俸制適用教員】

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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	77人	41.7歳	7,481	7,481	129	0
教育職種 (大学教員)	77人	41.7歳	7,481	7,481	129	0
再任用職員	3人	63.5歳	5,234	5,234	133	0
事務・技術						
教育職種 (年俸制附属学校教員)	3人	63.5歳	5,234	5,234	133	0
非常勤職員	66人	45.2歳	4,285	4,285	167	0
教育職種 (大学教員)	33人	48.3歳	4,829	4,829	206	0
教育職種 (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 (医療技術職員)						
その他医療職種 (看護師)						
研究職種 (年俸制大学研究員)	5人	40.5歳	2,960	2,960	140	0
専門職種 (年俸制大学職員)	15人	44.6歳	3,579	3,579	156	0
保育士	13人	40.1歳	4,226	4,226	91	0

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:在外職員、任期付職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注3:医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため欄を省略した。

注4:常勤職員の事務・技術職種については、該当者がいないため欄を省略した。

注5:再任用職員の教育職種(大学教員)については、該当者がいないため欄を省略した。

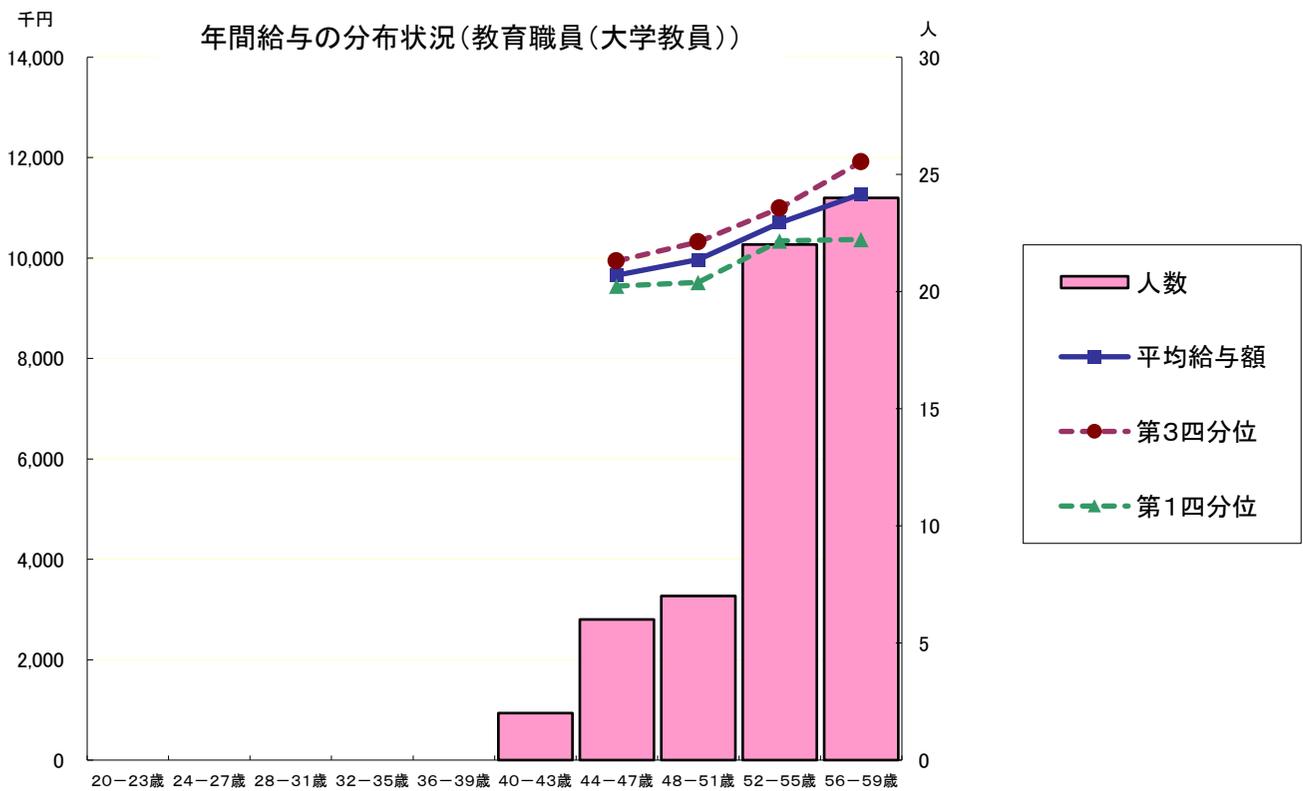
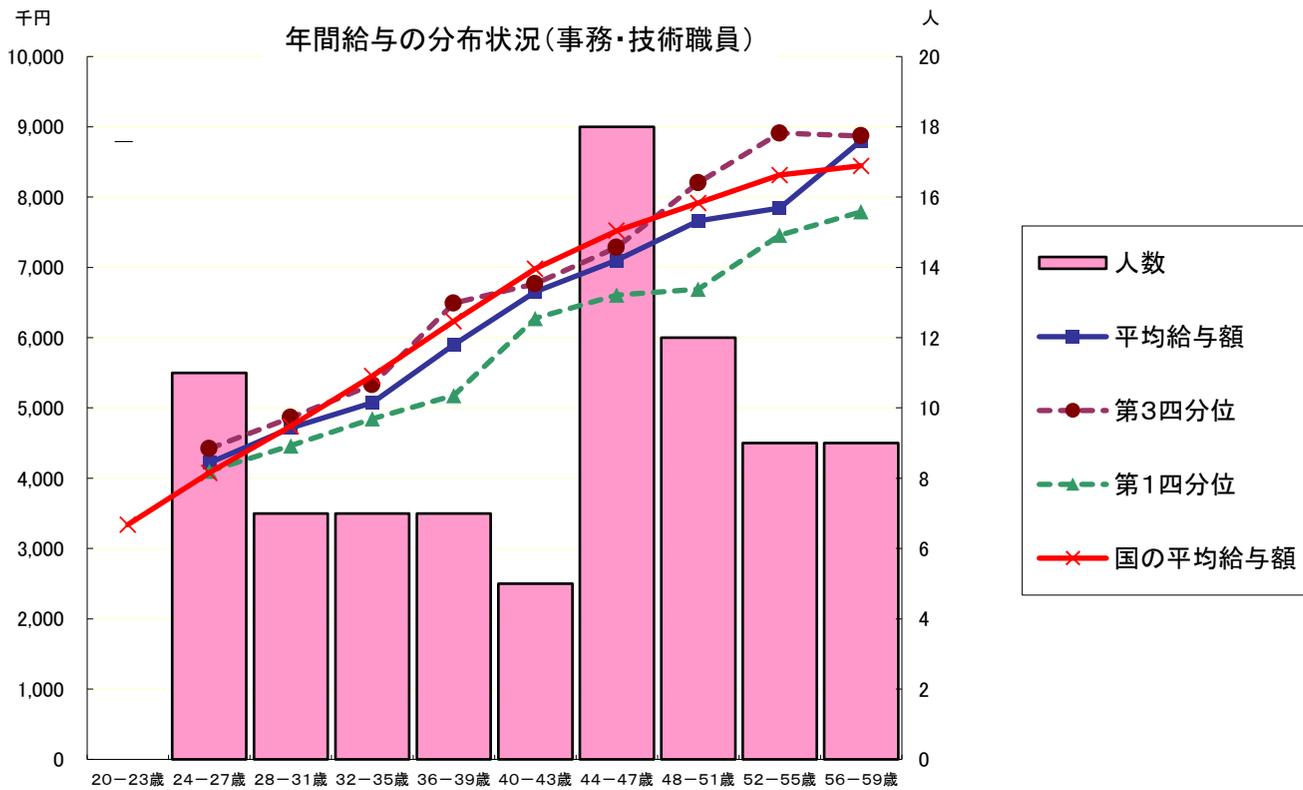
注6:再任用職員の事務・技術職種については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

注7:非常勤職員の事務・技術職種については、該当者がいないため欄を省略した。

注8:非常勤職員の教育職種(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、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。

注9:非常勤職員のその他医療職種(医療技術職員)、その他医療職員(看護師)については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。

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1:①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。

注2:教育職種(大学教員)の40~43歳該当者は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
局長	1			～
課長	14	52.4	8,816	9,386 ～ 8,027
課長補佐	14	50.1	7,454	8,122 ～ 6,638
係長	26	46.8	6,733	7,827 ～ 5,527
主任	8	38.4	5,478	6,692 ～ 4,832
係員	22	29.5	4,544	5,651 ～ 3,927

注:局長の該当者は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。

(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	75	57.9	11,296	14,425 ～ 9,156
准教授	16	51.1	9,669	10,151 ～ 9,024
助教	2			～

注: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。

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)	% 54.1	% 55.3	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.9	% 44.7	% 45.3
	最高～最低	% 55.7～42.1	% 53.1～41.1	% 54.4～42.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.6	% 56	% 55.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.4	% 44	% 44.7
	最高～最低	% 49.8～42.3	% 48.6～40.8	% 47.9～41.8

(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)	% 52.8	% 53.8	% 53.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.2	% 46.2	% 46.7
	最高～最低	% 56.1～43.6	% 54.8～42.4	% 55.5～43.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55	% 56.4	% 55.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45	% 43.6	% 44.3
	最高～最低	% 49.7～43.1	% 48.0～41.8	% 48.5～42.5

### 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 97.1</li> <li>・年齢・地域勘案 85.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 95.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 84.5</li> <li>(参考) 対他法人 111.9</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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 63.5%】 (国からの財政支出額 5,555百万円、支出予算の総額 8,744百万円:令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和4年度決算)</p> <p>【管理職の割合 17.6%(常勤職員数 85名中15名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 89.4%(常勤職員数 85名中76名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 39.5%】 (支出総額 8,334百万円、給与・報酬等支給総額 3,298百万円:令和4年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 本学の支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は64.4%となっているが、給与水準として対国家公務員指数が100を超えておらず、また、累積欠損もしていないため、本学の給与水準は適切なものと考えている。</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きたい。</p>
講ずる措置	引き続き、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、適切な給与水準の設定に努めていきたい。

○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 106.5

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5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

#### 【事務職員】

- 22歳(大卒初任給)月額 196,200円 年間給与 2,930,000円
- 35歳(主任) 月額 311,048円 年間給与 5,120,000円
- 50歳(副課長) 月額 431,526円 年間給与 7,280,000円

#### 【教育職員(大学教員)】

- 50歳(教授) 月額 600,266円 年間給与10,028,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(教育職(一)5級相当以上の者は3,500円)、子1人につき10,000円)を支給。

※教育職員の初任給と35歳については、年俸制が想定されるため、記載を省略。

## 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

### 【大学教員】

勤勉手当:各教員の所属する長による優秀者の推薦を行い、役員が調整しその結果を勤勉手当支給額に反映している。

昇給:教員の勤務成績が適切に反映されるように、特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を設け、それにより、勤務成績優秀者は、より上位の号俸に昇給させることができる。勤務成績は主として各教員の「教育」「研究」「社会貢献・産学連携」「国際活動」「大学運営」に関する実績を点数化し、その結果を昇給の判定の資料として用いている。また、ピアレビューを導入し、各教員が事前に設定した目標に対し達成状況の自己評価を行い、それらを上長らが評価することで、その分野における業績や特性などを考慮した客観的な評価を行っている。

### 【事務職員】

勤勉手当:各職員の所属する長による優秀者の推薦を行い、役員が調整しその結果を勤勉手当支給額に反映している。高く評価できる成果を挙げたこと、緊急度・困難度の高い職務を遂行したこと等を積極的に評価することとしている。

昇給:個人の目標とそれに対する評価を実施し、昇給判定に用いている。被評価者は期首に目標を設定する。評価者は個別面談を実施し、各自の目標を確定する。期末に被評価者は目標に対する自己評価を行い、評価者はそれに基づき個別面談を行い、評価を確定する。

## 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 3,298,950	千円 3,346,328	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 207,086	千円 229,119	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 925,186	千円 909,487	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 581,912	千円 590,385	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,013,136	千円 5,075,321	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: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」における人件費の合計額と一致しない。

注3:最広義人件費及び各内訳について千円未満切り捨てのため、最広義人件費と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

### 総人件費について参考となる事項

「最広義人件費」は、前年と比較し約1.2%の増となっているが、その要因は令和5年給与法の改正を踏まえた給与水準の改定による「給与、報酬等支給総額」の増によるところが大きいと考えられる。

## IV その他

事務・技術職の定年年齢は60歳、教育職種(大学教員)、教育職種(附属高校教員)、教育職種(附属義務教育学校教員)の定年年齢は65歳である。  
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日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた(管理監督職以外の職員は段階的に引上げ、令和13年度から65歳となる)。60歳年度以降の役職定年制度は設けておらず、また、給与制度も60歳年度と同制度としている。