

# 様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人九州工業大学(法人番号9290805003499)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

九州工業大学の主要事業は、教育・研究である。  
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、私立大学、類似事業を実施している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、常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる法人等を参考とした。学長の報酬は、事務次官の報酬も参考とした。

- (1) 職員数が同規模(500人以上1000人未満)である民間企業の役員報酬・・・29,096千円
- (2) 事務次官の年間報酬額・・・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。)

九州工業大学では、期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果等を勘案した役員の職務実績に応じ、学長はその額の100分の10の範囲内でこれを増額又は減額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、九州工業大学役員給与規程に則り、本給(1006千円)に地域手当(3%)、実態に応じて通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、管理職員特別勤務手当及び外部資金獲得報奨手当を加算して算出している。期末特別手当について、法人役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額に100分の175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。  
なお、令和7年度には、期末特別手当支給率引上げ(0.05月分)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、法人役員給与規程に則り、本給(589千円～852千円)に地域手当(3%)、実態に応じて通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、管理職員特別勤務手当及び外部資金獲得報奨手当を加算して算出している。期末特別手当について、法人役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額に100分の175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。  
なお、令和7年度には、期末特別手当支給率引上げ(0.05月分)を実施した。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額から構成されている。理事(非常勤)の月額については、法人役員給与規程に則り、本給(150千円～589千円)の範囲で当該役員の勤務形態により学長が別に定めるとしている。  
なお、令和7年度には、報酬を566千円から589千円に上げた。

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、法人役員給与規程に則り、本給(589千円～852千円)に地域手当(3%)、実態に応じて通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、管理職員特別勤務手当及び外部資金獲得報奨手当を加算して算出している。期末特別手当について、法人役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額に100分の175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。  
なお、令和7年度には、期末特別手当支給率引上げ(0.05月分)を実施した。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額から構成されている。監事(非常勤)の月額については、法人役員給与規程に則り、本給(150千円)と定めるとしている。

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
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	18,148	12,072	5,497	362 (地域手当) 216 (通勤手当)		3月31日	※
A理事	14,356	9,528	4,542	285 (地域手当)			※
B理事	14,875	9,528	4,542	285 (地域手当) 259 (通勤手当) 260 (外部資金獲得報奨手当)			※
C理事	14,726	9,528	4,542	285 (地域手当) 369 (通勤手当)			※
D理事	10,498	7,068	3,218	212 (地域手当)		3月31日	
理事A (非常勤)	7,159	7,068		91 (通勤手当)			
監事A	10,498	7,068	3,218	212 (地域手当)			※
監事A (非常勤)	1,800	1,800		( )			

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、各内訳が千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額が一致しない場合がある。

### 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

九州工業大学は、「わが国の産業発展のため、品格と創造性を有する人材を育成する」という基本理念に基づき、研究教育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し、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシア等に設置した海外教育研究拠点の活用や海外研修プログラムによる国際化の推進、教職員の選択的年俸制度や在宅勤務制度の導入等による組織制度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、本法人の学長は非常勤を除く職員数500名を超える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4分の3以下である。

本法人では、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であるとしている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員、他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

##### 理事

九州工業大学は、「わが国の産業発展のため、品格と創造性を有する人材を育成する」という基本理念に基づき、研究教育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し、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシア等に設置した海外教育研究拠点の活用や海外研修プログラムによる国際化の推進、教職員の選択的年俸制度や在宅勤務制度の導入等による組織制度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、九州工業大学の理事は学長を補佐してその業務を掌理している。

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半分以下である。

本法人では、理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であるとしている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員、他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

##### 理事(非常勤)

九州工業大学は、「わが国の産業発展のため、品格と創造性を有する人材を育成する」という基本理念に基づき、研究教育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し、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシア等に設置した海外教育研究拠点の活用や海外研修プログラムによる国際化の推進、教職員の選択的年俸制度や在宅勤務制度の導入等による組織制度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、九州工業大学の理事は学長を補佐してその業務を掌理している。

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半分以下である。

本法人では、理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であるとしている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員、他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

## 監事

九州工業大学は、「わが国の産業発展のため、品格と創造性を有する人材を育成する」という基本理念に基づき、研究教育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し、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシア等に設置した海外教育研究拠点の活用や海外研修プログラムによる国際化の推進、教職員の選択的年俸制度や在宅勤務制度の導入等による組織制度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、本法人の監事は、法人や大学の業務や財務状況を把握し監査している。

監事の職務内容の特性は、法人化移行前と比べ監査する内容や書類調査は、法令上も実質的にも高度化していると言える。

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、報酬水準は妥当と考えられる。

## 監事(非常勤)

九州工業大学は、「わが国の産業発展のため、品格と創造性を有する人材を育成する」という基本理念に基づき、研究教育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し、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシア等に設置した海外教育研究拠点の活用や海外研修プログラムによる国際化の推進、教職員の選択的年俸制度や在宅勤務制度の導入等による組織制度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、本法人の監事は、法人や大学の業務や財務状況を把握し監査している。

監事の職務内容の特性は、法人化移行前と比べ監査する内容や書類調査は、法令上も実質的にも高度化していると言える。

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

注1:「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

注2:法人の長については、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、役員在職期間に加減算期間を除く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載

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

役員報酬では、期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果等を勘案し、役員の職務実績に応じ、学長がその額の100分の10の範囲内でこれを増額又は減額することができるとしている。  
退職手当では、役員としての在職期間におけるその者の業績に応じて、増額又は減額することができるとしている。

## 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

法人職員の給与水準を検討するにあたって、国家公務員、他の国立大学法人等、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(常勤職員数500人以上)、職種別平均支給額を参考にした。

(1) 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。

(2) 国立大学法人・・・令和7年において、事務職員・技術職員の平均年間給与額は6,253千円、  
大学教員は8,951千円となっている

(3) 職種別民間給与実態調査において、本法人と同等の規模(500人以上)の大学卒の平均支給  
は次のとおりとなっている。

事務課長	669,872	技術課長	681,361
事務課長代理	583,044	技術課長代理	617,120
事務係長	523,272	技術係長	579,756
事務主任	462,951	技術主任	521,726

#### 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。)

勤務評価の結果を踏まえた勤務成績を考慮し、昇格・昇給号俸数の査定を行うとともに、勤  
勉手当の成績率を決定している。業績給は、基本給の一定割合と教育職員毎に定めた金額と  
の合計額に業績評価率を乗じて得た額とする。教育職員の年俸制適用制職員の採用を実施し  
ており、適用者は令和7年度には245人となり、教育職員の4分の3を超えている。

期末手当及び勤勉手当を支給される職員のうち、国家公務員の一般職給与法行政職(一)7  
級相当職以上の者は、それ以外の職員と比べ勤勉手当の支給割合を高くし、より業績を反映  
させるようにしている。

#### ③ 給与制度の内容

法人職員給与規程に則り、本給、本給の調整額及び諸手当(管理職手当、初任給調整手  
当、扶養手当、広域異動手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務  
手当、高度専門職手当、特勤勤務手当等、安全衛生管理手当、超過勤務手当、休日給、夜  
勤手当、宿直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、外部資  
金獲得報奨手当及び競争的研究費等業績手当)としている。

期末手当については、夏季及び冬季においてそれぞれ、期末手当基準額(本給の月額  
(本給+本給の調整額、以下同じ)+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算  
額)に100分の126.25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(本給の月額+地域手当+広域異動手当+役職段階  
別加算額)に職員の勤務期間による割合に職員の勤務成績によ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

人事院勧告に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して

- ・令和7年12月17日に、令和7年4月に遡及して俸給表の水準を平均3%引き上げ
- ・勤勉手当支給率を0.05ヶ月分引上げ  
を実施した。

## 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): 581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

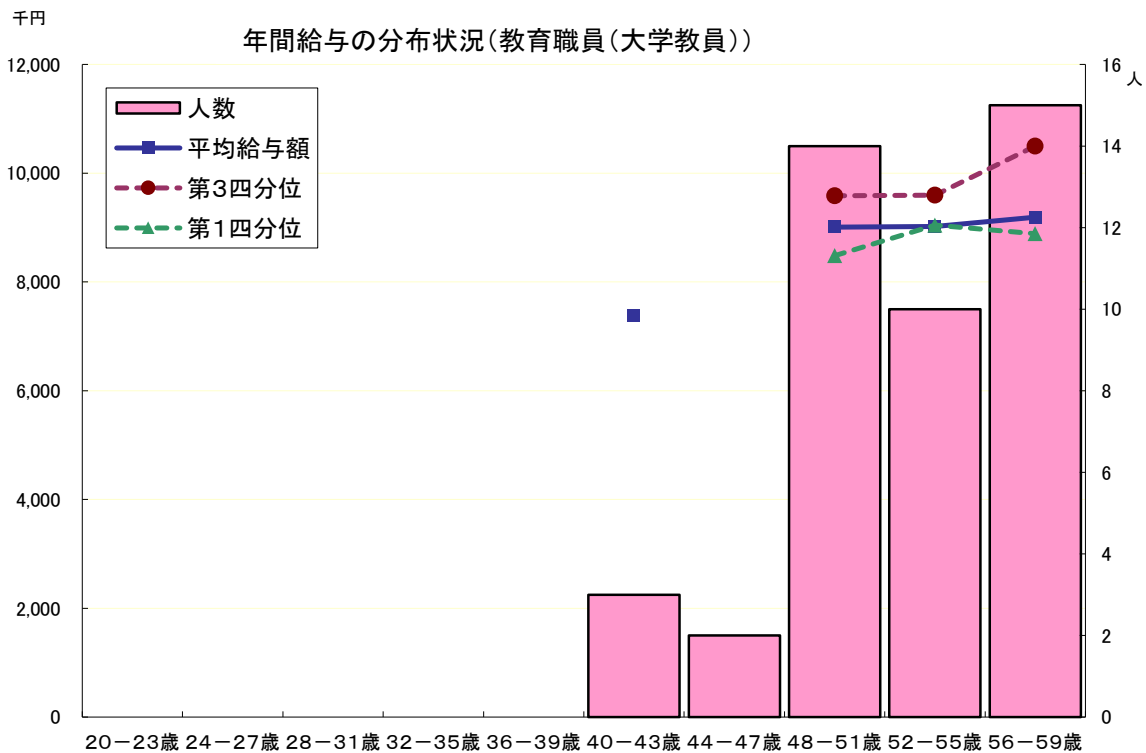
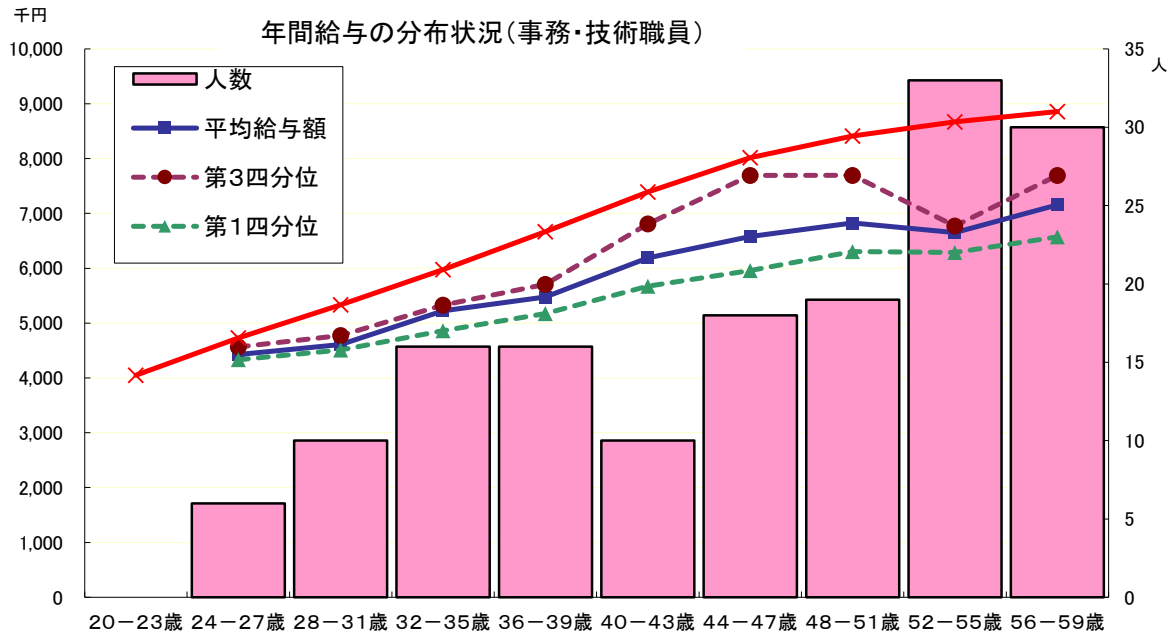
うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員): 492人

### 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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	230	48.5	7,082	5,118	132	1,964
事務・技術	164	47.0	6,399	4,631	119	1,768
教育職種 (大学教員)	50	54.0	9,177	6,566	146	2,611
高度専門職員	13	47.2	7,916	5,897	232	2,019
医療職種 (看護師)	3	47.5	5,919	4,222	155	1,697
常勤職員 (年俸制)	251	50.1	9,688	7,526	134	2,162
(年俸制教育職員)(専門職教員)を除いて集計						
教育職種 (年俸制教育職員)	1					
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表示しない。						
教育職種 (専門職教員)	1					
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表示しない。						
教育職種 (年俸制適用教育職員)	6	59.0	10,088	10,088	137	0
教育職種 (第二期年俸制適用教育職員)	245	49.9	9,678	7,463	134	2,215
再雇用職員	9	63.5	3,853	3,352	118	501
事務・技術	9	63.5	3,853	3,352	118	501
非常勤職員	111	47.5	3,615	3,579	102	36
教育職種 (年俸制職員)	32	49.0	5,624	5,624	131	0
行政職種 (年俸制職員)	79	47.0	2,801	2,750	90	51

注: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。

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等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:年齢44～47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。

注3:年齢40～43歳、44歳～47歳の該当者は4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、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))

(事務職員・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)
部長	3	58.5	8,711	9,402 ～ 6,345
課長	24	52.0	7,809	8,146 ～ 5,929
課長補佐	22	53.5	6,846	7,110 ～ 5,172
係長	75	49.0	6,229	6,854 ～ 4,657
主任	18	41.1	5,328	5,235 ～ 4,089
係員	21	30.2	4,653	

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表示しない。

(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)
教授	9	58.3	10,738	11,347 ～ 10,363
准教授	32	53.3	9,112	9,722 ～ 8,312
助教	9	52.1	7,032	7,455 ～ 6,716

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))

(事務職員・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)	55.0%	56.4%	55.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.0%	43.6%	44.3%
	最高～最低	47.4 ～ 40.9%	46.1 ～ 41.2%	46.7 ～ 41.4%
一般職員	一律支給分(期末相当)	54.9%	56.2%	55.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.1%	43.8%	44.4%
	最高～最低	49.7 ～ 40.4%	48.5 ～ 40.3%	48.0 ～ 40.9%

(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)	55.8%	57.0%	56.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.2%	43.0%	43.6%
	最高～最低	44.7 ～ 43.7%	43.5 ～ 42.5%	44.1 ～ 43.1%
一般職員	一律支給分(期末相当)	55.8%	56.9%	56.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.2%	43.1%	43.6%
	最高～最低	44.7 ～ 42.7%	43.6 ～ 41.5%	44.2 ～ 42.1%

### 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 81.4</li> <li>・年齢・地域勘案 88.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 81.0</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 88.9</li> <li>(参考) 対他法人 94.7</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)</p> <p><b>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 33%】</b>            (国からの財政支出額 57億円 支出予算の総額 173億円            令和7年度予算)</p> <p><b>【累積欠損額 なし】</b></p> <p><b>【検証結果】</b>            対国家公務員指数は81.4であり、その他の地域勘案指数、学歴勘案指数、及び地域・学歴勘案指数でも、国の水準は超えていない。適切な給与水準は保っているが、特に年齢の高い層の給与が対国家公務員指数と乖離していると見受けられるため、給与基準を検討する必要があると考える。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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	今後も国家公務員や民間企業等の給与水準を十分に考慮し、適切な給与水準が保たれるよう努める。

#### ○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 85.7

(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・技術職員】

○22歳(大卒初任給)

月額 232,000円 年間給与 3,862,800円

○35歳(主任等)

月額 301,600円 年間給与 5,420,957円

○50歳(副課長・技術専門員)

月額 382,500円 年間給与 6,808,352円

##### 【教育職員(大学教員)】

○27歳(助教・博士後期課程修了初任給)

月額 336,900円 年間給与 5,609,385円

○35歳(助教)

月額 359,300円 年間給与 6,410,483円

○50歳(教授)

月額 513,500円 年間給与 9,003,488円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当

(配偶者月額3,000円、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

勤務評価の結果を踏まえた勤務成績を考慮し、昇格・昇給号俸数の査定を行うとともに、勤勉手当の成績率を決定している。業績給は、基本給の一定割合と教育職員毎に定めた金額との合計額に業績評価率を乗じて得た額とする。教育職員の年俸制適用制職員の採用を実施しており、適用者は令和7年度には245人となり、教育職員の4分の3を超えている。

期末手当及び勤勉手当を支給される職員のうち、国家公務員の一般職給与法行政職(一)7級相当以上の者は、それ以外の職員と比べ勤勉手当の支給割合を高くし、より業績を反映させるようにしている。

### 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 4,450,149	千円 4,393,792	千円 4,518,964	千円 4,797,246	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 394,441	千円 373,166	千円 515,388	千円 345,575	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,025,121	千円 1,113,147	千円 1,179,230	千円 1,314,599	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 820,112	千円 832,524	千円 855,202	千円 897,811	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,689,824	千円 6,712,630	千円 7,068,785	千円 7,355,232	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

「給与、報酬等支給総額」について、対前年度比5.8%増加している。これは、前年度の定年退職等による減少数の方が、採用等による増加を下回ったためである。

また、「非常勤役職員等給与」について、10.2%増加している。これは、非常勤役員及び非常勤職員の給与改定を行ったこと及び定年等により常勤職員が減少した相当分の非常勤職員を増やしたためである。

「最広義人件費」について、対前年度比3.9%の増加となった。これは、定年退職等による退職手当支給人員の減少に伴い「退職手当支給額」が減少（対前年度比33%減）したこと、また、「給与、報酬等支給総額」、「非常勤役職員等給与」及び「福利厚生費」が、教職員の増加により、昨年度に比べ増加したためである。

### IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務職員及び技術職員について、令和5年12月8日に定年年齢を60から65歳に生年月日により段階的に引き上げた。定年年齢の引上げに伴い、61歳に達する年度の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。職員の基本給について、61歳に達する年度から7割水準としている。

教育職員について、定年年齢は63歳であるが、一部の年俸制適用職員の定年を65歳としている。その他の年俸制職員であっても、業績評価が優れていると認める者の定年も65歳としている。64歳に達する年度以降、管理監督職には就任できない制度を設けている。職員の基本給について、64歳に達する年度から、当該職員の給与制度により7割又は6割水準としている。

退職手当について、60歳に達する年度末前と後の本給の月額を基礎額とし、定年年齢が引き上げられる前と後それぞれの勤続期間を基に算出される割合を乗じて算定されるよう改正した。ただし、教育職員及び高度専門職員には適用されない。事務職員及び技術職員の定年年齢を考慮し、教育職員及び高度専門職員の適用について検討する。

### V その他

特になし