独立行政法人大学改革支援・学位授与機構（法人番号5012705001234）の役職員の報酬・給与等について（令和6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

独立行政法人の役員給与については、独立行政法人通則法において、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該法人の業務の実績その他の事情を考慮して定めることとされている。

当機構の役員給与については、一般職の職員の給与に関する法律における指定職俸給表で定める額と同額を定めている。

当機構は、大学等の評価、学位授与、質保証連携及びこれらに関する調査研究並びに国立大学等の施設費等の貸付・交付の業務を通して、我が国の高等教育の質の向上を支援し、もって我が国の高等教育の発展に寄与すること、また、文部科学大臣が定める基本指針に基づいて学部等（大学の学部、学科及び研究科並びに高等専門学校の学科）の設置その他組織の変更に関する助成金の交付を行うことにより、中長期的な人材の育成の観点から特に支援が必要と認められる分野における教育研究活動の展開を促進し、もって我が国社会の発展に寄与することを使命としており、職務内容は高等教育に密接に関わっていることから、近隣の国立大学法人の長の報酬を参考とした。

近隣の国立大学法人の公表資料によれば、令和5年度の国立大学法人の長の年間報酬額（賞与、地域手当、通勤手当を除く）は、11,947千円であり、公表対象年度の役員報酬規程を勘案すると、月額の給与は966千円～1,110千円であると推定される。同様の考え方により、理事の月額の給与は706千円～898千円であると推定される。

② 令和6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。）

当機構においては、役員に支給される期末特別手当については、文部科学大臣が行う業績評価の結果を参考にして、当該手当額の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。

③ 役員報酬基準の内容及び令和6年度における改定内容

法人の長

法人の長の報酬支給基準は、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、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構役員給与規則に則り、本給（979千円）に都市手当（156千円）を加算して算出している。

期末特別手当についても、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構役員給与規則に則り、基礎額（本給＋都市手当＋（本給×100分の25）＋（本給＋都市手当）×100分の20）に、6月に支給する場合には100分の170、12月に支給する場合には100分の175を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内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、一般職の職員の給与に関する法律等を改正する法律に準拠し、本給表のベースアップ及び令和6年12月の期末特別手当支給率の引き上げを実施した。（上段については、規則改正を反映した内容である。）

理事

理事の報酬支給基準は、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、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構役員給与規則に則り、本給（716千円～772千円）に都市手当（123千円～143千円）を加算して算出している。
期末特別手当についても、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構役員給与規則に則り、基礎額（本給＋都市手当＋（本給×100分の25）＋（本給＋都市手当）×100分の20）に、6月に支給する場合には100分の170、12月に支給する場合には100分の175を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内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、一般職の職員の給与に関する法律等を改正する法律に準拠し、本給表のベースアップ及び令和6年12月の期末特別手当支給率の引き上げを実施した。（上段については、規則改正を反映した内容である。）

理事(非常勤)

該当者なし。

監事

該当者なし。

監事(非常勤)

監事（非常勤）の報酬は月額で構成され、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構役員給与規則に則り、手当月額120,000円である。

２ 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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 17,419	千円 11,748	千円 3,632	千円 158 (通勤手当) 1,879 (都市手当)	R6.4.1		※
A理事	千円 15,414	千円 9,264	千円 4,373	千円 295 (通勤手当) 1,482 (都市手当)			※
B理事	千円 14,485	千円 8,592	千円 4,174	千円 0 (通勤手当) 1,718 (都市手当)	R6.4.1		◇
A監事	千円 該当なし	千円	千円	千円 ( )			
B監事	千円 該当なし	千円	千円	千円 ( )			
C監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ( )			※
D監事 (非常勤)	千円 600	千円 600	千円 0	千円 0 ( )		R6.8.31	※
E監事 (非常勤)	千円 840	千円 840	千円 0	千円 0 ( )	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
注3:「都市手当」は地域の民間賃金水準を適切に反映するよう、給与水準の調整を図るため、支給される手当である。
注4: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

独立行政法人大学改革支援・学位授与機構は、大学等（大学、高等専門学校並びに大学共同利用機関）の教育研究活動の状況についての評価等を行うことにより、その教育研究水準の向上を図るとともに、国立大学法人等（国立大学法人、大学共同利用機関法人並びに独立行政法人国立高等専門学校機構）の施設の整備等に必要な資金の貸付け及び交付を行うことにより、その教育研究環境の整備の充実を図り、あわせて大学以外で行われる高等教育段階での様々な学習の成果を評価して学位の授与を行うことにより、高等教育の段階における多様な学習の成果が適切に評価される社会の実現を図り、もって我が国の高等教育の発展に資すること、また、文部科学大臣が定める基本指針に基づいて学部等（大学の学部、学科及び研究科並びに高等専門学校の学科）の設置その他組織の変更に関する助成金の交付を行うことにより、中長期的な人材の育成の観点から特に支援が必要と認められる分野における教育研究活動の展開を促進し、もって我が国社会の発展に寄与することを目的としている。

さらに、グローバル社会に対応した大学等の国際化の促進が求められる中、我が国の高等教育の質保証機関として、機構の国際的な役割の重要性が高まっており、機構が高等教育の質保証に関する調査研究や大学等における質保証の支援、国内外の質保証機関等との連携を通じた活動を推進し、我が国の高等教育の国際通用性の向上に資することも期待されている。

当機構の長は、大学等の教育研究活動面と経営面の改革を支援するため、法人全体の事業を総括する高いマネジメント能力とリーダーシップが求められる。

当機構の職務内容は高等教育に密接に関わっていることから、国立大学法人の長の報酬も考慮する必要がある。近隣の国立大学法人の令和5年度の公表資料から近隣の国立大学法人の長の報酬（賞与、地域手当、通勤手当を除く）と比較して、当機構の長の年間報酬額（賞与、都市手当、通勤手当を除く）は同水準である。

・当機構の長の報酬：11,748千円
・近隣の国立大学法人の長の平均報酬：11,947千円

職務内容や近隣の国立大学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

独立行政法人大学改革支援・学位授与機構法に、理事は機構長を補佐して機構の業務を掌理すると定められており、当機構の業務内容に精通した者が理事として適任である。当機構の職務内容は高等教育に密接に関わっていることから、国立大学法人の理事の報酬も考慮する必要がある。

近隣の国立大学法人の令和5年度の公表資料から近隣の国立大学法人の理事の報酬（賞与、地域手当、通勤手当を除く）と比較して、当機構の理事の年間報酬額（賞与、都市手当、通勤手当を除く）は同水準である。

・当機構の理事の平均報酬：8,928千円
・近隣の国立大学法人の理事の平均報酬：9,761千円

職務内容や近隣の国立大学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)

該当者なし。

監事

該当者なし。

監事(非常勤)

独立行政法人通則法に、監事は独立行政法人の業務を監査すると定められており、当機構の業務内容に精通した者が監事として適任である。

当機構の職務内容は高等教育に密接に関わっていることから、国立大学法人の監事（非常勤）の報酬も考慮する必要がある。

近隣の国立大学法人の令和5年度の公表資料から近隣の国立大学の監事（非常勤）の報酬と比較して、当機構の監事（非常勤）の年間報酬額は抑えられている。

・当機構の監事（非常勤）の報酬：1,440千円
・近隣の国立大学法人の監事（非常勤）の平均報酬：2,493千円

職務内容や近隣の国立大学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。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の役員の報酬は、職務内容が高等教育に密接に関わっている点で類似している近隣の国立大学法人の役員の報酬額と比較すると、同水準（法人の長:98.3%、理事:91.5%、監事:57.8%）に抑えられている。

なおかつ、令和5年度業務実績評価も踏まえると妥当な報酬水準であると考える。

4　役員の退職手当の支給状況（令和6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A	千円 該当者なし	年	月			
法人の長B	千円 9,722	年 8	月 0	R6.3.31	1.0	※
理事A	千円 該当者なし	年	月			
理事B	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 該当者なし	年	月			
監事B	千円 該当者なし	年	月			
監事A （非常勤）	千円 非常勤監事には退職手当を支給しないこととしている	年	月			
監事B （非常勤）	千円 非常勤監事には退職手当を支給しないこととしている	年	月			
監事C （非常勤）	千円 非常勤監事には退職手当を支給しないこととしている	年	月			

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Bについては、既に仮の業績勘案率により算出した支給額（9,722千円）を令和5年度に
　当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したこと
　により確定した退職手当の総額である。

5　退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長A	該当者なし
法人の長B	当該役員は大学改革支援・学位授与機構（以下「NIAD」という。）の機構長として、事業の実施、運営に強いリーダーシップを発揮するとともに、特に施設費貸付事業及び施設費交付事業において、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けた附属病院を有する国立大学法人への償還猶予や積極的なIR活動を主導し、また、国立大学法人の運営基盤強化促進支援として、大学運営に資する分析ツールや経営判断の指標等の提供により、国立大学法人本部と附属病院の連携強化や安定的な病院経営の支援に大きく寄与するなど、NIADの事業の発展に大きな役割を果たしたと認められるため、「独立行政法人の役員の退職金にかかる業績勘案率の算定ルールについて」に基づき1.0とする。
理事A	該当者なし
理事B	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
監事C（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。

6　業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当機構においては、役員に支給される期末特別手当については、文部科学大臣が行う業績評価の結果を参考にして、当該手当額の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。

本方針は今後も継続する。

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

当機構職員の給与水準を検討するにあたって、他の法人等のほか、令和6年国家公務員給与等実態調査によるデータのうち「職員数、平均年齢、平均経験年数及び平均給与月額」及び令和6年職種別民間給与実態調査によるデータのうち「職種別、学歴別、年齢階層別平均支給額」の2種類のデータを参考にした。

①近隣の国立大学法人…当機構は、大学等の評価、学位授与、質保証連携及びこれらに関する調査研究、並びに国立大学等の施設費等の貸付・交付の業務を通して、我が国の高等教育の質の向上を支援し、もって我が国の高等教育の発展に寄与すること、また、文部科学大臣が定める基本指針に基づいて学部等の設置その他組織の変更に関する助成金の交付を行うことにより、中長期的な人材の育成の観点から特に支援が必要と認められる分野における教育研究活動の展開を促進し、もって我が国社会の発展に寄与することを使命としており、職務内容は高等教育に密接に関わっている。公表資料によれば、令和5年度の常勤職員（事務・技術職員）の年間給与額（平均）は6,629千円となっている。（平均年齢44.7歳）

②国家公務員…令和6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405千円となっており、全職員の平均給与月額は415千円となっている。

③令和6年職種別民間給与実態調査において、当機構と同等の職種の大学卒の4月の平均支給額は事務係員が315千円、事務主任が344千円、事務係長が419千円、事務課長代理が508千円、事務課長が620千円、事務部長が757千円となっている。

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。）

当機構においては、平成16年度より職員の発揮した能率または勤務成績を給与に反映しているが、平成24年度から人事評価結果を踏まえて本給月額、勤勉手当の支給割合を決定している。

本給月額については、一定期間における人事評価結果を踏まえた勤務成績に応じ昇給区分（Ａ～Ｅ）を決定し、8号給～0号給上位の号給に昇給させることができる。また、勤務成績が良好でなく改善が見られない場合、下位の号給に降号させることができる。

勤勉手当については、一定期間における人事評価結果を踏まえた勤務成績に応じて決定される支給割合（成績率）に基づき支給される。

③ 給与制度の内容

独立行政法人大学改革支援・学位授与機構職員給与規則に則り、本給及び諸手当（初任給調整手当、扶養手当、管理職手当、都市手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、事業調整手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当）としている。

期末手当については、基礎額（本給＋扶養手当＋本給及び扶養手当に対する都市手当＋役職段階別加算額（該当職員のみ）＋管理職加算額（該当職員のみ））に、6月に支給する場合には100分の122.5（特定幹部職員にあっては、100分の102.5）、12月に支給する場合には100分の127.5（特定幹部職員にあっては、100分の107.5）を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内の期間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（次欄記載の改定の後のもの）については、基礎額（本給＋本給に対する都市手当＋役職段階別加算額（該当職員のみ）＋管理職加算額（該当職員のみ））に独立行政法人大学改革支援・学位授与機構職員期末手当、勤勉手当支給細則に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6年度における主な改定内容

令和6年度では、一般職の職員の給与に関する法律等を改正する法律に準拠し、①全本給表のベースアップ、②令和6年12月の期末手当及び勤勉手当の支給率の引上げ（0.05月分）を実施した。（前欄については、規則改正を反映した内容である。）

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6年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 89	歳 40.0	千円 6,613	千円 4,809	千円 124	千円 1,804
事務・技術	人 89	歳 40.0	千円 6,613	千円 4,809	千円 124	千円 1,804
任期付職員	人 12	歳 53.3	千円 10,938	千円 7,791	千円 175	千円 3,147
教育職種	人 12	歳 53.3	千円 10,938	千円 7,791	千円 175	千円 3,147

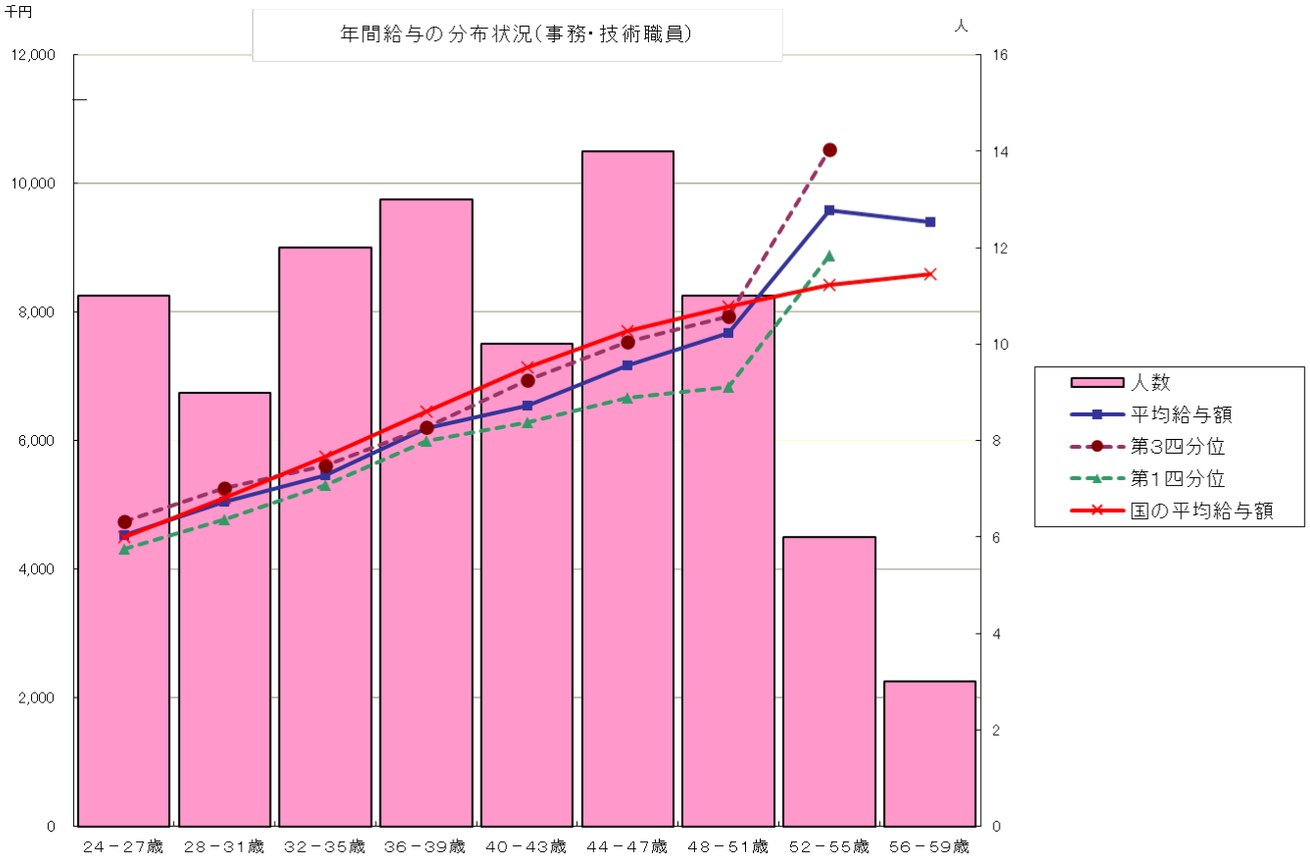
注１：在外職員及び再雇用職員については、該当者がいないため記載を省略する。
注２：研究職種、医療職種（病院医師）、医療職種（病院看護師）及び教育職種（高等専門学校教員）については、該当者がいないため記載を省略する。
注３：非常勤職員（事務・技術）および非常勤職員（教育職種）については、該当者がいないため記載を省略する。
注４：教育職種については、国の教育職（一）相当の者である。

（年俸制適用者）

区分	人員	平均年齢	令和6年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
任期付職員	人 18	歳 57.7	千円 4,875	千円 4,379	千円 149	千円 496
事務・技術	人 18	歳 57.7	千円 4,875	千円 4,379	千円 149	千円 496
教育職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
再雇用職員	人 3	歳 67.8	千円 10,371	千円 9,220	千円 40	千円 1,151
教育職種	人 3	歳 67.8	千円 10,371	千円 9,220	千円 40	千円 1,151

注１：常勤職員、在外職員及び非常勤職員については、該当者がいないため記載を省略する。
注２：研究職種、医療職種（病院医師）、医療職種（病院看護師）及び教育職種（高等専門学校教員）については、該当者がいないため記載を省略する。
注３：任期付職員の教育職種については、該当者が2名以下のため、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、任期付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）〔在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。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：年齢56～59歳の該当者は4人以下であるため、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。

③ 職位別年間給与の分布状況（事務・技術職員）

（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				
・審議役	1			～
・部長	3	53.2	10,604	～
・課長	8	49.6	8,784	9,665～7,895
・課長補佐	16	48.4	7,527	8,388～6,816
・係長	25	41.8	6,405	7,012～5,658
・主任	10	37.1	5,607	6,202～5,088
・係員	26	29.1	4,877	5,433～4,314

注1：審議役の該当者は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。

注2：部長の該当者は3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、年間給与額の最高額・最低額については記載していない。

④ 賞与（令和6年度）における査定部分の比率（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）	% 51.3	% 50.4	% 50.8
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 48.7	% 49.6	% 49.2
	最高～最低	% 53.6～43.1	% 57.4～43.3	% 55.2～43.2
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.1	% 53.9	% 54.0
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.9	% 46.1	% 46.0
	最高～最低	% 49.8～42.4	% 49.8～40.6	% 49.8～41.5

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	・年齢勘案　97.4 ・年齢・地域勘案　95.5 ・年齢・学歴勘案　95.7 ・年齢・地域・学歴勘案　94.8
国に比べて給与水準が高くなっている理由	該当なし
給与水準の妥当性の検証	(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75.4%】 (国からの財政支出額1,771,228千円、支出予算の総額2,349,419千円:令和6年度予算) 【累積欠損額0円(令和6年度決算)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合58.4%】 (支出総額2,249,508千円、給与・報酬等支給総額1,314,416千円:令和6年度決 算) 【管理職の割合　10.1%(令和6年4月1日現在の常勤職員(事務・技術)158人中、16人)】 【大卒以上の高学歴者の割合　93.1%(令和6年4月1日現在の常勤職員(事務・技術)(年俸制適用者を除く)131人中、122人)】 【検証結果】 当機構の給与制度は国家公務員に準拠しており、令和6年度の対国家公務員指数においても100未満となっている。 また、令和6年職種別民間給与実態調査において、当機構と同等の職種の大学卒の4月の平均支給額は事務係員が315千円、事務主任が344千円、事務係長が419千円、事務課長代理が508千円、事務課長が620千円、事務部長が757千円となっているが、当機構の同職位の平均月給は民間平均支給額未満若しくは同等程度となっているため、当機構の給与水準は妥当であると考える。 (主務大臣の検証結果) 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、国立大学法人等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	令和6年度の対国家公務員指数は100未満となっており、この水準を維持するために、今後も国家公務員に準じた給与改定を実施するよう努める。

4 モデル給与

（扶養親族がいない場合）
○　22歳（大卒初任給）
　　月額　255,200円　年間給与　4,215,904円
○　35歳（主任）
　　月額　337,676円　年間給与　5,654,716円
○　50歳（課長補佐）
　　月額　436,508円　年間給与　7,408,408円

※　扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者6,500円（職員の級によっては3,500円または0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

当機構においては、平成16年度より職員の発揮した能率または勤務成績を給与に反映しているが、平成24年度から人事評価結果を踏まえて本給月額、勤勉手当の支給割合を決定している。

本給月額については、一定期間における人事評価結果を踏まえた勤務成績に応じ昇給区分（Ａ～Ｅ）を決定し、8号給～0号給上位の号給に昇給させることができる。また、勤務成績が良好でなく改善が見られない場合、下位の号給に降号させることができる。

勤勉手当については、一定期間における人事評価結果を踏まえた勤務成績に応じて決定される支給割合（成績率）に基づき支給される。
本方針については今後も継続する。

Ⅲ 総人件費について

区　分	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,314,416	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 33,210	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 77,283	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 202,217	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	1,627,125				

注1：中期目標期間の開始年度分である令和6年度から記載する。
注2：「給与、報酬等支給総額」及び「非常勤役職員等給与」においては、賞与引当金繰入額を含まないため、財務諸表の付属明細書「役員及び職員の給与の明細」における常勤及び非常勤の合計額と一致しない。
注3：「非常勤役職員等給与」においては、人材派遣契約に係る費用を含んでいるため、財務諸表の付属明細書「役員及び職員の給与の明細」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

（1）「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」についての分析
国家公務員の給与の改定及び「国家公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成29年11月17日閣議決定）に基づく国家公務員の退職手当の見直しに準じた退職手当減額支給措置等、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行っている。
令和6年度においては、前年度と比較して「給与、報酬等支給総額」については約2.4%、「最広義人件費」については約2.0%減少している。
令和6年度は認証評価の申請校数の減少等やその他各事業の業務量の増減に対応するため、人員配置の変更を行ったことが主因と思われる。

（2）退職手当の支給水準引下げ等について
「国家公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成29年11月17日閣議決定）に基づき、役職員の退職手当について平成30年1月から以下の措置を講ずることとした。

・役員に関する講じた措置の概要
退職手当支給額の算出に用いる、退職の日における本給月額に乗じる割合について、従前の10.875/100（＝12.5/100×87/100）を、平成30年1月から10.4625/100（＝12.5/100×83.7/100）に引き下げることとした。

・職員に関する講じた措置の概要
退職手当基本額の調整率について、従前の87/100を、平成30年1月から83.7/100に引き下げることとした。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務職員及び教育職員の定年年齢は65歳である。なお、事務職員については、令和5年12月1日に定年年齢を60歳から61歳とし、以降段階的に引き上げ、令和13年度に65歳とすることとした。定年年齢の引上げに伴い、事務職員については、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、当分の間、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。

Ⅴ その他

特になし