様式 1　公表されるべき事項

独立行政法人大学入試センター（法人番号5013205000379）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

大学入試センターは、大学に入学を志願する者に対し大学が共同して実施することとする試験に関する業務等を行うことにより、大学の入学者の選抜の改善を図り、もって大学及び高等学校における教育の振興に資することを目的としている。大学と共同して同一の期日に同一の試験問題により実施する大学入学共通テストは、多くの大学が入学者選抜の一環として利用しているものであり、当センターは、問題作成、試験の実施、答案の採点・成績提供及びその他一括して処理することが適当な業務を滞りなく確実に実施することで、適切な入学者選抜を実現し、大学入試の個性化・多様化に貢献している。

当センターの組織規模等を勘案すると同様の事業（令和8年度大学入学共通テスト志願者数：496,237人）を実施するものとして給与水準等の比較を行うことが適切と考えられる民間法人や国・地方公共団体が運営する法人はないが、当センターの業務は高等教育に密接に関わっていることから、役員報酬水準は近隣に所在する文部科学省所管の独立行政法人等の役員報酬水準を考慮の上、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。なお、国家公務員指定職の給与改定が行われた際には同様の改定を行っている。

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。）

役員に支給される給与のうち、期末特別手当については、文部科学大臣が行う業務実績に対する評価の結果を参考にして、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。

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

役員報酬基準は、本給、地域手当（本給の20％）、通勤手当及び期末特別手当から構成されている。期末特別手当については、役員給与規則に則り、期末特別手当基準額（本給＋地域手当＋{（本給＋地域手当）×100分の20}＋本給×100分の25）に6月に支給する場合においては100分の172．5、12月に支給する場合においては100分の177．5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在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。（文部科学大臣が行う業務実績に対する評価の結果を勘案して、100分の10の範囲内で増減することができる。）

なお、令和7年度では、国家公務員の給与改定を踏まえた改定として、役員本給月額を2.78％程度引上げたほか、期末特別手当の支給率について、12月に年間0．05月分の引上げを行い、令和6年度との比較で年間0．05月分の引上げとなった。

理事

役員報酬基準は、法人の長と同様である。役員給与規則に則り、本給、地域手当（本給の20%）、通勤手当及び期末特別手当から構成されている。期末特別手当については、役員給与規則に則り、期末特別手当基準額（本給＋地域手当＋{（本給＋地域手当）×100分の20}＋本給×100分の25）に6月に支給する場合においては100分の172．5、12月に支給する場合においては100分の177．5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在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。（文部科学大臣が行う業務実績に対する評価の結果を勘案して、100分の10の範囲内で増減することができる。）

なお、令和7年度では、国家公務員の給与改定を踏まえた改定として、役員本給月額を2.78%程度引上げたほか、期末特別手当の支給率について、12月に年間0．05月分の引上げを行い、令和6年度との比較で年間0．05月分の引上げとなった。

監事

役員報酬基準は、法人の長と同様である。役員給与規則に則り、本給、地域手当（本給の20%）、通勤手当及び期末特別手当から構成されている。期末特別手当については、役員給与規則に則り、期末特別手当基準額（本給＋地域手当＋{（本給＋地域手当）×100分の20}＋本給×100分の25）に6月に支給する場合においては100分の172．5、12月に支給する場合においては100分の177．5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在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。（文部科学大臣が行う業務実績に対する評価の結果を勘案して、100分の10の範囲内で増減することができる。）

なお、令和7年度では、国家公務員の給与改定を踏まえた改定として、役員本給月額を2.78%程度引上げたほか、期末特別手当の支給率について、12月に年間0．05月分の引上げを行い、令和6年度との比較で年間0．05月分の引上げとなった。

監事（非常勤）

役員給与規則に則り、非常勤役員手当（月額120,000円）を支給している。

なお、令和7年度において改定は行っていない。

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
		報酬（給与）	賞与	その他（内容）	就任	退任	
法人の長	千円 19,261	千円 11,196	千円 5,519	千円 2,239（地域手当） 307（通勤手当）			※
理事	千円 15,107	千円 8,832	千円 4,354	千円 1,766（地域手当） 155（通勤手当）	R7.4.1		◇
A監事	千円 15,095	千円 8,832	千円 4,354	千円 1,766（地域手当） 143（通勤手当）			※
B監事 （非常勤）	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 （　　）			

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

当センターの理事長は、法人全体の業務を総括する高いマネジメント能力とリーダーシップに加え、当センターが入学者選抜に関する調査及び研究の中核拠点としての役割を果たすために、入学者選抜方法の改善に資する調査・研究を進めるなど、高度な専門性が求められる。理事長の報酬月額は、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、昭和52年5月の設立以来、試験方式等の改善を行いながら、一環して大学入学者選抜に携わっており、理事長の職務の特性は、法人化移行前と同等以上の職責であると言える。

また、令和4年度の国家公務員指定職（事務次官）の年間報酬額は23,253千円、令和6年度の文部科学省所管の他独立行政法人等の長の年間報酬額は、約14,400千円～22,700千円であり、公表対象年度の役員報酬規程を勘案すると同程度の水準であることから、報酬水準は妥当であると考える。

理事

当センターの理事は、多岐に渡る理事長の業務・意思決定を補佐する立場にあり、とりわけ高等教育行政について高度な専門性が求められる。理事の報酬月額は、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、上記のとおり法人化移行前と同等以上の職責であると言える。

また、令和6年度の文部科学省所管の他独立行政法人等の理事の年間報酬額は、約13,000千円～31,300千円であり、公表対象年度の役員報酬規程を勘案すると同水準であることから、報酬水準は妥当であると考える。

監事

監事は、上記のとおり業務を遂行する上で当センターの業務内容に精通していることに加え、高等教育分野に対する高度な専門性が求められる。監事の報酬月額は、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、監事の職務の特性は、上記のとおり法人化移行前と同等以上の職責であると言える。

また、令和6年度の文部科学省所管の他独立行政法人等の監事の年間報酬額は約11,200千円～17,000千円であり、公表対象年度の役員報酬規程を勘案すると同水準であることから、報酬水準は妥当であると考える。

監事（非常勤）

非常勤監事の報酬月額は国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえ、勤務形態及び勤務日数を勘案して算出している。

また、令和6年度の文部科学省所管の他独立行政法人等の非常勤監事の年間報酬額は約500千円～約12,100千円であり、公表対象年度の役員報酬規程を勘案すると同水準であることから、報酬水準は妥当であると考える。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や参考となる他法人や民間企業における役員報酬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）	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
理事	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 該当者なし	年	月			
監事B （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			

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

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事	該当者なし
監事A	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。

6　業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当については、役員給与規則に則り、文部科学大臣が行う業務実績に対する評価を参考にして、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。

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

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第50条の10第3項に基づき、業務の実績、社会一般の情勢（国家公務員の給与水準等）に適合するように十分考慮し、学歴、試験、経験及び職責の度合いを基に給与水準を決定している。

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。）

職員の勤務成績を考慮し、昇格、昇給を実施しているほか、勤勉手当の成績率に反映させている。

③ 給与制度の内容

職員給与規則に則り、俸給及び諸手当（扶養手当、管理職手当、試験問題調整官手当、地域手当、単身赴任手当、住居手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿直手当、管理職員特別勤務手当、通勤手当、期末手当、勤勉手当及び期末特別手当）としている。期末手当については、期末手当基準額（俸給＋扶養手当＋地域手当＋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おいては100分の125．0、12月に支給する場合においては100分の127．5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＋地域手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に同規則に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和7年度に国家公務員の給与改定を踏まえ改定を行っている。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度では、国家公務員の給与改定を踏まえた改定として、一般職、教育職及び指定職の俸給月額を、若年層が在職する号俸に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に平均3．3％引上げを行うとともに、期末手当（一般職・教育職・指定職）の支給率の引上げ（年間0．025月分）や勤勉手当の支給率の引上げ（年間0．025月分）を行い、これらを合わせると、令和6年度との比較で年間0．05月分の引上げとなった。

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): 130人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を含む全ての常勤職員の総数

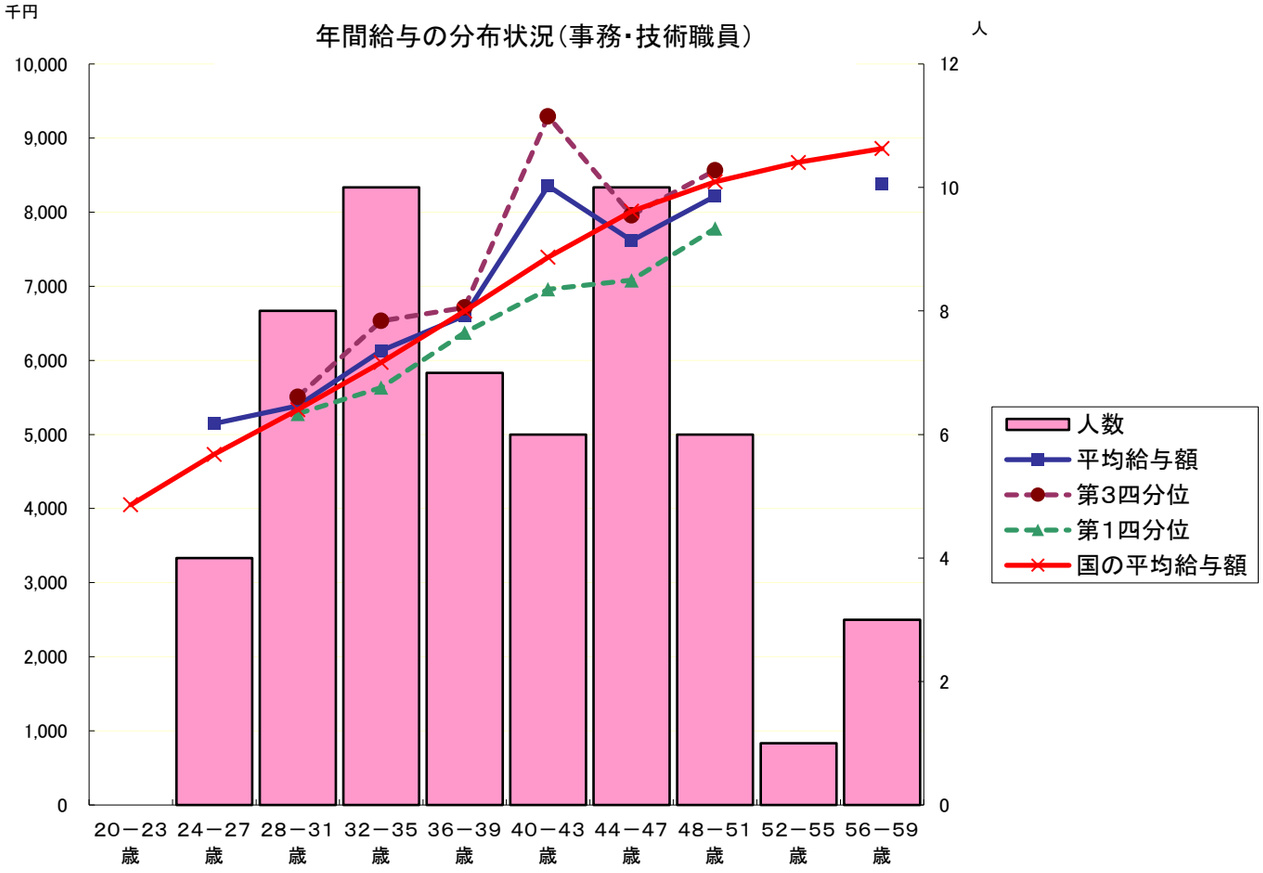
うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員): 88人

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 67	歳 41.3	千円 7,710	千円 5,562	千円 164	千円 2,148
事務・技術	人 55	歳 39.8	千円 7,142	千円 5,182	千円 167	千円 1,960
教育職種	人 12	歳 48.4	千円 10,311	千円 7,299	千円 152	千円 3,012
任期付職員	人 6	歳 46.5	千円 9,562	千円 6,879	千円 433	千円 2,683
事務・技術	人 6	歳 46.5	千円 9,562	千円 6,879	千円 433	千円 2,683
任期付職員(年俸制)	人 12	歳 62.0	千円 5,434	千円 5,434	千円 234	千円 0
事務・技術	人 12	歳 62.0	千円 5,434	千円 5,434	千円 234	千円 0
再雇用職員	人 3	歳 62.8	千円 4,726	千円 3,981	千円 183	千円 745
事務・技術	人 3	歳 62.8	千円 4,726	千円 3,981	千円 183	千円 745

注1: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(再任用職員)を除く。
注2:常勤職員の「教育職種」とは、国の教育職俸給表(一)相当の者である。
注3:「再雇用職員」とあるのは、行政執行法人にあっては「再任用職員」とする。
注4:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

③ 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員）〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1：②の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2：任期付き職員及び年俸制適用職員を含む。以下、⑤まで同じ。

注3：52-55歳の該当者は2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、平均給与額及び年間給与額の第1・第3四分位については表示していない。

注4：24-27歳、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3四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）

（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				
部長	2	—	—	—
課長	3	50.8	9,107	—
課長補佐	10	48.3	8,195	8,691～7,777
係長	20	41.1	6,891	8,254～5,787
主任	7	36.6	6,289	6,960～5,598
係員	13	29.0	5,331	5,632～4,895

注1：部長の該当者は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、人員数以外は記載していない。

注2：課長の該当者は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（最高～最低）については記載していない。

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）

区分		夏季（6月）	冬季（12月）	計
管理職員	一律支給分（期末相当）	% 51.9	% 49.8	% 50.8
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 48.1	% 50.2	% 49.2
	最高～最低	% 52.1～43.2	% 54.4～43.3	% 53.3～43.3
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.7	% 54.5	% 54.6
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.3	% 45.5	% 45.4
	最高～最低	% 49.8～43.0	% 49.8～42.1	% 48.6～43.2

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　101．4 ・年齢・地域勘案　90．4 ・年齢・学歴勘案　99．5 ・年齢・地域・学歴勘案　89．0
国に比べて給与水準が高くなっている理由	年齢のみを勘案した対国家公務員指数は101.4と1.4ポイント上回っているが、これは当センターが東京都特別区に所在し、全職員に対して1級地の支給率（20%）で地域手当を支給しており、国家公務員のうち、1級地の支給率で地域手当を支給している人員の割合（27.8%※）を大きく上回っていることによると考えられる。 ※「令和7年国家公務員給与等実態調査」より
給与水準の妥当性の検証	（法人の検証結果） 【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　1.7% (国からの財政支出額209,567千円、支出予算の総額12,156,768千円：令和7年度予算) 【累積欠損額について】 累積欠損額0円（令和6年度決算） 【管理職の割合 9.1%（事務・技術職員数55名中5名）】 【大卒以上の高学歴者の割合96.4%（事務・技術職員数55名中53名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合8.0%】 支出総額13,198,369千円、給与・報酬等支給総額1,057,246千円（令和6年度決算） 俸給表、諸手当等の給与体系は、「一般職の職員の給与に関する法律」に準拠しており、また、在勤地域（1級地）を勘案した対国家公務員指数は90.4と100を下回っていることから、給与水準は適切であると考える。 （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、国家公務員の給与及び業務の実績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、対国家公務員指数の一部が100を上回っていることについての理由の説明及び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	国家公務員の給与水準に十分配慮し、当該センターの業務の特殊性を踏まえて、引き続きその適正な水準を維持するように取り組む。

4 モデル給与

○ 22歳(大卒初任給)
月額 232,000円 年間給与 3,478,000円
○ 35歳(主任)
月額 333,840円 年間給与 5,536,000円
○ 50歳(課長補佐)
月額 457,440円 年間給与 7,795,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者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

職員の勤務成績を考慮し、昇格、昇給を実施しているほか、勤勉手当の成績率に反映させている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 884,933	千円 907,139	千円 954,755	千円 993,051	千円 1,041,461
退職手当支給額 (B)	千円 83,113	千円 36,225	千円 22,076	千円 64,194	千円 84,236
非常勤役職員等給与 (C)	千円 90,914	千円 96,834	千円 96,376	千円 99,090	千円 97,298
福利厚生費 (D)	千円 157,902	千円 155,428	千円 169,217	千円 175,555	千円 166,932
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,216,862	千円 1,195,626	千円 1,242,424	千円 1,331,890	千円 1,389,927

注:中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

(1)給与、報酬等支給総額については、国家公務員の給与改定を踏まえ一般職、教育職及び指定職の俸給月額を引き上げたこと等に伴い、前年度比 48,410千円増加している。広義的人件費については、上記理由に加えて、定年退職者数が前年度に比して増加したことに伴い、前年度比58,037千円増加している。
(2)退職手当については、「国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律」(平成29年法律第79号)に基づき、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
退職手当の額に乗じる調整率を、平成30年1月から100分の10.4625に引き下げた。
・職員に関する講じた措置の概要
退職手当の基本額に乗じる調整率を、平成30年1月から100分の83.7に引き下げた。

Ⅳ　定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務職員及び技術職員の定年年齢は60歳である。
60歳以上の事務・技術職員については再雇用規則に則り、俸給及び諸手当（地域手当、単身赴任手当、住居手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿直手当、通勤手当、期末手当及び勤勉手当）を支給している。

Ⅴ　その他

特になし