様式 1　公表されるべき事項

独立行政法人国立高等専門学校機構（法人番号8010105000820）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

当法人は、国立の高等教育機関であり、当機構の役員報酬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、役員報酬水準を検討するにあたって、国家公務員の改定状況、民間企業の役員報酬及び国家公務員の給与水準を参考とした（以下参照）。

⑴ 民間企業の役員報酬

公表資料によれば、人数規模が当機構と同規模である民間企業の役員報酬は59,202千円である。

⑵ 国家公務員の給与水準

公表資料によれば、事務次官年間報酬額は23,235千円である。

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。）

当機構役員給与規則で前年度の機構の業績評価を参考に、その者の勤務実績に応じて賞与（期末特別手当）を100分の10の範囲内で増減できることとしている。令和7年度においては、令和6年度の業績評価を参考にした結果、賞与の増減は行わないこととした。

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

法人の長（理事長）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、当機構役員給与規則に則り、本給（1,006千円）（令和7年度における額）に、当機構教職員給与規則に準じて支給される地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、及び寒冷地手当を加算して算出している。期末特別手当についても、当機構役員給与規則に則り、期末特別手当基礎額（本給＋地域手当＋広域異動手当＋（本給＋地域手当＋広域異動手当）×100分の20＋本給×100分の25）に、100分の175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（文部科学大臣における前年度の機構の業績評価を参考に、その者の勤務実績に応じ、その得られた額の100分の10の範囲内で増減できる。）としている。

なお、令和7年度においては以下の改定を行った。

令和7年人事院勧告に基づく給与法の改定に準拠した改定内容

・本給を2.8％程度引き上げた。

・期末特別手当の支給月数を年間0.025月引き上げた。

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、当機構役員給与規則に則り、本給（794千円）（令和7年度における額）に、当機構教職員給与規則に準じて支給される地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、兼任手当（校長を兼任する理事に限る。）及び寒冷地手当を加算して算出している。期末特別手当についても、当機構役員給与規則に則り、期末特別手当基礎額（本給＋地域手当＋広域異動手当＋（本給＋地域手当＋広域異動手当）×100分の20＋本給×100分の25）に、100分の175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（文部科学大臣における前年度の機構の業績評価を参考に、その者の勤務実績に応じ、その得られた額の100分の10の範囲内で増減できる。）としている。

なお、令和7年度においては以下の改定を行った。

令和7年人事院勧告に基づく給与法の改定に準拠した改定内容

・本給を2.8％程度引き上げた。

・期末特別手当の支給月数を年間0.025月引き上げた。

理事(非常勤)

〔　理事(非常勤)の報酬支給基準は、当機構役員給与規則に則り、月額120千円と定めている。令和7年度における改定はない。　〕

監事(非常勤)

〔　監事(非常勤)の報酬支給基準は、当機構役員給与規則に則り、月額120千円と定めている。令和7年度における改定はない。　〕

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 19,662	千円 12,072	千円 5,739	千円 1,811　(地域手当)		3月31日	※
A理事	千円 16,091	千円 9,528	千円 4,629	千円 1,652　(地域手当) 283　(通勤手当)		3月31日	◇
B理事	千円 15,487	千円 9,528	千円 4,530	千円 1,429　(地域手当)			※
C理事	千円 15,725	千円 9,528	千円 4,296	千円 48　(地域手当) 47　(通勤手当) 715 (広域異動手当) 540　(兼任手当) 552 (単身赴任手当)			※
D理事	千円 15,729	千円 9,528	千円 4,296	千円 476　(地域手当) 50　(通勤手当) 286 (広域異動手当) 540　(兼任手当) 552 (単身赴任手当)			※
E理事	千円 14,938	千円 9,528	千円 4,030	千円 540　(兼任手当) 840 (単身赴任手当)			※
F理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 (　　)			
A監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 (　　)			※
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
注3:「兼任手当」は校長を兼任する理事に支給するもの。
注4:総額、各内訳については端数処理のため、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

当法人は、全国55カ所に国立高等専門学校（以下「高専」という。）を設置（現在は51校）すること等により、職業に必要な実践的かつ専門的な知識及び技術を有する創造的な人材を育成するとともに、我が国の高等教育の水準の向上と均衡ある発展を図ることを目的として、平成16年4月に設立された。

従前、単独で学校運営を行ってきた全国の高専は、法人化に伴って、各学校の特色を生かしつつ、法人としての統一的あるいは効率的な運営が求められることとなった。

その組織の中で、理事長は、就任前の学校経営者等の経験を活かして、高専における教育・研究環境をソフト・ハード両面において充実させ、また、全国の高専が1つの法人にまとめられたスケールメリットを活かして、戦略的かつ計画的な資源配分を行うなど、管理運営部門の合理化や教育の質の向上に向けた取組みを実施するリーダーシップや高いマネジメント能力が求められる。

理事長の年間報酬額は、19,622千円であり、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬59,202千円と比較した場合、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それ以下となっている。

理事長の報酬水準は、国家公務員指定職俸給表に準拠して決定したものであり、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、当該独立行政法人の業務の実績等を考慮して報酬等の支給の基準を定めることとされており、理事長の職務内容・責任の度合いと報酬水準を総合的に勘案すると妥当であると考えられる。

理事

当法人は、全国55カ所に国立高等専門学校（以下「高専」という。）を設置（現在は51校）すること等により、職業に必要な実践的かつ専門的な知識及び技術を有する創造的な人材を育成するとともに、我が国の高等教育の水準の向上と均衡ある発展を図ることを目的として、平成16年4月に設立された。

従前、単独で学校運営を行ってきた全国の高専は、法人化に伴って、各学校の特色を生かしつつ、法人としての統一的あるいは効率的な運営が求められることとなった。

その組織の中で、理事は、就任前の研究者、管理職等の経験、専門的知識を活かして、それぞれの担当分野を総括し、理事長を補佐するリーダーシップや高いマネジメント能力が求められる。

理事の年間報酬額は、15,594千円（5名の理事の平均）であり、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬59,202千円と比較した場合、それ以下となっている。

理事の報酬水準は、国家公務員指定職俸給表に準拠して決定したものであり、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、当該独立行政法人の業務の実績等を考慮して報酬等の支給の基準を定めることとされており、理事長の職務内容・責任の度合いと報酬水準を総合的に勘案すると妥当であると考えられる。

理事（非常勤）

当法人は、全国55カ所に国立高等専門学校（以下「高専」という。）を設置（現在は51校）すること等により、職業に必要な実践的かつ専門的な知識及び技術を有する創造的な人材を育成するとともに、我が国の高等教育の水準の向上と均衡ある発展を図ることを目的として、平成16年4月に設立された。
従前、単独で学校運営を行ってきた全国の高専は、法人化に伴って、各学校の特色を生かしつつ、法人としての統一的あるいは効率的な運営が求められることとなった。
その組織の中で、理事（非常勤）は、就任前の研究者、管理職等の経験、専門的知識を活かして、担当分野を総括し、理事長を補佐するリーダーシップや高いマネジメント能力が求められる。
人数規模が同規模である民間企業の役員報酬は59,202千円である。
理事（非常勤）の報酬は、常勤の理事の報酬を基礎として、年間業務量を勘案して決定しており、同様の方法を用いれば、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬は8,634千円であり、理事（非常勤）の年間報酬額1,440千円を超えている。
こうした職務内容の特性や他法人等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。

監事（非常勤）

当法人は、全国55カ所に国立高等専門学校（以下「高専」という。）を設置（現在は51校）すること等により、職業に必要な実践的かつ専門的な知識及び技術を有する創造的な人材を育成するとともに、我が国の高等教育の水準の向上と均衡ある発展を図ることを目的として、平成16年4月に設立された。
従前、単独で学校運営を行ってきた全国の高専は、法人化に伴って、各学校の特色を生かしつつ、法人としての統一的あるいは効率的な運営が求められることとなった。
その組織の中で、監事（非常勤）は、就任前の学校管理職、公認会計士等の経験、専門的知識を活かして、機構の業務が適正かつ効率的に行われるよう当法人を監査する職であり、リーダーシップや高い専門性が求められる。
人数規模が同規模である民間企業の役員報酬は59,202千円である。
監事（非常勤）の報酬は、常勤の監事の報酬を基礎として、年間業務量を勘案して決定しており、同様の方法を用いれば、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬は9,127千円であり、監事（非常勤）の年間報酬額1,440千円を超えている。
こうした職務内容の特性や他法人等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】

職務内容の特性や参考となる人数規模が同規模である民間企業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			
理事 （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			
監事 （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
理事 （非常勤）	該当者なし
監事 （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

（当機構役員給与規則で前年度の機構の業績評価を参考に、その者の勤務実績に応じて賞与（期末特別手当）を100分の10の範囲内で増減できることとしており、今後もその仕組みを継続する。）

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

当法人は、国立の高等教育機関であり、事務・技術職員の給与水準を検討するにあたって、国家公務員の給与水準のほか、民間職員の給与水準として令和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（当法人約6,000人）・職種別平均給与額を参考とした（以下参照）。

(1) 国家公務員の給与水準

公表資料によれば、令和7年度において、国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額は414千円となっており、全職員の平均給与月額は425千円となっている。

(2) 民間職員の給与水準

職種別民間給与実態調査において、当法人と同等の規模の企業の職員（大学卒・事務係員）令和7年4月の平均支給額は、406千円である。

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。）

当法人においては、法人が発足した平成16年度から、勤務成績を考慮し、昇給、昇格及び勤勉手当の成績率を決定している。

賞与のうち査定支給分（勤勉手当）について、平成16年度は賞与のうち32.1%であったが、国家公務員の給与改定の動向も踏まえつつ査定支給分の拡大を行い、令和7年度は46.3%まで拡大した。

③ 給与制度の内容

当機構教職員給与規則及び当機構海外に在勤する教職員の処遇等に関する特例規則に則り、本給及び諸手当（管理職手当、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、専攻科長等手当、衛生管理者手当、教員特殊業務手当、在宅勤務手当、超過勤務手当、休日給、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、極地観測手当及び在勤手当）としている。

期末手当については、期末手当基礎額（本給＋扶養手当＋地域手当＋広域異動手当）に100分の126.25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、勤勉手当基礎額（本給＋地域手当＋広域異動手当）に理事長が定める割合（勤務成績が標準の者で100分の102.25）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。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度においては以下の改定を行った。

令和7年人事院勧告に基づく給与法の改定に準拠して、4月１日から改定した内容

・本給を平均3.3％引き上げた。

・期末手当、勤勉手当及び期末特別手当の支給月数を年間0.025月引き上げた。

・地域手当の級地区分を9級地から4級地に再編し、支給割合を設定（本給、管理職手当、専攻科長等手当及び扶養手当の月額の合計額の14、13.5、11、10.5、6.5、4.5、3.5、1.5、0.5％に相当する額→16、12、8、4％に相当する額。ただし令和7年度中は経過措置として、引き下げは最大1.5ポイントまで、引き上げは0ポイントから3.5ポイントまで。）

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

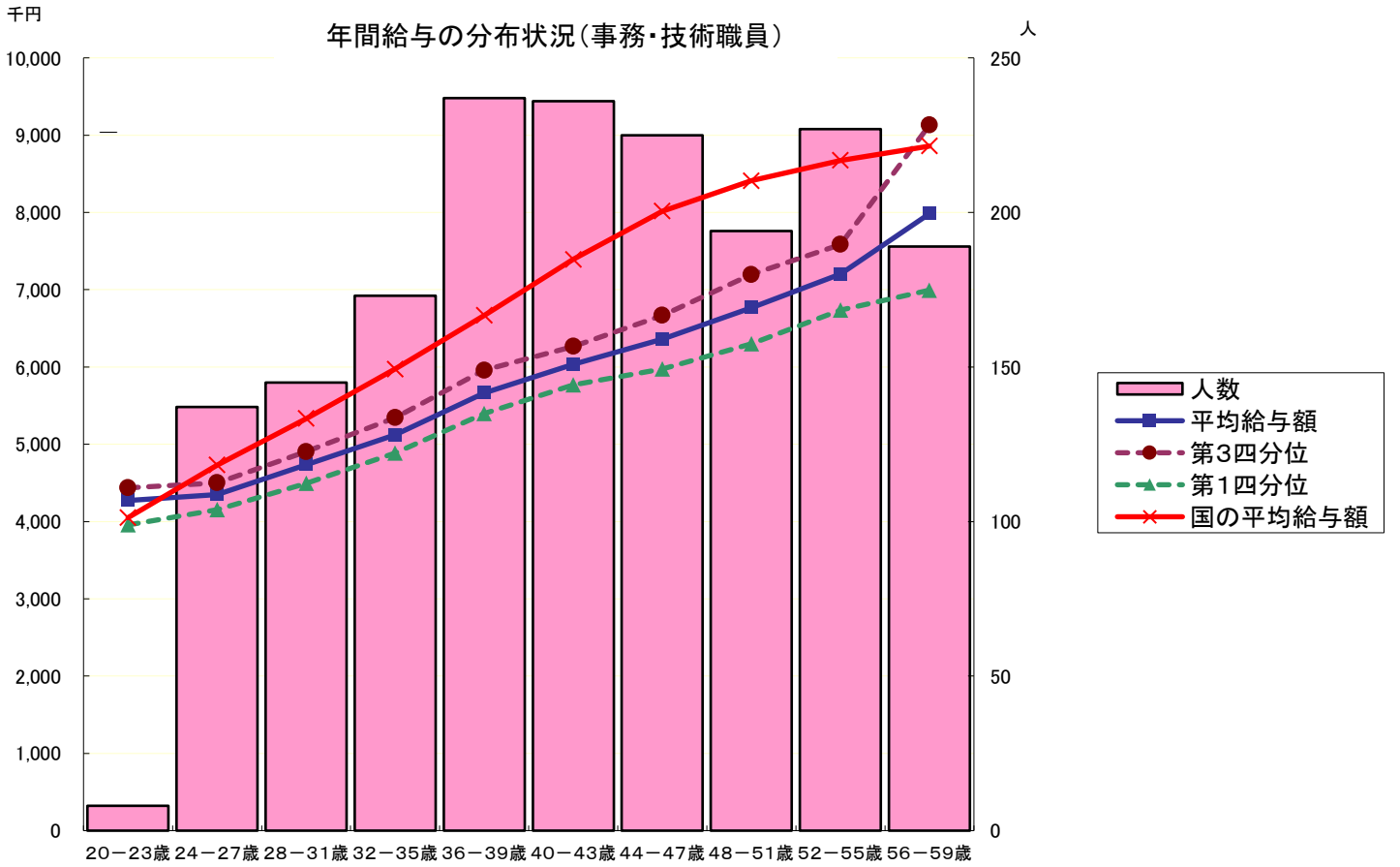
全常勤職員（令和8年4月1日時点）： 5，845人
注：常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員（再任用職員）を含む全ての常勤職員の総数
うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員（対象常勤職員）： 4，777人

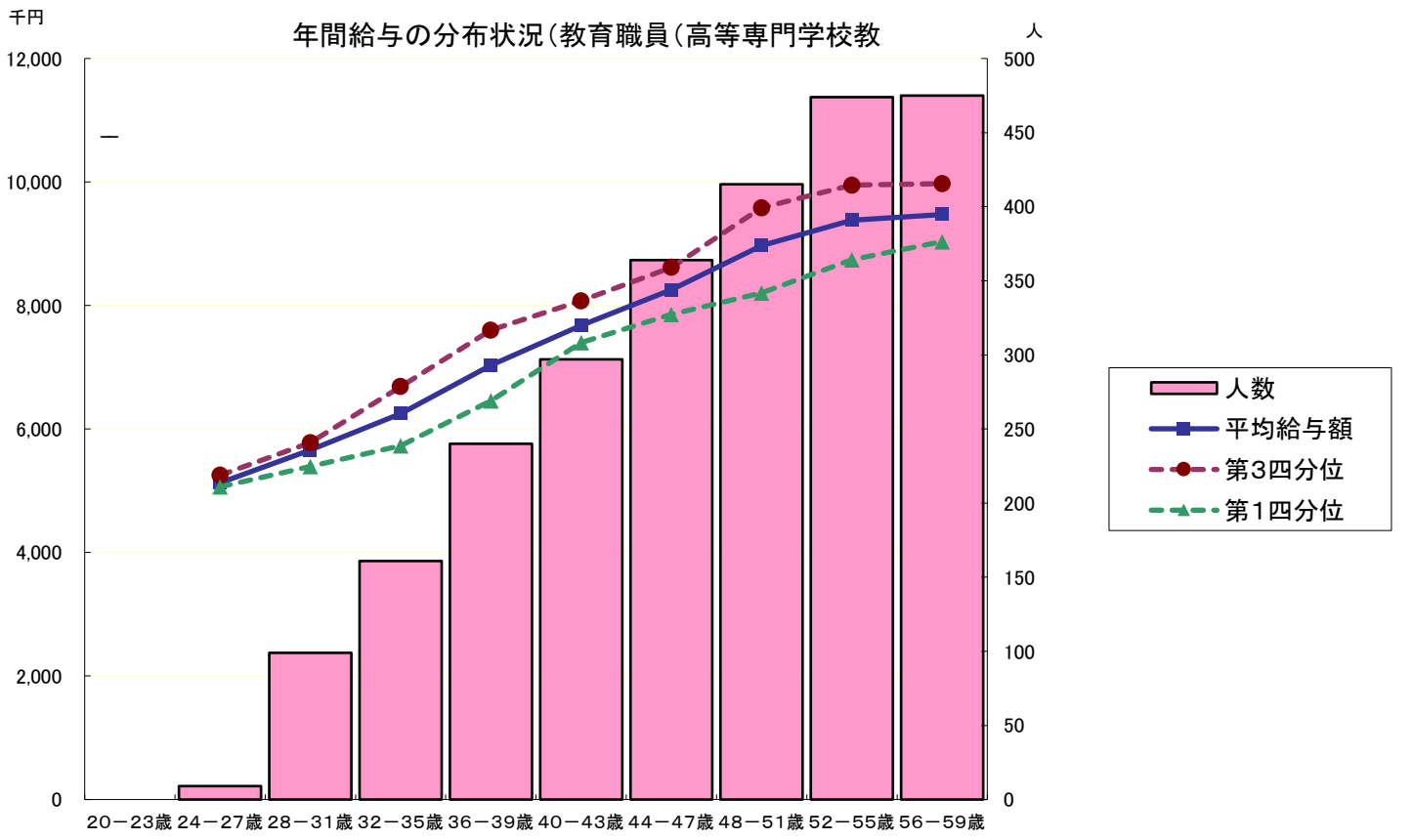
② 職種別支給状況

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	4,722	47.1	7,701	5,474	101	2,227
事務・技術	1,797	43.4	6,256	4,510	105	1,746
教育職種（高等専門学校教員）	2,838	49.4	8,644	6,103	95	2,541
海事職種(一)	17	47.3	8,138	5,855	284	2,283
海事職種(二)	21	43.5	6,286	4,595	273	1,691
医療職種（看護師）	46	50.7	6,053	4,356	111	1,697
指定職員	3	66.5	14,759	10,525	129	4,234
在外職員	11	56.4	17,633	14,485	11	3,148
任期付職員	30	43.5	5,465	3,965	85	1,500
事務・技術	15	48.2	4,795	3,480	63	1,315
教育職種（高等専門学校教員）	15	38.9	6,136	4,452	108	1,684
再雇用職員	14	64.3	4,355	3,613	41	742
事務・技術	5	63.9	3,683	3,081	74	602
教育職種（高等専門学校教員）	9	64.5	4,728	3,909	22	819
非常勤職員	48	52	6,424	4,662	122	1,762
事務・技術	25	50.5	4,946	3,615	105	1,331
教育職種（高等専門学校教員）	23	53.6	8,031	5,799	141	2,232

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：海事職種（一）とは、船舶に乗り込む船長、航海士、機関長及び機関士を示す。
注3：海事職種（二）とは、船舶に乗り込む職員（海事職種（一）を除く。）を示す。
注4：指定職員とは、校長（教育職種（高等専門学校教員）を除く。）を示す。
注5：以下区分中の職種については、該当者がいないため省略した。
・常勤職員　（技能・労務職種、研究職種、医療職種（栄養士、病院医師、病院看護師））
・任期付職員（技能・労務職種、研究職種、医療職種（栄養士、病院医師、病院看護師）、海事職種）
・再任用職員（技能・労務職種、研究職種、医療職種（栄養士、病院医師、病院看護師）、海事職種）
・非常勤職員（技能・労務職種、研究職種、医療職種（栄養士、病院医師、病院看護師）、海事職種）
注6：「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算

③ 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員／教育職員（高等専門学校教員））
〔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等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
注2：該当の職種において任期付職員及び年俸制適用職員が在籍する場合は、その取扱いを記載する。

④ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(高等専門学校教員))

(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
事務局長	1	－	－	－	～	－
本部事務局部長	3	57.8	10,376	－	～	－
本部課長	4	51.8	9,994	－	～	－
本部課長補佐	7	49.6	8,143	10,665	～	7,317
本部係長	22	43.3	6,749	8,079	～	5,694
本部主任	13	40.2	6,161	7,085	～	5,394
本部係員	26	28.4	4,951	5,501	～	4,388
地方部長	39	58.4	10,081	12,333	～	8,990
地方課長	82	53.6	8,605	10,413	～	6,358
地方課長補佐	270	53.9	7,078	10,155	～	4,326
地方係長	737	45.3	6,213	8,116	～	4,225
地方主任	266	40.1	5,498	7,254	～	4,507
地方係員	342	30.6	4,605	6,006	～	3,419

注1:該当者が4人以下の職位については、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、
年間給与額の最高～最低を記載していない。
注2:事務局長の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、
平均年齢およ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(高等専門学校教員))

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
校長	36	63.0	12,452	14,449	～	9,402
教授	1,295	55.6	9,647	14,564	～	7,615
准教授	1,135	46.1	7,955	10,583	～	5,310
講師	195	38.3	6,600	8,571	～	5,074
助教	191	35.0	5,688	7,190	～	4,913
助手	1	－	－	－	～	－

注1:該当者が4人以下の職位については、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、
年間給与額の最高～最低を記載していない。
注2:助手の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、
平均年齢および年間給与の平均額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／教育職員(高等専門学校教員))

(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)	% 54.0	% 53.9	% 53.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.0	% 46.1	% 46.1
	最高～最低	% 56.7 ～ 42.2	% 56.6 ～ 42.3	% 55.1 ～ 42.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.6	% 53.9	% 53.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.4	% 46.1	% 46.3
	最高～最低	% 63.6 ～ 32.5	% 58.9 ～ 40.4	% 57.6 ～ 39.3

(教育職員(高等専門学校教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 50.4	% 51.1	% 50.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 49.6	% 48.9	% 49.3
	最高～最低	% 57.0 ～ 42.5	% 56.9 ～ 43.3	% 56.9 ～ 43.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.8	% 54.1	% 53.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.2	% 45.9	% 46.1
	最高～最低	% 62.1 ～ 41.4	% 61.9 ～ 41.5	% 62.0 ～ 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　84.2 ・年齢・地域勘案　92.8 ・年齢・学歴勘案　84.0 ・年齢・地域・学歴勘案　92.5
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	（法人の検証結果） 適用される本給表は国の同種の俸給表と同水準のものとなっているが、高専は地域手当の支給割合の低い勤務地に所在する学校が多いことや、学校が小規模な組織で給与の高い管理職ポストが少ないことから、国家公務員に比べ低い水準となっている。 （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	今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。

○参考指標

教育職員（高等専門学校教員）と国家公務員との給与水準の比較指標　96.9

注：上記比較指標は、法人化前の国の教育職（四）と行政職（一）の年収比率を基礎に、令和7年度の教育職員（高等専門学校教員）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

（扶養親族がいない場合）
○22歳（大卒初任給）
月額266,800円　年間給与3,989,794円
○35歳（本部係長）
月額341,435円　年間給与5,726,630円
○50歳（本部課長補佐）
月額439,875円　年間給与7,477,653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

当法人においては、法人が発足した平成16年度から、勤務成績を考慮し、昇給、昇格及び勤勉手当の成績率を決定しており、今後もその仕組みを継続する。

Ⅲ 総人件費について

区　分	令和6年度	令和7年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 43,843,844	千円 45,133,466
退職手当支給額 (B)	千円 4,309,478	千円 3,395,428
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,094,905	千円 5,270,475
福利厚生費 (D)	千円 7,565,905	千円 7,783,128
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 60,813,940	千円 61,582,497

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、報酬等総支給額及び最広義人件費における主な増減要因

給与、報酬等支給総額については対前年度比2.94%増となった。主な理由としては、給与規則の改正により給与支給額の増があったことが考えられる。

退職手当支給額については前年度比21.21％減となっているが、主な理由は、令和5年度と同様に、定年年齢の引き上げ（2年につき1歳引き上げ）により、令和7年度の事務・技術職員の定年退職者が生じなかったことが考えられる。

②「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、平成30年2月1日から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、支給水準の引き下げを実施した。

○役員に関する講じた措置の概要

本給月額に乗じる割合を、現行の10.875/100から、10.4625/100に引き下げた。

○職員に関する講じた措置の概要

調整率を、現行の87.0/100から、83.7/100に引き下げた。

なお、措置の時期は、国家公務員の退職手当の見直しの動向を踏まえ、可能な限り速やかに法人の退職手当支給基準の見直し及び就業規則改正の手続きを進めた結果、国家公務員に係る措置時期（平成30年1月1日）と異なる取扱いとした。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職員の定年年齢は60歳（教育職員は63歳）であったが、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳に段階的に引き上げる規則改正を実施した。 定年年齢の引上げに伴い、事務・技術職員については60歳（教育職員は63歳）に達した日以後の最初の4月1日までに非管理監督職に降任する制度を設けているほか、教職員の基本給について事務・技術職員は60歳（教育職員は63歳）に達した日以後の最初の4月1日から7割水準とすることとした。（校長は対象外）

年度	定年年齢
令和6年度まで	61歳
令和8年度まで	62歳
令和10年度まで	63歳
令和12年度まで	64歳
令和13年度	65歳

Ⅴ その他

特になし