様式 1　公表されるべき事項

放送大学学園の役職員の報酬・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

本学園は、大学教育の機会に対する広範な国民の要請に応えるため、放送による授業を行うとともに、全国各地の学習者の身近な場所において面接による授業等を行う放送大学を設置するという業務の特殊性を有しており、理事長においてはその業務を総理し、この法人を代表するという職務と責任を、その他役員においては各担当における重責を担っていることから国家公務員給与制度に準じた役員報酬を設定している。

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。）

役員の賞与の額は、本学園の収支状況等役員の職務実績に応じ、増額又は減額することができるとされ、令和7年度は一般職の職員の給与に関する法律の改正に準じ、役員の期末手当及び勤勉手当を年間各手当0.50月分引き上げを実施した。

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	役員報酬は月額及び期末手当並びに勤勉手当から構成されている。 月額については、放送大学学園役員給与規則に則り、本給及び特別調整手当を支給している。 期末手当及び勤勉手当についても放送大学学園役員給与規則に則り、期末手当の額は、それぞれの基準日現在において、当該役員が受けるべき本給及び特別調整手当の月額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額、並びに本給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、100分の66.25を乗じて得た額に、基準日以前の6ヶ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。 勤勉手当の額は、それぞれの基準日現在において受けるべき本給及び特別調整手当の月額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額を基礎額として、成績率を乗じて得た額に、基準日以前6ヶ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年度には国の給与法改正に準じて改正を行い、期末手当及び勤勉手当支給率の引き上げ（年間各手当0.10ヶ月分）を実施した。
理事	法人の長に同じ。
理事（非常勤）	非常勤役員の報酬は、放送大学学園役員給与規則に則り、月額を支給している。
監事	法人の長に同じ。
監事（非常勤）	理事（非常勤）に同じ。

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 19,724	千円 12,360	千円 5,633	千円 1,731 (特別調整手当)			*
A理事	千円 19,135	千円 11,976	千円 5,458	千円 1,701 (特別調整手当) (通勤手当)			※
B理事	千円 16,606	千円 10,044	千円 4,646	千円 1,916 (特別調整手当) (通勤手当)			◇
C理事	千円 4,990	千円 2,442	千円 2,193	千円 355 (特別調整手当) (通勤手当)		6月30日	◇
D理事	千円 11,690	千円 7,533	千円 2,426	千円 1,731 (特別調整手当) (通勤手当)	7月1日		◇
E理事	千円 16,438	千円 10,044	千円 4,578	千円 1,816 (特別調整手当) (通勤手当)			◇
F理事	千円 16,119	千円 10,044	千円 4,578	千円 1,498 (特別調整手当) (通勤手当)			※
G理事 (非常勤)	千円 204	千円 204	千円 0	千円 0 ( )			
H理事 (非常勤)	千円 204	千円 204	千円 0	千円 0 ( )			
I理事 (非常勤)	千円 157	千円 157	千円 0	千円 0 ( )	6月25日		
J理事 (非常勤)	千円 49	千円 49	千円 0	千円 0 ( )		6月25日	
A監事	千円 8,118	千円 5,184	千円 1,548	千円 1,386 (特別調整手当) (通勤手当)	4月1日		※
B監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	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

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

本学園は、大学教育の機会に対する広範な国民の要請に応えるため、放送による授業を行うとともに、全国各地の学習者の身近な場所において面接による授業等を行う放送大学を設置するという業務の特殊性を有しており、理事長においてはその業務を総理し、この法人を代表するという職務と責任を担っている。

理事長の報酬は国家公務員制度に準じており、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それ以下となっており、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

本学園の特殊性は法人の長に同じ。

そうした組織の中で理事の役割は法人の長のリーダーシップをサポートするとともに、学長、総務、財務、放送・情報、学務の各担当における高度な専門性と重責を担っている。

理事の年間報酬額は、人数規模が同程度である民間企業の取締役の報酬と同程度若しくはそれ以下となっており、こうした本学園の特殊性も踏まえ、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事（非常勤）

本学園の特殊性は法人の長に同じ。

そうした組織の中で非常勤理事の役割は、外部からの視点で本学園の決定事項等に参画しており、その重要性は非常に高い。こうした本学園の特殊性も踏まえ、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

本学園の特殊性は法人の長に同じ。

そうした組織の中で、監事は法人の業務・財産の監査、理事の業務執行状況の監査、毎会計年度の監査報告書の作成、監査結果に不正の行為又は寄附行為違反する重大な事実が発覚した際に文部科学大臣、総務大臣並びに理事会及び評議員会に報告すること、必要に応じて理事会及び評議員会の招集を請求することなど、その役割は多岐にわたり、重要性は非常に高い。

監事の報酬水準については国立大学法人と比べても同水準であり、学園の特殊性も踏まえ、妥当であると考えられる。

監事（非常勤）

本学園の特殊性は法人の長に同じ。

そうした組織の中で、非常勤監事は外部からの視点で本学園の決定事項等に参画しており、その重要性は非常に高い。こうした本学園の特殊性も踏まえ、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】

当該法人の業務の特殊性や、他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 該当なし	年	月			
理事A	千円 該当なし	年	月			
理事A （非常勤）	千円 該当なし	年	月			
監事A	千円 該当なし	年	月			
監事A （非常勤）	千円 該当なし	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A	該当者なし
理事A （非常勤）	該当者なし
監事A	該当者なし
監事A （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

放送大学学園評価委員会規程において、評価委員会は、役員の退職手当の業績勘案率の決定に関することについて審議することとなっており、業績勘案率の決定方法は、各年度の項目別評定を「評定換算表」により点数化し、合計した数値を全評価項目数で除して算出。理事長が業績について評価委員会へ報告した結果を踏まえ、評価委員会が審議の上、前段の算出結果を加減（0.0～2.0）し、決定している。

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

職員の給与水準を検討するにあたっては、人員配置や給与体系の見直し等を通じて適正な人件費管理を行っており、国家公務員給与制度の改革の動向、国立大学法人及び他の学校法人の給与水準等の動向を勘案の上、検討を行っている。

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。）

勤務成績に応じて勤勉手当の支給割合の増減を行うほか、昇給号俸数を多段階に区別して定期昇給を実施している。

③ 給与制度の内容

放送大学学園職員給与規則に則り、基本給として本給（本給の調整額を含む。）及び扶養手当、諸手当として、放送教育特別手当、特別都市手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、夜勤手当、管理職手当、職務付加手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当としている。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度には、一般職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第89号）に準じ、以下のとおり職員給与の改正を行った。

・扶養手当　配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を13,000円に引き上げ
　※手当額は段階的に引き上げ（R7年度：10,000円→11,500円へ引上げ）
・住居手当　配偶者の定義としていわゆる事実婚を含むよう改定
・地域手当　支給地域を広域化、級地区を7段階から5段階へ削減し支給割合を設定
　（本給の月額、扶養手当及び管理職手当の月額合計額の20、16、15、12、10、6、3％に相当する額→20、16、12、8、4％に相当する額。ただし令和7年度は経過措置として、引下げは最大1ポイントまで、引上げは0ポイントから4ポイントまで）
・俸給表の改定　初号近辺の号俸をカットし、各級の初号の額を引上げ
・若手職員（国の一般職俸給表2級以下、教育職俸給表1級）における上位の昇給区分の職員割合を20%→25%へ引上げ

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）：324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）：218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
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	174	48.2	8,562	6,241	178	2,321
事務・技術	110	42.5	7,035	5,155	127	1,880
教育職種（高等専門学校教員）	64	57.9	11,187	8,109	265	3,078
副学長						

注：副学長については、対象者が4人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢、令和7年度の年間給与額（平均）については記載しない。

在外職員	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

注:対象者が4人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢、
平均給与額等については記載しない。

再雇用職員	人 30	歳 63.3	千円 5,673	千円 4,138	千円 144	千円 1,535
事務・技術	人 30	歳 63.3	千円 5,673	千円 4,138	千円 144	千円 1,535

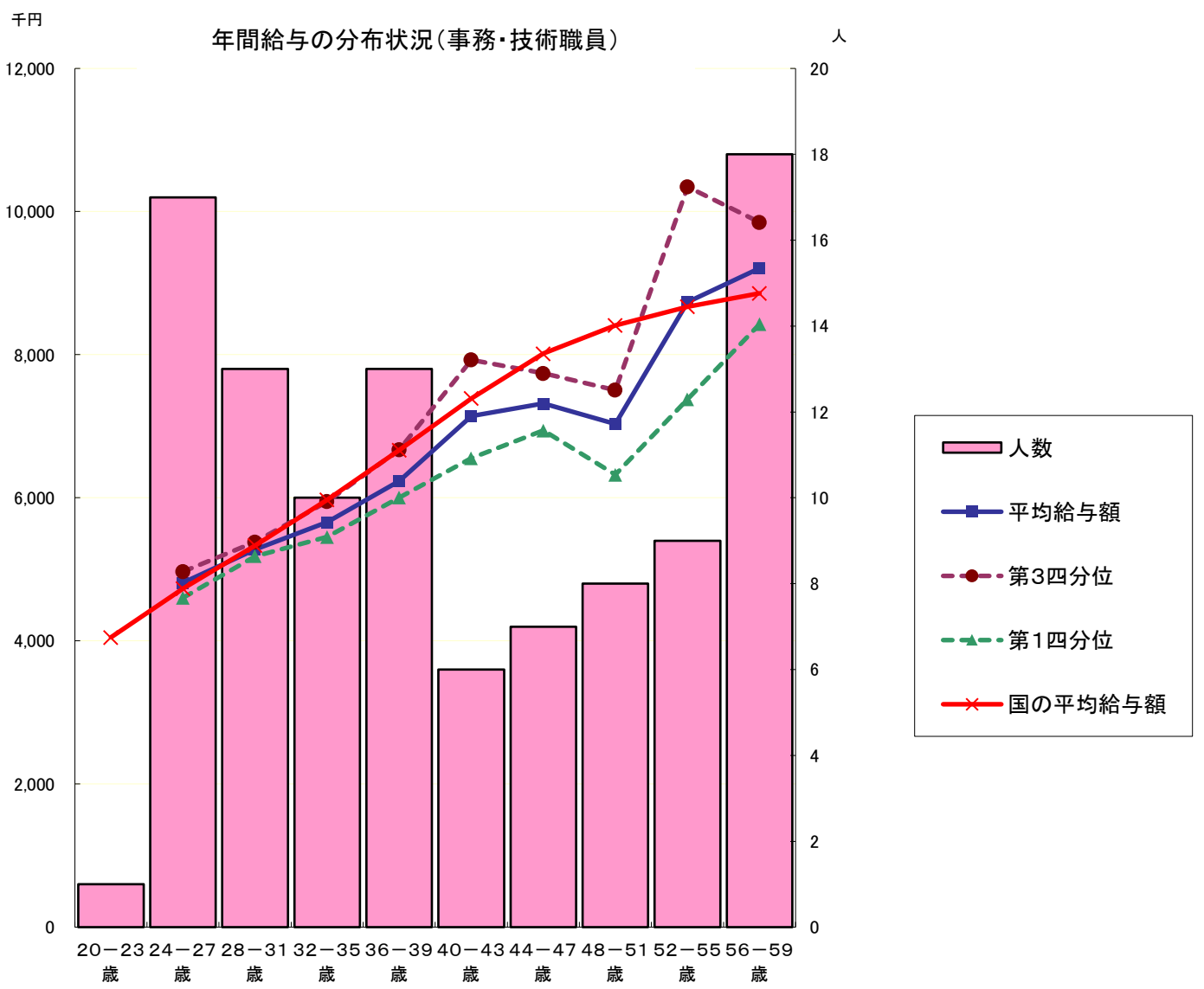
再雇用職員 (年俸制)	人 9	歳 70.3	千円 6,139	千円 6,139	千円 295	千円 0
特任教授	人 9	歳 70.3	千円 6,139	千円 6,139	千円 295	千円 0

非常勤職員	人 205	歳 54.1	千円 4,515	千円 3,423	千円 107	千円 1,092
事務・技術	人 194	歳 53.5	千円 4,385	千円 3,231	千円 106	千円 1,154
特任教授 (学習センター所長)	人 11	歳 66.0	千円 6,801	千円 6,801	千円 140	千円 0

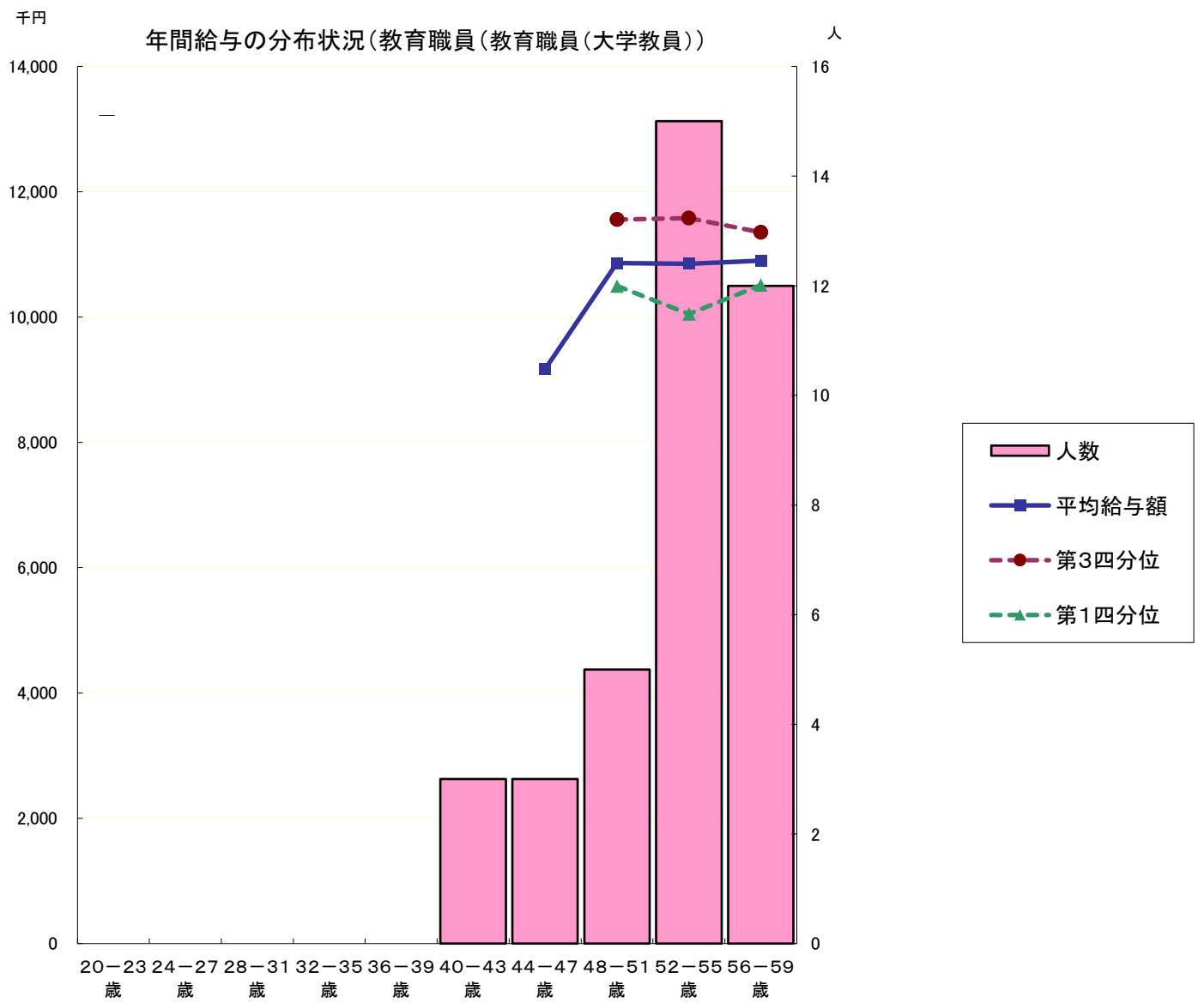
非常勤職員 (年俸制)	人 22	歳 68.6	千円 6,908	千円 6,908	千円 181	千円 0
特任教授 (学習センター所長)	人 22	歳 68.6	千円 6,908	千円 6,908	千円 181	千円 0

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:「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3:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額
注4:「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算
注5:年俸制を導入している法人にあっては、年俸制適用職員を分けて記入する。

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を除く。以下、⑤まで同じ。〕



※注：年齢20～23歳の該当者は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、
年間給与については表示していない



※注：年齢40～43歳、44歳～47歳の該当者は4人以下のため、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、
第1・第3四分位については表示していない

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（大学職員））

（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
本部部長	2			
本部次長・同相当職	1			
本部課長	12	58.8	10,263	11,782～9,011
本部課長補佐	15	54.0	8,162	9,035～7,500
本部係長	29	43.2	6,650	8,241～5,291
本部主任	9	35.5	5,963	6,692～5,451
本部係員	33	28.0	5,014	6,004～4,490
地方課長	3	58.5	8,741	
地方係長	6	53.3	6,725	7,256～6,323

注：本部次長・同相当職、本部長は対象者が2人以下のため、当該個人に関する情報が
特定されるおそれがあることから、平均年齢、平均給与額及び最高・最低給与額については、記載しない。
また、地方課長は対象者が4名以下のため、最高・最低給与額については記載しない。

（教育職員）

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
教授	50	60.0	11,296	13,019～10,255
准教授	14	50.1	9,584	10,055～8,819

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（大学職員））

（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)	% 48.6	% 48.8	% 48.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 51.4	% 51.2	% 51.3
	最高～最低	% 56.7～43.8	% 56.7～44.4	% 56.7～44.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.4	% 54.7	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.6	% 45.3	% 45.5
	最高～最低	% 48.0～42.7	% 48.0～42.7	% 48.0～42.7

（教育職員）

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 46.5	% 46.5	% 46.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 53.5	% 53.5	% 53.5
	最高～最低	% 53.5	% 53.5	% 53.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.5	% 55.5	% 55.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.5	% 44.5	% 44.5
	最高～最低	% 48.0～43.0	% 48.0～43.1	% 48.0～43.1

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	・年齢勘案　97.5 ・年齢・地域勘案　100.8 ・年齢・学歴勘案　96.0 ・年齢・地域・学歴勘案　100.2
国に比べて給与水準が高くなっている理由	①本学園では大学行政・大学運営事務・放送行政等に精通した人材が必要とされており、職員構成のうち、省庁や国立大学法人等他機関からの人事交流者が約5割を占めている。人事交流している機関の多くは、特別都市手当の支給割合が、東京都特別区（令和7年度：20％）等、本学園の本部がある千葉市の特別都市手当（令和7年度：14％）より高い地域にあり、異動保障対象者の割合が職員構成のうち、11.2%を占めている。 ※上記における国の割合については、令和7年国家公務員給与等実態調査の行政職（一）の者の割合を使用。
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　55%】 （国からの財政支出額　7,140,000千円、 支出予算の総額　12,893,331千円：令和7年度予算） 【累積欠損額　0円（令和7年度決算）】 【管理職の割合　16.4%（常勤職員数110名中18名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　88.2%（常勤職員数110名中97名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　20.0%】 （支出総額　12,665,241千円、 給与・報酬等支給総額　2,755,571千円：（令和6年度決算） 業務運営計画に基づき措置された予算の範囲内で、人件費を含め適切に管理運営を行っている。また、本法人の職員の給与は、社会一般の情勢及び国家公務員の給与水準を考慮して決定しているが、大学行政・大学運営事務・放送行政等に精通した人材を、省庁や国立大学法人等の他機関から職員構成のうち約5割を人事交流により確保しているため、交流者へ支給する異動保障手当等の処遇により、国に比べ本法人の給与水準が高い傾向になるものと考えられる。 （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、民間企業の従業員の給与、業務の実績並びに職員の職務の特性 及び雇用形態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、給与水準の妥当性の検証結果から、職員構成のうち約10％が地域手当の異動保障対象者となっていること及び高度な専門性を持つプロデューサー等（課長級相当）が多数在職していること等を考慮すると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	主務大臣の検証結果では給与水準は適切であるとされており、現状の水準維持を目標とすることが適当と考えるが、今後も国等との円滑な人事交流を継続していく必要性等を踏まえつつ、国家公務員給与制度の改革の動向や、他法人の給与水準の動向を勘案のうえ、引き続き適切な給与水準を決定していく。

4 モデル給与

○22歳（大卒初任給）
　月額 232,000円　年間給与 3,832,640 円
○35歳（本部主任）
　月額 307,000円　年間給与 5,860,766 円
○50歳（本部課長補佐）
　月額 403,600 円　年間給与 7,808,886 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

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級区分（A～E)を決定し、8号給～10号給上位の号給に昇級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。
勤勉手当の支給にあたっては、人事評価制度に基づく評価結果を 支給率に反映させることとしており、今後も継続して実施したい。

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 2,755,571	千円 2,770,332	千円 2,834,475	千円 2,848,322	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 56,844	千円 55,788	千円 65,905	千円 108,978	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,385,477	千円 2,419,989	千円 2,532,538	千円 2,607,857	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 580,562	千円 583,185	千円 644,727	千円 703,987	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 5,778,454	千円 5,829,294	千円 6,077,645	千円 6,269,144	千円	千円

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

・給与、報酬等支給総額及び非常勤役職員等給与費について
給与改定によって給与並びに期末・勤勉手当の支給水準が上がったため、前年度に比べ給与、報酬等支給総額は0.49％、非常勤役職員等給与費は2.97％の増となった。

・最広義人件費について
上記の理由により、前年度に比べて約3.15％の増となっている。

・給与水準の適正化について
「国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう、必要な指導を行うなど適正に対応する。」との閣議決定（令和6年11月29日）に基づき、令和7年4月1日を適正日とし、子に係る手当を11,500円へ引き上げ、配偶者に係る手当を3,000円へ引下げ、若手職員（国の一般職俸給表2級以下、教育職俸給表1級）における上位の昇給区分の職員割合を25%へ引き上げた。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

・事務職員の定年年齢は60歳。（技術職の定年年齢は63歳。教育職員の定年年齢は、教授が68歳。准教授以下が63歳。）
・事務職員（及び技術職）の定年後の取扱いは、再雇用制度を設けており、職員が希望する場合に65歳まで非常勤職員として再雇用をすることとなっている。

Ⅴ その他

特になし