様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人東京芸術大学の役職員の報酬・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

当法人の主要事業は教育・研究事業である。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、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人のほか、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・研究事業規模において比較的同等と認められる、以下の法人等を参考にした。

⑴国立大学法人お茶の水女子大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している。
公表資料によれば、令和6年度の法人の長の年間報酬は、19,633千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額を勘案すると、19,633千円と推定される。
同様の考えにより、理事については、16,621千円、理事（非常勤）については、5,766千円、監事については
2,790千円と推定される。

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。）

平成21年度より勤勉手当について、勤勉手当基礎額に成績を応じた支給割合を乗じて得た額としている。
さらに、その者の業績に応じて、100分の10を超えない範囲で増減することとしている。

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

法人等の長の報酬基準は、東京藝術大学役員報酬規則に則り、俸給、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当、勤勉手当で構成されている。
俸給…指定職俸給表5号俸(月額979千円)以上で学長が定める号俸
地域手当…俸給月額に100分の17を乗じて得た額を支給
期末手当…期末手当基準額{俸給＋地域手当＋(俸給＋地域手当)×(100分の20を超えない範囲で学長が定める割合)＋(俸給＋地域手当)×100分の25}に100分の166.25を乗じ、さらに基準日以前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。
勤勉手当…勤勉手当基礎額(期末手当基礎額と同じ計算による)に基準日以前6月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合及び勤務成績に応じて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。ただし、その者の業績に応じ、100分の10を超えない範囲で増減することがある。
令和7年度では、令和7年給与法の改正を踏まえ、俸給月額の改定及び期末特別手当の支給割合の引上げを行った。

理事	理事の報酬基準は、東京藝術大学役員報酬規則に則り、俸給、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当、勤勉手当で構成されている。 俸給:指定職俸給表1号俸(月額716千円)以上3号俸(月額829千円)以内で学長が定める号俸俸給以外は法人の長と同様である。 令和7年度では、令和7年給与法の改正を踏まえ、俸給月額の改定及び 期末特別手当の支給割合の引上げを行った。
理事(非常勤)	理事(非常勤)の報酬基準は、東京藝術大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当で構成される。(月額23万円)
監事	監事の報酬基準は、東京藝術大学役員報酬規則に則り、俸給、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当、勤勉手当で構成されている。 俸給:監事俸給表1号俸(月額492千円)以上4号俸(月額644千円)以内 令和7年度では、令和7年給与法の改正を踏まえ、俸給月額の改定及び 期末特別手当の支給割合の引上げを行った。
監事(非常勤)	監事(非常勤)の報酬基準は、東京藝術大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当で構成される。(月額13万円)

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	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任・退任の状況 就任	就任・退任の状況 退任	前職
法人の長	千円 18,884	千円 11,748	千円 5,049	千円 1,997 (地域手当) 90 (通勤手当)			※
A理事	千円 13,796	千円 8,592	千円 3,693	千円 1,461 (地域手当) 51 (通勤手当)			
B理事	千円 13,932	千円 8,592	千円 3,693	千円 1,461 (地域手当) 187 (通勤手当)			◇
C理事	千円 13,860	千円 8,592	千円 3,693	千円 1,461 (地域手当) 115 (通勤手当)	R7.4.1		
D理事	千円 7,988	千円 5,728	千円 1,219	千円 974 (地域手当) 67 (通勤手当)	R7.8.1		
E理事 (非常勤)	千円 2,760	千円	千円	千円 ( )			
F理事 (非常勤)	千円 2,760	千円	千円	千円 ( )			
A監事	千円 6,440	千円 4,428	千円 1,091	千円 753 (地域手当) 168 (通勤手当)	R7.7.1		※
B監事	千円 2,989	千円 1,476	千円 1,269	千円 251 (地域手当) -7 (通勤手当)		R7.6.30	
C監事 (非常勤)	千円 910	千円 910	千円	千円 ( )	R7.9.1		
D監事 (非常勤)	千円 390	千円 390	千円	千円 ( )		R7.6.30	

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

東京藝術大学は、我が国唯一の国立総合芸術大学として、創立以来の自由と創造の精神を尊重し、我が国の芸術文化の発展について指導的役割を果たすことを使命としてきた。近年では、スーパーグローバル大学や「共創社会」をつくるアートコミュニケーション共創拠点に選出されたことをはじめとして、最高水準の教育研究活動、国内外の芸術教育研究機関との交流、地域・社会との連携を、更にはダイバーシティの取り組みや財政・運営基盤の強化等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、学長は国立大学法人の代表として、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、経営責任者と数学責任者の職務を同時に担っている。

東京藝術大学では、学長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員認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としている。

学長の年間報酬額が、事務次官の年間給与額23,235千円と比較した場合、それを下回っていることに加え、職務内容の特性等を考慮すると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

東京藝術大学の理事は、教育、研究、総務・施設の各職務について、学長を補佐し、その業務を担っている。

理事の報酬月額は、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としている。

さらに理事の年間報酬額は、常勤職員数也教育・研究事業で比較的同等と認められる他の国立大学法人の理事の16,621千円と比較した場合、それを下回っている。

職務内容の特性、他法人の役員報酬との比較を踏まえても、理事としての報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

東京藝術大学の理事(非常勤)は、学長特命担当として、学長を補佐し、学長特命業務を掌理している。

理事(非常勤)の年間報酬額は、常勤職員数を教育・研究事業で比較的同等と認められる他の国立大学法人の、理事(非常勤)の推定される年間報酬額5,766千円と比較した場合、それを下回っている。

職務内容の特性、他法人の役員報酬との比較を踏まえても、理事(非常勤)としての報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

東京藝術大学の監事は、大学の業務運営状況、業務執行状況及び会計状況の実態を把握し、関係法令等に基づく適正な執行状況等について監査することにより、大学の業務の適正かつ効率的な運営を確保する役目を担っている。

監事の年間報酬額は、常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる他の国立大学法人の監事の年間報酬額14,253千円と比較した場合、それを下回っている。

監事（非常勤）

東京藝術大学の監事（非常勤）は、大学の業務運営状況、業務執行状況及び会計状況の実態を把握し、関係法令等に基づく適正な執行状況等について監査することにより、大学の業務の適正かつ効率的な運営を確保する役目を担っている。
監事（非常勤）の年間報酬額は、常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる他の国立大学法人の監事（非常勤）の年間報酬額2,790千円と比較した場合、それを下回っている。
職務内容の特性、他法人の役員報酬との比較を踏まえても、監事（非常勤）としての報酬水準が妥当であると考えられる。

【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A	千円 該当者なし	年	月			
理事B	千円 該当者なし	年	月			
理事C	千円 該当者なし	年	月			
理事D （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			
理事E （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 1,353	年 1	月 10	R7.6.30	1.0	
監事B （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			
監事C （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
注2：監事Aについては、役員在職期間を役員報酬等規則に適用させて算出した金額を記載した。

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C	該当者なし
理事D （非常勤）	該当者なし
理事E （非常勤）	該当者なし
監事A	当該理事は、令和5年9月から監事として、大学の業務運営状況、業務執行状況及び会計状況の実態を把握し、関係法令等に基づく適正な執行状況等について監査し、本学の業務の適正かつ効率的な運営の確保に大きく貢献した。 当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で東京藝術大学役員退職手当規則に基づき1.0と決定した。
監事B （非常勤）	該当者なし
監事C （非常勤）	該当者なし

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考える。

6　業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成21年度より勤勉手当について勤勉手当基礎額に、成績に応じた支給割合を乗じて得た額としている。

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

東京藝術大学職員の給与水準を検討するにあたって、同事業規模の国立大学法人、国家公務員のほか、令和7年度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・職種別平均支給額を参考にした。

⑴国立大学法人お茶の水女子大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施しており、法人規模についても同等である。

⑵国家公務員・・・令和7年度において、国家公務員のうち行政職俸給表㈠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円である。

⑶職種別民間給与実態調査において、本学と同等の規模の大学卒の4月の平均支給額は事務課長538,706円、事務課長代理477,689円、事務係長440,713円、事務主任385,258円、事務係員342,451円となっている。

また、人件費管理の基本方針として、人件費の必要額を見通した財政計画を策定し、併せて組織の合理化・簡素化等を図っている。

地域手当に関しては17％と、国家公務員や近隣の国立大学法人等より低く設定することで人件費を抑制している。

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。）

能率、勤務成績に応じて昇給幅の増減、昇格、勤勉手当（賞与）の支給割合の増減を行っている。

従来は、月給制職員を対象にしていたが、年俸制職員についても平成26年度より、業績給（賞与）の支給割合の増減に勤務成績等を反映している。

③　給与制度の内容

東京藝術大学職員給与規則に則り、俸給及び諸手当（大学院調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当、主幹教諭手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、特殊勤務手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び特別顕彰手当）としている。

期末手当については、期末手当基礎額（俸給+大学院調整額+教職調整額+扶養手当+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算）に100分の125を乗じ、それに基準日以前6月以内の期間に期間におけるその者の在職期間に応じた割合を及び勤務成績に応じて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7年度における主な改定内容

令和7年度では、令和7年給与法の改正を踏まえ、①月例給（俸給）の引き上げ（若年層に重点を置き、平均3.3％の引上げ）、②期末・勤勉手当の支給月の引き上げ（4.60月分→4.65月分へ引上げ）を行った。なお、地域手当については奈良市のみ引き下げ（100分の9→100分の8へ引き下げ）を行なった。

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）：482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）：296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	
常勤職員	人 233	歳 53	千円 9,274	千円 6,635	千円 164	千円 2,639
事務・技術	人 70	歳 46.9	千円 6,864	千円 5,019	千円 151	千円 1,845
教育職種（大学教員）	人 153	歳 56.4	千円 10,425	千円 7,397	千円 170	千円 3,028
教育職種（附属高校教員）	人 10	歳 45.2	千円 8,527	千円 6,278	千円 158	千円 2,249

注1：医療職種（病院医師）、医療職種（病院看護師）については該当者がいないため欄を省略した。

注2：在外職員、任期付職員については、該当者がいないため表を省略した。

再雇用職員	人 0	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1：医療職種（病院医師）、医療職種（病院看護師）については該当者がいないため欄を省略した。

注2：再雇用職員（大学教員）については該当者がいないため欄を省略した。

注3：再雇用職員（事務・技術）については該当者が1人のため、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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

② 職種別支給状況（年俸制適用者）

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	
常勤職員	人 61	歳 50	千円 6,479	千円 5,592	千円 196	千円 887
教育職種（大学教員）	人 56	歳 49.9	千円 6,790	千円 5,824	千円 198	千円 966
職務限定職員	人 5	歳 50.1	千円 2,994	千円 2,994	千円 167	千円 0
非常勤職員	人 60	歳 42.5	千円 3,889	千円 3,889	千円 149	千円 0
教育職種（特任教員）	人 34	歳 43	千円 4,624	千円 4,624	千円 145	千円 0
事務・技術職種（特任事務）	人 7	歳 30.9	千円 3,860	千円 3,860	千円 174	千円 0
事務支援職員	人 19	歳 45.9	千円 2,585	千円 2,585	千円 147	千円 0
その他医療職種（看護師）	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種（特任研究員）	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種（招聘教員）	人	歳	千円	千円	千円	千円

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」を除く。

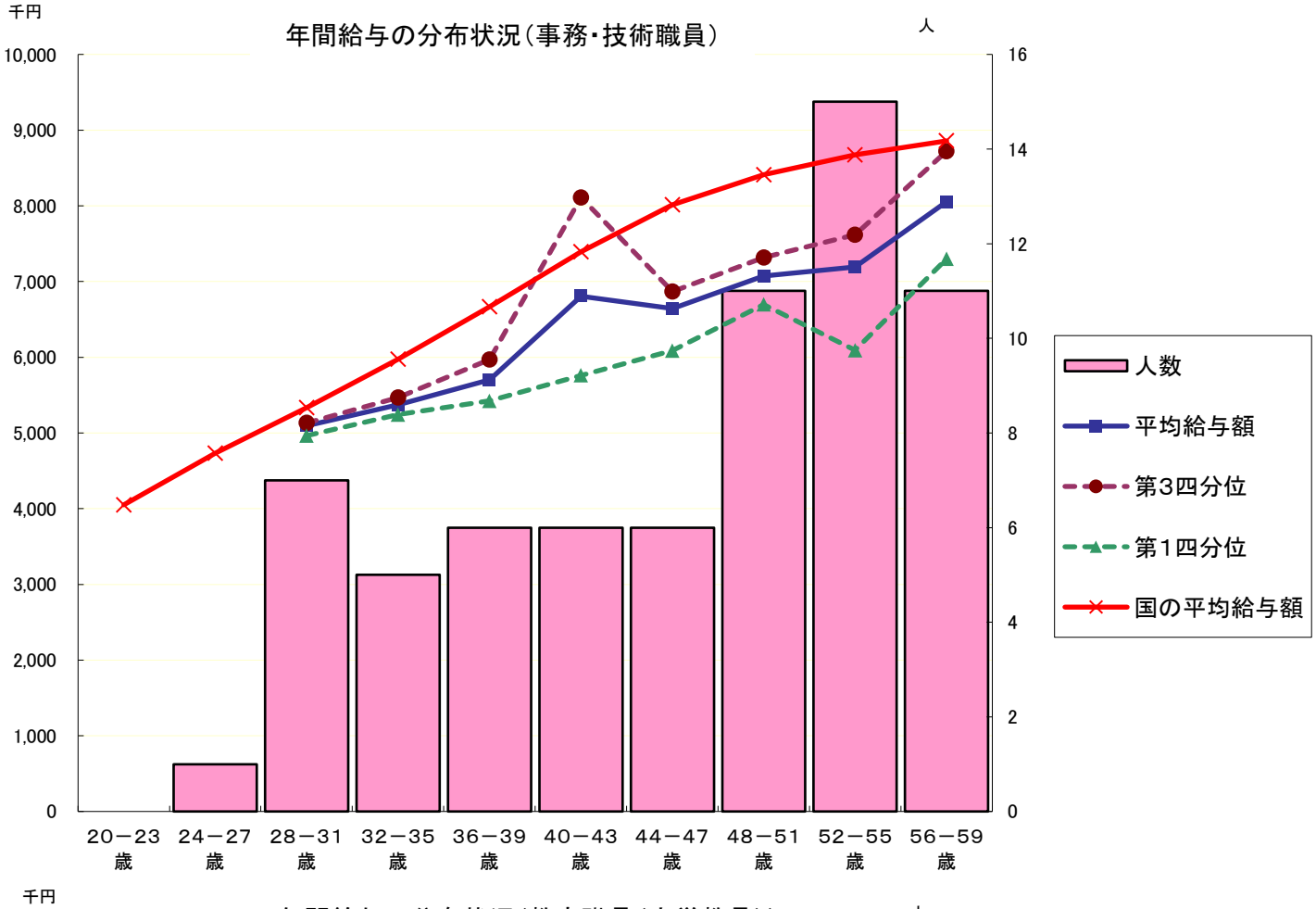
注2：常勤職員の「事務・技術」については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

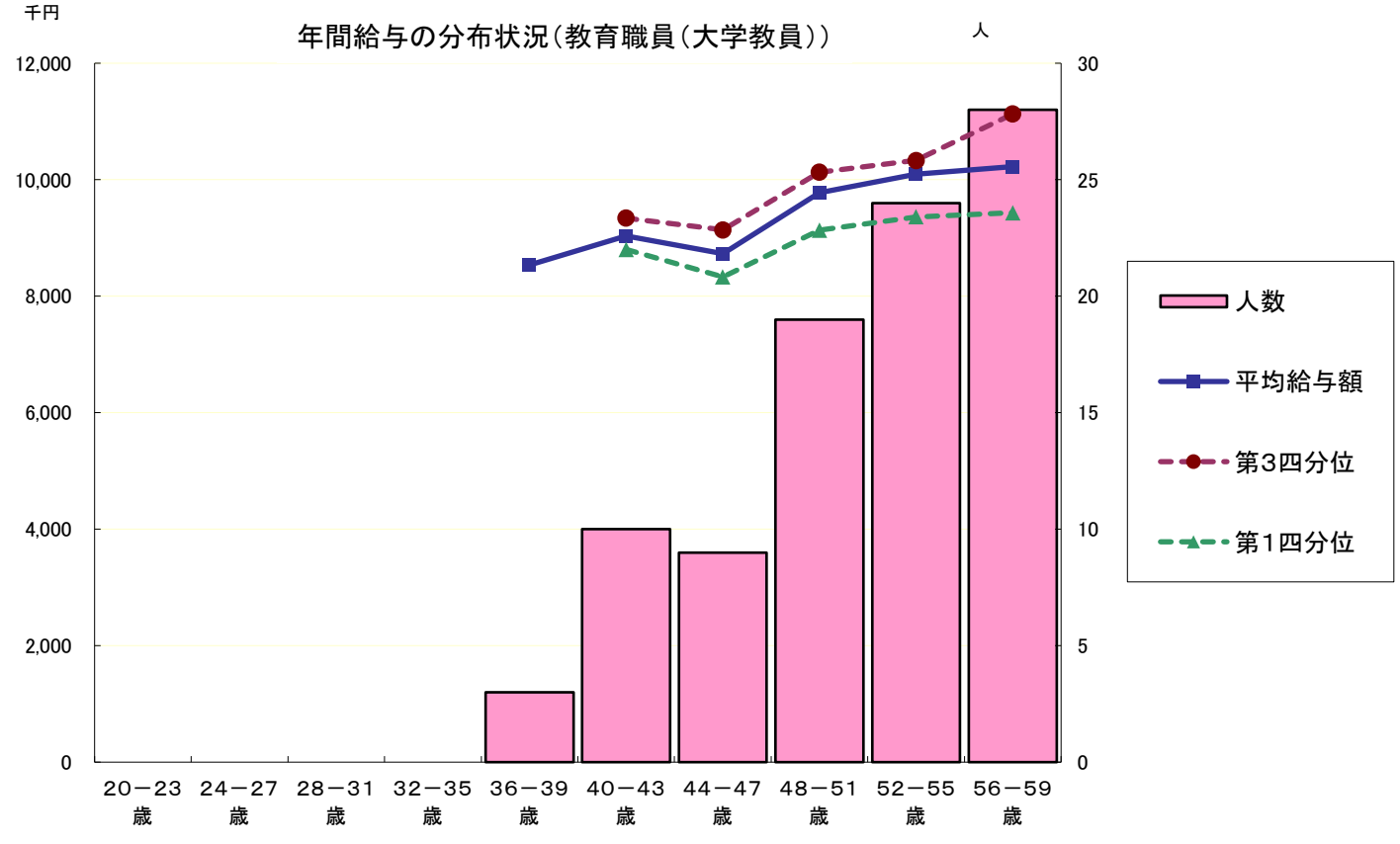
注3：「医療職種（病院医師）」「医療職種（病院看護師）」については、全区分に該当者がいないため、欄を省略した。

注4：非常勤職員の「その他医療職種(看護師)」「教育職種（特任研究員）」については該当者が2人のため、当該個人に関する特定されるおそれがあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注5：非常勤職員の「教育職種(招聘教員)」については該当者が1人のため、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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

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））
〔医療職員（病院看護師）、在外職員、任期付職員、再雇用職員及び年俸制適用者を除く。
以下、⑤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、⑤まで同じ。
注2：事務・技術職員の24-27歳の該当者は1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の給与については表示していない。
注3：教育職員（大学教員）の36-39歳の該当者は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・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
課長	14	53.5	8,515	9,043～8,111
課長補佐	7	56.1	7,708	9,202～7,300
係長	28	46.8	6,609	7,449～5,423
主任	6	53.0	6,032	6,450～5,574
係員	15	34.2	5,034	5,468～4,175

(教員職員(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)
	人	歳	千円	千円
教授	113	59.1	10,699	14,447～8,959
准教授	38	49.0	9,022	10,138～8,025
講師	2			

注:講師の該当者は2人のため、当該個人の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。

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))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 54.9	% 54.7	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.1	% 45.3	% 45.2
	最高～最低	% 47.4～42.7	% 47.4～42.7	% 47.2～42.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.1	% 54.7	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.9	% 45.3	% 45.1
	最高～最低	% 47.4～41.9	% 49.8～41.9	% 48.6～41.9

(教員職員(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)	% 53.2	% 53.5	% 53.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.8	% 46.5	% 46.7
	最高～最低	% 56.0～43.9	% 53.5～43.9	% 54.8～43.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.7	% 54.7	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.3	% 45.3	% 45.3
	最高～最低	% 59.2～32.4	% 59.1～42.9	% 58.2～39.2

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　87.1 ・年齢・地域勘案　77.1 ・年齢・学歴勘案　84.7 ・年齢・地域・学歴勘案　75.2 (参考)対他法人　101.4
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) 【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　62.07 % (国からの財政支出額　5,937,000,000 円 支出予算の総額　9,565,000,000 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) 本学は、国立大学法人化以降も、支出額の大部分を運営費交付金により賄っている。その中で、国家公務員の給与水準を考慮しつつ、地域手当を例に人件費抑制を加味した給与水準の決定や、組織の合理化に努めている。そのため、対国家公務員数100未満である本学の給与水準は適切であると考えられる。 (文部科学大臣の検証結果) 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、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。
講ずる措置	今後も国家公務員の給与水準を考慮し、適切な給与水準の維持に努める。

○教職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標　94.9

注:上記比較指標は、法人化前の教育職㈠と行政職㈠の年収比率を基礎に、令和6年度の教育職員(大学教員)と国の行政職㈠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）
事務・技術職員
●22歳（大卒初任給）
月額220,000円　年間給与額3,409千円
●35歳（係長）
月額332,046円　年間給与額5,697千円
●50歳（係長）
月額399,555円　年間給与額6,697千円

教育職員（大学教員）
●50歳（准教授）
月額537,849円　年間給与額9,146千円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者3,000円（教育職（一）5級相当以上の者は支給なし）、子1人につき11,500円）を支給。
※教育職員の、初任給と35歳については該当者が年俸制しか想定されないため記載を省略。

5　業績給の仕組み及び導入に関する考え方

能率、勤務成績に応じて昇給幅の増減、昇格、勤勉手当（賞与）の支給割合の増減を行っている。
従来は、月給制職員を対象にしていたが、年俸制教員についても平成26年度より、業績給（賞与）の支給割合の増減に勤務成績等を反映している。

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 2,573,804	千円 2,556,600	千円 2,593,782	千円 2,665,954	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 102,149	千円 199,557	千円 274,575	千円 171,277	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,155,418	千円 2,113,322	千円 2,241,381	千円 2,354,587	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 569,592	千円 618,995	千円 635,903	千円 658,968	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 5,400,964	千円 5,488,476	千円 5,745,641	千円 5,850,786	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」
対前年度比　　72,172千円
承継職員の給与の増　　72,172千円

・「最広義人件費」
対前年度比　　105,145千円
承継職員の給与の増　　72,172千円
退職手当の支給額の減　　△103,298千円
H17年新設の映像研究科教員等の給与及び外国人教師の給与の増　64,574千円
非常勤役員報酬の減　　△260千円
非常勤教員給与の増　　37,663千円
非常勤職員給与の増　　22,475千円
受託研究費等による雇用者の減　　△11,247千円
福利厚生費の増　　23,066千円

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62歳、教員職員（大学教員）の定年年齢は67歳である。事務・技術職員については、令和5年7月1日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。定年年齢の引上げに伴い、事務・技術職員については、61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、職員の基本給について61歳に達する年度から7割水準とすることとした。

Ⅴ その他

特になし