

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人室蘭工業大学(法人番号4430005010204)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、国家公務員等のほか、以下を参考とした。
事務次官年間報酬額・・・23,235千円

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。)

本学の役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、役員の俸給等に当該役員の職務実績に応じて、期末特別手当額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしており、経営協議会の議を経るものとしている。

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

役員報酬支給基準は、俸給及び諸手当(地域手当、通勤手当、単身赴任手当、期末特別手当及び寒冷地手当)から構成されている。俸給については、国立大学法人室蘭工業大学役員の給与、退職手当、紀律、旅費に関する規則に則り、俸給(1,006,000円)を支給している。期末特別手当についても、同規則に則り、基礎額(俸給+俸給×100分の20+俸給×100分の25)に100分の175を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の機関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。また、この額は、その者の職務実績に応じて、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。

なお、令和7年度では、国家公務員の給与改定に準拠し、常勤役員俸給表を一般職俸給表(一)との均衡を考慮した改正(引き上げ改定)を実施した。

また、期末特別手当支給率の引き上げ(年間3.45ヶ月分→3.50ヶ月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様であるが、俸給については、736,000円から1,006,000円の範囲で法人の長が定めることとしている。
なお、令和7年度における改正内容は法人の長と同じである。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様であるが、俸給については、月額736,000円を支給している。
なお、令和7年度における改正内容は法人の長と同じである。

監事(非常勤)

役員報酬は、俸給のみで構成されている。俸給については、月額201,000円の定額としている。

なお、令和7年度では、国家公務員の給与改定に準拠し、非常勤の役員の俸給を、一般職俸給表(一)との均衡を考慮した改正(引き上げ改定)を実施した。

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 17,302	千円 12,072	千円 5,105	千円 0 (通勤手当) 125 (寒冷地手当)			※
A理事	千円 13,683	千円 9,528	千円 4,029	千円 0 (通勤手当) 125 (寒冷地手当)			※
B理事	千円 12,780	千円 8,832	千円 3,735	千円 87 (通勤手当) 125 (寒冷地手当)			※
C理事	千円 12,692	千円 8,832	千円 3,735	千円 0 (通勤手当) 125 (寒冷地手当)			※
A監事	千円 12,692	千円 8,832	千円 3,735	千円 0 (通勤手当) 125 (寒冷地手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,412	千円 2,412	千円 0	千円 0 ()			※

注:「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

本学は、未来をひらく科学技術者の育成、人間・社会・自然との調和を考えた創造的な科学技術研究の発展、地域社会さらには国際社会における知の拠点として社会の発展への貢献、という本学の理念に基づき、国際的通用性をもった科学技術者の育成、科学技術分野における知の創造、産学官連携及び地域貢献を使命としており、学部及び大学院博士前期課程を通じた教育の重点化、本学の特色を活かした特定分野における地域の発展への貢献を学長のリーダーシップの下で推進している。本学の学長は、教職員約300名を有する法人を代表し、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、経営責任者と教学責任者との職務を同時に担っている。また、本学は、学長の報酬月額を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、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り、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である。

こうした職務内容の特性等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えます。

理事

本学には3名の理事がおり、学長のリーダーシップの下、それぞれが総務・財務担当及び学術・情報担当、研究・連携担当として学長を補佐し、本学の業務を掌理している。

なお、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。また、理事の年間報酬額は他の工科系単科大学の理事の報酬水準と同程度になっている。

こうした職務内容の特性や他の工科系単科大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えます。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

本学には1名の監事がおり、本学の業務全般についての監査を行い、監査結果に基づき、必要があると認められるときは学長又は文部科学大臣へ意見を提出する等の役割を担っている。

なお、監事の報酬月額は、職務内容及び責任の程度に加え、本学における役員全体の報酬体系との均衡を踏まえて算定している。

また、監事の年間報酬額は他の工科系単科大学の監事の報酬水準と同程度になっている。

こうした職務内容の特性や他の工科系単科大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えます。

監事(非常勤)

本学には1名の監事(非常勤)がおり、本学の業務全般についての監査を行い、監査結果に基づき、必要があると認められるときは学長又は文部科学大臣へ意見を提出する等の役割を担っている。

監事(非常勤)の報酬月額は、常勤役員の報酬を元に、勤務形態等を勘案して決定している。また、監事(非常勤)の年間報酬額は他の工科系単科大学の監事(非常勤)の報酬水準と同程度になっている。

こうした職務内容の特性や他の工科系単科大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えます。

【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との比較などを考慮すると、役員報酬水準は妥当であると考えます。

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	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

【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	該当者なし
監事	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。

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、役員の俸給等に当該役員の職務実績に応じて、期末特別手当の100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしており、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

本学職員の給与水準を検討するにあたって、一般職の職員の給与に関する法律に定める職種に応じた俸給表の内、行政職俸給表(一)の平均給与月額を参考にした他、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(本学約300人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 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(一)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円となっている。

(2) 職種別民間給与実態調査において、本学と同等の規模(100人以上500人未満)で、事務係長の大学卒の4月の平均支給額は459,488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。)

賞与:勤勉手当(査定分):基準日(6月1日・12月1日)以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6箇月以内の期間における勤務の状況に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給することができる。

昇給:5段階の昇給区分(号俸数)により、昇給日(1月1日)において学長が定める日以前1年間における勤務成績に応じて昇給することができる。

昇格・降格:勤務成績が特に良好な職員で本学が定める基準を満たしている者については、その者が従事する職務に応じ、かつ総合的な能力の評価により、1級上位の級に昇格させることができる。また、勤務実績がよくない等のため降任した場合に、下位の級に降格させることができる。

③ 給与制度の内容

国立大学法人室蘭工業大学職員の給与等に関する規則に則り、俸給及び諸手当(俸給の調整額、俸給の特別調整額、初任給調整手当、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、長期出向等手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、入試手当、学位論文審査手当、作業環境測定業務従事手当、大学主催事業等従事手当、安全衛生巡視業務従事手当及び産業医業務従事手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(((俸給月額+俸給の調整額)+扶養手当)+これらに対する地域手当及び広域異動手当+役職加算額)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((俸給月額+俸給の調整額)+これらに対する地域手当及び広域異動手当+役職加算額)に勤務成績に応じて、学長が基準日ごとに定める割合を乗じ、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

(1) 俸給表

① 一般職俸給表(一)

3級～7級について、職務や職責に応じた給与上昇を確保するとともに、民間人材等の処遇を確保する観点から、各級の初号付近の号俸をカットし、これらの級の初号の俸給月額を引き上げる。また、8級～10級について、現行の号俸を大きくり化することによって、各級を俸給月額の刻みの大きい簡素な号俸構成とする。

1級(大卒程度)の初任給を12,000円、1級(高卒者)の初任給を12,300円引上げ。これを踏まえ、おおむね30歳台後半までの職員が在職する号俸に重点を置いた改正を行うとともに、その他の職員が在職する号俸については、改定額を逡減させつつ全ての号俸について所要の改正を行う。(平均改定率3.3%)

② その他の俸給表

一般職俸給表(二)、教育職俸給表、医療職俸給表及び指定職俸給表も上記との均衡を考慮した改正を行う。

(2) 扶養手当

配偶者に係る手当を廃止するとともに、子に係る手当を13,000円に引き上げる。(経過措置あり)

(3) 地域手当及び長期出向手当

異動等により在勤地が変わり地域手当の支給割合が下がる場合の変動を緩和する措置、(異動保障)を3年に延長する。また、地域手当異動保障期間の延長に伴い、長期出向等手当の支給割合についても改正を行う。(経過措置あり)

(4) 管理職員特別勤務手当

休日以外の日の正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合の支給対象となる時間を、午後10時から翌日午前5時まで拡大する。

(5) 初任給調整手当

・医療職俸給表の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、支給月額の限度を500円引き上げる。

(6) 期末手当及び勤勉手当

・期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数を0.05月分引き上げて4.65月とする。

・引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分する。

(7) 通勤手当

交通機関又は新幹線鉄道等を利用して通勤する際の支給限度額を月額150,000円に引き上げる。

民間における同種手当の支給額を踏まえ、自動車等を利用する者に対する手当について支給月額を最大7,100円引き上げる。

(8) 俸給の特別調整額

一般職俸給表(一)適用を受ける管理又は監督の地位にある職員の業務が複雑になり高度化している現状や北海道内の他大学との均衡を踏まえ、一般職俸給表(一)4級～6級の職員について支給月額80,000円の区分を新設するとともに、一部の区分について支給月額の引き上げ等を行う。

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):265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):233人

②-1 職種別支給状況(常勤職員(年俸制適用者以外))

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	154	49.5	7,628	5,461	33	2,167
事務・技術	85	43.1	6,109	4,436	32	1,673
教育職種 (大学教員)	69	57.4	9,500	6,723	35	2,777
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
その他医療職種 (看護師)						

②-2 職種別支給状況(常勤職員(年俸制適用者))

常勤職員	75	46.0	8,259	8,259	56	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (新年俸制適用職員)	69	45.7	8,237	8,237	54	0
教育職種 (旧年俸制適用職員)	6	50.0	8,516	8,516	77	0
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
その他医療職種 (看護師)	該当者なし					

②-3 職種別支給状況(再雇用職員)

再雇用職員	3	63.5	4,238	3,115	34	1,123
事務・技術	3	63.5	4,238	3,115	34	1,123
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

②-4 職種別支給状況(非常勤職員(年俸制適用者以外))

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	該当者なし		千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
技能・労務職種			千円	千円	千円	千円
特定職種(特定専門職員)			千円	千円	千円	千円

②-5 職種別支給状況(非常勤職員(年俸制適用者))

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	8	60.8	6,946	6,946	60	0
事務・技術	該当者なし		千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	8	60.8	6,946	6,946	60	0
医療職種 (病院医師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円

注1: 常勤職員の「その他医療職種(看護師)」及び非常勤職員の「技能・労務職種」「特定職種(特定専門職員)」については、該当者が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のあることから、区分以外は記載せず、常勤職員及び非常勤職員全体の数値からも除外している。

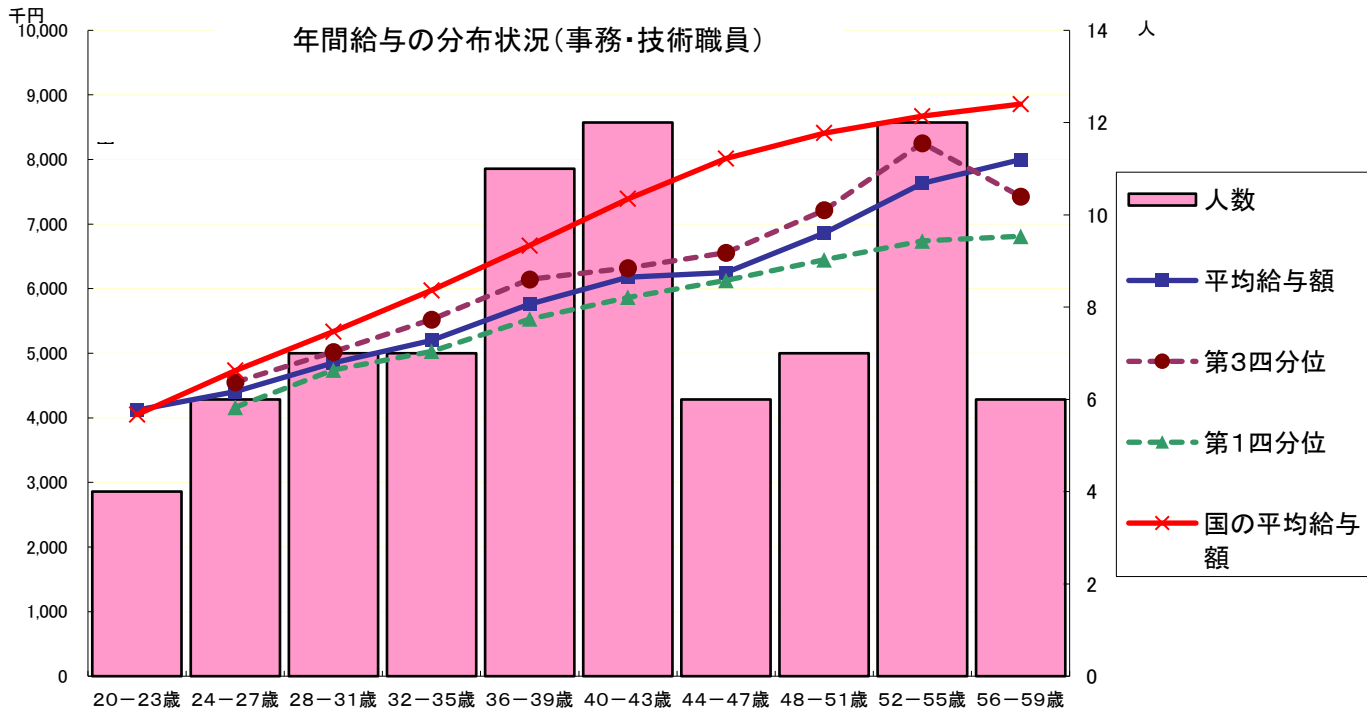
注2: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注3: 任期を定めて採用されている常勤職員の給与水準は他の同種の常勤職員と同じであることから常勤職員に含める。

注4: 「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

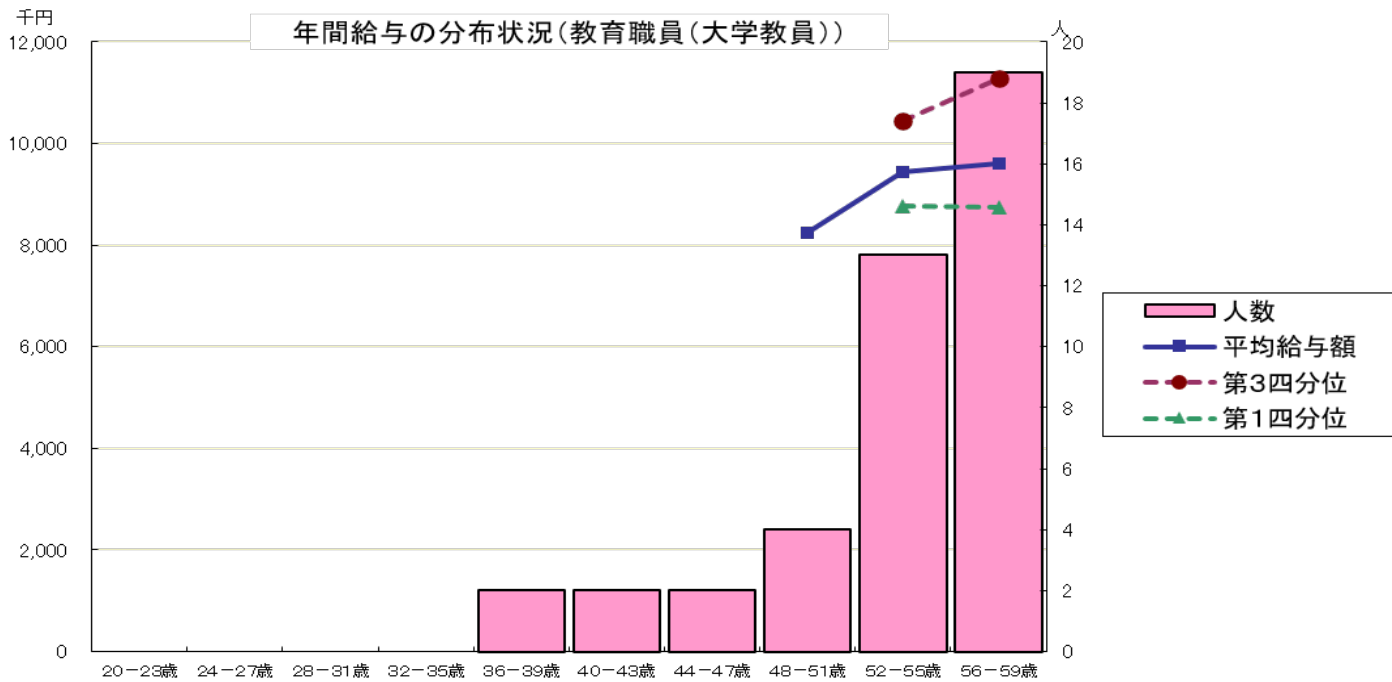
注5: 在外職員及び任期付職員については、全職種で該当者がいないため省略した。

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、任期付職員、再雇用職員、年俸制適用者75人を除く。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20～23歳の該当者は4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を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:年齢36～39歳、40～43歳、44～47歳の該当者は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、年間給与については表示していない。

注3:年齢48～51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／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
局長	1			
課長	6	53.0	8,563	9,346～8,175
副課長	9	53.6	7,064	7,428～6,741
係長	34	44.1	6,235	7,215～5,067
主任	9	37.8	5,455	5,888～4,937
係員	19	28.3	4,582	5,168～4,022
特命職	7	60.9	5,814	7,316～4,233

注1:「副課長」には課長補佐相当職である「室長」及び「技術専門員」を、「係長」には係長相当職である「技術専門職員」を、「係員相当」には「事務職員」のほか「技術職員」をそれぞれ含む。

注2: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。

(教員職員(大学職員))

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	31	60.2	10,825	12,289～10,027
准教授	27	55.7	8,811	9,819～7,929
講師	1			
助教	10	53.0	7,159	7,765～6,761

注1:講師の該当者は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。

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))

(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%	51.6%	51.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	48.1%	48.4%	48.2%
	最高～最低	58.5～43.0%	58.3～43.2%	58.4～43.1%
一般職員	一律支給分(期末相当)	54.4%	54.4%	54.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.6%	45.6%	45.6%
	最高～最低	49.8～41.9%	49.7～42.2%	48.8～42.0%

(教員職員(大学職員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	52.6%	52.5%	52.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	47.4%	47.5%	47.4%
	最高～最低	49.8～44.3%	49.8～44.4%	48.8～44.3%
一般職員	一律支給分(期末相当)	54.6%	54.5%	54.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.4%	45.5%	45.5%
	最高～最低	49.8～41.9%	49.8～42.2%	49.0～42.1%

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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 86.5 ・年齢・地域勘案 96.8 ・年齢・学歴勘案 85.5 ・年齢・地域・学歴勘案 96.0 (参考) 対他法人 100.1
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	<p>(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55.98% (国からの財政支出額3,288百万円、支出予算の総額5,874百万円: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) 【大卒以上の高学歴者の割合74.1%(常勤職員85名中63名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額38.54%】 (支出総額5,614,919千円、給与・報酬等支出総額2,163,955千円:令和6年度決算)</p> <p>(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はやや高いものの、累積欠損はなく、対国家公務員指数も100以下であるため、給与水準は適切であると考えている。</p> <p>(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。</p>
講ずる措置	職員の給与水準については、今後も引き続き社会一般の情勢に適合したものになるよう努める。

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 87.8

(注)上記比較指標は、法人化前の教育職(一)と行政職(一)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(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

●事務・技術職員

(扶養親族がない場合)

○22歳(事務局「係員」、大卒初任給)

月額 232,000円 年間給与 3,844,240円

○35歳(事務局「係長」)

月額 310,500円 年間給与 5,215,932円

○50歳(事務局「副課長」)

月額 389,400円 年間給与 6,630,312円

●教育職員(大学教員)

(扶養親族がない場合)

○27歳(助教、博士終了初任給)

月額352,650円 年間給与5,843,408円

○35歳(助教)

月額376,050円 年間給与6,317,072円

○50歳(教授)

月額599,600円 年間給与10,346,396円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,000円、子一人につき11,500円を支給(月額))

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績に応じて、昇給、昇格及び降格の実施並びに勤勉手当(6月期・12月期)支給割合の増減を行っており、今後も継続する。

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 2,071,991	千円 2,161,483	千円 2,163,955	千円 2,197,981	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 55,244	千円 219,491	千円 176,829	千円 121,175	千円	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 281,055	千円 258,055	千円 258,151	千円 252,491	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 361,571	千円 372,277	千円 371,794	千円 377,371	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,769,861	千円 3,011,306	千円 2,970,729	千円 2,949,018	千円	千円

注1: 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。

注2: 「非常勤役員等給与」においては、受託研究費等により雇用される職員に費用を含んでいるため、財務諸表附属明細書「18.役員及び教職員の給与の明細」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

- ・「給与、報酬等支給総額」の対前年度比が1.57%増となった要因
俸給表引き上げ(平均改定率3.3%)及びボーナス(期末手当及び勤勉手当)の年間支給月数の引き上げ(0.05月分)を実施したため、給与、報酬等支給総額が前年度より1.57%増額した。
- ・「退職手当支給額」の対前年度比が31.47%減となった要因
昨年より事務職員退職者が減少したため退職手当支給額が前年度より31.47%減額した。
(令和6年度退職者等4名、令和7年度退職者等1名)
- ・「最広義人件費」の対前年比が0.73%減となった要因
上記に記載した要因による給与、報酬等支給額の増加、事務職員退職者等の減少により最広義人件費は前年度より0.73%減額した。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

教育職員(大学教員)の定年年齢は65歳である。事務・技術職員については令和7年4月1日に定年年齢を61歳から62歳に引き上げた。
定年年齢の引き上げに伴い、事務・技術職員については、60歳に達した職員は特命職に配置換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58%水準とし、最低額を定めた。
また、パートタイム勤務職員である再雇用職員の諸手当として新たに地域手当、広域異動手当、住居手当、単身赴任手当及び寒冷地手当を支給する給与改正を令和7年4月1日に行った。

V その他

特になし。