

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人山梨大学(法人番号9090005001670)の役職員の報酬・給与等について

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、国家公務員のほか、人数規模が同規模(当法人常勤職員約2,370人)である民間企業の役員報酬を参考とした。

- (1) 民間における役員の年間報酬額36,138,000円
- (2) 事務次官の年間給与額23,235,000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。)

当法人の役員給与規程により、期末特別手当において、業績評価等の結果及びその他の事情等を勘案し会議に諮った上で、学長が、その職務実績に応じ、100分の10の範囲内で増額又は減額することができる。なお、令和7年度においては、この措置は行わなかった。

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、俸給、地域手当、広域異動手当、通勤手当としている。期末特別手当についても同規程に則り、月額、地域手当及び広域異動手当の合計額に、当該額に100分の20を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎額として、当該基礎額に100分の175を乗じて得た額としている。

なお、令和7年度は人事院による給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.05か月分)を実施した。

理事

法人の長に同じ。

理事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、役員給与規程に則り支給している。

監事

法人の長に同じ。

監事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、役員給与規程に則り支給している。

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 18,445	千円 12,704	千円 5,487	千円 254 (地域手当)			※
A理事	千円 13,579	千円 9,352	千円 4,040	千円 187 (地域手当)			※
B理事	千円 13,579	千円 9,352	千円 4,040	千円 187 (地域手当)			※
C理事	千円 14,590	千円 9,352	千円 4,303	千円 280 (地域手当) 654 (広域異動手当)			◇
D理事	千円 13,674	千円 9,352	千円 4,040	千円 187 (地域手当) 95 (通勤手当)			※
E理事	千円 13,629	千円 9,352	千円 4,040	千円 187 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
F理事	千円 13,603	千円 9,352	千円 4,040	千円 187 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
G理事 (非常勤)	千円 3,899	千円 3,778	千円	千円 121 (地域手当)			
A監事	千円 12,642	千円 8,672	千円 3,746	千円 173 (地域手当) 50 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,521	千円 2,521	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: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

令和7年度は、学長就任3年目となるが、4つの学長ビジョン(①教育改革の推進②研究支援体制の強化③地域連携等の強化④経営基盤の強化・改革の推進)を明確に示し、これに沿った諸施策・諸活動を強力に推進するとともに、これら学長の考えを学内外に発信し、強力なリーダーシップの下、多くの実りある成果をあげた。

年度初にあたり、学生が居心地よく主体的に学べ、教職員が意欲的に業務にあたり、地域の方々に愛され必要とされる「山梨大学」を実現するために、今年度特に力を入れていきたい要事として、①教育改革の更なる推進と学生及び教職員の心身の健康管理の徹底、②学環の整備に向けた検討加速、③全学の研究力や研究基盤の強化、④産官学金連携の実質かつ効果的なスキームの構築、⑤附属病院の経営課題に対する大学の関わり強化、⑥「教職学協働」の推進、の全6項目を幹部役職員に対し明示し、これらの要事を中心に、着実に成果を積み上げていった。

主な取り組みとして、難関である「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業(J-PEAKS)」(大型補助金)採択にあたり、学長自ら先頭に立ち、先進大学視察や関係先への説明や意見交換を精力的に行い、学内では学長のプレゼンテーションが採択に大きく影響したとの感想も聞かれた。

また、学環の整備に向けては、6月23日から8月10日までのロングランで、学長自ら県内主要企業の代取・役員及び各高校の校長・進路指導教員等を訪問し、学環構想案の説明と意見聴取を精力的に行った。

学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬36,138,000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23,235,000円と比較してもそれ以下となっている。

山梨大学では、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法人化移行前と同等以上であるといえる。

こうした職務内容の特性や同規模の民間企業役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

理事

理事は、企画・内部統制、教学、総務・労務・情報、財務・施設・産官学金連携、医療、学術研究・グローバル推進の各担当する職務について学長を補佐しており、法人の業務を掌理している。

給与については、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬36,138,000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23,235,000円と比較してもそれ以下となっている。

山梨大学では、理事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、理事の職務内容の特性は法人化移行前と同等以上であるといえる。

こうした職務内容の特性や同規模の民間企業役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

理事(非常勤) (給与については、近隣の非常勤理事を採用している大学と比較して同水準となっている。
職務内容の特性や同規模の国立大学法人役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考える。)

監事 (監事は、法人経営、業務運営に関する業務監査及び会計監査を行っている。
給与については、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬36,138,000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23,235,000円と比較してもそれ以下となっている。
職務内容の特性や同規模の民間企業役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考える。)

監事(非常勤) (監事は、法人経営、業務運営に関する業務監査及び会計監査を行っている。
給与については、近隣の医学部を有する大学と比較して同水準となっている。
職務内容の特性や同規模の国立大学法人役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考える。)

【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	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	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
理事 (非常勤)	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

〔 当法人の役員給与規程により、期末特別手当において、業績評価等の結果及びその他の事情等を勘案し会議に諮った上で、学長が、その職務実績に応じ、100分の10の範囲内で増額又は減額することができる。なお、令和7年度においては、この措置は行わなかった。 〕

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

給与水準を検討するにあたって、国家公務員の職種別平均支給額等を参考にし、国家公務員等の給与水準との均衡に十分配慮し、社会的に納得が得られる水準から逸脱しないよう努めている。令和7年国家公務員給与実態調査によれば、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。)

勤勉手当において、査定部分(成績率)を設けている。また、昇給制度の中に、職員の勤務成績に基づいて昇給号俸に差異が生じる仕組みを設けている。

③ 給与制度の内容

国立大学法人山梨大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、管理職手当、役職手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、駐車場手当、単身赴任手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、安全衛生業務手当、認定看護師等手当、看護職員等処遇改善手当、幼稚園教諭等特別手当、特殊勤務手当、業務付加手当、初期救急手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、医師夜勤手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当、外部資金獲得手当、クロスアポイントメント手当、優秀教員奨励手当、研究代表者等特別手当、外部資金獲得若手研究者支援手当、特別表彰等手当及びメンター教員手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+扶養手当+地域手当(算出の基礎から管理職手当を除く)+異動等特別手当(算出の基礎から管理職手当を除く)+広域異動手当(算出の基礎から管理職手当を除く))に6月、12月に支給する場合において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+地域手当+異動等特別手当+広域異動手当)に期末手当及び勤勉手当支給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年度は、給与制度の改定を実施した。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

一般職給与法が適用される国家公務員の給与改定を踏まえ、当該改定に準じて、12月1日から、①俸給表の引上げ(平均3.3%)、②期末手当支給率の引上げ(年間0.025月分)、③勤勉手当支給率の引上げ(年間0.025月分)を実施した。

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):2,432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):1,572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	1437	41.3	6,549	4,725	48	1,824
事務・技術	236	40.9	5,515	3,992	52	1,523
教育職種 (大学教員)	503	50.0	8,543	6,088	52	2,455
医療職種 (病院看護師)	444	33.8	5,377	3,937	41	1,440
技能・労務職種	26	45.7	5,048	3,673	44	1,375
教育職種 (附属高校教員)	17	45.3	7,833	5,666	57	2,167
教育職種 (附属義務教育学校教員)	38	37.6	6,684	4,863	49	1,821
医療職種 (病院医療技術職員)	173	35.4	5,237	3,813	45	1,424
その他医療職種 (看護師)						

注:その他医療職種(看護師)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恐れがあることから、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。

常勤職員 (年俸制)	31	53.3	10,489	10,489	57	0
事務・技術						
教育職種 (大学教員)	31	53.3	10,489	10,489	57	0

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

任期付職員	82	39.9	5,359	5,359	1	0
事務・技術	3	61.5	7,191	7,191	25	0
医療職種 (病院医師)	75	38.0	4,950	4,950	0	0
特定施設等特任教員	4	59.0	11,652	11,652	0	0

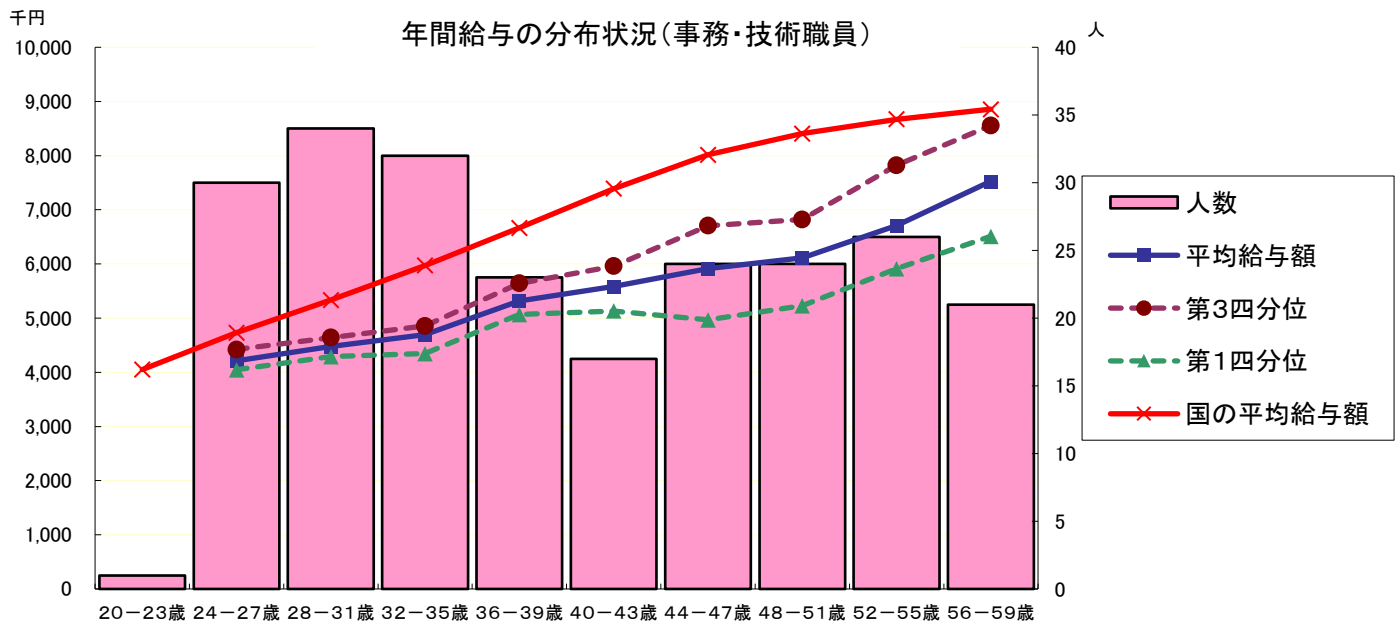
任期付職員 (年俸制)	人 18	歳 41.1	千円 5,488	千円 5,488	千円 33	千円 0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 18	歳 41.1	千円 5,488	千円 5,488	千円 33	千円 0

注: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

特定される恐れがあることから、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。

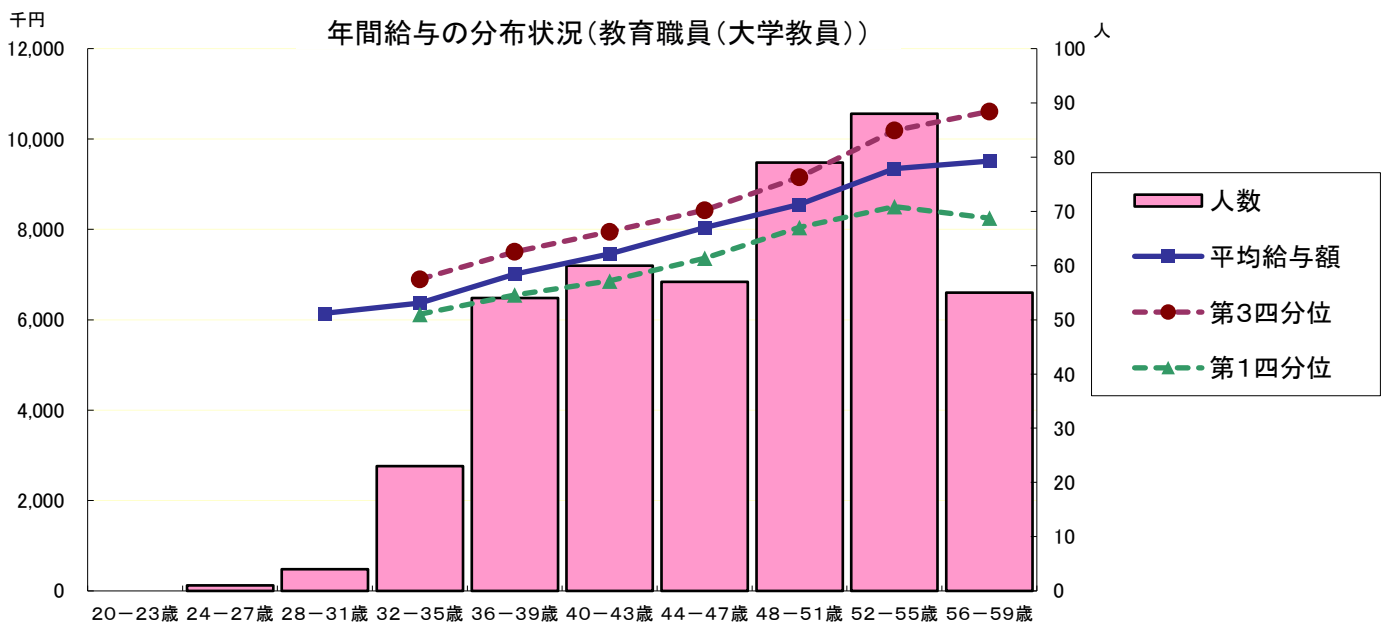
非常勤職員	人 224	歳 44.5	千円 3,808	千円 2,896	千円 48	千円 912
事務・技術	人 158	歳 47.8	千円 3,623	千円 2,593	千円 49	千円 1,030
医療職種 (病院医師)	人 49	歳 28.0	千円 4,251	千円 3,824	千円 37	千円 427
医療職種 (病院看護師)	人 6	歳 63.3	千円 4,978	千円 3,570	千円 82	千円 1,408
技能・労務職種	人 8	歳 58.1	千円 3,730	千円 2,656	千円 57	千円 1,074
医療職種 (病院医療技術職員)	人 3	歳 65.8	千円 4,154	千円 2,969	千円 77	千円 1,185

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。]



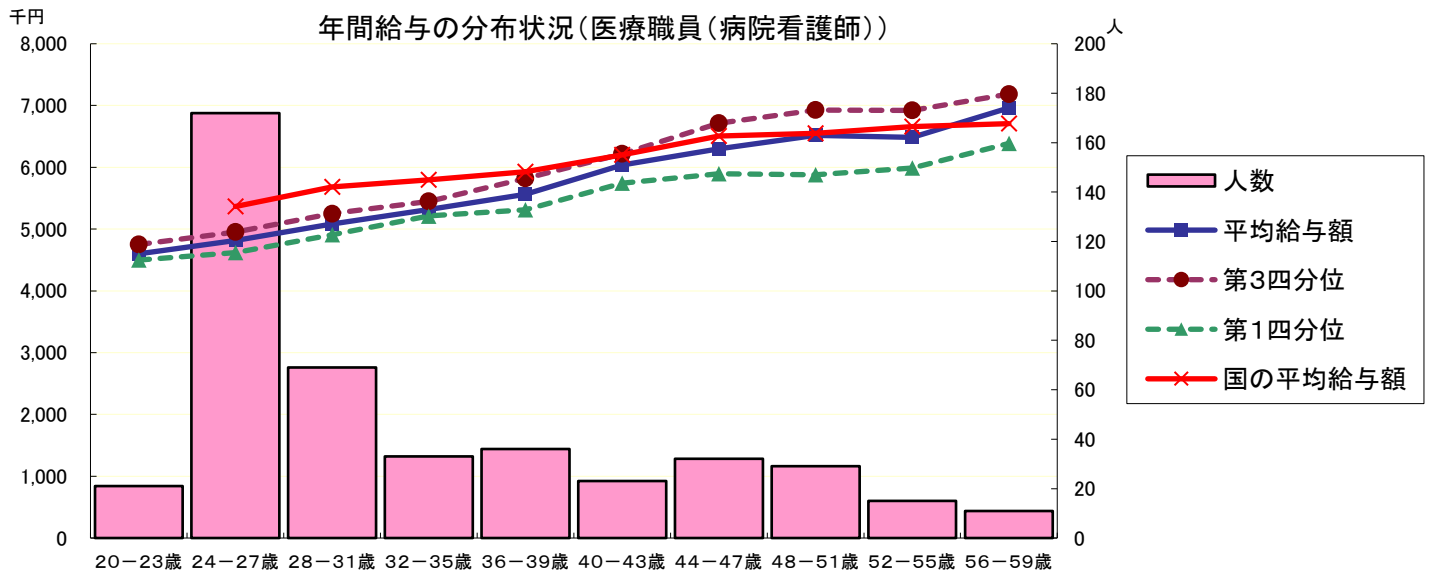
注1: ②の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2: 年齢20～23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、年間給与については表示していない。



注1: 年齢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、年間給与については表示していない。

注2: 年齢28～31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、第3四分位、第1四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)／医療職員(病院看護師))

(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	7	58.2	9,246	10,612 ～ 8,557
課長	19	53.7	7,935	9,098 ～ 6,899
課長補佐	24	52.5	6,544	7,350 ～ 4,429
係長	50	45.6	5,788	6,821 ～ 4,702
主任	17	39.0	5,128	5,851 ～ 4,487
係員	119	33.9	4,538	5,830 ～ 3,451

(教育職員(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
代表的職位				
教授	173	56.8	10,240	13,001 ～ 8,568
准教授	142	49.4	8,257	9,504 ～ 6,513
講師	46	49.2	7,992	8,934 ～ 6,461
助教	140	42.3	6,772	8,282 ～ 5,025
教務職員	2			

注:教務職員の該当者は2人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから平均年齢及び年間給与額は記載していない。

(医療職員(病院看護師))

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				
看護部長	1			
副看護部長	1			
看護師長	36	51.2	6,709	7,307 ～ 4,802
副看護師長	61	43.9	6,172	7,243 ～ 5,284
看護師	345	30.0	5,030	6,478 ～ 4,468

注:看護部長及び副看護部長の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから平均年齢及び年間給与額は記載していない。

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)／医療職員(病院看護師))

(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)	% 52.1	% 52.7	% 52.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.9	% 47.3	% 47.6
	最高～最低	% 56.5～43.1	% 55.9～43.3	% 55.0～44.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.3	% 54.4	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.7	% 45.6	% 45.7
	最高～最低	% 50.0～42.1	% 49.8～42.0	% 49.9～42.5

(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)	% 54.2	% 52.1	% 53.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.8	% 47.9	% 46.9
	最高～最低	% 53.7～43.2	% 57.2～34.6	% 55.6～39.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.7	% 54.9	% 55.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.3	% 45.1	% 44.7
	最高～最低	% 44.9～41.1	% 53.8～33.7	% 49.9～37.9

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.5	% 54.7	% 54.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.5	% 45.3	% 45.4
	最高～最低	% 50.0～40.1	% 49.8～40.1	% 49.9～40.1

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は1人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから記載していない。

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 79.3 ・年齢・地域勘案 87.4 ・年齢・学歴勘案 79.2 ・年齢・地域・学歴勘案 87.5 (参考) 対他法人 91.4
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	<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25.19%】 (国からの財政支出額 10,695,629千円、支出予算の総額 42,462,890千円：令和7年度予算) 【管理職の割合 3.3%(常勤職員数 2,367名中 79名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 66.9%(常勤職員数 2,367名中 1,585名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 42.4%】 (支出総額 48,844百万円、給与・報酬等支給総額 20,725百万円：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25.19%である。 また、対国家公務員指数はいずれも100を下回っており、本学の給与水準は適正なものであると考えられる。</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	引き続き適正な給与水準の維持に努めていく。

(医療職員(病院看護師))

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 92.8 ・年齢・地域勘案 95.8 ・年齢・学歴勘案 92.8 ・年齢・地域・学歴勘案 96.2 (参考) 対他法人 95.1
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)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合25.19%】 (国からの財政支出額 10,695,629千円、支出予算の総額 42,462,890千円: 令和7年度予算)</p> <p>【管理職の割合 3.3%(常勤職員数 2,367名中 79名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 66.9%(常勤職員数 2,367名中 1,585名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 42.4%】 (支出総額 48,844百万円、給与・報酬等支給総額 20,725百万円: 令和6年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は25.19%である。 また、対国家公務員指数はいずれも100を下回っており、本学の給与水準は適正なものであると考えられる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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))</p> <p>当該法人は、国家公務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	引き続き適正な給与水準の維持に努めていく。

○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 85.2

(注) 上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収倍率を基礎に、令和7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

(扶養親族がない場合)	
(事務・技術職員)	
・22歳(大卒初任給)	
月額 232,000円	年間給与 3,554,000円
・35歳(係長)	
月額 314,200円	年間給与 5,410,000円
・50歳(課長補佐)	
月額 384,800円	年間給与 6,717,000円
(教育職員(大学教員))	
・27歳(助教 博士修了1年目)	
月額 336,900円	年間給与 5,214,000円
・35歳(助教)	
月額 354,700円	年間給与 6,107,000円
・50歳(准教授)	
月額 458,500円	年間給与 8,004,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤奨手当において、査定部分(成績率)を設けている。また、昇給制度の中に、職員の勤務成績に基づいて昇給号俸に差異が生じる仕組みを設けている。

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 9,173,468	千円 8,991,887	千円 9,143,229	千円 9,170,147	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,112,413	千円 631,258	千円 874,421	千円 510,161	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 7,934,495	千円 8,067,892	千円 8,837,649	千円 9,351,025	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,567,509	千円 2,624,169	千円 2,665,577	千円 2,819,423	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 20,787,885	千円 20,315,206	千円 21,520,878	千円 21,850,757	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。

注2: 「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「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

- 退職手当支給額における前年度比と減額要因
「退職手当支給額」は、対前年度比41.7%減(364,260千円)となっているが、これは今年度における定年退職者の減が主な要因である。
- 「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)に基づく退職手当に係る措置
役職員の退職手当について、平成30年1月1日から、100分の87から100分の83.7に引き下げ。
職員の退職手当について、平成30年1月1日から、100分の87から100分の83.7に引き下げ。

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、事務・技術職員、医療職員(病院看護師)の定年年齢は62歳である。事務・技術職員、医療職員(病院看護師)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。令和13年4月1日に定年年齢65歳とするまで、段階的な引き上げを行う予定である。定年年齢の引き上げに伴い、事務・技術職員、医療職員(病院看護師)については、61歳に達する年度より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7割水準とすることとした。

Ⅴ その他

特になし