

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2,250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5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5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5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167.5を乗じて得た額としている。

なお、令和5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5年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	17,907	12,456	5,202	249 (地域手当)	4月1日		
A理事	13,162	9,156	3,823	183 (地域手当)	4月1日		
B理事	13,162	9,156	3,823	183 (地域手当)	4月1日		
C理事	15,070	9,156	3,917	457 (地域手当) 918 (通勤手当) 621 (特別加算手当)	4月1日		◇
D理事	11,939	9,156	2,505	183 (地域手当) 95 (通勤手当)	4月1日		
E理事	13,213	9,156	3,823	183 (地域手当) 50 (通勤手当)	4月1日		
F理事	13,186	9,156	3,823	183 (地域手当) 24 (通勤手当)	4月1日		
G理事 (非常勤)	3,816	3,696		120 (通勤手当)	4月1日		
A監事	12,403	8,496	3,548	169 (地域手当) 189 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,465	2,465		()			

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。

注4:「特別加算手当」は、本学の運営に関し特に重要な職務を担う者として学長が認めた役員又は職員を対象として支給される手当である。

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5年度は、前学長のこれまでの施策と実績を引継ぎ、その内容を点検し良いところは伸ばし足らざるところは補い、本学の描く将来像に向け更に上を目指してリーダーシップを発揮し合理的・効果的な業務運営を実施した。

まず、地域をリードし地域に貢献していく大学として在り続けるためには、各種施策を着実に実行できる経営基盤を持つことが不可欠と考え、新たに経営企画会議を設けたほか、財源基盤の強化や合理的な経費管理に積極的に取り組んだ。

教育改革の推進では、学生の選択肢拡大に向け他大学との連携強化を図ったほか、内部質保証の実質化やDXを活用した学生支援の促進、更にはグローバル化に向けた施策にも力を入れた。

研究支援体制の強化では、クリーンエネルギーなど、本学が強みや特色を持つ分野を中心に取り組んだ。また「研究推進・社会連携機構」の強化に向けた改組、微生物に関する研究分野を扱う新たな研究組織の設置、研究力の底上げに向けた研究環境の整備や研究時間の確保など、制度面を中心に改善・整備に注力した。

地域との連携強化については、地域医療や少子化対策など、地域が直面する課題に対して多様なネットワークの活用や新たな連携体制の構築に取り組んだ。この他、本年1月に発生した能登半島地震被災地への本学DMAT隊の複数回に及ぶ派遣については、地域のネットワークを活用した連携体制のもと行われたものであり、本学の持てる力と機能を発揮し、大いに地域に貢献した。

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ます。

理事

理事は、企画・内部統制、教学、総務・労務・情報、財務・施設・産学官連携、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ます。

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ます。

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、役員報酬水準は妥当であると考ええる。

4 役員退職手当の支給状況(令和5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5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5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404,015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 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

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、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、特殊勤務手当、業務付加手当、超過勤務手当、宿日直手当、休日給、夜勤手当、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、期末手当及び勤勉手当)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120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5年度は、人事院勧告に基づき改正された国家公務員給与法等に準拠し、①俸給表の引上げ(令和5年4月より平均1.1%)、②期末手当支給率の引上げ(0.05月分)、③勤勉手当支給率の引上げ(0.05月分)を実施した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和5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	うち賞与
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	1470	40.8	6,161	4,491	47	1,670
事務・技術	254	41.9	5,353	3,912	61	1,441
教育職種 (大学教員)	499	49.1	8,136	5,854	46	2,282
医療職種 (病院看護師)	489	33.1	4,910	3,637	42	1,273
技能・労務職種	23	45.1	4,916	3,604	50	1,312
教育職種 (附属高校教員)	17	44.7	7,333	5,353	55	1,980
教育職種 (附属義務教育学校教員)	39	38.2	6,552	4,811	46	1,741
医療職種 (病院医療技術職員)	149	36.1	4,989	3,674	45	1,315
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、常勤職員全体の数値からも除外している。

区分	人員	平均年齢	令和5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	うち賞与
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員 (年俸制)	35	52.1	9,979	9,979	56	0
教育職種 (大学教員)	35	52.1	9,979	9,979	56	0

区分	人員	平均年齢	令和5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	うち賞与
千円	千円	千円	千円	千円		
任期付職員	81	38.3	5,090	5,090	0	0
医療職種 (病院医師)	77	37.3	4,804	4,804	0	0
特定施設等特任教員	4	57	10,590	10,590	0	0

区分	人員	平均年齢	令和5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	うち賞与
千円	千円	千円	千円	千円		
任期付職員 (年俸制)	17	39.9	5,079	5,079	36	0
教育職種 (大学教員)	17	39.9	5,079	5,079	36	0

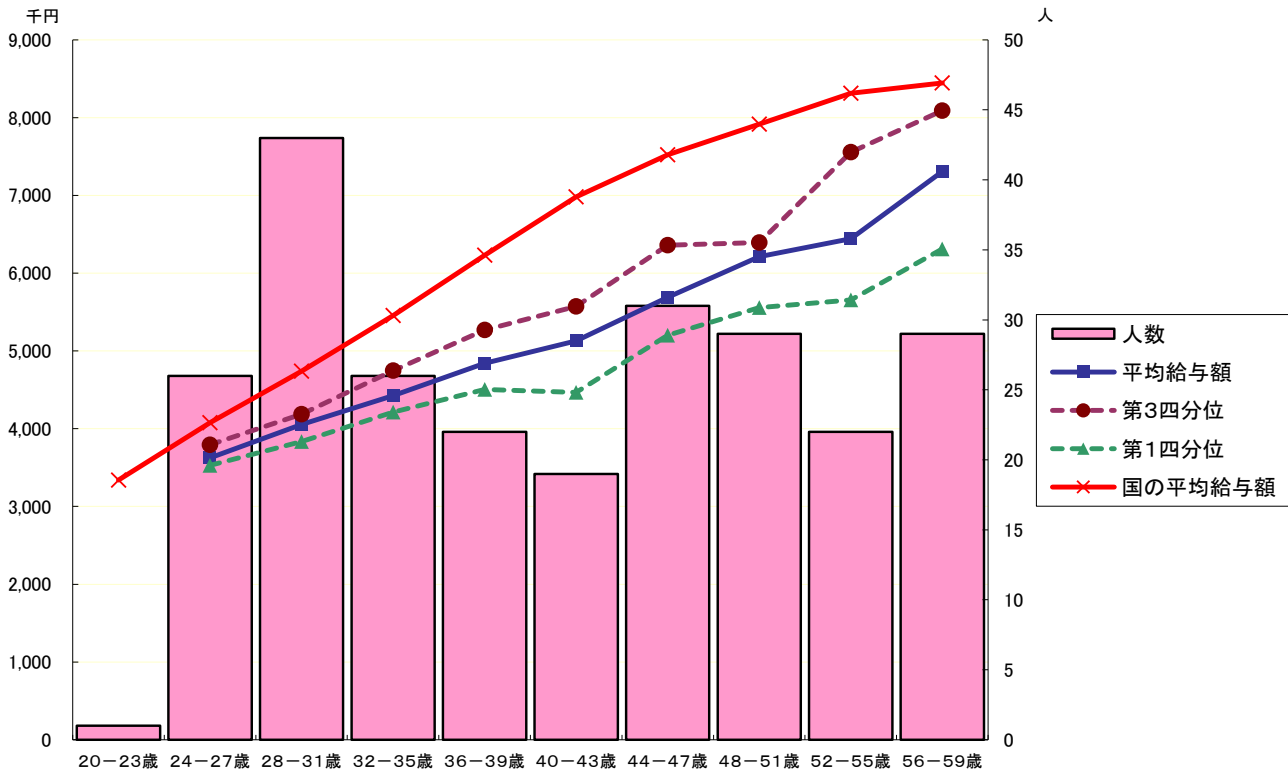
区分	人員	平均年齢	令和5年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	うち賞与
千円	千円	千円	千円	千円		
非常勤職員	168	45.9	3,483	2,640	51	843
事務・技術	141	47.8	3,423	2,478	56	945
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)	20	26.4	3,625	3,625	14	0
医療職種 (病院看護師)	4	62.3	4,637	3,358	68	1,279
技能・労務職種						
医療職種 (病院医療技術職員)	3	63.2	3,839	2,773	33	1,066

注1:教育職種(大学教員)及び技能・労務職種は該当者が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、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、任期付職員及び再任用職員を除く。

② 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、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]

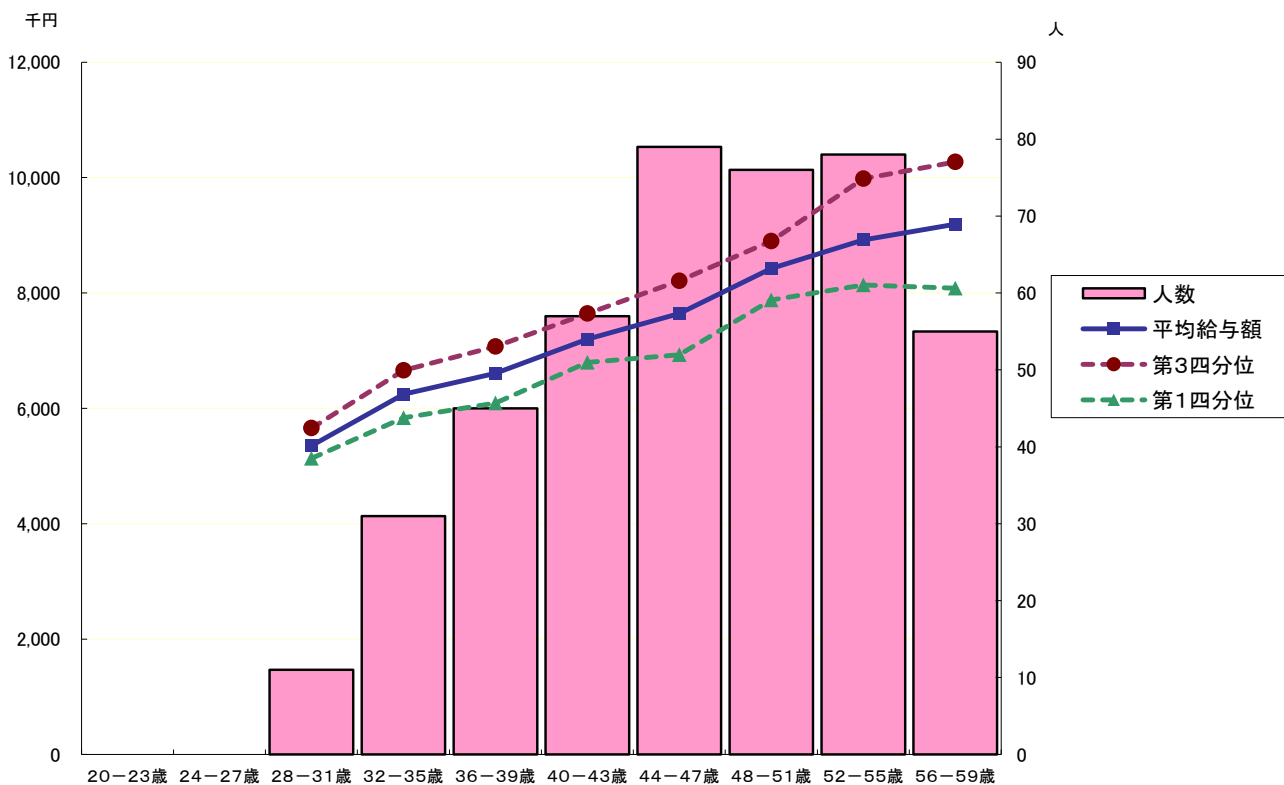
年間給与の分布状況(事務・技術職員)



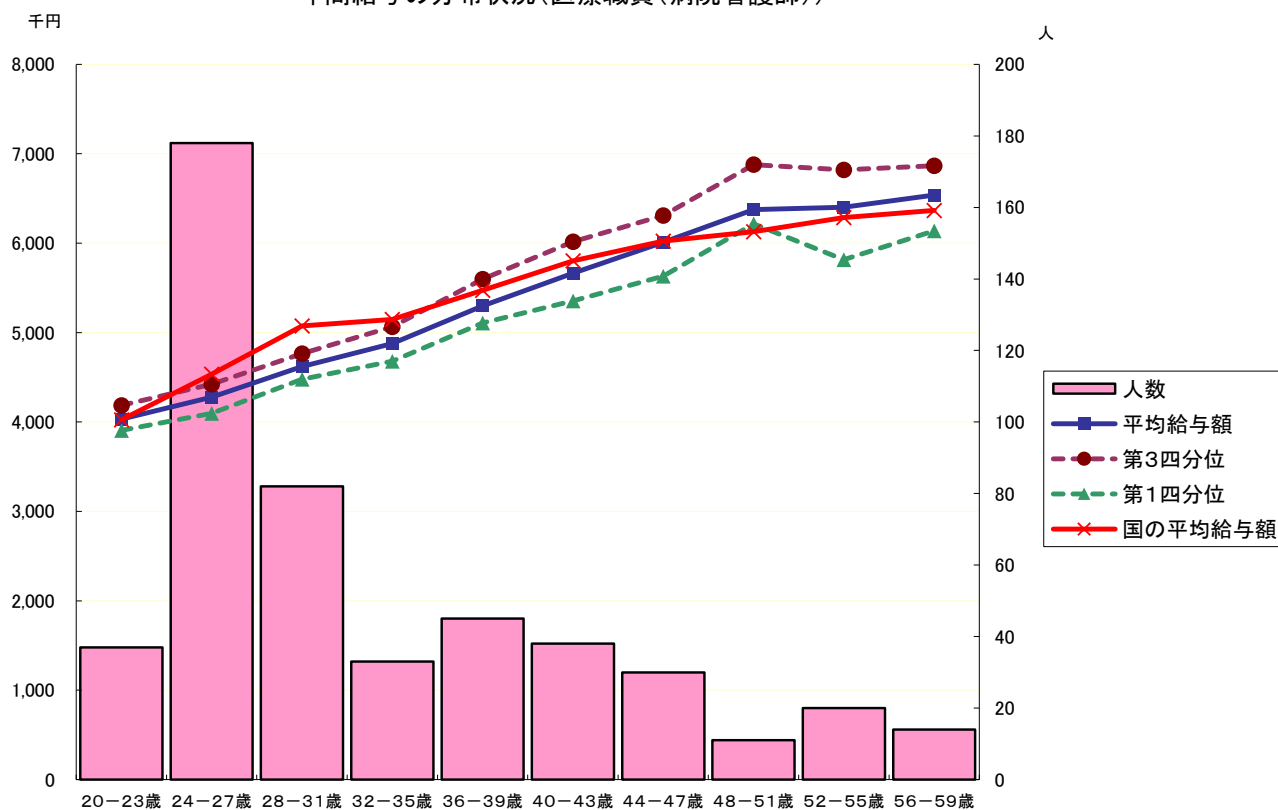
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注: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。

年間給与の分布状況(教育職員(大学教員))



年間給与の分布状況(医療職員(病院看護師))



③ 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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
部長	8	58.1	9,078	11,191～7,977
課長	22	54.6	7,735	9,344～6,320
課長補佐	39	52.6	6,529	8,350～5,741
係長	59	45.1	5,476	6,513～4,083
主任	17	37.7	4,624	5,606～4,013
係員	109	33.2	4,085	5,654～2,789

(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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
教授	161	55.8	9,840	12,636～7,819
准教授	147	49.1	7,970	8,847～6,204
講師	47	48.5	7,718	8,666～6,207
助教	142	41.7	6,392	7,445～4,589
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の平均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	2			
看護師長	37	50.4	6,643	7,155～5,771
副看護師長	71	41.9	5,727	6,679～4,729
看護師	378	29.6	4,516	6,233～3,888

注:看護部長及び副看護部長の該当者は2人以下のため、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。

④ 賞与(令和5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)	% 51.6	% 52.9	% 52.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 48.4	% 47.1	% 47.7
	最高～最低	% 65.1～42.6	% 51.5～42.8	% 57.1～42.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.4	% 54.2	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.6	% 45.8	% 45.7
	最高～最低	% 50.0～41.3	% 50.0～41.5	% 48.8～41.4

(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)	% 53.4	% 52.4	% 52.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.6	% 47.6	% 47.1
	最高～最低	% 63.0～43.5	% 56.1～43.5	% 57.0～43.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.0	% 54.2	% 55.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.0	% 45.8	% 45.0
	最高～最低	% 47.5～41.2	% 54.0～42.0	% 50.3～41.9

(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)	54.7	54.4	54.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	45.3	45.6	45.5
	最高～最低	50.0～40.6	50.0～40.6	50.0～40.7

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 80.5 ・年齢・地域勘案 87.7 ・年齢・学歴勘案 80.7 ・年齢・地域・学歴勘案 88.0 (参考)対他法人 92.2
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25.06%】 (国からの財政支出額10,452,148千円、支出予算の総額41,700,679千円:令和5年度予算)</p> <p>【管理職の割合 3.5%(常勤職員数 2,254名中 80名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 69.6%(常勤職員数 2,254名中 1,569名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 40.8%】 (支出総額 48,244百万円、給与・報酬等支給総額 19,688百万円:令和4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25.06%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。

(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 96.0 ・年齢・地域勘案 100.5 ・年齢・学歴勘案 95.8 ・年齢・地域・学歴勘案 99.5 (参考) 対他法人 96.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	法人の給与制度は国家公務員の制度と概ね同様であることから、給与水準は概ね適正であると考ええる。
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25.06%】 (国からの財政支出額10,452,148千円、支出予算の総額41,700,679千円：令和5年度予算)</p> <p>【管理職の割合 3.5%(常勤職員数 2,254名中 80名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 69.6%(常勤職員数 2,254名中 1,569名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 40.8%】 (支出総額 48,244百万円、給与・報酬等支給総額 19,688百万円：令和4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25.06%である。また、対国家公務員指数は概ね同様であることから、本学の給与水準は概ね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 86.7

(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5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 196,000円	年間給与 2,986,000円
・35歳(主任)	
月額 289,000円	年間給与 4,911,000円
・50歳(課長補佐)	
月額 365,300円	年間給与 6,291,000円
(教育職員(大学教員))	
・27歳(助教 博士修了1年目)	
月額 301,800円	年間給与 4,638,000円
・35歳(助教)	
月額 325,000円	年間給与 5,523,000円
・50歳(准教授)	
月額 440,400円	年間給与 7,584,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

<p>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。</p>
--

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	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,112,413	千円 631,258	千円	千円	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	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,567,509	千円 2,624,169	千円	千円	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	千円	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43.3%減(481,155千円)となっているが、これは前年度における役員の任期満了及び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 その他

大学教員を除く常勤職員の定年は満60歳、大学教員の定年は満65歳であったが、令和5年4月1日に大学教員を除く常勤職員の定年年齢を65歳に引き上げた。ただし、実際に適用される定年年齢は、経過措置として2年に1歳ずつ段階的に引き上げるため、令和5年度においては61歳である。

定年年齢の引き上げに伴い、大学教員を除く常勤職員については、管理監督職等に就いている場合は60歳に達する年度の翌年度から管理監督職以外の職位に降任する役職定年制を設けているほか、60歳に達する年度の翌年度から基本給を7割水準とすることとした。