

# 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

### 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。)

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5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(968,000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170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。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5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3.30ヵ月分→年間3.40ヵ月分)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、708,000円から968,000円の範囲で法人の長が定めることとしている。  
なお、令和5年度における改定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

該当者なし

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、俸給のみで構成されている。俸給については、月額194,000円の定額としている。  
なお、令和5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5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 16,594	千円 11,819	千円 4,663	千円 112 (寒冷地手当) 0 (通勤手当)		R6.3.31	※
A理事	千円 14,034	千円 9,965	千円 3,933	千円 112 (寒冷地手当) 24 (通勤手当)			※
B理事	千円 13,065	千円 9,294	千円 3,659	千円 112 (寒冷地手当) 0 (通勤手当)			※
C理事	千円 13,018	千円 9,295	千円 3,659	千円 64 (寒冷地手当) 0 (通勤手当)		R6.3.31	
A監事 (非常勤)	千円 2,328	千円 2,328	千円 0	千円 0 ( )			※
B監事 (非常勤)	千円 2,328	千円 2,328	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展開、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研究の高度化の推進、学術研究成果を積極的に発信することによ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としている。

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・学術担当、評価・財務担当及び研究・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。

理事の年間報酬額は他の工科系国立大学の理事の報酬水準(電気通信大学、豊橋技術科学大学及び京都工芸繊維大学の理事の平均年間報酬額13,197千円:地域手当その他諸手当を除く。)と同水準である。(令和4年度実績)

こうした職務内容の特性や上記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

該当者なし

監事(非常勤)

本学には2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っている。監事(非常勤)の報酬支給基準は、常勤の役員の俸給をもとに算定している。

監事(非常勤)の年間報酬額は他の工科系国立大学の監事(非常勤)の報酬水準(電気通信大学、豊橋技術科学大学及び京都工芸繊維大学の監事(非常勤)の平均年間報酬額2,389千円)と同水準でもある。(令和4年度実績)

こうしたことから、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、役員の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
	千円	年	月			
法人の長	15,799 (39,847)	13 (27)	0 (6)	R6.3.31	1.0	※
理事A	該当なし					
理事B	該当なし					
理事C	5,747	6	0	R6.3.31	1.0	
監事A (非常勤)	該当なし					
監事B (非常勤)	該当なし					

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

※法人の長については、役員在職期間を役員退職手当規定に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の在職期間とし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	<p>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の職務を十分に果たした。また、学長のリーダーシップの下、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研究の高度化の推進、学術研究成果を積極的に発信することによる地域の発展への貢献を進めた。</p> <p>これらの業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を総合的に勘案し、経営協議会及び役員会の議を経て業務勘案率は1.0とした。</p>
理事C	<p>学長のリーダーシップの下、本学の業務を掌理し、学長を補佐する職務を十分に果たした。</p> <p>これらの業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を総合的に勘案し、経営協議会及び役員会の議を経て業績勘案率は1.0とした。</p>
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】

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、役員退職手当の水準は妥当であると考えます。

## 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、役員俸給等に当該役員職務実績に応じて、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、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5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5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404,015円となっており、全職員の平均給与月額は412,747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450,081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 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

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、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長期出向等手当)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122.5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。

なお、令和5年度は、以下のとおり給与制度の改定を実施した。

#### (1) 俸給表

##### ① 一般職俸給表(一)

1級(大卒程度)の初任給を11,000円、1級(高卒者)の初任給を12,000円引き上げる。これを踏まえ、若手層が在職する号俸に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で全ての号俸について所要の改正を行う(平均改定率1.1%)。

##### 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) 俸給の調整額

1級1号俸～7号俸の調整基本額を数百円程度引き上げる。

#### (3) 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額を0.10月分引き上げて4.50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。
- ・令和6年度以降は、期末手当及び勤勉手当の支給割合を6月期と12月期で平準化する。

#### (4) 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300円引き上げる。

#### (5) 俸給の特別調整額

- ・副学長に求められる役割が大幅に高度化、複雑化していることを踏まえて、俸給の特別調整額の支給額を40,000円引き上げる。

## 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		
常勤職員	人 168	歳 49.3	千円 7,446	千円 5,437	千円 33	千円 2,009
事務・技術	人 82	歳 42.8	千円 5,821	千円 4,318	千円 32	千円 1,503
教育職種 (大学教員)	人 86	歳 55.5	千円 8,997	千円 6,505	千円 35	千円 2,492
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

### 【年俸制適用者】

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		
常勤職員	人 58	歳 44.4	千円 7,850	千円 7,850	千円 39	千円 0
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (新年俸制適用職員)	人 48	歳 42.8	千円 7,598	千円 7,598	千円 35	千円 0
教育職種 (旧年俸制適用職員)	人 10	歳 52.0	千円 9,062	千円 9,062	千円 61	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 5	歳 63.3	千円 2,901	千円 2,449	千円 25	千円 452
事務・技術	人 5	歳 63.3	千円 2,901	千円 2,449	千円 25	千円 452
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円



非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

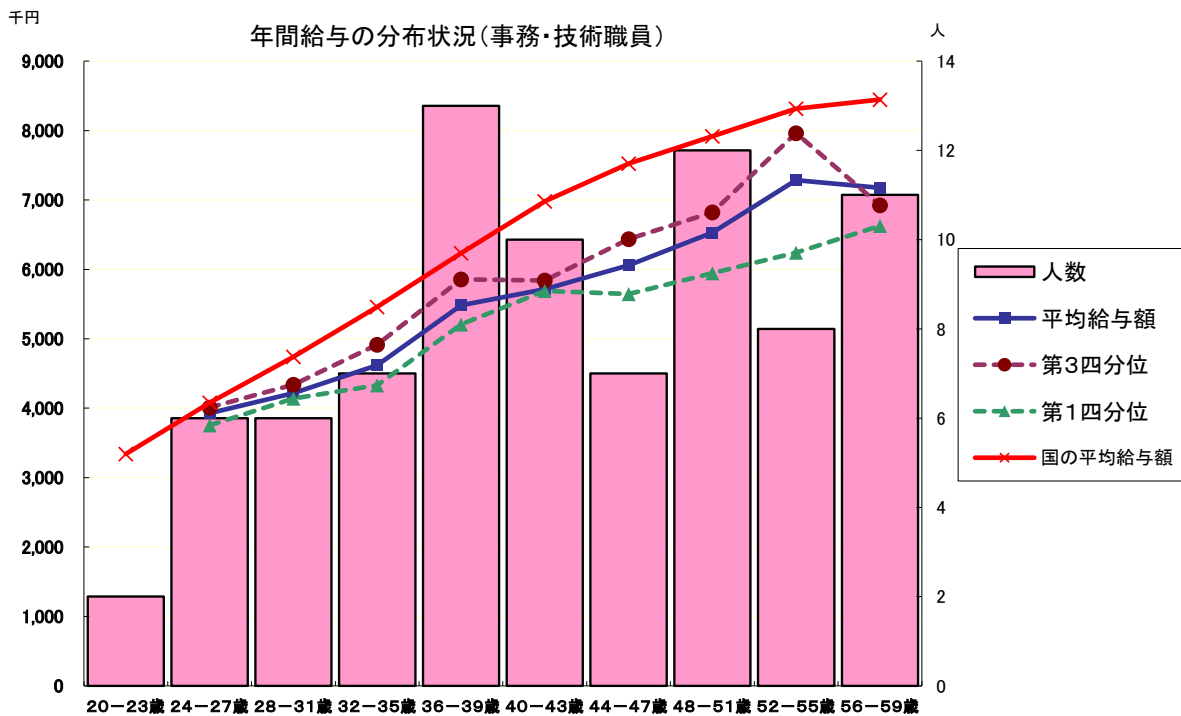
【年俸制適用者】

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	54.8	6,657	6,657	74	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	54.8	6,657	6,657	74	0
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

注: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」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。

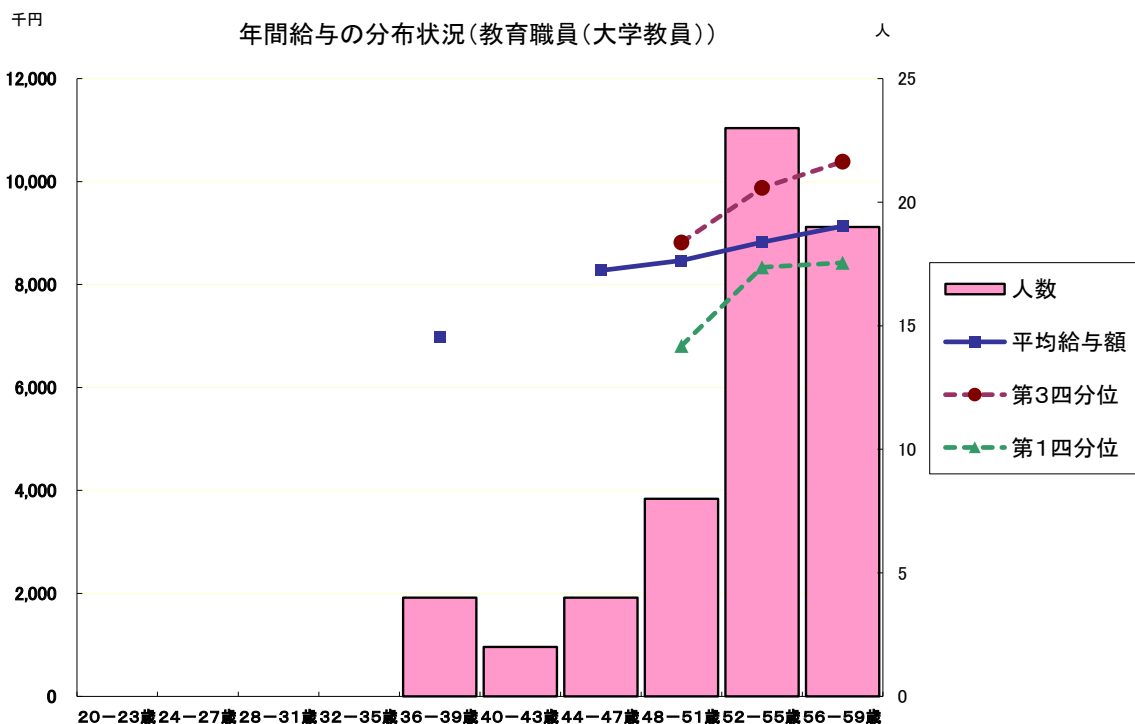
注:在外職員及び任期付職員については、全職種で該当者がいないため省略した。

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))〔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。〕



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、年間給与額の平均給与額及び第1・第3四分位については表示していない。



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40～43歳の該当者は2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、平均給与額については表示していない。

注3:年齢36～39歳、40～43歳、44～47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。

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))

(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
部長	1			
課長	5	52.7	8,306	9,341～7,745
副課長	10	53.7	6,782	7,064～6,279
係長	38	46.3	6,037	7,038～5,197
主任	8	36.8	5,090	5,245～4,791
係員	20	30.1	4,172	5,194～3,378

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: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。

(教育職員(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	38	59.0	10,145	11,567～8,915
准教授	35	53.5	8,464	9,125～7,215
講師	1			
助教	12	50.5	6,762	7,317～6,386

注: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。

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))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		52.3	51.4	51.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		47.7	48.6	48.1
		%	%	%
	最高～最低	57.3～42.4	57.3～43.2	57.3～44.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		54.5	54.6	54.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		45.5	45.4	45.5
		%	%	%
	最高～最低	49.4～41.6	49.8～41.6	48.3～41.6
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	53.4	53.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		46.6	46.6	46.6
		%	%	%
	最高～最低	49.7～43.2	49.2～43.2	49.2～43.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		54.8	54.9	54.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		45.2	45.1	45.1
		%	%	%
	最高～最低	49.8～42.1	49.8～42.1	49.8～42.1

### 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"> <li>・年齢勘案 85.4</li> <li>・年齢・地域勘案 95.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 84.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 94.3</li> <li>(参考) 対他法人 98.2</li> </ul>
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><b>【国からの財政支出について】</b>            支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 55.79%            (国からの財政支出額 2,875百万円、支出予算の総額 5,153百万円：令和5年度予算)</p> <p><b>【累積欠損額について】</b>            累積欠損額 0円(令和4年度決算)</p> <p><b>【大卒以上の高学歴者の割合 71.95%(常勤職員数82名中59名)】</b>  <b>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合34.98%】</b>            (支出総額 5,923,666千円、給与・報酬等支給総額 2,071,991千円：令和4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に努める。

○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

#### ●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 196,200円 年間給与 3,221,000円
- 35歳(事務局「係長」)  
月額 290,500円 年間給与 4,834,000円
- 50歳(事務局「副課長」)  
月額 374,800円 年間給与 6,319,000円

#### ●教育職員(大学教員)

(扶養親族がない場合)

- 27歳(助教、博士修了初任給)  
月額 317,550円 年間給与 5,214,000円
- 35歳(助教)  
月額 352,550円 年間給与 5,866,000円
- 50歳(教授)  
月額 532,300円 年間給与 9,093,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000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	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 55,244	千円 219,491	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 281,055	千円 258,055	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 361,571	千円 372,277	千円	千円	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	千円	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」の対前年度比が4.32%増となった要因  
職員数が前年度より増加していることや俸給表引き上げ(平均改定率1.1%)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(0.10月分)を実施したため給与、報酬等支給総額が前年度より4.32%増額した。
- ・「退職手当支給額」の対前年度比が297.3%増となった要因  
昨年度より定年退職者等が増加したため退職手当支給額が前年度より297.3%増加した。  
(令和4年度定年退職者等3名、令和5年度定年退職者等14名)
- ・「最広義人件費」の対前年度比が8.72%増となった要因  
上記に記載した要因による職員、給与、報酬等支給総額の増加、定年退職者の増加により最広義人件費は前年度より8.72%増額した。

IV その他

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5年4月1日に定年年齢を60歳から61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、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%水準とすることとした。