

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人長岡技術科学大学の役職員の報酬・給与等について

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

役員報酬の支給水準の設定についての考え方

本学が目指す大学像は、「日本のものづくり地域および世界の次世代戦略地域の活性化と、発展を牽引し、技学に基づく産業創造リーダー育成教育を自律的に発展させる大学」であり、これを達成するため、学長のリーダーシップの下で大学が一丸となり業務を推進している。

役員の報酬水準については、役員の職務内容・責任の度合いを総合的に勘案し設定している。

令和2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。)

国立大学法人長岡技術科学大学役員報酬規則により、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価結果及び役員としての在学生2,000人以上、教職員350人余りの国立大学での教育、研究、社会貢献の各分野における業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、役員の期末特別手当(賞与)の額の100分の10の範囲内で増減する。

役員報酬基準の内容及び令和2年度における改定内容

法人の長

役員の報酬は、国立大学法人長岡技術科学大学役員報酬規則に則り、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、期末特別手当及び寒冷地手当とする。
なお、令和2年度では、期末特別手当支給率の引下げは行わず据え置きとした。

理事

法人の長の改定内容と同じ

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

非常勤役員の報酬は、国立大学法人長岡技術科学大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当とする。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和2年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	16,388	11,580	4,757	51 (寒冷地手当)		3月31日	
A理事	13,083	9,132	3,862	89 (寒冷地手当)			
B理事	13,133	9,132	3,862	50 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)			
C理事	12,149	7,615	3,450	381 (広域異動手当) 456 (単身赴任手当) 158 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)			
A監事 (非常勤)	500	500	0	0 ()		8月31日	*
B監事 (非常勤)	500	500	0	0 ()		8月31日	
C監事 (非常勤)	700	700	0	0 ()	9月1日		
D監事 (非常勤)	700	700	0	0 ()	9月1日		

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

本学が目指す大学像は、「日本のものづくり地域および世界の次世代戦略地域の活性化と、発展を牽引し、技学に基づく産業創造リーダー育成教育を自律的に発展させる大学」であり、これを達成するため、学長のリーダーシップの下で大学が一丸となり業務を推進している。

そうした中で、本学の学長は、教職員約350名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務を司り、所属教職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

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29,002千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性・責任の度合いや民間企業の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られる。

理事

本学が目指す大学像は、「日本のものづくり地域および世界の次世代戦略地域の活性化と、発展を牽引し、技学に基づく産業創造リーダー育成教育を自律的に発展させる大学」であり、これを達成するため、学長のリーダーシップの下で大学が一丸となり業務を推進している。

そうした中で、理事は、学長を補佐して法人の業務を掌理する職務を担っている。

理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,002千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性・責任の度合いや民間企業の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られる。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

本学が目指す大学像は、「日本のものづくり地域および世界の次世代戦略地域の活性化と、発展を牽引し、技学に基づく産業創造リーダー育成教育を自律的に発展させる大学」であり、これを達成するため、学長のリーダーシップの下で大学が一丸となり業務を推進している。

そうした中で、監事は、法人の業務を監査する職務を担っている。

監事(非常勤)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29,002千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性・責任の度合いや民間企業の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、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られる。

4 役員の退職手当の支給状況(令和2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	8,510 (48,462)	7 (33)	7 (6)	令和 3年3月31日	-	
理事A	該当なし					
理事B	該当なし					
理事C	該当なし					
監事A (非常勤)	該当なし					*
監事B (非常勤)	該当なし					
監事C (非常勤)	該当なし					
監事D (非常勤)	該当なし					

注1:「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「 \square 」、独立行政法人等の退職者「 \square 」、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:法人の長については、役員在職期間を役員退職手当規程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>当該学長はグローバル化を推し進め、国際的な技学教育研究ネットワークを構築し、国連アカデミックインパクトからのSDGsハブ大学任命や、ユネスコの技学SDGsインスティテュート認定など、国際舞台でのSDGs推進大学として本学の知名度を向上させるなどに貢献した。</p> <p>また、高専連携を熱心に進め、鹿児島や函館など高専が立地する地域の産業の発展のための高専支援を推進するなど、今日の本学の発展と地位向上に多大な貢献をした。</p> <p>当該学長の業績勘案率については、学長としての在職期間における業績を総合的に判断し、支給額の増減を行わないことにした。</p>
理事A	該当なし
理事B	該当なし
理事C	該当なし
監事A (非常勤)	該当なし
監事B (非常勤)	該当なし
監事C (非常勤)	該当なし
監事D (非常勤)	該当なし

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

国立大学法人長岡技術科学大学役員報酬規則により、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価結果及び役員としての在学生2,000人以上、教職員350人余りの国立大学での教育、研究、社会貢献の各分野における業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、役員の期末特別手当(賞与)の額の100分の10の範囲内で増減する。

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

職員給与の支給水準の設定等についての考え方

人事院の調査結果による地域における他の企業等の給与水準を考慮し、一般職の職員の給与に関する法律等に準拠した給与・手当額を基礎としている。組織ごとに人件費の目安となる職員数の上限を定め、事業・業務の効率化及び適正な人員配置を実施するとともに、総人件費改革を踏まえた人件費抑制計画に基づき適正に管理を行う。

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。)

優れた業績等があったと認められる職員に対しては、職員の勤務成績を総合的に勘案し、昇給又は賞与(勤勉手当)に反映させる。

給与制度の内容及び令和2年度における主な改定内容

国立大学法人長岡技術科学大学職員給与規則に則り、基本給(本給、本給の調整額)、諸手当(管理職手当、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、入試手当、超過勤務手当、休日給、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)とする。
なお、令和2年度では、勤勉手当支給率の引き下げを行わず据え置いた。

2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和2年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	197人	48.5歳	6,893千円	4,986千円	66千円	1,907千円
事務・技術	115人	45.1歳	5,707千円	4,186千円	77千円	1,521千円
教育職種 (大学教員)	82人	53.2歳	8,556千円	6,107千円	52千円	2,449千円
医療職種 (病院看護師)	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、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:本法人に在職していない在外職員、任期付職員、医療職種(病院医師)は記載を省略した。

注3:医療職種(病院看護師)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おそれのあることから、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。

常勤職員(年俸制)	62人	47.8歳	8,839千円	6,217千円	51千円	2,622千円
教育職種 (大学教員)	62人	47.8歳	8,839千円	6,217千円	51千円	2,622千円

注:上記のほか、常勤職員の教育職種(大学教員)から常勤職員(年俸制)の教育職種(大学教員)に移行した者等がいるが、本給表を異動したため、令和2年度の数値から除外している。

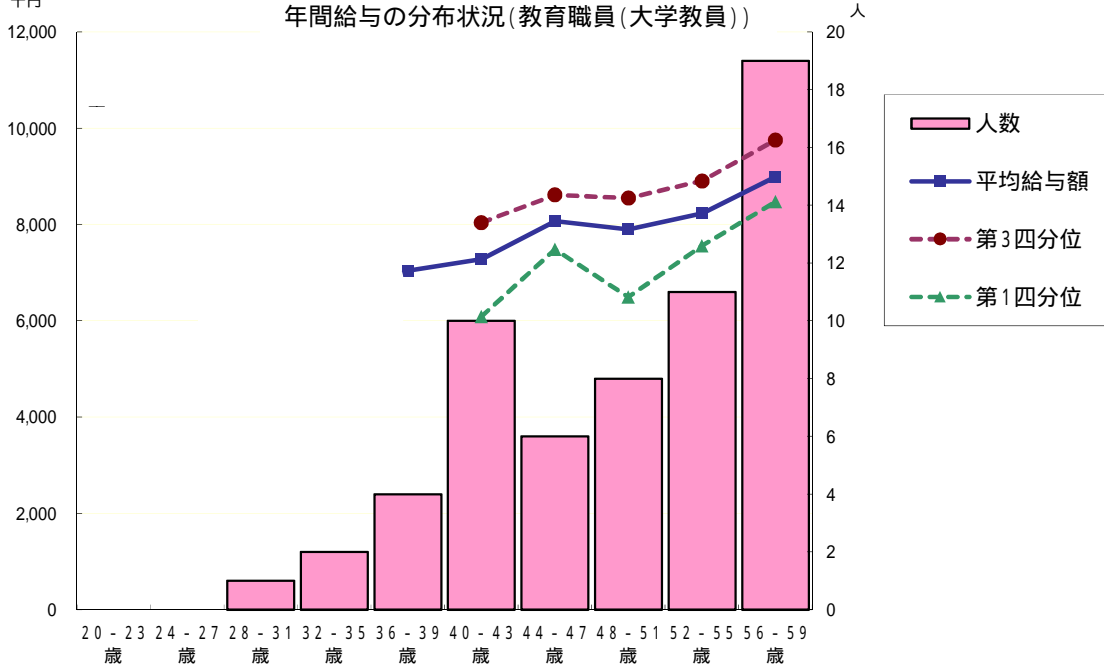
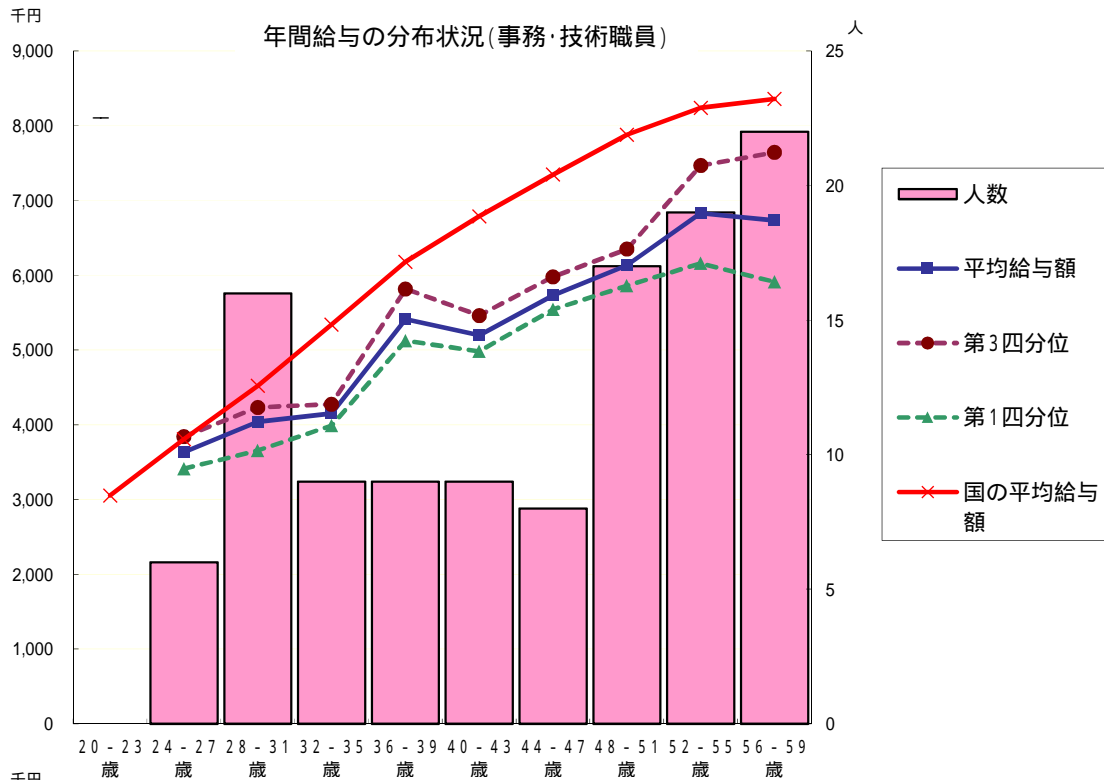
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

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おそれのあることから、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	56.2	7,202	5,222	211	1,980
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
	3	56.2	7,202	5,222	211	1,980

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おそれのあることから、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。

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、まで同じ。)



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、まで同じ。

注2: 教育職員(大学教員)内の年齢28歳~31歳及び32歳~35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、年間給与については表示していない。

注3: 教育職員(大学教員)内の年齢32歳~35歳の該当者は2人、年齢36歳~39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分位については表示していない。

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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・部長	2			
・課長	11	56.8	8,142	10,394～7,095
・専門員	20	52.5	6,442	7,206～5,847
・係長	45	48.8	5,747	6,548～4,303
・主任	10	39.4	4,910	5,817～3,988
・係員	27	30.0	3,925	4,843～3,094

注：部長の該当者は2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

(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	33	60.3	9,817	11,196～8,869
・准教授	32	49.8	8,317	8,905～7,366
・講師	2			
・助教	14	45.8	6,283	6,923～5,543
・助手	1			

注：講師及び助手の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

賞与(令和2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)	%	%	%
		57.9	57.7	57.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	45.0～40.0	46.3～40.0	45.0～40.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.8	57.8	57.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	46.8～38.6	46.2～38.6	46.2～38.6

(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)	%	%	%
		57.7	58.2	58.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	44.9～40.4	44.9～40.4	44.9～40.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.8	58.1	57.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	47.4～39.8	46.9～39.3	46.9～39.8

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 81.6 ・年齢・地域勘案 90.0 ・年齢・学歴勘案 81.8 ・年齢・地域・学歴勘案 89.8 (参考) 対他法人 93.0
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 61.2%】 (国からの財政支出額 4,748百万円、支出予算の総額 7,754百万円:令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額 累積欠損額なし(令和元年度決算)】 【管理職の割合 12.2%(常勤職員数115名中14名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 55.7%(常勤職員数115名中64名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 35.8%】 (支出総額 7,249百万円、給与・報酬等支給総額 2,596百万円:令和元年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 人事院勧告並びに近隣の国立大学法人の給与水準を基に学内で検討を重ね給与を決定した。給与水準は適正なものになっている。</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	今後も適切な給与水準の設定に努める。

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

86.6

注:上記の比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に令和2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 183,450円 年間給与2,727,229円

35歳(主任)

月額 252,225円 年間給与4,195,928円

50歳(係長)

月額 339,900円 年間給与5,661,548円

教育職員(大学教員)

27歳(博士修了初任給)

月額 303,600円 年間給与4,558,046円

35歳(助教)

月額 350,525円 年間給与5,940,600円

50歳(准教授)

月額 475,100円 年間給与8,070,827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

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

・優れた業績等があったと認められる職員に対しては、職員の勤務成績を総合的に勘案し、昇給又は賞与(勤勉手当)に反映させる。

総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,650,333	千円 2,667,978	千円 2,570,224	千円 2,608,013	千円 2,561,657	千円
退職手当支給額 (B)	千円 172,572	千円 201,647	千円 219,722	千円 182,025	千円 250,558	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 379,444	千円 386,126	千円 437,947	千円 465,607	千円 537,391	千円
福利厚生費 (D)	千円 429,179	千円 435,668	千円 434,289	千円 440,726	千円 448,727	千円
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 3,631,528	千円 3,691,419	千円 3,662,183	千円 3,696,372	千円 3,798,332	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、報酬等支給総額及び最広義人件費の前年度からの主な増減について

給与、報酬等支給総額(A)の減額の要因(対前年度比 46,356千円)
・前年度に比して1.8%の減額となっている。これは、年度途中での退職者が前年度に比して増加したことが要因と考えられる。

退職手当支給額(B)の増額の要因(対前年度比 68,533千円)
・前年度に比して37.7%の増額となっている。これは、退職者が前年度に比して増加したことが要因と考えられる。

非常勤役員等給与(C)の増額の要因(対前年度比 71,784千円)
・前年度に比して15.4%の増額となっている。これは、競争的資金(補助金及び外部資金等)により雇用する非常勤職員の増が要因と考えられる。

福利厚生費(D)の増額の要因(対前年度比 8,001千円)
・前年度に比して1.8%の増額となっている。これは、非常勤役員等給与(C)の増加に伴う法定福利費の増加が要因と考えられる。

「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)に基づき、以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、規則上設けられた「調整率」の引下げを実施した。
役員に関する講じた措置の概要: 規則上設けられた「調整率」を平成30年1月から87/100から83.7/100に引き下げた。

職員に関する講じた措置の概要: 規則上設けられた「調整率」を平成30年2月から87/100から83.7/100に引き下げた。

その他

特になし