

## 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

本学は中長期成長戦略として「技学」を核とした「教育研究拠点強化」「連携教育」「社会貢献」「国際連携」「情報システム」「広報展開」等の実現を学長のリーダーシップの下で強力に推進している。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。

平成27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学生2000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平成27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、平成27年度では、本給月額を1,000円引き上げ、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.1ヶ月)を実施した。

###### 理事

法人の長の改定内容と同じ

###### 理事(非常勤)

該当なし

###### 監事

該当なし

###### 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	平成27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A	千円 7,736	千円 5,489	千円 2,247	千円		9月15日	
法人の長B	千円 8,752	千円 6,207	千円 2,483	千円 51 (寒冷地手当) 10 (通勤手当)	9月16日		
A理事	千円 6,126	千円 4,329	千円 1,772	千円 25 (通勤手当)		9月15日	
B理事	千円 5,671	千円 4,005	千円 1,644	千円 22 (通勤手当)		9月15日	
C理事	千円 6,298	千円 4,533	千円 1,714	千円 51 (寒冷地手当)	9月16日		
D理事	千円 6,990	千円 4,886	千円 1,848	千円 205 (単身赴任手当) 49 (寒冷地手当)	9月16日		
E理事	千円 12,671	千円 7,729	千円 3,452	千円 927 (地域手当) 384 (単身赴任手当) 51 (寒冷地手当) 126 (通勤手当)		3月30日	
A監事 (非常勤)	千円 1,085	千円 1,085	千円	千円 ( )			
B監事 (非常勤)	千円 890	千円 890	千円	千円 ( )			

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。

前職欄「 」は、国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者を示し、「 」は、退職公務員を示す。

## 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

本学は中長期成長戦略として「技学」を核とした「教育研究拠点強化」「連携教育」「社会貢献」「国際連携」「情報システム」「広報展開」等の実現を学長のリーダーシップの下で強力に推進している。  
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おり、妥当であるとする。

理事

法人の長と同じ

理事(非常勤)

該当なし

監事

該当なし

監事(非常勤)

法人の長と同じ

【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(平成27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A	千円 7,555	年 月 6 0	平成27年 9月15日	1.0	
法人の長B	千円 該当者なし	年 月			
理事A	千円 5,958 (42,462)	年 月 6 (37)	平成27年 9月15日 (6)	1.0	
理事B	千円 該当者なし	年 月			
理事C	千円 該当者なし	年 月			
理事D	千円 該当者なし	年 月			
理事E	千円 該当者なし	年 月			
監事A (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
監事B (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			

理事B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

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長A	当該学長は、教育研究の積極的支援、地域自治体との積極的連携のほか、豊橋技大・高専機構との連携協働教育プロジェクトの推進、工学研究科原子力システム安全工学専攻・技術科学イノベーション専攻の創設等、数多くの事業・改革を展開し、本学の運営及び教育研究活動の発展に大きく貢献した。当該学長の業績助案率については、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とした。
法人の長B	該当者なし
理事A	当該理事は、教育研究の積極的支援、学生活動の積極的支援のほか、豊橋技大・高専機構との連携協働教育プロジェクトの推進、スーパーグローバル大学創成支援事業や大学の世界展開力強化事業等、数多くの事業を展開し、本学の運営及び教育研究活動の発展に大きく貢献した。当該理事の業績助案率については、理事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とした。
理事B	該当者なし
理事C	該当者なし
理事D	該当者なし
理事E	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

〔 該当なし 〕

## 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平成27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、平成27年度では、本給表の水準を平均0.4%引き上げ、初任給調整手当の支給月額を引き上げ、勤勉手当支給率の引き上げ(年間0.1ヶ月)を実施した。

### 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	平成27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	291人	47.5歳	7,293千円	5,344千円	62千円	1,949千円
事務・技術	110人	44.8歳	5,600千円	4,179千円	83千円	1,421千円
教育職種 (大学教員)	180人	49.3歳	8,343千円	6,067千円	49千円	2,276千円
医療職種 (病院看護師)	1人					

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。

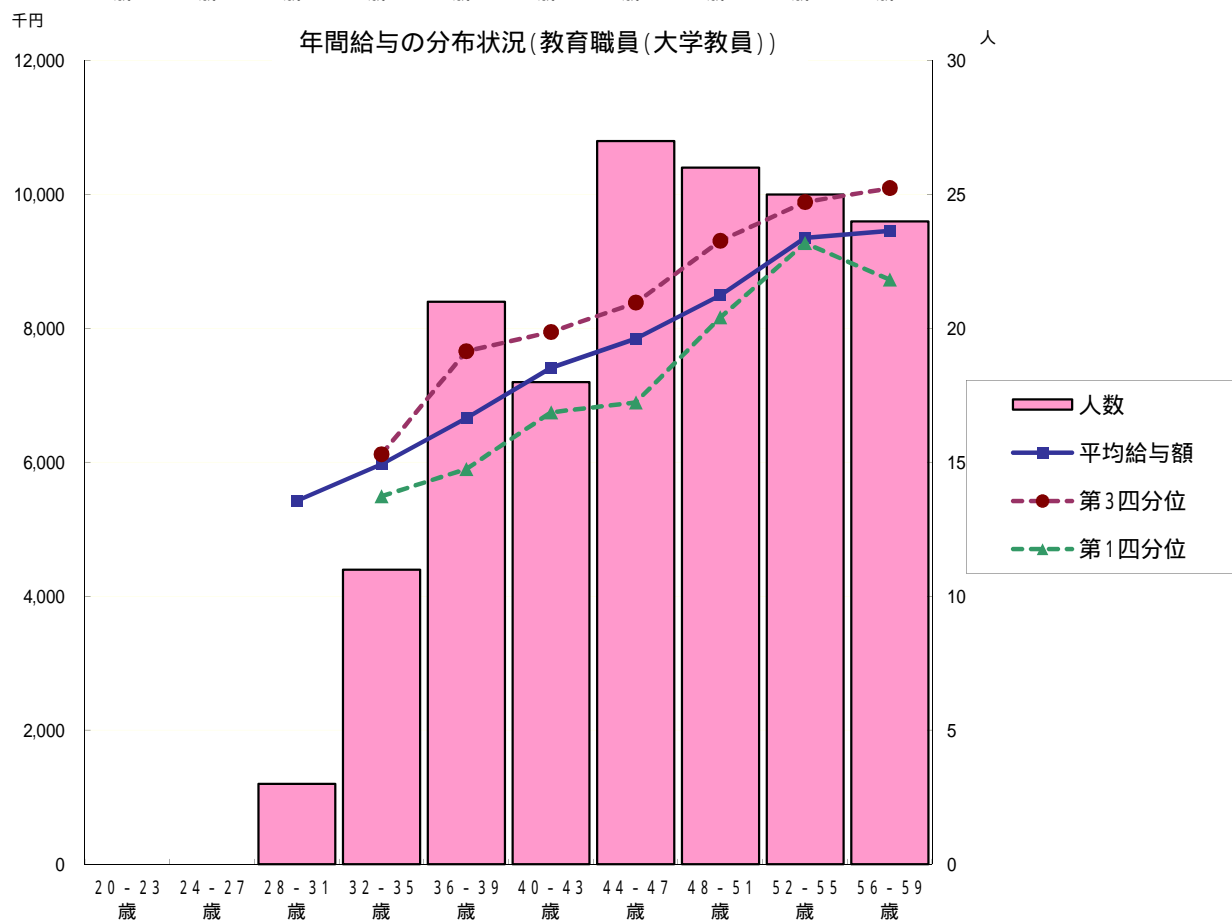
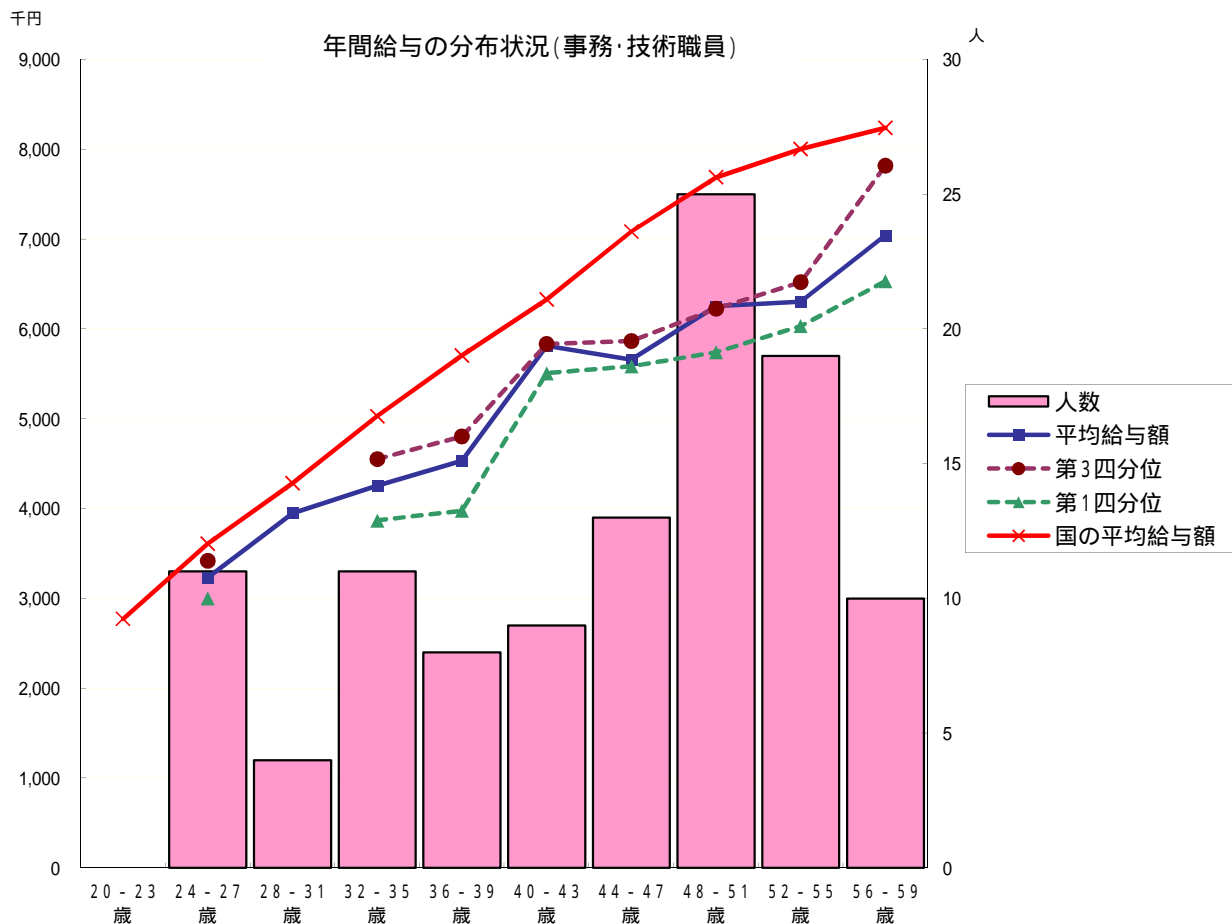
注2: 本法人に在職していない在外職員、任期付職員、再任用職員、医療職種(病院医師)は記載を省略した。

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、人数以外は記載していない。

非常勤職員	人員	平均年齢	平成27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
非常勤職員	4人	42.3歳	4,338千円	3,217千円	86千円	1,121千円
その他	4人	42.3歳	4,338千円	3,217千円	86千円	1,121千円

注: 本法人に在職していない事務・技術、教育職種及び医療職種は記載を省略した。

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: 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。

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
代表的職位				
部長	1			
課長	10	54.3	7,511	9,026～6,216
課長補佐	15	52.9	6,471	7,182～6,065
係長	48	48.0	5,758	6,286～4,550
主任	15	40.4	4,742	5,961～3,809
係員	21	29.9	3,663	5,554～2,923

注：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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
教授	74	56.9	9,810	12,028～8,162
准教授	62	46.0	8,041	9,298～6,334
講師	4	40.0	6,759	7,361～5,508
助教	39	41.2	6,056	6,796～5,099
助手	1			

注：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(平成27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)	% 61.8	% 61.3	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.2	% 38.7	% 38.5
	最高～最低	% 46.8～35.7	% 50.0～36.0	% 48.6～35.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.4	% 61.6	% 62.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.6	% 38.4	% 38.0
	最高～最低	% 43.9～34.8	% 44.2～35.1	% 42.8～35.0

(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)	% 61.1	% 60.9	% 61.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.9	% 39.1	% 39.0
	最高～最低	% 43.1～36.3	% 43.4～36.7	% 43.3～36.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.2	% 61.8	% 62.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.8	% 38.2	% 38.0
	最高～最低	% 43.4～35.0	% 49.6～35.4	% 43.3～35.3

### 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 81.6</li> <li>・年齢・地域勘案 89.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 82.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 89.8</li> <li>(参考) 対他法人 93.3</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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 66.6%】            (国からの財政支出額 4,974百万円、支出予算の総額 7,464百万円：平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 累積欠損額なし(平成26年度決算)】            【管理職の割合 23.6%(常勤職員数110名中26名)】            【大卒以上の高学歴者の割合 44.5%(常勤職員数110名中49名)】            【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 29.7%】            (支出総額 8,906百万円、給与・報酬等支給総額 2,648百万円：平成26年度決算)</p> <p>【検証結果】            (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>(主務大臣の検証結果)            給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考え、引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	国からの財政支出の割合は50%を超えているが、上記の検証のとおり、対国家公務員指数81.6という適切な給与水準を確保している。今後も同様な水準を維持できるように予算の適切な管理・運営を図りたい。

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

92.1

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平成27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

22歳(大卒初任給、独身)  
 月額 177,975 円 年間給与2,626,660 円  
 35歳(主任、配偶者・子1人)  
 月額 258,850 円 年間給与4,495,987 円  
 45歳(係長、配偶者・子2人)  
 月額 337,300 円 年間給与6,014,254 円

#### 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22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,680,349	千円 2,594,544	千円 2,439,471	千円 2,495,148	千円 2,648,028	千円 2,629,650
退職手当支給額 (B)	千円 216,843	千円 321,903	千円 283,391	千円 284,559	千円 354,902	千円 314,997
非常勤役職員等給与 (C)	千円 361,192	千円 397,208	千円 355,860	千円 422,734	千円 441,779	千円 422,982
福利厚生費 (D)	千円 356,395	千円 362,576	千円 348,905	千円 378,577	千円 404,857	千円 421,317
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 3,614,779	千円 3,676,231	千円 3,427,627	千円 3,581,018	千円 3,849,566	千円 3,788,946

注：「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及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「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)の増減額の要因(対平成26年度比 18,378千円)  
・前年度に比して0.6%の減額となっている。これは、教員の後任補充における新規採用教員が少なかったことに伴う常勤教員数の減が要因と考えられる。
- 退職手当支給額(B)の増減額の要因(対平成26年度比 39,904千円)  
・前年度に比して11.2%の減額となっている。これは、退職者の減が要因と考えられる。
- 非常勤役職員等給与(C)の増減額の要因(対平成26年度比 18,796千円)  
・前年度に比して4.2%の減額となっている。これは、競争的資金(補助金及び外部資金等)により雇用の産学官連携研究員等の減が要因と考えられる。
- 福利厚生費(D)の増減額の要因(対平成26年度比 16,460千円)  
・前年度に比して4.0%の増額となっている。これは、常勤教職員の共済組合及び非常勤職員の厚生年金の事業主負担額の増が要因と考えられる。

### その他

特になし