

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

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持続させる大学」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。

② 平成28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。

③ 役員報酬基準の内容及び平成28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28年度では、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	平成28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) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	16,177	11,580	4,548	49 (寒冷地手当)			
A理事	11,951	8,472	3,429	50 (寒冷地手当)			
B理事	13,333	9,132	3,696	456 (単身赴任手当) 49 (寒冷地手当)			
C理事	12,749	7,615	3,414	990 (地域手当) 552 (単身赴任手当) 51 (寒冷地手当) 127 (通勤手当)	4月1日		
監事	該当者なし						
A監事 (非常勤)	1,200	1,200		()			※
B監事 (非常勤)	853	853		()			

○「※」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持続させる大学」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おり、妥当であると考えられる。

理事

〔法人の長と同じ〕

理事(非常勤)

〔該当者なし〕

監事

〔該当者なし〕

監事(非常勤)

〔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28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	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B	該当者なし					
理事C	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					

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	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事C	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

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

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。

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。)

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。

③ 給与制度の内容及び平成28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28年度では、①本給表の水準を平均0.2%引き上げ、②初任給調整手当の支給月額を引き上げ、③勤勉手当支給率の引き上げ(年間0.1ヶ月)、④特殊勤務手当(文部科学省研修生手当)支給額を引き上げ(係員級 俸給月額の2.5%相当)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	平成28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	人 283	歳 47.5	千円 7,217	千円 5,251	千円 59	千円 1,966
事務・技術	人 113	歳 44.2	千円 5,450	千円 4,036	千円 76	千円 1,414
教育職種 (大学教員)	人 169	歳 49.7	千円 8,414	千円 6,075	千円 48	千円 2,339
医療職種 (病院看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員(年俸制)	人 13	歳 37	千円 7,146	千円 7,146	千円 24	千円 0
教育職種(大学教員)	人 12	歳 37.1	千円 7,212	千円 7,212	千円 24	千円 0
リサーチ・アドミニ レーター	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					

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。

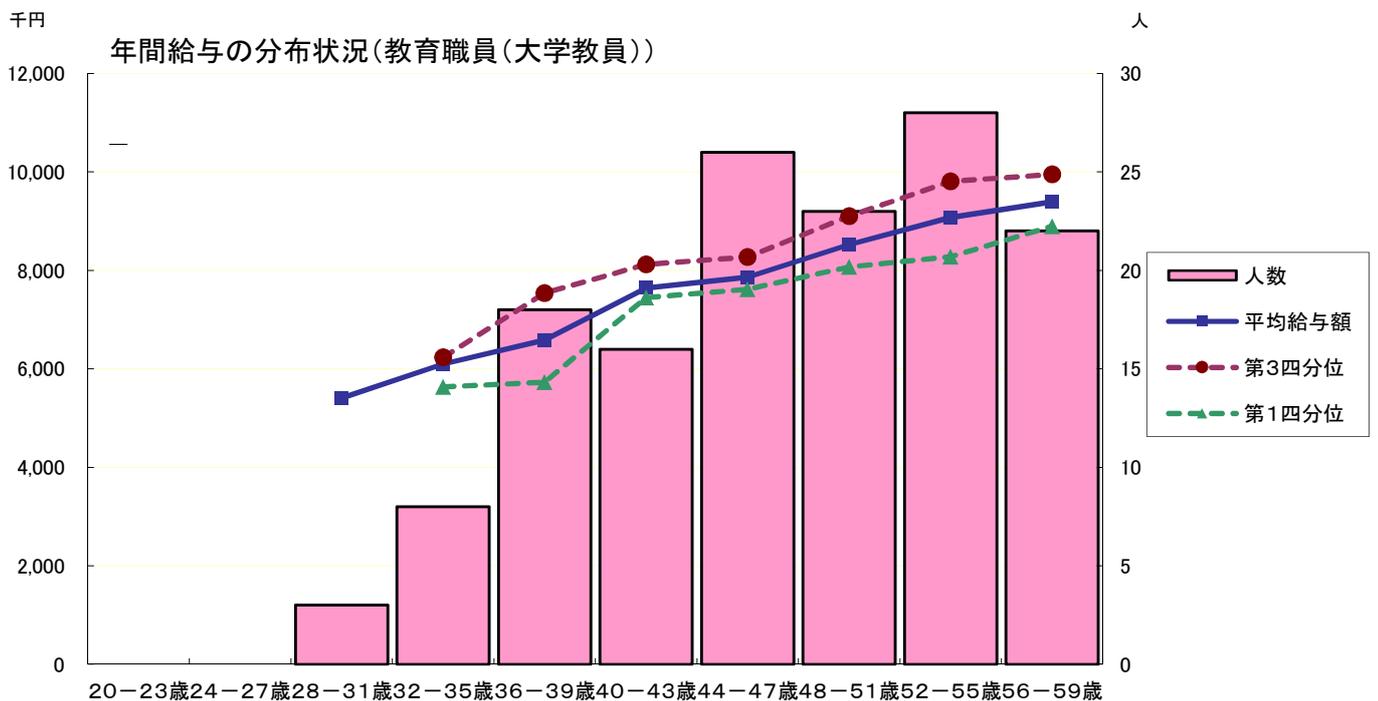
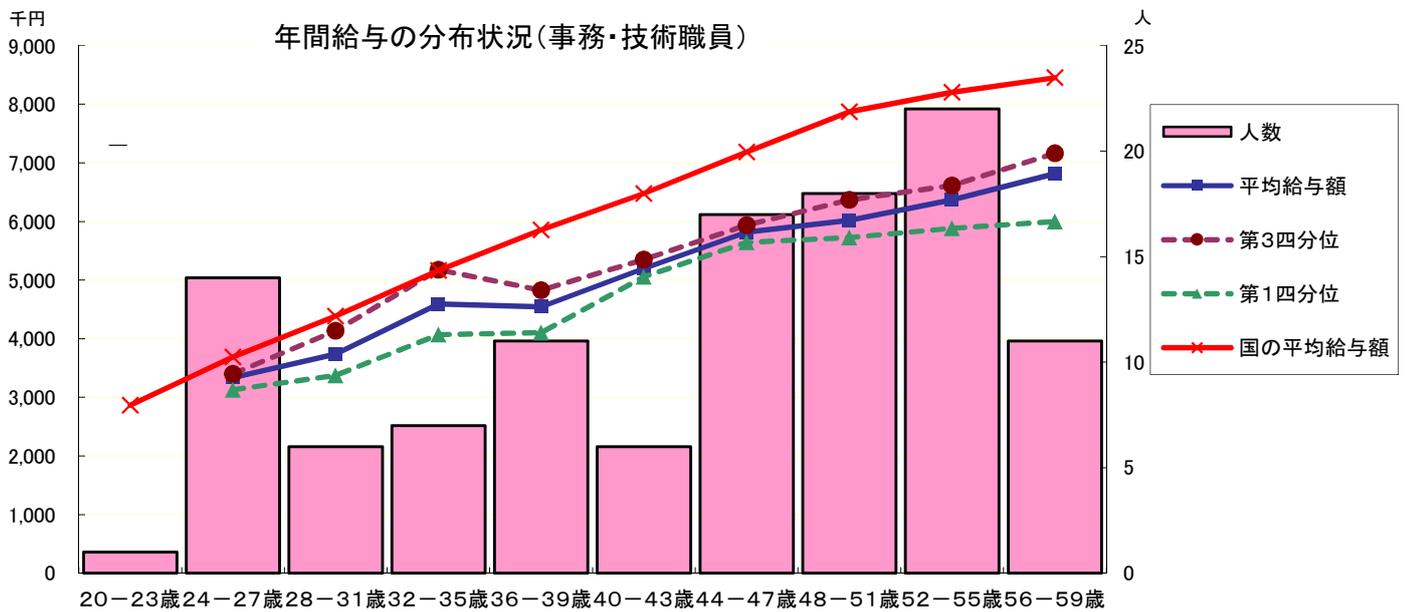
注2:本法人に在職していない在外職員、任期付職員、医療職種(病院医師)は記載を省略した。

注3:医療職種(病院看護師)、リサーチ・アドミニストレーター及び再任用職員については、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	歳	千円	千円	千円	千円
	7	47.8	5,519	4,004	60	1,515
その他	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	47.8	5,519	4,004	60	1,515

注1: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。

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:事務・技術職員内の年齢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3:教育職員(大学教員)内の年齢28～31歳の該当者は3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。

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
課長	8	56.9	7,416	7,891～6,906
課長補佐	17	52.6	6,558	7,223～5,895
係長	46	48.8	5,766	6,441～4,453
主任	14	40.6	4,939	5,998～3,964
係員	28	29.6	3,646	5,544～2,534

(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	72	56.8	9,779	11,994～8,148
准教授	60	46.2	8,052	8,962～6,253
講師	3	40.8	6,915	
助教	33	42.0	6,084	6,723～5,025
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。

④ 賞与(平成28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)	% 60.9	% 60.6	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.1	% 39.4	% 39.3
	最高～最低	% 42.6～37.2	% 42.7～37.4	% 42.7～37.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.5	% 60.3	% 60.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.5	% 39.7	% 39.6
	最高～最低	% 45.4～36.3	% 45.5～36.5	% 43.8～36.4

(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)	% 59.3	% 59.9	% 59.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.7	% 40.1	% 40.3
	最高～最低	% 44.6～38.1	% 45.1～38.1	% 44.7～38.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 60.6	% 60.6	% 60.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.4	% 39.4	% 39.4
	最高～最低	% 45.4～36.8	% 45.5～36.9	% 43.4～36.8

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 80.2 ・年齢・地域勘案 88.6 ・年齢・学歴勘案 80.7 ・年齢・地域・学歴勘案 88.5 (参考) 対他法人 91.8
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 61.4%】 (国からの財政支出額 4,095百万円、支出予算の総額 6,667百万円:平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 累積欠損額なし(平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 22.1%(常勤職員数113名中23名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 49.5%(常勤職員数113名中56名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 36.2%】 (支出総額 7,255百万円、給与・報酬等支給総額 2,629百万円:平成27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滿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80.2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

91.1

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28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 178,475円 年間給与2,647,513円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 278,242円 年間給与4,940,810円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 337,300円 年間給与6,179,337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。

Ⅲ 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	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,650,333	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 172,572	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 379,444	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 429,179	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,631,528	千円	千円	千円	千円	千円

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
 - ①給与、報酬等支給総額(A)の増△減額の要因(対平成27年度比 20,682千円)
 - ・前年度に比して0.8%の増額となっている。これは、職員の後任補充における新規採用職員が多かったことに伴う常勤職員数の増が要因と考えられる。
 - ②退職手当支給額(B)の増△減額の要因(対平成27年度比 △142,425千円)
 - ・前年度に比して45.2%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。
 - ③非常勤役職員等給与(C)の増△減額の要因(対平成27年度比 △43,538千円)
 - ・前年度に比して14.3%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。
 - ④福利厚生費(D)の増△減額の要因(対平成27年度比 7,862千円)
 - ・前年度に比して1.8%の増額となっている。これは、常勤教職員の共済組合の事業主負担額の増が要因と考えられる。

Ⅳ その他

特になし