

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人九州工業大学(法人番号9290805003499)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

九州工業大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、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる法人等を参考とした。
・人数規模が同規模(500人以上1000人未満)である民間企業の役員報酬・・・29,002千円
・事務次官の年間報酬額・・・23,374千円

② 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。)

期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果等を勘案し、役員の職務実績に応じ、学長がその額の100分の10の範囲内でこれを増減額することができるとしている。

③ 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、九州工業大学役員給与規程に則り、本給(96.5万円(現給保障あり))に地域手当(3%)、実態に応じて通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、管理職員特別勤務手当を加算して算出している。期末特別手当についても九州工業大学役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額に、6月に支給する場合においては100分の162.5、12月に支給する場合には100分の172.5を乗じ、さらに基準日以前6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。

理事

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、九州工業大学役員給与規程に則り、本給(70.6万～81.8万円(現給保障あり))に地域手当(3%)、実態に応じて通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、管理職員特別勤務手当を加算して算出している。期末特別手当についても九州工業大学役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額に、6月に支給する場合においては100分の162.5、12月に支給する場合には100分の172.5を乗じ、さらに基準日以前6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。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額から構成されている。理事(非常勤)の月額については、九州工業大学役員給与規程に則り、本給(15万～30万円)の範囲で当該役員の勤務形態により学長が別に定めるとしている。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額から構成されている。監事(非常勤)の月額については、九州工業大学役員給与規程に則り、本給(15万)と定めている。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和2年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 17,401	千円 11,580	千円 4,803	千円 347 (地域手当) 669 (通勤手当)			
A理事	千円 13,385	千円 9,132	千円 3,788	千円 273 (地域手当) 191 (通勤手当)			
B理事	千円 12,424	千円 8,472	千円 3,514	千円 254 (地域手当) 163 (通勤手当) 20 (外部資金獲得 報奨金手当)	4月1日		
C理事	千円 12,264	千円 8,472	千円 3,514	千円 254 (地域手当) 24 (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 12,409	千円 8,472	千円 3,514	千円 254 (地域手当) 168 (通勤手当)	4月1日		
E理事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円 ()	千円 ()	4月1日		
A監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円 ()	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円 ()	千円 ()			

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: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3:「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

九州工業大学は、「わが国の産業発展のため、品格と創造性を有する人材を育成する」という基本理念に基づき、研究教育の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たし、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシアに設置した海外教育研究拠点の活用や海外研修プログラムによる国際化の推進、教職員の選択的年俸制度や在宅勤務制度の導入等による組織制度改革を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、九州工業大学の学長は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。

九州工業大学では、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上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、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や民間企業の役員、他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考える。

理事

九州工業大学は、「わが国の産業発展のため、品格と創造性を有する人材を育成する」という基本理念に基づき、研究教育の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たし、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシアに設置した海外教育研究拠点の活用や海外研修プログラムによる国際化の推進、教職員の選択的年俸制度や在宅勤務制度の導入等による組織制度改革を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、九州工業大学の理事は学長を補佐してその業務を掌理している。

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。

九州工業大学では、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上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、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や民間企業の役員、他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考える。

理事(非常勤)

九州工業大学は、「わが国の産業発展のため、品格と創造性を有する人材を育成する」という基本理念に基づき、研究教育の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たし、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシアに設置した海外教育研究拠点の活用や海外研修プログラムによる国際化の推進、教職員の選択的年俸制度や在宅勤務制度の導入等による組織制度改革を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、九州工業大学の理事は学長を補佐してその業務を掌理している。

理事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ると言え、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や民間企業の役員、他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考える。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

九州工業大学は、「わが国の産業発展のため、品格と創造性を有する人材を育成する」という基本理念に基づき、研究教育の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たし、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシアに設置した海外教育研究拠点の活用や海外研修プログラムによる国際化の推進、教職員の選択的年俸制度や在宅勤務制度の導入等による組織制度改革を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、九州工業大学の監事は本学の業務や財務状況を把握し監査している。

監事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ると言え、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。こうした職務内容の特性や他法との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考える。

【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、役員の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員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	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B	該当者なし					
C理事	該当者なし					
D理事	該当者なし					
E理事 (非常勤)	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					

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A	該当者なし
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 (非常勤)	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

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

期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果等を勘案し、役員の職務実績に応じ、学長がその額の100分の10の範囲内でこれを増減額することができるとしている。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、令和2年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(常勤職員数500人以上)、職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人東京農工大学・・・当該法人は教育・研究等において類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数約600人)となっている。

(2) 国家公務員・・・令和2年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,868円となっており、全職員の平均給与月額は416,203円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、本学と同等の規模(500人以上)や職種の大学卒の4月の平均支給額は556,908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。)

勤務評価の結果を踏まえた勤務成績を考慮し、昇格・昇給号俸数の査定を行うとともに勤勉手当の成績率を決定している。業績給は、基本給の一定割合と教育職員毎に定めた金額との合計額に業績評価率を乗じて得た額とする。平成27年から年俸制適用教育職員の採用を始め、令和2年度には、150名がその適用を受けている。

③ 給与制度の内容及び令和2年度における主な改定内容

九州工業大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当(本給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、広域異動手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、安全衛生管理手当、超過勤務手当、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(本給の月額+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の132.5を乗じ、さらに基準日以前6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(本給の月額+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に職員の勤務期間による割合に職員の勤務成績による割合を乗じて得た額としている。

なお、令和2年度では

人事院勧告に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、

・期末勤勉手当支給率を0.05ヶ月分引下げ(指定職についても同様の引き下げ)

を実施した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況(年俸制適用者以外の職員)

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		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	327人	48.4歳	7,257	5,301	112	1,956
事務・技術	164人	45.9歳	5,829	4,293	94	1,536
教育職種 (大学教員)	159人	51.1歳	8,778	6,376	128	2,402
その他医療職種 (看護師)	4人	44.3歳	5,380	3,958	197	1,422

再任用職員	11人	63.0歳	3,537	3,105	121	432
事務・技術	7人	62.1歳	3,187	2,799	134	388
教育職種 (大学教員)	4人	64.5歳	4,150	3,640	100	510

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:在外職員、任期付職員、非常勤職員については該当者がいないため、表を省略する。

注3:常勤職員の表について、医療職種(病院医師)(病院看護師)については該当者がいないため欄の記載を省略した。

① 職種別支給状況(年俸制適用者)

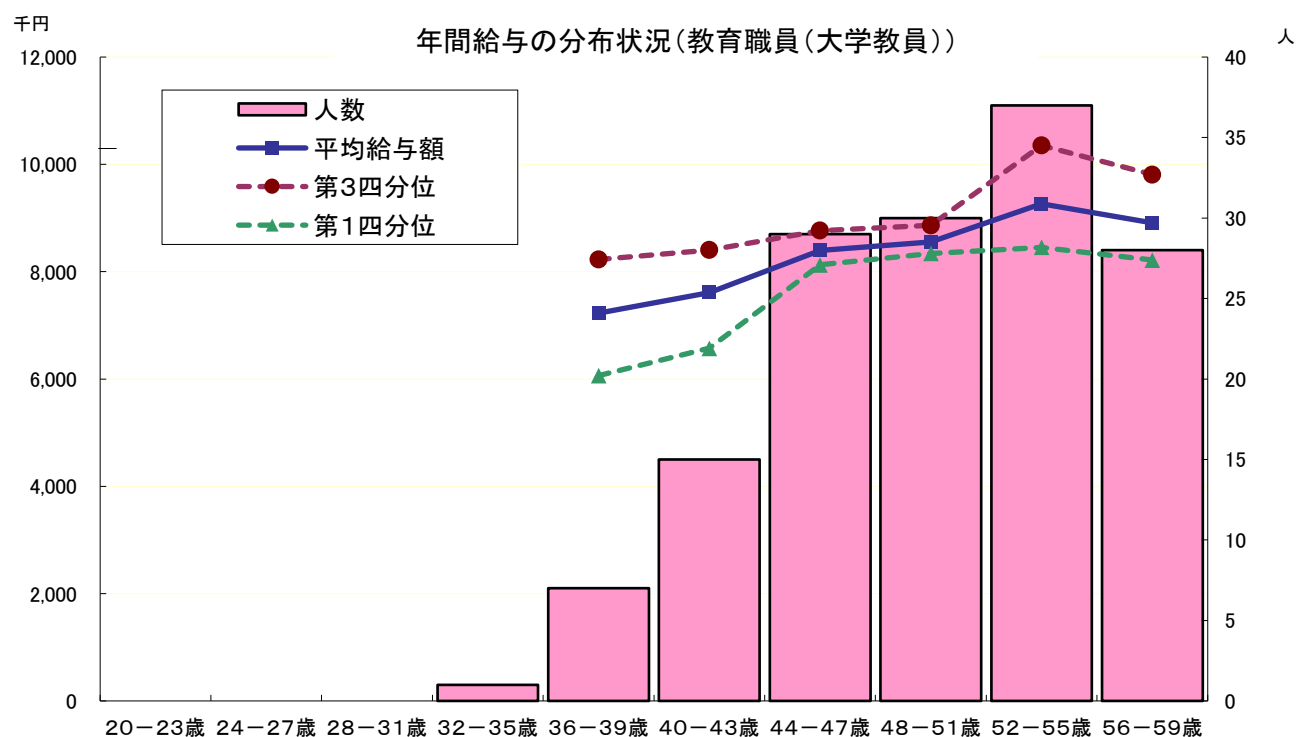
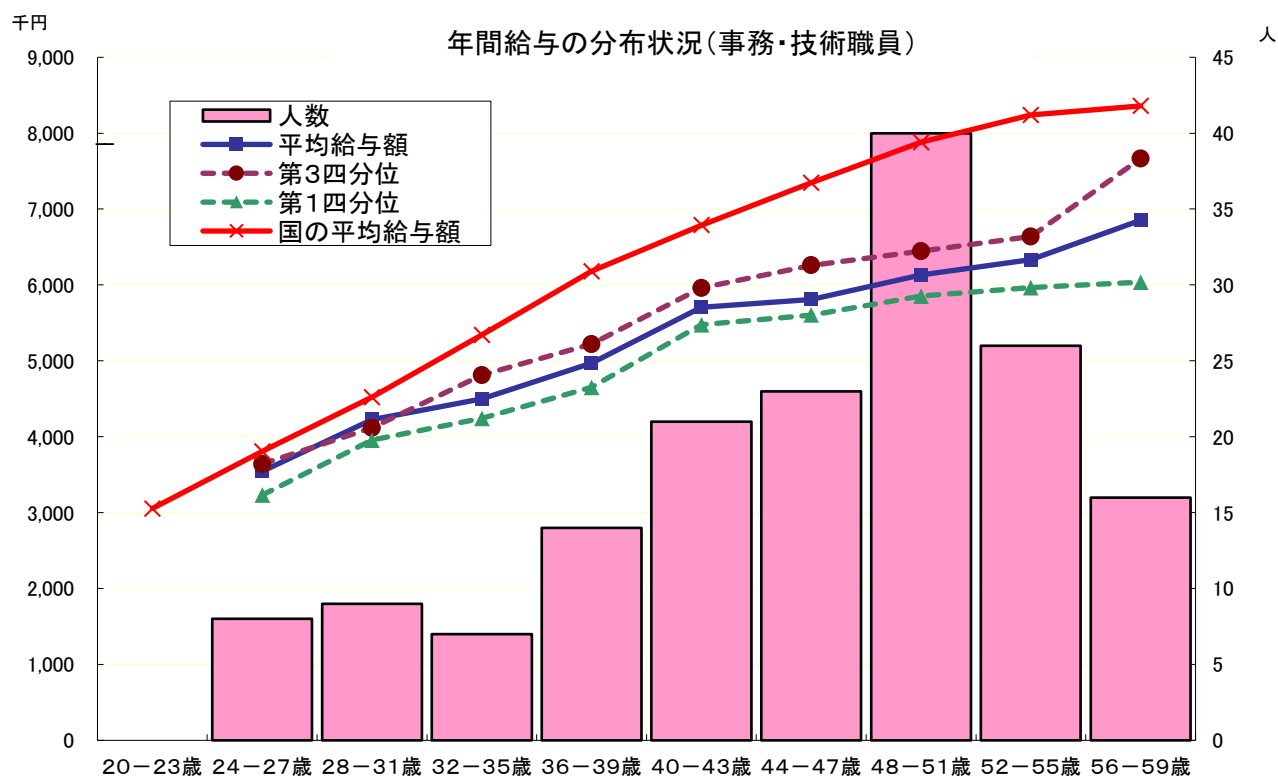
区分	人員	平均年齢	令和2年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円	千円	
常勤職員	154人	48.3歳	8,940	7,518	131	1,422
教育職種 (大学教員)	150人	48.5歳	9,003	7,543	134	1,460
教育職種 (年俸制教育職員)						
教育職種 (専門職教員)	4人	41.5歳	6,561	6,561	33	0

注1:教育職種(年俸制教育職員)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、常勤職員全体の数値からも除外している。

非常勤職員	82人	43.2歳	3,628	3,628	105	0
事務・技術	45人	45.6歳	2,665	2,665	88	0
教育職種 (大学教員)	37人	40.3歳	4,800	4,800	126	0

注:非常勤職員の表について、医療職種(病院医師)(病院看護師)については該当者がいないため欄の記載を省略した。

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:教育職員(大学教員)の分布状況について、32-35歳の該当者は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、年間給与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)
課長	14	54.6	7,568	8,041～6,536
課長補佐	27	51.6	6,442	7,241～5,655
係長	83	47.3	5,819	6,556～4,357
主任	20	40.3	4,894	5,901～4,028
係員	20	32.3	3,991	5,147～3,207

(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)
教授	45	55.7	10,058	12,646～8,525
准教授	92	49.6	8,453	9,301～7,380
講師	2	54.0	7,768	
助教	20	47.5	6,475	7,000～5,858

注1:講師については、在職人員数が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均のみ記載する。

④ 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)	%	%	%
		57.8	59.7	58.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	42.2	40.3	41.2	
	最高～最低	42.9～41.2	41.0～39.4	41.9～40.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.7	59.6	58.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	42.3	40.4	41.3	
	最高～最低	42.9～39.9	41.0～38.0	41.9～38.9

(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)	%	%	%
		57.4	59.3	58.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	42.6	40.7	41.6	
	最高～最低	47.0～41.1	45.1～39.3	46.0～40.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.7	59.6	58.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	42.3	40.4	41.3	
	最高～最低	42.9～40.5	41.0～38.6	41.9～39.5

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 80.4 ・年齢・地域勘案 87.9 ・年齢・学歴勘案 80.3 ・年齢・地域・学歴勘案 87.8 (参考) 対他法人 92.6
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 54%】 (国からの財政支出額 5,905百万円 支出予算の総額 10,924百万円 令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし】</p> <p>【検証結果】 対国家公務員指数は80.4であり、その他の地域勘案指数、学歴勘案指数、および地域・学歴勘案指数でも、国の水準は超えておらず、適切な給与水準を保っている。</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	<p>今後も国の給与水準を十分に考慮して、適切な給与水準が保たれるように取り組む。</p>

○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 90.8

(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

【事務・技術職員】

- 22歳(大卒初任給)
月額 182,200円 年間給与 3,210,215円
- 35歳(主任)
月額 273,600円 年間給与 5,111,324円
- 50歳(課長補佐)
月額 366,600円 年間給与 6,749,908円

【教育職員(大学教員)】

- 27歳(博士後期課程修了助教採用初任給)
月額 291,400円 年間給与 5,134,229円
- 35歳(助教)
月額 331,200円 年間給与 6,126,189円
- 50歳(教授)
月額 491,300円 年間給与 8,947,020円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者月額6500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

勤務評価の結果を踏まえた勤務成績を考慮し、昇格・昇給号俸数の査定を行うとともに勤勉手当の成績率を決定している。業績給は、基本給の一定割合と教育職員毎に定めた金額との合計額に業績評価率を乗じて得た額とする。平成27年から年俸制適用教育職員の採用を始め、令和2年度には、150名がその適用を受けている。

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	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 4,373,409	千円 4,345,452	千円 4,439,045	千円 4,459,287	千円 4,397,487	千円
退職手当支給額 (B)	千円 298,715	千円 241,504	千円 348,433	千円 193,561	千円 119,634	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,058,749	千円 1,044,812	千円 1,095,185	千円 1,172,469	千円 1,118,551	千円
福利厚生費 (D)	千円 745,604	千円 754,111	千円 783,930	千円 802,212	千円 807,457	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,476,479	千円 6,385,880	千円 6,666,593	千円 6,627,529	千円 6,443,130	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

①「給与、報酬等支給総額」については対前年度比1.4%の減少である。これは、令和2年度の定年退職などに伴う教職員の減少数に対して採用者数が下回ったことや、新規の年俸制教育職員制度を導入したことにより、従来の退職手当を前倒して給与として支給していた年俸制教育職員の減少、期末勤勉手当支給率の引き下げに伴う減少が加わったことが影響している。

「最広義人件費」については対前年度比2.8%の減少となった。これは、定年退職等による退職手当支給人員の減少に伴い「退職手当支給額」が減少(対前年度比38.2%減)したこと、また、「給与、報酬等支給総額」、「非常勤役職員等給与」が教職員の減少や期末勤勉手当支給率の引き下げにより、昨年度に比べ減少したためである。

IV その他

[

特になし

]