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（令和7年度）

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。

② 令和7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が行う業績評価の結果及び在学生2,000人以上、教職員380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役員としての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令和7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7年度では、基本報酬の引上げ、期末特別手当の支給月数引上げ（年間0.05月分）及び、通勤手当の支給月額の引上げ（距離区分毎に200円から7,100円までの幅で引上げ）を実施した。
理事	法人の長の改定内容と同じ
理事（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。
監事	法人の長の改定内容と同じ
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7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 17,422	千円 12,072	千円 5,251	千円 99 (寒冷地手当)			
A理事	千円 13,780	千円 9,528	千円 4,145	千円 50 (通勤手当) 57 (寒冷地手当)	R7.4.1		
B理事	千円 12,952	千円 9,528	千円 2,755	千円 156 (通勤手当) 57 (寒冷地手当) 456 (単身赴任手当)	R7.4.1		＊※
C理事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円	千円 ( )			
A監事	千円 11,542	千円 7,939	千円 3,454	千円 50 (通勤手当) 99 (寒冷地手当)			※
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:「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380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29,096千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千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29,096千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額 23,235千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)

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(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 29,096千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額 23,235千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。

監事

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、監事は、法人の業務を監査する職務を担っている。
監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,096千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額 23,235千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。

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 29,096千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額 23,235千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る。

4 役員の退職手当の支給状況（令和7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	千円 該当なし	年	月			
理事A	千円 該当なし	年	月			
理事B	千円 該当なし	年	月			＊※
理事C （非常勤）	千円 該当なし	年	月			
監事A	千円 該当なし	年	月			※
監事B （非常勤）	千円 該当なし	年	月			

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	該当なし
理事A	該当なし
理事B	該当なし
理事C (非常勤)	該当なし
監事A	該当なし
監事B (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】

該当なし

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が行う業績評価の結果及び在学生2,000人以上、教職員380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役員としての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。

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

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。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度では、本給月額の水準を民間給与との較差3.62％を埋める引上げとし、若年層に特に重点を置き、平均改定率：1級 5.2％、2級 4.2％、全体 3.3％の引上げ、期末手当及び勤勉手当の支給月数を年間0.05月分の引上げ及び通勤手当の支給月額を距離区分毎に200円から7,100円までの幅での引上げを実施した。

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員（令和8年4月1日時点）：367人

注：常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員（対象常勤職員）：294人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7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 162	歳 46.1	千円 6,543	千円 4,716	千円 74	千円 1,827
事務・技術	人 129	歳 43.2	千円 5,987	千円 4,336	千円 79	千円 1,651
教育職種（大学教員）	人 33	歳 57.5	千円 8,717	千円 6,199	千円 54	千円 2,518

注1：常勤職員については、本給表を異にする異動をした職員及び再雇用職員を除く。

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）、医療職種（病院看護師）は記載を省略した。

常勤職員（年俸制）	人 130	歳 48.7	千円 9,201	千円 6,368	千円 88	千円 2,833
教育職種（大学教員）	人 120	歳 48.9	千円 9,343	千円 6,456	千円 90	千円 2,887
リサーチ・アドミニストレーター	人 7	歳 46.1	千円 7,842	千円 5,572	千円 64	千円 2,270
エデュケーション・アドミニストレーター	人 3	歳 46.8	千円 6,718	千円 4,756	千円 67	千円 1,962

注1：「リサーチ・アドミニストレーター」とは、担当する業務について専門的知識又は業務経験を有し、学術研究の戦略策定の提案、研究推進の企画立案等に必要な情報の収集と分析を行うなどの業務を遂行する。

注2：「エデュケーション・アドミニストレーター」とは、特定の分野において高度な専門知識を有し、自ら調査研究を行うほか、教員及び職員と連携して大学の専門的な業務を遂行する。

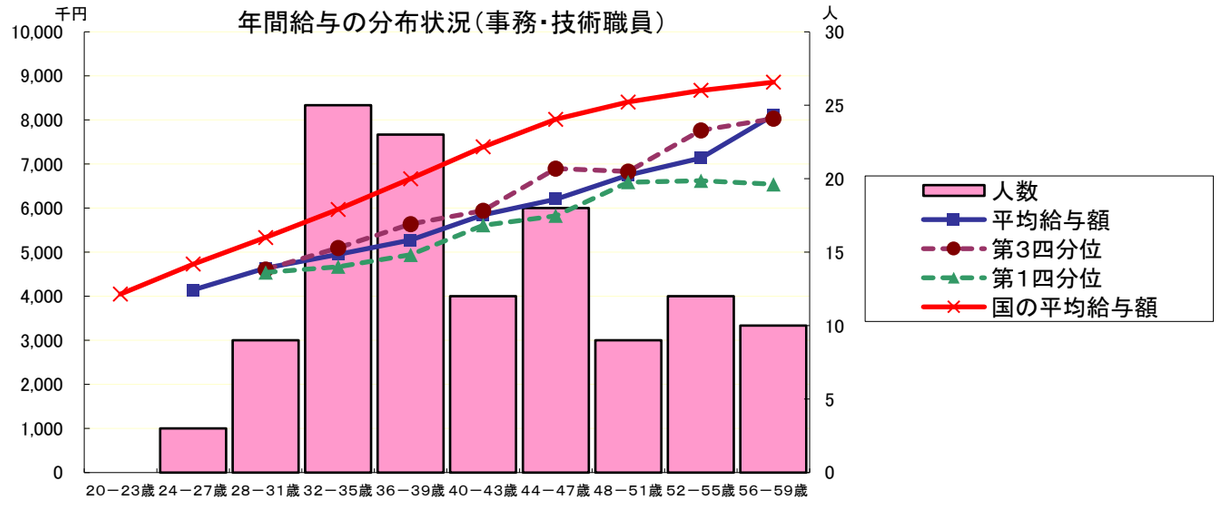
注3：上記のほか、常勤職員の教育職種（大学教員）から常勤職員（年俸制）の教育職種（大学教員）に移行した者等がいるが、本給表を異動したため、令和7年度の数値から除外している。

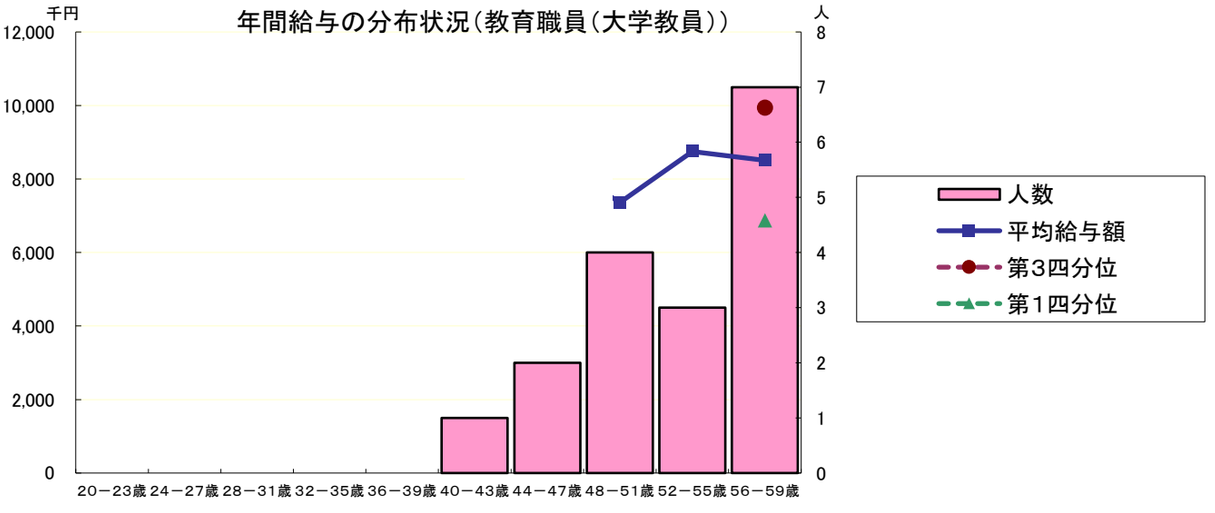
再雇用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

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、再雇用職員全体の数値からも除外している。

非常勤職員	人 8	歳 53.5	千円 5,150	千円 3,731	千円 109	千円 1,419
事務・技術	人 4	歳 54	千円 3,692	千円 2,641	千円 37	千円 1,051
教育職種（大学教員）	人 4	歳 53	千円 6,608	千円 4,821	千円 181	千円 1,787

③ 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））〔再雇用職員、年俸制適用者を除く。以下、⑤まで同じ。〕





注1：②の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2：事務・技術職員内の年齢24歳～27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3四分位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40歳～43歳の該当者は1人、年齢44歳～47歳の該当者は2人、年齢48歳～51歳の該当者は4人、年齢52歳～55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3四分位については表示していない。また、年齢40歳～43歳、年齢44歳～47歳においては年間給与についても表示していない。

④ 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
・局長	1			
・部長	2			
・課長	11	54.6	7,562	8,030～6,548
・専門員	19	49.7	6,900	8,013～6,353
・係長	49	42.7	5,648	6,590～4,731
・主任	20	37.1	4,984	6,248～4,526
・係員	21	31.6	4,613	5,600～3,991
・参事	6	60.7	7,113	9,785～4,724

注：局長の該当者は1人、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については記載していない。

（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	10	61.5	10,312	11,316～9,936
・准教授	15	55.6	8,730	8,995～8,238
・講師	1			
・助教	6	56.3	6,335	6,972～4,567
・助手	1			

注：講師及び助手の該当者は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額については記載していない。

⑤ 賞与（令和7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）	% 52.1	% 51.9	% 52
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 47.9	% 48.1	% 48
	最高～最低	% 58.4～43.1	% 58.2～43.3	% 58.3～43.3
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.2	% 54.1	% 54.1
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.8	% 45.9	% 45.9
	最高～最低	% 58.9～41.9	% 58.7～42.0	% 58.8～41.9

（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）	% 55.6	% 55.5	% 55.6
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 44.4	% 44.5	% 44.4
	最高～最低	% 44.7～44.1	% 44.8～44.2	% 44.7～44.2
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 55.1	% 55.6	% 55.3
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 44.9	% 44.4	% 44.7
	最高～最低	% 48.0～32.4	% 47.4～31.6	% 46.4～39.3

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	・年齢勘案　81.8 ・年齢・地域勘案　91.9 ・年齢・学歴勘案　81.3 ・年齢・地域・学歴勘案　91.3 (参考)対他法人　95.5
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合61%】 (国からの財政支出額　6,112百万円、支出予算の総額　10,176百万円:令和7年度予算) 【累積欠損額　累積欠損額なし(令和7年度決算)】 【管理職の割合　10.8%(常勤職員数129名中14名)】 【大卒以上の高学歴者の割合　74.4%(常勤職員数129名中96名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額　25.3%】 (支出総額　10,619百万円、給与・報酬等支給総額　2,696百万円:令和6年度決算) (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。 (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、他の国立大学法人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。
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　79.5

(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7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

（扶養親族がいない場合）
事務・技術職員
○ 22歳（大卒初任給）
月額 233,075円 年間給与 3,490,116 円
○ 35歳（主任）
月額 284,575円 年間給与4,712,322円
○ 50歳（係長）
月額 347,475円 年間給与5,890,933円

教育職員（大学教員）
○ 27歳（博士修了初任給）
月額 348,800円 年間給与5,275,530円
○ 35歳（助教）
月額 358,825円 年間給与6,392,798円
○ 50歳（准教授）
月額 448,300円 年間給与8,221,008円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者3,000円、子1人につき11,500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。

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 2,545,798	千円 2,655,735	千円 2,709,064	千円 2,857,273	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 207,667	千円 275,625	千円 342,664	千円 269,967	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 507,170	千円 509,564	千円 494,802	千円 699,099	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 444,529	千円 464,522	千円 471,183	千円 494,825	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 3,705,164	千円 3,905,449	千円 4,017,715	千円 4,321,165	千円	千円

注1：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。

注2：「給与、報酬等支給総額」においては、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を含んでいるため、財務諸表附属明細書「18役員及び教職員の給与の明細」における役員（常勤）及び教員（常勤）、職員（常勤）の合計額と一致しない。

注3：「非常勤役職員等給与」においては、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かかる費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書「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）の増額の要因（対前年度比　148,209千円）
・前年度に比して5.47％の増額となっている。これは、給与規則改正による本給月額の引上げ、期末手当及び勤勉手当の支給月数の引上げ及び通勤手当月額の引上げを行ったことが要因と考えられる。

②退職手当支給額（B）の増額の要因（対前年度比　▲72,697千円）
・前年度に比して21.22％の減額となっている。これは、退職者のうち勤続年数が短い者の数が増加したことが要因と考えられる。

③非常勤職員等給与（C）の増額の要因（対前年度比　204,297千円）
・前年度に比して41.29％の増額となっている。これは、給与規則改正による本給月額の引上げ、期末手当及び勤勉手当の支給月数の引上げ、通勤手当月額の引上げを行ったこと及び人材派遣契約に係る費用の増加が要因と考えられる。

④福利厚生費（D）の増額の要因（対前年度比　23,642千円）
・前年度に比して5.02％の増額となっている。これは、給与の増額に伴い法定福利費が増加したこと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。
なお、職員への周知期間を設けることから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期（平成30年1月1日）と異なる取扱いとした。

Ⅳ　定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職、教育職（大学教員）の定年年齢は65歳である。このうち事務・技術職、教育職（大学教員のうち助教と助手）は、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から段階的に引上げて65歳とする経過措置を設けた。定年年齢の引上げに伴い、事務・技術職については、60歳に達した管理監督職の職員は非管理監督職に降任する制度を設けているほか、事務・技術職、教育職（大学教員のうち助教と助手）の基本給について61歳に達する年度から7割水準とすることとした。

Ⅴ　その他

特になし