

様式 1 公表されるべき事項

名古屋工業大学の役員報酬・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

本学は、実践的工学エリート養成を念頭に置いた教育・研究のため、融合的な分野からなる新教育課程を創生する(学部大学院六年一貫教育など)教育システムの改善と充実をはかっている。また本学の優れた研究実績を盤石のものとし、さらなる大学全体の研究力を向上させるため、戦略的な研究支援体制と産学官連携体制の強化による工学のイノベーションの実現を学長のリーダーシップの下で推進しており、学長の職務内容・責任の度合いを総合的に勘案すると、報酬水準は妥当であると考えます。

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。)

期末特別手当において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果及び役員の職務実績に応じ、経営協議会の議を経たうえで、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平成28年度における改定内容

法人の長

12月期の期末特別手当の支給に当たり、本給の月額に100分の25を乗じて得た額の合計額に100分の155を乗ずるところを、100分の165へと改定した。

理事

12月期の期末特別手当の支給に当たり、本給の月額に100分の25を乗じて得た額の合計額に100分の155を乗ずるところを、100分の165へと改定した。

理事(非常勤)

改定なし

監事

12月期の期末特別手当の支給に当たり、本給の月額に100分の25を乗じて得た額の合計額に100分の155を乗ずるところを、100分の165へと改定した。

監事(非常勤)

改定なし

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)	賞与	千円	千円	千円	
法人の長	18,951	11,808	5,371	1771 (地域手当) 0 (通勤手当)			
A理事	16,112	10,008	4,553	1501 (地域手当) 50 (通勤手当)			
B理事	14,601	9,132	4,031	1369 (地域手当) 68 (通勤手当)	H28.4.1		
C理事	14,213	8,441	3,842	1266 (地域手当) 111 (通勤手当) 552 (単身赴任手当)		H29.3.30	◇
監事	該当者なし			()			
A監事 (非常勤)	2,400	2,400		()			
B監事 (非常勤)	2,400	2,400		()	H28.4.1		

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

本学は、実践的工学エリートの養成を念頭に置いた教育・研究のため、融合的な分野からなる新教育課程を創生する(学部大学院六年一貫教育など)教育システムの改善と充実をはかっている。また本学の優れた研究実績を盤石のものとし、さらなる大学全体の研究力を向上させるため、戦略的な研究支援体制と産学官連携体制の強化による工学のイノベーションの実現を学長のリーダーシップのもとで推進している。

そうした中で、名古屋工業大学の学長は、職員数514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。

役員の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,742万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,297万円と比べてもそれ以下となっている。

名古屋工業大学では、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他法人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

本学は、実践的工学エリートの養成を念頭に置いた教育・研究のため、融合的な分野からなる新教育課程を創生する(学部大学院六年一貫教育など)教育システムの改善と充実をはかっている。また本学の優れた研究実績を盤石のものとし、さらなる大学全体の研究力を向上させるため、戦略的な研究支援体制と産学官連携体制の強化による工学のイノベーションの実現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、名古屋工業大学の理事は、職員数514名の法人の代表である学長の補佐として職務を同時に担っている。

名古屋工業大学では、役員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他法人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)

本学は、実践的工学エリートの養成を念頭に置いた教育・研究のため、融合的な分野からなる新教育課程を創生する(学部大学院六年一貫教育など)教育システムの改善と充実をはかっている。また本学の優れた研究実績を盤石のものとし、さらなる大学全体の研究力を向上させるため、戦略的な研究支援体制と産学官連携体制の強化による工学のイノベーションの実現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、名古屋工業大学の監事は、本学の業務執行及び会計経理の適正化を担っている。

こうした職務内容の特性や他法人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、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					

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

【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

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。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果を勘案し、その職務実績に応じ、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができる。

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、平成28年度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(500人以上)を参考にした。

①国家公務員平成28年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均金額は約380,000円になっている。

②職種別民間給与実態調査において、当該法人と同規模の事務係員の4月の平均支給額は約350,000円となっている。

上述は、主に人事院の資料であるが、本学ではこれらを踏まえ職員の給与の水準については、国家公務員の給与水準を考慮し決定している。

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。)

一般職員は、人事評価を実施し、昇給、昇格及び勤勉手当の成績率に反映させる。また、教員においては、教員評価結果を昇給の参考資料として用いる。

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

・国家公務員に準じ、以下の改定俸給表を平均0.2%上げた。
勤勉手当を年間0.1月分上げた。
地域手当を14%から15%に引き上げた。

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	415	47.6	8,696	6,316	125	2,380
事務・技術	139	43.5	6,356	4,718	140	1,638
教育職種 (大学教員)	275	49.7	9,887	7,129	117	2,758
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
その他	1					

【注】常勤職員のその他職種については、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があることから記載しない。

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員(年俸制)	47	42.4	7,947	7,533	122	414
教育職種 (大学教員)	47	42.4	7,947	7,533	122	414

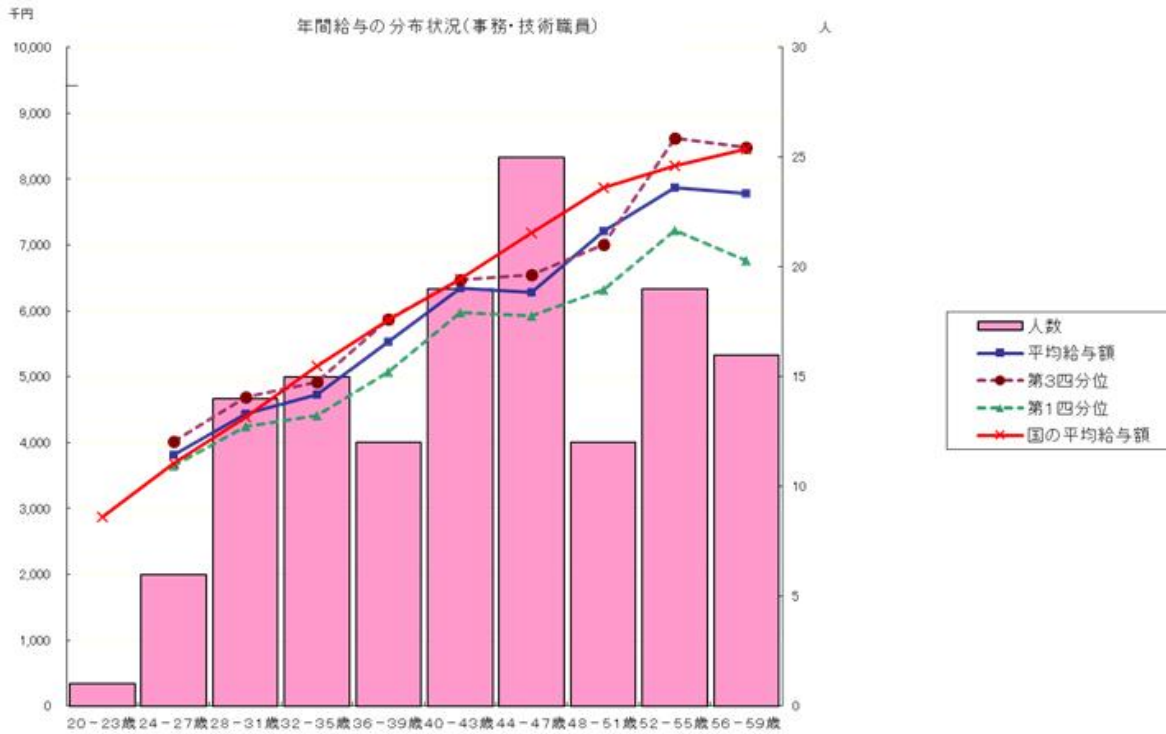
・在外職員の該当者なし

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	36	45.4	4,597	4,597	140	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
特任研究員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	17	43.4	4,789	4,789	95	0
特任専門員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	50.1	5,232	5,232	168	0
特任職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	40.8	3,505	3,505	172	0
特任教員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	58.5	3,346	3,346	257	0
リサーチ・アドミニス トレーション・オフィス (URA)職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2	52.5	8,165	8,165	125	0

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	63.5	4,060	3,431	180	629
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	63.5	4,060	3,431	180	629
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

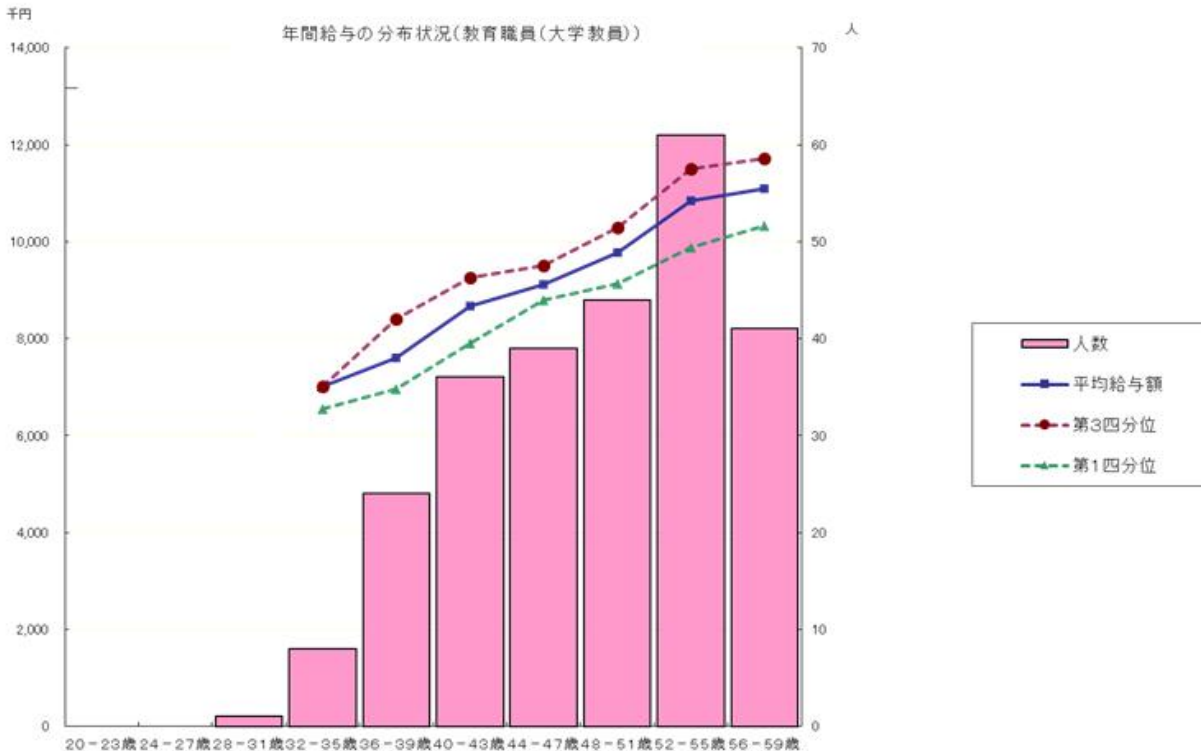
・非常勤職員の該当者なし

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)／医療職員(病院看護師))
〔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】年齢20-23歳の該当者が2名以下のため、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、平均給与額は表示しない。

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、④まで同じ。



【注】年齢28-31歳の該当者が2名以下のため、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、平均給与額は表示しない。

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)
次長	2			
技術部次長	1			
課長	6	54.0	8,807	9,591～8,439
課長補佐	19	54.3	8,063	8,787～5,459
係長	68	45.3	6,323	7,652～5,245
主任	12	39.8	5,178	6,320～4,401
係員	31	31.0	4,347	5,183～3,469

【注】次長、技術部次長の該当者は少数のため、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年齢及び年間給与額は表示しない

(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	112	55.0	11,328	13,867～9,556
准教授	124	47.7	9,218	10,426～7,546
助教	39	40.7	7,047	7,919～5,489

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)／医療職員(病院看護師))

・ 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)	%	%	%
		60.1	59.8	59.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		39.9	40.2	40.1
	最高～最低	%	%	%
		51.1～36.1	50.2～36.2	50.6～36.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		60.8	61	60.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		39.2	39	39.1
	最高～最低	%	%	%
		44.7～36.2	44.9～36.1	44.8～36.3

・ 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)	%	%	%
		60.2	60.3	60.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		39.8	39.7	39.8
	最高～最低	%	%	%
		44.7～37.1	44.9～37.4	44.8～37.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		61.4	61.4	61.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		38.6	38.6	38.6
	最高～最低	%	%	%
		43.8～36.3	44.0～36.5	42.4～36.4

3 給与水準の妥当性の検証等

事務・技術職員職員

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 93.7 ・年齢・地域勘案 93.9 ・年齢・学歴勘案 91.9 ・年齢・地域・学歴勘案 93.3 (参考) 対他法人 107.0
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>(法人の検証結果) 平成28年度予算における支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合49%であるが、対国家公務員の給与水準指数は93.7である。また、累積欠損額0円(平成28年度決算)である。以上のことから、給与は適切な水準である。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 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	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ため、今後も適切な給与水準を維持するよう努めていく。

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指数 106.1

注: 上記比較指標は、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 配偶者なし)
月額204,930円 年額3,340,359円
- ・40歳(係長 配偶者・子1人(15歳未滿))
月額388,355円 年額6,330,187円
- ・50歳(副課長 配偶者・子2人(15歳未滿))
月額509,105円 年額8,298,412円

- ・27歳(博士修了初任給 配偶者なし)
月額330,280円 年額5,383,564円
- ・45歳(准教授 配偶者・子1人(15歳未滿))
月額548,895円 年額8,946,989円
- ・55歳(教授 配偶者・子2人(15歳未滿))
月額659,410円 年額10,748,383円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

一般職員は、人事評価を実施し、昇給、昇格及び勤勉手当の成績率に反映させる。また、教員においては、教員評価結果を昇給の参考資料として用いる。

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	平成31年度	平成32年度	平成32年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,303,715	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 430,511	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,165,086	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 745,595	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,644,907	千円	千円	千円	千円	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

最広義人件費が昨年とに比べて3%増加している理由は以下(A)(B)(C)のとおりである。

- (A) 退職手当支給額が以下の理由より前年度より約49.8%増額した。
 - ・昨年度より退職者数が増加したため
- (B) 非常勤役職員等給与が以下の理由より前年度より約5.3%増加した。
 - ・外部資金獲得等による雇用者の増加
- (C) 福利厚生費が以下の理由により約3.4%増額した。
 - ・職員の採用者が増え、その者に係る法定福利費が増加した。
 - ・厚生年金保険の利率が引き上げられた。

Ⅳ その他

特になし