

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人名古屋工業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

役員報酬水準を検討するにあたって、人数規模が同規模である民間企業や国家公務員を参考とした。

- (1) 人数規模が従業員数500～999人規模である民間企業の役員報酬(令和5年度)…29,096千円
- (2) 事務次官年間給与額(令和5年度)…23,235千円

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。)

本給において、常勤の役員の職務の困難度、実績等を勘案して必要と認める場合は、経営協議会の議を経て、役員給与規則第4条第2項各号に掲げる号俸の上限を超えて号俸を決定することができるとしている。

期末特別手当においては、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令和7年度における改定内容

法人の長

役員報酬基準は、名古屋工業大学役員給与規則に基づき、本給(1,006,000円)及び諸手当(地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当)としている。

期末特別手当については、同規則に基づき、期末特別手当基準額(本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25の月額)に、令和7年6月支給においては100分の172.5、12月支給においては100分の177.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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。

また、期末特別手当においては、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。

なお、令和7年度における給与制度の主な改定内容は、以下のとおりである。

・民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して令和7年度に出された人事院勧告を参考として、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172.5を乗ずるところを、100分の177.5へと改定した。

理事

役員報酬基準は、名古屋工業大学役員給与規則に基づき、本給及び諸手当(地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当)としている。

期末特別手当については、同規則に基づき、期末特別手当基準額(本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25の月額)に、令和7年6月支給においては100分の172.5、12月支給においては100分の177.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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。

また、期末特別手当においては、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。

なお、令和6年度における給与制度の主な改定内容は、以下のとおりである。
・民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して令和7年度に出された人事院勧告を参考として、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172.5を乗ずるところを、100分の177.5へと改定した。

理事(非常勤)

役員報酬基準は、名古屋工業大学役員給与規則に基づき、非常勤役員手当(月額300,000円)としている。

監事

役員報酬基準は、名古屋工業大学役員給与規則に基づき、本給及び諸手当(地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当)としている。

期末特別手当については、同規則に基づき、期末特別手当基準額(本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25の月額)に、令和7年6月支給においては100分の172.5、12月支給においては100分の177.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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。

また、期末特別手当においては、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。

なお、令和7年度における給与制度の主な改定内容は、以下のとおりである。
・民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して令和7年度に出された人事院勧告を参考として、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172.5を乗ずるところを、100分の177.5へと改定した。

監事(非常勤)

役員報酬基準は、名古屋工業大学役員給与規則に基づき、非常勤役員手当(月額200,000円)としている。

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	
	千円	報酬(給与)	千円	賞与	千円	その他(内容)		就任
法人の長	19,509	12,016	5,696	50 1656	(通勤手当) (地域手当)			※
A理事	15,471	9,555	4,496	113 1306	(通勤手当) (地域手当)			※
B理事	15,707	9,555	4,496	348 1306	(通勤手当) (地域手当)			※
C理事 (非常勤)	3,600				()			
D理事 (非常勤)					()			
A監事	14,717	9,225	4,167	113 1211	(通勤手当) (地域手当)			
B監事					()			
C監事 (非常勤)	2,400				()			
D監事 (非常勤)					()			

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、「心で工学」及び「中京地域産業界との共創」を基本的な考え方としている。社会との共創に基づくイノベーション創出機能の強化、豊かな文化的視点を持った工学人材の育成、ステークホルダーの期待に応える多様な工学教育の推進、世界トップレベルの先端研究を推進するためのグローバル化とダイバーシティに富む研究環境の構築及び構成員の意識改革とガバナンス・コンプライアンスの徹底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601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。

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。

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。

こうした職務内容の特性や民間企業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、「心で工学」及び「中京地域産業界との共創」を基本的な考え方としている。社会との共創に基づくイノベーション創出機能の強化、豊かな文化的視点を持った工学人材の育成、ステークホルダーの期待に応える多様な工学教育の推進、世界トップレベルの先端研究を推進するためのグローバル化とダイバーシティに富む研究環境の構築及び構成員の意識改革とガバナンス・コンプライアンスの徹底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、名古屋工業大学の理事は、職員数601名の法人の代表である学長の補佐として職務を担っている。

名古屋工業大学では、役員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。

こうした職務内容の特性や民間企業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)

本学は、「心で工学」及び「中京地域産業界との共創」を基本的な考え方としている。社会との共創に基づくイノベーション創出機能の強化、豊かな文化的視点を持った工学人材の育成、ステークホルダーの期待に応える多様な工学教育の推進、世界トップレベルの先端研究を推進するためのグローバル化とダイバーシティに富む研究環境の構築及び構成員の意識改革とガバナンス・コンプライアンスの徹底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、名古屋工業大学の理事(非常勤)は、職員数601名の法人の代表である学長の補佐として職務を担っている。

こうした職務内容の特性や民間企業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

本学は、「中京地域産業界との融合」を基本方針として改革に取り組んでいる。学部・大学院6年一貫の教育プログラムである創造工学教育課程の新設、工学研究科の再構築を含めた学部・大学院改革、工学のイノベーションハブの実現を目指した産学連携体制の強化や海外研究機関との連携強化、年俸制やクロス・アポイントメント制度の導入などの人事給与マネジメント改革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民間企業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)

本学は、「中京地域産業界との融合」を基本方針として改革に取り組んでいる。学部・大学院6年一貫の教育プログラムである創造工学教育課程の新設、工学研究科の再構築を含めた学部・大学院改革、工学のイノベーションハブの実現を目指した産学連携体制の強化や海外研究機関との連携強化、年俸制やクロス・アポイントメント制度の導入などの人事給与マネジメント改革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民間企業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
	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A (非常勤)	該当者なし					
理事B (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B	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A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B	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、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。

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

給与水準を検討するにあたって、国家公務員給与等実態調査及び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令和7年度国家公務員給与等実態調査において、行政職俸給表(一)の平均俸給額は332,237円になっており、全職員の平均給与月額は414,480円となっている。

②令和7年度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・大学助教の4月の平均支給額はそれぞれ、396,903円、442,197円となっている。

本学ではこれら人事院の資料を踏まえ、国家公務員の給与水準を考慮しつつ、職員の給与の支給水準を決定している。

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。)

事務職員、技術職員においては人事評価を、教員においては教員評価を実施し、この結果を昇給、昇格及び勤勉手当の成績率決定の資料としている。また、年俸制適用教員については、業績給として前年の業績を反映する業績評価額と外部資金の獲得実績に応じた外部資金獲得手当を支給している。なお、本学においては、平成27年度以降、全ての新規採用教員に年俸制を適用している。

③ 給与制度の内容

名古屋工業大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、管理職手当及び期末手当・勤勉手当等)としている。

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、①初任給を始め若年層に重点を置き、号俸についてベースアップ(平均改定率3.3%)、②期末勤勉手当の支給率について、0.05月分の引上げを実施した。③地域手当について、支給割合の引き下げを段階的に行い、1%の引き下げを実施した。(15%→14%)④通勤手当について、支給限度額の見直しを行い、15万円に引き上げた。⑤扶養手当について、配偶者に係る手当を段階的に引き下げ(6,500→3,000)、子に係る手当を段階的に引き上げた。(10,000→11,500)

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):595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):466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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	301人	49.5歳	9,096千円	6,478千円	116千円	2,618千円
事務・技術	140人	43.2歳	6,815千円	4,971千円	126千円	1,844千円
教育職種 (大学教員)	161人	55歳	11,079千円	7,789千円	108千円	3,290千円
その他医療職種 (看護師)						

注:常勤職員のその他医療職種(看護師)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。また、医療職種(病院医師)は該当者がいないため省略している。

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(年俸制)	103人	41.4歳	9,301千円	9,273千円	88千円	28千円
年俸制適用職員	60人	39.5歳	8,519千円	8,470千円	106千円	49千円
旧年俸制適用職員	43人	44.1歳	10,392千円	10,392千円	64千円	0千円
その他						

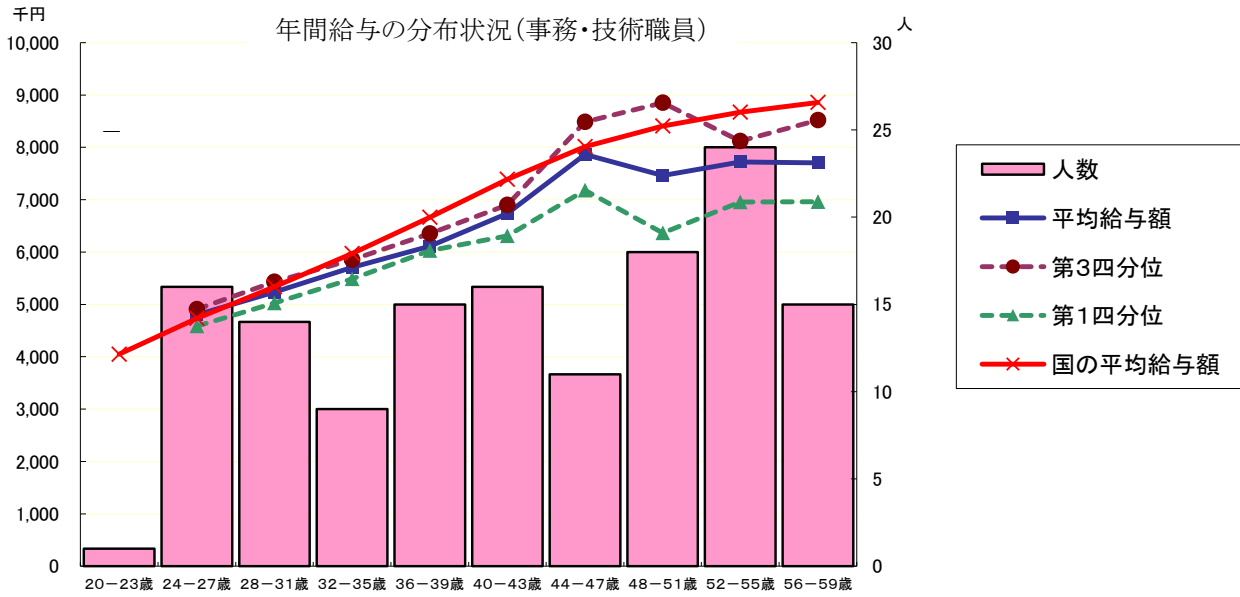
任期付職員	50人	46.4歳	5,201千円	5,201千円	117千円	0千円
特任研究員	13人	42.1歳	5,386千円	5,386千円	23千円	0千円
特任教員	9人	57.9歳	7,180千円	7,180千円	159千円	0千円
特任職員(事務・技術)等	24人	43.3歳	4,032千円	4,032千円	147千円	0千円
その他	4人	53.8歳	7,162千円	7,162千円	142千円	0千円

再雇用職員	8人	63.6歳	4,071千円	3,414千円	176千円	657千円
再雇用常勤職員	8人	63.6歳	4,071千円	3,414千円	176千円	657千円

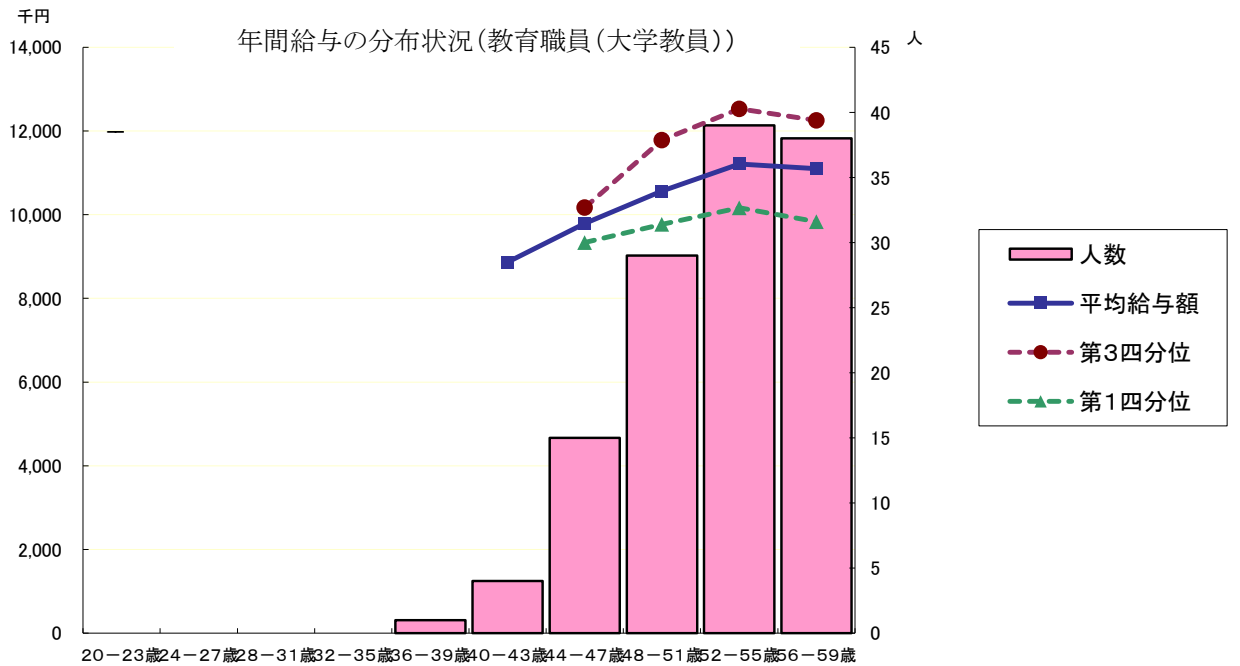
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注2:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

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)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員及び再雇用職員及び年俸制教員を除く。以下、④まで同じ。]



注1: ②の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、④まで同じ。
 注2: 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があることから、年間給与の平均額及び年間給与額の第1・3四分位については表示しない。



注: 年齢36～39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があることから、年間給与の平均額及び年間給与額の第1・3四分位については表示しない。

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
課長(30)	13	54.2	8,957	9,531～8,520
課長補佐(40)	20	47.8	8,068	8,667～6,538
係長(50)	57	47.8	6,754	8,096～5,658
主任(60)	17	40.8	5,988	7,180～5,272
係員(70)	32	28.7	5,010	5,822～4,501

(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(20)	83	56.8	12,200	13,942～9,740
准教授(30)	69	53.7	9,882	10,670～7,793
助教(50)	9	48.6	7,980	8,510～7,504

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)／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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	54.8	54.5	54.6
	最高～最低	45.2	45.5	45.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	54.8	54.7	54.8
	最高～最低	49.8	49.8	49.8

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	54.1	54.4	54.3
	最高～最低	45.9	45.6	45.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	55.2	54.8	55
	最高～最低	44.8	45.2	45

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 91.6 ・年齢・地域勘案 95.9 ・年齢・学歴勘案 90.8 ・年齢・地域・学歴勘案 95.6 (参考) 対他法人 106.6
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) 令和7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は41%であり、対国家公務員の給与水準指数は91.6である。また、累積欠損額0円(令和7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) 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	今後も適正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 102.5

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5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

(扶養家族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額 265,705円 年間給与 3,965,507円

○35歳(係長)

月額 339,805円 年間給与 5,709,454円

○50歳(副課長)

月額 494,361円 年間給与 8,137,254円

○35歳(准教授)

月額 533,320円 年間給与 9,057,555円

○50歳(教授)

月額 645,126円 年間給与 11,071,684円

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

※行(一)8級以上及び教授については、配偶者に対する扶養手当は支給しない

注:27歳博士修了初任給については、年俸制適用者しかいないため、モデル給与を記載していない。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

事務職員、技術職員においては人事評価を、教員においては教員評価を実施し、この結果を昇給、昇格及び勤勉手当の成績率決定の資料としている。また、年俸制適用教員については、業績給として前年の業績を反映する業績評価額と外部資金の獲得実績に応じた外部資金獲得手当を支給している。なお、本学においては、平成27年度以降、全ての新規採用教員に年俸制を適用している。

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 4,466,787	千円 4,520,374	千円 4,562,279	千円 4,581,585	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 289,318	千円 316,925	千円 578,833	千円 387,624	千円	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 1,077,831	千円 1,110,108	千円 1,127,872	千円 1,140,329	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 805,102	千円 824,580	千円 819,028	千円 830,565	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,639,038	千円 6,771,987	千円 7,088,012	千円 6,940,103	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: 「非常勤役員等給与」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。

給与、報酬等支給総額が昨年度と比べて約0.42%増加した理由は以下のとおりである。

- ・月例給について、昨年を大幅に上回る(平均3.3%)引上げ改定をしたため。
- ・期末勤勉手当の支給率について、0.05月分の引き上げ改定をしたため。

また、最広義人件費が昨年度と比べて約2.1%減額した理由は以下のとおりである。

- ・退職手当支給額について昨年度より退職者数が減少したため、前年度より約33%減額した。
- ・非常勤役員等給与について昨年度より非常勤職員の従事時間数が増加したことにより約1.1%増額した。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務職員、技術職員及び医療技術職員の定年年齢は62歳である。事務職員、技術職員及び医療技術職員については、令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間に定年年齢を60歳から65歳に段階的に引き上げる。定年年齢の引上げに伴い、事務職員、技術職員及び医療技術職員については、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、職員の基本給について61歳に達する年度から7割水準とすることとした。管理監督職の地位については、学長の認める場合は、当該管理職を占めたまま勤務をさせることができる。基本給について降任しない場合は、7割水準としない。

V その他

特になし