

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人京都工芸繊維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

当法人の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたっては、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬や事務次官の年間給与額、また他の国立大学法人のうち、令和4年度給与水準公表対象職員数(当該法人約400人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、全国の同規模理系単科大学を参考とした。

(参考)

民間企業(500人以上1,000人未満)役員年間報酬額・・・29,096千円
事務次官年間報酬額・・・23,235千円

② 令和5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。)

当法人においては、「国立大学法人京都工芸繊維大学役員報酬規則」の定めにより常勤役員の役員期末手当において、その職務実績に応じ、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増額又は減額できる旨規定している。

令和5年度は役員の業績や法人の財務状況等を総合的に勘案し、6月期手当、12月期手当ともに学長以下5名の役員に対して増減を行わないこととした。

③ 役員報酬基準の内容及び令和5年度における改定内容

法人の長

<役員報酬基準の内容>

「国立大学法人京都工芸繊維大学役員報酬規則」に則り、基本給、地域手当、通勤手当、単身赴任手当及び役員期末手当としている。

役員期末手当は、役員期末手当基礎額(基本給月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額を加算し、かつ、基本給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に、令和5年6月期にあつては100分の165を、令和5年12月期にあつては100分の175を乗じ、さらに基準日以前6箇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。

<令和5年度における改正内容>

令和5年人事院勧告に基づく国家公務員給与法の改正に準じた措置として令和5年12月期の役員期末手当の支給割合を0.1月引き上げた。

理事

同上

理事(非常勤)

<役員報酬基準の内容>

「国立大学法人京都工芸繊維大学役員報酬規則」に則り、非常勤役員手当としている。

<令和5年度における改正内容>

改正無し

監事

該当者なし

監事(非常勤)

<役員報酬基準の内容>

「国立大学法人京都工芸繊維大学役員報酬規則」に則り、非常勤役員手当としている。

<令和5年度における改正内容>

改正無し

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和5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	18,049	11,616	5,167	1,162 104	(地域手当) (通勤手当)		3月31日	※
A理事	15,321	9,840	4,377	984 120	(地域手当) (通勤手当)		3月31日	※
B理事	15,201	9,840	4,377	984	(地域手当)	4月1日	3月31日	※
C理事	15,373	9,840	4,377	984 172	(地域手当) (通勤手当)	4月1日	3月31日	※
D理事	12,932	7,644	3,660	1,529 99	(地域手当) (通勤手当)	4月1日		◇
E理事 (非常勤)	1,584	1,584		()				※
監事	該当者なし			()				
A監事 (非常勤)	2,664	2,664		()				
B監事 (非常勤)	2,664	2,664		()				

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

国立大学法人京都工芸繊維大学は、百二十有余年前、京都高等工藝学校及び京都蚕業講習所に端を発し、永きにわたり発展を遂げ、日本文化の源である京都の風土の中で培われた、〈知と美と技〉を探求する独自の学風を築きあげ、学問、芸術、文化、産業に貢献する幾多の人材を輩出してきた。二十一世紀においては、国立大学法人として、自主自律の大学運営により社会の負託に応えるため、本学の理念「ART×SCIENCE」「LOCAL×GLOBAL」「TRADITION×INNOVATION」に基づき、教育研究を構造的・総合的に改革・推進するシステムの配備、〈京都思考〉をベースとした基盤整備による人的・知的情報交換を推進するハブ機能の形成、産業のつぼ「京都バレー」構築による社会の発展への知的貢献、異分野横断型の新領域構築システムの揺籃による経済社会メカニズムを転換する新たな価値の創造、高い自立性及び内部質保証に基づく大学のガバナンス構造改革の実行を推進している。そうした中で、国立大学法人京都工芸繊維大学の学長は、職員数約1,000名（非常勤教職員を含む）の法人の包括的な最終責任者として、校務を司り、所属職員を統督している。本学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（指定職8号俸）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。また、本学学長の報酬月額、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5号俸相当として定めているが、本学と同規模の理工系大学の長の報酬水準と比較しても、同水準となっている。学長の職務は上記のとおりであり、責任の度が特に高度であることから、法人化移行前と同等以上であると言え、こうした職務内容の特性や他法人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

理事は学長を補佐し、本学の業務を掌理する役割を担っており、上記学長に準ずる責任と職務があると言える。本学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取締役の年間報酬17,738千円と比較してもそれ以下となっている。また、本学理事の報酬月額は、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3号俸相当以下として定めているが、本学と同規模の理工系大学の理事の報酬水準と比較しても同水準となっている。以上のことから、理事の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）

理事は学長を補佐し、本学の業務を掌理する役割を担っており、上記学長に準ずる責任と職務があると言える。本学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取締役の年間報酬17,738千円と比較してもそれ以下となっている。また、本学理事の報酬月額は、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3号俸相当以下として定めているが、本学と同規模の理工系大学の理事の報酬水準と比較しても同水準となっている。以上のことから、理事の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。

監事

該当者なし

監事（非常勤）

監事は本学の業務を監査し、学内外に監査結果を報告する重要な責務を負っていると言える。本学監事の報酬月額は、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1号俸相当として定めており、非常勤監事の場合は当該監事の月間勤務日数に応じた額を報酬月額としているが、他の理工系国立大学法人の監事の報酬水準と比較しても同水準であり、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(令和5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 該当者なし	年 月			
理事A	千円 4,878 (39,026)	年 月 4 9 (41 0)	令和5年3月31日	1	※
理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
監事	千円 該当者なし	年 月			
監事 (非常勤)	千円 該当者なし	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	該当者なし
理事A	当該理事は、大学戦略キャビネットにて将来構想を検討するとともに、教育研究、地域連携、グローバル化を支えるためのガバナンス改革、KYOTO Design Lab[D-lab]の創設等において、学長を補佐し、京都工芸繊維大学の発展に大きく貢献した。 当該理事の業績勘案率については、これら在職期間における業務に対する貢献度を総合的に勘案し、令和5年3月3日開催の経営協議会の議を経て、増減なしの1.0と決定した。
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (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】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考えます。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学では役員報酬に業績給は導入しておらず、現在のところ、導入の予定はない。

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

国家公務員の給与制度及び水準に準拠し、かつ本学の財務状況等を勘案し、決定している。特に、当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5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(当該法人約1,000名(非常勤教職員を含む))・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人電気通信大学・・・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となっている。

(2) 国家公務員・・・令和5年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が404,015円となっており、全職員の平均給与月額は412,747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(企業規模500人以上)の4月の平均支給額は事務職で約435,000円、教育職で約637,000円となっている。

さらに、適正な人件費管理の観点から、長期的な視点に立った人件費充当財源を視野に入れた人事計画を立て、適正な管理・運用に努めている。

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。)

■月給制職員

職員の勤務成績に応じて、賞与の勤勉手当の支給割合及び基本給の昇給幅に、勤務評価を反映させている。

賞与:6月1日及び12月1日にそれぞれ在職する職員に対し、その者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定している。

昇給:昇給は毎年1月1日とし、その者の勤務成績に応じて、0から8号給の範囲で昇給号数を決定している。

昇格:勤務成績が優秀で、その者が従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力評価に基づき上位の級に決定することがある。

降格:勤務成績が不良な場合は、その者が従事する職務に応じた下位の級に決定することがある。

特別昇給:勤務成績が特に良好である職員が、(1)研究、発明考案等により表彰又は顕彰を受けた場合 (2)学長が特別に認めた場合 のいずれかに該当する場合には、特別に昇給させる場合がある。

■年俸制職員

職員の勤務成績に応じて、以下のとおり給与面に反映させている。

(旧年俸制適用教員)

成績給:その者の評価結果に応じて、それぞれ支給割合を決定している。

基本年俸:その者の評価結果等を踏まえ、基本年俸の改定が必要と判断した場合は、当該年俸制常勤教員の基本年俸を改定することができる。

(新年俸制適用教員)

年次業績給:その者の評価結果に応じて、それぞれ支給割合を決定している。

職務給(業績変動額):その者の評価結果等を踏まえ、職務給(業績変動額)の改定が必要と判断した場合は、当該教員の職務給(業績変動額)を改定することができる。

③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

<給与制度の内容>

「国立大学法人京都工芸繊維大学職員給与規則」に則り、基本給、基本給の調整額及び諸手当(期末手当、勤勉手当、特定業務手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、クロスアポイントメント手当、超過勤務手当、休日手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、入試手当、学位論文審査手当、プログラム担当職員手当、中央省庁勤務手当及び連携事業担当職員手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給及び基本給の調整額の合計額並びに扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額)に100分の122.5を乗じ、さらに基準日以前6箇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(基本給及び基本給の調整額並びにこれに対する地域手当の月額の合計額)に、国立大学法人京都工芸繊維大学職員勤勉手当支給細則に定める割合(国家公務員の水準に準拠)を乗じて得た額としている。

<令和5年度における改正内容>

令和5年人事院勧告に基づく国家公務員給与法の改正に準じた措置として令和5年12月期の期末手当の支給割合を0.05月、勤勉手当の支給割合を0.05月それぞれ引き上げた。

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	令和5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	246	49.9	8,382	6,047	128	2,335
事務・技術	91	42.4	6,034	4,416	132	1,618
教育職種 (大学教員)	155	54.3	9,761	7,005	126	2,756
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					
その他医療職種 (看護師)						

再任用職員	3	62.2	3,927	3,354	147	573
事務・技術	3	62.2	3,927	3,354	147	573
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
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					

非常勤職員	7	53.9	3,853	2,855	184	998
事務・技術	7	53.9	3,853	2,855	184	998
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
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					
その他医療職種 (看護師)	該当者なし					

注: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:以下の区分については該当者がいないため、表を省略する。

- ・在外職員
- ・任期付職員

注3:以下の区分については該当者が2人以下であり、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、内容を記載していない。

- ・常勤職員のその他医療職種(看護師)

【年俸制適用者】

区分	人員	平均年齢	令和5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	51	44.8	9,548	8,328	130	1,220
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	51	44.8	9,548	8,328	130	1,220
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					

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	53.2	5,990	5,885	180	105
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					
特任教員等	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	50.7	6,245	6,245	177	0
特任専門職等	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	57.0	5,608	5,346	185	262

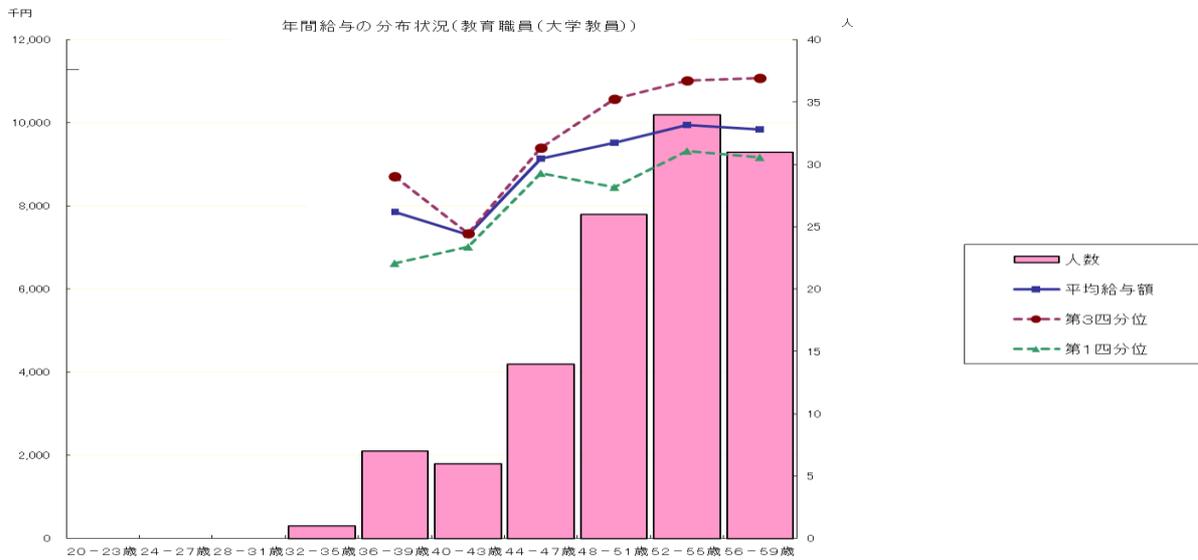
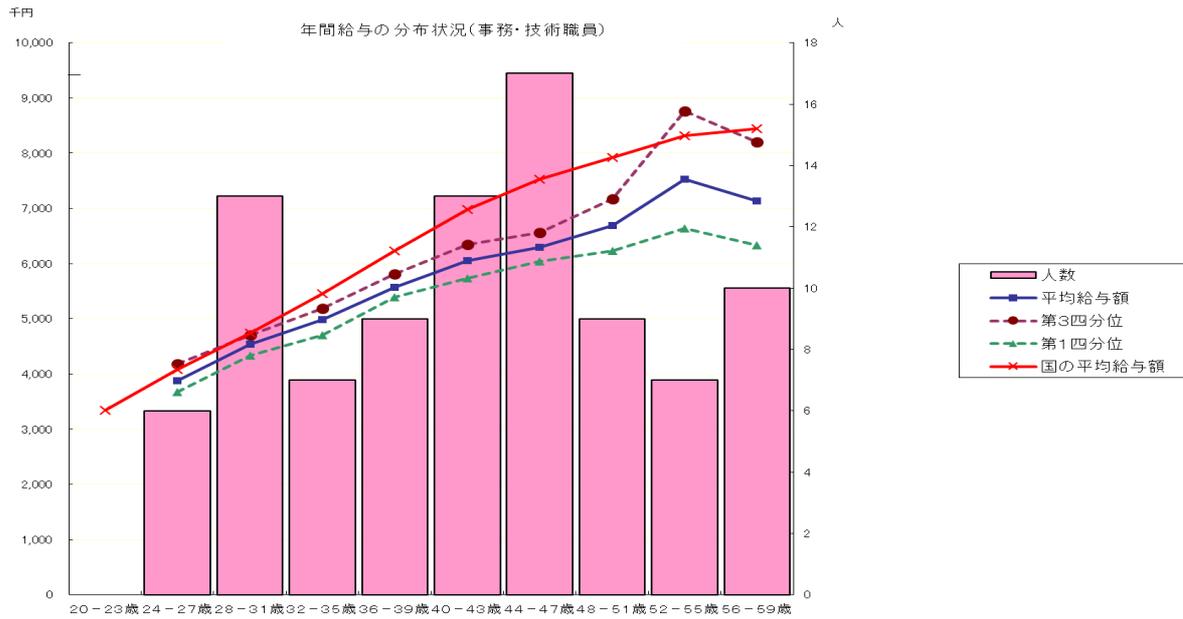
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 以下の区分については該当者がいないため、表を省略する。

- ・在外職員
- ・再任用職員
- ・非常勤職員

注3: 「特任専門職等」とは、産学官連携等に関する専門的業務を行う職種を示す。

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:教育職員(大学教員)における年齢32～35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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
・ 課長	8	54.5	8,154	8,816 ～ 6,945
・ 副課長	13	50.2	6,981	8,282 ～ 6,358
・ 係長	37	44.6	6,127	6,697 ～ 5,193
・ 主任	8	40.0	5,200	6,044 ～ 4,563
・ 係員	25	31.9	4,513	5,790 ～ 3,649

(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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位 (・教授 ・准教授 ・助教 ・助手)	77	57.2	10,788	12,854 ～ 8,748
	53	52.6	9,082	9,780 ～ 7,867
	24	48.5	7,292	7,794 ～ 6,499
	1			

注:助手については該当者が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、人数以外は記載していない。

④ 賞与(令和5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)	% 54.6	% 54.7	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.4	% 45.3	% 45.3
	最高～最低	% 47.3～42.5	% 47.4～42.8	% 47.3～42.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.6	% 54.2	% 54.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.4	% 45.8	% 45.6
	最高～最低	% 49.8～42.2	% 49.8～42.5	% 49.8～42.3

(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)	% 54.3	% 54.2	% 54.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.7	% 45.8	% 45.8
	最高～最低	% 56.1～42.7	% 55.9～42.9	% 56.0～42.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.4	% 55.2	% 55.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.6	% 44.8	% 44.7
	最高～最低	% 49.8～34.4	% 49.8～33.5	% 49.8～33.9

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 87.6 ・年齢・地域勘案 93.0 ・年齢・学歴勘案 85.9 ・年齢・地域・学歴勘案 92.1 (参考) 対他法人 101.2
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) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 63%】 (国からの財政支出額 5,710百万円、支出予算の総額 9,023百万円：令和5年度予算) 【累積欠損額 0円(令和5年度決算)】 【検証結果】 上記のとおり、支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は50%以上であるが、累積欠損はなく、対国家公務員指数の状況についても、いずれの指数も100以下となっており、適切な水準であると考えます。</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	現在の給与水準を今後も維持していく

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

○事務・技術職員

- ・22歳(大卒後初任給)
月額 196,200円 年間給与 3,221,000円
- ・35歳(係長)
月額 313,280円 年間給与 5,213,000円
- ・50歳(副課長)
月額 403,700円 年間給与 6,717,000円

○教育職員

- ・27歳(博士修了後初任給、助教)
月額 355,080円 年間給与 5,908,000円
- ・35歳(助教)
月額 394,680円 年間給与 6,567,000円
- ・50歳(教授)
月額 561,880円 年間給与 9,598,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子一人につき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

平成26年10月より、常勤教員に対し、従来の月給制給与制度に加え年俸制給与制度を導入し、平成27年1月より一部の常勤教員に対し、年俸制給与制度(旧年俸制)を適用している。更に、令和2年度より一部の常勤教員に対し、新しい年俸制給与制度(新年俸制)を適用している。

年俸制が適用される常勤教員に支給される業績給は、成績給(旧年俸制)又は年次業績給(新年俸制)、国際的学術論文・世界的受賞インセンティブ及び外部資金獲得インセンティブとなっている。

成績給(旧年俸制)又は年次業績給(新年俸制)は1年間の業績評価に基づき支給され、国際的学術論文・世界的受賞インセンティブについては世界的受賞や著名な学術雑誌に論文が掲載された場合に、外部資金獲得インセンティブについては外部資金を獲得した場合に支給される一時金である。

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 3,335,159	千円 3,331,004	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 401,164	千円 333,506	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 786,757	千円 858,488	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 601,888	千円 607,378	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,124,968	千円 5,130,376	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

(1) 前年度比人件費増減の要因について

- 給与、報酬等支給総額: 職員数の減少、定年退職・新規採用に伴う年齢構成の変化による。
- 退職手当支給額: 退職者数の前年比減による。
- 非常勤役職員給与: 運営費・授業料等財源での雇用の増による。
- 最広義人件費: 上記の各要因の総計による。

IV その他

事務・技術職員の定年年齢は60歳である。事務・技術職員については、令和6年3月28日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。定年年齢の引上げに伴い、事務・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。