

室蘭工業大学-学報

NO.657

75th anniversary
MURORAN INSTITUTE OF TECHNOLOGY



室蘭工業大学

室蘭工業大学創立75周年記念ロゴ
(3ページに関連記事あり)

2024年 7月号

目次

◇ トピックス ◇

AI・DX人材育成シンポジウムを開催	1
THE Asia University Rankings 2024に6年連続ランクイン	2
室蘭工業大学は2024年、創立75周年を迎えた	3
北沢祥一教授が第74回「電波の日」北海道総合通信局長表彰を受賞	4
太田香教授が志田林三郎賞（情報通信月間推進協議会会長表彰）を受賞	5
高文連室蘭支部新聞研究大会の取材のため、室蘭工業大学ものづくり基盤センターと附属図書館を見学	6
室工大受験生向け情報をプッシュ通知でお知らせする「Push App Univ」を開始	7
M-COINSが授業科目「情報セキュリティ入門」で「Box」のセキュリティ等に関する説明を行う	8
特定非営利活動法人ポロクル（理事長：有村幹治教授）が令和6年度北海道テレコム懇談会会長賞を受賞	9
日本経済新聞に全面広告（松田学長×鈴木北海道知事対談）を掲載	10
「女性技術者を増やせ 室工大で“ドボジョ”育成」がNHK北海道「ほっとニュース 北海道」で放送	11
Khairunnisa binti Mohd Paad博士研究員が国際学会“4th International Conference on Applied Science, Engineering, Advanced Technology, and Social Science”で最優秀論文と最優秀発表賞を受賞	12

◇ 情報・資料 ◇

国立大学法人室蘭工業大学の役職員の報酬・給与等について	13
-----------------------------	----

◇ 外部資金 ◇

民間等との共同研究の受入れ	25
その他の補助金の受入れ	26
奨学寄附金の受入れ	27

◇ 人 事 ◇

人事異動	28
------	----

◇ 学内会議 ◇

学内各種委員会等の開催	29
-------------	----

◇ 日 誌 ◇

学内行事・学外行事	30
-----------	----

トピックス

AI・DX人材育成シンポジウムを開催

令和6年5月17日(金)に北九州市のリーガロイヤルホテル小倉において、九州工業大学、東京工業大学、室蘭工業大学主催によるAI・DX人材育成シンポジウムを開催しました。このシンポジウムは、昨年12月22日に締結した「室蘭工業大学、東京工業大学および九州工業大学による科学技術に関する産学・人材育成連携覚書」に基づき開催したもので、シンポジウムの開催は、昨年12月に東京工業大学で開催したシンポジウムに続き、今回が2回目となります。

シンポジウムには、本学からは桃野理事・副学長、董副学長、吉田副学長・事務局長、太田コンピュータ科学センター長、吉成学長補佐などが参加し、室蘭市からは青山市長が参加されました。董副学長は、講演「越“境”するAI・DX人材育成」において、「イノベーションに大事なものは人であり、人材育成が最も重要であると考え

ている。三工大の連携を進め、九州工業大学、東京工業大学、室蘭工業大学の3大学から、(米国に独占されている)世界のビッグ・テック企業の創業者となる人材を輩出していきたい。」と語りました。

閉会挨拶において桃野理事からは、「講演者の講演を聴き、大変勉強になった。今後も連携を進め、社会を変革するAI・DX人材の育成を進めていきたい。」との発言がありました。

今後も、本学は、東京工業大学、九州工業大学とのそれぞれの特性を活かした多様な連携を進め、関係自治体や金融機関、企業等の協力も得ながら、我が国と世界の産業の発展を支える新しい理工系や科学技術領域の研究、産学連携、および先導的な教育・人材育成のさらなる推進を図ってまいります。



シンポジウムで講演する董副学長



シンポジウムで挨拶する桃野理事



懇親会で開会挨拶する青山室蘭市長

THE Asia University Rankings 2024に 6年連続ランクイン

令和6年5月1日、タイムズ・ハイヤー・エデュケーション（Times Higher Education）が世界大学ランキング「Asia University Rankings2024」を発表し、本学は601+位にランクインしました。

（参考URL）<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2024/regional-ranking>

「Asia University Rankings 2024」には31の国と地域から739校がランクインしており、本学のランキングは北海道内では、北海道大学（79位）、札幌医科大学（401-500位）と共にランクインしています。

また、室蘭工業大学は昨年度とのスコアを比較すると、本ランキングを構成する5つの分野のうち、4つの分野でスコアが上昇しており、「国際性」分野では国内のランキングに参加した全169大学中26位でランクインしています。

室蘭工業大学は今年度から『真なる探究心から未来の価値づくりを。』を新たなキャッチコピーとして、延べ40,000人余の同窓生の活躍を実績として教育改革を進め、地域にそして世界に貢献できる理工系学生の育成に邁進します。



室蘭工業大学は2024年、創立75周年を迎えた

室蘭工業大学は、1949年に新制国立大学として発足し、2024年に創立75周年を迎えました。

室蘭工業大学は創立以来、自然豊かなものづくりのまち室蘭の環境を活かし、地域社会さらには国際社会における知の拠点として、歩み続けてきました。今後も地域に根ざす理工系単科大学として、「北海道の課題解決は、日本の、更には世界の課題の解決につながる」と考え、研究力の向上及び社会との共創推進のために必要な教育

改革・大学改革に取り組んでおります。

「真なる探究心から未来への価値づくりを。」を合言葉に室蘭工業大学は、その先の創立80周年に向け、新たな一歩を踏み出します。

創立75周年を迎えるにあたって、令和6年度に行われる学内行事・イベントについて、創立75周年であることを附記し、記念事業として開催いたします。

75th anniversary
MURORAN INSTITUTE OF TECHNOLOGY



室蘭工業大学

北沢祥一教授が第74回「電波の日」 北海道総合通信局長表彰を受賞

2024年6月3日、令和6年度「電波の日・情報通信月間」記念式典が札幌で開催されました。この式典において、室蘭工業大学大学院工学研究科 北沢祥一教授が、電波利用の発展に対する貢献が評価され、北海道総合通信局長表彰を受賞しました。

北沢教授は、北海道総合通信局が主催する「令和5年度 地域ニーズに応じた自営等BWAの高度利用に関する調査検討会」の座長として、自営等BWA（広域無線アクセス）に期待される新たな運用形態の導入に向けた取り組みを主導し、電波利用の高度化、多様化に多大な

貢献をしました。

本表彰はその功績を称えるものです。

【受賞者コメント】

この度の受賞は、調査検討会の構成員の皆様と取り組んだ成果を代表して受けたものと考えており、構成員の皆様から心から感謝申し上げます。

今後も、電波利用の高度化に向けた研究をさらにすすめ、電波利用の発展に貢献する所存です。



左・北沢教授 右・廣重（ひろしげ）北海道総合通信局長



表彰状

太田香教授が志田林三郎賞 (情報通信月間推進協議会会長表彰) を受賞

太田香教授が志田林三郎賞（情報通信月間推進協議会会長表彰）を受賞しました。令和6年度の「電波の日」及び「情報通信月間」（令和6年5月15日(水)から15日(土)まで）に当たり、電波利用又は情報通信の発展に貢献した個人及び団体に対して、表彰を行うもので、令和6年6月3日に情報通信月間推進協議会会長から表彰状が授与されました。

関連リンク先：

令和6年度「電波の日・情報通信月間」中央式典における総務大臣表彰等について（総務省ホームページ）

【受賞者コメント】

志田林三郎賞を頂き大変光栄です。この受賞は、室蘭工業大学をはじめ、共同研究者、そして家族の支えがあつてのものです。ここで改めて感謝を申し上げたいと思います。引き続き、コンピュータ科学分野研究の発展のため貢献できるよう精進して参りたいと思います。



志田林三郎賞を授与される太田教授（右）



表彰状

高文連室蘭支部新聞研究大会の取材のため、 室蘭工業大学ものづくり基盤センターと附属図書館を見学

令和6年6月13日(木) 9:30-12:00に、高文連室蘭支部新聞研究大会の取材のため、39名の新聞部の生徒と8名の顧問の教員が本学を訪れました。

一行は、ものづくり基盤センターで、錫のキーホルダー作り体験、施設見学、清水教授の講義の聴講、清水教授への取材を行いました。その後、附属図書館に移動し、施設見学を行いました。

講義では、ものづくり分野においては、鑄造技術を中心に歴史的背景に基づき、技術の進歩について解説がありました。そして、生徒へのエールとして「人と人との

縁が大事、人生のターニングポイントには必ず必要な出会いがある。それを大切にしてほしい。」と話しました。取材では、「ぜひ、みなさんも好きなことを見つけてほしい。好きなことであれば継続する力が湧いてくるので、そうすると必ずできるようになる。試験勉強における苦手分野であっても、好きなことであればあきらめずにやり続けてほしい。」と話しました。附属図書館の見学では、2グループに分かれて、職員の説明を受けながら見学を行いました。



講演する清水教授



ものづくり基盤センターの施設見学の様子



生徒と談笑する清水教授と
ものづくり基盤センターの学生スタッフ



附属図書館の見学の様子

室工大受験生向け情報をプッシュ通知でお知らせする 「Push App Univ」を開始

令和6年6月から入試に関する最新情報や受験生向けイベントなどのお知らせをスマートフォン端末にプッシュ通知で配信するサービス「Push App Univ」を開始しました。

オープンキャンパスのエントリー開始などもプッシュ通知でお知らせします。本学に関心をお持ちの受験生、保護者の皆様は、室蘭工業大学の情報収集としてぜひお役立てください。

ご登録はこちらから

「Push App Univ」サービス概要はこちらから



M-COINSが授業科目「情報セキュリティ入門」授業内で「Box」のセキュリティ等に関する説明を行う

室蘭工業大学学部1年生必修授業科目である「情報セキュリティ入門」で、M-COINS（デジタル・キャンパス推進スチューデントアンバサダー）のメンバーが、授業の一環として、室蘭工業大学で全学導入しているクラウド型コンテンツ管理基盤「Box」のセキュリティ等に関する説明を行いました。

M-COINSは、本学のデジタル・キャンパス（注）の実現に向けた取組を促進するために、令和5年度に本学のデジタル・キャンパス推進室が創設した「デジタル・キャンパス推進スチューデントアンバサダー」制度に自ら応募し、任命された学生のチームです。現在まで、Boxの活用促進ポスターの作成や大学公式アプリの搭載機能の検討を行っています。

授業はA～Dクラス、夜間主クラスの計5回が行われ、それぞれの授業でメンバーが「Box」とは何か、メリットとデメリット、実際の操作方法、ユースケース、セ

キュリティについて説明を行いました。

受講者の学生は、教室前方のスクリーンや手元のパソコンから資料を確認しながら、熱心に説明を聞いていました。

今回の授業で使用された資料や動画は、学内関係者であれば誰でも閲覧可能となっておりますので、教職員及び学生の皆様はぜひご覧ください。リンクはこちらからです。

M-COINSではこれからも学生目線で大学のデジタル・キャンパス化の促進を目指して活動していきます。

注：セキュアな情報基盤の中で大学内のあらゆるデータを発生時点からデジタル化することを基本とし、それをサイバー空間で活用するデータ駆動型キャンパスのこと。



読み合わせ練習の様子



説明会が始まる前の様子



説明会の様子



説明会の様子

特定非営利活動法人ポロクル（理事長：有村幹治教授）が令和6年度北海道テレコム懇談会会長賞を受賞

2024年6月3日、令和6年度「電波の日・情報通信月間」記念式典が札幌で開催されました。この式典において、室蘭工業大学大学院工学研究科の有村幹治教授が理事長を務める特定非営利活動法人ポロクルが、ICTを活用した地域情報化の普及・発展を評価され、北海道テレコム懇談会会長賞を受賞しました。

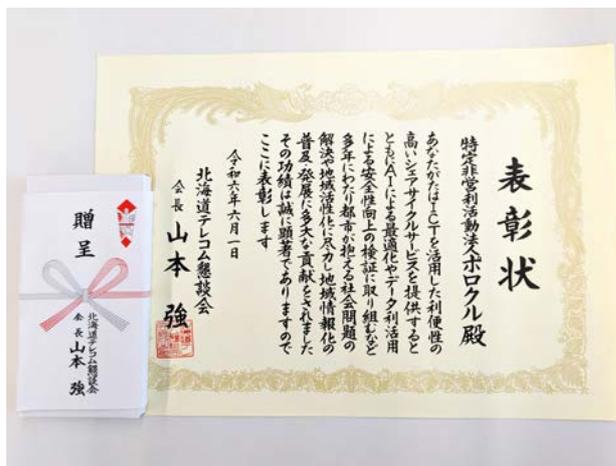
【受賞者コメント】

この受賞は、ポロクルの利用者をはじめとする皆さまからの事業や取り組みに対するご支援・ご理解など長年にわたるお力添えがあったからこそと、心より感謝を申し上げます。引き続き『ポロクル』を通し、都市が抱える社会問題の解決や地域活性化に貢献して参りたいと考えておりますので、今後とも何卒ご厚誼ご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

(参考URL：ポロクルWEBサイト)



授賞式の様子



表彰状

日本経済新聞に全面広告 (松田学長×鈴木北海道知事対談) を掲載

令和6年6月22日(土)、日本経済新聞(朝刊 全国版)に室蘭工業大学の全面広告を掲載しました。

松田瑞史学長と鈴木直道北海道知事が「北海道を世界水準の価値創造空間」にするための戦略について、「半導体・デジタルでリード」・「航空宇宙開発、産学官で」・「足腰の強い理工系人材育成」をテーマに対談しました。

室蘭工業大学は、「真なる探究心から未来の価値づくり。」を合言葉に理工系人材を輩出し、日本、北海道の発展に貢献していきます。

北海道を世界水準の価値創造空間へ

室蘭工業大学は、優秀な理工系人材を輩出し、北海道の発展に貢献してきた。道内は次世代半導体の製造を担うデジタル技術の育成と、経済成長に繋がる人材の育成が、半導体・デジタル産業振興の鍵となる。産学官連携の推進により、道内産業の競争力向上を図る。産学官連携の推進により、道内産業の競争力向上を図る。

松田瑞史学長 × **鈴木直道知事**

産学官連携

産学官連携の推進により、道内産業の競争力向上を図る。産学官連携の推進により、道内産業の競争力向上を図る。

室蘭工業大学

「女性技術者を増やせ 室工大で“ドボジョ”育成」が NHK北海道「ほっとニュース北海道」で放送

令和6年6月24日放送のNHK北海道「ほっとニュース北海道」にて、室工大女子学生の活躍、女子枠の創設について取り上げられました。

以下、北海道 NEWS WEBでご視聴が可能となっております。

おります。

女性技術者を増やせ 室工大で“ドボジョ”育成（北海道 NEWS WEB）

Khairunnisa binti Mohd Paad博士研究員が国際学会“4th International Conference on Applied Science, Engineering, Advanced Technology, and Social Science”で最優秀論文と最優秀発表賞を受賞

2024年5月26日にマレーシアで開催された国際学会“4th International Conference on Applied Science, Engineering, Advanced Technology, and Social Science”でKhairunnisa binti Mohd Paad（カイルンニサ・ビンティ・ムハマドパアド）博士研究員（マレーシア工科大学（Universiti Teknologi Malaysia）上級講師、2026年4月より室蘭工業大学に派遣中）が最優秀論文と最優秀発表賞を受賞しました。

受賞論文の題目は“Enhancement of Surface Area of Modified-candle Soot with Ethanol Treatment for Carbon Dioxide Adsorption”（二酸化炭素吸着のためエタノール処理によるロウソクに由来する「すす」表面改質）です。

【研究の概要】

温室効果ガスとして知られる二酸化炭素（以下、CO₂）吸着のためには大気中のCO₂を取り除くプロセスや技術が必要になります。近年、炭素ベースの吸着剤がCO₂吸着に使用されており、CO₂の吸着を高めるには、エタノールによる表面処理をする必要がありました。し

かし、すすのエタノール表面処理前後のCO₂吸着メカニズムは研究が不足している分野でした。そこで本研究では、エタノール処理がロウソクのすす表面と吸着性能に及ぼす影響を調査しました。具体的には、すす微粒子の表面をエタノールを用いて処理し、二酸化炭素吸着に活用しました。吸着等温式に基づくと、エタノール処理後の粒子は、未処理のすすと比較して、CO₂吸着部位の数が多く表面が不均一であることを示唆していました。

【受賞者コメント】

大変名誉ある賞をいただき光栄です。本賞は、学内の皆様や山中真也教授、山中研究室の皆様、マレーシア工科大学（Universiti Teknologi Malaysia）の皆様、共同研究者の皆様、家族からのご協力があったことができて良かったです。この場をお借りして皆さまに感謝を申し上げます。これを機会に室蘭工業大学とマレーシア工科大学（Universiti Teknologi Malaysia）との関係をより一層深め、共同研究が進展することを願っています。粒子表面改質の研究成果を今後さまざまな形で応用できるよう研究開発に邁進する所存です。



国立大学法人室蘭工業大学の役職員の報酬・給与等について

様式1 公表されるべき事項

国立大学法人室蘭工業大学（法人番号4430005010204）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

本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、国家公務員等のほか、以下を参考とした。

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。）

本学の役員に支給する期末特別手当（ボーナス）において、役員の俸給等に当該役員の職務実績に応じて、期末特別手当額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしており、経営協議会の議を経るものとしている。

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

役員報酬支給基準は、俸給及び諸手当（地域手当、通勤手当、単身赴任手当、期末特別手当及び寒冷地手当）から構成されている。俸給については、国立大学法人室蘭工業大学役員の給与、退職手当、紀律、旅費に関する規則に則り、俸給（968,000円）を支給している。期末特別手当についても、同規則に則り、基礎額（俸給+俸給×100分の20+俸給×100分の25）に100分の170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。また、この額は、その者の職務実績に応じて、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。

なお、令和5年度では、国家公務員の給与改定に準拠し、常勤役員俸給表を一般職俸給表（一）との均衡を考慮した改正（引き上げ改定）を実施した。

また、期末特別手当支給率の引き上げ（年間3.30ヵ月分→年間3.40ヵ月分）を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様であるが、俸給については、708,000円から968,000円の範囲で法人の長が定めることとしている。

なお、令和5年度における改定内容は法人の長と同じである。

理事（非常勤）

該当者なし

監事

該当者なし

監事（非常勤）

役員報酬支給基準は、俸給のみで構成されている。俸給については、月額194,000円の定額としている。
 なお、令和5年度では、国家公務員の給与改定に準拠し、非常勤の役員の俸給を、一般職俸給表（一）との均衡を考慮した改正（引き上げ改定）を実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬（給与）	賞与	その他（内容）	就任	退任		
法人の長	千円 16,594	千円 11,819	千円 4,663	千円 112（寒冷地手当） 0（通勤手当）		R6.3.31	※
A理事	千円 14,034	千円 9,965	千円 3,933	千円 112（寒冷地手当） 24（通勤手当）			※
B理事	千円 13,065	千円 9,294	千円 3,659	千円 112（寒冷地手当） 0（通勤手当）			※
C理事	千円 13,018	千円 9,295	千円 3,659	千円 64（寒冷地手当） 0（通勤手当）		R6.3.31	
A監事 （非常勤）	千円 2,328	千円 2,328	千円 0	千円 0（ ）			※
B監事 （非常勤）	千円 2,328	千円 2,328	千円 0	千円 0（ ）			

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、未来をひらく科学技術者の育成、人間・社会・自然との調和を考えた創造的な科学技術研究の展開、地域社会さらには国際社会における知の拠点として社会の発展への貢献、という本学の理念に基づき、国際的通用性をもった科学技術者の育成、科学技術分野における知の創造、産学官連携及び地域貢献を使命としており、学部及び大学院博士前期課程を通じた教育の重点化、本学の特色を活かした特定分野における研究の高度化の推進、学術研究成果を積極的に発信することによる地域の発展への貢献を学長のリーダーシップの下で推進している。

本学の学長は、教職員約300名を有する法人を代表し、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との職務を同時に担っている。また、本学は、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り、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等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

本学には3名の理事がおり、学長のリーダーシップの下、それぞれが総務・学術担当、評価・財務担当及び研究・連携担当として学長を補佐し、本学の業務を掌理している。
 理事の年間報酬額は他の工科系国立大学の理事の報酬水準（電気通信大学、豊橋技術科学大学及び京都工芸繊維大学の理事の平均年間報酬額13,197千円：地域手当その他諸手当を除く。）と同水準である。（令和4年度実績）
 こうした職務内容の特性や上記との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

理事（非常勤）

該当者なし

監事

該当者なし

監事（非常勤）

本学には2名の監事（非常勤）がおり、本学の業務全般についての監査を行っている。
 監事（非常勤）の報酬支給基準は、常勤の役員の俸給をもとに算定している。
 監事（非常勤）の年間報酬額は他の工科系国立大学の監事（非常勤）の報酬水準（電気通信大学、豊橋技術科学大学及び京都工芸繊維大学の監事（非常勤）の平均年間報酬額2,389千円）と同水準でもある。（令和4年度実績）
 こうしたことから、報酬水準は妥当であると考ええる。

【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
	千円	年	月			
法人の長	15,799 (39,847)	13 (27)	0 (6)	R6.3.31	1.0	※
理事A	千円 該当者なし	年	月			
理事B	千円 該当者なし	年	月			
理事C	千円 5,747	年 6	月 0	R6.3.31	1.0	
監事A (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事B (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

※法人の長については、役員在職期間を役員退職手当規定に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間（「法人での在職期間」欄の括弧の期間）をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

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	<p>本学の学長は、教職員約300名を有する法人を代表し、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十分に果たした。また、学長のリーダーシップの下、国際的通用性をもった科学技術者の育成、科学技術分野における知の創造、産学官連携及び地域貢献を使命としており、学部及び大学院博士前期課程を通じた教育の重点化、本学の特色を活かした特定分野における研究の高度化の推進、学術研究成果を積極的に発信することによる地域の発展への貢献を進めた。</p> <p>これらの業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を総合的に勘案し、経営協議会及び役員会の議を経て業務勘案率は1.0とした。</p>
理事C	<p>学長のリーダーシップの下、本学の業務を掌理し、学長を補佐する職務を十分に果たした。</p> <p>これらの業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を総合的に勘案し、経営協議会及び役員会の議を経て業績勘案率は1.0とした。</p>
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

役員に支給する期末特別手当（ボーナス）において、役員俸給等に当該役員の職務実績に応じて、期末特別手当額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしており、今後も継続する。

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

本学職員の給与水準を検討するにあたって、一般職の職員の給与に関する法律に定める職種に応じた俸給表の内、行政職俸給表（一）の平均給与月額を参考にした他、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（本学約300人）・職種別平均支給額を参考にした。

（1）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）の平均給与月額は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。

（2）職種別民間給与実態調査において、本学と同等の規模（100人以上500人未満）で、事務係長の大学卒の4月の平均支給額は450,081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。）

賞与：勤勉手当（査定分）：基準日（6月1日・12月1日）以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6箇月以内の期間における勤務の状況に応じて決定される支給割合（成績率）に基づき支給することができる。

昇給：5段階の昇給区分（号俸数）により、昇給日（1月1日）において学長が定める日以前1年間における勤務成績に応じて昇給することができる。

昇格・降格：勤務成績が特に良好な職員で本学が定める基準を満たしている者については、その者が従事する職務に応じ、かつ総合的な能力の評価により、1級上位の級に昇格させることができる。また、勤務実績がよくない等のため降任した場合に、下位の級に降格させることができる。

- 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

国立大学法人室蘭工業大学職員の給与等に関する規則に則り、俸給及び諸手当（俸給の調整額、俸給の特別調整額、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、超過勤務手当、休日勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、入試手当、学位論文審査手当、作業環境測定業務従事手当、大学主催事業等従事手当、安全衛生巡視業務従事手当及び長期出向等手当）としている。

期末手当については、期末手当基礎額（（俸給月額＋俸給の調整額）＋扶養手当）＋これらに対する地域手当及び広域異動手当＋役職加算額）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（（俸給月額＋俸給の調整額）＋これらに対する地域手当及び広域異動手当＋役職加算額）に勤務成績に応じて、学長が基準日ごとに定める割合を乗じ、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。

なお、令和5年度は、以下のとおり給与制度の改定を実施した。

（1）俸給表

①一般職俸給表（一）

1級（大卒程度）の初任給を11,000円、1級（高卒者）の初任給を12,000円引き上げる。これを踏まえ、若手層が在職する号俸に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で全ての号俸について所要の改正を行う（平均改定率1.1%）。

②その他の俸給表

一般職俸給表（二）、教育職俸給表、医療職俸給表及び指定職俸給表も上記との均衡を考慮した改正を行う。

（2）俸給の調整額

1級1号俸～7号俸の調整基本額を数百円程度引き上げる。

（3）期末手当及び勤勉手当

- ・期末手当及び勤勉手当の年間の支給月額を0.10月分引き上げて4.50月とする。
- ・引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分する。
- ・令和6年度以降は、期末手当及び勤勉手当の支給割合を6月期と12月期で平準化する。

（4）初任給調整手当

- ・医療職俸給表の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、支給月額の限度を300円引き上げる。

（5）俸給の特別調整額

- ・副学長に求められる役割が大幅に高度化、複雑化していることを踏まえて、俸給の特別調整額の支給額を40,000円引き上げる。

情報・資料

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	人 168	歳 49.3	千円 7,446	千円 5,437	千円 33	千円 2,009
事務・技術	人 82	歳 42.8	千円 5,821	千円 4,318	千円 32	千円 1,503
教育職種 (大学教員)	人 86	歳 55.5	千円 8,997	千円 6,505	千円 35	千円 2,492
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

〔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	人 58	歳 44.4	千円 7,850	千円 7,850	千円 39	千円 0
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (新年俸制適用教員)	人 48	歳 42.8	千円 7,598	千円 7,598	千円 35	千円 0
教育職種 (旧年俸制適用教員)	人 10	歳 52.0	千円 9,062	千円 9,062	千円 61	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 5	歳 63.3	千円 2,901	千円 2,449	千円 25	千円 452
事務・技術	人 5	歳 63.3	千円 2,901	千円 2,449	千円 25	千円 452
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

情報・資料

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

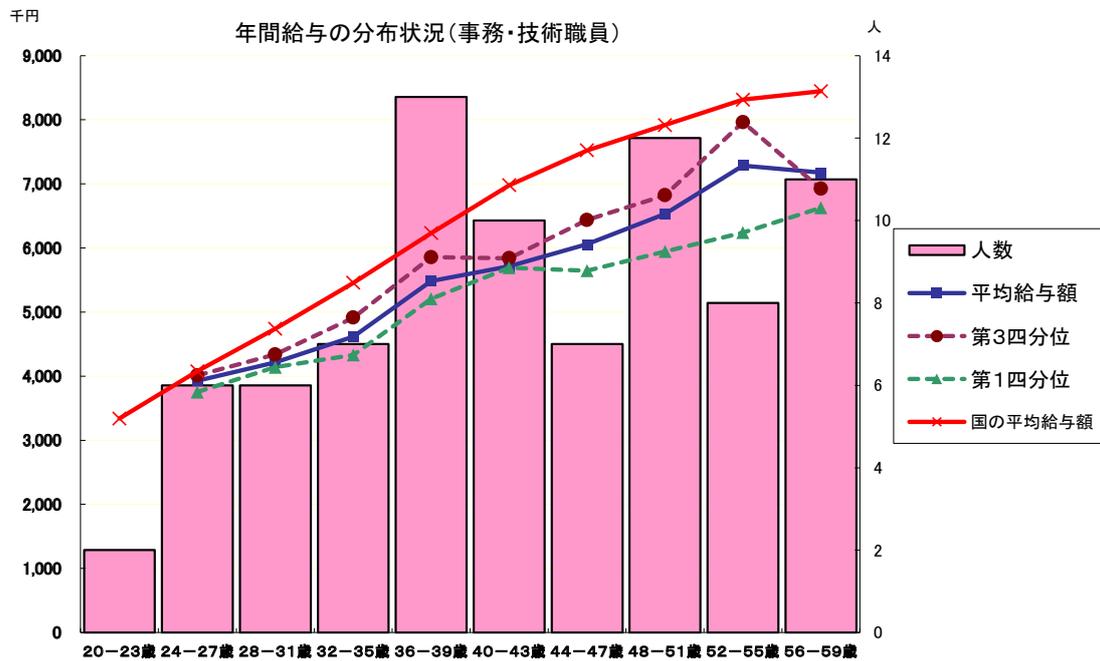
〔年俸制適用者〕

非常勤職員	人 7	歳 54.8	千円 6,657	千円 6,657	千円 74	千円 0
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 7	歳 54.8	千円 6,657	千円 6,657	千円 74	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

注：常勤職員の「その他医療職種（看護師）」及び非常勤職員の「技能・労務職種」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のあることから、区分以外は記載せず、常勤職員及び非常勤職員全体の数値からも除外している。

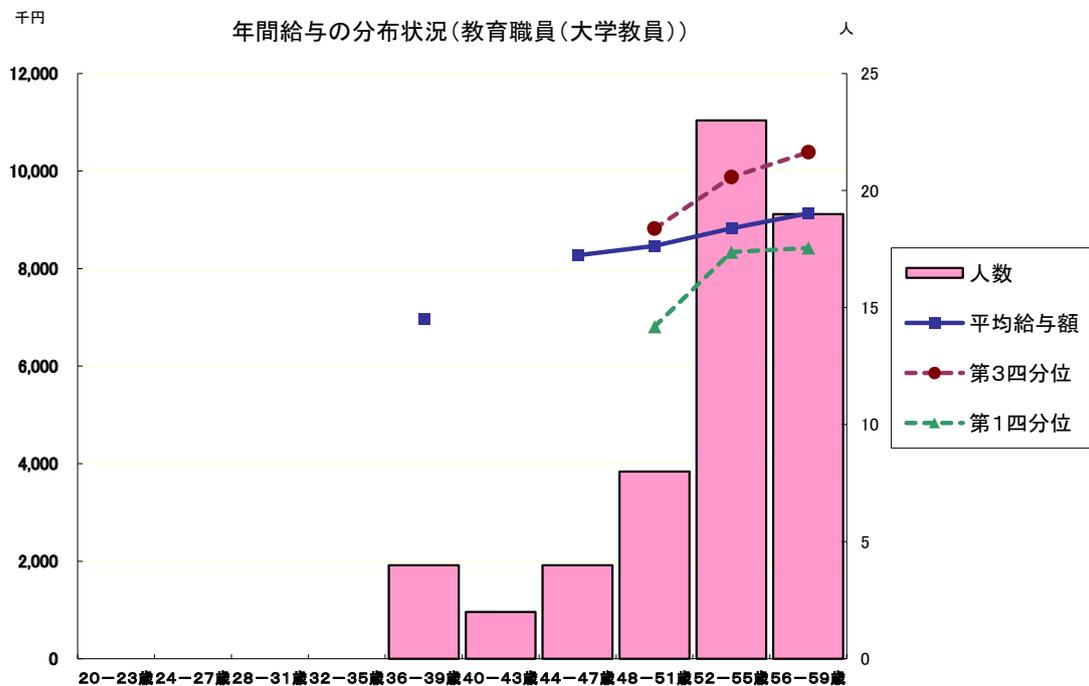
注：在外職員及び任期付職員については、全職種で該当者がいないため省略した。

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：年齢20～23歳の該当者は2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、年間給与額の平均給与額及び第1・第3四分位については表示していない。



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：年齢40～43歳の該当者は2人以下であるため、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、平均給与額については表示していない。

注3：年齢36～39歳、40～43歳、44～47歳の該当者は4人以下であるため、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。

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
部長	1			
課長	5	52.7	8,306	9,341～7,745
副課長	10	53.7	6,782	7,064～6,279
係長	38	46.3	6,037	7,038～5,197
主任	8	36.8	5,090	5,245～4,791
係員	20	30.1	4,172	5,194～3,378

注1：「副課長」には課長補佐相当職である「室長」及び「技術専門員」を、「係長」には係長相当職である「技術専門職員」を、「係員相当」には「事務職員」のほか「技術職員」をそれぞれ含む。

注2：部長の該当者は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の平均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)
	人	歳	千円	千円
教授	38	59.0	10,145	11,567～8,915
准教授	35	53.5	8,464	9,125～7,215
講師	1			
助教	12	50.5	6,762	7,317～6,386

注：講師の該当者は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の平均額については記載していない。

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）	% 52.3	% 51.4	% 51.9
	査定支給分（勤勉相当） （平均）	% 47.7	% 48.6	% 48.1
	最高～最低	% 57.3～42.4	% 57.3～43.2	% 57.3～44.1
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.5	% 54.6	% 54.5
	査定支給分（勤勉相当） （平均）	% 45.5	% 45.4	% 45.5
	最高～最低	% 49.4～41.6	% 49.8～41.6	% 48.3～41.6

(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)	% 53.4	% 53.4	% 53.4
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 46.6	% 46.6	% 46.6
	最高～最低	% 49.7～43.2	% 49.2～43.2	% 49.2～43.2
一般職員	一律支給分 (期末相当)	% 54.8	% 54.9	% 54.9
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 45.2	% 45.1	% 45.1
	最高～最低	% 49.8～42.1	% 49.8～42.1	% 49.8～42.1

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 85.4 ・年齢・地域勘案 95.0 ・年齢・学歴勘案 84.5 ・年齢・地域・学歴勘案 94.3 (参考) 対他法人 98.2
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)</p> <p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 55.79% (国からの財政支出額 2,875百万円、支出予算の総額 5,153百万円：令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円 (令和4年度決算)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 71.95% (常勤職員数82名中59名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合34.98%】 (支出総額 5,923,666千円、給与・報酬等支給総額 2,071,991千円：令和4年度決算)</p> <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はやや高いものの、累積欠損はなく、対国家公務員指数も100以下であるため、給与水準は適切であると考えている。</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	職員の給与水準については、今後も引き続き社会一般の情勢に適合したものになるように努める。

○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 87.8

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

- 事務・技術職員
(扶養親族がない場合)
- 22歳(事務局「係員」、大卒初任給)
月額 196,200円 年間給与 3,221,000円
- 35歳(事務局「係長」)
月額 290,500円 年間給与 4,834,000円
- 50歳(事務局「副課長」)
月額 374,800円 年間給与 6,319,000円
- 教育職員(大学教員)
(扶養親族がない場合)
- 27歳(助教、博士修了初任給)
月額 317,550円 年間給与 5,214,000円
- 35歳(助教)
月額 352,550円 年間給与 5,866,000円
- 50歳(教授)
月額 532,300円 年間給与 9,093,000円
- ※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給(月額)

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績に応じて、昇給、昇格及び降格の実施並びに勤勉手当(6月期・12月期)支給割合の増減を行っており、今後も継続する。

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 2,071,991	千円 2,161,483	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 55,244	千円 219,491	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 281,055	千円 258,055	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 361,571	千円 372,277	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,769,861	千円 3,011,306	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

- ・「給与、報酬等支給総額」の対前年度比が4.32%増となった要因
職員数が前年度より増加していることや俸給表引き上げ（平均改定率1.1%）及びボーナス（期末手当及び勤勉手当）の年間支給月数の引き上げ（0.10月分）を実施したため給与、報酬等支給総額が前年度より4.32%増額した。
- ・「退職手当支給額」の対前年度比が297.3%増となった要因
昨年度より定年退職者等が増加したため退職手当支給額が前年度より297.3%増加した。
（令和4年度定年退職者等3名、令和5年度定年退職者等14名）
- ・「最広義人件費」の対前年度比が8.72%増となった要因
上記に記載した要因による職員、給与、報酬等支給総額の増加、定年退職者の増加により最広義人件費は前年度より8.72%増額した。

IV その他

教育職員（大学教員）の定年年齢は65歳である。事務・技術職員については令和5年4月1日に定年年齢を60歳から61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歳に達した職員は特命職に配置換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58%水準とすることとした。

外部資金

民間等との共同研究の受入れ

研究代表者・職・氏名	相手方区分	金額 (千円)
もの創造系領域 教授 清水 一道	中 小 企 業	1,008
しくみ解明系領域 教授 岸 本 弘 立	中 小 企 業	975
合 計 (2 件)		1,983

※大企業・中小企業の別は、中小企業基本法（昭和38年法律第154号）第2条による。

その他の補助金の受入れ

事業名	研究代表者・職・氏名	事業元	金額 (千円)
室蘭市まちづくり活動支援補助金 行政提案型協働事業	もの創造系領域 教授 市村恒士	室蘭市	200
合 計 (1件)			200

奨学寄附金の受入れ

寄 附 者	目 的	金 額 (千円)
株式会社木村鋳造所	工 学 研 究 助 成	500
株式会社構研エンジニアリング	工 学 研 究 助 成	500
株式会社構研エンジニアリング	工 学 研 究 助 成	1,000
株式会社構研エンジニアリング	工 学 研 究 助 成	500
日本銅学会	工 学 研 究 助 成	250
ドーピー建設工業株式会社	工 学 研 究 助 成	500
室蘭工業大学学生後援会	室蘭工業大学と学生父母との 連携及び学生支援のための助 成（大学運営・進学就職分）	300
室蘭工業大学学生後援会	室蘭工業大学と学生父母との 連携及び学生支援のための助 成（課外活動援助分）	2,600
株式会社タクマ	工 学 研 究 助 成	500
株式会社オリエンタルコンサルタンツ	工 学 研 究 助 成	1,000
株式会社テツゲン	工 学 教 育 助 成	50
一般財団法人北海道河川財団	工 学 研 究 助 成	1,000
一般財団法人北海道河川財団	工 学 研 究 助 成	650
公益財団法人イハラサイエンス中野記念財団	工 学 研 究 助 成	1,000
日鉄テックスエンジ株式会社	工 学 研 究 助 成	300
合 計 (15件)		10,650

人 事

人 事 異 動

国立大学法人
室蘭工業大学長発令

発令年月日	異 動 内 容	氏 名	現 職
	〈採用〉		
令和6年6月12日	大学院工学研究科特任助教（しくみ解明系領域）	呂 炎	
令和6年7月1日	大学院工学研究科教授（もの創造系領域）	永 田 晴 紀	北海道大学大学院工学研究院教授 （クロスアポイントメント制度適用）
	大学院工学研究科助教（しくみ解明系領域）	鹿 毛 あずさ	学習院大学理学部物理学科助教
	施設課係員（施設係（設備担当））	三 平 淳 也	
	〈配置換〉		
令和6年7月1日	経理課係長（経理係（出納担当））	大 倉 卓 也	入試戦略課係長 （キャリア支援係）
	入試戦略課国際交流室係長（国際企画係） 兼務免：入試戦略課国際交流室係長（留学生係）	永 利 卓	入試戦略課国際交流室係長 （留学生係） （兼入試戦略課国際交流室係長 （国際企画係））
	入試戦略課国際交流室係長（留学生係）	境 謙	経理課係長（経理係（出納担当））
	学務課主任（学生支援係）	高 橋 秀 徳	入試戦略課国際交流室主任 （留学生係）
	入試戦略課主任（キャリア支援係）	村 上 佳 鈴	経理課主任（調達係）
	経理課係員（経理係）	境 亜麗玖	経理課係員（調達係）
	経理課係員（調達係）	鈴 木 俊 祐	経理課係員（経理係）
	入試戦略課国際交流室係員（留学生係）	魚 津 武 利	学務課係員（学生支援係）
	〈兼務命〉		
令和6年7月1日	入試戦略課係長（入試企画係） 兼務命：入試戦略課係長（キャリア支援係）	井 内 大 介	入試戦略課係長（入試企画係）
	〈配置換〉		
令和6年6月10日	保健管理センター 事務補佐員	七 條 彩 水	経理課 事務補佐員

学内会議

学内各種委員会等の開催

< 5月25日～6月24日 >

開催日時 令和6年5月28日(火)
会議名 第4回企画戦略会議

開催日時 令和6年6月6日(木)
会議名 第2回教授会・工学研究科委員会

開催日時 令和6年6月11日(火)
会議名 第5回企画戦略会議

開催日時 令和6年6月18日(火)
会議名 第7回役員会

開催日時 令和6年6月19日(水)
会議名 第2回経営協議会

開催日時 令和6年6月19日(水)
会議名 第8回役員会

開催日時 令和6年6月20日(木)
会議名 第3回教育研究評議会

開催日時 令和6年6月20日(木)
会議名 第9回役員会

学内行事

- 5月25日(土) 令和7年度編入学推薦入試
- 6月7日(金) 合格発表【令和7年度 編入学推薦入試】
- 6月15日(土) 2025年度4月入学大学院博士前期課程推薦入試
- 6月18日(火) 定期健康診断・情報機器作業健康診断(19日まで)

学外行事

- 5月30日(木) 令和6年度全国国立大学工学系学長懇談会(6/1まで:新潟)
- 6月5日(水) 令和6年度第1回国立大学協会政策研究所研究会(オンライン)
- 6月7日(金) 北海道ユニバーシティアライアンス運営会議及び国大協地区支部会議(オンライン)
- 6月12日(水) 国立大学協会令和6年度第1回通常総会(東京)
- 6月14日(金) スーパー連携大学コンソーシアム定時総会(オンライン)

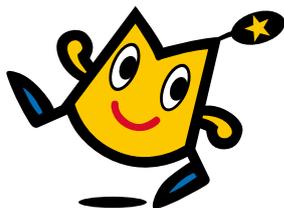
編集後記

◆ 6月に実施された撮りフェスin室蘭2024では、総合研究棟の屋上を開放し、普段見ることができない景色を参加者のみなさんにお楽しみいただきました。広報担当になるとこういった普段見ることができない体験ができるのが大変楽しいです。今月は広報担当しか見ることができない景色を取った一枚を取り上げたいと思います。どこからの景色かみなさんご想像ください。



(Garoon：総務広報課秘書広報係、E-mail：koho@muroran-it.ac.jp)

(総務広報課秘書広報係)



室蘭工業大学のキャラクター「ムロびよん」

■編集発行 室蘭工業大学総務広報課
〒050-8585 室蘭市水元町27番1号 電話 0143-46-5014

■印刷所 株式会社日光印刷
電話 0143-47-8308