

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人筑波技術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

筑波技術大学は、本学の理念である聴覚・視覚障害者の社会自立、参画、貢献の促進を目標に、率先して社会に貢献できる専門職業人を養成することを推進しており、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、教育・研究機関のうち、常勤職員数（当該法人約200人）や教育・研究事業で比較的同等と認められる以下の法人等を参考とした。

- ・国立大学法人小樽商科大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している（常勤職員数約200人）。公表資料によれば、平成25年度の法人の長の年間報酬額は14,593千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、984千円と推定される。

同様の考え方により、理事については776千円と推定される。

② 平成26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。）

本法人が定める役員に対する期末特別手当において、標準では月間報酬の4月分を支給することになるが、各役員の業績を考慮し、その業績に応じて100分の10の範囲内で、増額又は減額できるものとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額および期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人筑波技術大学役員給与規程に則り、本給(912,000円)に地域手当(109,440円)を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程より、期末特別手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の45)に6月においては100分の140、12月においては100分の170を乗じ、さらに基準日以前の6箇月以内の期間におけるそのものの在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

理事

役員報酬支給基準は、月額および期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人筑波技術大学役員給与規程に則り、本給(647,000円)に地域手当(77,640円)を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程より、期末特別手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の45)に6月においては100分の140、12月においては100分の170を乗じ、さらに基準日以前の6箇月以内の期間におけるそのものの在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

理事(非常勤)

国立大学法人筑波技術大学役員給与規程に則り、月額70,000円を非常勤役員手当として支給している。
平成26年10月1日より非常勤役員手当を、日額33,000円から月額70,000円へ改定した。

監事

改定なし。

監事(非常勤)

国立大学法人筑波技術大学役員給与規程に則り、月額77,000円を非常勤役員手当として支給している。
平成26年10月1日より非常勤役員手当を、日額26,000円から月額77,000円へ改定した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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	16,848	10,944	4,591	1,313 (地域手当)		3月31日	
A理事	11,953	7,764	3,257	931 (地域手当)			
B理事 (非常勤)	684	684		()		3月31日	
A監事 (非常勤)	754	754		()			
B監事 (非常勤)	728	728		()			

注:総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない

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 筑波技術大学は、本学の理念である聴覚・視覚障害者の社会自立、参画、貢献の促進を目標に、学長のリーダーシップの下で、率先して社会に貢献できる専門職業人を養成することを推進している。そうした中で、筑波技術大学長は職員数約200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、経営と教学の両面の責任者たる職務を担っている。

筑波技術大学では、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。

人数が同規模の他国立大学の長の報酬水準(小樽商科大学、宮城教育大学および鳴門教育大学の平均報酬10,654千円)と同水準となっている。また、事務次官の年間給与額22,650千円と比べてもそれ以下となっている。

以上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 学長の定めるところの業務を担当する役員として、学長を補佐し業務を掌理し、本学の目標である聴覚・視覚障害者の社会自立、参画、貢献の促進を推進する職務を担っている。また、学長の事故がある際はその職務を代理し、欠員の時はその職務を行う立場にある。

筑波技術大学では、理事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、人数が同規模の他国立大学の理事の報酬水準(小樽商科大学、宮城教育大学および鳴門教育大学の平均報酬7,825千円)と同水準となっている。

以上の職務内容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) 非常勤という立場から、筑波技術大学の理念を遂行する学長の業務を補佐、助言する役員としての職務を担っている。

人数が同規模の他国立大学の理事(非常勤)の報酬水準(小樽商科大学、上越教育大学および鹿屋体育大学の平均報酬1,331千円)より低い水準となっている。

以上の職務内容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 支給実績なし

監事(非常勤) 筑波技術大学の業務を監査し、必要に応じて学長に意見を提出する職務を担っている。

人数が同規模の他国立大学の理事(非常勤)の報酬水準(小樽商科大学、上越教育大学および鹿屋体育大学の平均報酬1,047千円)より低い水準となっている。

以上の職務内容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26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 7,141 (48,976)	年 6 (46)	月 0 (0) 3月31日	1.0	
理事A	千円 該当なし	年	月		
監事A	千円 該当なし	年	月		

注: 法人の長については、役員在職期間を国立大学法人筑波技術大学役員退職手当規程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(46)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

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	当該学長は在職中に聴覚・視覚障害者を対象とした初の大学院設置、教職課程の設置、教育関係共同利用拠点認定など、大学運営全般および教育環境整備に尽力し、国立大学としての確固たる地位を確立させ、本学の発展に大いに貢献した。 業績勘案率についてはこれらの業績を踏まえ、「1.0」とすることを決定した。
理事A	該当者なし
監事A	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

各役員の業績に応じて、期末特別手当支給の際に100分の10の範囲内で当該手当を増減させることができる。
今後も継続する予定である。

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

当該法人の給与水準を検討するにあたって、他の国立法人等のほか、平成26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200人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人小樽商科大学・・・当該法人は、事業内容及び法人規模についても同等(常勤職員数約200人)となっている。

(2) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均給与月額は事務系が379,051円、教育系が656,291円となっている。

平成17年度の総人件費を基準額とした総人件費改革を実施中であり、基準額に対して△5%となるように本法人において決定された予算の範囲内で運用している。また、部局ごとの定員を定め、その人数に応じて人件費を配分している。

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。)

本学においては、国立大学法人筑波技術大学職員給与規程に則り、勤務成績を反映させるものとして昇給、昇格・降格および勤勉手当(6月・12月)の支給割合の増減を行っている。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与:勤勉手当 (査定分)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。
俸給月額 (昇給)	昇給前1年間における職員の勤務成績に応じて、昇給の号俸数を決定する。
俸給月額 (昇格・降格)	昇格:従事する職務に応じて、総合的な能力の評価により、勤務成績が優秀な職員には俸給表で定められるところの1級上位の級に昇格させることができる。 降格:勤務成績が不良の場合等(就業規則第11条に規程)には、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平成26年度における主な改定内容

国立大学法人筑波技術大学給与規程に則り、俸給および諸手当(役職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、俸給の調整額、初任給調整手当、管理職手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給+俸給の調整額+地域手当+扶養手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5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、勤勉手当基準額(俸給+俸給の調整額+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度においては①全俸給表のベースアップ(平均0.3%)、②定期昇給の1号俸抑制、③勤勉手当の支給率について年間0.15月分引き上げを実施した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

(年俸制適用者以外)

区分	人員	平均年齢	平成26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	146	49.3	8,117	5,930	104	2,187
事務・技術	46	43.3	5,825	4,324	85	1,501
教育職種 (大学教員)	93	52.3	9,414	6,840	118	2,574
その他医療職種 (医療技術職員)	3	50.5	5,804	4,266	25	1,538
その他医療職種 (看護師)	4	48.0	6,052	4,492	51	1,560

【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。

- ・「その他医療職種」とは、医療技術職員については保健科学部附属東西医学統合医療センターに勤務する薬剤師、診療放射線技師及び臨床検査技師の業務を行う職種を示し、看護師については、保健科学部附属東西医学統合医療センター及び保健管理センターに勤務する看護師の業務を行う職種を示す。
- ・該当者がいない区分(在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員)及び区分中の職種(常勤職員中の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師))については、省略した。

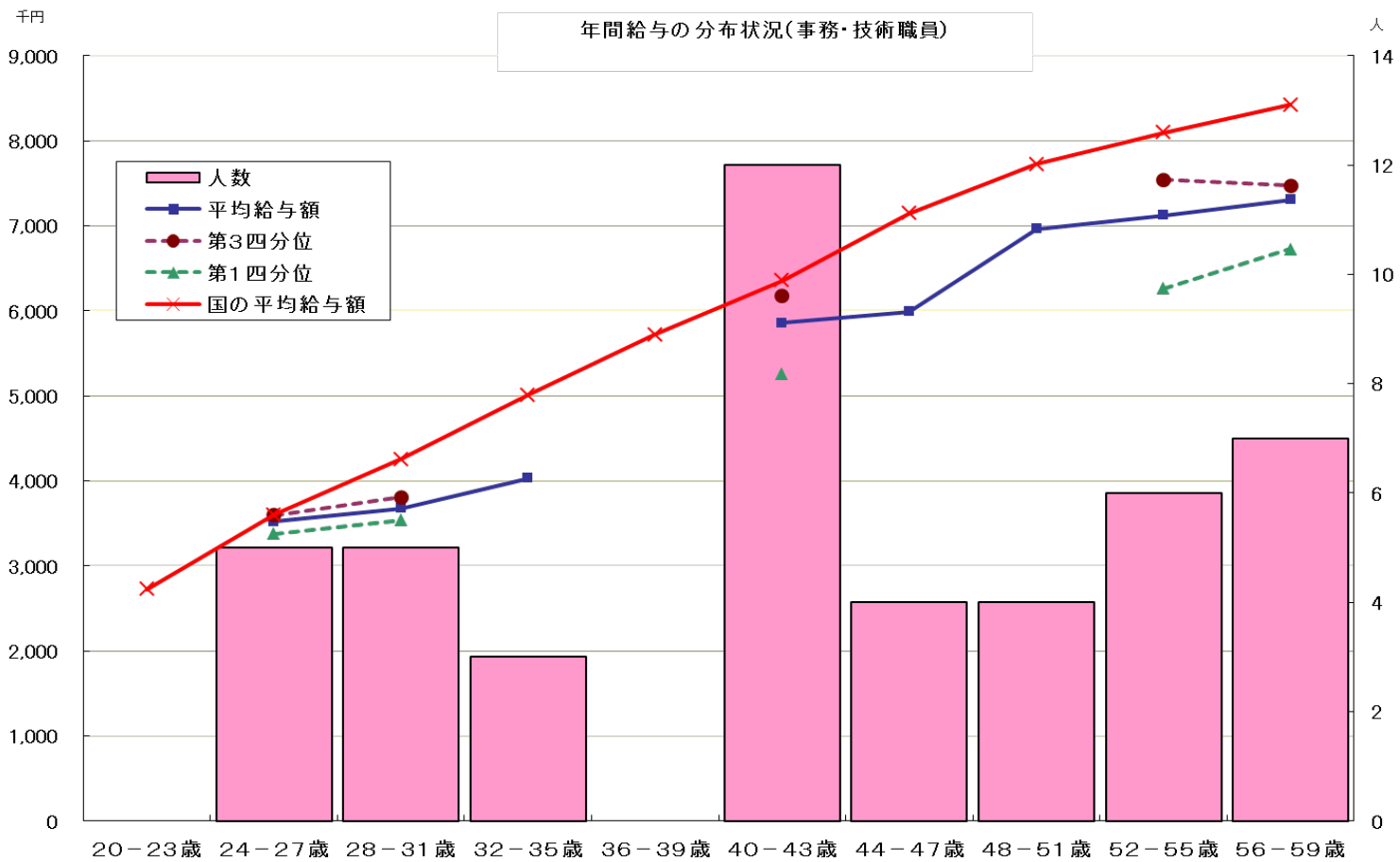
(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成26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	14	38.4	5,683	5,683	0	0
教育職種 (大学教員)	2					
教育職種 (特任教員)	6	41.8	5,200	5,200	0	0
教育職種 (任期付教員)	6	36.5	5,900	5,900	0	0

【注】・「特任教員」とは、大学経営上の貢献が見込まれる場合、又は教育、研究、社会貢献に大幅な向上が見込まれる場合に、任期を定めて採用する年俸制の教育職員(特任助教、特任助手及び特任研究員)を示す。

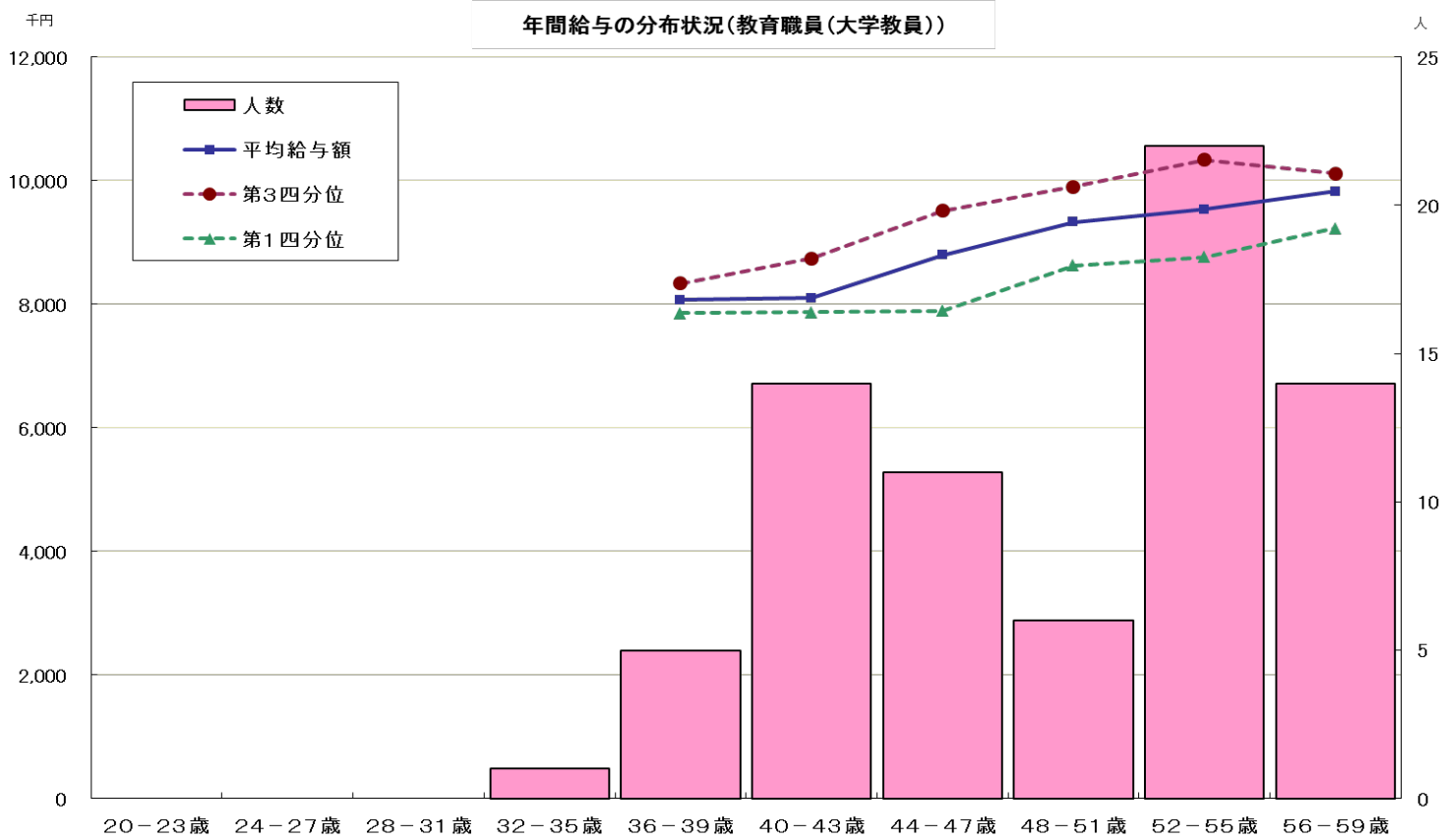
- ・「任期付教員」とは、優れた能力を有する多様な人材を確保し、聴覚障害者及び視覚障害者の教育研究の活性化を図るために、任期を定めて採用する年俸制の教育職員(教授、准教授、講師及び助教)を示す。
- ・「教育職種(大学教員)」については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。
- ・該当者がいない区分(常勤職員、在外職員、再任用職員、非常勤職員)及び区分中の職種(任期付職員中の事務・技術、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師))については、省略した。

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。

・年齢32～35歳、44～47歳、48～51歳の該当者は4人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのある年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



【注】・年齢32～35歳の該当者は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、年間給与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)
(職位)	人	歳	千円	千円
・課長	3	53.8	9,297	
・課長補佐	4	57.0	7,207	
・係長	19	45.8	6,204	7,293 ～ 5,257
・主任	7	47.6	5,806	6,967 ～ 4,176
・係員	13	30.8	3,755	4,929 ～ 3,260

【注】・課長、課長補佐の該当者は4人以下のため、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、年間給与額の最高～最低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)
(職位)	人	歳	千円	千円
・副学長	1	-	-	
・教授	45	56.9	10,221	11,813 ～ 8,818
・准教授	36	49.0	8,650	9,415 ～ 7,658
・講師	5	44.1	8,006	8,357 ～ 7,539
・助教	6	44.2	6,747	7,116 ～ 6,196

【注】・副学長の該当者は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。

④ 賞与(平成26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)	% 65.6	% 71.3	% 68.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.4	% 28.7	% 31.3
	最高～最低	% 37.7～32.1	% 29.7～27.7	% 33.5～29.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.3	% 70.6	% 68.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.7	% 29.4	% 31.8
	最高～最低	% 37.7～32.3	% 34.6～26.8	% 34.9～29.6

(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)	% 58.9	% 65.5	% 62.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.1	% 34.5	% 37.6
	最高～最低	% 50.8～34.0	% 43.5～28.9	% 46.9～31.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.9	% 70.0	% 67.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.1	% 30.0	% 32.3
	最高～最低	% 40.5～23.5	% 34.4～27.9	% 36.0～26.8

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 88.7 ・年齢・地域勘案 89.2 ・年齢・学歴勘案 89.4 ・年齢・地域・学歴勘案 89.5 (参考) 対他法人 100.2
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>【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割合 84.9% (国からの財政支出額 2,498,290千円、支出予算の総額 2,942,663千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成25年度決算)</p> <p>【管理職の割合 5.6%(常勤職員数71名中4名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 47.9%(常勤職員数71名中34名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 38.5%】 (支出総額 3,352,298千円、給与・報酬等支給総額 1,290,313千円:平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 平成25年度まで実施した給与減額措置が終了し本来の水準となったが、平成26年度支出総額に対して本法人の給与・報酬等支給総額はおよそ49.5%であった。これは法人化直後の人件費率であった80.7%を大きく下回っている。平均給与の面でも対国家公務員指数は100を大きく下回っており、同規模の国立大学法人である小樽商科大学と比較しても指数で顕著な差となっておらず、同業種・同規模(従業員数100～500人)の民間企業の平均給与月額(379,051円、本学360,334円)と比較しても下回る。 平成17年度の給与・報酬総額(実績額)と比しても下回っており、累積欠損額もないため適切な給与水準を昨年と同様に保っていると十分に考えられる</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満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	今後も法人の業務の実績等を考慮し、かつ、社会一般の情勢等に適合した給与水準を維持すべく努力していきたい

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準(年額)の比較指標 98.3
(参考 対他法人 101.9)

【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26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

- 23歳(大卒初任給、独身、事務・技術職員)
月額195,000円 年間給与3,141,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人、事務・技術職員)
月額332,000円 年間給与5,325,000円
- 45歳(係長、配偶者・子1人、事務・技術職員)
月額405,000円 年間給与6,484,000円

- 28歳(助教、博士修了初任給、独身、教育職員(大学教員))
月額320,000円 年間給与5,210,000円
- 35歳(講師、配偶者・子1人、教育職員(大学教員))
月額422,000円 年間給与6,880,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人、教育職員(大学教員))
月額513,000円 年間給与8,355,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成27年度より、希望する教育職員(大学教員)の年俸制適用者において、給与の一部を業績評価に基づき決定される評語に応じて定める額を支給する業績給として導入する予定である。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,373,342	千円 1,367,133	千円 1,286,085	千円 1,290,313	千円 1,456,318
退職手当支給額 (B)	千円 99,842	千円 123,792	千円 151,569	千円 115,658	千円 216,319
非常勤役職員等給与 (C)	千円 265,012	千円 248,288	千円 214,987	千円 214,115	千円 218,202
福利厚生費 (D)	千円 213,607	千円 217,542	千円 211,022	千円 218,759	千円 243,317
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,951,803	千円 1,956,755	千円 1,863,663	千円 1,838,845	千円 2,134,156

【注】・「非常勤役職員等給与」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かか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の「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」の増減要因について

「給与、報酬等支給総額」は、前年度に対して12.9%の増加となったが、その主な要因としては、前年度まで実施していた給与減額措置終了による支給増および勤勉手当0.15月分支給増によるものである。

また、「最広義人件費」は、前年度に対して16.1%の増加となったが、前述の「給与、報酬等支給総額」の増加並びに以下の要因によるものである。

- ・「退職手当支給額」の増加(前年度比87.0%増)は、昨年度と比較し定年退職者の増員及び法人の長の任期満了退職による増に起因している。
- ・「非常勤役職員等給与」の微増(前年度比1.9%増)は、給与減額措置終了に伴う非常勤職員等の単価増によるものである。
- ・「福利厚生費」の増加(前年度比11.2%増)は、給与減額措置終了に伴う事業主負担保険料等の増加、勤勉手当の支給額の増加および職員宿舍維持管理費(主に老朽化に伴う修繕費等)の増加によるものである。

○「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、25年4月から以下の措置を講ずることとした。

- ・役員及び職員の退職手当について、以下に示した期間に支給する退職手当は、支給額にそれぞれ()内に記した割合を乗じて支給する。

25年4月～9月(98/100), 25年10月～26年6月(92/100), 26年7月～(87/100)

Ⅳ その他

特になし