

# 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 平成25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

・本法人が定める役員に対する期末特別手当において、各役員の業績を考慮し、その業績に応じて10/100の範囲内で、増額又は減額できるものとしている。

・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考えられる。また、教職員数がほぼ同規模の他の国立大学法人の長の報酬水準と同水準となっている。

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。

#### 【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	○前年度と同様に以下のとおり改定した。 ・特例法に基づき、本給及び諸手当の減額を行った。 (減額の詳細については、II-1-②-Uに記載)
理事	同上。
理事(非常勤)	・特例法に基づく減額を考慮し、平成26年3月31日まで非常勤役員手当を引下げた。 (日額33,000円から日額29,000円)
監事	改定なし。
監事(非常勤)	・特例法に基づく減額を考慮し、平成26年3月31日まで非常勤役員手当を引下げた。 (日額26,000円から日額23,000円)

## 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成25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 15,002	千円 9,874	千円 3,942	千円 1,184 (地域手当)			
A理事	千円 11,059	千円 7,005	千円 2,797	千円 840 (地域手当) 417 (通勤手当)	4月1日		◇
B理事 (非常勤)	千円 551	千円 551	千円 0	千円 0 ( )			※
A監事 (非常勤)	千円 644	千円 644	千円 0	千円 0 ( )			
B監事 (非常勤)	千円 575	千円 575	千円 0	千円 0 ( )			

【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。  
・「前職」欄の「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者であることを示す。

## 3 役員退職手当の支給状況(平成25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	摘要	前職
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事A	千円	年 月			該当者なし	
監事A	千円	年 月			該当者なし	

## 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 人件費管理の基本方針

中期目標期間中の予算の年度展開を参考に、本法人において決定された当初予算の範囲内で運用している。  
また、情報化の推進、アウトソーシング等により、人件費の抑制に努めている。

#### ② 職員給与決定の基本方針

##### ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

一般職の職員の給与に関する法律(以下「給与法」という。)に定める国家公務員の職種に応じた俸給表を参考とし、毎年的人事院勧告の動向を踏まえ、給与水準を決定している。

##### イ 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

職員の勤務成績等に応じて、昇給、昇格・降格及び勤勉手当(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。(給与法に準拠)
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。(給与法に準拠)
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1級上位の級に昇格させることができる。(給与法に準拠) 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。(給与法に準拠)

#### ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

##### ○以下のとおり改正した。

- ・平成25年4月1日において、31歳以上39歳未満の職員のうち、平成21年1月1日、平成20年1月1日、平成19年1月1日の昇給の状況を考慮し、調整の必要がある職員については、職員の平成25年4月1日における号俸を1号俸上位の号俸とした。
- ・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、前年と同様の以下の措置を講ずることとした。
- ・55歳を超える職員の昇給について、極めてまたは特に良好である職員を除き昇給停止。(職員について)
  - ・実施期間:平成24年4月～平成26年3月
  - ・俸給表関係の措置の内容:
    - 以下に掲げる職種・級について、それぞれ( )内に示した割合で俸給を減額し支給した。
    - 事務・技術職員:1～2級(▲4.77%), 3～6級(▲7.77%), 7級～10級(▲9.77%)
    - その他医療職種(医療技術職員):
      - 1～2級(▲4.77%), 3～7級(▲7.77%), 8級(▲9.77%)
    - その他医療職種(看護師):
      - 1～2級(▲4.77%), 3～6級(▲7.77%), 7級(▲9.77%)
    - 教育職種(大学教員):1～2級(▲4.77%), 3～4級(▲7.77%), 5級(▲9.77%)
  - ・諸手当関係の措置の内容:
    - 以下に記載した諸手当について、それぞれ( )内に示した割合を減額し支給した。
    - 管理職手当(▲10.00%)
    - 地域手当(俸給にかかる減額率と同じ)
    - 期末手当(▲9.77%)、勤勉手当(▲9.77%)
- (役員について)
  - ・実施期間:平成24年4月～平成26年3月
  - ・俸給表関係の措置の内容:本給の9.77%を減額して支給した。
  - ・諸手当関係の措置の内容:
    - 以下に記載した諸手当について、それぞれ( )内に示した割合を減額し支給した。
    - 地域手当(本給にかかる減額率と同じ)
    - 期末特別手当(▲9.77%)

## 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25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	145	49.9	7,459	5,547	110	1,912
事務・技術	46	45.2	5,527	4,178	99	1,349
教育職種 (大学教員)	94	52.3	8,509	6,293	118	2,216
その他医療職種 (医療技術職員)	2					
その他医療職種 (看護師)	3	47.2	5,527	4,164	50	1,363

【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。
- ・「その他医療職種(医療技術職員)」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(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。

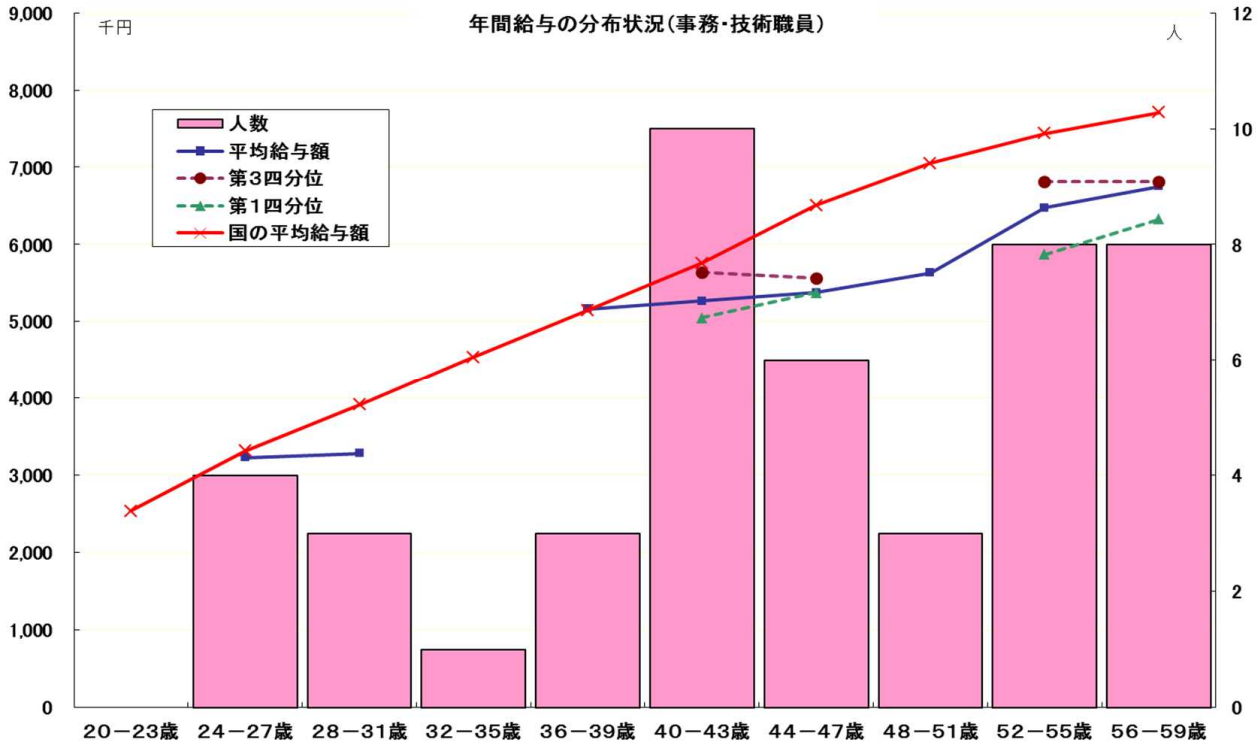
(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成25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	37.7	5,205	5,205	0	0
教育職種 (特任教員)	8	38.6	4,683	4,683	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。
- ・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、教育職種(大学教員)、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、⑤まで同じ。]



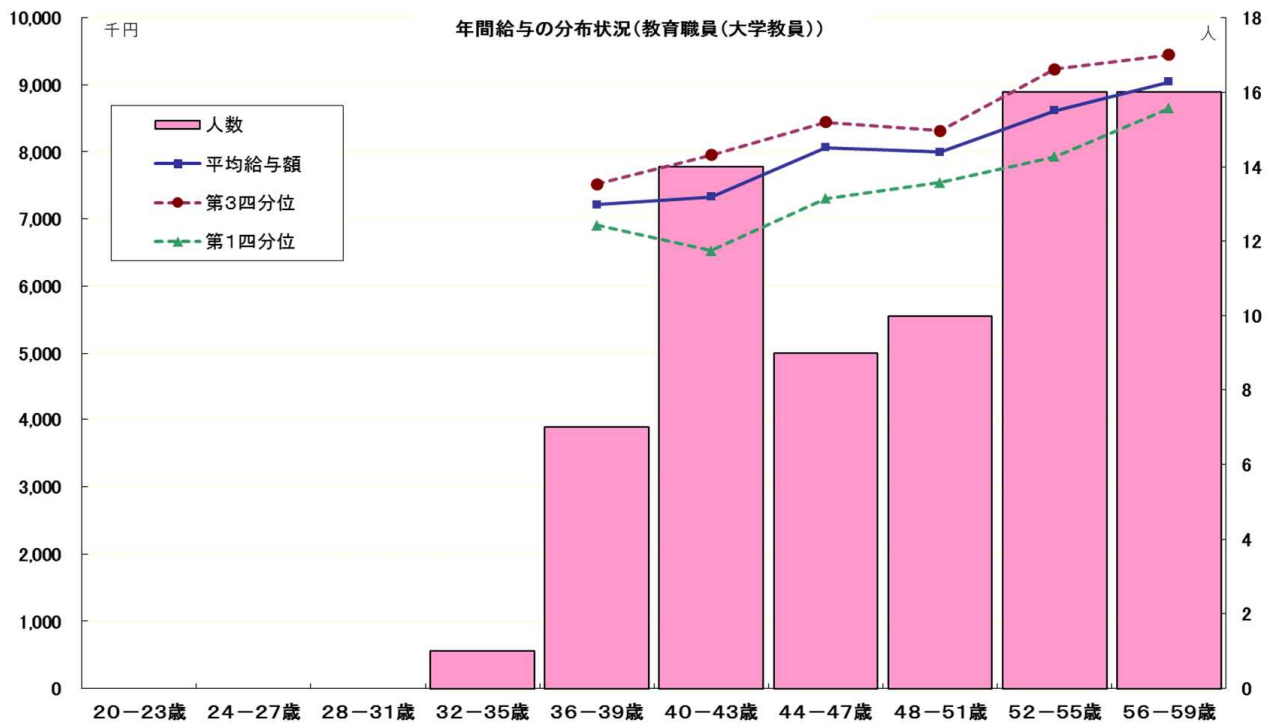
【注】・①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

- ・年齢32～35歳の該当者は1人ため、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。
- ・年齢24～27歳、28～31歳、36～39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ことから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	
			第1分位	第3分位
(職位)	人	歳	千円	千円
・課長	2	-	-	-
・課長補佐	6	56.5	6,326	6,797
・係長	21	46.7	5,413	6,301
・主任	7	46.5	5,052	5,837
・係員	10	32.1	3,200	3,709

【注】・課長の該当者は2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、平均年齢および年間給与額の平均については記載していない。



【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。

(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	四分位	
			第1分位	第3分位
(職位)	人	歳	千円	千円
・副学長	2	-	-	-
・教授	44	57.0	8,848	9,163
・准教授	39	48.6	7,355	7,801
・講師	3	46.5	-	7,365
・助教	6	43.2	5,843	6,219

【注】・副学長の該当者は2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、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。

・講師の該当者は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、年間給与額の第1分位・第3分位については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		係員	主任係員	係長主任	課長補佐係長	課長課長補佐	課長
人員(割合)	46人	5人 10.9%	5人 10.9%	22人 47.8%	11人 23.9%	1人 2.2%	2人 4.3%
年齢(最高～最低)		31～24歳	54～28歳	56～39歳	59～52歳	～歳	～歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,798～2,291千円	3,521～2,536千円	4,745～3,262千円	5,117～4,376千円	～千円	～千円
年間給与額(最高～最低)		3,575～2,988千円	4,598～3,310千円	6,301～4,256千円	6,878～5,871千円	～千円	～千円

区分	計	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		局長	局長	局長	局長
人員(割合)	0人	0人 0.0%	0人 0.0%	0人 0.0%	0人 0.0%
年齢(最高～最低)		～歳	～歳	～歳	～歳
所定内給与年額(最高～最低)		～千円	～千円	～千円	～千円
年間給与額(最高～最低)		～千円	～千円	～千円	～千円

【注】・5級及び6級における該当者は2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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		助手	助教助手	講師	准教授	教授
人員(割合)	94人	0人 0.0%	6人 6.4%	3人 3.2%	39人 41.5%	46人 48.9%
年齢(最高～最低)		～歳	56～34歳	53～41歳	64～37歳	64～43歳
所定内給与年額(最高～最低)		～千円	5,009～4,268千円	5,789～5,260千円	6,690～5,065千円	8,063～5,395千円
年間給与額(最高～最低)		～千円	6,584～5,637千円	7,753～7,131千円	8,895～6,802千円	10,971～7,305千円

④ 賞与(平成25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)	% 64.7	% 68.8	% 66.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 31.2	% 33.2
	最高～最低	% 36.6～34.0	% 31.4～30.9	% 33.7～32.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 67.6	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 32.4	% 33.7
	最高～最低	% 40.5～32.3	% 37.8～29.8	% 36.3～31.0

(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)	% 59.3	% 61.6	% 60.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.7	% 38.4	% 39.5
	最高～最低	% 48.2～34.0	% 47.4～31.5	% 47.5～32.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 67.4	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 32.6	% 33.9
	最高～最低	% 40.5～32.9	% 37.5～30.5	% 38.9～31.7

⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(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)

対国家公務員(行政職(一))

87.9

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

98.7

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

99.8

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出



給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 87.9	
	参考	地域勘案 88.4
		学歴勘案 87.9
	地域・学歴勘案 88.2	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由		
給与水準の適切性の検証	<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の割合 65.2% (国からの財政支出額 2,671,281千円、支出予算の総額 4,091,571千円： 平成25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>【検証結果】 平成24年度の給与支給水準から大きな変更点もなく、平成25年度支出総額に対して本法人の人件費はおよそ45.4%であった。これは法人化直後の本法人の人件費率であった80.7%を大きく下回っている。 また平均給与の面でも対国家公務員指数は100を下回っており、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>【主務大臣の検証結果】 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 98.4

【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25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。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 22年度)からの増△減
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,290,313	1,286,085	4,228 (3.3)	△ 83,029 (△6.0)
退職手当支給額 (B)	115,658	151,569	△ 35,911 (△23.7)	15,816 (15.8)
非常勤役職員等給与 (C)	214,115	214,987	△ 872 (△0.4)	△ 50,897 (△19.2)
福利厚生費 (D)	218,759	211,022	7,737 (3.7)	5,152 (2.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,838,845	1,863,663	△ 24,818 (△1.3)	△ 112,958 (△5.8)

【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3.3% (4,228千円)の増加となったが、その主な要因としては、前々年度の定年退職による欠員を補充したことによる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1.3% (24,818千円)の減少となったが、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」の減少は、昨年度と比較し長期勤続による定年退職者の減員及び退職者の減少、また「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づく措置を行ったことに起因している。

(下記Ⅳを参照のこと)

- ・「非常勤役職員等給与」の減少は、業務の見直し及び整理等により非常勤職員等への転換を図った一方で、競争的資金等(特別経費等)による年俸制特任教員の退職に伴う減員によるものである。
- ・「福利厚生費」の増加は、欠員補充に伴う事業主負担保険料等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 法人が必要と認める事項

特になし