

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人筑波技術大学(法人番号6050005005372)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。

- ・常勤職員数が140～370人程度の国立大学法人(8大学)…公表資料によれば、平成29年度の長の年間報酬額の平均は16,902千円、理事については12,847千円である。
- ・事務次官年間報酬額…23,274千円

② 平成30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、各役員の業績を考慮し、その額の100分の10の範囲内でこれを増額また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30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報酬規程に則り、本給(895,000円)に地域手当(143,200円)を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程により、期末特別手当基準額(本給の月額(本給+地域手当)+本給の月額×100分の45)に6月においては100分の157.5、12月においては100分の177.5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。

なお、平成30年度では、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.05月分)を実施した。

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報酬規程に則り、本給(706,000円)に地域手当(112,960円)を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程により、期末特別手当基準額(本給の月額(本給+地域手当)+本給の月額×100分の45)に6月においては100分の157.5、12月においては100分の177.5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。

なお、平成30年度では、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.05月分)を実施した。

理事(非常勤)

改定なし。

監事

該当者なし。

監事(非常勤)

改定なし。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成30年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	17,855	10,740	5,346	1,719 (地域手当) 50 (通勤手当)		H31.3.31	※
A理事	14,637	8,472	4,217	1,356 (地域手当) 592 (通勤手当)	H30.4.1		◇
B理事 (非常勤)	840			()			※
A監事 (非常勤)	936			()			
B監事 (非常勤)	936			()			

注:「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者)、「※」は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律の対象法人の退職者)であることを示す。

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、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

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。

また、人数規模が同規模の他の国立大学法人の長の報酬水準と概ね同水準となっている。さらに、事務次官の年間給与額23,274千円と比べてもそれ以下となっている。

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

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、学長に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、人数規模が同規模の他の国立大学法人の理事の報酬水準と概ね同水準かそれ以下となっている。

こうした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。

人数規模が同規模の他の国立大学法人の理事(非常勤)の報酬水準と同水準かそれ以下となっている。

こうした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)

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。

人数規模が同規模の他の国立大学法人の監事(非常勤)の報酬水準と同水準かそれ以下となっている。

こうした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。

【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られる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成30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	4,887 (36,969)	4 (27)	0 (0)	3月31日	1.0	※
理事A	千円 該当者なし	年	月			
理事A (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
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1:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律の対象法人の退職者)であることを示す。

注2: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(「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	当該学長は在職中に大学運営全般のほか、総合研究棟の新設による教員及び大学院生の研究環境整備、東西医学統合医療センター西棟の新設による地域医療への貢献、学生の教育及び臨床研究の質の向上等に尽力し、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。
理事A (非常勤)	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。

【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

各役員業績に応じて、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、他の国立大学法人等のほか、平成30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) 常勤職員数が150～370人程度の国立大学法人(8大学)。

(2) 国家公務員…平成30年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与額は410,940円となっており、全俸給表の平均給与額は417,230円となっている。

(3) 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(事務職)の大学卒の4月の平均支給額385,467円となっている。

当該法人の人件費率は53.65%であるが、職員数の適正化を図りつつ、国家公務員の同種の職員と同水準とする等により、適正な人件費の管理に努めている。

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。)

当該法人においては、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、降格及び勤勉手当(6月・12月)の支給割合の増減を行っている。

③ 給与制度の内容及び平成30年度における主な改定内容

国立大学法人筑波技術大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(俸給の調整額、管理職手当、役職手当、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、放射線取扱手当、時間外勤務手当、夜勤手当、学位論文審査手当、入試手当、期末手当及び勤勉手当)としている。期末手当については、期末手当基礎額(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か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+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30年度においては、①全俸給表のベースアップ(平均0.2%)、②初任給調整手当の引き上げ、③勤勉手当の支給割合の年間0.05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

区分	人員	平均年齢	平成30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 130	歳 50.2	千円 8,492	千円 6,109	千円 104	千円 2,383
事務・技術	人 41	歳 42.9	千円 5,997	千円 4,384	千円 83	千円 1,613
教育職種 (大学教員)	人 82	歳 53.7	千円 9,925	千円 7,104	千円 119	千円 2,821
その他の医療職種 (医療技術職員)	人 3	歳 54.5	千円 6,158	千円 4,435	千円 25	千円 1,723
その他の医療職種 (看護師)	人 4	歳 51.0	千円 6,463	千円 4,694	千円 61	千円 1,769

注：・常勤職員については、在外職員、任期付き職員及び再任用職員を除く。

・「その他の医療職種」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、該当者がいないため省略した。

(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成30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 21	歳 39.4	千円 7,008	千円 7,008	千円 127	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 12	歳 40.2	千円 7,270	千円 7,270	千円 223	千円 0
教育職種 (特任教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (任期付教員)	人 9	歳 38.4	千円 6,659	千円 6,659	千円 0	千円 0

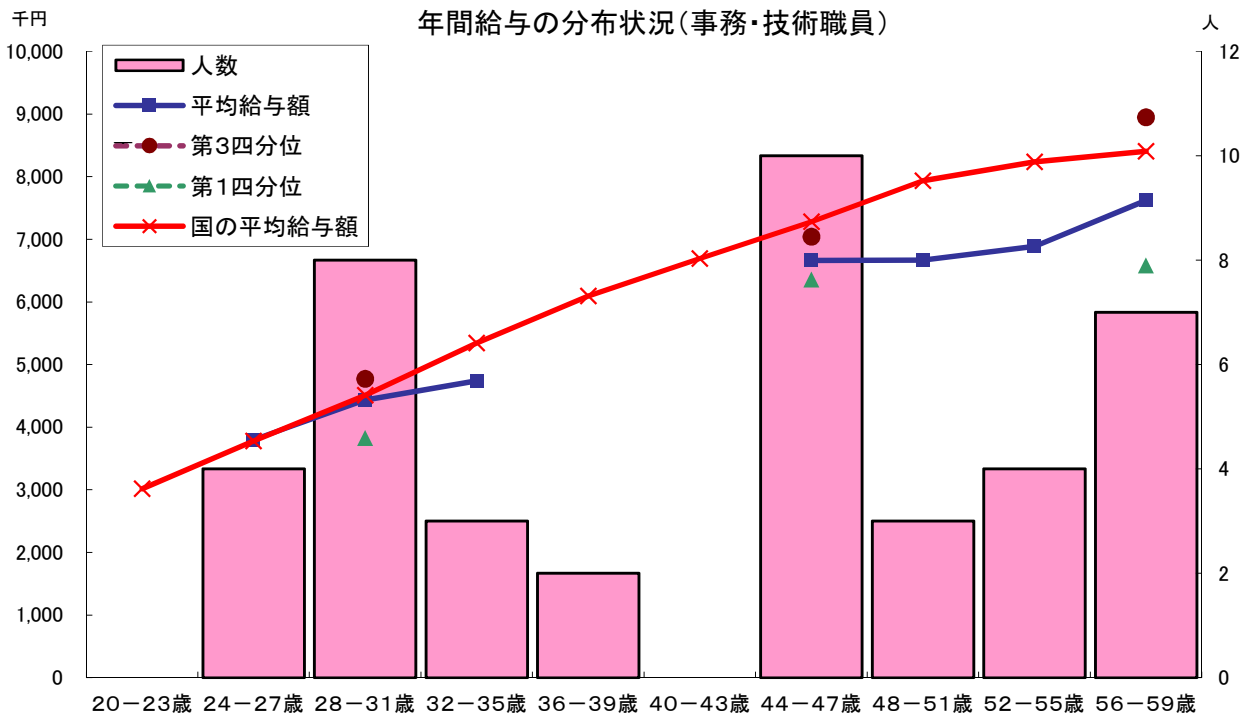
注：・「特任教員」とは、大学経営上の貢献が見込まれる場合、又は教育、研究、社会貢献に大幅な向上が見込まれる場合に、任期を定めて採用する年俸制の教育職員(特任助教、特任助手及び特任研究員)を示す。

・「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(特任教員)」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、常勤職員全体の数値からも除外している。

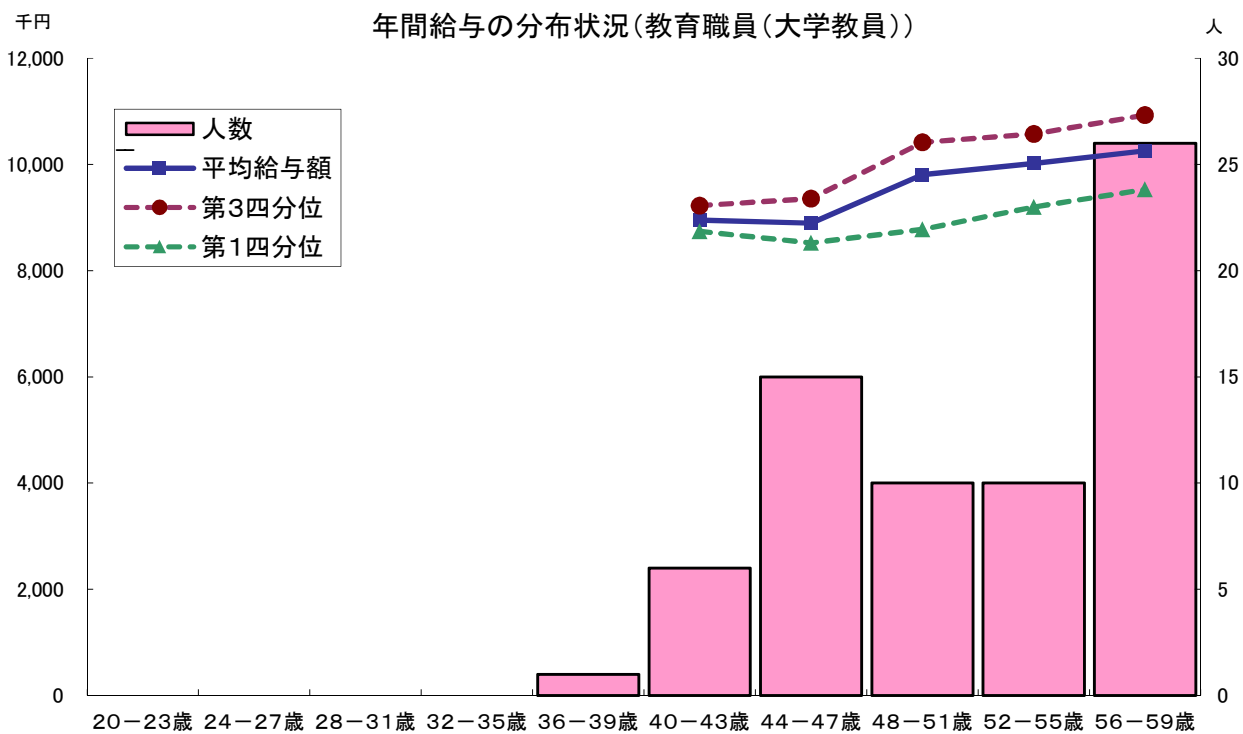
・該当者がいない区分(在外職員、再任用職員、非常勤職員)及び区分中の職種(任期付職員中の事務・技術、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師))については、該当者がいないため省略した。

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36～39歳の該当者は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、年間給与については表示していない。
- ・年齢24～27歳、32～35歳、48～51歳及び52～55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。



注:年齢36～39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	2			
・課長補佐	4	55.5	7,653	
・係長	16	49.1	6,672	7,277～6,121
・主任	4	40.5	5,417	
・係員	15	31.4	4,342	5,108～3,589

注:・課長の該当者は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、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。
 ・課長補佐の該当者は4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、年間給与額の最高～最低については記載していない。
 ・主任の該当者は4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	2			
・教授	40	56.9	10,649	12,717～8,884
・准教授	30	50.6	9,238	9,987～8,518
・講師	7	47.2	8,187	9,065～6,474
・助教	3	52.2	7,408	

注:・副学長の該当者は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、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。
 ・助教の該当者は3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、年間給与額の最高～最低については記載していない。

④ 賞与(平成30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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	57.7	59.4	58.6
	最高～最低	42.3	40.6	41.4
		47.3～38.6	44.9～37.1	44.1～37.8

注:事務・技術職員における管理職員の該当者は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記載していない。

(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)	57.3	58.8	58.1
	最高～最低	42.7	41.2	41.9
		44.6～40.5	42.9～39.1	43.7～39.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	58.1	60.2	59.2
	最高～最低	41.9	39.8	40.8
		46.7～39.5	42.9～8.8	44.4～26.6

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 90.6 ・年齢・地域勘案 90.3 ・年齢・学歴勘案 90.8 ・年齢・地域・学歴勘案 90.4 (参考) 対他法人 102.6
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 85.23%】 (国からの財政支出額 2,684百万円、支出予算の総額 3,149百万円:平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 7.6%(常勤職員数66名中5名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 58.5%】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合 53.65%】 (支出総額 2,878百万円、給与・報酬等支給総額 1,544百万円:平成29年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 対国家公務員の指数は、年齢、地域、学歴のいずれを勘案したのもも国家公務員の水準未満となっている。また、同業種・同規模(従業員数100~500人)の民間企業の平均給与額(385,467円、本学359,514円)と比較しても、下回る。 以上のことより、給与水準は適正であると考えられる。</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	<p>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。</p>

○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 100.4

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30年度の教育職員(大学教員)と国の行政職(I)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

- 22歳(大卒初任給、事務・技術職員)
月額 180,700円 年間給与 2,972,515円
- 35歳(主任、事務・技術職員)
月額 318,768円 年間給与 5,314,659円
- 50歳(係長、事務・技術職員)
月額 417,716円 年間給与 7,057,312円

- 27歳(助教、博士修了初任給、教育職員(大学教員))
月額 289,600円 年間給与 4,763,920円
- 35歳(講師、教育職員(大学教員))
月額 385,468円 年間給与 6,426,715円
- 50歳(教授、教育職員(大学教員))
月額 553,088円 年間給与 9,467,484円
- ※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者月額6,500円、子1人につき月額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手当と、年俸制適用者が研究代表者として科学研究費助成事業の採択を得た当該科研費の間接経費の10%に相当する額を支給する外部資金獲得手当を業績給として導入した。

III 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,499,671	千円 1,544,470	千円 1,516,972	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 116,150	千円 178,771	千円 129,344	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 205,672	千円 112,406	千円 112,238	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 251,060	千円 251,608	千円 251,307	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,072,553	千円 2,087,255	千円 2,009,861	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」は前年度に対して約2%の減少、「再広義人件費」は前年度に対して約4%の減少となったが、その主な要因としては、事務職員の削減、教育職員の若手教員への転換によるものである。
「退職手当支給額」の減少(前年度比約72%)は、前年度に比べて定年退職者及び自己都合退職者の数がともに減少したことによるものである。
- 「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年1月1日から以下の措置を講ずることとした。
役職員の退職手当について、調整として設けられた調整率を「100分の87」から「100分の83.7」に引き下げた。

IV その他

特になし。