

## 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

当該法人は、その理念である聴覚・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・研究機関のうち運営費交付金の重点支援の枠組みに係る同類型の他の国立大学法人を参考とした。

- ・同類型の国立大学法人…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。公表資料によれば、令和4年度の長の年間報酬額の平均は18,199千円、理事については14,707千円である。
- ・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。)

当該法人の役員報酬への業績反映については、期末特別手当において行っている。役員<sup>の</sup>期末特別手当の額は、国立大学法人筑波技術大学役員報酬規程(以下「役員報酬規程」という。)に則り、各役員の業績を考慮し、その額の10分の10の範囲内でこれを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、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員報酬規程に則り、本給(898,000円)に地域手当(143,680円)を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程に則り、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。

なお、令和5年度では、給与法指定職の改定に準拠し本給の引上げおよび期末特別手当支給率の引上げ(年間0.10か月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員報酬規程に則り、本給(634,000円)に地域手当(101,440円)を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程に則り、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。

なお、令和5年度では、給与法指定職の改定に準拠し期末特別手当支給率の引上げ(年間0.10か月分)を実施した。

理事(非常勤)	<p>改定なし。</p> <p>役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員報酬規程に則り、本給(574,000円)に地域手当(91,840円)を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程に則り、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。</p> <p>なお、常勤の監査の報酬は、監事の体制の強化を図る国立大学法人法の改正を受けて令和5年度に整備した。</p>
監事	
監事(非常勤)	

## 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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 17,985	千円 10,776	千円 5,399	千円 1,724 (地域手当) 85 (通勤手当)			※
A理事	千円 13,206	千円 7,608	千円 3,812	千円 1,217 (地域手当) 569 (通勤手当)			◇
B理事 (非常勤)	千円 840	千円 840	千円 0	千円 0 ( )			
C理事 (非常勤)	千円 1,445	千円 1,445	千円 0	千円 0 ( )			※
A監事	千円 5,845	千円 4,018	千円 1,114	千円 642 (地域手当) 70 (通勤手当)	9月1日		※
B監事 (非常勤)	千円 390	千円 390	千円 0	千円 0 ( )		8月31日	
C監事 (非常勤)	千円 390	千円 390	千円 0	千円 0 ( )		8月31日	
D監事 (非常勤)	千円 546	千円 546	千円 0	千円 0 ( )	9月1日		

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

注3: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、運営費交付金の重点支援の枠組みに係る同類型の他の国立大学法人の長の平均報酬18,199千円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、運営費交付金の重点支援の枠組みに係る同類型の他の国立大学法人の理事の平均報酬14,707千円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。

運営費交付金の重点支援の枠組みに係る同類型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

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。

筑波技術大学では、監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、運営費交付金の重点支援の枠組みに係る同類型の他の国立大学法人の監事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

(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。

運営費交付金の重点支援の枠組みに係る同類型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	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B (非常勤)	該当者なし					
理事C (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					
監事C (非常勤)	該当者なし					
監事D (非常勤)	該当者なし					

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	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (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

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】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬規程に則り、期末特別手当において業績給の仕組みを導入しており、今後も継続していく方針である。

## 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200人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 運営費交付金の重点支援の枠組みに係る同類型の国立大学法人。  
(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)の平均給与額は404,015円となっており、全俸給表の平均給与額は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、当該法人と同等の規模や職種(事務職)の大学卒の4月の平均支給額は425,182円となっている。

当該法人の人件費率は50.77%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(以下「職員給与規程」という。)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令和5年度における主な改定内容

職員の給与は、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100分の122.5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)に職員の勤勉手当支給に関する実施要項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、令和5年度では、①初任給及び若年層の俸給表のベースアップ(1.1%)、②期末手当の支給率の引上げ(年間0.05月分)、③勤勉手当の支給割合の引上げ(年間0.05月分)、④初任給調整手当の引上げを実施した。

## 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	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	113人	51.6歳	8,745千円	6,265千円	113千円	2,480千円
事務・技術	38人	43.4歳	6,074千円	4,439千円	80千円	1,635千円
教育職種 (大学教員)	71人	55.9歳	10,293千円	7,325千円	133千円	2,968千円
その他医療職種 (医療技術職員)						
その他医療職種 (看護師)	4人	52.8歳	6,635千円	4,796千円	68千円	1,839千円
任期付教員						

再任用職員						
事務・技術						
その他医療職種 (医療技術職員)						

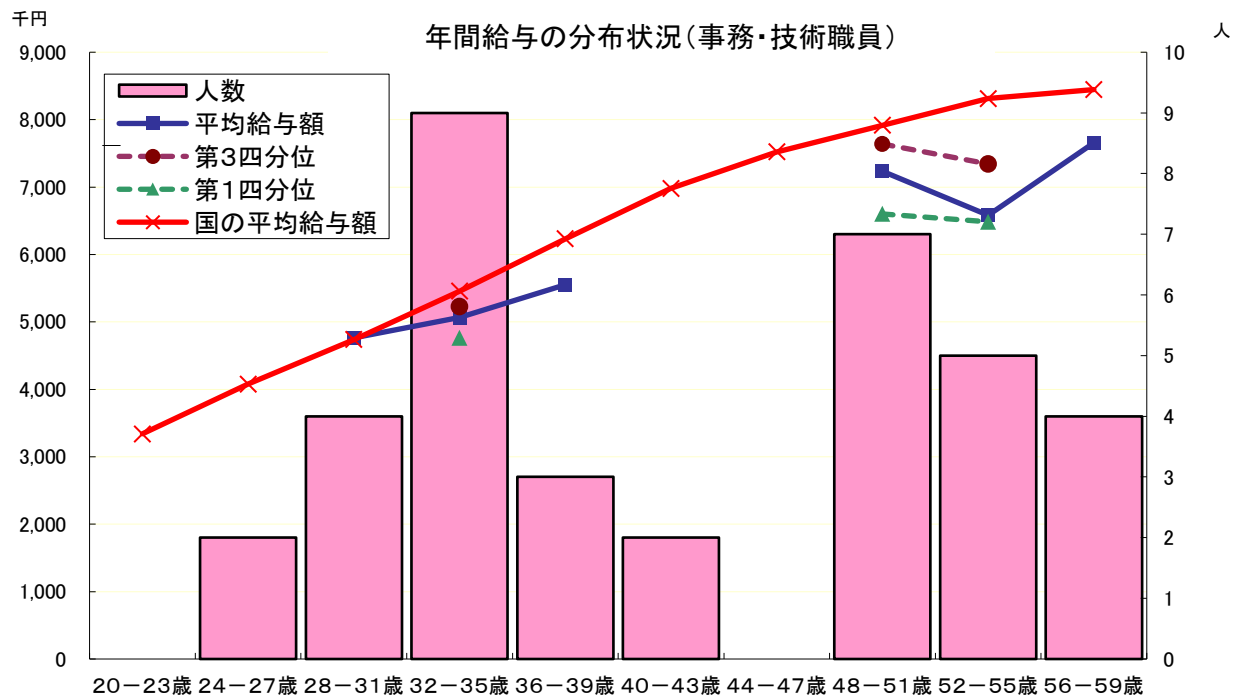
- 注:・常勤職員については、在外職員、任期付き職員及び再任用職員を除く。  
 ・「その他の医療職種」とは、医療技術職員については保健科学部附属東西医学統合医療センターに勤務する診療放射線技師及び臨床検査技師の業務を行う職種を示し、看護師については、保健科学部附属東西医学統合医療センター及び保健管理センターに勤務する看護師の業務を行う職種を示す。  
 ・該当者がいない区分(在外職員、任期付職員、非常勤職員)及び区分中の職種(常勤職員中の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師))については、該当者がいないため省略した。  
 ・常勤職員中のその他医療職種(医療技術職員)及び任期付教員、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

### (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	28人	40.5歳	6,990千円	6,990千円	185千円	0千円
教育職種 (大学教員)	16人	42.8歳	7,756千円	7,756千円	207千円	0千円
教育職種 (特任教員)	4人	41.8歳	5,082千円	5,082千円	33千円	0千円
教育職種 (任期付教員)	8人	35.4歳	6,412千円	6,412千円	217千円	0千円

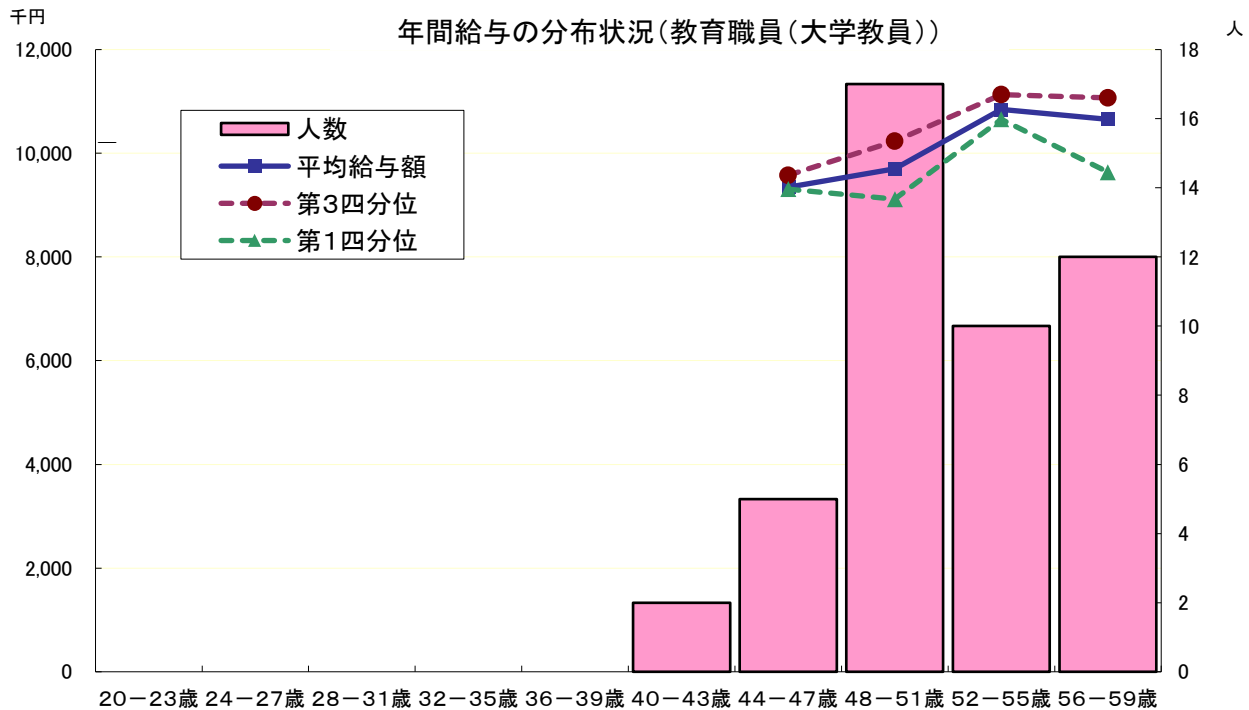
- 注:・「任期付教員」とは、優れた能力を有する多様な人材を確保し、聴覚障害者及び視覚障害者の教育研究の活性化を図るために、任期を定めて採用する年俸制の教育職員(教授、准教授、講師及び助教)を示す。  
 ・該当者がいない区分(在外職員、再任用職員、非常勤職員)及び区分中の職種(任期付職員中の事務・技術、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師))については、該当者がいないため省略した。

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24～27歳及び40～43歳の該当者は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、年間給与については表示していない。
- ・年齢28～31歳、年齢36～39歳及び56～59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3四分位については表示していない。



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40～43歳の該当者は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、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	55.5	8,866	7,531～4,919
・課長補佐	3	51.5	7,183	
・係長	18	46.7	6,302	5,108～4,057
・主任	3	40.2	5,045	
・係員	11	33.5	4,643	

注：・課長、課長補佐及び主任の該当者は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	2			12,252～9,598
・教授	38	58.0	10,771	
・准教授	26	53.2	9,358	10,233～8,606
・講師	4	52.5	8,574	
・助教	1			

注：・副学長及び助教の該当者は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、年間給与額の最高～最低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)	% 55.4	% 56.2	% 55.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.6	% 43.8	% 44.2
	最高～最低	% 46.9～42.1	% 44.7～42.4	% 45.6～42.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.0	% 54.7	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.0	% 45.3	% 45.1
	最高～最低	% 47.3～41.9	% 47.4～42.2	% 47.3～42.0

(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)	% 49.1	% 49.9	% 49.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 50.9	% 50.1	% 50.5
	最高～最低	% 58.6～44.4	% 58.3～43.6	% 58.4～44.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.2	% 54.9	% 55.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.8	% 45.1	% 45.0
	最高～最低	% 49.8～42.7	% 49.8～43.0	% 49.8～42.9

### 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"> <li>・年齢勘案 89.1</li> <li>・年齢・地域勘案 89.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 88.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 89.5</li> <li>(参考) 対他法人 101.9</li> </ul>
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 85.94%】 (国からの財政支出額 2,500百万円、支出予算の総額 2,909百万円:令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和4年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 6.5%(常勤職員数61名中4名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 77.7%】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合 50.77%】 (支出総額 2,787百万円、給与・報酬等支給総額 1,425百万円:令和4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(425,182円、本学359,636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) 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	<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

102.5

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、令和5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 196,200円 年間給与 3,237,300円
  - 35歳(主任、事務・技術職員)  
月額 325,148円 年間給与 5,364,942円
  - 50歳(係長、事務・技術職員)  
月額 419,224円 年間給与 6,917,196円
  
  - 27歳(助教、博士修了初任給、教育職員(大学教員))  
月額 301,800円 年間給与 4,979,700円
  - 35歳(講師、教育職員(大学教員))  
月額 388,948円 年間給与 6,417,642円
  - 50歳(教授、教育職員(大学教員))  
月額 555,292円 年間給与 9,162,318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た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	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 1,424,663	千円 1,414,775	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 140,200	千円 24,052	千円	千円	千円	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 134,774	千円 137,288	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 249,311	千円 246,244	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,948,948	千円 1,822,359	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

- 総人件費の増減要因
  - (1)「給与、報酬等支給総額」の対前年度比は約0.6%減であり、ほぼ横ばいとなっている。
  - (2)「最広義人件費」の対前年度比約6.4%減の要因  
「給与、報酬等支給総額」はほぼ横ばいとなっているが、退職者の減少により「退職手当支給額」が減少したため。
- 役職員の退職手当  
「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、国家公務員に係る措置に準じ、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係る調整率を「100分の87」から「100分の83.7」に引き下げた。

### Ⅳ その他

事務・技術職員、教育職(大学教員)、医療職員の定年年齢は65歳である。  
事務・技術職員、医療職員については、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げており、令和5年4月1日から令和13年3月31日までの期間における定年年齢については、経過措置として次のとおりとしている。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで 61歳  
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで 62歳  
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで 63歳  
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで 64歳

定年年齢の引き上げに伴い、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。