

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23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。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

○以下のとおり改定した。
・地域手当の支給割合を1%上げた。(国の支給割合12%のところ、人件費抑制の観点から、支給割合10%に抑制)
【支給割合9%から10%(国の支給割合との差△2%)】
・期末特別手当の6月期支給割合を0.05月分引下げ、12月期支給割合を0.05月分上げた。
【6月:1.45月から1.40月, 12月:1.50月から1.55月】

理事

同上。

理事(非常勤)

地域手当引上げ分を反映し、非常勤役員手当を上げた。
(日額31,000円から日額32,000円)

監事

改定なし。

監事(非常勤)

地域手当引上げ分を反映し、非常勤役員手当を上げた。
(日額25,000円から日額26,000円)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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 16,419	千円 11,004	千円 4,314	千円 1,100 (地域手当)			
A理事	千円 11,914	千円 7,800	千円 3,058	千円 780 (地域手当) 276 (単身赴任手当)			◇
B理事 (非常勤)	千円 832	千円 832	千円 0	千円 0 ()			※
A監事 (非常勤)	千円 52	千円 52	千円 0	千円 0 ()		9月30日	※
B監事 (非常勤)	千円 286	千円 286	千円 0	千円 0 ()		9月30日	
C監事 (非常勤)	千円 390	千円 390	千円 0	千円 0 ()	10月1日		
D監事 (非常勤)	千円 390	千円 390	千円 0	千円 0 ()	10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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成23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	

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「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。

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23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。

- ・地域手当の支給割合を1%引き上げた。(国の支給割合12%のところ、人件費抑制の観点から、支給割合10%に抑制)【支給割合9%から10%(国の支給割合との差△2%)】
- ・特定幹部職員の6月期の期末及び勤勉手当を合計0.05月分引下げ、12月期の期末及び勤勉手当を合計0.05月分引上げた。
【6月:1.95月から1.90月、12月:2.00月から2.05月】
- ・平成23年4月1日において、43歳に満たない職員のうち、平成22年1月1日に昇給した職員の平成23年4月1日における号俸を1号俸上位の号俸とした。
- ・6月期の期末及び勤勉手当を合計0.05月引下げ、12月期の期末及び勤勉手当を合計0.05月引上げた。
【6月:1.95月から1.90月、12月:2.00月から2.05月】

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23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 148	歳 49.5	千円 8,051	千円 5,939	千円 93	千円 2,112
事務・技術	人 41	歳 45.1	千円 5,930	千円 4,438	千円 83	千円 1,492
教育職種 (大学教員)	人 101	歳 51.3	千円 9,042	千円 6,642	千円 99	千円 2,400
その他医療職種 (医療技術職員)	人 3	歳 45.5	千円 5,553	千円 4,147	千円 32	千円 1,406
その他医療職種 (看護師)	人 3	歳 49.8	千円 6,203	千円 4,619	千円 79	千円 1,584

【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。

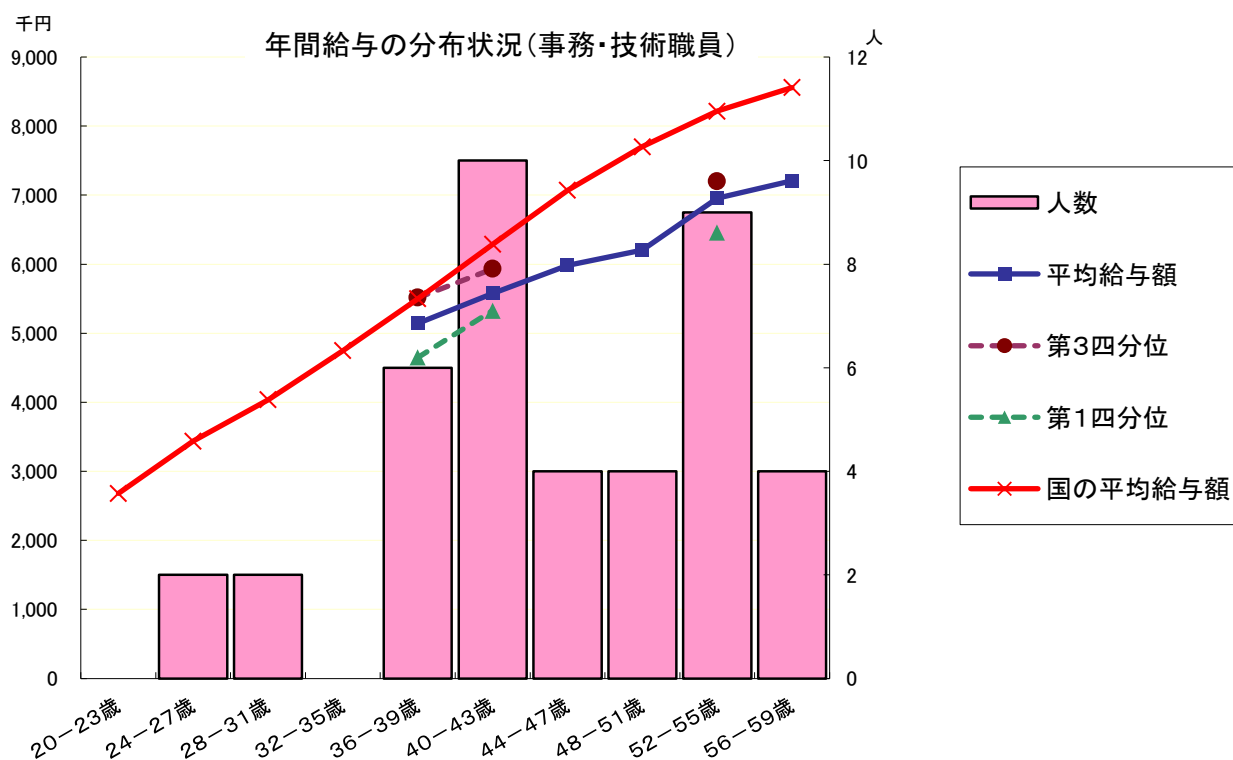
(年俸制適用者)

任期付職員	人 8	歳 33.9	千円 4,755	千円 3,668	千円 0	千円 1,087
特任教員	人 8	歳 33.9	千円 4,755	千円 3,668	千円 0	千円 1,087

【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。

- ・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。]



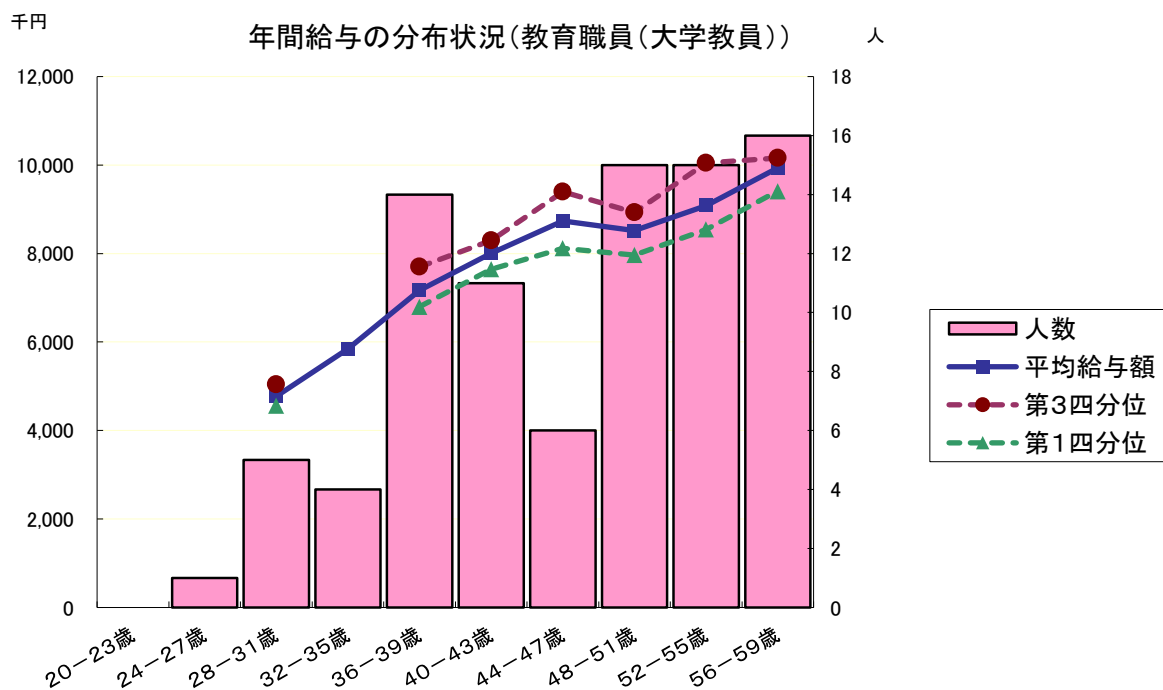
【注】・①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

- ・年俸制適用者(特任教員)を含む。以下、②、④及び⑤において同じ。
- ・年齢24～27歳及び28～31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44～47歳、48～51歳及び年齢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	千円
・課長	4	52.5	-	8,840	-
・課長補佐	4	55.3	-	7,001	-
・係長	20	47.9	5,737	6,263	6,690
・主任	9	42.5	5,327	5,511	5,720
・係員	7	33.5	3,198	4,003	4,991

【注】・課長及び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、年間給与額の第1分位・第3分位については表示していない。



【注】・年齢24～27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1四分位	第3四分位	
(職位)	人	歳	千円	千円	千円
・副学長	2	-	-	-	-
・教授	49	57.3	9,566	9,940	10,309
・准教授	37	46.3	7,768	8,218	8,762
・講師	5	42.1	6,949	7,338	7,387
・助教	11	39.0	5,280	5,986	6,742
・助手	1	-	-	-	-
・研究員	4	36.0	-	4,590	-

【注】・副学長及び助手の該当者は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。

・研究員の該当者は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、年間給与の第1四分位・第3四分位については表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成24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)	41人	4人 9.8%	3人 7.3%	21人 51.2%	12人 29.3%	0人 0%	1人 2.4%
年齢(最高～最低)		29～24歳	48～37歳	54～37歳	57～49歳	～歳	～歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 2,685～ 2,295	千円 4,146～ 3,482	千円 5,017～ 3,368	千円 5,622～ 4,573	千円 ～	千円 ～
年間給与額(最高～最低)		千円 3,463～ 3,040	千円 5,460～ 4,605	千円 6,629～ 4,556	千円 7,560～ 6,165	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%	0人 0%	0人 0%	0人 0%	0人 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】・6級における該当者が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、「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):年俸制適用者(特任教員)以外)

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)	101人	0人 0%	8人 7.9%	5人 5.0%	37人 36.6%	51人 50.5%
年齢(最高～最低)		～歳	54～32歳	51～37歳	62～35歳	64～43歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 ～	千円 5,154～ 4,133	千円 6,078～ 5,110	千円 7,028～ 5,015	千円 9,322～ 5,912
年間給与額(最高～最低)		千円 ～	千円 6,908～ 5,526	千円 8,200～ 6,796	千円 9,410～ 6,782	千円 12,789～ 8,110

(教育職員(大学教員):年俸制適用者(特任教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		研究員	助教 助手	職位無し	職位無し	職位無し
人員 (割合)	8 人	4 人 50%	4 人 50%	0 人 0%	0 人 0%	0 人 0%
年齢(最高 ～最低)		54～27 歳	33～30 歳	～	～	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		3,979～ 3,250 千円	4,068～ 3,528 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		5,160～ 4,200 千円	5,280～ 4,560 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円

④ 賞与(平成23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)	65.0	67.3	66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.0	32.7	33.8
	最高～最低	37.7～31.2	37.8～28.7	37.3～29.9

【注】・事務・技術職員における管理職員は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)	62.3	65.0	63.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.7	35.0	36.3
	最高～最低	39.7～34.0	37.0～31.5	38.3～32.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.9	67.5	66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.1	32.5	33.8
	最高～最低	40.5～32.8	37.8～30.3	37.7～31.5

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))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))	86.2
対他の国立大学法人等(事務・技術職員)	99.2

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	98.3
------------	------

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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 86.2 <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 86.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 86.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 87.0</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 86.5		学歴勘案 86.7		地域・学歴勘案 87.0
参考	地域勘案 86.5						
	学歴勘案 86.7						
	地域・学歴勘案 87.0						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【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滿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。						
給与水準の適切性の検証	【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 84.8% (国からの財政支出額 2,683,617千円、支出予算の総額 3,165,852千円：平成23年度予算) 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成22年度決算) 【検証結果】 本法人における対国家公務員指数は100を超えておらず、累積欠損額もないため、適切な給与水準であると考えられる。						
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 96.3

【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23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。

○比較対象職員の状況

・教育職種(大学教員)

年俸制適用者以外に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の教育職種(大学教員)101人及び年俸制適用者に係る①表(同)の任期付職員欄の特任教員8人 計109人

109人の平均年齢50.1歳、平均年間給与額8,727千円

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22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)	1,367,133	1,373,342	△ 6,209	(△0.5)	△ 6,209	(△0.5)
退職手当支給額 (B)	123,792	99,842	23,950	(24.0)	23,950	(24.0)
非常勤役職員等給与 (C)	248,288	265,012	△ 16,724	(△6.3)	△ 16,724	(△6.3)
福利厚生費 (D)	217,542	213,607	3,935	(1.8)	3,935	(1.8)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,956,755	1,951,803	4,952	(0.3)	4,952	(0.3)

【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。

- ・「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員にかかる退職手当支給額を計上している。

総人件費について参考となる事項

○「給与、報酬等支給総額」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0.5% (6,209千円) の減少となったが、その主な要因としては、地域手当を9%から10%へ1%増額した一方で、定年退職後の欠員を不補充としたことによる支給減によるものである。

また、「最広義人件費」は、前年度に対して0.3% (4,952千円) の増加となったが、前述の「給与、報酬等支給総額」の減少並びに以下の要因によるものである。

- ・「退職手当支給額」の増加は、長期勤続による定年退職者の増員及び退職者数の増加によるものである。
- ・「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任期満了による退職に伴う減員によるものである。
- ・「福利厚生費」の増加は、年俸制特任教員の減員に伴う事業主負担保険料等が減少した一方で、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。

○「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

i) 中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降の5年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

ii) 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

人件費の削減に関する具体的方策として、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度からの5年間に於いて、△5%以上の人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

iii) 人件費削減の取組の進捗状況

【主務大臣の検証結果】

平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考えます。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,552,085	1,512,895	1,452,871	1,422,089	1,349,820	1,373,342	1,367,133
人件費削減率 (%)		△2.5%	△6.4%	△8.4%	△13.0%	△11.5%	△11.9%
人件費削減率(補正值) (%)		△2.5%	△7.1%	△9.1%	△11.3%	△8.3%	△8.5%

【注】・「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年、平成23年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%、▲0.23%である。
 ・基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。
 ・平成23年度の人件費削減率(補正值)では8.5%という数値であるが、人勸部分の補正を考慮しない場合(実態ベース)では、▲8.7%という数値となる。

○総人件費について、考慮すべき事項、説明すべき事項

平成17年度の給与、報酬等支給総額について、本法人の前身である旧国立大学法人筑波技術短期大学の数値739,354千円及び新国立大学法人筑波技術大学の数値778,231千円を合算すると、1,517,585千円となる。

IV 法人が必要と認める事項

臨時特例法に対応するように給与規程を改定済。

○役員

- ・平成24年4月から減額を実施している。

○職員

- ・平成24年4月から減額を実施している。