

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人宮城教育大学の役員報酬・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

・本学が定める役員に支給する期末特別手当については、役員の実績を考慮し支給額を増減できることとしている。

・宮城教育大学は、教員養成に責任を負う大学として、幼稚園・小学校・中学校・特別支援学校等における優れた資質・能力を持った教員を養成することを目的として、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、教員養成分野における広域拠点型の大学として教育改革、組織改革、入試改革、国際化、地域連携等の具体的な取組み等を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、宮城教育大学の学長は、職員数約300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。

宮城教育大学では、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としている。

こうした職務内容の特性を踏まえると、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】

職務内容の特性や業務の実績、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 改定なし

理事 改定なし

理事(非常勤) 該当なし

監事 該当なし

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24年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	15,328	10,654	3,986	639 地域手当 49 通勤手当			
A理事	11,227	7,795	2,916	467 地域手当 49 通勤手当			
B理事	11,256	7,795	2,916	467 地域手当 78 通勤手当			
C理事	11,616	7,016	2,873	1262 地域手当 45 通勤手当 420 単身赴任手当	4月1日		◇
A監事				()			
B監事				()			
C監事 (非常勤)	1,200	1,200	0	0 ()			
D監事 (非常勤)	1,200	1,200	0	0 ()			※

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
	千円	年	月				
法人の長							
理事A							
理事B							
理事A (非常勤)							
理事B (非常勤)							

監事A	千円	年	月				
監事B	千円	年	月				
監事A (非常勤)	千円	年	月				
監事B (非常勤)	千円	年	月				

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

運営費交付金より、人員定数及び効率化等を勘案した人件費を算出しその範囲で行った。

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

国家公務員の給与に準拠し、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

業務遂行に関して優れた成績を修め、本学の運営に貢献した職員に対して、昇給、昇格及び勤勉手当支給時期における支給割合の増減を行っている。(国家公務員に準拠)

[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。(国家公務員に準拠)

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

平成19年から平成21年にかけて昇給を抑制された31歳以上39歳未満の職員に対して、平成25年4月1日の号俸に対して昇給回復を行い調整を行った。
平成25年6月期の賞与における勤勉手当について、「勤務成績が優秀な職員」の成績率を100分の84.5から100分の76.0に引き下げた。
平成25年12月期の賞与における勤勉手当について、「勤務成績が優秀な職員」の成績率を100分の76.0から100分の74.5に引き下げた。

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

- 職員について(再雇用職員及び非常勤職員を除く。)
- ・実施期間:平成24年6月～平成26年3月((教育(二)、教育(三)適用職員については、平成25年7月より実施)
- ・俸給関係の措置の内容:一般(一)7級以上、教育(一)5級(△9.77%)
一般(一)3級～6級、一般(二)4級、教育(一)3級～4級、教(二)3級、教(三)3級(△7.77)
一般(一)1級～2級、一般(二)1級～3級、教育(一)1級～2級、教(二)1～2級、教(三)1～2級(△4.77)
- ・諸手当関係の措置の内容:管理職手当(一律△10%)
期末手当及び勤勉手当(一律△9.77%)
地域手当及び広域異動手当(算定基礎となる本給月額等の支給減額率に応じて減額)
超過勤務手当等の基礎となる勤務時間1時間あたりの給与額及び休職者の給与(算定基礎となる本給月額等の支給減額率に応じて減額)
- ※附属学校教員(教育(二)及び教育(三))について、減額措置の対象期間を平成25年7月から平成26年3月までとし減額措置を実施した。
- 役員について
- ・実施期間:平成24年4月～平成26年3月
- ・俸給関係の措置の内容:一律△9.77%
- ・諸手当関係の措置の内容:地域手当(一律△9.77%)
期末特別手当(一律△9.77%)

平成26年1月1日の昇給から55歳を超える職員(一般職(二)にあたっては57歳)の昇給については、極めて又は特に良好である職員を除き昇給を停止することとした。

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	234	45	6,979	5,197	86	1,782
事務・技術	59	39.3	5,001	3,792	89	1,209
教育職種 (大学教員)	106	51.9	8,395	6,130	89	2,265
技能・労務職種	1	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない
教育職種 (附属高校教員)	23	40.5	7,047	5,354	87	1,693
教育職種 (附属義務教育学校教員)	45	38.2	6,245	4,788	72	1,457

注1:常勤職員の技能・労務職種については、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、人数以外は記載していない。

注2:常勤職員の、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、省略する。

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	59.4	4,629	4,216	173	413
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	59.4	4,629	4,216	173	413

注:任期付職員の、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、省略する。

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない

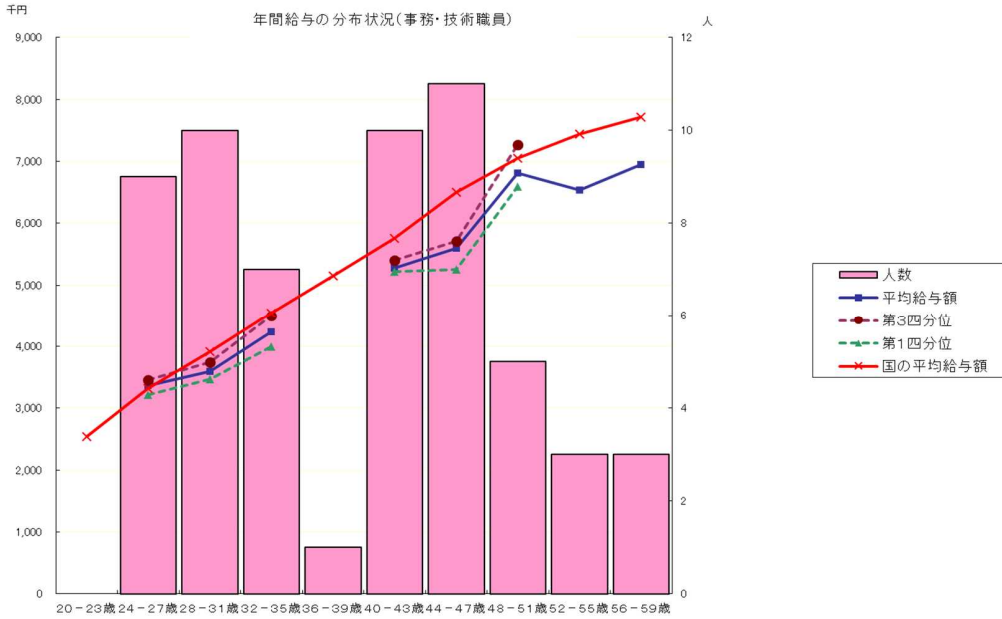
注1:再任用職員のその他医療職種については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注2:再任用職員の、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、該当者がいないため、省略する。

注1: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。

注2:在外職員及び非常勤職員の区分については、該当がないため省略する。

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1:①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。

注2: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、年間給与額の第1・第3四分位については表示していない。年齢52～55歳、年齢56～59歳の該当者も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、年間給与額の第1・第3四分位については表示していない。

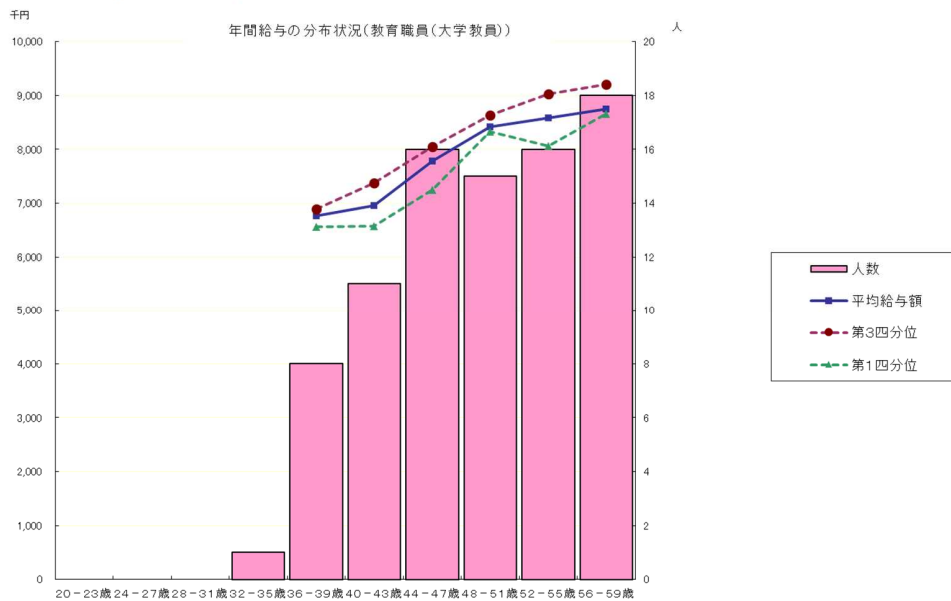
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
次長	1	記載しない	—	—	記載しない	—	—
課長	5	50.9	7,149	7,222	7,374	—	—
副課長	3	53.8	—	6,769	—	—	—
係長	23	44.8	5,240	5,414	5,610	—	—
主任	4	36.5	—	4,697	—	—	—
係員	23	28.9	3,364	3,579	3,744	—	—

注1:次長の該当者は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は表示していない。

注2:副課長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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

(教育職員(大学教員))



注1:①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。

注2: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、年間給与額の第1・第3四分位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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
教授	70	55.9	8,544	8,924	9,256
准教授	34	43.5	6,839	7,165	7,414
講師	0	—	—	—	—
助手	2	記載しない	—	記載しない	—

注:講師は該当者なし。助手の該当者は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、年間給与の平均額及び年間給与額の第1・第3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	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		次長	課長	課長	副課長 係長	係長 主任	主任 係員	係員
人員 (割合)	59人 (100%)	1人 (1.7%)	3人 (5.1%)	2人 (3.4%)	4人 (6.8%)	25人 (42.4%)	19人 (32.2%)	5人 (8.5%)
年齢(最高～最低)		記載しない	53～50	記載しない	56～51	52～34	33～27	26～24
所定内給 与年額(最高～最低)		記載しない	5,691 ～ 5,429	記載しない	5,248 ～ 4,477	4,474 ～ 3,333	3,654 ～ 2,420	2,680 ～ 2,302
年間給与 額(最高～最低)		記載しない	7,553 ～ 7,263	記載しない	6,906 ～ 6,162	5,888 ～ 4,381	4,681 ～ 3,212	3,431 ～ 3,058

注:7級及び5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))

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	准教授	講師	助教 助手	教務職員
人員 (割合)	106人 (100%)	70人 (66.0%)	34人 (32.1%)	0人 (%)	2人 (1.9%)	0人 (%)
年齢(最高～最低)		64～45	53～35	記載しない	記載しない	記載しない
所定内給 与年額(最高～最低)		7,980 ～ 5,417	6,232 ～ 4,564	記載しない	記載しない	記載しない
年間給与 額(最高～最低)		10,818 ～ 7,430	8,634 ～ 6,208	記載しない	記載しない	記載しない

注:2級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

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)	61.2%	64.2%	62.7%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.8%	35.8%	37.3%
	最高～最低	41.7～37.3%	38.9～34.2%	38.6～35.7%
一般職員	一律支給分(期末相当)	60.8%	64.4%	62.7%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	39.2%	35.6%	37.3%
	最高～最低	41.7～35.9%	38.9～32.9%	40.2～34.4%

(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)	61.7%	66.1%	63.9%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.3%	33.9%	36.1%
	最高～最低	41.2～37.4%	35.1～29.5%	36.7～35.5%
一般職員	一律支給分(期末相当)	61.1%	64.4%	62.8%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.9%	35.6%	37.2%
	最高～最低	41.7～36.4%	38.9～33.6%	40.2～35.0%

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))

対国家公務員(行政職(一))

91.8

他の国立大学法人等(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

事務・技術職員 101.6

教育職員(大学教員) 98.4

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 91.8
	参考
	地域勘案 97.9
	学歴勘案 91.2
	地域・学歴勘案 97.7
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】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 74.7% (国からの財政支出額 3,048,000千円、支出予算の総額 4,083,000千円：平成25年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合が74.7%であるが、対国家公務員の指数91.8及び地域勘案97.9であり、累積欠損額も0円であることから、給与水準は適正であると考ええる。</p>
	<p>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額0円(平成25年度決算)</p>
	<p>【主務大臣の検証結果】</p> <p>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える。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	上記の検証結果を踏まえつつ更なる検証を重ね、今後も給与水準の維持に努めるものとする。

教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指数 96.7

(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。なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。

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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,124,161	千円 2,144,169	千円 (%) △ 20,008 (△0.9%)	千円 (%) △ 116,831 (△5.2%)
退職手当支給額 (B)	千円 40,991	千円 203,185	千円 (%) △ 162,194 (△79.8%)	千円 (%) △ 208,569 (△83.6%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 217,593	千円 202,229	千円 (%) 15,364 (7.6%)	千円 (%) 51,407 (30.9%)
福利厚生費 (D)	千円 316,583	千円 299,699	千円 (%) 16,884 (5.6%)	千円 (%) 32,886 (11.6%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,699,328	千円 2,849,282	千円 (%) △ 149,954 (△5.3%)	千円 (%) △ 241,107 (△8.2%)

総人件費について参考となる事項

「給与・報酬支給総額」が前年に比べ0.9%減少していることについて、①本学が特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関して、平成25年7月からは附属学校の教員についても給与減額支給措置を講じたこと、②平成19年から平成21年にかけて昇給を抑制された31歳以上39歳未満の職員に対して、平成25年4月1日の号俸に対して昇給回復を行い調整を行ったことが主要因となっていると考えられる。

「退職手当支給額」が前年に比べ79.8%減と、大幅に減少したことについて、①本学が「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、退職手当支給額の減額を行ったこと及び②10,000千円を超える退職手当を受給した退職者が前年に比べ5名減少したことが要因と考えられる。

「非常勤役職員等給与」が前年に比べ7.6%増加していることについて、①非常勤講師が前年に比べ18名増加したこと及び②非常勤職員が15名増加したことが主要因と考えられる。

「福利厚生費」が、前年に比べ5.6%増加していることについて、非常勤職員の雇用人数の増加に加え共済及び社会保険料の事業主負担分の増加が主要因である。

「最広義人件費」が前年に比べ5.2%減少していることについて、給与減額支給措置の附属学校教員への適用による「給与、報酬等支給総額」の減少及び退職者の減少に伴う「退職手当支給額」の減少が主要因である。

IV 法人が必要と認める事項 特になし