

# 国立大学法人兵庫教育大学の役職員の報酬・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 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（ボーナス）において、役員の俸給等に、その者の職務実績に応じ、経営協議会が定める割合を乗じた額としている。

兵庫教育大学は、教員の資質能力の向上と学校教育の改善を求める社会的要請に応えるため、「現職教員に対する高度な専門性と実践的指導力の育成」、「実践力に優れた新人教員の養成」、「教育実践学の推進」、「教師教育の先導的モデルの構築」、「教育研究成果の国内外への発信」を使命としており、学校現場のニーズや課題、教育政策などの変化に対応し、新しいカリキュラムと指導方法の開発などの取り組みを、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、兵庫教育大学の学長は職員数289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。

兵庫教育大学では、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。

また、他の教員養成系単科大学の長の報酬水準と同水準となっている他、民間給与実態調査（人事院）による大学の学長の平均報酬月額（1,000,768円）と比べても同水準であり、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

経営努力により財源を確保し、経営協議会で認められた予算の範囲内で、平成25年度に限り支給する報酬制度を新設した。

なお、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずる事とした。

- ・実施期間：平成24年7月～26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容：俸給月額（▲9.77%）
- ・諸手当関係の措置の内容：地域手当（約▲9.77%）、  
広域異動手当（約▲9.77%）、期末特別手当（▲9.77%）

理事

経営努力により財源を確保し、経営協議会で認められた予算の範囲内で、平成25年度に限り支給する報酬制度を新設した。

なお、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずる事とした。

- ・実施期間：平成24年7月～26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容：俸給月額（▲9.77%）
- ・諸手当関係の措置の内容：地域手当（約▲9.77%）、  
広域異動手当（約▲9.77%）、期末特別手当（▲9.77%）

理事（非常勤）

特になし

監事

特になし

監事（非常勤）

特になし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	15,467	10,654	3,797	1,015 (給与調整)			
A 理事	13,359	9,241	3,218	24 (通勤手当) 875 (給与調整)			
B 理事	11,252	6,994	2,617	419 (広域異動手当) 24 (通勤手当) 492 (単身赴任手当) 704 (給与調整)	H25. 4. 1		◇
C 理事 (非常勤)	5,060	5,060	0	0 ( )			
監 事				( )			
A 監事 (非常勤)	276	276	0	0 ( )		H26. 3. 31	
B 監事 (非常勤)	1,288	1,288	0	0 ( )			

注1：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。

注2：「給与調整」とは、経営努力により財源を確保し、経営協議会で認められた予算の範囲内で、平成25年度に限り報酬を支給されているものである。

注3：「広域異動手当」とは、国家公務員又は他の国立大学法人等から本学へ異動した役員に本学就任後3年間に限り支給されているものである。

注4：「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

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
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	
理事 B	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

〔 予算全体に占める割合を前年度以下に抑えることとし、可能な限り抑制するよう努め、現員見込数に基づく所要額により運用。 〕

#### 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

〔 給与法上に定める職種に応じた俸給表を参考とし、毎年の人事院勧告に準拠して給与水準を決定した。 〕

##### 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、現に受けている俸給の昇給・昇格・降格及び賞与時期（6月・12月）における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箇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）
昇給	原則、1年間良好な成績で勤務した者には、4号俸上位の号俸に昇給させることが出来る。（給与法に準拠）
昇格・降格	昇格：特に勤務成績が優秀で、かつ本学が定める必要経験年数を有している者は上位の職務の級に決定することが出来る。 (給与法に準拠) 降格：勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することが出来る。 (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

- ① 人事院勧告に準拠し、1月1日から55歳を超える教職員は、標準の勤務成績では昇給しないよう改正した。
- ② 4月1日から各センター長の管理職手当を、月額47,000円から37,600円に引き下げた。
- ③ 経営努力により財源を確保し、経営協議会で認められた予算の範囲内で、平成25年度に限り支給する給与制度を新設した。
- ④ 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずる事とした。
- (職員について)
- ・実施期間：平成24年7月～26年3月  
(附属義務教育学校教員は、平成25年9月～26年3月)
  - ・俸給表関係の措置の内容：俸給月額（平均▲7.8%）
  - ・諸手当関係の措置の内容：管理職手当（▲10.0%）、地域手当（平均▲7.8%）、広域異動手当（平均▲7.8%）、期末手当（▲9.77%）、勤勉手当（▲9.77%）、期末特別手当（▲9.77%）、超過勤務手当（平均▲7.8%）
  - ・国と異なる措置の概要：附属義務教育学校教員は、俸給月額及び管理職手当を減額の対象とした。
- (役員について)
- ・実施期間：平成24年7月～26年3月
  - ・俸給表関係の措置の内容：俸給月額（▲9.77%）
  - ・諸手当関係の措置の内容：地域手当（約▲9.77%）、広域異動手当（約▲9.77%）、期末特別手当（▲9.77%）
  - ・国と異なる措置の概要：無

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	256人	47.8歳	7,068千円	5,377千円	137千円	1,691千円
事務・技術	86人	43.6歳	5,352千円	4,145千円	116千円	1,207千円
教育職種 (大学教員)	133人	52.3歳	8,396千円	6,350千円	165千円	2,046千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	34人	39.8歳	6,116千円	4,602千円	73千円	1,514千円
その他医療職種 (医療技術職員)	該当者なし					
その他医療職種 (看護師)	1人					
指定職種	1人					
その他	1人					

任期付職員	10人	42.7歳	4,250千円	4,250千円	137千円	0千円
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
特任教員	1人					
特命教員	4人	47.8歳	4,343千円	4,343千円	98千円	0千円
特定教職員	5人	40.7歳	4,118千円	4,118千円	107千円	0千円

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：「教育職種（附属義務教育学校教員）」には、附属幼稚園教員を含む。

注3：「常勤職員（その他）」とは、調理師である。

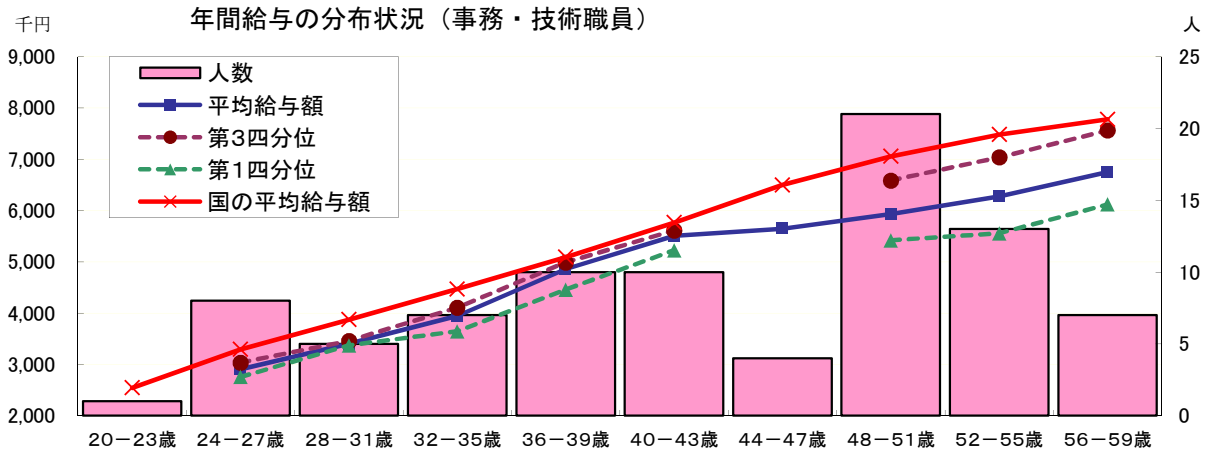
注4：「任期付職員（特任教員）」とは、専門分野について高度な実務経験及び教育上の能力を有する者を、教育上の職務に関して特別の契約により教育・研究に従事するもので、特任教授及び特任准教授をいう。

注5：「任期付職員（特命教員）」とは、高度の専門的知識を有する者を、特定のプロジェクト遂行の業務に関して特別の契約により研究に従事するもので、特命教授、特命准教授、特命講師及び特命助教をいう。

注6：常勤職員の「その他医療職種（看護師）」「指定職種」「その他」及び任期付職員の「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、人数以外は記載していない。

注7：在外職員、再任用職員及び非常勤職員については、該当者がいないため記載を省略した。

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。〕

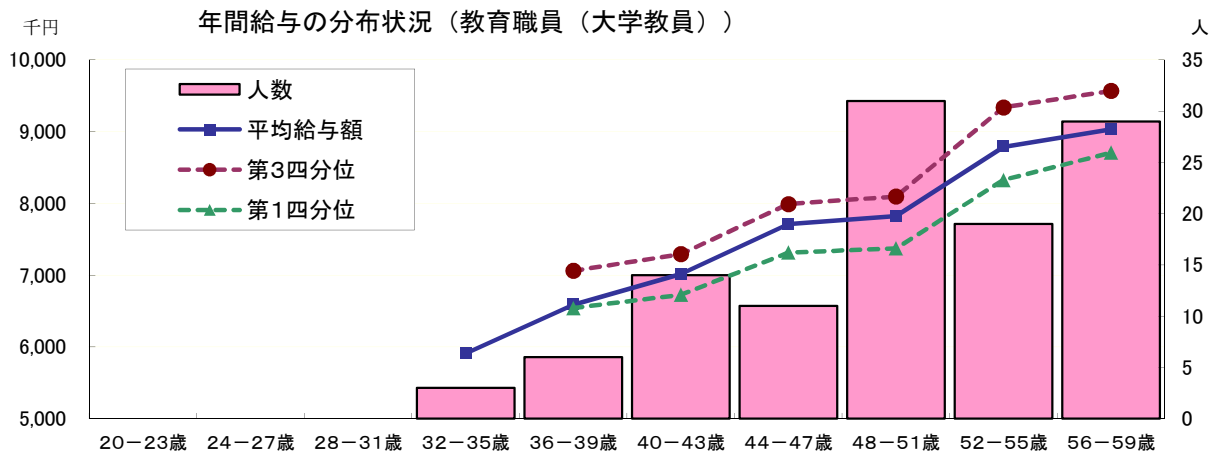


注1：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。  
 注2：事務・技術職員のうち、年齢20～23歳の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。  
 注3：事務・技術職員のうち、年齢44～47歳の該当者は4人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与の第1・第3四分位については表示していない。

（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
代表的職位	人	歳	千円		千円	千円	
・ 部長	1		—	—		—	—
・ 課長	6	53.2	6,929	7,305	7,564		
・ 課長補佐	16	51.4	6,290	6,517	6,855		
・ 係長	27	48.1	5,373	5,544	5,679		
・ 主任	19	40.8	4,347	4,794	5,226		
・ 係員	17	28.1	2,900	3,185	3,409		

注1：本学では係員は課員、係長は主査、課長補佐は室長、副課長、事務主幹、技術主幹、専門職の職名を用いている。  
 注2：部長の該当者は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については記載していない。



注：教育職員（大学教員）のうち、年齢32～35歳の該当者は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		第1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円		千円	千円	
・ 教授	83	56.4	8,467	8,901	9,312		
・ 准教授	44	46.0	7,014	7,252	7,530		
・ 講師	3	42.8	—	6,702	—		
・ 助教	3	38.8	—	5,587	—		

注：講師及び助教の該当者は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、年間給与の第1・第3四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
標準的な職位		課員	課員主任	主任主査	主査 専門職 技術主幹 事務主幹 副課長 室長	専門職 技術主幹 事務主幹 副課長 室長 課長
人員 (割合)	86	9 (10.5%)	8 (9.3%)	41 (47.7%)	18 (20.9%)	7 (8.1%)
年齢 (最高～最低)		27～23	32～28	55～34	57～44	57～40
所定内給与年額 (最高～最低)		2,381～ 2,114	3,116～ 2,539	5,247～ 2,944	5,435～ 4,106	5,674～ 4,844
年間給与額 (最高～最低)		3,117～ 2,724	4,033～ 3,291	6,648～ 3,814	7,039～ 5,373	7,284～ 6,511

区分	6級	7級	8級
標準的な職位	課長	部長	部長
人員 (割合)	3 (3.5%)	該当者なし	該当者なし
年齢 (最高～最低)	59～56		
所定内給与年額 (最高～最低)	6,296～ 5,664		
年間給与額 (最高～最低)	8,049～ 7,271		

（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		助教 助手	助教 助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	133	該当者なし	3 (2.3%)	3 (2.3%)	44 (33.1%)	83 (62.4%)
年齢 (最高～最低)			43～35	51～34	53～35	64～43
所定内給与年額 (最高～最低)			4,601～ 3,981	5,449～ 4,635	6,166～ 4,707	7,668～ 5,715
年間給与額 (最高～最低)			6,067～ 5,251	7,101～ 6,144	7,991～ 6,145	10,213～ 7,526

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）	64.3	67.8	66.1
	査定支給分（勤勉相当）	35.7	32.2	33.9
	(平均)	最高～最低	39.9～ 32.5	37.8～ 30.0
一般職員	一律支給分（期末相当）	64.4	66.9	65.7
	査定支給分（勤勉相当）	35.6	33.1	34.3
	(平均)	最高～最低	39.6～ 33.0	37.8～ 29.8

（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）	63.1	66.3	64.8
	査定支給分（勤勉相当）	36.9	33.7	35.2
	(平均)	最高～最低	40.5～ 33.3	37.8～ 30.8
一般職員	一律支給分（期末相当）	64.6	67.3	66.0
	査定支給分（勤勉相当）	35.4	32.7	34.0
	(平均)	最高～最低	40.5～ 33.0	37.8～ 28.4

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））

87.6

対他の国立大学法人等

98.5

（教育職員（大学教員））

対他の国立大学法人等

97.3

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	87.6
	参考	地域勘案 95.5
		学歴勘案 87.6
	地域・学歴勘案	95.2
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 73%】                      （国からの財政支出額 3,380百万円，                      支出予算の総額 4,600百万円：平成25年度予算）                      【累積欠損額 0円（平成24年度決算）】                      【管理職の割合 27%（常勤職員数86名中23名）】                      【大卒以上の高学歴者の割合 56%（常勤職員数86名中48名）】                      【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 45%】                      （支出総額 5,243百万円，                      給与・報酬等支給総額 2,363百万円：平成24年度決算）</p> <p>【検証結果】                      国からの財政支出割合は73%であるが、対国家公務員の指数は87.6、平成24年度決算における累積欠損額は無いことから、給与水準は適切であると考えます。                      【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ます。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきます。</p>	
講ずる措置	国からの財政支出割合を考慮しつつ、適正な給与水準を維持する。	

○教育職員（大学教員）と国家公務員との給与水準の比較指標

95.4

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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,318,542	千円 2,363,141	千円 (%) △44,599 (△ 1.9)	千円 (%) △66,104 (△ 2.8)
退職手当支給額 (B)	千円 261,818	千円 284,272	千円 (%) △22,454 (△ 7.9)	千円 (%) 101,928 ( 63.7)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 241,040	千円 214,295	千円 (%) 26,745 ( 12.5)	千円 (%) △2,274 (△ 0.9)
福利厚生費 (D)	千円 326,698	千円 320,042	千円 (%) 6,656 ( 2.1)	千円 (%) 19,040 ( 6.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,148,098	千円 3,181,750	千円 (%) △33,652 (△ 1.1)	千円 (%) 52,590 ( 1.7)

注1:「非常勤役職員等給与」においては、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係る費用及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「9 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。

注2:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係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

##### ①「給与、報酬等支給総額」,「最広義人件費」について

給与、報酬等支給総額が対前年度比1.9%の削減、最広義人件費が対前年度比1.1%の削減となったのは、俸給月額等を減額したことが主な要因である。

なお、前年との比較を行いにくい退職手当支給額を最広義人件費から差し引いても0.4%の削減となる。

##### ②退職手当支給額の要因の分析について

「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、平成25年1月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、削減を実施した。

役員に関する講じた措置の概要:調整率を100分の87(ただし、平成25年9月までは100分の98、平成26年6月までは100分の92)に引き下げた。

職員に関する講じた措置の概要:調整率を100分の87(ただし、平成25年9月までは100分の98、平成26年6月までは100分の92)に引き下げた。

##### ③総人件費について参考となる事項

特になし

### IV 法人が必要と認める事項

特になし