

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人帯広畜産大学の役員報酬・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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当該法人の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数(当該法人約230人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、全国と同規模理系単科大学を参考としている。
(参考)事務次官年間報酬額・・・2,265万円

② 平成26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。)

賞与について、役員としての業績に応じ、経営協議会の議を経て増額又は減額することができることとしている。なお、業績給については導入していません。導入の検討はしていない。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、常勤の役員については、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、本給(984,000円)に用件を満たせば地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当を加算して支給している。期末特別手当についても、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基礎額((本給+地域手当+広域異動手当)・・・①+(①×100分の20)+(本給×100分の25))に、6月に支給する場合には100分の135、12月に支給する場合には、100分の150を乗じ、さらに基準日以前6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いる。

なお、平成26年度では、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して行っていた給与削減措置の期間が終了し、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当の年間支給月数の引き上げ(年間0.15月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、常勤の役員については、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、本給(776,000円)に用件を満たせば地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当を加算して支給している。期末特別手当についても、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基礎額((本給+地域手当+広域異動手当)・・・①+(①×100分の20)+(本給×100分の25))に、6月に支給する場合には100分の135、12月に支給する場合には、100分の150を乗じ、さらに基準日以前6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いる。

なお、平成26年度では、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して行っていた給与削減措置の期間が終了し、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当の年間支給月数の引き上げ(年間0.15月分)を実施した。

理事(非常勤)

役員報酬基準は、非常勤の役員については、非常勤役員手当から構成されている。月額については、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、150,000円を支給している。

なお、平成26年度では、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して行っていた給与削減措置の期間が終了した。

監事 { 該当者なし }

監事(非常勤) { 役員報酬基準は、非常勤の役員については、非常勤役員手当から構成されている。月額については、国立大学法人帯広畜産大学役員報酬規程に則り、140,000円を支給している。
 なお、平成26年度では、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して行っていた給与削減措置の期間が終了した。 }

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	16,220	11,808	4,280	131 (寒冷地手当)			
A理事	12,760	9,312	3,375	72 (寒冷地手当)			
B理事	12,869	9,312	3,375	50 (通勤手当) 131 (寒冷地手当)			
C理事 (非常勤)	1,800	0	0	0 ()			
A監事 (非常勤)	1,680	0	0	0 ()			
B監事 (非常勤)	1,680	0	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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長	<p>帯広畜産大学は、本学の理念である「知の創造と実践によって実学の学風を 発展させ、「食を支え、暮らしを守る」人材の育成を通じて、地域および国際社 会へ貢献する」に基づき、「恵まれた自然環境を活かしつつ、潤いと活気があり、 豊かな人間性を醸成できるような「学びあいのコミュニティ」の創出」、「獣医・農 畜産融合の視点から、幅広い見識と国際性を有し、実践力のある人材の育成」、 「生命・食料・環境の分野に関し、地球規模課題の解決に向けて、トップレベル の学術研究拠点となること」、「創造的、学際的な実学研究の成果を社会に還 元して、地域および国際社会の持続的発展に貢献する」ことをビジョンに置き、 教育改革、組織改革、他大学、地域及び国際社会との連携、効率的かつ効果 的な大学運営を、学長のリーダーシップの下で推進している。</p> <p>そうした中で、帯広畜産大学の学長は、職員数約230人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。</p> <p>学長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以 下となっている。</p> <p>帯広畜産大学では、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とのとしている。</p> <p>また、全国と同規模理系単科大学の長の報酬水準と同水準かそれ以下の水 準となっている。</p> <p>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。</p> <p>また理事・監事についても上記と同様に全国の同規模理系単科大学の理事・ 監事の報酬水準と同水準かそれ以下の水準となっている。</p> <p>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。</p>
理事	
理事(非常勤)	
監事	
監事(非常勤)	

【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
等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26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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
理事A	該当者なし				
理事B	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

【文部科学大臣の判断理由等】

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B	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。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給については導入していなく、導入の検討はしていない。

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、社会一般の情勢に適合したものとするため、給与設定にあたっては人事院勧告を参考にしつつ、他の同規模国立大学法人、国家公務員の給与水準を参考にしている。

人員については、組織の活性化と人件費の抑制に配慮しつつ、本学の教育研究の理念・目標が十分に達成できるように適切な教職員の配置と人件費の管理を行う。

教員については、戦略的に補充が必要な部署への人事を行い、事務系については、真に必要な部署に限り配置することとしている。

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。)

当法人においては、勤務成績に基づき、昇格及び昇給の実施並びに勤勉手当の成績率を決定している。

平成27年1月に教員を対象とした年俸制を導入し、平成27年2月1日付けで101名が年俸制へ移行した。平成26年度の勤務評価に基づく評価相当分を業績給として平成27年3月25日に支給した。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

国立大学法人帯広畜産大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、入試手当、学位論文審査手当、教員免許状更新講習手当、国際協力連携手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給+扶養手当+本給・扶養手当に対する地域手当+本給・扶養手当に対する広域異動手当)に6月に支給する場合においては100分の122.5(一般職本給表(一)の適用を受ける職でその職務の級が7級以上であるもの(以下、「特定幹部職員」という。))にあつては、100分の102.5、指定職本給表の適用を受ける職にあつては100分の62.5)を乗じ、12月に支給する場合においては100分の137.5(特定幹部職員にあつては、100分の117.5、指定職本給表の適用を受ける職にあつては100分の77.5)を乗じて得た額に、基準日6か月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じて定める割合を乗じて得た額としている。

※指定職本給表の適用を受ける職員の期末手当基礎額は、((本給+地域手当+広域異動手当...①)+①×100分の25)

勤勉手当については、指定職本給表以外の各本給表の適用を受ける職員の勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額(本給+本給に対する地域手当+本給に対する広域異動手当)に基準日以前6か月以内の勤務期間による区分に応じた割合に、学長が別に定める勤勉手当の成績率決定等の取扱い基準により決定された当該職員の勤務成績による割合を乗じて得た額としている。この場合において、勤勉手当基礎額にそれぞれの基準日現在において受けるべき扶養手当の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額を加算した額に100分の75(特定幹部職員にあつては、100分の95)を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

指定職本給表の適用を受ける職員の勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、基準日以前6か月以内の勤務期間による区分に応じた割合に、成績基準により決定された当該職員の勤務成績による割合を乗じて得た額としている。この場合において、勤勉手当基礎額にそれぞれの基準日現在において受けるべき地域手当及び広域異動手当の月額の合計額を加算した額に100分の85を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

平成26年度における主な改定内容

①特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して行っていた給与削減措置期間の終了

(平成26年3月31日まで)

②国際協力連携手当の改正(平成26年5月28日施行(平成26年4月1日適用))

・平成26年4月1日からJICAとの協定に基づく受入金額の増額に伴う単価改正と担当区分の追加に係る所要の改正

③昇給号給の回復(平成26年5月28日施行(平成26年4月1日適用))

・平成26年4月1日に施行された人事院規則改正により、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中(平成18年度～平成21年度の4年間)抑制されてきた昇給号給を回復(平成26年4月1日時点で45歳未満の職員の号給を最大1号給回復)

④国際協力連携手当の改正(平成26年10月16日施行(平成26年10月1日適用))

・JICAとの協定に基づく受入金額の増額に伴い手当額の改正

⑤平成26年度人事院勧告に伴う給与規程等の改正について

(職員について)

・本給表について、若年層を中心に平均0.3%の引き上げ

(平成26年12月26日施行(平成26年4月1日適用))

・大学院担当教員に支給する本給の調整額について、教育職本給表2級の者(助教)のみ引き上げ(平成26年12月26日施行(平成26年4月1日適用))

・医療職本給表適用者に支給する初任給調整手当の引き上げ(100円～300円)

(平成26年12月26日施行(平成26年4月1日適用))

・自動車等使用の通勤手当の引き上げ(距離別に100円～7,100円までの幅)

(平成26年12月26日施行(平成26年4月1日適用))

・今回改正の原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号給抑制

(平成26年12月26日施行(平成26年4月1日適用))

・勤勉手当の年間支給月数の引き上げ(0.15月分)

(平成26年12月26日施行(平成26年12月1日適用))

(役員について)

・期末特別手当の年間支給月数の引き上げ(0.15月分)

(平成26年12月26日施行(平成26年12月1日適用))

(再雇用職員について)

・勤勉手当の年間支給月数の引き上げ(0.05月分)

(平成26年12月26日施行(平成26年12月1日適用))

⑥年俸制適用教員給与規程の制定及びそれに伴う就業規則の改正

・年俸制給与として、基本年俸額、諸手当、業績給を規定

・基本年俸額、諸手当、業績給の支給定日を規定

・業績給は、年俸制教員業績評価により決定

・職員の給与について、年俸制適用職員給与規程を追加(職員就業規則)

・年俸による給与制度の適用に切り替えた教員に対する、切り替え前の退職手当の支給について条項を追加(職員退職手当規程)

(平成27年1月15日施行(同日適用))

⑦役員退職手当規程の改正

・年俸制導入に伴う在職期間通算について規定

(平成27年3月19日施行(同日適用))

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26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 73	歳 42.4	千円 5,848	千円 4,389	千円 45	千円 1,459
事務・技術	人 63	歳 41.4	千円 5,583	千円 4,207	千円 47	千円 1,376
教育職種 (大学教員)	人 9	歳 49.2	千円 7,776	千円 5,717	千円 36	千円 2,059
その他医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 5	歳 63.7	千円 4,682	千円 3,974	千円 36	千円 708
事務・技術	人 3	歳 63.2	千円 3,823	千円 3,245	千円 52	千円 578
教育職種 (大学教員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 12	歳 38.9	千円 2,694	千円 2,427	千円 48	千円 267
事務・技術	人 4	歳 47.8	千円 3,724	千円 2,923	千円 25	千円 801
事務・技術 (賞与なし)	人 8	歳 34.5	千円 2,180	千円 2,180	千円 60	千円 0

[年俸制適用者]

非常勤職員	人 9	歳 44.5	千円 6,412	千円 6,412	千円 40	千円 0
事務・技術 (賞与なし)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員) (賞与なし)	人 8	歳 45.4	千円 6,711	千円 6,711	千円 45	千円 0

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:以下の区分等については該当者がいないため省略した。

- ・常勤職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・在外職員及び任期付職員
- ・再任用職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・非常勤職員の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)

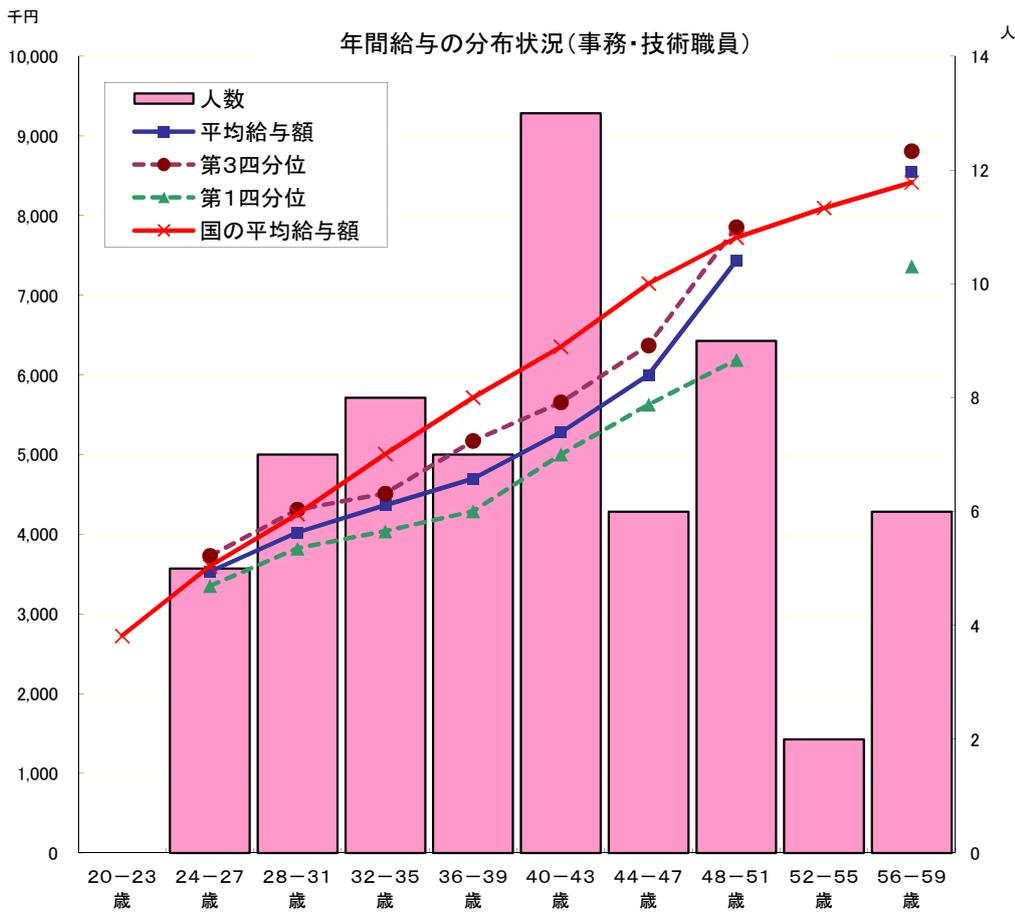
注3:以下の区分等については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

- ・常勤職員のその他医療職種(看護師)
- ・年俸制適用者における非常勤職員事務・技術(賞与なし)

注4:以下の区分等については、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、人数以外は記載していない。

- ・再任用職員の教育職種(大学教員)

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。

注2: 年齢52歳～55歳の該当者は2人であるため、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))

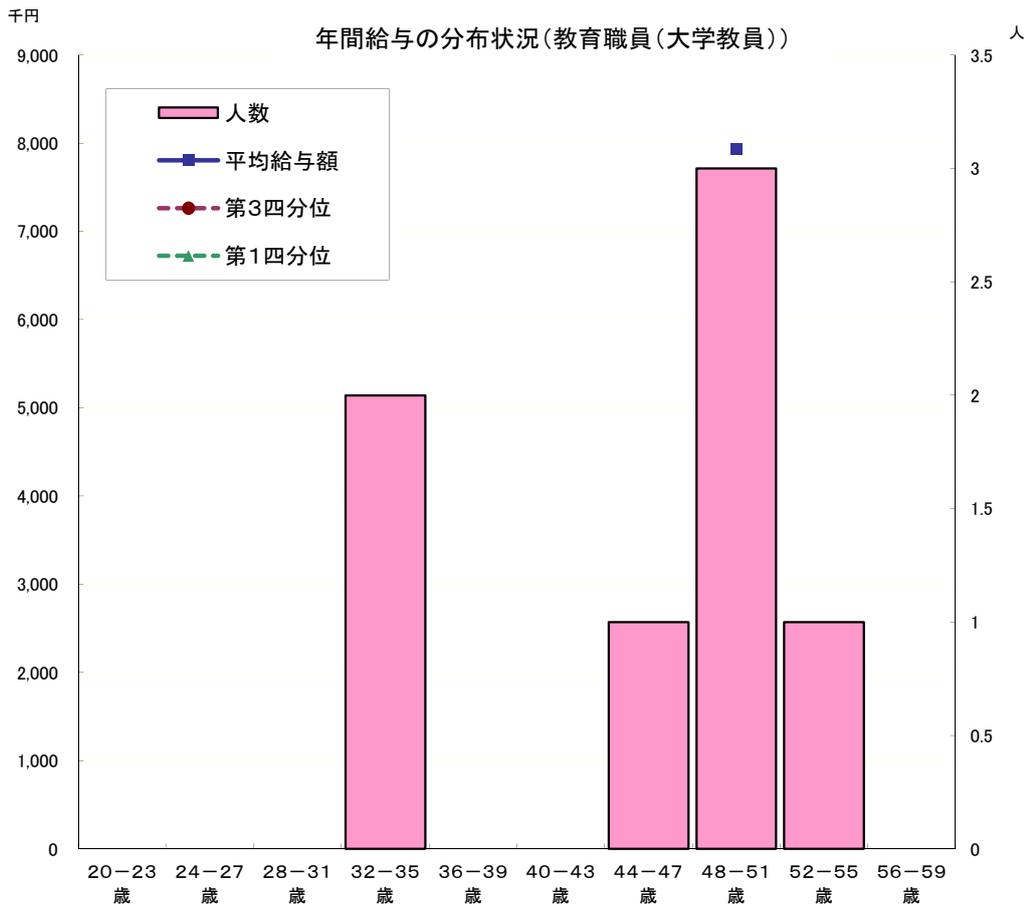
(事務・技術職員)

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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
局長	1			
部長	2			
課長	4	54.5	8,538	8,808～7,857
課長補佐	8	51.1	6,564	7,364～6,148
係長	24	43.8	5,536	6,750～4,167
主任	2			
係員	22	31.3	4,030	4,632～3,000

注1: 局長の該当者は1人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあるので、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注2: 部長の該当者は2人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあるので、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注3: 主任の該当者は2人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあるので、平均年齢及び年間給与額は表示していない。



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。

注2:年齢32～35歳の該当者は2人であるため、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:年齢44～47歳及び52歳～55歳の該当者はそれぞれ1人であるため、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4:年齢48～51歳の該当者は3人であるため、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))

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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
教授	3	57.2	9,038	10,056～7,993
准教授	2			
講師	2			
助教	2			

注1:准教授の該当者は2人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあるので、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注2:講師の該当者は2人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあるので、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注3:助教の該当者は2人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあるので、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

④ 賞与(平成26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)	% 57.5	% 57.0	% 57.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.5	% 43.0	% 42.8
	最高～最低	% 49.5～33.3	% 50.0～35.0	% 49.7～34.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 62.8	% 63.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 37.2	% 36.4
	最高～最低	% 43.0～32.6	% 40.0～34.4	% 41.4～33.7

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)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 62.8	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 37.2	% 36.6
	最高～最低	% 38.4～34.0	% 39.5～36.1	% 38.8～35.2

注1：教育職員（大学教員）における管理職員は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、記載していない。

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 89.5 ・年齢・地域勘案 98.0 ・年齢・学歴勘案 90.1 ・年齢・地域・学歴勘案 98.3 (参考) 対他法人 101.0
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>【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 99.1% (国からの財政支出額 4,356,306,998円、支出予算の総額 4,397,981,000円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 支出予算額に占める国からの財政支出の割合が99.1%となっており、累積 欠損額はなく、対国家公務員も89.5となっており給与水準は適正であると 考える。 (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	今後も適正な給与水準を維持していくものである。

○教員職員(大学教員)

教育教員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 85.2

(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26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。

4 モデル給与

事務・技術職員

- 22歳(大卒初任級、独身)
月額174,200円 年間給与2,540,009円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額269,100円 年間給与4,326,698円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額330,700円 年間給与5,561,516円

教育職員(大学教員)

- 47歳(准教授、配偶者・子1人)
月額458,300円 年間給与7,856,942円
- 56歳(教授、配偶者・子2人)
月額556,600円 年間給与9,562,570円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成27年1月に教員を対象とした年俸制を導入したところであるが、今後さらに対象教員の拡充を目指し、常勤教員100%の導入を目指す。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,621,222	千円 1,559,807	千円 1,558,050	千円 1,459,431	千円 1,717,542	千円
退職手当支給額 (B)	千円 375,678	千円 309,202	千円 133,475	千円 117,602	千円 194,528	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 284,906	千円 282,052	千円 239,933	千円 230,904	千円 238,514	千円
福利厚生費 (D)	千円 231,762	千円 232,675	千円 230,883	千円 231,162	千円 264,085	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,513,568	千円 2,383,736	千円 2,162,341	千円 2,039,099	千円 2,414,669	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

(1)「給与、報酬等支給総額」の対前年度比が17.7%増となった要因

(職員について)

- ・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して行っていた給与削減措置の期間が終了したこと
- ・平成26年度人事院勧告に伴い、本給表について、若年層を中心に平均0.3%引き上げたこと
- ・大学院担当教員に支給する本給の調整額について、教育職本給表2級の者(助教)のみ引き上げたこと
- ・自動車等使用の通勤手当を引き上げたこと
- ・勤勉手当の年間支給月数を0.15月分引き上げたこと
- ・平成27年2月から教員101名が年俸制に移行し、給与及び業績給の支給が増加したこと

(役員について)

- ・期末特別手当の年間支給月数を0.15月分引き上げたこと

(2)「最広義人件費」の対前年度比が18.4%増となった要因

- ・上記(1)に記載した主な要因により、給与、報酬等支給総額が増加したこと
- ・退職手当額支給額については、退職手当支給者が、平成25年度は6人であったが平成26年度は15人に増加したこと
- ・非常勤役職員等給与については、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して行っていた給与削減措置の期間が終了したことにより、非常勤役職員の給与額が増加したこと。

Ⅳ その他

平成27年2月1日付け年俸制移行教員101人、平成27年4月1日付け年俸制移行教員19人については、今回比較対象外のため、教育職員の人数には含まれていない。