

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

宮城教育大学の主要事業は教育・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(宮城教育大学296人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人上越教育大学・・・上越教育大学は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数298人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は14,998,000円であり、宮城教育大学長の報酬額(15,328,000円)と同水準である。

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。)

本学が定める役員に支給する期末特別手当については、役員の業績を考慮し支給額を増減できることとしているが、具体の増減率については定めていない。

平成26年度については、中期目標・中期計画ともに順調に推移しているとの評価を受け、良好な業績であったことから、期末特別手当の増減はなし。

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、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、期末特別手当から構成されている。期末特別手当については、宮城教育大学役員給与規程に則り、基礎額((本給+地域手当+広域異動手当)+((本給+地域手当+広域異動手当)×20/100)+本給×25/100)に、6月に支給する場合には100分の147.5、12月に支給する場合には100分の162.5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。

なお平成26年度には、人事院勧告に準じた給与法改正に伴い、下記の項目を実施した。

○期末特別手当の引き上げ
・年間2.95月分→3.10月分

○通勤手当の引上げ

・交通用具使用者に係る通勤手当を、使用距離の区分に応じ、100円～7,100円までの幅で引上げ

理事

法人の長と同様。

理事(非常勤)

該当なし

監事

該当なし

監事(非常勤)

非常勤役員手当として、宮城教育大学役員給与規程に則り、月額100,000円を支給している。平成26年度における改定はなし。

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	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	17,209	12,033	4,418	708 50 地域手当 通勤手当			
A理事	12,605	8,805	3,232	518 50 地域手当 通勤手当			
B理事	12,640	8,810	3,232	518 80 地域手当 通勤手当			
C理事	11,048	6,637	3,102	933 26 350 地域手当 通勤手当 単身赴任手当		3月18日	◇
A監事				()			
B監事				()			
C監事 (非常勤)	1,200			()			
D監事 (非常勤)	1,200			()			※

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

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り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、報酬水準は妥当と考える。

理事

本学の理事は、上述の学長を補佐し、法人の業務を掌理するという役割を担っており、法人化以前に適用されていた国家公務員指定職俸給表を準用して報酬を決定しているため、妥当と考える。

理事(非常勤)

該当なし

監事

該当なし

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬水準については、他の教育系単科大学の非常勤役員報酬水準(福岡教育大学 月額92,000円、京都教育大学 月額100,000円)と同水準であるため、妥当と考える。

【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)	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						
理事A	千円	年	月			
理事B	千円	年	月			
理事A (非常勤)	千円	年	月			
理事B (非常勤)	千円	年	月			
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:「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	
理事A	
理事B	
理事A (非常勤)	
理事B (非常勤)	
監事A	
監事B	
監事A (非常勤)	
監事B (非常勤)	

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

・本学が定める役員に支給する期末特別手当については、役員の業績を考慮し支給額を増減できることとしているが、具体の増減率については定めていない。

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

宮城教育大学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、平成26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(宮城教育大学296人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人上越教育大学…上越教育大学は、本学と同様の教員養成単科大学であり、法人規模についても同等(常勤職員数298人)となっている。

(2) 国家公務員…平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は408,472円となっており、宮城教育大学全職員の平均給与月額は471,583円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、宮城教育大学と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は399,758円となっている。

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。)

・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。

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

宮城教育大学職員給与規程に則り、基本給(本給、本給の調整額、教職調整額)及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、地域手当、扶養手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、義務教育等教員特別手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、教育業務連絡指導手当、超過勤務手当、休日給、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、入試業務手当、教員免許状更新講習業務手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給+扶養手当+管理職員加算額+地域手当+役職加算額)に

6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には100分の137.5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。

勤勉手当については、勤勉手当基準額(基本給+管理職員加算額+地域手当+役職加算額)に勤勉手当の支給実施要領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、平成26年度では、人事院勧告に準じた給与法改正に伴い、下記の項目を実施した。

○本給表の引き上げ

①一般職本給表(一)

- ・若年層に重点を置いて平均0.3%引上げ
- ・3級以上の級の高位号俸については据置き
- ・1級の初任給を2,000円引上げ

②その他の本給表

- ・一般職本給表(一)との均衡を基本に改定
- ・再雇用職員は改定なし

○勤勉手当及び期末手当の引き上げ

①一般職員

- ・年間3.95月分→4.10月分

②再雇用職員

- ・年間2.10月分→2.15月分

○初任給調整手当の引上げ

- ・支給月額限度額を50,000円→50,300円に引上げ

○通勤手当の引上げ

- ・交通用具使用者に係る通勤手当を、使用距離の区分に応じ、100円～7,100円までの幅で引上げ

○昇給の抑制

- ・平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

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 224	歳 45.3	千円 7,543	千円 5,659	千円 89	千円 1,884
事務・技術	人 49	歳 38.7	千円 5,326	千円 4,065	千円 91	千円 1,261
教育職種 (大学教員)	人 105	歳 52	千円 9,122	千円 6,757	千円 98	千円 2,365
技能・労務職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員)	人 23	歳 43.9	千円 7,761	千円 5,891	千円 114	千円 1,870
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 46	歳 37.5	千円 6,239	千円 4,769	千円 54	千円 1,470

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については、該当者がないため省略する。

任期付職員	人 10	歳 60	千円 5,376	千円 4,633	千円 174	千円 743
教育職種 (大学教員)	人 10	歳 60	千円 5,376	千円 4,633	千円 174	千円 743

注1:任期付職員の事務・技術、医療職種については、該当者がないため省略する。

再任用職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

注1:再任用職員の事務・技術職種については、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。

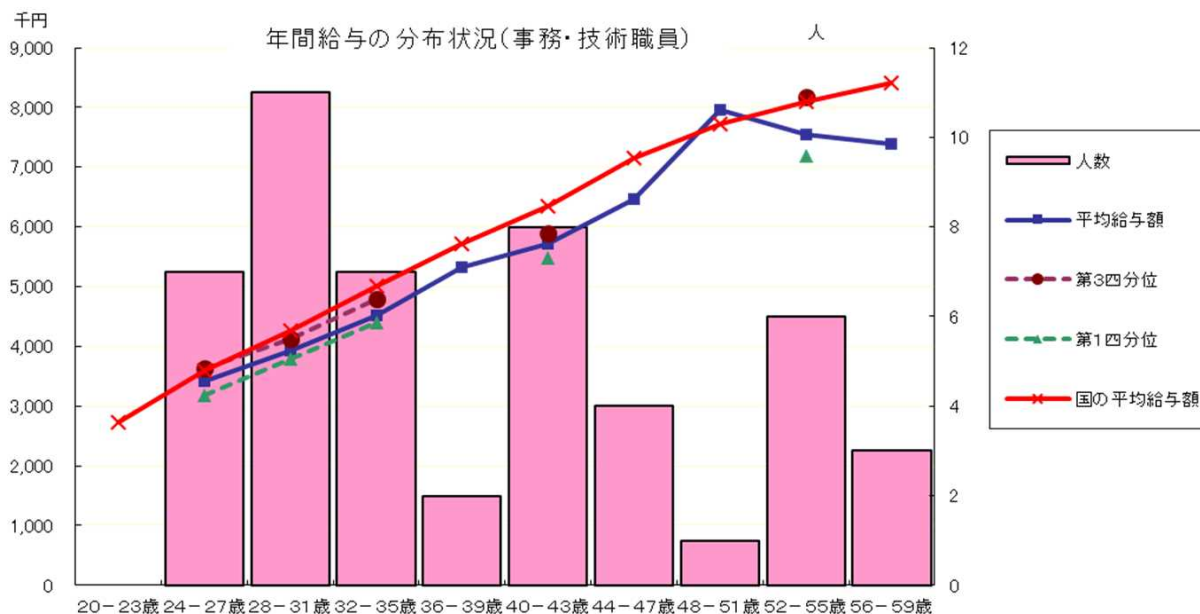
注2:再任用職員の教育職種、医療職種については、該当者がないため省略する。

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については、該当者がないため省略する。

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。]

(事務・技術職員)

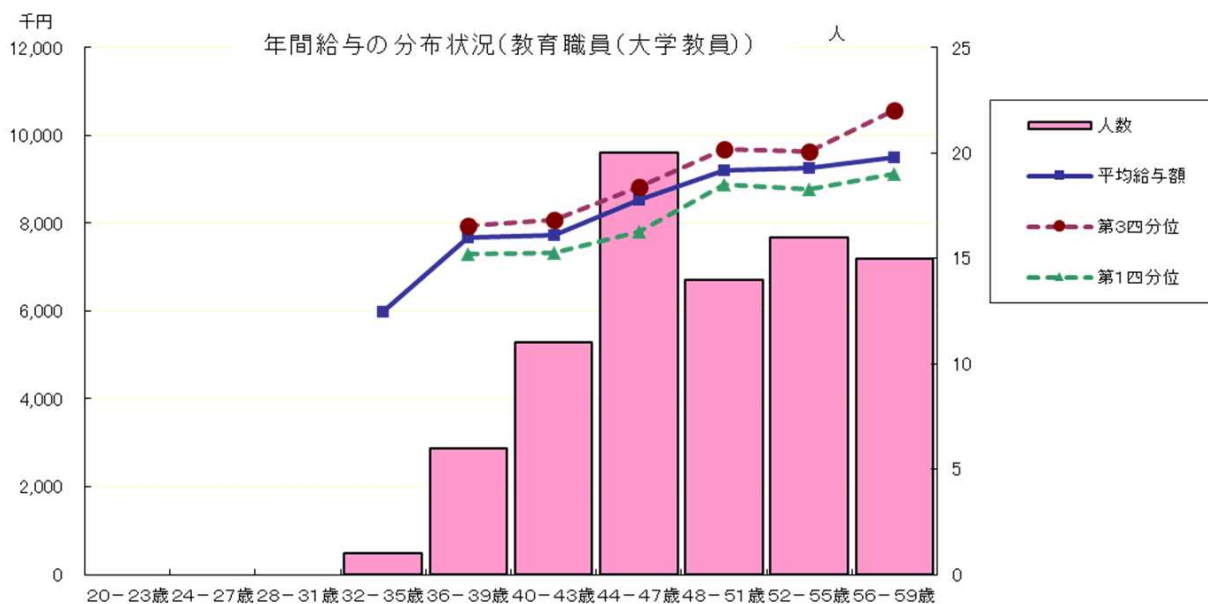


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:年齢44～47歳の該当者は4人、56～59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。

注3:年齢36～39歳の該当者は2人、48歳～51歳の該当者は1人であるため、当該個人二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))



注1:年齢32～35歳の該当者は1人であるため、当該個人二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)
次長	1			～
課長	5	54.4	7,950	8,179 ～ 7,616
副課長	3	50.5	7,322	7,533 ～ 7,202
係長	11	45.8	5,962	6,644 ～ 5,435
主任	10	36.8	4,958	5,891 ～ 4,403
係員	19	28.9	3,753	4,160 ～ 3,103

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額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)
教授	68	55.9	9,715	11,791 ～ 8,366
准教授	34	44.4	7,885	8,880 ～ 6,997
講師	1			～
助手	2			～

注1:講師の該当者は1人、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、平均年齢及び年間給与額については表示していない。

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)	65.1	68.5	66.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.9	31.5	33.1
	最高～最低	40.9 ～ 32.3	34.7 ～ 29.8	36.2 ～ 31.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.3	67.7	66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.7	32.3	33.9
	最高～最低	41.7 ～ 32.9	37.9 ～ 29.2	36.9 ～ 31.6

(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)	% 66	% 68.6	% 67.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34	% 31.4	% 33.7
	最高～最低	% 34.5～33.6	% 31.9～31.1	% 33.2～32.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 67.9	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 32.1	% 33.7
	最高～最低	% 41.7～33.0	% 37.9～27.9	% 39.2～31.0

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 91.8 ・年齢・地域勘案 98.1 ・年齢・学歴勘案 91.1 ・年齢・地域・学歴勘案 98.3
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>(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ことから、給与水準は適正であると考え。</p> <p>(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。

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。

4 モデル給与

事務・技術職員

- 22歳(係員、大卒初任給、独身)
月額 184,652円 年間給与 2,707,412円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 306,022円 年間給与 4,612,633円
- 45歳(副課長、配偶者・子2人)
月額 414,460円 年間給与6,654,027円

教育職員(大学教員)

- 22歳(助教、大卒初任給、独身)
月額 219,420円 年間給与 3,230,628円
- 35歳(講師、配偶者・子1人)
月額 351,920円 年間給与 5,748,856円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 485,056円 年間給与 8,017,852円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

・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。

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 2,240,992	千円 2,266,470	千円 2,144,169	千円 2,124,161	千円 2,271,538	千円
退職手当支給額 (B)	千円 249,560	千円 201,002	千円 203,185	千円 40,991	千円 171,940	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 168,526	千円 172,210	千円 202,229	千円 217,593	千円 224,426	千円
福利厚生費 (D)	千円 283,697	千円 303,268	千円 299,699	千円 316,583	千円 337,827	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,942,775	千円 2,942,950	千円 2,849,282	千円 2,699,328	千円 3,005,731	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

- ・「給与、報酬等支給総額」が前年度比6.9%増加していることについて、国家公務員給与特例法に伴う平成24年4月1日～平成26年3月31日までの減額措置が終了したことが主な要因と考えられる。
- ・「退職手当支給額」が前年度比76.1%と大幅に増加していることについて、定年退職者が平成25年度は1名であったのに対し、平成26年度は6名であったことが主な要因と考えられる。
- ・「非常勤役職員等給与」が前年度比3.0%増加していることについて、非常勤職員が8名増加したことが主な要因と考えられる。
- ・「福利厚生費」が前年度比6.2%増加していることについて、非常勤職員が増加したことに加え、共済及び社会保険料の事業主負担分の増加が主な要因と考えられる。
- ・上記4項目の増加に伴い、最広義人件費も増加している。

IV その他

特になし

)