

# 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 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297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(平成29年度:常勤職員数287人)。公表資料によれば、平成29年度の長の年間報酬額は16,336,000円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、965,000円と推定される。地域手当や通勤手当等をかながみると宮城教育大学長の報酬額(月額965,000円、年間17,245,000円)と同水準である。

##### ② 平成30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。  
法人の長の報酬水準については、他の教員養成系単科大学の長の報酬と同水準であることから妥当である。

##### ③ 役員報酬基準の内容及び平成30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おいては100分の157.5、12月に支給する場合においては100分の172.5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30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3.30月分→3.35月分

理事

法人の長と同様。

理事(非常勤)

該当無し

監事

該当無し

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30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30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	17,245	11,580	4,920	694 50 地域手当 通勤手当	4月1日		
A理事	12,804	8,472	3,599	508 204 地域手当 通勤手当	4月1日		
B理事	12,668	8,472	3,599	508 88 地域手当 通勤手当	4月1日		
C理事	11,880	7,620	3,339	457 158 304 地域手当 通勤手当 広域異動手当	4月1日		◇
C監事 (非常勤)	1,200		0	( )			
D監事 (非常勤)	1,200		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

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)

該当無し

監事

該当無し

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30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	13,327 (46,039)	11 (36)	0 (11)	H30.3.31	1	
理事A	5,318 (33,682)	6 (33)	0 (0)	H30.3.31	1	
理事B	1,594	2	0	H30.3.31	1	*
監事A (非常勤)						
監事B (非常勤)						

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

注2:法人の長及び理事Aについては、役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額

5 退職手当の水準の妥当性について

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	当該法人の長は、大学改革の舵取り役として様々な改革を推し進めてきた。その中でも特筆すべき点は、東北6県への教職大学院の設置を機に、東北教職高度化プラットフォーム会議を主催し、各教職大学院の学生達が集い、それぞれの知見を共有する場を先導して設けてきたことは、全国的に先駆けた好事例である。 当該法人の長の業績勘案率については、これらの業務に対する貢献度を勘案した上で、経営協議会の議を経て1.0と決定した。
理事A	当該理事は、総務担当として、学内の組織改革や大学に関わる法律の改正への対応等、大学運営を行う上で基盤となるような部分を丁寧にサポートし、学長の進める改革が円滑に行われるよう尽力した。 当該理事の業績勘案率については、これらの業務に対する貢献度を勘案した上で、経営協議会の議を経て1.0と決定した。
理事B	当該理事は、連携担当として教育委員会と大学の橋渡し役となり、地域貢献事業の多数実施や学生の教員就職率向上のための取組等に力を入れ、本学の連携事業発展に寄与した。 当該理事の業績勘案率については、これらの業務に対する貢献度を勘案した上で、経営協議会の議を経て1.0と決定した。
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。

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考えます。

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としている。

## 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、国家公務員のうち、企業規模別（宮城教育大学297人）平均支給額を参考にした。また、地域社会の給与水準に適合したものになるよう、人事院勧告等を参考としている。

- (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ほぼ同等（常勤職員数287人：平成29年度）となっている。
- (2) 国家公務員…平成30年において、国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額は410,940円となっており、宮城教育大学全職員の平均給与月額は458,166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30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、職務附加手当、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おいては100分の122.5、12月に支給する場合においては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30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。

- 本給表の引上げ
  - ①一般職本給表（一）
    - ・平均0.2%引上げ
    - ・1級の初任給を1,500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
  - ③再雇用職員
    - ・一般職員本給表（一）との均衡を基本に改定
- 勤勉手当及び期末手当の引上げ
  - ①一般職員
    - ・年間4.40月分→4.45月分
  - ②再雇用職員
    - ・年間2.30月分→2.35月分
- 初任給調整手当の引上げ
  - ・支給月額の限度額を50,700円→50,800円に引上げ

## 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30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 225	歳 44.7	千円 7,561	千円 5,498	千円 87	千円 2,063
事務・技術	人 57	歳 40.5	千円 5,744	千円 4,224	千円 93	千円 1,520
教育職種 (大学教員)	人 92	歳 52.9	千円 9,351	千円 6,694	千円 89	千円 2,657
教育職種 (附属高校教員)	人 21	歳 41.2	千円 7,374	千円 5,420	千円 113	千円 1,954
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	人 55	歳 36.8	千円 6,523	千円 4,849	千円 66	千円 1,674

※常勤職員の医療職種については、該当者がいないため省略する。

任期付職員	人 11	歳 61.8	千円 4,199	千円 3,639	千円 49	千円 560
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 11	歳 61.8	千円 4,199	千円 3,639	千円 49	千円 560
教育職種 (附属高校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

※事務・技術及び附属高校教員については、該当者が1名のため当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、区分以外は記載していないこととし、各区分の全体の人員、平均年齢及び平成30年度の年間給与額にも含まないこととする。

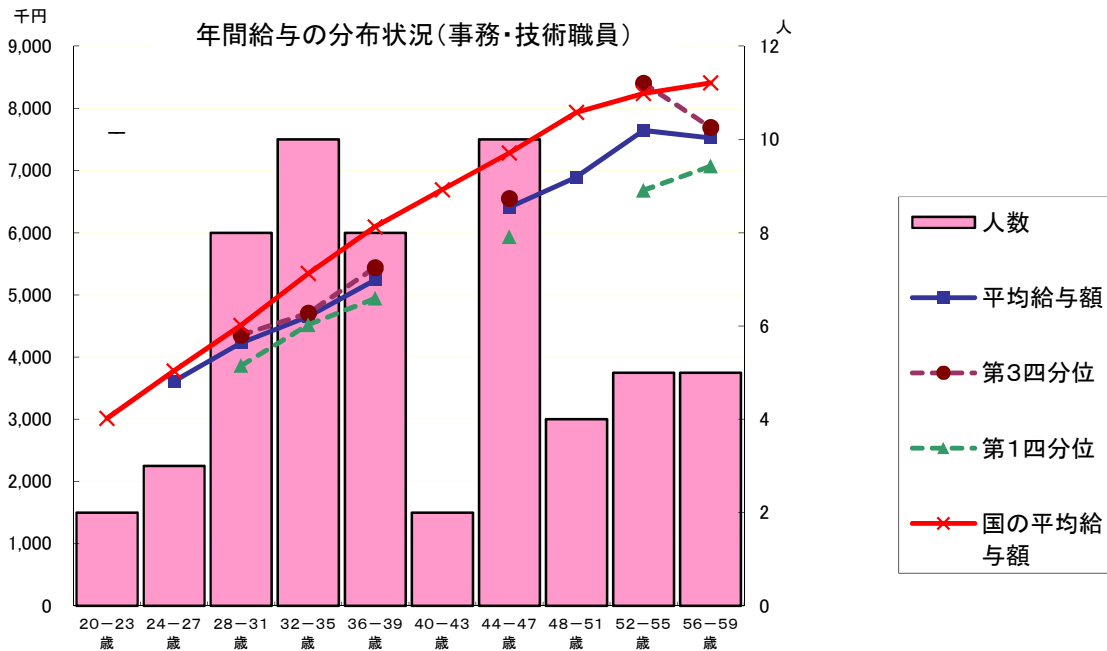
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

※事務・技術については、該当者が1名のため当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、区分以外は記載しないこととし、各区分の全体の人員、平均年齢及び平成30年度の年間給与額(平均)にも記載しないこととする。

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。

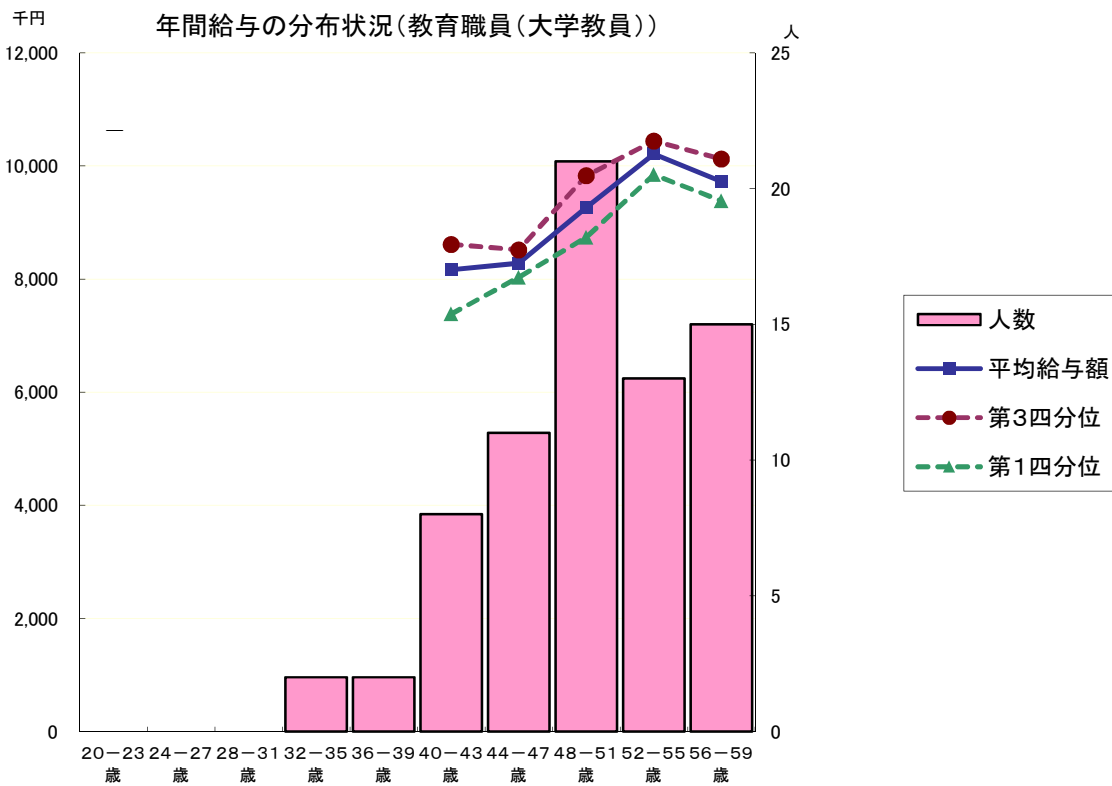
注:在外職員及び非常勤職員については、該当者がいないため省略する。

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)／医療職員(病院看護師))[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:年齢20～23歳の該当者は2名、40～43歳の該当者は2名であり、年間給与額の平均額及び第1、第3四分位については表示していない。また、24～27歳の該当者は3名、48～51歳の該当者は4名であるため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、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。



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:年齢32～35歳の該当者は2名、36～39歳の該当者は2名であるため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、年間給与額の平均額及び第1、第3四分位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)／医療職員(病院看護師))

(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	6	52.0	8,347	9,508～7,640
副課長	2			
係長	16	47.3	6,377	7,068～5,440
主任	15	37.3	5,074	6,004～4,520
係員	17	30.5	4,160	5,937～3,280

注:次長の該当者は1名、副課長の該当者は2名であるため、当該個人情報特定される恐れのあることから、平均年齢及び年齢給与額については表示していない。

(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	61	56.3	9,884	12,156～8,107
准教授	30	46.0	8,211	9,285～7,132
講師	1			
助手	2			

注:講師の該当者は1名、助手の該当者は2名であるため、当該個人情報特定される恐れのあることから、平均年齢及び年齢給与額については表示していない。

④ 賞与(平成30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)／医療職員(病院看護師))

(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)	%	%	%
		58.3	60.9	59.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		41.7	39.1	40.3
	最高～最低	%	%	%
		44.2～39.9	41.8～37.5	40.9～39.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.8	61.5	59.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		42.2	38.5	40.2
	最高～最低	%	%	%
		47.3～38.8	43.4～36.1	43.4～38.4

(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)	%	%	%
		57.6	60.4	59
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		42.4	39.6	41
	最高～最低	%	%	%
		44.2～40.5	42.9～36.8	42.4～39.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.9	61.8	60
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		42.1	38.2	40
	最高～最低	%	%	%
		47.3～39.4	43.4～35.9	43.8～37.7

### 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"> <li>・年齢勘案 90.3</li> <li>・年齢・地域勘案 97.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 88.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 96.9</li> <li>(参考) 対他法人 102.6</li> </ul>
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)</p> <p>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滿となっていることから、給与水準は適性であると考えます。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</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ます。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 96.7

### 4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

#### 事務・技術職員

- 22歳(係員、大卒初任給)  
月額191,542円 年間給与2,838,842円
- 35歳(主任)  
月額283,656円 年間給与4,696,488円
- 50歳(副課長)  
月額395,168円 年間給与6,628,544円

#### 教育職員(大学教員)

- 22歳(助教、大卒初任給)  
月額227,476円 年間給与3,371,420円
- 35歳(講師)  
月額337,716円 年間給与5,664,844円
- 50歳(教授)  
月額517,068円 年間給与8,673,294円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子一人につき10,000円)を支給

### 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28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,216,297	千円 2,215,069	千円 2,210,848	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 184,808	千円 201,971	千円 107,174	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 231,449	千円 238,626	千円 237,402	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 352,472	千円 361,427	千円 366,863	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,985,026	千円 3,017,093	千円 2,922,287	千円	千円	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

・「退職手当支給額」が減少していることについては、役員の任期満了による退職者が今年度はいなかったためと考えられる。また、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年1月から役員及び職員の退職手当支給率を100分の87から100分の83.7に改定した。  
 ・「福利厚生費」が増加していることについては、法定福利費の長期負担金率が前年度に比べて上昇したことが考えられる。

#### Ⅳ その他

特になし