

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 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325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…当該法人は、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16,336千円であり、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、16,336千円と推定される。同様の考え方により、理事については11,939千円と推定される。
国立大学法人鳴門教育大学…当該法人は、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345人）。公表資料によれば、平成29年度の長の年間報酬額は16,505千円であり、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、16,511千円と推定される。同様の考え方により、理事については12,164千円と推定される。
- (2) 事務次官年間報酬額…23,274千円

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。）

当法人においては、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。
なお、業績給については未導入であり、今後引き続き検討する予定である。

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、俸給月額、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任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、国立大学法人兵庫教育大学役員報酬規程に則り、本給（965,000円）に該当する手当（7,776円）を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人兵庫教育大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基準額（本給及び地域手当及び広域異動手当の月額＋（本給＋地域手当及び広域異動手当）×100分の20＋（本給×100分の25））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177.5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年度では、給与法指定職の改定に準拠し、期末特別手当の支給率の引き上げ（年間0.05月分）を実施した。

理事

報酬基準の内容及び平成30年度における改定内容について上記と同じ。
（ただし、本給及び手当額に関する記載を除く。）

理事（非常勤）

該当者なし

監事

該当者なし

監事（非常勤）

役員報酬支給基準は、月額から構成されている。国立大学法人兵庫教育大学役員報酬規程に則り、月額142,000円を支給している。

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)		就任	退任	
法人の長	千円 16,360	千円 11,580	千円 4,687	千円 93 (通勤手当)		H31.3.31	
A 理事	千円 13,813	千円 9,816	千円 3,973	千円 24 (通勤手当)		H31.3.31	
B 理事	千円 13,659	千円 9,303	千円 3,696	千円 660 (通勤手当)	H30.4.1	H31.3.31	
C 理事	千円 11,867	千円 7,608	千円 3,207	千円 380 (広域異動手当) 24 (通勤手当) 648 (単身赴任手当)	H30.4.1	H31.3.31	◇
理事 (非常勤)	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
A 監事 (非常勤)	千円 1,704	千円 1,704	千円 0	千円 0 ()			
B 監事 (非常勤)	千円 1,704	千円 1,704	千円 0	千円 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：「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3：「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

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

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325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（978,947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ます。

理事

兵庫教育大学の理事は、職員数325名及び学生数1,490名が所属する教員養成系の単科大学の運営について、3名でそれぞれの担当について学長を補佐し大学の業務を掌理している。兵庫教育大学では、理事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、理事の職務内容の特性は上記大学の用務内容から、法人化移行前と同等以上であると言える。また、他の教員養成系単科大学の理事の報酬水準と同水準となることから、報酬水準は妥当であると考えます。

理事（非常勤）

該当者なし

監事

該当者なし

監事（非常勤）

兵庫教育大学の監事は、職員数325名及び学生数1,490名が所属する教員養成系の単科大学の業務全般について、監査業務を司っている。その非常勤監事の月額単価は、他の教員養成系単科大学の監事の報酬水準と同水準となっている。こうした職務内容の特性や他の教員養成系単科大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えます。

【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ます。

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
法人の長	千円 3,634 (43,737)	年 月 3 0 (33) (6)	H31.3.31	1.0	
理事 A	千円 該当者なし	年 月			
理事 B	千円 該当者なし	年 月			
理事 C	千円 該当者なし	年 月	H31.3.31		◇

注1：法人の長については、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を記載した。

注2：「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

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	当該法人の長は第3期中期計画・中期目標期間の3年間学長を務め、本学におけるミッション及び「ミッションの再定義」を実現するため、文部科学省・教育委員会など教育関係機関との調整を行い、日本教職大学院協会会長として全国の教職大学院をリードするなど、教員養成の高度化に向けて貢献した。学部改革及び大学院改革を推進し、学部は教育課程の改組を行い、大学院は修士課程教科教育分野を教職大学院へ移行する等、コースの新設・改組を行い、第3期中期計画・中期目標を着実に実行した。また、大学院の夜間クラスの運営改善、教員採用試験の合格者の増加に向けた対策、教職員の働き方改革、施設の改修など、経営的な感覚を持ち諸課題に対処するなど、マネジメント能力を発揮し、本学における教育研究活動を適切かつ効果的に運営することに貢献した。その他、全国教育委員会への訪問・交流、海外大学との協定締結、県内各自治体との協定締結、同窓会や保護者への説明など、積極的な情報発信とともに社会貢献や国際交流も大きく進展させると同時に、ステークホルダーとの信頼関係構築・発展に貢献した。当該法人の長の業績勘案率については、これら業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案したうえで、経営協議会の議を経て1.0と決定した。
理事 A	該当者無し
理事 B	該当者無し
理事 C	該当者無し

【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られる。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学の役員への業績給の仕組みについては未導入である。今後、学長の業績評価も含め、引き続き検討する予定である。

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

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、人事院勧告を参考にした。

- (1) 国立大学法人上越教育大学…当該法人は、教員養成系単科大学で事業内容等において類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等（常勤職員数287人）となっている。
国立大学法人鳴門教育大学…当該法人は、教員養成系単科大学で事業内容等において類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等（常勤職員数345人）となっている。
- (2) 国家公務員…平成30年度において、国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額が410,940円となっており、全職員の平均給与月額は417,230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。）

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。
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。
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。 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。

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

国立大学法人兵庫教育大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当（俸給の調整額、管理職手当、職務付加手当、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、義務教育等教員特別手当、教職調整額、特別貢献手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当及び特別調整額）としている。

期末手当については、期末手当基準額（俸給月額＋俸給の調整額＋扶養手当＋教職調整額＋地域手当＋広域異動手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）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（俸給月額＋俸給の調整額＋教職調整額＋地域手当＋広域異動手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額俸給）に基準日以前6箇月以内の期間における勤務期間の区分に応じた割合及び勤務成績に応じて細則で定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成30年度における主な改正内容は以下のとおりである。

○教職員関係

- (1) 勤勉手当について、0.05月分増額する改正
- (2) 俸給表を平均約0.2%増額する改正
- (3) 初任給調整手当を増額する改正

※(1)については平成30年12月1日適用、(2)(3)は平成30年4月1日から適用

○役員関係

- (1) 期末特別手当について、0.05月分増額する改正

※平成30年12月1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30年度の年間給与額（平均）			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	230	47.8	7,438	5,391	165	2,047
事務・技術	78	44.4	5,777	4,262	147	1,515
教育職種 (大学教員)	121	52.9	8,851	6,348	192	2,503
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)	31	35.9	6,099	4,498	107	1,601
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)						
指定職種	該当者なし					
その他	該当者なし					

任期付職員	9	43.6	3,446	3,446	91	0
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						
特命教員						
特定教職員	9	43.6	3,446	3,446	91	0

再任用職員	5	63.1	3,246	3,246	131	0
特定教職員	5	63.1	3,246	3,246	131	0

〔年俸制適用者〕

常勤職員	14	38.9	7,443	7,443	176	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	14	38.9	7,443	7,443	176	0
教育職種 (附属義務教育学校教員)	該当者なし					

注1：常勤職員については、在外職員、任期付職員、再任用職員及び年俸制適用者を除く。

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。

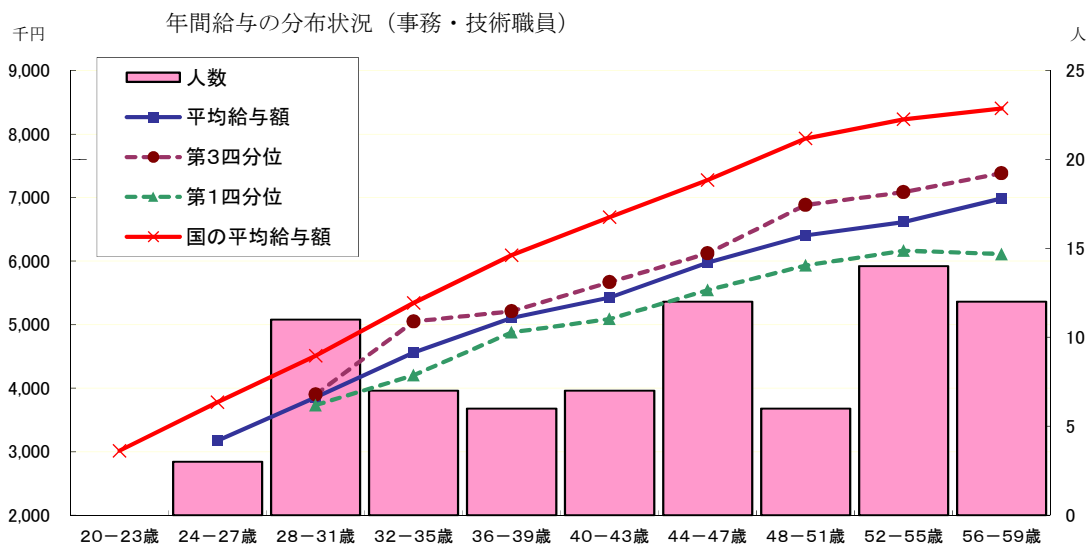
注3：「任期付職員（特任教員）」とは、専門分野について高度な実務経験及び教育上の能力を有する者を、教育上の職務に関して特別の契約により教育・研究に従事するもので、特任教授及び特任准教授をいう。

注4：「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5：常勤職員の「その他医療職種（看護師）」及び任期付職員の「特任教員」「特命教員」については、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、区分以外は記載せず、常勤職員全体及び任期付職員全体の数値からも除外している。

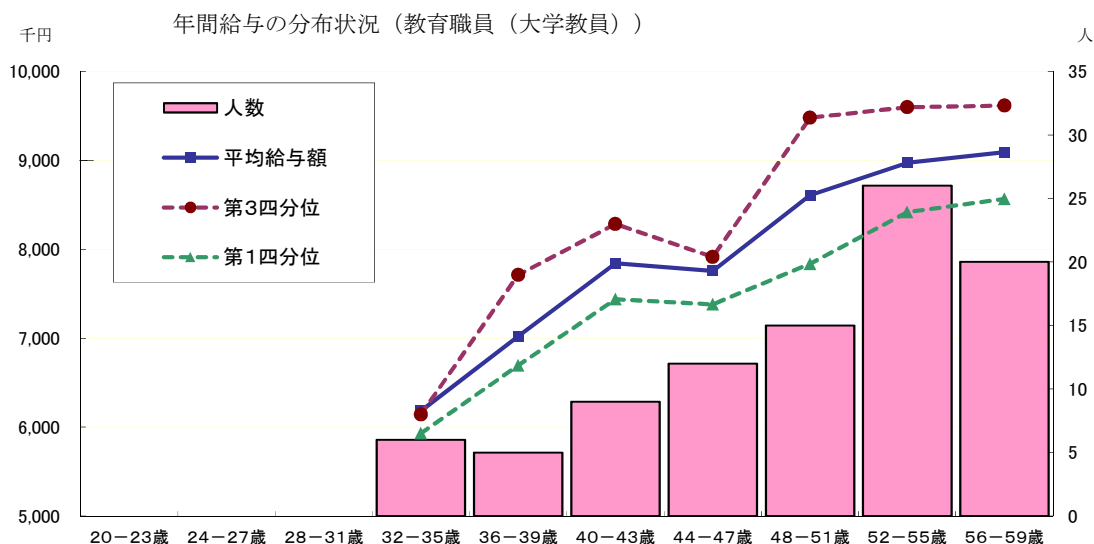
注6：在外職員及び非常勤職員については、該当者がいないため記載を省略した。

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1：①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24～27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があることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



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					
・ 部長	1	—	—	—	—
・ 課長	4	57.5	7,539	7,883	7,345
・ 課長補佐	16	52.3	6,914	7,503	6,104
・ 係長	24	48.2	5,891	6,713	5,210
・ 主任	17	42.0	5,102	5,956	4,124
・ 係員	16	29.4	3,823	5,048	3,085

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。

(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)	
代表的職位	人	歳	千円	千円	
・教授	71	57.9	9,403	10,634	7,930
・准教授	43	47.2	7,800	9,853	6,084
・講師	6	38.0	6,597	8,616	5,877
・助教	1	—	—	—	—

注1：助教の該当者は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。

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))

(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)	57.2 %	58.6 %	57.9 %
	査定支給分 (勤勉相当)	42.8 %	41.4 %	42.1 %
	(平均) 最高～最低	49.7～39.5 %	50.1～38.3 %	49.9～39.6 %
一般職員	一律支給分 (期末相当)	58.0 %	59.9 %	59.0 %
	査定支給分 (勤勉相当)	42.0 %	40.1 %	41.0 %
	(平均) 最高～最低	46.9～39.5 %	42.9～37.4 %	43.7～38.8 %

(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)	58.1 %	59.0 %	58.6 %
	査定支給分 (勤勉相当)	41.9 %	41.0 %	41.4 %
	(平均) 最高～最低	44.6～40.6 %	42.9～39.1 %	43.7～39.8 %
一般職員	一律支給分 (期末相当)	57.7 %	59.2 %	58.5 %
	査定支給分 (勤勉相当)	42.3 %	40.8 %	41.5 %
	(平均) 最高～最低	47.3～39.5 %	45.5～37.9 %	46.4～38.9 %

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 82.4 ・年齢・地域勘案 90.6 ・年齢・学歴勘案 82.5 ・年齢・地域・学歴勘案 90.5 (参考) 対他法人 94.1
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 75%】 (国からの財政支出額 3,751百万円, 支出予算の総額 4,999百万円：平成30年度予算) 【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 13%(常勤職員数325名中41名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 84%(常勤職員数325名中274名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 51%】 (支出総額 4,580百万円, 給与・報酬等支給総額 2,357百万円：平成29年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出割合は75%であるが、対国家公務員の指数 は82.4、平成29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。</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 ていただきたい。</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

89.6

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30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

(扶養親族がない場合)

- 22歳(大卒初任給)
月額 180,700円 年間給与 2,703,724円
- 35歳(主任)
月額 273,100円 年間給与 4,553,260円
- 50歳(係長(主査))
月額 342,000円 年間給与 5,701,995円

教育職員(大学教員)

(扶養親族がない場合)

- 24歳(助教, 大学院修士課程修了初任給)
月額 241,400円 年間給与 3,769,054円
- 35歳(講師)
月額 352,300円 年間給与 6,153,159円
- 50歳(准教授)
月額 451,100円 年間給与 7,835,901円

※ 扶養親族がいる場合には, 扶養手当(配偶者6,500円, 子1人につき10,000円)を支給

注1: 年間給与には期末・勤勉手当も含める。

注2: 年間給与に含まれる期末・勤勉手当について, 大卒後(大学教員は修士課程修了後)すぐに採用した職員を想定しているため, 6月期に支給される期末・勤勉手当については, 期間率を割り引いて算出している。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学の職員への業績給の仕組みについては年俸制適用教育職員を除き未導入であり, 今後引き続き検討する予定である。

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	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額	千円	千円	千円	千円	千円	千円
(A)	2,451,211	2,356,975	2,397,279			
退職手当支給額	千円	千円	千円	千円	千円	千円
(B)	229,570	131,023	386,815			
非常勤役員等給与	千円	千円	千円	千円	千円	千円
(C)	281,851	276,980	283,657			
福利厚生費	千円	千円	千円	千円	千円	千円
(D)	393,336	382,169	400,700			
最広義人件費	千円	千円	千円	千円	千円	千円
(A+B+C+D)	3,355,968	3,147,147	3,468,451	0	0	0

注1: 「非常勤役員等給与」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「(10)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」が対前年度比1.7%増となったこと主な理由は, 若手人材支援経費による若手教員の採用, 及び平成30年度の人事院勧告に準拠し, 俸給月額増額改定及び勤勉手当の支給割合の増等の措置を実施したことが考えられる。
- ②「退職手当支給額」が対前年度比195.2%増となったこと主な理由は, 定年退職者等が増加したことによる。
- ③「非常勤役員等給与」が対前年度比2.4%増となったこと主な理由は, 最低賃金の引き上げにより時給単価を増額改定したこと, 及び退職教職員の後任補充抑制により非常勤教職員の採用が増加したことなどが考えられる。
- ④「福利厚生費」が対前年度比4.8%増となったこと等の主な理由は, 共済組合負担金率及び社会保険料等の負担率の引き上げや, 若手教職員及び非常勤教職員の採用増が考えられる。
- ⑤役員及び教職員の退職手当については, 「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, 人事院から示された退職給付に係る官民比較調査の結果及び見解を踏まえ, 官民均衡を図るために設けられている調整率を, 平成30年1月1日より, 87/100から83.7/100に引き下げを行った上で支給した。

IV その他

特になし