

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人奈良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

当法人の主要事業は教員養成を中心とした教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人のうち、常勤職員数(当該法人232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。
○国立大学法人A大学・・・当該法人は、国立大学法人として教員養成を中心とした教育・研究事業を実施している(常勤職員数312人)。公表資料に拠れば、令和2年度の長の年間報酬額は16,267千円であり、公表対象年度(令和3年度)の年間報酬額は、役員報酬規定に記載された本俸額等を勘案すると、16,337千円と推定される。同様の考え方により、理事の年間報酬額については13,335千円と推定される。

② 令和3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、役員報酬規則において、俸給、期末手当、勤勉手当等の報酬について定めており、勤勉手当については、勤勉手当基礎額に対して勤務実績に応じて定める割合を乗じて算出している。令和3年度の勤務実績に応じて定める割合については、6月期においては100分の86.5以下から100分の108.5の範囲内で、12月期においても100分の86.5以下から100分の108.5の範囲内で決定することとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和3年度における改定内容

法人の長

法人の長の役員報酬支給基準は、月額及び期末・勤勉手当から構成されている。月額については国立大学法人奈良教育大学役員報酬規則に則り、本給(965,000円)に地域手当(96,500円)及び通勤手当を加算して算出している。期末・勤勉手当についても、国立大学法人奈良教育大学役員報酬規則に則り、期末手当は期末手当基礎額(俸給+地域手当+(俸給+地域手当)×20%+俸給×25%)に67.5%を乗じて得た額、勤勉手当は勤勉手当基礎額(俸給+地域手当+(俸給+地域手当)×20%+俸給×25%)に6月に支給する場合は95.0%(良好)または108.5%(優秀)、12月に支給する場合も95.0%(良好)または108.5%(優秀)を乗じて得た額としている。
なお、令和3年度には役員報酬基準の改定は行っていない。

理事

理事の役員報酬支給基準は、法人の長と同じく月額及び期末・勤勉手当から構成されている。月額については国立大学法人奈良教育大学役員報酬規則に則り、A理事は本給(761,000円)に地域手当(76,100円)、単身赴任手当(54,000円)、B理事は本給(706,000円)に地域手当(70,600円)を加算して算出している。

理事(非常勤)

理事(非常勤)の役員報酬支給基準は、月額のみで構成されている。月額については国立大学法人奈良教育大学役員報酬規則に則り、本給300,000円に通勤手当を加算して算出している。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

監事の役員報酬支給基準は、月額のみで構成されている。月額については国立大学法人奈良教育大学役員報酬規則に則り、月額100,000円支給している。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和3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	17,747	11,580	4,923	85 (通勤手当) 1,158 (地域手当)		R4.3.31	※
A理事	14,898	9,132	4,205	648 (単身赴任手当) 913 (地域手当)		R4.3.31	
B理事	12,921	8,472	3,602	847 (地域手当)		R4.3.30	◇
C理事 (非常勤)	3,685	3,600		85 (通勤手当)		R4.3.31	
監事	該当者なし			()			
A監事 (非常勤)	1,200	1,200		()			
B監事 (非常勤)	1,200	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

注3:年間報酬等の総額及び各内訳が千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額が一致しない場合がある。

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

国立大学法人奈良教育大学は、本学の理念である「学芸の理論とその応用を教授研究し、高い知性と豊かな教養とを備えた人材、特に有能な教育者を育てるとともに、この地方に特色のある文化の向上を図ること」に基づき、「高い知性と豊かな教養を備えた人材、とりわけ人間形成に関する専門的力量を備えた有能な教育者を育てること」を目的としており、奈良県教育委員会等との組織的な連携・協働により、地域密接型を目指す大学として、義務教育諸学校に関する地域の教員養成機能の中心的役割を担うとともに、奈良県における教育研究や社会貢献活動等を通じて我が国の教育の発展・向上に寄与することを基本的な目標とし、実践型教員養成機能への質的転換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、国立大学法人奈良教育大学の学長は、常勤職員232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。

学長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額(23,374千円)と比べてもそれ以下となっている。また、他の教員養成系単科大学A大学の長の報酬水準である指定職5号俸相当と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等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。

理事

国立大学法人奈良教育大学の理事は、経営面および教学面から法人の代表である学長を補佐し、本学の重要事項を決定するとともに、現場での指揮を行っている。

理事の報酬額は、指定職2号俸および指定職1号俸と同水準となっているが、理事の職務内容の特性は、上記のとおり法人化以前と同等以上であると言える。また報酬額は、他の教員養成系単科大学A大学の理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法人等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。

理事(非常勤)

国立大学法人奈良教育大学の理事(非常勤)は、経営面および教学面から法人の代表である学長を補佐し、本学の重要事項を決定するとともに、現場での指揮を行っている。

理事(非常勤)の報酬額は、理事(常勤)の報酬額を基準に、業務量や勤務日数を勘案して決定している。職務内容の特性や校長経験のある有識者が就任していることを考慮すると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

国立大学法人奈良教育大学の監事(非常勤)は、本学の公共性を担保し、学校経営主体としてふさわしい法人となるよう監査している。監事(非常勤)の報酬の月額単価は、他の教員養成系単科大学A大学の報酬額(142,000円/月額)より低く、職務内容の特性や他法人等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。

【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(令和3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	7,875 (50,764)	6 (42)	6 0)	R4.3.31	1	※
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A (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
理事B (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 該当者なし	年	月			
監事B	千円 該当者なし	年	月			
監事A (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事B (非常勤)	千円 該当者なし	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

注2: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。

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、学長として、適切な業務運営を行うとともに、第3期中期目標期間における法人の基本的な目標「能力の向上を目指し常に学び続ける教員を養成し、持続可能な社会の創造に寄与しうる教育を推進するとともに、知の創出と教育的課題への対応を主軸とした研修の成果に基づいた教育及び実践的活動を推進すること、また、地域の教育に対する支援を強化し、教員研修並びに地域の教育課題に対応する」を明確にし、その達成に係る大学改革、組織改革、教育改革、地域連携の強化、法人統合化等に取り組む中で、優れた決断力、統率力を発揮した。特にその顕著な実績として「大学院改組の実施と教育組織の改革」「現代の教育課題に対応する研究プロジェクトの実施」「国立大学法人奈良国立大学機構の設立」が挙げられ、本学の運営及び研究推進に大きく貢献した。 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、業績勘案率を「1.0」として決定した。
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (非常勤)	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。

【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

業績給は導入していない。

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

当法人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、令和3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(当該法人232人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人A大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教員養成を中心とした教育・研究事業を実施しており、法人規模においても同等(常勤職員数312人)となっている。

(2) 国家公務員・・・令和3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407,153円となっており、全職員の平均給与月額は414,729円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の大学卒の令和3年4月の平均初任給支給額は204,636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。)

勤務成績に応じて、昇給及び昇格等を実施している。給与については、勤勉手当の支給割合を増減させることにより、個人目標の業績の達成度を含めて、勤務に対する評価を反映させている。

③ 給与制度の内容及び令和3年度における主な改定内容

職員給与は、国立大学法人奈良教育大学教職員給与規則に則り、俸給及び諸手当(俸給の調整額、管理職手当、学長補佐手当、管理職員特別勤務手当、安全衛生管理手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、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、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、期末手当および勤勉手当)としている。

期末手当は期末手当基礎額(俸給及び俸給の調整額(以下「俸給の月額」と言う)＋扶養手当＋(俸給の月額と扶養手当に対する地域手当)＋(俸給の月額＋俸給の月額に対する地域手当)×(役職に応じ20%～0%)＋俸給×(役職に応じ15%～0%))に127.5%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。

勤勉手当は勤勉手当基礎額(俸給の月額＋俸給の月額に対する地域手当＋(俸給の月額＋俸給の月額に対する地域手当)×(役職に応じ20%～0%)＋俸給×(役職に応じ15%～0%))に勤勉手当における成績率の決定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、令和3年度には給与制度の改定は行っていない。

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	令和3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	178人	46.7歳	7,915千円	5,729千円	120千円	2,186千円
事務・技術	47人	43.4歳	6,262千円	4,610千円	134千円	1,652千円
教育職種 (大学教員)	79人	52.2歳	9,522千円	6,784千円	155千円	2,738千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
技能・労務職種	—	—	—	—	—	—
教育職種 (附属義務教育学校教員)	52人	41.3歳	6,966千円	5,135千円	56千円	1,831千円
その他医療職種 (看護師)	—	—	—	—	—	—

常勤職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

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。

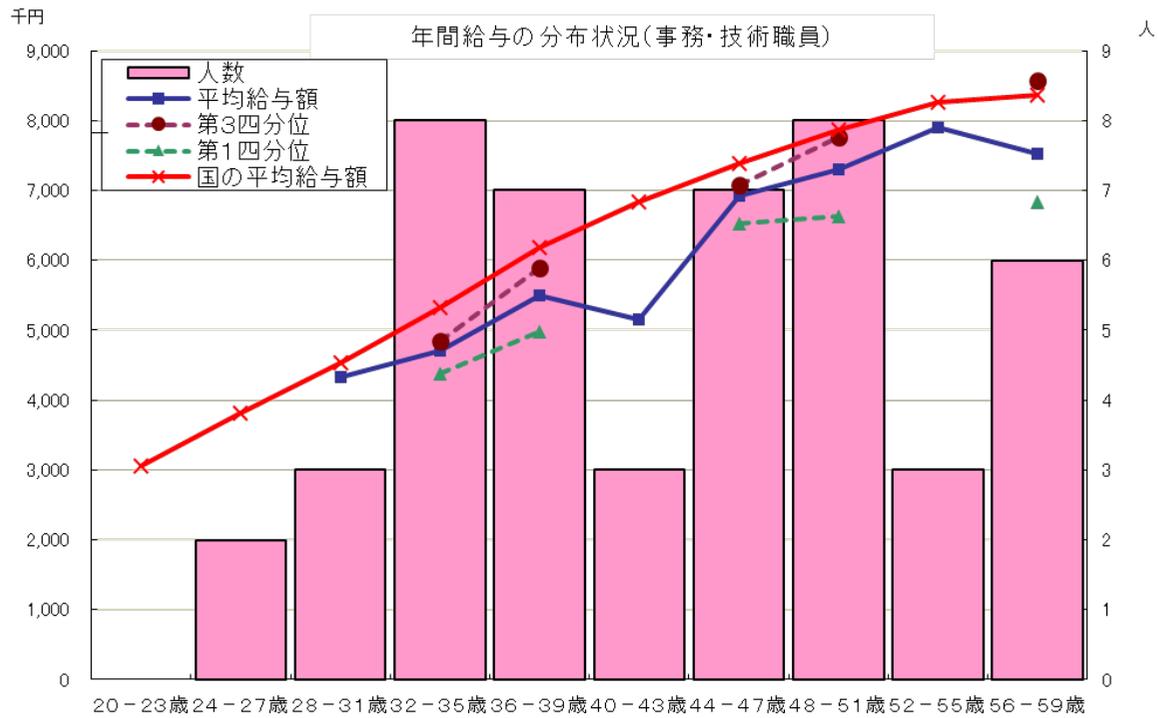
注2:常勤職員の技能・労務職種及びその他医療職種(看護師)については、該当者が各1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載していない。また、全体の人員、平均年齢及び令和3年度の年間給与額(平均)にも含めない。

注3:常勤職員(年俸制)の教育職種(大学教員)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、区分以外は記載していない。また、全体の人員、平均年齢及び令和3年度の年間給与額(平均)にも含めない。

注4:再任用職員の教育職種(附属義務教育学校教員)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、区分以外は記載していない。また、全体の人員、平均年齢及び令和3年度の年間給与額(平均)にも含めない。

注5:在外職員、任期付職員、非常勤職員及び各区分の医療職種(病院看護師)は該当者がいないため省略。

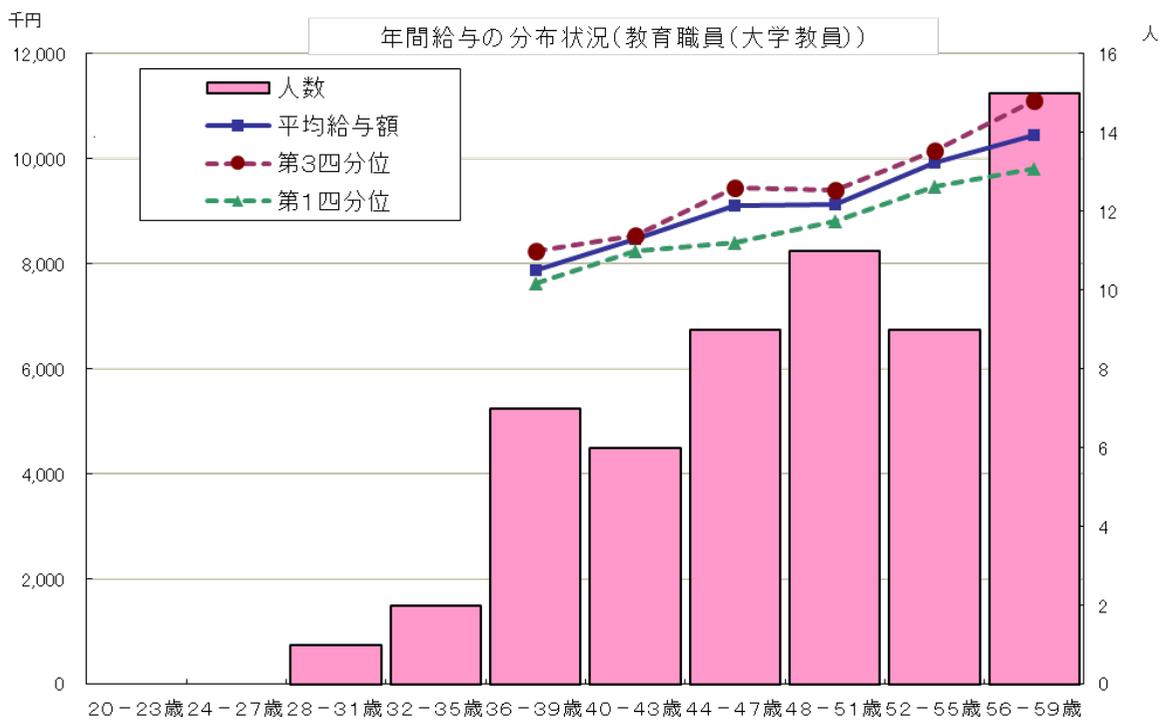
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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24-27,28-31,40-43,52-55歳の該当者はそれぞれ4人以下であるため、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24-27歳の該当者は2人以下であるため、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、平均給与額についても表示していない。



注4:年齢28-31,32-35歳の該当者はそれぞれ2人以下であるため、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分位及び平均給与額についても表示していない。

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)
課長	7	52.6	8,623	9,796～7,756
課長補佐	6	48.2	6,937	7,443～6,626
係長	18	45.5	6,104	7,442～4,846
主任	6	40.2	5,383	6,720～4,386
係員	10	32.4	4,389	4,992～3,810

(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	51	56.8	10,026	12,442～8,739
准教授	27	44.3	8,232	9,387～6,020
講師	1	-	-	-

注1:講師の該当者は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のあることから、平均年齢及び平均年間給与額については記載していない。

④ 賞与(令和3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))

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(期末相当)	59.2	58.8	59.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	42.9～39.9	42.9～39.9	42.9～39.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(期末相当)	57.6	57.4	57.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	47.4～39.1	44.8～39.0	46.1～39.5

(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(期末相当)	55.5	55.5	55.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	44.8～43.4	44.8～43.4	44.8～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(期末相当)	57.7	57.7	57.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	44.8～40.0	44.8～40.0	44.8～40.0

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 90.8 ・年齢・地域勘案 96.3 ・年齢・学歴勘案 90.1 ・年齢・地域・学歴勘案 96.3 (参考)対他法人 104.6
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 72.8%】 (国からの財政支出額 2,405,817千円、支出予算の総額 3,306,521千円：令和3年度予算)
	【累積欠損額】 累積欠損額 なし (令和2年度決算)
	【管理職の割合14.9% (常勤職員数47名中7名)】
	【大卒以上の高学歴者の割合76.6% (常勤職員数47名中36名)】
	【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 52.4%】 (支出総額3,338,471千円、給与・報酬等支給総額1,750,026千円： 令和2年度決算)
	【検証結果】 (法人の検証結果) 対国家公務員指数は90.8と低く国家公務員の水準未満である。また、地域手当が10%であることを勘案しても指数は96.3であり、適正な水準である。また支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合が72.8%、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合は52.4%であるが、累積欠損はなく健全な財務状況である。 (文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。
講ずる措置	

○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 99.9

(注)上記比較指標は、法人化前の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、令和3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

《扶養親族がいない場合》

事務・技術職員

○22歳(大学卒初任給)	月額182,200円	年間給与2,986,000円
○35歳(主任)	月額300,960円	年間給与4,932,000円
○50歳(副課長)	月額403,260円	年間給与6,609,000円

教育職員(大学教員)

○24歳(修士修了初任給)	月額243,200円	年間給与3,986,000円
○35歳(准教授)	月額420,310円	年間給与6,888,000円
○50歳(教授)	月額540,430円	年間給与8,857,000円

※両モデルとも扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(教授の場合は3,500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

勤務成績に応じて、昇給及び昇格等を実施している。給与については、勤勉手当の支給割合を増減させることにより、個人目標の業績達成度を含めて、勤務に対する評価を反映させている。

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 1,863,060	千円 1,826,203	千円 1,797,607	千円 1,780,465	千円 1,750,026	千円 1,820,244
退職手当支給額 (B)	千円 231,968	千円 242,261	千円 182,701	千円 225,300	千円 113,106	千円 163,134
非常勤役職員等給与 (C)	千円 298,123	千円 320,391	千円 311,335	千円 308,469	千円 331,198	千円 313,026
福利厚生費 (D)	千円 271,345	千円 276,715	千円 279,190	千円 276,753	千円 272,386	千円 289,582
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,664,496	千円 2,665,570	千円 2,570,833	千円 2,590,987	千円 2,466,716	千円 2,585,986

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。

注2: 「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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かかる費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書「19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。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額が対前年度比4.0%増となった要因は、人員の増加、平均年齢の上昇によるものである。最広義人件費は対前年度比4.8%増加した。最広義人件費の増加は、給与、報酬等支給総額の増加、退職手当支給額の増加によるものである。

「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26日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、退職手当基本額の調整率の引き下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要 : 87/100 から 83.7/100 へ引き下げ

職員に関する講じた措置の概要 : 87/100 から 83.7/100 へ引き下げ

なお、労使協議が長引いたことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。

IV その他

特になし