

様式 1 公表されるべき事項

別添

国立大学法人宮城教育大学の役員員の報酬・給与等について

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

平成19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

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、支給額を増減出来ることとしている。

役員報酬基準の改定内容

法人の長	H19.4.1より地域手当の支給割合を4%から5%に引き上げ
理事	H19.4.1より地域手当の支給割合を4%から5%に引き上げ
理事(非常勤)	該当者なし
監事	H19.4.1より地域手当の支給割合を4%から5%に引き上げ
監事(非常勤)	改定なし

2 役員員の報酬等の支給状況

役名	平成19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 17,552	千円 11,928	千円 5,028	千円 596 (地域手当)			
A理事	千円 12,903	千円 8,736	千円 3,682	千円 436 (地域手当) 49 (通勤手当)	4月1日		
B理事	千円 12,448	千円 7,848	千円 3,429	千円 751 (地域手当) 420 (単身赴任手当)		3月31日	
C理事	千円 11,844	千円 8,736	千円 2,451	千円 436 (地域手当) 221 (通勤手当)	4月1日		
D理事 (非常勤)	千円	千円	千円	千円 ()			

A監事	千円 11,131	千円 7,104	千円 2,994	千円 355 (地域手当) 678 (通勤手当)		3月31日	
B監事	千円	千円	千円	千円 ()			
C監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円 ()			
D監事 (非常勤)	千円	千円	千円	千円 ()			

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「 」、該当がない場合は空欄。

3 役員退職手当の支給状況(平成19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	摘要	前職
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事A	千円	年	月			該当者なし	
理事B	千円	年	月			該当者なし	
理事A (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
理事B (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事A	千円 3,552	年 4	月 0	H20.3.31	1	役員業務に対する貢献度等を考慮し、手当額の増額又は減額を可能としているが、増減無しとした	
監事B	千円	年	月			該当者なし	
監事A (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事B (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

注:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「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「 」、該当がない場合は空欄。

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

人件費管理の基本方針

〔 運営費交付金より、人員定数及び効率化等を勘案した人件費を算出し、その範囲でおこなった。 〕

職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

〔 国家公務員の給与に準拠し、給与水準を決定している。 〕

イ 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、昇格及び勤勉手当時期における支給割合の増減を行っている。(国家公務員に準拠) 〕

(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。(国家公務員に準拠)
昇給	5段階の昇給区分を設けて、その者の勤務成績に応じて、5段階に昇給させることができる。(国家公務員に準拠)
昇格・降格	昇格:特に勤務成績が優秀で、且つ大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(国家公務員に準拠) 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。(国家公務員に準拠)

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

〔 ・H19.4.1より管理職手当を、本給月額に支給割合を乗じて得た額から、定額化した
・H19.4.1より扶養手当の3人目以降の子等にかかる支給月額を、1人につき6,000円とした
・H19.4.1より在勤地を異にする異動を行った職員に対し、広域異動手当を新設した
・H19.4.1より地域手当の支給割合を4%から5%に引き上げた 〕

2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成19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 242	歳 45.6	千円 7,885	千円 5,670	千円 84	千円 2,215
事務・技術	人 47	歳 42.5	千円 5,838	千円 4,249	千円 85	千円 1,589
教育職種 (大学教員)	人 120	歳 51.3	千円 9,481	千円 6,723	千円 84	千円 2,758
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
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 38.2	千円 6,946	千円 5,113	千円 71	千円 1,833
教育職種(附属義務教育学校教員)	人 49	歳 37.4	千円 6,408	千円 4,735	千円 94	千円 1,673
教育職種(外国人教師等)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種(看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 1	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
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種(医療技術職員)	人 1	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。

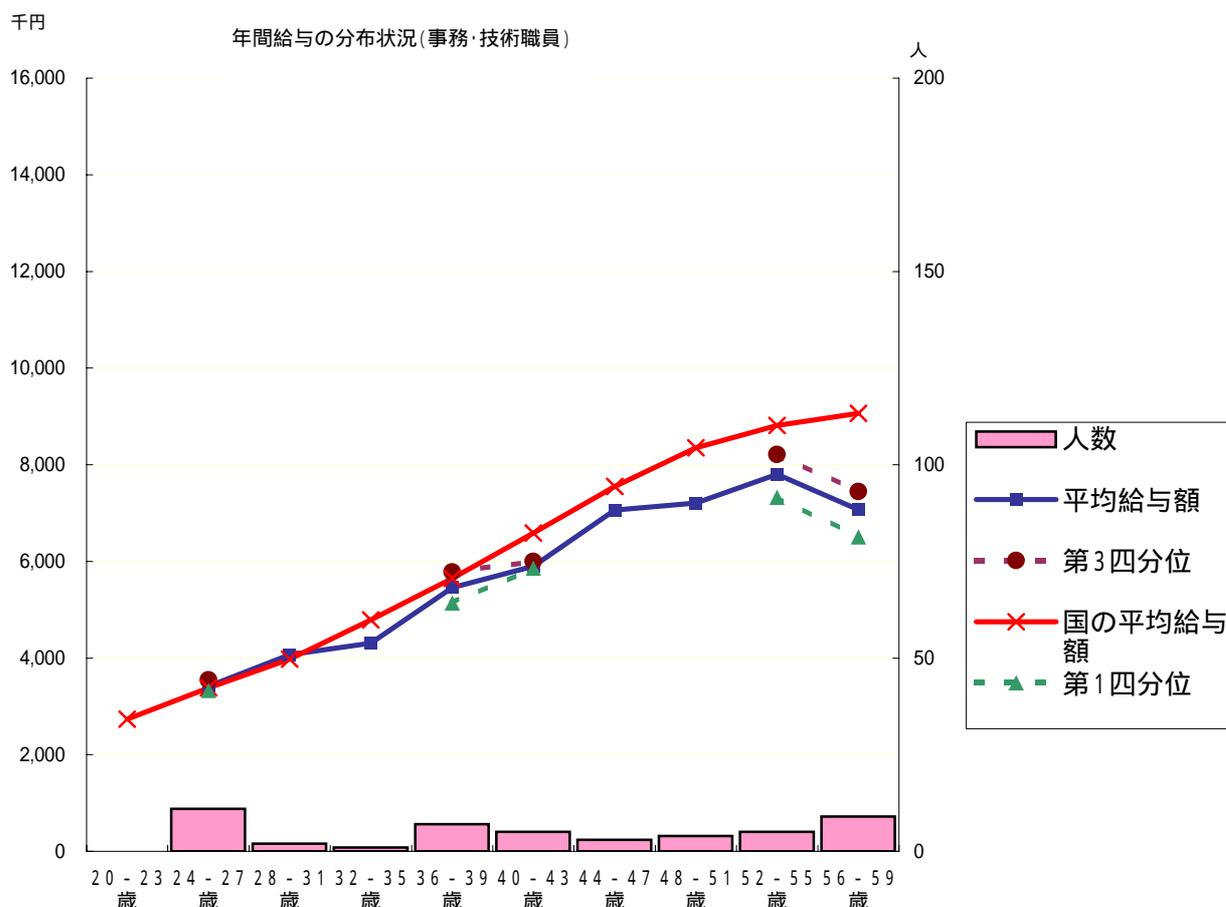
注2:常勤職員区分の技能・労務職種、教育職種(外国人教師等)、その他医療職種(看護師)、非常勤職員区分の合計及びその他医療職種(医療技術職員)については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注3:常勤職員区分の教育職種(附属高校教員)の欄については、附属特別支援学校教員が該当する。

注4:在外職員、任期付職員及び再任用職員区分は、該当者がいないため記載を省略。

注5:技能・労務職種の1名は、自動車運転業務に従事する職員である。

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、 まで同じ。〕



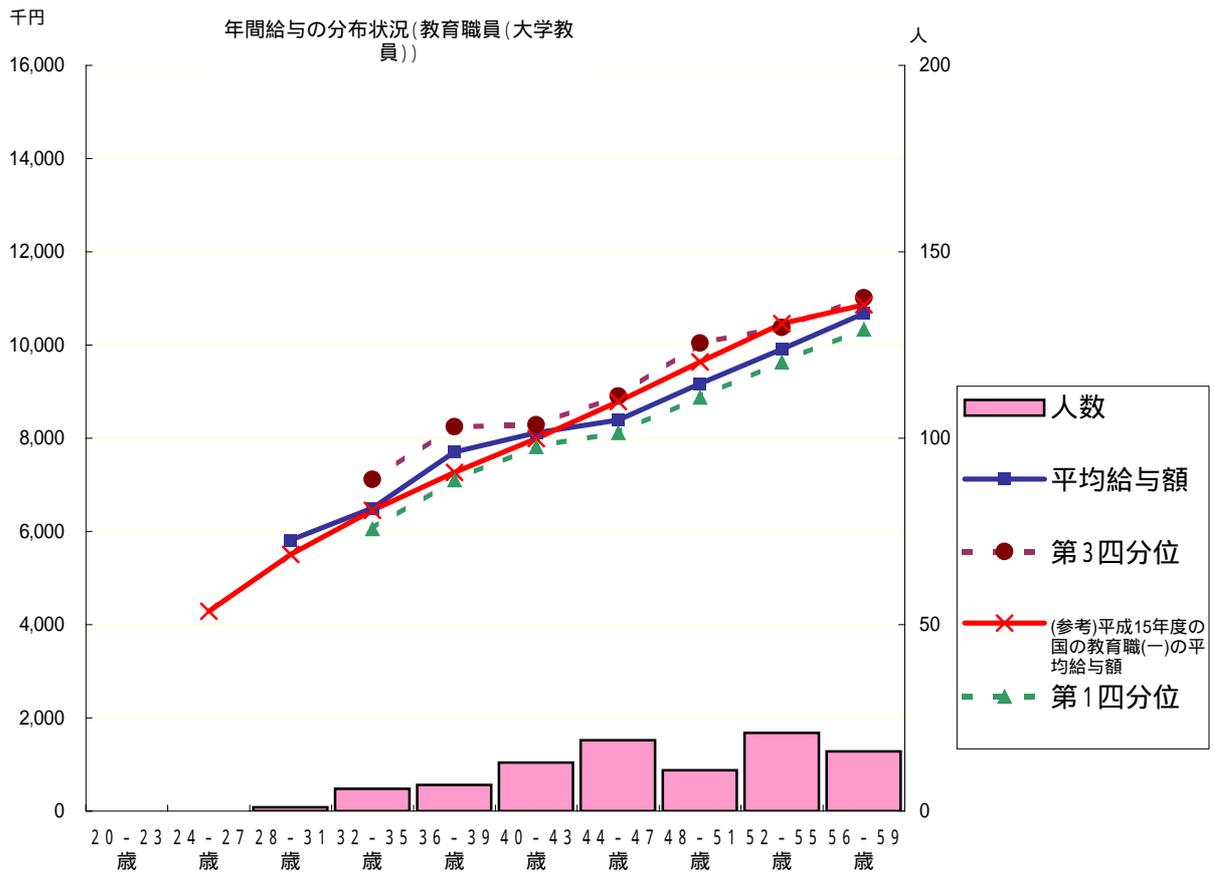
注：年齢28～31歳,32～35歳,44～47歳,48～51歳の該当者は4人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

注： の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 まで同じ。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
課長	8	53.3	7,328	8,068	8,557		
課長補佐	3	56.2		7,272			
係長	20	45.3	5,608	6,090	6,512		
主任	3	49.2		5,507			
係員	13	27.0	3,414	3,518	3,566		

注：課長補佐及び主任の該当者は4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があることから年間給与額の第1・3分位については表示していない。



注：年齢28～31歳の該当者は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。

(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	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
		歳	千円	千円	千円
教授	74	56.6	9,957	10,410	11,036
准教授	40	42.6	7,544	8,014	8,287
講師	2				
助教	2				
教務職員	2				

注：講師、助教及び教務職員の該当者は4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があることから年間給与額の第1・3分位については表示していない。

職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員 / 教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		係員	係員	係長主任	課長補佐 係長	課長 課長補佐	課長
人員 (割合)	47人	11人 (23.4%)	3人 (6.4%)	19人 (40.4%)	5人 (10.6%)	5人 (10.6%)	4人 (8.5%)
年齢(最高 ~最低)		27~24歳	33~30歳	59~37歳	59~50歳	59~50歳	56~47歳
所定内給 与年額(最高 -最低)		2,876~2,100千円	3,227~2,854千円	5,143~3,657千円	5,389~4,865千円	5,632~5,217千円	6,678~5,814千円
年間給与 額(最高 -最低)		3,790~2,881千円	4,308~3,895千円	7,066~5,084千円	7,557~6,816千円	7,749~7,307千円	9,251~8,209千円

区分	計	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	事務局長	事務局長	事務局長
人員 (割合)		該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
年齢(最高 ~最低)					
所定内給 与年額(最高 -最低)					
年間給与 額(最高 -最低)					

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		教務職員	助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	120人	2人 (1.7%)	2人 (1.7%)	2人 (1.7%)	43人 (35.8%)	71人 (59.2%)
年齢(最高 ~最低)		~	~	~	49~33歳	64~46歳
所定内給 与年額(最高 -最低)		~	~	~	6,800~4,324千円	8,153~6,278千円
年間給与 額(最高 -最低)		~	~	~	9,447~6,063千円	11,781~8,884千円

注:教育職員(大学教員)の1級、2級及び3級については、該当者が2名以下のため、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、「年齢(最高~最低)」以下の事項について記載していない。

賞与(平成19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)	% 65.9	% 69.3	% 67.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.1	% 30.7	% 32.3
	最高～最低	% 38.9～32.0	% 32.8～29.2	% 34.2～30.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.7	% 68.1	% 66.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.3	% 31.9	% 33.1
	最高～最低	% 40.4～31.9	% 37.3～28.4	% 36.8～30.5

(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)	% 64.4	% 69.0	% 66.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 31.0	% 33.2
	最高～最低	% 36.2～33.6	% 33.3～30.0	% 34.0～32.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.1	% 69.0	% 66.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.9	% 31.0	% 32.4
	最高～最低	% 36.4～32.1	% 33.3～29.3	% 34.8～30.6

職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員 / 教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

88.9

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

102.0

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

97.6

注: 当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等をも一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 88.9	
	参考	地域勘案 92.9 学歴勘案 89.2 地域・学歴勘案 92.8
給与水準の適切性の検証	【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 76.5% (国からの財政支出額 3,562,000千円、支出予算の総額 4,658,000千円:平成19年度予算)	
	【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合が76.5%であるが、対国家公務員の指数88.9及び地域勘案92.9であり、累積欠損額も0円であることから、給与水準は適正であると考え	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成19年度決算)	
講ずる措置	【検証結果】	
	上記の検証結果を踏まえ、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(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標 97.5

総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増 減	中期目標期間開始時(平成16年度)からの増 減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,417,847	千円 2,449,506	千円 (%) 31,659 (1.3)	千円 (%) 104,189 (4.1)
退職手当支給額 (B)	千円 211,481	千円 265,333	千円 (%) 53,852 (20.3)	千円 (%) 38,532 (15.4)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 162,114	千円 165,407	千円 (%) 3,293 (2.0)	千円 (%) 7,935 (4.7)
福利厚生費 (D)	千円 301,520	千円 320,713	千円 (%) 19,193 (6.0)	千円 (%) 16,770 (5.3)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 3,092,962	千円 3,200,959	千円 (%) 107,997 (3.4)	千円 (%) 167,426 (5.1)

総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支給総額」の減1.3%については、H18年度における教員の定年等による退職者が8名あり、これに伴って19年度中に若手教員を主として准教授4ポストを補充し、さらに定員の未補充3ポスト・定員削減が1ポストあったこと、また、定年等により職員の退職者が4名あったうち、1ポストを定員削減し不補充としたことが主な要因となっている。

また「最広義人件費」の減3.4%については、上記減額要素と退職手当支給額が減額したこと等が主な要因となっている。

中期計画については、「平成21年度までに概ね4%の人件費削減を図る」としており、これについては、大学運営会議及び経営協議会において審議を重ね、人件費削減シミュレーションを経て、その実現のため、次のとおり「基本方針」を定めている。

人件費改革は、常勤役員報酬・常勤教員(学部)給与・常勤職員給与・常勤教員(附属学校)給与の全てを検討対象とする。

本人の意に沿わない退職職、待遇の著しい低下に結びつかないよう考慮する。

本学の教育研究に支障が生じないよう、また、教育学部課程改革、教職大学院構想を考慮した人事計画を策定する。

H18年度中に実行計画案を決定し、H19年度から実施する。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成18 年度	平成19 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,538,388	2,449,506	2,417,847
人件費削減率 (%)		-3.5	-4.7
人件費削減率(補正值) (%)		-3.5	-5.4

[注] 「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%である。

[注] 基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

法人が必要と認める事項
特になし