

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 平成22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できることとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

冬期における期末特別手当の支給割合を、100分の165から100分の150に引き下げた。
H23.1.1から本給月額を2,000円引き下げた。

理事

冬期における期末特別手当の支給割合を、100分の165から100分の150に引き下げた。
H23.1.1から本給月額を1,000円～2,000円引き下げた。

理事(非常勤)

該当なし

監事

該当なし

監事(非常勤)

改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成22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	17,048	11,886	4,449	713 (地域手当)			
A理事	12,537	8,706	3,259	522 49 (地域手当) (通勤手当)			
B理事	11,637	7,821	2,927	469 420 (地域手当) (単身赴任手当)			◇
C理事	12,710	8,706	3,259	522 221 (地域手当) (通勤手当)			

A監事	千円	千円	千円	千円	()			
B監事	千円	千円	千円	千円	()			
C監事 (非常勤)	120	120	0	0	()			※
D監事 (非常勤)	120	120	0	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 役員退職手当の支給状況(平成22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							
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1:「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「※」、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。

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 人件費管理の基本方針

運営費交付金より、人員定数および効率化等を勘案した人件費を算出しその範囲で行った。

② 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)

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

- ①職員及び非常勤職員の期末手当の支給率を、12月期150/100を135/100に改正。また、勤勉手当の成績率を15/100～90/100を10/100～85/100に改正した。
- ②平成22年人事院勧告を受けて平成23年1月から一部の若年層を除き本給額を引下げ、及び本給の調整額を一部改定した。
- ③55歳以上の特定職員の本給について、当分の間本給月額に1.5/100を乗じて得た額を減じて支給することとした。
- ④55歳以上の特定職員で管理職手当を支給している者について、当分の間手当額に1.5/100を乗じて得た額を減じて支給することとした。
- ⑤1ヶ月について60時間を超える時間外労働に対する超過勤務手当の割増率を50%に改正した。
- ⑥非常勤職員及び再雇用職員に、入試業務手当及び教員免許状更新講習業務手当を支給することとした。
- ⑦再雇用職員の賞与の支給率を12月期120/100を110/100に改正した。

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22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	240	44.5	7,412	5,544	87	1,868
事務・技術	59	38.2	5,192	3,952	100	1,240
教育職種 (大学教員)	104	51.9	9,183	6,754	79	2,429
技能・労務職種	1					
教育職種 (附属高校教員)	25	41.4	7,264	5,512	79	1,752
教育職種 (附属義務教育学校教員)	50	37.8	6,405	4,912	91	1,493
教育職種 (外国人教師等)	1					

※常勤職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については該当者がいないため省略。

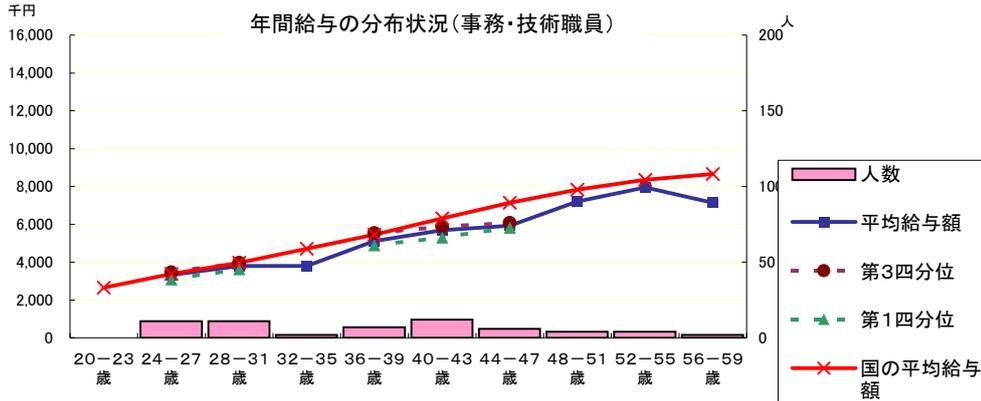
※常勤職員の技能・労務職種及び教育職種(外国人教師等)については該当者が一人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

再任用職員	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

※再任用職員のその他医療職種(看護師)以外については該当者がいないため省略。

※該当者が一人のため、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。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]

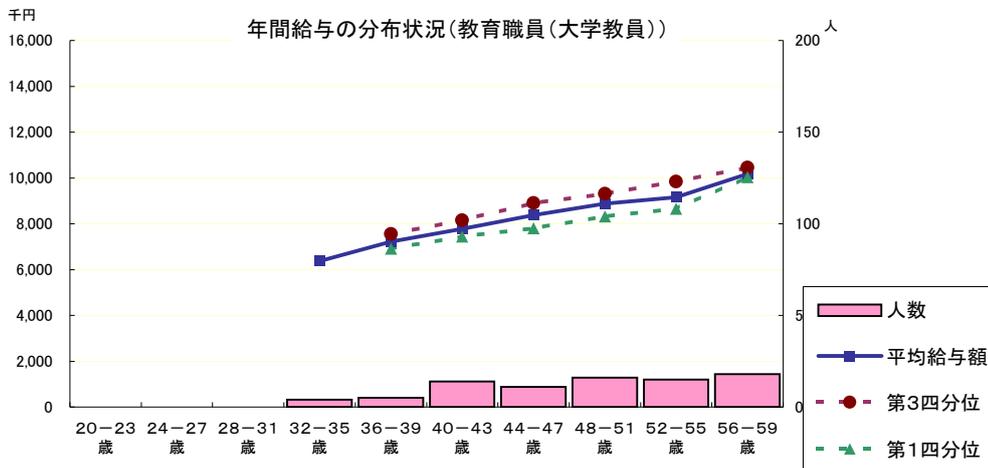


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
20-23歳は該当者無し。32-35歳、48-51歳、52-55歳、56-59歳の該当者は4人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位は表示していない。

(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
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位 ・課長 ・課長補佐 ・係長 ・主任 ・係員	5	53.7	7,838	8,096	8,296
	4	48.3	-	7,095	-
	23	42.5	5,301	5,660	5,917
	3	45.2	-	5,191	-
	24	28.3	3,254	3,575	3,784

※課長補佐及び主任の該当者はそれぞれ4人、3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、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:32-35歳の該当者は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
(代表的職位 ・教授 ・准教授 ・講師 ・助手)	69	56.1	9,330	9,909	10,512
	31	43.4	7,195	7,730	8,172
	2	-	-	-	-
	2	-	-	-	-

注:講師・助手の該当者は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のあることから、平均年齢、年間給与の平均額、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 職級別在職状況等(平成22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	係員主任	主任 係長	係長 課長補佐	課長補佐 課長	課長
人員 (割合)	59	13 22.0%	11 18.6%	25 42.4%	5 8.5%	2 3.4%	3 5.1%
年齢(最高 ~最低)		28~24	27~33	36~59	41~53	~	53~56
所定内給与 年額(最高 ~最低)		2,977 ~2,285	3,374 ~2,613	4,608 ~3,183	5,618 ~5,132	~	6,355 ~6,099
年間給与額 (最高~最 低)		3,852 ~3,035	4,343 ~3,452	6,091 ~4,251	7,370 ~6,730	~	8,391 ~8,190

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)		該当無し (%)	該当無し (%)	該当無し (%)	該当無し (%)
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)		~	~	~	~

注:5級における該当者が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、年齢(最高~最低)以下の事項については記載していない。

(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)	104人	該当無し (%)	2人 1.9%	2人 1.9%	31人 29.8%	69人 66.3%
年齢(最高 ～最低)		～	～	～	52～34歳	45～64歳
所定内給与 年額(最高 ～最低)		～	～	～	6,713 ～4,925千円	8,990 ～5,684千円
年間給与額 (最高～最 低)		～	～	～	8,977 ～6,559千円	12,378 ～7,693千円

注: 2級・3級における該当者が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、年齢(最高～最低)以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成22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)	% 63.7	% 65.0	% 64.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 35.0	% 35.6
	最高～最低	% 41.9～34.3	% 38.6～30.5	% 40.2～33.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 66.9	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 33.1	% 34.2
	最高～最低	% 38.1～33.0	% 38.6～29.9	% 38.4～32.7

(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)	% 64.2	% 68.0	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 32.0	% 33.9
	最高～最低	% 40.4～34.3	% 34.4～30.2	% 35.5～32.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 67.5	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 32.5	% 34.0
	最高～最低	% 41.9～33.4	% 38.6～29.7	% 38.4～31.7

⑤ 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))

91.3

対他の国立大学法人等

102.8

(教育職員(大学教員))

対国家公務員(教育職(一))

95.6

対他の国立大学法人等

99.2

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 91.3	
	参考	地域勘案 97.3 学歴勘案 90.6 地域・学歴勘案 97.1
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考え。	
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 72.5% (国からの財政支出額 2,867,000千円、支出予算の総額 3,952,000千円： 平成22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72.5%であるが、 対国家公務員の指数91.3及び地域勘案97.3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22年度決算) 【検証結果】	
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

※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22年の教育職員(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)を国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指数である。】

III 総人件費について

区 分	当年度	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減	
	(平成22年度)	(平成21年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	2,240,992	2,290,070	-49,078	-2.1%	-	-
退職手当支給額 (B)	249,560	233,591	15,969	6.8%	-	-
非常勤役職員等給与 (C)	168,642	171,355	-2,713	-1.6%	-	-
福利厚生費 (D)	283,697	275,360	8,337	3.0%	-	-
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,942,891	2,970,376	-27,485	-0.9%	-	-

総人件費について参考となる事項

- ・「給与・報酬等支給総額」が前年に比べて2.1%減となっていることについては、平成21年度の教員の退職者が8名であったのに対し、平成22年度は6名の採用しか行っていないため純粋で2名分減になっていること及び、給与規程の改正に伴い給与額を引き下げたことが主な要因と考えられる。
 - ・「退職手当支給額」が前年に比べて6.8%増となったことについては、前年度に比べて辞職者が2名減の一方で、定年退職者が1名増、任期満了による退職者が2名増となったことが主な要因と考えられる。
 - ・「非常勤役員等給与」が前年に比べて1.6%減となったことについては、前年度に比べて非常勤講師が12名減少したこと及び、フルタイムの非常勤職員が1名減となったことが主な要因と考えられる。
 - ・「福利厚生費」が前年に比べて3.0%増となったことについては、共済年金、健康保険、厚生年金及び雇用保険の掛金率の上昇に伴う事業主負担分の増加が主な要因と考えられる。
 - ・「最広義人件費」が前年に比べて0.9%減となっていることについては、大きな要因は前述のとおり「給与・報酬等支給総額」が減少した一方で、「退職手当支給額」及び「福利厚生費」が増加したことによるものであると考えられる。
 - ・中期計画については、「平成18年度からの5年間に於いて、5%以上の人件費削減を行う」こと及び、「国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続することとしており、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。
- ①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。
 - ②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。
 - ③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。
 - ④H18年度に決定した削減計画に基づき実施をしている。

【主務大臣の検証結果】

5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。

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	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,538,388	2,449,506	2,417,847	2,379,619	2,290,070	2,240,992
人件費削減率 (%)		-3.5%	-4.7%	-6.3%	-9.8%	-11.7%
人件費削減率(補正值) (%)		-3.5%	-5.4%	-7.0%	-8.1%	-8.5%

注1:「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、平成20年、平成21年、平成22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%、0%、▲2.4%、▲1.5%である。

注2: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。

IV 法人が必要と認める事項

特になし