

# 国立大学法人鳴門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 平成25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員に支給する期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業務実績の評価結果及び基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の業績を勘案し、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内で増減する。

鳴門教育大学は、教育は国の基であるという理念のもとに、教員養成大学として、学校教育に関する先端的実践研究の推進、高度化を図り、教職の専門性と教育実践力や豊かな人間愛を備えた高度専門職業人としての教員を養成することを使命、目標としており、鳴門教育大学の改革ビジョンとして、教員養成機能の高度化、教育委員会や学校との連携協働の強化・現職教員の支援、教員養成の先導的な実践研究の推進・拡充、大学運営に係るガバナンス体制の強化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、鳴門教育大学の学長は、職員数約320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。

鳴門教育大学では、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である。また、他の教員系単科大学の長の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他の教員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られる。

#### 【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、国家公務員指定職適用官職との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

改定なし

理事

改定なし

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

改定なし

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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 14,452	千円 10,654	千円 3,797	千円 0 ( )			
A理事	千円 11,266	千円 7,795	千円 2,778	千円 127 (通勤手当) 564 (単身赴任手当)			
B理事	千円 10,654	千円 7,795	千円 2,778	千円 80 (通勤手当)			
C理事	千円 10,096	千円 7,005	千円 2,621	千円 49 (通勤手当) 420 (広域異動手当)			◇
A監事 (非常勤)	千円 900	千円 900	千円 0	千円 0 ( )			
B監事 (非常勤)	千円 900	千円 900	千円 0	千円 0 ( )			

注:「前職」欄の「◇」は役員出向者であることを示す。

注: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:広域異動手当とは、就任直前に遠隔地に在勤していた役員に、異動距離区分に応じて支給しているものである。

## 3 役員の退職手当の支給状況(平成25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
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	

## 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

定員管理計画を策定し、職種別の人員枠を定め、運用している。

#### 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

一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)に定める国家公務員の職種に応じ、毎年的人事院勧告を参考にし、給与水準を決定。

##### 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

職員の勤務成績等に応じて、現に受けている本給の昇給・昇格及び賞与時期(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ヶ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	1年間の勤務成績に基づき、最大8号給上位の号給に昇給させることができる。
昇格・降格	昇格:特に勤務成績が優秀で、かつ大学が定める経験年数を有している者(大学教員については、さらに職種に相応した教育・研究業績を有すること。)には、上位の職務の級に決定することができる。 降格:勤務成績が不良な場合には、下位の級に決定することができる。

##### ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

55歳を超える職員(一般職(二)にあたっては57歳)の昇給について、極めて又は特に良好である場合を除き昇給停止とした。

## 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25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 281	歳 47.6	千円 6,581	千円 4,906	千円 80	千円 1,675
事務・技術	人 82	歳 45.4	千円 5,136	千円 3,896	千円 105	千円 1,240
教育職種 (大学教員)	人 130	歳 52.4	千円 7,680	千円 5,657	千円 75	千円 2,023
技能・労務職種	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員)	人 23	歳 44.4	千円 6,962	千円 5,224	千円 71	千円 1,738
教育職種 (附属義務教育 学校教員)	人 43	歳 39.3	千円 5,978	千円 4,510	千円 54	千円 1,468
その他医療職種 (医療技術職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

#### [年俸制適用者]

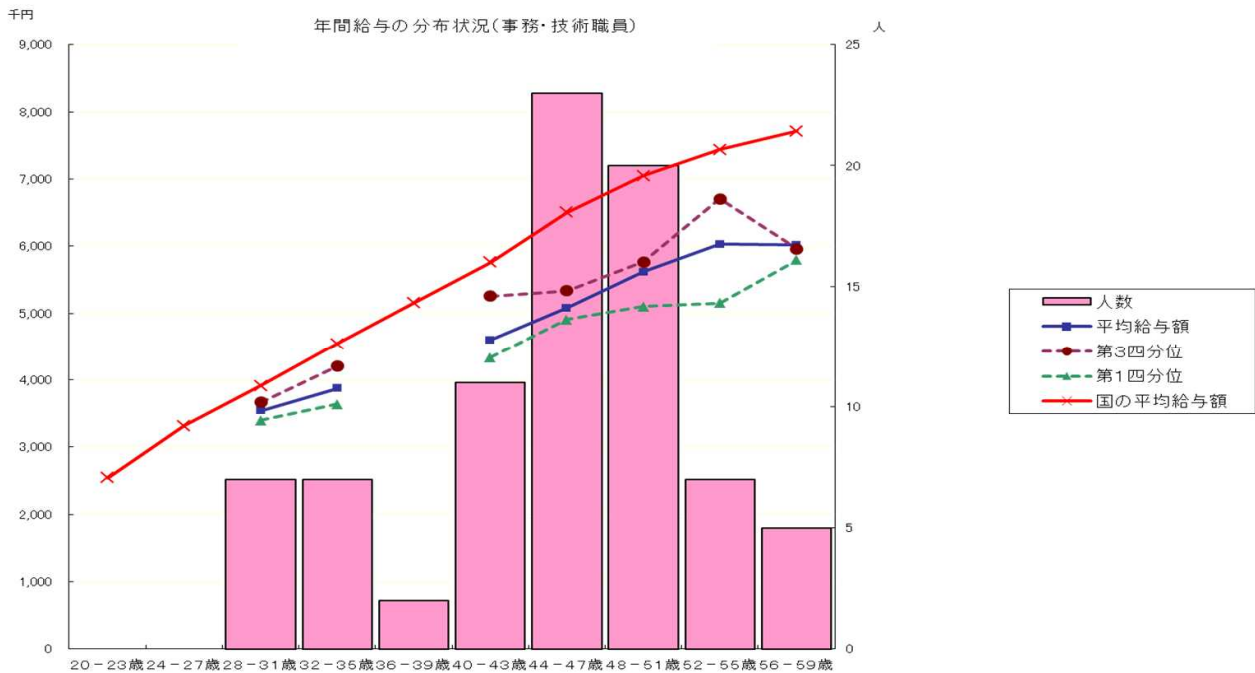
任期付職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

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:常勤職員の医療職種(病院医師・病院看護師)、在外職員、再任用職員、非常勤職員については、該当者がいないため表又は欄を省略。

注:常勤職員の技能・労務職種、その他医療職種(医療技術職員)及び任期付職員について、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、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))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]

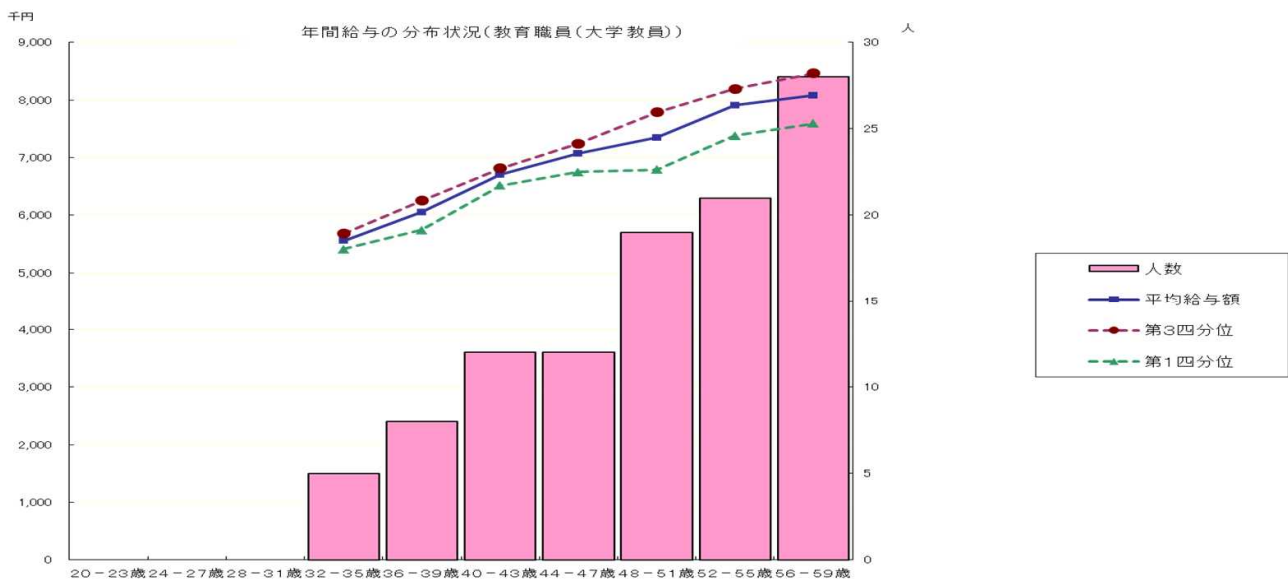


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注:年齢36-39歳の該当者は2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、年間給与については表示していない。

(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1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
代表的職位	人	歳	千円		千円	千円	
課長	5	55.3	6,705	8,012	7,185		
課長補佐・室長	10	53.0	5,739	6,034	5,858		
リーダー	34	47.3	5,069	5,366	5,237		
チーフ	18	44.2	4,441	5,077	4,826		
スタッフ	15	34.0	3,394	3,662	3,543		



## (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
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位 (教授 准教授 講師 助教)	73 46 10 1	57.6 46.8 40.5	7,820 6,597 5,469	8,313 6,871 6,020	8,752 7,262 6,516

注: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は記載していない。

## ③ 職級別在職状況等(平成26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
標準的な職位		スタッフ	チーフ・スタッフ	リーダー・チーフ	課長補佐・室長・リーダー	課長・課長補佐・室長
人員 (割合)	82 人	1 (1.2%) 人	18 (22.0%) 人	45 (54.9%) 人	11 (13.4%) 人	3 (3.7%) 人
年齢(最高～最低)		～ 歳	48～28 歳	57～39 歳	57～48 歳	58～53 歳
所定内給与年額(最高～最低)		～ 千円	3,683 ～2,379 千円	4,204 ～3,240 千円	4,742 ～4,027 千円	5,123 ～4,289 千円
年間給与額(最高～最低)		～ 千円	4,722 ～3,122 千円	5,532 ～4,336 千円	6,272 ～5,538 千円	6,705 ～5,785 千円

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	部長	部長		
人員 (割合)		4 (4.9%) 人	( ) 人	( ) 人	( ) 人	( ) 人
年齢(最高～最低)		59～50 歳	～ 歳	～ 歳	～ 歳	～ 歳
所定内給与年額(最高～最低)		6,343 ～4,384 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円
年間給与額(最高～最低)		8,189 ～5,959 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円

注:1級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

## (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		教務員	助教	講師	准教授	教授
人員 (割合)	130人 (%)	人 (%)	1人 (0.8%)	10人 (7.7%)	46人 (35.4%)	73人 (56.2%)
年齢(最高～最低)		歳 ～	歳 ～	歳 50～34	歳 58～34	歳 64～43
所定内給与年額(最高～最低)		千円 ～	千円 ～	千円 5,277 ～3,918	千円 6,023 ～4,146	千円 7,374 ～4,916
年間給与額(最高～最低)		千円 ～	千円 ～	千円 6,977 ～5,162	千円 7,901 ～5,546	千円 10,067 ～6,677

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

## ④ 賞与(平成25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)	% 63.9	% 68.7	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.1	% 31.3	% 33.7
	最高～最低	% 38.3～32.9	% 31.9～30.4	% 35.1～31.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 67.0	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.1	% 33.0	% 34.5
	最高～最低	% 41.8～32.0	% 37.8～29.5	% 38.4～30.7

## (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)	% 59.2	% 63.1	% 61.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.8	% 36.9	% 38.8
	最高～最低	% 41.8～37.9	% 37.8～34.5	% 39.7～36.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 67.0	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.0	% 33.0	% 34.5
	最高～最低	% 41.8～33.0	% 37.8～30.5	% 39.7～31.7

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)) 80.3

対他の国立大学法人等(事務・技術職員) 91.0

(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)) 89.5

注: 当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 80.3		
	参考	地域勘案	88.1
		学歴勘案	80.7
		地域・学歴勘案	88.1
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由			
給与水準の適切性の検証	<p>【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 76.4% (国からの財政支出額 3,690百万円、支出予算の総額 4,828百万円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成24年度決算)</p> <p>【管理職の割合 6.1%(常勤職員数82名中5名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 46.3%(常勤職員数82名中38名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 57%】 (支出総額4,142百万円、給与・報酬等支給総額2,363百万円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) これまでの政府方針である行政機関の簡素化、効率化、スリム化等の方針を踏まえたうえで、本学の使命である教育、研究、社会貢献等が効果的に運営できるように職員を配置し、また、国家公務員の給与見直しの動向、給与水準を考慮したうえで職員の給与を改定しており、継続的に本学の管理、運営の効率化、適正化を図っていることから、本学の給与水準は適正である。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 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。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			

○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

88.1



### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度) 千円	前年度 (平成24年度) 千円	比較増△減 千円 (%)	中期目標期間開始時 (平成22年度)からの増△減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	2,337,940	2,363,074	△ 25,134 (△1.1)	△199,240 (△7.9)
退職手当支給額 (B)	184,559	215,013	△ 30,454 (△14.2)	△34,697 (△15.8)
非常勤役員等給与 (C)	186,893	181,354	5,539 (3.1)	29,296 (18.6)
福利厚生費 (D)	343,280	329,739	13,541 (4.1)	18,987 (5.9)
最広義人件費 (A+B+C+D)	3,052,672	3,089,180	△ 36,508 (△1.2)	△185,654 (△5.7)

#### 総人件費について参考となる事項

##### ①対前年度比の増減要因の分析

##### ア)給与、報酬等支給総額(△1.1)

・特例法による影響額(役員は平成24年5月から, その他職員は平成24年6月から実施) △18,378千円

##### イ)最広義人件費(△1.2)

・退職手当支給額の減額(1,000万円を超える支給者数が, 平成24年度10人に対し, 平成25年度7人)

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし