

国立大学法人鳴門教育大学(法人番号1480005003924)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

鳴門教育大学の主要事業は、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(当法人約350人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人を参考とした。

- (1) 国立大学法人上越教育大学は、同じ教員養成系単科大学として教育・研究事業を実施している(常勤職員数約300人)。公表資料によれば、平成26年度の長の年間報酬額は、16,320,000円であり、公表対象年度の役員報酬規定に記載された本俸額等を勘案すると、11,808,000円と推定される。同様の考え方により、理事については7,752,000円、監事(非常勤)については、900,000円と推定される。
- (2) 国立大学法人兵庫教育大学も、同じ教員養成系単科大学として教育・研究事業を実施している(常勤職員数約320人)。公表資料によれば、平成26年度の長の年間報酬額は、16,124,000円であり、公表対象年度の役員報酬規定に記載された本俸額等を勘案すると、11,808,000円と推定される。同様の考え方により、理事については10,944,000円、7,752,000円、監事(非常勤)については、1,522,000円、1,150,000円と推定される。
- (3) 事務次官(指定職8号俸)の年間給与額は、22,491,000円

② 平成27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。)

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の範囲内で増減している。

③ 役員報酬基準の内容及び平成27年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、国立大学法人鳴門教育大学役員報酬規程に則り、本給964,000円に地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。期末手当についても、国立大学法人鳴門教育大学役員報酬規程に則り、期末手当基準額(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147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、国立大学法人鳴門教育大学役員報酬規程に則り、本給705,000円に地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。期末手当についても、国立大学法人鳴門教育大学役員報酬規程に則り、期末手当基準額(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147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

非常勤役員の報酬支給基準は、国立大学法人鳴門教育大学役員報酬規程に則り、月額については、非常勤役員手当73,500円である。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27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 16,612	千円 11,808	千円 4,568	千円 236 (地域手当)			
A理事	千円 12,909	千円 8,640	千円 3,343	千円 129 (通勤手当) 624 (単身赴任手当) 172 (地域手当)			
B理事	千円 12,240	千円 8,640	千円 3,343	千円 84 (通勤手当) 172 (地域手当)			
C理事	千円 12,106	千円 7,734	千円 3,150	千円 50 (通勤手当) 464 (広域異動手当) 154 (地域手当) 552 (単身赴任手当)		3月30日	◇
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: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。

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

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時代の要請に応えるべく、高度な教職の専門性と教育実践力、かつ豊かな人間愛を備えた高度専門職業人としての教員の養成を最大の目標として学長のリーダーシップの下で特色ある教育研究を推進している。

そうした中で、鳴門教育大学の学長は職員数約350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(兵庫教育大学、上越教育大学及び宮城教育大学の長の平均報酬16,551,000円)と同水準となっている。

理事

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時代の要請に応えるべく、高度な教職の専門性と教育実践力、かつ豊かな人間愛を備えた高度専門職業人としての教員の養成を最大の目標として学長のリーダーシップの下で特色ある教育研究を推進している。

そうした中で、鳴門教育大学の理事は学長を補佐し、その業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行うこととなっている。

鳴門教育大学では、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の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理事の報酬水準(兵庫教育大学、上越教育大学及び宮城教育大学の理事の平均報酬12,102,000円)と同水準となっている。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

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時代の要請に応えるべく、高度な教職の専門性と教育実践力、かつ豊かな人間愛を備えた高度専門職業人としての教員の養成を最大の目標として学長のリーダーシップの下で特色ある教育研究を推進している。

こうした中で、監事(非常勤)の職務内容は、国立大学法人の業務を監査することとなっており、責任の度が高度である。非常勤監事の報酬月額は、他の同規模の国立大学の監事(非常勤)と同水準となっている。

【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等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られる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成27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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
理事	該当者なし				
監事 (非常勤)	該当者なし				

5 退職手当の水準の妥当性について

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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の範囲で増減する。

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

鳴門教育大学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、平成26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(当該法人約350人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人兵庫教育大学は、同じ教員養成系単科大学として教育・研究を実施しており、法人規模についても同等(常勤職員数約320人)となっている。
- (2) 国家公務員 平成26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408,996円となっており、全職員の平均給与月額は416,455円となっている。
- (3) 人件費管理については、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。)

当法人においては、平成16年より勤勉手当を導入しており、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。

③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

鳴門教育大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、役職手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、本給の調整額、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、安全衛生管理手当、期末手当及び勤勉手当)としている。期末手当については、期末手当基準額(俸給+本給の調整額+扶養手当+教職調整額+地域手当+広域異動手当)に6月に支給する場合は100分の122.5、12月に支給する場合には100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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(本俸+本俸の調整額+教職調整額+地域手当+広域異動手当)に勤勉手当の勤勉手当成績率決定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、平成27年度では①民間賃金水準との格差を踏まえ、本給表水準を平均2%引き下げることとし、その後の民間との給与差に鑑み平均0.4%引き上げた。激変化緩和措置として、現給保障を平成30年3月31日まで実施。中位以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与を考慮し最大4%引き下げ、②給与制度の総合的見直しに合わせ支給割合について見直し、2%の地域手当を支給、③民間の支給割合に見合うよう、賞与(勤勉手当)を0.1月分引き上げ、④遠距離異動の伴う経済的負担の実情を踏まえ単身赴任手当の引き上げを実施した。

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27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 277	歳 48.4	千円 7,551	千円 5,630	千円 87	千円 1,921
事務・技術	人 81	歳 46.4	千円 6,009	千円 4,522	千円 109	千円 1,487
教育職種 (大学教員)	人 132	歳 53	千円 8,868	千円 6,542	千円 85	千円 2,326
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 21	歳 46.9	千円 7,813	千円 5,890	千円 92	千円 1,923
教育職種 (附属義務教育学校職員)	人 40	歳 38.2	千円 6,369	千円 4,856	千円 54	千円 1,513
その他医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

[年俸制適用者]

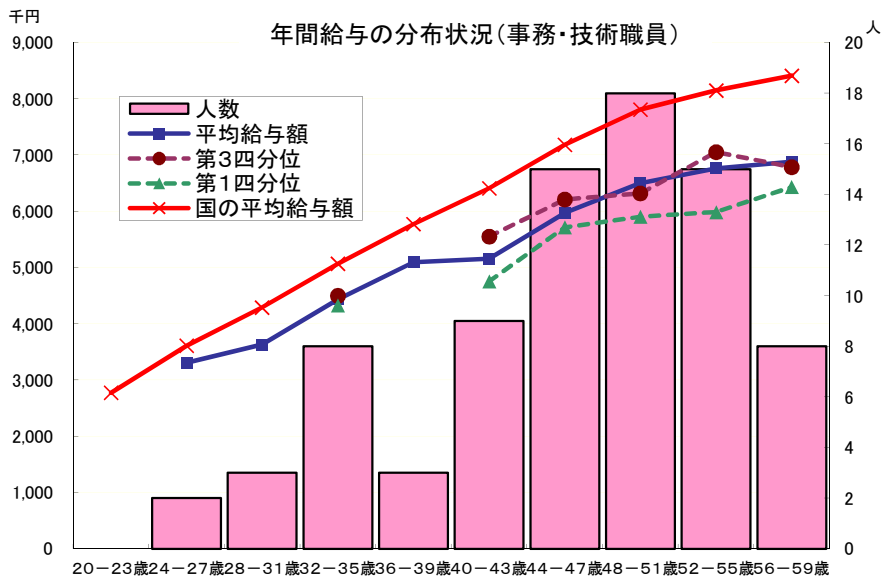
任期付職員	人 4	歳 46	千円 5,726	千円 5,726	千円	千円
事務・技術	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

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。

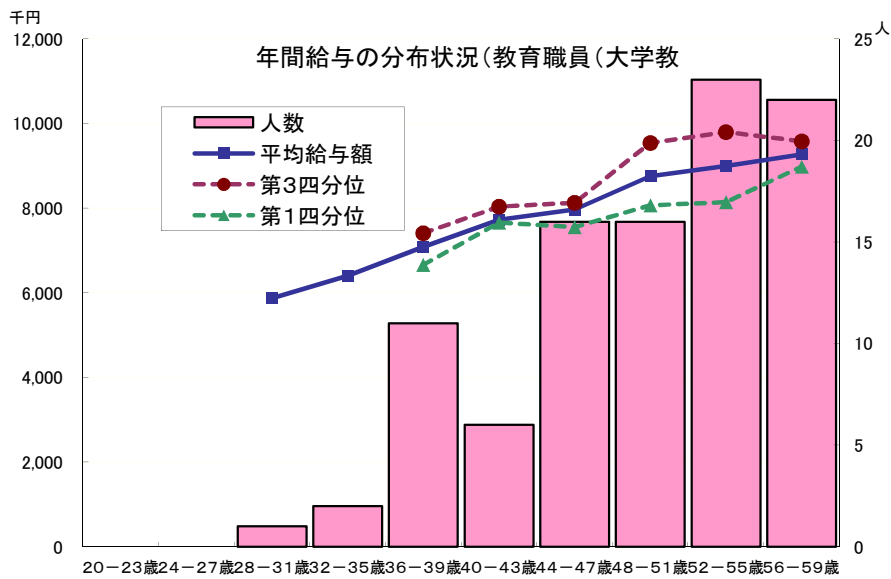
注:常勤職員の技能・労務職種、その他医療職種及び任期付職員は、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

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:年齢24-27・28-31・36-39歳の該当者はそれぞれ3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: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))〔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。〕

(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)
代表的職位 (・部長 ・課長 ・課長補佐 ・係長 ・主任 ・係員)	人	歳	千円	千円
	1			
	8	55.1	7,838	8,502～6,658
	8	52.8	6,575	7,098～6,121
	33	49.4	6,121	6,867～5,254
	21	42.2	5,286	6,236～4,325
	10	32.4	3,878	4,500～3,258

注: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額は記載していない。

(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 (・教授 ・准教授 ・講師 ・助教)	人	歳	千円	千円
	73	58.1	9,621	11,600～8,189
	51	47.5	7,885	9,189～6,625
	7	40.2	6,952	7,992～5,876
	1			

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額は記載していない。

④ 賞与(平成27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)	%	%	%
		59.2	63.6	61.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	40.8	36.4	38.6	
	最高～最低	%	%	%
		52.8～35.5	42.6～33.1	48～34.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		61.5	64.6	63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	38.5	35.4	36.9	
	最高～最低	%	%	%
		43.6～34.8	40.3～32.2	40.6～33.4

(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	62.1	60.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	41	37.9	39.4	
	最高～最低	%	%	%
		43.6～36.1	40.3～33.5	41.9～34.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		61.9	64.8	63.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	38.1	35.2	36.6	
	最高～最低	%	%	%
		43.6～35.4	40.3～32.8	41.9～34.1

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 83.3 ・年齢・地域勘案 90.0 ・年齢・学歴勘案 83.4 ・年齢・地域・学歴勘案 89.8 (参考) 対他法人 95.8
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) 【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 (国からの財政支出額 3,692百万円、支出予算の総額 4,612百万円：平成27年度 予算) 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円</p> <p>【管理職の割合 10.8%(常勤職員数83名中9名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 50.6%(83名中42名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 57.9%】 (支出総額 4,350百万円、給与・報酬等支給総額 2,520百万円：平成26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>(文部科学大臣の検証結果) 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	引き続き適正な給与水準を維持するよう努めていく。

○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 92.1

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27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。

なお、平成19年度までは教育職員(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)の比較指標である。

4 モデル給与

- 事務・技術職員
 - ・22歳(大卒初任給、独身)
月額 177,600 円 年間給与 2,859,000 円
 - ・35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 299,800 円 年間給与 4,853,000 円
 - ・45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 367,000 円 年間給与 5,937,000 円
- 教育職員(大学教員)
 - ・28歳(修士修了講師、独身)
月額 291,600 円 年間給与 4,739,000 円
 - ・35歳(准教授、配偶者・子1人)
月額 412,400 円 年間給与 6,766,000 円
 - ・45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 475,300 円 年間給与 7,712,000 円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業務遂行に関して勤務成績等応じて、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おり、現在のところ導入の検討を行っていない。

III 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,537,180	千円 2,554,725	千円 2,363,074	千円 2,337,940	千円 2,520,942	千円 2,615,662
退職手当支給額 (B)	千円 219,256	千円 285,334	千円 215,013	千円 184,559	千円 127,047	千円 304,720
非常勤役職員等給与 (C)	千円 157,597	千円 175,569	千円 181,354	千円 186,893	千円 203,148	千円 197,676
福利厚生費 (D)	千円 324,293	千円 345,301	千円 329,739	千円 343,280	千円 369,586	千円 395,398
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,238,326	千円 3,360,929	千円 3,089,180	千円 3,052,672	千円 3,220,723	千円 3,513,456

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: 「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係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「17 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

①対前年度比の増減要因の分析

ア)給与、報酬等支給総額(3.7%)

・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した措置実施期間による影響額 94,720千円

イ)最広義人件費(9.0%)

・退職手当支給額の増額(1,000万円を超える支給者数が,平成26年度5人に対し,平成27年度8人)
177,673千円

・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した措置実施期間による影響額 292,733千円

②「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき平成25年1月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,退職手当の基本額に調整を行った。

役員に関する講じた措置の内容:

基本額に87/100を乗じる。(経過措置:平成25年9月までは98/100,平成25年10月～平成26年6月は92/100)

職員に関する講じた措置の内容:

基本額に87/100を乗じる。(経過措置:平成25年9月までは98/100,平成25年10月～平成26年6月は92/100)

IV その他

特になし