

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 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320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299人)。公表資料によれば、令和3年度の長の年間報酬額は、16,267,000円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、令和3年度と同額程度と推定される。同様に、理事については11,951,000円程度、監事(非常勤)については、1,200,000円程度と推定される。

(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300人)。公表資料によれば、令和3年度の長の年間報酬額は、16,267,000円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、令和3年度と同額程度と推定される。同様に、理事については14,097,000円(平均)、監事(非常勤)については、1,704,000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、23,374,000円

② 令和4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令和4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965,000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162.5、12月に支給する場合においては100分の167.5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。なお、令和4年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(0.05月)を実施した。

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706,000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162.5、12月に支給する場合においては100分の167.5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。なお、令和4年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(0.05月)を実施した。

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109,000円である。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4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 16,505	千円 11,580	千円 4,694	千円 231 (地域手当)	4月1日		
A理事	千円 12,160	千円 8,472	千円 3,434	千円 85 (通勤手当) 169 (地域手当)			
B理事	千円 12,099	千円 8,472	千円 3,434	千円 24 (通勤手当) 169 (地域手当)	4月1日		
C理事	千円 12,195	千円 8,472	千円 3,434	千円 120 (通勤手当) 169 (地域手当)			*
A監事 (非常勤)	千円 1,308	千円 1,308	千円 0	千円 0 ()			
B監事 (非常勤)	千円 1,308	千円 1,308	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420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16,593,000円)と同水準となっている。

理事

理事は大学の理念のもとそれぞれの担当についてその業務を掌理し、学長を補佐する。学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員の時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12,718,000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(令和4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	19,263 (50,764)	12 (35)	0 (11)	令和4年 3月31日	—
理事	該当者なし				
監事 (非常勤)	該当者なし				

注: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	当該法人の長は平成28年4月に学長就任後、リーダーシップを発揮し、教職員のチームワークを大切にして大学改革を推し進め、数々の実績を上げてきた。社会的インパクトのある実績として、例えば、高い教員就職率の維持、先導的な教職大学院の改組、行政や教育委員会と連携のもと地域貢献の拡充、消費者教育、ジュニアドクター発掘・養成講座、大学間連携による教職教育等の高度化、いじめ防止支援、国際貢献とグローバル教育などが挙げられる。さらに、附属学校園と連携しモデル校化、同窓会との連携協力、ICT教育の開発と推進、N-CBTの開発、遠隔教育の拡充などに取り組んだ。 当該法人の長の退職手当については、これら業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、増減なしとした。
理事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

【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られる。

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、令和4年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320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300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405,049円となっており、全職員の平均給与月額は413,064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令和4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、附属幼稚園勤務手当、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(本給+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100分の120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。

勤勉手当については、勤勉手当基準額(本給+本給の調整額+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、令和4年度では民間給与との較差(0.23%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引き上げた。

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	令和4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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	218	47.7	7,229	5,256	88	1,973
事務・技術	76	45.2	5,794	4,254	100	1,540
教育職種 (大学教員)	83	54.8	8,916	6,375	94	2,541
技能・労務職種						
教育職種 (附属高校教員)	20	42.6	7,100	5,239	45	1,861
教育職種 (附属義務教育学校教員)	39	39.9	6,501	4,833	75	1,668
その他医療職種 (医療技術職員)						
その他医療職種 (看護師)						

[年俸制適用者]

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員						
事務・技術						

[年俸制適用者]

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員						
教育職種 (大学教員)						
技能・労務職種						

[再任用職員]

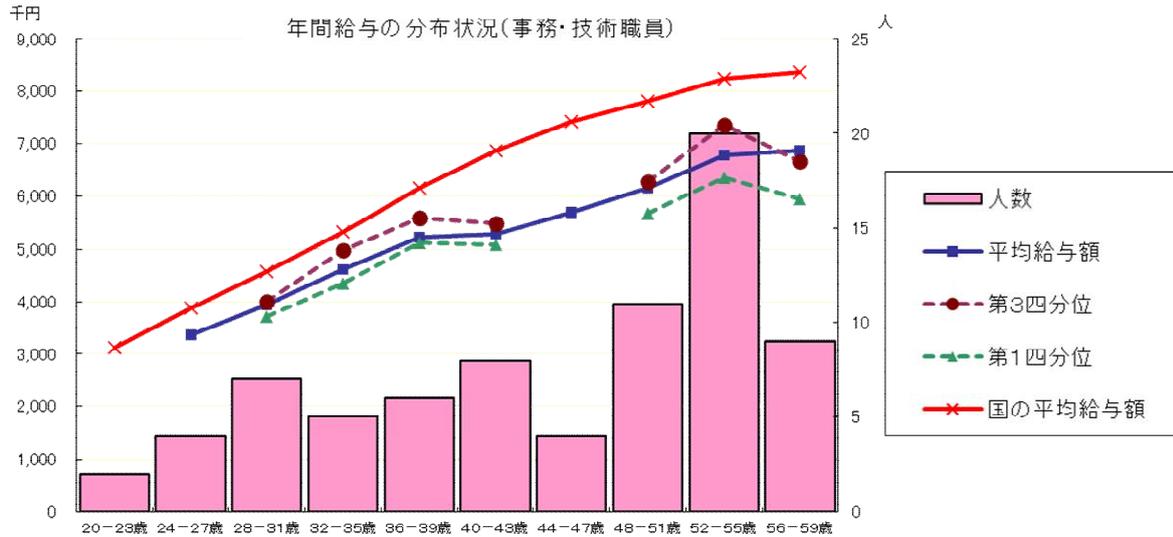
	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	13	66.8	2,577	2,577	81	0
事務・技術	3	63.5	2,966	2,966	146	0
教育職種 (大学教員)	10	67.8	2,460	2,460	61	0
教育職種 (附属義務教育学校教員)						

注:常勤職員については、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、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)、その他医療職種(看護師)、年俸制適用者である常勤職員の事務・技術、任期付職員の教育職種(大学教員)、技能・労務職種、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、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。

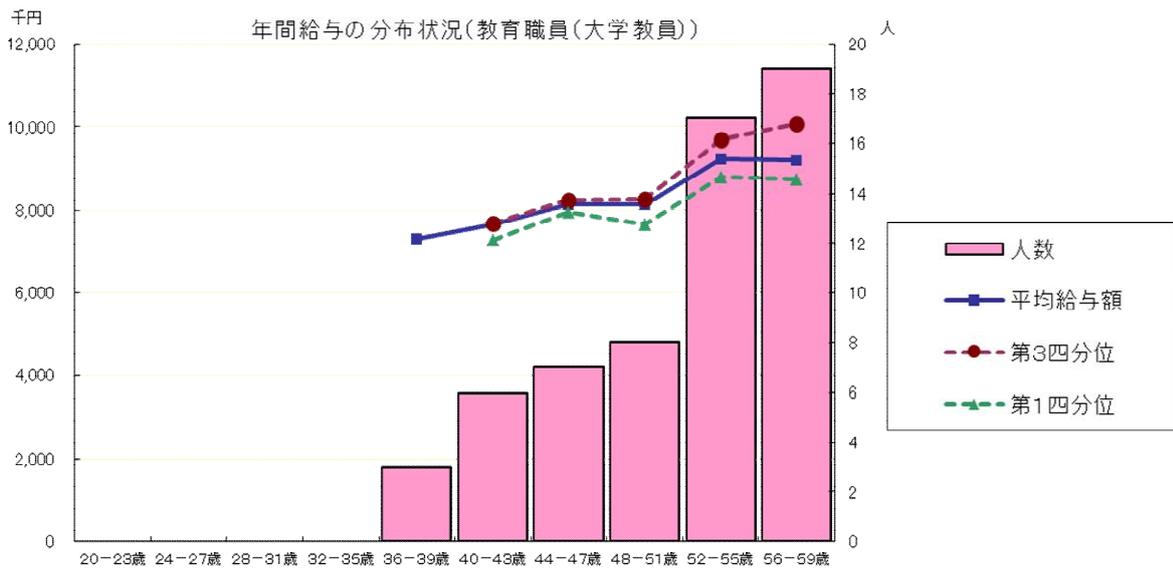
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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20-23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、年間給与額の平均給与額及び第1・第3分位については表示していない。

注:年齢24-27・44-47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:年齢36-39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。

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))[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	人	歳	千円	千円
・局長	1			
・部長	1			
・課長	8	54.5	7,704	8,583～6,879
・課長補佐	13	55.1	6,447	6,902～5,837
・係長	21	47.7	5,893	6,670～5,094
・主任	15	44.5	5,249	6,083～4,179
・係員	17	29.4	3,896	5,173～3,189

注:局長及び部長の該当者は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
	58	57.6	9,288	10,940～7,955
	22	48.0	7,837	8,826～7,038
	2			
	1			

注:講師及び助教の該当者は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、平均年齢及び年間給与額は記載していない。

④ 賞与(令和4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)	% 54.2	% 51.9	% 53.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.8	% 48.1	% 47.0
	最高～最低	% 55.5～41.1	% 59.7～43.9	% 57.7～43.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.9	% 53.7	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.1	% 46.3	% 45.2
	最高～最低	% 48.9～40.7	% 50.8～42.9	% 47.4～41.8

(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)	% 55.5	% 53.6	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.5	% 46.4	% 45.5
	最高～最低	% 48.8～42.5	% 48.4～44.8	% 48.5～43.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.1	% 53.8	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.9	% 46.2	% 45.1
	最高～最低	% 48.9～41.4	% 51.2～43.6	% 50.1～42.6

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 82.0 ・年齢・地域勘案 89.2 ・年齢・学歴勘案 82.2 ・年齢・地域・学歴勘案 89.3 (参考)対他法人 94.0
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 3,546百万円、支出予算の総額 4,769百万円:令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和3年度決算)</p> <p>【管理職の割合 13.0%(常勤職員数77名中10名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 62.3%(77名中48名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 51.18%】 (支出総額 4,455百万円、給与・報酬等支給総額 2,280百万円:令和3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) 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の方針(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他の国立大学法人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。</p>
講ずる措置	引き続き、適切な給与水準を設定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 90.2

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、令和4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(係員、大卒初任給)
月額 185,200 円 年間給与 3,037,280 円
- ・35歳(主任)
月額 280,092 円 年間給与 4,653,921 円
- ・50歳(課長補佐)
月額 370,770 円 年間給与 6,240,568 円

○教育職員(大学教員)

- ・28歳(修士修了講師)
月額 299,100 円 年間給与 4,905,240 円
- ・35歳(准教授)
月額 389,742 円 年間給与 6,559,893 円
- ・50歳(教授)
月額 497,250 円 年間給与 8,476,650 円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(教授は3,500円)、子1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

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いる。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,250,336	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 292,375					
非常勤役職員等給与 (C)	千円 249,330					
福利厚生費 (D)	千円 379,646					
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,171,687	千円	千円	千円	千円	千円

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「18 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(−1.3%)

- ・戦略的な人材配置の見直しに関連した影響額 −30,146千円

イ)最広義人件費(0.8%)

- ・退職手当支給額の増額 1,000万円を超える支給者数が令和3年度9名に対し、令和4年度は13名
22,874千円

②「国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律」(平成29年法律第79号)に基づき平成30年2月1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は、過半数代表者の了承を得て支給水準を次のとおりとした。
役員に関する講じた措置の内容: 基本額に83.7/100を乗じる。
職員に関する講じた措置の内容: 基本額に83.7/100を乗じる。

IV その他

特になし