

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

宮城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(宮城教育大学293人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

(1)国立大学法人上越教育大学・・・上越教育大学は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(令和元年度:常勤教職員数300人)。公表資料によれば、令和元年度の長の年間報酬額は16,387,000円であり、本俸額等を勘案すると、965,000円と推定される。地域手当や通勤手当等をかんがみると宮城教育大学長の報酬額(月額965,000円、年間17,245,000円)と同水準である。

②令和2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。)

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が、具体的増減率については定めていない。

法人の長の報酬水準については、他の教員養成系単科大学の長の報酬と同水準であることから妥当である。

③ 役員報酬基準の内容及び令和2年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、期末特別手当から構成されている。期末特別手当については、宮城教育大学役員給与規程に則り、基礎額((本給+地域手当+広域異動手当)+((本給+地域手当+広域異動手当)×20/100)+本給×25/100)に、6月に支給する場合は100分の170、12月に支給する場合は100分の165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2年度には、人事院勧告に準じた給与法改正に伴い、下記の項目を実施した。

○期末特別手当の引き下げ
・年間3.40月分→3.35月分

理事

法人の長と同様。

理事(非常勤)

該当なし

監事

該当なし

監事(非常勤)

非常勤役員手当として、宮城教育大学役員給与規程に則り、月額100,000円を支給している。令和2年度における改定はなし。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和2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 17,245	千円 11,580	千円 4,920	千円 694 50 (地域手当) (通勤手当)			
A理事	千円 12,787	千円 8,472	千円 3,599	千円 508 207 (地域手当) (通勤手当)			
B理事	千円 12,668	千円 8,472	千円 3,599	千円 508 88 (地域手当) (通勤手当)			
C理事	千円 11,882	千円 7,620	千円 3,339	千円 457 160 304 (地域手当) (通勤手当) (広域異動手当)			◇
C監事 (非常勤)	千円 200	千円 200	千円 0	千円 0 (地域手当) (通勤手当)		R2.4.30	
D監事 (非常勤)	千円 600	千円 600	千円 0	千円 0 (地域手当) (通勤手当)		R2.8.31	
E監事 (非常勤)	千円 1,000	千円 1,000	千円 0	千円 0 (地域手当) (通勤手当)	R2.5.1		
F監事 (非常勤)	千円 600	千円 600	千円 0	千円 0 (地域手当) (通勤手当)	R2.9.1		

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、各内訳が千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額が一致していない。

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

宮城教育大学は、教員養成に責任を負う大学として、幼稚園・小学校・中学校・特別支援学校等における優れた資質・能力を持った教員を養成することを目的として、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、教員養成分野における広域拠点型の大学として教育改革、組織改革、入試改革、国際化、地域連携等の具体的な取り組み等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、宮城教育大学の学長は、職員数約300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。

宮城教育大学では、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る。

こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当と考える。

理事

本学の理事は、上述の学長を補佐し、法人の業務を掌理するという役割を担っており、法人化以前に適用されていた国家公務員指定職俸給表を準用して報酬を決定しているため、妥当と考える。

理事(非常勤)

該当なし

監事

該当なし

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬水準については、他の教育系単科大学の非常勤役員報酬水準と同水準であるため、妥当と考える。

【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2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				
理事 (非常勤)	該当者なし				
監事	該当者なし				
監事 (非常勤)	該当者なし				

注:「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

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	該当者なし
理事	該当者なし
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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としている。

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

宮城教育大学職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員のうち、企業規模別(宮城教育大学293人)平均支給額を参考にした。また、地域社会の給与水準に適合したものになるよう、人事院勧告等を参考としている。

(1) 国立大学法人上越教育大学…上越教育大学は、本学と同様の教員養成単科大学であり、法人規模についてもほぼ同等(常勤職員数300人:令和元年度)となっている。

(2) 国家公務員…令和元年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,868円となっており、宮城教育大学全職員の平均給与月額は461,666円となっている。

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。)

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、昇格及び勤勉手当支給時期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2年度における主な改定内容

宮城教育大学職員給与規程に則り、基本給(本給、本給の調整額、教職調整額)及び諸手当(管理職手当、職務附加手当、初任給調整手当、地域手当、扶養手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、義務教育等教員特別手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、教育業務連絡指導手当、超過勤務手当、休日給、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、入試業務手当、教員免許状更新講習業務手当及び外部資金獲得報奨金手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給+扶養手当+管理職員加算額+地域手当+広域異動手当+役職加算額)に6月に支給する場合には100分の130、12月に支給する場合には100分の125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(基本給+管理職員加算額+地域手当+役職加算額)に勤勉手当の支給実施要領に定める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2年度では、人事院勧告に準じた給与法改正に伴い、下記の項目を実施した。

○期末手当の引下げ

①一般職員

・年間4.50月分→4.45月分

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2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	205	45	7,618	5,540	88	2,078
事務・技術	51	42.5	5,996	4,400	100	1,596
教育職種 (大学教員)	83	52.9	9,392	6,720	82	2,672
教育職種 (附属高校教員)	20	39.1	7,160	5,293	115	1,867
教育職種 (附属義務教育学校教員)	51	37	6,533	4,859	74	1,674

※医療職種については、該当者がいないため省略する。

<年俸制適用者>

常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

※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のあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

任期付職員	16	52.9	4,946	4,651	102	295
教育職種 (大学教員)	16	52.9	4,946	4,651	102	295
教育職種 (附属高校教員)						

※「教育職種(附属高校教員)」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のあることから、区分以外は記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

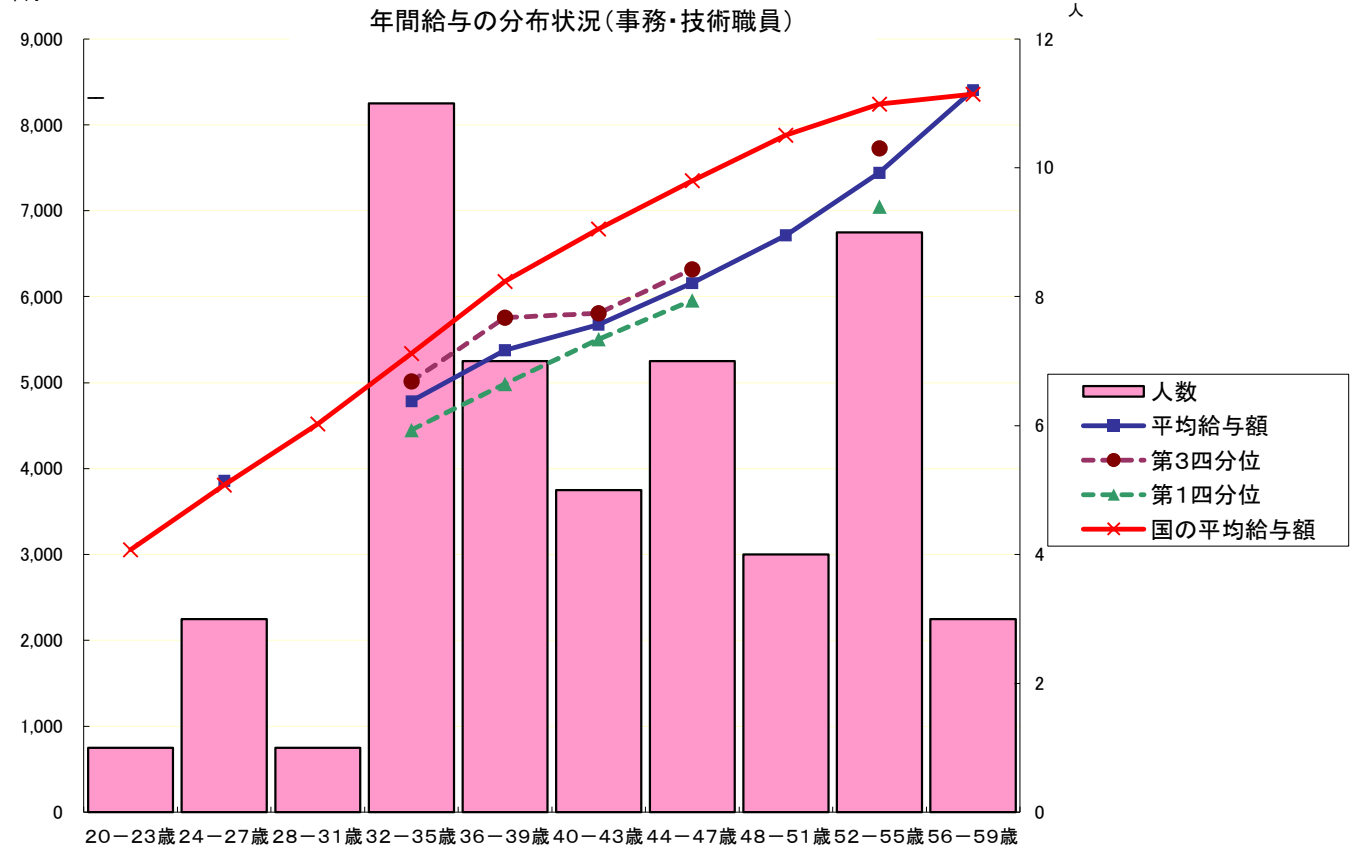
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

※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恐れのあることから、区分以外は記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

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:在外職員及び非常勤職員については、該当者がいないため省略する。

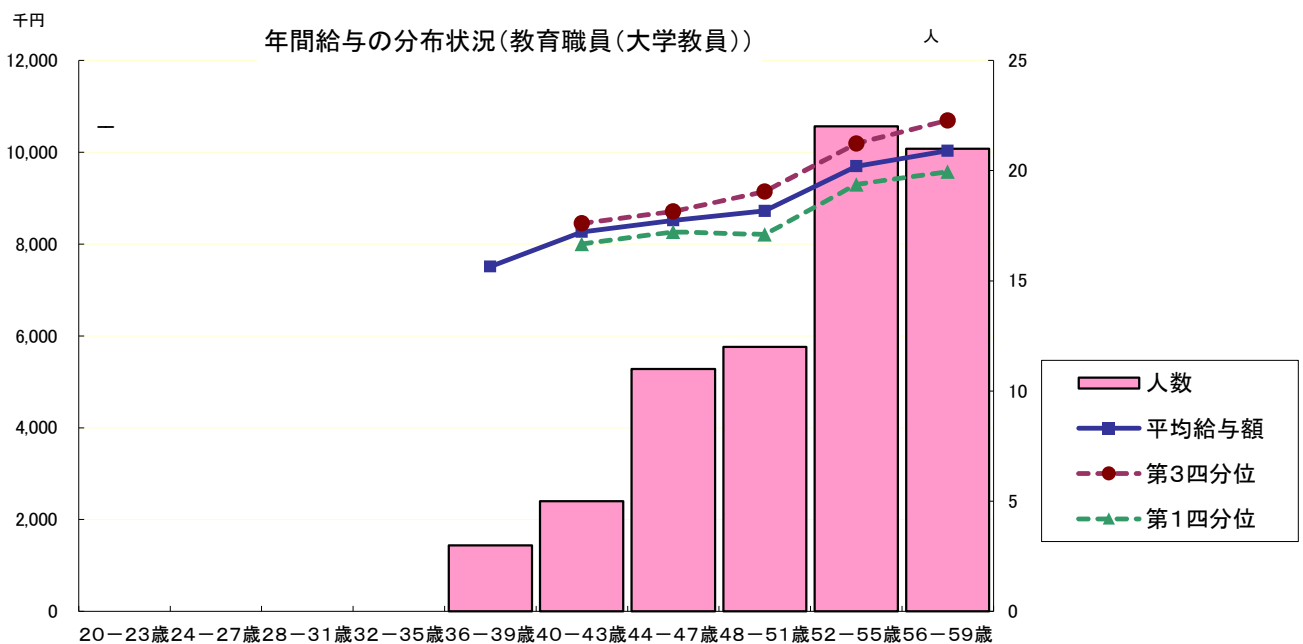
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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20-23歳、24-27歳、28-31歳、48-51歳、56-59歳の該当者は4名以下であるため、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3四分位については表示していない。

注:年齢20-23歳、28-31歳の該当者は1名であるため、当該個人情報情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額は表示していない。



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36-39歳の該当者は4名以下であるため、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3四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))

(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)	
	人	歳	千円	千円	千円
次長	1				
課長	4	56.3	8,509		
副課長	2				
係長	23	45.9	6,170	7,147	4,985
主任	14	37.2	5,150	6,143	4,450
係員	7	28.5	4,080	4,517	3,775

※次長の該当者は1名及び副課長の該当者は2名であるため、当該個人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については表示していない。

※課長の該当者は4名であるため、当該個人情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の最高額、最低額については表示していない。

(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)	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	54	55.6	9,911	12,024	8,221
准教授	28	47.5	8,245	8,900	7,140
助手	1				

※助手の該当者は1名であるため、当該個人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については表示していない。

④ 賞与(令和2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)	% 57.7	% 57.5	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.3	% 42.5	% 42.4
	最高～最低	% 46.9～40.2	% 44.9～41.5	% 44.8～40.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.9	% 56.9	% 57.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.1	% 43.1	% 42.6
	最高～最低	% 46.9～38.9	% 47.9～39.8	% 46.0～39.3

(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)	% 58.7	% 56.8	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.3	% 43.2	% 42.3
	最高～最低	% 42.9～40.1	% 44.8～41.1	% 43.3～40.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.2	% 57.1	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.8	% 42.9	% 42.3
	最高～最低	% 46.8～39.8	% 47.9～40.3	% 46.0～40.2

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 89.2 ・年齢・地域勘案 96.3 ・年齢・学歴勘案 87.7 ・年齢・地域・学歴勘案 95.6 (参考) 対他法人 99.9
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) 対国家公務員の指数は、年齢、地域、学歴のいずれを勘案したのもも国家公務員の水準未満となっていることから、給与水準は適性であると考え。</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的な方針(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	上記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 95.9

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

事務・技術職員

- 22歳(係員、大卒初任給)
月額193,132円 年間給与2,865,305円
- 35歳(主任)
月額284,504円 年間給与4,725,466円
- 50歳(副課長)
月額395,168円 年間給与6,650,278円

教育職員(大学教員)

- 22歳(助教、大卒初任給)
月額229,384円 年間給与3,435,665円
- 35歳(講師)
月額339,306円 年間給与5,710,177円
- 50歳(教授)
月額517,068円 年間給与8,815,231円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子一人につき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、昇格及び勤勉手当支給時期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	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,216,297	千円 2,215,069	千円 2,210,848	千円 2,221,941	千円 2,178,726	千円
退職手当支給額 (B)	千円 184,808	千円 201,971	千円 107,174	千円 178,548	千円 209,951	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 231,449	千円 238,626	千円 237,402	千円 233,439	千円 224,689	千円
福利厚生費 (D)	千円 352,472	千円 361,427	千円 366,863	千円 368,437	千円 361,982	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,985,026	千円 3,017,093	千円 2,922,287	千円 3,002,365	千円 2,975,348	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。

総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支給総額」が昨年度よりも減少していることについては、令和元年度に大学教員(教授)が退職し、若手教員を採用したためと考えられる。
「退職手当支給額」が昨年度よりも増加していることについては、定年退職者の人数が増加したためと考えられる。

Ⅳ その他

特になし