

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

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

平成18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、支給額を増減出来ることとしている。

役員報酬基準の改定内容

法人の長	H18.4.1より本給月額7%引き下げ 期末特別手当12月支給率を170/100から175/100へ変更
理事	H18.4.1より本給月額7%引き下げ 期末特別手当12月支給率を170/100から175/100へ変更
理事(非常勤)	該当者なし
監事	H18.4.1より本給月額7%引き下げ 期末特別手当12月支給率を170/100から175/100へ変更
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18年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	千円	千円	千円	千円	就任	退任
法人の長	17,858	12,212	5,158	488 (地域手当)	8月1日1名	7月31日1名
理事 (2人)	26,173	17,296	7,471	1,110 (地域手当) 16 (通勤手当) 280 (単身赴任手当)	8月1日1名	7月31日1名 3月31日1名
理事 (非常勤) (0人)				()		
監事 (1人)	11,036	7,104	2,970	284 (地域手当) 678 (通勤手当)		
監事 (非常勤) (1人)	1,200	1,200		()		

注:地域手当は、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮のうえ、支給されているものである。

3 役員の退職手当の支給状況(平成18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
法人の長	千円 3,727	年 月 2 4	H18.7.31	1.0	役員業務に対する貢献度等を考慮し、手当額の増額又は減額を可能としているが、増減無しとした
理事A	千円 3,276	年 月 3 0	H19.3.31	1.0	役員業務に対する貢献度等を考慮し、手当額の増額又は減額を可能としているが、増減無しとした
監事A	千円	年 月			該当なし
監事A (非常勤)	千円	年 月			該当なし

注:業績勘案率欄については、当法人の役員の退職手当に係る規程に基づき、退職手当の算定に当たって当該退職役員の業績等を評価して乗じることとしている係数である業績評価率を記載した。

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

人件費管理の基本方針

〔 運営費交付金より、人員定数及び効率化等を勘案した人件費を算出し、その範囲でおこなった。 〕

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、特別昇給・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)
昇給	原則、1年間良好な成績で勤務した者は、2号俸上位の号俸に昇給させることができる。(国家公務員に準拠)
昇格・降格	昇格:特に勤務成績が優秀で、且つ大学が定める必要経歴年数を有している者は上位の職務の級に決定することが出来る(国家公務員に準拠) 降格:勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することが出来る。(国家公務員に準拠)
特別昇給	特に良好な成績で勤務した者には、2号俸上位の号俸に昇給させることが出来る。(国家公務員に準拠)

ウ 平成18年度における給与制度の主な改正点

〔 H18.4.1より本給月額7%引き下げ 〕

2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成18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	245	45.7	7,993	5,765	85	2,228
事務・技術	48	42.6	6,024	4,410	96	1,614
教育職種 (大学教員)	121	51.2	9,566	6,799	83	2,767
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	1					
教育職種(附属高校教員)	23	39.3	7,064	5,217	72	1,847
教育職種(附属義務教育学校教員)	50	37.6	6,541	4,846	86	1,695
教育職種(外国人教師等)	1					
その他医療職種(看護師)	1					

非常勤職員	1					
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
その他医療職種(医療技術職員)	1					

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。

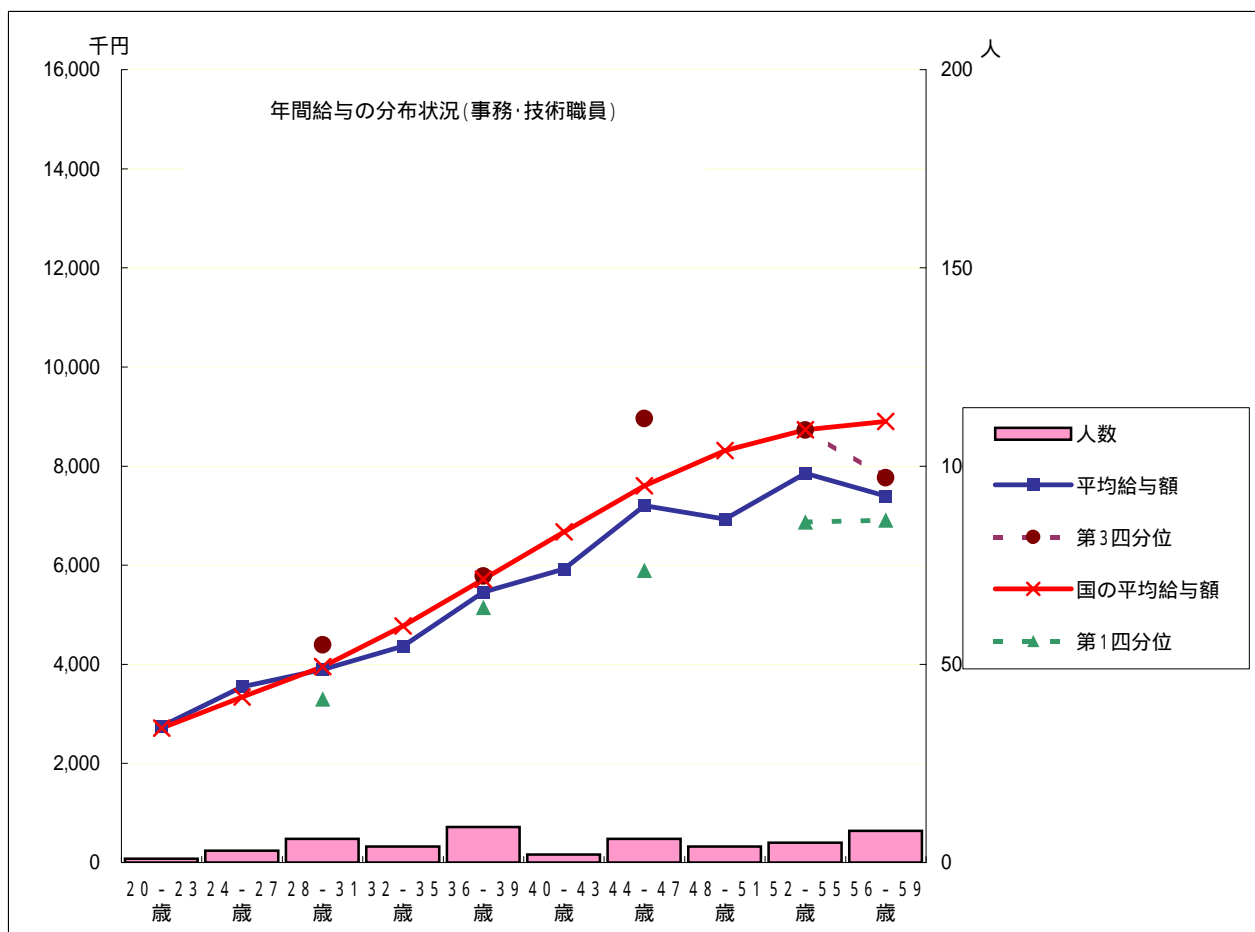
注2:常勤職員区分の技能・労務職種、教育職種(外国人教師等)、その他医療職種(看護師)、非常勤職員区分の合計及びその他医療職種(医療技術職員)については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注3:常勤職員区分の教育職種(附属高校教員)の欄については、附属特別支援学校教員が該当する。

注4:在外職員、任期付職員及び再任用職員区分は、該当者がいないため記載を省略。

注5:技能・労務職種の1名は、自動車運転業務に従事する職員である。

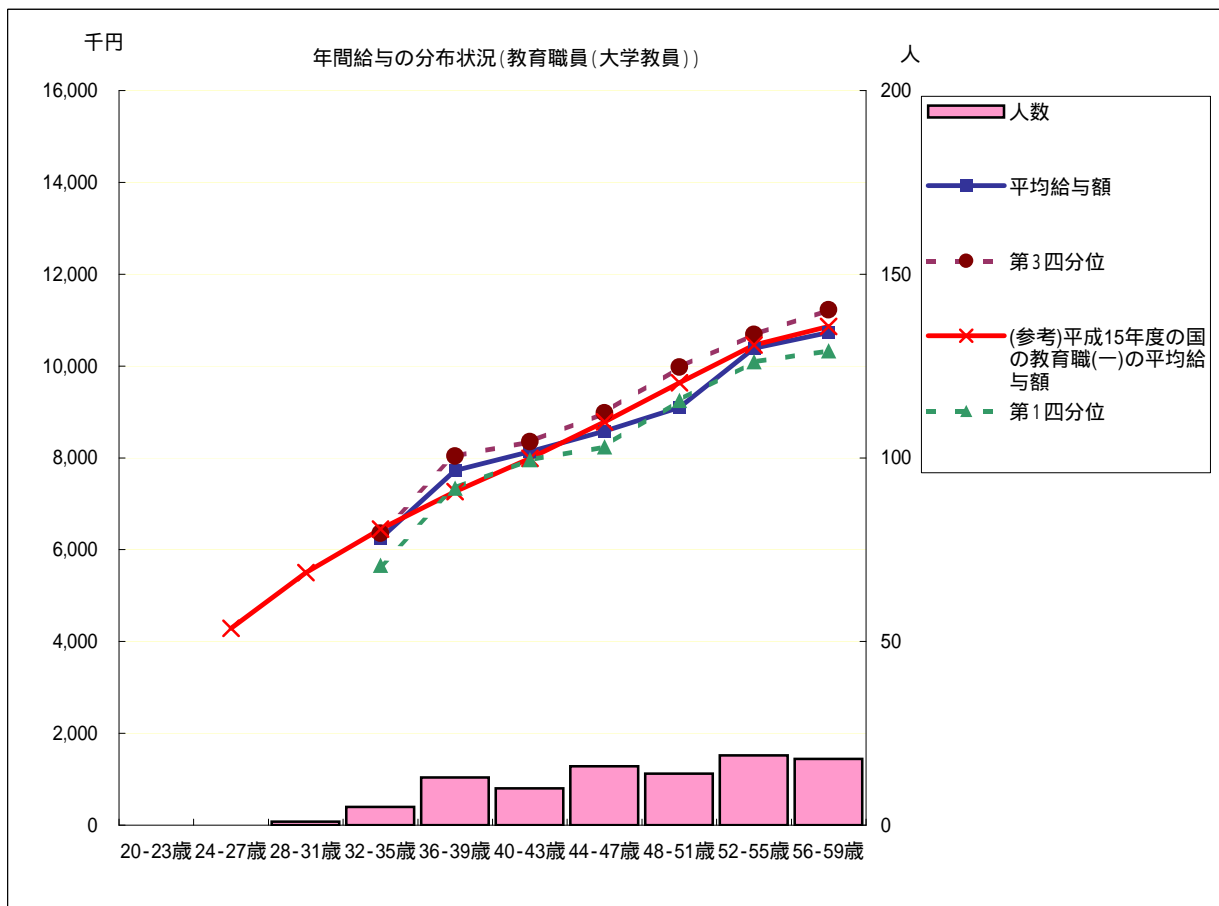
年間給与の分布状況(事務・技術職員 / 教育職員(大学教員))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、 まで同じ。〕



注： の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 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	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
課長	5	51.7	8,725	9,251	9,888
課長補佐	9	54.6	6,910	7,273	7,440
係長	17	44.0	5,747	5,971	6,274
主任	5	41.1	4,895	5,219	5,897
係員	12	28.7	3,299	3,767	4,175



注:28-31歳については、在職人員数が2人以下のため平均給与額・四分位(第1・3分位)を表示していない。

(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	
			第1分位	第3分位
教授	76	56.7	9,983	11,053
准教授	40	41.6	7,589	8,424
講師	1			
助教	2			
教務職員	2			

注:講師、助教及び教務職員については、該当者が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があることから、「平均年齢」以下の項目を記載しないものとした。

職級別在職状況等(平成19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	係長主任	課長補佐	課長 課長補佐	課長
人員 (割合)	48人	6人 (12.5%)	8人 (16.7%)	19人 (39.6%)	6人 (12.5%)	5人 (10.4%)	4人 (8.3%)
年齢(最高～最低)		28～23歳	34～28歳	58～36歳	58～49歳	59～50歳	53～45歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,898～2,018千円	3,679～2,780千円	5,128～3,565千円	5,585～4,808千円	6,145～5,165千円	7,662～6,358千円
年間給与額(最高～最低)		3,778～2,752千円	4,895～3,814千円	7,033～4,982千円	7,767～6,616千円	8,319～7,256千円	10,363～8,725千円

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)		該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
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)					

(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)	121人	2人 (1.7%)	2人 (1.7%)	2人 (1.7%)	39人 (32.2%)	76人 (62.8%)
年齢(最高～最低)		～	～	～	48～33歳	64～45歳
所定内給与年額(最高～最低)		～	～	～	6,535～4,481千円	8,943～6,096千円
年間給与額(最高～最低)		～	～	～	9,253～6,229千円	12,715～8,577千円

注:教育職員(大学教員)の1級、2級及び3級については、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があることから、「年齢」以下の事項について記載していない。

賞与(平成18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)	% 66.0	% 69.2	% 67.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.0	% 30.8	% 32.4
	最高～最低	% 40.4～32.2	% 35.7～28.9	% 35.6～31.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.6	% 68.6	% 67.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.4	% 31.4	% 32.8
	最高～最低	% 40.4～31.4	% 37.3～28.6	% 35.6～30.4

(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)	% 66.8	% 69.7	% 68.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.2	% 30.3	% 31.7
	最高～最低	% 33.5～32.9	% 30.6～30.0	% 32.0～31.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.0	% 68.9	% 67.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.0	% 31.1	% 32.5
	最高～最低	% 36.4～32.1	% 33.3～29.2	% 33.5～30.8

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))

90.6

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

103.6

(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))

98.6

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

(教育職員(大学教員))

対国家公務員(教育職(一))

99.1

注: 教育職員(大学教員)の対国家公務員の指数は、比較対象の国家公務員が少数のため、国立大学法人等の法人化直前(平成15年度)の教育職俸給表(一)適用職員の給与水準を国の給与水準として算出

総人件費について

区 分	当年度 (平成18年度)	前年度 (平成17年度)	比較増 減	中期目標期間開始時(平成16年度)からの増 減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,449,506	千円 2,500,869	千円 (%) 51,363 (2.1)	千円 (%) 72,530 (2.9)
退職手当支給額 (B)	千円 265,333	千円 216,038	千円 (%) 49,295 (22.8)	千円 (%) 15,320 (6.1)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 165,407	千円 158,107	千円 (%) 7,300 (4.6)	千円 (%) 4,642 (2.7)
福利厚生費 (D)	千円 320,713	千円 318,818	千円 (%) 1,895 (0.6)	千円 (%) 2,423 (0.8)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 3,200,959	千円 3,193,832	千円 (%) 7,127 (0.2)	千円 (%) 59,429 (1.8)

総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支給総額」の減2.1%については、H17年度における教員の定年等による退職者が5名あり、これに伴って18年度中に若手教員を主として准教授3ポストを補充し、さらに定員の未補充1ポスト・定員削減が1ポストあったこと、定年を迎えた職員が3名あったうち、1ポストを定員削減し不補充としたこと、また、年度途中より無給休職者が1名あったことが主な要因となっている。

また「最広義人件費」の増減については、上記減額要素はあったものの、退職手当支給人数が、H17年度の8名からH18年度は11名に増えたことによる「退職手当支給額」の増額により前年度比0.2%増となったものである。

なお、「非常勤役職員等給与」の増加は、常勤教職員の定員削減に伴い大学の管理運営上必要な最低限の業務について非常勤教職員を雇用して対処したことに起因しており、「福利厚生費」は、健康診断及び人間ドックの受診率の上昇等に伴い経費が増加した。

中期計画については、「平成21年度までに概ね4%の人件費削減を図る」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。

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。

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。

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。

H18年度中に実行計画案を決定し、H19年度から実施する。

「給与、報酬等支給総額」が、H17年度2,500,869千円・H18年度2,449,506千円であることから、H18年度までの人件費削減率は、2.1%となっている。

H19年度においては、0.7%の削減を図ることとしている。

H18年度「給与、報酬等支給総額」2,449,506千円・H17年度「人件費予算相当額」・2,538,388千円から、人件費削減率(対人件費予算相当額)は、3.5%である。

法人が必要と認める事項

特になし