

# 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 平成21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できることとしている。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	<p>期末特別手当の支給割合を夏季100分の160から100分の145、冬季を100分の175から100分の165にそれぞれ引き下げた。 H22.1.1から本給月額を3,000円引き下げた。</p>
理事	<p>期末特別手当の支給割合を夏季100分の160から100分の145、冬季を100分の175から100分の165にそれぞれ引き下げた。 H22.1.1から本給月額を2,000円引き下げた。</p>
理事(非常勤)	<p>該当者なし</p>
監事	<p>該当者なし</p>
監事(非常勤)	<p>改定なし</p>

#### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	17,324	11,919	4,689	715 (地域手当)			
A理事	12,737	8,730	3,434	523 (地域手当) 49 (通勤手当)			
B理事	12,910	8,730	3,434	523 (地域手当) 221 (通勤手当)			

C理事	千円 11,818	千円 7,842	千円 3,085	千円 470 (地域手当) 420 (単身赴任手当)			◇
A監事	千円	千円	千円	千円 ( )			
B監事	千円	千円	千円	千円 ( )			
C監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円 ( )		3月31日	
D監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円 ( )			

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。

※「地域手当」とは民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

### 3 役員退職手当の支給状況(平成21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				
理事A	千円	年 月				
理事B	千円	年 月				
理事A (非常勤)	千円	年 月				
理事B (非常勤)	千円	年 月				
監事A	千円	年 月				
監事B	千円	年 月				
監事A (非常勤)	千円	年 月				
監事B (非常勤)	千円	年 月				

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「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。

## 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

運営費交付金より、人員定数および効率化等を勘案した人件費を算出しその範囲で行なった。

#### 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

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、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)

##### ウ 平成21年度における給与制度の主な改正点

- ①職員及び非常勤職員の期末手当の支給率を、6月期140/100を125/100に改正し、12月期160/100を150/100に改正。また、勤勉手当の成績率の範囲を20/100～95/100を15/100～90/100に改正した。
- ②再雇用職員の期末手当の支給率を6月期110/100を100/100に改正し、12月期125/100を120/100に改正した。
- ③教員免許状更新講習業務手当の新設。
- ④平成21年人事院勧告を受けて平成22年1月から一部の若年層を除き本給額を引下げ、及び本給の調整額を一部改定した。
- ⑤住居手当の持家に係る住居手当の支給を平成22年1月から廃止した。

## 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21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	238	44.8	7,509	5,524	77	1,985
事務・技術	51	39.5	5,487	4,120	98	1,367
教育職種 (大学教員)	110	51.9	9,248	6,686	70	2,562
技能・労務職種	1					
教育職種 (附属高校教員)	23	40.8	7,117	5,341	76	1,776
教育職種 (附属義務教育学校教員)	53	36.7	6,058	4,573	72	1,485

※常勤職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については該当者がいないため省略。

※常勤職員の技能・労務職種については該当者が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、人数以外は記載していない。

再任用職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

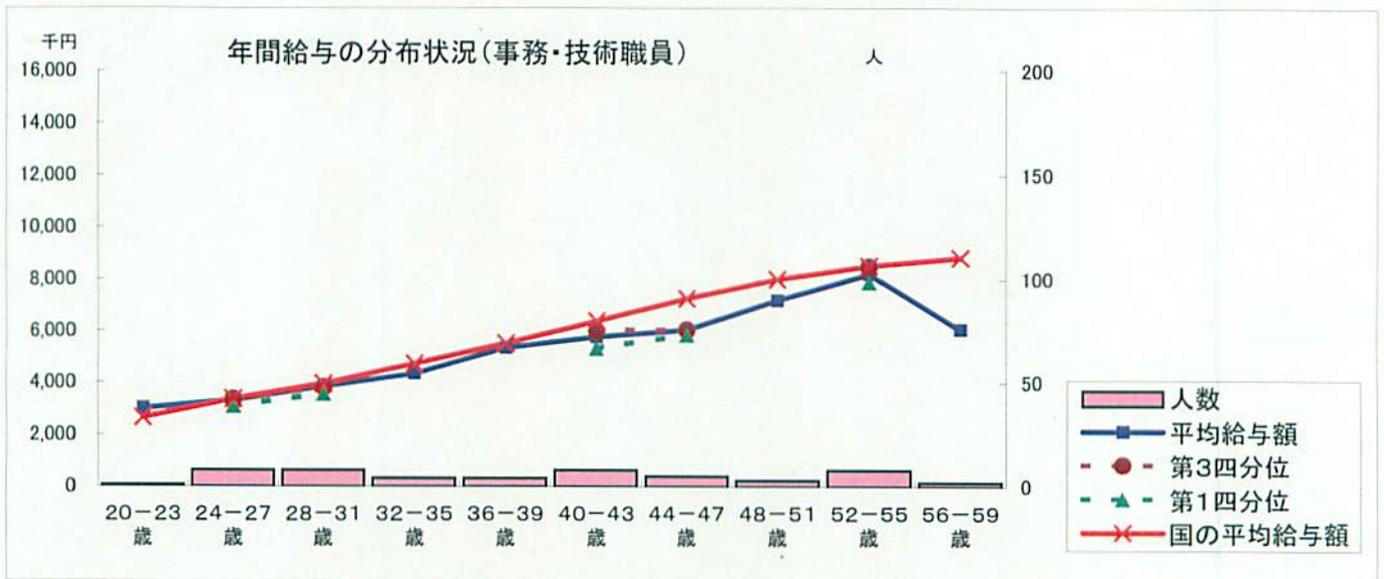
※再雇用職員の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については該当者がいないため省略。

※再雇用職員の事務・技術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、人数以外は記載していない。

注1: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:在外職員、任期付職員及び非常勤職員については該当者がいないため表を省略。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



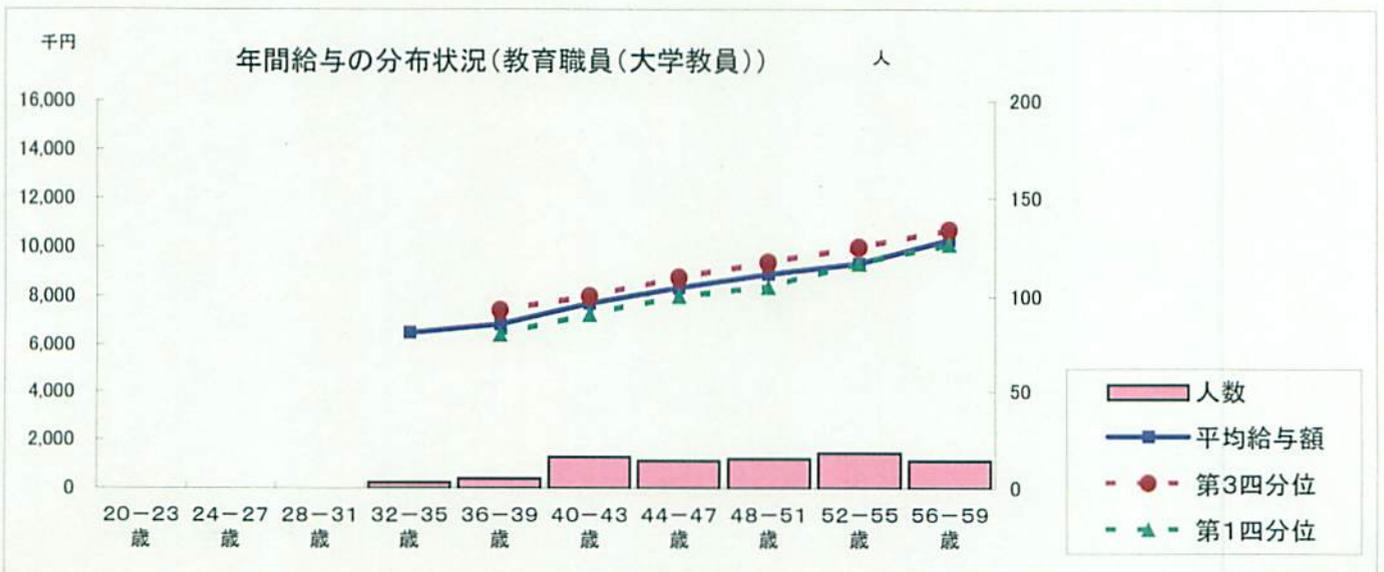
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

※年齢20～23歳、32～35歳、36～39歳、48～51歳及び56～59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。

(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分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・課長	7	52.6	7,901	8,395	8,523
・課長補佐	4	51.0	-	7,051	-
・係長	17	42.3	5,396	5,769	6,024
・主任	4	47.3	-	5,254	-
・係員	19	28.2	3,321	3,619	3,813

※課長補佐及び主任の該当者は4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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



※32～35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。

(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
代表的職位	70	56.2	9,392	10,082	10,807
・教授	37	43.2	7,277	7,700	8,163
・准教授	1		-		-
・助教	2		-		-
・教務職員					

※助教及び教務職員の該当者は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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

※助教及び教務職員の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成22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	主任係員	係長主任	課長補佐係長	課長課長補佐	課長
人員(割合)	51	8 (15.7%)	11 (21.6%)	20 (39.2%)	4 ( 7.8%)	4 ( 7.8%)	4 ( 7.8%)
年齢(最高～最低)		28～23	32～26	59～35	52～47	55～49	55～52
所定内給与年額(最高～最低)		2,722～2,207	3,436～2,471	4,550～3,089	5,190～4,770	6,263～5,871	7,268～6,263
年間給与額(最高～最低)		3,641～2,990	4,421～3,321	6,138～4,215	7,048～6,530	8,201～7,715	9,579～8,338

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	助教	講師	准教授	教授
人員(割合)	110人	2人 (1.8%)	1人 (0.9%)	該当なし (%)	37人 (33.6%)	70人 (63.6%)
年齢(最高～最低)		～歳	～歳	～歳	64～33歳	64～45歳
所定内給与年額(最高～最低)		～千円	～千円	～千円	6,561～4,282千円	9,086～5,741千円
年間給与額(最高～最低)		～千円	～千円	～千円	8,874～5,833千円	12,652～8,016千円

※1級及び2級における該当者が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「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成21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)	63.7%	67.9%	66.0%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.3%	32.1%	34.0%
	最高～最低	40.4～33.9%	37.5～29.6%	37.8～31.8%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.1%	67.8%	66.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.9%	32.2%	33.9%
	最高～最低	40.2～32.9%	37.5～29.1%	36.3～31.5%

(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)	65.5%	68.7%	67.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.5%	31.3%	32.8%
	最高～最低	34.9～34.1%	33.9～30.2%	34.4～32.0%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.5%	68.1%	66.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.5%	31.9%	33.5%
	最高～最低	41.9～33.3%	37.5～29.3%	37.3～31.2%

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  
 ⑤ (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)) 91.7

対他の国立大学法人等 104.1

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等 97.7

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の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 91.7
	参考
	地域勘案 96.8 学歴勘案 91.2 地域・学歴勘案 96.8
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	【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 74.9% (国からの財政支出額 3,736,000千円、支出予算の総額 4,988,000千円: 平成21年度予算)
	【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合が74.9%であるが 対国家公務員の指数91.7及び地域勘案96.8であり、累積欠損額も0円であることから、給与水準は適正であると考えます。
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成21年度決算)  【検証結果】
講ずる措置	上記の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 94.0

※上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収倍率を基礎に、平成21年の教育職員(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)を国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指数である。 】

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度) 千円	前年度 (平成20年度) 千円	比較増△減 千円 (%)	中期目標期間開始時(平成16年度)からの増△減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	2,290,070	2,379,619	-89,549 (-3.8%)	-231,966 (-9.2)
退職手当支給額 (B)	233,591	285,366	-51,775 (-18.1%)	-16,422 (-6.6)
非常勤役員等給与 (C)	171,355	167,184	4,171 (2.5%)	1,306 (0.8)
福利厚生費 (D)	275,360	298,272	-22,912 (-7.7%)	-42,930 (-13.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,970,376	3,130,441	-160,065 (-5.1%)	-290,012 (-8.9)

#### 総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支給総額」が前年に比べて3.8%減になっていることについては、平成20年度の教員の退職者が8名であったのに対し、平成21年度は2名の採用しか行っていないため純粋で6名分減になっていること及び給与規程の改正に伴い給与額を引き下げたことが主な要因と考えられる。

「最広義人件費」も前年に比べ5.1%減になっている主たる要因としては、前述した要因と退職手当の支給総額が前年に比べ大幅に減少したことにある。これは、平成21年度の自己都合等退職者が平成20年度に比べ減少しているため、大幅な人件費の減になっている。また、福利厚生費については平成21年度から雇用保険のメリット率が適用になり雇用保険の事業主負担分が減少したこと及び人員が減少したことに伴い共済の事業主負担分が減少しているのも要因になっている。

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」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、人件費削減シュミ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。

- ①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。
- ②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。
- ③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。
- ④H18年度に決定した削減計画に基き実施をしている。

#### 総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年 度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,538,388	2,449,506	2,417,847	2,379,619	2,290,070
人件費削減率 (%)		-3.5	-4.7	-6.3	-9.8
人件費削減率(補正值) (%)		-3.5	-5.4	-7.0	-8.1

注1:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成

19年、平成20年、平成21年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%である。

注2:基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

#### IV 法人が必要と認める事項

特になし