

国立大学法人兵庫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22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（ボーナス）において、役員の俸給等に、その者の職務実績に応じ、経営協議会が定める割合を乗じた額としている。 〕

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

〔 人事院勧告に準拠し、1月1日から俸給月額を0.2%の減額を行い、期末特別手当（ボーナス）の支給割合を年間で100分の15引き下げた。 〕

理事

〔 人事院勧告に準拠し、1月1日から俸給月額を0.2%の減額を行い、期末特別手当（ボーナス）の支給割合を年間で100分の15引き下げた。 〕

理事（非常勤）

〔 特になし 〕

監事

〔 特になし 〕

監事（非常勤）

〔 特になし 〕

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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 16,125	千円 11,886	千円 4,239	千円 0 ()	H22. 4. 1		
A 理事	千円 12,747	千円 9,378	千円 3,345	千円 24 (通勤手当)	H22. 4. 1		
B 理事	千円 12,844	千円 7,818	千円 3,181	千円 1,329 (地域手当) 24 (通勤手当) 492 (単身赴任手当)	H22. 4. 1		◇
C 理事 (非常勤)	千円 5,612	千円 5,612	千円 0	千円 0 ()	H22. 4. 1		
監 事	千円	千円	千円	千円 ()			
A 監 事 (非常勤)	千円 2,346	千円 2,346	千円 0	千円 0 ()	H22. 4. 1		
B 監 事 (非常勤)	千円 1,380	千円 1,380	千円 0	千円 0 ()	H22. 4. 1		

注1：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。

注2：「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が高い地域に在勤していた役員に本学就任後2年間に限り支給されているものである。

注3：「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

3 役員の退職手当の支給状況（平成22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
	千円	年	月				
法人の長	千円 7,928	5	4	H22. 3. 31	1.0	法人の長の業績は法人の業績に反映すべき顕著な業績や業務の実績悪化を認めないので、経営協議会において業績勘案率は1に決定した。	
理事 A	千円	年	月			該当者なし	
理事 B	千円	年	月			該当者なし	

注：「業績勘案率」の欄には、当法人の役員退職手当規程に基づき、退職手当の算定に当たっては、当該退職役員の業績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。

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

〔 予算全体に占める割合を前年度以下に抑えることとし、可能な限り抑制するよう努め、現員見込数に基づく所要額により運用。 〕

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

〔 給与法上に定める職種に応じた俸給表を参考とし、毎年的人事院勧告に準拠して給与水準を決定した。 〕

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

〔 職員の勤務成績等に応じて、現に受けている俸給の昇給・昇格・降格及び賞与時期（6月・12月）における支給割合の増減を行っている。 〕

〔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。（給与法に準拠）
昇給	原則、1年間良好な成績で勤務した者には、4号俸上位の号俸に昇給させることが出来る。（給与法に準拠）
昇格・降格	昇格：特に勤務成績が優秀で、かつ本学が定める必要経験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。 （給与法に準拠） 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。 （給与法に準拠）

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

- 〔 ① 人事院勧告に準拠し、1月1日から俸給月額を0.1%の減額を行った。
② 期末手当・勤勉手当（ボーナス）の支給割合を年間で100分の20引き下げた。
③ 特定の職員の俸給月額等を当分の間、1.5%減額することとした。 〕

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22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	261人	47.6歳	7,352千円	5,473千円	138千円	1,879千円
事務・技術	85人	43.7歳	5,504千円	4,153千円	123千円	1,351千円
教育職種 (大学教員)	136人	51.6歳	8,711千円	6,428千円	160千円	2,283千円
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					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	37人	41.8歳	6,550千円	4,949千円	90千円	1,601千円
その他医療職種 (医療技術職員)	該当者なし					
その他医療職種 (看護師)	1人					
指定職種	1人					
その他	1人					

任期付職員	6人	38.5歳	4,492千円	4,285千円	43千円	207千円
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					
特任教員	1人					
特命教員	5人	33.5歳	4,459千円	4,459千円	36千円	0千円

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：「教育職種（附属義務教育学校教員）」には、附属幼稚園教員を含む。

注3：「常勤職員（その他）」とは、調理師である。

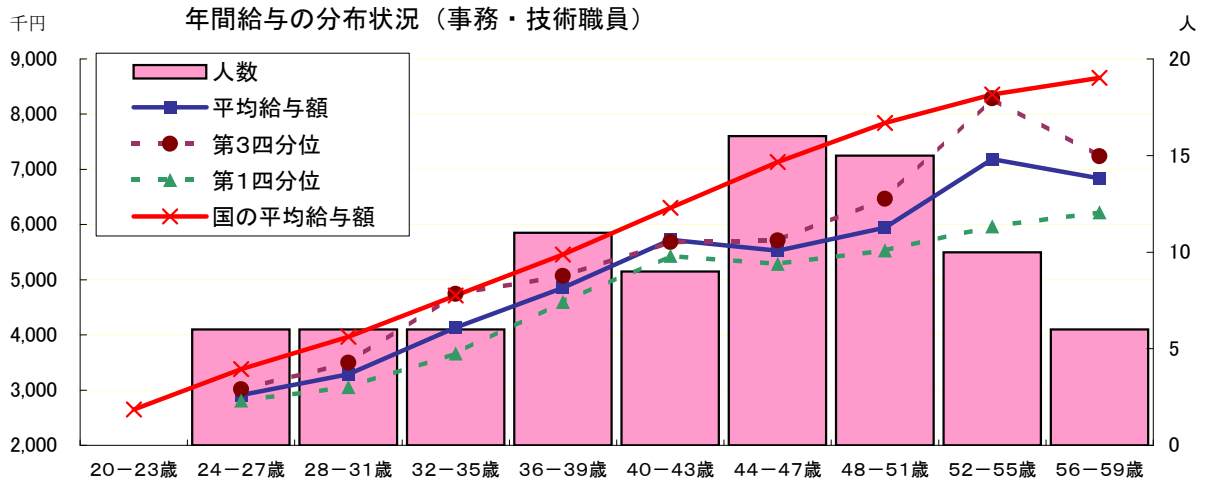
注4：「任期付職員（特任教員）」とは、専門分野について高度な実務経験及び教育上の能力を有する者を、教育上の職務に関して特別の契約により教育・研究に従事するもので、特任教授及び特任准教授をいう。

注5：「任期付職員（特命教員）」とは、高度の専門的知識を有する者を、特定のプロジェクト遂行の業務に関して特別の契約により研究に従事するもので、特命教授、特命准教授、特命講師及び特命助教をいう。

注6：常勤職員の「その他医療職種（看護師）」「指定職種」「その他」及び任期付職員の「特任教員」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。

注7：在外職員、再任用職員及び非常勤職員については、該当者がいないため記載を省略した。

② 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。〕

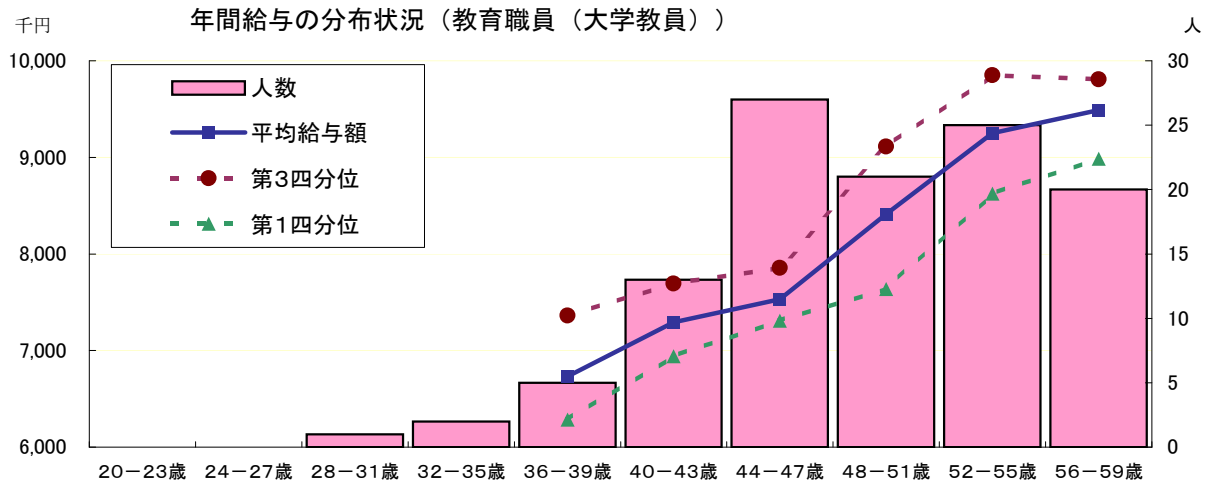


注：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

（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1四分位	平均	第3四分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・ 課長	9	53.6	7,387	7,846	8,288
・ 課長補佐	10	51.0	6,022	6,478	6,753
・ 係長	34	46.7	5,291	5,521	5,712
・ 主任	18	40.6	4,570	4,929	5,511
・ 係員	14	28.6	2,945	3,253	3,494

注：本学では係員は課員，係長は主査の職名を用いている。



注：教育職員（大学教員）のうち、年齢28～31歳及び年齢32～35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		
			第1四分位	平均	第3四分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・ 教授	78	56.2	8,964	9,436	10,036
・ 准教授	53	45.8	7,130	7,471	7,864
・ 講師	4	42.3	—	6,398	—
・ 助教	1	—	—	—	—

注1：講師の該当者は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。

注2：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の平均額は表示していない。

③ 職級別在職状況等（平成23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
標準的な職位		課員	課員主任	主任主査	主査 主任 課長補佐 室長	主幹 課長補佐 室長
人員 (割合)	85	9 (10.6%)	8 (9.4%)	46 (54.1%)	12 (14.1%)	5 (5.9%)
年齢 (最高～最低)		29～24	33～29	54～35	59～47	58～52
所定内給与年額 (最高～最低)		2,355～ 2,086	4,094～ 2,609	4,451～ 2,756	5,445～ 4,238	5,639～ 5,001
年間給与額 (最高～最低)		3,114～ 2,772	5,210～ 3,446	5,967～ 3,664	7,161～ 5,796	7,572～ 6,753

区分	6級	7級	8級
標準的な職位	課長	部長	部長
人員 (割合)	5 (5.9%)	該当者なし	該当者なし
年齢 (最高～最低)	55～43		
所定内給与年額 (最高～最低)	6,696～ 5,857		
年間給与額 (最高～最低)	8,894～ 7,704		

（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		助教助手	助教助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	136	該当者なし	1 (0.7%)	4 (2.9%)	53 (39.0%)	78 (57.4%)
年齢 (最高～最低)				48～33	61～35	64～43
所定内給与年額 (最高～最低)				5,327～ 3,981	6,200～ 4,392	8,316～ 5,396
年間給与額 (最高～最低)				7,105～ 5,420	8,398～ 5,972	11,410～ 7,400

注：教育職員（大学教員）のうち、2級における該当者が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、「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22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）	64.3	68.4	66.4
	査定支給分（勤勉相当）	35.7	31.6	33.6
	(平均)	最高～最低	41.0～ 33.2	34.0～ 28.6
一般職員	一律支給分（期末相当）	64.2	67.6	65.9
	査定支給分（勤勉相当）	35.8	32.4	34.1
	(平均)	最高～最低	41.0～ 32.5	37.5～ 29.2

（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）	63.6	65.7	64.7
	査定支給分（勤勉相当）	36.4	34.3	35.3
	(平均)	最高～最低	41.0～ 34.1	37.5～ 31.1
一般職員	一律支給分（期末相当）	64.2	68.1	66.2
	査定支給分（勤勉相当）	35.8	31.9	33.8
	(平均)	最高～最低	40.6～ 33.0	37.1～ 29.7

⑤ 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））

82.2

対他の国立大学法人等

95.4

（教育職員（大学教員））

対他の国立大学法人等

93.7

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

○事務・技術職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員	82.2	
	参考	地域勘案	89.7
		学歴勘案	82.1
		地域・学歴勘案	89.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であるとする。		
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 77% （国からの財政支出額 3,783百万円、 支出予算の総額 4,943百万円：平成22年度予算） 【検証結果】 国からの財政支出割合は77%であり、外部資金等の獲得及び自己収入の増加を図る。		
講ずる措置	国からの財政支出割合を考慮しつつ、適正な給与水準を維持する。		

○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

89.7

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22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。

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 22年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,384,646	千円 2,432,265	千円 (%) △47,619 (△ 2.0)	千円 (%) — —
退職手当支給額 (B)	千円 159,890	千円 233,304	千円 (%) △73,414 (△31.5)	千円 (%) — —
非常勤役職員等給与 (C)	千円 243,314	千円 230,064	千円 (%) 13,250 (5.8)	千円 (%) — —
福利厚生費 (D)	千円 307,658	千円 297,557	千円 (%) 10,101 (3.4)	千円 (%) — —
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,095,508	千円 3,193,190	千円 (%) △97,682 (△ 3.1)	千円 (%) — —

注1:「非常勤役職員等給与」においては、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「9 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。

注2:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

総人件費について参考となる事項

- ①「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」について
給与、報酬等支給総額については、対前年度比が2.0%の削減となったのは、常勤教職員の採用を計画的に抑制したこと及び賞与の支給割合を引き下げたことが主な要因である。
最広義人件費が対前年比3.1%の削減となった主な理由は、給与、報酬等支給総額の減少及び退職者の減少により退職手当額が前年比31.5%の減額となったためである。
なお、前年との比較を行いにくい退職手当支給額を最広義人件費から差し引いても、0.8%の削減となる。
- ②「行革推進法」及び「行政改革の重要方針」(H17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況
- i) 中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項
経営基盤の確立のための具体的方策を策定するとともに、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降の5年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。
- ii) 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針
「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間に於いて、△5%以上の人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。
- iii) 人件費削減の取組の進捗状況
- 【主務大臣の検証結果】
5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。

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	平成22年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,825,377	2,612,687	2,586,049	2,512,510	2,432,265	2,384,646
人件費削減率 (%)		△7.5	△8.5	△11.1	△13.9	△15.6
人件費削減率 (補正值)(%)		△7.5	△9.2	△11.8	△12.2	△12.4

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、平成22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%、▲1.5%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。

- ③総人件費について参考となる事項
特になし

IV 法人が必要と認める事項
特になし