

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人京都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23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

学長は役員報酬のうち期末特別手当について文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び大学の財務状況等により増減を要する必要があると認める場合は各役員の担当業務の遂行に総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、期末特別手当の額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することが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 改定なし

理事 改定なし

理事(非常勤) 該当者なし

監事 該当者なし

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23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 17,422	千円 11,689	千円 4,511	千円 1,168 (地域手当) 51 (通勤手当)			※
A理事	千円 13,777	千円 9,219	千円 3,558	千円 921 (地域手当) 78 (通勤手当)	4月1日		
B理事	千円 13,699	千円 9,219	千円 3,558	千円 921 (地域手当) 0 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 12,716	千円 8,557	千円 3,302	千円 855 (地域手当) 0 (通勤手当)	4月1日		◇
監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ( )			
E監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円 0	千円 0 ( )		3月31日	
F監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円 0	千円 0 ( )			※

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。

注3:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)の対象法人の退職者)であることを示し、「◇」は、役員出向者(「国家公務員退職手当法」(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者)であることを示す。

## 3 役員の退職手当の支給状況(平成23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		—	該当者なし	
理事A	千円 7,020 (46,238)	年 月 6 0 (37 0)	平成23年3月31日	—	当該理事に係る勤務実績による業績評価の結果が1.0であったため増減なし。	
監事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	

注:理事Aについては、役員在職期間を本学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前職期間として算出した金額を記載した。

## 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

高い割合の人件費と運営費交付金に係る効率化係数等を考慮し、全体的な抑制を図りながら、人件費の効果的な管理・運用に努めている。

#### 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

法人の運営活動に必要な経費の大部分を運営費交付金に依拠していることや法人の業務実績及び社会一般の情勢等に適合したものとなるようにするため、人事院勧告等を参考に決定している。

##### 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

職員の勤務成績に応じ、昇給、昇格及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

#### [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
本給月額 (昇給)	一定期間良好な成績で勤務したとき、勤務成績に応じて上位の号給に昇給させることができる。
本給月額 (昇格)	勤務成績良好で、かつ昇格基準に達している場合、上位の級に昇格させることができる。
賞与: 勤勉手当 (査定分)	基準日以前6箇月における勤務成績に応じて成績率(支給割合)を決定し支給する。

#### ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

- 平成23年4月1日適用で、以下の改正を行った
- ・平成23年4月1日において、43歳に満たない教職員のうち、平成22年1月1日に昇給抑制を受けた教職員及び当該教職員との権衡上必要があると認められる教職員の号給を1号給上位の号給とする改正。

## 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23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	人 317	歳 46.4	千円 7,678	千円 5,729	千円 102	千円 1,949
事務・技術	人 68	歳 40.4	千円 5,533	千円 4,161	千円 90	千円 1,372
教育職種 (大学教員)	人 107	歳 51.3	千円 9,306	千円 6,831	千円 127	千円 2,475
技術・労務職種	人 1	歳 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない
教育職種 (附属高等学校等教員)	人 59	歳 48.0	千円 8,024	千円 6,057	千円 90	千円 1,967
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 81	歳 43.9	千円 7,149	千円 5,404	千円 89	千円 1,745
その他医療職種 (医療技術職員)	人 1	歳 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない

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:区分の「在外職員」、「任期付職員」、「再任用職員」及び「非常勤職員」については、該当者がいないので省略した。

注3:職種の「その他医療職種(看護師)」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」については、該当者がいないので省略した。

注4:「技能・労務職種」とは、調理師である。

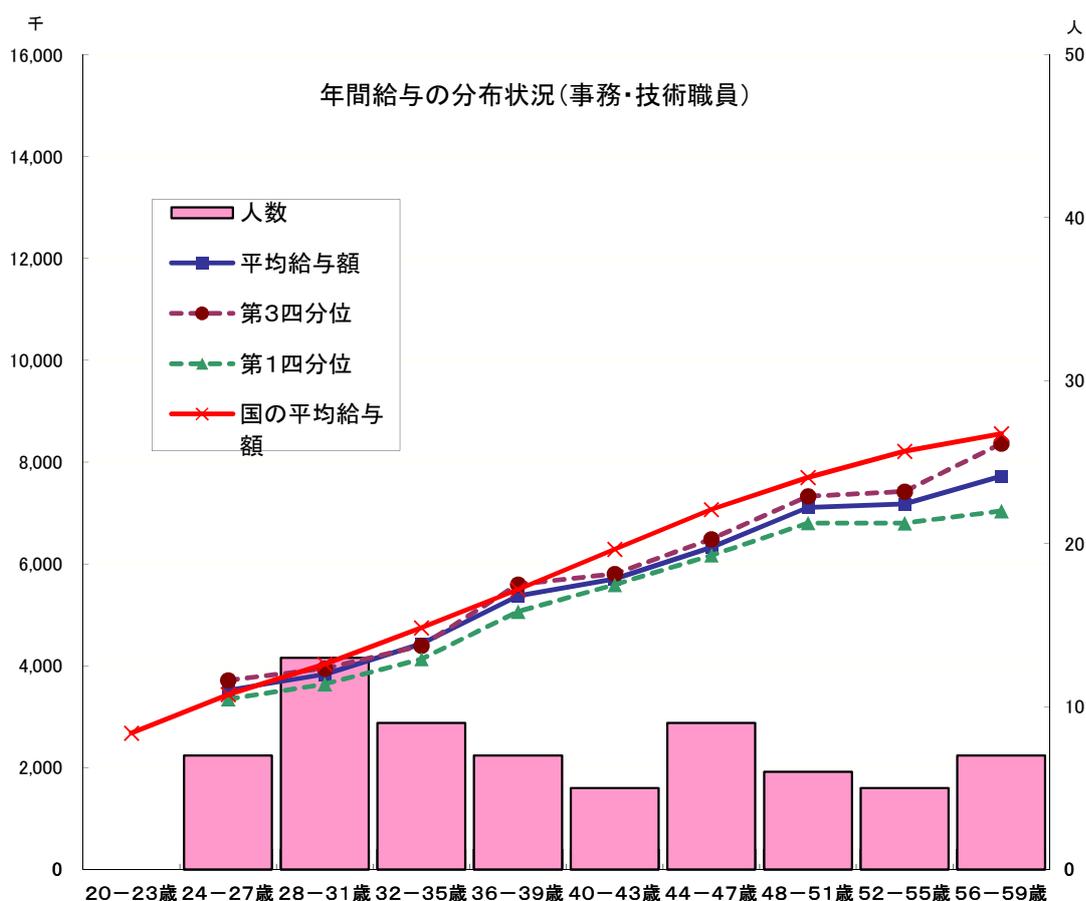
注5:「教育職種(附属高等学校教員)」には、附属特別支援学校教員を含む。

注6:「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7:「その他医療職種(医療技術職員)」とは栄養士である。

注8:常勤職員の技術・労務職種及びその他医療職種(医療技術職員)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。

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。]



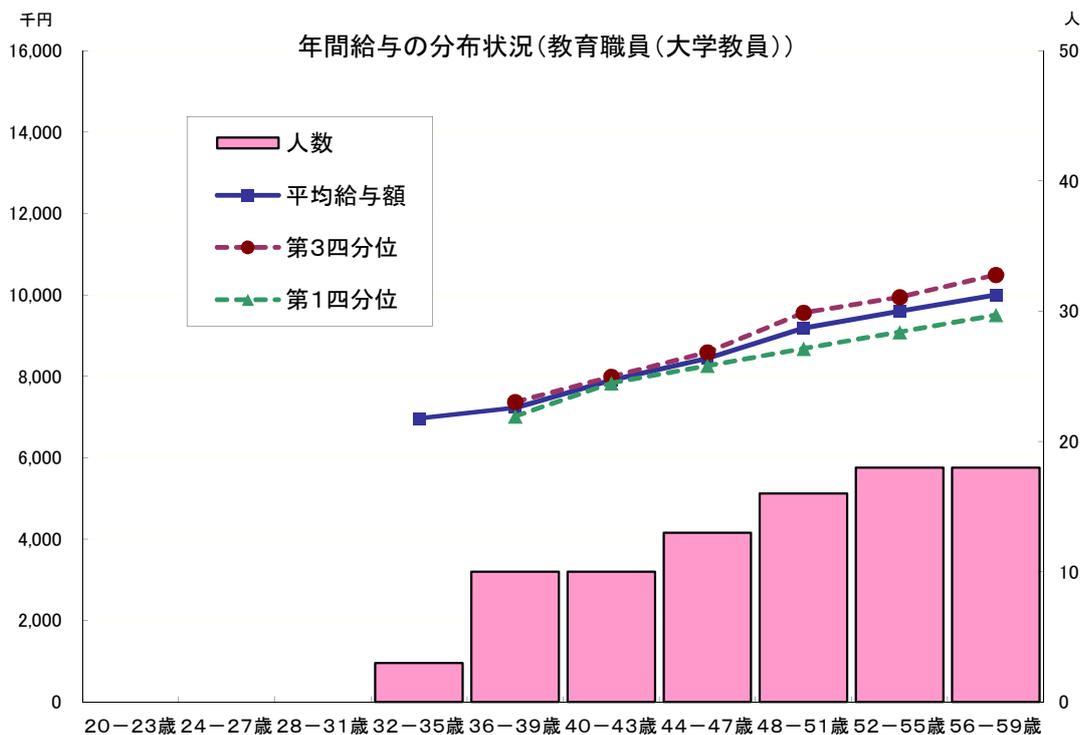
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
		人	歳	千円	千円	千円	千円
課長	6	55.5	7,962	8,367	8,143	7,962	8,367
グループリーダー	12	50.4	6,489	6,906	6,663	6,489	6,906
主査	22	43.9	5,526	6,473	6,003	5,526	6,473
主任	8	33.9	4,005	4,394	4,342	4,005	4,394
スタッフ	20	28.7	3,450	3,906	3,725	3,450	3,906

注1:「課長」には課長相当職である「事務長」を含む。

注2: 本学では平成18年8月1日より、グループ制を導入し「グループリーダー」は課長補佐相当、「主査」は係長相当、「スタッフ」は係員相当である。



注:年齢32~35歳の該当者は3人であるため、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		第1分位	第3分位
教授	60	55.9	9,508	10,050	10,050	10,500	10,500
准教授	43	45.3	7,519	8,119	8,119	8,683	8,683
講師	4	47.0	—	7,521	7,521	—	—

注:「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。

③ 職級別在職状況等(平成24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		スタッフ	主任 スタッフ	主任 主査	グループリーダー 主査	課長 グループリーダー
人員 (割合)	68	4 (5.9%)	18 (26.5%)	24 (35.3%)	15 (22.1%)	4 (5.9%)
年齢(最高 ～最低)		27～25	32～26	50～32	59～46	55～49
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,834～ 2,508	3,278～ 2,547	4,846～ 3,031	5,666～ 4,402	6,179～ 5,096
年間給与 額(最高～ 最低)		3,669～ 3,324	4,260～ 3,394	6,491～ 4,005	7,634～ 5,947	8,049～ 6,944
区分	計	6級	7級	8級	9級	
標準的な職位		課長	部長	局長 部長	局長	
人員 (割合)		3 (4.4%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)	
年齢(最高 ～最低)		58～57	～	～	～	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		6,614～ 6,317	～	～	～	
年間給与 額(最高～ 最低)		8,705～ 8,352	～	～	～	

(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	講師 助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	107	該当者なし (%)	該当者なし (%)	4 (3.7%)	43 (40.2%)	60 (56.1%)
年齢(最高 ～最低)		～	～	62～32	57～35	40～63
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	～	6,132～ 5,001	6,967～ 5,120	9,407～ 5,863
年間給与 額(最高～ 最低)		～	～	8,391～ 6,654	9,462～ 6,987	12,503～ 8,024

④ 賞与(平成23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)	% 64.6	% 68.2	% 66.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 31.8	% 33.5
	最高～最低	% 37.9～33.5	% 34.1～30.5	% 34.7～32.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 66.7	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 33.3	% 34.5
	最高～最低	% 38.5～32.9	% 35.4～30.0	% 35.3～31.9

(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)	% 63.7	% 67.3	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 32.7	% 34.4
	最高～最低	% 38.3～34.3	% 35.4～31.3	% 35.3～33.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 66.9	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.1	% 33.1	% 34.5
	最高～最低	% 38.5～33.8	% 35.4～30.8	% 35.3～32.5

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))

92.5

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

105.2

(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))

101.6

注:当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 92.5	
	参考	地域勘案 95.3 学歴勘案 91.1 地域・学歴勘案 94.9
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<b>【主務大臣の検証結果】</b> 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	
給与水準の適切性の検証	<b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 74% (国からの財政支出額 3,971,426,000円、支出予算の総額 5,372,389,000円：平成23年度予算)  <b>【検証結果】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合が高いものの累積欠損はない。給与水準については、対国家公務員指数を下回っていることから、適切な水準であると考え。	
講ずる措置	今後も全体的な抑制を図りながら適切な給与水準を維持するよう努める。	

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指数 98.4

(注) 上記比較指数は、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23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。

〔 なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(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23年度)	前年度 (平成22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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	2,945,657	2,948,952	-3,295	(△ 0.1)	-3,295	(△ 0.1)
退職手当支給額 (B)	404,043	241,129	162,914	(67.6)	162,914	(67.6)
非常勤役職員等給与 (C)	361,965	351,713	10,252	(2.9)	10,252	(2.9)
福利厚生費 (D)	403,191	390,091	13,100	(3.4)	13,100	(3.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	4,114,856	3,931,885	182,971	(4.7)	182,971	(4.7)

注:「非常勤役職員等給与」においては、人材派遣契約に係る費用を含んでいるため、財務諸表  
附属明細書の「(17)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退職手当支給額

前年度と比較して定年退職者及び任期満了者の人数が多かったため、前年比67.6%増となった。

#### ②非常勤職員等給与

前年度と比較して特定教員の雇用期間延長等により前年比2.9%増となった。

#### ②最広義人件費

退職手当支給額、福利厚生費の増加により、前年と比較して4.7%増となった。

#### ③人件費削減の取組の状況

##### i)中期目標

「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

「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(下表)

#### 【主務大臣の検証結果】

「平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続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
給与、報酬等支給総額 (千円)	3,373,363	3,172,114	3,123,945	3,103,555	3,017,634
人件費削減率 (%)		-6.0	-7.4	-8.0	-10.5
人件費削減率(補正值) (%)		-6.0	-8.1	-8.7	-8.8
年 度	平成22年度	平成23年度			
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,948,952	2,945,657			
人件費削減率 (%)	-12.6	-12.7			
人件費削減率(補正值) (%)	-9.4	-9.2			

※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、平成23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%、▲0.23%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

〈給与特例に係る実施状況について〉

- ・ 役員については平成24年6月から実施
- ・ 教職員については労使交渉中