

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

国立大学法人京都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、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を参考とした。

② 令和5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。)

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、各役員を担当業務の遂行を総合的に勘案し、学長が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、または減額することができるとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和5年度における改定内容

法人の長
理事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。
月額については、国立大学法人京都教育大学役員報酬規程に則り、基本給(学長:968,000円、理事:763,000円、708,000円)に地域手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人京都教育大学役員報酬規程に則り、基本給の月額に地域手当を加算した額と基本給に地域手当を加算した額に100分の20を乗じて得た額及び基本給の月額に100分の25を乗じて得た額を基礎として、100分の165を乗じて得た額に基準日以前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。
令和5年度は、給与法指定職の改定に準拠した基本給のベースアップ(平均0.28%)及び期末特別手当の支給率の引き上げ(年間0.1月分)を実施した。

理事(非常勤)

国立大学法人京都教育大学役員報酬規程に則り、役員区分に応じた非常勤役員手当(月額185,000円)を支給している。
令和5年度は、給与法指定職の改定に準拠し、手当額を1,000円引き上げた。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

国立大学法人京都教育大学役員報酬規程に則り、役員区分に応じた非常勤役員手当(月額101,000円)を支給している。
令和5年度は、本学理事の基本給のベースアップに伴い、手当額を1,000円引き上げた。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5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	17,573	11,485	4,939	1,148 (地域手当)			※
A理事	13,937	9,052	3,893	905 (地域手当) 85 (通勤手当)			※
B理事	13,955	9,052	3,893	905 (地域手当) 103 (通勤手当)		3月31日	※
A理事 (非常勤)	2,288	2,220	0	68 (来校に伴う 交通費)			
A監事 (非常勤)	1,297	1,212	0	85 (来校に伴う 交通費)			※
B監事 (非常勤)	1,227	1,212	0	15 (来校に伴う 交通費)			

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。

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
理事
理事(非常勤)

京都教育大学は教員養成を主たる役割とする単科大学として、学芸についての深い研究と指導とをなし、教養高き人としての知識、情操、態度を養うことを社会的使命としており、地域に密接して教員養成の中心的な役割を担うなど、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、京都教育大学の学長は職員数348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。

京都教育大学では、役員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、学長及び学長を補佐する理事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、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものであるとしている。

こうした職務内容の特性や国家公務員指定職の俸給との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

監事の報酬は学長及び理事と同様にその職務内容の特殊性や、一般職の職員の給与に関する法律を勘案し決定しており、その報酬水準は妥当であると考えられる。

【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5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	前職
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B	3,831 (36,401)	4 (35)	0 (0)	R6.3.31	1.0	※
理事A (非常勤)	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					

注1:「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

注2:理事Bについては、支給額(総額)欄に、当該役員の在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に教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、当該役員の在職期間として算出した額を記載した。

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A	該当者なし
理事B	<p>当該理事は教務・学生指導担当として中期目標の達成に尽力した。中でも次の事項等について評価されている。</p> <p>①地域の教育課題の解決や、地域の教育の向上に資する力量を備えた教員を輩出する取り組みとして、得意分野等を身につけるプログラム「プラス・アルファ」をはじめ、本学独自の教員養成プログラムを実施してきたこと。</p> <p>②新型コロナウイルス感染症下の授業運営において、教育実習や学校現場に即して学ぶ実地教育科目等の実践を伴う科目が大きな比重を占める本学のカリキュラムの特色に鑑み、対面授業の実施に向けた様々な対策に取り組み、全国的に見ても、早期に全面的な対面授業を実施したこと。</p> <p>③本学が目標としている教育学部学生の「教員就職率70%以上」を毎年度、概ね達成していること。</p> <p>当該理事の業務勘案率については、これらの担当業務に対する貢献度と文部科学省国立大学法人評価委員会及び国立大学法人京都教育大学自己点検評価委員会が行った業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て1.0と決定した。</p>
理事A (非常勤)	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (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】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考える。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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政状況等により増減を要する必要があると認める場合は、各役員の業務の遂行を総合的に勘案し、学長が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、または減額することができることとしており、今後も継続の予定である。

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

京都教育大学の給与水準を検討するにあたって、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している。

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。)

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。

③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

国立大学法人京都教育大学教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、職務付加等手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、深夜手当、期末手当、勤勉手当、及び義務教育等教員特別手当)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+地域手当+役職加算額)に100分の122.5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、勤勉手当基礎額(基本給+地域手当+役職加算額)に勤勉手当の支給要領に定める割合を乗じて得た額としている。

令和5年度は、以下の改正を行った。(令和6年1月1日施行、令和5年4月1日適用)

- ・全本給表のベースアップ(平均改定率1.1%)
- ・期末手当の年間支給割合について0.05月分引き上げ
- ・勤勉手当の年間支給割合について0.05月分引き上げ
- ・初任給調整手当額の改定(300円の引き上げ)

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5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 231	歳 45.3	千円 7,811	千円 5,634	千円 105	千円 2,177
事務・技術	人 65	歳 42.3	千円 6,201	千円 4,486	千円 86	千円 1,715
教育職種 (大学教員)	人 62	歳 53.9	千円 9,993	千円 7,046	千円 144	千円 2,947
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員)	人 37	歳 42.3	千円 7,707	千円 5,656	千円 96	千円 2,051
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 67	歳 42.0	千円 7,410	千円 5,428	千円 94	千円 1,982

再任用職員	人 6	歳 63.2	千円 4,862	千円 4,055	千円 122	千円 807
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 6	歳 63.2	千円 4,862	千円 4,055	千円 122	千円 807

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」「非常勤職員」については、該当者がいないため省略した。

注3:職種の「医療職種(病院医師)」「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:常勤職員の「技能・労務職種」は該当者が2名、再任用職員の「事務・技術」は該当者が1名、再任用職員の「教育職種(附属高校教員)」は該当者が1名のため、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、職員全体の数値からも除外している。

[年俸制適用者]

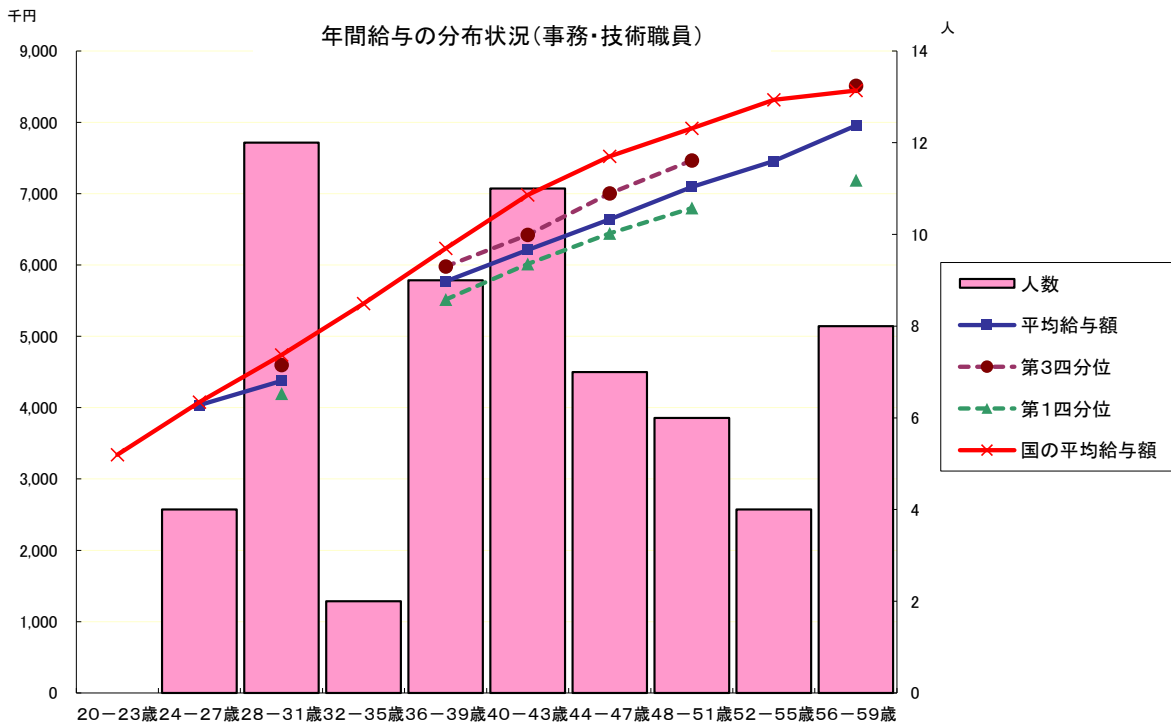
区分	人員	平均年齢	令和5年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当	
常勤職員	人 12	歳 38.8	千円 7,771	千円 5,538	千円 118	千円 2,233
教育職種 (大学教員)	人 12	歳 38.8	千円 7,771	千円 5,538	千円 118	千円 2,233

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。

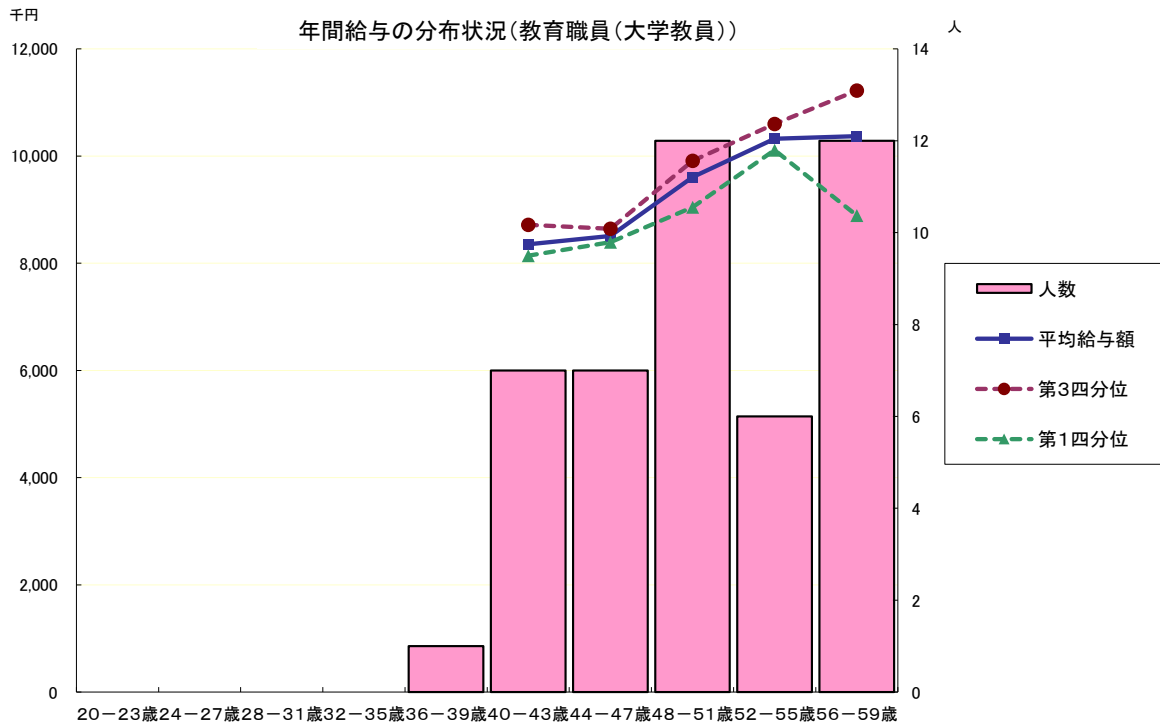
注2:区分の「在外職員」「任期付職員」「再任用職員」「非常勤職員」については、該当者がいないため省略した。

注3:職種の「事務・技術」「医療職種(病院医師)」「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した。

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1:①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2:年齢24～27歳、年齢52～55歳はいずれも該当者が4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3四分位については表示していない。
 注3:年齢32～35歳は該当者が2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、年間給与については表示していない。



注:年齢36～39歳は該当者が1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)		
課長	6	57.8	8,545	9,478	～	7,508
グループリーダー	13	49.5	6,936	7,607	～	6,262
主査	26	44.1	6,340	8,520	～	5,304
主任	4	37.8	5,633		～	
スタッフ	16	28.7	4,290	4,741	～	3,748

注1: 本学では平成18年8月1日から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2: 主任の該当者は4名のため、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、年間給与額の最高額及び最低額は記載していない。

(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	年間給与額			
			平均	(最高～最低)		
教授	40	57.1	10,550	12,183	～	8,935
准教授	22	48.1	8,577	9,319	～	7,830

④ 賞与(令和5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)	54.0	52.8	53.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	46.0	47.2	46.6
	最高～最低	46.6～44.6	47.8～45.8	47.2～45.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	52.8	54.0	53.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	47.2	46.0	46.6
	最高～最低	48.8～43.8	47.8～43.3	47.2～44.4

(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)	52.8	53.2	53.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	47.2	46.8	47.0
	最高～最低	48.8～45.4	47.8～44.8	47.2～46.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	52.9	53.6	53.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	47.1	46.4	46.7
	最高～最低	48.8～45.1	47.8～44.1	47.2～45.7

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 91.3 ・年齢・地域勘案 97.0 ・年齢・学歴勘案 89.9 ・年齢・地域・学歴勘案 96.3 (参考) 対他法人 105.1
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 78%】 (国からの財政支出額 4,485,944千円、支出予算の総額 5,752,659千円：令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和4年度決算)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 50%】 (支出総額5,176,229千円、給与・報酬等支給総額2,587,833千円：令和4年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合が78%、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合が50%であるが累積欠損はない。給与水準については、国家公務員の給与制度を勘案して設定しており、対国家公務員指数は全て下回っていることから、適切な水準であると考ええる。</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	今後も全体的な抑制を図りながら適正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標 98.9

注:上記比較指標は、法人化前の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、令和5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。

4 モデル給与

I 事務・技術職員(扶養親族がいない場合)

○22歳(大卒初任給)	月額 196,200円 年間給与 2,942,384円
○35歳(主任)	月額 299,420円 年間給与 5,029,246円
○50歳(グループリーダー)	月額 404,470円 年間給与 6,863,354円

II 教育職員(大学教員)(扶養親族がいない場合)

○27歳(博士修了初任給)	月額 301,800円 年間給与 4,524,164円
○35歳(講師)	月額 409,090円 年間給与 6,955,192円
○50歳(教授)	月額 522,390円 年間給与 8,991,514円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者・父母等1人につき6,500円、子1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

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。

III 総人件費について

区 分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,587,833	千円 2,599,158	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 250,491	千円 311,135	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 454,407	千円 449,179	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 455,984	千円 458,816	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,748,715	千円 3,818,288	千円	千円	千円	千円

注:「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かかる費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書「18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

A給与、報酬等支給総額

本給表のベースアップ及び期末勤勉手当の支給割合の引き上げにより、前年度比100.4%となった。

B退職手当支給額

定年退職者が前年度に比べて増加したこと、役員の内任期満了退職があったことから、前年度比124.2%となった。

最広義人件費

退職手当支給額の増加率が高かったことから、前年度比101.8%となった。

IV その他

事務・技術職員及び教育職員(大学教員)の定年年齢は65歳である。事務・技術職員については、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。定年年齢の引き上げに伴い、60歳に達した管理監督職の職員は、60歳に達した日の翌日以後における最初の4月1日に管理監督職以外の職位(係長(相当)職)に降任する制度を設けているほか、職員の基本給について、61歳に達する年度から7割水準とすることとした。