

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人北海道教育大学の役員報酬・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

期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果及び職務実績等を勘案し、100分の10の範囲内で増額し、又は減額する。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

1. 国家公務員の給与改正に準拠するよう平成22年12月1日以降の本給月額を平均0.2%引き下げる改正を行った。
2. 平成22年12月期の期末特別手当の支給割合を0.15月分引き下げた。

理事

1. 国家公務員の給与改正に準拠するよう平成22年12月1日以降の本給月額を平均0.2%引き下げる改正を行った。
2. 平成22年12月期の期末特別手当の支給割合を0.15月分引き下げた。

理事(非常勤)

改定なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

改定なし

2 役員報酬等の支給状況

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 17,048	千円 11,884	千円 4,339	千円 356(地域手当) 348(単身赴任手当) 120(寒冷地手当)			
A理事	千円 13,200	千円 9,376	千円 3,423	千円 281(地域手当) 120(寒冷地手当)			
B理事	千円 13,726	千円 9,376	千円 3,423	千円 281(地域手当) 105(通勤手当) 420(単身赴任手当) 120(寒冷地手当)			
C理事	千円 13,626	千円 9,376	千円 3,423	千円 281(地域手当) 78(通勤手当) 348(単身赴任手当) 120(寒冷地手当)			
D理事 (非常勤)	千円 7,008	千円 7,008	千円 ()	千円 ()			

A監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円	千円 ()			

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」は、国家公務員の取扱いに準じ、民間賃金が高い地域として指定されている札幌市に在勤する職員に対し支給される手当である。

注3:「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。

3 役員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						該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	
理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
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	

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

限られた運営費交付金の範囲内で業務を行う必要があるため、事務組織の合理化・簡素化を図り、人件費の削減に努めている。

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

本法人の運営活動に必要な経費のほとんどについて、国からの運営費交付金に委ねられていることから、国家公務員の給与水準を十分考慮し、国家公務員の例に準じた措置を講じている。

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

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあつては、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

〔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
俸給月額 (昇給)	5段階の昇給区分(号俸数)により、昇給日(1月1日)前1年間の勤務成績に応じて昇給することができる。
俸給月額 (昇格)	勤務成績が良好で、かつ昇格基準に達している場合、その者の資格に応じて、1級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(6月1日、12月1日)以前6箇月以内の期間における、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給される。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

1. 俸給月額の改定(平成22年12月1日適用)
すべての俸給表について、中高年齢層が受ける俸給月額を中心に俸給月額を改定(平均改定率 $\Delta 0.1\%$)した。
2. 55歳を超える職員の減額措置(平成22年12月1日適用)
55歳を超える職員の俸給月額等を一定率($\Delta 1.5\%$)で減額した。
3. 現給保障の引き下げ(平成22年12月1日適用)
平成18年4月1日の俸給切替時に切替前の俸給月額を保障されている職員について、俸給月額の引き下げに合わせて、保障額を引き下げた。
4. 期末手当・勤勉手当の支給割合の引下げ
年間の支給割合を4.15月分から3.95月分に引下げるために、平成22年12月期に支給する期末手当・勤勉手当の支給割合を2.0月分引き下げた。

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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	658	46.2	7,295	5,444	73	1,851
事務・技術	164	40.4	5,390	4,087	66	1,303
教育職種 (大学教員)	326	52.3	8,774	6,465	87	2,309
技能・労務職種	1					
教育職種 (附属高校教員)	26	41.6	6,709	5,106	37	1,603
教育職種 (附属義務教育学校教員)	137	39.4	6,230	4,748	55	1,482
その他医療職種 (看護師)	4	50.3	5,503	4,101	45	1,402

注1:「技能・労務職種」とは、自動車運転手、守衛等の業務を行う職種を示すが、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、人数以外は記載していない。

注2:「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3:「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4: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5:在外職員及び任期付職員については、該当者がいないため表を省略した。

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	9					
事務・技術	8	63	2,545	2,185	129	360
教育職種 (附属高校教員)	1					

注1:「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2:「教育職種(附属高校教員)」については、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、人数以外は記載していない。

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	3	51.5	3,659	2,785	116	874
事務・技術	2					
技能・労務職種	1					

注:「事務・技術」については該当者が2名、技能・労務職種については該当者が1名のため、それぞれ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。

(年俸制適用者)

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(年俸制)	6	62.8	4,889	4,889	89	0
教育職種 (大学教員)	2					
教育職種 (年俸制適用大学教員)	4	63.3	4,934	4,934	134	0

注1:「教育職種(大学教員)」については、該当者が2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、人数以外は記載していない。

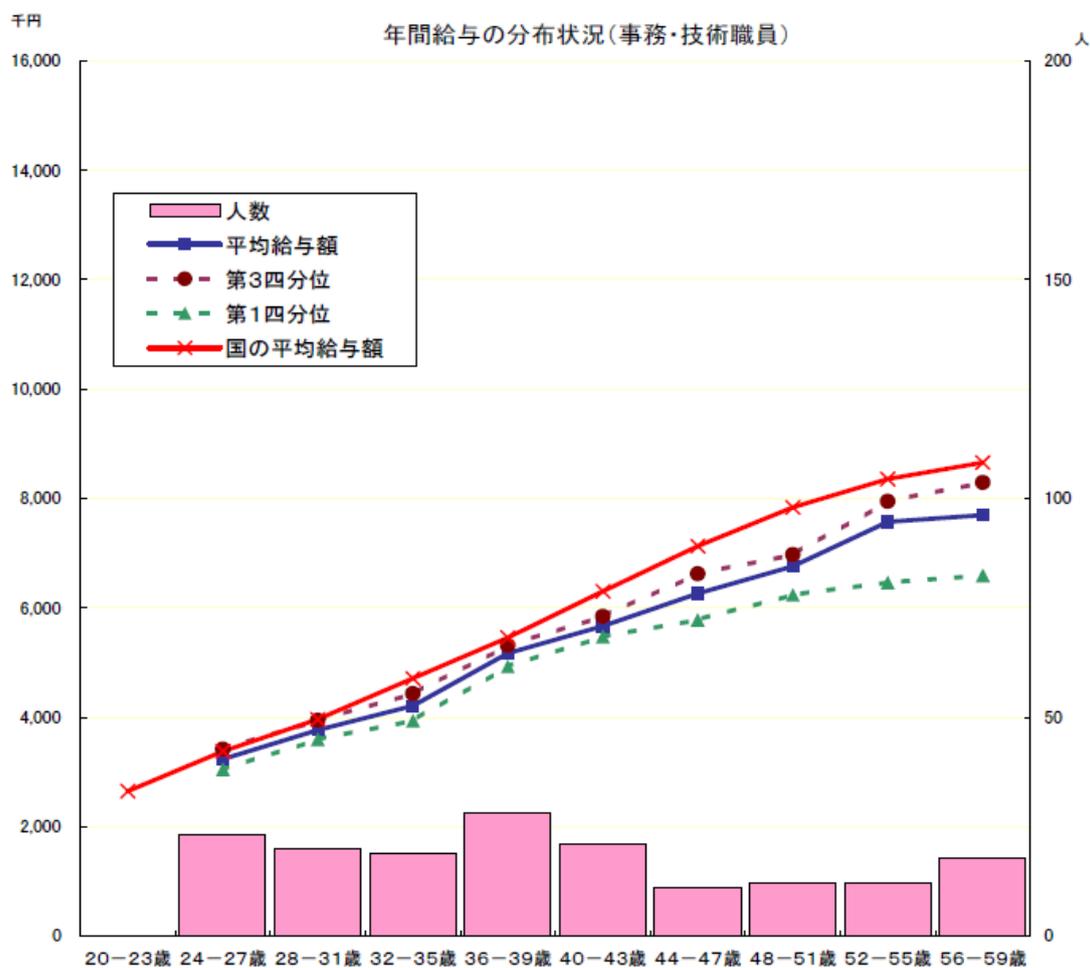
注2:在外職員、及び非常勤職員については、該当者がいないため表を省略した。

任期付職員	4	37.8	6,480	6,480	0	0
教育職種 (外国人教師等)	4	37.8	6,480	6,480	0	0

再任用職員	1					
教育職種 (大学教員)	1					

注1:「教育職種(大学教員)」については、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、人数以外は記載していない。

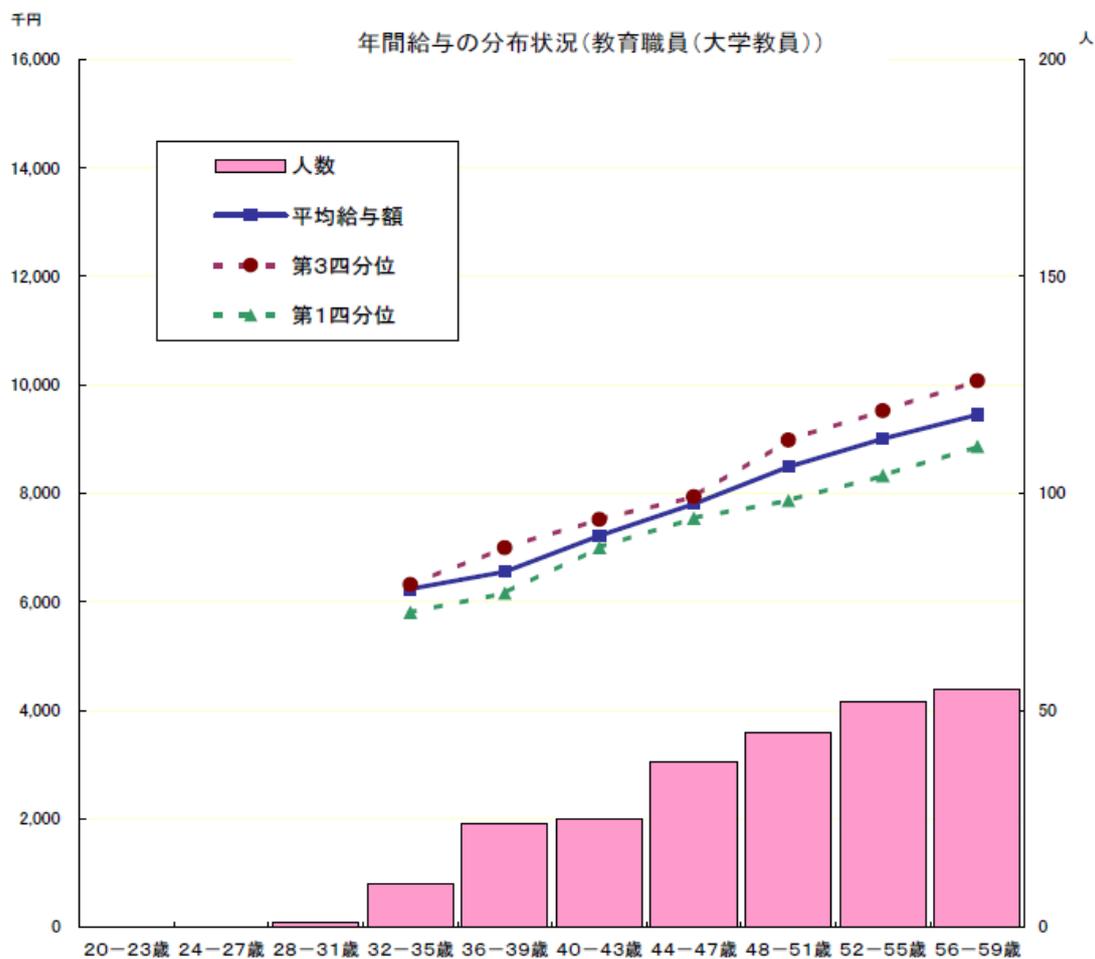
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
課長	11	55.0	7,892	8,060	8,337
総括主査	15	53.5	6,670	6,923	7,129
専門職	69	43.4	5,301	5,711	6,164
事務職員	50	28.9	3,219	3,549	3,825



注:年齢28～31歳の該当者は1名であるため,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	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
教授	187	57.3	8,991	9,609	10,171
准教授	125	46.6	7,238	7,601	8,026

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		事務職員	主任	主査 専門職	総括主査 主査	課長, 室長 事務長, 総括主査
人員 (割合)	164 人 ()	20 人 (12.2%)	38 人 (23.2%)	66 人 (40.2%)	16 人 (9.8%)	14 人 (8.5%)
年齢(最高 ～最低)		28～24 歳	38～26 歳	58～34 歳	58～45 歳	59～39 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,730～ 2,181 千円	3,502～ 2,413 千円	5,039～ 3,358 千円	5,465～ 4,455 千円	6,347～ 4,920 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		3,505～ 2,864 千円	4,629～ 3,203 千円	6,595～ 4,366 千円	7,303～ 6,077 千円	8,160～ 6,670 千円

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長, 室長 事務長	部長	事務局長 部長	事務局長	事務局長
人員 (割合)		6 人 (3.7%)	3 人 (1.8%)	1 人 (0.6%)	該当者なし ()	該当者なし ()
年齢(最高 ～最低)		59～51 歳	59～58 歳	～ 歳	～ 歳	～ 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		6,690～ 6,077 千円	8,159～ 6,725 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		8,712～ 7,892 千円	10,766～ 9,091 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円

注:8級の該当者は1名であるため,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,「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載しない。

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		助手	助教	講師	准教授	教授
人員 (割合)	326 人 ()	該当者なし ()	該当者なし ()	14 人 (4.3%)	125 人 (38.3%)	187 人 (57.4%)
年齢(最高 ～最低)		～ 歳	～ 歳	52～30 歳	63～32 歳	64～43 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～ 千円	～ 千円	6,046～ 3,702 千円	7,032～ 4,278 千円	8,853～ 5,428 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		～ 千円	～ 千円	8,151～ 4,928 千円	9,088～ 5,765 千円	12,556～ 7,424 千円

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)	% 59.8	% 64.2	% 62.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.2	% 35.8	% 38.0
	最高～最低	% 52.0～33.1	% 45.0～29.7	% 46.7～31.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.7	% 66.9	% 65.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 33.1	% 34.7
	最高～最低	% 43.9～32.4	% 40.0～29.0	% 40.1～30.9

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)	% 61.2	% 64.6	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.8	% 35.4	% 37.1
	最高～最低	% 43.9～33.7	% 40.0～28.7	% 42.0～31.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 67.6	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 32.4	% 34.1
	最高～最低	% 43.1～33.0	% 40.0～22.5	% 41.2～28.8

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)) 90.9

対他の国立大学法人等 103.3

(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つ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 90.9								
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>98.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>90.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>97.9</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	98.3		学歴勘案	90.6		地域・学歴勘案
参考	地域勘案	98.3							
	学歴勘案	90.6							
	地域・学歴勘案	97.9							
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【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、適正であると考え。</p>								
給与水準の適切性の検証	<p>【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 66.2% (国からの財政支出額 7,036,327,368円、支出予算の総額 10,635,964,000円:平成22年度予算)</p>								
	<p>【検証結果】 対国家公務員指数等を勘案し、給与水準は適正であると考え。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成21年度決算)</p>								
講ずる措置	引き続き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 【90.3】

(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。

(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)の比較指標である。)

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 5,699,109	千円 5,739,649	千円 (%) △ 40,540 (△0.7)	千円 (%) - (-)
退職手当支給額 (B)	千円 606,033	千円 813,800	千円 (%) △ 207,767 (△25.5)	千円 (%) - (-)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 562,942	千円 561,722	千円 (%) 1,220 (0.2)	千円 (%) - (-)
福利厚生費 (D)	千円 737,428	千円 714,943	千円 (%) 22,485 (3.1)	千円 (%) - (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,605,512	千円 7,830,114	千円 (%) △ 224,602 (△2.9)	千円 (%) - (-)

注1:「非常勤役職員等給与」には、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。

注3:福利厚生費(D)について、計上方法を以下のとおり一部変更した。

教育経費の福利厚生費

平成16年度 3,598千円を除く	平成20年度 9,079千円を含む
平成17年度 4,441千円を除く	平成21年度 7,204千円を含む
平成18年度 4,188千円を含む	平成22年度 7,674千円を含む
平成19年度 13,722千円を含む	

総人件費について参考となる事項

①平成22年度総人件費(給与、報酬等支給増額及び最広義人件費)の増減について

i) 給与、報酬等支給総額の対前年度比が△0.7%となった要因

- ・給与制度改正による支給額の減少
- ・若年者の採用による支給額の減少

ii) 最広義人件費の対前年度比が△2.9%となった要因

- ・上記 i) に記載した要因のほか、退職者の減に伴う退職手当支給額の減少

②「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)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)に基づく人件費削減の取組状況

i) 中期目標において示された人件費削減の取組に関する事項

「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) 中期目標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ちよく状況

【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)	6,746,968	6,379,055	6,198,916	6,087,278	5,739,649	5,699,109
人件費削減率 (%)		△ 5.5	△ 8.1	△ 9.8	△ 14.9	△ 15.5
人件費削減率(補正值) (%)		△ 5.5	△ 8.8	△ 10.5	△ 13.2	△ 12.3

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。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。