

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(令和7年度)

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7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、各役員の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7年度における改定内容

法人の長
理事
監事

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:1,006,000円、理事:794,000円、監事359,300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175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7年度は、以下の改定を行った。(令和8年1月1日施行、令和7年4月1日適用)
・給与法指定職俸給表の改定に準拠した基本給のベースアップ(平均2.8%)
・期末特別手当の年間支給割合について0.15月分引き上げ
また、昨年度、地域手当の引き下げ改定を行った。
(令和7年度:9%、令和8年度以降:8%)

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、役員の区分に応じた非常勤役員手当(月額189,000円)を支給している。
令和7年度は、給与法指定職俸給表の改定及び地域手当の引き下げに伴い、手当額について以下の改定を行った。(令和8年1月1日施行、令和7年4月1日適用)
令和7年度:月額191,000円(令和6年度から6,000円引き上げ)
令和8年度:月額189,000円

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、役員の区分に応じた非常勤役員手当(月額105,000円)を支給している。
令和7年度は、本学理事の基本給のベースアップ及び地域手当の引き下げに伴い、手当額について以下の改定を行った。(令和8年1月1日施行、令和7年4月1日適用)
令和7年度:月額107,000円(令和6年度から6,000円引き上げ)
令和8年度:月額105,000円

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7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 18,644	千円 12,072	千円 5,485	千円 1,086 (地域手当)		3月31日	※
A理事	千円 14,802	千円 9,528	千円 4,329	千円 857 (地域手当) 87 (通勤手当)		3月31日	※
B理事	千円 14,739	千円 9,528	千円 4,329	千円 857 (地域手当) 24 (通勤手当)		3月31日	
C理事 (非常勤)	千円 2,366	千円 2,292	千円 0	千円 74 (来校に伴う 交通費)		3月31日	
A監事	千円 7,133	千円 4,311	千円 1,959	千円 388 (地域手当) 474 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 1,301	千円 1,284	千円 0	千円 17 (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337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
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7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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
理事A	該当者なし				
理事B	該当者なし				
理事C (非常勤)	該当者なし				
監事A	該当者なし				
監事B (非常勤)	該当者なし				

注:「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

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	該当者なし
理事C (非常勤)	該当者なし
監事A	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】

該当なし

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

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126.25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。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度は、以下の改定を行った。(令和8年1月1日施行、令和7年4月1日適用)

- ・全本給表のベースアップ(平均改定率3.3%)
- ・期末手当の年間支給割合について0.025月分引き上げ
- ・勤勉手当の年間支給割合について0.025月分引き上げ
- ・初任給調整手当額の改定(500円の引き上げ)
- ・自動車等使用者に対する通勤手当の現行距離区分の支給額引き上げ

令和8年1月1日施行、令和8年1月1日適用で、教職調整額の引き上げ(4%→5%(幼稚園教員を除く))

令和8年4月1日適用で以下の改定を行った。

- ・附属学校の校長専任化(附属学校園に「校(園)長」及び「教頭」を設置)に伴う、管理職手当の追加
- ・自動車等使用者に対する通勤手当の区分新設、支給限度額の引き上げ
- ・駐車場等の利用者に対する通勤手当の新設(上限5,000円)
- ・初任給決定における、経験年数による号給調整の見直し(18月割の廃止)
- ・扶養手当における19歳年度～22歳年度の間にある者の所得限度額を年間150万円に引き上げ

また、昨年度、地域手当の引き下げ改定を行った。

(令和7年度:9%、令和8年度以降:8%)

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点):337人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員):254人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当等		
常勤職員	220	45.1	8,179	5,855	111	2,324
事務・技術	66	42.3	6,630	4,766	95	1,864
教育職種 (大学教員)	54	54.9	10,644	7,440	153	3,204
技能・労務職種						
教育職種 (附属高校教員)	43	41.5	7,910	5,740	104	2,170
教育職種 (附属義務教育学校教員)	57	41.7	7,841	5,703	94	2,138
再雇用職員	3	63.8	5,013	4,154	135	859
事務・技術						
教育職種 (附属義務教育学校教員)	3	63.8	5,013	4,154	135	859

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注2:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額。

注3: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4: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5:「技能・労務職種」とは調理師である。

注6:「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7:「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8:常勤職員の「技能・労務職種」は該当者が2名、再雇用職員の「事務・技術」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7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	28	41.6	8,628	6,063	79	2,565
教育職種 (大学教員)	28	41.6	8,628	6,063	79	2,565

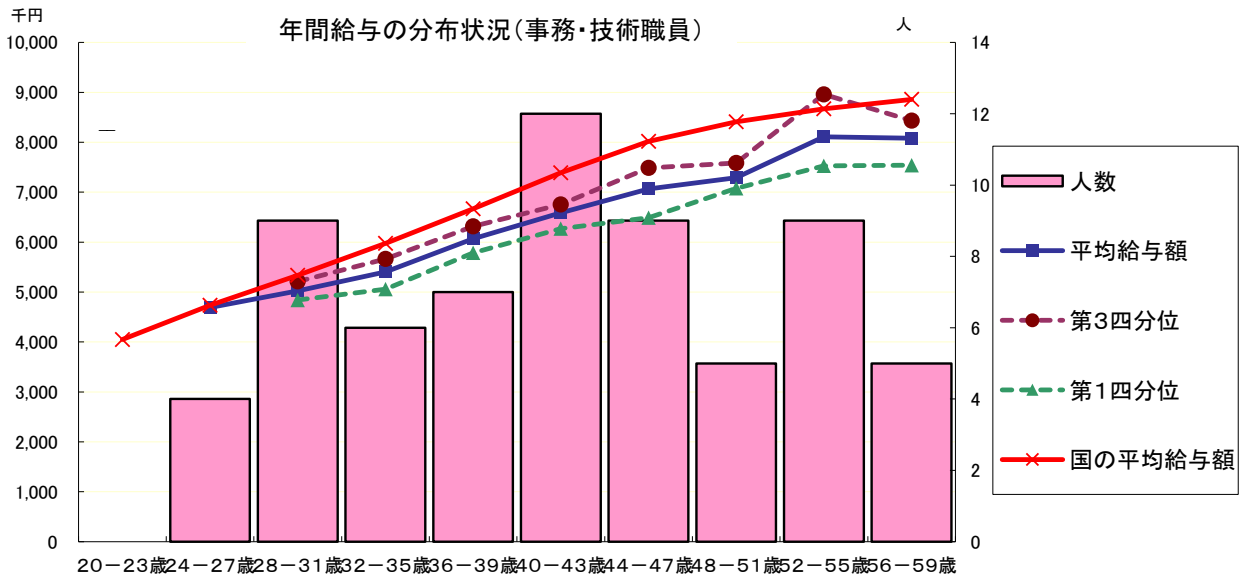
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注2:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額。

注3:区分の「在外職員」「任期付職員」「再雇用職員」「非常勤職員」については、該当者がいないため省略した。

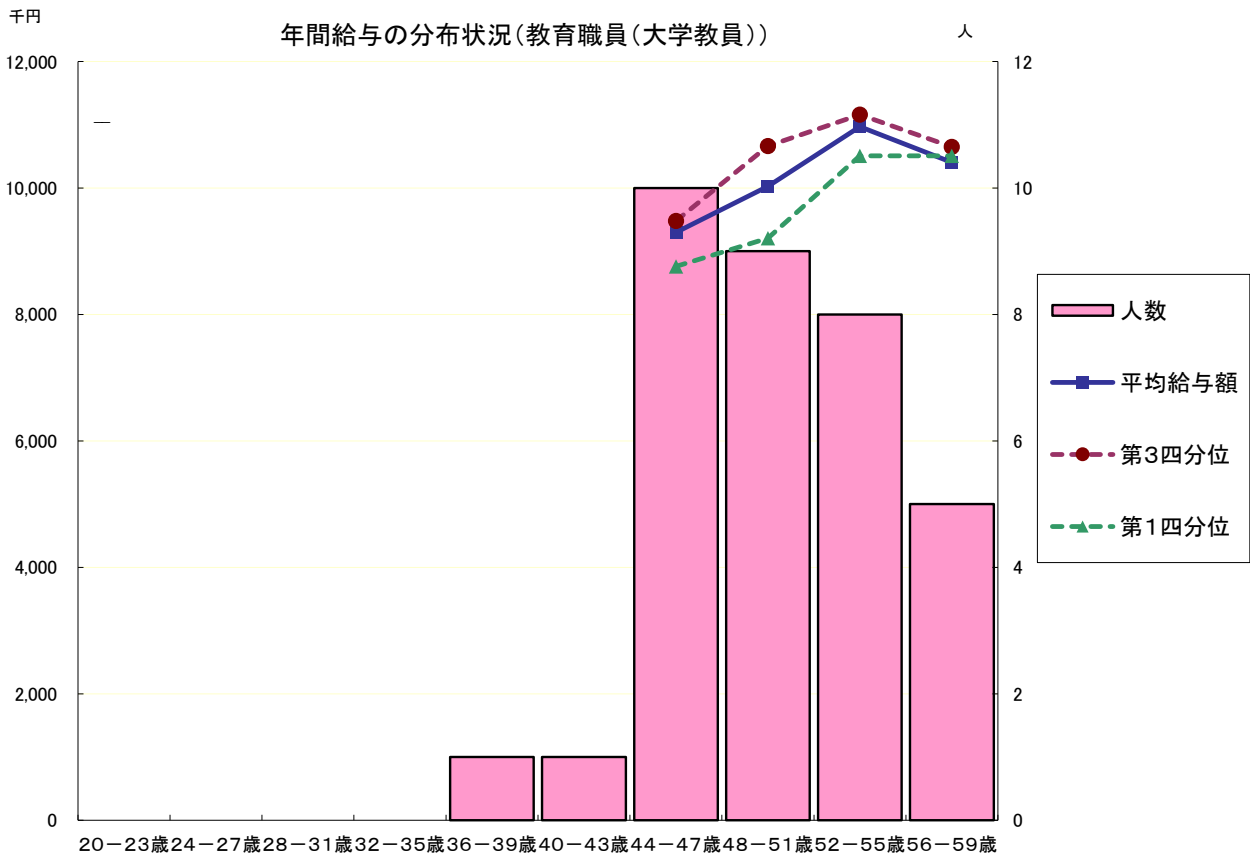
注4:職種の「事務・技術」「医療職種(病院医師)」「医療職種(病院看護師)」については、該当者がいないため省略した。

③ 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、再雇用職員及び年俸制適用者を除く。以下、⑤まで同じ。]



注1:②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。

注2:年齢24～27歳は該当者が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:年齢36～39歳と40～43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。

④ 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	7	54.1	8,773	9,368 ～ 7,940
グループリーダー	14	50.4	7,393	8,134 ～ 6,791
主査	23	44.1	6,571	7,626 ～ 5,617
主任	9	35.6	5,702	6,601 ～ 5,048
スタッフ	13	29.0	4,921	5,325 ～ 4,578

注: 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。

(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	38	57.2	11,116	12,553 ～ 9,474
准教授	16	49.3	9,005	9,264 ～ 8,440

⑤ 賞与(令和7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	54.3	54.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	46.0	45.7	45.8
	最高～最低	48.7 ～ 44.6	47.7 ～ 43.7	47.2 ～ 44.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	53.2	53.7	53.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	46.8	46.3	46.5
	最高～最低	48.7 ～ 43.6	47.9 ～ 43.6	47.2 ～ 44.2

(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)	53.8	52.7	53.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	46.2	47.3	46.8
	最高～最低	46.5 ～ 45.3	47.9 ～ 45.6	47.2 ～ 46.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	53.2	53.5	53.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	46.8	46.5	46.6
	最高～最低	48.7 ～ 45.3	47.9 ～ 35.4	47.2 ～ 41.4

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 90.9 ・年齢・地域勘案 97.7 ・年齢・学歴勘案 89.5 ・年齢・地域・学歴勘案 97.2 (参考) 対他法人 105.9
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 76%】 (国からの財政支出額 4,330,235千円、支出予算の総額 5,693,415千円：令和7年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和6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 49%】 (支出総額5,428,167千円、給与・報酬等支給総額2,645,305千円：令和6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76%、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合49%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上回っていないことから、適切な水準であると考え。</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 98.2

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7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(扶養親族がない場合)

○22歳(大卒初任給)	月額 232,000円 年間給与 3,498,120円
○35歳(主任)	月額 325,728円 年間給与 5,513,030円
○50歳(グループリーダー)	月額 417,744円 年間給与 7,156,812円

II 教育職員(大学教員)(扶養親族がない場合)

○27歳(博士修了初任給)	月額 336,900円 年間給与 5,077,878円
○35歳(講師)	月額 428,112円 年間給与 7,343,010円
○50歳(教授)	月額 570,996円 年間給与 9,905,350円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(父母等1人につき6,500円(教授は3,500円)、子1人につき13,000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 2,645,305	千円 2,745,990	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 250,491	千円 311,135	千円 223,599	千円 213,763	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 454,407	千円 449,179	千円 465,111	千円 477,679	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 455,984	千円 458,816	千円 459,265	千円 478,819	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 3,793,280	千円 3,916,251	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103.8%となった。

B退職手当支給額

退職者が前年度に比べて減少したことから、前年度比95.6%となった。

最広義人件費

給与、報酬等支給総額の増加率が高かったことから、前年度比103.2%となった。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

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。

V その他

特になし