

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人福岡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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当該法人の主要事業は教育・研究業務である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数(当該法人403人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人を参考とした。

- (1) 国立大学法人京都教育大学・・・当該法人は、同じ教員養成系国立大学法人として、教育・研究事業を実施している(常勤職員数380人)。公表資料によれば、平成26年度の法人の長の年間報酬額は17,511,000円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、984,000円(減額前)と推定される。同様の考え方により、理事については776,000円、監事(非常勤)については100,000円と推定される。
- (2) 事務次官年間報酬額・・・22,490,000円

② 平成27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。)

当法人においては、国立大学法人福岡教育大学役員報酬規程(以下、「役員報酬規程」という。)により、期末特別手当において、学長は、各役員の前職期間における職務実績等に応じ、期末特別手当の額を、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。

③ 役員報酬基準の内容及び平成27年度における改定内容

法人の長

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、役員給与規程に則り、本給(学長:984,000円、理事:720,000円)に諸手当(調整手当、広域異動手当、通勤手当)を加算して算出している。期末特別手当においても、役員給与規程に則り、期末特別手当基準額(本給+調整手当の月額+広域異動手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の167.5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前職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事

法人の長と同様

理事(非常勤)

該当なし

監事

該当なし

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額のみから構成されている。月額については、役員給与規程に則り、非常勤役員手当(94千円)に通勤費を加算して算出している。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27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 16,302	千円 11,808	千円 4,494	千円 ()			
A理事	千円 12,406	千円 8,640	千円 3,288	千円 478 (通勤手当)			
B理事	千円 3,890	千円 2,127	千円 1,616	千円 127 (広域異動手当) 19 (通勤手当)		H27.6.29	◇
C理事	千円 12,278	千円 8,640	千円 3,288	千円 349 (通勤手当)			
D理事	千円 9,240	千円 6,129	千円 1,977	千円 1,133 (調整手当)	H27.7.10		◇
A監事 (非常勤)	千円 1,177	千円 1,128	千円	千円 49 (通勤費)			
B監事 (非常勤)	千円 1,223	千円 1,128	千円	千円 95 (通勤費)			

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:「広域異動手当」とは、異動前後の勤務箇所間の距離が60km以上である場合等に支給しているものである。

注3:「調整手当」とは、就任直前に、民間の賃金水準が本法人より高い地域に在勤していた役員に支給しているものである。

注4:「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

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

福岡教育大学は、本学の理念である「教育に関する教育・研究を総合的に行う九州地区の拠点大学として、学生に豊かな教養と深い専門的知識技能を獲得させることによって、知的発達と人間的成長を促し、もって有為な教育者を養成するとともに、地域およびわが国の文化の発展に寄与することを目指し、東アジア諸国をはじめ、世界の教育機関との教育・学術交流を通して国際化を図る」に基づき、学術の中心として深く専門の学芸を研究教授するとともに、広く知識技能を開発し、豊かな教養を与え、もって有為な教育者を養成し、文化の進展に寄与することを使命としており、中期目標・中期計画を基盤として、①学生の資質能力を高める魅力あるカリキュラム改革と“福教大ブランド”の定着として、ミッションの達成に向けた本学の教員養成機能を十全なものとするため、入試から卒業・修了までを視野に収め、カリキュラム、教育実習、時間割等を再度見直して、教育学的に根拠付けられた本学教育のイノベーションの実行、②大学院の抜本改革と広域拠点大学にふさわしい体制整備として、教育科学専攻においては、実習科目等の整備による教育課程とコース再編を検討し、他大学の卒業生を含めた入学定員確保のための抜本的な改革の実施、③国際感覚をもち、社会貢献活動や自らの職能成長に勤しむ教職員の就業環境の整備として、国際的視野をもつ大学教員、事務職員、附属学校教員となるために、国際交流を一層充実させ、大学教員の社会貢献活動を奨励し、地元教育界や市民の要請に先導的に応える大学にするための取組み等を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、国立大学法人福岡教育大学の学長は、職員数403名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務をつかさどり、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。

学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬27,916千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,491千円と比べてもそれ以下となっている。

福岡教育大学では、学長の報酬月額を指定職5号俸相当として定めているが、指定職5号俸が適用される官職である研究所・試験所の長は当法人と職務内容・職責が近い。

また、他の教員養成系単科大学の長の報酬水準と同水準となっている。こうした職務内容の特性や他法人等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。

理事

法人の長に準じる
(職務内容:学長を補佐して本学の各担当業務を掌理している)

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

法人の長に準じる
(職務内容:本学の業務の合理的かつ効率的な運営を図るとともに会計経理の適正を期することを目的に本学の業務を監査している)

【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等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 役員退職手当の支給状況(平成27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
法人の長	千円 8,542 (48,630)	年 6 (38)	月 2 (6)	H28.3.31	1.1	
理事A	千円 該当者なし	年	月			
理事B	千円 該当者なし	年	月			
理事C	千円 該当者なし	年	月			
理事D	千円 該当者なし	年	月			
監事A (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事B (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

注1:「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当該退職役員の業績等を評価して乗じることとしている係数である業績勘案率を記載した。

注2:法人の長については、役員在職期間を役員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在職期間として算出した金額を記載した。

5 退職手当の水準の妥当性について

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	<p>当該学長は、平成22年2月20日から平成28年3月31日までの学長在任期間中、その強いリーダーシップを発揮し、大学の存続と発展を期して、これまでにない大きな改革を行ってきた。</p> <p>主な改革としては、平成24年度に「教育総合研究所」、平成27年度に「英語習得院」、「教職教育院」の設置があげられる。</p> <p>また、学長就任前の平成21年3月の卒業時点では、教員採用試験に合格して卒業する者は、僅か106名であったが、教員養成教育の充実を図り、カリキュラム改革や学内における予算措置など数々のアイデアを盛り込んだ改革により、教員採用試験合格者の数は次第に増え、平成28年3月の卒業・修了者では205名までに伸ばすことができた。さらに従来にない新しい教育組織、新しい入試、新しい教員養成カリキュラム、新しい学生指導体制を構築して、定員の大幅削減を避け、教員養成3課程を強化し、本学の再生と復活を実現する方途を探求し、生涯教育3課程の抜本的見直しを受けて、平成28年度より募集停止とし、その定員102名を教員養成3課程に移す教育組織の改革を行った。</p> <p>学生への就学支援としては、平成24年度から学業成績優秀者奨学金と国際交流協定校派遣支援奨学金からなる「福岡教育大学未来奨学金」を創設し、毎年度、奨学金の給付を行っている。</p> <p>以上の功績と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、役員会の議を経て、当該学長の業績勘案率を1.1とした。</p>
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事C	該当者なし
理事D	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

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

現行の「I 1②」の仕組みによる運用を継続する。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成27年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別(当該法人403人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人京都教育大学・・・当該法人は、教員養成を主たる目的として教育・研究事業を実施している点において類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数380人)となっている。
- (2) 国家公務員・・・平成27年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。
- (3) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は194,598円となっている。

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。)

職員の勤務成績等に応じて、現に受けている俸給についての昇給、昇格及び6月、12月に支給する賞与における支給割合の増減を行っている。

③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

国立大学法人福岡教育大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(俸給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、調整手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、職務付加手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、教育業務連絡指導手当、超過勤務手当、更新講習講師手当、期末手当、勤勉手当、入試問題作成手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給+俸給の調整額+教職調整額+扶養手当+調整手当+広域異動手当+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合には、100分の122.5、12月に支給する場合には100分の137.5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、勤勉手当基準額(俸給+俸給の調整額+教職調整額+扶養手当+調整手当+広域異動手当+役職加算額+管理職加算額)に国立大学法人福岡教育大学期末手当、勤勉手当、期末特別手当に関する細則に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度では、

「①全俸給表(指定職俸給表を除く)のベースアップ(0.36%)、②初任給調整手当の引上げ(200円)、③勤勉手当の支給率について、0.1ヶ月分の引上げ、④著しく負担のかかる職務を付加された職員及び特定の資格を有する職員に対して、その付加された職務の特殊性に応じて支給する職務付加手当の新設」を実施した。

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27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 327	歳 44.7	千円 7,398	千円 5,467	千円 110	千円 1,931
事務・技術	人 88	歳 40.6	千円 5,341	千円 3,979	千円 130	千円 1,362
教育職種 (大学教員)	人 150	歳 49.2	千円 8,651	千円 6,258	千円 112	千円 2,393
技能・労務職種	人 1	歳	千円	千円	千円 0	千円
教育職種(附属義務 教育学校教員)	人 86	歳 41	千円 7,403	千円 5,675	千円 89	千円 1,728
その他医療職種 (看護師)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 5	歳 63.7	千円 5,420	千円 4,602	千円 80	千円 818
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種(附属義務 教育学校教員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 4	歳 56.8	千円 3,493	千円 2,584	千円 31	千円 909
事務・技術	人 4	歳 56.8	千円 3,493	千円 2,584	千円 31	千円 909

注1: 在外職員、任期付職員については、該当者がいないため表の記載を省略した。

注2: 常勤職員の医療職種(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表の記載を省略した。

注3: 常勤職員の「技能・労務職種」とは、調理師である。

注4: 常勤職員の「技能・労務職種」については、該当者が1人のため、また、「その他医療職種(看護師)」については、該当者が2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。

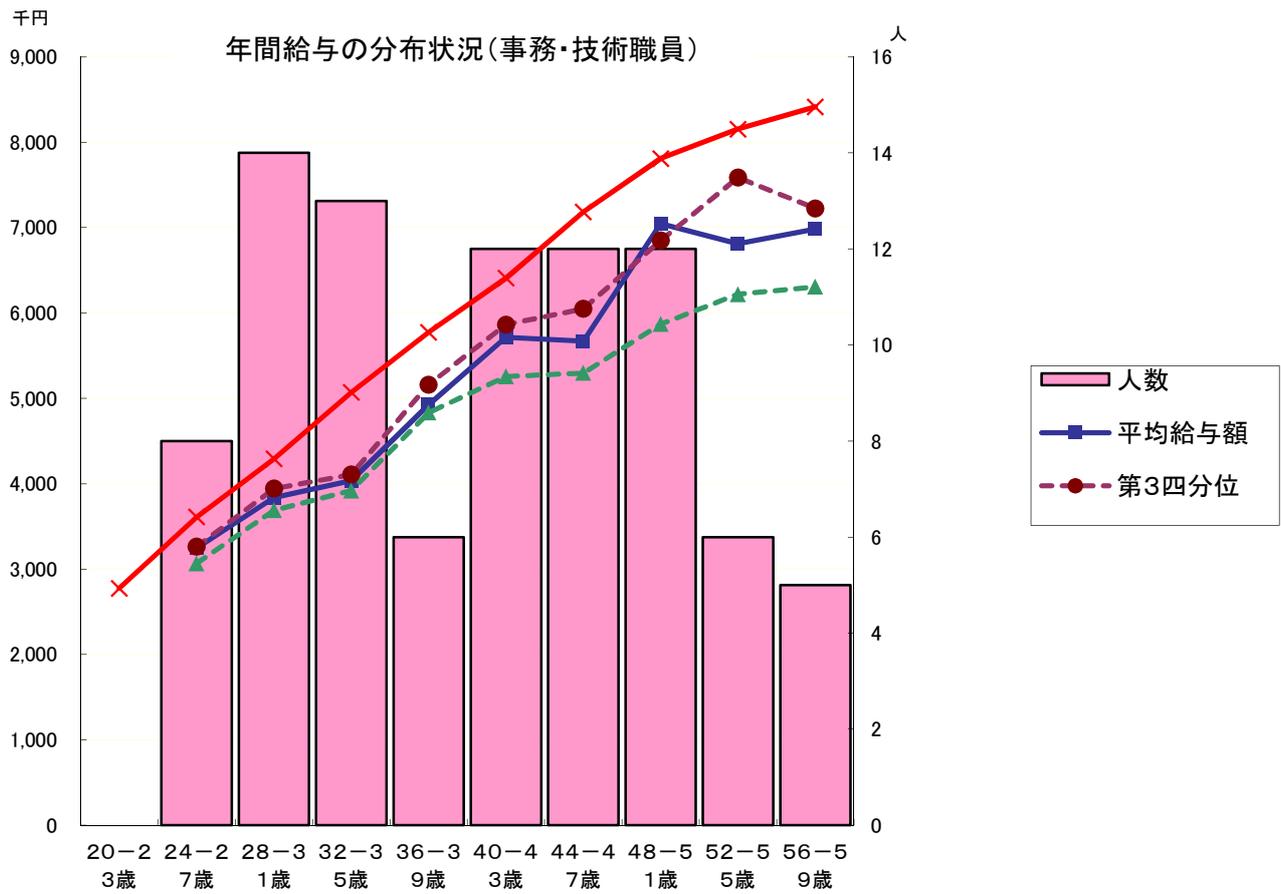
注5: 常勤職員の「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注6: 再任用職員の事務・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表の記載を省略した。

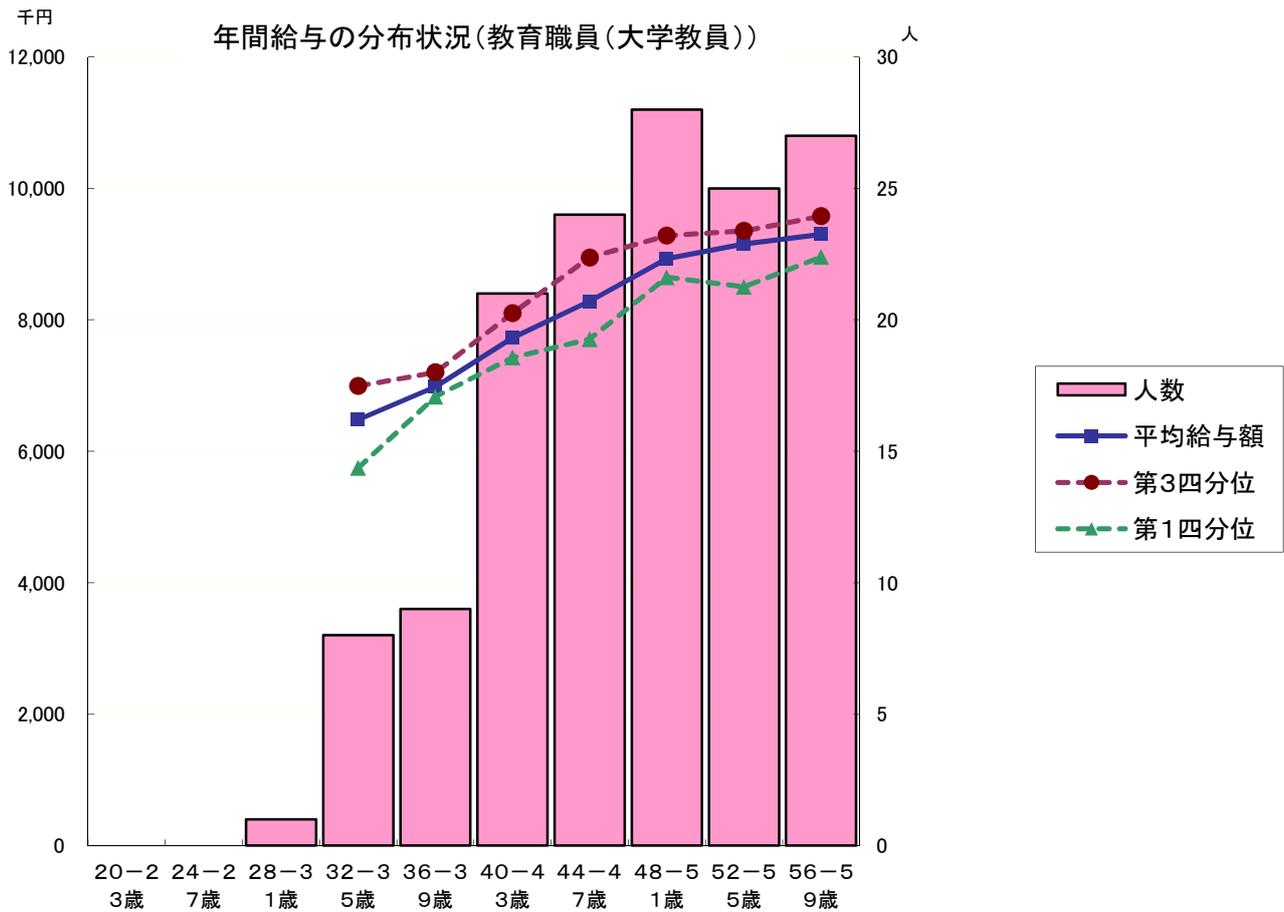
注7: 再任用職員の「事務・技術」については、該当者が1人のため、また、「教育職種(大学教員)」「教育職種(附属義務教育学校教員)」については、各々該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注8: 非常勤職員の「事務・技術」以外の職種については、該当者がいないため表の記載を省略した。

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:年齢28～31歳の該当者は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、年間給与額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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
・次長	1			～
・課長	6	52.7	7,816	8,678 ～ 6,849
・副課長	15	49.5	6,295	6,964 ～ 5,604
・主査	25	43.4	5,441	6,735 ～ 4,538
・主任	7	35.5	4,164	5,033 ～ 3,726
・課員	33	32.9	3,912	6,168 ～ 2,899

注1:「副課長」には、副課長相当職である「室長」を含む。

注2:次長の該当者は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額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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
・教授	103	52.4	9,128	11,925 ～ 7,433
・准教授	44	42.5	7,370	8,535 ～ 5,747
・講師	3	36.8	5,501	6,114 ～ 5,160

④ 賞与(平成27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)	% 58.8	% 58.9	% 58.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.2	% 41.1	% 41.2
	最高～最低	% 53.1～35.5	% 48.2～36.7	% 50.4～36.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.1	% 61.7	% 61.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.9	% 38.3	% 38.1
	最高～最低	% 47.5～35.0	% 44.4～34.9	% 42.7～35.0

(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)	% 56.8	% 58.4	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.2	% 41.6	% 42.4
	最高～最低	% 50.7～36.1	% 46.0～36.9	% 48.1～36.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.1	% 61.9	% 62
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.9	% 38.1	% 38
	最高～最低	% 50.3～35.3	% 45.5～35.7	% 47.7～35.6

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 85.4 ・年齢・地域勘案 94.1 ・年齢・学歴勘案 84.1 ・年齢・地域・学歴勘案 93.7 (参考) 対他法人 96.6
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>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 66.1%】 (国からの財政支出額 3,724百万円、 支出予算の総額 5,627百万円:平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 7.9%(常勤職員数88名中7名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 81.8%(常勤職員数88名中72名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合 56.1%】 (支出総額 5,745百万円、 給与・報酬等支給総額 3,228百万円:平成26年度決算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>・教員養成系大学である本法人では、教員養成の質的転換を図る観点から、「実践的指導力の育成・指導を図るため、現在約20%の学校現場での指導経験のある大学教員を第3期中期目標期間末までに30%を確保すること」をミッションの一つとしている。つまり、教員養成分野においては、現場経験のある常勤教員を採用の対象としている。この様な本法人に必要な人材確保に関する観点に加え、上記の観点(国の財政支出規模、累積欠損の状況、管理職の割合、大卒以上の高学歴者の割合、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合等)から総合的に検証した結果、本法人の給与水準が適正なものであると判断する。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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。</p>
講ずる措置	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、国家公務員や他の国立大学法人等の給与水準を参考にしつつ、本法人の現在及び将来の財政状況を考慮した上で、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(年額)の比較指標 94.0

(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27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。〕

4 モデル給与

【事務・技術職員】

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 176,700円 年間給与 2,616,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 265,400円 年間給与 4,633,000円
- 45歳(主査、配偶者・子2人)
月額 328,200円 年間給与 5,745,000円

【教育職員(大学教員)】

- 22歳(助教、大卒初任給、独身)
月額 210,000円 年間給与 3,123,000円
- 35歳(講師、配偶者・子1人)
月額 350,400円 年間給与 6,096,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額433,200円 年間給与 7,551,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

現行の「I 1 ②」の仕組みによる運用を継続する。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,164,009	千円 3,132,694	千円 3,011,325	千円 2,942,504	千円 3,228,399	千円 3,196,556
退職手当支給額 (B)	千円 377,901	千円 369,759	千円 284,702	千円 329,681	千円 153,623	千円 290,379
非常勤役職員等給与 (C)	千円 325,336	千円 347,442	千円 355,181	千円 357,131	千円 325,594	千円 311,703
福利厚生費 (D)	千円 409,347	千円 425,720	千円 420,652	千円 435,212	千円 468,937	千円 489,091
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,276,593	千円 4,275,615	千円 4,071,860	千円 4,064,528	千円 4,176,553	千円 4,287,730

注:「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費その他外部資金等により雇用される職員に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「(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

「給与、報酬等支給総額」は、人件費削減の取組としての常勤職員に係る人員の不補充による減少額等に対し平成27年度人事院勧告実施による人件費増額等により、対前年比0.9%の減少となった。

「最広義人件費」は、定年退職による退職手当支給者の増加により「退職手当支給額」が増額により、前年比2.6%の増加となった。

Ⅳ その他

特になし