

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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

国立大学法人福岡教育大学役員給与規程により、期末特別手当において、学長は、各役員の在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。

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、他大学の卒業者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、福岡教育大学の学長は、職員数約400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。

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の長と職務内容・職責が近い。また、他の教員系単科大学の長の報酬水準以下である。

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。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	}	該当なし
理事		該当なし
理事(非常勤)		該当なし
監事		該当なし
監事(非常勤)		該当なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成25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 14,452	千円 10,654	千円 3,797	千円 0 ()			
A理事	千円 11,035	千円 7,795	千円 2,778	千円 460 (通勤手当)			
B理事	千円 11,313	千円 7,795	千円 2,956	千円 249 (調整手当) 311 (広域異動手当)			◇
C理事	千円 10,705	千円 7,795	千円 2,778	千円 131 (通勤手当)		3月31日	
D監事 (非常勤)	千円 1,056	千円 1,017	千円	千円 39 (通勤手当)			
E監事 (非常勤)	千円 1,084	千円 1,017	千円	千円 66 (通勤手当)			

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:「調整手当」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。

(異動前勤務機関における調整手当相当給与の支給を含む)

注3:「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4:「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

3 役員退職手当の支給状況(平成25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	
C理事	千円 2,152	年 月 2 2	3月31日	1.0	「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ずることとしている係数である業績評価率を記載した。	
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

運営費交付金により、人員定数及び調整係数等を勘案した人件費を算出し、その範囲内で執行した。

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

国家公務員の給与水準を参考にして、本学の財政状況等を考慮し、社会一般情勢に適合したものとなるように決定している。

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。

[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
賞与:勤勉手当 (査定分)	夏期及び冬期の賞与について、それぞれ6月間の勤務成績によって支給割合を決定し、賞与の増減を行っている。
昇給	1月1日に実施。数段階の昇給区分を設定し、1年間の勤務実績に応じて上位の号俸に昇給させることができる。
昇格	勤務成績が良好であり、かつ国家公務員の給与法を準拠した基準を満たすもので、職務能力が適当と認められる者については、上位の職務の級に昇格させることができる。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

(1) 給与臨時特例措置分の実施

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

(職員について)

- ・実施期間:平成25年4月～平成26月3月
- ・俸給表関係の措置の内容:一般職(一)7級以上・教育職(一)5級(▲9.77%)、一般職(一)6級～3級・一般職(二)4級・教育職(一)4級～3級・教育職(二)4～3級・医療職(一)7級～3級・医療職(二)6級～3級(▲7.77%)、一般職(一)2級以下・一般職(二)3級以下・教育職(一)2級以下・教育職(二)2級以下・医療職(一)2級以下、医療職(二)2級以下(▲4.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容:管理職手当(一律▲10%)、期末手当・勤勉手当(一律▲9.77%)、調整手当等の俸給月額に連動する手当(減額後の俸給月額等の月額により算出)

(役員について)

- ・実施期間:平成25年4月～平成26月3月
- ・俸給表関係の措置の内容:役員(非常勤役員含む)(▲9.77%)、
- ・諸手当関係の措置の内容:期末特別手当(▲9.77%)、調整手当・広域異動手当(▲9.77%)

(2) 31歳以上39歳未満の職員の昇給の回復

給与法等において、平成25年4月1日における号俸の調整について改正がされたことに準拠し、本法人も同様に該当者を1号俸上位に調整した。

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25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 344	歳 44.2	千円 6,695	千円 5,031	千円 109	千円 1,664
事務・技術	人 92	歳 39.7	千円 4,783	千円 3,655	千円 126	千円 1,128
教育職種 (大学教員)	人 158	歳 48.3	千円 7,666	千円 5,665	千円 106	千円 2,001
技能・労務職種	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 92	歳 41.5	千円 6,982	千円 5,348	千円 97	千円 1,634

再任用職員	人 5	歳 64.5	千円 6,102	千円 5,078	千円 76	千円 1,024
教育職種 (大学教員)	人 5	歳 64.5	千円 6,102	千円 5,078	千円 76	千円 1,024

非常勤職員	人 4	歳 54.8	千円 3,417	千円 2,578	千円 44	千円 839
事務・技術	人 4	歳 54.8	千円 3,417	千円 2,578	千円 44	千円 839

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。

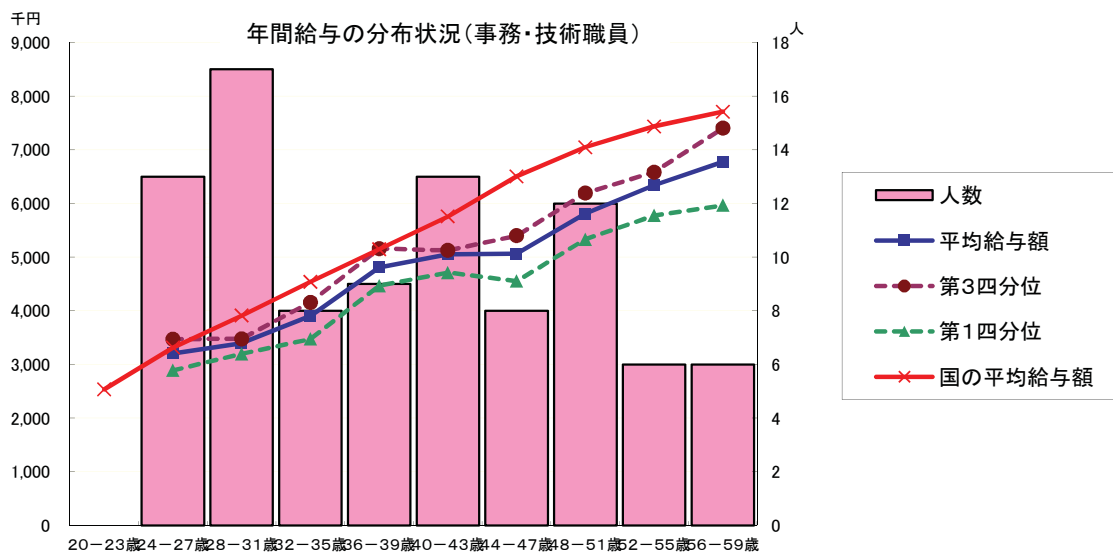
注3: 常勤職員の「技能・労務職種」とは、教務助手、調理師である。

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: 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 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



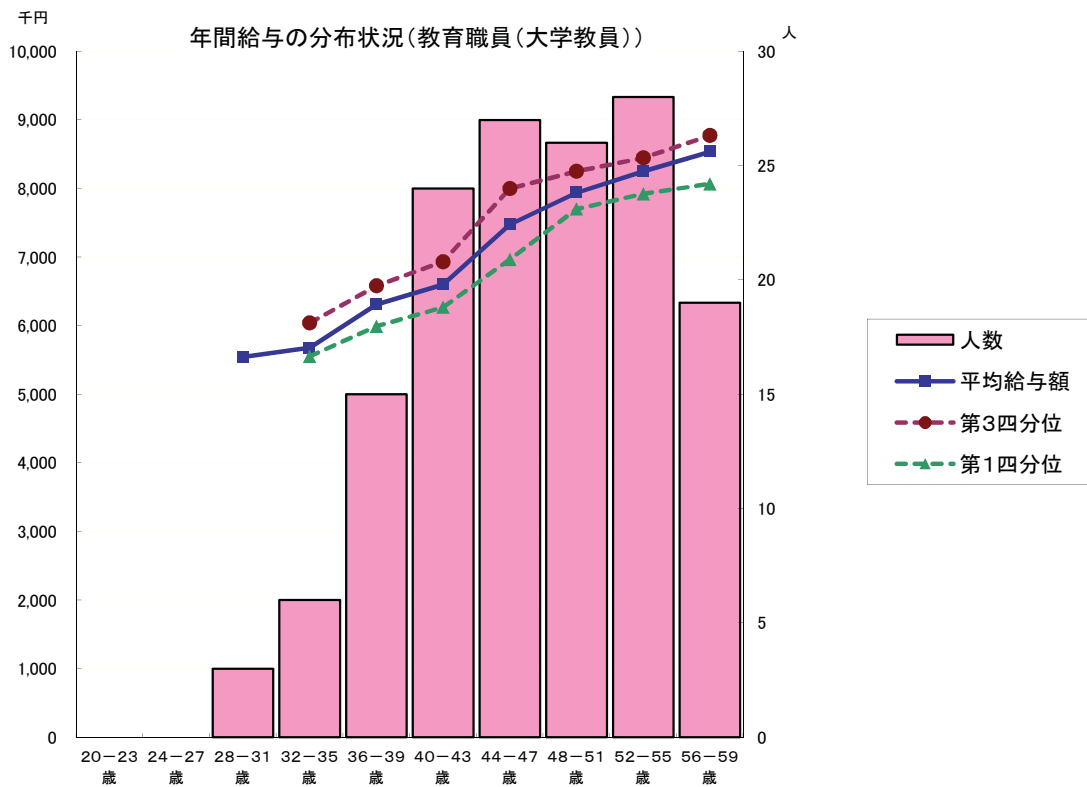
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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					
・次長	2		—	—	
・課長	7	53.5	6,493	7,099	7,405
・副課長	12	47.7	5,401	5,639	5,816
・主査	33	43.4	4,555	4,989	5,169
・主任	2		—	—	
・一般職員	36	30.0	3,175	3,398	3,585

注1:「副課長」には、副課長相当職である「室長」を含む。

注2:次長及び主任の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。



注:年齢28～31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	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・教授	99	52.6	7,840	8,218	8,568
・准教授	57	41.1	6,061	6,515	6,931
・講師	2		—		—

注:講師の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級
標準的な職位		局長	局長	局長	次長	次長 課長
人員 (割合)	92人 ()	()	()	()	()	(6.5%)
年齢(最高 ～最低)		}	}	}	}	58～50
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 }	千円 }	千円 }	千円 }	千円 6,195～5,240
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 }	千円 }	千円 }	千円 }	千円 8,219～6,940

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		課長 室長・副課長	室長・副課長 主査	主査 主任	主任 一般職員	一般職員
人員 (割合)		3人 (3.3%)	18人 (19.6%)	29人 (31.5%)	20人 (21.7%)	16人 (17.4%)
年齢(最高 ～最低)		55～40	58～39	49～33	48～28	30～24
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 5,774～4,938	千円 5,133～3,781	千円 3,962～3,030	千円 3,439～2,409	千円 3,014～2,046
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 7,297～6,435	千円 6,809～5,160	千円 5,335～3,870	千円 4,389～3,153	千円 3,835～2,668

職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)(教育職員(大学教員))

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	教授 准教授	講師	助教	新助手
人員 (割合)	158人 ()	98人 (62.0%)	58人 (36.7%)	2人 (1.3%)	()	()
年齢(最高 ～最低)		62～40	54～31		}	}
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 7,712～4,924	千円 5,974～4,109	千円	千円 }	千円 }
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 10,456～6,711	千円 8,043～5,427	千円	千円 }	千円 }

注:3級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成25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)	% 64.7	% 67.4	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 32.6	% 33.9
	最高～最低	% 40.1～32.9	% 36.0～30.4	% 36.6～31.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.8	% 66.6	% 65.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.2	% 33.4	% 34.8
	最高～最低	% 41.5～31.7	% 39.4～29.3	% 39.1～30.5

(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)	% 62.4	% 68	% 65.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.6	% 32	% 34.7
	最高～最低	% 41.5～33.0	% 36.1～30.5	% 36.8～31.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 67	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 33	% 34.3
	最高～最低	% 41.5～30.2	% 39.4～30.2	% 40.4～30.8

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))
対他の国立大学法人等

86.6
96.0

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

94.3

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も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 86.6 参考 地域勘案 94.9 学歴勘案 85.3 地域・学歴勘案 94.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 69.8%】 (国からの財政支出額 4,464百万円、支出予算の総額 6,396百万円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 7.8%(常勤職員数344名中27名)】 (事務・技術 9.8%(92名中9名) (教育職種(大学教員) 7.6%(158名中12名) (技能・労務職種 0.0%(2名中0名) (教育職種(附属義務教育学校教員) 6.5%(92名中6名))</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 91.6%(常勤職員数344名中315名)】 (事務・技術 80.4%(92名中74名) (教育職種(大学教員) 100.0%(158名中158名) (技能・労務職種 0.0%(2名中0名) (教育職種(附属義務教育学校教員) 90.2%(92名中83名))</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合 53.3%】 (支出総額 5,647百万円、給与・報酬等支給総額 3,011百万円：平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) ・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。このよう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>【主務大臣の検証結果】 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	

○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 93.2

(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25年度教育職員(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25年度)	前年度 (平成24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)	2,942,504	3,011,325	△ 68,821	(△ 2.3)	△ 221,505	(△ 7.0)
退職手当支給額 (B)	329,681	284,702	44,979	(15.8)	△ 48,220	(△ 12.8)
非常勤役職員等給与 (C)	357,131	355,181	1,950	(0.5)	31,795	(9.8)
福利厚生費 (D)	435,212	420,652	14,560	(3.5)	25,865	(6.3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	4,064,528	4,071,860	△ 7,332	(△ 0.2)	△ 212,065	(△ 5.0)

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

①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について

「給与、報酬等支給総額」は、人件費削減の取組として常勤の職員について人員の不補充並びに給与減額支給措置を年度を通じて全期間実施(※前年度:7ヶ月)したことによる削減額の増加等により、対前年比2.3%の減少となった。

「最広義人件費」は、退職手当の支給水準引下げ以上に支給者の増加により「退職手当支給額」が増加しているが、国に準拠した給与減額支給措置の年度を通じた全期間実施による「給与、報酬等支給総額」の減少により、前年比0.2%の減少となった。

②国家公務員の退職手当の支給基準引下げ等について(平成24年8月7日閣議決定)に基づく措置について

「国家公務員の退職手当の支給基準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき平成25年1月から以下の措置を講ずることとした。

・役職員の退職手当について、国に準拠し、調整率を退職理由及び勤務年数にかかわらず、全ての退職者に適用し、支給水準の引下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要:100分の100から100分の87(平成25年9月30日までは100分の98、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは100分の92)に段階的引下げを実施。

職員に関する講じた措置の概要:100分の104から100分の87(平成25年9月30日までは100分の98、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは100分の92)に段階的引下げを実施。

IV 法人が必要と認める事項

- ・特になし