

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 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385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(常勤職員数約365人)。公表資料によれば、平成30年度の法人の長の年間報酬額は17,332千円、月額965,000円である。同様の考え方により、理事については761,000円、監事(非常勤)については100,000円である。
- (2) 事務次官年間報酬額・・・23,374千円

② 令和元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、期末特別報酬において、学長は、各役員の在職期間における職務実績等に応じ、期末特別報酬の額を、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令和元年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別報酬から構成されている。月額については、役員報酬規程に則り、本給(学長:965,000円、理事:706,000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。期末特別報酬においても、役員報酬規程に則り、期末特別報酬基礎額(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167.5、12月に支給する場合においては100分の172.5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。

なお、令和元年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別報酬支給率の引き上げ(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、役員報酬規程に則り、非常勤役員報酬は200千円としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和元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 16,648	千円 11,580	千円 4,836	千円 232 (調整手当)		R2.3.31	
A理事	千円 12,265	千円 8,472	千円 3,538	千円 85 (通勤手当) 169 (調整手当)		R2.3.31	
B理事	千円 12,180	千円 8,472	千円 3,538	千円 169 (調整手当)		R2.3.30	◇
C理事	千円 12,230	千円 8,472	千円 3,538	千円 50 (通勤手当) 169 (調整手当)			
A監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
A監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	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:「調整手当」とは、民間の賃金水準が本法人より高い地域に在勤している場合等に支給しているものである。

注3:本表の「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す。また、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目的としており、中期目標・中期計画を基盤とした取り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385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29,002千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千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

理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,002千円と比較した場合、水準以下である。

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(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,002千円と比較した場合、水準以下である。

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。

【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、民間企業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(令和元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	4,846 (46,039)	4 (38)	0 (0)	R2.3.31	1	
理事A	千円 3,545	年 4	月 0	R2.3.31	1	
理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事	千円 該当者なし	年	月			
監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

注1: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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	<p>当該学長は、平成28年4月1日から令和2年3月31日までの学長在任期間中、義務教育諸学校に関する教員養成機能における広域の拠点的役割を担うという福岡教育大学の基本的目標に向かって強いリーダーシップを発揮し、大学の改革を進めてきた。</p> <p>具体的には、九州各県の教育委員会、教員養成機能を有する大学等が連携し、教員研修の効果的・効率的実施に向けて、教員研修に関する情報の提供・共有を行い、研修プログラムの共同開発や大学教員による研修講師データベースの整備等の教員研修機能の強化・充実に図ることを目的とした「九州教員研修ネットワーク」を整備し、ネットワークの事務局機能を担う「教員研修支援センター」を学内に設置したほか、福岡県内における特別支援教育体制の拡充のための県立特別支援学校の設置にあたり、将来的な実践教育に基づく質の向上や学生の実習、ボランティア活動等の拡充を視野に、用地の提供に向けた協議を進め、福岡県、宗像市、本学の三者で覚書を締結するなど、大学の教育・研究・地域貢献への一層の充実に努めた。さらに、大学で一体的かつ弾力的に取り組む体制として、従来の教員組織である講座制を廃止し、新たに教育支援の基盤となる組織としてユニット制を整備するなど、教員組織改革を推し進めると同時に、人事給与マネジメント改革に対応した教員の年俸制度を構築したほか、学校現場での指導経験のある大学教員の充実に目的として、実地指導・実務経験研修を開始し、大学の実践型教員養成機能への質的転換を図るなど、本学の運営および教育改革の推進に貢献した。</p> <p>以上の業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、経営協議会および役員会の議を経て、当該学長の業績勘案率を、1.0と決定した。</p>
理事A	<p>当該理事は、企画・教育研究・附属学校・教育組織・カリキュラム担当として、学生組織、学生指導体制、カリキュラム、入試等の改革の陣頭指揮をとって改革を推し進め、卒業生の教員就職率を本学の四半世紀において過去最高の水準に引き上げるなど、本学の運営および教育改革の推進に貢献した。</p> <p>これら担当業務に対する貢献度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、経営協議会および役員会の議を経て、当該学長の業績勘案率を、1.0と決定した。</p>
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

【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ます。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

現行の「I1②」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、2019年(平成31年)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385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(常勤職員数約365人)となっている。
- (2) 国家公務員・・・令和元年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が411,123円となっており、全職員の平均給与月額は417,683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199,870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令和元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、期末手当基礎額(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100分の130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(俸給+俸給の調整額+教職調整額+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、令和元年度では、「①初任給および若年層のベースアップ(平均0.1%)、②勤勉手当の支給率について、0.05ヶ月分の引上げ、③住居手当の支給対象となる家賃額の下限の引上げ、手当額の上限の引上げ」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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当	
常勤職員	312人	45.7歳	7,685千円	5,586千円	121千円	2,099千円
事務・技術	86人	42歳	5,718千円	4,186千円	135千円	1,532千円
教育職種 (大学教員)	139人	51.5歳	9,097千円	6,462千円	118千円	2,635千円
技能・労務職種						
教育職種(附属義務 教育学校教員)	87人	40.1歳	7,373千円	5,569千円	112千円	1,804千円
その他医療職種 (看護師)						

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	63.9	5,256	4,395	83	861
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	63.7	4,039	3,350	108	689
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	64.5	7,690	6,484	33	1,206
教育職種(附属義務 教育学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

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。

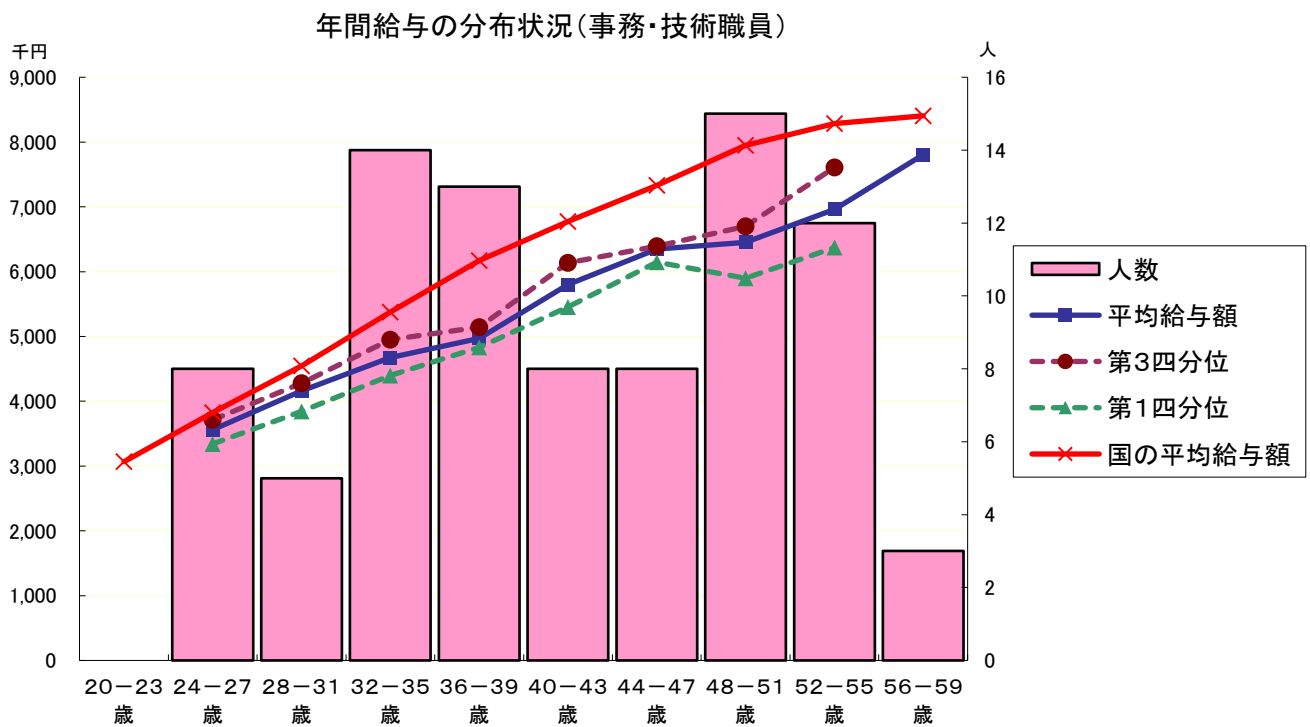
注6: 再任用職員の「技能・労務職種」、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため表の記載を省略した。

注7: 再任用職員の「教育職種(附属義務教育学校教員)」については、該当者が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、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

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。

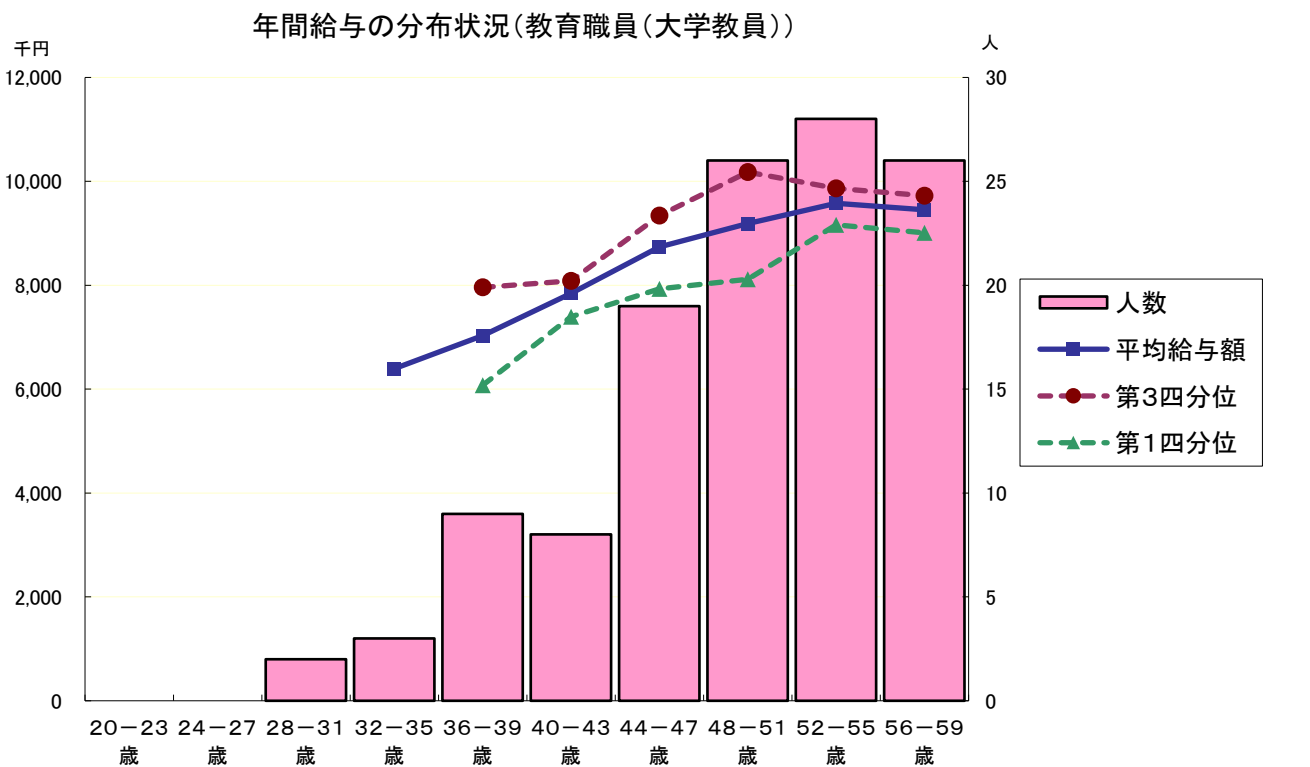
注9: 非常勤職員の「事務・技術」については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載していない。

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56歳～59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恐れがあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



注1: 年齢28歳～31歳の該当者は2人であるため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、年間給与については表示していない。

注2: 年齢32歳～35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恐れがあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・次長	2			
・課長	5	55.7	8,091	8,525 ～ 7,607
・副課長	15	52.1	6,582	7,320 ～ 6,146
・主査	27	44.1	5,911	6,951 ～ 4,832
・主任	20	35.9	4,774	5,589 ～ 4,256
・課員	17	31.7	4,059	5,117 ～ 3,308

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、人員以外は表示していない。

(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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・教授	98	54.4	9,586	12,153 ～ 7,893
・准教授	34	46.5	7,818	8,745 ～ 5,997
・講師	4	35.5	6,367	
・助教	3	34.2	5,819	

注:講師の該当者は4人、助教の該当者は3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、年間給与額の最高、最低については表示していない。

④ 賞与(令和元年度)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)	% 58.9	% 57.6	% 58.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.1	% 42.4	% 41.8
	最高～最低	% 43.7～39.1	% 44.9～40.4	% 44.3～39.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.3	% 56.9	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.7	% 43.1	% 42.4
	最高～最低	% 50.0～38.3	% 50.9～38.9	% 47.6～38.9

(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)	% 53.6	% 52.6	% 53.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.4	% 47.4	% 46.9
	最高～最低	% 52.6～39.4	% 56.3～40.8	% 54.5～40.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.6	% 57.2	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.4	% 42.8	% 42.1
	最高～最低	% 50.0～38.6	% 50.8～39.9	% 50.3～39.2

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 84.9 ・年齢・地域勘案 94.2 ・年齢・学歴勘案 83.6 ・年齢・地域・学歴勘案 93.7 (参考) 対他法人 97.6
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 66.8%】 (国からの財政支出額 3,900百万円、 支出予算の総額 5,834百万円:令和元年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし(平成30年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 8.1%(常勤職員数86名中7名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 83.7%(常勤職員数86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 54.1%】 (支出総額 5,834百万円、 給与・報酬等支給総額 3,156百万円:平成30年度決算)</p> <p>【検証結果】 対国家公務員指数は年齢・地域・学歴のいずれを勘案したのも国家公務員 の水準未満であり、累積欠損額もないことから、給与水準は適正であると 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	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 94.4

(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、令和元年度の
 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

【事務・技術職員】

(扶養親族がない場合)

- 22歳(大卒初任給)
月額 182,200円 年間給与 2,730,000円
- 35歳(主任)
月額 273,600円 年間給与 4,670,000円
- 50歳(副課長)
月額 366,600円 年間給与 6,321,000円

【教育職員(大学教員)】

- 22歳(助教、大卒初任給)
月額 216,400円 年間給与 3,277,000円
- 35歳(講師)
月額 348,600円 年間給与 6,029,000円
- 50歳(准教授)
月額 474,900円 年間給与 8,278,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者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

現行の「Ⅱ 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28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,172,501	千円 3,126,681	千円 3,156,451	千円 3,144,004	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 185,186	千円 162,349	千円 154,258	千円 301,192	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 289,866	千円 295,858	千円 287,745	千円 288,025	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 502,680	千円 499,089	千円 514,769	千円 515,726	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,150,233	千円 4,083,977	千円 4,113,226	千円 4,248,948	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、令和元年度人事院勧告実施により人件費が増額したが、計画的な人事による教員の不補充および人件費削減の取組として常勤職員の不補充等により人件費が減額したため、対前年比0.4%の減少となった。また、「退職手当支給額」は、定年退職者等の増加に加え、学長・理事の退職があり、支給対象者が増加したため、対前年比95.2%の増加となった。
主に以上の要因により、「最広義人件費」は、前年比3.3%の増加となった。

Ⅳ その他

特になし