

国立大学法人福島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

当法人の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたっては、法人化前に適用されていた国家公務員指定職俸給表を準用し、比較的同等と認められる他の国立大学法人の役員報酬水準を参考に決定している。

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、期末特別手当の額について、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の業績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額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

学長の報酬支給基準は、本給、諸手当及び期末特別手当から構成されている。本給については、国立大学法人福島大学役員給与規則に則り、指定職5号俸相当(965,000円)としている。諸手当については、通勤手当及び単身赴任手当を国立大学法人福島大学職員給与規程に準じることとしている。また、期末特別手当については、国立大学法人福島大学役員給与規則に則り、期末特別手当基準額(本給月額+(本給月額×100分の45))に100分の170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。そのうえで、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の業績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができる。
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手当支給率の引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事

理事の報酬支給基準は、本給、諸手当及び期末特別手当から構成されている。本給については、国立大学法人福島大学役員給与規則に則り、指定職1号俸又は2号俸相当(706,000円又は761,000円)としている。諸手当については、通勤手当及び単身赴任手当を国立大学法人福島大学職員給与規程に準じることとしている。また、期末特別手当については、国立大学法人福島大学役員給与規則に則り、期末特別手当基準額(本給月額+(本給月額×100分の45))に100分の170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。そのうえで、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の業績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができる。
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手当支給率の引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事(非常勤) { 該当者なし }

監事 { 該当者なし }

監事(非常勤) { 非常勤監事の報酬支給基準は、非常勤役員手当のみとし国立大学法人福島大学役員給与規則に則り、月額200,000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
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	16,337	11,580	4,757	0		R2.3.31	
A理事	12,934	9,132	3,751	50 (通勤手当)		R2.3.31	
B理事	13,142	9,132	3,751	259 (通勤手当)		R2.3.31	
C理事	13,073	9,132	3,751	189 (通勤手当)		R2.3.31	
D理事	12,489	8,472	3,480	80 (通勤手当) 456 (単身赴任手当)	H31.4.1		◇
A監事 (非常勤)	2,400	2,400					※
B監事 (非常勤)	2,400	2,400					

注1:「前職」欄の「※」は独立行政法人等の退職者、「◇」は役員出向者であることを示す

注2: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

福島大学は、「自由・自治・自立の精神の尊重」、「教育重視の人材育成大学」、「文理融合の教育・研究の推進」、「グローバルに考え地域とともに歩む」を基本理念とし、「新たな地域社会の創造」に貢献できる“地域と共に歩む人材育成大学”として使命を果たすとともに、中井プランを基盤として、教育の質の向上、特色ある研究の推進、地域連携の強化、教育研究組織の整備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、福島大学の学長は、職員数約450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。

福島大学では、学長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号俸を踏まえ、指定職5号俸相当として定めており、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。

こうした職務内容の特性や指定職俸給表を準用していることを踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

福島大学の理事は、学長を補佐して、総務、教育、研究、財務の各担当業務を掌理している。

福島大学では、理事の報酬月額を指定職1号俸または2号俸相当として定めており、指定職1号俸または2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。

こうした職務内容の特性や指定職俸給表を準用していることを踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

該当なし

監事

該当なし

監事(非常勤)

非常勤監事の報酬は、民間企業の同業種の日額単価等を参考に、勤務状況を考慮して月額を決定しており、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	11,994 (47,008)	6 (32)	0 (0)	R2.3.31	1.0	
理事	千円 該当者なし	年	月			
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:「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

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前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>当該法人の長である学長は、就任後、「ガバナンス総点検」を行い、第3期中期目標中期計画期間におけるガバナンス強化に資する体制を構築した。さらに、「教員人件費ポイント制度」の導入、「運営費交付金(教員人件費)による特任教員制度の運用について」の制定等を行い、教育研究院における全学的な人事管理の一層の柔軟な選考・採用を可能とする仕組みを構築した。</p> <p>また、平成27年1月には、将来構想「中井プラン2021～『地域と共に歩む人材育成大学』の発展をめざして～」を公表し、震災後10年にあたる2021年までに本学が目指すべき新たな方向性を示した。その後、平成29年1月に「中井プラン2021<改訂版>」を発表し、特に震災後、食と農業に係る安全への問題から、福島県における農学系の専門的人材養成を望む声が高まっていることを受け、①食農学類の設置、②既存組織の見直し、③教育改革(入試改革を含む)を一体的に行う「三位一体の改革」を推し進め、平成31年4月に県民の長年の悲願であった農学群食農学類を設置し、「福島大学の新しい教育制度2019」の開始等をもって、三位一体の改革が実現した。</p> <p>三位一体の改革の進行にあわせ、大学院の見直しとして、教職大学院(人間発達文化研究科教職実践専攻)の設置、環境放射能研究所大学院(共生システム理工学研究科環境放射能学専攻(修士課程))を設置したほか、国際的な研究拠点としての機能の強化のため、環境放射能研究所の共同利用・共同研究拠点化(放射能環境動態・影響評価ネットワーク共同研究拠点)も果たした。</p> <p>さらに、既存の研究推進機構に加え、新たに教育推進機構と地域未来創造機構を設置し、3機構体制で教育・研究・社会貢献活動を推進する体制を構築するとともに、全学委員会を3機構下に置くこととして整理・統合と委員数の削減を図り、全学委員会のスリム化を行った。</p> <p>また、令和元年に食農学類設置と同時に迎える創立70周年に向け、創立70周年記念事業実行委員会を立ち上げ、実行委員長として陣頭指揮にあたり、精力的に福島大学をPRし、福島大学創立70周年・食農学類設置記念式典を挙行了。</p> <p>以上のように、「オール福島大学」で大学改革を実行し、構成員の意向をくみながら、学長がリーダーシップを発揮し、総合大学としての機能を一層強化した。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、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、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
理事	該当者なし
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、役員退職手当の水準は妥当であると考えられる。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、期末特別手当と同様に、退職手当においても国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の業績に応じ、増額又は減額することができる。

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

当該法人の給与水準を決定するにあたっては、国家公務員の給与水準を充分考慮し、給与法等関係法令の改正、法人の収支状況、社会情勢等を斟酌の上、行うこととしている。

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。)

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、人事評価の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

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

国立大学法人福島大学職員給与規程に則り、基本給(本給及び本給の調整額)及び諸手当(扶養手当、本給の特別調整額、地域手当、広域異動手当、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、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、期末手当、勤勉手当、職務付加手当、業務付加手当及び入試手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(基本給+扶養手当+地域手当+広域異動手当)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、勤勉手当基準額(基本給+地域手当+広域異動手当)に勤勉手当の支給実施要領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本給表のベースアップ、②扶養手当の支給月額について、一般職本給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの及び教育職(一)の適用を受ける職員でその職務の級が5級であるものの配偶者は3,000円引き下げ(6,500円→3,500円)、③勤勉手当の支給率について0.05ヶ月分の引き上げを実施した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況 〔年俸制適用者以外〕

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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	364	46.4	7,413	5,331	98	2,082
事務・技術	106	44.2	5,721	4,178	113	1,543
教育職種 (大学教員)	198	50.4	8,661	6,160	107	2,501
教育職種 (附属高等教員等)	19	37.7	6,364	4,668	34	1,696
教育職種 (附属義務教育諸学校教員等)	41	36.9	6,254	4,621	50	1,633
医療職種 (病院医療技術職員)						
その他医療職種 (看護師)						
任期付職員	16	48.4	2,673	2,214	94	459
教育職種 (契約大学教員)						
事務・技術 (契約職員)	16	48.4	2,673	2,214	94	459
再任用職員	5	63.3	3,177	2,678	95	499
事務・技術 (契約職員)	5	63.3	3,177	2,678	95	499

注1: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2:「教育職種(附属高校教員等)」は、附属特別支援学校教員を示す。

注3:「教育職種(附属義務教育諸学校教員等)」には、附属幼稚園教員を含む。

注4:常勤職員の「医療職種(病院医療技術職員)」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、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「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6:任期付職員の「教育職種(契約大学教員)」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、任期付職員全体の数値からも除外している。

注7:任期付職員の「教育職種(契約附属学校教員)」については、該当者がいないため記載を省略した。

注8:在外職員、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。

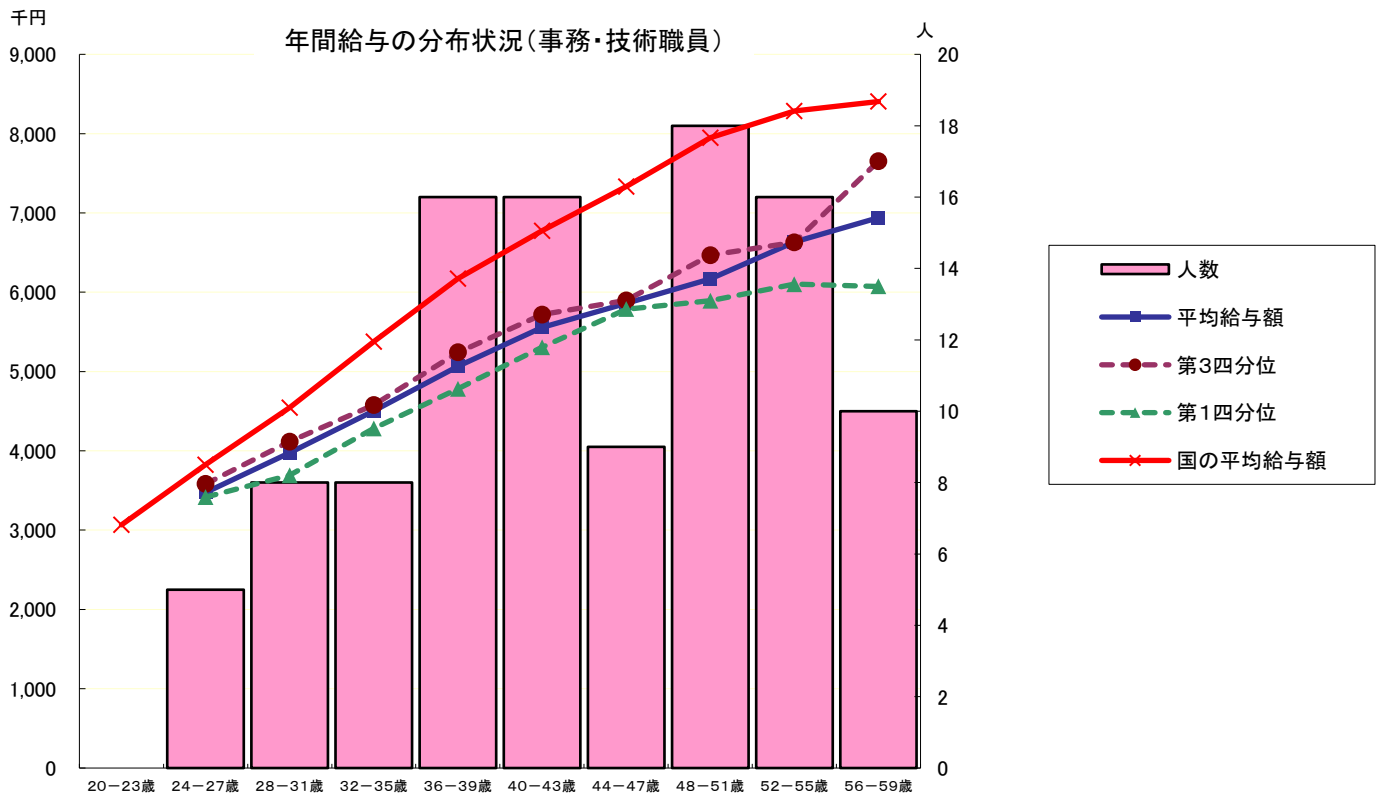
〔年俸制適用者〕

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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	9	52.4	9,521	9,521	133	0
教育職種 (大学教員)	9	52.4	9,521	9,521	133	0
任期付職員	59	52.6	4,068	4,068	138	0
教育職種 (契約大学教員)	55	53.3	4,126	4,126	143	0
事務・技術 (契約職員)	4	43.3	3,277	3,277	59	0

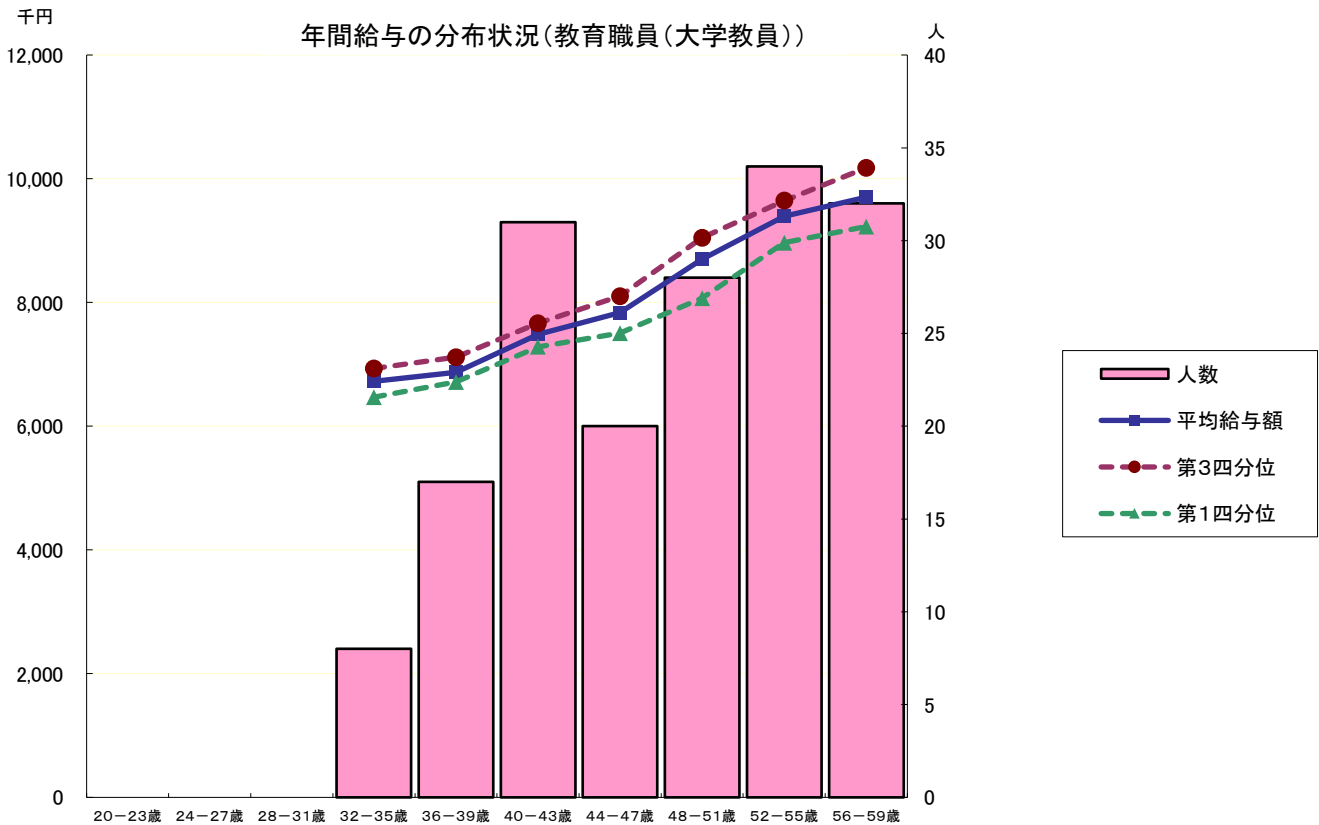
注1:常勤職員の「教育職種(大学教員)」、任期付職員の「教育職種(契約大学教員)」及び「事務・技術(契約職員)」以外については、該当者がいないため記載を省略した。

注2:在外職員、再任用職員、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。

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))[年俸制職員、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。



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					
参事	11	55.9	7,509	8,649	6,583
副参事	19	51.3	6,407	6,917	5,700
主査	38	45.6	5,696	6,571	4,845
主任	25	39.6	4,979	6,125	4,247
主事	13	28.7	3,783	4,589	3,302

注:「参事」は課長相当職、「副参事」は課長補佐相当職、「主査」は係長相当職、「主事」は係員相当職を表す。

(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	116	55.8	9,376	11,483	6,979
准教授	81	42.9	7,406	8,632	6,129
講師	1				

注:「講師」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恐れのあることから平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

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)	%	%	%
		58.3	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	46.4～39.9	47.5～41.2	44.3～40.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		58.6	57.4	58.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		41.4	42.6	42.0
		%	%	%
	最高～最低	46.4～38.1	47.5～39.2	44.9～38.7

(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)	%	%	%
		58.0	56.9	57.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		42.0	43.1	42.6
		%	%	%
	最高～最低	49.2～39.4	50.4～40.7	49.8～40.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		58.5	57.3	57.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		41.5	42.7	42.1
		%	%	%
	最高～最低	46.4～37.5	47.5～35.7	45.7～38.0

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 81.3 ・年齢・地域勘案 90.1 ・年齢・学歴勘案 80.8 ・年齢・地域・学歴勘案 89.9 (参考) 対他法人 93.5
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割合 60%】 (国からの財政支出額 4,815百万円、支出予算総額 8,032百万円:令和元年度予算) 【累積欠損額 0円(令和元年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果) 国からの財政支出の割合が50%以上となっているが、累積欠損額はなく、対国家公務員の比較指数は100以下であるため、給与水準は適正であると考えている。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿となっていること等から給与水準は適正であるとする。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	国家公務員の給与水準の動向を注視し、対国家公務員との比較指数が、引き続き適切な範囲内で推移するよう留意するとともに、人材獲得における競争力にも配慮し、適切な給与水準を維持する。

○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 91.6

(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。

〔 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(扶養親族がない場合)

職位	年齢	月額	年間給与
主事	22	182,200	2,995,000
主任	35	268,400	4,466,000
副参事	50	366,900	6,178,000

※扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

○教育職員(大学)(扶養親族がない場合)

職位	年齢	月額	年間給与
准教授	40	421,100	7,091,000
教授	50	506,300	8,627,000

※扶養手当(配偶者6,500円(准教授)3,500円(教授)、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

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

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	平成2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,311,432	千円 3,272,388	千円 3,268,821	千円 3,410,701	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 304,391	千円 207,089	千円 202,631	千円 335,468	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 703,335	千円 715,161	千円 711,038	千円 686,355	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 588,000	千円 590,291	千円 599,463	千円 628,274	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,907,159	千円 4,784,930	千円 4,781,954	千円 5,060,800	千円	千円

注1:「給与、報酬等支給総額」においては、受託研究費等により雇用される職員にかか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。

注2:「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、受託研究費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。

注3:「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4:最広義人件費、各区分について千円未満切り捨てのため、最広義人件費と各区分の合計額は必ずしも一致しない。

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」が前年度より増加した主な要因
 - ・食農学類設置に伴う職員数の増加が主な要因と考えられる。
- ②「最広義人件費」が前年度より増加した主な要因
 - ・上記に加え、職員数の増加による福利厚生費の増加及び退職者の実数が前年度より増加し、「退職手当支給額」が増額したことが主な要因と考えられる。
- ③「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年3月1日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、調整率の引き下げを行い、支給水準を引き下げた。

役員に関する講じた措置の概要:在職期間1月につき、退職の日におけるその者の本給月額に100分の12.5の割合を乗じて得た額に、100分の83.7の割合を乗じて得た額とする。

職員に関する講じた措置の概要:国立大学法人福島大学職員退職手当規程に則り計算された退職手当の基本額に、100分の83.7の割合を乗じて得た額とする。

なお、法律の施行日以降、学内において就業規則改正の手続きが必要であったことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。

Ⅳ その他

特になし