

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(令和6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

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387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(教員養成系国立大学法人)

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おり、法人の長、理事及び監事の年間報酬額は同水準と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,235,000円

② 令和6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6年度における改定内容

法人の長
理事

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:979,000円、理事:716,000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は100分の170、12月に支給する場合には100分の175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。

理事(非常勤)

該当なし

監事

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524,000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は100分の170、12月に支給する場合には100分の175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。

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200,000円としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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 16,961	千円 11,748	千円 4,978	千円 234 (調整手当)			※
A理事	千円 12,887	千円 8,592	千円 3,641	千円 482 (通勤手当) 171 (調整手当)			
B理事	千円 12,629	千円 8,592	千円 3,641	千円 224 (通勤手当) 171 (調整手当)			※
C理事	千円 14,653	千円 8,592	千円 4,174	千円 168 (通勤手当) 1,718 (調整手当)	4月1日		◇
A監事	千円 4,602	千円 3,668	千円 810	千円 49 (通勤手当) 73 (調整手当)	9月1日		
B監事 (非常勤)	千円 1,000	千円 1,000	千円	千円 ()		8月31日	
C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。「※」は、独立行政法人等の退職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「生涯にわたり学び続ける有為な教育者を養成し、九州・沖縄地方ひいては我が国の持続的な発展に寄与する。これにより、九州・沖縄地方における教員養成の拠点大学としての責務を果たす。そのために本学は、教育に関する幅広い研究を行い、国内及び世界の教育機関と学術交流を推進する。その成果を基に、学生に豊かな教養と深い専門的知識及び技能の獲得を促すとともに、学校現場における豊かな体験を得る機会を創出する。また、すべての構成員がその能力を十分に発揮できるよう、不断の自己改革に努める。」に基づき、「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387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29,096,000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23,235,000千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29,096,000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同等職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。

監事 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29,096,000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同等職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 役員の退職手当の支給状況(令和6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 該当者なし	年	月			
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A (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
理事B (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 該当者なし	年	月			
監事B	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:「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A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B	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

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

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、令和6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387人）・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人（教員養成系国立大学法人）

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おり、法人規模についても同等となっている。

(2) 国家公務員・・・令和6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405,378円となっており、全職員の平均給与月額は414,801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214,437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

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、処遇改善手当、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、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6月に支給する場合には100分の122.5を乗じ、12月に支給する場合には100分の127.5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。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

国家公務員の給与改定に準じて、初任給を大幅に引き上げるとともに、全俸給表のベースアップを行った。また、期末手当・勤勉手当支給率について年0.1月分の引上げを実施するとともに、初任給調整手当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6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 279	歳 46.0	千円 7,788	千円 5,631	千円 128	千円 2,157
事務・技術	人 88	歳 43.6	千円 6,091	千円 4,426	千円 138	千円 1,665
教育職種 (大学教員)	人 105	歳 53.6	千円 9,400	千円 6,628	千円 129	千円 2,772
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 86	歳 39.2	千円 7,557	千円 5,649	千円 118	千円 1,908
その他医療職種(看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

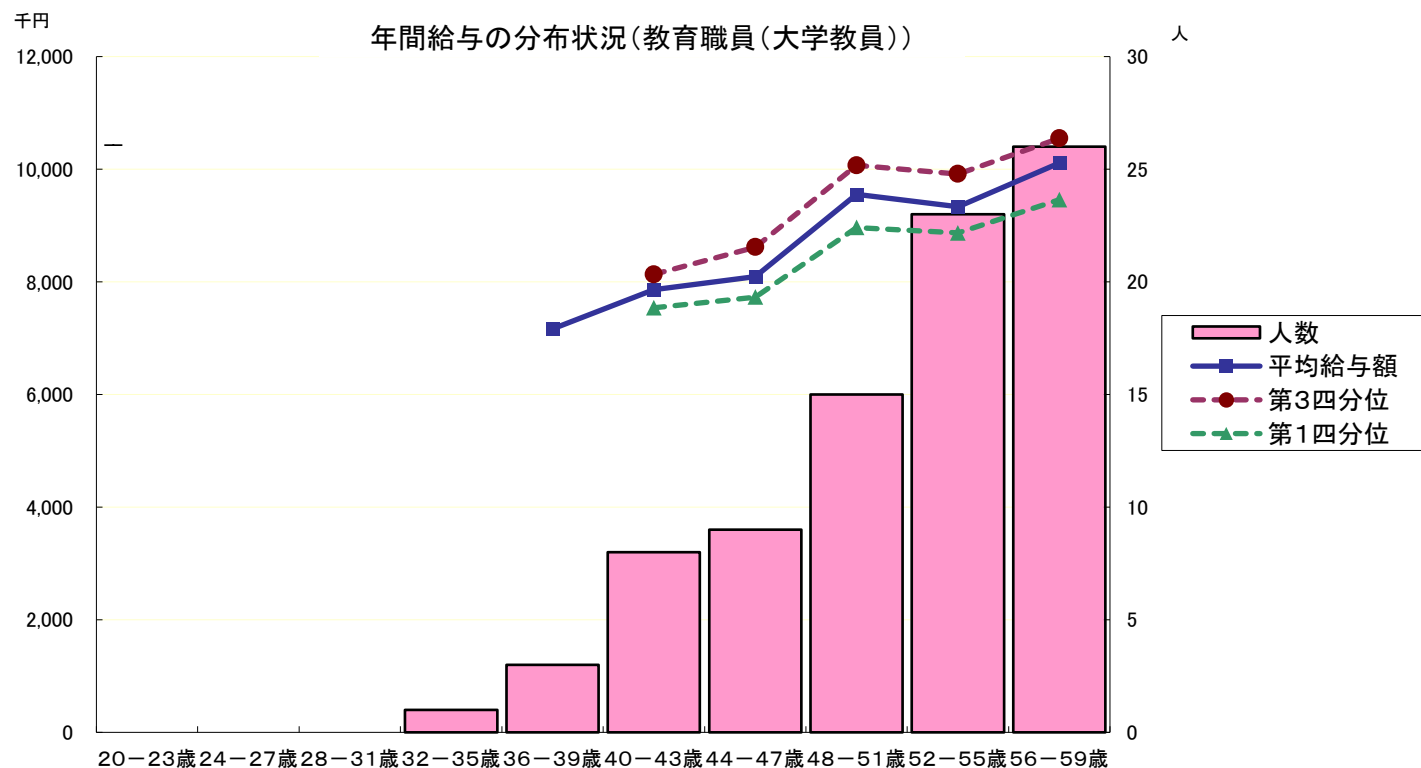
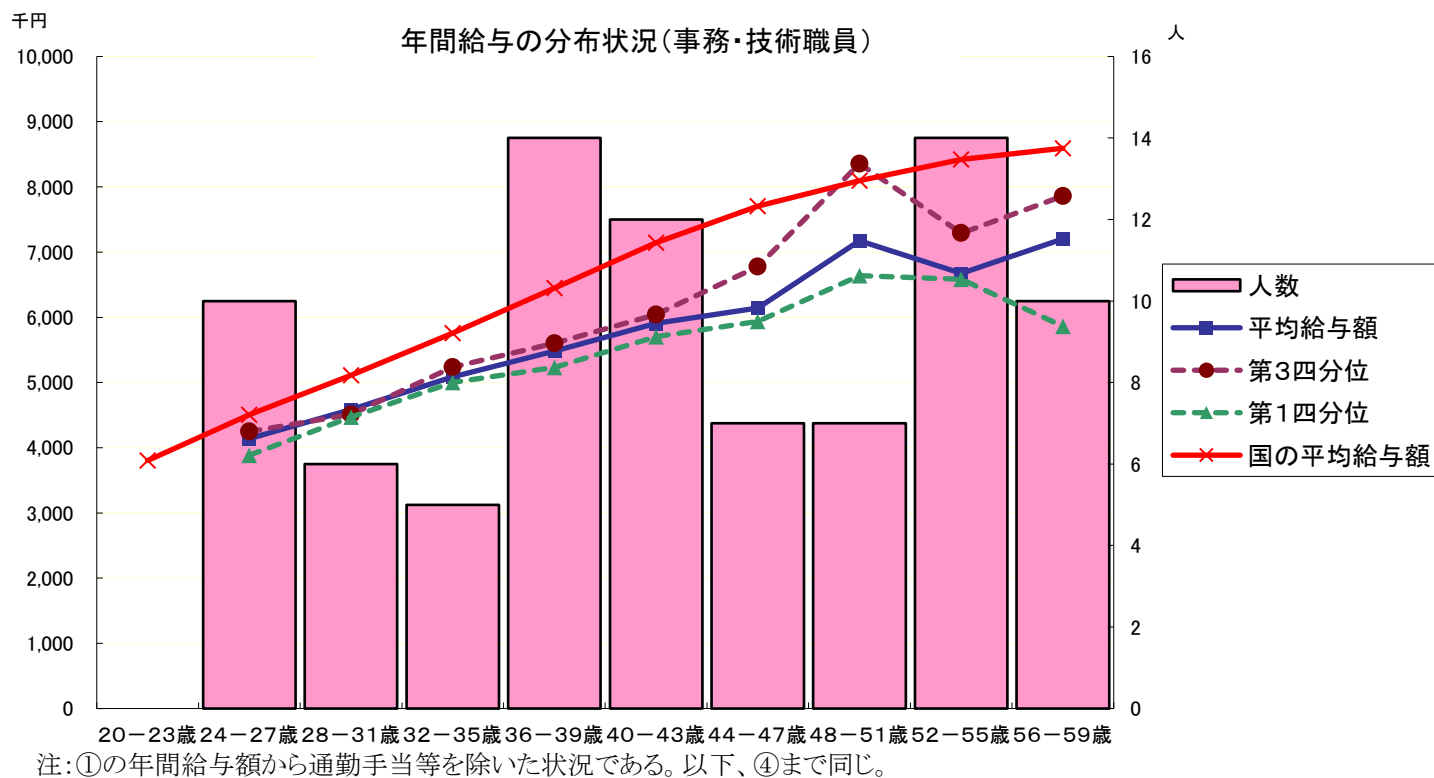
〔年俸制適用者〕

常勤職員(年俸制)	人 18	歳 39.9	千円 7,008	千円 5,053	千円 88	千円 1,955
教育職種(大学教員)	人 18	歳 39.9	千円 7,008	千円 5,053	千円 88	千円 1,955

再雇用職員	人 3	歳 62.2	千円 5,769	千円 4,312	千円 103	千円 1,457
事務・技術	人 3	歳 62.2	千円 5,769	千円 4,312	千円 103	千円 1,457
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

- 注1: 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恐れのあることから、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: 再雇用職員の技能・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: 再雇用職員の「教育職種(大学院)」については該当者が2人のため、また、「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恐れのあることから、区分以外は区分以外は記載せず、再雇用職員全体の数値からも除外している。

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、年俸制適用者及び再雇用職員を除く。以下、④まで同じ。]



注1: 年齢32歳～35歳の該当者は2人以下であるため、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、年間給与額の平均給与額及び第1・第3四分位については表示していない。また、年齢36歳～39歳の該当者は4人以下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3四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
・局長	1			～
・課長	11	55.2	7,720	8,440～6,636
・副課長	16	51.6	6,933	8,508～6,388
・主査	30	42.6	5,873	7,340～5,138
・主任	9	42.6	5,266	5,861～4,578
・課員	21	32.5	4,427	5,300～3,838

注1:「副課長」には、副課長相当職である「室長」「専門員」を含む。

注2:「主査」には、係長相当職である「専門職員」を含む。

注3:局長の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、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	74	56.5	9,803	12,526～7,943
・准教授	29	47.3	8,086	9,248～7,049
・講師	2			～

注1: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恐れのあることから人員以外は表示していない。

④ 賞与(令和6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)	% 52.6	% 53.8	% 53.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.4	% 46.2	% 46.8
	最高～最低	% 56.1～43.8	% 55.9～43.3	% 56.0～44.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.2	% 54.3	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.8	% 45.7	% 45.7
	最高～最低	% 54.2～41.9	% 53.2～42.3	% 51.0～42.1

(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)	% 49.2	% 49.2	% 49.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 50.8	% 50.8	% 50.8
	最高～最低	% 58.7～43.2	% 57.4～43.4	% 57.6～43.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.7	% 54.6	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.3	% 45.4	% 45.3
	最高～最低	% 54.2～32.2	% 53.2～43.0	% 53.7～38.8

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	・年齢勘案 84.1 ・年齢・地域勘案 93.5 ・年齢・学歴勘案 82.5 ・年齢・地域・学歴勘案 92.3 (参考) 対他法人 97.4
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	(法人の検証結果) 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68%】 (国からの財政支出額3,785百万円、 支出予算の総額5,541百万円：令和6年度予算) 【累積欠損額 239,101,000円(令和5年度決算)】 【管理職の割合13.6%(常勤職員数88名中12名)】 【大卒以上の高学歴者の割合86.4%(常勤職員数88名中76名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合59.6%】 (支出総額5,098百万円、 給与・報酬等支給総額3,036百万円：令和5年度決算) 【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ものも 国家公務員の水準未満であり、給与水準は適正であると判断す る。 (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、他の国立大学法人の給与及 び民間企業の従業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。
講ずる措置	今後も国の給与水準を参考にしつつ、本学の現在及び将来の財務 状況を考慮した上で、引き続き適正な給与水準の維持に努めていき たい。

○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 92.1

(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6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

(扶養親族がない場合)

【事務・技術職員】

○ 22歳(大卒初任給)

月額221,075円 年間給与3,309,701円

○ 35歳(主任)

月額299,319円 年間給与5,007,310円

○ 50歳(副課長)

月額380,995円 年間給与6,463,591円

【教育職員(大学教員)】

○ 22歳(助教、大卒初任給)

月額262,950円 年間給与4,160,644円

○ 35歳(講師)

月額378,165円 年間給与6,411,876円

○ 50歳(教授)

月額498,448円 年間給与8,561,310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	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 2,994,046	千円 3,036,542	千円 3,105,697	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 234,876	千円 110,530	千円 379,394	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 270,980	千円 269,673	千円 276,493	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 493,598	千円 515,896	千円 511,175	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,993,501	千円 3,932,643	千円 4,272,760	千円	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」は国家公務員の給与改定に準じて、俸給月額を増額改定や賞与の年間支給月数を引き上げた結果、対前年比約2.3%の増加となった。

「最広義人件費」は、前述の「給与、報酬等支給総額」の増加に加え、「福利厚生費」が前年比0.9%減少したものの、「退職手当支給額」が前年比243.2%の増加、「非常勤役職員等給与」が前年比2.5%の増加となったため、前年比8.7%の増加となった。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

令和5年4月1日に職員の定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。定年年齢の引上げに伴い、教授、准教授、講師、助教及び助手を除く職員については、60歳に達した管理監督職の職員は非管理監督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60歳(教育職俸給表(一)の適用を受ける職員については63歳)に達した日後における最初の4月1日以後、7割水準とすることとした。

V その他

特になし