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7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にあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似の事業を実施している民間法人や独立行政法人等に加え、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383人）や事業内容が比較的同等と認められる以下の法人を参考とした。

(1) 国立大学法人鳴門教育大学
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（常勤職員職員数約320人：令和6年度）。公表資料によれば、令和6年度の長の年間報酬額は、16,961,000円であり、公表対象年度の役員報酬規程等を踏まえると同程度の水準であると考えられる。同様の考え方により、理事については12,469,000円程度と考えられる。
(2) 事務次官
年間報酬額・・・23,235,000円

② 令和7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。）に基づき、期末特別報酬について、学長は各役員の在職期間における職務実績等に応じ、その額を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7年度における改定内容

法人の長

役員報酬の支給基準は、月額及び期末特別報酬により構成されている。
月額報酬については、役員報酬規程に基づき、本給（979,000円（令和7年4月から令和8年2月まで）、1,006,000円（令和8年3月））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。
また、期末特別報酬についても、役員報酬規程に基づき、期末特別報酬基礎額（本給、調整手当の月額及び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在職期間に応じた割合を乗じて算出している。

理事

役員報酬の支給基準は、月額及び期末特別報酬により構成されている。
月額報酬については、役員報酬規程に基づき、本給（716,000円（令和7年4月から令和8年2月まで）、736,000円（令和8年3月））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。
また、期末特別報酬についても、学長と同様に、役員報酬規程に基づき算出している。

理事(非常勤)	該当者なし
監事	役員報酬の支給基準は、月額及び期末特別報酬により構成されている。 月額報酬については、役員報酬規程に基づき、本給524,000円(令和7年4月から令和8年2月まで)、538,000円(令和8年3月)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。 また、期末特別報酬についても、学長と同様に、役員報酬規程に基づき算出している。
監事(非常勤)	役員報酬の支給基準は、月額のみから構成されている。 月額報酬については、役員報酬規程に基づき、非常勤役員報酬を200,000円(令和7年4月～令和8年2月)、206,000円(令和8年3月)としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7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 16,989	千円 11,775	千円 4,978	千円 235 (調整手当)		令和8年3月31日	※
A理事	千円 12,974	千円 8,612	千円 3,641	千円 549 (通勤手当) 172 (調整手当)		令和8年3月31日	
B理事	千円 12,649	千円 8,612	千円 3,641	千円 224 (通勤手当) 172 (調整手当)		令和8年3月31日	※
C理事	千円 14,273	千円 8,612	千円 4,056	千円 227 (通勤手当) 1,377 (調整手当)			◇
A監事	千円 9,177	千円 6,302	千円 2,664	千円 85 (通勤手当) 126 (調整手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,419	千円 2,406	千円	千円 13 (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、有為な教育者の養成及び教員養成の拠点大学としての責務を果たすことを目的としており、教育研究及び社会連携を通じて九州・沖縄地域ひいては我が国の発展に寄与する役割を担っている。
このような理念・目的の実現に向け、学長はリーダーシップの下で教育研究、組織運営及び社会連携等の大学運営全般を統括し、その推進に中心的な役割を果たしている。
その中で福岡教育大学の学長は、職員数約383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、所属職員を統督するなど、経営責任者であると同時に教学責任者としての職務を担っている。
学長の年間報酬額は、同規模の民間企業における役員報酬（約29,096,000円）と比較してもそれ以下の水準であり、また、国家公務員の事務次官の年間給与額（約23,235,000円）と比較しても同様に過大なものとはなっていない。
また、本学において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、当該号俸が適用される研究所・試験所の長等は本学の学長と職務内容及び職責の面で類似性を有している。
さらに、他の教員養成系単科大学の長の報酬水準とも概ね同水準となっており、官民双方の水準との均衡が図られている。
以上のことから、学長の報酬水準は、その職責、業務内容及び外部水準との均衡を踏まえた適切かつ妥当なものであると考えられる。

理事

理事の年間報酬額は、同規模の民間企業における役員報酬（約29,096,000円）と比較した場合、それ以下の水準となっている。
また、他の教員養成系単科大学における同等の職責を担う理事の報酬水準とも概ね同水準となっている。
これらに加え、理事は各担当分野において大学運営の重要な意思決定及び業務執行を担うなど、その職責は相応に重いものである。
以上のような職務内容の特性及び他法人等との比較を踏まえると、理事の報酬水準は適切かつ妥当なものと考えられる。

理事（非常勤）

該当者なし

監事

監事の年間報酬額は、同規模の民間企業における役員報酬（約29,096,000円）と比較した場合、それ以下の水準となっている。
また、他の教員養成系単科大学における同等の職責を担う監事の報酬水準とも概ね同水準となっている。
監事は、法人の業務及び財務の状況について監査を行うとともに、業務執行の適正性を確保するためのチェック機能を担っており、その職責は重要なものである。
以上のような職務内容の特性及び他法人等との比較を踏まえると、監事の報酬水準は適切かつ妥当なものであると考えられる。

監事（非常勤）

監事（非常勤）の報酬水準については、他の教員養成系単科大学における同等の職責を担う非常勤監事の報酬水準と概ね同水準となっている。
監事（非常勤）は、法人の業務及び財務の状況について監査を行うとともに、業務執行の適正性を確保するためのチェック機能の一翼を担っており、その職責は重要なものである。
以上のような職務内容の特性及び他法人との比較を踏まえると、監事（非常勤）の報酬水準は適切かつ妥当なもの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る。

4 役員の退職手当の支給状況（令和7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	7,578 (52,720)	6 (40)	0 (0)	令和8年3月31日	1	※
理事A	千円 5,544	年 6	月 0	令和8年3月31日	1	※
理事B	千円 4,620	年 5	月 0	令和8年3月31日	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：学長については、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	教員就職者数・教員就職率において全国トップクラスの成果を維持するとともに、学修者本位の教育改革の推進、共同博士課程の設置、特別支援教育拠点形成に向けた取組など、教育研究及び社会連携の各分野において着実な成果を上げている。 また、国や教育委員会等との連携を通じた事業推進や大学運営の改善・強化にも継続的に取り組んでおり、学長としての職責を適切に果たしていると認められる。 当該法人の長の業績勘案率については、これらの業務に対する貢献度を勘案した上で、経営協議会の議を経て1.0と決定した。
理事A	教育研究、附属学校運営、教育組織の整備及びカリキュラム改革に関する業務を所掌し、法人の教育機能の中核を担ってきたことを踏まえて判断した。 具体的には、学修者本位の教育課程の改善・再編、教育研究体制の整備、附属学校における教育・研究の推進、教員養成機能の強化等に取り組み、これらの分野において着実な成果を上げている。 また、これらの業務は大学の根幹である教育の質の向上に直接的に寄与するものであり、当該理事はその実施において適切に職責を果たしてきたと認められる。 当該法人の理事の業績勘案率については、これらの業務に対する貢献度を勘案した上で、経営協議会の議を経て1.0と決定した。
理事B	国際交流及び社会連携に関する業務を所掌し、大学の対外的な連携強化及び社会的役割の発揮に関する重要な役割を担ってきたことを踏まえて判断した。 具体的には、海外協定校の拡充や国際交流の推進、教育委員会や地域自治体等との連携事業の実施、教員研修支援事業や教職の魅力発信等の社会連携活動の推進に取り組み、これらの分野において着実な成果を上げている。 また、これらの取組は本学の教育研究活動の発展及び地域社会への貢献に資するものであり、当該理事は担当分野において適切に職責を果たしていると認められる。 当該法人の理事の業績勘案率については、これらの業務に対する貢献度を勘案した上で、経営協議会の議を経て1.0と決定した。
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

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】

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る。

6　業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬規程に基づき、期末特別報酬において、役員の職務業績等に応じ支給額を増減することができる。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたっては、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、令和7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383人）・職種別平均支給額を参考とした。

(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おり、法人規模についても同等（常勤職員数約320人：令和6年度）となっている。

(2) 国家公務員

令和7年度において、国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額は414,480円となっており、全職員の平均給与月額は424,979円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査

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228,422円となっている。

人件費管理の基本方針は、中期目標期間中の予算の年度展開を踏まえ、業務運営の改善及び効率化並びに経費削減に努めることを基本とする。また、大学の経営力強化及び持続可能な運営の観点から、当初予算の範囲内で適切に管理しつつ、部門及び職種ごとの特性を踏まえた効果的な配分を行うものとする。

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基づき、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100分の125を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における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7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、令和8年3月に月例給を引き上げを行った。また、令和7年4月より、扶養手当について、配偶者の手当額を6,500円から3,000円に、子の手当額について10,000円から11,500円に改定を行った。

給特法の改正に伴い、令和8年1月から、教職調整額について、俸給月額に対する支給割合を4%から5%に見直しを行った。

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員（令和8年4月1日時点）： 407人

注：常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員（対象常勤職員）：312人

② 職種別支給状況

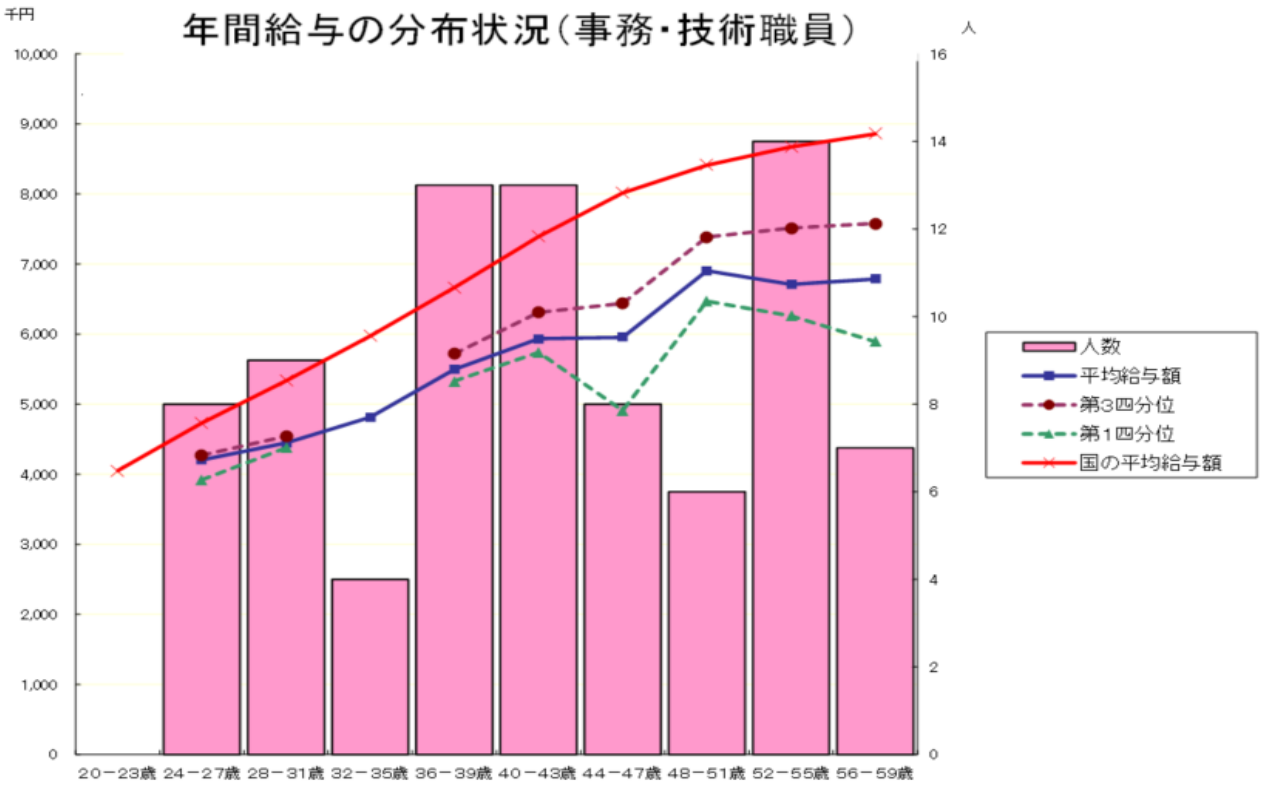
区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額（平均）			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	276	46	7,865	5,691	138	2,174
事務・技術	89	43.9	5,975	4,353	152	1,622
教育職種（大学教員）	100	54	9,595	6,765	145	2,830
技能・労務職種						
教育職種（附属義務教育学校教員）	87	39	7,808	5,822	118	1,986
その他医療職種（看護師）						
再雇用職員	8	64.5	7,189	6,049	182	1,140
事務・技術						
教育職種（大学教員）	8	64.5	7,189	6,049	182	1,140
教育職種（附属義務教育学校教員）						

〔年俸制適用者〕

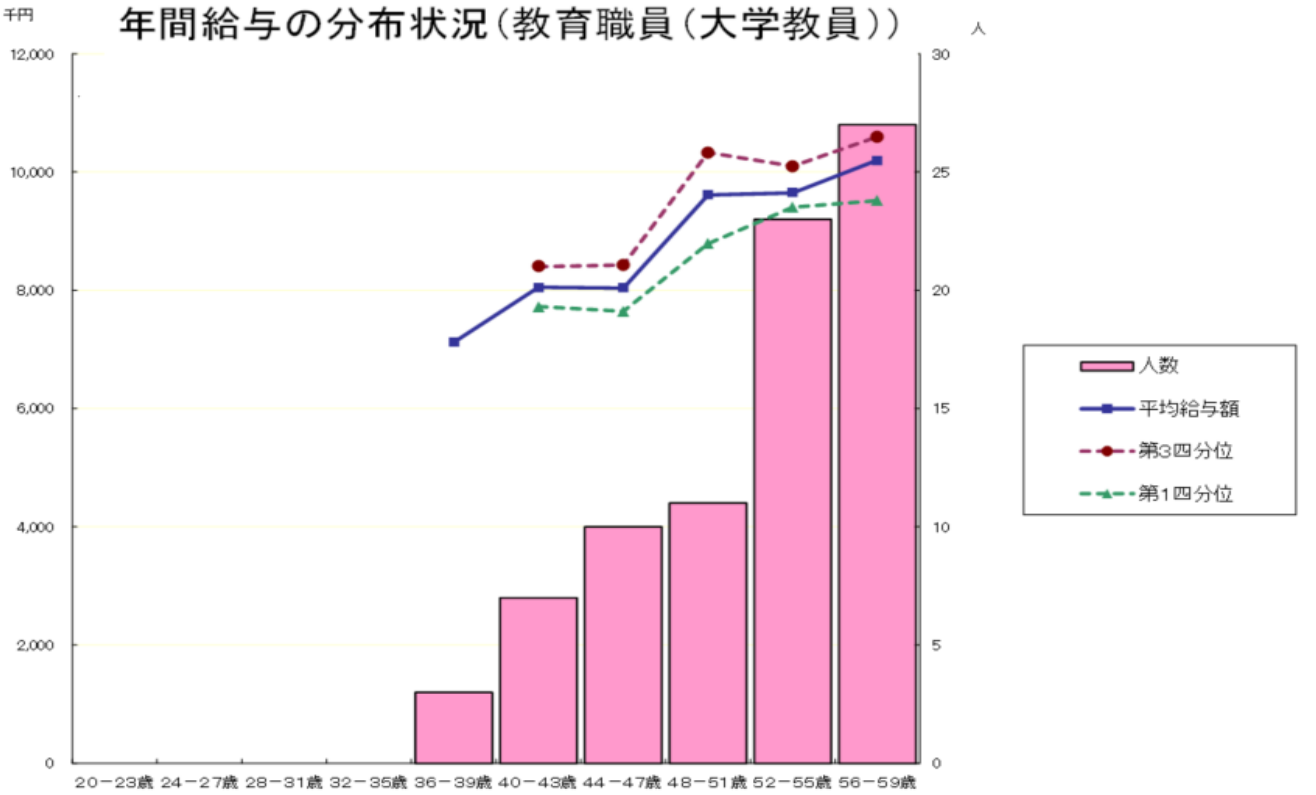
常勤職員（年俸制）	22	40	7,286	5,211	101	2,075
教育職種（大学職員）	22	40	7,286	5,211	101	2,075

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「事務・技術」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。

③ 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）〔再雇用職員及び年俸制教員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1：②の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。



注1：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。

④ 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				
・課長	10	55.8	7,744	8,258～6,569
・副課長	16	52.6	6,901	8,632～5,184
・主査	28	43.3	5,867	7,436～4,418
・主任	10	45.1	5,435	6,260～4,908
・課員	25	33.9	4,473	5,389～3,919

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。

（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	73	56.8	9,971	12,690～7,996
・准教授	26	46.7	8,091	9,406～6,992
・講師	1			～

注1：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人員以外は表示していない。

⑤ 賞与（令和7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)	% 54.1	% 54.9	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.9	% 45.1	% 45.5
	最高～最低	% 49.2～43.7	% 48.1～43.8	% 47.0～43.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.8	% 54.0	% 53.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.2	% 46.0	% 46.1
	最高～最低	% 54.0～42.7	% 53.7～42.2	% 49.8～43.7

（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)	% 52.0	% 52.5	% 52.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.0	% 47.5	% 47.7
	最高～最低	% 58.5～43.4	% 58.5～43.5	% 58.5～ 43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.0	% 54.1	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.0	% 45.9	% 45.9
	最高～最低	% 56.0～32.7	% 56.0～42.2	% 56.0～39.3

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　79．9 ・年齢・地域勘案　88．0 ・年齢・学歴勘案　78．5 ・年齢・地域・学歴勘案　87．2 （参考）対他法人　92．7
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） 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合70％】 （国からの財政支出額38億円、 支出予算の総額54億円：令和7年度予算） 【累積欠損額0円】 【管理職の割合11.2％（常勤職員数89名中10名）】 【大卒以上の高学歴者の割合80.8％（常勤職員数89名中72名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合73％】 （支出総額58億円、 給与・報酬等支給総額42億円：令和6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　91.0
（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、令和7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

（扶養親族がいない場合）
【事務・技術職員】
○ 22歳（大卒初任給）
月額225,496円、年間給与3,365,245円
○ 35歳（主任）
月額299,319円、年間給与5,027,640円
○ 50歳（副課長）
月額380,995円、年間給与6,484,890円
【教育職員（大学教員）】
○ 22歳（助教、大卒初任給）
月額268,209円、年間給与4,238,956円
○ 35歳（講師）
月額378,165円、年間給与6,411,874円
○ 50歳（教授）
月額504,543円、年間給与8,656,716円
※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者3,000円、子1人につき11,500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 3,157,446	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 290,804	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 270,932	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 493,598	千円 515,896	千円 511,175	千円 524,693	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 4,243,875	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

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改定を行った結果、対前年比約1.7％の増加となった。「最広義人件費」は、「給与、報酬等支給総額」の増加に加え、「福利厚生費」が前年比約2.6％の増加となったものの、「退職手当支給額」が前年比約23.3％の減少、「非常勤役職員等給与」が前年比約2.0％の減少となったことから、全体としては前年比約0.7％の減少となった。

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