

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5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、その者の業績等に応じ、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5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(968,000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拠することとしている。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(令和5年度は165(6月期)、175(12月期))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なう業績評価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。

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(708,000円又は763,000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拠することとしている。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(令和5年度は165(6月期)、175(12月期))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なう業績評価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。

理事(非常勤)

非常勤理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164,000円としている。

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5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 16,647 | 千円 11,583 | 千円 4,805 | 千円 259 (通勤手当) | | | |
| A理事 | 千円 12,967 | 千円 9,134 | 千円 3,783 | 千円 50 (通勤手当) | | R6.3.31 | |
| B理事 | 千円 13,002 | 千円 9,134 | 千円 3,783 | 千円 85 (通勤手当) | | | |
| C理事 | 千円 13,458 | 千円 9,134 | 千円 3,783 | 千円 85 (通勤手当) 456 (単身赴任手当) | | R6.3.30 | ◇ |
| D理事 (非常勤) | 千円 1,968 | 千円 | 千円 | 千円 | | | |
| E理事 (非常勤) | 千円 1,968 | 千円 | 千円 | 千円 | | | |
| A監事 (非常勤) | 千円 2,400 | 千円 | 千円 | 千円 | | | ※ |
| B監事 (非常勤) | 千円 2,400 | 千円 | 千円 | 千円 | | | |

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、学長のリーダーシップの下、令和2年に公表された新しい学長プランである「福島大学ミッション2030」を基盤とし、震災・原発事故からの学びを活かして、人口減少や少子高齢化、環境問題やエネルギー問題、農業再生などの「21世紀的課題」に取り組んでいる。

そうした中で、福島大学の学長は、職員数約430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。

理事

福島大学の理事は、学長を補佐して、総務、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)

非常勤理事の報酬は、当法人の理事の報酬や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。

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 役員の退職手当の支給状況(令和5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 | 該当者なし | | | | | |
| 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 | | | | | |

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 | 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】

該当なし

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、期末特別手当においては国立大学法人評価委員会が行なう業績評価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、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なう業績評価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5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、クロスアポイントメント手当、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、期末手当、勤勉手当、外部研究資金獲得手当、職務付加手当、業務付加手当、附属幼稚園教諭等調整手当及び入試手当)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+附属幼稚園教諭等調整手当)に100分の122.5(令和5年度については6月期100分の120、12月期100分の125)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5年度では、①本給表のベースアップ、②期末手当の支給率について年間0.05ヶ月分の引上げ、③勤勉手当の成績率について年間0.05ヶ月分の引上げ、④全教職員(非常勤講師を除く)を対象とした外部研究資金獲得手当の新設等を実施した。

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5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 361 | 歳 47.3 | 千円 7,497 | 千円 5,419 | 千円 102 | 千円 2,078 |
| 事務・技術 | 人 111 | 歳 44.2 | 千円 5,827 | 千円 4,256 | 千円 111 | 千円 1,571 |
| 教育職種 (大学教員) | 人 180 | 歳 52.6 | 千円 9,093 | 千円 6,502 | 千円 116 | 千円 2,591 |
| 教育職種 (附属高等教員等) | 人 23 | 歳 38.4 | 千円 6,303 | 千円 4,642 | 千円 59 | 千円 1,661 |
| 教育職種 (附属義務教育学校教員) | 人 43 | 歳 37.3 | 千円 6,228 | 千円 4,610 | 千円 45 | 千円 1,618 |
| その他医療職種 (看護師) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 事務・技術 (契約職員) | 人 4 | 歳 52.0 | 千円 2,549 | 千円 2,132 | 千円 91 | 千円 417 |
| 任期付職員 | 人 13 | 歳 43.2 | 千円 2,614 | 千円 2,186 | 千円 91 | 千円 428 |
| 事務・技術 (契約職員) | 人 13 | 歳 43.2 | 千円 2,614 | 千円 2,186 | 千円 91 | 千円 428 |
| 教育職種 (契約附属学校教員) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |

| | | | | | | |
|-----------------|---|----|-------|-------|----|-----|
| 再任用職員 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | 4 | 63 | 3,300 | 2,777 | 63 | 523 |
| 事務・技術 (契約職員) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | 4 | 63 | 3,300 | 2,777 | 63 | 523 |

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(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注4: 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5: 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、該当者がいないため記載を省略した。

注7: 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。

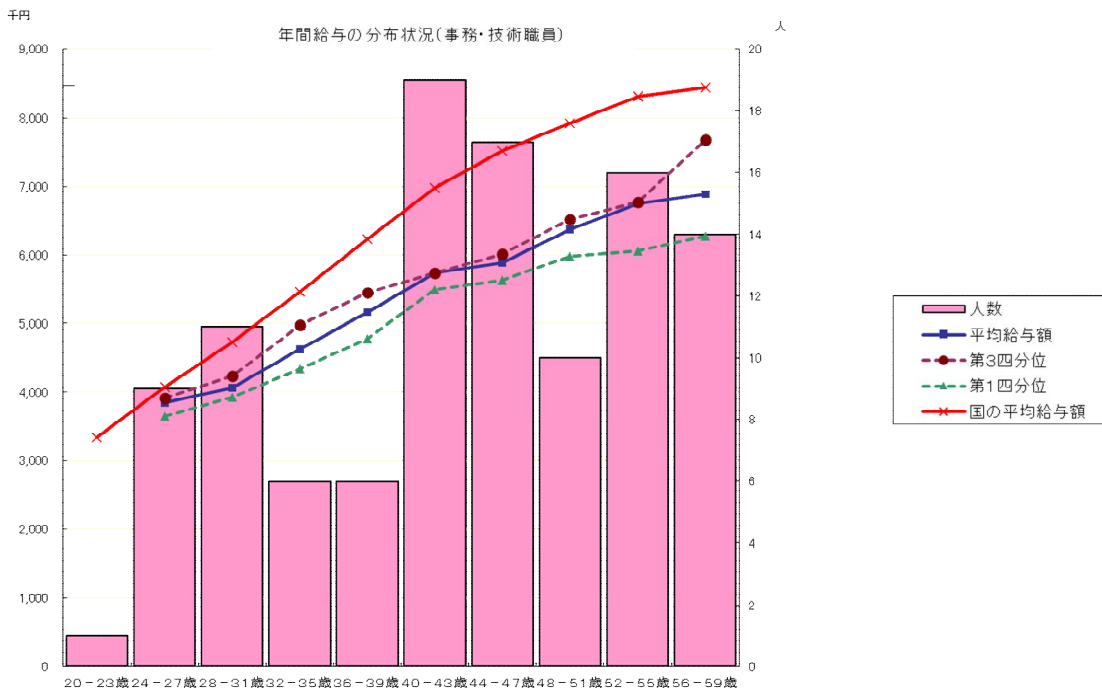
〔年俸制適用者〕

| 区分 | 人員 | 平均年齢 | 令和5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 | 23 | 45.5 | 8,228 | 6,931 | 100 | 1,297 |
| 教育職種 (大学教員) | 23 | 45.5 | 8,228 | 6,931 | 100 | 1,297 |
| 任期付職員 | 57 | 57.7 | 3,537 | 3,537 | 141 | 0 |
| 教育職種 (契約大学教員) | 51 | 58.1 | 3,553 | 3,553 | 144 | 0 |
| 事務・技術 (契約職員) | 6 | 53.8 | 3,399 | 3,399 | 115 | 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。

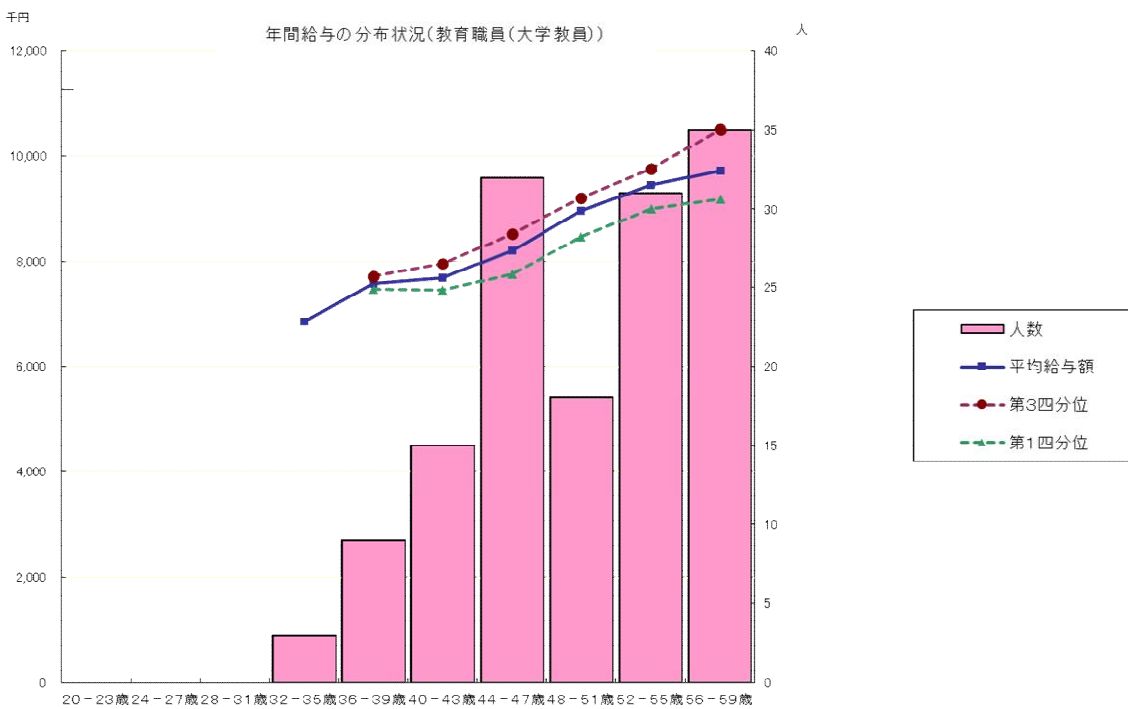
注2: 在外職員、再任用職員、非常勤職員については、該当者がいないため表を省略した。

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: 年齢20～23歳の該当者は1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、平均年間給与額については表示していない。

注2: 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: 32～35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。

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 | | | | |
| 事務局次長 | 1 | | | |
| 参事 | 11 | 54.1 | 7,809 | 9,419 ～ 6,511 |
| 副参事 | 20 | 52.7 | 6,390 | 6,968 ～ 5,600 |
| 主査 | 41 | 46.7 | 5,863 | 7,954 ～ 4,777 |
| 主任 | 17 | 40.9 | 5,218 | 6,278 ～ 4,224 |
| 主事 | 21 | 28.0 | 3,947 | 4,632 ～ 3,504 |

注1:「事務局次長」は部長相当職、「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。

注2:「事務局次長」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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

(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) |
| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 |
| 代表的職位 | | | | |
| 教授 | 123 | 56.2 | 9,550 | 13,349 ～ 7,760 |
| 准教授 | 57 | 44.9 | 7,739 | 8,553 ～ 6,167 |

④ 賞与(令和5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) | % 53.8 | % 52.3 | % 53.0 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 46.2 | % 47.7 | % 47.0 |
| | 最高～最低 | % 53.0～42.8 | % 52.9～44.3 | % 53.0～44.2 |
| | | | | |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 54.8 | % 54.2 | % 54.5 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 45.2 | % 45.8 | % 45.5 |
| | 最高～最低 | % 49.8～41.8 | % 51.7～42.1 | % 49.6～42.0 |
| | | | | |

(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) | % 53.7 | % 52.9 | % 53.3 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 46.3 | % 47.1 | % 46.7 |
| | 最高～最低 | % 56.2～42.8 | % 56.9～43.9 | % 55.4～43.8 |
| | | | | |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 54.8 | % 54.3 | % 54.6 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 45.2 | % 45.7 | % 45.4 |
| | 最高～最低 | % 49.8～41.1 | % 51.7～35.6 | % 49.7～41.2 |
| | | | | |

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 82.1 ・年齢・地域勘案 91.2 ・年齢・学歴勘案 81.4 ・年齢・地域・学歴勘案 90.5 (参考) 対他法人 94.8 |
| 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 57%】 (国からの財政支出額 4,558百万円、支出予算総額 7,986百万円：令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和5年度決算)】 (法人の検証結果)</p> <p>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)</p> <p>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))</p> <p>当該法人は、国家公務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。</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 92.6

(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5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 | 年額 |
|-----|----|---------|-----------|
| 主事 | 22 | 196,200 | 3,221,000 |
| 主任 | 35 | 273,800 | 4,556,000 |
| 副参事 | 50 | 368,000 | 6,205,000 |

※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 | 423,700 | 7,144,000 |
| 教授 | 50 | 507,900 | 8,676,000 |

※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 | 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 3,355,149 | 千円 3,343,950 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 退職手当支給額 (B) | 千円 316,442 | 千円 210,413 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 千円 613,224 | 千円 613,169 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 福利厚生費 (D) | 千円 610,348 | 千円 617,241 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 最広義人件費 (A+B+C+D) | 千円 4,895,165 | 千円 4,784,774 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |

注1: 「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2: 「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3: 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」が前年度より減少した主な要因
 - ・職員数の減少が主な要因と考えられる。
- ②「退職者手当支給額」が前年度より減少した主な要因
 - ・定年年齢が引き上げられたことに伴い令和6年度の事務・技術職員退職者数が0となるなど、退職者数の減少が主な要因と考えられる。
- ③「最広義人件費」が前年度より減少した主な要因
 - ・「退職手当支給額」が減額となったことが要因であると考えられる。

IV その他

職員の定年年齢は65歳である。事務・技術職員については令和6年1月1日に、教育職員(附属高等教員等及び附属義務教育諸学校教員等)については令和6年4月1日に、定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。

事務・技術職員については、60歳に達した日後最初の4月1日以降、新設した特定主査(主査相当)又は特定主事(主事相当)に異動することとし、基本給については60歳に達した年度の基本給の、特定主査は6.5割(令和7年度以降7割)、特定主事は5割(令和7年度以降5.5割)水準とすることとした。

教育職員(附属高等教員等及び附属義務教育諸学校教員等)については、60歳に達した後最初の4月1日以降、管理職員は非管理職員に降任し、基本給は60歳に達した年度の基本給の6.5割(令和7年度以降7割)水準とすることとした。