

様式 1 公表されるべき事項

別添

国立大学法人鹿屋体育大学の役員報酬・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 平成19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

国立大学法人鹿屋体育大学役員給与規則により、期末特別手当の額については、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、学長がその者の職務実績に応じ、その額の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。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	広域異動手当の新設 本学に異動となった役員で、異動の距離が60km以上の者に支給 ①異動の距離が300km以上の場合、本給の100分の6の額を手当額とする(H19年度は4%) ②異動の距離が60km以上300km未満の場合、本給の100分の3の額を手当額とする(H19年度は2%)
理事	広域異動手当の新設 本学に異動となった役員で、異動の距離が60km以上の者に支給 ①異動の距離が300km以上の場合、本給の100分の6の額を手当額とする(H19年度は4%) ②異動の距離が60km以上300km未満の場合、本給の100分の3の額を手当額とする(H19年度は2%)
理事(非常勤)	改定なし
監事	改定なし
監事(非常勤)	改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成19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 17,953	千円 12,780	千円 5,173	千円 0 ()			
A理事	千円 12,511	千円 7,860	千円 3,339	千円 471 (地域手当) 24 (通勤手当) 816 (単身赴任手当)			◇
B理事	千円 11,090	千円 7,860	千円 3,181	千円 49 (通勤手当)			
C理事 (非常勤)	千円 1,665	千円 1,665	千円 0	千円 0 ()			
D理事 (非常勤)	千円	千円	千円	千円 ()			

	千円		千円	千円			
A監事 (非常勤)	328	328	0	0 ()			
B監事 (非常勤)	328	328	0	0 ()			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「前職」欄には、役員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3:「調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に所在する国の機関等に常勤員として6箇月以上勤務し、引き続き本学の役員となった者に対して支給されているものである。

3 役員退職手当の支給状況(平成19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	摘要	前職
	千円	年	月				
法人の長							
理事A	千円	年	月				
理事B	千円	年	月				
理事A (非常勤)	千円	年	月				
理事B (非常勤)	千円	年	月				
監事A	千円	年	月				
監事B	千円	年	月				
監事A (非常勤)	千円	年	月				
監事B (非常勤)	千円	年	月				

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「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。

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 人件費管理の基本方針

中期目標期間中における職員の人事に関する計画に基づき、業務運営の効率化を図りつつ人員の計画的・効率的配置を行い、中期目標期間中に係る人件費の見積りの範囲内で人件費の管理を行っている。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

国家公務員の給与水準を十分に考慮し、国家公務員の例に準じた措置を講じている。

イ 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

勤務評定等の結果をふまえた職員の勤務成績について、昇給、特別昇給、昇格及び勤勉手当の成績率に反映させている。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
本給月額 (昇給)	一定期間を良好な成績で勤務したときは、4号級上位の号級に昇給させることができる。
本給月額 (昇格)	勤務成績が良好で、かつ昇格基準に達している場合、その者の資格に応じて、1級上位の級に昇格させることができる。
賞与:勤勉手当 (査定分)	基準日(6月1日・12月1日)以前6ヶ月以内の期間における勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給される

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

平成19年人事院勧告に基づいた国家公務員の給与法及び人事院規則の改正に準拠し、次のとおり給与改正を行った。

① 若年層の本給表の改定(一般職・教育職・医療職において下記のとおり引き上げる)

1級:1.1%、2級:0.6%、3級:0.0%、4級以上の改定なし

② 扶養手当の改定

少子化対策の推進に配慮し、子等に係る支給月額を6,000円から6,500円に引き上げる

※ ただし、配偶者を扶養する職員の第一子については6,500円のまま据え置くものとする

③ 勤勉手当の改定

平成19年12月期の勤勉手当の支給割合を0.05月引き上げ0.775月とする。これに伴い勤務成績良好者の勤勉成績率を3.5%、勤務成績優秀者の勤勉成績率を6.77%引き上げる。平成20年6月期以降は、支給割合を0.75月に改訂し、これに応じ成績率も引き下げる。

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	平成19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	110人	45.2歳	7,073千円	5,086千円	62千円	1,987千円
事務・技術	52人	41.9歳	5,634千円	4,114千円	58千円	1,520千円
教育職種 (大学教員)	56人	47.9歳	8,467千円	6,027千円	67千円	2,440千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	1人					
その他医療職種 (看護師)	1人					

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	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
	該当者なし					
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	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
	2					
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
プロジェクト研究員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					

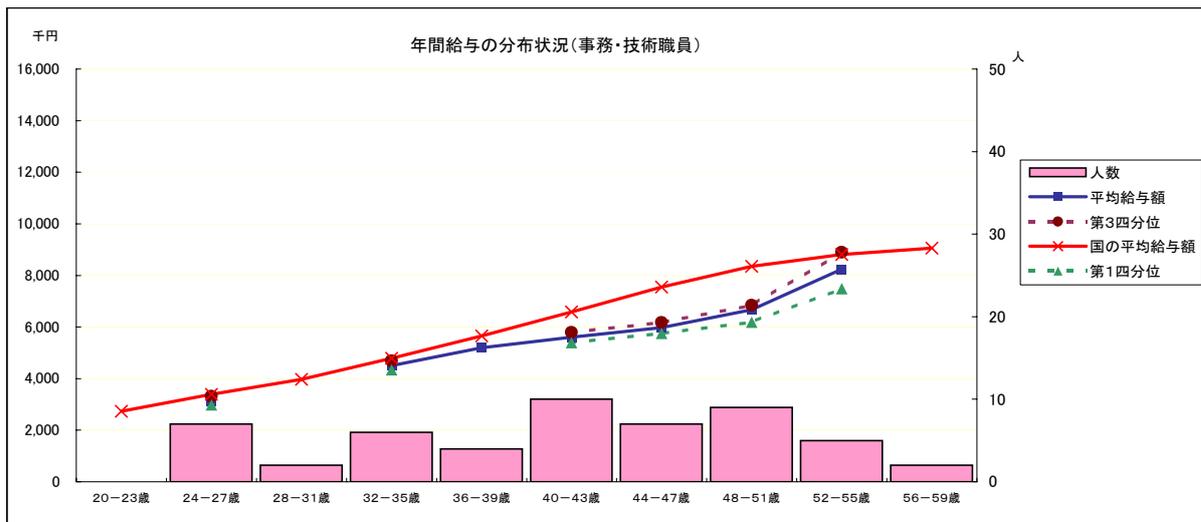
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 常勤職員の「技能・労務職種」とは、自動車運転手である。

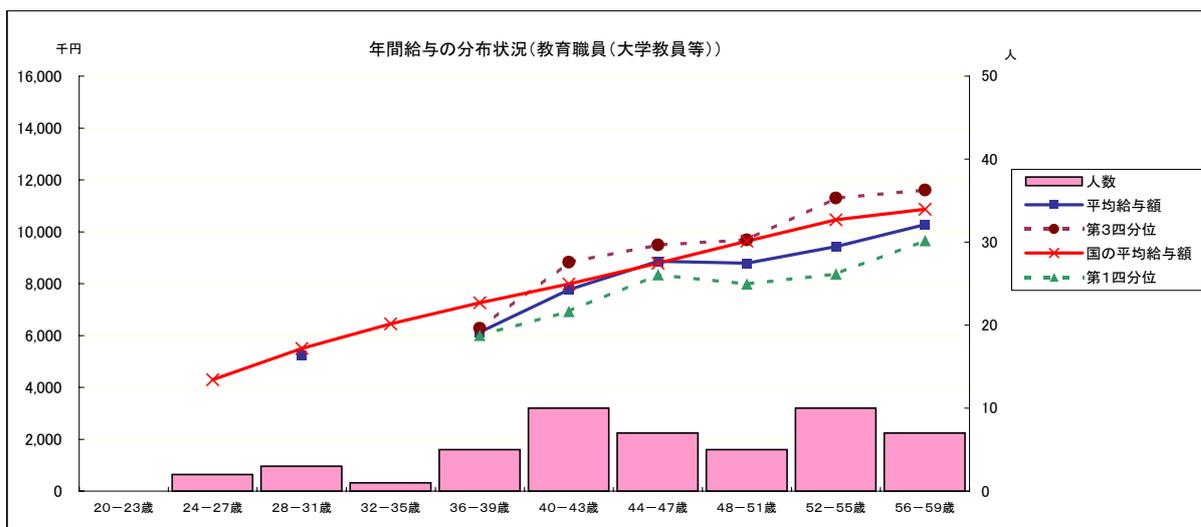
注3: 非常勤職員の「プロジェクト研究員」とは、プロジェクト研究の遂行を支援する研究者である。

注4: 常勤職員の「技能・労務職種」、「その他医療職種」及び非常勤職員の「プロジェクト研究員」については、該当者が2名以下なため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

② 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、⑤まで同じ。]



注1: ①の年間給与から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
 注2: 20～23歳における該当者なし
 注3: 28～31歳、56～59歳における該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与の平均額については記載していない。
 注4: 28～31歳、36～39歳、56～59歳における該当者は4名以下のため、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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



注1: 20～23歳における該当者なし
 注2: 24～27歳、32～35歳における該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与の平均額については記載していない。
 注3: 24～27歳、28～31歳、32～35歳における該当者は4名以下のため、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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	
			第1分位	第3分位
代表的職位 (課長・係員)	4	52.5		8,872
	14	30.9	3,114	4,349

注：課長の該当者は4人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

(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	四分位	
			第1分位	第3分位
代表的職位 (教授・助教)	28	53.3	9,048	10,640
	12	34.8	4,599	6,014

③ 職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員/教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

区分	計	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		事務局長	事務局長	課長	課長	課長 副課長	副課長 係長	係長 主任	主任 係員	係員
人員 (割合)	52	該当者なし (%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)	4 (7.7%)	該当者なし (%)	8 (15.4%)	26 (50.0%)	6 (11.5%)	8 (15.4%)
年齢(最高 ～最低)		～	～	～	54～50	～	57～49	52～34	51～30	28～25
所定内給与 年額(最高 ～最低)		～	～	～	6,721～6,437	～	5,406～4,653	5,120～3,416	3,946～2,904	2,477～2,102
年間給与額 (最高～最 低)		～	～	～	9,143～8,630	～	7,486～6,478	7,067～4,685	5,364～3,938	3,363～2,898

(教育職員(大学教員))

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	准教授	講師	助教	助手
人員 (割合)	56	28 (50.0%)	15 (26.8%)	1 (1.8%)	12 (21.4%)	該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)		64～42	58～35	～	43～27	～
所定内給与 年額(最高 ～最低)		8,687～5,719	6,307～4,822	～	4,669～3,070	～
年間給与額 (最高～最 低)		11,933～8,130	8,902～6,769	～	6,357～4,199	～

注：3級における該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載しない。

④ 賞与(平成19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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	66.6	67.6	67.1
	最高～最低	35.7～32.0	34.0～30.8	33.3～32.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	33.9	32.0	32.9
	最高～最低	36.8～31.1	35.2～28.9	36.0～30.2

(教育職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	66.0	67.8	67.0
	最高～最低	34.0	32.2	33.0
	最高～最低	36.8～32.2	35.2～30.3	35.5～31.4

⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))
対他の国立大学法人等

85.5
98.4

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

93.9

注: 当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員	85.5%
	参考	地域勘案 92.0% 学歴勘案 84.6% 地域・学歴勘案 91.5%
国に比べて給与水準が高く なっている定量的な理由		
給与水準の適切性の 検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 72.5% (国からの財政支出額 1,530百万円、支出予算の総額 2,109百万円:平成19年度予算)	
	【検証結果】 本学は体育系単科の大学であり、また体育実技の指導者養成を使命の一つとしている大学であるという特殊性から、自然科学系の研究大学と比して外部資金の獲得が難しいのが現状である。外部資金の獲得については、科学研究費補助金や国が行うプロジェクト等に対して積極的に申請を行っているが、今後とも引き続き努力するとともに、効率的な運営を行い、支出の削減に努める。	
講ずる措置	【累積欠損額について】	
	【検証結果】 本学の給与水準は国家公務員の給与水準を十分考慮し、国家公務員の例に準じた措置を講じているが、加えて「行政改革の重要方針」(H17.12.24閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成19年度の年度計画においては概ね1%の人件費削減を図った。中期計画においても平成21年度までに概ね4%の人件費削減を図るものである。	

注: 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 93.9%

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 16年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 958,077	千円 994,351	千円 (%) △36,274 (△ 3.6)	千円 (%) △152,802 (△13.8)
退職手当支給額 (B)	千円 63,185	千円 108,114	千円 (%) △44,929 (△41.6)	千円 (%) △15,802 (△20.0)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 57,918	千円 51,646	千円 (%) 6,272 (12.1)	千円 (%) 55,595 (2393.2)
福利厚生費 (D)	千円 115,726	千円 127,924	千円 (%) △12,198 (△ 9.5)	千円 (%) △14,959 (△11.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,194,906	千円 1,282,035	千円 (%) △87,129 (△ 6.8)	千円 (%) △127,968 (△ 9.7)

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」については、給与制度の改定ならびに職員数の抑制を図った結果、3.6%の減となった。
「最広義人件費」については、前年度に比較して給与制度改定ならびに職員の抑制を図った結果6.8%と減となった。

②「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組

i) 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。

ii) 平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。

iii) 平成17年度「給与、報酬等支給総額」1,131,653千円

平成19年度「給与、報酬等支給総額」958,077千円

当年度までの人件費削減率 △15.3%

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年 度)	平成18 年度	平成19 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,131,653	994,351	958,077
人件費削減率 (%)	/	△12.1	△15.3
人件費削減率(補正值) (%)	/	△12.1	△16.0

【注1】:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%である。

【注2】:基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし