

# 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20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、国立大学法人鹿屋体育大学経営協議会の議を経て、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

期末特別手当の額を増額又は減額する場合は、国立大学法人鹿屋体育大学経営協議会の議を経た上で行うこととした。

理事

期末特別手当の額を増額又は減額する場合は、国立大学法人鹿屋体育大学経営協議会の議を経た上で行うこととした。

理事(非常勤)

改定なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

監事に対する非常勤役員手当の月額を、27,400円から93,200円に改定。従来の手当月額は法人化当初に決定された額であったが、当時の想定に比して監事の業務が大幅に増大していることから、その業務負担に対して適正な報酬に改定したもの。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成20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 6,730	千円 4,260	千円 2,470	千円 0 ( )		7月31日	
法人の長	千円 9,465	千円 7,952	千円 1,513	千円 0 ( )	8月1日		
A理事	千円 13,324	千円 8,444	千円 3,534	千円 506 (調整手当) 24 (通勤手当) 816 (単身赴任手当)			◇
B理事	千円 11,860	千円 8,444	千円 3,367	千円 49 (通勤手当)			
C理事 (非常勤)	千円 555	千円 555	千円 0	千円 0 ( )		7月31日	
D理事 (非常勤)	千円 1,110	千円 1,110	千円 0	千円 0 ( )	8月1日		
A監事 (非常勤)	千円 1,118	千円 1,118	千円 0	千円 0 ( )	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 1,118	千円 1,118	千円 0	千円 0 ( )	4月1日		

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。

役員出向者とは、文部科学省課長・企画官相当職以上で退職し、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等役員として在職する者とする。

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職員として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地域手当と、広域異動を行った者を支給対象とする広域異動手当である。

## 3 役員の退職手当の支給状況(平成20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
法人の長	千円 6,461	年 月 4 4	H20.7.31	1.0	業績に関する評価については、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、役員会において額の増減は行わないと決定した。	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	

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

中期目標に掲げる人事の適正化に関する目標を達成するために人的資源の効果的な活用を図りつつ、人員の計画的・効率的な配置を行い、総人件費改革の実行計画を踏まえた人件費の削減の取組み及び中期目標期間中の人件費の見積りの範囲内での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

勤務実績・成績を、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)	1月1日の昇給日前1年間の勤務を評価し、勤務成績に応じて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ヶ月間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20年度における給与制度の主な改正点

##### 1. 給与制度の改正について

###### 【勤勉手当の支給割合の改定】

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、平成19年度12月期の勤勉手当の支給割合を従来より0.05月引き上げ0.775月に改正した。これは本来、6月期及び12月期における勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.025月ずつ引き上げる趣旨であるところを、平成19年度に限っては12月期において1年度分の支給割合の引き上げを行ったものであった。

平成20年度6月期以降は本来の支給割合にするため、勤勉手当の支給割合を0.75月に改定した。これに伴い勤勉手当の各勤務成績区分の成績率を2.5%引き下げた。

##### 2. その他

###### 【事務組織再編に伴う副課長制度の導入】

平成20年度より、事務組織において意思決定の迅速化及び人件費削減の取組み、係間の業務量の平準化を図るため、各課における複数の係に対しグループ制を導入した。

これに伴い、これまでの課長補佐及び専門員の職種を廃止し、課長とともにグループにおける管理・監督業務を行う管理職として副課長を新たに配置した。副課長は管理職であることから、管理職手当(「一般の職員の給与に関する法律」における俸給の特別調整額に相当)の支給対象とし、課長補佐及び専門職員に対して支給されていた超過勤務手当の支給対象ではなくなった。

## 2 職員給与の支給状況

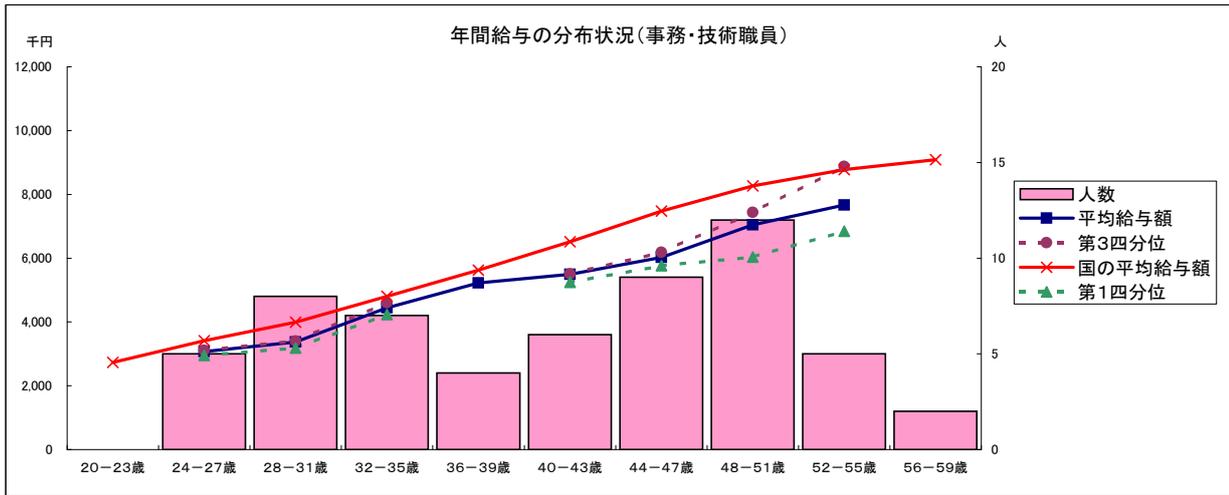
### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成20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	111人	44.9歳	6,959	5,021	72	1,938
事務・技術	58人	41.6歳	5,622	4,127	70	1,495
教育職種 (大学教員)	52人	48.4歳	8,467	6,031	74	2,436
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					
その他医療職種 (看護師)	1人					
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
事務・技術						
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						
再任用職員	該当者なし					
事務・技術						
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						
非常勤職員	該当者なし					
事務・技術						
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						

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: 常勤職員のその他医療職種(看護師)については該当者が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があることから、人数以外の事項は記載しない。

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

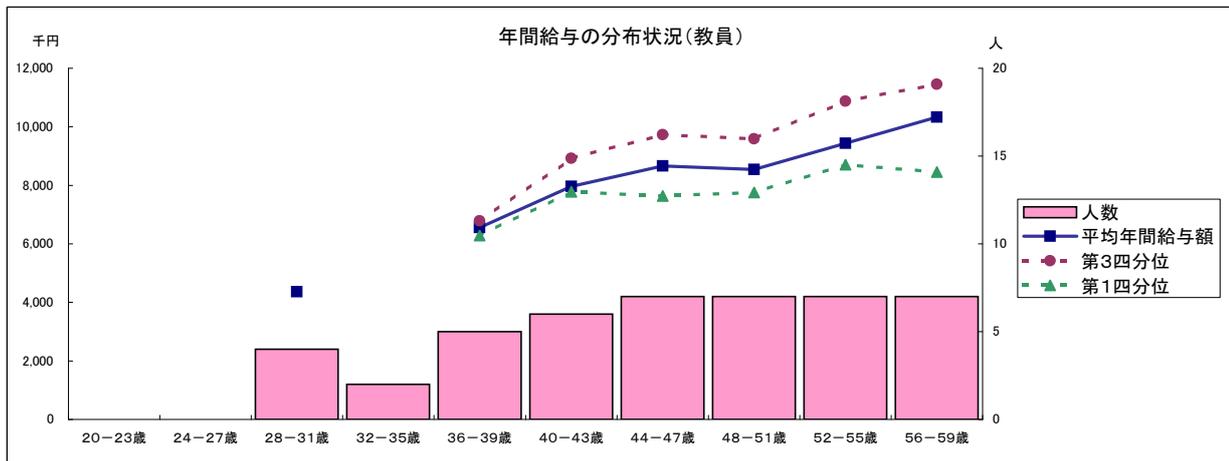
注3: 56～59歳における該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与の平均額については記載していない。

注4: 36～39歳、56～59歳における該当者は4人以下のため、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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
課長	4	52.8	—	—	8,773	—	—
副課長(課長補佐相当職)	7	51.2	7,185	7,492	7,399	7,492	7,492
係長	22	45.3	5,502	6,158	5,899	6,158	6,158
主任	8	37.0	4,393	4,993	4,812	4,993	4,993
係員	16	30.8	3,108	3,465	3,526	3,465	3,465

注: 課長の該当者は4人以下のため、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、24～27歳における該当者なし

注2: 32～35歳における該当者が2人以下のため、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表示していない。

注3: 28～31歳、32～35歳における該当者は4人以下のため、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。

(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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
教授	27	54.1	9,116	10,879	9,858	10,879	10,879
准教授	13	47.0	7,532	8,026	7,813	8,026	8,026
講師	5	43.9	6,289	6,475	6,763	6,475	6,475
助教	7	31.9	4,393	5,840	4,986	5,840	5,840

③ 職級別在職状況等(平成21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)	58	該当者なし (%)	1 (1.7%)	該当者なし (%)	4 (6.9%)	該当者なし (%)	8 (13.8%)	25 (43.1%)	9 (15.5%)	11 (19.0%)
年齢(最高 ～最低)			～		54～51		58～48	53～35	52～28	31～24
所定内給 与年額(最高 ～最低)			～		6,766～5,994		5,962～5,219	4,982～3,331	4,019～2,390	2,624～1,995
年間給与 額(最高～ 最低)			～		9,161～8,255		7,982～7,038	6,847～4,608	5,454～3,270	3,465～2,725

注: 8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。

(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)	52	27 (51.9%)	13 (25.0%)	5 (9.6%)	7 (13.5%)	該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)		64～43	59～36	61～37	41～28	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		8,188～5,748	6,214～4,972	6,011～4,472	4,283～2,880	
年間給与 額(最高～ 最低)		11,486～8,164	8,710～6,789	8,420～6,238	5,942～3,955	

④ 賞与(平成20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)	65.6%	68.1%	66.9%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.4%	31.9%	33.1%
	最高～最低	43.4～31.8%	39.7～28.9%	41.4～30.3%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	65.5%	68.7%	67.2%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.5%	31.3%	32.8%
	最高～最低	39.9～31.2%	36.8～27.9%	36.9～30.0%

(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)			
	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)	65.6%	68.7%	67.2%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.4%	31.3%	32.8%
	最高～最低	39.0～32.3%	34.0～29.3%	35.4～31.1%

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))	86.4
対他の国立大学法人等	99.6

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	93.6
------------	------

注: 当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 86.4%	
	参考	地域勘案 93.1
		学歴勘案 85.8
地域・学歴勘案 92.7		
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 68.3% (国からの財政支出額 1,515百万円、支出予算の総額 2,217百万円:平成20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】 累積欠損額0円(平成20年度決算)	
	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20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。	

○教育職員(大学教員)

教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 91.7

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、平成20年度の教育職員(大学教員)と国の行政職(一)との年収比率を比較して算出した指数である。

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	951,336	958,077	△ 6,741	( △ 0.7 )	△ 159,543	( △ 14.4 )
退職手当支給額 (B)	54,494	63,185	△ 8,691	( △ 13.8 )	△ 24,493	( △ 31.0 )
非常勤役職員等給与 (C)	78,923	57,918	21,005	( 36.3 )	76,600	( 3,297.5 )
福利厚生費 (D)	120,526	115,726	4,800	( 4.1 )	△ 10,159	( △ 7.8 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,205,279	1,194,906	10,373	( 0.9 )	△ 117,595	( △ 8.9 )

注：平成20年度の「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、受託研究費その他競争的資金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「17 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

##### ①総人件費の前年度との比較について

「給与、報酬等支給総額」：給与制度の改定ならびに職員数の抑制を図った結果、前年度に比して0.7%の減となった。  
「最広義人件費」：平成20年度においても引き続き中期計画における総人件費改革の推進を図ったが、前年度に比較して0.9%の増という結果となった。

##### ②「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「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状況について

###### i) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組について

「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) 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与と構造改革を踏まえた見直しの方針について

総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。

###### iii) 人件費削減の取り組み状況について

平成20年度までの人件費削減率：△15.9%  
平成17年度「給与、報酬等支給総額」：1,131,653千円  
平成20年度「給与、報酬等支給総額」：951,336千円

#### 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	平成20 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,131,653	994,351	958,077	951,336
人件費削減率 (%)	/	△ 12.1	△ 15.3	△ 15.9
人件費削減率(補正值) (%)	/	△ 12.1	△ 16.0	△ 16.6

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、平成20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%、0%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