

様式 1 公表されるべき事項

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23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、勤勉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決定する。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	改定なし
理事	改定なし
理事(非常勤)	改定なし
監事	該当者なし
監事(非常勤)	改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成23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	15,955	11,868	4,087	()			
A理事	12,314	7,800	3,086	1,428 (通勤・調整手当)			◇
B理事	11,728	8,688	2,991	49 (通勤手当)			
C理事 (非常勤)	1,665	1,665	()				※
A監事 (非常勤)	1,118	1,118	()				※
B監事 (非常勤)	1,118	1,118	()				*

注:「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:「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:「調整手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。(表中は、調整手当の異動保障が異動日より2年間支給されるもの。)

3 役員の退職手当の支給状況(平成23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	年 月			該当者なし	
理事A	千円	年 月			該当者なし	
理事B	千円	年 月			該当者なし	
理事A (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	
監事A (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	
監事B (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	

注:「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:「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計画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

職務実績・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
賞与:勤勉手当 (査定分)	基準日(6月1日・12月1日)以前6箇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。
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。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

改正なし

2 職員給与の支給状況

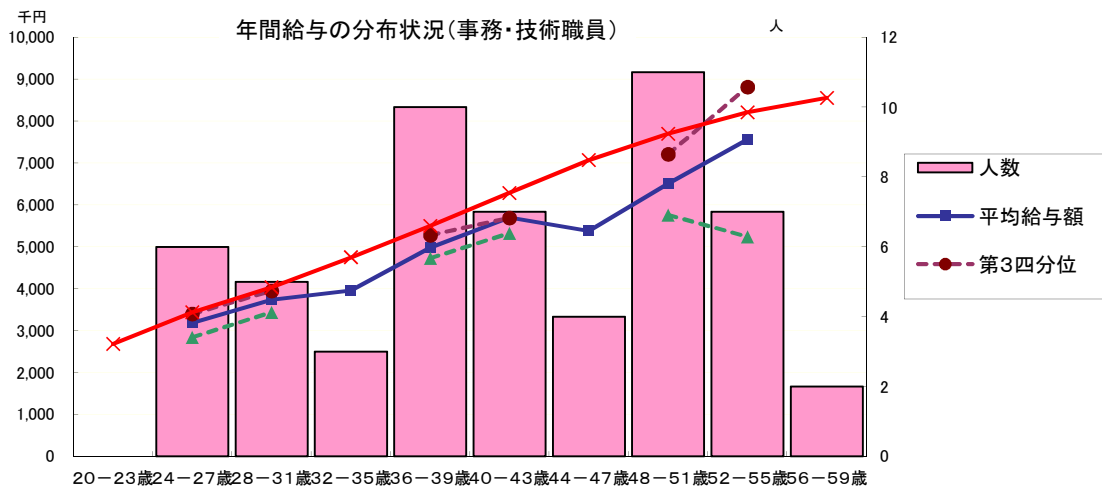
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成23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	114人	44.9歳	6,636千円	4,971千円	70千円	1,665千円
事務・技術	55人	42.0歳	5,507千円	4,188千円	68千円	1,319千円
教育職種 (大学教員)	59人	47.5歳	7,688千円	5,700千円	72千円	1,988千円
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					

注: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:在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員については、該当者なしのため省略する。

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: 年齢32～35歳、年齢44～47歳の該当者は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。

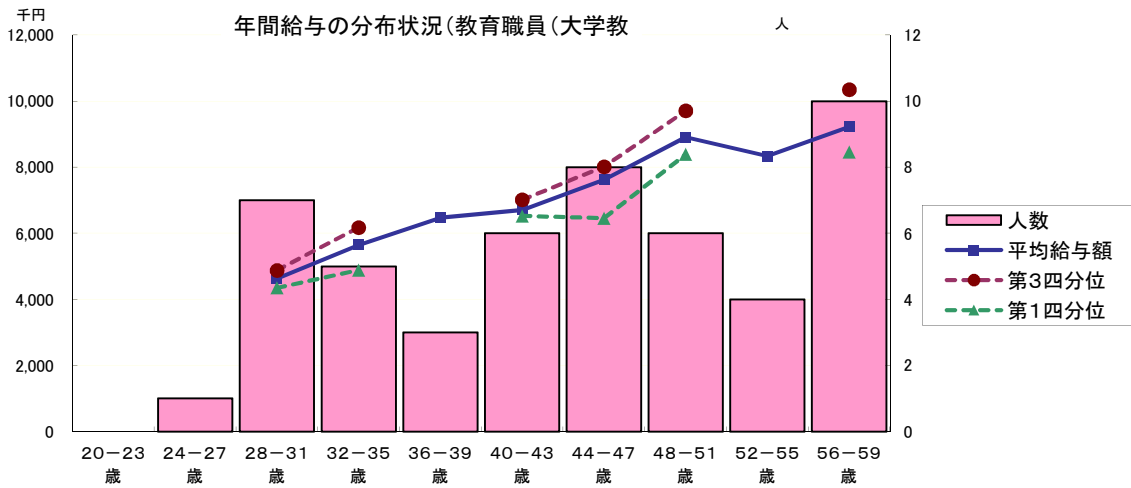
注: 年齢56～59歳の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

注: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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	
		歳	千円	千円	千円
局長	1	-	-	-	-
課長	5	50.1	7,603	8,051	8,377
副課長(課長補佐相当職)	6	52.7	6,992	7,051	7,212
係長	21	44.7	5,322	5,564	5,697
主任	6	37.3	4,537	4,788	5,003
係員	16	32.9	3,077	3,713	4,080

注: 局長における該当者は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のあることから、平均年齢及び年間給与額については表示していない。



注: 年齢36～39歳、年齢52～55歳の該当者は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: 年齢24～27歳の該当者は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のあることから、年間給与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
教授	24	56.3	8,752	10,124
准教授	13	48.9	7,438	7,845
講師	11	42.0	5,931	6,753
助教	11	32.0	4,351	4,887

③ 職級別在職状況等(平成24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)	55	該当者なし (%)	1 (1.8%)	該当者なし (%)	3 (5.5%)	5 (9.1%)	5 (9.1%)	24 (43.6%)	10 (18.2%)	7 (12.7%)
年齢(最高～最低)					54～50	56～41	56～48	51～37	55～29	29～24
所定内給与年額(最高～最低)					6,774～6,188	5,861～5,464	5,514～4,430	4,657～3,467	3,987～2,662	3,056～2,118
年間給与額(最高～最低)					8,815～8,221	7,603～7,151	7,212～6,007	6,136～4,537	5,240～3,438	3,935～2,811

注: 8級における該当者は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のあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

(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)	59 (40.7%)	24 (40.7%)	13 (22.0%)	11 (18.6%)	11 (18.6%)	該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)		64～46	62～39	64～32	44～27	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		8,316～5,787	5,967～4,884	5,935～4,102	4,289～2,840	
年間給与 額(最高～ 最低)		11,184～7,940	8,060～6,595	8,013～5,555	5,746～3,750	

④ 賞与(平成23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)	63.4	65.3	64.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.6	34.7	35.6
	最高～最低	44.3～32.6	47.3～30.1	45.9～31.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.2	68.1	66.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.8	31.9	33.3
	最高～最低	40.5～32.2	35.6～29.6	37.7～31.0

(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)	65.2	67.8	66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.8	32.2	33.4
	最高～最低	37.7～32.9	35.0～30.4	36.3～31.6

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))

87.6

対他の国立大学法人等

99.8

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

91.1

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 87.6
	参考 地域勘案 95.8 学歴勘案 87.8 地域・学歴勘案 95.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考ええる。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。
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 72.3% (国からの財政支出額 1,495百万円、支出予算の総額 2,069百万円:平成23年度予算)
	【検証結果】 本学は体育系単科の大学であり、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22年度決算)	

○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 90.0

(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、平成23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。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 905,190	千円 901,897	千円 (%) 3,293 (0.4)	千円 (%) 3,293 (0.4)
退職手当支給額 (B)	千円 67,619	千円 89,079	千円 (%) △ 21,460 (△31.7)	千円 (%) △ 21,460 (△31.7)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 105,494	千円 96,622	千円 (%) 8,872 (8.4)	千円 (%) 8,872 (8.4)
福利厚生費 (D)	千円 52,721	千円 47,746	千円 (%) 4,975 (9.4)	千円 (%) 4,975 (9.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,131,024	千円 1,135,344	千円 (%) △ 4,320 (△0.4)	千円 (%) △ 4,320 (△0.4)

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」: 人事院勧告の実施時期が遅れたので普通昇給等により、0.4%の増となった。

「最広義人件費」: 前年度に比較して退職手当の支給額が少なかったため、0.4%の減となった。

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22年度までに概ね5%の人件費の削減を図る。

iii) 人件費削減の取組状況について

平成23年度までの人件費削減率: △20.0%

平成17年度「給与、報酬等支給総額」: 1,131,653千円

平成23年度「給与、報酬等支給総額」: 905,190千円

【主務大臣の検証結果】

「平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。」

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	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,131,653	994,351	958,077	951,336	901,072	901,897	905,190
人件費削減率 (%)		△ 12.1	△ 15.3	△ 15.9	△20.4	△ 20.3	△ 20.0
人件費削減率(補正值) (%)		△ 12.1	△ 16.0	△ 16.6	△18.7	△ 17.1	△ 16.6

注:「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年度、平成19年度、平成20年度、平成21年度、平成22年度、平成23年度の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、△2.4%、△1.5%、△0.23%である。

注: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

- 平成24年2月に成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する措置については以下のとおり。
役員及び職員について、平成24年7月から実施