

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25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。

鹿屋体育大学は、全国でただ一つの国立の体育大学という特性を十分に活かし、健全な身体と調和・共生の精神を併せ持つ人材の育成に必要なスポーツ・身体運動を通じて、創造性とバイタリティに富む有為の人材を輩出するとともに、スポーツ科学・体育学領域における学術・文化の発展と国民の健康増進に貢献し、もって健全で明るく活力に満ちた社会の形成に寄与することを目的としている。

以上の目的を実現するため、学長のリーダーシップの下で、教育、研究及び社会貢献に関する基本目標を掲げ、社会の信頼に応えられるよう自己変革しつつ、個性輝く大学を目指している。

そうした中で、鹿屋体育大学の学長は、職員数約130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。

鹿屋体育大学では、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俸給月額を踏まえて決定しているが、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものである。

また、他の教員系単科大学の長の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他大学等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、国家公務員指定職適用官職との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

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 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	14,323	10,654	3,669	()			
A理事	10,942	8,099	2,794	49 (通勤手当)			
B理事	11,602	7,395	2,924	24 (通勤手当) 816 (単身赴任手当) 443 (広域異動手当)			◇
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:「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:「広域異動手当」とは、広域的な異動等を行った職員に対し3年間支給するものである。

3 役員の退職手当の支給状況(平成25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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
法人の長					該当者なし	
理事A					該当者なし	
理事B					該当者なし	
理事C					該当者なし	
理事D (非常勤)					該当者なし	
理事E (非常勤)					該当者なし	
監事A (非常勤)					該当者なし	
監事B (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。

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25年度における給与制度の主な改正点

主な改正点なし

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

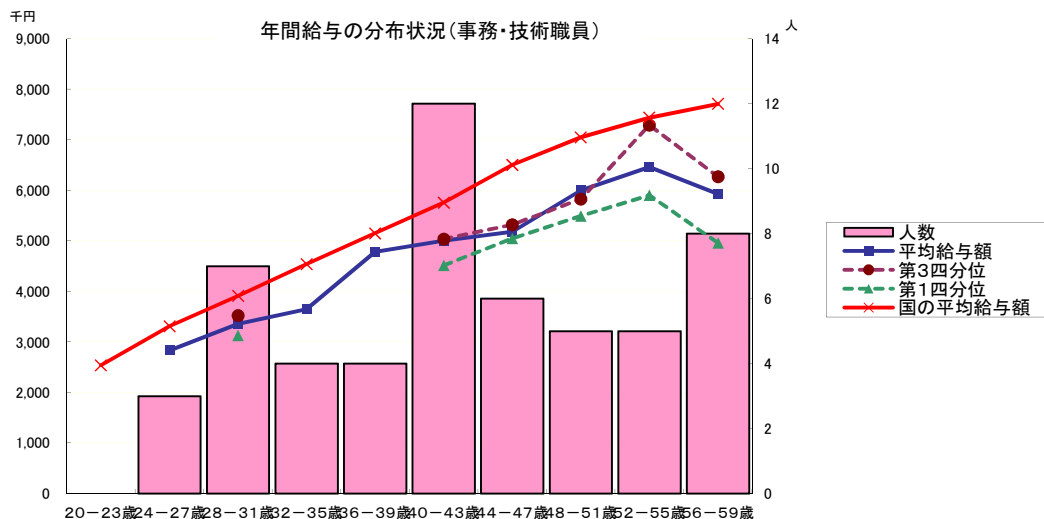
区分	人員	平均年齢	平成25年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	111人	45.9歳	6,124千円	4,611千円	70千円	1,513千円
事務・技術	54人	43.2歳	5,008千円	3,813千円	71千円	1,195千円
教育職種 (大学教員)	56人	48.6歳	7,239千円	5,408千円	70千円	1,831千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	1人					

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。

注:医療職種(病院看護師)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、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。)



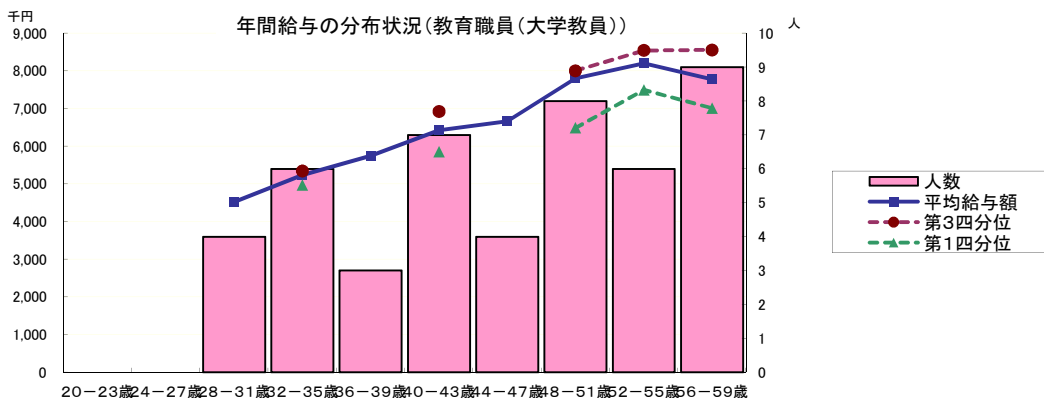
注:年齢24～27歳、32～35歳、36～39歳の該当者は4人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

注: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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
課長	5	50.9	7,292	7,388	7,509		
副課長(課長補佐相当職)	7	55.5	5,770	5,972	6,271		
係長	23	44.7	4,871	5,143	5,433		
主任	3	37.2	-	4,059	-		
係員	16	34.5	3,092	3,588	3,962		

注:主任の該当者は3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、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28～31歳、36～39歳、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。

(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	24	56.5	8,007	8,703	9,289		
准教授	12	50.7	6,557	6,981	7,107		
講師	12	39.7	5,270	5,782	6,216		
助教	8	35.3	4,322	4,928	5,224		

③ 職級別在職状況等(平成26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)	54	該当者なし (%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)	4 (7.4%)	4 (7.4%)	7 (13.0%)	22 (40.7%)	14 (25.9%)	3 (5.6%)
年齢(最高 ～最低)					57～51	58～40	58～50	50～36	57～29	27～25
所定内給 与年額(最高 ～最低)					5,938～5,618	5,340～4,575	4,475～4,072	4,459～3,125	3,828～2,361	2,190～2,122
年間給与 額(最高～ 最低)					7,830～7,292	6,919～6,126	5,950～5,490	5,825～4,161	4,962～3,092	2,857～2,785

(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	24 (42.9%)	12 (21.4%)	12 (21.4%)	8 (14.3%)	該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)		64～48	64～41	49～31	51～29	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		7,557～5,520	5,642～4,682	4,945～3,444	4,437～3,202	
年間給与 額(最高～ 最低)		10,215～7,497	7,651～6,300	6,490～4,634	5,767～4,125	

④ 賞与(平成25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)	65.1	68.6	66.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.9	31.4	33.1
	最高～最低	36.7～33.9	31.9～30.5	33.8～32.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.3	67.6	66.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.7	32.4	33.5
	最高～最低	38.4～32.1	36.9～29.6	36.8～30.8

(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	67.7	66.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.8	32.3	33.5
	最高～最低	37.7～32.7	35.0～30.1	36.3～31.4

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))

83.7

対他の国立大学法人等

93.5

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

88.6

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 83.7	
	参考	地域勘案 91.2 学歴勘案 84.3 地域・学歴勘案 91.2
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 75.8% (国からの財政支出額 2,030百万円、支出予算の総額 2,675百万円:平成25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24年度決算)	
	【検証結果】 【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。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	

○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 88.6

(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、平成25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25年度)	前年度 (平成24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
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	818,937	838,935	△ 19,998 (△2.4)	△ 82,960 (△9.2)
退職手当支給額 (B)	16,490	61,843	△ 45,353 (△73.3)	△ 72,589 (△81.5)
非常勤役職員等給与 (C)	107,835	106,174	1,661 (1.6)	11,213 (11.6)
福利厚生費 (D)	55,310	52,533	2,777 (5.3)	7,564 (15.8)
最広義人件費 (A+B+C+D)	998,572	1,059,485	△ 60,913 (△5.7)	△ 136,772 (△12.0)

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」、「最広義人件費」の前年度との比較について

「給与、報酬等支給総額」:職員数減により、2.4%の減となった。

「最広義人件費」:職員数減及び退職者が前年度に比べて少数だったため、5.7%の減となった。

②退職手当支給額について

「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、役員及び職員について支給水準の引下げ(調整率:0.87)措置を講じた。

【経過措置】

平成25年1月1日～平成25年9月30日

調整率:0.98

平成25年10月1日～平成26年6月30日

調整率:0.92

IV 法人が必要と認める事項

特になし