

国立大学法人鹿屋体育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

当該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、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数(当該法人約140人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人を参考とした。

(1) 国立大学法人小樽商科大学(R4.4.1～国立大学法人北海道国立大学機構小樽商科大学)・・・当該法人は、同じ国立大学法人として、教育・研究事業を実施している(職員数約230人)。公表資料によれば、令和2年度の長の年間報酬額は16,794,000円、理事については平均12,945,000円である。

(2) 事務次官年間報酬・・・23,374,000円

② 令和3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。)

勤勉手当において、勤勉手当基準額の算定基礎に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、その者の職務実績に応じて100分の0以上100分の200以下の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額を支給している。

③ 役員報酬基準の内容及び令和3年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び期末手当、勤勉手当から構成されている。月額については、国立大学法人鹿屋体育大学役員給与規則に則り、本給(965,000円)を算出している。
期末手当及び勤勉手当についても、国立大学法人鹿屋体育大学役員給与規則に則り、期末手当については期末手当基準額(本給+本給×100分の20+本給×100分の25)に100分の67.5を乗じている。また勤勉手当については、勤勉手当基準額(本給+本給×100分の20+本給×100分の25)に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、その者の職務実績に応じて100分の0以上100分の200以下の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額を含ませている。さらに期末手当及び勤勉手当ともに基準日以前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。
なお、令和3年度は改定は行っていない。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び期末手当、勤勉手当から構成されている。月額については、国立大学法人鹿屋体育大学役員給与規則に則り、本給(634,000円～706,000円)に通勤手当、支給対象者については地域手当(63,400円)、単身赴任手当(38,000円)も加算して算出している。
期末手当及び勤勉手当についても、国立大学法人鹿屋体育大学役員給与規則に則り、期末手当については期末手当基準額(本給+本給×100分の20+本給×100分の25)に100分の67.5を乗じている。また勤勉手当については、勤勉手当基準額(本給+本給×100分の20+本給×100分の25)に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、その者の職務実績に応じて100分の0以上100分の200以下の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額を含ませている。さらに期末手当及び勤勉手当ともに基準日以前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。
なお、令和3年度は改定は行っていない。

理事(非常勤)	役員報酬支給基準は、月額の非常勤役員手当のみとなっており、金額は138,800円である。 なお、令和3年度は、改定は行っていない。
監事	該当者なし
監事(非常勤)	役員報酬支給基準は、月額の非常勤役員手当のみとなっており、金額は93,200円である。 なお、令和3年度は、改定は行っていない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和3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 16,127	千円 11,580	千円 4,547	千円 0 ()		R4.3.31	※
A理事	千円 12,156	千円 8,472	千円 3,327	千円 357 (通勤手当)		R4.3.31	
B理事	千円 12,052	千円 7,579	千円 3,235	千円 758 (広域異動手当) 456 (単身赴任手当) 24 (通勤手当)		R4.3.30	◇
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 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
A監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
B監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
C監事 (非常勤)	千円 1,118	千円 1,118	千円 0	千円 0 ()			
D監事 (非常勤)	千円 1,118	千円 1,118	千円 0	千円 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

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

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180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としている。

また、他の単科大学の長の令和2年度報酬水準以下(小樽商科大学、帯広畜産大学及び鳴門教育大学の長の平均報酬16,543千円)となっている。こうした職務内容の特性や他法人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。

理事

上記記載の目的を実現するため、鹿屋体育大学の理事は、学長を補佐して法人の業務を掌理し、かつ大学業務を行うなど、学長に次いで経営者及び教学者としての職務を担っておりその職責は重大である。

鹿屋体育大学では、理事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、理事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としている。

また、理事の年間報酬額は、他の単科大学の理事の令和2年度報酬水準(小樽商科大学、帯広畜産大学及び鳴門教育大学の理事の平均報酬12,442千円)と同程度となっている。

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。

理事(非常勤)

上記記載の目的を実現するため、鹿屋体育大学の理事(非常勤)は、学長を補佐して法人の業務を掌理し、経営者としての職務を担っており、その職責は重大である。

また、理事(非常勤)の年間報酬額は他の単科大学の理事(非常勤)の令和2年度報酬水準(小樽商科大学及び帯広畜産大学の理事(非常勤)の平均報酬1,386千円)と同程度となっている。

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。

監事

〔 該当者なし 〕

監事(非常勤)

上記記載の目的を実現するため、鹿屋体育大学の監事(非常勤)は法人の業務が適切に遂行されているか適宜監査する必要があるため、大学業務及び組織業務に精通した人物が必要であり、その職責は重大である。
監事(非常勤)の年間報酬額は他の単科大学の監事(非常勤)の令和2年度報酬水準以下(小樽商科大学、帯広畜産大学及び鳴門教育大学の監事(非常勤)の平均報酬1,540千円)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。

【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える。

4 役員の退職手当の支給状況(令和3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
法人の長	千円 6,865	年 5	月 8	R4.3.31	1	※
理事	千円 該当者なし	年	月			
理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事	千円 該当者なし	年	月			
監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

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	当該法人の長は、教育面においては、大学院教育の充実のため、熊本大学、鹿児島大学及び宮崎大学と連携・協力して「体育学・スポーツ科学連携大学院教育プログラム」を実施し、また、グローバルな学術・教育の交流促進のため、天津体育学院、国立台湾体育運動大学と新たに国際協定を締結した。また、学部教育の質の向上のため、スポーツ指導者として求められるコーチングを行うための行動、判断力を客観的に判断する「スポーツ指導者基礎力テスト(SCCOT)」を開発し、実施した。他にも、学生支援として新たに「鹿屋体育大学就学支援基金」を設置し、経済的理由により修学困難な学生に対し、入学料の免除等を実施した。 研究面においては、スポーツパフォーマンス研究棟を学内共同教育研究施設(センター)化し、研究に関わるセンターが連携し、他分野と連携・融合した研究プロジェクトを行い、グローバルなスポーツイノベーション研究拠点の構築に関する取組を実施した。また、子供の体力を改善するため、運動プログラムの動画コンテンツを開発し、「Exseed(エクシード)」プロジェクトとして、動画サイトやスマートフォン用アプリで配信するなどの普及を実施、東京オリンピック・パラリンピック事前関連事業への取組等を行った。 社会貢献面においては、大学スポーツを通じてスポーツを「する・みる・ささえる」体験を提供し、地域の活性化、地域密着スポーツブランドの創設を目指す、日本版NCAA「KANOYAモデル」を平成29年度から始動(令和元年度より「Blue Winds 事業」)、市民参加型運動会や市民向けの大学スポーツ観戦・応援イベントを実施した。 当該法人の長の業績勘案率については、これらの業績と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。
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:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考える。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

今後も継続して勤勉手当において当該者の勤務実績を適切に反映させていく予定である。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、令和3年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別(当該法人常勤職員約140人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人小樽商科大学(R4.4.1～国立大学法人北海道国立大学機構小樽商科大学)・・・当該法人は、本学と同様単科系の国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数約230人)となっている。

(2) 国家公務員・・・令和3年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額 は407,153円となっており、全職員の平均給与月額 は414,729円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は442,404円となっている。

なお、人件費等に関しては、基本的に総人件費改革に基づく実行計画を踏まえた人員とするものとし、学長のリーダーシップの下で本学の目標・理念達成に向けた戦略に基づいて弾力的に人的資源を振り分けるものとする。

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。)

職務実績・成績を昇給、昇格及び勤勉手当の成績率に反映させている。

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。

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。

勤勉手当: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。

③ 給与制度の内容及び令和3年度における主な改定内容

国立大学法人鹿屋体育大学職員給与規則に則り、本給及び諸手当(本給調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、休日手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、特別勤務手当、教員免許状更新講習手当、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(本給+本給調整額+扶養手当+地域手当+広域異動手当)に100分の127.5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(本給+本給調整額+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3年度は改定は行っていない。

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3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 98	歳 45.2	千円 6,656	千円 4,837	千円 82	千円 1,819
事務・技術	人 60	歳 40.7	千円 5,430	千円 4,009	千円 76	千円 1,421
教育職種 (大学教員)	人 38	歳 52.3	千円 8,592	千円 6,146	千円 91	千円 2,446
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

[年俸制適用者]

常勤職員	人 10	歳 42	千円 7,392	千円 7,196	千円 45	千円 196
教育職種 (大学教員)	人 10	歳 42	千円 7,392	千円 7,196	千円 45	千円 196

任期付職員	人 0	歳	千円	千円	千円	千円
特任教員	人	歳	千円	千円	千円	千円
特任専門員	人	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 0	歳	千円	千円	千円	千円
特任専門員	人	歳	千円	千円	千円	千円

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。

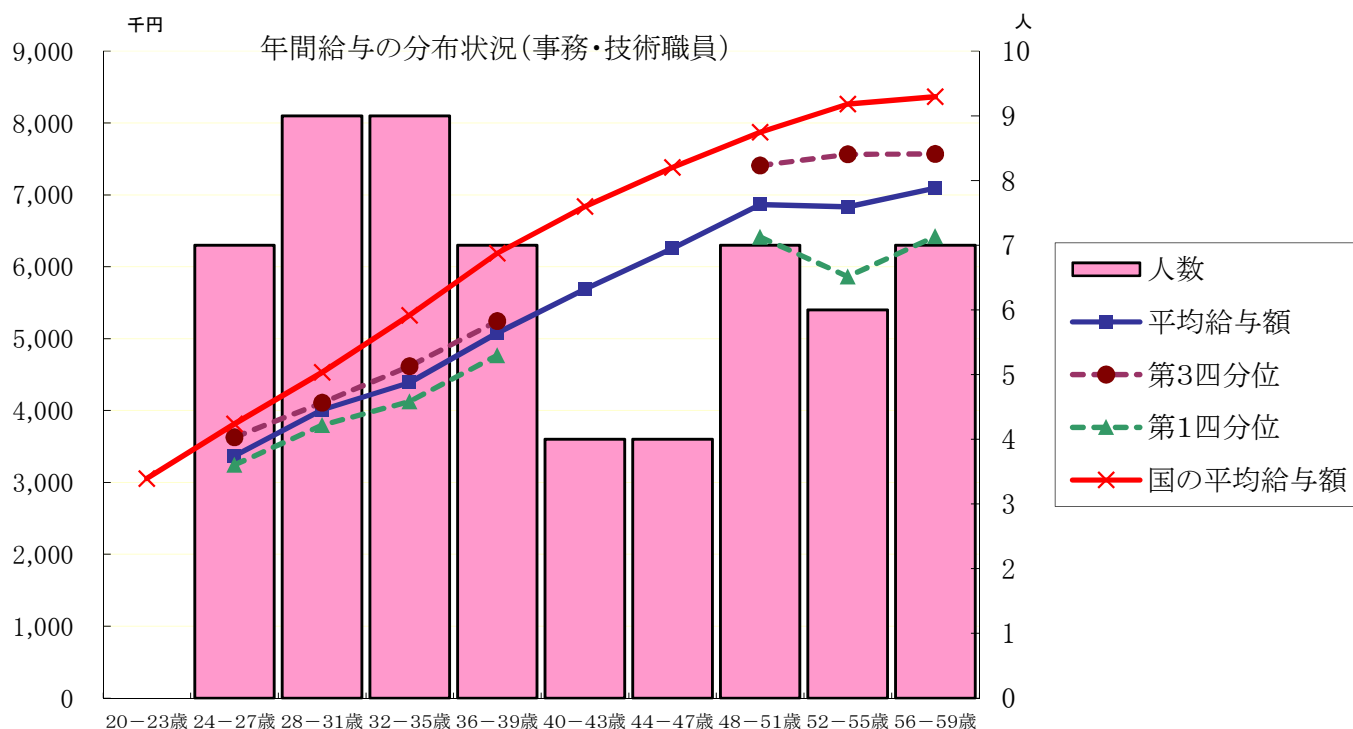
注:在外職員、非常勤職員については、該当者なしのため省略する。

注:常勤職員のその他医療職種(看護師)、任期付職員の特任教員、特任専門員及び再任用職員の特任専門員は該当者が2人以下のため当該個人情報に関する情報が特定されるおそれがあることから、区分欄を除き記載なし。

注:「特任教員」とは、学長が必要と認める特別な教育研究業務に従事させるため、期間を定めて雇用する職員を示す。

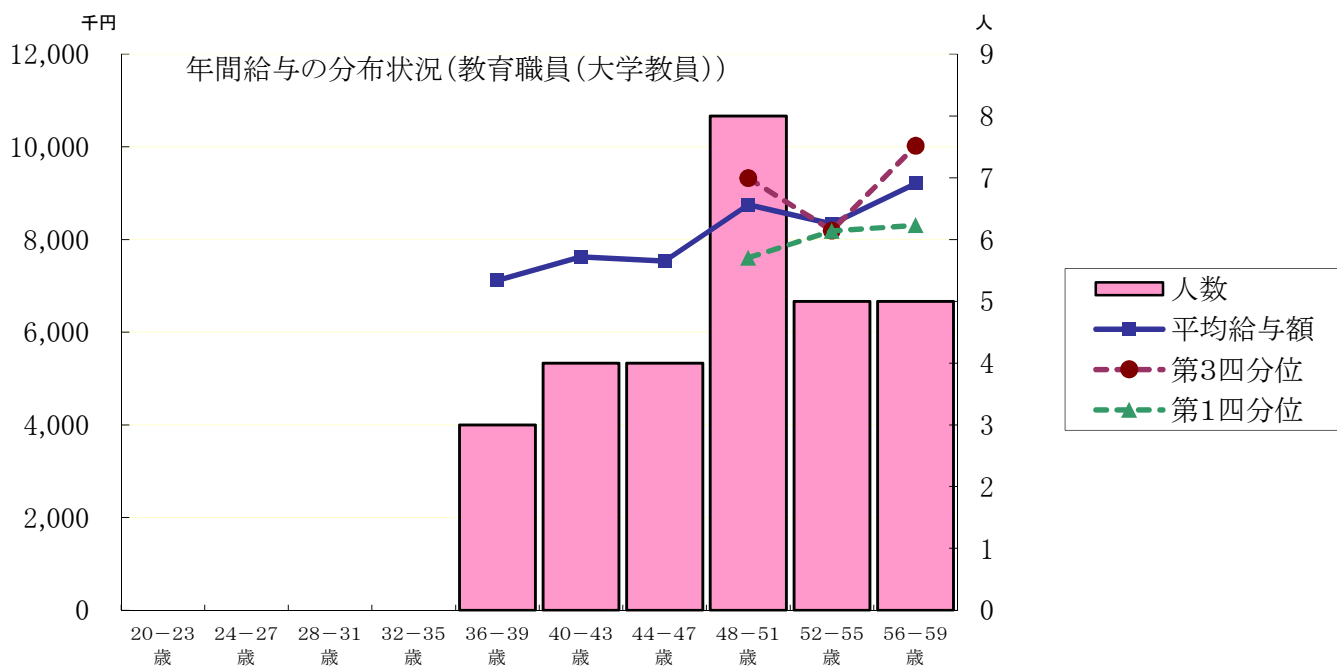
注:「特任専門員」とは、学長が必要と認める高度の専門的な知識経験又は優れた識見を業務に反映させるため、期間を定めて雇用する職員を示す。

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))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



注:年齢40-43歳及び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3四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、④まで同じ。



注:年齢36-39歳、40-43歳及び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3四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
課 長	9	53.1	7,795	9,092～7,169
副課長(課長補佐相当職)	7	49.8	6,455	7,408～5,259
係 長	18	44.8	5,602	6,632～4,685
主 任	6	37.7	4,763	5,865～4,094
係 員	20	29.0	3,823	4,716～3,034

(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
教 授	17	58.3	9,467	10,546～8,604
准 教 授	12	49.0	8,217	8,838～7,884
講 師	8	45.5	7,148	7,605～6,614
助 教	1			

注:助教の該当者は1人のため、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、平均年齢及び年間給与の平均額については表示していない。

④ 賞与(令和3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)	% 57.2	% 56.8	% 57
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.8	% 43.2	% 43
	最高～最低	% 47.4～40.7	% 46.2～40.8	% 46.1～41.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 57.3	% 57.7	% 57.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.7	% 42.3	% 42.5
	最高～最低	% 47.4～39.0	% 47.4～35.4	% 46.1～38.8

(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)	% 56.4	% 56.5	% 56.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.6	% 43.5	% 43.6
	最高～最低	% 46.7～40.0	% 47.4～41.2	% 46.1～41.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.2	% 57.8	% 58
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.8	% 42.2	% 42
	最高～最低	% 45.1～39.9	% 47.0～39.9	% 44.7～39.9

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	・年齢勘案 84. 8 ・年齢・地域勘案 94. 0 ・年齢・学歴勘案 85. 4 ・年齢・地域・学歴勘案 94. 1 (参考) 対他法人 96. 6
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	(法人の検証結果) 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り、国の財政支出規模が4分の3程度を占めている。しかし累積欠損はなく、対国家公務員指数についても100を下回っており、他の単科系大学と比較しても同水準又はそれ以下となっている。 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。 (文部科学大臣の検証結果) 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)) 当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業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。
講ずる措置	今後も適正な給与水準を維持していくものである。

○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. 4

注: 上記比較指数は、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3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。

4 モデル給与

事務・技術職員

○ 22歳(大卒初任給)
月額182,200円 年額2,706,307円

○ 35歳(主任)
月額280,300円 年額4,697,716円

○ 50歳(係長)
月額365,900円 年額6,225,304円

教育職員(大学教員)

○ 24歳(助教、修士修了)
月額243,200円 年額3,986,048円

○ 35歳(講師)
月額376,300円 年額6,374,826円

○ 50歳(准教授)
月額477,200円 年額8,111,122円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 6,500円、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

現行の仕組みを継続していく予定である。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 952,573	千円 962,174	千円 947,772	千円 946,648	千円 982,003	千円 984,971
退職手当支給額 (B)	千円 94,458	千円 97,876	千円 75,430	千円 75,774	千円 161,726	千円 74,048
非常勤役職員等給与 (C)	千円 86,087	千円 93,644	千円 94,494	千円 97,120	千円 92,837	千円 105,715
福利厚生費 (D)	千円 60,010	千円 154,002	千円 155,267	千円 154,617	千円 159,323	千円 162,992
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,193,128	千円 1,307,696	千円 1,272,963	千円 1,274,159	千円 1,395,889	千円 1,327,726

注: 中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

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」: 支給人員数が増加したため、0.3%の増となった。

「最広義人件費」: 非常勤職員の時給額増加により、非常勤役職員等給与額が13.9%増加、退職手当支給対象者減少により、退職手当支給額が54.2%減少等の変動により、4.9%の減となった。

②退職手当支給額について

「国家公務員退職手当等の一部を改正する法律案」(H29.11. 17閣議決定)に基づき、役員及び教職員について、退職手当支給率の引き下げ(調整率0.837)措置を講じている。

Ⅳ その他

特になし