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職員の報酬・給与等について（令和7年度）

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)国立大学法人上越教育大学・・・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（常勤職員数約300人）。公表資料によれば、令和6年度の長の年間報酬額は16,530千円、理事については平均12,255千円である。
(2)事務次官年間報酬・・・23,235千円

②　令和7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。）

当該法人おいては、国立大学法人鹿屋体育大学役員給与規則（以下、「役員給与規則」という。）により、期末手当において、その者の職務実績に応じて100分の0以上100分の212.5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7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、役員給与規則に則り、本給（1,006,000円）を算出している。
期末手当及び勤勉手当についても、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66.25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、その者の職務実績に応じて100分の0以上100分の212.5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7年度では、本給表の引上げを令和8年1月より実施した。

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、役員給与規則に則り、本給（661,000～736,000円）に通勤手当、支給対象者については地域手当（71,225円）、単身赴任手当（88,000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、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66.25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、その者の職務実績に応じて100分の0以上100分の212.5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7年度では、本給表の引上げを令和8年1月より実施した。

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146,400円である。
なお、令和7年度では、本給表の引上げを令和8年1月より実施した。

監事

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、役員給与規則に則り、本給（736,000円）に通勤手当を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、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66.25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、その者の職務実績に応じて100分の0以上100分の212.5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7年度では、本給表の引上げを令和8年1月より実施した。

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99,000円である。
なお、令和7年度では、本給表の引上げを令和8年1月より実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7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 16,556	千円 11,829	千円 4,727	千円 ( )			※
A理事	千円 12,133	千円 8,652	千円 3,457	千円 24 (通勤手当)			
B理事	千円 13,092	千円 7,770	千円 3,387	千円 854 (地域手当) 1056 (単身赴任手当) 24 (通勤手当)			◇
C理事 (非常勤)	千円 1,720	千円 1,720	千円 0	千円 ( )			
A監事	千円 12,453	千円 8,652	千円 3,457	千円 343 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 1,163	千円 1,163	千円 0	千円 ( )			

注1:総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。
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不可欠なスポーツ・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200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6年度報酬水準（室蘭工業大学、上越教育大学及び鳴門教育大学の長の平均報酬16,754千円）と同程度となっている。
本法人における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

理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,096千円と比較した場合、それ以下である。
理事の年間報酬額は、他の単科大学の理事の令和6年度報酬水準（室蘭工業大学、上越教育大学及び鳴門教育大学の理事の平均報酬12,327千円）と同程度となっている。
本法人における職務内容の特性や他大学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）

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6年度報酬水準（上越教育大学の報酬1,800千円）と同程度となっている。
本法人における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

監事の年間報酬額は人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,096千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間報酬額23,235千円と比べてもそれ以下である。
本法人における職務内容の特性や民間企業の役員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(非常勤)

監事(非常勤)の年間報酬額は他の単科大学(上越教育大学:本学同様に非常勤監事1名)の監事(非常勤)の令和6年度の報酬(1,200千円)と同程度となっている。
本法人における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、民間企業等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る。

4 役員の退職手当の支給状況（令和7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 該当者なし	年	月			
A理事	千円 該当者なし	年	月			
B理事	千円 該当者なし	年	月			
C理事 （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			
A監事	千円 該当者なし	年	月			
B監事 （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			

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	該当者なし
A理事	該当者なし
B理事	該当者なし
C理事 （非常勤）	該当者なし
A監事	該当者なし
B監事 （非常勤）	該当者なし

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

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7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)国立大学法人上越教育大学・・・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300人）となっている。
(2)国家公務員・・・令和7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414，480円となっており、全職員の平均給与月額は424，979円となっている。
(3)職種別民間給与実態調査において、当該法人と同様の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は453，828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

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、入試手当及び公開講座手当）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125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＋扶養手当＋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。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度では、一般職給与法が適用される国家公務員の給与改定を踏まえ、当該改定に準じて、本給表の引上げ（平均3.3%）、初任給調整手当の引上げを令和8年1月より実施した。

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点):138人

注1:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員):126人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当等	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	83	44.7	6,825	4,910	78	1,915
事務・技術	57	40.4	5,727	4,169	73	1,558
教育職種(大学教員)	26	54.1	9,232	6,536	90	2,696
その他医療職種(看護師)						

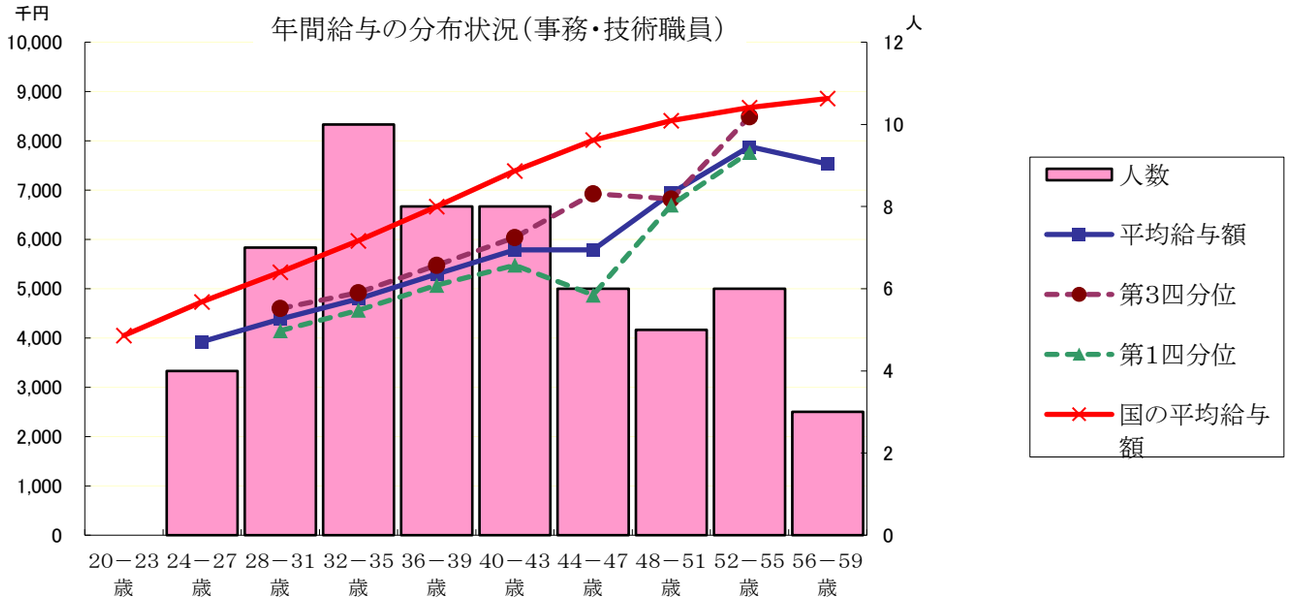
【年俸制適用者】

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	33	43.2	8,102	8,027	88	75
教育職種(大学教員)	33	43.2	8,102	8,027	88	75

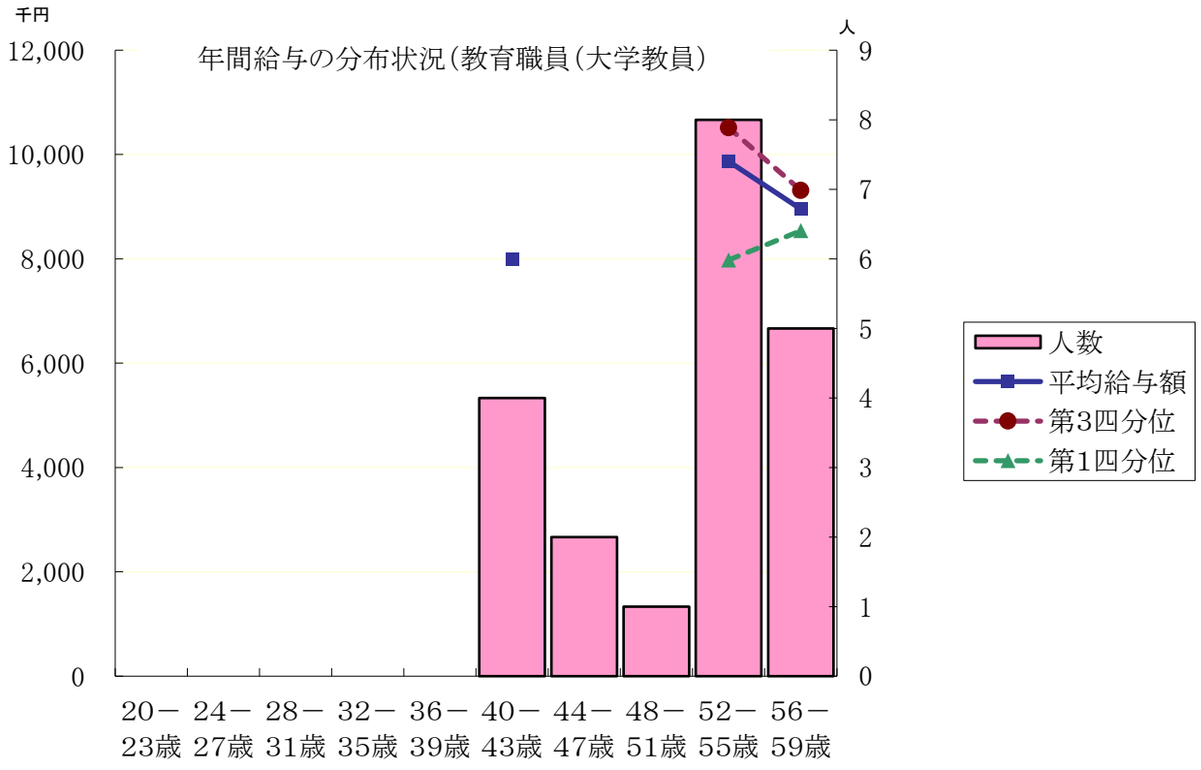
	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	7	33.5	3,983	3,983	67	0
特任教員	7	33.5	3,983	3,983	67	0
特任研究員						
特任専門員						

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。
注2:任期を定めて採用されている職員のうちの一部を任期付職員ではなく常勤職員に含める場
その取扱いを記載する。
注3:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額
注4:「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算
注5:年俸制を導入している法人にあっては、年俸制適用職員を分けて記入する。
注6:在外職員、再雇用職員及び非常勤職員については、該当者なしのため省略する。
注7:常勤職員のその他医療職種(看護師)、任期付職員の特任研究員及び特任専門員は該当
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
注8:「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
する職員を示す。
注9:「特任研究員」とは、学長が必要と認める学術研究の推進を図るため、期間を定めて雇用す
を示す。
注10:「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
させるため、期間を定めて雇用する職員を示す。

③ 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）／医療職員（病院看護師））
〔在外職員、任期付職員、再雇用職員及び年俸制適用者を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1：②の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
注2：年齢24-27は該当者4人、56-59歳の該当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1：年齢40-43は該当者4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2：年齢44-47は該当者2人、年齢48-51は該当者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、年間給与については表示していない。

④ 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)／医療職員(病院看護師))

(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
事務局次長(部長相当職)	1			
課 長	6	53.5	8,206	9,023～7,769
副課長(課長補佐相当職)	5	47.5	6,594	6,958～6,157
係 長	20	43.8	5,799	7,150～4,874
主 任	12	36.8	4,946	5,563～4,508
係 員	13	28.5	4,269	5,183～3,755

注:事務局次長(部長相当職)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おそれのあることから、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。

(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	16	56.3	9,943	11,014～8,958
准教授	6	48.2	7,921	8,539～7,186
講 師	4	54.5	7,769	

注:講師の該当者は4人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間最高給与額及び年間最低給与額は表示していない。

⑤ 賞与(令和7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)／医療職員(病院看護師))

(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)	% 54.2	% 54.4	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.8	% 45.6	% 45.7
	最高～最低	% 47.4～42.8	% 47.9～44.7	% 47.2～44.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.3	% 54.5	% 54.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.7	% 45.5	% 45.6
	最高～最低	% 49.8～41.4	% 49.8～41.4	% 48.6～41.4

（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）	% 53.6	% 53.3	% 53.4
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 46.4	% 46.7	% 46.6
	最高～最低	% 49.2～44.7	% 49.2～44.7	% 49.2～44.7
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 55.3	% 55.5	% 55.4
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 44.7	% 44.5	% 44.6
	最高～最低	% 47.4～42.4	% 47.4～42.6	% 47.4～42.5

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　81．1 ・年齢・地域勘案　90．9 ・年齢・学歴勘案　81．3 ・年齢・地域・学歴勘案　90．6
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というのが現状であり、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、他の国立大学法人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。

4 モデル給与

事務・技術職員	教育職員（大学教員）
○22歳（大卒初任給、係員、独身）	○24歳（修士修了、助教、独身）
月額232,000円　年額3,473,736円	月額297,600円　年額4,916,352円
○35歳（主任、子1人15歳未満）	○35歳（講師、子1人15歳未満）
月額310,500円　年額5,232,130円	月額419,800円　年額7,157,344円
○50歳（係長、子1人15歳以上）	○50歳（准教授、子1人15歳以上）
月額386,200円　年額6,599,584円	月額501,700円　年額8,559,850円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当（子1人につき15歳未満13,000円、15歳以上18,000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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 966,875	千円 965,092	千円 1,017,381	千円 1,051,232	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 109,860	千円 60,419	千円 130,494	千円 69,286	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 94,403	千円 104,268	千円 105,703	千円 92,146	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 162,781	千円 162,621	千円 168,399	千円 175,075	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 1,333,919	千円 1,292,400	千円 1,421,977	千円 1,387,739	千円	千円

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

・「給与、報酬等支給総額」：本給等の引上げ、支給人員の増加等により対前年度比3.3％の増となった。
・「退職手当支給額」：支給人員の減少により、対前年度比46.9％の減となった。
・「非常勤役職員等給与」：任期満了に伴う非常勤役員の人員減少のため、対前年度比12.8％の減となった。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

職員の定年年齢は満65歳である。教員を除く職員については、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳に段階的に引き上げた。定年年齢の引上げに伴い、60歳に達した職員について、管理監督職の職員は管理監督職以外の職に降任する制度を設けているほか、職員の基本給について60歳に達する年度から7割水準とすることとした。

Ⅴ その他

特になし