

2016年11月15日付け団体交渉の申し入れについて（回答）

1. 教職員の給与および情報開示について

平成28年6月期勤勉手当の成績区分A・Bの実施については、一旦は保留としたが、平成28年12月期期末・勤勉手当に併せて実施しています。平成28年人事院勧告については、勧告どおりに対応することが決定しており、現在、給与規則改正等の手続きを行っているところです。

第3期中期目標期間においては、機能強化促進係数による運営費交付金削減を要因とした人件費予算枠の逡減に反して、人事院勧告による給与の増額改定、法定福利費の事業主負担分増、大学改革に必要な新たな人材確保、といった人件費が増加する要因が多分に存在する状況です。そのような状況下に対応するべく、教員の人件費ポイント削減計画、教員以外の人員削減計画を策定し、平成29年度以降は人件費削減を実施していく予定であります。

また、本学教職員の給与は、国の規定に準拠していることから国家公務員と同水準であると考えています。平成27年度給与のラスパイレス指数は、事務・技術職員が80.4、医療職員が97.6、教育職員が89.1であり、100未満となっていますが、本学は地域手当の非支給地となっていることが大きな理由であると考えています。その他の理由として、国家公務員の事務・技術職員は、総合職（旧国家Ⅰ種）といった初任給が有利に決定される職員がいること、8級以上の上位の級に決定される職員が相当数いること、本府省業務調整手当が支給されること、広域異動手当が支給されている職員が多数いること、上位の職に昇任する期間が本学より早いといったキャリアパスの違い、等が考えられます。

なお、人件費に関しては、年度毎に財務諸表、給与水準公表により大学HP上で情報開示しています。

また、大学全体の決算状況についても同様に大学HPに財務諸表等を掲載し、公表しています。本学の財政状態や運営状況を国民その他の皆様に分かりやすく説明することを目的とした「財務諸表の概説」を財務諸表に併せて掲載し、様々な財務情報を公表していますので、ご参照願います。更に詳細な執行状況となりますと、各教授会等における決算報告をご参照願います。

2. 教職員の人事に関わる情報開示について

1) 人事の凍結については、文部科学省から配分される運営交付金の削減（機能強化促進係数1.1%による一般会計分の削減）、3年連続の人事院勧告に伴う給与の増額改定と定期昇給及び厚生年金と共済年金の統合に伴う法定福利費の事業主負担分の増額に伴う人件費増へ対応策のひとつとして、これまで実施してきたところです。

ただし、設置基準等やむをえない事情により個別人事案件として一部後任補充は認めてきていますので、すべて凍結しているわけではありません。

また、本学の人件費予算における厳しい状況と削減の必要性については、平成26年度以降、これまでも全学の会議等において詳細かつ丁寧に説明を行ってきています。

平成28年12月15日（木）及び平成29年1月19日（木）の学術研究院会議において、執行部から提案した「第3期中期目標・中期計画期間中の人件費ポイント削減計画（案）」について慎重に審議し、各学系等の合意を得て、第3期期間中に各学系が削減すべき人件費ポイント数を決定したところですが、当然ながらこの削減計画には、厚生年金と共済年金の統合に伴う法定福利費（健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、児童手当拠出金、雇用保険料、労災保険料等）の事業主負担増額分についても含んでいます。

各学系では、平成29年度から削減計画達成に向けて取り組んでいただくこととなりますが、人事を凍結するか否かは、削減計画に基づき各学系が判断することとなります。

2) 教育センターへの学内人事異動については、平成28年9月に全学に向け希望調査を実施しました。希望調査時の補足説明としまして、業務については初年次セミナーの担当や共通教育における関連分野の科目のオーガナイズを、処遇については教育面を重視した評価、委員会委員の負担減、教育研究経費の確保をそれぞれ明示しています。

定年退職予定者を含む17名の先生方が異動希望書を提出されましたので、その先生方を対象に教育センター長が面談を行い、共通教育改革の現状やセンター教員としての期待される事などの説明を行うとともに先生方の要望も伺いました。さらに、異動を希望される先生方が所属する学系長やセンター長とも話し合っており、専門教育に支障のないよう教育負担等については配慮することにしました。具体的には、学内異動後は専門教育の負担を徐々に軽減していき、共通教育の担当を徐々に増やしていくことを異動希望者に了承していただきました。そのように慎重に学内異動について話しを進め、異動を希望された17名の先生方について、学内異動に関する審議を学長に依頼し、選考委員会を立ち上げ審議しました。そして、審議結果を学内共同教育研究施設等人事委員会に上申し、審議の結果、17名（内2名は定年退職等によるポスト）の異動が承認されました。

なお、学内異動の審議結果については2月の教育センター会議でセンター長から報告がなされました。

3) 人事の決定過程の情報開示および透明化に関して、個別の人事に関わる事項等を除き、全学の共通理解を要する事項等については、これまでも、全学の会議等において報告等を行うなど、適切な方法により、周知が図られているものと認識しています。

なお、事務職員が組合活動に関わることによって、人事異動への影響があったことは、これまでも、これからもありません。

3. 技術系職員の昇任・昇格に関わる待遇改善について（任用・審査、給与計画、安衛・服務）

1)・3) 技術系職員の昇任について、各部局において適任者がいれば、人事課へ推薦をお願いします。職員の業績等に基づく所属長からの推薦により、勤続年数、実務経験及び勤務成績の評価結果等を踏まえて、「国立大学法人鹿児島大学における技術専門員及び技術専門職員に関する要項」の規定に照らし、人事計画室会議において検討し、総合的に判断した上で、最終的には学長が決定します。

また、技術系職員の昇任の推薦にあたっての年齢及び必要な経験年数等の基準については、現在のところ、事務職員の相当する職の基準に概ね準拠しているところではありますが、その基準を明確に定めることについては、技術系職員の組織化に向けた検討を進める中でも重要な事項であると考えます。

2) 本学教職員の給与は、国の規定に準拠しており、昇格についても法人化前の基準により決定しています。昨今の本学における人件費の状況を考えると国家公務員よりも有利な基準により昇格することは難しいと考えています。

4) 技術系職員の組織の再編統合及び一元化については、今後、具体的に検討していく予定であり、年度内には、検討を進めるためのワーキンググループを立ち上げることであります。

なお、組織化に向けた検討の過程においては、当然のことながら、技術部の実情及び当事者である技術系職員の意向等も十分に確認し、尊重しながら進めていきます。（任用・審査）

5) 農学部附属演習林の技術職員へ支給している山上等作業手当は、「山上等」において作業を行うことに対して支給する手当であり、単に「作業」を行うことに対して支給する手当ではないため、その他の農場等の施設におけるチェーンソーや刈払機を使用する作業は支給の対象とはなりません。

6) 平成28年8月に新設しました「早出・遅出勤務制度」は技術職員も対象であり、本制度を利用することは可能ですが、本制度は個人の都合により利用できるものですので、今回の申し入れのあった内容は少し馴染まないと考えます。

しかし、現在規定されています「1ヶ月単位の変形労働制」を適用することで、夏季期間を早出勤務とする等は可能ですので、必要となる部署を検討し、その後導入のための試行を各現場で行っていただき、その結果を整理し、学部担当係と連携して規則改正の手続きを行っていただきたいと考えますので、まずは、学部担当係へご相談願います。

4. 防衛省の技術推進制度に関する鹿児島大学の見解について

1) 新聞社等が実施したアンケート結果によると、デュアルユース研究への対応方針については、多くの大学で定められていません。

現在、日本学術会議で新たな指針の作成を検討中であり、その検討状況をにらみつつ本学でも研究推進室会議等で検討を開始しています。

2) 本学からの「安全保障技術研究推進制度」への申請状況は次のとおりです。

平成27年度 申請 1 件（不採択）

平成28年度 申請なし

5. 学内における自衛隊関連行事等に対する鹿児島大学の意図について

① 学生活動において学内で戦闘機・戦車・護衛艦を表示したJR九州時刻表を配布した可能性はありますが、大学主導で配布した事実はありません。

② 鹿大ジャーナル202号の該当コーナーには歯学部卒業生を掲載予定でありましたが、202号の編集計画立案時には若手の歯学部卒業生の情報がなかったため、歯学部所属の広報委員に依頼したところ、当該者を推薦されたものです。このコーナーは本学卒業生の社会における活躍を紹介するもので、勤務先や職種等の記載も含まれますが、本学として当該企業や団体等に特定の立場をとるものではありません。

③ 本学電気工学科卒業生（S23卒）の方から、機械工学科卒業生の蔵迫兼志氏が、平成25年3月に海上自衛隊の最高位である海将に着任したこと、また、同氏は防衛省の技術研究本部で主に航空機の研究開発を行っており、技術研究本部技術開発官という経歴を持つ人物なので、同氏から工学部の学生へこれまでの経験等をご講話いただくことは、学生にとって貴重な経験になるのではないかというお話があり、実現したものであります。講演のタイトルも「海上自衛隊の概要と研究開発（航空機）」とし、内容も技術的なものであり、政治的な内容や愛国心をあおるような内容はなく、あくまで、将来、研究開発の仕事に従事するであろう工学部の学生にとって専門的な参考になることを期待して開催した講演会であります。

以上のように、本学は、軍事に対する国の取組、自衛隊への就職斡旋及び自衛隊に関する広報について、これまでも特別な扱いはしておらず、今後も特別な取扱を行う予定はありません。

6. 共通教育の改革に伴う教員の授業負担の不平等の解消について

1) 共通教育改革の重要項目としてアクティブ・ラーニング型授業により大学入学直後から学生自身が能動的に学習活動に取り組める素養を身に付けさせるため、全学必修科目として「初年次セミナー」を年間124クラス設置しました（中期計画B6）。このことから、教育改革の途上において先生方の負担が増加しているところですが、一方で執行部では教育センター専任教員の増員計画も進めています（中期計画B9）。平成28年度は10名の新規採用を行い、平成29年度は学内異動により十数名の教員の配置替えを行う予定です。教育センターの改組が完了すると最終

的に41名の専任教員が確保され、徐々に学部教員の負担も軽減されていく予定です。

参考までに平成28年度から平成29年度にかけての「初年次セミナー」の学域毎の負担コマ数は、法文・教育学域で年間34コマから20コマ、理工学域で22コマから20コマ、医歯学域で16コマから7コマ、農水獣医学域で26コマから18コマへと着実に負担の軽減に努めています。

各学域から選出して頂く「初年次セミナー」授業担当者については、初年次教育に関心をお持ちの先生にご協力いただけるよう各学系長にお願いしているところです。

- 2) 共通教育の英語教育については、共通教育改革前の平成27年度時点でクラス数が256クラス（専任教員47.3%、非常勤講師52.7%）、共通教育改革後の平成28年度では281クラス（専任教員55.5%、非常勤講師44.5%）と25クラス増加しています。これは、英語担当教員で構成されたWGにおいて、能力別かつ少人数クラスの編成及び専門英語との接続が重要との検討結果に基づき構成された新カリキュラムによるためです。クラス数が増加した分については、教育センターの新任教員で対応しましたが、各学系から協力をいただいている先生方の共通教育担当の全体的な縮小までには至りませんでした。しかし平成29年度に向けて諸事情を勘案しながら、可能な範囲で全体のバランスを図りつつ、前年度よりも担当授業数の縮小に取り組んでいます。今後は共通教育改革計画にもとづき、英語専任教員の増員を引き続き行うことで、「初年次セミナー」と同じように学部の先生方の負担を漸減していく予定です。

また、各教員の共通教育の負担の在り方については、平成29年2月23日制定の「鹿児島大学学術研究院に所属する教員の業務に関する規則」及び「鹿児島大学学術研究院に所属する教員の副担当に関する要項」に依ることになると考えます。

7. 共通教育の改革に伴う意見交換および意思疎通の在り方について

共通教育改革計画については、平成26年7月のセンター会議から共通教育カリキュラムへの要望聴取を各学部へ依頼することから始め、同時に大学IRコンソーシアムの調査結果も交えつつ約9ヶ月の時間をかけて「共通教育改革計画書」を策定し、平成27年3月の教育研究評議会で全学の承認を得たところです。また、承認後は1年をかけて計画実行に向けた具体策について教育センター会議を中心に各学部と連携を行ってきたとの認識です。特に具体策の検討については、教育センター会議の学部選出委員を通じて、各学部の教授会でも検討を行っていただき、適宜、学部からの意見を反映させてカリキュラムの調整を図ってきたとの認識です。

このように教育センター会議と教授会という組織間での意見交換、意思疎通は学内手続きに従い図ってきました。ただし、教員一人一人に丁寧に説明する時間が確保できなかった点をご指摘のとおりです。政府は大学の教育改革についてスピード感をもって対応することを強く求めており難しい時勢ではありますが、教員個々についても意見交換の場を増やす努力を継続していきます。現在は、共通教育懇談会やFD事業として英語教員のワークショップも開催しておりますので、共通教育の改善に向けた意見交換や意思疎通の場として利用して頂ければと考えます。

8. 専任教員の待遇改善について

- ①法人化以降の専任教員の数の推移（各年度4月1日現在の人数）及び現時点での各部局における専任教員の配置の状況（H29.1.1現在の人数）については、別紙のとおり。
- ②専任教員は、主に、各種補助金及び寄附金等の外部資金を財源として雇用するものであり、採用の目的、経費、給与及び勤務時間等を明記した特任職員採用計画を役員等会議において審議の上、各人別に労働契約を締結しています。

専任教員の給与額の算定及び諸手当の支給の可否の具体的な根拠等については、当該専任教員を採用する各部局等において、当該専任教員が従事する業務内容等に基づき、その者の経験

及び能力に応じて、専任教員の給与額との均衡及び予算額等も考慮しつつ、総合的に判断し、役員等会議において審議の上、学長が決定しています。

③通勤手当の支給についても、②のとおり、総合的に判断し決定された結果であると認識しています。

また、特任教員の再任・再雇用の救済システムの構築については、上記のとおり、特任教員は、主に、各種補助金及び寄附金等の外部資金を財源として雇用し、各人別に労働契約を締結するものであること等から、雇用期間については、使用者と労働者の相互の合意に基づく労働契約の範囲内において決定されるものであるため、個別の事情による場合もありますが、一般的な再任・再雇用という考え方はなじまないものと考えます。

9. 入試作成業務と他の公務との優先順位の明確化・明文化について

「入試作成業務」とは「個別学力検査問題作成業務」と解釈して回答します。

個別学力検査問題の作成は「問題作成・答案採点専門委員会」の委員により、問題作成から下見、校正、答案採点等の業務を行っています。

毎年、6月下旬頃に問題作成・答案採点専門委員会の全体会議を開催し、その席で年間スケジュール等を配付し、それを最優先するようお願いしています。また、当日出席できなかった委員にも、会議資料を送付する際に問題作成関係のスケジュールを最優先するよう文書でお願いしています。

入試課としては、入試関連業務を最優先していただきたいと考えておりますが、ご指摘のように、教員によって優先順位の認識に差があることも現実であり大変苦慮しているところです。

なお、委員名やスケジュールについては、業務内容の秘匿性を考慮すると開示すべきでは無いと考えます。

10. サバティカルについて

本学では、「国立大学法人鹿児島大学教員のサバティカル研修に関する規則」を制定し、平成22年度から全学的にサバティカル研修制度を導入しました。サバティカル研修は、教員の教育研究の遂行に必要な資質の向上を図ることを目的に、教員自らが研究目標を定めて一定の期間にわたり研究に専念する研修であります。

本学における平成22年度以降の実施状況（実施予定を含む）は、次のとおりです。

	所 属	職 種	研 修 期 間	備 考
1	法文学部	教授	H22.4.1～H22.9.30	
2	法文学部	准教授	H22.10.1～H23.3.31	
3	法文学部	准教授	H22.10.1～H23.3.31	
4	学内共同教育研究施設等	助教	H23.4.1～H24.3.31	
5	医歯学総合研究科	教授	H23.8.1～H23.10.31	
6	法文学部	教授	H24.4.1～H24.9.30	
7	法文学部	教授	H24.4.1～H24.9.30	
8	法文学部	教授	H24.10.1～H25.3.31	
9	法文学部	教授	H25.4.1～H25.9.30	
10	法文学部	准教授	H25.4.1～H25.9.30	
11	法文学部	教授	H25.10.1～H26.3.31	
12	法文学部	准教授	H26.4.1～H26.9.30	

13	法文学部	教授	H26.10.1～H27.3.31	
14	法文学部	准教授	H27.4.1～H27.9.30	
15	法文学部	教授	H27.4.1～H27.9.30	
16	法文学部	教授	H27.10.1～H28.3.31	
17	法文学部	教授	H27.10.1～H28.3.31	
18	教育学部	准教授	H27.10.1～H28.9.30	
19	臨床心理学研究科	教授	H29.4.1～H30.3.31	実施予定
20	法文学部	教授	H29.10.1～H30.3.31	実施予定

また、本学ではサバティカル研修制度の他に、鹿児島大学若手教員海外研修支援事業を実施し、若手教員の海外教育研究機関における研修に対する支援も行っています。本事業では、平成21年度から平成28年度までに、教員48名に対し支援を行いました。

1 1. キャンパスの安全な環境整備について

工事を行う際には、構内の学生・教職員の安全性に配慮し、工事車両搬入経路を示し、その条件のもと、入札・契約を行っています。また、道路等が損傷しないよう工事の仮設計画をたて、工事管理を行っています。

また、土地・建物の維持管理については、原則、不動産管理規定に基づき、各学部等で予算を含めて管理することとなっております。

施設の老朽化が進んでおりますが、全てを改善するためには施設部に配分されている維持管理費だけでは不足しているため、施設部では緊急度・共用度に応じ、投資効果の高い修繕に限定して改善を行っております。

①共通教育棟1号館北側通路について

共通教育棟1号館改修や、学習交流プラザ新営工事を行いました。本道路は、工事車両の通行や工事用地には原則使用していませんので、道路損傷の原因として、引越業者や、売店等の納入業者の車両通行によるものと考えられます。

②理学部1号館と2号館との間の通路について

アスファルト舗装部分と未舗装部分（土部分）があり、水たまり等により通行に支障が来していることから、改善する案はありましたが、不動産管理部局である理学部の判断により、近隣樹木や生態系等への影響から、現状のままとなっております。

③キャンパス周辺の歩道について

キャンパス周辺の歩道については、市道となっているため、鹿児島市に相談をいたします。しかしながら緊急度・危険度が高くないかぎり早急な改善が行われない可能性があります。

1 2. 非常勤職員への情報伝達等を中心とする処遇改善について

1) 非常勤職員の訃報については、常勤職員同様、各部局等から総務部総務課へ連絡があれば、全学にお知らせしているところであり、常勤職員と非常勤職員を区別していることはありません。

2) カリキュラム改革の情報については、サイボウズの中にある総合掲示板に教務委員会、大学院教務委員会、教育センター会議など教務系主要会議の議事要旨及び会議資料が掲載されていますので、そちらから情報入手できます。また、教務委員会については事務1名の陪席がつかますので、所属されている部署の担当者から直接情報入手する方法もあります。

なお、共通教育カリキュラムの変更点については全学向け説明会を平成28年3月22日に開催しました。

組織改革につきましても役員等会議、大学運営会議、経営協議会、教育研究評議会、事務協議会など主要会議の情報については事務であれば入手可能となっています。総合掲示板のユーザー名、パスワードについては各係単位で付与されていますので、所属先の担当者へご確認下さい。

13. さくらっ子保育園の受け入れ増加の希望について

さくらっ子保育園の受入定員は現在30名となっているが、実際は、子供1人当たりの必要スペースを基に利用可能人数を47名とし、定員を超えた人数をこれまでも受け入れてきています。

また、0歳児の受入要望が高いことを受け、平成28年6月に、2歳児以上を対象とした保育室のスペースを縮小し、乳幼児室の拡張を行い、利用可能人数を51人に増加させ、運用しているところです。

しかし、さらに受入人数を増加するとなると施設の増築が必要となり、現状ではそのスペースを確保することは難しいことをご理解いただきたい。

14. 希望職員への名刺の無償配布について

財務課としましては、名刺の費用を研究費から支出することを禁じてはならず、職務に必要であれば、支障ないと思われれます。ただし、補助金等の外部資金では、名刺の支出が禁止されていることもありますので、注意してください。

また、無償配布については、現状の全学予算においては、その財源を確保しておりません。今後、全学予算で対応するためには、全学的な合意形成に基づき各部局予算から財源を拠出して頂くことが必要であるので、従来どおり各部局で対応願いたい。

15. 夜間時の車両用ゲートについて

郡元キャンパスについては、以前から本部正門、図書館前門、教育学部前門の3か所にゲートを設置の上、門衛を配置しています。本部正門及び教育学部前門については平日の8時から17時30分まで、図書館前門については平日の8時から19時まで門衛を配置しています。

ご指摘のありました通勤ラッシュ時の朝8時から9時までの時間帯は、車両が道路に渋滞しないようにスムーズに入構出来るように各門衛が8時までに出勤し、8時には各ゲートのバーを上げて連続解放しています。この間も各門衛は、学外者の車両入構の際に「臨時入講許可証」を手渡し案内誘導など、学外者車両がゲート付近で立ち往生（停車）などして門周辺で渋滞を招かないよう適宜対処しています。

また、入講パスカードを持たない学内者についても、車両入講の際に「臨時入講許可証」を門衛が手渡ししており、その許可証には「17時30分以降に出構される場合は、門衛が不在になりゲートが開きませんので、必ず用務先にお問合せください。（ただし図書館前門は、19時迄となります。）」と注意書きがされており、入構後に夜間車両が出られない等のトラブルが起きないように予めお知らせしているところです。

なお、各学部会計担当係において貸し出し用パスカードを準備していますので、必要な場合は各学部の担当部署へご確認願います。

16. その他の要望

1) 学生の情報提供について

ご存知のように、学生本人（場合によってはその保護者）の同意なしに、保健管理センターから学部へ個人情報（特に障害に関する情報）を提供することは、医療上も教育上も原則的に

はできません。感染症などで例外はありますので、特殊なご事情があるのであれば、保健管理センター所長へ直接ご相談ください。

2) 職員宿舎の改修について

○役職員宿舎入居者へは「役職員宿舎整備の一時凍結について（通知）」（平成27年2月9日付）で案内（教職員向けはホームページ内に掲載）していましたが、現在においても改修の目途は立っていません。

整備計画当初以降、建設資材・ビニルシートやユニットバス等の石油製造製品・労務費等が値上がりし、工事費が大幅に上昇しており、また、財源である学内借入金についても、優先する事業が発生していることから、宿舎整備の一時凍結が継続中です。平成27年2月9日付案内のとおり、今後の凍結解除（見直しも含む）等の連絡にあたりましては、入居者の皆様には日程に余裕を持ってお知らせいたします。

○宿舎内でのペットにつきましては、迷惑をかける恐れのない動物（かごに飼う小鳥・熱帯魚・金魚等）を飼うことは差し支えないとしているのが現状です。飼い主にとっては気にならない「臭い」「鳴声」「抜け毛」等であっても、飼い主以外の入居者にとっては精神的苦痛となり、近隣とのトラブルの原因になることが予想されます。

現在では生活音の騒音等による相談があるのも実状であるため、現状どおりでご理解いただきたいと思っております。

3) 事務手続きの簡素化

現在、全学統一の旅行命令マニュアルを作成するためWGを立ち上げ検討しているところですので、簡素化等も併せて検討し、できるだけ早期に整備したいと考えます。

4) 組合案内パンフレットの置き場所確保について

大学が教職員組合の案内パンフレットの場所を確保するとなると、教職員組合への便宜供与になる可能性があること及び、学内で設置されているパンフレット等のスペースについては、各学部等において管理されていることから、直接、希望するスペースを管理している当該担当部署へご相談願います。

5) 組合主催の懇親会への当局役員の参加について

これまで、様々な制度改革、大学運営等に係る説明等については適切に行っているものと考えますが、教職員との議論する場が少ないとのことであれば、議論を行う場として団体交渉を利用していただきたいと考えます。

○法人化以降の特任教員数推移

※各年度4月1日現在の人数

	特任教授	特任准教授	特任講師	特任助教	特任助手	合計
平成16年度	0	0	0	0	0	0
平成17年度	0	0	0	0	0	0
平成18年度	0	0	0	0	0	0
平成19年度	4	6	0	4	4	18
平成20年度	10	7	3	17	4	41
平成21年度	8	7	10	18	3	46
平成22年度	12	9	11	24	1	57
平成23年度	17	9	12	34	2	74
平成24年度	14	11	12	44	0	81
平成25年度	19	13	9	46	0	87
平成26年度	17	11	7	54	0	89
平成27年度	23	17	11	60	1	112
平成28年度	17	10	11	61	1	100

○特任教員の配置状況(H29.1.1現在)

部局	特任教授	特任准教授	特任講師	特任助教	特任助手	総計
教育学部	1		3			4
医学部			1	1		2
農学部	1		2	1		4
共同獣医学部				9	2	11
水産学部	1	2			1	4
大学院人文社会科学研究科	1			1		2
大学院理工学研究科(工学系)	1			3		4
大学院理工学研究科(理学系)	1	1		2		4
大学院医歯学総合研究科	2	5	4	17		28
大学院司法政策研究科	2					2
大学院臨床心理学研究科				1		1
鹿児島大学病院		1	3	27		31
保健管理センター	1					1
グローバルセンター		1	1			2
国際島嶼教育研究センター				1		1
医用ミニブタ・先端医療開発研究センター				1		1
かごしまCOCセンター	3	1				4
産学官連携推進センター	2		1	1		4
地域防災教育研究センター	3					3
学術情報基盤センター	1					1
埋蔵文化財調査センター				1		1
障害学生支援センター				1		1
総計	20	11	15	67	3	116