

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人日本スポーツ振興センター役職員の報酬・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 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

文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、理事長が、その職務実績に応じ、特別手当の額を100分の10の範囲内で増額し、又は減額することができることとしている。(役員報酬規則第7条第3項) また、業績等に応じて本給の号俸を決定することができることとしている。

【法人の長の報酬水準が妥当であると判断する理由】

日本スポーツ振興センターは、スポーツの振興と児童生徒等の健康の保持増進を図るため、その設置するスポーツ施設の適切かつ効率的な運営、学校の管理下における児童生徒等の災害に関する必要な給付等を行い、もって国民の心身の健全な発達に寄与することを目的に業務を行っている。特にスポーツ振興投票等業務については、売上向上や経費の削減により大きな収益を確保するなど、順調に実績を上げている。そうした組織の中で、日本スポーツ振興センターの長は、法人全体の多岐に渡る業務を総括する一方、国際競技力向上のための支援等に関する国内外関係機関との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、専門的な知識と幅広い視野が求められる。

法人の長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額20,439千円と比べてもそれ以下となっている。また、法人の長の報酬月額を国家公務員指定職俸給表4号俸と5号俸の間の額とし、国家公務員指定職の給与改定が行われた際には4号俸の改定率を準用して見直しを行っている。

以上を踏まえ、法人の長の報酬水準は妥当であると考えます。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や参考となる国家公務員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ます。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

○臨時特例措置 平成24年4月から平成26年3月まで:本給、特別地域手当及び特別手当の支給に当たり、9.77%を乗じて得た額に相当する額を減ずる。

理事

○臨時特例措置 平成24年4月から平成26年3月まで:本給、特別地域手当及び特別手当の支給に当たり、9.77%を乗じて得た額に相当する額を減ずる。

監事

○臨時特例措置 平成24年4月から平成26年3月まで:本給、特別地域手当及び特別手当の支給に当たり、9.77%を乗じて得た額に相当する額を減ずる。

監事(非常勤)

○非常勤役員手当を月額から日額に変更(平成25年9月30日改正)

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	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	16,538	10,123	4,146	1,822 447 (特別地域手当) (通勤手当)			
A理事	13,404	8,402	3,442	1,512 48 (特別地域手当) (通勤手当)			◇
B理事	13,555	8,402	3,442	1,512 199 (特別地域手当) (通勤手当)			※
C理事	6,643	4,201	1,633	756 53 (特別地域手当) (通勤手当)		9月30日	◇
D理事	6,813	4,201	1,808	756 48 (特別地域手当) (通勤手当)	10月1日		◇
E理事	6,697	4,201	1,633	756 107 (特別地域手当) (通勤手当)		9月30日	◇
F理事	5,652	4,201	542	756 153 (特別地域手当) (通勤手当)	10月1日		
A監事	6,028	3,795	1,475	683 75 (特別地域手当) (通勤手当)		9月30日	
A監事 (非常勤)	867	867	0	0 0 (特別地域手当) (通勤手当)	10月1日		
B監事 (非常勤)	204	204	0	0 0 (特別地域手当) (通勤手当)			

注1:「特別地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2:前職欄の記号は、以下であることを示す。

「*」は退職公務員、「◇」は役員出向者(国家公務員退職手当法第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者、「※」は独立行政法人等の退職者、「*※」は退職公務員が独立行政法人等の役員に就任し退職した後独立行政法人の役員となった者、該当がない場合は空欄

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)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
	千円	年	月				
監事	1,648	2	0	平成25年9月30日	1.0	文部科学省独立行政法人評価委員会における業績勘案率が未決定のため、暫定退職手当額として、業績勘案率を1.0として算出した額の8割を支給した。	

注1:「摘要」欄は、退職手当支給額の決定に至った事由等を示す。

注2:前職欄の記号は、以下であることを示す。

「*」は退職公務員、「◇」は役員出向者(国家公務員退職手当法第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者、「※」は独立行政法人等の退職者、「*※」は退職公務員が独立行政法人等の役員に就任し退職した後独立行政法人の役員となった者、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

中期計画により、一般管理費及び事業費(スポーツ振興基金業務並びに新規に追加される業務、拡充業務及び廃止される業務等)に係る経費を除く。)の合計について、中期目標期間の最後の事業年度において平成24年度比6%以上の削減を図ること、また、総人件費については、政府の方針を踏まえ、厳しく見直しをすることを目標としている。

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

給与水準の決定に当たっては、文部科学省独立行政法人評価委員会において「職員の給与水準は、国家公務員との比較指標において、事務・技術職員の給与水準は国家公務員より高くなっているが、その理由は妥当であり、適正な水準を確保できていると認められる。」との評価を受け、引き続き、この水準を維持するため、国家公務員の給与制度の改正、国家公務員及び他の独立行政法人の給与水準を考慮し決定する。

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

勤務評定等による勤務成績を勤勉手当支給額に反映するため、6月期及び12月期勤勉手当支給月数のうち、それぞれ0.03か月分を査定原資として、「特に優秀」「優秀」等の成績区分を設け、勤勉手当の増減を行うほか、昇給区分を5段階にして、勤務成績を昇給に反映させる。

[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
本給	勤務成績を反映させるため、昇給区分を5段階にして昇給を実施 (職員給与規則第10条)
賞与:勤勉手当 (査定分)	勤務成績に応じて支給割合を増減 (職員給与規則第25条第3項)

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の例に準じ、以下のとおり改正

H25.4.1

○31歳以上39歳未満の職員を対象に、給与構造改革時において抑制した昇給を回復するため最大1号俸の昇給を実施

H26.1.1

○55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止

特に良好または良好な勤務成績では昇給幅を縮減

○最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講じた。

(役員について)

・実施期間:平成24年4月から平成26年3月まで

・俸給表関係の措置の内容:△9.77%

・諸手当関係の措置の内容:特別地域手当及び特別手当(△9.77%)

(職員について)

・実施期間:平成24年8月から平成26年5月まで

・俸給表関係の措置の内容:1等級(△4.3%)、2等級(△4.77%)、
3～5等級(△7.77%)、6等級以上(△9.77%)

・諸手当関係の措置の内容:管理職手当及び地域手当(扶養手当対応分を除く)
(△10%)、期末手当及び勤勉手当(△9.77%)

・国と異なる措置の概要:実施期間が国家公務員は平成24年4月から平成26年3月まで、当センターは平成24年8月から平成26年5月までと異なる。

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	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 290	歳 43.6	千円 6,718	千円 5,099	千円 191	千円 1,619
事務・技術	人 266	歳 43.3	千円 6,587	千円 4,998	千円 186	千円 1,589
研究職種	人 16	歳 45.0	千円 7,687	千円 5,797	千円 264	千円 1,890
医療職種 (医師(研究員))	人 4	歳 53.3	千円 11,510	千円 8,938	千円 197	千円 2,572
医療職種 (診療所看護師)	人 1	省略	省略	省略	省略	省略
医療職種 (医療技術職)	人 3	歳 48.5	千円 7,082	千円 5,404	千円 243	千円 1,678

非常勤職員	人 109	歳 34.5	千円 4,361	千円 3,373	千円 151	千円 988
事務・技術	人 81	歳 34.5	千円 3,985	千円 3,083	千円 160	千円 902
研究職種	人 23	歳 34.3	千円 5,592	千円 4,319	千円 122	千円 1,273
その他委託費等 雇用職員	人 5	歳 35.7	千円 4,794	千円 3,725	千円 139	千円 1,069

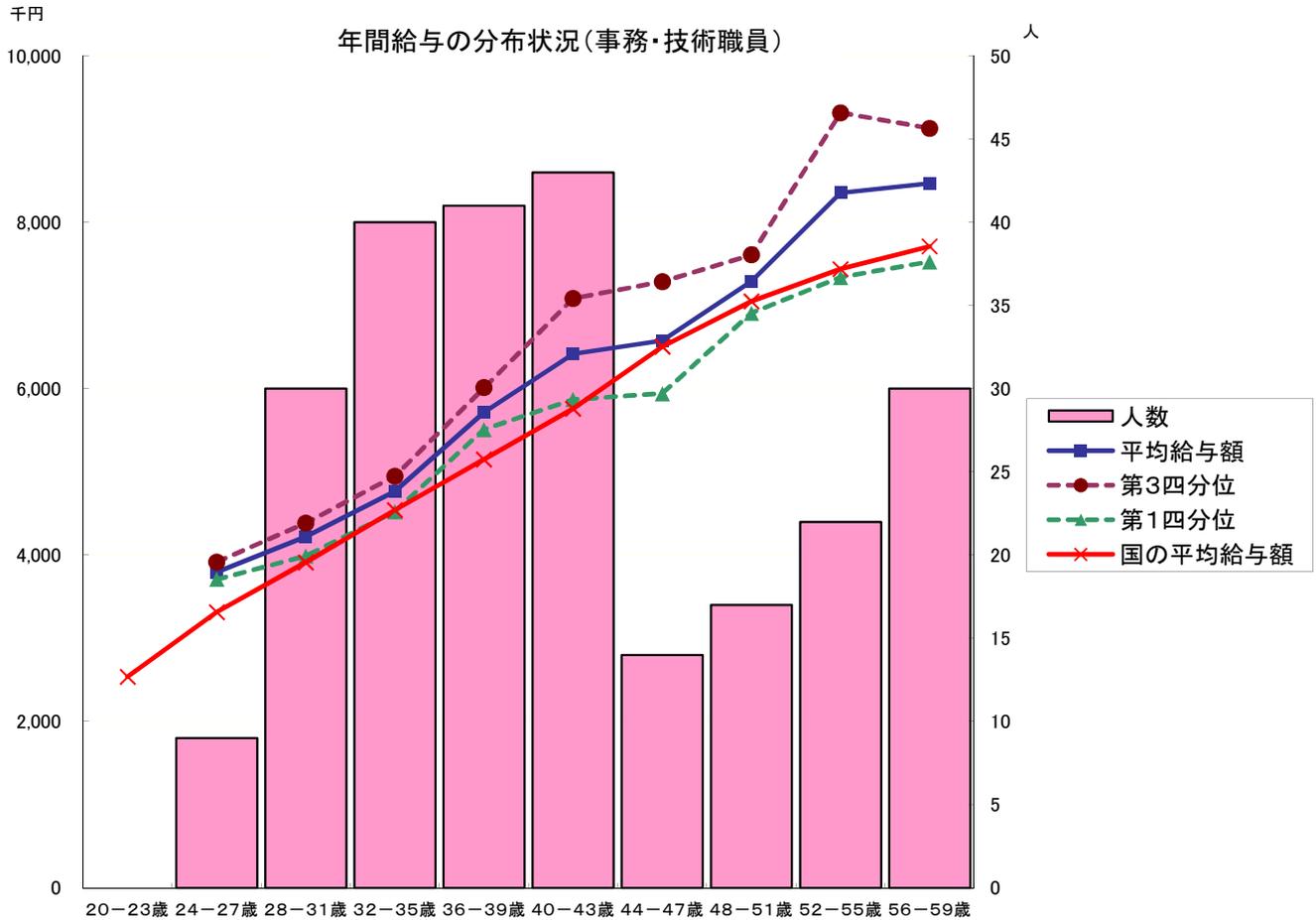
注1: 在外職員、任期付職員及び再任用職員については、該当者がいないため表を省略する。

注2: 常勤職員及び非常勤職員の表中、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)、再任用職員の研究職種については、該当者がいないため欄を省略する。

注3: 常勤職員の医療職種(診療所看護師(員))は該当者が1名であるため、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、平均年齢以降の事項については、記載を省略する。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

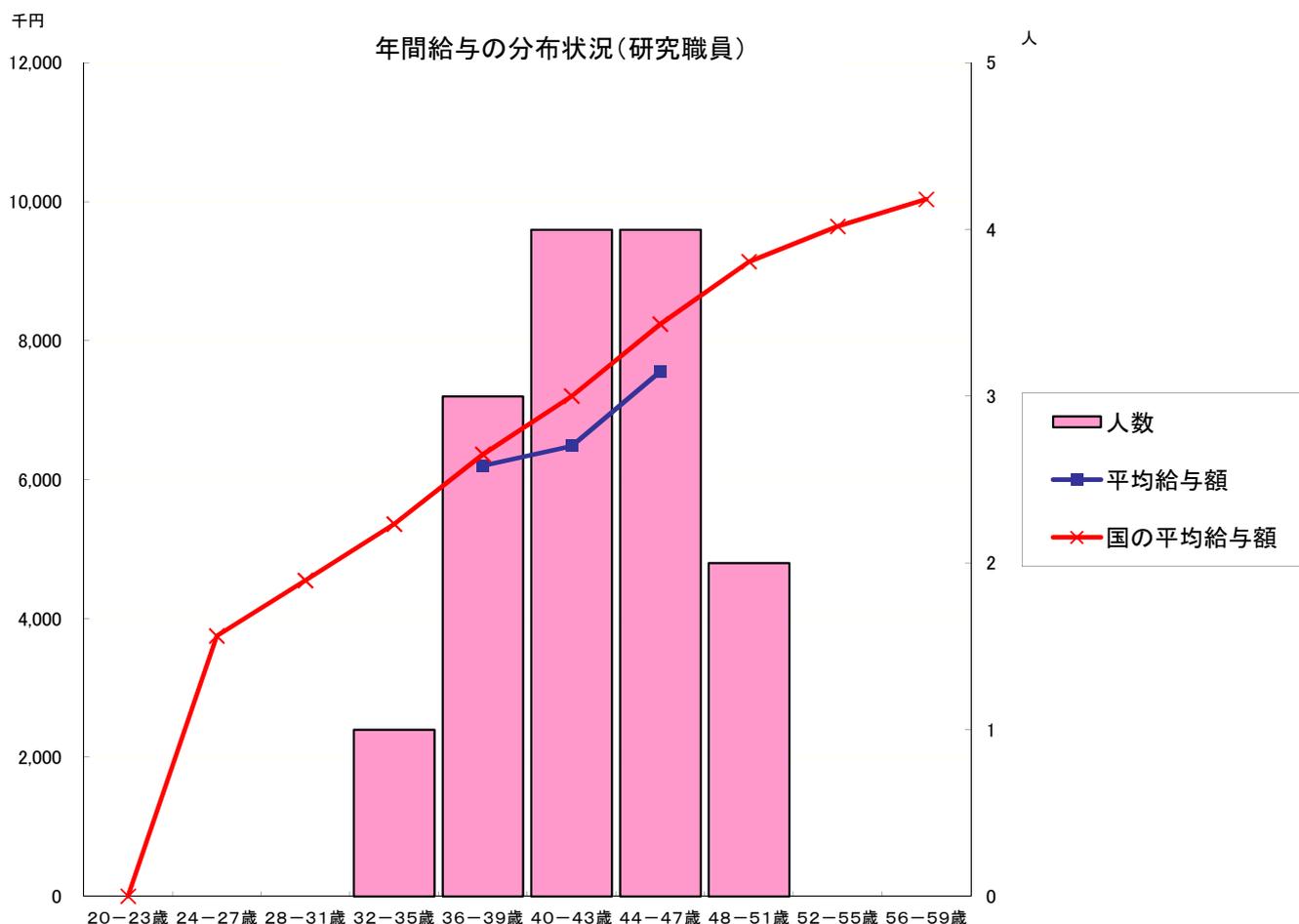


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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
代表的職位	人	歳	千円		千円	千円	
本部部長	13	59.4	10,156	11,107	10,596	10,156	11,107
本部課長	26	53.0	8,461	9,238	8,700	8,461	9,238
本部係長	56	41.4	5,548	6,253	6,036	5,548	6,253
本部係員	9	28.4	3,820	4,051	3,906	3,820	4,051

(研究職員)



注1:①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。
 注2:全年齢区分において該当者が4名以下であるため、第1・第3分位は表示していない。
 注3:32～35歳、48～51歳の該当者は2名以下であるため、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、年間給与の平均額は表示していない。

(研究職員)

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
代表的職位	人	歳	千円		千円	千円	
研究部長	2	省略	—	—	省略	—	—
研究課長	3	52.5	—	—	9,193	—	—
主任研究員	4	43.3	—	—	7,002	—	—
研究員	7	40.1	5,851	—	6,223	—	6,751

注1:研究課長は、研究課長相当職である「副主任研究員」であり、主任研究員は、主任研究員相当職である「先任研究員」である。
 注2:研究部長、研究課長及び主任研究員の該当者は4名以下であるため、第1・第3分位の記載は行わない。
 注3:研究部長の該当者は2名以下であるため、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の記載は行わない。

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／研究職員)

(事務・技術職員)

区分	計	10等級	9等級	8等級	7等級	6等級	5等級	4等級	3等級	2等級	1等級
標準的な職位		センター長	部長	副部長	課長	課長	課長補佐	課長補佐・係長	係長・主任	主任	係員
人員 (割合)	266 人 (割合)	0 人	7 人 (2.6%)	8 人 (3.0%)	7 人 (2.6%)	32 人 (12.0%)	8 人 (3.0%)	59 人 (22.2%)	72 人 (27.1%)	57 人 (21.4%)	16 人 (6.0%)
年齢(最高～最低)		— 歳	62～53 歳	62～58 歳	62～46 歳	62～39 歳	62～42 歳	59～31 歳	53～34 歳	38～27 歳	30～24 歳
所定内給与年額(最高～最低)		— 千円	8,149 ～ 7,682 千円	7,665 ～ 7,051 千円	6,895 ～ 6,555 千円	7,320 ～ 5,070 千円	6,667 ～ 5,105 千円	6,209 ～ 3,949 千円	4,984 ～ 3,443 千円	4,164 ～ 2,839 千円	3,360 ～ 2,698 千円
年間給与額(最高～最低)		— 千円	11,287 ～ 10,723 千円	10,608 ～ 9,478 千円	9,677 ～ 8,896 千円	9,878 ～ 6,658 千円	8,795 ～ 6,766 千円	8,120 ～ 5,257 千円	6,497 ～ 4,608 千円	5,367 ～ 3,709 千円	4,271 ～ 3,553 千円

(研究職員)

区分	計	6等級	5等級	4等級	3等級	2等級	1等級
標準的な職位		理事長が特に必要と認める職員	研究部長	副主任 研究員	先任研究員	研究員	準研究員
人員 (割合)	16 人 (割合)	0 人	3 人 (18.8%)	2 人 (12.5%)	11 人 (68.8%)	0 人	0 人
年齢(最高～最低)		— 歳	61～48 歳	省略 歳	46～35 歳	— 歳	— 歳
所定内給与年額(最高～最低)		— 千円	7,837 ～ 6,336 千円	省略 千円	5,573 ～ 4,233 千円	— 千円	— 千円
年間給与額(最高～最低)		— 千円	10,930 ～ 8,672 千円	省略 千円	7,342 ～ 5,608 千円	— 千円	— 千円

注:4等級の該当者は2名以下であるため、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、記載を省略する。

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／研究職員)

(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)	% 55.0	% 58.0	% 56.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.0	% 42.0	% 43.5
	最高～最低	% (48.6～33.0)	% (45.2～30.5)	% (46.9～31.7)
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 67.1	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 32.9	% 34.2
	最高～最低	% (40.5～32.1)	% (37.8～29.6)	% (37.7～30.8)

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 52.7	% 56.4	% 54.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.3	% 43.6	% 45.4
	最高～最低	% (48.6～44.8)	% (45.6～40.7)	% (46.9～44.1)
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 67.0	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 33.0	% 34.2
	最高～最低	% (37.7～32.9)	% (35.0～30.2)	% (36.3～31.6)

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標
(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

108.8

対他法人(事務・技術職員)

104.2

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

93.8

対他法人(研究職員)

94.2

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人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 108.8	
	参考	地域勘案 100.1 学歴勘案 107.6 地域・学歴勘案 99.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	①当センターの99%以上の職員の勤務地は、国家公務員に支給されている地域手当の支給区分の1級地から5級地に該当し、最も地域手当の支給割合が高い1級地(東京都特別区)に在勤する職員の割合は、国家公務員が30%に対して当センターは76%となっており、地域手当の支給割合の高い地域に勤務する職員の比率が高い。 ②当センター職員の大学卒以上の割合は74%となっており、国家公務員の54%を上回る割合である。 ※地域及び学歴を勘案した指数は99.7であり、国家公務員の水準を下回っている。 ※国家公務員の割合は、平成25年国家公務員給与等実態調査結果の行政職俸給表(一)の適用を受ける者を対象として算出している。	
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 16.8% (国からの財政支出額 30,470,760,000円、支出予算の総額 181,047,560,000円:平成25年度予算)	
	【検証結果】 国からの財政支出に係る人件費については、運営費交付金の算定ルールに基づき算定され、削減してきている。国から財政支出を受けている状況を踏まえ、給与水準について、国家公務員を含めた社会一般の情勢に適合したものとなるよう、引き続き適切な対応を行うこととする。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成25年度決算)	
	【検証結果】 該当なし	
	【主務大臣の検証結果】 地域差及び学歴差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿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。	
講ずる措置	【次年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢勘案:109程度 地域・学歴勘案:100.0以下	
	「地域・学歴勘案:100.0以下」を達成しており、今後の給与水準についても、引き続き、同指数が100.0以下の水準を維持することを目標として、社会一般の情勢を踏まえながら、人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定を参考として、必要な措置を講じていくこととする。	
講ずる措置	【その他補足事項】 ・支出総額に占める報酬等支給総額の割合 1.6% (支出総額 156,993,532,081円、給与、報酬等支給総額 2,505,017,432円)	
	・管理職割合の状況 20% 管理職の割合については、組織・業務体制の見直し等を実施する中で、適正なポストの配置を行っている。 ・大卒以上の高学歴者の割合 74%	

○研究職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 93.8		
	参考	地域勘案	88.9
		学歴勘案	93.5
	地域・学歴勘案	88.8	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	該当なし		
給与水準の適切性の検証	<p>【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 16.8% (国からの財政支出額 30,470,760,000円、支出予算の総額 181,047,560,000円:平成25年度予算)</p> <p>【検証結果】 対国家公務員指数については、地域・学歴勘案で88.8であり、適正な水準に達しているものと考えているが、事務・技術職員における対国家公務員指数(地域・学歴勘案で99.7)とのバランスを考慮することも引き続き必要と考えている。</p>		
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当なし</p> <p>【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する。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>		
講ずる措置	該当なし		

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 25年度)からの増△減
給与、報酬等 支給総額 (A)	千円 2,505,017	千円 2,522,044	千円 (%) △ 17,027 (△0.7)	千円 (%) - -
退職手当支給 額 (B)	千円 364,439	千円 241,370	千円 (%) 123,069 (51.0)	千円 (%) - -
非常勤役員 等給与 (C)	千円 1,312,067	千円 1,364,842	千円 (%) △ 52,775 (△3.8)	千円 (%) - -
福利厚生費 (D)	千円 721,739	千円 749,221	千円 (%) △ 27,482 (△3.7)	千円 (%) - -
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,903,262	千円 4,877,477	千円 (%) 25,785 (0.5)	千円 (%) - -

注:財務諸表附属明細書に記載する「役員及び職員の給与明細」との相違について
非常勤役員等給与(C)について、財務諸表では非常勤職員の謝金は含めていないため
金額が一致しない。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額 :給与減額支給措置の実施等に伴い、対前年度比0.7%減となった。
退職手当支給額 :退職者数の増により、対前年度比51.0%増となった。
非常勤役員等給与・福利厚生費 :非常勤職員数の減等により、対前年度比が減となった。
最広義人件費 :退職手当支給額の増により、対前年度比0.5%増となった。

「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、平成25年11月1日から職員の退職手当について、以下の措置を講ずることとした。

- ・職員の退職手当に関する講じた措置の概要:国家公務員の例に準じ、退職手当の基本額に100分の87を乗じる調整率を導入する改正を実施。
なお、平成26年6月30日まで段階的に調整率を引き下げる経過措置を設けている。

IV 法人が必要と認める事項

○特になし