

独立行政法人日本スポーツ振興センターの役職員の報酬・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 平成20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。(役員報酬規則第7条第3項)

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

理事長 { 特別地域手当支給割合 100分の14 → 100分の16 }

監事 { 特別地域手当支給割合 100分の14 → 100分の16 }

監事(非常勤) { 特別地域手当支給割合 100分の14 → 100分の16 }

{ 改定なし }

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成20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 18,410	千円 11,376	千円 5,214	千円 1,820 (特別地域手当) 0 (通勤手当)			
A理事	千円 15,318	千円 9,408	千円 4,312	千円 1,505 (特別地域手当) 93 (通勤手当)			◇
B理事	千円 917	千円 784	千円 0	千円 125 (特別地域手当) 8 (通勤手当)		4月30日	※
C理事	千円 12,927	千円 8,624	千円 2,870	千円 1,379 (特別地域手当) 54 (通勤手当)	5月1日		※
D理事	千円 5,145	千円 2,624	千円 2,059	千円 419 (特別地域手当) 43 (通勤手当)		7月10日	◇
E理事	千円 10,245	千円 6,783	千円 2,252	千円 1,085 (特別地域手当) 125 (通勤手当)	7月11日		◇
F理事	千円 15,447	千円 9,408	千円 4,312	千円 1,505 (特別地域手当) 222 (通勤手当)			*
A監事	千円 13,895	千円 8,508	千円 3,899	千円 1,361 (特別地域手当) 127 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 204	千円 204	千円 0	千円 0 (特別地域手当) 0 (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(本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)、「◇」は役員出向者(国家公務員退職手当法第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となるため、本府省課長・企画官相当職以上で退職し、かつ同項に規定する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、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20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				
理事A	3,822	3	3	平成20年4月30日	1.0	文部科学省独立行政法人評価委員会において、業績勘案率1.0に確定したため支給する。	※

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(本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)、「◇」は役員出向者(国家公務員退職手当法第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となるため、本府省課長・企画官相当職以上で退職し、かつ同項に規定する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、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、管理系部門は平成19年度予算に比較して5年間で15%、事業系部門は毎年対前年度比1%の削減を目標としている。また、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度からの5年間で人件費を5%以上削減し、人件費改革の取組を平成23年度まで継続することとしている。今後も、社会的ニーズの変化に応じて、業務執行が効果的・効率的に行えるよう、責任と役割分担を明確にした機能的で柔軟な組織体制の整備及び業務内容・業務量に応じた定員配置を行うとともに、継続的に組織の在り方の見直しを進めることにより、総人件費の縮減を図る。

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の「事務・技術職員については、地域・学歴を勘案しても依然、国家公務員より高い水準となっており、給与水準の適正化に努める必要がある」との指摘を受け、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20年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の例に倣い、以下のとおり改正

○地域手当

支給割合を改正

東京8.5%→10%、大阪6%→7%、

広島1%→1.5%、福岡2%→3%

※広島の改定については、一般職と管理職の区分に応じて段階的に実施

○勤勉手当(6月期)一般職 0.725月→0.75月

管理職 0.925月→0.95月

(0.03月分は成績優秀者の財源に当てる)

(12月期)一般職 0.775月→0.75月

管理職 0.975月→0.95月

(0.03月分は成績優秀者の財源に当てる)

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20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 291	歳 43.6	千円 7,679	千円 5,544	千円 215	千円 2,135
事務・技術	人 277	歳 43.5	千円 7,562	千円 5,458	千円 210	千円 2,104
研究職種	人 11	歳 45	千円 9,161	千円 6,601	千円 343	千円 2,560
その他医療職種 (医師(研究員))	人 3	歳 51.5	千円 13,040	千円 9,588	千円 255	千円 3,452

非常勤職員	人 54	歳 34.6	千円 4,836	千円 3,623	千円 155	千円 1,213
事務・技術	人 32	歳 34.5	千円 4,083	千円 3,050	千円 175	千円 1,033
研究職種	人 21	歳 34.4	千円 5,752	千円 4,317	千円 131	千円 1,435
その他医療職種 (医師(研究員))	人 1	歳 省略	千円 省略	千円 省略	千円 省略	千円 省略

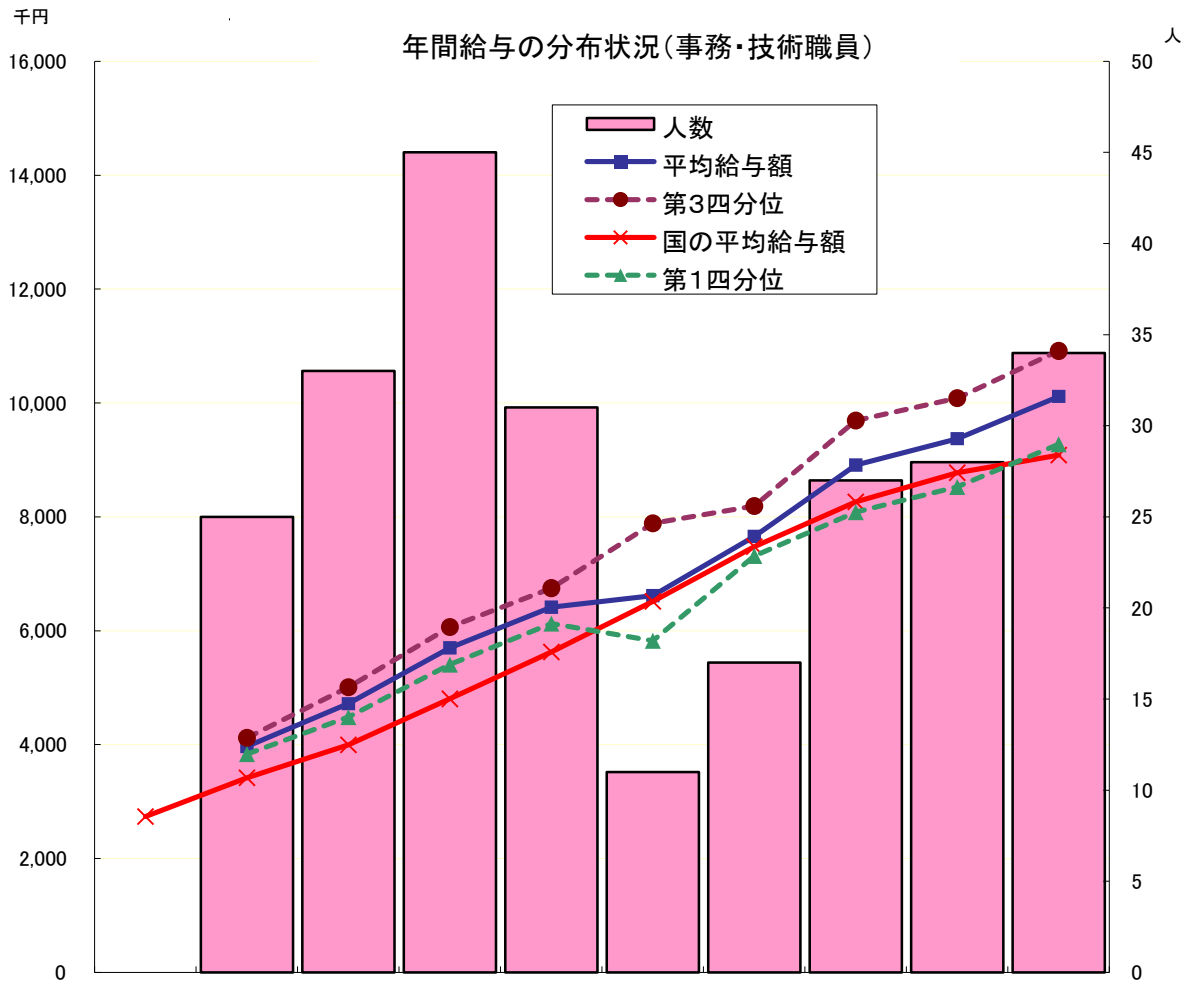
注1:在外職員、任期付職員及び再任用職員については、該当者がいないため表を省略する。

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)については、該当者がいないため欄を省略する。

注3:非常勤職員のその他医療職種(医師(研究員))は該当者が1名であるため、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）

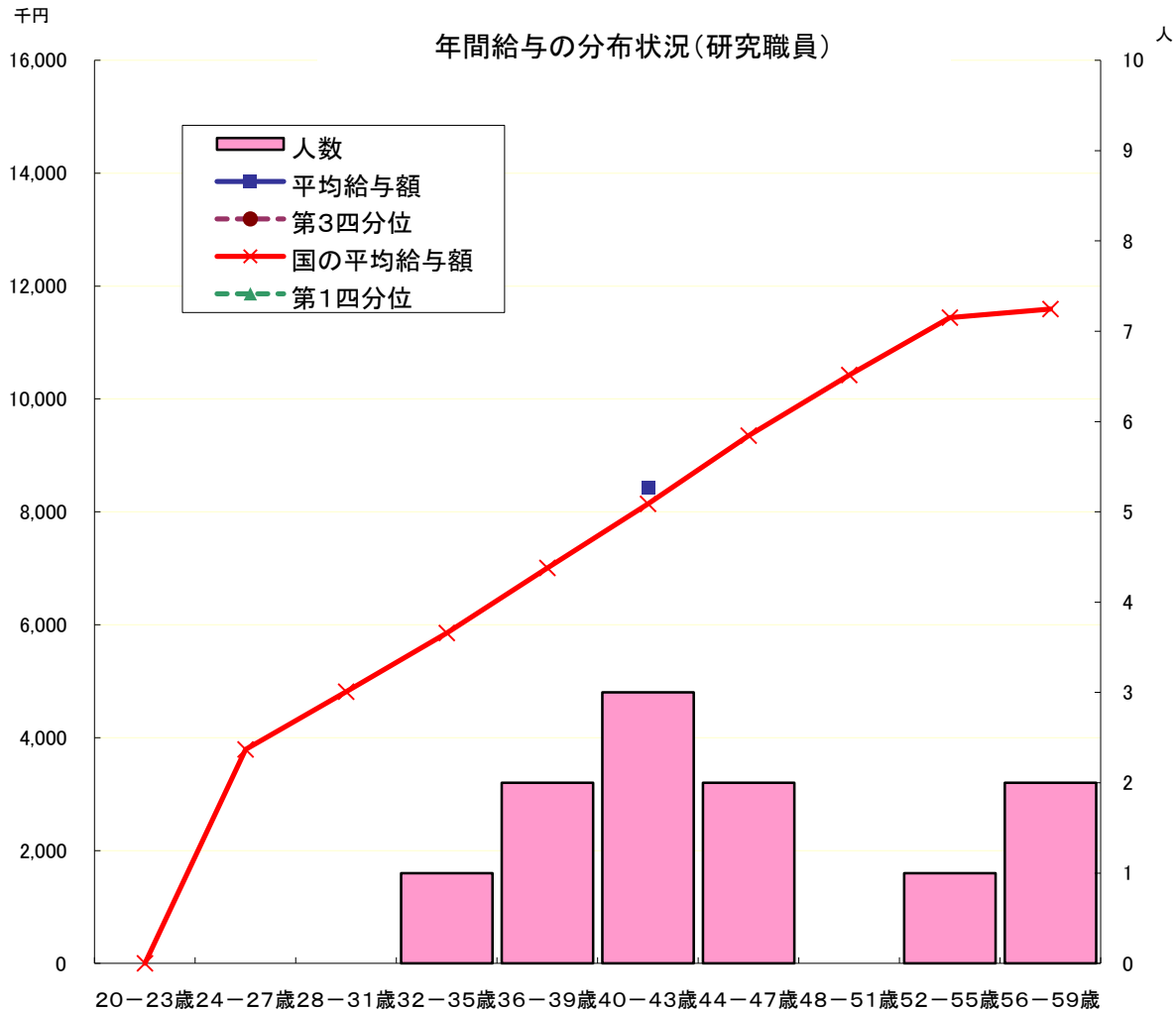


20-23歳 24-27歳 28-31歳 32-35歳 36-39歳 40-43歳 44-47歳 48-51歳 52-55歳 56-59歳
 注：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

（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	千円	千円
本部部長	7	60.2	12,131	12,438	12,878		
本部課長	25	56.0	10,555	10,818	11,048		
本部係長	49	41.3	6,390	7,074	8,248		
本部係員	14	27.3	3,835	3,997	4,118		

(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: 各年齢とも該当者が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: 年齢32～35、36～39、44～47、52～55及び56～59歳の各該当者は2名以下であるため、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
			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	1	省略	—	省略	—
本部課長	3	52.2	—	10,508	—
主任研究員	4	42.0	—	8,382	—
研究員	3	38.5	—	6,455	—

注1: 本部課長は、本部課長相当職である「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: 各代表的職位の該当者は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、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21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	係長	主任	主任	係員
人員 (割合)	277	1 (0.4%)	6 (2.2%)	6 (2.2%)	19 (6.9%)	19 (6.9%)	32 (11.6%)	54 (19.5%)	67 (24.2%)	49 (17.7%)	24 (8.7%)
年齢(最高～最低)		省略	61～50	62～60	61～53	62～45	62～47	61～38	44～32	42～27	29～24
所定内給与年額(最高～最低)		省略	8,923 ～ 7,939	8,485 ～ 7,535	8,326 ～ 6,662	7,762 ～ 6,137	7,519 ～ 5,843	6,844 ～ 4,737	5,148 ～ 3,686	4,340 ～ 2,796	3,146 ～ 2,637
年間給与額(最高～最低)		省略	12,878 ～ 11,474	12,167 ～ 10,649	11,744 ～ 9,384	10,940 ～ 8,646	10,477 ～ 8,268	9,510 ～ 6,628	7,199 ～ 5,110	5,853 ～ 3,897	4,262 ～ 3,656

注:10等級の該当者は2名以下であるため、「年齢(最高～最低)」以下の事項については、記載を省略する。

(研究職員)

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	研究部長	主任 研究員	副主任 研究員	副主任 研究員	先任研究員	研究員	準研究員	準研究員	係員
人員 (割合)	11	0	1 (9.1%)	0	2 (18.2%)	1 (9.1%)	3 (27.3%)	1 (9.1%)	3 (27.3%)	0	0
年齢(最高～最低)		—	省略	—	省略	省略	45～39	省略	44～34	—	—
所定内給与年額(最高～最低)		—	省略	—	省略	省略	6,448 ～ 5,781	省略	4,967 ～ 4,240	—	—
年間給与額(最高～最低)		—	省略	—	省略	省略	9,203 ～ 8,174	省略	6,970 ～ 5,988	—	—

注:4等級、6等級、7等級及び9等級の各該当者は2名以下であるため、「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20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)	% 56.3	% 59.7	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.7	% 40.3	% 41.9
	最高～最低	% (49.8～34.5)	% (43.0～36.6)	% (46.3～36.8)
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.3	% 63.7	% 63.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.7	% 36.3	% 36.5
	最高～最低	% (41.4～33.8)	% (40.5～33.3)	% (40.9～33.8)

(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)	% 56.6	% 61.3	% 59.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.4	% 38.7	% 41.0
	最高～最低	% (46.0～41.4)	% (38.9～38.1)	% (42.4～39.7)
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.1	% 63.7	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.9	% 36.3	% 36.6
	最高～最低	% (40.2～34.4)	% (39.4～34.3)	% (39.8～34.3)

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))

111.1

対他法人(事務・技術職員)

103.8

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

99.4

対他法人(研究職員)

98.0

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 111.1	
	参考	地域勘案 102.8 学歴勘案 110.2 地域・学歴勘案 102.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>①当センターは国家公務員に支給されている地域手当の支給区分のうち、1級地から5級地に全職員が在勤していることに対し、国家公務員は6級地及び非支給地の在勤者の割合が43%となっている。また、最も支給割合が高い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26%に対して当センターは71%となっており、勤務地域による国家公務員との違いが大きな要因と考えられる。</p> <p>②当センター職員の学歴構成は、大学卒以上の職員が66%であるのに対し、国家公務員は49%である。特に1級から3級に属する職員のうち、大学卒以上の割合が当センターは93%であるのに対し、国家公務員は50%であるため、国家公務員と比較して若年層が高い給与水準となっている要因と考えられる。</p> <p>③過去の経過として、当センターは優秀な人材の確保等の観点から、若年層(35歳以下)の給与の昇給率を高くしていた。また、特殊法人であった際の給与表の額が国家公務員と比較して高めに設定されており、特に50歳以降の給与水準が高くなっている。この若年層及び50歳以降の職員の割合が74%を占めていることから、対国家公務員指数が高くなっている要因と考えられる。</p> <p>④当センターは国家公務員と比較して職員宿舎が少ないため、住宅手当を受給する職員割合が29%となっており、国家公務員の23%を上回っていることから対国家公務員指数が高くなっている要因と考えられる。</p> <p>※国家公務員の割合は、平成20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。</p>	
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 16.0% (国からの財政支出額 11,906,373,000円、支出予算の総額 74,576,876,000円：平成20年度予算)</p> <p>【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。</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 4,860,505,632円(平成19年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損額は主にスポーツ振興投票事業において、サッカーくじの売り上げ低下により生じたものである。投票勘定における累積欠損額については、平成20年度の売上回復などにより、長期借入金を完済し、平成20年度決算において解消しており、法人単位の累積欠損額も解消している。なお、給与水準については、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。</p>	
講ずる措置	<p>【平成22年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢勘案：110以下 年齢・地域・学歴勘案：101以下</p> <p>【改善策】 職員の給与水準を国家公務員の給与水準を含めた社会一般の情勢に適合したものとなるように、平成18年度から国家公務員の給与構造改革の例に倣い、国家公務員に準じて給与表を従来の7等級制から10等級制に改正し、等級別標準職務等の見直しを行った。これにより、給与表の違いによる給与水準が高くなっていた状況は、中期的に是正されていくものと考えられる。また、給与水準の確保に向けて労使協議を踏まえて、期末勤勉手当の支給割合の見直しを行っている。</p> <p>なお、国家公務員の給与構造改革が終了となる平成22年度までに、上記の対国家公務員指数を達成するため、引き続き必要な措置を講じていくこととする。</p>	

<p>その他</p>	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 2.2% (支出総額:121,411,246,353円、給与、報酬等支給総額:2,658,495,805円)</p> <p>【管理職割合の状況】 管理職の割合 17.3% 管理職手当については、平成18年4月に職務に適合したものに改めるため、副部長職以下の支給割合の改正(△4%~△1%)を実施している。また、平成19年4月からは国家公務員に準じ、手当の定額化を行っている。管理職の割合については、今後実施する職員数の削減(360人→338人)を併せ、組織・業務体制の見直し等を行うことにより、適正なポストの配置を検討する。</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 大学卒以上の割合 69.5%</p>
------------	---

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年 度)	前年度 (平成19年 度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成20年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,658,495	千円 2,743,508	千円 (%) △ 85,013 (△ 3.1)	千円 (%) — —
退職手当支給額 (B)	千円 403,738	千円 498,590	千円 (%) △ 94,852 (△ 19.0)	千円 (%) — —
非常勤役員等給与 (C)	千円 753,162	千円 662,499	千円 (%) 90,663 (13.7)	千円 (%) — —
福利厚生費 (D)	千円 584,007	千円 585,561	千円 (%) △ 1,554 (△ 0.3)	千円 (%) — —
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,399,402	千円 4,490,158	千円 (%) △ 90,756 (△ 2.0)	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、財務諸表では短期非常勤職員等の給与及び謝金は含
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

- ①給与、報酬等支給総額：自己都合等の突発的な退職による職員数の減少及び給与構造改革による減
(対前年度比3.1%減)
最広義人件費：自己都合等の突発的な退職による職員数の減等に伴い、非常勤職員を雇用したこと
により、非常勤役員等給与は増加したが、退職者数が前年度より少なかったことによる退
職手当支給額の減等に伴い、最広義人件費は減少(対前年度比2%減)
- ②「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び
「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況
- i) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項
平成18年度からの5年間で5%以上削減し、人件費改革の取組を平成23年度まで継続する。
- ii) 法人が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針
平成18年度からの5年間で5%以上削減し、人件費改革の取組を平成23年度まで継続する。
役職員の給与構造に関し、平成18年度から国家公務員の給与構造改革を参考に見直しを実施。
- iii) 上記ii)の進捗状況

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,969,565	2,840,324	2,743,508	2,658,495
人件費削減率 (%)		△ 4.4	△ 7.6	△ 10.5
人件費削減率(補正值) (%)		△ 4.4	△ 8.3	△ 11.2

注:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による
人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。なお、平
成18年、平成19年、平成20年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、
0.7%、0%である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし