

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21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、これまでは役職ごとに本給を定めていたが、業績等に応じて本給の号俸を決定することを可能とするよう規則の改正(平成21年4月施行)を行った。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

- 本給
平成21年 4月1日：常勤役員の本給月額を号俸制に改め、6号俸以上を適用
平成21年12月1日：平均改定率 $\Delta 0.3\%$ の減額改正
- 特別地域手当
平成21年 4月1日：支給割合 100分の16 → 100分の17
- 特別手当（6月期）1.6月→1.45月
（12月期）1.75月→1.65月
※12月期において、国家公務員の例にならい、 $\Delta 0.24\%$ の減額調整を実施

理事

- 本給
平成21年 4月1日：常勤役員の本給月額を号俸制に改め、6号俸以下を適用
平成21年12月1日：平均改定率 $\Delta 0.3\%$ の減額改正
- 特別地域手当
平成21年 4月1日：支給割合 100分の16 → 100分の17
- 特別手当（6月期）1.6月→1.45月
（12月期）1.75月→1.65月
※12月期において、国家公務員の例にならい、 $\Delta 0.24\%$ の減額調整を実施

監事

- 本給
平成21年 4月1日：常勤役員の本給月額を号俸制に改め、5号俸以下を適用
平成21年12月1日：平均改定率 $\Delta 0.3\%$ の減額改正
- 特別地域手当
平成21年 4月1日：支給割合 100分の16 → 100分の17
- 特別手当（6月期）1.6月→1.45月
（12月期）1.75月→1.65月
※12月期において、国家公務員の例にならい、 $\Delta 0.24\%$ の減額調整を実施

監事(非常勤)

改定なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21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 18,114	千円 11,360	千円 4,823	千円 1,931 (特別地域手当) 0 (通勤手当)			
A理事	千円 13,936	千円 8,422	千円 3,992	千円 1,431 (特別地域手当) 91 (通勤手当)		2月21日	◇
B理事	千円 1,148	千円 977	千円 0	千円 166 (特別地域手当) 5 (通勤手当)	2月22日		◇
C理事	千円 15,098	千円 9,400	千円 3,992	千円 1,598 (特別地域手当) 108 (通勤手当)			※
D理事	千円 15,168	千円 9,400	千円 3,992	千円 1,598 (特別地域手当) 178 (通勤手当)			◇
E理事	千円 7,494	千円 4,704	千円 1,880	千円 799 (特別地域手当) 111 (通勤手当)		9月30日	*
F理事	千円 7,674	千円 4,696	千円 2,129	千円 798 (特別地域手当) 51 (通勤手当)	10月1日		◇
A監事	千円 6,740	千円 4,254	千円 1,700	千円 723 (特別地域手当) 63 (通勤手当)		9月30日	
B監事	千円 5,593	千円 4,246	千円 574	千円 721 (特別地域手当) 52 (通勤手当)	10月1日		
C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、「◇」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21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	千円 2,038	2	2	平成21年9月30日	—	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、業績勘案率0.8として暫定支給した。	*
監事A	千円 1,701	2	0	平成21年9月30日	—	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、業績勘案率0.8として暫定支給した。	

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、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年度から平成22年度までの5年間で、平成17年度実績に比較して人件費を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、特殊法人時代の給与水準、住宅手当の需給割合の高さなどを勘案しても、依然国家公務員より高い水準となっており、引き続き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21年度における給与制度の主な改正点

- 国家公務員の例にならい、以下のとおり改正
- 平成21年4月1日 地域手当 支給割合を改正
(東京10%→11%、大阪7%→8%、広島1.5%→3%、福岡3%→4%)
初任給調整手当 支給額を改正 (最高額100,100円→183,100円)
 - 平成21年12月1日
 - ・本給 全ての本給について平均△0.2%の減額改正(若年層(1~3等級の一部)を除く。)
 - ・住居手当 自宅に係る住居手当を廃止
 - 平成22年1月1日
管理職手当 10等級の管理職手当を減額改定 142,400円 → 139,300円
 - 期末手当 (6月期)一般職 1.4月→1.25月 管理職 1.2月→1.10月
(12月期)一般職 1.6月→1.5月 管理職1.4月→1.25月
※12月期において、国家公務員の例にならい、△0.24%の減額調整を実施
 - 勤勉手当 (6月期)一般職 0.75月→0.70月 管理職 0.95月→0.85月
(12月期)一般職 0.75月→0.70月 管理職は改正なし

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21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 292	歳 43.7	千円 7,454	千円 5,549	千円 211	千円 1,905
事務・技術	人 278	歳 43.6	千円 7,332	千円 5,457	千円 206	千円 1,875
研究職種	人 11	歳 45.3	千円 8,876	千円 6,578	千円 335	千円 2,298
その他医療職種 (医師(研究員))	人 3	歳 52.5	千円 13,542	千円 10,332	千円 219	千円 3,210

非常勤職員	人 87	歳 34.0	千円 4,112	千円 3,162	千円 179	千円 950
事務・技術	人 66	歳 33.9	千円 3,511	千円 2,731	千円 199	千円 780
研究職種	人 20	歳 33.9	千円 5,746	千円 4,308	千円 113	千円 1,438
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

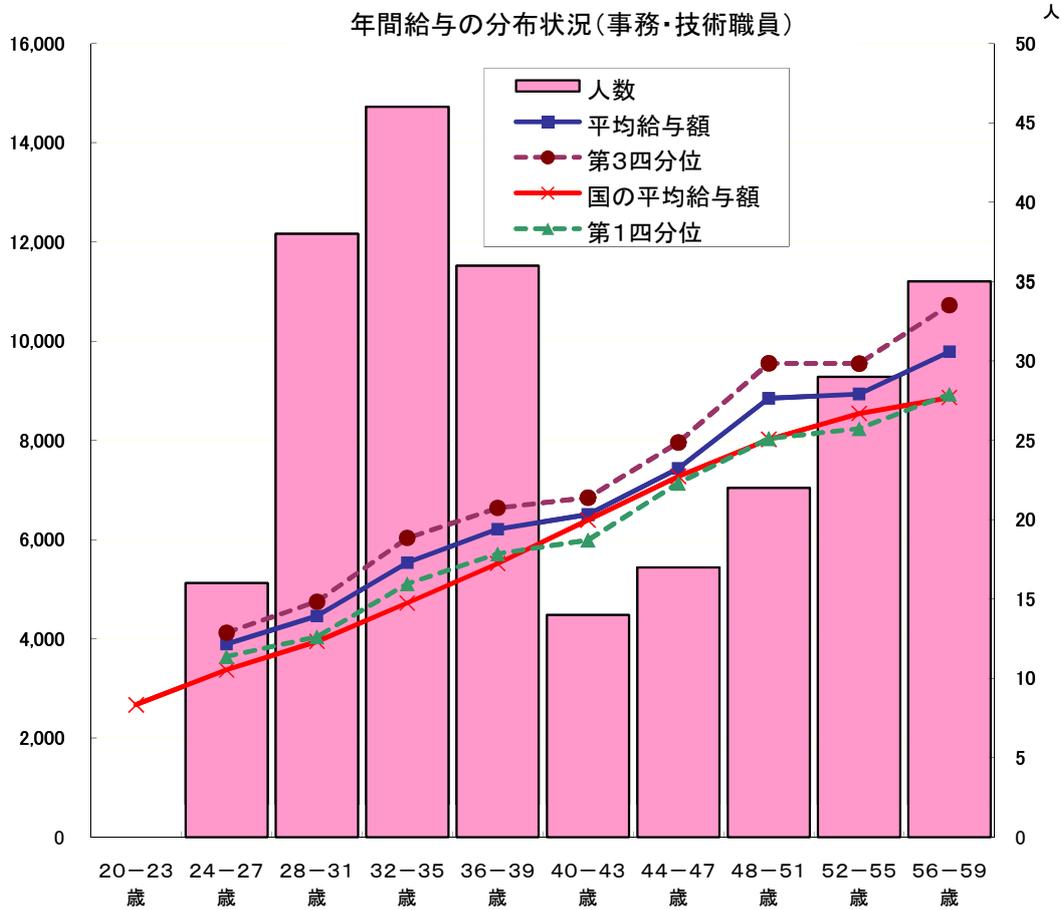
注1: 在外職員、任期付職員及び再任用職員については、該当者がいないため表を省略する。

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）

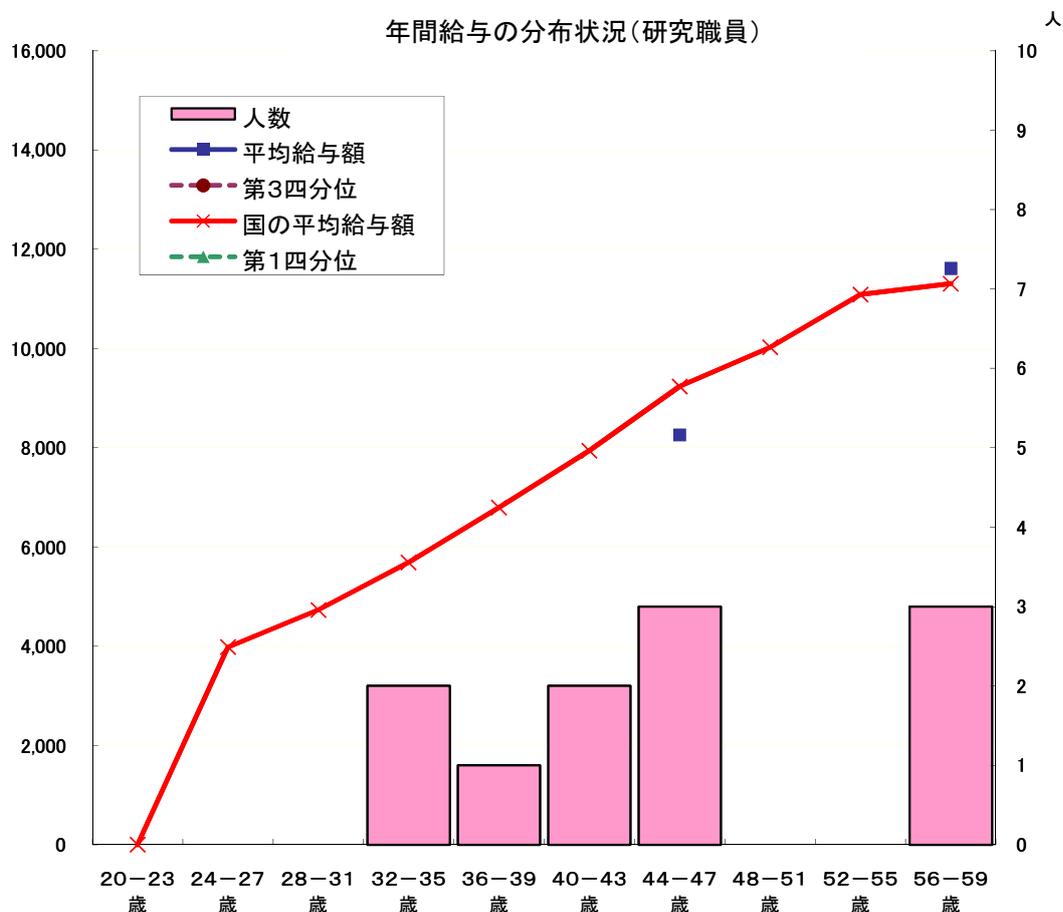


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

（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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
本部部長	8	60.0	11,435	11,844	12,125
本部課長	25	54.7	10,208	10,356	10,761
本部係長	54	42.1	6,091	6,911	7,973
本部係員	15	28.1	3,805	3,999	4,207

(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及び40～43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	
			第1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円
研究部長	1	省略	—	—
本部課長	4	50.8	—	10,239
主任研究員	2	省略	—	—
研究員	4	37.8	—	6,168

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:研究部長及び主任研究員の該当者は2名以下であるため、平均年齢及び年間給与の平均額記載は行わない。

③ 職級別在職状況等(平成22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)	278 人 (割合)	0 人 (2.2%)	6 人 (2.2%)	6 人 (2.2%)	18 人 (6.5%)	21 人 (7.6%)	28 人 (10.1%)	56 人 (20.1%)	65 人 (23.4%)	57 人 (20.5%)	21 人 (7.6%)
年齢(最高～最低)		—	62～50	62～58	62～54	62～38	62～49	62～37	45～33	43～27	30～24
所定内給与年額(最高～最低)		—	8,941 ～ 8,113	8,585 ～ 7,744	8,328 ～ 6,652	7,789 ～ 5,301	7,539 ～ 5,924	6,766 ～ 4,792	5,141 ～ 3,760	4,431 ～ 2,844	3,371 ～ 2,650
年間給与額(最高～最低)		—	12,598 ～ 11,435	12,043 ～ 10,530	11,455 ～ 9,143	10,753 ～ 7,045	10,225 ～ 8,086	9,023 ～ 6,564	6,958 ～ 5,037	5,789 ～ 3,808	4,390 ～ 3,600

(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	先任研究員 ・研究員	研究員・ 準研究員	準研究員	係員
人員 (割合)	11 人 (割合)	0 人 (9.1%)	1 人 (9.1%)	0 人 (18.2%)	2 人 (18.2%)	2 人 (9.1%)	1 人 (9.1%)	1 人 (9.1%)	4 人 (36.4%)	0 人	0 人
年齢(最高～最低)		—	省略	—	省略	省略	省略	省略	省略	45～32	—
所定内給与年額(最高～最低)		—	省略	—	省略	省略	省略	省略	省略	5,031 ～ 4,051	—
年間給与額(最高～最低)		—	省略	—	省略	省略	省略	省略	省略	6,856 ～ 5,433	—

注:4等級、5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21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)	% 56.7	% 56.6	% 56.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.3	% 43.4	% 43.3
	最高～最低	% (46.1～34.6)	% (46.2～30.7)	% (46.2～32.9)
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.1	% 67.8	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.9	% 32.2	% 34.4
	最高～最低	% (41.9～33.7)	% (35.1～29.2)	% (38.0～31.4)

(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)	% 56.7	% 58.6	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.3	% 41.4	% 42.3
	最高～最低	% (46.1～40.6)	% (46.2～33.1)	% (46.2～36.8)
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.7	% 67.2	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 32.8	% 34.5
	最高～最低	% (39.0～34.5)	% (33.8～29.7)	% (36.3～32.0)

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))

110.0

対他法人(事務・技術職員)

103.4

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

98.2

対他法人(研究職員)

97.3

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 110.0	
	参考	地域勘案 101.4 学歴勘案 108.9 地域・学歴勘案 101.1
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のに対し、国家公務員は6級地及び非支給地の在勤者の割合が42%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27%に対して当センターは73%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71%であるのに対し、国家公務員は50%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92%であるのに対し、国家公務員は51%であることが、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69%を占めていることが、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舍が少ないため、住宅手当を受給する職員割合が30%となっており、国家公務員の23%を上回っていることが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21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】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 8.9% (国からの財政支出額 9,367,928,000円、支出予算の総額 105,284,214,000円：平成21年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>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】</p> <p>累積欠損額 0円(平成20年度決算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>該当なし</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】</p> <p>年齢勘案：110以下 年齢・地域・学歴勘案：101以下</p> <p>【改善策】</p> <p>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ならい、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、平成20年度から期末勤勉手当の支給割合の段階的な見直しを行ってきているところである。</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、人事院勧告に伴う国家公務員の給与制度を参考として、引き続き必要な措置を講じていくこととする。</p>	

その他	<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 2.3% (支出総額:117,859,018,227円、給与、報酬等支給総額:2,695,026,990円)</p> <p>【管理職割合の状況】 管理職の割合 16.7% 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、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 71.2%</p>
-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

○研究職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 98.2		
	参考	地域勘案	94.5
		学歴勘案	97.3
		地域・学歴勘案	94.0
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 8.9% (国からの財政支出額 9,367,928,000円、支出予算の総額 105,284,214,000円:平成21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 0円(平成20年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当なし</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21年度)	前年度 (平成20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 2,695,026	千円 2,658,495	千円 (%) 36,531 (1.4)	千円 (%) 36,531 (1.4)
退職手当支給額 (B)	千円 225,850	千円 403,738	千円 (%) △ 177,888 (△ 44.1)	千円 (%) △ 177,888 (△ 44.1)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 942,258	千円 753,162	千円 (%) 189,096 (25.1)	千円 (%) 189,096 (25.1)
福利厚生費 (D)	千円 619,821	千円 584,007	千円 (%) 35,814 (6.1)	千円 (%) 35,814 (6.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,482,955	千円 4,399,402	千円 (%) 83,553 (1.9)	千円 (%) 83,553 (1.9)

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
非常勤役職員等給与(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

- ①給与、報酬等支給総額：国立登山研修所の文部科学省からの移管(平成21年4月)等に伴い、常勤職員数が増加したこと等により、対前年度比1.4%の増となった。
退職手当支給額：退職者数については前年度と大きな変動はないが、勤続年数の少ない者が退職したことにより、支給額が減少した。
非常勤役職員等給与・福利厚生費：国立登山研修所移管及び文部科学省委託事業チーム「ニッポン」マルチ・サポート事業の受託に伴い、当該事業に係る非常勤職員を新規雇用したこと等に伴い増加した。(平成21年度新規採用マルチ・サポート事業非常勤職員:32人)
最広義人件費：常勤職員・非常勤職員の増により、給与、報酬等支給総額及び福利厚生費が増加したことにより、最広義人件費は増加した。(対前年度比1.9%増)
- 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	平成21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	2,670,727
人件費削減率 (%)		△ 4.4	△ 7.6	△ 10.5	△ 10.1
人件費削減率(補正值) (%)		△ 4.4	△ 8.3	△ 11.2	△ 8.4

注1:「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、平成21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%、△2.4%である。

注2:平成21年度の「給与、報酬等支給総額」は、平成21年4月に文部科学省から移管された国立登山研修所に係る人件費24,299千円を、総人件費改革の削減対象人件費から除いているため、Ⅲ表の「給与、報酬等支給総額」の金額と異なる。