

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22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。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

- 本給 平成22年12月1日：平均改定率△0.2%の減額改正
- 特別地域手当 平成22年4月1日：支給割合 100分の17 → 100分の18
- 特別手当（12月期）1.65月→1.50月
※12月期において、国家公務員の例にならい、△0.28%の減額調整を実施

理事

- 本給 平成22年12月1日：平均改定率△0.2%の減額改正
- 特別地域手当 平成22年4月1日：支給割合 100分の17 → 100分の18
- 特別手当（12月期）1.65月→1.50月
※12月期において、国家公務員の例にならい、△0.28%の減額調整を実施

監事

- 本給 平成22年12月1日：平均改定率△0.2%の減額改正
- 特別地域手当 平成22年4月1日：支給割合 100分の17 → 100分の18
- 特別手当（12月期）1.65月→1.50月
※12月期において、国家公務員の例にならい、△0.28%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22年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	17,952	11,316	4,600	2,036 (特別地域手当) 0 (通勤手当)			
A理事	14,923	9,376	3,812	1,687 (特別地域手当) 48 (通勤手当)			◇
B理事	14,983	9,376	3,812	1,687 (特別地域手当) 108 (通勤手当)			※
C理事	15,053	9,376	3,812	1,687 (特別地域手当) 178 (通勤手当)			◇
D理事	14,978	9,376	3,812	1,687 (特別地域手当) 103 (通勤手当)			◇

A監事	千円	千円	千円	千円			
	13,552	8,476	3,446	1,525 (特別地域手当) 105 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円	千円	千円	千円	4月1日		
	204	204	0	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22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				
法人の長						該当なし	
理事A	2,548	2	2	平成21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いて業績勘案率1.0に確定したため支給する。 なお、支給額は、平成21年度中に暫定支給した額を含む退職手当の総額である。	*
監事A	2,127	2	0	平成21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いて業績勘案率1.0に確定したため支給する。 なお、支給額は、平成21年度中に暫定支給した額を含む退職手当の総額である。	

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、「◇」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22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22年4月1日 地域手当の支給割合を改正
(東京11%→12%、大阪8%→9%、広島3%→4%)
- 平成22年12月1日
 - ・本給を中高年齢層に限定して改正(平均△0.1%)
 - ・55歳を超える職員(本給表5等級以下の職員を除く。)について、本給、地域手当、管理職手当、期末手当及び勤勉手当の支給額を△1.5%とする。
- 期末手当 (6月期)一般職 改定なし 管理職 1.10月→1.05月
(12月期)一般職 1.5月→1.35月 管理職1.25月→1.15月
※12月期において国家公務員の例にならい、△0.28%の減額調整を実施
- 勤勉手当 (6月期)一般職 改定なし 管理職 0.85月→0.90月
(12月期)一般職 0.70月→0.65月 管理職 0.95月→0.85月

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22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 43.1	千円 7,175	千円 5,419	千円 203	千円 1,756
事務・技術	人 274	歳 42.9	千円 7,040	千円 5,316	千円 202	千円 1,724
研究職種	人 14	歳 45.1	千円 8,489	千円 6,381	千円 234	千円 2,108
その他医療職種 (医師(研究員))	人 3	歳 53.5	千円 13,325	千円 10,257	千円 183	千円 3,068

在外職員	人 1	歳 省略	千円 省略	千円 省略	千円 省略	千円 省略
------	--------	---------	----------	----------	----------	----------

非常勤職員	人 113	歳 32.8	千円 4,293	千円 3,366	千円 163	千円 927
事務・技術	人 63	歳 32.6	千円 3,536	千円 2,795	千円 190	千円 741
研究職種	人 18	歳 34.1	千円 5,512	千円 4,264	千円 112	千円 1,248
その他医療職種 (医師(研究員))	人 2	歳 省略	千円 省略	千円 省略	千円 省略	千円 省略
その他委託費等 雇用職員	人 30	歳 31.5	千円 4,722	千円 3,673	千円 141	千円 1,049

注1:常勤職員については、在外職員を除く。

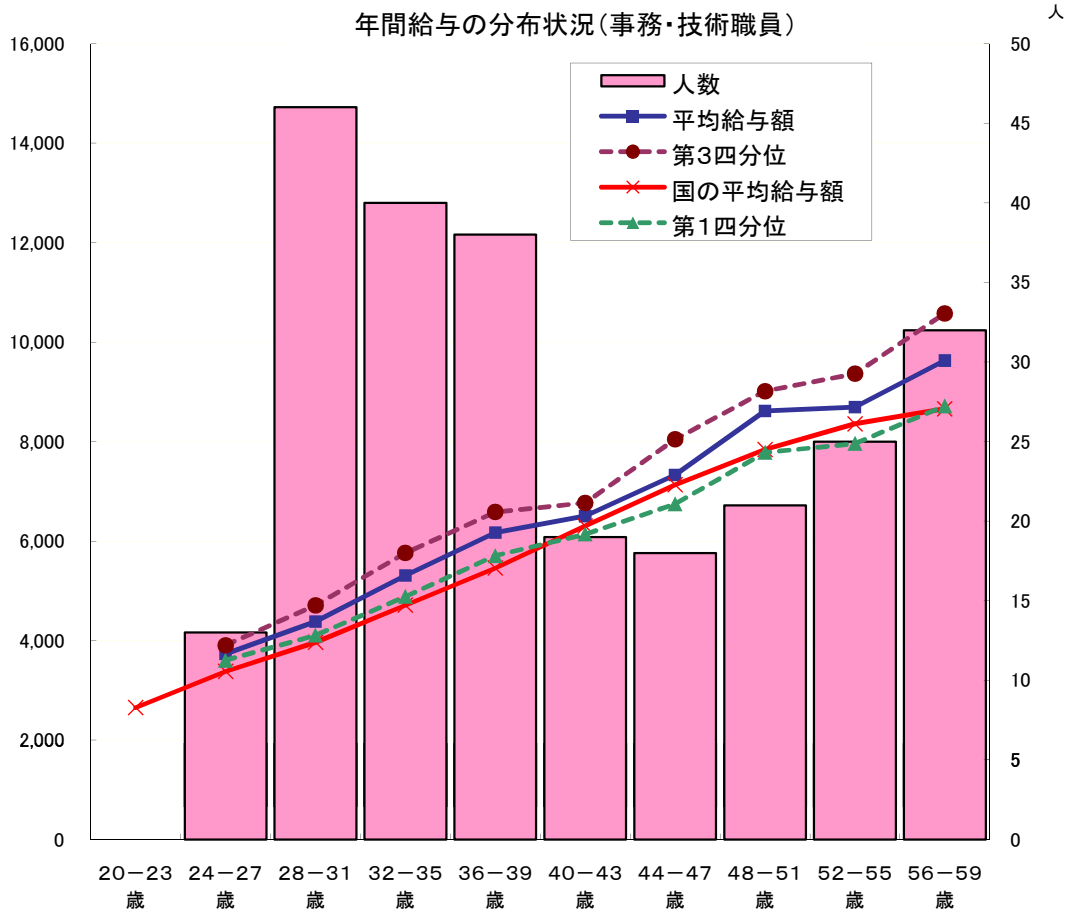
注2:任期付職員及び再任用職員については、該当者がいないため表を省略する。

注3: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4:在外職員は該当者1名、非常勤職員のその他医療職種(医師(研究員))は該当者が2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）

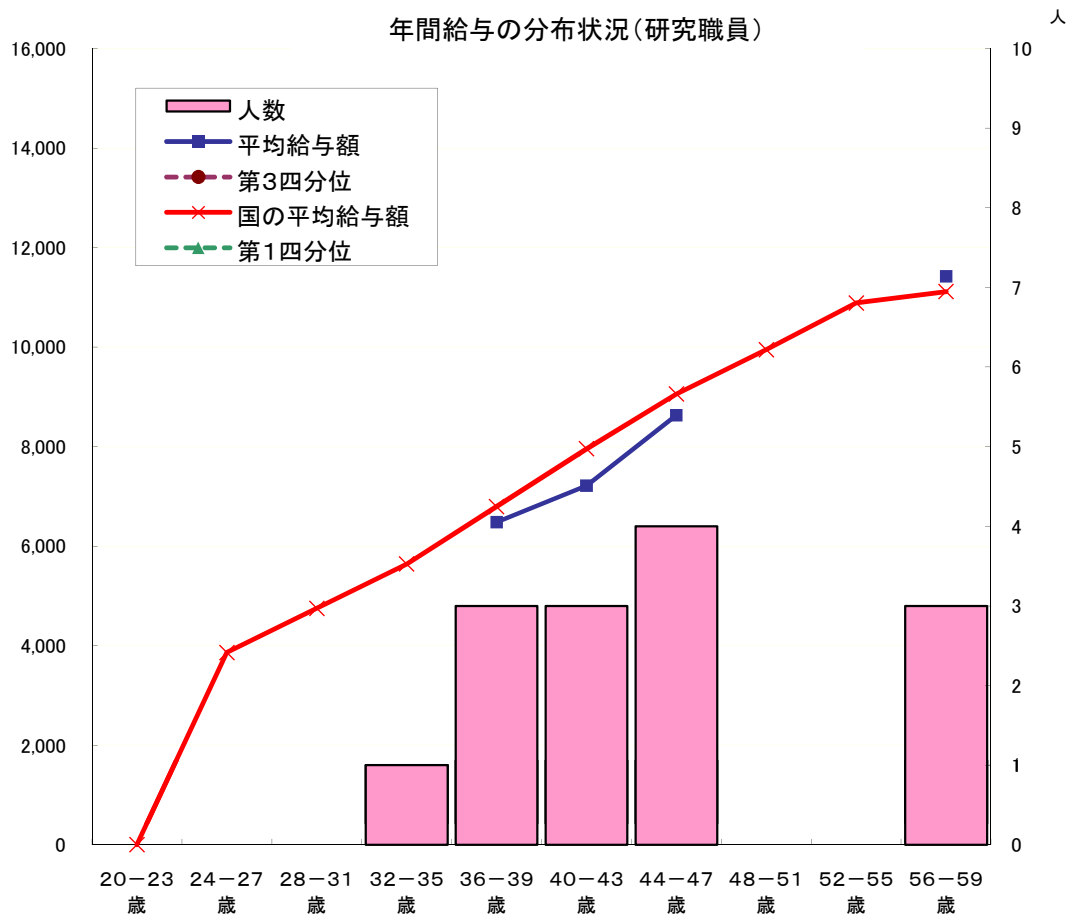


注：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

（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		
			第1四分位	第3四分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
本部部長	9	58.1	10,724	11,235	11,491
本部課長	22	55.4	9,838	10,204	10,629
本部係長	56	41.4	5,996	6,616	6,836
本部係員	13	27.0	3,689	3,879	3,982

(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3:32～35歳の該当者は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	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
研究部長	1	省略	—	—	省略	—	—
本部課長	4	51.8	—	—	10,389	—	—
主任研究員	2	省略	—	—	省略	—	—
研究員	7	39.6	6,316	6,593	6,593	6,973	6,973

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:研究部長、本部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:研究部長及び主任研究員の各該当者は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23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)	274 人 (割合)	0 人 (1.8%)	5 人 (2.2%)	6 人 (5.8%)	16 人 (8.0%)	22 人 (7.3%)	20 人 (19.7%)	54 人 (25.5%)	70 人 (21.9%)	60 人 (7.7%)	21 人 (7.7%)
年齢(最高～最低)		—	61～51	62～51	62～55	62～45	62～50	60～39	50～33	35～27	29～24
所定内給与年額(最高～最低)		—	8,959 ～ 7,824	8,511 ～ 7,221	8,370 ～ 6,687	7,775 ～ 5,856	7,419 ～ 5,969	6,805 ～ 4,863	5,240 ～ 3,562	4,611 ～ 2,879	3,306 ～ 2,639
年間給与額(最高～最低)		—	12,284 ～ 10,724	11,861 ～ 9,870	11,347 ～ 9,047	10,629 ～ 7,818	9,884 ～ 8,023	9,004 ～ 6,531	6,942 ～ 4,632	5,948 ～ 3,828	4,292 ～ 3,531

(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)	14 人 (割合)	0 人 (7.1%)	1 人 (14.3%)	0 人 (14.3%)	2 人 (7.1%)	2 人 (50.0%)	1 人 (7.1%)	7 人 (7.1%)	1 人 (7.1%)	0 人 (7.1%)	0 人 (7.1%)
年齢(最高～最低)		—	省略	—	省略	省略	省略	46～36	省略	—	—
所定内給与年額(最高～最低)		—	省略	—	省略	省略	省略	5,742 ～ 4,709	省略	—	—
年間給与額(最高～最低)		—	省略	—	省略	省略	省略	7,602 ～ 6,316	省略	—	—

注:3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22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)	% 55.2	% 57.6	% 56.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.8	% 42.4	% 43.6
	最高～最低	% (48.8～32.8)	% (48.8～29.9)	% (47.2～31.3)
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 67.2	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 32.8	% 34.3
	最高～最低	% (41.0～32.5)	% (37.5～29.2)	% (39.2～30.8)

(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)	% 53.8	% 57.1	% 55.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.2	% 42.9	% 44.6
	最高～最低	% (48.8～44.2)	% (45.7～41.3)	% (47.2～42.8)
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 68.1	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 31.9	% 33.6
	最高～最低	% (38.1～33.3)	% (35.1～30.6)	% (35.0～32.0)

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))

109.1

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)

96.7

対他法人(研究職員)

95.7

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 109.1					
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 100.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 108.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 100.0</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 100.1		学歴勘案 108.0	
参考	地域勘案 100.1					
	学歴勘案 108.0					
	地域・学歴勘案 100.0					
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28%に対して当センターは74%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。</p> <p>②当センター職員の大学卒以上の割合は71%となっており、国家公務員の52%を上回る割合である。</p> <p>③地域及び学歴を勘案した指数は100.0であり、国家公務員と同水準となっている。</p> <p>※国家公務員の割合は、平成22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> <p>【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では国家公務員と同水準となっていること等から給与水準は適正であると考えます。</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 10.1% (国からの財政支出額 10,626,082,000円、支出予算の総額 105,603,729,000円:平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】 対国家公務員指数については、平成22年度の目標としていた年齢勘案110以下、地域・学歴勘案101以下を達成し、特に地域・学歴を勘案した指数については100.0であったことから、国家公務員と同水準となっており、適正水準に達したものと考えている。また、給与規定においても給与構造改革等にならない見直しを行ってきており、現状において国家公務員に準じたものとなっているところである。</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】 累積欠損額 0円(平成21年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当なし</p>					
講ずる措置	<p>【平成23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</p> <p>平成22年度において「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。</p> <p>【その他補足事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支出総額に占める報酬等支給総額の割合 2.1% (支出総額 125,329,294,457円、給与、報酬等支給総額 2,685,730,982円) ・管理職割合の状況 17.8% 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 74.0% 					

○研究職員

項目	内容										
指数の状況	対国家公務員 96.7	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="603 217 730 246">参考</td> <td data-bbox="730 217 842 246">地域勘案</td> <td data-bbox="842 217 1272 246">93.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="730 246 842 275">学歴勘案</td> <td data-bbox="842 246 1272 275">95.8</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="730 275 842 304">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="842 275 1272 304">93.4</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	93.9		学歴勘案	95.8		地域・学歴勘案	93.4
参考	地域勘案	93.9									
	学歴勘案	95.8									
	地域・学歴勘案	93.4									
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>該当なし</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考え。</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 10.1% (国からの財政支出額 10,626,082,000円、支出予算の総額 105,603,729,000円：平成22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93.4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100.0)とのバランスを考慮することも今後必要と考えている。</p>										
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成21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22年度)	前年度 (平成21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 2,685,731	千円 2,695,026	千円 (%) △ 9,295 (△0.3)	千円 (%) 27,236 (1.0)
退職手当支給額 (B)	千円 464,260	千円 225,850	千円 (%) 238,410 (105.6)	千円 (%) 60,522 (13.0)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,121,704	千円 942,258	千円 (%) 179,446 (19.0)	千円 (%) 368,542 (32.9)
福利厚生費 (D)	千円 698,347	千円 619,821	千円 (%) 78,526 (12.7)	千円 (%) 114,340 (16.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,970,042	千円 4,482,955	千円 (%) 487,087 (10.9)	千円 (%) 570,640 (11.5)

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：給与のマイナス改定等により、対前年度比0.3%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105.6%増となった。
非常勤役職員等給与・福利厚生費：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、ロンドンオリンピックに向けた事業拡充等による非常勤職員数の増、法定福利費の料率改定等により、対前年度比が増となった。
最広義人件費：上記の状況等により、対前年度比10.9%増となった。
- 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	平成22 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	2,661,329
人件費削減率 (%)		△ 4.4	△ 7.6	△ 10.5	△ 10.1	△ 10.4
人件費削減率(補正值) (%)		△ 4.4	△ 8.3	△ 11.2	△ 8.4	△ 7.2

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、平成22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%、△1.5%である。

注2:平成21・22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。(平成21年度:24,299千円、平成22年度:24,402千円)

【主務大臣の検証結果】

5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし