

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人の主要事業は、施設管理・運営事業、支援事業、助成事業、給付事業等多岐にわたる。役員報酬水準を決定するにあたり、類似事業を実施している独立行政法人が無いため、常勤職員数が近い同じ文部科学省所管である以下の法人等を参考とした。

(1) 独立行政法人日本芸術文化振興会

当該法人は、同じ文部科学省所管の独立行政法人(常勤職員数298人(平成26年3月末現在))である。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は16,092千円であり、公表対象年度の役員報酬規定に記載された報酬額等を勘案すると、17,200千円と推定される。同様の考え方により、理事については14,500千円、監事については13,100千円と推定される。

(2) 独立行政法人日本学生支援機構

当該法人は、同じ文部科学省所管の独立行政法人(常勤職員数477人(平成26年3月末現在))である。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は16,042千円であり、公表対象年度の役員報酬規定に記載された報酬額等を勘案すると、16,872千円と推定される。同様の考え方により、理事については15,000千円、監事については13,000千円と推定される。

② 平成26年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

当法人においては、平成15年10月の法人設立当初から、文部科学大臣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、報酬はその者の業績を考慮して定めるものとしている。(役員報酬規則第1条第2項)

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

日本スポーツ振興センター役員報酬規則に則り、本給及び諸手当(特別地域手当、通勤手当及び特別手当)としている。

特別手当については、特別手当基準額((本給+特別地域手当の月額)×100分の20+本給×100分の25)に指定職俸給表の適用を受ける職員に適用される支給割合を乗じて得た額に、基準日以前6カ月以内の期間における在職期間の割合を乗じて得た額としている。

なお、一般職の職員の給与に関する法律の改正に伴い、12月期の勤勉手当の支給割合を1.7月分(前年1.55月分)とする改正を行った。

理事

日本スポーツ振興センター役員報酬規則に則り、本給及び諸手当(特別地域手当、通勤手当及び特別手当)としている。

特別手当については、特別手当基準額((本給+特別地域手当の月額)×100分の20+本給×100分の25)に指定職俸給表の適用を受ける職員に適用される支給割合を乗じて得た額に、基準日以前6カ月以内の期間における在職期間の割合を乗じて得た額としている。

なお、一般職の職員の給与に関する法律の改正に伴い、12月期の勤勉手当の支給割合を1.7月分(前年1.55月分)とした。

監事

日本スポーツ振興センター役員報酬規則に則り、本給及び諸手当(特別地域手当、通勤手当及び特別手当)としている。
 特別手当については、特別手当基準額((本給+特別地域手当の月額)×100分の20+本給×100分の25)に指定職俸給表の適用を受ける職員に適用される支給割合を乗じて得た額に、基準日以前6カ月以内の期間における在職期間の割合を乗じて得た額としている。
 なお、一般職の職員の給与に関する法律の改正に伴い、12月期の勤勉手当の支給割合を1.7月分(前年1.55月分)とした。

監事(非常勤)

日本スポーツ振興センター役員報酬規則に則り、非常勤役員手当を支給している。
 なお、非常勤役員手当を日額から月額に変更(平成26年4月1日改正)した。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26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 18,341	千円 11,220	千円 4,828	千円 2,019 272 (特別地域手当) (通勤手当)			
A理事	千円 4,571	千円 2,328	千円 1,809	千円 419 14 (特別地域手当) (通勤手当)		6月30日	◇
B理事	千円 10,642	千円 6,984	千円 2,197	千円 1,257 203 (特別地域手当) (通勤手当)	7月1日		◇
C理事	千円 15,123	千円 9,312	千円 4,007	千円 1,676 127 (特別地域手当) (通勤手当)			◇
D理事	千円 15,259	千円 9,312	千円 4,007	千円 1,676 263 (特別地域手当) (通勤手当)			※
E理事	千円 15,275	千円 9,312	千円 4,007	千円 1,676 279 (特別地域手当) (通勤手当)			
監事	千円 12,543	千円 8,412	千円 2,475	千円 1,514 141 (特別地域手当) (通勤手当)			
監事 (非常勤)	千円 936	千円 936	千円 0	千円 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

注3:総額、各内訳について千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

当法人は、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としている。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、当法人の長は、法人全体の多岐にわた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22,652千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4～5号俸相当(本省局長級)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える。

理事

当法人の理事は、法人の長で記載した多岐にわたる専門性の高い各事業において、各事業に特化したより専門的な知識と幅広い視野を求められ、当法人内及び国内外の関係機関との連携を図り、業務を遂行している。

当法人の理事においては、国家公務員の内部部局の長と比べても低い国家公務員指定職俸給表2号俸の額とし、給与改定が行われた際には、2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、理事の報酬水準は妥当であると考ええる。

監事

当法人の監事は、法人の長で記載した多岐にわたる専門性の高い各事業を監査する。監査の結果に基づき、必要があると認められる時には、理事長又は文部科学大臣に意見を提出することが出来る重要な役割を果たしている。

当法人の監事においては、国家公務員指定職俸給表1号俸よりも低い額とし、給与改定が行われた際には、1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、監事の報酬水準は妥当であると考ええる。

監事
(非常勤)

当法人の監事(非常勤)は、監事と同等の職務を行うため、監事の報酬と同等とみなしている。非常勤という勤務形態を鑑み、監事の報酬の10分の1とし、給与改定が行われた際には、監事の報酬の見直しに基づき見直しを行っている。

以上を踏まえ、監事(非常勤)の報酬水準は妥当であると考ええる。

【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、役員報酬水準は妥当であると考ええる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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	前職
		年	月			
監事	千円 2,061	2	0	平成25年9月30日	1.0	

注: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

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
監事	「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について」(平成15年12月19日閣議決定)に基づき、政策評価・独立行政法人評価委員会より平成27年1月9日付け政委第43号で送付のあった意見を踏まえ、決定した。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、法人設立当初から、文部科学大臣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、報酬はその者の業績を考慮して定めるものとしている。(役員報酬規則第1条第2項)

今後もこの仕組みを継続して実施し、必要に応じて拡充することを検討する。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

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「職員の給与水準については、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。

国家公務員・・・平成26年給与実態調査のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は、408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。

② 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 (業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

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。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改正内容

日本スポーツ振興センター職員給与規則に則り、本給及び諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、初任給調整手当、超過勤務手当、管理職手当、管理職員特別勤務手当、放射線取扱手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、本給及び扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を基礎として、別に定める割合を乗じて得た額に、基準日以前6か月以内の期間における在職期間の割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については本給の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を基礎として別に定める割合を乗じて得た額に基準日以前6か月以内の期間における在職期間の割合を乗じて得た額としている。

期末手当及び勤勉手当の割合並びに勤勉手当の支給基準については規定に定める基準に従って割合を乗じて計算することとなっている。

なお、平成26年度中に国家公務員の例に準じ、以下のとおり改正を行った。

H26.4.1

- ①研究職本給表・医療職本給表(1)(2)(3)の導入
- ②本給表の増額改定(平均0.3%)
- ③通勤手当のうち自動車等の使用距離に応じた額の増額改定
- ④初任給調整手当の増額改定

H26.12.1

勤勉手当(12月期)一般職 0.645月→0.795月 管理職 0.845月→0.995月

また、平成26年度中に以下のとおり改正を行った。

H26.6.1

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して実施していた以下の措置を終了した。

- ・実施期間:平成24年8月から平成26年5月まで
- ・本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。

H26.7.1

- ①平成18年4月より適用させていた本給表切替に伴う現給保障を終了した。
- ②管理職手当のうち、主任専門職に係る手当を縮減・廃止するため、支給割合を以下のとおり改正した。
平成26年7月から 100分の80
平成27年1月から 100分の0

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26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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	290	43.8	7,455	5,552	200	1,903
事務・技術	259	43.5	7,240	5,392	196	1,848
研究職種	22	44.5	8,493	6,263	233	2,230
医療職種 (医師(研究員))	5	53.3	13,899	10,565	245	3,334
医療職種 (診療所看護師)	1	省略	省略	省略	省略	省略
医療職種 (医療技術職)	3	49.5	7,843	5,852	250	1,991

在外職員	3	39.2	11,547	10,320	0	1,227
------	---	------	--------	--------	---	-------

非常勤職員	134	34.6	4,382	3,395	162	987
事務・技術	89	34.4	3,943	3,059	168	884
研究職種	19	32.4	5,303	4,115	145	1,188
その他委託費等 雇用職員	26	37.0	5,213	4,020	156	1,193

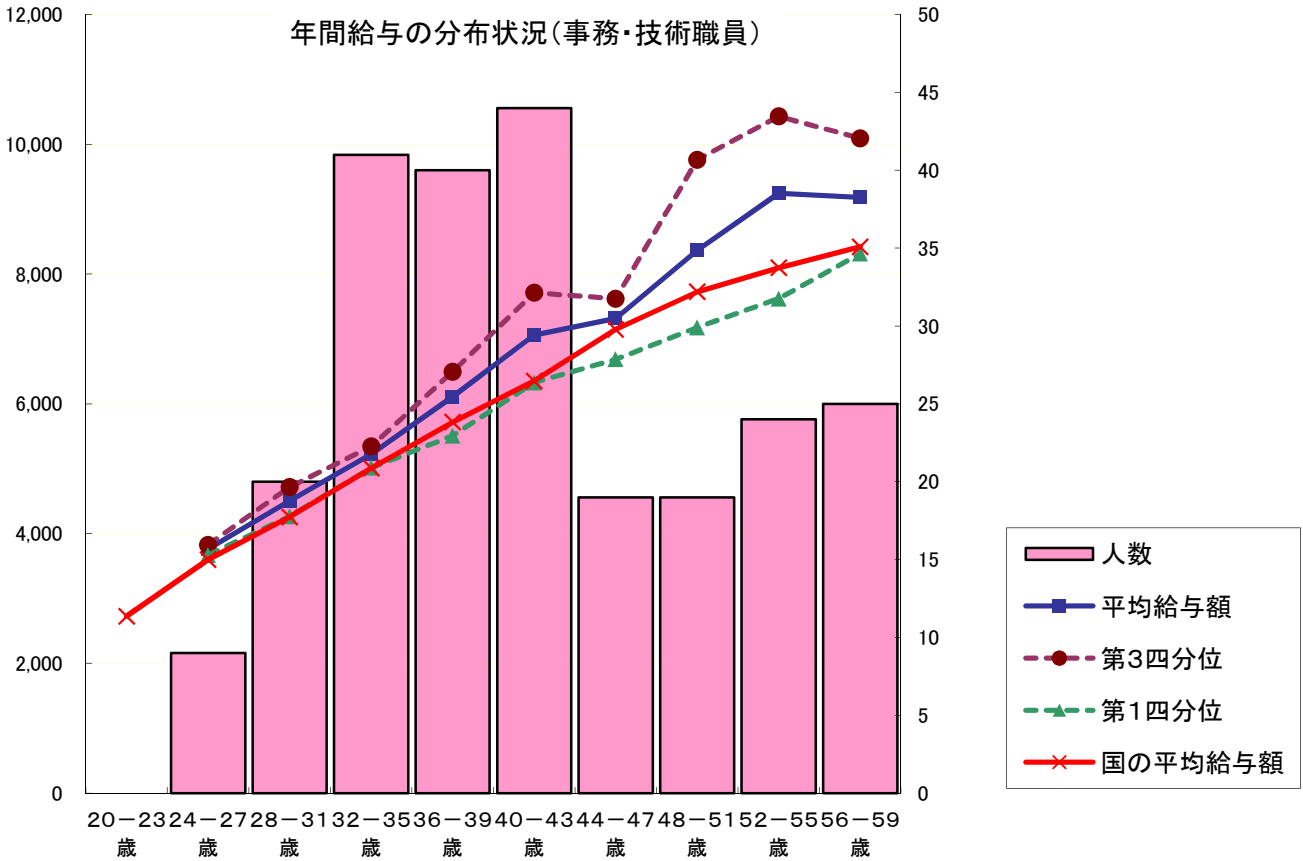
注1:任期付職員及び再任用職員については、該当者がいないため表を省略する。

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)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。

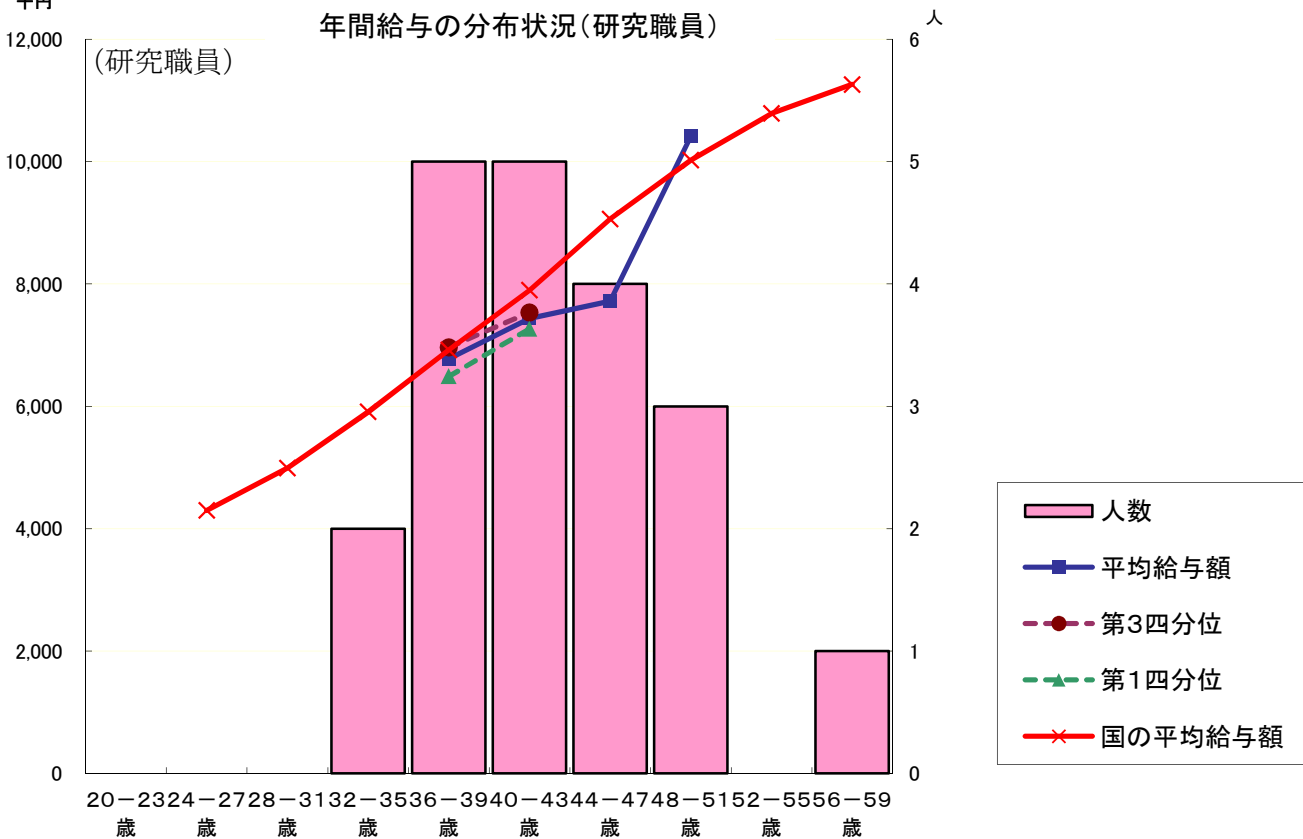
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

千円 (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、④まで同じ。

千円 (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、④まで同じ。

注2:32～35歳、44～47歳、48～51歳、56～59歳の該当者は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、56～59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。

③ 職位別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)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額			
			平均	最高～最低		
代表的職位	人	歳	千円	千円		
本部部長	15	58.6	11,557	12,826	～	9,948
本部課長	24	51.6	9,723	10,778	～	7,873
本部係長	57	39.9	6,380	8,559	～	5,078
本部係員	9	26.8	3,959	4,587	～	3,604

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額			
			平均	最高～最低		
代表的職位	人	歳	千円	千円		
研究部長	3	—	11,997	—	～	—
研究課長	3	—	10,297	—	～	—
主任研究員	4	—	7,845	—	～	—
研究員	12	39.4	6,954	7,534	～	6,352

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、主任研究員の該当者は4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額の最高～最低は記載していない。

④ 賞与(平成26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)	% 54.5	% 54.0	% 54.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.5	% 46.0	% 45.8
	最高～最低	% (48.6～33.9)	% (49.2～38.7)	% (49.0～36.8)
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 62.5	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.6	% 37.5	% 36.6
	最高～最低	% (40.5～32.0)	% (42.7～34.2)	% (41.7～33.2)

(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)	% 53.6	% 52.9	% 53.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.4	% 47.1	% 46.8
	最高～最低	% (48.2～44.7)	% (49.2～44.8)	% (48.4～45.0)
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 61.9	% 63.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.3	% 38.1	% 36.8
	最高～最低	% (37.7～32.8)	% (39.8～34.9)	% (38.8～33.9)

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 108.2 ・年齢・地域勘案 99.2 ・年齢・学歴勘案 106.9 ・年齢・地域・学歴勘案 99.0
国に比べて 給与水準が高 くなっている理 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30%に対して当センターは75%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77%となっており、国家公務員の54%を上回る割合である。</p> <p>※地域及び学歴を勘案した指数は99.0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26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 妥当性の検証	<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 4.7% (国からの財政支出額 8,336,191,000円、支出予算の総額 179,032,790,000円：平成26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0円(平成26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】 地域差及び地域・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満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。</p>
講ずる措置	<p>【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程度</p> <p>「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】 ・支出総額に占める報酬等支給総額の割合 1.7% (支出総額 165,073,289,716円、給与、報酬等支給総額 2,853,782,476円)</p> <p>・大学卒以上の高学歴者の割合 77%</p>

○研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 97.0 ・年齢・地域勘案 91.9 ・年齢・学歴勘案 96.6 ・年齢・地域・学歴勘案 91.7
国に比べて 給与水準が高 くなっている理 由	該当なし
給与水準の 妥当性の検証	<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 4.7% (国からの財政支出額 8,336,191,000円、支出予算の総額 179,032,790,000円：平成26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。平成26年度においては、従来、一般職本給表に格付けしていた研究職員の給与を、より職種に適合した水準とするため、国家公務員の同一職種の俸給表(研究職俸給表・医療職俸給表(一)(二)(三))に倣い、本給表を別に定め給与の適正化を図った。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26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考える。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

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額192,100円、年間給与2,829,823円
- 35歳(本部係長、配偶者・子1人)
月額370,048円、年間給与5,974,456円
- 45歳(本部主任専門職、配偶者・子2人)
月額488,270円、年間給与7,895,495円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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ヶ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ている。
今後もこの仕組みを継続して実施し、必要に応じて拡充することを検討する。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等 支給総額 (A)	千円 2,505,017	千円 2,853,782
退職手当 支給額 (B)	千円 364,439	千円 252,595
非常勤役職員 等給与 (C)	千円 1,312,067	千円 1,562,261
福利厚生費 (D)	千円 721,739	千円 794,307
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,903,262	千円 5,462,945

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額：職員数の増(平成25年度末339名→平成26年度末353名)及び特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して実施していた措置を終了したこと等により、対前年度比13.9%増となった。

退職手当支給額：退職者数の減により、対前年度比30.7%減となった。

非常勤役職員等給与：非常勤職員数の増等により、対前年度比が19.1%増となった。

福利厚生費：職員数及び非常勤職員数の増等により、対前年度比が10.1%増となった。

最広義人件費：給与、報酬等支給総額の増等により、対前年度比11.4%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日から職員退職手当について以下の措置を講じており、平成26年度中に引き下げの経過措置期間を終了した。

- ・職員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。
(上記調整率については、平成26年1月31日までの期間においては100分の98、平成26年6月30日までの期間においては100分の92とする経過措置を実施。)

Ⅳ その他

○特になし