

# 様式 1 公表されるべき事項

## 独立行政法人国立青少年教育振興機構の役職員の報酬・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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人は、青少年教育のナショナルセンターとして、青少年教育指導者その他の青少年教育関係者に対する研修、青少年の団体宿泊訓練その他の青少年に対する研修、青少年教育に関する施設及び団体相互間の連絡及び協力の促進、青少年教育に関する団体に対する助成金の交付等を行うことにより、青少年教育の振興及び健全な青少年の育成を図ることを目的としている。

当法人の役員報酬の設定にあたっては、当法人が国の行っていた青少年教育事業を引き継いでいることから国家公務員の給与水準を考慮するほか、他の独立行政法人のうち、研修及び教育事業を主要な業務とする法人及び職員数が同規模の法人を参考とした。

公表資料によると、平成25年度の国家公務員指定職(事務次官)の年間報酬額は22,652千円、他法人の長の年間報酬額は、14,747千円～16,042千円であり、公表対象年度の役員報酬規程を勘案すると、同程度の水準であると推定される。

また、理事も同様の考え方により、同程度の水準であると推定される。

##### 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。)

独立行政法人国立青少年教育振興機構役員給与規程の規定により、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参考にして、期末特別手当(賞与)の額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額をすることができる。

### 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

役員報酬支給基準は、本給、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、特地勤務手当等、寒冷地手当及び期末特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人国立青少年教育振興機構役員給与規程に則り、本給に地域手当等を加算して算出している。期末特別手当についても、国立青少年教育振興機構役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25)に6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5を乗じ、さらに基準日以前6ヵ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では通勤手当について、自動車等使用者の使用距離数に応じ、100円から7,100円までの幅で増額及び期末特別手当支給率の引上げ(年間0.15ヵ月分)を実施した。

また、平成25年1月より、退職手当の算出基礎となる本給月額に乘じる支給割合を12.5/100から10.875に引下げ(経過措置により平成26年6月まで通減)を実施している。

理事

役員報酬支給基準は、本給、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、特地勤務手当等、寒冷地手当及び期末特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人国立青少年教育振興機構役員給与規程に則り、本給に地域手当等を加算して算出している。期末特別手当についても、国立青少年教育振興機構役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25)に6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5を乗じ、さらに基準日以前6ヵ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では通勤手当について、自動車等使用者の使用距離数に応じ、100円から7,100円までの幅で増額及び期末特別手当支給率の引上げ(年間0.15ヵ月分)を実施した。

また、平成25年1月より、退職手当の算出基礎となる本給月額に乘じる支給割合を12.5/100から10.875に引下げ(経過措置により平成26年6月まで通減)を実施している。

理事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。月額については、独立行政法人国立青少年教育振興機構役員給与規程に則り、月額(53,000円)を支給している。

また、平成26年度の改定事項は無い。

監事

・該当者なし

監事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。月額については、独立行政法人国立青少年教育振興機構役員給与規程に則り、月額(53,000円)を支給している。

また、平成26年度の改定事項は無い。

## 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 17,624	千円 10,944	千円 4,710	千円 1,969 (地域手当)			*
A理事	千円 14,048	千円 8,640	千円 3,718	千円 1,555 (地域手当) 135 (通勤手当)			◇
B理事	千円 14,004	千円 8,640	千円 3,718	千円 1,555 (地域手当) 91 (通勤手当)	4月1日		◇
C理事	千円 13,937	千円 8,640	千円 3,718	千円 1,555 (地域手当) 24 (通勤手当)	4月1日		※
D理事 (非常勤)	千円 636	千円 636	千円	千円 ( )	4月1日		
E理事 (非常勤)	千円 636	千円 636	千円	千円 ( )			
A監事 (非常勤)	千円 636	千円 636	千円	千円 ( )			※
B監事 (非常勤)	千円 636	千円 636	千円	千円 ( )			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。

### 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

当機構は、全国28の施設において、幼少期から青年期までの各年齢期に必要な様々な体験活動の機会を青少年に提供している。

また、青少年教育のナショナルセンターとして、「早寝早起き朝ごはん」国民運動や「体験の風をおこそう」運動など社会総ぐるみで青少年の基本的な生活習慣の確立や、様々な体験活動の場や機会の充実を目指した取組を推進するとともに、青少年教育指導者の研修、青少年及び青少年教育指導者の国際交流、青少年教育に関する調査研究、青少年団体等への助成に取り組んできた。

そうした組織の中で、当機構の理事長は、法人全体の業務を総括する一方で、国内外の教育行政の動向を十分に理解するとともに機敏に対応する事業等を行うなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、青少年教育分野に対する高度な専門性が求められる。当機構では、理事長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、理事長の職務内容の特性は上記の通り法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものである。

理事長の年間報酬額は、他の独立行政法人のうち研修及び教育事業を主要な業務とする法人及び職員数が同規模の法人の長の給与水準と比較した場合、I 1①にあるとおりの水準である。また、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,112万円と比較した場合、同水準以下であり、国家公務員(事務次官)の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

以上により、職務内容の特性や民間企業等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

当機構は、全国28の施設において、幼少期から青年期までの各年齢期に必要な様々な体験活動の機会を青少年に提供している。

また、青少年教育のナショナルセンターとして、「早寝早起き朝ごはん」国民運動や「体験の風をおこそう」運動など社会総ぐるみで青少年の基本的な生活習慣の確立や、様々な体験活動の場や機会の充実を目指した取組を推進するとともに、青少年教育指導者の研修、青少年及び青少年教育指導者の国際交流、青少年教育に関する調査研究、青少年団体等への助成に取り組んできた。

そうした組織の中で、当機構の理事は、理事長を補佐し業務を遂行する上で、国内外の教育行政の動向を十分に理解するとともに機敏に対応する事業等を行うなど、青少年教育分野に対する高度な専門性が求められる。

当機構では、理事の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、理事の職務内容の特性は上記の通り法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものである。

理事の年間報酬額は、他の独立行政法人のうち、研修及び教育事業を主要な業務とする法人及び職員数が同規模の法人の役員給与水準と比較した場合、I 1①にあるとおりの水準であり、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,112万円と比較した場合、同水準以下である。

以上により、職務内容の特性や民間企業等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

当機構は、全国28の施設において、幼少期から青年期までの各年齢期に必要な様々な体験活動の機会を青少年に提供している。

また、青少年教育のナショナルセンターとして、「早寝早起き朝ごはん」国民運動や「体験の風をおこそう」運動など社会総ぐるみで青少年の基本的な生活習慣の確立や、様々な体験活動の場や機会の充実を目指した取組を推進するとともに、青少年教育指導者の研修、青少年及び青少年教育指導者の国際交流、青少年教育に関する調査研究、青少年団体等への助成に取り組んできた。

そうした組織の中で、当機構の理事は、理事長を補佐し業務を遂行する上で、国内外の教育行政の動向を十分に理解するとともに機敏に対応する事業等を行うなど、青少年教育分野に対する高度な専門性が求められる。非常勤の理事の報酬額は常勤理事の報酬を基礎として月額を算出しており、また、職務内容の特性は上記の通り法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものである。

以上により、職務内容の特性や民間企業等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

当機構は、全国28の施設において、幼少期から青年期までの各年齢期に必要な様々な体験活動の機会を青少年に提供している。

また、青少年教育のナショナルセンターとして、「早寝早起き朝ごはん」国民運動や「体験の風をおこそう」運動など社会総ぐるみで青少年の基本的な生活習慣の確立や、様々な体験活動の場や機会の充実を目指した取組を推進するとともに、青少年教育指導者の研修、青少年及び青少年教育指導者の国際交流、青少年教育に関する調査研究、青少年団体等への助成に取り組んできた。

そうした組織の中で、当機構の監事は、業務を遂行する上で国内外の教育行政の動向を十分に理解する等、青少年教育分野に対する高度な専門性が求められる。非常勤の監事の報酬額は常勤監事の報酬を基礎として月額を算出しており、また、職務内容の特性は上記の通り法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものである。

以上により、職務内容の特性や民間企業等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や民間企業の役員報酬等との比較などを考慮すると法人の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員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
法人の長	千円 該当者なし	年 月			
理事F	千円 1,987	年 月 2	平成26年 3月31日	1.0	※
理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
監事	千円 該当者なし	年 月			
監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			

注:理事Fについては、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(仮支給額:1,987千円、仮支給年度:27年度)を当該役員に対して支給していたが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

## 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
法人の長	
理事F	「独立行政法人、特殊法人及び許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。
理事A (非常勤)	
理事B (非常勤)	
監事A	
監事B	
監事A (非常勤)	
監事B (非常勤)	

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

独立行政法人国立青少年教育振興機構役員給与規程の規定により、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参考にして、期末特別手当(賞与)の額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額をすることができるとしており、今後もその仕組みを継続する。

## 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

当法人の運営活動に必要な経費の多くを国からの運営費交付金に委ねられていることから、人事院勧告に伴う一般職の職員の給与に関する法律の改正などを踏まえた国家公務員の給与水準等を十分に考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、機構の業務の特殊性を踏まえた適正な水準を維持することとしている。

①国家公務員・・・平成25年度において国家公務員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、全俸給表の平均給与月額は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。)

職員の昇格、昇給における昇給号給数及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、その者の一定期間における勤務成績を考慮している。また、平成26年度から昇給、勤勉手当については人事評価制度を活用している。

#### ③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

独立行政法人国立青少年教育振興機構職員給与規程に則り、本給及び管理職手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特勤勤務手当等、超過勤務手当、宿直手当、夜勤手当、寒冷地手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給+扶養手当+地域手当+広域移動手当)に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6ヵ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(本給+本給に対する地域手当+本給に対する広域移動手当)に独立行政法人国立青少年教育振興機構職員の勤勉手当支給に関する内規に定める基準に従って定める割合を乗じ、さらに基準日以前6ヵ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では一般職の国家公務員の例に準じて、①若年層に重点を置いた本給のベースアップ(0.27%)、②通勤手当について、自動車等使用者にかかる支給月額を使用距離数に応じ100円から7,100円までの幅で増額、③勤勉手当の支給率について年間0.15月分の引上げを実施した。

また、平成25年1月より退職手当の算出基礎となる調整率を100分の104から100分の87に引下げている。(平成26年6月まで経過措置により逡減)

## 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		
常勤職員	334人	42.2歳	6,088千円	4,594千円	127千円	1,494千円
事務・技術	321人	41.8歳	6,107千円	4,608千円	126千円	1,499千円
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
医療職種 (施設看護師)	11人	52.8歳	5,571千円	4,188千円	137千円	1,383千円
技能職種	2人	-	-	-	-	-

在外職員	該当者なし					
------	-------	--	--	--	--	--

任期付職員	2人	-	-	-	-	-
事務・技術	2人	-	-	-	-	-
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
医療職種 (施設看護師)	該当者なし					
技能職種	該当者なし					

再任用職員	今後も引き続き適正な給	3人	63.2歳	3,711千円	3,164千円	133千円	547千円
事務・技術		3人	63.2歳	3,711千円	3,164千円	133千円	547千円
研究職種	該当者なし						
医療職種 (病院医師)	該当者なし						
医療職種 (病院看護師)	該当者なし						
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし						
医療職種 (施設看護師)	該当者なし						
技能職種	該当者なし						



非常勤職員	人 3	歳 31.2	千円 2,711	千円 2,049	千円 106	千円 662
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (施設看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
技能職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

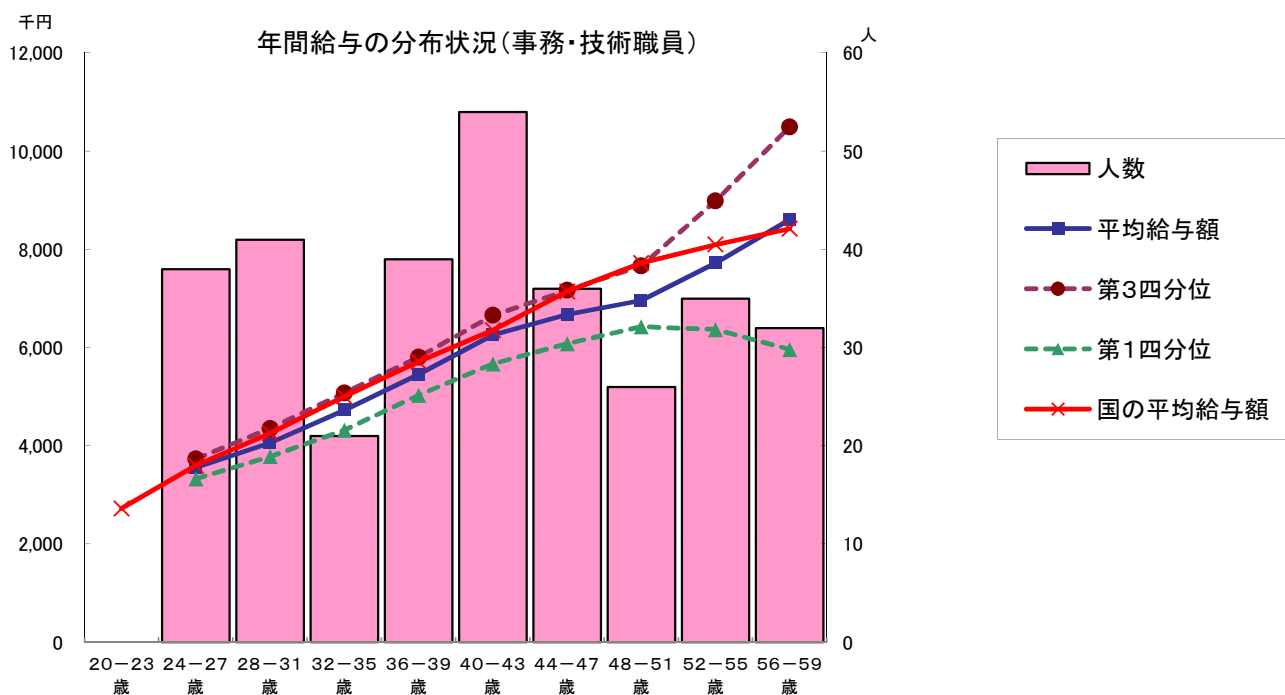
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 常勤職員の技能職種及び任期付職員については該当者が2人以下のため、当該個人にかかる情報が特定されることから、平均年齢、年間給与額の記載を省略する。

注3: 技能職種とは、自動車運転手、営繕工等、既存の職種に含まれない技能を有する職員の職種である。

注4: 医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員)については、対象者がいない。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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:年俸制以外の任期付職員を含む。以下②、④において同じ。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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
所長	20	57.4	10,754	11,980 ～ 9,383
本部部長	3	54.8	9,909	
本部課長	6	44.3	8,095	8,544 ～ 7,639
本部課長補佐	7	43.1	6,677	7,436 ～ 4,618
本部係長	19	40.8	5,927	7,609 ～ 4,802
本部主任	3	37.5	5,367	
本部係員	19	28.2	4,148	4,678 ～ 3,466
地方課長	22	52.7	8,315	9,475 ～ 6,777
地方課長補佐	28	48.5	6,788	7,946 ～ 5,333
地方係長	105	44.9	6,028	7,761 ～ 4,565
地方主任	18	43.2	5,410	6,314 ～ 4,322
地方係員	73	29.7	3,823	5,029 ～ 3,071

注1:本部課長補佐、地方課長補佐には、相当職である「室長」「主任企画指導専門職」を含む。

注2:地方係長には、相当職である「専門職」を含む。

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	59.2%	58.3%	58.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.8%	41.7%	41.3%
	最高～最低	48.6～32.6%	49.7～34.7%	47.4～33.7%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.5%	63.2%	64.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.5%	36.8%	35.8%
	最高～最低	37.7～31.2%	42.7～30.7%	39.1～31.7%

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"> <li>・年齢勘案 96.3</li> <li>・年齢・地域勘案 101.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 94.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 100.6</li> </ul>
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>人事交流による地方公共団体からの出向者はほとんどが教員であるため、一般職(一)で給与決定をする際、他の職員と比べて本給が高くなる。また、当該出向者は主に在勤地域区分の非支給地の施設に勤務しているため、地域勘案を含む対国家公務員指数が高くなっている。(平成27年4月1日現在の常勤職員数504名のうち、地方公共団体からの出向者数134名。)</p>
給与水準の妥当性の検証	<p>(法人の検証結果)  <b>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 85.8%】</b>            (国からの財政支出額 9,482,418千円、支出予算の総額 11,046,175千円)  <b>【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】</b>  <b>【管理職の割合 14.9%(常勤職員342名中 51名)(再任用職員を除く)】</b>  <b>【大卒以上の高学歴者の割合 74.8%(常勤職員 342名中 256名)(再任用職員を除く)】</b>  <b>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 85.8%】</b>            (支出総額 11,046,175千円、給与・報酬等支給総額 3,386,153千円:平成26年度決算)  <b>【検証結果】</b>            (法人の検証結果)            当法人は国が行っていた青少年教育の事業を引き継いでいるため、国からの財政支出の割合が高いが、役職員の給与については、一般職の国家公務員の給与に準じて取り扱っていることから、適切な給与水準を保っている。</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。</p>
講ずる措置	今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 174,200円 年間給与 2,640,980円
- 35歳(本部係長、配偶者・子1人)  
月額 338,306円 年間給与 5,456,979円
- 45歳(本部課長補佐、配偶者・子2人)  
月額 452,294円 年間給与 7,380,946円

## 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の昇格、昇給における昇給号給数及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、その者の一定期間における勤務成績を考慮している。また、平成26年度より昇給、勤勉手当については人事評価制度を活用しており、今後もその仕組みを継続する。

## III 総人件費について

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,470,918	千円 3,272,266	千円 3,169,114	千円 3,386,153
退職手当支給額 (B)	千円 147,561	千円 278,266	千円 108,760	千円 131,295
非常勤役職員等給与 (C)	千円 388,528	千円 410,016	千円 421,981	千円 444,648
福利厚生費 (D)	千円 487,917	千円 481,291	千円 512,110	千円 522,161
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,494,926	千円 4,441,840	千円 4,211,967	千円 4,484,258

注1:「退職手当支給額」において、役員退職手当については実際に支給した年度に計上しているため、財務諸表附属明細書の「役員及び職員の給与の明細」における退職手当の合計額とは一致しない。

注2:当年度、前年度の各区分において千円未満切捨てのため、最広義人件費がA～Dの合計と合わない。

### 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」の前年度比6.8%及び「最広義人件費」の前年度比6.5%増の主な要因について  
平成23年度以降、組織の見直し、給与水準の適正化など計画的な人件費削減の取り組みを行っているが、平成25年度をもって国家公務員の給与特例法に準じて行われていた本給の減額措置が終了したこと、平成26年4月1日適用の国家公務員の給与改正に準じ、平成26年4月1日より本給のベースアップ、勤勉手当の支給率の引上げを行ったことに伴い増額となった。  
また、国家公務員の退職手当の支給水準引き下げに準じて同様の措置を行った結果、改正前の支給水準と比べ退職手当額が21,932千円減少した。
- ②「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年1月より以下の措置を講ずることとした。
- ・役員に講じた措置の概要:平成25年1月より、役員退職手当の算出基礎となる本給月額に乗じる支給割合12.5/100から10.875に引下げ。(経過措置により平成26年6月まで逡減)
  - ・職員に講じた措置の概要:平成25年1月より、職員退職手当の算出基礎となる調整率を104/100から87/100に引き下げ。(経過措置により平成26年6月まで逡減)

## IV その他

特になし