

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 平成25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

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、又は減額することができる。

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。

理事長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,618万円と比較した場合、同水準以下であり、また、事務次官の年間給与額2,044万円と比べてもそれ以下となっている。

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。

こうした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】

職務内容の特性や参考となる民間企業との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長	・平成24年4月から平成26年3月まで、本給月額、地域手当、期末特別手当等を9.77%減額。 ・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10.875/100に引下げ。(経過措置により平成26年6月まで遡減)
理事	・平成25年4月から平成26年3月まで、本給月額、地域手当、期末特別手当等を9.77%減額。 ・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10.875/100に引下げ。(経過措置により平成26年6月まで遡減)
理事(非常勤)	改定事項なし
監事	該当者なし
監事(非常勤)	改定事項なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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		
理事長	千円 15,696	千円 9,874	千円 4,044	千円 1,777 (地域手当)			*
A理事	千円 12,523	千円 7,795	千円 3,192	千円 1,403 131 (地域手当) (通勤手当)			◇
B理事	千円 12,534	千円 7,795	千円 3,192	千円 1,403 142 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	◇
C理事	千円 12,495	千円 7,795	千円 3,192	千円 1,403 103 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	※
D理事 (非常勤)	千円 636	千円 636	千円	千円 ()			
E理事 (非常勤)	千円 636	千円 636	千円	千円 ()		3月31日	
F監事 (非常勤)	千円 636	千円 636	千円	千円 ()			※
G監事 (非常勤)	千円 636	千円 636	千円	千円 ()			

注1: 地域手当とは、民間における賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給されるものである。

注2: 「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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者「*※」、該当がない場合は空欄。

注3: 千円未満切捨てのため、総額が内訳の合計と合わないものがある。

3 役員の退職手当の支給状況(平成25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
理事長	千円	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
理事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	

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

中期計画において、これまでの人件費改革の取組を引き続き着実に実施するとともに、平成24年度以降は「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成22年11月1日閣議決定)に基づき、政府における総人件費削減の取組及び今後進められる独立行政法人制度の抜本的な見直しを踏まえ、厳しく見直すこととしている。

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

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。

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

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当たっては、その者の一定期間における勤務成績を考慮している。

[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
賞与・勤勉手当 (査定分)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて成績率を決定する。
本給月額(昇給)	昇給日(1月1日)以前1年以内の期間における職員の勤務成績を考慮し、昇給号給数を決定している。昇給号給数は職員の勤務成績に応じ5段階に区分している。
本給月額(昇格)	勤務成績が良好で、かつ昇格基準を満たしている場合、その者の資格に応じて上位の級に昇格させることができる。
本給月額(降格)	勤務成績が不良な場合に、職務の級を下位の級に降格させることができる。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

一般職の国家公務員の例に準じて、以下のように改正した。

(1) 給与改定・臨時特例法に準じた給与減額支給措置

・実施期間:平成24年4月1日～平成26年3月31日

・本給関係の措置の内容:本給について、次のとおり減額する。

- ① 一般職員本給表(一)7級以上適用職員…▲9.77%
- ② 一般職員本給表(一)6級～3級適用職員…▲7.77%
- ③ 一般職員本給表(一)2級以下適用職員…▲4.77%

その他の本給表適用職員については、一般職員本給表(一)に準じた減額率とする。

・諸手当関係の措置の内容:諸手当について、次のとおり減額する。

- ① 管理職手当…一律▲10%
- ② 期末手当及び勤勉手当…一律▲9.77%
- ③ 地域手当等…地域手当等の本給月額に連動する手当(期末・勤勉手当を除く)の月額は、減額後の本給月額等により算出する。

(2) 退職手当支給水準の引下げ

・平成25年1月より、退職手当の算出基礎となる調整率を104/100から87/100に引下げ。(経過措置により平成26年6月まで逡減)

(3) 55歳を超える職員の昇給抑制または昇給停止

・平成26年1月1日の昇給より、55歳を超える職員(一般職(二)の適用者は57歳を超える職員)の昇給号給数を次のとおり改正。

- ① 「A(極めて良好)」 4号給以上 → 2号給以上
- ② 「B(特に良好)」 3号給 → 1号給
- ③ 「C(良好)」 2号給 → 0号給
- ④ 「D(やや良好でない)」 1号給 → 0号給

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25年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	341	42.6	5,726	4,371	120	1,355
事務・技術	328	42.3	5,746	4,386	119	1,360
研究職種	1					
医療職種 (施設看護師)	11	51.8	5,142	3,931	123	1,211
技能職種	1					

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

任期付職員	2					
事務・技術	1					
研究職種	1					
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	9	63.1	3,582	3,062	103	520
事務・技術	7	62.6	3,702	3,161	111	541
研究職種	該当者なし					
医療職種 (施設看護師)	1					
技能職種	1					

非常勤職員	9	27.4	2,843	2,185	135	658
事務・技術	8	26.1	2,861	2,198	148	663
研究職種	該当者なし					
医療職種 (施設看護師)	該当者なし					
技能職種	1					

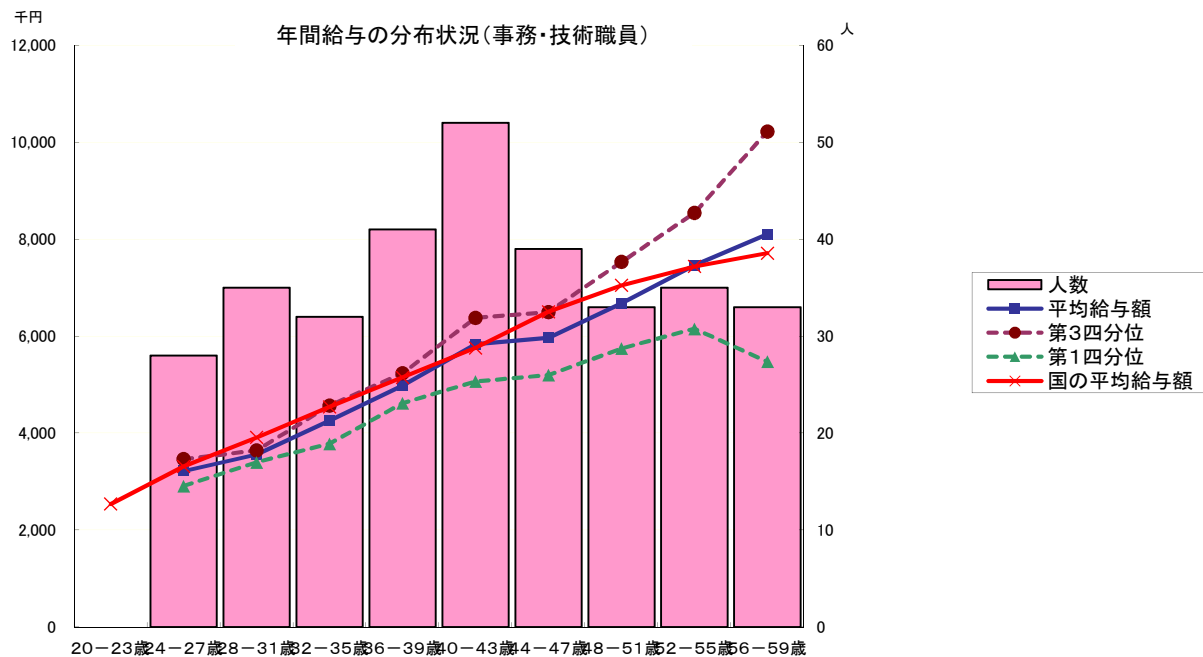
注1 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2 常勤職員の研究及び技能職種、任期付職員、再任用職員の医療職種(施設看護師)及び技能職種、非常勤職員の技能職種については、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おそれがあることから、平均年齢及び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、⑤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、⑤まで同じ。

注2 年俸制以外の任期付職員を含む。以下、②、④及び⑤において同じ。

(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
		歳	千円	千円	千円
所長	20	57.3	9,511	10,146	10,789
本部部長	4	53.5		9,398	
本部課長	10	46.7	7,114	7,881	8,843
本部課長補佐	4	44.3		6,518	
本部係長	15	38.4	4,846	5,263	5,491
本部主任	4	39.0		5,132	
本部係員	16	30.2	3,743	4,005	4,132
地方課長	21	53.2	7,435	7,741	8,112
地方課長補佐	30	48.3	6,102	6,467	6,853
地方係長	117	44.7	5,069	5,599	6,159
地方主任	22	41.8	4,392	4,759	5,162
地方係員	66	29.9	3,136	3,425	3,635

注 本部部長、本部課長補佐、本部主任の該当者が各4人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与額の第1、第3分位の記載を省略する。

③ 職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)(事務・技術職員、任期付職員)

【事務職員】

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級
標準的な職位		・個別	・所長	・所長 ・部長	・所長 ・部長	・次長 ・課長
人員 (割合)	328人	該当者なし (%)	1人 (0.3%)	11人 (3.4%)	12人 (3.7%)	20人 (6.1%)
年齢(最高～最低)				61～54歳	59～51歳	58～48歳
所定内給与年額(最高～最低)				8,515～6,700千円	8,039～6,621千円	7,067～5,192千円
年間給与額(最高～最低)				11,085～9,259千円	10,550～8,902千円	9,108～6,927千円

区分	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位	・次長 ・課長 ・課長補佐 ・主任企画指導専門職	・課長補佐 ・主任企画指導専門職 ・係長 ・専門職	・係長 ・専門職 ・主任	・主任 ・係員	・係員
人員 (割合)	29人 (8.8%)	69人 (21.0%)	100人 (30.5%)	67人 (20.4%)	19人 (5.8%)
年齢(最高～最低)	58～40歳	55～38歳	58～33歳	50～26歳	27～24歳
所定内給与年額(最高～最低)	6,173～4,154千円	6,408～3,611千円	5,429～3,063千円	3,773～2,286千円	2,917～2,097千円
年間給与額(最高～最低)	7,729～5,751千円	8,104～4,882千円	7,177～3,996千円	4,789～2,981千円	3,743～2,719千円

【任期付職員】

区分	計	4級
標準的な職位		・室長
人員 (割合)	1人	1人 (100.0%)
年齢(最高～最低)		
所定内給与年額(最高～最低)		
年間給与額(最高～最低)		

注 事務職員の9級及び任期付職員については、該当者が各1人のため、当該個人にかかる情報が特定されるおそれがあることから、年齢、所定内給与年額及び年間給与額の記載を省略する。

④ 賞与(平成25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)	% 59.7	% 62.8	% 61.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.3	% 37.2	% 38.7
	最高～最低	% 48.6～31.8	% 44.8～30.3	% 45.2～31.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.3	% 67.8	% 66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.7	% 32.2	% 33.4
	最高～最低	% 40.5～31.2	% 35.0～28.7	% 36.3～29.9

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)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

97.5

対他法人(事務・技術職員)

93.4

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

94.8

対他法人(研究職員)

94.4

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人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 97.5		
	参考	地域勘案	102.6
		学歴勘案	95.8
		地域・学歴勘案	101.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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26年4月1日現在の常勤職員数508名のうち、地方公共団体からの出向者数139名。)		
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 85.5%】 (国からの財政支出額 9,137,119千円、支出予算の総額 10,685,393千円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 16.3%(常勤職員数343名中56名)(再任用職員を除く)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 76.1%(常勤職員数343名中261名)(再任用職員を除く)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 29.6%】 (支出予算の総額 10,685,393千円、給与・報酬等支給総額 3,169,114千円:平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (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	国家公務員の給与水準の推移に注視しつつ、引き続き、一般職の国家公務員の給与に準じた取り扱いを行い、国家公務員と同等以下の給与水準となるよう努める。		

○研究職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 94.8		
	参考	地域勘案	89.6
		学歴勘案	94.7
		地域・学歴勘案	89.6

注: 「給与水準の適切性の検証」については「事務・技術職員」に同じ。

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成23年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	3,169,114	3,272,266	△ 103,152	△ 3.2	△ 301,804	△ 8.7
退職手当支給額 (B)	108,760	278,266	△ 169,506	△ 60.9	△ 38,801	△ 26.3
非常勤役職員等給与 (C)	421,981	410,016	11,965	2.9	33,453	8.6
福利厚生費 (D)	512,110	481,291	30,819	6.4	24,193	5.0
最広義人件費 (A+B+C+D)	4,211,967	4,441,840	△ 229,873	△ 5.2	△ 282,959	△ 6.3

注1 「退職手当支給額」において、役員の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」及び「最広義人件費」の前年度比3.2%減・5.2%減の主な要因について
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た。
これらの取り組みのうち、退職手当については、支給者数が平成24年度は20名であったが平成25年度は12名に減少したこと等に伴い、支給額が169,506千円減少した。また、国家公務員の退職手当の支給水準引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支給額が8,880千円減少した。
- (2) 人件費削減の取り組みについて
 - ① 中期目標・中期計画
平成23年度はこれまでの人件費改革の取組を引き続き着実に実施するとともに、平成24年度以降は「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成22年11月1日閣議決定)に基づき、政府における総人件費削減の取組及び今後進められる独立行政法人制度の抜本的な見直しを踏まえ、厳しく見直す。
 - ② 年度計画
総人件費削減に伴う人員削減として、平成25年度計画分の人員削減を実施する。
そのほか、政府における総人件費削減の取組や独立行政法人制度改革等を踏まえた給与水準の適正化を図る。
- (3) 国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等に係る実施状況について
国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等に準じて役員退職手当規程、職員退職手当規程とも平成25年1月に改定済み。
・平成25年1月より、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月まで通減)

IV 法人が必要と認める事項

- (1) 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに係る実施状況について
国家公務員の給与特例法に準じて役員給与規程、職員給与規程とも平成24年4月に改定済み。
・実施期間:平成24年4月1日～平成26年3月31日
・本給関係の措置の内容:本給について、次のとおり減額する。
 - ① 一般職員本給表(一)7級以上適用職員…▲9.77%
 - ② 一般職員本給表(一)6級～3級適用職員…▲7.77%
 - ③ 一般職員本給表(一)2級以下適用職員…▲4.77%
 その他の本給表適用職員については、一般職員本給表(一)に準じた減額率とする。
- ・諸手当関係の措置の内容:諸手当について、次のとおり減額する。
 - ① 管理職手当…一律▲10%
 - ② 期末手当及び勤勉手当…一律▲9.77%
 - ③ 地域手当等…地域手当等の本給月額に連動する手当(期末・勤勉手当を除く)の月額は、減額後の本給月額等により算出する。