

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人航海訓練所の役職員の報酬・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

役員報酬規程は、国家公務員の給与の水準を考慮するとともに、独立行政法人評価委員会における業績評価の結果を勘案することとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

「一般職の職員の給与に関する法律等」の改正を踏まえ、以下の改正を行った。
・俸給を月額△0.20%引き下げ
・期末・勤勉手当の支給割合を2.95月分(△0.15月分)に引き下げ

理事

「一般職の職員の給与に関する法律等」の改正を踏まえ、以下の改正を行った。
・俸給を月額△0.20%引き下げ
・期末・勤勉手当の支給割合を2.95月分(△0.15月分)に引き下げ

理事(非常勤)

該当者なし

監事

「一般職の職員の給与に関する法律等」の改正を踏まえ、以下の改正を行った。
・俸給を月額△0.20%引き下げ
・期末・勤勉手当の支給割合を2.95月分(△0.15月分)に引き下げ

監事(非常勤)

「一般職の職員の給与に関する法律等」の改正を踏まえ、以下の改正を行った。
・俸給を月額△0.20%引き下げ

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)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	18,051	11,884	4,624	1,426 117 (特別地域手当) (通勤手当)		平成23年 3月31日	※
A理事	14,284	9,376	3,648	1,125 135 (特別地域手当) (通勤手当)		平成23年 3月31日	※
B理事	14,239	9,376	3,648	1,125 90 (特別地域手当) (通勤手当)			◇
A監事	5,287	3,204	1,597	384 102 (特別地域手当) (通勤手当)		平成22年 8月19日	◇
B監事	7,550	5,084	1,643	610 213 (特別地域手当) (通勤手当)	平成22年 8月20日		◇
B監事 (非常勤)	3,032	3,032				平成23年 3月31日	*※

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。

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	5,307	4	0	平成23年 3月31日	1.0	業績勘案率については暫定的な率を適用しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成22年度業績評価後に決定する業績勘案率により確定する。	※
理事						該当者なし	
監事						該当者なし	
監事 (非常勤)						該当者なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時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。

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

〔 常勤の役員及び職員に係る人件費(給与・報酬等)を、平成17年度決算比5%以上削減。 〕

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

〔 国家公務員の給与水準を考慮し、国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう努めている。 〕

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

〔 昇給・昇格及び勤勉手当について、各職員の個人評価を反映させている。 〕

〔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)	勤務成績に応じて、支給率を加減
俸給	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務成績が良好な職員のうち、昇格基準に達した者の昇格 ・12月を下らない期間を良好な成績で勤務した場合の昇給 ・勤務成績が特に優秀である場合の昇給

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

〔 「一般職の職員の給与に関する法律等」の改正と同様に以下の改正を行った。
 ・55歳を超える職員(行政職俸給表5級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く)について、俸給月額及び俸給の特別調整額を一定率で減額(△1.5%)
 ・俸給表については、中高年齢層の俸給月額の引き下げ
 ・期末・勤勉手当の支給割合を3.95月分(△0.20月分)に引き下げ 〕

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 305	歳 42.7	千円 6,989	千円 5,214	千円 26	千円 1,775
事務・技術	人 18	歳 41.4	千円 6,537	千円 4,965	千円 288	千円 1,572
その他教育職	人 13	歳 51.1	千円 10,162	千円 7,419	千円 158	千円 2,743
海技職(一)	人 80	歳 40.3	千円 8,003	千円 5,916	千円 6	千円 2,087
海技職(二)	人 193	歳 43.3	千円 6,404	千円 4,803	千円 0	千円 1,601
常勤その他	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	7	62.6	4,300	3,675	97	625
海技職(一)	1					
海技職(二)	6	62.7	4,184	3,583	113	601

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	3	30.2	2,659	2,190	119	469
事務・技術	3	30.2	2,659	2,190	119	469

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。

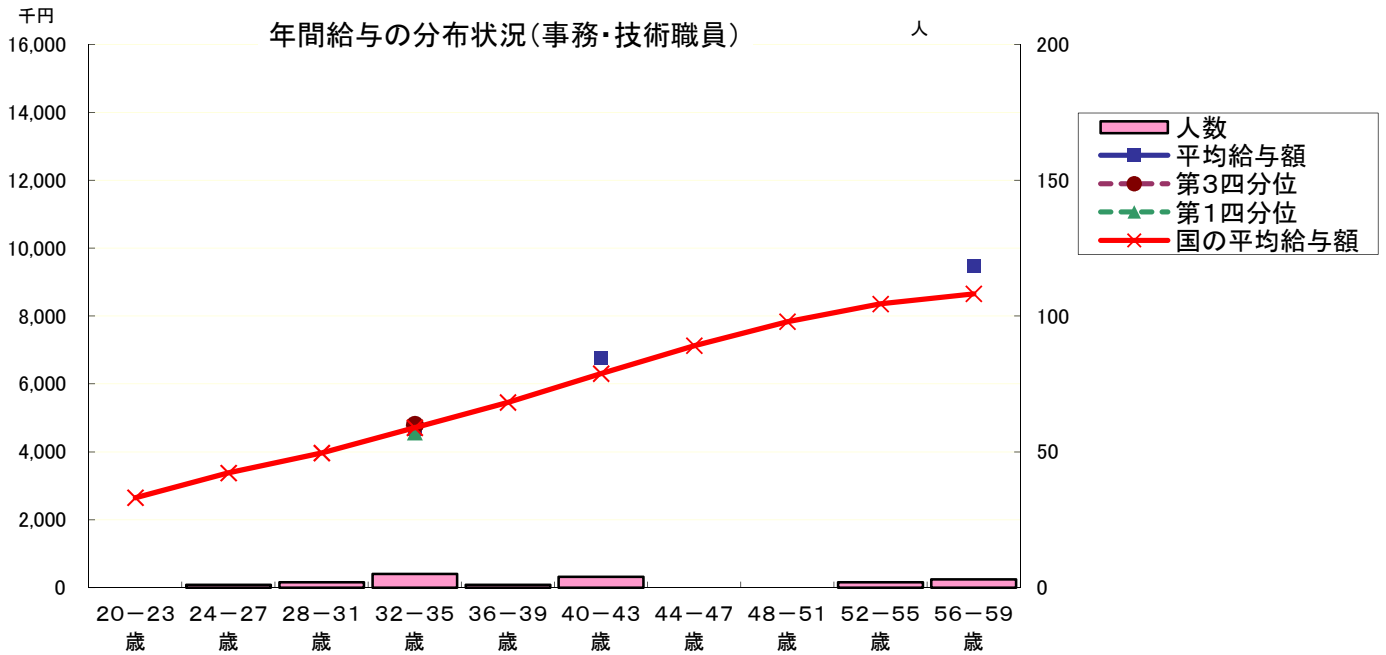
注2:在外職員、任期付職員の区分については、該当者が無いため省略。

注3:常勤職員の研究職種、医療職種及び教育職種、再任用職員の事務・技術、研究職種、医療職種及び教育職種、非常勤職員の研究職種、医療職種及び教育職種については、該当者が無いため省略。

注4:常勤職員の“その他教育職種は教授・准教授等”を、“海技職(一)は航海士・機関士・通信士・事務員等”を、“海技職(二)は甲板員・機関員・司厨員等”を、“常勤その他は自動車運転手”を指す。

注5:常勤職員中の常勤その他及び再任用職員中の海技職(一)は該当者が1名以下であり、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人数以外は記載していない。

②年間給与の分布状況(事務・技術職員)



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:各年齢階層の該当者が2人以下の場合は、当該個人に関する個人情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額については表示していない。

注3:各年齢層の該当者が4人以下については、第1・第3四分位折れ線を表示していない。

(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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
代表的職位						
・本部課長	2	—	—	—	—	—
・本部課長補佐	4	46.0	—	7,252	—	—
・本部係長	5	39.1	4,798	5,375	5,274	—
・本部係員	5	32.3	3,422	4,211	4,491	—

注1:本部課長は該当者が2人以下のため、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人数以外は記載していない。

注2:本部課長補佐は該当者が4人以下のため、第1・第3四分位については記載していない。

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)

区分	計	9級	7級	6級	5級	3級	2級	1級
標準的な職位		事務局長	課長	課長	課長補佐	係長	係員	係員
人員(割合)	18 (5.6%)	1 (5.6%)	1 (5.6%)	1 (5.6%)	4 (22.2%)	6 (33.3%)	3 (16.7%)	2 (11.1%)
年齢(最高～最低)					55 ～ 41	57 ～ 32	43 ～ 31	
所定内給与年額(最高～最低)					5,619 ～ 5,107	5,547 ～ 3,392	4,164 ～ 3,379	
年間給与額(最高～最低)					7,492 ～ 7,029	7,271 ～ 4,572	5,512 ～ 4,355	

注:該当者が2人以下の場合は、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「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 61.4	% 60.7	% 61.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.6	% 39.3	% 39.0
	最高～最低	% 44.9～33.6	% 41.7～35.9	% 43.3～35.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 66.2	% 65.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 33.8	% 34.7
	最高～最低	% 43.6～32.7	% 40.5～28.9	% 37.9～30.8

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)

対国家公務員(行政職(一))

103.9

対他法人(事務・技術職員)

98.2

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									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 103.9</p> <table border="1" data-bbox="646 365 1292 468"> <tr> <td data-bbox="646 365 778 468">参考</td> <td data-bbox="778 365 1077 403">地域勘案</td> <td data-bbox="1077 365 1292 403">104.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="778 403 1077 439">学歴勘案</td> <td data-bbox="1077 403 1292 439">105.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="778 439 1292 468">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1077 439 1292 468">105.1</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	104.6		学歴勘案	105.2		地域・学歴勘案	105.1
参考	地域勘案	104.6								
	学歴勘案	105.2								
	地域・学歴勘案	105.1								
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>本調査の対象が18人と少数であり、1人の給与変動が全体の指数に大きな影響を与える特徴がある中、今年度は対象職員に管理職員2人が加わったことで給与水準を上回ったことに起因している。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国と同一の給与体系となっているが、国家公務員の水準を上回っているため、下記講ずる措置を着実に実施することにより、引き続き改善を図る必要がある。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<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 98.3% (国からの財政支出額 5,950,823千円、支出予算の総額 6,056,758千円：平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】 現在の給与水準は適切であると思慮する。</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>講ずる措置</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・当所の給与規程は、俸給、諸手当、昇給・昇格基準その他運用等で国に準拠している。 ・当所のように調査対象人員が18人と少なく、その大半が国との交流職員であり、異動のタイミング等による給与変動が対国家公務員の指数に大きな影響を与える特徴があることから、今後も当所の対国家公務員の指数については、高低が生じるものと考えられる。このため、国との人事交流の機会等において、引き続き人選の配慮を求めるなどの努力を行っていきたい。 ・今年度の対国家公務員指数は国に比べ高いものとなっているが、給与水準を引き上げる要因となった管理職員は、いずれも国との交流職員であり、また、当所の管理職員の割合についても、国に比べ多い状況にない。 <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支出総額に占める給与、報酬支給額の割合 53.5%(給与、報酬支給額 3,235,307千円、支出総額 6,045,009千円) ・管理職の割合 16.6%(事務・技術職員数 18名 管理職 3名) ・大卒以上の高学歴者の割合 22.2%(事務・技術職員数 18名 大卒者数 4名) <p>【平成23年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢勘案:100.9% 年齢・地域・学歴勘案:102% 当所はその大半が国との交流職員であり、異動のタイミング等による給与変動が対国家公務員の指数に大きな影響を与える特徴があることから、今後も当所の対国家公務員の指数については、高低が生じるものと考えられる。このため、国との人事交流の機会等において、引き続き人選の配慮を求めるなどの努力を行っていきたい。</p>									

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 千円	前年度 千円	比較増△減 千円 (%)		中期目標期間開始時 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	3,235,307	3,302,839	△67,532	(△2.0)	△438,447 (△11.9)
退職手当支給額 (B)	488,976	235,914	253,062	(107.2)	136,080 (38.5)
非常勤役職員等給与 (C)	19,683	21,412	△1,729	(△8.0)	△5,211 (△20.9)
福利厚生費 (D)	472,521	479,651	△7,130	(△1.4)	△29,167 (△5.8)
最広義人件費 (A+B+C+D)	4,216,487	4,039,816	176,671	(4.4)	△336,745 (△7.3)

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」の減少は支給対象人員の年齢層の影響により、「退職手当支給額」の増加は前年度に比べ定年退職者等が多かったことが影響している。
- 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
各般の業務運営の効率化を通じて、人件費(退職手当等を除く。)については、「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、前中期目標期間の最終年度予算を基準として、本中期目標期間の最終年度までに国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこととする。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた役職員の給与体系の見直しを進めることとする。
 - 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前中期目標期間の最終年度予算を基準として、本中期目標期間の最終年度までに人件費(退職手当等を除く。)について5%以上の削減を行う。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた役職員の給与体系の見直しを進める。
 - 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)	3,744,390	3,673,754	3,558,842	3,470,816	3,302,839	3,235,307
人件費削減率 (%)		△ 1.9	△ 5.0	△ 7.3	△ 11.8	△ 13.6
人件費削減率(補正值) (%)		△ 1.9	△ 5.7	△ 8.0	△ 10.1	△ 10.4

【主務大臣の検証結果】

「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)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。

注:「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年及び平成22年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率は0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%である。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし