

独立行政法人海技教育機構の役職員の報酬・給与等について

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

平成20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

〔役員報酬は、国家公務員の給与及び民間企業の役員報酬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の結果を勘案することとさせている〕

役員報酬基準の改定内容

法人の長 〔人事院勧告を準用し俸給月額、諸手当を据え置いた。〕

理事 〔人事院勧告を準用し俸給月額、諸手当を据え置いた。〕

理事(非常勤) 〔該当者なし〕

監事 〔人事院勧告を準用し俸給月額、諸手当を据え置いた。〕

監事(非常勤) 〔人事院勧告を準用し俸給月額を据え置いた。〕

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成20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 16,945	千円 11,064	千円 4,830	千円 1,051 (地域手当)		3月31日	
A理事	千円 7,806	千円 6,267	千円 1,163	千円 376 (地域手当)	7月14日		*
B理事	千円 13,522	千円 8,736	千円 3,819	千円 967 (地域手当)			
C理事	千円 4,769	千円 2,500	千円 1,871	千円 73 (通勤手当) 325 (地域手当)		7月14日	
A監事	千円 12,583	千円 7,860	千円 3,524	千円 177 (通勤手当) 1,022 (地域手当)		3月31日	*
B監事 (非常勤)	千円 2,964	千円 2,964	千円 0	千円 0			

注1:「その他」欄(地域手当)とは民間の賃金水準が高い地域に在職する役員に支給しているものである。

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20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	4,149	3	0	3月31日	1.0	業績勘案率は暫定	
A理事						該当者なし	
B理事						該当者なし	
C理事	4,888	4	4	7月14日	1.0	業績勘案率は暫定	
監事	1,965	2	0	3月31日	1.0	業績勘案率は暫定	*
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、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。

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 人件費管理の基本方針

中期計画における職員の人事に関する計画に基づき、人員の適正な配置及び合理化を行い、中期計画の人件費の見積りの範囲内で人件費の管理を行っている。

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

一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、業務実績及び中期計画の人件費見積り、役職及び経験年数を考慮し、社会一般の情勢に適合したものとするため、人事院勧告等を勘案し、決定している。

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

勤務成績が良好な職員のうち、昇格基準に達した者を昇格。
昇給日前1年間に係る勤務成績が良好な職員に対し昇給を実施。
勤務成績に応じて勤勉手当の支給割合の加減を行う。

〔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、成績率を加減して支給した。

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

平成20年度においては改正なし。

2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成20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	167	48.3	7,776	5,658	95	2,118
事務・技術	60	47.2	7,151	5,224	109	1,927
教育職種 (船員教育高等学校教員)	73	47.5	7,530	5,535	43	1,995
教育職種 (船員教育大学教員等)	29	51.6	10,161	7,208	208	2,953
再任用職員	1					
自動車運転手	1					

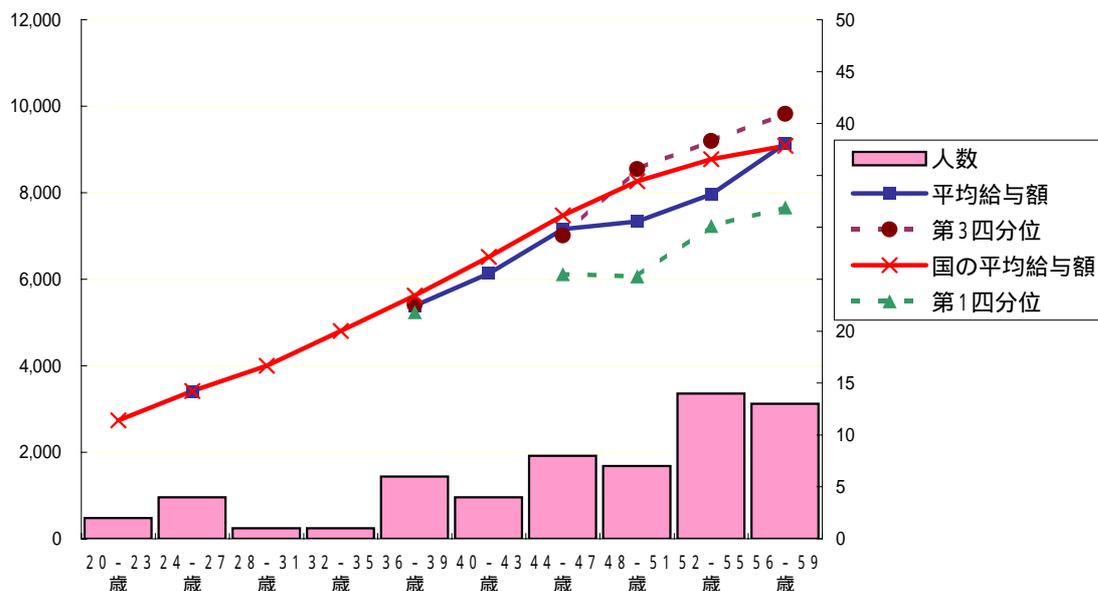
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 在外職員、任期付職員及び非常勤職員の区分については、該当者がいないため省略。

注3: 常勤職員の研究職種、医療職種については、該当者がいないため省略。

注4: 再任用職員(自動車運転手)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。

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、 まで同じ。〕



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、 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記載していない。

注3: 各年齢階層の該当者が4人以下の場合は、第1・第3四分位については記載していない。

(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		第1分位	第3分位
・本部部長	1	-	-	-	-	-	-
・本部課長	3	54.5	-	-	9,347	-	-
・地方課長	13	55.3	8,740	9,257	9,257	9,825	-
・本部課長補佐	1	-	-	-	-	-	-
・地方課長補佐	11	52.7	7,079	7,299	7,299	7,660	-
・本部係長	5	43.5	5,678	6,274	6,274	6,929	-
・地方係長	10	43.3	5,952	6,159	6,159	6,674	-
・本部主任	1	-	-	-	-	-	-
・地方主任	6	49.5	5,228	5,675	5,675	6,163	-
・本部係員	3	24.8	-	3,039	3,039	-	-
・地方係員	5	31.1	3,297	3,813	3,813	3,721	-
・審議役	1	-	-	-	-	-	-

注1: 本部部長、本部課長補佐、本部主任及び審議役は該当者が2名以下のため、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、人数以外は記載していない。

注2: 該当者が4人以下については、第1・第3四分位を記載していない。

職級別在職状況等(平成21年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	10級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		審議役	部長	課長	課長	課長補佐	係長	主任	係員
人員 (割合)	60	1 (1.7%)	1 (1.7%)	12 (20.0%)	4 (6.7%)	20 (33.3%)	14 (23.3%)	3 (5.0%)	5 (8.3%)
年齢(最高～最低)				59～52	53～49	58～38	59～33	51～27	27～21
所定内給与年額(最高～最低)				7,422～6,256	6,678～5,267	6,138～3,900	5,037～3,397	4,424～2,399	2,791～1,868
年間給与額(最高～最低)				10,076～8,611	9,043～7,463	8,545～5,410	6,896～4,719	6,063～3,297	3,721～2,573

注:10級及び7級における該当者は1名のため、当該個人に関する個人情報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は記載していない。

賞与(平成20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)	64.9	67.2	66.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.1	32.8	33.9
	最高～最低	42.3～32.5	38.6～29.6	40.4～31.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.3	68.5	67.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.7	31.5	33.0
	最高～最低	39.3～31.8	35.2～25.6	34.9～29.3

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))

94.7

対他法人(事務・技術職員 / 研究職員)

88.9

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 94.7	
	参考	地域勘案 97.1
		学歴勘案 96.4
	地域・学歴勘案 97.8	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由		
給与水準の適切性の検証	【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 94.2% (国からの財政支出額 2,863,236千円、支出予算の総額 3,039,955千円:平成20年度予算)	
	【検証結果】 国に準じた適正な給与水準となっている。	
	【累積欠損額について】 全体の累積欠損額(平成19年度決算) 0円	
参考	主たる事務所のほか、従たる事務所8カ所で組織されており、必然的に管理職の割合が増えている現状の中改善策を模索中である。	

総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増 減	中期目標期間開始時(平成 18年度)からの増 減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,663,145	千円 1,689,052	千円 (%) 25,907 (1.53)	千円 (%) 65,773 (3.80)
退職手当支給額 (B)	千円 164,358	千円 183,573	千円 (%) 19,215 (10.47)	千円 (%) 82,983 (33.55)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 112,460	千円 108,527	千円 (%) 3,933 (3.62)	千円 (%) 6,663 (6.30)
福利厚生費 (D)	千円 212,800	千円 216,043	千円 (%) 3,243 (1.50)	千円 (%) 8,606 (3.89)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 2,152,763	千円 2,197,195	千円 (%) 44,432 (2.02)	千円 (%) 150,699 (6.54)

総人件費について参考となる事項

・「給与、報酬等支給総額」が対前年度比で1.53%の減少、また「最広義人件費」が対前年度比で2.02%減少したのは、中期計画に基づき人件費の抑制を図り、退職者に係る減額が新規採用者に係る増額を上回ったこと等による。

・「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組に関する事項

中期目標に示され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」(17.12.24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。

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。

上記 の進ちよく状況

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,739,035	1,728,918	1,689,052	1,663,145
人件費削減率 (%)		0.58	2.87	4.36
人件費削減率(補正值) (%)		0.58	3.57	5.06

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%である。

法人が必要と認める事項

特になし