

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23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

人事院勧告を準用し、俸給月額を指定職と同程度の改定(△0.5%)とした。
※平成23年4月から平成24年3月までの較差相当分は、平成24年6月期の期末手当で調整

理事

人事院勧告を準用し、俸給月額を指定職と同程度の改定(△0.5%)とした。
※平成23年4月から平成24年3月までの較差相当分は、平成24年6月期の期末手当で調整

理事(非常勤)

該当者なし

監事

人事院勧告を準用し、俸給月額を指定職と同程度の改定(△0.5%)とした。
※平成23年4月から平成24年3月までの較差相当分は、平成24年6月期の期末手当で調整

監事(非常勤)

人事院勧告を準用し、俸給月額を指定職と同程度の改定(△0.5%)とした。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	18,078	11,868	4,651	1,424 135 (特別地域手当) (通勤手当)	平成23年 4月1日		※
A理事	13,201	9,360	2,449	1,123 269 (特別地域手当) (通勤手当)	平成23年 4月1日	平成24年 3月31日	※
B理事	4,980	2,808	1,762	380 30 (特別地域手当) (通勤手当)		平成23年 7月19日	◇
C理事	9,806	6,552	2,014	1,179 60 (特別地域手当) (通勤手当)	平成23年 7月20日		◇
A監事	13,146	8,280	3,345	1,308 213 (特別地域手当) (通勤手当)			◇
B監事 (非常勤)	3,024	3,024			平成23年 4月1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23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						該当者なし	
A理事	1,170	1	0	平成24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23年度業績評価後に決定する業績勘案率により確定する。	※
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

第3期中期計画において、人件費について、「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)に基づく平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を23年度も引き続き行った。今後においては、政府における総人件費削減の取組に準じて、同様の措置を行うこととしている。

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

給与水準については、国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について国に準じて決定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
年一回実施する勤務評定の結果及び職員の勤務実績に応じて、昇格・昇給の実施及び勤勉手当の支給に反映することとしている。

〔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)	勤務成績に応じて、成績率を加減
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23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の一部を改正する法律(平成22年法律53号)」の内容と同様に以下の改正を行った。

- ・43歳未満の職員については、給与構造改革期間中(平成18～22年度)に抑制されてきた昇給分を、平成23年4月に1号俸の回復措置

「国家公務員の給与の改定及び臨時特例法に関する法律(平成24年法律第2号)」の内容と同様に以下の改正を行った。

- ・中高年齢層の俸給月額を引き下げ 平均▲0.23%
- ※平成23年4月から平成24年3月までの較差相当分は、平成24年6月期の期末手当で調整

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23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 308	歳 42.6	千円 7,020	千円 5,233	千円 25	千円 1,787
事務・技術	人 11	歳 39.7	千円 5,905	千円 4,473	千円 202	千円 1,432
その他教育職	人 21	歳 46.5	千円 9,387	千円 6,916	千円 145	千円 2,471
海技職(一)	人 86	歳 40.3	千円 7,930	千円 5,861	千円 21	千円 2,069
海技職(二)	人 189	歳 43.4	千円 6,415	千円 4,809	千円 2	千円 1,606
常勤職員 (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	8	62.5	4,464	3,800	62	664
海技職(一)	2	—	—	—	—	—
海技職(二)	6	62.5	4,276	3,650	82	626

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	3	53.5	2,658	2,202	179	456
事務・技術	3	53.5	2,658	2,202	179	456

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。

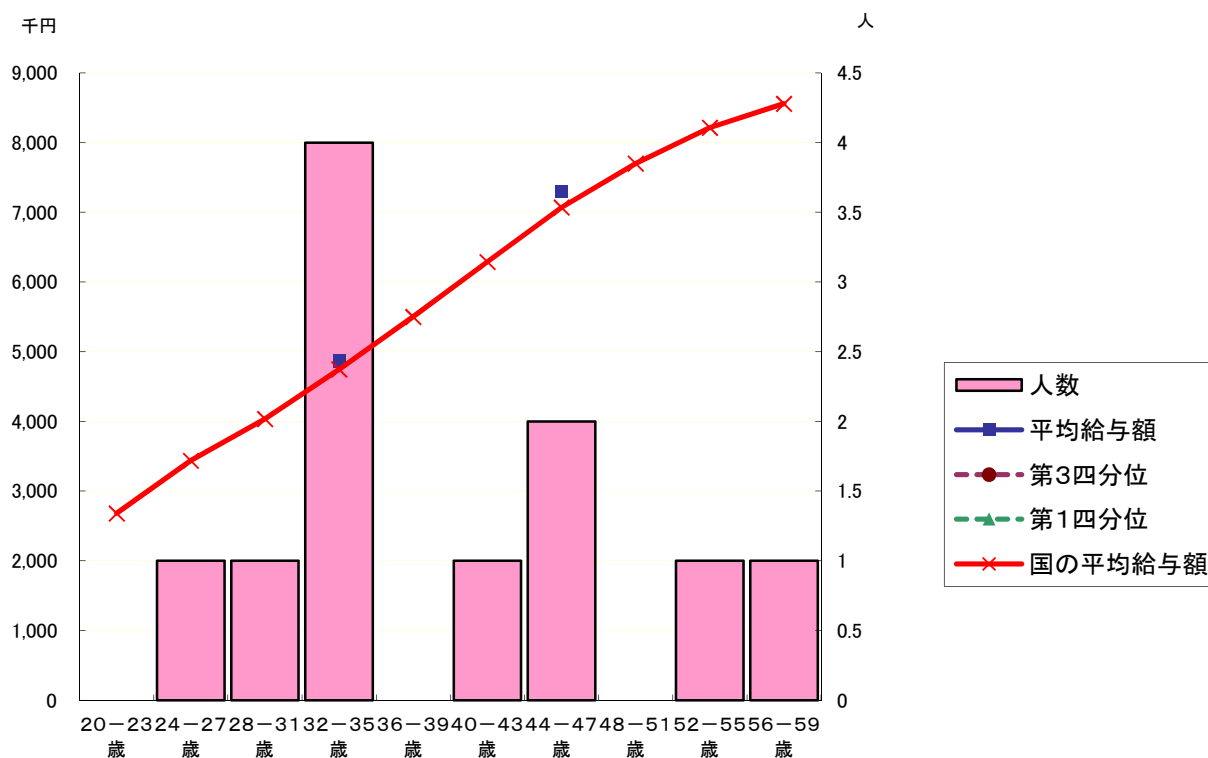
注2:在外職員、任期付職員の区分については、該当者が無いため省略。

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、「常勤職員(その他)」は「自動車運転手」を指す。

注5:常勤職員中の「常勤職員(その他)」及び再任用職員中の「海技職(一)」については、該当者が2名以下のため、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。

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: 各年齢層の該当者は4人以下のため、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
代表的職位					
<ul style="list-style-type: none"> ・本部課長 ・本部課長補佐 ・本部係長 ・本部主任 ・本部係員 	1	—	—	—	—
	2	—	—	—	—
	3	45.8	—	6,395	—
	2	—	—	—	—
	3	29.8	—	4,028	—

注1: 本部課長・本部課長補佐及び本部主任は該当者が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: 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24年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		課長	課長補佐	係長	係長・主任	係員	係員
人員(割合)	11 ()	1 (9.1%)	2 (18.2%)	1 (9.1%)	4 (36.4%)	2 (18.2%)	1 (9.1%)
年齢(最高～最低)		歳	歳	歳	58 } 32 歳	歳	歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	千円	5,541 } 3,534 千円	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	千円	7,277 } 4,761 千円	千円	千円

注:6～4級、2級及び1級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成23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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	—	—	—
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.8	66.5	65.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.2	33.5	34.8
	最高～最低	43.4～33.1	35.7～30.6	39.6～31.8

注1:「管理職員」の区分において、該当者が1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記載していない。

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))

98.6

対他法人(事務・技術職員)

93.6

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						
指数の状況	対国家公務員 98.6						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>99.6</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>97.2</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>98.3</td> </tr> </table>	地域勘案	99.6	学歴勘案	97.2	地域・学歴勘案
地域勘案	99.6						
学歴勘案	97.2						
地域・学歴勘案	98.3						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>該当なし</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。</p>						
給与水準の適切性の検証	<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 98.2% (国からの財政支出額 6,057,579千円、支出予算の総額 6,170,875千円：平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 国に準じた適正な給与水準となっている。</p>						
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成22年度決算)</p>						
講ずる措置	<p>・俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。</p> <p>・当所のように調査対象人員が11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> <p>(参考)</p> <p>・支出総額に占める給与、報酬支給額の割合 49.4%(給与、報酬等支給総額 3,107,298千円、支出総額 6,291,866千円)(平成23年度決算)</p> <p>・管理職の割合 9.1%(事務・技術職員数 11名 管理職 1名)、大卒以上の高学歴者の割合 45.5%(事務・技術職員数 11名 大卒者数 5名)(平成24年4月1日現在)</p>						

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22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)	3,107,298	3,235,307	△ 128,009 (△ 4.0)	－ ()
退職手当支給額 (B)	273,066	488,976	△ 215,910 (△ 44.2)	－ ()
非常勤役員等給与 (C)	20,706	19,683	1,023 (5.2)	－ ()
福利厚生費 (D)	460,859	472,521	△ 11,662 (△ 2.5)	－ ()
最広義人件費 (A+B+C+D)	3,861,929	4,216,487	△ 354,558 (△ 8.4)	－ ()

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、前年度の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が影響している。
「再広義人件費」の減少は、「給与、報酬等支給総額」の減少があったことに加え、前年度に比べ定年退職者等が少なかったことから「退職手当支給額」の減少が影響している。
- 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

(人件費削減の場合)

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

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成23 年度	平成24 年度	平成25 年度	平成26 年度	平成27 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	3,744,390	3,107,298				
人件費削減率 (%)		△ 17.0				
人件費削減率(補正值) (%)		△ 13.6				

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、平成22年、平成23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%、▲0.23%である。

【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%以上削減すること及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」(平成18年7月7日閣議決定)において、人件費改革を2011年度まで継続する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。

IV 法人が必要と認める事項

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施した。

【役員】

- ・平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額削減率9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。
- ・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年4月に俸給月額を平均0.5%引き下げた(23年4月分から24年3月分については平成24年6月の期末手当で調整)。

【職員】

- ・平成24年4月から職務の級や手当の内容に応じて、国家公務員に準じた率(俸給月額削減率4.77%～9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。
- ・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年4月に俸給月額を平均0.23%引き下げた(23年4月分から24年3月分については平成24年6月の期末手当で調整)。