

# 様式 1 公表されるべき事項

## 放送大学学園の役職員の報酬・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

本学園は、大学教育の機会に対する広範な国民の要請に応えるため、放送による授業を行うとともに、全国各地の学習者の身近な場所において面接による授業等を行う放送大学を設置するという業務の特殊性を有しており、理事長においてはその業務を総理し、この法人を代表するという職務と責任を、その他役員においては各担当における重責を担っていることから国家公務員給与制度に準じた役員報酬を設定している。

##### 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。)

役員の賞与の額は、本学園の収支状況等役員の職務実績に応じ、増減又は減額することができるとされているが、平成26年度における増減はなかった。一方、一般職の職員の給与に関する法律が改正されたことから、本学園の役員報酬においても社会一般情勢に適合した適正なものとする観点から、国家公務員制度改正に準じた改正を行った。

##### 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

役員報酬は月額及び期末手当並びに勤勉手当から構成されている。  
月額については、放送大学学園役員給与規則に則り、本給及び特別調整手当を支給している。期末手当及び勤勉手当についても放送大学学園役員給与規則に則り、期末手当は本給月額及び特別調整手当並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給月額及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に6月期、12月期に応じたそれぞれの割合を乗じて得た額に基準日(6月期においては6月1日、12月期においては12月1日)以前6箇月以内の期間に応じ、100分の30から100分の100を乗じて得た額としている。勤勉手当については基準日において受けるべき本給月額及び特別調整手当の月額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額を基礎額として、成績率に乗じて得た額に、基準日以前6箇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年度には国の給与法改正に準じて改正を行い、勤勉手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

但し、平成26年12月期の勤勉手当においては、学園の収支状況に鑑み、改正前の支給率のまま据え置くこととした。

理事

法人の長に同じ。

理事(非常勤)

非常勤役員の報酬は、放送大学学園役員給与規則に則り、月額を支給している。なお、平成26年度には改定は行っていない。

監事

役員報酬基準は法人の長に同じ。  
なお、平成26年度には、勤勉手当に係る支給率について、国の給与改正法に準じて改正を行い、勤勉手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

監事(非常勤)

理事(非常勤)に同じ。

## 2 役員の報酬等の支給状況

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 17,816	千円 12,096	千円 4,510	千円 1,210 (特別調整手当)			
A理事	千円 17,426	千円 11,724	千円 4,372	千円 1,330 (特別調整手当、 通勤手当)			※
B理事	千円 15,566	千円 9,828	千円 3,836	千円 1,902 (特別調整手当、 通勤手当)			◇
C理事	千円 14,973	千円 9,828	千円 3,665	千円 1,480 (特別調整手当、 通勤手当)			◇
D理事	千円 14,556	千円 9,828	千円 3,665	千円 1,063 (特別調整手当、 通勤手当)			
E理事	千円 12,811	千円 9,828	千円 2,450	千円 533 (特別調整手当)	H26.4.1		※
F理事 (非常勤)	千円 204	千円 0	千円 0	千円 0			
G理事 (非常勤)	千円 204	千円 0	千円 0	千円 0			
H理事 (非常勤)	千円 204	千円 0	千円 0	千円 0			
A監事	千円 12,643	千円 8,448	千円 3,098	千円 1,097 (特別調整手当、 通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 204	千円 0	千円 0	千円 0			

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が高い地域に在勤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 役員の報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

法人の長

本学園は、大学教育の機会に対する広範な国民の要請に応えるため、放送による授業を行うとともに、全国各地の学習者の身近な場所において面接による授業等を行う放送大学を設置するという業務の特殊性を有しており、理事長においてはその業務を総理し、この法人を代表するという職務と責任を担っている。  
理事長の報酬は国家公務員制度に準じており、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28,030千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっており、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

本学園の特殊性は法人の長に同じ。  
そうした組織の中で理事の役割は法人の長のリーダーシップをサポートするとともに、学長・総務・財務・放送・学務の各担当における高度な専門性と重責を担っている。  
理事の年間報酬額は、人数規模が同程度である民間企業の取締役の報酬と同程度若しくはそれ以下となっており、こうした本学園の特殊性もふまえ、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

本学園の特殊性は法人の長に同じ。  
そうした組織の中で非常勤理事の役割は、外部からの視点で本学園の決定事項等に参画しており、その重要性は非常に高い。こうした本学園の特殊性もふまえ、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

本学園の特殊性は法人の長に同じ。  
そうした組織の中で、監事は法人の業務・財産の監査、毎会計年度の監査報告書の作成、監査結果に不正の行為又は寄附行為違反する重大な事実が発覚した際に文部科学大臣、総務大臣並びに理事会及び評議員会に報告すること、必要に応じて評議員会の招集を請求することなど、その役割は多岐にわたり、重要性は非常に高い。  
監事の報酬水準については国立大学法人と比べても同水準であり、学園の特殊性もふまえ、妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

監事に同じ。

#### 【主務大臣の検証結果】

当該法人の、大学教育の機会に対する広範な国民の要請に応えるため、放送による授業を行うとともに、全国各地の学習者の身近な場所において面接による授業等を行う放送大学を設置するという業務の特殊性や、他法人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 役員の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
	千円	年 月			
法人の長	該当者なし				
理事	1,130	1 0	H26.3.31	1.0	※
監事	該当者なし				

注:「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

## 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
理事	<p>放送大学学園役員退職手当規程に基づき、退職手当の額は、在職期間1月につき退職日における本給月額に11.5/100を乗じて得た額に、評価委員会が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定される業績勘案率を乗じて得た額とされている。また、放送大学学園評価委員会規程において、評価委員会は、役員の退職手当の業績勘案率の決定に関することについて審議することとなっている。業績勘案率の決定方法は機関実績勘案率と個人業績勘案率の結果に基づいて算出されることとされている。機関実績勘案率は評価委員会にて承認された各年度の業務実績評価の結果における項目別評定を、機関実績勘案率の評定割合に関する換算表に当てはめ、1.0として算出された。また当該理事は担当する職務において手腕を大いに発揮し、業務目標達成のためのリーダーシップ及び業務マネジメントについて大きく貢献したことから、個人業績勘案率について、理事長及びその結果を参考にした評価委員会において、1.1と評価された。</p> <p>機関実績勘案率×3/4+個人業績勘案率×1/4の計算式に当てはめ、業績勘案率は1.0と算出され、評価委員会の審議の結果、決定されたものである。その決定に基づき、退職手当の額を決定しており、手当の水準は妥当性があると考えられる。</p>

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

放送大学学園評価委員会規程において、評価委員会は、役員の退職手当の業績勘案率の決定に関することについて審議することとなり、業績勘案率の決定方法は機関実績勘案率と個人業績勘案率の結果に基づいて算出されることとされている。機関実績勘案率は評価委員会にて承認された各年度の業務実績評価の結果における項目別評定を、機関実績勘案率の評定割合に関する換算表に当てはめ算出し、個人業績勘案率については、あらかじめ理事長が評価を行うこととされており、その結果を参考にして、評価委員会が個人業績勘案率を算出している。算出された勘案率を、機関実績勘案率×3/4+個人業績勘案率×1/4の計算式に当てはめ、業績勘案率を算出し、評価委員会の審議の結果、決定している。

## 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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたっては、人員配置や給与体系の見直し等を通じて適正な人件費管理を行っており、国家公務員給与制度の改革の動向、国立大学法人及び他の学校法人の給与水準等の動向を勘案の上、検討を行っている。

#### 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。)

勤務成績に応じて勤勉手当の支給割合の増減を行うほか、昇給号俸数を多段階に区別して定期昇給を実施している。

#### 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

放送大学学園職員給与規則に則り、基本給として本給(本給の調整額を含む。)及び扶養手当、諸手当として、放送教育特別手当、教員免許更新講習担当特別手当、特別都市手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、夜勤手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当としている。

なお、平成26年度には、給与減額特例法に基づく国家公務員給与の見直しに準じた給与減額措置を終了した。(実施期間:平成24年4月～平成26年3月)

また、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26年法律第105号)に準じ、職員給与の改定を行った。

- ・本給表関係の改定:副学長、教員、事務職員について平均0.3%のベースアップ

- ・諸手当関係の改定:自動車等を利用する場合の通勤手当を増額。

期末勤勉手当について、支給月数を0.15ヶ月分引き上げ、4.10月分に改定。

- ・昇給関係の改定:平成27年1月1日における昇給の号俸数を規程に定める号俸数から1減じた号俸数とした。

### 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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 200	歳 48.6	千円 8,033	千円 5,930	千円 175	千円 2,103
事務・技術	人 123	歳 44.0	千円 6,957	千円 5,141	千円 157	千円 1,816
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 75	歳 55.5	千円 9,641	千円 7,109	千円 209	千円 2,532
指定職種	人 2	歳 注	千円	千円	千円	千円

注:「指定職種」とは大学副学長であるが、該当者が2名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

任期付職員	人 2	歳 注	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 2	歳 注	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

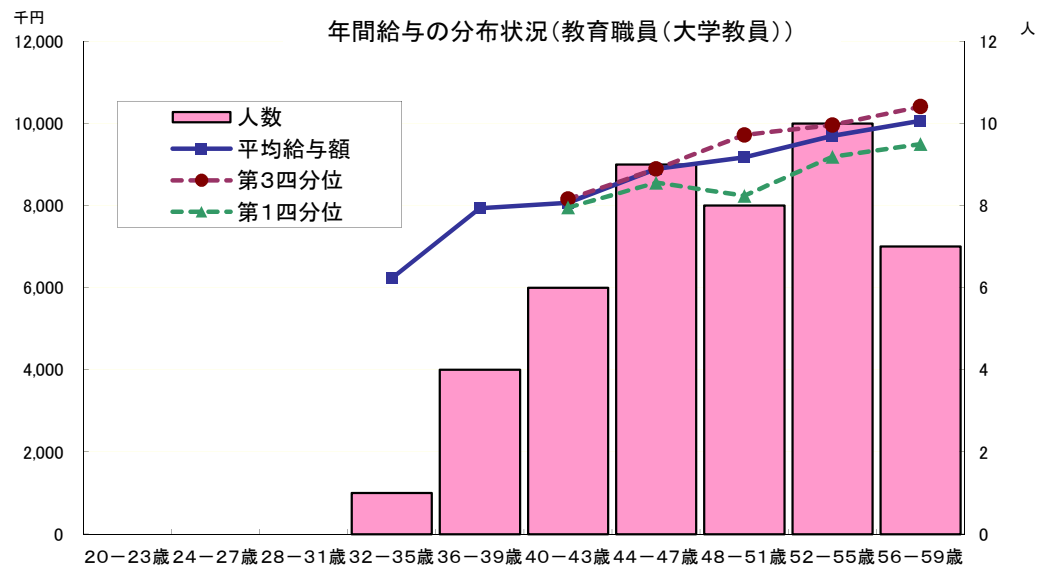
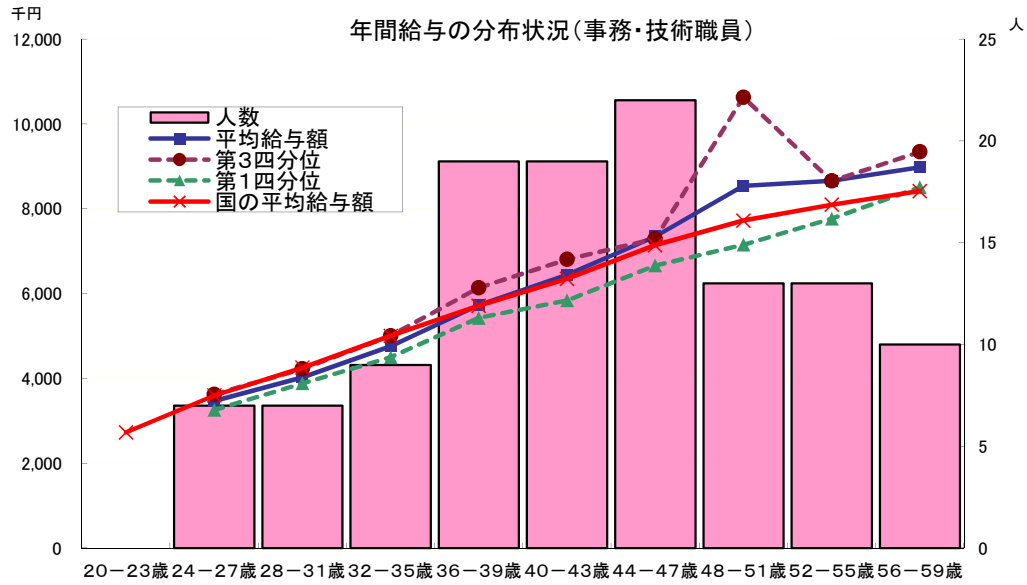
注:任期付職員については、該当者が2名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

再任用職員	人 15	歳 63.3	千円 5,227	千円 3,870	千円 125	千円 1,357
事務・技術	人 15	歳 63.3	千円 5,227	千円 3,870	千円 125	千円 1,357
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 241	歳 49.4	千円 3,921	千円 3,176	千円 127	千円 745
事務・技術	人 208	歳 46.5	千円 3,441	千円 2,578	千円 129	千円 863
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
特任教授(学習センター所長)	人 33	歳 67.7	千円 6,944	千円 6,944	千円 115	千円 0

注: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。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))  
 [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:教育職員のうち32—35歳については、人員が1人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額及び第1・3四分位点を表示していない。また、36—39歳については人員が4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のあることから、第1・3四分位点を表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(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
本部局長	1	—	—	—
本部部長	2	—	—	—
本部次長	4	49.5	10,905	—
本部課長	15	53.8	9,383	10,725～8,000
本部課長補佐	17	50.8	7,504	7,909～6,876
本部係長	41	43.3	6,411	8,032～4,581
本部主任	16	38.4	5,157	6,337～4,062
本部係員	17	29.0	3,872	4,797～3,203
地方課長	6	56.3	8,732	9,128～8,432
地方係長	6	45.3	6,347	7,076～5,843

注:本部局長及び本部部長は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のあることから、平均年齢及び年間給与額については記載していない。また、本部次長は4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のあることから、最高・最低給与額については記載していない。

(教育職員(大学教員))

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
教授	51	60.4	9,961	12,120～9,189
准教授	23	45.6	8,396	9,210～7,701
助教	1	—	—	—

注:助教は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

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／教育職員(大学教員))

(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)	% 57.1	% 55.7	% 56.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.9	% 44.3	% 43.7
	最高～最低	% 48.6～33.4	% 49.9～35.6	% 48.9～34.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.9	% 62.6	% 63.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.1	% 37.4	% 36.3
	最高～最低	% 38.0～32.7	% 40.1～34.9	% 39.1～34.0

(教育職員(大学教員))

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)	% 65.0	% 62.8	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.0	% 37.2	% 36.1
	最高～最低	% 38.0～32.9	% 40.1～35.0	% 39.1～34.0

注:教育職員(大学教員)における管理職員は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから記載していない。



### 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 103.3</li> <li>・年齢・地域勘案 106.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 101.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 105.9</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>①本学園では大学行政・大学運営事務・放送行政等に精通した人材が必要とされており、職員構成のうち、省庁や国立大学法人等他機関からの人事交流者が約8割を占めている。人事交流している機関の多くは、特別都市手当の支給割合が、東京都特別区(平成26年度:18%)等、本学園の本部のある千葉市の特別都市手当(平成26年度:10%)より高い地域にあり、異動保障対象者の割合が職員構成のうち、19.1%を占めている。</p> <p>②本学園の業務の特殊性として、全国へ配信する放送番組の制作がある。本業務を遂行するため、高度な専門性と豊富な知識・経験を持つ課長級相当のプロデューサーやディレクターがおり、番組制作に関して、重大な責任を担っている。そのため、管理職層の割合が22.4%(国:17.1%)と高くなっている。(国は俸給の特別調整額の受給者、本学園は課長級以上を対象とした。)</p> <p>※上記における国の割合については、平成26年国家公務員給与等実態調査の行政職(一)の者の割合を使用。</p>
給与水準の妥当性の 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 52.3%】 (国からの財政支出額 7,419,907千円、支出予算の総額 14,179,236千円:平成26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 22.4%(常勤職員数125名中28名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 74.4%(常勤職員数125名中93名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 17.8%】 (支出総額 14,070,543千円、給与・報酬等支給総額 2,501,298千円:平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 業務運営計画に基づき措置された予算の範囲内で、人件費を含め適切に管理運営を行っている。また、本法人の職員の給与は、社会一般の情勢及び国家公務員の給与水準を考慮して決定しているが、大学行政・大学運営事務・放送行政等に精通した人材を、省庁や国立大学法人等の他機関から職員構成のうち約8割を人事交流により確保しているため、交流者へ支給する異動保障手当等の処遇により、国に比べ本法人の給与水準が高くなっているものと考えられる。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 職員の大部分を占める人事交流者の地域手当の異動保障と、ディレクターなどの国にはない職種を配置することによる職員構成の違いなどから比較指標は高くなっているが、法人の給与制度は国に準じており、給与水準は概ね適正であると考え。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	<p>主務大臣の検証結果では給与水準は概ね適正であるとされており、現状の水準維持を目標とすることが適当と考えるが、今後も国等との円滑な人事交流を継続していく必要性を踏まえつつ、国家公務員給与制度の改革の動向や、他法人の給与水準の動向を勘案の上、引き続き給与規則等の見直しを行う。</p>

### 4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 174,200円 年間給与 2,864,546円
- 35歳(本部主任、配偶者・子1人)  
月額 325,820円 年間給与 5,256,748円
- 45歳(本部係長、配偶者・子2人)  
月額 427,790円 年間給与 6,981,841円

### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- 勤勉手当の支給にあたっては、人事評価制度に基づく評価結果を支給率に反映させることとしており、今後も継続して実施したい。

### III 総人件費について

区 分	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,718,179
退職手当支給額 (B)	千円 89,366
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,574,838
福利厚生費 (D)	千円 471,531
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,853,914

#### 総人件費について参考となる事項

- ・給与、報酬等支給総額について

平成25年度に比べ、約8.7%増加しているが、これは給与特例法による減額措置が平成25年度末で終了したこと、及び給与改定によって給与・賞与の支給水準が上がったためである。

- ・非常勤役職員等給与

平成25年度に比べ、約5.0%増加しているが、これは常勤職員に準じ、給与特例法による減額措置が平成25年度末で終了したこと、及び給与改定によって給与・賞与の支給水準が上がったためである。

- ・福利厚生費

平成25年度に比べ、約8.8%増加しているが、これは給与、報酬等支給総額及び非常勤役職員等給与が増加したこと、及び共済組合掛金等の率が上昇したことにより、法定福利費が増加したためである。

- ・最広義人件費について

上記の要因に増減額要因により、対前年度比6.7%の増となっている。

- ・退職手当の支給水準引下げ等について

国家公務員退職手当法の一部改正に伴う政府からの要請を受け、国家公務員の退職手当制度の改正に準じ、役員の退職手当について、在職期間1月あたりの支給率を100分の12.5から、平成25年3月18日から平成25年9月30日までの間は100分の12.25、平成25年10月1日から平成26年6月30日までの間は100分の11.5、平成26年7月1日以降は100分の10.875へ段階的に引き下げる措置を実施した。

また、職員の退職手当について、支給する額を平成25年3月18日から平成25年9月30日までの間100分の98を乗じた額、平成25年10月1日から平成26年6月30日までの間は100分の92を乗じた額、平成26年7月1日以降は100分の87を乗じた額へ段階的に引き下げる措置を実施した。

### IV その他

特になし