

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人日本学生支援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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

日本学生支援機構は、国が中期的な期間について定める業務運営に関する目標を達成するための計画に基づき、奨学金貸与事業、留学生支援事業、学生生活支援事業を通じて次代の社会を担う豊かな人間性を備えた創造的な優れた人材を育成するとともに、国際理解・交流を図ることにより、国民の需要に的確に対応した多様で良質なサービスの提供を通じた公共の利益の増進を推進することを目的とする。

上記目的の趣旨から、当法人の役員の俸給の支給の水準については、国家公務員の指定職俸給表の給与水準を考慮して設定している。理事長については、指定職俸給表4号と5号の間、理事については、指定職俸給表3号と4号の間に設定している。

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。)

期末特別手当の額は、「役員給与規程」において、文部科学省独立行政法人評価委員会が機構に対して行う業績評価の結果を勘案し、理事長が、その者の職務実績に応じ、100分の10の範囲内でこれを増額し、または減額することができると規定している。

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

役員報酬支給基準は、俸給、地域手当、通勤手当及び期末特別手当から構成されている。

なお、平成26年度では、俸給及び地域手当について下記に掲げる率を乗じた額を調整して支給した。

① 俸給 ▲9.77%

② 地域手当は、減額後の俸給月額に連動

[実施期間]平成24年5月～平成26年4月

また、一般職の職員の給与に関する法律の改正に伴い、以下の措置を実施した。

賞与の支給割合について引上げ 2.95月分 → 3.10月分

6月期 1.40月分

12月期 1.70月分

理事

役員報酬支給基準は、俸給、地域手当、通勤手当及び期末特別手当から構成されている。

なお、平成26年度では、俸給及び地域手当について下記に掲げる率を乗じた額を調整して支給した。

① 俸給 ▲9.77%

② 地域手当は、減額後の俸給月額に連動

[実施期間]平成24年5月～平成26年4月

また、一般職の職員の給与に関する法律の改正に伴い、以下の措置を実施した。

賞与の支給割合について引上げ 2.95月分 → 3.10月分

6月期 1.40月分

12月期 1.70月分

監事

役員報酬支給基準は、俸給、地域手当、通勤手当及び期末特別手当から構成されている。

なお、平成26年度では、一般職の職員の給与に関する法律の改正に伴い、以下の措置を実施した。

賞与の支給割合について引上げ 2.95月分 → 3.10月分

6月期 1.40月分

12月期 1.70月分

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤役員手当のみとなっている。

なお、平成26年度では、改定していない。

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 17,886	千円 10,950	千円 4,751	千円 1,971 (地域手当) 213 (通勤手当)			※
A理事 (理事長代理)	千円 17,282	千円 10,440	千円 4,841	千円 1,879 (地域手当) 122 (通勤手当)	H26.4.1		◇
B理事	千円 16,246	千円 9,748	千円 4,557	千円 1,755 (地域手当) 186 (通勤手当)			※
C理事	千円 16,347	千円 9,748	千円 4,653	千円 1,755 (地域手当) 191 (通勤手当)			※
D理事	千円 16,085	千円 9,828	千円 4,441	千円 1,769 (地域手当) 47 (通勤手当)	H26.4.1		◇
監事	千円 12,492	千円 8,412	千円 2,476	千円 1,514 (地域手当) 90 (通勤手当)	H26.4.1		
監事 (非常勤)	千円 204	千円 204	千円 0	千円 0 ()	H26.4.1		

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

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

日本学生支援機構は、奨学金貸与事業、留学生支援事業、学生生活支援事業を通じて、次代の社会を担う豊かな人間性を備えた創造的な優れた人材を育成するとともに、国際理解・交流を図ることを目的としており、法人の長は、これらの事業を実施するにあたり、各大学と連携しつつ学生を支援するための高いリーダーシップが求められ、特に奨学金貸与事業に関しては金融に関する深い知見も求められる。

法人の長の報酬等の支給の基準については、独立行政法人通則法において、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該独立行政法人の業務の実績等を考慮して定めることとされていることから、当法人の長の報酬水準については、国家公務員指定職俸給表4～5号俸の間（本省局長級）とし、さらに、国家公務員指定職の給与改定が行われた際には同様の改定を行うこととしており、妥当と考える。

なお、法人の長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬28,030千円と比較した場合、それ以下となっている。

理事

日本学生支援機構は、奨学金貸与事業、留学生支援事業、学生生活支援事業を通じて、次代の社会を担う豊かな人間性を備えた創造的な優れた人材を育成するとともに、国際理解・交流を図ることを目的としており、法人の理事は、各担当の事業を実施するにあたり、各大学と連携しつつ学生を支援するための高いリーダーシップが求められ、特に奨学金貸与事業に関しては金融に関する深い知見も求められる。

法人の理事の報酬等の支給の基準については、独立行政法人通則法において、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該独立行政法人の業務の実績等を考慮して定めることとされていることから、当法人の理事の報酬水準については、国家公務員指定職俸給表3～4号俸の間（本省審議官級）とし、さらに、国家公務員指定職の給与改定が行われた際には同様の改定を行うこととしており、妥当と考える。

なお、法人の理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬28,030千円と比較した場合、それ以下となっている。

監事

役員の俸給額については、国家公務員指定職の給与改定が行われた際には同様の改定を行うこととしており、適正水準のものであると考える。

監事(非常勤)

役員の俸給額については、国家公務員の指定職相当と比べても低い金額となっており、適正水準のものであると考える。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や参考となる国家公務員との比較などを考慮すると、法人の役員の報酬水準は妥当であると考えます。

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	該当者なし					
監事	6,772	7	0	H26.3.31	1.0	

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す。

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:監事については、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(6,772千円:平成25年度仮支給)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

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
監事	当該監事は、事業所の業務の实地監査をはじめとして、年度の監査方針の設定や年度の監査方針の関係者への周知徹底、月次会計報告の監査、理事長及び理事の職務遂行監査等、監事として日本学生支援機構の業務運営に大きく貢献したことから、当該監事の業績勘案率については、文部科学省独立行政法人評価委員会において1.0と決定された。

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

期末特別手当の額は、「役員給与規程」において、文部科学省独立行政法人評価委員会が機構に対して行う業績評価の結果を勘案し、理事長が、その者の職務実績に応じ、100分の10の範囲内でこれを増額し、または減額することができると規定している。引き続き現在の仕組みを継続していく。

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

職員の給与水準の設定等については、国家公務員の給与水準に準拠することを基本的な考えとする。

○国家公務員・・・平成25年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額、408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。

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。)

勤勉手当の額は、期間中の職員の勤務成績等について、自己評価と複数上司の評価を実施し、これらを総合的に勘案して、増額し、または減額するほか、昇給区分を5段階にして、勤務成績を昇給に反映させている。

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

日本学生支援機構職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(役職手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)としている。

○ 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じて以下の措置を講ずることとした。俸給及び諸手当について下記に掲げる率を乗じた額を調整して支給

- ①・一般職俸給表適用職員 10級～7級 ▲9.77%
6級～3級 ▲7.77%
2級～1級 ▲4.77%
- ・教育職俸給表適用職員 3級 ▲7.77%
2級～1級 ▲4.77%

② 役職手当 一律 ▲10%

③ 期末手当及び勤勉手当 一律 ▲9.77%

④ 地域手当、広域異動手当、超過勤務手当は、減額後の俸給月額及び役職手当に連動〔実施期間〕平成24年7月～平成26年6月

○一般職の職員の給与に関する法律の改正に伴い、以下の措置を講ずることとした。

①平成26年度俸給表の改定

一般職俸給表、教育職俸給表、任期付一般職俸給表、任期付教育職俸給表において、改定を行う。(若年層に重点をおき、初任給を2,000円、平均0.3%の引上げ)

②賞与の支給割合について引上げ 3.95月分 → 4.10月分

6月期 1.90月分

12月期 2.20月分

③交通用具(自転車、自動車等)使用者に係る通勤手当の引上げ

2 職員給与の支給状況

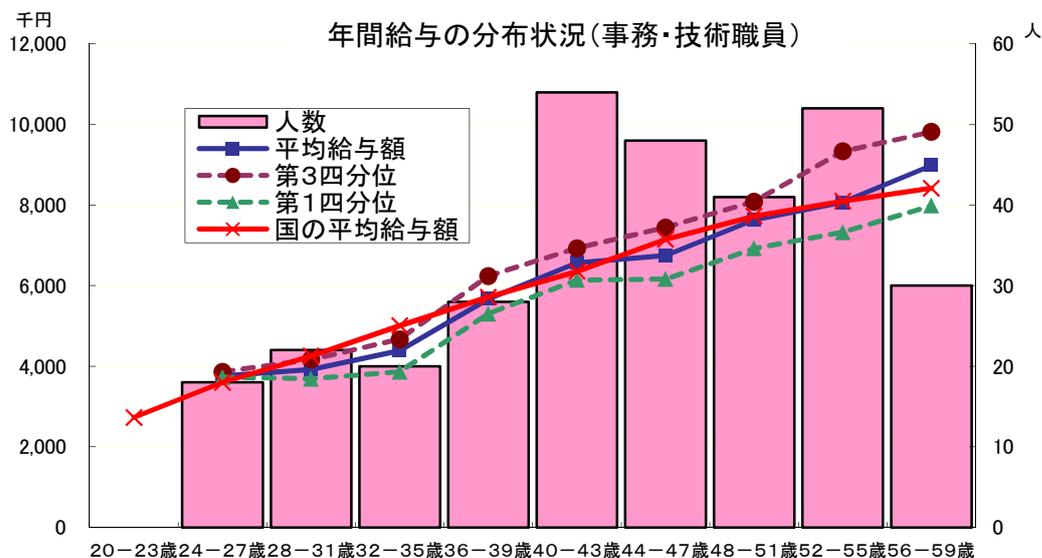
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	323人	45.5歳	7,114千円	5,297千円	188千円	1,817千円
事務・技術	309人	45.3歳	7,102千円	5,287千円	189千円	1,815千円
教育職種 (日本語学校教員)	14人	48.8歳	7,381千円	5,518千円	179千円	1,863千円
任期付職員	24人	50.1歳	3,985千円	3,038千円	186千円	947千円
事務・技術	24人	50.1歳	3,985千円	3,038千円	186千円	947千円

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。

注:常勤職員及び任期付職員のうち研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、並びに在外職員、再任用職員、非常勤職員については、該当する者がいないため欄を省略した。

② 年齢別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、④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、④まで同じ。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
部長	18	57.8	11,493	13,686～9,301
課長	46	53.4	9,203	10,135～7,572
課長補佐	52	48.7	7,535	9,082～5,895
係長	83	45.3	6,696	8,292～4,584
主任	80	41.8	5,556	8,164～3,523
係員	54	38.6	3,798	5,106～3,028

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		54.5	49.4	51.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		45.5	50.6	48.5
	最高～最低	49.6～34.2	52.6～41.4	51.0～38.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.6	57.6	60.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		35.4	42.4	39.5
	最高～最低	37.3～31.9	43.8～38.8	41.1～36.0

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"> ・年齢勘案 99.3 ・年齢・地域勘案 88.6 ・年齢・学歴勘案 96.5 ・年齢・地域・学歴勘案 86.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当なし
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 5.4%】 (国からの財政支出額 123,687,510千円、支出予算の総額 2,288,739,425千円：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 17.6%(常勤職員数313名中55名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴の割合 83.1%(常勤職員数313名中260名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 0.14%】 (支出総額 2,201,195,636千円、給与・報酬等支給総額 3,147,470千円：平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本機構の対国家公務員指数は、国家公務員を下回っている状況にある。これは、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しのほか「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)、「独立行政法人日本学生支援機構の中期目標、中期計画」及び「独立行政法人日本学生支援機構年度計画」等を踏まえた人件費削減の取組みの結果と考えられる。</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滿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	<p>○平成27年度に目標とする比較指標</p> <p>【年齢】:107.0以下</p> <p>【年齢+地域+学歴】:100.0以下</p> <p>・学歴、地域、地域学歴勘案による比較指標は100を下回っているため、本機構の給与水準は適正であると考えており、今後も引き続き、業務運営の効率化等に努める。</p>

4 モデル給与

- | | | |
|---|--|---|
| { | <ul style="list-style-type: none"> ○22歳(大卒初任給、独身)
月額 174,200円 年間給与 2,588,000円 ○35歳(本部係長、配偶者・子1人(15歳未滿))
月額 274,900円 年間給与 5,652,000円 ○45歳(本部課長補佐、配偶者・子2人(15歳未滿))
月額 362,000円 年間給与 7,705,000円 | } |
|---|--|---|

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- | | | |
|---|--|---|
| { | <p>勤勉手当の額は、期間中の職員の勤務成績等について、自己評価と複数上司の評価を実施し、これらを総合的に勘案して、増額し、または減額するほか、昇給区分を5段階にして、勤務成績を昇給に反映させている。</p> <p>引き続き現在の仕組みを継続していく。</p> | } |
|---|--|---|

