

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員報酬・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2号と4号の間に設定している。

② 令和2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、文部科学大臣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令和2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。

一般職の職員の給与に関する法律の改正に伴い、期末特別手当の支給割合について引下げ 3.4月分→3.35月分を実施した。

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。

一般職の職員の給与に関する法律の改正に伴い、期末特別手当の支給割合について引下げ 3.4月分→3.35月分を実施した。

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。

一般職の職員の給与に関する法律の改正に伴い、期末特別手当の支給割合について引下げ 3.4月分→3.35月分を実施した。

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、令和2年度では、改定していない。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和2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) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	18,115	10,836	5,112	2,167 (地域手当) 0 (通勤手当)			
A理事 (理事長代理)	17,752	10,248	5,318	2,050 (地域手当) 136 (通勤手当)			◇
B理事	16,636	9,648	5,007	1,930 (地域手当) 51 (通勤手当)			※
C理事	16,623	9,648	5,007	1,930 (地域手当) 38 (通勤手当)		R3.3.31	◇
D理事	15,169	9,648	3,228	1,930 (地域手当) 363 (通勤手当)	R2.4.1		※
A監事	13,893	8,256	3,895	1,651 (地域手当) 91 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	204	204	0	0 ()			

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29,002千円と比較した場合、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2～4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29,002千円と比較した場合、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、適正水準であると考え。

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、適正水準であると考え。

【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。

引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。

4 役員の退職手当の支給状況(令和2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	8,075	8	0	2020/3/31	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

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
法人の長	該当者なし
理事	在職期間8年における法人及び個人の業績等を踏まえ、「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、文部科学大臣が業績勘案率1.0を決定した。 退職手当支給額は、当該業績勘案率を踏まえ「役員退職手当規程」に基づき決定されており、妥当なものと
監事	該当者なし

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、文部科学大臣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・・・令和2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、408,868円となっており、全職員の平均給与月額は416,203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令和2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。

○一般職の職員の給与に関する法律の改正に伴い、4月に以下の措置を講ずることとした。

① 扶養手当の見直し

一般職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が9級以上であるものについて配偶者及び父母等に係る扶養手当の支給を廃止(3,500円→0円)

○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 賞与の支給割合について引下げ 4.5月分 → 4.45月分 (0.05月引下げ)

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	令和2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 343	歳 45.6	千円 7,013	千円 5,071	千円 173	千円 1,942
事務・技術	人 330	歳 45.5	千円 6,964	千円 5,034	千円 174	千円 1,930
教育職種 (日本語学校教員)	人 13	歳 49.0	千円 8,268	千円 6,018	千円 159	千円 2,250
任期付職員	人 31	歳 49.3	千円 3,933	千円 2,906	千円 165	千円 1,027
事務・技術	人 31	歳 49.3	千円 3,933	千円 2,906	千円 165	千円 1,027
教育職種 (日本語学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

(年俸制適用者)

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術						

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	63.8	4,867	3,571	218	1,296
事務・技術	7	63.8	4,385	3,249	220	1,136
教育職種 (日本語学校教員)	3	63.8	5,991	4,320	213	1,671

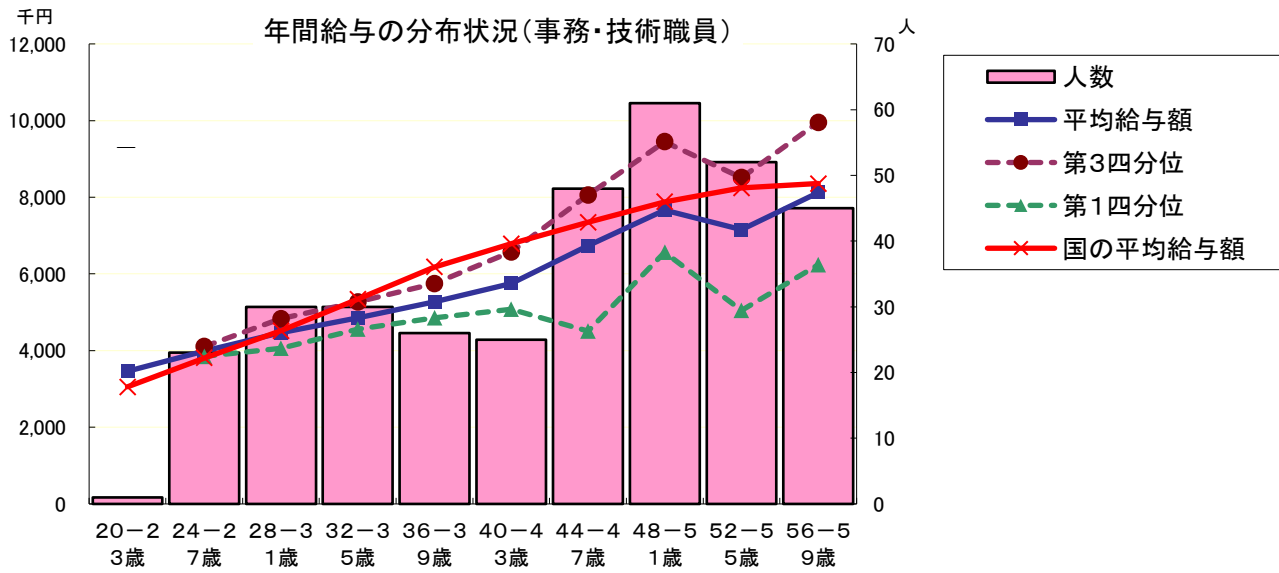
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	26	44.6	4,141	4,031	110	110
事務・技術	7	39.4	4,539	4,429	122	110
教育職種 (日本語学校教員)	19	46.5	3,994	3,884	105	110

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: 任期付職員のうち教育職種(日本語学校教員)については、該当者が2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、区分以外は記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

注: 年俸制適用者については、該当者が2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、区分以外は記載していない。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員〔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	22	57.0	12,036	13,706～9,363
課長	53	52.4	9,394	11,064～7,717
課長補佐	55	49.9	7,782	9,007～6,378
係長	95	44.3	6,032	8,604～4,630
主任	39	44.6	5,291	7,707～3,777
係員	99	39.4	4,050	5,176～3,000

④ 賞与(令和2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(平均)	47.1	46.2	46.6
	最高～最低	52.9	53.8	53.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(平均)	56.3	55.8	56.1
	最高～最低	43.7	44.2	43.9
最高～最低		47.1～0	47.1～0	47.1～0

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 92.8 ・年齢・地域勘案 82.9 ・年齢・学歴勘案 90.6 ・年齢・地域・学歴勘案 81.6
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 15.81%】 (国からの財政支出額 360,860,000千円、支出予算の総額 2,286,855,885千円:令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和元年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 20.7%(事務・技術職員数363名中75名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴の割合 83.9%(事務・技術職員数341名中286名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 0.19%】 (支出総額 1,970,305,264千円、給与・報酬等支給総額 3,763,403千円: 平成31年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 本機構の対国家公務員指数は、年齢勘案、地域勘案、学歴勘案および地 域・学歴勘案において国家公務員を下回っている状況にあり、国家公務員と 比べ低い水準であるといえる。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員 の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国 家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性につい て、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関す る基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与 水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適 切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努め ていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>○令和3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>・今後も適正な給与水準となるよう努める。</p>

4 モデル給与

- (扶養親族がいない場合)
- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 182,200円 年間給与 2,725千円
 - 35歳(本部係長)
月額 273,600円 年間給与 5,498千円
 - 50歳(本部課長補佐)
月額 373,400円 年間給与 7,751千円
- ※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 6,500円、子1人に
つき 10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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。引き続き現在の仕組みを継続していく。

III 総人件費について

区 分	令和元年度	令和2年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,763,403	千円 3,836,002
退職手当支給額 (B)	千円 316,756	千円 267,671
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,008,747	千円 1,224,509
福利厚生費 (D)	千円 692,995	千円 699,890
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,781,901	千円 6,028,072

注: 中期目標管理法及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額が前年度比1.9%増となっているが、新型コロナウイルスに関する新事業等業務の増加が影響したと考えられる。

また、最広義人件費が、前年度比4.3%増となったが、新型コロナウイルスに関する新事業等業務の増加及びそれに伴う人材派遣の活用が増加したことなどが原因と考えられる。

○「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づく措置に係る退職手当の削減について

役員 退職手当額の積算に際し、在職期間1月につき退職日の俸給の月額に乘じる一定の割合について、段階的な引き下げ措置を講じた。

※ 従前:12.5/100 平成25年1月1日～9月30日:12.25/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日:11.5/100
平成26年7月1日～平成29年12月31日:10.875/100

職員 退職日の俸給の月額に勤続期間に応じて定める割合を乗じて得た額に、国家公務員の退職手当法の改正に準じて、87/100を乗じることとした。

※ 経過措置 平成25年10月1日～平成26年6月30日:92/100

○「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づく措置に係る退職手当の削減について

役員 退職手当額の積算に際し、在職期間1月につき退職日の俸給の月額に乘じる一定の割合について、引き下げ措置を講じた。

※ 従前:10.875/100 平成30年1月1日以降:10.4625/100

職員 退職日の俸給の月額に勤続期間に応じて定める割合を乗じて得た額に、国家公務員の退職手当法の改正に準じて、83.7/100を乗じることとした。

※ 従前:87/100 平成30年4月1日以降:83.7/100

IV その他

特になし