様式 1　公表されるべき事項

独立行政法人日本芸術文化振興会の役職員の報酬・給与等について（令和7年度）

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

独立行政法人日本芸術文化振興会は、広く我が国の文化芸術の振興又は普及を図るための活動に対する援助を行い、あわせて、我が国古来の伝統的な芸能の保存及び振興を図るとともに、我が国における現代の舞台芸術の振興及び普及を図り、もって芸術その他の文化の向上に寄与することを目的としている。

そうした組織の中で、法人の長は、法人全体の業務を総括する一方で、民間との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップが求められる。理事においても多岐に渡る業務を遂行する法人の長の職務を補佐するにあたり、芸術文化に対する相当の専門的能力が求められる。

以上により役員報酬の設定にあたっては、国家公務員の指定職、文化分野の保存・活用等を図ることを主要な業務とする他法人及び同規模の文部科学省所管である他法人を参考としている。

② 令和7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。）

役員給与の本給月額について、理事長は理事及び監事の職務の困難度、実績等を勘案して必要と認める場合は、規定の額を超えて本給月額を決定することができる。また、特別手当については、文部科学大臣が行う業績評価の結果を参考とし、100分の10以内の範囲内で、これを増額し、又は減額することができる。

③ 役員報酬基準の内容及び令和7年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、本給、地域手当、単身赴任手当、通勤手当及び特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人日本芸術文化振興会役員給与規程に則り、本給月額（931,000円）に地域手当（本給月額の20%）を加算して算出している。特別手当についても、独立行政法人日本芸術文化振興会役員給与規程に則り、本給及び地域手当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地域手当月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に一般職給与法第19条の4第2項及び同法第19条の7第2項に定める指定職俸給表の適用を受ける者に適用される期末手当及び勤勉手当の支給割合を合計した支給割合を乗じて得た額に在職期間を勘案した割合を乗じて支給している。

なお、令和7年度では、一般職の職員の給与に関する法律の改定に準拠し、特別手当支給率の引き上げ（年間0.05月分）を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、本給、地域手当、単身赴任手当、通勤手当及び特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人日本芸術文化振興会役員給与規程に則り、本給月額（772,000円）に地域手当（東京は本給月額の20%、大阪は16%）を加算して算出している。特別手当についても、独立行政法人日本芸術文化振興会役員給与規程に則り、本給及び地域手当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地域手当月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に一般職給与法第19条の4第2項及び同法第19条の7第2項に定める指定職俸給表の適用を受ける者に適用される期末手当及び勤勉手当の支給割合を合計した支給割合を乗じて得た額に在職期間を勘案した割合を乗じて支給している。

また、理事長は理事の職務の困難度、実績等を勘案し必要と認める場合は、本給月額（772,000円）を超える月額を決定することができる。

なお、令和7年度では、一般職の職員の給与に関する法律の改定に準拠し、特別手当支給率の引き上げ（年間0.05月分）を実施した。

監事

役員報酬支給基準は、本給、地域手当、単身赴任手当、通勤手当及び特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人日本芸術文化振興会役員給与規程に則り、本給月額(697,000円)に地域手当(本給月額の20%)を加算して算出している。特別手当についても、独立行政法人日本芸術文化振興会役員給与規程に則り、本給及び地域手当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地域手当月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に一般職給与法第19条の4第2項及び同法第19条の7第2項に定める指定職俸給表の適用を受ける者に適用される期末手当及び勤勉手当の支給割合を合計した支給割合を乗じて得た額に在職期間を勘案した割合を乗じて支給している。

また、理事長は監事の職務の困難度、実績等を勘案し必要と認める場合は、本給月額(697,000円)を超える月額を決定することができる。

なお、令和6年度では、一般職の職員の給与に関する法律の改定に準拠し、特別手当支給率の引き上げ(年間0.05月分)を実施した。

監事(非常勤)

非常勤役員の報酬基準は非常勤役員手当としている。月額は93,000円である。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7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 19,230	千円 11,172	千円 5,743	千円 2,234 (地域手当) 81 (通勤手当)			※
A理事	千円 18,560	千円 10,776	千円 5,539	千円 2,155 (地域手当) 90 (通勤手当)			◇
B理事	千円 16,011	千円 9,264	千円 4,762	千円 1,853 (地域手当) 132 (通勤手当)			※
C理事	千円 16,021	千円 9,264	千円 4,627	千円 1,482 (地域手当) 648 (単身赴任手当) 0 (通勤手当)			※
A監事	千円 14,558	千円 8,364	千円 4,299	千円 1,673 (地域手当) 222 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,116	千円 1,116	千円 0	千円 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

日本芸術文化振興会は、文化芸術活動に対する助成金の交付、伝統芸能の公開及び現代舞台芸術の公演の実施、伝統芸能の伝承者の養成及び現代舞台芸術の実演家等の研修の実施、伝統芸能及び現代舞台芸術に関する調査研究・資料収集並びに劇場施設の貸与等の非常に幅広い事業を実施している。そのため芸術文化に精通し、かつ優れた経営感覚を持ち合わせた者が法人を運営していく必要がある。

理事長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額(23,235千円)と比べてもそれ以下となっている。文部科学省所管のうち当法人と同規模職員数の法人(日本スポーツ振興センター、日本学生支援機構)の長の給与も同程度である。また、法人の長の報酬月額を国家公務員指定職俸給表4号俸程度の額とし、国家公務員指定職の給与改定が行われた際には4号俸の改定率を準用して見直しを行っている。

こうした職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

当法人は、文化芸術活動に対する助成金の交付、伝統芸能の公開及び現代舞台芸術の公演の実施、伝統芸能の伝承者の養成及び現代舞台芸術の実演家等の研修の実施、伝統芸能及び現代舞台芸術に関する調査研究・資料収集並びに劇場施設の貸与等の非常に幅広い事業を実施している。そのため芸術文化に精通し、かつ優れた経営感覚を持ち合わせた者が法人を運営していく必要がある。理事の年間報酬額は、文部科学省所管のうち当法人と同規模の法人(日本スポーツ振興センター、日本学生支援機構)の理事の給与も同程度である。また、理事の報酬月額を国家公務員指定職俸給表2号俸程度の額とし、給与改定が行われた際には、2号俸の改定率を準用して見直しを行っている。こうした職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

当法人の監事は、法人の長で記載した多岐にわたる専門性の高い各事業を監査する。監査の結果に基づき、必要があると認められる時には、法人の長又は文部科学大臣に意見を提出することができる重要な役割を果たしている。報酬月額については、国家公務員指定職俸給表1号俸よりも低い額とし、給与改定が行われた際には、1号俸の改定率を準用して見直しを行っている。以上を踏まえ、監事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

監事としての職務内容と出勤日数を考慮した報酬水準としており、他法人と比較してもほぼ同程度であるため、報酬水準は妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の独立行政法人、民間企業との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考える。

4 役員の退職手当の支給状況（令和7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
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
理事	千円 該当者なし	年	月			
監事	千円 該当者なし	年	月			

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	該当者なし
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

退職手当の額は、在職期間1月につき、退職の日におけるその者の本給月額に100分の10.4625の割合を乗じて得た額に文部科学大臣が0.0から2.0の範囲内で業務実績に対する評価に応じて決定する業績勘案率を乗じて得た額とする。
引き続き適切な業績給制度の維持に努める。

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

（ 文部科学省所管の同規模の独立行政法人及び国家公務員の職員給与と比較して、支給水準を設定している。 ）

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。）

（ 当法人は、勤務評価制度により年1回の昇給に反映させているほか、賞与や昇格についても勤務成績を反映させている。 ）

③ 給与制度の内容

（ 独立行政法人日本芸術文化振興会職員給与規程に則り、本給及び諸手当（扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、深夜手当、管理職員特別勤務手当、制作・演出手当、宿日直手当、期末手当及び勤勉手当）としている。
期末手当については、期末手当基準額（本給の月額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額）に職員の区分に対応する加算率を乗じて得た額を基礎として一般職給与法の適用を受ける者の例に準じて別に定める支給割合を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。
勤勉手当については、勤勉手当基準額（本給の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額）を基礎として、勤務評価制度の活用により別に定める支給割合を乗じて得た額としている。 ）

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

（ 一般職の職員の給与に関する法律の改定に準拠し、賞与（期末手当・勤勉手当）の引き上げ（年間各0.05月分）を実施した。 ）

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点): 409人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を含む全ての常勤職員の総数

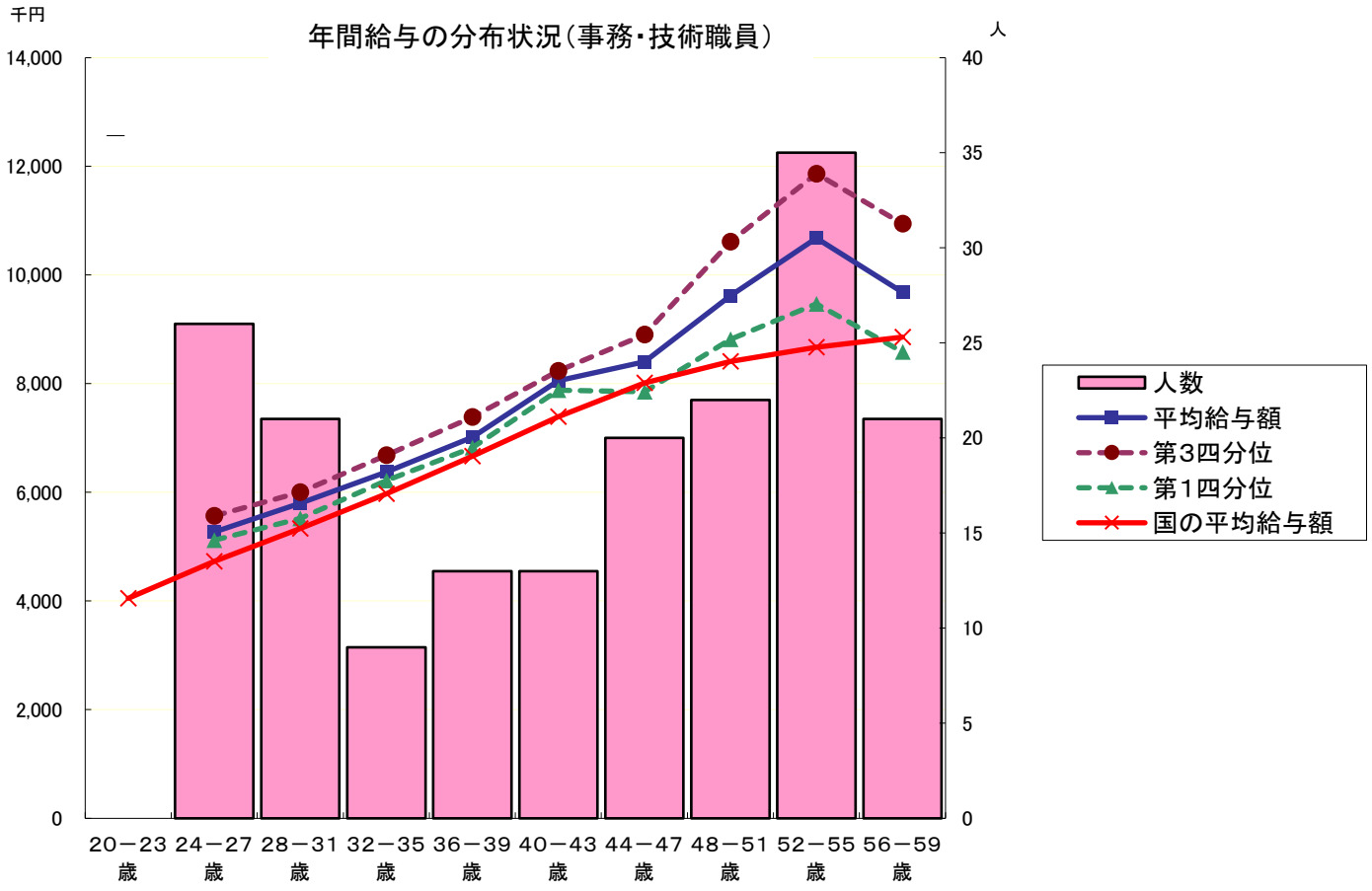
うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員): 267人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7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	人 231	歳 43.9	千円 8,169	千円 5,845	千円 181	千円 2,324
事務・技術	人 198	歳 44.9	千円 8,410	千円 6,002	千円 183	千円 2,408
舞台技術職員	人 33	歳 37.8	千円 6,727	千円 4,906	千円 169	千円 1,821
労務職員	人 −	歳 −	千円 −	千円 −	千円 −	千円 −
任期付職員	人 33	歳 50.6	千円 5,950	千円 4,306	千円 156	千円 1,644
事務・技術	人 33	歳 50.6	千円 5,950	千円 4,306	千円 156	千円 1,644
舞台技術職員	人 −	歳 −	千円 −	千円 −	千円 −	千円 −

注1:常勤職員については、任期付職員を除く。
注2:「舞台技術職員」とは、舞台技術職俸給表の適用者で、舞台監督、舞台操作等に従事する職員である。
注3:「労務職員」とは、庭園管理士である。
注4:常勤職員の「労務職員」及び任期付職員の「舞台技術職員」については、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のあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。
注5:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額
注6:在外職員、再雇用職員、非常勤職員は該当者がいないため、欄を省略している。

③ 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員）〔任期付職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1：②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。

④ 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
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
本部部長	7	56.4	12,637	13,350 ～ 10,945
本部副部長	7	56.6	12,039	12,396 ～ 11,548
本部課長	28	53.5	10,505	11,356 ～ 9,149
本部主任専門員	9	53.7	10,397	10,898 ～ 9,033
本部課長補佐	18	50.0	8,978	9,449 ～ 8,427
本部専門員	15	51.6	8,729	9,379 ～ 8,025
本部係長	24	46.0	7,572	8,433 ～ 6,158
本部主任	16	37.0	6,708	7,897 ～ 5,535
本部係員	45	27.9	5,486	6,248 ～ 4,939
地方部長	1	－	－	－
地方副部長	1	－	－	－
地方課長	3	55.5	10,258	－
地方主任専門員	3	57.2	9,421	－
地方課長補佐	3	59.8	8,922	－
地方専門員	5	48.1	8,460	9,320 ～ 7,988
地方係長	3	49.8	7,729	－
地方主任	3	54.2	6,972	－
地方係員	3	28.5	5,726	－
事務員	4	57.0	6,312	－

注1:地方課長、地方主任専門員、地方課長補佐、地方係長、地方主任、地方係員及び事務員の該当者は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年間給与額の最高～最低は記載していない。

注2:地方部長及び地方副部長の該当者は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、平均年齢以下の項目を記載していない。

⑤ 賞与(令和7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)	% 46.0	% 50.0	% 48.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 54.0	% 50.0	% 51.9
	最高～最低	% 63.4～43.6	% 59.8～38.9	% 57.2～42.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.1	% 58.7	% 56.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.9	% 41.3	% 43.9
	最高～最低	% 56.8～42.9	% 51.8～37.8	% 53.4～40.4

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	・年齢勘案　112.4 ・年齢・地域勘案　100.2 ・年齢・学歴勘案　109.4 ・年齢・地域・学歴勘案　97.7
国に比べて給与水準が高くなっている理由	勤務地が1級地及び2級地のみであり、国家公務員と比較して地域手当支給割合の大きい地域に勤務する職員の比率が高い。(1級地:国29.46%、当法人89.44%) 学歴別で、大学卒以上の職員が、短大卒・高校卒・中学卒の職員と比較して多い。(大学卒:国65.14%、当法人94.44%) ※国家公務員の比率については、令和7年国家公務員給与等実態調査の行政職(一)適用職員を対象として比較している。
給与水準の妥当性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　77.4%】 (国からの財政支出額　24,092,660千円、支出予算の総額　31,127,217千円:令和7年度予算) 【累積欠損額　なし(令和6年度決算)】 【管理職の割合　32.8%(常勤職員数　180名中 59名)】 【大卒以上の高学歴者の割合　94.4%(常勤職員数　180名中　170名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合　9.9%】 (支出総額　31,127,217千円、給与・報酬等支出総額　3,066,068千円:令和7年度決算) (法人の検証結果) 地域及び学歴を勘案したところ、国家公務員の水準を下回っていることから、給与水準は適切と考える。 (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、国家公務員の給与及び他の独立行政法人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、対国家公務員指数の一部が100を上回っていることについての理由の説明及び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。
講ずる措置	引き続き、適切な給与水準の設定に努める。

4 モデル給与

(扶養親族がいない場合)
○22歳(大卒初任給)
月額　242,100円　　年間給与　3,751,168円
○35歳(本部主任)
月額　372,552円　　年間給与　6,190,969円
○50歳(本部課長補佐)
月額　506,160円　　年間給与　8,442,264円
※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,000円、子1人につき11,500円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人は、勤務評価制度により年1回の昇給に反映させているほか、賞与や昇格についても勤務成績を反映させている。
今後も適正な評価制度の維持に努めたい。

Ⅲ 総人件費について

区　分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,889,857	千円 2,925,320	千円 3,066,068
退職手当支給額 (B)	千円 316,173	千円 152,505	千円 182,407
非常勤役職員等給与 (C)	千円 211,348	千円 196,127	千円 202,836
福利厚生費 (D)	千円 589,625	千円 581,439	千円 614,118
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 4,007,003	千円 3,855,391	千円 4,065,429

注:中期目標管理法人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

①退職手当支給額:令和6年度と比べ、高い職位にあった職員の退職者の増により対前年度比19.6%増となった。
②「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)に基づき、平成30年3月31日から以下の措置を講ずることとした。
役職員の退職手当について、減額措置を実施した。
役員に関する講じた措置の概要:役員退職手当の支給基準を100分の10.875から100分の10.4625に引き下げ
職員に関する講じた措置の概要:職員退職手当の調整率を100分の87から100分の83.7に引き下げ
なお、役員及び職員への周知、説明及び調整が必要であったことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職員の定年年齢は65歳であり、従前より65歳を定年年齢としている。役職定年制は実施しておらず、60歳に達する年度以降の職員の給与制度は、それ以外の職員の給与制度と同じ水準としている。

Ⅴ その他

特になし。