

# 独立行政法人日本スポーツ振興センターの役職員の報酬・給与等について

## 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

#### 平成19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、理事長が、その職務実績に応じ、特別手当の額を100分の10の範囲内で増額し、又は減額することができる。(役員報酬規則第7条第3項)

#### 役員報酬基準の改定内容

法人の長	特別地域手当支給割合	100分の13	100分の14
理事	特別地域手当支給割合	100分の13	100分の14
監事	特別地域手当支給割合	100分の13	100分の14
監事(非常勤)	改定なし		

注:平成18年4月1日の前日から引き続き在任する者で、本給月額が同日において受けていた本給に達しない場合は、その者の当該在任期間中において、本給月額のほか、その差額に相当する額を本給として支給する。また、その者の特別地域手当の支給割合は、本給月額の100分の12とする。(平成19年9月30日で終了)

### 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成19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A	千円 9,480	千円 6,096	千円 2,591	千円 731 (特別地域手当) 62 (通勤手当)		9月30日	*
法人の長B	千円 7,289	千円 5,688	千円 805	千円 796 (特別地域手当) 0 (通勤手当)	10月1日		
A理事	千円 5,243	千円 2,672	千円 2,142	千円 320 (特別地域手当) 109 (通勤手当)		7月5日	*
B理事	千円 10,164	千円 6,913	千円 2,219	千円 967 (特別地域手当) 65 (通勤手当)	7月6日		
C理事	千円 15,453	千円 9,744	千円 4,362	千円 1,263 (特別地域手当) 84 (通勤手当)			
D理事	千円 15,477	千円 9,744	千円 4,362	千円 1,263 (特別地域手当) 108 (通勤手当)			

E理事	千円 5,576	千円 3,054	千円 2,142	千円 366 (特別地域手当) 14 (通勤手当)	7月19日	*
F理事	千円 8,621	千円 6,272	千円 1,331	千円 878 (特別地域手当) 140 (通勤手当)	8月1日	*
A監事	千円 7,110	千円 4,560	千円 1,938	千円 547 (特別地域手当) 65 (通勤手当)	9月30日	
B監事	千円 5,514	千円 4,254	千円 602	千円 595 (特別地域手当) 63 (通勤手当)	10月1日	
C監事 (非常勤)	千円 204	千円 204	千円 0	千円 0 (特別地域手当) 0 (通勤手当)		

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:前職欄の記号は、以下であることを示す。

「\*」は退職公務員(本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)、「」は役員出向者(国家公務員退職手当法第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となるため、本府省課長・企画官相当職以上で退職し、かつ同項に規定する独立行政法人等役員として在職する者)、「」は独立行政法人等の退職者、「\*」は退職公務員が独立行政法人等の役員に就任し退職した後独立行政法人の役員となった者

### 3 役員の退職手当の支給状況(平成19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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
理事A	4,698	3 10	平成19年7月5日	0.9	文部科学省独立行政法人評価委員会において、業績勘案率0.9に確定したため支給する。	*
理事B	2,940	2 4	平成19年7月19日	1.0	文部科学省独立行政法人評価委員会において、業績勘案率1.0に確定したため支給する。	*
監事A	1,710	1 8	平成19年9月30日	0.9	文部科学省独立行政法人評価委員会において、業績勘案率0.9に確定したため支給する。	

注1:「役員報酬等の支給状況」の法人の長Aの退職手当は、本人の申出により支給していない。

注2:前職欄の記号は、以下であることを示す。

「\*」は退職公務員(本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)、「」は役員出向者(国家公務員退職手当法第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となるため、本府省課長・企画官相当職以上で退職し、かつ同項に規定する独立行政法人等役員として在職する者)、「」は独立行政法人等の退職者、「\*」は退職公務員が独立行政法人等の役員に就任し退職した後独立行政法人の役員となった者

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  
人件費管理の基本方針

人件費については、中期計画に基づく一般管理費の削減及び定員計画により、社会的ニーズの変化に応じて、業務執行が効果的・効率的に行えるよう、責任と役割分担を明確にした機能的で柔軟な組織体制の整備及び業務内容・業務量に応じた定員配置を行うとともに、継続的に組織の在り方の見直しを進めることにより、総人件費の縮減を図る。

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

給与水準の決定に当たっては、文部科学省独立行政法人評価委員会の「国家公務員の給与構造改革を踏まえた改革を実施すること」との評価を受け、従前同様、国家公務員の給与制度の改正、国家公務員及び他の独立行政法人の給与水準を考慮し決定する。

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

勤務評定等による勤務成績を勤勉手当支給額に反映するため、6月期及び12月期勤勉手当支給月数のうち、6月期0.015か月分、12月期0.03か月分を査定原資として、「特に優秀」「優秀」等の成績区分を設け、勤勉手当の増減を行うほか、昇給区分を5段階にして、勤務成績を昇給に反映させる。(平成19年12月期より、成績優秀者への配分をより多くするため、勤勉手当の査定原資を0.015か月増の0.03か月としている。)

(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
本給	勤務成績を反映させるため、昇給区分を5段階にして昇給を実施 (職員給与規則第10条)
賞与:勤勉手当 (査定分)	勤務成績に応じて支給割合を増減 (職員給与規則第25条第3項)

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

(1) 国家公務員の例に倣い、以下のとおり改正

本給 若年層に限定し、以下のとおり改正  
1等級 1～68号俸まで 改正額 300～2,300円  
2等級 1～36号俸まで 改正額 200～2,200円  
3等級 1～16号俸まで 改正額 200～1,900円

初任給の改正 大学卒の初任給を改正  
大学卒試験採用職員のうち、1等級33号俸を受ける者の本給月額  
190,000円 192,100円

扶養手当 子等に係る扶養手当 6,000円 6,500円

地域手当 支給割合を改正  
東京7% 8.5%、名古屋5% 6%、大阪5% 6%、  
広島0% 1%、福岡1% 2%  
東京及び広島の改定については、一般職と管理職の区分に応じて段階的に実施

勤勉手当(12月期) 一般職 0.725月 0.775月  
管理職 0.925月 0.975月  
(増加分0.05月のうち0.03月分は成績優秀者の財源に当てる)

## 2 職員給与の支給状況

### 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成19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 306	歳 43.5	千円 7,649	千円 5,510	千円 206	千円 2,139
事務・技術	人 293	歳 43.3	千円 7,536	千円 5,426	千円 200	千円 2,110
研究職種	人 10	歳 45.1	千円 9,356	千円 6,738	千円 368	千円 2,618
その他医療職種 (医師(研究員))	人 3	歳 50.5	千円 12,972	千円 9,521	千円 267	千円 3,451

非常勤職員	人 45	歳 34.5	千円 5,080	千円 3,821	千円 193	千円 1,259
事務・技術	人 26	歳 34.5	千円 4,377	千円 3,280	千円 216	千円 1,097
研究職種	人 18	歳 34.1	千円 5,839	千円 4,402	千円 167	千円 1,437
その他医療職種 (医師(研究員))	人 1	歳 省略	千円 省略	千円 省略	千円 省略	千円 省略

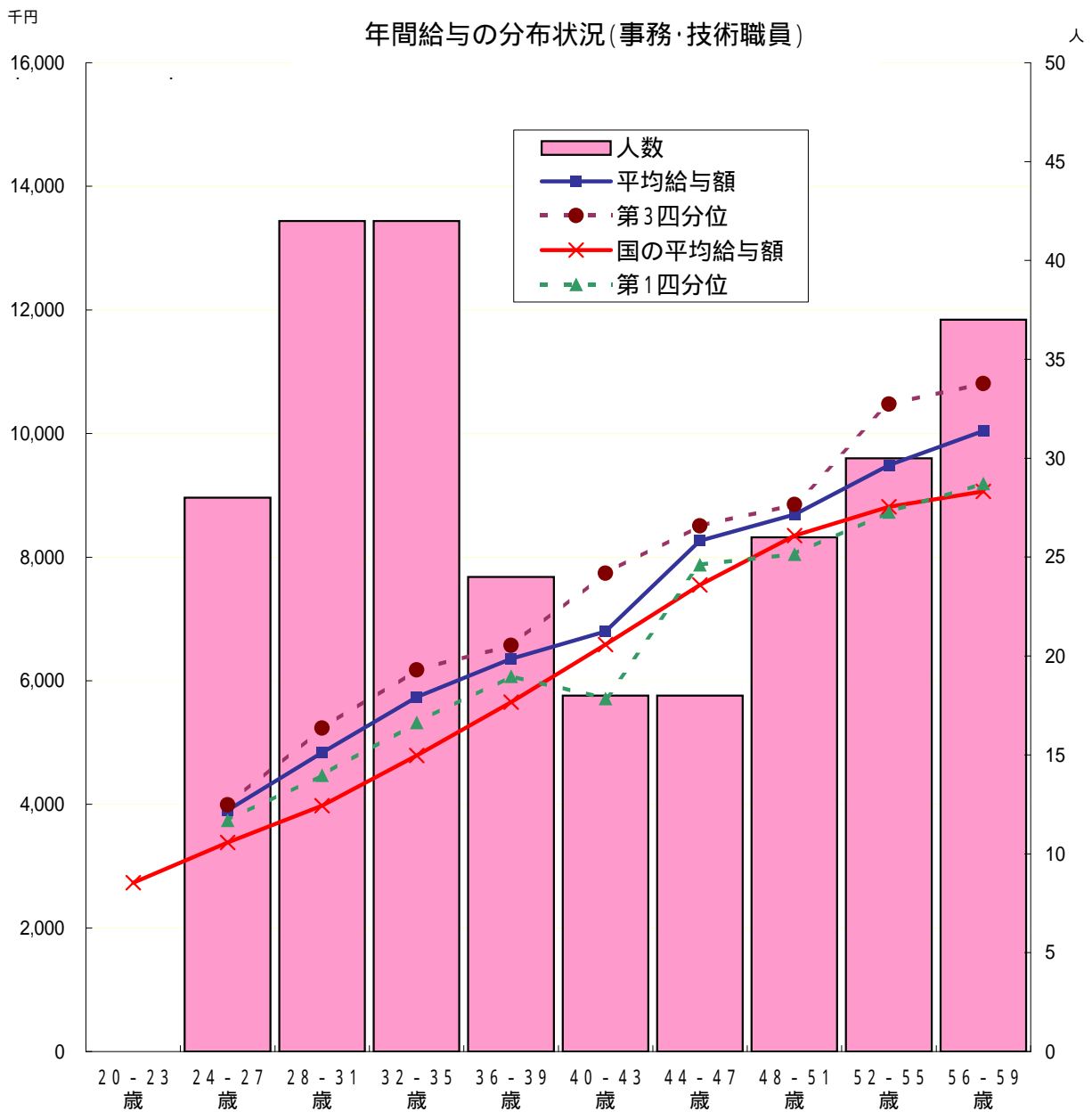
注:在外職員、任期付職員及び再任用職員については、該当者がいないため表を省略する。

注:常勤職員及び非常勤職員の表中、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため欄を省略する。

注:非常勤職員のその他医療職種(医師(研究員))は該当者が1名であるため、平均年齢以降の事項については、記載を省略する。

年間給与の分布状況（事務・技術職員 / 研究職員）

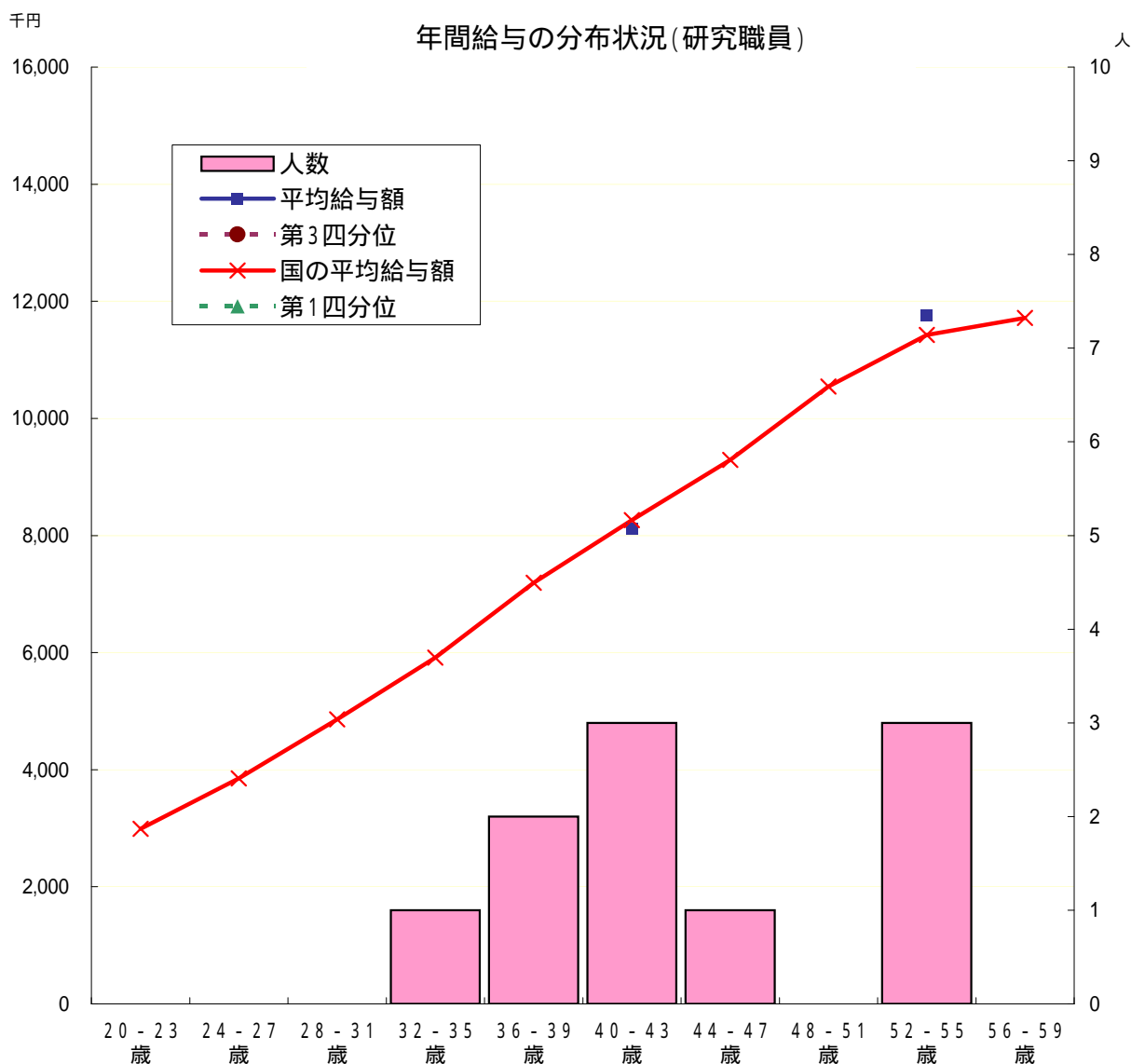
（事務・技術職員）



（事務・技術職員）

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
本部部長	7	59.6	12,019	12,373	12,753
本部課長	25	55.1	10,474	10,692	11,116
本部係長	54	43.8	6,494	7,455	8,447
本部係員	20	26.4	3,732	3,916	3,997

(研究職員)



注:各年齢とも該当者が4名以下であるため、第1・第3分位は表示していない。

注:年齢32～35、36～39、及び44～47歳の各該当者は2名以下であるため、年間給与の平均額は表示していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	
			第1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円
研究部長	1	省略		省略
本部課長	2	省略		省略
主任研究員	4	41.8		8,512
研究員	3	39.5		6,850

注:本部課長は、本部課長相当職である「副主任研究員」であり、主任研究員は、主任研究員相当職である「先任研究員」である。

注:各代表的職位の該当者は4名以下であるため、第1・第3分位の記載は行わない。

注:研究部長及び本部課長の該当者は2名以下であるため、平均年齢及び年間給与の平均額の記載は行わない。

職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)

(事務・技術職員)

区分	計	10等級	9等級	8等級	7等級	6等級	5等級	4等級	3等級	2等級	1等級
標準的な職位		センター長	部長	副部長	課長	課長	課長補佐	係長	主任	主任	係員
人員 (割合)	293 人 (割合)	1 人 (0.3%)	6 人 (2.0%)	1 人 (0.3%)	27 人 (9.2%)	16 人 (5.5%)	44 人 (15.0%)	57 人 (19.5%)	68 人 (23.2%)	44 人 (15.0%)	29 人 (9.9%)
年齢(最高～最低)		省略	60～49 歳	省略	62～43 歳	62～48 歳	62～46 歳	60～34 歳	43～31 歳	41～27 歳	29～24 歳
所定内給与年額(最高～最低)		省略	8,839 ～ 8,075 千円	省略	8,356 ～ 6,678 千円	7,831 ～ 6,261 千円	7,465 ～ 5,717 千円	6,570 ～ 4,143 千円	4,788 ～ 3,611 千円	4,231 ～ 2,926 千円	3,197 ～ 2,626 千円
年間給与額(最高～最低)		省略	12,753 ～ 11,699 千円	省略	11,578 ～ 9,201 千円	10,976 ～ 8,852 千円	10,414 ～ 8,208 千円	9,192 ～ 5,861 千円	6,708 ～ 5,032 千円	5,758 ～ 4,117 千円	4,314 ～ 3,673 千円

注:8等級及び10等級の該当者は2名以下であるため、「年齢(最高～最低)」以下の事項については、記載を省略する。

(研究職員)

区分	計	10等級	9等級	8等級	7等級	6等級	5等級	4等級	3等級	2等級	1等級
標準的な職位		センター長	研究部長	主任 研究員	副主任 研究員	副主任 研究員	先任研究員	研究員	準研究員	準研究員	係員
人員 (割合)	10 人 (割合)	0 人	1 人 (10.0%)	0 人	2 人 (20.0%)	0 人	4 人 (40.0%)	1 人 (10.0%)	2 人 (20.0%)	0 人	0 人
年齢(最高～最低)		-	省略	-	省略	-	44～38 歳	省略	省略	-	-
所定内給与年額(最高～最低)		-	省略	-	省略	-	6,362 ～ 5,674 千円	省略	省略	-	-
年間給与額(最高～最低)		-	省略	-	省略	-	9,052 ～ 8,083 千円	省略	省略	-	-

注:3等級、4等級、7等級及び9等級の各該当者は2名以下であるため、「年齢(最高～最低)」以下の事項については、記載を省略する。

## 賞与(平成19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)	57.1	58.9	58.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	42.9	41.1	41.9
	最高～最低	(47.5～35.4)	(46.0～37.4)	(45.6～36.9)
一般 職員	一律支給分(期末相当)	63.2	61.9	62.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.8	38.1	37.5
	最高～最低	(40.4～34.5)	(42.1～35.6)	(41.4～35.1)

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	56.8	59.4	58.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	43.2	40.6	41.8
	最高～最低	(45.0～42.1)	(42.8～39.2)	(43.8～40.6)
一般 職員	一律支給分(期末相当)	62.8	61.3	62.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.2	38.7	38.0
	最高～最低	(40.1～35.1)	(41.1～36.2)	(39.8～35.7)

## 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))

111.3

対他法人(事務・技術職員)

103.6

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

101.4

対他法人(研究職員)

100.1

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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							
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 111.3</p> <table border="1" data-bbox="683 297 1102 389"> <tr> <td data-bbox="683 297 815 329">参考</td> <td data-bbox="815 297 1102 329">地域勘案 103.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="815 329 1102 360">学歴勘案 110.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="815 360 1102 389">地域・学歴勘案 103.1</td> </tr> </table>		参考	地域勘案 103.4		学歴勘案 110.2		地域・学歴勘案 103.1
参考	地域勘案 103.4							
	学歴勘案 110.2							
	地域・学歴勘案 103.1							
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>当センターは国家公務員に支給されている地域手当の支給区分のうち、1級地から5級地に全職員が勤務していることに対し、国家公務員は6級地及び非支給地の勤務者が44%となっている。また、最も支給割合が高い1級地(東京都特別区)に在勤する職員の割合は、国家公務員が26%に対して当センターは72%となっており、勤務地域による国家公務員との違いが大きな要因と考えられる。</p> <p>当センター職員の学歴構成は、大学卒以上の職員が66%であるのに対し、国家公務員は48%である。特に1級及び2級に属する職員の内、大学卒以上の割合が当センターは1級100%、2級93%であるのに対し、国家公務員は1級55%、2級63%であるため、国家公務員と比較して若年層が高い給与水準となっていることが要因と考えられる。</p> <p>過去の経過として、当センターは優秀な人材の確保等の観点から、若年層(35歳以下)の給与の昇給率を高くしていた。また、特殊法人であった際の給与表の額が国家公務員と比較して高めに設定されており、特に50歳以降の給与水準が高くなっている。この若年層及び50歳以降の職員の割合が76%を占めていることから、対国家公務員指数が高くなっているものと考えられる。</p> <p>当センターは国家公務員と比較して職員宿舎が少ないため、賃貸住宅等に入居して住宅手当を受給する職員割合が23%となっており、対国家公務員指数が高くなっている要因と考えられる。</p> <p>国家公務員の割合は、平成19年国家公務員給与等実態調査結果の行政職俸給表(一)の適用を受ける者を対象として算出している。</p>							
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【繰越欠損額について】 繰越欠損額 19,699,069,748円(平成18年度決算)</p> <p>【検証結果】 繰越欠損は主にスポーツ振興投票事業において、サッカーくじの売り上げ低下により生じたものである。この繰越欠損については、担当部署において事業収益の拡大に向けた業務等を行い、平成19年度決算においては4,860,505,632円に縮小している。なお、給与水準については、国家公務員を含めた社会一般の情勢に適合したものとなるよう、引き続き適切な対応を行うこととする。</p>							
<p>講ずる措置</p>	<p>【平成22年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢勘案:110以下 年齢・地域・学歴勘案:101以下</p> <p>【改善策】 職員の給与水準を国家公務員の給与水準を含めた社会一般の情勢に適合したものとなるように、平成18年度から国家公務員の給与構造改革の例に倣い、国家公務員に準じて給与表を従来の7等級制から10等級制に改正し、等級別標準職務等の見直しを行った。これにより、給与表の違いによる給与水準が高くなっていた状況は、中期的に是正されていくものと考えられる。また、給与水準の確保に向けて労働組合の協力を得て、期末勤勉手当の支給割合の見直しを検討する。</p> <p>なお、国家公務員の給与構造改革が終了となる平成22年度までに、上記の対国家公務員指数を達成するため、引き続き必要な措置を講じていくこととする。</p>							
<p>その他</p>	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 2.9% (支出総額:94,558,500,493円、給与、報酬等支給総額:2,743,508,000円)</p> <p>【管理職割合の状況】 管理職の割合 17.4% 管理職手当については、平成18年4月に職務に適合したものに改めるため、副部長職以下の支給割合の改正(4%~1%)を実施している。また、平成19年4月からは国家公務員に準じ、手当の定額化を行っている。管理職の割合については、今後実施する職員数の削減(360人→335人)を併せ、組織・業務体制の見直し等を行うことにより、ポストの削減を検討する。</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 大学卒以上の割合 65.9%</p>							

## 研究職員

項目	内容	
<p>指数の状況</p>	対国家公務員 101.4	
	<p>参考</p>	<p>地域勘案 100.0                      学歴勘案 100.5                      地域・学歴勘案 99.4</p>
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>当センターは国家公務員に支給されている地域手当の支給区分のうち、1級地(東京都特別区)に全職員が勤務していることに対し、国家公務員の1級地に勤務する職員の割合は44%となっており、残りの56%は当センター職員より地域手当の支給区分の低い地域での勤務であり、この勤務地域による国家公務員との違いが要因となっている。                      国家公務員の割合は、平成19年国家公務員給与等実態調査結果の研究職俸給表の適用を受ける者を対象として算出している。</p>	
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【繰越欠損額について】                      繰越欠損額 19,699,069,748円(平成18年度決算)                      【検証結果】                      繰越欠損は主にスポーツ振興投票事業において、サッカーくじの売り上げ低下により生じたものである。この繰越欠損については、担当部署において事業収益の拡大に向けた業務等を行い、平成19年度決算においては4,860,505,632円に縮小している。なお、給与水準については、国家公務員を含めた社会一般の情勢に適合したものとなるよう、引き続き適切な対応を行うこととする。</p>	
<p>講ずる措置</p>	<p>【平成22年度に見込まれる対国家公務員指数】                      年齢勘案:101以下                      年齢・地域・学歴勘案:100以下                      【改善策】                      職員の給与水準を国家公務員の給与水準を含めた社会一般の情勢に適合したものとなるように、平成18年度から国家公務員の給与構造改革の例に倣い、国家公務員に準じて給与表を従来の7等級制から10等級制に改正し、等級別標準職務等の見直しを行った。これにより、給与表の違いによる給与水準が高くなっていた状況は、中期的に是正されていくものと考えられる。また、給与水準の確保に向けて労働組合の協力を得て、期末勤勉手当の支給割合の見直しを検討する。                      なお、年齢・地域・学歴勘案における対国家公務員指数は、現時点において100を下回っていることから、適正な給与水準にあるものと考えているが、平成22年度までに、上記の対国家公務員指数を達成するため、引き続き必要な措置を講じていくこととする。</p>	
<p>その他</p>	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】                      支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 2.9%                      (支出総額:94,558,500,493円、給与、報酬等支給総額:2,743,508,000円)                      【管理職割合の状況】                      管理職の割合 30.0%                      研究部門(研究職)は、常勤職員が少数であるため、管理職割合が高くなっているが、年齢・地域・学歴勘案における対国家公務員指数は、現時点において100を下回っていることから、適正な給与水準にあるものと考えており、この水準を維持していくため、引き続き必要な措置を講じていくこととする。                      【大卒以上の高学歴者の割合】                      大学卒以上の割合 100%</p>	

## 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度) 千円	前年度 (平成18年度) 千円	比較増 減 千円 (%)	中期目標期間開始時(平成15年度)からの増 減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	2,743,508	2,840,324	96,816 ( 3.4)	548,018 ( 16.6)
退職手当支給額 (B)	498,590	391,324	107,266 ( 27.4)	38,011 ( 7.1)
非常勤役職員等給与 (C)	662,499	606,180	56,319 ( 9.3)	177,141 ( 36.5)
福利厚生費 (D)	585,561	591,625	6,064 ( 1.0)	11,635 ( 1.9)
最広義人件費 (A + B + C + D)	4,490,158	4,429,453	60,705 ( 1.4)	420,525 ( 8.6)

注：財務諸表附属明細書に記載する「役員及び職員の給与明細」との相違について  
非常勤役職員等給与(C)について、財務諸表では短期非常勤職員等の給与及び謝金は含  
めていないため金額が一致しない。

### 総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額：職員数の減少及び給与構造改革による減(対前年度比3.4%減)

最広義人件費：退職者数の増に伴い、退職手当支給額が増加した(対前年度比27.4%増)こと等によ  
り、対前年度比1.4%増となった。

「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

)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

平成18年度からの5年間で5%以上削減し、人件費改革の取組を平成23年度まで継続する。

)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

平成18年度からの5年間で5%以上削減し、人件費改革の取組を平成23年度まで継続する。

役職員の給与構造に関し、平成18年度から国家公務員の給与構造改革を参考に見直しを実施。

)上記 )の進ちょく状況

#### 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
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,969,565	2,840,324	2,743,508
人件費削減率 (%)		4.4	7.6
人件費削減率(補正值) (%)		4.4	8.3

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格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年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%である。

### 法人が必要と認める事項

特になし