

様式 1 公表されるべき事項

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

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

日本スポーツ振興センターは、スポーツの振興及び児童生徒等の健康の保持増進を図るため、その設置するスポーツ施設の適切かつ効率的な運営、スポーツ振興のために必要な援助、学校の管理下における児童生徒等の災害に関する必要な給付その他スポーツ及び児童生徒等の健康の保持増進に関する調査研究並びに資料の収集及び提供等を行い、もって国民の心身の健全な発達に寄与することを目的として設立された法人である。

当法人の主要事業が、スポーツ施設の管理・運営、国際競技力向上のための研究・支援、スポーツ振興のための助成、災害共済給付等多岐に渡ることを踏まえ、役員報酬水準を決定するにあたっては、国家公務員指定職俸給表を参考として、法人の長を4号俸、5号俸の間、理事を2号俸、監事を1号俸よりも低い額で設定している。

② 令和5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。)

当法人においては、平成15年10月の法人設立当初から、文部科学大臣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こととしている(役員報酬規則第7条第4項)。また、報酬はその者の業績を考慮して定めるものとしている(役員報酬規則第1条第2項)。

③ 役員報酬基準の内容及び令和5年度における改定内容

法人の長

法人の長の報酬は、日本スポーツ振興センター役員報酬規則に則り、本給、特別地域手当、通勤手当及び特別手当で構成されている。

特別地域手当の月額、通勤手当及び特別手当は、本給月額に規定の割合を乗じて得た額としている。

特別手当の額は、基準日現在において、常勤の役員が受けるべき本給及び特別地域手当の月額の合計額に、その額に100分の20を乗じて得た額及び本給の月額に100分の25を乗じて得た額を加算して得た額に一般職給与法第19条の4第2項及び第19条の7第2項第1号ロに定める指定職俸給表の適用を受ける職員に適用されるそれぞれの支給割合を合計した支給割合を乗じて得た額を基礎として、別に定める在職期間の割合を乗じて得た額としている。

なお、令和5年度は一般職の職員の給与に関する法律の改正に伴い、以下の改正を行った。

- ・本給月額 各号俸2,000円～3,000円の増額
- ・特別手当 3.4月(前年3.3月)

理事

理事の報酬は、日本スポーツ振興センター役員報酬規則に則り、本給、特別地域手当、通勤手当及び特別手当で構成されている。

特別地域手当の月額、本給月額に規定の割合を乗じて得た額としている。

特別手当の額は、基準日現在において、常勤の役員が受けるべき本給及び特別地域手当の月額の合計額に、その額に100分の20を乗じて得た額及び本給の月額に100分の25を乗じて得た額を加算して得た額に一般職給与法第19条の4第2項及び第19条の7第2項第1号ロに定める指定職俸給表の適用を受ける職員に適用されるそれぞれの支給割合を合計した支給割合を乗じて得た額を基礎として、別に定める在職期間の割合を乗じて得た額としている。

なお、令和5年度は一般職の職員の給与に関する法律の改正に伴い、以下の改正を行った。

- ・本給月額 各号俸2,000円～3,000円の増額
- ・特別手当 3.4月(前年3.3月)

監事

監事の報酬は、日本スポーツ振興センター役員報酬規則に則り、本給、特別地域手当、通勤手当及び特別手当で構成されている。

特別地域手当の月額、本給月額に規定の割合を乗じて得た額としている。

特別手当の額は、基準日現在において、常勤の役員が受けるべき本給及び特別地域手当の月額の合計額に、その額に100分の20を乗じて得た額及び本給の月額に100分の25を乗じて得た額を加算して得た額に一般職給与法第19条の4第2項及び第19条の7第2項第1号ロに定める指定職俸給表の適用を受ける職員に適用されるそれぞれの支給割合を合計した支給割合を乗じて得た額を基礎として、別に定める在職期間の割合を乗じて得た額としている。

なお、令和5年度は一般職の職員の給与に関する法律の改正に伴い、以下の改正を行った。

- ・本給月額 各号俸2,000円～3,000円の増額
- ・特別手当 3.4月(前年3.3月)

監事(非常勤)

日本スポーツ振興センター役員報酬規則に則り、非常勤役員手当を支給している。

なお、令和5年度には勤務の必要性等を踏まえ、月額報酬を117千円から274千円に引き上げた。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5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 18,534	千円 11,040	千円 5,286	千円 2,208 0 (特別地域手当) (通期手当)			*
A理事	千円 15,622	千円 9,156	千円 4,384	千円 1,831 250 (特別地域手当) (通期手当)			※
B理事	千円 15,592	千円 9,156	千円 4,384	千円 1,831 221 (特別地域手当) (通期手当)	4月1日		◇

C理事	千円 15,642	千円 9,156	千円 4,384	千円 1,831 271 (特別地域手当) (通期手当)			
D理事	千円 15,514	千円 9,156	千円 4,384	千円 1,831 143 (特別地域手当) (通期手当)			
A監事	千円 6,125	千円 3,445	千円 1,921	千円 689 70 (特別地域手当) (通期手当)		8月31日	
B監事	千円 5,621	千円 4,134	千円 611	千円 826 49 (特別地域手当) (通期手当)	10月1日		※
C監事 (非常勤)	千円 3,297	千円 3,297	千円 0	千円 0 0 (特別地域手当) (通期手当)			

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

注3:各内訳については千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

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

当法人は、スポーツの振興及び児童生徒等の健康の保持増進を図るため、その設置するスポーツ施設の適切かつ効率的な運営、スポーツの振興のために必要な援助、学校の管理下における児童生徒等の災害に関する必要な給付その他スポーツ及び児童生徒等の健康の保持増進に関する調査研究並びに資料の収集及び提供等を行い、もって国民の心身の健全な発達に寄与することを目的としている。

当法人の長は、法人全体の多岐にわたる業務を総括する一方、国際競技力向上のための支援等に関する国内外関係機関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に加え、専門的な知識と幅広い視野が求められる。

法人の長の年間報酬額は、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。また、法人の長の報酬月額を国家公務員指定職俸給表4～5号俸相当(本省局長級)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。

以上を踏まえ、法人の長の報酬水準は妥当であると考えます。

理事

当法人の理事は、法人の長で記載した多岐にわたる専門性の高い各事業において、各事業に特化したより専門的な知識と幅広い視野を求められ、当法人内及び国内外の関係機関との連携を図り、業務を遂行している。

当法人の理事においては、国家公務員の内部部局の長と比べても低い国家公務員指定職俸給表2号俸の額とし、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。

以上を踏まえ、理事の報酬水準は妥当であると考えます。

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、理事長又は主務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。

当法人の監事においては、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ます。

監事(非常勤)

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、理事長又は主務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。非常勤監事の報酬月額、常勤監事の月額を踏まえた上で、勤務形態・職務内容・責任の度合いを考慮した報酬水準としている。以上を踏まえ、監事(非常勤)の報酬水準は妥当であるとする。

【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する。

4 役員の退職手当の支給状況(令和5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A	4,887	7	1	令和5年8月31日	1.0(仮)	

注1:「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2:監事Aについては、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、暫定的な業績勘案率(1.0)により算出した額の8割を支給した。

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

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、法人設立当初から、文部科学大臣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こととしている(役員報酬規則第7条第4項)。また、報酬はその者の業績を考慮して定めるものとしている。(役員報酬規則第1条第2項)。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

給与水準の決定に当たっては、昨年の主務大臣の検証結果でも「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、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。」との評価を受けている。引き続き、この水準を維持するため、国家公務員の給与制度の改正、国家公務員の給与水準を考慮し決定する。

国家公務員・・・令和5年国家公務員給与等実態調査のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が404,015円となっており、全職員の平均給与月額は412,747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。)

勤務評価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、それぞれ0.03カ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ている。

③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

日本スポーツ振興センター職員給与規則に則り、本給及び諸手当(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、初任給調整手当、超過勤務手当、管理職手当、管理職員特別勤務手当、放射線取扱手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、本給及び扶養手当の月額及びこれらに対する地域手当の月額の合計額を基礎として、別に定める割合を乗じて得た額に、基準日以前6カ月以内の期間における在職期間の割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、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、別に定める割合を乗じて得た額に、基準日以前6カ月以内の期間における勤務期間の割合を乗じて得た額としている。

期末手当及び勤勉手当の割合並びに勤勉手当の支給基準については、規定に定める基準に従って割合を乗じて計算することとなっている。

なお、令和5年度中に実施した改定内容は以下のとおり。

R5.6

・勤勉手当(6月期) 一般職0.95月→1.0月 管理職1.15月→1.2月

R5.12

・期末手当(12月期) 一般職1.2月→1.25月 管理職1月→1.05月

R6.1 (R5.4適用)

・本給表 増額改定(平均1.0%)
・初任給調整手当 増額改定

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5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 356	歳 43.5	千円 7,798	千円 5,682	千円 194	千円 2,116
事務・技術	人 309	歳 42.7	千円 7,536	千円 5,489	千円 193	千円 2,047
研究職種	人 32	歳 47.6	千円 9,204	千円 6,656	千円 194	千円 2,548
医療職種 (医師(研究員))	人 6	歳 48.0	千円 13,797	千円 10,388	千円 254	千円 3,409
医療職種 (診療所看護師)	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
医療職種 (医療技術職)	人 9	歳 50.3	千円 7,794	千円 5,700	千円 198	千円 2,094
再任用職員	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
事務・技術	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
非常勤職員	人 165	歳 38.5	千円 4,840	千円 3,635	千円 182	千円 1,205
事務・技術	人 139	歳 38.8	千円 4,611	千円 3,460	千円 182	千円 1,151
研究職種	人 21	歳 36.1	千円 6,046	千円 4,563	千円 184	千円 1,483
医療職種 (医師(研究員))	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
委託費等雇用職員	人 5	歳 41.9	千円 6,132	千円 4,585	千円 196	千円 1,547

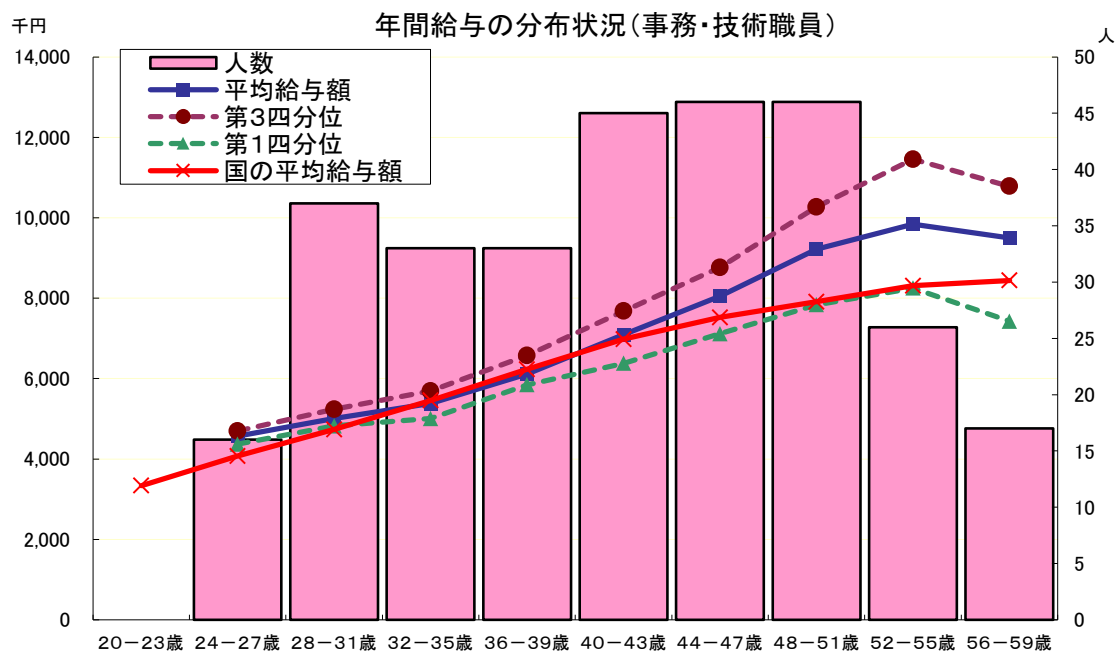
注1: 在外職員及び任期付職員については、該当者がいないため表を省略する。

注2: 常勤職員、再任用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3: 常勤職員の医療職種(診療所看護師)、再任用職員の事務・技術及び非常勤職員の医療職種(医師(研究員))は、該当者が2名以下であるため、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、区分以外は記載せず、常勤職員及び非常勤職員全体の数値からも除外している。

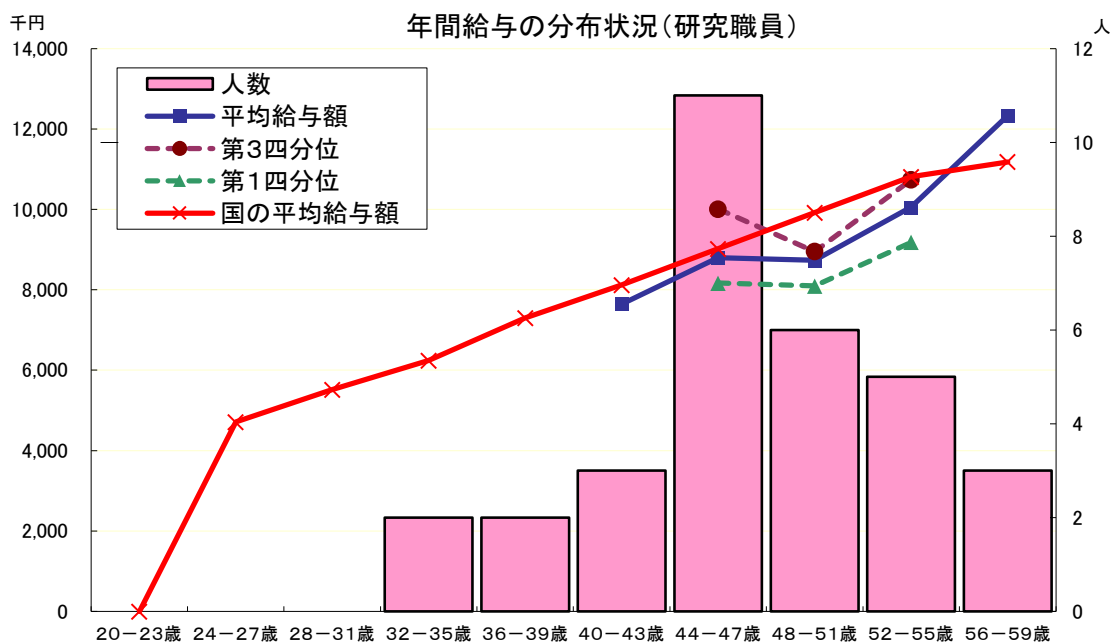
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)



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。

(研究職員)



注1:32～35歳、36～39歳、40～43、56～59歳の該当者は4名以下であるため、第1・第3四分位は表示していない。

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

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)
(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
本部部長	24	54.8	11,772	13,536 ～ 10,784
本部課長	38	49.6	10,020	10,620 ～ 9,113
本部係長	68	40.4	6,346	8,374 ～ 5,476
本部係員	18	26.9	4,605	4,793 ～ 4,256

(研究職員)

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
研究部長	7	54.9	11,310	12,737 ～ 10,005
研究課長	3	47.8	10,395	—
主任研究員	12	48.3	8,523	9,182 ～ 7,602
研究員	10	41.6	7,569	8,167 ～ 6,272

注1:主任研究員は、主任研究員相当職である「副主任研究員」。

注2:研究課長の該当者は4名以下であるため、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、年間給与額の最高～最低額については記載していない。

④ 賞与(令和5年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)
(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)	% 45.8	% 45.7	% 45.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 54.2	% 54.3	% 54.3
	最高～最低	(56.4～43.0)	(56.2～51.9)	(56.2～48.3)
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.4	% 54.3	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.6	% 45.7	% 45.7
	最高～最低	(47.5～42.1)	(47.6～42.1)	(47.5～42.3)

(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)	% 45.1	% 46.1	% 45.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 54.9	% 53.9	% 54.4
	最高～最低	(56.4～52.3)	(56.2～52.1)	(56.3～52.2)
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.0	% 54.3	% 54.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.0	% 45.7	% 45.4
	最高～最低	(47.5～42.7)	(47.6～43.2)	(47.5～43.1)

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 107.9 ・年齢・地域勘案 98.8 ・年齢・学歴勘案 105.5 ・年齢・地域・学歴勘案 97.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>①当センターの99.7%の職員の勤務地は、国家公務員に支給されている地域手当の支給区分の1級地から6級地に該当し、最も地域手当の支給割合が高い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33.5%に対して当センターは82.6%となっており、地域手当の支給割合の高い地域に勤務する職員の比率が高い。</p> <p>②当センター職員の大学卒以上の割合は92.6%となっており、国家公務員の62.9%を上回る割合である。</p> <p>※国家公務員の割合は、令和5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>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 12.4% (国からの財政支出額 24,195,680,000円、支出予算の総額 194,560,452,000円: 令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(令和5年度決算)</p> <p>【大学卒以上の高学歴者の割合】 92.6%</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 当センターの職員給与は、国家公務員の給与制度の変更を踏まえ見直しを行っており、給与水準は対国家公務員指数では100を超えるが、地域・学歴勘案においては国家公務員の水準を下回っているため、妥当であると考え。</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、民間企業の従業員との給与等を勘案し、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、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きたい。</p>
講ずる措置	<p>「地域・学歴勘案:100.0以下」を達成しており、今後の給与水準についても、引き続き、同指数が100.0以下の水準を維持することを目標とする。国から財政支出を受けている状況も踏まえ、人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定を参考に給与改定等の取り組みを実施し、適正な給与水準の確保に努めていく。</p>

○研究職員

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 96.8 ・年齢・地域勘案 94.8 ・年齢・学歴勘案 96.7 ・年齢・地域・学歴勘案 94.7
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>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 12.4% (国からの財政支出額 24,195,680,000円、支出予算の総額 194,560,452,000円: 令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(令和5年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 当センターの職員給与は、国家公務員の給与制度の変更を踏まえ見直しを行っており、給与水準は国家公務員の水準を下回っているため、当センター給与水準は妥当であると考えます。</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	今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。

4 モデル給与

○22歳(大卒初任給)

月額 212,700円、年間給与 3,173,697円

○35歳(本部係長)

月額 352,716円、年間給与 5,876,956円

○50歳(本部課長補佐)

月額 501,258円、年間給与 8,312,913円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者及び父母等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

勤務評価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、それぞれ0.03カ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5年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,607,491
退職手当支給額 (B)	千円 208,590
非常勤役員等給与 (C)	千円 1,811,156
福利厚生費 (D)	千円 1,060,467
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,687,704

注: 中期目標管理法であるため、中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載。

総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」: 本給表の増額改定の影響により、対前年度比1.5%増となった。
- ・「退職手当支給額」: 退職者数の増加により40.1%の増となった。
- ・「最広義人件費」: 常勤職員の本給表の増額改定並びに非常勤職員の給与増額改定及び職員数の増の影響により、前年度比7.0%の増となった。

Ⅳ その他

常勤職員の定年年齢は63歳である。役職定年制については採用していない。60歳に達する年度以降の職員の給与制度はそれ以前と同様である。