様式 1　公表されるべき事項

独立行政法人国立大学財務･経営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 平成23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬のうち期末特別手当（賞与）について、本センターの役員給与規則第9条において、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業務評価を参考に、その者の実績に応じて100分の10の範囲内で増減ができることとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長

平成24年3月1日に、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（H24.2.29施行）を踏まえ、俸給月額（917,000円→912,000円）の引き下げを行った。

今回の俸給月額引き下げは、平成23年4月に遡及し、平成23年度内に既に支給された俸給月額等及び期末特別手当支給額に100分の0.37を乗じて得た額を平成24年6月支給の期末特別手当より減額する。

理事

平成24年3月1日に、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（H24.2.29施行）を踏まえ、俸給月額（724,000円→720,000円）の引き下げを行った。

今回の俸給月額引き下げは、平成23年4月に遡及し、平成23年度内に既に支給された俸給月額等及び期末特別手当支給額に100分の0.37を乗じて得た額を平成24年6月支給の期末特別手当より減額する。

監事（非常勤）

改定なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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	
理事長	千円 16,426	千円 10,999	千円 4,247	千円 1,099（特別地域手当） 80（通勤手当）			※
理事	千円 14,001	千円 8,684	千円 3,558	千円 1,563（特別地域手当） 196（通勤手当）		3月31日	◇
監事A（非常勤）	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 （　　）			
監事B（非常勤）	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 （　　）			

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している。

注2：「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。
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：特別地域手当は、センター所在の地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して、常勤役員に対し支給する。本部（千葉県千葉市）に勤務する場合100分の10
東京連絡所（東京都千代田区）に勤務する場合100分の18

注4：千円未満切り捨てのため、総額が内訳の合計と合わない場合がある。

3　役員の退職手当の支給状況（平成23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	摘　要	前職
理事長						該当者なし	
理事						該当者なし	
監事 （非常勤）						該当者なし	

注1：「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2：「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。

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 人件費管理の基本方針

（ 中期計画における人事に関する計画等に基づき、常勤職員数の抑制等を図るとともに、業務運営の効率化を図り、業務内容・業務量に応じた適正な人員配置を行うことにより、適正な人件費の管理に努める。 ）

② 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

（ 独立行政法人通則法第63条第3項に基づき、社会一般情勢、国家公務員の給与水準等を考慮して決定。 ）

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

（ 職員の勤務成績に応じて、昇格、昇給の実施、及び勤勉手当の成績率による特別加算を実施している。 ）

〔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
賞与：勤勉手当（査定分）	各基準日における職員の勤務成績を、「特に優秀な者」、「優秀な者」、「良好な者」、「上記以外の者」等に区分し、それぞれの区分に基づく成績率を乗じて支給。
俸給	昇給日前1年間の勤務実績をもとに勤務成績を判定し、昇給の区分を5段階（A～E)に決定。各昇給区分ごとに定められた号俸数分昇給。

ウ 平成２３年度における給与制度の主な改正点

（ ○ 平成24年3月1日に、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（H24.2.29施行）を踏まえ、以下の通り改正。
・ 俸給月額表を国の基準に合わせて減額改定を行った。
・ 俸給表の切替に伴い経過措置額改定を行った。
・ 今回の俸給月額引き下げは、平成23年4月に遡及し、平成23年度内に既に支給された俸給月額等及び期末・勤勉手当支給額に100分の0.37を乗じて得た額を平成24年6月支給の期末・勤勉手当より減額する。
・ 平成19年度から平成21年度の間に1回以上昇給抑制を受けた30歳以上36歳未満の職員及び同期間に1回限りで昇給抑制を受けた30歳未満の職員については、平成24年4月1日に1号俸の回復をさせた。 ）

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23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 8	歳 38.6	千円 6,257	千円 4,728	千円 145	千円 1,529
事務・技術	人 8	歳 38.6	千円 6,257	千円 4,728	千円 145	千円 1,529

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務･技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

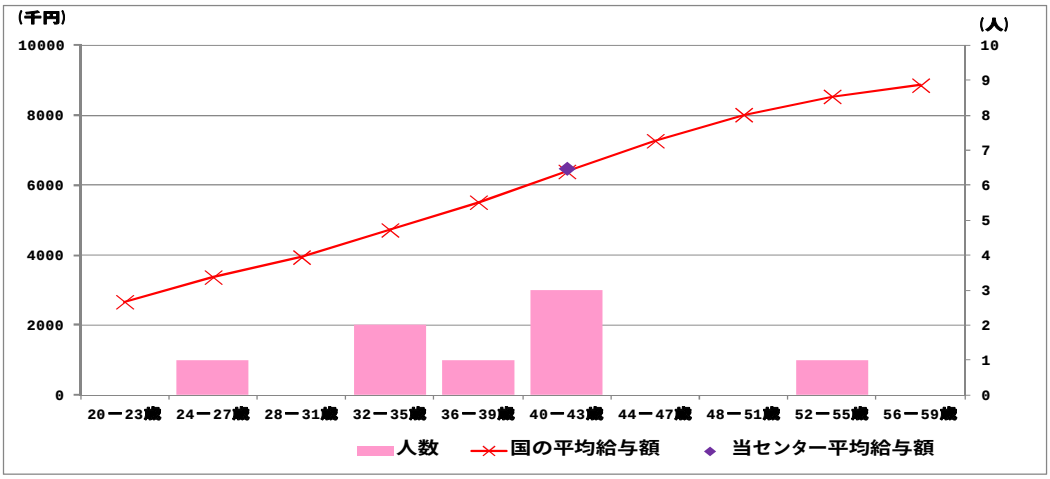
再任用職員	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
事務･技術	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

非常勤職員	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
事務･技術	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

注1：常勤職員については、在外職員、任期付職員を除く。
注2：再任用職員及び非常勤職員においては、該当者が2名以下のため、当該個人に関する個人情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。
注3：「研究職種」、「医療職種（病院医師）」、「医療職種（病院看護師）」、「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、欄を省略した。

② 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、⑤まで同じ。〕

年間給与の分布状況（事務・技術職員）



注1：①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。
注2：各年齢区分において該当者は、4人以下のため、第1・第3分位を記載していない。
注3：「40-43歳」以外の年齢該当者は2人以下のため、当該個人に関する個人情報が特定されるおそれのあることから平均給与額について記載していない。

（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	平均	四分位 第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
・本部課長	2	-	-	-	-
・本部課長補佐	1	-	-	-	-
・本部係長	3	39.2	-	5,677	-
・本部係員	2	-	-	-	-

注1：「本部課長」、「本部課長補佐」、「本部係員」の職位においては、該当者が2名以下のため、当該個人に関する個人情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。
注2：「本部係長」の職位においては、該当者が4名以下のため、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、年間給与額の第1・第3分位については記載していない。

③ 職級別在職状況等（平成24年4月1日現在）（事務・技術職員）

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		係員	係員	主任係長	課長補佐	課長	課長	部長	部長	部長	部長
人員	人 8	人 1	人 1	人 3	人 1	人 1	人 1	人 該当者なし	人 該当者なし	人 該当者なし	人 該当者なし
（割合）		(12.5%)	(12.5%)	(37.5%)	(12.5%)	(12.5%)	(12.5%)	(%)	(%)	(%)	(%)
年齢（最高～最低）		歳	歳	歳 42 ～ 33	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳
所定内給与額（最高～最低）		千円	千円	千円 4,963 ～ 3,274	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
給与総額（最高～最低）		千円	千円	千円 6,576 ～ 4,432	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円

注：1級、2級、4級、5級及び6級においては、該当者が2名以下のため、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、「年齢（最高～最低）」以下の事項について記載していない。

④　賞与（平成２３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（勤勉相当）（平均）	% -	% -	% -
	最高～最低	% -	% -	% -
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 63.4	% 66.5	% 65.0
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 36.6	% 33.5	% 35.0
	最高～最低	% 38.0～34.5	% 35.6～31.9	% 35.1～34.9

注：当法人における事務・技術職員における管理職員は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記載していない。

⑤　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））

107.4

対他法人（事務・技術職員）

101.8

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

<table>
<tr><th>項目</th><th>内容</th></tr>
<tr><td>指数の状況</td><td>対国家公務員　107．4
<table><tr><td rowspan="3">参考</td><td>地域勘案　　95．9</td></tr><tr><td>学歴勘案　　107．3</td></tr><tr><td>地域･学歴勘案　　96．6</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</td><td>当法人は、千葉県千葉市にある本部と東京都千代田区にある東京連絡所が勤務地となっており、それぞれ地域手当（10%及び18%）が支給されていることから国家公務員と比較した場合、対国家公務員指数（法人基準年齢階層ラスパイレス指数）が高くなっている。
また、対国家公務員指数が前年度より5ポイント上昇しているのは、上記の理由に加え当法人は、組織規模が小さく人事異動等の影響により職員の平均賃金が上昇したことが挙げられる。

<table><tr><th>所在地</th><th>地域手当</th><th>算定対象人数</th></tr><tr><td>本部（千葉市）</td><td>４級地　１０％</td><td>１人（１２．５％）</td></tr><tr><td>東京連絡所（千代田区）</td><td>１級地　１８％</td><td>７人（８７．５％）</td></tr></table>
○地域手当支給区分別人員　（単位）人
<table><tr><th>区分</th><th>1級地</th><th>2級地</th><th>3級地</th><th>4級地</th><th>5級地</th><th>6級地</th><th>非支給地</th></tr><tr><td rowspan="2">行政職俸給表（一）</td><td>41,490</td><td>7,107</td><td>13,923</td><td>15,127</td><td>8,079</td><td>18,173</td><td>39,543</td></tr><tr><td>（28．9%）</td><td>（5．0%）</td><td>（9．7%）</td><td>（10．5%）</td><td>（5．6%）</td><td>（12．7%）</td><td>（27．6%）</td></tr></table>【出典：平成23年国家公務員給与等実態調査】

○級別人員構成比　（単位：人）
<table><tr><th>職務の級</th><th>1級</th><th>2級</th><th>3級</th><th>4級</th><th>5級</th><th>6級</th><th>7級</th><th>8級</th><th>9級</th><th>10級</th></tr><tr><td>行政職俸給表（一）級別人員構成比</td><td>9,370</td><td>17,392</td><td>44,948</td><td>32,703</td><td>16,884</td><td>15,255</td><td>3,328</td><td>2,062</td><td>1,275</td><td>225</td></tr><tr><td></td><td>（6.5%）</td><td>（12.1%）</td><td>（31.3%）</td><td>（22.8%）</td><td>（11.8%）</td><td>（10.6%）</td><td>（2.3%）</td><td>（1.4%）</td><td>（0.9%）</td><td>（0.2%）</td></tr></table>【出典：国家公務員給与の概要】

【主務大臣の検証結果】
地域差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</td></tr>
<tr><td>給与水準の適切性の検証</td><td>【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　33.6%
（国からの財政支出額　55,192,931,000円、支出予算の総額　164,378,283,000円：平成23年度予算）
【検証結果】
当法人の対国家公務員指数（107.4）は、国家公務員の水準を若干上回るものであるものの、主に地域手当の影響によるもので、これを勘案した指数は、95.9と国家公務員より低い水準にある。

【累積欠損額について】
累積欠損額　0円（平成23年度決算）

【検証結果】
該当なし</td></tr>
<tr><td>講ずる措置</td><td>【平成24年度に見込まれる対国家公務員指数】
［対国家公務員指数］：105程度［地域･学歴勘案］：100程度

【給与水準是正のために講ずる措置】
平成24年度の常勤役職員に係る人件費について、削減する。ただし、今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分については、削減対象から除く。なお、人件費の範囲は、報酬（給与）、賞与、その他の手当であり、退職金、福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）は含まない。その際、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の給与について、必要な見直しを行う。
なお、職員の給与水準については、独立行政法人整理合理化計画に基づいた給与改革を進める。</td></tr>
</table>

講ずる措置	**【給与水準是正の目標水準及び具体的期限】** 平成24年度に以下の水準の達成を目標とする。 ［対国家公務員指数］：105程度 、［地域・学歴勘案］：100程度 　なお、平成23年度は、対国家公務員指数107.4となったが、これは、当法人の所在地が、地域手当の支給地であること及び人事異動等による職員の平均賃金の上昇が主な要因となっており、地域を勘案した指数は、95.9と国家公務員より低い水準にある。 **【その他の補足事項】** ① 平成23年度決算における「支出総額」に占める「給与、報酬等の支給総額」の割合は、0.1％である。 ② 本年度の指数算定対象者の学歴構成は、4大卒以上5名（62.5%）。短大卒3名（37.5%）である。 ③ 当法人の給与は、国家公務員の給与制度を準用しているものの、職員数が、15名以下の小規模な組織であり、かつ人事交流により即戦力となる職員を確保していることから、人事異動による指数算定対象者が大きく変動し、これに応じて指数の値が大きく変動する。このように、法人の努力以外の要因で本指数が大幅に変動するため、指数の高低により給与水準の適切性を判断することには一定の限界がある。

（指定算定対象者の割合）　　（単位：人）

		事務・技術職員総数	管理職員＊1	一般職員	計	（参考）指数	
平成23年度	事務・技術職員総数		3（18.8%）	13（81.2%）	16（100%）	対国家公務員	107.4
	うち 算定対象		2（25.0%）	6（75.0%）	8（100%）	地域勘案	95.9
平成22年度	事務・技術職員総数		5（25.0%）	15（75.0%）	20（100%）	対国家公務員	102.5
	うち 算定対象		1（10.0%）	9（90.0%）	10（100%）	地域勘案	96.3
平成21年度	事務・技術職員総数		5（25.0%）	15（75.0%）	20（100%）	対国家公務員	111.7
	うち 算定対象		5（33.3%）	10（66.7%）	15（100%）	地域勘案	101.3
（参考）国家公務員 行政俸給表（一）＊2			39,029（27.2%）	104,413（72.8%）	143,442（100%）		

＊1）本表における管理職員の定義は、本法人の課長以上（行政職（一）5級相当以上）の事務職員である

＊2）出典：平成23年国家国務員給与等実態調査

Ⅲ 総人件費について

区　分	当年度（平成23年度）	前年度（平成22年度）	比較増△減	中期目標期間開始時（平成21年度）からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 189,436	千円 212,018	千円 △ 22,582 (%) (△10. 7)	千円 △8,405 (%) (△4. 2)
退職手当支給額 (B)	千円 4,308	千円 8,271	千円 △ 3,963 (%) (△47. 9)	千円 4,308 (%) (100.0)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 19,499	千円 29,825	千円 △ 10,326 (%) (△34. 6)	千円 △14,732 (%) (△43. 0)
福利厚生費 (D)	千円 27,003	千円 29,945	千円 △ 2,942 (%) (△9. 8)	千円 1,447 (%) (5. 6)
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 240,246	千円 280,059	千円 △ 39,813 (%) (△14. 2)	千円 △17,382 (%) (△6. 7)

総人件費について参考となる事項

① 平成23年度の退職手当支給額欄に記載があるのは、平成22年度に退職した教職員の退職金を平成23年度に支給したためである。

② 「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

ⅰ） 中期目標：「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）等に基づき、5年間で5%以上を基本とする削減を着実に実施するとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の取組を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

ⅱ） 中期計画：平成22年度の常勤役職員に係る人件費を平成17年度（254百万円）に比べて5.0%以上削減する。ただし、平成18年度以降の人事院勧告を踏まえた給与改定分については、削減対象から除く。なお、人件費の範囲は、報酬（給与）、賞与、その他の手当であり、退職金、福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）は含まない。その際、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の給与について、必要な見直しを行う。

【主務大臣の検証結果】
平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。

（人件費削減の場合）　　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	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
給与、報酬等支給総額（千円）	252,248	222,718	228,365	216,786	197,841	212,018	189,436
人件費削減率（%）		△11. 7	△9. 5	△14. 1	△21. 6	△15. 9	△24. 9
人件費削減率（補正値）（%）		△11. 7	△10. 2	△14. 8	△19. 9	△12. 7	△21. 5

注：「人件費削減率（補整値）」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較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、平成20年、平成21年、平成22年、平成23 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%、0%、▲2.4%、▲1.5%、▲0.23%である。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

<国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（H24.2.29施行）に係る実施状況>

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（H24.2.29施行）を踏まえ、役員給与規則及び職員給与規則を国に準じて改正済。

役員については、平成24年4月から実施、職員については、平成24年4月から実施。