

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人大学評価・学位授与機構の役職員の報酬・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

役員に支給される給与のうち、期末特別手当については、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業務評価の結果を参考にして、当該手当額の100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の適用を受ける国家公務員の給与改正に準拠し、平成24年3月1日より役員本給月額表を0.5%引下げ、989,000円から984,000円に改定した。
理事	一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の適用を受ける国家公務員の給与改正に準拠し、平成24年3月1日より役員本給月額表を0.5%引下げ、724,000円から720,000円に改定した。
理事(非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事(非常勤)	改定なし

2 役員報酬等の支給状況

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		
法人の長	17,937	11,863	4,650	0 (通勤手当) 1,423 (都市手当)		3月31日	※
A理事	13,317	8,684	3,404	187 (通勤手当) 1,042 (都市手当)			※
B理事	13,490	8,684	3,404	359 (通勤手当) 1,042 (都市手当)			◇
A監事	該当者なし			()			
B監事	該当者なし			()			
C監事(非常勤)	1,440	1,440	0	0 ()			
D監事(非常勤)	360	360	0	0 ()		6月30日	
E監事(非常勤)	1,080	1,080	0	0 ()	7月1日		

注1:「都市手当」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り、国の地域手当と同様のものである。

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3:千円未満を切り捨てているため、総額と内訳の合計が一致しないものがある。

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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事A						該当者なし	
理事B						該当者なし	
監事A						該当者なし	
監事B						該当者なし	
監事A (非常勤)						非常勤監事には退職手当を支給しないこととしている	
監事B (非常勤)						非常勤監事には退職手当を支給しないこととしている	

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 人件費管理の基本方針

業務運営の効率化を推進し、職員数の適正化を図りつつ、国家公務員の給与改定を踏まえた役職員給与の必要な見直しを行い、適正な人件費管理に努める。

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(平成11年法律第103号)第63条第3項に基づき、社会一般の情勢に適合するものとして、人事院勧告に基づいて決定される国家公務員の給与水準を考慮して決定している。

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

勤務評定の結果を踏まえた勤務成績を考慮し、昇格、昇給の実施及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

〔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
本給月額 (昇格)	勤務成績が良好で、かつ昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格することができる。ただし、上位の級に決定される資格を有するに至った場合は、その資格に応じた級に昇格させることができる。
本給月額 (昇給)	勤務評定の結果等を踏まえ、一定期間を極めて良好な成績で勤務したときは8号給上位の号給に、特に良好な成績で勤務したときは6号給上位の号給に、良好な成績で勤務したときは4号給上位の号給に、また、やや良好でない成績で勤務したときは2号給上位の号給に昇給させることができる。
賞与:勤勉手当 (査定分)	基準日以前の6箇月以内の期間における、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給される。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

・平成23年4月1日に年齢43歳未満の職員について、給与構造改革期間中(平成18～22年度)に抑制されてきた昇給分を1号給回復させた。

・平成24年3月1日より、月例給について、50歳台を中心に40歳台以上の中高齢層が受ける本給月額を平均0.37%引き下げるとともに、平成18年4月1日(切替日)の本給の切替えに伴い、切替日の前日から引き続き同一の本給表の適用を受ける職員に係る経過措置額の算定基礎となる額について、切替日の前日の本給月額に乘じる割合を平成21年12月の本給表引下げ改定の対象となる職員にあっては100分の99.1、それ以外の者にあっては100分の99.34に改めた。

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		うち賞与
				うち通勤手当		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	75	36.2	5,339	4,056	133	1,283
事務・技術	69	35.3	5,032	3,836	123	1,196
教育職種	6	46.7	8,873	6,588	254	2,285
任期付職員	5	48.7	8,800	6,461	158	2,339
教育職種	5	48.7	8,800	6,461	158	2,339
再任用職員	4	67.8	10,603	7,881	201	2,722
教育職種	4	67.8	10,603	7,881	201	2,722
非常勤職員	8	43.9	3,342	2,533	108	809
事務・技術	8	43.9	3,342	2,533	108	809

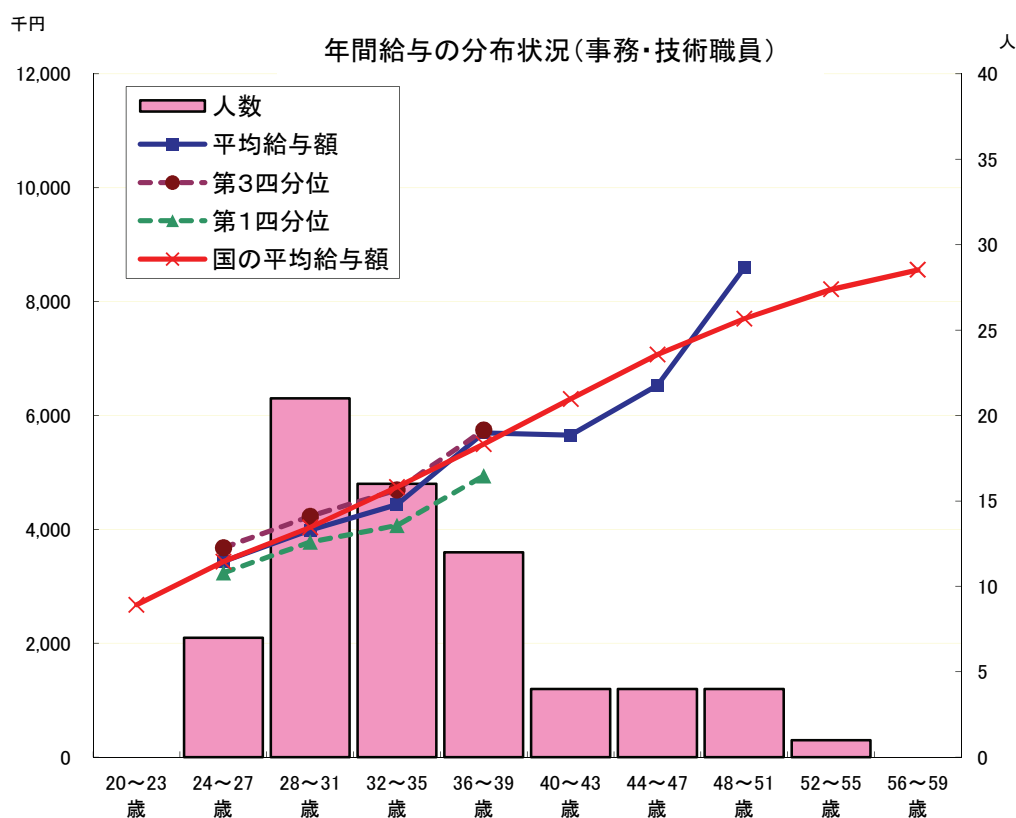
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:在外職員については、該当者がいないため記載を省略する。

注3:研究職種、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記載を省略する。

注4:当機構における教育職種は、調査・研究が主な業務であり、高等専門学校の教育職種とは異なる。

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。〕



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:年齢20～23歳、56～59歳の該当者は0人のため、表示していない。

注3:年齢52～55歳の該当者は1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、平均給与額及び「第1・第3四分位」については表示していない。

注4:年齢40～43歳、44歳～47歳、48～51歳の該当者はそれぞれ4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、「第1・第3四分位」の事項を記載していない。

(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1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・部長	1	-	-	-	-
・課長	3	47.2	-	8,509	-
・課長補佐	5	44.5	6,493	7,015	7,443
・係長	17	39.8	5,076	5,515	5,743
・主任	10	35.3	4,245	4,566	4,800
・係員	33	30.0	3,648	3,893	4,211

注1:当機構に支部等はないため、職位に本部及びそれ以外の区分は設けていない。

注2:部長の該当者は1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、「平均年齢」以下の事項を記載していない。

注3:課長の該当者は3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、「第1・第3四分位」の事項を記載していない。

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
標準的な職位		係員	係員・主任	主任・係長	課長補佐	課長	課長	部長
人員 (割合)	69 人	6 人 (8.7%)	28 人 (40.6%)	26 人 (37.7%)	5 人 (7.2%)	1 人 (1.4%)	2 人 (2.9%)	1 人 (1.4%)
年齢(最高 ～最低)		28 歳 ～ 25	35 歳 ～ 26	47 歳 ～ 32	48 歳 ～ 38			
所定内給 与年額(最 高～最低)		2,880 千円 ～ 2,450	3,466 千円 ～ 2,593	4,880 千円 ～ 2,922	5,653 千円 ～ 4,670			
年間給与 額(最高～ 最低)		3,702 千円 ～ 3,237	4,584 千円 ～ 3,428	6,496 千円 ～ 3,887	7,510 千円 ～ 6,273			

8級	9級	10級
部長	部長	部長
0 人 (0.0%)	0 人 (0.0%)	0 人 (0.0%)

注:5級の該当者が1人、6級の該当者が2人、7級の該当者が1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、「年齢(最高～最低)」以下の事項を記載していない。

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)	% 62.3	% 62.7	% 62.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.7	% 37.3	% 37.5
	最高～最低	% 43.9～32.6	% 45.2～30.1	% 44.6～31.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 67.1	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 32.9	% 34.0
	最高～最低	% 38.6～32.7	% 35.9～30.0	% 37.2～31.5

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))

98.7

対他法人(事務・技術職員)

94.5

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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									
指数の状況	対国家公務員 98.7 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="text-align: center;">参考</td> <td>地域勘案</td> <td style="text-align: right;">100.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">98.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">100.7</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	100.5		学歴勘案	98.4		地域・学歴勘案	100.7
参考	地域勘案	100.5								
	学歴勘案	98.4								
	地域・学歴勘案	100.7								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>対国家公務員との比較指数は98.7であり、国家公務員を下回る給与水準である。</p> <p>当機構は大学等の評価事業及び学位授与事業を行っており、大学等の状況を把握した人材の配置が必要であるため、全国の大学等と人事交流を行っていることから、職員の56.5%を人事交流者が占める状況となっている。また、当機構が所在する小平市(3級地)より地域手当が高い地域からも人事交流者を受け入れているため、地域手当の異動保障受給者率が21.7%となり、3級地の国家公務員の異動保障受給者率11.6%と比較して10.1%高くなっており、そのことが対国家公務員比較指数(地域勘案)で0.5ポイント高くなった要因及び対国家公務員比較指数(地域・学歴勘案)で0.7ポイント高くなった要因として考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 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。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>									
給与水準の適切性の検証	<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 90.4% (国からの財政支出額 1,484,105千円、支出予算の総額 1,641,878千円；平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 当機構の給与制度は国家公務員に準拠しており、平成23年度の対国家公務員指数においても100未満となっているため、給与水準は適切と考える。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当なし</p>									
講ずる措置	<p>平成23年度の対国家公務員指数は100未満となっており、この水準を維持するために、今後も国家公務員に準じた給与改定を実施するよう努める。</p>									

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 758,134	千円 837,407	千円 (%) △ 79,273 (△9.5%)	千円 (%) △ 122,397 (△13.9%)
退職手当支給額 (B)	千円 5,083	千円 9,820	千円 (%) △ 4,737 (△48.2%)	千円 (%) △ 72,746 (△93.5%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 109,920	千円 112,485	千円 (%) △ 2,565 (△2.3%)	千円 (%) 11,831 (12.1%)
福利厚生費 (D)	千円 102,800	千円 109,760	千円 (%) △ 6,960 (△6.3%)	千円 (%) △ 6,090 (△5.6%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 975,937	千円 1,069,472	千円 (%) △ 93,535 (△8.7%)	千円 (%) △ 189,402 (△16.3%)

注:「非常勤役職員等給与」においては、人材派遣契約にかかる費用を含んでいるため、財務諸表の附属明細書「役員及び職員の給与の明細」における非常勤の合計額と一致しない。

総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」についての分析

「給与、報酬等支給総額」については、事務職員数の削減及び国家公務員給与の削減に準じた給与削減により、前年度に比較して9.5%減少した。

「最広義人件費」については、前掲の事由等による削減の結果、前年度に比較して8.7%減少した。

- ・「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6月2日法律第47号)、「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

①中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された国家公務員の定員の純減目標及び給与構造改革を踏まえ、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うとともに、「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、人件費改革の取組を23年度まで継続することとする。

②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22年度の常勤役職員に係る人件費を平成17年度(1,109百万円)に比べて5%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。

また、「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、人件費改革の取組を23年度まで継続することとする。

③人件費削減の取組の進捗状況

平成23年度の「給与、報酬等支給総額」は、基準年度の1,017,337千円に比較して259,203千円減少して758,134千円となっており、当年度までの人件費削減率は△25.5%となっている。また、人件費削減率(補正值)については△22.0%となっている。

【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える。

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)	1,017,337	1,010,727	927,788	935,765	880,531	837,407	758,134
人件費削減率 (%)		△ 0.6	△ 8.8	△ 8.0	△ 13.4	△ 17.7	△ 25.5
人件費削減率(補正值) (%)		△ 0.6	△ 9.5	△ 8.7	△ 11.7	△ 14.5	△ 22.0

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、19年、20年、21年、22年、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」(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

(1) 役員
平成24年4月から実施

(2) 職員
平成24年6月から実施