

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人海技教育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

役員報酬は、国家公務員の給与及び民間企業の役員報酬の水準を考慮するとともに、独立行政法人評価委員会における業績評価の結果を勧案することとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 人事院勧告を準用し、俸給月額を指定職と同程度の改定(△0.5%)とした。
 ※23年4月から改正法施行(24年3月)以前の較差相当分については、
 24年6月期の期末手当において調整を行う。

理事 人事院勧告を準用し、俸給月額を指定職と同程度の改定(△0.5%)とした。
 ※23年4月から改正法施行(24年3月)以前の較差相当分については、
 24年6月期の期末手当において調整を行う。

理事(非常勤) 該当者無し

監事 人事院勧告を準用し、俸給月額を指定職と同程度の改定(△0.5%)とした。
 ※23年4月から改正法施行(24年3月)以前の較差相当分については、
 24年6月期の期末手当において調整を行う。

監事(非常勤) 人事院勧告を準用し、俸給月額を指定職と同程度の改定(△0.5%)とした。

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		
法人の長	16,345	10,999	4,191	1,155 (地域手当)			
A理事	12,456	8,684	3,251	521 (地域手当)		平成24年3月31日	*
B理事	12,512	8,684	2,248	1,303 (地域手当) 277 (通勤手当)	平成23年4月1日		※
A監事	12,708	7,809	3,145	1,406 (地域手当) 348 (単身赴任手当)	平成23年4月1日		◇
B監事 (非常勤)	2,939	2,939	0	0 ()	平成23年4月1日		

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:「地域手当」とは、地域における物価等を考慮し、一定の地域に在勤する職員に支給される手当である。

注4:「単身赴任手当」とは、家族と離れて生活することに伴い、そうでない勤務者に比し生活費等の負担が大きくなることに配慮して、当該単身赴任者に対する給与等の補填として支給される手当である。

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) 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
法人の長						該当者なし	
A理事	4,050	3	9	平成24年3月31日	1	業績勘案率については暫定的な率を適用しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成23年度業務実績評価後に決定する業務勘案率により確定する。	*
B理事						該当者なし	
A監事						該当者なし	
B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している。

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。

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

中期計画における職員の人事に関する計画に基づき、人員の適正な配置及び合理化を行い、中期計画の人件費の見積りの範囲内で人件費の管理を行っている。

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

一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、業務実績及び中期計画の人件費見積り、役職及び経験年数を考慮し、社会一般の情勢に適合したものとするため、人事院勧告を準用している。

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

勤務成績が良好な職員のうち、昇格基準に達した者を昇格
昇給日前1年間に係る勤務成績が良好な職員に対し昇給を実施
勤務成績に応じて勤勉手当の支給割合の加減を行う

[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)	勤務成績に応じて成績率を加減して支給した。
俸給	・勤務成績が良好な職員のうち、昇格基準に達した者の昇格 ・昇給日前1年間に係る勤務成績が良好な職員に対し昇給

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

○人事院勧告の準用

・俸給表について50歳台最大△0.5%、40歳台後半層△0.4%、40歳台前半層△0.3~0%の引下げを行った。

※23年4月から改正法施行(24年3月)以前の較差相当分については、24年6月期の期末手当において調整を行う。

・給与法改正法(平成22年法律第53号)附則第5条により、昇給抑制措置を受けた職員についての号俸の回復を行った。

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	153	47.8	7,345	5,527	88	1,818
事務・技術	53	46.9	6,655	5,015	73	1,640
教育職種 (船員教育高等学校教員)	70	47.3	7,096	5,396	50	1,700
教育職種 (船員教育大学教員等)	29	50.5	9,290	6,843	208	2,447
調理員	1	—	—	—	—	—
再任用職員	5	61.5	4,672	3,955	115	717
教育職種 (船員教育高等学校教員)	5	61.5	4,672	3,955	115	717

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。

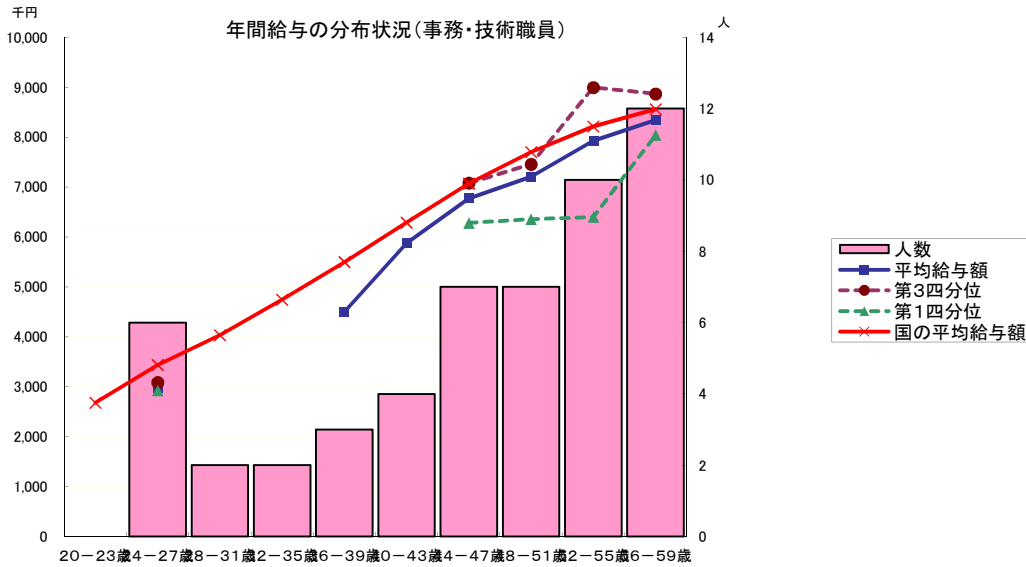
注2: 在外職員、任期付職員及び非常勤職員の区分については、該当者がいないため省略。

注3: 常勤職員の研究職種、医療職種については、該当者がいないため省略。

注4: 再任用職員の事務・技術、研究職種、医療職種については、該当者がいないため省略。

注5: 調理員は該当者が2名以下のため、当該個人に関する個人情報特定されるおそれがあることから、給与の支給状況については記載していない。

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:各年齢階層の該当者が2人以下の場合は、当該個人に関する個人情報が特定されるおそれがあることから、平均給与については記載していない。

注3:各年齢階層の該当者が4人以下の場合は、第1・第3四分位については記載していない。

(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
・本部部长	1	—	—	—	—
・地方部部长	1	—	—	—	—
・本部課長	3	54.8	—	8,258	—
・地方課長	12	55.9	8,327	8,653	8,994
・本部課長補佐	2	—	—	—	—
・地方課長補佐	5	52.5	6,283	6,920	7,612
・本部係長	3	43.2	—	5,838	—
・地方係長	10	46.5	5,861	6,230	6,970
・地方主任	2	—	—	—	—
・本部係員	4	38.5	—	4,395	—
・地方係員	10	33.6	3,037	4,123	4,187

注1:本部部长、地方部部长、本部課長補佐及び地方主任は該当者が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があることから、年間給与については記載していない。

注2:本部課長、本部係長及び本部係員は該当者が4名以下のため、第1・第3四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	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		部長	課長	課長	課長補佐	係長	主任	係員
人員(割合)	53	2 (3.8%)	10 (18.9%)	6 (11.3%)	13 (24.5%)	10 (18.9%)	6 (11.3%)	6 (11.3%)
年齢(最高～最低)			59～55	56～50	59～41	57～36	54～30	27～24
所定内給与年額(最高～最低)			7,171～6,088	6,916～4,639	6,036～4,050	5,068～3,425	4,284～2,943	2,425～1,969
年間給与額(最高～最低)			9,546～8,041	8,994～6,358	8,145～5,476	6,583～4,574	5,685～3,925	3,239～2,628

注:7級における該当者は2名のため、当該個人に関する個人情報が特定されるおそれがあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

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)	65.0	65.7	65.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.0	34.3	34.6
	最高～最低	42.7～32.7	40.0～30.4	37.3～31.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.4	67.2	66.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.6	32.8	33.6
	最高～最低	38.4～31.5	40.6～30.0	37.9～31.5

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))

94.8

対他法人(事務・技術職員)

89.4

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
指数の状況	対国家公務員 94.8 参考 地域勘案 97.9 学歴勘案 96.6 地域・学歴勘案 98.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	該当なし 【主務大臣の検証結果】 国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。
給与水準の適切性の検証	【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 92.2% (国からの財政支出額 2,594,338千円、支出予算の総額 2,812,423千円:平成23年度予算) 【検証結果】 国に準じた適正な給与水準となっている。 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成22年度決算) 【検証結果】
講ずる措置	俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。

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23年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,542,405	1,579,960	△ 37,555	△ 2.38	—	—
退職手当支給額 (B)	181,642	214,544	△ 32,902	△ 15.34	—	—
非常勤役職員等給与 (C)	111,784	106,745	5,039	4.72	—	—
福利厚生費 (D)	212,428	218,916	△ 6,488	△ 2.96	—	—
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,048,259	2,120,165	△ 71,906	△ 3.39	—	—

総人件費について参考となる事項

・「給与、報酬等支給総額」が対前年度比で2.38%の減少、また「最広義人件費」が対前年度比で3.39%減少したのは中期計画に基づき人件費の抑制を図り、退職者に係る減額が新規採用者に係る増額を上回ったこと等による。

・「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組に関する事項

①中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

各般の業務運営の効率化を通じて、人件費(退職手当等を除く。)については、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)を踏まえ、前中期目標期間の最終年度予算を基準として、本中期目標期間の最終年度までに国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこととする。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた役職員の給与体系の見直しを進めることとする。

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前中期目標期間の最終年度予算を基準として、本中期目標期間の最終年度までに人件費(退職手当等を除く。)について5%以上の削減を行う。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた役職員の給与体系の見直しを進める。

③上記②の進ちょく状況

(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
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,739,035	1,728,918	1,689,052	1,663,145	1,607,348	1,579,960
人件費削減率 (%)	/	△0.58	△2.87	△4.36	△7.57	△9.15
人件費削減率(補正值) (%)	/	△0.58	△3.57	△5.06	△5.87	△5.95
年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成23 年度	平成24 年度	平成25 年度	平成26 年度	平成27 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,739,035	1,542,405				
人件費削減率 (%)	/	△11.31				
人件費削減率(補正值) (%)	/	△7.88				

注1:「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、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。

【主務大臣の検証結果】

「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)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減すること及び「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)において、人件費改革を2011年度まで継続するとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。

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、以下の措置を実施した。

【役員】

- ・平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額削減率9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。
- ・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年3月に俸給月額を平均0.5%引き下げた(23年4月分から24年2月分については平成24年6月の期末手当で調整)。

【職員】

- ・平成24年4月から職務の級や手当の内容に応じて、国家公務員に準じた率(俸給月額削減率4.77%~9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。
- ・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年3月に俸給月額を平均0.23%引き下げた(23年4月分から24年2月分については平成24年6月の期末手当で調整)。