

## 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22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、俸給月額是指定職と同程度の改定(△0.2%)とし、  
期末・勤勉手当の支給割合を2.95月分(△1.5月分)に引き下げた。

理事

人事院勧告を準用し、俸給月額是指定職と同程度の改定(△0.2%)とし、  
期末・勤勉手当の支給割合を2.95月分(△1.5月分)に引き下げた。

理事(非常勤)

該当者無し

監事

人事院勧告を準用し、俸給月額是指定職と同程度の改定(△0.2%)とし、  
期末・勤勉手当の支給割合を2.95月分(△1.5月分)に引き下げた。

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(△0.2%)とした。

##### 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成22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 16,416	千円 11,020	千円 4,239	千円 1,157 (地域手当)			
A理事	千円 12,460	千円 8,704	千円 3,234	千円 522 (地域手当)			*
B理事	千円 13,472	千円 8,704	千円 3,462	千円 1,306 (地域手当)		平成23年3月31日	※
A監事	千円 12,220	千円 7,828	千円 3,058	千円 986 (地域手当) 348 (単身赴任手当)		平成23年3月31日	◇
B監事 (非常勤)	千円 2,948	千円 2,948	千円 0	千円 0 ( )		平成23年3月31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22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						該当者なし	
B理事	4,344	4	0	#####	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22年度業務実績評価後に決定する業績勘案率により確定する。	※
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。

#### ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

##### ○人事院勧告の準用

- ・55歳を超える職員(事務職6級以上の職員及びこれに相当する級の職員)について俸給等の引下げ(△1.5%)を行った。
- ・俸給表について中高年齢層が受ける俸給月額に限定して引下げ(△0.1%)を行った。
- ・期末・勤勉手当の支給割合を3.95月分に引き下げた。(△0.2月分)

### 2 職員給与の支給状況

#### ① 職種別支給状況

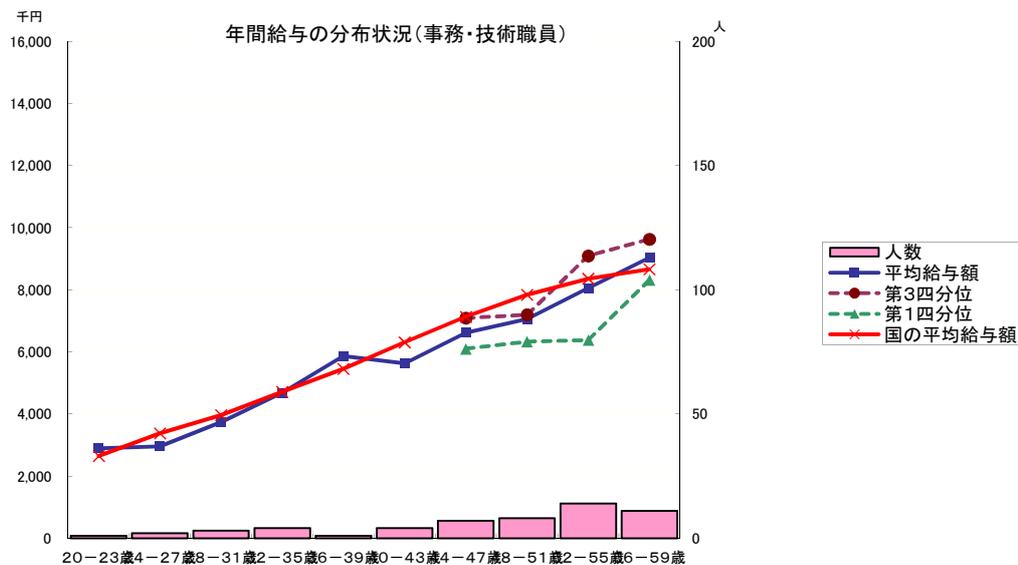
区分	人員	平均年齢	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 159	歳 48.6	千円 7,518	千円 5,671	千円 87	千円 1,847
事務・技術	人 55	歳 47.8	千円 7,031	千円 5,302	千円 87	千円 1,729
教育職種 (船員教育高等学校教員)	人 72	歳 47.3	千円 7,131	千円 5,438	千円 42	千円 1,693
教育職種 (船員教育大学教員等)	人 28	歳 52.1	千円 9,833	千円 7,267	千円 212	千円 2,566
調理員	人 4	歳 55.8	千円 4,979	千円 3,763	千円 25	千円 1,216

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、再任用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。

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、平均給与額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1四分位	平均	四分位 第3四分位
	人	歳	千円	千円	千円
・本部部长	1	—	—	—	—
・地方部部长	1	—	—	—	—
・本部課長	2	—	—	—	—
・地方課長	13	55.7	8,697	8,958	9,297
・本部課長補佐	3	49.8	—	7,018	—
・地方課長補佐	5	53.1	6,330	6,985	7,704
・本部係長	4	43.3	—	—	—
・地方係長	12	44.1	5,699	6,112	6,303
・地方主任	4	48.3	—	5,975	—
・本部係員	2	—	—	—	—
・地方係員	7	32.1	3,096	3,880	4,022
・審議役	1	—	—	—	—

注1:本部部长、地方部部长、本部課長、本部係員及び審議役は該当者が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:本部課長補佐、本部部长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22年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	10級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		審議役	部長	課長	課長	課長補佐	係長	主任	係員
人員 (割合)	人	人	人	人	人	人	人	人	人
		(1.8%)	(3.6%)	(20.0%)	(7.3%)	(30.9%)	(21.8%)	(7.3%)	(7.3%)
年齢(最高～最低)				59～54	55～51	59～40	56～35	53～29	28～23
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
				7,458～6,269	7,057～5,790	6,302～4,190	5,183～3,368	4,522～2,865	2,624～2,120
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
				9,888～8,330	9,091～7,730	8,314～5,699	6,655～4,514	5,942～3,751	3,495～2,819

注1:10級における該当者は1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。

注2:7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22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)	63.2	65.6	64.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.8	34.4	35.6
	最高～最低	44.6～33.1	41.5～30.4	43.0～32.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.0	67.5	65.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.0	32.5	34.3
	最高～最低	42.9～32.8	40.9～30.1	38.1～31.8

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))

96.5

対他法人(事務・技術職員)

91.3

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 96.5 <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 99.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 98.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 98.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 99.1		学歴勘案 98.7		地域・学歴勘案 98.2
参考	地域勘案 99.1						
	学歴勘案 98.7						
	地域・学歴勘案 98.2						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	(給与水準は国を下回っているため、該当しない。) <b>【主務大臣の検証結果】</b> 国家公務員より低い水準であるが、引き続き適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む必要がある。						
給与水準の適切性の検証	<b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 92.5% (国からの財政支出額 2,621,032千円、支出予算の総額 2,832,217千円：平成22年度予算) <b>【検証結果】</b> 国に準じた適正な給与水準となっている。 <b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額339,496千円(平成21年度決算) <b>【検証結果】</b> 繰越欠損金は、平成17年度に沖縄海上技術学校の廃校処理を行った際に会計処理上発生した建物及び船舶の評価損・売却損であり、直接給与支出に影響することはないと考えられる。なお、給与水準は、国に準じた適正なものとなっている。						
講ずる措置	引き続き、国に準じた適正な給与水準になるように対応していく。						

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成18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)	1,579,960	1,607,348	△ 27,388	(△1.70)	△ 148,958	(△8.62)
退職手当支給額 (B)	214,544	245,996	△ 31,452	(△12.78)	△ 32,797	(△13.26)
非常勤役職員等給与 (C)	106,745	101,821	4,924	(4.84)	948	(0.90)
福利厚生費 (D)	218,916	215,343	3,573	(1.66)	△ 2,490	(△1.12)
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,120,165	2,170,508	△ 50,343	(△2.32)	△ 183,297	(△7.96)

#### 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1.70%の減少、また「最広義人件費」が対前年度比で2.32%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

#### 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

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年及び平成22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%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

特になし