

様式 1 公表されるべき事項

国立青少年教育振興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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当機構は、青少年教育のナショナルセンターとして、青少年教育指導者その他の青少年教育関係者に対する研修、青少年の団体宿泊訓練その他の青少年に対する研修、青少年教育に関する施設及び団体相互間の連絡及び協力の促進、青少年教育に関する団体に対する助成金の交付等を行うことにより、青少年教育の振興及び健全な青少年の育成を図ることを目的としている。

当機構の役員報酬の設定にあたっては、当機構が国の行っていた青少年教育事業を引き継いでいることから国家公務員の給与水準を考慮するほか、他の独立行政法人のうち、研修及び教育事業を主要な業務とする法人及び職員数が同規模の法人を参考とした。

公表資料によると、令和5年度の国家公務員指定職(事務次官)の年間報酬額は23,235千円、令和4年度の他法人の長の年間報酬額は、12,616千円～19,905千円であり、公表対象年度の役員報酬規程を勘案すると、同程度の水準であると推定される。また、理事も同様の考え方により、同程度の水準であると推定される。

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。)

独立行政法人国立青少年教育振興機構役員給与規程の規定により、文部科学大臣が行う業績評価の結果を参考にし、期末特別手当(賞与)の額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額をすることができる。

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

役員報酬支給基準は、本給、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、特地勤務手当等、寒冷地手当及び期末特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人国立青少年教育振興機構役員給与規程に則り、本給に地域手当等を加算して算出している。期末特別手当についても、国立青少年教育振興機構役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25)に100分の170を乗じ、さらに基準日以前6ヵ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和5年度では、期末特別手当支給率の引上げ(年間0.1ヵ月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、本給、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、特地勤務手当等、寒冷地手当及び期末特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人国立青少年教育振興機構役員給与規程に則り、本給に地域手当等を加算して算出している。期末特別手当についても、国立青少年教育振興機構役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25)に100分の170を乗じ、さらに基準日以前6ヵ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和5年度では、期末特別手当支給率の引上げ(年間0.1ヵ月分)を実施した。

理事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。月額については、独立行政法人国立青少年教育振興機構役員給与規程に則り、月額(60,000円)を支給している。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。月額については、独立行政法人国立青少年教育振興機構役員給与規程に則り、月額(60,000円)を支給している。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和5年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	18,091	10,776	5,160	2,155 (地域手当)			
A理事	14,423	8,496	4,068	1699 (地域手当) 160 (通勤手当)			◇
B理事	14,563	8,496	4,068	1699 (地域手当) 299 (通勤手当)			◇
C理事 (非常勤)	2,640	2,640		()			
C監事 (非常勤)	720	720		()			
D監事 (非常勤)	720	720		()			

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:総額・各内訳について、千円未満切り捨てのため、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

当機構は、全国28の施設において、幼少期から青年期までの各年齢期に必要な様々な体験活動の機会を青少年に提供している。また、青少年教育のナショナルセンターとして、「早寝早起き朝ごはん」国民運動や「体験の風をおこそう」運動など社会総ぐるみで青少年の基本的な生活習慣の確立や、様々な体験活動の場や機会の充実を目指した取組を推進するとともに、青少年教育指導者の研修、青少年及び青少年教育指導者の国際交流、青少年教育に関する調査研究、青少年団体等への助成に取り組んできた。

そうした組織の中で、当機構の理事長は、法人全体の業務を総括する一方で、国内外の教育行政の動向を十分に理解するとともに機敏に対応する事業等を行うなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、青少年教育分野に対する高度な専門性が求められる。

当機構では、理事長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、理事長の職務内容の特性は上記の通り法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものである。

理事長の年間報酬額は、他の独立行政法人のうち研修及び教育事業を主要な業務とする法人及び職員数が同規模の法人の長の給与水準と比較した場合、I 1①にあるとおり同水準である。また、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,096千円と比較した場合、同水準以下であり、国家公務員(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。

以上により、職務内容の特性や民間企業等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

当機構は、全国28の施設において、幼少期から青年期までの各年齢期に必要な様々な体験活動の機会を青少年に提供している。また、青少年教育のナショナルセンターとして、「早寝早起き朝ごはん」国民運動や「体験の風をおこそう」運動など社会総ぐるみで青少年の基本的な生活習慣の確立や、様々な体験活動の場や機会の充実を目指した取組を推進するとともに、青少年教育指導者の研修、青少年及び青少年教育指導者の国際交流、青少年教育に関する調査研究、青少年団体等への助成に取り組んできた。

そうした組織の中で、当機構の理事は、理事長を補佐し業務を遂行する上で、国内外の教育行政の動向を十分に理解するとともに機敏に対応する事業等を行うなど、青少年教育分野に対する高度な専門性が求められる。

当機構では、理事の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、理事の職務内容の特性は上記の通り法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものである。

理事の年間報酬額は、他の独立行政法人のうち、研修及び教育事業を主要な業務とする法人及び職員数が同規模の法人の役員給与水準と比較した場合、I 1①にあるとおり同水準であり、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,096千円と比較した場合、同水準以下である。

以上により、職務内容の特性や民間企業等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

当機構は、全国28の施設において、幼少期から青年期までの各年齢期に必要な様々な体験活動の機会を青少年に提供している。また、青少年教育のナショナルセンターとして、「早寝早起き朝ごはん」国民運動や「体験の風をおこそう」運動など社会総ぐるみで青少年の基本的な生活習慣の確立や、様々な体験活動の場や機会の充実を目指した取組を推進するとともに、青少年教育指導者の研修、青少年及び青少年教育指導者の国際交流、青少年教育に関する調査研究、青少年団体等への助成に取り組んできた。

そうした組織の中で、当機構の理事は、理事長を補佐し業務を遂行する上で、国内外の教育行政の動向を十分に理解するとともに機敏に対応する事業等を行うなど、青少年教育分野に対する高度な専門性が求められる。非常勤の理事の報酬額は常勤理事の報酬を基礎として月額を算出しており、また、職務内容の特性は上記の通り法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものである。

以上により、職務内容の特性や民間企業等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

当機構は、全国28の施設において、幼少期から青年期までの各年齢期に必要な様々な体験活動の機会を青少年に提供している。

また、青少年教育のナショナルセンターとして、「早寝早起き朝ごはん」国民運動や「体験の風をおこそう」運動など社会総ぐるみで青少年の基本的な生活習慣の確立や、様々な体験活動の場や機会の充実を目指した取組を推進するとともに、青少年教育指導者の研修、青少年及び青少年教育指導者の国際交流、青少年教育に関する調査研究、青少年団体等への助成に取り組んできた。

そうした組織の中で、当機構の監事は、業務を遂行する上で国内外の教育行政の動向を十分に理解する等、青少年教育分野に対する高度な専門性が求められる。非常勤の監事の報酬額は常勤監事の報酬を基礎として月額を算出しており、また、職務内容の特性は上記の通り法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものである。以上により、職務内容の特性や民間企業等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や参考となる他法人との比較などを考慮すると法人の報酬水準は妥当であると考ええる。

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A	1,064	1	0	R5.3.31	1.2	
理事B	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					

注:「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:理事Aについては、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(886千円(令和4年度))を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

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A	当該理事は青少年教育分野に対する高度な専門性を発揮し、法人全体の業務を総括する理事長を補佐するとともに、国内外の教育行政の動向を十分に理解し、国が抱える喫緊の課題等に対応した事業を行うなど、中期目標・計画で定めた以上の業務達成に大きく貢献したことから、当該理事の業績勘案率については、算定ルールに基づき文部科学大臣によって1.2と決定した。
理事B	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

独立行政法人国立青少年教育振興機構役員給与規程の規定により、文部科学大臣が行う業績評価の結果を参考にして、期末特別手当(賞与)の額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額をすることができる。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当機構の運営活動に必要な経費の多くを国からの運営費交付金に委ねられていることから、人事院勧告に伴う一般職の職員の給与に関する法律の改正などを踏まえた国家公務員の給与水準等を十分に考慮し、手当を含め役員給与の在り方について厳しく検証した上で、機構の業務の特殊性を踏まえた適正な水準を維持することとしている。

①国家公務員…令和5年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額404,015円となっており、全俸給表の平均給与額は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。)

職員の昇格、昇給における昇給号給数及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、その者の一定期間における勤務成績を考慮している。また、平成26年度から昇給、勤勉手当については人事評価制度を活用している。

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

独立行政法人国立青少年教育振興機構職員給与規程に則り、本給及び管理職手当、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、特地勤務手当等、超過勤務手当、宿直手当、夜勤手当、寒冷地手当、期末手当及び勤勉手当としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給+扶養手当+本給及び扶養手当に対する地域手当+本給及び扶養手当に対する広域異動手当+役職段階別加算額)に100分の122.5を乗じ、さらに基準日以前6ヵ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(本給+本給に対する地域手当+本給に対する広域異動手当+役職段階別加算額)に独立行政法人国立青少年教育振興機構職員の勤勉手当支給に関する内規に定める基準に従って定める割合を乗じ、さらに基準日以前6ヵ月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和5年度では、一般職の国家公務員の例に準じて、①全本給表のベースアップ(1.1% 令和5年12月5日施行、令和5年4月1日 適用)②勤勉手当支給率の引上げ(年間0.1ヵ月分)を実施した。

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	令和5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		
常勤職員	311人	41.2歳	6,435千円	4,754千円	154千円	1,681千円
事務・技術	311人	41.2歳	6,435千円	4,754千円	154千円	1,681千円
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
医療職種 (施設看護師)	該当者なし					
技能職種	該当者なし					

在外職員	該当者なし					
------	-------	--	--	--	--	--

任期付職員	12人	53.4歳	5,892千円	4,391千円	117千円	1,501千円
事務・技術	12人	53.4歳	5,892千円	4,391千円	117千円	1,501千円
研究職種						
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
医療職種 (施設看護師)	該当者なし					
技能職種	該当者なし					

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	13	62.8	4,317	3,612	162	705
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	13	62.8	4,317	3,612	162	705
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (施設看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
技能職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	18	57.9	3,108	2,286	95	822
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	13	56.6	3,142	2,310	100	832
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (施設看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
技能職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	61.5	3,019	2,224	83	795

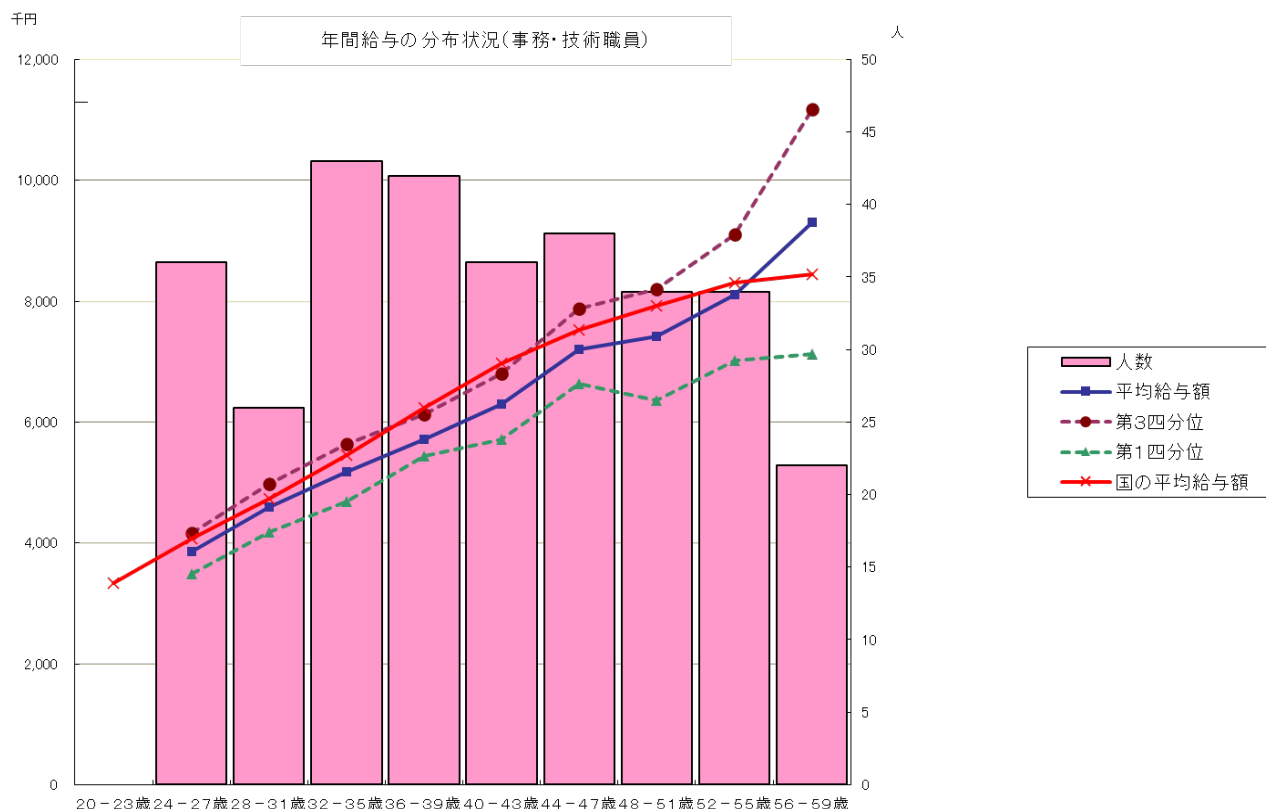
注:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:常勤職員の医療職種(施設看護師)及び任期付職員の技能職種、再任用職員の医療職種(施設看護師)・技能職種については該当者が2人以下のため、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、区分以外は記載せず、それぞれの全体の数値からも除外している。

注3:技能職種とは、自動車運転手、営繕工等、既存の職種に含まれない技能を有する職員の職種である。

注4: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、対象者がいない。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))

(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	
	人	歳	千円	千円	
所長	15	57.6	10,875	12,425	～ 9,055
本部部長	2			～	
本部課長	14	49.4	9,312	10,417	～ 8,248
本部課長補佐	9	47.7	7,704	8,255	～ 7,176
本部係長	24	40.8	6,211	7,408	～ 4,620
本部主任	9	38.4	5,670	7,203	～ 4,679
本部係員	24	28.8	4,613	5,536	～ 3,569
地方課長	21	52.4	8,641	10,535	～ 7,147
地方課長補佐	26	49.1	6,875	8,205	～ 5,862
地方係長	86	42.0	6,120	8,304	～ 4,296
地方主任	32	39.8	5,343	6,225	～ 4,389
地方係員	49	29.7	4,115	5,726	～ 3,316

注1:本部課長補佐、地方課長補佐には、相当職である「室長」「主任企画指導専門職」「主幹(地方)」を含む。

注2:本部係長、地方係長には、相当職である「専門職」を含む。

注3:本部部長については該当者が2人のため、当該個人にかかる情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢および年間給与額の記載を省略する。

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／医療職員(病院医師)／
医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 52.3	% 51.9	% 52.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.7	% 48.1	% 47.9
	最高～最低	% 56.4～42.2	% 58.7～42.3	% 57.6～42.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 55.3	% 55.1	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.7	% 44.9	% 44.8
	最高～最低	% 50～37.2	% 50～35.8	% 47.5～37.3

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 95.7 ・年齢・地域勘案 100.1 ・年齢・学歴勘案 94.1 ・年齢・地域・学歴勘案 99.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>人事交流による地方公共団体からの出向者はほとんどが教員であるため、一般職(一)で給与決定をする際、他の職員と比べて本給が高くなる。また、当該出向者は主に在勤地域区分の非支給地の施設に勤務しているため、地域勘案を含む対国家公務員指数が高くなっている。(令和6年4月1日現在の常勤職員数502名のうち、地方公共団体からの出向者数は110名。)</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 84.55%】 (国からの財政支出額 7,946,818千円、支出予算の総額 9,399,024千円:令和5年度予算) 【累積欠損額 0円(令和4年度決算)】 【管理職の割合 16.7%(常勤職員 311名中 52名)(再任用職員を除く)】 【大卒以上の高学歴者の割合 88.7%(常勤職員 311名中 276名)(再任用職員を除く)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 22.65%】 (支出総額 14,017,265千円、給与・報酬等支給総額 3,174,609千円:令和4年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 当機構は国が行っていた青少年教育の事業を引き継いでいるため、国からの財政支出の割合が高いが、役職員の給与については、一般職の国家公務員の給与に準じて取り扱っていることから、適切な給与水準を保っている。</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

(扶養親族がない場合)

- 22歳 (大卒初任給)
月額 196,200円 年間給与 2,932,503円
- 35歳 (本部係長)
月額 319,440円 年間給与 5,319,322円
- 50歳 (本部課長補佐)
月額 444,000円 年間給与 7,491,856円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者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

職員の昇格、昇給における昇給号給数及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、その者の一定期間における勤務成績を考慮している。また、平成26年度より昇給、勤勉手当については人事評価制度を活用しており、今後もその仕組みを継続する。

III 総人件費について

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,140,089	千円 3,174,609	千円 3,230,360
退職手当支給額 (B)	千円 202,282	千円 139,014	千円 117,776
非常勤役職員等給与 (C)	千円 391,101	千円 406,037	千円 385,076
福利厚生費 (D)	千円 553,209	千円 550,445	千円 588,697
最広義人件費 (A+B+C+D)	4,286,681	4,270,105	千円 4,321,909

注：中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

- ①「給与、報酬等支給総額」の前年度比1.8%増及び「最広義人件費」の前年度比1.2%増の主な要因について
「給与、報酬等支給総額」においては、国家公務員の給与法改正に準じ、役員本給表以外の本給表について平均0.3%の引き上げ、期末特別手当及び勤勉手当の支給割合の引き上げ等を行ったことにより1.8%の増となった。
「最広義人件費」においては、上記のような理由があったものの、退職手当支給額が前年度に比べて15.2%下がっていること等の要因により、全体として対前年度比1.2%の増となった。
- ②「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年1月から以下の措置を講ずることとした。
役員に関する講じた措置の概要：国家公務員の退職手当法改正に準じ、支給率の引き下げを行った。
職員に関する講じた措置の概要：国家公務員の退職手当法改正に準じ、調整率の改定により支給水準の引き下げを行った。

IV その他

特になし