

様式 1 公表されるべき事項

放送大学学園の役職員の報酬・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

本学園は、大学教育の機会に対する広範な国民の要請に応えるため、放送による授業を行うとともに、全国各地の学習者の身近な場所において面接による授業等を行う放送大学を設置するという業務の特殊性を有しており、理事長においてはその業務を総理し、この法人を代表するという職務と責任を、その他役員においては各担当における重責を担っていることから国家公務員給与制度に準じた役員報酬を設定している。

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。)

役員の賞与の額は、本学園の収支状況等役員の職務実績に応じ、増額又は減額することができることとされ、令和5年度は一般職の職員の給与に関する法律の改正に準じ、役員の期末手当について0.05月分引き上げを実施した。また、特別職の職員の給与に関する法律の改正に準じた改正を行った。

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

役員報酬は月額及び期末手当並びに勤勉手当から構成されている。
月額については、放送大学学園役員給与規則に則り、本給及び特別調整手当を支給している。
期末手当及び勤勉手当についても放送大学学園役員給与規則に則り、期末手当の額は、それぞれの基準日現在において、当該役員が受けるべき本給及び特別調整手当の月額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額、並びに本給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、100分の65を乗じて得た額に、基準日以前の6ヶ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。
勤勉手当の額は、それぞれの基準日現在において受けるべき本給及び特別調整手当の月額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額を基礎額として、成績率を乗じて得た額に、基準日以前6ヶ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年度には国の給与法改正に準じて改正を行い、期末手当及び勤勉手当支給率の引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事

法人の長に同じ。

理事(非常勤)

非常勤役員の報酬は、放送大学学園役員給与規則に則り、月額を支給している。なお、令和5年度には改定は行っていない。

監事

法人の長に同じ。

監事(非常勤)

理事(非常勤)に同じ。

2 役員の報酬等の支給状況

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	18,994	23,760	2,099	1,810 (特別調整手当) (通勤手当)			
A理事	18,540	23,016	2,017	1,910 (特別調整手当) (通勤手当)			
B理事	15,517	19,312	1,706	1,552 (特別調整手当) (通勤手当)			
C理事	15,905	19,312	1,706	1,940 (特別調整手当) (通勤手当)			
D理事	5,117	5,134	820	461 (特別調整手当) (通勤手当)			
E理事	10,541	14,179	887	1,232 (特別調整手当) (通勤手当)	7月7日		◇
F理事	4,931	4,824	820	430 (特別調整手当) (通勤手当)			
G理事	10,601	14,488	887	1,137 (特別調整手当) (通勤手当)	7月1日		◇
H理事 (非常勤)	85	85	0	0 ()			
I理事 (非常勤)	120	120	0	0 ()	8月31日		
J理事 (非常勤)	110	110	0	0 ()			
K理事 (非常勤)	95	95	0	0 ()	10月16日		
L理事 (非常勤)	204	204	0	0 ()			
M監事 (非常勤)	1,800	0	0	0 ()			
N監事 (非常勤)	1,800	0	0	0 ()	10月16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

3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

本学園は、大学教育の機会に対する広範な国民の要請に応えるため、放送による授業を行うとともに、全国各地の学習者の身近な場所において面接による授業等を行う放送大学を設置するという業務の特殊性を有しており、理事長においてはその業務を総理し、この法人を代表するという職務と責任を担っている。

理事長の報酬は国家公務員制度に準じており、年間報酬額は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、それ以下であり、また、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おり、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

本学園の特殊性は法人の長に同じ。

そうした組織の中で理事の役割は法人の長のリーダーシップをサポートするとともに、学長・総務・財務・放送、情報・学務の各担当における高度な専門性と重責を担っている。

理事の年間報酬額は、人数規模が同程度である民間企業の取締役の報酬と同程度若しくはそれ以下となっており、こうした本学園の特殊性も踏まえ、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

本学園の特殊性は法人の長に同じ。

そうした組織の中で非常勤理事の役割は、外部からの視点で本学園の決定事項等に参画しており、その重要性は非常に高い。こうした本学園の特殊性も踏まえ、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)

本学園の特殊性は法人の長に同じ。

そうした組織の中で、非常勤監事は法人の業務・財産の監査、理事の業務執行状況の監査、毎会計年度の監査報告書の作成、監査結果に不正の行為又は寄附行為違反する重大な事実が発覚した際に文部科学大臣、総務大臣並びに理事会及び評議員会に報告すること、必要に応じて理事会及び評議員会の招集を請求することなど、その役割は多岐にわたり、重要性は非常に高い。

監事の報酬水準については国立大学法人と比べても同水準であり、学園の特殊性も踏まえ、妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の業務の特殊性や、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られる。

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	該当なし					
理事A	該当なし					
理事A (非常勤)	該当なし					
監事A (非常勤)	該当なし					

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

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	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

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

放送大学学園評価委員会規程において、評価委員会は、役員の退職手当の業績勘案率の決定に関する事について審議することとなっており、業績勘案率の決定方法は機関実績勘案率と個人業績勘案率の結果に基づいて算出されることとされている。

機関実績勘案率は評価委員会にて承認された各年度の業務実績評価の結果における項目別評定を、機関実績勘案率の評定割合に関する換算表に当てはめ算出し、個人業績勘案率については、あらかじめ理事長が評価を行うこととされており、その結果を参考にして、評価委員会が個人業績勘案率を算出している。

算出された勘案率を、 $\text{機関実績勘案率} \times 1/4 + \text{個人業績勘案率} \times 3/4$ の計算式に当てはめ、業績勘案率を算出し、評価委員会の審議の結果、決定している。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

職員給与の支給水準を検討するにあたっては、人員配置や給与体系の見直し等を通じて適正な人件費管理を行っており、国家公務員給与制度の改革の動向、国立大学法人及び他の学校法人の給与水準等の動向を勘案の上、検討を行っている。

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。)

勤務成績に応じて勤勉手当の支給割合の増減を行うほか、昇給号俸数を多段階に区別して定期昇給を実施している。

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

放送大学学園職員給与規則に則り、基本給として本給(本給の調整額を含む。)及び扶養手当、諸手当として、放送教育特別手当、特別都市手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、夜勤手当、管理職手当、職務付加手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当としている。

なお、令和5年度には、一般職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(令和5年法律第73号)に準じ、以下のとおり職員給与の改正を行った。

- ・本給表について国の給与改正に準じて改定。
- ・期末手当及び勤勉手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

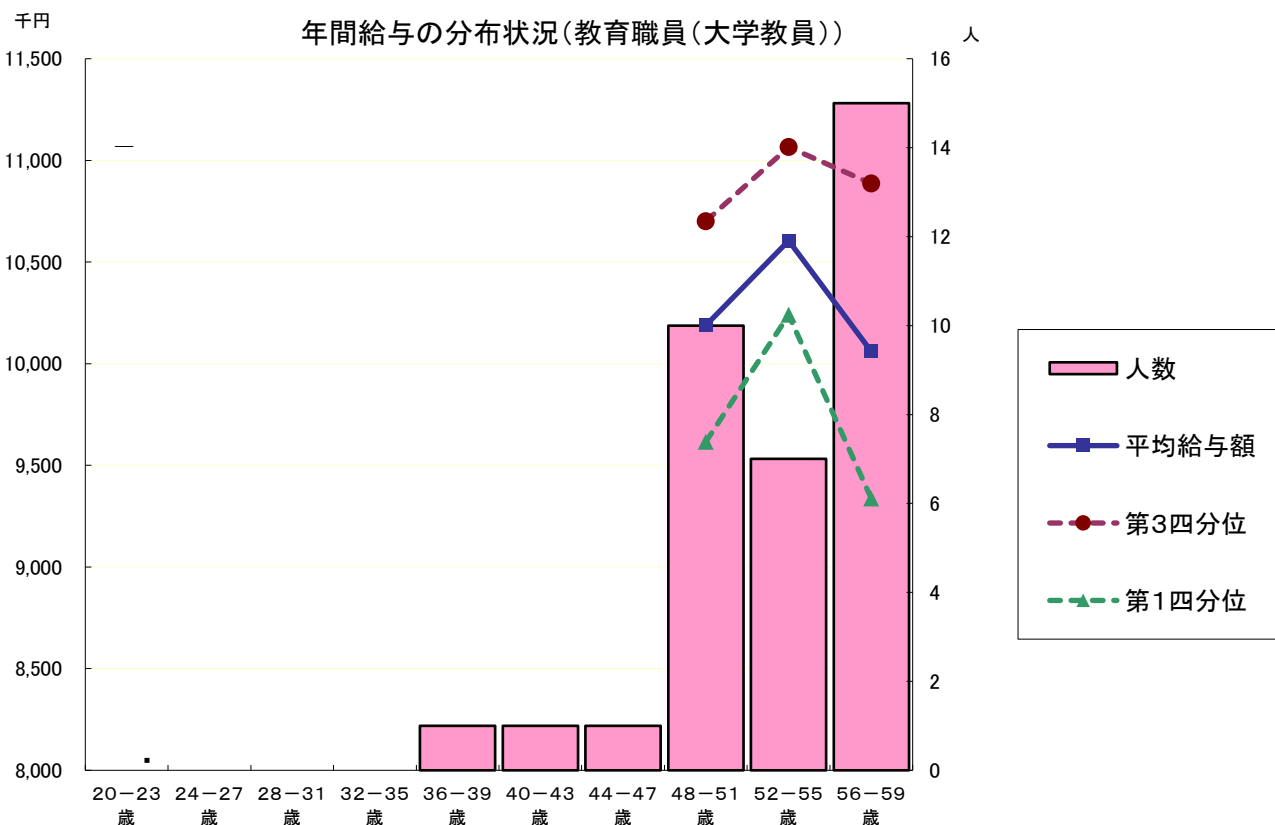
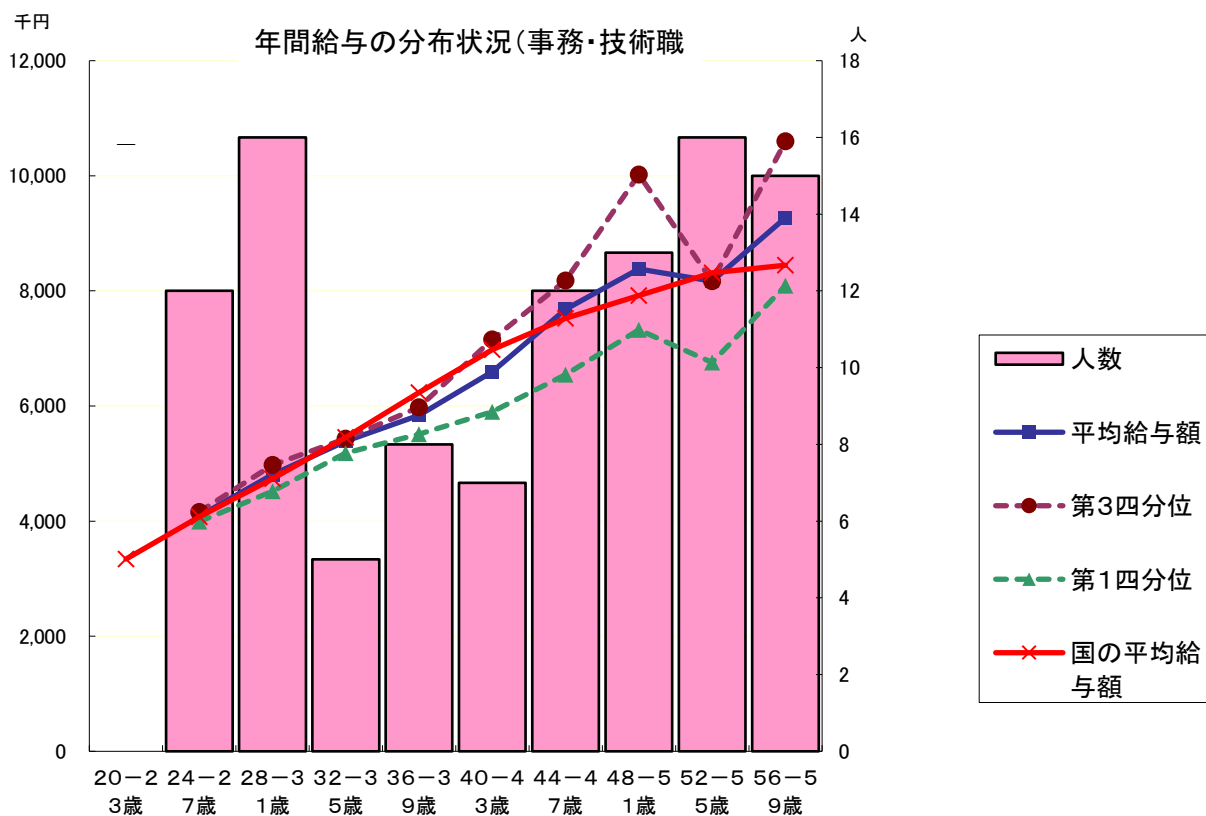
2 職員給与の支給状況

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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	178	49.9	8,462	6,104	196	2,358
事務・技術	114	45	7,225	5,232	130	1,993
教育職種 (大学教員)	64	58.5	10,665	7,657	314	3,008
在外職員	該当者なし					
任期付職員	4	58.5	5,422	3,889	90	1,533
事務・技術	4	58.5	5,422	3,889	90	1,533
再任用職員 (年俸制)	7	70.4	5,692	5,692	613	0
特任教授	7	70.4	5,692	5,692	613	0
再任用職員	22	63.6	5,789	4,202	123	1,587
事務・技術	22	63.6	5,789	4,202	123	1,587
非常勤職員	168	53.8	3,775	2,752	104	1,023
事務・技術	168	53.8	3,775	2,752	104	1,023
非常勤職員 (年俸制)	44	68	6,743	6,743	159	0
特任教授 (学習センター所長)	44	68	6,743	6,743	159	0

注:常勤職員については、年俸制職員、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員教育職員(大学教員))〔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。〕



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、④まで同じ。

注2:「36-39歳」「40-43歳」「44-47歳」については、該当者が2名以下のため、平均給与額、第3四分位、第1四分位はグラフ上、不記載としている。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(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
本部局長・同相当職	0			
本部部長	3	55.8	11754	
本部次長・同相当職	3	54.8	11621	
本部課長	19	56.3	10,025	10,784～9,176
本部課長補佐	16	54.2	7,815	8,605～6,345
本部係長	22	42.7	6,345	7,793～5,182
本部主任	7	36.9	5,482	6,755～4,519
本部係員	24	27.8	4,419	5,342～3,845
地方課長	9	53.6	7,106	8,808～5,803
地方係長	10	48.3	7,023	8,092～5,980

注:本部局長・同相当職、本部部長、本部次長・同相当職は4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があることから、最高・最低給与額については記載しない。

教育職員(大学教員)

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
教授	53	60.1	10,595	10,166～9,276
准教授	11	50.9	9,175	9,783～8,229

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／教育職員(大学教員))

(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)	%	%	%
		47.4	47.3	47.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		52.6	52.7	52.6
	最高～最低	57.0～42.4	56.7～42.6	56.8～42.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		54.3	53.9	54.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		45.7	46.1	45.9
	最高～最低	47.9～42.9	48.0～43.1	48.0～43.0

(教育職員(大学教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		46.7	46.8	46.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		53.3	53.2	53.2
	最高～最低	53.6～53.1	53.4～52.9	53.5～53.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		55.6	55.4	55.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		44.4	44.6	44.5
	最高～最低	47.9～43.1	48.0～43.3	48.0～43.2

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 101.8 ・年齢・地域勘案 103.2 ・年齢・学歴勘案 100.1 ・年齢・地域・学歴勘案 102.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>①本学園では大学行政・大学運営事務・放送行政等に精通した人材が必要とされており、職員構成のうち、省庁や国立大学法人等他機関からの人事交流者が約5割を占めている。人事交流している機関の多くは、特別都市手当の支給割合が、東京都特別区(令和5年度:20%)等、本学園の本部がある千葉市の特別都市手当(令和5年度:15%)より高い地域にあり、異動保障対象者の割合が職員構成のうち、13.4%を占めている。</p> <p>②本学園の特殊性として、全国へ配信する放送番組の制作がある。本業務を遂行するために、高度な専門性と豊富な知識・経験を持つ課長級相当のプロデューサーやディレクターがおり、番組制作に関して重大な責任を担っている。そのため、管理職層の割合が24.6%(国:18.0%)と高くなっている。(国は俸給の特別調整額の受給者、本学園は常勤事務職員のうち管理職員を対象とした。)</p> <p>※上記における国の割合については、令和5年国家公務員給与等実態調査の行政職(一)の者の割合を使用。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 54.3%】 (国からの財政支出額 7,392,014千円、 支出予算の総額 13,020,596千円:令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和4年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 24.6%(常勤職員数114名中28名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 87.7%(常勤職員数114名中100名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 18.1%】 (支出総額 13,069,771千円、 給与・報酬等支給総額 2755571千円:(令和4年度決算)</p> <p>業務運営計画に基づき措置された予算の範囲内で、人件費を含め適切に管理運営を行っている。また、本法人の職員の給与は、社会一般の情勢及び国家公務員の給与水準を考慮して決定しているが、大学行政・大学運営事務・放送行政等に精通した人材を、省庁や国立大学法人等の他機関から職員構成のうち約5割を人事交流により確保しているため、交流者へ支給する異動保障手当等の処遇により、国に比べ本法人の給与水準が高い傾向になるものと考えられる。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>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))</p> <p>当該法人は、国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態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、対国家公務員指数が全て100を上回っていることについての理由の説明及び給与水準の妥当性の検証結果から、職員構成のうち約13%が地域手当の異動保障対象者となっていること及び高度な専門性を持つプロデューサー等(課長級相当)が多数在職していること等を考慮すると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	<p>主務大臣の検証結果では給与水準は適切であるとされており、現状の水準維持を目標とすることが適当と考えるが、今後も国等との円滑な人事交流を継続していく必要性等を踏まえつつ、国家公務員給与と制度の改革の動向や、他法人の給与水準の動向を勘案のうえ、引き続き適切な給与水準を設定していく。</p>

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給)
月額 196,200円 年間給与 3,125,466円
 - 35歳(本部主任)
月額 322,345円 年間給与 5,198,296円
 - 50歳(本部課長補佐)
月額 442,060円 年間給与 7,215,746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

本給月額については、一定期間における人事評価結果を踏まえた勤務成績に応じ昇級区分(A~E)を決定し、8号給~10号給上位の号給に昇級させることができる。また、勤務成績が良好でなく改善が見られない場合、下位の号給に降号させることができる。勤勉手当の支給にあたっては、人事評価制度に基づく評価結果を支給率に反映させることとしており、今後も継続して実施したい。

III 総人件費について

区 分	令和4年度	令和5年度	令和〇年度	令和〇年度	令和〇年度	令和〇年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,755,571	千円 2,770,332	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 56,844	千円 55,788	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,385,477	千円 2,419,989	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 580,562	千円 583,185	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,778,454	千円 5,829,294	千円	千円	千円	千円

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

- ・給与、報酬等支給総額及び非常勤役職員等給与費について
給与改定によって給与並びに期末・勤勉手当の支給水準が上がったため、前年度に比べ給与、報酬等支給総額は0.54%、非常勤役職員等給与費は1.45%の増となった。
- ・最広義人件費について
上記の理由により、前年度に比べて約0.88%の増となっている。
- ・給与水準の適正化について
「国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう、必要な指導を行うなど適切に対応する」との閣議決定(令和5年10月20日)に基づき、令和5年4月1日を適用日とし、月例級については初任給及び若年層に重点を置いたうえで俸給月額を全体で平均1.1%引き上げとし、ボーナスについては期末及び勤勉手当ともに年間0.05月分の引き上げを行った。

IV その他

特になし