

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人航空大学校の役職員の報酬・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20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等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勘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	}	改正なし	}
監事		改正なし	
監事(非常勤)		改正なし	

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成20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 15,619	千円 11,064	千円 4,479	千円 76 (通勤手当)			*
監事	千円 10,028	千円 7,104	千円 2,875	千円 49 (通勤手当)		3月31日	
監事 (非常勤)	千円 2,964	千円 2,964	千円 -	千円 - ()			

注:「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としている。

3 役員退職手当の支給状況(平成20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
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			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

中期計画における組織運営の効率化のもと、教育業務、教育支援業務及び管理業務のそれぞれについて、見直しを図るものとし、常勤職員数を中期計画期間中に約10%程度削減する。

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

国家公務員の給与構造改革を踏まえ、職員の給与について、必要な見直しを進める。

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

職員の勤務成績に応じて下記2項目について給与に反映することとしている。

〔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
俸給	勤務評定に基づき査定昇給を実施
賞与・勤勉手当 (査定分)	勤務成績に応じて勤勉手当の支給率を加減

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

なし

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

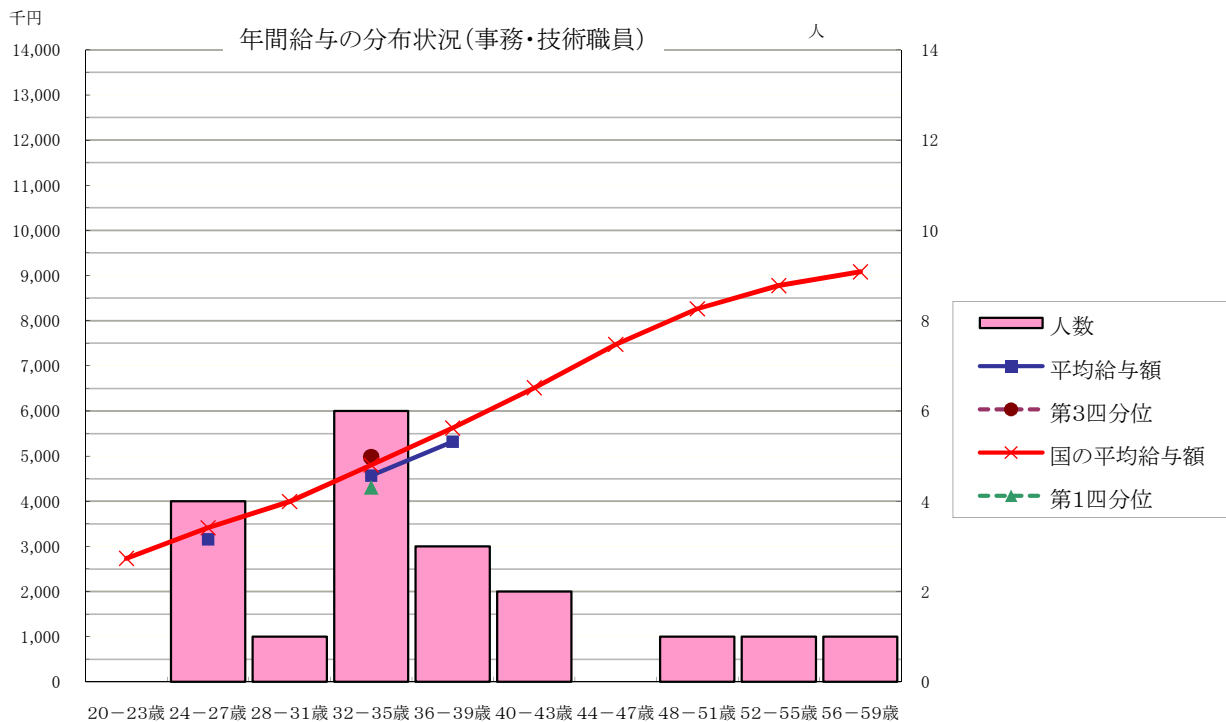
区分	人員	平均年齢	平成20年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	72	41.3	7,212	5,234	79	1,978
事務・技術	19	36.5	5,492	4,019	59	1,473
その他教育職	38	46.6	8,878	6,411	84	2,467
整備・運用	15	33.9	5,172	3,795	88	1,377

非常勤職員	7	44.5	3,740	3,337	107	403
事務・技術	3	24.5	2,166	1,916	146	250
その他教育職	2	-	-	-	-	-
整備・運用	2	-	-	-	-	-

注1: 在外職員、任期付職員及び再任用職員については、該当者がいないため表を省略する。

注2: 非常勤職員の該当者が2人以下の区分については、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、人員以外に記載していない。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔非常勤職員を除く。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24歳～27歳及び32歳～39歳以外の該当者は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、平均給与額については表示していない。
 注3: 年齢32歳～35歳以外の該当者は4人以下のため、第1四分位及び第3四分位については表示していない。

(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
本部課長・同相当職	3	53.8	-	-
本部課長補佐・同相当職	2	-	-	-
本部係長・同相当職	7	35.4	4,632	5,251
本部係員	7	28.6	3,083	3,887

注1: 本部課長・同相当職及び本部課長補佐・同相当職については該当者が4人以下のため、第1四分位及び第3四分位については記載していない。
 注2: 本部課長補佐・同相当職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、平均給与額については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成21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		事務局長 企画室長	課長	課長代理	課長代理 係長	係長	係員	係員
人員 (割合)	19	該当者なし (0%)	3 (15.8%)	該当者なし (0%)	2 (10.5%)	7 (36.8%)	3 (15.8%)	4 (21.1%)
年齢(最高 ～最低)			56～51			39～33	34～28	26～25
所定内給 与年額(最高 ～最低)			7,785～6,614			4,228～3,223	3,164～2,648	2,571～1,921
年間給与 額(最高 ～最低)			10,330～9,060			5,835～4,457	4,310～3,642	3,522～2,639

注: 4級の該当者は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、年齢(最高～最低)以下については記載していない。

④ 賞与(平成20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)	% 65.4	% 66.1	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.6	% 33.9	% 34.2
	最高～最低	% 34.6～34.6	% 34.9～31.6	% 34.8～33.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.2	% 67.7	% 66.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.8	% 32.3	% 33.5
	最高～最低	% 38.6～32.0	% 35.5～29.1	% 35.3～30.5

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))

100.7

対他法人(事務・技術職員)

93.5

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 100.7	
	参考	地域勘案 107.7 学歴勘案 101.7 地域・学歴勘案 108.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当校は、運輸省の附属機関として設立された後、平成13年4月に独立行政法人へ移行しており、職員給与については、国家公務員の給与に関する法律や人事院規則に準拠して支給されているが、都市部の官署に在籍していた国家公務員からの出向者があり、これらの職員に対する地域手当の異動保障(調査対象人員19人中10人が受給:52.6%)や単身赴任手当(調査対象人員19人中2人が受給:10.5%)等の支給が、対国家公務員指数(特に地域勘案、地域・学歴勘案)を押し上げる要因となっている。</p> <p>なお、事務・技術職員の調査対象人員は19人と少なく、指数算出のための母数が小さいため、人事異動に伴う属人的な事情の変化等により、指数が大きく左右されてしまうことがある。</p> <p>《参考》 国家公務員における地域手当の支給割合(平成20年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1級地(16%):東京都特別区 ・ 2級地(13%):大阪市、成田市など <p style="text-align: center;">)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 非支給地:航空大学校所在地(宮崎市、帯広市、岩沼市) 	
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95.8% (国からの財政支出額 2,876,203千円、支出予算の総額 3,002,692千円:平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】 支出予算の大半が国からの財政支出によって賄われていることから、給与水準を上回っている要因の解消をはかる等、適切に運営していくこととする。</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額483,280円(平成19年度決算)</p> <p>【検証結果】 本件については、ファイナンスリース取引に係るものである。 また、会計処理上の問題であり、近年中に解消される見込である。</p>	
	<p>【支出総額を占める給与・報酬等支給総額の割合】 30.97%</p> <p>【管理職の割合】 15.8%(管理職割合低下のための具体的方策については、検討中である。)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 26.3%</p>	
講ずる措置	<p>内部組織の活性化を図り、業務運営の効率化を推進するため、国の組織等と人事交流を行うこととしているが、都市部の官署に勤務していた者を受け入れる場合には、当該者を単身赴任とするケースが多い。そのような場合には、地域手当の異動保障や単身赴任手当を支給することになるため、これが対国家公務員指数を押し上げる要因となっている。</p> <p>上記を解消するために、今後の人事交流の在り方について、検討することとし、平成22年度までには下記のとおり抑えることを目標とする。</p> <p>なお、地域手当の異動保障期間(2年間)が経過した場合、また、単身赴任を解消した場合には、手当の支給対象から除外されることとなるため、対国家公務員指数の減少が見込まれる。</p> <p style="text-align: center;">平成22年度対国家公務員指数100.5(20年度比△0.2) 同 地域・学歴勘案107.2(20年度比△0.8)</p>	

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 930,049	千円 998,479	千円 (%) △68,430 (△6.9)	千円 (%) △62,956 (△6.3)
退職手当支給額 (B)	千円 249,836	千円 281,400	千円 (%) △31,564 (△11.2)	千円 (%) 38,339 (18.1)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 101,724	千円 81,108	千円 (%) 20,616 (25.4)	千円 (%) 25,328 (33.2)
福利厚生費 (D)	千円 120,941	千円 126,385	千円 (%) △5,444 (△4.3)	千円 (%) △6,540 (△5.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,402,550	千円 1,487,372	千円 (%) △84,822 (△5.7)	千円 (%) △5,829 (△0.4)

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額の対前年度比については、6.9%の減に、また最広義人件費の対前年度比については、5.7%の減となっている。

主な要因としては、平成19年度定年退職者の増加と、それに合わせた人員削減、及び新陳代謝による給与、報酬等支給総額減少、及び在職期間の比較的短い職員の退職等による退職手当支給額減少等によるものである。

人件費削減の取り組みについては、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減方針を踏まえ、中期計画における「人事に関する計画」により、基準日における常勤役職員数124名を中期目標期間の最終年度までに約10%程度削減することを指標としており、今後さらなる業務の効率化等に努めることとする。

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
人員数 (人)	124	122	120	118
人員純減率 (%)		△ 1.6	△ 3.2	△ 4.8

IV 法人が必要と認める事項

特になし