

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立特別支援教育総合研究所の役職員の報酬・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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員を担当業務の実績に係る評価及び研究所の中期計画の達成度又は実施状況等を客観的評価に基づいて報酬に反映させるべく、役員に支給される賞与である特別手当については、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果及び担当業務に対する貢献度等を参考にして、その額の100分の10の範囲内で増減できることとしている。

国立特別支援教育総合研究所は、特別支援教育に関する研究のうち主として実地的な研究を総合的にを行い、及び特別支援教育関係職員に対する専門的、技術的な研修を行うこと等により、特別支援教育の振興を図ることを目的としている。この目的を達成するため、特別支援教育に関する研究のうち主として実地的な研究を総合的に行うこと、特別支援教育関係職員に対する専門的、技術的な研修を行うこと、等の業務を行っている。そうした組織の中で、法人の長は、法人全体の研究・研修業務及び管理業務を総理するとともに、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、特別支援教育分野における高度な専門性が求められる。法人の長の報酬水準については、指定職4号俸相当として定めているが、これは文部科学省所管の独立行政法人のうち本法人と職員数の規模が同程度である教員研修センター等と同水準となっている。こうした職務内容の特性や他法人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、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	変更なし
理事	変更なし
理事(非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事(非常勤)	変更なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成25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 14,747	千円 9,875	千円 3,811	千円 988 (地域手当) 73 (通勤手当)	4月1日		
理事	千円 12,903	千円 8,402	千円 3,243	千円 840 (地域手当) 418 (通勤手当)	4月1日		◇
A監事 (非常勤)	千円 204	千円 204	千円 0	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 204	千円 204	千円 0	千円 ()			

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 役員退職手当の支給状況(平成25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	
理事	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する。

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。

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

人件費の見積もりを考慮し、職種別の級別人数の目安を定めた上で、職員一人一人の研究
所の業務に対する貢献度を、その職務遂行能力、職責、業績に応じて給与に適切に反映させ
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

独立行政法人通則法第63条第3項の規定により、社会一般の情勢に適合したものとす
るため、国家公務員の給与水準等をその基準として考慮し、決定している。

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

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定に当たって、勤務評定の結果等を踏まえた
勤務成績により行っている。

[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
賞与・勤勉手当 (査定分)	基準日以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて決定される支給 割合(成績率)に基づき支給される。
俸給月額	毎年度1月1日の昇給日において、同日前1年間におけるその者の勤務成 績に応じて決定される昇給号俸数により昇給する。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

特になし

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

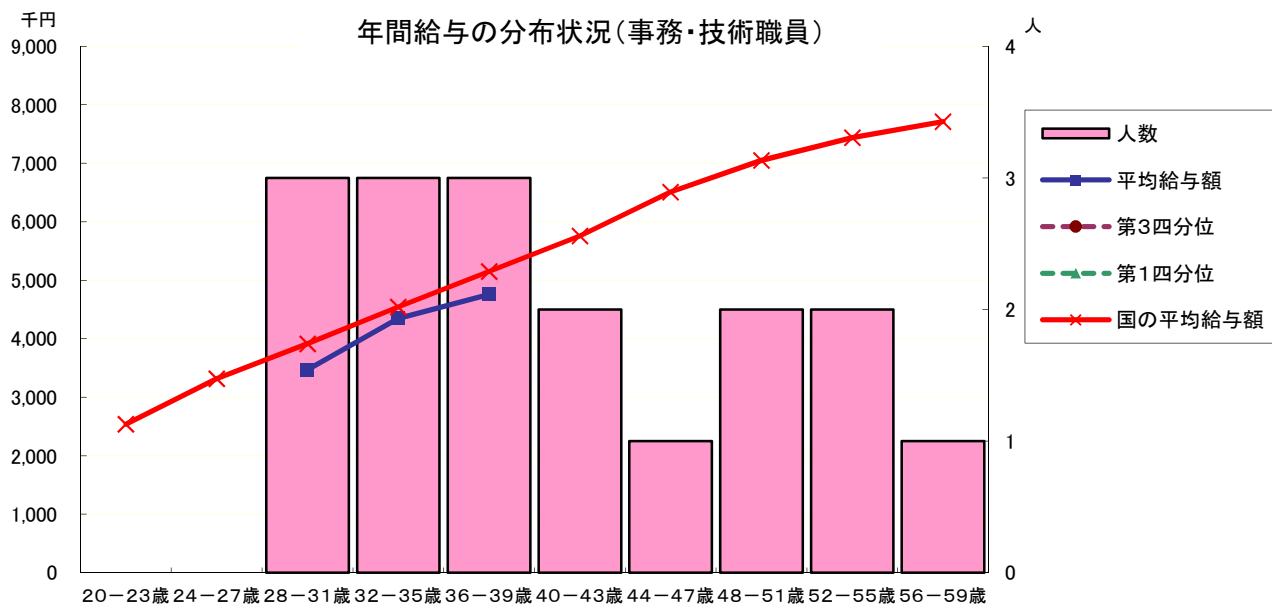
区分	人員	平均年齢	平成25年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 51	歳 46.1	千円 7,022	千円 5,375	千円 148	千円 1,647
事務・技術	人 17	歳 41.2	千円 5,515	千円 4,221	千円 191	千円 1,294
研究職種	人 34	歳 48.6	千円 7,775	千円 5,952	千円 127	千円 1,823

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: 常勤職員の職種は、上記の2種類のみ。

注3: 在外職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員は該当者がいない。

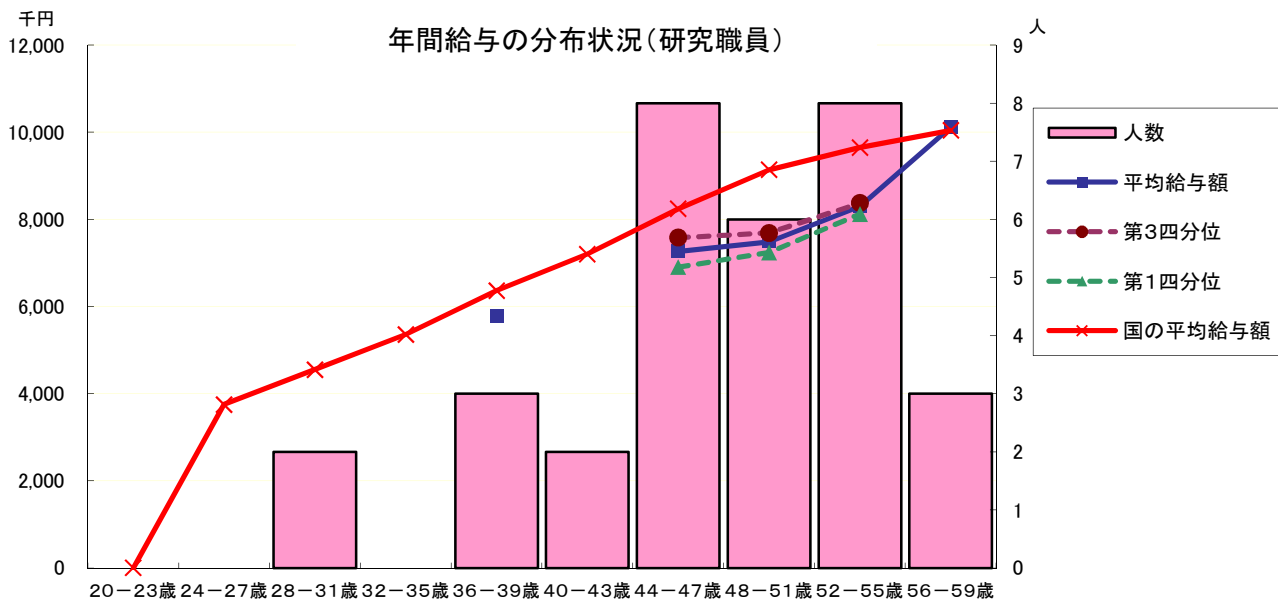
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



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:年齢階層全てにおいて該当者が3人以下のため、当該個人に関する情報を特定される恐れのあることから、第1・第3四分位折れ線を省略した。

注3:該当者が2人以下の年齢階層については当該個人に関する情報を特定される恐れのあることから、平均給与額を示す点を省略した。



注1:該当者が4人以下の年齢階層については当該個人に関する情報を特定される恐れのあることから、第1・第3四分位折れ線を省略した。

注3:該当者が2人以下の年齢階層については当該個人に関する情報を特定される恐れのあることから、平均給与額を示す点を省略した。

(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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
課長	2	-	-	-	-
課長補佐	5	51.1	6,277	6,309	6,508
係長	4	41.8	-	4,961	-
主任	3	33.8	-	4,346	-
係員	3	29.8	-	3,469	-

注1: 課長については、当該職員が2人以下のため、当該個人に関する情報を特定される恐れのあることから人員以外を省略した。

注2: 係長、主任及び係員については当該職員が4人以下のため、当該個人に関する情報を特定される恐れのあることから第1・第3分位を省略した。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
研究部長	5	59.3	9,535	9,975	10,209
研究課長	12	52.4	7,686	8,077	8,247
主任研究員	14	44.7	6,638	7,060	7,580
研究員	3	33.2	-	4,796	-

注1: 研究員については当該職員が4人以下のため、当該個人に関する情報を特定される恐れのあることから第1・第3分位を省略した。

③ 職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		係員	主任 係員	係長 主任	課長補佐 係長	課長 課長補佐	課長	部長
人員 (割合)	2 (11.8%)	4 (23.5%)	4 (23.5%)	5 (29.4%)	1 (5.9%)	1 (5.9%)	該当なし (%)	
年齢(最高 ～最低)		35～30	51～36	57～38				
所定内給 与年額(最高 ～最低)		3,429～3,033	4,816～3,072	5,006～4,237				
年間給与 額(最高～ 最低)		4,370～3,926	6,334～4,087	6,729～5,720				

区分	8級	9級	10級
標準的な職位	部長	部長	理事長が決定 する
人員 (割合)	該当なし (%)	該当なし (%)	該当なし (%)
年齢(最高 ～最低)			
所定内給 与年額(最高 ～最低)			
年間給与 額(最高～ 最低)			

注: 1級、5級及び6級については、級別及び職種別に該当が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があることから、人員以下の欄について記載を省略した。

(研究職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		研究補助員	研究員	主任研究員	総括研究員 主任研究員	上席総括研究員 総括研究員	理事長が決定する
人員 (割合)		人 該当なし (%)	人 3 (8.8%)	人 15 (44.1%)	人 11 (32.4%)	人 5 (14.7%)	人 該当なし (%)
年齢(最高 ～最低)		歳	歳 38～30	歳 49～36	歳 55～48	歳 62～56	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円	千円 4,180～3,214	千円 6,166～3,978	千円 6,867～5,676	千円 7,974～6,876	
年間給与 額(最高 ～最低)		千円	千円 5,493～4,266	千円 7,939～5,209	千円 8,784～7,404	千円 10,583～9,405	

④ 賞与(平成25年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

(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)	% 65.3	% 69.3	% 67.4
	査定支給分(勤勉相当)	% 34.7	% 30.7	% 32.6
	最高～最低	% 36.2～33.3	% 30.7～30.6	% 33.4～32.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.6	% 66.9	% 65.3
	査定支給分(勤勉相当)	% 36.4	% 33.1	% 34.7
	最高～最低	% 40.5～32.4	% 37.8～29.9	% 39.1～31.1

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.5	% 57.2	% 55.9
	査定支給分(勤勉相当)	% 45.5	% 42.8	% 44.1
	最高～最低	% 48.6～44.3	% 44.7～41.1	% 45.2～42.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 67.0	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当)	% 35.3	% 33.0	% 34.1
	最高～最低	% 40.5～32.0	% 37.8～29.6	% 38.8～30.7

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／研究職員)

(事務・技術職員) 対国家公務員(行政職(一))

94.7

対他法人(事務・技術職員)

91.0

(研究職員) 対国家公務員(行政職(一))

88.9

対他法人(事務・技術職員)

90.3

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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	94.7
	参考	地域勘案 98.2 学歴勘案 93.9 地域・学歴勘案 98.3
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	
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 99.5%】 (国からの財政支出額 904,199千円、支出予算の総額 908,744千円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 11.8%(常勤職員数17名中2名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 70.6%(常勤職員数17名中12名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 49.2%】 (支出総額 983,272千円、給与・報酬等支給総額 484,206千円：平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 対国家公務員指数は100を下回っており、適正な給与水準にあると考える。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。</p>	
講ずる措置		

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員	88.9
	参考	地域勘案 94.8 学歴勘案 88.2 地域・学歴勘案 94.1
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	
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 99.5%】 (国からの財政支出額 904,199千円、支出予算の総額 908,744千円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 14.7%(常勤職員数34名中5名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数34名中34名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 49.2%】 (支出総額 983,272千円、給与・報酬等支給総額 484,206千円：平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 対国家公務員指数は100を下回っており、適正な給与水準にあると考える。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。</p>	
講ずる措置		

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24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
給与、報酬等支給 総額 (A)	千円 472,148	千円 484,206	千円 (%) △ 12,058 (△2.5%)	千円 (%) △ 79,392 (△14.4%)
退職手当支給額 (B)	千円 22,869	千円 104,818	千円 (%) △ 81,949 (△78.2%)	千円 (%) △ 95,067 (△80.6%)
非常勤役職員等給 与 (C)	千円 49,473	千円 41,287	千円 (%) 8,186 (19.8%)	千円 (%) 13,173 (36.3%)
福利厚生費 (D)	千円 72,942	千円 69,764	千円 (%) 3,178 (4.6%)	千円 (%) △ 3,999 (△5.2%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 617,432	千円 700,075	千円 (%) △ 82,643 (△11.8%)	千円 (%) △ 165,285 (△21.1%)

総人件費について参考となる事項

役職員の退職手当について、「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に準拠し、平成25年1月1日から以下の措置を講じた。

・役員に関する講じた措置の概要:在職期間1月につき退職の日におけるその者の俸給月額に乗じる支給率を12.5/100から、87/100を乗じた10.875/100とした。(経過措置 平成25年1月1日～同年9月30日:12.25/100、平成25年10月1日～平成26年6月30日:11.5/100)

・職員に関する講じた措置の概要:勤続20年以上の定年退職等の退職手当額に乗じることとしていた調整率を104/100から、87/100に変更し、併せて勤続年数及び退職理由にかかわらず、すべての退職者に適用することとした。(経過措置 平成25年1月1日～同年9月30日:98/100、平成25年10月1日～平成26年6月30日:92/100)

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし