

## 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19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。

###### ② 役員報酬基準の改定内容

理事長

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 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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 18,439	千円 11,856	千円 5,196	千円 1,186 (地域手当) 201 (通勤手当)			
理事	千円 14,795	千円 9,408	千円 4,123	千円 941 (地域手当) 322 (通勤手当)	4月1日		※
A監事 (非常勤)	千円 204	千円 204	千円 ( )	千円 ( )			
B監事 (非常勤)	千円 204	千円 204	千円 ( )	千円 ( )			

注1:「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ます。

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:総額については千円以下を切り捨てているため、内訳の合計と必ずしも一致しません。

注3:地域手当とは、地域の民間賃金水準を公務員給与に適切に反映するよう、物価等も踏まえつつ、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員の給与水準の調整を図るため支給される手当です。

3 役員退職手当の支給状況(平成19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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事	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、役員の前職の種類別に以下の記号を付しています。  
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19年度における給与制度の主な改正点

- 平成18年改正給与法等に準拠し、次の改正を行った。(平成19年4月から実施)
  - 管理職手当(俸給の特別調整額)について、それまでの定率制から、俸給表別・職務の級別・特別調整額の区分別の定額制に移行した。
  - 扶養手当額の改定を行い、3人目(以降)の子に係る額を1000円引き上げ、1人あたり6000円とした。
- 平成19年改正給与法に準拠し、次の改正を行った。(平成19年4月から実施)
  - 俸給額のうち、初任給を中心に若年層に限定した俸給月額を引き上げ(2千数百円～数百円程度)を行った。
  - 扶養手当について、扶養親族である配偶者がいる場合、子等の扶養者に係る手当額を1人6000円から6500円へと500円引き上げた。
  - 平成19年12月期の期末勤勉手当のうち、勤勉手当の支給率(成績率)について引き上げを行った。

### 2 職員給与の支給状況

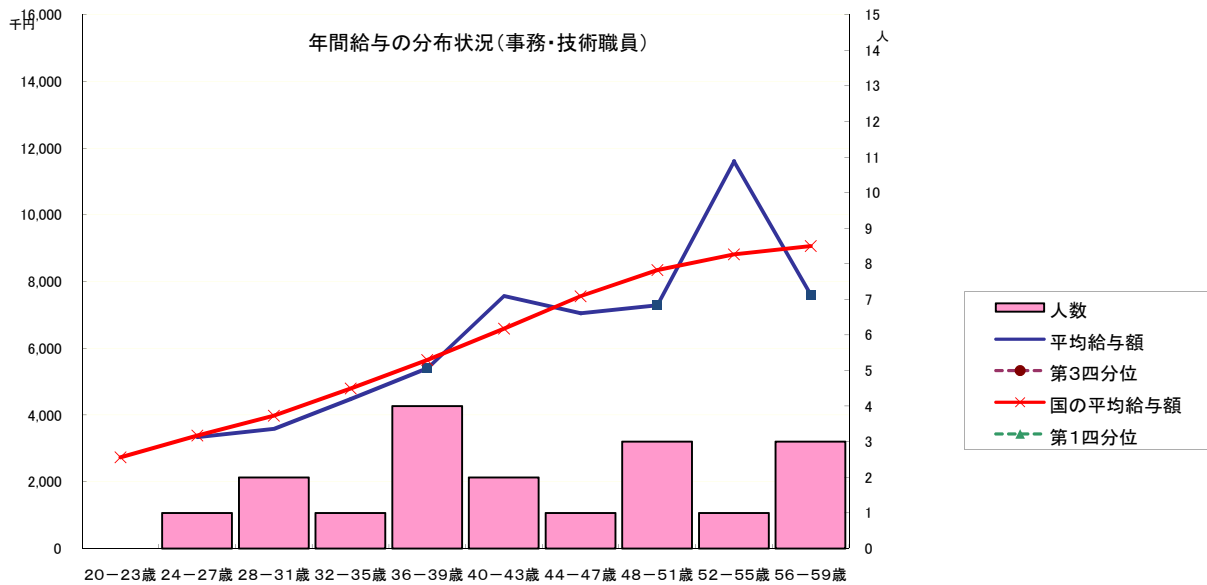
#### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成19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	53人	47.0歳	千円 8,520	千円 6,267	千円 154	千円 2,253
事務・技術	18人	43.3歳	千円 6,565	千円 4,796	千円 174	千円 1,769
研究職種	35人	48.9歳	千円 9,526	千円 7,024	千円 144	千円 2,502

注:常勤職員の職種は上記の2種類のみである。

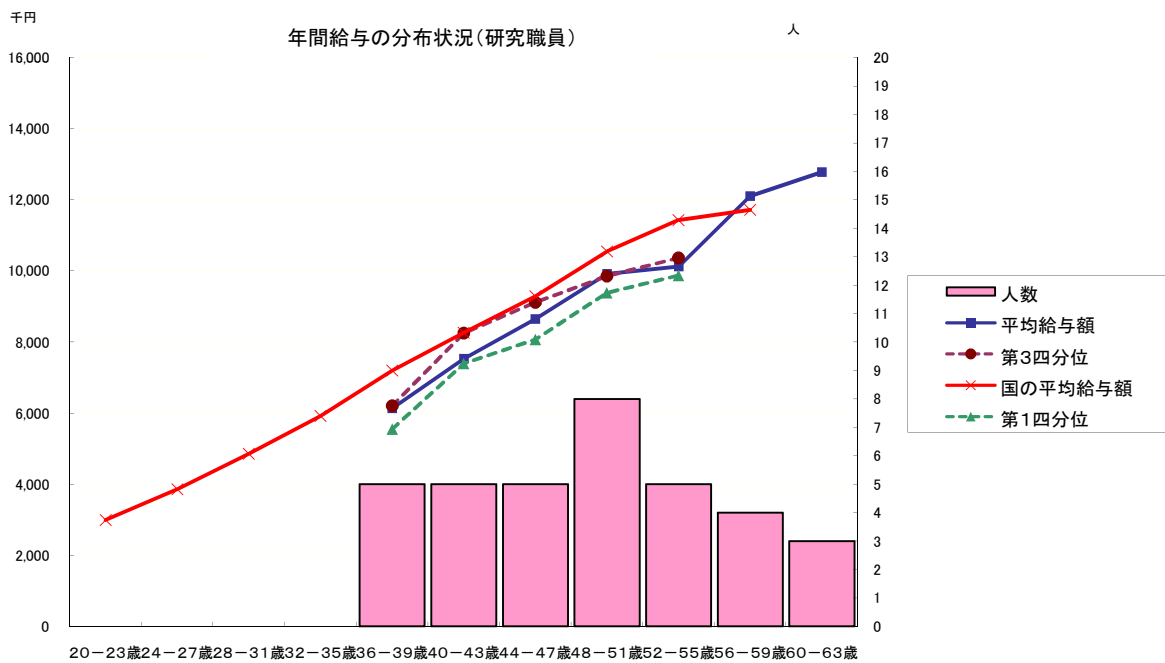
注:在外職員、任期付職員及び再任用職員は該当者なし。

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は該当なし。以下、⑤まで同じ。〕



注: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。

該当事者が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分位折れ線を省略。  
該当事者が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額を示す点を表示していない。



注: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分位折れ線を表示していない。

## (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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
本部課長	2	49.5			
本部係長	6	46.7	5,711	6,209	6,613
本部係員	4	30.3		3,745	

注:本部課長該当職員は2人以下のため、当該個人に係る情報が特定されるおそれのあることから省略した。  
また、本部係員については、該当職員が4人以下のため、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
	人	歳	千円	千円	千円
本部課長	14	50.9	9,496	9,673	10,010
主任研究員	9	41.8	7,761	7,934	8,391
研究員	4	38.0		5,641	

注:表中の「本部課長」とは本部課長相当職の研究職員を示す。  
また、研究員については、該当職員が4人以下のため、第1・第3分位を省略した。

## ③ 職級別在職状況等(平成20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	8級	9級	10級
標準的な職位		係員	係員主任	係長主任	課長補佐 係長	課長 課長補佐	課長	部長	部長	部長	理事長が 決定する
人員 (割合)	18 (%)	3 (16.7%)	2 (%)	5 (27.8%)	5 (27.8%)	1 (%)	1 (%)	1 (%)	該当なし (%)	該当なし (%)	該当なし (%)
年齢(最高～最低)		30～27	～	56～37	59～41	～	～	～	～	～	～
所定内給 与年額(最高～最低)		2,722～2,441	～	5,221～4,044	5,242～4,763	～	～	～	～	～	～
年間給与 額(最高～最低)		3,729～3,334	～	7,164～5,483	7,406～6,613	～	～	～	～	～	～

注:2級及び5級から7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

## (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)	35 (%)	該当なし (%)	4 (11.4%)	9 (25.7%)	13 (37.1%)	9 (25.7%)	該当なし (%)
年齢(最高～最低)		～	42～36	44～39	54～45	61～50	～
所定内給 与年額(最高～最低)		～	4,187～3,907	6,880～4,530	7,813～5,874	9,185～7,842	～
年間給与 額(最高～最低)		～	5,837～5,420	9,117～6,208	10,367～7,973	12,969～10,543	～

④ 賞与(平成19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)	% 62.4	% 63.6	% 63
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.6	% 36.4	% 37.0
	最高～最低	% 44.7～32.3	% 42.6～31.2	% 43.6～32.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.3	% 67.3	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.7	% 32.7	% 33.6
	最高～最低	% 36.9～33.0	% 34.7～30.7	% 34.8～32.7

(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)	% 57.7	% 60.2	% 59.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.3	% 39.8	% 40.9
	最高～最低	% 45.7～35.9	% 43.5～34.7	% 43.4～35.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.7	% 67.5	% 66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.3	% 32.5	% 33.4
	最高～最低	% 36.5～31.8	% 37.4～30.0	% 35.7～31.3

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))	95.5
	対他法人(事務・技術職員)	89.0

(研究職員)	対国家公務員(研究職)	92.9
	対他法人(研究職員)	92.2

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 95.5						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>97.0</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>93.0</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>95.6</td> </tr> </table>	地域勘案	97.0	学歴勘案	93.0	地域・学歴勘案
地域勘案	97.0						
学歴勘案	93.0						
地域・学歴勘案	95.6						
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>【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 98.8% (国からの財政支出額 1,277,186,260円、支出予算の総額 1,264,224,850円：平成19年度予算)</p> <p>【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>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当しない。</p>						
講ずる措置	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、引き続き適正化に努めていく。						

○研究職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 92.9						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>94.7</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>92.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>94.0</td> </tr> </table>	地域勘案	94.7	学歴勘案	92.1	地域・学歴勘案
地域勘案	94.7						
学歴勘案	92.1						
地域・学歴勘案	94.0						
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>【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 98.8% (国からの財政支出額 1,277,186,260円、支出予算の総額 1,264,224,850円：平成19年度予算)</p> <p>【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>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当しない。</p>						
講ずる措置	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、引き続き適正化に努めていく。						

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18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)	618,671	647,150	△28,479	(△4.4)	△28,479	(△4.4)
退職手当支給額 (B)	100,198	28,980	71,218	(245.8)	71,218	(245.8)
非常勤役職員等給与 (C)	49,867	41,100	8,767	(21.3)	8,767	(21.3)
福利厚生費 (D)	76,279	83,291	△7,012	(△8.4)	△7,012	(△8.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	845,015	800,521	44,494	(5.6)	44,494	(5.6)

#### 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最広義人件費における対前年度比について、その増減の要因  
 給与、報酬等支給総額の減：人事異動等による職員の年齢構成の変化及び職員数の減等  
 最広義人件費の減：平成18年度と比較し退職手当支給件数が増加したことにより同手当支給額が大幅に増となったこと。
- 「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)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況(予定のものを含む)。
  - ①中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項  
 「行政改革の重要方針」において示された、国家公務員の定員の純減目標及び給与構造改革を踏まえ、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。
  - 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  
 「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成22年度の人件費を平成17年度の人件費に比べて5.0%以上の削減を行う。なお、人件費の範囲は国家公務員という職員基本給、職員諸手当及び超過勤務手当を含み、退職手当及び福利厚生費は含まない。
  - ③人件費削減の場合の取組の進ちょく状況

#### (人件費削減の場合) 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
給与、報酬等支給総額 (千円)	664,822	647,150	618,671
人件費削減率 (%)		△2.7	△6.9
人件費削減率(補正值) (%)		△2.7	△7.6

注:「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の給与格差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

注記 1)当法人の附属明細書(「役員及び職員の給与明細」)は法定福利費を含んでいる。

2)当法人の附属明細書(「役員及び職員の給与明細」)は派遣職員に対する費用及び法定外福利費は含まれていない。

### IV 法人が必要と認める事項

特になし