

# 様式 1 公表されるべき事項

## 独立行政法人教員研修センターの役職員の報酬・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

教員研修センターは、校長、教員その他の学校教育関係職員に対する研修等を行うことにより、その資質の向上を図ることを目的としている。特に、教員研修のナショナルセンターとして、国の教育政策上、真に必要な研修を実施し、地域の中核リーダーや自治体の行う研修の指導者を養成するなど、着実に実績を挙げてきた。そうした組織の中で、教員研修センターの長は、法人全体の研修業務、管理運営業務を総理するとともに、研修事業の改善・充実を図るなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、教育分野における高度な専門性が求められる。理事長の年間報酬額は、民間企業の役員報酬と比べても、また、事務次官の年間給与額2,044万円と比べてもそれ以下となっている。教員研修センターでは、理事長の報酬月額を指定職4号俸相当として定めているが、指定職4号俸が適用される教育関係機関の長は当法人と職務内容・職責が近い。こうした職務内容の特性や他法人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。

なお、役員に支給される給与のうち期末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を勘案し、その額の100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

#### 【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、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する。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

#### 理事長

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準拠し、平成24年4月から平成26年3月まで俸給月額、地域手当及び期末手当について、9.77%の減額を行っている。  
また、一般職給与法に準じて単身赴任手当及び地域手当の異動保障を支給できることとした。

#### 理事

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準拠し、平成24年4月から平成26年3月まで俸給月額、地域手当及び期末手当について、9.77%の減額を行っている。  
また、一般職給与法に準じて単身赴任手当及び地域手当の異動保障を支給できることとした。

#### 監事

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準拠し、平成24年4月から平成26年3月まで俸給月額、地域手当及び期末手当について、9.77%の減額を行っている。  
また、一般職給与法に準じて単身赴任手当及び地域手当の異動保障を支給できることとした。

#### 監事(非常勤)

平成26年4月より月額制とすることとした。

#### 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	
理事長	千円 14,929	千円 9,747	千円 3,869	千円 1,313 (地域手当)	4月1日		※
理事	千円 13,954	千円 8,239	千円 3,441	千円 1,676 (地域手当) 598 (通勤手当)	4月1日		◇
監事 (非常勤)	千円 1,173	千円 1,173	千円 0	千円 0			
監事 (非常勤)	千円 119	千円 119	千円 0	千円 0			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合には、例えば通勤手当の総額を記入している。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等退職者「※」、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 役員の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
	千円	年	月				
理事長	10,558	8	9	H25.3.31	0.9	役員退職手当支給規程に基づき、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価により決定した。	*
理事	千円	年	月				
監事 (非常勤)	千円	年	月				
監事 (非常勤)	千円	年	月				

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している。

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。

## 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

業務運営の効率化を図り、業務内容・業務量に応じた適正な人員配置を行うとともに職員数の抑制を図りつつ、適正な人件費の管理に努める。

#### 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(平成11年法律第103号)第63条第3項の規定に基づき、業務の実績や国家公務員の給与水準等を十分考慮して決定する。

##### 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

勤務評定の結果を踏まえた勤務成績を考慮し、昇格、昇給の実施、及び勤勉手当の成績の決定を行っている。

#### [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
俸給月額 (昇格)	能力と勤務成績を評価し、昇格基準に基づいて上位の級に昇格させることができる。
俸給月額 (昇給)	昇給区分を5段階とし、勤務評定の結果を踏まえて、勤務成績の昇給区分に応じた号俸数分上位の号俸に昇給させることができる。
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評定の結果等を踏まえた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。

#### ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

一般職給与法に準拠し、55歳を超える職員の昇給を勤務成績が特に良好である場合に限り行うこととした。

### 2 職員給与の支給状況

#### ① 職種別支給状況

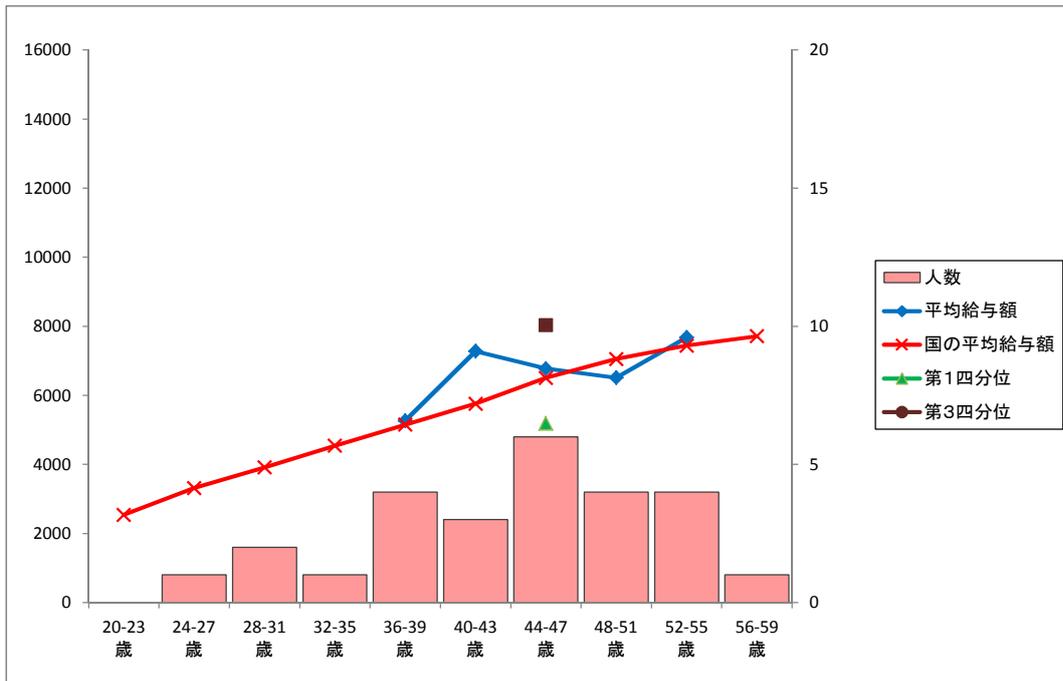
区分	人員	平均年齢	平成25年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	26	44.5	6,472	4,931	160	1,541
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	26	44.5	6,472	4,931	160	1,541
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	33.3	3,284	2,730	126	554
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	33.3	3,284	2,730	126	554

注1:在外職員及び再任用職員は、該当がないため省略した。

注2:区分については、事務・技術以外の該当者がいないため他の職種は省略した。

注3:任期付職員については、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、人数以外は記載していない。

② 年間の給与分布状況(事務・技術職員)〔在外職員、任期付職員およ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: 24-27歳～32-35歳、56-59歳の該当者は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、年間給与の平均額については表示していない。

注3: 44-47歳以外は、4人以下のため、第1・第3四分位を表示していない。

(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 第1分位	平均	四分位 第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
部長	2				
課長	2				
主幹	2				
主任指導主事	3	45.8		8,202	
課長補佐	3	48.5		6,406	
係長	7	44.2	5,219	5,510	5,798
主任	4	44.3		5,143	
係員	3	29.5		3,812	

注1: 部長、課長及び主幹は2人以下のため、平均年齢以下を表示しておらず、主任指導主事、課長補佐、主任及び係員は4人以下のため、第1・第3四分位を表示していない。

注2: 主任指導主事とは、研修等の実施に関し企画・立案を行う専門職である。

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)

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	主任 係員	係長 主任	主幹 主任指導主事 課長補佐 係長	課長 主幹	課長	部長 課長	部長	部長	部長
人員(割合)	26 人	1 (3.8%) 人	3 (11.5%) 人	8 (30.8%) 人	9 (34.6%) 人	2 (7.7%) 人	1 (3.8%) 人	1 (3.8%) 人	1 (3.8%) 人	0 (0%) 人	0 (0%) 人
年齢(最高～最低)		～	35～29 歳	55～39 歳	54～37 歳		～	～	～	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	千円 3,843 ～2,843	千円 4,522 ～3,625	千円 6,960 ～3,906	千円	千円	千円	千円	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		～	千円 4,901 ～3,754	千円 6,009 ～4,842	千円 9,166 ～5,219	千円	千円	千円	千円	千円	千円

注: 1級及び5級～8級における該当者は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)」以下の事項については記載していない。

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 62.8	% 64.9	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.2	% 35.1	% 36.1
	最高～最低	% 47.6～33.2	% 44.2～30.7	% 45.8～31.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 67.5	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.8	% 32.5	% 34.1
	最高～最低	% 38.0～33.0	% 38.3～29.8	% 38.2～31.7

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)

対国家公務員(行政職(一))

103.7

対他法人(事務・技術職員)

99.3

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 103.7 参考 地域勘案 102.3 学歴勘案 104.6 地域・学歴勘案 102.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	教員研修センター職員の給与は「一般職の職員に関する法律」に準拠しており、国家公務員と同様の給与体系としている。 当センターは常勤職員数に占める人事交流職員の割合が高く(65%)、また、給与水準公表対象職員が26名と少ないため、人事交流等による調査対象の変動が、その結果に大きく影響する。 当センターは茨城県つくば市(3級地)及び東京23区(1級地)に所在しており、全職員に地域手当が支給されていることから、地域手当非支給者も含まれる国家公務員の受給割合を上回っている。 当センターは職員宿舎を保有していないため、給与水準公表対象職員のうち住居手当を受給している職員の割合は国家公務員の割合を上回っている。 以上のことから、対国家公務員指数が上回ったものと考えている。 ○ 地域手当受給割合(3級地以上の職員の割合) 国 44.6% センター 100% ○ 住居手当受給割合 国 16.8% センター 30.8% ※ 国家公務員の割合は、平成25年度国家公務員給与等実態調査の行政職俸給表(一)の適用を受ける者を対象として算出している。
給与水準の適切性の検証	【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 88.86% (国からの財政支出額1,140,647千円、支出予算の総額1,283,604千円:平成25年度予算) 【検証結果】 当法人の対国家公務員指数103.7は国家公務員の水準を若干上回るものであるものの、地域手当や住居手当の影響による理由に加え、当法人は比較的小規模な組織であることから人事交流等の影響により対国家公務員指数が上昇したことが挙げられる。 【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成24年度決算) 【検証結果】 該当なし 【主務大臣の検証結果】 当法人は比較的小規模な組織であり、職員の7割が他機関からの出向者であることから毎年度調査対象者が大きく入れ替わるため、年齢階層ごとの平均年間給与額が国と違って平準化されないことが指数を変動させる要因となっている。また、全勤務地が地域手当の支給地域となっていることや職員宿舎がないことから住居手当の支給割合が高いなどの要因も考えられる。これらの結果、当法人の比較指数が上回っているが、当該法人の給与制度は国に準じており、給与水準は妥当な範囲内である。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。
講ずる措置	当センターは職員数が少なく、人事交流職員の割合が高いため、人事交流等による調査対象の変動に伴い対国家公務員指数に大きな影響が出るが、今後も、適切な人事管理を行うとともにセンターの職員給与規程の改正に当たっては一般職の職員の給与に関する法律に準拠するなど、必要な措置を講じていくこととする。なお、平成26年度の対国家公務員指数は現時点で100程度と見込まれている。

### 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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	322,908	329,473	△ 6,565	(△2.0)	△ 23,856	(△6.9)
退職手当支給額 (B)	70,534	0	70,534	(-)	58,862	(504.3)
非常勤役職員等給与 (C)	35,933	42,290	△ 6,357	(△15.0)	△ 6,531	(△15.4)
福利厚生費 (D)	50,967	50,134	833	(1.7)	△ 124	(△0.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	480,342	421,897	58,445	(13.9)	28,351	(6.3)

#### 総人件費について参考となる事項

- (1) 給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の対前年度比較増の要因に関する比較分析  
国家公務員に準拠し、俸給月額等の減額を図った。その結果、給与報酬等支給総額は前年度比2.0%減となったが、最広義人件費は、定年退職者等が4名いたため、前年度比13.9%増となった。
- (2) 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(以下「行政改革推進法」)、「行政改革の重要方針」(17.12.24)による人件費削減の取組の状況
  - ① 中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項  
行政改革推進法等に基づき平成18年度以降の5年間で、平成17年度における額から5%以上を基本とする削減の着実な実施に取り組むとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえた役職員の給与体系の見直しを行った。更に、国家公務員の改革を踏まえて人件費改革を平成23年度まで継続し、引き続き、平成25年度も人件費改革を行った。
  - 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  
行政改革推進法等に基づき国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成25年度人件費について平成17年度人件費の5%以上の削減に向けて効率的な業務運営に努めた。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを行った。
  - ③ 人件費削減の取組みの進捗状況  
基準年度と比して、給与、報酬等支給総額における人件費削減率は22.4%減となった。
- (3) 国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律(以下「退職手当法の一部改正法」)(24.11.26)による取組状況  
退職手当法の一部改正法に準拠し、平成25年1月より調整率の段階的な引き下げを引き続き行っている。

#### IV 法人が必要と認める事項

- ・国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準拠し、平成24年4月から平成26年3月まで減額を行っている。また、55歳を超える職員の昇給を勤務成績が特に良好である場合に限り行うこととした。
- ・国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律に準拠し、平成25年1月より調整率の段階的な引き下げを行っている。