

# 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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

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。教員研修センターで役員報酬基準を検討するにあたっては、国家公務員の給与水準、本センターと同じく研修施設運営業務を実施している独立行政法人のうち、以下の法人等を参考とした。

- ① 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所・・・平成25年度の法人の長の年間報酬額は14,747千円であり、理事については12,903千円である。監事(非常勤)については月額17千円である。
- ② 独立行政法人女性教育会館・・・平成25年度の法人の長の年間報酬額は12,530千円であり、理事については11,190千円である。監事(非常勤)については月額17千円である。
- ③ 独立行政法人国立青少年教育振興機構・・・平成25年度の法人の長の年間報酬額は15,696千円であり、理事については12,523千円である。監事(非常勤)については月額53千円である。

##### ② 平成26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センター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。

##### ③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

###### 理事長

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額は、役員給与規程に則り、本給(912,000円)に地域手当(109,440円)を加算して算出している。期末特別手当も、役員給与規程に則り、期末特別手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の170を乗じ、さらに基準日以前6箇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、平成26年度には、給与法指定職の改訂に準拠した本給表のベースダウン(△2.0%)(H27.4施行)及び期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)(H26.12施行)を実施した。

###### 理事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額は、役員給与規程に則り、本給(776,000円)に地域手当(111,744円)を加算して算出している。期末特別手当も、役員給与規程に則り、期末特別手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の170を乗じ、さらに基準日以前6箇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、平成26年度には、給与法指定職の改訂に準拠した本給表のベースダウン(△2.0%)(H27.4施行)及び期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)(H26.12施行)を実施した。

###### 監事

該当者なし

###### 監事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、月額70,000円としている。

#### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長	16,764	10,944	4,507	1,313 (地域手当)			※
理事	15,171	9,312	3,904	1,341 (地域手当) 614 (通勤手当)			◇
監事(非常勤)	840	840	0	0			
監事(非常勤)	840	840	0	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 役員の報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

理事長

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。

理事

教員研修センターでは、理事の報酬月額を指定職2号俸相当として定めている。当法人と人数規模が同規模である独立行政法人国立特別支援教育総合研究所と同額であることを踏まえると、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)

非常勤監事を置いている文部科学省所管の独立行政法人の中で平均的な報酬水準となっている。また、業務の特殊性や責務等からす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】

独立行政法人教員研修センターでは、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、研修の実施等を行ってきた。そうした組織の中で、教員研修センターの理事長は法人全体の業務を総括する一方で、教育委員会や大学との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、関連する分野についての高度な専門性が求められる。また理事についても理事長をサポートしてセンターの業務を掌理する立場として、同様に高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、関連する分野についての専門性が求められる。当該法人では、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該法人と職務内容・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。また、理事の報酬月額を指定職2号俸相当として定めている。当該法人と人数規模が同規模である独立行政法人国立特別支援教育総合研究所と同額であることを踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。監事については、当該法人は非常勤監事を置いている文部科学省所管の独立行政法人の中で平均的な報酬水準となっている。また、業務の特殊性や責務等からすると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(平成26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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
理事長	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					
監事 (非常勤)	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。

### 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
理事長	該当者なし
理事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし
監事 (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

I ②にある仕組みを継続して実施し、必要に応じて拡充を行うことを検討する。

## 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

教員研修センターの給与水準を検討するにあたって、国家公務員の給与水準、本センターと同じく研修施設運営業務を実施している独立行政法人のうち、以下の法人等を参考とした。

- ① 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所・・・平成25年度の事務・技術職員平均年間給与額は5,515千円(対象人員17人)である。
- ② 独立行政法人女性教育会館・・・平成25年度の事務・技術職員平均年間給与額は5,379千円(対象人員16人)である。
- ③ 独立行政法人国立青少年教育振興機構・・・平成25年度の事務・技術職員平均年間給与額は5,746千円(対象人員328人)である。

#### 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。

#### ③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

教員研修センター職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、夜勤手当、管理職手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額に6月に支給する場合において、管理職は100分の102.5、管理職以外は100分の122.5、12月に支給する場合においては、管理職は100分の117.5、管理職以外は100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6箇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。

勤勉手当については、勤勉手当基準額に勤勉手当の支給実施基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

- 平成26年度では、一般職給与法に準拠し、次の改正を行った。
- ・俸給表を平均0.3%引き上げた。(初任給、若年層を重点的に行った。)
- ・勤勉手当を年間0.15月分引き上げた。(12月支給分で実施。)

### 2 職員給与の支給状況

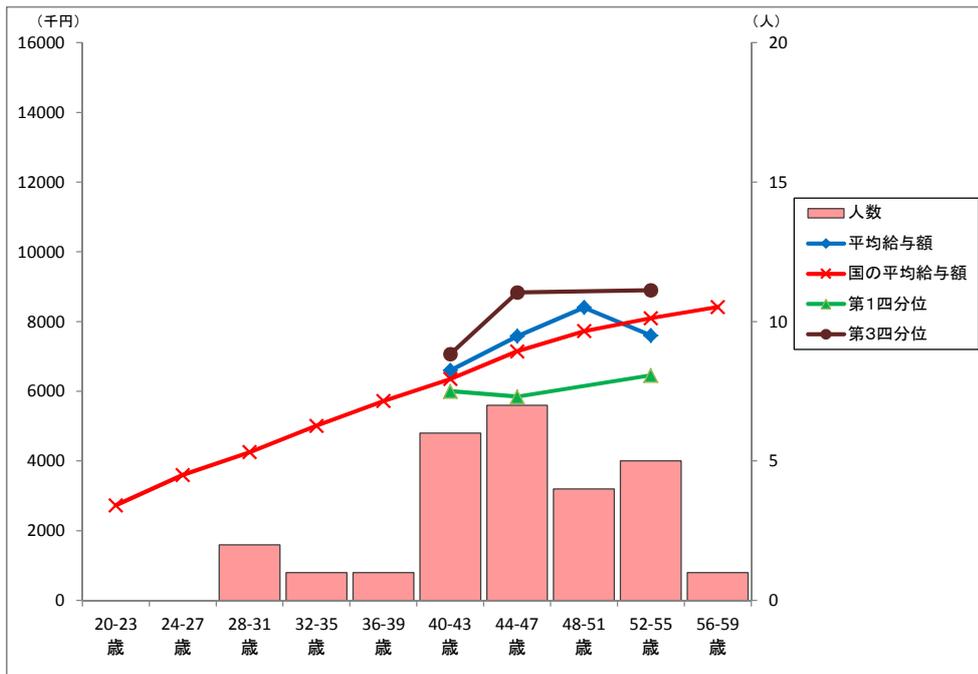
#### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成26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
	27	45.3	7,204	5,435	200	1,769
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	27	45.3	7,204	5,435	200	1,769
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	38.8	3,176	2,551	96	625
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	38.8	3,176	2,551	96	625

注1:任期付職員、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。

② 年齢別年間給与の分布状況(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: 28-31歳～36-39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、年間給与の平均額及び第1・第3四分位については表示していない。

注3: 48-51歳は、4人以下のため、第1・第3四分位を表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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
部長	0	—	—	—
課長	3	45.2	9,178	—
主幹	1	—	—	—
主任指導主事	5	48.9	8,727	9,123～7,885
課長補佐	4	49.8	7,223	—
係長	7	45.9	6,278	6,843～5,773
主任	5	43.3	5,597	6,384～4,841
係員	2	—	—	—

注1: 主幹及び係員は2人以下のため、平均年齢以下を表示していない。

また、課長及び課長補佐は4人以下のため、年間給与額の最高～最低を表示していない。

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。

④ 賞与(平成26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)	65.8%	63.5%	64.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.2%	36.5%	35.5%
	最高～最低	37.3～32.0%	40.6～34.0%	38.7～33.1%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.0%	62.4%	63.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.0%	37.6%	36.4%
	最高～最低	38.0～32.3%	40.9～34.3%	39.0～33.5%

### 3 給与水準の妥当性の検証

#### ○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"> <li>・年齢勘案 101.0</li> <li>・年齢・地域勘案 99.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 100.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 98.5</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている定量的な 理由	<p>教員研修センター職員の給与は「一般職の職員の給与に関する法律」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。</p> <p>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(67%)、また、給与水準公表対象職員が27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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 地域手当受給割合(3級地以上の職員の割合) 国 43.8% センター 100%</li> <li>○ 住居手当受給割合 国 18.0% センター 33.3%</li> </ul> <p>※ 国家公務員の割合は、平成26年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。</p>
給与水準の妥当性の 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 89.56% (国からの財政支出額1,239,114千円、支出予算の総額1,383,501千円:平成26年度予算)</p> <p>【検証結果】 当法人の対国家公務員指数101.0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。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当なし</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域差及び地域・学歴差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満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ただきたい。</p>
講ずる措置	<p>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。</p>

### 4 モデル給与

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| ○ 22歳(大卒初任給、独身)             | } |
| 月額 172,200円 年間給与 2,736,000円 |   |
| ○ 35歳(本部主任、配偶者・子1人)         |   |
| 月額 311,248円 年間給与 4,946,000円 |   |
| ○ 45歳(本部係長、配偶者・子2人)         |   |
| 月額 402,416円 年間給与 6,394,000円 |   |

### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| I ②にある仕組みを継続して実施し、必要に応じて拡充を行うことを検討する。 | } |
|                                       |   |

### III 総人件費について

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 346,764	千円 329,473	千円 322,908	千円 328,566
退職手当支給額 (B)	千円 11,672	千円 0	千円 70,534	千円 21,673
非常勤役職員等給与 (C)	千円 42,464	千円 42,290	千円 35,933	千円 45,365
福利厚生費 (D)	千円 51,091	千円 50,134	千円 50,967	千円 52,301
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 451,991	千円 421,897	千円 480,342	千円 447,905

#### 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、俸給月額等の増額を図った。その結果、給与報酬等支給総額は前年度比1.8%増、非常勤役職員等給与は前年度比26.2%増、福利厚生費は前年度比2.6%増となったが、最広義人件費は、定年退職者等が減ったため、前年度比6.8%減となった。
- (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26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26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21.1%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 その他

特になし。