

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人教職員支援機構(法人番号8050005005214)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

教職員支援機構は、教職員の養成・採用・研修の一体的な改革を推進するため、教職員に対する総合的な支援を行う全国拠点として、教職員の資質の向上を図ることを目的としている。教職員支援機構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、本機構と類似の教育に関する研修事業等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・・・令和元年度の法人の長の年間報酬額は16,690千円であり、理事については15,668千円である。監事(非常勤)については月額42千円である。
- ② 独立行政法人国立女性教育会館・・・令和元年度の法人の長の年間報酬額は14,139千円であり、理事については12,879千円である。監事(非常勤)については月額42千円である。
- ③ 独立行政法人国立青少年教育振興機構・・・令和元年度の法人の長の年間報酬額は18,110千円であり、理事については14,484千円である。監事(非常勤)については月額60千円である。

② 令和2年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

役員を担当業務の実績に係る評価及び機構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、文部科学省大臣が行う業務の実績についての評価結果を勘案し、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令和2年度における改定内容

法人の長

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(145,920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(俸給+地域手当+俸給×100分の25を乗じて得た額+(俸給+地域手当)×100分の20を乗じて得た額)に6月期、12月期ともに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、令和2年度の一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(令和2年法律第65号)(以下、「改正給与法」という。)に準拠し、12月の支給における期末特別手当の割合について、100分の170から100分の165へ引き下げを実施した。(R2.12施行)

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(912,000円)に地域手当(145,920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(俸給+地域手当+俸給×100分の25を乗じて得た額+(俸給+地域手当)×100分の20を乗じて得た額)に6月期、12月期ともに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、令和2年度の一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(令和2年法律第65号)(以下、「改正給与法」という。)に準拠し、12月の支給における期末特別手当の割合について、100分の170から100分の165へ引き下げを実施した。(R2.12施行)

理事(非常勤)

該当者なし

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。ただし、職務の困難度や専門性等を勘案し、必要と認める場合は、その額を超えて定めることができることとしている。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和元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 18,213	千円 10,944	千円 5,518	千円 1,751 (地域手当)			※
A理事	千円 15,314	千円 9,132	千円 4,604	千円 1,461 (地域手当) 117 (通勤手当)			◇
C監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 ()	千円 ()			
D監事 (非常勤)	千円 840	千円 840	千円 ()	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 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

教職員支援機構では、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

教職員支援機構では、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。

理事(非常勤)

該当者なし

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】

教職員支援機構は、教職員の養成・採用・研修の一体的な改革を推進するため、教職員に対する総合的な支援を行う全国拠点として、教職員の資質の向上を図ることを目的としている。そうした組織の中で、教職員支援機構の理事長は校長、教員、その他の学校教育関係職員に対する研修の実施等、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当該法人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。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、当該法人の理事長及び理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事については、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。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(令和2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	前職
	千円	年	月			
理事長	11,037	9	11	R3.3.31	1.0(仮)	
理事	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					
監事B (非常勤)	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

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	仮支給のため該当なし
理事	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (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 1②にある仕組みを継続して実施する。

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

教職員支援機構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、本機構と類似の教育に関する研修事業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・・・令和元年度の事務・技術職員平均年間給与額は6,116千円(対象人員19人)である。
- ② 独立行政法人国立女性教育会館・・・令和元年度の事務・技術職員平均年間給与額は5,304千円(対象人員15人)である。
- ③ 独立行政法人国立青少年教育振興機構・・・令和元年度の事務・技術職員平均年間給与額は6,234千円(対象人員314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令和2年度における主な改定内容

教職員支援機構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、休日勤務手当、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(俸給+扶養手当+地域手当+役職加算額+管理職加算額)に対し、管理職は100分の110、管理職以外は100分の130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(俸給+扶養手当+地域手当+役職加算額+管理職加算額)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。

令和2年度では、改正給与法に準拠し、次の改定を行った。
・期末手当を年間0.05月分引き下げた。(12月支給分で実施。)

2 職員給与の支給状況

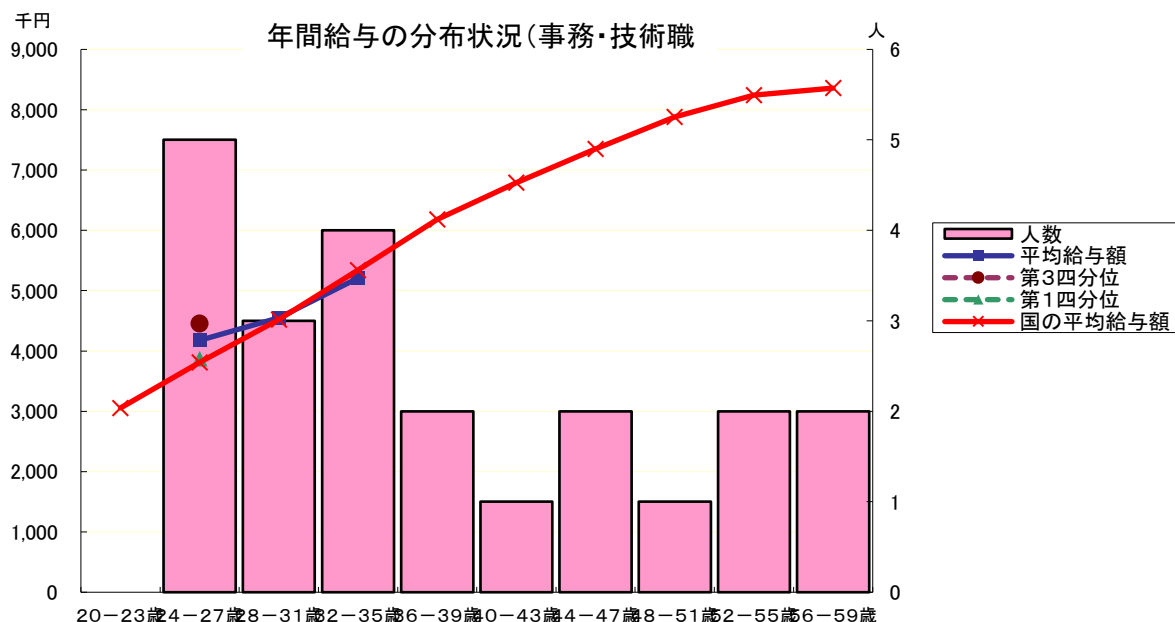
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和2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	人 22	歳 38.4	千円 5,995	千円 4,433	千円 170	千円 1,562
事務・技術	人 22	歳 38.4	千円 5,995	千円 4,433	千円 170	千円 1,562
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 8	歳 48.8	千円 3,740	千円 2,722	千円 157	千円 1,018
事務・技術	人 8	歳 48.8	千円 3,740	千円 2,722	千円 157	千円 1,018
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1:常勤職員については、再任用職員を除く。

注2:非常勤職員の研究職種及び再任用職員の事務・技術職種については、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恐れがあることから、区分欄を除き記載しない。以下、②～④も同じ。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔在外職員、任期付職員及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: 該当者が4人以下の年齢階層については、第1・第3四分位を表示していない。
 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が特定される恐れのあることから、平均給与額及び第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
本部長	1	-	-	-
課長	0	-	-	-
研修プロデューサー	3	41.8	7,147	-
課長補佐	3	53.5	7,651	-
係長	2	-	-	-
主任	5	36.3	5,279	5,672～4,827
係員	8	28.0	4,316	4,709～3,860

注1: 該当者が4人以下の職位については、年間給与額の最高～最低を記載していない。
 注2: 該当者が2人以下の職位については、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、人数以外は記載していない。

④ 賞与(令和2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)	52.8%	50.5%	51.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	47.2%	49.5%	48.4%
	最高～最低	52.6～39.9%	54.0～43.8%	53.3～41.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	57.3%	56.8%	57.0%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.7%	43.2%	43.0%
	最高～最低	44.3～39.5%	47.2～40.5%	45.4～40.0%

3 給与水準の妥当性の検証等

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"> ・年齢勘案 99.4 ・年齢・地域勘案 97.4 ・年齢・学歴勘案 99.3 ・年齢・地域・学歴勘案 97.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当なし
給与水準の妥当性の 検証	(法人の検証結果) 当機構の対国家公務員指数はすべて100を下回っており、給与水準は適正であると考えます。
	(主務大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与及び他の独立行政法人の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。
講ずる措置	今後も引き続き、適正な給与水準の維持に努める。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)
○ 22歳(大卒初任給) 月額 182,200 円 年間給与 3,161,260 円
○ 35歳(本部係長) 月額 273,600 円 年間給与 5,314,762 円
○ 50歳(本部課長) 月額 382,900 円 年間給与 7,511,805 円
※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者月額 6,500 円、子1人につき月額10,000 円)を支給)

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

II 1②にある仕組みを継続して実施する。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 339,373	千円 330,237	千円 340,622	千円 325,677	千円 271,610
退職手当支給額 (B)	千円 0	千円 386	千円 18,579	千円 70,942	千円 11,288
非常勤役職員等給与 (C)	千円 59,826	千円 94,810	千円 98,058	千円 96,863	千円 148,187
福利厚生費 (D)	千円 57,659	千円 63,868	千円 66,202	千円 64,533	千円 63,963
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 456,858	千円 489,301	千円 523,461	千円 558,015	千円 495,048

注：中期目標管理法及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

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」の前年度比較減の要因に関する比較分析

- ①「給与、報酬等支給総額」：前年度の定年退職等離職者の増加による職員数の減少に加え、改正給与法に準拠した勤勉手当の支給率引下げを行ったことから、対前年度比 -16.6%減。
- ②「退職手当支給額」：前年度の定年退職等に伴う退職手当支給額の増加に対し、令和2年度の離職者減に伴い、対前年度比 85.0%減。
- ③「非常勤役職員等給与」：前年度の定年退職等による職員数の減少に対し、非常勤職員数の雇用を増加させたことに伴い、対前年度比 53%増。
- ④「福利厚生費」：(ほぼ同額のため削除)
- ⑤「最広義人件費」：前年度の定年退職等による職員数の減少に対し、非常勤職員等の雇用を増加させたことに伴い、対前年度比 -11.3%減となった。

Ⅳ その他

特になし。