

# 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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人は、我が国唯一の特別支援教育のナショナルセンターとして、インクルーシブ教育システムの構築に向けて、国や地方公共団体、関係機関等と連携・協力しつつ、教育実践を研究するフィールドを有し、実践的な研究と研修を一体的に行うことができる法人の強みを生かしながら、特別支援教育を取り巻く国内外の情勢の変化も踏まえた国の政策課題や教育現場の課題に柔軟かつ迅速に対応する業務運営を行い、もって障害のある子供一人一人の教育的ニーズに対応した教育の実現に貢献することをミッション(使命)としている。この使命を達成するため、国の特別支援教育政策立案及び施策の推進等に寄与する研究を行い、研究成果の幅広い普及を図ること、各都道府県等における特別支援教育政策や教育実践等の推進に寄与する指導者の育成や資質向上に係る支援等を行うこと等の業務を行っている。当法人で実施している事業のうち研修事業と類似している事業を行う独立行政法人であり、かつ、職員数が比較的同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

##### ① 独立行政法人教職員支援機構

令和2年度の法人の長の年間報酬額は18,213千円、理事については15,314千円。監事(非常勤)については月額70千円である。

##### ② 独立行政法人国立女性教育会館

令和2年度の法人の長の年間報酬額は14,082千円、理事については12,572千円。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2年度の法人の長の年間報酬額は18,035千円、理事については14,512千円。監事(非常勤)については月額60千円である。

##### ② 令和3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、文部科学大臣が行う研究所の業務の実績についての評価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。

##### ③ 役員報酬基準の内容及び令和3年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所役員給与規程(以下「役員給与規程」という。)に則り、俸給(895,000円)に特別地域手当(89,500円)を加算して算出している。特別手当については、役員給与規程に則り、特別手当基準額(俸給+特別地域手当+(俸給+特別地域手当)×100分の20+俸給×100分の25を乗じて得た額)に、100分の167.5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。また、その者の職務実績に応じ、得られた額の100分の10の範囲内で増額し、又は減額できることとしている。

なお、直近では、令和2年度に、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、「一般職給与法」という。)に準拠し、期末特別手当支給率の引下げ(年間0.05カ月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、役員給与規程に則り、俸給(761,000円)に特別地域手当(76,100円)を加算して算出している。特別手当については、役員給与規程に則り、特別手当基準額(俸給+特別地域手当+(俸給+特別地域手当)×100分の20+俸給×100分の25を乗じて得た額)に、100分の167.5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。また、その者の職務実績に応じ、得られた額の100分の10の範囲内で増額し、又は減額できることとしている。

なお、直近では、令和2年度に、一般職給与法に準拠し、期末特別手当支給率の引下げ(年間0.05カ月分)を実施した。

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42,000円としている。

## 2 役員報酬等の支給状況

役名	令和3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) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	16,637	10,740	4,707	1,074 116 (特別地域手当) (通勤手当)			
理事	14,163	9,132	4,002	913 116 (特別地域手当) (通勤手当)			◇
A監事 (非常勤)	504	504		( )			
B監事 (非常勤)	504	504		( )			

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 役員の報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

法人の長

当法人では、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号俸が適用される官職である研究所・試験所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を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

当法人では、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教職員支援機構とほぼ同額である。  
こうした点から、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)

非常勤の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も低い報酬水準である。  
また、業務量の面からも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】

国立特別支援教育総合研究所は、特別支援教育に関する実践的な研究を総合的に行うとともに、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活動している。特に、特別支援教育関係職員に対する最新の知見や、専門的、技術的な研修を行い、各都道府県の中核的存在となる教職員を養成するなど、順調に実績を挙げてきた。

そうした組織の中で、国立特別支援教育総合研究所の長は、法人全体の研究及び研修事業を総括する傍ら、教育委員会等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、研究・研修分野に対する高度な専門性が求められる。

また、国立特別支援教育総合研究所が実施している事業のうち研修事業と類似の事業を行い、職員数が比較的同等と認められる他法人の長の令和2年度の年間報酬額は、14,082千円～18,213千円であり、公表対象年度の役員報酬規程を勘案すると、同程度の水準であると推定される。理事も同様の考え方により、同程度の水準であると推定される。

こうした職務内容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。

4 役員の退職手当の支給状況(令和3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			
法人の長	該当者なし					
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:「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
法人の長	該当者なし
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

独立行政法人国立特別支援教育総合研究所役員給与規程の規定により、文部科学大臣が行う業績評価の結果を参考にして、期末特別手当(賞与)の額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額をすることができる。

## 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

当法人は、我が国唯一の特別支援教育のナショナルセンターとして、インクルーシブ教育システムの構築に向けて、国や地方公共団体、関係機関等と連携・協力しつつ、教育実践を研究するフィールドを有し、実践的な研究と研修を一体的に行うことができる法人の強みを生かしながら、特別支援教育を取り巻く国内外の情勢の変化も踏まえた国の政策課題や教育現場の課題に柔軟かつ迅速に対応する業務運営を行い、もって障害のある子供一人一人の教育的ニーズに対応した教育の実現に貢献することをミッション(使命)としている。この使命を達成するため、国の特別支援教育政策立案及び施策の推進等に寄与する研究を行い、研究成果の幅広い普及を図ること、各都道府県等における特別支援教育政策や教育実践等の推進に寄与する指導者の育成や資質向上に係る支援等を行うこと等の業務を行っている。当法人で実施している事業のうち研修事業と類似している事業を行う独立行政法人であり、かつ、職員数が比較的同等と認められる、以下の法人(①～③)を参考とした。また、研究職員については、文部科学省所管の独立行政法人で人文科学系の研究を行っている、以下の法人(④、⑤)を参考とした。

##### ① 独立行政法人教職員支援機構

令和2年度の事務・技術職員の平均年間給与額は5,995千円(対象人員22人)である。

##### ② 独立行政法人国立女性教育会館

令和2年度の事務・技術職員の平均年間給与額は5,639千円(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

令和2年度の事務・技術職員の平均年間給与額は6,197千円(対象人員316人)である。

##### ④ 独立行政法人国立科学博物館

令和2年度の研究職員の平均年間給与額9,293千円(対象人員55人)である。

##### ⑤ 独立行政法人国立美術館

令和2年度の研究職員の平均年間給与額9,199千円(対象人員49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。)

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は、一定期間における勤務成績を考慮している。

#### ③ 給与制度の内容及び令和3年度における主な改定内容

職員の給与は、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所職員給与規程(以下「職員給与規程」という。)に則り、基本給(俸給)及び諸手当(扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、休日給、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+役職段階別加算額+管理職加算額)に100分の127.5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(俸給+地域手当+役職段階別加算額+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。

なお、直近では、令和2年度に、一般職給与法に準拠し、期末手当支給率の引下げ(年間0.05カ月分)を実施した。

### 2 職員給与の支給状況

#### ① 職種別支給状況

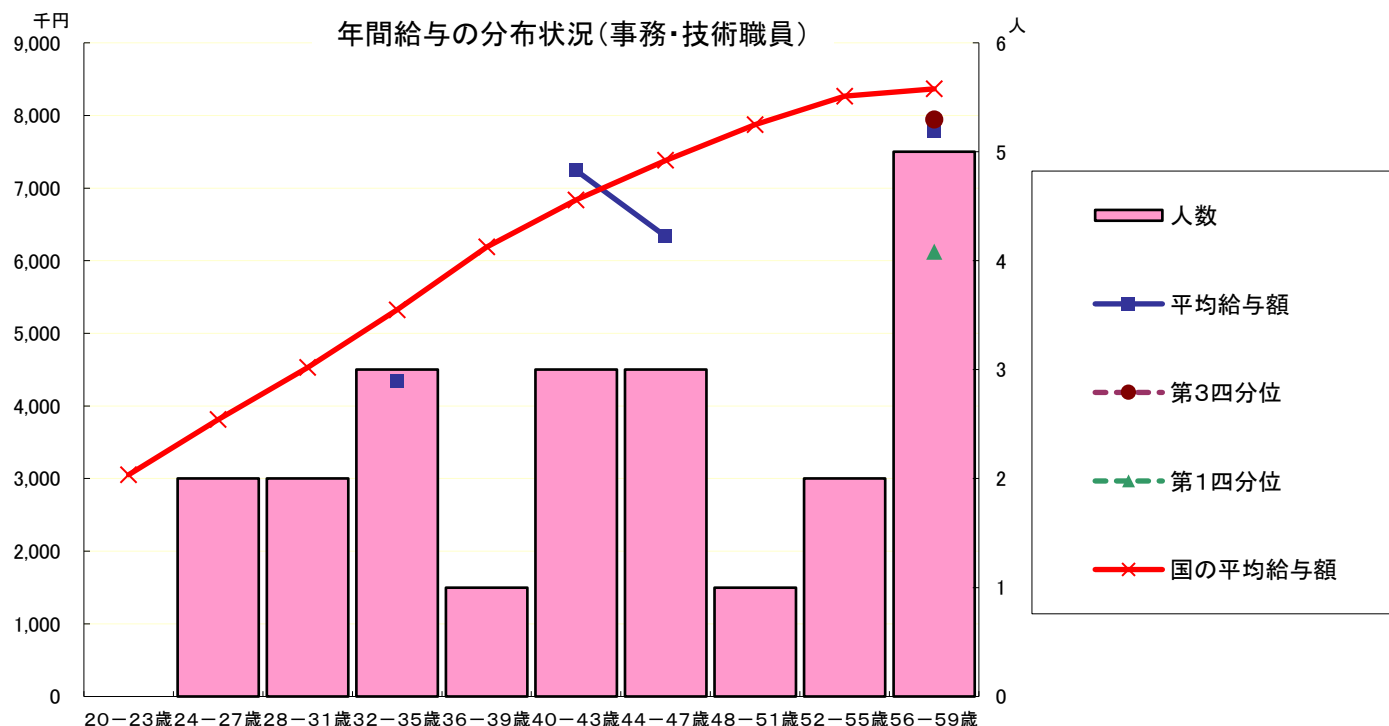
区分	人員	平均年齢	令和3年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	46人	48.1歳	7,533千円	5,566千円	155千円	1,967千円
事務・技術	24人	45.4歳	6,247千円	4,608千円	176千円	1,639千円
研究職種	22人	51歳	8,934千円	6,609千円	132千円	2,325千円
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1: 常勤職員については、常勤職員と同一の給与体系である任期付職員を含む。常勤職員及び再任用職員の職種は、上記3種類のみ。

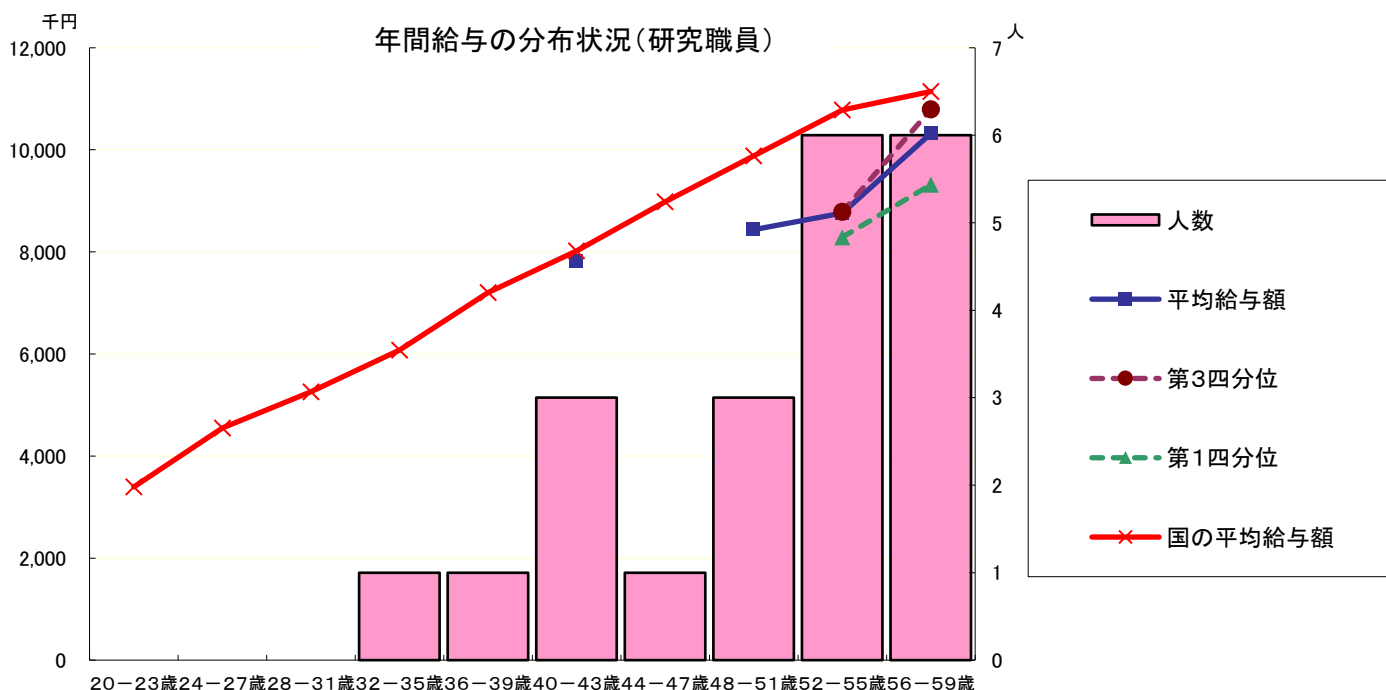
注2: 在外職員、非常勤職員は該当者がいない。

注3: 再任用職員については、該当者が2人のため、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、区分以外は記載しない。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)



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を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。



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を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／研究職員)

(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	1			
課長	2			
課長補佐	4	50.5	7,543	6,642～5,965
係長	9	53.6	6,218	
主任	4	35.3	4,404	
係員	4	27.5	3,804	

注1: 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。

注2: 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。

(研究職員)

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
研究部長	6	58.2	10,563	11,381～9,160
研究課長	6	53.8	9,068	10,109～8,443
主任研究員	9	46.4	7,799	8,288～5,959
研究員	1			

注1: 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。

注2: 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。

④ 賞与(令和3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)	%	%	%
		54.7	54.6	54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	50.7～41.5	50.7～41.5	50.7～41.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.4	57.3	57.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	44.8～40.1	44.8～40.8	44.8～40.8

(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)	%	%	%
		54.2	54.5	54.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	53.7～39.1	53.7～39.1	53.7～39.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		60.2	60.9	60.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	39.8～39.8	39.1～39.1	39.5～39.5



### 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"> <li>・年齢勘案 90.1</li> <li>・年齢・地域勘案 94.8</li> <li>・年齢・学歴勘案 87.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 94.1</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 職員給与規程等は一般職俸給表に準拠している。また、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える。</p> <p>(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。</p>
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。

#### 研究職員

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 88.1</li> <li>・年齢・地域勘案 93.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 88.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 93.4</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 職員給与規程等は一般職俸給表に準拠している。また、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える。</p> <p>(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。</p>
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200,420円 年間給与3,359,556円

○35歳(主任)

月額276,210円 年間給与4,527,080円

○50歳(課長補佐)

月額392,920円 年間給与6,612,450円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき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

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は、一定期間における勤務成績を考慮している。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 557,835
退職手当支給額 (B)	千円 79,696
非常勤役員等給与 (C)	千円 48,208
福利厚生費 (D)	千円 102,835
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 788,574

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

○令和3年度における給与、報酬等支給額及び最広義人件費は、それぞれ対前年比7.6%、5.5%減である。主な理由としては、退職及び新規採用により職員の年齢構成が下がったこと等に伴い、全体の給与支給額が減少したことによる。

○「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年1月から以下の措置を講ずることとした。

・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10.875/100から10.4625/100に引き下げた。

・職員に関する講じた措置の概要：退職手当基本額の調整率を87/100から83.7/100に引き下げた。

### Ⅳ その他

特になし