

## 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22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。

###### ② 役員報酬基準の改定内容

理事長

平成22年度の人事院勧告に基づく国家公務員給与法の改正に準拠し、俸給月額  
の減額(919,000円を917,000円)及び期末特別手当の支給割合(0.15月)を減  
額した。

理事

平成22年度の人事院勧告に基づく国家公務員給与法の改正に準拠し、俸給月額  
の減額(782,000円を780,000円)及び期末特別手当の支給割合(0.15月)を減  
額した。

監事

平成22年度の人事院勧告に基づく国家公務員給与法の改正に準拠し、俸給月額  
の減額(726,000円を724,000円)及び期末特別手当の支給割合(0.15月)を減  
額した。

監事(非常勤)

改定なし

##### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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 17,011	千円 11,020	千円 4,287	千円 1,322 382 (地域手当) (通勤手当)			*
理事	千円 14,688	千円 9,376	千円 3,647	千円 1,125 540 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	*
監事	千円 13,669	千円 8,704	千円 3,386	千円 1,044 535 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
監事 (非常勤)	千円 119	千円 119	千円 0	千円 0			**

注1:[地域手当]とは、民間賃金の地域間格差を反映させるため、物価及び生計費を踏まえつつ民間賃金の高い地域に勤務する役員に支給されているものである。

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22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
理事長	千円	年	月			該当なし	
理事	千円	年	月			該当なし	
監事	千円	年	月			該当なし	
監事 (非常勤)	千円	年	月			該当なし	

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る。

退職公務員「\*」、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項に基づき、業務の実績や国家公務員の給与水準等を充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(管理職層にあつては3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22年度における給与制度の主な改正点

平成22年度の人事院勧告に基づく国家公務員給与法の改正に準拠し、俸給月額の見直し及び期末手当並びに勤勉手当の支給率を減じた。また、地域手当の支給割合をつくば地区12%、東京地区18%に改正した。

### 2 職員給与の支給状況

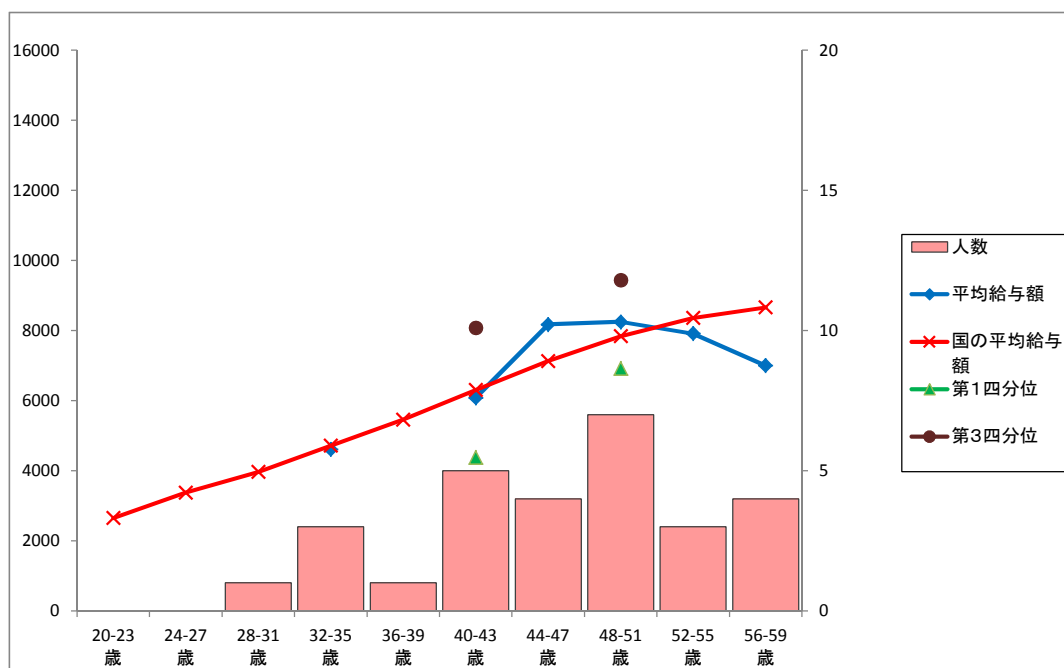
#### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成22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
	28	46.6	7,198	5,457	176	1,741
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	28	46.6	7,198	5,457	176	1,741

注1:非常勤職員、在外職員、任期付職員及び再任用職員は、該当がないため省略した。

注2:常勤職員及び非常勤職員の区分については、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: 28-31歳、36-39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: 28-31歳、32-35歳、36-39歳、44-47歳、52-55歳、56-59歳は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1四分位	第3四分位
部長	2			
課(室)長	2			
主幹	2			
主任指導主事	3			9,558
課(室)長補佐	3			6,897
係長	9	48.8	6,097	7,152
主任	3			6,278
係員	4			4,206

注1: 部長、課(室)長及び主幹は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、平均年齢以降の事項については記載していない。また、係長を除き4人以下のため、平均年齢、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23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(室)長補佐 係長	課(室)長 主幹 主任指導主事 課(室)長補佐	課(室)長	部長 課(室)長	部長	部長	部長
人員(割合)	28	1 (3.6%)	3 (10.7%)	10 (35.7%)	9 (32.1%)	3 (10.7%)	0 (0%)	2 (7.1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
年齢(最高～最低)		～	43～32	57～32	55～38	56～40	～	～	～	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	3,294 ～3,126	5,621 ～3,538	8,416 ～4,669	6,217 ～5,336	～	～	～	～	～
年間給与額(最高～最低)		～	4,384 ～4,211	7,477 ～4,728	10,731 ～6,312	8,094 ～7,266	～	～	～	～	～

注: 1級、7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22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)	%	%	%
		62.9	63.4	63.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.1	36.6	36.9
	最高～最低	48.1～32.9	44.3～33.5	45.2～33.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.1	67.2	65.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.9	32.8	34.3
	最高～最低	41.3～32.7	38.5～29.9	36.8～32.0

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))

99.2

対他法人(事務・技術職員)

94.1

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 99.2 参考 地域勘案 97.1 学歴勘案 98.5 地域・学歴勘案 96.5
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 【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べて低い水準であり、適正であるとする。
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 91.0% (国からの財政支出額1,406,806千円、支出予算の総額1,545,559千円;平成22年度予算) 【検証結果】 国家公務員に対する給与指数は100を下回っており、適切な給与水準にあると考える。 【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成21年度決算) 【検証結果】 該当なし
講ずる措置	該当なし

III 総人件費について

区分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成19年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 363,019	千円 371,231	千円 (%) △ 8,122 (△2.2)	千円 (%) △47,980 (△11.7)
退職手当支給額 (B)	千円 136	千円 42,590	千円 (%) △42,454 (△99.7)	千円 (%) △50,306 (△99.7)
非常勤役員等給与 (C)	千円 39,585	千円 29,493	千円 (%) 10,092 (34.2)	千円 (%) 10,357 (35.4)
福利厚生費 (D)	千円 44,572	千円 43,325	千円 (%) 1,247 (2.9)	千円 (%) △4,391 (△9.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 447,312	千円 486,639	千円 (%) △39,237 (△8.1)	千円 (%) △92,320 (△17.1)

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  
退職及び他機関転出者の後任補充をせず人件費の削減を図りつつ、国家公務員に準拠し、俸給月額削減及び期末手当や勤勉手当の支給率の見直しを図った。その結果、給与、報酬等支給総額は前年度比2.2%減となった。退職手当については、大きく減額したため前年度比99.7%減となった。最広義人件費については、前年度比8.1%減となっている。
- (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見直しを行う。更に国家公務員の改革を踏まえて人件費改革を平成23年度まで継続する。
- 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22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る。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う。
- ③ 人件費削減の取組の進捗状況  
基準年度と比して、給与、報酬等支給総額に見る人件費削減率は12.8%減となった。人事院勧告を踏まえた官民格差に基づく給与改定分に相当する人事院から示された年間平均給与の増減率は、平成18年度は0%、平成19年度は0.7%、平成20年度は0%、平成21年度▲2.4%、平成22年度▲1.5%であり、これらを考慮にいたした人件費削減率の補正值は、基準年度から△9.6%減となっている。

【主務大臣の検証結果】

5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。

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	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	416,199	413,786	410,999	404,296	371,231	363,019
人件費削減率 (%)		△0.6	△1.2	△2.9	△10.8	△12.8
人件費削減率(補正值) (%)		△0.6	△1.9	△3.6	△9.1	△9.6

「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較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし