

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園の役職員の報酬・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

役員報酬の業績評価への反映について

理事長の特別手当の額については、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業務評価の結果及びその者の職務実績等を考慮し、増額又は減額することができることとなっているが、業績実績等や独立行政法人の見直しが行われている状況等を踏まえて法人として総合的に勘案し、増額等を行っていない。

法人の長の給与水準の妥当性について

【法人の判断】

当法人の使命は、重度の知的障害者の自立のための先導的かつ総合的な支援の提供、知的障害者の支援に関する調査及び研究等を行うことにより、知的障害者の福祉の向上を図ることにあり、中期目標・中期計画に基づき、①施設利用者の地域移行の推進、②全国の知的障害者関係施設・事業所において直面している重要な課題である矯正施設等退所者への支援及び③行動障害等を有するなど著しく支援が困難な者への支援に係るモデル的な事業の実施、④国の政策課題となっているテーマや全国の知的障害者関係施設・事業所において関心の高いテーマを取り上げた調査・研究事業の実施、⑤障害者福祉や保健医療に従事する者の資質向上を図るための養成・研修事業などを実施している。

そうした組織の中で、当法人の理事長には、知的障害者の支援に関する幅広い見識や高いマネジメント能力が求められる。

なお、法人の長の報酬水準については、独立行政法人評価年報（総務省）の「役員報酬の支給状況」によれば、他の独立行政法人より低い水準である。

こうした職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

【主務大臣の検証結果】

理事長の職務内容の特性や他法人の報酬水準との比較を勘案すると、妥当な報酬水準であると考えられる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）の趣旨に準じて、平成24年4月1日から平成26年3月31日までの間においては、役員の俸給月額から俸給月額に100分の10.00を乗じて得た額を減じた額とした。

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（平成24年法律第2号）の趣旨に準じて、平成24年4月1日から平成26年3月31日までの間においては、役員の俸給月額から俸給月額に100分の10.00を乗じて得た額を減じた額とした。

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		
法人の長	千円 11,905	千円 8,776	千円 3,128	千円 ()			*
A理事	千円 4,281	千円 3,848	千円 432	千円 ()	10月1日		※
B理事	千円 9,554	千円 7,697	千円 1,832	千円 24 (通勤)	4月1日		※
A監事 (非常勤)	千円 2,552	千円 2,508	千円 0	千円 44 (通勤)			※
B監事 (非常勤)	千円 1,479	千円 1,463	千円 0	千円 16 (通勤)		10月20日	
C監事 (非常勤)	千円 422	千円 418	千円 0	千円 49 (通勤)	2月1日		

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
法人の長	千円	年 月			該当なし	
理事C	千円 5,086	年 月 5 0	平成25年3月31日	1.0	業績勘案率は厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	*※
理事D	千円 5,086	年 月 5 0	平成25年3月31日	1.0	業績勘案率は厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	※
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当なし	

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。

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

第三期中期目標においてはその期間中に常勤職員数の13%を削減し、政府の方針を踏まえ、人件費改革に適切に対応する。

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

第二期中期目標に基づき、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ところであり、第三期中期目標期間においても、引き続き給与水準の適正化を図る。

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

現行の規程における範囲で給与への反映を行っている中で、今後は、新たな人事評価制度を構築し、給与への反映についての検討を行うこととしている。

[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(査定分)	検討中
賞与:勤奨手当(査定分)	検討中

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

給与臨時特例法の取組に関する事項

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

平成24年4月から、

- ・役職員の俸給月額の見直しを実施した。(平均▲0.23%)

- ※平成23年4月からの較差相当分は、平成24年6月期の賞与で調整

平成24年4月から平成26年3月までの間、

- ・役員の報酬について、俸給月額・賞与等の減額を実施した。(▲9.77%)

- ・職員の給与について、本俸等の減額を以下のとおり実施した。

(行(一)相当職員)

① 俸給月額 7級以上(国の7級以上相当) ▲9.77%

3級～6級(国の3級～6級相当) ▲7.77%

1級～2級(国の1級～2級相当) ▲4.77%

② 俸給の特別調整額(管理職手当) 一律 ▲10%

③ 期末手当及び勤奨手当 一律 ▲9.77%

④ 地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末手当及び勤奨手当を除く)の月額、減額後の俸給月額等の月額により算出

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	169	46.3	6,317	4,742	75	1,575
事務・技術	24	48.5	6,521	4,871	74	1,650
医療職種 (診療所医師)	2	—	—	—	—	—
医療職種 (診療所技師)	6	38.3	4,898	3,737	61	1,161
医療職種 (診療所看護師)	12	43.4	5,847	4,422	68	1,425
福祉職種 (指導員)	125	46.7	6,303	4,718	72	1,585
非常勤職員	80	46.1	2,933	2,428	65	505
その他	10	44.6	2,741	2,209	53	532
福祉職種 (指導員)	70	46.3	2,961	2,460	67	501

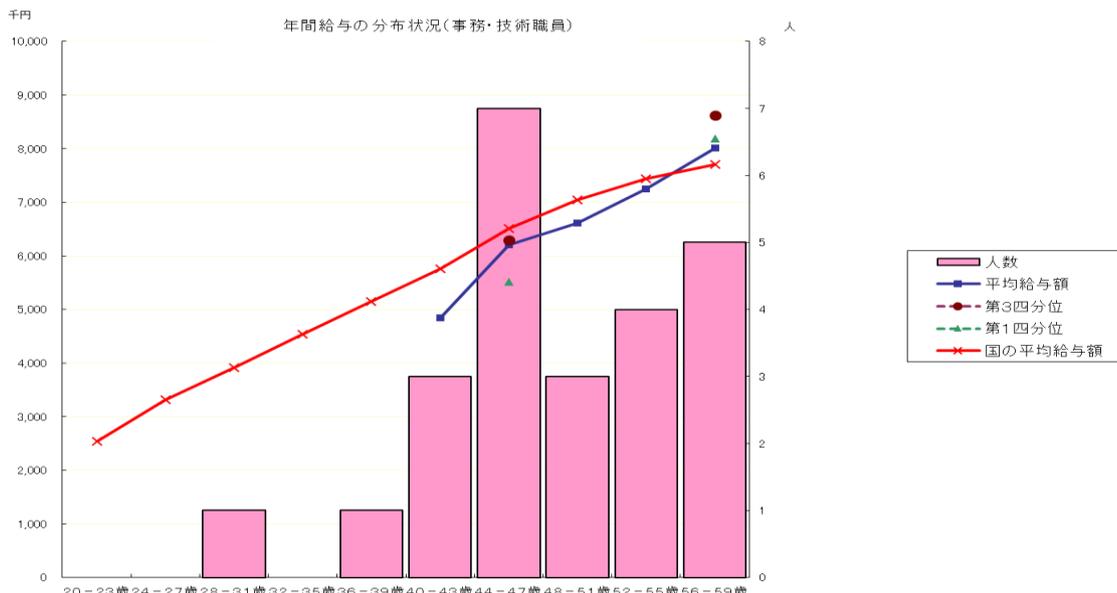
注1: 在外職員、任期付職員、再任用職員については、該当者がいないため省略している。

注2: 職種については、研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため省略している。

注3: 福祉職種(指導員)については国の福祉職相当の者

注4: 医療職種(診療所医師)については、該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び給与額に関する事項については記載していない。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



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、⑤まで同じ。

注2:44-47歳、56-59歳の年齢層以外の年齢層において、該当者が4名以下のため、第1・第3四分位を記載していない。

注3:28-31歳、36-39歳、の年齢層は、該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与の平均額については記載していない。

(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	5	57.1	8,257	8,687
課長	3	50.5	—	—
課長補佐	5	51.3	6,285	6,535
係長	10	44.2	4,792	5,521
係員	1	—	—	—

注1:該当者が4名以下の年齢階層については、第1・第3四分位を記載していない。

注2:係員の該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

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	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		部長	部長	部長	課長	課長補佐	係長	係長	係員	係員
人員	24	1	3	1	3	5	9	1	該当者なし	1
(割合)		(4.2%)	(12.5%)	(4.2%)	(12.5%)	(20.8%)	(37.5%)	(4.2%)	(0.0%)	(4.2%)
年齢(最高~最低)			58 ~ 55		52 ~ 47	58 ~ 44	50 ~ 40			
所定内給与年額(最高~最低)			6,668 ~ 6,074		6,763 ~ 4,947	5,162 ~ 4,593	4,226 ~ 3,469			
年間給与額(最高~最低)			9,043 ~ 8,257		8,836 ~ 6,574	6,831 ~ 6,086	5,705 ~ 4,724			

注:9級、7級、3級及び1級については、該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「年齢(最高~最低)」以下の事項は記載していない。

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)	% 54.5	% 57.8	% 56.2
	査定支給分(勤 勉相当)(平均)	% 45.5	% 42.2	% 43.8
	最高～最低	% 46.0～45.4	% 42.6～42.0	% 44.2～43.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.4	% 68.0	% 66.7
	査定支給分(勤 勉相当)(平均)	% 34.6	% 32.0	% 33.3
	最高～最低	% 35.5～33.5	% 32.9～31.0	% 34.2～32.2

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))

95.9

対他法人(事務・技術職員)

91.4

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 95.9 参考 地域勘案 103.0 学歴勘案 94.0 地域・学歴勘案 101.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【参考指数の値が100以上であることの検証結果】 地域勘案を含めることによる数値増は、出向者に対する国家公務員の規定に準じた地域手当の異動保障の支給が主な要因である。 ※対象者2名は、12%と9.6%の異動保障を支給。当法人における地域手当の支給割合は3%(6級地)である。
給与水準の適切性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 56.6%】 (国からの財政支出額 1,856,473千円、支出予算の総額 3,278,005千円:平成25年度予算) 【累積欠損額0円(平成24年度決算)】 【管理職の割合 33.3%(常勤職員数24名中8名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 62.5%(常勤職員数24名中15名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 32.2%】 (支出総額 4,680,353千円、給与・報酬等支給総額 1,509,220千円:平成24年度決算) 【検証結果】 平成25年度における数値は、国家公務員の水準を下回っているが、地域勘案が含まれた指数においては、国家公務員の水準を上回っている。これは、出向者に対する国家公務員の規定に準じた地域手当の異動保障の支給が原因と考えられる。 平成25年度予算において、国からの財政支出額は1,856,473千円であり、支出予算の総額は3,278,005千円である。支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は56.6%であった。 自己収入の確保の途が限定される福祉施設を運営していること等のため、国からの財政支出の割合が高くなっているが、常勤職員を削減し、人件費支出を抑える等により財政支出を削減した。また、給与水準についても、対国家公務員で95.9%となった。 【主務大臣の検証結果】 国家公務員と同水準であり、適切な取組の結果と考えられる。
講ずる措置	今後も、国家公務員の給与水準を参考にし、引き続き適正な給与水準になるよう取り組む。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成25年度)からの増△減	
	(平成25年度)	(平成24年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給 総額 (A)	千円 1,456,179	千円 1,509,220	千円 △ 53,041	(%) △ 3.5	千円 0	(%) 0.0
退職手当支給額 (B)	千円 272,312	千円 507,516	千円 △ 235,204	(%) △ 46.3	千円 0	(%) 0.0
非常勤役職員等給 与 (C)	千円 462,818	千円 418,607	千円 44,211	(%) 10.6	千円 0	(%) 0.0
福利厚生費 (D)	千円 282,175	千円 292,378	千円 △ 10,203	(%) △ 3.5	千円 0	(%) 0.0
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,473,484	千円 2,727,721	千円 △ 254,237	(%) △ 9.3	千円 0	(%) 0.0

総人件費について参考となる事項

- 国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ(平成24年8月7日閣議決定)に基づく措置

<役員退職手当>

平成25年1月1日から以下の措置を講ずることとした。

「退職手当の額より100分の87を乗じて得た額する。」
(経過措置)

- ・平成25年1月1日～平成25年9月30日までの間 100分の98
- ・平成25年10月1日～平成26年6月30日までの間 100分の92

<職員退職手当>

平成25年4月1日から以下の措置を講ずることとした。

「退職手当の額より100分の87を乗じて得た額する。」
(経過措置)

- ・平成25年4月1日～平成25年9月30日までの間 100分の98
- ・平成25年10月1日～平成26年6月30日までの間 100分の92

- 「給与、報酬等支給総額」について、職員数の削減等の影響により、対前年度減額となっている。また、「最広義人件費」についても、同様に減額となっている。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし。