

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

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、当法人の役員には、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。

こうした職務内容の特性を踏まえ、役員報酬は、国家公務員指定職の給与を考慮して支給水準を設定をしている。

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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

役員の特典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。

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

法人の長

役員報酬は、特殊法人時代(昭和46年4月～平成15年9月)の報酬を踏襲しており、特殊法人時においては、政府の厳しい管理(厚生労働省及び財務省の承認事項)のもと、人事院勧告の改定率に従い報酬を決定していた。独法発足後においても、独立行政法人通則法の趣旨を踏まえ、人事院勧告に基づき役員報酬の改定を行っている。なお、特典手当の支給割合は、国家公務員の指定職職員と同様の割合を使用している。

平成26年度における改定については、平成26年11月の「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」の施行に伴う国家公務員の給与水準の引上げに準じ、独立行政法人通則法の趣旨を踏まえ、役員勤勉手当の改正(年間0.15月分引上げ)を実施した。

理事

役員報酬は、特殊法人時代(昭和46年4月～平成15年9月)の報酬を踏襲しており、特殊法人時においては、政府の厳しい管理(厚生労働省及び財務省の承認事項)のもと、人事院勧告の改定率に従い報酬を決定していた。独法発足後においても、独立行政法人通則法の趣旨を踏まえ、人事院勧告に基づき役員報酬の改定を行っている。なお、特典手当の支給割合は、国家公務員の指定職職員と同様の割合を使用している。

平成26年度における改定については、平成26年11月の「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」の施行に伴う国家公務員の給与水準の引上げに準じ、独立行政法人通則法の趣旨を踏まえ、役員勤勉手当の改正(年間0.15月分引上げ)を実施した。

監事
(非常勤)

役員報酬は、特殊法人時代(昭和46年4月～平成15年9月)の報酬を踏襲しており、特殊法人時においては、政府の厳しい管理(厚生労働省及び財務省の承認事項)のもと、人事院勧告の改定率に従い報酬を決定していた。独法発足後においても、独立行政法人通則法の趣旨を踏まえ、人事院勧告に基づき役員報酬の改定を行っている。

平成26年度における改定については行われていない。

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 13,404	千円 9,752	千円 3,652	千円 0 ()			*
A理事	千円 11,756	千円 8,553	千円 3,203	千円 0 ()			※
B理事	千円 11,780	千円 8,553	千円 3,203	千円 24 (通勤)		平成27年 3月31日	※
A監事 (非常勤)	千円 2,542	千円 2,508	千円 0	千円 34 (通勤)			
B監事 (非常勤)	千円 424	千円 418	千円 0	千円 6 (通勤)		平成26年 5月31日	※
C監事 (非常勤)	千円 1,896	千円 1,797	千円 0	千円 99 (通勤)	平成26年 7月14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、当法人の長には、法人全体の業務を総理する上で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・リーダーシップが求められる。

当法人と類似の業務を実施する法人はないところであるが、各法人及び総務省が公表する「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準」(平成25年度)における「役員報酬の支給状況」によれば、当法人の長の報酬水準は他の独立行政法人と比較しても低い水準にあると言え、厚生労働省所管の独立行政法人の中では最も低い水準となっている。

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。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、18項目中S評価1項目、A評価12項目、B評価4項目、C評価1項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

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、当法人の理事には、法人の長を補佐し法人の業務を掌理する上で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。

当法人と類似の業務を実施する法人はないところであるが、各法人及び総務省が公表する「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準」(平成25年度)における「役員報酬の支給状況」によれば、当法人の理事の報酬水準は他の独立行政法人と比較しても低い水準にあると言え、厚生労働省所管の独立行政法人の中では最も低い水準となっている。

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。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、18項目中S評価1項目、A評価12項目、B評価4項目、C評価1項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

監事
(非常勤)

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、当法人の監事には、法人の業務の適正かつ効率的、効果的な運営を確保する上で上記のような特殊性及び専門性の高い当法人の業務を監査する能力が求められる。

非常勤監事の報酬は、常勤監事の報酬を基礎とし、実稼働日数に応じた月額となっている。当法人と類似の業務を実施する法人はないところであるが、各法人が公表する「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準」(平成25年度)における「役員の報酬等の支給状況」によれば、当法人の監事の報酬水準は厚生労働省が所管する他の独立行政法人と比較しても低い水準にあると言える。

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。

また、当法人の平成25年度業務実績評価結果については、18項目中S評価1項目、A評価12項目、B評価4項目、C評価1項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該役員の報酬は、厚生労働省が所管する他の独立行政法人の役員の報酬額と比較しても低い水準に抑えられており妥当な水準であると考え。また、役員の職務内容の特性や平成25年度業務実績評価結果に鑑みても妥当な報酬水準であると考え。

4 役員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)	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 (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 (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

役員の特典手当における、勤勉手当の額について、業績給の仕組みを導入している。今後も継続することとしたい。

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

当法人の職員は、業種に応じて「一般職」「福祉職」「医療職」に分類される。各業種の給与は、国家公務員の「一般職の給与に関する法律」に準じ、本俸及び諸手当としている。

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。)

平成26年4月、国家公務員に準じた人事評価制度(能力評価と業績評価からなる)を制定した。現在試行期間中であり、平成28年10月より本格実施を行い、任免・給与等に反映させることを検討している。

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

独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園職員給与規程に則り、基本給(本俸、本俸の調整額、扶養手当、地域手当、広域異動手当)及び諸手当(役職手当、医師初任給調整手当、医師特別調整手当、通勤手当、単身赴任手当、住居手当、時間外勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職特別勤務手当、放射線取扱手当、夜間看護手当、夜間特殊業務手当、特別手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本俸+本俸の調整額+扶養手当+地域手当+広域異動手当+医師特別調整手当)に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6か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、勤勉手当基礎額(本俸+本俸の調整額+地域手当+広域異動手当+医師特別調整手当)に特別手当支給規則に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、人事院勧告に基づき、①全本俸表の改正(+0.3%)、②本俸の調整額の改正、③通勤手当の改正、④医師初任給調整手当の改正、⑤勤勉手当支給率の0.15か月分の引上げを実施した。

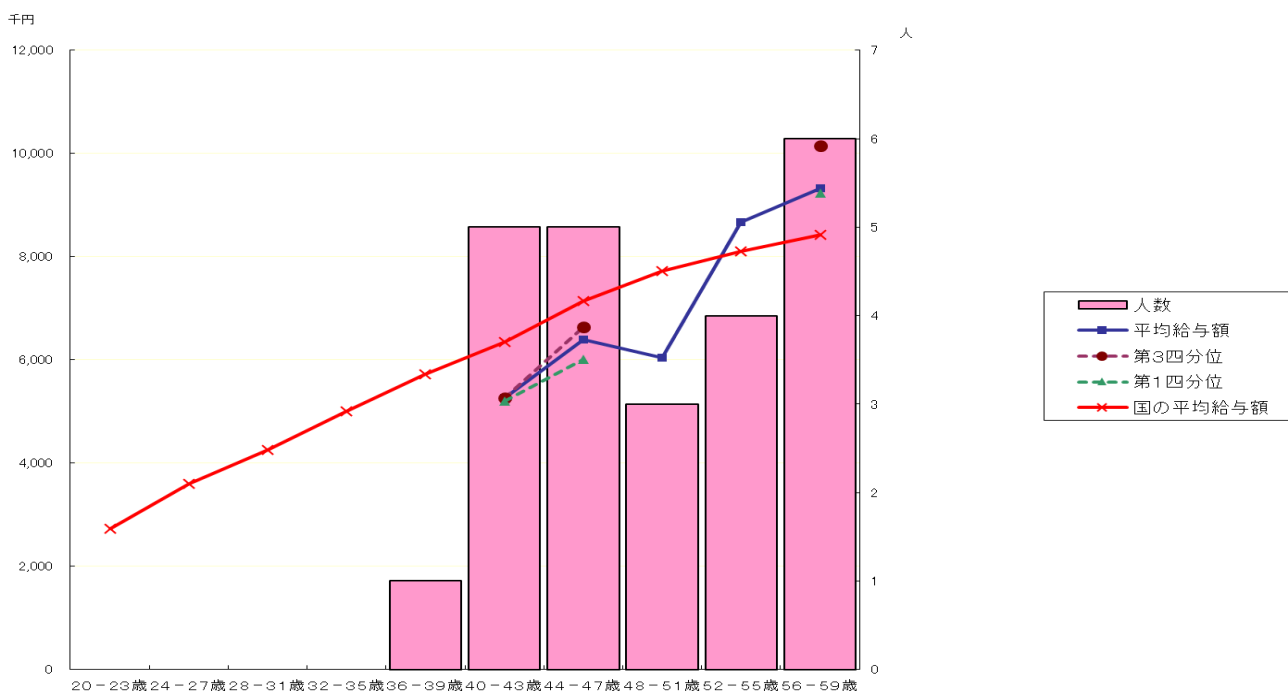
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成26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	170人	45.5歳	6,661千円	4,951千円	80千円	1,710千円
事務・技術	24人	49.8歳	7,280千円	5,371千円	110千円	1,909千円
医療職種 (診療所医師)	3人	50.8歳	13,409千円	10,322千円	170千円	3,087千円
医療職種 (診療所技師)	10人	37.8歳	5,085千円	3,837千円	75千円	1,248千円
医療職種 (診療所看護師)	15人	42.8歳	6,051千円	4,532千円	65千円	1,519千円
福祉職種 (指導員)	118人	45.5歳	6,575千円	4,877千円	73千円	1,698千円
非常勤職員	96人	44.5歳	3,022千円	2,486千円	65千円	536千円
その他	11人	43.8歳	2,805千円	2,246千円	51千円	559千円
福祉職種 (指導員)	85人	44.6歳	3,050千円	2,516千円	67千円	534千円

注:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

② 年齢別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、④まで同じ。

注2:36-39歳、48-51歳、52-55歳の年齢層は、該当が4名以下のため、第1・第3四分位を記載していない。

注3:36-39歳は、該当が2名以下のため、平均給与額を記載していない。

注4:20-23歳、24-27歳、28-31歳、32-35歳の年齢層は、該当なし。

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
	人	歳	千円	千円
部長	6	57.5	10,072	11,457 ～ 9,239
課長	1	—	—	—
課長補佐	5	52.3	7,074	7,515 ～ 6,635
係長	12	44.5	5,648	6,210 ～ 5,094

注:課長職については、個人が特定されるおそれがあるため、人数以外は記載していない。

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)	%	%	%
		54.6	54.0	54.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	45.4	46.0	45.7	
	最高～最低	45.9～44.9	46.5～45.5	46.2～45.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		65.3	63.3	64.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	34.7	36.7	35.8	
	最高～最低	35.5～33.6	37.5～35.5	36.6～34.6

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 96.0 ・年齢・地域勘案 102.6 ・年齢・学歴勘案 94.4 ・年齢・地域・学歴勘案 101.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>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、18%と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。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 54.2%】 (国からの財政支出額 2,019,210千円、支出予算の総額 3,722,864千円：平成26年度予算) 【累積欠損額0円(平成25年度決算)】 【管理職の割合 25.0%(常勤職員数24名中6名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 58.3%(常勤職員数24名中14名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 44.5%】 (支出総額 3,266,195千円、給与・報酬等支給総額 1,456,179千円：平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 平成26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26年度予算において、国からの財政支出額は2,019,210千円であり、支出予算の総額は3,722,864千円である。支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は54.2%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96.0%となった。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</p>
講ずる措置	<p>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を維持できるよう取り組む。</p>

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 170,144円 年間給与 2,739,317円
- 35歳(係長、配偶者・子1人)
月額 300,248円 年間給与 4,852,852円
- 45歳(課長補佐、配偶者・子2人)
月額 446,056円 年間給与 7,150,420円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成26年4月、国家公務員に準じた人事評価制度(能力評価と業績評価からなる)を制定した。現在試行期間中であり、平成28年10月より本格実施を検討している。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,456,179	千円 1,517,627
退職手当支給額 (B)	千円 272,312	千円 310,769
非常勤役職員等給与 (C)	千円 462,818	千円 445,392
福利厚生費 (D)	千円 282,175	千円 297,780
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,473,484	千円 2,571,568

注：中期目標管理法人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

給与臨時特例法に伴う給与減額期間の終了(平成24年4月～平成26年3月)及び、平成26年11月の「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」の施行に伴う国家公務員の給与水準の引上げに準じた、俸給表の0.3%引上げと、特別手当の年間0.15月分引上げを実施したことから、「給与、報酬等支給総額」について、平成25年度より増額となっている。

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)に基づく措置について

<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

Ⅳ その他

平成27年度において、平成26年11月の「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」の施行に伴う国家公務員の給与制度の総合的見直しに伴い、役職員の給与について、平均2%引き下げを実施した。