

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(法人番号8070005002779)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る。
具体的には、中期目標・中期計画に基づき、自立支援への取り組みとして①施設利用者の地域移行の推進、②矯正施設等退所者への支援、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発達障害児・者への支援、⑤地域で生活する重度の障害児・者への支援など、総合的な支援により他の施設・事業者が活用できるようサービスモデルの構築を行っている。
また、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、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、知的障害者の支援に関する援助・助言事業等を実施している。
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ため、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している。

② 平成30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。)

役員の特例手当の額については、「独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園役員給与規程」において、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、職務実績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30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、特別手当の支給割合は、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30年度における改定については、平成30年度人事院勧告による国家公務員の給与水準に準拠した役員勤勉手当(年間0.05月分増)の改定を実施した。

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、特別手当の支給割合は、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30年度における改定については、平成30年度人事院勧告による国家公務員の給与水準に準拠した役員勤勉手当(年間0.05月分増)の改定を実施した。

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。
なお、平成30年度において改定は実施していない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成30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	13,988	9,848	3,986	154 (通勤)	平成30年 4月1日		
A理事	13,034	8,638	3,496	900 (通勤)	平成30年 4月1日		◇
B理事	11,173	8,638	2,346	189 (通勤)	平成30年 4月1日		※
C監事 (非常勤)	660	652	0	8 (通勤)		平成30年 6月30日	
D監事 (非常勤)	685	652	0	33 (通勤)		平成30年 6月30日	
E監事 (非常勤)	1,983	1,957	0	26 (通勤)	平成30年 7月1日		
F監事 (非常勤)	2,004	1,957	0	47 (通勤)	平成30年 7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。

注3:千円未満切捨てとしているため、支給総額と各内容の合計額が一致しない場合がある。

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る。具体的には、中期目標・中期計画に基づき、自立支援への取り組みとして①施設利用者の地域移行の推進、②矯正施設等退所者への支援、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発達障害児・者への支援、⑤地域で生活する重度の障害児・者への支援など、総合的な支援により他の施設・事業者が活用できるようサービスモデルの構築を行っている。

また、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、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、知的障害者の支援に関する援助・助言事業等を実施している。

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・リーダーシップが求められるため、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している。

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、総務省のホームページに公表されている「独立行政法人の役職員の給与水準等の公表(平成29年度)」における役員報酬の支給状況によると、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29年度業務実績評価結果については、18項目中A評定が2項目、B項目が16項目、全体の評定がBであることを踏まえても、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る。具体的には、中期目標・中期計画に基づき、自立支援への取り組みとして①施設利用者の地域移行の推進、②矯正施設等退所者への支援、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発達障害児・者への支援、⑤地域で生活する重度の障害児・者への支援など、総合的な支援により他の施設・事業者が活用できるようサービスモデルの構築を行っている。

また、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、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、知的障害者の支援に関する援助・助言事業等を実施している。

そうした組織の中で、当法人の理事には、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ため、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している。

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、総務省のホームページに公表されている「独立行政法人の役職員の給与水準等の公表(平成29年度)」における役員報酬の支給状況によると、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29年度業務実績評価結果については、18項目中A評定が2項目、B項目が16項目、全体の評定がBであることを踏まえても、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る。

具体的には、中期目標・中期計画に基づき、自立支援への取り組みとして①施設利用者の地域移行の推進、②矯正施設等退所者への支援、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発達障害児・者への支援、⑤地域で生活する重度の障害児・者への支援など、総合的な支援により他の施設・事業者が活用できるようサービスモデルの構築を行っている。

また、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、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、知的障害者の支援に関する援助・助言事業等を実施している。

そうした組織の中で、当法人の監事には、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、総務省のホームページに公表されている「独立行政法人の役職員の給与水準等の公表(平成29年度)」における役員報酬の支給状況によると、厚生労働省が所管する他の独立行政法人の報酬水準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29年度業務実績評価結果については、18項目中A評定が2項目、B項目が16項目、全体の評定がBであることを踏まえても、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29年度業務実績評価結果を鑑みても妥当な報酬水準であると考え。

4 役員の退職手当の支給状況(平成30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	14,094	14	6	H30.3.31	1.0	*
理事	2,813	3	0	H30.3.31	1.1	※
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	独立行政法人への移行時(平成15年10月)から法人の長として、各種事業を推進してきたことを踏まえても、退職手当の水準は妥当と考えられる。
理事	当該理事の在職した平成27年度～29年度の3年間における、担当業務等に関する当法人の業務実績評価結果が36項目中A評定が4項目、B評定が32項目であることを踏まえても、退職手当の水準は妥当と考えられる。
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

役員の特例手当における、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「一般職の職員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月に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、それに伴い人事評価制度の試行的な導入を行っているところ。また、平成28年10月より、幹部職員については勤務成績を業績給へ反映させることとしている。

③ 給与制度の内容及び平成30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ヶ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30年度における改定については、平成30年度人事院勧告による国家公務員の給与制度に準拠した本俸表(平均0.2%増)、勤勉手当(年間0.05月分増)、宿日直手当、医師初任給調整手当の改定を実施した。

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30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	145人	43.8歳	6,681千円	4,869千円	86千円	1,812千円
事務・技術	16人	50.9歳	7,444千円	5,385千円	93千円	2,059千円
医療職種 (診療所医師)	2人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円
医療職種 (診療所技師)	9人	42.3歳	5,858千円	4,354千円	70千円	1,504千円
医療職種 (診療所看護師)	15人	46.4歳	6,638千円	4,853千円	71千円	1,785千円
福祉職種 (生活支援員)	105人	42.5歳	6,641千円	4,836千円	88千円	1,805千円
非常勤職員	85人	48.1歳	3,307千円	2,667千円	72千円	640千円
その他	10人	43.5歳	3,116千円	2,469千円	59千円	647千円
福祉職種 (生活支援員)	75人	48.7歳	3,333千円	2,694千円	73千円	639千円

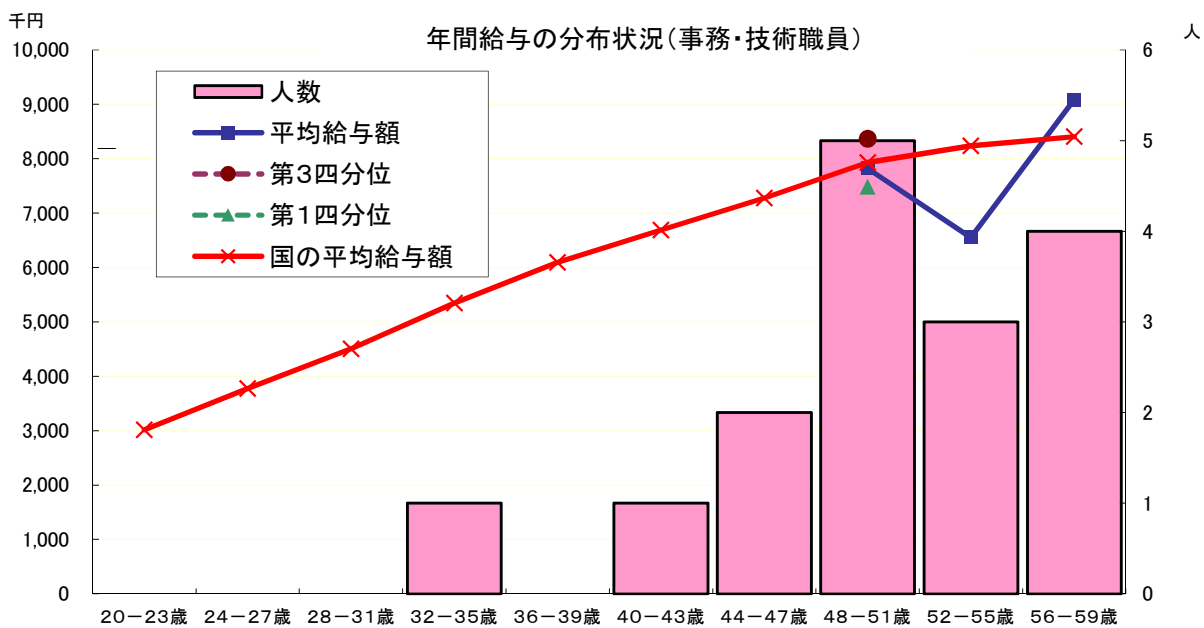
注:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員の対象者なし。

注:医療職種(診療所医師)は国の医療職(一)相当、医療職種(診療所技師)は国の医療職(二)相当、医療職種(診療所看護師)は国の医療職(三)相当、福祉職種(生活支援員)は国の福祉職相当。

注:研究職種、教育職種等については、該当なし。

注:常勤職員(診療所医師)については、個人に関する情報が特定されるおそれがあることから人数以外は記載していない。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注: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。

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
部長	3人	58.2歳	9,682千円	—
課長	4	50.0	8,099	—
課長補佐	1	—	—	—
係長	7	49.4	6,447	6,689～6,108
係員	1	—	—	—

注:部長・課長については、該当者が4人以下であるため、年間給与額は平均のみを記載している。

注:課長補佐・係員については、該当者が1人であるため、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、人数以外は記載していない。

④ 賞与(平成30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)	%	%	%
		55.5	57.2	56.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	44.5	42.8	43.6	
	最高～最低	51.3-40.4	49.0-38.9	50.1-39.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		58.6	60.2	59.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	41.4	39.8	40.6	
	最高～最低	42.4-37.0	40.9-32.6	41.6-34.8

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 94.4 ・年齢・地域勘案 100.3 ・年齢・学歴勘案 93.2 ・年齢・地域・学歴勘案 99.4
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、関係機関との人事交流での国家公務員の規定に準じた地域手当の支給が主な要因である。 ※対象者は16名中1名で当法人における地域手当の支給割合6% (6級地) に代えて16% (2級地) の地域手当を支給している。</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 45.9%】 (国からの財政支出額 1,490,071千円、支出予算の総額3,246,524千円:平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 43.8%(常勤職員数16名中7名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 56.3%(常勤職員数16名中9名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 42.1%】 (支出総額 3,401,415千円、給与・報酬等支給総額1,431,257千円:平成29年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 平成30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支給が原因と考えられる。 平成30年度予算において、国からの財政支出額は1,490,071千円であり、支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は45.9%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94.4%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 180,306円 年間給与 2,966,031円
- 35歳(係長、配偶者・子1人)
月額 301,146円 年間給与 4,941,704円
- 45歳(課長補佐、配偶者・子2人)
月額 449,758円 年間給与 7,302,736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月に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、これに伴い、人事評価制度の試行的な導入を行っているところ。また、平成28年10月より、幹部職員については、勤務成績を業績給へ反映させることとしている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成30年度				
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,388,437				
退職手当支給額 (B)	千円 169,083				
非常勤役職員等給与 (C)	千円 471,194				
福利厚生費 (D)	千円 284,056				
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,312,770				

注:中期目標管理法及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

総人件費については、最広義人件費において前年度比98.6%となる。これは常勤職員を削減するなど、人件費支出を抑えることを実施したことによる減額である。

なお、平成30年度は、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成30年11月6日閣議決定)に基づき、平成30年12月1日から以下の措置を講じた。

- ・本俸表の改定
- ・勤勉手当の改定
- ・宿日直手当の改定
- ・医師初任給調整手当の改定

Ⅳ その他

特になし