様式 1　公表されるべき事項

独立行政法人教職員支援機構（法人番号8050005005214）の役職員の報酬・給与等について（令和7年度）

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

教職員支援機構は、教職員の養成・採用・研修の一体的な改革を推進するため、教職員に対する総合的な支援を行う全国拠点として、教職員の資質の向上を図ることを目的としている。教職員支援機構で役員報酬基準を検討するにあたっては、国家公務員の給与水準、本機構と類似の教育に関する研修事業等を実施 している独立行政法人のうち、以下の法人等を参考とした。

① 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所・・・令和6年度の法人の長の年間報酬額は17,449千円であり、理事については15,476千円である。監事（非常勤）については月額42千円である。
② 独立行政法人国立女性教育会館・・・令和6年度の法人の長の年間報酬額は14,376千円であり、理事については13,008千円である。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6年度の法人の長の年間報酬額は18,369千円であり、理事については14,640千円である。監事（非常勤）については月額60千円である。

② 令和7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。）

役員の担当業務の実績に係る評価及び機構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、役員に支給される給与のうち期末特別手当については、文部科学省大臣が行う業務の実績についての評価結果を勘案し、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。

③ 役員報酬基準の内容及び令和7年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額は、役員給与規程に則り、本給（933,000円）に地域手当（149,280円）を加算して算出している。期末特別手当も、役員給与規程に則り、期末特別手当基準額（俸給＋地域手当＋(俸給×100分の25)を乗じて得た額)＋((俸給+地域 手当)×100分の20を乗じて得た額）に6月期は100分の172.5 を、12月期は100分の177.5 を乗じ、さらにそれぞれ基準日以前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。なお、12月期期末特別手当支給にあたり、令和7年度の「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（令和7年法律第89号）」に準拠し、本給及び期末特別手当支給率の引き上げを実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額は、役員給与規程に則り、本給（794,000円）に地域手当（158,800円）を加算して算出している。期末特別手当も、役員給与規程に則り、期末特別手当基準額（俸給＋地域手当＋(俸給×100分の25)を乗じて得た額)＋((俸給+地域手当)×100分の20を乗じて得た額）に6月期は100分の172.5 を、12月期は100分の177.5 を乗じ、さらにそれぞれ基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期に応じた割合を乗じて得た額としている。 なお、12月期期末特別手当支給にあたり、令和7年度の「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」に準拠し、本給及び期末特別手当支給率の引き上げを実施した。

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70,000円としている。ただし、職務の困難度や専門性等を勘案し、必要と認める場合は、その額を超えて定めることができることとしている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7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 19,264	千円 11,196	千円 5,898	千円 1,791 (地域手当) 378 (単身赴任手当)		3月31日	※
A理事	千円 906	千円 737	千円	千円 118 (地域手当) 52 (通勤手当)		4月29日	◇
B理事	千円 16,030	千円 8,734	千円 4,935	千円 1,747 (地域手当) 614 (通勤手当)	5月1日		◇
A監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 ( )			
B監事 (非常勤)	千円 840	千円 840	千円	千円 ( )			

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

教職員支援機構では、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号俸が適用される教育関係機関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や他法人等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。

理事

教職員支援機構では、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国立特別支援教育総合研究所と 同額であることを踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

非常勤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平均的な報酬 水準となっている。また、業務の特性や責務等からすると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】

法人の長及び理事については、該当指定職相当の給与水準との比較などを考慮すると、報酬水準は妥当であると考える。監事(非常勤)については、職務の困難度や専門性を踏まえ、非常勤役員手当の増額を行っているが、当省管轄の独立行政法人の中では平均的な給与水準となっていることなどを考慮すると、報酬水準は妥当であると考える。

4 役員の退職手当の支給状況（令和7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	5,857	5	0	R8.3.31	－	※
	千円	年	月			
A理事	該当者なし					◇
	千円	年	月			
B理事	該当者なし					◇
	千円	年	月			
監事A（非常勤）	該当者なし					
	千円	年	月			
監事B（非常勤）	該当者なし					

注1：「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

注2：法人の長については、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、当該支給額には、業績勘案率が決定されてから支給される退職手当の額を含んでいない。

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	仮支給のため該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	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

独立行政法人教職員支援機構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

教職員支援機構の給与水準を検討するにあたって、国家公務員の給与水準、本機構と類似の教育に関する研修事業を実施している独立行政法人のうち、以下の法人等を参考とした。

① 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所・・・令和6年度の事務・技術職員平均年間給与額は、5,782千円（対象人員18人）である。

② 独立行政法人国立女性教育会館・・・令和6年度の事務・技術職員平均年間給与額は、6,074千円（対象人員14人）である。

③ 独立行政法人国立青少年教育振興機構・・・令和6年度の事務・技術職員平均年間給与額は、6,464千円（対象人員295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。）

昇格、昇給における小級号俸および勤勉手当の成績率の判定にあっては、その者の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

教職員支援機構職員給与規程に則り、俸給及び諸手当（扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、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+役職加算額+管理職加算額）に対し、6月期は管理職100分の105.0、管理職以外は100分の125.0、12月期は管理職100分の107.5、管理職以外は100分の127.5をそれぞれ乗じ、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+扶養手当+地域手当+役職加算額+管理職加算額）に対し、6月期は管理職100分の125.0、管理職以外は100分の105.0、12月期は管理職100分の127.5、管理職以外は100分の107.5をそれぞれ乗じ、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。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度は、一般職の職員の給与に関する法律に準拠し、初任給の引上げを行うとともに、若年層に重点を置きながら、その他の職員についても俸給月額の引上げを実施した。

また、期末手当及び勤勉手当について、支給率の引上げ（年間0.05月分）を実施した。

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員（令和8年4月1日時点）：46人

注：常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員（再任用職員）を含む全ての常勤職員の総数

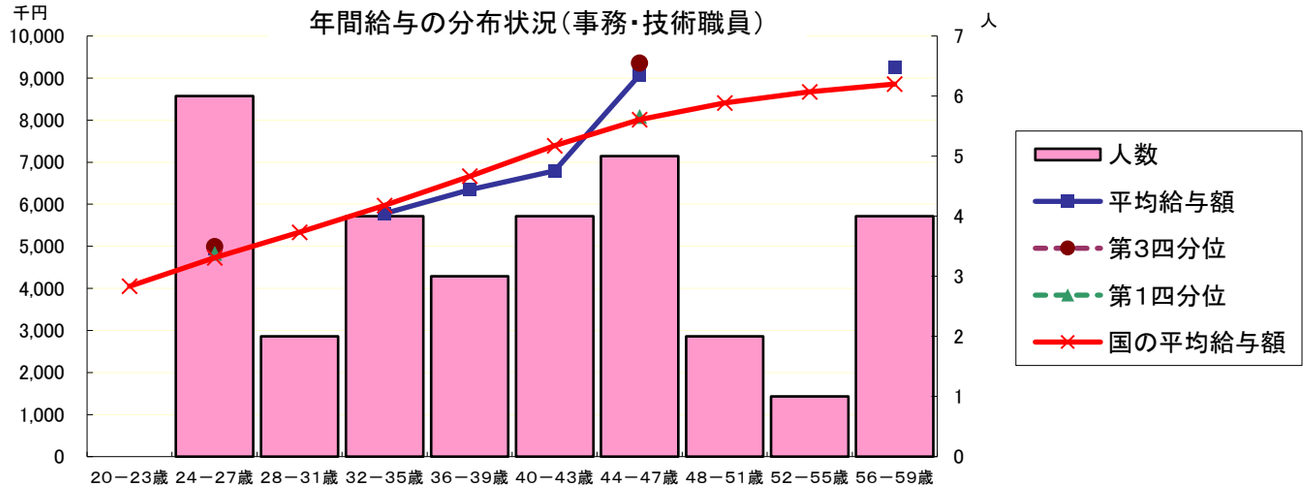
うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員（対象常勤職員）：33人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7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 33	歳 41.6	千円 7,425	千円 5,437	千円 285	千円 1,988
事務・技術	人 32	歳 41.2	千円 7,304	千円 5,360	千円 290	千円 1,944
研究職種	人 ―	歳 ―	千円 ―	千円 ―	千円 ―	千円 ―
非常勤職員	人 11	歳 50.5	千円 4,595	千円 3,290	千円 105	千円 1,305
事務・技術	人 11	歳 50.5	千円 4,595	千円 3,290	千円 105	千円 1,305
非常勤職員（年俸制）	人 4	歳 62.8	千円 5,754	千円 5,154	千円 141	千円 600
事務・技術	人 4	歳 62.8	千円 5,754	千円 5,154	千円 141	千円 600

注1：常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員（再任用職員）を除く。
注2：「再雇用職員」とあるのは、行政執行法人にあっては「再任用職員」とする。
注3：「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額
注4：常勤職員の研究職種については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されることから、区分欄を除き記載しない。以下⑤まで同じ。

③ 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員／研究職員）
〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1：②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：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が特定される恐れのあることから、
　　平均給与額についても表示していない。
注4：研究職種については、該当者が1人以下のため、当該個人に関する情報が特定されることから記載しない。

④ 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
	人	歳	千円	千円
〔代表的職位〕				
審議役	1	－	－	－ ～ －
部 長	1	－	－	－ ～ －
課 長	4	55.0	9,442	－ ～ －
課長補佐	5	48.1	7,932	9,353 ～ 6,760
係 長	12	41.8	6,461	8,655 ～ 5,117
主 任	2	－	－	－ ～ －
係 員	7	26.6	4,930	5,191 ～ 4,748

注：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。

⑤ 賞与（令和7年度）における査定部分の比率（事務・技術職員／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）	% 50.5	% 50.5	% 50.5
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 49.5	% 49.5	% 49.5
	最高～最低	% 57.5～42.9	% 57.4～43.3	% 57.4～43.1
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.7	% 54.6	% 54.6
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.3	% 45.4	% 45.4
	最高～最低	% 49.8～42.7	% 47.9～42.9	% 48.5～42.8

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	・年齢勘案　102.7 ・年齢・地域勘案　102.9 ・年齢・学歴勘案　101.6 ・年齢・地域・学歴勘案　102.6
国に比べて給与水準が高くなっている理由	教職員支援機構職員の給与は「一般職の職員の給与に関する法律」に準拠しており、国家公務員と同様の給与体系としている。当機構では、教職員向けの研修等について、機構としての質を担保するため、各地域の教育委員会との人事交流を行っている。それらの職員は、指導主事等の給与水準が高い職員となっている。 また、所在地が茨城県つくば市(2級地)及び東京23区(1級地)であり、全職員に地域手当が支給されている。 加えて、職員宿舎を保有していないため、給与水準公表対象職員のうち住居手当を受給している職員の割合が国家公務員を上回っている。 以上のことから、対国家公務員指数が上回ったものと考えている。 ○地域手当受給割合(1級地及び2級地の職員の割合) 国 41.5%　機構 100% ○住居手当受給割合 国 30.5% 機構 40.6% ※国(国家公務員)の割合等は、令和7年国家公務員給与等実態調査をもとに算出している。
給与水準の妥当性の検証	(法人の検証結果) 機構の対国家公務員指数(年齢勘案102.7)等は国家公務員の水準を上回るものであるが、これは機構が提供する研修等の質を担保するために講じている各教育委員会等からの人事交流の実施、加えて全職員が地域手当を受給していること、並びに住居手当の受給者割合が高いことの影響によるところである。 (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、対国家公務員指 数が全て100を上回っていることについての理由の説明及び給与水準の妥当性の検証結果から、 高度業務を担える人材の確保を図る必要性があること及び住居手当の受給者割合が高いこと等を考慮すると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。
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	・年齢勘案　99.0 ・年齢・地域勘案　95.3 ・年齢・学歴勘案　98.6 ・年齢・地域・学歴勘案　95.2
国に比べて給与水準が高くなっている理由	該当なし。
給与水準の妥当性の検証	(法人の検証結果) 当機構の職員給与は、国家公務員の給与制度の変更を踏まえ見直しを行っており、研究職員の給与水準は国家公務員の水準を下回っているため、妥当であると考える。 (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。
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

(扶養親族がいない場合)
○22歳(大卒初任給)　月額　232,000円　　年間給与　4,062,528円
○35歳(係長)　　月額　305,900円　　年間給与　6,006,659円
○50歳(課長)　　月額　401,300円　　年間給与　8,806,923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

昇格、昇給における小級号俸および勤勉手当の成績率の判定にあっては、
その者の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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 286,686	千円 325,168	千円 353,748	千円 381,937	千円 405,248
退職手当支給額 (B)	千円 26,289	千円 19,452	千円 746	千円 1,906	千円 6,368
非常勤役職員等給与 (C)	千円 123,796	千円 99,075	千円 123,136	千円 124,397	千円 119,078
福利厚生費 (D)	千円 62,958	千円 66,167	千円 73,467	千円 76,606	千円 79,758
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 499,729	千円 509,862	千円 551,097	千円 584,846	千円 610,452

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、報酬等支給総額」及び「最広義人件費」の前年度比較増減の要因に関する比較分析

①「給与、報酬等支給総額」：「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」に準拠し、
報酬月額及び期末・勤勉手当の支給率引き上げに加え、
人事異動等による職員数の増加等に伴い、対前年度比6.1％増

②「退職手当支給額」：役員の退職に伴い、対前年度比3.3倍（234.1％増）

③「福利厚生費」：報酬月額等の支給率引き上げに伴う法定福利費負担額の増加に伴い、対前年比4.1％増

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

令和7年度の定年年齢は事務職員が62歳、研究職員が68歳である。令和6年度の改正により、事務職員は令和13年度までに段階的に定年年齢を65歳まで引き上げる措置を行った。定年年齢の引上げに伴い、事務職員は60歳以後の最初の4月1日以降、俸給月額の7割を適用し、非管理監督職に降任する制度を設けている。

Ⅴ その他

特になし。