

## 様式 1 公表されるべき事項

### 独立行政法人防災科学技術研究所の役職員の報酬・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

防災科学技術研究所は国立試験研究機関から独立行政法人となり、基本目標「災害から人命を守り、災害の教訓を活かして発展を続ける災害に強い社会の実現」を目指し「地震災害の軽減に資するための総合的な研究開発」及び「火山災害、気象災害、土砂災害等の防災上の社会的・政策的課題に関する総合的な研究開発」に取り組んでいる。そうした組織の中で防災科学技術研究所の長は、法人全体の研究業務を総括する一方で、産学官との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、研究分野に対する高度な専門性が求められる。役員の本給については、役員報酬規程により国家公務員指定職に準じた本給表を定め、理事長の本給は、国立試験研究機関時代に人事院より研究所長に定められた号俸を基準号俸としており、これまでの各年度における業績評価の結果、適切に業務を実施していることを勘案し基準号俸に決定している。

また、期末手当については、平成24年度の文部科学省独立行政法人評価委員会の研究所に対する業績評価の結果、「基盤的観測網の整備・共用」、「災害リスク情報に基づく社会防災システム研究(eコミュニティ・プラットフォームの活用)」において高い評価を受け、研究所全体評価としても順調に実績を上げているとされた。その結果を勘案し、支給額を決定した。その年間報酬額は事務次官の年間給与額22,652千円(臨時特例措置20,439千円)と比べてそれ以下となっている。こうした職務の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

#### 【大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、参考となる国家公務員との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当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	<p>特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じて、以下の措置を講じた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施期間:平成24年4月～平成26年3月</li> <li>・俸給の措置内容:俸給月額 △9.77%</li> <li>・諸手当の措置内容:地域手当△9.77%、期末手当△9.77%</li> </ul>
理事	<p>特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じて、以下の措置を講じた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施期間:平成24年4月～平成26年3月</li> <li>・俸給の措置内容:俸給月額 △9.77%</li> <li>・諸手当の措置内容:地域手当△9.77%、期末手当△9.77%</li> </ul>
監事	<p>特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じて、以下の措置を講じた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施期間:平成24年4月～平成26年3月</li> <li>・俸給の措置内容:俸給月額 △9.77%</li> <li>・諸手当の措置内容:地域手当△9.77%、期末手当△9.77%</li> </ul>
監事(非常勤)	<p>特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じて、以下の措置を講じた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施期間:平成24年4月～平成26年3月</li> <li>・俸給の措置内容:俸給月額 △9.77%</li> </ul>

2 役員報酬等の支給状況

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 14,991	千円 9,874	千円 3,869	千円 1,184 (地域手当) 62 (通勤手当)			※
理事	千円 14,184	千円 9,030	千円 3,538	千円 1,083 (地域手当) 531 (通勤手当)			◇
監事	千円 10,818	千円 7,795	千円 2,040	千円 935 (地域手当) 47 (通勤手当)	○		※
監事 (非常勤)	千円 840	千円 840	千円 0	千円 0			

注1:「地域手当」とは、民間における賃金、物価等が特に高い地域に在勤する役員に支給するものである。

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:単位未満を切り捨てているため、総額が内訳と一致しない場合がある。

### 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
	千円	年	月				
監事A	3,586	3	6	H25.3.31	1.0	文部科学省評価委員会科学技術・学術分科会にて決定した業績勘案率	※

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する。

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。

## 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

中期計画で計上している人件費の見込額を考慮しつつ、組織の活性化と業務の質の向上のために有益と思われる人材の補充を計画的に進める。また、常に社会情勢を的確に把握し、効率的な業務運営を基本として適正な予算管理を行うこととしている。

#### 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

研究所の業務実績を考慮し、国民一般の理解と納得を得られる給与水準となるよう努めるとともに、引き続き国家公務員の給与水準を考慮した水準とするよう努める。

##### 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

職員の業務実績や能力評価を的確に給与に反映させることを基本とした評価制度を定めている。具体的には、職員の評価結果を基に勤勉手当及び昇給に反映させることにより、職員の仕事に対する士気向上を図っている。

#### [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
賞与:勤勉手当 (査定分)	勤務成績を適切に勤勉手当に反映する
俸給:査定昇給	昇給の区分を6段階設けることにより、勤務成績を適切に反映する

#### ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

##### ○給与制度の主な改正

- ・55歳を越える職員の昇給について、その勤務成績が極めて良好、または、特に良好である場合に限り昇給することとした。

##### ○特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じて以下の臨時特例措置を講じた。 (職員について)

- ・実施期間:平成24年6月から平成26年3月まで(実施期間を平成26年3月までに変更した)

##### ・俸給関係の措置内容

###### (1)俸給月額

- ① 事務系職7級以上、研究職5級以上 △9.77%
- ② 事務系職3級～6級、研究職3級及び4級 △7.77%
- ③ 事務系職2級以下、研究職2級以下 △4.77%

##### ・諸手当関係の措置内容

- ① 役職手当 △10.00%
- ② 地域手当 当該俸給に対する地域手当の月額に当該職員の減額割合と役職手当に対する地域手当の100分の10の引き下げ
- ③ 広域異動手当 地域手当と同様
- ④ 期末・勤勉手当 △9.77%

## 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	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 84	歳 45.3	千円 7,640	千円 5,846	千円 113	千円 1,794
事務・技術	人 25	歳 44.4	千円 6,563	千円 4,972	千円 139	千円 1,591
研究職種	人 59	歳 45.7	千円 8,097	千円 6,217	千円 102	千円 1,880

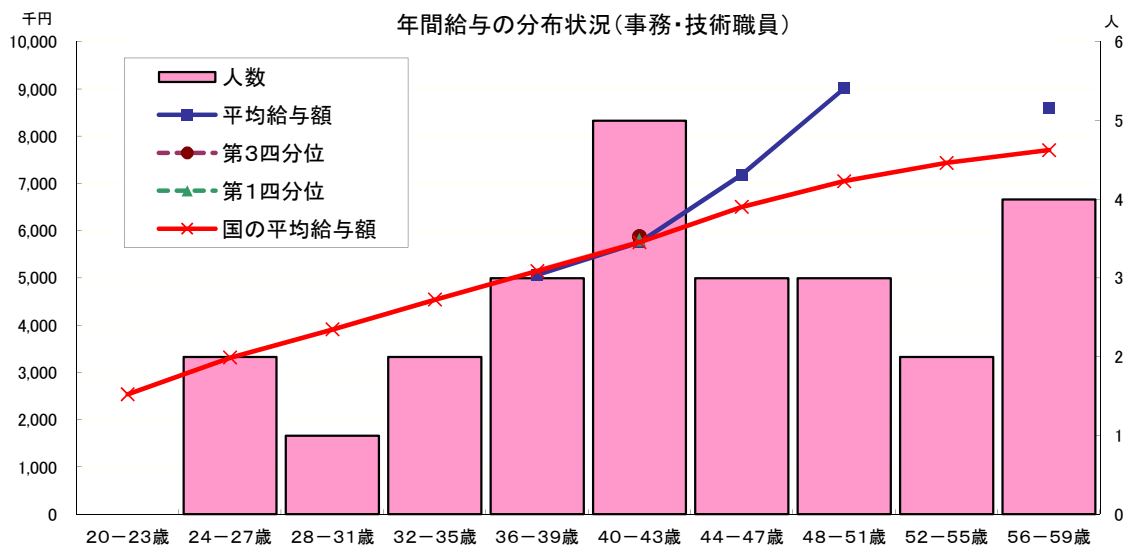
任期付職員	人 3	歳 34.2	千円 5,524	千円 4,480	千円 346	千円 1,044
研究職種	人 3	歳 34.2	千円 5,524	千円 4,480	千円 346	千円 1,044

任期付職員(年俸制)	人 54	歳 45.0	千円 4,949	千円 4,949	千円 117	千円 0
事務・技術	人 28	歳 48.1	千円 3,931	千円 3,931	千円 101	千円 0
研究職種	人 26	歳 41.6	千円 6,045	千円 6,045	千円 134	千円 0

注1: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。

注2:再任用職員、非常勤職員については該当者がいないため記載しない。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、任期付職員及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。

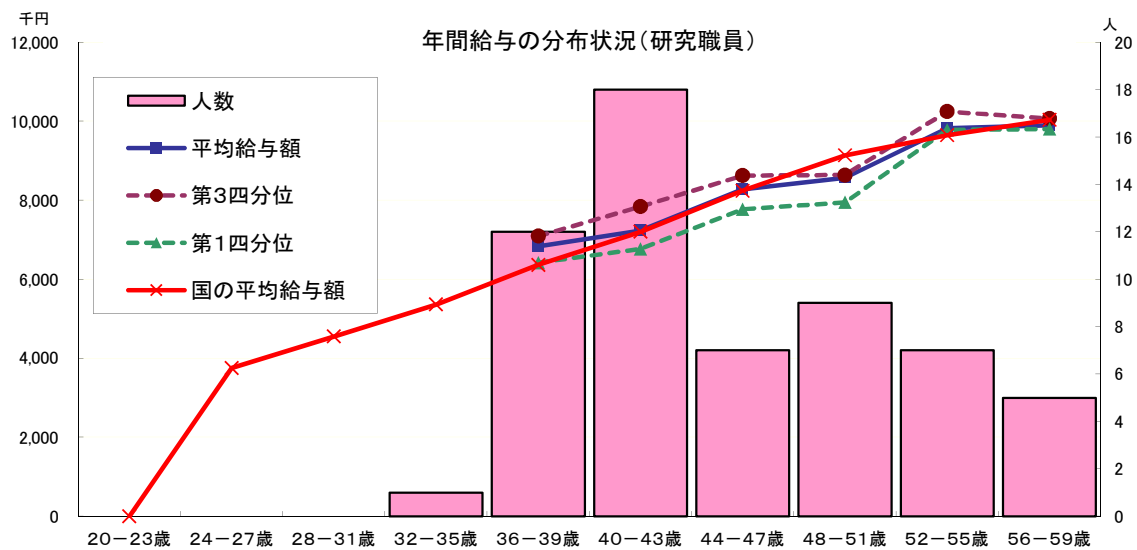
注2: 年齢36～39歳、44～47歳、48歳から51歳及び56～59歳の該当者は4人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、第1四分位及び第3四分位については表示しない。

注3: 年齢24～27歳、28～31歳、32歳～35歳、及び52歳～55歳の該当者は2人以下であるため、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、平均給与額、第1四分位及び第3四分位については表示しない。

(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
	人	歳	千円	千円
部長	3	56.8	-	-
課長	5	55.1	7,085	8,254
課長補佐	8	44.8	5,871	7,002
係長	6	35.7	3,903	5,048
係員	3	30.5	-	-

注: 部長及び係員の該当者は4人以下であるため、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、第1四分位及び第3四分位については記載しない。



注1: 年齢32～35歳の該当者は2人以下であるため、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、平均給与額、第1四分位及び第3四分位については表示しない。

(研究職員)

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	
	人	歳	千円	千円	千円
研究部長	6	53.7	10,098	10,358	10,689
研究課長	9	53.7	9,235	9,398	9,872
主任研究員	44	43.0	6,806	7,386	8,017

注: 本部・支所の区分はないためグループは本部・支所を含めたものとなっている。

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／研究職員)

<事務・技術職員>

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級
標準的な職位		部長	部長	次長	リーダー	リーダー 専門職
人員 (割合)	25人	0人 (0.0%)	1人 (4.0%)	1人 (4.0%)	2人 (8.0%)	7人 (28.0%)
年齢(最高 ～最低)						58～44
所定内給 与年額(最高 ～最低)						6,748～ 5,042
年間給与 額(最高～ 最低)						8,805～ 6,965

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		専門職	専門職	係長	係員	係員
人員 (割合)		1人 (4.0%)	4人 (16.0%)	4人 (16.0%)	4人 (16.0%)	1人 (4.0%)
年齢(最高 ～最低)			54～40	39～34	40～26	
所定内給 与年額(最高 ～最低)			5,665～ 4,255	4,078～ 3,552	3,473～ 2,483	
年間給与 額(最高～ 最低)			7,447～ 5,808	5,381～ 4,769	4,535～ 3,239	

注: 10級については該当者がいないため記載しない。  
また、9級、8級、7級、5級及び1級の該当者は2人以下であるため、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ない。

<研究職員>

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		領域長	ユニット・センター長 総括主任研究員	主任研究員	主任研究員	研究員	研究員
人員 (割合)	59人	0人 (0.0%)	15人 (25.4%)	19人 (32.2%)	25人 (42.4%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
年齢(最高 ～最低)			59～46	58～40	48～35		
所定内給 与年額(最高 ～最低)			8,216～ 6,069	6,750～ 5,419	5,906～ 4,773		
年間給与 額(最高～ 最低)			11,072～ 7,945	8,724～ 7,043	7,652～ 6,171		

注: 6級、2級及び1級については該当者がいないため記載しない。



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／研究職員)

<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)	% 58.2	% 61.3	% 59.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.8	% 38.7	% 40.2
	最高～最低	% 44.7～33.9	% 41.4～31.4	% 43.0～32.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 67.4	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 32.6	% 33.8
	最高～最低	% 40.5～32.5	% 37.8～30.0	% 39.1～31.2

<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)	% 54.1	% 57.5	% 55.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.9	% 42.5	% 44.1
	最高～最低	% 50.5～43.6	% 47.1～40.3	% 48.8～41.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 66.8	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 33.2	% 34.4
	最高～最低	% 43.2～32.4	% 40.3～29.9	% 41.7～31.1

対国家公務員(行政職(一)／研究職)

事務・技術職員  
研究職員

106.9
100.6

対他法人(事務・技術職員／研究職員)

事務・技術職員  
研究職員

102.1
101.0

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 106.9	
	参考	地域勘案 108.5 学歴勘案 105.9 地域・学歴勘案 107.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>○当研究所は、給与水準公表対象職員が25人と少ないため、人事交流等による調査対象の変動に伴い大きな影響がある。</p> <p>給与水準公表対象外の者を含む人員構成上、責任のある役職につき業務を実施する事務系職員(給与水準公表対象者)の割合が高くなり、結果、役職手当(国家公務員俸給の特別調整額)の受給者割合が国家公務員と比較し高くなっている。また、職員のほとんどが地域手当支給率3級地に在勤しており、地域手当非支給地勤務者が含まれる国家公務員の平均と比較すると地域手当の受給者割合が高くなっている。さらに、人事交流により地域手当の異動保障を受けている職員もいることから、数値が高くなっている。</p> <p>なお、対国家公務員指数が平成24年度と比べ高い指数となっているのは人事交流等による調査対象の変動に伴い役職手当の受給者割合が大きくなっているためである。</p> <p>役職手当受給者割合 28.0%(17.1%)                      平成24年度の役職手当受給者割合 23.8%(17.0%)</p> <p>3級地以上の在勤者割合 92.0%(44.6%)</p> <p>( )の数値は、「平成25年国家公務員給与実態調査」の結果を用いて算出した国家公務員における値</p> <p>○人事交流により地域手当の異動保障をうけている職員がいるため、地域勘案、地域・学歴勘案の指数が高くなっている。</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b>                      人員の構成上、役職手当受給者割合が高いことに加え、地域手当受給者割合及び異動保障により指数が高くなっているが、法人の給与制度は国に準じており、給与水準は妥当な範囲内である。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>	
給与水準の適切性の検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b>                      支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 39.7%                      (国からの財政支出額 6,763,386,000円、支出予算の総額17,044,414,000円：平成25年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b>                      当研究所の給与水準は、国家公務員の給与に準じたものであり、問題ないと考える。</p>	
	<p><b>【累積欠損額について】</b>                      累積欠損額0円(平成24年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b>                      該当なし</p>	
講ずる措置	<p><b>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】</b>                      5.0%</p> <p><b>【平成26年度に見込まれる対国家公務員指数】</b>                      年齢:105.0程度、年齢・地域・学歴:105.0程度</p> <p>人事院勧告を踏まえた給与基準の見直しを行うとともに、引き続き退職者の補填については可能な限り若返りを図るなど計画的に人事管理を行っていく。</p> <p><b>【給与水準是正の目標水準】</b>                      適切な給与水準を維持する。</p>	
その他	<p><b>【管理職の割合】</b>                      12.1%</p> <p><b>【大卒以上の高学歴者の割合】</b>                      63.6%</p>	

○研究職員

項目	内容									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 100.6</p> <table border="1" data-bbox="619 277 1018 360"> <tr> <td data-bbox="619 277 751 315">参考</td> <td data-bbox="751 277 906 315">地域勘案</td> <td data-bbox="906 277 1018 315">105.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="751 315 906 353">学歴勘案</td> <td data-bbox="906 315 1018 353">100.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="751 353 1018 360">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="906 353 1018 360">105.4</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	105.7		学歴勘案	100.5		地域・学歴勘案	105.4
参考	地域勘案	105.7								
	学歴勘案	100.5								
	地域・学歴勘案	105.4								
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>○当研究所は、防災科学技術における国内唯一の総合研究機関であり、研究分野は多岐に渡る。それぞれの研究分野ごとに優れた専門的知識を有する博士課程修了者を選考により採用することとしており、相応の給与を支給しているため指数が高くなっている。</p> <p>博士課程修了者割合 45.2%</p> <p>【主務大臣の検証結果】 全国に配置された基盤的地震観測網の維持・運用において実績を上げてきている。また、東日本大震災を踏まえ、海底地震津波観測網の整備を実施している。それら観測網を用いて今後も優れた研究成果を上げていくためには、優秀な研究者を確保することが不可欠である。また、研究開発の国際競争力の強化などを定めた研究開発力強化法においても国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するため、給与上の優遇措置を講ずることが求められている。これらの結果、当該法人の指数が若干高い傾向にあるが、適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【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 39.7% (国からの財政支出額 6,763,386,000円、支出予算の総額17,044,414,000円：平成25年度予算)</p> <p>【検証結果】 当研究所の給与水準は、国家公務員の給与に準じたものであり、適切と考える。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当なし</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 5.0%</p> <p>【平成26年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢:100.0程度、年齢・地域・学歴:105.0程度</p> <p>人事院勧告を踏まえた給与基準の見直しを行うとともに、退職者の補填については可能な限り若返りを図るなど計画的に人事管理を行っていく。</p> <p>【給与水準是正の目標水準】 適切な給与水準を維持する。</p>									
<p>その他</p>	<p>【管理職の割合】 9.1%</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 98.5%</p>									

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成23年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,257,747	千円 1,270,112	千円 (%) △ 12,365 ( △0.9)	千円 (%) △ 82,293 ( △6.1)
退職手当支給額 (B)	千円 7,630	千円 143,595	千円 (%) △ 135,965 (△94.7)	千円 (%) △ 70,175 ( △90.2)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 140,962	千円 138,113	千円 (%) 2,849 ( 2.0)	千円 (%) △ 22,813 ( △13.9)
福利厚生費 (D)	千円 197,534	千円 193,165	千円 (%) 4,369 ( 2.3)	千円 (%) 282 ( 0.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,603,873	千円 1,744,985	千円 (%) △ 141,112 ( △8.07)	千円 (%) △ 174,999 ( △9.8)

#### 総人件費について参考となる事項

- ・「退職手当支給額」が対前年度比△94.7%となった主な要因は、平成25年度に退職予定だった者が平成24年度に早期による退職となるなど、平成24年度と比較し退職者が減ったためである。
- ・「最広義人件費」対前年度比△8.07%となった主な要因は、上述の変動によるものである。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

- 平成26年度以降の給与水準の適正化の取組について  
人事院勧告を踏まえた給与基準の見直しを行うとともに、退職者の補填については可能な限り若返りを図るなど計画的に人事管理を行っていく。