

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19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

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を勘案し、平成19年6月期及び12月期の期末手当の支給額を決定した。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	}	地域手当の支給割合の改定(2%引上げ)	}
理事		地域手当の支給割合の改定(2%引上げ)	
監事		地域手当の支給割合の改定(2%引上げ)	
監事(非常勤)		改定は行わなかった	

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	16,428	11,064	4,701	663 (地域手当)			※
理事	15,020	10,116	4,298	606 (地域手当)			*
監事	13,366	8,736	3,711	524 (地域手当) 395 (通勤手当)			
監事 (非常勤)	936	936	0	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されているものである

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付しています。

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 役員の退職手当の支給状況(平成19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	千円	千円	千円		該当者なし	
理事	千円	千円	千円	千円		該当者なし	
監事	千円	千円	千円	千円		該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	千円	千円	千円		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。

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は計画的に進める。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)	勤務成績に基づき、勤勉手当の額を増額する
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19年度における給与制度の主な改正点

- 国家公務員の給与構造改革を参考に下記のとおり改正した
- ・初任層を中心に若年層に限定した本給月額の上上げ(0.35%)
- ・地域手当の支給割合の改定(支給割合を1～2.5%引上げ)
- ・広域異動手当の新設(広域(60km以上)異動者に対し俸給、役職手当及び扶養手当に2～4%を乗じた額を支給)
- ・役職手当の定額化(定率制から定額制に移行)
- ・扶養手当の改定(3人目以降の子等の支給月額の上上げ6,000円→6,500円)
- ・勤勉手当の上上げ(0.05月)

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19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	79	46.1	8,807	6,461	102	2,346
事務・技術	28	43.3	7,130	5,183	107	1,947
研究職種	51	47.6	9,727	7,162	99	2,565

任期付職員	34	42.2	3,575	3,251	76	324
研究職種	7	36.2	6,714	5,139	64	1,575
有期雇用職員(事務・技術)	27	43.8	2,761	2,761	79	0

常勤職員の医療職及び教育職種については、該当者がいないため省略した。

在外職員及び再任用職員については、該当者がいないため省略した。

非常勤職員については、該当者がいないため省略した。

① 職種別支給状況(年俸制適用)

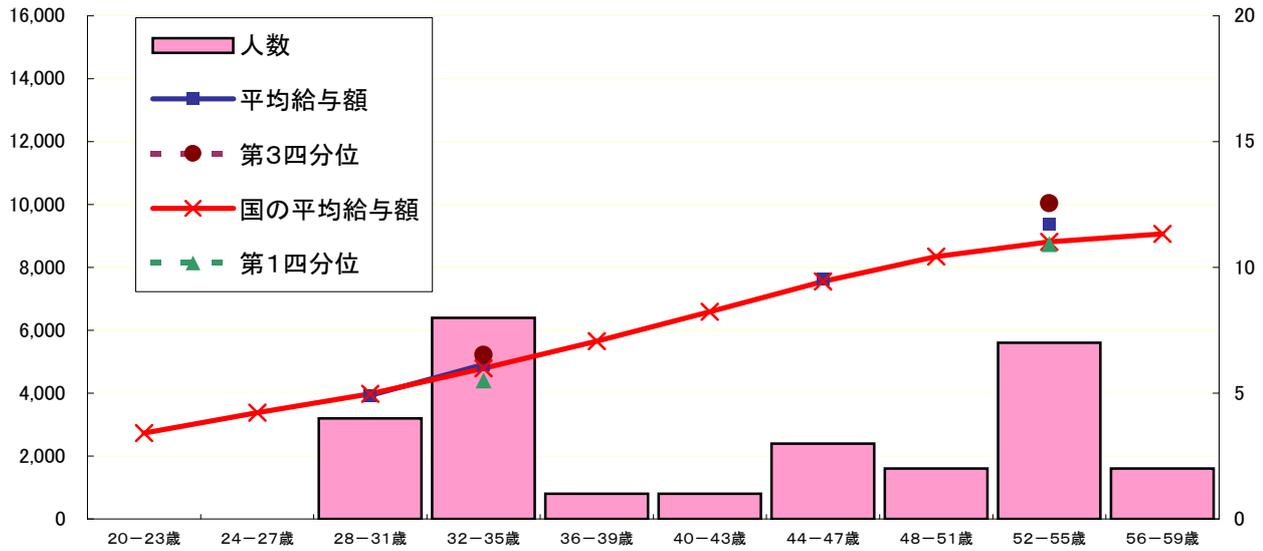
任期付職員	47	42.2	6,295	6,295	148	0
有期雇用職員(研究職種)	35	40.8	6,718	6,718	115	0
有期雇用職員(事務・技術)	12	46.4	5,059	5,059	246	0

常勤職員については、該当者がいないため省略した。

在外職員及び再任用職員については、該当者がいないため省略した。

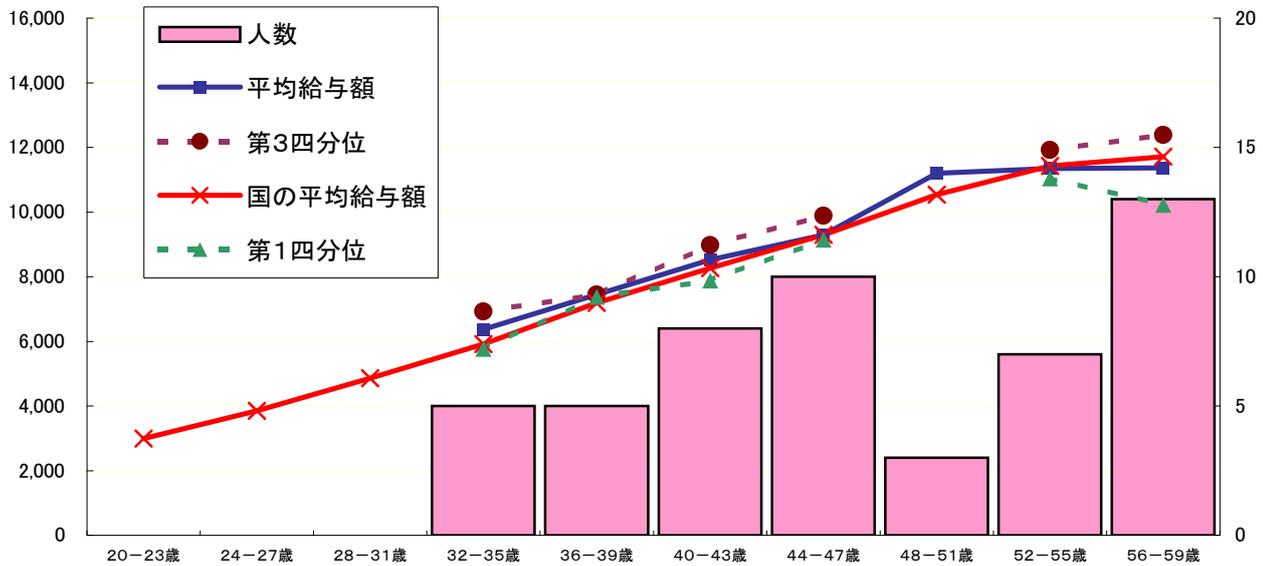
非常勤職員については、該当者がいないため省略した。

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。〕



36歳-39歳、40歳-43歳、48歳-51歳及び56歳-59歳以外の年齢階層については、該当者が2人以下のため平均給与額の折れ線グラフは表示しない。

32歳-35歳及び52歳-55歳の年齢階層以外は、該当者が4人以下のため第1・第3分位折れ線グラフを表示しない。



48歳-51歳の年齢階層については、該当者が4人以下のため第1・第3分位折れ線グラフを表示しない。

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、⑤まで同じ。

(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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
部長	3	54.2	-	11,182	-
課長	6	54.2	8,739	9,232	9,961
課長補佐	6	47.8	7,633	7,804	7,988
係長	9	34.6	4,736	5,011	5,302
係員	4	31.5	-	3,945	-

部長及び係員については該当者が4人以下のため、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・第3分位については記載していない。
本部・支所の区別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。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
部長	4	54.3	-	12,233	-
課長	32	51.0	9,361	10,368	11,536
主任研究員	13	39.5	7,379	7,633	7,885
研究員	2	33.5	-	-	-

研究員については該当者が2人以下のため、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、平均額及び第1・第3分位については記載していない。
部長については、該当者が4人以下のため、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・第3分位については記載していない。
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20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	課長	課長	課長
人員 (割合)	28 人 (0.0%)	0 人 (0.0%)	1 人 (3.6%)	1 人 (3.6%)	2 人 (7.1%)	7 人 (25.0%)
年齢(最高～最低)						57～46 歳
所定内給与年額(最高～最低)						7,312～ 5,446 千円
年間給与額(最高～最低)						9,961～ 7,633 千円

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		課長補佐	係長	係長	係長 係員	係員
人員 (割合)		3 人 (10.7%)	1 人 (3.6%)	8 人 (28.6%)	5 人 (17.9%)	0 人 (0.0%)
年齢(最高～最低)		45～43 歳		36～33 歳	34～28 歳	
所定内給与年額(最高～最低)		5,594～ 5,089 千円		4,203～ 3,208 千円	3,152～ 2,693 千円	
年間給与額(最高～最低)		7,923～ 7,310 千円		5,875～ 4,409 千円	4,317～ 3,687 千円	

10級、及び1級については該当者がいないため記載していない。

また、9級、8級、7級及び4級については該当者が2人以下のため、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)」以下の事項について記載していない。

< 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		研究部長	研究部長 研究課長	研究課長 主任研究員	主任研究員	研究員	研究員
人員 (割合)	51 人	0 人 (0.0%)	20 人 (39.2%)	16 人 (31.4%)	13 人 (25.5%)	2 人 (3.9%)	0 人 (0.0%)
年齢(最高 ～最低)			59～46 歳	58～40 歳	52～34 歳		
所定内給 与年額(最高 ～最低)			9,517～ 7,364 千円	7,528～ 5,807 千円	6,649～ 4,829 千円		
年間給与 額(最高～ 最低)			12,905～ 10,114 千円	10,133～ 7,829 千円	8,968～ 6,462 千円		

6級及び1級については該当者がいないため記載していない。

また、2級については該当者がそれぞれ2人以下のため、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)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成19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)	% 59.5	% 63.6	% 61.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.5	% 36.4	% 38.4
	最高～最低	% 43.6～34.7	% 39.0～30.7	% 41.2～32.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 68.7	% 66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 31.3	% 33.4
	最高～最低	% 40.2～32.7	% 35.5～28.8	% 37.8～30.7

< 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)	% 54.7	% 59.7	% 57.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.3	% 40.3	% 42.7
	最高～最低	% 47.4～42.9	% 41.9～38.3	% 44.6～40.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 68.5	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 31.5	% 33.6
	最高～最低	% 42.3～32.9	% 37.5～28.9	% 39.8～30.9

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／研究職員)

対国家公務員(行政職(一)／研究職)

事務・技術職員	105.9
研究職員	100.5

対他法人(事務・技術職員／研究職員)

事務・技術職員	98.2
研究職員	99.2

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	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>105.9</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">参考</td> <td>地域勘案</td> <td>105.9</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>105.5</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>105.3</td> </tr> </table>	対国家公務員	105.9	参考	地域勘案	105.9	学歴勘案	105.5	地域・学歴勘案	105.3
対国家公務員	105.9									
参考	地域勘案	105.9								
	学歴勘案	105.5								
	地域・学歴勘案	105.3								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当研究所は事務系職員が30名程度の組織であり、対象者の異動による年度ごとの指数の変動が大きくなっている。平成19年度においては、地域手当の異動保障を受けた職員及び単身赴任手当受給者の割合が増加したため指数が高くなっている。</p> <p>(異動保障受給者割合) 18年度 15.4% 19年度 25.0%</p> <p>(単身赴任手当受給者割合) 18年度 11.5% 19年度 17.9%</p>									
給与水準の適切性の検証	<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 79.1%</p> <p>(国からの財政支出額 8,519,361,000円、支出予算の総額 10,767,672,000円：平成19年度予算)</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 9.9%</p> <p>【検証結果】 当研究所の給与基準は、国家公務員の給与を考慮したもの(俸給表は国家公務員と同じ)となっており適切と考える。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成18年度決算)</p> <p>【検証結果】 特になし</p>									
講ずる措置	<p>【平成22年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢:100.0、年齢・地域・学歴:100.0</p> <p>【改善策】 国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与構造の見直しを行うとともに、適正な人事管理に努め、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件費削減を行うことで給与水準を適正化していく。</p> <p>【給与水準是正の目標水準】 年齢:100.0、年齢・地域・学歴:100.0 (平成22年度までの達成を目標とする)</p>									
その他	<p>【管理職の割合】 10.7%</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 35.7%</p>									

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 100.5	
	参考	地域勘案 103.6 学歴勘案 101.1 地域・学歴勘案 103.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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、それに相応しい給与を支給しているため国家公務員に比べて指数が高くなっている。 (博士課程修了者割合) 21.6%	
給与水準の適切性の検証	【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 79.1% (国からの財政支出額 8,519,361,000円、支出予算の総額 10,767,672,000円:平成19年度予算) 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 9.9% 【検証結果】 当研究所の給与基準は、国家公務員の給与を考慮したもの(俸給表は国家公務員と同じ)となっており適切と考える。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成18年度決算) 【検証結果】 特になし	
講ずる措置	【平成22年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢:100.0、年齢・地域・学歴:100.0 【改善策】 国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与構造の見直しを行うとともに、適正な人事管理に努め、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件費削減を行うことで給与水準を適正化していく。 【給与水準是正の目標水準】 年齢:100.0、年齢・地域・学歴:100.0 (平成22年度までの達成を目標とする)	
その他	【管理職の割合】 7.8% 【大卒以上の高学歴者の割合】 94.1%	

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成18年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,533,932	1,681,297	△ 147,365	(△8.8)	△ 147,365	(△8.8)
退職手当支給額 (B)	186,037	330,463	△ 144,426	(△43.7)	△ 144,426	(△43.7)
非常勤役職員等給与 (C)	161,038	172,328	△ 11,290	(△6.6)	△ 11,290	(△6.6)
福利厚生費 (D)	228,953	235,163	△ 6,210	(△2.6)	△ 6,210	(△2.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,109,960	2,419,251	△ 309,291	(△12.8)	△ 309,291	(△12.8)

総人件費について参考となる事項

・「給与、報酬等支給総額」対前年度比△8.8%となった主な要因は、平成18年度まで外部資金にて雇用されていた職員が研究課題終了により退職となったこと等による職員数の減少によるものである。

・「最広義人件費」対前年度比△12.8%となった主な要因は、上記の職員数の減少及び、平成18年度に比べて定年制職員の退職が少なかったことによる、退職手当支給額の減少によるものである。

・行革推進法、「行政改革重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組状況

①平成18年度以降の5年間で国家公務員に準じた人件費削減を行うとともに、役職員の給与に関し、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図る。

②平成22年度までに平成17年度と比較し5%以上削減する。ただし、今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分については削減対象から除く。
国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しとして、俸給表の引き下げ等役職員の給与等の見直しを図った。

③人件費削減の進捗状況

・平成17年度まで「非常勤役職員等給与」の区分に整理されていたフルタイムで雇用される有期雇用職員について、平成18年度より、常勤職員として取り扱うこととし、「給与、報酬等支給総額」の区分に整理した。そのため、下表、基準年度(平成17年度)の「給与、報酬等支給総額」のとおり変更する。

(基準年度の「給与・報酬等支給総額」(変更前基準額) 1,006,752千円)

・なお人件費削減対象の決算額における「給与、報酬等支給総額」は、競争的資金で雇用されている職員を除いたものであり、下記、「総人件費改革の取組状況」のとおりとなる。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,729,506	1,624,389	1,517,437
人件費削減率 (%)		△6.1	△12.3
人件費削減率(補正值) (%)		△6.1	△13.0

※第2期中期計画の人員費削減目標には、福利厚生費の一部を含んだものとなっている。

※「人員費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし