

様式 1 公表されるべき事項

国立研究開発法人防災科学技術研究所(法人番号3050005005210)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

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を経て国立研究開発法人となり、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。

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ており、これまでの各年度における防災科学技術研究所の業績評価の結果を勘案し決定している。

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。)

当研究所は、期末手当において、期末手当基準額の算定基礎に本給及び地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の0以上100分の50以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を含ませている。

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

○役員報酬基準の内容

役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、防災科学技術研究所役員報酬規程に則り、本給に地域手当を加算して算出している。期末手当については、期末手当基礎額(本給+地域手当+本給×100分25及び本給+地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の0以上100分の50以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額)に6月に支給する場合には、100分の157.5、12月に支給する場合には、100分の177.5を乗じ、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。

○平成30年度における改定内容

・期末手当支給率について給与法特別職の改定に準拠し、引上げ(年間0.05ヵ月分)を実施した。

理事

○役員報酬基準の内容

役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、防災科学技術研究所役員報酬規程に則り、本給に地域手当を加算して算出している。期末手当については、期末手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の25及び本給+地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の0以上100分の50以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額)に6月に支給する場合には100分の157.5、12月に支給する場合には100分の177.5を乗じ、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。

○平成30年度における改定内容

・期末手当支給率について給与法特別職の改定に準拠し、引上げ(年間0.05ヵ月分)を実施した。

監事

○役員報酬基準の内容

役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、防災科学技術研究所役員報酬規程に則り、本給に地域手当を加算して算出している。期末手当については、期末手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の25及び本給+地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の0以上100分の50以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の157.5、12月に支給する場合においては100分の177.5を乗じ、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。

○平成30年度における改定内容

・期末手当支給率について給与法特別職の改定に準拠し、引上げ(年間0.05ヵ月分)を実施した。

監事(非常勤)

○役員報酬基準の内容

非常勤役員の報酬支給基準は、月額により定めている。月額については、防災科学技術研究所役員報酬規程に則り、監事の本給月額を上限として、当該役員の勤務形態により算出している。

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
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長	17,238	10,740	4,887	1,611 (地域手当) 0 (通勤手当)			※
理事	16,289	9,816	4,467	1,472 (地域手当) 535 (通勤手当)		平成31年 3月31日	◇
監事	13,597	8,472	3,855	1,270 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
監事 (非常勤)	1,248	1,248	0	0 (地域手当) 0 (通勤手当)			

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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

理事長の職務は、法人全体の業務を総理し、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ている。理事長の本給号俸は、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、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、文部科学大臣の研究所に対する業績評価の結果、「基盤的観測網・先端的研究施設の運用・共用促進」、「防災行政への貢献」において高い評価を受け、研究所全体評価としても着実に業務が実施されたとみとめられ、その結果を勘案し、支給額を決定した。

その年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬28,846千円※1と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,274千円※2と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務の特性や、民間企業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。

※1、※2:「平成30年民間企業における役員報酬(給与)調査」より

理事

理事の職務は、国立研究開発法人防災科学技術研究所法により、理事長を補佐して研究所の業務を掌理すると定められており、理事長同様に研究所全体を把握し、適切に研究所の運営を行っていく事が求められる。

理事の本給については、国立試験研究機関時代に人事院より研究所長(理事長)に定められた号俸を基に、理事長の本給号俸以下の号俸で決定している。

また、期末手当については、研究所に対する文部科学大臣の評価結果を勘案し、支給額を決定した。

監事

監事の職務は、防災科学技術研究所の業務の適正かつ円滑な運営を確保するため、業務の執行状況を監察するとともに、監査を行う事が求められる。

監事の本給については、国立試験研究機関時代に人事院より研究所長(理事長)に定められた号俸を基に、理事長の本給号俸以下の号俸で決定している。

また、期末手当については、研究所に対する文部科学大臣の評価結果を勘案し、支給額を決定した。

監事(非常勤)

監事の職務は、防災科学技術研究所の業務の適正かつ円滑な運営を確保するため、業務の執行状況を監察するとともに、監査を行う事が求められる。

非常勤監事の本給については、常勤監事の本給月額を上限に勤務形態に応じて月額で定めている。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、国家公務員指定職適用官職、他の同規模の法人、民間企業との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えられる。

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			
理事長	該当なし					
理事	該当なし					
監事	該当なし					

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
該当なし	

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

業績給については、文部科学省大臣の評価結果を勘案し、支給額を決定しており、引き続き研究所の評価を踏まえつつ対応する。

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

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を経て国立研究開発法人となり、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。

職員の給与の支給水準については、独立行政法人後においても国庫により運営される研究機関として、国家公務員に準じた給与基準としており、俸給表、諸手当の支給基準は国家公務員と同様である。引き続き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。

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)

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の支給率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。

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

○給与制度の内容

防災科学技術研究所職員給与制度は、国家公務員に準じて防災科学技術研究所給与規程を定めており、俸給及び諸手当(役職手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員等連携手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+扶養手当の月額+地域手当+広域異動手当+職務の級に応じた加算額)に6月に支給する場合においては、100分の90(管理職員100分の110)を乗じ、12月に支給する場合においては、100分の95(管理職員100分の115)を乗じ、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、勤勉基準額(俸給+地域手当+広域異動手当+研究員等連携手当+職務の級に応じた加算額)に勤勉手当の支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

○平成30年度における主な改正内容

「一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律」(平成30年11月30日成立)に準拠し、平成30年度において以下の改正を行った。

- ・事務系職・研究職俸給表について国家公務員(行(一)、研究職俸給表)に準じて改正を実施した。(0.2%の引上げ)
- ・勤勉手当について支給月数を上げた。(0.05月分引上げ)

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

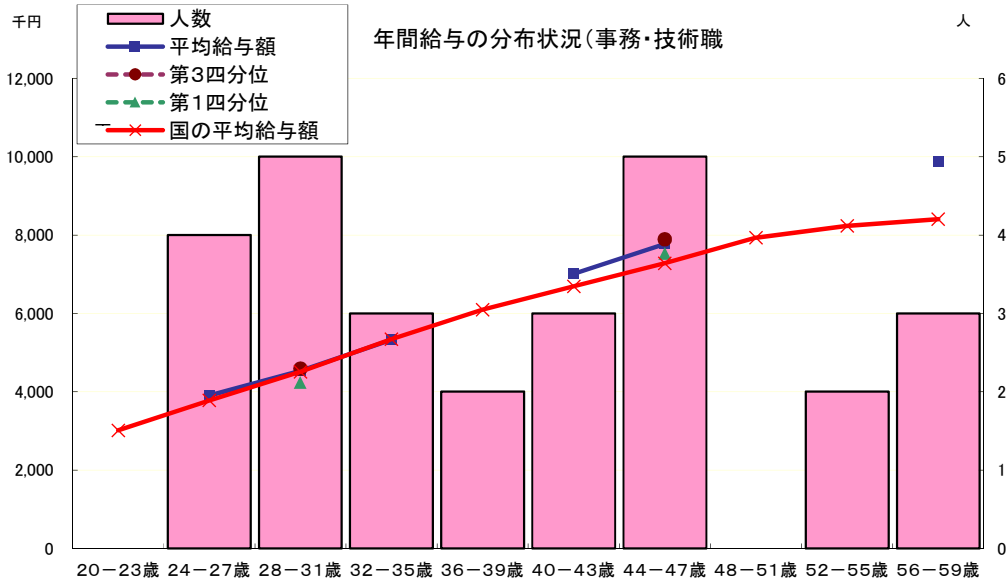
区分	人員	平均年齢	平成30年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 93	歳 45.6	千円 8,745	千円 6,446	千円 117	千円 2,279
事務・技術	人 27	歳 39.9	千円 6,587	千円 4,815	千円 110	千円 1,772
研究職種	人 66	歳 48.0	千円 9,627	千円 7,140	千円 120	千円 2,487

任期付職員(年俸制)	人 139	歳 47.4	千円 5,595	千円 5,533	千円 156	千円 62
有期雇用職員 (事務・技術)	人 59	歳 49.4	千円 3,902	千円 3,902	千円 120	千円 0
有期雇用職員 (研究職種)	人 66	歳 44.4	千円 6,837	千円 6,837	千円 163	千円 0
事務・技術	人 14	歳 53.4	千円 6,869	千円 6,254	千円 279	千円 615

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 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕

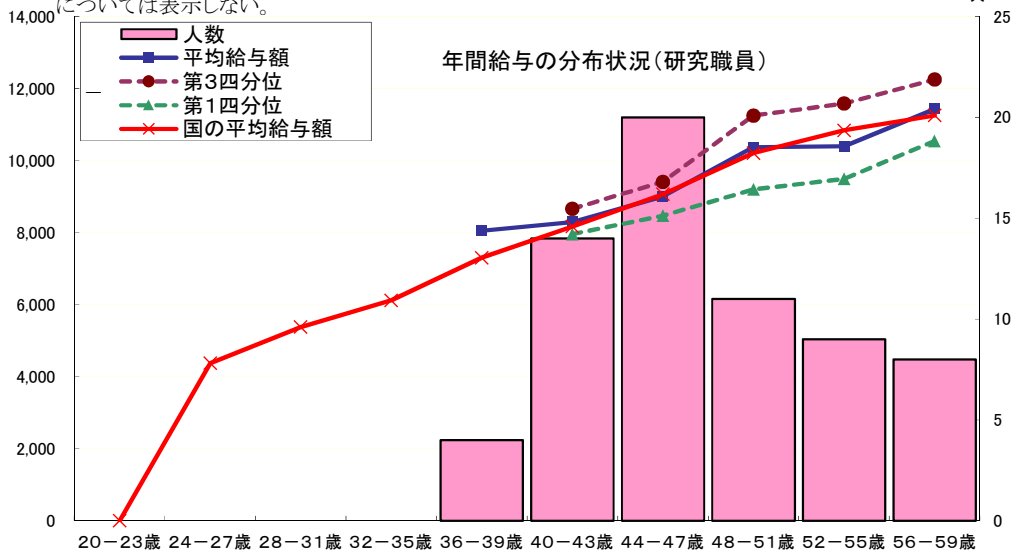


注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2: 年齢48～51歳の該当者はいなかった。

注3: 年齢36～39歳及び52～55歳について、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があることから、年間給与の平均額を示す点は表示しない。

注4: 年齢24～27歳、32歳～35歳、36歳～39歳、40歳～43歳、52歳～55歳、56歳～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1: 年齢36～39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。

③ 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	千円
部長	1	—	—	—	—
課長	2	—	—	—	—
課長補佐	10	46.9	7,668	8,871	6,654
係長	5	36.7	5,632	6,813	5,154
係員	9	28.4	4,253	5,115	3,647

注1: 部長及び課長については、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、人数以外は記載しない。

(研究職員)

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	千円
研究部長	6	55.7	12,423	12,820	12,119
研究課長	11	53.5	10,833	11,882	9,502
主任研究員	49	45.8	8,853	11,132	7,800

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／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	～	%	～
一般職員	一律支給分(期末相当)	57.7	59.3	58.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.3	40.7	41.5
	最高～最低	46.7～39.1	45.3～35.7	46.0～37.3

注: 事務・技術職員の管理職員については、該当者が2人のため、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記載しない。

(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)	47.3	49.7	48.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	52.7	50.3	51.5
	最高～最低	55.6～49.8	52.9～47.5	54.2～48.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	57.5	58.9	58.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.5	41.1	41.8
	最高～最低	48.5～39.3	47.3～37.9	47.9～38.6

3 給与水準の妥当性の検証等

事務系職員

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 106.6 ・年齢・地域勘案 107.4 ・年齢・学歴勘案 107.9 ・年齢・地域・学歴勘案 107.0
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>○当研究所は、給与水準公表対象職員が27人と少ない上に、52才～59才までの年齢区分該当者の管理職の比率が高いため当該年齢区分の指数が高くなっており、全体の指数を引き上げている。また、近年、国家公務員宿舎への入居が不可となったことにより、職員が居住する賃貸住宅のための住居手当の受給者割合が高くなっている。</p> <p>○平成29年度と比較し、年齢勘案、年齢・地域勘案、年齢・学歴勘案ともに割合が下がっている。</p> <p style="text-align: right;">住居手当の受給者割合 44.4% (19.7%) 地域手当2級地以上の受給者割合 100.0% (37.9%)</p> <p>()の数値は、「平成30年国家公務員給与等実態調査」の結果を用いて算出した国家公務員における値</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 57.2%】 (国からの財政支出額 7,740,995,000円、支出予算の総額 13,532,368,000円：平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成30年度決算)】</p> <p>【管理職の割合11.1%】 (常勤職員数27名中3名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合55.6%】 (常勤職員数27名中15名)</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 2.0%】 (支出総額 14,784,880,826円、給与・報酬等支給総額 290,041,230円)</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>(主務大臣の検証結果) 住居手当を受給する者の比率が高いこと等により比較指標は高くなっているが、平成29年度と比較し2.3ポイント減少しており、給与水準の適正化への対応は実施されている。引き続き適正な給与水準の確保に取り組んでいく必要があると考える。</p>
講ずる措置	<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>

研究職員

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 100.4 ・年齢・地域勘案 101.6 ・年齢・学歴勘案 99.9 ・年齢・地域・学歴勘案 100.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<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 style="text-align: center;">博士課程修了者割合 76.5%</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 57.2%】 (国からの財政支出額 7,740,995,000円、支出予算の総額 13,532,368,000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9.0%】 (常勤職員数66名中6名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%】 (常勤職員数66名中66名)</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 5.2%】 (支出総額 14,784,880,826円、給与・報酬等支給総額 774,305,806円)</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>(主務大臣の検証結果) 学歴差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水不足となつてゐること等から給与水準は適正であるとする。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>
講ずる措置	<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>

4 モデル給与

事務・技術職員

(扶養家族がない場合)

22歳(大卒初任給)

月額 180,700円 年間給与 2,775,916円

35歳(係長)

月額 305,555円 年間給与 5,113,398円

50歳(課長補佐)

月額 469,200円 年間給与 8,194,547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

当研究所は、国立試験研究機関から独立行政法人を経て国立研究開発法人となっているが、給与制度については国家公務員給与に準じている。業績給については、引き続き国家公務員給与に準じ、研究所の評価を踏まえつつ対応する。

III 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度
給与、報酬等支給総額 (A)	1,928,511	1,723,085	2,211,918
退職手当支給額 (B)	11,091	30,261	55,704
非常勤役員等給与 (C)	141,426	118,897	139,501
福利厚生費 (D)	310,101	286,046	383,110
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,391,129	2,158,289	2,790,233

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増減理由増減理由
事業拡大のため平成30年度は平成29年度と比較して職員数を増やしており、支給総額は28.4%増及び、最広義人件費は29.3%増となった。
- ・退職手当支給額が増加している理由は、平成29年度と比較して退職者数の増加によるものである。

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、役職員の退職手当規程の引き下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要:平成30年1月1日付で調整率0.87を0.837に引き下げ。

職員に関する講じた措置の概要:平成30年2月1日付で調整率0.87を0.837に引き下げ。

なお、職員退職手当規程の改正については、労使交渉のため、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。

IV その他

特になし