

独立行政法人 科学技術振興機構における

役員退職手当「業績勘案率」の基準について

平成 17 年 8 月 19 日
文 部 科 学 省
独立行政法人評価委員会
科学技術・学術分科会
科学技術振興機構部会
(平成 19 年 8 月 23 日一部改正)

独立行政法人科学技術振興機構（以下「機構」という。）の役員退職手当の算定に必要な「業績勘案率」については、「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について」（平成 15 年 12 月 19 日閣議決定）及び「役員退職金に係る業績勘案率に関する方針」（平成 16 年 7 月 23 日総務省政策評価・独立行政法人評価委員会決定）を踏まえた「業績勘案率の評価を行うに当たっての基本的考え方」（平成 16 年 12 月 16 日文科省独立行政法人評価委員会決定）（以下「基本的考え方」という。）に基づくほか、以下のとおりとする。

1. 「業績勘案率」の決定

(1) 「業績勘案率 ε 」の算出

「機関実績勘案率 α 」と「個人業績勘案率 β 」との配分率 x 、 y ($x = 0.75$ 、 $y = 0.25$) を乗じ、「基礎業績勘案率 ε' 」を求める（小数点第一位未満の端数があるときは、これを四捨五入する）。

$$\varepsilon' = x\alpha + y\beta \quad (x + y = 1, x = 0.75, y = 0.25)$$

- ε' : 基礎業績勘案率
- α : 機関実績勘案率
- β : 個人業績勘案率
- x : 機関実績勘案率の配分率
- y : 個人業績勘案率の配分率

科学技術・学術分科会（以下「分科会」という。）は ε' に基づき、以下の点を勘案して当該役員の ε を決定する。

- ① 在職時に受けた役員報酬に対する法人及び個人の業績の反映状況
- ② 目的積立金の積立状況（ ε が 1.5 を超える場合は、原則として在職期間のいずれかの年度に目的積立金を積み立てたことが必要であることとする）。
- ③ その他、機構や個人の業績等で特段に考慮すべき事情

(2) 「機関実績勘案率 α 」の算出

業績勘案率が適用される平成 16 年 1 月以降に、当該役員が在職した期間に係る「年度業務実績評価」に基づく各年度の機関実績勘案率を、その在職期間に応じ加重平均して求めた率とする（小数点第一位未満の端数があるときは、これを四捨五入する）。

ここで、各年度の機関実績勘案率は、分科会において、機構の「年度業務実績評価」における項目別評価の結果について、当該役員の職責に応じたウエイト付けを行った評価に基づき、別表 1 の換算表により 0.0 ～ 2.0 の間で算出するものとする。ただし、平成 17 年度以前の機関業績勘案率算出については、別表 2 の換算表によるものとする。

なお、役員が退職した日の属する「年度業務実績評価」が確定していない場合、当該年度の機関実績勘案率は、原則として、その前年度の機関実績勘案率により算出することとし、その際は、その理由を付するものとする。

（この際、当該年度が、新たな中期目標・計画の初年度である場合には、当該中期目標・計画に係る評価が存在しないため、当該年度の機関実績勘案率を 1.0 とする。）

(3) 「個人業績勘案率 β 」の算出

当該役員の任期中の個人的な業績に関しては、基本的考え方の「個人的な業績評価の観点の参考例（別表3）」を基に、予め機構の長が行った評価も参考にしつつ、分科会が評価し、当該役員の個人業績勘案率 β を 0.0 ～ 2.0 の間で決定することとする。

2. 「業績勘案率 ε 」の決定の実施時期

「業績勘案率 ε 」の算出については、原則として当該役員の退職後速やかに実施する。

機関実績勘案率の評定割合に関する換算表（平成18年度実績評価以降）

1. 全ての評価がS評価またはA評価である場合

（単位：％）

| | | 各事業年度の項目別評価の評定 | |
|---|-------------|----------------|-------------|
| | | S | A |
| 機 関 実 績 勘 案 率 α | 2. 0 | 100 | × |
| | 1. 9 | 90以上 100未満 | 10以下 |
| | 1. 8 | 80以上 90未満 | 10超 20以下 |
| | 1. 7 | 70以上 80未満 | 20超 30以下 |
| | 1. 6 | 60以上 70未満 | 30超 40以下 |
| | 1. 5 | 50以上 60未満 | 40超 50以下 |
| | 1. 4 | 40以上 50未満 | 50超 60以下 |
| | 1. 3 | 30以上 40未満 | 60超 70以下 |
| | 1. 2 | 20以上 30未満 | 70超 80以下 |
| | 1. 1 | 10以上 20未満 | 80超 90以下 |
| 1. 0 | 0以上 10未満 | 90超 100以下 | |

2. 全ての評価がS評価、A評価またはB評価である場合

（単位：％）

| | | 各事業年度の項目別評価の評定 | | |
|---|------|----------------|---|--------------|
| | | S | A | B |
| 機 関 実 績 勘 案 率 α | 1. 0 | 50以上 100未満 | | 0超 50以下 |
| | 0. 9 | 40以上 50未満 | | 50超 60以下 |
| | 0. 8 | 20以上 40未満 | | 60超 80以下 |
| | 0. 7 | 0以上 20未満 | | 80超 100以下 |

3. 全ての評価がS評価、A評価、B評価またはC評価である場合

(単位：%)

| | | 各事業年度の項目別評価の | | | |
|---|-----|---------------|---|---|--------------|
| | | S | A | B | C |
| 機 関 実 績 勘 案 率 α | 0.9 | 80以上 100未満 | | | 0超 20以下 |
| | 0.8 | 60以上 80未満 | | | 20超 40以下 |
| | 0.7 | 40以上 60未満 | | | 40超 60以下 |
| | 0.6 | 20以上 40未満 | | | 60超 80以下 |
| | 0.5 | 0以上 20未満 | | | 80超 100以下 |

4. F評価がある場合

(単位：%)

| | | 各事業年度の項目別評価の評定 | | | | |
|---|-----|----------------|---|---|---|--------------|
| | | S | A | B | C | F |
| 機 関 実 績 勘 案 率 α | 0.4 | 80以上 100未満 | | | | 0超 20以下 |
| | 0.3 | 60以上 80未満 | | | | 20超 40以下 |
| | 0.2 | 40以上 60未満 | | | | 40超 60以下 |
| | 0.1 | 20以上 40未満 | | | | 60超 80以下 |
| | 0.0 | 0以上 20未満 | | | | 80超 100以下 |

機関実績勘案率の評定割合に関する換算表(平成17年度実績評価以前)

(単位:%)

| | | 各事業年度の項目別評価の評定 | | | | | |
|---------------------|------------------|---------------------|------------------------|--------------------|------------------|------------------------|--------------------|
| | | S | A | B | F | | |
| 機関実績勘案率 α | 2.0 | $S=100$ | $A=0, B=0, F=0$ | | | | |
| | 1.9 | $90 \leq S < 100$ | $S+A=100$ | $B=0, F=0$ | | | |
| | 1.8 | $80 \leq S < 90$ | | | | | |
| | 1.7 | $70 \leq S < 80$ | | | | | |
| | 1.6 | $60 \leq S < 70$ | | | | | |
| | 1.5 | $60 \leq S < 100$ | $80 \leq S+A \leq 100$ | $0 < B \leq 20$ | $F=0$ | | |
| | | $50 \leq S < 60$ | | $0 \leq B \leq 20$ | | | |
| | 1.4 | $40 \leq S < 50$ | | | | | |
| | 1.3 | $30 \leq S < 40$ | | | | | |
| | 1.2 | $20 \leq S < 30$ | | | | | |
| | 1.1 | $10 \leq S < 20$ | | | | | |
| | 1.0 | $0 \leq S < 10$ | | | | $80 \leq S+A \leq 100$ | $0 \leq B \leq 20$ |
| | | $80 \leq S+A < 100$ | | $0 < B+F \leq 20$ | | $0 < F \leq 5$ | |
| | 0.9 | $0 \leq S+A < 80$ | $20 < B+F \leq 40$ | $0 \leq F \leq 5$ | | | |
| | 0.8 | | $40 < B+F \leq 60$ | | | | |
| | 0.7 | | $60 < B+F \leq 80$ | | | | |
| | 0.6 | | $80 < B+F \leq 100$ | | | | |
| | 0.5 | $0 < S+A+B < 95$ | | | $5 < F \leq 20$ | | |
| | 0.4 | | | | $20 < F \leq 40$ | | |
| | 0.3 | | | | $40 < F \leq 60$ | | |
| 0.2 | $60 < F \leq 80$ | | | | | | |
| 0.1 | $80 < F < 100$ | | | | | | |
| 0.0 | $S=0, A=0, B=0$ | | | | $F=100$ | | |

1. 業績目標達成に向けてのリーダーシップ(理事長)

| 水準 評価項目 | レベル0 | レベル1 | レベル2 | レベル3 | レベル4 |
|--------------------------------|--|---|--|--|---|
| 理事長その1 機関業績目標の設定 | 国の政策課題と自らの法人の使命との関連性を正しく理解していなかった。 | 国の政策課題と自らの法人の使命との関連性を正しく理解し、目標を設定した。 | 目標の各項目について達成すべき目標値を設定した。 | 目標設定に際して自らの法人にとって挑戦的な目標値を設定した。 | 挑戦的な目標値の設定にあたり、その根拠や見通しを明確にした。 |
| 理事長その2 機関業績目標の達成のための経営資源の調達 | 自らの法人の目標を達成するために、どんな経営資源が必要なのかのスペックを設定しなかった。 | 自らの法人の目標を達成するためにどんな経営資源が必要なのかのスペックを明確に設定した。 | 必要な経営資源の調達方法を明確にした。 | 左記に基づき、自ら主体的に経営資源の調達活動にリーダーシップを発揮した。 | 調達した経営資源を有効に活用して目標の達成を図った。 |
| 理事長その3 機関業績目標の担当理事への目標展開 | 法人の方針に基づき、理事の担当領域を明確に設定しなかった。 | 法人の方針に基づき、理事の担当領域を明確に設定した。 | 法人の方針に基づき、担当領域における目標値を理事に対して明確に提示した。 | 担当理事と、担当領域の目標について具体的な検討の場を持ち合意を得た。 | 自らの主導で、理事間の担当領域ごとの目標を共有化し、一つの方向に束ねた。 |
| 理事長その4 機関業績目標達成のための課題設定 | 法人の方針に基づき、目標達成のために明確な課題を設定しなかった。 | 法人の方針に基づき、目標達成のための課題を設定した。 | 設定した課題の解決と目標達成との関連を明確に提示した。 | 設定した課題について、その根拠や解決のための方策を明確にした。 | 設定した課題設定の根拠や解決のための方策について、関係者に自らの言葉で伝えた。 |
| 理事長その5 他の独立行政法人との協力 | 事業の運営にあたり、他の独立行政法人との関わりは考慮しなかった。 | 他の法人との関わりは考慮していたが、他の法人の事業との棲み分けや関連性を明確にしなかった。 | 国の政策における、自らの法人と他の法人の事業の関連性や位置づけを明確にした。 | 政策の効果的な実施のため、他の法人と協力をすべき事柄やその具体的な内容を明確にした。 | 他の法人と協力して、総合的な視点で国の政策の実現を支援した。 |

2. 業務運営のマネジメント(理事長)

| 水準 評価項目 | レベル0 | レベル1 | レベル2 | レベル3 | レベル4 |
|------------------------------|---------------------------------------|--|---|---|--|
| 理事長その1 業務遂行上の情報の共有 | 主務官庁その他内外の関係者からの情報の提供を受けたが受身的であった。 | 主務官庁その他内外の関係者から提供された情報を整理し、把握した。 | 法人内の関係者から依頼された情報を提供した。 | 法人内の関係者の依頼に基づき、必要な情報を選別して提供した。 | 法人内の関係者に対して自ら働きかけ、必要な情報を提供した。 |
| 理事長その2 業務運営と役割分担 | 自らが担当すべき業務をなおざりにした。 | 自らが関係する業務について、重要度を問わず、力を均等に配分した。 | 理事長の立場として関わることの重要性を比較検討し、重要な業務に絞り込んで注力した。 | 自らの関与が重要な業務に重点的に注力し、他の業務を適任の理事に担当させた。 | 自らの関与が重要な業務に重点的に注力し、他は外注化や廃止も検討した上で、必要な部分を適任の理事に担当させた。 |
| 理事長その3 財務情報の理解と適切な指示 | 財務諸表の基礎的な知識・理解が不足していた。 | 財務諸表を理解しているが、自らの法人の財務の実態を把握してなかった。 | 自らの法人の財務の実態を把握し、どこに問題があるかを指摘した。 | 自らの法人の財務の実態を把握し、問題点を指摘した上で、適切な指示を行った。 | 適切な指示を講じ、必要なフォローアップを行った。 |
| 理事長その4 業務マネジメントの組織内での徹底 | 自らの法人の業務を理解できていなかった。 | 業務の体系づけを指示し、法人の業務の全体像を把握した。 | 個々の業務の効率性指標の設定を指示した。 | 効率性指標などの測定指標に基づき、目標を設定し、目標達成に向けての方針を指示した。 | 自ら率先垂範し、業務の効率性を上げるための協力や工夫をした。 |
| 理事長その5 コンプライアンス(法令遵守) | 自らの法人に関わる法令を理解して、それを遵守しているか否かの確認を行った。 | 法令遵守の確認はしているが、潜在化している問題は把握していなかった。 | 潜在的な問題点や倫理上の問題を把握した上で、適切な指示を行った。 | 適切な指示を講じ、必要なフォローアップを行った。 | 必要なフォローアップをほかなかっただけでなく、組織の教訓として全員に周知徹底を行った。 |
| 理事長その6 危機管理(予防保全) | 自らの法人にとっての危機的な事態を予測できなかった。 | 自らの法人にとっての危機的な事態を予測したが、それに対する予防策を講じなかった。 | 自らの法人にとって危機的な事態に対し、予防策を的確に講じた。 | 体系立った予防策を講じ、さらに組織全体の共通認識を図った。 | 予防策自体の有効性を考慮し、常にモニタリングを行った。 |
| 理事長その7 危機管理(事後処理) | 期間中に生じた危機的事態に対し、その対処策を自ら考えなかった。 | 対処策を考えたが、場当たり的で一貫性に欠けていた。 | 全体体系のある対処策をとったが、自ら陣頭指揮を執らなかった。 | 自ら陣頭指揮を執って対処したが、対処策からその後の教訓抽出までは行わなかった。 | 危機的事態への対処策を振り返り、組織の教訓として全員に周知徹底をした。 |
| 理事長その8 先見性のある長期ビジョンの設定と行動 | 現在直面している課題にのみ注力し、将来の課題を見据えようとしなかった。 | 将来の課題の重要性は理解していたが、先見性のある長期的なビジョンが描けなかった。 | 将来の課題を見据えて、先見性のある長期的なビジョンを策定した。 | 長期的なビジョンに基づき、将来に向けての具体的な施策を考案した。 | 長期的ビジョンに基づいた施策の実施にリーダーシップを発揮した。 |

3. 組織・人事マネジメント(理事長)

| 水準 評価項目 | レベル0 | レベル1 | レベル2 | レベル3 | レベル4 |
|------------------------------|---|--|---|---|--|
| 理事長その1 役員会(または理事会)の 運営 | 役員会を定期的 に開催せず、 役員間で重要 事項の共有化 ができなかつ た。 | 役員会を定期的 に開催したが、 役員間の重要 事項の共有化 を十分に行わ なかった。 | 役員会を定期的 に開催し、重要 な事項について の役員間の共有 化を行った。 | 役員会を定期的 に開催し、役員 間に重要事項 を共有させると ともに、率直 で建設的な議 論をさせた。 | 役員会を定期的 に開催し、重要 事項の共有化 と建設的な議 論により時宜 を得た問題解 決を行った。 |
| 理事長その2 担当理事の選定 と評価 | 関係機関から 受入れを打診 された人物を、 特に検討を加 えず役員に任 命した。 | 関係機関から 受入れを打診 された人物の 適性や能力を 評価したが、 関係機関の意 向を優先して 任命した。ま たは、自ら人 物を探してきた が、詳細な検 討を行わず理 事に任命した。 | 関係機関から 打診された人 物、自らが探 してきた人物 について適性 や能力を評価 し、法人にと って最適な理 事かどうかを 選抜した上で 任命した。 | 人物の適正や 能力を評価す る際に、他の 理事や職員に も広く意見を 聴きながら任 命した。 | 人物の適正や 能力を評価す る際に、法人 内部だけでなく、 広く外部の第 三者の意見を 聴いて判断し た。 |

4. 対外インパクト(理事長)

| 水準 評価項目 | レベル0 | レベル1 | レベル2 | レベル3 | レベル4 |
|--------------------------|---|-------------------------------|---|---|--|
| 理事長その1 法人の顔としての存在価値 | 法人の代表として外部から認知されていない。 | 法人の代表として外部の関係者に認知されている。 | 法人の代表として外部の関係者に広く認知されており、法人の認知度向上に貢献している。 | 法人の代表として外部の関係者に広く認知され、今までの法人のイメージをより良くすることが出来ている。 | 法人の代表として外部の関係者に広く認知され、今までの法人のイメージを大きく刷新することが出来ている。 |
| 理事長その2 法人の代表としての折衝・交渉 | 外部の関係者との交渉において、法人の代表としての意見・立場を明確にしていなかった。 | 法人の代表としての立場から、外部の関係者との交渉を行った。 | 法人の代表として、外部の関係者と交渉し、法人としての意向を伝えた。 | 法人の代表として、外部の関係者と交渉し、法人としての意向を伝え、必要な情報や資源の提供を依頼した。 | 法人の代表として外部の関係者と交渉し、法人としての要望を伝え、それを実現させた。 |

1. 業務目標達成に向けてのリーダーシップ(理事)

| 水準 評価項目 | レベル0 | レベル1 | レベル2 | レベル3 | レベル4 |
|----------------------------------|---|---|--|--------------------------------------|---|
| 理事その1 担当部門の業績目標の設定 | 法人の全体方針と担当部門との関連性を正しく理解していなかった。 | 法人の全体方針と担当部門の課題との関連性を正しく理解し、目標設定を行った。 | 目標の各項目について達成すべき目標値を設定した。 | 目標設定に際し、担当部門にとって挑戦的な目標値を設定した。 | 挑戦的な目標設定にあたり、その根拠や見通しを明確にした。 |
| 理事その2 担当部門の業績目標の達成のための経営資源の調達 | 担当部門の目標を達成するために、どんな経営資源が必要なのかのスペックを設定しなかった。 | 担当部門の目標を達成するために、どんな経営資源が必要なのかのスペックを明確に設定した。 | 必要な経営資源の調達方法を明確にした。 | 左記に基づき、自ら主体的に経営資源の調達活動にリーダーシップを発揮した。 | 調達した経営資源を有効に活用して担当部門の目標の達成を図った。 |
| 理事その3 担当部門の業績目標の管理職層への目標展開 | 担当部門の方針に基づき、管理職層の担当領域を明確に設定しなかった。 | 担当部門の方針に基づき、管理職層の担当領域を明確に設定した。 | 担当部門の方針に基づき、担当領域における目標値を管理職層に対して明確に提示した。 | 管理職層と、担当領域の目標について具体的な検討の場を持ち合意を得た。 | 自らの主導で、管理職間の担当領域ごとの目標を共有化し、一つの方角に束ねた。 |
| 理事その4 担当部門の業績目標達成のための課題設定 | 担当部門の方針に基づき、担当部門の目標達成のために明確な課題を設定しなかった。 | 担当部門の方針に基づき、目標達成のための課題を設定した。 | 設定した課題の解決と目標達成との関連を明確に提示した。 | 設定した課題について、その根拠や解決のための方策を明確にした。 | 設定した課題設定の根拠や解決のための方策について、関係者に自らの言葉で伝えた。 |

2. 業務運営のマネジメント(理事)

| 水準 評価項目 | レベル0 | レベル1 | レベル2 | レベル3 | レベル4 |
|---------------------------|---------------------------------------|---|--|---|--|
| 理事その1 業務遂行上の情報の共有 | 主務官庁その他内外の関係者からの情報の提供を受けたが受身的であった。 | 主務官庁その他内外の関係者から提供された情報を整理し、把握した。 | 法人内の関係者から依頼された情報を提供した。 | 法人内の関係者の依頼に基づき、必要な情報を選別して提供した。 | 法人内の関係者に対して自ら働きかけ、必要な情報を提供した。 |
| 理事その2 業務運営と役割分担 | 自らが担当すべき業務をなおざりにした。 | 自らが関係する業務について、重要度を問わず、力を均等に配分した。 | 担当理事の立場として関わることの重要性を比較検討し、重要な業務に絞りで注力した。 | 自らの関与が重要な業務に重点的に注力し、他の業務を適任の人材に担当させた。 | 自らの関与が重要な業務に重点的に注力し、他は外注化や廃止も検討した上で、必要な部分を適任の人材に担当させた。 |
| 理事その3 財務情報の理解と適切な指示 | 法人の財務諸表の基本的な知識・理解が不足していた。 | 法人の財務諸表を理解しているが、自らの法人の財務の実態を把握していなかった。 | 法人の財務の実態を把握し、どこに問題があるかを指摘した。 | 財務の問題点を指摘した上で、理事長に対して適切な意見を出した。 | 理事長と話し合い、必要なフォローアップを行った。 |
| 理事その4 業務マネジメントの組織内での徹底 | 自らの担当業務を理解できていなかった。 | 業務の体系づけを指示し、担当部門の業務の全体像及び法人全体の業務との関係を把握した。 | 担当部門の個々の業務について効率性指標の設定を指示した。 | 効率性指標などの測定指標に基づき、目標を設定し、目標達成に向けての方針を指示した。 | 自ら率先垂範し、業務の効率性を上げるための協力や工夫をした。 |
| 理事その5 コンプライアンス(法令遵守) | 自らの法人に関わる法令を理解して、それを遵守しているか否かの確認を行った。 | 法令遵守の確認はしているが、担当範囲における潜在化している問題点は把握していなかった。 | 担当部門の潜在的な問題点や倫理上の問題を把握した上で、適切な指示を行った。 | 担当部門の潜在的な問題点や倫理上の問題に対し、適切な指示を講じ、必要なフォローアップを行った。 | 担当部門を越えた法人としての全体の潜在的な問題点や倫理上の問題を解決して、フォローアップを行った。 |
| 理事その6 危機管理(予防保全) | 担当部門における危機的な事態を予測できなかった。 | 担当部門における危機的な事態を予測したが、それに対する予防策を講じなかった。 | 担当部門の予防策を的確に講じた。 | 法人全体の体系と整合性のある予防策を講じ、理事長に提案した。 | 予防策自体の有効性を考慮し、常にモニタリングを行った。 |
| 理事その7 危機管理(事後処理) | 期間中に生じた危機的な事態に対し、その対処策を自ら考えなかった。 | 対処策を考えたが、場当たり的で一貫性に欠けていた。 | 担当領域において体系的な対処策をとったが、自ら陣頭指揮を執らなかった。 | 自ら陣頭指揮を執って対処したが、対処策からその後の教訓抽出までは行わなかった。 | 危機的な事態への対処策を振り返り、組織の教訓として全員に周知徹底をした。 |

3. 組織・人事マネジメント(理事)

| 水準 評価項目 | レベル0 | レベル1 | レベル2 | レベル3 | レベル4 |
|--------------------------------|--------------------------------|--|---------------------------------|---|-------------------------------------|
| 理事その1 役員会(または理事会) における活動 | 役員会に出席していたが、自らの意見は出さなかった。 | 理事長や他の理事に求められれば意見を出した。 | 理事長や他の理事に求められなくても自ら意見を出した。 | 自ら意見を出し、その内容は建設的であった。 | 建設的な問題提起をし、役員会での議論につながった。 |
| 理事その2 後任者の育成 | 後任者について、見込みのある人物の育成や選抜を行わなかった。 | 後任者について、見込みのある人物の育成を行ったが、役員としての適性や能力は十分に評価しなかった。 | 自らの後任者について、適性や能力を評価し、育成・選抜を行った。 | 自らの後任者について長所及び短所を明確にし、後任を務める際の参考情報とさせた。 | 自らの後任として、多くの関係者が納得できる優秀な人材を育成・選抜した。 |

1. 監査方針設定と組織化活動(監事)

| 水準 評価項目 | レベル0 | レベル1 | レベル2 | レベル3 | レベル4 |
|----------------------------|--|--|--|--|--|
| 監事その1 年度の監査方針の設定 | 法人の全体方針と監査方針との関連性を正しく理解していなかった。 | 法人の全体方針と監査方針との関連性を正しく理解し、年度の監査方針を設定した。 | 年度の監査方針の設定に際して、監査の対象範囲や視点、監査結果の活用先などを考慮した。 | 年度の監査方針の設定に際して、従来の法人監査にはなかった新しい視点を導入した。 | 自ら主体的に設定に関わった監査方針が、他の独立行政法人監査に影響を与えて、モデルとなった。 |
| 監事その2 年度の監査方針の関係者への周知徹底 | 法人の監査方針やその背景にある考え方を理事長や理事層に対して自らが説明はしなかった。 | 法人の監査方針やその背景にある考え方を理事長や理事層に対して自ら説明した。 | 法人の監査方針やその背景にある考え方を理事長や理事層に対して説明して、理解を得た。 | 法人の監査方針やその背景にある考え方が理事長や理事層に正しく理解されるように啓蒙に務めた。 | 法人の監査方針やその背景にある考え方が理事長はじめ全職員に確実に浸透するように啓蒙に務めた。 |
| 監事その3 月次会計報告の監査 | 会計月次報告の説明を受けたが特に目立ったコメントはしなかった。 | 会計月次報告に対してより第三者的な立場でコメントを行ったがフォローはしなかった。 | 会計月次報告結果に対して第三者的な立場でコメントを行い、そのフォローを行った。 | 会計月次報告結果に対しての第三者的な立場でのコメントをフォローしてそこから問題点を早期に把握した。 | 会計月次報告結果に対しての第三者的な立場でのコメントに基づいて問題点を解決し、再発防止をはかった。 |
| 監事その4 理事長、理事の職務遂行監査 | 役員会・理事会の招集や決議の方法及びその内容に関する監査を行わなかった。 | 役員会・理事会の招集や決議の方法及びその内容に関する監査を行ったが、理事長や個々の理事の職務遂行に関する監査は行わなかった。 | 理事長や理事の職務遂行が、法令や理事会決議に適合しているかを定期的に監査した。 | 理事長や理事の職務遂行を違法性監査の観点に止まらず、国民にとって著しく不当な内容ではないかの適合性監査を行った。 | 理事長や理事の職務遂行結果を国民にとって著しく不当な内容ではないかの妥当性監査を行いその結果を自ら発表した。 |

| 水準 評価項目 | レベル0 | レベル1 | レベル2 | レベル3 | レベル4 |
|-------------------------------------|---|---|---|--|---|
| 監事その5 事業所や関連団体など業務の実地監査 | 事業所や関連団体など法人業務の実際のある現地に赴いてその業務遂行を監査しなかった。 | 実地監査を行ったが、その準備や事後報告は事務局が主に行っており、自ら踏み込んだ監査をしなかった。 | 実施監査の対象設定の段階から自らが総合的な判断で臨み、計画を立案して、監査を行った。 | 実施監査を自ら総合的な判断で企画して、監査を行い、さらに関係者からの聴取だけでなく自ら実態調査を行った。 | 自ら実施調査を行った結果を、違法性、妥当性の観点から将来のリスクを考慮して理事長以下の理事層に勧告を行った。 |
| 監事その6 法人の機関業績目標の内部評価の結果や過程に関する監査 | 法人の機関業績目標の内部評価に関しては結果報告を受けるだけで特にアクションをとらなかった。 | 法人の機関業績目標の内部評価の結果について、コメントはしたが、国民の視点からの第三者的な問題指摘や勧告までは行わなかった。 | 法人の機関業績目標の内部評価の結果について、国民の視点から客観的な問題指摘や改善勧告を行った。 | 法人の機関業績目標の内部評価の結果のみならず、その評価方式や運用実態まで踏み込んだ監査を行いその結果を理事長や理事層に勧告した。 | 法人の機関業績目標の内部評価に関する改善勧告を、理事長や理事層に対して行い、実際に改善に結びつけるように強い働きかけを行った。 |

独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について

〔平成15年12月19日
閣議決定〕

独立行政法人、特殊法人及び認可法人（日本放送協会、日本赤十字社、特殊会社、士業団体、事業者団体中央会を除く。以下同じ。）の役員の退職金については、以下によるものとする。

1 独立行政法人

- (1) 各府省は、所管の独立行政法人に対し、役員の退職金の支給率に関して、平成16年以降の在職期間については、1月につき俸給月額 $12.5/100$ を基準とし、これに各府省の独立行政法人評価委員会が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じたものとするよう要請する。
- (2) 独立行政法人評価委員会は、上記(1)の業績勘案率の決定に当たり、あらかじめ総務省政策評価・独立行政法人評価委員会に通知する。この場合、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会は、独立行政法人評価委員会に対し、意見を述べるができる。
独立行政法人評価委員会は、業績勘案率が1.5を超え、又は0.5を下回る場合には、速やかに各主務大臣に通知する。主務大臣は、通知があったときは、内閣官房長官に報告する。
- (3) 独立行政法人及び主務大臣は、各役員の退職金の支給額について、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成15年9月16日閣議決定）の4に基づき、決定に至った事由とともに公表する。

2 特殊法人及び認可法人

- (1) 役員の退職金の支給率に関して、平成16年以降の在職期間については、1月につき俸給月額 $12.5/100$ を基準とし、これに各法人が委嘱する外部の専門家又は設置する委員会（以下「委員会等」という。）が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じたものとする。
- (2) 各法人は、上記(1)による委員会等の業績勘案率の決定に当たり、あらかじめ所管大臣に通知することとする。各所管大臣は、業績勘案率が1.5を超え、又は0.5を下回る場合には、速やかに内閣官房長官に報告する。
- (3) 役員の退職金に関して独立行政法人と同様の制度が採用されている法人については、上記独立行政法人の例によるものとする。
- (4) 各役員の退職金の支給額については、上記1(3)に準じて、公表する。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔平成15年9月16日〕
閣議決定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月8日の人事院勧告どおり改定を行うものとする。
なお、公務能率及び行政サービスの一層の向上を図るとともに、官庁綱紀の厳正な保持、公正な公務運営の確保に努めるものとする。
- 2 特別職の国家公務員については、おおむね1の趣旨に沿って、その給与の改定を行うものとする。
- 3 1及び2の給与改定については新たな追加財政負担は要しないが、我が国の財政事情がますます深刻化していることを考慮すれば、行財政改革を引き続き積極的に推進し、総人件費を極力抑制するとの基本方針は堅持する必要がある。そのため、行政事務・事業の整理、民間委託、人事管理の適正化等行政の合理化、能率化を積極的に推進する等の措置を講ずるとともに、定員については、「国の行政組織等の減量、効率化等に関する基本的計画」（平成11年4月27日閣議決定）、「新たな府省の編成以降の定員管理について」（平成12年7月18日閣議決定）等に基づき、各府省とも、更なる減量・効率化や定員振替に努力し、計画を上回る定員削減に積極的に取り組むことにより、真に必要な部門への適切な定員配置を図りつつ、引き続き国家公務員数の純減を行う。また、独立行政法人についても、中期目標設定、評価等に当たって役職員数も含めた一層の事務運営の効率化を図る。さらに、特殊法人等についても厳しい定員削減を実施する。
地方公共団体についても、国の措置に準じて措置するように要請する。また、地方公共団体に定員の増加を来し、人件費の累増をもたらすような施策を厳に抑制する。
- 4 独立行政法人の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して適正な給与水準とするよう要請する。独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役員の報酬及び退職手当並びに職員の給与の水準を国家公務員等と比較できる形で分かりやすく公表することとする。また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっても、国家公務員の例に準じて措置されるよう対処するとともに、事業及び組織形態の見直しを通じた給与等の適正化を進めるものとする。
- 5 地方公共団体における地方公務員の給与改定に当たっては、現下の極めて厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、国と同様、行政の合理化、能率化を図るとともに、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、引き続きその適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。
また、地域における国家公務員給与の在り方については、人事院において、地域における民間給与の実情等がより一層反映できる仕組みとなるよう検討を進めていくこととされたが、地方公務員給与の在り方についても、国の検討状況も踏まえつつ、地域毎の公務員給与と民間給与の比較方法をより一層精確に示すなどの方法により、地域毎の実態を踏まえた見直しを行うよう要請するものとする。

(参考)

(平成 15 年 12 月 19 日閣議決定時 内閣総務官室より提示)

業績勘案率あてはめの一例

| 業績勘案率 | 内容 |
|---------|---|
| 1.5～2.0 | 在職期間を通じて、中期目標に規定する大半の目標の達成状況が、著しく高い結果となった場合 |
| 1.0～1.5 | 在職期間を通じて、総合的に勘案して中期目標以上の実績となった場合 |
| 1.0 | 在職期間を通じて、総合的に勘案して概ね中期目標どおりの実績となった場合 |
| 0.5～1.0 | 在職期間を通じて、総合的に勘案して中期目標が達成されなかった場合 |
| 0.0～0.5 | 在職期間を通じて、中期目標に規定する大半の目標の達成状況が、著しく低い結果になった場合 |

注1 中期目標の達成状況では評価しがたい場合、年度ごとの実績評価を基に判断することも可能。

注2 目的積立金(独法通則法第44条3項により剰余金の使途に充て得る積立金)の積立状況も勘案。1.5超の場合は、原則として任期中のいずれかの年度に目的積立金を積み立てたことが必要。

役員退職金に係る業績勘案率に関する方針

平成16年7月23日

政策評価・独立行政法人評価委員会

独立行政法人評価分科会決定

役員退職金に係る各府省独立行政法人評価委員会からの業績勘案率の通知に対し、政策評価・独立行政法人評価委員会として意見を述べる際の当分科会の検討に当たっては、以下の方針とする。

1. 業績勘案率は、独立行政法人の役員退職金を国家公務員並にするという一般の退職金の見直しの趣旨にかんがみ、1.0を基本とする。
2. 各府省独立行政法人評価委員会からの通知が1.0を超える場合など厳格な検討が求められる場合には、当分科会としては、算定に当たっての客観性の確保、法人の業績又は担当業務の実績（以下「法人等の業績」という。）の反映重視を基本に、以下の観点から厳しく検討を行う。
 - ① 退職役員の在職期間に係る法人等の業績が、当該法人の過去の通常業績とは明確に差があること及びその差を、客観的、具体的かつ明確に説明できるものとなっていること。
 - ② 業績勘案率算定時に在職期間に係る年度評価結果が確定していない場合、当該期間の法人等の業績を客観的・具体的根拠によって認定していること。
 - ③ 業績勘案率算定に当たっての法人の個々の評価結果のウェイト付けが適切であること。
 - ④ 在職時に受けた役員報酬に対する法人等の業績等の反映状況と整合的であること。

- ⑤ 退職役員の個人的な業績を考慮する場合、
- ・ 考慮の程度が付随的なものとなっており、法人等の業績に比べて重視しすぎていないこと。
 - ・ 過去の役員の通常の業績とは差があったことを客観的・具体的根拠によって認定していること。
 - ・ 個人的な業績を考慮して業績勘案率を変動させる幅について、過去の役員の通常の業績との差に対応した明確な基準が定められていること。また、客観的・具体的根拠によってその幅を決定していること。
 - ・ 役員任期中における、法人役員としての固有の業務に関する個人的な業績であること。
- ⑥ 法人等の特筆すべき活動等の要素を業績勘案率の算定に当たって考慮すべき特段の事情があるとされている場合、当該要素を考慮することが妥当であること。
- ⑦ 退職役員の在職期間における目的積立金の額に照らして適切な水準であること。
- ⑧ 理事長、理事、監事等の個々の職責に応じた形で算定されていること。
- ⑨ 各府省独立行政法人評価委員会において、客観的資料を基に、十分な体制、時間をもって審議されていること。業績勘案率は、結果として、業績に応じて弾力的なものであること。また、決定された業績勘案率及びその理由が公表されること。

「業績勘案率」の評価を行うに当たっての基本的考え方

平成 16 年 12 月 16 日
文部科学省独立行政法人評価委員会
(平成 19 年 4 月 25 日一部改正)

文部科学省独立行政法人評価委員会（以下「評価委員会」という。）においては、「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について」（平成 15 年 12 月 19 日閣議決定）（参考 1）及び「役員退職金に係る業績勘案率に関する方針」（平成 16 年 7 月 23 日総務省政策評価・独立行政法人評価委員会）（参考 2）の趣旨を踏まえつつ、1. の手続きに基づき、業績勘案率の決定を行う。

1. 「業績勘案率」の決定

(1) 「業績勘案率 ε 」の算出

「機関実績勘案率 α 」と「個人業績勘案率 β 」との配分率 x 、 y （注. 各法人の特性・役員の職責に応じ決定。ただし、個人的な業績が付随的なものであることを考慮し、 y は 0.25^{*1} を超えないこととする。）を乗じ、「基礎業績勘案率 ε' 」を求める（小数点第一位未満の端数があるときは、これを四捨五入する）。

$$\varepsilon' = x\alpha + y\beta \quad (\text{但し } x + y = 1, 1 > x \geq 0.75, 0.25 \geq y > 0)$$

| | | |
|---|----------------|---------------|
| { | ε' | : 基礎業績勘案率 |
| | α | : 機関実績勘案率 |
| | β | : 個人業績勘案率 |
| | x | : 機関実績勘案率の配分率 |
| | y | : 個人業績勘案率の配分率 |

評価委員会は ε' に基づき、以下の点を勘案して当該役員の ε を決定する。

- ① 在職時に受けた役員報酬に対する法人及び個人の業績の反映状況
- ② 目的積立金の積立状況（ ε が 1.5 を超える場合は、原則として在職期間のいずれかの年度に目的積立金を積み立てたことが必要であることとする。）
- ③ その他、法人や個人の業績等で特段に考慮すべき事情

(2) 「機関実績勘案率 α 」の算出

当該役員が在職した期間に係る「年度実績評価」に基づく各年度の機関実績

*1：例えば、労務行政研究所 2003 年調査「役員報酬・賞与、退職金調査」労政時報第 3588 号によると、民間企業における基本退職慰労金に対する個人業績を勘案した功労加算の割合は、基本退職慰労金の 30% 以内が圧倒的に多いと報告されている。この場合、退職金における個人業績の寄与度は最大で約 23%（= 30 / 130）となっている。

勘案率を、その在職月数に応じ加重平均して求めた率を α とする（小数点第一位未満の端数があるときは、これを四捨五入する）。

各年度の機関実績勘案率は、「年度実績評価」の結果における項目別評価を当該役員の職責に応じ適切にウェイト付けし、通常の業績に比して明確に差が生じる適切な換算表に従い0.0～2.0の間で算出するものとする。この際、換算表の例は別添1のとおりとし、「独立行政法人評価委員会が処理することとされている事務の分科会への付託について」（平成19年2月16日一部改正）を受けて、業績勘案率に係る評価を行う各分科会は、評価を担当する各法人の特性等を踏まえ、各法人の機関実績勘案率を算出する換算表を定める（平成17年度以前の機関業績勘案率算出に係る参考例は別添2を参照）。

なお、役員が退職した日の属する「年度実績評価」が確定していない場合、当該年度の機関実績勘案率は、その前年度の機関実績勘案率その他の明確な方法により算出することとし、当該方法の適用につき合理的な説明を要することとする。

(3) 「個人業績勘案率 β 」の算出

当該役員の任期中の個人的な業績に関し、予め当該法人の長が評定を行った結果も参考にしつつ、評価委員会が評価し、当該役員の個人業績勘案率 β を0.0～2.0の間で決定することとする。（個人的な業績評価の観点の参考例（別添3））

2. 通知の手続き等

(1) 評価委員会は、「業績勘案率」を決定するに当たり、予め総務省政策評価・独立行政法人評価委員会に通知する。

(2) 評価委員会は、「業績勘案率」が1.5を超え、又は0.5を下回る場合には、速やかに文部科学大臣に通知する。（注. 文部科学大臣は評価委員会から通知を受けた場合は、内閣官房長官に通知することとしている。）

(3) 本「考え方」については、今後行われる業績勘案率の決定の状況等を踏まえ、必要に応じ見直すこととする。