

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24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24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
- 役員基本給表の引き下げ(△0.5%)
特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じた引き下げ
- 理事
- 役員基本給表の引き下げ(△0.5%)
特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じた引き下げ
- 監事
- 役員基本給表の引き下げ(△0.5%)
特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じた引き下げ
- 監事(非常勤)
- 役員基本給表の引き下げ(△0.5%)
特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じた引き下げ

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24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 14,960	千円 9,874	千円 3,807	千円 1,184 (地域手当) 93 (通勤手当)			※
理事	千円 13,962	千円 9,030	千円 3,482	千円 1,083 (地域手当) 366 (通勤手当)			◇
監事	千円 11,815	千円 7,795	千円 3,006	千円 935 (地域手当) 78 (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されている
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る。
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、総額が内訳の合計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24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	未定	3	6	H25.3.31	未定	独立行政法人評価委員会にて業績勘案率を決定した後、支給額を決定する。	※

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24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

- ・職員給与俸給表の引き下げ(△0.23%)
- ・平成24年6月期期末手当において、平成23年人事院勧告相当分の減額調整措置を講じた。

○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5月まで
- ・俸給関係の措置内容

(1) 俸給月額

- ① 事務系職7级以上、研究職5级以上 △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%

(役員について)

- ・実施期間 平成24年4月から平成26年3月まで
- ・俸給関係の措置内容 俸給月額 △9.77%
- ・諸手当関係の措置内容
 - ① 地域手当 △9.77%
 - ② 期末手当 △9.77%

○給与再精査を踏まえ、上記の国家公務員の給与制度に準じた給与制度改正等を行った。

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24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 72	歳 44.3	千円 7,479	千円 5,754	千円 105	千円 1,725
事務・技術	人 21	歳 43.1	千円 6,214	千円 4,737	千円 145	千円 1,477
研究職種	人 51	歳 44.7	千円 8,000	千円 6,173	千円 88	千円 1,827

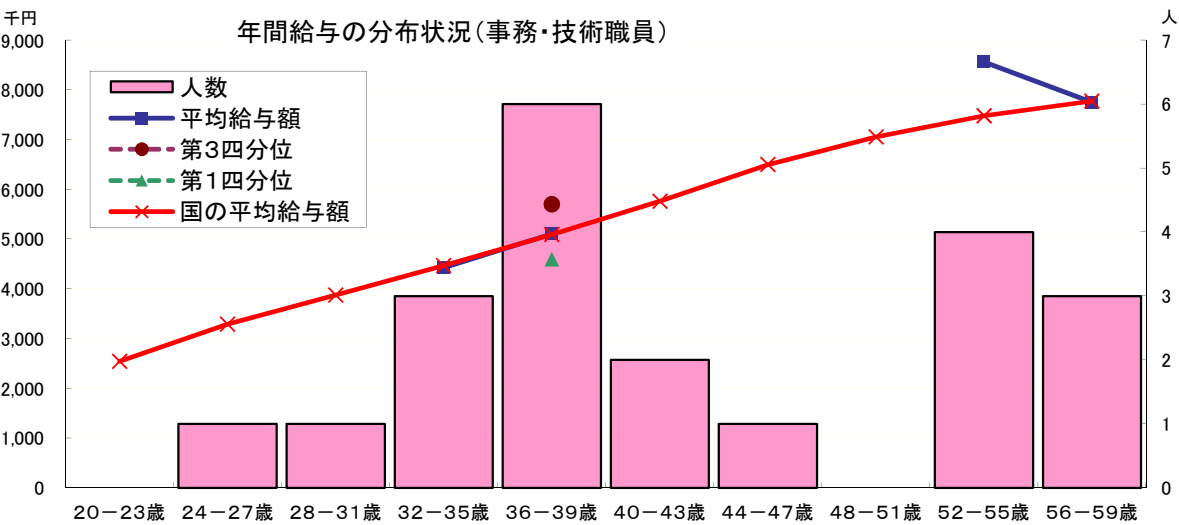
任期付職員	人 5	歳 35.5	千円 5,533	千円 4,439	千円 36	千円 1,094
研究職種	人 5	歳 35.5	千円 5,533	千円 4,439	千円 36	千円 1,094

任期付職員(年俸制)	人 57	歳 43.7	千円 5,268	千円 5,268	千円 136	千円 0
有期雇用(研究職)	人 29	歳 40.4	千円 6,471	千円 6,471	千円 171	千円 0
有期雇用(事務・技術)	人 28	歳 47.1	千円 4,023	千円 4,023	千円 99	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32～35歳、52～55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。

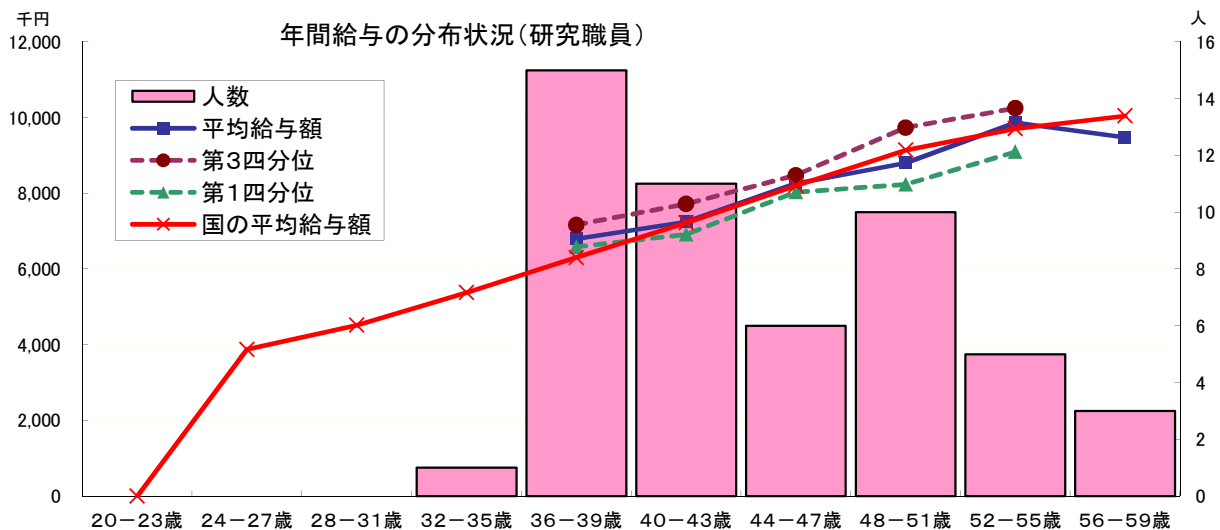
注3：年齢24～27歳、28～31歳、40～43歳及び44歳～47歳の該当者は2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額、第1四分位及び第3四分位については表示しない。

(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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
部長	2	-	-	-	-
課長	3	58.2	-	7,750	-
課長補佐	5	47.1	6,611	6,787	7,257
係長	7	36.9	4,671	5,098	5,707
係員	4	32.0	-	3,771	-

注1：課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2：部長の該当者は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、平均年齢、平均給与額、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2: 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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
研究部長	6	52.7	9,865	10,169	10,322
研究課長	7	50.9	7,780	8,830	9,830
主任研究員	37	42.5	6,914	7,450	8,033
研究員	1	—	—	—	—

注: 研究員の該当者は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、平均年齢、平均給与額、第1四分位及び第3四分位については記載しない。
また、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25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
人員 (割合)	21 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)	2 (9.5%)	4 (19.0%)
年齢(最高～最低)						58～45
所定内給与年額(最高～最低)						5,984～5,206
年間給与額(最高～最低)						7,689～7,090

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)		0 (0.0%)	3 (14.3%)	7 (33.3%)	3 (14.3%)	1 (4.8%)
年齢(最高 ～最低)		歳 53～40	歳 39～33	歳 39～29	歳	歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		千円 5,734～ 4,085	千円 4,381～ 3,476	千円 3,463～ 2,910	千円	千円
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 7,487～ 5,454	千円 5,758～ 4,598	千円 4,496～ 3,714	千円	千円

注： 10級、9級、5級については該当者がいないため記載しない。
また、8級、7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)		0 (0.0%)	12 (23.5%)	15 (29.4%)	23 (45.1%)	1 (2%)	0 (0.0%)
年齢(最高 ～最低)			58～48	57～40	48～35		
所定内給 与年額(最高 ～最低)			8,381～ 5,964	6,774～ 5,341	6,154～ 4,779		
年間給与 額(最高～ 最低)			11,395～ 7,780	8,889～ 6,914	7,810～ 6,180		

注： 6級及び1級については該当者がいないため記載しない。
また、2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。

④ 賞与(平成24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)	% 55.3	% 59.0	% 57.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.7	% 41.0	% 42.7
	最高～最低	% 44.7～44.6	% 41.3～40.6	% 42.8～42.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.8	% 66.9	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.2	% 33.1	% 34.6
	最高～最低	% 39.1～32.5	% 36.0～30.0	% 37.4～31.2

<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)	% 54.7	% 59.5	% 57.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.3	% 40.5	% 42.7
	最高～最低	% 52.3～37.9	% 47.2～33.5	% 49.6～35.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.7	% 66.8	% 65.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 33.2	% 34.7
	最高～最低	% 44.6～32.7	% 40.3～30.1	% 42.4～31.4

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
研究職員

104.1
101.2

対他法人(事務・技術職員／研究職員)

事務・技術職員
研究職員

97.5
100.3

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	対国家公務員 104. 1 <table> <tr> <td>参考</td><td>地域勘案 105. 6</td></tr> <tr> <td></td><td>学歴勘案 103. 8</td></tr> <tr> <td></td><td>地域・学歴勘案 105. 2</td></tr> </table>	参考	地域勘案 105. 6		学歴勘案 103. 8		地域・学歴勘案 105. 2
参考	地域勘案 105. 6						
	学歴勘案 103. 8						
	地域・学歴勘案 105. 2						
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、給与水準公表対象職員が21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。 給与水準公表対象外の者を含む人員構成上、給与水準公表対象者が責任のある役職につき業務を実施している者の割合が高くなり、結果、役職手当(国家公務員管理職手当相当)の受給割合が国家公務員と比較し高くなっていることに加え、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受給者割合が高く数値が高くなっている。また、人事交流により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。 管理職手当受給者割合 23. 8%(17. 0%) 3級地以上の地域手当受給者割合 90. 5%(44. 1%) ()の数値は、「平成24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 ○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。 ○当研究所では、国家公務員の給与特例法による臨時特例措置を平成24年6月から実施している。そのため、4月分5月分の給与支給については未実施であり、指数を押し上げている。なお、当研究所における臨時特例措置は国家公務員と同様に2年間実施する。 【主務大臣の検証結果】 人員の構成上、管理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。また、給与特例法による臨時特例措置の実施期間に相違があるため、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、給与水準は概ね適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。						
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 44.8% (国からの財政支出額 11,455,104,000円、支出予算の総額 25,569,300,000円：平成24年度予算) 【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。 【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成23年度決算) 【検証結果】 該当なし						

講ずる措置	【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 5.0% 【平成25年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢:101.0程度、年齢・地域・学歴:102.0程度 【改善策】 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。 【給与水準是正の目標水準】 適切な給与水準を維持する。
その他	【管理職の割合】 13.3% 【大卒以上の高学歴者の割合】 60.0%

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 101. 2	
	参考	地域勘案 106. 3 学歴勘案 101. 4 地域・学歴勘案 106. 1
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、相応の給与を支給しているため指数が高くなっている。 博士課程修了者割合 49. 0% ○当研究所では、国家公務員の給与特例法による臨時特例措置を平成24年6月から実施している。そのため、4月分5月分の給与支給については未実施であり、指数を押し上げている。なお、当研究所における臨時特例措置は国家公務員と同様に2年間実施する。 【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おり、さらに、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。	
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 44.8% (国からの財政支出額 11,455,104,000円、支出予算の総額 25,569,300,000円：平成24年度予算) 【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。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成23年度決算) 【検証結果】 該当なし	
講ずる措置	【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 5.0% 【平成25年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢:100程度、年齢・地域・学歴:105程度 【改善策】 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。 【給与水準是正の目標水準】 適切な給与水準を維持する。	
その他	【管理職の割合】 9.8% 【大卒以上の高学歴者の割合】 98.4%	

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23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 1,270,112	千円 1,340,040	千円 (%) △ 69,928 (△5.2)	千円 (%) △ 69,928 (△5.2)
退職手当支給額 (B)	千円 143,595	千円 77,805	千円 (%) 65,790 (84.6)	千円 (%) 65,790 (84.6)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 138,113	千円 163,775	千円 (%) △ 25,662 (△15.6)	千円 (%) △ 25,662 (△15.6)
福利厚生費 (D)	千円 193,165	千円 197,252	千円 (%) △ 4,087 (△2.07)	千円 (%) △4,087 (△2.07)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,744,985	千円 1,778,872	千円 (%) △33,887 (△1.90)	千円 (%) △33,887 (△1.90)

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△5. 2%となった主な要因は、年度途中に生じた退職者の補充に時間を要したためである。また、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じた臨時特例措置を実施したためである。
(臨時特例措置による削減額 事務職員 △21, 203千円 研究職員 △46, 841千円)
- ・「退職手当支給額」が対前年度比84. 6%となった主な要因は、平成23年度に比べ退職者数が増えたためである。なお、「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ」に準じた退職手当の引き下げを平成25年4月1日から実施する。
- ・「非常勤役職員等給与」が対前年度比△15. 6%となった主な要因は、雇用期間終了による退職者の補充による変動があったためである。
- ・福利厚生費の対前年度比△2. 07%となった主な要因は、国家公務員の給与の見直しに準じた臨時特例措置の実施に伴う法定福利費の減によるものである。
- ・「最広義人件費」対前年度比△1. 90%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

- 「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24 年8月7日閣議決定)に基づいた措置の実施状況について
 - ・役員については、国家公務員の退職手当の支給水準に準じて、平成25年1月1日より支給率引き下げ(平成26年6月30日まで経過措置あり)
 - ・職員については、国家公務員の退職手当の支給水準に準じて、平成25年4月1日より支給率引き下げ(平成27年3月31日まで経過措置あり)
- 平成25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。