

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 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26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26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147.5、12月に支給する100分の162.5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26年度における改定内容

・期末手当について給与法特別職の改定に準拠し、期末手当の支給率の引上げ(年間0.15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おいては100分の147.5、12月に支給する100分の162.5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26年度における改定内容

・期末手当について給与法特別職の改定に準拠し、期末手当の支給率の引上げ(年間0.15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147.5、12月に支給する100分の162.5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26年度における改定内容

・期末手当について給与法特別職の改定に準拠し、期末手当の支給率の引上げ(年間0.15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26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 16,827	千円 10,944	千円 4,506	千円 1,313 (地域手当) 63 (通勤手当)			※
理事	千円 15,875	千円 10,008	千円 4,121	千円 1,200 (地域手当) 545 (通勤手当)		H27.3.31	◇
監事	千円 13,285	千円 8,640	千円 3,557	千円 1,036 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
監事 (非常勤)	千円 936	千円 936	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。

理事長の本給については、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、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、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬28,030千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,652千円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。

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元に、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省独立行政法人評価委員会の結果を勘案し、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元に、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省独立行政法人評価委員会の結果を勘案し、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】

当該法人の理事長の報酬は、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、妥当な水準であると考ええる。

また、理事長以外の役員についても、国家公務員指定職俸給表に準じ、理事長の報酬水準を基準とし、職務内容に応じて、理事長以下の号俸で定め、業績評価を勘案した報酬水準としており、妥当であると考ええる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
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	

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、文部科学省独立行政法人評価委員会の結果を勘案し、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立の研究機関として、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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

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26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職員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、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122.5(管理職員100分の102.5)を乗じ、12月に支給する場合においては、100分の137.5(管理職員100分の117.5)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。

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+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26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26年11月12日成立)に準拠し、平成26年度において以下の改正を行った。

- ・俸給表について国家公務員(行(一)、研究職俸給表)に準じて事務系職・研究職俸給表を上げた。
- ・通勤手当について交通用具使用者(自動車等利用者)に係る通勤手当について、使用距離の区分に応じ100円から7,100円の範囲内で上げた。
- ・期末・勤勉手当支給月数を3.95月から引上げ、4.10月に改正し、引上げ分については、勤務成績に応じた給与とするため、勤勉手当に配分した。

2 職員給与の支給状況

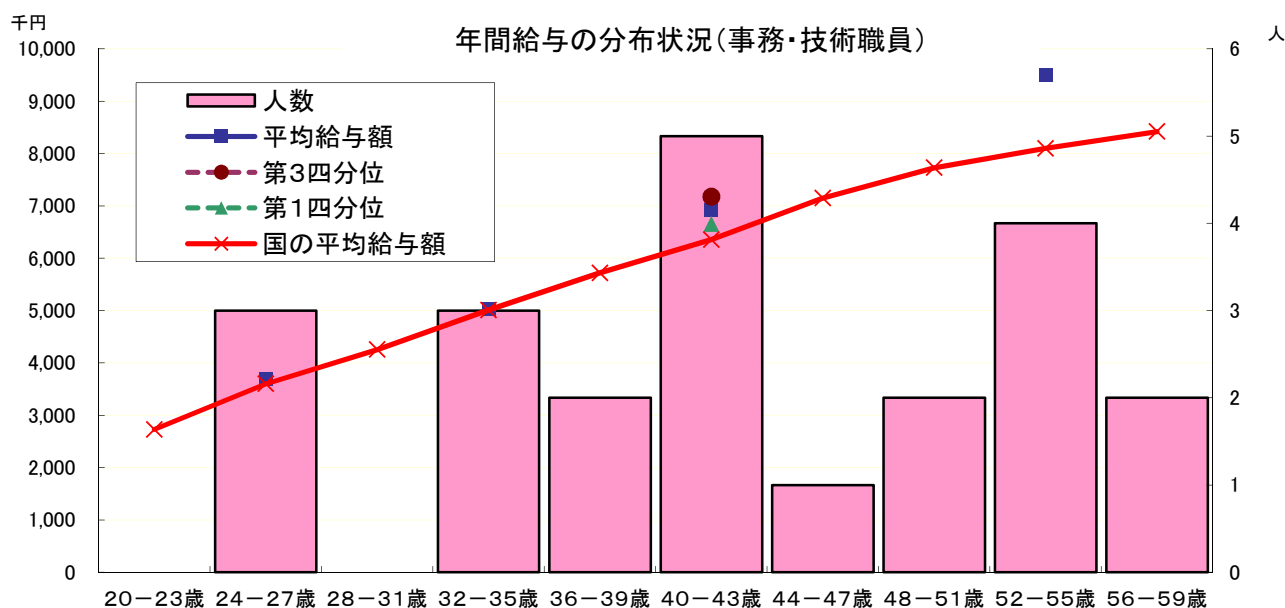
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成26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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	84	45.3	8,532	6,447	95	2,085
事務・技術	22	43.1	7,035	5,247	118	1,788
研究職種	62	46.1	9,063	6,872	86	2,191
任期付職員	4	41	7,102	5,576	62	1,526
研究職種	4	41	7,102	5,576	62	1,526
任期付職員(年俸制)	57	44.8	5,333	5,333	87	0
事務・技術	26	49.1	3,939	3,939	81	0
研究職種	31	41.1	6,503	6,503	92	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。

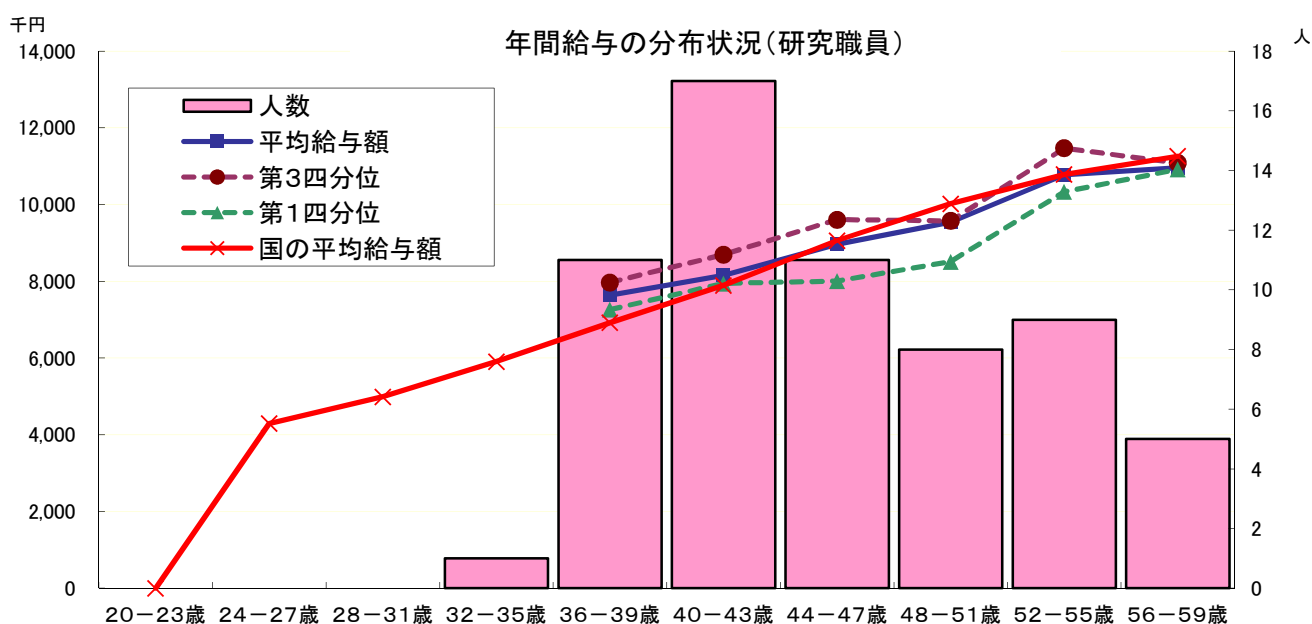
注2:再任用職員、非常勤職員については該当者がいないため記載しない。

② 年齢別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、④まで同じ。〕



注1: 年齢36～39歳、44～47歳、48歳～51歳、56歳～59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。

注2: 年齢24～27歳、32～35歳、52歳～55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。

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	5	55.1	8,941	9,761	7,697
課長補佐	7	45.8	7,477	8,378	6,654
係長	6	36.8	5,444	6,108	4,442
係員	3	26.2	3,699	—	—

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、最高～最低給与額を記載しない。

注： 部長については、該当者が1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、人数以外は記載していない。

(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	54.7	11,740	12,146	11,403
研究課長	10	53.8	10,472	11,089	9,032
主任研究員	46	43.4	8,291	9,704	6,979

④ 賞与(平成26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)	% —	% —	% —
	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)	% 64.8	% 62.7	% 63.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 37.3	% 36.3
		%	%	%
	最高～最低	41.1～32.8	43.3～34.9	42.3～33.9

注： 事務・技術職員の管理職員については、該当者が1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ていない。

<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)	% 54.3	% 53.4	% 53.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.7	% 46.6	% 46.2
		%	%	%
	最高～最低	50.1～43.2	50.7～44.7	50.4～44.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 62.0	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 38.0	% 37.1
		%	%	%
	最高～最低	44.1～32.4	44.8～34.4	44.5～33.5

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 108.0 ・年齢・地域勘案 109.4 ・年齢・学歴勘案 108.1 ・年齢・地域・学歴勘案 109.1
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22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>○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>○昨年度と比較して指数が高くなっている理由は、人事交流・退職により比較的指数の低い若手の職員が比較対象外となったため。</p> <p style="margin-left: 20px;">役職手当の受給者割合 27.3%(17.1%) 3級地以上の在勤者割合 95.5%(43.8%)</p> <p>()の数値は、「平成26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>
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 67.8%】 (国からの財政支出額 7,020,474,000円、支出予算の総額 10,356,101,000円 :平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 9.6%】 (常勤職員数31名中3名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 54.8%】 (常勤職員数31名中17名)</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 1.3%】 (支出総額 19,098,198,412円、給与・報酬等支給総額 256,683,101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)</p> <p>人員の構成上、役職手当受給者割合が高いことに加え、人事交流による地域手当の異動保障を受ける職員がいることから、比較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られる。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>

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 101.3 ・年齢・地域勘案 107.3 ・年齢・学歴勘案 101.3 ・年齢・地域・学歴勘案 107.4
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 51.6%</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 67.8%】 (国からの財政支出額 7,020,474,000円、支出予算の総額 10,356,101,000円 :平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 8.7%】 (常勤職員数69名中6名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 98.6%】 (常勤職員数69名中68名)</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 3.5%】 (支出総額 19,098,198,412円、給与・報酬等支給総額 675,712,809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)</p> <p>当該法人は防災科学技術に関する研究開発を総合的に行うことで防災科学技術の水準の向上を図っており、今後も優れた研究成果をあげていくためには、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、当該法人の比較指標が高い傾向にあるが、適正な範囲内であると考え、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

22歳(大卒初任給、独身)

月額 174,200円 年間給与 2,794,000円

35歳(配偶者・子1人(15歳未満)、地域手当13%)

月額 309,846円 年間給与 4,996,000円

45歳(配偶者・子2人(15歳未満)、地域手当13%)

月額 473,131円 年間給与 7,816,000円

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化しているが、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23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,340,040	千円 1,270,112	千円 1,257,747	千円 1,465,128
退職手当支給額 (B)	千円 77,805	千円 143,595	千円 7,630	千円 70,914
非常勤役職員等給与 (C)	千円 163,775	千円 138,113	千円 140,962	千円 129,134
福利厚生費 (D)	千円 197,252	千円 193,165	千円 197,534	千円 217,623
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,778,872	千円 1,744,985	千円 1,603,873	千円 1,882,799

注：中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載している。

総人件費について参考となる事項

- ・給与、報酬等支給総額が前年度比 16.5%となった主な要因は、平成25年度末をもって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終了したこと、並びに、人員の欠員補充及び戦略的イノベーション創造プログラム事業のための増員を行ったことである。
- ・「退職手当支給額」が増となった主な要因は、平成25年度と比較し退職者数が増えたためである。
- ・福利厚生費が前年度比 10.2%となった主な要因は、給与、報酬等の臨時特例措置を終了したことに伴う増によって、法定福利費が増となったことによるものである。
- ・「最広義人件費」対前年度比 17.8%となった主な要因は、上述の変動によるものである。

Ⅳ その他

- ・特になし