

独立行政法人の役職員の給与等の水準(平成 22 年度)

- 総務省は、105 の独立行政法人(日本司法支援センターを含む。)の役職員の給与水準等について、各府省及び各法人における平成 22 年度分の公表結果を取りまとめました。
また、平成 18 年度から各法人は総人件費改革に取り組んでおり、今回の公表においては平成 22 年度までの取組結果を併せて取りまとめました。
- このような徹底的な情報開示は、独立行政法人評価の仕組みと合わせて、法人の透明性の一層の向上や適正で効率的な業務運営の確保に資する取組です。
- この取りまとめ結果は、各府省の独立行政法人評価委員会、総務省の政策評価・独立行政法人評価委員会の事後評価等に活用されます。

1. 職員の給与水準(資料1参照)

事務・技術職員の対国家公務員指数は、年齢勘案で前年度比▲0.7 ポイント減少、年齢・地域・学歴勘案で前年度比▲0.5 ポイント減少。

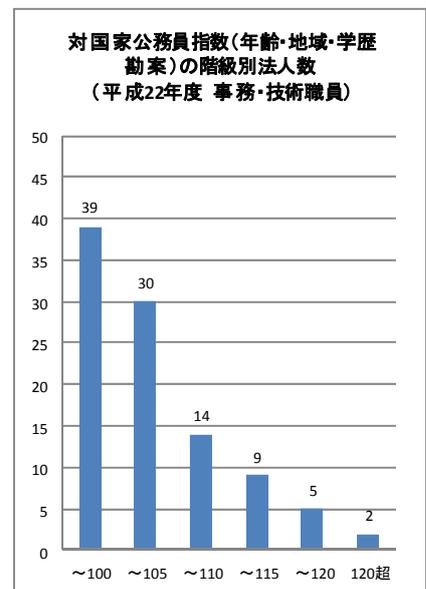
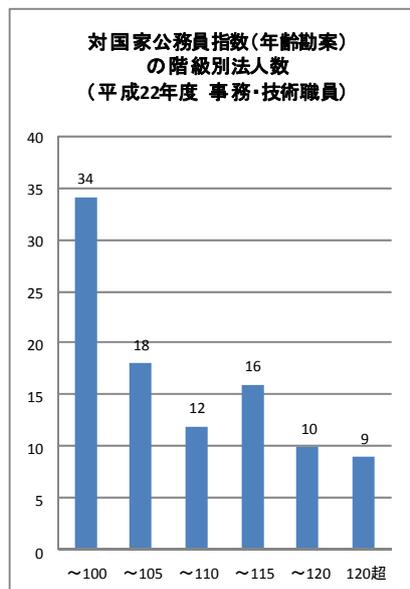
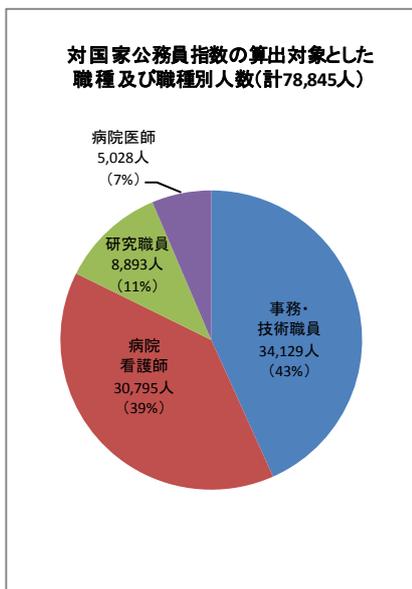
病院医師については、対象となる法人の収支改善に伴い、対国家公務員指数は上昇している。

病院看護師についても、対国家公務員指数は上昇しているが、これは国立高度専門医療センターの独立行政法人化(平成 22 年 4 月)の影響によるものと考えられる。

	平均年間給与 (千円)	対国家公務員指数 (年齢勘案)			対国家公務員指数 (年齢・地域・学歴勘案)		
		21 年度	22 年度	対前年度差	21 年度	22 年度	対前年度差
事務・技術職員	6,953	106.2	105.5	▲ 0.7	104.4	103.9	▲ 0.5
研究職員	8,784	100.3	100.0	▲ 0.3	105.4	103.6	▲ 1.8
病院医師	13,663	109.1	109.9	0.8	105.3	107.9	2.6
病院看護師	4,926	96.5	100.6	4.1	97.8	99.6	1.8

(注) 1 「対国家公務員指数」は、独立行政法人と国家公務員の給与の比率を独立行政法人の年齢階層別人員構成又は年齢・地域・学歴階層別人員構成を勘案して算出したものであり、国家公務員の給与水準を 100 とした場合の独立行政法人の給与水準を表すものである(詳細は別添(参考2)を参照)。

- 2 昨年度公表対象法人は 100 法人であったが、平成 21 年 10 月に 1 法人(国立国語研究所)が廃止され、また、平成 22 年 4 月に国立高度専門医療センター6法人(国立がん研究センター、国立循環器病研究センター、国立精神・神経医療研究センター、国立国際医療研究センター、国立成育医療研究センター、国立長寿医療研究センター)が設立されたため、今回の公表対象法人数は 105 法人となっている。
- 3 平成 22 年 4 月に設立された6法人を除いて算出。



給与水準が高い理由として法人が考える事項としては、おおむね次のような理由が挙げられているが、今後、各府省の独立行政法人評価委員会や総務省の政策評価・独立行政法人評価委員会において厳格な事後評価が行われることとなる。

- ① 事務所が大都市にあり、民間賃金も高く、地域手当の額が多い。
 - ② 職務の専門性等から国家公務員と比較し高学歴の職員が多い。
 - ③ 外部委託による一般職員削減、業務の特殊性や専門性により管理職割合が高い。
 - ④ 外国語運用能力や調整能力、職務の専門性等に対応できる有能な人材確保。
- (注) ①、②の理由は、年齢勘案の対国家公務員指数のみに該当する。

2. 更なる給与水準の適正化に向けた取組(資料2参照)

各法人は給与水準の適正化に取り組んでいるが、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)において、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、給与水準の適正化に係る具体的な方策と数値目標を内容とする取組を着実に実施し、主務大臣は、その実施状況を的確に把握するとともに、人件費削減の進捗よく状況、給与水準の在り方等を検証した上で、その結果を、国家公務員と比べて給与水準が高い理由、講ずる措置と併せ、総務大臣に報告することとされている。

この主務大臣の検証の結果、おおむね適正とされている法人もある一方、更なる改善に取り組む必要がある、一層の給与水準の見直しについて十分検討するなどされた法人もあった(資料2参照)。

なお、平成21年度において事務・技術職員の給与水準が国を上回った法人(68法人)の平成22年度における対国家公務員指数(年齢勘案)は▲1.2ポイントの低下となっている。

今後、これらの法人の取組を含め、給与水準の適正化については各府省の独立行政法人評価委員会及び総務省の政策評価・独立行政法人評価委員会で厳格なチェックを実施することとしている。

3. 常勤役員の報酬の支給状況(資料3参照)

役員全体では、▲153,266千円(▲2.0%)減少している。

法人の長及び理事の平均報酬は、前年度比でそれぞれ減少。

監事の報酬が増加しているのは、平成21年度において就退任の影響により期末手当等の額が減少したこと等によるもの。平成21、22年度において就退任があった法人を除いた場合、支給総額は▲15,836千円の減少となっている。

		21年度	22年度	対前年度差	対前年度比
		(千円)	(千円)	(千円)	(%)
平均	法人の長	18,183	17,833	▲350	▲1.9
	理事	15,078	14,926	▲152	▲1.0
	監事	13,082	13,112	30	0.2
支給総額	法人の長	1,791,644	1,765,451	▲26,193	▲1.5
	理事	4,697,201	4,567,213	▲129,988	▲2.8
	監事	1,268,964	1,271,879	2,915	0.2
	計	7,757,809	7,604,543	▲153,266	▲2.0

(注) 1 平均は支給総額を役員数で除した数値を記載。

2 平成22年4月に新設された6法人を除いた数値を記載。

4. 常勤役員の退職手当の支給状況(資料4参照)

業績勘案率(各府省の独立行政法人評価委員会が0.0から2.0の範囲で役員の業績に応じて決定する率)の決定によって退職手当支給額の全額が確定し、平成22年度中にその全額を支払い終えた役員は111人で、総額約4.6億円が支給された。

111人の役員のうち、業績勘案率が「1.2」の者が3人、「1.1」の者が1人、「1.0」の者が100人、「0.9」の者が7人である。

	退職役員数	支給総額	平均在職期間	平均支給額	業績勘案率
	(人)	(千円)		(千円)	
法人の長	13	112,597	5年2月	8,661	1人が「1.2」、10人が「1.0」、2人が「0.9」
理事	72	261,067	2年10月	3,627	2人が「1.2」、1人が「1.1」、64人が「1.0」、5人が「0.9」
監事	26	86,411	3年1月	3,323	26人が「1.0」

(注)1 退職手当の支給額については、各法人における役員報酬・退職金の支給基準や役員の在職期間に応じて異なっている。

2 業績勘案率が「1.2」であるのは物質・材料研究機構(1人)の法人の長、国立病院機構(2人)の理事、「1.1」であるのは国立病院機構(1人)の理事、「0.9」であるのは国立環境研究所(1人)、駐留軍等労働者労務管理機構(1人)の法人の長、国際交流基金(1人)、日本万国博覧会記念機構(1人)、放射線医学総合研究所(1人)、住宅金融支援機構(1人)、駐留軍等労働者労務管理機構(1人)の理事である。

5. 総人件費改革の取組(資料5参照)

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)に基づき、各法人は、総人件費改革の一環として、平成18年度以降5年間で5%以上の人件費の削減を基本として取り組んできた。

各法人は、人件費又は人員の削減のいずれかを選択して取組を行っており、これまでの5年間の取組をみると、基準となる平成17年度実績に比して、人件費の削減を行う79法人(医療の質・安全の確保の観点等による医師及び看護師の増により人件費が増加している病院関係8法人を除く。)においては▲9.7%、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)により、削減対象の人件費から控除することとされている人事院勧告を踏まえた給与改定分を除いて算出した削減率)、人員数の削減を行う16法人においては全体として▲12.2%減少となった。

(1) 人件費の削減を行う法人(医療の質・安全の確保の観点等による医師及び看護師の増により人件費が増加している病院関係8法人を除く)

法人数	基準となる金額	平成22年度実績	進捗状況(基準に対する増▲減)	
			金額	増▲減比(補正值)
	(億円)	(億円)	(億円)	(%)
79	4,255	3,706	▲ 549	▲ 9.7

(2) 病院関係8法人

法人数	基準となる金額	平成22年度実績	進捗状況(基準に対する増▲減)	
			金額	増▲減比(補正值)
	(億円)	(億円)	(億円)	(%)
8	4,462	4,771	309	8.9

(3) 人員の削減を行う法人

法人数	基準となる人数	平成22年度実績	進捗状況(基準に対する増▲減)	
			人数	増▲減比
	(人)	(人)	(人)	(%)
16	16,280	14,295	▲ 1,985	▲ 12.2

(注)1 平成23年3月31日現在の法人における取組結果の集計である。

2 沖縄科学技術研究基盤整備機構及び日本司法支援センターについては、体制整備の途上であるため、総人件費改革の対象とされていない。

3 増▲減比(補正值)とは、「行政改革の重要方針」により、削減対象の人件費から控除することとされている人事院勧告を踏まえた給与改定分を除いて算出した削減率である。

なお、人事院勧告を踏まえた給与改定分は、行政職(一)職員の年間平均給与の増減率を使用し、平成18年度は0%、平成19年度は0.7%、平成20年度は0%、平成21年度は▲2.4%、平成22年度は▲1.5%となった。

4 病院関係8法人とは、平成16年4月に設立された2法人(労働者健康福祉機構、国立病院機構)及び平成22年4月に設立された国立がん研究センター等6法人である。

6. 人件費の状況(資料6参照)

平成 22 年度の 95 法人（医療の質・安全の確保の観点等による医師及び看護師の増により人件費が増加している病院関係 8 法人を除く。）の最広義人件費は、前年度と比較して▲179 億円の減少となった。

(1) 人件費の状況(医療の質・安全の確保の観点等による医師及び看護師の増により人件費が増加している病院関係 8 法人を除く)

	平成 21 年度 (95 法人)	平成 22 年度 (95 法人)		対前年度差
			構成比	
	(億円)	(億円)		(億円)
給与、報酬等支給総額	5,123	5,000	69.4%	▲123
退職手当支給額	544	504	7.0%	▲40
非常勤役職員等給与	828	813	11.3%	▲15
福利厚生費	890.9	890.6	12.4%	▲0.3
最広義人件費	7,386	7,207	100%	▲179

(2) 病院関係 8 法人

	平成 21 年度 (2 法人)	平成 22 年度 (8 法人)		対前年度差
			構成比	
	(億円)	(億円)		(億円)
給与、報酬等支給総額	4,238	4,774	73.1%	536
退職手当支給額	284	298	4.6%	14
非常勤役職員等給与	438	566	8.7%	128
福利厚生費	756	894	13.7%	138
最広義人件費	5,716	6,531	100%	815

- (注) 1 「給与、報酬等支給総額」とは、常勤役職員に支給された報酬、給与、賞与、その他の手当の合計額であり、総人件費改革の対象経費である。
- 2 「退職手当支給額」とは、常勤役職員に支給された退職手当の支給額である。
- 3 「非常勤役職員等給与」とは、非常勤役職員、臨時職員等に支給された給与、諸手当、退職手当支給額の合計額である。
- 4 「福利厚生費」とは、全ての役員及び職員（非常勤職員等を含む。）に係る法定福利費と法定外福利費の合計額である。
- 5 「最広義人件費」とは、注 1 から注 4 における各人件費の合計額である。ただし、千円未満を切り捨ててあるので、合計は一致しない。
- 6 総人件費改革の対象外である 2 法人を除いた数値を記載。

資料1 職員の給与水準

(1) 事務・技術職員

主務省	法人名	対象人員数(人)	平均年齢(歳)	平均年間給与額(千円)	対国家公務員指数(年齢勘案)			対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)			
					平成21年度	平成22年度	対前年度差	平成21年度	平成22年度	対前年度差	
内閣府	◎ 国立公文書館	25	47.7	7,893	109.5	108.3	▲ 1.2	95.2	94.8	▲ 0.4	
	北方領土問題対策協会	15	44.8	6,472	95.4	96.2	0.8	86.8	88.0	▲ 1.2	
	沖縄科学技術研究基盤整備機構	22	39.0	6,916	122.8	118.9	▲ 3.9	133.3	129.5	▲ 3.8	
消費者庁 総務省	国民生活センター	105	41.4	6,936	114.6	111.1	▲ 3.5	103.1	100.1	▲ 3.0	
	情報通信研究機構	111	45.3	7,329	103.9	104.8	0.9	112.5	114.0	▲ 1.5	
	◎ 統計センター	593	42.0	6,084	94.4	95.4	1.0	86.3	87.1	0.8	
	平和祈念事業特別基金	7	50.2	8,269	110.8	109.0	▲ 1.8	94.0	95.8	▲ 1.8	
法務省	郵便貯金・簡易生命保険管理機構	29	42.1	7,098	109.5	109.6	0.1	95.3	95.3	0.0	
	日本司法支援センター	429	37.9	4,531	83.1	81.0	▲ 2.1	83.5	80.1	▲ 3.4	
外務省	国際協力機構	879	41.5	7,999	130.3	127.8	▲ 2.5	111.2	109.3	▲ 1.9	
	国際交流基金	111	41.3	7,567	122.0	120.5	▲ 1.5	101.7	100.2	▲ 1.5	
財務省	酒類総合研究所	5	38.1	5,087	103.4	91.3	▲ 12.1	108.7	93.0	▲ 15.7	
	◎ 造幣局	332	45.0	6,655	97.4	98.0	0.6	94.4	95.1	0.7	
	◎ 国立印刷局	3,727	45.0	6,134	88.7	88.8	0.1	86.5	86.7	0.2	
	日本万国博覧会記念機構	34	42.6	7,344	111.2	112.7	1.5	110.9	113.2	2.3	
文部科学省	国立特別支援教育総合研究所	18	43.2	6,219	94.6	94.3	▲ 0.3	97.2	96.4	▲ 0.8	
	大学入試センター	50	39.7	5,989	99.9	100.0	0.1	87.2	87.0	▲ 0.2	
	国立青少年教育振興機構	357	42.0	6,008	95.6	95.1	▲ 0.5	97.9	99.1	▲ 1.2	
	国立女性教育会館	17	43.9	6,121	83.1	91.2	8.1	89.4	99.1	9.7	
	国立科学博物館	43	41.2	6,349	103.8	101.8	▲ 2.0	91.2	89.2	▲ 2.0	
	物質・材料研究機構	72	39.9	5,893	102.1	100.9	▲ 1.2	102.7	102.0	▲ 0.7	
	防災科学技術研究所	27	43.5	6,901	105.0	104.5	▲ 0.5	105.7	105.4	▲ 0.3	
	放射線医学総合研究所	109	41.3	5,152	85.0	83.9	▲ 1.1	86.4	86.1	▲ 0.3	
	国立美術館	40	39.8	5,986	105.1	99.7	▲ 5.4	94.6	90.7	▲ 3.9	
	国立文化財機構	98	41.4	6,060	96.9	96.9	0.0	90.9	91.5	0.6	
	教員研修センター	28	46.6	7,198	97.1	99.2	2.1	94.9	96.5	1.6	
	科学技術振興機構	490	41.4	7,175	116.7	114.4	▲ 2.3	100.8	98.9	▲ 1.9	
	日本学術振興会	81	35.1	5,705	116.9	111.7	▲ 5.2	100.7	97.7	▲ 3.0	
	理化学研究所	287	42.8	7,393	113.8	113.9	0.1	111.1	112.1	1.0	
	宇宙航空研究開発機構	407	44.1	7,956	119.1	118.6	▲ 0.5	115.2	114.7	▲ 0.5	
	日本スポーツ振興センター	274	42.9	7,040	110.0	109.1	▲ 0.9	101.1	100.0	▲ 1.1	
	日本芸術文化振興会	208	47.2	7,043	101.7	101.6	▲ 0.1	88.4	88.1	▲ 0.3	
	日本学生支援機構	324	44.9	7,219	107.8	106.6	▲ 1.2	94.4	93.2	▲ 1.2	
	海洋研究開発機構	217	42.0	7,144	115.0	114.1	▲ 0.9	115.9	117.1	1.2	
	国立高等専門学校機構	1,818	42.1	5,284	83.2	83.7	0.5	88.9	90.2	1.3	
	大学評価・学位授与機構	68	34.4	4,929	100.1	99.9	▲ 0.2	101.2	101.7	0.5	
	国立大学財務・経営センター	10	39.7	6,232	111.7	102.5	▲ 9.2	98.2	95.1	▲ 3.1	
	日本原子力研究開発機構	2,666	44.7	7,776	116.4	115.5	▲ 0.9	124.2	123.8	▲ 0.4	
	厚生労働省	国立健康・栄養研究所	6	43.8	7,690	107.6	114.4	6.8	97.4	98.8	1.4
		労働安全衛生総合研究所	4	37.8	6,198	103.0	107.5	4.5	101.6	107.5	5.9
		勤労者退職金共済機構	207	42.3	7,242	111.0	112.7	1.7	98.8	100.3	1.5
		高齢・障害者雇用支援機構	194	40.6	6,566	112.2	107.3	▲ 4.9	101.4	100.0	▲ 1.4
		福祉医療機構	226	39.8	7,049	119.1	117.4	▲ 1.7	103.5	102.2	▲ 1.3
		国立重度知的障害者総合施設のみこの園	24	47.0	6,843	94.1	96.0	1.9	98.6	101.8	3.2
		労働政策研究・研修機構	54	45.4	8,170	118.4	117.7	▲ 0.7	102.7	102.5	▲ 0.2
		雇用・能力開発機構	981	46.0	7,334	106.6	104.4	▲ 2.2	108.3	106.4	▲ 1.9
		労働者健康福祉機構	1,123	44.0	6,748	101.7	102.0	0.3	105.2	105.7	0.5
◎ 国立病院機構		2,439	42.0	6,199	97.2	98.3	1.1	102.5	104.0	1.5	
医薬品医療機器総合機構		398	36.9	6,661	122.7	122.1	▲ 0.6	104.0	104.2	0.2	
医薬基盤研究所		17	39.5	6,649	109.0	113.2	4.2	110.5	116.1	5.6	
年金・健康保険福祉施設整理機構		10	43.1	6,516	110.0	103.7	▲ 6.3	99.8	95.6	▲ 4.2	
年金積立金管理運用		65	44.1	8,180	119.5	120.9	1.4	99.8	100.6	0.8	
国立がん研究センター		※	59	43.0	6,959	-	105.2	-	-	98.6	-
国立循環器病研究センター		※	36	41.1	6,276	-	99.2	-	-	99.8	-
国立精神・神経医療研究センター		※	32	40.1	6,436	-	107.2	-	-	108.1	-
国立国際医療研究センター		※	72	41.1	6,473	-	104.9	-	-	97.3	-
国立成育医療研究センター		※	38	43.1	7,168	-	109.5	-	-	98.1	-
国立長寿医療研究センター		※	22	43.3	6,459	-	99.2	-	-	105.9	-
農林水産省	◎ 農林水産消費安全技術センター	554	43.6	6,593	99.0	98.8	▲ 0.2	100.3	100.4	0.1	
	種苗管理センター	216	44.2	6,485	98.3	97.8	▲ 0.5	104.9	104.4	▲ 0.5	
	家畜改良センター	288	42.4	6,113	98.6	96.7	▲ 1.9	106.5	105.0	▲ 1.5	
	水産大学校	31	44.1	5,753	85.4	86.2	0.8	92.5	94.1	1.6	
	農業・食品産業技術総合研究機構	536	43.9	6,420	96.0	96.7	0.7	99.8	100.8	1.0	
	農業生物資源研究所	66	41.7	6,138	98.6	97.9	▲ 0.7	100.8	100.3	▲ 0.5	
	農業環境技術研究所	27	42.3	6,366	98.2	99.9	1.7	99.1	101.1	2.0	
	国際農林水産業研究センター	27	45.3	6,998	104.7	101.2	▲ 3.5	104.5	102.7	▲ 1.8	
	森林総合研究所	583	43.7	6,606	102.0	100.1	▲ 1.9	105.4	103.7	▲ 1.7	
	水産総合研究センター	250	42.3	6,067	95.9	95.4	▲ 0.5	100.9	101.3	0.4	
	農畜産業振興機構	169	42.6	8,024	126.4	124.1	▲ 2.3	107.1	105.4	▲ 1.7	
	農業者年金基金	47	43.7	7,689	113.5	117.3	3.8	99.5	101.7	2.2	
	農林漁業信用基金	92	44.9	7,948	113.7	115.4	1.7	97.3	98.7	1.4	

主務省	法人名	対象人員数(人)	平均年齢(歳)	平均年間給与額(千円)	対国家公務員指数(年齢勘案)			対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)		
					平成21年度	平成22年度	対前年度差	平成21年度	平成22年度	対前年度差
経済産業省	経済産業研究所	27	42.6	6,164	96.1	93.3	▲ 2.8	80.1	78.1	▲ 2.0
	工業所有権情報・研修館	48	46.8	8,138	112.5	113.3	0.8	100.8	101.7	0.9
	日本貿易保険	95	43.2	8,476	132.7	128.7	▲ 4.0	110.5	107.2	▲ 3.3
	産業技術総合研究所	575	44.0	7,019	104.7	105.2	0.5	104.8	105.7	0.9
	◎ 製品評価技術基盤機構	318	45.1	7,302	105.2	105.3	0.1	97.6	97.9	0.3
	新エネルギー・産業技術総合開発機構	350	42.1	6,642	104.0	103.6	▲ 0.4	103.7	103.7	0.0
	日本貿易振興機構	472	40.1	7,378	123.7	122.9	▲ 0.8	109.6	109.0	▲ 0.6
	原子力安全基盤機構	242	49.3	9,061	118.5	119.3	0.8	101.5	102.2	0.7
	情報処理推進機構	113	44.3	7,754	113.9	113.9	0.0	95.6	95.7	0.1
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	311	45.0	8,032	121.2	117.0	▲ 4.2	120.6	117.0	▲ 3.6
中小企業基盤整備機構	625	42.7	7,334	121.2	112.5	▲ 8.7	111.8	103.7	▲ 8.1	
国土交通省	土木研究所	92	42.8	6,126	95.9	94.6	▲ 1.3	99.3	98.3	▲ 1.0
	建築研究所	23	44.4	6,958	104.3	101.7	▲ 2.6	104.1	102.5	▲ 1.6
	交通安全環境研究所	38	36.8	5,842	102.3	105.9	3.6	104.0	109.1	5.1
	海上技術安全研究所	33	39.2	5,795	104.4	99.8	▲ 4.6	105.4	102.3	▲ 3.1
	港湾空港技術研究所	11	41.0	6,149	101.9	96.8	▲ 5.1	103.6	99.5	▲ 4.1
	電子航法研究所	5	41.9	6,747	103.6	104.6	1.0	107.4	105.5	▲ 1.9
	航海訓練所	18	41.4	6,537	99.1	103.9	4.8	99.5	105.1	5.6
	海技教育機構	55	47.8	7,031	96.0	96.5	0.5	99.6	98.2	▲ 1.4
	航空大学校	18	39.3	5,931	106.3	103.9	▲ 2.4	114.8	113.2	▲ 1.6
	自動車検査	508	36.1	5,049	95.9	95.3	▲ 0.6	99.5	99.5	0.0
	鉄道建設・運輸施設整備支援機構	1,240	47.4	8,125	114.2	113.0	▲ 1.2	114.7	113.6	▲ 1.1
	国際観光振興機構	45	43.0	7,172	107.7	108.9	1.2	90.7	91.3	0.6
	水資源機構	1,325	43.3	7,360	116.0	112.6	▲ 3.4	121.6	118.7	▲ 2.9
	自動車事故対策機構	240	47.0	7,548	104.2	104.7	0.5	103.9	104.4	0.5
	空港周辺整備機構	37	44.3	7,210	106.6	106.6	0.0	108.5	108.6	0.1
	海上災害防止センター	20	44.9	7,812	107.6	114.7	7.1	109.4	117.3	7.9
	都市再生機構	3,176	45.4	8,265	118.5	118.3	▲ 0.2	113.0	112.4	▲ 0.6
	奄美群島振興開発基金	16	41.4	5,805	96.2	93.4	▲ 2.8	103.6	100.5	▲ 3.1
	日本高速道路保有・債務返済機構	49	39.7	7,255	115.3	120.7	5.4	101.3	107.1	5.8
	住宅金融支援機構	836	42.8	8,186	127.6	125.5	▲ 2.1	114.9	114.2	▲ 0.7
環境省	国立環境研究所	43	44.0	6,899	97.9	102.5	4.6	97.5	102.0	4.5
	環境再生保全機構	94	42.9	7,272	112.1	112.8	0.7	110.5	111.6	1.1
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	264	40.5	5,560	89.6	91.3	1.7	91.6	90.8	▲ 0.8
	全法人(105法人)	34,388	43.5	6,951	106.2	105.5	▲ 0.7	104.4	103.9	▲ 0.5

(注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成23年8月25日現在)を取りまとめたものである。

2 ◎は特定独立行政法人(公務員型)を示す。

3 ※は平成22年4月1日に設立された法人を示す。

4 「対国家公務員指数(年齢勘案)」は、各法人の事務・技術職員の給与と、国家公務員(行政職(一))の給与と比較し、各法人の年齢階層別人員構成をウエイトとして用いて算出した指数である。

5 「対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)」は、民間賃金が高い地域の職員に支払われる手当の有無や学歴構成による給与水準の違いを考慮した指数である。

(2) 研究職員

主務省	法人名	対象人員数(人)	平均年齢(歳)	平均年間給与額(千円)	対国家公務員指数(年齢勘案)			対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)		
					平成21年度	平成22年度	対前年度差	平成21年度	平成22年度	対前年度差
内閣府	◎ 国立公文書館	1	—	—	82.1	91.2	9.1	79.7	88.8	9.1
総務省	情報通信研究機構	265	46.3	8,693	93.0	96.4	3.4	106.0	110.4	4.4
財務省	酒類総合研究所	27	44.5	7,898	94.3	93.5	▲ 0.8	105.4	103.8	▲ 1.6
	◎ 造幣局	7	45.9	6,886	77.2	79.0	1.8	76.6	76.0	▲ 0.6
文部科学省	◎ 国立印刷局	91	41.1	6,046	77.6	77.1	▲ 0.5	88.8	96.1	7.3
	国立特別支援教育総合研究所	39	49.0	8,650	88.9	88.5	▲ 0.4	90.5	93.0	2.5
	国立女性教育会館	2	—	—	68.5	68.5	0.0	75.1	73.2	▲ 1.9
	国立科学博物館	64	49.7	9,199	94.8	93.9	▲ 0.9	91.9	91.2	▲ 0.7
	物質・材料研究機構	386	46.3	9,132	101.3	101.3	0.0	104.6	101.0	▲ 3.6
	防災科学技術研究所	55	45.1	8,829	102.6	102.6	0.0	107.9	104.5	▲ 3.4
	放射線医学総合研究所	166	45.5	8,153	94.0	93.0	▲ 1.0	96.4	97.7	1.3
	国立美術館	54	44.9	8,265	95.8	94.8	▲ 1.0	92.8	92.5	▲ 0.3
	国立文化財機構	158	44.2	8,300	99.6	98.3	▲ 1.3	99.4	99.7	0.3
	理化学研究所	305	46.0	9,890	111.6	110.4	▲ 1.2	111.3	108.9	▲ 2.4
	宇宙航空研究開発機構	831	42.7	8,203	102.5	101.4	▲ 1.1	107.3	104.5	▲ 2.8
	日本スポーツ振興センター	14	45.1	8,489	98.2	96.7	▲ 1.5	94.0	93.4	▲ 0.6
	海洋研究開発機構	57	44.4	8,287	97.4	96.1	▲ 1.3	99.6	99.2	▲ 0.4
	日本原子力研究開発機構	947	44.1	8,660	104.2	103.2	▲ 1.0	118.0	116.9	▲ 1.1
	厚生労働省	国立健康・栄養研究所	16	51.1	10,416	102.4	101.6	▲ 0.8	98.2	98.2
労働安全衛生総合研究所		61	48.0	8,818	93.6	92.6	▲ 1.0	93.4	90.0	▲ 3.4
高齢・障害者雇用支援機構		19	48.9	8,306	94.4	87.3	▲ 7.1	96.8	92.3	▲ 4.5
労働政策研究・研修機構		22	47.5	9,214	100.4	99.4	▲ 1.0	98.2	98.0	▲ 0.2
◎ 国立病院機構		10	47.9	7,660	83.4	82.8	▲ 0.6	86.3	87.4	1.1
医薬基盤研究所		24	47.0	8,394	94.4	92.2	▲ 2.2	97.7	95.5	▲ 2.2
国立がん研究センター		※	89	45.3	10,266	—	116.1	—	113.6	—
国立循環器病研究センター		※	69	47.9	9,637	—	103.4	—	101.1	—
国立精神・神経医療研究センター		※	51	47.6	10,541	—	112.8	—	109.3	—
国立国際医療研究センター		※	24	51.5	12,173	—	118.4	—	114.2	—
国立成育医療研究センター		※	27	51.5	11,946	—	118.2	—	114.0	—
国立長寿医療研究センター		※	29	50.5	10,814	—	108.0	—	112.2	—
農林水産省	◎ 農林水産消費安全技術センター	1	—	—	97.3	90.7	▲ 6.6	96.9	87.1	▲ 9.8
	農業・食品産業技術総合研究機構	1,301	45.5	8,557	97.8	97.6	▲ 0.2	105.0	103.3	▲ 1.7
	農業生物資源研究所	214	47.7	9,276	98.3	99.0	0.7	99.8	97.1	▲ 2.7
	農業環境技術研究所	102	47.3	9,307	100.9	101.2	0.3	102.0	98.9	▲ 3.1
	国際農林水産業研究センター	82	47.8	9,338	99.5	100.4	0.9	102.7	100.5	▲ 2.2
	森林総合研究所	427	45.9	8,795	98.9	99.0	0.1	103.3	100.8	▲ 2.5
	水産総合研究センター	454	47.0	8,372	91.7	91.3	▲ 0.4	99.9	99.2	▲ 0.7
経済産業省	経済産業研究所	7	41.5	9,929	129.5	124.1	▲ 5.4	124.2	119.6	▲ 4.6
	産業技術総合研究所	1,910	46.6	9,425	104.6	104.1	▲ 0.5	106.9	103.4	▲ 3.5
	日本貿易振興機構	88	44.2	7,833	92.1	92.0	▲ 0.1	93.7	95.5	1.8
国土交通省	土木研究所	251	42.6	7,361	91.6	90.7	▲ 0.9	104.2	103.1	▲ 1.1
	建築研究所	42	48.5	10,063	102.7	105.6	2.9	103.8	102.3	▲ 1.5
	交通安全環境研究所	31	48.0	9,060	96.1	96.6	0.5	98.9	96.1	▲ 2.8
	海上技術安全研究所	129	45.7	8,796	101.0	99.9	▲ 1.1	105.3	106.4	1.1
	港湾空港技術研究所	60	41.6	8,136	104.4	103.9	▲ 0.5	109.4	110.3	0.9
	電子航法研究所	35	42.8	8,295	105.7	104.9	▲ 0.8	108.5	104.4	▲ 4.1
環境省	国立環境研究所	138	48.2	9,722	102.7	104.0	1.3	103.8	101.2	▲ 2.6
全法人(47法人)		9,182	45.6	8,839	100.3	100.4	0.1	105.4	103.8	▲ 1.6

(注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成23年8月25日現在)を取りまとめたものである。

2 ◎は特定独立行政法人(公務員型)を示す。

3 ※は平成22年4月1日に設立された法人を示す。

4 対象人員数が2人以下の法人については、個人情報保護の観点から、「平均年齢」及び「平均年間給与額」欄の記載を省略している。

5 「対国家公務員指数(年齢勘案)」は、各法人の研究職員の給与を、国家公務員(研究職)の給与と比較し、各法人の年齢階層別人員構成をウエイトとして用いて算出した指数である。

6 「対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)」は、民間賃金が高い地域の職員に支払われる手当の有無や学歴構成による給与水準の違いを考慮した指数である。

(3) 病院医師

主務省	法人名	対象人員数(人)	平均年齢(歳)	平均年間給与額(千円)		対国家公務員指数(年齢勘案)			対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)		
				平成21年度	平成22年度	平成21年度	平成22年度	対前年度差	平成21年度	平成22年度	対前年度差
財務省	◎ 国立印刷局	14	47.6	11,469	11,435	90.1	91.4	1.3	91.3	95.4	4.1
文科省	放射線医学総合研究所	16	48.9	12,747	12,205	98.2	96.9	▲ 1.3	98.2	98.9	0.7
厚労省	労働者健康福祉機構	1,249	47.5	13,359	13,361	107.5	107.3	▲ 0.2	104.2	106.5	2.3
	◎ 国立病院機構	3,749	46.8	13,646	13,778	109.7	110.9	1.2	105.7	108.4	2.7
	国立がん研究センター ※	187	46.6	-	14,451	-	116.3	-	-	121.6	-
	国立循環器病研究センター ※	103	46.3	-	13,365	-	108.1	-	-	119.6	-
	国立精神・神経医療研究センター ※	53	46.2	-	13,824	-	111.3	-	-	122.6	-
	国立国際医療研究センター ※	168	47.2	-	13,759	-	110.1	-	-	119.0	-
	国立成育医療研究センター ※	105	47.5	-	13,558	-	108.4	-	-	118.3	-
	国立長寿医療研究センター ※	41	47.5	-	15,114	-	120.2	-	-	119.0	-
全法人(10法人)		5,685	47.0	13,564	13,696	109.1	110.2	1.1	105.3	109.2	3.9

- (注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成23年8月25日現在)を取りまとめたものである。
 2 ◎は特定独立行政法人(公務員型)を示す。
 3 ※は平成22年4月1日に設立された法人を示す。
 4 「対国家公務員指数(年齢勘案)」は、各法人の医師の給与を、国家公務員(医療職(一))の給与と比較し、各法人の年齢階層別人員構成をウエイトとして用いて算出した指数である。
 5 「対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)」は、民間賃金が高い地域の職員に支払われる手当の有無や学歴構成による給与水準の違いを考慮した指数である。

(4) 病院看護師

主務省	法人名	対象人員数(人)	平均年齢(歳)	平均年間給与額(千円)		対国家公務員指数(年齢勘案)			対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)		
				平成21年度	平成22年度	平成21年度	平成22年度	対前年度差	平成21年度	平成22年度	対前年度差
財務省	◎ 国立印刷局	60	44.6	5,868	5,695	101.0	102.5	1.5	95.2	95.7	0.5
文科省	放射線医学総合研究所	32	45.8	5,596	5,552	94.8	99.0	4.2	92.7	95.8	3.1
厚労省	労働者健康福祉機構	5,990	37.6	5,438	5,385	106.6	109.8	3.2	107.8	109.2	1.4
	◎ 国立病院機構	24,713	37.4	4,815	4,812	94.3	98.3	4.0	95.6	97.3	1.7
	国立がん研究センター ※	555	33.0	-	4,907	-	107.2	-	-	104.2	-
	国立循環器病研究センター ※	414	31.9	-	4,854	-	109.1	-	-	103.8	-
	国立精神・神経医療研究センター ※	247	38.7	-	5,626	-	112.3	-	-	108.2	-
	国立国際医療研究センター ※	479	35.1	-	5,391	-	113.7	-	-	107.6	-
	国立成育医療研究センター ※	319	34.6	-	5,284	-	113.0	-	-	105.9	-
	国立長寿医療研究センター ※	132	39.0	-	5,214	-	103.6	-	-	102.6	-
全法人(10法人)		32,941	37.3	4,931	4,941	96.5	101.2	4.7	97.8	100.0	2.2

- (注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成23年8月25日現在)を取りまとめたものである。
 2 ◎は特定独立行政法人(公務員型)を示す。
 3 ※は平成22年4月1日に設立された法人を示す。
 4 「対国家公務員指数(年齢勘案)」は、各法人の看護師の給与を、国家公務員(医療職(三))の給与と比較し、各法人の年齢階層別人員構成をウエイトとして用いて算出した指数である。
 5 「対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)」は、民間賃金が高い地域の職員に支払われる手当の有無や学歴構成による給与水準の違いを考慮した指数である。

資料2 独立行政法人による平成23年度対国家公務員指数の推計値等一覧

(1) 事務・技術職員

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標 水準	目標 期限
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴		
1	内閣府	国立公文書館	108.3	96.8	106.1	94.8	職員9割以上が東京都区部在勤で、地域手当支給額が国家公務員の平均値に比し高額となっているため。	国立公文書館は特定独立行政法人として、職員は国家公務員の身分を有している。その給与は国と同水準であり、地域勘案の指数は100を切っておりことから問題ないと考えている。	当館の役職員の給与水準は、特定独立行政法人として国家公務員の身分を有していることから、国と全く同一の水準となっている。したがって、人事院勧告に基づく給与制度改革と同様の措置を講じているところである。 今後も引き続き国に準じた給与の見直しに取り組んでいくこととしている。	110.9	97	110.9 (年齢) 97 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度
2	内閣府	沖縄科学技術研究基盤整備機構	118.9	130.5	115.2	129.5	1. 本機構は、大学院大学の設置準備を主たる目的とし、大学院大学が設置された時には解散することとされている過渡的な組織であることから、組織のスリム化を図るため、平成17年の設置以来、任期付職員(年俸制)及び派遣職員(※1)の活用を努めてきたことと、国家公務員等との給与水準の比較指標の算定対象となる定年制職員(月給制)については、事務・技術職員の21.8%に抑制し、基幹となる職員を中心に充ててきた。 ※1: 国家公務員等との給与水準の比較指標の算定対象とならない。 このため、定年制職員に占める管理職(役職者)の割合が、国家公務員における割合を大きく上回っており(本機構の定年制職員に占める管理職の割合: 50.0%(国家公務員の割合: 16.6%(※2))、指数が高くなる傾向にある。 ※2: 行政職俸給表(一)の適用を受ける職員において、俸給の特別調整額が支給される者の割合(平成22年度国家公務員給与等実態調査)の仮に、任期付職員を含めた事務・技術職員全体の対国家公務員指数(年齢勘案)を算定すると、104となる。これは概ね国家公務員と同水準であり、こちらの指数の方が機構の給与水準より適切に示しているものと考えられる。 2. また、本機構は、主任研究者の半数以上を外国人が占めるなど、高度に国際的な環境の下で、平成24年度の大学院大学の開学に向けて着実に業務を遂行する体制を早期に整えることが求められてきた。このため、事務職員の採用に当たっては、民間企業等に勤務する実務経験があり、英語能力や国際的な専門能力を有する即戦力となる職員を中心に採用を行い、能力主義の下、年齢にとらわれず配置してきた。こうした職員を採用するためには、一定水準の雇用条件を提示することが必要である。 (参考) 職員の専門性・英語能力等について 対国家公務員指数の算定対象となった定年制の事務・技術職員(22人)のうち、 ・大卒以上20人(うち博士3人、修士6人)、一級建築士1人 ・英語能力 ネイティブレベル3人、ビジネスレベル15人 3. なお、定年制職員の給与水準の抑制に努めた結果、指標は徐々に低下してきたところである。 (参考) 機構における対国家公務員指数(年齢勘案)の推移 平成18年度: 145.3、平成19年度: 132.7、平成20年度: 132.7、平成21年度: 122.8	機構発足以降、早期に体制を整備する必要があったため、民間企業での実務経験や英語能力がある等、即戦力となる基幹職員(管理職員)を先行的に定年制職員として採用してきたことや、総人件費を抑制するため任期付職員等の活用を努めてきたこと等が原因となり、機構の対国家公務員指数は高くなっていたが、平成24年度の開学に向けた準備が進む中、従来の基幹職員(管理職員)中心の採用に加え、計画的に中堅・若年層の充実を図ってきた結果、対国家公務員指数は着実に低下してきている。 今後、沖縄において世界最高水準の教育研究を行うという大学院大学の目的を実現するための組織にふさわしい組織・給与体制を整備する必要があるが、引き続き給与水準の適正化に努めることが必要である。	国家公務員指数は相対的なものであり、また職員の過半を占めている研究職員を除く事務・技術職員数でみると小規模である当法人は人事異動の影響を大きく受けるため、定年制職員について来年度に見込まれる数値を具体的に予測することは困難であるが、本年4月の在籍職員(任期付職員を含めた事務・技術職員)について試算すると、平成23年度の指数は108.3(年齢勘案)となるものと見込まれる。今後、以下の取組により、給与水準の適正化及び総人件費の抑制に努めることにより、任期付職員を含めた事務・技術職員の給与の指数が平成23年度においても引き続き、概ね国家公務員と同水準となることを目指す。 ①俸給表の見直し: 平成22年度から5年間で計5.5%の給与水準の引下げを行うこととしており、平成22年度及び23年度においては、それぞれ1.1%の引下げを行った。 ②人事評価制度の的確な実施: 平成22年度に導入した人事評価制度を的確に実施し、能率・勤務成績が給与に適切に反映されるようにする。 ③ERP(統合業務システム)の導入等による業務運営の効率化等に努める。 ④管理職・非管理職及び定年制・任期付職員のバランスの取れた採用: これまでに基幹職員の採用をほぼ終了したことを踏まえ、今後は恒久的な組織にふさわしいバランスの取れた採用に努めていく。	-	-	-	-
3	消費者庁	国民生活センター	111.1	103.5	107.0	100.1	当センターは、相談、調査及び商品テスト等の業務を行っているが、これらの業務を実施するためには、高度で専門的な知識が要求されることから、専門職として大卒以上の学歴を有する職員を採用してきた。このため、国家公務員(行政職(一))の大卒者51.6%に対して、当センターは95.2%(このうち大学院修了者は、26.2%)と、大卒以上の割合が極めて高い職員構成となっている。 また、当センターは、平成15年9月まで東京事務所を本部として、相模原市に設置した商品テスト・研修施設の職員を含め一括して本部で職員を採用してきた。その後、平成15年10月に本部を相模原市に移転したが、東京都港区及び神奈川県相模原市の両事務所で行う事業には一体関係が認められることから、同一の給与体系を適用している。このため、神奈川県相模原市に勤務する職員給与が、指数を高くする要因のひとつであることは否めない。 しかし、このような条件の中で、当センターでは、これまで、「特別手当の減額」、「管理職手当の縮減」、「昇給幅の抑制」や「管理職員及び補佐職員の人数の削減」等の措置を講じてきた。 また、管理職員の割合についても、国家公務員の管理職割合(行政職(一)6級以上)15.3%に対し、当センターでは17.5%であり、平成17年度期首(23.5%)に比して6ポイント減少している。 その結果、平成22年度において、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数は100.1となり、国家公務員の給与水準とほぼ同等となったところである。今後も給与水準の適正化に向けた努力を引き続き継続する。	検証した結果、適正である。	当センターでは平成22年度の対国家公務員指数115程度、地域・学歴を勘案した指数103程度まで引き下げることを目標水準として毎年度対策を講じてきたところであるが、21年度において概ね目標水準に達し、22年度においてはさらに引き下げた結果、地域・学歴を勘案した指数が100.1となり、国家公務員の給与水準とほぼ同等になった。 今後も、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数について、国家公務員の給与水準との実質的な比較・検証を行い、俸給の現給保障制度の廃止、国家公務員の給与改定に準じた内容の措置を講じ、引き続きこの水準を維持するよう努めることとする。	111.0	100.0	111程度 (年齢) 100程度 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度

項目 独立行政法人			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている 定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の 目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標 水準	目標 期限
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴		
4	総務省	情報通信研究機構	104.8	113.7	106.3	114.0	大部分の職員が都市部(東京都小金井市)を勤務地としているため、地域手当の支給率が国家公務員(行政職(一))全体の平均と比較して高くなることと考えられる。なお、地域勘案した場合の指数が高くなるのは、小金井市については国の機関がなく、級地の指定もないことから、非支給地と比較して指数が算出されるためである。事務・技術職員について、小金井市に勤務する職員から地域手当相当分を減じ、非支給地と比較した指数は101.2となるが、法人ではこの数値が100を超えない水準を目標としており、その推移を注視していく。	従来から、給与体系を国に準拠させるとともに、地域手当の支給率を凍結し給与の上昇を抑制する等、給与水準の適正化に向けた取り組みを行ってきたところである。今後とも地域手当の支給率の凍結等により、平成23年度末までに年齢・地域を勘案した対国指数について、本部(東京都小金井市)職員に地域手当が支給されないことと仮定して試算した数値が100を超えない水準を目標とする。	103.9	112.5	112.5 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度	
5	総務省	平和祈念事業特別基金	109.0	94.9	108.5	95.8	対国家公務員の指数では109.0と100を超えているが、当基金は東京都新宿区に所在していることから、東京都特別区に在勤する者と比較した地域勘案では94.9、更に地域・学歴勘案では95.8となっており、概ね国家公務員と同水準であると考える。	法人の給与水準は、対国家公務員指数が109.0であるが、地域を勘案した指数では94.9となっており、適正な給与水準になっていると考えている。	108	100以下	107 (年齢 + 地域 + 学歴)	24年度	
6	総務省	郵便貯金・簡易生命保険管理機構	109.6	94.7	109.1	95.3	当法人の給与水準は、対国家公務員(行政職(一))指数が109.6となっています。これは、東京都特別区(港区)1箇所のみを設置され、かつ、国家公務員の地域手当に相当する手当を支給している当法人と地域手当未支給地を含む全国の平均で算出された国家公務員とを比較した指数となっているためです。そこで、比較対象を合わせ、当法人と同じ地域(東京都特別区)に勤務する国家公務員に限定して比較すると、指数は94.7となっています。	本法人の給与水準の対国家公務員(行政職(一))の比較指数は、年齢・地域・学歴を勘案すると95.3と100以下となっている。今後、国家公務員の給与水準の推移に注視しつつ、国家公務員の給与改正に合わせ改正を行っているか等、適正な給与水準の維持に努めているかを注視していく。	114	100	100.0以下 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度	
7	外務省	国際協力機構	127.8	113.9	122.7	109.3	1. 在職地域・学歴構成 比較対象の国家公務員行政職(一)に比べ、都市部に在職者及び大学卒以上の者の比率が高いことから、対国家公務員指数は18.5ポイント高くなっている。 2. 高度の専門性及び類似業種の給与水準 開発途上国が抱える問題の分析、プロジェクトの企画・審査、開発途上国政府や国際機関との交渉といった業務を担うため、当法人の職員には、修士あるいは博士の学位取得者が一般的である国際機関職員と同様、高いレベルの語学力、折衝・調整能力に加え、高度の専門性が求められる(当法人の大学院卒以上の者の割合40%以上)。こうした中核的な人材は新卒採用で総合商社等と、経験者採用では国際機関等と競合していることから、競合先と同等とはいえないまでも、人材確保のために合理的な給与水準とする必要がある。 3. 援助機関としての職員構成 国際機関や他国援助機関においては、援助の実施にあたり高度な専門性が必要とされることから、職員全体のうち7〜8割以上を相対的に給与水準が高い専門職員が占め、定型業務やアナリスト等が行う専門的なサポート業務については、コンサルタント等の外部人材を積極的に活用している。 当法人においても、同様の考えに基づき、国際機関や他国援助機関における専門職員に相当する職員のみを採用している。各年齢層での最高給与水準は国家公務員を下回るものの、このような職員構成の影響により、職員間の給与格差が小さく、職員全体での平均給与は高くなっている。	現状において左記の理由により対国家公務員指数が高いことはやむを得ないが、地域・学歴勘案でも109.3と高い数値であり、更なる改善に取り組み必要がある。	勤務地限定・職務限定職員の任用に加え、役職定年制の導入等による職員構成の見直しを進めており、現行中期計画の最終年度(平成23年度)までの目標(地域・学歴勘案109.8)を平成22年度に達成している。行政刷新会議の事業仕分けにおける指摘等も踏まえ、引き続き、職員構成の見直し、管理職割合の引き下げ(平成22年度の管理職割合は、平成21年度の24.8%から0.9ポイント減少して23.9%)等により、地域・学歴補正後の対国家公務員指数の引き下げに努める。 (主な取組) 1. 職務限定職員の任用 2. 勤務地限定職員の任用 3. 給与制度一本化に伴う給与引下げ(注) 平成23年度に見込まれる対国家公務員指数:126.8(地域・学歴勘案109.3) (注)平成20年10月1日の国際協力銀行(海外経済協力業務)の承継にあたって、旧JICAの制度をベースとして人事・給与制度を一本化した。これにより、給与が引き下がる国際協力銀行から移行した職員について、労働条件の激変緩和措置として移行期間(原則として現行中期目標期間である平成23年度まで)を設け、同期間中に順次給与を引き上げるもの。	126.8	109.3	126.8 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度
8	外務省	国際交流基金	120.5	105.5	114.8	100.2	1. 在職地域・学歴構成による影響 特別都市手当(給与に各地域毎の賃金水準を反映させるための手当。国家公務員の地域手当に相当)が高く給与水準の高い東京特別区内に所在する本部の勤務者数の比率(当法人:92.8%)が国家公務員(28.4%)より高い。同じ給与水準の高い大卒者の比率(当法人:99.1%)が国家公務員(51.6%)より高い。 (当法人の比率は平成22年度給与公表対象者の値、国家公務員の比率は平成22年度国家公務員給与等実態調査の行政職(一)適用職員による。) 2. 採用制度・人事ローテーションによる影響 東京特別区外の支部(浦和、関西)の勤務者が対国家公務員指数を押し上げている。これは、当法人では地方採用はなく支部勤務者のほとんどが本部勤務の後支部へ異動するが、特別都市手当のことも高い東京から低い地域への異動となるため、特別都市手当の異動保障(国の制度を準用)の対象となり、支部所在地の国家公務員の給与水準より高くなる傾向が強いからである。	対国家公務員指数は平成17年度以降一貫して低下しており、また21年度の外務省評価委員会においても、指数の抑制努力の成果が現れていることが確認されている。 以上を踏まえ、給与水準は適正であると認められる。	平成18年12月に制定した新しい給与制度で以下の施策を導入した。今後ともこの新給与制度の適切な運用により、給与水準の抑制に努める。 ・本俸月額引下げ:平均△5.8%(国家公務員の平均引下げ率△4.8%から△1.0%上乗せ) → 全体の給与水準の引下げ ・等級・職階制の改定:年次昇給の割合を引下げ → 高齢者層の給与水準の引下げ ・役職手当の定額制の導入 → 平均役職手当額の引下げ ・役職離脱の仕組みの導入(参事・副参事職の設置) → 高齢者層の給与水準の引下げ また、平成19年度には、同人事院勧告で国家公務員で実施された若手職員の本俸月額の引き上げを実施しなかったことと、管理職層の賞与支給月数を国家公務員以下に抑え、以降21年度まで同様に管理職層の賞与支給月数を国家公務員以下に据え置いた。また、21年度には国家公務員で本府省業務調整手当が新設されたが、同手当に当たっては導入しなかった。平成22年度は管理職賞与を更に削減した。今後とも人事院勧告への対応についてはその都度検討していく。 以上の措置により適切な給与水準の達成に取り組んだ結果、平成22年度の時点で対国家公務員指数は120.5(地域・学歴換算指数100.2)となった。これは、平成19年度の給与水準(地域・学歴換算指数100.2)と同等である。これは、平成19年度の給与水準(地域・学歴換算指数100.2)の達成目標値(対国家公務員指数:123.2、地域・学歴換算指数:104.7)を上回る値である。平成23年度以降については、22年度の水準を引き続き維持することを目指し、給与制度の適切な運用を継続し、国家公務員給与との動きへの対応については随時検討を行う。	120.5	100.2	120.5 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度

項目 独立行政法人			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている 定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の 目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標 水準	目標 期限
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴		
9	財務省	日本万国博覧会記念機構	112.7	113.4	112.7	113.2	当機構の給与制度(本給表等)については、前身の認可法人日本万国博覧会記念協会から承継した制度が基本となっている。 また、当機構の場合、極めて小規模な組織であることから、48歳～55歳の年齢階層に属する職員がほとんどが管理職であることが、指数を押し上げる要因の一つとなっている。 なお、国家公務員では定額制とされている管理職手当(俸給の特別調整額)についても、当機構は定率制となっており、昇給に伴い管理職手当の支給額が増加することも、指数の増要因と考えられる。	万博機構は小規模な組織であることから、比較的高い年齢層において管理職の占める割合が高くなるといった構造的な要因があるものの、国家公務員を1割以上上回る給与水準は高いものと考えられるため、十分に国民の理解を得られる適正な水準とするよう、引き続き努力が求められる。	【講ずる措置】 管理職手当の見直し等 【平成23年度に見込まれる比較指標及び参考指標】 比較指標 110.4 参考指標(地域勘案) 111.3 参考指標(学歴勘案) 109.5 参考指標(地域・学歴勘案) 110.9 【具体的な改善策】 労使協議を経て、管理職手当及び勤勉手当等の見直しを実施する。 【給与水準は正の目標水準及び具体的期限】 目標水準:108程度 具体的期限:平成24年度末(なお、労働関係法規の適用を受ける当機構においては、労使協議を経て給与水準を決定する必要があるが、当該協議が整っていないことから、目標に向けて引き続き労使協議を行うこととしている) 【支出総額(平成22年度決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合】 平成22年度の支出総額(3,542百万円)中、給与・報酬等支給総額(422百万円)の占める割合は、11.9%となっている。 【管理職の割合及び管理職割合の改善の取組み状況】 管理職の割合は16.7%(平成23年4月1日時点の常勤職員48名中8名)となっている。独立行政法人化以降、4部10課体制から2部5課1センター体制に組織をスリム化したことにより管理職割合は低下しているが、今後もより効率的・効果的に業務を運営できるよう組織体制の見直しを検討していく。 【大卒以上の高学歴者の割合】 大卒以上の高学歴者の割合は58.3%(平成23年4月1日時点の常勤職員48名中28名)となっている。	110.4	110.9	108程度	24年度末
10	文部科学省	国立科学博物館	101.8	89.8	100.7	89.2	本法人の事務・技術職員は東京23区及び茨城県つくば市にのみ在勤しており、それぞれ地域手当が支給されていることから、地域手当非支給地勤務者も含まれる国家公務員の行政職俸給表(一)適用者と比較すると、地域手当が影響して100を上回っていると思われる。なお、在勤地域を勘案した比較指標は89.8となり100を大きく下回ることとなる。	地域差を是正した給与水準の比較では、国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適切であると考ええる。	平成23年度における対国家公務員指数は、年齢勘案で100程度、地域・学歴勘案では引き続き100以下を見込んでいる。今後も国家公務員の給与制度を踏まえながら、引き続き適切な給与水準となるよう運用する。	100程度	100以下	100程度(年齢)	23年度
11	文部科学省	物質・材料研究機構	100.9	101.3	102.9	102.0	若年層の職員割合が多く、業績評価において職員割合に連動して若年層の職員が高い評価を受ける割合が多いため、高い昇給区分が適用されているため国に比べ高くなっていると考えられる。	若年層の職員が高い業績評価を受けていることなどから比較指標は0.9ポイント高くなっているが、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える。	今後も、メリハリのある人事管理や、機構の職員給与規程の改正に当たっては、一般職の職員の給与に関する法律に準拠することなどにより、国家公務員と同程度の水準が維持できるよう努める。	100.0	101.0	100(年齢) 101(年齢+地域+学歴)	23年度
12	文部科学省	防災科学技術研究所	104.5	105.8	104.1	105.4	異動保障等の受給者及び単身赴任手当受給者の割合が多いため	人事交流者に対する地域手当の異動保障等の影響により比較指標は高くなっているが、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える。	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、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より適切なものとしていく。	103.0	103.8	100.0程度	27年度
13	文部科学省	科学技術振興機構	114.4	102.5	110.3	98.9	①地域手当の高い地域(1級地)に勤務する比率が高いこと(機構:83.3%<国:28.4%) ・当機構はイノベーション創出に向けて、一貫した研究開発マネジメントを担っており、有識者、研究者、企業など様々なユーザー及び専門家と密接に協議・連携して業務を行っている。そのため、それらの利便性から必然的に業務活動が東京中心となっている。 ②最先端の研究開発動向に通じた専門能力の高い高学歴な職員の比率が高いこと ・最先端の研究開発の支援、マネジメントなどを行う機構の業務を円滑に遂行するためには、広範な分野にわたる最先端の研究開発動向の把握能力や研究者・研究開発企業間のコーディネート能力など幅広い知識・能力を有する専門能力の高い人材が必要であり、大学卒以上(機構:94.7%<国:51.8%)、うち修士卒や博士卒(機構:46.7%<国:4.9%)の人材を積極的に採用している。 ・また、企業や研究機関での研究開発経験を持つ中途採用人材(中途採用比率:54.8%)を、年齢にかかわらず、即戦力として積極的に採用している。	地域差及び学歴差を是正した給与水準の比較では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考ええる。	<今後の取組> 地域及び学歴差を是正した給与水準の比較では国家公務員の水準未満であること等から給与水準は適正であると考えられるため、国家公務員の給与水準の推移に注視しつつ、引き続き、適正な給与水準を維持できるよう努めていきたい。 <目標水準及び具体的期限> 今後とも、より実態が反映された対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)で、国家公務員と同等以下の給与水準(100以下)を維持できるよう努めていきたい。	-	100以下	100以下(年齢+地域+学歴)	-

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限		
			年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴				
独立行政法人	14	文部科学省	日本学術振興会	111.7	99.2	109.7	97.7	1. 研究助成・学術の国際交流等を推進する業務を行っており、職員に大学卒・修士など高学歴の者が必要であり、実際に高学歴の者が多い。 (大学卒以上の割合 国51.65% 当法人90.00%) 2. 文部科学省の施策を同省と一体的に実施している関係から、同省と地理的に近接している必要があり、勤務地が東京都特別区のみである。また、小規模な組織であり、地方に出先機関がない。 (地域手当支給区分1級地に在職する者の割合 国28.38% 当法人100%) 3. 小規模な組織のため、宿舍を保有しておらず、また、人事交流者が70%を占め、地方大学等から転居を伴い勤務する者が多いため、住居手当の支給者が多い。 (住居手当を受給している者の割合 国14.40% 当法人42.31%) 4. 事業実施に当たり、①職員1人当たりの事業規模が多額(約19億円)で大きな責任を伴う、②研究費の審査・配分における学会の有識者との連絡・調整、③海外の学術研究機関、ファンディング機関との交渉・協力など高度な判断能力、高い語学力が求められ、優秀な管理職が必要とされる。そのため、結果として国等と比べて、管理職の割合が高くなっている。 (管理職の割合 国15.30% 当法人16.15% [国は行政職(一)6歳以上、当法人は課長級以上の者を対象とした。]) (上記における国の割合については、平成22年国家公務員給与等実態調査の行政職(一)の者を使用した。)	地域差及び学歴差を是正した給与水準の比較では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考ええる。	1. 人事院勧告を踏まえた給与改定 人事院勧告を踏まえ国家公務員に準じた給与改定を実施している。 (主な改正 15年度△1.09%、17年度△0.3%、平成18年度△4.8%、平成21年度△0.2%、平成22年度△0.1%) 2. 給与体系等の見直し ・給与格付の引き下げ[平成16年7月、平成18年4月、平成20年4月、平成22年4月] ・給与水準の引き下げ(梅給表の見直し)[平成18年度](△4.8%) [平成21年度](△0.2%)、[平成22年度](△0.1%) ・管理職手当の見直し(本給月額20%→16%→20%)[平成18年度] ・管理職ポストの削減(課長職△1)[平成19年度] ・職員の昇給号数の抑制(平成20年1月～)を実施。 3. 経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の取組を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。 対国家公務員指数は相対的なものであり、今後の人事異動によって変動するため、具体的な数値の予測は困難であるが、上記方針を実施することにより平成23年度において年齢勘案で111程度を目標とする。	111程度	100以下	111程度	100以下	23年度
15	文部科学省	理化学研究所	113.9	113.6	109.9	112.1	[法人の運営体制の特殊性] 理化学研究所では、行財政改革に適切に対応していくと共に、プロジェクト研究の効率的推進の観点から、事務・技術職員についても積極的に任期制職員、派遣職員を活用しているが、任期制職員等は給与体系や雇用関係が異なるため給与水準の比較対象となっていない。このため、一昨年度より年俸額算定に際して賞与相当額を反映している任期付年俸制職員(32人)が比較対象となったもの、比較対象は定年制職員(少数精鋭主義による採用)を中心とする一部の指導的立場にある基幹職員(287人)のみとなっている。年俸額算定に際して賞与相当額の概念の無い大多数の任期制年俸制職員(645人)等は比較対象外であり、当該身分を含めることで実態に近づけた場合の対国家公務員指数は相当程度下がるかと考えている。 [管理職の割合] 管理職の割合は給与水準比較対象者中では、27.5%(79人)であるが、比較対象外の多数の任期制職員や派遣職員を含めた場合は、12.0%(83人)であり、国家公務員と比べて遜色ない割合であると考えている。 [大卒以上の高学歴者の割合] 第3期科学技術基本計画における戦略重点科学技術の推進など社会からの期待の高まりに応えるため高度人材が大量に必要となる一方で、行財政改革を踏まえた人員削減に対応するため、少数精鋭化を進めている。このため、高度な専門教育を受けた即戦力を中心に採用しており、その殆どが大学卒以上(89.2%)であり、大学院以上の学歴を有する者も26.8%おり、高学歴となっている。 [事務体制の合理的運営] 理化学研究所は、年度末人員では事務職員1人当たり研究系職員数6.4人をサポートしており、他の独立行政法人と比較しても事務系職員の少数精鋭化による合理的・効率的な業務運営に努めていると考えている。 [福利厚生面での比較] 理化学研究所における宿舍等については、借上げ住宅制度があるものの入居後10年以内であり、また、現在は一般管理費削減の影響で新規入居を制限している。一方、国家公務員は在職時から退職後が月まで入居可能となっており、住宅面では十分措置されているとは言えない。このような福利厚生面での有利・不利を対国家公務員指数では十分に反映されていないと認識している。 [まとめ] 比較対象となる職員構成や給与の見直しにより対国家公務員指数が113.9となっているが、これは、算定対象者に業績反映度の高い多くの任期制の事務系職員が含まれていないこと、定年制の事務系職員の人数の合理化に努め、少数精鋭主義としていること等によるものであり、また、福利厚生面においても国家公務員と比較して十分ではない状況が、対国家公務員指数には反映されていないと認識している。	初公表時(平成15年度)の比較指標は130.4であり、今回と比較すると16.5ポイント減少している。これはその間、本給、役職手当、期末手当等の引下げなどを行った結果であり、今後も独立行政法人通則法による「職員の給与等」の趣旨に則り、労働組合の理解を得ながら、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。	1. 人事院勧告を踏まえた給与改定 特殊法人から独立行政法人へ移行した後も、人事院勧告を踏まえ国家公務員に準じた給与改定(15年度△1.09%、17年度△0.3%、19年度+0.29%(若年層限定)、21年度△0.2%、22年度△0.1%)を実施している。また、55歳を超える管理職に対し本給及びこれに連動する手当について1.5%減額調整している。なお、給与構造改革については、労使交渉の関係から国家公務員と比較して1年遅れたが、19年度より平均△4.8%の給与改定を実施している。 2. 手当の改正 (1) 役職手当については、17年度管理職員の役職手当の0.05%引下げ、18年度課長代理級の役職手当の2.5%引下げ、19年度より役職手当の定額化を実施している他、22年度より55歳を超える管理職に対する役職手当及びこれに連動する手当を1.5%減額調整している。また、21年度において住居手当(持家)を廃止している。 (2) 平成20年度以降期末手当については、段階的な見直しを行うこととしており、平成22年度は非管理職において0.1ヶ月(平成20、21年度の見直しと合わせ0.3ヶ月)の削減を実施した。これに加え、人事院勧告を踏まえ、管理職、非管理職ともに0.20ヶ月の削減を実施している。 3. 労使交渉 給与改定等については、今後も独立行政法人通則法による「職員給与」等、その趣旨を踏まえ、職員給与との適正な水準の確保に向けて労使交渉に取り組んで行く。 4. 少数精鋭主義の維持 対国家公務員指数の削減のため、現在の事務担当者に代えて、安い人件費で雇用可能な人材を複数名雇用し対処することも考えられるが、従前の業務と同等な業務運営の質を確保することが困難になると共に、総人件費改革の観点も踏まえ、現状の少数精鋭主義を維持していく。 5. 対象職員の範囲 現在、対国家公務員指数の対象職員については、殆どが定年制事務職員を対象としているが、理化学研究所では任期制職員を活用したプロジェクト研究を円滑に進めている。これらをご理解いただき、20年度より年俸額算定に際して賞与相当額を反映している任期制年俸制職員が比較対象となった。しかし、年俸額算定に際して賞与相当額の概念の無い大多数の任期制年俸制職員は比較対象外のままであり、引き続き、関係省庁へ国家公務員と給与体系の異なる任期制職員についても比較の対象となるよう要望していきたい。 (注)今後の目標水準等 対国家公務員指数は相対的に決定されるものであることから、将来の具体的な数値を示すことは困難であるが、労働組合及び関係省庁の協力も得つつ、上記の措置を実施し、見直すべきものは見直ししていくことにより、平成23年度において年齢勘案及び年齢・地域・学歴勘案で120以下を目標としている。	120以下(注)	120以下(注)	120(年齢)	120(年齢+地域+学歴)	23年度	

項目 独立行政法人			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている 定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の 目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標 水準	目標 期限
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴		
16	文部科学省	宇宙航空研究開発機構	118.6	115.8	117.1	114.7	JAXAの業務としては、最先端技術を取り扱う企業等との契約交渉、契約締結業務に加えて、プロジェクト全体の企画・立案・調整等、先端的な宇宙航空分野の技術マネージメントに係る業務が組織の重要な要素をなしている特殊性がある。このような業務を遂行するために、高度な専門性(高学歴者割合の増加要因)と豊富な経験を持ったプロジェクトリーダーやマネージメント活動を行う人材を多く投入する必要があり、相当数の技術系管理職(管理職割合の増加要因)を擁さざるを得ない。 一方、JAXAは産学官と多岐にわたり密接に連携して業務を行う必要があることから、都市部に在勤する比率が高くなっている。(1級地、2級地、3級地の在勤割合、JAXA:80.1%、国:43.1%)	初公表時(平成15年度)の比較指標は122.2であり、今回と比較すると3.6ポイント減少している。これはその間、特勤手当に準ずる手当の廃止、地域調整手当の支給割合の引下げ等を行った結果であり、今後も独立行政法人通則法による「職員の給与等」の趣旨に則り、労働組合の理解を得ながら、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。	1. 手当の見直し (1)平成23年度以降、期末手当の支給月数の削減を引き続き検討している。 (2)平成21年度より、地域調整手当を一律5%(ただし、東京都特別区のみ6%)とし、段階的な引下げを行っている。 (3)平成21年度より特勤勤務手当に準ずる手当を廃止し、段階的な削減を行っている。 (4)55歳を超える職員(一般職6級以上の職員)については、本給及び職責手当等を1.5%削減を行っている。 2. 労使交渉 給与改定等については、今後も、独立行政法人通則法による「職員の給与等」等の趣旨を踏まえ、職員給与の適正な水準の確保に向けて労使交渉に取り組んでいく。 3. 「勤告の方向性」(平成19年12月 総務省政策評価・独立行政法人評価委員会)に適切に対応し、平成20年4月からの新たな中期計画に「給与水準の検証」、「取組状況の説明」等を盛り込み適切に対応している。 4. 総人件費の削減 平成22年度までに平成17年度の人件費と比較し、5%以上削減するとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組を平成23年度まで継続する。(中期目標・中期計画にも明記) 5. 平成23年度に見込まれる指数 対国家公務員指数は相対的に決定されるものであることから、将来の具体的数値を予測することは困難であるが、平成23年度においても、労働組合、職員の協力も得つつ、上記施策等を推進することにより、適正な給与水準の確保に努めていく。	118.6以下	114.7以下	118.6 (年齢)	23年度
17	文部科学省	日本スポーツ振興センター	109.1	100.1	108.0	100.0	①当センターの99%以上の職員の勤務地は、国家公務員に支給されている地域手当の支給区分の1級地から5級地に該当し、最も地域手当の支給割合が高い1級地(東京都特別区)に在勤する職員の割合は、国家公務員が28%に対して当センターは74%となっており、地域手当の支給割合の高い地域に勤務する職員の比率が高い。 ②当センター職員の大学卒以上の割合は71%となっており、国家公務員の52%を上回る割合である。 ③地域及び学歴を勘案した指数は100.0であり、国家公務員と同水準となっている。	地域差及び学歴差を是正した給与水準の比較では国家公務員と同水準となっていること等から給与水準は適正であると考ええる。	平成22年度において「地域・学歴勘案:100.0以下」を達成しており、今後の給与水準についても、引き続き、同指数が100.0以下の水準を維持することを目指して、社会一般の情勢を踏まえながら、人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定を参考として、必要な措置を講じていくこととする。	109程度	100.0以下	100.0以下 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度
18	文部科学省	日本芸術文化振興会	101.6	90.7	98.7	88.1	1. 勤務地が1級地及び2級地のみであり、国家公務員と比較して地域手当支給割合の大きい地域に勤務する職員の比率が高い。(1級地:国28.4%、当法人84.7%) 2. 学歴別で、大学卒以上の職員が、短大卒・高校卒・中学卒の職員と比較して多い。(大学卒:国51.6%、当法人82.4%) ※国家公務員の比率については、平成22年度国家公務員給与等実態調査の行政職(一)適用職員を対象として算出している。	地域差を是正した給与水準の比較では国家公務員の水準未達となっていること等から給与水準は適正であると考ええる。	○平成23年度に見込まれる対国家公務員指数 年齢勘案 100以下 年齢・地域・学歴勘案 90以下 ○具体的改善策 独立行政法人日本芸術文化振興会の中期目標として、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、人件費については「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組を平成23年度まで継続することとしている。 そのため、組織改正及び高齢者雇用を検討し、適切な職員配置を行い、人件費の効率化を図る。 ○給与水準は正の目標水準及び具体的期限 平成23年度を期限として以下の水準の達成を目標とする。 年齢勘案 100程度 年齢・地域・学歴勘案 90程度 ○その他補足事項 管理職の割合20.7%(課長以上) 当法人の給与水準は適正であると考えており、今後も引き続き、業務運営の効率化等に努める。	100以下	90以下	年齢勘案 100程度 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限
			年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴		
19	文部科学省	日本学生支援機構	106.6	95.6	103.7	93.2	国家公務員と比較した場合、本機構は、地域手当支給割合の高い地域に勤務する職員の比率(80.3%)が高いことから、対国家公務員指数が高くなっている。なお、在勤地域を動かせた比較指標は95.6となり国家公務員の水準を下回るものとなる。	地域差を是正した給与水準の比較では国家公務員の水準未滿となっていること等から給与水準は適正であると考えられる。	「独立行政法人日本学生支援機構の中期目標、中期計画」及び「独立行政法人日本学生支援機構年度計画」において、平成23年度の人員費に関して、平成17年度の人員費に比べて5%以上削減することとしている。併せて役職員の給与についても、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行う等の措置を引き続き講ずる。また、事務の集中化等の効率化に伴う職員の削減、業務の外部委託等に伴う職員の削減などの措置を講ずる。また、管理職を含め組織の簡素化を図るとともに、平成25年度末までに、前中期計画開始時の職員数と比べ、1割程度の職員数を削減する。	107.0以下	100.0以下	107.0以下	23年度
20	文部科学省	海洋研究開発機構	114.1	118.2	111.2	117.1	(1)学歴構成 当機構は、世界をリードする研究開発を推進しており、極めて高度な知識を有する研究者が在籍している。事務技術組織においては、これらの研究者と一体となり、機構の将来にわたって研究マネジメント、機構の組織運営等高度な業務を迅速かつ的確に遂行していくため、当機構の研究開発、研究施設・設備の運用等専門性の高い事業を理解し、企画立案力、折衝力及び国際調整力等の優れた能力を必要としている。従って、学歴が大卒以上(特に理工系修士課程修了者)の者を中心に採用しており、国家公務員行政職と比較して大卒以上の比率が非常に高い。 (2)管理職員の割合 当機構は、研究者の多くを任期制職員として雇用しているとともに、複数の雇用形態を併用した人員体制を採っており、多様な人員の管理に係る綿密な業務については各研究組織に事務部門をおき、研究推進に係る事務管理を一手に担う体制を採っている。また、当機構では8隻に及ぶ船舶の運航管理及び勤務形態の複雑な船員の人員管理を行う事務組織が不可欠である。当機構は管理部門と、研究推進部門及び船舶運航部門とが密に連携して迅速に判断を下し、高度な業務を遂行するため、各事務組織において多くの管理職員を必要としており、その結果として国家公務員行政職と比較して管理職員の割合が高くなっている。	初公表時(平成16年度)の比較指標は117.1であり、今回と比較すると3.0ポイント減少している。これはその間、期末手当における国家公務員を超える支給月数の引下げや役職手当の引下げ、特別昇給の廃止などを行った結果であり、今後も独立行政法人通則法の趣旨に則り、労働組合の理解を得ながら、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。	人事評価による抑制的昇給制度の導入 管理職員の削減	116.4	115.3	116.4	23年度
21	文部科学省	国立大学財務・経営センター	102.5	96.3	101.9	95.1	当法人は、千葉県千葉市にある本部と東京都千代田区にある東京連絡所が勤務地となっており、それぞれ地域手当(10%及び18%)が支給されていることから国家公務員と比較した場合、対国家公務員指数(法人基準年齢階層スライス指数)が高くなっている。	地域差を是正した給与水準の比較では国家公務員未滿となっていること等から給与水準は適正であると考えられる。	「行政改革の重要方針」及び「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」を踏まえ、平成18年度以降の5年間で、平成17年度における額からその100分の5に相当する額以上を減少させることを基本として、人員費の削減に取り組むとともに、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見直しを取り組み、法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合した適正な給与水準の確保に努める。 当法人の給与は、国家公務員の給与制度を準用しているものの、職員数が30名以下の小規模な組織であり、かつ人事交流による即戦力となる職員が大部分を占めているため、指数算出対象者は毎年10名前後となり、指数算出年度の対象者の構成(管理職と一般職員の比率)が指数に与える影響が大きくなることから、年度により指数の値が大きく変動する。 (注)対国家公務員指数は相対的なものであり、今後の人事異動により変動するため、具体的な数値の予測は困難であるが、上記措置により適正な給与水準となるよう努める。	105.0(注)	100.0(注)	105.0(年齢) 100.0(年齢+地域+学歴)	23年度
22	文部科学省	日本原子力研究開発機構	115.5	124.2	115.6	123.8	(1)人材確保及び類似業務の給与水準 原子力研究開発の拠点は都市部に立地することが困難である。このような状況の中で大都市に立地し先端的な技術開発を進める他分野の研究機関や電力会社等の民間企業と競って有為な人材を確保し、かつ、雇用の流動化の傾向が強まる中で優秀な人材を維持・育成していく必要がある。このため、採用困難の解消及び採用後の人材確保を目的に給与措置を講じてきている。独立行政法人の役職員の給与の妥当性については、類似の業務を営む民間企業との比較が必要不可欠とされていることから、参考指標として主な競合先であり人事交流先である電気業等との賃金水準の比較の結果、電気業を100とした場合、当機構の賃金水準は97.7となっており、賃金水準はおおむね均衡しているものと思われる。 (2)人員構成 当機構(旧日本原子力研究所と旧動力炉・核燃料開発事業団の和)の職員定数は、昭和42年から昭和54年に2,887人から4,914人と2,027人急増している。その後、昭和63年に5,348人となった後、平成22年には3,948人となり、その間約1,400人減少している。この定員減少に伴い、原子力施設の管理等に関する業務に関し可能な範囲でアウトソーシングを図っているが、そのような状況においても、高度な安全確保が求められるため、職員をこれらの業務の管理監督に従事させる必要がある。このような状況において、高年齢の階層が占める割合が高く、かつ、管理監督的職務に従事する職員の比率が高いことから、人員構成が指数上昇の一因となっている。 ○平均年齢(平成22年度国家公務員給与等実態調査 参考) 国家公務員(行政職(一)) 41.9(40歳以上の占める割合 56.0%) 原子力機構(事務・技術) 44.7(40歳以上の占める割合 67.0%) (3)原子力研究開発の特殊性 当機構の研究開発の中核である茨城県那珂郡東海村においては、当機構施設のほか、原子力発電所、核燃料加工工場等多数の原子力関連事業所などが立地し、賃金水準は高い状況にある。茨城県の「市町村所得推計」によると東海村の所得水準は、国家公務員の地域手当設定地域である水戸市等と同等である。 なお、空港など民間事業所等の特殊な集積状況により、官署の所在する近隣と大きく賃金事情が異なった事情にある等の特別な事情を踏まえ、給与措置を講じている例は、国家公務員においても存在している。	初公表時(平成17年度)の比較指標は120.3であり、今回と比較すると4.8ポイント減少している。これはその間、期末手当について人事院勧告以上の引下げを行ったなどの結果であり、今後も独立行政法人通則法の趣旨に則り、労働組合の理解を得ながら、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。	○平成23年度に見込まれる対国家公務員指数(年齢勘案115.5以下:年齢・地域・学歴勘案123.8) ○具体的改善策 ①給与構造改革の取組を継続し、引き続き本給上昇の抑制を図る。 ②国家公務員が新設した本省府手当については導入しない。 ③諸手当等の水準について引き続き具体的な検討を行う。 ④平成23年度以降管理職数の縮減を図る。 ○給与水準は正の目標水準及び具体的期限 人材確保の観点から類似の業務を営む民間企業との水準を注視しつつ指数の削減を図る。当面の目標として上記の施策を着実に履行し平成23年度の年齢勘案指数を平成22年度以下とする。	115.5以下	123.8	22年度以下(年齢)	23年度

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限
			年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴		
23	厚生労働省	国立健康・栄養研究所	114.4	99.4	112.7	98.8	<p>研究所の事務職員は、全員が国からの出向者であることに加え、比較的高い本省出身者が多いこと。(平成22年度:調査対象者6名中4名が本省出身者)</p> <p>また、当研究所は東京都新宿区にあり、全職員が国の基準と同様に地域手当18%(平成22年度)の対象となっている(東京23区に所在する当法人は、過去5年間で5%増えている。平成17年度:13%→平成22年度18%)ことが要因と考えられる。</p>	<p>地域・学歴を考慮すると、給与水準が国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていきたい。</p> <p>なお、ラスバイレ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えられる。</p>	<p>当研究所における給与は国に準じた体系(国に準じた給与表等)を適用しているところであり、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っている。</p> <p>なお、当研究所の給与水準は東京23区地区の国家公務員との比較において、適切なものであると考えているが、今後、平均給与の水準をさらに抑制するため、人事異動を行う際には積極的に若い職員を配置するなどの改善を図り、第3期中期目標期間内(～平成27年度)に対国家公務員指数(年齢・地域・学歴動向)97.4を目標とする。</p> <p>平成23年度見込み:対国家公務員指数(年齢動向)107.6、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴動向)107.6</p> <p>また、事務部門については1部3課の最小限の組織体制となっており、管理職ポストについては4ポストあるが、業務の効率化を図り1ポストを併任で対応するなど、管理職のスリム化を図っているが、今後適正な業務遂行を前提に管理職ポストの在り方について検討を行ってまいりたい。</p>	107.6	97.4	97.4 (年齢+地域+学歴)	27年度
24	厚生労働省	労働安全衛生総合研究所	107.5	107.3	106.3	107.5	<p>事務所の所在地が東京都清瀬市(15%)と神奈川県川崎市(12%)であり、地域手当の額が多いこと。なお、事務・技術職員は本省からの出向者が多く、異動保障支給(18%)を受けている職員が半数いるため、高学歴の職員が国家公務員と比較して多いため(大卒者の占める割合75%)</p> <p>・扶養手当、住居手当を受けている職員が半数以上いること。</p>	<p>地域・学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様にご納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。</p> <p>その際には、事務職、研究職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。</p> <p>なお、ラスバイレ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えられる。</p>	<p>引き続き、人事院勧告に基づき給与水準の適正化を図るほか、国の給与制度に準じた給与の見直しを行うこととしている。</p> <p>また、事務職員については、厚生労働省からの出向者により構成されているため、人事交流の際に年齢及び給与を勘案した配置についても国に要請したところであり、第2期中期計画においても、「今中期計画期間中に国家公務員の給与水準と同程度とする」とされていることから、今後5年(平成27年度末)までに概ね100.0となるよう改善を図ることとする。</p>	105.5	105.5	100以下	27年度
25	厚生労働省	勤労者退職金共済機構	112.7	98.9	112.7	100.3	<p>年齢のみで比較した国家公務員の給与水準との比較(対国家公務員指数)は112.7となっているが、これは比較の対象となる国家公務員の給与水準が全国平均であるのに対し、当機構の職員は全員が東京都特別区の勤務であり、勤務地に応じて支給される手当(特別都市手当)の額が国家公務員に支給される手当(地域手当)の額の平均よりも高くなっていることによるものである。</p> <p>東京都特別区に勤務する国家公務員の給与水準と比較すると、地域動向指数では98.9となっており、国家公務員の給与水準と同水準以下に抑えられている。</p>	<p>地域・学歴を考慮すると、給与水準が国家公務員と同水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていきたい。</p> <p>なお、ラスバイレ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えられる。</p>	<p>当機構の職員の勤務地は全員東京都特別区であり、東京都特別区に勤務する国家公務員の給与水準との比較では98.9に抑えられており、適正な給与水準であると判断しているが、引き続き、人事院勧告に基づき給与水準の適正化を図るほか、地域動向指数が100を下回るよう、以下の対応を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京都特別区に勤務する職員に支給する特別都市手当(国家公務員の地域手当に相当)について、引き続き国家公務員の18%よりも低い水準に留めることとする。 	112程度	100以下	110以下 (年齢) 100以下 (年齢+地域+学歴)	27年度
26	厚生労働省	高齢・障害者雇用支援機構	107.3	102.6	103.6	100.0	<p>① 国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は51.6%(参考「国家公務員給与の概要」(平成21) 国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は51.6%(参考「国家公務員給与の概要」(平成23年4月人事院)であるのに対し、機構の事務職員の93.8%が大卒以上であり、学歴による格差が生じている可能性があること。</p> <p>② 機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は26.4%となっている。機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されている。機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっている。</p> <p>したがって、いわゆる管理職手当である職務手当(国においては俸給の特別調整額)を支給される者の比率が高く対国家公務員指数が高くなっているものと推定されること。</p> <p>③ また、職員給与は、これまで人材確保等の観点から、類似の非特定独立行政法人(旧特殊法人)等の給与水準を勘案して定めてきたものであり、結果として比較指標の高さに影響していると考えている。</p>	<p>地域・学歴を考慮すると国家公務員と同水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。</p> <p>なお、ラスバイレ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えられる。</p>	<p>平成18・19年度に、俸給の大幅引下げ(役員△7%、職員平均△4.8%(中高年層最大約△7%)、昇給幅の細分化と昇給抑制、手当制度の見直し等の思い切った給与構造改革を実施した。</p> <p>地域手当については、国が東京都区部において18%の支給割合であるのに対し機構においては3.5%に抑制した。その他の地域においても、国より低い支給割合としたり、国にあつて機構では設定しない地域もある。</p> <p>機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されている。機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっているが、平成19年度実施の職務手当の定率制から定額制の変更について、概ね国よりも額を低く設定した。</p> <p>また、国に新設された広域異動手当(平成19年度施行)及び本府省業務調整手当(平成21年度施行)に類似するものは設けていない。</p> <p>こうした取組により、平成22年度において、在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国公務員指数は100.0ポイントとなった。</p> <p>今後とも一層の給与制度の見直しに取り組み、引き続き給与水準の適正化に努めてまいりたい。</p> <p>平成23年度の対国家公務員指数は、106.9ポイント程度になるものと見込まれる。</p> <p>なお、地域・学歴動向については、東京都特別区から千葉市への本部事務所の移転等に伴って、職員の在職地域構成が大幅に変わる見込みであるため、109.1ポイントと大幅に上昇するものと見込まれる。</p> <p>平成24年度に指数を103ポイント程度(年齢動向)、25年度に100ポイント程度(年齢動向)とすることを目標とする。</p>	106.9	109.1	100程度 (年齢)	25年度

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限
			年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴		
27	厚生労働省	福祉医療機構	117.4	104.3	114.5	102.2	<p>①在勤地が大都市圏であること 比較対象となる国家公務員の平均給与は全国平均であるが、機構の在勤地は大都市圏(東京都特別区及び大阪市)であり、地域差があること。 (職員の割合…東京都特別区:88.9%、大阪市:11.1%)</p> <p>②大学卒以上の比率が高いこと 国家公務員(行政職(一))の大学卒以上の比率は51.6%(平成22年)国家公務員給与等実態調査)であるのに対し、当機構職員の大学卒以上の比率は87.6%となっており、学歴構成による差があること。</p> <p>③管理職比率が高いこと 当機構は、特殊法人改革等の流れの中で、他組織からの事業承継が断続的に行われており、従来から実施してきた福祉医療貸付事業等の6事業に加え、年金担保貸付事業等を他組織から承継し、現在、8事業1業務と多種多様な事業を行っており、事業承継の過程において、各事業毎に担当部署を設け、結果的に、全体の管理監督者の比率が国家公務員と比較して高い傾向にあること。</p> <p>④民間の金融部門における給与実態を勘案していたこと 当機構は、福祉医療分野における政策金融を事業の中核として行っており、金融に関する専門性を有する公庫等の給与実態や民間における金融部門の給与実態等を勘案しながら、必要な人材が確保できる水準としてきたこと。</p>	<p>地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様へ納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。</p> <p>その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。</p> <p>なお、ラスパイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えます。</p>	<p>■これまでに講じた措置 ・平成16年度において全職員の昇給を停止 ・平成17年1月に、国家公務員に先立って、職階と等級の明確化及び昇給カーブの抑制を目的とした本俸基準表の引き下げを実施(平均△5.3%) ・平成16～21年度にかけて、組織のスリム化の推進(部長△2、次長△1、課長△6) ・平成22年度に課長ポストを更に2ポスト削減 ・平成22年度より、機構独自の措置として管理職層等を対象とした本俸基準表の引き下げを実施(平均△1.0%)</p> <p>■独立行政法人の給与水準に係る総点検の視点を踏まえた検証 ①法人の業績評価 当機構は平成21年度業績実績について、評価委員会の評価において17項目中2項目S(中期目標を大幅に上回っている)、13項目A(中期目標を上回っている)評価を受けている。 ②国の財政支出規模と支出予算の総額に占めるその割合 平成22年度支出予算の総額201,074百万円に対し国からの財政支出額38,397百万円であり、その割合は19.1%となっている。国からの財政支出額38,397百万円の内訳は、運営費交付金4,121百万円、社会福祉振興助成費補助金3,047百万円、退職手当共済事業に係る給付費補助金25,617百万円、福祉・医療貸付事業に係る利子補給金5,600百万円、福祉保健医療情報サービス事業に係る受託収入12百万円となっている。 運営費交付金のうち給与、報酬等支給総額は2,022百万円(支出総額に占める割合:1.0%)であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。 ③繰越欠損金額 平成21年度決算において繰越欠損金は発生していない。 ④支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 平成22事業年度決算における支出総額192,638百万円に対し給与、報酬等支給総額2,022百万円であり、その割合は1.1%程度である。 ⑤管理職の割合 平成22年度公表における事務・技術職員数226人のうち管理職は42人であり、その割合は18.6%となっている。上記措置により管理職の割合は減少傾向にあり、給与水準引き下げの一要因となっている。 ⑥大学以上の高学歴者の割合 同226人のうち大学以上の職員数は198人であり、その割合は87.6%となっている。 ⑦民間給与との比較 当機構は、福祉医療分野における政策金融を事業の中核として行っており、金融に関する専門性を有する公庫等の給与実態や民間における金融部門の給与実態等を勘案しながら、必要な人材が確保できる水準としてきたこと。</p> <p>■今後講ずる措置 上記措置を講じてきた結果、地域・学歴差を勘案した対国家公務員指数は減少傾向にあるが、給与水準の適正化を引き続き着実に進めていくため、平成23年度においては更に以下の取組みを実施しているところである。 ・機構独自の措置として、平成22年度に引き続き中高年齢層を対象とした本俸基準表の引き下げを実施(平均△1.0%) ・55歳を超える職員(3等級(係長級)以下の職員を除く)に対する本俸、役職手当等の支給額について、国を上回る引き下げを実施(国△1.5%、機構△2.0%) ・管理部門の再編等を踏まえた組織のスリム化に伴う管理職ポストの削減(部長△2、次長△1、課長△2) ・特別都市手当(国の地域手当に相当)について、国は平成18年度以降6%引き上げ、平成22年度に18%(東京都特別区)の支給割合となったが、当機構は引き続き12%に据え置き、抑制を継続する。 なお、今後とも国家公務員の給与改定状況等を注視しつつ、必要となる措置を講じていくことにより、平成24年度(平成25年度公表)における地域・学歴差を勘案した対国家公務員指数を概ね100ポイントとする。</p>	117.1	101.4	概ね100 (年齢+地域+学歴)	24年度
28	厚生労働省	労働政策研究・研修機構	117.7	106.8	112.4	102.5	<p>地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様へ納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。</p> <p>その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。</p> <p>なお、ラスパイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えます。</p>	<p>平成16年度より実施している人件費削減の独自の取組(事務職本俸の2%削減、事務職員の職務手当支給率の削減(部長:20%→15%、課長15%→10%、課長補佐8%→6%)後の額を基準とした定額化等)を継続して実施してきたことや平成22年度に新たに管理職(事務職)の給与・賞与の引き下げを行ったことなどにより、平成22年度の給与水準は地域・学歴を調整した指数において国家公務員とほぼ均等している。</p> <p>今後とも、国家公務員の給与減額支給措置を踏まえるとともに、引き続き給与水準の適正化の観点から、昇給抑制を図ること等により、平成23年度には、年齢勘案で概ね115.0、年齢・地域・学歴勘案指数で概ね100.0とするよう改善を図ることとする。</p>	115.0	概ね100.0	概ね100.0 (年齢+地域+学歴)	23年度	

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限	
			年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴			
独立行政法人														
29	厚生労働省	雇用・能力開発機構	104.4	108.3	100.8	106.4	<p>(1) 機構職員のうち大卒以上の者は、全体の88.1%を占め、行政職俸給表(一)適用者のうち大卒以上の者の51.6%(「平成22年国家公務員給与等実態調査」第2表より算出)を大幅に上回っており、学歴動案による対国家公務員指数は、100.8となっている。</p> <p>(2) 「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)に基づき職員宿舍の廃止を進めているため、借家・借間に居住する者が増加傾向にある。このため、住居手当の支給水準は国家公務員同等であるが、支給される者が全体の35.2%を占め、行政職俸給表(一)適用者の14.4%(「平成22年国家公務員給与等実態調査」第9表より算出)を大幅に上回っていること。</p>	<p>地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員よりやや高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様は納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて検討していただきたい。</p> <p>その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。</p> <p>なお、ラスバイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えます。</p>	<p>平成22年度の給与改定で国を上回る俸給月額を引き下げを実施した。併せて、平成18年度以降、従来よりも昇給間差額を圧縮した俸給表を適用して定期昇給による俸給月額を増額幅を小さくし、国家公務員に比べて給与上昇スピードを抑制している。</p> <p>その他、諸手当については、平成22年度において、調整手当(国家公務員の地域手当に相当)の支給割合について、上限を国家公務員の18%よりも低い12%に据え置いていたものを、12月より更に2%引き下げるとともに、全ての支給地域においても2%(支給割合3%の地域のみ1%)引き下げることとし、国家公務員に導入されている広域異動手当及び本府省業務調整手当を引き続き不採用としている。</p> <p>また、職務手当(国家公務員の俸給の特別調整額に相当)については定率制より支給していたが、平成22年度から定額制とし、国の実施した4年間の経過措置を駆けずり、さらに定額化後の職務手当の額が定額化前の職務手当の額を上回ることはないよう、当分の間、定額制と定率制のいずれか低い額を支給することとしている。</p> <p>上記措置等による影響は、平成23年度にも継続的に現れることとなり、対国家公務員指数が年齢動案で相当程度のポイント減が見込まれるが、当機構は、平成23年10月1日に組織を解散し、職員の労働契約に係る権利及び義務について、他法人等への承継がなされないことから、当機構としての平成23年度に見込まれる比較指標及び参考指標(地域、学歴動案)を設定することはできない。</p>	-	-	-	-	
30	厚生労働省	労働者健康福祉機構	102.0	106.9	99.8	105.7	<p>地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員よりやや高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様は納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて検討していただきたい。</p> <p>その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。</p> <p>なお、ラスバイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えます。</p>	<p>年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを平成22年度に行い、平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定(最大5%の引下げによる給与カーブのフラット化)を実施した。</p> <p>(参考)平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定を平成22年度に実施したところであるが、経過措置により、対国家公務員指数に対する給与改定の影響は、平成23年度以降に反映されてくる。なお、平成23年度における対国家公務員指数は、年齢動案101.3、年齢・地域・学歴動案105.0と見込まれる。平成24年度には、対国家公務員指数(年齢動案)100を目標としている。</p>	101.3	105.0	100.0以下(年齢)	24年度		
31	厚生労働省	医薬品医療機器総合機構	122.1	107.5	118.4	104.2	<p>①在勤地が東京都であること 比較対象となる国家公務員の平均給与は、地方も含めた全国平均であるが、当機構の勤務地は東京都特別区であることによる地域差がある。</p> <p>②住居手当の1人当たりの平均支給額が高いこと 国家公務員(行政職(一))の1人当たり平均支給月額が3,687円に対し、当機構は10,105円となっている。なお、当機構の住居手当の支給基準、支給限度額は国家公務員と同じである。</p> <p>③高学歴者の比率が高いこと 国家公務員(行政職(一))の学歴別人員構成費における大学卒以上の比率は51.6%、うち大学院修了者の比率は4.9%(平成22年国家公務員給与等実態調査)なのに対し、当機構における職員のうち、大学卒以上の比率は94.0%、うち大学院修了者の比率は70.6%となっている。なお、当機構が必要とする人材は、その確保に当たって製薬業界等と競合関係にあるが、業界の給与水準は、当機構と比較してかなり高いと言われており、相応な給与レベルとすることが必要である。</p>	<p>地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様は納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。</p> <p>その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。</p> <p>なお、ラスバイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えます。</p>	<p>■これまでに講じた措置 人事評価制度の導入に合わせ国家公務員の給与構造改革を踏まえた新たな給与制度を構築し、給与規程等の必要な改正(中高年齢層給与の俸給水準を引き下げる給与カーブのフラット化、賞与について支給総額の総枠を設ける仕組みの導入)を行い、平成19年4月から実施している。</p> <p>■今後の取組み 1 平成18年12月25日総合科学技術会議の意見書を踏まえたドラッグラグの解消に向けた236人の増員及び平成20年5月19日対直接投資の抜本的な拡大に向けた有識者会議の5つの提言を踏まえたデバイスラグの解消に向けた69人の増員並びに平成20年7月31日薬害再発防止のための医薬品行政のあり方について(中間取りまとめ)を踏まえた早期に実施が必要な安全対策の充実・強化に向けた100人の増員を行うため、当機構の第2期中期計画においては、期末(平成25年度)の常勤職員数の上限を751人としている。</p> <p>2 増員のための人員確保にあたっては、医薬品、医療機器に関する審査業務及び安全対策業務等に従事する技術系職員は高度かつ専門的な知識・経験が求められており、高学歴者、関連業務の経験者(企業出身者)などの優秀な人材の確保が不可欠である。</p> <p>3 平成23年度に見込まれる対国家公務員指数は、年齢・地域・学歴動案で103.9(年齢動案122.0)としているが、これは当機構では、新規採用者は、薬学等に関する高度かつ専門的な知識・経験を有する優秀な人材を安定的に確保していく観点から国の研究職相当の給与水準を保つこととしているため、優秀な若手職員が増加していく間においては、対国家公務員指数を大幅に減少させることは困難と見込まれるためである。</p> <p>4 しかし、国家公務員の給与構造改革を踏まえた新たな給与制度(中高年齢層給与の俸給水準を引き下げる給与カーブのフラット化、賞与について支給総額の総枠を設ける仕組みの構築)を平成19年度に導入したことから、その着実な実施等により、将来的には、年齢・地域・学歴を動案した対国家公務員指数がさらに100に近付いていくものと見込まれる。</p>	122.0	103.9	100に近付ける(年齢+地域+学歴)	23年度	
32	厚生労働省	医薬基盤研究所	113.2	116.6	110.3	116.1	<p>当研究所の事務職員のほとんどが国からの出向職員であり、給与水準も国に準じた体系をとっていることから、各個人への支給額は国に在籍していたときと基本的には変わらない。にもかかわらず、給与水準が異なる数値となっている要因としては、</p> <p>①組織的要因 出向者のほとんどが、国(特別区)からの出向者であり、異動保障として所在地の地域手当り高い異動保障を受けている者の割合が82.4%(17人中14人)となっており、地域指数が高い要因となっている。</p> <p>②職員構成の相違 当所職員の国家公務員行政職俸給表(一)6級相当以上の管理職の割合29.4%(17人中5人)が国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の6級以上の占める割合(15.3%)('国家公務員給与の概要(平成23年4月)')よりも高いこと等が給与水準が高い要因となっている。</p> <p>また、職員の大学卒者の割合70.6%(17人中12人)が国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の大学卒者の占める割合(51.6%)('国家公務員給与の概要(平成23年4月)')よりも高いこと等が給与水準が高い要因となっている。</p>	<p>地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様は納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。</p> <p>その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。</p> <p>なお、ラスバイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えます。</p>	<p>当研究所の職員の俸給、諸手当等の給与水準については、国の給与法改正を反映させているため法人独自の手当は一切ないところであり、国家公務員との比較において適切なものであると考えているが、今後、平均給与と水準をさらに抑制するため、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていくとともに、人事異動を行う際には積極的に職員を配置し、引き続き改善を図ることとする。平成23年度に見込まれる対国家公務員指数(推計)は、年齢動案で概ね109、地域・学歴動案で概ね115となるが、将来的に目指す給与水準としては、今後5年間で年齢動案は105以下、地域・学歴動案は110以下を目標とし、達成することとしたい。</p>	109程度	115程度	105以下(年齢)	110以下(年齢+地域+学歴)	27年度

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限
			年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴		
33	厚生労働省	年金・健康保険福祉施設整理機構	103.7	94.6	103.1	95.6	当機構の事務所は、東京都と千葉県に設置しており、全国規模である国家公務員と比較しているため、そのため、地域勘案および地域・学歴勘案の指数については、100を下回っているところである。 ※地域手当率 東京都特別区18%、千葉県船橋市12% ※地域手当率は、人事院規則により、地域によって3%~18%となっている	地域・学歴を考慮すると国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。 なお、ラスパイレ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。	引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行い、適正な給与水準の維持に努めることとし、平成24年度(平成25年度公表)においても対国家公務員指数(地域勘案)を100以下とする。	103.7	95.6	100以下(地域)	24年度
34	厚生労働省	年金積立金管理運用	120.9	104.4	116.5	100.6	①職員の勤務地が全員東京都勤務となっていること(国家公務員は相当数の職員が地方勤務) ②職員の大卒者の割合(85.9%)が、国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の大卒者の占める割合(51.6%)よりも高いことから、国家公務員の給与水準(年齢)より高くなっているが、地域・学歴勘案で見た場合、100.6ポイントとなっている。	地域・学歴を考慮すると、給与水準が国家公務員と同水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。 なお、ラスパイレ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。	当法人においては、国の給与制度に準じて、 ・職員の給与については、年功的な給与上昇を抑制するため、給与カーブのフラット化とあわせて本俸表を9等級から5等級制に集約化したこと ・勤務実績を給与へ反映させるため国家公務員と同様に号俸を細分化したこと ・職務職責を端的に反映するため役職手当を定額化したこと 等、職員の給与制度の改正に取り組み、その結果、対国家公務員指数(地域・学歴勘案)は100.6ポイントとなっており、国家公務員水準をほぼ達成しているところ。 平成23年度の地域・学歴勘案での対国家公務員指数(推計)については、概ね100ポイント(年齢勘案で概ね120ポイント)となるものと見込まれる。 今後とも、上記改正の適正な運用を行っていくとともに、人事院勧告に基づく給与水準の適正化を図ることにより、地域・学歴勘案での対国家公務員指数については、概ね100ポイントとすることを目標とする。 なお、当法人が行う年金積立金の管理運用業務においては、運用機関出身者等の資質の高い人材が求められることから、国家公務員の給与水準に留意しつつ、民間金融機関等の給与水準を踏まえた処遇への配慮を要するところである。 (参考) ①支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 給与・報酬等支給総額は642,449千円であり、一般管理費及び業務経費の総額26,422,312千円に対する割合は2.4%である。 ②管理職の割合 国の15.3%(平成22年度国家公務員給与等実態調査(行政職(一)6級以上))に対し、当法人は23.4%となっている。 業務上の必要性により管理職を配置しているところであるが、限られた人員の中で今後とも組織体制の合理化、業務の効率化を検討していく。 ③大卒以上の高学歴者の割合 国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の51.6%に対し、当法人は85.9%となっている。	概ね120	概ね100	概ね100(年齢+地域+学歴)	-
35	厚生労働省	国立がん研究センター	105.2	96.4	106.4	98.6	参考指数の地域勘案の指数が、対国家公務員96.4であり、国家公務員の指数を下回っていることから、地域手当(築地キャンパス18%、柏キャンパス6%)が給与水準において国を上回っている理由と考えられる。	地域・学歴を考慮すると、給与水準が国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。 なお、ラスパイレ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。	平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、対国家公務員105.2、地域・学歴勘案98.6となることが見込まれるが、優秀な人材の確保の観点から、国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。また、人事院勧告、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応することにより対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね98.6となることを目標とする。	105.2	98.6	概ね98.6(年齢+地域+学歴)	-
36	厚生労働省	国立精神・神経医療研究センター	107.2	108.2	107.2	108.1	当法人の給与水準は、地域・学歴を勘案しても国家公務員の水準よりも高くなっている。当法人の事業運営、民間医療機関の給与及び国家公務員の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めるとともに、適切な水準の確保について検討する。引き続き、人事院勧告、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応していく。平成23年度に見込まれる対国家公務員指数107.2 参考指数(地域・学歴勘案)108.1	地域・学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様に納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。 なお、ラスパイレ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。	当法人の事業運営、民間医療機関の給与及び国家公務員の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めるとともに、適切な給与水準の確保について検討する。また、人事院勧告、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応することにより平成23年度(平成24年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で107以下となるよう改善に努める。23年度に見込まれる対国家公務員指数107.2 参考指数(地域・学歴勘案)108.1	107.2	108.1	107以下(年齢+地域+学歴)	23年度
37	厚生労働省	国立国際医療研究センター	104.9	95.3	105.9	97.3	地域手当(戸山地区18%、清瀬地区15%、国府台地区10%)を支給していること。地域勘案は95.3と100を下回っている。	地域・学歴を考慮すると、給与水準が国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。 なお、ラスパイレ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。	平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、対国家公務員104.9、地域・学歴勘案97.3となることが見込まれるが、当法人の事業運営、民間医療機関の給与及び国家公務員の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めるとともに、適切な水準の確保について検討を行い、平成23年度(平成24年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね97.3になるよう努力していく。	104.9	97.3	概ね97.3(年齢+地域+学歴)	-
38	厚生労働省	国立成育医療研究センター	109.5	95.4	110.5	98.1	①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の事務・技術職員の平均給与は全国平均であるため100を上回っているが、地域勘案をした場合には95.4と100を下回ることとなる。(地域手当1級地の人員構成 国(行政職(一))28.4%、当法人10.0%)	地域・学歴を考慮すると、給与水準が国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていただきたい。 なお、ラスパイレ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。	対国家公務員指数(地域・学歴勘案)は98.1と首都圏にある当センターとしては適切な水準にあると考えているが、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」及び「行政改革の重要方針」に添うよう、法人の業績の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合するよう検討していく。 なお、平成23年度における対国家公務員は、現状で推移した場合、平成22年度と同様に、対国家公務員指数109.5、地域・学歴勘案98.1となることが見込まれるが、上述のとおり地域手当により差が生じているところである。 ・当法人の地域手当1級地の構成人員 100% 平成23年度(平成24年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね98になるよう努力していく。	109.5	98.1	概ね98.1(年齢+地域+学歴)	-

項目 独立行政法人			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている 定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の 目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標 水準	目標 期限
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴		
39	農林水産省 国際農林水産業研究センター	101.2	102.0	103.3	102.7	当法人は平成13年4月に農林水産省試験研究機関から特定独立行政法人に移行した独立行政法人(平成18年4月 非特定独立行政法人化)であり、職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準である。 平成20年度に旧緑資源機構と統合したことに伴い、給与水準が高くなっていたが、段階的な見直しをしてきたところである。(平成20年度:106.7、平成21年度:104.7) 比較対象の全国に分布している国家公務員行政職(一)と比較して、全ての職員が地域手当又は特勤勤務手当の支給対象者となっていることが、国家公務員指数に影響していると推測される。	俸給の特別調整額を見直すことなどにより、平成23年度は国家公務員と同水準となる見込みである。 なお、給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役員給与の在り方について、厳しく検証した上で、引き続き国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給し、適正な水準とすることを要請することとする。	1. 当法人は平成13年4月に農林水産省試験研究機関から特定独立行政法人に移行した独立行政法人(平成18年4月 非特定独立行政法人化)であり、職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定している。簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)第53条及び行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)における総人件費改革への取り組みを引き続き行う。 2. 俸給の特別調整額の支給対象者の割合が高いことから比率の見直しを行う。また、人員配置にあたっては、諸手当支給要件を十分考慮した上で行うことに努める。 3. これにより、平成23年度までに国家公務員と同程度とする目標に対し、平成23年度には対国家公務員指数100程度とする見込み。 平成23年度に見込まれる対国家公務員指数 年齢動向100程度、年齢・地域・学歴動向100程度	100程度	100程度	100程度 (年齢)	100程度 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度
40	農林水産省 森林総合研究所	100.1	104.3	99.4	103.7	平成19年度の対国家公務員指数が114.1であった旧緑資源機構職員を承継し、森林総合研究所の支給基準を適用することしたが、労働条件の不利益変更の円滑な実施の観点より、段階的な給与水準の引き下げ過程にあることから、国家公務員の給与水準を上回るものとなった。	旧緑資源機構からの承継職員の給与引き下げにより、平成23年度は国家公務員と同水準となる見込みである。 なお、給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役員給与の在り方について、厳しく検証した上で、引き続き国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給し、適正な水準とすることを要請することとする。	旧緑資源機構からの承継職員に対し、国の一般職給与法に準拠した給与水準への引き下げを着実に実施していくことにより、対国家公務員指数の引き下げを図る。 上記措置により平成23年度に見込まれる対国家公務員指数は99.4(参考:地域学歴動向103.0)であり、給与水準は正の目標としている。平成23年度において対国家公務員指数100.0(地域学歴動向103.0)を下回る見込みである。	99.4	103.0	100 (年齢)	103 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度
41	農林水産省 農畜産業振興機構	124.1	109.4	119.6	105.4	当機構の業務は、年々、質・量とも増加するとともに、裁量性が高く、意思決定の迅速化と責任体制の明確化が必要とされている。第1期中期目標期間に大幅な定員削減が行われた中で、このような業務を、的確な判断と責任を有するメンバーで処理するため、機械化できる業務のIT化を推進すること等により補助的業務に携わる一般職員を中心に削減してきたことが、管理職の割合を高め、これが対国家公務員指数が高い一因ともなっていた。 なお、対国家公務員指数は124.1であるが、これは、給与水準の高い東京に勤務する職員の割合が約92%、大学卒以上の者の割合が約88%といずれも高い状況にあり、これらの事情を踏まえて比較をしている「地域・学歴を勘案した対国家公務員指数」は105.4となっている。	給与構造の見直しとして俸給月額を引き下げることなどにより、平成24年度までに地域・学歴を勘案した指数を国家公務員と同水準とすることを着実に実現すること。 なお、給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役員給与の在り方について、厳しく検証した上で、適正な水準とすることを要請することとする。	1. 具体的な改善策 平成17年12月から実施している「給与構造の見直し」を着実に実施するとともに、平成19年度から「新たな人事管理制度」を実施することにより、人件費改革を進めている。また、給与水準の適正性について検証し、その検証結果や取組状況について公表を行う。 具体的な措置は、次のとおり。 ① 平成17年12月からの「給与構造の見直し」として、俸給月額について平成26年度まで等級別に14%~2%引下げ、管理職の職務手当の引下げ、国家公務員に導入されている地域手当、広域異動手当等の不採用、管理職割合の引下げ等を着実に実施する。 ② 「新たな人事管理制度」として、平成19年度から人事評価制度の導入や昇給幅の抑制(管理職は期限の定めなく、標準で4号俸から2号俸へ、非管理職は平成23年10月1日までの間、標準で4号俸から3号俸へ、昇給幅を圧縮)を実施するとともに、平成20年度からは、管理職への昇格者数の抑制(管理職への昇格は、前年度の管理職職員数の3分の1を限度とする)、管理職ポストオフ制度(57歳に達した年度の翌年度に管理職を離脱し、非管理職とする)、業務専門職(複線型の人事体系構築のため、特定の業務に従事し、管理職を補助する業務を行う)を導入し、実施している。 2. 給与水準は正の目標水準及び具体的期限 中期目標において、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を、平成24年度までに国家公務員と同程度とする旨明記されたことを踏まえ、当機構の中期計画にも同様に明記し、引き続き、給与水準の見直しを行うこととする。	121.7	103.3	100.0 (年齢 + 地域 + 学歴)	10月1日	24年度
42	農林水産省 農業者年金基金	117.3	102.4	115.5	101.7	1. 職員の9割強が東京都区部(本所)の勤務であるため、国家公務員の場合と同様に、民間賃金が高い地域に在職する職員に支払われる手当(特別都市手当)の支給割合が高くなっている。 (参考) 国家公務員(行一) 28.4% 農業者年金基金 96.1% 2. 農業者年金は、農業者の確保という農政上の政策目的を達成するため、①農地制度と密接に関連する年金給付や被保険者資格等に関する審査・決定、②年金資金の運用、③年金数理に関する専門的事務等、高い専門性と判断能力が求められる多岐にわたる業務を行っている。 このため、各業務ごとにこれらの能力と実績を有する責任者を配置する必要がある一方で、一般職員は必要最小限の者に留めていることから、管理職の割合が高くなっている。 (参考) 国家公務員(行一) 15.3% 農業者年金基金 21.1% 3. 当基金は、対国家公務員指数(法人基準年齢階層ラスパイルズ指数)の調査対象者が少ない小規模法人であることから、人事交流等による職員分布の変化によって、指数が大きく変動する。	管理職割合や管理職手当を引き下げることなどにより、平成24年度までに地域を勘案した指数を国家公務員と同水準とすることを着実に実現すること。 なお、給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役員給与の在り方について、厳しく検証した上で、適正な水準とすることを要請することとする。	1. 具体的な改善策 指数の改善状況に応じて、以下の給与改定及び管理職割合等の引下げにより給与水準の適正化を図ることとしている。 ①給与改定 給与構造改革を踏まえた措置として、平成18年度以降5年間にわたり平均4.8%の引下げを行う方針の下、平成22年度まで各年度平均1%の引下げを実施。この引下げに伴う国が措置した現給保障は行わず新旧俸給月額の差額は支給していない。今後とも国家公務員の給与改定を勘案し給与水準の適正化に努める。 ②管理職割合等の引下げ 組織・業務体制の見直しを行うことにより、中期目標期間の終了時(平成24年度)までに管理職割合を2割まで引下げるとともに、管理職手当等を引下げる。 2. 給与水準は正の目標水準及び具体的期限 平成18年度の対国家公務員地域別指数110.0において、中期目標期間の終了時(平成24年度)までに10ポイント低下させる(中期計画に明記)。	113.6	99.1	100.0 (年齢 + 地域)		24年度

項目 独立行政法人			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている 定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の 目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標 水準	目標 期限
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴		
43	農林水産省	農林漁業信用基金	115.4	100.5	112.9	98.7	1. 職員全員が東京特別区の勤務であるため、国家公務員の場合と同様に、物価等も踏まえて、主に民間賃金が高い地域に在職する職員に支払われる手当(特別都市手当)の支給割合が高くなっている。 2. 各都道府県に設置されている基金協会が行う農業者等に対する債務保証に対する保険等の業務を行っており、保険や金融に関する専門性の高い業務を行っていることから、高学歴(大卒)の職員の割合が高いこと。	地域・学歴を勘案した指数は、国家公務員より低い水準であり、問題ないと考えている。 なお、給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役員給与との在り方について、厳しく検証した上で、適正な水準とすることを要請することとする。	1. 具体的な改善策 ① 特別都市手当(国の地域手当に相当)を抑制 国の地域手当は平成18年度以降5年間で6%引き上げられたが、信用基金は地域・学歴を勘案した国家公務員との比較指標(法人基準年齢階層ラスバイレス指数)が100とするため国と比し2%の引き上げに留め、4%抑制している。 【これまでの抑制状況】 (18.3.31現在) (23.4.1現在) 国(東京特別区) 12% → 18%(+6%) 信用基金 6% → 8%(+2%)に抑制) ② 業務体制の見直しなどにより、現在4割の管理職割合を中期目標期間の終了時(平成24年度)までに3割まで引き下げし、職務手当(国の管理職手当に相当)の支給額を削減させる。 【管理職割合の引下げ目標】 19年度:4割 → 24年度:3割に引下げ(2割削減) ③ 昇任、昇格の運用改正 従来と比較して、平成20年4月1日から1~2年遅らせることとした。 2. 給与水準は正の目標水準及び具体的措置 給与水準については、平成18年度の地域・学歴を勘案した国家公務員との比較指標(法人基準年齢階層ラスバイレス指数)104.6について、中期目標期間の終了時(平成24年度)までに100まで低下させる(中期目標及び中期計画に明記)。	113.5	97	100 (年齢 + 地域 + 学歴)	24年度
44	経済産業省	工業所有権情報・研修館	113.3	99.7	113.8	101.7	国家公務員の給与水準が全国平均であるのに対し、当館の給与水準比較対象職員全員が東京都特別区(1級地)で勤務しているため、対国家公務員指数を引き上げる要因となっているものである。なお、東京都特別区(1級地)に在職する国家公務員との比較では99.7となっており、当館の職員の給与水準は同条件の国家公務員指数を下回っている。	在職地域を考慮した対国家公務員指数では99.7となっており、適切な水準であると判断できる。	国家公務員との給与水準(年額)の比較指標が113.3となっているが、これは、国家公務員の給与水準が全国平均であるのに対し、当館の給与水準比較対象職員全員が東京都特別区(1級地)で勤務しているため、対国家公務員指数を引き上げる要因となっているものである。なお、東京都特別区(1級地)に在職する国家公務員との比較では99.7となっており、当館の職員の給与水準は同条件の国家公務員指数を下回っている。 上記のとおり、当法人は国と同様の給与水準であると認識しており、この水準を維持することを目標とする。	113.3	101.7	113.3 (年齢) 101.7 (年齢 + 地域 + 学歴)	27年度
45	経済産業省	日本貿易保険	128.7	111.9	123.5	107.2	日本貿易保険は、その業務の性質上、国際金融等の高度な専門能力を有する人材を必要としている。独立行政法人化以降、中途採用を中心として労働市場から適切な人材の確保を行うとともに、民間金融機関からの出向なども含めた専門的人材による職員構成を実現してきており、国際金融等の専門的人材を確保するためには、労働市場における当該人材の給与水準を踏まえた給与水準が不可欠であり、こうした人材の市場価格による影響が挙げられる。 また、全職員の在職地域が、東京(95%)及び大阪(5%)であることに加えて、大学・大学院卒の割合が国(行政職(一))の52%に対し、89%と高いことが挙げられ、これらに在職地域や学歴を勘案すると、指数は107.2となる。	経済産業省としては、NEXIと人材が競合する労働市場における給与水準(左記)と比較すれば、NEXIの給与水準が大幅に下回ること、経済産業省独立行政法人評価委員会によって「合理性はあるものと認め」とされた平成21年度の指数より低下していることから、NEXIの給与水準が国に比べて一定程度高くなっていることについて合理的な理由があると認める。 NEXIにおいては、引き続き、国際金融機関等の専門能力を有する人材確保の必要性を踏まえつつ、民間金融機関等の事例等も参考としながら、不断の見直しを行うことにより給与水準の適正確保に向けた取組を推進するとしており、経済産業省としてもそうした取組を促しつつ、経済産業省独立行政法人評価委員会において毎年度定量的な検証を行い、その結果を公表するなどにより給与水準の適正性について注視していく。	独立行政法人通則法第63条第1項の規定や平成17年12月24日閣議決定「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成18年度に従来の年功的な給与体系から、職務・職責に応じた給与システムに転換し、専門的な業務遂行能力に対して適切な処遇を行う人事制度としたほか、国の給与水準の見直し等を踏まえ、俸給表や諸手当等の見直しにより給与水準の適正確保を図ってきたところである。引き続き、平成22年12月7日閣議決定「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」を踏まえ、国際金融等の専門性を確保しつつ、諸手当や専門能力認定の見直し等により、人件費やラスバイレス指数の引下げ・適正確保に向けて取組を進め、人件費全体の抑制を図る。	130	110	130 (年齢) 110 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度
46	経済産業省	産業技術総合研究所	105.2	105.4	106.5	105.7	産総研は、これまで財務上の手続きなどに係る定量的業務の合理化を図りながら、事務系職員の人数を削減(平成13年職員数753人→平成22年職員数690人)するなど効率的な運営に努めてきた。 一方で、高度な研究成果について、民間企業等への移転を図るべく、産学官連携や知的財産等の高度な業務に対応するための専門的知識を有した有能な人材が必要となっている。 そのため、産総研の新規採用事務職員は、全員が大学卒であるとともに、修士・博士課程卒業者が全体の54%(22年度実績)を占める。これに対し、国家公務員における事務・技術職員の大学卒の割合は51.6%(平成22年度)、修士・博士課程修了者の割合は4.9%に留まる。産総研における、事務・技術職員の対国家公務員指数は修士・博士課程修了者が多いために高くなっているものである。 産総研の事務・技術職員は修士・博士課程修了者が多いため、対国家公務員指数を引き上げる一因となっている。 事務系の初任給を比較した場合、国家公務員とはほぼ同じ水準であるとともに、民間よりも低い水準となっている。	【主務大臣の検証結果】 産総研の給与水準は、国に比べて5.2ポイント高くなっているものの、左記の要因を考慮すれば給与水準は適切である。 産総研においては、引き続き、高度な業務に対応できる専門的知識を有した有能な人材確保の必要性を踏まえつつ、給与水準の適正確保に向けた取組を推進することとしており、経済産業省としてもそうした取組を促しつつ、給与水準の適正性について注視していく。	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数 105 給与水準は正の目標水準 105 給与水準は正の具体的期限 平成23年度 平成23年度においても、国家公務員の水準を参考にしながら、高いパフォーマンスの維持が可能になる範囲での人件費の削減及び給与水準の見直しに取り組んでいく。 <具体的な改善策> 1. 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)」及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(平成18年7月7日閣議決定)」に基づき、運営費交付金に係る人件費(A分類)を平成22年度まで(平成17年度比5%以上削減)した。平成23年度においても、引き続き削減等の取組を行う。 2. 役員職員の給与改定については、国家公務員の給与水準も十分に考慮して給与水準を見直す。	105	105	105	23年度
47	経済産業省	製品評価技術基盤機構	105.3	98.8	103.8	97.9	国と比較して地域手当支給割合の高い地域に職員が集中しているため、国に比べて給与水準が高くなっている。 地域・学歴を勘案した場合の対国家公務員指数は97.9であり、ほぼ同水準となっている。	国に準じた給与体系を採っており、かつ、地域・学歴を勘案した場合の対国家公務員指数は97.9であり、ほぼ同水準であるため、適切である。	国に準じた給与体系及び給与水準を継続・維持する予定。	105.3	97.9	97.9 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限	
			年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴			
48	経済産業省	新エネルギー・産業技術総合開発機構	103.6	104.5	102.3	103.7	<p>1. 学歴要因 当機構は技術的知見を駆使した専門性の高い研究開発マネジメント業務を実施していることから、職員に占める高学歴者の割合が国家公務員に比べて高い(大学卒以上の割合・・・国:約52% < 当機構:約77%、大学院卒以上の割合・・・国:約5% < 当機構:約30%)ことが、対国家公務員指数を引き上げる一因となっている。 学歴を考慮せずに平均給与額を比較した指数 103.6 学歴を考慮して平均給与額を比較した指数 102.3(▲1.3) ※平成22年度国家公務員給与等実態調査における行政職(一)の学歴別人員構成比を引用。</p> <p>2. その他要因 国家公務員は、相対的に給与の高い本府省に勤務する職員割合が低い(※全体の約23%)状況であるのに対し、当機構は本部に勤務する職員の割合が高い(※全体の約88%)ことが、対国家公務員指数を引き上げている一因となっている。</p> <p>※人事院HP 平成23年4月 国家公務員の給与の概要「資料⑦行政職俸給表(一)の組織区分別平均給与月額、平均年齢、人員構成比」より、本府省の人員構成比を引用。(数値等は平成22年4月現在のものである。)</p>	<p>当機構は、平成22年度対国家公務員指数は103.6ポイントと100ポイントを超えているが、左記の要因を踏まえれば合理的な理由があるものと認められる。また、給与水準を引き下げる取組みにより、平成21年度に比べ、4ポイント低減させていること、経済産業省独立行政法人評価委員会において給与水準は適正であると評価されていることから給与水準は適切であると判断できる。当機構は今後も政府の方針を踏まえつつ給与水準の引下げの取組みを適切に行っていくこととしており、本省としてその取組みを促しつつ、給与水準の適正性について注視していく。</p>	<p>平成22年度対国家公務員指数は、給与水準の高い退職者及び出向者の一時的な減員等平成22年度の特殊事情により103.6ポイントとなったが、今後も引き続き、本府省業務調整手当相当の手当導入の見送り等の措置を継続するとともに、第二期中期計画における総人件費削減への取組を着実に実施して参りたい。</p>	107	107	107 (年齢)	23年度	
49	経済産業省	日本貿易振興機構	122.9	112.9	118.3	109.0	<p>貿易投資の実施・促進機関という性格上、職員は、海外における日系企業のビジネス環境整備のために、相手国政府と調整や交渉をすることが求められる。そのため、英語(*1)のみならず、その他の言語(*2)を含めたトリリンガルが職員の4割を超え、加えて海外での交渉に必要なとされる異文化への高い順応性、国際情勢への精通、貿易投資に関する高度な知識が必要となるなど、専門性の高い優れた人材を登用する必要がある。 また、大学・大学院卒業者の割合が94.9%と高く、さらに在職地域が東京、大阪で75.0%と地域手当の支給率が高い都市部に集中しており、他地域勤務者についても国の制度を準用した奨励保障制度対象者が過半を占めることも、対国家公務員指数比較において指数が高くなる要因となっている。さらに、雇用保障がないなど国家公務員と身分が異なることも一因となっている。 なお、これらに在職地域や学歴を加味した東京・大卒(院卒)の対国家公務員指数を独自に試算したところ105.6(21年度比▲1.3)となる。</p> <p>*1 過去10年間に新卒採用された職員のTOEIC(R)の平均点は776点。(財)国際ビジネスコミュニケーション協会の公表している英語能力基準(新入職員に期待するスコア:430~660点)を大幅に上回り、海外部門の社員が期待されるスコア(650~820点)に達している。</p> <p>*2 アラビア、ペルシャ、トルコ、インドネシア、マレーシア、カンボジア、ウルドゥ、スワヒリ、タイ、タガログ、ベトナム、ビルマ、ラオス、モンゴル、中国、ポルトガル、韓国、ロシア語等 約25言語</p>	<p>専門性の高い優れた人材を登用していること、大学、大学院卒の割合が高いこと、在職地域が都市部に集中していることなどの要因で対国家公務員指数が高くなっているが、給与構造改革として段階的に給与水準を引き下げる取組みにより、平成17年度に比べ6.4ポイント低減したことや、経済産業省独立行政法人評価委員会においても給与水準は適正であると評価されていることを鑑みると、対国家公務員指数が高いことはやむを得ないが、更なる改善に取り組む必要がある。今後も政府の方針を踏まえつつ給与水準の引き下げの取組みを適切に行っていくこととしている。</p>	<p>給与構造改革として、現給保障なしで役職員の俸給を平均で5.35%削減することとしており、これを平成18年度より段階的に実施してきた。また、さらなる削減を図るため、平成22年度の国家公務員を上回る賞与支給率の削減措置を講じた。 平成23年度は、本府省業務調整手当に相当する制度の導入見送り措置を継続するとともに、特定部署における一般管理事務を行う一般職の採用など雇用形態の多様化を通じた職員構成の見直しを進める。俸給水準の低減と実際の削減効果の関係については、各年齢階層別の人数、個別の昇給状況、退職の状況、公務員の平均給与の変動等の前提が複雑に影響するため対国家公務員指数を一概に見込むことは難しいが、平成23年度の指数として右のとおり見込んでいる。 今後、第3期中期計画期間中(平成23~26年度)においても引き続き不断の見直しを行い、国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役職員のあり方について検証した上で、給与水準の低減に向けた措置を講じていく。</p>	122.1	108.4	122.1 (年齢)	108.4 (年齢+地域+学歴)	23年度
50	経済産業省	原子力安全基盤機構	119.3	106.7	114.7	102.2	<p>当機構は他の移行政法人とは異なり、平成15年10月に新規の法人として新しく設立されたため、組織立ち上げに当たっては、民間企業等から原子力安全分野の優秀な高学歴の専門技術者を即戦力として採用する必要があった。 また、職員の在職地域が東京に集中していることや高学歴者が多数のためなどである。</p>	<p>「国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由」のとおり、在職地域・学歴を勘案した対国家公務員指数は102.2であり、今後の労務構成の変化などによる指数の低下見込みからすると、やむを得ないと考える。</p>	<p>今後は、設立時に入社した職員の退職が見込まれ、また当与に対する業績評価をさらに厳格にすることから、対国家公務員指数は下がる見込みで、平成23年度に見込まれる対国家公務員指数は、117.2で、年齢・地域・学歴勘案では100.5となる見込みである。</p>	117.2	100.5	100.5	23年度	

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限						
			年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴								
51	経済産業省	情報処理推進機構	113.9	99.2	110.2	95.7	<p>○職員の資質として高度ITに関する専門性が求められることにより比較的学歴の高い職員が多い。</p> <p>当機構職員の大卒以上の割合は84.1%（うち修士卒以上の割合は28.3%）、国家公務員の大卒以上の割合は51.6%（うち修士卒以上の割合は4.9%）であり、国家公務員と比較し、当機構は学歴の高い職員の割合が多い。（国家公務員の学歴分布については、「平成22年国家公務員給与等実態調査の行政職（一）」から引用）</p> <p>○全国平均の国家公務員の給与水準と当機構（東京都）とを比較しているため。</p> <p>国家公務員との給与水準（年額）の比較指標が113.9となっているが、これは、国家公務員の給与水準が全国平均であるのに対し、当機構の給与水準比較対象職員全員が東京都特別区（1級地）で勤務しているため、対国家公務員指数を引き上げる要因になっているものである。</p> <p>なお、東京都特別区（1級地）に在勤する国家公務員との比較では99.2であり、また、地域・学歴を勘案した場合、95.7となっており、当機構の職員の給与水準は同条件の国家公務員を下回っている。</p> <p><比較対象職員の状況></p> <p>・事務・技術</p> <p>①表（職種別支給状況）の常勤職員欄の事務・技術88人及び年俸制民間出向研究者25人、計113人</p> <p>113人の平均年齢44.3歳、平均年間給与7,754千円</p> <p>支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合14.2%</p> <p>管理職の割合32.7%（37人）、管理職割合の改善の取組み状況：適正な人事管理に加え、退職者の補填について若返りを図る。</p> <p>大卒以上の高学歴者の割合84.1%（95人）</p>	<p>国家公務員との給与水準の比較指標は113.9であるが、地域・学歴を勘案した比較では、95.7であり、当機構の給与水準は地域・学歴を勘案して適切な水準にあるといえる。</p> <p>・適正な人事管理に加え、退職者の補填について若返りを図る。</p> <p>また、給与水準について国家公務員の給与構造改革等を踏まえた適切な見直しを実施し、平成23年度において年齢・地域・学歴を勘案した対国家公務員指数が100を超えないよう努力する。</p>	114.7	96.4	100 年齢+ 地域+ 学歴	23年度							
52	経済産業省	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	117.0	118.7	113.6	117.0	<p>当機構の業務は、資源国との資源外交を推進するとともに、地質構造調査、探鉱・開発プロジェクトの審査・資金供給、技術開発、情報の収集・分析・提供等の極めて高度で専門的なものである。</p> <p>このため、上記の機構の業務を行うためには物理探査、地質学、地質構造解析などの専門技術のほか、語学能力等多岐にわたる高度な専門性が求められるため、職員の大学卒以上の割合が高く、特に技術系職員の約半数が大学院修了者となっている。</p> <p>職員の大学卒の割合を国と比較すると国が51.6%（行政職（一））に対し、当機構は80.0%（平成23年4月1日時点の常勤職員（在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。））であり、大学卒の比率が国と比べて高いことも対国家公務員指数を上げる一つの要因となっている。</p> <p>なお、学歴を勘案した場合の対国家公務員指数は「113.6」である。</p> <p>※国については、平成22年国家公務員給与等実態調査より記載した。</p> <p>【検証結果】</p> <p>同業界他社への人材流出が増える中、地質学、物理探査、地球科学、製錬及び石油工学その他これらに準ずる分野での高度な技術的専門性を有する優秀な資源開発人材を確保するため、一定程度の処遇が求められることから、対国家公務員指数が高いものとなっている。</p> <p>なお、資源ブームにより民間資源業界各社の給与が増大する中、当機構の平均給与は、民間資源業界各社大手の従業員平均給与を大幅に下回る水準である。</p> <p>（参考）民間資源業界各社との平均年間給与と年齢</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>平均年齢</th> <th>平均年間給与</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>民間資源業界各社（大手5社平均）※</td> <td>43.3歳 961万円</td> </tr> <tr> <td>JOGMEC</td> <td>45.0歳 803万円</td> </tr> </tbody> </table> <p>※各社平成21年度または平成22年の有価証券報告書のデータによる</p>	平均年齢	平均年間給与	民間資源業界各社（大手5社平均）※	43.3歳 961万円	JOGMEC	45.0歳 803万円	<p>資源獲得競争が激化する中、資源系の人材獲得競争も激化し、資源系人材の人員費は高騰。ただし、同種の民間企業（資源開発会社・商社等）と比較して、JOGMECの給与は低水準。なお、総人員費は基準年（平成17年度）に対し、15.4%の削減（平成22年度：補正值※）を実現している。今後も、民間及び国家公務員の給与動向等を見つつ、人事制度の適切な運用を図る等、引き続き給与水準の適正化を目指していく。</p> <p>※人員費（補正值）とは、人事院勧告を踏まえた官民格差に基づく給与改定分をのぞいた削減率。</p>	<p>・人員費の削減目標や給与水準（対国家公務員指数）の低減の計画的かつ着実な達成のため給与構造改革に取り組んでいる。具体的には平成18年度に俸給表の平均4.8%の引き下げ、昇給抑制措置、平成19年度に職費手当の定額化等を実施。</p> <p>・平成19年8月の人事院勧告に基づき、国家公務員は初任給を中心に若年層に限定した俸給月額引上げを実施したが、機構は俸給表の改定を見送り、給与水準の抑制を図っている。</p> <p>・平成21年5月の人事院臨時勧告に基づき、平成21年6月期賞与の引き下げを実施。</p> <p>・平成21年8月の人事院勧告に基づき、役員業績給及び平成21年12月期賞与の引き下げを実施。また、役員月の例支給額及び職員の俸給表の引き下げを実施。</p> <p>・平成22年8月の人事院勧告に基づき、役員業績給及び平成22年12月期賞与の引き下げを実施。また、役員月の例支給額及び職員の俸給表の引き下げを実施するとともに、55歳以上の職員を対象として俸給及び職費手当を1.5%減額して支給するとともに、これらに連動する特別都市手当、賞与等も減額後の本俸で算出し、支給。</p> <p>・平成18年4月1日に施行した俸給月額引上げ4.8%の改正に伴う現給保障措置（平成18年4月1日（基準日）の前日から引き続き在職する職員については基準日前日の本俸額を保障するもの。）を見直し、機構独自の取組みとして平成19年7月以降、平成22年6月まで現給保障の段階的な引き下げを行ってきたが、平成22年度には減給保障を完全に廃止、平成22年7月で平成18年度改定の俸給表に完全移行した。</p> <p>民間企業が活況を呈する中、給与水準については、上記のとおり不断の努力により継続的に引き下げを行っており、適切な運営に努めている。</p> <p>平成18年度126.1、平成19年度122.7、平成20年度122.3、平成21年度121.2であった対国家公務員指数は平成22年度で117.0となり、給与水準を引き下げ取組により段階的に低減させている。（平成18年度に比べ9.1ポイント低減）</p> <p>今後も、民間及び国家公務員の動向を見つつ、人事制度の厳格な運用を図る等により、平成24年度までに地域・学歴勘案で概ね107程度となるよう、引き続き給与水準の適切な運営を行っていく。</p>	117	108	107程度 年齢+ 地域+ 学歴	24年度
平均年齢	平均年間給与																		
民間資源業界各社（大手5社平均）※	43.3歳 961万円																		
JOGMEC	45.0歳 803万円																		
53	経済産業省	中小企業基盤整備機構	112.5	105.6	109.5	103.7	<p>当法人は、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などを実施。また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する助言、指導なども実施。これらの業務は、より高い専門性を要するため、中小企業診断士などの有資格者が必要であり、事業性の観点から、当法人と同程度の規模、平均年齢等を勘案した民間コンサルティング会社の給与水準の比較においても低い水準となっており、さらに大卒者の割合が国に比べて高いこと及び地方の給与水準より高い本部勤務職員を支部に職員5割超を重点的に配置することになる等の要因を考慮すれば現時点での給与水準はやむを得ないと考える。</p> <p>段階的に給与水準を引き下げ取組を実施しており、平成18年度対国家公務員指数（127.6）に比べ15.1ポイントの低減を達成しており、今後も人事院勧告等の方針を踏まえつつ、給与水準の引き下げの取組を適切に行っていくこととする。</p>	<p>・当機構において、平成20年度から定期昇給の抑制、地域手当の据え置き等を継続実施しており、また、平成21年度から、地域に密着して中・長期に、きめ細かく中小企業等の支援を可能とするエリア限定職制度（適用者は現本俸を抑制）を創設している。平成22年度は定期昇給の抑制及び地域手当の据え置き等の継続実施とエリア限定職の増及び業績賞与の計算方法見直し等により対国家公務員指数の低減に繋がった。</p> <p>今後、地域手当の据え置き、エリア限定職の増等により、給与水準の抑制に取り組んでいく所存である。</p>	111.8程度	103.0程度	103程度 年齢+ 地域+ 学歴	25年度							

項目 独立行政法人			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている 定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の 目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標 水準	目標 期限
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴		
54	国土交通省	建築研究所	101.7	102.4	102.6	102.5	当所の給与水準については給与規程上、国家公務員と同等である。しかしながら、国家公務員に比べて指数が高いのは、以下の要因が考えられる。 今回の比較指標の対象となった職員の多くは本府省からの転入者であり、「国家公務員給与の概要(平成23年4月)」によれば、本省職員の給与水準は地方機関勤務の職員に比べ高い事が示されており、当所の対象者のうち本府省出身者の割合は、34.8%と、行政職俸給表(一)の本府省職員の割合23.1%を大きく上回っている。また、「国家公務員給与の概要(平成23年4月)」によれば、行政職俸給表(一)の適用者の平均年齢は41.9歳であるが、今回の当所の対象者の平均年齢は44.4歳である。	国と同一の給与体系となっているが、国家公務員の水準を上回っているため、右記講ずる措置を着実に実施することにより、引き続き改善を図る必要がある。	俸給、諸手当等給与水準は、国家公務員の給与と同じであり、引き続き国に準じて運用する。平成23年度までに、対象となる職員の構成が人事異動等で変わることに伴い、対国家公務員指数は98.2、地域・学歴動向が99.0を目標とする。	98.2	99.0	98.2 (年齢) 99.0 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度
55	国土交通省	交通安全環境研究所	105.9	108.2	106.5	109.1	事務・技術職が国の水準を上回っている要因としては、次の点に起因する。 ・年齢階層48～51歳(対象者2名)は全て管理職員である。 ・年齢階層52～55歳の対象職員は1名のみで、年齢階層内の最上位年齢55歳であり、かつ管理職員である。 ・地域手当の異動保障、扶養手当、住居手当及び単身赴任手当の支給の対象となる職員の割合が影響している可能性がある。 以上の点について、調査対象の職員数が少ないことからそれぞれの状況が全体の対国家公務員指数に大きく影響しているものである。俸給、諸手当等給与水準は国家公務員の給与水準と同様であり、指数が国の水準を上回っている点については、調査対象職員数が少ないことに起因する指数の変動の範囲内としてやむを得ないものと考えられる。	国と同一の給与体系となっているが、国家公務員の水準を上回っているため、右記講ずる措置を着実に実施することにより、引き続き改善を図る必要がある。	俸給・諸手当等給与水準は、国家公務員の給与と同様であり、引き続き、国に準じて給与水準の適正な取組みを行っていく。	104程度	106程度	100.0 (年齢) 100.0 (年齢 + 地域 + 学歴)	27年度
56	国土交通省	電子航法研究所	104.6	105.0	105.9	105.5	当研究所は平成13年度の独立行政法人化以前は国の機関であったことから、職員給与は国に準じて支給しているところであるが、各手当に関する支給額の平均は、扶養手当は14,517円(国における月額平均12,467円※)、地域手当は48,661円(同35,061円※)、住居手当は5,400円(同3,687円※)、俸給の特別調整額(管理職手当)は14,467円(同11,685円※)、単身赴任手当等その他8,200円(同7,187円※)となっているため、対国家公務員指数が高くなっている。 なお、事務・技術職員の調査対象人員は5人と少なく、指数算出のための母数が小さいため、人事異動に伴う偶発的な事情等により、指数が大きく左右されてしまうことがある。 ※「平成22年国家公務員給与等実態調査(人事院)」から引用	国と同一の給与体系となっているが、国家公務員の水準を上回っているため、右記講ずる措置を着実に実施することにより、引き続き改善を図る必要がある。	俸給、諸手当等給与水準は国家公務員の給与に準じて定めているところであり引き続き国に準じた適正な取組を行う。 ・当研究所の給与水準を高くしている要因は、国の組織との人事交流による地域手当の異動保障等の支給であり、人事交流の工夫などにより対国家公務員給与水準の差異の解消に努めたい。 ・中期計画において、平成27年度までに対国家公務員指数を100.0以下に引き下げるよう、給与水準を厳しく見直すこととしている。	104.8	105.7	100以下 (年齢)	27年度
57	国土交通省	航海訓練所	103.9	104.6	105.2	105.1	本調査の対象が18人と少数であり、1人の給与変動が全体の指数に大きな影響を与える特徴がある中、今年度は対象職員に管理職員2人が加わったことで給与水準を上回ったことに起因している。	国と同一の給与体系となっているが、国家公務員の水準を上回っているため、右記講ずる措置を着実に実施することにより、引き続き改善を図る必要がある。	当所は行政職職員24人(うち管理職員3人)の組織である。今回の調査対象人員は異動により18人となっている。当所の調査対象職員はその大半が国との交流職員であり、異動のタイミング等による給与変動が対国家公務員指数に大きな影響を与える特徴があることから、今後も当所の対国家公務員指数については、高低が生じるものと考えられる。このため、国との人事交流の機会等において、引き続き人選の配慮を求めるとの努力を行っていく。	100.9	102	当所はその大半が国との交流職員であり、異動のタイミング等による給与変動が対国家公務員指数に大きな影響を与える特徴があることから、今後も当所の対国家公務員指数については、高低が生じるものと考えられる。このため、国との人事交流の機会等において、引き続き人選の配慮を求めるとの努力を行っていく。	23年度

項目 独立行政法人			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている 定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の 目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標 水準	目標 期限
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴		
58	国土交通省	航空大学校	103.9	113.0	106.0	113.2	<p>当校は平成13年度の独立行政法人化以前は国の機関であったことから、職員給与は国に準じて支給しているところであるが、都市部(東京都特別区、大阪市)の官署に在籍していた国家公務員からの出向者がおり、これらの職員に対する地域手当の異動保障(調査対象人員中66.7%が受給)や単身赴任手当(調査対象人員中16.7%が受給)等の支給が、対国家公務員指数(特に地域勘案、地域・学歴勘案)を押し上げる要因となっている。</p> <p>なお、事務・技術職員の調査対象人員は18人と少なく、指数算出のための母数が小さいため、人事異動に伴う属人的な事情等により、指数が大きく左右されてしまうことがある。</p> <p>【参考】 ○国家公務員における各手当の受給者割合※ ・地域手当異動保障(非支給地)：25.4% ・単身赴任手当：8.0% ※「平成22年国家公務員給与等実態調査(人事院)」より算出 ○国家公務員における地域手当の支給割合(平成22年度) ・1級地(18%)：東京都特別区 ・2級地(15%)：大阪市等 ・3級地(12%)：名古屋市等 ・非支給地：航空大学校所在地(宮崎市、帯広市、岩沼市)等 ・4級地(10%)：京都市等 ・5級地(9%)：静岡市等 ・6級地(3%)：札幌市等</p>	<p>国と同一の給与体系となっているが、国家公務員の水準を上回っているため、右記講ずる措置を着実に実施することにより、引き続き改善を図る必要がある。</p>	<p>内部組織の活性化を図り、業務運営の効率化を推進するため、国の組織等と人事交流を行うこととしているが、都市部に勤務していた者を受け入れる場合には、当該者に地域手当の異動保障が支給されることとなることに加え、単身赴任手当を支給することとなる場合もあり、これが対国家公務員指数を押し上げる要因となっている。</p> <p>中期計画において平成27年度までに対国家公務員指数を100.0以下に引き下げるよう、給与水準を厳しく見直すこととしており、上記を解消するために、引き続き国に準じた給与規程の改正を行うと共に、今後の人事交流の在り方について、検討することとする。</p> <p>【平成23年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢勘案 101.7、年齢・地域・学歴勘案 110.7</p>	101.7	110.7	100以下 (年齢)	27年度
59	国土交通省	鉄道建設・運輸施設整備支援機構	113.0	113.1	113.1	113.6	<p>給与の支給基準については、鉄道建設技術などの高度な知識・技術を有する優秀な人材を確保するため、国家公務員と同程度の給与水準とすることを基本的な考え方とし、初任給を定めるとともに、人事院勧告を踏まえて行われる国家公務員の給与改定に準じて改定を行ってきたところである。しかし、指数で見た給与水準については、次の理由から国家公務員に比べて高くなっている。</p> <p>1 勤務地分布の特性 (1)勤務地 当機構の大半の職員(約90%)が従事する鉄道建設事業にあっては、東日本の拠点を東京支社(東京都特別区)に西日本の拠点を大阪支社(大阪府大阪市)に置いていること、また、電気、機械関係業務を効率化の観点から、東京支社に一元化していることから、大都市に勤務する職員の割合が高くなっている。 【大都市(国の地域手当1級地～3級地までの地域)に勤務する職員の割合】 国家公務員：43.1% 機構：51.9% 【地域手当非支給地に勤務する職員の割合】 国家公務員：28.1% 機構：19.7% (2)高い頻度での広域異動 鉄道建設事業は、有期事業であり、余剰人員を抱えないために、大半の職員を対象として、事業の進捗、業務量の波動に対応しながら高い頻度で全国規模での人事異動を実施せざるを得ない。このため、全国規模の転勤が2～3年程度で繰り返されることが常態化しており、これに伴って関連する手当が支給される者の割合が高くなっている。 【広域異動手当(異動前後の勤務箇所間の距離300km以上)を受給する職員の割合】 国家公務員：5.1% 機構：15.1% 【単身赴任手当受給者の割合】 国家公務員：8.0% 機構：22.4% 2 人員構成等による特性 (1)管理職 新規採用を抑制するとともに業務のアウトソーシングを積極的に進めてきた結果、管理的業務が中心となり、国家公務員に比べ管理職の割合が高くなっている。 【管理職の割合】 国家公務員：15.3% 機構：22.3% (2)扶養家族 扶養家族を有する職員の割合が平均年齢の違い(国家公務員：41.9歳、機構：47.4歳)等から高い実態がある。 【扶養手当受給者の割合】 国家公務員：57.5% 機構：62.3%</p> <p>3 人材確保の観点 2～3年周期で全国異動をする勤務条件に加え、国家公務員に比べ、身分が不安定であることを前提としながら、優秀な人材を確保する必要があり、当機構の給与水準はこのような事情も考慮した結果であると考えている。 【採用状況】 国家公務員：大卒程度(Ⅰ種・Ⅱ種試験)2,838名(51.3%) 高卒程度(Ⅲ種試験)2,694名(48.7%) 機構：大卒、大学院卒 29名(100%) 【主な資格の保有者(平成22年度末現在)】 博士12名、技術士122名、鉄道設計技士27名、一級建築士37名</p>	<p>国家公務員の水準を大きく上回っているため、右記「講ずる措置」を着実に実施することに加え、手当を含めた役員給与の在り方について各法人において厳しく検証した上で、国民の理解と納得が得られるよう更なる改善に抜本的に取り組む必要がある。</p>	<p>1 平成22年度においては、本社課長補佐手当の廃止に伴う経過措置による支給割合を縮減し、また他の独立行政法人の取組みも参考にした職員採用形態の多様化を図ったところであり、対国家公務員指数は113.0となった。</p> <p>2 平成23年度においては、本社課長補佐手当の廃止に伴う経過措置を前年度末に完了させたことにより、当該手当相当分を削減する。また、職員採用形態の多様化に向けた取り組みを、引き続き実施することとする。</p> <p>3 平成24年度以降も、俸給や諸手当の見直し等も含めて、他の独立行政法人の取組みを調査し、当機構への適用の可否を検証し、可能なものから実施する。</p>	114程度	114程度	114程度	23年度
60	国土交通省	国際観光振興機構	108.9	94.4	105.2	91.3	<p>当機構の職員は9割が高学歴(大学卒又は大学院修了)の者で構成されていること、当機構の事務所は、東京都特別区に所在しており、地方組織が無いことから、年齢のみを勘案した対国家公務員指数と比べると高くなっている。</p>	<p>国に準じた給与体系となっているが、給与水準について国家公務員を上回っており、引き続き改善を図る必要がある。</p>	<p>当機構の現状では、年齢勘案での対国家公務員指数では108.9と上回っているものの、実態に即した地域等(地域勘案及び地域・学歴勘案)で見れば、それぞれ94.4及び91.3と対国家公務員指数を下回っている状況にある。</p> <p>これらの現状を踏まえて、職員給与については、今後とも地域等の指数の動向を注視しつつ、国家公務員の給与改定を考慮しながら、引き続き、地域等を勘案した対国家公務員指数が100を上回らないよう、適切な措置を講じていくこととしている。</p>	108	95	100未満 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限
			年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴		
61	国土交通省	水資源機構	112.6	119.1	112.6	118.7	<p>機構の給与水準については、以下の理由により高くなっているものと考えます。</p> <p>(1)事業の性格から業務場所は山間僻地が多く、また、水の安定供給のため危機管理上24時間即応体制を取り、災害発生時は流域住民の生命、財産を守るため、最前線の現場に出動する必要があるなど、危険かつ困難な状況の中で、常に緊張感を持って業務を行う必要があること等を考慮し、人材を確保するために必要な給与水準としていること。</p> <p>①濁水対応(平成22年度実績) 機構の管理する7水系で対応した施設×対応日数で算出 吉野川水系 294日 筑後川水系 227日</p> <p>②防災対応(平成22年度実績) 防災態勢(注意態勢、第一・第二警戒態勢、非常態勢)を執った回数 1,225回 延べ2,306日</p> <p>地震(震度4以上またはダム基礎地盤において25g以上)により臨時点検を行った回数 94回</p> <p>③水質事故対応(平成22年度実績) 7水系において機構が対応した水質事故(油脂類、化学物質等の流入等) 39件 (ただし、水質被害の拡大防止に努めた結果、39件全てにおいて利用者への直接的な供給影響を回避した。) (対応方法別内訳) オイルマット等設置 17件 水質調査等 2件 監視・監視 10件 その他 10件</p> <p>(2)全国(水資源開発水系に指定された7水系)に事業所があることから、職員を本社において一括採用し、全国一律の給与水準に配置していること、また、原則として職員全員が全国転動をしていることに伴い、単身赴任者の比率が国家公務員(行政職(一))と比較して機構は高いこと。</p> <p>(3)地方における国家公務員は、地方機関で採用される者も多く、単身赴任者の比率は機構と比較して低くなっていること。</p> <p>平成22年4月1日現在における国家公務員(行政職(一))(平成22年 国家公務員給与等実態調査による)と機構との比較 単身赴任者 国家公務員 8.0% 機構 24.3%</p>	<p>機構の給与水準については、全国規模での人事異動等の勤務実態を踏まえて決定してきましたが、利用者や国民の皆様のご理解が得られないものとなっていると認識し、これまでに以下に掲げる給与抑制等の措置を講じています。</p> <p>(1)職員本給及び地域手当のカット 平成17年度から職員の本給カット(本給が反映される諸手当及び業績手当を含む。)を実施しており、平成22年度においては本給の5%カット及び地域手当の20%カットを実施しました。</p> <p>(2)地域手当の異動保障の凍結等 平成22年度においては、地域手当の異動保障の凍結を実施するとともに、定期昇給の1ヶ月延伸を実施しました。</p> <p>(3)業績手当の支給月数の減 管理職に対する平成21年12月期業績手当については、国家公務員に準じた支給月数の引き下げ(0.35月)に加え、さらに、0.05月~0.1月カットを行いました。</p> <p>(4)地域勤務型職員制度の拡大 平成17年度から50歳以上の職員を対象とし、同一地域内での異動を行う職員については、本給(本給が反映される諸手当及び業績手当を含む。)を一律に減額する制度を導入しています。なお、平成21年度より、本制度は、年齢制限を撤廃して運用しています。</p> <p>今後とも利用者や国民の皆様の一層のご理解が得られますよう、平成23年度及び平成24年度においては、以下に掲げる給与抑制等の措置を講じて、引き続き給与水準の適正化を図っていくこととしています。</p> <p>(1)職員本給及び地域手当のカット並びに地域手当の異動保障の凍結 平成23年度及び平成24年度においても、引き続き本給の5%カット及び地域手当の20%カットを実施するとともに、地域手当の異動保障の凍結を実施することとしています。</p> <p>(2)昇給の停止 平成23年度及び平成24年度においては、昇給を停止することとしています。</p> <p>(3)職員本給の現給保障の段階的廃止 平成18年4月に実施された国家公務員の給与構造改革に準じ、機構の職員本給を平均4.8%引き下げたことに伴い、現給保障として、引き下げ前の職員本給との差額を支給する措置については、平成24年度までに段階的に廃止とすることとしています。</p> <p>(4)地域勤務型職員制度の運用 同一地域内での異動を行う職員に対し、本給(本給が反映される諸手当及び業績手当を含む。)を一律に減額する制度である地域勤務型職員の制度については、引き続き運用することとしています。</p> <p>また、今後の給与水準の中期的な目標として、平成21年度の対国家公務員指数から5年間で10ポイント程度低減させることとしており、上記の給与抑制等の措置を講ずることにより、平成23年度における対国家公務員指数及び地域・学歴を勘案した対国家公務員指数は、ともに1ポイント程度低減するものと思われれます。</p>	1ポイント程度低減	1ポイント程度低減	平成21年度 の対国家公務員 指数から5 年間で10 ポイント程 度低減	平成21年度 の対国家公務員 指数から5 年間で10 ポイント程 度低減	
62	国土交通省	自動車事故対策機構	104.7	104.8	104.0	104.4	<p>全国同一水準のサービス機会を確実に提供するため、全国に50支所を設置し、それぞれに専門知識と経験を有する管理職員を配置しているため、管理職員数割合が高いこと。</p> <p>業務遂行上、高度な知見、専門性を必要とするため、大卒者割合が高いこと。</p> <p>利用者が都市部に集中していることから、業務遂行上、地域手当の支給対象となる都市部に勤務する職員の割合が高いこと。</p>	<p>国に準じた給与体系となっているが、国家公務員の水準を上回っているため、右記講ずる措置を講ずることにより、引き続き改善を図る必要がある。</p>	<p>人件費について、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)等に基づき、平成22年度末までに平成17年度比で5%以上の削減を行うこと等を踏まえ、①平成21年度初より全職員の俸給について5%の引き下げ、②管理職の一般職への振替を含め機構全体の管理職の配置について見直しを行い、平成22年度までに平成18年度比で約15%に相当する管理職(194人中30人)の削減、③国家公務員の給与改正等を踏まえた期末・勤労手当等の見直し等を実施してきたところであり、今後も、引き続き、国家公務員の給与改正等の動向を踏まえた給与水準の適正化を図る。</p>	105程度	104程度	105程度 (年齢)	23年度
63	国土交通省	空港周辺整備機構	106.6	109.0	106.3	108.6	<p>当機構の職員給与は平成15年の独立行政法人化以降の取組により、国に準じて支給しているところであるが、当機構においては本省からの出向者が多いこと、またそれに伴い地域手当の異動保障を受けている者が多いことから、対国家公務員指数の状況で見た給与水準については、国家公務員に比べ高くなっている。</p> <p>・異動保障 地域手当の異動保障を受けている者の割合は行政職俸給表(一)の適用職員(4級地)10.6%※に対して、機構21.6%となっている。また異動保障を受ける者全員が東京都特別区からの出向者であることから、対国家公務員指数(特に地域勘案)を高くさせる結果となっている。 ※「平成22年対国家公務員給与等実態調査(人事院)」より算出</p> <p>《参考》 国家公務員における地域手当の支給割合(平成22年度) ・1級地(18%):東京都特別区 ・2級地(15%):大阪市等 ・3級地(12%):名古屋市等 ・4級地(10%):空港周辺整備機構在在(池田市及び福岡市)等</p>	<p>国に準じた給与体系となっているが、国家公務員の水準を上回っているため、右記講ずる措置を講ずることにより、引き続き改善を図る必要がある。</p>	<p>■これまでに給与水準適正化のために講じた措置 ・部及び課の統廃合により管理職割合を減少(平成15年10月の独立行政法人移行時から実施) ・55歳以上の昇給停止を実施(H18.4.1施行) ・課長代理級の管理職手当を完全廃止(H19.4.1施行) ・管理職手当を減額(H21.1.1施行) ・賞与に係る管理職加算率を引き下げ(H21.1.1施行) ・自宅に係る住居手当を廃止(H21.12.1施行)</p> <p>■平成22年度に講じた措置 国家公務員の給与に係る改正に準じた俸給表の改正(平均改正率△0.1%(中高年齢層))、期末勤労手当の支給率引き下げ(4.15→3.95)</p> <p>■今後の取組 引き続き国に準じた取組を行い、当機構職員の給与水準を適切なものとする。</p>	106.5	108.5	106.5 (年齢)	23年度

項目 独立行政法人			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている 定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の 目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標 水準	目標 期限	
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴			
64	国土交通省	海上災害防止センター	114.7	115.3	115.8	117.3	<p>○世界的にも稀有な災害対応専門組織であるということ 当センターの職務内容は、危険かつ緊急的な海上災害への対応という高度な専門性及び経験を要するものであり、一般事務に比べ危険性及び困難性が非常に高く、事業の確実な実施のために、十分に当該知識を有し、かつ経験等の豊かな職員を配置している。 また、当センターは「油及びベンゼンなどの有害液体物質の防除」及び「タンカーの火災消火」という2つの災害に対応する世界的にも稀有な組織であり、その困難な業務をわずか29名の職員で行っている。 ○支所事務所の統廃合により単身赴任者率が高くなっているということ 当センターは、業務の合理化・効率化の取り組みの一環として、支所業務を本部（横浜市）に移管し3支所を段階的に廃止してきたところである。 この結果、22年度末現在、単身赴任者が国の2倍（15%）となっており、指数が高くなる要因となっている。 ○民間法人への移行を控え即戦力となる職員を多数採用していること 当センターは、独立行政法人の事務事業の見直し基本方針を受けて、民間法人へ移行することとされている。そのための準備として、独立行政法人設立時に約半数を占めていた国からの出向者を段階的に減員し、事業の確実な実施のため、即戦力となる船舶職員（大型船乗船免許取得者）や海上防災関連業務の経験者を採用している。特に、22年度においては、法人全体の約17%の職員を中途採用により確保したが、これら職員の採用にあたっては、前職の給与水準が参考となっていることから、国（一般事務職員）と比較して給与水準が高くなる要因となっている。</p>	<p>危険かつ緊急的な海上災害への対応という法人の業務の性格上、海上防災に関する知識及び経験を十分に有する人材を確保する必要があることに加え、平成22年度においては海上防災関連業務の経験者を中途採用したことと相まって大幅に増加したという背景があるとされているが、国家公務員の水準を大きく上回っているため、右記講ずる措置を着実に実施することに加え、手当を含めた役職員給与の在り方について当該法人において厳しく検証した上で、国民の理解と納得が得られるよう更なる改善に抜本的に取り組む必要がある。</p>	<p>これまでで役員報酬の減額、俸給表の引下げ、枠外昇給制度の廃止など、給与水準の是正を行ってきたところであり、今後もこれら取り組みを継続する。 なお、出向者に代わる職員の補充採用と並行して若手職員の採用も予定しており、これら取り組みを通じて人件費の抑制を図る予定である。</p>	113.7	116.3	110以下 (年齢)	27年度	
65	国土交通省	都市再生機構	118.3	114.4	115.0	112.4	<p>1 経緯 機構は、公的機関であることから国の給与水準を参考としているものの、民間の事業に似似た事業を行っていることから、公団としての設立当初、同種の事業を実施している民間の給与水準を参考に国家公務員より高めの法定であること、また、国家公務員とは異なり労働三権が保障された法人であることから、国から自主交渉財源が別途付与され、その範囲内で労使交渉を経て給与改定を実施してきた経緯があります。</p> <p>2 定量的な要因 国との差については、 ① 勤務地による差（国は全国広範囲に所在、機構は主に都市部に所在） 【地域手当4級地以上の支給地に勤務する職員の割合：国54%、機構89%】 ② 学歴構成による差 【大卒以上の者の割合：国52%、機構80%】 （うち、大学院修了者の割合：国5%、機構19%） →上記①、②の地域・学歴の違いを総合的に調整すると、実質的な対国家公務員指数は112.4となります。 また、上記要因以外にも、 ③ 扶養手当（国家公務員と比較して支給対象者の割合が高い。）【受給者割合：国57%、機構67%】 ④ 管理職に係る役職手当（中期計画に定める職員数削減のため職員の新規採用を抑制してきたこと等から、国家公務員と比較して支給割合が高くなる。）【受給者割合：国17%、機構23%】 このような手当の支給比率の違いも給与水準に一定の影響があるものと考えます。 ※注：上記①～④の国における割合は、「平成22年対国家公務員給与等実態調査」行政職（一）より算出</p> <p>3 人材確保の必要性 更に、当機構は都市再生等の事業の実施機関であり、都市再生等の業務を適切かつ円滑に推進するためには、密集市街地整備や区画整理等の事業手法、あるいは関連法令等に関する専門的な知識が求められるなど、専門性の高い優れた人材を継続的に確保し定着させていく必要性があることを考慮する必要があります。 ※主な資格の取得者数（平成23年1月現在） ・技術士 約130名 ・土木施工管理技士（1級）約270名 ・不動産鑑定士（補）約20名 ・宅地建物取引主任者 約950名 ・1級建築士 約400名 ・再開発プランナー 約160名 ・2級建築士 約110名 ・マンション管理士 約170名</p> <p>4 上記のように、当機構の給与水準については、過去からの経緯や、勤務地、学歴等の定量的な要因等のほか、事業を的確に実施していくために優れた人材を継続的に確保する必要があり、一定数の資格保有者が必要である、といった国との相違を踏まえると、結果として対国家公務員指数について国を上回る水準となっています。 なお、現在、現地業務等のアウトソーシングを進めつつ常勤職員数の計画的削減に取り組んでいるところであり、その結果、企画・立案等の業務に従事する者の割合が年々高くなる傾向にあります。</p>	<p>国家公務員の水準を大きく上回っているため、右記講ずる措置を着実に実施することに加え、手当を含めた役職員給与の在り方について当該法人において厳しく検証した上で、国民の理解と納得が得られるよう更なる改善に抜本的に取り組む必要がある。</p>	<p>1 当機構においては、国の給与構造改革に準じて平成19年度より給与構造改革を実施し、概ね5年間で本給水準を4.8%引き下げるとともに、 ①昇給額について最大約4割の縮減を実施 ②特に全職員の3/4を占める非管理職層（国に対して相対的に高い部分）について国を上回る大幅な引下げの実施 ③全職員について昇給を1号給抑制する措置を4年間にわたって実施（H19.4～H23.3） などの改革を行いました。この改革を通じて、年功的な給与上昇を抑制するとともに、より職務・職責に応じた給与体系に転換しました。 更に、平成22年度においては、国の改定状況を参考とし、本給等を平均0.1%引き下げました。この改定に当たっては、職務・職責に応じた給与体系を目指す考え方を基本とし、国が引下げを行わなかった層まで幅広く引下げを行いました。 また、55歳を超える職員に係る給与の一定率の減額を行い、国との年齢別分布の相違から、結果的に全体で国を上回る引下げを行いました。 このほか、特別手当についても国の期末・勤続手当の支給月数を参考に、年間△0.2月の支給月数の引下げを行いました。（年間4.15月→3.95月） 今後も年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた新たな給与体系の継続的な運用を進めるとともに、業務の見直しとあわせて組織のスリム化を進め、管理職数を削減すること等により、給与水準の適正化を図ることとしています。</p> <p>2 これらにより、平成23年度の年齢・地域・学歴を勘案した実質的な対国家公務員指数は112程度になるものと見込まれます。（なお、年齢のみを勘案した同指数は118程度になるものと見込まれます。）</p>	118程度	112程度	118程度 (年齢)	112程度 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限																															
			年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴																																	
66	国土交通省	日本高速道路保有・債務返済機構	120.7	108.4	117.8	107.1	<p>高速度道路機構は、勤務地が東京と大阪のみであることに加え、企業で言えば本社の企画・財務部門などの専門性の高い統括業務に特化した組織であり、しかも時限的な組織であるため、フロー職員を採用せず、高度な専門性・ノウハウを有する者の出向のみで業務運営を行っていることが、給与水準を高める要因となっているものと考えられる。</p> <p>(1)勤務地による差異 ①地域手当15%以上の支給地(東京都特別区、大阪市等)に勤務する者の占める割合 機構:100% ⇔ 国(行一):33.4%</p> <p>②地域手当18%以上の支給地(東京都特別区)に勤務する者の占める割合 機構:83.7% ⇔ 国(行一):28.4%</p> <p>(2)職員の学歴構成による差異(大卒以上の占める割合) 機構:73.5% ⇔ 国(行一):51.6%</p> <p>(3)管理職(課長以上)の割合による差異 機構:20.4% ⇔ 国(行一)俸給の特別調整額Ⅰ種及びⅡ種受給者:3.6%</p> <p>(4)当機構には現場組織はなく、企業で言えば本社の企画・財務部門やホールディングカンパニーのように専門性の高い統括業務に特化した組織であること</p> <p>※国(行一)の割合については、「平成22年国家公務員給与等実態調査」による。</p>	<p>国家公務員の水準を大きく上回っているため、右記講ずる措置を着実に実施することに加え、手当を含めた役職員給与の在り方について当該法人において厳しく検証した上で、国民の理解と納得が得られるよう更なる改善に抜本的に取り組む必要がある。</p>	<p>当機構は、平成17年10月の設立以来、民間で言えば本社の企画・財務部門に相当する組織として、即戦力となる優秀な人材の出向を得て、組織として業務/ノウハウの蓄積を図ってきたところですが、今後とも、これまでに蓄積したノウハウを活かしながら、国民に理解の得られる給与水準とするため、出向者を通じて若返りを図るなど、適材適所の人員配置や効率的な組織運営を進めてまいります。</p>	116程度	106程度	116程度(年齢)	106程度(年齢+地域+学歴)	23年度																														
67	国土交通省	住宅金融支援機構	125.5	116.7	121.8	114.2	<p>・当機構は、住宅金融公庫を前身とし、市場重視型の新たな住宅金融システムを整備し、長期・固定の民間住宅ローンの安定的供給を実現するための証券化支援業務を中心とする金融機関として平成19年4月1日に設立された法人である。</p> <p>・証券化支援業務を中心とする当機構の業務を円滑かつ適切に遂行するには、専門的な金融技術や金融業務に係る能力を有する人材を確保し、定着させ、さらに、その能力を十分に発揮してもらうための処遇を行うことが必要である。</p> <p>・こうしたことから、当機構の給与水準については、Ⅱ-1-①-ア「給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方」に記載した給与水準の決定に際しての考慮事項を踏まえつつ、民間金融機関等の例も参考しながら判断している。</p> <p>・下表は、当機構と職員数や支店数が同程度の規模の民間金融機関等との比較表であるが、給与水準については概ね同水準となっている</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>職員数(人)</th> <th>支店数(店舗)</th> <th>平均年齢</th> <th>平均給与(千円)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当機構</td> <td>993</td> <td>11</td> <td>42.4歳</td> <td>8,518</td> </tr> <tr> <td>金融機関A</td> <td>1,575</td> <td>30</td> <td>38.7歳</td> <td>8,491</td> </tr> <tr> <td>金融機関B</td> <td>1,488</td> <td>18</td> <td>39.5歳</td> <td>8,012</td> </tr> <tr> <td>金融機関C</td> <td>1,048</td> <td>12</td> <td>37.7歳</td> <td>7,360</td> </tr> <tr> <td>金融機関D</td> <td>1,070</td> <td>10</td> <td>38.3歳</td> <td>10,757</td> </tr> </tbody> </table> <p>注:民間金融機関等の平均給与等のデータは、有価証券報告書より抜粋。 注:有価証券報告書に記載されている先民間金融機関等の平均給与には、時間外勤務手当及び通勤手当が含まれているため、上表の当機構の平均給与も時間外勤務手当及び通勤手当を含んだものとしている。</p> <p>・当機構の給与水準が国に比べて高いのは、勤務地が主に大都市部に所在すること、業務の合理化・効率化を図り、組織・人員を東京に集約化したこと(地域を勘案した場合は対国家公務員指数は117.7→116.7)や大卒以上の学歴の職員の割合が高いこと(学歴を勘案した場合は対国家公務員指数は123.7→121.8、地域・学歴を勘案した場合は対国家公務員指数は114.9→114.2)の影響が大きい。</p>		職員数(人)	支店数(店舗)	平均年齢	平均給与(千円)	当機構	993	11	42.4歳	8,518	金融機関A	1,575	30	38.7歳	8,491	金融機関B	1,488	18	39.5歳	8,012	金融機関C	1,048	12	37.7歳	7,360	金融機関D	1,070	10	38.3歳	10,757	<p>国家公務員の水準を大きく上回っているため、右記講ずる措置を着実に実施することに加え、手当を含めた役職員給与の在り方について当該法人において厳しく検証した上で、国民の理解と納得が得られるよう更なる改善に抜本的に取り組む必要がある。</p>	<p>【措置の内容】 給与水準の適正化については、当機構の前身である住宅金融公庫の時代から以下のとおり取り組んでいる。 (1)公庫における取組状況(平成18年度) ・本体を平均6%引下げ(管理職は平成17年10月先行実施) ・平均昇給率を国家公務員の1/2程度に抑制 (2)機構における取組状況(平成19年度～) ＜平成19年度＞ ・本体を平均5.03%引下げ ・賞与の年間支給月数を0.3か月引下げ(4.75か月→4.45か月*) *平成19年4月1日現在の年間支給月数ベース ＜平成20年度＞ ・業務職(平成19・20年度に総合職から業務職に転換した職員)本体の平均5%引下げを実施 ＜平成21年度＞ ・業務職(平成21年度に総合職から業務職に転換した職員)本体の平均5%引下げを実施 ・本月額額及び賞与支給月数の引下げ 国家公務員の給与改定に準じ、本月額額の引下げ(平均改定率▲0.24%)及び賞与支給月数の引下げ(▲0.35か月(4.50か月→4.15か月))を実施 ＜平成22年度＞ ・業務職(平成22年度に総合職から業務職に転換した職員)本体の平均5%引下げを実施 ・業務職(住宅金融公庫時代に非転勤職であった職員)本体の現給保障を打ち切り(平成19年3月比で5%引下げ) ・管理職手当の支給区分を見直し(支給総額ベースで約3%引下げ) ・本月額額及び賞与支給月数の引下げ 国家公務員の給与改定に準じ、本月額額の引下げ(平均改定率▲0.19%)及び賞与支給月数の引下げ(▲0.20か月(4.15か月→3.95か月))を実施 ＜平成23年度＞ ・管理職手当の最高額の引下げ</p> <p>【現状における効果及び今後の対国家公務員指数の見込み】 給与水準の適正化に向けた取組の結果、平成22年度は平成17年度の水準に比べ地域・学歴考慮後で11.8ポイント(年齢のみを勘案した場合は9.5ポイント)低下している。 これらにより、給与水準の適正化については、平成23年度の地域・学歴を勘案した実質的な対国家公務員指数は114.2を下回る見通しである。(なお、年齢のみを勘案した同指数は125程度となる見通しである。)</p>	125程度	114.2未満	125程度(年齢)	114.2未満(年齢+地域+学歴)	23年度
	職員数(人)	支店数(店舗)	平均年齢	平均給与(千円)																																								
当機構	993	11	42.4歳	8,518																																								
金融機関A	1,575	30	38.7歳	8,491																																								
金融機関B	1,488	18	39.5歳	8,012																																								
金融機関C	1,048	12	37.7歳	7,360																																								
金融機関D	1,070	10	38.3歳	10,757																																								
68	環境省	国立環境研究所	102.5	102.7	101.4	102.0	<p>事務職員の給与水準公表対象人員が43人と少ないため、一人の給与変動が全体の指数に大きな影響を与えるという特徴があり、これまでと同様人事異動の影響が大きかった。具体的には、平成22年度は国との人事交流により、級号俸の上位者が当年度調査対象に加わったこと、また、当該人事交流者が地域手当上位級地からの転入者が多数を占め、その経過措置による影響により、指数が100を超えたと考えられる。</p> <p>住居手当の支給対象者割合が、調査対象人員全体の25.5%と高く(国家公務員(行一)14.4%(平成22年国家公務員給与等実態調査より))、また、その大半が所得の低い若年層職員への支給であることも給与水準が高くなっている要因の1つと考えられる。</p>	<p>国との人事交流等、法人として予期できない不確定要素により指数が100を超えたが、今後も国の給与制度に留意しつつ、適正な給与水準を維持していく必要がある。</p>	<p>(i)支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 2.9% (ii)管理職の割合 24.2% (iii)大卒以上の高学歴者の割合 53.2%</p> <p>【改善策】 今後とも国の制度に留意し、国に準拠した給与制度をとっていく。 【目標水準】 平成22年度同水準を維持 【具体的期限】 平成23年度以降 ＜平成23年度に見込まれる対国家公務員指数＞ 平成22年度同水準を維持</p>	102.5	102	102.5	102	平成22年度と同水準	23年度以降																													

項目	対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限		
	年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴				
独立行政法人													
69	環境省	環境再生保全機構	112.8	113.2	109.6	111.6	<p>当機構は、環境分野の政策実施機関として、環境分野における専門性と知識・能力を有する人材を確保してきたことから、大卒以上の者の占める割合が国に比べ高くなっていることが対国家公務員指数を上げる要因の一つと考えられる。</p> <p>また、当機構は特殊法人整理合理化計画に基づき、旧公害健康被害補償予防協会及び旧環境事業団が実施していた多岐にわたる業務を承継しており、各業務の専門部署を設置した結果、機構の管理職割合(24.5%)が国(15.3%※)より高くなっていることも、対国家公務員指数を上げる要因の一つと考えられる。</p>	<p>機構の職員構成が国家公務員に比べ、大学卒以上の職員の割合が高く(機構83.0%、国51.6%)、また、管理職の構成割合も高い(機構24.5%、国15.3%)ため、指数が高くなっているものと考えられる。</p> <p>なお、毎年、給与水準の低減のための各種取り組みを実施してきたことにより、対国家公務員指数は順調に低減していたが〔114.7(H19)、113.9(H20)、112.1(H21)〕、平成22年度においては、管理職層の経年的な年齢上昇(部長職56.4歳→57.1歳、課長職53.8歳→54.0歳)等の要因により、高齢層の平均給与が上昇し、一時的に指数が上昇(0.7ポイント)したと考えられ、引き続き、業務の実績を考慮しつつ社会一般の情勢に適合した水準に向けた措置を講ずるよう要請する。</p>	<p>1. 行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間における人員の5%以上の削減については、前倒しで平成20年度に達成しているが、総人件費改革に基づく取組を、引き続き継続する。</p> <p>2. また、給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを計画的かつ着実に実施することにより給与水準の低減を図る。</p> <p><具体的な改善策></p> <p>(平成18年度に講じた措置)</p> <p>① 一般職における賞与支給割合の引き下げ(▲0.15月)</p> <p>② 役職手当の定額化(最大で月額19,000円の引き下げ)</p> <p>(平成19年度に講じた措置)</p> <p>① 一般職における賞与支給割合の据置き(国は0.05月引き上げ)</p> <p>② 俸給表改定の見送り</p> <p>③ 初任給改定の見送り</p> <p>④ 扶養手当引き上げの1年見送り(国は月額500円引き上げ)</p> <p>(平成20年度に講じた措置)</p> <p>人事評価制度を活用し、賞与以外の給与にも法人の業績評価やその職員の勤務成績の反映を行うなど給与体系の見直しを進めた。</p> <p>また、役職手当の定率制から定額制への移行、賞与支給割合の引き下げなどにより、給与水準の抑制に努めた。</p> <p>(平成21年度に講じた措置)</p> <p>① 本俸基準額表を0.4%～0.2%引き下げ(国は0.2%引き下げ)</p> <p>② 賞与支給割合の引き下げ(▲0.35月)</p> <p>③ 所有住宅に係る住居手当の廃止</p> <p>④ 併任による管理職の実質的な削減</p> <p>⑤ 人事評価制度を活用し、賞与、昇給に法人の業績評価やその職員の勤務成績の反映を行うなど給与体系の見直しを進めた。</p> <p>(平成22年度に講じた措置)</p> <p>① 55歳を超える管理職員の本俸を1.5%減額して支給。</p> <p>② 本俸基準額表の水準を0.3%～0.5%引き下げた(国は平均0.1%引下げ)</p> <p>③ 賞与支給割合を0.2月引き下げた。</p> <p>④ 組織改正で課の数を減らし、管理職数を削減した。</p> <p>⑤ 人事評価制度を活用し、賞与、昇給に法人の業績評価や職員の勤務成績の反映を行うなど給与体系の見直しを進めた。</p> <p>(平成23年度に講じる措置)</p> <p>今後の業務の見直し等に併せて、管理職数の削減に努める等の措置を講ずることにより、平成23年度の対国家公務員指数を概ね112程度とする。</p> <p><給与水準は正の目標水準及び具体的期限></p> <p>平成18年度の対国家公務員指数119.3について、平成23年度までに対国家公務員指数を概ね112程度とし、地域差、学歴構成を勘案した指数は概ね109程度とする。</p> <p><参考></p> <p>○国の財政支出規模と支出予算の総額に占めるその割合27.82% (国からの財政支出額 27,389,241千円、支出予算の総額 98,427,008千円)</p> <p>○繰越欠損金 なし</p>	概ね112程度	概ね109程度	概ね109 (年齢+地域+学歴)	23年度

(注) 1 本表は、独立行政法人の給与水準(事務・技術職員)が対国家公務員指数(年齢勘案)が100を上回る法人について、国に比べて給与水準が高くなっている理由、主務大臣の検証結果、各独立行政法人が講ずるとしている給与水準改善策、各法人が独自に試算した平成23年度に見込まれる対国家公務員指数及び目標水準・目標期限を取りまとめたものである。

2 対国家公務員指数(年齢・地域勘案)は、年齢階層に加え、在勤地域における国家公務員(以下「国」という。)の地域手当の級地区分を比較要素として算出した指数である。一般的に、法人の所在地が国の地域手当支給割合の高い地域であれば年齢勘案による指数に比べ年齢・地域勘案による指数は低く現れるのに対し、国の地域手当支給割合の低い地域や非支給地であれば年齢勘案による指数に比べ年齢・地域勘案による指数は高く現れる。また、法人の所在地が都市であっても国の機関が存在しない地域である場合には、当該地域に対しては国の地域手当の級地区分の設定がないことから、その法人の所在地は一律に国の地域手当の非支給地に当たると整理しているため、その法人については、年齢勘案による指数に比べ年齢・地域勘案による指数は高く現れることとなる。

(2) 研究職員

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限
			年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴		
1	文部科学省	物質・材料研究機構	101.3	100.1	102.2	101.0	国内外に開かれた我が国の物質・材料研究の拠点として、材料研究開発を先導する機能を果たしてきており、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られる。	国内外に開かれた世界最高峰の研究機関として物質・材料研究分野で中核的な役割を果たして行くためには、今後も博士課程修了者等の高学歴で優秀な国内外の研究者の採用を行っていくことが不可欠である。これにより、大卒以上、特に博士課程修了者の割合が高まることとなるが、メリハリのある人事管理や、機構の職員給与規程の改正に当たっては、一般職の職員の給与に関する法律に準拠することなどにより、現状と同程度の水準が維持できるよう努める。	102.0	103.0	102 (年齢) 103 (年齢+地域+学歴)	23年度	
2	文部科学省	防災科学技術研究所	102.6	105.0	102.3	104.5	全国に配置された基盤的地震観測網の維持・運用等において実績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られる。	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、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より適切なものとしていく。	102.6	104.5	102.6	27年度	
3	文部科学省	理化学研究所	110.4	108.7	110.1	108.9	<p>[法人の運営体制の特殊性] 理化学研究所では、研究の進展に伴い、発展的にプロジェクト研究等として研究事業を効率的に進めるため、任期制職員、派遣職員を積極的に活用しているが、任期制職員等は給与体系や雇用関係が異なるため給与水準の比較対象となっていない。このため、比較対象は定年制職員(少数精鋭主義による採用)を中心とする一部の基幹職員(305人)のみとなっているが、比較対象外である任期制年俸制職員(998人)等を含めることで実態に近づけた場合の対国家公務員指数は相当程度下がるかと考えている。</p> <p>[管理職の割合] 管理職の割合は、比較対象者中では27.9%(85人)であり、国家公務員(研究職)と比較して遜色ない割合であると考えている。なお、比較対象外である多数の任期制職員や派遣職員を含めた場合は、13.2%(260人)である。</p> <p>[大卒以上の高学歴者の割合] 第3期科学技術基本計画における戦略重点科学技術の推進など社会からの期待の高まりに応えるため高度人材が大量に必要となる一方で、行財政改革を踏まえた人員削減に対応するため、少数精鋭化を進めている。このため、研究者においては即戦力となる一線級の研究者を必要とすることから、高度な専門教育を受けた即戦力で、他機関等での研究経験を有したものを中心に採用しており、その殆どが大卒以上(97.7%)、大学院以上の学歴を有する者は94.8%となっており、高学歴となっている。</p> <p>[福利厚生面での比較] 理化学研究所における宿舍等については、借上げ住宅制度があるものの入居後10年以内であり、また、現在は一般管理費削減の影響で新規入居を制限している。一方、国家公務員は退職時から退職後6か月まで入居可能となっており、住宅面では十分措置されているとは言えない。このような福利厚生面での有利・不利を対国家公務員指数では十分に反映されていないと認識している。</p> <p>[まとめ] 対国家公務員指数が110.4となっているが、算定対象者に多くの任期制研究職員が含まれていないこと、研究を進展するために優秀な人材を確保する必要があることによるものである。また、福利厚生面においても国家公務員と比較して十分ではない状況が対国家公務員指数には反映されていないと認識している。</p>	<p>1. 人事院勧告を踏まえた給与改定</p> <p>2. 手当の改正</p> <p>3. 労使交渉 以上の3点については、事務・技術職員に対して講ずる措置と同様に取り組んでいく。</p> <p>4. 少数精鋭主義の維持 対国家公務員指数の削減のためには、現在の研究者に代えて人件費の低い者を雇用するのでは、研究のポテンシャルを維持できない。従来からの研究の維持・向上を図るためには総人件費改革の観点も踏まえ、現状の少数精鋭主義を維持していく。</p> <p>5. 定年制研究職員の年俸制 研究者の意欲の向上と適切な流動性を確保する必要があることから、主任研究員、准主任研究員に年俸制を導入しており、給与に退職金相当の前払い費用を含めている。また、20年度より新たに採用した一般の研究職員にも年俸制を適用した。</p> <p>6. 対象職員の範囲 現在、対国家公務員指数の対象職員については、殆どが定年制研究職員を対象としているが、理化学研究所では任期制職員を活用したプロジェクト研究を円滑に進めている。これらをご理解いただき、引き続き、関係省庁へ国家公務員と給与体系の異なる任期制職員についても比較の対象となるよう要望していきたい。</p> <p>7. 平成23年度に見込まれる指数 対国家公務員指数は相対的に決定されるものであることから、将来の具体的な数値を示すことは困難であるが、労働組合及び関係省庁の協力も得つつ、上記の措置を実施し、見直すべきものは見直していくことにより、平成23年度において年齢動向及び年齢・地域・学歴動向で110以下を目標としている。なお、比較対象の研究職の新規採用者は、年俸制の導入により、退職時の退職金が発生しないこととなるが、年俸制に退職金を計上しているため、対国家公務員指数は引続き国家公務員と比較して高いものになると考えられる。</p>	110以下 (注)	110以下 (注)	110 (年齢) 110 (年齢+地域+学歴)	23年度	

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限
			年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴		
4	文部科学省	宇宙航空研究開発機構	101.4	103.0	104.0	104.5	<p>当機構は、他の独立行政法人と異なり、国際約束の宇宙基地協力協定(国会承認)に位置づけられた機関として、国の重要施策である国際宇宙ステーション計画の推進に取り組んでいる他、地球観測サミットにおける地球観測に関する10年実施計画への日本の貢献を着実に実施していくために必要な人工衛星の研究開発や世界のトップレベルを競う宇宙科学探査など、先進的かつ民間で実施するには極めてリスクの高いチャレンジングな業務を行っている。これらの成功は、中期目標において明確に目標として掲げられており、中期目標終了時には成果を踏まえ、組織の改廃をも含めて見直すこととされている。つまり、当機構はリスクの高い業務を成功させることを国民から期待されながら、一つの失敗が組織の改廃をも含めて見直されるという厳格な評価制度の下に置かれた組織である。</p> <p>このようなリスクの高いミッションを成功させ続けるためには、宇宙航空科学技術をはじめとしたあらゆる関連分野において、専門性が高く、かつ新たな分野を吸収し応用する学習能力に長けた優秀な研究職員を確保・維持・育成し、我が国の総力を上げて研究開発を続けて行く必要がある。このため、研究者の殆どが大卒であるため、給与水準を高める一因となっている。また、事務・技術職員と同様に、高度な専門性と豊富な経験をもったプロジェクトリーダーやマネジメント活動を行う人材を多く投入する必要があるため、管理職の割合が高くなっている。</p>	<p>小惑星探査機「はやぶさ」の地球帰還、日本実験棟「きぼう」の完成など、数多くの成果を上げ、我が国の高い技術を世界に示してきており、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られる。</p>	<p>1. 手当の見直し (1)平成23年度以降、期末手当の支給月数の削減を引き続き検討している。 (2)平成21年度より、地域調整手当を一律5%(ただし、東京都特別区のみ6%)とし、段階的な引下げを行っている。 (3)平成21年度より特勤手当に準ずる手当を廃止し、段階的な削減を行っている。 (4)55歳を超える職員(一般職6級以上の職員)については、本給及び職員手当等を1.5%削減を行っている。</p> <p>2. 労使交渉 給与改定等については、今後も、独立行政法人通則法による「職員の給与」等その趣旨を踏まえ、職員給与の適正な水準の確保に向けて労使交渉に取り組んでいく。</p> <p>3. 「勧告の方向性」(平成19年12月 総務省政策評価・独立行政法人評価委員会)に適切に対応し、平成20年4月からの新たな中期計画に「給与水準の検証」、「取組状況の説明」等を盛り込み適切に対応している。</p> <p>4. 総人件費の削減 平成22年度までに平成17年度の人件費と比較し、5%以上削減するとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組を平成23年度まで継続する。(中期目標・中期計画にも明記)</p> <p>5. 平成23年度までに見込まれる指数 対国家公務員指数は相対的に決定されるものであることから、将来の具体的数値を予測することは困難であるが、平成23年度においても、労働組合、職員の協力も得つつ、上記施策等を推進することにより、適正な給与水準の確保に努めていく。</p>	101.4以下	104.5以下	101.4 (年齢)	23年度
5	文部科学省	日本原子力研究開発機構	103.2	121.7	102.5	116.9	<p>(1)人材確保及び類似業種の給与水準 原子力研究開発の拠点は都市部に立地することが困難である。このような状況の中で大都市に立地し先端的な技術開発を進める他分野の研究機関や電力会社等の民間企業と競って有為な人材を確保し、かつ、雇用の流動化の傾向が強まる中で優秀な人材を維持・育成していく必要がある。このため、採用困難の解消及び採用後の人材確保を目的に給与措置を講じてきている。独立行政法人の役職員の給与の妥当性については、類似の業務を営む民間企業との比較が必要不可欠とされていることから、参考指標として主な競合先であり人事交流先である電気業等との賃金水準の比較の結果、電気業を100とした場合、当機構の賃金水準は97.7となっており、賃金水準はおおむね均衡しているものと思われる。</p> <p>(2)人員構成 当機構(旧日本原子力研究所と旧動力炉・核燃料開発事業団の和)の職員定数は、昭和42年から昭和54年に2,887人から4,914人と2,027人急増している。その後、昭和63年に5,348人となった後、平成22年には3,948人となり、この間約1,400人減少している。この定員減少に伴い、原子力施設の管理等に関する業務に關し可能な範囲でアウトソーシングを図っているが、そのような状況においても、高度の安全確保が求められるため、職員をこれらの業務の管理監督に従事させる必要がある。このような状況において、高齢者の階層が占める割合が高く、かつ、管理監督的職務に従事する職員の比率が高いことから、人員構成が指数上昇の一因となっている。</p> <p>○平均年齢(平成22年対国家公務員給与等実態調査 参考) 対国家公務員(行政職(一)) 41.9(40歳以上の占める割合 56.0%) 原子力機構(事務・技術) 44.7(40歳以上の占める割合 67.0%)</p> <p>(3)原子力研究開発の特殊性 当機構の研究開発の中核である茨城県那珂郡東海村においては、当機構施設のほか、原子力発電所、核燃料加工工場等多数の原子力関連事業所などが立地し、賃金水準は高い状況にある。茨城県の「市町村民所得推計」によると東海村の所得水準は、対国家公務員の地域手当設定地域である水戸市等と同等である。</p> <p>なお、空港など民間事業所等の特殊な集積状況により、官署の所在する近隣と大きく賃金事情が異なった事情にある等の特別の事情を踏まえ、給与措置を講じている例は、対国家公務員においても存在している。</p>	<p>核融合研究開発、量子ビーム応用研究等において世界をリードする実績をあげてきており、我が国唯一の原子力に関する総合的な研究開発機関として、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られる。</p>	<p>○平成23年度に見込まれる対国家公務員指数(年齢勘案103.2以下:年齢・地域・学歴勘案116.9)</p> <p>○具体的改善策 ①給与構造改革の取組を継続し、引き続き本給上昇の抑制を図る。 ②国家公務員が新設した本府省手当については導入しない。 ③諸手当等の水準について引き続き具体的な検討を行う。 ④平成23年度以降管理職数の縮減を図る。</p> <p>○給与水準は正の目標水準及び具体的期限 人材確保の観点から類似の業務を営む民間企業との水準を注視しつつ指数の削減を図る。当面の目標として上記の施策を着実に履行し平成23年度の年齢勘案指数を平成22年度以下とする。</p>	103.2以下	116.9	平成22年度以下(年齢)	23年度

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限
			年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴		
6	厚生労働省	国立健康・栄養研究所	101.6	99.0	100.3	98.2	当研究所の研究職員は全研究者が大学卒業であり、その殆どが博士課程を修了(30人中28人)していること。 また、当研究所は東京都新宿区にあり、全職員が国の基準と同様に地域手当18%(平成22年度)の対象となっている(東京23区に所在する当法人は、過去5年間で5%増えている。平成17年度:13%→平成22年度18%)ことが要因と考えられる。	地域・学歴を考慮すると、給与水準が国家公務員より低い水準となっているが、今後とも適正な給与水準の在り方について検討を進めていきたい。 なお、ラスバイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考え。	当研究所における給与は国に準じた体系(国に準じた給与表等)を適用しているところであり、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っている。なお、研究職員に占める管理職の割合は60%(30人中18人)であるが、退職者の補充を行う際に若い職員を積極的に登用することにより、割合の引き下げを図ることとする。 また、人事異動、特に定年等による退職者の補充を行う際には、原則公募により中途採用や若い職員の配置をさらに積極的に進めるなどの改善を図り、第3期中期目標期間内(～平成27年度)に対国家公務員指数(年齢・地域・学歴動向)98.2を目標とする。 平成23年度見込み:対国家公務員指数(年齢動向)101.6、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴動向)98.2	101.6	98.2	98.2 (年齢+地域+学歴)	27年度
7	厚生労働省	国立がん研究センター	116.1	113.2	115.6	113.6	国の初任給調整手当と同旨の医師手当について、医師免許を有する研究者の支給額が独法移行時に改善されたこと、地域手当(築地キャンパス18%、柏キャンパス6%)が高いことが給与水準において国を上回っている理由であると考えられる。	地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様へ納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。 なお、ラスバイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考え。	平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、対国家公務員116.1、1.地域・学歴動向113.6となることが見込まれるが、高度かつ専門的な知識・経験を有する優秀な人材の確保の観点から、国家公務員の給与、民間企業の従業員給与及び業務の実績などを総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。	116.1	113.6	検討中	-
8	厚生労働省	国立循環器病研究センター	103.4	102.0	102.4	101.1	・国家公務員に準じた地域手当(3級地12%)を全職員に支給。 ・優秀な研究職員の確保のため、医師資格を必要とする研究職員に対して医師に準じた医師手当を支給。	地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様へ納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。 なお、ラスバイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考え。	引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。 平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、対国家公務員103.4、地域・学歴動向101.1となることが見込まれるが、事業種別が研究を主としていることから、優秀な職員を確保する必要があり、特に医師の資格を必要とする研究職員に対して医師に準じた医師手当の支給等、処遇改善を行ったところである。今後も国家公務員の給与、公立・民間施設の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な水準の確保について検討する。	103.4	101.1	検討中	-
9	厚生労働省	国立精神・神経医療研究センター	112.8	110.5	111.8	109.3	研究職員については、医師免許を有する職員に対し、医師手当の支給対象とそとで、研究職員の6割が医師手当の対象となっていることが、給与水準の高い理由として挙げられる。	地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様へ納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。 なお、ラスバイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考え。	優秀な人材確保のため、研究職員の確保状況に配慮しつつ、国家公務員の研究職員の給与、公立・民間研究機関の研究職員の給与等を総合的に配慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な水準の確保について検討する。23年度に見込まれる対国家公務員指数112.8 参考指数(地域・学歴動向)109.3	112.8	109.3	検討中	-
10	厚生労働省	国立国際医療研究センター	118.4	115.2	116.8	114.2	地域手当(戸山地区18%、国府台地区10%)が高いことと、管理・監督的立場にある主任研究員、室長以上の職員の給与は年俸制を導入したこと。また、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給(主任研究員、室長以上)及び国の初任給調整手当に準じた医師手当の支給(医師免許の所有者)。(医師手当支給割合75%) ・管理職の割合(100%) ・大卒以上の高学歴者の割合(100%)	地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様へ納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。 なお、ラスバイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考え。	平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、対国家公務員118.4、地域・学歴動向114.2となることが見込まれるが、研究者については、優秀な人材を確保するため、当法人の事業運営、民間研究機関の研究者の給与及び国家公務員の研究者の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めるとともに、適切な水準の確保について検討する。	118.4	114.2	検討中	-
11	厚生労働省	国立成育医療研究センター	118.2	115.0	116.6	114.0	①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の研究職員の平均給与は全国平均であるため118.2となっているが、地域動向をした場合には115.0と指数が低くなる。 ②研究職に対する初任給調整手当は、当法人では医師手当として支給している。その対象者は72.4%と国家公務員の約10倍となっている。(初任給調整手当の人員構成 国(研究職)7.3%、当法人72.4%)	地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様へ納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。 なお、ラスバイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考え。	平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、対国家公務員118.2、2.地域・学歴動向114.0となることが見込まれるが、国から求められる政策医療を推進し、発展させるために優秀な研究者の確保が不可欠であり、センターでの雇用を維持・確保するためには給与面での改善は避けられないところであり、研究者の確保状況に配慮しつつ、当センターの業務の実績、公立・民間医療機関等の給与や社会一般の情勢等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な水準の確保について検討する。	118.2	114.0	検討中	-

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限
			年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴		
12	厚生労働省	国立長寿医療研究センター	108.0	112.2	106.6	112.2	①事業種別が、研究を主としていることから、特に優秀な研究職を採用する必要性があり、研究職種の年俸制を採用していること。②勤務成績が優秀な研究者について、業績手当を増額できる仕組みを導入していること。③国の研究職調整手当において、地域手当の支給割合が10/100未満の地域に所在する機関に支給する仕組みとなっているが、当センターにおいては6/100となっており、研究職に対して支給対象となっていること。(任期職員は除く。)	地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様へ納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。 なお、ラスバイレース指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考え。	平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、年齢勘案108.0、年齢・地域・学歴勘案112.2となるが見込まれるが、国家公務員の研究職員の給与、民間医療機関の研究職員の給与、当法人の研究職員確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。	108.0	112.2	検討中	-
13	農林水産省	農業環境技術研究所	101.2	99.8	100.2	98.9	当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準である。 なお、指数が国家公務員以上となった要因としては、参考の地域勘案、学歴勘案、地域・学歴勘案の各指数は国家公務員とほぼ同一、あるいは低い値となっていることから、全員がつくば市勤務であり地域手当が12%が支給されていること、また、国家公務員の研究職俸給表適用者は、初任給決定上の学歴が高卒卒、短大卒の者が在職しているが、当法人の研究職員は全員大学卒の学歴による初任給決定がなされているため、単なる年齢分布比較で指数を算出した場合は、対国家公務員よりも指数が高くなっているものと考えられる。また、当法人の研究職員の修士学位・博士学位の取得率が高く(今回対象者の84.3%)、さらに18年度以降は博士学位取得者のみを選考採用していることから、同年齢であっても俸給格付けの高い者が多いことが推察される。	国家公務員とほぼ同じ水準であり、問題ないと考えている。 なお、給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役員職員給与の在り方について、厳しく検証した上で、引き続き国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給し、適正な水準とすることを要請することとする。	1. 中期計画における職員の人事に関する計画に基づき、人員の適正な配置及び合理化を行い、中期計画の人員費の見積りの範囲内で人員費の管理を行うとともに独立行政法人通則法第63条第3項に基づき、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、民間企業の従業員給与、業務の実績及び中期計画の人員費の見積りその他の事情を考慮し給与水準の決定を行うことにより、引き続き適切な給与水準の維持に努める。 2. これにより、平成23年度までに国家公務員と同程度とする目標に対し、平成23年度には対国家公務員指数100程度とする見込み。 平成23年度に見込まれる対国家公務員指数 対国家公務員指数 100程度 (地域勘案 100程度、学歴勘案 100程度、地域・学歴勘案 100程度)	100程度	100程度	100程度(年齢) 100程度(地域) 100程度(学歴) 100程度(地域・学歴)	23年度
14	農林水産省	国際農林水産業研究センター	100.4	102.3	99.5	100.5	当法人は平成13年4月に農林水産省試験研究機関から特定独立行政法人に移行した独立行政法人(平成18年4月 非特定独立行政法人化)であり、職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準である。 比較対象の国家公務員研究職と比較して、全ての職員が地域手当又は特勤手当の支給対象者となっていることが、国家公務員指数に影響していると推測される。	国家公務員とほぼ同じ水準であり、問題ないと考えている。 なお、給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役員職員給与の在り方について、厳しく検証した上で、引き続き国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給し、適正な水準とすることを要請することとする。	1. 当法人は平成13年4月に農林水産省試験研究機関から特定独立行政法人に移行した独立行政法人(平成18年4月 非特定独立行政法人化)であり、職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定している。 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)第53条及び行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)における総人件費改革への取り組みを引き続き行う。 2. これにより、平成23年度までに国家公務員と同程度とする目標に対し、平成23年度には対国家公務員指数100程度とする見込み。 平成23年度に見込まれる対国家公務員指数 年齢勘案100程度、年齢・地域・学歴勘案100程度	100程度	100程度	100程度(年齢) + 地域 + 学歴	23年度
15	経済産業省	経済産業研究所	124.1	120.0	123.3	119.6	日本を含む先進国における標準的な賃金間数の推計結果によれば、他の条件を一定とした上で教育年数1年の追加が賃金に及ぼす効果は5%~10%であり(Blundell et al. 1999; 小塩, 2002等)、博士号保有者の賃金水準は学部卒に比べて25~50%高いというのが先進国の「国際標準」である。また、雇用保障がないことに対する適正な補償賃金は10%~20%である(経済産業省調査)。これらから考えて、当研究所の研究職員に対する給与水準は妥当なものと考えられる。しかしながら、研究員の新陳代謝により、平成22年度の指数は昨年度(平成21年度)と比べて129.5から124.1と減少した。	【主務大臣の検証結果】 経済産業研究所は、わが国の産業政策のあり方について学術的に裏付けされた質の高い政策研究・提言を行うことを理念とする政策研究機関であり、国内外の優秀な研究者を確保する必要がある。また、研究員は任期付年俸制であること(継続的な雇用を保証していないこと)及び退職金を支給しないこと、過半が博士号保有者であること等を勘案し、適切な給与水準であると判断される。	研究の質の高さを維持することに十分留意しながら研究員の更新代謝等を図ること適正化を図る。	124	120	124程度(年齢)	23年度
16	経済産業省	産業技術総合研究所	104.1	104.0	103.8	103.4	産総研は、大学等で得られた基礎研究の成果を民間企業における製品化とつなぐための研究開発を実施することを目的としている。この目的を達成するためには、最先端の研究を行い、国際競争に勝つための民間企業と同様の高いレベルで研究開発を推進し成果を生み出すことのできる優秀な人材を確保しなければならない。 産総研は、新規採用研究職員の全員が修士・博士課程修了者(平成22年度 新規採用83名うち72名博士課程修了者 比率86.7%)であり、また産総研の研究職員の修士・博士課程修了者の比率は90.5%(1910名中1728名)となっており、国家公務員の研究職における割合(平成22年度実績 71.6%)に比べて高い。 このように、高学歴で高い研究能力を有する研究者を確保するためには、研究職の労働市場をふまえた給与水準を考慮する必要がある。そのことが給与水準を高める一因となっていると考えられるが、産総研の博士課程修了者の初任給は、国家公務員、民間とほぼ同じ水準である。	【主務大臣の検証結果】 産総研の給与水準は、国と比べて4.1ポイント高くなっているものの、左記の要因を考慮すれば給与水準は適切である。 産総研においては、引き続き、高度な業務に対応できる専門的知識を有した有能な人材確保の必要性を踏まえつつ、給与水準の適正確保に向けた取組を推進することとしており、経済産業省としてもそうした取組を促しつつ、給与水準の適正性について注視していく。	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数 104 給与水準は正の目標水準 104 給与水準は正の具体的期限 平成23年度 平成23年度においても、国家公務員の水準を参考にしながら、高いパフォーマンスの維持が可能になる範囲での人員費の削減及び給与水準の見直しに取り組んでいく。 ＜具体的な改善策＞ 1. 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)」及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(平成18年7月7日閣議決定)」に基づき、運営費交付金に係る人件費(A分類)を平成22年度までに平成17年度比5%以上削減した。平成23年度においても、引き続き削減等の取組を行う。 2. 役員職員の給与改定については、国家公務員の給与水準も十分に考慮して給与水準を見直す。	104	104	104	23年度

項目			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数		目標水準	目標期限
			年齢	年齢+地域	年齢+学歴	年齢+地域+学歴				年齢	年齢+地域+学歴		
17	国土交通省	建築研究所	105.6	103.2	104.4	102.3	当所の給与水準については給与規程上、国家公務員と同等である。しかしながら、国家公務員に比べて指数が高いのは、以下の要因が考えられる。 研究職員は、少ない人員で広範な分野を研究するため、国家公務員採用I種試験合格者相当の研究員を多数採用しており、特に博士号を有する者が多い。なお、博士号を有する者は対象者42名のうち34名であり、初任給の決定において級号俸が2年分高くなっている。また、「国家公務員給与の概要(平成23年4月)」によれば、研究職俸給表の適用者の平均年齢は44.6歳であるが、今回の当所の対象者の平均年齢は48.5歳である。	国と同一の給与体系となっているが、国家公務員の水準を上回っているため、右記講ずる措置を着実に実施することにより、引き続き改善を図る必要がある。	俸給、諸手当等給与水準は、国家公務員の給与と同じであり、引き続き国に準じて運用する。平成23年度までに、対象となる職員の構成が人事異動等で変わることにより、対国家公務員指数は104.5、地域・学歴勘案が99.9を目標とする。	104.5	99.9	104.5 99.9 (年齢+地域+学歴)	23年度
18	国土交通省	港湾空港技術研究所	103.9	109.1	105.5	110.3	博士号取得者が占める割合が46.6%(対象人員60人中28人)と極めて高く、その結果給与水準が高くなっているものと推定される。	国に準じた給与体系となっているが、国家公務員の水準を上回っているため、右記講ずる措置を着実に実施することにより、引き続き改善を図る必要がある。	俸給、諸手当等給与水準は、国家公務員の給与体系に準じた規程等を整備し、運用しているところであるが、引き続き国の給与改定に沿って適正な給与水準となるように努める。	103.9	110.3	103.9 (年齢) 110.3 (年齢+地域+学歴)	27年度
19	国土交通省	電子航法研究所	104.9	104.3	105.2	104.4	当研究所は、研究開発業務に係る高度な専門的知識・能力を持つ者に対して、国に準じた当所の給与規程に基づき管理職手当を支給している。 また当研究所は、職務の専門性から高い学歴の研究者が多く、国の研究職の大学院修了者が71.6%※に対し、当所研究職員は80%となっており、それに応じて給与が高くなっていることも対国家公務員指数を上げる要因となっている。 ※「平成22年度国家公務員給与等実態調査(人事院)」から引用	国と同一の給与体系となっているが、国家公務員の水準を上回っているため、右記講ずる措置を着実に実施することにより、引き続き改善を図る必要がある。	俸給、諸手当等給与水準は国家公務員の給与に準じて定めているところであり、引き続き国に準じた適正な取組を行う。	101.9	101.4	101.9 (年齢) 101.4 (年齢+地域+学歴)	23年度
20	環境省	国立環境研究所	104.0	102.4	102.8	101.2	地域・学歴を勘案した場合、21年度(対国家公務員103.8)と比較して国の給与水準に近づいているが、なお国の給与水準よりも高い要因は、近年、急速に高まってきた地球温暖化問題、廃棄物問題等の環境問題に対する研究需要に対応しなければならないため、任期付研究員制度や契約職員制度を積極的に活用するなど、常勤職員数を増やせない中でも研究の質と量を高めるよう努めており、契約職員等の管理・指導などその役割に応じた処遇を行っているため。	左記理由により100を上回ってはいるが、今後も国の制度に留意しつつ、適正な給与水準を維持していく必要がある。	(i)支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 10.7% (ii)管理職の割合 96.3% (iii)大卒以上の高学歴者の割合 100% 【改善策】 今後とも国の制度に留意し、国に準じた給与制度をとっていく。 【目標水準】 平成22年度同水準を維持 【具体的期限】 平成23年度以降 <平成23年度に見込まれる対国家公務員指数> 平成22年度同水準を維持	104	101.2	平成22年度 と同水準	23年度以降

(注) 1 本表は、独立行政法人の給与水準(研究職員)が対国家公務員指数(年齢勘案)が100を上回る法人について、国に比べて給与水準が高くなっている理由、主務大臣の検証結果、各独立行政法人が講ずるとしている給与水準改善策、各法人が独自に試算した平成23年度に見込まれる対国家公務員指数及び目標水準・目標期限を取りまとめたものである。

2 対国家公務員指数(年齢・地域勘案)は、年齢階層に加え、在勤地域における国家公務員(以下「国」という。)の地域手当の級地区分を比較要素として算出した指数である。一般的に、法人の所在地が国の地域手当支給割合の高い地域であれば年齢勘案による指数に比べ年齢・地域勘案による指数は低く現れるのに対し、国の地域手当支給割合の低い地域や非支給地であれば年齢勘案による指数に比べ年齢・地域勘案による指数は高く現れる。また、法人の所在地が都市にあっても国の機関が存在しない地域である場合には、当該地域に対しては国の地域手当の級地区分の設定がないことから、その法人の所在地は一律に国の地域手当の非支給地に当たると整理しているため、その法人については、年齢勘案による指数に比べ年齢・地域勘案による指数は高く現れることとなる。

(3) 病院医師

項目 独立行政法人			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている 定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標 水準	目標 期限
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴		
1	厚生労働省 労働者健康福祉機構		107.3	106.5	107.3	106.5	<p>本調査の対象となる医師のうち、管理職員に対して支給する職務手当の支給対象者が82.3%を占めていること、また、医師確保が困難である施設に勤務する医師全員に対して俸給の加算措置(1ヶ月当たり50,000円)を実施していることが、給与水準において国を7.3ポイント上回っている理由として考えられる。</p>	<p>医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医療収益の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。</p> <p>一方、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、可能な部分については、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、今後も必要な検討を進めてもらいたい。</p> <p>なお、ラスパイレ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。</p>	<p>引き続き、国家公務員の医師の給与、公立・民間医療機関の医師の給与、当法人の医師確保の状況や医師が確保できない場合に法人の事業運営に与える影響を総合的に考慮して、適切に対応していく。</p> <p>(参考)平成23年度における対国家公務員指数は、年齢勘案106.4、年齢・地域・学歴勘案106.4と見込まれる。国立と公立・医療法人の給与水準と比較した場合に、公立病院を下回り、特に民間病院の医師と大きな格差が生じているところであり、公立・医療法人の病院医師の給与体系を総合的に勘案しながら、適正な給与水準の検討をすすめていく。</p> <p>○直近の医療経済実態調査結果(平成21年6月調査)職種別常勤職員1人当たり平均給料月額等より、一般病院医師の年収を推計 国立1372万円(100.0)、公立1497万円(109.4)、医療法人1550万円(113.0)</p>	106.4	106.4	検討中	—
2	厚生労働省 国立病院機構		110.9	108.4	110.9	108.4	<p>① 国の病院医師に対する初任給調整手当においては、医師確保が困難な地方の手当額がより高くなる制度となっており、当機構においても、地方に勤務する職員の割合が国よりも高いこと。 (地域手当1～3級地の人員構成 国:26.2%、機構:13.9%) (地域手当非支給地の人員構成 国:30.3%、機構:45.4%) 注)国の地域手当支給地別人員構成は、平成22年対国家公務員給与等実態調査(医療職(一))の公表データより算出</p> <p>② 医長以上の医師への年俸制において、前年度の診療によって得られた収入の一定割合等を原資とし、勤務成績が良好な医師については、各年度に支給する業績年俸(賞与)を前年度の額の最大1.2倍まで増額できる仕組みを導入していること。</p> <p>また、医長以上の医師については、病院における管理職として、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としていること。</p>	<p>医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医療収益の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。</p> <p>一方、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、可能な部分については、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、今後も必要な検討を進めてもらいたい。</p> <p>なお、ラスパイレ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。</p>	<p>引き続き、国家公務員の医師の給与、公立・民間医療機関の医師の給与、当法人の医師確保の状況や医師が確保できない場合に法人の事業運営に与える影響を総合的に考慮して、適切に対応していく。</p> <p>平成23年度における対国家公務員指数は、平成22年度とほぼ同様に、年齢勘案110.9、年齢・地域・学歴勘案108.4と見込まれる。しかし、上述のとおり、国立と公立・医療法人の給与水準と比較した場合に、公立病院を下回り、特に民間病院の医師と大きな格差が生じているところであり、公立・医療法人の病院医師の給与体系を総合的に勘案しながら、適正な給与水準の検討をすすめていく。</p> <p>(参考) ・支出総額に占める役職員の給与、報酬等支給総額の割合 34.6% 支出総額 9,460億円 役職員の給与・報酬等支給額 3,270億円 ・病院医師における管理職(医長以上)の割合 57.5% ・病院医師における大卒以上の高学歴者の割合 100%</p>	110.9	108.4	検討中	—
3	厚生労働省 国立がん研究センター		116.3	121.6	116.3	121.6	<p>国の初任給調整手当と同旨の医師手当の支給区分が、築地キャンパスは三種、柏キャンパスは一種であり、地方の手当額がより高くなる制度となっていること、また、調査対象の医師のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が70.1%を占めていることが、給与水準において国を上回っている理由であると考えられる。</p>	<p>医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医療収益の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。</p> <p>一方、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、可能な部分については、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、今後も必要な検討を進めてもらいたい。</p> <p>なお、ラスパイレ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。</p>	<p>平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、対国家公務員116.3、地域・学歴勘案121.6と見込まれるが、国家公務員の医師の給与、公立・民間医療機関の医師の給与、当法人の医師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。</p>	116.3	121.6	検討中	—

項目 独立行政法人			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている 定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準は正の 目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標 水準	目標 期限
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴		
4	厚生労働省	国立循環器病研究センター	108.1	119.6	108.1	119.6	<p>医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医療収益の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。</p> <p>一方、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、可能な部分については、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、今後も必要な検討を進めてもらいたい。</p> <p>なお、ラスパイレシ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。</p>	<p>引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。</p> <p>平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、対国家公務員108.1、地域・学歴勘案119.6となることが見込まれるが、上述のとおり、医師確保が厳しい情勢のなか、優秀な医師を確保するための処遇改善が重要課題でもあり、国家公務員の医師給与、公立・民間医療機関の医師の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な水準の確保について検討する。</p> <p>(参考) 直近の医療経済実態調査結果(平成21年6月)職種別常勤職員1人当たり平均給料月額より一般病院医師の年収を推計、国立1372万円(100.0)、公立1497万円(109.4)、医療法人1550万円(113.0)</p>	108.1	119.6	検討中	—	
5	厚生労働省	国立精神・神経医療研究センター	111.3	122.6	111.3	122.6	<p>医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医療収益の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。</p> <p>一方、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、可能な部分については、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、今後も必要な検討を進めてもらいたい。なお、ラスパイレシ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。</p>	<p>優秀な医師確保のため、医師の確保状況に配慮しつつ、国家公務員の医師の給与、公立・民間医療機関の医師の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めたいとともに、適切な水準の確保について検討する。平成23年度に見込まれる比較指標111.3 参考指標(地域・学歴勘案122.6)</p>	111.3	122.6	検討中	—	
6	厚生労働省	国立国際医療研究センター	110.1	119.0	110.1	119.0	<p>法人運営に与える影響が大きい、管理・監督的立場にある医長以上の職員の給与は、業績反映をより徹底させ、貢献度に見合う給与を支払う(法人全体の業績向上に繋がる。)ために年俸制を導入したこと。また、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象及び国の初任給調整手当に準じた医師手当(特定の分野における専門知識を有する場合は加算あり)支給対象としていること。民間医療機関等の給与実態を踏まえ緊急呼出待機手当等の改正、救急医療体制等確保手当の創設など。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職の割合(41.2%) ・大卒以上の高学歴者の割合(100%) 	<p>医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医療収益の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。</p> <p>一方、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、可能な部分については、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、今後も必要な検討を進めてもらいたい。</p> <p>なお、ラスパイレシ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。</p>	<p>平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、対国家公務員110.1、地域・学歴勘案119.0となることが見込まれるが、医師不足については、当法人においても例外ではないところであり、医師の確保状況に配慮しつつ、当法人の事業運営、民間医療機関の医師の給与及び国家公務員の医師の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めるとともに、適切な水準の確保について検討する。</p>	110.1	119.0	検討中	—
7	厚生労働省	国立成育医療研究センター	108.4	118.3	108.4	118.3	<p>①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の病院医師の平均給与は全国平均であるため108.4となっているが、地域勘案をした場合には118.3と指数が高くなっている。これは、国の場合、医師の確保対策として初任給調整手当が地方に手厚くなっていることから地域勘案した場合には他の職種とは違う傾向となっている。</p> <p>(地域手当1級地の人員構成 国(医療職(-))10.2%、当法人10.0%)</p> <p>②医長以上の医師については、病院における管理職として国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としたこと、及び年俸制を導入した。</p> <p>(国の俸給の特別調整額対象人員割合:医療職(-)13.3%、当法人の役職手当対象人員割合:54.7%)</p>	<p>医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医療収益の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。</p> <p>一方、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、可能な部分については、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、今後も必要な検討を進めてもらいたい。</p> <p>なお、ラスパイレシ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。</p>	<p>平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、対国家公務員108.4、地域・学歴勘案118.3となることが見込まれるが、社会問題化している医師不足については、当センターにおいても例外ではないところであり、医師の確保状況に配慮しつつ、当センターの業務の実績、公立・民間医療機関等の給与や社会一般の情勢等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な水準の確保について検討する。</p>	108.4	118.3	検討中	—

項目 独立行政法人			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている 定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準是正の 目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標 水準	目標 期限
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴		
8	厚生労働省	国立長寿医療研究センター	120.2	119.0	120.2	119.0	<p>①国の病院医師に対する初任給調整手当においては、医師確保が困難な地方の手当額がより高くなる制度となっており、当センターにおいてもほぼ準ずる制度(医師手当)を導入しているところであるが、当センターの地域手当級別支給割合が5級地に該当することから、国の病院医師の手当額より増加していること。</p> <p>②医長以上の医師の年棒制において、勤務成績が良好な医師について、業績手当を増額できる仕組みを導入していること。</p> <p>③医長以上の医師においては、病院における管理職として、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としていること。</p>	<p>医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医業収益の確保にかかると基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。</p> <p>一方、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、可能な部分については、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、今後も必要な検討を進めてもらいたい。</p> <p>なお、ラスパイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。</p>	<p>平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、年齢勘案120.2、年齢・地域・学歴勘案119.0となるが見込まれるが、国家公務員の病院医師の給与、民間医療機関の病院医師の給与、当法人の病院医師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。</p>	120.2	119.0	検討中	—

(注) 1 本表は、独立行政法人の給与水準(病院医師)が対国家公務員指数(年齢勘案)が100を上回る法人について、国に比べて給与水準が高くなっている理由、主務大臣の検証結果、各独立行政法人が講ずるとしている給与水準改善策、各法人が独自に試算した平成23年度に見込まれる対国家公務員指数及び目標水準・目標期限を取りまとめたものである。

2 対国家公務員指数(年齢・地域勘案)は、年齢階層に加え、在勤地域における国家公務員の地域手当の級地区分を比較要素として算出した指数である。病院医師の給与は、都市に勤務する医師より人材確保が困難である地方に勤務する医師の方が高いという実情にあり、対国家公務員指数の年齢勘案指数と年齢・地域勘案指数の関係において他の職員(事務・技術職員、研究職員及び病院看護師)の場合とは異なる傾向が現れることとなる。

(4)病院看護師

項目 独立行政法人			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている 定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準是正の目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標 水準	目標 期限
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴		
1	財務省	国立印刷局	102.5	96.3	100.8	95.7	病院が東京都北区にあるため、地域手当の支給割合が最も高い地域である東京都特別区に在勤する看護師の割合が90%(60人中54人)となっており、国の医療職俸給表(三)の職員の割合(5.1%)(平成22年「国家公務員給与実態調査」による。)より高いこと等により、全国平均の対国家公務員指数において100を上回っている。	左記のとおりであり、在勤地域区分を比較要素に加えた地域勘案及び地域・学歴勘案の対国家公務員指数は、それぞれ96.3、95.7となっており、いずれも100を下回っていることから、概ね適正な水準になっている。	参考指標として掲載する在勤地域区分も比較要素に加えた地域勘案及び地域・学歴勘案の対国家公務員指数では、それぞれ96.3、95.7と100を下回っていることから、特別の措置を講ずる必要性はないものと考えている。 なお、病院については、第2中期目標期間(平成20～24年度)において、他の医療機関等への移譲に向けて取り組むこととしている。	102.5	95.7	—	—
2	厚生労働省	労働者健康福祉機構	109.8	109.5	108.8	109.2	比較対象である国家公務員の対象範囲が縮小された影響もあると思われるが、低年齢層の平均給与額は国を下回っていることに対し、中高年齢層の平均給与額は国を上回っており、給与体系における年功的要素が強いことが給与水準において国を9.8ポイント上回っている理由として考えられる。	地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。 なお、ラスパイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考える。	年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを平成22年度に行い、平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定(最大5%の引下げによる給与カーブのフラット化)を実施した。 当法人では、急性期医療に対応する優秀な看護師の確保に非常に苦慮している現状から、看護師の処遇改善は重要な課題となっている。 今後、平成22年度に実施した給与改定の効果等を踏まえ、看護師の確保状況や確保できない場合に当法人の事業運営に与える影響、国家公務員の看護師の給与、公立・民間医療機関の看護師の給与等を総合的に勘案し、目標水準の達成等のための方策について検討を行い取組を進めていく。 (参考)平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定を平成22年度に実施したところであるが、経過措置により、対国家公務員指数に対する給与改定の影響は、平成23年度以降に反映されてくる。なお、平成23年度における対国家公務員指数は、年齢勘案109.1、年齢・地域・学歴勘案108.5と見込まれる。また、平成27年度までに対国家公務員指数(年齢勘案)概ね105を目標としている。	109.1	108.5	概ね105	27年度
3	厚生労働省	国立がん研究センター	107.2	101.8	105.9	104.2	専門性の高い看護師の確保と既に勤務している看護師のスキルアップを目的とした専門看護手当を独法移行時に創設したこと、また、調査対象の看護師のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が7.6%を占めていること、さらには、地域手当(築地キャンパス18%、柏キャンパス6%)が高いことが給与水準において国を上回っている理由の一つと考えられる。	地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。 なお、ラスパイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考える。	平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様、対国家公務員107.2、地域・学歴勘案104.2となることが見込まれるが、国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与える影響等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。また、人事院勧告、民間医療機関の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応することにより平成23年度(平成24年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね104となるよう努力していく。	107.2	104.2	概ね104 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度
4	厚生労働省	国立循環器病研究センター	109.1	103.6	108.2	103.8	・国家公務員に準じ地域手当(3級地12%)を全職員に支給。 ・看護師長以上の職員については、病院における管理職として、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としている。	地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。 なお、ラスパイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考える。	引き続き、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう適切に対応していく。 平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様、対国家公務員109.1、地域・学歴勘案103.8となることが見込まれるが、高度専門医療を担うナショナルセンターとして、優秀な看護師確保には非常に苦慮している現状から看護師の処遇改善が重要課題でもある。今後、国家公務員の給与、公立・民間医療機関の給与等を総合的に考慮したうえで、適切な水準の確保について検討することにより平成23年度(平成24年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね103となるよう努力していく。	109.1	103.8	概ね103 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度
5	厚生労働省	国立精神・神経医療研究センター	112.3	107.3	112.1	108.2	看護師については、特殊業務手当の支給対象となる心身障害児(者)、筋ジストロフィー、精神病棟で勤務する看護師が一般医療機関に比べて多いことが給与水準の高い理由として挙げられる。	地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。 なお、ラスパイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考える。	看護業務の充実のため、看護師の確保状況に配慮しつつ、国家公務員の看護師の給与、公立・民間医療機関の看護師の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な水準の確保について検討する。また、人事院勧告、民間病院の看護師の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応することにより平成23年度(平成24年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね108となるよう努力していく。平成23年に見込まれる比較指標112.3 参考指標(地域・学歴勘案)108.2 なお、看護師については、特殊業務手当の支給対象となる心身障害児(者)、筋ジストロフィー、精神病棟で勤務する看護師が一般医療機関に比べて多いことが給与水準の高い理由として挙げられること、この様な特殊な看護を提供する看護師を確保することは困難であるため、今後の給与水準の検討にあたり、看護師の確保状況に十分配慮する必要がある。	112.3	108.2	概ね108 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度

項目 独立行政法人			対国家公務員指数				国に比べて給与水準が高くなっている 定量的な理由	主務大臣の検証結果	講ずる措置 (具体的な改善策、給与水準是正の目標水準及び具体的期限)	平成23年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標 水準	目標 期限
			年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴	年齢 + 地域 + 学歴				年齢	年齢 + 地域 + 学歴		
6	厚生労働省	国立国際医療研究センター	113.7	105.6	112.4	107.6	地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様に納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。 なお、ラスパイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考える。	平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、対国家公務員113.7、地域・学歴勘案107.6となることが見込まれるが、看護師不足については、当法人においても例外ではないところであり、看護師の確保状況に配慮しつつ、当法人の事業運営、民間医療機関の看護師の給与及び国家公務員の看護師の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めるとともに、適切な水準の確保について検討を行い、平成23年度(平成24年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね107.1になるように努力していく。	113.7	107.6	概ね107 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度	
7	厚生労働省	国立成育医療研究センター	113.0	104.2	111.9	105.9	①当法人は世田谷区にあり地域手当において1級地となっている。国の病院看護師の平均給与は全国平均であるため113.0となっているが、地域勘案をした場合には104.2と指数が低くなる。 (地域手当1級地の人員構成 国(医療職(三))5.1%、当法人10.0%) ②師長以上の看護師については、病院における管理職として、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給対象としている。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合:医療職(三)0.8%、当法人の役職手当対象人員割合:6.6%) ③国における俸給の調整額は、職務の複雑性及び困難性に基づき他の職種に比べて著しく特殊な勤務に従事する手当としてあり、特別集中治療室等に勤務する医療従事者が対象になっており、当法人では同様の手当として特殊勤務手当を設けている。当法人では特別集中治療室が25床あり、手当支給対象者が21%を占めている。	地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様に納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。 なお、ラスパイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考える。	平成23年度における国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、対国家公務員113.0、地域・学歴勘案105.9となることが見込まれるが、首都圏における看護師等の確保については、大学病院や大規模病院が林立し、売り手市場となっていることから、看護師、助産師の確保状況に配慮しつつ、当センターの業務の実績、公立・民間医療機関等の給与や社会一般の情勢等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な水準の確保について検討を行い、平成23年度(平成24年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね105.1になるように努力していく。	113.0	105.9	概ね105 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度
8	厚生労働省	国立長寿医療研究センター	103.6	103.8	103.1	102.6	①先般の診療報酬の改定により、看護師の確保が非常に困難となっている状況を経験し、専門看護手当、看護師初任給調整手当を創設することにより、看護師の確保を優先させたこと。	地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様に納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。 なお、ラスパイレズ指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考える。	平成23年度における対国家公務員指数は、現状で推移した場合、平成22年度とほぼ同様に、年齢勘案103.6、年齢・地域・学歴勘案102.6となることが見込まれるが、国家公務員の看護師の給与、民間医療機関の看護師の給与、当法人の看護師確保の状況や確保できない場合に法人の事業運営に与えるえいきよう民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めていくとともに、適切な給与水準の確保について検討する。 また、人事院勧告、民間企業の従業員の給与及び業務の実績などを考慮し適切に対応することにより平成23年度(平成24年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴勘案で概ね102.6となるよう努力していく。	103.6	102.6	概ね102 (年齢 + 地域 + 学歴)	23年度

(注) 1 本表は、独立行政法人の給与水準(病院医師)が対国家公務員指数(年齢勘案)が100を上回る法人について、国に比べて給与水準が高くなっている理由、主務大臣の検証結果、各独立行政法人が講ずるとしている給与水準改善策、各法人が独自に試算した平成23年度に見込まれる対国家公務員指数及び目標水準・目標期限を取りまとめたものである。

2 対国家公務員指数(年齢・地域勘案)は、年齢階層に加え、在勤地域における国家公務員(以下「国」という。)の地域手当の級地区分を比較要素として算出した指数である。一般的に、法人の所在地が国の地域手当支給割合の高い地域であれば年齢勘案による指数に比べ年齢・地域勘案による指数は低く現れるのに対し、国の地域手当支給割合の低い地域や非支給地であれば年齢勘案による指数に比べ年齢・地域勘案による指数は高く現れる。また、法人の所在地が都市にあっても国の機関が存在しない地域である場合には、当該地域に対しては国の地域手当の級地区分の設定がないことから、その法人の所在地は一律に国の地域手当の非支給地に当たると整理しているため、その法人については、年齢勘案による指数に比べ年齢・地域勘案による指数は高く現れることとなる。

資料3 役員報酬の支給状況(役員報酬は支給総額を記載)

主務省	法人名	常勤役員の年間報酬の状況(千円)			(参 考)			
		法人の長	理事	監事	予算額 (百万円)	役員数 (人)	職員数 (人)	
内閣府	◎ 国立公文書館	19,085	16,055	—	2,348	2	39	
	北方領土問題対策協会	18,132	10,644	—	1,109	2	16	
	沖縄科学技術研究基盤整備機構	17,306	21,834	11,663	15,996	3	259	
消費者庁	国民生活センター	※13,870	13,089	—	6,262	4	126	
		◆1,712	13,807					
			※3,839					
			※10,839					
			◆1,334					
			◆890					
総務省	情報通信研究機構	22,276	※10,045	15,215	47,531	7	439	
			14,668					
			14,086					
			13,096					
			15,345					
			※5,726					
	◎ 統計センター	18,785	14,875	—	10,553	3	845	
			※5,027					
			※9,588					
	平和祈念事業特別基金	※1,809	※4,562	—	17,626	2	14	
※9,653		※8,433						
郵便貯金・簡易生命保険管理機構	20,589	※5,293	14,411	21,770,945	3	39		
		※9,782						
法務省	日本司法支援センター	17,618	※324	—	44,683	2	890	
			※11,125					
外務省	国際協力機構	21,050	18,207	14,349	154,925	12	1,664	
			15,763	※7,126				
			14,393	14,275				
			15,705					
			15,778					
			15,343					
			15,762					
			15,788					
			15,681					
			15,205					
	国際交流基金	18,558	15,263	—	16,868	3	214	
			15,205					
	財務省	酒類総合研究所	13,643	13,488	—	1,139	2	43
◎ 造幣局		19,725	15,773	14,772	23,222	6	937	
				14,385				14,512
				※6,323				
				※6,383				
◎ 国立印刷局		20,394	17,638	15,097	76,310	7	4,467	
				14,936				15,057
				14,918				
				15,034				
日本万国博覧会記念機構		17,028	14,474	13,168	4,066	4	48	
			14,032					
文 部 科学省	国立特別支援教育総合研究所	16,546	14,098	—	1,189	2	69	
	大学入試センター	17,484	※5,650	12,678	10,821	3	94	
				※9,465				
	国立青少年教育振興機構	17,485	13,900	※4,681	16,051	4	529	
				14,187				
				13,910				
	国立女性教育会館	13,888	12,395	—	2,369	2	25	
	国立科学博物館	19,009	※5,604	—	3,391	2	129	
				※9,355				
	物質・材料研究機構	19,231	15,485	13,868	16,600	5	646	
			16,630					
			15,196					

主務省	法人名	常勤役員の年間報酬の状況(千円)			(参 考)			
		法人の長	理事	監事	予算額 (百万円)	役員数 (人)	職員数 (人)	
文 部 科学省	防災科学技術研究所	16,630	15,277	13,530	10,525	3	137	
	放射線医学総合研究所	18,891	14,915	※5,568	14,546	4	410	
			15,073	※9,622				
	国立美術館	18,808	14,606	—	13,553	2	114	
			※13,871					
	国立文化財機構	17,471	14,534	—	13,341	4	344	
			14,871					
			15,888					
	教員研修センター	17,011	14,688	13,669	1,545	3	40	
	科学技術振興機構	17,005	※9,505	11,966	111,184	6	835	
			※5,137					
			12,773					
			13,923					
			13,684					
	日本学術振興会	17,367	14,766	13,079	245,147	4	89	
			※5,337					
			※9,172					
	理化学研究所	20,589	※9,766	13,204	114,322	8	1,892	
			※13,582					13,098
			15,800					
			※5,662					
			15,369					
			13,844					
	宇宙航空研究開発機構	20,942	16,708	14,144	252,308	11	1,979	
			16,140					※7,226
			15,864					※5,958
			15,466					
			13,682					
			15,390					
			15,307					
			14,701					
	日本スポーツ振興センター	17,952	14,923	13,552	105,603	6	331	
			14,983					
15,053								
14,978								
日本芸術文化振興会	17,875	14,883	12,445	20,146	5	301		
		13,677						
		※15,142						
日本学生支援機構	17,637	16,851	13,710	2,117,237	6	461		
		16,014						
		15,811						
		14,548						
海洋研究開発機構	18,011	14,737	12,773	43,054	5	617		
		13,646						
		14,921						
国立高等専門学校機構	17,832	15,161	—	84,114	6	6,317		
		12,843						
		13,328						
		14,135						
		13,348						
大学評価・学位授与機構	17,934	※12,114	—	1,959	3	133		
		13,494						
国立大学財務・経営センター	14,965	14,005	—	159,176	2	24		
日本原子力研究開発機構	※10,723	※6,933	13,974	220,329	11	4,363		
		※8,095					13,016	
		16,603						
		15,229						
		14,881						
		14,599						
		14,845						
		16,558						
14,695								

主務省	法人名	常勤役員の年間報酬の状況(千円)			(参考)		
		法人の長	理事	監事	予算額 (百万円)	役員数 (人)	職員数 (人)
厚生 労働省	国立健康・栄養研究所	17,366	17,134	—	838	2	44
	労働安全衛生総合研究所	16,277	15,354	13,527	2,351	4	85
			14,134				
	勤労者退職金共済機構	※15,601 ※3,374	15,999	13,275	572,215	6	255
			14,410				
			14,294				
	高齢・障害者雇用支援機構	15,788	14,795	12,078	57,633	6	716
			13,114				
			13,293				
			12,120				
	福祉医療機構	16,894	15,127	13,258	201,074	5	254
			15,238				
			13,921				
	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	12,843	11,264	—	4,609	3	234
			11,515				
	労働政策研究・研修機構	※13,853 ※3,139	13,976	13,065	2,939	4	115
			14,334				
	雇用・能力開発機構	17,794	14,861	11,582	540,957	5	3,560
			13,497				
			13,419				
	労働者健康福祉機構	※9,321 ※7,549	※7,512	11,716	315,828	6	13,967
			※6,242				
			13,785				
			14,927				
	◎ 国立病院機構	22,760	18,819	13,865	867,576	7	52,303
			※8,556				
			※7,382				
			16,032				
			15,950				
	医薬品医療機器総合機構	16,565	14,640	12,705	31,753	5	588
14,542							
13,341							
医薬基盤研究所	17,650	—	—	11,062	1	81	
年金・健康保険福祉施設整理機構	21,942	—	—	104,238	1	30	
年金積立金管理運用	17,460	15,663	12,141	35,298	3	71	
国立がん研究センター	20,035	—	—	47,539	1	1,474	
国立循環器病研究センター	18,576	17,255	—	23,804	2	912	
国立精神・神経医療研究センター	18,393	16,902	—	22,035	3	593	
		17,921					
国立国際医療研究センター	20,173	15,932	—	44,991	4	1,408	
		17,472					
		17,450					
国立成育医療研究センター	18,686	—	—	18,870	1	781	
国立長寿医療研究センター	19,306	15,081	—	9,971	3	382	
		14,173					
農 林 水産省	◎ 農林水産消費安全技術センター	13,205	12,727	10,548	7,507	5	673
			12,010				
			10,369				
	種苗管理センター	16,377	13,428	—	3,425	3	302
			11,385				
	家畜改良センター	15,412	12,586	—	9,257	3	820
			10,540				
	水産大学校	14,836	14,198	—	2,888	2	186
	農業・食品産業技術総合研究機構	17,776	16,394	13,593	58,060	15	2,800
			15,816	13,304			
			14,865	12,548			
			14,725				
			15,089				
			16,212				
			12,855				
14,036							
12,855							
15,222							
14,024							

主務省	法人名	常勤役員の年間報酬の状況(千円)			(参 考)		
		法人の長	理事	監事	予算額 (百万円)	役員数 (人)	職員数 (人)
農 林 水産省	農業生物資源研究所	17,850	15,017	10,759	11,973	4	346
			14,074				
	農業環境技術研究所	16,143	13,068	11,089	4,243	3	157
	国際農林水産業研究センター	15,065	13,126	10,754	4,014	3	173
	森林総合研究所	16,837	15,814	12,214	88,031	7	1,107
			15,144				
			14,291				
			16,692				
	水産総合研究センター	13,965	14,328	9,862	27,167	8	935
			14,338	12,393			
			14,747				
			14,687				
	農畜産業振興機構	18,289	16,974	13,000	407,984	9	197
			※15,070	13,046			
			※972				
			15,161				
			15,394				
			※13,853				
	農業者年金基金	18,010	14,984	13,162	225,247	4	74
			15,018				
農林漁業信用基金	19,827	16,826	12,207	223,512	9	117	
		15,531	13,014				
		16,115					
		15,147					
		14,685					
	15,065						
経 済 産業省	経済産業研究所	20,400	—	—	1,969	1	44
	工業所有権情報・研修館	18,009	14,282	—	12,887	2	86
	日本貿易保険	21,029	19,144	13,456	31,094	4	131
		◆1,299	17,703				
	産業技術総合研究所	22,971	18,629	13,380	80,799	13	3,031
			17,224	14,617			
			※6,628				
			※10,003				
			17,384				
			17,188				
			17,162				
			14,955				
			17,423				
			17,273				
			17,690				
			◆626				
		◆2,318					
	◎ 製品評価技術基盤機構	18,137	※8,521	11,888	8,373	4	399
			※5,951				
			14,471				
新エネルギー・産業技術総合開発機構	20,774	17,639	13,358	258,976	8	915	
		◆804	◆1,021				
		14,220					
		◆1,421					
		15,000					
		◆1,073					
		16,832					
		16,767					
		※8,947					
	※6,697						
日本貿易振興機構	21,712	18,668	14,087	37,795	9	1,496	
		16,284					
		15,501					
		16,423					
		15,531					
		16,213					
		15,723					
		◆746					
	◆646						

主務省	法人名	常勤役員の年間報酬の状況(千円)			(参考)		
		法人の長	理事	監事	予算額 (百万円)	役員数 (人)	職員数 (人)
経 済 産 業 省	原子力安全基盤機構	19,589	18,019	16,632	22,252	6	412
			※9,904	14,924			
			15,948	◆618			
			※6,942				
			◆491				
	情報処理推進機構	※8,363	3,215	12,513	10,888	4	175
		※11,132	14,080	◆1,999			
			16,547				
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	21,720	18,776	◆843	1,600,592	10	466
			15,240	◆1,466			
			◆681	11,495			
			15,637	14,702			
			◆681				
			15,618				
			16,431				
			◆2,557				
			12,752				
			※12,953				
	中小企業基盤整備機構	20,462	14,526	14,017	1,441,645	12	794
			15,244	14,142			
15,266			13,889				
14,413							
※6,907							
※8,390							
※6,035							
※8,957							
※6,035							
※9,177							
※6,182							
※8,233							
◆728							
◆845							
◆721							
国 土 交 通 省	土木研究所	※7,083	14,195	13,383	12,541	4	446
		※9,930	14,606				
	建築研究所	15,721	14,220	13,503	2,224	3	84
	交通安全環境研究所	16,630	14,349	—	2,812	2	100
	海上技術安全研究所	16,952	14,187	13,225	3,904	4	210
			14,391				
	港湾空港技術研究所	16,591	5,650	13,203	2,761	3	92
			9,933				
	電子航法研究所	16,814	14,359	13,212	2,151	4	58
	航海訓練所	18,051	14,284	※5,287	6,062	4	425
			14,239	※7,550			
	海技教育機構	16,416	12,460	12,220	2,832	4	208
			13,472				
	航空大学校	13,807	—	8,861	2,883	2	110
	自動車検査	19,256	16,102	14,156	13,132	5	827
			16,085				
			16,054				
鉄道建設・運輸施設整備支援機構	20,804	18,745	14,036	1,943,687	13	1,590	
		17,770	13,974				
		14,150	13,685				
		※5,113					
		※10,413					
		15,413					
		14,098					
		※6,002					
		※9,543					
		15,683					
15,621							

主務省	法人名	常勤役員の年間報酬の状況(千円)			(参考)		
		法人の長	理事	監事	予算額 (百万円)	役員数 (人)	職員数 (人)
国土交通省	国際観光振興機構	17,996	※4,560	13,430	3,494	5	90
			14,585				
			14,637				
			※10,008				
	水資源機構	19,762	16,917	13,762	203,740	9	1,486
			※6,037	13,892			
			※9,307				
			13,835				
			14,245				
			15,193				
			15,435				
	自動車事故対策機構	17,343	※5,648	※376	14,146	6	334
			※8,742	※11,715			
			14,491	12,450			
			14,599				
	空港周辺整備機構	16,968	15,275	12,740	8,814	6	62
			13,725				
			14,521				
			13,973				
	海上災害防止センター	15,356	13,646	12,754	3,085	4	29
			13,662				
	都市再生機構	20,677	18,027	14,045	2,465,200	13	3,772
			17,170	14,224			
			※5,369	※5,442			
			16,593	※8,595			
			※9,330				
			15,460				
		15,405					
		15,410					
		15,519					
		※5,028					
		※9,973					
奄美群島振興開発基金	※8,839	※4,476	-	3,295	2	18	
		※3,645					
日本高速道路保有・債務返済機構	21,658	17,822	※8,925	4,770,672	6	83	
		14,703	14,738				
		14,784					
住宅金融支援機構	21,360	18,497	14,645	10,269,069	11	915	
		17,910	14,662				
		16,187	14,696				
		16,143					
		16,123					
		16,229					
		16,280					
環境省	国立環境研究所	16,484	15,115	-	16,513	3	221
			15,549				
	環境再生保全機構	17,603	◆1,736	12,899	98,427	5	144
		※5,900					
		◆434					
		◆1,303					
		13,379					
		◆1,736					
		12,747					
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	17,371	12,632	12,436	3,488	4	312
			※5,209				

- (注) 1 年間報酬は平成22年度に支給された実際の総額を記載しており、※は平成22年度の在籍期間が1年間に満たないことを示す。
2 ◆は22年度以前に辞めた者に対して22年度中に支払われた業績給であることを示す。
3 「-」は該当する役員がいないことを示す。
4 ◎は特定独立行政法人(公務員型)を示す。
5 「年間報酬」には、諸手当を含む。
6 「理事」には、副理事長等を含む。
7 「予算額」は、平成22年度計画(変更された場合には変更後の計画)に記載されている業務経費、施設整備費等を含む支出入算の総額である。
8 「役員数」は、平成23年3月31日現在の常勤役員数である。
9 「職員数」は、平成23年3月31日現在の常勤職員数(下記の職員を除く。)である。
・競争的研究資金により雇用される任期付職員
・研究開発独立行政法人の受託研究者又は共同研究のための民間からの外部資金により雇用される任期付職員
・国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(「第三期科学技術基本計画」(平成18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)

資料4 役員の退職手当の支給状況

(1) 理事長

主務省	法人名	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率
		(千円)	年	月		
消費者庁	国民生活センター	4,235	3	0	平成22年3月31日	1.0
総務省	◎ 統計センター	10,045	6	4	平成21年7月31日	1.0
	平和記念事業特別基金	3,710	2	11	平成21年11月30日	1.0
文部科学省	国立科学博物館	15,322	7	7	平成21年7月31日	1.0
	物質・材料研究機構	19,884	8	3	平成21年6月30日	1.2
	国立大学財務・経営センター	8,271	6	0	平成22年3月31日	1.0
厚生労働省	年金積立金管理運用	6,312	4	0	平成22年3月31日	1.0
農林水産省	水産大学校	5,631	4	0	平成21年3月31日	1.0
	水産総合研究センター	2,205	1	9	平成22年3月31日	1.0
	農業者年金基金	3,028	2	1	平成20年9月30日	1.0
経済産業省	産業技術総合研究所	23,624	8	0	平成21年3月31日	1.0
環境省	国立環境研究所	4,979	4	0	平成21年3月31日	0.9
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	5,351	4	0	平成22年3月31日	0.9
理事長計		112,597				

(2) 理事(常勤)

主務省	法人名	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率
		(千円)	年	月		
消費者庁	国民生活センター	3,893	3	4	平成21年12月31日	1.0
総務省	情報通信研究機構	5,040	4	0	平成22年3月31日	1.0
	平和祈念事業特別基金	2,786	2	6	平成22年3月31日	1.0
法務省	日本司法支援センター	2,474	4	0	平成22年4月9日	1.0
外務省	国際協力機構	6,162	4	9	平成21年12月31日	1.0
	国際交流基金	2,499	2	0	平成20年6月30日	1.0
		2,948	2	8	平成21年8月5日	0.9
財務省	日本万国博覧会記念機構	3,250	3	1	平成21年6月23日	0.9
		1,556	1	4	平成21年12月31日	1.0
文部科学省	国立青少年教育振興機構	6,696	6	0	平成22年3月31日	1.0
	物質・材料研究機構	2,973	2	0	平成22年3月31日	1.0
		2,297	1	8	平成22年3月31日	1.0
	防災科学技術研究所	1,475	1	2	平成21年9月30日	1.0
	放射線医学総合研究所	3,129	2	9	平成21年3月31日	0.9
	科学技術振興機構	3,093	2	0	平成22年3月31日	1.0
	理化学研究所	8,739	6	3	平成22年3月31日	1.0
		4,403	3	6	平成21年3月31日	1.0
	宇宙航空研究開発機構	2,198	1	6	平成22年3月31日	1.0
		5,133	4	0	平成21年9月30日	1.0
		5,076	4	0	平成22年3月31日	1.0
	日本スポーツ振興センター	2,548	2	2	平成21年9月30日	1.0
	日本芸術文化振興会	2,933	2	6	平成22年3月31日	1.0
	海洋研究開発機構	7,115	5	9	平成22年3月31日	1.0
	日本原子力研究開発機構	4,876	3	10	平成21年7月13日	1.0
	5,088	4	0	平成21年9月30日	1.0	
厚生労働省	勤労者退職金共済機構	1,946	1	6	平成21年12月31日	1.0
		3,890	3	4	平成21年12月31日	1.0
		3,014	2	7	平成21年12月31日	1.0
		1,750	1	6	平成21年12月31日	1.0
	高齢・障害者雇用支援機構	1,365	1	2	平成21年9月30日	1.0
		3,010	2	7	平成22年3月31日	1.0
	福祉医療機構	4,373	3	6	平成21年3月31日	1.0
		778	0	7	平成22年3月31日	1.0
		4,669	3	9	平成22年3月31日	1.0
	労働政策研究・研修機構	2,834	2	5	平成21年12月31日	1.0
	労働者健康福祉機構	6,006	4	9	平成22年3月31日	1.0
	◎ 国立病院機構	8,219	5	5	平成21年8月27日	1.2
		924	0	8	平成22年3月31日	1.1
		3,024	2	0	平成22年3月31日	1.2
	医薬品医療機器総合機構	7,182	6	0	平成22年3月31日	1.0

農 林 水産省	農業・食品産業技術総合研究機構	5,148	4	0	平成21年3月31日	1.0
		1,176	1	0	平成21年3月31日	1.0
		2,352	2	0	平成21年3月31日	1.0
	国際農林水産業研究センター	2,184	2	0	平成21年3月31日	1.0
	森林総合研究所	3,793	3	0	平成21年3月31日	1.0
		5,058	4	0	平成21年3月31日	1.0
	農畜産業振興機構	2,850	2	1	平成21年8月16日	1.0
		3,175	2	5	平成21年12月31日	1.0
		2,266	1	9	平成21年6月30日	1.0
		2,791	2	3	平成21年6月30日	1.0
農業者年金基金	2,370	2	0	平成21年9月30日	1.0	
農林漁業信用基金	7,087	4	7	平成20年4月30日	1.0	
経 済 産業省	産業技術総合研究所	4,839	3	6	平成21年3月31日	1.0
		9,826	6	0	平成21年3月31日	1.0
		4,055	3	0	平成22年3月31日	1.0
	原子力安全基盤機構	4,809	3	6	平成21年12月31日	1.0
	情報処理推進機構	2,067	2	0	平成22年3月31日	1.0
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	5,269	4	1	平成21年6月28日	1.0
		5,269	4	1	平成21年6月28日	1.0
		4,625	3	7	平成21年1月31日	1.0
	中小企業基盤整備機構	2,559	2	1	平成21年7月31日	1.0
		2,355	2	0	平成21年7月14日	1.0
2,211		1	10	平成22年6月30日	1.0	
2,211		1	10	平成22年6月30日	1.0	
国 土 交通省	国際観光振興機構	5,087	4	3	平成22年6月30日	1.0
	水資源機構	1,899	1	6	平成21年12月31日	1.0
		1,477	1	2	平成21年12月31日	1.0
住宅金融支援機構	1,578	1	3	平成20年6月25日	0.9	
環境省	環境再生保全機構	2,475	2	0	平成22年3月31日	1.0
		928	0	9	平成22年3月31日	1.0
		1,856	1	6	平成22年3月31日	1.0
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	4,058	4	7	平成20年3月31日	0.9
理 事 計		261,067				

(3) 監事(常勤)

主務省	法人名	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率
		(千円)	年	月		
文 部 科学省	大学入試センター	3,267	3	0	平成22年3月31日	1.0
	国立青少年教育振興機構	1,956	2	0	平成22年7月31日	1.0
	物質・材料研究機構	6,638	5	3	平成22年3月31日	1.0
	放射線医学総合研究所	1,683	1	4	平成22年7月29日	1.0
	日本学術振興会	5,849	5	6	平成21年9月30日	1.0
	理化学研究所	4,337	4	0	平成21年6月30日	1.0
		2,426	2	3	平成21年12月31日	1.0
	日本スポーツ振興センター	2,127	2	0	平成21年9月30日	1.0
	日本芸術文化振興会	3,712	3	6	平成22年3月31日	1.0
	日本原子力研究開発機構	4,596	4	0	平成21年9月30日	1.0
	4,870	4	3	平成21年12月31日	1.0	
厚 生 労働省	勤労者退職金共済機構	2,118	2	0	平成21年9月30日	1.0
	労働者健康福祉機構	813	0	9	平成22年3月31日	1.0
	医薬品医療機器総合機構	4,476	4	0	平成22年3月31日	1.0
	年金積立金管理運用	1,906	1	9	平成22年3月31日	1.0
農 林 水産省	農業生物資源研究所	1,776	2	0	平成21年3月31日	1.0
	農業環境技術研究所	3,615	4	0	平成21年3月31日	1.0
	水産総合研究センター	3,673	3	9	平成22年3月31日	1.0
	農畜産業振興機構	3,190	3	0	平成21年9月30日	1.0
	農業者年金基金	7,016	6	3	平成21年12月31日	1.0
経 済 産業省	産業技術総合研究所	4,276	4	0	平成21年3月31日	1.0
	情報処理推進機構	1,679	1	7	平成22年1月4日	1.0
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	3,542	3	1	平成21年7月31日	1.0
	中小企業基盤整備機構	2,286	2	0	平成21年6月30日	1.0
		2,286	2	0	平成21年6月30日	1.0
国土交通省	住宅金融支援機構	2,298	2	0	平成21年3月31日	1.0
監 事 計		86,411				

- (注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成23年8月25日時点)を取りまとめたものである。
2 ◎は特定独立行政法人(公務員型)を示す。
3 公表時点において、退職手当支給額の全額が確定し、平成22年度中にその全額を支払い終えた者のみを記載している。
4 「理事」には副理事長等を含む。
5 「業績勘案率」とは、役員の退職手当の額を決定するに当たり、俸給月額に支給率を乗じた額に乗ずる率であり、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ものである。

資料5 総人件費改革の取組

(1) 人件費の削減を行う法人

主務省	法人名	達成度合いを測る基準額(a) (平成17年度実績)	平成22年度実績 (b)	(b)-(a)	増減率	増減率 (補正值)	人件費削減に向けた取組内容と不達成の場合、その理由	主務大臣の検証結果
		(千円)	(千円)	(千円)	%	%		
消費者庁	国民生活センター	1,053,292	941,099	▲ 112,193	▲ 10.7	▲ 7.5	給与改定に際して国家公務員を上回るマイナス改定を実施するとともに、一般職員の特別手当の支給割合の引き下げ、職務手当(管理職手当)の定額化による引き下げ及び管理職数の抑制等による。	検証した結果、適正である。
総務省	情報通信研究機構	4,098,259	3,760,145	▲ 338,114	▲ 8.3	▲ 5.1	国家公務員給与制度改革を適切に反映した役職員の給与制度を構築。	削減目標を達成している。
	平和祈念事業特別基金	196,690	144,286	▲ 52,404	▲ 26.6	▲ 23.4	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見直しを実施。	中期計画のとおり適正に実施されている。
	郵便貯金・簡易生命保険管理機構 *	417,861	378,010	▲ 39,851	▲ 9.5	▲ 5.6	超過勤務手当の管理徹底等による超過勤務手当の抑制及び国家公務員の給与減額改定に合わせ、役員報酬及び職員給与の減額改定等。	人件費については、平成22年度は平成19年度と比較して5.6%削減しており、中期計画(平成23年度)において、平成19年度と比較して、4%以上の削減)のとおり実施されている。
外務省	国際協力機構	16,739,530	15,039,929	▲ 1,699,601	▲ 10.2	▲ 7.0	早期退職の勧奨及び旧国際協力銀行からの移行職員について所要の給与引下げ等を行ったため、平成17年度と比較して10.2%の減となった。	中期目標において示した人件費削減の取組について、計画通りに推移していることを確認した。
	国際交流基金	2,221,219	1,959,976	▲ 261,243	▲ 11.8	▲ 8.6	平成18年12月に導入した新給与制度の運用等による総人件費の抑制に努めたことに加え、職員の休職、育児休業、退職も重なって、新入職員採用と昇給による増要因を合わせても、総額は対17年度比で8.6%の減となった。	役員人件費(総人件費改革対象分)については、対17年度(基準年)比で5年間で8.6%の削減となっており、5年目(22年度)の目標である5%を大幅に上回る削減を達成した。21年度の外務省評価委員会においても、順調な削減努力がなされていることが確認されている。以上を踏まえ、総人件費削減は順調であると認められる。
財務省	酒類総合研究所 ◇	422,521	344,694	▲ 77,827	▲ 18.4	▲ 15.2	国家公務員の給与構造改革を踏まえて、俸給表の引き下げを行うなど役職員の給与について必要な見直しを行った。	第2期中期計画において、「行政改革の重要方針」等を踏まえ、平成22年度までに、平成17年度における給与、報酬等支給総額の5.9%に相当する額を削減することとしており、平成22年度末において、これを上回る18.4%の削減となっていることから適正に総人件費の削減に取り組んでいる。
	日本万国博覧会記念機構	482,041	421,977	▲ 60,064	▲ 12.5	▲ 9.3	業務の効率化や再任用職員の非常勤化等の取組により、平成22年度の総人件費は平成17年度比▲9.3%(補正值)となり目標を大幅に達成した。	平成22年度の総人件費の削減率は、目標を大幅に上回っており、今後も着実に取組みを継続することが求められる。
文部科学省	国立特別支援教育総合研究所	664,822	577,902	▲ 86,920	▲ 13.1	▲ 9.9	行政改革の重要方針において示された、国家公務員定員の純減目標及び給与構造改革を踏まえ、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	大学入試センター	812,241	737,343	▲ 74,898	▲ 9.2	▲ 6.0	① 中期目標において、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うとともに、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に取り組むこととしている。 ② 中期計画において、退職手当、福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)及び今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分を除き、平成17年度予算額(850,000千円)と比して5年間で5%以上の削減を図ることとしている。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	国立青少年教育振興機構	4,477,401	3,512,269	▲ 965,132	▲ 21.6	▲ 18.4	計画的な人件費削減の取組により、常勤職員を削減したことで、常勤職員給与が減少したため。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	国立女性教育会館	209,334	185,004	▲ 24,330	▲ 11.6	▲ 8.4	定年退職者の後任補充の措置や、国に準じた給与・賞与の減額改定、関係機関等との人事交流の結果。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	国立科学博物館 ◇	1,221,881	1,108,846	▲ 113,035	▲ 9.3	▲ 6.1	着実に人件費削減を進めているため。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	物質・材料研究機構 ☆#◇	5,450,049	4,998,227	▲ 451,822	▲ 8.3	▲ 5.1	任期付職員について、運営費交付金による雇用を削減し、外部資金、競争的資金による雇用を行った。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	防災科学技術研究所 ☆#◇	1,267,729	1,045,965	▲ 221,764	▲ 17.5	▲ 14.3	計画的に削減を行い目標を達成した。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	放射線医学総合研究所 ☆◇	3,445,569	3,162,997	▲ 282,572	▲ 8.2	▲ 5.0	採用者数を抑制していることが主な要因。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	国立美術館	1,016,067	922,677	▲ 93,390	▲ 9.2	▲ 6.0	退職者の後任補充および新規採用による職員の若返り等により、5年間で5%以上の削減目標を達成した。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	国立文化財機構	2,878,750	2,619,439	▲ 259,311	▲ 9.0	▲ 5.8	5年間で5%以上の削減目標を考慮し、定年退職者等の後任補充を計画的に行っていること、業務見直しにより管理職員の兼務を行っていること、一部地域で地域手当の据置きを実施したことなどにより、目標を達成した。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	教員研修センター	416,199	363,019	▲ 53,180	▲ 12.8	▲ 9.6	退職者等の後任補充を行わず人件費の削減を図ったため。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	科学技術振興機構 ☆◇	5,903,150	5,419,092	▲ 484,058	▲ 8.2	▲ 5.0	既存事業の一部廃止や縮小を行うとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、役職員の給与の見直しを行った。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	日本学術振興会 ☆	734,615	671,150	▲ 63,465	▲ 8.6	▲ 5.4	給与体系の見直しによる。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	宇宙航空研究開発機構 ☆#◇	17,870,864	16,282,532	▲ 1,588,332	▲ 8.9	▲ 5.7	人的資源は科学技術を支える知の源泉であり、特に最先端の科学技術の結実である宇宙・航空分野においては、優れた人材の確保が重要である。我が国の中核的研究機関である宇宙航空研究開発機構においては、業務の実施に不可欠な人材の確保・育成・維持に努めつつ、その合理化・効率化を進めているところである。 今後退職者(定年及び勧奨)数の推移を踏まえ、計画的な採用(新卒及び経験者)を実施することにより、給与費の削減に努めることとする。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	日本スポーツ振興センター	2,969,565	2,661,329	▲ 308,236	▲ 10.4	▲ 7.2	職員数の減少及び給与構造改革による減。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。

文 部 科学省	日本芸術文化振興会	2,431,199	2,230,009	▲ 201,190	▲ 8.3	▲ 5.1	「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度から国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うとともに、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行った。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	日本学生支援機構	4,253,487	3,449,879	▲ 803,608	▲ 18.9	▲ 15.7	前年度に引き続き定形的業務の外部委託推進を図りつつ、職員の期末勤勉手当について、国家公務員と同水準の支給月数とした。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	海洋研究開発機構 ☆#	5,802,460	4,544,452	▲ 1,258,008	▲ 21.7	▲ 18.5	期末手当における国家公務員を超える支給月数の引下げや役員手当の引下げ、特別昇給の廃止など。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	国立高等専門学校機構	48,837,144	43,346,854	▲ 5,490,290	▲ 11.2	▲ 8.0	人員削減	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	大学評価・学位授与機構	1,017,337	837,407	▲ 179,930	▲ 17.7	▲ 14.5	業務量に応じた人員の適正配置による事務職員数の削減、超過勤務時間数の削減及び国家公務員給与の削減に準じた給与削減等の取組を行った。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	国立大学財務・経営センター	252,248	212,018	▲ 40,230	▲ 15.9	▲ 12.7	当センターにおいては、一般管理費及び事業費に係る人件費に関しては、毎年度それぞれ3%、1%削減することとしている。また、平成22年度計画においても常勤職員に係る人件費を、平成17年度に比べて5%以上を削減することとしている。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
	日本原子力研究開発機構 ☆#	40,687,464	37,123,742	▲ 3,563,722	▲ 8.8	▲ 5.6	中期計画に基づく職員の削減及び給与水準の見直し等により減少した。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
厚 生 労働省	国立健康・栄養研究所 ◇	429,528	366,765	▲ 62,763	▲ 14.6	▲ 11.4	国家公務員の給与改定に準じ、地域手当の増(1%)があったものの、俸給月額を平均0.1%引き下げるとともに、期末、勤勉手当の支給月数を0.2月引き下げたことに加え、退職者の補充を控えたことにより、対平成17年度14.6%(補正值で11.4%)削減し、削減目標を達成した。	総人件費削減目標を達成したことについては、日ごろの経営改善努力の証左と考えているが、給与水準については国家公務員を上回っており、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、今後も適正な給与水準の在り方について検討していただきたい。
	労働安全衛生総合研究所 ◇	1,015,390	808,295	▲ 207,095	▲ 20.4	▲ 17.2	職員を削減すること等により、平成22年度までに5%の平成17年度人件費削減の目標が達成された。	総人件費削減目標を達成したことについては、日ごろの経営改善努力の証左と考えているが、給与水準については国家公務員を上回っている職種もあり、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、今後も適正な給与水準の在り方について検討していただきたい。
	勤労者退職金共済機構	2,148,430	1,851,698	▲ 296,732	▲ 13.8	▲ 10.6	計画的な定員削減を実施してきたこと、及び超過勤務の削減の取り組みを行ったため。	総人件費削減目標を達成したことについては、日ごろの経営改善努力の証左と考えているが、給与水準については国家公務員を上回っており、今後も適正な給与水準の在り方について検討していただきたい。
	高齢・障害者雇用支援機構	5,429,682	4,782,938	▲ 646,744	▲ 11.9	▲ 8.7	地域手当の支給割合の引き下げ、俸給表の改定、期末手当及び勤勉手当の削減等給与水準の適正化に向けた取組の実施により減少した。	総人件費削減目標を達成したことについては、日ごろの経営改善努力の証左と考えているが、給与水準については国家公務員を上回っている職種もあり、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、今後も適正な給与水準の在り方について検討していただきたい。
	福祉医療機構	2,412,895	2,022,320	▲ 390,575	▲ 16.2	▲ 13.0	常勤職員数の抑制、管理職ポストの削減など、業務の実態を踏まえつつ、組織体制及び人員配置の見直しを行ってきた結果、平成22年度における給与、報酬等支給総額は対基準年度比△13.0%となった。	総人件費削減目標を達成したことについては、日ごろの経営改善努力の証左と考えているが、給与水準については国家公務員を上回っており、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、今後も適正な給与水準の在り方について検討していただきたい。
	労働政策研究・研修機構 ◇	1,201,763	968,964	▲ 232,799	▲ 19.4	▲ 16.2	職員給与の見直し、事務系管理職の賞与削減及び業務の重点化等による人員の抑制等により、「平成22年度までに5%以上の削減」を達成した。	総人件費削減目標を達成したことについては、日ごろの経営改善努力の証左と考えているが、給与水準については国家公務員を上回っている職種もあり、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、今後も適正な給与水準の在り方について検討していただきたい。
	雇用・能力開発機構	34,203,169	25,081,187	▲ 9,121,982	▲ 26.7	▲ 23.5	「給与、報酬等支給総額」については、中期計画に掲げる人員削減を着実に実施したこと(平成22年度中に常勤職員を117名削減)等により、前年度に比べ19.7億円の削減となった。	総人件費削減目標を達成したことについては、日ごろの経営改善努力の証左と考えているが、給与水準については国家公務員を上回っており、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、今後も適正な給与水準の在り方について検討していただきたい。
労働者健康福祉機構	101,685,384	107,156,138	5,470,754	5.4	8.6	平成17年度の総人件費総額は1,017億円であったが、平成22年度においては1,072億円となっており、5.4%増となっている。 その理由については、診療業務(病院)の実施に当たり、良質な医療を提供しつつ、労災病院に求められる役割を着実に果たしていくためには、医療の質・安全の確保の観点等による医師及び看護師の人員増は不可欠であるため、人件費の増加はやむをえなかったものである。 一方で、こうした義務的・不可避的な増加分を除いた人件費については、賞与削減や俸給表の見直し等を実施するなどの給与改革や施設の統廃合、アウトソーシング等による人員減を推進することで、人件費削減に努めている。(※仮に事務・技術職員のみ比較した場合は、平成22年度の人件費総額は平成17年度比で▲12.8%となる。)	平成22年度の総人件費については平成17年度比5.4%(補正值:8.6%)増となっているが、これは平成17年度以降増加したアスベスト疾患への対応、ICU、HCUの整備、急性期医療に対応する看護体制の強化等の必要性を踏まえ、診療部門で医師及び看護師を増員したものと認識している。 また、義務的・不可避的な増(医療の質・安全の確保の観点等による医師及び看護師の増)分を除いた事務・技能職員の人員費については、▲12.8%(補正值:▲9.6%)削減となっており、効率化の努力も行われているものである。 なお、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、この増員等により、病院事業において大幅な収支改善(平成22年度損益は13億円の黒字)が図られていること、アスベスト疾患への対応などの政策医療の取組が着実に進められていること等について、国民の皆様へ納得いただけるよう十分な説明責任を果たしていただきたい。 併せて、国立病院との診療連携の構築、国立病院を含む他の公的病院との再編等について広く検討し、更に効率的な運営が達成されるための検討を進めるべきと考える。	

厚生労働省	国立病院機構	304,525,998	326,958,545	22,432,547	7.4	10.6	<p>(注1) 「人件費削減率(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。</p> <p>なお、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は、行政職(一)職員の年間平均給与の増減率を使用し、平成18年度は0%、平成19年度は0.7%、平成20年度は0%、平成21年度は▲2.4%、平成22年度は▲1.5%となっている。</p> <p>(注2) 注1の「人件費削減率(補正值)」を用いず、国立病院機構の実態に応じて国の給与改定に沿って補正値を算出した場合は、国立病院機構の平成22年度における総人件費改革の対象となる人件費は、333,909百万円となり、総人件費改革の基準値である平成17年度の人件費304,526百万円と比較すると29,383百万円の増となり、最終的な総人件費の増は、約9.6%となる。</p> <p>(1) 総人件費削減に向けた取組として ① 技能職の退職後不補充 ② 非効率病棟の整理・集約、事務職の削減等 ③ 独法移行時の給与カーブの変更・調整額の廃止</p> <p>などを行った結果、削減額は平成18年度から平成22年度までの5年間で26,556百万円となり、総人件費改革の基準値である平成17年度人件費304,526百万円の8.72%の削減を行った。</p> <p>(2) 一方、国立病院機構としての役割を果たすための人件費増として ① 他の設置主体では代替困難な医療の体制整備(心臓失業者等医療観察法や障害者自立支援法等) ② 地域医療計画を踏まえた救命救急、周産期医療等への対応や政策医療の推進のための対応、医療サービスの質の向上、医療安全の確保及び患者の処遇改善等のための体制整備 ③ 医師不足解消に向けた取組・救急医等の処遇改善及び地域医療との連携強化のための体制整備</p> <p>などを行った結果、平成18年度から平成22年度までの5年間で55,939百万円の増となっている。</p> <p>引き続き、技能職の退職後不補充、非常勤職員への切替及びアウトソーシング化、非効率病棟となっている病棟の整理・集約等により人件費削減を図っているが、国立病院機構としての役割を果たしていくためには一定の人件費増は避けられないものとなっている。</p> <p>また、平成20年度及び平成21年度の「業務実績の評価結果」において、厚生労働省独立行政法人評価委員会からは、総人件費改革の取組について、次の意見・評価を受けている。</p> <p>〔平成20年度業務実績の評価結果〕 「総人件費改革等への対応については、技能職の退職後不補充、非効率病棟の職員配置数の適正化等による削減の取組を評価する。一方で、人件費抑制の観点も重要であるが、人員配置の必要性という点では、国立病院機構には、国民に対する安全で質の高い医療の確実な提供と国の医療政策への貢献という重責を担った使命があり、その遂行のためには、医師・看護師をはじめとした有能な人材の確保と育成は欠くことができないものである。医療現場における過酷な労働実態の緩和や急性期医療における安全・質の向上が一層求められる中、今後とも、安定した経営基盤のもとに国民に対する適切な医療の提供が行えるよう、業務運営体制の効率化に努めた上で、土台となる人材の確保、育成に努めてもらいたい。」</p> <p>「総人件費改革の取組として、技能職の退職後不補充、非効率病棟の整理・集約、事務職の削減等、給与カーブの変更・調整額の廃止などを行い、平成18年度以降平成20年度までの削減額164億円(5.41%)については高く評価できる。</p> <p>他方、増額は240億円あり、総人件費改革の基準値である平成17年度の人件費と比すると76億円増となり、行革推進法等による削減率を達成していないものの、人件費率と委託費率を併せた率(対医療収益)57%は、平成17年決算(57.8%)に比べて0.8ポイント低下しており、人件費増を上回る自己収入を得ている。</p> <p>また、これらは他の設置主体では代替困難な医療観察法等に基づく医療体制の整備、地域医療計画を踏まえた救急医療など政策医療推進のための対応や医師不足解消に向けた取組によるものであり、国立病院機構の役割を果たしていくためには必要な措置と認められる。</p> <p>今後とも適正な人件費管理を行っていくことはもとより必要であるが、医療現場を巡る昨今の厳しい状況のなかで、患者の目線に立った良質な医療を提供し、国立病院機構に求められる役割を着実に果たしていくためには引き続き医師、看護師等の人材確保が必要であることを考えると、医療現場に対し総人件費改革を一律に適用することの是非を考慮する時期に来ているのではないかとと思われる。」</p>
	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	平成20年度	平成21年度	平成22年度	
給与・報酬等支給総額 (千円)	304,525,998	305,957,856	312,968,784	314,203,948	319,214,055	326,958,545	
人件費削減率 (%)		0.5	2.8	3.2	4.8	7.4	
人件費削減率(補正值) (%)		0.5	2.1	2.5	6.5	10.6	

											<p>【平成21年度業務実績の評価結果】</p> <p>「総人件費改革の取組として、技能職の退職不補充、非効率病棟の整理・集約、事務職の削減等、給与カーブの変更・調整額の廃止などを行い、平成18年度以降平成21年度までの削減額226億円(7.41%)については高く評価できる。</p> <p>他方、増額は408億円あり、総人件費改革の基準値である平成17年度の人件費と比べると183億円増となり、行革推進法等による削減率を達成していないものの、人件費率と委託費率を併せた率(対医薬収益)57.4%は、平成17年決算(57.8%)に比べて0.4ポイント低下している。</p> <p>また、他の設置主体では代替困難な医療観察法等に基づく医療体制の整備、医療計画を踏まえた救急医療など政策医療推進のための対応や医師不足解消に向けた取組によるものであり、国立病院機構の役割を果たしていくためには必要な措置と認められる。</p> <p>今後とも適正な人件費管理を行っていくことは必要であるが、医療現場を巡る昨今の厳しい状況のなかで、患者の目線に立った安全かつ良質な医療を提供し、国立病院機構に求められる役割を着実に果たしていくためには、引き続き医師、看護師等の人材確保が必要であるとともに、事務職やコメディカルの配置抑制が既に限界に達していることも踏まえると、医療現場に対する総人件費改革の一律の適用はもはや困難であり、早期撤廃を望む。」</p>	
医薬品医療機器総合機構	4,479,993	4,434,994	▲ 44,999	▲ 1.0	2.2	<p>平成17年度(基準年度)の総人件費総額が44.8(億円)だったものが、平成22年度においては、44.3(億円)になっており、▲1.0%となっているが、人事院報告を踏まえた補正値を考慮した場合は2.2%増となっている。</p> <p>総人件費改革の取組においては、審査部門の増員分は平成17年度基準額の補正が認められ増員の影響は除外されているが、安全対策部門の増員分については補正が認められないため、結果として安全対策部門の増員分が削減率の押し上げ要因となっている。</p> <p>なお、仮に安全対策部門も補正が認められた場合、平成22年度の人件費総額はH17年度比で▲8.1%となり、削減目標は達成できている。</p>	<p>平成22年度の総人件費については平成17年度比2.2%増となっているが、平成21年度に閣議決定された「経済財政改革の基本方針2009」で安全対策部門の体制を強化することとなったこと等を踏まえ、肝炎対策、新型インフルエンザ対策等の喫緊の課題に対応するために増員を行ったことにより、総人件費削減目標の5%を達成できなかったものも認められる。</p> <p>また、安全対策部門の増員分を除いた人件費については、▲8.1%削減となっており、効率化の努力も行われている。</p> <p>なお、運営費交付金が交付されていることも鑑み、安全対策への取組が着実に進んでいること等について、国民の皆様へ納めていただけるよう十分な説明責任を果たしていただきたい。</p>					
医薬基盤研究所 ◇	641,885	556,184	▲ 85,701	▲ 13.4	▲ 10.2	<p>常勤職員の中途採用や欠員の補充にあたっては若年者の採用をすすめるなど、非常勤職員の活用を行って常勤職員数及び人件費の抑制に努めたため。</p>	<p>総人件費削減目標を達成したことについては、日ごろの経営改善努力の証左と考えているが、給与水準については国家公務員を上回っており、運営費交付金が交付されていることも鑑み、今後も適正な給与水準の在り方について検討していただきたい。</p>					
年金積立金管理運用	803,974	642,449	▲ 161,525	▲ 20.1	▲ 16.9	<p>給与カーブのフラット化、号俸の細分化等給与改定による効果及び人事院勧告による引き下げ効果等。</p>	<p>総人件費削減目標を達成したことについては、日ごろの経営改善努力の証左と考えており、引き続き効率的な運営を行っていただきたい。</p>					
国立がん研究センター ☆※	9,686,612	10,704,394	1,017,782	10.5	12.0	<p>(※平成22年度より独立行政法人へ移行したため、基準は平成21年度)</p> <p>○国立がん研究センターの総人件費は平成22年度107億円となっており、平成21年度比で10.5%(補正値12.0%)増となっている。</p> <p>○今般の人件費の増加は、がんその他の悪性新生物に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保(※)など、国立がん研究センターの役割を着実に果たすために、医師・看護師等の増員等をしたものである。</p> <p>(※:がんその他の悪性新生物に関する治験の推進、外科医や麻酔科医の確保による診療体制の強化、夜勤体制の強化等)</p> <p>○今後の対応として、事務職員については、他の設置主体に比べて大幅に手薄な人員配置となっている状況に鑑み、業務を適切に執行する上で必要な人員を確保しつつ、技能職の退職後不補充等により、技能職の人件費の削減に努める。また、人件費・材料費の伸びの抑制等により病院収支の更なる向上に努め、外部研究費や知的財産の獲得についても努力する。研究体制の強化についても、22年度のCRC(治験コーディネーター)増員等を最大限に活用して治験・臨床研究の数の増加に努め、研究成果等について国民に対する説明責任を果たすよう努める。また、現在政府として研究開発法人の創設が検討されていることや、24年度以降の独立行政法人等の人件費の在り方に係る議論も踏まえ、その方向性を注視しながら、国策としての研究を担う国立がん研究センターが、より一層の成果を発揮できるよう、その研究・病院部門の人件費の在り方については更なる検討が必要であると考えている。</p>	<p>平成22年度の総人件費については、平成21年度比10.5%(補正値12.0%)増となっているが、これは、がんその他の悪性新生物に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保などの必要性を踏まえ、診療部門で医師及び看護師を増員したものと等と認識している。</p> <p>なお、運営費交付金が交付されていることも鑑み、この増員等により、我が国の死亡原因第1位であるがんの克服等に向けて治験・臨床研究体制の強化を図ったこと、病院事業において大幅な収支改善(平成22年度医薬収支は22億円の黒字)が図られていることについて、国民の皆様へ納めていただけるよう十分な説明責任を果たしていただきたい。</p> <p>また、国立がん研究センターに与えられているミッションを達成するための、研究の実施体制、研究の成果の評価方法等について、十分な検証を行うべきと考える。</p>					
国立循環器病研究センター ※	6,761,655	7,272,502	510,847	7.6	9.1	<p>(※平成22年度より独立行政法人へ移行したため、基準は平成21年度)</p> <p>○国立循環器病研究センターの総人件費は平成22年度72.7億円となっており、平成21年度比で7.6%(補正値9.1%)増となっている。</p> <p>○今般の人件費の増加は、循環器病に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保(※)など、国立循環器病研究センターの役割を着実に果たすために、医師・看護師等の増員等をしたものである。</p> <p>(※:循環器病に係る治験の推進、救命救急センターやCCUの体制強化等)</p> <p>○今後の対応として、引き続き、技能職の退職後不補充等により、事務・技能職の人件費の更なる削減に努める。また、救急医や外科医、産科医等の適切な配置や職制移転の取組の強化等により、病院収支の更なる向上に努める。外部研究費等の獲得についても努力するほか、研究体制の強化についても、治験・臨床研究の数の増加等についても、国民に対する説明責任を果たすよう努める。また、現在政府として研究開発法人の創設が検討されていることや、24年度以降の独立行政法人等の人件費の在り方に係る議論も踏まえ、その方向性を注視しながら、国策としての研究を担う国立循環器病研究センターが、より一層の成果を発揮できるよう、その研究・病院部門の人件費の在り方については更なる検討が必要であると考える。</p>	<p>平成22年度の総人件費については、平成21年度比7.6%(補正値9.1%)増となっているが、これは、循環器病に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保などの必要性を踏まえ、診療部門で医師及び看護師を増員したものと等と認識している。</p> <p>なお、この増員等により、脳卒中、心筋梗塞等の循環器疾患の新たな診断法や治療法の開発等に向けて治験・臨床研究体制の強化を図ったこと、病院事業において大幅な収支改善(平成22年度医薬収支は10億円の黒字)が図られていることについて、国民の皆様へ納めていただけるよう十分な説明責任を果たしていただきたい。</p> <p>また、国立循環器病研究センターに与えられているミッションを達成するための、研究の実施体制、研究の成果の評価方法等について、十分な検証を行うべきと考える。</p>					

<p>国立精神・神経医療研究センター ※</p>	<p>4,298,832</p>	<p>4,521,246</p>	<p>222,414</p>	<p>5.2</p>	<p>6.7</p> <p>(※平成22年度より独立行政法人へ移行したため、基準は平成21年度) ○国立精神・神経医療センターの総人件費は平成22年度45.2億円となり、平成21年度比で5.2%(補正値6.7%)増となっている。 ○今般の人件費の増加は、精神・神経疾患、筋疾患及び知的障害その他の発達障害に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保(※)など、国立精神・神経医療研究センターの役割を著実に果たすために、医師・看護師等の増員等をしたものである。 (※:精神・神経疾患患者の合併症の治療等診療体制の強化、精神科病棟13:1看護、一般病棟7:1看護の実施等) ○今後の対応として、技能職の退職後不補充等により、より一層の人件費削減・効率化が必要と考えている。また、平均在院日数の短縮化や病床回転率の向上、診療報酬に係る上位基準取得等により病院収支の赤字幅の縮減に努め、外部研究費等の獲得についても努力する。研究体制の強化についても、治験・臨床研究の数や研究成果等について、国民に対する説明責任を果たすよう努める。また、現在政府として研究開発法人の創設が検討されていることや、24年度以降の独立行政法人等の人件費の在り方に係る議論も踏まえ、その方向性を注視しながら、国策としての研究を担う国立精神・神経医療研究センターが、より一層の成果を発揮できるよう、その研究・病院部門の人件費の在り方については更なる検討が必要であると考えている。</p>	<p>平成22年度の総人件費については、平成21年度比5.2%(補正値6.7%)増となっているが、これは、精神・神経疾患や筋疾患等に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保などの必要性を踏まえ、診療部門で医師及び看護師を増員したものと認識している。 なお、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、この増員により、精神・神経疾患等の新たな診断法や治療法の開発等に向けて治験・臨床研究体制の強化を図ったこと、病院事業において医療収益の向上が図られていることについて、国民の皆様へ納得いただけるよう十分な説明責任を果たしていただきたい。 また、国立精神・神経医療研究センターに与えられているミッションを達成するための、研究の実施体制、研究の成果の評価方法等について、十分な検証を行うべきと考える。</p>
<p>国立国際医療研究センター ※</p>	<p>10,670,854</p>	<p>11,166,535</p>	<p>495,681</p>	<p>4.6</p>	<p>6.1</p> <p>(※平成22年度より独立行政法人へ移行したため、基準は平成21年度) ○国立国際医療研究センターの総人件費は平成22年度111.7億円となり、平成21年度比で4.6%(補正値6.1%)増となっている。 ○今般の人件費の増加は、新興・再興感染症、糖尿病、肝臓等に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保(※)など、国立国際医療研究センターの役割を著実に果たすために、医師・看護師等の増員等をしたものである。 (※:新興・再興感染症等に係る治験の推進、救命救急センターやNICU、ICU等の体制強化等) ○今後の対応として、引き続き、技能職の退職後不補充等により、事務・技能職の人件費の更なる削減に努める。また、結核病棟や精神病棟における平均在院日数のできる限りの短縮化や、昨年8月の病棟建替えに伴う重症患者の受入体制の強化等により、病院収支の赤字幅の縮減に努める。外部研究費等の獲得についても努力する(ほか、研究体制の強化についても、治験・臨床研究の数や研究成果等について、国民に対する説明責任を果たすよう努める。また、現在政府として研究開発法人の創設が検討されていることや、24年度以降の人件費の在り方に係る議論も踏まえ、その方向性を注視しながら、国策としての研究を担う国立国際医療研究センターが、より一層の成果を発揮できるよう、その研究・病院部門の人件費の在り方については更なる検討が必要であると考えている。</p>	<p>平成22年度の総人件費については、平成21年度比4.6%(補正値6.1%)増となっているが、これは、感染症や糖尿病、肝臓等に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保などの必要性を踏まえ、診療部門で医師及び看護師を増員したものと認識している。 なお、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、この増員により、糖尿病の病態解明や感染症対策等を目的に治験・臨床研究体制の強化を図ったこと、病院事業において医療収益の向上が図られていることについて、国民の皆様へ納得いただけるよう十分な説明責任を果たしていただきたい。 また、国立国際医療研究センターに与えられているミッションを達成するための、研究の実施体制、研究の成果の評価方法等について、十分な検証を行うべきと考える。</p>
<p>国立成育医療研究センター ☆# ※</p>	<p>5,667,754</p>	<p>6,331,968</p>	<p>664,214</p>	<p>11.7</p>	<p>13.2</p> <p>(※平成22年度より独立行政法人へ移行したため、基準は平成21年度) ○国立成育医療研究センターの総人件費は平成22年度63.3億円となり、平成21年度比で11.7%(補正値13.2%)増となっている。 ○今般の人件費の増加は、周産期医療を始めとする成育医療に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保(※)など、NICUの役割を著実に果たすために、医師・看護師等の増員等をしたものである。 (※:成育医療に係る治験の推進、NICUやICU等の体制強化等) ○今後の対応として、引き続き、技能職の退職後不補充等により、事務・技能職の人件費の更なる削減に努める。 また、救急医や産科医の適切な配置等により病院収支の更なる向上に努め、外部研究費等の獲得についても努力する。研究体制の強化についても、治験・臨床研究の数や研究成果等について、国民に対する説明責任を果たすよう努める。また、現在政府として研究開発法人の創設が検討されていることや、24年度以降の独立行政法人等の人件費の在り方に係る議論も踏まえ、その方向性を注視しながら、国策としての研究を担う国立成育医療研究センターが、より一層の成果を発揮できるよう、その研究・病院部門の人件費の在り方については更なる検討が必要であると考えている。</p>	<p>平成22年度の総人件費については、平成21年度比11.7%(補正値13.2%)増となっているが、これは、周産期医療を始めとする成育医療に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保などの必要性を踏まえ、診療部門で医師及び看護師を増員したものと認識している。 なお、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、この増員により、小児難病の病態解明や治療法の開発等に向けて治験・臨床研究体制の強化を図ったこと、病院事業において大幅な収支改善(平成22年度医療収支は6億円の黒字)が図られていることについて、国民の皆様へ納得いただけるよう十分な説明責任を果たしていただきたい。 また、国立成育医療研究センターに与えられているミッションを達成するための、研究の実施体制、研究の成果の評価方法等について、十分な検証を行うべきと考える。</p>
<p>国立長寿医療研究センター ※</p>	<p>2,866,398</p>	<p>2,953,520</p>	<p>87,122</p>	<p>3.0</p>	<p>4.5</p> <p>(※平成22年度より独立行政法人へ移行したため、基準は平成21年度) ○国立長寿医療研究センターの総人件費は平成22年度29.5億円となり、平成21年度比で3.0%(補正値4.5%)増となっている。 ○今般の人件費の増加は、認知症を始めとする加齢に伴う疾患に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保(※1)など、国立長寿医療研究センターの役割を著実に果たすために、医師・看護師等の増員等をしたものである。 (※1:認知症に係る治験の推進、救急体制の強化、麻酔科医等の確保による診療体制強化等) ○今後の対応として、引き続き、技能職の退職後不補充等により、事務・技能職の人件費の更なる削減に努める。 また、平均在院日数のできる限りの短縮化や医師の適切な配置等により病院収支の赤字幅の縮減に努め、外部研究費等の獲得についても努力する。平成23年4月の認知症に係る研究基盤の強化(「認知症先進医療開発センター」の拡充)等を最大限に活用して治験・臨床研究の数の増加に努め、研究成果等について国民に対する説明責任を果たすよう努める。また、現在政府として研究開発法人の創設が検討されていることや、24年度以降の独立行政法人等の人件費の在り方に係る議論も踏まえ、その方向性を注視しながら、国策としての研究を担う国立長寿医療研究センターが、より一層の成果を発揮できるよう、その研究・病院部門の人件費の在り方については更なる検討が必要であると考えている。</p>	<p>平成22年度の総人件費については、平成21年度比3.0%(補正値4.5%)増となっているが、これは、認知症を始めとする加齢に伴う疾患に関する高度先駆的医療の開発・普及・提供の人材確保などの必要性を踏まえ、診療部門で医師及び看護師を増員したものと認識している。 なお、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、この増員により、認知症の早期診断法や新規治療法の開発等に向けて治験・臨床研究体制の強化を図ったこと、病院事業において医療収益の向上が図られていることについて、国民の皆様へ納得いただけるよう十分な説明責任を果たしていただきたい。 また、国立長寿医療研究センターに与えられているミッションを達成するための、研究の実施体制、研究の成果の評価方法等について、十分な検証を行うべきと考える。</p>

農 林 水 産 省	農林水産消費安全技術センター	4,886,806	4,366,692	▲ 520,114	▲ 10.6	▲ 7.4	中期計画に基づく削減。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、7.4%の削減を行い目標を達成したところであるが、引き続き総人件費の抑制に努めるよう要請することとする。
	種苗管理センター	2,111,090	1,931,664	▲ 179,426	▲ 8.5	▲ 5.3	中期計画に基づく削減。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、5.3%の削減を行い目標を達成したところであるが、引き続き総人件費の抑制に努めるよう要請することとする。
	家畜改良センター	5,317,225	4,873,448	▲ 443,777	▲ 8.3	▲ 5.1	中期計画に基づく削減。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、5.1%の削減を行い目標を達成したところであるが、引き続き総人件費の抑制に努めるよう要請することとする。
	水産大学校	1,436,682	1,306,296	▲ 130,386	▲ 9.1	▲ 5.9	第2期中期計画において「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度からの5年間に、5%以上の人件費削減(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)を除く。また、人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)の取組を行うとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、役職員の給与について必要な見直しを行った。中期計画最終年度である平成22年度は人件費削減率が5.9%となり、目標を達成した。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、5.9%の削減を行い目標を達成したところであるが、引き続き総人件費の抑制に努めるよう要請することとする。
	農業・食品産業技術総合研究機構 ◇	23,135,042	21,100,435	▲ 2,034,607	▲ 8.8	▲ 5.6	簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、5.6%の削減を行い目標を達成した。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、5.6%の削減を行い目標を達成したところであるが、引き続き総人件費の抑制に努めるよう要請することとする。
	農業生物資源研究所 ◇	3,289,445	2,971,644	▲ 317,801	▲ 9.7	▲ 6.5	簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、6.5%の削減を行い目標を達成した。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、6.5%の削減を行い目標を達成したところであるが、引き続き総人件費の抑制に努めるよう要請することとする。
	農業環境技術研究所 ◇	1,557,363	1,390,674	▲ 166,689	▲ 10.7	▲ 7.5	簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、7.5%の削減を行い目標を達成した。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、7.5%の削減を行い目標を達成したところであるが、引き続き総人件費の抑制に努めるよう要請することとする。
	国際農林水産業研究センター ◇	1,376,381	1,255,215	▲ 121,166	▲ 8.8	▲ 5.6	簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、5.6%の削減を行い目標を達成した。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、5.6%の削減を行い目標を達成したところであるが、引き続き総人件費の抑制に努めるよう要請することとする。
	森林総合研究所 ◇	6,272,070	5,706,293	▲ 565,777	▲ 9.0	▲ 5.8	採用抑制による常勤職員数の減少化を行った。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、5.8%の削減を行い目標を達成したところであるが、引き続き総人件費の抑制に努めるよう要請することとする。
	水産総合研究センター ◇	7,667,558	7,026,895	▲ 640,663	▲ 8.4	▲ 5.2	人件費については、第2期中期計画において、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、5%以上の削減(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)を除く。また、人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)を行うとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、職員給与について必要な見直しを行った。平成22年度は、第2期中期計画最終年度であったが、人件費削減率が△5.2%となり、目標を達成した。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、5.2%の削減を行い目標を達成したところであるが、引き続き総人件費の抑制に努めるよう要請することとする。
	農畜産業振興機構	2,189,367	1,829,574	▲ 359,793	▲ 16.4	▲ 13.2	①人件費改革として、平成17年12月から実施している「給与構造の見直し」を着実に推進した。②平成19年度からは「新たな人事管理制度」を導入し、人件費を削減した。③平成22年の人事院勧告に準じ、本俸、期末・勤勉手当を引き下げた。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、13.2%と目標を大きく上回る削減を行ったところであるが、引き続き総人件費の抑制に努めるよう要請することとする。
	農業者年金基金	754,840	637,038	▲ 117,802	▲ 15.6	▲ 12.4	減少の要因としては、①平成22年度計画に基づき常勤職員数の2名削減②平成18年度から実施している給与構造改革を踏まえた俸給引下げ措置、を行ったため。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、12.4%と目標を大きく上回る削減を行ったところであるが、引き続き総人件費の抑制に努めるよう要請することとする。
	農林漁業信用基金	1,211,881	1,048,620	▲ 163,261	▲ 13.5	▲ 10.3	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、10.3%の削減を行い目標を達成した。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、10.3%と目標を大きく上回る削減を行ったところであるが、引き続き総人件費の抑制に努めるよう要請することとする。

経済産業省	経済産業研究所	444,806	367,063	▲ 77,743	▲ 17.5	▲ 14.3	総人件費削減の進捗については、流動的な雇用人材の活用や人員配置の工夫により目標達成に向けて堅調に推移しており、23年度も努力を継続する。	総人件費削減の進捗については、流動的な雇用人材の活用や人員配置の工夫により目標達成に向けて堅調に推移しており、23年度も努力を継続する。
	工業所有権情報・研修館	1,043,901	899,257	▲ 144,644	▲ 13.9	▲ 10.7	5年間で10.7%の人件費を削減(人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。)、人件費5%以上の削減目標を大幅に達成した。	5年間で人件費5%以上の削減目標に対し、10.7%の人件費削減(人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。)しており、「行政改革の重要方針」による人件費削減を上回る取組を行っていることと評価できる。
	産業技術総合研究所 ☆◇	29,336,933	26,726,067	▲ 2,610,866	▲ 8.9	▲ 5.7	5年間で5%以上の人件費削減(削減率5%)。但し、平成17年度(競争的研究資金による職員にかかる人件費を除く)給与、報酬等支給総額29,336,933千円)を基準としている。	総人件費の削減については、平成22年度の削減目標である平成17年度比△5%に対し、△5.7%となっており、順調に進捗していることと判断される。
	新エネルギー・産業技術総合開発機構 ◇	6,614,531	5,565,008	▲ 1,049,523	▲ 15.9	▲ 12.7	出向者の抑制、役職員の月例支給額及び賞与の引き下げ、自己都合・定年退職者の発生等	総人件費の削減については、平成22年度の削減目標である平成17年度比△5%に対し、△12.7%となっており、一時的な人員の減が含まれていることをふまえても、順調に進捗していることと判断される。
	日本貿易振興機構	13,664,699	11,428,622	▲ 2,236,077	▲ 16.4	▲ 13.2	給与構造改革および採用抑制等を実施。	人事院勧告を参考にした給与改定、給与構造改革および採用抑制を実施することにより、総人件費削減に努めており、左記のとおり平成19年度以降、人件費削減率(補正值)で毎年前年度比1%以上削減されていることから、適切な取組と検証する。
	原子力安全基盤機構	4,688,323	3,990,616	▲ 697,707	▲ 14.9	▲ 11.7	今後、計画的な採用をすすめることにより、削減目標を達成する見込み。	総人件費の削減については、平成22年度の削減目標である平成17年度比△5%に対し、△11.7%となっており、順調に進捗していることと判断される。
	情報処理推進機構 ☆	1,757,044	1,544,862	▲ 212,182	▲ 12.1	▲ 8.9	職員の増員の可能な限りの抑制、役職員給与について適切な見直しを実施。	平成22年度は、5年間で5%以上を基本とする削減を上回る12.1%の削減を達成していることから、着実に実施されていることを確認。
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	5,004,745	4,073,681	▲ 931,064	▲ 18.6	▲ 15.4	給与、報酬等支給総額については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)等に基づき、給与、報酬等について必要な見直しを進め、これにより支給額を抑制し、前年度と比較して減額となっている。	総人件費は基準年(平成17年度)に比し、15.4%の削減(平成22年度:補正值※)を実現している。今後も、民間及び国家公務員の給与動向等を見つめ、人事制度の適切な運用を図る等、引き続き給与水準の適正化を目指していく。 ※人件費(補正值)とは、人事院勧告を踏まえた国民格差に基づく給与改定分をのぞいた削減率。
	中小企業基盤整備機構	7,982,538	6,668,711	▲ 1,313,827	▲ 16.5	▲ 13.3	平成23年度は、地域手当率の据え置き継続、エリア限定職の増等給与水準の抑制及び人件費削減に努める。	総人件費の削減については、平成18年度以降の5年間で平成17年度比△5%以上の削減目標に対し、△13.3%となっており、順調に進捗していることと判断される。当法人は今後も行政改革の重要方針を踏まえた人件費削減を平成23年度まで継続し、今後も総人件費の削減目標や給与水準の低減の計画的かつ着実な達成のため給与水準の適切な運営を行っている。
国土交通省	土木研究所 ◇	3,708,094	3,387,751	▲ 320,343	▲ 8.6	▲ 5.4	「行政改革の重要方針」を踏まえ、前中期目標期間の最終年度予算を基準として、本中期目標期間の最終年度までに5%以上の削減を行う。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた役職員の給与体系の見直しを進める。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
	建築研究所 ◇	834,225	761,149	▲ 73,076	▲ 8.8	▲ 5.6	「行政改革の重要方針」を踏まえ、前中期目標期間の最終年度予算額に対し、本中期目標期間の最終年度までに5%以上削減する。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた役職員の給与体系の見直しを進める。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
	交通安全環境研究所 ◇	819,577	733,952	▲ 85,625	▲ 10.4	▲ 7.2	「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成22年度までにおいて、国家公務員に準じた人件費削減を行うこととし、役職員の給与に関しても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推進する。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
	海上技術安全研究所 ◇	1,926,186	1,766,275	▲ 159,911	▲ 8.3	▲ 5.1	各般の業務運営の効率化を通じ、人件費(退職手当等を除く。)については、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、前中期目標期間の最終年度予算を基準として、本中期目標期間の最終年度までに、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこととし、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進めること。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
	港湾空港技術研究所 ◇	863,828	785,923	▲ 77,905	▲ 9.0	▲ 5.8	「行政改革の重要方針」を踏まえ、国家公務員に準じた人件費削減を行うこととし、役職員の給与についても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実施する。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
	電子航法研究所 ◇	606,377	526,115	▲ 80,262	▲ 13.2	▲ 10.0	国家公務員に準じた人件費削減の取組を行い、国家公務員の給与構造改革を踏まえた役職員の給与体系の見直しを行った。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
	航海訓練所	3,744,390	3,235,307	▲ 509,083	▲ 13.6	▲ 10.4	各般の業務運営の効率化を通じて、人件費(退職手当等を除く。)については、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、前中期目標期間の最終年度予算を基準として、本中期目標期間の最終年度までに国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこととする。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた役職員の給与体系の見直しを進めることとする。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
	海技教育機構	1,739,035	1,579,960	▲ 159,075	▲ 9.1	▲ 5.9	各般の業務運営の効率化を通じて、人件費(退職手当等を除く。)については、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)を踏まえ、前中期目標期間の最終年度予算を基準として、本中期目標期間の最終年度までに国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこととする。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた役職員の給与体系の見直しを進めることとする。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
	鉄道建設・運輸施設整備支援機構	16,603,447	13,429,905	▲ 3,173,542	▲ 19.1	▲ 15.9	中期計画における人件費削減の取組及び定年退職により職員数が減少しているため。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。

国土交通省	国際観光振興機構	1,132,559	943,739	▲ 188,820	▲ 16.7	▲ 13.5	削減5%以上を目標に、人件費改革に取組むとともに、これまで適正かつ厳格な人事考課を実施、これを給与に反映させてきた。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
	水資源機構	14,338,034	12,331,853	▲ 2,006,181	▲ 14.0	▲ 10.8	給与抑制措置及び人員の削減による。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
	自動車事故対策機構	2,909,116	2,543,351	▲ 365,765	▲ 12.6	▲ 9.4	役職員の俸給について約5%の引き下げ(平成21年度初より)、管理職の削減及び国家公務員の給与改正等を踏まえた期末・勤勉手当等の見直しを実施した。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
	海上災害防止センター	310,515	274,874	▲ 35,641	▲ 11.5	▲ 8.3	給与改正に伴う月例給及び賞与の引き下げ等により前年度に比べ減となった。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
	奄美群島振興開発基金	151,912	122,362	▲ 29,550	▲ 19.5	▲ 16.3	・職員の新規採用見送り ・本部職員の特地勤務手当の段階的引き下げ(廃止) (17年度:9%→18年度:6%→19年度:3%→20年度:廃止) ・定期昇給の抑制 ・管理職手当の削減 ・国家公務員に準じた給与改定の実施	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
	日本高速道路保有・債務返済機構 △	946,338	787,715	▲ 158,623	▲ 16.8	▲ 13.6	国家公務員の給与に準じた給与の見直し及び適材適所への人員配置・効率的な組織運営による減。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
	住宅金融支援機構 ◎	9,755,681	8,096,813	▲ 1,658,868	▲ 17.0	▲ 13.8	給与水準の適正化に向けた取組(賞与の年間支給月数の引下げ等)及び職員数の減を主な要因として、中期計画において設定した削減目標を上回る削減率となっている。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当該法人(平成18年度は特殊法人・平成19年度以降は独立行政法人)においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
環境省	国立環境研究所 ◇	2,323,935	2,050,347	▲ 273,588	▲ 11.8	▲ 8.9	第2期中期目標期間(平成18年度～平成22年度)において平成17年度給与報酬等支給総額の5%以上削減するとともに、給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進めている。	総人件費については、閣議決定を踏まえた給与削減が適切に実施され、達成されている。

(2) 人員の削減を行う法人

主務省	法人名	達成度合いを測る基準(a) (平成17年度実績)	平成22年度実績 (b)	(b)-(a)	増減率	人員削減に向けた取組内容と不達成の場合、その理由	主務大臣の検証結果
内閣府	国立公文書館	(人) 44	(人) 41	(人) ▲3	% ▲6.8	中期計画に基づく人員削減。	常勤職員を平成17年度末比6.8%削減するなど、国家公務員の改革を踏まえた人件費改革を着実に推進している。
	北方領土問題対策協会	21	19	▲2	▲9.5	中期計画に基づく人員削減。	常勤職員を平成17年度末比9.5%削減するなど、国家公務員の改革を踏まえた人件費改革を着実に推進している。
総務省	統計センター	912	848	▲64	▲7.0	国家公務員の定員の純減に準じた人員の削減の取組を行う。	常勤役員数は、国家公務員の定員の純減目標に準じた削減の取組を実施しており、22年度は、848人(年度目標855人)となり、目標達成に向け着実に改革が進んでいる。
財務省	造幣局	1,112	943	▲169	▲15.2	中期計画に基づく人員削減。	第2期中期計画において、国の行政機関における定員の純減目標(平成17年度末定員を基準とし、平成18年度から22年度までの5年間で5.7%以上の純減)より高い目標(平成17年度末を基準として、平成18年度からの5年間で10%以上の削減)を設定しており、平成22年度末においては、目標を上回る15.2%の削減となっている。
	国立印刷局	5,056	4,474	▲582	▲11.5	中期計画に基づく人員削減。	第2期中期計画において、国の行政機関における定員の純減目標(平成17年度末定員を基準とし、平成18年度から22年度までの5年間で5.7%以上の純減)より高い目標(平成17年度末を基準として、平成18年度からの5年間で10%以上の削減)を設定しており、平成22年度末においては、目標を上回る11.5%の削減となっている。
文部科学省	理化学研究所 ☆#◇	2,233	1,900	▲333	▲14.9	中期計画に基づく人員削減。	5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。
厚生労働省	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	302	237	▲65	▲21.5	中期計画に基づく人員削減。	総人件費削減目標が達成したことについては、日ごろの経営改善努力の証左と考えており、引き続き効率的な運営を行っていただきたい。
	年金・健康保険福祉施設整理機構	36	31	▲5	▲13.9	中期計画において、業務の外部委託等を活用しながら必要な見直しを行い、実情に即した効率的な業務運営体制を確立することから、外部委託等を活用しながら機動的に組織の見直しを行い、効率的な業務運営体制を構築した結果、平成22年度末の常勤役員数は31名となった。	総人件費削減目標を達成したことについては、日ごろの経営改善努力の証左と考えているが、給与水準については国家公務員を上回っており、今後適正な給与水準の在り方について検討していただきたい。
経済産業省	日本貿易保険	157	135	▲22	▲14.0	平成22年度末の人員数は135人となり、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえた「平成17年度末と比較して5%以上の人員削減」という目標を達成した。	NEXIIにおいては「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」及び「行政改革の重要方針」による人件費削減・人員純減を上回る取組を行っていることを認める。
	製品評価技術基盤機構	429	405	▲24	▲5.6	新規採用者の抑制	「行政改革推進法」及び「行政改革の重要方針」に基づく総人件費改革の取組については、平成18年度からの5年間で5%以上の純減目標を達成し、適切に実施している。引き続き、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、平成23年度まで総人件費改革の取組を継続する。
国土交通省	航空大学校	124	112	▲12	▲9.7	人件費削減の取組については、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減方針を踏まえ、第2期中期計画における「人事に関する計画」により、基準日(平成17年4月1日)における常勤役員数124名を中期目標期間の最終年度(平成22年度)までに約10%程度削減することとしており、目標を達成している。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員の定員の純減目標(今後5年間で5%以上の純減)を踏まえ、国家公務員に準じて、平成22年度において、平成17年度の人員に比し5%以上を基本とする削減を行ったところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
	自動車検査	876	832	▲44	▲5.0	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員の定員の純減目標(今後5年間で5%以上の純減)を踏まえ、国家公務員に準じて、平成22年度において、平成17年度の人員に比し5%以上を基本とする削減を行ったところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員の定員の純減目標(今後5年間で5%以上の純減)を踏まえ、国家公務員に準じて、平成22年度において、平成17年度の人員に比し5%以上を基本とする削減を行ったところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
	空港周辺整備機構	95	68	▲27	▲28.4	業務運営を効率化し、計画的に人員の抑制を図ることとし、組織定員等の見直しを推進した。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員の定員の純減目標(今後5年間で5%以上の純減)を踏まえ、国家公務員に準じて、平成22年度において、平成17年度の人員に比し5%以上を基本とする削減を行ったところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
	都市再生機構	4,326	3,785	▲541	▲12.5	第1期中期計画(平成16年7月から平成20年度末まで)においては、特殊法人最終年度(平成15年度)における旧都市公団と旧地産公団を合わせた職員数約4,700人を、平成20年度末までに4,000人以下の体制とする人員削減目標を掲げ、これを達成した。	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員の定員の純減目標(今後5年間で5%以上の純減)を踏まえ、国家公務員に準じて、平成22年度において、平成17年度の人員に比し5%以上を基本とする削減を行ったところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。
環境省	環境再生保全機構	161	149	▲12	▲7.5	中期計画に基づき常勤職員数を削減	平成20年度に達成済みであるが、平成23年度まで継続すること。
防衛省	駐留軍等労働者労務管理機構	396	316	▲80	▲20.2	中期計画に定めた削減計画に基づき、人員削減を行った。	中期目標を達成しており問題ないと考える。

(注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成23年8月25日時点)を取りまとめたものである。
2 各法人は、中期目標・中期計画に定められた人件費の削減又は人員の純減を図ることとなるが、本表(a)欄に示した金額又は人数は、その取組の結果を実績に基づいて測定し、目標達成を判断する際の基準となるものである。
3 削減の対象となる人件費の範囲は、常勤の役員及び職員に支給される報酬、給与、賞与、その他の手当の合計額である。
4 削減の対象となる人員の範囲は、常勤の役員及び職員である。
5 増減率(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)により、削減対象の人件費から控除することとされている人事院勧告を踏まえた給与改定分を除いて算出した削減率である。なお、人事院勧告を踏まえた給与改定分は、行政職(一)職員の年間平均給与の増減率を使用し、平成18年度は0%、平成19年度は0.7%、平成20年度は0%、平成21年度は▲2.4%、平成22年度は▲1.5%となっている。
6 *は平成19年10月に設立された法人であり、基準額については、中期計画にあるとおり、「平成19年度の当該経費相当額(人件費(退職手当及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)を除く。))相当額を標準的な年間あたり経費に換算した額」を算出した。
7 ☆は、競争的研究資金により任期付職員を雇用している法人であることを示す。競争的研究資金については、公募により交付先が決定され、あらかじめ人件費を見込むことができない。このため、同資金による人件費については削減対象とされていない。
8 #は、研究開発独立行政法人の受託研究者又は共同研究のための民間からの外部資金による任期付職員を雇用している法人であることを示す。同資金については、あらかじめ人件費を見込むことができないことに加え、その政策的意義に鑑み、同資金による人件費については削減対象とはされていない。
9 ◇は、国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(「第三期科学技術基本計画」(平成18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を雇用している法人であることを示す。研究開発法人における当該人件費については、その政策的意義に鑑み、削減対象とはされていない。
10 △は平成17年度途中に設立された法人であり、基準額は設立から平成17年度末までの支給実績を基に推計している。

- 11 ◎は平成19年4月に設立された法人であり、基準額については、中期計画に記載のとおり、「平成18年度の住宅金融公庫の件費(機構が権利及び義務を承継した保証協会に係る人件費を含む。)」を算出した。
- 12 国民生活センターは、平成21年4月1日及び平成22年4月1日の旧緑資源機構の職員採用に伴い増員となっているが、「廃止等を行う独立行政法人の職員の受入に協力する独立行政法人等に係る人件費一律削減措置の取扱い」(平成20年6月9日付け 行政改革推進本部事務局他から各府省担当官あて通知文書)に基づき、人件費の5%以上の削減を達成した旧緑資源機構の職員分を除算した額となっている。当該人件費については、削減対象とされていない。
- 13 国際協力機構の基準額については、平成20年10月1日の国際協力銀行の海外経済協力業務の承継に伴う増員分(339人)を含んで算出したものとなっている。
- 14 科学技術振興機構は、事業仕分けの結果を踏まえた日本科学未来館の運営見直しに伴い雇用される職員の人件費を除算した額となっている。当該人件費については、削減対象とされていない。
- 15 高齢・障害者雇用支援機構の基準額には、第1期中期計画上、「精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラム」に係る人件費は事業開始(平成17年10月)後1年間の人件費を含みとされており、平成18年4月～同年9月までの実績を平成17年度の実績額5,282,594千円に加え記載している。
- 16 医薬品医療機器総合機構の基準額については、平成18年12月25日総合科学技術会議意見具申において、医薬品審査の迅速化・効率化のため、機構の審査人員について3年間で概ね倍増とされたことを踏まえ、平成22年度までの医薬品審査人員の増員分に係る人件費(1,416,042千円)及び、「対日直接投資の抜本的な拡大に向けた有識者会議の5つの提言」(平成20年5月19日対日投資有識者会議)において、デバイス・ラグの解消に向けた取組として、医療機器の審査員(35人)を概ね5年で3倍増(100人程度)とするとされたことを踏まえ、平成22年度までの医療機器審査人員の増員分に係る人件費(198,743千円)を基準年度(平成17年度)の実績額に加えて補正した額となっている。
- 17 国際農林水産業研究センター及び森林総合研究所は、平成20年4月1日の旧緑資源機構の業務承継に伴い増員となっているが、「廃止等を行う独立行政法人の職員の受入に協力する独立行政法人等に係る人件費一律削減措置の取扱い」に基づき、人件費の5%以上の削減を達成した旧緑資源機構の職員分を除算した額となっている。これらの人件費については、削減対象とされていない。
- 18 工業所有権情報・研修館の基準額については、平成19年1月1日の業務移管に伴う増員分(34人)を含んで算出したものとなっている。
- 19 土木研究所の基準額については、平成20年4月1日の業務移管に伴う増員分(138人)を含んで算出したものとなっている。
- 20 沖縄科学技術研究基盤整備機構については、沖縄科学技術大学院大学の設置が目的とされ、関係閣僚申合せにより、その開学については、主任研究員が50人程度に達した時点を目途とするとされていることから、対象法人とはされていない。
- 21 日本司法支援センターについては、刑事訴訟法等の改正に伴う被疑者国選弁護対象事件の範囲の拡大により、平成21年度に大幅に事務量が增大することが見込まれていたことから、対象法人とはされていない。
- 22 ※は平成22年4月に設立された法人であり、平成21年度実績を基準額とし、中期計画に記載のとおり、平成22年度は1%以上を基本とする削減に取り組み、この取組を平成23年度まで継続することとされている。

資料6 給与、報酬等支給総額

主務省	法人名	平成21年度 (千円)	平成22年度 (千円)	対前年度比較増▲減	
				増減額(千円)	対前年度比(%)
内閣府	◎ 国立公文書館	388,894	373,221	▲ 15,673	▲ 4.0
	北方領土問題対策協会	155,905	160,590	4,685	3.0
	沖縄科学技術研究基盤整備機構 #	1,388,995	1,744,539	355,544	25.6
消費者庁	国民生活センター	973,993	969,383	▲ 4,610	▲ 0.5
総務省	情報通信研究機構	3,748,859	3,760,145	11,286	0.3
	◎ 統計センター	5,332,912	5,151,801	▲ 181,111	▲ 3.4
	平和祈念事業特別基金	166,409	144,286	▲ 22,123	▲ 13.3
	郵便貯金・簡易生命保険管理機構	394,119	376,216	▲ 17,903	▲ 4.5
法務省	日本司法支援センター #	3,858,961	4,608,131	749,170	19.4
外務省	国際協力機構	15,329,607	15,039,929	▲ 289,678	▲ 1.9
	国際交流基金	2,033,692	1,959,976	▲ 73,716	▲ 3.6
財務省	酒類総合研究所	385,865	360,057	▲ 25,808	▲ 6.7
	◎ 造幣局	6,702,432	6,382,313	▲ 320,119	▲ 4.8
	◎ 国立印刷局	31,068,577	29,981,900	▲ 1,086,677	▲ 3.5
	日本万国博覧会記念機構	435,469	421,977	▲ 13,492	▲ 3.1
文 部 科学省	国立特別支援教育総合研究所	598,831	577,902	▲ 20,929	▲ 3.5
	大学入試センター	743,793	737,343	▲ 6,450	▲ 0.9
	国立青少年教育振興機構	3,654,553	3,512,269	▲ 142,284	▲ 3.9
	国立女性教育会館	192,116	185,004	▲ 7,112	▲ 3.7
	国立科学博物館	1,100,426	1,108,846	8,420	0.8
	物質・材料研究機構	5,988,880	5,972,877	▲ 16,003	▲ 0.3
	防災科学技術研究所	1,405,577	1,369,287	▲ 36,290	▲ 2.6
	放射線医学総合研究所	3,546,197	3,527,989	▲ 18,208	▲ 0.5
	国立美術館	967,616	922,677	▲ 44,939	▲ 4.6
	国立文化財機構	2,688,829	2,619,439	▲ 69,390	▲ 2.6
	教員研修センター	371,231	363,019	▲ 8,212	▲ 2.2
	科学技術振興機構	10,582,340	10,451,125	▲ 131,215	▲ 1.2
	日本学術振興会	848,120	906,734	58,614	6.9
	理化学研究所	20,692,889	21,168,057	475,168	2.3
	宇宙航空研究開発機構	18,255,540	18,050,870	▲ 204,669	▲ 1.1
	日本スポーツ振興センター	2,695,026	2,685,731	▲ 9,295	▲ 0.3
	日本芸術文化振興会	2,297,045	2,230,009	▲ 67,036	▲ 2.9
	日本学生支援機構	3,485,812	3,449,879	▲ 35,933	▲ 1.0
	海洋研究開発機構	6,532,991	6,629,108	96,117	1.5
	国立高等専門学校機構	44,416,515	43,346,854	▲ 1,069,661	▲ 2.4
	大学評価・学位授与機構	880,531	837,407	▲ 43,124	▲ 4.9
	国立大学財務・経営センター	197,841	212,018	14,177	7.1
	日本原子力研究開発機構	39,361,269	38,969,194	▲ 392,075	▲ 1.0
厚 生 労働省	国立健康・栄養研究所	432,084	409,164	▲ 22,920	▲ 5.3
	労働安全衛生総合研究所	962,655	910,067	▲ 52,588	▲ 5.5
	勤労者退職金共済機構	1,879,505	1,851,698	▲ 27,807	▲ 1.5
	高齢・障害者雇用支援機構	5,006,639	4,782,938	▲ 223,701	▲ 4.5
	福祉医療機構	2,096,883	2,022,320	▲ 74,563	▲ 3.6
	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	2,030,356	1,937,829	▲ 92,527	▲ 4.6
	労働政策研究・研修機構	1,032,945	968,964	▲ 63,981	▲ 6.2
	雇用・能力開発機構	27,048,312	25,081,187	▲ 1,967,125	▲ 7.3
	労働者健康福祉機構	104,579,228	107,156,138	2,576,910	2.5
	◎ 国立病院機構	319,214,055	326,958,545	7,744,490	2.4
	医薬品医療機器総合機構	4,030,156	4,434,994	404,838	10.0
	医薬基盤研究所	619,466	628,809	9,343	1.5
	年金・健康保険福祉施設整理機構	237,084	212,698	▲ 24,386	▲ 10.3
	年金積立金管理運用	681,148	642,449	▲ 38,699	▲ 5.7
	国立がん研究センター ※	-	11,002,525	-	-
	国立循環器病研究センター ※	-	7,272,502	-	-
	国立精神・神経医療研究センター ※	-	4,521,246	-	-
	国立国際医療研究センター ※	-	11,166,535	-	-
	国立成育医療研究センター ※	-	6,331,968	-	-
	国立長寿医療研究センター ※	-	2,953,520	-	-

主務省	法人名	平成21年度 (千円)	平成22年度 (千円)	対前年度比較増▲減	
				増減額(千円)	対前年度比(%)
農 林 水産省	◎ 農林水産消費安全技術センター	4,439,838	4,366,692	▲ 73,146	▲ 1.6
	種苗管理センター	2,001,319	1,931,664	▲ 69,655	▲ 3.5
	家畜改良センター	5,022,329	4,883,684	▲ 138,645	▲ 2.8
	水産大学校	1,342,511	1,306,296	▲ 36,215	▲ 2.7
	農業・食品産業技術総合研究機構	21,989,353	21,702,345	▲ 287,008	▲ 1.3
	農業生物資源研究所	3,162,161	3,140,262	▲ 21,899	▲ 0.7
	農業環境技術研究所	1,461,715	1,472,285	10,570	0.7
	国際農林水産業研究センター	1,627,633	1,574,634	▲ 52,999	▲ 3.3
	森林総合研究所	9,899,803	9,323,533	▲ 576,270	▲ 5.8
	水産総合研究センター	7,305,237	7,269,258	▲ 35,979	▲ 0.5
	農畜産業振興機構	1,894,704	1,829,574	▲ 65,130	▲ 3.4
	農業者年金基金	645,089	637,038	▲ 8,051	▲ 1.2
	農林漁業信用基金	1,040,033	1,048,620	8,587	0.8
経 済 産業省	経済産業研究所	370,007	367,063	▲ 2,944	▲ 0.8
	工業所有権情報・研修館	918,107	899,257	▲ 18,850	▲ 2.1
	日本貿易保険	1,432,330	1,318,187	▲ 114,143	▲ 8.0
	産業技術総合研究所	27,666,924	27,264,374	▲ 402,550	▲ 1.5
	◎ 製品評価技術基盤機構	3,050,416	2,994,550	▲ 55,866	▲ 1.8
	新エネルギー・産業技術総合開発機構	6,062,096	5,628,327	▲ 433,769	▲ 7.2
	日本貿易振興機構	12,149,081	11,428,622	▲ 720,459	▲ 5.9
	原子力安全基盤機構	4,412,865	3,990,616	▲ 422,249	▲ 9.6
	情報処理推進機構	1,552,978	1,544,862	▲ 8,116	▲ 0.5
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	4,141,921	4,073,681	▲ 68,240	▲ 1.6
	中小企業基盤整備機構	6,984,073	6,668,711	▲ 315,362	▲ 4.5
	国 土 交通省	土木研究所	3,490,015	3,486,403	▲ 3,612
建築研究所		807,439	784,722	▲ 22,717	▲ 2.8
交通安全環境研究所		794,410	768,858	▲ 25,552	▲ 3.2
海上技術安全研究所		1,855,994	1,822,973	▲ 33,021	▲ 1.8
港湾空港技術研究所		853,008	834,758	▲ 18,250	▲ 2.1
電子航法研究所		544,233	544,136	▲ 97	▲ 0.0
航海訓練所		3,302,839	3,235,307	▲ 67,532	▲ 2.0
海技教育機構		1,607,348	1,579,960	▲ 27,388	▲ 1.7
航空大学校		884,641	812,771	▲ 71,870	▲ 8.1
自動車検査		5,116,764	4,997,361	▲ 119,403	▲ 2.3
鉄道建設・運輸施設整備支援機構		13,884,581	13,429,905	▲ 454,676	▲ 3.3
国際観光振興機構		939,633	943,739	4,106	0.4
水資源機構		13,185,541	12,331,853	▲ 853,688	▲ 6.5
自動車事故対策機構		2,549,106	2,543,351	▲ 5,755	▲ 0.2
空港周辺整備機構		642,147	555,778	▲ 86,369	▲ 13.5
海上災害防止センター		278,565	274,874	▲ 3,691	▲ 1.3
都市再生機構		31,947,289	31,600,691	▲ 346,598	▲ 1.1
奄美群島振興開発基金		124,783	122,362	▲ 2,421	▲ 1.9
日本高速道路保有・債務返済機構		795,837	787,715	▲ 8,122	▲ 1.0
住宅金融支援機構		8,384,312	8,096,813	▲ 287,499	▲ 3.4
環境省	国立環境研究所	2,153,350	2,210,099	56,749	2.6
	環境再生保全機構	1,002,076	945,197	▲ 56,879	▲ 5.7
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	1,950,552	1,841,019	▲ 109,533	▲ 5.6

(注)1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成23年8月25日時点)を取りまとめたものである。

2 ◎は特定独立行政法人(公務員型)であることを示す。

3 ※は平成22年4月1日に設立された法人を示す。

4 「給与・報酬等支給総額」とは、常勤役職員に係る当該年度に支給した報酬、給与、賞与、その他の手当の合計額である。

5 #は総人件費改革の対象外とされている法人であることを示す。

・沖縄科学技術研究基盤整備機構については、沖縄科学技術大学院大学(仮称)の設置が目的とされ、関係閣僚申合せにより、平成24年度を目途に開学することとされており、今後も事業量が増大することから、対象法人とはされていない。

・日本司法支援センターについては、刑事訴訟法等の改正に伴う被疑者国選弁護対象事件の範囲の拡大により、平成21年度に大幅に事務量が増大することが見込まれていたことから、対象法人とはされていない。

6 「対前年度比較増▲減」の「対前年度比」は、平成21年度と22年度とで支給総額が何パーセント変化したかを表す変化率である。

資料6(参考1) 最広義人件費

主務省	法人名	平成21年度 (千円)	平成22年度 (千円)	対前年度比較増▲減	
				増減額(千円)	対前年度比(%)
内閣府	◎ 国立公文書館	760,406	759,124	▲ 1,282	▲ 0.2
	北方領土問題対策協会	235,330	236,975	1,645	0.7
	沖縄科学技術研究基盤整備機構	1,573,533	1,986,622	413,089	26.3
消費者庁	国民生活センター	1,519,789	1,577,716	57,927	3.8
総務省	情報通信研究機構	8,910,937	8,445,153	▲ 465,784	▲ 5.2
	◎ 統計センター	7,636,891	7,498,824	▲ 138,067	▲ 1.8
	平和祈念事業特別基金	312,374	260,081	▲ 52,293	▲ 16.7
	郵便貯金・簡易生命保険管理機構	487,391	469,635	▲ 17,756	▲ 3.6
法務省	日本司法支援センター	5,600,142	6,685,099	1,084,957	19.4
外務省	国際協力機構	19,932,092	19,587,930	▲ 344,162	▲ 1.7
	国際交流基金	3,325,608	3,323,611	▲ 1,997	▲ 0.1
財務省	酒類総合研究所	630,715	516,318	▲ 114,397	▲ 18.1
	◎ 造幣局	10,038,149	9,503,277	▲ 534,872	▲ 5.3
	◎ 国立印刷局	43,233,808	41,643,617	▲ 1,590,191	▲ 3.7
	日本万国博覧会記念機構	577,881	567,835	▲ 10,046	▲ 1.7
文部科学省	国立特別支援教育総合研究所	825,229	748,013	▲ 77,216	▲ 9.4
	大学入試センター	942,206	1,006,738	64,532	6.8
	国立青少年教育振興機構	4,878,484	4,719,858	▲ 158,626	▲ 3.3
	国立女性教育会館	290,495	258,450	▲ 32,045	▲ 11.0
	国立科学博物館	1,621,785	1,791,128	169,343	10.4
	物質・材料研究機構	9,281,977	9,403,577	121,600	1.3
	防災科学技術研究所	2,011,828	1,968,395	▲ 43,433	▲ 2.2
	放射線医学総合研究所	5,341,249	5,211,578	▲ 129,671	▲ 2.4
	国立美術館	1,495,542	1,354,800	▲ 140,742	▲ 9.4
	国立文化財機構	4,178,156	4,115,735	▲ 62,421	▲ 1.5
	教員研修センター	486,639	447,312	▲ 39,327	▲ 8.1
	科学技術振興機構	16,257,666	16,446,647	188,981	1.2
	日本学術振興会	1,392,807	1,403,682	10,875	0.8
	理化学研究所	30,376,977	29,887,284	▲ 489,693	▲ 1.6
	宇宙航空研究開発機構	25,372,905	25,302,879	▲ 70,025	▲ 0.3
	日本スポーツ振興センター	4,482,955	4,970,042	487,087	10.9
	日本芸術文化振興会	3,109,663	2,900,104	▲ 209,559	▲ 6.7
	日本学生支援機構	5,353,779	5,261,562	▲ 92,217	▲ 1.7
	海洋研究開発機構	9,101,584	9,223,620	122,036	1.3
	国立高等専門学校機構	58,199,490	58,591,230	391,740	0.7
大学評価・学位授与機構	1,165,339	1,069,472	▲ 95,867	▲ 8.2	
国立大学財務・経営センター	257,628	280,059	22,431	8.7	
日本原子力研究開発機構	53,771,056	52,599,271	▲ 1,171,785	▲ 2.2	
厚生労働省	国立健康・栄養研究所	670,142	603,068	▲ 67,074	▲ 10.0
	労働安全衛生総合研究所	1,291,979	1,105,048	▲ 186,931	▲ 14.5
	勤労者退職金共済機構	2,784,290	2,444,988	▲ 339,302	▲ 12.2
	高齢・障害者雇用支援機構	8,810,622	8,525,827	▲ 284,795	▲ 3.2
	福祉医療機構	2,954,082	2,828,091	▲ 125,991	▲ 4.3
	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	3,099,443	3,110,206	10,763	0.3
	労働政策研究・研修機構	1,588,692	1,439,876	▲ 148,816	▲ 9.4
	雇用・能力開発機構	44,603,860	40,184,310	▲ 4,419,550	▲ 9.9
	労働者健康福祉機構	144,528,242	148,204,448	3,676,206	2.5
	◎ 国立病院機構	427,079,883	445,289,705	18,209,822	4.3
	医薬品医療機器総合機構	6,192,517	6,643,019	450,502	7.3
	医薬基盤研究所	1,313,808	1,425,318	111,510	8.5
	年金・健康保険福祉施設整理機構	380,840	319,690	▲ 61,150	▲ 16.1
	年金積立金管理運用	886,677	770,381	▲ 116,296	▲ 13.1
	国立がん研究センター	※	15,232,880	-	-
	国立循環器病研究センター	※	9,913,621	-	-
	国立精神・神経医療研究センター	※	6,710,161	-	-
	国立国際医療研究センター	※	14,885,617	-	-
	国立成育医療研究センター	※	9,075,058	-	-
国立長寿医療研究センター	※	3,829,631	-	-	

主務省	法人名	平成21年度 (千円)	平成22年度 (千円)	対前年度比較増▲減	
				増減額(千円)	対前年度比(%)
農 林 水産省	◎ 農林水産消費安全技術センター	5,346,918	5,335,420	▲ 11,498	▲ 0.2
	種苗管理センター	2,509,649	2,407,786	▲ 101,863	▲ 4.1
	家畜改良センター	6,367,523	6,425,539	58,016	0.9
	水産大学校	1,749,335	1,663,170	▲ 86,165	▲ 4.9
	農業・食品産業技術総合研究機構	30,870,909	30,149,598	▲ 721,311	▲ 2.3
	農業生物資源研究所	4,906,117	4,845,375	▲ 60,742	▲ 1.2
	農業環境技術研究所	2,087,448	2,184,886	97,438	4.7
	国際農林水産業研究センター	2,400,235	2,435,369	35,134	1.5
	森林総合研究所	13,636,343	13,127,101	▲ 509,242	▲ 3.7
	水産総合研究センター	10,185,668	10,194,888	9,220	0.1
	農畜産業振興機構	2,625,425	2,302,350	▲ 323,075	▲ 12.3
	農業者年金基金	772,600	808,804	36,204	4.7
農林漁業信用基金	1,341,930	1,336,746	▲ 5,184	▲ 0.4	
経 済 産業省	経済産業研究所	768,368	796,323	27,955	3.6
	工業所有権情報・研修館	1,434,881	1,390,844	▲ 44,037	▲ 3.1
	日本貿易保険	1,824,491	1,695,027	▲ 129,464	▲ 7.1
	産業技術総合研究所	45,553,562	43,654,032	▲ 1,899,530	▲ 4.2
	◎ 製品評価技術基盤機構	4,717,354	4,640,725	▲ 76,629	▲ 1.6
	新エネルギー・産業技術総合開発機構	7,092,142	6,547,777	▲ 544,365	▲ 7.7
	日本貿易振興機構	16,666,056	15,770,393	▲ 895,663	▲ 5.4
	原子力安全基盤機構	5,807,395	5,678,740	▲ 128,655	▲ 2.2
	情報処理推進機構	2,753,492	2,865,014	111,522	4.1
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	7,548,256	7,784,796	236,540	3.1
	中小企業基盤整備機構	10,969,436	10,464,133	▲ 505,303	▲ 4.6
国 土 交通省	土木研究所	4,343,220	4,394,881	51,661	1.2
	建築研究所	1,193,883	1,138,847	▲ 55,036	▲ 4.6
	交通安全環境研究所	1,375,541	1,231,016	▲ 144,525	▲ 10.5
	海上技術安全研究所	2,470,686	2,521,266	50,580	2.0
	港湾空港技術研究所	1,242,844	1,271,962	29,118	2.3
	電子航法研究所	700,169	782,308	82,139	11.7
	航海訓練所	4,039,816	4,216,487	176,671	4.4
	海技教育機構	2,170,508	2,120,165	▲ 50,343	▲ 2.3
	航空大学校	1,293,987	1,217,312	▲ 76,675	▲ 5.9
	自動車検査	6,515,727	6,363,223	▲ 152,504	▲ 2.3
	鉄道建設・運輸施設整備支援機構	22,765,589	21,148,501	▲ 1,617,088	▲ 7.1
	国際観光振興機構	1,203,533	1,258,515	54,982	4.6
	水資源機構	18,418,377	17,434,546	▲ 983,831	▲ 5.3
	自動車事故対策機構	3,530,508	3,492,048	▲ 38,460	▲ 1.1
	空港周辺整備機構	842,067	746,734	▲ 95,333	▲ 11.3
	海上災害防止センター	401,850	415,349	13,499	3.4
	都市再生機構	43,140,622	43,072,170	▲ 68,452	▲ 0.2
	奄美群島振興開発基金	150,197	156,136	5,939	4.0
	日本高速道路保有・債務返済機構	937,456	920,395	▲ 17,061	▲ 1.8
	住宅金融支援機構	11,083,666	10,865,158	▲ 218,508	▲ 2.0
環境省	国立環境研究所	4,731,874	5,174,049	442,175	9.3
	環境再生保全機構	1,503,355	1,367,337	▲ 136,018	▲ 9.0
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	2,270,798	2,146,147	▲ 124,651	▲ 5.5

(注)1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成23年8月25日時点)を取りまとめたものである。

2 ◎は特定独立行政法人(公務員型)であることを示す。

3 ※は平成22年4月1日に設立された法人を示す。

4 「最広義人件費」とは、以下の金額の合計である。

- ・ 給与、報酬等支給総額(常勤役職員に係る当該年度に支給した報酬、給与、賞与、その他の手当の合計額)
- ・ 退職手当支給額(常勤役職員に係る当該年度に支給した退職手当の支給額)
- ・ 非常勤役職員等給与(非常勤役職員、臨時職員等に支給した給与、諸手当、退職手当支給額の合計額)
- ・ 福利厚生費(すべての役員及び職員(非常勤職員等を含む。))に係る法定福利費と法定外福利費の合計額)

5 井は総人件費改革の対象外とされている法人であることを示す。

・ 沖縄科学技術研究基盤整備機構については、沖縄科学技術大学院大学(仮称)の設置が目的とされ、関係閣僚申合せにより、平成24年度を目途に開学することとされており、今後も事業量が増大することから、対象法人とはされていない。

・ 日本司法支援センターについては、刑事訴訟法等の改正に伴う被疑者国選弁護対象事件の範囲の拡大により、平成21年度に大幅に事務量が増大することが見込まれていたことから、対象法人とはされていない。

6 「対前年度比較増▲減」の「対前年度比」は、平成21年度と22年度とで支給総額が何パーセント変化したかを表す変化率である。

資料6(参考2) 最広義人件費の内訳

主務省	法人名	給与、報酬等 支給総額 (千円)	構成比 (%)	退職手当支給 額 (千円)	構成比 (%)	非常勤役員 等給与 (千円)	構成比 (%)	福利厚生費 (千円)	構成比 (%)	最広義人件費 (千円)
内閣府	◎ 国立公文書館	373,221	49.2	0	0.0	311,387	41.0	74,516	9.8	759,124
	北方領土問題対策協会	160,590	67.8	0	0.0	48,552	20.5	27,833	11.7	236,975
	沖縄科学技術研究基盤整備機構 #	1,744,539	87.8	1,208	0.1	21,808	1.1	219,067	11.0	1,986,622
消費者庁	国民生活センター	969,383	61.4	150,163	9.5	291,779	18.5	166,391	10.5	1,577,716
総務省	情報通信研究機構	3,760,145	44.5	133,093	1.6	3,777,376	44.7	774,539	9.2	8,445,153
	◎ 統計センター	5,151,801	68.7	986,820	13.2	696,347	9.3	663,856	8.9	7,498,824
	平和祈念事業特別基金	144,286	55.5	6,496	2.5	79,510	30.6	29,789	11.5	260,081
	郵便貯金・簡易生命保険管理機構	376,216	80.1	0	0.0	18,600	4.0	74,819	15.9	469,635
法務省	日本司法支援センター #	4,608,131	68.9	42,410	0.6	1,091,254	16.3	943,304	14.1	6,685,099
外務省	国際協力機構	15,039,929	76.8	1,118,505	5.7	873,547	4.5	2,555,949	13.0	19,587,930
	国際交流基金	1,959,976	59.0	210,652	6.3	851,094	25.6	301,889	9.1	3,323,611
財務省	酒類総合研究所	360,057	69.7	1,188	0.2	97,024	18.8	58,049	11.2	516,318
	◎ 造幣局	6,382,313	67.2	938,430	9.9	371,645	3.9	1,810,889	19.1	9,503,277
	◎ 国立印刷局	29,981,900	72.0	3,265,287	7.8	856,516	2.1	7,539,914	18.1	41,643,617
	日本万国博覧会記念機構	421,977	74.3	36,822	6.5	37,506	6.6	71,530	12.6	567,835
文部科学省	国立特別支援教育総合研究所	577,902	77.3	56,196	7.5	38,394	5.1	75,521	10.1	748,013
	大学入試センター	737,343	73.2	43,128	4.3	126,810	12.6	99,457	9.9	1,006,738
	国立青少年教育振興機構	3,512,269	74.4	349,889	7.4	387,733	8.2	469,965	10.0	4,719,858
	国立女性教育会館	185,004	71.6	0	0.0	46,502	18.0	26,944	10.4	258,450
	国立科学博物館	1,108,846	61.9	222,753	12.4	291,628	16.3	167,901	9.4	1,791,128
	物質・材料研究機構	5,972,877	63.5	487,582	5.2	2,023,063	21.5	920,055	9.8	9,403,577
	防災科学技術研究所	1,369,287	69.6	180,249	9.2	241,011	12.2	177,848	9.0	1,968,395
	放射線医学総合研究所	3,527,989	67.7	290,051	5.6	879,688	16.9	513,849	9.9	5,211,578
	国立美術館	922,677	68.1	627	0.0	289,262	21.4	142,234	10.5	1,354,800
	国立文化財機構	2,619,439	63.6	224,063	5.4	875,612	21.3	396,621	9.6	4,115,735
	教員研修センター	363,019	81.2	136	0.0	39,585	8.8	44,572	10.0	447,312
	科学技術振興機構	10,451,125	63.5	261,090	1.6	3,710,648	22.6	2,023,784	12.3	16,446,647
	日本学術振興会	906,734	64.6	7,438	0.5	335,783	23.9	153,727	11.0	1,403,682
	理化学研究所	21,168,057	70.8	444,873	1.5	4,425,462	14.8	3,848,892	12.9	29,887,284
	宇宙航空研究開発機構	18,050,870	71.3	1,555,213	6.1	2,971,082	11.7	2,725,712	10.8	25,302,879
	日本スポーツ振興センター	2,685,731	54.0	464,260	9.3	1,121,704	22.6	698,347	14.1	4,970,042
	日本芸術文化振興会	2,230,009	76.9	156,337	5.4	105,110	3.6	408,648	14.1	2,900,104
	日本学生支援機構	3,449,879	65.6	445,819	8.5	797,307	15.2	568,557	10.8	5,261,562
	海洋研究開発機構	6,629,108	71.9	185,450	2.0	813,545	8.8	1,595,517	17.3	9,223,620
	国立高等専門学校機構	43,346,854	74.0	6,696,739	11.4	2,988,168	5.1	5,559,469	9.5	58,591,230
	大学評価・学位授与機構	837,407	78.3	9,820	0.9	112,485	10.5	109,760	10.3	1,069,472
	国立大学財務・経営センター	212,018	75.7	8,271	3.0	29,825	10.6	29,945	10.7	280,059
日本原子力研究開発機構	38,969,194	74.1	3,936,029	7.5	2,109,411	4.0	7,584,637	14.4	52,599,271	
厚生労働省	国立健康・栄養研究所	409,164	67.8	14,350	2.4	119,892	19.9	59,662	9.9	603,068
	労働安全衛生総合研究所	910,067	82.4	64,064	5.8	14,015	1.3	116,902	10.6	1,105,048
	勤労者退職金共済機構	1,851,698	75.7	69,201	2.8	202,366	8.3	321,721	13.2	2,444,986
	高齢・障害者雇用支援機構	4,782,938	56.1	233,927	2.7	2,208,861	25.9	1,300,101	15.2	8,525,827
	福祉医療機構	2,022,320	71.5	134,872	4.8	239,196	8.5	431,703	15.3	2,828,091
	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	1,937,829	62.3	510,347	16.4	339,950	10.9	322,080	10.4	3,110,206
	労働政策研究・研修機構	968,964	67.3	40,297	2.8	222,523	15.5	208,091	14.5	1,439,875
	雇用・能力開発機構	25,081,187	62.4	3,599,025	9.0	5,900,526	14.7	5,603,572	13.9	40,184,310
	労働者健康福祉機構	107,156,138	72.3	7,658,965	5.2	16,956,500	11.4	16,432,845	11.1	148,204,448
	◎ 国立病院機構	326,958,545	73.4	20,729,314	4.7	30,796,208	6.9	66,805,638	15.0	445,289,705
	医薬品医療機器総合機構	4,434,994	66.8	9,386	0.1	1,421,898	21.4	776,741	11.7	6,643,019
	医薬基盤研究所	628,809	44.1	45,461	3.2	578,229	40.6	172,819	12.1	1,425,318
	年金・健康保険福祉施設整理機構	212,698	66.5	1,455	0.5	75,302	23.6	30,235	9.5	319,690
	年金積立金管理運用	642,449	83.4	11,799	1.5	25,638	3.3	90,495	11.7	770,381
	国立がん研究センター ※	11,002,525	72.2	552,521	3.6	2,143,626	14.1	1,534,208	10.1	15,232,880
	国立循環器病研究センター ※	7,272,502	73.4	249,231	2.5	1,402,119	14.1	989,769	10.0	9,913,621
	国立精神・神経医療研究センター ※	4,521,246	67.4	228,584	3.4	1,082,508	16.1	877,823	13.1	6,710,161
	国立国際医療研究センター ※	11,166,535	75.0	101,811	0.7	2,078,256	14.0	1,539,015	10.3	14,885,617
	国立成育医療研究センター ※	6,331,968	69.8	107,768	1.2	1,754,050	19.3	881,272	9.7	9,075,058
	国立長寿医療研究センター ※	2,953,520	77.1	164,375	4.3	402,597	10.5	309,139	8.1	3,829,631

主務省	法人名	給与、報酬等 支給総額	構成比	退職手当支給 額	構成比	非常勤役員 等給与	構成比	福利厚生費	構成比	最広義人件費	
農 林 水産省	◎ 農林水産消費安全技術センター	4,366,692	81.8	345,188	6.5	49,284	0.9	574,256	10.8	5,335,420	
	種苗管理センター	1,931,664	80.2	102,566	4.3	100,235	4.2	273,321	11.4	2,407,786	
	家畜改良センター	4,883,684	76.0	702,355	10.9	158,538	2.5	680,962	10.6	6,425,539	
	水産大学校	1,306,296	78.5	123,739	7.4	47,648	2.9	185,487	11.2	1,663,170	
	農業・食品産業技術総合研究機構	21,702,345	72.0	1,970,944	6.5	3,185,323	10.6	3,290,986	10.9	30,149,598	
	農業生物資源研究所	3,140,262	64.8	253,926	5.2	933,617	19.3	517,570	10.7	4,845,375	
	農業環境技術研究所	1,472,285	67.4	115,813	5.3	361,095	16.5	235,693	10.8	2,184,886	
	国際農林水産業研究センター	1,574,634	64.7	251,595	10.3	350,766	14.4	258,374	10.6	2,435,369	
	森林総合研究所	9,323,533	71.0	1,561,631	11.9	645,568	4.9	1,596,369	12.2	13,127,101	
	水産総合研究センター	7,269,258	71.3	469,920	4.6	1,303,872	12.8	1,151,836	11.3	10,194,886	
	農畜産業振興機構	1,829,574	79.5	48,094	2.1	128,253	5.6	296,428	12.9	2,302,349	
	農業者年金基金	637,038	78.8	38,021	4.7	30,484	3.8	103,261	12.8	808,804	
	農林漁業信用基金	1,048,620	78.4	95,874	7.2	19,874	1.5	172,377	12.9	1,336,745	
	◎ 経済産業研究所	367,063	46.1	1,711	0.2	383,433	48.2	44,116	5.5	796,323	
経 済 産業省	工業所有権情報・研修館	899,257	64.7	0	0.0	347,372	25.0	144,215	10.4	1,390,844	
	日本貿易保険	1,318,187	77.8	857	0.1	221,918	13.1	154,065	9.1	1,695,027	
	産業技術総合研究所	27,264,374	62.5	2,661,709	6.1	9,424,896	21.6	4,303,053	9.9	43,654,032	
	◎ 製品評価技術基盤機構	2,994,550	64.5	387,493	8.3	856,938	18.5	401,744	8.7	4,640,725	
	新エネルギー・産業技術総合開発機構	5,628,327	86.0	232,227	3.5	42,549	0.6	644,674	9.8	6,547,777	
	日本貿易振興機構	11,428,622	72.5	642,010	4.1	2,292,045	14.5	1,407,716	8.9	15,770,393	
	原子力安全基盤機構	3,990,616	70.3	117,624	2.1	946,832	16.7	623,668	11.0	5,678,740	
	情報処理推進機構	1,544,862	53.9	52,797	1.8	1,081,962	37.8	185,393	6.5	2,865,014	
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	4,073,681	52.3	581,110	7.5	2,310,694	29.7	819,310	10.5	7,784,795	
	中小企業基盤整備機構	6,668,711	63.7	1,010,732	9.7	1,691,414	16.2	1,093,276	10.4	10,464,133	
	国 土 交通省	土木研究所	3,486,403	79.3	106,209	2.4	418,230	9.5	384,039	8.7	4,394,881
		建築研究所	784,722	68.9	39,464	3.5	186,446	16.4	128,215	11.3	1,138,847
		交通安全環境研究所	768,858	62.5	37,162	3.0	285,531	23.2	139,465	11.3	1,231,016
		海上技術安全研究所	1,822,973	72.3	292,290	11.6	152,571	6.1	253,432	10.1	2,521,266
港湾空港技術研究所		834,758	65.6	149,485	11.8	165,964	13.0	121,755	9.6	1,271,962	
電子航法研究所		544,136	69.6	66,641	8.5	99,988	12.8	71,543	9.1	782,308	
航海訓練所		3,235,307	76.7	488,976	11.6	19,683	0.5	472,521	11.2	4,216,487	
海技教育機構		1,579,960	74.5	214,544	10.1	106,745	5.0	218,916	10.3	2,120,165	
航空大学校		812,771	66.8	126,412	10.4	161,396	13.3	116,733	9.6	1,217,312	
自動車検査		4,997,361	78.5	266,138	4.2	370,195	5.8	729,529	11.5	6,363,223	
鉄道建設・運輸施設整備支援機構		13,429,905	63.5	1,635,425	7.7	2,345,951	11.1	3,737,220	17.7	21,148,501	
国際観光振興機構		943,739	75.0	72,068	5.7	91,048	7.2	151,660	12.1	1,258,515	
水資源機構		12,331,853	70.7	1,462,343	8.4	868,900	5.0	2,771,450	15.9	17,434,546	
自動車事故対策機構		2,543,351	72.8	245,126	7.0	318,945	9.1	384,626	11.0	3,492,048	
空港周辺整備機構		555,778	74.4	63,128	8.5	38,543	5.2	89,285	12.0	746,734	
海上災害防止センター		274,874	66.2	4,659	1.1	82,682	19.9	53,134	12.8	415,349	
都市再生機構		31,600,691	73.4	4,708,772	10.9	914,034	2.1	5,848,673	13.6	43,072,170	
奄美群島振興開発基金		122,362	78.4	7,062	4.5	8,105	5.2	18,607	11.9	156,136	
日本高速道路保有・債務返済機構		787,715	85.6	0	0.0	16,611	1.8	116,069	12.6	920,395	
住宅金融支援機構		8,096,813	74.5	570,141	5.2	963,510	8.9	1,234,694	11.4	10,865,158	
環境省	国立環境研究所	2,210,099	42.7	302,422	5.8	2,132,481	41.2	529,047	10.2	5,174,049	
	環境再生保全機構	945,197	69.1	98,138	7.2	151,385	11.1	172,617	12.6	1,367,337	
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	1,841,019	85.8	14,361	0.7	50,441	2.4	240,326	11.2	2,146,147	

(注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成23年8月25日時点)を取りまとめたものである。

2 ◎は特定独立行政法人(公務員型)であることを示す。

3 ※は平成22年4月1日に設立された法人を示す。

4 「最広義人件費」とは、以下の金額の合計である。

- ・ 給与、報酬等支給総額(常勤役員に係る当該年度に支給した報酬、給与、賞与、その他の手当の合計額)
- ・ 退職手当支給額(常勤役員に係る当該年度に支給した退職手当の支給額)
- ・ 非常勤役員等給与(非常勤役員、臨時職員等に支給した給与、諸手当、退職手当支給額の合計額)
- ・ 福利厚生費(すべての役員及び職員(非常勤職員等を含む。))に係る法定福利費と法定外福利費の合計額)

5 #は総人件費改革の対象外とされている法人であることを示す。

・ 沖縄科学技術研究基盤整備機構については、沖縄科学技術大学院大学(仮称)の設置が目的とされ、関係関係申請により、平成24年度を目途に開学することされており、今後も事業量が増大することから、対象法人とはされていない。

・ 日本司法支援センターについては、刑事訴訟法等の改正に伴う被疑者国選弁護対象事件の範囲の拡大により、平成21年度に大幅に事務量が増大することが見込まれていたことから、対象法人とはされていない。

6 千円未満を切り捨ててあるので、合計額(最広義人件費)が一致しない場合がある。

独立行政法人の役職員の給与水準を公表しているHP等一覧

○ 内閣府所管

(主務省)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
国立公文書館		大臣官房公文書管理課	03-3581-4718
北方領土問題対策協会	http://www.cao.go.jp/kikan/yakushokuin/	北方対策本部	03-3581-2103
沖縄科学技術研究基盤整備機構		沖縄振興局総務課	03-3581-9974

(独立行政法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
国立公文書館	http://www.archives.go.jp/information/pdf/hoshu_kyuyo_2011.pdf	総務課	03-3214-0623
北方領土問題対策協会	http://www.hoppou.go.jp/hokutaikyō/summary/pdf/remuneration2010.pdf	総務課	03-3843-3630
沖縄科学技術研究基盤整備機構	http://www.oist.jp/images/stories/pdf/information/FY2010_hosyu_kyuyo.pdf	人事業務課	098-966-8711

(注)「アドレス」等は、平成23年6月30日現在のもの。

○ 消費者庁所管

(主務省)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
国民生活センター	http://www.caa.go.jp/region/pdf/h22_kokusen.pdf	地方協力課	03-3507-9175

(独立行政法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
国民生活センター	http://www.kokusen.go.jp/hello/gaiyou.html	総務部総務課	042-758-3162

(注)「アドレス」等は、平成23年6月30日現在のもの。

○ 総務省所管

(主務省)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
所管全法人	http://www.soumu.go.jp/menu_03/syokan/ichiran.html	大臣官房総務課	03-5253-5090

(独立行政法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
情報通信研究機構	http://www.nict.go.jp/4otfsk000000jars-att/benefit-salary-level-2010.pdf	総務部人事室職員グループ	042-327-7521
統計センター	http://www.nstac.go.jp/release/pdf/kyuyosuijun.pdf	総務部総務課	03-5273-1211
平和祈念事業特別基金	http://www.heiwa.go.jp/kikin/pdf/yakushoku_kyuyo2011.pdf	総務部企画・総務担当	03-5860-2745
郵便貯金・簡易生命保険管理機構	http://www.yuchokampo.go.jp/release/pdf/hoshukyuyo_h22.pdf	総務部総務課	03-5472-7101

(注)「アドレス」等は、平成23年6月30日現在のもの。

○ 法務省所管

(主務省)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
日本司法支援センター	http://www.moj.go.jp/housei/sougouhouritsushien/kanbou_center_index.html	大臣官房司法法制部司法法制課	03-3580-4111

(独立行政法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
日本司法支援センター	http://www.houterasu.or.jp/houterasu_gaiyou/kouhyou_ikou/kyuuyou/	総務部人事課	050-3383-5333

(注)「アドレス」等は、平成23年6月30日現在のもの。

○ 外務省所管

(主務省)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
国際協力機構	http://www.mofa.go.jp/mofaj/annai/shocho/dgh/	国際協力局政策課	03-5501-8357
国際交流基金		広報文化交流部文化交流課	03-5501-8139

(独立行政法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
国際協力機構	http://www.iica.go.jp/disc/salary/pdf/h23_kyuyo01.pdf	人事部給与厚生課	03-5226-9776
国際交流基金	http://www.ipf.go.jp/i/about/outline/admin/summary/outline/h22_hoshu_kikin.pdf	総務部人事課	03-5369-6052

(注)「アドレス」等は、平成23年6月30日現在のもの。

○ 財務省所管

(主務省)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
所管全法人	http://www.mof.go.jp/about_mof/agency/doppo/index.htm	大臣官房文書課	03-3581-7699

(独立行政法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
酒類総合研究所	http://www.nrib.go.jp/gui/housyu/yakusyoku.htm	総務課総務係	082-420-0800
造幣局	http://www.mint.go.jp/info/pdf/yakusyokuin_22.pdf	総務部人事課	06-6351-5319
国立印刷局	http://www.npb.go.jp/ia/security/link/documents/sosiki22.pdf	経営企画部	03-3587-4524
日本万国博覧会記念機構	http://www.expo70.or.jp/organization/pdf/soumu/2307/ys_housyu_u22.pdf	総務部総務課	06-6877-3334

(注)「アドレス」等は、平成23年6月30日現在のもの。

○ 文部科学省所管

(主務省)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
所管全法人	http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/23/06/attach/1307859.htm	大臣官房人事課給与班 給与調整係	03-5253-4111 (内線2934)

(独立行政法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
国立特別支援教育総合研究所	http://www.nise.go.jp/cms/resources/content/348/yakuinkyuuyoH22.pdf	総務部総務課人事係	046-839-6812
大学入試センター	http://www.dnc.ac.jp/modules/dnc/content0042.html	総務企画部総務課人事・人材係	03-5478-1215
国立青少年教育振興機構	http://www.nive.go.jp/about/public/other.html	管理部人事課給与係	03-6407-7646
国立女性教育会館	http://www.nwec.jp/ip/data/page0145-2010.pdf	総務課総務係	0493-62-6719
国立科学博物館	http://www.kahaku.go.jp/disclosure/organization/imgs/benefit22.pdf	経営管理課人事担当	03-5814-9816
物質・材料研究機構	http://www.nims.go.jp/nims/disclosure/term02/h22_salaly.pdf	総務部人事課	029-859-2693
防災科学技術研究所	http://www.bosai.go.jp/kokai/johokokai/johoteiky/22kyuyo02.pdf	総務部総務課	029-863-7718
放射線医学総合研究所	http://www.nirs.go.jp/public/operation/pdf/suijun22.pdf	総務部人事課人事第1係	043-206-3005
国立美術館	http://www.artmuseums.go.jp/06/20110630.pdf	本部事務局人事担当	03-3214-2583
国立文化財機構	http://www.nich.go.jp/data/kihon/hoshu2010.pdf	本部事務局総務企画課人事担当	03-3822-2438
教員研修センター	http://www.nctd.go.jp/22iou.html	総務課人事係	029-879-6611
科学技術振興機構	http://www.ist.go.jp/johokokai/joho.html	総務部職員課	048-226-5605
日本学術振興会	http://www.isps.go.jp/koukai/data/hosyu_h22.pdf	総務部総務課	03-3263-1722
理化学研究所	http://www.riken.jp/r-world/disclosure/info/pdf/kyuyosuiyun22.pdf	人事部職員課	048-467-9784
宇宙航空研究開発機構	http://www.jaxa.jp/about/disclosure/data/hosyu22.pdf	人事部職員課	050-3362-8095
日本スポーツ振興センター	http://naash.go.jp/corp/Portals/0/corp/pdf/22kyuyo-kouhyou.pdf	総務部人事課	03-5410-9126
日本芸術文化振興会	http://www.nti.jac.go.jp/assets/files/about/document/kyuuyo_h22.pdf	総務企画部総務課	03-3265-6129
日本学生支援機構	http://www.jasso.go.jp/personnel/documents/kyuuyo10.pdf	総務部人事課	03-6743-6018
海洋研究開発機構	http://www.iamstec.go.jp/i/about/disclosure/informations.html	総務部人事課	046-867-9086
国立高等専門学校機構	http://www.kosen-k.go.jp/information/23kyuyosuiyun.pdf	人事課人事第二係	042-662-3158
大学評価・学位授与機構	http://www.niad.ac.jp/n_koukai/hoshu/	管理部総務企画課人事係	042-307-1514
国立大学財務・経営センター	http://ijgyou.zam.go.jp/hoinbunshyo/info_3.html	総務部総務課総務係	03-4212-6112
日本原子力研究開発機構	http://www.iaea.go.jp/02/pdf/kyuyo_h22.pdf	人事部給与課	029-282-1122 (内線40850)

(注)「アドレス」等は、平成23年6月30日現在のもの。

○ 厚生労働省所管

(主務省)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
国立健康・栄養研究所	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou01/	大臣官房厚生科学課	03-5253-1111 (内線3812)
労働安全衛生総合研究所	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou05/	労働基準局安全衛生部計画課	(内線5550)
勤労者退職金共済機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou07/	労働基準局勤労者生活部勤労者生活課	(内線5364)
高齢・障害者雇用支援機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou08/	職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課	(内線5813)
福祉医療機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou10/	社会・援護局福祉基盤課	(内線2869)
国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou11/	社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課	(内線3039)
労働政策研究・研修機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou12/	政策統括官付労政担当参事官室	(内線7740)
雇用・能力開発機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou09/	職業能力開発局総務課	(内線5939)
労働者健康福祉機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou06/	労働基準局労災補償部労災管理課	(内線5451)
国立病院機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou03/	医政局国立病院課国立病院機構管理室	(内線2634)
医薬品医療機器総合機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou02/	医薬食品局総務課	(内線2913)
医薬基盤研究所	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou04/	大臣官房厚生科学課	(内線3812)
年金・健康保険福祉施設整理機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou13/	年金局事業企画課	(内線3624)
年金積立金管理運用	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou14/	年金局総務課	(内線3343)
国立がん研究センター	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou15/	医政局国立病院課	(内線2627)
国立循環器病研究センター	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou16/	医政局国立病院課	(内線2627)
国立精神・神経医療研究センター	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou17/	医政局国立病院課	(内線2627)
国立国際医療研究センター	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou18/	医政局国立病院課	(内線2627)
国立成育医療研究センター	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou19/	医政局国立病院課	(内線2627)
国立長寿医療研究センター	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryou20/	医政局国立病院課	(内線2627)

(独立行政法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
国立健康・栄養研究所	http://www.nih.go.jp/eiken/assets/images/kyuwo22nendo.pdf	事務部庶務課	03-3203-5721
労働安全衛生総合研究所	http://www.jniosh.go.jp/release/kohyo.html	総務部総務課	042-491-4512
勤労者退職金共済機構	http://www.taisyokukin.go.jp/dis/PDF/k_suijyun_h22.pdf	総務部人事課	03-3436-0151 (内線528)
高齢・障害者雇用支援機構	http://www.jeed.or.jp/disclosure/jeed/jeed.html	総務部職員課	03-5400-1605
福祉医療機構	http://hp.wam.go.jp/koukai/yakuin/tabid/114/Default.aspx#3	総務企画部人事課	03-3438-0216
国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	http://www.nozomi.go.jp/	総務部総務課人事係	027-320-1310
労働政策研究・研修機構	http://www.jil.go.jp/outline/houki/documents/H22kyuyosuijun.pdf	総務部人事課	03-5903-6111 (内線914)
雇用・能力開発機構	http://www.ehdo.go.jp/profile/koukai.html	総務部給与課	045-683-1233
労働者健康福祉機構	http://www.rofuku.go.jp/iigvogaivo/jyoho/koukai_shiryou/index.html#kyuyosuijyun	職員部給与課	044-556-9842
国立病院機構	http://www.hosp.go.jp/12.582.25.html	本部総務部人事課	03-5712-5061
医薬品医療機器総合機構	http://www.pmda.go.jp/guide/jyohokokai/kohyo/file/h23hoshukohyo.pdf	総務部職員課	03-3506-9502
医薬基盤研究所	http://www.nibio.go.jp/information/legal/	総務部総務課人事給与係	072-641-9811
年金・健康保険福祉施設整理機構	http://www.rfo.go.jp/doc/22kyuwo.pdf	総務部総務課	047-420-9901
年金積立金管理運用	http://www.gpif.go.jp/public/organization.html	管理部総務課	03-3502-2480
国立がん研究センター	http://www.ncc.go.jp/jp/about/hoin/joho.html	人事部人事課	03-3542-2511
国立循環器病研究センター	http://www.ncvc.go.jp/about/index.html	人事部人事課	06-6833-5012
国立精神・神経医療研究センター	http://www.ncnp.go.jp/guide/about.html	総務部人事課	042-341-2712 (内線2179)
国立国際医療研究センター	http://www.ncgm.go.jp/center_info/index.html	総務部総務課	03-3202-7181
国立成育医療研究センター	http://www.ncchd.go.jp/center/information/public_info/teikyo.html	人事部人事課	03-3416-0181
国立長寿医療研究センター	http://www.ncgg.go.jp/joho.html	総務部人事課	0562-46-2315 (内線2151)

(注)「アドレス」等は、平成23年6月30日現在のもの。

○農林水産省所管

(主務省)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
所管全法人	http://www.maff.go.jp/j/corp/dokuhou/index.html	大臣官房秘書課	03-6744-2394

(独立行政法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
農林水産消費安全技術センター	http://www.famic.go.jp/public_information/sonota/kyuuyosuijun.html	総務部人事課	050-3797-1830
種苗管理センター	http://www.ncss.go.jp/main/info/johokoukai.html	管理部総務課	029-838-6581
家畜改良センター	http://www.nlbc.go.jp/pdf/sonota/22yakuin-kyuyo.pdf	総務部人事課	0248-25-2759
水産大学校	http://www.fish-u.ac.jp/johokoukai/doc02/H22_kyuyokouhyo.pdf	総務部庶務課	083-286-5112
農業・食品産業技術総合研究機構	http://www.naro.affrc.go.jp/public_information/salary/standard/index.html	統括部人事課	029-838-8340
農業生物資源研究所	http://www.nias.affrc.go.jp/koukai/houshu-kyuyo-H23-06-up.pdf	庶務室人事チーム	029-838-7404
農業環境技術研究所	http://www.niaes.affrc.go.jp/lawopen/110630/kyuuyosuijun.pdf	総務管理室	029-838-8156
国際農林水産業研究センター	http://www.iircas.affrc.go.jp/koukai/houtei/pdf/kyuuyosuijun.pdf	総務部庶務課	029-838-6312
森林総合研究所	http://www.ffpri.affrc.go.jp/koukaijohou/soshiki/documents/kyuuyokouhyou-h22.pdf	総務部職員課	029-829-8172
水産総合研究センター	http://www.fra.affrc.go.jp/kitei/sonota/kyuyo22.pdf	経営企画部人事課	045-227-2639
農畜産業振興機構	http://www.alic.go.jp/disclosure/info-salary.html	総務部	03-3583-8425
農業者年金基金	http://www.nounen.go.jp/hoteijoho/conts03_2.html	総務部総務課	03-3502-6696
農林漁業信用基金	http://www.affcf.com/information_disclosure/outline2/22yakusokuin-kyuyo.pdf	総務部人事課	03-3294-4491

(注)「アドレス」等は、平成23年6月30日現在のもの。

○経済産業省所管

(主務省)

法人名	アドレス	担当者所属部署	連絡先電話番号
所管全法人	http://www.meti.go.jp/intro/koueki_houjin/a_index_04.html	大臣官房政策評価広報課	03-3501-1042

(独立行政法人)

法人名	アドレス	担当者所属部署	連絡先電話番号
経済産業研究所	http://www.rieti.go.jp/jp/about/kyuuyosuijun22.pdf	財務・経理担当	03-3501-1363
工業所有権情報・研修館	http://www.inpit.go.jp/about/sosiki/officer/index.html	総務部	03-3501-5765
日本貿易保険	http://www.nexi.go.jp/corporate/info/general/organization/pdf/yakuin.pdf	総務部人事グループ	03-3512-7656
産業技術総合研究所	http://unit.aist.go.jp/hrd/ci/soukatsu/kyuuyosuijun22.pdf	総務本部人事部人事室	029-862-6284
製品評価技術基盤機構	http://www.nite.go.jp/gen/kyuyo.html	企画管理部人事企画課	03-3481-0952
新エネルギー・産業技術総合開発機構	http://www.nedo.go.jp/content/100153526.pdf	人事部人事課	044-520-5102
日本貿易振興機構	http://www.jetro.go.jp/disclosure/info/houshukyuyo/houshukyuyo2010.pdf	総務部人事課	03-3582-5538
原子力安全基盤機構	http://www.ines.go.jp/jyohou/teikyo/soshiki/teikyoku.html	総務部人事グループ	03-4511-1240
情報処理推進機構	http://www.ipa.go.jp/about/tsusoku/pdf/9-22.pdf	総務部総務グループ	03-5978-7501
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	http://www.iogmec.go.jp/about_iogmec/informationopen/docs/yakuin_housyu_h22.pdf	総務部人事課	03-6758-8140
中小企業基盤整備機構	http://www.smri.go.jp/kikou/discl035509.html	総務部人事グループ	03-5470-1502

(注)「アドレス」等は、平成23年6月30日現在のもの。

○ 国土交通省所管

(主務省)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
所管全法人	http://www.mlit.go.jp/page/kanbo04_hy_000007.html	大臣官房総務課	03-5253-8184

(独立行政法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
土木研究所	http://www.pwri.go.jp/jpn/iouhou/docs/pwri-h22.pdf	総務部総務課	029-879-6700
建築研究所	http://www.kenken.go.jp/japanese/information/announcement/kyu-yosuijun/yakushokuinhoushu.pdf	総務部総務課	029-864-2151
交通安全環境研究所	http://www.ntsel.go.jp/disclose/kouhyo.html	総務課	0422-41-3204
海上技術安全研究所	http://www.nmri.go.jp/main/overview/yakuinireki/kaigiken-yakusyoku-22.pdf	総務部総務課	0422-41-3381
港湾空港技術研究所	http://www.pari.go.jp/public/others/	企画管理部総務課	046-844-5010
電子航法研究所	http://www.enri.go.jp/info/koukaisiryoku/koukaisiryoku_index.htm	総務課	0422-41-3166
航海訓練所	http://www.kohkun.go.jp/public/info/yakusyokuin_kyuyo_110630.pdf	総務課	045-211-7302
海技教育機構	http://www.mtea.ac.jp/iouhou/soshiki/kyuyokohyou22.pdf	総務課	054-334-0970
航空大学校	http://www.kouku-dai.ac.jp/cgi-bin/06_information/view.cgi?print=20&sort=down4%20down5%20down6&keys2=1&word=0&tid=list3	総務課	0985-51-1211
自動車検査独立行政法人	http://www.navi.go.jp/info/report.html	総務部人事課	03-5363-3442
鉄道建設・運輸施設整備支援機構	http://www.irtt.go.jp/01Organization/org/pdf/yakushokuinhou22.pdf	総務部広報課	045-222-9101
国際観光振興機構	http://www.into.go.jp/jpn/downloads/r_yakusyokuin-kyuyo-h22.pdf	企画部人事グループ	03-3216-1905
水資源機構	http://www.water.go.jp/honsya/honsya/jyohokokai/document/pdf/20_s22_document.pdf	人事部人事課	048-600-6500
自動車事故対策機構	http://www.nasva.go.jp/gaiyou/documents/04_kitei-09.pdf	総務部人事グループ	03-5276-4454
空港周辺整備機構	http://www.oeia.or.jp/docs/upfile/22kyuyo.pdf	大阪国際空港事業本部 総務部総務課	06-6843-1661
海上災害防止センター	http://www.mdpc.or.jp/contents/information/index.html	総務部総務課	045-224-4311
都市再生機構	http://www.ur-net.go.jp/ikoukai/hoshusuijun	総務人事部職員チーム	045-650-0259
奄美群島振興開発基金	http://www.amami.go.jp/Yakushokuin-Suiyun22.pdf	総務企画課	0997-52-4511
日本高速道路保有・債務返済機構	http://www.jehdra.go.jp/pdf/831.pdf	総務部総務課	03-3508-5162
住宅金融支援機構	http://www.jhf.go.jp/teikyoku/kyuyokohyou.html	総務人事部人事グループ	03-5800-8031

(注)「アドレス」等は、平成23年6月30日現在のもの。

○ 環境省所管

(主務省)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
所管全法人	http://www.env.go.jp/info/hojin	総合環境政策局総務課	03-5521-8228

(独立行政法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
国立環境研究所	http://www.nies.go.jp/kihon/housyu/h22/index.html	総務部総務課	029-850-2316
環境再生保全機構	http://www.erca.go.jp/koukai/index.html	総務部総務課	044-520-9501

(注)「アドレス」等は、平成23年6月30日現在のもの。

○ 防衛省所管

(主務省)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
駐留軍等労働者労務管理機構	http://www.mod.go.jp/i/profile/houjin/h22_kyuyosuijun.pdf	地方協力局労務管理課	03-3268-3111 (内線36552)

(独立行政法人)

法人名	アドレス	担当部署	連絡先電話番号
駐留軍等労働者労務管理機構	http://www.lmo.go.jp/disclosure/pdf/kyuyo_h22.pdf	管理部庶務課	03-5730-2163 (内線316)

(注)「アドレス」等は、平成23年6月30日現在のもの。

○特殊法人等の廃止・民営化等及び独立行政法人の設立等に当たっての基本方針について
(平成 14 年 10 月 18 日特殊法人等改革推進本部決定) (抄)

2 新独立行政法人の役職員の身分等

新独立行政法人の役員の報酬等については、平成 14 年 3 月 15 日の閣議決定により特殊法人等の役員の給与及び退職金の大幅削減が行われたこと及び報酬等には役員の業績等が考慮されなければならないとする独立行政法人通則法第 52 条及び第 53 条の趣旨を踏まえ、厳に適正な水準とする。新独立行政法人の職員の給与についても、同法第 57 条及び第 63 条の趣旨を踏まえ、適正な水準とする。

また、主務大臣は、新独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準を、国家公務員及び他の独立行政法人の役職員と比較ができる形で分かりやすく公表することとする。

○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) (抄)

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、意見を述べることができる。

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(注)に基づき、決定に至った事由とともに公表する。 (注) 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)

(注) 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)

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。

○行政改革の重要方針（平成17年12月24日閣議決定）（抄）

4 総人件費改革の実行計画等

（1）総人件費改革の実行計画

ウ その他の公的部門の見直し

① 独立行政法人及び国立大学法人法に基づく法人

(ア) 主務大臣は、国家公務員の定員の純減目標（今後5年間で5%以上の純減）及び給与構造改革を踏まえ、独立行政法人及び国立大学法人法に基づく法人について、各法人ごとに、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うことを中期目標において示すこととする。

(イ) 各法人は、中期目標に従い、今後5年間で5%以上の人件費（注）の削減を行うことを基本とする（日本司法支援センター及び沖縄科学技術研究基盤整備機構を除く。）。これに加え、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見直しに取り組むものとする。

各法人の長は、これらの取組を含む中期計画をできる限り早期に策定し、主務大臣は、中期計画における削減目標の設定状況や事後評価等を通じた削減の進捗状況等を的確に把握するものとする。

（注）今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。

○独立行政法人整理合理化計画（平成19年12月24日閣議決定）（抄）

Ⅲ. 独立行政法人の見直しに関し講ずべき横断的措置

1. 独立行政法人の効率化に関する措置

(4) 給与水準の適正化等

① 独立行政法人の役員の報酬及び職員の給与等について、独立行政法人が公的主体と位置付けられることや財政支出を受けていることも踏まえ、以下の点について対応する。

ア 各独立行政法人は、人件費総額について、行政改革推進法の規定に沿って着実に削減に取り組むこと。

イ 主務大臣は、国家公務員と比べて給与水準の高い法人に対して、その水準が高い理由及び講ずる措置について公表し、国民に対して納得が得られる説明を行うとともに、社会的に理解が得られる水準とするよう要請すること。

ウ 主務大臣は、国の財政支出規模の大きい法人及び累積欠損のある法人に対して、給与水準が適切なものかどうかを検証の上、十分な説明責任を果たすものとし、国民の理解が得られないものについては、水準そのもの見直し等適切に対応するよう要請すること。

エ 主務大臣は、各独立行政法人に対して、独立行政法人の長の報酬を各府省事務次官の給与の範囲内とするよう要請すること。

オ 各独立行政法人の長を除く理事及び監事等の報酬について、個人情報保護にも留意しつつ、法人の長と同様に、個別の額を公表すること。

- ② 各独立行政法人は、能力・実績主義の活用により、役員の報酬及び職員の給与等にその業績及び勤務成績等を一層反映させる。特に、役員については、当該役員の各期の業績が適切に報酬額に反映されることが必要である。
- ③ 給与水準に関して、十分国民の理解が得られる説明がなされているか等の観点から、監事による監査、評価委員会による事後評価において、それぞれ厳格にチェックする。

○公務員の給与改定に関する取扱いについて（平成22年11月1日閣議決定）（抄）

- 3(3) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。以下同じ。）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も十分考慮して給与水準を厳しく見直すよう要請するとともに、中期目標に従った人件費削減等の取組状況を的確に把握する。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、役職員の給与等の水準を毎年度公表する。

今後進める独立行政法人制度の抜本見直しの一環として、独立行政法人の総人件費についても厳しく見直すこととする。

○独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針（平成22年12月7日閣議決定）（抄）

III 資産・運営の見直しについて

4. 人件費・管理運営の適正化

① 人件費の適正化

- 独立行政法人の総人件費については、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成22年11月1日閣議決定）に基づき、今後進める独立行政法人制度の抜本的な見直しの一環として厳しく見直す。
- 国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、国民の理解と納得が得られるよう、その水準が国家公務員と同等のものとなるよう努める。
 - ア) 国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、給与水準の適正化に係る具体的な方策と数値目標を内容とする取組を着実に実施する。
 - イ) 主務大臣は、上記取組の実施状況を的確に把握するとともに、人件費削減の進捗状況、給与水準の在り方等を検証した上で、その結果を、国家公務員と比べて給与水準が高い理由、講ずる措置等と併せ、総務大臣に報告する。
 - ウ) 総務大臣は、上記の報告を取りまとめ、公表する。
- 各独立行政法人の長、理事及び監事等の報酬については、個人情報保護にも留意しつつ、引き続き個別の額を公表する。
- 給与水準については、監事による監査、評価委員会による事後評価においても、引き続き厳格なチェックを行う。

○簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律

(平成18年法律第47号) (抄)

(独立行政法人等における人件費の削減)

第53条 独立行政法人等(独立行政法人(政令で定める法人を除く。)及び国立大学法人等をいう。次項において同じ。)は、その役員及び職員に係る人件費の総額について、平成18年度以降の5年間で、平成17年度における額からその100分の5に相当する額以上を減少させることを基本として、人件費の削減に取り組まなければならない。

2 独立行政法人等を所管する大臣は、独立行政法人等による前項の規定による人件費の削減の取組の状況について、独立行政法人通則法(国立大学法人等にあつては、国立大学法人法)の定めるところにより、的確な把握を行うものとする。

○独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）

【役員の報酬等】

（役員の報酬等）

第 52 条

2 特定独立行政法人は、その役員に対する報酬等の支給の基準を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

3 前項の報酬等の支給の基準は、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該特定独立行政法人の業務の実績及び中期計画の第 30 条第 2 項第 3 号の人件費の見積りその他の事情を考慮して定められなければならない。

第 53 条 主務大臣は、前条第二項の規定による届出があったときは、その届出に係る報酬等の支給の基準を評価委員会に通知するものとする。

2 評価委員会は、前項の規定による通知を受けたときは、その通知に係る報酬等の支給の基準が社会一般の情勢に適合したものであるかどうかについて、主務大臣に対し、意見を申し出ることができる。

（準用）

第 62 条 第 52 条及び第 53 条の規定は、特定独立行政法人以外の独立行政法人の役員の報酬等について準用する。この場合において、第 52 条第 3 項中「実績及び中期計画の第 30 条第 2 項第 3 号の人件費の見積り」とあるのは、「実績」と読み替えるものとする。

【職員の給与】

（職員の給与）

第 57 条

2 特定独立行政法人は、その職員の給与の支給の基準を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

3 前項の給与の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和 25 年法律第 95 号）の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、当該特定独立行政法人の業務の実績及び中期計画の第 30 条第 2 項第 3 号の人件費の見積りその他の事情を考慮して定められなければならない。

（職員の給与等）

第 63 条

2 特定独立行政法人以外の独立行政法人は、その職員の給与及び退職手当の支給の基準を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

3 前項の給与及び退職手当の支給の基準は、当該独立行政法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない。

【財務諸表等の作成】

（財務諸表等）

第 38 条 独立行政法人は、毎事業年度、貸借対照表、損益計算書、利益の処分又は損失の処理に関する書類その他主務省令で定める書類及びこれらの附属明細書（以下「財務諸表」という。）を作成し、当該事業年度の終了後三月以内に主務大臣に提出し、その承認を受けなければならない。

2 独立行政法人は、前項の規定により財務諸表を主務大臣に提出するときは、これに当該事業年度の事業報告書及び予算の区分に従い作成した決算報告書を添え、並びに財務諸表及び決算報告書に関する監事の意見（次条の規定により会計監査人の監査を受けなければならない独立行政法人にあっては、監事及び会計監査人の意見。以下同じ。）を付けなければならない。

3 主務大臣は、第 1 項の規定により財務諸表を承認しようとするときは、あらかじめ、評価委員会の意見を聴かなければならない。

4 独立行政法人は、第一項の規定による主務大臣の承認を受けたときは、遅滞なく、財務諸表を官報に公告し、かつ、財務諸表並びに第二項の事業報告書、決算報告書及び監事の意見を記載した書面を、各事務所に備えて置き、主務省令で定める期間、一般の閲覧に供しなければならない。

○「独立行政法人会計基準」及び「独立行政法人会計基準注解」に関する Q & A

平成 12 年 8 月（平成 23 年 6 月最終改訂）（抄）

第 10 章 附属明細書及び注記

Q79-1 附属明細書を作成する各欄には、具体的にはどのような内容を考えているのか。

A

19 役員及び職員の給与の明細

(3) 独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準について、主務大臣が総務大臣の定める様式に則って公表する事項についても、明細書に併せて公表することとする。

独立行政法人職員と国家公務員との比較方法 (対国家公務員指数(年齢勘案)の算出方法)

1. 比較職種

同種の職種間で給与水準を比較

- ① 全ての独立行政法人
法人の「事務・技術職員」と国の「行政職俸給表(一)適用職員」を比較
- ② 研究職員が在職する独立行政法人
法人の「研究職員」と国の「研究職俸給表適用職員」を比較
- ③ 病院部門を有する独立行政法人
 - a 法人の「医師」と国の「医療職俸給表(一)適用職員」を比較
 - b 法人の「看護師」と国の「医療職俸給表(三)適用職員」を比較

2. 比較する給与

年間給与額について比較

(注) 年間給与額とは、公表を行う年度の前年度に支給された給与額(月例給、賞与等の合計額)から、超過勤務手当、特殊勤務手当等の実績給及び通勤手当を除いた額

3. 比較方法

比較対象法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、法人に国の給与水準を持ち込んだ場合の給与水準を100として算出

(考え方)

$$\frac{\text{法人の年齢別平均年間給与額} \times \text{法人の年齢別人員数}}{\text{国の年齢別平均年間給与額} \times \text{法人の年齢別人員数}} = \frac{\text{法人が現に支給している給与費}}{\text{国の給与水準で支給したと仮定した場合の給与費}}$$

※ 「年齢・地域・学歴勘案の指数」の算出に当たっては、年齢別・地域別・学歴別の平均年間給与額と人員数を用いて算出。

具体的算出例（事務・技術職員を国家公務員と比較する場合）

	年齢階層 (歳)	国（行政俸給表（一） 適用職員）	独立行政法人（事務・技術職員）	
		平均年間給与額 (a)	人員 (b)	平均年間給与額 (c)
1	20～23	2,700千円	1人	2,800千円
2	24～27	3,400千円	5人	3,500千円
3	28～31	3,900千円	5人	4,200千円
4	32～35	4,700千円	5人	5,100千円
5	36～39	5,500千円	5人	5,900千円
6	40～43	6,400千円	5人	6,800千円
7	44～47	7,300千円	4人	7,600千円
8	48～51	8,000千円	4人	8,400千円
9	52～55	8,500千円	3人	9,200千円
10	56～59	8,900千円	3人	9,300千円

(注)「平均年間給与額」等の数値は、算出例を示すために作成したサンプルデータである。

【算出例】

○独立行政法人が現に支給している給与水準

$$\begin{aligned} & \{ (b1 \times c1) + (b2 \times c2) + (b3 \times c3) + (b4 \times c4) + (b5 \times c5) + (b6 \times c6) + (b7 \times c7) + (b8 \times c8) + (b9 \times c9) + (b10 \times c10) \} \div \\ & (b1+b2+b3+b4+b5+b6+b7+b8+b9+b10) \\ & = 249,800 \div 40 \\ & = 6,245 \end{aligned}$$

○国の水準で支給した場合の給与水準

$$\begin{aligned} & \{ (b1 \times a1) + (b2 \times a2) + (b3 \times a3) + (b4 \times a4) + (b5 \times a5) + (b6 \times a6) + (b7 \times a7) + (b8 \times a8) + (b9 \times a9) + (b10 \times a10) \} \div \\ & (b1+b2+b3+b4+b5+b6+b7+b8+b9+b10) \\ & = 235,600 \div 40 \\ & = 5,890 \end{aligned}$$

○対国家公務員指数

$$6,245 \div 5,890 \times 100 = \boxed{106.0}$$