

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22年度	平成23年度	対前年度差	平成22年度	平成23年度	対前年度差	
内閣府	◎ 国立公文書館	34	45.9	7,686	108.3	110.5	2.2	94.8	96.3	1.5	
	北方領土問題対策協会	16	45.2	6,860	96.2	100.1	3.9	88.0	92.0	4.0	
消費者庁	国民生活センター	95	42.0	7,025	111.1	111.8	0.7	100.1	100.4	0.3	
総務省	情報通信研究機構	111	45.1	7,306	104.8	106.9	2.1	114.0	116.3	2.3	
	◎ 統計センター	582	41.8	6,152	95.4	97.9	2.5	87.1	89.4	2.3	
	平和祈念事業特別基金	11	47.4	7,548	109.0	108.6	▲ 0.4	95.8	101.0	5.2	
	郵便貯金・簡易生命保険管理機構	21	45.8	7,757	109.6	110.6	1.0	95.3	96.4	1.1	
法務省	日本司法支援センター	539	37.6	4,635	81.0	82.9	1.9	80.1	83.4	3.3	
外務省	国際協力機構	923	42.0	7,871	127.8	124.3	▲ 3.5	109.3	106.5	▲ 2.8	
	国際交流基金	101	42.2	7,679	120.5	119.5	▲ 1.0	100.2	99.2	▲ 1.0	
財務省	酒類総合研究所	6	39.7	5,686	91.3	101.5	10.2	93.0	108.7	15.7	
	◎ 造幣局	325	45.0	6,651	98.0	98.7	0.7	95.1	96.2	1.1	
	◎ 国立印刷局	3,659	45.3	6,154	88.8	89.3	0.5	86.7	87.3	0.6	
	日本万国博覧会記念機構	39	42.7	7,113	112.7	108.9	▲ 3.8	113.2	109.6	▲ 3.6	
文部科学省	国立特別支援教育総合研究所	18	41.3	5,809	94.3	92.6	▲ 1.7	96.4	95.4	▲ 1.0	
	大学入試センター	54	40.9	6,290	100.0	102.8	2.8	87.0	89.7	2.7	
	国立青少年教育振興機構	307	42.8	6,116	95.1	95.4	0.3	99.1	99.2	0.1	
	国立女性教育会館	17	45.1	5,869	91.2	84.8	▲ 6.4	99.1	91.9	▲ 7.2	
	国立科学博物館	47	43.1	6,648	101.8	100.9	▲ 0.9	89.2	88.8	▲ 0.4	
	物質・材料研究機構	73	41.0	6,254	100.9	103.3	2.4	102.0	104.4	2.4	
	防災科学技術研究所	23	44.7	6,995	104.5	104.0	▲ 0.5	105.4	103.8	▲ 1.6	
	放射線医学総合研究所	117	43.3	5,581	83.9	85.7	1.8	86.1	87.8	1.7	
	国立美術館	40	39.9	5,802	99.7	95.8	▲ 3.9	90.7	86.7	▲ 4.0	
	国立文化財機構	92	41.4	5,896	96.9	94.0	▲ 2.9	91.5	88.3	▲ 3.2	
	教員研修センター	29	47.3	7,245	99.2	99.8	0.6	96.5	97.2	0.7	
	科学技術振興機構	468	42.1	7,344	114.4	114.7	0.3	98.9	99.5	0.6	
	日本学術振興会	71	37.0	6,263	111.7	114.8	3.1	97.7	99.8	2.1	
	理化学研究所	342	42.6	7,274	113.9	113.8	▲ 0.1	112.1	112.3	0.2	
	宇宙航空研究開発機構	428	44.5	8,003	118.6	118.8	0.2	114.7	115.5	0.8	
	日本スポーツ振興センター	279	43.1	7,116	109.1	109.4	0.3	100.0	100.3	0.3	
	日本芸術文化振興会	208	47.8	7,107	101.6	102.5	0.9	88.1	89.1	1.0	
	日本学生支援機構	340	45.3	6,957	106.6	103.7	▲ 2.9	93.2	90.7	▲ 2.5	
	海洋研究開発機構	217	42.1	7,162	114.1	114.5	0.4	117.1	117.4	0.3	
	国立高等専門学校機構	1,801	42.2	5,329	83.7	84.6	0.9	90.2	91.3	1.1	
	大学評価・学位授与機構	69	35.3	5,032	99.9	98.7	▲ 1.2	101.7	100.7	▲ 1.0	
	国立大学財務・経営センター	8	38.6	6,257	102.5	107.4	4.9	95.1	96.6	1.5	
	日本原子力研究開発機構	2,669	44.7	7,727	115.5	115.5	0.0	123.8	124.0	0.2	
	厚生労働省	国立健康・栄養研究所	9	41.5	6,820	114.4	109.3	▲ 5.1	98.8	97.9	▲ 0.9
		労働安全衛生総合研究所	3	35.5	5,239	107.5	98.9	▲ 8.6	107.5	98.9	▲ 8.6
		勤労者退職金共済機構	208	41.9	7,170	112.7	113.8	1.1	100.3	101.5	1.2
		高齢・障害・求職者雇用支援機構	193	41.3	6,689	107.3	107.6	0.3	100.0	110.0	10.0
福祉医療機構		215	40.2	7,052	117.4	116.4	▲ 1.0	102.2	101.5	▲ 0.7	
国立重度知的障害者総合施設のぞみの園		25	47.1	6,776	96.0	95.7	▲ 0.3	101.8	100.7	▲ 1.1	
労働政策研究・研修機構		52	46.0	8,353	117.7	117.8	0.1	102.5	101.3	▲ 1.2	
労働者健康福祉機構		1,085	43.2	6,564	102.0	101.9	▲ 0.1	105.7	105.8	0.1	
◎ 国立病院機構		2,482	41.8	6,172	98.3	98.5	0.2	104.0	104.5	0.5	
医薬品医療機器総合機構		424	36.7	6,619	122.1	122.4	0.3	104.2	104.9	0.7	
医薬基盤研究所		17	38.8	6,339	113.2	110.2	▲ 3.0	116.1	113.0	▲ 3.1	
年金・健康保険福祉施設整理機構		8	46.1	6,684	103.7	99.8	▲ 3.9	95.6	91.6	▲ 4.0	
年金積立金管理運用		64	44.4	8,123	120.9	119.6	▲ 1.3	100.6	99.5	▲ 1.1	
国立がん研究センター		64	41.7	6,321	105.2	100.2	▲ 5.0	98.6	94.3	▲ 4.3	
国立循環器病研究センター		38	43.5	6,737	99.2	101.2	2.0	99.8	101.4	1.6	
国立精神・神経医療研究センター		25	41.5	6,400	107.2	103.1	▲ 4.1	108.1	104.2	▲ 3.9	
国立国際医療研究センター		75	40.5	6,243	104.9	102.9	▲ 2.0	97.3	95.3	▲ 2.0	
国立成育医療研究センター		29	42.3	6,761	109.5	105.6	▲ 3.9	98.1	95.1	▲ 3.0	
国立長寿医療研究センター		20	43.0	6,705	99.2	101.4	2.2	105.9	108.2	2.3	
農林水産省		◎ 農林水産消費安全技術センター	534	43.9	6,589	98.8	98.8	0.0	100.4	100.2	▲ 0.2
		種苗管理センター	210	44.4	6,384	97.8	96.1	▲ 1.7	104.4	102.9	▲ 1.5
	家畜改良センター	269	43.4	6,250	96.7	96.3	▲ 0.4	105.0	104.6	▲ 0.4	
	水産大学校	29	45.4	6,026	86.2	88.2	2.0	94.1	96.4	2.3	
	農業・食品産業技術総合研究機構	525	44.1	6,407	96.7	96.5	▲ 0.2	100.8	101.5	0.7	
	農業生物資源研究所	66	42.3	6,295	97.9	99.0	1.1	100.3	101.3	1.0	
	農業環境技術研究所	26	43.2	6,383	99.9	97.5	▲ 2.4	101.1	99.4	▲ 1.7	
	国際農林水産業研究センター	29	46.1	7,052	101.2	101.4	0.2	102.7	103.2	0.5	
	森林総合研究所	566	44.0	6,615	100.1	99.6	▲ 0.5	103.7	103.7	0.0	
	水産総合研究センター	233	42.3	6,070	95.4	95.8	0.4	101.3	101.9	0.6	
	農畜産業振興機構	165	41.9	7,708	124.1	121.4	▲ 2.7	105.4	103.6	▲ 1.8	
	農業者年金基金	49	43.8	7,532	117.3	113.6	▲ 3.7	101.7	101.4	▲ 0.3	
	農林漁業信用基金	80	43.6	7,501	115.4	112.9	▲ 2.5	98.7	96.2	▲ 2.5	

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22年度	平成23年度	対前年度差	平成22年度	平成23年度	対前年度差
経済産業省	経済産業研究所	25	45.4	6,334	93.3	90.8	▲ 2.5	78.1	75.8	▲ 2.3
	工業所有権情報・研修館	45	46.7	7,940	113.3	111.5	▲ 1.8	101.7	99.9	▲ 1.8
	日本貿易保険	85	44.4	8,605	128.7	126.9	▲ 1.8	107.2	106.5	▲ 0.7
	産業技術総合研究所	555	44.0	7,011	105.2	105.5	▲ 0.3	105.7	106.6	0.9
	◎ 製品評価技術基盤機構	313	45.4	7,294	105.3	104.9	▲ 0.4	97.9	98.0	0.1
	新エネルギー・産業技術総合開発機構	353	41.8	6,551	103.6	103.9	▲ 0.3	103.7	104.1	0.4
	日本貿易振興機構	422	41.1	7,548	122.9	123.8	0.9	109.0	110.3	1.3
	原子力安全基盤機構	224	48.4	8,884	119.3	120.2	0.9	102.2	102.4	0.2
	情報処理推進機構	105	42.6	7,375	113.9	113.1	▲ 0.8	95.7	95.2	▲ 0.5
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	307	45.5	8,105	117.0	116.7	▲ 0.3	117.0	103.1	▲ 13.9
	中小企業基盤整備機構	615	43.3	7,477	112.5	113.9	1.4	103.7	104.9	▲ 1.2
	国土交通省	土木研究所	85	44.3	6,317	94.6	94.1	▲ 0.5	98.3	97.3
建築研究所		17	44.4	6,933	101.7	101.4	▲ 0.3	102.5	101.5	▲ 1.0
交通安全環境研究所		38	37.1	5,734	105.9	103.3	▲ 2.6	109.1	105.8	▲ 3.3
海上技術安全研究所		29	40.6	6,203	99.8	103.1	3.3	102.3	105.6	3.3
港湾空港技術研究所		11	41.7	6,223	96.8	96.9	0.1	99.5	98.9	▲ 0.6
電子航法研究所		9	39.8	6,299	104.6	106.2	1.6	105.5	110.0	4.5
航海訓練所		11	39.7	5,905	103.9	98.6	▲ 5.3	105.1	98.3	▲ 6.8
海技教育機構		53	46.9	6,655	96.5	94.8	▲ 1.7	98.2	98.4	0.2
航空大学校		16	39.5	5,856	103.9	102.3	▲ 1.6	113.2	112.3	▲ 0.9
自動車検査		487	36.7	5,167	95.3	95.6	0.3	99.5	100.5	1.0
鉄道建設・運輸施設整備支援機構		1,192	47.2	7,987	113.0	112.8	▲ 0.2	113.6	113.6	0.0
国際観光振興機構		37	43.9	7,067	108.9	105.0	▲ 3.9	91.3	87.8	▲ 3.5
水資源機構		1,254	43.6	7,340	112.6	112.1	▲ 0.5	118.7	118.1	▲ 0.6
自動車事故対策機構		240	46.1	7,337	104.7	105.1	0.4	104.4	104.3	▲ 0.1
空港周辺整備機構		20	42.1	6,870	106.6	109.9	3.3	108.6	112.8	4.2
海上災害防止センター		19	45.6	7,821	114.7	113.8	▲ 0.9	117.3	114.1	▲ 3.2
都市再生機構		3,123	45.5	8,289	118.3	119.7	1.4	112.4	113.6	1.2
奄美群島振興開発基金		16	42.4	6,083	93.4	95.0	1.6	100.5	102.1	1.6
日本高速道路保有・債務返済機構		47	39.7	7,098	120.7	118.5	▲ 2.2	107.1	103.9	▲ 3.2
住宅金融支援機構		805	43.6	8,257	125.5	125.1	▲ 0.4	114.2	112.8	▲ 1.4
環境省	国立環境研究所	36	46.3	7,450	102.5	104.7	2.2	102.0	104.7	2.7
	環境再生保全機構	90	42.4	6,886	112.8	108.5	▲ 4.3	111.6	107.7	▲ 3.9
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	189	39.5	5,313	91.3	91.0	▲ 0.3	90.8	91.8	1.0
全法人(103法人)		32,869	43.5	6,926	105.5	105.7	0.2	103.9	104.0	0.1

- (注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成24年7月20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 「対国家公務員指数(年齢勘案)」は、各法人の事務・技術職員の給与を、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。
- 4 「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22年度	平成23年度	対前年度差	平成22年度	平成23年度	対前年度差
総務省	情報通信研究機構	270	46.7	8,516	96.4	93.2	▲ 3.2	110.4	108.4	▲ 2.0
財務省	酒類総合研究所	24	43.3	7,522	93.5	91.3	▲ 2.2	103.8	100.8	▲ 3.0
	◎ 造幣局	5	44.7	6,841	79.0	78.9	▲ 0.1	76.0	76.3	0.3
	◎ 国立印刷局	92	42.0	6,061	77.1	74.8	▲ 2.3	96.1	93.4	▲ 2.7
文部科学省	国立特別支援教育総合研究所	34	48.6	8,511	88.5	88.5	0.0	93.0	94.1	1.1
	国立女性教育会館	2	50.5	6,772	68.5	65.4	▲ 3.1	73.2	74.9	1.7
	国立科学博物館	62	49.8	9,280	93.9	93.2	▲ 0.7	91.2	90.5	▲ 0.7
	物質・材料研究機構	381	46.9	9,262	101.3	101.9	0.6	101.0	102.6	1.6
	防災科学技術研究所	52	45.2	8,772	102.6	100.4	▲ 2.2	104.5	103.0	▲ 1.5
	放射線医学総合研究所	167	45.0	8,027	93.0	93.3	0.3	97.7	98.5	0.8
	国立美術館	52	45.3	8,317	94.8	94.0	▲ 0.8	92.5	91.9	▲ 0.6
	国立文化財機構	160	44.6	8,430	98.3	98.4	0.1	99.7	99.4	▲ 0.3
	理化学研究所	308	46.3	9,951	110.4	110.9	0.5	108.9	108.9	0.0
	宇宙航空研究開発機構	798	42.9	8,254	101.4	101.4	0.0	104.5	105.0	0.5
	日本スポーツ振興センター	18	44.3	8,197	96.7	96.6	▲ 0.1	93.4	93.0	▲ 0.4
	海洋研究開発機構	52	45.5	8,647	96.1	96.9	0.8	99.2	101.4	2.2
	日本原子力研究開発機構	960	44.4	8,743	103.2	103.4	0.2	116.9	118.6	1.7
	厚生労働省	国立健康・栄養研究所	12	51.6	10,501	101.6	103.9	2.3	98.2	100.1
労働安全衛生総合研究所		63	48.4	8,871	92.6	93.0	0.4	90.0	90.9	0.9
高齢・障害・求職者雇用支援機構		18	48.4	8,235	87.3	86.8	▲ 0.5	92.3	93.1	0.8
労働政策研究・研修機構		22	48.3	9,393	99.4	101.1	1.7	98.0	97.2	▲ 0.8
◎ 国立病院機構		9	49.9	7,991	82.8	82.5	▲ 0.3	87.4	87.4	0.0
医薬基盤研究所		22	48.1	8,628	92.2	91.5	▲ 0.7	95.5	95.2	▲ 0.3
国立がん研究センター		90	45.6	10,014	116.1	113.3	▲ 2.8	113.6	110.0	▲ 3.6
国立循環器病研究センター		78	47.6	9,344	103.4	100.8	▲ 2.6	101.1	99.6	▲ 1.5
国立精神・神経医療研究センター		48	49.2	10,882	112.8	112.0	▲ 0.8	109.3	110.3	1.0
国立国際医療研究センター		28	50.7	11,291	118.4	113.0	▲ 5.4	114.2	109.1	▲ 5.1
国立成育医療研究センター		22	51.9	11,481	118.2	111.8	▲ 6.4	114.0	107.7	▲ 6.3
国立長寿医療研究センター		27	51.2	10,699	108.0	106.4	▲ 1.6	112.2	111.3	▲ 0.9
農林水産省	農業・食品産業技術総合研究機構	1,327	45.6	8,577	97.6	98.1	0.5	103.3	104.4	1.1
	農業生物資源研究所	216	48.1	9,327	99.0	99.3	0.3	97.1	98.6	1.5
	農業環境技術研究所	100	47.6	9,360	101.2	101.1	▲ 0.1	98.9	99.9	1.0
	国際農林水産業研究センター	112	48.0	9,139	100.4	97.7	▲ 2.7	100.5	98.5	▲ 2.0
	森林総合研究所	418	46.5	8,914	99.0	99.5	0.5	100.8	102.8	2.0
水産総合研究センター	452	47.2	8,294	91.3	90.5	▲ 0.8	99.2	99.1	▲ 0.1	
経済産業省	経済産業研究所	7	40.2	8,379	124.1	112.4	▲ 11.7	119.6	108.3	▲ 11.3
	産業技術総合研究所	1,898	46.9	9,464	104.1	104.0	▲ 0.1	103.4	104.5	1.1
	日本貿易振興機構	81	45.5	8,207	92.0	92.7	0.7	95.5	96.9	1.4
国土交通省	土木研究所	257	43.5	7,567	90.7	91.2	0.5	103.1	102.3	▲ 0.8
	建築研究所	40	48.7	10,013	105.6	104.3	▲ 1.3	102.3	102.4	0.1
	交通安全環境研究所	31	46.3	8,762	96.6	97.0	0.4	96.1	97.4	1.3
	海上技術安全研究所	125	44.6	8,606	99.9	100.8	0.9	106.4	108.4	2.0
	港湾空港技術研究所	52	41.3	8,023	103.9	104.3	0.4	110.3	110.8	0.5
電子航法研究所	35	43.6	8,508	104.9	103.3	▲ 1.6	104.4	102.8	▲ 1.6	
環境省	国立環境研究所	141	47.5	9,559	104.0	104.6	0.6	101.2	103.3	2.1
全法人(45法人)		9,168	45.9	8,866	100.4	100.2	▲ 0.2	103.8	104.5	0.7

- (注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成24年7月20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 「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ェイトとして用いて算出した指数である。
 4 「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22年度	平成23年度	平成22年度	平成23年度	対前年度差	平成22年度	平成23年度	対前年度差
財務省	◎ 国立印刷局	16	48.4	11,435	11,303	91.4	89.2	▲ 2.2	95.4	97.8	2.4
文科省	放射線医学総合研究所	14	50.5	12,205	12,564	96.9	98.1	▲ 1.2	98.9	99.4	0.5
厚労省	労働者健康福祉機構	907	46.3	13,361	12,982	107.3	105.1	▲ 2.2	106.5	104.4	▲ 2.1
	◎ 国立病院機構	3,831	47.2	13,778	13,875	110.9	110.9	0.0	108.4	108.7	0.3
	国立がん研究センター	178	47.0	14,451	14,855	116.3	119.1	2.8	121.6	124.3	2.7
	国立循環器病研究センター	102	45.7	13,365	13,186	108.1	106.7	▲ 1.4	119.6	119.5	▲ 0.1
	国立精神・神経医療研究センター	52	47.2	13,824	13,684	111.3	109.2	▲ 2.1	122.6	120.4	▲ 2.2
	国立国際医療研究センター	199	46.3	13,759	12,862	110.1	103.2	▲ 6.9	119.0	113.3	▲ 5.7
	国立成育医療研究センター	108	47.8	13,558	13,175	108.4	104.6	▲ 3.8	118.3	117.4	▲ 0.9
	国立長寿医療研究センター	45	47.6	15,114	14,616	120.2	115.9	▲ 4.3	119.0	110.8	▲ 8.2
全法人(10法人)		5,452	47.0	13,696	13,688	110.2	109.7	▲ 0.5	109.2	109.0	▲ 0.2

(注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成24年7月20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 「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。

4 「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22年度	平成23年度	平成22年度	平成23年度	対前年度差	平成22年度	平成23年度	対前年度差
財務省	◎ 国立印刷局	59	44.8	5,695	5,730	102.5	104.8	2.3	95.7	98.5	2.8
文科省	放射線医学総合研究所	30	46.1	5,552	5,631	99.0	101.6	2.6	95.8	97.9	2.1
厚労省	労働者健康福祉機構	6,265	37.5	5,385	5,306	109.8	109.7	▲ 0.1	109.2	109.5	0.3
	◎ 国立病院機構	25,365	37.4	4,812	4,821	98.3	99.9	1.6	97.3	98.9	1.6
	国立がん研究センター	576	33.5	4,907	4,870	107.2	106.1	▲ 1.1	104.2	105.6	1.4
	国立循環器病研究センター	369	32.8	4,854	4,841	109.1	108.0	▲ 1.1	103.8	103.0	▲ 0.8
	国立精神・神経医療研究センター	246	38.8	5,626	5,324	112.3	107.5	▲ 4.8	108.2	102.7	▲ 5.5
	国立国際医療研究センター	555	36.0	5,391	5,153	113.7	108.5	▲ 5.2	107.6	104.8	▲ 2.8
	国立成育医療研究センター	354	34.1	5,284	5,144	113.0	111.9	▲ 1.1	105.9	108.6	2.7
	国立長寿医療研究センター	127	39.5	5,214	4,990	103.6	99.5	▲ 4.1	102.6	99.4	▲ 3.2
全法人(10法人)		33,946	37.3	4,941	4,927	101.2	102.3	1.1	100.0	101.2	1.2

(注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成24年7月20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 「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。

4 「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 独立行政法人による平成24年度対国家公務員指数の推計値等一覧

(1) 事務・技術職員

独立行政法人	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24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	110.5	98.7	108.1	96.3	職員9割以上が東京都港区に在勤で、地域手当支給額が国家公務員の平均値に比し高額になっていることが影響しているため。	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。その給与は国と同一水準であり、地域助家の指数は100を切っており問題ないと考えている。		110.9	97	110.9 (年齢) 97 (年齢+地域+学歴)	24年度
2	内閣府	北方領土問題対策協会	100.1	95.0	97.4	92.0	対国家公務員の指数では100.1とほぼ同水準である。また、当協会は東京都台東区及び札幌市に所在していることから、東京都特別区及び札幌市に在勤する者と比較した地域助家では95.0、更に地域・学歴助家では92.0となっており、国家公務員より低い水準であると考える。 当協会は、調査対象職員が15名と少人数であるため個人的な状況に影響されやすいものの、引き続き適正な給与水準を維持したい。なお、平成24年度に見込まれる対国家公務員指数については、比較対象となる国家公務員の指数が不明なため、将来の具体的な指数を予測することは困難ではあるが、引き続き、地域・学歴を考慮した指数についても今回同様、100以下となるよう努めることとした。	対国家公務員との比較指数について、①地域助家(95.0)、②学歴助家(97.4)、③地域・学歴助家(92.0)いずれについても、100を下回っており、国家公務員より低い水準にあることから引き続き同水準を維持する必要がある。		99.9	92	100以下となるよう努める	24年度中
3	消費者庁	国民生活センター	111.8	103.9	107.5	100.4	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52.6%に対して、当センターは95.1%(このうち大学院修了者は、27.0%)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。 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。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。 平成23年度は、国家公務員に先んじて平成18年度における俸給の切替に伴う俸給月額の見直しを廃止し、あわせて国家公務員が平成23年4月に、これまで給与構造改革において抑制してきた昇給を若年・中年層に1号俸回復させたところ当センターではその実施を見送るなどの措置を講じて給与水準の抑制に努めてきたところである。しかしながら、平成23年度の地域・学歴を勘案した指数は平成22年度に比して0.3ポイント増となった。これは、国家公務員に比して低い給与であった職員が、消費者庁への出向、中途退職等により、指数算定対象から除外となったことによる影響がある。 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。 なお、管理職員の割合は、国家公務員の管理職割合(行政職(一)6級以上)15.4%に対し、当センターでは18.9%であり、平成17年度期首(23.5%)に比して4.6ポイント減少している。	給与水準については、引き続き適正化に努めることが必要である。また、借上宿舍制度が運用されているが、現行制度については、国家公務員の宿舍制度に即して廃止すべきであり、必要に応じて住居手当を支給することが適当であると考えられる。現行制度の廃止後においても、対国家公務員指数が増えないよう、給与水準全体の抑制に向け、更なる努力が必要である。	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ところであるが、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実質的な比較検証を行い、引き続き国家公務員の給与水準と同等になるよう努めることとする。24年度においては、国家公務員が平成24年4月に実施した身俸の調整について同時期においての実施を見送り、夏期特別手当を減額した。	111.0	100.0	111程度 (年齢) 100程度 (年齢+地域+学歴)	24年度
4	総務省	情報通信研究機構	106.9	116.0	108.3	116.3	事務・技術職員の対国家公務員(行政職(一))の比較指標が高くなっている要因は、大部分の職員が吉野部(東京都小金井市)を勤務地としており、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によると考えられる。なお、地域助家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無いことにより、総地の指定がなされていないため、指数の算出にあたり地域手当が0%の地域と比較しているためである。	対国家公務員の指数(年齢助家)は、研究職員:93.2、事務・技術職員:106.9であり、法人全体としては、97.2となっている。なお、地域を勘案した指数が高くなる理由は、大部分の職員が勤務している東京都小金井市に国の機関がなく、総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て、非支給地と比較した指数は104.4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、今中期計画期間中に年齢・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と仮定して試算した数値が100を超えない水準とすることを目標とする。	104.4	113.7	本部職員に地域手当が支給されないと仮定して試算した数値が100を超えない水準	中期計画期間(27年度)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24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		
5	総務省	平和折込事業特別基金	108.6	95.1	112.3	101.0	対国家公務員の指数では108.6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動向では95.1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108.6であるが、地域を動向した指数では95.1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。	対国家公務員の指数では108.6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動向では95.1となっており、概ね国家公務員と同水準であると考える。 当基金は、調査対象職員が少数であるため個人的な状況に影響されやすいものの、東京都新宿区に所在することを考慮しつつ、引き続き適正な給与水準を維持したい。 なお、平成24年度に見込まれる対国家公務員指数については、比較対象となる国家公務員の指数が不明なため、将来の具体的な指数を予測することは困難ではあるが、地域・学歴を動向した国家公務員の指数に対して100となるよう最大限努めるとともに引き続き、地域を考慮した指数についても今回同様、100以下となるよう努めることとしたい。 平成24年度においては、年齢動向で107、地域・学歴を考慮した指数で100.0以下になることを目標としたい。	107	100以下	100.0以下 (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	110.6	95.2	110.2	96.4	当法人の給与水準は、対国家公務員(行政職(一))指数が110.6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を支給地を含む全国の平均で算出された国家公務員とで比較された指数となっているためです。 そこで、比較対象を合わせて、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95.2となっています。	対国家公務員の指数(年齢動向)は110.6と100を超えているが、年齢・地域・学歴動向では96.4と100以下となっている。今後も、国家公務員の給与水準の推移に注視しつつ、国家公務員の給与水準に合わせて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る。	当法人の給与水準は、対国家公務員(行政職(一))の比較指数が110.6となっていますが、年齢・地域・学歴を動向すると96.4となっています。 平成24年度に見込まれる対国家公務員指数は、年齢動向で111程度、年齢・地域・学歴動向で100を若干下回るものとなっています。 平成24年度においても、引き続き年齢・地域・学歴動向の対国家公務員指数を100以下とすることを目標に、同年度中に国家公務員の給与と改定が行われる場合にはこれに時期及び水準を合わせて給与と改定を行うこと等により、適正な給与水準の維持に努めていくこととします。	111	100	100.0以下 (年齢 + 地域 + 学歴)	24年度
7	外務省	国際協力機構	124.3	110.4	119.7	106.5	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17.8ポイント高くなっている。 2. 高度の専門性及び類似業務の給与水準 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は40%以上。また、当法人の平成24年度採用内定者のTOEIC平均スコアは840点であり、一般に新入職員に期待される430～660点(財)国際ビジネスコミュニケーション協会発表)を大幅に上回る。)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、職員全体の平均給与は高くなっている。	現状においても上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・学歴動向でも106.5であり、引き続き改善に取り組む必要がある。	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、第二期中期計画の最終年度(平成23年度)までの目標(地域・学歴動向109.8)を平成22年度に達成している。第三期中期計画においても、行政刷新会議の事業仕分けにおける指輪等も踏まえ、引き続き、職員構成の見直し、管理職割合の引き下げ(平成23年度の管理職割合は、平成22年度の23.9%から3.1ポイント減少して20.8%)により、地域・学歴修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	121.0	103.2	120.1 (年齢 + 地域 + 学歴)	28年度
8	外務省	国際交流基金	119.5	104.6	113.5	99.2	・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:91.1%)が国家公務員(28.9%)より高い。同じ給与水準の高い大卒者の比率(当法人:100%)が国家公務員(52.6%)より高い。 (当法人の比率は平成23年度給与と公表対象者の値、国家公務員の比率は平成23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。)	(参考) 対国家公務員指数の推移 平成17年度 126.3 108.9(地域・学歴動向) 平成18年度 126.1 107.9(同上) 平成19年度 124.2 106.5(同上) 平成20年度 122.8 104.6(同上) 平成21年度 122.0 101.7(同上) 平成22年度 120.5 100.2(同上)	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、給与水準の適正化に努める。 (1)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%上昇)⇒全体の給与水準の引下げ (2)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 (3)役職手当の定額制の導入⇒平均役職手当額の引下げ (4)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 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引上げを実施しなかったとともに、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抑え続けた。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、同手当に当たるものは導入しなかった。平成22年度は管理職賞与を更に削減し、平成23年度もこれを継続した。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23年度における対国家公務員指数は119.5(地域・学歴換算指数99.2)となった。平成24年度以降については、適正な水準(地域・学歴換算指数で100以下)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、国家公務員給与の動きへの対応については随時検討を行う。	119.5	100以下	119.5 (年齢 + 地域 + 学歴)	24年度

独立行政法人	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24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	酒類総合研究所	101.5	109.5	99.8	108.7	当研究所における事務・技術職員は、11名であるが、定型的・補助的業務は常勤職員以外者(7名)で対応していることから、事務・技術職員に占める役員職員の割合が高くなっていること、また、当研究所においては、調査対象者が少ないことから、対国家公務員指数算出にあたって、これらの要因が大きく影響するものと考えられる。	当法人は、比較的規模の小さな組織であるため、調査対象者に占める役員職員の割合が高くなっていること、本年度においては、わずかに100を超えたものの、法人の給与制度は国に準じており、給与水準は概ね適正であると考えられる。	事務・技術職員については、国からの出向者が多く、また役員職員の割合が高いため、国家公務員の給与規程に準じた給与規程で本俸・報知手当を支給した結果、指数が高水準となっている。そこで、独自に職員を採用するなど指数の低減に努めている。 対国家公務員指数の目標を100.0以下とし、平成24年度は改善する。	85.4	91.7	100以下	24年度
10	財務省	日本万国博覧会記念機構	108.9	109.8	108.6	109.6	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、当機構は労働関係法規の適用を受けることから、給与改定に当たっては労使協議を経て、これまで国家公務員の給与改定に準じた改定を実施するとともに、19年度には人事院勧告に準じた本給の引上げ改定を実施せず、20年度には昇給及び勤労手当における上位区分者の割合を削減(21年度から実施)するなど、独自の取組みも行ってきたところである。 これらの取組みの効果は徐々に現れてくるものと考え、当機構は常勤職員48名の小規模な組織であり、かつ、その4割以上が外向者であることから、毎年度、調査対象者が大幅に入れ替わるため、機構の年齢階層毎の年間給与額が国と違って平準化されないことが、指数を大きく変動させる要因となっている。 なお、対国家公務員指数が高い理由としては、次のようなものが考えられる。 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歳の年齢階層に占め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。 また、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。 なお、管理職手当については、労使協議の結果、定額制とすることに合意が得られたことから、平成24年度より実施することとしている。	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、給与水準が国家公務員を上回っており、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行う等の給与水準の引き下げの努力を引き続き求める。	【講ずる措置】 ・管理職手当の見直し ・勤労手当の別期支給割合の見直しに係る労使協議 ・定期昇給の抑制に係る労使協議 【具体的な改善策】 給与水準の適正化のための措置として、平成23年度末に管理職手当の見直しに係る労使協議が妥結、平成24年度以降実施するとともに、勤労手当の見直しや定期昇給の抑制に係る労使協議を引き続き行っていくこととしている。	112.9	113.0	108程度	25年度末
11	文部科学省	大学入試センター	102.8	89.6	101.8	89.7	・大学入試センター職員の給与は「一般職の職員の給与に関する法律」に準拠しており、国家公務員と同様の給与体系としている。 ・年齢階層による対国家公務員指数は102.8であるが、これはセンターの所在地が東京都特別区で、地域手当を国の1級地(東京都特別区)の支給率(9%)で支給しているためであり、1級地での比較(年齢+地域)で見ると89.6であり、適正な給与水準と考える。	地域差を是正した給与水準の比較指標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る。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	国家公務員の給与水準の推移に注視しつつ、引き続き、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。	102程度	100以下	100以下 年齢 + 地域 + 学歴	24年度
12	文部科学省	国立科学博物館	100.9	89.4	100.0	88.8	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89.4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指標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る。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	平成24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)	24年度
13	文部科学省	物質・材料研究機構	103.3	104.1	104.4	104.4	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ことから、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。	管理職員の割合が増えたことや若年層の職員が高い業績評価を受けていること等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る。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	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。 具体的期限は平成24年度とする。	100程度	101程度	国家公務員と同程度の水準	24年度
14	文部科学省	防災科学技術研究所	104.0	105.2	101.4	103.8	・高度な専門性と豊富な経験を有した者を採用したこと。 ・地域手当支給率3級地に在勤者が多く、地域手当非支給地勤務者が含まれる国家公務員の平均と比較すると受給者割合が高いこと。 ・職員全体に占める割合が最も高い56歳以上の職員すべてが役員手当(国家公務員の管理職手当相当)を受給していること。	高度な専門性と豊富な経験を有した人材を採用したことにより指数が高くなっているが、我が国の防災に関する研究開発を総合的に推進する中核機関として、人材の強化を図ったことは適切だと考える。また、給与水準公表対象職員が少ないため、地域手当受給者割合や管理職手当受給者割合が高いこと等により指数が高くなっているが、法人の給与制度は国に準じており、給与水準は概ね適正であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	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。	103.5	103.3	100.0程度	27年度
15	文部科学省	科学技術振興機構	114.7	103.2	110.5	99.5	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:81.6%<国:28.9%) ・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働・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連動し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、マネー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:94.2%<国:52.6%)、うち修士卒や博士卒(機構:48.5%<国:5.2%)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:55.1%)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指標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る。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	<今後の取組> 地域及び学歴差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満であること等から給与水準は適正であると考えるため、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、国家公務員と同程度の給与水準(100程度)を維持できるよう努めていきたい。	-	100程度	100程度 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24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	日本学術振興会	114.8	101.6	112.5	99.8	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、職員に大学院・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。 (大学院以上の割合 国52.56% 当法人92.03%) 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)に在職する者の割合 国28.92%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15.04% 当法人43.48%) (上記における国の割合については、平成23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指標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る。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	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%、平成23年度△0.23%) 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(俸給表の見直し)[平成18年度](△4.8%)[平成21年度](△0.2%)、[平成22年度](△0.1%)、[平成23年度](△0.23%) ・管理職手当の見直し(本給月額20%→18%→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、今後の事業動向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24年度において年齢勘案で114程度を目標とする。	114程度	-	114程度	24年度	
17	文部科学省	理化学研究所	113.8	113.7	109.7	112.3	[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。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(9人)を比較対象としているものの、比較対象は定年制職員(少数精鋭主義による現理)を中心とする一部の指導的立場にある基幹職員(342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(734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、24.9% (85人)であるが、比較対象外の多数の任期制職員や派遣職員等を含めた場合は、11.5% (36人)であり、国家公務員と比べて遜色ない割合であるとと考えている。 [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、その殆どが大卒以上(91.8%)であり、大学院以上の学歴を有する者も26.4%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6.1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い難い。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113.8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、少数精鋭主義とす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16.6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. 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%(暫定)、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た他、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年度以降期末手当は段階的な見直しを行っており、非管理職において累計0.3ヶ月の削減を実施した。これに加え、管理職、非管理職ともに人事院勧告を踏まえた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る。 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再進めている。これらを二層化したとき、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) ①中期計画において給与水準の適正化目標として掲げた対国家公務員指数(年齢勘案で事務・技術120以下)は達成してきたところである。 ②左記の数値は臨時特例措置等の特殊要因により、大きく変動する可能性がある。	113.8程度(注)	112.3程度(注)	113.8以下(年齢)	112.3以下(年齢+地域+学歴)	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24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		
18	文部科学省	宇宙航空研究開発機構	118.8	116.5	117.2	115.5	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)と豊富な経験をを持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り、相当数の技術系管理職(管理職割合の増加要因)を擁するを得ない。 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:79.2%、国:43.6%)	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3.4ポイント減少している。これはその間、特勤勤務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21年度から、段階的な引き下げを行い、地域調整手当を一律5% (ただし、東京都特別区のみ6%)としている。 (2)平成21年度から、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。 (3)管理職について、国に比べて期末手当支給月数の0.15月削減(6月期0.045月削減、12月期0.105月削減) (4)平成23年度から、専門業務手当を主任手当に改変し、段階的な削減を行っている。 (5)平成23年度から、職責手当(管理職手当)を見直し、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」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. 「活動の方向性」(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年度の人員費と比較し、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年度まで継続している。(中期目標・中期計画にも明記) 5. 平成24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予測することは困難であるが、平成24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。	118.8以下	-	118.8 (年齢)	24年度
19	文部科学省	日本スポーツ振興センター	109.4	100.6	108.2	100.3	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29%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75%となっており、国家公務員の53%を上回る割合である。 ③当センターは国家公務員と比較して職員宿舍が少ないため、住居手当を受給する職員割合が23%となっており、国家公務員の15%を上回っている。 ※国家公務員の割合は、平成23年度国家公務員給与等実態調査結果の行政職俸給表(一)の適用を受ける者を対象として算出している。	地域手当の支給割合が高い地域に勤務する職員が74%と、国家公務員より45ポイント高いこと等により、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る。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	平成24年度の給与水準については、地域・学歴を勘案した指数が100以下の水準となることを目標として、社会一般の情勢を踏まえ、人事院勧告等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	地域・学歴 勘案 100.0以下	24年度以降
20	文部科学省	日本芸術文化振興会	102.5	91.6	99.7	89.1	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28.9%、当法人85.4%) 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52.6%、当法人82.6%) ※国家公務員の比率については、平成23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。	地域差及び学歴差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていることから給与水準は適正であると考えられる。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	○平成24年度における対国家公務員指数の目標 年齢・地域・学歴勘案 100以下 ○具体的改善策 「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に準じた給与規定の改定を行い、平成24年4月から平成26年3月まで特別減額を行うこととしている。今後も、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずる。 ○給与水準は正の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)で国家公務員と同程度の給与水準(100以下)を維持できるように努める。 ○その他補足事項 管理職の割合21.6%(課長以上)	-	100以下	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)で国家公務員と同程度の給与水準(100以下)を維持できるように努める。	-
21	文部科学省	日本学生支援機構	103.7	92.8	101.0	90.7	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(82.6%)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、在勤地域を勘案した比較指標は92.8となり国家公務員の水準を下回ることとなる。	地域差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていることから給与水準は適正であると考えられる。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	「独立行政法人日本学生支援機構年度計画」において、平成24年度の人件費に関して、平成17年度の人件費に比べて5%以上削減することとしている。併せて役員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	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24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			
22	文部科学 省	海洋研究開発機構	114.5	118.5	111.6	117.4	(1)学歴構成 当機構は、地球環境変動研究、地球内部ダイナミクス研究、海洋・ 極限環境生物圏研究及びシミュレーションに関する研究の他、海洋 に関する基礎技術開発において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、機構の専攻に 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、学歴が大学 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学以上の比率が非常に高い。 *大学卒以上である職員の内訳： ・国家公務員(行政職(一)適用者):52.6%(うち修士以上卒： 5.2%)* *海洋研究開発機構:81.1%(うち修士以上卒35.0%) *人事院国家公務員給与の概要(平成24年4月)による (2)管理職員の割合 当機構は、研究者の流動性を維持し世界最先端の研究水準を維持 するために研究者の多くを任期制職員として雇用していることと も、研究遂行上必要とされる色々の役割と業態に対応するべく複 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 理に係る精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 構においては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。当機構におい ては経営企画室、総務部、経理部等といった管理部門と、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 な業務を遂行する必要があるため、各事務組織において多くの管 理職員を必要としている。これらの組織においては業務の効率化を 推進した結果、常勤職員においてはより担当業務が高度化する傾 向にあり、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2.6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 別昇給の廃止等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。	①平成24年度に見込まれる対国家公務員指数 中期計画において目標とした、年齢勘案116.4未満を達成してい る状況ではあるが、引き続き適切な給与水準となるよう努める。 ②講ずる措置 人事評価による抑制的昇給制度の導入 管理職員の削減 ③給与水準の目標及び期限 目標:平成24年度のラスパイレ指数が平成23年度の値(114.5) を下回るよう努める。ただし、国家公務員においては国家 公務員の給与の臨時特別に関する法律に基づく減額措置 が平成24年4月から実施されているが、機構においては当 該法律に準じた減額措置の実施が平成24年7月から実施 予定であるため、平成24年度のラスパイレ指数は、減額 措置の開始時期により影響を受ける可能性がある。 期限:平成24年度に係る指数における達成を期限とする。	114.5	—	114.5 (年齢)	24年度	
23	文部科学 省	国立大学財務・経営セ ンター	107.4	95.9	107.3	96.6	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(法人基準年齢階層ラスパイレ指数)が高くなっ ている。	地域差を是正した給与水準の比較指標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、引き続 き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	平成24年度の常勤役職員に係る人件費について、削減する。ただ し、今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分については、削減対象 から除く。なお、人件費の範囲は、報酬(給与)、賞与、その他の手当 であり、退職金、福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)は含ま ない。その際、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の給与 について、必要な見直しを行う。 なお、職員の給与水準については、独立行政法人整理合理化計画 に基づいた給与改革を進める。 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、15名以下の小規模な組織であり、かつ人事交流により即 戦力となる職員を確保していることから、人事異動による指数算定対 象者が大きく変動し、これに応じて指数の値が大きく変動する。このよ うに、法人の努力以外の要因で本指数が大幅に変動するため、指数 の高低により給与水準の適切性を判断することには一定の限界があ 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 よって変動するため、具体的な数値の予測は困難であるが、平成24年 度は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)	24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24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													
24	文部科学省	日本原子力研究開発機構	115.5	124.3	115.7	124.0	<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進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。独立行政法人の従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94.2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23年には3,922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ているため、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。</p> <p>○平均年齢(平成23年国家公務員給与等実態調査 参考) 国家公務員(行政職(一)) 42.3(40歳以上の占める割合57.8%) 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、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の事情を踏まえ、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。</p>	<p>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等の結果であり、今後も独立行政法人運則法の趣旨に則り、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。</p>	<p>○平成24年度に見込まれる対国家公務員指数(年齢勘案115.5未満;年齢・地域・学歴勘案124.0) ○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24年度以降管理職職数の減額を図る。 ⑤国家公務員の臨時特例に関する法律に準じた減額措置を実施する。</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り、当面の目標として上記の施策を着実に履行し平成24年度の年齢勘案指数を平成23年度(115.5)未満とする。なお、⑤については、国家公務員が平成24年4月から実施されているが、機構においては平成24年7月から実施予定であり、平成24年度の年齢勘案指数は、減額措置の開始時期により影響を受ける可能性がある。</p>	115.5	124.0	23年度(115.5)未満(年齢)	24年度
25	厚生労働省	国立健康・栄養研究所	109.3	96.2	110.1	97.9	<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、比較的給与の高い本省出身者も相当数含むため。(平成23年度:調査対象者9名中3名が本省出身者) 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23年度)の支給対象となっていることが要因と考えられる。</p>	<p>地域・学歴を勘案すると、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。</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く。 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・学歴勘案)97.4を目標とする。 平成24年度見込み・対国家公務員指数(年齢勘案)107.6、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)97.4 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
26	厚生労働省	勤労者退職金共済機構	113.8	100.2	113.8	101.5	<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113.8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。 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、地域勘案指数では100.2となっているが、地域・学歴勘案では101.9とやや高くなっている。これは52～59歳の層で国と比べ管理職の割合が高いことによる。</p>	<p>地域・学歴を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様に納得していただけるよう、給与水準の見直しについて検討していただきたい。</p>	<p>当機構の職員の勤務地は全員東京都特別区であり、東京都特別区勤務する国家公務員の給与水準との比較では101.5とやや高くなっているが、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年齢・地域・学歴勘案指数が100を下回るような以下の対応を図る。 ・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。</p>	113程度	100以下	110以下(年齢)	28年度を 目途

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24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	高齢・障害・求職者雇用支援機構	107.6	111.5	103.6	110.0	① 国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は52.6%(参考「平成23年国家公務員給与等実態調査の結果」)であるのに対し、機構の事務職員の94.7%が大卒以上であり、その割合を上回っていることによる。 ② 国家公務員の管理職(俸給の特別調整額受給者)の割合が16.6%(参考「平成23年国家公務員給与等実態調査の結果」)であるのに対し、機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は30.2%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ことによる。 ③ 本部を起点とした全国規模の異動が多く、借家・借間に住居する者が増加傾向にあるため、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27.7%を占め、国家公務員の15.0%(参考「平成23年国家公務員給与等実態調査の結果」)を大幅に上回っていることによる。 ④ 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られている。 ⑤ 地域・学歴勘案については、平成24年4月1日より、本部事務所が東京都特別区から千葉市へ移転されたため、平成22年度には、0.0ポイントであったものが平成23年度には110.0ポイントと上昇した。これは、当機構の平均給与額を増額させるような制度変更を全く行っていないにもかかわらず、事務職員の大半を占める本部職員の比較対象となる国家公務員の平均給与額が1級地(東京都特別区(18%))から4級地(千葉市(10%))に在勤する者に変更となり、また、特に管理職については、東京都特別区に集中する本府省に在勤する管理職との比較ではなくなったこと等から、相対的に指数が上がったことによる。	地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様へ納得していただけるよう、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。	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。 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指数は100.0ポイントとなったが、平成24年4月1日に本部事務所が東京都特別区から千葉市へ移転したことにより、地域・学歴勘案で110.0ポイントとなった。 今後は、新機構として、平成24年度に対国家公務員指数を年齢勘案で103ポイント程度、年齢・地域・学歴勘案で105ポイント程度とすることを目標として、以下の措置を講じたところであり、その達成を見込んでいっているところである。 ・原則55歳を超える職員について、俸給月額及び職務手当等の支給額を一定率で減額(▲1.5%) ・次期昇給期における昇給号俸数の抑制	103程度	105程度	103程度 (年齢)	24年度
28	厚生労働省	福祉医療機構	116.4	103.4	113.6	101.5	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、特別都市手当(国の地域手当に相当)の支給対象に差があること (職員(事務・技術)の割合…東京都特別区:90.7%、大阪市:9.3%) 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52.6%(平成23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(事務・技術)の大学卒以上の比率は87.9%となっており、学歴構成による差があること。 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。 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。	地域・学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様へ納得していただけるよう、給与水準の見直しについて検討していただきたい。	■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24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。 ・国家公務員の給与特例法に準じた給与減額支給措置の実施 1.本俸 ① 課長相当職員以上(役員、7~5等級) △9.77% ② 課長代理、係長相当職員(4~3等級) △7.77% ③ 係長(2~1等級) △4.77% 2.役職手当 一律△10% 3.期末手当及び奨励手当 一律△9.77% 等 ・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%) ・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、平成24年度(平成25年度公表)における年齢・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。	116.4	100.5	概ね100 年齢 + 地域 + 学歴	24年度
29	厚生労働省	労働政策研究・研修機構	117.8	105.9	112.2	101.3	当機構事務職員の対国家公務員指数が100を超えている理由は、①主たる勤務地が東京都であり、地域手当(18%)に相当する手当の支給対象となっていること、②事務職員の88.2%が大卒以上(国家公務員行政職俸給表(一)職員は52.6%(「平成23年国家公務員給与等実態調査」))であることによるものであり、こうした地域差及び学歴差を調整した後の指数は101.3となっている。	地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様へ納得していただけるよう、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。	事務職本俸の2%削減(平成16年度より実施)、事務職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%、平成16年度より実施)後の額を基準とした定額化(平成22年度より実施)、事務職(一部管理職)の給与引き下げ(平成22年度より実施)を継続して実施したこと、平成23年度においても事務職(課長補佐以上)を対象とした1号俸昇給抑制期間を延長したことなどにより、平成23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衡している。 当機構の職員数は少額であることから、給与水準は国家公務員の人事交流により影響が生じやすく、給与等を勘案した配置を引き続き要請するとともに、今後も国家公務員の給与減額支給措置を踏まえることにより、平成24年度には、対国家公務員指数の年齢勘案で概ね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。	概ね115	概ね100	概ね160 年齢 + 地域 + 学歴	24年度
30	厚生労働省	労働者健康福祉機構	101.9	107.0	99.7	105.8	①低年齢層の平均給与額は国を下回っているが、中高年齢層の平均給与額が国を上回っており、給与体系における年功的要素が強いこと。 ②管理職として支給する職務手当の支給対象割合が高いこと、(国の俸給の特別調整額対象人員割合16.6% 当法人の職務手当対象人員割合25.7%)	地域・学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様へ納得していただけるよう、給与水準の見直しについて検討していただきたい。	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)を実施したことにより、平成23年度における対国家公務員指数は前年度を下回った。なお、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24年度以降も反映され、平成24年度における対国家公務員指数は、年齢勘案101.2、年齢・地域・学歴勘案105.0と見込まれる。平成24年度(平成25年度公表)までに、対国家公務員指数が年齢勘案で概ね101となるよう努力していく。(対国家公務員指数の見込、目標値は給与特例の影響を除く。)	101.2	105.0	概ね101 (年齢)	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24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			
31	厚生労働省	医薬品医療機器総合機構	122.4	108.2	118.7	104.9	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、当機構の勤務地は地域手当(18%)の支給対象である東京都特別区であることによる地域差がある。 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3,848円に対し、当機構は10,226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。 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52.6%、うち大学院修了者の比率は5.2%(平成23年度国家公務員給与等実態調査)に対し、当機構における職員のうち、大学卒以上の比率は96.0%、うち大学院修了者の比率は75.7%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。	地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様が納得していただけるよう、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。	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。 ■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具申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。 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。 3 平成24年度に見込まれる対国家公務員指数は、年齢勘案で121.8(年齢・地域・学歴勘案で104.5)としているが、これは当機構では、新規採用者は、薬学等に關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等から国の研究職相当の給与水準を確保する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。 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、平成24年度の対国家公務員指数について、年齢勘案で121.8(年齢・地域・学歴勘案で104.5)を目指すよう努力していく。 5 当機構は、「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」(平成24年1月20日閣議決定)において、「固有の根拠法に基づき設立される法人とする」、その「具体的な制度の在り方については、…ドラッグ・ラグ及びデバイス・ラグの解消のための戦略的な人材確保…等の観点から検討を進める」とことされており、さらに今般、政府の医療イノベーション会議において、「PMDAにおける審査員・安全対策委員の増員や質の向上を図ることなどが決定された(平成24年6月6日「医療イノベーション5カ年戦略」)ことも踏まえ、「平成26年4月に新たな法人制度及び組織に移行することを目指して(上記閣議決定)総合的な検討を進めていく。	121.8	104.5	104.5に 近付ける 年齢 + 地域 + 学歴	24年度	
32	厚生労働省	医薬基盤研究所	110.2	113.7	108.0	113.0	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、 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より高い異動保障を受けている者の割合が76.5%(17人中13人)となっており、地域指数が高い要因となっている。 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17.6%(17人中3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(15.4%)、「(国家公務員給与の概要(平成24年4月))」より、よりも高いこと等が給与水準が高い要因となっている。 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(52.6%)、「(国家公務員給与の概要(平成24年4月))」より、よりも高いこと等が給与水準が高い要因となっている。	地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様が納得していただけるよう、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。	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、平均給与の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て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若い職員を配置し、引き続き改善を図ることとし、将来的に目指す給与水準としては、平成27年度までに対国家公務員指数(年齢勘案)は105以下、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)は110以下を目指すこととした。 平成24年度見込み対国家公務員指数(年齢勘案)107程度、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)110程度	107程度	110程度	105以下 [年齢]	110以下 年齢 + 地域 + 学歴	27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24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	年金積立金管理運用	119.6	103.4	115.2	99.5	①職員の勤務地が全員東京都特別区の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職員の大半者の割合(87.5%)が国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の大半者を占める割合(52.6%)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・学歴勘案で見えた場合、99.5ポイントと国家公務員を下回っているところである。	地域・学歴を勘案すると、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。	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(年齢・地域・学歴勘案)は99.5ポイントとなっており、国家公務員水準を下回っている。 平成24年度の対国家公務員指数(推計)については、年齢勘案で概ね120ポイント、年齢・地域・学歴勘案で概ね100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、国家公務員の給与見直しに基づく給与水準の適正化を図ることにより、平成24年度以降の年齢・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力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636,599千円であり、一般管理費及び業務経費の総額24,848,669千円に対する割合は2.6%である。 ②管理職の割合及び取組状況 国の15.4%(平成23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21.9%となっている。 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52.6%に対し、当法人は87.5%となっている。	概ね120	概ね100	概ね100 年齢 + 地域 + 学歴	24年度
34	厚生労働省	国立がん研究センター	100.2	92.3	101.3	94.3	参考指数の地域勘案の指数が、対国家公務員92.3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(差地キャンパス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。	国家公務員と同水準であり、適切な取組の結果と考えられる。	平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数100.2、地域・学歴勘案94.3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、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに年齢勘案で概ね100以下となるよう、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。	100.2	94.3	概ね100以下 (年齢)	26年度末
35	厚生労働省	国立循環器病研究センター	101.2	102.0	100.5	101.4	当法人は国家公務員の給与に準じて地域手当を支給しているが、在勤地(吹田市)が3級地であり、全職員に対して12/100の率で支給している。	地域・学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様に納得していただけるよう、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。	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24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数101.2、地域・学歴勘案101.4となることが見込まれるが、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24年度(平成25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101.0となるよう努力していく。	101.2	101.4	概ね101.0 年齢 + 地域 + 学歴	24年度
36	厚生労働省	国立精神・神経医療研究センター	103.1	103.9	104.0	104.2	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103.1 参考指数(地域・学歴勘案)104.2	地域・学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様に納得していただけるよう、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。	平成23年度の対国家公務員指数は年齢勘案で107となるよう努力したところ、103.1と大幅に引き下げた。なお、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。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24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数を概ね103となるよう努力していく。 平成24年度に見込まれる対国家公務員指数103.1、地域・学歴勘案104.2	103.1	104.2	103 (年齢)	24年度
37	厚生労働省	国立国際医療研究センター	102.9	93.7	103.7	95.3	当法人は、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が、対国家公務員指数100を上回っている理由と考えられる。なお参考指数で地域勘案が93.7と100を下回っている。	地域・学歴を勘案すると、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。	平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数102.9、地域・学歴勘案95.3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する。 また、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに対国家公務員指数で概ね102以下となるよう、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。	102.9	95.3	概ね102以下 (年齢)	26年度末

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24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		
38	厚生労働省	国立成育医療研究センター	105.6	91.7	107.1	95.1	当法人は世田谷区にあり地域手当1級地(18%)の支給対象となっている。国の事務・技術職員平均給与は全国平均であるために100を上回っているが、地域助案をした場合には91.7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(-))28.9%、当法人100%)	地域・学歴を助案すると、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。	対国家公務員指数(地域・学歴助案)は95.1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。なお、平成24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23年度と同様に、対国家公務員指数105.6、地域・学歴助案95.1となるが見込まれるが、上述のとおり地域手当により較差が生じていることである。 ・当法人の地域手当1級地の構成人員 100% 平成24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴助案で概ね95.1となるように努力していく。	105.6	95.1	概ね95 年齢 + 地域 + 学歴	24年度
39	厚生労働省	国立長寿医療研究センター	101.4	108.0	102.3	108.2	当センターは地域手当率が6%となっていること、地域手当率の高い東京・名古屋からの異動者が複数名勤務していることが、給与水準を高くしている原因と思われる。また当法人の事務・技術職員には専門職以上の職員について管理職として役職手当の支給対象としている。	地域・学歴等を助案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様が納得していただけるよう、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。	当法人の給与水準は、地域・学歴を助案しても国家公務員の水準よりも高くなっている。平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数101.4、地域・学歴助案108.2となるが見込まれるが、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証する。引き続き、人事院勧告、民間企業の従業員との給与及び業務の実績などを考慮し、適切に対応していき、平成24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴助案で概ね106.0となるよう努力していく。	101.4	108.2	概ね106.0 年齢 + 地域 + 学歴	24年度
40	農林水産省	国際農林水産業研究センター	101.4	102.3	103.6	103.2	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。 比較対象の全国に分布している国家公務員行政職(-)と比較して、全ての職員が地域手当(12%)又は特勤手当(12%)の支給対象者となっていることが、対国家公務員指数に影響していると推測される。 また、平成23年度から新たな中期目標期間が開始することに伴い、事務実施体制の整備のため、職員の異動を行ったが、特勤手当には、役居の移転を伴う異動の場合、特勤手当に準ずる手当が加算(6年間)されること、更に、地域手当の異動保障(2年間)及び広域異動手当(3年間)の支給対象者がいることも国と同等の措置であるが、職員数に占める支給対象者の割合が高いことが対国家公務員指数に影響していると推測される。 なお、昨年度の主務大臣の検証結果を踏まえ、俸給の特別調整額について5級V種(課長補佐)への支給を廃止するなどの措置を講じている。	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。	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。 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。	100程度	100程度	100程度 (年齢) 100程度 (年齢) + (地域) (学歴)	24年度
41	農林水産省	農畜産業振興機構	121.4	107.1	117.3	103.6	当機構の業務は、質・量ともに増加するとともに、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。このような業務を、的確かつ迅速に実施するためには、的確な判断と責任を有する職員が必要とされ、このことが、管理職の割合を高く、対国家公務員指数が高い一因となっている。 なお、対国家公務員指数は121.4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93%、大学卒以上の者の割合が約89%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・学歴を助案した対国家公務員指数」は103.6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・学歴を助案した指数を国家公務員と同程度とすることを中期目標に明記しており、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、中期目標を着実に実現するよう要請する。	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、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、前年度の管理職減員数の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・学歴を助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。	119.8	100.0	100程度 年齢 + 地域 + 学歴	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24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		
42	農林水産省	農業者年金基金	113.6	99.4	114.3	101.4	1. 職員の全員が東京特別区の勤務であるため、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)の支給を受けていることから、指数が高くなっている。 (参考) 国家公務員(行一) 28.9% 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業務等、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) 15.4% 農業者年金基金 22.2% 3. 当基金は、対国家公務員指数(法人基準年齢階層ラシバイレズ指数)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。	1. 具体的な改善策 ①給与改定 給与水準については、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。 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について、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)。	111.9	98.4	100 (年齢 + 地域)	24年度	
43	農林水産省	農林漁業信用基金	112.9	98.0	110.4	96.2	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。	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 国の東京都特別区の地域手当は平成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シバイレズ指数)が100に到達するまでは2%の引上げに抑制した。 【これまでの抑制状況】 (18.3.31現在) (24.4.1現在) 国(東京都特別区) 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、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) 24.4.1現在管理職割合 34.6% 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シバイレズ指数)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)。	116.5	99.3	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	111.5	97.2	112.3	99.9	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、地域勘案の参考指数は97.2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97.2となっており、給与水準は適切である。	国家公務員との給与水準(年齢)の比較指標が111.5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、当法人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、地域勘案の参考指数は97.2となっており、当法人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、この水準を平成24年度においても維持することを目標とする。	111.5	99.9	111.5 (年齢) 99.9 (年齢 + 地域 + 学歴)	24年度
45	経済産業省	日本貿易保険	126.9	110.5	122.3	106.5	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(93%)及び大阪(7%)であることに加えて、大学・大学院生の割合が国(行政職(一))の59%にに対し、85%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106.5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(上記)と比較すれば、NEXI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る」とされた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は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みを促しつつ、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、人件費や対国家公務員指数の引下げ・適正確保に向けて取組を進め、人件費全体の抑制を図る。	126	106	106 (年齢 + 地域 + 学歴)	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24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			
46	経済産業省	産業技術総合研究所	105.5	106.1	107.1	106.6	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23年職員数683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きている。そのため、産総研の新規採用事務職員は、過去5年の大学卒の割合が100%であるとともに、修士・博士課程卒業者が過去5年平均で全体の54.3%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過去5年平均で50.2%、修士・博士課程修了者の割合は4.5%に留まる。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上げる一因となっている。事務系の修士課程修了者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。	産総研の給与水準は、国と比べて5.5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24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24年度 平成24年度においても、国家公務員の水準を参考にし、また、高いパフォーマンスの維持を図りつつ、給与水準の見直しに適切に取り組んでいくこととし、下記2の措置を導入するとともに、下記2の措置を平成24年9月末より導入する。 ＜具体的な改善策＞ 1. 事務系契約職員等の中から定年制の職員に登用する制度を導入する。(平成24年4月) 2. 事務職員に対し、特定の高位役職について一定の年齢に達した段階でその役職を離れることとする役職定年制を導入する。(平成24年9月末) ・部長クラス 58歳(年度末にこの年齢に達した年度の翌年度9月末に役職定年) ・室長クラス 55歳(同上) ・室長代理クラス 55歳(同上)	105	105	105	24年度	
47	経済産業省	製品評価技術基盤機構	104.9	98.6	103.5	98.0	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。地域助案した場合は対国家公務員指数は98.6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・学歴助案した場合の対国家公務員指数は98.0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。	104.9	98.0	98.0 (年齢+地域+学歴)	24年度	
48	経済産業省	新エネルギー・産業技術総合開発機構	103.9	104.8	102.4	104.1	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53% < 当機構:約78%、大学院卒以上の割合…国:約5% < 当機構:約32%)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 103.9 学歴を考慮して平均給与額を比較した指数 102.4(△1.5) ※平成23年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。 2. その地要因 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90%)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。	当機構は、平成23年度対国家公務員指数は103.9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20年度に比べ1.1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、当省としても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。	・平成23年度対国家公務員指数は、初任給のベースアップを見送ること等により103.9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。	105	105	103.8 (年齢)	25年度	
49	経済産業省	日本貿易振興機構	123.8	114.2	119.1	110.3	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、語学力(英語のみならず、その他の特殊言語(※))を含めたトリリンガルの割合が37.2%、海外での交渉に必要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。大学・大学院卒業者の割合も95.2%と国の行政職(一)の52.6%(「平成23年国家公務員給与等実態調査」より、以下同じ。)に比べ高くなっている。さらに在職地域が東京、大阪で71.1%と地域手当の支給率が高い都市部に集中しており(行政職(一)の東京・大阪の割合は35.4%)、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が高くなる要因となっている。加えて、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。また、住居手当支給対象者の割合が19.7%と国に比べて高い(行政職(一)の住居手当支給割合は15.0%)ことも対国家公務員指数が高くなる理由の一つである。国家公務員(行政職(一)以外の職種も含む)の場合は、公務員宿舎に入居している割合が約4割と高く住居手当の支給を抑える要因になっていると考えられる。なお、これらに在職地域や学歴を加味した東京・大卒及び院卒の対国家公務員指数を独自に試算したところ106.4(22年度比+0.8)となった。 *1 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、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	当法人は、現状において左の理由にも記載されているとおり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た取組みにより、平成17年度に比べ5.5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。	給与構造改革として、現給保障下で役職員の俸給を平均で5.35%削減することとし、これを平成18年度より段階的に実施してきた。賞与については、国家公務員と同じ支給月数としている。平成24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業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引き続き進めていく。 また、当法人は、本部、アジア経済研究所、貿易情報センター等拠点ネットワークを最大限に活用し、貿易振興に関する事業を効率的かつ効果的に実施するとともに、アジア地域等の経済等に関し、基礎的かつ効果的な調査研究等を行っており、中期計画に掲げた業務を効率的かつ効果的に遂行するためには、これら拠点機能を最大限に活用することが必要である。そのためには、各拠点における指揮命令及び責任の明確化を図ることが不可欠であり、必要な管理職を配置している。 ・拠点ネットワークの見直しが、管理職割合を引き下げる方策となる可能性はあるが、想定される以下のような影響を慎重に検討しながら、引き続き効率的かつ効果的な人員(管理職)配置に取り組んでいく。 ① 現行国内事務所ネットワーク体制を見直した場合、地方再生や地域産品の輸出促進等事業遂行への影響 ② アジア経済研究所の研究グループを見直した場合の研究分野縮小の是非 ③ 本部機構を見直した場合の中期計画・中期目標達成に向けた管理・責任体制への影響	123.5	110.1	123.6 (年齢)	110.1 (年齢+地域+学歴)	26年度
50	経済産業省	原子力安全基盤機構	120.2	106.9	115.6	102.4	給与水準については、平成23年度の対国家公務員指数は120.2であるが、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、対国家公務員指数が高くなる要因となっているが、地域・学歴を助案すると102.4となっている。	「国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由」としており、在職地域・学歴を助案した対国家公務員指数は102.4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、やむを得ないとする。	今後、設立時に入社した職員の退職が見込まれ、また賞与に対する業績評価を引続き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24年度の対国家公務員指数は、118.6で、年齢・地域・学歴助案で101.0となる見込みである。	118.6	101.0	101.0	24年度	

独立行政法人	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24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	113.1	98.3	109.7	95.2	○全国平均の国家公務員の給与水準と当機構(東京都勤務)とを比較しているため。 国家公務員との給与水準(年齢)の比較指標が113.1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、当機構の給与水準は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、地域勘案の参考指数では98.3(▲14.8)となっている。 ○職員に占める高学歴者(大卒以上)の割合が、国家公務員と比較して高い。 当機構の職員の大卒以上の割合は84.8%(うち修士卒以上の割合は23.9%)、国家公務員の大卒以上の割合は52.6%(うち修士卒以上の割合は5.2%)となっており、国家公務員と比較し、職員に占める高学歴者の割合が高い。なお、学歴を勘案した国家公務員との比較では109.7(▲3.4)となっている。(国家公務員の学歴分布については、「平成23年度国家公務員給与等実態調査の行政職(一)」から引用) ○上記2点を勘案した「地域・学歴勘案」の指数は95.2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。	国家公務員との給与水準の比較指標は113.1であるが、地域・学歴を勘案した比較では95.2と同条件の国家公務員より低くなっていることから、当機構の給与水準は適切な水準にあるといえる。	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。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24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。	113.3	95.4	100 (年齢+地域+学歴)	24年度
52	経済産業省 石油天然ガス・金属鉱物資源機構	116.7	106.1	113.2	103.1	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。 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必要であるため、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。 職員の大学卒の割合を国と比較すると国が92.9%(行政職(一))に対し、当機構は81.0%(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。 なお、地域及び学歴を勘案した場合の対国家公務員指数は「103.1」である。 ※国については、平成23年対国家公務員給与等実態調査より記載した。 また、資源ブームによって、資源獲得競争が激化する中、JOGMECは民間企業が参入困難な物理探査等の探鉱段階での先駆的業務を担っており、このような業務を行うためには技術的専門性を有する優秀な人材が必要。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、対国家公務員指数は高いものとなっている。 なお、民間資源業界各社の給与が高騰する中、JOGMECの平均給与は、業界大手各社の従業員平均給与を大幅に下回る水準である。 (参考)民間資源業界各社との平均年間給与額との比較 平均年齢 平均年間給与額 民間資源業界各社(大手5社平均)※ 42.2歳 938万円 JOGMEC 45.5歳 810万円 ※各社平成22年度の有価証券報告書のデータによる	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、資源系人材の確保は高騰。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、総人件費は基準年(平成17年度)に比し、16.4%の削減(平成23年度:補正値※)を実現している。今後も、民間及び国家公務員の給与動向を見つつ、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図るよう指示していく。 ※人件費(補正値)とは、人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分をのぞいた削減率。	平成24年度に見込まれる対国家公務員指数 118程度※ 地域勘案 108程度 学歴勘案 115程度 地域・学歴勘案 105程度 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、平成22年度117.0であった対国家公務員指数は平成23年度で116.7となり、給与水準を引き下げる取組により段階的に低減させている。(平成18年度に比べ9.4ポイント低減) 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25年度までに地域・学歴勘案で103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。 ※給与特別法による国家公務員の特別減額の実施期間は平成24年4月から2年間で、当機構は国からの要請に応じ、労働組合及び職員代表と交渉を重ね、特別減額は平成24年6月から平成26年5月まで実施することとした。このため、平成24年度は特別減額の開始時期に2カ月之差異が生じ、その結果、対国家公務員指数増となる見込みである。 なお、平成26年度においては、実施期間に逆の差異が生ずるため、それに応じた指数の低減が見込まれる。	118程度	105程度	103 (年齢+地域+学歴)	25年度
53	経済産業省 中小企業基盤整備機構	113.9	107.0	110.7	104.9	中小機構全体の対国家公務員指数は113.9となっているが、これは大卒者の割合が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の5割超を重点的に配置することになるため、全体の指数が押し上げられていると考えられ、現に在勤地域及び学歴を勘案した対国家公務員指数は104.9となっている。 当機構の指数が高くなっている具体的な要因は以下のとおりである。 ア. 国家公務員と中小機構の学歴別構成 大卒者の構成比を比較すると国(行政職(一))が52.6%に対し当機構は81.1%となっており、大卒者の割合が国と比べて高いことも、対国家公務員指数を上げるひとつの要因となっている。 (注:大卒者の割合については、平成23年度国家公務員給与等実態調査より記載。) イ. 当機構の場合、全体的視点に立った施策を行うため、中期計画に従って職員の5割超を支部に重点的に配置するとともに、本部と支部を2~3年で異動する人事政策をとっている。このため、地方の給与水準より高い本部勤務職員を地方に配置することになるため、これが全体の指数を押し上げる結果となっている。 なお、異動保障が受けられる地域において実際に異動保障を受ける職員の割合も40.3%と高い数値となっている。	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と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の5割超を重点的に配置してい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。 段階的に給与水準を引き下げる取り組みを実施しており、平成18年度対国家公務員指数(127.6)に比べ13.7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り組みを促していく。	平成20年度から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24年度も地域手当の据え置き等の継続実施と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。	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24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	101.4	102.0	101.3	101.5	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うち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24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、41.2%と、行政職俸給表(一)の本府省職員の割合23.4%を大きく上回っている。 また、それに伴い、地域手当の異動保障の支給の対象となる職員の割合が高くなっている。	国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。	俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。 国との人事交流の機会において手当支給の必要のない人選の配慮を求める。	98.4	99.0	98.4 (年齢) 99.0 (年齢 + 地域 + 学歴)	24年度
55	国土交通省	交通安全環境研究所	103.3	105.6	103.6	105.8	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1名)は全て管理職員である。 ・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り、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。	国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。	俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。 国との人事交流の機会において手当支給の必要のない人選の配慮を求める。	102.0	104.0	100.0 (年齢) 100.0 年齢 + 地域 + 学歴	27年度
56	国土交通省	海上技術安全研究所	103.1	106.3	103.0	105.6	当研究所の給与体系は、国家公務員に準拠しており、国の給与水準と同等となっている。しかし、事務職員の給与水準公表対象人員が29名と少ないため、一人の給与変動が全体の指数に大きな影響を与える特徴がある。今回の場合、52～55歳の年齢階層に該当する職員(対象者2名)の指数が高いことが全体に影響している。具体的には52～55歳の年齢階層職員すべてが管理職員に該当することに起因するため。	国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。	俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。	100.0	100.0	100.0 (年齢) 100.0 年齢 + 地域 + 学歴	24年度
57	国土交通省	電子航法研究所	106.2	109.2	110.2	110.0	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12,727円(国における月額平均12,296円※)、地域手当は41,538円(同35,537円※)、住居手当は4,705円(同3,848円※)、俸給の特別調整額(管理職手当)は11,058円(同11,599円※)、単身赴任手当等その他9,897円(同7,238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9人と少なく、指数算出のための母数が小さいため、人事異動に伴う個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。 ※「平成23年国家公務員給与等実態調査(人事院)」から引用	国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。	俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。 国との人事交流の機会において手当支給の必要のない人選の配慮を求める。	106.2を下回る 指数	109.3	100.0 (年齢) 100.0 年齢 + 地域 + 学歴	27年度
58	国土交通省	航空大学校	102.3	112.0	105.4	112.3	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あり、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50.0%が受給)や単身赴任手当(調査対象人員中6.3%が受給)等の支給が、対国家公務員指数(特に地域助家、地域・学歴助家)を押し上げる要因となっている。(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)：24.2% ・単身赴任手当：21.1% ※「平成23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23年度) ・1級地(18%)：東京都特別区 ・4級地(10%)：京都市等 ・2級地(15%)：大阪市等 ・5級地(6%)：静岡市等 ・3級地(12%)：名古屋市等 ・6級地(3%)：札幌市等 ・非支給地：航空大学校所在地(宮崎市、帯広市、岩沼市)等	国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。	俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。 国との人事交流の機会において手当支給の必要のない人選の配慮を求める。 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以下に引き下げよう、給与水準を厳しく見直すこととしている。 【平成24年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢助家 100.3、年齢・地域・学歴助家 110.1	100.3	110.1	100.0 (年齢) 100.0 年齢 + 地域 + 学歴	27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24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		
59	国土交通省	鉄道建設・運輸施設整備支援機構	112.8	113.3	112.8	113.6	<p>1 人材確保の観点 給与の支給基準については、日本で唯一、整備新幹線等の高速鉄道建設を担う機関として、当該業務の安定的な実施のため、専門的知識・技術を有する優秀な人材を確保しておく必要があること、また、2～3年周期で全国異動をする勤務条件であることから、このような事情を考慮した給与体系となっている。 【採用状況】 国家公務員：大卒程度（Ⅰ種・Ⅱ種試験）3,223名（56.4%） 高卒程度（Ⅲ種試験）2,487名（43.6%） 機 構：大卒、大学院卒 20名（100%） 【主な資格の保有者（平成23年度末現在）】 博士14名、技術士123名、鉄道設計技士27名、一級建築士38名</p> <p>2 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つては、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等から、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：43.6% 機構：50.5% 【地域手当非支給地に勤務する職員の割合】 国家公務員：27.6% 機構：20.7%</p> <p>(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：4.9% 機構：16.4% 【単身赴任手当受給者の割合】 国家公務員：8.1% 機構：23.4%</p> <p>3 人員構成等による特性 ・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：15.4% 機構：22.4%</p>	<p>1 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したこと、職務手当の見直しを行ったこと等により、対国家公務員指数は112.8となった。</p> <p>2 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。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22年12月に閣議決定された「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」を踏まえ、給与水準の適正化に向け更なる取組みを進め、平成30年度には、年齢勘案のラス・バイ・レス指数を国家公務員と同程度のものとなるよう努める。 【平成24年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 112.8を下回る指数 年齢・地域・学歴勘案 113.6を下回る指数</p>	112.8を下回る 指数	113.6を下回る 指数	国家公務員と同程度 (年齢)	30年度	
60	国土交通省	国際観光振興機構	105.0	90.8	101.4	87.8	<p>当機構の職員は約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>当機構の現状では、年齢勘案での対国家公務員指数では105.0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90.8及び87.8と対国家公務員指数を下回っている状況にある。 これらの現状を踏まえ、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。 また、国との人事交流の機会において給与水準を考慮した人選を求めるよう努めていく。 【今後見込まれる対国家公務員指数】 年齢・地域・学歴勘案 100.0を下回る指数</p>	107.0	95.0	100.0未満 年齢 + 地域 + 学歴	24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24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																		
61	国土交通省	水資源機構	112.1	118.5	112.1	118.1	<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時間即応体制をとり、災害発生時は流域住民の生命、財産を守るため、最前線の現場に出向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 漏水対応(平成23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 利根川水系 18日 吉野川水系 408日 筑後川水系 129日</p> <p>② 防災対応(平成23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 1,815回 延べ5,150日</p> <p>地震(震度4以上またはダム基礎地盤において25gal以上)により臨時点検を行った回数 146回(対前年度55.3%増)</p> <p>③ 水質事故対応(平成23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) 36件 水質被害の拡大防止に努めた結果、市民生活や産業活動に支障を来すような水質事故にはつながらなかった。</p> <p>(対応方法別内訳) オイルマット等設置 23件 水質調査等 5件 巡視・監視 8件</p> <p>(2) 機構は、水の安定的な供給や洪水調節を行うこと及びダム・水路など様々な形態の施設の管理・運用を行う必要があるため、職員に全国転勤をさせ、水に関する豊富な経験を積ませている。このため、職員を本社において一括採用し、一律の給与水準にて配置していること。また、単身赴任者の比率が国家公務員(行政職(一))と比較して高いことから給与の水準は高くなっています。</p> <p>平成23年4月1日現在における国家公務員(行政職(一))(平成23年 国家公務員給与等実態調査による)と機構との比較</p> <table border="1"> <tr> <td>単身赴任者</td> <td>国家公務員</td> <td>8.1%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>機構</td> <td>24.0%</td> </tr> </table>	単身赴任者	国家公務員	8.1%		機構	24.0%	<p>平成23年度の検討結果を踏まえ、今後講ずる措置に加えて、国家公務員の給与改定に準じた引き下げ措置についても確実に実施し、さらに役職員の給与体系の在り方について、国民の理解と納得が得られるような更なる改善に抜本的に取り組む必要がある。</p> <p>今後とも利水者や国民の皆様のより一層のご理解が得られますよう、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まいります。</p> <p>(1) 職員本給及び地域手当の引き下げ 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24年度においても、引き続き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廃止 現給保障については、平成24年度に廃止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 地域勤務型職員制度については、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、これに向けて取り組みを進め、平成30年度には国家公務員と同程度のものとなるよう努めることとしています。</p> <p>【平成24年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 111.1 年齢・地域・学歴勘案 117.1</p>	111.1	117.1	<p>① 平成21年度の対国家公務員指数(118.0)から10ポイント程度低減</p> <p>② 国家公務員と同程度(年齢)</p>	<p>① 26年度</p> <p>② 30年度</p>
単身赴任者	国家公務員	8.1%																
	機構	24.0%																
62	国土交通省	自動車事故対策機構	105.1	105.3	103.4	104.3	<p>・全国同一水準のサービス機会を確保するため、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>国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。</p> <p>今後講ずる措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員の給与改正等を踏まえ、勤労手当等の見直しを実施した。 ・引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。 ・国との人事交流の機会において手当支給の必要のない入選の配慮を求める。 <p>【平成24年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 100.0 年齢・地域・学歴勘案 100.0</p>	105.0	104.0	100.0 (年齢)	28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24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			
63	国土交通省	空港周辺整備機構	109.9	112.8	109.8	112.8	<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、当機構の職員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や単身赴任手当を受けている者が多いことから、上記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> <ul style="list-style-type: none"> ・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)の通用職員(4級地)12.8%※に対して、機構40.0%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23年国家公務員給与等実態調査(人事院)」より算出 《参考》 国家公務員における地域手当の支給割合(平成23年度) <ul style="list-style-type: none"> ・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(池田市及び福岡市)等 ・今年度の特殊要因 <p>当機構の調査対象者は、平成24年7月の大阪国際空港事業本部の廃止に向けた組織見直しに伴い、平成22年度の37名から20名へと大幅に減ったため、個々の給与額が全体の指数に与える影響が大きくなっている。</p> <p>この中で、56歳～59歳の年齢階層において、対象者3名の内2名が部長級、1名が課長級の職員であることから、指数が121.5となっており、全体の指数が大きくなった要因となっている。</p> <p>なお、56歳以上の職員を除いた17名の職員で計算したラスパイルズ指数は、106.8とほぼ前年度並みの指数となっている。</p>	<p>国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。</p>	<p>これまでに給与水準適正化のために以下の措置を講じてきており、引き続き以下の措置を継続実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) ・55歳を超える管理職員の俸給等を1.5%減額(H22.12.1施行) ・賞与に係る課長級の管理職加算率を廃止(H24.4.1施行) <p>以上を踏まえ、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> <p>【平成24年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数108.8 年齢・地域・学歴勘案 111.7</p>	108.8	111.7	108.8 (年齢)	111.7 (年齢 + 地域 + 学歴)	24年度
64	国土交通省	海上災害防止センター	113.8	114.5	113.0	114.1	<p>○民営法人化を控え即戦力となる職員を多数採用していること</p> <p>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(大型船舶免許取得者)や海上防災関連業務の経験者を採用している。特に、22年度以降、法人全体の約27%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>○当センターは、国の防災体制の一翼を担い海上防災業務を行う中核機関として全国展開しているが、わずか30名の組織であるにもかかわらず、分掌すべき業務が多岐にわたるため、国と比較して管理職の比率が高く、給与水準が高くなる要因となっている。(国：15.4%、当センター：42.3%)</p> <p>○当センターは、扶養手当が支給されている職員の比率が国の比率よりも高いため、給与水準が高くなる要因となっている。(国：57%、当センター：79%)</p>	<p>平成23年度の検討結果を踏まえ、今後講ずる措置に加えて、国家公務員の給与改定に準じた引き下げ措置についても確実に実施し、さらに役職員の給与体系の在り方について、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>これまでに役員報酬の減額、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。</p> <p>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> <p>【平成24年度に見込まれる国家公務員指数】 ・年齢勘案 112.8 ・年齢・地域・学歴勘案 113.1 【目標水準・期限】 平成27年度までに国家公務員指数を110以下に引き下げる</p>	112.8	113.1	110以下 (年齢)		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24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				
												年齢	年齢 + 地域 + 学歴
独立行政法人													
65	国土交通省	都市再生機構	119.7	115.7	116.2	113.6	<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、民間の事業によく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設定がなされ、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56%、機構88%] ② 学歴構成による差 [大卒以上の者の割合:国53%、機構81%](うち、大学院修了者の割合:国5%、機構20%) →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113.6となります。</p> <p>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。)[支給者割合: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。)[支給者割合: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られます。 ※注:上記①～④の国における割合は、「平成23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、当機構は都市再生事業等及び賃貸住宅の管理・活用等の業務の実施機関であり、これらの業務を適切かつ円滑に推進するためには、市街地再開発、密集市街地整備や区画整理等の事業手法、あるいは不動産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て定着させていく必要があることを考慮する必要があります。</p> <p>※主な資格の取得者数(平成23年11月現在) ・技術士 約120名 ・土木施工管理技士(1級) 約260名 ・不動産鑑定士(補) 約20名 ・宅地建物取引主任者 約940名 ・1級建築士 約370名 ・再開発プランナー 約160名 ・2級建築士 約100名 ・マンション管理士 約170名 ・被災建築物応急危険度判定士 約220名 ・被災地危険度判定士 約420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、業務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。</p> <p>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>	平成23年度の検証結果を踏まえ、今後講ずる措置に加えて、国家公務員の給与改定に準じた引き下げ措置についても確実に実施し、さらに役職員の給与体系の在り方について、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。	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割の削減を実施 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。 平成23年度においては、国が平成23年4月に実施済である中堅・若手職員に対する昇給の1号回復措置を実施しなかったことに加え、国が平成21年度で終了している給与構造の改革に伴う昇給の1号抑制措置を平成23年6月までの間継続しました。 これに加え、役職員の給与の在り方について、より一層国民の理解と納得が得られるものとするべく、給与水準の適正化に向けた更なる取組み方を講ずることとしたところです。具体的には、給与構造の改革に伴う経過措置の段階的廃止や、55歳を超える職員に対する本給等の1.5%減額措置の対象拡大など、国を上回る取組みを既に4月から実施しているところです。 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。	119.7を下回る指数	113.6を下回る指数	国家公務員と同程度 年齢+地域+学歴	30年度
66	国土交通省	日本高速道路保有・債務返済機構	118.5	106.0	115.5	103.9	<p>高速道路機構は、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、プロパー職員を採用せず、高度な専門性・ノウハウを有する者の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ます。</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)に勤務する者の占める割合 機構:100% ⇨ 国(行一):33.9% 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:87.2% ⇨ 国(行一):28.9% (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:78.7% ⇨ 国(行一):52.6% (3) 管理職(課長以上)の割合による差異 機構:14.9% ⇨ 国(行一)俸給の特別調整額Ⅰ種及びⅡ種受給者:3.6% (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 ※国(行一)の割合については、「平成23年対国家公務員給与実態調査」による。</p>	国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。	俸給・諸手当など給与体系は国家公務員と同等となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組んでまいります。 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自を得て、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、人事院勧告を考慮するとともに、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。 【平成24年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 6.0 年齢・地域・学歴勘案 103.9未満	116.0	103.9未満	116.0 (年齢) 103.9未満 年齢+地域+学歴	24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24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																																										
67 国土交通省	住宅金融支援機構	125.1	115.5	121.3	112.8	<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必要がある。</p> <p>こうした点から、当機構の給与水準については、Ⅱ-1-②-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に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"> <caption>平均給与の比較（平成22年度）</caption> <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>944</td> <td>11</td> <td>42.8歳</td> <td>8,384</td> </tr> <tr> <td>金融機関A</td> <td>1,493</td> <td>29</td> <td>39.7歳</td> <td>7,709</td> </tr> <tr> <td>金融機関B</td> <td>1,505</td> <td>18</td> <td>40.3歳</td> <td>7,635</td> </tr> <tr> <td>金融機関C</td> <td>1,067</td> <td>12</td> <td>37.8歳</td> <td>7,690</td> </tr> <tr> <td>金融機関D</td> <td>1,102</td> <td>10</td> <td>38.3歳</td> <td>10,807</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各民間金融機関等の平均給与には、特約外勤務手当及び通勤手当が含まれていないため、上表の当機構の平均給与も特約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116.7→115.5）や大半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121.8→121.3、地域・学歴を勘案した場合は対国家公務員指数は114.2→112.8）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	944	11	42.8歳	8,384	金融機関A	1,493	29	39.7歳	7,709	金融機関B	1,505	18	40.3歳	7,635	金融機関C	1,067	12	37.8歳	7,690	金融機関D	1,102	10	38.3歳	10,807	<p>平成23年度の検討結果を踏まえ、今後講ずる措置に加えて、国家公務員の給与改定に準じた引き下げ措置についても確実に実施し、さらに役職員の給与体系の在り方について、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】</p> <p>1. 機構における取組状況（平成18年度～平成23年度） 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） ・本俸を平均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> ・本俸を平均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）本俸の平均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）本俸の平均5%引下げを実施 ・本俸月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、本俸月額の引下げ（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）本俸の平均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）本俸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） ・本俸月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、本俸月額の引下げ（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> ・管理職定年制（平成23年度末に55歳超となる職員を対象）の実施 ・管理職手当の最高額の引下げ ・給与体系の見直しを含めた人事・給与制度の導入（平成24年度以降順次実施）</p> <p>2. 機構において今後講ずる措置 <平成24年度> ・給与表の最高号俸を81号俸に短縮したことに伴う該当職員定期昇給停止 <平成26年度> ・従来の職種（業務職）を廃止し、新職種（ビジネスキャリア職）を創設（給与水準は従来と比較し、概ね1割程度引下げ） 【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23年度は平成17年度の水準に比べ地域・学歴考慮後で13.2ポイント（年齢のみを勘案した場合は9.9ポイント）低下している。</p> <p>今後は平成28年度までに地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を国家公務員と同程度としていくことを目指し、平成23年度に導入した給与体系の見直しを含めた人事・給与制度等を平成24年度以降着実に実施する。</p>	125.1を下回る指数	112.8を下回る指数	国家公務員と同程度 年齢+地域+学歴	28年度
	職員数(人)	支店数(店舗)	平均年齢	平均給与(千円)																																						
当機構	944	11	42.8歳	8,384																																						
金融機関A	1,493	29	39.7歳	7,709																																						
金融機関B	1,505	18	40.3歳	7,635																																						
金融機関C	1,067	12	37.8歳	7,690																																						
金融機関D	1,102	10	38.3歳	10,807																																						

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24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		
68	環境省	国立環境研究所	104.7	104.7	104.8	104.7	独立行政法人国立環境研究所の対象である事務職員数は36人しかいないので、一人ひとりの人事異動による給与変動が全体の指数に影響を大きく与えるという特性がある。平成23年度調査においても、これまでと同様、その特性が結果に大きく影響した。具体的には、国との人事交流において、多数の級号俸低位者の人事異動が年度途中にあったために本年度調査対象者における1級在職者の割合が13.9%と小さくなり(平成22年度調査における1級在職者は18.6%)、相対的に調査対象者全体の在職級が高くなった。また、人事交流者のうち、地域手当上位級地からの転入者が多数を占めたので、その経過措置による影響が及んだ。さらに、住居手当支給者が調査対象者の27.5%(国家公務員行(一)15.0%(平成23年対国家公務員給与等実態調査より))と高いことが要因の1つと考えられる。	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、今後と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。	【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(102.5)を維持 【具体的期限】 平成24年度以降 <平成24年度に見込まれる対国家公務員指数> 平成22年度同水準(102.5)	102.5	102.5	22年度同 水準 (102.5)	24年度以 降
69	環境省	環境再生保全機構	108.5	109.0	105.5	107.7	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。 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(22.2%)が国(15.4%)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。	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83.3%、国52.6%)、また、管理職の構成割合も高い(機構22.2%、国15.4%)ため、指数が高くなっているものと考えられる。 なお、これまで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、概ね順調に低減していると言えるが、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必要がある。	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年間ににおける人員の5%以上の削減を、前倒しして平成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。 2. 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。 <具体的な改善策> (平成23年度に講じた措置) ①引き続き55歳を超える管理職員の本俸を1.5%減額して支給。 ②組織改正で課の数を減らし、管理職数を削減した。 ③賞与、昇給に法人の業績評価や職員の勤務成績に反映するため、人事評価制度の見直しを行った。 (平成24年度に講じる措置) 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水準を維持する。 <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程度とする目標は達成したが、引き続き、給与水準の是正に対する取り組みを進める。 なお、平成24年度の対国家公務員指数は平成23年度と同水準(年齢勘案109程度、地域・学歴勘案108程度)と見込んでいる。	109程度	108程度	23年度と 同水準	24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。

(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、給与水準是正の目標水準及び具体的期限)	平成24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	101.9	101.7	102.9	102.6	高度な研究開発の推進に対応するため、H19年度～H22年度の全ての採用者を博士課程修了者としていることから、国に比べ高くなっていると考えられる。	物質・材料研究機構は、国家戦略の一翼を担う物質・材料研究の中核的機関であり、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等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える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	○平成24年度に見込まれる対国家公務員指数 対公務員指数 102程度 (地域勘案 102程度、学歴勘案 103程度) ○目標水準と具体的期限 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。具体的期限は平成24年度とする。	102程度	103程度	101.9程度 (年齢)	24年度
2	文部科学省	防災科学技術研究所	100.4	104.4	100.5	103.0	専門的知識を有する博士課程修了者を選考により採用し、相応しい給与を支給しているため	全国に配置された基盤的地震観測網の維持・運用において実績を上げてきており、東日本大震災を踏まえて、今後も優れた研究成果を上げていくためには、優秀な研究者を確保することが不可欠である。また、研究開発の国際競争力の強化などを定めた研究開発力強化法においても国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するため、給与上の優遇措置を講ずることが求められている。これらの結果、当該法人の指数が若干高い傾向にあるが、適正であると考ええる。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	人事院勧告を踏まえた給与基準の見直しを行うとともに、退職者の補填については可能な限り若返りを図るなど計画的に人事管理を行っていく。	100.4	103.0	100.4	27年度
3	文部科学省	理化学研究所	110.9	108.6	111.0	108.9	[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(308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(1035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と考えている。 [管理職の割合] 「管理職の割合は、比較対象者中では28.9%(89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、13.8%(285人)である。 [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、研究者においては即戦力となる一級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(97.1%)、大学院以上の学歴を有する者は94.5%となっており、高学歴となっている。 [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。 [まとめ] 対国家公務員指数が110.9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。	世界最高水準の研究機関として多様な分野で顕著な研究成果をあげ、横断研究等による研究成果の社会還元のための取組を進めている。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等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える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	1. 人事院勧告を踏まえた給与改定 2. 手当の改正 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。 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。 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。 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。 (注)①年俸制に伴う退職金前払い費用の影響により、対国家公務員指数は高くなる傾向にある。②右記の数値は臨時特例措置等の特殊要因により、大きく変動する可能性がある。	110.9程度 (注)	108.9程度 (注)	110以下 (年齢) 110以下 年齢+地域+学歴	24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24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	103.5	103.5	105.0	<p>古川宇宙飛行士のISS長期滞在及び各種実験、「はやぶさ」が持ち帰ったサンプル分析結果が高い評価を得る等、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等を定めた研究開発力強化法においても国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するため、給与上の優遇措置を講ずることが求められている。これらの結果、当該法人の比較指標が高い傾向にあるが、適正な範囲内であると考え、引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>	<p>1. 手当の見直し (1)平成21年度から、段階的な引き下げを行い、地域調整手当を一律5%（ただし、東京都特別区のみ6%）としている。 (2)平成21年度から、特地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。 (3)管理職について、国に比べて期末手当支給月数の0.15月削減（6月期0.045月削減、12月期0.105月削減） (4)平成23年度から、専門業務手当を主任手当に改変し、段階的な削減を行っている。 (5)平成23年度から、職責手当（管理職手当）を見直し、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」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年度まで継続している。（中期目標・中期計画にも明記）</p> <p>5. 平成24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予測することは困難であるが、平成24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	-	101.4 (年齢)	24年度	
5	文部科学省	日本原子力研究開発機構	103.4	122.4	103.0	118.6	<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等を定めた研究開発力強化法においても国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するため、給与上の優遇措置を講ずることが求められている。これらの結果、当該法人の比較指標が高い傾向にあるが、適正な範囲内であると考え、引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>	<p>○平成24年度に見込まれる対国家公務員指数（年齢勘案103.4以下：年齢・地域・学歴勘案118.6）</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24年度以降管理職数の縮減を図る。 ⑤国家公務員の臨時特例に関する法律に準じた減額措置を実施する。 ○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り、当面の目標として上記の施策を着実に履行し平成24年度の年齢勘案指数を平成23年度以下とする。なお、⑤については、国家公務員が平成24年4月から実施されているが、機構においては平成24年7月から実施予定であり、平成24年度の年齢勘案指数は、減額措置の開始時期により影響を受ける可能性がある。</p>	103.4	118.6	23年度以下 (年齢)	24年度	
6	厚生労働省	国立健康・栄養研究所	103.9	100.8	103.0	100.1	<p>地域・学歴を勘案すると、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。</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。なお、研究職員に占める管理職の割合は58.6%（29人中17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。</p> <p>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・学歴勘案）97.4を目標とする。</p> <p>平成24年度見込み：対国家公務員指数（年齢勘案）101.6、対国家公務員指数（年齢・地域・学歴勘案）98.2</p>	101.6	98.2	97.4 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24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		
7	厚生労働省	労働政策研究・研修機構	101.1	97.8	100.2	97.2	当機構研究職員の対国家公務員指数が100を超えている理由は、①すべての研究職員の勤務地が東京都であり、地域手当(18%)に相当する手当の支給対象となっていないこと、②すべての研究職員が大卒以上(国家公務員研究職俸給表職員は97.3%〔平成23年度国家公務員給与等実態調査〕)であることによるものであり、こうした地域差及び学歴差を調整した後の指数はは97.2ポイントとなり、国の水準を下回っている。	地域・学歴を勘案すると、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。	平成23年度の地域・学歴勘案指数は97.2ポイントであるが、引き続き、研究職員の適切な定員管理を行うとともに、国家公務員の給与水準や社会一般の情勢等を考慮して給与水準の見直しを行い、平成24年度においても、対国家公務員指数の年齢勘案及び年齢・地域・学歴勘案指数で100.0を上回らないよう努めていく。	概ね100	概ね100	概ね100 (年齢)	24年度
8	厚生労働省	国立がん研究センター	113.3	109.8	113.2	110.0	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国よりも高い額を支給していること、地域手当(築地キャンパス18%、柏キャンパス6%)が高いこと、また、調査対象の研究員のうち、管理職員に対して支給する役職手当の支給対象者が72.2%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。	地域・学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様が納得していただけるよう、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。	平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員113.3、地域・学歴勘案110.0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、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに年齢勘案で概ね113以下となるよう、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。	113.3	110.0	概ね113以下 (年齢)	26年度末
9	厚生労働省	国立循環器病研究センター	100.8	100.3	100.1	99.6	・当法人は国家公務員の給与に準じて地域手当を支給しているが、在勤地(吹田市)が3級地であり、全職員に対して12/100の率で支給している。 ・優秀な研究職員を確保するため、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を支給している。	地域・学歴を勘案すると、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。	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24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数100.8、地域・学歴勘案99.6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。今後と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ことにより平成24年度(平成25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99.0となるよう努力していく。	100.8	99.6	概ね99.0 年齢 + 地域 + 学歴	24年度
10	厚生労働省	国立精神・神経医療研究センター	112.0	110.8	111.4	110.3	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しており、研究職員の6割が医師手当の支給対象者となっていることが、給与水準の高い理由としてあげられる。	地域・学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様が納得していただけるよう、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。	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、公立・民間研究機関の研究職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24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数を概ね112となるよう努力していく。 平成24年度に見込まれる対国家公務員指数112.0、地域・学歴勘案110.3	112	110.3	112 (年齢)	24年度
11	厚生労働省	国立国際医療研究センター	113.0	109.8	112.0	109.1	地域手当(戸山地区18%、国府台地区10%)が高いこと、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であること、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)しているが、対国家公務員指数を上回っている理由と、考えられる。(医師手当支給者割合64%)	地域・学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様が納得していただけるよう、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。	平成24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23年度とほぼ同様に、113.0、地域・学歴勘案109.1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、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに対国家公務員指数で概ね112以下となるよう、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。	113	109.1	概ね112以下 (年齢)	26年度末
12	厚生労働省	国立成育医療研究センター	111.8	108.5	110.6	107.7	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111.8となっているが、地域勘案をした場合には108.5と指数が低くなる。(地域手当1級地の人員構成 国(研究職)43.3%、当法人10.0%) 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63.6%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)6.9%、当法人63.6%)	地域・学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様が納得していただけるよう、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。	平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数111.8、地域・学歴勘案107.7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を行い、平成24年度(平成25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になるように努力していく。	111.8	107.7	概ね107 年齢 + 地域 + 学歴	24年度
13	厚生労働省	国立長寿医療研究センター	106.4	111.3	105.3	111.3	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は、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。(任期付職員は除く。)	地域・学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様が納得していただけるよう、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。	平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数106.4、地域・学歴勘案111.3となることが見込まれるが、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を行い、平成24年度(平成25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111となるよう努力していく。	106.4	111.3	概ね111.0 年齢 + 地域 + 学歴	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24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		
14	農林水産省	農業環境技術研究所	101.1	100.7	100.4	99.9	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、全員がほぼ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校生、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76.0%)、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。	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。	100程度	100程度	100程度 (年齢) 100程度 (年齢) + (地域) + (学歴)	24年度
15	経済産業省	経済産業研究所	112.4	108.4	112.1	108.3	当研究所は、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。研究員は任期付年俸制であること(永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から、高めの水準になっている。しかしながら、研究員の新規代謝により、平成23年度の指数は昨年度(平成22年度)と比べて124.1から112.4と減少した。	経済産業研究所は、我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。研究員は任期付年俸制であること(永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から、高めの水準となっている。	当研究所の研究職員は少数であり、かつ、流動的な雇用形態を採用しているため、その採用状況によって年度毎に給与水準の変動が大きい。平成23年度の指数(112)が平成22年度の指数(124)よりも相当に低くなっているのは、23年度に上席職員が立て続けに退職し、その代わりに、国際レベルの外国人研究者を採用したが、年度の途中であったため、指数の算定上は含まれていないためである。これは、研究者の入れ替わりによる一時的な状況であり、平成24年度には平成22年度までの従来の水準程度に戻ることが想定される。	120程度	120程度	120程度	24年度
16	経済産業省	産業技術総合研究所	104.0	105.1	103.9	104.5	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23年度 新規採用75名 うち69名博士課程修了者 比率92%)であると共に、産総研の研究職員の修士・博士課程修了者の比率は90.7%(1898名中1722名)となっており、国家公務員の研究職における比率(平成23年度国家公務員給与等実態調査 71.4%)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。	産総研の給与水準は、国と比べて4.0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24年度に見込まれる対国家公務員指数 103.5 給与水準は正の目標水準 103.5 給与水準は正の具体的期限 平成24年度	103.5	103.5	103.5	24年度
17	国土交通省	建築研究所	104.3	103.2	103.5	102.4	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40名のうち34名であり、初任給の決定において級号俸が高くなっている。	国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。	俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。 【平成24年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数103.8 年齢・地域・学歴勘案 100.8	103.8	100.8	103.8 (年齢) 100.8 年齢 + 地域 + 学歴	24年度
18	国土交通省	海上技術安全研究所	100.8	107.4	101.6	108.4	当研究所の給与体系は、国家公務員に準拠しており、国の給与水準と同等となっている。23事業年度において、32歳〜39歳までの年齢階層の職員のうち、昇格者が9名(公表対象者17名の52.9%)いたことが影響しているため。	国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。	俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。 平成24年度に見込まれる対国家公務員指数 対国家公務員指数 100.0 年齢・地域・学歴勘案 100.0	100.0	100.0	100.0 (年齢) 100.0 年齢 + 地域 + 学歴	24年度
19	国土交通省	港湾空港技術研究所	104.3	108.9	106.2	110.8	港湾及び空港の整備等の分野において、世界最先端の実験・研究施設を駆使して総合的に研究及び技術開発を行っている我が国唯一の機関であることから、少数精鋭の研究者で業務を行っており、その研究領域に精通した者を採用しているため博士号取得者が占める割合が51.9%(対象人員52人中27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。	国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。	俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。 【平成27年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 103.9を下回る指数 年齢・地域・学歴勘案 110.3を下回る指数	104.3を下回る指数	110.8を下回る指数	110.3を下回る指数 (年齢) 110.3 年齢 + 地域 + 学歴	27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24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		
20	国土交通省	電子航法研究所	103.3	103.6	103.4	102.8	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、国に準拠し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71.4%※に対し、当所研究職員は81.1%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23年人事院勧告 参考資料」から引用	国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。	俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。 【平成27年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 100.0 年齢・地域・学歴勘案 100.0	103.9	104.2	100.0 (年齢) 100.0 (年齢 + 地域 + 学歴)	27年度
21	環境省	国立環境研究所	104.6	104.1	103.9	103.3	地域・学歴を勘案した場合、独立行政法人国立環境研究所の研究職員の博士号取得率は調査対象者の95%となっている。また、近年、高まってきた地球温暖化問題、廃棄物問題等の環境問題や災害環境の研究需要に対応しなければならぬため、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必要性がますます高くなっている。契約職員等の管理・指導など管理業務を含め、その役割に応じた処遇を行っていることに要因があると考えている。	上記理由により100を上回ってはいるが、今後と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。	【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(104.0)を維持 【具体的期限】 平成24年度以降 <平成24年度に見込まれる対国家公務員指数> 平成22年度同水準(104.0)	104	102.7	22年度同水準(104)	24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			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な期間)	平成24年度に見込まれる 対国家公務員指数		目標 水準	目標 期限
			項目	年齢	年齢 + 地域	年齢 + 学歴				年齢 + 地域 + 学歴	年齢		
1	厚生労働省	労働者健康福祉機構	105.1	104.4	105.1	104.4	①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。 ②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の割合が高いこと。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合15.4% 当法人の職務手当対象人員割合77.2%)	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。 一方、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いただきたい。	国家公務員の給与、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。 平成24年度における対国家公務員指数は、年齢・地域・学歴動向103.9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行うこととし、平成24年度(平成25年度公表)には対国家公務員指数(年齢動向)概ね105を目標とする。(対国家公務員指数の見込、目標値は給与特例の影響は除く。)	104.6	103.9	概ね105 (年齢)	24年度
2	厚生労働省	国立病院機構	110.9	108.7	110.9	108.7	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給与額がより高くなる制度となっており、当機構においてもほぼ標準の制度(医師手当)を導入しているところであるが、当機構においては、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:25.1%、機構:14.2%) (地域手当非支給地的人员構成 国:31.1%、機構:44.6%) 注)国の地域手当支給地別人員構成は、平成23年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 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。 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。	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。 一方、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いただきたい。	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。 平成24年度における対国家公務員指数は、平成23年度とほぼ同様に、年齢・地域・学歴動向108.7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、公立病院や民間病院を下回っ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、平成24年度(平成25年度公表)を目標として、対国家公務員指数が年齢動向で概ね110になるよう適正な給与水準に向けて検討していく。 (参考) ・支出総額に占める役職員の給与、報酬等支給額の割合 36.6% 支出総額 9,134億円 役職員の給与・報酬等支給額 3,342億円 ・病院医師における管理職(医長以上)の割合 58.1% ・病院医師における大卒以上の高学歴者の割合 100%	概ね110	概ね108	概ね110 (年齢)	24年度 別途
3	厚生労働省	国立がん研究センター	119.1	124.3	119.1	124.3	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、地方の給与額がより高くなる制度で支給していること、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69.8%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。	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。 一方、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いただきたい。	平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員119.1、地域・学歴動向124.3となることが見込まれるが、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、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに年齢動向で概ね119以下となるよう、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。	119.1	124.3	概ね119以下 (年齢)	26年度末
4	厚生労働省	国立循環器病研究センター	106.7	119.5	106.7	119.5	・優秀な医師を確保するため、独法移行時に先行独法である国立病院機構に準じた給与面での支給を行っている。 1.国の初任給調整手当と同旨である医師手当を支給している。 2.専門医資格に対する医師手当加算を支給している。 ・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。	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。 一方、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いただきたい。	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24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数106.7、地域・学歴動向119.5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ことにより平成24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴動向で概ね119.0となるよう努力していく。	106.7	119.5	概ね119.0 (年齢 + 地域 + 学歴)	24年度
5	厚生労働省	国立精神・神経医療研究センター	109.2	120.4	109.2	120.4	医師については、医師確保の観点から基本給の引き下げの見送り、医師手当の支給等の措置を講じていることが給与水準の高い理由としてあげられる。	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。 一方、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いただきたい。	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、民間病院の医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24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数を概ね109となるよう努力していく。 平成24年に見込まれる対国家公務員指数109.2、地域・学歴動向120.4	109.2	120.4	概ね109 (年齢)	24年度
6	厚生労働省	国立国際医療研究センター	103.2	113.3	103.2	113.3	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。)ために年俸制としていること。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などが、対国家公務員指数を上回っている理由と考えられる。	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。 一方、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いただきたい。	平成24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23年度とほぼ同様に、108.5、地域・学歴動向104.8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、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに対国家公務員指数を概ね108以下となるよう、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。	103.2	113.3	概ね103以下 (年齢)	26年度末

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24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		
7	厚生労働省	国立成育医療研究センター	104.6	117.4	104.6	117.4	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104.6となっているが、地域助成をした場合には117.4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助成した場合には他の職種とは違う傾向となっている。 (地域手当1級地の人員構成 国(医療職(一))11.0%、当法人100%) 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。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合:医療職(一)15.4%、当法人の役職手当対象人員割合:52.8%)	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。 一方、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いただきたい。	平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数104.6、地域・学歴助成117.4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を行い、平成24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴助成で概ね117.1になるように努力していく。	104.6	117.4	概ね117 (年齢 + 地域 + 学歴)	24年度
8	厚生労働省	国立長寿医療研究センター	115.9	110.8	115.9	110.8	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。 ②医長以上の医師の年俸制において、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。 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。	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。 一方、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いただきたい。	平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数115.9、地域・学歴助成110.8となることが見込まれるが、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を行い、平成24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数が地域・学歴助成で概ね110となるよう努力していく。	115.9	110.8	概ね110.0 (年齢 + 地域 + 学歴)	24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(年齢助成)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・地域助成)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助成指数と年齢・地域助成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			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24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	104.8	98.6	102.8	98.5	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%(59人中53人)となっており、国の医療職俸給表(三)の職員割合(4.9%)(平成23年「国家公務員給与等実態調査」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。	当法人の給与水準は、給与法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及び業務の実績などを考慮して決定され、上記のとおり在勤地域区分を比較要素に加えた地域勘案及び地域・学歴勘案を行った対国家公務員指数は国家公務員より低い水準となっており、適切に取組みが行われているものと認められる。	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98.6、98.5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、「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針(平成24年1月20日閣議決定)」において、「病院事業については、現行中期目標期間終了時までには本法人の事業としては廃止すべく、公的医療機関への移譲以外の措置も選択肢を含めて取り組む」とされたことを踏まえ、鋭意取り組んでいる。	104.8	98.5	-	-
2	文部科学省	放射線医学総合研究所	101.6	97.9	100.0	97.9	当法人は、より実態を反映した対国家公務員指数(地域・学歴勘案)で97.9であり、国家公務員よりも低い給与水準となっている。なお、対国家公務員指数において、当法人の給与水準が国家公務員より高くなっている理由は、比較対象となる職員全員が地域手当の支給対象地域(4級地)に勤務しているためである。	地域差及び学歴差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水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られる。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	国家公務員の給与水準を考慮し、引き続き適正な給与水準を維持すべく取り組んでいく。	101.6	97.9	-	-
3	厚生労働省	労働者健康福祉機構	109.7	110.2	108.4	109.5	①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。 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支給する職務手当の支給対象としていること。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合0.9% 当法人の職務手当対象人員割合6.5%) ③労災病院の運営において、急性期医療等への対応のため、正看護師の割合が高いこと。 (国の正看護師割合87.9%(国家公務員給与等実態調査第3表より)当法人の正看護師割合99.2%)	地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様には納得していただけるよう、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。	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)を実施したことにより、平成23年度における対国家公務員指数は前年度を下回った。なお、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24年度以降も反映され、平成24年度における対国家公務員指数は、年齢勘案108.7、年齢・地域・学歴勘案108.0と見込まれる。 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、適切な水準の確保について検討することにより、平成24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数が年齢勘案で概ね108となるよう努力していく。(対国家公務員指数の見込、目標値は給与と特別の影響を除く。)	108.7	108.0	概ね108(年齢)	24年度
4	厚生労働省	国立がん研究センター	106.1	105.4	104.2	105.6	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支給していること、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、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様には納得していただけるよう、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。	平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員106.1、地域・学歴勘案105.6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影響等を総合的に考慮した上で、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに年齢勘案で概ね106以下となるよう、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。	106.1	105.6	概ね106以下(年齢)	26年度末
5	厚生労働省	国立循環器病研究センター	108.0	103.4	106.6	103.0	・当法人は国家公務員の給与に準じて地域手当を支給しているが、在勤地(吹田市)が3級地であり、全職員に対して12/100の率で支給している。 ・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、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様には納得していただけるよう、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。	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24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数108.0、地域・学歴勘案103.0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24年度(平成25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となるよう努力していく。	108.0	103.0	概ね102.0(年齢+地域+学歴)	24年度
6	厚生労働省	国立精神・神経医療研究センター	107.5	101.8	106.8	102.7	看護師については、特殊業務手当の支給対象となる重症心身障害児(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して多いことが給与水準の高い理由としてあげられる。	地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様には納得していただけるよう、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。	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、人事院動向、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24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数を概ね107となるよう努力していく。 平成24年度に見込まれる対国家公務員指数107.5、地域・学歴勘案102.7である。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者(児)、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して多いことが給与水準の高い理由として挙げられるが、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。	107.5	102.7	107(年齢)	24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24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		
7	厚生労働省	国立国際医療研究センター	108.5	103.4	107.1	104.8	地域手当(戸山地区18%、国府台地区10%)が高いこと、国の俸給の特別調整額に準じた役職手当などの支給が、対国家公務員指数を上回っている理由と考えられる。	地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様へ納得していただけるよう、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。	平成24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23年度とほぼ同様に、108.5、地域・学歴勘案104.8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、中期目標期間終了時(平成26年度末)までに対国家公務員指数で概ね108以下となるよう、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。	108.5	104.8	概ね108以下 (年齢)	26年度末
8	厚生労働省	国立成育医療研究センター	111.9	107.7	110.3	108.6	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111.9となっているが、地域勘案をした場合には107.7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)))4.9%、当法人100%) 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)0.9%、当法人の役職手当対象人員割合:5.1%) ③国における俸給の調整額は、職務の複雑政及び困難性に基づき他の職種に比し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18%を占めている。	地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様へ納得していただけるよう、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。	平成24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23年度とほぼ同様に、対国家公務員指数111.9、地域・学歴勘案108.6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24年度(平成25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になるように努力していく。	111.9	108.6	概ね108 年齢+地域+学歴	24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。

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	19,089	※ 6,347	-	2,492	2	47	
			※ 9,946					
	北方領土問題対策協会	※ 14,727	※ 9,116	-	1,685	2	17	
		※ 3,393	※ 1,736					
沖縄科学技術研究基盤整備機構	※ 10,267	※ 12,866	※ 5,036	11,846	3	323		
			※ 1,438					
消費者庁	国民生活センター	17,496	14,653	-	10,452	4	126	
			14,697					
			13,546					
			◆ 1,184					
総務省	情報通信研究機構	21,639	※ 6,051	※ 4,946	35,463	7	430	
			※ 8,787	※ 9,439				
			14,510					
			14,912					
			15,196					
			15,171					
	◎ 統計センター	18,788	13,815	-	10,130	3	815	
				14,918				
	平和祈念事業特別基金	16,197	14,092	-	5,572	2	11	
				※ 10,160				15,346
郵便貯金・簡易生命保険管理機構	※ 8,572		※ 5,930					
法務省	日本司法支援センター	※ 15,671	15,631	-	45,710	2	913	
		※ 327						
外務省	国際協力機構	21,278	※ 6,880	※ 7,158	147,038	9	1,827	
			※ 8,255	※ 5,976				
			15,894	※ 7,121				
			15,878	※ 5,998				
			15,895					
			※ 5,892					
			※ 10,225					
			※ 6,827					
			※ 9,050					
			※ 9,662					
	※ 7,876							
	国際交流基金	※ 9,172	※ 7,543	-	18,350	3	219	
				※ 7,727				※ 6,356
								15,195
財務省	酒類総合研究所	15,933	10,457	-	1,095	2	42	
	◎ 造幣局	19,719		※ 8,345	14,510	25,145	6	912
				※ 7,530	13,627			
				14,540				
				13,537				
	◎ 国立印刷局	※ 7,380		※ 6,353	15,050	74,131	6	4,396
				※ 11,270	13,837			
				13,927				
				13,598				
日本万国博覧会記念機構	17,035		14,475	※ 6,499	3,731	4	48	
			14,293	※ 6,578				
文部科学省	国立特別支援教育総合研究所	16,552	14,253	-	1,113	2	65	
	大学入試センター	17,485		15,056	13,898	10,748	3	94
	国立青少年教育振興機構	17,485		13,936	-	11,053	3	526
				※ 13,895				
			13,962					
	国立女性教育会館	※ 4,281	※ 6,859	-	683	2	25	
				※ 9,422				※ 4,106
	国立科学博物館	19,012		14,918	-	3,773	2	127
物質・材料研究機構	19,231		16,686	15,227	18,700	5	567	
			17,294					
			15,926					
防災科学技術研究所	16,753	15,735	13,213	9,083	3	134		
放射線医学総合研究所	18,890		13,604	※ 15,155	14,042	3	404	
				15,076				

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	国立美術館	18,296	14,218	-	13,080	4	110		
			16,526						
		※	2,674						
	国立文化財機構	17,474	15,891	-	13,947	4	333		
			※	6,088					
			※	9,183					
			※	5,265					
			※	7,339					
	教員研修センター	17,012	※	12,054	-	1,435	2	41	
	科学技術振興機構	※	8,398	15,099	※	117,808	6	831	
			7,042	14,035	※				
				6,863					
				5,793					
	日本学術振興会	※	8,567	※	7,289	13,074	4	91	
			7,208	※	4,759				
				※	11,921				
				※	2,590				
	理化学研究所	20,591	16,636	13,433		93,673	8	2,023	
				15,373	※				6,500
				15,204	※				5,521
				14,966					
				13,987					
	宇宙航空研究開発機構	20,944	18,351	14,500		228,706	11	1,965	
				16,144	※				6,980
				15,974	※				5,891
				15,278					
				15,048					
				15,312					
				14,614					
			※	5,536					
※			8,530						
日本スポーツ振興センター	※	8,856	14,925	※	111,960	6	338		
		7,613	14,985	※					
			6,509						
			8,519						
			7,392						
日本芸術文化振興会	17,942	※	6,454	※	19,619	5	295		
			8,522	※					
			15,013						
			13,639						
日本学生支援機構	※	11,918	17,076	13,689	2,248,041	6	482		
			16,093						
			15,950						
			16,078						
海洋研究開発機構	18,009	14,942	12,773		53,672	5	631		
			14,960						
			13,664						
国立高等専門学校機構	17,673	15,048	-		84,321	6	6,300		
			14,064						
			13,212						
			14,015						
			13,231						
大学評価・学位授与機構	17,937	13,317	-	1,642	3	117			
国立大学財務・経営センター	16,426	14,001	-	164,378	2	21			
日本原子力研究開発機構	20,024	17,217	14,048		209,888	11	4,392		
			15,233	※				6,632	
			14,885	※				5,385	
			14,885						
			16,709						
		※	7,418						
		※	6,017						
		※	13,698						
		※	2,917						
	14,885								

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	17,409	※ 5,378	-	791	2	36
			※ 10,084				
	労働安全衛生総合研究所	16,909	15,738	13,623	2,327	4	86
			14,490				
	勤労者退職金共済機構	17,435	16,283	※ 6,580	707,130	5	269
			14,656	※ 5,553			
			14,777				
			※ 7,354				
	高齢・障害・求職者雇用支援機構	14,391	※ 7,433	12,059	103,773	7	3,893
			※ 7,293				
			※ 5,462				
			※ 6,539				
			※ 6,647				
			※ 1,746				
			※ 4,772				
			13,335				
	※ 6,756						
	福祉医療機構	16,894	※ 7,450	※ 6,549	194,098	5	249
			※ 7,608	※ 4,615			
			15,295				
			※ 7,470				
	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	12,843	11,264	-	4,031	3	215
			11,515				
	労働政策研究・研修機構	16,639	14,213	13,065	2,766	4	114
			※ 7,000				
	雇用・能力開発機構	※ 8,704	※ 7,130	※ 6,220	468,278	5	3,117
			※ 7,247				
	労働者健康福祉機構	18,312	15,102	12,846	322,446	6	14,393
			15,106				
	◎ 国立病院機構	22,765	13,787	13,865	896,792	7	51,389
※ 5,549							
医薬品医療機器総合機構	16,543	※ 9,435	13,889	30,250	5	635	
		※ 5,999					
		※ 8,603					
		※ 5,931					
医薬基盤研究所	17,805	14,562	-	9,429	1	78	
		-					
年金・健康保険福祉施設整理機構	22,208	-	-	25,472	1	24	
年金積立金管理運用	19,157	15,667	13,313	35,542	3	71	
国立がん研究センター	20,042	-	-	53,915	1	1,490	
国立循環器病研究センター	18,243	16,938	-	27,836	2	942	
国立精神・神経医療研究センター	18,398	16,914	-	14,510	3	624	
		18,253					
国立国際医療研究センター	20,208	15,959	-	40,888	4	1,459	
		17,537					
		17,363					
国立成育医療研究センター	18,699	-	-	21,500	1	851	
国立長寿医療研究センター	19,270	16,797	-	10,646	3	413	
		16,942					
農 林 水産省	◎ 農林水産消費安全技術センター	13,184	12,660	10,462	6,984	5	657
			12,621				
			10,584				
	種苗管理センター	15,972	12,623	-	3,066	3	297
11,291							
家畜改良センター	15,515	12,666	-	9,247	3	791	
		11,841					
水産大学校	14,842	13,383	-	2,846	2	184	

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・食品産業技術総合研究機構	17,563	17,675	13,594	53,632	15	2,753
			15,522	※ 10,749			
		※	5,376	※ 2,610			
		※	7,116	13,679			
			14,367				
			14,952				
		※	7,772				
		※	5,694				
			13,944				
			14,394				
			13,944				
			15,117				
			13,895				
	農業生物資源研究所	17,892	12,901	10,674	9,734	4	344
			14,076				
	農業環境技術研究所	15,070	13,069	11,085	3,942	3	166
	国際農林水産業研究センター	13,807	13,126	10,761	3,879	3	174
	森林総合研究所	16,838	15,556	13,457	69,237	6	1,092
			15,143				
			14,290				
			16,693				
		※	7,536				
	※	7,742					
水産総合研究センター	15,190	14,123	12,096	27,182	8	907	
		※ 5,276	10,727				
		※ 7,546					
		14,565					
		14,251					
	14,215						
農畜産業振興機構	※ 9,023	※ 8,292	13,000	464,417	10	213	
	※ 7,673	※ 8,579	※ 6,438				
		16,084	※ 5,328				
	※	14,027					
	※	2,005					
	※	7,403					
	※	7,629					
	※	6,496					
	※	7,608					
	※	7,600					
	※	7,601					
	※	7,453					
※	6,300						
農業者年金基金	※ 7,563	※ 7,565	13,512	219,043	4	75	
	※ 8,891	※ 7,402					
		※ 6,166					
		※ 7,419					
農林漁業信用基金	19,832	※ 8,305	※ 6,313	220,306	9	105	
		※ 8,565	※ 5,332				
		※ 7,850	13,014				
		15,548					
	※	6,284					
	※	5,937					
	※	7,644					
	※	7,386					
	※	7,668					
	※	6,208					
経 済 産業省	経済産業研究所	19,209	14,461	-	1,509	2	47
		◆ 2,849					
	工業所有権情報・研修館	※ 9,343	13,662	-	9,736	2	87
		※ 7,111	◆ 667				
	日本貿易保険	22,289	※ 15,046	12,271	32,073	4	141
			※ 4,414				
		14,839					
		◆ 3,044					

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	産業技術総合研究所	22,964	18,590	13,386	90,882	13	2,987
			17,188	11,744			
			16,593	◆ 1,668			
			17,459				
			17,150				
			17,234				
			17,126				
			17,387				
			17,234				
			17,653				
			◆ 715				
	◎ 製品評価技術基盤機構	18,227	14,152	8,735	7,762	4	396
			14,447	◆ 816			
			◆ 330				
	新エネルギー・産業技術総合開発機構	※ 12,837	※ 8,485	※ 8,775	165,195	8	837
		※ 7,932	※ 10,655	※ 5,487			
			16,667				
			16,829				
			※ 10,205				
			※ 6,332				
			16,764				
		15,760					
		◆ 931					
日本貿易振興機構	※ 12,616	※ 9,069	※ 7,833	29,804	9	1,535	
	※ 8,286	※ 9,602	※ 5,716				
		※ 6,460					
		※ 9,590					
		※ 8,451					
		※ 7,824					
		※ 9,520					
		※ 6,343					
		16,276					
		16,211					
	16,597						
原子力安全基盤機構	※ 9,191	※ 9,320	※ 5,865	23,123	5	421	
	※ 10,022	※ 8,460	※ 8,586				
		16,643	※ 12,457				
		16,979					
	◆ 301						
情報処理推進機構	18,842	18,223	14,921	10,253	4	172	
	◆ 869	16,501					
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	20,743	18,111	14,104	1,579,672	10	459	
		15,589	※ 5,426				
		15,615	※ 8,573				
		※ 14,635					
		※ 966					
		※ 14,765					
		※ 940					
		15,513					
		15,466					
		◆ 91					
中小企業基盤整備機構	20,462	14,533	13,946	1,554,976	12	768	
		15,259	※ 4,271				
		14,791	※ 9,462				
		14,346	※ 4,253				
		14,573	※ 9,849				
		※ 6,507					
		※ 8,712					
		※ 6,463					
		※ 8,396					
		※ 6,565					
		※ 8,679					
		◆ 831					
		◆ 831					
	◆ 631						
	◆ 631						

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	土木研究所	17,819	14,288	13,379	9,517	4	450
			14,514				
	建築研究所	15,721	14,218	13,499	2,042	3	83
	交通安全環境研究所	16,558	13,122	-	2,339	2	100
	海上技術安全研究所	15,510	※ 7,001	12,033	3,399	4	209
			※ 7,682				
			14,390				
	港湾空港技術研究所	※ 11,465	16,009	※ 8,945	2,498	3	93
	電子航法研究所	16,747	※ 4,372	12,301	2,585	3	56
			※ 10,406				
	航海訓練所	18,078	13,201	13,146	6,171	4	421
			※ 4,980				
			※ 9,806				
	海技教育機構	16,345	12,456	12,708	2,812	4	201
			12,512				
	航空大学校	13,901	-	9,502	2,950	2	107
	自動車検査	19,266	※ 5,910	14,158	11,288	5	818
			※ 10,144				
			16,091				
			16,060				
	鉄道建設・運輸施設整備支援機構	20,806	18,744	※ 6,927	3,198,312	13	1,597
			※ 8,767	※ 7,091			
			※ 9,073	※ 7,465			
			※ 7,657	※ 5,198			
			※ 7,843	※ 6,898			
			15,489	※ 5,695			
			15,358				
			※ 7,631				
			※ 6,398				
			※ 7,659				
			※ 7,831				
			15,663				
15,227							
国際観光振興機構	※ 8,885	※ 7,153	※ 6,591	3,110	4	85	
		※ 7,837	※ 7,374				※ 5,906
		14,525					
		※ 7,180					
水資源機構	※ 9,468	※ 8,187	13,081	187,868	9	1,419	
		※ 7,861	※ 8,569				※ 3,912
		14,409	※ 5,358				
		14,424					
		※ 7,021					
		※ 5,903					
		※ 7,080					
		※ 7,290					
14,637							
自動車事故対策機構	17,320	14,366	13,209	14,096	6	334	
		14,468	13,369				
		13,337					
空港周辺整備機構	※ 8,343	※ 7,656	12,740	5,794	5	59	
		※ 6,991					14,752
		13,984					
		13,122					
海上災害防止センター	15,360	13,575	※ 6,224	1,752	4	30	
		12,590	※ 5,276				
都市再生機構	20,644	18,036	※ 4,260	2,168,600	13	3,537	
		17,054	※ 9,459				
		17,097	14,226				
		15,383	14,015				
		15,464					
		※ 12,298					
		※ 3,209					
		※ 4,708					
		※ 10,424					
		※ 5,235					
		※ 10,357					
16,176							

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	奄美群島振興開発基金	11,215	9,164	-	3,013	2	19
	日本高速道路保有・債務返済機構	21,566	17,752	14,543	4,286,285	6	84
			16,151	14,740			
			16,232				
	住宅金融支援機構	19,729	※ 3,378	14,609	11,011,789	11	918
			17,863	14,643			
			16,085	14,046			
			16,286				
			16,173				
			15,525				
	16,224						
環境省	国立環境研究所	16,490	15,553	-	17,443	3	257
			13,831				
	環境再生保全機構	17,464	14,151	12,890	88,687	5	143
			15,107				
		15,296					
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	18,830	12,446	12,426	3,397	4	309
			12,524				
合 計		1,812,380	4,596,476	1,196,734			

(注) 1 年間報酬は平成23年度に支給された実際の総額を記載しており、※は平成23年度の在籍期間が1年間に満たないことを示す。

2 ◆は23年度以前に辞めた者に対して23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23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予算の総額である。

8 「役員数」は、平成24年3月31日現在の常勤役員数である。

9 「職員数」は、平成24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。)

10 合計欄は、平成23年度内に廃止された2法人(雇用・能力開発機構、沖縄科学技術研究基盤整備機構)を除いている。

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		
総務省	郵便貯金・簡易生命保険管理機構	6,810	4	0	平成23年9月30日	1.0
法務省	日本司法支援センター	6,743	5	1	平成23年4月9日	1.0
財務省	酒類総合研究所	7,542	6	0	平成23年3月31日	1.0
	◎ 国立印刷局	6,346	4	3	平成23年7月27日	1.0
文部科学省	国立女性教育会館	9,113	7	3	平成23年6月30日	1.0
厚生	勤労者退職金共済機構	10,625	7	3	平成22年12月31日	1.0
労働省	労働政策研究・研修機構	4,597	3	3	平成22年12月31日	1.0
	労働者健康福祉機構	10,081	6	6	平成22年9月30日	1.0
経済産業省	経済産業研究所	9,906	5	8	平成23年3月31日	1.0
	工業所有権情報・研修館	9,665	6	11	平成23年9月1日	1.0
	新エネルギー・産業技術総合開発機構	6,132	4	0	平成23年9月30日	1.0
	日本貿易振興機構	7,580	4	6	平成23年9月30日	1.0
理事長計		95,140				

(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	4,087	3	6	平成22年11月30日	1.0
総務省	◎ 統計センター	4,692	4	0	平成23年3月31日	1.0
外務省	国際協力機構	5,850	4	0	平成23年9月30日	1.0
		6,230	4	10	平成22年3月31日	1.0
		4,953	3	11	平成23年8月31日	1.0
財務省	◎ 造幣局	2,980	2	2	平成23年9月30日	1.0
		4,680	4	0	平成23年3月31日	1.0
		1,661	1	5	平成22年8月14日	1.0
	◎ 国立印刷局	2,751	2	0	平成23年7月25日	1.0
		7,020	6	0	平成23年3月31日	1.0
		4,680	4	0	平成23年3月31日	1.0
文部科学省	国立特別支援教育総合研究所	7,215	6	2	平成23年3月31日	1.0
	物質・材料研究機構	9,078	6	0	平成23年3月31日	1.1
	国立美術館	7,909	5	9	平成22年12月31日	1.0
	理化学研究所	7,578	6	0	平成23年3月31日	1.0
	海洋研究開発機構	2,469	2	0	平成23年3月31日	1.0
	国立青少年教育振興機構	3,258	3	0	平成23年3月31日	1.0
	国立文化財機構	8,260	6	0	平成22年3月31日	1.0
厚生労働省	雇用・能力開発機構	2,781	2	6	平成22年2月28日	0.9
		5,005	4	6	平成22年2月28日	0.9
		6,767	6	1	平成22年3月31日	0.9
		2,317	2	1	平成22年3月31日	0.9
		2,740	2	2	平成22年9月30日	1.0
	5,046	4	0	平成23年3月31日	1.0	
農林水産省	◎ 農林水産消費安全技術センター	6,312	6	0	平成23年3月31日	1.0
		3,402	4	0	平成23年3月31日	1.0
	農業・食品産業技術総合研究機構	3,676	2	8	平成22年3月31日	1.0
		4,620	3	8	平成22年3月31日	1.0
		1,173	1	0	平成22年3月31日	1.0
		4,692	4	0	平成22年3月31日	1.0
	森林総合研究所	3,056	2	5	平成21年9月30日	1.0
	農畜産業振興機構	2,257	1	8	平成23年3月1日	1.0
	農林漁業信用基金	7,158	5	4	平成21年12月31日	1.0
		1,849	1	6	平成21年12月31日	1.0
経済産業省	工業所有権情報・研修館	4,344	4	0	平成23年3月31日	1.0
	産業技術総合研究所	3,831	3	8	平成23年3月31日	1.0
	日本貿易保険	8,877	6	1	平成23年4月30日	1.0
		5,011	3	9	平成23年3月31日	1.0
	新エネルギー・産業技術総合開発機構	4,144	3	1	平成23年7月15日	1.0
		2,184	1	9	平成23年9月30日	1.0
	日本貿易振興機構	4,065	3	3	平成23年6月30日	1.0
		3,753	3	0	平成23年9月30日	1.0
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	2,282	2	0	平成22年2月28日	0.9
		1,373	1	1	平成22年2月28日	1.0
		4,088	3	7	平成22年2月28日	0.9
		106	0	1	平成22年4月16日	1.0
		3,719	3	1	平成23年7月15日	1.0
国土交通省	奄美群島振興開発基金	4,237	5	0	平成22年9月30日	1.0
理事計		210,216				

(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		
総務省	郵便貯金・簡易生命保険管理機構	4,680	4	0	平成23年9月30日	1.0
外務省	国際協力機構	2,292	2	0	平成22年9月30日	1.0
		4,572	4	0	平成23年9月30日	1.0
財務省	◎ 造幣局	4,680	4	0	平成23年3月31日	1.0
	◎ 国立印刷局	7,020	6	0	平成23年3月31日	1.0
	日本万国博覧会記念機構	4,968	5	3	平成23年9月30日	0.9
文部 科学省	防災科学技術研究所	5,448	5	0	平成23年3月31日	1.0
	教員研修センター	5,430	5	0	平成23年3月31日	1.0
	宇宙航空研究開発機構	2,196	1	11	平成22年9月30日	1.0
厚生労働省	雇用・能力開発機構	1,588	1	8	平成22年2月28日	0.9
農林 水産省	農業・食品産業技術総合研究機構	3,591	3	8	平成22年3月31日	1.0
	森林総合研究所	2,178	2	0	平成22年3月31日	1.0
	農林漁業信用基金	2,471	2	4	平成21年7月31日	1.0
		6,920	6	0	平成21年9月30日	1.0
		616	0	7	平成22年2月14日	1.0
経済 産業省	日本貿易保険	4,217	4	0	平成23年3月31日	1.0
	◎ 製品評価技術基盤機構	2,650	4	0	平成23年3月31日	1.0
	新エネルギー・産業技術総合開発機構	2,231	2	1	平成23年9月30日	1.0
	日本貿易振興機構	3,963	3	6	平成23年9月30日	1.0
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	668	0	7	平成22年2月28日	1.0
	中小企業基盤整備機構	2,244	2	0	平成23年6月30日	1.0
		2,244	2	0	平成23年6月30日	1.0
監事計		76,867				

- (注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成24年7月20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23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乘ずる率であり、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。

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23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
消費者庁	国民生活センター	(千円) 1,053,292	(千円) 930,679	(千円) ▲ 122,613	▲ 11.6%	▲ 8.2%	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を引き下げ、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。	「給与、報酬等支給総額」については、平成17年度比で8.2%の削減を行っているものの、非常勤職員の雇用を増やした結果、非常勤役員等給与が大幅に増加している。この結果、最広義人件費の総額が増加していることは適切でなく、正規職員による更なる業務の効率化を図りつつ、非常勤職員に真に必要な業務に限定し、地方消費者行政に対する「集中育成・強化期間」の取組体制を整えた平成21年度の水増しまで最広義人件費の抑制に努めるべきである。
総務省	情報通信研究機構	4,098,259	3,766,195	▲ 332,064	▲ 8.1%	▲ 4.7%	国家公務員給与制度改革を適切に反映した役員職員の給与制度改革を構築。 平成23年度において平成17年度決算比6%の人件費削減を達成できなかった理由については、年内に退職を予定していた職員の退職時期の遅れ、退職しなくなった職員が発生したことなどによる。	平成22年度は削減目標を達成しているが、平成23年度は達成できていない。これは、当初退職を予定していた者が退職を取りやめた一方で、第二期中期計画に基づく研究開発を実施するための人材を確保したことが影響しているものと認識している。 人件費削減については、政府における総人件費削減の取組みを踏まえ、地域手当の支給率(12%)の引き上げ連結や超過勤務の縮減を継続するとともに、平成23年度の削減目標が達成できなかったことから、職員数の抑制など効率的な運営の達成に向けて検討を進めるべきだと考える。
	平和祈念事業特別基金	196,690	144,234	▲ 52,456	▲ 26.7%	▲ 23.2%	-	中期計画のとおり適正に実施されていると考える。
	郵便貯金・簡易生命保険管理機構 *	417,861	374,842	▲ 43,019	▲ 10.3%	▲ 6.2%	超過勤務手当の管理の徹底等により削減。	平成23年度は平成19年度と比較し6.2%削減しており、中期計画のとおり達成された。
外務省	国際協力機構	16,739,530	14,983,107	▲ 1,756,423	▲ 10.5%	▲ 7.1%	-	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	1,906,513	▲ 314,706	▲ 14.2%	▲ 10.7%	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一方、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10.7%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6年間で10.7%の削減となっており、6年目(23年度)の目標である6%を大幅に上回る削減を達成した。22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	330,311	▲ 92,210	▲ 21.8%	▲ 18.4%	中期計画に基づき人件費削減を行った。 中期計画に基いた「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に定める俸給表の改定内容(改定率△0.23%)に準じて、平成24年3月以降の俸給を引き下げるとともに、役員職員の給与について必要な見直しを行った。	平成23年度計画において、「行政改革の重要方針」等を踏まえ、平成22年度予算額に対して1%以上の削減を行う。」こととしており、平成22年度予算額(非常勤役員報酬、法定福利費及び退職金を除く)408,229千円に対して、平成23年度の給与、報酬等支給総額(若手任期付研究者を含む。)は339,201千円であり、16.9%(69,028千円)の削減となっている。 また、総人件費改革の対象となる給与、報酬等支給総額(若手任期付研究者を除く。)は平成22年度の344,694千円に対し平成23年度が330,311千円であり、4.2%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	426,850	▲ 55,191	▲ 11.4%	▲ 8.0%	業務効率化による超過勤務の抑制や再任用職員の非常勤化等の取組みにより、平成23年度の総人件費は対17年度比で▲8.02%と目標を達成した。	超過勤務の抑制や再任用職員の非常勤化等の取組みにより、平成23年度の総人件費は平成17年度比で▲8.02%と目標を達成している。
文部科学省	国立特別支援教育総合研究所	664,822	551,428	▲ 113,394	▲ 17.1%	▲ 13.6%	平成17年度を基準とした平成18年度から平成22年度までの5年間で5%削減した額に、1%削減した額以上の削減を行っている。(戦略重点従事者は該当なし)	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。
	大学入試センター	812,241	731,590	▲ 80,651	▲ 9.9%	▲ 6.5%	-	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続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	3,470,918	▲ 1,006,483	▲ 22.5%	▲ 19.0%	組織の見直し、給与水準の適正化など計画的な人件費削減の取組みにより、常勤職員給与が減少した。	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。
	国立女性教育会館	209,334	176,109	▲ 33,225	▲ 15.9%	▲ 12.4%	「行政改革の重要方針」(H17.12.24閣議決定)を踏まえ、退職手当、福利厚生費及び今後の人事院勧告を踏まえた給与改定を除き、平成17年度と比して5年間で5%以上削減を図る。さらに、国家公務員の給与構造改革を踏まえて役員職員の給与について必要な見直しを進める。	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。
	国立科学博物館 ◇	1,221,881	1,082,847	▲ 139,034	▲ 11.4%	▲ 7.9%	著実に人件費削減を進めているため	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。
	物質・材料研究機構 ☆#◇	5,450,049	4,803,855	▲ 646,194	▲ 11.9%	▲ 8.4%	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。	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。
	防災科学技術研究所 ☆#◇	1,267,729	997,762	▲ 269,967	▲ 21.3%	▲ 17.9%	計画的に削減を行い目標を達成した。	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続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	3,126,522	▲ 319,047	▲ 9.3%	▲ 5.8%	平成24年3月から施行された「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」を考慮した平成23年度の人件費削減率(補正值)では△5.8%という数値であるが、平成23年度人事院勧告分を考慮しない場合(実態ベース)の削減率では、△6.1%という数値になる。	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。
	国立美術館	1,016,067	912,127	▲ 103,940	▲ 10.2%	▲ 6.8%	-	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。
	国立文化財機構	2,878,750	2,607,399	▲ 271,351	▲ 9.4%	▲ 6.0%	定年退職者の後任不補充、管理職員の兼務による人員削減等	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。
	教員研修センター	416,199	346,764	▲ 69,435	▲ 16.7%	▲ 13.3%	他機関転出者の後任補充をせず人件費削減を図ったため	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。
	科学技術振興機構 ☆◇	5,903,150	5,346,482	▲ 556,668	▲ 9.4%	▲ 6.0%	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、役員職員の給与の見直しを行った。	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。
日本学術振興会 ☆	734,615	656,850	▲ 77,765	▲ 10.6%	▲ 7.2%	給与体系の見直しによるもの	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。	

文 部 科学省	宇宙航空研究開発機構 ☆#◇	17,870,864	16,073,638	▲ 1,797,226	▲ 10.1	▲ 6.6	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晶である宇宙・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。今後も退職者（定年及び勤奨）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。	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考えられる。
	日本スポーツ振興センター	2,969,565	2,599,372	▲ 370,193	▲ 12.5	▲ 9.0	職員数の削減及び給与構造改革を踏まえた給与水準の見直しを実施	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考えられる。
	日本芸術文化振興会	2,431,199	2,191,858	▲ 239,341	▲ 9.8	▲ 6.4	平成22年度において、平成17年度の人件費に比較して、5%以上削減するとともに、人件費改革の取組を平成23年度まで継続する。	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考えられる。
	日本学生支援機構	4,253,487	3,448,857	▲ 804,630	▲ 18.9	▲ 15.5	前年度に引き続き定型的業務の外部委託推進を図りつつ、職員の期末・勤奨手当について、国家公務員と同水準の支給月数とした。	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考えられる。
	海洋研究開発機構 ☆#◇	5,802,460	4,752,825	▲ 1,049,635	▲ 18.1	▲ 14.7	-	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考えられる。
	国立高等専門学校機構	48,837,144	43,075,111	▲ 5,762,033	▲ 11.8	▲ 8.4	-	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考えられる。
	大学評価・学位授与機構	1,017,337	758,134	▲ 259,203	▲ 25.5	▲ 22.0	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実施した	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考えられる。
	国立大学財務・経営センター	252,248	189,436	▲ 62,812	▲ 24.9	▲ 21.5	「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」（平成18年法律 第47号）等に基づき、5年間で5%以上を基本とする削減を着実に実施するとともに、「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、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。	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考えられる。
日本原子力研究開発機構 ☆#◇	40,687,464	36,836,054	▲ 3,851,410	▲ 9.5	▲ 6.0	職員（任期の定めのない者）の採用抑制、期末手当の引下げにより減少した。	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考えられる。	
厚 生 労働省	国立健康・栄養研究所 ◇	429,528	357,853	▲ 71,675	▲ 16.7	▲ 13.3	退職者の補充に若い職員の配置を積極的に進めたことによる。	総人件費削減目標を達成している。これは、経営改善努力など適切な取組の結果と考えられる。今後も引き続き効率的な運営を行っていただきたい。
	労働安全衛生総合研究所 ◇	1,015,390	804,584	▲ 210,806	▲ 20.8	▲ 17.3	人事院勧告に準拠して俸給表の改定を行うとともに、計画的に定員削減を実施してきたため。	総人件費削減目標を達成している。これは、経営改善努力など適切な取組の結果と考えられる。今後も引き続き効率的な運営を行っていただきたい。
	勤労者退職金共済機構	2,480,731	2,018,063	▲ 462,668	▲ 18.7	▲ 15.2	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ている。これは、経営改善努力など適切な取組の結果と考えられる。今後も引き続き効率的な運営を行っていただきたい。
	高齢・障害・求職者雇用支援機構	35,762,480	26,404,824	▲ 9,357,656	▲ 26.2	▲ 22.7	「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等により、基準年度に比べ△22.7%の削減となった（「平成23年度実績」等については、平成23年10月1日に独立行政法人雇用・能力開発機構が廃止され、職業能力開発業務等が移管されたことから、独立行政法人雇用・能力開発機構の支出額を把握し、合算して補正した。）。	総人件費削減目標を達成している。これは、経営改善努力など適切な取組の結果と考えられる。今後も引き続き効率的な運営を行っていただきたい。
	福祉医療機構	2,412,895	1,980,361	▲ 432,534	▲ 17.9	▲ 14.5	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23年度における給与、報酬等支給総額は対基準年度比△14.5%となった。	総人件費削減目標を達成している。これは、経営改善努力など適切な取組の結果と考えられる。今後も引き続き効率的な運営を行っていただきたい。
	労働政策研究・研修機構 ◇	1,201,763	968,670	▲ 233,093	▲ 19.4	▲ 16.0	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」は既に22年度に達成（△16.2%）しており、23年度も16.0%の削減となっている。	総人件費削減目標を達成している。これは、経営改善努力など適切な取組の結果と考えられる。今後も引き続き効率的な運営を行っていただきたい。
	雇用・能力開発機構	34,203,169	11,043,546	▲ 23,159,623	-	-	-	-
	労働者健康福祉機構	101,685,384	107,453,159	5,767,775	5.7	9.1	平成17年度の総人件費総額は1,017億円であったが、平成23年度においては1,075億円となっており、5.7%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、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・技能職員のみ比較した場合は、平成23年度の人件費総額は平成17年度比で▲16.9%となる。）	平成23年度の総人件費は平成17年度比5.7（補正値9.1）%増であり、経済財政運営と構造改革に関する基本方針（平成18年7月7日閣議決定）の総人件費削減目標（平成17年度比6%減）が達成されていないことは事実である。総人件費削減目標が達成されなかった理由には、平成17年度に社会問題となったアスベスト疾患への対応等や、救急救命センター、ICU、HCUの整備、急性期医療に対応する看護体制の強化などを行う必要があることから、診療部門で医師及び看護師を増員したためと考えられる。一方、医療職以外の事務・技能職員の人件費については、▲16.9（補正値13.4）%減であり、効率化の努力も行われている。これらの点について国民の皆様へ納得いただけるよう、アスベスト関連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、十分な説明責任を果たしていただき、より一層の効率的な運営の促進を図っていただきたい。

厚生労働省										
国立病院機構		304,525,998	334,096,380	29,570,382	9.7	13.1	<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。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%、平成23年度は▲0.23%となっている。</p> <p>(注2) 平成23年度の給与、報酬等支給総額の実績は、平成24年6月期の業績手当等において人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づき給与改定分を調整した額(152,578千円)を除いて算出している。</p> <p>(注3) 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值を算出した場合は、国立病院機構の平成23年度における総人件費改革の対象となる人件費は、341,199百万円となり、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36,673百万円の増となり、最終的な総人件費の増は、約12.0%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 などを行った結果、削減額は平成18年度から平成23年度までの6年間で30,001百万円となり、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9.85%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(心身喪失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 などを行った結果、平成18年度から平成23年度までの6年間で66,675百万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22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、次の意見を受けている。</p> <p>〔平成22年度業務実績の評価結果〕 「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、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22年度までの削減額266億円(8.72%)については高く評価できる。</p> <p>他方、増額は560億円あり、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294億円増となり、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6月2日法律第47号)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合わせた率(対医療収益)55.3%は、平成17年度決算(57.8%)に比べて2.5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心身喪失者等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著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、早期改善を強く望む。」</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	平成23 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	334,096,380			
人件費削減率 (%)		0.5	2.8	3.2	4.8	7.4	9.7			
人件費削減率(補正值) (%)		0.5	2.1	2.5	6.5	10.6	13.1			
医薬品医療機器総合 機構		4,736,703	4,729,868	▲ 6,835	▲ 0.1	3.3	<p>平成17年度(基準年度)の総人件費総額が47.4(億円)だったものが、平成23年度においては、47.3(億円)になっており、▲0.1%となっているが、人事院勧告を踏まえた補正值を考慮した場合は3.3%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かったため、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23年度の人件費総額はH17年度比で▲8.4%(補正值)となり、削減目標は達成できている。</p> <p>平成23年度の総人件費は平成17年度比0.1%減(補正值3.3%増)であり、経済財政運営と構造改革に関する基本方針(平成18年7月7日閣議決定)の総人件費削減目標(平成17年度比6%減)が達成されていないことは事実である。</p> <p>総人件費削減目標が達成されなかった理由は、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になり、肝炎対策、新型インフルエンザ対策等の喫緊の課題への対応策として法人の増員を行ったためと考えられる。</p> <p>一方、安全対策部門の増員分を除いた人件費については、11.9(補正值8.4%)減であり、効率化の努力も行われている。</p> <p>これらの点について国民の皆様へ納得いただけるよう、安全対策への取組が着実に進んでいること等に関して十分な説明責任を果たしていただき、より一層の効率的な運営の促進を図っていただきたい。</p>			
医薬基盤研究所	◇	641,885	534,525	▲ 107,360	▲ 16.7	▲ 13.3	<p>非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とともに、非常勤職員の活用を行った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ている。これは、経営改善努力など適切な取組の結果と考えられる。今後も引き続き効率的な運営を行っていただきたい。</p>			
年金積立金管理運用		803,974	635,779	▲ 168,195	▲ 20.9	▲ 17.5	<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等</p> <p>総人件費削減目標を達成している。これは、経営改善努力など適切な取組の結果と考えられる。今後も引き続き効率的な運営を行っていただきたい。</p>			

厚生労働省	国立がん研究センター	◇ ※	9,686,612	11,368,314	1,681,702	17.4	19.1	<p>今般の人員費の増加は、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。</p> <p>(※:がんその他の悪性新生物に関する治療の推進、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)今後の対応として、技能職の退職後不補充等により、人員費の削減に努める。また、人員費・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。</p> <p>研究体制の強化についても、22年度のCR-C(治療・データセンター)増員等も最大限に活用して治療・臨床研究の数の増加に努め、研究成果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員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・病院部門の人員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>
	国立循環器病研究センター	☆ ※	6,761,655	7,451,407	689,752	10.2	11.9	<p>平成23年度の事務・技能職の人数は、対17年度比で▲8.9%となっており、引き続き、技能職の退職後不補充等により、事務・技能職の人員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臓器移植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、治療・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。</p> <p>人員費の増加は、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著実に果たすために、医師・看護師等の増員等をしたためである。</p> <p>(※:循環器病に係る治療の推進、救命救急センターやCCUの体制強化等)</p>
	国立精神・神経医療研究センター	☆ ※	4,298,832	4,825,856	527,024	12.3	14.0	<p>○ 国立精神・神経医療センターの総人員費は平成23年度48.3億円となっており、平成21年度比で12.3%(補正值14.0%)増となっている。</p> <p>○ 今般の人員費の増加は、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ためである。(※: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)</p> <p>○ 今後の対応として、事務職、技能職の退職後不補充等により、より一層の人員費削減・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、治療・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員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・病院部門の人員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>
	国立国際医療研究センター	◇ ※	10,670,854	11,583,631	912,777	8.6	10.3	<p>○ 国立国際医療研究センターの総人員費は平成23年度116.8億円となっており、平成21年度比で8.6%(補正值10.3%)増となっている。</p> <p>○ 今般の増員は、新興・再興感染症、糖尿病、肝炎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ためである。</p> <p>(※:新興・再興感染症等に係る治療の推進、救命救急センターやNICU、ICU等の体制強化等)</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・技能職の人員費の更なる削減に努める。また、結核病棟や精神科病棟における平均在院日数のできる限りの短縮化や、平成22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、治療・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。</p>

厚生労働省	国立成育医療研究センター ※	5,667,754	6,603,082	935,328	16.5	18.2	<p>○ 国立成育医療研究センターの総人件費は平成23年度66.0億円となり、平成21年度比で16.5%（補正値18.2%）増となっている。</p> <p>○ 一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、NC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。</p> <p>（※）成育医療に係る治療の推進、NICUやPICU等の体制強化、周産期病棟30床の増設等）</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、治療・臨床研究の数を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関する議論も踏まえ、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23年度の総人件費は平成21年度比16.5%（補正値18.2%）増であり、経済財政運営と構造改革に関する基本方針（平成18年7月7日閣議決定）の総人件費削減目標（平成21年度比2%減）が達成されていないことは事実である。</p> <p>総人件費削減目標が達成されなかった理由は、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・提供のための人材確保（※）などを行う必要があることから、診療部門で医師及び看護師を増員したため等と考えられる。</p> <p>また、医療職以外の事務・技能職員の人件費も、独立行政法人移行後の経営分析や監査業務に適切に対応する必要があったことなど理由はより増加している。この点については大変遺憾である。（なお、この点につき、法人は今後平成24年度までに平成21年度比5.9%削減する見込みとしている。）</p> <p>これらの点について国民の皆様は納得いただけるよう、アルツハイマー病の原因とされるタンパク質・ペプチドが脳内に蓄積する仕組みの解明など特筆すべき研究成果が得られたこと等について、十分な説明責任を果たしていただきたい。また、特に事務・技能職員の削減は確実に実施するなど効率的な運営に向けた適切な取組を実施していただきたい。</p> <p>（※）成育医療に係る治療の推進、NICUやPICUの体制強化、周産期病棟30床の増設等</p>
	国立長寿医療研究センター ☆※	2,866,398	3,040,447	174,049	6.1	7.8	<p>国立長寿医療研究センターの平成23年度における総人件費改革の対象となる人件費は、3,042,864千円であり、21年度2,866,398千円と比較すると、176,466千円（6.2%）の増となっている。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、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・その他医療職等の増員等をした影響が大きい。今後も当年度に引き続き、事務職・技能職の退職後の不補充、非常勤職員への代替及びアウトソーシングにより、一層の人件費削減・効率化に努める。</p>	<p>平成23年度の総人件費は平成21年度比6.1%（補正値7.8%）増であり、経済財政運営と構造改革に関する基本方針（平成18年7月7日閣議決定）の総人件費削減目標（平成21年度比2%減）が達成されていないことは事実である。</p> <p>総人件費削減目標が達成されなかった理由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・提供のための人材確保（※）などを行う必要があることから、診療部門で医師及び看護師を増員したため等と考えられる。</p> <p>一方、医療職以外の事務・技能職員の人件費については、平成21年度比3.4%（補正値1.7%）減であり、効率化の努力も行われているが十分でない。この点については大変遺憾である。（なお、この点につき、法人は今後平成24年度までに平成21年度比7.0%削減する見込みとしている。）</p> <p>これらの点について国民の皆様は納得いただけるよう、アルツハイマー病の原因とされるタンパク質・ペプチドが脳内に蓄積する仕組みの解明など特筆すべき研究成果が得られたこと等について、十分な説明責任を果たしていただきたい。また、特に事務・技能職員の削減は確実に実施するなど効率的な運営に向けた適切な取組を実施していただきたい。</p> <p>（※）認知症等に係る治療の推進、医師・その他医療職の増員による診療体制強化等</p>
農林水産省	農林水産消費安全技術センター	4,886,806	4,321,528	▲ 565,278	▲ 11.6	▲ 8.1	<p>平成23年度においては、平成17年度と比較して6%以上の削減を実施する中期計画における目標に対し、8.1%の削減を行い目標を達成した。</p>	<p>平成23年度においては、平成17年度と比較して6%以上の削減を実施する中期計画における目標に対し、8.1%の削減となり、適正に取り組んでいる。</p>
	種苗管理センター	2,111,090	1,916,129	▲ 194,961	▲ 9.2	▲ 5.8	<p>中期計画において設定した削減目標である平成17年度と比較して6%以上の削減に対し、平成23年度人件費削減率（補正値）が△5.8%となったことの原因は、人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定△0.23%について、平成23年度の「給与・報酬等支給総額」に反映することができなかったことによる。</p>	<p>平成23年度においては、平成17年度と比較して6%以上の削減を実施する中期計画における目標に対し、人事院勧告による改定分（△0.23%）を含めると6.0%の削減であり、適正に取り組んでいると考えている。</p> <p>なお、総人件費削減の取組についてより丁寧な説明責任を果たすとともに、今後とも効率的な業務運営に努める必要がある。</p>
	家畜改良センター	5,317,225	4,803,255	▲ 513,970	▲ 9.7	▲ 6.2	<p>総人件費については、「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）」に基づく平成18年度から5年間で5%以上の削減を基本とする削減等の人件費に係る取組を平成23年度も引き続き着実に実施するとともに、「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、政府における総人件費削減の取組を踏まえるとともに、今後進められる独立行政法人制度の抜本見直しの一環として、厳しく見直すこととする。</p>	<p>平成23年度においては、平成17年度と比較して6%以上の削減を実施する中期計画における目標に対し、6.2%の削減となり、適正に取り組んでいる。</p>
	水産大学校	1,436,682	1,300,336	▲ 136,346	▲ 9.5	▲ 6.1	<p>定年退職者に対して新規採用を抑制すること等により、平成23年度において、6%以上の削減計画を達成した。</p>	<p>平成23年度においては、平成17年度と比較して6%以上の削減を実施する中期計画における目標に対し、6.1%の削減となり、適正に取り組んでいる。</p>
	農林・食品産業技術総合研究機構 ◇	23,135,042	21,055,284	▲ 2,079,758	▲ 9.0	▲ 5.6	<p>中期計画において、設定した削減目標である平成23年度人件費削減率（補正値）が5.6%となったことの原因は以下のとおり。緊急性を有する震災対応により、超過勤務の縮減が困難であったこと及び震災の影響等により自己都合、勤続退職者が例年実績に比べて減少したことによる。（0.28%）また、人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定（△0.23%）の影響がある。（0.23%）</p>	<p>平成23年度においては、平成17年度と比較して6%以上の削減を実施する中期計画における目標に対し、人事院勧告による改定分（△0.23%）を含めると5.8%の達成にとどまっている。</p> <p>平成24年3月には役員報酬や管理職手当を減額し、未達成相当額については、平成24年7月まで役員報酬を減額することなどにより、平成24年度において削減率としており、これを確実に実現するよう要請する。</p>
	農業生物資源研究所 ◇	3,289,445	2,971,771	▲ 317,674	▲ 9.7	▲ 6.2	<p>平成23年度においては、平成17年度と比較して6%以上の削減を実施する中期計画における目標に対し、6.2%の削減を行い目標を達成した。</p>	<p>平成23年度においては、平成17年度と比較して6%以上の削減を実施する中期計画における目標に対し、6.2%の削減となり、適正に取り組んでいる。</p>
	農業環境技術研究所 ◇	1,557,363	1,361,826	▲ 195,537	▲ 12.6	▲ 9.1	<p>平成23年度においては、平成17年度と比較して6%以上の削減を実施する中期計画における目標に対し、9.1%の削減を行い目標を達成した。</p>	<p>平成23年度においては、平成17年度と比較して6%以上の削減を実施する中期計画における目標に対し、9.1%の削減となり、適正に取り組んでいる。</p>
	国際農林水産業研究センター ◇	1,376,381	1,226,655	▲ 149,726	▲ 10.9	▲ 7.4	<p>平成23年度においては、平成17年度と比較して6%以上の削減を実施する中期計画における目標に対し、7.4%の削減を行い目標を達成した。</p>	<p>平成23年度においては、平成17年度と比較して6%以上の削減を実施する中期計画における目標に対し、7.4%の削減となり、適正に取り組んでいる。</p>

農 林 水産省	森林総合研究所 ◇	6,272,070	5,632,389	▲ 639,681	▲ 10.2	▲ 6.8	採用抑制による常勤職員数の減少化を行った。	平成23年度においては、平成17年度と比較して6%以上の削減を実施する中期計画における目標に対し、6.8%の削減となっており、適正に取り組んでいる。
	水産総合研究センター ◇	7,667,558	6,929,260	▲ 738,298	▲ 9.6	▲ 6.2	退職者の不補充等により、平成23年度において、6%以上の削減計画を達成した。	平成23年度においては、平成17年度と比較して6%以上の削減を実施する中期計画における目標に対し、6.2%の削減となっており、適正に取り組んでいる。
	農畜産業振興機構	2,189,367	1,821,340	▲ 368,027	▲ 16.8	▲ 13.4	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。	平成23年度においては、平成17年度比で13.4%の削減となっており、適正に取り組んでいる。
	農業者年金基金	754,840	636,739	▲ 118,101	▲ 15.6	▲ 12.2	減少の要因としては、 ①平成23年度計画に基づき常勤職員数の1名削減②管理職手当の引下げ措置、を行ったため。	平成23年度においては、平成17年度比で12.2%の削減となっており、適正に取り組んでいる。
	農林漁業信用基金	1,211,881	992,594	▲ 219,287	▲ 18.1	▲ 14.7	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、14.7%の削減を行い目標を達成した。	平成23年度においては、平成17年度比で14.7%の削減となっており、適正に取り組んでいる。
経 済 産業省	経済産業研究所	444,806	390,553	▲ 54,253	▲ 12.2	▲ 8.8	「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)に基づく取組を、「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)を踏まえ、平成23年度まで継続する(6年間で6%以上の削減)。	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整調に推移しており、24年度も努力を継続する。
	工業所有権情報・研修館	1,043,901	786,904	▲ 256,997	▲ 24.6	▲ 21.2	6年間で21.2%の人件費を削減し(人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。)、削減目標を大幅に達成した。	給与構造改革を踏まえ、平成23年度まで「行政改革の重要方針」に基づく国家公務員の定員の純減目標(平成18年度から5年間で5%以上の純減)に準じた取組を継続した結果、平成23年度までの6年間で人件費を21.2%削減(人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。)しており、削減目標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	26,559,086	▲ 2,777,847	▲ 9.5	▲ 6.0	5年間で5%以上の人件費削減(削減率5%)、削減目標である平成17年度比△6%に対し、△6.04%となっており、順調に進捗していると判断される。	総人件費の削減については、平成23年度の削減目標である平成17年度比△6%に対し、△6.04%となっており、順調に進捗していると判断される。
	新エネルギー・産業技術総合開発機構 ◇	6,614,531	5,171,297	▲ 1,443,234	▲ 21.8	▲ 18.4	民間出向者の計画的な抑制、退職者の不補充による人員削減等	総人件費の削減については、平成23年度の削減目標である平成17年度比△6%に対し、△18.4%となっており、順調に進捗していると判断される。
	日本貿易振興機構	13,664,699	11,288,665	▲ 2,376,034	▲ 17.4	▲ 14.0	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、下記のとおり平成19年度以降、人件費削減率(補正値)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	4,223,462	▲ 464,861	▲ 9.9	▲ 6.5	計画的な採用を進めたことなどにより、平成17年度比6%超の削減を達成。	総人件費の削減については、平成23年度の削減目標である平成17年度比△6%に対し、△6.5%となっており、順調に進捗していると判断される。
	情報処理推進機構	1,757,044	1,465,456	▲ 291,588	▲ 16.6	▲ 13.2	国家公務員の給与構造改革等を踏まえて、役員員給与について適切に見直しを実施。	平成23年度は、6年間で6%以上を基本とする削減を大きく上回る16.6%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	4,010,421	▲ 994,324	▲ 19.9	▲ 16.4	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。	給与水準を引き下げる取り組みにより、総人件費については、基準年(平成17年度)に比し、16.4%の削減(平成23年度:補正値※)を実現している。 今後とも総人件費の削減目標や給与水準の低減の計画に沿って着実な達成のため給与水準の適切な運営を行っている。 ※補正値とは、人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分を除いた削減率。
中小企業基盤整備機構	7,982,538	6,551,246	▲ 1,431,292	▲ 17.9	▲ 14.5	地域手当の据え置き継続、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6年間で平成17年度比△6%以上の削減目標に対し、△14.5%となっており、順調に進捗していると判断される。当法人は今後も行政改革の重要方針を踏まえた人件費改革を継続し、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促していく。	
国 土 交通省	土木研究所 ◇	3,708,094	3,329,234	▲ 378,860	▲ 10.2	▲ 6.8	「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)に基づく平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の取組を平成23年度においても引き続き着実に実施するとともに、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた役員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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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。
	建築研究所 ◇	834,225	762,949	▲ 71,276	▲ 8.5	▲ 5.1	人件費については、「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)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、平成23年度まで削減を継続する。	「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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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。
	交通安全環境研究所 ◇	819,577	738,796	▲ 80,781	▲ 9.9	▲ 6.4	「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成23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、役員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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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。
	海上技術安全研究所 #◇	1,926,186	1,669,412	▲ 256,774	▲ 13.3	▲ 9.9	各般の事業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、「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)を踏まえ、平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の取組に係る取組を23年度も引き続き実施する。	「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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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。

国土交通省	港湾空港技術研究所 ◇	863,828	759,319	▲ 104,509	▲ 12.1	▲ 8.7	「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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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。
	電子航法研究所 ☆◇	606,377	502,124	▲ 104,253	▲ 17.2	▲ 13.8	「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17年度予算を基準として平成18年度からの5年間で5%以上の削減を実施した。平成23年度以降についても人件費削減の取組を引き続き着実に実施する。	「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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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。
	航海訓練所	3,744,390	3,107,298	▲ 637,092	▲ 17.0	▲ 13.6	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と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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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。
	海技教育機構	1,739,035	1,542,405	▲ 196,630	▲ 11.3	▲ 7.9	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と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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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。
	鉄道建設・運輸施設整備支援機構	16,603,447	13,122,252	▲ 3,481,195	▲ 21.0	▲ 17.5	中期計画における人件費削減の取組み及び定年退職により職員数が減少しているため。なお、人事院勧告分の削減額については役員分についてはのみ記載した(職員分については労使交渉継続中)。	「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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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。
	国際観光振興機構	1,132,559	907,027	▲ 225,532	▲ 19.9	▲ 16.5	削減5%以上を目標に人件費改革に取り組むとともに、これまで適正かつ厳格な人事考課を実施し、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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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	11,864,325	▲ 2,473,709	▲ 17.3	▲ 14.1	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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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	2,531,422	▲ 377,694	▲ 13.0	▲ 9.6	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勤労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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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	262,762	▲ 47,753	▲ 15.4	▲ 11.9	「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)に基づく平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を23年度も引き続き着実に実施するとともに、政府における人件費削減の取組を踏まえながら、経営基盤の強化につながるHNS業務の拡充・強化のための体制整備を行いつつ、厳しく見直すこととしている。	「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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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	129,705	▲ 22,207	▲ 14.6	▲ 11.2	・職員の新規採用見送り ・本部職員の特勤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と改定の実施	「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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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	808,909	▲ 137,429	▲ 14.5	▲ 11.1	「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)に基づく平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を引き続き着実に実施し、さらに「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、平成23年度まで人件費削減の取組を継続するとともに、中期目標期間を通じて国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこととしております。	「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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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	8,047,255	▲ 1,708,426	▲ 17.5	▲ 14.1	・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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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。	
環境省	国立環境研究所 ◇	2,323,935	2,034,506	▲ 289,429	▲ 12.5	▲ 9.0	「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)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)を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続するとともに、政府における総人件費削減の取組を踏まえ見直している。	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23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) 39	(人) ▲ 5	% ▲ 11.4	-	常勤職員を平成17年度末比11.4%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	-	総人件費の削減については着実に進められているところであり、引き続き、関係法令や中期目標、中期計画等を踏まえた削減努力を継続することが必要である。
総務省	統計センター ◇	912	818	▲ 94	▲ 10.3	-	常勤職員数は、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、総人件費改革の取組の最終目標年度である平成23年度は818人(目標844人)となり、目標を達成した。
財務省	造幣局	1,112	918	▲ 194	▲ 17.4	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年度末において目標を上回る実績(△15.2%)を上げている。さらに、平成23年度末においては17.4%の削減となっており、適切に取組みが行われているものと認められる。
	国立印刷局	5,056	4,402	▲ 654	▲ 12.9	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年度末において目標を上回る実績(△11.5%)を上げている。さらに、平成23年度末においては12.9%の削減となっており、適切に取組みが行われているものと認められる。
文部科学省	理化学研究所 ☆◇	2,233	2,031	▲ 202	▲ 9.0	総人件費改革への対応と、新規課題の推進を両立するため、常勤職員の採用を極力抑制してきた。	平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しおり問題ないと考えられる。
厚生労働省	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	302	218	▲ 84	▲ 27.8	平成17年度を基準として5%以上の人員の削減	総人件費削減目標を達成している。これは、経営改善努力など適切な取組の結果と考えられる。今後も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	25	▲ 11	▲ 30.6	中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針・平成25年度末までに、平成17年度に比べて8%以上の人員の削減を行うこと。 ・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進めること。 ・総人件費については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すこと。	総人件費削減目標を達成している。これは、経営改善努力など適切な取組の結果と考えられる。今後も引き続き効率的な運営を行っていただきたい。
経済産業省	日本貿易保険	157	145	▲ 12	▲ 7.6	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。 また、平成23年度末の人員数は145人となり、「平成20年度末の97%以内」とする目標も達成した。	NEXI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	400	▲ 29	▲ 6.8	-	「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	109	▲ 15	▲ 12.1	人件費削減の取組については、「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)に基づき、平成18年度から平成22年度までの5年間で5%以上を基本とする削減等の取組に係る取組を第3期中期計画においても引き続き着実に実施するため「人事に関する計画」(基準日(平成23年4月1日)における常勤役員数12名を中期目標期間の最終年度(平成27年度)までに約10%程度削減することを目標としており、平成23年度においては、平成22年度人員数より3名(△2.6%)削減した。	「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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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。
	自動車検査	876	823	▲ 53	▲ 6.1	「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)に基づき、国家公務員の純減目標(今後5年間で5%以上の純減)を踏まえ、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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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。
	空港周辺整備機構	95	64	▲ 31	▲ 32.6	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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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。
	都市再生機構	4,326	3,550	▲ 776	▲ 17.9	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域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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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。

環境省	環境再生保全機構	161	148	▲ 13	▲ 8.1	中期計画に基づき常勤職員数を削減。	平成20年度に達成しており、適正である。
防衛省	駐留軍等労働者労務管理機構	396	313	▲ 83	▲ 21.0	中期計画に定めた削減計画に基づき、人員削減を行った。	今中期目標における総人件費削減(人員削減)については、平成22年度比15%を目標として10%以上の人員削減を実施するため、各年度平均2%以上の人員削減をされているところ、平成23年度においても前年比約2%に当たる6名を確実に削減しており、着実に目標を達成している。

- (注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成24年7月20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%、平成23年度は▲0.23%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 井は、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年度途中で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人件費(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 ※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している。
- 13 国立公文書館は、平成23年4月の公文書管理法施行に伴い、移管公文書の大幅な増加や利用請求の権利化に伴う審査業務など質・量共に新規業務が追加されるため、8人増員している。当該増員分は、削減対象とされていない。
- 14 国民生活センターの実績額には、「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)」に基づき、廃止された他の独立行政法人の職員で同センターが採用した者に対する給与・報酬等は含まれていない。
- 15 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。また、「独立行政法人の事務・事業の見直し基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)において「財団法人日本国際協力センターが受注してきた研修監理業務及び専門家等派遣支援業務については、必要最小限の業務に限定した上で、本法人が実施する」とされたことから、同機構に内製化された研修監理業務等に係る人件費(155人、365,541千円)を平成23年度給与、報酬等支給総額から除外した額となっている。
- 16 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。
- 17 勤労者退職金共済機構及び高齢・障害・求職者雇用支援機構の基準額及び実績額は、平成23年10月に雇用・能力開発機構が廃止され、財形業務、職業能力開発業務等が両機構に移管されたことから、雇用・能力開発機構の支出額(廃止又は国に移管した業務に係る支出額に相当する額を除く。)を把握し、合算して補正した額である。
- 18 高齢・障害・求職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年間の人件費を含むとされており、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。
- 19 雇用・能力開発機構は平成23年10月に廃止されたため、実績額は平成23年4月1日から9月30日までの該当する額を記載している。
- 20 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見直しにおいて、医薬品審査の迅速化・効率化のため、機構の審査員について3年間で概ね倍増とされたことを踏まえ、平成23年度までの医薬品審査人員の増員分に係る人件費(1,531,975千円)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23年度までの医療機器審査人員の増員分に係る人件費(339,519千円)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。
- 21 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。
- 22 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。
- 23 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。
- 24 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。
- 25 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告人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。

⑥ 給与、報酬等支給総額

主務省	法人名	平成22年度 (千円)	平成23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	373,221	423,090	49,869	13.4
	北方領土問題対策協会	160,590	154,466	▲ 6,124	▲ 3.8
	沖縄科学技術研究基盤整備機構 #	1,744,539	1,228,192	▲ 516,347	▲ 29.6
消費者庁	国民生活センター	969,383	965,894	▲ 3,489	▲ 0.4
総務省	情報通信研究機構	3,760,145	3,771,950	11,805	0.3
	◎ 統計センター	5,151,801	5,020,608	▲ 131,193	▲ 2.5
	平和祈念事業特別基金	144,286	144,619	333	0.2
	郵便貯金・簡易生命保険管理機構	376,216	373,051	▲ 3,165	▲ 0.8
法務省	日本司法支援センター #	4,608,131	4,952,061	343,930	7.5
外務省	国際協力機構	15,039,929	14,983,107	▲ 56,822	▲ 0.4
	国際交流基金	1,959,976	1,906,513	▲ 53,463	▲ 2.7
財務省	酒類総合研究所	360,057	339,201	▲ 20,856	▲ 5.8
	◎ 造幣局	6,382,313	6,254,816	▲ 127,497	▲ 2.0
	◎ 国立印刷局	29,981,900	29,740,841	▲ 241,059	▲ 0.8
	日本万国博覧会記念機構	421,977	427,624	5,647	1.3
文 部 科学省	国立特別支援教育総合研究所	577,902	551,540	▲ 26,362	▲ 4.6
	大学入試センター	737,343	732,635	▲ 4,708	▲ 0.6
	国立青少年教育振興機構	3,512,269	3,470,918	▲ 41,351	▲ 1.2
	国立女性教育会館	185,004	176,156	▲ 8,848	▲ 4.8
	国立科学博物館	1,108,846	1,082,847	▲ 25,999	▲ 2.3
	物質・材料研究機構	6,538,741	6,161,037	▲ 377,704	▲ 5.8
	防災科学技術研究所	1,369,287	1,340,040	▲ 29,247	▲ 2.1
	放射線医学総合研究所	3,527,989	3,549,448	21,459	0.6
	国立美術館	922,677	912,127	▲ 10,550	▲ 1.1
	国立文化財機構	2,619,439	2,607,399	▲ 12,040	▲ 0.5
	教員研修センター	363,019	346,764	▲ 16,255	▲ 4.5
	科学技術振興機構	10,451,125	9,772,578	▲ 678,547	▲ 6.5
	日本学術振興会	906,734	915,895	9,161	1.0
	理化学研究所	21,168,057	21,320,644	152,587	0.7
	宇宙航空研究開発機構	18,050,870	18,457,347	406,477	2.3
	日本スポーツ振興センター	2,685,731	2,623,873	▲ 61,858	▲ 2.3
	日本芸術文化振興会	2,230,009	2,191,858	▲ 38,151	▲ 1.7
	日本学生支援機構	3,449,879	3,448,857	▲ 1,022	▲ 0.0
	海洋研究開発機構	6,629,108	6,883,028	253,920	3.8
	国立高等専門学校機構	43,346,854	43,075,111	▲ 271,743	▲ 0.6
	大学評価・学位授与機構	837,407	758,134	▲ 79,273	▲ 9.5
	国立大学財務・経営センター	212,018	189,436	▲ 22,582	▲ 10.7
	日本原子力研究開発機構	38,969,194	38,794,443	▲ 174,751	▲ 0.4
厚 生 労働省	国立健康・栄養研究所	409,164	390,436	▲ 18,728	▲ 4.6
	労働安全衛生総合研究所	910,067	866,966	▲ 43,101	▲ 4.7
	勤労者退職金共済機構	1,851,698	1,911,684	59,986	3.2
	高齢・障害・求職者雇用支援機構	4,782,938	16,074,302	11,291,364	236.1
	福祉医療機構	2,022,320	1,983,754	▲ 38,566	▲ 1.9
	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	1,937,829	1,785,164	▲ 152,665	▲ 7.9
	労働政策研究・研修機構	968,964	970,364	1,400	0.1
	雇用・能力開発機構 ※	25,081,187	11,043,546	▲ 14,037,641	▲ 56.0
	労働者健康福祉機構	107,156,138	107,453,338	297,200	0.3
	◎ 国立病院機構	326,958,545	334,248,958	7,290,413	2.2
	医薬品医療機器総合機構	4,434,994	4,735,099	300,105	6.8
	医薬基盤研究所	628,809	612,503	▲ 16,306	▲ 2.6
	年金・健康保険福祉施設整理機構	212,698	172,043	▲ 40,655	▲ 19.1
	年金積立金管理運用	642,449	636,599	▲ 5,850	▲ 0.9
	国立がん研究センター	11,002,525	11,739,876	737,351	6.7
	国立循環器病研究センター	7,272,502	7,647,952	375,450	5.2
	国立精神・神経医療研究センター	4,521,246	4,840,027	318,781	7.1
	国立国際医療研究センター	11,166,535	11,675,503	508,968	4.6
	国立成育医療研究センター	6,331,968	6,606,126	274,158	4.3
	国立長寿医療研究センター	2,953,520	3,042,864	89,344	3.0

主務省	法人名	平成22年度 (千円)	平成23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	4,366,692	4,321,528	▲ 45,164	▲ 1.0
	種苗管理センター	1,931,664	1,916,129	▲ 15,535	▲ 0.8
	家畜改良センター	4,883,684	4,813,441	▲ 70,243	▲ 1.4
	水産大学校	1,306,296	1,300,336	▲ 5,960	▲ 0.5
	農業・食品産業技術総合研究機構	21,702,345	21,479,631	▲ 222,714	▲ 1.0
	農業生物資源研究所	3,140,262	3,111,894	▲ 28,368	▲ 0.9
	農業環境技術研究所	1,472,285	1,448,699	▲ 23,586	▲ 1.6
	国際農林水産業研究センター	1,574,634	1,553,957	▲ 20,677	▲ 1.3
	森林総合研究所	9,323,533	8,872,524	▲ 451,009	▲ 4.8
	水産総合研究センター	7,269,258	7,257,169	▲ 12,089	▲ 0.2
	農畜産業振興機構	1,829,574	1,821,340	▲ 8,234	▲ 0.5
	農業者年金基金	637,038	636,739	▲ 299	▲ 0.0
	農林漁業信用基金	1,048,620	992,594	▲ 56,026	▲ 5.3
	経 済 産業省	経済産業研究所	367,063	390,553	23,490
工業所有権情報・研修館		899,257	786,904	▲ 112,353	▲ 12.5
日本貿易保険		1,318,187	1,247,925	▲ 70,262	▲ 5.3
産業技術総合研究所		27,264,374	27,090,571	▲ 173,803	▲ 0.6
◎ 製品評価技術基盤機構		2,994,550	2,985,040	▲ 9,510	▲ 0.3
新エネルギー・産業技術総合開発機構		5,628,327	5,171,297	▲ 457,030	▲ 8.1
日本貿易振興機構		11,428,622	11,288,665	▲ 139,957	▲ 1.2
原子力安全基盤機構		3,990,616	4,232,769	242,153	6.1
情報処理推進機構		1,544,862	1,465,456	▲ 79,406	▲ 5.1
石油天然ガス・金属鉱物資源機構		4,073,681	4,010,421	▲ 63,260	▲ 1.6
中小企業基盤整備機構		6,668,711	6,551,246	▲ 117,465	▲ 1.8
国 土 交通省	土木研究所	3,486,403	3,465,008	▲ 21,395	▲ 0.6
	建築研究所	784,722	799,494	14,772	1.9
	交通安全環境研究所	768,858	774,731	5,873	0.8
	海上技術安全研究所	1,822,973	1,730,108	▲ 92,865	▲ 5.1
	港湾空港技術研究所	834,758	813,835	▲ 20,923	▲ 2.5
	電子航法研究所	544,136	520,114	▲ 24,022	▲ 4.4
	航海訓練所	3,235,307	3,107,298	▲ 128,009	▲ 4.0
	海技教育機構	1,579,960	1,542,405	▲ 37,555	▲ 2.4
	航空大学校	812,771	753,364	▲ 59,407	▲ 7.3
	自動車検査	4,997,361	4,995,012	▲ 2,349	▲ 0.0
	鉄道建設・運輸施設整備支援機構	13,429,905	13,122,252	▲ 307,653	▲ 2.3
	国際観光振興機構	943,739	907,027	▲ 36,712	▲ 3.9
	水資源機構	12,331,853	11,864,325	▲ 467,528	▲ 3.8
	自動車事故対策機構	2,543,351	2,531,422	▲ 11,929	▲ 0.5
	空港周辺整備機構	555,778	523,118	▲ 32,660	▲ 5.9
	海上災害防止センター	274,874	262,762	▲ 12,112	▲ 4.4
	都市再生機構	31,600,691	31,142,997	▲ 457,694	▲ 1.4
	奄美群島振興開発基金	122,362	129,705	7,343	6.0
	日本高速道路保有・債務返済機構	787,715	808,909	21,194	2.7
	住宅金融支援機構	8,096,813	8,047,255	▲ 49,558	▲ 0.6
環境省	国立環境研究所	2,210,099	2,210,247	148	0.0
	環境再生保全機構	945,197	953,334	8,137	0.9
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	1,841,019	1,833,992	▲ 7,027	▲ 0.4

(注)1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成24年7月20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 「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。

4 #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、関係関係申合せにより、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。

5 ※は平成23年10月に廃止された法人であり、23年度の支給総額は平成23年4月1日から同年9月30日までの額である。また、同法人の業務の一部は勤労者退職金共済機構及び高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管されている。

6 「対前年度比較増▲減」の「対前年度比」は、平成22年度と23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。

⑥(参考1) 最広義人件費

主務省	法人名	平成22年度 (千円)	平成23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	759,124	852, 588	93,464	12.3
	北方領土問題対策協会	236,975	236, 298	▲ 677	▲ 0.3
	沖縄科学技術研究基盤整備機構 #	1,986,622	1, 408, 876	▲ 577,746	▲ 29.1
消費者庁	国民生活センター	1,577,716	1, 603, 043	25,327	1.6
総務省	情報通信研究機構	8,445,153	8, 338, 279	▲ 106,874	▲ 1.3
	◎ 統計センター	7,503,516	7, 456, 706	▲ 46,810	▲ 0.6
	平和祈念事業特別基金	260,081	238, 432	▲ 21,649	▲ 8.3
	郵便貯金・簡易生命保険管理機構	469,635	483, 701	14,066	3.0
法務省	#	6,685,099	7, 587, 688	902,589	13.5
外務省	国際協力機構	19,587,930	19, 884, 690	296,760	1.5
	国際交流基金	3,323,611	3, 266, 453	▲ 57,158	▲ 1.7
財務省	酒類総合研究所	516,318	533, 688	17,370	3.4
	◎ 造幣局	9,503,277	9, 267, 872	▲ 235,405	▲ 2.5
	◎ 国立印刷局	41,643,617	41, 568, 822	▲ 74,795	▲ 0.2
	日本万国博覧会記念機構	567,835	604, 075	36,240	6.4
文 部 科学省	国立特別支援教育総合研究所	748,013	782, 717	34,704	4.6
	大学入試センター	1,006,738	1, 083, 545	76,807	7.6
	国立青少年教育振興機構	4,719,858	4, 494, 926	▲ 224,932	▲ 4.8
	国立女性教育会館	258,490	261, 757	3,267	1.3
	国立科学博物館	1,791,128	1, 669, 729	▲ 121,399	▲ 6.8
	物質・材料研究機構	9,317,496	8, 946, 412	▲ 371,084	▲ 4.0
	防災科学技術研究所	1,968,395	1, 778, 872	▲ 189,523	▲ 9.6
	放射線医学総合研究所	5,211,578	5, 253, 339	41,761	0.8
	国立美術館	1,354,800	1, 423, 731	68,931	5.1
	国立文化財機構	4,115,735	4, 043, 551	▲ 72,184	▲ 1.8
	教員研修センター	447,312	448, 694	1,382	0.3
	科学技術振興機構	16,446,647	15, 424, 598	▲ 1,022,049	▲ 6.2
	日本学術振興会	1,403,682	1, 425, 209	21,527	1.5
	理化学研究所	29,887,284	29, 749, 375	▲ 137,909	▲ 0.5
	宇宙航空研究開発機構	25,302,879	25, 659, 886	357,007	1.4
	日本スポーツ振興センター	4,970,042	4, 869, 291	▲ 100,751	▲ 2.0
	日本芸術文化振興会	2,900,104	2, 921, 569	21,465	0.7
	日本学生支援機構	5,261,562	4, 964, 763	▲ 296,799	▲ 5.6
	海洋研究開発機構	9,223,620	9, 054, 665	▲ 168,955	▲ 1.8
	国立高等専門学校機構	58,591,230	56, 935, 427	▲ 1,655,803	▲ 2.8
	大学評価・学位授与機構	1,069,472	975, 937	▲ 93,535	▲ 8.7
国立大学財務・経営センター	280,059	240, 246	▲ 39,813	▲ 14.2	
日本原子力研究開発機構	52,599,271	52, 250, 398	▲ 348,873	▲ 0.7	
厚 生 労働省	国立健康・栄養研究所	603,068	601, 344	▲ 1,724	▲ 0.3
	労働安全衛生総合研究所	1,105,048	1, 022, 743	▲ 82,305	▲ 7.4
	勤労者退職金共済機構	2,444,988	2, 650, 838	205,850	8.4
	高齢・障害・求職者雇用支援機構	8,525,827	28, 916, 483	20,390,656	239.2
	福祉医療機構	2,828,091	2, 867, 376	39,285	1.4
	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	3,110,206	3, 028, 824	▲ 81,382	▲ 2.6
	労働政策研究・研修機構	1,439,876	1, 539, 657	99,781	6.9
	雇用・能力開発機構 ※	40,184,310	17, 187, 310	▲ 22,997,000	▲ 57.2
	労働者健康福祉機構	148,204,448	148, 783, 623	579,175	0.4
	◎ 国立病院機構	445,289,705	457, 398, 692	12,108,987	2.7
	医薬品医療機器総合機構	6,643,019	7, 087, 000	443,981	6.7
	医薬基盤研究所	1,425,318	1, 426, 640	1,322	0.1
	年金・健康保険福祉施設整理機構	319,690	292, 028	▲ 27,662	▲ 8.7
	年金積立金管理運用	770,381	791, 485	21,104	2.7
	国立がん研究センター	15,232,880	16, 845, 290	1,612,410	10.6
	国立循環器病研究センター	9,913,621	10, 856, 210	942,589	9.5
	国立精神・神経医療研究センター	6,710,161	7, 313, 604	603,443	9.0
	国立国際医療研究センター	14,885,617	16, 447, 735	1,562,118	10.5
	国立成育医療研究センター	9,075,058	9, 632, 389	557,331	6.1
	国立長寿医療研究センター	3,829,631	4, 197, 528	367,897	9.6

主務省	法人名	平成22年度 (千円)	平成23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	5,335,420	5,250,550	▲ 84,870	▲ 1.6
	種苗管理センター	2,407,786	2,416,774	8,988	0.4
	家畜改良センター	6,425,539	6,217,218	▲ 208,321	▲ 3.2
	水産大学校	1,663,170	1,771,336	108,166	6.5
	農業・食品産業技術総合研究機構	30,149,598	29,485,789	▲ 663,809	▲ 2.2
	農業生物資源研究所	4,845,375	4,814,295	▲ 31,080	▲ 0.6
	農業環境技術研究所	2,184,886	2,261,273	76,387	3.5
	国際農林水産業研究センター	2,435,369	2,259,339	▲ 176,030	▲ 7.2
	森林総合研究所	13,127,101	11,882,958	▲ 1,244,143	▲ 9.5
	水産総合研究センター	10,194,888	10,504,885	309,997	3.0
	農畜産業振興機構	2,302,350	2,382,176	79,826	3.5
	農業者年金基金	808,804	768,225	▲ 40,579	▲ 5.0
	農林漁業信用基金	1,336,746	1,301,239	▲ 35,507	▲ 2.7
	経 済 産業省	経済産業研究所	796,323	790,991	▲ 5,332
工業所有権情報・研修館		1,390,844	1,104,701	▲ 286,143	▲ 20.6
日本貿易保険		1,695,027	1,655,654	▲ 39,373	▲ 2.3
産業技術総合研究所		43,654,032	43,124,280	▲ 529,752	▲ 1.2
◎ 製品評価技術基盤機構		4,640,725	4,455,607	▲ 185,118	▲ 4.0
新エネルギー・産業技術総合開発機構		6,547,777	5,998,777	▲ 549,000	▲ 8.4
日本貿易振興機構		15,770,393	15,275,956	▲ 494,437	▲ 3.1
原子力安全基盤機構		5,678,740	5,989,803	311,063	5.5
情報処理推進機構		2,865,014	3,018,020	153,006	5.3
石油天然ガス・金属鉱物資源機構		7,784,796	7,576,055	▲ 208,741	▲ 2.7
中小企業基盤整備機構		10,464,133	9,702,572	▲ 761,561	▲ 7.3
国 土 交通省	土木研究所	4,394,881	4,510,609	115,728	2.6
	建築研究所	1,138,847	1,133,559	▲ 5,288	▲ 0.5
	交通安全環境研究所	1,231,016	1,324,004	92,988	7.6
	海上技術安全研究所	2,521,266	2,350,940	▲ 170,326	▲ 6.8
	港湾空港技術研究所	1,271,962	1,148,239	▲ 123,723	▲ 9.7
	電子航法研究所	782,308	697,232	▲ 85,076	▲ 10.9
	航海訓練所	4,216,487	3,861,929	▲ 354,558	▲ 8.4
	海技教育機構	2,120,165	2,048,259	▲ 71,906	▲ 3.4
	航空大学校	1,217,312	1,181,269	▲ 36,043	▲ 3.0
	自動車検査	6,363,223	6,704,418	341,195	5.4
	鉄道建設・運輸施設整備支援機構	21,148,501	20,604,196	▲ 544,305	▲ 2.6
	国際観光振興機構	1,258,515	1,274,570	16,055	1.3
	水資源機構	17,434,546	16,864,850	▲ 569,696	▲ 3.3
	自動車事故対策機構	3,492,048	3,422,641	▲ 69,407	▲ 2.0
	空港周辺整備機構	746,734	684,437	▲ 62,297	▲ 8.3
	海上災害防止センター	415,349	407,755	▲ 7,594	▲ 1.8
	都市再生機構	43,072,170	44,413,263	1,341,093	3.1
	奄美群島振興開発基金	156,136	159,480	3,344	2.1
	日本高速道路保有・債務返済機構	920,395	952,264	31,869	3.5
	住宅金融支援機構	10,865,158	10,405,105	▲ 460,053	▲ 4.2
環境省	国立環境研究所	5,174,049	4,813,192	▲ 360,857	▲ 7.0
	環境再生保全機構	1,367,337	1,341,310	▲ 26,027	▲ 1.9
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	2,146,147	2,149,360	3,213	0.1

(注)1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成24年7月20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 「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)

4 ㊦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、今後も事業量が增大することから、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。

5 ※は平成23年10月に廃止された法人であり、23年度の支給総額は平成23年4月1日から同年9月30日までの額である。また、同法人の業務の一部は労働者退職金共済機構及び高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管されている。

6 「対前年度比較増▲減」の「対前年度比」は、平成22年度と23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。

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	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	
		(千円)	(%)	(千円)	(%)	(千円)	(%)	(千円)	(%)	(千円)	
内閣府	◎ 国立公文書館	423,090	49.6	4,297	0.5	342,665	40.2	82,536	9.7	852,588	
	北方領土問題対策協会	154,466	65.4	4,061	1.7	50,493	21.4	27,279	11.5	236,298	
	沖縄科学技術研究基盤整備機構 #	1,228,192	87.2	746	0.1	19,313	1.4	160,625	11.4	1,408,876	
消費者庁	国民生活センター	965,894	60.3	137,291	8.6	330,930	20.6	168,928	10.5	1,603,043	
総務省	情報通信研究機構	3,771,950	45.2	274,355	3.3	3,517,361	42.2	774,613	9.3	8,338,279	
	◎ 統計センター	5,020,608	67.3	838,974	11.3	920,263	12.3	676,861	9.1	7,456,706	
	平和祈念事業特別基金	144,619	60.7	0	0.0	64,619	27.1	29,194	12.2	238,432	
	郵便貯金・簡易生命保険管理機構	373,051	77.1	11,490	2.4	17,748	3.7	81,412	16.8	483,701	
法務省	日本司法支援センター #	4,952,061	65.3	83,325	1.1	1,469,397	19.4	1,082,905	14.3	7,587,688	
外務省	国際協力機構	15,348,648	77.2	1,459,717	7.3	512,206	2.6	2,564,119	12.9	19,884,690	
	国際交流基金	1,906,513	58.4	124,575	3.8	939,801	28.8	295,564	9.0	3,266,453	
財務省	酒類総合研究所	339,201	63.6	52,580	9.9	85,435	16.0	56,472	10.6	533,688	
	◎ 造幣局	6,254,816	67.5	899,824	9.7	397,594	4.3	1,715,638	18.5	9,267,872	
	◎ 国立印刷局	29,740,841	71.5	3,335,752	8.0	1,027,837	2.5	7,464,392	18.0	41,568,822	
	日本万国博覧会記念機構	427,624	70.8	67,177	11.1	34,435	5.7	74,839	12.4	604,075	
文部科学省	国立特別支援教育総合研究所	551,540	70.5	117,936	15.1	36,300	4.6	76,941	9.8	782,717	
	大学入試センター	732,635	67.6	102,078	9.4	140,977	13.0	107,855	10.0	1,083,545	
	国立青少年教育振興機構	3,470,918	77.2	147,561	3.3	388,528	8.6	487,917	10.9	4,494,926	
	国立女性教育会館	176,156	67.3	9,113	3.5	48,509	18.5	27,979	10.7	261,757	
	国立科学博物館	1,082,847	64.9	98,870	5.9	314,444	18.8	173,568	10.4	1,669,729	
	物質・材料研究機構	6,161,037	68.9	382,348	4.3	1,486,366	16.6	916,661	10.2	8,946,412	
	防災科学技術研究所	1,340,040	75.3	77,805	4.4	163,775	9.2	197,252	11.1	1,778,872	
	放射線医学総合研究所	3,549,448	67.6	382,819	7.3	774,309	14.7	546,762	10.4	5,253,339	
	国立美術館	912,127	64.1	56,702	4.0	302,530	21.2	152,372	10.7	1,423,731	
	国立文化財機構	2,607,399	64.5	171,959	4.3	839,375	20.8	424,818	10.5	4,043,551	
	教員研修センター	346,764	77.3	12,450	2.8	43,692	9.7	45,788	10.2	448,694	
	科学技術振興機構	9,772,578	63.4	185,008	1.2	3,630,126	23.5	1,836,886	11.9	15,424,598	
	日本学術振興会	915,895	64.3	19,650	1.4	334,587	23.5	155,077	10.9	1,425,209	
	理化学研究所	21,320,644	71.7	487,933	1.6	4,219,562	14.2	3,721,236	12.5	29,749,375	
	宇宙航空研究開発機構	18,457,347	71.9	1,597,190	6.2	2,957,328	11.5	2,648,020	10.3	25,659,886	
	日本スポーツ振興センター	2,623,873	53.9	304,808	6.3	1,227,362	25.2	713,247	14.6	4,869,291	
	日本芸術文化振興会	2,191,858	75.0	178,861	6.1	142,828	4.9	408,022	14.0	2,921,569	
	日本学生支援機構	3,448,857	69.5	270,157	5.4	664,737	13.4	581,012	11.7	4,964,763	
	海洋研究開発機構	6,883,028	76.0	154,484	1.7	433,193	4.8	1,583,959	17.5	9,054,665	
	国立高等専門学校機構	43,075,111	75.7	4,902,176	8.6	3,149,390	5.5	5,808,748	10.2	56,935,427	
	大学評価・学位授与機構	758,134	77.7	5,083	0.5	109,920	11.3	102,800	10.5	975,937	
	国立大学財務・経営センター	189,436	78.9	4,308	1.8	19,499	8.1	27,003	11.2	240,246	
	日本原子力研究開発機構	38,794,443	74.2	4,269,337	8.2	1,978,630	3.8	7,207,988	13.8	52,250,398	
	厚生労働省	国立健康・栄養研究所	390,436	64.9	39,467	6.6	112,407	18.7	59,034	9.8	601,344
		労働安全衛生総合研究所	866,966	84.8	27,833	2.7	15,054	1.5	112,890	11.0	1,022,743
		勤労者退職金共済機構	1,911,684	72.1	214,698	8.1	186,965	7.1	337,490	12.7	2,650,838
高齢・障害・求職者雇用支援機構		16,074,302	55.6	3,660,019	12.7	5,586,060	19.3	3,596,102	12.4	28,916,483	
福祉医療機構		1,983,754	69.2	199,227	6.9	258,664	9.0	425,731	14.8	2,867,376	
国立重度知的障害者総合施設のぞみの園		1,785,164	58.9	572,364	18.9	359,868	11.9	311,428	10.3	3,028,824	
労働政策研究・研修機構		970,364	63.0	165,379	10.7	208,697	13.6	195,215	12.7	1,539,657	
雇用・能力開発機構 ※		11,043,546	64.3	442,951	2.6	3,154,861	18.4	2,545,952	14.8	17,187,310	
労働者健康福祉機構		107,453,338	72.2	7,534,156	5.1	17,702,740	11.9	16,093,387	10.8	148,783,623	
◎ 国立病院機構		334,248,958	73.1	20,650,114	4.5	33,615,589	7.3	68,884,030	15.1	457,398,692	
医薬品医療機器総合機構		4,735,099	66.8	40,773	0.6	1,470,882	20.8	840,246	11.9	7,087,000	
医薬基盤研究所		612,503	42.9	22,334	1.6	611,847	42.9	179,956	12.6	1,426,640	
年金・健康保険福祉施設整理機構		172,043	58.9	19,782	6.8	73,610	25.2	26,593	9.1	292,028	
年金積立金管理運用		636,599	80.4	38,221	4.8	26,111	3.3	90,554	11.4	791,485	
国立がん研究センター		11,739,876	69.7	447,909	2.7	2,918,266	17.3	1,739,239	10.3	16,845,290	
国立循環器病研究センター		7,647,952	70.4	289,501	2.7	1,715,049	15.8	1,203,708	11.1	10,856,210	
国立精神・神経医療研究センター		4,840,027	66.2	279,228	3.8	1,466,341	20.0	728,008	10.0	7,313,604	
国立国際医療研究センター		11,675,503	71.0	606,267	3.7	2,479,302	15.1	1,686,663	10.3	16,447,735	
国立成育医療研究センター		6,606,126	68.6	195,269	2.0	1,855,703	19.3	975,291	10.1	9,632,389	
国立長寿医療研究センター		3,042,864	72.5	188,390	4.5	547,929	13.1	418,345	10.0	4,197,528	

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	4,321,528	82.3	313,699	6.0	44,704	0.9	570,619	10.9	5,250,550
	種苗管理センター	1,916,129	79.3	119,354	4.9	101,832	4.2	279,459	11.6	2,416,774
	家畜改良センター	4,813,441	77.4	570,778	9.2	154,159	2.5	678,840	10.9	6,217,218
	水産大学校	1,300,336	73.4	234,462	13.2	49,029	2.8	187,509	10.6	1,771,336
	農業・食品産業技術総合研究機構	21,479,631	72.8	1,758,744	6.0	2,960,844	10.0	3,286,570	11.1	29,485,789
	農業生物資源研究所	3,111,894	64.6	192,931	4.0	977,779	20.3	531,691	11.0	4,814,295
	農業環境技術研究所	1,448,699	64.1	214,594	9.5	361,524	16.0	236,456	10.5	2,261,273
	国際農林水産業研究センター	1,553,957	68.8	86,429	3.8	355,781	15.7	263,172	11.6	2,259,339
	森林総合研究所	8,872,524	74.7	849,319	7.1	646,198	5.4	1,514,917	12.7	11,882,958
	水産総合研究センター	7,257,169	69.1	837,602	8.0	1,248,472	11.9	1,161,641	11.1	10,504,885
	農畜産業振興機構	1,821,340	76.5	154,041	6.5	110,314	4.6	296,480	12.4	2,382,176
	農業者年金基金	636,739	82.9	0	0.0	33,440	4.4	98,046	12.8	768,225
農林漁業信用基金	992,594	76.3	121,025	9.3	21,393	1.6	166,226	12.8	1,301,239	
経 済 産業省	経済産業研究所	390,553	49.4	11,419	1.4	341,445	43.2	47,574	6.0	790,991
	工業所有権情報・研修館	786,904	71.2	14,009	1.3	183,618	16.6	120,170	10.9	1,104,701
	日本貿易保険	1,247,925	75.4	24,925	1.5	233,436	14.1	149,368	9.0	1,655,654
	産業技術総合研究所	27,090,571	62.8	2,565,579	5.9	9,020,656	20.9	4,447,474	10.3	43,124,280
	◎ 製品評価技術基盤機構	2,985,040	67.0	234,151	5.3	827,201	18.6	409,215	9.2	4,455,607
	新エネルギー・産業技術総合開発機構	5,171,297	86.2	189,444	3.2	39,477	0.7	598,559	10.0	5,998,777
	日本貿易振興機構	11,288,665	73.9	818,874	5.4	1,707,056	11.2	1,461,361	9.6	15,275,956
	原子力安全基盤機構	4,232,769	70.7	113,376	1.9	991,611	16.6	652,047	10.9	5,989,803
	情報処理推進機構	1,465,456	48.6	10,793	0.4	1,353,796	44.9	187,975	6.2	3,018,020
	石油天然ガス・金属鉱物資源機構	4,010,421	52.9	559,274	7.4	2,145,320	28.3	861,039	11.4	7,576,055
	中小企業基盤整備機構	6,551,246	67.5	777,072	8.0	1,371,583	14.1	1,002,671	10.3	9,702,572
	国 土 交通省	土木研究所	3,465,008	76.8	76,072	1.7	441,183	9.8	528,346	11.7
建築研究所		799,494	70.5	44,723	3.9	162,743	14.4	126,599	11.2	1,133,559
交通安全環境研究所		774,731	58.5	146,566	11.1	271,258	20.5	131,449	9.9	1,324,004
海上技術安全研究所		1,730,108	73.6	227,374	9.7	151,155	6.4	242,303	10.3	2,350,940
港湾空港技術研究所		813,835	70.9	62,535	5.4	151,671	13.2	120,198	10.5	1,148,239
電子航法研究所		520,114	74.6	8,405	1.2	101,049	14.5	67,664	9.7	697,232
航海訓練所		3,107,298	80.5	273,066	7.1	20,706	0.5	460,859	11.9	3,861,929
海技教育機構		1,542,405	75.3	181,642	8.9	111,784	5.5	212,428	10.4	2,048,259
航空大学校		753,364	63.8	157,504	13.3	156,457	13.2	113,944	9.6	1,181,269
自動車検査		4,995,012	74.5	553,583	8.3	435,377	6.5	720,446	10.7	6,704,418
鉄道建設・運輸施設整備支援機構		13,122,252	63.7	1,797,702	8.7	2,060,032	10.0	3,624,210	17.6	20,604,196
国際観光振興機構		907,027	71.2	142,454	11.2	74,573	5.9	150,516	11.8	1,274,570
水資源機構		11,864,325	70.3	1,276,136	7.6	1,017,409	6.0	2,706,980	16.1	16,864,850
自動車事故対策機構		2,531,422	74.0	162,448	4.7	332,534	9.7	396,237	11.6	3,422,641
空港周辺整備機構		523,118	76.4	43,969	6.4	35,081	5.1	82,269	12.0	684,437
海上災害防止センター		262,762	64.4	5,590	1.4	85,587	21.0	53,816	13.2	407,755
都市再生機構		31,142,997	70.1	6,938,119	15.6	836,136	1.9	5,496,011	12.4	44,413,263
奄美群島振興開発基金		129,705	81.3	4,238	2.7	5,944	3.7	19,593	12.3	159,480
日本高速道路保有・債務返済機構		808,909	84.9	0	0.0	18,001	1.9	125,354	13.2	952,264
住宅金融支援機構		8,047,255	77.3	210,738	2.0	963,690	9.3	1,183,422	11.4	10,405,105
環境省	国立環境研究所	2,210,247	45.9	340,769	7.1	1,765,803	36.7	496,373	10.3	4,813,192
	環境再生保全機構	953,334	71.1	72,746	5.4	143,338	10.7	171,892	12.8	1,341,310
防衛省	◎ 駐留軍等労働者労務管理機構	1,833,992	85.3	40,533	1.9	42,561	2.0	232,274	10.8	2,149,360

(注) 1 本表は、各主務大臣及び各法人が公表した内容(平成24年7月20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 「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)

4 #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年度を目的に開学することとされており、今後も事業量が增大することから、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。

5 ※は平成23年10月に廃止された法人であり、23年度の支給総額は平成23年4月1日から同年9月30日までの額である。また、同法人の業務の一部は勤労者退職金共済機構及び高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管されている。

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。

⑦ 独立行政法人の役職員の給与の見直し状況(平成24年7月1日時点)

平成24年2月に成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、「国家公務員の給与減額支給措置について」(平成23年6月3日閣議決定)において、独立行政法人の役職員の給与については、法人の業務や運営のあり方等その性格に鑑み、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請することとされている。

独立行政法人(日本司法支援センターを含む。)における措置状況を取りまとめた結果は以下のとおりである。

	7月1日時点の 給与見直し状況
内閣府	
国立公文書館	措置済
北方領土問題対策協会	措置済
国民生活センター	措置済
総務省	
情報通信研究機構	措置済
統計センター	措置済
平和祈念事業特別基金	措置済
郵便貯金・簡易生命保険管理機構	措置済
法務省	
日本司法支援センター	措置済
外務省	
国際協力機構	措置済
国際交流基金	措置済
財務省	
酒類総合研究所	措置済
造幣局	措置済
国立印刷局	措置済
日本万国博覧会記念機構	措置済
文部科学省	
国立特別支援教育総合研究所	措置済
大学入試センター	措置済
国立青少年教育振興機構	措置済
国立女性教育会館	措置済
国立科学博物館	措置済
物質・材料研究機構	措置済
防災科学技術研究所	措置済
放射線医学総合研究所	措置済
国立美術館	措置済
国立文化財機構	措置済
教員研修センター	措置済
科学技術振興機構	労使交渉中等(注)
日本学術振興会	措置済
理化学研究所	労使交渉中等
宇宙航空研究開発機構	労使交渉中等
日本スポーツ振興センター	労使交渉中等(注)
日本芸術文化振興会	措置済
日本学生支援機構	措置済
海洋研究開発機構	措置済
国立高等専門学校機構	措置済
大学評価・学位授与機構	措置済
国立大学財務・経営センター	措置済
日本原子力研究開発機構	措置済
厚生労働省	
国立健康・栄養研究所	措置済
労働安全衛生総合研究所	措置済
勤労者退職金共済機構	措置済
高齢・障害・求職者雇用支援機構	措置済
福祉医療機構	措置済
国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	措置済
労働政策研究・研修機構	措置済
労働者健康福祉機構	労使交渉中等(注)
国立病院機構	労使交渉中等(注)
医薬品医療機器総合機構	労使交渉中等(注)
医薬基盤研究所	措置済
年金・健康保険福祉施設整理機構	措置済
年金積立金管理運用	措置済
国立がん研究センター	労使交渉中等(注)
国立循環器病研究センター	労使交渉中等(注)
国立精神・神経医療研究センター	労使交渉中等(注)
国立国際医療研究センター	労使交渉中等(注)
国立成育医療研究センター	労使交渉中等(注)
国立長寿医療研究センター	労使交渉中等(注)

	7月1日時点の 給与見直し状況
農林水産省	
農林水産消費安全技術センター	措置済
種苗管理センター	措置済
家畜改良センター	措置済
水産大学校	措置済
農業・食品産業技術総合研究機構	措置済
農業生物資源研究所	措置済
農業環境技術研究所	措置済
国際農林水産業研究センター	措置済
森林総合研究所	措置済
水産総合研究センター	措置済
農畜産業振興機構	措置済
農業者年金基金	措置済
農林漁業信用基金	措置済
経済産業省	
経済産業研究所	措置済
工業所有権情報・研修館	措置済
日本貿易保険	措置済
産業技術総合研究所	措置済
製品評価技術基盤機構	措置済
新エネルギー・産業技術総合開発機構	措置済
日本貿易振興機構	措置済
原子力安全基盤機構	措置済
情報処理推進機構	措置済
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	措置済
中小企業基盤整備機構	措置済
国土交通省	
土木研究所	措置済
建築研究所	措置済
交通安全環境研究所	措置済
海上技術安全研究所	措置済
港湾空港技術研究所	措置済
電子航法研究所	措置済
航海訓練所	措置済
海技教育機構	措置済
航空大学校	措置済
自動車検査独立行政法人	措置済
鉄道建設・運輸施設整備支援機構	労使交渉中等
国際観光振興機構	労使交渉中等(注)
水資源機構	措置済
自動車事故対策機構	措置済
空港周辺整備機構	措置済
海上災害防止センター	措置済
都市再生機構	措置済
奄美群島振興開発基金	措置済
日本高速道路保有・債務返済機構	措置済
住宅金融支援機構	労使交渉中等(注)
環境省	
国立環境研究所	措置済
環境再生保全機構	措置済
防衛省	
駐留軍等労働者労務管理機構	措置済

(注)平成24年9月1日時点、上記労使交渉中等の16法人については、労使交渉等の結果、5法人(科学技術振興機構、日本スポーツ振興センター、医薬品医療機器総合機構、国際観光振興機構及び住宅金融支援機構)が措置済、8法人(労働者健康福祉機構、国立病院機構、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及び国立長寿医療研究センター)が一部措置済となっている。

⑧ 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/hoppou/wp-content/uploads/2012/06/remuneration2011.pdf	総務課	03-3843-3630

(注)「アドレス」等は、平成24年7月20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/index.html#m03	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24年7月20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/disclosure/index.html	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_kyuyo2012.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_h23.pdf	総務部総務課	03-5472-7101

(注)「アドレス」等は、平成24年7月20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.moi.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_iikou/kyuuyou/	総務部人事課	050-3383-5333

(注)「アドレス」等は、平成24年7月20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/mofai/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/h24_kyuyo01.pdf	人事部給与厚生課	03-5226-9776
国際交流基金	http://www.jpfa.go.jp/i/about/outline/admin/summary/outline/h23_hoshu_kikin.pdf	総務部人事課	03-5369-6052

(注)「アドレス」等は、平成24年7月20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/yakusvoku.htm	総務課総務係	082-420-0800
造幣局	http://www.mint.go.jp/info/pdf/yakusvokuin_23.pdf	総務部人事課	06-6351-5319
国立印刷局	http://www.npb.go.jp/ia/security/link/documents/sosiki23.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24年7月20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/24/06/1323060.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/vakuinkyuuyo_H23.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/page0145-2011.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/benefit23.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/term03/h23_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/introduction/pdf/23kyuyo.pdf	総務総務グループ総務チーム	029-863-7718
放射線医学総合研究所	http://www.nirs.go.jp/public/operation/pdf/suijun23.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/06/20120630.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/hoshu2011.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/ihokokai/ihoh.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_h23.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/kyuyosuiyun23.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/hosyu23.pdf	人事部職員課	050-3362-5842
日本スポーツ振興センター	http://naash.go.jp/corp/Portals/0/corp/pdf/23kyuyo-kouhvou.pdf	総務部人事課	03-5410-9126
日本芸術文化振興会	http://www.nti.iac.go.jp/assets/files/about/document/kyuuyo_h23.pdf	総務企画部人事労務課	03-3265-6129
日本学生支援機構	http://www.jasso.go.jp/personnel/documents/kyuuyo11.pdf	総務部人事課	03-6743-6018
海洋研究開発機構	http://www.iamstec.go.jp/j/about/disclosure/informations.html	総務部職員課	046-867-9089
国立高等専門学校機構	http://www.kosen-k.go.jp/information/24kyuyosuiyun.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/houshu/no10_pay_level_H23.pdf	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://iigvou.zam.go.jp/hoiinbunsvyo/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.jaea.go.jp/02/pdf/kyuyo_h23.pdf	人事部給与課	029-282-1122 (内線40850)

(注)「アドレス」等は、平成24年7月20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/shiryuu01/	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/shiryuu05/	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/shiryuu07/	労働基準局勤労者生活部勤労者生活課	(内線5364)
高齢・障害・求職者雇用支援機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryuu08/	職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課	(内線5241)
福祉医療機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryuu10/	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/shiryuu11/	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/shiryuu12/	政策統括官付労働担当参事官室	(内線7740)
雇用・能力開発機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryuu09/	職業能力開発局総務課	(内線5916)
労働者健康福祉機構	http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/dokuritsu/shiryuu06/	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/shiryuu03/	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/shiryuu02/	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/shiryuu04/	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/shiryuu13/	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/shiryuu14/	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/shiryuu15/	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/shiryuu16/	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/shiryuu17/	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/shiryuu18/	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/shiryuu19/	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/shiryuu20/	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://www0.nih.go.jp/eiken/assets/images/kyuuyo23nendo2.pdf	事務部庶務課	03-3203-5721
労働安全衛生総合研究所	http://www.iniosh.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.taisvokukin.go.jp/djs/PDF/k_suiyun_h23.pdf	総務部人事課	03-6907-1278
高齢・障害・求職者雇用支援機構	http://www.ieed.or.jp/disclosure/ieed/ieed.html	総務部給与課	043-213-6176
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/	総務部人事課	03-5903-6111 (内線914)
雇用・能力開発機構	http://www.ieed.or.jp/is/profile/koukai.html	総務部給与課	043-213-6176
労働者健康福祉機構	http://www.rofuku.go.jp/ivoho/tabid/536/Default.aspx	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/ivohokokai/kohyo/file/h24hoshukohyo.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/23kyuuyo.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/hojin/ivoho.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/ivohokokai/reward.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/koukai/yakuinkyuuyo.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/ivoho.html	総務部人事課	0562-46-2315 (内線2151)

(注)「アドレス」等は、平成24年7月20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/i/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/kvuyvosuijun.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/23yakuin-kyuyo.pdf	総務部人事課	0248-25-2759
水産大学校	http://www.fish-u.ac.jp/johokoukai/doc02/H23_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-H24-06-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/120630/kyuyosuijun.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/kyuyosuijun.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/kyuyoyokouhyou-h23.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/kyuyo23.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/soshiki/shosai/yakuin/	総務部総務課	03-3502-6696
農林漁業信用基金	http://www.affcf.com/information_disclosure/outline2/kouhyou3.html	総務部人事課	03-3294-4491

(注)「アドレス」等は、平成24年7月20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/kyuyosuiyun23.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/kyuyosuiyun23.pdf	総務本部人事課	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/100494620.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/houshukyuyo2011.pdf	総務部人事課	03-3582-5538
原子力安全基盤機構	http://www.ines.go.jp/iyohou/teikyo/soshiki/teikyoyou.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/10-23.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.iojmec.go.jp/about_iojmec/informationopen/docs/yakuin_housyu_h23.pdf	総務部人事課	03-6758-8136
中小企業基盤整備機構	http://www.smri.go.jp/kikou/disco/035509.html	総務部人事グループ	03-5470-1502

(注)「アドレス」等は、平成24年7月20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/statistics/kanbo04_hy_000013.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/jouhou/docs/pwri-h23.pdf	総務部総務課	029-879-6700
建築研究所	http://www.kenken.go.jp/japanese/information/announcement/kvuyosuijun/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/kouhvo.html	総務課	0422-41-3204
海上技術安全研究所	http://www.nmri.go.jp/main/overview/vakuinireki/kouhvousirvou.html	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/koukaisirvou/koukaisirvou_index.htm	総務課	0422-41-3166
航海訓練所	http://www.kohkun.go.jp/public/info/index.html	総務課	045-211-7302
海技教育機構	http://www.mtea.ac.jp/jouhou/soshiki.html	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&keys=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/yakushokuinhosvu23.pdf	総務部広報課	045-222-9101
国際観光振興機構	http://www.jnto.go.jp/jpn/about_us/law/pdf/r_yakusyokuin-kyuuyo.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/iyohokokai/document/pdf/20_s23_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/23kyuuyo.pdf	総務課	092-472-4591
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/jkougai/hoshusuiun.html	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-Suiyun23.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/	総務部総務課	03-3508-5162
住宅金融支援機構	http://www.jhf.go.jp/teikyvu/kyuvokohyou.html	総務人事部人事グループ	03-5800-8031

(注)「アドレス」等は、平成24年7月20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/housvu/h23.pdf	総務部総務課	029-850-2316
環境再生保全機構	http://www.erca.go.jp/kougai/index.html	総務部総務課	044-520-9501

(注)「アドレス」等は、平成24年7月20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/h23_kyuuvosuiun.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/kyuuyo_h23.pdf	管理部庶務課	03-5730-2163 (内線316)

(注)「アドレス」等は、平成24年7月20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。

○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）（抄）

（Ⅱ．独立行政法人、公益法人）

○ 独立行政法人等

独立行政法人、国立大学法人の人件費については、既定の改革を確実に達成するとともに、国家公務員の取組を踏まえて、更に抑制する。また、個々の独立行政法人の業務等については、それぞれの政策分野の改革の中で厳しく見直す。

(1) 人件費

① 既定の改革の確実な達成

独立行政法人等について、既定の人件費改革（2010年度まで）を確実に達成し、これにより退職手当及び福利厚生費を含め着実に削減する。非常勤職員手当についても業務経費効率化の取組の中で抑制を図る。

② さらに、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を2011年度まで継続するとともに、官民給与の比較対象企業規模の見直しによる公務員給与改定を反映する。

(2) 個々の独法の業務等については、業務内容の必要性・重要性、更なるコスト効率化、財務の自律性の向上等の観点から、各政策分野の改革の中で厳しく見直す。

○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。

○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。

○国家公務員の給与減額支給措置について（平成23年6月3日閣議決定）（抄）

- 5 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。）の役職員の給与については、法人の業務や運営のあり方等その性格に鑑み、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請する。

○公務員の給与改定に関する取扱いについて（平成23年10月28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。）の役職員の給与については、「国家公務員の給与減額支給措置について」（平成23年6月3日閣議決定）に沿って、法人の業務や運営のあり方等その性格に鑑み、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請する。また、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とともに、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。

○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 1 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 2 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

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

○对国家公務員指数

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