

様式 1 公表されるべき事項

国立研究開発法人防災科学技術研究所(法人番号3050005005210)の役職員の報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

防災科学技術研究所は国立試験研究機関から独立行政法人を経て国立研究開発法人となり、基本目標「災害から人命を守り、災害の教訓を生かして発展を続ける災害に強い社会の実現」を目指しあらゆる種類・規模の自然災害に関し、「予測・予防」「応急対応」「復旧・復興」の災害の全ての過程に対応した科学技術の基礎研究及び基盤的研究開発等を総合的に行っている。

役員の本給については、役員報酬規程により国家公務員指定職に準じた本給表を定めており、これまでの各年度における防災科学技術研究所の業績評価の結果を勘案し決定している。

② 令和5年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

当研究所は、期末手当において、期末手当基準額の算定基礎に本給及び地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の0以上100分の50以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を含ませている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和5年度における改定内容

法人の長

○役員報酬基準の内容

役員報酬は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、防災科学技術研究所役員報酬規程に則り、本給に地域手当を加算して算出している。期末手当については、期末手当基礎額(本給+地域手当+本給×100分の25及び本給+地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の0以上100分の50以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の165、12月に支給する場合においては100分の175を乗じ、更に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

○令和5年度における改定内容

人事院勧告による俸給表の改定を行った。また、期末手当支給率について給与法特別職の改定に準拠し、引き上げ(年間0.10ヶ月分)を実施した。

理事

○役員報酬基準の内容

役員報酬は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、防災科学技術研究所役員報酬規程に則り、本給に地域手当を加算して算出している。期末手当については、期末手当基礎額(本給+地域手当+本給×100分の25及び本給+地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の0以上100分の50以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の165、12月に支給する場合においては100分の175を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

○令和5年度における改定内容

人事院勧告による俸給表の改定を行った。また、期末手当支給率について給与法特別職の改定に準拠し、引き上げ(年間0.10ヶ月分)を実施した。

監事

役員報酬は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、防災科学技術研究所役員報酬規程に則り、本給に地域手当を加算して算出している。期末手当については、期末手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の25及び本給+地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の0以上100分の50以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の165、12月に支給する場合においては100分の175を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

○令和5年度における改定内容

人事院勧告による俸給表の改定を行った。また、期末手当支給率について給与法特別職の改定に準拠し、引き上げ(年間0.10ヶ月分)を実施した。

監事(非常勤)

○役員報酬基準の内容

非常勤役員の報酬支給は、月額により定めている。月額については、防災科学技術研究所役員報酬規程に則り、監事の本給月額を上限として、当該役員の勤務形態により算出している。

○令和5年度における改定内容

人事院勧告による俸給表の改定を行った。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	15,678	10,776	3,286	1,616 0 (地域手当) (通勤手当)			※
理事	17,028	9,840	4,711	1,967 508 (地域手当) (通勤手当)			◇
監事A	5,979	3,530	1,898	529 21 (地域手当) (通勤手当)		R5.8.31	※
監事B	6,911	4,956	1,211	743 0 (地域手当) (通勤手当)	R5.9.1		※
監事 (非常勤)	1,260	1,260	0	0 0 (地域手当) (通勤手当)			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

理事長の職務は、法人全体の業務を総理し、産学官との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、研究分野に対する高度な専門性が求められる。

役員の本給については、役員報酬規程により国家公務員指定職に準じた本給表を定めている。理事長の本給号俸は、国立試験研究機関時代に人事院より研究所長に定められた号俸を基準号俸として、これまでの各年度における業績評価の結果、適切に業務を実施していることを勘案し基準号俸に決定している。

また、期末手当については、文部科学大臣が行う業績評価結果を勘案し、その者の職務実績に応じその額を増減できることとしている。

その年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,096千円※1と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千円※2と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務の特性や、民間企業との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

※1、※2:「令和5年民間企業における役員報酬(給与)調査」より抜粋

理事

理事の職務は、国立研究開発法人防災科学技術研究所法により、理事長を補佐して研究所の業務を掌理すると定められており、理事長同様に研究所全体を把握し、適切に研究所の運営を行っていく事が求められる。

理事の本給については、国立試験研究機関時代に人事院より研究所長(理事長)に定められた号俸を基に、理事長の本給号俸以下の号俸で決定している。また、期末手当については、研究所に対する文部科学大臣の評価結果を勘案し、支給額を決定した。

監事

監事の職務は、防災科学技術研究所の業務の適正かつ円滑な運営を確保するため、業務の執行状況を監察するとともに、監査を行う事が求められる。

監事の本給については、国立試験研究機関時代に人事院より研究所長(理事長)に定められた号俸を基に、理事長の本給号俸以下の号俸で決定している。また、期末手当については、研究所に対する文部科学大臣の評価結果を勘案し、支給額を決定した。

監事(非常勤)

監事の職務は、防災科学技術研究所の業務の適正かつ円滑な運営を確保するため、業務の執行状況を監察するとともに、監査を行う事が求められる。

非常勤監事の本給については、常勤監事の本給月額を上限に勤務形態に応じて月額で定めている。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、国家公務員指定職適用官職、他の同規模の法人、民間企業との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(令和5年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
	千円	年	月			
法人の長	12,641	7	6	R5.3.31	1.5	※
理事	該当なし					
監事	該当なし					
監事 (非常勤)	該当なし					

注:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。
退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	当該理事長が在職した期間に係る研究所の年度実績評価及び、当該理事長の任期中の個人的な業績の評価に基づき、当該理事長の業績勘案率については、文部科学大臣によって1.5と決定された。

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給については、文部科学大臣の評価結果を勘案し、支給額を決定しており、引き続き研究所の評価を踏まえつつ対応する。

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

① 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

防災科学技術研究所は国立試験研究機関から独立行政法人を経て国立研究開発法人となり、基本目標「災害から人命を守り、災害の教訓を活かして発展を続ける災害に強い社会の実現」を目指しあらゆる種類・規模の自然災害に関し、「予測・予防」「応急対応」「復旧・復興」の災害の全ての過程に対応した科学技術の基礎研究及び基盤的研究開発等を総合的に行っている。

職員の給与の支給水準については、独立行政法人後においても国庫により運営されてる研究機関として、国家公務員に準じた給与基準としており、俸給表、諸手当の支給基準は国家公務員と同様である。引き続き研究所の業務実績を考慮し、国民一般の理解と納得を得られる給与水準となるよう努める。

② 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

職員の業務実績や能力評価を的確に給与に反映させることを基本とした評価制度を定めている。具体的には、職員の評価結果を基に勤勉手当の支給率及び昇給に反映させている。

③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

○給与制度の内容

防災科学技術研究所職員給与制度は、国家公務員に準じて防災科学技術研究所給与規程を定めており、俸給及び諸手当(管理職手当、職務手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究等連携手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+扶養手当の月額+地域手当+広域異動手当+研究等連携手当+職務の級に応じた加算額)に6月に支給する場合においては100分の120(管理職員100分の100)を乗じ、12月に支給する場合においては100分の125(管理職員100分の105)を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。勤勉手当については、勤勉手当基礎額(俸給+地域手当+広域異動手当+研究等連携手当+職務の級に応じた加算額)に勤勉手当の支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

○令和5年度における主な改正内容

「一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律」(令和5年11月17日成立)に準拠し、令和5年度において以下の改正を行った。

・事務系職・研究職俸給表について国家公務員(行(一)、研究職俸給表)に準じて改正を実施した。

・期末手当及び勤勉手当についても国家公務員に準じて支給月数を引き上げ、支給月数の引き上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分した。(年間0.10月分引き上げ)

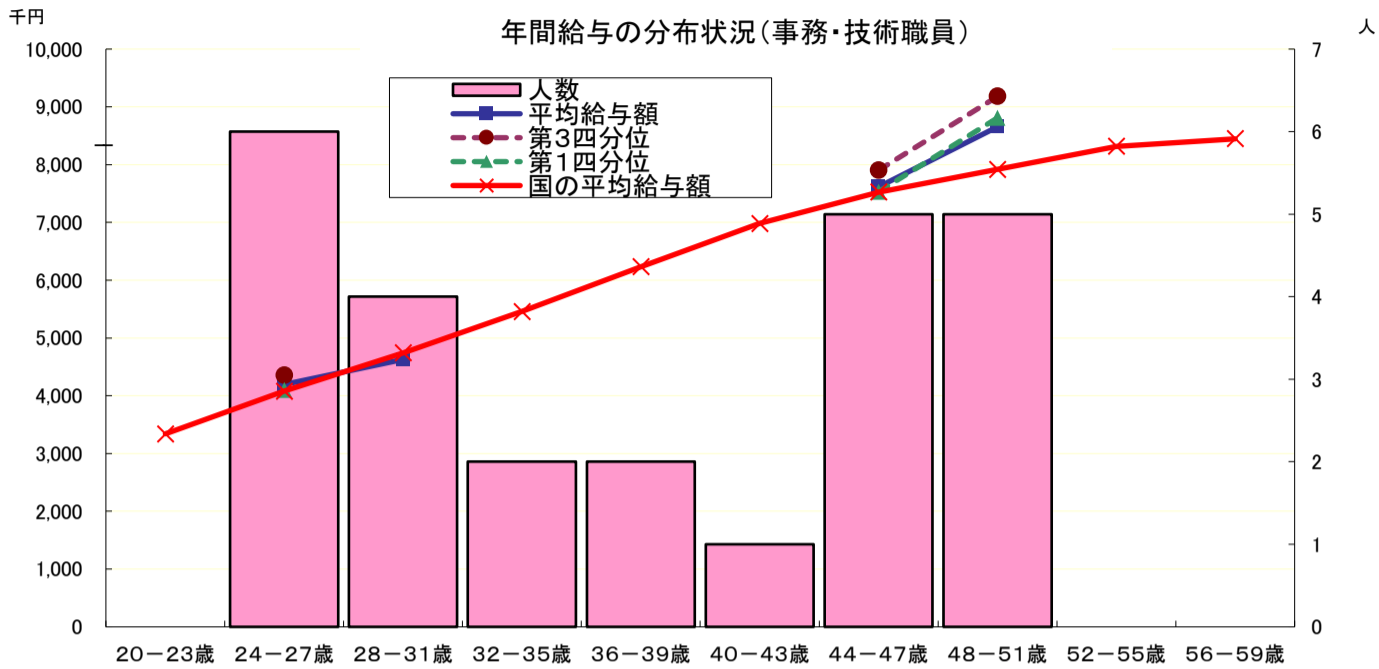
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和5年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 83	歳 46.6	千円 8,878	千円 6,557	千円 137	千円 2,321
事務・技術	人 25	歳 37.8	千円 6,362	千円 4,693	千円 154	千円 1,669
研究職種	人 58	歳 50.3	千円 9,962	千円 7,361	千円 129	千円 2,601
常勤職員(年俸制)	人 15	歳 51.2	千円 9,108	千円 8,044	千円 193	千円 1,064
有期雇用職員(事務・技術)	人 8	歳 54.8	千円 10,055	千円 8,060	千円 306	千円 1,995
有期雇用職員(研究職)	人 7	歳 47.2	千円 8,026	千円 8,026	千円 64	千円 0
任期付職員	人 135	歳 51.1	千円 5,290	千円 5,290	千円 134	千円 0
有期雇用職員(事務・技術)	人 103	歳 50.9	千円 4,505	千円 4,505	千円 129	千円 0
有期雇用職員(研究職)	人 32	歳 51.8	千円 7,815	千円 7,815	千円 149	千円 0

注: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

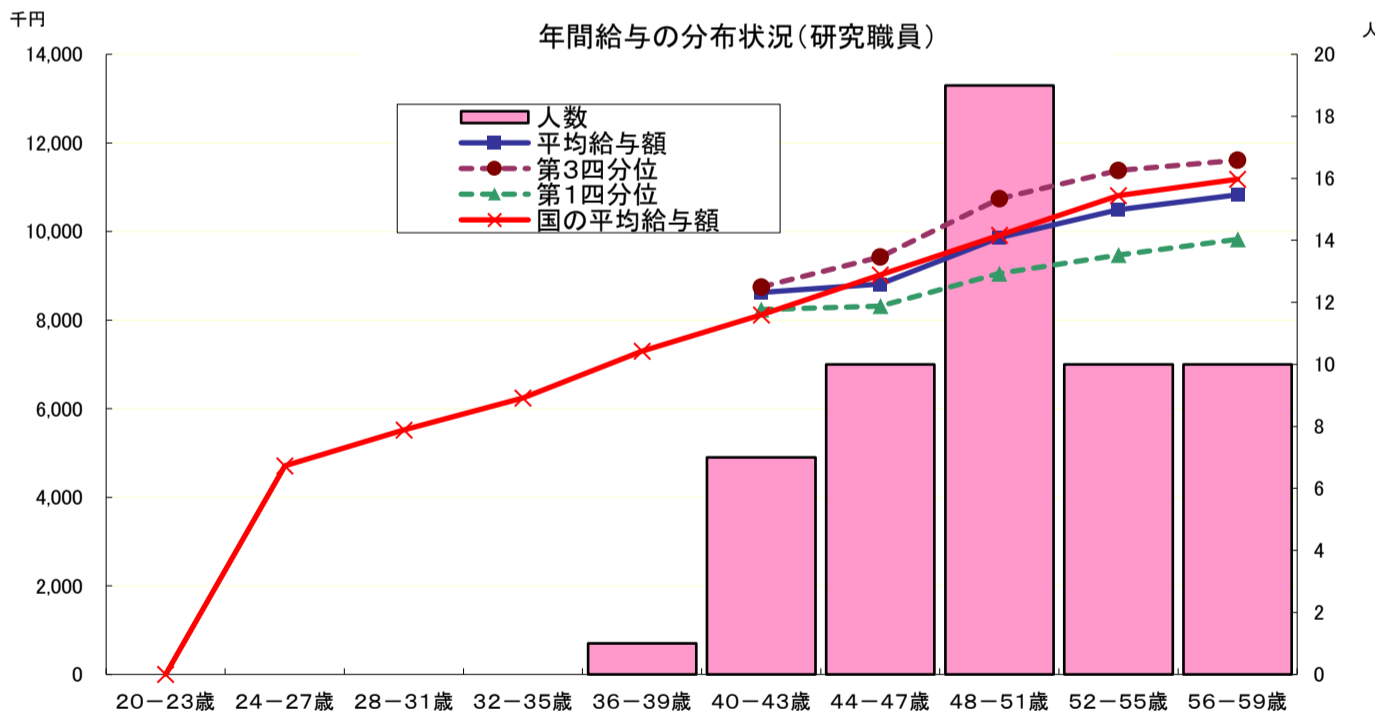
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員/研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:年齢20歳～23歳 該当者はいなかった。

注3:年齢28～31の該当者は4人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、第1四分位及び第3四分位を表示しない。年齢32～35、36～39、40～43の該当者は2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから第1四分位、第3四分位及び平均給与額を表示しない。



注1:年齢20歳～35歳 該当者はいなかった。

注2:年齢36～39の該当者は2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、第1四分位、第3四分位及び平均給与額を表示しない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
課長	4	50.5	9,066	-
課長補佐	7	44.5	7,346	8,433～6,664
係長	4	39.0	5,960	-
係員	10	27.5	4,368	4,891～4,035

注1:課長及び係長については、該当者が4名のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、年間の最高給与額、最低給与額は記載しない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
研究部長	7	55.9	12,007	13,062～10,769
研究課長	10	52.8	11,255	11,993～10,741
主任研究員	41	48.8	9,115	10,164～7,943

④ 賞与(令和5年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	～	%	～
一般職員	一律支給分(期末相当)	54.8	54.7	54.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	45.2	45.3	45.3
	最高～最低	49.8～38.9	49.8～38.6	49.8～38.7

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	43.9	44.2	44.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	56.1	55.8	56.0
	最高～最低	56.2～55.6	56.0～55.4	56.1～55.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	54.5	54.3	54.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	45.5	45.7	45.6
	最高～最低	51.7～42.9	51.7～42.9	51.7～43.0

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務系職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 102.8 ・年齢・地域勘案 104.0 ・年齢・学歴勘案 102.7 ・年齢・地域・学歴勘案 104.0
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>○当研究所は、給与水準公表対象職員が25人と少ないうえに、48歳～51歳の年齢区分該当者5名のうち4名が管理職のため当該年齢区分の指数が高くなっており、全体の指数を引き上げている。</p> <p>住居手当の受給者割合 68.0%(27.2%) 地域手当2級地以上の受給者割合 100.0%(40.2%)</p> <p>()の数値は、「令和5年国家公務員給与等実態調査」の結果を用いて算出した国家公務員における値</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 48.6%】 (国からの財政支出額 10,882百万円、支出予算の総額 22,347百万円:令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和4年度決算)】</p> <p>【管理職手当支給者の割合 16.0%(常勤職員25名中 4名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 80.0%(常勤職員数25名中20名)】</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 1.6%】 (支出総額 16,478百万円、給与・報酬等支給総275百万円)</p> <p>【検証結果】 当研究所の給与水準は、国家公務員の給与に準じたものであり、適切と考える。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定))</p> <p>当該法人は、国家公務員の給与及び業務の実績等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、対国家公務員指数が全て100を上回っていることについての理由の説明及び給与水準の妥当性の検証結果から、国と職員構成が異なること及び住居手当の受給者割合が高いこと等を考慮すると適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>人事院勧告を踏まえた給与基準の見直しを行うとともに、引き続き退職者の補填については可能な限り若返りを図るなど計画的に人事管理を行っていく。</p>

○研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 99.0 ・年齢・地域勘案 99.3 ・年齢・学歴勘案 98.8 ・年齢・地域・学歴勘案 99.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当なし
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 48.6%】 (国からの財政支出額 10,882百万円、支出予算の総額 22,347百万円:令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和4年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 12.2%(常勤職員57名中 7名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数57名中57名)】</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 4.5%】 (支出総額 16,478百万円、給与・報酬等支給総額 753百万円)</p> <p>【検証結果】 当研究所の給与水準は、国家公務員の給与に準じたものであり、適切と考える。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与及び業務の実績等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	人事院勧告を踏まえた給与基準の見直しを行うとともに、引き続き退職者の補填については可能な限り若返りを図るなど計画的に人事管理を行っていく。

4 モデル給与

<p>事務・技術職員</p> <p>(扶養親族がない場合)</p> <p>22歳(大卒初任給)</p> <p>月額 196,200円 年間給与 3,365,784円</p> <p>36歳(係長)</p> <p>月額 330,625円 年間給与 5,522,629円</p> <p>45歳(課長補佐)</p> <p>月額 448,500円 年間給与 7,565,367円</p> <p>※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子一人につき10,000円)を支給</p>

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

<p>当研究所は、国立試験研究機関から独立行政法人を経て国立研究開発法人となっているが、給与制度については国家公務員給与に準じている。業績給については、引き続き国家公務員給与に準じ、研究所の評価を踏まえつつ対応する。</p>
--

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,313,524	千円	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 47,963	千円	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 128,788	千円	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 368,948	千円	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,859,223	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0

注: 中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

- ・給与・報酬等支給総額及び再広義人件費の増減理由
令和5年度は令和4年度と比較して職員数が減少しているため、支給総額は1.1%減、再広義人件費は2.5%減となった。
- ・退職手当支給額の減少は、定年の段階的引き上げ等による退職者数の減少に起因する。

Ⅳ その他

特になし