

様式 1 公表されるべき事項

別 添

独立行政法人医薬品医療機器総合機構の役職員の報酬・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

【医薬品医療機器総合機構の事業内容と役員の報酬水準】

当機構は、医薬品や医療機器等の品質・有効性および安全性について、治験前から承認までを一貫した体制で指導・審査する「審査」、市販後における安全性に関する情報の収集・分析・提供を行う「安全対策」、並びに医薬品の副作用や生物由来製品を介した感染等による健康被害に対し迅速な救済を図る「健康被害救済」の三業務を遂行し、国民保健の向上に貢献することを使命とする。

この中で、当法人の役員は、審査・安全対策・健康被害救済の三業務を総括する一方で、アカデミアや医療現場、産学界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、医薬・医療に関する高度な専門性が求められ、こうした職務内容の特性を踏まえ、また、専門技術的知識・経験を有する職員の給与水準との均衡を考慮するとともに、国や他の法人を参考にして役員報酬の支給水準を決定している。

【他法人との比較】

役員報酬の決定に当たり、当機構と類似性を持つ法人がないことから、他法人との比較は行いがたいが、厚生労働省が所管している他の独立行政法人と当機構について、役員の年間報酬(平成25年度)を比較すると、法人の長では19法人中15番目、在籍期間1年以上の理事(1名)では27人中20番目となっている。

【国家公務員との比較】

当機構の理事長の俸給月額が901,000円で、国家公務員指定職4号俸(内部部局の長など)の922,000円と、3号俸(外局の次長など)の月額843,000円との間に位置する。理事の俸給月額は792,000円で、3号俸と2号俸(月額784,000円)との間に位置し、監事の俸給月額は740,000円で、2号俸と1号俸(月額728,000円)との間に位置する。

② 平成26年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

当法人においてはいわゆる業績給は未導入であるが、役員の特別手当について厚生労働省の独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案のうえ、増額又は減額して支給できると役員給与規程に定め、業績評価を役員報酬に反映させる仕組みを導入している。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

役員報酬は役員給与規程に則り支給される。
法人の長たる理事長の給与は、俸給、特別調整手当、通勤手当及び特別手当とし、俸給月額が901,000円、特別調整手当の月額が俸給に100分の12を乗じた金額である108,120円となっている。
特別手当についても役員給与規程に則り、受けるべき俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、一定の率(平成26年度は6月支給時は100分の140、12月支給時は100分の170)を乗じて得た額を基礎として、在職期間の割合を乗じて得た額としている。
また、特別手当については、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の職務実績等を考慮し、増額又は減額することとしている。
なお、平成26年度では、国家公務員の給与水準の引き上げに伴い、特別手当の支給月数を0.15月分引き上げ、年3.1月とする改定を実施した。

理事

理事の給与は、俸給、特別調整手当、通勤手当及び特別手当とし、俸給月額は792,000円、特別調整手当の月額は俸給に100分の12を乗じた金額である95,040円となっている。
特別手当についても役員給与規程に則り、受けるべき俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、一定の率(平成26年度は6月支給時は100分の140、12月支給時は100分の170)を乗じて得た額を基礎として、在職期間の割合を乗じて得た額としている。
また、特別手当については、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の職務実績等を考慮し、増額又は減額することとしている。
なお、平成26年度では、国家公務員の給与水準の引き上げに伴い、特別手当の支給月数を0.15月分引き上げ、年3.1月とする改定を実施した。

理事(非常勤)

該当なし。

監事

監事の給与は、俸給、特別調整手当、通勤手当及び特別手当とし、俸給月額は740,000円、特別調整手当の月額は俸給に100分の12を乗じた金額である88,800円となっている。
特別手当についても役員給与規程に則り、受けるべき俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、一定の率(平成26年度は6月支給時は100分の140、12月支給時は100分の170)を乗じて得た額を基礎として、在職期間の割合を乗じて得た額としている。
また、特別手当については、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の職務実績等を考慮し、増額又は減額することとしている。
なお、平成26年度では、国家公務員の給与水準の引き上げに伴い、特別手当の支給月数を0.15月分引き上げ、年3.1月とする改定を実施した。

監事(非常勤) (監事(非常勤)の給与は非常勤役員手当のみが支給され、月額198,000円である。)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	16,670	10,812	4,452	1,297 (特別調整手当) 108 (通勤手当)			
A理事	14,792	9,504	3,913	1,140 (特別調整手当) 234 (通勤手当)			◇
B理事	14,723	9,504	3,913	1,140 (特別調整手当) 165 (通勤手当)			◇
C理事	13,452	9,504	2,676	1,140 (特別調整手当) 132 (通勤手当)	4月1日		※
A監事	12,528	8,880	2,500	1,065 (特別調整手当) 82 (通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	2,340	2,340	0	0 ()	4月7日		

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

注3:特別調整手当は地域手当に相当する手当

注4:法人の長、A理事、B理事、A監事の総額と内訳は端数の関係で不一致

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

本法人は、医薬品や医療機器等の品質・有効性および安全性について、治験前から承認までを一貫した体制で指導・審査する「審査」、市販後における安全性に関する情報の収集・分析・提供を行う「安全対策」、並びに医薬品の副作用や生物由来製品を介した感染等による健康被害に対し迅速な救済を図る「健康被害救済」の三業務を遂行し、国民保健の向上に貢献することを使命とする。

この中で、当法人の長たる理事長は、審査・安全対策・健康被害救済の三業務を総括する一方で、アカデミアや医療現場、産学界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、医薬・医療に関する高度な専門性が求められる。

本法人と類似の業務を実施する法人はないが、各法人が公表する「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準」(平成25年度)における「役員の報酬等の支給状況」によれば、本法人の長の報酬水準は他の厚生労働省所管の独立行政法人と比較しても低い水準にあると言える。

こうした職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、本法人の平成25年度業務実績評価結果については、全項目A評価以上であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

理事については、法人の長と同様、国民保健の向上に貢献するという使命の下、多岐に渡る業務を総括しており、高いマネジメント能力、医薬・医療に関する高度な専門性が求められる。理事の報酬水準は、前述の「役員の報酬等の支給状況」によれば、他の厚生労働省所管の独立行政法人と比較しても低い水準にあると言える。こうした職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、本法人の平成25年度業務実績評価結果については、全項目A評価以上であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事(非常勤)

該当なし。

監事

監事については、財務内容等の監査を含む業務の能率的かつ効果的な運営を確保するための監査を行う必要があるため、幅広い知識・経験が求められる。監事の報酬水準は、前述の「役員の報酬等の支給状況」によれば、他の厚生労働省所管の独立行政法人と比較しても特別に高いわけではなく、こうした職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

監事(非常勤)

監事(非常勤)については、財務内容等の監査を含む業務の能率的かつ効果的な運営を確保するための監査を行う必要があるため、幅広い知識・経験が求められる。こうした職務内容の特性や他の厚生労働省所管の独立行政法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該役員の報酬は、厚生労働省が所管する他の独立行政法人の役員の報酬額と比較しても低い水準に抑えられており妥当な水準であるとする。また、役員の職務内容の特性や平成25年度業務実績評価結果に鑑みても妥当な報酬水準であるとする。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	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	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B	該当者なし					
理事C	該当者なし					
理事D	5,246	4	0	2014/3/31	1.2	※
監事A	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					
監事C	4,084	4	0	2014/3/31	1.0	

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	該当者なし
理事D	アカデミア出身の理事として、審査業務、国際業務の円滑な運営及びレギュラトリーサイエンスの推進に尽力した。 業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会において1.2と決定された。
監事C	民間出身の監事として、適正かつ効率的な業務運営の実現に尽力した。 業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会において1.0と決定された。
監事 (非常勤)	該当者なし

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

(より一層、適正な給与水準を確保するために、業績給導入を検討していく。)

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

当機構の職員は、事務系職員14%、技術系職員が86%程度となっており、技術系職員の割合が高く、できるだけ多くの優秀な技術系職員を採用する必要があるが、当機構が必要とする人材は製薬業界等と競合関係にある。

当機構の調査によると、製薬業界21社の初任給は24.6万円(平成24年)と、当機構の平均21.5万円(同)と比較して高く、また、平均年収も平成24年当時で製薬業界は796万円であるのに対し、当機構は662万円と製薬業界に比して水準が低い。

当機構の給与水準は国家公務員より高くなっているものの、上記の通り優秀な人材を確保するためには相応な給与レベルが必要である。

第三期中期計画において、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)を踏まえ、職員の給与については、国家公務員における水準を勘案しつつ、優秀な人材を安定的に確保する上での競争力を考慮して、適正かつ効率的な給与水準となるよう、必要な措置を講ずることとしている。

また、給与水準の適正化のための取り組み状況について、以下の観点等により毎年検証を行い、その結果を公表するものとする。

①職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮したうえで、国家公務員の給与水準と比べて妥当な水準となっているか。

②技術的事項の高度かつ専門的な知識経験を有する人材を確保するにあたり、製薬企業や大学等研究機関等の関係する分野の給与水準と比べて、競争力を発揮し得るものとなっているか。

③その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解の得られるものとなっているか。

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。)

当機構では、職員の意欲・資質の向上を図るため、平成19年度から人事評価制度を実施し、5段階の勤務評定結果を昇給幅・昇格や賞与係数(賞与支給時に乗じる指数)に適切に反映することとしている。

なお、人事評価制度では、各年度の実績等について評価を行い、その結果を翌年度の昇給等に反映している。

より一層、適正な給与水準を確保するために、業績給導入も検討していく。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

独立行政法人医薬品医療機器総合機構職員給与規程に則り、俸給、諸手当(扶養手当、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、住居手当、初任給調整手当、超過勤務手当)及び賞与としている。

賞与については、基準額(俸給+地域手当)に、賞与係数(支給割合)と基準日以前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。賞与係数は、6月は1.751~3.082、12月は1.943~3.291の間の指数であり、職務等級や評価によって各人の係数が決定する。

なお、平成26年度は国家公務員の人事院勧告に基づく給与法改正に倣い、①若年層を中心に俸給の引上げ(平均0.3%)、②初任給調整額の支給限度額を公務員と同等に引上げ、③通勤手当について使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ、④賞与係数の引上げ(平均0.275%)を実施した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 504	歳 38.0	千円 7,188	千円 5,450	千円 173	千円 1,738
事務・技術	人 480	歳 37.6	千円 6,965	千円 5,266	千円 172	千円 1,699
技術(臨床医学担当)	人 24	歳 45.7	千円 11,637	千円 9,137	千円 185	千円 2,500

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

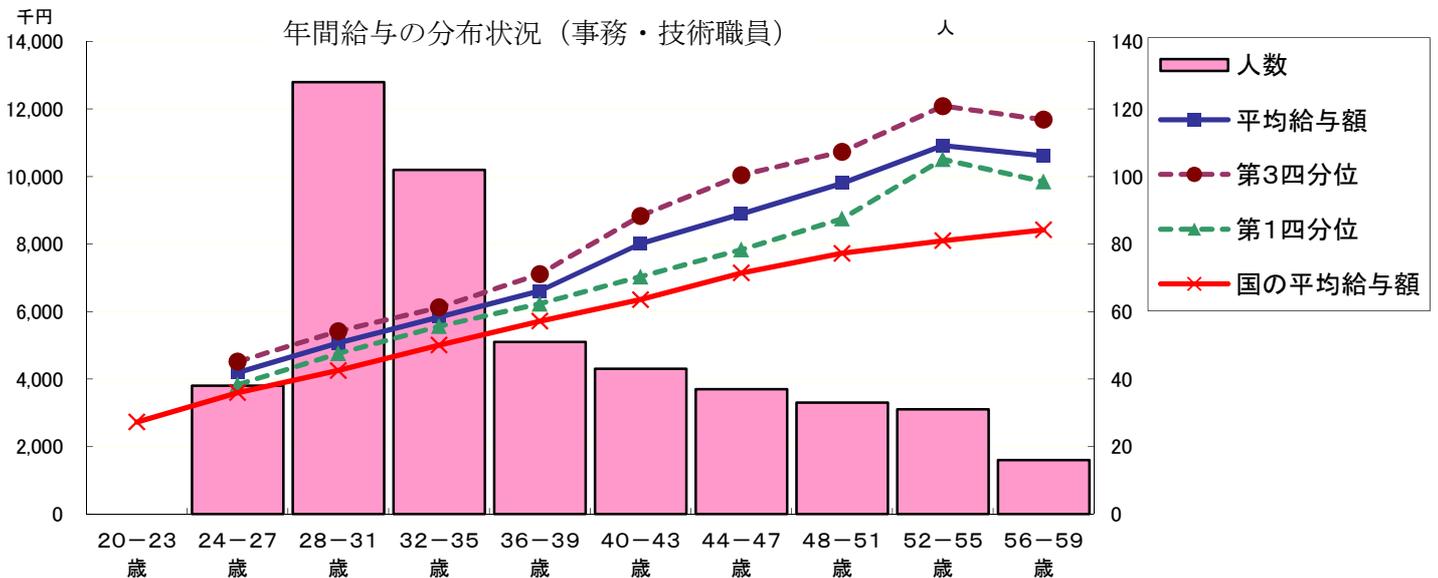
注2: 職種(研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員))については該当者がいないため省略した。以下、⑤まで同じ。

再任用職員	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
事務・技術	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

注: 「(区分)再任用職員」については、該当者が2名以下のため、個人の情報を特定させるおそれがあることから、人員以外は記載していない。

非常勤職員	人 200	歳 46.6	千円 4,991	千円 3,798	千円 184	千円 1,193
事務・技術	人 146	歳 42.5	千円 3,980	千円 3,035	千円 171	千円 945
嘱託等職員	人 54	歳 57.9	千円 7,724	千円 5,860	千円 219	千円 1,864

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)
 [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2:20-23歳の職員は0人。

③ 職級別在職状況等(平成27年4月1日現在)(事務・技術職員)
 (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
(代表的職位)	人	歳	千円	千円
審議役・部長	29	53.5	11,911	14,293～10,777
課長・審査役	68	49.3	10,049	11,444～7,407
課長代理・主任専門員	68	43.0	7,680	9,526～6,498
係長・専門員	241	33.9	5,762	8,151～4,011
係員・専門員	74	27.9	4,339	5,348～3,353

④ 賞与(平成26年度)における査定部分の比率(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 0.0	% 0.0	% 0.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100.0	% 100.0	% 100.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 0.0	% 0.0	% 0.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100.0	% 100.0	% 100.0

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

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 121.9 ・年齢・地域勘案 108.7 ・年齢・学歴勘案 118.7 ・年齢・地域・学歴勘案 106.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>i) 地域学歴を勘案した影響</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 在勤地が東京都(一部大阪市)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(一部大阪市で15%)であることによる地域差がある。 ■ 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53.6%、うち大学院修了者の比率は5.7%(平成26年国家公務員給与等実態調査)であるのに対し、当機構における職員のそれは、大学卒以上の比率は96.0%、うち大学院修了者の比率は75.0%(内訳:修士卒45.4%、博士卒29.6%)となっている。 <p>ii) 指数の算出方法等によって国家公務員と比べ指数が高くなっている要因</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 住居手当の1人当たりの平均支給額が高いこと ・当機構の職員は、民間の賃貸住宅に居住している者が多いため、国家公務員(行政職(一))の1人当たりの住居手当平均支給月額が4,573円に対し、当機構は11,486円となっている。なお、当機構の住居手当の支給基準、支給限度額は国家公務員と同じである。 <p>iii) 上記の指数算出方法等以外に、国家公務員と比較して給与水準が高くなっている理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 製薬業界等の給与水準が高いこと ・当機構の職員は、事務系職員14%、技術系職員が86%程度となっており、技術系職員の割合が高く、できるだけ多くの優秀な技術系職員を採用する必要があるが、当機構が必要とする人材は製薬業界等と競合関係にある。 当機構の調査によると、製薬業界21社の初任給は24.6万円(平成24年)と、当機構の平均21.5万円(対象同)と比較して高く、また、平均年収も平成23年度当時で製薬業界は796万円であるのに対し、当機構は662万円と製薬業界に比して水準が低い。 当機構の給与水準は国家公務員より高くなっているものの、上記の通り優秀な人材を確保するためには相応な給与レベルが必要である。(薬学等に関する高度の専門的な知識経験を必要とする医薬品等の審査等業務や医薬品等の安全対策業務に従事する技術系職員については、優秀な人材を安定的に確保していく観点から、国の研究職相当の給与水準を保つこととしている。)
	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 7.9% (国からの財政支出額 2,173百万円、支出予算の総額 27,541百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額】 累積欠損額-円(平成25年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 管理職割合 20.2% 事務・技術職員数 480人、うち管理職員数 97人</p> <p>【大卒以上の高学歴の割合】 大学卒以上の高学歴の割合 96.0%</p>

事務・技術職員数 480人、うち大学卒以上 461人(うち修士卒218人、博士卒142人)

【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】

支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 23.6%
(支出総額 24,217百万円、給与、報酬等支給総額 5,727百万円)

【検証結果】

(法人の検証結果)

1. 支出予算の総額に占める国からの財政支出割合は7.9%と、国費に過度に依存しない運営を実施するとともに、累積欠損のない健全な財政を維持している。

2. 独立行政法人の役職員の給与等水準調査は、当該年度(4月から翌年3月)に1年間在職し、給与等の報酬を満額受ける(期間率の減額等がない)者が対象とされている。当機構は4月に新規採用者を多数雇用しているため、これらの者は当該年度1年間機構に在職するが、賞与が期間率により減額されることから当調査の対象者から外されている。このため、当該調査における管理職職員の割合は実態より高い数値となっている。

なお、新規採用者を含めた平成27年4月1日現在の管理職の割合は、16.7%(職員数814人、うち管理職員数136人)である。

3. 次のような業務を円滑に進めるためには、相当の知識・経験を有する者が必要となることから、博士号取得者等の高学歴者や管理的立場にある者の対応を必要とする。

(1) 健康被害救済業務

①医薬品副作用被害救済業務、②生物由来製品感染等被害救済業務、③スモン患者に対する受託貸付業務、④HIV感染者・発症者に対する受託給付業務、⑤C型肝炎感染被害者に対する給付金支給業務など、多くの健康被害救済業務について、個人情報保護に留意しつつ、それぞれの部署において責任を持って迅速に遂行する必要がある。

(2) 審査関連業務

医薬品、医療機器、再生医療製品等の①品質、有効性、安全性について審査を行う「承認審査」、②承認申請資料などに関する相談を受ける「相談業務」、③申請資料の倫理的・科学的信頼性を調査する「信頼性保証業務」、④製品の製造体制を調査する「GMP/QMS/GCTP調査」など、審査関連業務について高い専門性と迅速な対応が求められ、それぞれの部署において、責任を持って遂行する必要がある。

(3) 安全対策業務

医薬品・医療機器等にかかる①副作用・不具合情報の収集・整理業務、②品質、有効性、安全性の向上に資する調査・分析業務、③副作用情報等に基づく添付文書の改訂業務、④医療機関や一般消費者等への情報提供業務など安全対策業務について、高い専門性と迅速な対応が求められ、それぞれの部署において、責任をもって遂行する必要がある。

4. 管理職割合については、一定の割合を確保する必要がある一方で、過大となることのないよう審査人員等の増員及び増員に伴う組織の拡大等にあたって管理職員の割合を適正に保つよう努めている。また、平成26年度から第3期中期計画が始まり、今後も増員が続く中で、優秀な人材を確保するという観点からは引き続き博士号取得者等の高学歴者を採用することも必要となる。

5. 支出総額に対する給与、報酬の割合は23.6%となっている。

給与水準の妥当性の
検証

	<p>(主務大臣の検証結果) 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ものの、一方で、優秀な人材を安定的に確保する上での競争力も考慮する必要があることから、引き続き、適正な給与水準の在り方について、十分検討していただきたい。 また、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)を踏まえ、高度で専門的な人材確保ができるよう、任期制・年俸制の導入について引き続き検討を進めていただきたい。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>■これまでの講じた措置 人事評価制度の導入に合わせ国家公務員の給与構造改革を踏まえた新たな給与制度を構築し、給与規程等の必要な改正(中高年齢層給与の俸給水準を引き下げる給与カーブのフラット化、賞与について総枠を設ける仕組みの導入)を行い、平成19年4月から実施している。</p> <p>■今後の取組み 1 日本再興戦略(平成25年6月14日閣議決定)を受けて、第3期中期計画において、平成30年度末までに1,065人を上限としている。 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 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、その着実な実施を継続していく。</p>

4 モデル給与

【記載例】

○ 22歳(大卒初任給(技術系)、独身)
月額 238,124円 年間給与3,800,934円

※地域手当 18%

○ 35歳(係長、配偶者・子1人)
月額 390,816円 年間給与6,208,287円

※地域手当 18%

○ 45歳(課長代理、配偶者・子2人)
月額 489,110円 年間給与7,852,458円

※地域手当 18%

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

より一層、適正な給与水準を確保するために、業績給導入を検討していく。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成26年度	平成25年度 (参考)
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,727,640	千円 4,918,300
退職手当支給額 (B)	千円 50,386	千円 23,359
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,973,501	千円 1,672,465
福利厚生費 (D)	千円 1,088,902	千円 946,694
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,840,429	千円 7,560,818

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、報酬等支給総額給与(A)について、平成26年度は39名の増員となったこと、国家公務員に準じて俸給を引き上げたことにより増加した。
- ・退職手当支給額(B)は、退職者の増加により増額となっている。なお、役員2名に対する退職手当の支給も行った。
- ・非常勤役職員等給与(C)は、事務補助員等の増員及び給与額の引上げに伴い増額となっている。
- ・福利厚生費(D)は、社会保険料事業主負担率の上昇、職員等の増加に伴い法定福利費が増えたことにより増額となっている。
- ・上記の結果、最広義人件費は16.9%の増となっている。

・「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、法人において以下の措置を講じた。

■役員に対する措置

平成24年12月末時点の役員退職手当支給規程に

◇平成25年1月1日～9月30日は100分の98

◇平成25年10月1日～平成26年6月30日は100分の92

◇平成26年7月1日～は100分の87

をそれぞれ乗じる。

■職員に対する措置

当機構の職員退職手当支給規程に基づいた支給水準は、検証の結果、人事院による調査に基づく民間の支給水準と同程度であったため、特段の措置は講じない。

Ⅳ その他

特になし。