

独立行政法人高齢・障害者雇用支援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平成19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

期末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を参考にして10%の範囲で増減することを役員給与規程において可能としていたが、平成18年度の業績評価結果を基に、増減措置は講じなかった。

なお、平成19年度末には、期末特別手当について、理事長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減することを可能とするよう役員給与規程を改定したところである。(平成20年4月1日施行)

退職手当については、手当額算出の際に厚生労働省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ることで業績を反映させることとしている。平成19年度に退職手当を支給した1名の役員については、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき、業績勘案率を1.0として退職手当額を決定した。

②役員報酬水準の改定内容

| | | |
|---------|-----------------------------|-----|
| 理事長 | 特別調整手当の引き下げ(100分の10→100分の9) | (注) |
| 理事長代理 | 特別調整手当の引き下げ(100分の10→100分の9) | (注) |
| 理事 | 特別調整手当の引き下げ(100分の10→100分の9) | (注) |
| 監事 | 特別調整手当の引き下げ(100分の10→100分の9) | (注) |
| 監事(非常勤) | 改定なし | |

(注1) 東京特別区勤務の常勤役員について、平成17年3月1日改正、平成17年4月1日適用。
支給割合が100分の6になるまで毎年100分の1ずつ支給割合を減少。

(注2) 平成18年7月に役員報酬を7%引き下げた際に、改正後の本俸月額が改正の前日において受けていた本俸月額に達しないこととなる役員について、本俸月額のほかその差額に相当する額を本俸月額として支給していた経過措置は、昨年9月末で終了した。

2 役員の報酬等の支給状況

| 役名 | 平成19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) | 賞与 | 千円 | 千円 | 千円 | |
| A理事長 | 8,608 | 5,664 | 2,353 | 509 (特別調整手当) 82 (通勤手当) | | 9月30日 | |
| B理事長 | 8,746 | 5,664 | 2,573 | 509 (特別調整手当) | 10月1日 | | * |
| A理事長代理 | 7,839 | 5,208 | 2,163 | 468 (特別調整手当) | | 9月30日 | * |
| B理事長代理 | 6,516 | 5,208 | 709 | 468 (特別調整手当) 131 (通勤手当) | 10月1日 | | |
| A理事 | 4,800 | 2,517 | 2,091 | 226 (特別調整手当) △ 34 (通勤手当) | | 6月30日 | * |
| B理事 | 9,625 | 7,020 | 1,701 | 631 (特別調整手当) 273 (通勤手当) | 7月1日 | | * |
| C理事 | 15,011 | 9,714 | 4,218 | 874 (特別調整手当) 205 (通勤手当) | | | |
| D理事 | 6,838 | 4,362 | 2,043 | 261 (特別調整手当) 172 (通勤手当) | | 9月6日 | * |
| E理事 | 6,299 | 5,304 | 623 | 318 (特別調整手当) 54 (通勤手当) | 9月7日 | | * |
| F理事 | 14,446 | 9,360 | 4,071 | 842 (特別調整手当) 173 (通勤手当) | | | ◇ |
| A監事 | 13,649 | 8,790 | 3,816 | 791 (特別調整手当) 252 (通勤手当) | | | ※ |
| B監事 (非常勤) | 1,452 | 1,452 | 0 | 0 (特別調整手当) 0 (通勤手当) | | 9月30日 | |
| C監事 (非常勤) | 1,452 | 1,452 | 0 | 0 (特別調整手当) 0 (通勤手当) | 10月1日 | | ※ |

(注1)「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したこと。

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としたこと。

(注2)単位未満切り捨てとしたこと。

3 役員の退職手当の支給状況(平成19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 | 摘要 | 前職 |
|-------------|---------|----------|---|------------|-------|---------------------------------------|----|
| | 千円 | 年 | 月 | | | | |
| 理事長 | | | | | | 該当者なし | |
| 理事長代理 | | | | | | 該当者なし | |
| 理事 | 3,775 | 3 | | 平成19年6月30日 | 1.0 | 業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。 | * |
| 監事 | | | | | | 該当者なし | |
| 監事 (非常勤) | | | | | | 該当者なし | |

(注1)「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したこと。

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としたこと。

(注2)単位未満切り捨てとしたこと。

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人件費管理の基本方針

組織・業務の効率化等を進めつつ、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)等に基づく平成18年度以降の5年間で5%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施する。
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、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

②職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表する。

- ① 職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。
- ② 職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。
- ③ 国からの財政支出の大きさ、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。
- ④ その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解を得られるものとなっているか。

イ 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

管理職を通じてヒアリングを実施し昇給・昇格により反映させるとともに、勤務成績等については勤勉手当において反映させる。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

| 給与種目 | 制度の内容 |
|--------------|---------------------------------|
| 俸給(昇給) | 1年間におけるその者の勤務成績に応じて行う。 |
| 賞与:勤勉手当(査定分) | 勤勉手当は基準日前の一定期間の勤務成績により手当額に反映する。 |

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

- ・俸給月額を引き上げ(人事院勧告に準拠し、初任給を中心に若年層に限定して実施。)
- ・扶養親族である子等に係る扶養手当の支給月額の変更(人事院勧告に準拠し、6,000円を6,500円に変更。)
- ・地域手当の見直し(一部を除き国の1級地から4級地について国よりも低い支給割合とした。)

(例)

| | (国) | (機構) |
|--------|-------|------|
| 東京都特別区 | 14.5% | ⇔ 6% |
| 大阪市 | 12% | ⇔ 4% |
| 千葉市 | 8% | ⇔ 4% |

- ・職務手当を定率制から定額制に変更し、額は概ね国よりも低く設定

(例)

| | (国) | (機構) |
|---------|-------------------|----------------|
| 9、10級 | 104,200円～139,300円 | ⇔ 98,400円(1等級) |
| 7、8級 | 66,400円～117,500円 | ⇔ 69,300円(2等級) |
| 本府省課長補佐 | 31,700円～35,400円 | ⇔ 35,700円(3等級) |

- ・期末・勤勉手当の職位別加算割合を見直し、大部分を引き下げ

(例)

| | |
|---------|---------|
| 本部課長補佐級 | 15%→10% |
| 本部係長級 | 10%→5% |

2 職員給与の支給状況

(注1)対象となる職員は、平成20年4月1日現在で在職している職員のうち、次に掲げる者を除いたものであること。
 ・平成19年度の給与支給額がない者
 ・欠勤、病気休職等で平成19年4月以降の給与を減額された者
 ・平成19年度の途中で採用された者
 ・平成19年度に採用された者で、在職期間が不足するために夏季賞与が減額される者
 ・平成19年度中に異なる職種による給与を支給された期間がある者
 (注2)「年間給与額」は平成19年度に支給された給与から時間外手当を控除したものであること。
 (注3)「所定内給与」は「年間給与額」から賞与を控除したものであること。

① 職種別支給状況

| 区分 | 人員 | 平均年齢 | 平成19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 | 507 | 39.4 | 6,882 | 4,999 | 150 | 1,883 |
| 事務・技術 | 197 | 40.0 | 7,125 | 5,154 | 176 | 1,971 |
| 研究職種 | 18 | 50.9 | 9,465 | 6,812 | 179 | 2,653 |
| 医療職種 (病院医師) | 該当者なし | | | | | |
| 医療職種 (病院看護師) | 該当者なし | | | | | |
| 教育職種 (高等専門学校教員) | 該当者なし | | | | | |
| 職業訓練職 | 29 | 44.4 | 7,824 | 5,747 | 63 | 2,077 |
| 障害者職業 カウンセラー 職 | 263 | 37.7 | 6,418 | 4,675 | 138 | 1,743 |
| 在外職員 | 該当者なし | | | | | |
| 任期付職員 | 該当者なし | | | | | |
| 事務・技術 | 該当者なし | | | | | |
| 研究職種 | 該当者なし | | | | | |
| 医療職種 (病院医師) | 該当者なし | | | | | |
| 医療職種 (病院看護師) | 該当者なし | | | | | |
| 教育職種 (高等専門学校教員) | 該当者なし | | | | | |

| 再任用職員 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
|--------------------|---|---|----|----|----|----|
| 該当者なし | | | | | | |
| 事務・技術 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 該当者なし | | | | | | |
| 研究職種 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 該当者なし | | | | | | |
| 医療職種 (病院医師) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 該当者なし | | | | | | |
| 医療職種 (病院看護師) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 該当者なし | | | | | | |
| 教育職種 (高等専門学校教員) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 該当者なし | | | | | | |

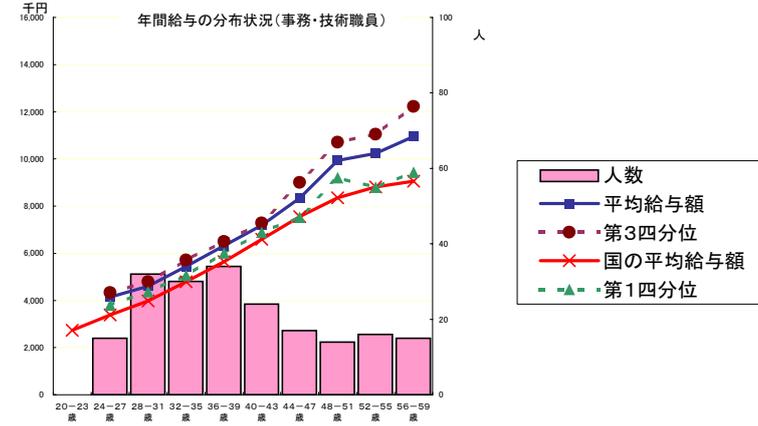
| 非常勤職員 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
|--------------------|---|------|-------|-------|-----|-------|
| 305 | | 45.1 | 2,864 | 2,754 | 16 | 110 |
| 事務・技術 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 該当者なし | | | | | | |
| 研究職種 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 該当者なし | | | | | | |
| 医療職種 (病院医師) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 該当者なし | | | | | | |
| 医療職種 (病院看護師) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 該当者なし | | | | | | |
| 教育職種 (高等専門学校教員) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 該当者なし | | | | | | |
| 嘱託職員 (賞与有り) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 32 | | 49.8 | 3,973 | 2,927 | 152 | 1,046 |
| 嘱託職員 (賞与なし) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 273 | | 44.5 | 2,734 | 2,734 | 0 | 0 |

(注) 嘱託職員は、業務内容により勤務条件が異なるので、常勤職員との比較上の均衡を図るため月20日勤務程度のものを対象として上表に記載したこと。

なお、「嘱託職員(賞与有り)」は常勤職員と労働時間が同じもの、「嘱託職員(賞与なし)」はそれ以外のものであること。

② 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、⑤まで同じ。〕

【事務・技術職員】



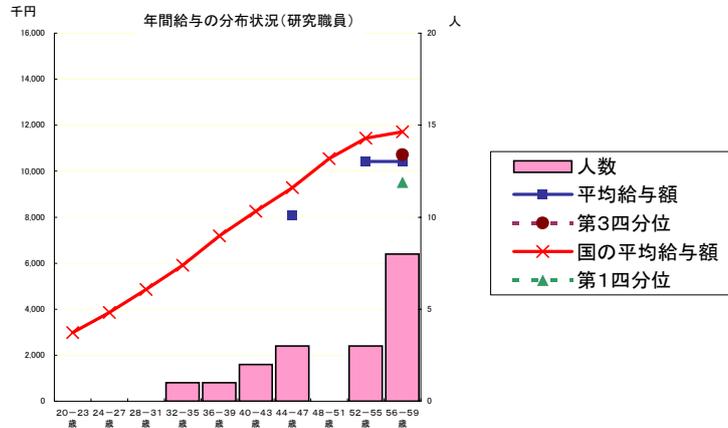
(注)①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である、以下、⑤まで同じ。

(事務・技術職員)

| 分布状況を示すグループ [°] | 人員 | 平均年齢 | 四分位 | |
|--------------------------|----|------|--------|--------|
| | | | 第1四分位 | 第3四分位 |
| 代表的職位 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 |
| ・部長相当 | 19 | 53.9 | 10,809 | 12,225 |
| ・課長相当 | 19 | 50.4 | 9,052 | 11,043 |
| うち本部課長 | 17 | 50.0 | 9,052 | 10,892 |
| ・課長補佐相当 | 12 | 50.7 | 8,056 | 9,351 |
| ・係長相当 | 92 | 39.8 | 5,893 | 7,150 |
| ・係員相当 | 55 | 29.7 | 4,255 | 4,847 |
| うち本部係員 | 50 | 29.8 | 4,255 | 4,852 |

(注1)「四分位」とは、ばらつきの度合を示す指標のひとつ。この表における「第1四分位」とは年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額、「第3四分位」とは小さいほうから75%目の額とする。

【研究職員】



(注) 年齢32～35歳、36～39歳、40～43歳の該当者は2人以下であるため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、平均給与額については記載していないこと。また、年齢区分の人員が4人以下である場合は四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は表記していないこと。

(研究職員)

| 分布状況を示すグループ [°] | 人員 | 平均年齢 | 四分位 | |
|--------------------------|-------|------|-------|--------|
| | | | 第1四分位 | 第3四分位 |
| 代表的職位 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 |
| ・研究主幹 | 1 | 59.5 | — | — |
| ・統括研究員 | 1 | 55.5 | — | — |
| ・主任研究員(本部課長相当) | 7 | 56.2 | 9,667 | 10,728 |
| ・上席研究員 | 9 | 45.4 | 7,621 | 8,108 |
| ・研究員 | 該当者なし | | | |

(注) 研究主幹及び統括研究員は、人員がそれぞれ1人であり、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、年間給与の平均額については表記していないこと。また、人員が4人以下である場合は四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は表記していないこと。

③ 職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

【事務・技術職員】

| 区分 | 計 | 5等級 | 4等級 | 3等級 | 2等級 | 1等級 |
|----------------|----------|---------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 標準的な職位 | | 係員 | 係長 | 課長補佐 | 課長 | 部長次長 |
| 人員 (割合) | 197 人 | 52 人 (26.4%) | 95 人 (48.2%) | 12 人 (6.1%) | 19 人 (9.6%) | 19 人 (9.6%) |
| 年齢(最高～最低) | | 34 歳 ～ 25 | 58 歳 ～ 31 | 58 歳 ～ 43 | 59 歳 ～ 37 | 59 歳 ～ 41 |
| 所定内給与年額(最高～最低) | | 4,288 千円 ～ 2,758 | 6,680 千円 ～ 3,511 | 7,192 千円 ～ 5,401 | 8,082 千円 ～ 5,964 | 9,202 千円 ～ 6,311 |
| 年間給与額(最高～最低) | | 5,720 千円 ～ 3,772 | 9,264 千円 ～ 4,897 | 10,060 千円 ～ 7,624 | 11,163 千円 ～ 8,339 | 13,270 千円 ～ 8,947 |

【研究職員】

| 区分 | 計 | 5等級 | 3等級 | 2等級 | 1等級 | 0等級 |
|----------------|---------|-------------------|---------------------------|----------------------------|------------------|------------------|
| 標準的な職位 | | 研究員 | 上席研究員 | 主任研究員 | 統括研究員 | 研究主幹 |
| 人員 (割合) | 18 人 | 該当者なし 人 (%) | 9 人 (50.0%) | 7 人 (38.9%) | 1 人 (5.6%) | 1 人 (5.6%) |
| 年齢(最高～最低) | | } | 57 歳 ～ 34 | 58 歳 ～ 52 | } | } |
| 所定内給与年額(最高～最低) | | } | 6,117 千円 ～ 4,572 | 7,948 千円 ～ 6,741 | } | } |
| 年間給与額(最高～最低) | | } | 8,396 千円 ～ 6,254 | 11,099 千円 ～ 9,523 | } | } |

(注)0等級及び1等級における人員がそれぞれ1人であり、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、当該等級における年齢(最高～最低)、所定内給与年額(最高～最低)及び年間給与額(最高～最低)については表記していないこと。

④ 賞与(平成19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) | 61.5% | 63.5% | 62.6% |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | 38.5% | 36.5% | 37.4% |
| | 最高～最低 | 43.5～34.1% | 41.1～32.6% | 42.2～33.3% |
| 一般 職員 | 一律支給分(期末相当) | 66.3% | 67.4% | 66.9% |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | 33.7% | 32.6% | 33.1% |
| | 最高～最低 | 33.9～32.9% | 33.4～32.5% | 33.3～33.0% |

【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) | 63.4% | 65.1% | 64.3% |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | 36.6% | 34.9% | 35.7% |
| | 最高～最低 | 43.5～34.1% | 41.0～32.6% | 42.2～33.3% |
| 一般 職員 | 一律支給分(期末相当) | 66.2% | 67.4% | 66.8% |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | 33.8% | 32.6% | 33.2% |
| | 最高～最低 | 33.8～33.7% | 32.6～32.5% | 33.2～33.1% |

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／研究職員)

【事務・技術職員】

対国家公務員(行政職(一))

114.6

対他法人

106.2

【研究職員】

対国家公務員(研究職)

90.1

対他法人

88.8

(注)当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出したもの。

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

| 項目 | 内容 | | | | | | | | | |
|-------------------------|---|---|-------|--|----|------------|--|------------|--|---------------|
| 指数の状況 | 対国家公務員 | <table border="1"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">114.6</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">参考</td> <td>地域勘案 108.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 110.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 104.9</td> </tr> </table> | 114.6 | | 参考 | 地域勘案 108.3 | | 学歴勘案 110.7 | | 地域・学歴勘案 104.9 |
| 114.6 | | | | | | | | | | |
| 参考 | 地域勘案 108.3 | | | | | | | | | |
| | 学歴勘案 110.7 | | | | | | | | | |
| | 地域・学歴勘案 104.9 | | | | | | | | | |
| 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 | <p>① 給与水準の比較にあたり、国家公務員は全国の職員が対象となるのに対し、機構の事務職員の61.9%が東京都特別区の勤務となっているため、給与制度上、地域手当が高く支給される者の割合が高いこと。</p> <p>② 国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は48.2%（参考「国家公務員給与の概要」（平成19年8月人事院）であるのに対し、機構の事務職員の92.4%が大卒以上であり、学歴による格差が生じている可能性があること。</p> <p>③ 機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は23.9%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委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっている。</p> <p>したがって、いわゆる管理職手当である職務手当（国においては俸給の特別調整額）を支給される者の比率が高く対国家公務員指数が高くなっているものと推定されること。</p> <p>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（旧特殊法人）等の給与水準を勘案して定めてきたものであり、結果として比較指標の高さに影響していると考えている。</p> | | | | | | | | | |
| 給与水準の適切性の検証 | <p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 66.0% （国からの財政支出額 52,115百万円、支出予算の総額 78,936百万円 :平成19年度予算）</p> <p>【検証結果】 機構は、高齢者及び障害者の雇用の支援のための専門性の高い事業を全国規模で行っている我が国唯一の機関であり、他に同様の規模で類似の事業を行っている団体及び民間企業は存在しないこと。また、事業のための財源は国からの交付金の割合が66.0%であることから、機構の給与水準は、国との比較が妥当であること。 平成19年度決算における支出総額72,072百万円のうち、給与、報酬等支給総額5,129百万円の占める割合は7.1%であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていないこと。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 305百万円（平成18年度決算）</p> <p>【検証結果】 当該欠損金は、平成16年度決算において当機構の勘定間における帳簿上の処理として発生したものであるため、その解消のために新たな国庫負担を生じるものではない。なお、平成19年度決算において、第1期中期目標期間の終了に伴う帳簿上の処理により解消したところである。従って機構職員の給与水準とは関連がないこと。</p> | | | | | | | | | |

講ずる措置

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。その際地域手当についても、国が東京都区部において平成22年度に18%の支給割合とすることとしているのに対し機構においては7%に抑制した。その他の地域においても、国より低い支給割合としたり、国にあって機構では設定しない地域もある。

機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されて委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。

機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっているが、平成19年度実施の職務手当の定率制から定額制の変更について、概ね国よりも額を低く設定した。

さらに、国に新設された広域異動手当及び平成22年度までに新設される本府省手当に類似するものは設けないこととしている。

厚生労働省独立行政法人評価委員会における平成18年度の業績評価は、19項目中S評価が1項目(地域障害者職業センター等において行う職業リハビリテーション業務)、A評価が16項目、B評価が2項目という高評価を得たところであり、引き続き職員のモラルの維持・向上、知識・技能の開発を図りつつ、給与水準の適正化に努めることとする考えである。

以上により、今後給与水準の差は解消するものと見込まれる。

さらに、団塊の世代の退職も勘案し、定量化が可能な項目について将来見通しの試算を行ったところ、平成22年度以降対国指数は109.8(在職地域・学歴構成による要因を勘案した対国指数は100.3)程度となり、これに職務手当の額を低く設定したことによる影響(0.3ポイント程度)を加味すると、同指数は平成23年度以降、109.5(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)程度となるものと見込まれる。

こうした取組みにより、平成23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を100.0ポイント程度とすることを目標に給与水準の適正化に努める。

(参考)

支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合:7.1%

管理職の割合:19.3%(平成20年4月1日現在)

大卒以上の高学歴者の割合:92.4%(平成20年4月1日現在)

(注)金額については、単位未満切り捨て、割合については小数点第2位で四捨五入としたこと。

Ⅲ 総人件費について

| 区 分 | 当年度 (平成19年度) | 前年度 (平成18年度) | 比較増△減 | 中期目標期間開始時(平成15年度)からの増△減 |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 給与、報酬等支給総額 (A) | 千円 5,129,944 | 千円 5,267,445 | 千円 (%) △ 137,501 (△ 2.6) | 千円 (%) △ 405,982 (△ 7.3) |
| 退職手当支給総額 (B) | 千円 249,922 | 千円 180,197 | 千円 (%) 69,725 (38.7) | 千円 (%) △ 35,242 (△12.4) |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 千円 1,976,649 | 千円 1,940,570 | 千円 (%) 36,079 (1.9) | 千円 (%) 445,175 (29.1) |
| 福利厚生費 (D) | 千円 1,341,646 | 千円 1,367,456 | 千円 (%) △ 25,810 (△ 1.9) | 千円 (%) △ 54,477 (△ 3.9) |
| 最広義人件費 (A+B+C+D) | 千円 8,698,161 | 千円 8,755,668 | 千円 (%) △ 57,507 (△ 0.7) | 千円 (%) △ 50,526 (△ 0.6) |

(注1)金額については、単位未満切り捨て、増減率については小数点第2位で四捨五入としたこと。

(注2)中期目標開始時からの増減を算定するための、中期目標開始年度の数値は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の実績(平成15年10月～平成16年3月)と日本障害者雇用促進協会及び独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が事業を引き継いだ財団法人高齢者雇用開発協会に係る実績(平成15年4月～9月)の合計額であること。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額については、対前年度比2.6%の削減となった。また、最広義人件費は対前年度比0.7%の削減となった。この主な要因として、

- ・第1に給与、報酬等支給総額については、平成18年度と比して、地域手当の支給割合を一部地域を除き引き下げたことにより減少したこと。
- ・第2に退職手当については、平成18年度と比して、退職者の平均勤続年数が長かったことに伴う1人あたりの退職手当が増加したこと。
- ・第3に非常勤役員等給与については、平成18年度と比して、育児休業等に伴う代替嘱託職員の雇用増に伴い増加したこと。
- ・第4に福利厚生費については、給与、報酬等支給総額の減少に伴い法定負担金が減少したこと。等が挙げられる。

人件費削減の取組の状況については、第1期中期目標及び中期計画において、人件費について、中期目標の期間の最後の事業年度において、この経費(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経費を除く。)の平成14年度と比較して13%に相当する額と、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経費の事業開始後1年間(平成17年度下半期及び平成18年度上半期)と比べて4%に相当する額の合計額を節減することとしていた。

第1期中期目標期間の最終年度である平成19年度末において、平成14年度と比較して13.4%に相当する額と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常勤職員の人件費の事業開始後1年間(平成17年度下半期及び平成18年度上半期)と比較して4.0%に相当する額を節減し、中期目標を達成した。

また、「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)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於いて平成17年度(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については事業開始後1年間)を基準として5%以上の額の節減(退職手当及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)を行うこととし、これを実現するため、第1期中期目標期間の最終年度までの間において、平成17年度を基準として1%以上の額(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経費を除く。)と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の事業開始後1年間と比べて1%以上の額を合計した額を節減することとしていた。

第1期中期目標期間の最終年度である平成19年度末において、基準額と比較して6.2%に相当する額を節減し、中期目標を達成した。

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 |
|--------------------|------------------|-----------|-----------|
| 給与、報酬等支給総額 (千円) | 5,429,682 | 5,267,445 | 5,129,944 |
| 人件費削減率 (%) | | △ 3.0 | △ 5.5 |
| 人件費削減率(補正值) (%) | | △ 3.0 | △ 6.2 |

(注1)金額については、単位未満切り捨て、削減率については小数点第2位で四捨五入としたこと。

(注2)基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、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。

(注3)「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こと。

なお、平成18年、平成19年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%である。

IV 法人が必要と認める事項

{ 特になし }