

独立行政法人国立健康・栄養研究所の役職員の報酬・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

平成19年度は、常勤・非常勤役員の業績及び法人としての業務実績を総合的に判断した結果、報酬の増減は行わなかった。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

改定なし

理事

改定なし

監事(非常勤)

改定なし

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 19,109	千円 11,856	千円 5,435	千円 1,660 (地域手当) 158 (通勤手当)			
理事 (1人)	千円 17,480	千円 10,836	千円 4,967	千円 1,517 (地域手当) 160 (通勤手当)			
A監事 (非常勤)	千円 1,336	千円 1,336	千円 0	千円 0			
B監事 (非常勤)	千円 1,246	千円 1,246	千円 0	千円 0			

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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
法人の長	該当無し					
理事	該当無し					*
監事A (非常勤)	該当無し					
監事B (非常勤)	該当無し					

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「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。

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

第二期中期計画の予算における人件費の範囲内で、人事院勧告を考慮し、人件費の効率化を推進している。

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

一般職の職員の給与に関する法律に準拠し、中期計画の人件費の見積を考慮して決定し

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

一般職の職員の給与に関する法律に準拠し、勤務成績に応じ、勤勉手当を支給すること

〔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
賞与・勤勉手当 (査定分)	国家公務員の給与改定に準拠して、事務職員については、資質、仕事に対する意欲及び取組姿勢等について上司による段階的評価を行うとともに、評価結果を賞与の算定に反映させた。また、研究職員についても所属部門の研究成果への貢献度及び業績を評価し、賞与の算定に反映させた。
昇給・昇格	事務職員については、資質、仕事に対する意欲及び取組姿勢等について上司による段階的評価を行うとともに、評価結果を昇給の算定に反映させた。また、研究職員については所属部門の研究成果への貢献度及び業績を評価し、昇給・昇格の算定に反映させた。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

- ・国家公務員の給与改定に準拠し、事務職俸給表の1、2及び3級をの一部の俸給月額を、研究職俸給表の1及び2級の一部の俸給月額を改定した。
- ・国家公務員の給与改定に準拠し、任期付研究員の俸給表の一部の俸給月額を改定した。
- ・地域手当については、一般職の職員の給与に関する法律に準拠し100分の13から100分の14.5に改定した。
- ・配偶者以外に係る扶養手当については、一般職の職員の給与に関する法律に準拠し手当額を改定した。

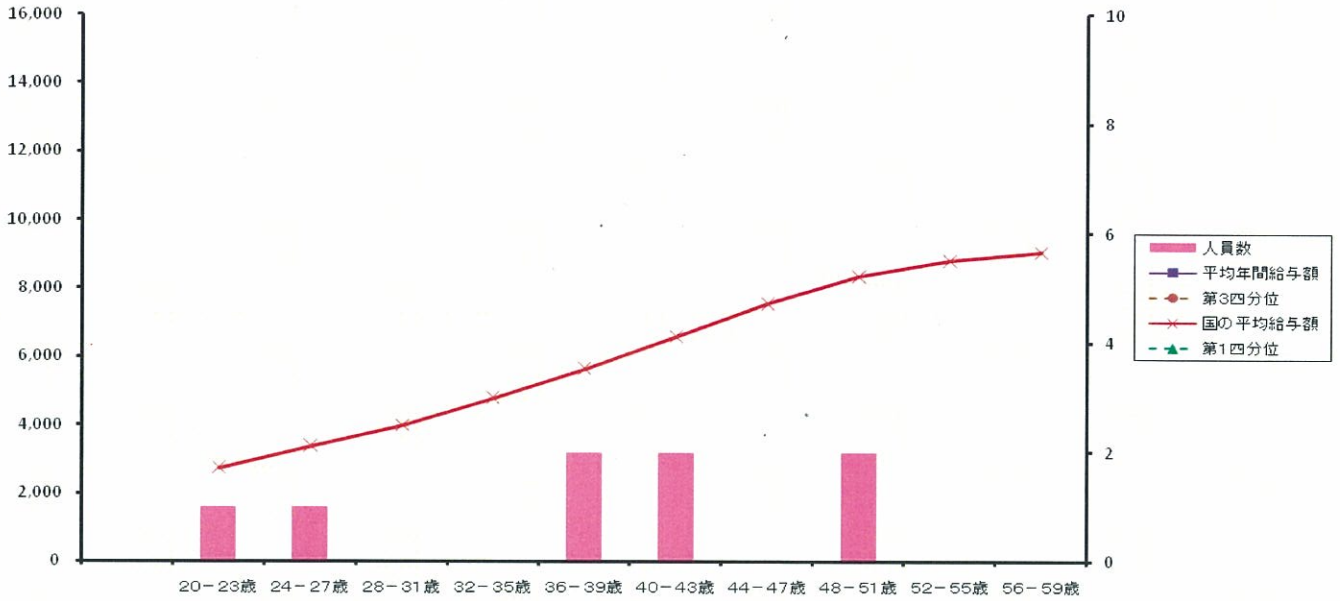
2 職員給与の支給状況

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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	29人	46.7歳	8,751	6,267	161	2,484
事務・技術	8人	41.9歳	6,418	4,555	186	1,863
研究職種	21人	48.6歳	9,640	6,919	151	2,721
在外職員	該当無し					
任期付職員	該当無し					
事務・技術						
研究職種						
再任用職員	該当無し					
事務・技術						
研究職種						
非常勤職員	2人	41.5歳	2,742	1,956	124	786
事務・技術	2人	41.5歳	2,742	1,956	124	786
研究職種	該当無し					

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 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)
(事務・技術職員)



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、⑤まで同じ。

注2:該当者が2名以下の年齢階層の平均給与額については、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから表示していない。

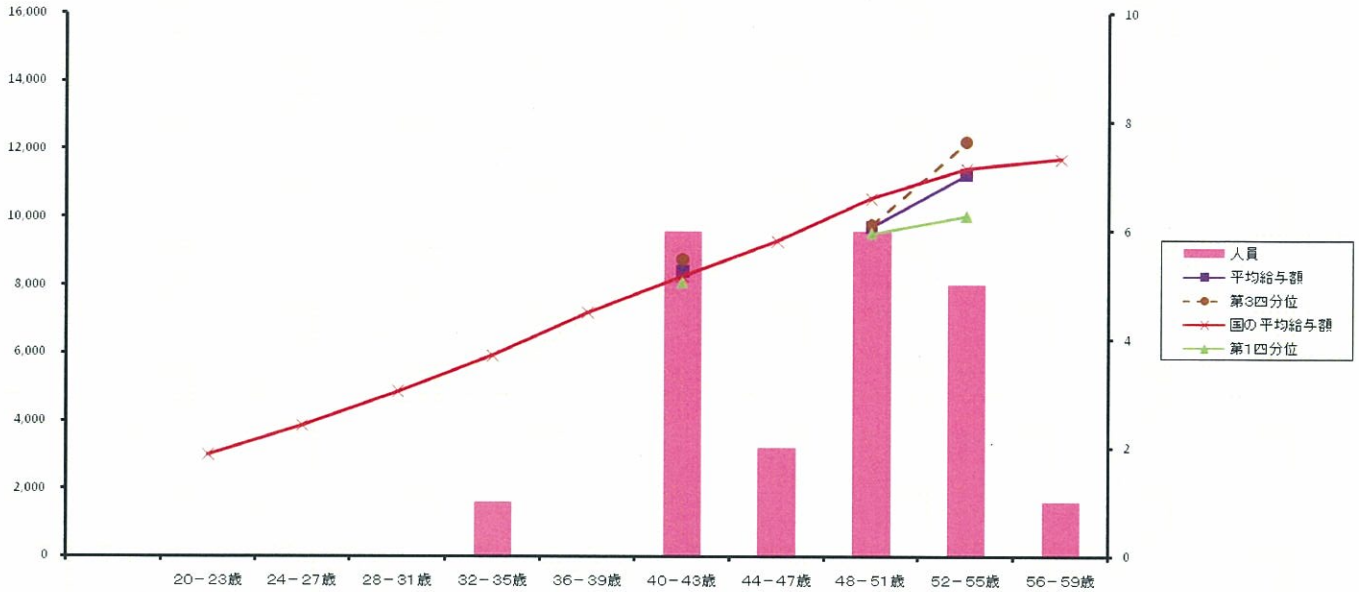
注3:該当者が4名以下の年齢階層について、第1、第3分位折れ線を表示していない。

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・本部長	1	—	—	—	—	—	—
・本部係長	4	45.0	—	—	6,493	—	—
・本部主任	1	—	—	—	—	—	—
・本部係員	2	—	—	—	—	—	—

注1:本部部长、本部主任、本部係員は該当者が2名以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

注3:本部係長は該当者が4人であることから、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位の欄を記載していない。

(研究職員)



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、⑤まで同じ。

注2:該当者が2名以下の年齢階層の平均給与額については、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから表示していない。

注3:該当者が4名以下の年齢階層について、第1、第3分位折れ線を表示していない。

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・センター長	1	—	—	—	—	—	—
・本部長	3	54.2	—	—	12,019	—	—
・本部課長	8	46.6	8,595	8,595	8,890	9,528	9,528
・主任研究員	9	48.3	8,229	8,229	9,146	10,045	10,045

注1:センター長は該当者が2名以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

注3:本部長は該当者が4人であることから、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位の欄を記載していない。

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	8級	7級	6級	5級
標準的な職位		部長	部長	課長	課長
人員(割合)	8人	該当無し	1人 12.5%	該当無し	該当無し
年齢(最高～最低)		}	}	}	}
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円
区分	計	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		係長	係長	係員	係員
人員(割合)		2人 25.0%	3人 37.5%	1人 12.5%	1人 12.5%
年齢(最高～最低)		}	45～40	}	}
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円

注:7級、4級、2級及び1級の該当者は2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

研究職員

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		プログラムリーダー	プログラムリーダー	プロジェクトリーダー	上級研究員	研究員	研究員
人員(割合)		該当無し	6人 28.6%	11人 52.4%	3人 14.3%	1人 4.8%	該当無し
年齢(最高～最低)		}	59～50	53～41	46～41	}	}
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円

注:2級の該当者は2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

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)	%	%	%
	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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	67	67.8	67.4
	最高～最低	33.6～32.1	32.9～31.3	33.3～31.7

注:管理職員については該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから記載していない。

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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	63.2	66.3	64.8
	最高～最低	47.0～32.4	41.0～30.9	43.6～31.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	～	～	～

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／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))

対国家公務員(行政職(一))

93.6

対国家公務員(研究職)

96.6

対他法人(事務・技術職員)

87.3

対他法人(研究職員)

96.2

注:当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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

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 93.6	
	参考	地域勘案 82.2 学歴勘案 96.3 地域・学歴勘案 87.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由		
給与水準の適切性の検証	【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 85.1% (国からの財政支出額 864,309,968円、支出予算の総額 1,015,000,000円：平成19年度予算)	
	【検証結果】 当研究所は国の機関から独立行政法人に移行した経緯から、主たる経費は運営費交付金で措置することとなったため財政支出の割合が高いが、競争的資金の獲得、知的財産の活用及び研究施設の活用等により自己収入の増加を図ってきているところである。給与水準についても国に準じた体系(国に準じた俸給表等)を適用しており、適正な水準にあるものと考えてい	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成18年度決算)	
	【検証結果】	

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 96.6	
	参考	地域勘案 95.0 学歴勘案 95.7 地域・学歴勘案 94.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由		
給与水準の適切性の検証	【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 85.1% (国からの財政支出額 864,309,968円、支出予算の総額 1,015,000,000円：平成19年度予算)	
	【検証結果】 当研究所は国の機関から独立行政法人に移行した経緯から、主たる経費は運営費交付金で措置することとなったため財政支出の割合が高いが、競争的資金の獲得、知的財産の活用及び研究施設の活用等により自己収入の増加を図ってきているところである。給与水準についても国に準じた体系(国に準じた俸給表等)を適用しており、適正な水準にあるものと考えてい	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成18年度決算)	
	【検証結果】	

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成18年度)からの増△減	
	(平成19年度)	(平成18年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 431,581	千円 457,260	千円 △25,679	(%) △5.62	千円 △25,679	(%) △5.62
退職手当支給額 (B)	千円 23,240	千円 82,054	千円 △58,814	(%) △71.68	千円 △58,814	(%) △71.68
非常勤役職員等給与 (C)	千円 146,334	千円 124,386	千円 21,948	(%) 17.65	千円 21,948	(%) 17.65
福利厚生費 (D)	千円 67,470	千円 69,233	千円 △1,763	(%) △2.55	千円 △1,763	(%) △2.55
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 668,625	千円 732,933	千円 △64,308	(%) △8.77	千円 △64,308	(%) △8.77

注:平成18年度及び平成19年度の「福利厚生費」に法定外福利厚生費(平成18年度834千円、平成19年度903千円)が含まれていなかったことから、平成22年8月に平成18年度及び平成19年度の「福利厚生費」を修正。

総人件費について参考となる事項

・行革推進法、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況

①中期目標においては、平成18年度以降の5年間において、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、給与体系の見直しを進めることを定めている。

②中期計画においては、中期目標期間の最終年度までに平成17年度を基準として5%以上の削減を達成することとし、併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、給与体系の見直しを行う。

③人件費削減の取り組みの進捗状況

18年度に比べて19年度は人件費の中の地域手当の増等の増加要因があったが、中途採用や欠員の補充に当たって、より若年層の者を採用する等により対前年比5%以上の削減を達成した。引き続き、定年退職者及び任期付研究員の任期満了等を含め適切な人事計画を立て、中期目標期間の5年間で5%の削減達成に取り組んでいく。

(人件費削減の場合)

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	443,674	457,260	431,581			
人件費削減率 (%)		3.06	△2.73			
人件費削減率(補正值) (%)						

IV 法人が必要と認める事項

特になし