

独立行政法人産業技術総合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 23 年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬における賞与は、季例支給と業績反映額からなる。

理事長の業績反映額は、経済産業省独立行政法人評価委員会（以下、「評価委員会」）の業績評価を踏まえて、次の算定式により決定する。

業績反映額 = 月例支給額 × 2.45 × (以下に定める当該年度の評価結果に即した割合)

評価委員会の業績評価	割合
A 評価	100 分の 150 以内
A 評価	100 分の 125 以内
B 評価	100 分の 100
C 評価	100 分の 50
D 評価	100 分の 0

その他の役員の業績反映額は、評価委員会の項目別の業績評価及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、理事長が決定する。

(参考) 評価結果に即した割合の平成 23 年度実績値 理事長 100 分の 100 理事 100 分の 100 監事 100 分の 100

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 平成 23 年度人事院勧告に伴う給与改定は、平成 24 年 4 月に導入したため、平成 23 年度の報酬については特に改定なし。

理事 平成 23 年度人事院勧告に伴う給与改定は、平成 24 年 4 月に導入したため、平成 23 年度の報酬については特に改定なし。

理事 (非常勤) 特になし

監事 平成 23 年度人事院勧告に伴う給与改定は、平成 24 年 4 月に導入したため、平成 23 年度の報酬については特に改定なし。

監事 (非常勤) 特になし

2. 役員の報酬等の支給状況

役名	平成 23 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 22,964	千円 18,045	千円 4,919	千円 0 ()			
A 理事	千円 18,590	千円 14,460	千円 4,106	千円 24 (通勤手当)		平成 24 年 3 月 31 日	※
B 理事	千円 17,188	千円 13,290	千円 3,812	千円 86 (通勤手当)			*
C 理事	千円 16,593	千円 13,290	千円 3,016	千円 288 (通勤手当)			◇
D 理事	千円 17,459	千円 13,290	千円 3,703	千円 466 (通勤手当)			※
E 理事	千円 17,150	千円 13,290	千円 3,812	千円 49 (通勤手当)			※
F 理事	千円 17,234	千円 13,290	千円 3,920	千円 24 (通勤手当)			※
G 理事	千円 17,126	千円 13,290	千円 3,812	千円 24 (通勤手当)			※
H 理事	千円 17,387	千円 13,290	千円 3,812	千円 285 (通勤手当)		平成 24 年 3 月 31 日	※
I 理事	千円 17,234	千円 13,290	千円 3,920	千円 24 (通勤手当)			※
J 理事	千円 17,653	千円 13,290	千円 3,812	千円 60 (通勤手当) 492 (単身赴任手当)			※
K 理事 (非常勤)	千円 1,560	千円 1,440	千円 120	千円 0 ()	平成 23 年 4 月 1 日		
A 監事	千円 13,386	千円 10,215	千円 2,907	千円 126 (通勤手当) 138 (単身赴任手当)			※
B 監事	千円 11,744	千円 10,215	千円 1,238	千円 291 (通勤手当)	平成 23 年 4 月 1 日		

注: 「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、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23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
法人の長	千円	年	月			該当者なし	
理事A	千円	年	月			該当者なし	
理事B (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事A	千円	年	月	平成23年3月31日	1.0	支給額(総額)は、下記(※)の計算式により得られた額である。 ※退職手当支給額=月例支給額×在職期間×支給率(12.5/100)×業績勘案率	*
監事B (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
	3,831	3	8				

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している。

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している。

退職公務員「*」、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3期中期計画で記載した第3期中期目標期間中の人件費総額見込み内において管理する。

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

独立行政法人通則法第63条を基本として、人事院の給与勧告等を考慮し決定。

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

毎年度行う短期評価(目標設定管理型)と一定の評価対象期間を経て行う長期評価からなる個人評価制度により業績評価を実施する。短期評価の結果は、賞与の一部である業績手当に反映。長期評価の結果は、昇格、昇給により俸給等に反映。

(参考)個人評価制度について

個人評価制度は、職員の意欲向上と、目標設定を通じた職員間の意思疎通を図るとともに、職員が課題を認識することによって、組織全体のパフォーマンスの向上を図ることを目的として設けられたもの。

[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)	短期評価の結果を次年度の賞与に反映。業績手当の額は、評価期間の属する3月31日における基準給与等を基礎額として100分の50から100分の200(特定職員は100分の250)の範囲で決定。 業績が極めて顕著な場合は、基礎額の100分の500の範囲内で決定することができる。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

○平成23年度人事院勧告に準拠した改正

・平成23年度人事院勧告に伴う給与改定は、平成24年4月に導入したため、平成23年度の給与制度については特に改定なし。

○平成23年度に取り組んでいる事項

・第2期中期計画における総人件費削減への取り組みを引き続き実施(平成18年度から平成22年度までの5年間で5%以上の削減を基本とし、平成23年度においても労働時間管理の一層の適正化等、引き続き継続して取り組みを実施)。

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23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	うち賞与
常勤職員 ^{注1}	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2,458	46.2	8,904	6,730	93	2,174
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	555	44.0	7,011	5,229	120	1,782
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1,898	46.9	9,464	7,175	86	2,289
その他医療職種 ^{注2}	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	49.0	6,503	4,780	65	1,723
技能・労務職種 ^{注3}	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	-	-	-	-	-

区分	人員	平均年齢	平成23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	うち賞与
在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当なし					

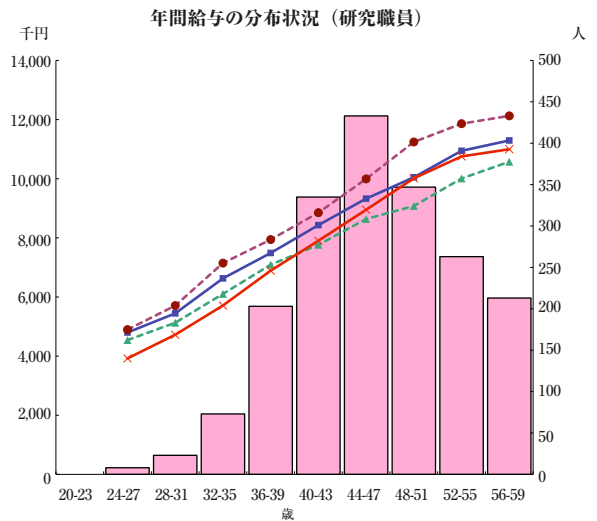
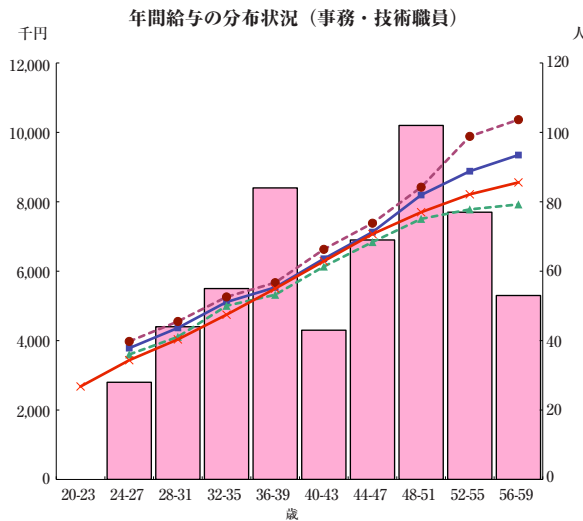
区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		
				うち通勤手当	うち賞与	うち賞与
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	119	37.4	7,416	5,617	109	1,799
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	53.9	8,694	6,596	349	2,098
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	114	36.6	7,360	5,574	98	1,786

区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				千円	千円	
再任用職員	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 1,237	歳 43.4	千円 3,392	千円 3,392	千円 97	千円 0
事務・技術	人 1,000	歳 43.7	千円 2,930	千円 2,930	千円 96	千円 0
研究職種	人 235	歳 42.0	千円 5,366	千円 5,366	千円 104	千円 0
その他医療職種	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

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：その他医療職種の業務内容は看護師である。
 注3：技能・労務職種の業務内容は、技能が運転手、労務が守衛である。
 注4：区分中の職種、医療職種（病院医師）、医療職種（病院看護師）及び教育職種（高等専門学校教員）については、該当者がいないため記載を省略した。
 注5：「常勤職員」の「技能・労務職種」及び「非常勤職員」の「その他の医療職種」については、該当者が2人以下であり、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、人数以外は記載していない。

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。〕



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。

（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		平均	四分位
			第1分位	第3分位		
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円
・主幹・室長代理	81	50.9	7,358	7,559	7,740	
・職員 [※]	53	27.9	3,706	3,943	4,187	

注：職員とは、II 2 ③にあるとおり、主に1級の事務・技術職員である。

（研究職員）

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		
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円
・主任研究員（リーダークラス）	306	48.1	9,508	10,500	11,412	
・主任研究員	908	47.8	8,514	9,201	9,702	
・研究員	379	39.0	6,705	7,015	7,577	

③ 職級別在職状況等（平成24年4月1日現在）（事務・技術職員／研究職員） ※任期付職員を除く。

（事務・技術職員）

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		部門長	部長 室長	室長代理 主幹 主査	主査	職員
人員 (割合)	人 555	人 15 (2.7%)	人 78 (14.1%)	人 242 (43.6%)	人 167 (30.1%)	人 53 (9.5%)
年齢 (最高～最低)		歳 59～49	歳 59～47	歳 59～39	歳 57～28	歳 32～24
所定内給与年額 (最高～最低)		千円 9,933～7,962	千円 8,452～6,209	千円 6,413～4,312	千円 4,820～3,103	千円 3,338～2,512
年間給与額 (最高～最低)		千円 13,139～10,540	千円 11,027～8,410	千円 8,561～5,854	千円 6,420～4,223	千円 4,444～3,407

(研究職員)

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		研究ユニット長 副研究ユニット長	研究グループ長 研究チーム長 主任研究員	主任研究員 研究員	研究員	研究員補
人員 (割合)	1,898人	675人 (35.6%)	727人 (38.3%)	438人 (23.1%)	58人 (3.1%)	
年齢 (最高～最低)		59～40歳	59～35歳	59～32歳	58～26歳	
所定内給与年額 (最高～最低)		13,231～6,627千円	8,156～5,346千円	6,916～4,079千円	5,252～3,226千円	
年間給与年額 (最高～最低)		15,846～8,933千円	10,797～7,194千円	9,055～5,525千円	6,805～4,380千円	

④ 賞与(平成23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)	55.7%	59.2%	57.5%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	44.3%	40.8%	42.5%
	最高～最低	50.6～33.3%	47.1～29.5%	48.8～31.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.2%	68.0%	66.7%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.8%	32.0%	33.3%
	最高～最低	45.9～31.3%	42.6～28.0%	44.2～30.0%

(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)	55.8%	59.2%	57.6%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	44.2%	40.8%	42.4%
	最高～最低	54.3～26.4%	50.9～24.3%	52.6～25.3%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.3%	68.0%	66.7%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.7%	32.0%	33.3%
	最高～最低	49.5～19.7%	46.1～17.9%	47.7～18.8%

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)

対国家公務員(行政職(一)) 105.5 対他法人(事務・技術職員) 99.7
 対国家公務員(研究職) 104.0 対他法人(研究職員) 104.0

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。

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	105.5
	参考	地域勘案 106.1 学歴勘案 107.1 地域・学歴勘案 106.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【事務・技術職員の修士・博士課程修了生の必要性の増大への対応】 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た。 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引き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。	
	【産総研採用者の大学院卒の採用比率の推移】	【国家公務員の行政職(一)のうち大学卒及び大学院卒の占める割合】
	採用人数 うち院卒 比率	大学卒 大学院卒
平成19年	7人 5人 71.4%	平成19年 48.2% 3.9%
平成20年	18人 11人 61.1%	平成20年 49.1% 4.1%
平成21年	17人 11人 64.7%	平成21年 50.0% 4.4%
平成22年	13人 7人 53.8%	平成22年 51.6% 4.9%
平成23年	15人 4人 26.7%	平成23年 52.6% 5.2%
	<平均 54.3%>	<平均 50.2%> <平均 4.5%>
		出所 国家公務員給与等実態調査から

<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>【事務系の修士課程修了者の初任給】</p> <p style="text-align: center;">初任給</p> <p>産総研 201,700 円 国家公務員（I種） 200,000 円（2級9号俸） 民間 ※ 221,086 円</p> <p>※出所 平成23年職種別民間給与等実態調査から（職員数500人以上の企業の平均初任給）</p> <p>【主務大臣の検証結果】 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、上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。</p>
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<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 79.1 % （国からの財政支出額 71,922 百万円、支出予算の総額 90,882 百万円：平成 23 年度予算）</p> <p>【検証結果】 産総研は民間では行うことができない事業を行っているため国の財政支出の規模が高い。 一方で、高度な研究成果を生み、その成果を民間企業等への移転を図ることが求められており、それらの業務に対応できる専門的知識を有した有能な人材が必要であるため、給与水準が高くなっている。 さらに、「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）、「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）による総人件費削減の取り組みを実施している。</p> <p>【支給総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 30.2 %（平成 23 年度決算報告書支出決算金額に対する給与、報酬等支出総額（事務・研究職員の合計）の割合）</p> <p>【検証結果】 平成 22 年度の割合は 29.7 % であり、平成 23 年度には前年度比で増加しているが、これは支出総額が昨年度に比べ減少したことによるものである。平成 23 年度報酬等支給総額と平成 22 年度支出総額を元に試算すると 29.5 % となり、平成 22 年度から 0.2 % の減少となっている。また、報酬等支給総額の実績額で見ても、平成 22 年度の 27,264（百万円）から平成 23 年度には 27,091（百万円）に減少している。これは、総人件費改革の取り組みが着実に実施されていることを示しており、引き続きこれらの取り組みを進めていく。</p> <p>【管理職の割合】 17.5 %（555 名中 97 名が管理職相当）</p> <p>【検証結果】 平成 23 年度の対国家公務員指数の計算の対象となる職員数は 555 名であるが、計算の対象とならない政府等との人事交流者、任期付職員等を合わせた職員数合計は 683 名（平成 23 年 4 月 1 日在籍者）であり、この職員数合計によって管理職の比率を計算すると、15.8 % となる。この値は、国家公務員の管理職比率 15.4 % とほぼ同水準であり、概ね適正な比率と考えられる。</p> <p>【大学卒以上の高学歴者の割合】 30.3 %（555 名中 168 名）</p> <p>【検証結果】 大学卒以上の高学歴者の割合は、30.3 % であるが、35 歳以下の若手職員に高学歴の者が増加している（35 歳以下 127 名中 76 名が大学卒以上（前年度比 12.9 % 増）、内 38 名が大学院卒（前年度比 6.8 % 増）。さらに、平成 17 年度の非公務員化以降、国家公務員 I 種相当の職員の採用割合が増加し、100 % となっていることが対国家公務員指数を高くしている要因の一つと考えられる。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>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</p> <p>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 1 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。</p> <p><具体的な改善策></p> <ol style="list-style-type: none"> 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） 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） <ul style="list-style-type: none"> ・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）

○研究職員

項目	内容		
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 104.0</p>	<p>参考</p>	<p>地域勘案 105.1 学歴勘案 103.9 地域・学歴勘案 104.5</p>
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>【優秀な人材の確保】 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 %（1,898 名中 1,722 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 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、民間とはほぼ同じ水準である。</p> <p>【研究職の博士課程修了者の初任給】</p> <p style="text-align: center;">初任給</p> <p>産総研 265,200 円 国家公務員 265,200 円（2級33号俸） 民間 ※ 268,252 円</p> <p>※出所 平成23年職種別民間給与等実態調査から（職員数500人以上の企業の平均初任給）</p>		

国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【主務大臣の検証結果】 産総研の給与水準は、国に比べて40ポイント高くなっているものの、上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。</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 79.1 % (国からの財政支出額 71,922 百万円、支出予算の総額 90,882 百万円：平成 23 年度予算)</p> <p>【検証結果】 産総研は民間では行うことができない事業を行っているため国の財政支出の規模が高い。一方で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ず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が必要であることから、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。さらに、「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)、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による総人件費削減の取組を実施している。</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 30.2 % (平成 23 年度決算報告書支出決算金額に対する給与、報酬等支出総額(事務・研究職員の合計)の割合)</p> <p>【検証結果】 平成22年度の割合は29.7 %であり、平成23年度には前年度比で増加しているが、これは支出総額が昨年度に比べ減少したことによるものである。平成23年度報酬等支給総額と平成22年度支出総額を元に試算すると29.5 %となり、平成22年度から0.2 %の減少となっている。また、報酬等支給総額の実績額で見ても、平成22年度の27,264 (百万円)から平成23年度には27,091 (百万円)に減少している。これは、総人件費改革の取組が着実に実施されていることを示しており、引き続きこれらの取組を進めていく。</p> <p>【管理職の割合】 32.2 % (1,898 名中 611 名)</p> <p>【検証結果】 産総研は、給与規程における職責手当の格付けで管理職相当とみなす者を整理している。管理職相当の者の割合が高いのは、職員数が減少傾向にある中、1,827名(平成24年4月1日現在)もの多数の契約職員である研究スタッフ(ポストドク、テクニカルスタッフ)の管理を行う必要があるからである。</p> <p>【大学卒以上の高学歴者の割合】 97.3 % (1,898 名中 1,846 名)</p> <p>【検証結果】 高いレベルの研究成果を生み出すために高学歴の研究者を採用している。修士・博士修了者の割合は、産総研においては、90.7 % (1,898 名中 1,722 名) となっており、国家公務員の研究職における 71.4 % と比べて高い。</p>
講ずる措置	<p>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 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。</p>

Ⅲ. 総人件費について

総人件費について参考となる事項

・給与、報酬等支給総額増減要因

第2期中期計画において財政支出における運営費交付金を充当して行う事業については新規に追加されるものや充当分は除外した上で、一般管理費について毎年度、平均で前年度比3%以上の削減を達成することとしており、一般管理費を除いた業務経費については毎年度、平均で前年度比1%以上の効率化を達成することとしている。さらに、国家公務員の総人件費改革を踏まえ、新規採用職員の抑制を図る等総人件費削減の取組を行っていることによるもの。

・最広義の人件費の増減要因

国家公務員の総人件費改革を踏まえ、新規採用職員の抑制を図る等総人件費削減の取組を行っていることによるもの。

・行革推進法、行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

1. 人件費削減のための方式

5年間で5%以上の人件費削減(削減率5%)。但し、平成17年度(競争的研究資金による職員にかかる人件費を除く給与、報酬等支給総額29,336,933千円)を基準としている。

2. 人件費削減の取組の進捗状況

総人件費改革の取組状況(注)

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)	29,336,933	29,147,588	28,884,206	28,366,757	27,254,280	26,726,067	26,559,086
人件費削減率(%)		△0.6	△1.5	△3.3	△7.1	△8.9	△9.5
人件費削減率(補正值)(%)		△0.6	△2.2	△4.0	△5.4	△5.7	△6.0

・主務大臣の検証結果

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、順調に進捗したと判断される。

注：総人件費改革では、人事院勧告を踏まえた給与改定分については、引上げ、引下げのいずれかであっても、総人件費改革による削減額から除外される。上記表の「給与、報酬等支給総額」は、公表対象年度の決算ベースで記載するという定義のため、人事院勧告を踏まえた給与改定分(減額分)込みの数値である。「人件費削減率(補正值)」とは、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のことである。なお、受託研究もしくは共同研究等のための民間からの外部資金により雇用される任期付き職員を削減対象人件費の範囲から除いている。

Ⅳ. 法人が必要と認める事項

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に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下のとおり特例法に基づく国家公務員の給与見直しの内容と同等の措置を講じた。

- 平成24年4月から2年間、役員報酬及び職員の俸給月額、賞与、各種手当について、国家公務員に準じた減額措置を実施することとし、本年4月に導入済み。
- 平成24年6月に支給する賞与において、月額支給額の引き下げに伴う平成23年4月から平成24年3月までの差額相応額について減額措置を実施。

社会的取り組み

26

産総研は憲章に「社会の中で、社会のために」と掲げ、持続発展可能な社会の実現に向けた研究開発をはじめ、社会的な取り組みを行っています。

つくば市での小型放射線積算線量計を用いた実証試験

2012年2月13日、産総研は小型放射線積算線量計に関するプレス発表を行いました。つくば市は、この小型放射線積算線量計(校正済みの改良された試作機)と市販の非電子式積算線量計(ガラスバッジ)を産総研から借り受け、8月と9月にそれぞれ約1カ月間の実証試験を市内で行います。

この実証試験は、つくば市が産総研の協力のもと実施するものです。8月は先行実証試験として市職員や教職員を対象に実施し、9月に一般市民を対象とする本実証試験を行います。

実証試験を通じ、つくば市は、市内のさまざまな生活環境において、今後の放射線に関する市民の不安解消に有効な放射線対策に関する知見を得ることが期待できま

す。また、産総研では日々の積算線量の把握や管理などができる、開発中の個人向け小型放射線積算線量計の実用化に向けて、取り組みの加速が期待できます。



実証試験のイメージ

中国科学院および上海交通大学と包括研究協力覚書を締結

報告

産総研は、2012年6月3日～6日の野間口理事長の中国訪問に際し、中国科学院と包括研究協力覚書(MOU)を更新し、上海交通大学とは新規のMOUを締結しました。

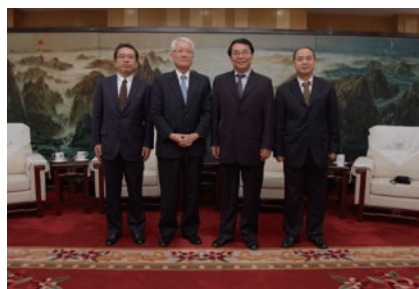
中国科学院は1949年の創立で、基礎科学、ライフサイエンス・バイオテクノロジー、資源・環境、ハイテクの4分野にわたり、中国各地に112の研究所を擁する中国最高レベルの研究機関です。MOUは2004年に締結し、以降、共同ワークショップを5回開催するなど、情報交換や人材交流などを行ってきており、この度、発展的に更

新する運びとなりました。

また、上海交通大学は1896年創設の中国で代表的な理工系中心の総合大学であり、糖鎖研究に関して産総研との日中共同研究ラボが設立されるな

ど、近年、多岐にわたる分野で共同研究などの交流が活発化しています。

産総研は、それぞれの機関と定期的に会合をもち、協力関係のさらなる発展に努めます。



北京の中国科学院にて、白春礼院長(中央右)と野間口理事長(中央左)



上海交通大学とのMOU調印式にて、張傑学長(右)と野間口理事長(左)

お詫びと訂正

2012年6月号のResearch・ホットライン中の執筆者の表記に誤りがあり、関係の皆さまには大変ご迷惑をおかけいたしました。下記の通りお詫びして訂正いたします。

Vol.12 No.6 P.22 リサーチ・ホットライン 「ジスプロシウムを使わない等方性焼結磁石」

(誤) サステナブルマテリアル研究部門 相制御材料研究グループ 研究グループ長 高木 健太

(正) サステナブルマテリアル研究部門 相制御材料研究グループ 研究員 高木 健太