

様式 1 公表されるべき事項

国立研究開発法人産業技術総合研究所(法人番号7010005005425)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

当法人は、旧通商産業省工業技術院の15研究所と計量教習所が平成13年4月に統合・再編された法人である。役員の報酬水準を検討するにあたって、独立行政法人通則法第50条の2を基本として、旧研究所時の報酬水準により同等と認められる国家公務員(指定職)の給与水準を参考とした。

- 国家公務員(指定職)の年間報酬額・・・事務次官(約23,374千円)、局長等(約17,804千円)、指定職1号俸(約14,044千円)
- ※給与勧告の仕組みと本年の勧告ポイント(令和2年10月)及び国家公務員給与法より算出

② 令和2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、役員報酬の業績反映額(年俸の一部)において業績を反映する。理事長の業績反映額は、経済産業大臣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×0.93×2.9×(以下に定める当該年度の評価結果に即した割合)

経済産業大臣の業績評価	割合
S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、経済産業大臣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、前項を準用して理事長が決定する。

令和2年度の業績反映額は、次の算定式により決定した。

業績反映額=月例支給額×0.93×2.9×経済産業大臣の項目別の業績評価及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、0/100~150/100の範囲内で理事長が決定した割合

③ 役員報酬基準の内容及び令和2年度における改定内容

法人の長

常勤役員報酬支給基準は、年俸、通勤手当、単身赴任手当で構成されている。年俸は、月例支給額、職責手当、季例支給額及び業績反映額から構成され、産総研役員給与規程に則り、月例支給額(1,197,000円)に職責手当(299,250円)を加え毎月支給し、季例支給額は6月((月例支給額+職責手当)×0.725)と12月((月例支給額+職責手当)×0.675)に支給している。業績反映額(月例支給額×0.93×2.9×業績評価を反映した割合(0/100~150/100))は、経済産業大臣から業績評価の通知を受けた日から1ヶ月以内に支給している。令和2元年度では、国家公務員の指定職の俸給表等の改定に準拠した、年収ベースで約0.42%の引下げを実施した。

理事

常勤役員報酬支給基準は、年俸、通勤手当、単身赴任手当で構成されている。年俸は、月例支給額、職責手当、季例支給額及び業績反映額から構成され、産総研役員給与規程に則り、月例支給額(881,000円)に職責手当(220,250円)を加え毎月支給し、季例支給額は6月((月例支給額+職責手当)×0.725)と12月((月例支給額+職責手当)×0.675)に支給している。業績反映額(月例支給額×0.93×2.9×業績評価及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、理事長が決定した割合(0/100~150/100))は、経済産業大臣から業績評価の通知を受けた日から1ヶ月以内に支給している。令和2年度では、国家公務員の指定職の俸給表等の改定に準拠した、年収ベースで約0.42%の引下げを実施した。

理事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当、非常勤役員特別手当、通勤手当、単身赴任手当で構成されている。産総研役員給与規程に則り、非常勤役員手当は月額(120,000円)とし、非常勤役員特別手当は勤務実績及び業績により、1,080,000円を限度に理事長が決定し、6月及び12月に支給している。
※令和2年度改正はなし。

監事

常勤役員報酬支給基準は、年俸、通勤手当、単身赴任手当で構成されている。年俸は、月例支給額、職責手当、季例支給額及び業績反映額から構成され、産総研役員給与規程に則り、月例支給額(677,000円)に職責手当(169,250円)を加え毎月支給し、季例支給額は6月((月例支給額+職責手当)×0.725)と12月((月例支給額+職責手当)×0.675)に支給している。業績反映額(月例支給額×0.93×2.9×業績評価及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、理事長が決定した割合(0/100~150/100))は、経済産業大臣から業績評価の通知を受けた日から1ヶ月以内に支給している。令和2年度では、国家公務員の指定職の俸給表等の改定に準拠した、年収ベースで約0.42%の引下げを実施した。

監事(非常勤)

該当なし。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和2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 20,139	千円 17,955	千円 2,184	千円 0	令和2年4月1日		
副理事長	千円 18,845	千円 14,385	千円 4,436	千円 24 (通勤手当)	令和2年4月1日	令和3年3月31日	※
A理事	千円 15,237	千円 13,215	千円 1,932	千円 90 (通勤手当)	令和2年4月1日	令和3年3月31日	※
B理事	千円 15,197	千円 13,215	千円 1,932	千円 50 (通勤手当)	令和2年4月1日	令和3年3月31日	※
C理事	千円 15,197	千円 13,215	千円 1,932	千円 50 (通勤手当)	令和2年4月1日	令和3年3月31日	※
D理事	千円 15,197	千円 13,215	千円 1,932	千円 50 (通勤手当)	令和2年4月1日	令和3年3月31日	※
E理事	千円 18,219	千円 13,215	千円 4,308	千円 696 (通勤手当)			※
F理事	千円 18,099	千円 13,215	千円 4,308	千円 24 (通勤手当) 552 (単身赴任手当)			※
G理事	千円 18,399	千円 13,215	千円 4,902	千円 283 (通勤手当)		令和3年3月31日	※
H理事	千円 18,618	千円 13,215	千円 4,783	千円 620 (通勤手当)		令和3年3月31日	◇
I理事	千円 18,293	千円 13,215	千円 4,783	千円 295 (通勤手当)		令和3年3月31日	◇
A理事 (非常勤)	千円 1,920	千円 1,440	千円 480	千円 0			
A監事	千円 4,778	千円 2,539	千円 2,196	千円 44 (通勤手当)		令和2年6月30日	
B監事	千円 4,756	千円 2,539	千円 2,196	千円 21 (通勤手当)		令和2年6月30日	※
C監事	千円 8,941	千円 7,616	千円 1,112	千円 213 (通勤手当)	令和2年7月1日		
D監事	千円 8,892	千円 7,616	千円 1,112	千円 164 (通勤手当)	令和2年7月1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

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

産総研は、約2,300名の常勤研究職員(うち、外国籍:37ヶ国、約160名)、約5,000名の外来研究員、その他管理部門等の職員を含め、合計1万人規模となる、わが国最大級の公的研究機関である。当法人は、鉱工業の科学技術に関する研究及び開発等の業務を総合的に行い、基盤的研究から実用化研究まで一体的かつ連続的に、広範な分野において取り組んでいる。さらに、産業技術政策の中核の実施機関として、革新的な技術シーズを事業化につなぐ「橋渡し」の役割も担っており、理事長はこれらの業務を総理するにふさわしい知識と経験を有することが必要である。

法人の長の報酬は、独立行政法人整理合理化計画(平成19年12月24日閣議決定)による要請を継続して踏襲し、事務次官の給与の範囲内としている。以上の理由により、当法人の理事長の報酬水準は妥当と判断している。

《参考》

国家公務員(指定職/事務次官)との年額比較:0.0%

理事

わが国最大級の公的研究機関の業務を総理する理事長を補佐して、研究所の業務を掌理する当法人の理事の報酬については、旧研究所時の所長と同等と認められる国家公務員(指定職)の給与水準を参考としている。

以下の理由により、当法人の理事の報酬水準は妥当と判断している。

《参考》

国家公務員(指定職/局長等)との年額比較:▲1.5%

理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬は、常勤理事の月例支給額を基に、勤務形態等を考慮し、月額12万円としている。

他の国立研究開発法人の理事(非常勤)と比較しても、報酬水準としては妥当と判断している。

《参考》

国立研究開発法人海洋研究開発機構との月額比較:▲1.4%

監事

法人の監事は、研究所の業務を監査することにより、研究所の健全な業務運営を確保し、社会的信頼に応える良質な研究所の統治体制の確立に資する責務を負っており、報酬については、国家公務員(指定職)の給与水準を参考としている。

以下の理由により、当法人の監事の報酬水準は妥当と判断している。

《参考》

国家公務員(指定職/1号俸)との年額比較:▲4.2%

監事(非常勤)

平成20年度以降就任実績なし。

【主務大臣の検証結果】

産総研は、鉱工業の科学技術の研究開発における研究テーマについて、基盤的なものから実用的なものまで広範な分野において取り組んでおり、理事長は業務を遂行する高いマネジメント能力や幅広い知見、理事は理事長を補佐して研究所の業務を掌理、監事は研究所の健全な業務運営を確保する等が求められ、それに見合った適切な処遇が必要である。

また、役員報酬は、経済産業大臣の業績評価が反映される制度となっており、適正であると認める。

産総研においては、報酬等の支払いの基準について、国家公務員・民間企業の報酬・給与等を考慮するなど、適正確保に向けた取組を行っており、経済産業省としてもそうした取組を促しつつ、支払水準の適正性について注視していく。

4 役員退職手当の支給状況(令和2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	11,572	7		令和2年3月31日	1.1	
副理事長A	9,143	8		令和2年3月31日	1.0	※
副理事長B	3,318	4		令和3年3月31日	-	※
理事A	6,969	7		令和2年3月31日	0.9	※
理事B	5,531	5		令和2年3月31日	1.0	※
理事C	5,531	5		令和2年3月31日	1.0	※
理事D	3,318	4		令和3年3月31日	-	※
理事 (非常勤)	該当者なし					
監事A	3,400	5	3	令和2年6月30日	-	
監事B	1,417	2	11	令和2年6月30日	-	※
監事 (非常勤)	該当者なし					

- 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
- ・法人の長、副理事長A、理事A、理事B、理事Cの支給額は、既に当該役員に対して一部支給されている分(令和元年度支給額:9,017千円、7,939千円、6,637千円、4,424千円、4,424千円)を含む支給された退職手当の総額である。
 - ・副理事長B、理事Dが在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、当該支給額には、業績勘案率が決定されてから支給される退職手当の額を含んでいない。

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の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、経済産業大臣によって1.1と決定された。
副理事長A	当該副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、当該副理事長の任期中の個人の業績の評価に基づき、当該副理事長の業績勘案率については、経済産業大臣によって1.0と決定された。
副理事長B	—
理事A	当該理事が在職した期間に係る研究所の年度実績評価及び、当該理事の任期中の個人の業績の評価に基づき、当該理事の業績勘案率については、経済産業大臣によって0.9と決定された。
理事B	当該理事が在職した期間に係る研究所の年度実績評価及び、当該理事の任期中の個人の業績の評価に基づき、当該理事の業績勘案率については、経済産業大臣によって1.0と決定された。
理事C	当該理事が在職した期間に係る研究所の年度実績評価及び、当該理事の任期中の個人の業績の評価に基づき、当該理事の業績勘案率については、経済産業大臣によって1.0と決定された。
理事D	—
理事 (非常勤)	—
監事A	—
監事B	—
監事 (非常勤)	—

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

当法人においては、役員報酬の業績反映額(年俸の一部)において業績を反映する。

理事長の業績反映額は、経済産業大臣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×0.93×2.9×(以下に定める当該年度の評価結果に即した割合)

経済産業大臣の業績評価	割合
S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、経済産業大臣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。

上記のとおり、業績給の仕組みは導入済みであり、今後も社会一般の情勢等を踏まえ継続していく。

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

当法人は、旧通商産業省工業技術院の15研究所と計量教習所が平成13年4月に統合・再編された法人である。当法人職員の給与水準を検討するにあたって、独立行政法人通則法第50条の10を基本として、国家公務員の給与水準を参考とした。

なお、支給実績より当法人の令和2年度の平均年間給与額は、事務職6,917千円、研究職9,476千円である。

○国家公務員の平均年間給与額・・・行政職俸給表(一)6,734千円、研究職約9,208千円(推定)

※行政職俸給表(一)は、給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント(令和2年10月)を参考

※研究職は、給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント(令和2年10月)及び令和2年国家公務員給与等実態調査を参考に算出

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。)

毎年度行う「業績評価(目標設定管理型)」と「能力評価」からなる個人評価制度により、業績及び能力について評価を実施する。業績評価の結果は、次年度の賞与の一部である業績手当に反映し、能力評価の結果は、昇格、人員配置により俸給等に反映される。

(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定している。

③ 給与制度の内容及び令和2年度における主な改定内容

産業技術総合研究所職員給与規定にのっとり、職員俸給、諸手当(職責手当、扶養手当、超過勤務手当、住居手当、通勤手当、寒冷地手当、単身赴任手当、資格手当及び極地観測手当及び賞与(業績手当及び期末手当)としている。

業績手当については、業績手当基礎額(前年度の3月31日における俸給、職責基本額の月額合計額(以下「基準給与」)及び職責加算額または超過勤務手当を支給する者に係る超過勤務手当15時間分を加算した額)に100分の185を乗じて得た額を基礎額とし、その100分の50から100分の200の範囲内で理事長が決定し、短期評価機関におけるその者の勤務期間の区分に定める割合を乗じて得た額に2分の1を乗じて得た額を6月及び12月に支給している。

期末手当については、期末手当基礎額(基準日における職員が受けるべき基準給与、扶養手当及び職責加算額又は超過勤務手当支給対象者に係る超過勤務手当15時間分の合計額)に、6月に支給する場合においては100分の130、12月に支給する場合においては100分の125を乗じて得た額に、基準日以前の6箇月以内の期間におけるその者の在籍期間の区分に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和2年度は、令和2年人事院勧告に基づき、職員等の期末手当の支給割合を国家公務員の期末手当の支給割合に準じて引下げ(支給月数0.05月分)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	令和2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	2,276人	47.9歳	9,197千円	6,775千円	111千円	2,422千円
事務・技術	523人	45.2歳	7,032千円	5,122千円	115千円	1,910千円
研究職種	1,753人	48.7歳	9,843千円	7,268千円	109千円	2,575千円
その他医療職種	2人	-歳	-千円	-千円	-千円	-千円

任期付職員	143人	33.6歳	6,438千円	4,768千円	113千円	1,670千円
研究職種	143人	33.6歳	6,438千円	4,768千円	113千円	1,670千円

非常勤職員	1,012人	51.2歳	3,225千円	3,225千円	93千円	0千円
事務・技術	884人	51歳	2,881千円	2,881千円	91千円	0千円
研究職種	128人	52.6歳	5,600千円	5,600千円	105千円	0千円
その他医療職種	2人	-歳	-千円	-千円	-千円	-千円

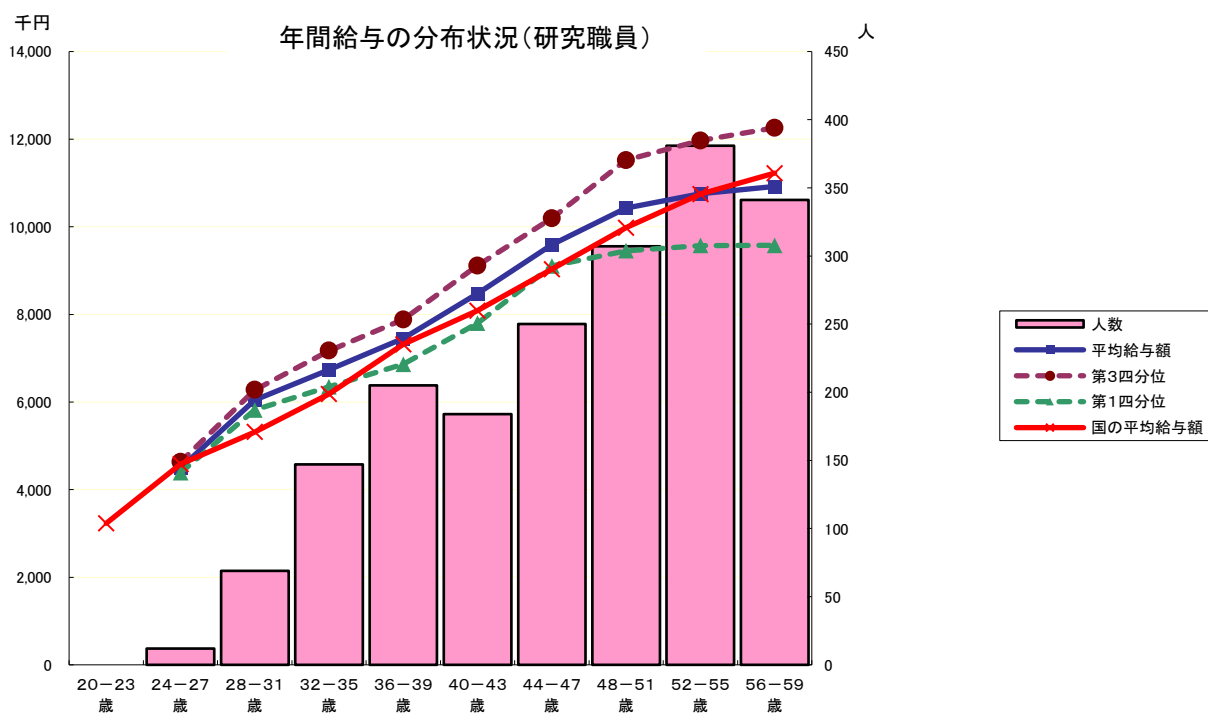
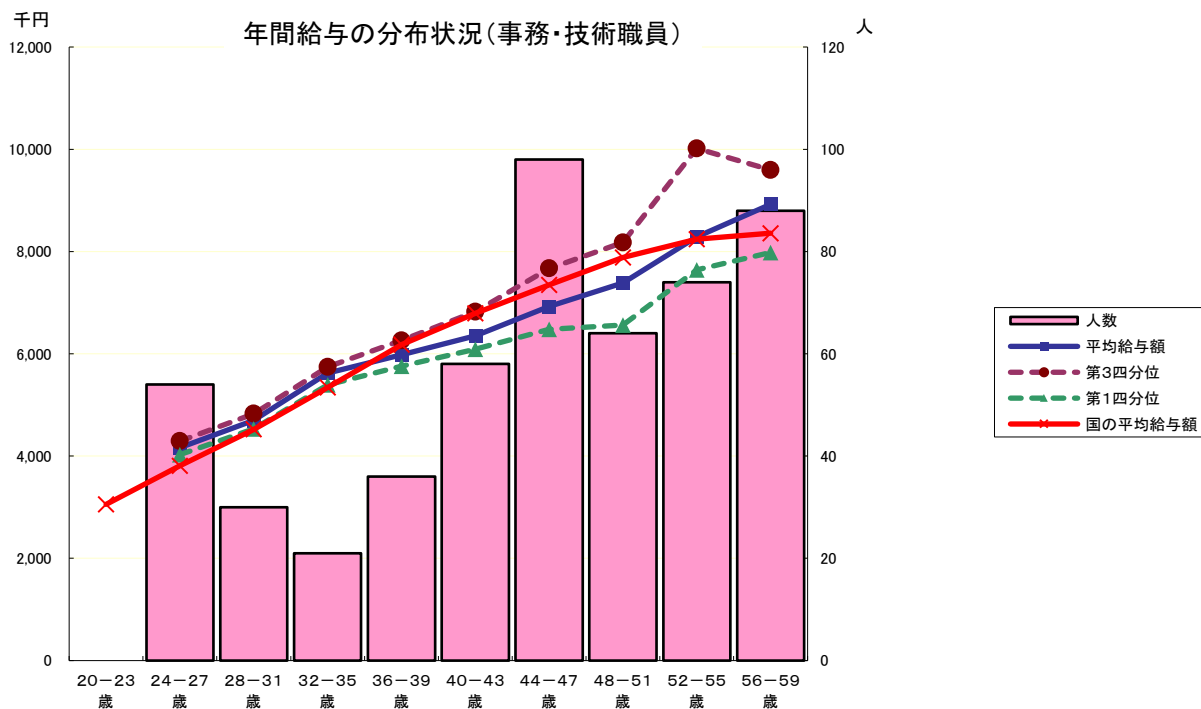
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:「その他の医療職種」の業務内容は看護師である。

注3:「常勤職員」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。

注4:区分中の職種、技能・労務職種、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)、在外職員及び再任用職員については、該当者がいないため記載を省略した。

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。

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
・主幹・室長代理	191	51.3	8,347	12,022～6,477
・職員	294	40.2	5,565	8,283～2,711

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
・主任研究員(リーダークラス)	367	49.0	10,511	13,119～6,382
・主任研究員	882	46.9	8,757	11,614～6,066
・研究員	218	33.6	6,201	7,194～4,050

④ 賞与(令和2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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		50.1	49.4	49.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	49.9	50.6	50.2	
	最高～最低	%	%	%
		55.6～36.2	58.9～36.2	56.2～36.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		58.3	57.5	57.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	41.7	42.5	42.1	
	最高～最低	%	%	%
		51.8～33.6	58.6～34.5	54.8～34.0

(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)	%	%	%
		49.4	48.3	48.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	50.6	51.7	51.1	
	最高～最低	%	%	%
		60.9～36.1	62.0～37.0	61.5～36.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		56.7	55.9	56.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	43.3	44.1	43.7	
	最高～最低	%	%	%
		60.7～29.9	65.8～30.7	61.3～30.3

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 99.4 ・年齢・地域勘案 99.3 ・年齢・学歴勘案 101.4 ・年齢・地域・学歴勘案 100.2 																																																											
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>【事務・技術職員の修士課程修了生の増大への対応】 産総研はこれまで財政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、事務系職員の人数の削減(平成13年度職員数753人→令和2年度職員数689人)するなど効果的な運営に努めてきた。</p> <p>一方で、高度な研究成果について民間企業等への技術移転を図るべく、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や革新的な技術シーズを迅速に事業化につなげていくための「橋渡し」機能強化に資する人材が必要となっている。</p> <p>そのため、国家公務員における事務・技術職員(経験年数1年未満の者)の大学卒の割合が過去5年平均で73.3%であるのに対し、産総研の新規採用事務職員の大学卒の割合は過去5年間100%となっている。さらに、そのうち修士課程修了者は過去5年平均で36.6%を占めているため、対国家公務員指数を引き上げる一因となっている。</p> <p>事務系職員の大卒者及び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。</p> <p>産総研採用者の大学卒、大学院卒の採用比率の推移</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>採用人数</th> <th>大学卒比</th> <th>うち院卒</th> <th>比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成28年</td> <td>18人</td> <td>100%</td> <td>6人</td> <td>33.3%</td> </tr> <tr> <td>平成29年</td> <td>21人</td> <td>100%</td> <td>8人</td> <td>38.1%</td> </tr> <tr> <td>平成30年</td> <td>23人</td> <td>100%</td> <td>8人</td> <td>34.1%</td> </tr> <tr> <td>令和元年</td> <td>22人</td> <td>100%</td> <td>9人</td> <td>40.9%</td> </tr> <tr> <td>令和2年</td> <td>25人</td> <td>100%</td> <td>13人</td> <td>36.0%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>〈平均 100%〉</td> <td></td> <td>〈平均 36.6%〉</td> </tr> </tbody> </table> <p>国家公務員の行政職(一)の経験年数1年未満の者のうち大学卒の占める割合 大卒比率</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td>平成28年</td> <td>73.5% (院卒含む)</td> </tr> <tr> <td>平成29年</td> <td>74.6% (院卒含む)</td> </tr> <tr> <td>平成30年</td> <td>73.1% (院卒含む)</td> </tr> <tr> <td>令和元年</td> <td>74.6% (院卒含む)</td> </tr> <tr> <td>令和2年</td> <td>70.6% (院卒含む)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>〈平均 73.3%〉</td> </tr> </tbody> </table> <p>(※) 国家公務員給与等実態調査より</p> <p>事務系職員の大卒者及び修士課程修了者の初任給</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>大卒者 初任給</th> <th>修士課程修了者 初任給</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>産総研</td> <td>197,300円</td> <td>211,700円</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(Ⅰ種)</td> <td>195,500円(2級1号俸)</td> <td>213,000円(2級11号俸)</td> </tr> <tr> <td>民間(※)</td> <td>209,240円</td> <td>231,667円</td> </tr> </tbody> </table> <p>(※) 令和2年職種別民間給与等実態調査より (職員数500人以上の企業の平均初任給)</p>		採用人数	大学卒比	うち院卒	比率	平成28年	18人	100%	6人	33.3%	平成29年	21人	100%	8人	38.1%	平成30年	23人	100%	8人	34.1%	令和元年	22人	100%	9人	40.9%	令和2年	25人	100%	13人	36.0%			〈平均 100%〉		〈平均 36.6%〉	平成28年	73.5% (院卒含む)	平成29年	74.6% (院卒含む)	平成30年	73.1% (院卒含む)	令和元年	74.6% (院卒含む)	令和2年	70.6% (院卒含む)		〈平均 73.3%〉		大卒者 初任給	修士課程修了者 初任給	産総研	197,300円	211,700円	国家公務員(Ⅰ種)	195,500円(2級1号俸)	213,000円(2級11号俸)	民間(※)	209,240円	231,667円
	採用人数	大学卒比	うち院卒	比率																																																								
平成28年	18人	100%	6人	33.3%																																																								
平成29年	21人	100%	8人	38.1%																																																								
平成30年	23人	100%	8人	34.1%																																																								
令和元年	22人	100%	9人	40.9%																																																								
令和2年	25人	100%	13人	36.0%																																																								
		〈平均 100%〉		〈平均 36.6%〉																																																								
平成28年	73.5% (院卒含む)																																																											
平成29年	74.6% (院卒含む)																																																											
平成30年	73.1% (院卒含む)																																																											
令和元年	74.6% (院卒含む)																																																											
令和2年	70.6% (院卒含む)																																																											
	〈平均 73.3%〉																																																											
	大卒者 初任給	修士課程修了者 初任給																																																										
産総研	197,300円	211,700円																																																										
国家公務員(Ⅰ種)	195,500円(2級1号俸)	213,000円(2級11号俸)																																																										
民間(※)	209,240円	231,667円																																																										

<p>給与水準の妥当性の 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 78.5% (国からの財政支出額 80,446百万円、支出予算の総額 102,422百万円:令和2年度予算)</p> <p>【管理職の割合】 14.9%(523名中78名が管理職相当)</p> <p>【大学卒以上の高学歴者の割合】 40.0%(523名中209名)</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 26.9%】 (支出総額 103,042百万円、給与・報酬等支給総額 27,727百万円:令和2年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 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、その成果の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。</p> <p>令和2年度の対国家公務員指数の計算の対象となる職員中管理職の者の割合は14.9%であるが、この値は、国家公務員の管理職比率17.1%(令和2年国家公務員給与等実態調査)より低く、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は40.0%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105名中104名が大学卒以上(35歳以下の99.0%)、うち38名が大学院卒(35歳以下の36.2%))。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、大学卒以上の高学歴者の割合が100%となっている。</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0.6ポイント低くなっている(前年度より0.4ポイント低下)。産総研では、事務・技術職員であっても、高度な研究成果について民間企業等への技術移転を図るべく、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や革新的な技術シーズを迅速に事業化につなげていくための「橋渡し」機能強化に資する人材が必要であることから、現在の給与水準は適切である。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、給与水準の適正性について注視していく。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>産総研の給与水準は適切であると認識しており、引き続き、国家公務員に準じた給与改定を行い、適切な給与水準の維持に取り組む。</p>
<p>比較指数</p>	<p>○比較対象職員の状況 ①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の523名</p> <p>523名の平均年齢:45.2歳、平均年間給与額:7,032千円</p>

5 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 102.3 ・年齢・地域勘案 100.5 ・年齢・学歴勘案 102.1 ・年齢・地域・学歴勘案 100.3 						
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>【優秀な人材の確保】 産総研は、産業技術政策の中核的实施機関として、革新的な技術シーズを事業化につなぐ「橋渡し」の役割を果たすことを目的としている。また、地域活性化の中核としての機能強化のため、地域経済の競争力を支える最高水準の研究開発を推進している。</p> <p>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。</p> <p>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(令和2度新規採用81名(任期付含む)うち75名博士課程修了者 比率92.6%)であるとともに、産総研の研究職員の修士・博士課程修了者の比率は95.8%(1,896名中1,817名)となっており、国家公務員の研究職における比率(令和2年国家公務員給与等実態調査80.7%)に比べて高い。</p> <p>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踏まえた給与水準を考慮する必要があり、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 初任給</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">産総研</td> <td>276,100円</td> </tr> <tr> <td>国家公務員</td> <td>272,000円(2級33号俸)</td> </tr> <tr> <td>民間(※)</td> <td>269,541円</td> </tr> </table> <p>(※) 出所 令和2年職種別民間給与等実態調査から (職員500人以上の企業の平均初任給)</p>	産総研	276,100円	国家公務員	272,000円(2級33号俸)	民間(※)	269,541円
産総研	276,100円						
国家公務員	272,000円(2級33号俸)						
民間(※)	269,541円						

<p>給与水準の妥当性の 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 78.5% (国からの財政支出額 80,446百万円、支出予算の総額 102,422百万円:令和2年度予算)</p> <p>【管理職の割合】 13.1%(1,896中248名が管理職相当)</p> <p>【大学卒以上の高学歴者の割合】 98.8%(1,896名中1,874名)</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 26.9%】 (支出総額 103,042百万円、給与・報酬等支給総額 27,727百万円:令和2年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 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踏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。</p> <p>令和2度の対国家公務員指数の計算の対象となる職員中管理職の者の割合は13.1%であるが、職員数が減少傾向にある中、2,947名(令和3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、リサーチアシスタント)の管理を行う必要性を鑑みても、管理職の割合は妥当であるといえる。 また、令和2年度の対国家公務員指数の計算の対象となる職員数は1,896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2,266名(令和3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、10.9%となる。</p> <p>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98.8%(1,896名中1,874名)となっており、国家公務員の研究職における80.7%と比べて高い。</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2.3ポイント高くなっている(前年度より0.3ポイント低下)ものの、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ためには、高学歴で高い研究能力を有する研究者が必要であり、現在の給与水準は適切である。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、給与水準の適正性について注視していく。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>産総研の給与水準は適切であると認識しており、引き続き、国家公務員に準じた給与改定を行い、適切な給与水準の維持に取り組む。</p>
<p>比較指数</p>	<p>○比較対象職員の状況 ①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の1,753名および任期付職員欄の博士型任期付研究員の143名 計1,896名</p> <p>1,896名の平均年齢:47.6歳、平均年間給与額:9,586千円</p>

4 モデル給与

- 22歳(大学初任給)
月額:204,800円 年間給与:3,506,000円
- 35歳(主査)
月額:327,700円 年間給与:5,555,000円
- 50歳(室長)
月額:515,000円 年間給与:9,442,000円
- ※扶養親族がいる場合には、
扶養手当(配偶者6,500円、子一人につき月10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

毎年度「業績評価(目標設定管理型)」を実施する。業績評価の結果は、次年度の賞与の一部である業績手当に反映される。

上記のとおり、業績給の仕組みは導入済みであり、今後も社会一般の情勢等を踏まえ継続していく。

III 総人件費について

区 分	(前年度)	(当年度)	前年度と当年度の	
	令和元年	令和2年	比較増△減	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 28,435,694	千円 27,726,548	千円 ▲709,146	-2.6%
退職手当支給額 (B)	千円 3,180,427	千円 3,027,409	千円 ▲153,018	-5.1%
非常勤役職員等給与 (C)	千円 10,106,095	千円 9,931,186	千円 ▲174,909	-1.8%
福利厚生費 (D)	千円 5,378,239	千円 5,204,502	千円 ▲173,737	-3.3%
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 47,100,455	千円 45,889,645	千円 ▲1,210,810	-2.6%

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

令和2年度においては、総人件費が、前年度より1,210百万円減少(令和元年度:47,100百万円、令和2年度:45,889百万円)している。これは、定年退職者数が大幅に増加(平成30年度:67名、令和元年度:114名、令和2年度:101名)し、職員数が減少(令和2年4月1日:3,001名、令和3年4月1日:2,962名)したことに加え、令和2年の人事院勧告(令和2年10月7日)の給与水準の引下げ(職員等の期末手当の支給割合の引下げ)に伴う減額があったことが主な要因である。

IV その他

特になし。