

# 様式 1 公表されるべき事項

## 独立行政法人物質・材料研究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23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

文部科学省独立行政法人評価委員会の機構に対する業績評価の結果を勘案し、平成23年度の期末特別手当の支給額を決定した。期末特別手当基礎額のうち、業績反映の範囲については、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額する。

##### 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	}
理事(非常勤)	{	改定なし	}
監事	{	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 19,231	千円 12,720	千円 4,984	千円 1,526 (地域手当)			※
A理事	千円 16,686	千円 11,004	千円 4,312	千円 1,320 (地域手当) 49 (通勤手当)			※
B理事	千円 17,294	千円 11,004	千円 4,312	千円 1,320 (地域手当) 656 (通勤手当)			
C理事	千円 15,926	千円 10,056	千円 3,941	千円 1,207 (地域手当) 722 (通勤手当)	4月1日		◇
A監事	千円 15,227	千円 10,056	千円 3,941	千円 1,207 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 5,365	千円 5,043	千円 0	千円 322 (通勤手当)			

注1:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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。

注3:各内訳欄の合計と、総額欄の数字は千円未満切り捨ての関係で一致しないことがある。

### 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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
A理事	9,078	6	0	H23.3.31	1.1	当該業績勘案率は、同役員の法人運営は概ね適切に行われたとの判断に基づき、文部科学省独立行政法人評価委員会が決定した数値。	※
監事						該当者なし	

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。

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

中期計画で定めた人件費額の範囲内で、組織の活性化と業務の質の向上を進めるとともに、効率的な業務運営に努めるため、適正な予算管理を行う。

#### 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を考慮し、国民の理解を得る給与水準となるよう努めている。

##### 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

勤勉手当、業績手当、査定昇給において、職員の成果、機構への貢献度等が反映される給与となっている。

#### [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
賞与:業績手当 (査定分)	研究職とエンジニア職に適用しており、前年の研究等成果、機構への貢献度等を考慮して成績率を決定する。
賞与:勤勉手当 (査定分)	事務職に適用しており、勤務成績に応じて成績率を決定する。
本給:査定昇給	昇給区分を5段階設け、職員の勤務成績を適切に反映させる。

##### ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

- ①能力手当(研究職)、職能手当(エンジニア職)、管理職手当(事務職)を定率制から定額制へ改正した。
- ②昇給区分における昇給号俸数の一部改正を行った。

### 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
常勤職員	481人	46.5歳	8,793千円	6,644千円	101千円	2,149千円
事務・技術	72人	41.1歳	6,272千円	4,678千円	86千円	1,594千円
研究職種	366人	47.2歳	9,348千円	7,068千円	93千円	2,280千円
エンジニア職	43人	49.8歳	8,290千円	6,320千円	199千円	1,970千円

注1:「エンジニア職種」とは、研究を円滑に推進し、より多くの優れた研究成果を得る上で、装置、設備、プログラム設計などに関する独自の開発や高度化などを含む研究支援及び研究基盤構築の業務を行う職種。

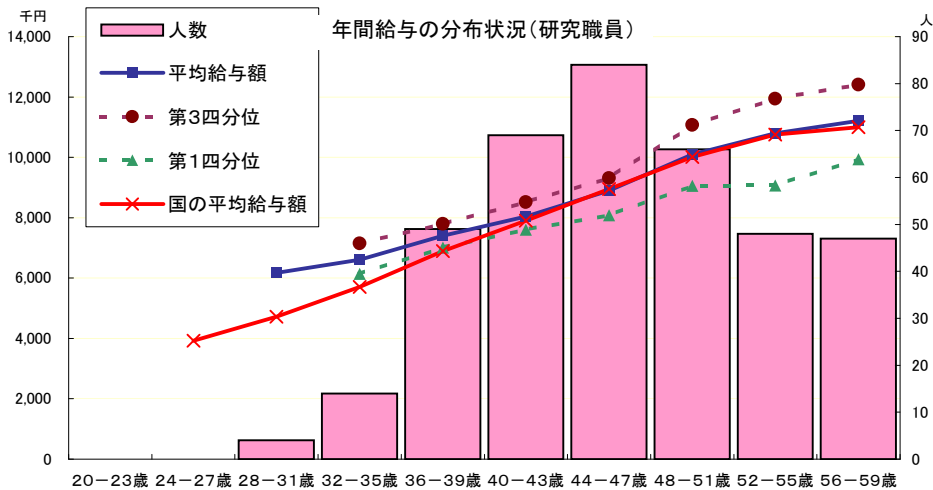
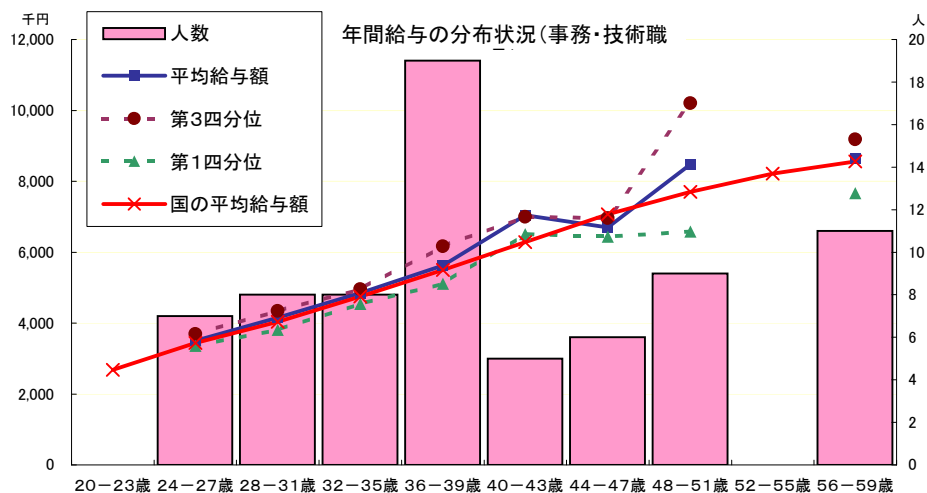
注2:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

任期付職員	人 175	歳 38	千円 4,832	千円 4,683	千円 77	千円 149
有期雇用(研究職種)	人 129	歳 36.2	千円 4,884	千円 4,884	千円 77	千円 0
有期雇用(事務・技術)	人 30	歳 46.1	千円 3,441	千円 3,441	千円 76	千円 0
キャリア形成職員 (研究職種)	人 15	歳 38.2	千円 7,161	千円 5,507	千円 84	千円 1,654
キャリア形成職員 (事務・技術)	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
キャリア形成職員(年俸制)	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

注1:キャリア形成職員とは、国の任期付研究員、任期付職員に相当する職員のことを指す。

注2:キャリア形成職員(事務・技術)及びキャリア形成職員(年俸制)は該当者が1名のみのため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、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: 研究職員について、年齢28～31歳の該当者は4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のあることから、第1・3四分位については表示していない。

注2: 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
部長	3	52.8	-	11,592	-
課長	8	54.0	8,835	9,410	9,755
課長補佐	9	53.6	7,081	7,417	7,664
係長	36	38.5	4,975	5,683	6,248
主任	2	-	-	-	-
係員	15	31.1	3,458	4,014	4,437

注1: 部長は該当者が4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のあることから、「第1・第3四分位」を記載していない。

注2: 主任は該当者が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のあることから、人数以外は記載していない。

(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
研究部長	65	50.7	9,812	10,571	11,318
研究課長	1	-	-	-	-
主任研究員	254	45.4	7,664	8,441	8,958
研究員	16	36.6	5,886	6,130	6,214
ユニット長	45	53.2	11,893	12,297	12,631

注1: ユニット長とは、部を統括する部門の長である。

注2: 研究課長は該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

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)

(事務・技術職員)

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級
標準的な職位		部長	部長	部長	課長	課長 課長補佐
人員 (割合)	72	0 (0%)	2 (2.8%)	0 (0%)	4 (5.6%)	5 (6.9%)
年齢(最高 ～最低)		-	-	-	58～42	59～48
所定内給 与年額(最高 ～最低)		-	-	-	8,238～ 7,364	6,967～ 6,313
年間給与 額(最高～ 最低)		-	-	-	11,015～ 9,755	9,181～ 8,341

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		課長補佐	係長	係長	主任 係員	係員
人員 (割合)		9 (12.5%)	14 (19.4%)	20 (27.8%)	11 (15.3%)	7 (9.7%)
年齢(最高 ～最低)		59～44	50～38	48～31	49～27	28～26
所定内給 与年額(最高 ～最低)		5,997～ 4,683	5,218～ 4,278	4,461～ 3,167	4,330～ 2,640	2,922～ 2,480
年間給与 額(最高～ 最低)		8,103～ 6,585	7,094～ 5,795	5,983～ 4,232	5,715～ 3,574	3,811～ 3,344

注: 9級は2名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項は記載していない。

## (事務・技術職員(任期付))

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級
標準的な職位		部長	部長	部長	課長	課長 課長補佐
人員(割合)	1	-	-	-	-	-
年齢(最高～最低)		-	-	-	-	-
所定内給与年額(最高～最低)		-	-	-	-	-
年間給与額(最高～最低)		-	-	-	-	-

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		課長補佐	係長	係長	主任係員	係員
人員(割合)		-	-	-	-	-
年齢(最高～最低)		-	-	-	-	-
所定内給与年額(最高～最低)		-	-	-	-	-
年間給与額(最高～最低)		-	-	-	-	-

注:事務・技術職員(任期付)は1名のみのため、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、「職級」及び「標準的な職位」を除き記載していない。

## (研究職員(年俸制等以外))

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		ユニット長 研究部長	ユニット長 研究部長 研究課長 主席研究員	主幹研究員	主任研究員	研究員	研究補助員
人員(割合)	366	0 (0%)	129 (35.2%)	115 (31.4%)	111 (30.3%)	11 (3.0%)	0 (0%)
年齢(最高～最低)		-	59～44	59～37	59～31	46～31	-
所定内給与年額(最高～最低)		-	10,187～ 6,392	8,736～ 6,623	6,726～ 4,627	5,238～ 4,510	-
年間給与額(最高～最低)		-	13,844～ 8,429	10,022～ 7,617	8,828～ 6,037	6,808～ 5,886	-

## (研究職員(任期付))

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		ユニット長 研究部長	ユニット長 研究部長 研究課長 主任研究者	主任研究員	主任研究員	研究員	研究補助員
人員(割合)	15	0 (0%)	1 (6.7%)	1 (6.7%)	8 (53.3%)	5 (33.3%)	0 (0%)
年齢(最高～最低)		-	-	-	43～33	36～30	-
所定内給与年額(最高～最低)		-	-	-	6,213～ 4,881	4,772～ 4,301	-
年間給与額(最高～最低)		-	-	-	8,100～ 6,270	6,204～ 5,486	-

注:5級、4級はそれぞれ1名のみのため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項は記載していない。

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)	% 59.6	% 63.2	% 61.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.4	% 36.8	% 38.6
	最高～最低	% 48.7～32.9	% 46.2～30.4	% 45.7～31.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 66.9	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 33.1	% 34.3
	最高～最低	% 44.6～30.6	% 41.7～29.5	% 38.6～30.6

(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)	% 58.6	% 61.5	% 60.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.4	% 38.5	% 39.9
	最高～最低	% 58.3～33.2	% 54.9～30.7	% 56.5～31.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.9	% 67.5	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.1	% 32.5	% 33.7
	最高～最低	% 46.6～31.2	% 43.4～28.8	% 44.9～29.9

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))

103.3

対他法人

98.0

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

101.9

対他法人

101.9

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同一年齢階層の給与水準(「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費を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。

○比較対象職員の状況

・事務・技術職員

①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の72人及び任期付職員欄のキャリア形成職員(事務・技術)1人 計73人

73人の平均年齢41.0歳、平均年間給与額6,254千円

・研究職員

①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の366人及び任期付職員欄のキャリア形成職員(研究職)15人 計381人

381人の平均年齢46.9歳、平均年間給与額9,262千円



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 103.3	
	参考	地域勘案 104.1 学歴勘案 104.4 地域・学歴勘案 104.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>管理職員の割合が増えたこと、国からの人事交流者の割合が増えたことから、給与水準が高くなっている。国からの人事交流者は管理職員に着任する事例がほとんどであるため、給与水準に影響を与えている。</p> <p>また、若年層の職員割合が多く、業績評価において職員割合に連動して若年層の職員が高い評価を受ける割合が多いことから、高い昇給区分が適用されているため国に比べ高くなっていると考えられる。</p> <p>調査対象者における管理職員及び国からの人事交流者の割合は次のとおりである。</p> <p>管理職員の割合：平成22年度 11.1%、平成23年度 15.1%                      国からの人事交流者の割合：平成22年度 2.8%、平成23年度 12.3%</p> <p>【主務大臣の検証結果】                      管理職員の割合が増えたことや若年層の職員が高い業績評価を受けていること等により比較指標は高くなっているが、法人の給与制度は国に準じており、給与水準は概ね適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</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 87.9%                      (国からの財政支出額 16,436,174,893円、支出予算の総額 18,700,108,000円：平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】                      本給及び諸手当等の給与体系は、国家公務員の給与体系に準拠した規程を整備し運用している。</p>	
	<p>【累積欠損額について】                      累積欠損額 0円(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】                      特になし。</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                      対公務員指数 100程度                      (地域勘案 100程度、学歴勘案 102程度、地域・学歴勘案 101程度)</p> <p>○目標水準と具体的期限                      今後も、メリハリのある人事管理や、機構の職員給与規程の改正に当たっては、一般職の職員の給与に関する法律に準拠することなどにより、国家公務員と同程度の水準が維持できるよう努める。                      具体的期限は平成24年度とする。</p>	

○事務職における大卒以上の高学歴者の割合 34.4%

○研究職員

項目	内容										
指数の状況	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">対国家公務員 101.9</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>101.7</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>102.9</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>102.6</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員 101.9		参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>101.7</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>102.9</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>102.6</td> </tr> </table>	地域勘案	101.7	学歴勘案	102.9	地域・学歴勘案	102.6
対国家公務員 101.9											
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>101.7</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>102.9</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>102.6</td> </tr> </table>	地域勘案	101.7	学歴勘案	102.9	地域・学歴勘案	102.6				
地域勘案	101.7										
学歴勘案	102.9										
地域・学歴勘案	102.6										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>高度な研究開発の推進に対応するため、H19年度～H22年度の全ての採用者を博士課程修了者としていることから、国に比べ高くなっていると考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 物質・材料研究機構は、国家戦略の一翼を担う物質・材料研究の中核的機関であり、今後も優れた研究成果をあげていくためには、優秀な研究者を確保することが不可欠である。また、研究開発の国際競争力の強化等を定めた研究開発力強化法においても国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するため、給与上の優遇措置を講ずることが求められている。これらの結果、当該法人の比較指標が高い傾向にあるが、適正な範囲内であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>										
給与水準の適切性の検証	事務職員と同様。										
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 対公務員指数 102程度 (地域勘案 102程度、学歴勘案 103程度、地域・学歴勘案 103程度)</p> <p>○目標水準と具体的期限 国内外に開かれた世界最高峰の研究機関として物質・材料研究分野で中核的な役割を果たして行くためには、今後も博士課程修了者等の高学歴で優秀な国内外の研究者の採用を行っていくことが不可欠である。これにより、大卒以上、特に博士課程修了者の割合が高まることとなるが、メリハリのある人事管理や、機構の職員給与規程の改正に当たっては、一般職の職員の給与に関する法律に準拠することなどにより、現状と同程度の水準が維持できるよう努める。 具体的期限は平成24年度とする。</p>										

○支出総額に占める研究職の給与・報酬等支給総額の割合 15.1%

○研究職における管理職の割合 30.0%

○研究職における大卒以上の高学歴者の割合 94.7%

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成23年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	6,161,037	6,538,741	△377,704	(△5.78)	-	-
退職手当支給額 (B)	382,348	487,582	△105,234	(△21.58)	-	-
非常勤役職員等給与 (C)	1,486,366	1,371,118	115,247	(8.41)	-	-
福利厚生費 (D)	916,661	920,055	△3,394	(△0.37)	-	-
最広義人件費 (A+B+C+D)	8,946,412	9,317,496	△371,084	(△3.98)	-	-

#### 総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」(対前年度比377,704千円減)については、中期計画の切替に伴う雇用終了及び大震災の影響により年度当初における外国人研究者(常勤)の雇用数減少の結果である。
- ・「最広義人件費」(対前年度比371,084千円減)についても同上の事由による。

#### ・人件費削減の取り組みの状況

「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)による人件費削減の取組状況

①平成23年度はこれまでの人件費改革の取組を引き続き着実に実施する。ただし、平成22年度まで削減対象外としていた者に係る人件費及び今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分については、削減対象から除く。なお、平成24年度以降は「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成22年11月1日閣議決定)に基づき、今後進められる独立行政法人制度の抜本的な見直しを踏まえ、厳しく見直す。

②平成23年度はこれまでの人件費改革の取組を引き続き着実に実施する。ただし、平成22年度まで削減対象外としていた者に係る人件費及び今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分については、削減対象から除く。なお、平成24年度以降は「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成22年11月1日閣議決定)に基づき、今後進められる独立行政法人制度の抜本的な見直しを踏まえ、厳しく見直す。

#### 【主務大臣の検証結果】

平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。

#### 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	平成23 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	5,450,049	5,534,771	5,399,961	5,357,446	5,142,218	4,998,227	4,803,855
人件費削減率 (%)		1.6	▲0.9	▲1.7	▲5.6	▲8.3	▲11.9
人件費削減率(補正值) (%)		1.6	▲1.6	▲2.4	▲3.9	▲5.1	▲8.4

注1:「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。なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年、平成23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%、0%、▲2.4%、▲1.5%、▲0.23%である。

注2:競争的研究資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(H18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。以下同じ。)に従事する者(以下「戦略重点従事者」という。)及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象外人件費の範囲から除いているため、Ⅲ表の「給与、報酬等支給総額」と削減対象外人件費の金額とが異なることとなる。削減対象外人件費は、基準年度は956,408千円、平成18年度は877,068千円、平成19年度は982,010千円、平成20年度は1,041,238千円、平成21年度は1,419,414千円、平成22年度は1,540,983千円、平成23年度は1,357,182千円である。

注3:平成23年度の「給与、報酬等支給総額」は、平成23年度の削減対象外人件費から、平成22年度末に削減対象外人件費の範囲から除かれていた戦略重点従事者に係る額を除いた額である。平成22年度の「給与、報酬等支給総額」に、平成22年度末の削減対象外人件費の範囲から除かれていた戦略重点従事者に係る額を加えた額から、1%削減した額(4,964,599千円)に対し、平成23年度の給与、報酬等支給総額(4,820,375千円)は、2.9%の削減となっている。

注4:新たに国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員若しくは運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象外人件費の範囲から除くこととしたことに伴い、基準年度及び平成18年度、平成19年度の「給与、報酬等支給総額」(削減対象外人件費)が変更となった。変更前は基準年度6,079,703千円、平成18年度6,003,632千円、平成19年度5,814,932千円である。

#### IV 法人が必要と認める事項

<給与特例法に係る実施状況について>

○役員について  
平成24年4月から実施

○職員について  
平成24年7月から実施